



YOU DREAM, WE DISPLAY

2013-2014

LG Display 可持续经营报告书

About this Report

LG Display (以下简称LG Display) 旨在向内外部利益相关方报告公司的经济、环境和社会成果, 并听取利益相关方对公司的可持续经营议题, 于2011年开始每年发行可持续经营报告书。2013年的LG Display可持续经营报告里包括了LG Display中国事业场的可持续经营议题, 而且报告以利益相关方为中心编制而成。该报告书基于GRI (Global Reporting Initiative) G4推荐的标准和流程来制定。

报告期间

2013年的LG Display可持续经营报告里包括自2013年1月1日至同年12月31日的内容, 而利益相关方认为是重要信息时, 也包括至2014年第一季度的活动成果。定量业绩则为呈现趋势变化而自2011年开始记录了3个年度的数据。具有年度变化的数据以会计结算日(12月31日)为基准期日, 需要公开数据收集期间的信息时, 则另标示。

报告范围和界限

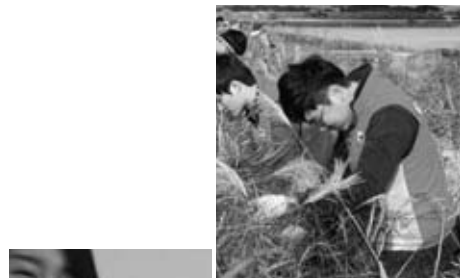
2013年LG Display可持续经营报告书的报告界限以包括首尔总公司及国内事业场(龟尾、坡州)为原则。海外事业场则包括中国事业场(广州、南京、烟台)进行了另行报告, 其余的波兰和墨西哥事业场则包括在经济成果部分。海外事业场自去年以来今年是第二次包括在报告界限, 今后LG Display将以统一公布对国内外所有事业场的可持续经营成果为目标。

报告原则及验证

该报告书以“GRI G4指南”为基准, 致力于符合“Core Option”而最大限度透明公开各指标的业绩和计划。对于GRI指南推荐的项目报告现状, 均可在75页的GRI指南索引里做确认。而且, 为确保报告书的可靠性, 通过第三方验证机关确认报告书内容、数据的正确性及属实性与否的程序。关于验证结果的内容均可在79页做确认。

详情

LG Display的可持续经营报告书均可在 (<http://www.lgdisplay.com>) 浏览和下载, 欲知详情或咨询, 请拨打下面联系电话咨询。我们期待利益相关方各位的宝贵意见。



LG Display CSR组
Tel 02-3777-0865
E-mail csr@LG Display.com

Contents

	股东及投资者	客户	员工	合作公司	地区社会
01 Management					
06 CEO Message	●	●	●	●	●
08 LG Display简介	●	●	●	●	●
14 加强应对综合风险	○	○	●	●	○
14 运营遵从性	○	○	●	●	○
15 伦理经营	○	○	●	●	○
16 信息安全	○	○	●	●	○
18 可持续经营推进体系	○	○	●	●	○
02 Corporate Social Responsibility					
28 产品	○	○	○	○	○
35 环境	○	○	○	○	○
38 员工	○	○	○	○	○
44 供应链	○	○	○	○	○
48 地区社会	○	○	○	○	○
03 Corporate Social Responsibility In CHINA					
54 中国法人简介	○	○	○	○	○
57 劳动	○	○	○	○	○
60 保健·安全	○	○	○	○	○
63 环境	○	○	○	○	○
66 伦理经营	○	○	○	○	○
67 参与地区社会	○	○	○	○	○
04 Performance					
71 经济成果	○	○	○	○	○
71 环境成果	○	○	○	○	○
73 社会成果	○	○	○	○	○
Appendix					
75 GRI G4 指南	○	○	○	○	○
79 第三方验证意见书	○	○	○	○	○
80 参加报告书部门信息	○	○	○	○	○
81 获奖名目及加入团体现状	○	○	○	○	○

CEO Message 06

LG Display简介 08

加强应对综合风险 14

运营遵从性 14

伦理经营 15

信息安全 16

可持续经营推进体 18

01 Management



CEO Message



尊敬的各位利用相关方，

大家好！

首先，谨向LG Display给予一如既往的

关心和关怀的各位，

表示深深的谢意。

LG Display将通过本次第三次可持续经营报告书，欲同各位股东和利益相关方分享去年一年的国内外可持续经营成果和积极的社会责任意志。

2013年，尽管全球经济动荡延续和Display市场的停滞，LG Display仍连续4年在大型LCD面板方面创下了世界第一记录，从而增强了引领市场企业的支配力。同时，还推出了55寸OLED TV和Curved OLED TV，从而确认了在OLED领域里领先一步的技术领导力，并公开UHD OLED TV带动了“高分辨率”和“大型化”TV的潮流。

与此经营成果，LG Display作为企业市民为尽社会责任和作用不惜一切努力。而且，还营造了员工得以安全而朝气蓬勃工作的环境，并以积极的气候变化应对活动荣获大韩民国绿色经营大奖环境部长官表彰。同时，在能源经营和社会贡献领域也集中促进了社会责任活动，实现了与合作公司更远跃进而加强力量等共赢活动成果。鉴于此，LG Display的可持续经营努力得到认可，且首次获得列入为道琼可持续经营指数亚洲太平洋领域的荣誉。不仅如此，还新设了CSR专项组织并制定了可持续经营体制。今年，还运营由高管层构成的可持续经营组织，通过经济、环境和社会成果的系统管理，将反映在企业经营的最高决策。

如同表现LG Display “You Dream, We Display” 愿景，LG Display真正的竞争力同员工和合作公司、客户及消费者等构成社会的所有主体一起向往梦想和价值之上得以实现。鉴于此，今年LG Display将加强对重点事业的市场领导力，投资于下一代技术而确保新增长动力的同时，通过预防性风险应对，强化可持续经营基础。与此同时，以极具真诚性的分享和积极应对环境议题，将更加致力于实现可持续未来。

可持续发展的必备因素是履行企业的社会责任。LG Display今年也将尽企业的社会责任，并造福于人类的幸福和发展尽全力。

最后，我希望各位利益相关方给予更多的支持与鼓励。
谢谢。

2014年5月
代表理事CEO 韩相范

한상범

LG Display简介

愿景

LG Display的愿景是“You Dream, We Display”。“You”意指客户、合作公司、所有成员，“Display”则超越表面性而内涵实现成员梦想的含义。即，以各位的梦想和讲述人生为创意性思考和技术革新，与LG Display共同打造的强烈意志。

LG Display 让您梦想成真

Vision

You Dream, We Display

LG Display 始终在您身边，帮助将您的梦想世界变为现实。

Goal

Global No.1 Display Company

核心竞争力

- 增强以客户为导向的市场营销能力
- 开发以市场为主导的产品和技术
- 打造最具竞争力的生产系统
- 构建优化的供应链
- 最大化管理效率
- 营造以世界第一为目标的组织文化

核心价值

开放式沟通、主动协作、变化与跃进

人才像

热情、专业性、团队协作

• LG Display核心力量的可持续经营因素

加强面向客户营销力度

不断了解顾客需求，让顾客满意，向市场供应尽环境·社会责任的产品

构筑最高竞争力的生产体系

作为全球第一企业，构筑巩固可持续竞争优势的体系

管理效率最大化

实现节减费用，借此符合各种社会期待而减少能源消费，污染因素最低化

引领市场产品/技术开发

不仅是 LCD，而且为加强未来增长动力而对下一代Display集中持续性研发和投资

构筑最佳供应链

构筑与合作公司同步成长的关系，借此贡献于供应链CSR传播

构筑追求第一 组织文化

成员与公司同步成长和发展，终归实现所有利益相关方所愿的组织文化

• LG Display人才像的可持续经营因素

热情、专业性、团队精神

追求员工和地区社会的持续而透明、相互沟通

经营成果

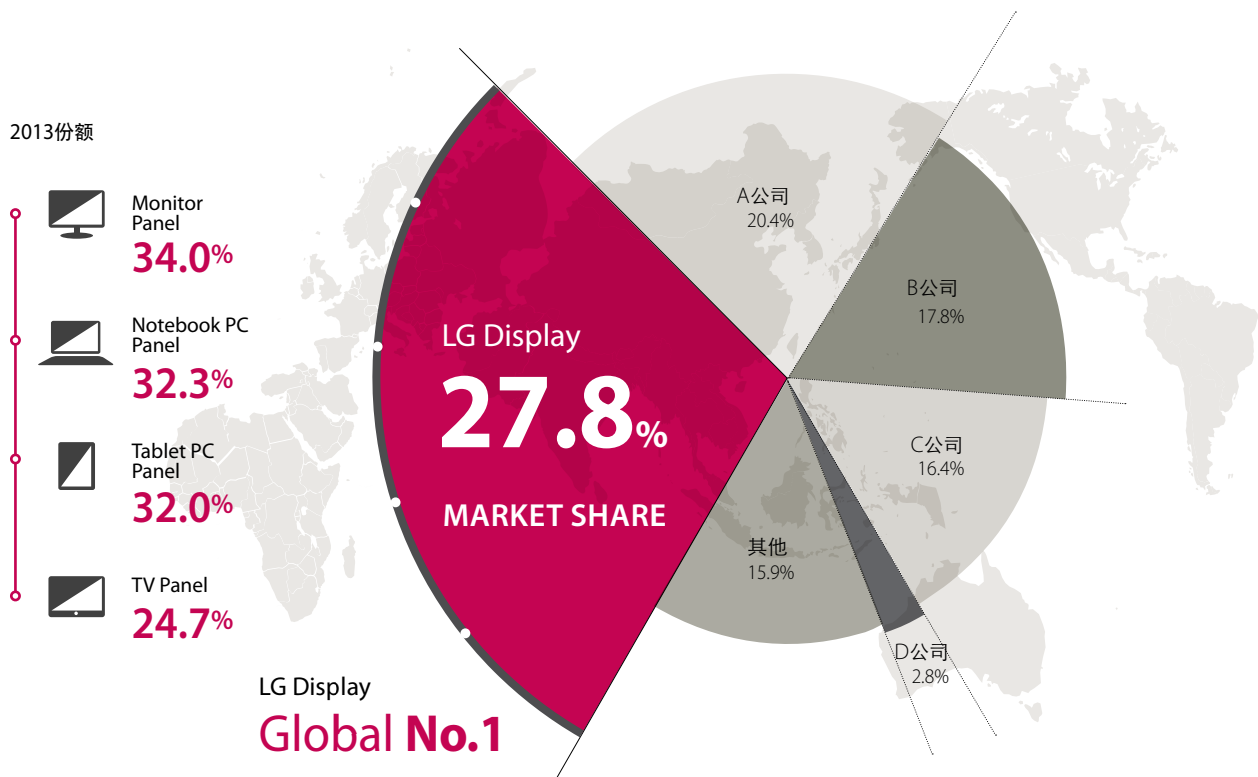
事业领域

LG Display同技术的发展，在Display技术应用领域正无限扩展。LG Display从移动到商业（commercial）Display创造出各种产品和市场，在LG Display TV市场方面通过超大型产品、OLED、UHD等差别化的产品主导着市场，而在PC用Display领域则扩大溢价（premium）产品的销售。基于坚实的客户层，以专家和产业用Display、光学及医疗用机械等各种方式进入市场。今后，LG Display将挖掘新概念的Display新市场，计划扩张为确保下一代Display技术的持续性研发。



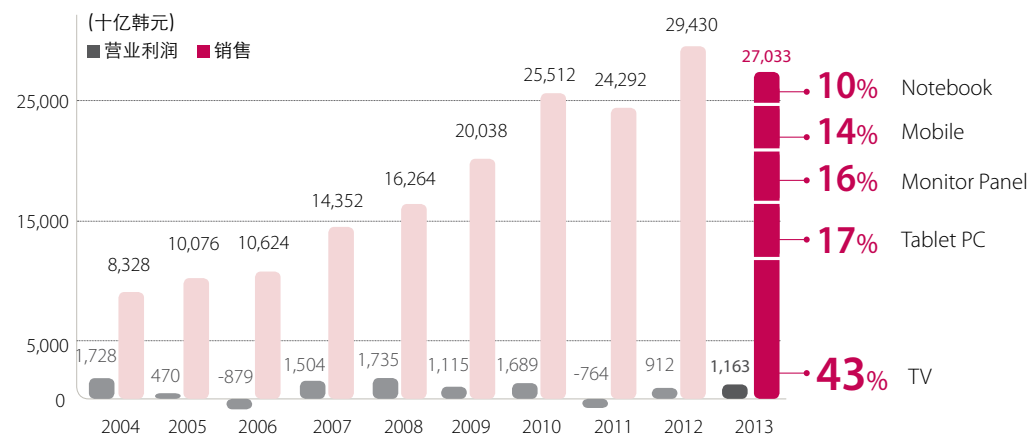
市场份额

2013年末, 根据Display Search统计, 在LCD市场中LG Display的份额达到了27.8%, 占世界第一。产品份额分别为TV用LCD面板24.7%、笔记本电脑用LCD32.3%、显示器LCD34.0%、还有平板电脑用LCD32.0%, 主要产品群均占全球第一份额。LG Display基于如此的市场领先力, 将进一步加强溢价 (Premium) 市场的主导权。



LG Display各年度销售及营业利润

2013年, LG Display创下了27万亿韩元的销售额, 加入了营业利润超过1万亿韩元的超优良企业聚会的营业利润1万亿俱乐部。LG Display继去年, 今年仍保持着业界最高水平的收益率, 今后也将应对急剧变化的全球市场环境而加强事业力量。

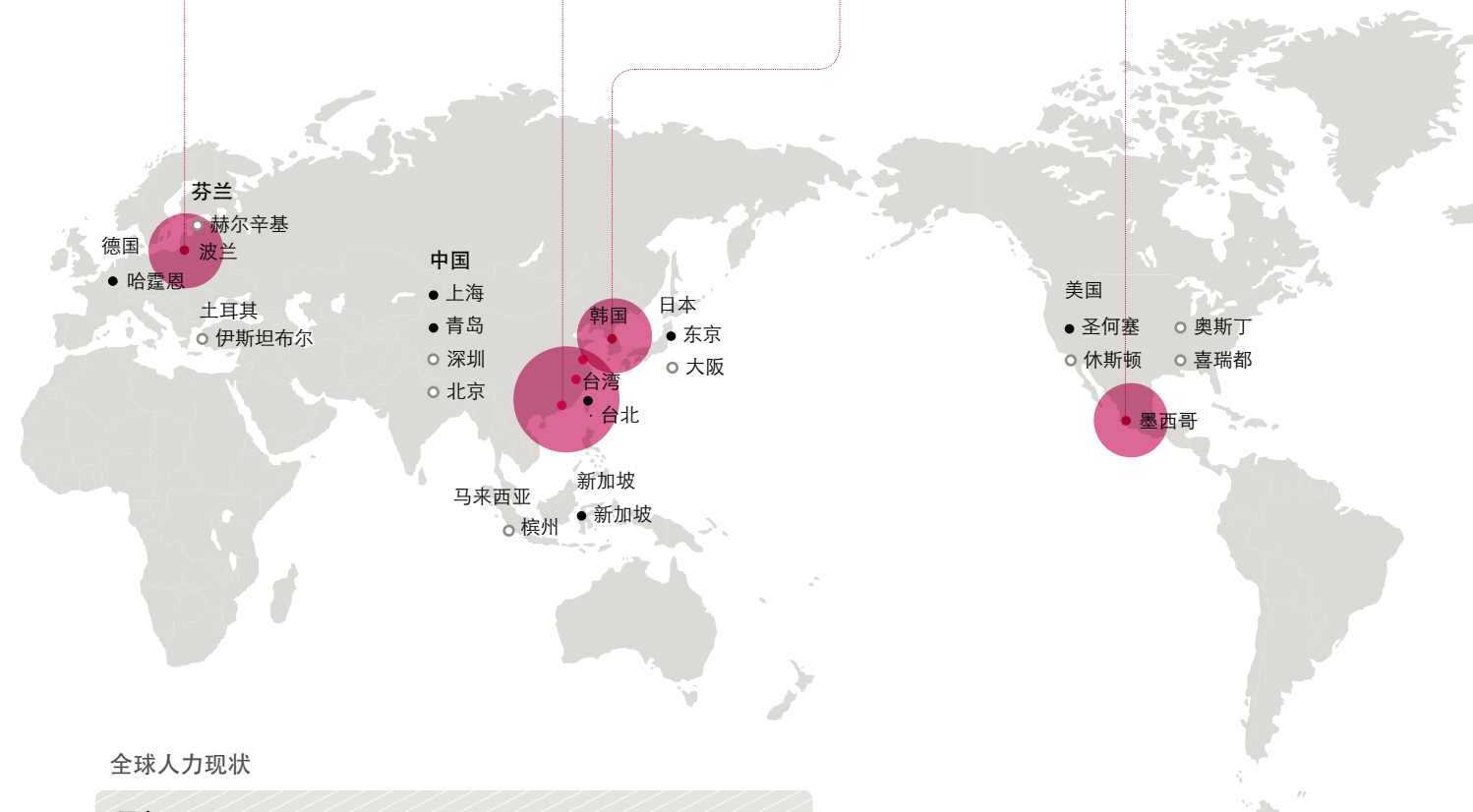


全球生产体系

LG Display通过当地生产和供应战略, 实现客户满意最大化。现在, 除韩国的龟尾和坡州外, 在中国和欧洲及南美共7个Display模块事业场开工, 且计划截至2014年在全球启动共12个面板事业场。同时, 为加强全球最大TV市场的中国当地市场竞争力, 正在中国广州建设第8代面板事业场。

全球网络

LG Display以韩国总公司为首, 在全球运作23家生产基地和销售法人及分公司。通过全球网络将客户共识最大化, 从而实现客户满意。而且, 基于领先的技术和确保优秀人才及培养, 引领全球市场, 在可持续经营领域也作为全球领先企业而发挥着领导力。



企业支配结构

组成董事会

截至2014年4月现在，LG Display董事会由公司内部董事2人、其他非常务董事1人、公司外部董事4人等共有7人董事组成。而且，董事会还包括审计委员会、公司外部董事候选人提名委员会、经营委员会等3个委员会。

董事会

区分	姓名 (性别)	简历
公司内部董事	韩相範 (男)	LG Display代表理事CEO
	金相敦 (男)	LG Display CFO
其他非常务董事	姜庚植 (男)	董事会主席 (株)LG经营开发院副董事长
公司外部董事	安泰植 (男)	首尔大学经营学教授
	張震 (男)	庆熙大学信息显示器学教授
	權東一 (男)	首尔大学材料工学教授
	朴峻 (男)	首尔大学法学专门大学院教授

董事会的独立性及专业性

LG Display公司外部董事由包括审计委员共有4人组成，公司外部董事全员具备商法等有关法规规定的资格条件。公司外部董事经公司外部董事候选人提名委员会候选人提名和董事会批准后，在股东大会上最终选任。公司外部董事均与公司无交易关系等利益关系。

而且，为确保有效而合理的决议及专业性，选定为经营、法律、会计、工学等广泛的领域，极具专业知识与丰富经验者为公司外部董事。

公司外部董事选任程序



董事会属下委员会

LG Display在董事会属下设置了审计委员会、公司外部董事候选人提名委员会及经营委员会等共3个属下委员会，从而谋求提高经营透明性和实现合理的支配结构。通过运营各属下委员会，管理改善支配结构、推荐公司外部董事候选人及其外经营上可能发生的各种风险，主要活动内容可在电子公示系统 (<http://dart.fss.or.kr>) 中做确认。

委员会现状

委员会名	组成	设立目的及权限事项
审计委员会	公司外部董事3人	审计公司的会计和业务，实施内部审计评价
公司外部董事候选人提名委员会	其他非常务人士1人、公司外部董事2人	提名在股东大会上选任的公司外部董事候选人
经营委员会	公司内部董事2人	通过一般的经营事宜及部分有关财务事宜的危险处理，使董事会更加有效审查尤为重要安全而力图执行经营层迅速的业务

委员会所属董事现状

区分	姓名	审计委员会	公司外部董事候选人提名委员会	经营委员会
公司内部董事	韩相範	●	●	✓
	金相敦	●	●	✓
其他非常务人士	姜庚植	●	✓	●
公司外部董事	安泰植	✓	✓	●
	張震	✓	●	●
	權東一	●	✓	●
	朴峻	✓	●	●

运营董事会

2013年运营董事会业绩

董事会召开次数
8次

董事会属下各委员会召开次数

- 审计委员会6次
- 公司外部董事候选人提名委员会2次
- 经营委员会3次

董事会提交议案数
33项



董事会主要商议案 / 2013年一年，LG Display董事会共商讨了季度业绩报告议案、LG品牌使用合同批准议案、OLED TV投资批准议案等33项议案。董事会作为公司的重要决议主体，在今后事业运营中可能发生的各种利益相关方意见，充分地反映到LG Display可持续经营而将不懈努力。

董事会成果和补偿

对董事会及经营层支付的津贴是通过中长期经营计划的审查和对实现目标的业绩评价，按级差支付。对于董事的津贴则在股东大会上批准的董事报酬限度内支付。LG Display根据2013年修改的资本市场法修改案，在国内对象企业中首次公开了年薪5亿韩元以上的注册高管个别报酬总额与其具体的核定基准及方法。

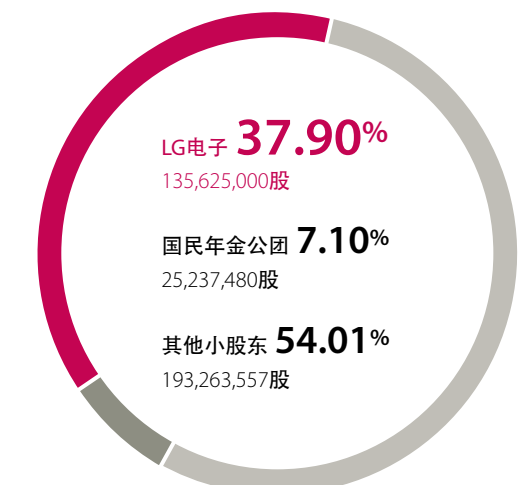
董事会总支付津贴 **1,956** 百万韩元

姓名	职位	津贴总额	申请基准	方法
韩相範	社长	11亿	劳务报酬	9亿4千
		5千2百万韩元	所得	5百万韩元
			奖金	2亿
				工资·奖金: 按照执行高管人士管理规定
丁豪荣	副社长	5亿4千	劳务报酬	4亿2千
		2百万韩元	所得	7百万韩元
			奖金	1亿1千
				5百万韩元

股东现状

以2013年末为基准，LG Display最大的股东是LG电子，持有本公司普通股135,625,000股 (37.90%)。除最大股东外，持有5%以上决议权股份的股东为国民年金公团，持25,237,480股 (7.10%)。而且，本公司特殊关系人韩相范代表理事持4,204普通股。除外，发行股份总数百分之一以下的小股东共持有193,263,557股 (54.01%)。LG Display每年在股东大会上向股东报告经营现状，积极向金融监督院公开财务信息。而且，在网站公开每季度、每半年、年度业绩，并通过各种平台致力于将股东的需求和期待反映到经营活动。对于股东现状欲知详情，请参照电子公开系统 (<http://dart.fss.or.kr>) 的“股份等大量持有情况报告书”。

主要股东持股现状

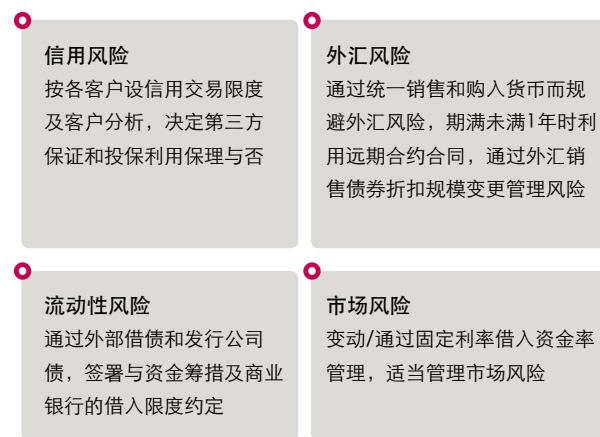


加强应对综合风险

接近方式 随着经营环境的巨变，发生对经营活动致重大影响的各种风险，为了最小化或消除这些潜在风险，将风险划分为财务和非财务后建立管理体制，且各部门灵活应对。

加强财务稳定性

LG Display将财务风险大致分为信用风险、流动性风险、市场风险和外汇风险而应对。



非财务性防止风险及加强应对

LG Display按公司经营产生影响的非财务性因素划分为公平交易、人事/劳务、知识产权、信息保护、环境/安全、产品质量、公司一般等管理领域后，构筑各领域综合性风险管理体系，由此成为可持续经营的奠基。

而且，将非财务性风险管理范围循序渐进扩至海外法人，并在所有业务均载入非财务性风险管理。同时，编写预防风险的指南，通过各种沟通平台向有关全体员工进行教育和分发，从而开展持续和系统化的风险防范活动。

运营遵从性 (Compliance)



运营遵从性 (Compliance) 体系

LG Display的遵从性 (Compliance) 运营体系由正式和随时管理体系组成。通过正式管理体系，按照重要度及管理程度，对相关业务以需要遵从性 (Compliance) 管理的有关部门为对象实施了定期遵法检查。定期遵法检查是向业务提供各风险检查表，从而执行Self-Check及Self-Assessment，采用将其结果Cross-Check的方式，并运营基于自律性遵法管理的风险综合管理体系。

相反，通过随时管理体系，由遵从性 (Compliance) 组对自主认识的主题议题进行Audit，从而有效应对内外部情况变化等紧急议题。鉴于此，2013年曾执行过检查及改善管理活动，旨在防范公平交易风险TFT活动、检查合作公司承包风险防范及改善管理、遵守防止贿赂法活动。同时，通过调查 (Survey) 和热线，对受理的遵从性 (Compliance) 违反事例应对及有关咨询事项执行咨询。

全球层次的风险管理

LG Display自2009年10月由海外遵从性 (Compliance) 项目起始，执行监测各国法规及政府动态、应对议题、教育管理负责人等各种活动，从而持续管理海外法人遵从性 (compliance) 风险。

而且，为遵守《反海外贿赂法》FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) 法令，以海外事业场为对象评估该地区的危险度、腐败度、本公司的各产业领域危险度等，由此评估本公司的腐败危险，并构筑和运作改善风险等防止腐败管理体系，以有关部门为对象提供FCPA教育活动及指南等持续进行预防管理。2014年，以确保总公司和海外法人遵从性 (Compliance) 风险管理的统一性，力图加强对全球议题的提前认识和应对，计划构筑和运营密切的全球风险防范管理体系。

提高遵从性 (Compliance) 认知度

LG Display为提高员工的遵法意识而提供遵从性 (Compliance) 指南及教育。遵从性 (Compliance) 指南以各管理领域编制而成，员工在执行业务中难以自主判断时，起着防止发生违反法规行为的指南作用。而且，编制各对象的遵从性 (Compliance) 教育节目，向新员工及熟练员工和海外法人管理负责人等进行业务及各职级教育。而且，2013年还制作和分发了旨在基本遵守的员工指南，通过网络测试对员工执行关于必须要遵守的主要法规内容正确理解度的评估，要求所有员工熟知。2014年，LG Display将提出全公司范围内的遵从性 (Compliance) 政策，旨在制定员工行动判断基准，从而计划建立和公布Code of Conduct。

伦理经营

正道经营实践誓约书

LG Display为加强遵守伦理规范及实践正道经营，要求所有员工及合作公司代表至每入职、晋级、补任职级、注册合作公司时实践正道经营的誓约书。誓约书均可通过网络提交，誓约书提交情况均由全公司层次进行管理。

加强伦理经营的领导者率先垂范

LG Display为与合作公司建立透明的交易关系和纠正虚文浮礼恶习，从专务级别以上高官起以身作则带头传播小型

婚礼文化。而且，对于高官的红白喜事提前通知基准限定为高官的婚礼及弔事，范围大幅缩小至公司内员工，并将有关红白喜事谢绝任何贵重品和贿赂行为的伦理规定向合作公司传达且予以合作。若不得已收到贵重品和便利时，构筑了经伦理事务局主动举报及返还贵重品贿赂的程序。对于无法返还的物品则捐赠给福利团体，并向合作公司发送共同参与本公司正道经营的布告。

收受利益相关方礼金行为 (婚丧礼金)



* 利益相关方 当前交易中或存在交易可能性的合作公司、客户、经销商、顾问、代理人、中介人、代理银行等

网络征文稿

LG Display运营所有利益相关方均可以匿名受理违反伦理经营事例的网络新闻稿。通过网络登闻鼓，防止举报事例对组织带来更严重的危机和问题，营造对违反法规零容忍的业务环境，从而倡导正道经营的重要性和警觉性。举报违反事例可使用网络和离线方式，本公司的网页和业务网站均已标示，随时可接近。

正道经营教育体制

LG Display为提高员工对正道经营的认识，并将公司的价值和正道经营载入到所有的业务，以此实行与职级和有关各职务深度的正道经营教育。

为对象	建立目的及教育内容
行政职	对正道经营的理解
技术职	对正道经营和伦理规范制定基础
组织负责人	传播正道经营文化及培养领导力
对外切点部门	提高贪污腐败暴露危险较高的切点部门敏感度
海外派遣者	提高正道经营认识及海外工作时共享注意事项

信息安全

接近方式 LG Display为加强信息安全及安全意识，开展了形式丰富的活动，从而实施强有力的管理政策，欲求防止信息提前泄露风险。

重视保安的LG Display组织文化

最近，因电脑入侵而大规模个人信息泄露等保安事故频度越来越高。LG Display具有和管理国家核心技术及各种营业秘密、客户公司信息、员工个人信息和合作公司信息等对经营活动直接产生影响的信息。

LG Display为防止主要信息的泄露，严格遵守“防止产业技术泄露及有关保护的法律”及“个人信息保护法”等相关法律。

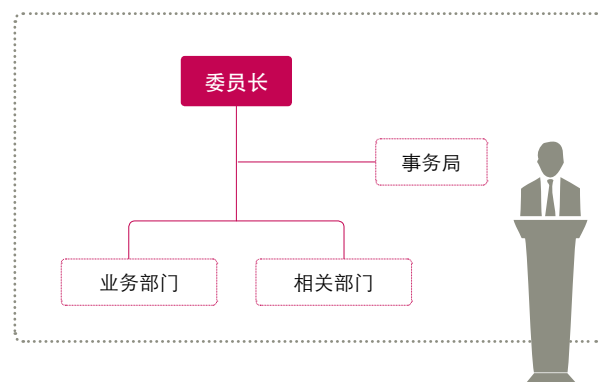
信息保安管理体系

LG Display为构建有关事业的全公司层次安全战略和政策，并提高员工的安全意识及强化安全扩散实施能力，运营全

LG Display信息保安管理对象

区分	内容
国家核心技术	“防止产业技术泄露及有关保护的法律”第9条标明，第7代级（1870x2200mm）以上TFT-LCD面板设计、工序、制造（除模块组装工序技术）、驱动技术及AMOLED面板设计、工序、制造（除模块组装工序技术）技术
营业秘密	依据“防止不公平竞争及有关营业秘密保护法律”，有关技术资料、战略、生产及销售方法、购买单价和营业业绩等仍未公然公开，并具有独立性经济价值，可谓信息基于很大努力而保持的秘密
客户公司信息	以说明(spec)、试制品、价格、生产信息等保持机密协约保护的有关产品信息
个人信息	标明在个人信息保护法的固有识别信息、联络处、敏感信息、视频信息等个人识别信息
合作公司信息	合作公司与LG Display共享技术和有关合作公司资料信息

全公司保安协议会构成



公司安全协议会。全公司安全协议会每季度实施1次，建立和共享各所属部门安全活动的Best Practice，并提供经营层对决议议案的反馈。

提高信息安全认识

针对员工的信息保安教育 | LG Display为让所有员工正确熟知有关保安法律和公司内部规定，由此进行按照职级和各职能的针对性保安教育。而且，共享最新保安议题的信息，使员工认知信息保安的重要性而开展各种宣传活动。

保安教育、宣传现状

区分	教育类型	内容
保安教育	定期保安教育	<ul style="list-style-type: none"> 通过信息泄露事故事例，认识信息保安的重要性 LG Display信息保安规定及流程 个人信息保护基准及流程
	非定期保安教育	<ul style="list-style-type: none"> 提高信息安全认识 介绍个人信息保护政策及注意事项 介绍各对象主要信息保安注意事项
主要职务保安教育		<ul style="list-style-type: none"> 个人信息保护法及泄露事故事例 个人信息保护基准及流程 介绍个人信息保护实践指南
保安宣传	制作保安卡通/告示	<ul style="list-style-type: none"> 宣传生活中保安规定 共享最新保安议题
	告示信息保安 Notice	<ul style="list-style-type: none"> 说明工作时所需的保安事宜 全公司保安政策/说明内容
	宣传Clean Day	<ul style="list-style-type: none"> 介绍针对主要员工HDD及手机更换



安全卡通

保安三振出局制度

LG Display旨在保护内外部威胁的重要信息，并防止保安事故及倡导对此的警觉心，以本公司员工为对象实施三振出局制度。该是个别管理员工未遵守保安规定行为的制度，最近1年内违反累计次数为3次时依据处罚运营基准采取措施的制度。采用保安三振出局制度行为，按如下共7项规定。而且，作为竞争公司对信息泄露等重大保安事故，与保安三振出局制度无关将实行处罚。

保安三振出局制度采用对象

- 违反工作环境保安规定
- 违反业务邮件向公司外部发送
- 违反流通个人信息及传送规定
- 网络泄露
- 利用非批准保存媒体
- 引发公司IT系统超负荷
- 除重大保安事故外，揭发因未遵守保安规定的违反行为

OUT

合作公司为对象的信息保安教育

LG Display对公司内常驻的合作公司员工（LG CNS及零部件/装备/原材料/设备公司等）及常驻/非常驻合作公司代表为对象进行保安教育。鉴于此，合作公司也加入LG Display彻底致力于信息保安的队列，从而可防止业务中生成或获得的信息泄露。



合作公司信息保安教育

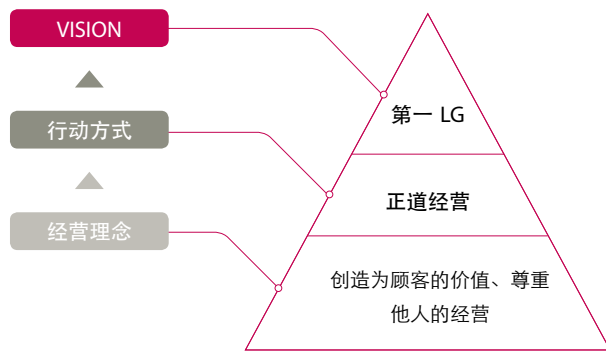
可持续经营促进体系

接近方式 LG Display作为全球企业尽社会责任，为有体系的反映各种利益相关方的需求，建立和实施可持续经营推进体系。LG Display的最高决策者们持续发挥为可持续经营的领导力，将通过LG Display体现更美好的世界而尽全力。

LG Way

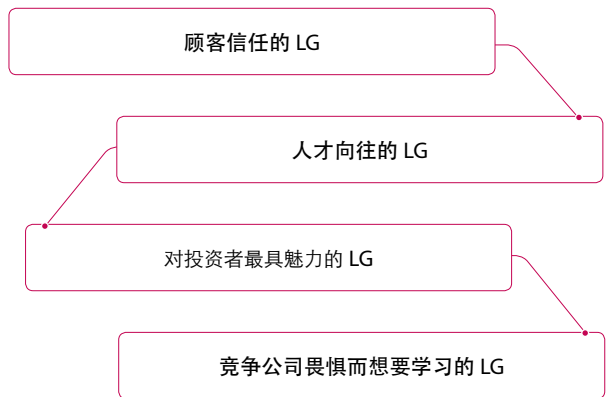
LG Way是所有LG员工应遵循的事故及行动的基础，基于“为顾客的价值创造”和“尊重他人的经营”，并通过“正道经营”最终LG要实现“第一-LG”，成为获得市场认可和引领市场领先企业的唯LG信任与哲学。

LG Way



Vision / 第一-LG

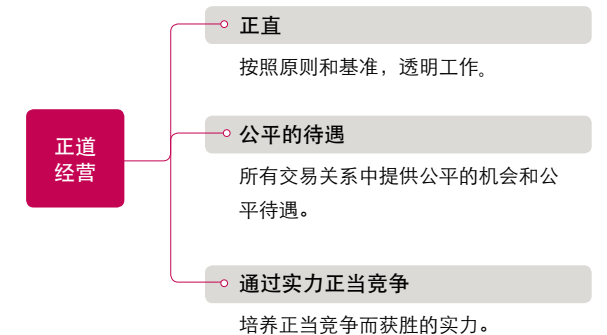
第一-LG是通过所有经营活动，LG最终要实现的目标。意指向顾客和投资者提供卓越的价值，基于市场的信任与人才的向往，保持全球市场的优势地位和主导能力。



行动方式 / 正道经营

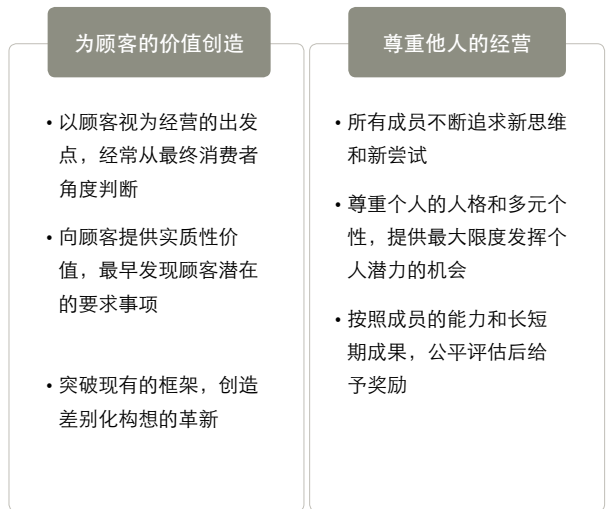
正道经营是真正获得顾客认可，为实现可持续增长而伦理经营为基础，培养和发挥在竞争中获胜的实力，并堂堂正正胜利和创造实质性成果的LG固有行动方式。

正道经营



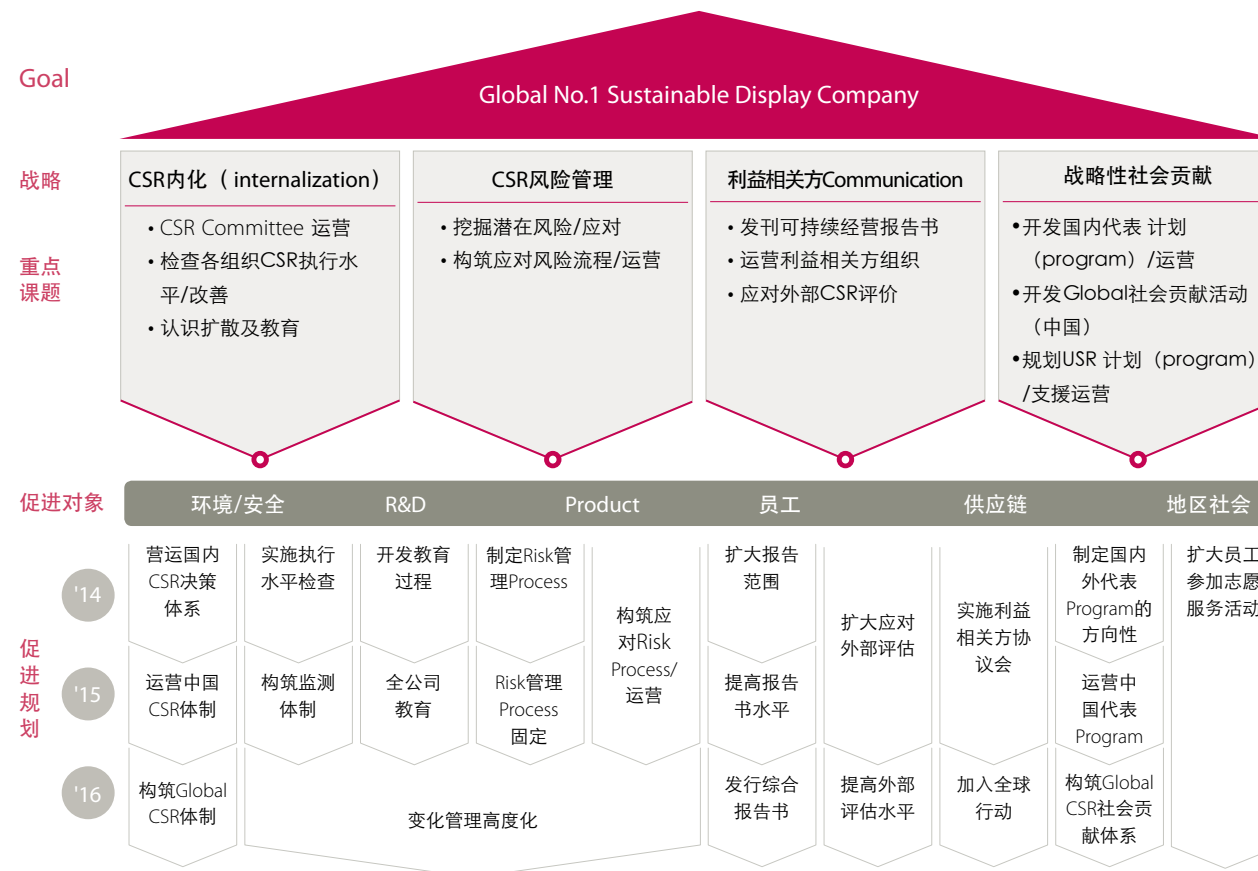
经营理念

LG的经营理念始于LG创业精神，经长久的经营活动累积的LG固有经营原则，亦是LG存在的理由。



LG Display可持续经营愿景及战略

LG Display为实践更加系统的可持续经营，建立“通过有体系的CSR活动，确保公司的竞争力及贡献于可持续发展”的公司任务，推导出为促进此任务的战略方向性和重点战略课题。



促进LG Display可持续经营组织

LG Display为促进更加有体系，并与全公司运营整合的可持续经营，于2013年开设了CEO直属的CSR委员会。CSR委员会把握与全公司运营相关的各种议题，从而建立可持续经营战略及方向性，执行持续监测与此相关的成果和议题作用。而且，审核公司的所有重大层面是否已报告，最终批准发刊可持续经营报告书。



LG Display可持续经营领导力



金東秀 购买组长

自2007年开始，LG Display为实现共生与同步成长做出不懈努力。与合作公司的“共生”不仅仅是支持技术或教育及资金，而是从合作公司“自力更生”的角度去理解。LG Display致力于支持合作公司能够自主具备全球竞争力，特别是劝导海外合作公司逐渐降低对LG Display的依存度，使合作公司不受LG Display发货量的影响，并具备自力更生的竞争力而予以全方位支持。LG Display为加强与合作公司的竞争力，将持续做出努力。



李鎭孝 国内法务/遵法支援负责人

LG Display的CSR不仅是股东（Stockholder），还应与利益相关方（Stakeholder）的概念一同考虑。从制造业的特点来看，应在产品制造的全过程环境及遵守产业安全法规的基础上实现。LG Display认真遵守国家要求的法规，符合顾客与股东、合作公司、地区团体等各种利益相关方的利益，进而通过反映行业特点的遵守特定产业法规，倾注于提升企业价值和贡献于整个社会发展。



金鎭河 产业安全负责

LG Display自2012年龟尾氢氟酸泄露事故后，通过重新整顿有关小组，集中于产业安全和保健管理。而且，并不只停留在遵守法规，而是为预防性应对，构筑和运营产业安全及保健体系。LG Display为安全的事业场不惜设备投资，还提高全体员工的产业安全及保健认识，并致力于构筑安全文化。LG Display将此文化视为从员工的习惯创造而出，将运营和计划安全学校、安全体验场、危险性评估。LG Display还为安全事业场而创造安全文化，将尽全力。



申榮澈 劳经负责

LG Display以“为顾客的价值创造”和“尊重他人的经营”理念下，优先考虑员工的劳动和人权。基于成员之间的相互信任，发展劳动工会和共同体劳经关系，并运营职员的Fresh Board。通过每季度劳经协议会和全公司FB协议会，加强公司和成员的沟通与信任。根据EICC和ILO协议，应当遵守对员工的劳动和人权的需求事项。建立和遵守禁止强迫劳动、人员待遇、禁止差别对待、禁止儿童劳动、结社自由等明文规定，并在国内外全事业场遵守，执行自主监测。今后，LG Display不仅对公司内部员工，还逐步扩大对合作公司的人权和可保障的努力。



李相伯 人事负责

LG Display在人才现场上也充分体现，为挖掘人才和适材适所，并提高他们的才能和适应能力，着力于提高各种福利、尊重多元个性、禁止差别对待。基于这些努力，为培养全球人才而全力以赴。特别是，为培养女性人才而倾注更多的努力，不是从外部聘用人力，而是防止因为女职员怀孕生育工作停摆，从而为确保公司内部培养的女性管理者尽最大努力。



南澤龍 坡州环境技术负责

LG Display应对气候变化的最优先目标是，运营亲环境工厂和保存地区社会环境。LG Display将温室气体能源目标管理制度从收益事业的角度接近，而不是应对规制的角度接近。LG Display认为不仅以最低费用遵守规制，应鉴于此创造企业收益而积极开展各项活动。LG Display的节省电力1520活动和工序上能源使用量节减活动，从政府政策的积极应对走到进一步创造收益的活动。鉴于此，运营亲环境工厂成为基石，从而打造亲环境地区社会将做出巨大贡献。



利益相关方参与

LG Display将主要利益相关方定义为股东及投资者、客户公司、员工、合作公司、地区社会等共5大集体。LG Display将周期性的运营符合各利益相关方特点的沟通频道，从而推导出贡献于企业长期可持续经营方向性设定的反馈。LG Display自去年1年，将关于运营本公司事业中发生的利益相关方要求，通过本报告书透明的对LG Display应对努力和成果进行了报告。

股东及投资者

沟通频道

- 企业说明会
- 股东大会
- 经营告示
- 国内外博览会

主要意见 股东及投资者以企业长期性增长为基础，创造可持续收益视为重点。而且，对创造收益的公平分配和公开企业透明的信息要求也逐渐增加。

今后计划 LG Display通过对领先技术的投资，确保市场领导力而提高销售。另一方面，根据资本法的修改，公开高管报酬明细等为透明公开企业运营信息而走在前列。

员工

沟通频道

- Fresh Board
- 网络信访受理委员会
- 劳经协议会
- 产业安全保健委员会
- 报刊 (magazine:D)
- 通讯

主要意见 员工希望所有成员能够快乐工作，扎根于能够开发力量的工作环境和有效而智能型工作文化。而且，通过共生的劳资关系参与公司总体运营，要求所有成员能够安全而健康工作权利得到保障。

今后计划 LG Display为员工及员工家属能够享受健康而丰饶的生活，正运营各种福利制度，以运营健康体检及健康管理室而负责员工的健康。不仅如此，更加活跃运营Idea Bank等企业运营收集成员们各种Idea的频道。

合作公司

沟通频道

- 合作公司恳谈会
- 经营管理咨询中心
- 网络征文稿

主要意见 合作公司希望由LG Display支持进一步加强合作公司力量及安全性教育活动和经营支援活动。而且，希望实现LG Display和合作公司共享公平成果。

今后计划 LG Display为与合作公司的同步成长，不惜开展基于经营指导制的支援，并对合作公司的绿色经营支援也正进行之中。同时，通过合作公司成果共享制，将同步成长的价值最大化。

客户

沟通频道

- Top Management Meeting
- 客户满意度调查
- 事业部营业
- CS服务室

主要意见 客户要求LG Display通过认真培养R&D力量，从而提供更高层次的品质及稳定性产品。而且，对于产品说明及可持续经营信息等，要求确保与本公司顺利沟通的频道。

今后计划 LG Display为提供客户满意最大化的产品，持续对R&D投资。而且，为了与客户顺利沟通对产品的信息，获得了各种标签 (labeling) 及认证，也对 EICC等有关基准积极应对。同时，按各部门与客户运营定期性的协议体，从而致力于掌握改善事项和反映反馈。

地区社会

沟通频道

- 社会贡献活动网页
- 龟尾企业之爱本部
- 坡州里长团协议会

主要意见 LG Display作为Global No.1Display企业，地区社会希望LG Display展开符合地区社会各种需求的战略性社会贡献活动及地区社会的投资活动。而且，在海外法人所在的地区，要求进行丰富的符合当地情况的 CSR活动。

今后计划 LG Display认真开展IT发电站及预防失明活动。今后，LG Display将建立社会贡献的代表方向性，计划更加有体系的扩展国内外员工志愿活动、USR活动及社会福利活动。



2013年LG Display可持续经营的亮点

LG Display的重要经营目标是，不仅创造短期的经济价值，而且从中长期层面上将企业价值最大化，从而与社会和谐共发展。基于该理念，LG Display为了公司的可持续经营成果与现状一目了然和作比较，按各利益相关方管理各两项的核心成果指标。LG Display将财务信息和非财务信息联系后进行报告，欲要建立继今后新告示走向的综合报告 (Integrated Reporting) 奠基石。

<p>本期销售额 (亿韩元)</p> <p>294,297</p> <p>2012</p> <p>270,330 ▼</p> <p>2013</p>	<p>本年度全球市场份额 (%)</p> <p>28.4</p> <p>2012</p> <p>27.8 ▼</p> <p>2013</p>
<p>销售额与R&D比率 (%)</p> <p>4.7</p> <p>2012</p> <p>6.2 ▲</p> <p>2013</p>	<p>持有专利数 (项)</p> <p>19,713</p> <p>2012</p> <p>23,819 ▲</p> <p>2013</p>
<p>废弃物回收利用量 (ton)</p> <p>137,186</p> <p>2012</p> <p>129,023 ▼</p> <p>2013</p>	<p>废水再利用量 (千 ton)</p> <p>92,007</p> <p>2012</p> <p>97,139 ▲</p> <p>2013</p>
<p>总教育培训时间 (万小时)</p> <p>128</p> <p>2012</p> <p>145 ▲</p> <p>2013</p>	<p>当地人招聘比率 (%)</p> <p>96.9</p> <p>2012</p> <p>96.9 ▬</p> <p>2013</p>
<p>合作公司支援资金金额 (亿韩元)</p> <p>323</p> <p>2012</p> <p>2,040 ▲</p> <p>2013</p>	<p>累计教育培训学员 (人)</p> <p>5,627</p> <p>2012</p> <p>7,508 ▲</p> <p>2013</p>
<p>员工参加志愿服务活动人员 (人)</p> <p>25,465</p> <p>2012</p> <p>28,198 ▲</p> <p>2013</p>	<p>明亮健康眼睛教室累计培训学员 (人)</p> <p>18,597</p> <p>2012</p> <p>25,108 ▲</p> <p>2013</p>

重要性评估流程

LG Display基于利益相关方的重要性和对LG Display经济、环境、社会角度的影响度，按照GRI 4重要性决定流程，报告了推导出的重要议题

STEP 1 了解议题

确认可持续议题

LG Display了解了与组织内外部相关的GRI层面和利益相关方的议题。了解以经营活动为首的经济性、环境性、社会性影响相关的议题，并构成了多项议题

STEP 2 决定优先顺序

LG Display为了定量性评估推导出的议题，采用各把握议题的各阶段加权重，从而推导出结合组织经济性、环境性、社会性影响的重要性和对利益相关方及决议产生影响度的重要议题。而且，将推导出的重要议题与GRI 4的各指标层面连接，从而把握重要层面。

重要性评估基准

对组织的经济性、环境性、社会性影响的重要性利益相关方评估和决议产生的影响

STEP 4 审核

LG Display通过审核过程，对上年度报告的重大议题和今年推导出的重大议题进行了可持续联系性审核。其结果，上一年度报告的生物多样性议题和参与国际倡议等议题从重大议题中排除，其余的议题则继上一年度今年也进行了报告。

可持续性
利益相关方包括性

STEP 3 有效性检查

LG Display将把握的重大议题和重大层面，根据有关内部可持续经营主题的最高决议机构CSR Committee，最终获得批准后纳入报告书。而且，纷争矿物议题虽在重要性评估中占据较低地位，但根据CSR Committee和工作组的意见，视作主要议题进行了报告。LG Display公开此类主要议题的各重大层面经营接近方式，从而体现了LG Display的理念。

有效性验证基准

范围 纳入报告书里的各种层面
层面界限 对各重大层面产生影响之处的说明
时间 有关报告期间选定的信息完整性

媒体分析

为了掌握LG Display在经济、环境、社会角度上开展的活动和所受影响，分析报道内容后推导出议题。

分析产业界趋势

为了把握LG Display所属的产业界主要议题，通过媒体、学界、专栏等频道，推导出产业界的主要议题。

标杆

以LG Display和国内同行为首，通过对海外企业的资料分析，推导出主要议题。

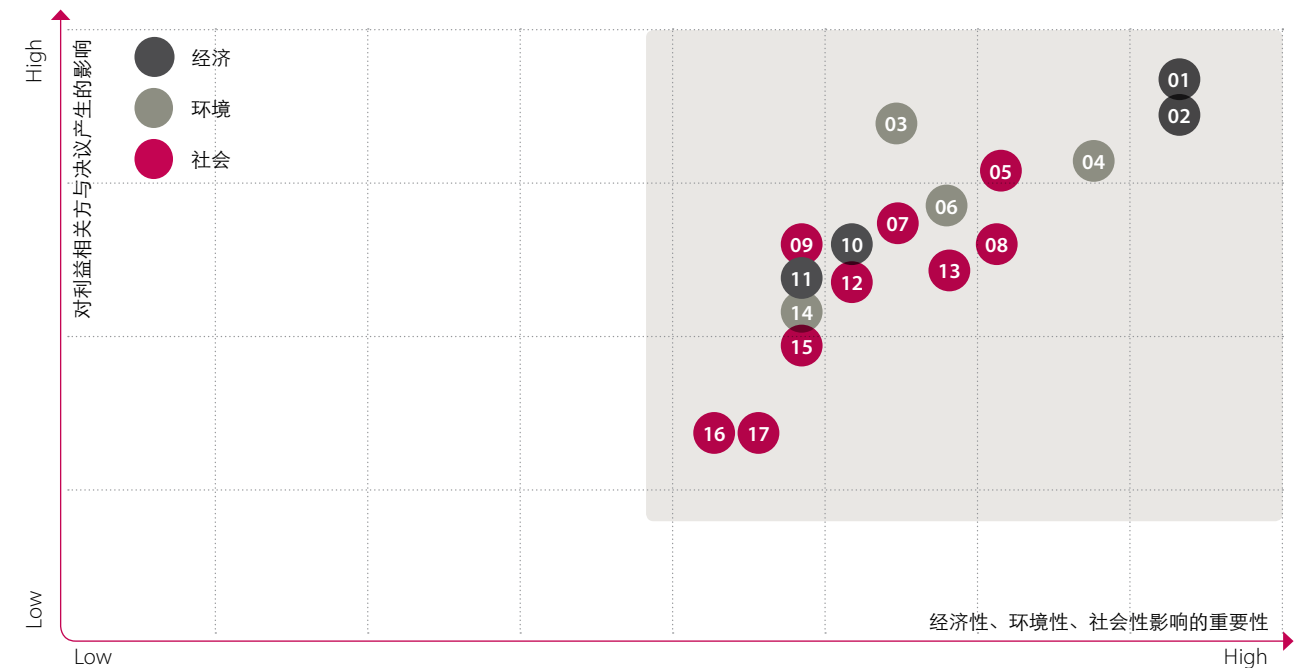
分析全球指南需求事项

基于全球指南GRI 4, DJSI, ISO 26000构成了议题，尤其是中国报告书则采用了如CASS 3.0, EICC的同一地区及各产业专业化指南，从而推导出主要议题。

利益相关方参与

通过LG Display内外部利益相关方的问卷调查和面谈及书面采访，推导出主要议题。

重要性评价结果



序号	重要议题	Material Aspect GRI 4 - 反映报告书目录	序号	重要议题	Material Aspect GRI 4 - 反映报告书目录
01	加强财务稳定性	(经济) 经济成果-可持续经营	10	推进可持续体系	(经济) 管理 (governance) -可持续经营
02	商品开发及革新	(经济) 市场地位产品 - 产品	11	加强风险应对	(经济) 战略与分析 - 可持续经营
03	应对气候变化	(环境) 能源环境 - 环境	12	提高顾客满意度	(产品) 产品及服务标签 (labeling) - 产品
04	绿色经营系统	(环境) 综合环境 - 环境	13	公平交易	(社会) 阻碍竞争行为 - 供应链
05	同步成长	(社会) 供应链	14	开发亲环境产品	(环境) 产品及服务 - 产品
06	管理有害物质	(环境) 废水及废弃物环境 - 环境	15	员工保健·安全	(劳动惯例及优质的工作岗位) 产业安全保健 - 员工
07	加强成员的多元个性及力量	(劳动惯例及优质的工作岗位) 员工多元个性及机会均等 - 员工	16	地区社会发展及开发	(社会) 地区社会 - 地区社会
08	国内外社会贡献	(社会) 地区社会 - 地区社会	17	彻底管理质量	(产品) 产品及服务标签 (labeling) - 产品
09	福利及工作与生活的均衡	(社会 (雇佣)) - 员工			

话题 → 层面 →
公开经营接近方式 (DMA)
+ 指标

02

Corporate Social Responsibility



产品 28

环境 33

员工 38

供应链 44

地区社会 48

产品

LG Display通过不断地革新，不断提供为顾客Global No.1新价值。

不仅是生产阶段，而且在使用阶段也不断努力开发考虑顾客环境影响的亲环境产品。

研发投入现状 (百万韩元)

销售额与研发费比率 (%)



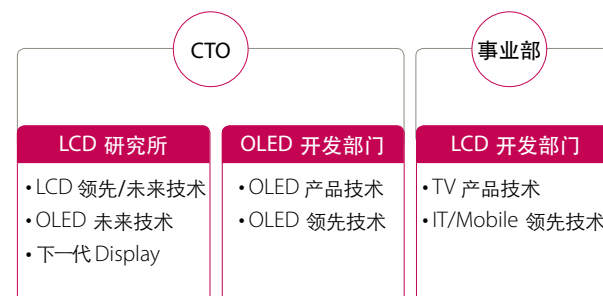
商品开发与革新

接近方式 最近，全球经济恢复速度缓慢，竞争公司对R&D投资持续增加。如此的市场经济状况中，LG Display为防范供应过剩的市场风险和作为领先企业占据绝对的优势，对商品开发和革新视为非常重要的议题。借此，LG Display为持续R&D开发，将努力确保产品的竞争力。

核心R&D体系

LG Display的研究开发组织大致可分为CTO和事业部。CTO是对LCD/OLED未来技术和下一代Display进行研究，而事业部及CTO开发部门是开发LCD和OLED基础的TV和IT/Mobile产品技术。LG Display研究组考虑到现实性 (Reality)、贴近生活 (Ambient)、智能 (Intelligent) 等三种方向性而开发未来Display技术。基于这些方向性，各部门正确掌握顾客的需求，并为开发提议新价值的技术而竭尽全力。

研究开发体系



R&D投资

LG Display的G为持续领先市场而扩大实施R&D投资。自2010年以后，每年扩大对研究开发的投资规模，分别占销售额的4.4%、5.4%、4.7%、6.2%。2013年，在研究开发领域投资了共1,674,780百万韩元，并为优先应对持续性市场变化，将扩大实施研究开发投资。

研究/扩大实施专业委员制度

LG Display为培养核心技术人才，扩大实施自2009年引进施行的研究/专业委员。研究/专业委员制度是基于卓越的研究业绩和力量，对确保原创技术及创造事业成果做出贡献的功劳获得认可后，保障高管级待遇的制度。今年被评选的研究/专业委员共有7人，均为FPR3D和OLED面板专家，并对领先于竞争公司出台产品方面做出了巨大贡献。对此，LG Display确保共27人研究/专业委员，均可集中于进一步技术开发和确保事业竞争力。

核心研究领域简介

LG Display为开发高清晰度/广视角显示器和低消费电力笔记本电脑用显示器、即是高清晰度又无需边框的轻薄TV和商业用显示器等提高性能及设计差别化，持续进行研究及开发。通过研究开发中大型显示器和智能手机等小型产品的高清晰度、低消费电力和设计差别化，引领Display业界。

不仅如此，为开拓新市场和创造新技术，并向顾客和市场提供新价值，着力开发OLED TV、Plastic OLED、透明/柔性显示器 (flexible display)、下一代显示器等未来技术。

未来技术研究领域



OLED TV

LG Display基于差别化的WRGB OLED技术，于2013年1月世界首次开始量产TV用55寸OLED显示器。曲面OLED TV用显示器继平板OLED世界最初量产，并已开发完成UHD级曲面OLED TV用显示器。鉴于如此超前的技术力，确保超大型、超高清晰度及设计差别化技术，从而将引领OLED TV市场。

Plastic OLED

LG Display自2013年开始量产采用Plastic OLED技术的智能手机用曲面显示器。使用Plastic基板与Glass基板相比，Plastic基板不易击碎和轻便及可自由变形模样。鉴于这些Plastic特点，欲采用于屈指未来显示器的柔性显示器 (Flexible Display) 和可佩戴显示器 (Wearable Display)。



透明/柔性显示器

透明显示器是在玻璃般的透明画面里展现所愿影像的未来技术。鉴于此技术加上柔性 (Flexible) 特点，可以展现未来科幻电影里才可看到的真正未来显示器。LG Display将持续对超大型高清晰度透明/柔性显示器 (Flexible Display) 开发的研究，正准备新未来。

下一代显示器

LG Display持续研究更加鲜明而活灵活现画面的下一代显示器。而且，还研究采用新素材Quantum Dot和Graphene而提高显示器特点的研究和无眼镜3D显示器或像Hologram可传达活灵活现场感等新方法。通过这些努力，将致力于开发顾客更加集中而使用的下一代显示器。



2013最佳产品



84寸Ultra HD显示市场 (Public Display) 面板 | 2013年7月, 84寸Ultra HD显示市场 (Public Display) 面板获得了中国“数码电视产业发展论坛”最佳画质技术奖, 此面板比现有的Full HD高四倍的清晰度, 并期待先占大型显示市场 (Public Display)。

TV用Curved OLED面板 | 推出了比现有LCD轻5分之1、比智能手机更薄的Curved OLED面板。2013年CES中, 因自然弯曲的曲面设计提高了收视集中度并获得了赞赏, 今后将成为主导Premium TV市场的产品而备受关注。

智能手机用Full HD LCD面板 | 推出了全球最薄而窄边框的5.2寸智能手机用面板。由于比现有的智能手机用Full HD LCD更提升的弯曲和颜色, 其结果获得了优质的清晰度、亮度和对比度认可, 并期待着成为提升智能携带性和性能的产品。



全球最窄边框视频墙 (Video Wall) | 以边框幅最小化的超窄边框显示器, 推出了完整的视频墙 (Video Wall)。2013年IMID中亮相的世界最小边框的视频墙 (Video Wall), 绰绰有余的主导了2013IMID。



智能手机用柔性 (Flexible) 面板 | 全球最初成功量产像香蕉一样凹陷弯曲形态的OLED6寸面板。采用的不是Glass而是Plastic, 因而再次证明了LG Display惊人的技术实力。



开发亲环境产品

接近方式 LG Display从产品的原料至生产及包装, 基于亲环境流程生产产品。而且, 通过开发节减消费电力产品和低电力产品, 开发并供应节减消费者电力使用量的亲环境产品。这些开发和供应亲环境产品可以提高消费者的满意度, 所以非常重要。这些开发和供应亲环境产品对于提高消费者的满意度至关重要, LG Display将为此全力以赴。

低电力·亲环境Green+采用技术

M+内涵LG Display向顾客体现低电力·亲环境技术, 以此提供世界最佳Green Product的抱负。Green+为攻克只由RGB (Red、Green、Blue) 构成的像素方式中, 呈白色时电力消费甚多的缺点, 在现有的RGB像素结构里增加了白色 (W) 元件。采用M+的面板使用透明的过滤器并如实通过光, 由此透过率比一般RGB上升了近60%, 画面的亮度也提高的同时, 从消费电力测量标准视频标准来看, 均可得到节减足有30%电力消费的效果。

M+比一般产品使用的电力少, 且从中国第四研究机关和世界认证机构天祥获Vesa分辨率认证, 也正式获得了优秀画质认证。

今后, LG Display将着力于采用M+技术的产品而计划扩大UHD市场, 并将逐步扩大至采用M+产品的阵容 (Line up)。同时, 不仅是TV面板产品, 而且在各种产品群上均采用LG Display亲环境技术而不断革新。



完整的质量管理

接近方式 LG Display通过完整的质量管理均可提高顾客满意度。LG Display的决定竞争力重要因素是超越反映顾客的需求事项、满足顾客、献给顾客快乐和保证品质。LG Display为确保品质，从开发至量产、向顾客转达的全过程中欲要构筑和激活保证品质体系。

质量管理推进方向及战略

LG Display在开发和“全工序Concurrent应对”及量产中，基于“自工程完结型”质量保证体系运营战略，致

力于实现不良率“zero”“自工程完结型”是质量均在工序中打造的概念，所有的作业在工序内遵守原则和原理下进行作业方法和工序管理，将会实现不良率“零”的战略。LG Display基于这些质量管理战略，着力于保障最高质量而努力。

质量管理战略

实现绝对质量优势

Q/C/D **100%** 实现

Perfect 质量体系

开发

全部门并行应对
新技术开发
产品开发

量产

自工程完结型质量保证体系
面板
模块
顾客/过滤器

为提高质量的LG Display努力：六西格玛

2013年六西格玛系统启动 | LG Display为通过提高品质让顾客满意，于2013年 月全公司正式启动了六西格玛系统。2014年将在TDR (Technology Development Roadmap) 的具体课题上采用六西格玛方法论，并致力于全体成员在2016年确保六西格玛 Belt。

全公司Belt现状

Belt	MBB	BB	GB	合计
Belt人员	94人	1,287人	8,807人	10,188人
保持率	0.3%	3.7%	25.6%	29.6%

提高顾客满意度

接近方式 从制造业的特点上来看，顾客满意度管理为决定企业价值的因素，所以非常重要。LG Display为让顾客得到满意，不断致力于持续性技术开发和提高质量。

顾客满意成果

2013最佳的技术实力，吸引了中国市场的顾客 | LG Display以开发84寸Ultra HD显示器，得到带领最佳画质和中国TV产业功劳的认可，并获得了最佳画质技术奖。本奖项

继去年技术革新奖之后，由中国电子商会委托的数码电视标准适合性检查中获优秀的评估结果而获奖，由此其意义深远。

环境

LG Display为节减能源消费、处理有害物质及废水等绿色经营，作出全方位努力。通过加强绿色经营，将积极应对气候变化等各种环境危机。

温室气体基本单位 (百万韩元)

再利用及回收利用的用水比率 (单位: %)



应对气候变化

接近方式 LG Display关于应对气候变化的全球主要议题，区分规制性、物理性和其他危险及机会因素，对此进行积极投资和应对，并全力以赴将各危险因素转化为机会因素而创造价值。

气候变化危险因素及应对

●●上 ●●中上 ●●中

区分	项目	危险/机会影响	重要性	应对
气候变化危险因素	规制性危险	温室气体能源目标管理制	●●	• 为减少温室气体及节减能源的设备投资
	危险	碳排放权交易制	●●	• 核算温室气体排放量及绩效监测
	Energy Star认证	认证研究费上升	●●	• 对国内事业场温室气体排放量第三方验证受检 • 开发低消费电力产品及为产品弯曲和改善亮度性能的研究开发
物理性危险	异常气温	设备运营费用增加	●●	• 采用废热回收系统等发掘节减能源项目 (item)
	平均降水量变化	减少生产能力/差池	●●	• 通过废水再利用率增加，工业用原水供应量减少
	对物理性危险的不确定性	减少生产能力/差池	●●	• 通过检查工业用水基础设施，制定供应增量增设计划 • 制定原材料供应体系的二元化战略 • 对于发生自然灾害加入再保险
其他危险	评论	整个社会的不利	●●	• 加强有关气候变化的外部沟通
	消费者行动变化	产品/减少服务需求	●●	• 开发新模式时，为改善产品能源效率而加强研究
	根据市场反映的不确定性	增加运营费用	●●	• 支援由Set Maker促进的产品碳标志认证及获高效产品认证项目
气候变化机会因素	规制性机会	排放权交易制	●●	• 开发和投资SF ₆ 气体代替清静生产技术
	国际协议	增加筹资能力	●●	• 开发CDM项目方法论及获UNFCCC认可
物理性机会	平均温度变化	减少运营费用	●●	• 采用废热回收系统等发掘节减能源项目 (item) • 蒸汽 (Steam) 供应体系多变化
	评论	企业投资价值上升	●●	• 加强有关气候变化的外部沟通
其他机会	消费者行动变化	宣传产品竞争力	●●	• 开发新模式时，为改善产品能源效率的加强研究

能源经营

接近方式 LG Display对于遵守全球气候变化和国内温室气体能源目标管制制，采取了积极的态度，通过即将到来的碳排放权交易制，为创造经济价值做好全面准备。LG Display基于积极的能源环境经营，为提高企业价值而竭尽全力。

获得能源经营系统认证 (ISO 50001)

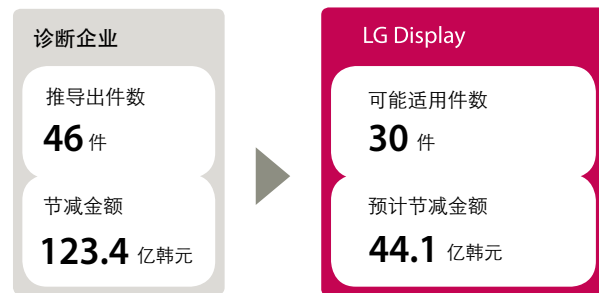
2013年12月，LG Display为系统化的能源管理，获得了由国际标准化组织 (ISO) 公认的国际能源经营系统 ISO50001。ISO50001认证可以提高企业对能源使用的效率性，而且也可以减排温室气体的认证。LG Display计划推进能源经营系统的稳定化和运营上提高效率的计算机化，以及提高实行能源节减的成果指标化。



ISO 50001颁发仪式

2013年龟尾/坡州能源节减活动

2013年LG Display全事业场为履行法律能源诊断，接受了外部专门机构的能源诊断。鉴于此，年均可节减123.4亿韩元的效果等推导出共46项节减课题。其中，有30项课题均可适用，预计随之可节减44.1亿韩元，其余课题计划将通过内部审查于2014年逐步履行。



* 第一顺序Item 2013年进行改善及2014年投资反映

* 第二顺序以上Item 重新审计效果最大化方案

截至2015年电力使用量节减20% “节电1520”

LG Display于2013年至2015年实施电力使用量节减20%的亲环境活动，鉴于此，倡导内部职员节减电力的Mind，欲求加强节减活动的实行能力和系统化能源管理。而且，LG Display还执行更换高效机械设备等丰富的能源节减活动，并加大运营对能源节减优秀创意征文制的奖金。

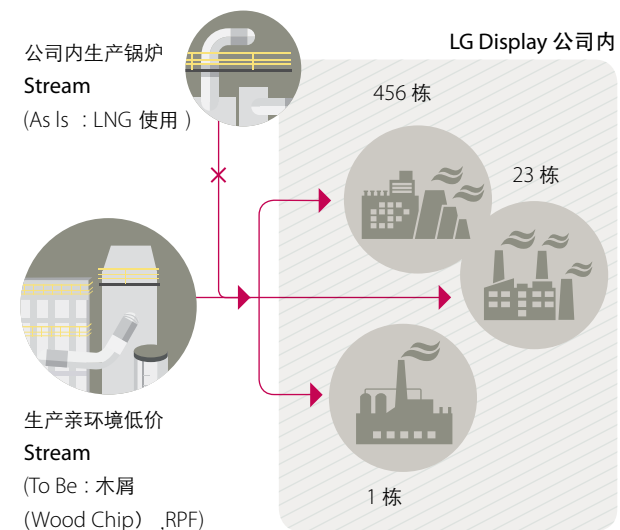
节电1520实行体系图



构筑龟尾事业场锅炉Free事业场

龟尾事业场因持续性LNG价格的上升，降低蒸汽制造基本单位 (Basic Unit) 增加而出现的风险，并以此转化为机推进再生能源事业。2013年5月，龟尾事业场签署了通过外部供应商以固形燃料锅炉运作获蒸汽供应的构筑体系谅解备忘录。鉴于此，LG Display龟尾事业场将从2015年10月起年均约节减13亿韩元的燃料费和减少15,275tCO₂e的温室气体排放量。

构筑锅炉Free事业场体系



LG Display金娃保存活动

2013年9月，LG Display与坡州环境运动联合为相互支援生物多样性保存活动，签署了谅解备忘录。金娃为环境部指定的濒临灭绝种2级，因水中生活特点而受喷洒农药或水质污染的生存威胁。LG Display将周期性的进行坡州恭陵川金娃栖息地环境净化活动。



金娃栖息地环境净化活动

荣获2013年大韩民国绿色经营大奖环境部长官表彰

2013年2月，LG Display在大韩民国绿色经营大奖颁奖典礼上获“应对气候变化部门环境部长官表彰”。LG Display以全球首家开发和安装中央集中式大容量六氟化硫 (SF₆) 分解设备，从而减低了温室气体排放量，通过引进高效设备等年均减排60万吨的温室气体。LG Display为持续节减能源和减少温室气体，致力于扩展内外部减排活动范围。



获2013大韩民国绿色经营大奖环境部长官表彰

坡州事业场重获规定废弃物自律检验企业认证

2013年4月，LG Display坡州事业场重获环境部指定的规定废弃物排放事业场自律检验企业。指定规定废弃物自律检验企业，意指以最近3年无违反相关废弃物法规的事业场为对象，经由管辖环境厅审查后认证事业场自律性环境管理能力及提前防范环境污染的事业场。由此，LG Display均可对环境行政的效率化和先进化作出贡献。



自律检验企业指定书

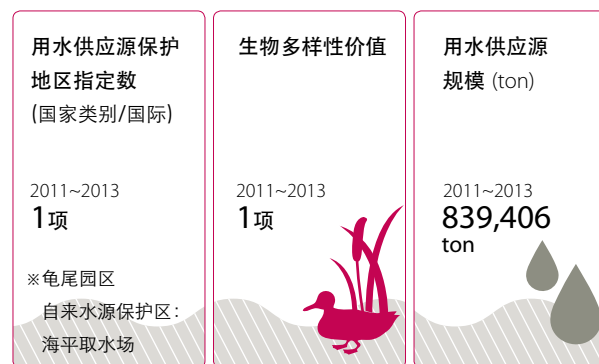
自律检验企业遵守事项

利用水资源

水资源管理体系

LG Display的各事业场以地区自来水用于用水，废水经1次处理满足法律标准后，送到各地区终端污水处理厂。截止目前，全事业场因水质污染的环境和社会问题尚未发生，LG Display将致力于持续严格进行水质管理。

受取水影响的用水供应源



1公司（团体）1河川爱之运动

LG Display龟尾事业场积极参与1公司1河川爱之运动。1公司1河川爱之运动是由龟尾市主办的全民实践运动，旨在营造清静生态河川及亲水空间的活动。定期性实施每季度1次收河川周边垃圾为此活动的一环，开展消除生态搅乱植物和投微生物土球等活动。LG Display将为改善河川水质和营造健康的水生态系而竭尽全力。

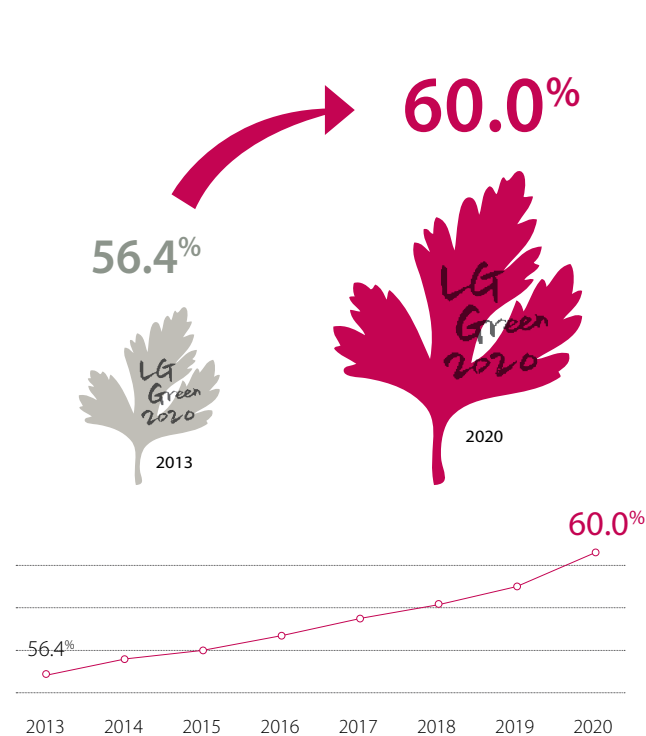


1公司1河川爱之运动活动

“LG Display截至2020年实现用水再利用60.0%”

LG Display将现有废水处理后再利用放流的有机废水放流水，从而减少放流量和节减工业用水使用量。龟尾/坡州事业场的日均用水使用量为46万吨，其中26万吨以再利用水使用，创56.4%的再利用纪录。“LG Green经营执行率”的LG Display目标是“截至2020年再利用率达60.0%”，而2014年LG Display的目标为56.8%。

LG Green经营执行率情况 (scenario)



扩大对废水再利用设备投资

LG Display龟尾事业场自2013年8月至10月稳定实施了约3个月将有机废水再利用系统设置完成的试运。其结果，均可再生产废水再利用水为12,000m³，创造年均节减工业用水费用约17.5亿韩元的成果。LG Display将持续扩大用水再利用，并致力于稳定运营。

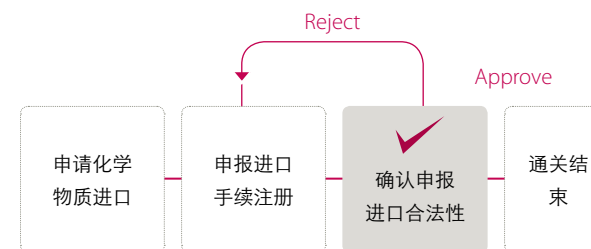
有害物质管理

接近方式 LG Display对产品制造及保管、乃至运输等所有阶段运营有害物质隔离，并根据行业特点彻底遵守化学物质的管理及有关法规等重要部分。LG Display将积极应对适用于成为社会问题的有关化学物质法规，从而欲求发挥亲环境企业的领导力。

化学物质管理体系及加强流程

根据有害化学物质管理法第9条及实施规则第2条，进口化学物质时进口（通关）前应向韩国化学物质管理协会申报。LG Display作为化学物质进口商已做申报，为积极应对法规而改善了进口化学物质流程及通关系统。而且，由主管部门改善审查和批准申报适合性的流程，从而更加彻底对进口化学物质进行遵守前期法规管理。

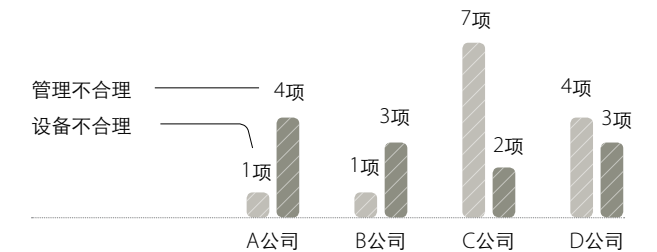
手续合法性验证程序



实行外包蚀刻企业化学物质安全检查

LG Display推导出对本公司外包蚀刻企业化学物质有关设施的共同检查和不合理改善方案，并为防范重大事故和保持本公司蚀刻产品量的稳定性供应而实施了安全检查对于使用氢氟酸和硝酸、盐酸、硫酸和氢氧化钠等有毒物质的主要外包蚀刻4家企业进行化学物质管理状况检查的结果，均遵守法律要求事项，但发现共25项的部分不合理管理事项，根据采取100%措施目前均已改善结束。LG Display将逐步加强对合作公司的化学物质管理系统。

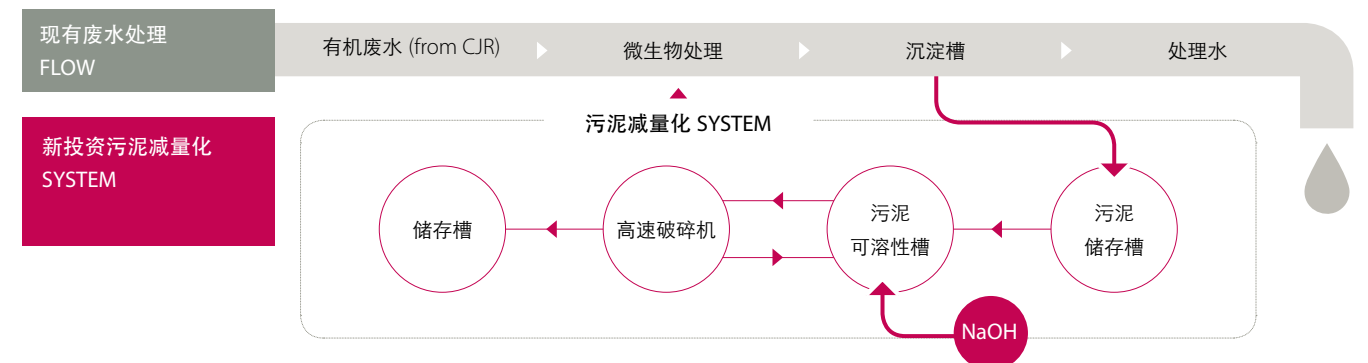
合作公司化学物质管理检查措施现状



设置运营有机污泥减量化System

LG Display龟尾事业场年均产生18,052ton的污泥，并以海洋排放处理。坡州事业场则年均产生18,082ton的污泥，但随着将污泥烘干后用于焚烧燃料，实现海洋排放量均无。LG Display龟尾事业场为应对2014年全面禁止海洋排放法规和节减经费，设置并运营有机污泥减量化系统。该系统为将NaOH分解污泥和高速破碎的污泥可溶性（Solubilization），实现海洋排放量“Zero化”并节减年均5.84亿韩元的经费。

利用NaOH的污泥减量化System flow



员工

员工是LG Display最重要的资产。LG Display将为所有员工尽可能发挥和开发个人潜力而提供机会做出努力。而且，不仅是员工，还为员工家属享受丰饶的生活而倾注无尽关怀。

女性管理者比率 (%)

每人年均教育时间 (小时)



加强成员多元个性及力量

接近方式 LG Display为确保全球竞争力和持续性成长，培养和确保人才方面倾注更多努力。LG Display认为员工便是企业的竞争力，从而为提高员工价值竭尽全力。

员工招聘制度

2013年，LG Display通过引领市场及加强竞争力的各种差别化人才招聘活动，不断发掘和运营人才。LG Display为招聘符合专业性、热情、团队精神的人才像人才而不断努力。尤其是，着力于优先培养和确保R&D人才。

Technical Talk

LG Display自2013年开始为确保优秀的人才，举办了亲自访问国内大学本科生及硕·博士等人才的“Technical Talk”活动。鉴于此，成为了学生更加易了解LG Display的机会，也成为了吸引优秀R&D人才的轴心。



Technical Talk 运营

LGenius

LG Display将专业性力量和具有素质的人力培养成未来R&D主力而运营“LGenius”。“LGenius”为LG Display和Genius结合的词语，指培养人才的产学项目（program）。对于参加项目的学生，均支援学费及学费补助金，且毕业后可获得入职机会。同时，为更好发挥自身力量，运营可提前接触LG Display愿景和企业文化及技术的项目。

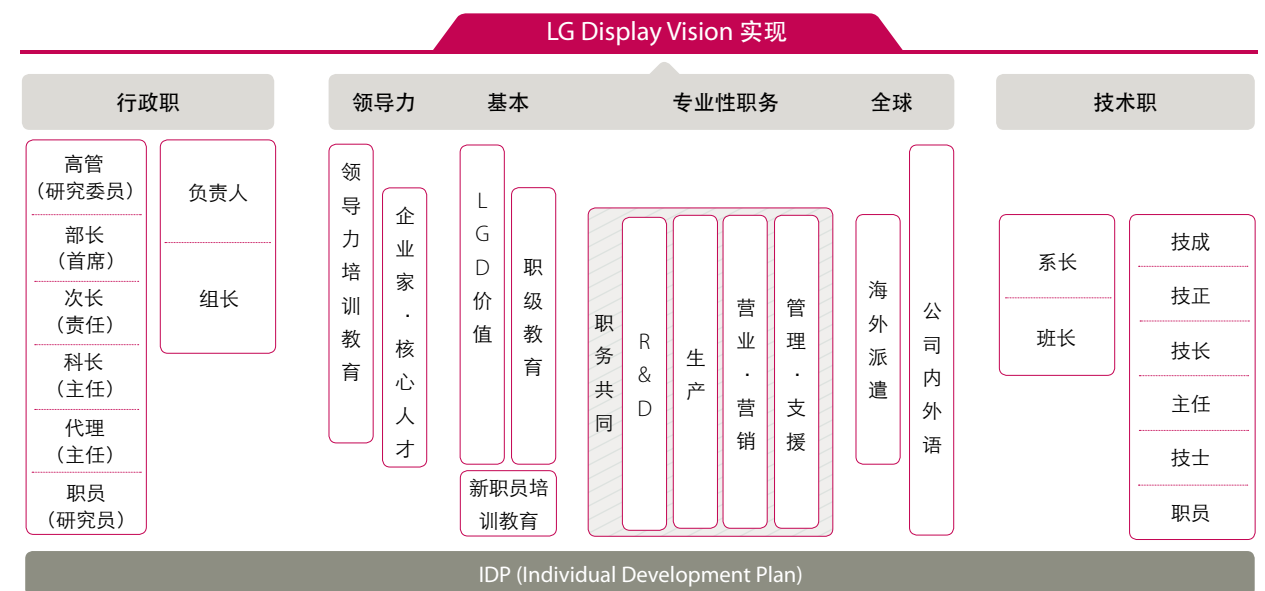


LGenius 运营

培养市场领先型人才

2013年，LG Display作为Global No.1企业，为引领市场而做出不懈努力。而且，不断发掘和投向培养与众不同思维、积极挑战、超前理念的市场引领型人才。

LG Display培养体系

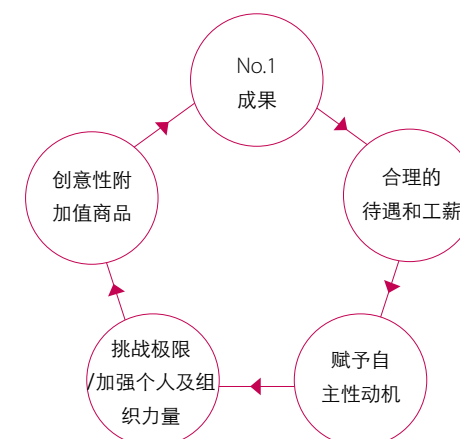


公平的员工津贴制度

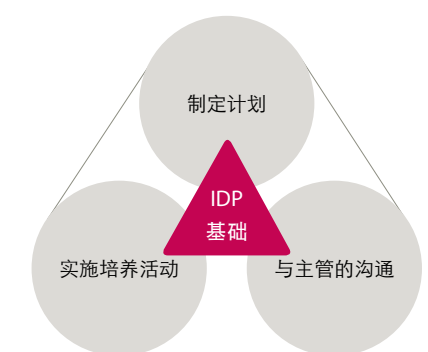
LG Display一直对员工给予相应Global No. 1成果的公平津贴和待遇。通过各种总体性津贴方法，赋予员工自主性动机和更富团队精神，从而谋求提高成果渠道。而且，所有津贴制度均以系统化的工薪制度为基本公平运营，赋予组织内职责及作用时优先考虑的是力量。

IDP (Individual Development Plan) LG Display为提高个人的满意度和持续性职业发展 (career development) 支援而运营IDP制度。IDP意指成员对个人发展具有责任和自主检测本人能力水平，制定提高能力和扩大职业的个人发展计划后，通过与直属主管的职业指导 (Career Coaching) 将计划具体化和实施的流程。IDP不仅增进成员之间的相互理解，从长期角度来看已成为加强个人能力和提高LG Display根本竞争力做出贡献的主要制度。

No.1创造成果的良好循环Cycle



IDP基础基本Concept



伦理经营

接近方式 LG Display中国法人根据加强全球服从（Compliance）努力，为评估事业场的腐败危险度和消除危险因素而尽全力。而且，向员工传播强调伦理经营的讯息，旨在建立伦理经营文化，并开展以全体员工为对象与政府机关及合作公司交流时预防有可能发生的腐败和贿赂教育。

构筑正道经营核心的伦理规范体系

基于遵守信息公开原则、公平交易、保护个人信息等遵守全球服从（Compliance）基准和有关国家法律，将成为实践正道经营的伦理企业而全力以赴。针对全体员工开展有体系的伦理教育，保持伦理体系而建立制度和展开各种宣传活动，并倾注于正道经营理念成为中国法人根本性的企业文化。

针对新职员进行正道经营教育

中国法人为向新职员坚定不移的传播总公司正道经营理念，入职后将正道经营教育包括至必修教育课程。通过正确指导，让当地新职员正确掌握了解有可能生疏的正道经营概念，并教育树立伦理思维和行动方式，为实现全法人系于正道经营而不断努力。

开展承诺基本遵守的签名运动

南京法人在事业场内食堂前，开展了承诺员工基本遵守的签名运动。南京法人在强调领导层以身作则的同时，还激励员工基本遵守活动，旨在进一步激活全体员工的基本遵守和提高思想水平而开展了此次签名运动。而且，签名的同时成为聚合员工对基本遵守意见的宝贵机会。



基本遵守签名运动

发放伦理规范指南

烟台法人为实现全体员工的伦理行动方式，发放了以韩国总公司所强调的正道经营为中心编制而成的伦理规范指南。而且，员工在执行业务时需遵守对顾客的责任和义务、公平竞争、公平交易、对国家和社会的责任等内容随处均可阅读，并对此内容与本人的行动方式同步化后实现企业的正道经营而尽全力。



伦理规范指南

烟台法人获中国企业文化竞争力10强企业奖

2013年，烟台法人在中国宁波举办的中国企业文化年会中获得了中国企业文化竞争力10强企业奖。最近两年内，烟台法人均无触犯国家法律和违规事项。通过各种宣传和教育活动，向员工传播企业文化等且在各方面积累了优秀的业绩。烟台法人的这些功劳得到了认可，通过优秀企业文化和综合性评估选定，被选为中国企业文化竞争力10强企业，从而确保了相关产业企业文化的领先地位，也提升了整个LG Display企业的形象。



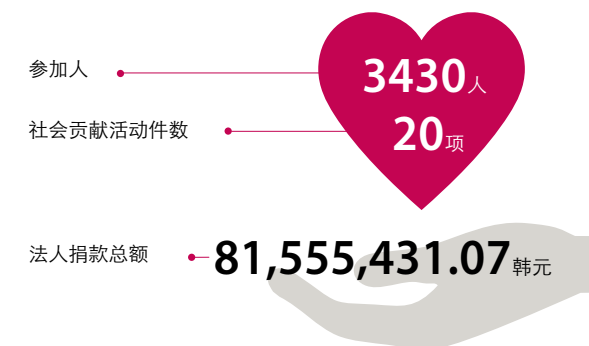
中国企业文化年会颁奖仪式

参与地区社会

接近方式 LG Display中国法人旨在了解各法人地区社会的需求，并为提高地区社会居民的生活而开展各项丰富多彩的社会贡献活动。今后，中国法人将与LG Display事业领域接轨，计划循序渐进地促进贡献于地区社会发展的社会贡献活动。

社会贡献活动现状

2013年，LG Display为应尽企业对社会的责任和对地区社会发展做出贡献，从而开展全方位的社会贡献活动。



广州法人

参加街头清扫志愿服务活动 2013年4月，广州法人20名员工志愿者同其他社会志愿者一起，参加了清扫街头的保护环境公益运动。为营造清洁的地区社会环境，从事业场附近的道路出发清扫了周边一带街头，并对路过行人赠送了由LG Display准备的节能型超小型电风扇。LG Display通过带头环保并以持续不断的开展环境志愿服务活动，向市民宣传环保意识和贡献于地区社会发展。



清扫街头的志愿者

种植树木运动 2013年3月，广州法人为应对气候变化和实现低碳绿色增长而在公司内种植了树木。而且，30名员工志愿者在宿舍周边和附近野山种植了树木并清扫了周边环境。鉴于此，成为参加活动的所有员工具有了自然和环境重要性的契机，作为LG Display一员升起了自豪感，并成为了与自然员工之间顺利沟通的最佳机会。



种植树木运动照片

访问外地劳工子女学校 2013年3月，广州法人的员工志愿者访问了外地劳工子女学校并转达了他们的爱心。为了营造良好的学习环境，在校内设立了LG图书馆并捐赠了图书。而且，通过与外地劳工子女们的亲密活动度过了快乐时光。



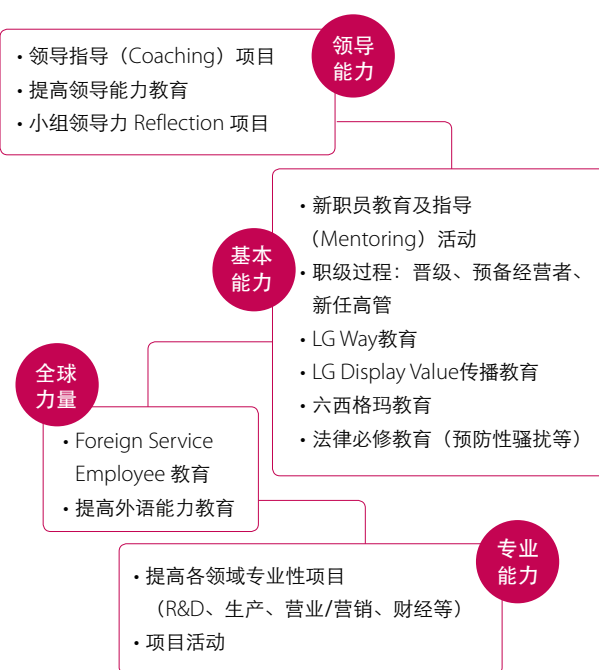
访问外地劳工子女学校活动

提供LG Way及LG Display核心价值基础的培养项目 | LG Display为确保组织的竞争力和创造顾客价值，全力支援成员能够成长为具有职务专业性和全球力量的人才。LG Way和LG Display基于核心价值运营丰富的人才培养项目，并为吸引核心力量而进行支援。

加强领导力力量 | LG Display将以领导实现组织力量最大化为目标，制订和运营培养领导流程。通过阐明领导应具备的“LG Display领导力”和各职责所需的“领导力力量”，并定期评价及反馈“领导力力量”，从而支援对领导者本人的领导力量和方式作以检查，还提供均可开发领导力的各种培养项目。

加强职务各领域的专业性力量 | LG Display将所有员工培养成各领域的专家，开发和提供各职务领域和各职务力量的培养项目。而且，将各职务领域组织内积累的知识和技术能够以业务性深入学习而实行集中授课。同时，为培养引领未来/战略事业的OLED专业人才，提供各阶段水平的项目。尤其是，不仅对新人才，还对职务转换为对象实施OLED School，并支援早期战斗力。

LG Display主要培养项目



LG Display的尊重人权政策

LG Display基于尊重人权的经营理念，非常重视对人权尊严的权利。通过员工的劳动环境、保证法律自由和尊重人权尊严，出台严格而坚定的人权指南，并与合作公司严格遵守相关指南。LG Display不仅继续带头尊重人权、稳定员工生活和提高劳动积极性，而且还将致力于成为受人尊重的企业。

基于国际机构劳动基准的LG Display人权指南

指南	内容
尊重人权	所有员工作为一个人，为受尊重和不发生有辱人格待遇而积极努力。
禁止强制劳动	不强迫身体·精神自由不当拘束等违背员工自由的劳动。
禁止儿童劳动	禁止聘用未满15岁未成年人，聘用18岁以下人才时均从安全·保健方面有很大危险的业务中排除。
禁止差别对待	以员工的性别、种族、国籍、残疾、宗教和劳资活动为由，消除差别待遇。
劳动时间	遵守各国和各地区根据劳动相关法律规定的劳动时间。
薪酬和福利	支付各国和各地区根据劳动相关法律规定的最低水平工资。
工人联合结社自由	赋予员工之间的沟通机会和保障结社自由，禁止由此带来的不当待遇。
遵守劳动法规	遵守各国和各地区劳动相关法律的劳动条件。

努力保护人权

LG Display视人为最宝贵的资产，遵守UN和ILO等国际机构明示的各国及各地区劳动相关法律，作为全球真正领先企业应尽义务。LG Display为改善员工的有关人权认识而开发和实行各种有关人权教育，还为改善合作公司的人权保护，因而LG Display在选定合作公司时将人权保护纳入评价部分。今后，LG Display将与国际机构和合作公司一同为保护人权而全力以赴。

快乐职场

接近方式 据学界研究结果显示，幸福家庭的职员会带来更多的创意。LG Display将为员工提供各种福利和最大限度支援员工所如愿和所需部分，以此为创造出创意性附加价值而尽全力。

快乐职场

LG Display快乐职场是以 LG Way尊重人权经营为基础发展的本企业内在文化。快乐职场基于4大重点促进方向（沟通、Wellness、家和万事成、振作士气），旨在创造公司和员工同步成长并均衡发展的工作岗位。

沟通 | 沟通是LG Display成为更加快乐和具有竞争力组织而所需的核心价值。而且，为提高组织内/组织相互之间的信任及整体感，并构筑LG Display追求的“相通组织文化”具有重要意义。目前，LG Display成功运营“两天一夜沟通Camp”和“组织对抗任务 (Mission Olympic)”，通过此增进情绪沟通等活动，不仅对组织的沟通，还激活了员工家庭之间的有机沟通。

Wellness | 个人的健康是系于组织健康的重要问题。LG Display一直运营了为所有成员预防心理压力和治愈等Program，其典型例子便是1:1心理咨询和冥想节目。尤其是。2013年为对员工支援有体系的Wellness，开发了本公司固有的Wellness水平测试模式积极心理指数，并在坡州和龟尾测过NEO心理测试的员工心理压力水平。积极的Wellness支援不仅可以增进成员的健康生活，还可以提高业务效率。

家和万事成 | LG Display经营哲学的中心是家和万事成，意为“家人团结一致，才能把事情做好”。基于员工及家庭生活为生命周期，运营各种反映员工需求的管理项目。鉴于此，不仅为员工的和睦家庭，而且还提高LG Display形象及员工业务的集中度，做出不懈的努力。下面是当前员工生命周期为基础的运营Program。

快乐职场各生命周期的主要节目



振作士气 | LG Display成功的原动力是组织成员的高度士气和活力。一直以来，LG Display以振作士气带头体现快乐职场，并为组织/个人的活力及增强团队精神向成员提供了“LG Display Cooking Contest”、“电影首映会”和“送年会”等Fun Event文化生活经验。



儿童节活动

供应链

LG Display以信任为基础，落实公平交易文化，开展各种同步成长支援。借此，不仅LG Display，还有系于供应链的合作公司价值也将共同提升，风险也降至最低。今后将继续扩大对持续共赢的支援。



公平交易

接近方式 当前，倡导自由市场经济的全球经济中，公平交易则是恢复全球经济的原动力。各国在积极执行有关公平交易法律和政策，并激活市场竞争，而且企业运营中更加重视的是公平交易。LG Display以“正道经营”为基础，与合作公司积极构筑公平交易文化和追求公平的经营，由此2013年均无有关不公平交易法律措施事项。

树立公平交易文化

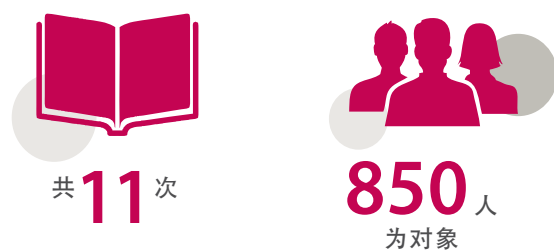
LG Display以“正道经营”为基础，作为领先企业以透明化经营。LG Display在供应与需求方面，与合作公司进行公平而透明的交易，由此巩固了领先企业的地位。尽管出现严重偏向于LG Display市场领先企业的产业趋势，但LG Display均无滥用任何市场支配性地位，通过与竞争公司光明磊落而公平的竞争，向顾客提供最佳产品。而且，LG Display采用全公司层次的严格伦理标准并运营专职伦理事务局，以禁止收受钱财、提供便利及接受款待，防范不公

平交易行为。关于公平交易，LG Display将与员工更加集中精力向合作公司告示“正道经营”，并致力于树立公平交易文化

传播公平交易文化

合作公司的营业负责人应正确理解LG Display正道经营并实践，为了向组织内部传播公平交易文化，以合作公司为对象，利用视频实行正道经营教育。鉴于此，均可转达LG Display要提前隔绝对参加教育的合作公司收受钱财及接受款待等负面因素的坚定不移意志。今后，LG Display将对合作公司的正道经营网络教育为交易条件，并加强交易条件和逐步扩大教育对象，由此欲求有效传播LG Display的正道经营文化。

2013公司内公平交易教育业绩



同步成长

接近方式 对于同步成长，与大众型扩散共同履行政策的社会里，企业应考虑同步成长所具有的本质性含义。LG Display构筑与合作公司共同成长的共赢文化，巩固信任关系，通过向合作公司提供技术性、财务性和人力支援，欲求实现引领大韩民国经济性正义的前头。

合作公司同步成长支援Program

LG Display与合作公司追求一心同行，为实现合作公司的梦想和同步成长竭尽全力。同时，新开发与合作公司自由沟通的同步成长门户平台，为了积累信任关系和提高技术竞争力，运营各种丰富的Program。

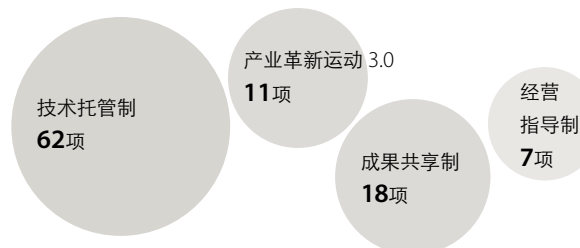
技术托管制 为防范技术纷争，合作公司的核心信息注册在大·中小企业合作财团后证明技术开发事实的制度。对于难以告示的营业秘密及因有关人士具有泄露可能性的技术保护更具效果，而注册费用均由LG Display全额支援。

产业革新运动3.0 LG Display与2、3次合作公司受1次合作公司的支援，并积极开展改善技术革新、作业环境和生产工序等共享成果的Program。咨询费用由LG Display100%支援。

成果共享制 意指通过共同努力而产生的成果，按照提前合同分割的制度，采用于受·委托企业之间所有形态的合作活动。成果的分配由现金补偿、单价补偿、延长（长期合同）交易期间、增加货量、共同专利和销售收入共享等构成。

经营指导制 为提高中·小合作公司的技术竞争力，由全经联咨询团一起免费咨询构筑中长期增长战略、引进有效性经营方式和改善经营成果的Program，合作公司将获综合经营诊断及针对性教育支援。

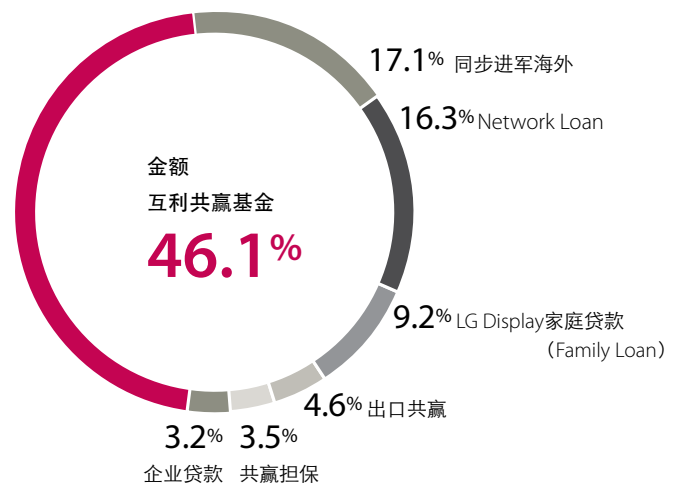
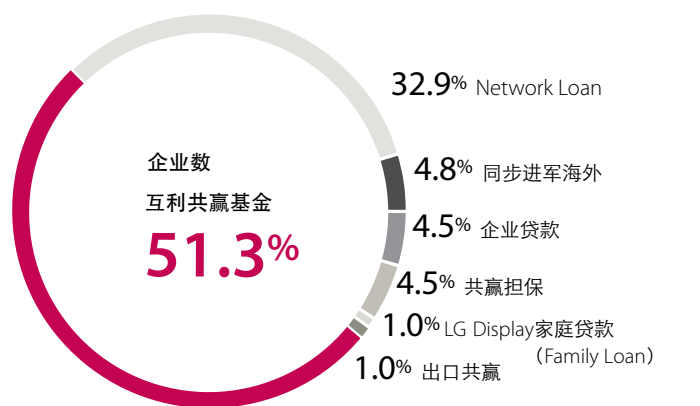
同步成长各Program成果



支援合作公司资金

LG Display与LG集团内3家合作公司一起建立互利共赢基金，从而合作公司均可获得比商业银行利率（city bank rate）低1.9%的优惠利率资金支援。而且，积极支援超过担保贷款规模但需要资金的优秀合作公司。LG Display通过这些努力。实践和体现了同步成长，今后也将为合作公司不惜财务性支援。

资金支援现状

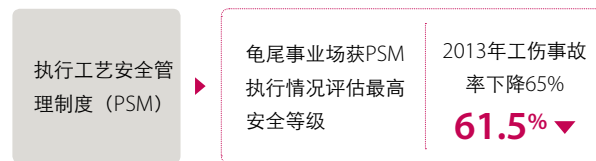


员工保健·安全

接近方式 LG Display为了向持续追求成功的员工打造安全而健康的工作岗位不断地努力，今后也为员工幸福生活基础的安全保健，将以系统化管理保持着领先企业的地位。

事业场安全管理体系

LG Display以打造安全而健康的工作岗位为目标，做出不懈的努力。通过运营首席产品官（CPO）直属的高级有关安全保健专职组织，建立安全的事业场。而且，还执行防止有关化学物质重大事故的工艺安全管理制度（PSM），2013年龟尾事业场获PSM执行情况评估最高安全等级。鉴于此，2013年工伤事故率比前一年下降了61.5%。



生产装备安全认证 LG Display新生产/反映UT装备的设计到安全说明，致力于实现工伤事故率为 zero目标。

装备安全认证概要

- STEP 1** • 机械安全设计
- STEP 2** • 危险与作业者的空间隔离
- STEP 3** • 危险与作业者的时间隔离
- STEP 4** • 制定追加防范措施

构筑海外事业场安全体系 2014年，LG Display特别以增强海外事业场安全体系为目标，通过“负有责任的Ownership”和“有体系的Support”，着力于确保Global Safety Company地位而竭尽全力。

LG Display海外事业场安全管理目标



安全而健康的公司

LG Display以Global Safety Company为目标，全力以赴确保员工的安全和健康。

有关安全管理的各种认证和奖励制度 LG Display荣获由安全保健社团主办的增强健康活动优秀事业场认证，提升了产业保健领域LG Display的对外信任度，并成为宣传LG Display卓越安全活动现状的契机。除此之外，基于公司内部的“安全保健评估”向最优秀组织给予首席执行官（CEO）奖励，也向个人“优秀的安全立功者”给予首席产品官（CPO）奖励，从而诱导员工积极参与安全管理。



颁发增强健康活动优秀事业场认证书

努力增强员工的健康 通过员工定期体检和运营公司内附属医院及健康管理室、物理治疗室，提供各种医疗服务。对于有医生意见者，经过诊疗咨询/待检查等个人针对性Caring，致力于降低有医生意见者。而且，持续努力搞好对员工流行性疾病的提前预防疫苗等健康管理。

员工心理咨询 LG Display不仅为员工的身体健康，还为心理健康而构筑了谋求幸福职场生活的基础。经过心灵之爱咨询室和心理咖啡屋“填补和放弃”，全力做好员工的精神健康工作。LG Display此举为在同业也难找类似事例，可谓是LG Display的独创性服务，今后将开发和运营更多有关心理咨询的节目，从而竭尽加强员工的心理健康。

形成互利共赢的劳经关系

LG Display在“为顾客的价值创造”和“尊重他人的经营”理念下，与劳动者进行合作，构筑基于劳动者代表机构的参与和合作“劳经合作关系”，并致力于创造持续性成果和最大限度发挥员工的创意和能力。特别是，以相应成员成果的认可与待遇而创造组织成果，并保持Global No. 1企业的格局。LG Display为持续互利共赢的劳经关系，从业务管理监督者到首席执行官充分认识劳经关系的重要性，有序发挥各自的作用。而且，在法律和原则的范畴内通过各种劳资沟通平台，实现成员之间的对话和合作。不仅如此，关于对内外的各种劳经问题也开展提前防范和应对

活动。LG Display以这些坚固的“共同体劳经关系”为契机，将制造与竞争公司差别化的最佳产品。

劳经沟通频道

LG Display将成员视作最大的资产，基于尊重和不断关心成员的各种价值，继续保持引领市场的企业地位。为了保持合理而公平的劳经关系，LG Display运营有效的沟通频道，其代表例为劳经协议会和Fresh Board（以下称“FB”）协议会。

劳经协议会 工会作为代言技术职员的代表机构而设立，每季度劳经代表者都召开劳经协议会，对经营现状和劳经议题进行共享和协商。

FB协议会 正式运行以行政职员为对象的Fresh Board行政协议体，每季度均召开“全公司FB协议会”而共享经营现状，并开展公司人事等改善各种制度及听取成员Voice等沟通活动。Fresh Board不只局限于协议体，经过业务主导的支援沟通互动，顺利实现各组织经营层和职员之间的沟通。通过这些劳经沟通频道的沟通，2013年劳经为改善工作文化而竭尽全力。

加强合作公司的社会责任意识

LG Display为增强合作公司的社会责任意识，促进合作公司参与“正道经营”。通过与LG Display交易的所有合作公司注册合作公司时，制作和提交承诺实践“正道经营”的誓约书，并强化合作公司伦理规定实践和采用严格的有关红白喜事规范。而且，在网络上还运营网络登闻鼓，确保了合作公司及所有利益相关方违反“正道经营”时均可以实名或匿名举报的平台。今后，通过强化教育节目，除与合作公司交易时制作实践“正道经营”誓约书外，还增加了“正道经营”教育培训，以此强化与LG Display的交易条件，旨在着力提高合作公司的社会责任意识。

合作公司应对气候变化支援碳元合作伙伴

LG Display为向合作公司提供根据绿色共赢活动的实质性优惠，构建了向合作公司提供绿色咨询和碳元合作伙伴关系。LG Display为需要构筑环境管理体系的中小合作公司，与IBK共同提供“绿色SCM咨询”，并同持续实践绿色经营的合作公司构筑碳元合作伙伴关系。今后，LG Display将为减少合作公司的潜在环境风险和绿色同步成长，支援“提供能源诊断”和“温室气体·能源教育课程”的Program。基于提供这些Program和构筑碳元合作伙伴关系，降低合作公司的违反规制危险性，预防合作公司经营困难等困境，并为保持LG Display稳定的生产机营业活动竭尽全力。



绿色SCM支援咨询



碳元合作伙伴关系

构筑碳元合作伙伴关系流程



纷争矿物

纷争矿物概要

指刚果民主共和国或其邻国等发生纷争国家生产的锡、钽、钨和金等矿物。因纷争矿物创造的资金流入到该国内武装势力，不仅屠杀本国民，而且还在采矿过程中可能发生的儿童、强制劳动、虐待妇女等人权被蹂躏。对此，国际关注热度高涨之时，2010年美议会制定了纷争矿物使用报告义务化的法律（多德-弗兰克法案），上述法案根据第1502条，上市到美国证券市场的企业应调查纷争矿物使用与否及原产地，并执行对供应链实地调查后应将其结果向美国证券交易委员会（U.S. Securities and Exchange Commission, SEC）报告。

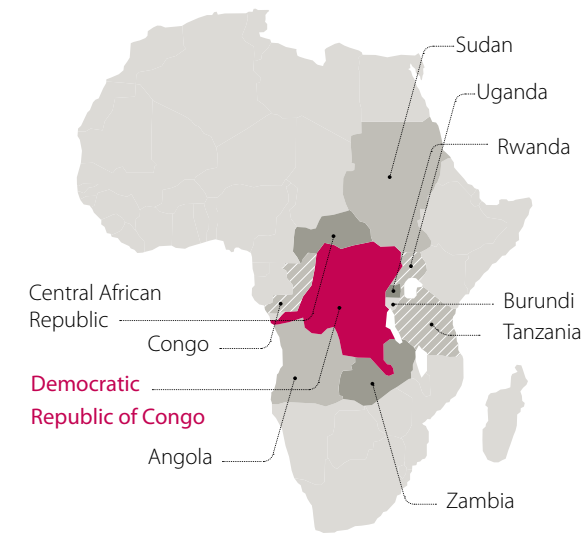
应对纷争矿物现状

LG Display通过制定纷争矿物应对Process，实施构成纷争矿物应对组织、纷争矿物使用现状调查、合作公司/管理冶炼厂风险及改善活动和实地调查活动，通过对本公司员工和合作公司进行教育，致力于帮助理解对内外纷争矿物规制法案。基于对本公司员工和合作公司进行教育，致力于帮助对内外纷争矿物规制法案的理解。同时，通过政府、客户公司、各机关等各方利益相关方的协作，开展合理性应对活动。

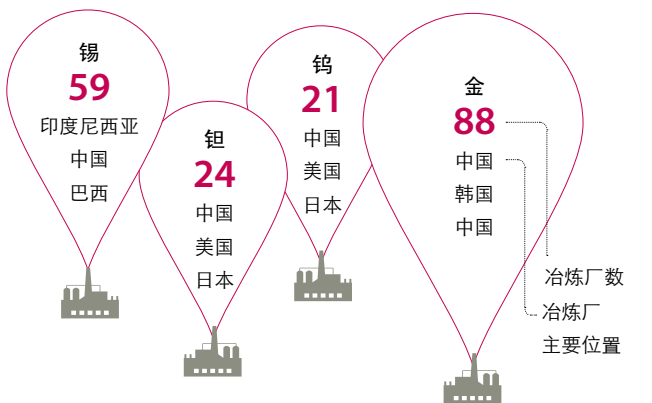
纷争矿物使用现状

据LG Display以300余家合作公司为对象调查纷争矿物使用冶炼厂结果显示，由192家冶炼厂获锡、钽、钨和金等矿物供应。通过纷争矿物未使用冶炼厂Program (CFSP) 得到供应，并以确认的冶炼厂为对象，诱导纷争地区的纷争矿物不包括在本公司Supply Chain内。

纷争地区：刚果民主共和国和其周边9国



2013年使用纷争矿物冶炼厂调查结果



应对纷争矿物现状

LG Display通过制定纷争矿物应对Process，实施构成纷争矿物应对组织、调查纷争矿物使用现状、管理合作公司风险、管理冶炼厂风险及改善活动、实地调查活动。基于对本公司员工和合作公司进行教育，致力于帮助对内外纷争矿物规制法案的理解。有关政策均可在公司网页的可持续经营菜单(Click)中确认。

未来计划

LG Display通过持续与客户公司、合作公司、政府、学会等合作，为应对纷争矿物尽全力。而且，积极诱导美认证冶炼厂参与纷争矿物未使用冶炼厂Program (CFSP)，并将教育及实地调查扩至n次合作公司，提高合作公司对纷争矿物的认知度，还为积极应对执行持续性支援和改善活动。

地区社会

我们不仅为了LG Display企业的经济性价值，还为创造地区社会的价值而积极开展国内外各种社会贡献互动。LG Display如同“You Dream, We Display”愿景，为实现全成员的梦想而不懈努力。

公司社会贡献投资金 (韩元)

2011	15,883,729,779
2012	15,300,189,800
2013	16,266,981,600

员工志愿互动参与率 (%)



开发地区社会

接近方式 LG Display与地区社会共同成长和发展。尤其是，以设有事业场的地区为中心构筑与地区社会共赢的关系，并开展各种形式丰富的志愿活动。今后，LG Display将为地区社会进一步发展而不惜一切支援。

地区社会发展活动促进方向

LG Display在“培养年轻理想之爱”的旗帜下，反映企业特点，并在各领域战略性开展持续的社会贡献活动。而且，可以积极应用LG Display核心力量的IT发电站建立事业和预防失明活动为中心，实践地区社会贡献。

地区社会发展活动促进方向

培养年轻理想之爱

- 提供弱势群体、儿童·青少年健康成长的机会
- 通过员工的参与，提高搞活组织文化及应尽社会责任的企业形象

教育·医疗 (代表)

- 建立IT发电站事业
- 预防失明活动

USR

- 支援殉职警察和消防公务员子女奖学金
- 改善居住环境

社会福利 绝缘家庭/设施定期志愿服务 / 培养梦想树 (高管奖学会) / LG Displayream Fund

地区之爱 主题/各时期志愿服务活动 / 龟尾残疾儿童骑马康复 / 坡州残疾儿童职业培训

海外志愿 改善中国养老设施环境活动 / 赞助波兰孤儿院

商务/地区联系性、成员主动参与

IT发电站建立事业 LG Display旨在消除疏离群体儿童的数码差距和提供儿童最好的学习环境，为提高儿童情绪而做出贡献。而且，在儿童福利设施设置多媒体机器和装修等配置了最新IT设施，并促进建立IT发电站事业。自2008年至2013年，包括2013年的6家设施，共向29家儿童福利设施建立IT发电站。今后，LG Display将持续开展建立IT发电站事业，进而为提高疏离群体的学习效果和自立将全力以赴。



IT发电站建立事业

LG Display预防失明活动 自2008年开始，LG Display与韩国失明预防财团签署协约，开展为保护儿童视力和预防失明的各项活动。大部分视觉残疾均是可预防疾病等后天性，但由于缺乏认识和支援，因此由LG Display积极支援。

“明亮眼睛健康教室”以全国小学低年级儿童为对象，通过有趣的歌剧方式进行护眼教育活动。而且，教育效果不止停留在一次性，而是发布“护眼实践日记本”让儿童记录，使家长和教师对护眼活动具有关心并做指导，年末还向优秀记录生颁奖予以鼓励。根据护眼教育结束后进行的问卷调查显示，指导教师的教育内容符合参加儿童的水平，且教育更具效果。不仅如此，家长还答到孩子们的习惯得到了明显的改善。

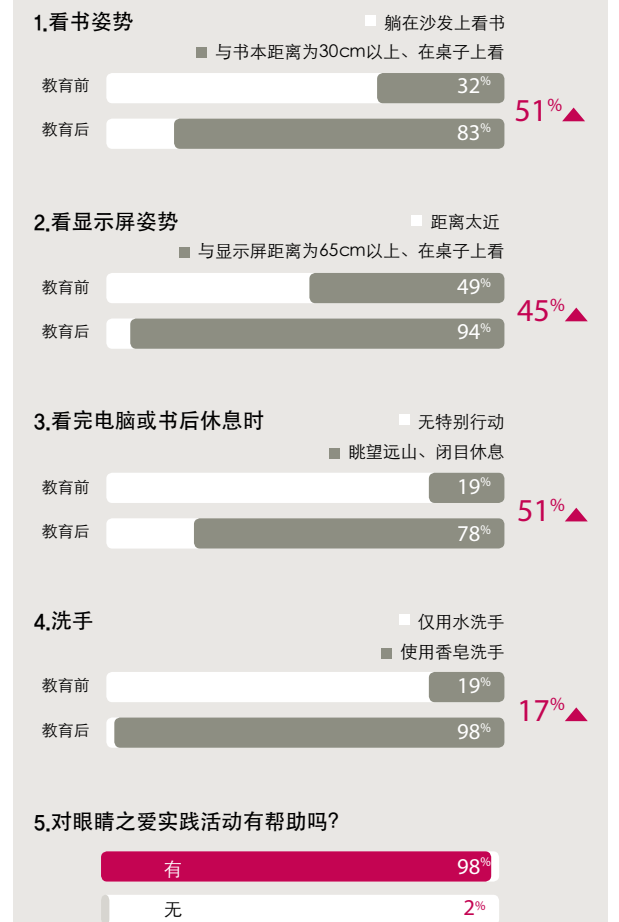
同时，为无法治愈眼科而需要开发残存视力的康复，每年为低视力儿童举办康复Camp。LG Display员工以1对1看护儿童，为难以野外活动的低视力儿童能够安全参加Camp活动。

2013年4月，LG Display的持续活动得到认可，获得保健福祉部主办的“隐藏有功者”国务总理表彰。今后，LG Display将持之以恒为儿童的健康全力以赴。

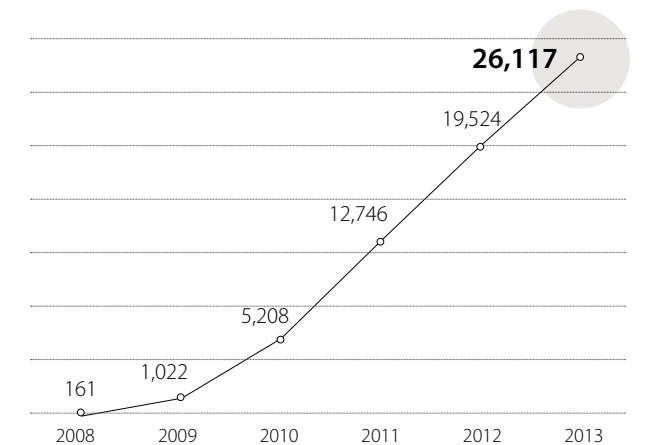


明亮眼睛健康教室

健康眼睛教育后，参与儿童的习惯变化问卷 (家长问卷)



预防失明活动累计受惠人员 (人)



主要事业场社会贡献活动

接近方式 LG Display根据符合企业所具的力量和事业场地区特点，开展各种国内外社会贡献活动。尤其是，集中参加培养和实现地区社会残疾儿童与青少年梦想的活动。LG Display将传达培养各种梦想的壮士断腕勇气和爱心。

坡州事业场社会贡献活动

LG Display希望学校 | 坡州事业场以希望技术及专业领域教育·培训的残疾青少年为对象，建立了针对性LG Display希望学校教育场。LG Display希望学校旨在通过专业资格证，将残疾青少年的潜在能力得到验证并提供业务为主的教育。LG Display希望学校为学员今后能够就业于相关行业而提供现场体验及现场实习机会。鉴于专业技术教育，在培养残疾青少年咖啡师和糕点技师目标下，2013年共有627人残疾青少年结业了教育课程。

残疾儿童家庭之爱CAMP | 休假到来之际，LG Display员工为残疾人家庭成员之间的和谐与沟通，开展了残疾儿童家庭之爱Camp。此次活动在京畿道杨平举办，由玩水、父母教育等各种体验和讲义构成，通过此活动实现了相互理解和沟通的宝贵机会。

龟尾事业场社会贡献活动

残疾儿童骑马康复 | 龟尾事业场针对5家设施120人残疾儿童支援了矫正姿势和有助于情绪发达的骑马康复。支援活动除酷暑和酷暑时期终年开展，鉴于此活动参与儿童的关节及肌肉运动得到提高，还体现了增强体力的身体能力变化。而且，通过参加儿童与马的交感，呈现了提高情绪稳定和沟通技术、提升独立性和挑战精神等社会·心理效果解决问题及强化选择功能、计划、加强学习顺序等认知性教育效果。

与地区社会低收入儿童一起做火箭 (Air Rocket) | 龟尾事业场为增强低收入阶层儿童及青少年的科学探究能力，主办了科学Camp。举办邀请学生到公司见学活动和远射火箭 (air rocket) 大会，创造了培养儿童梦想的机会。活动结束后，还搭建了与儿童和谐与沟通的平台。



LG Display希望学校 - 糕点教育 / 残疾儿童家庭之爱Camp



残疾儿童康复骑马 / 做火箭 (air rocket)

波兰法人社会贡献活动

I can, so I help | 波兰法人从员工那里得到为地区社会的志愿服务创意性提案，并运营和支援被选定Program的“I can, so I help”。其中，第一项目便是为低收入家庭儿童支援“白雪公主和七个小矮人”表演，第二项目是对绘画有才艺的儿童支援美术道具，使孩子们能够参加8月份举办的地区活动绘画展示。



I can, so I help - 支援具有绘画才艺儿童

激励社会福利和地区之爱活动制度

LG Display将员工的地区社会发展力量最大化，主动实践社会福利和地区之爱而建立各种激励制度。

领域	Program名称	内容
奖励制度	CEO奖励	• 以优秀志愿者为对象CEO奖励 (每半年1次、个人2名、团体1个)
激励	LG Display Honor's Club	• 以优秀志愿者和捐献者为对象年底激励聚会
Mile-age	志愿服务时间累积管理	• 实现社会贡献日程参与时间时颁发徽章 • 实现志愿服务1千小时时登录为名誉殿堂
教育支援	HaHaHa School	• 员工接受意愿 (Have) 趣味 (Habit) 教育后应用于志愿活动，而且本身也感觉幸福 (Happy) 的 Program
支援	支援活动费用	• 注册计划书后，支援志愿服务时活动补助金

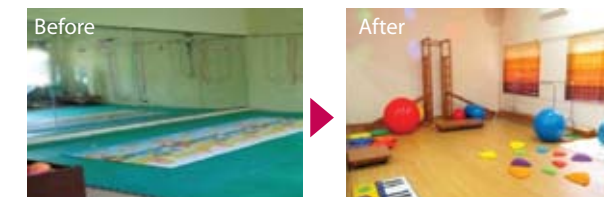
USR (Union Social Responsibility)

USR意指工会的社会责任，LG Display的工会通过经济、社会、环境等整个社会的各种互动，实践尽社会成员的责任。LG Display的USR基于如下3个原理，呈与现有劳资差别化的活跃性。

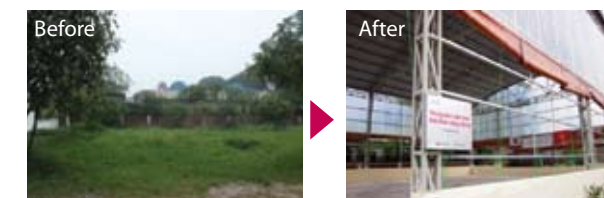
USR概要



LG DisplayUSR为国内代表性活动，向殉职警察和消防官子女支援奖学金。子女们升学时，小·中·高学校每年1次支援100万韩元、大学则每年1次支援300万韩元。而且，LG Display USR运营海外志愿服务活动，2013年共有569名员工前赴越南开展海外志愿服务活动。LG Display志愿者们找到韩-越残疾人康复中心和韩-越合作中心，并开展了各中心十分迫切需要的游戏治疗室支援和设施维修及建设居民室内体育馆等活动。此次志愿服务得到了越南当地居民的热烈反响，并在越南当地媒体上广为报道，成为了提高LG Display企业形象的契机。



捐赠韩-越残疾人康复中心室内游戏治疗室



新建韩-越合作中心居民文化体育场

03

Corporate Social Responsibility In CHINA

中国法人简介 54

劳动 57

保健·安全 60

环境 63

伦理经营 66

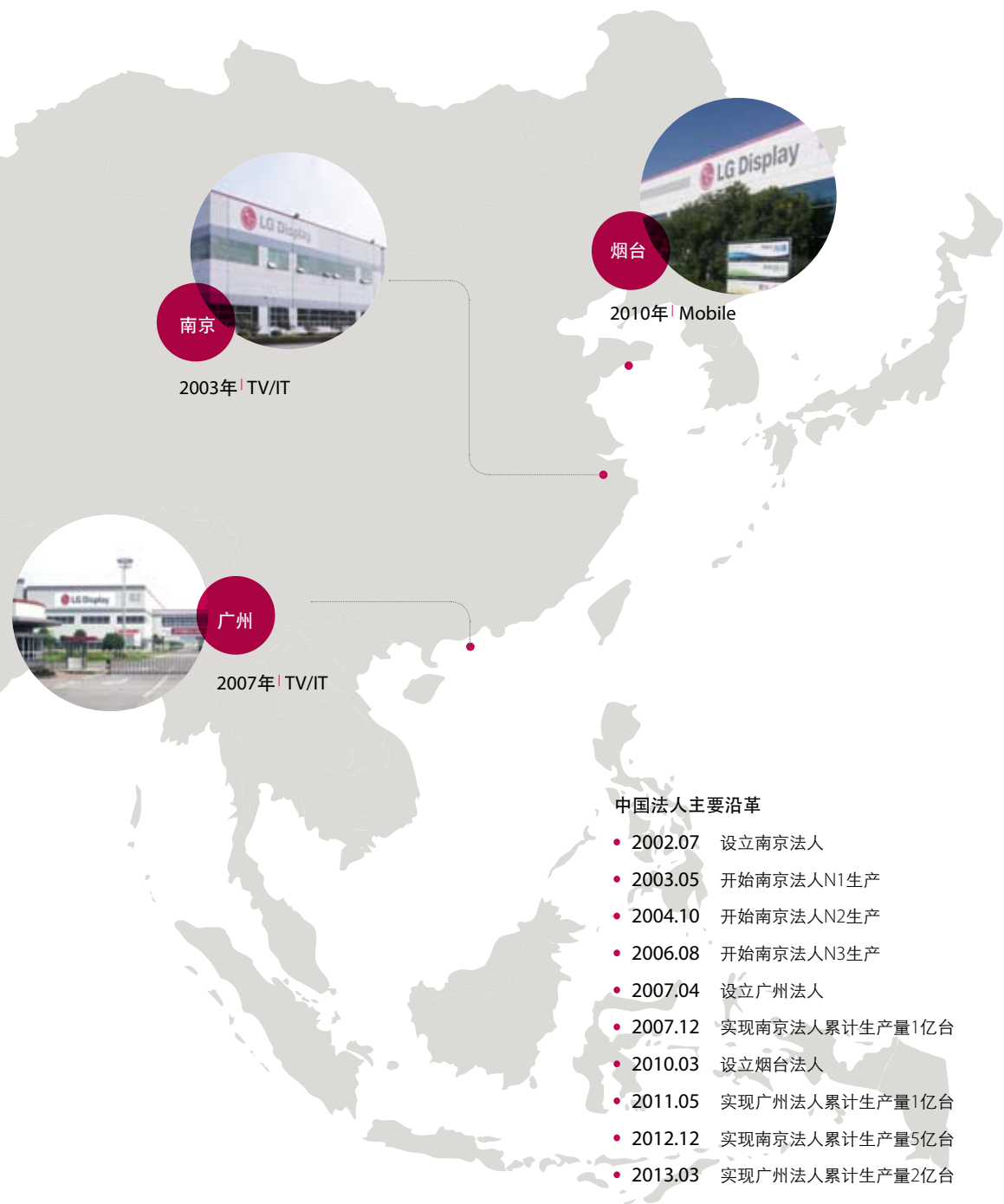
参与地区社会 67



中国法人简介

LG Display中国法人

LG Display中国法人起始于2003年南京事业场的启动，通过持续扩大全球生产战略，目前在广州、南京、烟台等3个法人内共构建了112个生产线，从而负责LG Display全球生产体系的轴心。而且，基于成功进入中国市场，不仅带动了LG Display销售增长，还成为了引领与合作公司同步成长和地区社会发展的模范企业。



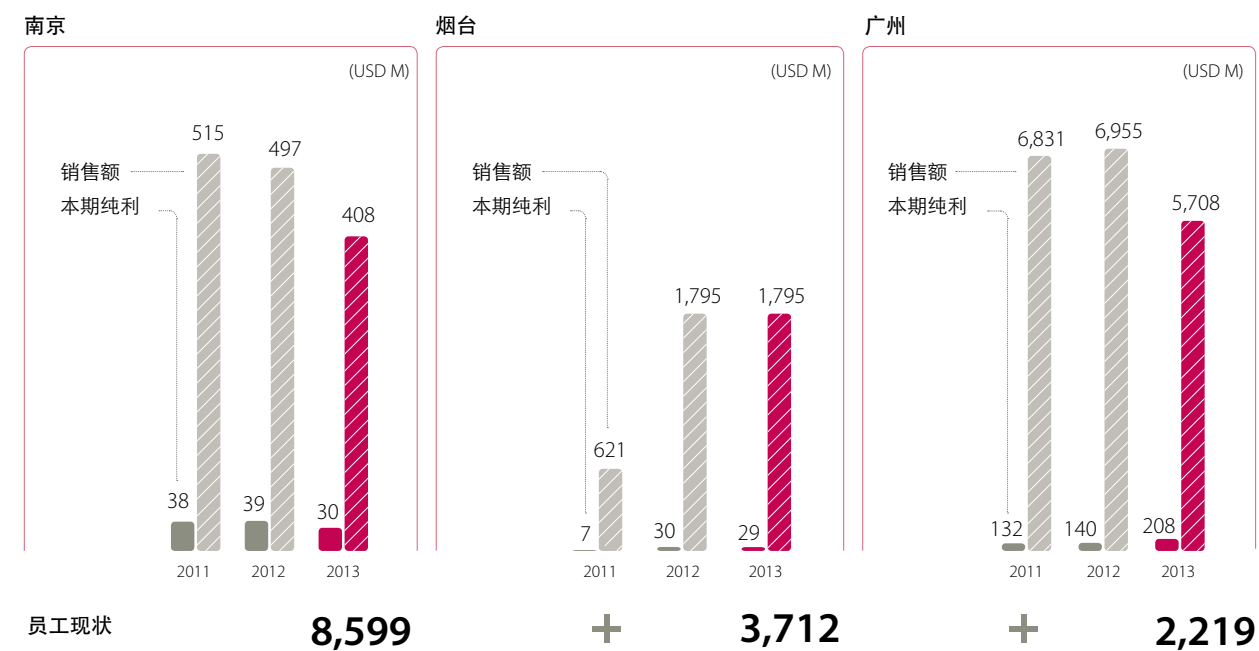
主要事业领域

LG Display中国法人生产和开发应用于TV、显示器、智能手机和Tab-Book、产业用显示屏、自动显示屏等各种领域的显示屏。LG Display将以对新技术极具关心和接受度极高的中国消费者为对象，通过超大型UHD和OLED等LG Display领先技术和差别化产品，积极拓展中国市场。



销售及营业利润趋势

LG Display中国法人基于不懈地投资和优秀的技术，保持持续不断地增长。尤其是，2012年首次创下了100亿美元的销售。2013年，由于欧洲经济低迷不振和全球经济步入低增长而销售呈有所下降态势，但LG Display制定了超过2012年销售目标。



共 14,530人

LG Display可持续经营领导力



印裕盛 副社长/中国Operation总管/CA法人长

“ 本公司的事业比重或中国内部的环境来看，中国内CSR的重要性越来越扩大。中国法人CSR认为，在了解中国文化的基础下开展业务非常重要。通过与各方的利益相关方沟通，应了解符合中国实情和中国所愿后进行，保持各自法人的地区活动，对符合中国法人规模的某一项专一，有必要具有影响力的进行。首先，通过社会贡献，与地区社会引起共鸣证明LG Display的存在价值，进而致力于创造让合作公司、顾客、政府机关等各方利益相关方满意的价值。为此，与当地聘用人员不断的沟通和理解相互文化而做出不懈努力。

为了有效实践可持续经营，最重要的是应优先构建CSR体系。LG Display通过CSR，应打造一个想要入职的企业、想要工作的企业。对于中国法人的CSR，应倾听当地人和当地员工的声音，并将他们的声音反映到整个经营方面尤为重要。广州法人自设立法人起认知CSR的重要性，运营事业场内外为地区社会的各种CSR活动。今后，为实现广州法人的规模和销售相比例的CSR成果，基于各领域的专家将着力于构筑和实行代表LG Display的CSR促进体系。



許仲範
广州法人长



辛正坤
南京法人长

“ 南京法人认为，目前对于可持续经营最重要的议题是中国政府的环境规制，其后便是劳动、人权和地区志愿服务活动。而且，建立CSR体系是为LG Display企业可持续经营的重要环节。自LG Display中国法人设立后，持续展开了CSR活动，但今后与其个别行动，不如从综合性角度需要管理接近于有关CSR活动。因此，将以前只集中于志愿服务和捐赠的CSR活动领域扩大更广范围而全力以赴。

烟台法人认为，根据中国事业场特点最重要的是品质和生产。只是，优秀品质和生产在于员工，而且只有员工幸福和愉快才能实现。LG Display烟台法人强调，尊重员工多元个性的一家人文化。通过了解不同文化的活动，为创造家庭式和亲和式企业文化、想要上班的企业文化而竭尽全力。烟台法人的CSR活动由员工开始，并通过对合作公司、地区社会、顾客、政府相关方等各种利益相关方的影响管理而实现。今后，烟台法人计划通过利益相关方的影响管理来扩大CSR活动。



李重熙
烟台法人长

劳动

接近方式 LG Display中国法人严格遵守全球指南和中国社会科学院指南（CASS3.0）及中国劳动法规中要求的雇佣及劳动条件，并为最大限度保障劳动者的权利而努力。而且，不强迫违背员工自由决议劳动的胁迫、暴力等拘束身体及精神自由，让所有劳动者均可自由加入工会。除外，严格禁止非合理，根据个人的能力得到评估和补偿。LG Display为建立员工想要上班的职场和快乐职场而从最基本开始。

尊重员工人权

禁止儿童劳动和保障自发性劳动 LG Display内中国法人严格遵守集团HR政策和国家法律。禁止雇佣比国家规定的雇佣最低年龄还要低的未满15岁劳动者，雇佣18岁以下员工时遵守所有有关规定和法律，并在保健安全方面不赋予危险水平的业务。同时，LG Display中国法人保障所有员工自发性决定劳动意向的权利，任何情况下不剥夺强制性劳动。

决定自由和禁止差别 LG Display中国法人基于总公司强调的自律和顺利的沟通，保障法人内所有员工的自由决定。员工均无对报复和胁迫产生畏惧，自由地与经营层交换对劳动条件和不满事项的意见。而且，在员工的雇佣、晋升、补贴、研修机会等劳动条件方面，根据种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族性、残疾、怀孕、宗教、政治取向、工会成员身份、婚姻状况等禁止差别对待，除外任何情况下为不发生差别行为而做出不懈努力。

福利制度

LG Display为保障员工的稳定而健康生活，并考虑到中国当地情况，向员工提供各种全面性福利制度。

区分	内容	内容
健康	定期体检	为保持员工的健康，实施全员工定期体检。
	运营保健中心	运营公司内保健中心，提供所有员工均可享受免费诊疗机会。
	支援医疗费	对于意外事故或因个人理由而发生的疾病，在一定限度范围内支援治疗费。
生活	运营宿舍和通勤车	为保障职员舒适而稳定的生活，运营免费公司内宿舍和通勤车。
	保障休假	遵守劳动法和有关法规，提供员工一定期限的带薪休假。
	援助红白喜事	员工及家人发生红白喜事时，支援一定金额的祝贺金或慰劳金。
其他	举办免费教育讲座	反映员工意见，免费举办理财、韩国语教育等各种教育讲座。
	援助同好会活动	为增强员工之间的沟通和保障健康的业余爱好，向公司内各同好会提供物理和经济援助。

快乐职场 | 快乐职场是基于尊重他人经营原则的LG Display固有文化。对此，中国法人以快乐职场4大促进方向（沟通、振作士气、Wellness、家庭亲和）为中心，考虑当地情况并开展各种活动。

沟通 | 中国法人为加强LG Display核心价值之一沟通，实施各职级之间午餐恳谈会。利用中午用餐时间，促进上下级之间自由地沟通，相互理解各职级和各世代之间存在的代沟，并形成共识平台。

烟台法人为促进员工相互之间的沟通和营造快乐职场氛围，自2013年4月开始实施工之间互相表扬活动。事业场内设置了表扬板块，员工可以直接发表扬贴纸，建立了所有员工均可共享的空间



烟台法人表扬活动

振作士气 | LG Display展开了旨在振作员工士气的各种活动，诱导员工的自发性参与，为消除精神压力和营造愉快的公司内氛围而尽全力。

广州法人在迎接中秋节之际，公司内体育馆举办了活动。所有员工主动参加了抽奖品和专长表演及团体游戏等各种活动，度过了愉快时间。除此之外，还定期进行端午节活动等增进组织内活力和团队精神的各种活动。

南京法人选拔业绩优秀的女职员，进行了梅花杯颁奖仪式。事业场领导评估各职员的业绩后，选拔得分高的获奖者。2013年，第7届梅花杯共有40余名女职员被入选，获奖女职员们纷纷表示今后将为公司更加奋力争取的决心。



梅花杯颁奖仪式

振作士气 | LG Display展开了旨在振作员工士气的各种活动，诱导员工的自发性参与，为消除精神压力和营造愉快的公司内氛围而尽全力。

广州法人在迎接中秋节之际，公司内体育馆举办了活动。所有员工主动参加了抽奖品和专长表演及团体游戏等各种活动，度过了愉快时间。除此之外，还定期进行端午节活动等增进组织内活力和团队精神的各种活动。



梅花杯颁奖仪式

南京法人选拔业绩优秀的女职员，进行了梅花杯颁奖仪式。事业场领导评估各职员的业绩后，选拔得分高的获奖者。2013年，第7届梅花杯共有40余名女职员被入选，获奖女职员们纷纷表示今后将为公司更加奋力争取的决心。



中秋节活动

家和万事成 | 家和万事成作为LG Display家庭亲和经营的一环，广州法人开展由代表理事向始务式中获个人奖的员工作家庭转达感谢信的活动。

2013年1月，向获个人奖的49名员工家庭转达了感谢信，家人收到感谢信非常高兴，并向家人转达了企业对员工的关心和关爱。



感谢信

南京法人迎接儿童节的到来，以员工和员工子女为对象开展了儿童节活动。此次活动在中小型体育馆举行，有500户家庭参加和度过了三小时快乐的时间。活动由孩子们喜欢的Program和韩中文化交流的Program组成，活动内容丰富多彩。而且，与孩子们一起做打糕和紫菜包饭等韩国饮食并分享食物，还为孩子们准备了儿童节书包礼物并送给他们。



参加活动中的员工子女

2013年10月，广州法人展开了邀请居住在周边城市的部分员工家属30名到公司的活动。活动由参观事业场内部、参加活动、观光广州市区等各种节目组成，促进员工和家庭之间的和睦。



邀请员工家属

保健 · 安全

接近方式 LG Display中国法人为员工营造舒适而安全的工作环境，做出不懈的努力。而且，还开展增强身体和体力健康的活动。LG Display中国法人今后将更加有体系的管理事业场保健和安全，从而打造一个员工可以放心工作的职场。

安全管理

LG Display通过持续安全教育和现场安全检查，将员工泄露于意外事故危险最小化。而且，时常具备适合以防紧急情况保护装置和脱离设施，还以员工为对象进行紧急训练。同时，对意外事故导致受伤和受疾病影响的员工，不惜治疗等复职所需的各种支援。

2013年安全管理主要成果

事业场安全管理效果提升 | 2013一年里，LG Display均未发生重大工伤事故和施工安全事故，工伤率比2012年减少了10%以上。同时，还实施安全学校教育和义务消防教育等各种安全教育活动，从而提高了员工的安全意识。而且，促进消防设备“看得见管理”活动，展开了检查和改善公司内消防设备的各种活动，通过定期检查生产设备、化学品、特殊设备，将风险降至最低。

实施积极改善活动 | 2013年，LG Display在顾客和总公司对安全和保健管理体系诊断评估中得到了令人满意的结果。而且，还积极改善了诊断时反映的不满意事项，从而为构筑成熟的安管理系统竭尽全力。

严格遵守相关法律 | LG Display严格遵守中国产业安全相关法律，于2013年取得了诸多成果。LG Display通过南京市“清洁的生产和环境”审查，被选定清洁生产企业，除基于持续性安全管理活动和遵守法律，均被选定为优秀企业和环境友好型企业。

展开各种安全教育活动 | 广州法人为宣传员工在作业中的安全意识和防范安全事故发生，开展事业场内体系的安全教育。尤其是，针对处理有害物质或危险物质的员工，定期实施正确作业方法和发生紧急情况时采取措施方法等教育，并致力于防范因个人不注意或突发情况而发生的安全事故。除此之外，根据职级和部门开展针对性安全教育，为员工更加安全的工作而营造安全的劳动环境尽全力。



公司内教育现场

烟台法人为提高事业场内劳工的应对灾难能力和构筑安全而幸福的事业场，2013年10月在公司内运动场举办了消防技术比赛大会。

本大会以2人1组形式共有60人参加，通过检查利用灭火器救火方法和消火栓连接方法及佩戴氧气面罩方法，提高了劳工对火灾的应对能力，以奖励部分成绩优秀者，宣传劳工火灾的安全意识。



佩戴灭火装备中的参加者

广州法人获安全生产活动贡献奖 | LG Display积极参加由政府及有关机关主办的安全管理会议和活动等对外活动，旨在事业场安全管理体系的发展而全力以赴。尤其是，广州法人于2013年11月得到一年来对安全管理方面的认真实践活动和努力的认可，获得了广州开发区安全生产贡献奖。而且，同年7月由广州开发区举办的“安全生产月”活动中被选为先进企业。LG Display在去年一年，积极参加了包括危险化学品物安全监督管理会议等7项对外活动，从而提高了企业的产业安全意识和管理体系。



安全生产贡献奖

2014年安全管理主要推进课题

推进方向	具体实施课题
预防工伤事故发生及加强安全管理体系	<ul style="list-style-type: none"> • 确保安全防范系统 • 加强施工安全管理规范 • 开展定期性的各部门安全检查和安全教育等预防活动 • 佩戴安全保护装备规范化
运营安全和消防体系的准则性	<ul style="list-style-type: none"> • 时常遵守包括OHSAS 18001规格的有关EHS体系事项 • 提高顾客和总公司的体系诊断评估结果 • 保持与政府良好的关系、资源利用最大化
加强防止违反法律法规行为发生	<ul style="list-style-type: none"> • 通过管理活动，防止安全、消防、环境方面的违反行为发生 • 开展公司内有关安全法律宣传活动
防止重大资产泄露	<ul style="list-style-type: none"> • 加强出入人员管理 • 加强保安及监测系统 • 管理员工权

员工保健及健康

LG Display所有事业场以员工为对象进行定期性体检，旨在管理员工的健康，基于定期特定主题后举办健康讲座并提供有益健康的信息。而且，为增强员工的身体健康和精神健康，运营各种心理咨询室和咨询Program。

2013年保健管理主要成果

有效运营保健中心 | LG Display每周都分析医务室和保健中心的运营情况，通过制定对运营费用管理和医疗队及药品的有效管理体系，提供舒适的医疗环境。而且，还自行构筑和运营心理咨询系统。

构筑作业现场急救系统 | 发生工伤事故时，LG Display为采取迅速的应急措施而各作业现场内构筑了急救系统。包括急救措施时所需的装入医药品的急救箱，还构建了及时移送患者的措施体系，并开展定期检查。

疾病发生的事后管理 | LG Display通过健康诊断，建立对发现一般疾病或产业疾病的事后管理体系，并支援患者治疗和防止公司内疾病的扩散。

为增强员工健康的各种活动 | 烟台法人实践增强员工的健康，实施保健安全教育。通过对职业关联性疾病预防方法和安全守则的教育，提升劳工的保健安全意识，并倾注于预防安全事故。而且，还进行符合时期的禽流感预防教育和春节期间保健教育等健康教育。



保健安全教育讲义

广州法人提升员工的健康和保健意识，2013年8月末开展了保健活动。

本活动聘请外科、牙科、妇产科等各领域7位专家进行，共有185人参加。为了增强员工的健康公司还准备了公司内体检、观看保健常识宣传物、体验按摩治疗、收看保健教育视频等各种丰富的活动。



接受诊疗和咨询的员工

平时运营的保健及心理咨询系统 | LG Display为有效应对员工发生健康管理和安全事故时的应急措施，运营公司内保健中心。烟台法人保健中心平时安排专属医生和护士各1人，还建立了发生公司内紧急情况时均可及时采取措施的治疗室、一般休息室、哺乳室、产妇休息室和药房等自主性系统。而且，为消除员工的压力和增强心理健康，LG Display中国法人构筑了各事业场的心理咨询系统。南京法人建立了员工心理咨询项目Employee Assistant Program (EAP) 一环的心理咨询专用空间，旨在帮助员工消除压力，提高业务集中度。LG Display今后将通过保健系统的系统运营，致力于提供舒适的就诊空间。



团体心理咨询

改善活跃的现场环境活动 | LG Display旨在打造一个增强员工健康和更加舒适的工作现场，通过员工主动参加，进行各种改善现场活动。南京法人展开了营造舒适的卫生间和休息室、设置表扬板块和图片展示站等环境美化和改善活动。而且，还开展了各组员工主动参加营造更加舒适的卫生间和休息室、粘贴表扬贴纸的板块、客户访问、志愿服务活动、拍照各种活动照片等共享公司消息的照片区活动。



改善卫生间环境活动

不仅如此，LG Display为提高产能和营造快乐职场而在公司内开展了率先垂范运动。通过举办管理者及监督者研讨会，重点推导出基本遵守事项和5S（整理、整顿、清扫、清洁、习惯化）运动方案。基于员工参加活动，主动为营造舒适而安全的环境竭尽全力，由此确保了自然与提升业务效率连接的效果。



展开率先垂范活动

环境

接近方式 LG Display中国法人通过减少资源使用量及废弃物、防止环境污染、防止气候变化活动，对环境应尽责任。而且，经所有产品生产过程，掌握了解对环境有可能产生负面影响的物质，彻底管理至废弃。今后，将引进LG Display韩国事业场的绿色经营系统，进而实现LG Display中国法人的环境目标尽最大努力。

节约能源和减少温室气体排放

LG Display认识到阻止世界气候变化趋势，按照中国能源节约优先政策步伐，为减少生产产品工序及事业场内消费的能源最大化，不断开展投资、技术开发和各种宣传活动。

基于投资和研究开发的节约能源

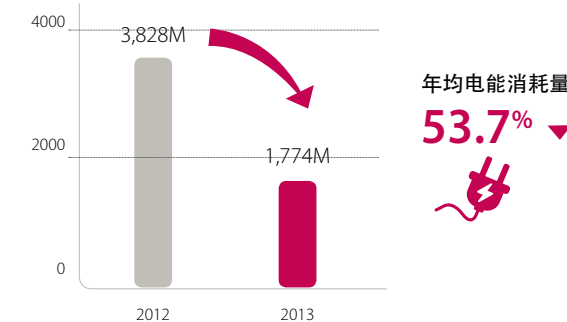
减少压缩空气领域的能源 | 广州法人通过改善装备，实践有效的资源利用。基于压缩空气供应压力调节、空气洗涤波纹直径修改、气刀（Air Knife）类设备上安装 Sol Valve 及感应器，从而实现年均节约约3亿5千万韩元。

各项目年均节减费用效果

改善项目	节减费用
压缩空气供应压力	127,002,540韩元
空气洗涤波纹	184,003,680韩元
气刀（Air Knife）类设备	39,500,790韩元
合计	350,507,010韩元

通过安装变频空调，节减能源 | 南京法人基于对现有设备持续不断的研究和开发，实践能源节减。通过安装风机15台和空调45台加上变频，控制供气和排气风量，从而取得了显著的能源节减效果和减少噪音的成果。

减少电能消耗效果



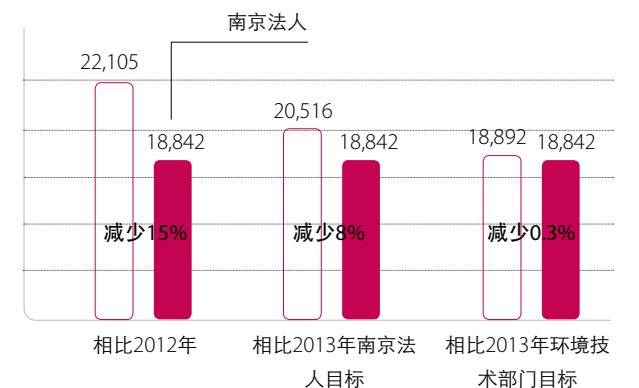
基于更换公司内照明，提高能源效率 | LG Display将事业场内照明设备更换为备受下一代照明主流关注的LED照明。2013年8月，烟台法人将公司内8637个一般照明全部更换为LED照明，由此确保了节减能源、提高照明装备效率、节约电费的效果。

一般照明相比LED照明使用效率



节约能源宣传活动 | LG Display通过各种宣传活动，向员工传播保护环境而节约能源实践的重要性。鉴于此，南京法人展开了由环境能源部主办的公司内节约能源宣传活动。通过随手关灯、拔掉不用的电源插头、随手关门等内容，向全员开展节约能源教育和宣传活动，而且2013年取得了显著的能源节减成果。

能源使用费用节减效果 (百万韩元)



中国法人主要能源使用量 | LG Display中国法人通过投资、研究开发、政策及宣传活动等各种活动，努力减少全事业场的能源消费量。

中国法人主要能源使用量

法人	电能(KWh)	Steam(m ³)	LNG(m ³)	N2(m ³)
广州	39,917,803	-	166,675	-
南京	131,765,000	35,911	320,000	1,660,000
烟台	24,266,545	-	572,232	1,323,052

南京法人获节能能源优秀企业奖 | 2014年1月，南京法人获南京经济技术开发区管理委员会的能源节能优秀企业奖。此奖是一年里对开发区全区的能源节能项目有突出贡献的事业场及个人颁奖的奖项。2013年南京法人制定了研究开发和有体系的能源节约体系，从而为地区社会的发展作出贡献。而且，今年1月还获南京市环境友好企业奖。



节能优秀企业奖 选定环境友好企业公文

温室气体和大气污染物排放管理 | LG Display通过投资和改善包括生产工序的企业运营过程能源使用结构，为温室气体和大气污染物排放最小化而不断的努力。今后，将通过持续性投资和研究开发及制度改善而不懈的努力。

中国法人各年度温室气体排放量 (ton)

事业场	2011	2012	2013
广州	590.88	349.57	222.27
南京	70,282.32	62,000.74	51,344.02
烟台	40,778.45	80,289.75	40,778.45
Total	111,651.65	142,640.05	92,344.74

中国法人其他主要大气污染物质排放量 (ton)

事业场	种类	2011	2012	2013
广州	NOx	0.898	0.432	0.121
	SOx	0.084	0.041	0.019
	灰尘	0.083	0.045	0.024
南京	NOx	1,043	920	762
	SOx	620	547	453
	灰尘	84	74	61
烟台	NOx	-	-	-
	SOx	-	-	-
	灰尘	0.996	4.6	3.4

水资源管理 | LG Display积极开展为严格管理用水使用和节约水资源的扩大设备和装备、废水处理系统管理和再利用等活动，旨在保护水资源全力以赴。

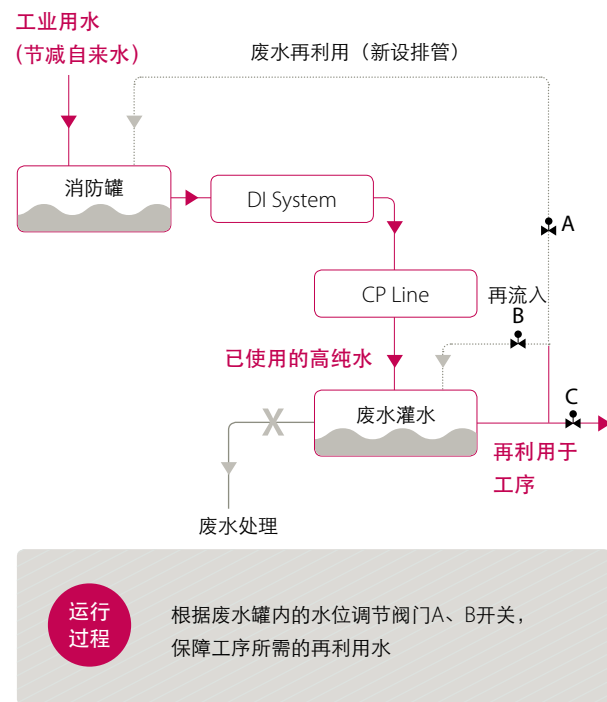
严格废水管理 | LG Display通过自主检测和分析事业场排放的污水成分，经废水处理系统送到开发区污水处理厂。经过在污水处理厂再次进行水质检测，通过污水处理1级标准检测后均可最终排放。

废水处理过程



回收高纯水后，节减再利用试水费用 | 烟台法人构筑废水再利用系统，回收设备排放的废气高纯水后再利用于其他工厂，从而实践节约水资源。

废水再利用流程



中国法人水资源使用量

LG Display中国法人只使用工业用水，亦为实践节减使用的企业，通过研究和开发不断减少用水使用量。

中国各法人3年用水量 (ton)

区分法人	2011	2012	2013
广州	243,719	230,125	140,251
南京	2,070,000	1,798,000	1,472,000
烟台	336,050	316,814	266,326
Total	2,649,769	2,344,938	1,878,577

污染水质物质

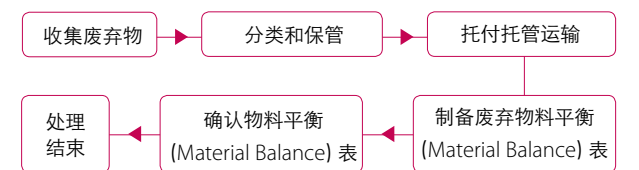
中国法人污染水质物质排放量 (mg/L)

法人	区分(2013年)		
	COD	BOD	SS
广州	61	25	8
南京	33	-	81
烟台	500	350	400

处理废弃物

发生废弃物时，LG Display将分类可再利用的废弃物，根据有关法规和规定，经有体系的检查和检测系统，实践安全而亲环境型废弃物处理。

危险废弃物处理流程



中国废弃物排放量 (ton)

区分法人	处理方式	2011	2012	2013	
广州	有害废气物排放量	处理	0.95	3.57	2.31
		再利用	0	0	0
	一般废弃物排放量	焚烧	0	0	0
		填埋	795.80	699.80	1260.09
		再利用	3,061.04	3,592.87	3,938.58
海洋填埋	0	0	0		
再利用率 (%)		0.79	0.84	0.76	
南京	有害废气物排放量	处理	2	32	60
		再利用	0	0	0
	一般废弃物排放量	焚烧	0	0	0
		填埋	1,866	1,368	335
		再利用	1,575	1,530	1,485
海洋填埋	3,610	2,720	1,589		
海洋填埋	0	0	0		
再利用率 (%)		0.51	0.48	0.46	
烟台	有害废气物排放量	处理	0	0	0
		再利用*	0	0	0
	一般废弃物排放量	焚烧	64	1	6
		填埋	0	0	0
		再利用	47	95	233
海洋填埋	758	1,024	1,400		
海洋填埋	0	0	0		
再利用率 (%)		0.87	0.91	0.85	

南京法人

支援保护儿童视力活动 | 2011年,南京法人与江苏省儿童频道合作,支援了保护儿童视力活动。

本活动在南京白马公园举办,通过宣传保护儿童视力的重要性和现场,为解决目前焦点的儿童视力低下问题全力以赴。同时,参加盲人学校的眼保健操,直接指导儿童活动和帮助儿童的学习,开展了捐赠收音机等增强儿童学习和健康的各种志愿服务活动。



孩子们表演的样子

安徽牌坊学校捐赠校服 | 南京法人对位于安徽贫困地区的牌坊学校,持续开展捐赠和支援活动。南京法人的快乐职场成员们听到安徽牌坊学校学生们因贫穷无法穿着校服的消息后,向79名学生捐赠了校服。



得到捐献校服的学生们

支援小学奖学金和提供3D体验机会 | 南京法人访问外地劳工子女学校,向成绩优秀学生支援奖学金,还准备了增强健康的中餐和教室里安装了3D电影装备,并展开了提供体验机会的志愿服务活动。LG Display中国法人持续支援外地劳工子女,提供他们接受教育的机会,并致力于外地劳工能够安心工作。



体验3D电影的孩子们

烟台法人

海边自然净化活动 | 烟台法人的员工志愿者为实践环保,访问附近海边开展了自然净化志愿活动。而且,参加员工还到附近海边展开捡垃圾等净化自然活动。通过率先垂范,提高了地区社会居民对防范海洋污染的认识。



残疾人学校捐献活动 | 烟台全体员工为关爱地区社会的弱势群体,以及向残疾儿童提供学习机会,访问了地区社会残疾人学校并展开捐献活动。通过开展支援奖学金、串珠捐款、捐赠冬季白菜等各种形式的捐献活动,旨在实现企业的社会责任感而竭尽全力。



残疾人学校捐献活动

合作公司采访



田璐燊 喜星电子法人长

喜星电子是与LG Display保持14年互利共赢关系的企业。基于LG Display的CSR活动,2013年喜星电子得到了技术开发支援,由此可以增产并可创造经济价值。这些活动均从与LG Display的互利共赢关系中得以实现。确保LG Display的技术支援和生产条件的支援,使喜星电子具备竞争力形成非常重要的因素。为了LG Display可持续发展,我们喜星电子将通过持续不断的交流和沟通,不惜具备竞争力和研究技术开发。

李镛宽 星铁法人长

LG Display的竞争力与合作公司有着密切的关系。而且,这些竞争力成为基本才得以实现可持续发展。通过与LG Display定期交流并获得改善支援,尤其是有关Line Setup直接的支援,对确保竞争力大有帮助。鉴于这些持续性的相互合作,希望由笔记本电脑转换至台式电脑为主的事业环境中能够创造共赢的成果。星铁认为,与LG Display的共生中至关重要的就是正道经营。合作公司与LG Display的竞争力,通过最基本的正道经营才可以提升。虽然中国国内经营条件越来越困难,但迄今为止可以与LG Display保持合作关系和成长是基于重视正道经营。今后,星铁为与LG Display保持坚实的关系,将遵守和实践正道经营,希望以后若有同步成长项目期待一起进行,愿保持更加坚实的关系。



孫鸿叙 大林法人长

大林是从过去的LG伊诺特交易开始,到目前的LG Display建立合作关系和保持的企业。大林成功运营标杆LG Display刺激员工福利和感性的经营。我认为,为了与LG Display持续的互利共赢关系,确保合作公司的自主性竞争力尤为重要。这些竞争力根据中国地区特点,对离职率的管理特别重要。为了降低离职率,从LG Display引进了感性经营,通过更多的支援才得以成长为坚实的企业。



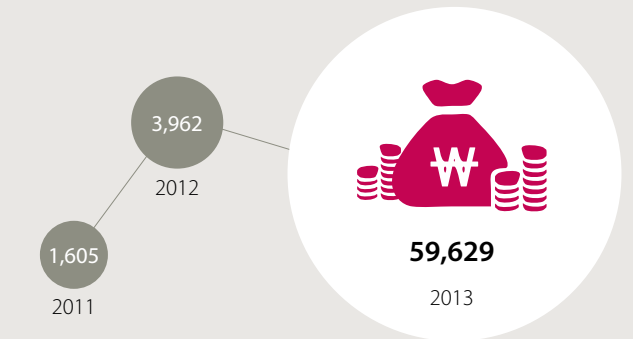
04 Performance & Appendix

经济数据

经营成果 (百万韩元)

	2011	2012	2013
销售额	24,291,289	29,429,668	27,033,035
销售成本	23,081,322	26,424,756	23,524,851
总利润	1,209,967	3,004,912	3,508,184
营业利润 (损失)	(763,548)	912,368	1,163,314
资产总计	25,162,931	24,455,511	21,715,284
负债总计	15,031,903	14,215,331	10,917,864
资本总计	10,131,028	10,240,180	10,797,420

政府扶持资金 (百万韩元)



环境数据

原料使用量

	2011	2012	2013
Backlight(千个)	263,170	307,782	271,694
Glass(m ²)	76,695,640	89,911,228	86,574,350
Polarizer(千个)	607,290	693,596	652,323
Drive IC(千个)	1,229,740	1,444,083	1,295,768
Liquid Crystal(kg)	111,663	126,022	122,696

供应源类别总取水量 (ton)

	2011	2012	2013
工业用水	73,207,438	76,760,228	75,084,925
生活用水	2,240,174	2,235,056	2,166,580
地下水	414,962	346,112	420,894

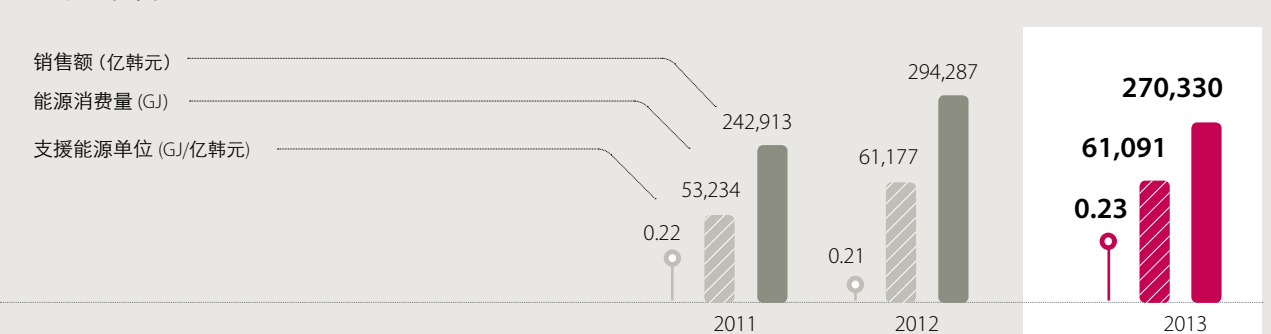
能源使用量 (TJ)

	2011	2012	2013	
直接能源使用量	LNG	1,458	1,504	1,319
	生物燃料	30	28	0
	其他	100	210	230
间接能源使用量	电力	51,423	59,238	59,384
	蒸汽	223	197	159

再生及回收利用用水量 (ton)



能源基本单位



直/间接、其他间接温室气体排放量(Scope 1-3) (tCO₂e)

단위	2011	2012	2013
温室气体总排放量	5,927,747	6,161,151	6,921,656
直接温室气体排放量			
固定燃烧	71,689	84,507	72,514
移动燃烧	10,375	12,230	11,823
工序排放	3,103,036	3,077,649	3,859,149
其他废弃物)	75,822	109,736	92,012
间接温室气体排放量			
电力	2,664,073	2,874,760	2,884,149
蒸汽	2,752	2,269	2,010

废弃物排放量

	2011	2012	2013
害废气物排放量 (ton)			
处理	1,165	1,104	939
回收利用	90,644	105,905	73,545
般废弃物排放量 (ton)			
焚烧	752	765	799
填埋	36,143	42,934	39,250
回收利用	57,535	58,045	55,478
海洋填埋	11,733	10,253	9,660
回收利用率(%)	71	71	72

因违反环境法和规定处以相当数额的罚款, 以及非经济制裁措施数

	2011	2012	2013
因违反环境法规处以的罚款额 (千韩元)	120	0	0
因违反环境法规的制裁件数 (件)	1	0	0
通过纠纷调整手段提起的诉讼	-	-	-

水质及各到达地总放流量

	2011	2012	2013
最终各排放地总废水排放量 (ton/yr)	77,351,256	75,235,370	71,242,941
水质 (生化需氧量、总悬浮物等标准) (ton/d)			
BOD	14.267	14.910	14.829
COD	9.887	9.137	10.330
SS	6.191	5.209	6.246
各处理方式别油污水比率 (%)	0	0	0

破坏臭氧层物质排放量

	2011	2012	2013
破坏臭氧层物质排放量 (ton-CFC-11eq)	1.50	1.60	0.67

※ 2012年可持续经营报告书中破坏臭氧层物质数据为Kg, 特此说明。

温室气体排放减量

	2011	2012	2013
温室气体减量(tCO ₂ e/yr)	213,014	928,211	409,178

NOx, SOx, 其他重大大气层排放气体 (kg/yr)

	2011	2012	2013
NOx	39,249	47,455	83,421
SOx	76,106	49,938	68,306
其他-残留性有机污染物 (POPs)	74,626	110,577	151,837
总	189,981	207,970	303,564

社会数据

员工现状 (人)

	2011	2012	2013
国内			
男	24,284	24,066	23,851
女	10,609	10,679	9,884
海外			
男	10,005	9,993	8,281
女	11,131	10,883	9,189

※ 根据事业报告书管理的一环, 自2013年开始将高管和临时职均包括至正式工后进行报告, 对此予以声明以前年度数据也有修改。

员工离职率 (%)



员工灾害率 (工伤率) (%)



新录用

	2011	2012	2013
新录用 (人)			
新职员	1,087	5,885	325
熟练员工	318	196	57
行政	727	2,264	487
技术职	487	2,264	487

LG Display工资政策

LG Display 2013年最低工资比行政职新职员工资比率和最低工资比技术职工资比率, 各为300%以上和200%以上水平。
LG Display的工资水平超过了各国和各地区劳动关系法规的最低水平, 加班时还支付加班费, 而且薪资均无性别差异。

劳资共同保健安全委员会代表的职员比率

	2011	2012	2013
劳资共同保健安全委员会代表的职员比率 (%)	0.2	0.2	0.2
劳资共同保健安全委员会代表的职员数 (人)	62	62	60

女职员比率

	2011	2012	2013
合计 (人)	56,029	55,621	51,205
男 (人)	34,289	34,059	32,132
女 (人)	21,740	21,562	19,073
女职员比率 (%)	38.8	38.8	37.2

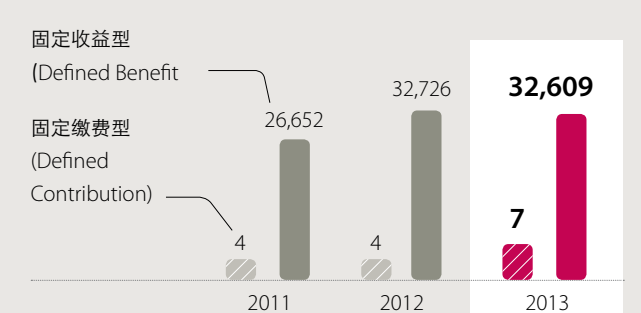
少数比率

	2011	2012	2013
少数 残疾人 (包括分享世界) (人)	171	325	415
比率 (%)	0.49	0.94	1.23
报勋对象 (人)	271	319	317
比率 (%)	0.78	0.92	0.93

加入工会现状

	2011	2012	2013
适用团体协约的劳动者数 (人)	23,996	23,819	22,828
适用团体协约的劳动者比率 (%)	68.8	68.6	67.7

支援年金加入人员 (人)



定期接受成果评估的职员数

	2011	2012	2013
定期成果评估及开发熟练职员审查对象职员 (人)	31,467	33,153	33,646

产假后业务复职率及工龄率

※限于国内事业场

	2011		2012		2013	
	男	女	男	女	男	女
复职率 ⑥/⑦ (%)	100	90.6	72	75	N/A	N/A
保持率 2012⑧/2011⑥ (%)	100	82.4	100	75	N/A	N/A
产假申请者数 (人)	2	138	7	307	10	384
产假者数 ⑨ (人)	2	138	7	307	10	384
产假后业务复职数 ⑩ (人)	2	125	5	231	N/A	N/A
育儿产假后业务复职超过12个月的男女职员数 ⑪ (人)	2	103	2	91	N/A	N/A

产假后业务复职率及保持率(参考)

※限于国内事业场

划分	2010		2011		2012		
	男	女	男	女	男	女	
产假结束后业务复职率及保持率 (%)	复职率 ⑫/⑬	100	88.9	100	90.6	N/A	N/A
	保持率 ⑭/⑮	100	75	100	82.4	N/A	N/A
产假申请者数 (人)	3	63	2	138	7	307	
产假者数 ⑯ (人)	3	63	2	138	7	307	
产假后业务复职数 ⑰ (人)	3	56	2	125	N/A	N/A	
育儿产假后业务复职超过12个月的男女职员数 ⑱ (人)	3	42	2	103	N/A	N/A	

有关人权集合教育总时间及学员数

教育形态	2011		2012		2013		
	学员数 (人)	区分	教育人员 (人)	教育时间 (hr)	教育人员 (人)	教育时间 (hr)	
行政/技术职新职员/培训熟练职员教育中有关预防性骚扰、正道经营、公平交易模块	集合教育	行政职	368	2,920	720	5,712	
		技术职	2,414	3,489	553	1,106	
营造健康有活力的职场 (预防性骚扰教育)	集合教育	-	-	1,162	1,743	31,446	46,898
职场内性骚扰预防教育	e-Learning	5	-	11	55	11,583	17,375
正道经营课程	e-Learning	-	-	10,461	10,461	609	609
人权政策及程序教育时间 (hr)			21,336	18,668		71,700	
进修人权政策及程序教育的总职员数 (人)			7,112	14,416		44,911	

主要事业场对当地供应企业支出的比率

	2011	2012	2013
主要事业场的当地购买政策、惯例及比率 (%)	韩国 90.4	86	84
	中国 96	98	100
	波兰 100	100	100

通过正式不满传达机制提起诉讼/应对/均可解决的有关人权不满事项数

	2011	2012	2013
有关劳动惯例总信访数	13	10	
受理中的信访数	9	10	
受理结束的信访数	9	10	

员工志愿服务现状

	2011	2012	2013
主动捐献人员 (人)	1,135	3,870	4,678
参加志愿服务年均人员 (人)	21,312	25,465	28,198
年基准人员参与率 (%)	61	73	83
年均志愿服务件数 (次)	1,514	1,810	2,059

※ 主动捐款及纯属捐献 (除匹配捐赠)

总教育时间

	2011	2012	2013
总教育时间 (hr)	1,800,000	1,270,000	1,450,000
国内人员数 (人)	34,893	34,745	34,501

GRI G4 指南

公开

Category	Indicators	Core	Contents	般标准	Page	外部验证	未报告原因	
战略级分析	G4-1	●	组织的最高决策者 (CEO、主席或与此同等地位) 为可持续和组织的关系及组织的可持续, 对其战略阐明的声明书	●	7			
组织概况	G4-3	●	组织名	●	About this Report		●	
	G4-4	●	主力品牌、产品、服务	●	8, 9		●	
	G4-5	●	总公司地址	●	11		●	
	G4-6	●	组织运营主要事业场或与可持续话题特别有关的国家数及国家名称	●	11		●	
	G4-7	●	组织所有类型和法律形态	●	12, 13		●	
	G4-8	●	市场领域 (地理分割、服务领域、顾客类型及受惠者等)	●	10, 11		●	
	G4-9	●	组织规模	●	10		●	
	G4-10	●	聘用合同类别、聘用类型别、劳动者及被派遣劳动者分类、各地区男女劳工数、正式工外劳动者的业务范围、劳动者数的重大变化	●	73		●	
	G4-11	●	适用团体协议的劳动者比率	●	73		●	
	G4-12	●	组织的供应链	●	44		●	
	G4-13	●	在报告期间中发生的组织规模、结构、所有、有关供应链的重要变化	●	73		●	
	G4-14	●	对有关可持续经营议题危险的提前预防方针或原则存在与否及适用方法	●	14, 15		●	
	G4-15	●	对已加入或有关支持组织外部经济、环境和社会的宪章、原则、其他行动目录	●	81		●	
	G4-16	●	已加入的协会 (产业协会等)、国内或国际后援机关目录	●	81		●	
	已掌握的重要方面和界限	G4-17	●	合并财务报表或附在与其同等文件的所有主体及其中报告书里未提及的主体	●	事业报告书		●
		G4-18	●	报告书内容和方面界限 (Aspect Boundaries) 决定过程及报告书内容决定过程中的报告原则适用方法	●	2, 3, 24, 25		●
G4-19		●	报告书内容决定过程中掌握的所有重要方面的目录	●	2, 3, 24, 25		●	
G4-20		●	重大方面类别 (Material Aspects) 组织内方面界限	●	2, 3, 24, 25		●	
G4-21		●	重大方面类别 (Material Aspects) 组织外部的方面界限	●	2, 3, 24, 25		●	
G4-22		●	通过修改过去报告书里提供的信息而产生的影响及修改原因	●	73		●	
G4-23		●	过去报告期间以后范围及方面界限角度中发生的重大变化	●	73		●	
利益相关方参与	G4-24	●	组织的利益相关方目录	●	22, 23		●	
	G4-25	●	了解组织的利益相关方及选定基准	●	22, 23		●	
	G4-26	●	组织的利益相关方参与方式 (利益相关方类型别、集体类别)	●	22, 23		●	
	G4-27	●	通过利益相关方的参与所提出的核心主题及关心问题, 并对核心主题及关心问题的组织应对方法及提出核心主题和关心问题的利益相关方集体	●	22, 23		●	
报告书概况	G4-28	●	报告期间 (会计年度或历年等)	●	2		●	
	G4-29	●	最近报告日期	●	2		●	
	G4-30	●	报告周期 (每年、隔年)	●	2		●	
	G4-31	●	报告书咨询处	●	2		●	
	G4-32	●	组织选择的“符合”方法 (Core vs Comprehensive) 及对选择符合方法的GRI内容索引、经外部验证时参照有关外部验证报告书	●	2		●	
	G4-33	●	对报告书外部验证的组织政策和现有惯例、附在可持续经营报告书的验证报告书外部验证范围及根据、组织和外部验证机关之间的关系、最高级管理 (governance) 组织或高管报告书验证过程参与与否	●	19, 79		●	

Category	Indicators	Core	Contents	般标准	Page	外部验证	未报告原因
管理 (governance)	G4-34	●	包括最高级管理 (governance) 组织委员会的组织管理 (governance) 结构及对经济性、环境性、社会性影响负有决策责任的委员会	●	19	●	
	G4-36		组织内负责经济性、环境性和社会性主题的高管级人力	●	19		
	G4-38		最高级管理 (governance) 组织和其委员会的构成	●	19		
	G4-39		最高级管理 (governance) 组织主席的经营者职位兼任与否	●	19		
	G4-40		最高级管理 (governance) 组织成员的任命及选定基准	●	19		
	G4-41		最高级管理 (governance) 组织防止利益关系冲突和管理流程	●	12, 13, 事业报告书	●	
	G4-43		旨在开发和加强最高级管理 (governance) 组织的经济性、环境性和社会性影响的共同知识措施	●	12, 13	●	
	G4-44		有关经济性、环境性和社会性主题管理的最高级管理 (governance) 组织管理方式的成果评估	●	12, 13	●	
	G4-46		审查经济性、环境性和社会性主题的危险管理流程的最高级管理 (governance) 组织作用	●	12, 13	●	
	G4-47		审查最高级管理 (governance) 组织的经济性、环境性和社会性影响及危险、机会的频度	●	12, 13	●	
伦理性及清廉性	G4-51		最高级管理 (governance) 组织和高层的保守政策	●	13		
	G4-56	●	组织的价值、原则、行动基准及规范	●	8	●	
	G4-57		关于伦理及遵守法规行为和组织的伦理性问题的组织内外部指南制度	●	14, 15		
	G4-58		关于非伦理性、非合理性行为及组织清廉性问题的组织内外部举报制度	●	14, 15		

公开特别标准

Aspect	Material	Indicators	Contents	般标准	Page	外部验证	未报告原因
经济							
经济成果	●	DMA	公开一般经营接近方式	●	9		
	●	G4-EC1	发生和分配直接的经济价值	●	10, 71	●	
	●	G4-EC2	气候变化对组织活动产生的财政性影响和其他危险级机会	●	34	●	
	●	G4-EC3	组织的固定收益型 (Defined Benefit) 年金制度债务充当	●	73	●	
	●	G4-EC4	政府的财政支援	●	46		
市场地位	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	9		
	●	G4-EC5	与主要事业场地区的最低工资做比较的性别基本初任工资比率	●	73	●	
	●	G4-EC6	主要事业场的地区社会中聘用的高层经营者比率	○	-		
间接经济效果		G4-EC7	社会基础设施投资和开发支援服务及影响	●	49~51		
		G4-EC8	影响规模等重要的间接经济效果	●	49~51		
环境							
原材料		G4-EN1	使用原材料的重量或体积	●	71		
		G4-EN2	再利用资源使用比率	○	-		
能源	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	34		
	●	G4-EN3	组织内的能源消费	●	71	●	
	●	G4-EN4	组织外部的能源消费	○	-		
	●	G4-EN5	能源基本单位	●	71	●	
	●	G4-EN6	减少能源消费	●	71	●	

Aspect	Material	Indicators	Contents	般标准	Page	外部验证	未报告原因	
能源	●	G4-EN7	减少产品及服务的能源需要量	●	34			
用水		G4-EN8	各供应源总取水量	●	71			
		G4-EN9	根据取水明显受影响的水源	○	-			
		G4-EN10	再生及再利用用水的比率和总量	●	71			
	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	34			
排放	●	G4-EN15	直接温室气体 (GHG) 总排放量	●	72	●		
	●	G4-EN16	间接温室气体 (GHG) 总排放量	●	72	●		
	●	G4-EN17	其他间接温室气体 (GHG) 排放量	○	-			
	●	G4-EN18	温室气体 (GHG) 排放源单位	●	71			
	●	G4-EN19	减排温室气体 (GHG)	●	72			
	●	G4-EN20	排放消耗臭氧层物质 (ODS)	●	72	●		
	●	G4-EN21	NOX、SOX、其他重要的大气排放气体	●	72			
	废水及废弃物	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	34		
		●	G4-EN22	水质及各到达地总排放量	●	72	●	
		●	G4-EN23	各类型及各处理方法总废弃物总重量	●	72	●	
		●	G4-EN24	重要泄露回收和总量	●	72		
●		G4-EN25	根据巴塞尔协议附件I、II、III、VIII的条件, 视为有害物质的废弃物中运输、进口、出口或已处理的废弃物重量及国际出货的运输废弃物比率	●	无关			
●		G4-EN26	因组织的放流和指标泄露产生重大影响的水域及有关栖息地特点、规模、保护状态、生物多样性价值	●	35	●		
产品及服务	●	DMA	公开一般经营接近方式	●	28			
	●	G4-EN27	产品及服务对环境产生的影响缓解程度	●	31	●		
	●	G4-EN28	各范围、已销售的产品及其包装材中再生的比率	○				
社会								
劳动惯例及优质的工作岗位								
聘用	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	38			
	●	G4-LA1	按年龄、性别、地区新聘用数及比率和离职数及比率	●	73	●		
	●	G4-LA2	主要各事业场对临时工或小时工不提供福利, 只有对全天工提供的福利	●	41			
	●	G4-LA3	按性别育儿休假以后的复职及工龄比率	●	74	●		
产业安全保健	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	42			
	●	G4-LA5	代表产业安全保健委员会 (有关产业安全保健节目的监测及咨询委员会) 的劳动者比率	●	73	●		
	●	G4-LA6	按地区和性别的负伤类型、负伤发生率、有关业务疾病发生率、休假日比率、缺勤率、有关业务死亡人数	●	73	●		
	●	G4-LA7	有关业务疾病发生率或发生危险高的劳动者	○				
	●	G4-LA8	与工会正式协议对象的安全保健事项	●	42, 43			
培训及教育	●	DMA	公开一般经营接近方式	●				
	●	G4-LA9	按性别和劳动者范畴每年劳动者人均接受培训时间	●	74	●		
	●	G4-LA10	保持劳动者就业能力和帮助退休管理的业务及管理及终身教育节目	●	41	●		
多元性和机会平等	●	G4-LA11	按性别和劳动者范围、业务成果及开发熟练工而接受定期审查的劳动者比率	●	73	●		
	●	G4-LA12	按性别、年龄、少数集体和其他各种指标的管理组织构成及各劳动者范围的分类	●	73	●		

Aspect	Material	Indicators	Contents	般标准	Page	外部验证	未报告原因
男女同工工资		G4-LA13	按劳动者范畴、主要事业场、男性比女性的基本工资及薪酬比率	●	73	●	
供应商劳动惯例评估		G4-LA14	根据劳动惯例基准经审查的新供应商比率	○	-		
		G4-LA15	供应链内对劳动惯例产生实际性或潜在性重要负面影响和对其的措施	●	46		
劳动惯例信访受理制度		G4-LA16	根据正式信访受理制度受理、发现和已解决的有关劳动惯例信访受理数	●	43		
人权投资		G4-HR1	包括人权条款或经人权审查的重要投资约定、合同数及比率	○	-		
		G4-HR2	有关事业的对人权政策及程序的劳动者培训时间、接受培训的劳动者数	●	74		
禁止差别对待		G4-HR3	差别事例数和对此的更正措施数	●	无关		
结社及集体交涉自由		G4-HR4	对侵犯结社自由及集体交涉自由或存有明显侵犯危险的事业场和供应商, 得以保障结社自由及集体交涉自由的手段	●	43		
儿童劳动		G4-HR5	有效废除对儿童劳动存有明显危险的事业场及供应商, 并为有效废除儿童劳动而采取的措施	●	无关		
强制劳动		G4-HR6	有效废除对强制劳动存有明显危险的事业场及供应商, 并为废除强制劳动的所有手段	●	无关		
保安惯例		G4-HR7	有关事业的对人权政策及程序接受培训的保安人员比率	●	74		
原住民权利		G4-HR8	侵犯原居民权利事例数和对此的措施	●	无关		
供应商人权评估	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	44		
	●	G4-HR10	根据人权基准经审查的新供应商比率	●	46		
	●	G4-HR11	供应链内对人权产生实际性或潜在性重要负面影响和对其的措施	●	47	●	
社会							
地区社会	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	48		
	●	G4-SO1	参与地区社会、执行影响评估和开发节目的事业场比率	●	74	●	
	●	G4-SO2	对地区社会产生实际性或潜在性重要负面影响的事业场	○	-		
反腐败		DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	14, 15		
		G4-SO3	评估腐败危险的事业场数及比率和把握的重大风险	●	14, 15		
		G4-SO4	有关防止腐败政策和程序的公告及培训	●	14, 15		
		G4-SO5	确定的腐败事例和对此的措施	○	-		
阻碍竞争行为	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	44		
	●	G4-SO7	限制竞争行为、垄断等对不公平交易行为的法律措施数和其结果	●	无关		
产品及服务标签 (labeling)	●	DMA	公开按方面划分的经营接近方式	●	28		
	●	G4-PR3	为信息和标签所需的产品 / 应具备服务信息类型和信息条件的主要产品 / 服务群比率	●	30		
	●	G4-PR4	产品 / 违反有关服务信息及标签的法律规定及自律规定的事例处分各结果数	●	无关		
	●	G4-PR5	顾客满意度调查结果	●	32	●	

第三方验证意见书

Introduction

DNV Certification Ltd. (hereinafter "DNV GL") is commissioned to carry out the assurance engagement of the 2013-2014 Sustainability Report (hereinafter "the Report") of LG Display Co., LTD (hereinafter "LG DISPLAY"). This engagement focused on the information provided in the Report and the underlying management and reporting processes.

LG DISPLAY is responsible for the collection, analysis, aggregation and presentation of all information within the Report. DNV GL's responsibility in performing the work follows terms of reference and scope of work agreed. The assurance engagement is based on the assumption that the data and information provided to us is complete, sufficient and authentic. LG DISPLAY's stakeholders are the intended recipients of the assurance statement.

Scope of Assurance

This Assurance Engagement covered data from the calendar year 2013. The scope of DNV GL's Assurance Engagement includes only for operations under control in Korea the review and assessment of followings:

- Evaluation of the reporting principles for defining the sustainability report content and the quality as expressed in Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines G4.
- Evaluation of adherence to Accountability principles provided in AA1000 Accountability Principles Standard (AP5) 2008 with a moderate level of assurance and Type 1 as stated in AA1000 Assurance Standard (AS) 2008.
- Verification of disclosures to check the Report is prepared 'In accordance' with the GRI Guidelines G4 (Core option) (Aggregated level of data that refers to the period between January and December 2013)
- Visit to LG DISPLAY Head office in Seoul, Korea in April-May 2014.

Limitation

The engagement excluded the sustainability management, performance and reporting practices of LG DISPLAY's suppliers, contractors and any third-parties mentioned in the Report. DNV GL did not interview external stakeholders as part of this Assurance Engagement. Any financial information from LG DISPLAY's annual report and company reporting on operations in 2013-2014 or other sources are not included in the scope of the Assurance. Economic performances based on the financial data were cross-checked with internal documents and the audited financial statements. The aggregation and calculation process for building economic performances is reviewed and tested by the verification team. The baseline data for Environmental and Social performance are not verified, while the aggregated data are used for the verification. DNV GL expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Verification Methodology

The Assurance Engagement was planned and carried out in accordance with the DNV GL Verification Protocol for Sustainability Reporting (VeriSustain™ V.4.1) and AA1000AS(2008). As part of the verification, we challenged the sustainability-related statements and claims made in the Report and assessed the robustness of the underlying data management system, information flow and controls.

In accordance with the Protocol, the Report was evaluated with regard to the following criteria: DNV GL has examined and reviewed documents, data and other information made available by LG DISPLAY. We acquired the information and technical data from the certified management systems. We performed sample-based audits of;

- The process for determining the materiality of the contents to be included in the Report;
- The process for generating, gathering and managing the quantitative and qualitative data included in the Report.
- The accuracy of data verified.

Conclusion

In DNV GL's opinion, and based on the scope of this Assurance Engagement, the Report provides a reliable and fair representation of LG DISPLAY's sustainability strategy, policy, practices and performance in 2013. Further conclusions and observations on the Adherence to the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness, as set forth in the AA1000AS(2008) are made below;

Inclusivity LG DISPLAY has engaged with a wide range of stakeholders. Such 5 main stakeholder groups as Shareholders and Investors, Employees, Suppliers, Customers and Local community are identified in the Report. In addition, the communication channels and expectations of respective stakeholders are also provided. Each business unit/department identifies the interest of stakeholders by engaging them with various ways. On-line stakeholder survey result was reflected into the materiality determination process. In our view, the level at which the Report adheres to the principle of Inclusivity is 'Good'.

Materiality Analysis of media coverage and industry peer group issues are the basis of screening significant issues. External significant issues are also identified by analyzing peer group report and global sustainability standards and also from the interview of the stakeholders. LG DISPLAY has mapped out internal and external issues and prioritized sustainability issues that are most material. The output of the process clearly brings out material issues. In our view, the level at which the Report adheres to the principle of Materiality is 'Good'.

Responsiveness Stakeholders' views, interests and expectations sought from stakeholder engagement are considered in the preparation of the Report and in the formulation of sustainability management strategy. LG DISPLAY has stated sustainability vision and strategy and sustainability governance in the Report. The future response plan against the expectations of respective stakeholders enhances the responsiveness of LG DISPLAY. LG DISPLAY has monitored, measured and reported the indicators associated with the material aspects. In our view, the level at which the Report adheres to the principle of Responsiveness is 'Good'.

Opportunities for Improvement

The following is an excerpt from the observations and opportunities reported to LG DISPLAY's management. However, these do not affect our conclusions on the Report and are provided to encourage continual improvement.

- The improvement plan of accuracy and transparency of data associated with material aspects needs to be considered with the review of data collection and aggregation process.

Statement of Competence and Independence

DNV GL is a leading provider of sustainability services, including the verification of sustainability reports. Our environmental and social assurance specialists operate in over 100 countries. DNV GL was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement. DNV GL maintains complete impartiality toward stakeholders interviewed during the verification process.

May 2014 Seoul, Republic of Korea
In-Kyoon Ahn Country Manager



参加编制报告书部门信息

对编制报告书给予协助的人员 - 国内

部门名	姓名	职责
宣传组	Kristie Chung	代理
	李浩旭	科长
	朴柄宣	科长
	李滢園	科长
坡州Green组	金美慧	科长
	金丞晷	职员
	林美离	代理
龟尾Green组	徐春教	职员
	林顯京	科长
产业安全管理组	李英漢	科长
购买规划组	金大允	代理
	金九元	科长
共生技术组	卞相哲	科长
技术规划组	金貞玉	职员
Compliance组	朴미나	代理
对外合作组	崔南一	科长
国内法务组	趙濬烈	代理
财务会计组	尹錫賢	科长
IR组	許 碩	科长
伦理事务局	姜真凡	科长
	柳昞辰	科长
质量规划组	沈應基	职员
WLB Task	全民浩	科长
CSR组	金珠賢	职员
经营支援规划组	金載宇	科长
坡州职员满意组	孫東範	科长
龟尾职员满意组	金主暎	代理
人事规划组	黄志英	科长
HRD Solution组	林炳旭	科长
劳经合作组	金玄濬	科长
海外规格组	崔昞喜	高级研究员
信息保安组	鄭命洙	代理
保安运营组	全祐徹	科长
TV开发规划组	趙勳熙	代理

对编制报告书给予协助的人员 - 中国

姓名	职责	姓名	职责
广州			
Wuliming (吴利明)	次长	Xiaoyalin (肖亚林)	代理
Zhanglihua (张利花)	副主管	Zengzhaoping (曾照萍)	副主管
Luoyiyi (罗毅艺)	主管	Lixiangchun (李香春)	代理
Lichunzi (李春子)	科长	金大郁	部长
Zhoudingwen (周定文)	次长	李善墨	次长
Jindongquang(金东权)	次长	金永植	部长
Sunzhesan (孙哲山)	部长	Lixuanjin(李轩进)	次长
南京			
Jindongjun (金东军)	科长	Anchangji (安昌吉)	科长
Mali (马力)	代理	Hanliang (韩惊)	副主管
Zhangjie (张洁)	部长	河敏容	部长
Zhangyan (张燕)	部长	裴庠汉	部长
Jiangxudon (蒋旭东)	次长	李铉健	部长
Chenjing (陈璟)	次长	李炯俊	部长
Chensonglin (陈松林)	主管	郑敏	次长
烟台			
Xuyan (徐妍)	科长	Cuijianhua (崔建华)	副主管
Liuwei (刘伟)	主管	宋忠宪	部长
Wenyingshun (文英顺)	科长	金成烈	次长
Zhuxiulei (朱秀磊)	科长	金莹善	部长
Tianrongqi (田荣琪)	代理	朴建律	部长
Jiangxinqiang (姜新强)	科长		

获奖名目及加入团体现状

获奖名目

区分	获奖名	时间	主办
1	第46届发明日 获总统表彰	2011	韩国发明振兴会
2	IMID 信息显示器大奖: FPR 3D Display Panel	2011	IMID
3	事业场废弃物减量优秀事业场国务总理奖	2011	环境部
4	2011 Fortune 适宜工作的韩国企业 “综合大奖”	2011	GWP Korea
5	FPR 3D, 获世界一流产品认证	2011	知识经济部
6	第48届贸易日 150亿美元出口之塔	2011	
7	第6届Display国家研究开发事业总研讨会优秀奖	2011	
8	第11届大韩民国安全对象总统奖 (龟尾工厂)	2012	韩国安全认证院
9	2012庆尚北道吸引投资对象 (龟尾工厂)	2012	庆尚北道
10	家庭亲和对象国务总理表彰	2012	女性家族部
11	WRGB OLED Panel, 获世界一流产品认证	2012	知识经济部
12	第49届贸易日 颁奖仪式 银塔产业勋章	2012	韩国贸易协会
13	SID Best in Show: 55" FHD 3D OLED Panel	2012	SID
14	第47届发明日 纪念仪式 铜塔产业勋章	2012	韩国发明振兴会
15	获进出口综合认证 优秀企业(AEO, Authorized Economic Operator) AAA等级认证	2013	关税厅
16	大韩民国绿色经营对象环境部长官表彰	2013	环境部
17	第48届发明日 纪念仪式 石塔产业勋章	2013	韩国发明振兴会
18	显示器国策总Workshop产业通商支援部长官奖	2013	产业通商支援部

加入团体现状

区分	加入团体及协会现状	区分	加入团体及协会现状
1	全国经济人联合会	11	韩国半导体研究组合
2	大韩商工会议所	12	韩国同位元素协会
3	韩国显示器产业协会	13	大韩产业安全协会
4	韩国印刷电子产业协会	14	坡州消防安全协议会
5	韩国贸易协会	15	企业产业保健协议会
6	.3D融合产业协会	16	韩国产业护理学会
7	韩国公平竞争联合会	17	韩国信息显示器学会
8	韩国上市公司协议会	18	感性触动协议会
9	韩国IR协议会	19	韩国产业技术保护协会
10	韩国纳米融合产业研究组合		

