



LG 디스플레이 ESG 공급망 행동규범

(Version 5.0)

본 가이드라인 사용시 최신의 수정사항이 반영된 개정판인지의 여부를 확인하시기 바랍니다.

추가적으로 본 가이드라인 사용 시
오류, 누락 혹은 불명확한 사항에 대한 문의 또는 피드백이 있는 경우에도
아래 이메일로 문의해 주시기 바랍니다.
문의처 : LG 디스플레이 ESG 실사/평가팀 (hahasusu@lgdisplay.com)



Copyright © 2026 LG Display Co., Ltd. All rights reserved.

LG 디스플레이 ESG 공급망 행동규범

LG 디스플레이 ESG 공급망 행동규범(이하 "규범"이라 함)은 LG 디스플레이의 제품생산과 관련된 LG 디스플레이와 협력사의 모든 국내외 사업장 (이하 "사업장") 이 안전한 작업환경을 구축하고, 정규직, 임시 및 파견 근로자(이하 "근로자"라 함)가 존중받는 동시에 환경 친화적이고 윤리적인 기업 운영을 위해 제정하였습니다.

사업장이란 LG 디스플레이를 포함하여 LG 디스플레이에 원자재, 포장재, 인력, 물류 등 상품과 서비스를 제공하는 모든 유형의 조직을 말합니다. 본 규범은 LG 디스플레이와 협력사 뿐만 아니라 협력사에 원부자재 및 포장재 등을 제공하는 모든 협력사가 준수해야 합니다.

LG 디스플레이는 본 규범을 필요에 따라 변경할 수 있고, LG 디스플레이(및/또는 외부 심사자)는 본 규범의 준수 여부를 평가하기 위하여 사업장을 방문하여 개선을 요구할 수 있습니다.

본 규범은 여섯 개의 영역으로 구성되어 있습니다. A 노동·인권, B 보건·안전, C 환경, D 기업윤리에 대한 표준을 제시하며, E 경영시스템은 상기 규범준수에 필요한 구성요소에 대해 설명하고 있습니다.

각 사업장에서는 명시된 내용을 이행하여야 하며, 기록 및 문서로 확인할 수 있어야 합니다. 또한 관리자 및 근로자들은 해당 내용을 명확히 설명할 수 있어야 합니다.

본 규범은 국내 법규뿐만 아니라 OECD 다국적 기업을 위한 지침, UN 비즈니스 및 인권 지도 원칙, 국제 노동 기구(ILO) 핵심 협약, UN Global Compact 의 10 개 원칙과 같은 국제 표준을 반영하고 있으며, 본 규범과 지역 법규 간에 충돌이 발생할 경우에는 보다 엄격한 기준이 우선해서 적용됩니다.

또한 LG 디스플레이는 본 규범에 대한 세부요건을 규정한 LG 디스플레이 ESG 공급망 Standard 를 운영, 유지합니다.

A. 노동·인권

사업장은 근로자의 인권을 보호하고 국제사회가 합의한 바와 같이 존엄성과 존중감을 가지고 근로자를 대우하기 위해 노력합니다. 이는 임시 근로자, 이주 근로자, 학생 근로자, 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다.

A1) 강제 노동 금지

강제, 담보(부채 상환을 위한 노동) 또는 계약에 묶인 노동, 비자발적 노동이나 착취적 징역 노동, 노예제 및 인신매매를 포함하되 이에 국한되지 않는 모든 형태의 강제 노동은 허용되지 않습니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다. 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다. 고용 절차의 일부로, 근로조건을 포함한 고용계약서를 모든 근로자에게 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 서면으로 반드시 제공해야 합니다. 외국인 이주 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 고용계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 근로 약관 및 조건이 포함되어야 합니다. 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다. 모든 업무는 자발적이어야 하며 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 한 경우에 불이익 없이 언제든지 일을 그만두거나 퇴직할 수 있으며, 근로자 계약에 명확하게 명시되어야 합니다. 사업장은 퇴사하는 모든 근로자에 대해 합법적인 기간동안 문서를 보관해야 합니다. 고용주와 인력 알선업체 및 하청업체는 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민 관련 문서를 보관하거나 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 고용주는 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당하지 말아야 합니다. 고용주의 인력 알선업체 또는 하청업체의 모집 수수료 또는 고용 관련 기타 수수료를 근로자에게 지불하라고 요구해서는 안 됩니다. 그러한 수수료를 근로자가 지불한 것으로 판명될 경우 수수료는 근로자에게 되돌려 주어야 합니다.

A2) 연소 근로자

사업장은 1) 만 16세, 2) 의무 교육을 이수하는 연령, 3) 법적 최소 노동 연령보다 낮은 연령의 아동노동을 어떠한 생산 단계에서도 사용해서는 안 됩니다. 근로자의 나이를 확인하는 적절한 절차를 이행하여야 합니다. 교육 목적의 합법적인 작업장 견습 프로그램을 활용하여야 합니다. 만 18세 미만의 청소년 근로자는 위험한 작업, 초과근무, 야간 작업에 투입할 수 없습니다. 사업장은 학생 기록관리, 교육기관에 대한 철저한 실사, 관련 법규에 규정한 학생근로자 인권 보호 등의 노력을 통해 학생근로자 관리가 적절하게 수행되도록 해야 하며, 모든 학생 근로자들에게 필요한 지원과 교육훈련을 제공해야 합니다. 현지법이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다. 아동노동이 발견된 경우 지원과 교정이 이루어져야 합니다. 미성년 근로자에 대한 보호조치(잔업 금지 등)가 현실적으로 어려운 상황임을 고려하여 미성년 근로자 채용은 신중히 결정할 것을 권고합니다. 만약 불가피하게 미성년 근로자를 채용하였다면, 반드시 미성년 근로자 보호 프로세스를 준수해야 합니다.

A3) 근로시간

주당 근로시간은 비상 사태 또는 특수 상황을 제외하고 초과 근로 시간을 포함하여 60시간 또는 법적 근로시간을 초과할 수 없습니다. 또한 사업장은 근로자에게 매 7일마다 최소한 하루의 휴무를 보장해야 합니다. 사업장은 근무시간과 휴무일에 관한 모든 관련 법규를 준수해야 하며, 초과 근무는 모두 자발적이어야 합니다.

A4) 임금 및 복리후생

사업장은 현지 법규에 의거 최저임금, 초과근무수당 및 법정수당 관련 법률을 비롯해 모든 급여 관련 법률을 준수해야 하고, 현지 법규 또는 고용 계약에서 정한 필수적인 복리후생을 제공해야 합니다. 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 징계 조치로서의 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 급여가 지급될 때마다 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하여 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다. 임시, 파견 및 외주 인력 사용 시에는 현지의 관련 법규를 준수해야 합니다.

A5) 차별 금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

사업장은 작업장의 가혹행위 근절에 최선을 다해야 하며, 근로자에 대한 폭력, 성별에 기반한 폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 집단 따돌림, 공개적 수치심 또는 폭언을 포함한 가혹하고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 그러한 대우를 받을 위험도 없어야 합니다. 사업장은 채용과 임금, 승진, 보상, 연수 기회제공과 같은 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 취향, 성 정체성 또는 표현, 출신 민족/국가, 장애 여부, 임신 여부, 종교, 정치 성향, 조합원 신분, 군필 여부, 보호대상이 되는 유전적 정보, 결혼 여부 및 기타 관련 법규가 보호하는 사유가 차별 또는 괴롭힘의 근거가 되어서는 안 됩니다. 사업장은 이러한 지침의 위반 시 적용될 수 있는 징계 정책과 절차를 명확히 규정하고 근로자들에게 알려야 합니다. 또한 사업장은 근로자의 종교 활동과 장애에 대해 합리적인 편의 시설이 제공되어야 합니다. 근로자나 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 임신 또는 순결 검사를 비롯한 의료 검진 및 신체검사를 요구할 수 없습니다.

A6) 결사의 자유

사업장은 현지 법규에 따라, 근로자들이 노동조합을 조직하고, 이에 가입하고, 단체교섭권을 행사하며, 단체협약과 평화적 집회/시위를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여 또는 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다. 결사 및 단체교섭권이 관련 법규에 의해 제한되는 경우, 근로자는 합법적인 대체 형태의 근로자 대표기구를 선택하고 가입할 수 있습니다. 근로자들 또는 그들의 대표는 근무조건 및 경영 관행에 대해 차별, 보복, 위협 또는 괴롭힘에 대한 두려움 없이 경영진과 공개적으로 소통하고 생각과 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

B. 보건·안전

사업장은 업무 관련 재해 및 질병 발생의 최소화, 제품/서비스의 품질 향상, 생산 차질 최소화, 근로자 유지 및 사기 증진을 위해 안전하고 건강한 근로 환경 및 보건·안전 경영 시스템을 구축해야 합니다. 또한 사업장의 보건·안전 문제를 파악하고 해결하는 데 있어, 지속적인 근로자 의견 수렴 및 교육은 필수 사항이며, 근로자에게는 위험한 작업을 거부하고, 취약한 작업 환경을 신고할 수 있는 권리를 보장해야 합니다.

B1) 산업 안전 보건

근로자 안전에 있어 잠재적 위험 요인 (예: 화학물질, 감전 및 기타 에너지 자원, 화재/폭발, 운송수단, 추락, 등)에 노출되는 상황을 식별하여 평가하고, 안전대책 우선순위 체계 (위험 요인의 제거, 공정·자재의 대체, 공학적 통제, 프로세스 관리 및 통제)를 사용하여 완화해야 합니다. 이를 통해 위해요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 제공하고 해당 위험 요인에 적절히 대처할 수 있도록 교육을 실시해야 합니다. 임산부/모유

수유 중인 근로자를 위험한 작업 환경에서 제외시키고, 건강/안전상의 위험 요소를 제거 또는 감소시키고, 적절한 편의를 제공하기 위해 합리적인 조치를 취해야 합니다. 근로자에게는 위험한 작업을 거부하고 유해한 근로 조건을 신고할 수 있는 권리가 있습니다.

B2) 비상사태(긴급상황) 대비

사업장은 사전에 비상사태와 상황을 파악하고 평가해야 하며, 비상상황 보고, 직원 통지, 대피 절차, 교육 및 훈련을 포함한 비상사태 대응 계획 및 절차를 적용하여 피해를 최소화해야 합니다. 비상 대피 훈련은 최소 연 2회 또는 법적 요구 사항 중 보다 엄격한 기준으로 실시해야 합니다. 또한 비상사태 대응 계획은 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없는 명확한 비상구, 적절한 탈출 장비, 비상 대응 인원 연락처와 복구 계획을 포함해야 합니다. 계획과 절차는 생명, 환경 및 재산에 대한 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 합니다.

B3) 산업재해와 질병

사업장은 산업재해와 질병을 예방, 관리, 추적하고 보고할 수 있는 절차와 체계를 갖추어야 합니다. 근로자들에게 산업재해, 질병 및 아차사고의 보고를 장려하고, 사례를 분류, 기록한 후 필요한 치료를 제공해야 합니다. 원인을 제거하기 위한 시정조치를 이행하고 근로자가 업무에 복귀할 수 있도록 지원해야 합니다. 사업장은 근로자가 임박한 위험으로부터 스스로 대피할 수 있도록 허용하고, 대피한 근로자는 지체 없이 관리감독자 또는 부서장에게 대피사실을 보고해야 한다. 위험 상황이 해소될 때까지 보복에 대한 두려움 없이 복귀하지 않을 수 있도록 해야 합니다. 또한 직원 사이의 잠재적인 감염병 전파에 대비, 예방 및 대응하기 위한 합리적인 조치를 취하는 프로그램을 수립하고 시행해야 합니다.

B4) 산업 보건

사업장은 안전대책 우선순위 체계 (위험 요인의 제거, 공정-자재의 대체, 공학적 통제, 프로세스 관리 및 통제)에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 대한 직원의 노출을 파악, 평가 및 통제해야 합니다. 잠재적 위험은 적절한 설계, 엔지니어링, 행정적 통제를 통해 제거하거나 통제해야 합니다. 이러한 수단으로 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우에는, 근로자에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 무료로 제공하고 개인 근로자는 이를 사용해야 합니다. 사업장은 근로자에게 안전하고 건강한 작업 환경을 제공해야 하며, 이는 근로자 건강 및 작업환경에 대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 합니다. 사업장은 직업적 노출로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 평가하기 위한 작업장 건강 모니터링을 제공해야 합니다. 산업 보호 보건 프로그램은 지속적으로 진행되어야 하며 작업장 위험 노출과 관련된 위험에 관한 교육 자료를 포함하여야 합니다.

B5) 육체적 과중 업무

사업장은 사람이 자재를 직접 들거나 운반하는 작업, 중량물 취급, 장시간 서 있는 작업, 심하게 반복적이거나 체력 소모가 심한 조립 작업 등과 같은 근로자에게 과중한 육체적 부담을 주는 작업을 파악하고 평가하며 통제해야 합니다.

B6) 기계 안전 보호 장치

사업장은 생산 설비나 기타 기계 장치에 대한 안전성 평가를 실시해야 합니다. 근로자에게 상해를 줄 수 있는 위험한 기계 장치를 사용할 경우 물리적 보호 장치, 안전 연동 장치(Interlock), 방호벽 등을 제공하고 해당 장치를 적절히 관리해야 합니다.

B7) 위생, 음식, 주거

사업장은 근로자에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리/저장 공간 및 식사 장소를 제공해야 합니다. 사업장 또

는 사업장을 대신하는 제3자(인력공급업체 등)가 제공하는 직원 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 비상구, 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기 시설, 소지품 및 귀중품을 보관할 수 있는 개별 보안 보관함, 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 크기의 개인 공간을 제공해야 합니다.

B8) 안전보건 교육

사업장은 근로자를 대상으로 근로자가 이해하는 언어로 기계적·전기적·화학적·화재·물리적 위험 등 확인된 모든 작업장 위험에 대한 안전보건 교육을 실시해야 합니다. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시하고 근로자가 접근할 수 있어야 합니다. 보건 정보 및 교육은 해당하는 경우 성별·연령 등 관련 인구통계별 특정 위험에 관한 내용을 포함해야 합니다. 업무를 시작하기 전과 그 이후에도 정기적으로 모든 근로자에게 교육을 제공해야 합니다. 근로자는 보복 없이 건강 및 안전 문제를 제기하도록 장려되어야 합니다.

C. 환경

사업장은 환경에 대한 책임을 다하는 것이 세계적 수준의 제품을 생산하는데 있어 필수요소임을 인식하고, 사업장의 제조공정에서 공공의 보건과 안전을 보호하는 동시에 지역사회, 환경 및 천연 자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있도록 노력해야 합니다.

C1) 환경 관련 인허가와 보고

사업장은 필요한 모든 환경 관련 인허가 및 등록을 취득하고, 유지하며, 최신 개정 사항을 지속적으로 반영해야 합니다. 또한 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 관련 요구사항을 준수해야 합니다.

C2) 오염예방과 자원사용 저감

사업장은 오염물질의 배출·방류 및 폐기물 발생은 발생원에서 최소화하거나 제거하기 위해 노력해야 합니다. 이를 위해 오염방지 설비 설치, 생산·유지보수·시설 공정 개선 등의 방법을 적용할 수 있습니다. 또한 물, 화석연료, 광물, 천연 산림 자원 등 천연자원의 사용을 절감하고 효율적으로 관리해야 합니다. 이를 위해 생산·유지보수·시설 공정 개선, 대체 자재 사용, 재사용, 절약, 재활용 등의 방법을 적용할 수 있습니다.

C3) 유해화학물질

사업장은 유해화학물질 배출 시 환경 오염의 가능성이 있는 화학 물질, 폐기물, 인간과 환경에 영향을 주는 기타 유해물질을 식별하여 라벨을 표기하고, 해당 물질의 안전한 취급과 이동, 저장, 사용, 재활용/재사용 및 폐기가 이뤄져야 합니다. 사업장은 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 합니다.

C4) 고형 폐기물

사업장은 고형폐기물(비유해 폐기물)을 식별하고, 관리·감축하며, 적절하게 처리 또는 재활용하기 위한 체계적인 관리 절차를 운영해야 합니다. 또한 폐기물 관련 데이터를 지속적으로 관리하고 문서화해야 합니다.

C5) 대기배출

사업장은 휘발성 유기화합물(VOCs), 에어로졸, 부식성 물질, 분진, 입자상 물질(먼지 등), 오존층 파괴 물질 및 연소 부산물의 특성을 파악하고 규칙적으로 관리 감독하며, 제어하고, 필요에 따라 처리해야 합니다. 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 관련 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 합니다. 참여 기업은 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

C6) 물질 규제

사업장은 제품 및 제조과정상의 금지/제한물질 그리고 재활용/폐기 관련 표지(라벨링) 법규와 고객의 요건을 모두 준수해야 합니다.

C7) 수자원 및 우수 관리

사업장은 수원, 물 사용 및 방출을 기록하고, 그 특성을 파악하여 모니터링하는 수자원 관리 프로그램을 이행하고 물을 보존할 기회를 모색하며, 오염 경로를 통제해야 합니다. 사업장은 불법 배출물 및 유출물이 우수 배수관, 공설 급수 또는 공공 수역에 유입되지 않도록 해야 합니다. 모든 폐수는 방출하거나 폐기하기 전에 그 특성을 파악하여 모니터링, 관리하고 반드시 요건에 따라 처리해야 합니다. 폐수 처리 및 오염 물질 차단/방지 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링하여 최적의 성능을 유지하고 규제를 준수해야 합니다.

C8) 에너지 소비와 온실가스 배출

사업장은 전사 차원의 절대적인 온실가스 감축 목표를 수립하고 보고해야 합니다. 에너지 소비량과 Scope 1, 2 및 Scope 3 중 주요 온실가스 배출량을 산정 및 기록하고 공개적으로 보고해야 합니다. 또한 에너지 효율을 높이는 동시에 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 효과적인 방법을 찾아야 합니다.

C9) 생물다양성

사업장은 생물다양성이 건강한 생태계와 지속가능한 사업 활동의 기반임을 인식하고, 사업 활동이 생물다양성에 미치는 부정적 영향을 최소화하고 나아가 긍정적 영향에 기여하기 위해 노력해야 합니다. 또한 산림벌채가 기후변화에 중대한 영향을 미치는 문제임을 인식하고, 이를 줄이기 위한 국제적 노력에 동참하며, 중요 생물다양성 지역 및 고보존가치 산림에 대한 개발을 회피하고 불법적인 산림 벌채를 하지 않도록 노력해야 합니다.

D. 윤리

사업장은 사회적 책임을 다하고 성공적으로 사업을 영위하기 위해 모든 사업적인 측면에서 항상 윤리적이어야 하며, 다음과 같은 최고 수준의 윤리 기준을 준수해야 합니다.

D1) 사업 청렴성(정도경영 준수)

모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 사업장은 LG디스플레이의 정도경영 방침에 따라 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 적용하여야 합니다.

D2) 부당 이익 금지

뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 여기에는 사업권을 획득 또는 보유, 특정인에게 사업권을 부여하거나 부당 이익을 얻으려는 목적으로 직간접적으로 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 것이 포함됩니다. 반부패 법령을 준수하기 위해 감시, 기록 관리 및 집행 절차를 실행해야 합니다.

D3) 정보 공개

모든 업무 거래를 투명하게 실행하고 이를 참여 기업의 장부와 기록에 정확히 반영해야 합니다. 참여 기업의 노동, 안전 보건, 환경관리 실태, 사업 활동, 구조, 재무 현황 및 성과에 관한 정보를 관련 규정 및 지배적인 업계 기준에 따라 공개해야 합니다. 공급망 내 관련 분야의 실태 및 관행에 대한 기록의 위조나 허위 진술은 용납되지 않습니다.

D4) 지식재산권 보호

사업장은 지적 재산권을 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 존중하는 방식으로 행해져야 하며, LG디스플레이와 고객 및 공급업체의 정보는 안전하게 보호되어야 합니다.

D5) 공정거래, 광고 및 경쟁

사업장은 광고 및 경쟁에 관한 규제와 공정거래 기준을 준수해야 합니다.

D6) 신원 보호와 보복 금지

사업장은 사업장은 법으로 금지되지 않는 한, 공급업체 및 직원 내부 고발자의 기밀성, 익명성 및 신원 보호 프로그램을 유지해야 합니다. 또한, 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 절차를 알리고 유지해야 합니다.

D7) 책임 있는 광물 조달

사업장은 자사가 제조하는 제품에 포함된 탄탈륨(Tantalum), 주석(Tin), 텅스텐(Tungsten), 금(Gold) 및 코발트(Cobalt)의 원산지 및 공급망 유통·관리 경로(Chain of Custody)에 관한 정책을 수립하고 실사를 수행해야 합니다. 이를 통해 해당 광물이 OECD 「분쟁지역 및 고위험지역 광물의 책임 있는 공급망을 위한 실사지침」 또는 이에 상응하는 공인된 실사 체계에 부합하는 방식으로 조달되고 있음을 합리적으로 확인해야 합니다.

D8) 개인정보 보호

사업장은 공급업체, 고객, 소비자 및 임직원을 포함하여 사업 관계를 맺고 있는 모든 사람의 개인정보에 대한 합리적인 프라이버시 기대를 보호할 것을 약속해야 합니다. 기업은 개인정보를 수집, 저장, 처리, 전송 및 공유할 때 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법률과 규제 요건을 준수해야 합니다.

E. 경영시스템

사업장은 본 규범의 내용을 포괄하는 범위의 경영시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 해당 경영시스템은 기업활동 및 제품 관련 법규 및 고객 요건을 준수하고, 본 규범을 준수하는 것은 물론, 본 규범과 관련된 운영 리스크를 파악하고 완화할 수 있도록 수립, 유지 및 개선해야 합니다. 경영시스템은 A) 노동·인권 B) 보건·안전 C) 환경 D) 윤리와 관련된

내용들을 포함해야 합니다. *각 분야 A) 노동·인권 B) 보건·안전 C) 환경 D) 윤리에 대한 유효한 인증서를 구비하고 있는 경우, 해당 영역의 경영시스템 점검을 생략할 수 있습니다.

E1) 기업의 준수 의지 표명

사업장은 인권, 보건·안전, 환경 및 윤리에 관한 방침을 수립해야 하며, 해당 방침에는 실사(Due Diligence) 및 지속적 개선에 대한 기업의 의지를 명시하고 경영진의 승인을 받아야 합니다. 해당 방침은 대외적으로 공개되어야 하며, 근로자가 이해할 수 있는 언어로 접근 가능한 채널을 통해 근로자에게 전달되어야 합니다.

E2) 경영진의 의무와 책임

사업장은 경영시스템 또는 관련 프로그램 이행에 책임을 갖는 회사의 고위 경영진 및 대표를 명시해야 합니다. 경영진은 현황을 정기적으로 검토해야 합니다. 또한 기업의 사회적 책임 및 지속가능경영 관련 책임과 권한을 지닌 대표를 선임해야 합니다.

E3) 법규와 고객 요건 대응

사업장은 본 규범의 요건을 포함하여 관련 법률, 규정 및 고객의 요구 사항을 파악, 모니터링, 이해하는 절차를 채택하거나 확립해야 합니다.

E4) 리스크 평가와 관리

사업장은 운영상의 심각한 인권 및 환경 영향 리스크를 포함하여 법률 준수, 환경, 보건·안전, 노동·인권 관행 및 윤리적 리스크를 식별하는 프로세스를 채택하거나 수립해야 합니다. 또한 파악된 위험을 통제하고 규정 준수를 보장하기 위해 각 위험의 상대적 중요성과 적절한 절차적 및 물리적 통제 구현을 결정해야 합니다.

E5) 개선 목표

사업장은 사회적, 환경적 및 안전/보건 성과를 개선하기 위해 성과목표, 목표치 및 실행 계획을 문서화하고, 목표 대비 성과를 주기적으로 평가해야 합니다.

E6) 교육

사업장은 방침, 절차, 개선 목표를 실행하는 동시에 관련 법규를 준수하기 위해 관리자와 근로자를 대상으로 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

E7) 의사소통

사업장은 방침, 관행, 기대사항 및 성과에 대한 명확하고 정확한 정보를 근로자, 협력사 및 고객에게 전달하는 절차를 수립해야 합니다.

E8) 임직원 참여

사업장은 효과적인 고충처리 시스템을 포함하여 본 규범과 관련된 근로자, 근로자 대표 및 기타 이해관계자의 이해도를 평가하고 의견을 취합하여 지속적인 개선을 이끌 수 있도록 양방향 소통 및 참여 프로세스를 구축해야 합니다. 근로자들에게 고충과 피드백을 보복 또는 위협의 두려움 없이 제기할 수 있는 안전한 환경을 제공해야 합니다.

E9) 평가

사업장은 본 규범 및 관련 법규와 고객 요건 준수 여부를 주기적으로 자체 평가해야 합니다. 또한 고객의 요청에 따라 제3자 평가가 진행될 수 있도록 허용해야 합니다.

E10) 개선 조치

대내외평가 및 점검, 조사 및 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정조치 하기 위한 프로세스를 수립해야 합니다.

E11) 문서와 기록

사업장은 사업장은 법규 준수 및 회사 요구사항에 대한 적합성을 보장하기 위해 문서와 기록을 작성하고 유지해야 하며, 개인정보 보호를 위해 적절한 기밀성을 유지해야 합니다.

E12) 공급망 책임

사업장은 본 규범의 요건을 하위 협력사에 전달하고 준수여부를 감시하는 절차를 수립해야 합니다. 또한 고객 요청에 따라 협력사에 대해 제3자 평가를 진행할 수 있도록 허용해야 합니다.

참고 문헌

- Responsible Business Alliance (Code of Conduct V8.0)
(<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)
- 법제처
(www.law.go.kr)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
(www.oecd.org)
- NY Supplier Responsibility Code and Standard V5.0
(<https://www.apple.com/supplier-responsibility>)
(<https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility>)
- UN Global Compact's 10 Principles

개정관리표

Version	0.0	2018 년 1 월 1 일	최초 제정
	0.1	2018 년 10 월 31 일	일부 개정
	1.0	2020 년 11 월 30 일	일부 개정
	2.0	2021 년 7 월 7 일	일부 개정
	3.0	2022 년 6 월 29 일	일부 개정
	4.0	2023 년 12 월 11 일	일부 개정
	5.0	2026 년 09 월 11 일	일부 개정

본 가이드라인 사용시 최신의 수정사항이 반영된 개정판인지의 여부를 확인하시기 바랍니다.

추가적으로 본 가이드라인 사용 시
오류, 누락 혹은 불명확한 사항에 대한 문의 또는 피드백이 있는 경우에도
아래 이메일로 문의해 주시기 바랍니다.
문의처 : LG 디스플레이 ESG 실사/평가팀 (hahasusu@lgdisplay.com)



Copyright © 2026 LG Display Co., Ltd. All rights reserved.