Bộ Quy tắc Ứng xử Chuỗi cung ứng ESG của LG Display

(Phiên bản 5.0)

Bộ Quy tắc Ứng xử Chuỗi cung ứng ESG của LG Display

Bộ Quy tắc Ứng xử Chuỗi cung ứng ESG của LG Display (sau đây gọi là "Bộ Quy tắc") được ban hành nhằm bảo đảm rằng tất cả các cơ sở kinh doanh trong nước và ở nước ngoài của LG Display và các công ty đối tác có liên quan đến việc sản xuất sản phẩm của LG Display (sau đây gọi là "Cơ sở kinh doanh") xây dựng môi trường làm việc an toàn, tôn trọng người lao động chính thức, lao động tạm thời và lao động phái cử (sau đây gọi là "Người lao động"), đồng thời vận hành doanh nghiệp một cách thân thiện với môi trường và có đạo đức.

Cơ sở kinh doanh là tất cả các loại hình tổ chức, bao gồm cả LG Display, cung cấp hàng hóa và dịch vụ như nguyên vật liệu, vật liệu đóng gói, nhân lực, logistics, v.v. cho LG Display. Bộ Quy tắc này phải được tuân thủ không chỉ bởi LG Display và các công ty đối tác mà còn bởi tất cả các công ty cung cấp nguyên vật liệu, vật tư phụ, vật liệu đóng gói, v.v. cho các công ty đối tác.

LG Display có thể thay đổi Bộ Quy tắc này khi cần thiết, và LG Display (và/hoặc đơn vị đánh giá bên ngoài) có thể đến Cơ sở kinh doanh để đánh giá việc tuân thủ Bộ Quy tắc này và yêu cầu cải tiến.

Bộ Quy tắc này gồm năm lĩnh vực. Bộ Quy tắc đưa ra các tiêu chuẩn về A. Lao động và Nhân quyền, B. Sức khỏe và An toàn, C. Môi trường và D. Đạo đức; phần E. Hệ thống quản lý giải thích các yếu tố cần thiết để tuân thủ các quy tắc nêu trên.

Mỗi Cơ sở kinh doanh phải thực hiện các nội dung đã được quy định và việc thực hiện đó phải có thể xác nhận được thông qua hồ sơ và tài liệu. Ngoài ra, người quản lý và người lao động phải có khả năng giải thích rõ ràng các nội dung này.

Bộ Quy tắc này phản ánh không chỉ pháp luật trong nước mà còn các tiêu chuẩn quốc tế như Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia, Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc (UN Global Compact). Trường hợp có xung đột giữa Bộ Quy tắc này và pháp luật địa phương, tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn sẽ được ưu tiên áp dụng.

Ngoài ra, LG Display vận hành và duy trì Tiêu chuẩn Chuỗi cung ứng ESG của LG Display (LG Display ESG Supplychain Standard), trong đó quy định các yêu cầu chi tiết đối với Bộ Quy tắc này.

A. Lao động và Nhân quyền

Cơ sở kinh doanh cam kết bảo vệ nhân quyền của người lao động và đối xử với người lao động một cách tôn trọng, bảo đảm phẩm giá theo những chuẩn mực đã được cộng đồng quốc tế thừa nhận. Điều này áp dụng cho mọi hình thức lao động, bao gồm lao động tạm thời, lao động di cư, lao động là học sinh/sinh viên, lao động theo hợp đồng, lao động tuyển dụng trực tiếp, v.v.

A1) Cấm lao động cưỡng bức

Không cho phép bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở lao động cưỡng bức, lao động gán nợ (lao động để trả nợ) hoặc lao động bị ràng buộc bởi khế ước, lao động không tự nguyện hoặc lao động tù nhân mang tính bóc lột, chế độ nô lệ và mua bán người. Điều này bao gồm việc vận chuyển, chứa chấp, tuyển mộ, chuyển giao hoặc tiếp nhận người bằng cách đe dọa, sử dụng vũ lực, cưỡng ép, bắt cóc hoặc lừa đảo nhằm có được lao động hoặc dịch vụ. Không được hạn chế một cách bất hợp lý việc ra vào các cơ sở do doanh nghiệp cung cấp, bao gồm ký túc xá hoặc nơi ở của người lao động, cũng như không được hạn chế một cách bất hợp lý quyền tự do đi lại của người lao động bên trong cơ sở. Là một phần của quy trình tuyển dụng, phải cung cấp cho tất cả người lao động hợp đồng lao động bằng văn bản có ghi rõ các điều kiện lao động, được soạn bằng tiếng mẹ đẻ của người lao động hoặc bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được. Người lao động di cư nước ngoài phải nhận được hợp đồng lao động bằng văn bản trước khi rời khỏi quốc gia xuất xứ, và hợp đồng này phải bao gồm các điều khoản và điều kiện lao động. Ngoài ra, không được phép thay thế hoặc thay đổi hợp đồng lao động khi người lao động nhập cảnh vào quốc gia tiếp nhận, trừ trường hợp việc thay đổi nhằm tuân thủ pháp luật địa phương và đưa ra các điều khoản tương đương hoặc tốt hơn so với điều khoản ban đầu. Mọi công việc phải mang tính tự nguyện; người lao động có thể nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ lúc nào mà không bị bất lợi nếu đã thông báo trước một cách hợp lý theo hợp đồng lao động, và điều này phải được ghi rõ trong hợp đồng lao động. Cơ sở kinh doanh phải lưu giữ hồ sơ của tất cả người lao động nghỉ việc trong thời hạn theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động, đơn vị môi giới lao động và đơn vị môi giới cấp dưới không được giữ, tiêu hủy, che giấu hoặc tịch thu các giấy tờ tùy thân hoặc giấy tờ xuất nhập cảnh như giấy tờ tùy thân do cơ quan nhà nước cấp, hộ chiếu hoặc giấy phép lao động. Người sử dụng lao động chỉ được giữ giấy tờ khi cần thiết để tuân thủ pháp luật địa phương. Trong trường hợp này, không được từ chối quyền tiếp cận giấy tờ của người lao động vào bất kỳ thời điểm nào. Không được yêu cầu người lao động trả phí tuyển dụng hoặc các khoản phí khác liên quan đến việc làm cho đơn vị môi giới lao động hoặc đơn vị môi giới cấp dưới của người sử dụng lao động. Nếu phát hiện người lao động đã trả các khoản phí đó, các khoản phí này phải được hoàn trả cho người lao động.

A2) Lao động chưa thành niên

Cơ sở kinh doanh không được sử dụng lao động trẻ em ở bất kỳ công đoạn sản xuất nào, tức là người có độ tuổi thấp hơn 1) 16 tuổi, 2) độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc 3) độ tuổi lao động tối thiểu theo luật định (áp dụng mức cao nhất). Phải thực hiện quy trình phù hợp để xác minh tuổi của người lao động. Cần sử dụng các chương trình học nghề/thực tập hợp pháp tại nơi làm việc phục vụ mục đích giáo dục. Người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi không được bố trí làm công việc nguy hiểm, làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm. Cơ sở kinh doanh phải bảo đảm việc quản lý lao động là học sinh/sinh viên được thực hiện phù hợp thông qua cá

c nỗ lực như quản lý hồ sơ học sinh/sinh viên, thẩm định kỹ lưỡng các cơ sở giáo dục và bảo vệ quyền con người của lao động là học sinh/sinh viên theo quy định của pháp luật liên quan, đồng thời phải cung cấp sự hỗ trợ và đào tạo cần thiết cho tất cả lao động là học sinh/sinh viên. Trường hợp pháp luật địa phương không có quy định, mức lương của lao động là học sinh/sinh viên, thực tập sinh và người học nghề tối thiểu phải bằng mức lương của nhân viên mới khác thực hiện công việc tương tự. Khi phát hiện lao động trẻ em, phải thực hiện các biện pháp hỗ trợ và khắc phục. Do việc áp dụng các biện pháp bảo vệ đối với lao động chưa thành niên (cấm làm thêm giờ, v.v.) trên thực tế gặp nhiều khó khăn, khuyến nghị cân nhắc thận trọng khi quyết định tuyển dụng lao động chưa thành niên. Nếu buộc phải tuyển dụng lao động chưa thành niên, phải tuân thủ nghiêm ngặt quy trình bảo vệ lao động chưa thành niên.

A3) Thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc mỗi tuần, bao gồm cả thời giờ làm thêm, không được vượt quá 60 giờ hoặc thời giờ làm việc theo luật định, trừ trường hợp khẩn cấp hoặc tình huống đặc biệt. Ngoài ra, Cơ sở kinh doanh phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ ít nhất một ngày trong mỗi bảy ngày. Cơ sở kinh doanh phải tuân thủ tất cả các quy định pháp luật liên quan đến thời giờ làm việc và ngày nghỉ, và mọi hoạt động làm thêm giờ đều phải trên cơ sở tự nguyện.

A4) Tiền lương và phúc lợi

Cơ sở kinh doanh phải tuân thủ tất cả các quy định pháp luật về tiền lương, bao gồm các quy định về lương tối thiểu, tiền lương làm thêm giờ và các khoản phụ cấp theo luật định của địa phương, và phải cung cấp các phúc lợi bắt buộc theo quy định pháp luật địa phương hoặc hợp đồng lao động. Tất cả người lao động phải được trả lương như nhau cho công việc và trình độ như nhau. Không được khấu trừ tiền lương như một biện pháp kỷ luật. Mỗi kỳ trả lương, phải cung cấp kịp thời cho người lao động bảng kê lương dễ hiểu để người lao động có thể xác nhận rằng thù lao cho công việc đã được trả chính xác. Khi sử dụng lao động tạm thời, lao động phái cử và lao động thuê ngoài, phải tuân thủ các quy định pháp luật liên quan của địa phương.

A5) Cấm phân biệt đối xử/quấy rối/đối xử vô nhân đạo

Cơ sở kinh doanh phải nỗ lực hết sức để xóa bỏ hành vi ngược đãi tại nơi làm việc; không được có bất kỳ sự đối xử khắc nghiệt hoặc vô nhân đạo nào đối với người lao động, bao gồm bạo lực, bạo lực trên cơ sở giới, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, trừng phạt thân thể, cưỡng ép về tinh thần hoặc thể chất, bắt nạt tập thể, làm nhục công khai hoặc lăng mạ bằng lời nói, và cũng không được có nguy cơ bị đối xử như vậy. Trong tuyển dụng và các thực tiễn sử dụng lao động như tiền lương, thăng tiến, khen thưởng và cơ hội đào tạo, Cơ sở kinh doanh không được lấy chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, xu hướng tính dục, bản dạng giới hoặc thể hiện giới, dân tộc/quốc gia xuất xứ, tình trạng khuyết tật, tình trạng mang thai, tôn giáo, khuynh hướng chính trị, tư cách thành viên công đoàn, tình trạng đã thực hiện nghĩa vụ quân sự, thông tin di truyền được bảo vệ, tình trạng hôn nhân và các lý do khác được pháp luật liên quan bảo vệ làm căn cứ để phân biệt đối xử hoặc quấy rối. Cơ sở kinh doanh phải quy định rõ ràng chính sách và thủ tục kỷ luật có thể được áp dụng khi vi phạm các yêu cầu này và thông báo cho người lao động. Ngoài ra, Cơ sở kinh doanh phải cung cấp các điều kiện hỗ trợ hợp lý cho hoạt động tôn giáo và người lao động khuyết tật. Không được yêu cầu người lao động hoặc ứng viên thực hiện các xét nghiệm y tế, bao gồm xét nghiệm mang thai hoặc kiểm tra trinh tiết, hoặc khám sức khỏe có thể được sử dụng làm căn cứ phân biệt đối xử.

A6) Tự do đoàn thể

Cơ sở kinh doanh phải tôn trọng quyền của người lao động, theo quy định pháp luật địa phương, được thành lập và gia nhập công đoàn, thực hiện quyền thương lượng tập thể, và tự do liên kết với những người lao động khác nhằm ký kết thỏa ước lao động tập thể và tham gia hội họp/biểu tình ôn hòa, đồng thời phải tôn trọng quyền của người lao động được tham gia hoặc không tham gia các hoạt động đó. Trường hợp quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể bị hạn chế bởi pháp luật liên quan, người lao động có thể lựa chọn và tham gia các hình thức tổ chức đại diện người lao động hợp pháp thay thế. Người lao động hoặc người đại diện của họ phải có thể trao đổi công khai với ban lãnh đạo, chia sẻ ý kiến và mối quan ngại về điều kiện làm việc và thực tiễn quản lý mà không phải lo sợ bị phân biệt đối xử, trả thù, đe dọa hoặc quấy rối.

B. Sức khỏe và An toàn

Cơ sở kinh doanh phải xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và hệ thống quản lý sức khỏe và an toàn nhằm giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh tật liên quan đến công việc, nâng cao chất lượng sản phẩm/dịch vụ, giảm thiểu gián đoạn sản xuất, duy trì đội ngũ người lao động và nâng cao tinh thần làm việc. Ngoài ra, trong việc xác định và giải quyết các vấn đề sức khỏe và an toàn của Cơ sở kinh doanh, việc liên tục lắng nghe ý kiến và đào tạo người lao động là điều bắt buộc, và phải bảo đảm cho người lao động quyền từ chối công việc nguy hiểm và báo cáo về môi trường làm việc không an toàn.

B1) An toàn và vệ sinh lao động

Phải xác định và đánh giá các tình huống người lao động có thể tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm tiềm ẩn về an toàn (ví dụ: các mối nguy về hóa chất, điện giật và các nguồn năng lượng khác, cháy/nổ, phương tiện vận chuyển, té ngã, v.v.), và giảm thiểu bằng cách áp dụng thứ bậc ưu tiên của các biện pháp kiểm soát (loại bỏ yếu tố nguy hiểm, thay thế quy trình/vật liệu, kiểm soát kỹ thuật, quản lý và kiểm soát quy trình). Trường hợp không thể kiểm soát thỏa đáng các yếu tố nguy hại bằng các biện pháp này, phải cung cấp cho người lao động phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp, được bảo dưỡng tốt, đồng thời đào tạo để người lao động có thể ứng phóphù hợp với các yếu tố nguy hiểm đó. Phải thực hiện các biện pháp hợp lý để đưa lao động nữ đang mang thai/đang nuôi con bằng sữa mẹ ra khỏi môi trường làm việc nguy hiểm, loại bỏ hoặc giảm thiểu các yếu tố rủi ro về sức khỏe/an toàn, và cung cấp các điều kiện hỗ trợ phù hợp. Người lao động có quyền từ chối công việc nguy hiểm và báo cáo về điều kiện làm việc độc hại.

B2) Ứng phó tình huống khẩn cấp

Cơ sở kinh doanh phải xác định và đánh giá trước các tình huống và sự kiện khẩn cấp, đồng thời giảm thiểu thiệt hại bằng cách áp dụng kế hoạch và quy trình ứng phó khẩn cấp, bao gồm báo cáo tình huống khẩn cấp, thông báo cho nhân viên, quy trình sơ tán, đào tạo và diễn tập. Diễn tập sơ tán khẩn cấp phải được thực hiện tối thiểu 2 lần mỗi năm hoặc theo yêu cầu của pháp luật, tùy theo tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn. Ngoài ra, kế hoạch ứng phó khẩn cấp phải bao gồm thiết bị phát hiện và chữa cháy phù hợp, lối thoát hiểm rõ ràng và không có vật cản, phương tiện thoát hiểm phù hợp, thông tin liên lạc của lực lượng ứng phó khẩn cấp và kế hoạch khắc phục. Các kế hoạch và quy trình phải tập trung vào việc giảm thiểu thiệt hại về tính mạng, môi trường và tài sản.

B3) Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp

Cơ sở kinh doanh phải có quy trình và hệ thống để phòng ngừa, quản lý, theo dõi và báo cáo tai nạn lao động v à bệnh nghề nghiệp. Phải khuyến khích người lao động báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sự cố suý t xảy ra (near-miss), phân loại và ghi chép các trường hợp, sau đó cung cấp điều trị y tế cần thiết. Phải thực hiệ n hành động khắc phục để loại bỏ nguyên nhân và hỗ trợ người lao động quay trở lại làm việc. Cơ sở kinh doanh phải cho phép người lao động tự rời khỏi nơi có nguy hiểm sắp xảy ra, và người lao động đã sơ tán phải báo cá o ngay việc sơ tán cho người quản lý/giám sát hoặc trưởng bộ phận. Phải cho phép người lao động không quay lại làm việc cho đến khi tình huống nguy hiểm được giải quyết mà không phải lo sợ bị trả thù. Ngoài ra, phải xây dựng và thực hiện chương trình áp dụng các biện pháp hợp lý để chuẩn bị, phòng ngừa và ứng phó với khả năn g lây lan bệnh truyền nhiễm đối với người lao động.

B4) An toàn vệ sinh lao động

Cơ sở kinh doanh phải xác định, đánh giá và kiểm soát mức độ tiếp xúc của người lao động với các tác nhân hó a học, sinh học và vật lý theo thứ bậc ưu tiên của các biện pháp kiểm soát (loại bỏ yếu tố nguy hiểm, thay thế q uy trình/vật liệu, kiểm soát kỹ thuật, quản lý và kiểm soát quy trình). Trường hợp không thể kiểm soát thỏa đán g mối nguy bằng các biện pháp này, phải cung cấp miễn phí cho người lao động phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp, được bảo dưỡng tốt, và từng người lao động phải sử dụng các phương tiện đó. Cơ sở kinh doanh phải cun g cấp cho người lao động môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, được duy trì thông qua việc giám sát liên tục và có hệ thống đối với sức khỏe người lao động và môi trường làm việc. Cơ sở kinh doanh phải thực hiện gi ám sát sức khỏe nghề nghiệp để định kỳ đánh giá xem sức khỏe người lao động có bị tổn hại do phơi nhiễm ng hề nghiệp hay không. Chương trình bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp phải được thực hiện liên tục và bao gồm tài li ệu đào tạo về các rủi ro liên quan đến việc tiếp xúc với các mối nguy tại nơi làm việc.

B5) Công việc nặng nhọc về thể chất

Cơ sở kinh doanh phải xác định, đánh giá và kiểm soát các công việc gây gánh nặng thể chất quá mức cho ngườ i lao động như nâng hoặc vận chuyển vật liệu thủ công, xử lý vật nặng, đứng trong thời gian dài, công việc lắp r áp có tính lặp lại cao hoặc tiêu hao nhiều sức lực, v.v.

B6) Thiết bị bảo vệ an toàn máy móc

Cơ sở kinh doanh phải thực hiện đánh giá an toàn đối với thiết bị sản xuất và các loại máy móc khác. Khi sử dụn g máy móc nguy hiểm có thể gây thương tích cho người lao động, phải trang bị các thiết bị bảo vệ vật lý, thiết bị khóa liên động an toàn (Interlock), rào chắn bảo vệ, v.v. và bảo dưỡng các thiết bị đó một cách thích hợp.

B7) Vệ sinh, thực phẩm và nhà ở

Cơ sở kinh doanh phải cung cấp cho người lao động nhà vệ sinh sạch sẽ, nước uống, khu vực chế biến/bảo quản thực phẩm và nơi ăn uống hợp vệ sinh. Ký túc xá nhân viên do Cơ sở kinh doanh hoặc bên thứ ba thay mặt Cơ sở kinh doanh (đơn vị cung ứng lao động, v.v.) cung cấp phải sạch sẽ và an toàn, đồng thời phải có lối thoát hiể m phù hợp, nước nóng, ánh sáng đầy đủ, hệ thống sưởi và thông gió, tủ đựng đồ có khóa riêng để cất giữ đồ dù ng cá nhân và vật có giá trị, đồng thời có không gian riêng hợp lý có cơ chế kiểm soát ra vào.

B8) Đào tạo về an toàn và sức khỏe

Cơ sở kinh doanh phải tổ chức đào tạo về an toàn và sức khỏe cho người lao động bằng ngôn ngữ mà người la o động hiểu được, đối với tất cả các mối nguy đã được xác định tại nơi làm việc như mối nguy cơ khí, điện, hóa c hất, cháy nổ và vật lý. Thông tin liên quan đến an toàn và sức khỏe trong Cơ sở kinh doanh phải được niêm yết ở nơi dễ nhìn thấy và người lao động có thể tiếp cận. Thông tin và đào tạo về sức khỏe, trong trường hợp áp dụ ng, phải bao gồm nội dung về các rủi ro đặc thù theo nhóm nhân khẩu học liên quan như giới tính, độ tuổi, v.v. P hải tổ chức đào tạo cho tất cả người lao động trước khi bắt đầu công việc và định kỳ sau đó. Người lao động ph ải được khuyến khích nêu lên các vấn đề về sức khỏe và an toàn mà không bị trả thù trả đũa.

C. Môi trường

Cơ sở kinh doanh phải nhận thức rằng việc thực hiện trách nhiệm đối với môi trường là yếu tố thiết yếu để sản xuất ra sản phẩm đẳng cấp thế giới, và phải nỗ lực giảm thiểu các tác động tiêu cực đến cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên trong quá trình sản xuất của mình, đồng thời bảo vệ sức khỏe và an toàn của cộng đ ồng.

C1) Giấy phép và báo cáo về môi trường

Cơ sở kinh doanh phải có được và duy trì tất cả các giấy phép và đăng ký cần thiết liên quan đến môi trường, đ ồng thời liên tục cập nhật những sửa đổi mới nhất. Ngoài ra, phải tuân thủ các yêu cầu về vận hành và báo cáo cần thiết trong quá trình cấp phép.

C2) Phòng ngừa ô nhiễm và giảm thiểu sử dụng tài nguyên

Cơ sở kinh doanh phải nỗ lực giảm thiểu hoặc loại bỏ ngay tại nguồn việc phát thải, xả thải chất ô nhiễm và phá t sinh chất thải. Để làm được điều này, có thể áp dụng các phương pháp như lắp đặt thiết bị kiểm soát ô nhiễm, cải tiến quy trình sản xuất, bảo trì và vận hành cơ sở vật chất. Ngoài ra, phải tiết kiệm và quản lý hiệu quả việc s ử dụng tài nguyên thiên nhiên như nước, nhiên liệu hóa thạch, khoáng sản, lâm sản từ rừng tự nhiên, v.v. Để làm được điều này, có thể áp dụng các phương pháp như cải tiến quy trình sản xuất, bảo trì và vận hành cơ sở vật c hất, sử dụng vật liệu thay thế, tái sử dụng, tiết kiệm, tái chế, v.v.

C3) Hóa chất nguy hại

Cơ sở kinh doanh phải nhận diện và dán nhãn các hóa chất có khả năng gây ô nhiễm môi trường khi phát thải, c hất thải và các chất nguy hại khác gây ảnh hưởng đến con người và môi trường, đồng thời bảo đảm việc xử lý, v ận chuyển, lưu trữ, sử dụng, tái chế/tái sử dụng và thải bỏ các chất đó một cách an toàn. Cơ sở kinh doanh phải theo dõi và lập hồ sơ dữ liệu về chất thải nguy hại.

C4) Chất thải rắn

Cơ sở kinh doanh phải vận hành quy trình quản lý có hệ thống để nhận diện, quản lý, cắt giảm và xử lý hoặc tái

chế phù hợp chất thải rắn (chất thải không nguy hại). Ngoài ra, phải liên tục quản lý và lập hồ sơ dữ liệu liên qua n đến chất thải.

C5) Khí thải

Cơ sở kinh doanh phải xác định đặc tính, giám sát thường xuyên, kiểm soát và xử lý khi cần thiết đối với các hợ p chất hữu cơ dễ bay hơi (VOCs), sol khí (aerosols), chất ăn mòn, bụi, bụi hạt (bụi mịn, v.v.), các chất làm suy giả m tầng ô-dôn và sản phẩm phụ của quá trình đốt. Các chất làm suy giảm tầng ô-dôn phải được quản lý hiệu quả theo Nghị định thư Montreal và các quy định liên quan. Cơ sở kinh doanh phải định kỳ giám sát để bảo đảm hệ thống kiểm soát khí thải của mình vận hành tốt.

C6) Hạn chế vật liệu

Cơ sở kinh doanh phải tuân thủ tất cả các quy định pháp luật và yêu cầu của khách hàng về các chất bị cấm/hạ n chế trong sản phẩm và quy trình sản xuất, cũng như về việc ghi nhãn liên quan đến tái chế/thải bỏ.

C7) Quản lý tài nguyên nước và nước mưa

Cơ sở kinh doanh phải thực hiện chương trình quản lý tài nguyên nước nhằm ghi chép, xác định đặc tính và giá m sát nguồn nước, việc sử dụng và xả thải nước; tìm kiếm cơ hội tiết kiệm nước; và kiểm soát các con đường gâ y ô nhiễm. Cơ sở kinh doanh phải bảo đảm các chất xả thải trái phép và chất rò rỉ không xâm nhập vào hệ thốn g thoát nước mưa, hệ thống cấp nước công cộng hoặc các vùng nước công cộng. Tất cả nước thải phải được xá c định đặc tính, giám sát, kiểm soát và bắt buộc xử lý theo yêu cầu trước khi xả thải hoặc thải bỏ. Phải định kỳ g iám sát hiệu suất của hệ thống xử lý nước thải và hệ thống ngăn chặn/phòng ngừa chất ô nhiễm để duy trì hiệu suất tối ưu và tuân thủ quy định.

C8) Tiêu thụ năng lượng và phát thải khí nhà kính

Cơ sở kinh doanh phải thiết lập và báo cáo mục tiêu cắt giảm tuyệt đối phát thải khí nhà kính ở cấp độ toàn do anh nghiệp. Phải tính toán, ghi chép và công bố công khai mức tiêu thụ năng lượng và lượng phát thải khí nhà k ính Phạm vi 1 (Scope 1), Phạm vi 2 (Scope 2) và các hạng mục chính của Phạm vi 3 (Scope 3). Ngoài ra, phải tì m kiếm các phương pháp hiệu quả để nâng cao hiệu suất năng lượng, đồng thời giảm thiểu tiêu thụ năng lượng và phát thải khí nhà kính.

C9) Đa dạng sinh học

Cơ sở kinh doanh phải nhận thức rằng đa dạng sinh học là nền tảng của hệ sinh thái lành mạnh và hoạt động ki nh doanh bền vững, đồng thời nỗ lực giảm thiểu các tác động tiêu cực của hoạt động kinh doanh đến đa dạng s inh học và hơn nữa là đóng góp tạo ra tác động tích cực. Ngoài ra, Cơ sở kinh doanh phải nhận thức rằng phá r ừng là vấn đề có ảnh hưởng nghiêm trọng đến biến đổi khí hậu, tham gia vào các nỗ lực quốc tế nhằm giảm thiể u vấn đề này, tránh phát triển tại các khu vực có giá trị đa dạng sinh học quan trọng và các khu rừng có giá trị bảo tồn cao, và nỗ lực không thực hiện hành vi phá rừng trái phép.

D. Đạo đức

Cơ sở kinh doanh phải luôn tuân thủ đạo đức trong mọi khía cạnh kinh doanh để thực hiện trách nhiệm xã hội v à kinh doanh thành công, và phải tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức ở mức cao nhất như sau.

D1) Liêm chính trong kinh doanh (Tuân thủ Quản trị Jeong-do)

Trong mọi hoạt động kinh doanh phải tuân thủ tiêu chuẩn liêm chính ở mức cao nhất. Cơ sở kinh doanh phải áp dụng chính sách không khoan nhượng, nghiêm cấm mọi hình thức hối lộ, tham nhũng, tống tiền và biển thủ, th eo chính sách Quản trị Jeong-do (kinh doanh chính trực) của LG Display.

D2) Cấm lợi ích không chính đáng

Không được hứa hẹn, đề nghị, cho phép, đưa hoặc nhận hối lộ hay các phương tiện khác nhằm đạt được lợi ích không chính đáng hoặc không phù hợp. Điều này bao gồm việc hứa hẹn, đề nghị, cho phép, đưa và nhận tiền ho ặc vật có giá trị, một cách trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua bên thứ ba, nhằm mục đích giành được hoặc duy t rì cơ hội kinh doanh, trao cơ hội kinh doanh cho một người cụ thể hoặc đạt được lợi ích không chính đáng. Phải thực hiện các thủ tục giám sát, quản lý hồ sơ và thực thi để tuân thủ pháp luật về phòng, chống tham nhũng.

D3) Công bố thông tin

Cơ sở kinh doanh phải thực hiện mọi giao dịch kinh doanh một cách minh bạch và phản ánh chính xác vào sổ sá ch và hồ sơ. Ngoài ra, phải công bố thông tin về lao động, an toàn và sức khỏe, tình hình quản lý môi trường, ho ạt động kinh doanh, cơ cấu, tình hình tài chính và kết quả hoạt động theo các quy định liên quan và thông lệ ph ổ biến của ngành; việc giả mạo hồ sơ hoặc khai báo sai sự thật về tình hình và thực tiễn trong các lĩnh vực liên quan của chuỗi cung ứng là không thể chấp nhận.

D4) Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ

Cơ sở kinh doanh phải tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ. Việc chuyển giao công nghệ và bí quyết (know-how) phả i được thực hiện theo cách thức tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ, đồng thời thông tin của LG Display, khách hàn g và nhà cung cấp phải được bảo vệ an toàn.

D5) Kinh doanh công bằng, quảng cáo và cạnh tranh

Cơ sở kinh doanh phải tuân thủ các quy định về quảng cáo và cạnh tranh cũng như các tiêu chuẩn về kinh doan h công bằng.

D6) Bảo vệ danh tính và cấm trả thù

Trừ khi bị pháp luật cấm, Cơ sở kinh doanh phải duy trì chương trình bảo đảm tính bảo mật, ẩn danh và bảo vệ danh tính của người tố giác là nhà cung cấp và nhân viên. Ngoài ra, phải thông báo và duy trì quy trình để nhân viên có thể nêu lên các vấn đề mà không phải lo sợ bị trả thù trả đũa.

D7) Tìm nguồn cung ứng khoáng sản có trách nhiệm

Cơ sở kinh doanh phải thiết lập chính sách và thực hiện thẩm định (due diligence) về nguồn gốc xuất xứ và chu ỗi lưu ký (Chain of Custody) trong chuỗi cung ứng của tantali (Tantalum), thiếc (Tin), vonfram (Tungsten), vàng (Gold) và coban (Cobalt) có trong sản phẩm do mình sản xuất. Thông qua đó, Cơ sở kinh doanh phải xác nhận một cách hợp lý rằng các khoáng sản này được tìm nguồn cung ứng theo cách thức phù hợp với "Hướng dẫn T hẩm định của OECD về Chuỗi cung ứng có trách nhiệm đối với khoáng sản từ các khu vực bị ảnh hưởng bởi xun g đột và có rủi ro cao" hoặc một khung thẩm định tương đương đã được công nhận.

D8) Bảo vệ thông tin cá nhân

Cơ sở kinh doanh phải cam kết bảo vệ kỳ vọng hợp lý về quyền riêng tư đối với thông tin cá nhân của tất cả nh ững người có quan hệ kinh doanh, bao gồm nhà cung cấp, khách hàng, người tiêu dùng và cán bộ nhân viên. Ng oài ra, khi thu thập, lưu trữ, xử lý, truyền và chia sẻ thông tin cá nhân, phải tuân thủ các quy định pháp luật và y êu cầu quản lý liên quan đến bảo vệ thông tin cá nhân và bảo mật thông tin.

E. Hệ thống quản lý

Cơ sở kinh doanh phải áp dụng hoặc xây dựng hệ thống quản lý có phạm vi bao quát các nội dung của Bộ Quy t ắc này. Hệ thống quản lý đó phải được thiết lập, duy trì và cải tiến nhằm tuân thủ pháp luật và yêu cầu của khác h hàng liên quan đến hoạt động doanh nghiệp và sản phẩm, tuân thủ Bộ Quy tắc này, cũng như nhận diện và giả m thiểu các rủi ro vận hành liên quan đến Bộ Quy tắc này. Hệ thống quản lý phải bao gồm các nội dung liên qua n đến A) Lao động và Nhân quyền, B) Sức khỏe và An toàn, C) Môi trường, D) Đạo đức. Trường hợp có chứng n hận còn hiệu lực cho từng lĩnh vực A) Lao động và Nhân quyền, B) Sức khỏe và An toàn, C) Môi trường, D) Đạo đức, có thể bỏ qua việc kiểm tra hệ thống quản lý của lĩnh vực tương ứng.

E1) Cam kết của doanh nghiệp

Cơ sở kinh doanh phải xây dựng chính sách về nhân quyền, sức khỏe và an toàn, môi trường và đạo đức, trong đó nêu rõ cam kết của doanh nghiệp đối với việc thẩm định (Due Diligence) và cải tiến liên tục, và chính sách nà y phải được ban lãnh đạo phê duyệt. Chính sách phải được công bố ra bên ngoài và truyền đạt đến người lao độ ng bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được thông qua các kênh dễ tiếp cận.

E2) Nghĩa vụ và trách nhiệm của ban lãnh đạo

Cơ sở kinh doanh phải chỉ định rõ lãnh đạo cấp cao và người đại diện của công ty chịu trách nhiệm thực hiện hệ thống quản lý hoặc các chương trình liên quan. Ban lãnh đạo phải định kỳ xem xét tình hình thực hiện. Ngoài r a, phải bổ nhiệm người đại diện có trách nhiệm và thẩm quyền liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghi ệp và quản trị phát triển bền vững.

E3) Đáp ứng yêu cầu pháp luật và khách hàng

Cơ sở kinh doanh phải áp dụng hoặc thiết lập quy trình nhận diện, giám sát và hiểu rõ các luật, quy định liên qu an và yêu cầu của khách hàng, bao gồm cả các yêu cầu của Bộ Quy tắc này.

E4) Đánh giá và quản lý rủi ro

Cơ sở kinh doanh phải áp dụng hoặc thiết lập quy trình nhận diện các rủi ro về tuân thủ pháp luật, môi trường, sức khỏe và an toàn, thực tiễn lao động và nhân quyền, và đạo đức, bao gồm cả rủi ro về các tác động nghiêm t rọng đến nhân quyền và môi trường trong quá trình hoạt động. Ngoài ra, phải xác định mức độ quan trọng tươ ng đối của từng rủi ro và triển khai các biện pháp kiểm soát về thủ tục và vật lý phù hợp nhằm kiểm soát các rủ i ro đã được nhận diện và bảo đảm tuân thủ quy định.

E5) Mục tiêu cải tiến

Cơ sở kinh doanh phải lập thành văn bản các mục tiêu, chỉ tiêu và kế hoạch thực hiện nhằm cải thiện hiệu quả h oạt động về xã hội, môi trường và an toàn/sức khỏe, đồng thời định kỳ đánh giá kết quả đạt được so với mục ti êu.

E6) Đào tạo

Cơ sở kinh doanh phải triển khai các chương trình đào tạo cho người quản lý và người lao động nhằm thực hiện chính sách, quy trình và mục tiêu cải tiến, đồng thời tuân thủ các quy định pháp luật liên quan.

E7) Truyền thông

Cơ sở kinh doanh phải thiết lập quy trình truyền đạt thông tin rõ ràng và chính xác về chính sách, thực tiễn, kỳ vọng và kết quả hoạt động đến người lao động, công ty đối tác và khách hàng.

E8) Sự tham gia của người lao động

Cơ sở kinh doanh phải xây dựng quy trình trao đổi thông tin hai chiều và tham gia, bao gồm hệ thống giải quyế t khiếu nại hiệu quả, nhằm đánh giá mức độ hiểu biết và thu thập ý kiến của người lao động, người đại diện ngư ời lao động và các bên liên quan khác về các vấn đề liên quan đến Bộ Quy tắc này, từ đó thúc đẩy cải tiến liên tụ c. Phải tạo môi trường an toàn để người lao động có thể nêu khiếu nại và phản hồi mà không phải lo sợ bị trả t hù hoặc đe dọa.

E9) Đánh giá

Cơ sở kinh doanh phải định kỳ tự đánh giá việc tuân thủ Bộ Quy tắc này, pháp luật liên quan và yêu cầu của khá ch hàng. Ngoài ra, phải cho phép tiến hành đánh giá của bên thứ ba theo yêu cầu của khách hàng.

E10) Hành động khắc phục

Cơ sở kinh doanh phải thiết lập quy trình thực hiện kịp thời các hành động khắc phục đối với những điểm khôn g phù hợp được phát hiện thông qua đánh giá nội bộ và bên ngoài, kiểm tra, điều tra và xem xét.

E11) Tài liệu và hồ sơ

Cơ sở kinh doanh phải lập và lưu giữ tài liệu, hồ sơ nhằm bảo đảm tuân thủ pháp luật và sự phù hợp với các yêu cầu của công ty, đồng thời duy trì tính bảo mật thích hợp để bảo vệ thông tin cá nhân.

E12) Trách nhiệm trong chuỗi cung ứng

Cơ sở kinh doanh phải thiết lập quy trình truyền đạt các yêu cầu của Bộ Quy tắc này đến các nhà cung cấp cấp dưới và giám sát việc tuân thủ. Ngoài ra, phải cho phép tiến hành đánh giá của bên thứ ba đối với các công ty đ ối tác theo yêu cầu của khách hàng.

Tài liệu tham khảo

- Liên minh Doanh nghiệp có Trách nhiệm – Responsible Business Alliance (Bộ Quy tắc Ứng xử V8.0)

  (http://www.responsiblebusiness.org)

- Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế của ILO, Bộ Quy tắc Thực hành về An toàn và Sức khỏe của ILO

  (http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm)

- ISO 14001
  (www.iso.org)

- ISO 45001
  (www.iso.org)

- Hướng dẫn Thẩm định của OECD
  (www.oecd.org)

- Bộ Pháp chế Hàn Quốc (Ministry of Government Legislation)
  (www.law.go.kr)

- Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia
  (www.oecd.org)

- NY Supplier Responsibility Code and Standard V5.0
  (https://www.apple.com/supplier-responsibility)
  (https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility)

- 10 Nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc (UN Global Compact)

LG Display

Bảng quản lý sửa đổi

Phiên bản	0.0	01/01/2018	Ban hành lần đầu
	0.1	31/10/2018	Sửa đổi một phần
	1.0	30/11/2020	Sửa đổi một phần
	2.0	07/07/2021	Sửa đổi một phần
	3.0	29/06/2022	Sửa đổi một phần
	4.0	11/12/2023	Sửa đổi một phần
	5.0	11/09/2026	Sửa đổi một phần

Khi sử dụng hướng dẫn này, vui lòng kiểm tra xem tài liệu có phải là bản sửa đổi phản ánh các thay đổi mới nhất hay không.

Ngoài ra, khi sử dụng hướng dẫn này,
nếu có thắc mắc hoặc góp ý về lỗi, thiếu sót hay nội dung chưa rõ ràng,
vui lòng liên hệ qua địa chỉ email dưới đây.
Đầu mối liên hệ: LG Display ESG Due Diligence/Assessment Team (hahasusu@lgdisplay.com)

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