

立讯精密关于保护劳工人权的声明

1 坚定保护劳工的基本人权

立讯精密立志以科技连接未来，以共享造福未来，致力于成为一家有温度、负责任的企业，推进全社会的可持续发展。对人的关爱则是立讯精密价值共创、成果共享链条中的重要一环。

我们始终坚信，人是企业的宝贵财富和重要资源。因此，我们尊重和保护集团价值链上所有人的合法权益，这意味着我们不仅为海内外全体员工提供体面工作与生活的机会，也全力杜绝运营活动可能涉及的权益侵害，让人人享有公平对待，人人享有尊重关怀。

我们的基本方针：



2 坚持高标准执行国际公认的人权公约

为了确保在所有运营所在地都负责任地开展经营活动，不发生侵害或违反劳工人权的行

为，立讯精密遵循并响应国际公认的多项人权公约，严格开展管理与监察。

我们承诺遵循并高标准执行以下原则：

- 联合国《世界人权宣言》(United Nations *Universal Declaration of Human Rights*)
- 《国际劳工组织核心公约》(*Core Conventions of the International Labor Organization*)
- 《联合国工商企业与人权指导原则》(*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*)
- 全球苏利文原则 (Global Sullivan Principles)
- 社会道德责任标准 (Social Accountability 8000 International Standard)
- 《责任商业联盟行为准则》(*Responsible Business Alliance Code of Conduct*)
- 海内外运营所在地适用的法律法规

3 最高管理者深度参与劳工人权保护

立讯精密对劳工人权保护议题的关注由来已久，对劳工人权的管理已深植于集团社会责任管理体系以及 ESG 管理体系中。集团董事长兼总经理任体系最高管理者，直接负责战略的决策，并监督相关工作和目标的进展，对管理体系的有效性负主要责任，确保有充足的资源支持体系运行，并统筹实施管理体系的检讨和持续更新。

我们以戒慎的态度，持续、系统性地开展劳工人权保障工作，确保对于劳工人权相关的风险识别、干预、监察改进形成良性的循环，不留死角。

风险识别

- 遵照国际人权公约以及运营地法律法规，识别各运营所在地劳工人权风险议题
- 识别供应链各利益相关方面临的劳工人权风险议题



管理举措

- 制定禁止强迫劳动、禁止雇佣童工、保障员工自由择业、保障合理工作时长和加班补偿、保障结社自由和集体协商、禁止歧视和骚扰等管理制度
- 对员工进行工作场所权益培训教育
- 将劳工人权相关要求纳入供应商行为准则，要求供应商遵守

持续改进

- 开展员工满意度与敬业度调查，持续优化劳工人权保障体系

监督检查

- 建立完善员工沟通与申诉机制，保护员工隐私，确保员工不会因此受到报复与区别对待
- 设立专案解决员工反馈的问题

4 关注全价值链劳工人权议题

立讯精密将对劳工人权的关注拓展到全价值链，以期避免以直接或间接的方式对劳工人权造成影响。

利益相关方	关键议题	管理制度	主要责任人 / 责任部门
员工	<ul style="list-style-type: none"> • 尊重基本人权 • 反对歧视 • 反对骚扰 • 禁止强迫劳动 • 保障自由择业 • 保障合理工作时长 • 加班补偿 • 保障健康适宜的工作环境 • 保障自由结社与集体谈判权 • 禁止雇佣奴隶劳工和人口贩卖 	<ul style="list-style-type: none"> 《员工手册》 《社会责任管理手册》 《招聘管理办法》 《防止歧视及骚扰作业程序》 《女职工权益与劳动保护管理程序》 《非强迫性工作作业程序》 《自由选择职业控制程序》 《加班管理办法》 《薪资管理办法》 《EHS 员工手册》 《结社自由及集体谈判管理程序》 《宗教信仰管理程序》 	人力资源中心 各生产 BU 及主管 各厂区人资行政部门 各厂区社会责任部门

利益相关方	关键议题	管理制度	主要责任人 / 责任部门
童工	<ul style="list-style-type: none"> 禁止童工 	《招聘管理办法》 《童工及未成年工管理作业程序》 《学生实习管理办法》	各生产 BU 及主管 各厂区人资行政 部门 各厂区社会责任 部门
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 禁止供应商劳工人权侵害 禁止矿物相关人权侵害 	《供应商行为准则》 《供应商管理作业程序》 《责任商业联盟行为准则保证书》 《冲突矿产管理办法》	采购部门 各厂区社会责任 部门 各生产 BU 及主 管

5 杜绝劳工人权侵害的作为

尊重基本人权：

- 从招聘环节开始，尊重运营所在地法律法规、宗教文化、历史，并以此为基础尊重维护海内外每一位员工基本人权

反对歧视与骚扰

- 制定《防止歧视及骚扰作业程序》《招聘管理办法》《女职工权益与劳动保护管理办法》等制度，对所有员工公平公正，不会因人种、年龄、性别、性取向、种族、地理区域、残疾、宗教、政治面貌、工会会员身份、军籍、国籍、婚姻状况、怀孕、医疗状况、社会阶层、身体特征（身高、体重、视力、出生地）等因素在雇佣、工作分配、工资、福利、训练机会、升职、惩罚、解雇或退休等环节有任何歧视行为
- 对工作场所的骚扰行为零容忍

禁止强迫劳动

- 制定《非强迫性工作作业程序》，确保所有工作出于自愿

保障合理工时和加班补偿

- 制定《员工手册》《加班管理办法》《非强迫性工作作业程序》等内部制度，禁止强制加班
- 规定所有加班均应是工人自愿的，并且不得强迫员工在非上班时间内参与生产制造

或与之相关的会议或活动

- 若员工因工作关系需要临时加班，应经由《员工手册》规定的加班申请流程，并交由上级相关主管审批确认方可执行
- 遵守《员工手册》中对加班费/加班津贴的要求，支付员工加班补偿

禁止雇佣童工

- 制定《招聘管理办法》《童工及未成年工管理作业程序》《学生实习管理办法》等内部制度，严禁聘用各运营地法律规定的童工从事工作
- 人机双控：在招聘阶段和日常巡查阶段人工中核对身份证、当地公安机关开具的相关证明等证件核查员工年龄；人事系统设立管控模块，当被录用者身份证号码输入时，未达到法定年龄系统会自动警示

保障结社自由与集体谈判权

- 制定《结社自由及集体谈判管理程序》，在法律允许范围内，工人无需事先批准，拥有自由与他人结交、组建和加入（或阻止加入）各类员工组织，进行集体协商的权利，本公司任何单位或个人禁止对此类活动进行干预、歧视、报复或骚扰
- 确保工人在无暴力、无压力、无畏惧、无恐吓和无威胁的环境下行使其组织权，并为成立工会或其它形式的员工组织提供那些可能适宜的便利条件，以便他们能迅速、有效地执行其职责

禁止雇佣奴隶劳工和人口贩卖

- 禁止贩卖人口或雇用任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工

禁止供应链人权问题

- 以责任商业联盟行为准则等标准对供应商进行宣贯，要求供应商签署《责任商业联盟行为准则保证书》，承诺遵守立讯精密《供应商行为准则》，并对供应商开展 CSR 风险评估和审核，对发现的不符合推动供应商采取措施进行改善，推动供应商完善供应链劳工人权管理
- 要求供应商遵守《立讯精密冲突矿产政策》，按照《冲突矿产管理办法》要求，每年进行冲突矿产尽职调查，保护受冲突地区的人权

6 我们严格审视自身并自愿接受所有相关方的监督

立讯精密制定并严格遵守《举报及举报人保护制度》，设置统一的举报申诉对接窗口，接受包括劳工人权议题在内的所有违规、违纪、违法侵权行为举报。我们承诺认真对待每位相关方的反馈，将通过专案专员对反馈问题进行稽核。同时，我们尊重并保护举报人的隐私权，严禁泄漏举报人个人信息或举报人提供的信息，确保举报人不会因此受到打击报复。

我们鼓励内外部利益相关方通过以下渠道积极反馈，帮助我们更及时地自查自纠。

举报申诉渠道：justice@luxshare-ict.com

如果您想要了解更多立讯精密在保护劳工人权方面的实践与成效，请参见立讯精密工业股份有限公司官网可持续发展板块 <https://www.luxshare-ict.com/about/sustainability.html>，以及我们的年度可持续发展报告员工与供应链相关章节，或者直接通过邮件咨询。我们将以诚挚的态度回复您的关切。

外部沟通邮箱：public@luxshare-ict.com