

关于本报告

董事长寄语

走进立讯精密

可持续发展治理

治理之道

绿色之道

人本之道
星月相伴 关怀至诚

权益保障

员工福祉

人才雇佣与留任

人才发展

职业健康安全

发展之道

附录

权益保障

我们尊重并保障所有员工的合法权益，严格遵循海内外运营地适用法律法规，高标准执行国际劳工公约及倡议，包括《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《联合国工商业与人权指导原则》《责任商业联盟行为准则》《企业尊重人权的责任：诠释指南》、全球苏利文原则、社会道德责任标准 (SA 8000)。

为搭建完善的劳工权益管理机制，立讯精密制定《社会责任管理手册》《员工手册》《招聘管理办法》《非强迫性工作作业程序》《童工及未成年工管理作业程序》《加班管理办法》《结社自由及集体谈判管理程序》《防止歧视及骚扰作业程序》《多元融合管理程序》等劳工权益保障制度，规范工作场所行为，杜绝强迫劳动、雇佣童工、歧视与骚扰等违法违规行为发生，保障合理工作时长，并按法律要求发放包含加班报酬在内的薪酬，尊重员工自由结社与集体协商权利，持续打造包容、多元与平等的工作环境。我们发布《立讯精密关于保护劳工人权的声明》，声明公司坚定维护劳工权益的立场。同时，我们定期开展供应商 CSR 风险评估和审核，加强供应链劳工权益风险防控。

立讯精密遵守国家法律法规中关于运营变更最短通知期的相关规定，充分保障各利益相关方的合法权益。截至报告期末，立讯精密未涉及任何需要通知利益相关者的事项。

劳工风险管理机制

识别

- 梳理各项劳工权益风险，如强迫劳动、雇佣童工、骚扰及歧视等，针对性地建立风险管理制度

预防

- 不断完善预防措施，如通过身份证核验、应用考勤系统、开展各类权益保障培训等措施，有效防控各类劳工权益风险

监督

- 建立由内部专项稽核、客户稽核、外部第三方稽核（如 RBA）构成的三重稽核机制，实现对劳工相关议题监管全覆盖

缓解与补救

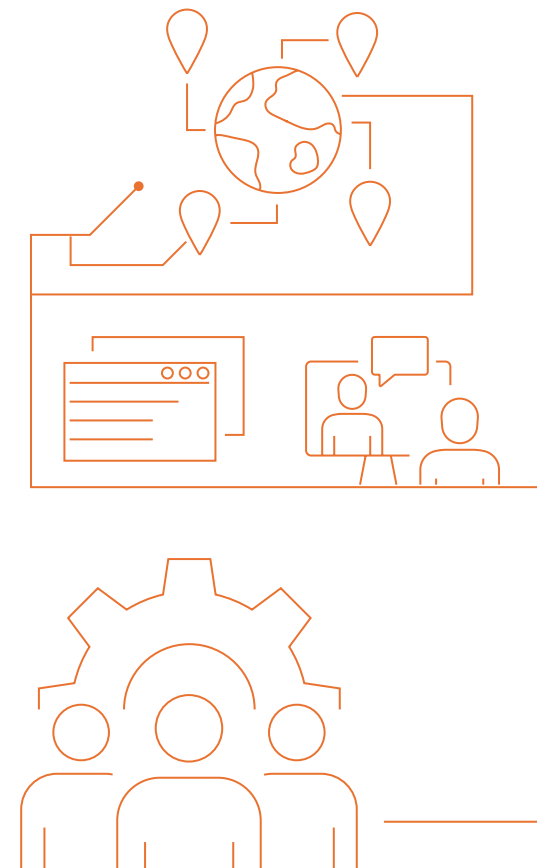
- 在权益侵犯事件发生或收到投诉后及时开展调查，严格追究责任。为受影响者提供如法律援助、经济补偿、心理疏导等援助。通过培训、采取惩戒行动、为受影响者提供支持、改善基础设施、升级政策等措施解决问题

截至报告期末

立讯精密自身运营及供应链均

未发现涉及侵犯结社自由及集体谈判权利、强迫劳动、非法奴役、雇佣童工以及任何类型的歧视事件

为切实保障员工权益，立讯精密参考 OECD 人权尽职调查机制，建立了“识别—预防—监督—缓解与补救”的劳工风险管理机制。2023 年，我们在全公司范围内成立专项工作组，制定 SAQ 自我评估表，并计划于 2024 年全面推进厂区劳工风险识别与自评，同时由专项工作组监督稽核厂区风险评估情况，敦促厂区针对潜在风险或违规行为及时整改。



关于本报告

董事长寄语

走进立讯精密

可持续发展治理

治理之道

绿色之道

人本之道
星月相伴 关怀至诚

权益保障

员工福祉

人才雇佣与留任

人才发展

职业健康安全

发展之道

附录

关键劳工权益风险管理举措

反骚扰及虐待



- **杜绝各类骚扰行为**，如心理骚扰、性骚扰、言语骚扰等，并依据《员工手册》规范工作场所纪律，以强制劝告、警告、降职、解雇等形式对骚扰行为进行惩罚
- 鼓励员工对可能和已发生的骚扰和虐待事件向所在公司人资行政或部门主管举报
- 在骚扰或虐待事件发生或收到相关投诉后，及时对事件开展调查，并为受影响者提供合理的援助，如法律援助、经济补偿、心理疏导等

反歧视



- 在进行招聘和其他雇佣行为如工作申请、升职、奖励、培训、工作分配、工资、福利、处罚和解除雇佣关系时，**不得因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治面貌、工会成员身份、国籍、婚姻状况或性别认同而存在歧视行为**
- 在歧视事件发生或收到相关投诉后，及时对事件开展调查，并为受影响者提供合理的援助，如法律援助、经济补偿、心理疏导等

工作时长

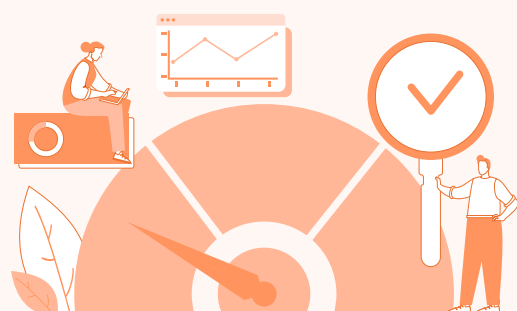


- **禁止强迫员工在非上班时间内参与生产制造或与之相关的会议或活动**
- 若员工需要临时加班，应经由《工时管理程序》规定安排加班及休息时间
- 通过**考勤系统及专人登记工作时间**对员工工作时长进行持续监督
- 在违反合理工作时长政策事件发生或收到相关投诉后，将及时对事件开展调查，并为受影响者提供合理的援助。针对严重超过合理工作时长导致员工健康受损的事件，及时协助其获取医疗救助，并承担相应医疗费用

防止童工



- 通过**人工核对身份证**、当地公安机关开具的相关证明等证件，**核查员工年龄**，并于日常工作中人工巡查及识别可能存在的雇佣童工的现象
- 鼓励全体员工通过意见箱、电话或邮件的方式及时向公司行政部门、中央经管部门举报违法雇佣童工的现象
- 一经发现雇佣童工现象，将根据劳动法规定立即停止其工作，将其送至专门机构进行健康检查，及时将其送回监护人身边，并协助其继续接受义务教育



结社自由及集体谈判



- 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便利条件**，以便其迅速、有效地执行其职责
- 在侵犯相关权益事件发生或收到相关投诉后，将及时对事件开展调查，并为受影响者提供合理的法律援助

加班补偿



- 遵守《员工手册》中对加班费/津贴的要求，**依法为员工支付加班费用**

强迫劳动



- 依法与工人签订劳动合同，明确雇佣条件
- **严禁以任何形式收取工人的押金**，且在法律规定的情况外不得持有或销毁、隐藏、没收证件
- 一经发现强迫劳动现象，将及时对事件开展调查，在对责任人进行责任追究的同时，确保为受影响者提供合理的援助，包括法律援助、经济补偿、心理疏导等

负责任重组



- 发生裁员事件时与员工进行友好协商，使其知悉调整方案
- 在正式协商前，会在尊重员工意愿的前提下，与兄弟单位合作为员工**提供再就业机会**
- 若协商一致解除劳动关系，公司会依法为员工**支付遣散费**
- 公司亦面向全体员工开展技能提升培训项目，**促进员工提升其再就业能力**，增加就业机会

职业健康与安全



- 采用分级控制原则，**识别、评估和减少潜在的健康和安全风险，并提供适当的个人防护用品**
- 如发生任何危害职业健康与安全的事件，及时为员工提供医疗援助

隐私数据及信息安全



- **应用数据治理平台，加强信息安全管控维度**，提高全员信息安全意识，严格保障个人信息隐私和企业商业秘密，实现 0 丢失、0 泄露