



TCL ELECTRONICS HOLDINGS LIMITED

TCL 电子控股有限公司

(于开曼群岛注册成立的有限公司)

(股份代号: 01070)

TCL 电子 ESG 实践
社会领域

1 产品服务质量与安全

• 我们的承诺

TCL 电子控股有限公司 ("本公司"、"TCL 电子"或"我们") 及其附属公司 (合称"本集团") 将产品安全与质量视为企业的生命线, 承诺为全球用户提供安全、可靠、高品质的产品与服务, 坚守对消费者健康与权益的尊重与保护。

• 目标与策略

目标: 产品全生命周期质量管控, 实现零重大安全质量事故与产品召回。策略包括: 构建覆盖研发、采购、生产、售后的全面质量管理体系 (ISO 9001、IATF 16949 等), 推动质量数字化与智能化检测, 强化供应商质量协同。

• 重点成果 (2024)

- 供应商原材料有害物质管控合格率 100%, 全年无相关投诉。
- 全年未发生因安全与健康理由导致的产品召回事件。

2 数据安全与客户隐私保护

• 我们的承诺

我们承诺将客户数据安全与隐私保护置于最高优先级, 严格遵守全球数据保护法规, 构建值得用户信赖的信息安全及隐私防护体系。

• 目标与策略

目标: 实现数据安全与隐私保护合规运营零重大事故。策略包括: 持续完善信息安全与隐私管理体系 (ISO 27001/27701), 开展系统性隐私合规评审与风险整改, 强化员工意识培训与技术防护。

• 重点成果 (2024)

- 全年未发生侵犯客户隐私或数据泄露相关投诉及确认事件。

3 员工权益保障

• 我们的承诺

我们视员工为本公司最宝贵的财富。TCL 电子承诺严格遵守国际劳工准则与运营地法律

法规，致力于为所有员工提供公平、包容、有尊严的工作环境，保障其合法权益，并通过有竞争力的薪酬福利与职业发展体系，实现员工与企业的共同成长。本公司尊重员工依法享有的结社自由与集体协商权，支持员工自愿依法组建或加入工会及相关组织，同样尊重员工不加入组织的权利，确保员工在平等、自愿的基础上行使相关权利。

• 目标与策略

目标：实现合规雇佣 100%，杜绝强迫劳动与童工；建立具有竞争力的全面薪酬福利体系；营造多元、平等、包容的工作场所；保障员工民主沟通与集体协商的权利。

策略：

- 本公司建立以绩效为导向的薪酬激励机制，除基本工资外，向包括非管理人员在内的全体员工提供绩效奖金及其他浮动薪酬安排。相关激励与员工个人绩效、团队绩效及公司整体经营表现挂钩，适用于不同岗位及业务体系，确保绩效挂钩薪酬在员工群体中的广泛覆盖。
- 本公司为全体员工提供统一且全面的福利保障。除依法缴纳社会保险和住房公积金等法定福利外，公司还为员工提供至少四周的带薪产假和至少两周的带薪陪产假、以及育儿假等保障。此外，本公司还提供补充商业保险、公司特别带薪假等非法定福利安排，相关福利适用于所有员工。

• 重点成果 (2024)

- 雇佣合规：全年未发生使用童工或强迫劳动违规和投诉事件。对全体新入职员工进行合规雇佣政策培训。
 - 薪酬激励：实施股份激励计划，向 363 位人士授予股份，其中大部分为 TCL 电子员工，通过长效激励肯定人才价值，强化组织凝聚力。
 - 多元、平等、包容：女性员工占比超过 40%。开展“TCL FOR HER”女性员工发展项目。惠州制造中心设置残疾人专用停车位，并举办“国际残疾人日”送温暖活动。本公司内设立宗教信仰室，尊重员工信仰自由。
 - 民主沟通：累计举办近 200 期员工沟通会，管理层现场聆听并跟进员工意见。与全体员工签订集体协议，覆盖薪酬福利、工作时长、健康安全、工作条件、劳动安全与卫生、保险和福利、特殊员工保护、职业培训和教育等多方面，集体谈判覆盖率达 100%。
 - 全体员工受训百分比超 85%；全体员工平均受训时数 43 小时。
-

4 员工培训与发展

• 我们的承诺

我们重视员工职业发展与能力提升，致力于构建持续学习型组织氛围，通过系统化的人才培养与培训体系，支持员工在不同发展阶段不断提升专业能力与综合素质，为公司长期发展提供人才保障。

• 目标与策略

策略：

- 学位教育与职业发展支持：公司面向全体员工提供学位教育及职业发展相关支持，鼓励员工持续提升专业能力与管理水平。公司支持员工参与国内外高校学位课程及职业发展项目（如高管领导力项目），并提供相应费用支持及学习资源保障。
- 技能与知识发展培训：公司围绕组织发展需求与人才梯队建设，构建覆盖不同层级员工的“雏鹰-启翔-飞鹰-精鹰-翱翔-雄鹰”共六个阶梯的“鹰系人才”领导力与胜任力培养体系，培训计划面向全体员工开展（包括正式员工及兼职员工），并针对管理干部、后备人才及关键岗位人员实施分层分类培养，持续提升员工管理能力与岗位胜任力。

• 重点成果

- 学位教育与职业发展支持：
 - 中高层员工学历进修支持：支持中高层管理人员系统化学历进修，提升经营管理能力与专业素养。
 - 高管外部进修支持：支持高级管理人员参加 2024 年哈佛大学全球高管领导力项目，从国际视角提升领导力与战略管理能力。
- 管理干部培养计划：
 - 培训目标：强化管理干部经营思维与战略执行能力，提升其在复杂业务环境中的决策能力与组织管理能力，打造高质量管理团队。
 - 培训内容：围绕经营管理、战略拆解与执行、组织协同及领导力提升等核心主题，通过“相对竞争力训战”“增长型经理人”“总经理加油站”等培训项目，结合案例研讨、实战演练及经验分享等形式，系统提升管理干部综合能力；同时开展“高质量发展大讲堂”活动，聚焦前沿管理理念与行业趋势，拓展管理视野。

- 培训成果：截至 2025 年 12 月 31 日，“相对竞争力训战”培训累计覆盖 234 人，“增长型经理人”培训覆盖 227 人，“总经理加油站”培训覆盖 180 人；高质量发展大讲堂累计开展 4 期，覆盖 4,343 人次，管理干部整体经营能力与战略认知持续提升。
- 后备人才培养计划：
 - 培训目标：构建多层次后备人才梯队，强化关键岗位人才储备，提升组织可持续发展能力。
 - 培训内容：通过“人才池项目”“翱翔计划”“精鹰计划”等培训项目，对高潜员工进行系统培养，围绕领导力基础、业务理解及跨部门协同能力开展训练，并通过项目实践与阶段评估提升其岗位胜任能力。
 - 培训成果：截至 2025 年 12 月 31 日，人才池项目累计培养 807 人；翱翔项目开展至第 6 期，累计培养 6 人；精鹰项目开展至第 18 期，累计培养 34 人，后备人才梯队建设持续推进。
- 国际化人才培养计划：
 - 培训目标：提升国际化业务团队的经营管理能力与跨文化协同能力，支撑公司全球化战略实施。
 - 培训内容：通过“国家经理训战营”“战鹰计划”等项目，围绕全球业务管理、跨文化沟通、战略执行与本地化运营等内容开展培训，强化海外业务负责人及高潜人才的综合能力。
 - 培训成果：截至 2025 年 12 月 31 日，战鹰训战项目覆盖 23 人，国家经理训战持续开展并覆盖全球国家经理群体，有效提升国际化人才队伍能力水平。
- 青年人才培养计划：
 - 培训目标：帮助青年人才明确职业发展方向，提升岗位适应能力与成长速度。
 - 培训内容：通过“雏鹰动力营”等培训项目，围绕企业文化认知、基础业务能力及职业发展规划开展培训；同时开展“雏鹰三年成长计划”，配套导师机制及系统化培养路径，持续跟踪员工成长。
 - 培训成果：截至 2025 年 12 月 31 日，雏鹰动力营覆盖 636 人；雏鹰三年成长计划覆盖 1,443 人，青年人才培养体系逐步完善。

5 员工健康与安全

- **我们的承诺**

我们坚信每一位员工的健康与安全都至关重要。我们承诺提供安全、健康的工作环境，预防职业伤害与疾病，保障员工福祉。

- **目标与策略**

目标：持续追求“零重伤、零死亡、零重大火灾与生产安全事故”。

- **重点成果 (2024)**

- 7 家附属公司通过 ISO 45001 认证。
- 实现年度“零重伤零死亡”安全目标。
- 安全生产与职业健康培训覆盖 347,340 人次。

6 可持续供应链

- **我们的承诺**

我们坚信，负责任的供应链是公司可持续发展的重要基石。TCL 电子不仅要求自身恪守商业道德与合规标准，更致力于将同样的环境与社会责任标准延伸至供应链。我们承诺与供应商建立长期、透明、互信的合作关系，通过系统的审核、评估与能力建设，共同构建具有韧性、低碳且尊重人权的可持续供应链生态。

- **目标**

- 新供应商 100%通过社会责任 (CSR) 审核后方可导入。
- 对重点供应商进行年度 CSR 抽查审核，推动不符合项的整改与闭环。
- 确保供应链符合责任商业联盟行为准则，禁用冲突矿产。

到 2025 年，至少 80%的一级供应商支付给员工的工资将达到当地生活工资水平；到 2030 年，这一比例将至少提高至 95%。为实现消除薪酬差距的承诺，我们已要求目前薪酬低于生活工资标准的供应商提交行动改进计划，并在承诺的时间框架内达成目标。我们将在每年对所有供应商进行年度盘点，以跟踪进展。

- **核心策略:**

- 严格的供应商准入与审核体系

- 审核流程: TCL 电子建立《供应商行为准则》, 新供应商导入必须通过包含 CSR 维度的尽职调查, 签署《合作伙伴行为准则协议》, 将 TCL 电子遵循的责任商业联盟行为准则、冲突矿产政策、商业道德红线等关键 ESG 要求, 明确转化为双方合作的基础条款, 构成具有契约约束力的商业义务; 一旦违反红线问题, TCL 电子将依据《合作伙伴行为准则协议》进行追责, 处以罚款或者拒不整改的终止合作。
- 审核工具: 采用升级版的《供应商企业社会责任考察表》V3.0 进行现场审核, 涵盖劳工权益 (反歧视和人道待遇、强迫劳动、童工和未成年工保护、工作时间和休息休假、薪酬和福利 (包含最低工资和加班工资要求、自由结社和沟通)、健康与安全 (健康安全许可、应急准备与响应、事故管理等)、环境保护、商业道德及管理体系五大核心模块。针对各模块均有设置最低得分率要求, 意在推进供应商及合作伙伴在 CSR 合规管理上更为全面。
- 审核结果:

- 本公司依据供应商在业务合作中的角色及供应链层级, 对供应商实施分级管理, 划分为一级、二级及三级供应商, 以提升供应链管理的精细化水平。其中, 一级供应商为直接向公司提供产品或关键组件的合作方; 二级供应商为一级供应商提供零部件或子组件; 三级供应商则主要向二级供应商提供原材料或基础零部件。2025 年, 公司对所有 12 家一级供应商进行 ESG 审计, 我们还对 8 家二级供应商及 3 家三级供应商进行 ESG 审计。经审核, 未发现红线违规。
- TCL 北美自 2018 年起加入责任商业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA), 同时开展供应商内部审核及第三方社会责任审计。公司在内部通过供应商准入评估及持续监测机制, 对供应商劳工标准落实情况进行审核; 同时参考 RBA 标准, 接受原始设备制造商 (Original Equipment Manufacturer, OEM) 及供应商提供的第三方社会责任审计结果, 并纳入统一评估体系。截至 2025 年 12 月 31 日, 94.2% 的供应商已签署《合作伙伴行为准则协议》, 涵盖劳工权益、职业健康与安全、环境影响、商业道德、管理体系及贸易合规等要求。

- 持续的监督与能力建设

- 分层管理: 对现有供应商进行月度、半年度及年度绩效考核 (商务、交货、质量、技术), 并实行分级 (优选、合格、限选、淘汰) 管理。

- 专项抽查：2024 年末至 2025 年初，TCL 电子对一级供应商开展了一次正式的生活工资调查。结果显示，在接受调查的 12 家供应商中，有 10 家（即 83.3%）支付的生活工资已达到或超过标准。
- 能力建设：公司对所有供应商进行环境及社会责任培训，确保所有供应商充分了解《供应商行为准则》中对其环境影响、社会责任审核以及商业道德等方面的要求。
- 注：关于估算生活工资的方法论，我们主要采取以下两个步骤：

第一步：调查特定地区员工及其家庭的（合理）生活成本，以此作为标准生活工资。

第二步：判定我们的供应商所支付的工资（不含加班费、奖金与福利）是否高于或低于此标准，并要求平均工资低于生活工资标准的供应商进行改进。

- 违规识别与整改
 - 违规识别：公司持续推进供应链多层级社会责任审核机制，对一级、二级、三级供应商开展系统性审查与风险识别，并对供应商违规行为进行分类统计与跟踪管理。公司将不符合项按严重程度划分为红线问题和一般问题两类，并结合审核结果对违规类型进行细化分析。其中，红线问题主要涉及劳工与人权（如童工、强迫劳动、虐待骚扰等）、健康与安全管理缺陷、重大环境违规事件、不诚信或不道德行为以及可能引发重大声誉风险的事件；一般问题则主要集中于管理体系执行偏差、文件记录不完善及轻微环境与安全管理问题。公司对供应商审核中识别出的违规情况进行统计与分析，并持续跟踪整改进展。针对红线问题，供应商须在 5 个工作日内完成整改；如未按期完成，公司将依据《合作伙伴行为准则协议》启动相应处罚流程。
 - 违规行为及整改计划：TCL 电子基于供应链审核结果，对供应商在劳工人权、健康与安全、环境管理等方面的缺失项进行系统识别，并制定针对性的整改措施。1) 在劳工与人权方面，主要缺失包括超时加班、用工合规管理不足（如非合同用工管理）以及入职前前置性收费等问题。针对超时加班，通过优化生产计划、提前备料平衡产能波动，并加强非值勤时间进出管理，减少不必要加班；同时，通过开展 ESG 培训强化管理人员与员工对工时合规的认知，并通过优化招聘与培训机制、推动岗位多能工与交叉技能培训，提升人力配置灵活性，从源头缓解加班压力。针对入职前收费问题，公司要求立即停止向员工收取体检费、培训费等费用，并对历史收费开展追溯核查及全额退还，同时修订招聘及第三方合作机构管理要求，杜绝相关风险。在薪酬与福利方面，重点关注供应商同工同酬及社会保险合规性，通过加强对劳务派遣机构的薪酬发放监控，确保员工权益得到保障；同时定期开展员工调研，核查社会保险缴纳情况，并依据法规动态调整缴费基数，提升制度合规性与员工保障水平。2) 在健康与安全方面，主要缺失集中于厂房调整过程中消防设施与逃生标识设置不规范等问题。通过将应急设施纳入日常巡检范围，确保设备有效性；同时，将厂房改造项目纳入工程验收流程，确保符合消防及安全标准，并要求新设备

在投入使用前完成职业健康风险评估，从源头防范安全风险。3) 在环境管理方面，主要缺失包括未批先建、环保“三同时”未验收以及未系统开展碳排放核算与节能减排管理。针对上述问题，要求立即停止相关项目建设或投产，并开展合规差距评估；同时委托具备资质的第三方开展环境影响评价或补办相关审批手续，确保依法合规推进项目建设。

- 聚焦关键风险的专项管理

- 冲突矿产管理：遵循 RBA 和 GeSI 要求，制定《TCL 电子冲突矿产政策》。TCL 电子采用 RMI 提供的冲突矿产报告模板 (CMRT) 及扩展矿产报告模板 (EMRT) 对涉及 3TG、钴和云母的供应商开展尽职调查。2025 年，TCL 电子对 281 家供应商发起 CMRT 调查，调查回复率达 100%；对 281 家供应商发起 EMRT 调查，调查回复率达 100%。2025 年末，我们所有产品中涉及的 3TG 原材料 72% 来自于获得 RMAP 认证的 SORs。冲突矿产管理实现了 100% 产品原材料的可追溯至原产地。我们持续开展 RCOI 工作，强化源头风险识别与管控，并帮助供应商建立符合 TCL 电子标准的负责任矿产管理程序。我们结合 RMAP 认证审计结果与 RMI 提供的 RCOI 工具，对供应链中 3TG 进行调查。通过将汇总的 SORs 信息与 RCOI 数据库比对，我们确定了为公司供应商提供 3TG 的 202 家 SORs 的所在国家信息。我们基于尽职调查与 RCOI 调查结果，精准评估并界定供应商的风险等级，针对高风险供应商，我们要求其在限定时间内推动不合格的 SORs 完成 RMAP 认证或将其从供应链中移除。

- 重点成果 (2024)

- 积极开展绿色供应链项目，并围绕生态设计等前沿政策趋势开展供应商培训赋能活动；
- 开展环境及社会影响评估的供应商数量 434 个；
- 本地化采购的供应商数量 60 个；
- 完成 38 家新供应商的 CSR 导入审核。