



**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)*

## **人权政策**

版本：V1.0

## 1 目的

TCL 电子控股有限公司及其附属公司（以下简称“本集团”）尊重《联合国工商业与人权指导原则》，遵守《联合国全球契约》十项原则，承诺在本集团业务及价值链中尊重人权。本集团尊重人权的责任涵盖《国际人权宪章》所规定的国际公认的人权和《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》所规定的核心劳工权利，并据此制定人权政策（“本政策”）。

## 2 适用范围

本政策适用于本集团及其员工、供应商及商业合作伙伴等利益相关方。

## 3 本集团对人权的承诺

### 3.1 禁止强迫劳动

本集团保障员工自愿且自由劳动的权利，禁止一切形式的强迫劳动，禁止使用监狱劳工，严禁雇佣被强迫、受束缚（包括抵债）或受契约约束的劳工、奴隶或贩卖人口。本集团不要求应聘者受雇支付招聘费用，不以暴力、威胁、欺诈、扣押证件、收取押金或保证金等方式招聘或接收人员从事工作。本集团不对员工在工作场所内的行动自由及离开公司设立不合理的限制。员工在履行法定通知期后，有权自由终止劳动关系。

### 3.2 禁止使用童工及保护未成年工

本集团在生产的任何阶段均不得使用童工。“童工”指未满 15 岁、低于完成义务教育的年龄或低于国家/地区的最低就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。在中国，童工是指任何未满 16 周岁的工人。本集团严格按照当地法律法规的要求落实对未成年工的特殊劳动保护，不安排未成年工从事接触职业病危害的作业和国家规定禁忌从事的劳动。

### 3.3 工作时间与薪酬福利

本集团依法保障员工休息休假的权利，并遵守当地有关工作时间的相关法律法规。所有加班必须是自愿的，并按照当地法律规定支付额外的劳动报酬。向员工支付的薪酬应符合所有适用的法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内符合所在地的各项法律。

### 3.4 禁止歧视/骚扰/非人道待遇

本集团充分尊重个体尊严、隐私和权利，对员工实施暴力、性别暴力、性骚扰、体罚、虐待、精神或肉体胁迫或言语侮辱等一切非人道行为零容忍。禁止基于种族、国籍、民族、宗教信仰、肤色、年龄、身体残疾状况、婚姻、性别、性取向、性别认同、生育情况等原因的歧视。

### 3.5 多元化、公平性与包容性

本集团致力于构建多元化、公平与包容的工作环境，并将其作为尊重人权的重要组成部分。承诺确保平等机会，所有雇佣决策基于客观、公正的标准；拥抱多元化，重视员工在背景、经验、视角等方面的差异，以激发创新与活力；营造包容性文化，使每位员工感到受尊重、被倾听，并能自由表达与参与。

### 3.6 自由结社与集体谈判

本集团尊重员工依据当地法律自由集会结社、依法加入工会及集体谈判的权利。本集团认可言论自由和结社自由的权利是持续进步的重要基石，并鼓励员工公开表达其观点、关切和建议且不受打击报复。

### 3.7 职业健康与安全

本集团致力于为所有员工提供安全、健康的工作环境，保障员工免受工作环境的职业性危害。公司主动识别、评估和控制工作场所中的危害因素，为员工提供安全培训、个人防护装备和操作指引，建立并维护健康与安全管理体系。公司要求员工、供应商及商业合作伙伴等利益相关方在运营中遵守同等的健康与安全标准，共同提升价值链工作安全水平。

## 4 信息披露与沟通机制

本集团将定期主动披露人权绩效与进展，通过公司 ESG 年度报告与公众保持透明沟通，接受社会监督。公司致力于以公开、透明的方式处理与环境相关的各类问询、建议与投诉。任何利益相关方均可通过本集团 ESG 相关合规咨询/政策建议邮箱（[esgcommittee@tcl.com](mailto:esgcommittee@tcl.com)）或本集团举报平台（[tmtjubao@tcl.com](mailto:tmtjubao@tcl.com)）渠道进行反馈。

所有反馈将被严格保密，并由专职团队依据公正、客观的原则进行调查与处理，处理结果将及时向相关方反馈。

## 5 评审与更新

本集团将定期对本政策进行全面评审，并根据法律法规变化、技术进步、公司战略调整及利益相关方期望，及时对本政策进行修订和优化，以确保其持续适用性和有效性。