

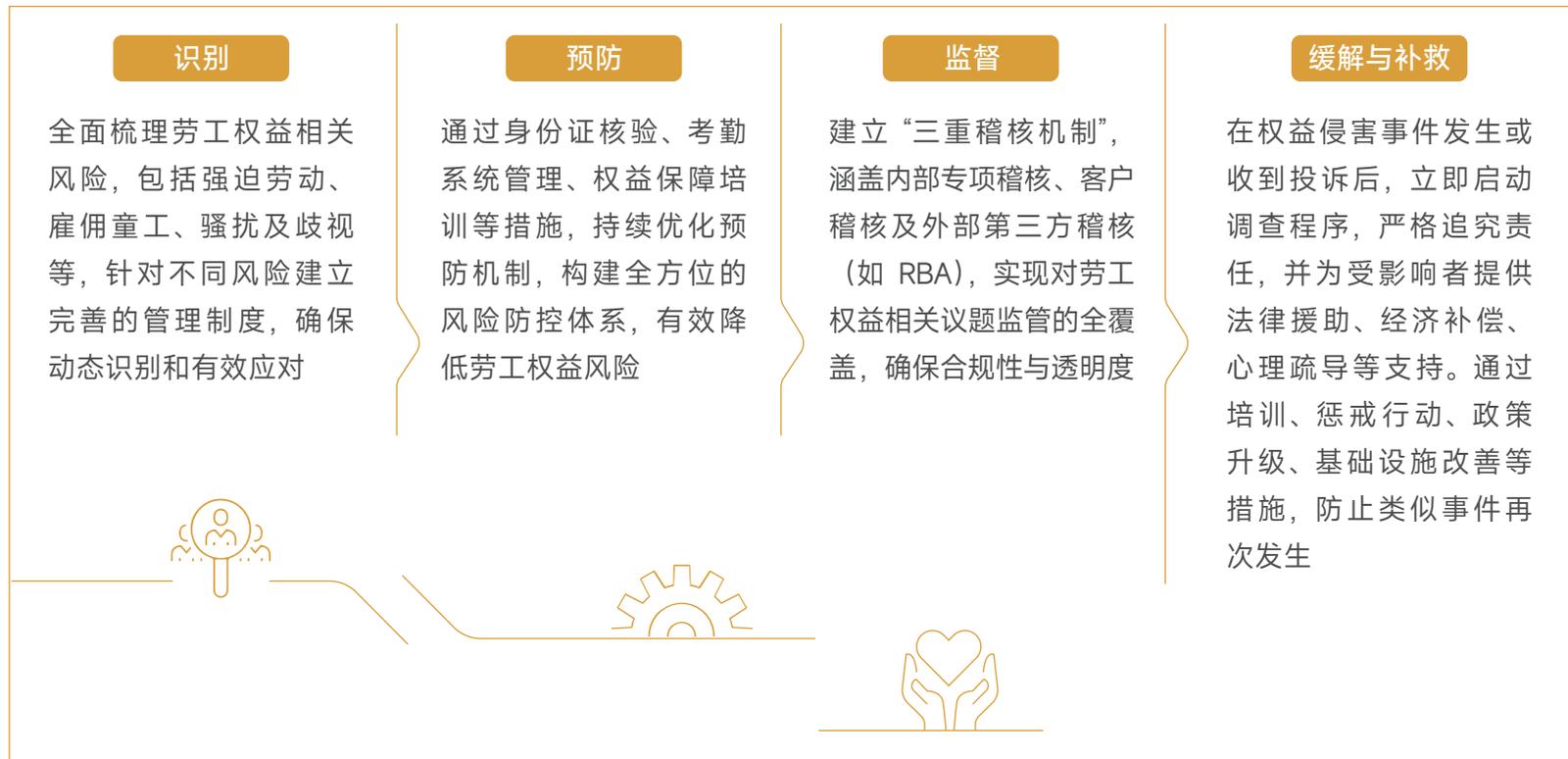
# 保障员工权益

立讯精密发布《立讯精密关于保护劳工人权的声明》，以表达公司维护劳工权益的坚定立场。我们秉持高标准的国际劳工准则，在严格遵守法律法规基础上，全面践行《世界人权宣言》《联合国工商业与人权指导原则》、国际劳工组织《核心公约》及《工作基本原则与权利宣言》，参考《社会保障最低标准公约》《雇主主动终止雇佣公约》《雇主破产情况下保护工人债权公约》等额外技术公约保护要求，响应《责任商业联盟行为准则》（RBA 行为准则）《企业尊重人权的责任：诠释指南》、全球苏利文原则和社会道德责任标准（SA 8000）等全球倡议，致力于为员工打造安全、体面与可持续的工作环境。

## 劳工风险识别与应对

立讯精密参考经济合作与发展组织（OECD）人权尽职调查机制，建立了“识别—预防—监督—缓解与补救”的全流程劳工风险管理机制。一旦发生劳动纠纷或其他权益侵害事件，我们将立即调查并合法合规采取补救措施，确保潜在风险或违规行为得到及时整改。

### 劳工风险管理机制



为加强对劳工风险的监督稽核，公司参照 RBA 行为准则制定自我评估表（SAQ）以及专项稽核标准，每年开展 1 次覆盖所有子公司的劳工风险评估，滚动推进专项稽核，并监督指导子公司改善直至结案。2024 年，公司劳工风险评估覆盖率达到 100%，专项稽核覆盖 14 个地区、20 家子公司、10 万余员工。子公司在专项稽核中均获得 A 级评分。

### 内部稽核绩效百分制等级



此外，我们亦积极配合客户开展定期稽核与不定期飞检相结合的第二方审核，并持续推进权威第三方审核。

截至报告期末，立讯精密：

- 通过RBA VAP审核并获得铂金级的子公司 1 家
- 获得白银级的子公司 16 家

## 劳工权益管理体系

公司制定并实施了《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》《未成年工保护程序》《禁止使用童工和补救管理程序》《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》等一系列制度，明确规范工作场所行为，杜绝强迫劳动、雇佣童工、歧视及骚扰等违法违规行为，保障员工合理的工作时长和薪酬权益，尊重员工自由结社与集体协商权利。

在供应链环节，立讯精密定期开展供应商 CSR 风险评估和审核，加强劳工权益风险防控，确保供应链中的劳工权益得到妥善保障。针对供应商的 CSR 管理举措与审核情况详见[环境与社会责任管理](#)小节。

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。

### 劳工权益风险管理举措

#### ◇ 强迫劳动

- 依法签订劳动合同，明确雇佣条件，严禁收取押金或扣押证件。发现强迫劳动现象，迅速调查，追究责任，并为受影响者提供支持

#### ◇ 结社自由及集体谈判

- 保障员工自由组织或加入工会的权利，提供资源支持
- 迅速介入调查权益受侵害事件，为受影响员工提供法律支持

#### ◇ 反骚扰及虐待

- 杜绝各类骚扰行为，通过《员工手册》规范工作纪律，对违规行为依法惩戒
- 鼓励员工举报骚扰事件，收到投诉后，公司将及时调查并为受影响者提供必要支持

#### ◇ 核心公约 ○ 非核心公约

#### ◇ 同工同酬

- 严格执行同工同酬的原则，不以性别、年龄、国籍等原因，给予不同的薪酬待遇，确保每一位员工的付出都能得到相应的回报

#### ◇ 反歧视

- 在各雇佣环节严禁歧视行为，对相关投诉立即调查并提供必要支持，确保公平公正的工作环境

#### ◇ 职业健康安全

- 定期识别评估职业风险，采取措施降低隐患，发放防护用品，发生安全事件及时处理并提供保障

#### ◇ 防止童工

- 严格核查员工年龄，确保合法雇佣，鼓励员工举报违法雇佣童工行为。一旦发现，立即停止其工作，安排体检，护送回监护人身边，并协助其继续完成义务教育

#### ○ 雇佣终止保障

- 除非有正当的理由，如违反《员工手册》中列示的条款，不得随意解雇员工。如确有雇佣终止，将依法为员工提供相应解雇补助及津贴或其他离职福利

#### ○ 负责任重组

- 建立了清晰的重组政策，破产重组时，遵守各地法规关于运营变更最短通知期的相关规定，与员工进行友好协商，依法处理员工的经济补偿和留用问题，并开展技能提升培训，协助员工再就业

#### ○ 维持体面生活的薪资体系

- 及时支付员工薪酬，提供有竞争力的薪酬，并不断完善公司福利体系，支持员工及其家人维持体面生活

#### ○ 加班补偿

- 严格遵守《员工手册》规定，按时支付加班工资或补贴
- 不强制安排非工作时间活动，合理安排加班与休息，并持续跟踪工作时长，发现问题立即纠正，为受影响员工提供医疗支持