TCL 中环新能源科技股份有限公司

劳工及人权政策

1. 引言

TCL 中环新能源科技股份有限公司及其下属公司（以下简称“TCL 中环 ”“我们 ”“公司 ”）秉持“环境友好、员工爱戴、社会尊重、客户信赖”的企业愿景，深信尊重和保护人权是企业社会责任的核心。我们支持《联合国世界人权宣言》《国际人权宪章》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》《国际劳工组织关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约（第 190 号公约）》《联合国工商业与人权问题指导原则》等国际准则和原则，通过积极行动，在我们的业务运营以及与供应商和其他利益相关方的合作中，尊重和保护人权。

2. 范围

本政策适用于TCL中环本部及全部下属全资、控股子公司；公司全体董事、高级管理人员及在岗员工须严格遵照执行；同时，我们鼓励外部战略合作方、上游供应商、下游渠道伙伴共同遵守本政策。

公司总经理负责审批年度劳工及人权政策，协调跨部门资源，推动持续改进，并定期向董事会汇报相关进展与风险。人力资源部门协同职能部门落实劳工及人权的日常管理工作，包括但不限于：制定与修订薪酬、工时、招聘、反歧视等内部制度；组织劳工及人权风险评估；建立投诉与申诉机制；开展员工培训与意识提升等。

3. 承诺

我们遵循以下文件，并尊重其中的人权原则：

-联合国《国际人权宪章》

-国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》，

-联合国《工商业与人权指导原则》，以及

-联合国全球契约。

我们承诺为员工提供安全、健康和有尊严的工作环境。我们坚持平等用工和同工同酬原则，坚决反对任何歧视、骚扰行为，确保员工享有结社自由和集体谈判权，以维护员工合法权益，并确保公司提供的产品和服务不涉及人口贩卖、强迫劳动、使用童工等违反人权的行为。我们承诺保障员工的工作条件，并为员工构建清晰的职业发展平台与晋升路径。

我们将劳工及人权相关规定纳入与供应商签订的《TCL 中环新能源合作伙伴 ESG 行为准则》之中，并严肃处理其业务运营涉及任何侵犯劳工及人权的行为。我们同供应商及其他利益相关方加强合作，持续监督和改进供应链以确保其符合劳工及人权标准。

4. 策略

4.1 禁止人口贩卖和强迫劳动

我们坚决反对一切形式的人口贩卖和强迫劳动。严格禁止公司及员工参与任何形式的人口贩卖活动，包括但不限于拐卖、非法人口运输、收容或剥削他人等行为；严格禁止使用恐吓、威胁、暴力等任何形式的胁迫手段强制他人工作的行为，杜绝强迫劳动。我们设置了以2023年为基准年，致力于保持每年人口贩卖、强迫劳动负面事件0发生的目标。

我们持续加强供应商劳工实践审查和管理，并采取一切合理措施确保供应商劳工合规，确保我们的供应链中不涉及人口贩卖及强迫劳动。

4.2 禁止使用童工

TCL 中环《招聘管理程序》明确禁止雇佣不满运营所在地法定最低就业年龄的童工，严禁使用童工，切实保护未成年人权益。我们确保员工年龄得到合法验证，以杜绝童工现象。我们设置了以2023年为基准年，致力于保持每年雇佣童工负面事件0发生的目标，并将禁止使用童工纳入《TCL 中环合作伙伴 ESG 行为准则》，严肃处理并淘汰使用童工的供应商。

4.3 结社自由和集体谈判权

我们尊重员工的结社自由权利，确保员工能够按照自己的选择与他人自由结社、组建及加入（或不加入）组织团体，不得进行干涉、歧视、报复或骚扰。

我们保障员工的集体谈判权，畅通员工沟通渠道，鼓励员工积极参与工会组织，为员工的合法权益发声，确保员工的薪资、福利待遇和其他合法权益得到合理保障。我们设置了以2023年为基准年，致力于到2030年集体协议签订率100%的目标。

4.4 平等、反骚扰及歧视

我们反对任何形式的骚扰及歧视行为，对工作场所与经营过程中的任何骚扰、歧视行为采取零容忍态度，针对骚扰及歧视行为开展整改行动及纪律处分，为所有员工提供关于工作场所反歧视和骚扰培训。

我们致力于为员工提供一个友善、有尊严的工作环境，确保员工免遭受任何形式的骚扰行为，包括性骚扰以及语言骚扰、敌对侮辱、精神压迫等非性骚扰行为。我们设置了以2023年为基准年，致力于保持每年歧视、骚扰负面事件0发生的目标。

我们承诺在招聘、雇佣、培训、晋升和薪酬福利等方面，坚持公平公正原则，确保所有员工机会平等，坚决落实同工同酬，不因员工的民族、种族、性别、性取向、宗教信仰等而产生任何歧视，零容忍伤残歧视及怀孕期间或产后歧视。

4.5 健康与安全

我们高度重视员工职业健康与安全，坚信守护员工健康是公司“以人为本”理念的重要组成部分。更多职业健康安全承诺及策略请详见《TCL 中环新能源科技股份有限公司职业健康安全政策》。

4.6 工作条件

我们承诺向所有员工告知其依据国家、地方劳动就业法律法规享有的全部就业权利，以及集体协议的全部内容，涵盖工时、薪酬、加班管理、劳动补偿、社会保险及各类员工福利相关权益。

我们致力于为员工提供良好的工作条件。我们承诺不强制员工加班，确保所有员工拥有充足的工资、合理的工作时长和福利。致力于每年维持国内员工社会保险覆盖率100%。

我们承诺向员工支付的薪酬符合所有适用的相关法律法规，包括但不限于有关最低工资标准、加班工资和法定福利的各项管理规定，并参考行业标准及当地生活成本数据，致力于向所有员工支付的薪酬，不仅满足法定最低工资标准，更致力于达到“基本生活工资”水平。我们设置了以2023年为基准年，到2030年实现90%员工薪资高于“基本生活工资”水平。

4.7 职业发展与培训

我们为所有员工提供平等的职业发展和晋升机会，构建覆盖全员的培训体系，通过提供充足的培训支持员工的职业发展。我们设置了以2023年为基准年，到2030年，实施全球人才培训与发展体系，员工年人均培训时数较2023年上升35%。

4.8 举报与申诉

我们持续完善已有的内部报告与沟通机制和渠道，以供员工报告人权相关问题，并建立有效的监督机制，定期审查和改进我们的人权实践。我们鼓励员工、供应商、合作伙伴以及其他相关方向我们报告任何人权侵犯行为，支持匿名举报，举报人可选择不透露身份信息。相关问题可直接报告主管领导、公司合规管理部或通过以下电话、邮箱进行投诉反馈投诉。

电话：022-23789766-8022

邮箱：jubao@tzeco.com

地址：天津市西青区华苑产业园海泰南道 10 号

我们将严格保密举报人的个人信息，切实保障举报人的合法权利，严禁 TCL 中环对举报人进行任何直接或间接的歧视、刁难、压制或打击报复等行为。

4.9 教育与培训

我们为员工、供应商及其他利益相关方提供关于人权政策和实践的教育与培训，以确保其充分理解我们的人权承诺。

4.10 补救程序

当发生或发现涉及劳工及人权的侵权行为时，公司将及时启动公平、透明、可及的补救程序，为受影响的个人或群体提供有效救济。补救措施包括但不限于：停止并纠正侵权行为；恢复受影响人员的合法权益（如补发薪酬、恢复职位、提供医疗或心理支持等）；对相关责任人员依公司制度予以纪律处分；在必要时向受侵害方提供法律协助或经济补偿等。

5. 政策审阅及修订

本公司劳工及人权管理工作由董事会作为最高决策和监督机构。本政策及相关承诺的发布已获得本公司高级管理层的认可。本公司至少每年对本政策进行一次正式审阅，审阅内容包括相关法律法规及监管要求的变化、国际标准和行业规范的更新、客户要求的变动，以及公司内部相关政策的调整情况。根据审阅结果及实际需要，本公司将适时修订本政策，以确保政策内容的时效性和适用性。

本政策刊载于TCL 中环官网供各利益相关方查阅，政策的落实情况及相关关键绩效指标将每年在公司可持续发展报告中披露。