

广州视源电子科技有限公司

关于保护劳工人权的声明

1. 坚定保护劳工的基本人权

广州视源电子科技有限公司（以下简称“视源股份”“公司”或“我们”）致力于成为一家有温度、负责任的企业，为全社会的可持续发展助力。对人的关爱是视源股份价值共创、成果共享链条中的重要一环。

我们以为企业员工创造安全、健康的工作环境，以及使企业的所有活动必须遵守经营所在地的法律法规为己任，并秉承“因我们的存在，让更多事业有成、生活幸福”的企业使命。我们始终坚信，人是企业的宝贵财富和重要资源。因此，我们尊重和保护公司价值链上所有人的合法权益，也全力杜绝运营活动可能涉及的权益侵害，让人人享有公平对待，人人享有尊重关怀。

2. 坚持高标准执行国际公认的人权公约

为了确保在所有运营所在地都负责任地开展经营活动，不发生侵害或违反劳工人权的行为，视源股份遵循并响应中华人民共和国参加或承认的国际人权公约，严格开展管理与监察。

我们承诺遵循并高标准执行以下原则：

- 联合国《世界人权宣言》
- 《国际劳工组织核心公约》（指中华人民共和国参加的核心公约）
- 全球苏利文原则
- 社会道德责任标准
- 《责任商业联盟行为准则》
- 海内外运营所在地适用的法律法规

3. 最高管理者深度参与劳工人权保护

视源股份对劳工人权保护议题的关注由来已久，对劳工人权的管理已深植于公司社会责任管理体系以及ESG管理体系中。公司董事长直接负责战略的决策并监督相关工作和目标的进展，对管理体系的有效性负主要责任，确保有充足的资源支持体系运行，并统筹实施管理体系的检讨和持续更新。

我们以戒慎的态度，持续、系统性地开展劳工人权保障工作，确保对于劳工人权相关的风险识别、干预、监察改进形成良性的循环，不留死角。

3.1 风险识别

遵照国际人权公约以及运营地法律法规，识别各运营所在地劳工人权风险议题。

识别供应链各利益相关方面临的劳工人权风险议题。

3.2 管理举措

制定禁止强迫劳动、禁止雇佣童工、保障员工自由择业、保障合理工作时长和加班补偿、保障结社自由和集体协商、禁止歧视和骚扰等管理制度。

对员工进行工作场所权益培训教育。

将劳工人权相关要求纳入供应商行为准则，要求供应商遵守。

3.3 监督检查

建立完善员工沟通与申诉机制，保护员工隐私，确保员工不会因此受到报复与区别对待。

设立专案解决员工反馈的问题。

3.4 持续改进

开展员工满意度与敬业度调查，持续优化劳工人权保障体系。

4. 关注全价值链劳工人权议题

视源股份将对劳工人权的关注拓展到全价值链，以期避免直接或间接地对劳工人权造成影响。

5. 杜绝劳工人权侵害的作为

5.1 尊重基本人权

从招聘环节开始，尊重运营所在地法律法规、宗教文化、历史，并以此为基础尊重和维护海内外每一位员工基本人权。

5.2 反对歧视与骚扰

坚持对任何形式的歧视零容忍，对所有员工公平公正，不会因年龄、性别、性取向、种族、民族、地理区域、残疾、宗教信仰、政治面貌、工会会员身份、军籍、国籍、婚姻状况、生育状况、医疗状况、社会阶层、身体特征(身高、体重、视力、出生地)等因素，在雇佣、工作分配、工资、福利、培训机会、升职、惩戒、解雇或退休等环节有任何歧视行为。

公司在《员工手册》《劳动合同》中制定性骚扰相关的规定及处分措施，禁止违背他人意愿，以文字、图像、肢体行为等方式对他人进行性骚扰，此外，公司开展针对反歧视与骚扰相关的培

训课程，并建立歧视和骚扰的举报渠道，一旦发现歧视与骚扰相关的不当行为，将进行严厉纠正或纪律处分。

5.3 禁止强迫劳动

尊重员工的想法及自由，确保所有工作出于自愿。

5.4 提供公平薪资体系

建立并持续完善公平薪酬体系，基本薪酬标准以属地最低工资标准为底线，同时充分参考当地生活成本指数、社会平均工资水平、行业薪酬水平等因素合理确定，保障员工薪酬与其岗位价值、劳动贡献相匹配。

工资分配遵循按劳分配，实行男女同工同酬。定期开展薪酬公平性核查，及时消除不合理薪酬差异，杜绝基于性别、民族、年龄、户籍等身份因素的薪酬歧视。

保障员工法定带薪年假权利。员工休年假期间，按照正常出勤的薪酬标准足额发放工资。

5.5 保障合理工作时间及加班补偿

严格遵循属地法定标准工时制度，明确每周最高工时上限、每月累计加班时长上限均不低于法律强制性要求，坚持非必要不安排加班，对加班时长实施刚性管控。

所有加班均需员工自愿申请，并履行公司加班审批流程后方可生效，公司严格禁止强制、变相强制员工加班，充分保障员工休息权。经审批确认的加班，公司严格按照属地法律规定，或优先安排员工同等时长调休，或足额支付加班工资，保障员工劳动报酬权益。

若员工因工作关系需要临时加班，应按照《员工手册》《薪资管理制度》规定的加班申请流程经审批确认后方可执行，对于经过审批的加班支付加班费。

5.6 禁止雇佣童工

制定《招聘管理规范》等内部制度，严禁聘用各运营地法律规定的童工从事工作。

人力资源系统设立管控环节，在入职/入场阶段审核入职/入场身份证信息时，当被录用者未达到法定年龄时，系统会自动警示并进行人工识别、阻止其入职/入场。

5.7 保障结社自由与集体谈判权

在法律允许范围内，员工拥有自由与他人结交、组建和加入各类员工组织、进行集体协商的权利，公司任何单位或个人都禁止对此类活动进行干预、歧视、报复或骚扰。

建立开放的员工沟通及代表协商机制，定期与员工或其选举产生的代表就工作条件、薪酬福利、职业健康安全、用工调整等涉及劳动者权益的事项开展沟通协商，充分听取员工诉求，保障劳动者的参与权、表达权，员工可在不受报复、威胁的情况下反馈问题。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，并成立工会 为其提供适宜的便利条件，以便他们能迅速、有效地执行其职责。

5.8 规范解雇流程

解除或终止劳动关系严格遵循属地法律法规要求：符合法定需提前告知的情形时，至少按照法定最低通知期标准提前履行告知义务，以书面形式通知员工本人及相关职能部门；对应支付经济补偿的情形，依法足额支付法定经济补偿。解除劳动关系需有明确的事实依据、符合法律规定及公司合法有效的规章制度要求，禁止无理由随意辞退员工，保障员工职业稳定权。

5.9 禁止雇佣奴隶劳工和人口贩卖

禁止贩卖人口或雇用任何形式的奴隶、贩卖人口、受强迫、受束缚的劳工或监狱劳工。

5.10 禁止供应链人权问题

以《责任商业联盟行为准则》等标准对供应商进行宣贯，制定《视源股份供应商行为准则》，对劳工人权问题做出明确要求，并对供应商开展 ESG 风险评估和审核，对发现的不符合该准则的行为，推动供应商采取措施进行改善，推动供应商完善供应链劳工人权保护。

5.11 隐私权保护

我们认为隐私权为基本人权之一，需要受到保护。我们严格遵守相关隐私政策，致力于保护个人资料隐私及确保数据安全。

5.12 产品责任与冲突矿产承诺

我们认为企业对产品的责任涵盖了原材料使用、产品使用和后续产品回收的整个生命周期。我们坚守《视源股份供应商行为准则》中关于负责任的矿产采购原则，供应商应承诺不购买或使用冲突矿产或来自侵犯人权地区的金属或产品。我们也不允许将视源股份的产品用于侵犯人权之用途。

5.13 人权尽职调查

公司建立全链条人权合规管理机制，覆盖内部管理、供应链全环节，定期对人权相关政策执行情况开展独立审核，审查范围包括强制劳动、人口贩卖、童工、自由结社、集体谈判权等核心维度，全面覆盖员工、女性、儿童、原住民、移民工人、第三方员工、社区居民等潜在高风险群体。对当年发现的合规类风险事件、相关处置流程及结果逐一复盘核查，形成问题整改闭环。

定期组织全体员工开展人权合规培训，并开通人权问题举报渠道，若收到相关问题反馈，公司会及时核实情况，协同相关方妥善处理，保障相关人员的合理权益。此外，建立举报信息保密机制，严禁对举报人员进行打击报复，保障举报人合法权益。

5.14 提供健康、安全的工作环境

严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等职业健康安全法律法规，积极推进安全管理体系建设，制定并落实适用于公司全部运营活动及全体员工、承包商的《燃气安全管理规范》《动火作业安全管理规范》《用电安全管理规范》等安全管理制度，建立权责清晰的健康与安全组织管理架构，董事会对安全生产重大事项承担决策责任，公司主要负责人为安全生产第一责任人，各层级管理人员按职责承担对应安全管理责任。以“零工亡、零重伤、零重大安全生产责任事故”为核心安全管理目标，并每年评估目标达成情况，持续优化改进工作环境，确保工作环境安全。

构建完备的职业健康与安全调查程序，定期开展安全生产风险和危险的检查与评估工作，根据作业条件预先危险性分析法进行风险辨识评价与分级管控，并针对识别出的潜在风险拟定应急计划，优先推进执行高风险整改措施，持续提升职业健康安全管理体系的运行效能。

持续开展安全生产的培训与宣传工作，营造良好安全文化氛围，提升员工安全生产意识与能力，完善公司安全文化建设。

6. 严格审视自身并自愿接受所有相关方的监督

我们设置了举报申诉对接窗口，接受包括劳工人权议题在内的所有违法、违规、违纪、侵权行为举报。我们承诺认真对待每位相关方的反馈，将设置专人对反馈问题进行稽核。同时，我们尊重并保护举报人的隐私权，严禁泄露举报人个人信息或举报人提供的信息，确保举报人不会因此受到打击报复。我们鼓励内外部利益相关方通过以下渠道积极反馈，帮助我们更及时地自查自纠。

举报申诉渠道：

jicha@cvte.com