

天马微电子股份有限公司

人权政策

一、政策理念

天马微电子股份有限公司（简称“天马”）秉承成为备受社会尊重和员工热爱的全球显示领域领先企业的愿景，致力于共建实现以人为本、绿色运营、促进经济、社会、环境的和谐与可持续发展。为了发展员工价值，追求共赢生态，创造良好的工作和生产环境，确保员工得到公平公正的对待，保证每位员工受到应有的尊重，特制定此人权政策。

二、适用范围

本政策适用于天马微电子股份有限公司、其全资或控股的子公司与直接或间接实际管理的公司（统称“天马”）。

针对供应商、顾问、客户等商业伙伴，天马积极倡导并鼓励其遵守本政策。

三、遵循原则

- 世界人权宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）
- 联合国工商企业与人权指导原则（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 联合国全球契约十项原则（United Nations Global Compact, UNGC）
- 国际劳工组织—工作基本原则与权利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）
- 经济合作与发展组织跨国企业准则（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 负责任商业联盟行为准则（Responsible Business Alliance Code of Conduct）

- 消除对妇女歧视公约（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW）
- 妇女赋权予妇女原则（Women's Empowerment Principles, WEPs）
- 儿童权利公约（Convention on the Rights of the Child, CRC）
- 保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约（The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW）
- 运营所在地适用的法律法规

四、人权方针

- **遵纪守法 以人为本**

应严格遵守国家和地方相关法律法规和国际公认的各项人权原则，尊重每位员工的权利，提供平等就业机会，反对歧视，反对骚扰，禁止强迫劳动，禁止使用童工，禁止雇佣奴隶劳工和人口贩卖，保障员工结社自由与集体谈判权，为员工提供安全、多元、平等、包容的工作环境和发展空间，激发员工潜能，成就员工发展与梦想。

- **互相成就 实现共赢**

应尊重员工，确保员工对公司经营发展的知情权，尊重员工的意见和建议，尊重员工的选择；员工遵守公司的各项规章制度，为达成公司经营目标团结协作，在实现公司经营目标的同时，成就个人梦想，从而实现公司经营和员工发展的双赢。

五、反对歧视

反对因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程中（如工资、晋升、住宿、福利、奖励和培训机会等）歧视员工。

应在招聘过程中充分审查候选人基本信息资料，确保招聘环节公开、公正、公平。男女员工享有平等的就业权利，在录用员工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，公司不能以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

六、反对骚扰和虐待

反对一切形式的骚扰和虐待行为，包括所有产生不尊重、恐吓性、敌对性、贬损性、羞辱性或无礼环境的不当行为。

应遵守并采取一切可行措施防止员工在工作期间构成骚扰和虐待行为。

七、禁止强迫劳动

禁止强迫劳动，禁止雇佣奴役和贩卖人口。不使用武力、威胁、胁迫、欺诈等限制员工人身自由，确保全体员工的工作都是自愿的。

员工在法定合理通知下拥有自由离职的权利，公司不得随意阻挠。

不得要求员工上交其所属政府签发的身份证件和个人证明文件原件。

八、禁止使用童工

禁止雇佣童工。童工是指未满 16 岁，或低于所在国家/地区完成义务教育的年龄，或低于所在国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。

应制定内部的《童工及未成年工管理规定》，在员工招聘、用工等重要环节都制定相关政策及完善的预防措施。

九、保障结社自由与集体谈判权

应尊重与保障员工自由、自愿地参加、不参加工会组织的权利，不得强制员工加入或者不加入工会组织。

应为员工提供公开地就工作条件与管理层进行沟通的渠道。

十、员工健康与安全

应高度重视员工的健康与安全，并努力为员工提供安全的工作环境。

应坚决落实安全管理体系、职业卫生管理制度与危险化学品安全管理制度与操作流程等措施，积极推广安全培训与宣传，提高员工安全意识，确保员工工作场所的安全。

十一、员工薪资与福利、成长与发展

薪酬福利管理以战略、效益、效率为导向原则，同时以激励、市场化、合法合规为原则。

应严格贯彻国家及地方政府（所在地）的最低工资要求、工资条例、个税制度、法定福利等法律法规。应于每一个记薪周期向员工提供清晰易懂的工资信息，该工资信息应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。应通过公正评价员工的贡献来给予回报和激励，同时鼓励员工通过价值展现获得更高的薪酬待遇。

应重视人才培养，基于员工能力发展的需求，制定并开展各类培训活动。全体员工有权享有公司内部培训资源，包括新入职培训、岗前培训、特殊岗位上岗培训及在岗培训。

不得因女员工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或聘用合同。劳动合同期满而孕期、产期、哺乳期未届满的，劳动合同的期限自动延续至孕期、产期、哺乳期期届满。应合理安排怀孕员工的孕期工作。应确保女员工在孕期、产期和哺乳期依法享有的假期、生育津贴等医疗保障，同时为哺乳妇女提供适当的关怀设施，如设置哺乳室等。

十一、投诉举报

员工及其他利益相关者发现有违反本政策的行为时，可使用公开、匿名两种方式进行投诉举报。投诉举报信息应包括（1）事项的基础信息，所涉人员，时间和地点；（2）有关的任何形式证据。投诉举报受理人将依照内部处理制度与流程在对应合理期限内以合理方式做出反馈

与处理，并在确认相关人权侵权行为不利影响时采取合适的补救措施。

员工可致信人力资源部员工关系组负责人或工会主席反馈或投诉。

应严格尊重并保护匿名投诉举报人的隐私权，确保匿名举报的保密性，确保所有投诉举报人不会因此受到任何形式的打击报复。

十二、审核与更新

天马定期审核、更新本政策，并核准发布。