

# 海信家电集团股份有限公司

## 人权政策声明

敬人是海信企业精神的核心之一，海信始终秉持敬人理念，将尊重和保障员工人权视为企业发展的基石与责任担当。海信家电集团股份有限公司（以下简称“本公司”，连同其子公司统称为“本集团”）恪守全球各业务运营所在地法律法规，遵循联合国《世界人权宣言》、联合国《工商业与人权指导原则》、联合国《全球契约十项原则》、国际劳工组织《关于工作中基本原则与权利宣言》等国际公认之人权标准，充分履行尊重和保护人权的责任，以实现业务的可持续发展。

### 一、适用范围

本政策适用于本集团所有员工。公司鼓励供应商、经销商等其他业务伙伴遵守本声明。

### 二、执行方针

1. 遵守法律法规：公司严格遵循人权相关法律、法规及标准，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《禁止使用童工规定》《安全生产法》《职业病防治法》以及公司业务运营所在国家或地区适用的其他法律法规。如果运营所在地的国家、地方法律与本声明有所矛盾或高于本声明，公司优先适用运营所在地国家、地方法律。

2. 禁止强迫或强制劳动：公司致力于消除一切形式的强迫或强制劳动，坚决杜绝任何违规劳动行为，承诺择业自由，不使用强制劳工、债役劳工（包括债务奴役）、非自愿或剥削型监狱劳动，绝不奴役或贩卖人口。

3. 人道待遇：公司尊重所有人员，绝不允许对员工进行任何恶劣或不人道的对待，包括性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、言语虐待，或威胁施此类行为。

4. 禁止雇佣童工：公司致力于有效废除童工，严格遵守有关限制雇佣未成年工人的相关法律法规，禁止在业务营运中雇佣童工。

5. 支持结社自由：员工享有组建、加入法律认可的工会组织和依法进行集体谈判的权力，可自主依法参与职工代表会议等法定民主管理活动，公司在职工代表选举过程中严格中立。员工在法定休息时段及非工作时间可依法组织集会与事

务研讨。公司建立制度化沟通渠道，确保员工能就劳动环境、管理制度等事项与管理方进行平等对话，员工不会因表达合理诉求而遭受任何形式的打击报复、不当对待或区别性待遇，切实维护劳动者的尊严与权益。

6. 遵循平等机会、多元化及反歧视：公司对歧视采取零容忍政策，通过定期培训、多元化文化建设和匿名举报机制，提升员工反歧视或骚扰意识，确保员工免于遭受非法歧视，实现平等就业。公司承诺在人才选聘及在职期间，不因种族、肤色、年龄、性别、国籍、族裔、民族、残疾状况、怀孕、哺乳期、宗教或婚姻状态等因素区别对待员工，并保障员工在薪资福利、晋升、表彰激励和培训等领域的平等权利。

7. 法定福利与薪酬策略：公司致力于提供符合法律规定的全面报酬及待遇，包括最低工资、工作时间和法定福利等，并承诺在要求和任务相当的情况下，工资水平不因性别、种族和年龄等因素而有所差距，致力于实现“同工同酬”的薪酬策略，确保政策透明、覆盖全体正式员工。

8. 假期制度：

1) 法定节假日：国家规定的节日公休假，包括元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节等，不需要员工申请，按公司放假通知执行。

2) 公假：员工享有国家政策规定的、有条件的、有时限和待遇规定的休假权利，员工通过电脑或手机在DHR系统提出申请，确保员工覆盖率100%，包括婚假、丧假、产假、陪产假、计划生育假、妊娠假、哺乳假、工伤假、育儿假、老人护理假、产检假、带薪年假等，核心公假具体内容如下。

带薪年假：按《职工带薪年休假条例》分级执行，员工根据累计工作年限不满10年、满10年不满20年、满20年的分别可休5天、10天、15天。

育儿假：子女三周岁以下，员工每年享有10天带薪年假（不分性别），假期按年度累计计算。

老人护理假：员工父母60周岁以上且患病住院期间，员工可享受老人护理假照料，独生子女每年累计10天，非独生子女每年累计7天，假期按年度累计计算。

产假：女性员工生育时根据国家及地方政策享有产假权利，剖腹产额外增加30天。

陪产假：男性员工陪产假15天。

哺乳假：子女1周岁内，女性员工每班享有两次哺乳时间（每次30分钟，可合并使用），多胞胎每多一婴增加30分钟。

3) 私假：包括事假、病假等。

4) 公司福利假：子女升学陪护假、奖励性休假等，其中子女升学陪护假是针对有子女参加高考或中考的员工，给予比实际考试天数多一天的带薪假期，确保员工有充足的时间为子女做好考前和考中的陪护。

9. 提供安全、健康的工作环境：公司设立安全与环境委员会，由公司总裁担任主任，每年制定管理目标，全员签订安全生产目标责任书。围绕“优化安全体系，推进安全数智化管理，打造安全文化，持续降低安全风险，为员工创一流的本质安全的工作环境”的目标，通过领导作用和全员参与的方式，推动滚动式逐层级风险排查与安环成熟度体系建设，完善职业健康与安全管理体系，构建一个安全和健康的工作环境，保障员工安全和身心健康。

10. 畅通沟通渠道，营造开放、透明的工作氛围：公司通过制度性保障推动构建相互尊重、权利对等的可持续发展职场文化，公司同步建立多渠道举报机制，确保每位成员在遭遇不当对待时可获得及时救济。员工可通过内部协同办公平台、信赖之家、职代会、员工座谈会、面对面交流、意见箱、电话、邮件等渠道反映对于组织的意见及个人诉求，各级组织对员工意见建议及时反馈、跟踪落实情况。

11. 申诉与举报：如果员工有人权保护相关的意见或问题，可以通过邮箱 [jdjtrzxzb@hisense.com](mailto:jdjtrzxzb@hisense.com) 与公司联系。本集团接受各利益相关方监督，并对申述、举报人的身份严格保密。一旦确认由本集团所导致或促成的人权侵害事件，本集团将基于事件形态启动补救机制，并于必要时与相关利害关系人合作，防止事件再次发生。

### 三、附则

本政策声明由公司负责制定、解释及按需要更新。

海信家电集团股份有限公司

2025 年 5 月 30 日