

**TCL 华星光电技术有限公司**

**ESG 管理政策(第一版)**

2024-6-30 编制

2024-7-1 实施

ESG 管理办公室 发布

## 目录

第一章 概述.....	4
第二章 ESG 愿景、方针与承诺.....	5
第三章 ESG 战略目标.....	5
第四章 ESG 治理架构.....	6
第五章 实质性议题评估.....	8
第六章 实质性议题管理.....	9
第一节 应对气候变化.....	9
第二节 能源管理.....	10
第三节 绿色产品.....	11
第四节 水资源.....	13
第五节 废弃物.....	14
第六节 劳工与人权.....	15
第七节 健康与安全.....	16
第八节 员工发展与关怀.....	17
第九节 可持续采购管理.....	19
第十节 负责任矿物采购.....	20
第十一节 公平竞争.....	21

第十二节 诚信经营 ..... 23

第七章 披露与报告 ..... 26

## 第一章 概述

第一条 TCL 华星光电技术有限公司（以下简称“TCL 华星”、“本公司”、“我们”或“CSOT”）成立于 2009 年，公司总部位于广东深圳，是一家专注于半导体显示研发、制造的高科技企业。公司累计投资超 2600 亿元，以深圳、武汉、惠州、广州、苏州为基地，建立了 9 条显示面板生产线，并在日本、韩国、新加坡，以及北美、欧洲等设立全球性营销服务网络。产品覆盖大中小尺寸面板及触控模组、电子白板、拼接墙、车载、电竞等高端显示应用领域，构建了在全球显示行业领先的核心竞争力。

第二条 自公司成立初始，可持续发展理念逐步融入公司的战略规划和业务运营之中，我们通过环境（E）、社会（S）及治理（G）多层面管理，在发展壮大业务的同时，不断促进环境和社会的可持续发展，为股东/投资人、客户、供应商/合作伙伴、政府、员工与社区等利益相关方创造持久价值。

第三条 本 ESG 政策明确了公司的环境、社会和治理（“ESG”）愿景、方针及承诺，并基于此设立了中长期战略目标。以愿景为导向，以目标为指引，本政策还明确了公司的 ESG 治理架构，规定了识别和管理 ESG 风险及机遇的指导方针和方法，切实推动公司的可持续发展。

第四条 本政策编制参考了以下指引和标准（包括但不限于）：

- 联合国可持续发展目标（UNSDGs）。
- 联合国全球契约十项原则。
- 联合国反腐败公约（UNCAC）。
- 世界人权宣言。
- 国际劳工组织（ILO）基本公约。
- 全球报告倡议组织可持续发展报告标准（GRI 标准）。

- 国际可持续发展准则理事会(ISSB)《国际财务报告可持续披露准则第 1 号—可持续相关财务信息披露一般要求》(IFRS S1)。
- 可持续发展会计准则委员会 (SASB)《半导体类技术&通信行业可持续性会计准则》。
- CDP 评级方法学。
- EcoVadis 评级方法概述和原则。

第五条 本 ESG 政策适用于 TCL 华星及其下属分子公司，为指导公司开展 ESG 工作的纲领性文件。本政策同其他相关部门的管理制度构成公司的 ESG 文件管理体系。

## 第二章 ESG 愿景、方针与承诺

第六条 我们的 ESG 愿景与公司的整体愿景和使命相契合。我们追求“领先科技赋能生活，和合共生永续未来”的愿景，通过制定“绿色发展、科技赋能、和合共生、责任经营”四大方针，期待与利益相关方建立信任，共同创造更美好的未来。

第七条 围绕 ESG 愿景与方针，我们针对实质性议题做出承诺：具体参见第六章

## 第三章 ESG 战略目标

第八条 我们从公司 ESG 愿景、方针及承诺出发，结合整体业务战略，着眼于未来发展和共同利益，设立科学、清晰、可行的 ESG 战略目标。

第九条 我们采用“S.M.A.R.T.”方法，在设立 ESG 战略目标时考虑以下问题：

- (一) 具体性 (Specific) ——具体而言公司希望达到什么目标？
- (二) 可计量性 (Measurable) ——所设目标是否易于跟进和分析进展？
- (三) 可行性 (Attainable) ——目标的达成是否在公司实际能力控制范围内？
- (四) 相关性 (Relevant) ——所设目标是否适用于公司的业务及现有战略？
- (五) 时限 (Time bound) ——所设目标是否有明确时限？

第十条 公司针对实质性议题分别设定 ESG 战略目标：具体参见第六章

## 第四章 ESG 治理架构

第十一条 有关 ESG 事务的管理及监督是良好公司治理的重要一环。为顺利开展 ESG 管理工作、有效落实 ESG 战略目标、持续推进企业可持续高质量发展，公司根据外部要求及自身业务发展情况形成了由决策层、战略规划层、战略执行层以及执行落地层构成的 ESG 治理架构。

第十二条 董事会就公司的 ESG 事宜及战略方向进行监督并承担整体责任，主要职责为：

- (一) 审议并批准本公司战略与可持续发展委员会组织架构、职责分工及人员配置；
- (二) 审议并批准本公司高管绩效与 ESG 目标挂钩的政策；
- (三) 授权战略与可持续发展委员会审议并批准 ESG 年度规划；
- (四) 监督与管理战略与可持续发展委员会工作事项。

第十三条 战略与可持续发展委员会：作为董事会下设专门委员会，为公司内最高层级的 ESG 推动组织，具体职责如下：

- (一) 审议并批准本公司与可持续发展相关的愿景、方针；
- (二) 审阅公司 ESG 实质性议题与可持续发展报告书；
- (三) 审议并批准公司可持续发展战略与目标设定，并监测执行进展；
- (四) 审查公司 ESG 考核指标；
- (五) 监督和指导气候风险和机遇分析，对可持续发展相关事项提出相应建议；
- (六) 审查并批准本公司可持续发展年度重点工作计划及费用预算。

第十四条 ESG 推进小组：为战略与可持续发展委员会下设虚拟工作小组，具体职责如下：

- (一) 关注 ESG 领域发展趋势、影响力和机遇点；
- (二) 落实可持续发展战略，拆解发展目标，并监督战略与目标执行落地；

- (三) 审查并批准公司可持续发展相关规范及管理制度；
- (四) 统筹公司 ESG 资源分配，跨职能 ESG 合作协调。

第十五条 ESG 管理办公室：为公司处理 ESG 日常事务的机构，具体职责如下：

- (一) 了解利益相关方 ESG 需求，分析全球 ESG 发展趋势；
- (二) 牵头制定公司 ESG 政策，包括 ESG 管理方针、议题优次、目标及行动路线图，并根据利益相关方要求及时更新政策；
- (三) 制定 ESG 风险及机遇识别、评估、量化、管控及应对机制，协助 ESG 推进小组、ESG 管理委员会对 ESG 重大事宜进行评估；
- (四) 牵头制定 ESG 战略规划，并与各业务方与职能部门讨论 ESG 规划策略及执行方案，推动战略落地；
- (五) ESG 关键绩效指标研究，督促各单位达成年度 ESG 关键绩效指标；
- (六) 牵头编制年度可持续发展相关报告；
- (七) 完成利益相关方对公司的 ESG 问询与回复；
- (八) 组织开展公司 ESG 相关培训。

第十七条 ESG 执行小组：按照实质性议题分类，设立专业 ESG 执行小组，负责推进落实日常业务中的 ESG 相关工作并定期接受 ESG 管理办公室的监督检查，具体职责如下：

- (一) 了解各专业域 ESG 发展趋势及机遇点；
- (二) 评估各专业域内 ESG 风险及机遇；
- (三) 根据各业务域 ESG 目标，制定可落地的工作计划；
- (四) 协调资源落实 ESG 工作计划；
- (五) 收集与统计域内 ESG 相关数据、优秀案例，协同宣传。

第十八条 如有需要，经战略与可持续发展委员会审批后，公司可聘请独立第三方评估 ESG 重大事宜，审查公司现有的 ESG 战略、目标及治理体系，并就有关事项的计划、提供培训指导及支持。

## 第五章 实质性议题评估

第十九条 ESG 议题多样繁杂，为高效有序开展 ESG 工作，公司参考《可持续发展报告标准》及行业最佳实践，对 ESG 议题开展年度重要性评估，以明确在各个战略阶段对于公司及利益相关方而言重要的 ESG 议题，按优先级推进 ESG 战略。

### 第二十条 重要性评估维度

（一）内部重要性评估：ESG 管理办公室牵头开展内部重要性评估，对《可持续发展报告标准》内每项议题逐一评估并厘定其重要性。

（二）内部重要性评估需考虑以下要素：

1. 公司主要的价值观、政策、战略及目标；
2. 直接财务影响；
3. 公司内部利益相关方（如员工、高级管理层）关注的 ESG 议题及指标；
4. 公司核心能力及优势；
5. 声誉风险及机遇；
6. 公司所在行业的主要议题、国家政策及市场趋势。

（三）外部重要性评估：ESG 管理办公室协调组织 ESG 执行小组开展外部重要性评估，以了解外部利益相关方对于公司 ESG 表现的期待。

1. 外部利益相关方（如股东/投资人、客户、供应商/合作伙伴、政府、员工与社区等）关注的 ESG 议题及指标；
2. 同业竞争对手关注的主要 ESG 议题及未来发展方向；



3. 对公司具有战略意义的政策指引、国际协议或自愿性协议；
4. 有资质的专业机构深入调查后识别出来的 ESG 风险或机遇。

## 第二十一条 重要性评估程序

(一) 潜在议题识别：根据国内外可持续发展趋势、监管要求、同行优秀实践、以及公司自身业务特色，参照全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》“实质性议题”的指引、可持续性会计准则委员会（SASB）议题重要性图谱，形成基于公司业务情况、符合公司战略目标的宽口径 ESG 议题清单。

(二) 内外部利益相关方沟通：公司通过访谈、圆桌会议、问卷调研、电话热线等多种方式，与利益相关方保持密切沟通，定期了解各利益相关群体所关注的 ESG 议题。

(三) 通过对公司管理层和员工进行访谈，识别企业内部利益相关方关注的重要 ESG 议题清单。

(四) 通过股东大会、供应商大会、行业大会、消费者在线问卷调研等途径，识别外部利益相关方关切的重要 ESG 议题清单。

## 第二十二条 实质性议题评估及审核

根据前期潜在议题的识别及内外部利益相关方的沟通，围绕“内部评估”和“外部评估”两个维度，进行 ESG 议题重要性排序，形成实质性议题矩阵，并提交至董事会审核批准。

## 第六章 实质性议题管理

### 第一节 应对气候变化

## 第二十三条 政策理念

我们致力于成为应对气候变化的行业先锋，通过实施创新的环保技术和管理措施，减少温室气体排放，增强企业适应气候变化的能力。我们坚信，通过积极的气候变化管理，可以为企业带来经济效益和社会价值的双重提升。

## 第二十四条 组织承诺

- 遵守所在国家和地区关于气候变化应对的法律法规和国际公约。
- 持续提升能源使用效率，减少生产过程中的碳排放。
- 积极开发和应用可再生能源，提高可再生能源在公司能源结构中的比例。
- 通过教育和培训提高员工的应对气候变化意识和能力。

## 第二十五条 战略目标

- 不晚于 2030 年实现碳达峰，不晚于 2050 年实现碳中和。
- 至 2030 年前，单位产能碳排放强度平均每年下降 3%（范围一和二）。
- 依照 ISO14064-1 温室气体排放体系要求，每年对生产基地实现碳排放核算 100%覆盖。

## 第二十六条 关键行动

- 定期进行气候变化相关风险评估，识别潜在影响和改进机会。
- 使用低温室效应气体替代现有工业用气，优化管理及生产工艺，减少含氟气体使用。
- 积极参与碳减排权益交易，推进碳市场。
- 能效提升及可再生能源应用：参见 6.2 能源管理。
- 为员工提供气候变化相关的培训和教育，提高其环保意识和技能。
- 基于气候变化风险评估和员工反馈，不断优化气候变化应对政策和措施。

## 第二节 能源管理

### 第二十七条 政策理念

我们认识到能源是企业运营的关键资源，致力于通过科学的能源管理，提高能源使用效率，降低能源消耗，减少环境影响。公司将遵循“节能减排、绿色发展”的理念，采用先进的能源技术和管理方法，推动企业向低碳、环保的方向发展。

## 第二十八条 组织承诺

- 遵守所在国家/地区的能源管理法律法规，积极参与能源管理相关的行业标准制定。
- 持续投资于能源效率提升和可再生能源利用，减少对化石能源的依赖。
- 通过教育和培训提高员工的能源管理意识和能力。
- 与合作伙伴共同推动能源管理的创新和改进。

## 第二十九条 战略目标

- 至 2050 年前，全公司范围内 100%使用绿电。
- 至 2030 年前，实现 ISO50001 能源管理体系 100%覆盖。

## 第三十条 关键行动

- 通过自建光伏及购买绿电/绿证，提升可再生能源占比。
- 定期进行能源审计，监测能源使用情况，识别节能机会。
- 投资于高效节能技术和设备的更新和维护。
- 通过内部宣传和教育，增强员工的节能意识。
- 为员工提供能源管理培训，提高能源效率。
- 基于能源审计和员工反馈，不断优化能源管理政策。

## 第三节 绿色产品

### 第三十一条 政策理念

我们致力于在整个产品生命周期内实施绿色管理，从设计、生产、运输、使用到废弃处理，确保产品的环境友好性。我们的目标是通过减少资源消耗、降低废弃物产生和污染排放，为客户提供高质量且可持续的产品。

## 第三十二条 组织承诺

- 积极开展绿色产品研发创新，推动绿色技术在产品中的应用与发展。
- 使用环保、可回收、可再生的材料，减少对稀缺资源的依赖。
- 不断优化产品性能，降低产品使用过程中的能源消耗。
- 通过包材的减量、复用及可再生材料的使用，让产品流通过程更加环保。
- 发布对消费者安全的产品，积极探索产品的回收和重复利用技术。

## 第三十三条 战略目标

- 提高开发能够在使用过程中减少对当地环境造成危害的产品占比。
- 逐步提高产品中可回收材料占比。
- 逐步降低产品使用阶段能耗。
- 逐步提升包材主材复用率，降低纸箱使用率。
- 在法律法规的基础之上，进一步提升产品安全性能。

## 第三十四条 关键行动

- 通过增加可回收材料的使用、改善/减少产品用料及开发 CEET 低功耗驱动技术等，为客户提供绿色低碳产品。
- 通过优化产品的包装材料、持续推进客户端主要包装材料的回收复用以及选择低碳的运输方式，减少在运输过程中的温室气体排放。
- 通过宣传 CEET 技术，向客户推广自研系统降耗方案，深化华星品牌形象。
- 将产品设计成易于拆解和回收利用，探讨显示屏的回收再利用。

- 定期对员工进行绿色产品知识和技能的培训。
- 根据市场反馈和环保标准的变化，不断优化绿色产品管理政策。

## 第四节 水资源

### 第三十五条 政策理念

我们认识到水资源的宝贵及其对企业可持续发展的重要性。我们致力于实施水资源的合理利用和保护措施，以减少对当地水资源的消耗，提高用水效率，减少废水排放，并降低对环境的影响。我们遵循“减量、再利用、回收”的原则，以科学的方法管理水资源，确保水资源的可持续利用。

### 第三十六条 组织承诺

- 遵守所在国家和地区的水资源管理法律法规。
- 通过技术创新，减少生产过程中的水资源消耗。
- 持续改进水资源管理措施，提高水资源利用效率。

### 第三十七条 战略目标

- 逐步减少单位产能取水量。
- 保持水资源循环率不低于 97.5%。
- 各生产基地工业废水及生活污水 100%达标排放。

### 第三十八条 关键行动

- 评估和管理水资源相关的风险，包括供水中断、供水水质异常和水处理设施失效的问题。
- 定期进行废水排放的合规性检查，确保符合法律法规要求。
- 定期进行水资源使用和效率的审计，识别改进机会。
- 投资研发和引入先进的节水技术和工艺。

- 建立和优化循环水系统(包含对中水及纯水的回收), 提高水资源的循环利用效率。
- 为员工提供水资源管理的培训, 提高其节水意识。
- 基于水资源审计及利益相关方的反馈, 不断优化水资源管理政策。

## 第五节 废弃物

### 第三十九条 政策理念

我们致力于构建一个全面的废弃物管理系统, 以实现废弃物的减量化、资源化和无害化处理。

公司将遵循循环经济原则, 通过科学管理和技术创新, 减少对环境的影响, 并提升资源的循环利用效率。

### 第四十条 组织承诺

- 严格遵守所在国/地区相关环境法规和标准, 确保废弃物管理的合法性和规范性。
- 持续优化废弃物分类体系, 提高各类废弃物分类的准确性和效率。
- 积极探索废弃物减量化技术和措施, 减少废弃物的产生量。
- 加强与专业废弃物处理机构的合作, 确保危险废弃物得到安全、合规、环保的处置。
- 积极优化废弃物循环化水平, 提升循环利用效率。

### 第四十一条 战略目标

- 逐步实现废弃物“零填埋”认证全覆盖。
- 逐步降低单位产能产生的废弃物的量。
- 各生产基地废弃物回收利用率达 95%以上。

### 第四十二条 关键行动

- 对各基地开展合规性及减量等目标考核。
- 规范废弃物处理和回收, 绘制废弃物从产生到最终处理或回收的流程图。

- 推动全员参与废弃物分类，减少废弃物的产生。
- 建立废弃物回收系统，促进废弃物的再利用和资源化。
- 规范危险废弃物(化学品)标识、存储、处理和运输。
- 定期开展对化学品应急预案的演练，提高应对突发情况的能力。
- 为员工提供废弃物管理及化学品应急处置的培训，提高其环保意识。
- 根据政策执行情况和反馈，不断优化废弃物管理措施。

## 第六节 劳工与人权

### 第四十三条 政策理念

我们致力于维护和促进人权，包括但不限于禁止童工、禁止强迫劳工与人口贩卖、保障员工结社自由与集体谈判权以及推动多元化、平等与包容。我们认为尊重和保护人权是企业社会责任的核心，也是企业可持续发展的关键。公司将遵守国际人权标准和相关法律法规，确保所有业务活动中的人权得到充分尊重。

### 第四十四条 组织承诺

- 严格遵守法律法规、ILO 等标准关于禁止童工和强迫劳工的规定。
- 防止和打击任何形式的人口贩卖活动。
- 防范和打击骚扰及非人道待遇。
- 维护同工同酬、按劳分配的薪酬配给机制、工资支付零拖欠。
- 在工作场所推动多元化的文化，实现平等与包容，消除一切形式的歧视。

### 第四十五条 战略目标

- 完善工会制度化建设，实现职工代表/集体合同全覆盖。
- 逐步提升女性员工占比。

- 至 2030 年，所有员工获得维生工资的比例为 100%，并持续支付维生工资。
- 维持公司“零童工、零强迫劳工和零人口贩卖”记录。
- 维持发生歧视或骚扰事件为 0 件。

## 第四十六条 关键行动

- 明确禁止使用童工，对童工零容忍。
- 实施透明、规范的招聘流程，确保不使用强迫劳工与人口贩卖。
- 支付高于所在地维生所需的劳动报酬，严格按照所在地法律法规要求支付超时工资；鼓励员工合理安排工作和休息休假，严格执行所在地国家法定节假日规定。
- 提供平等就业机会和待遇，严禁性骚扰和歧视，并制定了相应的处理流程和救济措施。
- 尊重员工结社自由与集体谈判的基本权益，组建工会及员工代表组织，定期召开职工代表大会，积极倾听员工的声音。
- 制定应对人权侵犯事件的应急预案，确保快速有效的响应。
- 制定和实施多元化和包容性政策，促进不同背景员工的平等机会。
- 为所有员工提供人权意识培训，包括对童工、强迫劳工和人口贩卖问题的认识。
- 根据人权政策的执行情况，不断优化人权保护措施。

## 第七节 健康与安全

### 第四十七条 政策理念

我们坚信员工的健康与安全是企业最宝贵的资产和持续发展的基础。我们致力于创造一个安全、健康的工作环境，预防工作场所事故和职业病的发生，提升员工的工作生活质量。公司将遵守相关法律法规，不断追求在健康与安全方面的卓越表现。

### 第四十八条 组织承诺



- 不断提高健康安全管理标准，确保所有员工都能在一个安全的环境中工作。
- 为员工提供必要的健康安全培训和资源，确保其具备自我保护的知识和技能。
- 建立有效的健康安全关怀机制，及时发现并解决健康安全问题。
- 最高管理层参与支持职业健康与安全活动，建立坚实的安全文化。
- 鼓励员工参与健康安全事务，积极提出改善建议和反馈。

## 第四十九条 战略目标

- 实现零重大安全事故、零政府处罚的工作场所。
- 人员死亡或重伤/直接经济损失 150 万以上事故 0 起。
- 火灾爆炸或重大特气化事故 0 起。

## 第五十条 关键行动

- 定期进行工作场所的风险评估，以识别潜在的健康安全风险。
- 对特定的化学品或危险物质、压力/噪音等高风险作业环境采取积极的防范性措施。
- 定期进行健康安全隐患排查活动，确保符合法律法规和行业标准。
- 建立和维护应急预案，进行定期的应急演练，确保员工在紧急情况下能够迅速有效地响应。
- 为所有受到影响的员工提供个人防护用品，开展强制性健康体检。
- 建立有效的沟通渠道，用所在地语言让员工能够及时了解健康安全信息，并提供反馈。
- 定期为所有员工提供健康安全培训，包括新员工入职培训和在职员工的定期培训。
- 根据健康安全评审和员工反馈，不断优化健康安全政策和措施。

## 第八节 员工发展与关怀

### 第五十一条 政策理念

我们致力于成为一个人才驱动型的组织，认识到员工是公司最宝贵的资源。我们承诺通过公平、透明和竞争力的人力资源管理政策，吸引、培养和保留人才，同时确保员工的福祉和发展。

## 第五十二条 组织承诺

- 提供平等的就业机会，吸引多元化背景的人才。
- 设计具有市场竞争力的薪酬福利体系，确保员工的努力得到公正的回报。
- 投资于员工的培训和发展，提升员工的专业技能和职业素养。
- 建立公正的绩效考核体系，确保员工目标与公司战略一致。
- 为员工提供清晰的职业晋升路径，鼓励内部晋升和职业发展。

## 第五十三条 战略目标

- 逐步缩小女性员工与男性员工薪酬差距。
- 实现社保及公积金全覆盖，健全员工保障机制。
- 逐步提升员工满意度，降低员工流失率。
- 提高员工人均培训时数。
- 接受定期绩效考核和职业发展的员工 100%覆盖。

## 第五十四条 关键行动

- 实施多元化的招聘策略，包括校园招聘、社会招聘和人才引进计划。
- 定期进行市场薪酬调研，确保薪酬福利的竞争力，并提供全面的福利计划。
- 制定个性化的员工发展计划，包括新员工培训、在职培训和领导力发展项目。
- 建立与公司战略紧密结合的绩效考核体系，进行定期的绩效评估和反馈。
- 为员工提供职业规划服务，明确晋升标准和路径，鼓励员工职业成长。
- 建立员工关怀计划，包括健康计划、员工援助计划和工作生活平衡措施。

- 基于员工反馈和市场变化，不断优化人力资源管理政策。

## 第九节 可持续采购管理

### 第五十五条 政策理念

我们致力于与供应商建立一个负责任的合作伙伴关系，推动整个供应链的可持续发展。我们认为，供应商的环境和社会责任表现对公司长远发展至关重要。通过此政策，我们旨在促进供应商在有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)方面的最佳实践。

### 第五十六条 组织承诺

- 我们要求所有供应商严格遵守所在国家/地区的法律法规，以及国际公认的劳工和环境标准。
- 我们鼓励供应商提供公平的工作环境，确保员工自愿就业、享有合理的薪酬和福利、安全的工作环境，以及足够的休息时间和自由结社的权利。
- 我们要求供应商采取有效措施减少对环境的影响，包括但不限于有害物质管理(GP)、节能减排、废弃物管理和污染控制。
- 我们鼓励供应商定期进行风险评估，识别和解决有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)方面的风险点，并采取相应的改进措施。
- 我们支持供应商为员工提供必要的培训和发展机会，以提升其技能和知识，促进个人和组织的共同成长。
- 我们将定期对供应商进行有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)审核，以确保持续的合规性，并提供反馈和建议，帮助供应商进行持续改进。
- 我们将为在有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)方面表现出色的供应商提供激励，并在必要时提供技术和财务支持。

## 第五十七条 战略目标

- 完善供应商环境与社会责任风险评估及现场审核制度。
- 实现环境与社会责任声明/框架合同的供应商签订全覆盖。
- 使用有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)标准筛选的新供应商占比达 100%。
- 逐步提高供应商有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)现场审核的比例。
- 逐步提高供应商 ISO14001/ISO45001 认证覆盖比例。

## 第五十八条 关键行动

- 将有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)要求纳入新供应商引入考核范围，不符合要求的供应商禁止引入。
- 与供应商签订框架合同，明确有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)要求。
- 对有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)风险高的供应商实施现场稽核，并追踪缺失改善进展。
- 定期监控供应商有害物质管理(GP)和社会责任(CSR)表现，并提供反馈；为需要改进的供应商提供支持。
- 通过建置激励机制，提高供应商对多元化文化的认识。
- 为供应商提供培训，提高其意识和能力。
- 基于评估结果和市场变化，不断优化可持续采购管理政策。

## 第十节 负责任矿物采购

### 第五十九条 政策理念

我们致力于通过负责任的矿物采购管理政策，确保供应链的透明度和道德性。我们认识到负责任的矿物采购对于防止冲突、保护人权和促进环境可持续性至关重要。公司将遵守国际和

国内标准和法规，致力于采购那些不涉及非法活动、不资助冲突、且符合人权和环境保护要求的矿物。

## 第六十条 组织承诺

- 所有交货的产品及其包装所使用或包含的矿产不得来自经济合作与发展组织(OECD)评估出的受冲突影响和高风险区域（即“冲突矿产”）。
- 持续加强供应链管理，甄别和追溯原料来源，确保其合法性，杜绝冲突矿产投入使用。
- 严格依照客户需求，如实填写并回复冲突矿产相关的调查并提供其他资料，保证所回复内容及所提供资料的真实性、正确性和完整性。

## 第六十一条 战略目标

- 供应商使用冲突矿产报告模板(CMRT 及 EMRT)进行尽职调查的响应率 100%。
- 维持矿物来源于不合格或非有效冶炼厂的供应商为 0。

## 第六十二条 关键行动

- 对新供应商实施冲突矿产调查，确认供应商产品使用的矿物不来源于受冲突影响和高风险区域。
- 与供应商签订合同/协议，明确负责任的矿物采购要求。
- 对所有供应商的矿物供应链进行深入的尽职调查，以识别和缓解潜在风险。
- 为员工和供应商提供有关负责任矿物采购的培训和教育。
- 于公司官网公示 TCL 华星冲突矿产政策及现状。
- 基于内部审计和外部反馈，不断改进矿物采购政策和实践。

## 第十一节 公平竞争

### 第六十三条 政策理念

我们坚信公平竞争是商业成功和可持续发展的基石。我们致力于营造一个透明、公正的商业环境，尊重并遵守所有适用的反垄断、反不正当竞争法律法规，积极推动行业内的公平竞争。

## 第六十四条 组织承诺

- 公司承诺遵守适用的反垄断和反不正当竞争法律法规。公司及员工的经营业务活动，应符合《中华人民共和国反垄断法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》、《禁止垄断协议规定》、《经营者集中审查规定》以及所适用的其他国家的竞争法律法规（以下合称“竞争法律”）的要求。
- 公司承诺提供充分的资源，根据公司业务规模、业务结构和所面临的竞争法律风险，建立健全竞争合规体系。
- 公司践行合规经营、公平竞争的价值观，通过持续的合规教育，不断增强员工的公平竞争意识。
- 公司鼓励员工向公司报告任何实际或潜在的违规事件，且在任何情况下，任何员工均不会因善意举报实际或潜在违规行为而遭受报复。
- 违反相关竞争法律，可能为公司、高管或员工招致严重的后果，包括但不限于业务整改或暂停、罚金甚至刑事责任，亦会对公司或个人的声誉造成损害。对于违反相关竞争法律及本政策的行为，将会依公司内部追责规定惩处。

## 第六十五条 战略目标

- 全面推进公平竞争合规体系的建设，输出配套合规手册及指引，将合规要求嵌入公司关键业务部门。
- 定期开展公平竞争合规培训，实现意识培训覆盖公司关键业务部门。
- 持续监控及控制竞争合规风险，维持 0 起违反竞争法律并经确认的事件。

## 第六十六条 关键行动

- 定期对公司经营活动进行风险评估，识别可能的风险点，并对相关风险进行评级，根据风险等级的高低，采取适合的应对措施。
- 建立及维护内部流程，将公平竞争合规审查作为开展相关业务的必经程序，在开展任何竞争法律规制的行为前，应当征求法务部门的意见。
- 根据竞争风险评估及公司业务场景，细化公平竞争配套操作规则，包括重点业务领域的行为规范、商业秘密保护制度、产品与服务宣传合规指引等。
- 定期开展审计工作，以检查本政策及相关合规要求的执行情况及有效性。
- 确立各相关部门的合规职责，建立合规上报机制，确保合规事件或风险能在第一时间上报，以及有相应的反馈及处理机制。
- 定期开展公平竞争相关培训，包括基础意识培训和关键部门专项培训，促进全体员工遵守公平竞争红线规则，关键业务部门员工熟悉其所在工作领域的合规要点。
- 根据合规审计和风险评估的结果，不断优化公平竞争政策和内部控制程序。

## 第十二节 诚信经营

### 第六十七条 政策理念

我们致力于维护最高的商业道德标准，通过诚信经营管理政策，确保公司业务的透明度和公正性。我们认为，诚信是企业长期成功的基石，对于维护客户信任、员工忠诚和市场声誉至关重要。

### 第六十八条 组织承诺

- 遵守所有适用的反贪污腐败、利益冲突、欺诈及反洗钱的法律法规。
- 为员工及合作伙伴提供清晰的指导原则，帮助其识别和处理潜在的不当行为。
- 建立公正的报告和调查机制，保护举报人的隐私和权益。



- 对违反政策的行为进行严格审查，并采取适当的纪律或法律行动。
- 在必要时与监管机构合作，确保符合反洗钱的国际标准和实践。
- 增强员工及合作伙伴反贪污腐败、利益冲突、欺诈及反洗钱的意识，通过教育与宣传提供其对贪污腐败、利益冲突、欺诈及洗钱行为的认识。

## 第六十九条 战略目标

- 建立完善的反舞弊治理体系，推动形成“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制，以监督的形式服务于公司经营管理需要。
- 持续提升审计监察工作质量，实现制度体系完善、举报渠道畅通、违规惩处严格，更早的发现干扰经营成功、背离公司文化、损害健康经营机制、浪费经营资源的深层次管理问题。
- 持续提高反腐败贿赂、利益冲突、欺诈及反洗钱等意识培训及宣导。

## 第七十条 关键行动

- 定期开展风险评估工作，识别、评估潜在的贪污腐败、利益冲突、欺诈及洗钱行为风险点。
- 定期开展内部审计工作，确保诚信经营政策得到有效执行。
- 持续完善举报渠道，确保员工和第三方可以安全地报告不诚信行为。
- 对于违反诚信经营政策的行为，公司将严格按照制度规定严肃处理，构成犯罪的，移送司法机关处理。
- 为所有员工提供定期的诚信培训，包括新员工入职培训和在职员工的持续教育。
- 加强廉洁宣传及反舞弊培训，营造风清气正的企业环境，如线上/线下宣导、主题活动、廉洁体验等。
- 联合公司内外部，共同打造廉洁生态联盟，如廉洁指数调查、供应商大会廉洁文化宣传。

## 第十三节 信息安全



## 第七十一条 政策理念

我们致力于保护公司资产、客户数据和员工信息不受未授权访问、泄露、破坏或丢失的威胁。

我们认为信息安全是企业责任和竞争优势的重要组成部分，是维护客户信任和企业声誉的关键。我们将遵守法律法规，强化信息安全管理与防护，以应对不断变化的网络安全环境。

## 第七十二条 组织承诺

- 持续投资于信息安全，以保护公司和客户的利益。
- 为员工提供必要的信息安全培训和资源，确保其理解并遵守安全要求。
- 建立快速响应机制，以应对信息安全事件和漏洞。

## 第七十三条 战略目标

- 提升员工信息安全意识，确保信息安全培训全覆盖。
- 重大信息安全事件保持为 0 件，信息安全高风险处置率 100%。

## 第七十四条 关键行动

- 定期进行信息安全风险评估，识别并管理潜在的安全威胁和漏洞。
- 实施网络安全措施，如防火墙、入侵检测系统和数据加密技术。
- 建立严格的访问控制政策，确保只有授权人员才能访问敏感信息。
- 制定数据分类和保护政策，确保数据在存储、传输和处理过程中的安全。
- 建立信息安全事件的应急响应计划，包括事件检测、响应和恢复。
- 建立匿名举报系统，确保员工和第三方可以安全地报告违反信息安全的行为。
- 定期为所有员工提供信息安全意识培训，包括新员工入职培训和在职员工的定期培训。
- 根据安全审计和风险评估的结果，不断优化信息安全政策和措施。

## 第七章 披露与报告

第七十五条 公司致力于通过高质量的披露和报告，向利益相关方及公众展现并沟通公司 ESG 实践进展及成果，并以此为契机持续推进业务可持续发展、提升公司声誉以及拓展商业机遇。

第七十六条 公司遵循监管机构相关披露要求并参考国际及本地最佳实践，制定及刊发年度可持续发展报告。

第七十七条 编制可持续发展报告时应遵守全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》的要求：

- （一）准确性：用统一的标准/方法进行数据的收集、编制与分析，通过充分的数据测量和计算，确保测量与计算可再现，可产生一致的结果。
- （二）平衡性：报告应当不偏不倚地呈报公司的实际表现，避免可能会不恰当地影响报告读者决策或判断的选择、遗漏或呈报格式。
- （三）清晰性：以简明的方式报告信息，并在不遗漏必要细节的情况下汇总信息，尽可能避免使用缩写、技术术语或其他行话，使信息通俗易懂。
- （四）可比性：以可比较的方式报告的信息，使报告读者能够对照公司过去及当前的影响、目的和具体目标，也可使外部各方能够与其他公司进行比较及衡量。
- （五）完整性：完整阐述公司在报告期内出现的活动、事件和影响，不省略对了解公司的影响所必需信息。

第七十八条 如有需要，公司将聘请独立第三方对报告内容和数据进行验证，并在可持续发展报告中清晰陈述验证的水平、范围及过程。

第七十九条 报告须经 ESG 管理办公室检阅审议后，由战略与可持续发展委员会审批，独立发布于公司官网。

第八十条 TCL 华星定期审核、更新本政策，并核准发布。