福耀玻璃工业集团股份有限公司

劳动者权益保障政策

1.承诺与目的

为保障劳动者权益，坚守人权承诺宗旨，福耀玻璃始终将尊重和保障人权贯穿于运营管理、业务拓展、供应链协作及利益相关方互动的各个环节，公司秉持“以人为本”的核心价值观，明确反对一切形式的人权侵害行为，致力于构建人人权益得到充分保障、尊重人权的运营环境与合作生态。该政策旨在明确公司的劳工实践和人员管理理念、工作方向等,为保护员工劳动者权益提供指南。

2.适用范围

2.1 本规定适用于福耀玻璃工业集团股份有限公司及其下属子集团/BU 及其管辖属子公司。

2.2 公司鼓励与其有业务来往的合作伙伴（客户、供应商等）共同遵守本文件规定。

3.管理框架

福耀集团董事局作为劳动者权益保障管理方面的最高决策机构，集团人力资源管理中心为主责部门，负责建立、指导、监督和优化劳动者权益保障管理制度，责调查、处理集团总办员工的投诉、举报、申诉事件；负责辅助、监督子公司员工的投诉、举报、申诉事件的处理。

4.总体要求

福耀集团始终秉持“以人为本”的雇主理念，恪守国家及各子公司/分支机构所在地的劳动相关法律法规，理解、包容、尊重不同地区的文化和每位员工的个性差异，坚决禁止使用童工、强迫劳动、用工歧视和职场骚扰，依法保障员工自由结社等基本权利，努力构建和谐、双赢的劳动关系。基于此，公司制定劳动者权益保障管理规定，包括但不限于：

4.1 禁止使用童工

4.1.1 预防招用童工

公司在《招聘管理规定》中明确规定最低工作年龄，作为招聘决策的依据。人事部在招聘录用时严格审查和验证申请人与年龄相关的证件，所有相关证件必须确认无伪后方可招用。各部门主管及员工对本部门员工定期监督，如有发现童工入职需及时举报。

4.1.2 误用童工的纠正措施

一旦发现有儿童被错误招用，必须立即停止其工作、核实儿童年龄，并确认儿童的身心健康状况。通知当地劳动行政部门或有关政府部门，协同将其送回父母或其监护人身边。调查误招童工的原因，并采取有效的预防措施以杜绝类似事件再次发生。

4.2 禁止强迫劳动

公司所有政策和制度条款的制定，均不能含有强迫劳动的性质，禁止使用任何劳役、契约劳工或体罚、监禁、暴力威胁、限制人身自由等手段强迫劳动。员工有权利自由开始和终止劳动关系。员工在厂区期间有活动的自由。

4.3 反歧视反骚扰

4.3.1 公司尊重用工多样性并反对歧视，公司对员工进行聘用、培训、晋升、降职、解除劳动关系或其他情形时，不得因为种族、民族、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭、婚姻或其他因素对员工做出歧视性决定；公司不得强迫员工进行任何带有歧视性的医学检查；公司尊重员工宗教信仰自由，不强制也不歧视员工信仰宗教或不信仰宗教。

4.3.2 禁止欺凌、威胁、恐吓、控制、压抑或扰乱员工；禁止实施性骚扰行为，包括但不限于违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施

具有性本质内容的、不受欢迎的侵权行为。

4.4 自由结社及人身权利

所有员工依法享有平等和自由的基本人身权利，包括言论、结社、出版、集会、参加或者不参加工会等权利。员工可参考《工会会员会籍管理规定》及《职工（代表）大会管理规定》，自由选举自己的员工代表。公司尊重员工代表和员工提出的报告、建议及意见书，禁止打击报复及歧视。

4.5 员工举报与申诉渠道

4.5.1 举报与申诉范围，包括但不限于以下情形：

1) 在工作场所发现招用童工的行为；

2) 在工作场所发现强迫劳动的行为；

3) 在聘用、培训、晋升、降职、解除劳动合同或者其他情形时，发现不公平或者歧视的行为；

4) 发现限制员工自由结社或人身自由的行为；

5) 发现员工有关权益受到侵犯的其他事项。

4.5.2 举报与申诉渠道及处理

1) 公司设立举报与申诉通道：员工可通过向部门主管或者向人事部、审计部、工会、员工心声等渠道进行举报或申诉；

2) 工作人员在收到有关劳动权益损害的举报或申诉后，须在 10 个工作日内作好调查、取证等工作，并得出最终处理结果。如果员工对调查结果不满意的，可以在得知处理结果之日起 5 个工作日内再次提出申诉，再申诉流程同初始流程一致。

3) 工作人员不得向第三方或与该调查无关的人士透露任何消息，须对所有申诉内容进行绝对保密。有关人士也不得在调查行动以外，讨论该事件，并

且不得对员工进行打击、报复或者歧视。任何员工，一旦违反以上规定，出现歧视、骚扰、强迫劳动，或侵犯其他任何一位员工的人身权利和自由，将视其严重程度进行处分。

福耀玻璃工业集团股份有限公司

2026 年 4 月 1 日