

立讯精密 劳工管理阶段性报告



编制机构：立讯精密可持续发展推进中心

数据区间：2025年半年度进展报告

报告范围：与 2024年可持续发展报告范围一致

2025年09月



目录

01 劳工权益保障

劳工管理框架	03
合规用工管理	04
多元化用工	04
员工沟通与申诉	05

02 职业健康与安全

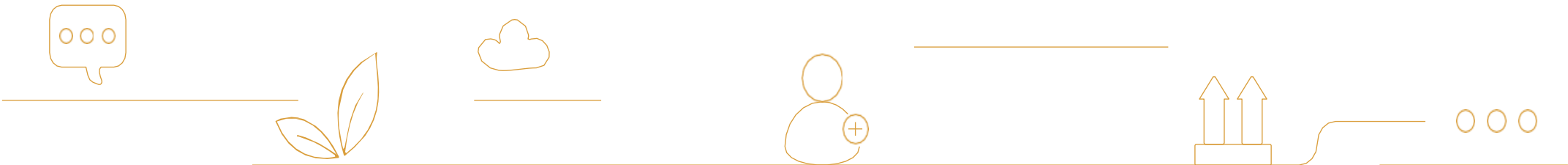
EHS管理框架	06
技术筑牢防线	06
常态化健康管理	07
应急响应实践	07

03 员工培训与发展

员工晋升与发展	08
培训管理体系	08

04 员工关爱与福利

员工人文关怀	09
员工激励机制	10



劳工权益保障

立讯精密工业股份有限公司（以下简称“立讯精密”或“公司”或“我们”）通过建立的劳工管理框架，推行合规化用工，畅通员工沟通渠道，构建多元化用工模式等一系列措施，全面保障员工合法权益。

劳工管理框架

公司的劳工管理框架，对标RBA¹行为准则，依托内部稽核实现监控与改进，并通过外部稽核获得权威认可，形成“制度设计-标准落地-自我纠偏-社会验证”的闭环治理体系，保障劳工权益，并驱动供应链可持续发展。

劳工管理架构

我们构建劳工管理架构，以董事会和战略委员会为引领，可持续发展推进中心作为枢纽，驱动覆盖全价值链的劳工权益保障。



RBA入会

为构建符合国际标准的负责任供应链管理体系，公司于2025年正式成为RBA会员单位，并推动子公司全面遵循RBA行为准则，提升履责能力。

RBA 专项行动		
○ 参与行业协作，共商解决方案 协同专家及利益相关方，共商劳工挑战对策，提升权益保障	○ 应用专业资源，提升合规实践 开展RBA自评，强化劳工合规管理与尽职调查，确保符合准则	○ 利用培训资源，深化理解执行 组织覆盖所有厂区的RBA行为准则培训，确保要求得以有效实施与贯彻

内部稽核

公司参照RBA行为准则，每年开展1次覆盖所有子公司的劳工风险评估，并滚动推进专项稽核，监督指导子公司改善。报告期内，公司劳工风险评估覆盖率为100%，专项稽核覆盖23家子公司、11万余员工，并提高评价等级门槛分数。子公司在专项稽核中均获得B级及以上评分，识别和完成316个改善项，改善率100%。

A级	90-100分 通过稽核
B级	70-89分 有条件通过稽核
C级	< 70分 未通过稽核
稽核评价等级	



外部稽核

报告期内，立讯精密累计接受相关方关于RBA、CSR稽核和督查共348次。其中，接受客户和第三方CSR相关稽核累计167次，接受政府相关部门健康安全检查累计181次；涉及81家子公司，员工20余万人。

截至报告期末，立讯精密未发现涉及强迫劳动、非法奴役、雇佣童工、侵犯结社自由及集体谈判权利以及任何类型的歧视事件。

¹ RBA：责任商业联盟（Responsible Business Alliance）

合规用工管理

我们制定涵盖招聘源头到用工管理各环节的合规要求，并将其延伸至供应链。我们制定禁止强迫劳动和使用童工等政策文件，形成标准化流程，并应用电子劳动合同等技术化手段，全面构建公平、透明、合规的人才管理体系。

合同合规

我们提供中文、英语、越南语、西班牙语等多语言版本劳动合同，明确列示薪资、工时、社会保险等条款，确保员工充分理解。

公平公开招聘

我们将公平公开作为人才引进核心原则，校企合作，通过统一岗位标准、公开渠道发布、实施标准化筛选与禁止歧视等制度化举措和内部监督机制，保障招聘透明规范。

案例 | 东莞立讯开展校园招聘开放日活动

东莞立讯于5月22日至6月6日以“开放融合，校企共生”为主题举办校园开放日活动，邀请了广东、湖南及湖北高校的代表参加。通过企业宣讲、产线参观和校企交流，活动深化了产教融合，助力智能制造和人工智能领域的人才培养。



开放日校企座谈



现场走访与交流

供应商劳工管理

公司致力于构建负责任的供应链，并将商业道德、环境、员工权益等ESG条款嵌入采购合同。与我们合作的供应商，均需完成包括签署《供应商行为准则同意书》《厂商诚信廉洁承诺书》和《环保保证书》在内的标准流程，确保我们的合作符合既定的商业道德、环保及劳工标准。

2022-2024年，立讯精密：



供应商签署包含ESG条款合同的比例

100%

多元化用工

我们相信多元化的团队是企业可持续发展的核心驱动力。我们致力于打造包容、平等的工作环境，无论性别、年龄、地域、文化背景或身体条件，每一位员工都能获得公平的发展机会，共同提升公司在精密制造领域的核心竞争力。

多元化用工实践

维度	实践举措
性别平等	员工招聘无性别歧视，保障母婴室、哺乳假等福利
年龄包容	青年管培生计划、资深技师“传帮带”
地域多元化	少数民族员工 ² 文化融入活动
残障融合	无障碍工厂改造、适配性岗位开发、与残联合作定向招聘

报告期末，立讯精密：



女性员工占比

41.6%



29岁及以下青年员工占比

51.4%



少数民族员工占比

18.5%



残障员工占比

0.5%

²少数民族员工按各地区法定类别进行统计

员工沟通与申诉

立讯精密为员工提供了便捷的可匿名申诉渠道，包括内部APP、我的心声平台、匿名热线、邮箱等，并确保投诉得到及时响应与公正处理。公司定期开展员工满意度调研，系统性收集反馈，并将分析结果用于针对性改进工作环境与政策，形成闭环管理机制。

沟通渠道

公司构建并维护一个全方位、立体化的员工沟通网络。我们建立了多样化的内部渠道，确保员工能够顺畅、无虑地表达心声与反馈，彰显了公司开放包容的核心文化。它们不仅是诉求传递的途径，更是营造安全、信任工作环境的基石，让员工在任何情况下都能感受到被倾听、被尊重、被保障。

员工沟通渠道

线上		线下	
AI智能客服 智能在线应答 秒解常见问题	员工心声热线 畅通反馈渠道 倾听真实诉求	信箱 整合发声平台 保障诉求畅通	座谈会 搭建共话桥梁 凝聚团队智慧
员工服务平台 一站集成服务 便捷自助办理	防打击报复热线 专设反报复热线 保障发声安全	员工关爱中心 整合资源平台 提供全面支持	车间双向沟通渠道 多维覆盖触达 确保便捷可用

报告期内，立讯精密：

收到员工需求及建议
10,368条

结案率³
98%

³ 结案率：部分需求与建议截至报告期末，仍在追踪改善中

员工满意度调研

立讯精密定期开展员工满意度调查，我们采取保密、客观的原则，为全体员工提供安全、畅通的意见反馈渠道，保障问卷的真实性与隐私性。调查针对不同岗位属性，科学划分为直接员工和间接员工两大模块，多维度全面征集反馈，旨在精准识别差异化管理需求，深度洞察公司现状。

员工满意度调研流程



2025年第二季度，我们已完成2025年员工满意度调查。初步数据显示，员工满意度总体较上一周期有所提升。我们也收集到大量具建设性的意见与建议，将对调查结果进行系统分析，并基于数据结论制定针对性改进措施，推动管理优化与体验提升。

2025年员工满意度调查结果

直接员工有效问卷193,650份，满意度得分**64.56分**,同比增长2.19分



间接员工有效问卷55,080份，满意度得分**83.69分**，同比增长2.81分

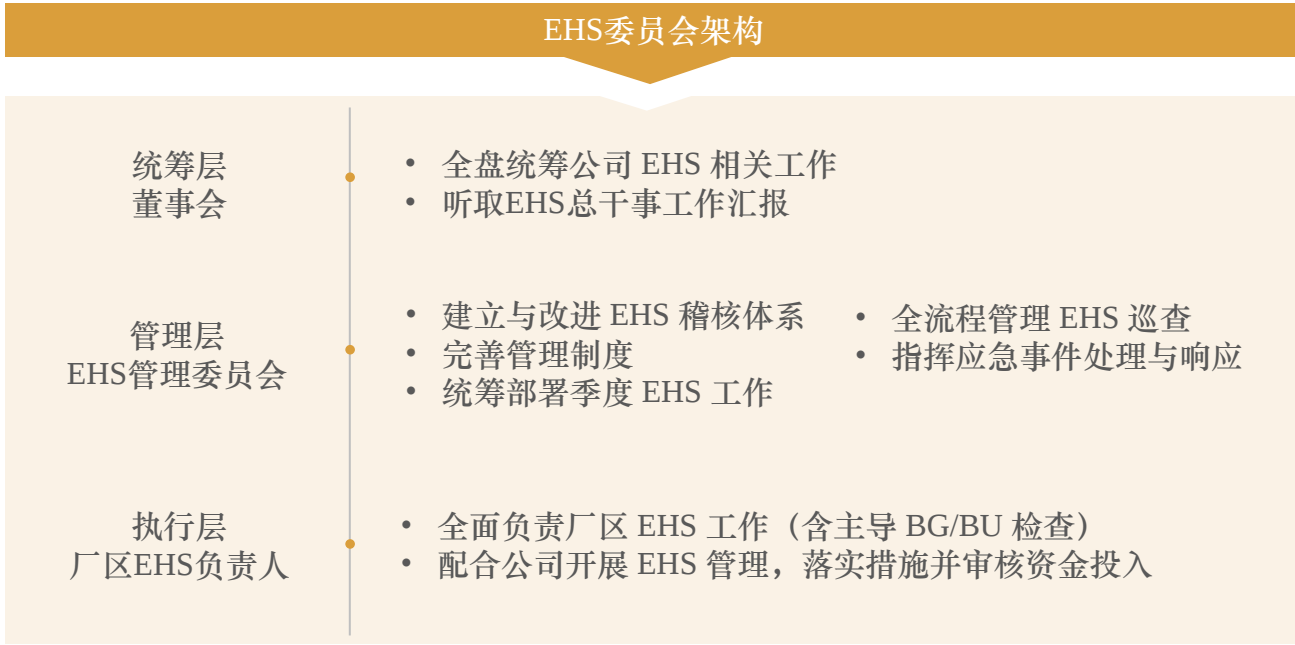


职业健康与安全

我们通过建立系统化EHS管理框架，从制度建设、技术防控、常态化管理与应急响应四大维度入手，全面保障员工职业健康与安全，实现了标准化管理、源头治理。

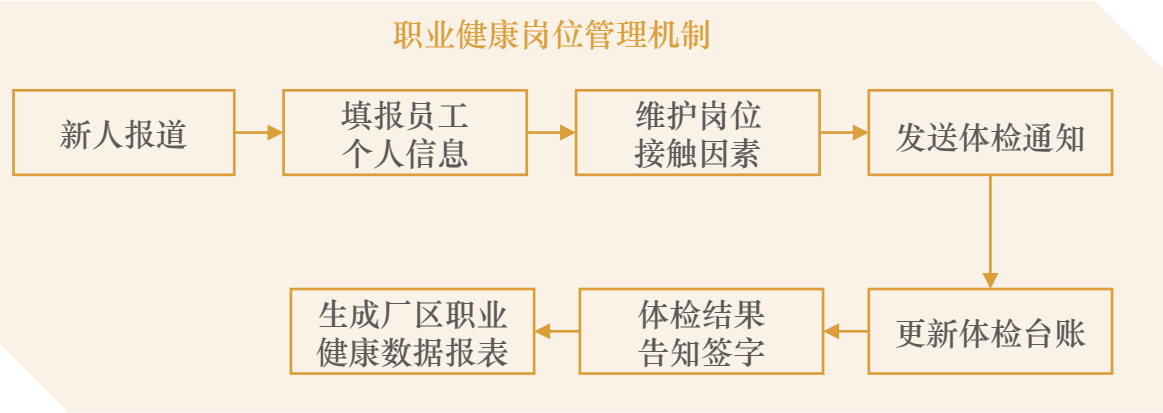
EHS管理框架

立讯精密将EHS视为可持续发展的核心支柱，致力于构建“零事故、零伤害”的工作环境，这不仅是合规要求，更是驱动长期竞争力的战略基石。通过系统化的EHS管理体系，我们持续降低作业风险，保障员工福祉，履行企业社会责任，提升运营效率。立讯精密制定EHS稽核规则，通过“预防 - 过程控制 - 持续改进”的闭环管理，强化风险防控能力。



常态化健康管理

我们依托职业危害防控体系，严格执行《职业危害告知书》签发制度，实现职业病防治与健康促进常态化管理。



报告期内，立讯精密：



职业病危害岗位员工健康体检覆盖率
100%

应急响应实践

立讯精密构建了一套覆盖全链条的应急管理体系，以实战化的演练机制，提升对火灾、化学品泄漏等突发事件的响应速度与处置能力。该体系实现了从“监测预警-预案启动-快速响应-高效救援”的闭环管理，全面保障人员安全与资产稳定，筑牢安全防线。

报告期内，立讯精密：



开展综合演练
232次



参演人数
237,649人

报告期内，立讯精密海内外各厂区积极开展应急演练，提升员工的安全意识和应急反应能力。此外，我们还实施了消防演习、技能培训、设施检查和教育，进一步强化员工的安全技能。



宣城立讯消防应急演练



东莞立德食物中毒应急演练



嘉善日善消防应急演练



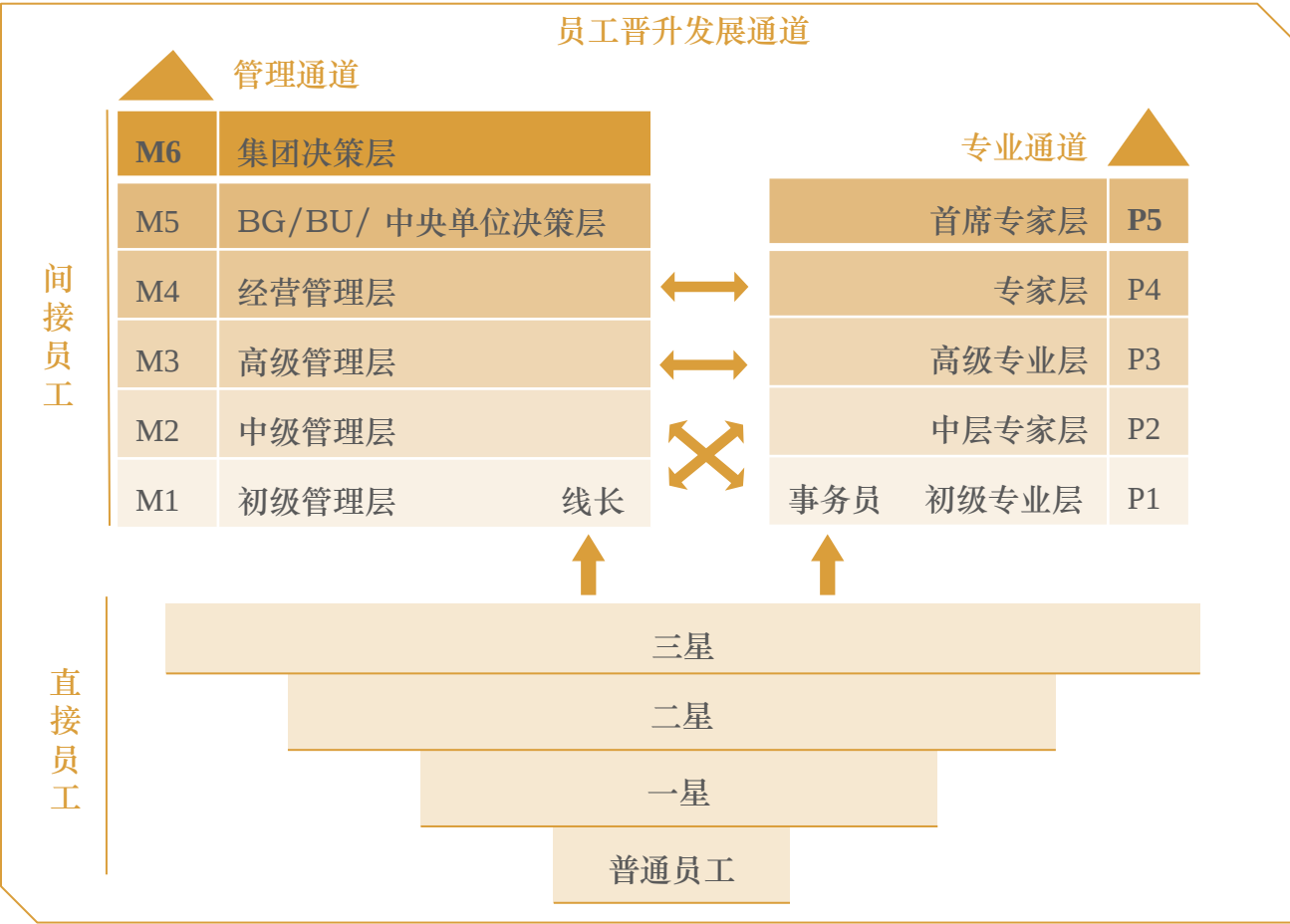
威讯北京夜间消防应急演练

员工培训与发展

立讯精密构建了覆盖员工全周期的培训体系与双通道发展路径，通过系统化培训和清晰晋升机制，赋能员工与企业共同成长。

员工晋升与发展

我们建立了一套完善的双通道晋升体系，旨在为员工提供多样化的职业成长路径，员工可根据个人能力与职业规划，选择专业或管理通道深耕发展。



我们提供平等的晋升机会，不因种族、社会阶层、国籍、宗教、残疾、性别、年龄、工会成员身份或政治派别而有所歧视。



培训管理体系

立讯精密的培训体系具备 “全周期覆盖、分层赋能、多元适配” 的特色，深度融合制造业需求与员工发展路径。

类别	培训内容	
领导力提升	M5高管训战 M4领导力训战营 M4后备训战 M3管理晋阶	M3后备训战 M2训战 M1班组长训战营 P3/P4高潜训战
专业发展方向	大客户营销训战营 创新研发训战营 项目管理训战营 运营管理训战营	供应链管理训战营 人力资源管理训战营 校企合作产教学院 新员工入职培训 储干-星计划
能力中心	岗位应知应会学习	
公开大讲堂	立讯讲堂技术论坛	

公司始终将人才发展与组织能力提升置于战略核心，坚持通过体系化、专业化及多元化的培训机制，持续赋能员工成长。报告期内，公司人均接受培训24.92小时。



江苏立讯IATF16949质量体系管理专题培训

立讯精密首届中级注册安全工程师助考培训班

越南立讯2025届干部培训班开班典礼圆满举行

员工关爱与福利

我们通过人文关怀与激励机制双轨并行，为员工提供健康支持与心理关怀，并设立具有竞争力的薪酬激励与长期发展计划，提升员工归属感与工作动力，实现企业与员工共同成长。

员工人文关怀

我们秉持“以人为本”的核心价值观，构建覆盖员工全生命周期的人文关怀体系。我们通过制度保障、资源投入与文化建设三维联动，确保员工在职业发展中获得充分尊重与支持，持续提升组织温度与凝聚力。

员工关爱体系

- 入职省

提供免费住宿、餐饮补贴和班车服务的多项福利，减轻新员工的初始经济压力
- 沟通畅

设立员工关爱中心、员工座谈会热线服务，鼓励员工表达意见，内部沟通畅通
- 运动强

组织健身和各类球赛等体育活动，鼓励员工参与体育锻炼，提高健康水平
- 健康定

通过健康体检、心理咨询和情绪管理等服务，关注员工的身心健康
- 发展顺

提供职业发展双通道和全员培训体系，支持员工个人成长和职业进步
- 激励凝

实施工会福利、节日礼包和荣誉体系等激励措施，增强员工的归属感和忠诚度
- 文娱乐

举办生日会、家庭日、放映厅和歌唱比赛等文化娱乐活动，丰富员工业余生活
- 交友悦

通过交友社群、节日活动等活动，促进员工交流，增强团队凝聚力
- 帮扶暖

为有特殊需求的员工提供育儿支持、教育资助、困难补助和残障员工关怀等
- 退休称

为退休员工举行欢送仪式并赠送纪念品以表对员工长期服务的感激和尊重

公司持续关注每一位员工的身心健康与成长。报告期末，我们设立57个心理咨询室，配备378名专业顾问和262名内部健康心理员工志愿者。公司根据员工不同心理特征与需求匹配相应心理咨询服务、正念训练课程或情绪管理项目，强化员工的心理韧性与情绪稳定性。



昆山立讯科技心理健康知识竞赛



昆山联滔心理健康知识讲座

我们围绕员工需求，在各厂区实施全方位的生活支持措施，覆盖基础保障到家庭关怀的多个维度。报告期内，公司已完成137栋员工宿舍的升级改造，为员工提供安居保障；公司为489名有中、高考陪考需要的员工提供居家办公机会，展现了对员工家庭的深切关怀。同时，报告期末开通120条通勤班车线路，保障员工出行便利。



安徽立讯电瓶车充电便利服务



锦溪厂区中、高考暖心陪考福利

案例 | “同一个梦想，同一个立讯”，立讯杯全球传递梦想

立讯精密第六届“立讯杯”历时11天，于5月23日圆满收官。本次活动创新开展奖杯传递活动，跨越9个月，走遍了国内外28个站点，海内外众多员工及团队参与其中。本届赛事融合竞技、科技、公益与文化多元内容，并通过线上线下联动的组织形式，传递了“一个立讯”的企业理念与“同心同行”的价值观，将赛场上的激情与协作精神延伸至日常工作，激励全体员工共同推动立讯精密迈向更美好的未来。



立讯杯全球传递启动仪式



立讯杯开幕式



立讯杯趣味赛



立讯杯足球冠军颁奖



立讯杯羽毛球冠军颁奖



立讯杯闭幕式

员工激励机制

立讯精密构建“物质激励与精神激励双驱动、基础福利与发展福利全覆盖”的立体化员工关怀体系，确保人才价值与组织发展协同共进。

多层次股权激励机制

推行面向核心技术与管理人员实施长期股权激励。报告期内，授予3,106名激励对象合计17,663.174万份股票期权，赋能员工共享企业长期价值。

多元化非物质激励体系

立讯精密构建多元化的非物质激励体系，旨在激励员工。我们完善荣誉体系，设立各类奖项，激发员工争先精神。我们赋能人才成长，依托管理技术双轨晋升通道，提升员工能力。我们培育协作文化，营造开放信任的工作氛围，为高效创新奠定坚实基础。

公司设立“卓越之星”、“优秀员工”等多项奖项，报告期内，各子公司通过公开透明的评选机制，对表现优异、贡献突出的员工给予荣誉与激励。



立讯精密江西区
优秀员工



越南立讯优秀个人



越南立讯质量先锋



立讯热传卓越之星



越南立讯自驱成长奖



苏州组件星光人物