小米集团全球劳工准则

本政策旨在声明小米集团（以下简称“小米”或“公司”）在保障全球劳工权益方面采取的原则与策略。小米遵守全球各运营地法律法规，以及国际劳工组织（ILO）核心公约、《联合国商业与人权指导原则》《联合国全球契约十项原则》等国际准则，承诺尊重、保护每一位员工的合法权益。

本政策适用于小米集团及其下属公司（点击此处在“近期财报”中查看详情）的全体员工（含兼职、实习）。同时，公司鼓励供应商、经销商等其他业务伙伴遵守本政策。

一、基本政策

1. 禁止非自愿劳动/强迫劳动

- 小米参考国际劳工组织（ILO）《关于跨国企业和社会政策的第三方原则宣言》以及经济合作与发展组织（OECD）的《OECD 跨国企业准则》，要求所有工作为自愿行为，不得贩卖人口或雇用任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工，包括通过威胁、强迫、强制、诱拐、欺诈或向控制他人的任何人支付薪酬的方式运输、藏匿、招聘、转岗或接收人员，以达到剥削之目的。

2. 禁止雇佣童工

- 小米参考国际劳工组织（ILO）第 138 号公约《最低年龄公约》和第 182 号公约《最恶劣童工形式公约》，要求雇佣员工至少年满 15 周岁，或达到运营地适用法定最低就业年龄，或达到完成义务教育的适用年龄，以三者中最高者为准。

3. 同工同酬

- 公司承诺支付给员工的工资应符合所有适用的法律法规，包括有关最低工资、加班时间和法定福利的法律，并坚持同工同酬，保障员工在同职级、同岗位的薪资公平、合理、有竞争力，不因民族、年龄、性别、 信仰和文化背景等因素影响员工薪酬待遇。

4. 平等与多元化

- 公司承诺提供公平就业机会。在员工聘用、发展、晋升时，禁止年龄、种族、肤色、性别、性取向、出生国籍、地域、宗教或残疾方面的就业歧视，并通过促进员工教育背景与职业经历构成的多元化，打造尊重不同意见、观点和信仰，包容开放的职

场环境。

- 公司重视全球各运营地区的本地人才，通过聘用本地人才促进小米人才结构的多元包容，并承诺充分考虑不同地区或民族的文化属性，提供符合当地习俗的各类福利。

5. **反歧视与反骚扰（含性骚扰）**

- 小米致力于营造公平、公正、没有骚扰与暴力的工作场所，禁止工作中存在任何歧视或差别对待；禁止任何性骚扰和权力骚扰；禁止任何暴力或暴力威胁。

6. **隐私保护**

- 小米致力于以透明、合法正当、必要和符合当地法律要求的方式保护其所收集的员工信息，任何人未经授权不得非法窃取员工个人信息。

7. **健康与安全**

- 小米将员工的生命安全放在第一位，小米在各空间采取安全措施，消除已知隐患。同时，员工应提高安全意识，遵守公司安全保卫工作及访客管理的相关规定。
- 公司及其供应商必须采取适当措施，避免孕妇和哺乳期妇女暴露于高风险工作环境，消除或减少对孕妇和哺乳期妇女在工作场所的健康和安全的风险，并为哺乳期妇女提供适当的设施。

二、申诉与举报

公司鼓励员工通过内部渠道对一切“损害公司或员工利益”的（无论损害结果是否发生）行为进行举报，包括但不限于性别歧视、职场性骚扰、语言威胁等。

举报人可选择实名或匿名的方式进行举报，并应据实告知尽可能的详实的信息，包括但不限于：涉事人员的姓名、部门（或商业伙伴名称）、职位、发生违规行为的时间、地点及相关支持性文件等，以便人力资源部、安全监察部等相关部门开展后续调查。

公司设立举报邮箱和举报平台作为公开举报渠道：

- 举报邮箱：tousu@xiaomi.com
- 举报平台：https://integrity.mi.com

接到投诉后，投诉受理专员应当于收到举报信息之日起 1 个工作日内，按标准回复模板向举报人提供初步反馈，并根据举报事件分派规则，在 3 个工作日内向调查人员或其他相关业务部门进行移交。相应责任部门应根据《小米集团举报人保护和奖励办法》对员工违规行为进行调查，并将调查情况或处理结果告知举报人。

公司接受各利益相关方监督，根据《小米集团举报人保护和奖励办法》，严格保障申诉、举报人的隐私信息，包括但不限于：

- 举报受理邮箱、网站由专人负责管理。如需与举报人安排见面或通话的，则应当以安全的方式并在保密场所进行。受理举报时，无关人员不得在场；
- 举报信息、潜在不正当行为迹象及线索信息由线索管理员登记并加密管理；
- 公司各个部门和组织机构都必须正确对待举报人依法举报的行为。任何部门和个人不得以任何借口打击报复举报人；
- 严禁泄露举报内容以及举报人的姓名、住址、电话或职级等个人信息。严禁向涉事员工、商业伙伴或其他未经授权的人士提供或展示举报材料或信息。

三、惩处条例

小米对侵害员工权益的一切行为零容忍。除本政策规定外，公司将依据《小米集团员工行为准则》《小米集团诚信廉洁守则》《小米集团员工信息安全规范》《小米集团员工违规违纪行为处理办法》等对一切不当行为进行认定和惩处。对员工的惩处包括但不限于警告、严重警告、降级、撤职、留用察看、解除劳动合同等处分。情节严重、触犯刑法的，公司将移交至司法机关依法惩处。

四、监察与培训

小米集团董事会 - 企业管治委员会，授权可持续发展委员会及人力资源部：

- 定期监察本政策的执行情况，并根据运营地所在国家/地区相关法规和国际公约的变化适时检讨本政策。
- 根据本政策设置年度可执行的绩效目标，并检讨年度表现。
- 通过多样性的方式为全体员工提供相关培训，并倡导公司商业伙伴共同遵守本政策要求。