

劳工权益保护政策

Labor Rights Protection Policy

让绿色能源服务人类

Make Green Energy

Accessible and Sustainable

国轩高科股份有限公司

劳工权益保护政策

1. 目的

国轩高科股份有限公司（以下简称“国轩高科”或“公司”）砺行珍惜、务实、诚信、创新的核心价值观，以高层施德、中层施才、基层施能的企业人才观为载体，坚守平等用工原则，提供完善的培训发展机制与公平晋升机遇，强有力地保障员工应有权益。坚持成就别人才能成就自己的经营理念，持续打造有序和谐、健康舒适、安全可靠、具备家温暖的工作氛围与环境，为员工工作生活与职业发展提供多种福利，促使员工能以健康的体魄、开放的心态、乐观的精神、创新的思维、系统的观念开展工作。持续向上、下游合作伙伴传递产品为王、人才为本、用户至上的经营理念，积极构建和谐的行业生存发展空间，共同推进让绿色能源服务人类的企业使命。

本政策要求公司严格依照国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》以及关于环境和发展的《里约原则》的社会责任要求，遵守中华人民共和国相关法律法规要求，如：《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国就业促进法残疾人保障法》《中华人民共和国妇女权益保障法》等，以及海外业务运营当地所适用相关法律法规。

2. 适用范围

覆盖适用于国轩高科股份有限公司及下属子公司、孙公司的全体员工及公司商务运营全流程。同时，鼓励相关合作伙伴方亦能积极遵守本政策，共同保障维护员工权益。

3. 术语定义

3.1 未成年工：是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取特殊劳动保护措施。

3.2 童工：指未满十六周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。

3.3 歧视：是指基于种族、肤色、性别、宗教、国籍、民族、性取向、年龄、残障、退伍军人身份、婚姻状况或任何其他受本地法律保护的特征原因，具有取消或损害就业或职业均等机会或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。

3.4 骚扰：是指一系列不可接受的、不恰当的和不受欢迎的行为或威胁。这一系列行为或威胁无关乎意图，任何导致生理、心理、性或经济方面伤害的，皆应该被视作骚扰。骚扰不尊重一个人的尊严与感受，并创造了一个有辱人格、有敌意、羞辱性、恐吓性、攻击性或不安全的工作环境。骚扰包括但不限于以下形式：

a) 性骚扰：是指任何不受欢迎的性挑逗、性要求或任何带有性暗示的身体、语言或任何类似形式的侵犯行为，并被认为是或产生了对他人的冒犯或羞辱。

b) 身体虐待：是指非意外的、故意使用武力的攻击性或暴力行为，并导致身体伤害、疼痛或任何损害。身体虐待的范围可以从较严重的行为（如攻击、暴力或威胁），到不太明显的使用身体力量的行为（如不受欢迎的身体接触或触摸）。

c) 语言虐待：是指不适当地或过度使用语言来羞辱或损害一个人的尊严。语言虐待的范围包括说脏话、大喊大叫、发表贬低他人的评论、侮辱、辱骂或任何其他通过恐吓或威胁造成恐惧的行为。

d) 欺凌：是指在人际关系中，通过反复的语言、身体或社会行为，持续且故意地滥用权力，意图造成身体、社会或心理伤害，以羞辱或破坏某个人或群体的自我价值感。欺凌的形式包括不断的负面或批评性言论、个人能力贬低、孤立或排斥一个人的社会交往、说闲话或散布虚假信息。

3.5 结社自由：是指劳动者与雇主有权自愿组建、加入或退出工会、雇主组织，不受干涉。

3.6 集体谈判：劳动者代表与雇主或其组织就劳动条件、薪酬福利等事项进行平等协商的权利。

4. 职责与权限

4.1 员工关系部

4.1.1 负责本办法的拟定、修订、报批、解释；

4.1.2 负责定期审核全公司未成年用工情况，防止发生不规范用工、聘用童工等现象；

4.1.3 负责管理所辖板块未成年工档案；

4.1.3 负责防范所辖板块强迫性劳动发生，纠正并严肃处理已发生的强迫性劳动。

4.2 各业务单位HRBP

4.2.1 负责管理所辖板块未成年工档案；

4.2.2 负责规范所辖板块用工，审慎雇佣、管理未成年工，严禁雇用童工；

4.2.3 负责防范所辖板块强迫性劳动发生，纠正并严肃处理已发生的强迫性劳动。

4.3 工会

4.3.1 负责依法维护员工的合法权益，保障员工的基本福利和待遇；

4.3.2 负责接收员工有关强迫性劳动、歧视、骚扰、虐待行为的举报，协同人力资源部门纠正并严肃处理相关行为。

5. 基本规定

5.1 合规雇佣

5.1.1 未成年用工规范

- a) 公司承诺严格贯彻执行国务院《禁止使用童工规定》及其他法律法规，制定相应的政策和程序，并传达给所有员工和其他利益相关者。
- b) 公司招用未成年工时，严格遵守及执行《未成年工特殊保护规定》，不得安排未成年工从事《未成年工特殊保护规定》禁止从事的劳动。
- c) 人力资源部门建立健全未成年工管理档案，包括岗位信息，入职登记记录，体检记录，培训记录等，并与普通工人进行区别存放。实行登记制度，向县(区)级以上劳动行政部门办理登记，劳动行政部门颁发证件，未成年工须持证上岗。
- d) 公司严禁招用不满16周岁的未成年人。

5.1.2 禁止强迫性劳动

公司严禁任何形式的强迫或强制劳动，包括但不限于以下行为：

- a) 以暴力、威胁、限制人身自由等手段强迫员工劳动；
- b) 通过扣押身份证件、工资、财物等迫使员工违背意愿工作；
- c) 以债务束缚、虚假合同、欺诈招聘等方式强迫劳动；
- d) 强迫员工超时加班或从事合同约定以外的工作，且未提供合理补偿；
- e) 其他直接或间接剥夺员工自愿劳动权利的行为。

如发现强迫性劳动，员工可向人力资源部门、工会或劳动监察机构举报。经查证属实的，公司将立即纠正并对受害者赔偿，涉事人员依法承担行政或刑事责任。

5.2 女职工保护

5.2.1 女职工在怀孕、产假、哺乳期间，本公司不得解除或终止劳动合同，并保证其获得基本工资的权利。

5.2.2 公司遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，将本公司属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

5.2.3 女职工在孕期不能适应原劳动的，公司根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

5.3 反歧视、反骚扰、反虐待

5.3.1 公司对任何形式的歧视与骚扰行为采取零容忍政策，包括威胁性的性骚扰、身体或语言虐待、欺凌或任何类似形式的侵犯行为。在涉及聘用、报酬、培训、升迁、解职或退休等事项上，公司严格禁止任何基于种族、国籍、宗教、残障、性别、婚姻状况、政治归属、年龄或任何其他受本地法律保护的特征的歧视或骚扰。

5.3.2 公司承诺尊重联合国《消除一切形式妇女歧视公约》和国际劳工组织《就业和职业歧视公约》中所述的所有权利。本政策基于《中华人民共和国妇女权益保障法》《残疾人就业条例》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国民法典》，并尊重公司业务运营所在的各个国家和地区的当地法律。

5.4 结社自由和集体谈判

5.4.1 公司尊重员工结社自由，支持并鼓励员工在遵守相关法律法规的前提下有权利自由选择是否加入、组建或拒绝工会及结社组织。

5.4.2 公司支持并积极促进与工会及结社组织关于集体劳动合同、员工福利等事项的合作对话，以及保障员工参与集体谈判的权利。

6. 员工薪酬与晋升

6.1 公司在薪酬、培训、晋升机会等方面不因种族、宗教信仰、性别、国籍、年龄、婚姻状况、残疾和性取向而歧视或不公正对待员工。

6.2 公司坚持同工同酬，向员工提供符合公司所在国家及地区的法律法规要求的工资标准，工资结构因职级、职务和岗位的不同而不同。

6.3 合理安排员工出勤时间，设置员工单人每周/每月最长工作时间，并按规定支付员工的加班工资。

6.4 公司已建立基于绩效的激励性薪酬机制，覆盖全部员工，与员工共享公司发展的成果，激励员工与公司共同成长与发展，激励方式包括但不限于薪资调整、岗位调整、培训资源、股权激励等。

6.5 在晋升管理方面，公司实行公开、公平、公正的晋升管理原则，并通过持续优化，建立科学的晋升管理流程，以确保优秀人才在公司能够得到识别，并获得个人的职业成长。

7. 正负激励：无

8. 附加说明

8.1 本管理办法由组织人力平台编制与解释，自生效之日起实施。

8.2 本管理办法每3年由组织人力平台组织审议及修订。

8.3 本管理办法附件记录由人力部门负责存档，存档期限为2年。

9. 相关文件：无

10. 相关附件：无