

文件性质	ESG 政策	文件编号	HG-A-002
文件名称	人权政策	生效日期	2025.01.01

版次	制定 修改日	制定修改内容 变更处（页、项目）变更理由	批准	审核	责任者	作成
1.0	2024-12-31	新版发行			周 龙	唐运生

## 一、政策理念

技研新阳有限公司（以下简称“技研新阳”）秉承“追求全体新阳人物心双幸福的同时，用爱经营，创造价值，造福社会”的使命，致力于构建人性化、绿色化、以及经济、社会、环境和谐共生的可持续发展生态。为了发展员工价值，追求共赢生态，创造良好的工作和生产环境，确保每位员工得到公平公正的对待，受到应有的尊重，特制定此人权政策。

## 二、适用范围

本政策适用于技研新阳有限公司及全资或控股的分子公司、直接或间接实际管理的下属公司（统称“技研新阳”）。

针对供应商、客户等商业伙伴，技研新阳积极倡导并鼓励其遵守本政策要求。

## 三、遵循原则

- 世界人权宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）
- 联合国工商企业与人权指导原则（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 联合国全球契约十项原则（United Nations Global Compact, UNGC）
- 国际劳工组织 - 工作基本原则与权利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）
- 经济合作与发展组织跨国企业准则（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 负责任商业联盟行为准则（Responsible Business Alliance Code of Conduct）
- 消除对妇女歧视公约（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW）
- 妇女赋权予妇女原则（Women's Empowerment Principles, WEPs）

文件性质	ESG 政策	文件编号	HG-A-002
文件名称	人权政策	生效日期	2025. 01. 01

- 儿童权利公约 (Convention on the Rights of the Child, CRC)
- 保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约 (The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW)
- 运营所在地适用的法律法规

#### 四、禁止使用童工

禁止雇佣或支持雇佣童工。童工是指未满 16 岁，或低于所在国家/地区完成义务教育的年龄，或低于所在国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。

如果发现有儿童被误招入公司，应立即将该儿童送回当地劳动局，并应给这些儿童提供足够的财务及支持以使之接收学校教育并承担该名童工在未达到当地政府最低工作年龄的规定前一切所需的开支，并应建立、记录、保留在救济这些儿童的书面记录。

应根据《招聘管理程序》核查每一位新员工的身份证明文件，以确保其年龄已符合当地政府的最低工作年龄规定，当身份证与本人的实际外貌出现不符时，应及时向当地劳动户籍管理部门核实。

#### 五、反对歧视

根据《招聘管理程序》对应聘者进行考核，不会其种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系等原因而影响受聘的机会。

各员工在公司内的薪酬、培训机会、升级、解雇等事宜，不会因其种族、名族或社会出身、社会阶级、血统、国籍、宗教、身体残疾、性别、性别取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员、政见、年龄或其他歧视等原因而受到不平等的对待。

在不影响公司的正常运作下，公司不会干涉各员工所需遵守涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的信条、规则和要求。

不允许在工作场所、有公司提供给员工使用的住所和其他场所内进行任何威胁、虐待、剥削的行为及强迫性的性侵害行为，当中包括姿势、语言或实际的接触。

不在任何情况下要求员工工作怀孕或童贞测试。

文件性质	ESG 政策	文件编号	HG-A-002
文件名称	人权政策	生效日期	2025. 01. 01

## 六、反对骚扰和虐待

反对一切形式的骚扰和虐待行为，包括所有产生不尊重、恐吓性、敌对性、贬损性、羞辱性或无礼环境的不当行为。

应遵守并采取一切可行措施防止员工在工作期间构成骚扰和虐待行为。

不可从事或支持肉体上的惩罚、心理或生理上的压制及言语上的凌辱。

## 七、反对强迫劳动

不使用、不支持强迫和强制性劳动，也不得要求员工在受雇佣起开始交纳押金、或扣留身份证，并确保员工不在强制、约束、不情愿的监禁、违法劳动条件下从事工作。

不得扣留员工的部分工资、福利、财产和证件，以迫使员工在公司连续工作。

员工有权在完成标准的工作时间后离开工作场所，员工在给公司的合理通知期限后，可以自由终止聘用合同。公司在完成所需的手续后，需发还员工应得的工资，并让员工自由离开。

禁止一切形式的强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动、抵债劳动、奴役劳动、以惩罚为恐吓手段的、被强迫的、或者非自愿的劳动。

## 八、保障结社自由与集体谈判权

应尊重各员工组织及参与工会的自由，并保障各员工集体谈判的权利。

所有人员有权自由组建、参加和组织工会，并代表他们自己和公司进行集体谈判，公司应尊重这项权利，并应切实告诉员工可以自由的加入所选择的组织，员工不会因此有任何不良后果或受到公司的报复。公司不会以任何手段介入这种工人组织或集体谈判的建立、运行或管理。

在结社自由和集体谈判权利受到法律限制时，公司允许工人自由选择自己的工人代表。

公司保证参加工会组织的人员及工人代表不会因为工会成员或参与工会活动而歧视、骚扰、威迫或报复，员工代表可以在工作地点与其所代表的员工保持接触。

## 九、员工健康与安全

应对普遍行业危险和任何具体危险的了解，应提供一个安全、健康的工作环境，并应采用有效的措施，在可能的条件下

文件性质	ESG 政策	文件编号	HG-A-002
文件名称	人权政策	生效日期	2025. 01. 01

最大限度的降低工作环境中的危害隐患，以避免员工在工作中或由于工作发生或与工作有关的事故对健康的危害。

应坚决落实安全管理体系、职业卫生管理制度与危险化学品安全管理制度与操作流程等措施，积极推广安全培训与宣传，提高员工安全意识，确保员工工作场所的安全。

## 十、员工薪资与福利、成长与发展

薪酬福利管理以战略、效益、效率为导向，同时坚持激励、市场化、合法合规的原则，建立兼具市场竞争力和公平性的薪酬福利体系。应严格贯彻国家及地方政府（所在地）的最低工资要求、工资条例、个税制度、法定福利等法律法规。

应于每一个记薪周期向员工提供清晰易懂的工资信息，该工资信息应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。应通过公正评价员工的贡献来给予回报和激励，持续为员工提供完善的薪资及福利待遇，保障员工衣食住行等体面的生活所需，同时鼓励员工通过价值展现获得更高的薪酬待遇。

应重视人才培养，基于员工能力发展的需求，制定并开展各类培训活动。全体员工有权享有公司内部的培训资源，包括新入职培训、岗前培训、特殊岗位上岗培训及在岗培训。

应建立明确统一的干部标准、科学规范的干部任用机制，基于责任贡献及时、客观评估岗位职级，并基于员工在岗位上的责任履行、绩效表现、工作能力，定期审视和更新员工的职级。

## 十一、投诉举报

员工及其他利益相关者发现有违反本政策的行为时，可使用公开、匿名两种方式进行投诉举报。投诉举报信息应包括：

- ①事项的基础信息，所涉人员，时间和地点；
- ②有效证据或可查清事实的线索。投诉举报受理人将依照内部处理制度与流程在对应合理期限内以合理方式做出反馈与处理，并在确认相关人权侵权行为不利影响时采取合适的补救措施。

员工可通过投诉邮箱向人事行政部投诉举报。

应严格尊重并保护匿名投诉举报人的隐私权，确保匿名举报的保密性，确保所有投诉举报人不会因此受到任何形式的打击报复。

## 十二、审核与更新

文件性质	ESG 政策	文件编号	<b>HG-A-002</b>
文件名称	人权政策	生效日期	2025.01.01

技研新阳定期审核、更新本政策，并核准发布。

本规范从 2025 年 1 月 1 日开始实施。

文件. 维护责任单位: 集团 ESG 室