

朗新科技集团股份有限公司

人权保护制度

为进一步推进朗新科技集团股份有限公司（以下简称“公司”或“朗新集团”）人权管理特制定本制度。

【原则】

本制度以《世界人权宣言》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《联合国工商业与人权指导原则》以及国际劳工组织制定的《工作中的基本原则和权利宣言》为原则。

【适用范围】

本制度适用于朗新科技集团的各下属公司或其关联公司（下称“公司”）的全体员工，包括并不限于正式员工、实习生、外包员工、兼职人员及其他可能出现的各类人员。此外，我们也要求公司的合作伙伴和供应商遵守这一政策，并鼓励其制定类似政策。

【主要内容】

人权是所有人与生俱来的权利，它不分种族、性别、性倾向、国籍、族裔、语言、宗教或任何其他身份地位。人权包括生命和自由的权利，不受奴役和酷刑的权利，意见和言论自由的权利，获得工作和教育的权利以及其他更多权利，人人有权不受歧视地享受这些权利。

朗新科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）深刻认识到人权保护的重要性，秉持尊重和保障人权的理念，致力于在公司运营的各个环节践行人权保护原则，确保员工、供应商、合作伙伴等相关方的基本人权得到充分尊重和保护。

一、人权监督与治理

公司人权相关事务由集团管理委员会进行监督与治理。其主要职责包括：

1. 为公司提供有关人权政策的指引，推动人权相关政策的执行，实现公司对于人权的承诺，保障人人享有人权。
2. 设定人权管理指标，并对其达成情况进行监督。
3. 在 ESG 会议中对公司人权执行情况进行汇报和沟通。

二、关于人权的承诺

1. 公司遵循《世界人权宣言》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《联合国工商业与人权指导原则》及国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》所确立的原则，尊重并保障所有员工的基本人权。
2. 我们坚决杜绝人口贩卖、强制劳动及雇佣童工等行为，尊重员工的结社自由。对于存在工会的组织，公司保障员工依法享有结社自由与集体谈判权，致力于促进劳资双方平等对话与协商。
3. 公司平等对待所有员工，包括女性员工、残疾员工、少数民族员工及其他不同文化背景、不同条件的员工，严格实行同工同酬原则。
4. 公司严格依照国家法律法规及地方政府相关规定，确保向员工准时全额支付薪酬，足额缴纳社会保险，并依法提供各项福利待遇。我们关注员工身心健康，组织开展多元化的关怀活动，助力员工实现工作与生活的平衡。
5. 公司承诺将人权保障政策的适用范围延伸至自身运营、供应商及合作伙伴，积极促进人权保护在整个产业链中的实践。

三、日常管理

1. 公司致力于营造并维护一个尊重所有员工的工作环境，确保每位成员，无论其身份（如正式员工、实习生、外包员工、兼职人员及其他可能类型），都能获得尊严对待。

2. 公司为全体员工提供安全、健康的工作场所，严格遵守相关安全规范，主动识别并消除现有隐患，同时采取预防措施规避潜在风险。我们积极倡导健康理念与生活方式，努力构建健康和谐的工作氛围，全面推进健康企业建设。
3. 公司或各业务团队每年开展敬业度和加班情况调研，旨在掌握员工满意度及工作痛点，收集到的信息为公司管理举措的优化与改进提供重要参考依据。
4. 公司倡导开放透明的沟通文化，并为此建立了多样化沟通渠道（如专属邮箱、内部论坛等），员工可随时反馈问题，相关负责人员将及时响应并积极寻求解决方案。我们大力支持并促进跨团队、跨部门之间的交流与协作，鼓励员工与管理层共同参与公司发展建设。

四、平等、反歧视

1. 公司确保在招聘、雇佣、培训、晋升及薪酬福利等所有环节，为每位员工提供平等机会。员工不会因种族、肤色、性别、宗教、国籍、残疾状况、婚姻状况、退役状况、性取向、性别认同或任何其他受法律保护的身份而受到区别对待。公司致力于维护组织内部的人格平等、机会平等与权利平等。
2. 公司持续建设以尊重、平等和包容为核心的多元化文化，珍视员工背景与经验的多样性。在招聘过程中，我们平等评估所有背景与文化的候选人，确保每位申请者均能获得公正无偏的对待。
3. 公司致力于营造包容、宽松的工作氛围，保障每一位成员均能获得尊重。我们坚决消除在就业、职业发展和晋升环节中基于性别、残疾状况、种族、性取向或社会背景等因素的偏见与歧视。我们鼓励员工积极为公司发展建言献策，珍视并促进工作场所的多元化展现，营造包容多元的文化。

五、平等薪酬及员工权益

1. 公司保证相同职位、相同工作内容、相同工作绩效的员工，不论其性别、年龄、种族、宗教信仰、国籍或其他非工作相关个人特征，均能获得平等的薪酬待遇。同时，公司也为全体员工提供平等的晋升机会和培训机会。

2. 公司致力于让员工能够在工作所在地过上尊严体面的生活,员工实际工资不低于工作所在地维生工资水平(依据国际劳工组织指南),每年评估并调整标准;同时,供应商合同中明确维生工资条款,纳入供应链社会责任审计范围。
3. 公司将员工收入与企业效益挂钩,分享利润增长,对成本控制奖励用于薪酬增长。将薪酬与员工能力提升挂钩,通过技能认证加薪和职位晋升来调薪。
4. 公司全力保障落实员工工时,全职员工月度工时不得低于当地最低工资标准对应的法定保障工时;对灵活用工岗位,提供工时调剂机制,保障员工基本收入稳定性。
5. 公司为所有员工缴纳五险一金,并为全体员工购买补充医疗保险等商业保险,在五险一金的基础上,进一步提高医疗报销比例,扩大保障范围。此外,公司每年为全体员工提供带薪年假,育儿假、陪护假等福利,帮助员工得到充足的休息。

六、强制劳动与使用童工

1. 严禁在工作过程中使用强制劳动、监禁劳动或奴役劳动。所有员工必须基于自愿入职,公司禁止雇用被迫劳动者,亦禁止将工作任务外包给任何形式的被迫劳动者。
2. 公司依法禁止向员工收取工作押金或扣留其身份证明原件。严禁管理人员强迫员工超时工作或实施体罚、辱骂等不当行为。
3. 所有员工均享有离职自由。正式员工申请离职,须至少提前三十日(试用期内至少提前三个工作日)在公司系统提交递交离职申请。其他类别人员的离职程序,应遵照其与公司签订的协议执行。
4. 对于公司出现大规模解雇,或员工因不能从事、不能胜任原工作及劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行时,公司将提前三十日以书面形式通知劳动者本人。
5. 公司对所有入职人员均进行身份证明核查。严禁录用未满 16 周岁的未成年人,并须完整保存录用登记及相关核查材料。
6. 严格遵循国家劳动法律法规,同时结合业务实际需求,建立兼顾合规性与灵活性的休息与加班管理机制:严格执行每周至少休息一日的法定标准;日常工作中,原则上不安排加班;确因临时任务

需加班的，每日加班时长控制在 1-3 小时内，且需提前与员工个人协商一致；针对业务高峰期、紧急项目等特殊情况，在保障员工健康的前提下，建立规范的加班管控机制，保障员工基本健康。

七、保障结社自由及集体谈判权

1. 公司员工依法享有《中华人民共和国宪法》赋予的结社自由。此项权利的行使必须遵守国家法律法规，不得损害国家、社会利益及他人合法权益，严禁参与危害国家安全、国家利益或破坏社会治安的活动。
2. 公司依据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《集体合同法》等相关法律法规，致力于与工会或员工代表建立友好对话机制，积极开展集体协商

八、反骚扰

1. 公司严格禁止任何形式的性骚扰行为，坚决维护全体员工的正当权益（涵盖正式员工、外包员工、派遣员工、实习生、兼职人员等）。我们致力于营造相互尊重、健康、无偏见且无性骚扰的工作环境。本规定同等保护男性员工的合法权益。
2. 公司同样禁止性骚扰以外的其他一切形式骚扰，坚决维护全体员工的正当权益。我们持续努力构建相互尊重、健康、无偏见且无骚扰的工作环境，对任何骚扰或歧视行为保持“零容忍”态度，视情节轻重对实施者进行惩罚。无论女性或男性员工的合法权益均受到同等保护。
3. 公司建立公开、透明的举报通道（可通过公众号、电话或向直属上级进行汇报），为受到骚扰或歧视等不良行为侵害的员工提供申诉方式。公司对举报者及受害人进行严格的信息保密，视事件情况公示实施者行为及处理方式。

九、供应商和合作伙伴

供应商及合作伙伴的人权表现将纳入其资质评估体系。我们要求其：

1. 禁止强迫劳动与童工： 严禁参与人口贩卖、实施强制劳动或以任何形式雇佣童工。

2. 保障结社自由： 尊重并保障员工自由参与合法社团及工会的权利。
3. 提供安全健康场所： 为所有员工提供安全、健康的工作环境，严格遵守适用的安全规范。
4. 遵守劳动法规： 全面遵守劳动法律法规，包括但不限于最低工资标准、工作时间规定及社会保障缴纳要求。
5. 违规处理权： 当供应商发生严重违规或侵犯人权行为时，公司保留终止合作关系的权利。

十、申诉与处理机制

公司设立专门的人权保护申诉渠道，员工、供应商和合作伙伴如发现存在人权侵犯的情况，可以通过书面、邮件或面谈等方式向公司人力资源部进行申诉。公司集团管理委员会及人力资源部将对申诉进行及时、公正的调查和处理，并将处理结果反馈给申诉人。

十一、附则

人力资源部运营团队负责编写本政策，经朗新科技集团 ESG 可持续发展委员会批准后执行。之前已执行的相关政策内容与本政策不符的，一律按本政策执行。

人力资源部运营团队负责监督本政策的执行情况，并对其有最终解释权。

任何本政策外的特例情况，除公司另有其他规定外，均需得到朗新科技集团 ESG 可持续发展委员会的审批。