

朗新科技集团股份有限公司

人权尽职调查流程与准则

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“朗新科技”）人权管理特制定本制度。朗新科技致力于尊重和保护人权，确保我们的业务活动不会对任何人权造成负面影响。为了实现这一目标，我们已经建立了一套人权尽职调查流程，以识别和评估与尊重人权相关的潜在影响和风险。我们的人权尽职调查流程已经实施，并且我们将定期评估和改进我们的流程，以确保我们的业务活动不会对人权造成负面影响。

我们基于公司的人权承诺、反歧视与骚扰政策、供应商行为准则等公开文件，严格遵守 OECD《跨国企业准则》、《负责任商业行为尽责管理指南》、联合国《工商企业与人权指导原则》以及各经营场所所在地的法律法规，制定本调查流程。

本流程适用于朗新科技集团股份有限公司及其控股子公司，并同样适用于我们的供应商、外包服务商及合作伙伴。

一、确定人权风险

为了准确识别与科技和数字化业务相关的人权风险，我们将重点针对以下四大场景采取评估措施。

二、针对自有业务活动（软件研发、销售与职能支持）

1. 审查招聘、绩效考核、晋升和解雇程序，确保在全生命周期的员工管理中不涉及任何因性别、地域、民族等引起的歧视行为；
2. 定期检查园区、办公场所的物理环境和设施，确保工作环境的安全、健康与舒适（如消防安全、室内空气质量等）；

3. 严格评估员工的工作时间、加班补偿以及薪酬福利体系，确保完全符合各经营所在地的劳动法规，保障员工的休息权；
4. 关注研发人员、职能人员的心理健康，提供必要的心理疏导与 EAP（员工帮助计划）。

三、针对关键基础设施与运营（数据中心、服务器房运维等）

1. 评估数据中心等高电耗、需要不间断运维的场所的工作环境，确保特殊工种（如高压电工、系统运维工程师）的安全防护措施与资质合规性；
2. 审查服务器房及运维现场的排班机制，防止因长期高强度值班导致的疲劳工作或强制劳动风险。

四、针对价值链及第三方服务（供应商、技术外包服务商）

1. 评估供应商与技术外包服务商的选择程序，将人权、劳工权益、反歧视等指标纳入准入机制与合规审查；
2. 在供应商合同中明文嵌入《供应商行为准则》及人权合规条款，确保其签署率与执行力；
3. 重点审查软件外包、驻场开发人员、园区物业（保洁、安保）等第三方员工的工作环境 with 薪酬发放，防止出现同工不同酬或变相侵害外包人员权益的行为。

五、针对新业务关系（并购、合资企业等）

1. 在投资、并购及设立合资企业前的尽职调查（DD）阶段，将目标公司的人权合规记录（如过往劳动仲裁、歧视投诉等）纳入评估范围；
2. 检查合作协议，确保包含人权与劳工合规的终止或追责条款。

【识别人权问题和易受影响的群体】

一、重点识别人权问题

我们在公司内部、供应链及外包生态体系中，重点识别并防范以下人权议题：

1. 强迫劳动与过度加班： 确保所有员工自愿建立劳动关系，重点防范软件开发行业的恶意过度加班、变相强制留宿等行为；
2. 人口贩卖： 严禁任何形式的人口贩卖、欺诈招募、胁迫劳动、限制人身自由、扣押身份证件或以债务、费用、押金等方式变相限制员工、外包人员或供应商员工自由流动的行为；
3. 歧视与骚扰： 严禁在招聘、晋升、薪酬等方面基于性别、种族、宗教、婚姻状况等的歧视，对职场性骚扰和职场霸凌采取“零容忍”态度；
4. 童工： 严格核验入职人员身份，严禁任何形式的童工使用，并在实习生管理中严格遵守国家对大学生实习的相关法规；
5. 健康与安全： 保证办公区域及运维现场的安全，防范职业病及因工作压力引发的健康风险；
6. 结社自由与集体谈判： 尊重员工依法加入工会、参与民主管理和通过合法渠道表达诉求的权利。

二、识别易受影响的群体

在流程推进中，我们将特别关注并保护以下群体：

1. 本公司雇员（尤其是基层研发与运维人员）： 保障其职业健康与合理的作息；
2. 女性员工： 确保在生育假、哺乳期内的女性权益得到完整保障，推动管理层中的女性比例，实现同工同酬；
3. 外包及驻场技术人员： 确保第三方服务人员在朗新园区内享有与正式员工同等水平的安全办公环境及人文关怀；
4. 实习生与青年员工： 提供合理的指导、合规的薪酬，防止其被过度安排高强度工作；
5. 儿童及未成年群体： 通过身份核验、实习生管理、供应商准入审查和合同要求，防范童工、未成年人不当劳动安排及其他可能影响儿童权益的风险；

6. 移民工及异地就业人员： 关注其劳动合同签署、薪酬支付、社会保险、证件保管、住宿条件、工作时长、申诉渠道可及性和反歧视保护，防止因身份、地域或流动就业状态受到不公平对待；
7. 所在社区及受业务影响社区： 关注公司办公园区、数据中心、项目交付、供应商作业及数字化服务对所在社区安全、隐私、环境、公共服务和居民权益可能产生的影响，并通过沟通、投诉受理和改进机制回应社区关切。

【评估风险和问题的严重程度】

一、确立评估矩阵

我们通过设立人权风险评估标准，将风险划分为不同等级（如高、中、低风险）。评估维度包括：

1. 影响的广泛性与严重性： 该风险对员工权益造成的实际损害程度，是否涉及身体或心理健康；
2. 发生概率与持续时间： 风险是属于偶发性事件，还是属于流程漏洞导致的系统性、长期性风险；
3. 法规合规性： 风险点是否已触及或违反了当地的劳动法及相关法规；
4. 利益相关方关注度： 评级机构、客户、公众及媒体对该项议题的敏感度和声誉影响。

二、风险分级管理

依据评估矩阵，将识别出的问题录入《朗新科技人权风险库》。对评估为“高风险”或“严重问题”的条目，将作为第一优先级立即推进整改并采取纠正措施。量化评估比例说明： 截至本流程更新时，公司尚未形成可公开披露的专项人权风险评估覆盖比例、已识别风险活动比例、已制定缓解措施活动比例等量化数据。公司将在后续年度以实际开展的人权风险评估、内部审计、供应商审核和整改台账为基础，建立统一统计口径，并在经人力资源、采购、合规、审计及相关业务部门核验后进行披露；在未形成经核验数据前，公司不使用估算比例替代正式披露。

【采取控制与防范措施】

一、健全制度与申诉渠道

1. 制度建设： 定期修订《人权政策声明》，将人权合规融入《员工手册》及《合规管理办法》；
2. 畅通申诉机制： 设立并公开多元化的匿名申诉途径（如合规邮箱、HR 热线、意见箱），确保员工、供应商及外包人员均可方便访问；
3. 保护申诉人： 建立严格的“反打击报复”机制，对申诉人的个人信息和申诉内容实施最高级别加密，对任何报复行为予以严肃查处。

二、深化价值链协作

将人权评价作为供应商年度绩效考核（KPI）的重要组成部分，针对不合规的技术外包商或供货商，采取限期整改、暂停合作直至终止合同的劝退机制。缓解计划覆盖场所数量说明： 本文件主要披露公司人权风险缓解与补救流程，不将未经专项评估确认的场所数量作为事实披露。后续如公司完成自身运营场所、承包商或一级供应商的人权风险评估，并形成可追溯的整改台账，将以实际纳入评估且已制定缓解计划的办公场所、运营单元或供应商场所数量为口径进行统计和披露。

三、赋能培训与全员教育

1. 全员普及： 面向全集团员工定期开展反职场骚扰、心理健康指导及人权合规培训；
2. 关键岗位强化： 对 HR（人力资源部）、采购部、园区运维部等关键岗位进行定向培训，提升其在招聘、合同谈判和现场管理中的人权风险敏感度；
3. 供应商协同： 向长期合作的供应商和技术外包商开放朗新的可持续发展与人权培训资源。

【监测、报告与改进】

一、监督监测

内部常态化审计： 由集团合规部、内部审计部和工会组成联合检查小组，定期对各办公区、子公司的工时、

薪酬发放、环境安全开展内部审计；

二、透明化绩效报告

1. 内部汇报： 定期向集团 ESG/可持续发展委员会及董事会呈报人权尽责调查进展、识别的问题及整改成果；
2. 外部公开披露： 通过年度《环境、社会及管制（ESG）报告》及公司官网，向评级机构、投资者及公众公开披露朗新科技在人权保障、员工关怀、供应链尽责管理方面的关键绩效数据。

三、闭环持续改进

1. 针对内外审计中发现的流程漏洞，联合各业务单元制定限期整改计划并追踪落实；
2. 定期与工会、员工代表、外部专家进行会谈，根据国际标准的更新以及企业数字化转型的新诉求，动态调整和迭代本调查流程，推动公司人权管理水平的持续提升。