

汇通达网络股份有限公司 劳工权益保护政策

劳工权益保护政策

第一部分 总则

1 目的

- 1.1 以优化人才发展路径、构建完善员工培养体系为导向，为员工提供全方位福利与关怀；
- 1.2 致力于营造平等、包容、舒适、安全、和谐的工作氛围，保障员工充分发挥个人潜力，实现个人价值与公司发展的协同共进。

2 声明与承诺

- 2.1 严格遵守国内劳工权益保护法律法规，包括但不限于《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》《禁止使用童工规定》等；
- 2.2 积极响应并遵循国际协议，包括但不限于《世界人权宣言》《联合国全球契约》《国际劳工组织有关工作中的基本原则和权利宣言》等；
- 2.3 参照国际劳工组织公约（ILO）等国际规范，确保员工权益得到充分保障。

3 适用范围

- 3.1 本政策适用于公司全体员工，涵盖全职、兼职、劳务派遣及临时员工，贯穿商业运营全流程；
- 3.2 鼓励供应商、承包商等合作伙伴及其他利益相关方共同遵守本政策；
- 3.3 执行过程中充分考虑并遵守实际运营地国家或地区的法律法规，确保合规前提下保护员工及合作伙伴权益。

4 治理责任

- 4.1 劳工权益管理体系：建立以董事长为核心的自上而下领导体系。董事长作为最高负责人，全面领导并监督劳工权益管理工作；人资行政中心作为专职职能机构，负责日常管理与执行；
- 4.2 执行职责分工：人资行政中心下设专职人员，负责员工雇佣、培训、工会组织、绩效考核与监督、奖励激励及举报人保护等工作，确保管理措施有效落实。

第二部分 管理要求

1 禁止使用童工及强迫劳动

- 1.1 建立潜在童工、强迫劳动或人口贩卖问题的识别与评估机制，按影响等级采取对应措施，防范相关事件发生；
- 1.2 严禁雇佣童工（定义为未满 16 周岁，与单位或个人建立劳动关系并从事有经济收入劳动或个体劳动的少年、儿童）。对青少年工人（超过童工年龄但不满 18 周岁），确保其工作符合法律法规及保护政策，所有正式员工（含各类用工形式）均需年满 18 周岁；
- 1.3 招聘时严格开展年龄验证，通过核验身份证等证件进行资料审核与背景调查，留存有效年龄验证记录，杜绝童工雇佣；
- 1.4 严禁从事任何形式的人口贩卖及强制劳役行为；
- 1.5 通过内部反馈申诉、实地审核等方式，确保员工工作纯属自愿，禁止以威胁、强迫、欺诈等手段雇佣或安排工作，不得扣押员工身份证明等法定文件；
- 1.6 优化人力调配与产能管理机制，优先通过效率提升满足业务需求，减少加班依赖。确需加班时，按国家法律支付报酬；
- 1.7 严格执行国家法定工时制度，确保工时不超法律上限：
 - 1.7.1 夏令时期间（每年 4 月 1 日至 10 月 31 日）：周一至周五每日工作 7.5 小时；
 - 1.7.2 冬令时期间（每年 11 月 1 日至次年 3 月 31 日）：周一至周五每日工作 7 小时；
 - 1.7.3 特殊情况延长工时的，按制度支付加班报酬；
 - 1.7.5 推行灵活工作安排，包括：每周累计加班时长可转换为调休；实行弹性工作时；特殊情况下，允许因家庭或健康原因申请居家办公，平衡工作与生活。

2 禁止职业歧视

- 2.1 严禁因职业身份、经验、资格、性别、年龄、健康状况及背景等因素对员工实施区别对待或歧视性评价；
- 2.2 招聘过程遵循公平、公正原则，禁止歧视性筛选，保障候选人平等应聘机会；

2.3 提供平等职业培训与发展机会，不得因职业歧视限制员工参训资格；

2.4 建立以能力、业绩和贡献为依据的公平晋升机制，确保过程透明、公正；

2.5 设立职业歧视投诉渠道，保障投诉过程的保密性与公正性。

3 平等就业机会与反骚扰

3.1 秉持公平竞争、公开透明、择优录取原则，保障求职者平等就业机会。严禁因性别、年龄、种族、宗教信仰、残疾状况、婚姻状况、生育状况、性取向等因素影响招聘决策，构建多元、平等、包容的企业文化；

3.2 坚决反对职场骚扰，包括但不限于性骚扰、言语侮辱、威胁恐吓等行为。对骚扰行为零容忍，依法依规严肃处理，保护受害者权益，鼓励员工举报并提供支持与保护。

4 员工权益保护

4.1 认可员工自由结社与集体谈判的权利；

4.2 成立工会维护员工切身利益，全体员工均有权加入工会，通过工会组织提出诉求并与管理层协商；

4.3 完善员工申诉范围、渠道及处理程序，确保意见与反馈及时接收与处理；

4.4 尊重并保护人权，识别、降低与预防企业及供应链中的人权风险；

4.5 拟定大规模裁员（影响 10% 以上员工）时，至少提前 30 日与员工代表、工会或政府部门协商，并通知受影响员工。所有解雇行为遵循合法、合规、公平、透明原则。

5 员工薪酬与晋升

5.1 向正式及外包员工支付不低于当地生活工资标准的薪酬。生活工资综合考虑员工及家庭基本生活需求（含食品、住房、医疗、教育及储蓄能力），并随通胀或物价调整定期更新；

5.2 坚持同工同酬，禁止因种族、民族、宗教信仰、性别、国籍、年龄、婚姻状况、残疾状况、生育状况、性取向等因素歧视员工，工资结构因职级和岗位差异设置；

5.3 为员工提供平等职业发展机会，坚持平等对待原则；

5.4 建立覆盖全体员工的激励性绩效薪酬机制，实现员工与企业共赢；

5.5 确保员工依法享受带薪年假，按月计提年假工资并在休假期间全额支付，不得替代年假或无正当理由扣除年假工资。

6 员工福利与关怀

6.1 提供以下福利：五险一金、礼品礼包、健康体检、团建年会等；

6.2 关怀家庭生活与健康：提供员工家属保险计划、补充重大疾病保险计划，举办育儿健康讲座等活动；

6.3 关注身心健康：依托互联网医疗平台设立在线医务室，提供数字化健康管理服务，助力员工平衡工作与生活；

6.4 帮扶困难员工：设立专项基金，为家庭困难、生病住院员工及其家属提供物质与资金支持。

7 员工成长与发展

7.1 搭建多层次人才培育体系，以自培为主、外训为辅，开展岗位技能培训、管理知识培训、综合素质培训、心理健康宣导、领导力培训等项目，持续为员工赋能；

7.2 鼓励员工在职进修（含攻读学位、职称及资格证书考试等），支持员工实现个人价值；

8 员工健康与安全

8.1 定期开展工作场所安全检查，确保符合安全标准；

8.2 做好安全设备维护与更新，保障设备良好运行；

8.3 提供符合安全标准的个人防护设备，确保员工正确使用；

8.4 为全体员工提供全面安全培训，预防工作场所事故与职业病发生。

9 举报人保护

9.1 公司鼓励员工举报违反劳工权益保护法律法规及本政策的行为，并就举报渠道的使用提供培训；

9.2 人资行政中心收到举报后及时回应，对违规行为严肃调查、处理并反馈，对全流程调查行动公开披露；

9.3 举报事项查证属实的，采取纠正措施；

9.4 公司对报复举报人的相关行为采取零容忍政策，一经发现必将采取惩罚措施；

9.5 举报途径如下：

9.5.1 向直属主管或人资行政中心当面反映；

9.5.2 发送电子邮件至：jubao@htd.cn；

9.5.3 拨打免费热线：025-89677688。

第三部分 附则

本政策自发布之日起正式生效，并根据法律法规变化及集团战略调整情况适时修订。