

全球时代劳工人权政策

版本 1.2 | 2025 年 12 月生效

目标

全球时代致力于推动可持续发展，保障员工的基本权益，提供安全、健康、公平的工作环境，促进员工的职业发展和个人成长，并在运营过程中履行企业社会责任。本《劳工人权政策》（以下简称“政策”）旨在明确公司在劳工人权管理方面的战略目标、具体措施和责任划分，以确保公司在实现可持续发展的同时，维护员工的尊严和权益，推动企业与社会共同繁荣。

我们将持续审查本政策，并保留随时添加或修改要求的权利。

范围

本政策适用于公司所有部门及员工，并适用于公司内外开展的所有劳动相关活动。

职责与权限

人力部&可持续发展部：负责制定和执行公司的劳动人权政策，监督各部门执行情况。

各部门主管：负责在各自部门内推动并执行相关的劳工人权措施。

全体员工：积极参与并遵守公司的劳动人权政策，提出改进建议并配合相关工作。

管理内容

1) 员工健康安全:

公司承诺为员工提供健康安全的工作环境，减少工伤事故的发生。

针对员工不同的工作岗位风险，给每位员工建立健康档案，记录健康状况和职业暴露情况，同时每年定期组织员工健康体检，提供健康管理服务和医疗保险，确保员工身体健康。

为更好地促进员工身心健康，公司为员工提供心理健康支持服务，如心理咨询、压力管理培训等，关注员工的心理健康状况。

定期为员工提供安全防护设备，同时配备免费的劳保用品以及提供符合人体工程学的工作设备，确保员工在工作中免受伤害。

公司每年定期开展安全培训和至少两次的应急演练，教育员工安全意识和应急处理能力，并建立完善的安全应急预案。

2) 工作条件:

公司承诺为员工提供合理的薪酬福利体系，并确保工作时间合理，维护良好的劳动关系。

公司严格执行法定工作时间，每天加班不得 2 小时，确保员工每周休息一天，合理安排轮休制度，避免过度劳累。

公司将定期考量同行业员工薪资，确保员工收入在行业中处于中上水平，满足当地最低工资要求，并根据员工绩效和贡献进行合理调整。

公司为员工提供全面的福利待遇，包括健康保险、带薪年假、节假日福利、员工活动等，关注员工生活品质 and 幸福感。

公司建立科学合理的薪酬体系，包括基本工资、绩效奖金、年终奖金等激励机制，激发员工积极性和创造力。同时要保持透明度和公平性，在薪酬分配上做到公正公平。

3) 禁止童工、强迫劳动以及人口贩卖：

公司禁止使用童工，并杜绝强迫劳动以及人口贩卖现象。

在招聘广告和招聘流程中明确声明公司禁止童工及强迫劳动，确保招聘过程中不涉及任何形式的童工或强迫劳动。对应聘者进行严格的背景调查，确认其年龄和资格符合法定要求，避免雇佣未成年人或非法劳工。

公司坚决杜绝为了提高生产效率或降低成本，强迫员工加班，超出法定工作时间，而且不给予合理的加班费或休息补偿现象，员工完成本职工作后，可自由下班。

公司每年定期对公司内部各部门进行审计检查，确保没有使用童工或存在强迫劳动现象。

同时设立举报渠道，鼓励员工和外部人士举报涉嫌童工及强迫劳动行为。

4) 劳工关系：

鼓励员工积极参与公司事务，并通过集体协商以及员工代表制度来确保员工权益得到保障。

公司制定明确的劳动争议解决政策，建立有效的沟通反馈机制，包括定期的员工满意度调查和开放日活动，为员工提供公正、透明的投诉渠道，确保员工意见和建议能被及时收集和处理，并且所有争议能够得到及时和公正的处理。

公司支持并鼓励建立员工代表机构，如工会等，每季度至少举行一次员工代表会议，为员工代表与管理层之间进行有效沟通和谈判提供必要的支持。

5) 多元化、平等与包容:

企业承诺对全体员工，包括临时、兼职及全职人员，实施平等对待、公正与尊重的管理原则。

禁止基于性别、年龄、种族、宗教等任何非业务相关因素的歧视行为，并且员工在招聘、晋升、薪酬等方面严禁存在不公平待遇，或者存在性别歧视言论和行为。

公司每年定期为所有员工提供反骚扰培训，增强对职场骚扰不容忍态度的认识，并明确报告和处理政策。针对可能发生的歧视骚扰事件，公司建立有效的投诉处理机制，确保所有歧视和骚扰投诉都能得到及时、公正、保密的调查与处理，并确保举报者免受报复。

6) 职业发展:

公司将提供多样化的技能培训项目，支持员工职业技能和个人兴趣发展。

同时针对不同员工职业发展需求，制定个性化职业发展规划，提供培训机会和晋升通道，包括培训计划、晋升路径等，激励员工学习与成长，提升员工发展空间。

并且公司实施全面绩效管理体系，每季度对员工进行公开公平的绩效评估，并根据评估结果规划职业发展路径和晋升参考。

公司制定内部晋升政策，在有职位空缺时，优先考虑内部员工填补高级职位，为员工提供清晰的职业晋升通道。

7) 维生工资:

公司依据 WageIndicator 的维生工资标准，确保在任何时期持续向全体员工支付维生工资。

设立专项应急资金池，专用于支付困难时期的维生工资

管理目标

1) 员工健康安全目标:

到 2028 年，确保员工事故率较 2023 年至少降低 10%;

到 2028 年，员工健康安全培训覆盖率维持 100%

2) 工作条件目标:

到 2028 年，确保员工平均薪酬较 2023 年至少提高 10%;

到 2028 年，员工社保缴纳率保持 100%。

3) 禁止童工及强迫劳动和人口贩卖目标:

到 2028 年，员工身份信息核查准确率 100%，维持 0 童工事件。

到 2028 年，童工和强迫劳动、人口贩卖内部审核增加至 2 次/年

4) 建立良好劳动关系目标:

到 2028 年，公司集体协议覆盖率维持 100%;

5) 多元化、平等、包容目标:

到 2028 年，员工禁止歧视骚扰考核知识考核达标率 $\geq 95\%$;

6) 促进职业发展目标:

到 2028 年，培训覆盖率达到 90%以上，内部评估考核完成率 100%。

到 2028 年，与 2023 年相比，职业技能培训时间增加 10%

7). 维生工资目标:

到 2028 年, 所有员工获得维生工资的比例是 100%

责任与义务

本政策由可持续发展部和全球行政中心负责执行, 并向总经理办公室提交年度进展报告。

总经理办公室负责监督政策实施情况, 并根据需要进行调整, 以确保目标达成。

附则

本政策自 2025 年 12 月 23 日更新实行, 下次更新日期为 2026 年 12 月 24 日。

任何违反本政策规定或未按要求执行的行为将受到相应处理。