

博雷（中国）控制系统有限公司	编 号	MGMT-HR-PR-004
人力资源部门管理制度	版 本	A
劳工与人权政策	页 数	9

## 劳工与人权政策

编 制 (日期)	审 核 (日期)	批 准 (日期)
祝丽	林昕蕾	王习农

受控状态： 受控

2025年01月01日发布

2025年01月01日实施

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.



## 一、目的

我们致力于维护员工的劳工权利和人权，包括但不限于健康与安全、工作条件、职业发展、培训、多元化、平等和包容性等关键领域。

## 二、适用范围

本政策适用于博雷中国公司所有成员，包括全职、兼职、临时工、合同工，也适用于我们的供应商、承包商和其他业务伙伴，以确保本政策的全面性和一致性。

## 三、职责

公司坚持合规、诚信经营、公平交易，遵守国家法律法规，对任何形式的腐败和贿赂采取零容忍政策。职责如下：

### 3.1. 总经理

- 审阅并批准本政策；定期评估和优化本政策，以确保与当前法律法规和行业标准保持一致。
- 提供必要资源以确保政策目标的达成。
- 促进公平、透明、可持续的劳资关系，并为此承担最终责任。

### 3.2. 人力资源部

- 制定本政策，并推动政策的制定和实施，确保符合法律和行业最佳实践。
- 定期监测和报告公司劳工与人权表现。
- 组织并实施针对所有员工的培训，以加强他们对劳工和人权问题的理解。
- 接收、调查和处理来自员工和利益相关方的投诉和报告。

### 3.3. 所有员工

- 严格遵守本政策和相关管理制度。

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

- 积极参加培训，以加强对劳工和人权问题的理解。
- 发现任何违反本政策的行为，通过正式举报渠道进行举报。

## 四、内容

### 4.1 健康与安全

我们致力于创造安全、无害的工作环境，维护员工的健康和​​安全。我们通过以下措施追求零事故、零职业病的目标：

- 严格遵守所有相关法律、法规和职业健康安全标准；
- 定期进行风险评估，以识别和减轻工作场所的危害，并相应地更新风险管理措施；
- 要求员工在接触职业危害时使用个人防护设备（PPE），以预防职业病；
- 提供培训和教育，确保员工了解工作场所的风险、应急响应程序和安全操作规程。

### 4.2 工作条件

我们致力于提供公平、合理、舒适的工作条件，提高员工的工作效率和生活质量。我们通过以下措施兑现我们的承诺：

- 遵守劳动法，保障员工合法权益，持续改善工作条件；
- 提供合理工作时间，遵守法定限制，确保充足休息时间；
- 根据法律规定支付加班补偿或提供补假；
- 提供公平、有竞争力的薪酬体系，按时支付工资，并确保工资计算和支付流程的透明度；
- 提供医疗保险、法定带薪休假及其他休假权益。

### 4.3 员工发展与培训

我们致力于鼓励和支持与公司目标一致的员工成长和发展。我们通过以下措施兑现承诺：

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

- 招聘： 实施公开、公平的招聘流程，确保所有候选人享有平等的机会和待遇。
- 绩效考核： 定期进行考核，明确标准，并根据结果提供奖励/晋升。
- 员工培训： 为员工提供不同主题的培训活动，如：新员工培训、岗位专业知识专业技能培训，管理能力提升等。
- 员工晋升： 为员工建立多维度的职业发展路径，鼓励员工在各个领域追求卓越。

#### 4.4 多元化、平等与包容性

公司采用多种渠道广泛招募人才，欢迎不同种族、国籍和文化背景的人才加入公司，并承诺在招聘、薪酬、福利、培训机会、工作安排、晋升、纪律处分和解雇等方面公平对待每一位员工。坚决反对就业歧视和职场骚扰，致力于营造和谐包容、互助友好的工作氛围。

我们通过以下措施兑现承诺：

- 公司不断拓展多元化招聘渠道，招聘广告不得使用歧视性语言，明确欢迎所有符合条件的求职者报考。所有职位采用标准化面试题库，并根据求职者的技能和专业水平进行招聘决策。
- 公司推行同工同酬原则，制定透明的晋升标准，确保晋升不受性别、年龄、种族、宗教等因素的限制。
- 公司推行弱势群体包容性政策，定期举办尊重与包容的团队活动，推动营造包容性的职场文化。
- 公司与所有员工就职场骚扰问题进行公开沟通。

#### 4.5 童工、强迫劳动及人口贩卖

(1) 公司严格遵守国际劳工标准和相关法律法规，禁止和拒绝任何形式的童工和强迫劳动。

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

(2) 公司确保所有员工符合相关法律法规规定的法定年龄要求，尊重和保障员工的合法权益，积极构建和谐劳动关系，确保供应链中不存在童工现象。

(3) 公司禁止以暴力、威胁、扣押身份证件、债役或其他胁迫手段强迫员工劳动。所有员工都有权自由辞职或拒绝加班，人身自由和通讯自由不受限制。

(4) 公司承诺不参与任何形式的人口贩卖活动，禁止为剥削目的招募、运送或控制他人。

我们通过以下措施追求实现零童工滥用和强迫劳动事件的目标：

- 公司对入厂员工进行严格的年龄核查，确保公司不会雇佣隐瞒年龄或使用虚假证件的童工。
- 公司会不定期随机抽查年轻员工的年龄，仔细核实其年龄信息是否与人事记录相符。
- 所有员工必须与公司签订劳动合同，以确保其自愿参与公司工作。
- 公司制定了一系列管理制度，确保招聘和雇佣流程的合规性，确保不使用强迫劳动、监禁劳动或奴役劳动，确保所有员工都拥有自由开始和终止雇佣关系的权利，确保员工在雇佣期间拥有活动自由。

## 五、目标管理

### 5.1 职业健康安全

- 以2024年为基准年，到2030年，各类环境、健康与安全（EHS）培训总数提升至10%
- 以 2024 年为基准年，到2030年，职业病发病数保持为 0。
- 以 2024 年为基准年，到2030年，重大安全事故数保持为 0。
- 以 2024 年为基准年，到2030年，工亡人数保持为 0。
- 以 2024 年为基准年，到2030年，员工体检覆盖率保持 100%。
- 员工职业健康安全保障覆盖率保持100%。

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

- 以2024年为基准年，到2030年，工伤事故率下降50%。

## 5.2 工作条件

- 以 2024 年为基准年，到 2030 年，社保覆盖率保持 100%。
- 以2024年为基准年，到2030年，工资发放及时率保持100%。

## 5.3 员工发展与培训

- 以2024年为基准年，到2030年，员工人均培训小时数提高10%。
- 以2024年为基准年，到2030年，员工年终绩效考核覆盖率提高到100%。

## 5.4 多元化、平等与包容性

- 以2024年为基准年，到2030年，女性占管理层比例上升至40%。
- 以2024年为基准年，到2030年，少数族裔员工数量及占比提高10%。
- 以2024年为基准年，到2030年，歧视、骚扰或虐待事件发生次数保持为0。

## 5.5 童工、强迫劳动及人口贩卖

- 以2024年为基准年，到2030年，劳动合同签订率保持为100%。
- 以2024年为基准年，到2030年，童工和强迫劳动事件发生次数保持为0。
- 以2024年为基准年，到2030年劳工与人权投诉件数保持为0。

## 六、受害者补救程序

如果发现任何使用童工、强迫劳动、人口贩卖、歧视、骚扰等侵犯劳工和人权的行为，公司将立即采取行动，启动受害者补救程序，将事件对受害者造成的伤害降至最低。

### 6.1 确定合适的违规应对方法

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

一旦发现违规事件，公司立即成立受害者救助小组。受害者救助小组应识别违规行为的性质、严重程度和范围，并确定适当的补救措施，具体如下：

- A) 配合相关政府部门对违规事件进行调查，确定违规的性质、严重程度和范围。
- B) 为受害者提供即时支持：①心理支持，如安排心理咨询师进行咨询，帮助受害者缓解情绪压力。②调整受害者的工作安排，如调动工作、休假等，确保受害者工作环境的安全。③提供法律援助，帮助受害者维护合法权益。
- C) 根据违规事件的严重程度，对违规人员给予相应的处罚，如警告、记过，停职、解聘等。

## 6.2 与利益相关方沟通的透明度

自发现违规事件起，受害者救济团队应与各利益相关方保持及时、有效、透明的沟通，包括但不限于：

- A) 受害者沟通与反馈：及时告知受害者调查结果和处理措施，听取受害者的意见和建议。
- B) 内部报告：立即向公司高层汇报情况，确保管理层全面了解并迅速作出决策；告知所有员工事件的处理情况，强调公司对违规行为的零容忍态度，并起到警示作用。
- C) 对外报告：根据当地法律法规，向当地劳动监察部门、警方、国际组织（如国际劳工组织ILO）等报告违规事件。在尊重受害者隐私的情况下，通过公司网站、社交媒体等向社会公开违规行为及处理结果。
- D) 通知第三方：若违规行为涉及供应商或合作伙伴，立即通知利益相关方并要求其配合调查和整改。

## 6.3 监测已实施补救措施有效性的措施

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

A) 公司持续监督补救计划的实施，确保措施得到有效落实。评估补救计划的实施效果，及时调整完善补救计划。

B) 评估公司政策和程序的有效性，及时进行调整和改进，防止类似事件再次发生。

## 七、审查与更新

为确保管理政策的及时性和有效性，本公司承诺每年至少对本政策进行一次全面审查及评估（下次检讨预计于2026年1月进行）。在以下特定情况下，将增加审查频率：

1. 法律、法规或行业标准发生重大变化时。
2. 公司对业务模式、组织架构或资源配置进行重大调整时。
3. 报告严重违规行为、非法雇佣行为或利益相关者的持续投诉。
4. 其他必要情况时。

## 八、政策沟通

本政策经高级管理层审核批准后正式发布。我们将通过以下渠道向员工及所有利益相关方传达本政策：

8.1 利用公司内部通知及公告系统发布信息；

8.2 组织培训与教育活动，确保员工透彻理解政策；

8.3 通过电子邮件与所有利害关系人分享政策内容。如需进一步了解本政策详情，请通过以下方式联系我们：

系我们：

电子邮箱： [laura.lin@bray.com](mailto:laura.lin@bray.com)

联系人： Laura Lin

地址： 杭州市萧山经济技术开发区高新六路98号

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.

电话：（571）82852200 – 6550分机

九、附则

本政策自发布之日起施行，由公司人力资源部负责解释与修订。

博雷（中国）控制系统有限公司

2025年1月1日

本文件属于公司受控文件，未经书面许可，不得以任何形式向第三方透露。

This file belongs to the company controlled documents, and it cannot be disclosed to outside in any form without the written permission.