劳工权益保障政策

目 录

1 适用范围 3

2 劳工权益保障承诺 3

3 风险识别及管理 5

4 申诉和纠正程序 5

5 附则 6

世纪互联集团股份有限公司（以下简称“世纪互联”或“集团”或“我们”）秉持“以人为本”的理念，承诺充分尊重并严格保障劳工的各项权益，致力于营造一个多元、平等、开放、包容、创新、高效的工作环境，与各利益相关方携手创造价值、共同成长。

1 适用范围

本政策适用于集团及其子公司和附属机构的全体员工（包括所有的董事、管理者以及普通职员）和与我们有关的第三方（包括供应商、承包商、商业伙伴等）以及其他可能涉及的利益相关方。

2 劳工权益保障承诺

作为联合国全球契约组织（United Nations Global Compact, UNGC）的成员企业，我们遵守联合国《世界人权宣言》《工商业企业与人权指导原则》《联合国全球契约十项原则》《消除对妇女一切形式歧视公约》、国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》《核心劳工标准》等国际条约以及我们运营所在地的相关法律法规。

雇用童工

- 禁止以任何形式雇用童工。所有劳工均须达到其受雇国家的法定工作年龄。

强迫劳动和人口贩卖

- 禁止通过威胁、武力、欺诈或其它胁迫手段支持或参与任何形式的强迫劳动或人口贩卖。

多元、平等与包容

- 建立多元、开放、共融的工作氛围，提供平等的就业机会，在招聘、考核、激励与培训等环节，不因国籍、地域、民族、种族、性别、年龄、文化信仰、婚姻状况等而差别对待，促进障碍人士就业。
- 承诺不低于法律法规要求的最低工资标准，坚持同工同酬的原则，维护薪酬管理的公平性、合理性，不受性别或其他因素的干扰。我们致力于合理消除男女薪酬差距，保障员工在职业发展、晋升和薪酬方面均得到平等对待。
- 由高级管理层定期监督多元化绩效表现，同时推出倡导多元化、推动性别平等的相关倡议和培训，不断提升多元、平等和包容表现。

歧视和骚扰

- 反对任何形式的歧视和骚扰（包括性骚扰和非性骚扰）行为，不容忍任何口头或身体骚扰、工作干扰或制造不和谐、不诚信、不友好的工作环境，不容忍任何非法的针对国籍、地域、民族、种族、性别、年龄、文化信仰、婚姻状况等其他因素的歧视或骚扰。
- 对员工开展反歧视及反骚扰等针对职场不正当行为的培训，提升员工的职业道德、自我保护和维权意识。

言论自由、结社自由和集体协商

- 尊重并支持员工依法享有言论自由、结社自由和集体协商的权利。我们鼓励员工自由表达见解、分享观点，尊重员工按照当地法律加入、组建或不加入工会等社会团体的权利，开展与员工代表的集体协商并签署集体劳工合同、女职工保护专项协议等集体协商文件。

健康与安全

- 严格遵守适用的健康安全规范，致力于提供健康和安全的工作场所。更多与健康安全相关的内容，请见《职业健康与安全政策》。

3 风险识别及管理

针对以上议题，我们对自身运营及价值链或其他与我们业务相关活动中可能涉及的潜在劳工权益风险及可能在劳工权益方面易受侵害的群体（包括员工、女性、儿童、承包商员工、当地社区群体等）进行识别，分析和评估重要风险的影响，如应用风险识别评价工具、开展相关方调研、组织现场监督检查、开展供应商评估考核等。

针对可能涉及的潜在风险，我们已制定并采取针对性的风险预防、减缓或纠正措施，如制定管理制度、搭建多元沟通渠道、签订相关权益保障协议、组织演练及主题培训等，并通过风险跟踪确保采取的措施得到有效落实。

4 申诉和纠正程序

我们对于雇用童工、强迫劳动和人口贩卖、歧视和骚扰（包括性骚扰和非性骚扰）等以上所有侵犯劳工权益的行为实行“零容忍”政策。一旦发现违规情况，集团将即刻对相关责任人根据情节严重程度做出严肃处理，并上报至当地劳动保障行政部门。任何涉及骚扰或不当行为的员工将面临一系列处罚，包括不限于非正式的警告直至解除劳动关系。

我们制定了正式的申诉和纠正程序，任何人员（包括全体员工、供应商、承包商、商业伙伴以及其他可能涉及的利益相关方）都可以通过举报邮箱、举报热线等多渠道就上述侵犯劳工权益的行为及其他人权相关问题进行实名或匿名的沟通、举报及申诉。员工亦可以与工会委员会、人力资源责任部门等进行沟通、

举报及申诉。对于需展开调查的举报及申诉，我们将立即启动调查程序，调查流程及处理结果直接向管理层和董事会汇报。

5 附则

本政策的发布和实施由董事会审阅并批准，集团将定期审阅本政策，并在必要时予以审查和修订。

未尽事宜依照相关法律法规及相应证券交易所发布的规定与指引执行，最终解释权归世纪互联所有。