

浙江鼎力机械股份有限公司

劳工权益保护政策

概述

浙江鼎力机械股份有限公司（以下简称“公司”或“我们”）深信人才是推动企业持续发展的核心动力。我们致力于不断优化人才发展路径，构建完善的员工培养体系，旨在为员工提供全方位的福利与关怀。我们倡导并全力营造一种平等、包容、舒适、安全、和谐的工作氛围，让每一位员工都能在这里充分发挥潜力，实现个人价值，共同推动公司的繁荣与发展。

声明及承诺

公司郑重承诺，将严格遵守劳工权益保护相关的法律法规和国际倡议。这些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》以及《禁止使用童工规定》等国内法律。同时，我们也积极响应并遵循《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》以及国际劳工组织核心公约及附加保护措施等国际倡议，确保每一位员工的权益得到充分保障。

适用范围

公司确保本政策适用于全体员工，包括全职、兼职、劳务派遣以及临时员工，并贯穿商业运营的全过程。此外，我们亦积极鼓励供应商、承包商等合作伙伴以及其他利益相关方共同遵守本政策。

本政策在执行过程中，将充分考虑并遵守实际运营地国家或地区的法律法规，确保在合规的前提下，充分保护员工和合作伙伴的权益。

治理责任

在劳工权益管理方面，公司已建立以董事长为核心的自上而下的领导体系。董事长作为公司劳工权益管理工作的最高负责人，全面领导并监督相关事务的执行。人力资源部作为公司劳工权益管理的专职职能机构，直接负责劳工权益的日常管理和执行工作。

人力资源部下设专职人员，专门负责员工雇佣、员工培训、组织工会、绩效考核与监督、奖励激励以及举报人保护等关键工作。这些专职人员将秉承公司的劳工权益价值观，确保各项管理措施得到有效实施，以维护员工的合法权益，促进公司的可持续发展。

禁用童工与强迫劳动

- 公司识别潜在童工、强迫劳动或人口贩卖问题的影响并进行评估，针对不同等级的影响采取相应措施，避免发生相关事件。
- 公司坚决不雇佣童工。童工是指未满 16 周岁，与单位或个人建立劳动关系并从事有经济收入的劳动或从事个体劳动的少年、儿童。对于青少年工人（超过上述定义的儿童年龄但不满 18 周岁的工人），公司确保他们的工作符合法律法规和相关保护政策。我们承诺雇佣的所有正式员工（包括所有用工形式）均为年满 18 周岁的劳动者。
- 公司开展招聘工作必须进行年龄验证，审慎地对拟聘用员工进行资料核验和背景调查，通过查询个人身份证等证件确定年龄，并且必须保留所有员工的有效年龄验证记录，防止以任何形式雇佣童工。
- 不从事任何形式的人口贩卖和强制劳役行为。
- 公司通过内部反馈申诉、实地审核等方式，确保员工所有工作纯属自愿，不得以威胁、强迫、强制、欺诈等方式雇佣员工和安排工作，以达到剥削之目的，不得扣押员工的身份证明、证件或其他法定证明文件。

禁止职业歧视

- 公司明确禁止因职业身份、经验、资格、性别、年龄、健康状况及背景等因素对员工进行区别对待或歧视性评价。
- 招聘过程中，公司严格遵循公平、公正原则，明确禁止区别对待或歧视性筛选，确保所有候选人享有平等的应聘机会。
- 公司提供平等的职业培训和发展机会，禁止因职业歧视因素而限制员工参加培训的资格。
- 公司建立了公平的晋升机制，以员工的能力、业绩和贡献为依据，确保晋升过程透明、公正。

- 公司针对员工职业歧视行为设立了专门的投诉渠道，并确保投诉过程的保密性和公正性。

平等就业机会和反骚扰

- 公司秉承公平竞争、公开透明、择优录取的原则，确保所有求职者在招聘流程中获得平等的机会。我们坚决不因员工的性别、年龄、种族、宗教信仰、残疾状况、婚姻状况、生育状况、性取向等因素而影响招聘录用决策。我们致力于创建一个多元、平等与包容的企业文化，确保员工队伍的多样性，以促进公司的创新和发展。
- 公司坚决反对任何形式的职场骚扰，包括但不限于性骚扰、威胁、恐吓等。我们尊重每位员工的尊严和权利，致力于营造一个安全、和谐、尊重的工作环境。对于任何骚扰行为，我们将依法依规进行严肃处理，确保受害者的权益得到保护。同时，我们鼓励员工积极举报骚扰行为，并提供必要的支持和保护。

员工权益保护

- 公司认同员工自由结社和集体谈判的权利。
- 公司成立工会保护员工切身利益，公司全部员工均有加入工会的资格。员工可通过工会组织提出诉求，与公司管理层协商。
- 公司完善员工申诉范围、申诉渠道及申诉处理程序，以确保员工的意见与反馈被及时地接收和处理。
- 公司尊重并保护人权，尽最大努力识别、降低与预防企业和供应链中的人权风险。

工作时长说明

公司按照国家法律法规要求，结合公司实际情况，明确员工在正常工作周期内的最大工作时间限制。

员工薪酬与晋升

- 公司坚持同工同酬，充分尊重劳动付出和成果，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、生育状况和性取向而歧视或不公正对待员工，员工工资结构因职级和岗位的不同而不同。

- 公司坚持平等对待、一视同仁，为所有员工提供平等的职业发展机会。
- 公司实施“红鼎人才工程”，建立了“初级—成熟—精英”的“三培养”模式，为员工多元化职业发展路径提供强有力的支持。
- 除基本工资之外，公司已建立覆盖全部员工的激励性绩效薪酬机制，实现员工和企业共赢。
- 员工年假期间，公司承诺按照正常工作期间的工资标准足额发放工资，确保员工享受与日常工作中相同的薪酬待遇。

员工福利与关怀

公司为员工提供多维度的福利与关怀，包括但不限于：

- 提供免费接送班车、免费工作餐、五险一金、礼品礼包、健康体检、团建年会等福利。
- 关怀员工家庭生活与健康：提供员工宿舍、人才公寓。员工宿舍为双人间套房，为员工提供舒适、便捷、高质量的生活环境；帮助员工解决落户、子女就学问题。
- 关注员工身心健康：提供书吧、健身房、咖啡厅、瑜伽室、阅览室等休闲场所，帮助员工平衡工作与生活，提高员工归属感和幸福感。
- 帮扶困难员工：成立专项基金，向家庭困难、生病住院员工及其家属提供物质、资金等方面的支持，减轻困难员工负担。

员工成长与发展

- 公司已搭建多层次人才培育体系，通过自培为主、外训为辅的方式助力员工提高技能素质和专业能力，包括但不限于岗位技能培训、管理知识培训、综合素质培训、心理健康宣导、领导力培训等培训项目，持续按需为员工赋能。
- 公司鼓励员工到高等院校或专业培训机构在职进修（包括攻读学位，职称及其他资格证书考试等），不断学习、成长和超越，实现个人价值。

员工健康与安全

- 公司建立全面的职业健康安全制度，确保员工与员工代表协商参与制定流程。
- 公司定期进行工作场所的安全检查，确保所有工作场所符合安全标准。

- 公司注重安全设备的维护与更新，确保这些设备始终处于良好状态。
- 公司为员工提供符合安全标准的个人防护设备，并确保员工正确使用相关设备。
- 公司为所有员工提供全面的安全培训，帮助他们掌握必要的安全知识和技能，以有效预防工作场所事故和职业病的发生。
- 公司对于供应商及承包商具有健康与安全相关要求，要求供应商及承包商遵守健康与安全相关标准。

举报人保护

公司制定了严格的《举报人保护制度》。我们鼓励员工举报任何违反劳工权益保护相关的法律法规及本政策的行为。人力资源部在收到违规举报后，将及时作出回应。对于所有被举报的违规行为，公司将会严肃处理，认真调查，并及时向举报人提供反馈。如果报告的违规行为查证属实，公司将根据需要采取纠正措施。

报告渠道：

- 与主管或人力资源部反映情况
- 通过电子邮件提交，邮箱：info@cndingli.com
- 通过免费热线报告，电话：0572-8681627

本制度已经过董事会战略与 ESG 委员会的审查和批准，确保其与我们的 ESG 战略保持一致。

董事会战略与 ESG 委员会定期审查公司劳工权益相关的政策与绩效表现，以确保相关规则和活动得到实施和监督。