

员工

员工是企业最宝贵的财富，公司崇尚“以奋斗者为本”价值理念，关注员工发展，维护员工权益，努力实现员工与公司共享价值，共同成长。

截止 2022 年年底公司共有员工 6290 名，其中本籍员工 6289 人，外籍员工 1 人。男性员工 4412 人，女性员工 1878 人。

员工多元化

- 1) 女员工 1878 人，女员工所占公司员工总数比例为 29.86%。女性管理者占比 10.84%，其中初级管理者占比 14.76%，高级管理者占比 5.88%；女性在创收职能部门担任管理职位占比 22.35%，女性在 STEM 职位占比 41.08%。
- 2) 员工的平均年龄为 39.04 岁。
- 3) 少数民族员工 48 人，占比 0.76%。
- 4) 残疾人员 62 人，占比 0.99%。
- 5) 本地就业人员占比 80.62%。

员工福利

公司依法按月足额为员工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育等各类保险、住房公积金、商业保险等，员工自依法退休之日起，按国家及地方政府相关规定享受退休待遇。另外，公司员工享受贺礼金、奠仪金、生日红包、医疗慰问金、节日福利、免费的入职体检、年度在职体检、离岗体检等。

员工激励

公司建立科学、有效、长期的绩效管理机制，客观、公正地评价员工的绩效与贡献。从财务、客户、流程、人力资源、工作绩效、工作能力、工作态度、团队精神、品德操守等维度进行考核，考核对象根据月度、年度 KPI 目标及实际值，对工作成果进行回顾与达成率计算，根据计算结果进行绩效排名、绩效等级划分。



员工培训与成长

公司以岗位能力素质模型为基础，建立了覆盖全体员工的科学培训体系：

- 1) 完善新进员工培训制度，建立导师制，请资深主管担任导师，指导新进员工开展工作，帮助其快速融入工作环境，理解和适应企业文化。
- 2) 开展针对基层员工的技工/技师培训鉴定工作，拓展基层员工的职业生涯空间，同时继续加强基层员工工业安全学习。
- 3) 以专业技能，管理素养，员工心理辅导为方向，建立员工分级培训体系，进一步完善中基层干部培训，帮助干部掌握更多的管理知识，提升管理水平。
- 4) 根据中高层主管的意愿和能力，设立中高潜质人员发展和接班人计划，并据此制订个人发展计划 (IDP)，并逐一落实，以提高中高层主管的能力，完善各层各级的梯队建设。
- 5) 公司鼓励员工参加个人职称评定和学历升级，并给予相应的奖励或报支部分学费等，鼓励每个员工都继续学习，努力提升自己。

弱势群体保护

- 1) 公司依法保护女员工的权利和利益，严格按照法律法规要求用工，所有员工均已年满 18 周岁，绝不雇佣童工、未成年工。
- 2) HR 在招聘时已对应聘人员的身份证及相关证件进行严格的检查，确认真实后登记入厂，严禁聘用童工、未成年工。
- 3) 为防止冒用他人身份证办理入厂手续的事件发生，严格按照童工、未成年工补救措施执行。接收新员工的部门主管必须重新检验相关证件。如发现未满 18 周岁人员，部门主管立即向 HR 反馈，HR 迅速按规定征求本人意见，将其护送至原居住地，由其父母或监护人签收，并有当地居委会或以上行政单位盖章确认，HR 留存。
- 4) 护送费用全部由公司承担，并视情节给予支援。
- 5) 凡男女职工从事同样的工作时，享有领取同等劳动报酬的权利，同工同酬；
- 6) 对女员工不会以结婚、怀孕、生育、哺乳为理由拒绝录用，或解除劳动合同或降低其工资待遇；在工作中不得歧视女性，坚持男女平等。
- 7) 不安排女员工从事特别繁重体力劳动或者对女员工的身体健康特别有害的工作；
- 8) 实行女员工“四期”特殊保护。



- 9) 公司在聘用、工资、福利、晋升、解聘、退休等情况中对所有员工不论其种族、肤色、性别、国籍、年龄、宗教信仰、婚姻状况、性取向、资历、残疾、社会地位等一视同仁，确保无歧视及骚扰行为的发生。
- 10) 坚决抵制人口贩卖。

和谐劳动关系

- 1) 公司依据《劳动法》《劳动合同法》等国家法律法规的规定，劳资双方经协商一致后签订合同和协议，涉及劳动合同、实习生就业协议、特聘合同、竞业限制协议等。目前，公司与员工协商一致签订合同和协议工作覆盖面达到 100%。
- 2) 严格遵守国家法律法规、行业规定及企业内部规章制度，确保员工人身安全、基本工作条件等权益得以保障，尊重员工，不得有任何形式的体罚、不得强迫劳动。明令禁止骚扰和侮辱员工，包括任何形式的身体、性、心理或言语骚扰和侮辱。
- 3) 公司在管理员工的过程中坚决不容许有强制性劳动的措施；公司不收取任何形式的押金及抵押品，所有厂服、厂牌、劳动防护用品、工具等均由公司免费提供予员工；所有员工在上班期间有使用洗手间和厕所的自由；所有员工可于上班时间饮水；若安排员工加班，依法给付加班待遇。
- 4) 所有员工只要按照离职规定通知公司，都可以自由申请离职。公司通过正当方式与员工沟通，但不强制员工留在本公司。按批准日期离开公司且作好移交手续的于员工离厂次月薪资发放日结算清工资。如员工有紧急情况需提前离职，公司在调查确认属实后，给予办理离职手续。
- 5) 公司注重对员工及来访人员的人权保障，要求保安人员必须依法履行治安保卫职责，禁止非法拘禁和其他方式非法剥夺或者限制他人的人身自由，禁止非法搜查他人的身体，并作为作业规范进行培训。

沟通与申诉

- 1) 公司为保障员工的自由权益和人格不收侵犯，杜绝违法乱纪、行贿受贿行为、歧视和骚扰事件的发生。针对强迫劳动、强迫加班、反强迫的处置、歧视、骚扰性行为的表现、形式及申诉管理办法不定期对全员进行培训。



- 2) 公司员工有申诉的权利。申诉人可采取实名或匿名方式进行申诉，可采用 OA、电话、信函、面谈、传真、电子邮件、意见箱等方式对使公司、部门或员工个人的正当利益受到损害的行为，违法乱纪、行贿受贿、歧视、骚扰等行为进行申诉。申诉人须对申诉内容的真实性负责，严禁捏造或恶意夸大事实。
- 3) 为了有效控制违法乱纪、行贿受贿行为、歧视和骚扰事件的发生，公司指定了主管部门。申诉者可向其申诉。主管部门在七日内形成相关的人证、物证等资料，并给予保密处理及是否接受申诉。
- 4) 如接受申诉，则需做出相应的工作计划，调查步骤及内容，并在计划的时间内调查完成。
- 5) 调查属实的，由调查小组成员了解受害者的处理要求，与加害者核实事件内容，讨论如何处理加害者。认定不属实的，应通知申请人并终止受理。申请人有权通过法律渠道起诉加害人。
- 6) 根据受害者的处理要求，以及事实情节，主管部门就处理结果出具处理建议书。
- 7) 若达成一致意见，双方当事人及主管部门，签订三方调解同意书以及保密协议书，一式三份。签订后，即时生效并执行。若未达成一致意见，受害人有意愿依据司法程序解决的，公司给予配合和支持。调解会议应秉持客观、公正、专业原则，给予当事人充分陈述意见及答辩的机会。
- 8) 主管部门将受理过程中的证据、处理建议书、三方调解同意书、保密书收集整理在案，为防止性骚扰的安全教育提供素材；主管部门监督加害人履行三方调解同意书中其应当履行的义务；如果加害人不履行其应当履行的义务，申请人有权通过法律渠道起诉加害人。

结社自由

- 1) 公司不干涉员工下班后的任何结社自由权和集体谈判权；公司定期组织、召开与雇员代表进行沟通的会议，并妥善处理员工的来信来访等。
- 2) 员工可自由成立、加入或退出工会组织或类似合法组织；
- 3) 公司尊重员工行使他们自由结社及集体谈判的合法权利，包括参加或不参加任何社团的权利。
- 4) 雇员代表可直接将员工的任何意见（书面形式、意见箱、当面沟通等）反映给工会或公司高层管理者。



- 5) 有关员工生活环境卫生、员工福利待遇、生产工作条件等各方面有任何意见、建议均可提出。对好的意见及建议均会接受和采纳，并会根据实际情况对建议人给予适当奖励。
- 6) 雇员代表在工资、福利等方面与其它员工享有平等的待遇。雇员代表所针对的任何问题及提出的任何事项，公司不会对其进行打击、报复；公司也不会为维护自己的利益，而贿赂雇员代表。

商业道德规范

公司道德准则：诚实正直、信守承诺

为贯彻落实公司“诚实正直、信守承诺”的道德准则，正确对待和行使工作职责，加强自我约束，推行廉洁奉公，遵纪守法，严厉惩处利用职务上的便利，以公谋私，贪污公司财物、挪用公款，收受贿赂以及行贿或介绍贿赂的事项，公司大力开展反腐倡廉培训，并与员工签订《反贿赂、反腐败、廉洁承诺书》，覆盖率 100%。

工会

工会将企业文化建设与公司发展紧密结合,通过搭建文化平台、传播企业文化、开展文体活动，形成了充满活力、健康向上的文化氛围。

积极开展运动会、趣味运动会、摄影、征文、安全知识、主题演讲、消防实操、文化大使选拔等活动，为员工创造丰富多彩的业余生活。

成立多个文娱社团，鼓励员工参加各类社团活动，拓展员工的兴趣爱好。

原住民

我们尊重原住民的集体和传统权利、文化及与土地的联系，这些与他们的身体、精神、文化和经济福祉息息相关。我们致力于成为对原住民有益的伙伴，为保障原住民的权益做出积极贡献。我们承认原住民的个人和集体权益，通过积极与社区原住民沟通，设计有利于原住民的发展规划，通过创新性的解决方案，增强经济动能，实现地区繁荣。

- 1) 与可能或实际受公司运营影响的原住民进行协商，听取他们的意见；
- 2) 利用收集到的意见来制定处理原住民相关事宜的政策和程序，并将原住民诉求纳入项目设计中。



- 3) 建立社区沟通团队和机制，定期与相关原住民群体保持联系并进行协商；
- 4) 尊重社区居民的知情权努力与原住民就安置、土地和地域侵扰或破坏重要文化遗产等而产生的重大不利影响进行事先知情协商。
- 5) 尊重原住民的权利、利益、愿望、文化以及以自然资源为本的生活方式；
- 6) 结合原住民诉求制定社区发展计划，根据计划以及和原住民的协议开展工作；
- 7) 对会涉及原住民文化或与之相关的所有工作人员进行培训。

社区咨询框架和实施

结合我们的业务目标和本地需求，我们实行开放、包容的社区参与和沟通计划，尊重当地的环境、文化和传统。我们特别关注弱势群体，如妇女、儿童和原住人民，并制定和实施战略，将他们纳入参与过程。我们致力于与当地社区建立有意义的、建设性的和积极的对话，倾听社区的声音和诉求。

我们会在项目开始前开展社区影响评估工作，根据当地情况评估对于项目运营所在地区的社会影响及潜在风险，并根据受影响群体的关注问题以及公司生产运营和对当地社会风险的重要性及优先级进行评估和排序，并以此制定风险缓释计划与措施。

我们会根据评估结果和工作计划形成社区影响管理信息库，并在项目运行过程中定期更新，确保相关工作的有效性，以减少对人权、劳动、就业、性别、健康、冲突、环境等方面的负面影响。

为保证社区利益相关方的有效沟通与参与，我们建立了明确的社区沟通和申诉机制以便及时了解并回应社区的诉求，并根据项目所在地域的文化、风俗与社会情况成立社区关系管理部门，该部门主要由本地员工组成。在社区参与过程中，我们根据当地的环境和文化，以各种不同的方式为当地社区提供信息，包括无线电广播、社交媒体、网站、出版物和一系列面对面的会议，以便其充分理解我们为减缓社区影响所做的努力。同时我们会将社区的声音和意见充分融入到项目的计划和决策中。

我们要求各项目定期审查社区沟通进展，评估社区申诉机制有效性，并及时向利益相关方汇报沟通，针对长期未解决事项及时进行调整并制定未来的计划。

