

宏信建设发展有限公司

员工权益保护政策声明

宏信建设发展有限公司（以下简称“公司”）秉持“不论年龄、不论工龄、不论司龄、不论学历”的人才理念和为员工构建“公平、公正、公开”发展环境的信念，坚持落实员工的基本权益保障，持续为员工提供公开公平的发展机会、颇具竞争力的薪酬待遇及全面专业的培训体系，在为员工提供实现自我价值的平台的同时，实现员工与企业的共同成长、和谐发展。

公司制定《雇员手册》，涵盖《人权政策》《平等机会政策声明》《防止歧视条例》《反欺凌和骚扰政策》《工作健康与安全》等。

公司制定本政策声明，承诺遵守所有与员工权益保护相关的法律法规，尊重并保障员工权益，为员工营造多元开放的工作氛围，防范在运营中潜在的侵犯员工权益风险。

一、适用范围

本政策声明覆盖公司所有在职员工和商业运营的所有方面。我们亦呼吁公司供应商、客户遵守本政策声明相关要求，共同努力维护员工权益。

二、平等用工

公司严格遵守适用法律法规以及海外运营地使用的法

律法规，参照相关国际规范如国际劳工组织公约（ILO）和联合国《世界人权宣言》等，制定《平等机会政策声明》，坚守平等用工的原则，致力于为员工提供平等的工作机会。

公司确保平等机会原则适用于所有人事政策，包括与员工招聘、晋升、工作轮换、培训、考核、考勤、解雇或裁员等有关的程序。公司不允许员工因性别、种族、婚姻状况、怀孕、哺乳状况、残疾、家庭状况或任何其他受法律保护或国际公约规范的权利而受到歧视。

公司同时设定在大规模解雇之前的最短咨询或通知期限。

三、禁用童工

公司严格遵守《未成年人保护法》《禁止使用童工规定》等法律法规，参照相关国际规范如国际劳工组织公约（ILO）要求，严格核实员工身份，杜绝聘用任何童工。

四、禁止强迫员工

公司招聘工作遵从所在国家或地区的相关法律、法规，参照相关国际规范如国际劳工组织公约（ILO）要求，尊重员工的自由权利。公司员工享有择业自由、辞职自由、加班自由及行动自由的权利。

公司定期检查员工加班及劳动强度情况，禁止强制劳动，强制规定不得贩卖人口或聘用任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工。

五、反歧视和反骚扰

公司不容忍任何歧视行为或做法，致力于营造友好和谐的工作环境，要求员工相互尊重，不鼓励任何形式的骚扰和欺凌行为。

员工不得基于性别、种族、婚姻状况、怀孕、哺乳状况、残疾或家庭状况对同事、可能共事的人或雇主进行性骚扰或歧视或骚扰。

公司为所有员工提供工作场所歧视和骚扰方面的培训。同时在出现歧视和骚扰行为时采取相应的处罚措施，对经查实存在歧视或骚扰行为的员工，公司有权予以开除，解除劳动合同关系。

如果员工认为自己受到歧视，公司鼓励员工按照《雇员手册》中的意见和投诉渠道向公司提出投诉。如果员工认为自己或他人受到骚扰，应立即向公司人力资源部反映。相关的投诉和意见将予以保密处理，并且仅在需要知情的情况下向员工和其他人员披露。公司将采取切实可行的措施，迅速调查每一起违反本政策的行为。所有员工必须诚实守信，提供真实、准确和完整的信息，并配合公司的调查。

公司绝不容忍任何形式的明示或暗示威胁行为、恐吓行为、跟踪或暴力行为。

六、反利益冲突

公司员工应严格遵守公司政策，避免任何可能引发利益

冲突的行为。员工在履行职责过程中，若发现自身利益与公司利益存在潜在冲突，如涉及亲属关系、个人投资或商业往来等情况，应主动向公司申报，并遵循公司指导妥善处理。公司严禁员工利用职务之便谋取私利，损害公司及其他员工利益违反。

七、员工权利与结社自由

公司在遵守法规的前提下尊重员工的结社自由，员工可以自愿地建立和加入活动团体，无需担心被报复、恐吓或骚扰。

公司成立工会组织，并与所有员工签订工会与劳资协议，确保所有员工按照当地法律拥有加入工会组织的权力以及参加集体谈判的权利。

公司设置最长工作时间，避免或减少加班或超额工作时间。同时公司管理员工加班时间，确保员工获得加班费。

公司为员工提供社会保险、带薪年假等法定福利，提供补充医疗保险、团体意外保险等补充福利。同时，公司鼓励员工合理安排并积极使用年休假，并提供年休假递延政策。

公司致力于打造开放、透明、信任的工作环境，通过职工代表大会、总裁信箱及合理化建议平台等多种方式建立员工沟通机制，定期与员工代表就工作条件、员工权益等内容进行沟通，推动企业劳动关系和谐发展。

公司每年开展敬业度调查，并针对调研结果开展针对性

改善与提升，以提升员工的满意度和归属感。

公司参照遵循联合国《世界人权宣言》等标准与规定，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。

八、员工绩效与晋升

公司坚持同工同酬和定岗定薪，向员工提供支付符合公司所在国家及地区的法律法规要求的工资标准。公司制定执行《薪酬管理办法》《员工绩效管理办法》《员工绩效管理实施细则》等制度，实行基于团队及基于个人的涵盖绩效计划制定、绩效过程管理、绩效年度考核、绩效面谈与反馈、绩效结果应用等目标明确和多维度的绩效评估管理体系。绩效评估贯穿全年，持续进行，在此过程中，公司与员工积极沟通，保证绩效评估符合岗位实际。

公司建立健全中长期激励约束机制，设立股权激励计划（包括购股权计划和限制性股份奖励计划），以充分调动管理者的积极性，并吸引和保留优秀管理人才，进一步激励员工通过创新创造价值。

公司设立公开的绩效申诉渠道，由专人受理员工对于绩效结果产生程序的合规性等方面的申诉请求，确保员工申诉能够得到公平、公正的解决。同时，公司在申诉处理和调查环节对员工的身份信息等进行严格保密，充分保障员工的申诉权益。

九、员工成长与发展

公司高度重视人才培养与发展，建设了梯队化的员工培训体系，覆盖各类员工群体，包括合同工与兼职员工。人才培养体系的“宏启、宏铸、宏锐、王牌系列、扎马步项目”四个阶段的员工发展计划，分别对应新员工、员工骨干、储备管理者和中基层管理者，旨在传递公司的文化理念，提升员工的管理能力、专业技术、行业知识、职业素养等各方面能力。

公司还为员工引入了专业学习平台，涵盖领导力发展、供应链管理、资产管理、英语学习等多个专业方向，为员工提供跨领域知识分享与网络化学习机会，支持员工在专业交流中拓宽视野、提升能力。

另外，公司也制定离职员工过渡计划，助力离职员工未来发展。

十、员工健康与安全

公司时刻关注员工实质性的安全与健康诉求，将健康、安全 and 环境管理（Health, Safety and Environment, 简称 HSE）视为企业可持续发展的重要支柱。公司严格落实“一岗双责”的 HSE 方针，建立安全生产三级管理责任体系，按监管主体与经营主体实施分层分类管控，保障安全管理效率。。同时，公司在采购合同要求中引入职业健康安全标准。

公司持续完善安全管理制度，确定保障职业健康与安全

行动的优先次序，并与量化目标相结合。公司设定与疾病、事故、工伤有关的调查程序，并通过培训考核、宣贯沟通、运行检查等方式推动管理要求落地。同时，公司定期开展职业健康与安全、环境三体系内部审核，引入外部专家对安全隐患和管理问题提出改进要求及建议，并对整改事项通过安全管理信息系统进行线上持续跟踪管理。

公司常年响应国家安全政策，组织开展消防安全疏散演练、反恐防暴应急处置、防台防汛应急处置等多项安全演练活动，增强员工安全意识。

十一、员工福利与关怀

公司秉持“一个家庭”的企业文化，关爱员工，倡导员工工作与生活平衡。公司通过女性员工关怀、员工及家属慰问、员工生活保障计划、丰富员工活动等方面，为全体员工提供各类福利，全面提升员工的幸福感与归属感，为员工提供的关怀和活动包括但不限于：

1、关心员工身心健康：整合体检保险、社团健身、饮食医疗等福利资源；为员工提供心理健康 EAP（Employee Assistance Program）咨询服务，及时发现并帮助解决员工情绪及心理健康问题。

2、关怀女性员工权益：公司设立“母婴室”，为孕期、哺乳期女职工提供私密、卫生、安全、温馨、舒适的休息场所，并定期组织女性员工进行专项妇科疾病筛查，全方位关爱女

性员工的身体状况。

3、关注员工生活保障：公司每年向遭遇意外事件的员工提供帮扶关怀和资金补助同时为青年员工提供公租房，有针对性地解决员工的住房问题。同时，在特殊时期，公司员工能采取灵活工作时间、居家办公等方式，平衡工作与生活。

4、促进员工运动和身体健康：提供健身房等运动设施，鼓励员工积极参加各类健身运动助力员工打造幸福生活。

5、慰问员工及家属：公司在节日为员工家属发放慰问金，并且为结婚生子的家庭、长期出差员工提供专项慰问金。