

劳工与人权政策

一、目的

惠州亿纬锂能股份有限公司（以下简称“公司”）贯彻践行追求卓越、创造价值、言而有信、团队合作、尊重个人的核心价值观。加强对劳工权益与人权的保障，正是尊重个人核心价值观的重要体现。公司始终秉持平等用工原则，为员工提供完善的学习与成长机会，持续营造和谐、包容、温馨的工作氛围。

公司承诺遵守国际劳工组织（ILO）核心公约、国际人权标准和所有与劳工权益保护相关的法律法规，包括但不限于《世界人权宣言》《工作中的基本原则和权利宣言》《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》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国公司法》等。

二、适用范围

本制度适用于惠州亿纬锂能股份有限公司及其分公司、子公司、控股公司的全体员工。同时也鼓励供应商或其他商业合作伙伴积极响应此制度，与我们共同维护全体员工的权益。

三、劳工与人权政策内容

（一）平等用工与反骚扰

1.1 公司严格遵守业务所在国家及地区的相关劳动法律法规，在用工的招聘实施中遵循“三坚持”的原则：坚持选贤任能，岗位任职资格要求公开，择优引进人才；坚持平等用工，面试标准与程序公正，对应聘者一视同仁；坚持反对任何用工歧视行为，保证员工不受种族、民族、出生区域/社会出身、社会阶层、血统、宗教信仰、身体残疾、性别、性取向、年龄、工会成员、政治见解或其它的歧视行为。同时，公司在任何情况下不会要求应聘者做怀孕或童贞测试。

1.2 公司坚决反对职场骚扰，保护员工在职场中不受到骚扰，包括但不限于体罚、精神虐待、身体虐待、淫秽语言、性骚扰、职场霸凌、恐吓、威胁、宗教信仰骚扰等。

1.3 公司定期向所有员工开展工作场所中反歧视与反骚扰的培训，并制定相应的上

报流程，对存在歧视或骚扰行为的人员进行严肃处理，若有涉嫌违法犯罪的情况，将移送司法机关处理。

（二）禁用童工与强迫劳动

2.1 公司开展招聘工作中遵从所在国家和地区的相关法律法规，坚决反对任何形式的强迫劳动及人口贩卖。坚决抵制以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫或协助强迫他人劳动，也不得违章指挥、强令冒险作业危及员工人身安全。坚决抵制为达剥削为目的，扣押政府颁发的身份证、护照等证件原件。同时，公司确保以员工能够理解的语言清楚表达与员工签订的合同雇佣条件。此外，公司承诺不使用、不购买任何强迫劳动生产的产品或原料，并致力于确保提供的产品不含强迫劳动的成分。

2.2 公司坚决杜绝雇佣童工。童工是指年龄不满 16 周岁的儿童或少年工人；未成年工是指年满 16 周岁到不满 18 周岁的劳动者。公司雇佣的正式员工是指年满 18 周岁的劳动者。

（三）员工权利与人权保护

3.1 公司严格遵守中国以及境外相关法律法规，坚决保护每位员工的人权。让不同性别、国籍、宗教、种族和民族的员工，在公司都能得到充分的尊重。

3.2 公司在遵纪守法的基础上,尊重并保障员工的结社自由，确保其享有自由、自愿地建立和加入团体的权利，以促进并维护其职业利益。

3.3 公司承认并保障员工参与集体谈判的权利。工会作为员工利益的代表者与公司与员工关系协调者，全体员工均有加入工会的资格并可随时向工会提出诉求。公司承诺与工会或员工代表基于自愿与诚实信用原则，就劳动关系、工作条款和条件等进行平等协商，推动健全劳动关系协调机制，维护员工劳动权益，构建和谐劳动关系。

（四）员工薪酬与晋升

4.1 公司在薪酬、培训、晋升机会等方面不因种族、民族、出生区域/社会出身、社会阶层、血统、宗教信仰、身体残疾、性别、性取向、年龄、工会成员、政治见解等而产生歧视行为，或不公正对待员工。

4.2 公司坚持同工同酬的原则，向员工提供符合所在国家和地区的法律法规要求的工资标准，公司支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准。

4.3 在员工晋升方面，公司建立科学的晋升管理制度，保证晋升实施遵循“公平、

公正、公开、透明”的原则。

（五）民主沟通

公司积极倾听员工意见、关注员工诉求，高度重视员工心声，开设了线上及线下双渠道沟通，了解员工的真实想法，并及时做出回应。线上沟通渠道包括：亿纬生活APP、服务热线、意见信箱、员工满意度调查、员工心声板块等；线下渠道包含员工座谈会、员工服务中心现场沟通、专项访谈沟通等。同时，公司工会定期组织职工代表沟通座谈会，不定期参与公司设计员工重大利益的规章制度制订，切实落实保障员工的知情权、参与权和监督权。

（六）员工福利与关怀

6.1 公司为员工创造幸福和谐的工作氛围，积极建设活动设施，举办多样化、多层次、多渠道的文化活动，帮助员工达到工作与生活的平衡，提升员工的认同感，归属感和满足感。

6.2 为持续关注员工的心理健康，加强企业人文关怀，公司开设“心理咨询室”并引入专业EAP（Employee Assistance Program）即员工帮助计划，为全体员工提供系统化、专业化的心理服务，帮助员工关注自我的身心状态，疏导心理压力，增强员工的幸福感、工作满意度和企业归属感。

6.3 公司保护女性员工健康，对孕期和哺乳期的女性员工岗位的风险进行识别，减少和解决女性员工在劳动中因生理特点造成的特殊困难。

（七）员工成长与发展

7.1 人才是企业之源，公司坚持“以人才驱动创新，以创新成就市场竞争力”的理念，打造个人与公司共同发展的平台。公司重视人才的培训与发展，围绕“倾情招聘、倾力培养、倾心关注、大胆提拔”的人才战略，融合学院制培训、专项培训、业务单元培训三大类培训，面向公司所有员工，致力于打造以能力提升为导向的学习型组织，助力员工职业发展。

7.2 公司设立内部研修院，设置十大学院，搭载领导力培训、专业培训、入职培训三大板块的学习项目，专注各类人才能力提升。同时，公司致力打造通用序列、管理序列、专业序列三大金牌课程体系，精准对应各学员需求，促进内部经验沉淀。

7.3 公司鼓励员工提升学历，通过与高校建立良好合作关系，开展学历提升项目，

并透过发布相应的管理制度，为员工创造平台，帮助员工提升自身综合素质、增强竞争力。

（八）员工职业健康

公司贯彻落实《中华人民共和国职业病防治法》以及其他相关法律法规的要求，坚持“安全第一、预防为主、综合治理、以人为本、全员健康”的职业健康安全方针；坚持落实有害物质管控的工作操守；坚持保证充足的职业病防治资金投入。把改善作业环境，强化员工职业健康作为重点工作，不断完善职业病防护设施，为全体员工营造健康、安全的工作环境。

四、人权尽责

公司定期评估实际和潜在的人权影响，以识别、预防和缓解人权风险。公司通过覆盖商业运营全过程的人权尽职调查程序，对潜在人权风险进行定期审查，确保涵盖全体员工、供应商（或其他商业合作伙伴）和当地社区，议题包括强迫劳动、人口贩卖、童工、歧视与骚扰、结社自由与集体谈判权等。同时，公司将重点关注女性、儿童、外来务工人员、第三方员工、原住民等弱势群体的权益。

公司依据人权风险识别结果实施分级管理及相关缓解措施，以最大限度减少风险并控制在可接受水平。具体措施包括：制定并实施劳工与人权政策，定期开展员工及供应链合作伙伴培训，要求供应商签署包含人权要求在内的行为准则等。公司将依托内外部申诉机制，确保员工、供应商（或其他商业合作伙伴）及受影响的社区等利益相关方能够安全、无障碍地提出人权相关诉求。

对于已造成的或加剧的人权负面影响，公司将通过合法程序提供或配合提供补救措施（如正式致歉、承担医疗康复开支、隐私保护、法律援助、心理支持和职业发展机会等），充分尊重受影响人员意愿，同时追究相关方责任，持续完善管控机制，并致力于避免同类事件再次发生。

结合行业特性，公司已建立供应链尽责管理体系，供应商人权尽责管理体系相关内容请参阅《供应链可持续尽责管理政策》与《负责任矿产供应链尽责管理政策》。

五、信息发布与转达

本政策通过官网等官方渠道进行正式发布，全面传达给每位员工、供应商（或其他商业合作伙伴）及其他利益相关方。同时，公司通过 ESG 报告、负责任供应链尽职

调查报告等定期公开渠道，向利益相关方披露我们在保障劳工权益、管控和缓解人权风险方面的进展与成效。

本政策经公司战略与可持续发展委员会审议批准，自发布之日起生效。

惠州亿纬锂能股份有限公司

2026 年 8 月