



中国五矿

五矿新能源材料(湖南)股份有限公司  
MINMETALS NEW ENERGY MATERIALS(HUNAN) CO.,LTD

# 五矿新能源材料（湖南）股份有限公司劳工 与人权保护政策

## 一、政策概况

### （一）政策宗旨

五矿新能源材料（湖南）股份有限公司（以下简称公司）秉承中国五矿集团有限公司“珍惜有限，创造无限”的价值理念，致力于打造全球新能源材料行业的引领者。在追求卓越业绩的同时，公司深刻认识到保障劳工权益和人权是企业可持续发展的基石。本政策旨在明确公司在劳工与人权保护方面的立场、原则和具体措施，确保公司的运营活动符合国际通行准则和国内法律法规要求，体现公司对员工、社会和环境的责任担当。

### （二）适用范围

本政策适用于公司及子公司所有直接或间接控制的实体（以下统称公司各单位），以及公司的供应链合作伙伴，包括但不限于原材料供应商、设备供应商、服务提供商等（以下统称供应商）。

本政策约束对象包括但不限于员工日常生活管理和劳动用工管理。

### （三）政策目标

1. 确保公司所有业务活动严格遵守国际劳工标准和人权准则，以及经营所在地的法律法规，杜绝任何形式的劳工权益侵犯和人权问题。

2. 营造公平、公正、安全、健康、包容的工作环境，尊

重员工的人格尊严、基本权利和自由，促进员工的身心健康和全面发展。

3. 通过对供应链的有效管理，推动供应商共同遵守劳工与人权保护原则，提升整个供应链的社会责任水平，实现可持续发展。

4. 建立健全的劳工与人权保护管理体系和监督机制，及时发现、预防和纠正潜在的问题，持续改进公司在劳工与人权保护方面的绩效。

#### （四）政策原则

##### 1. 合法合规原则

严格遵守中国及经营所在国家和地区的所有相关法律法规，包括但不限于劳动法、劳动合同法、安全生产法、职业病防治法、反歧视法等，确保公司的劳工与人权实践在法律框架内进行。

##### 2. 国际准则原则

积极参照和遵循国际劳工组织（ILO）的核心劳工标准、《联合国工商业与人权指导原则》、责任商业联盟（RBA）行为准则等国际通行的劳工与人权准则，不断提升公司的社会责任履行水平。

##### 3. 尊重与保护原则

尊重每一位员工和利益相关方的人权和尊严，切实保护员工的合法权益，包括但不限于自由结社权、集体谈判权、平等就业权、合理工作时间与休息权、获得公平报酬权、职业健康与安全权等，反对任何形式的歧视、强迫劳动和童工现象。

##### 4. 公平与公正原则

在招聘、培训、晋升、薪酬福利等人力资源管理的各个环节，坚持公平、公正、公开的原则，为员工提供平等的机会和待遇，不论其性别、年龄、种族、民族、国籍、宗教信仰、残疾状况、性取向等因素如何。

### 5. 持续改进原则

定期对公司的劳工与人权保护政策和实践进行评估和审查，收集内外部反馈意见，识别存在的问题和改进机会，持续优化管理措施和方法，不断提升劳工与人权保护工作的质量和效果。

## 二、组织机构与职责分工

公司人力资源部为人权与劳工保障归口管理部门，负责相关管理制度的建设、监督落实与完善优化工作。

公司各单位负责在所辖范围内进行制度宣贯、相应规范执行，并负责将公司在落实人权与劳工保障管理办法的有关要求传达给供应商、分包商以及其他利益团体。

## 三、具体政策内容

### （一）招聘与雇佣

公司承诺在招聘过程中遵循公平、公正、透明的原则，不设置任何不合理的歧视性条件，确保所有符合岗位要求的求职者都有平等的机会参与竞争。招聘信息应明确岗位要求、职责、工作条件、薪酬待遇等关键信息，避免误导求职者。

严格禁止雇佣童工。公司在招聘环节对求职者的年龄进行严格核实，确保所有员工均已达到法定工作年龄。对于发现的童工问题，公司将立即采取措施，确保童工得到妥善安置和保护，并配合相关部门进行调查和处理。

坚决反对任何形式的强迫劳动，包括但不限于强制加班、



扣押身份证件或工资、限制人身自由等。公司与员工签订的劳动合同应明确双方的权利和义务，员工有权自由选择是否接受工作任务和加班安排，公司不得通过威胁、惩罚等手段强迫员工劳动。

公司尊重员工的就业选择权，不设置不合理的离职障碍。员工提出离职申请时，公司应按照法律法规和劳动合同的约定，及时办理离职手续，结清工资及其他应得权益。

## （二）工作时间与休息休假

公司严格遵守国家关于工作时间和休息休假的法律法规，确保员工的工作时间不超过法定上限。正常情况下，员工每周工作时间不超过所在国家和地区的所有相关法律法规要求，如有加班需求，应按照法定标准支付加班工资或安排补休。

公司合理安排员工的工作任务和生产计划，避免过度加班对员工身心健康造成损害。确因生产经营需要安排加班的，应提前与员工进行沟通协商，并获得员工的同意。同时，公司应建立加班审批制度，对加班情况进行严格管理和记录。

员工依法享有带薪年假、病假、婚假、产假、陪产假等各类法定休息休假权利。公司应制定明确的休假管理制度，确保员工能够顺利申请和享受相应的休假待遇。在员工休假期间，公司不得无故克扣员工工资或影响其职业发展。

## （三）薪酬与福利

公司按照公平、合理的原则，为员工提供具有竞争力的薪酬待遇，确保员工的劳动付出得到相应的回报。薪酬体系应综合考虑岗位价值、员工绩效、市场水平等因素，定期进行评估和调整，以保证其公平性和激励性。



公司严格按照国家法律法规的规定，为员工缴纳社会保险、住房公积金等法定福利，并根据企业实际情况，为员工提供补充商业保险、带薪培训、健康体检、节日福利、员工食堂、宿舍等多样化的福利项目，以提高员工的生活质量和工作满意度。

公司建立健全薪酬支付制度，确保员工工资按时、足额发放，不得无故拖欠或克扣员工工资。如因特殊原因需要延迟发放工资，应提前向员工说明情况，并按照法律法规的要求支付相应的赔偿金。

#### （四）职业健康与安全

公司坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，将职业健康与安全视为企业发展的重要保障，致力于为员工创造安全、健康的工作环境。公司建立健全职业健康安全管理体系，明确各级管理人员和员工在职业健康安全方面的职责和义务，确保各项安全管理制度和措施得到有效落实。

公司对工作场所进行定期的安全检查和风险评估，及时发现和消除各类安全隐患。对于存在安全风险的作业岗位，应制定相应的安全操作规程和防护措施，并为员工配备必要的个人防护用品，如安全帽、安全鞋、防护手套、护目镜等，确保员工在工作过程中的人身安全。

公司加强对员工的职业健康安全教育培训，提高员工的安全意识和自我保护能力。新员工入职时，应接受全面的三级安全教育培训；在职员工应定期参加安全知识更新培训和应急演练，确保员工熟悉工作场所的安全风险和应急处置方法。

公司建立健全职业病防治制度，加强对职业病危害因素

的监测和管理。对从事接触职业病危害作业的员工，应按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并为员工建立职业健康监护档案。如发现员工患有职业病，应及时安排治疗和康复，并依法给予相应的补偿。

公司制定完善的应急预案，应对可能发生的各类安全事故和紧急情况。预案应明确应急组织机构、职责分工、应急响应程序、救援措施等内容，并定期进行演练和修订，确保在紧急情况下能够迅速、有效地开展救援工作，最大限度地减少人员伤亡和财产损失。

#### （五）员工发展与培训

公司重视员工的职业发展，为员工提供广阔的发展空间和晋升机会。建立科学合理的人才选拔和晋升机制，通过内部竞聘、岗位轮换、项目锻炼等方式，激发员工的工作积极性和创造力，让有能力、有业绩的员工能够脱颖而出。

公司根据员工的岗位需求和个人发展意愿，制定个性化的培训计划，为员工提供丰富多样的培训课程和学习资源，包括新员工入职培训、岗位技能培训、管理培训、职业素养培训等，帮助员工提升专业技能和综合素质，实现个人与企业的共同成长。

公司鼓励员工自我学习和自我提升，支持员工参加各类外部培训、学术交流活动和职业资格考试，并给予相应的时间和费用支持。同时，公司建立内部学习分享机制，促进员工之间的知识共享和经验交流，营造良好的学习氛围。

#### （六）反歧视与反骚扰

公司坚决反对任何形式的歧视行为，包括但不限于基于性别、年龄、种族、民族、国籍、宗教信仰、残疾状况、性

取向等因素的歧视。在员工招聘、培训、晋升、薪酬福利等各个环节，确保员工享有平等的机会和待遇，不得因个人特征对员工进行不公平的评价或处理。

公司致力于营造一个无骚扰的工作环境，禁止任何形式的性骚扰、言语骚扰、身体骚扰和心理骚扰行为。如员工遭遇骚扰行为，可向公司人力资源部门或相关管理部门进行投诉，公司将及时进行调查和处理，并对受害者提供必要的保护和支持。对实施骚扰行为的人员，公司将依法依规给予严肃的纪律处分，情节严重的将追究其法律责任。

#### （七）自由结社与集体谈判

公司尊重员工自由结社的权利，支持员工依法组建或加入工会等合法的员工组织。公司积极与工会组织进行沟通与合作，共同推动企业的发展和员工权益的保障。

公司承认员工通过合法的员工组织与公司进行集体谈判的权利，在涉及员工切身利益的重大事项，如劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等方面，积极与员工代表进行平等协商，充分听取员工的意见和建议，达成双方都能接受的协议。

#### （八）人权保护

公司尊重和保护员工的基本人权，包括但不限于生命权、人身自由权、人格尊严权、隐私权、言论自由权等。公司的各项管理制度和业务活动不得侵犯员工的人权，不得对员工进行非法的搜查、拘禁、侮辱、诽谤等行为。

公司在处理与员工相关的事务时，应遵循正当程序原则，保障员工的知情权、参与权和申诉权。员工对公司的管理决策或处理结果有异议时，有权通过合法途径进行申诉和投诉，



公司应及时受理并给予公正、合理的答复。

公司关注供应链中的人权问题，要求供应商遵守本政策中关于人权保护的相关规定。在选择供应商时，将人权保护作为重要的考量因素之一，对供应商进行严格的尽职调查。对于存在严重人权问题的供应商，公司将采取措施促使其整改，如整改不力，将终止与其合作关系。

#### 四、监督与评估

公司建立健全劳工与人权保护监督机制，成立专门的社会责任监督小组，负责对公司各单位和供应链合作伙伴在劳工与人权保护方面的政策执行情况进行监督检查。监督小组定期开展内部审计和专项检查，及时发现问题并提出整改建议。

公司设立举报渠道，鼓励员工和利益相关方对发现的劳工权益侵犯和人权问题进行举报。举报渠道应保持畅通，对举报人的信息严格保密，确保举报人不会因举报行为而受到任何形式的打击报复。对于经查实的举报问题，公司将依法依规进行严肃处理，并对举报人给予适当的奖励。

公司定期对劳工与人权保护政策的实施效果进行评估，评估内容包括政策的合规性、有效性、员工满意度等方面。评估结果将作为公司制定改进措施和调整政策的重要依据，推动公司不断完善劳工与人权保护工作。

#### 五、沟通与培训

公司通过多种渠道向员工、供应商和其他利益相关方宣传本政策，确保各方充分了解公司在劳工与人权保护方面的立场和要求。宣传渠道包括公司内部网站、公告栏、培训课程、供应商会议等，使政策内容深入人心。



公司定期组织员工进行劳工与人权保护方面的培训，培训内容包括相关法律法规、国际准则、公司政策及具体案例分析等，提高员工的法律意识和社会责任意识，使员工能够在日常工作中自觉遵守政策要求，维护自身和他人的合法权益。

公司积极与供应商进行沟通，向供应商传达本政策的重要性和具体要求，并为供应商提供必要的培训和支持，帮助供应商理解和贯彻政策。同时，公司鼓励供应商反馈在执行政策过程中遇到的问题和困难，共同探讨解决方案，推动供应链整体社会责任水平的提升。

公司主动与政府部门、行业协会、非政府组织等外部利益相关方进行沟通与合作，参与社会责任相关的研讨活动和行业交流，及时了解国内外劳工与人权保护领域的最新动态和发展趋势，不断完善公司的政策和实践。

## 六、政策更新与改进

公司根据国内外法律法规的变化、国际劳工标准和人权准则的更新、行业发展趋势以及公司自身业务的调整，定期对本政策进行审查和更新，确保政策的时效性和有效性。

公司广泛收集内外部反馈意见，包括员工的建议、供应商的反馈、社会公众的关注以及相关方的评估报告等，对政策实施过程中存在的问题和不足之处进行分析研究，及时制定改进措施，不断优化政策内容和管理流程。

政策更新和改进后，公司将及时通过内部沟通渠道和外部宣传平台向员工、供应商和其他利益相关方进行公布，确保各方能够及时了解政策的变化情况，并按照新的政策要求开展工作。

## 七、责任声明

五矿新能管理层对本政策的制定、实施和持续改进负有全面领导责任，确保公司在劳工与人权保护方面的工作得到有效推进和落实。

公司各单位负责人对本部门范围内的劳工与人权保护工作承担直接管理责任，负责组织本部门员工学习和贯彻政策要求，监督本部门各项工作符合政策规定，并及时向公司管理层报告政策执行过程中出现的问题。

公司全体员工有责任遵守本政策的各项规定，积极维护自身和他人的合法权益，如发现违反政策的行为，应及时向相关部门报告。

对于违反本政策的行为，公司将依法依规进行严肃处理，视情节轻重给予相应的纪律处分，包括警告、罚款、降职、解除劳动合同等；对于构成犯罪的行为，将依法移送司法机关追究刑事责任。