

中科冠腾

人权保护政策

		人权保护政策		文件编号	GT-RBAS-A01
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页 次	2/5

1. 目的

中科冠腾的愿景是「成为电子消费品零部件的行业引领者」，[尊重人权，社会服务，可持续发展](#)是中科冠腾对社会的承诺。本政策旨在确保公司根据联合国工商企业与人权指导原则（UNGPs）和OECD 跨国企业指导纲领（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）实现真实尊重人权。

2. 适用范围

本政策适用于中科冠腾科技集团及各子公司的劳工和人权保护工作，各业务 / 组织可在本政策规定范围内， 根据本业务 / 组织实际情况制定适用实施细则。同时中科冠腾也鼓励与支持价值链上的合作伙伴在自身企 业内采纳类似的政策，践行人权保护原则。

3. 基本原则

中科冠腾承诺遵循以下文件的规范， 尊重国际公认的各项人权：

- 国际人权公约，即世界人权宣言（Universal Declaration of Human Rights）、公民与政治权利国际公约（International Covenant on Civil and Political Rights），以及经济、社会与文化权利国际公约（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）、《消除对妇女一切形式歧视公约》（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women）、《儿童权利公约》（Convention on the Rights of the Child）等；
- 国际劳工组织的工作基本原则与权利宣言（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）、《公平招聘倡议》（Fair Recruitment Initiative）。

4. 关注领域

①工作时间与获得休息的权利

中科冠腾保障员工休息的权利，并承诺有关工作时间和加班的政策内容制定遵守当地法律法规。中科冠腾承诺遵守国际劳工组织公约内关于每周正常工作时间、规定的工作时间和休息时间。所有的加班必须是自愿的，并根据当地法律支付加班费。中科冠腾按照法律要求为员工提供充分的休息，包括每周休息、节假日等。

②工资与福利保障

中科冠腾承认合理工作时间与体面生活水平之间的关系，因此中科冠腾的薪资管理严格遵守国家和地方的相关法律法规并尊重客观的市场规律，坚持“为岗位付薪、为能力付薪、为绩效付薪”的付薪理念，确保全体员工在依法获得不低于国家政策法规所规定的最低工资标准的基础上，能够获取

 中科冠腾		人权保护政策		文件编号	GT-RBAS-A01
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页 次	3/5

到有行业竞争力的薪酬回报，进而保障员工及其家庭成员的正常生活需求，营造积极的、规范的、透明的、工作回报环境。中科冠腾依据当地适用的，包括最低工资、加班时间和法定福利等相关法律法规内容制定内部政策，确保全体员工依法获得应得报酬。

③强迫劳动

中科冠腾已认识到强迫劳动的风险，尤其是在下级供应商之中。中科冠腾禁止任何形式的强迫劳动，积极监督供应商并与供应商合作，以防止出现扣留工人身份证件、工人支付招聘费、限制工人行动自由、过度加班等国际劳工组织所设定的强迫劳动指标。一旦发生违规行为，中科冠腾确保立即采取行动，并与供应商合作纠正问题。

④未成年工人劳动

中科冠腾禁止任何形式的未成年工人，并通过年龄验证检查排除未成年工人使用的风险。中科冠腾允许工作场合内合法的实习或学徒计划，这些计划必须符合当地法律法规对未成年工的具体规定。

⑤职业健康与安全

中科冠腾严格遵守职业健康与安全方面的法律法规，为员工提供安全、健康的工作环境。中科冠腾致力于消除所有活动给员工可能造成的风险，这包括减少由于工作事故、伤害、健康影响（包括心理健康）和流行病等内外部因素对员工健康造成的风险，以及在发生自然灾害等外部安全问题时建立应急响应系统。中科冠腾免费为员工提供个人防护装备，并定期提供职业健康与安全培训，以确保安全的工作环境。

⑥歧视与骚扰

中科冠腾致力于打造平等、包容的工作场所。中科冠腾确保所有员工在雇佣关系的整个生命周期内获得公平的发展机会，严格禁止且绝不容忍基于性别、年龄、民族、宗教信仰、性取向等任何类型的歧视。中科冠腾承诺以尊重的态度对待员工和所有业务合作伙伴，并通过严格的政策及有效实施，以预防和严格禁止一切形式的骚扰，包括性骚扰、暴力、不尊重和不正当行为、报复、体罚。

⑦结社自由和集体谈判

中科冠腾承诺员工享有自愿组建和加入工会组织的权利，享有集体协商的权利，享有参加和平集会活动的权利，享有符合当地法律法规要求下的各项民主权利。中科冠腾鼓励员工充分表达自己的观点、建议和担忧，并为员工提供安全的言论发表环境。

⑧供应商责任

 中科冠腾		人权保护政策		文件编号	GT-RBAS-A01
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页 次	4/5

中科冠腾意识到，大部分风险普遍存在于下级供应商之中，尤其是更严重的违规风险。为了管理这些风险并与供应商合作，中科冠腾设立了专职人员以负责供应商管理，并制定了《中科冠腾供应商行为准则》，采取综合性的方式管理和确认该准则的执行情况。行为准则主要包括供应商 CSR 管理体系、劳工要求、安全与职业健康、环境及商业道德要求五个方面，并优先考虑高风险领域的关键供应商，以解决和预防潜在的违规行为；特别关注最严重的风险，包括童工 / 未成年工 / 女工、强迫或强制性劳动、工时与休息、不能有歧视政策与行为等领域。中科冠腾致力于以负责任的方式采购中科冠腾产品中使用的材料及服务，中科冠腾对供应商的要求也是如此。

⑨信息隐私安全

中科冠腾认为维护个人隐私是一项基本权利，并致力于使中科冠腾的隐私保护措施规范化和透明化，积极努力确保中科冠腾的员工、客户和其他相关方获得妥善的隐私与信息安全管理。

⑩利益相关者参与

中科冠腾相信，各方参与和多样化的观点对于扩大、加深彼此的合作理解至关重要，有助于中科冠腾积极推进人权保护行动与达成阶段性成果。因此，中科冠腾致力于与利益相关方进行开放、直接的沟通，如中科冠腾的员工、供应商、股东、政府、投资者等，听取他 / 她们的看法与建议，并努力地将反馈落实到中科冠腾的工作当中。

5 行动原则

①建立政策

中科冠腾所有与人权相关的政策（见附录）都体现了中科冠腾对人权的尊重及承诺。中科冠腾在这些政策文件中规定了中科冠腾对所有员工、业务合作伙伴和其他相关方的期望，以及中科冠腾计划如何履行这些承诺。中科冠腾的人权政策以国际公约和标准为基础，并通过综合考虑内部需求、外部人权相关风险和行业发展的因素，定期进行评估更新。

②申诉与补救

中科冠腾承诺恪尽职守，防止在业务运营中直接或间接参与侵犯人权的行为。如果发生侵权行为，并且个人或团体遭受了由中科冠腾间接或直接导致的实际不利影响，无论是全部还是部分可归责于中科冠腾的作为或不作为，中科冠腾都承诺立即对指控进行调查，并由中科冠腾自己和 / 或与其他利益相关者合作，提供有效和令人满意的补救措施。严重的侵犯人权案件会上报至中科冠腾高级管理层，并与他 / 她们进行讨论。为防止再次发生，中科冠腾会调查根本原因，并根据需要对管理体系、流程和实践进行修改。

 中科冠腾		人权保护政策		文件编号	GT-RBAS-A01
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页 次	5/5

如果供应商造成或促成了负面影响，中科冠腾承诺敦促其供应商为工人或其他受影响的个人提供调解服务，并跟进调解的落实情况。中科冠腾会在合理范围内与供应商和其他业务伙伴合作，共同纠正违规行为，并在涉及其业务的情况下提供指导和支持。

中科冠腾按照联合国工商企业与人权指导原则的精神，运营一系列申诉和反馈渠道，包括及时跟进、让申诉人随时了解其申诉的进展情况、提供申诉的机会，并敦促所有业务合作伙伴采取同样的管理方式。

③披露与报告

中科冠腾通过各种不同的渠道，定期在内部和外部公开披露和交流中科冠腾如何履行尊重人权的责任、中科冠腾的政策承诺，以及中科冠腾采取了哪些行动来改进和加强中科冠腾的人权保护工作。这些做法增强了中科冠腾对内部和外部利益相关者的责任感，并与外部利益相关者建立了反馈回路，他 / 她们会评估中科冠腾的信息并与其互动，支持中科冠腾改善业绩的努力。

④利益相关者参与

中科冠腾认识到公司的经营活动会对当地人民及其社区产生影响。因此，中科冠腾致力于与利益相关者进行公开、积极和直接的沟通，这也是中科冠腾在业务运营的过程中努力推进人权的一部分。为此，中科冠腾与广泛的利益相关者进行沟通，包括那些可能受中科冠腾活动影响的人，如中科冠腾自己的员工、供应商、社区、客户、股东、政府、投资者、国际组织和公民社会行动者，倾听他 / 她们的意见，与他 / 她们接触，向他 / 她们学习，并在中科冠腾的业务活动中反映他 / 她们的声音。

附录：中科冠腾人权保护相关政策与指导文件

- 《中科冠腾人权保护政策》
- 《中科冠腾反歧视与骚扰政策》
- 《中科冠腾禁止使用童工政策》
- 《中科冠腾供应商准则》
- 《中科冠腾可持续发展报告》