



人权政策

目的

尊重人权是实现联合国可持续发展目标的关键推动因素。广合科技于 2024 年 3 月首次发布广合科技《人权政策》，旨在与内部和外部利益相关方持续改进，共同推进人权的实践，构建一个更加公正和包容的商业环境。

政策适用范围

本政策适用于广州广合科技股份有限公司和各子公司的全体董事、管理人员和员工，以及商业伙伴。

我们的原则与立场

广合科技致力于尊重人权，支持和遵守包含《联合国人权宣言》《联合国工商企业与人权指导原则》《联合国儿童权利公约》《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》《联合国全球契约》《经合组织跨国企业指南》《国际劳工组织八项基本公约》以及联合国全球契约组织、联合国儿童基金会和救助儿童会提出的《儿童权利与商业原则》等国际相关标准要求以及所在运营国家的相关法律要求。尊重包括但不限于我们各业务部门的同事，还包括邻近社区人员、供应商和其他可能因使用我们的产品和服务而受到影响人员的合法权利，维护道德标准。广合科技主要关注以下方面：

(1) 多元化、平等与包容

广合科技承诺维护一个公平、尊重的工作环境，尊重劳动者人格尊严和民主权利，保障其自由、平等、依法受保护的权利。严禁威胁或对员工实施暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、霸凌等非人道行为。

广合科技禁止因人种、年龄、性别、性取向、种族或国籍、身心障碍、怀孕、宗教、工会成员身份等原因而导致的包括福利待遇、职务安排、培训机会、晋升机会等方面的歧视。

(2) 健康与安全



广合科技致力于根据国家法律提供健康与安全的工作环境，定期对工作场所进行风险评估，并采取必要的预防措施以减少相关的伤害与疾病。严格保护劳动者隐私权和个人信息安全，禁止随意收集、使用或泄露个人信息。

广合科技为所有员工提供上岗前与定期的健康与安全培训，确保员工了解并掌握工作场所的安全规程、应急措施以及个人防护装备的正确使用。

广合科技依法保障员工享有休息的权利，工作时间不超过当地法律规定的最长时间，不强制员工加班。

(3) 培训发展与薪酬福利

广合科技具有成熟的人才培养体系，通过理论学习、工作实践和专业导师指导下进行项目研究与攻关，助力员工不断提高专业技能，实现个人职业目标。

广合科技严格遵守所有适用的工资法律和规定，确保向员工支付公平、竞争性的薪酬。并提供全面的福利计划，包括但不限于社会保险、股权激励和带薪休假等。

(4) 童工与强迫劳动

广合科技遵守所有适用的有关最低工作年龄的法律法规，禁止在生产的任何阶段使用任何形式的童工，并采取有效的措施避免误招童工。对于妇女、未成年工等弱势群体依据法律保证其合法权益，确保其不会从事可能危及其健康或安全的工作。

在确保年龄合适、合法权益得以保证，且不影响青少年健康和学业的情况下，广合科技鼓励为学生提供相应的工作岗位和培训计划。

广合科技所有工作都必须在自愿的基础上进行，不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役（包括债务质役）或契约劳动、非自愿或剥削性监狱劳动、奴役或贩卖人口。禁止通过威胁、武力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员，以获取劳动或服务。员工在合理通知后可自由离职或终止其雇佣关系，不必支付任何罚款。

(5) 沟通机制与结社自由

广合科技构建公开透明的沟通机制，根据公司制定的《投诉、申诉处理及回馈管理程序》文件，采取多层次、多方面的机制，为员工搭建民主沟通的平台，员工可通过意见箱、员工代表、电子投诉邮件、投诉电话、直接向管理层申诉等渠道与公司进行反馈沟通。



广合科技尊重所有员工自愿组建和加入工会、进行集体谈判以及拒绝参加此等活动的权利，确保员工的发言权和代表权。

(6) 尽职调查

广合科技在价值供应链上实行人权尽职调查。依照公司内部审计流程以及《经济合作与发展组织—责任商业行为尽责管理指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）》中尽职调查流程，将负责任商业行为融入政策与管理体系，定期辨识与评估人权方面的风险，推动预防 / 减缓措施与追踪机制，以识别风险并避免侵犯人权。

政策审查

本政策发布后，ESG 办公室与人力行政中心依据外部环境、法律法规等因素变化，进行政策审查与修订。

举报与调查处理

广合科技已经建立完善的咨询与举报渠道，并对举报人进行全面保护。若有人员发现可能侵害人权的现象与风险，可根据公司《投诉、申诉处理及回馈管理程序》向公司回馈意见或举报。广合科技承诺对所有举报进行认真调查，并保护举报人的隐私，确保其不受任何形式的报复。

集团总经理：