

华友钴业人权政策

1. 政策声明

浙江华友钴业股份有限公司（以下简称‘本公司/华友钴业’）致力于在公司全球运营中尊重、保护和促进人权，遵守适用法律法规，并参考《联合国工商业与人权指导原则》、国际劳工组织核心公约及其他国际公认人权标准，持续完善员工权益保障机制。

本政策旨在明确本公司在人权管理中的基本承诺、核心原则和具体执行要求，确保公司在招聘、录用、培训、晋升、薪酬、绩效、员工关系、劳动保护、申诉处理、职场行为管理、安保协同及人权尽职调查等工作中，充分尊重员工及相关利益方的基本权利。

本政策适用于华友钴业总部、分/子公司、海外基地及相关业务单元的运营活动。对于劳务派遣、外包服务、安保服务、供应商及其他与员工权益密切相关的合作方，本公司应在职责范围内推动其理解并遵守公司人权管理要求。

本公司承诺通过制度建设、风险识别、培训宣贯、申诉补救、监督评估和持续改进，避免、预防、减轻和补救人力资源管理活动中可能产生的人权负面影响，建设平等、安全、尊重、包容和有尊严的工作环境。

2. 核心原则

平等与非歧视

华友钴业坚持平等与非歧视原则，确保所有员工和求职者在招聘、录用、培训、晋升、薪酬、绩效、调岗、奖惩、解除或终止劳动关系等环节获得公平对待。

公司禁止基于民族、种族、性别、年龄、宗教信仰、国籍、地域、婚育状况、身体状况、残疾、性取向、文化背景、用工身份或其他与岗位胜任无关因素的任何形式歧视。招聘、选拔、培训、晋升和绩效评价应以岗位要求、能力素质、工作表现和组织需要为依据，不得设置与岗位无关的限制性条件。

安全与健康

华友钴业尊重所有员工的生命健康权，为员工提供安全、健康和有尊严的工作环境。详细参考《作业场所职业危害因素检测管理标准》、《职业健康管理总则》、《EHS检查及隐患整改管理办法》。

华友钴业在劳动关系管理、工时休假、员工福利、职业健康、心理支持、特殊岗位管理、海外派驻和突发事件处置等方面，关注员工身心健康与工作安全。

此外，公司禁止任何形式的童工、强迫劳动、暴力、威胁、侮辱、霸凌、羞辱、不人道待遇和其他损害员工个人安全和福祉的职场行为。公司尊重员工对本人身份证件持有和支配权，不以录用、继续雇佣、限制离职或限制人身自由为目的扣留员工身份证、护照、旅行证件、工作许可证等身份证件原件。具体细则参考《禁止童工、强迫劳工、不人道待遇、歧视和尊重自由结社管理程序》。

自由结社与集体谈判

华友钴业尊重员工依法享有的自由结社、参与工会活动和集体协商的权利，支持员工通过合法、合理、畅通的渠道表达意见、反映诉求和参与沟通。具体细则参考《中华人民共和国劳动法》。

公司不得因员工依法参与工会活动、员工代表沟通、集体协商、意见反馈、申诉举报或协助调查而实施打击报复、区别对待、不利调岗、不利评价或其他负面管理措施。

公平报酬

薪酬福利是员工生存权和发展权的基础物质保障。公司坚持薪酬水平在同行业及本地区具有竞争力，不断提高员工的工资水平。公司依据法律法规要求，采用年薪制、综合计时制、计件制等计薪方式，严格控制加班时间，保障员工休息权益；员工节假日加班工时依法支付加班费，周末加班优先安排调休。设立合理的薪酬结构，薪酬结构包含：职级工资、月绩效工资、技能津贴、管理津贴、加班费、岗位津贴、夜班津贴、年度绩效工资、激励奖金及其他津补贴。

华友钴业致力于提供可以支付衣、食、住、行、教育、医疗等基本需要的体面工资报酬，同时留有足够余地应对紧急情况。华友钴业倡导全球所有员工皆有权利获得维生工资收入，并将遵循国际劳工组织和其他有关国际标准及最佳实践，确保在全球各地的运营都能提供符合标准的生活工资。

职业发展

公司为员工提供和争取职业发展与培训机会，促进其职业成长和个人发展，详见《培训管理办法》、《职位职级管理办法》、《干部选拔管理办法》。建立“以奋斗者为本”的价值分配体系，贯彻公司“以业绩论英雄”“向奋斗者倾斜”的分配理念，既体现对员工劳动的合理回报，也激励员工不断提升职业能力，体现“高绩效、高收入；企业增效、员工增收”的文化理念。公司继续设置超额绩效奖金，强化绩效考核，以激活人才，驱动战略，引导员工与企业共同发展和成长。为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心管理人员及核心骨干的积极性，公司实施了限制性股票激励机制，详见《员工绩效管理办法》。

公司致力于帮助员工实现工作与生活的平衡，对满足条件的群体实行家庭友好政策，如产假、陪产

假、育儿假、陪护父母假等，支持员工的家庭责任，并提供不定期赋能和培训，如健康管理计划、心理健康支持等，提升员工的幸福感和工作满意度，详见《员工福利管理办法》、《考勤及假期管理办法》。

3. 预防职场骚扰与不当行为

华友钴业将预防和制止职场性骚扰、职场霸凌、侮辱、威胁、暴力及其他不当行为，作为维护健康职场文化和员工人格尊严的重要组成部分。本项要求适用于工作场所及与工作相关的活动、差旅、培训、会议、社交活动、住宿安排、线上沟通以及其他因工作关系形成的场景，适用于员工、管理者、承包商、供应商人员、访客及其他公司业务活动相关的人员。

公司不容忍任何基于性别、权力关系、职务影响、雇佣关系或其他身份因素实施的不受欢迎行为，包括通过言语、肢体、书面信息、电子通信、利益交换、工作安排或其他方式，对他人造成冒犯、羞辱、胁迫、敌意或不安全感的行为。

公司要求管理者和承担人员管理职责的员工以身作则，不得利用职权、考核权、任用权、资源分配权或其他影响力实施、纵容或掩盖不当行为。对于利用权力不对等关系实施骚扰、干预投诉、阻碍调查或实施报复的行为，公司将予以重点关注并严肃处理。

公司将建立与风险程度相适应的预防、报告、审查和处置机制。对经核实的违反行为，公司将依据适用法律法规和内部管理要求，采取与行为性质、严重程度、影响范围和责任程度相匹配的处理措施；涉嫌违法犯罪的，将依法移交有关机关处理。

华友钴业承诺，将持续评估职场环境和组织文化，识别可能助长骚扰、霸凌或权力滥用的管理因素，并通过改善、文化建设、人员教育和责任追究，降低相关风险。

4. 人权申诉与补救

华友钴业认可，畅通、可信、保密和有效的申诉机制是公司了解实际人权影响、回应利益相关方关切和持续完善管理的重要基础。公司将为员工及其他利益相关方提供适当的人权意见表达和申诉途径，使其能够就公司运营、劳动管理、职场行为、个人信息、安保活动及其他可能产生的人权影响提出问题、关切、投诉或举报。

公司将努力确保相关机制具备可获得性、公正性、可理解性、保密性和可预期性，并充分考虑不同国家和地区的语言、文化、岗位环境、数字化条件及受影响群体的实际情况。对在表达意见方面可能面临障碍或处于脆弱处境的人员，公司将视情况提供必要的便利和支持。

公司尊重实名和匿名反映问题的权利，并按照最小必要原则管理申诉人、受影响人员、证人、协助调查人员以及相关材料的信息。公司不容忍因提出善意关切、投诉、举报、参与调查或协助他人维护正当权益而受到任何形式的打击报复。对于收到的人权相关事项，公司将根据事项性质和潜在影响开展适

当审查，并确保利益冲突得到识别和管理。对重大、复杂或可能造成严重影响的事项，公司将视情况采取跨部门审查、管理层介入或引入外部专业支持。

当公司确认有事项造成或促成人权负面影响时，华友钴业承诺，将采取或参与适当的补救。补救方式将根据实际影响确定，可包括停止或纠正不当行为、恢复相关权益、提供必要支持、修正管理决定、采取纪律措施、改善工作条件或调整管理机制等。对于公司虽未造成或促成，但通过商业关系与负面影响直接相关的情形，华友钴业承诺，将运用公司影响力，推动相关方预防、减轻和补救影响。

公司将对申诉和补救情况进行适当分析，从个案中识别重复性、结构性或系统性问题，并将相关发现用于改进制度、管理实践和风险预防措施。

5. 人权意识与能力建设

华友钴业将通过持续的人权意识和能力建设，推动本政策所确定的人权承诺融入员工行为、管理决策和业务实践。公司将根据不同国家和地区的法律环境、文化背景、业务特点、岗位职责和人权风险，为员工和相关人员提供与其职责相匹配的人权信息、指导和培训。

人权能力建设将重点帮助相关人员理解公司人权承诺，识别与自身工作相关的人权风险，明确可接受和不可接受的行为边界，并掌握发现问题后的报告、升级和应对方式。

华友钴业承诺，将重点提升管理者以及可能对人权产生直接影响的岗位人员的履职能力，包括人力资源、采购、供应链管理、安保、审计监察、法务、EHS、社区关系、海外运营及其他相关职能。上述人员应理解其决策和行为可能对员工及其他利益相关方造成的实际或潜在人权影响。

公司将结合实际风险采用适当的培训与沟通方式，包括入职教育、管理者培训、岗位专项培训、案例学习、在线课程、现场宣贯和跨文化沟通等。培训内容和形式应尽可能适应参与者的语言、教育程度、工作环境和风险场景。

华友钴业承诺，将根据法律法规、国际标准、业务变化、风险评估、申诉情况和事件经验，持续更新人权培训内容，并通过适当方式了解培训的覆盖情况和实际效果。公司鼓励各级管理者在日常沟通、人员管理和业务决策中主动传递尊重人权的要求，使人权理念成为组织文化和管理实践的一部分，而非仅限于专项培训或合规活动。

6. 人权尽职调查

华友钴业承诺，将以风险为基础开展人权尽职调查，持续识别、评估、预防、减轻、跟踪和沟通公司运营及商业关系中的实际和潜在人权影响。

人权尽职调查将根据公司业务性质、运营地域、受影响群体、风险严重程度及公司与相关影响之间的关系，以实际风险相适应的方式开展。对于冲突影响地区、治理能力相对薄弱地区以及涉及脆弱群体或重大运营变化的活动，公司将给予更高程度的关注。公司将通过适当的信息来源识别人权风险，包括

内部管理信息、员工反馈、申诉和举报、审计与检查、利益相关方沟通、地区和行业风险信息、第三方评估及其他可靠资料。

在评估人权影响时，公司将优先考虑对人的影响，而不仅以对公司的财务、法律或声誉影响作为判断依据。风险排序将重点考虑影响的规模、范围、不可补救程度以及受影响群体的脆弱性，并优先处理最严重的人权风险。公司将把尽职调查发现纳入相关管理和决策过程，明确责任主体，采取与风险相匹配的预防和减缓措施，并通过必要的资源、管理支持和跨部门协作推动落实。

华友钴业承诺，将根据适用法律法规、利益相关方合理关切及公司信息披露安排，对人权尽职调查的主要做法和进展进行适当沟通，同时依法保护个人隐私、商业秘密和可能影响相关人员安全的信息。人权尽职调查是持续性管理过程。公司将根据业务发展、风险变化和实践经验，不断完善尽职调查的方法、覆盖范围和管理能力。

7. 安保与人权

公司在安保管理中坚持安全保障与人权尊重并重原则。安保工作的目的在于维护员工、承包商、访客、社区人员、公司资产及运营场所的安全，但任何安保安排均不得以牺牲人的基本权利、人格尊严、人身自由、隐私权和平等权为代价。

华友钴业承诺在安保管理中参考《安全与人权自愿原则》（Voluntary Principles on Security and Human Rights, VPSHR）相关要求，推动公司安保活动在合法、必要、比例、透明、问责和尊重人权的框架下开展。本公司将安保人权要求纳入公司人权管理体系、安保制度、承包商管理、培训宣贯、申诉补救和监督评估机制中。

华友钴业承诺不雇佣私人武装，不支持、纵容或默许任何安保人员、公共安保力量、私人安保服务方或相关人员实施侵犯人权的行为。对于安保相关人权风险，公司应通过风险识别、事前预防、过程管控、事件报告、调查问责和补救改进，降低安保活动对员工及相关利益方造成负面影响的可能性。