

苏州天华新能源科技股份有限公司

员工权益保护政策



2026 年 7 月

苏州天华新能源科技股份有限公司

员工权益保护政策

一、政策声明

苏州天华新能源科技股份有限公司（以下简称“天华新能”或“公司”）视员工为企业发展的核心力量，坚信维护和保障员工权益是企业发展的重要责任。公司系统构建员工权益保障体系，为员工提供全面保障与公平机会，防止员工权益受损，通过构建和谐、稳定的劳动关系，促进员工与企业共同发展。

二、适用范围

本政策适用于天华新能及其下属各级控股子公司。同时公司积极倡导供应商、相关劳务分包单位、代理商、合资/联营企业、联合体其他成员方、顾问与咨询等中介机构、兼并购对象、客户等合作伙伴遵守本政策。

三、政策要求

3.1 公司致力于在业务运营中尊重和保障人权，严禁雇佣童工、人口贩卖、强迫劳动或其他形式的现代奴役行为，同时尊重并维护员工依法参加和组织工会的权利，以及通过工会或其他合法渠道开展集体协商的权利。

3.2 公司制定覆盖业务全过程的尽职调查程序，涵盖公司自身业务、供应商、兼并购对象等。定期审查运营活动，识别可能对人权造成负面影响的风险因素，建立风险预警与评估机制，并采取合理措施及时管控风险。公司重点识别使用童

工、工作时长、强迫劳动、人口贩卖、依法参与民主管理与集体协商、同工同酬、健康与安全、歧视等议题，并重点关注自有员工、劳务分包单位员工、当地居民、女性等群体的权益。

3.3 公司高度重视人权风险的系统化治理，并制定专项计划和程序，以有效减缓、管理及补救人权风险可能带来的负面影响。公司未在自身运营及价值链中发现任何实际发生的强迫劳动、贩卖人口、童工、歧视等严重侵犯人权的负面影响事件。尽管如此，公司秉持预防为主、持续改进的原则，主动建立并完善减缓与补救机制，确保一旦识别出潜在负面影响，能够及时采取有效措施予以应对。

3.4 公司践行 DEI（多元、平等与共融）理念，尊重员工的多样性，致力于建立包容且机会平等的工作环境。公司打造并培养多元化的员工队伍，根据运营所在地法律法规要求，不论性别、年龄、国籍、种族、宗教、残疾、性取向或婚姻状况，为所有人提供平等就业与晋升机会，建立多元、平等与共融的工作体系，并通过宣导建立全员对多元、平等与共融的共识，让每位员工感受到被尊重、获得支持和启发，实现个人目标和企业共同目标。

3.5 公司对任何歧视与骚扰（包括性骚扰和非性骚扰）行为保持零容忍立场，将反骚扰与反歧视要求纳入管理制度，明确各类行为的界定标准与违规处理措施。公司为全体员工提供系统化培训与宣贯，普及相关常识，引导员工自觉遵守。同时，设立清晰的举报、受理、调查、处理与反馈流程，支持员工举报不当行为；对经查实的行为，依据内部制度予以严肃处理，涉嫌犯罪的行为将移送司法机关处理。

3.6 公司为员工提供公平且具有竞争力的薪酬待遇，基本薪资不低于运营所在地法定最低工资标准，公司可参照当地基本生活成本进行合理调整，包括住房、医疗、食品、教育、衣物、交通及必要社会保障等。公司坚持同工同酬原则，确保所有员工在执行相同或同等价值工作的情况下，无论性别、年龄、民族等因素，均获得公平的薪酬待遇。公司定期统计、审查生活工资指标与男女员工薪酬数据，以了解薪酬公平性的实际执行情况、生活工资的覆盖程度及性别薪酬差距的动态变化，从而及时识别潜在问题并及时优化调整。

3.7 公司严格遵守运营所在地关于工时、加班和工资支付时间要求的法律法规，结合各岗位的工作性质与业务特点，建立差异化、规范化的工时与假勤管理体系，确保员工的休息权与休假权得到充分、合规的保障。公司通过在线平台统计员工排班与考勤数据，确保工时安排合理，并依法设定最长工作时间要求。公司禁止强迫加班，并通过合理工作安排控制加班时长，对于确需加班的情形，依法支付加班报酬。公司依法为员工提供带薪年假，结合生产经营需要与员工意愿统筹安排，保障员工年假休假权益。

3.8 公司依法履行社会保险、住房公积金缴纳义务，并为在海外工作的相关人员配置专项保险；此外，通过餐补、交通补贴、子女助学金等福利措施，持续健全员工福利保障机制。

3.9 公司关注并保障员工身心健康，通过举办各类文体活动丰富员工业余生活、缓解工作压力，同时为员工提供安全健康的餐饮福利与运动设施，倡导积极健康的生活方式。

3.10 公司依法保障员工的生育与家庭照护权益。公司设置母婴室等设施，并按照运营所在地区法律法规相关规定，为员工提供产假、哺乳假、陪产假、育儿假、护理假等带薪假期。

3.11 公司高度重视员工培养与发展，面向全体员工（含合同制及兼职人员）建立多层级培训体系，针对不同岗位与层级提供技术技能、企业文化、领导力及临退休过渡等差异化培训，并通过导师带教、轮岗锻炼、学习互助小组等多元模式促进知识传承与能力提升，持续为公司业务发展提供人才支撑。同时，公司积极践行公正转型，密切跟踪产业变革与外部趋势，为员工提供业务转型、数字化技能、应对气候变化等专题培训，助力员工及时更新知识结构、适应行业发展新方向。

3.12 公司建立规范的绩效评估体系，采用年度评估与持续跟踪相结合的评估方式，具体评估事项涵盖个人绩效与组织绩效完成情况，采用多维度评估机制，综合上级、同事、下属及自我评价等多元视角，客观反映员工工作表现；同时推行团队绩效评估，鼓励跨部门协作。日常管理中引入敏捷绩效管理机制，促进管理者与员工就工作推进与能力发展开展持续性绩效对话，及时识别并解决绩效差距。

3.13 公司依法保障员工参与民主管理与集体协商的权利，构建开放多元的沟通机制。通过职工代表大会及工会机制，定期与员工代表就工作条件等事项平等协商；同时设立多渠道意见反馈与申诉机制，广泛听取员工诉求。公司承诺及

时核查与答复相关反馈，并严格保护个人信息，确保员工诉求有渠道、有处理、有反馈。

3.14 因业务调整、组织架构变更或其它客观情况等原因涉及重大人事调整时，公司将依法提前三十日以书面形式向相关员工说明情况，并进行充分协商，保障员工的知情权与沟通权。

四、审核与监督

本政策经天华新能执行董事总裁审核并批准，后续将依据外部政策法规、标准与规则的更新，适时开展审核与修订，以保障政策的持续适用性。