

浙江华友钴业股份有限公司

劳工和人权政策

1、概述

在践行环境、社会与治理（ESG）原则的基础上，浙江华友钴业股份有限公司（以下简称“华友钴业”、“公司”或“我们”）致力于构建一套高标准、可持续的劳工实践与人权管理体系。本政策旨在明确华友钴业在尊重并保护劳工实践及人权方面的承诺与行动框架。

2、适用范围

本政策适用于华友钴业在全球范围内的活动、地区和运营地。所有员工或受公司授权下工作的员工都必须遵守本政策（所有员工包括有书面劳动合同的，或有实质劳务关系的临时工、实习生、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工）。

及其下属成员企业，以及旗下所有经营实体。我们鼓励并期望供应商、承包商等利益相关方参照此政策执行。

3、治理结构与责任

3.1 董事会作为最高责任机构，批准并全力支持本政策实施落实；ESG 与可持续发展管理委员会负责本政策的解释、指导和持续改进，并负责监督和指导政策的实施。

3.2 ESG 与可持续发展专业小组及人力资源部负责具体工作事项的开展，将劳工与人权保护融入日常运营中，并定期汇报工作进展和成效。

3、政策声明及行动指南

华友钴业承诺遵守《联合国世界人权宣言》《经济、社会及文化权利国际公约》《联合国工商业与人权指导原则》等国际人权公约内容，并积极履行国际劳工组织（ILO）制定的《工作中的基本原则和权利宣言》。

4、承诺及细则

华友钴业不仅要求自身运营遵守本政策，同时在价值链上要求相关方满足华友的政策与期待，对于供应商的具体要求请参阅《供应商行为准则》。

我们自身运营及与相关方（包括但不限于业务合作伙伴、供应商、承包商）开展业务的基础原则如下：

4.1 合规雇佣

4.1.1 禁止童工

公司严格遵守国际劳工标准，禁止雇佣低于 16 岁或低于国家/地区的最低就业年龄（以最高者为准）的任何人，通过实施严格的身份验证机制，预防童工现象。

4.1.2 禁止强迫劳工

公司禁止任何形式的强迫或胁迫、监禁或契约劳动，或任何形式的体力、心理强迫与

剥削，保障员工自愿签订劳动合同，享有自由离职权。我们承诺任何用工不得扣押应聘者的证件、收取押金。工作场所不得限制员工的行动自由（例如限制上厕所、饮水等）。按规定提前书面通知，员工有选择离职的自由。

4.1.3 抵制人口贩卖

公司禁止一切形式的人口贩卖，通过建立预警机制，加强供应链监控，确保公司运营不直接或间接涉及人口贩卖活动。

4.2 平等与包容

4.2.1 禁止区别对待

公司倡导多元化与包容，为每个人提供平等机会，确保在招聘、晋升、薪酬等各个环节不受任何性别、种族、年龄、性取向、肤色、宗教信仰、身体残障情况、婚姻状况或其他特征因素影响。

4.2.2 同工同酬

公司为员工提供与工作能力相符的岗位薪酬，相同岗位相同职级的薪酬不受性别、年龄等因素影响。

4.2.3 反歧视与反骚扰

公司对工作场所以及其他与工作相关的环境中所出现的骚扰（包括性骚扰及非性骚扰）、欺凌、歧视等行为持零容忍态度，明令禁止骚扰和侮辱员工，包括任何形式的身体、性、心理或言语骚扰和侮辱。定期面向所有员工开展工作场所反歧视和反骚扰相关的宣传与培训。一旦发现工作场所歧视或骚扰等禁止行为时，第一时间上报并采取处罚和纠正措施，同时保障举报人的隐私信息安全以避免受到不公待遇及报复。

4.3 结社自由与集体谈判

4.3.1 公司尊重员工结社自由，支持并鼓励员工在遵守相关法律法规的前提下有权利自由选择是否加入、组建或拒绝公会及结社组织。

4.3.2 公司支持并积极促进与工会及结社组织关于集体劳动合同、员工福利等事项的合作对话，以及保障员工参与集体谈判的权利。

4.4 员工基本权利

4.4.1 合理工时

公司严格遵守劳动法规要求，合理安排员工工作时间，保障员工在合法工作时间内完成相应工作任务的同时，按时获得公平合理的劳动报酬。

对于特殊时期的加班情况，公司完全尊重员工意愿，并按劳动法要求支付相应标准的加班费。

4.4.2 薪酬标准

公司向员工支付的薪酬符合所有运营所在地适用的工资法律，承诺我们的员工工资不低于当地最低生活工资标准，向员工支付的薪酬符合所有运营所在地适用的法律法规。

4.4.3 法定福利

公司承诺按照国家法律和运营所在地的有关规定，为员工提供健康、安全、舒适的工作环境，防止工伤事故和职业病的发生，并及时缴纳各项社会保险、住房公积金以及

其他福利待遇。

4.5 尊重原住民人权

我们遵循《联合国土著人民权利宣言》，在社区工作中坚持自由、事先和知情同意的原则（FPIC），尊重原住民的权利、利益、愿望、文化以及以自然资源为本的生活方式。

5、人权政策的实施

5.1 评估人权影响和风险领域，将人权尽职调查纳入我们的决策和运营中，如在重大收购前，聘用新的供应商以及第三方审计。在进行尽职调查时，我们遵循国际标准，包括经合组织关于《受冲突影响地区和高风险地区矿产责任供应链尽职调查指南》。

5.2 公司建立了系统的人权风险评估框架，通过收集和分析内外部信息，结合公司实际运营情况及各地法律法规，全面识别可能涉及的人权问题及其影响因素。评估过程包括风险识别、分析、评价、控制和监督五个关键步骤，旨在预防、减少并控制人权风险的发生及其对公司运营和声誉的潜在影响。

5.3 为确保人权风险评估框架的有效实施，公司定期进行人权风险审计。审计由内部专家团队或独立第三方机构执行，重点检查公司及其利益相关方是否遵守国家法律法规和国际人权标准，是否有效保障员工权益，是否充分评估和管理产品服务的社会环境影响，以及是否建立完善的人权风险评估和应对机制。

5.4 为高效应对不同级别的人权问题，公司将人权风险划分为轻微、严重和紧急三个等级。轻微问题虽不造成重大或持久影响，但仍需改进；严重问题则对员工或供应商的基本人权构成重大威胁，需立即采取措施；紧急问题则直接威胁到生命、健康或安全，需紧急干预。针对不同等级的问题，公司设立了不同的处理流程和时限要求，确保及时响应和有效整改。

5.5 为鼓励员工及利益相关方积极参与人权保护工作，公司建立了便捷的人权问题举报渠道。通过热线、邮件、网站等多种方式，员工和利益相关方可以方便地向公司反映人权相关问题或提出投诉。公司承诺对每一起举报进行认真调查和处理，确保问题得到及时解决，并持续改进人权管理工作。

6、沟通与申诉

我们为员工提供了多种沟通与申诉渠道，包括但不限于投诉电话、合理化建议、意见箱、座谈会、满意度调查，畅通员工表达意见或与管理层沟通的渠道。对于投诉，实事求是地调查与处理，并妥善保护检举者的身份信息，严禁任何形式的打击报复。

我们会根据国家法律法规、劳动政策、行业规范及客户要求等，持续提升员工权益保障。

华友鼓励利益相关方对公司有关人权提出建议、意见或申诉，我们的举报方式在公司官

网发布并写入所有对外合同条款中。举报人可通过以下方式进行实名或匿名举报：

- 电话：0573—88589103；
- 邮箱：report@huayou.com。

7、附则

本政策自董事会批准之日起生效，我们将定期完善并更新相关内容，以确保满足各利益相关方不断变化的期望及适应相关指引及标准的变动。