

# 貝殼控股有限公司

## 員工權益保障政策

### 1、目的

公司（定義見下文）視員工為最重要的資產之一，致力於成為員工成長過程中最好的夥伴。公司將保障員工僱傭和勞動權益及維護工作場所的公平性、包容性作為公司可持續發展的核心理念，在公司的各項業務運營活動中融入相關權益保障措施。為明確公司在員工權益保障方面的管理職責、承諾和舉措，公司特制定員工權益保障政策，旨在提升公司及相關方的權益保障能力，確保公司執行的權益保障措施符合公司的可持續發展理念。

### 2、適用範圍

本政策適用於貝殼控股有限公司及其子公司和合併關聯實體（以下統稱為「公司」）。本政策所指「員工」為公司簽署正式勞動及勞務合同的全日制員工。我們鼓勵並倡導關聯公司、業務夥伴以及我們的供應商遵守本政策。

### 3、管理職責

本政策編制過程充分聽取員工意見，所載各項內容由公司各環境、社會及管治（以下簡稱為「ESG」）職能部門組成的 ESG 執行管理小組編制，經過公司企業管治委員會批准實施。

企業管治委員會受董事會授權，承擔公司 ESG 事項的監督責任，指導 ESG 實踐開展。ESG 執行管理小組定期就本政策的修訂、公司主要的員工權益保障相關事項的管理情況向管理層匯報。公司 ESG 執行工作小組聯動相關職能部門，負責本政策的具體實施。

### 4、承諾和舉措

#### 4.1 承諾

公司承諾在公司管理範圍內，在遵守業務運營所在地員工權益保障相關法律法規要求的基礎上，充分考慮《世界人權宣言》、聯合國全球契約組織發佈的《工商業與人權指導原則》及國際勞工組織核心公約及其他國際認可的員工權益保障準則和標準，實施和維護公司的員工權益保障體系，積極履行公司應盡的員工保障責任，並提供足夠資源持續改善公司的員工權益保障策略和方法。

#### 4.2 保障舉措

公司致力於將公平性與包容性貫徹公司的各業務條線，開展適當的員工保障措施以避免公司業務活動可能造成或促成的負面員工權益影響，並要求業務條線評估保障措施的成效。有關公司員工權益保障要求的具體內容可見下方條款。

#### 4.2.1 多元發展

在推進公司業務模式多樣化發展的同時，致力於構建多元化的工作環境和人才儲備，吸納不同性別、文化背景、知識才能的人才加入公司，滿足公司不同業務模式下的用戶服務需求，拓寬公司識別業務相關風險的視角，強化公司處理業務相關問題的能力。

#### 4.2.2 反歧視與反騷擾

(1) 在包括但不限於員工僱傭、業務運營及日常辦公的各個環節中避免出現任何形式的歧視以及騷擾行為。

(2) 在員工聘用、晉升、解聘等不同僱傭階段最大限度避免將性別、種族、年齡、宗教信仰、身體狀況及婚姻狀況等指標納入員工僱傭條件，保障員工享有同等的機會。

(3) 高度重視工作場所中包括但不限於騷擾、欺凌、暴力或其他引起他人不適的不當行為，認真對待關於不當行為的舉報，對經認定的舉報事件採取合適的補救措施，並對不當行為的實施者按事件嚴重程度嚴肅處理。

(4) 設立不當行為舉報渠道，並對渠道進行公示。

(5) 設立不當行為匿名舉報方式，保證舉報人隱私，確保舉報人不會因舉報行為而受到任何報復。

(6) 建立明確、規範的不當行為糾正措施，按行為的影響程度以及所造成的後果，對不當行為實施人予以警告、罰款、降級、解雇以及交由司法機關處理等分級處理機制。

(7) 開展覆蓋全體員工的反歧視與反騷擾相關培訓，明確公司在反歧視與反騷擾議題的管理要求，提升員工對歧視、騷擾等不當行為的感知度。

#### 4.2.3 尊重結社自由

(1) 保證員工享有加入和組織工會的權力。

(2) 積極推進民主建設，尊重員工與公司進行平等協商以及簽訂集體合同的權力。

(3) 遵守運營所在地有關員工工會活動的法律法規要求，在符合法律法規要求的情況下開展工會活動。

#### 4.2.4 防止童工和強制勞工

(1) 遵守運營所在地有關員工僱傭的法律法規要求，在招聘環節對候選人身份進行核查，避免出現僱傭童工情況發生。

(2) 在僱傭的各階段充分考慮工作意願，保障員工在自願的基礎上參加工作，避免強制勞工。

(3) 在發生僱傭童工以及強制勞工情況時，公司將在第一時間介入，對違規僱傭事件

進行詳實的調查，並對受到違規僱傭影響的員工採取適當的補救措施。

(4) 公司堅決反對並致力於防止人口販運行為，在招聘、用工及供應鏈管理過程中採取嚴格措施識別和控制人口販運風險，確保員工在自願、合法和平等的基礎上受僱，杜絕任何形式的人員剝削或非自願勞動。

#### 4.2.5 薪酬與福利

- (1) 遵守運營所在地有關員工薪酬和假期的法律法規要求，保障員工合法權益。
- (2) 堅持同工同酬的薪酬理念，不以性別、年齡等其他因素評估員工應獲得的薪酬。
- (3) 定期評估公司的薪酬水平，並參考運營所在地的生活工資標準和行業合理薪酬，為員工提供足以維持基本生活、具有市場競爭力的薪酬。
- (4) 遵守運營所在地關於工作時長的法律法規要求，合理安排工作時間，避免或減少不必要的加班或超時工作，設定合理工作時間以確保員工身心健康，並通過考勤系統監控總部及主要辦公區的工作時長，確保員工加班獲得不低於法定標準的報酬。
- (5) 保障員工依法享有帶薪年假的權利，確保帶薪年假工資按時足額支付，不得無故拖欠或扣減。

#### 4.2.6 人權盡職調查

- (1) 在全公司範圍內主動識別和評估在自身運營、價值鏈及與公司業務相關的活動中可能涉及的人權風險，包括在新業務關係（如合併、收購、合資企業）中開展風險評估。
- (2) 實際或潛在人權問題包括：強制勞動、人口販運、童工、結社自由、集體談判權、同工同酬、歧視及其他相關風險。
- (3) 面臨人權風險的群體包括：公司自身員工、女性、兒童、第三方合同工及運營所在地社區群眾等。
- (4) 公司對識別出的風險圖譜進行定期審查和更新，確保風險管控措施有效，並持續改進人權保障實踐。

### 5、 監督及匯報

本政策所載各項內容由 ESG 執行管理小組執行，向公司管理層匯報其主要影響及目標達成進程，並接受企業管治委員會監督。

### 6、 政策的更新及修訂

企業管治委員會將不時對本政策進行檢討和更新。