

贝壳控股有限公司

员工权益保障政策

1、目的

公司（定义见下文）视员工为最重要的资产之一，致力于成为员工成长过程中最好的伙伴。公司将保障员工雇佣和劳动权益及维护工作场所的公平性、包容性作为公司可持续发展的核心理念，在公司的各项业务运营活动中融入相关权益保障措施。为明确公司在员工权益保障方面的管理职责、承诺和举措，公司特制定员工权益保障政策，旨在提升公司及相关方的权益保障能力，确保公司执行的权益保障措施符合公司的可持续发展理念。

2、适用范围

本政策适用于贝壳控股有限公司及其子公司和合并关联实体（以下统称为“公司”）。本政策所指“员工”为公司签署正式劳动及劳务合同的全日制员工。我们鼓励并倡导关联公司、业务伙伴以及我们的供应商遵守本政策。

3、管理职责

本政策编制过程充分听取员工意见，所载各项内容由公司各环境、社会及管治（以下简称“ESG”）职能部门组成的 ESG 执行管理小组编制，经过公司企业管治委员会批准实施。

企业管治委员会受董事会授权，承担公司 ESG 事项的监督责任，指导 ESG 实践开展。ESG 执行管理小组定期就本政策的修订、公司主要的员工权益保障相关事项的管理情况向管理层汇报。公司 ESG 执行工作小组联动相关职能部门，负责本政策的具体实施。

4、承诺和举措

4.1 承诺

公司承诺在公司管理范围内，在遵守业务运营所在地员工权益保障相关法律法规要求的基础上，充分考虑《世界人权宣言》、联合国全球契约组织发布的《工商业与人权指导原则》及国际劳工组织核心公约及其他国际认可的员工权益保障准则和标准，实施和维护公司的员工权益保障体系，积极履行公司应尽的员工保障责任，并提供足够资源持续改善公司的员工权益保障策略和方法。

4.2 保障举措

公司致力于将公平性与包容性贯彻公司的各业务条线，开展适当的员工保障措施以避免公司业务活动可能造成或促成的负面员工权益影响，并要求业务条线评估保障措施的功效。有关公司员工权益保障要求的具体内容可见下方条款。

4.2.1 多元发展

在推进公司业务模式多样化发展的同时，致力于构建多元化的工作环境和人才储备，吸纳不同性别、文化背景、知识才能的人才加入公司，满足公司不同业务模式下的用户服务需求，拓宽公司识别业务相关风险的视角，强化公司处理业务相关问题的能力。

4.2.2 反歧视与反骚扰

(1) 在包括但不限于员工雇佣、业务运营及日常办公的各个环节中避免出现任何形式的歧视以及骚扰行为。

(2) 在员工聘用、晋升、解聘等不同雇佣阶段最大限度避免将性别、种族、年龄、宗教信仰、身体状况及婚姻状况等指标纳入员工雇佣条件，保障员工享有同等的机会。

(3) 高度重视工作场所中包括但不限于骚扰、欺凌、暴力或其他引起他人不适的不当行为，认真对待关于不当行为的举报，对经认定的举报事件采取合适的补救措施，并对不当行为的实施者按事件严重程度严肃处理。

(4) 设立不当行为举报渠道，并对渠道进行公示。

(5) 设立不当行为匿名举报方式，保证举报人隐私，确保举报人不会因举报行为而受到任何报复。

(6) 建立明确、规范的不当行为纠正措施，按行为的影响程度以及所造成的后果，对不当行为实施人予以警告、罚款、降级、解雇以及交由司法机关处理等分级处理机制。

(7) 开展覆盖全体员工的反歧视与反骚扰相关培训，明确公司在反歧视与反骚扰议题的管理要求，提升员工对歧视、骚扰等不当行为的感知度。

4.2.3 尊重结社自由

(1) 保证员工享有加入和组织工会的权力。

(2) 积极推进民主建设，尊重员工与公司进行平等协商以及签订集体合同的权力。

(3) 遵守运营所在地有关员工工会活动的法律法规要求，在符合法律法规要求的情况下开展工会活动。

4.2.4 防止童工和强制劳工

(1) 遵守运营所在地有关员工雇佣的法律法规要求，在招聘环节对候选人身份进行核查，避免出现雇佣童工情况发生。

(2) 在雇佣的各阶段充分考虑工作意愿，保障员工在自愿的基础上参加工作，避免强制劳工。

(3) 在发生雇佣童工以及强制劳工情况时，公司将在第一时间介入，对违规雇佣事件

进行详实的调查，并对受到违规雇佣影响的员工采取适当的补救措施。

(4) 公司坚决反对并致力于防止人口贩运行为，在招聘、用工及供应链管理过程中采取严格措施识别和控制人口贩运风险，确保员工在自愿、合法和平等的基础上受雇，杜绝任何形式的人员剥削或非自愿劳动。

4.2.5 薪酬与福利

(1) 遵守运营所在地有关员工薪酬和假期的法律法规要求，保障员工合法权益。

(2) 坚持同工同酬的薪酬理念，不以性别、年龄等其他因素评估员工应获得的薪酬。

(3) 定期评估公司的薪酬水平，并参考运营所在地的生活工资标准和行业合理薪酬，为员工提供足以维持基本生活、具有市场竞争力的薪酬。

(4) 遵守运营所在地关于工作时间的法律法规要求，合理安排工作时间，避免或减少不必要的加班或超时工作，设定合理工作时间以确保员工身心健康，并通过考勤系统监控总部及主要办公区的工作时长，确保员工加班获得不低于法定标准的报酬。

(5) 保障员工依法享有带薪年假的权利，确保带薪年假工资按时足额支付，不得无故拖欠或扣减。

4.2.6 人权尽职调查

(1) 在全公司范围内主动识别和评估在自身运营、价值链及与公司业务相关的活动中可能涉及的人权风险，包括在新业务关系（如合并、收购、合资企业）中开展风险评估。

(2) 实际或潜在人权问题包括：强制劳动、人口贩运、童工、结社自由、集体谈判权、同工同酬、歧视及其他相关风险。

(3) 面临人权风险的群体包括：公司自身员工、女性、儿童、第三方合同工及运营所在地社区群众等。

(4) 公司对识别出的风险图谱进行定期审查和更新，确保风险管控措施有效，并持续改进人权保障实践。

5、 监督及汇报

本政策所载各项内容由 ESG 执行管理小组执行，向公司管理层汇报其主要影响及目标达成进程，并接受企业管治委员会监督。

6、 政策的更新及修订

企业管治委员会将不时对本政策进行检讨和更新。