

中國電力國際發展有限公司員工權益保障承諾

一、政策宗旨

中國電力國際發展有限公司（以下簡稱“公司”）建立高標準、可持續的員工權益保障體系，致力確保在運營中尊重並保護員工及持份者的合法權益。本政策明確了公司在員工權益保障方面的承諾與行動框架。

二、適用範圍

本政策適用於中國電力國際發展有限公司及其附屬公司全體員工。我們鼓勵供應商、承包商等持份者參照此政策執行。

三、管理架構

公司董事局對員工權益保障事宜最終負責及承擔責任，戰略與可持續發展委員會負責考慮、檢討及更新本政策。可持續發展工作委員會負責監督所執行的相關政策、措施、職責和活動，檢討和評估其有效性，並透過戰略與可持續發展委員會向董事局提供確認函及改善建議，確保將員工權益保障融入日常運營。

四、承諾與行動

公司承諾遵循聯合國《世界人權宣言》《經濟、社會及文化權利國際公約》等國際公約，並積極履行國際勞工組織（ILO）《工作中的基本原則和權利宣言》。

（一）合規僱傭

1. **禁止童工**：嚴格遵守《禁止使用童工規定》及其他當地法律法規，禁止僱傭未滿 18 歲或低於法定最低就業年齡的員工，並在招聘過程中實行嚴格的身份驗證機制。

2. **禁止強迫勞動**：杜絕任何形式的強迫、脅迫或契約勞動，確保員工自願簽訂勞動合同並享有自由離職的權利，並保障員工在工作場所的基本自由。

(二) 平等與包容

1. **多元包容**：倡導多元化與包容，確保員工在招聘、晉升、薪酬等環節不因性別、種族、年齡、宗教信仰、身體健康狀況等因素受到歧視、排斥或不公平的待遇，如發現相應行為，嚴格依法依規進行處理。

2. **同工同酬**：確保相同崗位與職級下，不同性別、種族、年齡、宗教信仰、身體健康狀況等的員工享有平等的薪酬待遇。

3. **反歧視與反騷擾**：公司致力於消除包括性別、年齡、宗教信仰、身體殘疾、健康狀況、婚姻與家庭狀況、語言與文化背景等在內的各類歧視，在工作場所中，對面向員工、客戶及其他相關人士的任何形式的騷擾、欺凌或歧視行為採取零容忍態度。定期開展反歧視與多元化相關的宣傳教育，提升員工對不同背景和身份的包容與尊重，同時建立嚴格的隱私保護機制，確保員工的個人信息安全與人身安全，營造安全、信任的工作環境。

(三) 結社自由與集體談判

公司尊重員工結社自由，支持員工在符合中國憲法和法律規定的情況下，參加社會團體和組織。尊重員工的民主權利和言論自由，為員工提供多樣化的意見表達和訴求反饋渠道，積極促進與工會及員工代表的對話，保障員工參與集體談判的權利，制訂管理改善措施，提高員工滿意度。

(四) 員工基本權利

1. **合理工時**：嚴格遵守業務所在地的勞動法規，合理安排工作時間，加班需尊重員工意願。
2. **薪酬標準**：嚴格遵守業務所在地相關法律法規規定，確保員工薪酬不低於當地最低工資標準，依據當地法律法規和勞動合同的規定為員工繳納相關社會保險、公積金及其他福利。
3. **法定權利**：全面保障員工在招聘、晉升等方面的合法權益，為員工提供充分的發展機會，積極構建員工健康管理體系，確保員工身心健康得到全面保障。

(五) 尊重少數民族權利

公司嚴格遵守《中華人民共和國民族區域自治法》等法律法規，保障少數民族人民的合法權益，促進民族團結和諧。重視並積極參與業務所在地的少數民族社區公共利益相關事務，遵循平等、團結、互助的原則，尊重當地少數民族的風俗習慣和文化傳統，促進民族交流。與當地社區緊密溝通，全面了解和掌握社區少數民族情況，及時解決少數民族生活中存在的困難，加強社區服務體系建設，開展公益活動，促進社區可持續發展。

五、員工權益相關風險管理

1. **風險識別與管控**：公司將員工權益相關風險的識別納入全面風險管理體系進行管理，通過識別、分析、評價、控制和監督五個步驟對相關風險進行全面預防與管控，同時在重大交易決策、供應商選擇等關鍵環節對潛在的員工權益相關風險進行調查與識別。

2. **風險審查**：通過內部審計工作定期審查並提示潛在員工權益相關風險，一旦發現即督促整改，確保業務活動符合國際標準、當地法律法規及企業社會責任要求。

3. **風險緩解與補救**：按照公司風險管理分類分級機制，將各類風險劃分為暫時性、持續性兩個類別及高、中、低三個等級，分別設立風險處理流程與時限要求，確保員工權益相關風險一旦發現即得到及時響應與整改。

六、溝通與申訴

公司為員工和持份者提供多種溝通與申訴渠道，包括投訴電話、電子郵箱、意見箱、座談會及滿意度調查等。所有申訴將得到公正調查與處理，並嚴格保護舉報人信息，杜絕打擊報復。

七、附則

公司將定期審查並更新政策內容，以適應法律法規、行業標準及持份者期望的變化。