

能链智电 (NASDAQ: NAAS) 人权政策

人权政策声明：

浙江安吉智电控股有限公司（以下简称“能链智电”或“公司”）清晰地认识到尊重人权对于公司员工、客户、供应商、合作伙伴及业务所在地区的重要性。公司坚信，每个人都应当享有平等、公正、和尊重的权利。基于此，本公司制定的政策旨在构建一个公平、包容、和尊重多样性的工作环境、构建和谐劳动关系。

本政策参照《世界人权宣言》《联合国工商业与人权指导原则》《联合国可持续发展目标》及《联合国全球契约十项原则》，坚决维护每一名员工的基本人权，包括但不限于生命权、自由权、安全权以及不受酷刑或虐待的权利，并且严格禁止任何形式的工作场所欺凌、歧视、性骚扰或任何其他形式的不恰当行为。公司致力于预防、减轻和补救因业务活动对员工及供应链人员的不利人权影响，并且定期对内部操作进行审查，确保遵循最佳实践和人权标准。公司重视员工福利和工作场所的可持续性，不断提高员工的健康和安全标准，并确保所有人都有获得体面工作的机会，无论其背景、性别、种族或信仰。公司确保在运营中，尊重和支持公认的国际人权，并且保自身不成为侵犯人权的当事者，对所有形式的强迫劳动、童工和腐败零容忍。

本政策除了依照国际人权相关原则及倡议制定外，同时承诺严格遵守所在国家及地区各向劳动法规和人权标准。

政策适用范围：

本政策适用于公司及其子公司、受控实体的全体员工（含正式工、劳务派遣工、实习生、外包人员），并通过采购合同与行为准则约束供应商、承包商、服务商及其他业务合作伙伴。公司鼓励合营企业及商业伙伴参照本政策执行。

公司的政策：

禁止雇佣童工

公司禁止在业务运营或供应链中聘用童工。公司所有员工均已达到其受雇国家的法定就业年龄。对于未达法定就业年龄的实习生，只可在合法和安全的情况下参与工作。

禁止强迫劳动

尊重员工自由，禁止任何形式的强迫劳动。员工的工时是由公司和员工双方协商约定为原则，公司依据法律法规和运营情况，安排出勤时段、排班、调休和休息时间；若法律法规有变动则依法变更。

人口贩运

公司致力于维护最高标准的道德行为和人权，因此，公司对任何形式的人口贩运都保持零容忍的态度。公司积极主动地确保公司的运营、供应链和业务关系中不存在任何强迫劳动或剥削的因素。

平等机会

- **反歧视：**公司对所有员工一视同仁，不因性别、民族、种族、国籍、婚姻、年龄、宗教信仰不同而影响录用、待遇、晋



能链智电官方公众号

请扫码关注

升等雇佣决定。同时，禁止性别、民族、种族歧视、骚扰或不正当行为，包括针对个人的性别、种族、宗教、身体缺陷、外貌、年龄、婚姻状况、国籍、肤色等方面的侵犯行为。

- **反骚扰：** 公司致力于提供一个没有任何形式骚扰的工作环境，无论是语言、身体、心理还是性骚扰。任何基于性别、种族、宗教、年龄或任何其他受保护特征而进行恐吓、威胁或冒犯的行动、评论或行为都是不能容忍的。公司会认真对待每一份骚扰报告，进行彻底调查，如果证据确凿，会采取适当的纠正措施。公司优先考虑员工的福利和心理健康，确保营造一种相互尊重、相互支持的氛围。公司还为各级员工提供培训，以培养尊重和理解的文化和。
- **多元化：** 公司的员工来自不同的民族、地区，且学历背景丰富，不限制性别、年龄。

支付生活工资

公司致力于确保员工获得能够满足基本生活需求的工资，保障员工及其家庭的生活质量。通过定期评估当地生活成本、行业工资水平等因素，合理确定员工薪酬，确保工资水平不低于当地生活工资标准。

工作时长

公司充分认识到员工休息权的重要性，严格控制加班情况。除非在特殊业务需求且经过与员工充分协商并依法支付加班薪酬的前提下，尽量避免安排员工加班。同时，合理规划工作任务，保障员工每日和每周的工作时长符合相关法律法规及本公司规定，设置最大工作时长限制以防止过度工作对员工身心健康造成损害。

薪酬福利及休假

公司重视员工的全面薪酬与回报，全面薪酬不仅包括基本工资、提成、绩效奖金、津贴、股票期权等直接薪酬，也包括社保、公积金、公司福利等间接薪酬和工作环境、工作的成就感、培训发展机会等非货币性薪酬。

公司为员工提供入职关怀、司龄荣誉礼、生日关怀等福利，以及在重要节日，为女性员工、一线同学及产研同学提供定制的福利关怀；节假日、年假、病假、事假、婚假等假期均遵循国家有关规定。在法定年假期间，为员工正常支付工资。

男女同工同酬

公司对同工同酬的承诺不仅仅是遵守法律规定。它基于公司对营造公平、透明和公正的工作环境的执着追求。无论性别、民族、种族、国籍或任何其他显著特征如何，公司都确保公司的薪酬实践是公正和标准化的。公司不断评估公司的薪酬结构，以确保平等并减少任何差异。对薪酬政策的定期审计和审查彰显了公司的承诺，确保每位员工都能感受到自己的价值和应得的回报。

人员调整

若因业务发展等客观原因导致人员调整或变动，公司会以对每一位员工高度负责的态度，在解除雇佣关系前，依照国家相关法律规定，设置最短协商时间，充分倾听员工的想法与诉求，确保员工能充分知晓相关情况并做好后续规划，切实体现公司对员工的尊重与关怀。

结社自由与集体谈判

公司坚持结社自由和集体谈判权的原则，将其视为包容性工作场所的基石。公司组织内的每个人，无论其职位高低，都有权加入、组建或参与自己选择的团体、工会或协会，而不必担心遭到报复或偏见。公司积极与工人代表合作，尊重他们的自主权及其带来的重要观点。

健康与安全

保障员工的健康与安全对确保公司业务长远成功至关重要。公司致力确保业务运营方式足以保障员工、客户、供应商、合作



能链智电官方公众号

请扫码关注

伙伴，以及办公场所访客和运营所在地区的健康与安全。公司不断完善健康与安全管理制度，务求达到零伤害的目标。

培训及员工发展

公司通过有计划、有步骤地对所有在职员工进行的教育和训练，提高员工胜任能力、个人综合能力，加强人才梯队建设，以实现公司的发展目标。

劳工管理体系

公司建立覆盖全体员工的劳工实践管理体系。薪酬方面，公司参照第三方生活工资评估工具，每年测算各运营地成本生活基准，确保基层员工基本工资达到或高于当地生活工资估算，该基准不含奖金与加班费；同时通过年度薪酬审计与招聘定薪校准落实同工同酬，并按性别、职级定期监测薪酬差距，出具差距分析报告并纳入管理层考核。

工时方面，公司设定日工时与周工时上限，以考勤系统实时监测工时与超时情况，超时部分依法足额支付加班报酬并计入系统自动核验。公司每季度与工会及员工代表就工作条件开展协商，形成会议纪要并跟踪改善事项落地。

在法定社会保险之外，公司为员工及家属补充商业医疗、人身意外与补充养老等保障，扩大社会保护覆盖面。公司同步跟踪带薪年假使用率，对未及时休假员工主动提醒并合理安排，确保假期应休尽休。

沟通机制及渠道

公司提倡有事说事、沟通无级别等高效、坦诚的合作方式，提倡阳光、透明、融洽、简单的人际关系，鼓励每位员工通过有效的内部沟通，促进团队合作，实现公司的发展目标。员工可以与直属上级沟通自己的想法和观点，提出改进建议和创新方案。

意见调查

公司通过定期的和不定期的书面或面谈式调查，向员工征询对公司业务、管理等方面的意见，员工可以反馈自己真实想法，这些意见与建议会成为公司在经营管理决策过程中的考虑因素。

员工举报程序

为保证公司的规范化管理、有序发展，员工要时刻谨记自己的职业操守、坚守原则、守住底线，当员工认为个人权益受到不应有的侵犯，或对公司的经营管理措施有不同意见，或发现有违反公司各项规定的行为时，可选择通过适当的渠道向公司有效申诉/举报或提出合理化建议：

申诉/举报范围和内容

- 导致自身权益受损的行为：在工作中受到歧视、骚扰、体罚、变相罚款（被要求宴请或被要求赠送礼物）、处理职责范围内相关事务时遭受无理由消极配合或不被理睬等行为；
- 破坏办公秩序的行为：故意挑拨关系、对同事谩骂、陷害、制造事端、利用职权任人唯亲、拉帮结伙、变相打击报复等行为。

申诉/举报途径

举报邮箱：gr.jiancha@enaas.com

吐槽邮箱：tucao@enaas.com

电话：010-85510808

人权尽职调查程序

尽职调查是公司人权计划的一个关键领域，在公司的整个业务范围内进行。涵盖在自身运营中开展风险识别、在价值链



能链智电官方公众号

请扫码关注

或其他业务相关活动中开展风险识别、在并购和合资中开展风险识别。公司会对潜在的风险图谱进行系统性定期审查，旨在全面识别、解决、评估和沟通参与不利人权影响的风险。能链智电希望其利益相关者以同样的方式运作，并通过将其整合到其战略、流程和运营模式中来履行当前的承诺，以便所有领域（包括业务和支持）都在各自的范围内对合规性负责。

公司的人权尽职调查流程如下：

1. 影响识别：公司建立了机制来确定对人权的实际和潜在影响并确定其优先顺序。
2. 尽职调查：公司确保在尊重人权方面尽职尽责，无论其运作环境如何，以避免对人权造成、促成或直接造成不利影响。
3. 对话：公司与利益相关者建立了对话流程，旨在识别、评估、预防、减轻和补偿不满；以确保在这方面继续学习和改进的方式。
4. 修复：对于能链智电直接负责的任何不利影响，公司予以赔偿或配合进行有效赔偿。确保所有总部和能链智电所在国家的调查和投诉程序合法，包括调查、投诉和付款日期机制，以便所有利益相关者能够尽快询问和了解相关主题、尽可能提出措施或解决投诉。
5. 加强能力和培训：公司加强了管理人权的内部能力，任命了充足的资源、工具和管理人员。
6. 评估和监测：公司不断评估能链智电内部的管理体系，以在必要时纠正可能的程序，并确保在这方面进行尽职调查。

人权缓解和补救：减轻人权风险流程

能链智电承认每个人都享有基本的人权，并致力于确保公司的业务活动不会侵犯这些权利。为了实现这一承诺，公司制定了以下的人权缓解和补救流程。

1. 风险识别与评估：
 - 公司将定期收集与公司业务相关的国家、地区或行业的人权报告和数据。
 - 通过与员工、供应商和当地社区的沟通，识别可能受到人权侵犯风险的群体。
 - 定期识别哪些公司活动、操作或业务关系可能导致或与人权侵犯有关，并进行优先级排序。
2. 设立预防措施：
 - 定期审视国际人权标准并根据实际情况修订公司政策，确保其合规性。
 - 提供有关人权的定期培训，确保员工能够识别和处理与人权相关的问题。
 - 在供应链管理中，定期评估与供应商的合作，确保其对于人权标准的遵守。
 - 与当地社区建立持续的对话，确保公司的业务活动不会对其产生负面影响。
3. 监控与报告：
 - 设立专门的团队或部门负责监控人权风险，并定期进行检查。
 - 所有与人权相关的信息和数据都必须被记录、存储并进行定期审查。
 - 每年至少发布一次关于公司人权表现的公开报告。
4. 补救机制：
 - 为所有员工和利益相关者提供一个明确、易于使用的申诉、举报渠道。
 - 对所有报告的人权侵犯事件进行彻底调查，并在确认后采取相应的补救措施。
 - 在必要时，与第三方（如专业调解机构）合作，以确保受害者得到公正的补救。
5. 反馈与改进：
 - 定期与受害者和利益相关者沟通，了解他们对补救措施的看法和反馈。
 - 根据反馈和内部评估，持续更新和完善公司的人权政策和流程。
 - 与人权专家和外部组织保持联系，了解行业的最佳实践和新的挑战。



能链智电官方公众号

请扫码关注

能链智电致力于保护和尊重每个人的基本权利。公司将持续努力，确保公司的业务活动不会侵犯这些权利，并为任何人权侵犯提供公正且有效的补救措施。

本政策自发布之日起施行，由公司有权部门负责解释，并可结合法律法规、监管政策变化不时予以修订，修订版本经公司内部流程发布后生效。本政策内容如与法律、法规、规章强制性规定相抵触的，以法律法规强制性规定为准。

附录-人权风险评估情况

公司依循联合国工商业与人权指导原则，建立人权风险评估机制，对可能存在的人权议题进行主动识别与管理，评估范围综合考虑运营所在国家与地区的具体情境、业务活动可能造成或实际造成的人权影响，以及与之相关的业务关系。

2023—2025 年，公司以全体员工为口径对自有运营开展人权风险评估，覆盖率达 100%，评估内容涵盖强迫劳动、童工、职业健康与安全、结社自由与集体协商、工作时间与薪酬、歧视与骚扰等议题，未识别出潜在人权风险。

浙江安吉智电控股有限公司
2026 年 2 月



能链智电官方公众号

请扫码关注