

舜宇光学科技人权政策

1. 前言

舜宇光学科技（集团）有限公司（以下简称“本集团”）坚信，尊重与促进人权是企业可持续发展与全球营运的核心基础。人权保障不仅关乎员工福祉与社会公平，更是本集团赢得利益相关方信任、实现长期价值增长的关键前提。

为了确保在全球所有运营所在地合规、负责任地开展经营活动，坚决杜绝任何侵害或违反劳工人权的行为，本集团以国际公认人权标准与属地法律法规为双重遵循，高标准践行以下核心原则：

联合国《世界人权宣言》

《联合国工商企业与人权指导原则》

《国际劳工组织核心公约》（含结社自由与集体谈判权、消除强迫劳动、废除童工、消除就业歧视等核心议题）

《责任商业联盟行为准则》（RBA Code of Conduct）

本集团海内外各运营所在地适用的劳动、人权及社会保护相关法律法规

本集团承诺与员工、承包商、供应商、商业合作伙伴、客户、政府机构、社区组织等所有利益相关方协同合作，共同推动人权理念的落地与普及，构建“尊重人权、公平包容”的营运生态。

2. 适用范围

本政策适用于舜宇光学科技及其所有附属子公司，涵盖直接与间接雇佣的全体员工。同时，本政策对本集团供应链及业务合作网络具有约束力，涵盖但不限于：原材料供应商、零部件供应商、外包服务商、工程承包商、销售代理商、物流合作伙伴等所有代表本集团行事或与本集团业务相关的第三方。

3. 人权保障核心实践

本集团将人权理念融入经营管理全流程，重点落实以下维度的保障措施：

3.1 多元化与包容性：

- 尊重员工、供应商、商业合作伙伴及所有利益相关方的身份多样性，将“无歧视”作为雇佣、合作、业务决策的基本准则。
- 严格禁止基于任何受法律保护的特征实施歧视行为，包括但不限于民族、种族、国籍、性别、宗教信仰、年龄、肤色、残疾状况、性取向、政治立场、婚姻状况、工会成员身份、性别认同与表达、语言、公民身份、血统、怀孕状态、疾病等。
- 确保招聘、录用、培训、晋升、薪酬、福利、离职等全雇佣周期中，无任何歧视性条款或操作；与第三方合作时，同等要求合作方遵守反歧视原则。
- 承诺为全体员工提供“无骚扰、无暴力、无胁迫”的工作环境，禁止任何形式的不人道对待，包括但不限于：身体暴力、性别暴力、性骚扰、非性骚扰、性虐待、心理骚扰、言语骚扰、体罚、精神或身体胁迫、职场霸凌、公开羞辱等。
- 建立相关规范，明确骚扰行为的界定标准、举报流程、调查机制及惩处措施（含警告、降职、解除劳动合同等），确保所有投诉得到公正、及时处理。

- 定期开展人权、管理方法、招聘等培训课程培训，同时宣传意见表达申诉及违规举报渠道。一旦发现违反歧视、骚扰等事实，立即要求责任部门改善，返还员工应有的权益。

3.2 无强迫劳动及人口贩运：

- 坚决杜绝任何形式的强迫劳动，包括但不限于通过债务束缚、人身限制、威胁恐吓、暴力或性暴力、欺骗欺诈、克扣工资、过渡加班且无拒绝自由、扣留身份证件（护照、身份证等）、限制离职自由等手段强迫他人劳动，严禁参与或关联任何涉及人口贩运的活动。
- 确保所有雇佣关系建立在“自愿参与”的基础上，员工有权根据法定或约定的合理通知期限，自主选择加入或终止雇佣关系，且离职过程中无不合理限制或阻碍。
- 对外籍员工、劳务派遣员工等特殊群体，明确告知雇佣条款（含薪酬、工时、岗位等），禁止以“预付费用”“担保金”等形式变相限制劳动自由。
- 强化教育训练，定期访谈员工，确保政策与行动一致。

3.3 保障结社自由、宗教自由与集体谈判权：

- 充分尊重员工依法享有的自由结社权利，包括自主组织、加入或退出工会等合法劳工组织的权利，禁止以任何形式干涉、限制或报复员工的结社行为。
- 尊重员工通过工会或其他合法代表与管理层进行集体谈判的权利，就薪酬福利、工作条件、劳动保护等议题开展平等协商，积极响应员工合理诉求，构建和谐劳资关系。
- 保障每个人都有权选择自己的宗教信仰或不信仰任何宗教，为员工设立宗教活动场所。

3.4 合规保障薪酬福利与工作时间：

- 严格遵守运营所在地关于薪酬、社会保障、工作时间的所有法律法规，确保员工薪酬不低于属地法定最低工资标准，且实现“同工同酬”（即相同岗位、相同绩效的员工，不因非工作能力相关因素导致薪酬差异）。
- 依法为员工缴纳社会保险，及时、足额支付工资，不无故拖欠或克扣。
- 定期组织员工培训，了解公司福利及工作时间规定，同时严格控制员工工作时长，此外，定期组织员工工作时长及工资稽核，确保工资给付合规及同工同酬落实。

3.5 严格禁止童工并保护未成年工：

- 严格遵守《国际劳工组织最低年龄公约》及属地法规要求，严禁聘用任何未满 16 周岁的人员，杜绝任何形式的童工使用。
- 对于年满 16 周岁但未满 18 周岁的未成年工，严格按照运营所在地法律法规限定其工作范围：禁止安排从事过重、有毒、有害（如接触化学危险品、高空作业、高温高压作业等）或可能危害其身心健康的劳动及危险作业。
- 为未成年工建立专项保护机制，确保其受教育权与发展权不受影响。
- 公司在招聘时，仔细核对应聘者所持有的相关资料，并采用适当招聘渠道，避免招收童工。同时定期稽核，确保及时发现因虚假身份或其他任何原因进入公司的童工。一旦发现误用童工，公司将立即与其解除劳动合同，将其送回原居住地，交予其父母或其他法定监护人。

3.6 平等保障残疾人就业权益：

- 严格遵守运营所在地关于残疾人保护的法律法规，保障残疾人在就业、培训、晋升、薪酬福利等方面享有与其他员工平等的权利，禁止任何基于残疾状况的歧视。

- 为残疾员工提供适配的工作场所与劳动保护条件（如辅助设备、调整工作岗位等），定期开展职业健康检查，依法保护其在工作过程中的安全与健康。
- 积极响应政府关于残疾人就业的政策导向（如按比例安排残疾人就业、缴纳残疾人就业保障金等），履行社会责任。

3.7 专项保障女职工权益：

- 严禁任何形式的女职工歧视，尤其禁止针对怀孕、生育、哺乳期间女职工的歧视行为（如降薪、调岗、辞退、限制晋升等）。
- 坚决杜绝任何强制孕检或童贞测试，尊重女职工的身体自主权与隐私权。
- 确保女职工享有平等就业、同工同酬的权利，并依法保障其特殊权益：如孕期减轻劳动强度、提供产检假、产假、哺乳假等法定假期，设立母婴室，避免安排女职工从事经期、孕期、哺乳期禁忌的劳动。
- 定期组织女性员工座谈；定期组织稽核，经查若有违反女性保护的事实，立即要求责任部门改善，并返还女工应有权益，对于曾发生上述事件的部门列入重点稽核名单。

3.8 规范保障外籍职工权益：

- 确保所有外籍职工持有合法有效的护照、签证及属地政府要求的工作许可文件，严禁雇佣“非法外籍劳工”，并协助外籍职工办理必要的居留、社保等手续。
- 为外籍职工提供必要的语言支持（如工作语言培训、翻译服务），确保其充分理解雇佣条款、工作流程、安全规范及权益保障措施。
- 对外籍职工的薪酬福利、工作时间、劳动保护等，参照属地法规及本集团政策执行，无差别对待。

3.9 强化工作环境健康与安全：

- 以“零伤害、零事故”为目标，建立健全职业健康安全管理体系（如 ISO 45001 认证），严格遵守所有适用的健康安全法律法规及行业标准。
- 定期开展工作场所风险评估（如机械伤害、电气安全、化学危害、噪音污染等），采取针对性防控措施（如安装防护设备、提供个人防护用品 PPE、优化作业流程等），减少职业性危害。
- 为员工提供免费的职业健康检查（尤其是接触职业病危害因素的岗位），建立员工健康档案；制定应急预案（如火灾、地震、化学品泄漏等），定期组织应急演练，确保员工掌握自救互救技能。
- 鼓励员工参与健康管理，设立 EHS 意见箱，及时响应员工关于安全隐患的反馈。

3.11 严格保护个人隐私与数据安全

- 遵循“合法、正当、必要”原则收集、使用员工及利益相关方的个人信息（如身份证号、联系方式、健康数据等），明确告知信息收集目的与范围，未经本人同意不得擅自披露或用于非授权用途。
- 建立数据安全管理体系，采取技术（如加密、访问控制）与管理（如权限分级、定期审计）措施，防范个人信息泄露、丢失或被滥用。
- 严格遵守全球数据保护相关法规（如欧盟 GDPR、中国《个人信息保护法》等），保障个人对其信息的查询、更正、删除等权利。

3.10 产品责任与无冲突矿产承诺：

- 明确企业对产品全生命周期的人权责任，涵盖原材料采购、生产制造、产品使用、废弃回收等环节，确保各环节不涉及人权侵害。
- 坚守“无冲突矿产”采购承诺，严禁在制造与生产过程中购买或使用来自“冲突地区及高风险地区”（如刚果民主共和国及其周边国家）的冲突矿产（主要包括锡、钽、钨、金，即 3TG），或任何涉及强迫劳动、童工、武装冲突的金属及产品。
- 建立冲突矿产尽职调查机制，要求上游供应商提供矿产来源证明，通过第三方审计验证供应链矿产合规性，推动矿产供应链的人权保障。

3.11 供应链人权风险管控：

- 以《责任商业联盟行为准则》（RBA）为核心标准，向所有供应商宣贯本集团人权政策要求，将人权合规纳入供应商准入、评估与合作存续的核心指标。
- 要求所有供应商签署《社会责任协议》，明确其在反歧视、禁止强迫劳动 / 童工、保障健康安全等方面的义务；对供应商开展定期 CSR 风险评估与现场审核，对发现的不合规项，制定整改计划并跟踪验证，对拒不整改或严重违规的供应商，终止合作关系。
- 要求供应商签署《不使用来自冲突地区的矿产承诺书》，并每年开展冲突矿产尽职调查，推动供应商将人权要求传导至其上游供应链，构建“全链条人权合规”的供应链体系。

4. 我们的承诺

为确保人权政策有效落地，本集团向所有利益相关方作出以下承诺，并建立配套实施机制：

4.1 每年审查并结合国际人权标准更新、属地法规变化、利益相关方反馈及企业业务发展需求，对政策内容进行修订与完善，确保政策的时效性、合规性与可操作性。

4.2 持续对公司员工及供应商进行人权赋能，提升对人权议题的关心及重视。

4.3 定期开展内部及供应链人权尽职调查，以评估人权风险。如若发现有人权风险、潜在影响或违反人权事宜，立即成立专项小组，制定风险减缓措施（如整改计划、补救方案），明确责任部门与完成时限，并跟踪验证整改效果；对造成实际损害的，依法依规向受影响方提供补偿或救助。

4.4 人力资源委员会统筹协调人权政策实施，定期审议人权工作进展、风险处理情况，确保人权管理纳入企业战略决策。

5. 沟通与申诉

我们重视所有利益相关方的声音，我们承诺认真对待每位相关方的反馈，鼓励内外部利益相关方积极反馈，帮助我们更及时地自查自纠。同时，我们对于检举人与检举内容将予以严格保密，且依法采取适当保护措施保护检举人的个人资料及隐私。确保举报人不会因此受到打击报复。

如有发现违反人权政策情事，可以通过以下渠道具名或匿名方式提出具体事实内容、相关信息及文件进行举报。

举报申诉渠道：

“舜宇家”微信公众号，飞书 SunnyHR

电话：0574-62531934

投诉平台：



申诉处理流程

受理：收到举报后，人力资源部对举报信息进行登记，判断是否属于人权政策管辖范围，对符合条件的予以受理；对不符合的，说明理由并告知举报人。

调查：成立专项调查小组，通过访谈、查阅资料、现场核查等方式开展调查，确保调查过程客观公正，5个工作日内出具书面调查结果。

处理：根据调查结果，对确认违规的行为，下达整改通知并跟踪落实；对涉嫌违法的，移交司法机关处理。

反馈：调查结束后，将处理结果反馈举报人（匿名举报可通过约定方式反馈），并征求举报人对处理结果的意见。