

招商局公路网络科技控股股份有限公司

《人权政策声明》

(2025 年 9 月修订)

第一章 总 则

第一节 承诺声明

第一条 招商局公路网络科技控股股份有限公司（以下简称“公司”）坚信保障人权是企业可持续发展的基本，我们尽最大努力按照所有适用的中华人民共和国法律及法规、公司规章制度和最高的道德标准开展业务，公司承诺在所有商业交易和关系中以专业、诚实和正直的态度开展业务，禁止任何对公司的诚信和声誉产生不良影响的活动发生。

第二节 编制目的

第二条 制定招商公路人权政策声明书（以下简称“本声明书”），以加强公司对员工及利益相关方的人权保护，杜绝侵犯及违反人权的行爲，并使公司员工获得合理与有尊严的对待。

第三节 适用范围

第三条 本声明书适用于招商公路总部、招商公路的全资以及控股公司（以下简称“各公司”），并积极推动相关承包商、供应商及其为招商公路提供服务的长期和临时雇员落实。对于参股企业等合作伙伴，招商公路将运用股东权利，最大限度地推动其政策及实践与此准则的要求保持一致，使其政策及实践符合本声明书所提倡的原则。

第四节 编制依据

第四条 本声明书参考人权相关的国际公约、国际惯例、中华人民共和国法律、法规以及公司规章制度编制和更新，以确保公司尊重、保护和支持运营所在地法律法规及国际公认标准所规定的各项基本人权。

第五条 本声明书依据的国际公约、国际惯例包括但不限于：

联合国《世界人权宣言》

联合国《工商企业与人权指导原则》

联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》

联合国《消除一切形式种族歧视国际公约》

联合国《儿童权利公约》

联合国《残疾人权利公约》

国际劳工组织《国际劳工公约》

国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》

第六条 本声明书依据的中华人民共和国法律法规包括但不限于：

《中华人民共和国宪法》

《中华人民共和国民法典》

《中华人民共和国公司法》

《中华人民共和国工会法》

《中华人民共和国未成年人保护法》

《中华人民共和国妇女权益保障法》

《中华人民共和国残疾人保障法》

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国就业促进法》

《禁止使用童工规定》

第七条 本声明书依据的规章制度包括但不限于：

《招商局集团劳动用工管理规定》

《招商公路人力资源管理制度》

《招商公路员工管理规定》

《招商公路考勤及假期管理规定》

《招商公路薪酬及福利管理办法》

《招商公路海外机构设置及派出员工管理办法》

第八条 若本声明书中的各项人权保障政策和措施与所在运营地的相关法律法规、文化背景等冲突，则相应人权保障的开展应遵守当地法律法规及文化背景。

第九条 若相关国际公约、国际惯例、中华人民共和国法律、法规以及公司规章制度有所更新，则公司人权保障的开展遵守国际公约、国际惯例、中华人民共和国法律、法规以及公司规章制度的最新有效版本。

第五节 管理机制

第十条 招商公路人力资源部负责本声明书中的各项人权保障政策和措施在公司的全面施行，招商公路高级管理层负责监督各项人权保障政策和措施的实施情况。

第二章 企业人权保障政策和措施

第一节 职场平等及多元化

第十一条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的职场平等及多元化要求。

第十二条 本公司秉持“德才兼备，以德为先”的招聘原则聘用员工，以职业经历和成就为考虑因素，并致力消除任何形式的歧视与偏见，为员工提供开放及具挑战性的工作环境。所有员工不分国籍、种族、宗教、性别或年龄，都会在聘用、培训、晋升、调职、薪酬福利等各方面得到平等机会，持续跟踪性别薪酬差距情况，以保持男女同工同酬。

公司以既定的标准衡量员工表现，以确保员工的良好表现得到适当的表扬及奖励。公司绝不容忍歧视、骚扰、暴力、恐吓、威胁或其他违反适用雇佣法规的行为。（详细信息可浏览《招商公路行为准则》中“职场反歧视反骚扰”章节）

第二节 杜绝童工及强制劳工

第十三条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的反对使用童工、强制劳工要求。

第十四条 公司聘用所有员工必须以自愿为原则，绝不允许有任何强迫行为，尊重员工基于自愿性工作，在事先合理的告知情况下，员工可以自主决定终止劳雇关系；重视在雇佣环节对年龄的审查，严禁所有运营活动出现任何形式的强迫劳工、雇佣童工以及人口贩卖的情况。

第三节 员工薪酬福利保障

第十五条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的保障员工薪酬福利要求。

第十六条 公司员工的工作时间、假期、薪酬和权益完全符合法定要求。公司不鼓励员工加班，对于符合法令规范进行的加班，给予加班费或调休作为补偿；为员工提供带薪年假、生育假等假期；建立以市场为导向的薪酬体系，提供具有区域竞争力的薪酬待遇；根据公司实际经营效益情况，在符合上级有关单位规定的情况下，为员工提供健康体检、商业保险、企业年金等福利；坚持审慎用工原则，仅对符合《中华人民共和国劳动法》及公司相关制度中存在符合辞退情形的员工实施辞退并与其解除劳动用工合同，同时为应对工业转型（如自动化、产业升级）和气候变化（如

绿色经济转型)对劳动力市场的冲击,为员工提供有效的培训与再培训,缓解员工失业风险。

第四节 尊重员工各项政治权利

第十七条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的尊重员工各项政治权利要求。

第十八条 公司开辟多种沟通渠道,并制定有力的反报复政策,以便于员工寻求帮助和反馈问题。依法尊重员工的权利,包括自由结社、加入或不加入工会、寻求代表、参加职工代表大会、通过工会进行集体协商等权利;员工或员工代表能够在不用担心报复、威胁或骚扰的情况下,每年公开地就工作条件和管理问题与管理层沟通。

第五节 保护员工隐私

第十九条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的保护员工隐私要求。

第二十条 公司严格落实员工个人资料(隐私)安全政策,恪守个人隐私保护相关法律法规,并通过培训增进员工个人信息保护意识,确保员工隐私受到适当保护。(详细信息可浏览《招商公路隐私信息保护制度》)

第六节 安全、健康的工作环境

第二十一条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的提供安全、健康的工作环境要求。

第二十二条 公司遵循相关法规持续改善工作环境的安全与卫生,预防意外事故的发生,降低职业伤害的风险,保障员工的安全并促进身心健康。(详细信息可浏览《招商公路职业健康与安全政策》)

第七节 人权尽职调查机制

第二十三条 公司承诺遵守第一章第四节所提到的国际公约、国际惯例及国家法律法规所规定的开展人权尽职调查要求。

第二十四条 人权风险是公司运营、活动、产品对人们基本人权构成负面影响的风险。公司建立尽职调查流程，以识别、预防和降低业务运营中可能涉及的雇佣童工、强迫劳动、就业歧视、结社自由与集体谈判权受限等人权风险，重点关注自有员工、女性员工、第三方雇员及当地居民等易受影响的群体。

第三章 附 则

第二十五条 公司将在每年度的 ESG 报告中，披露本声明书的工作进展，并适时进行更新。

第二十六条 本声明书由公司人力资源部和资本运营部（董事会办公室）负责解释、修订。

第二十七条 本声明书自发布之日起实施。