

联化昂健（浙江）医药股份有限公司

劳工与人权管理政策

一、政策声明

联化昂健（浙江）医药股份有限公司（以下简称“公司”或“联化昂健”）承诺尊重并保护所有员工的基本人权与劳工权益。我们严格遵守相关国际公约以及经营所在国家与地区的法律法规。

公司对任何形式的强迫劳动、童工、歧视与骚扰行为采取零容忍政策。我们致力于为所有员工提供安全、公平、包容、健康的工作环境，并积极履行人权尽责管理义务，将本政策要求延伸至我们的供应商、承包商及业务合作伙伴，共同推动产业链的可持续发展。

二、适用范围

本政策适用于联化昂健全体员工，并鼓励外部利益相关方（如：关联的供应商、承包商、周边社区）遵循本政策。

三、审查与修订

为确保本政策符合当下法律法规和供应链要求，我们将遵循以下原则进行审查和修订：

审查：每年对政策进行复审，以核实其适应性和有效性；

修订：每三年对政策进行全面修订，以确保政策与变化的法律法规和供应链要求保持一致。当法律法规和供应链要求发生较大变化时，可提前进行政策修订，以及时适应新的可持续采购要求。

四、政策要求

联化昂健致力于通过系统化的管理，为所有员工创造公平、安全、健康且充满支持的工作环境，以实现员工与公司的共同成长：

1. 工作条件

- 1) 联化昂健承诺致力于提供安全、健康、公平的工作环境，并配备必要的休息与生活设施。我们关注员工心理健康，提供员工援助计划，为员工及其家属提供专业的心理支持服务。
- 2) 联化昂健承诺保障员工的休息权利，确保每 7 天至少享有连续 24 小时

的休息。通过合理的生产计划，避免超时加班，尊重员工的家庭责任和业余生活，并提供带薪年假、节日关怀等福利，支持员工实现工作与生活的平衡。

- 3) 联化昂健致力于建立公正透明的招聘流程以吸引人才，并通过系统的在职培训、职业规划指导和定期绩效评估，帮助员工提升技能。我们建立清晰的内部晋升通道，支持员工的长期职业发展；
- 4) 联化昂健承诺提供不低于本市最低工资或本地同行业平均水平的薪资，并致力于践行“生活工资”原则。我们定期进行薪酬回顾，确保内部公平性与同工同酬。除法定社会保险外，我们还提供员工重疾或意外救助金等额外福利。
- 5) 联化昂健致力于建立多元化的双向沟通机制，如员工代表大会、管理层开放日和匿名反馈渠道，确保员工意见能被倾听并得到回应。我们定期进行员工满意度调查，并基于反馈持续改进我们的管理实践。

2. 禁止童工、强迫劳动及人口贩运

联化昂健对童工、强迫劳动及人口贩运采取零容忍政策。致力于通过系统化的管理，在整个运营和供应链中根除这些现象：

- 1) 我们严禁雇佣任何未满 16 周岁的劳动者，并建立可靠的入职年龄核实流程与定期档案核查机制。
- 2) 我们严禁以任何形式扣押员工的身份证、护照等个人证件原件，或收取招聘押金。我们尊重员工的人身自由与自主择业权，禁止任何形式的契约劳工、债务束缚或行动限制。
- 3) 我们通过《供应商行为准则》将本政策要求延伸至供应链，并对高风险供应商进行劳工权利尽职调查与定期审核。

3. 女工保护

联化昂健坚信性别平等是推动创新与可持续发展的基石。我们不仅严格遵守法律法规，禁止任何基于性别的歧视，更致力于通过积极的政策与措施，营造一个支持女性员工全面发展、免受骚扰的安全环境：

- 1) 机会与薪酬平等：我们在招聘、培训、晋升、薪酬及各项福利上始终坚持男女平等原则，确保同工同酬，并从制度上杜绝性别偏见。
- 2) 特殊保护与健康支持：我们严格落实国家关于女职工“三期”（孕期、产

期、哺乳期)的劳动保护措施,不安排其从事禁忌劳动。我们提供包括母婴室、女性健康筛查与讲座在内的福利设施与服务,保障女员工的健康与福祉。

- 3) 安全与受尊重的环境: 我们对职场性骚扰采取零容忍政策,建立了独立、保密的申诉与调查机制,并严禁任何形式的报复。定期开展反骚扰培训,确保所有员工都在一个受尊重的环境中工作。
- 4) 职业发展与领导力: 我们积极支持女员工的职业发展,鼓励并支持其参与各类技术培训与岗位竞聘。我们致力于提升女性在管理和领导岗位上的代表性,并有系统地培养未来的女性领导者。
- 5) 工作与生活平衡: 我们理解女性员工可能承担的家庭责任,并通过提供法定生育假期、哺乳时间以及探索灵活的工作安排等方式,支持员工实现工作与生活的健康平衡。

4. 平等和多元化

- 1) 联化昂健承诺在招聘环节通过约束招聘专员,加强整体管控,杜绝在招聘环节出现歧视行为;
- 2) 联化昂健承诺给予员工足够的尊重,严禁因员工身高、体重、性别、民族、学历、种族、语言、生育及婚姻等方面的歧视,对所有员工的工资水平、工作环境严禁因以上因素进行歧视;
- 3) 禁止员工通过语言、身体行为骚扰其他同事。

5. 残疾人保护

- 1) 联化昂健承诺坚决维护残疾员工的合法权益,反对任何形式的歧视;
- 2) 在招聘、晋升与解雇环节,我们坚持公平公正的原则,不因残疾而偏见对待;
- 3) 我们承诺为残疾员工提供必要的“合理便利”,包括调整工作场所、工作时间或职责等;

6. 结社自由

联化昂健完全尊重员工自由结社与集体谈判的权利,这是建立健康劳资关系的基础。

- 1) 结社自由: 公司建立有工会、员工可自愿加入工会。

- 2) 集体谈判：公司承诺与员工选举出的代表进行诚信的集体谈判，协商工作条件、薪酬福利等事项。
- 3) 工会活动保障：我们为工会活动和员工代表履行职责提供必要便利，确保他们不受干扰或报复。
- 4) 多元沟通机制：除工会渠道外，我们还建立员工代表大会、管理层见面会等多种沟通机制，确保所有员工声音被倾听。

7. 培训与职业发展

我们投资于员工的终身学习与职业发展，视员工成长为企业可持续发展的核心。

- 1) 公平晋升：通过客观、透明的评估标准确保晋升机会公平。
- 2) 职业规划：为员工提供个性化的职业生涯规划指导，通过定期绩效评估支持其成长。
- 3) 系统培训：建立涵盖技术、技能和领导力的系统培训体系，重点关注未来工作所需的技能提升。
- 4) 内部优先：出现职位空缺时，优先考虑并评估内部候选人，建立清晰的内部流动机制。
- 5) 全员发展：确保培训与发展机会公平惠及所有员工层级，包括一线员工。

五、政策目标/指标

核心领域	2026-2030 年目标
治理与尽职调查	劳工人权管理政策评审，1 次/年
	至 2030 年，人权风险评估（含高风险供应商）1 次/年，覆盖 100% 场所；

培训与意识	反歧视反骚扰、禁止童工与强迫劳动、自由结社、员工健康安全、平等与多元化等培训，1 次/年（员工覆盖率 100%）；
风险与绩效管理	内部劳工与人权审计 1 次/年
	歧视、骚扰、童工、强迫劳动事件零发生
	至 2030 年，员工满意度调查得分 90 分以上
工作条件与公平	员工职业健康体检 1 次/年，100%覆盖
	薪酬公平性分析 1 次/年
申诉与补救	申诉机制有效性评估 1 次/年
	有效申诉案件闭环率 100%完成
结社自由	集体协商协议覆盖率 1 次/年，100%（适用范围）

六、申诉/举报

我们致力于建立安全、保密、可靠的申诉机制，接受实名或匿名举报。员工可通过以下渠道报告任何违规行为：

1. 直接管理层：向您的直接主管/部门负责人或部门分管领导报告；
2. 人力资源部：联系任何一位人力资源业务伙伴或部门负责人；
3. 举报电话：15990622309
4. 举报邮箱：tousu@lianhe-aigen.com

5. 举报信邮寄：浙江省台州市临海头门港新区东海第八大道 3 号 证券法务部
6. 实体意见箱：公司在食堂门口设置有意见箱；
7. 微信公众号：投诉与建议专栏；

我们承诺对所有举报严格保密，一旦发现或接到疑似案例报告，公司建立跨部门小组并在 15 个工作日内完成调查，同时根据调查结论采取公正的纪律处分与全面的补救措施。

七、补救机制

本程序的启动与执行将始终以儿童最佳利益和受害者权益与尊严为最高指导原则，在避免其受到进一步伤害的情况下，采取补救措施：

1. 歧视与骚扰补救程序

正式道歉：在受害者同意的前提下，安排由公司或施害者给予正式道歉。

心理支持：提供专业的心理辅导服务。

带薪休假：根据需要，提供带薪休假以供恢复。

职业恢复：与受害者沟通，共同制定其重返工作岗位或职业发展的支持计划，如岗位调整或技能培训。

持续关注：在事后定期（如 1 个月、3 个月后）进行保密回访，确保补救措施有效且未发生报复行为。

2. 童工的补救程序

立即停止童工工作，安排体检并护送其返家；

协助其家庭联系当地教育或社会福利机构，确保其接受义务教育；

必要时提供经济援助，帮助其完成义务教育，确保其不再因经济原因被迫工作；

3. 强迫劳动与人口贩运的补救程序

明确告知受害者其拥有的所有合法权利，并尊重其个人选择——是返回原籍地，还是在保障安全的前提下寻求其他合法工作机会，并提供其他方面的支持：

法律支持：为受害者提供免费的法律援助，协助其追究不法中介或人员的责任。

经济补偿：全额补偿其被扣或未支付的工资，并视情况提供过渡期经济援助。

心理辅导：提供专业的心理辅导，帮助其从创伤中恢复。

安全返乡：如其选择返乡，公司承担其安全返回原籍地的全部交通费用，并协助其与家人团聚。

联化昂健（浙江）医药股份有限公司

2025 年 12 月



LianheAigen

联化昂健