

北京控股有限公司劳工权益政策

一、背景与目标

保障劳工权益是企业可持续发展的重要部分，北京控股有限公司（以下简称“北京控股”或“公司”）秉承以“诚信、创新、务实、包容”为核心的企业精神，致力于消除任何形式的歧视与偏见，保障公司员工、供应链中受雇人士、营运业务社区及其他利益相关方的合法权益。

本政策规定了北京控股对员工权益的承诺和责任，声明了公司在商业活动中将遵守并尊重所在国关于劳工权益的法律以及中国政府认可的国际公约。

二、适用范围

本政策适用于北京控股有限公司及其国内和境外所有附属公司，包括北京控股全体员工。本政策中所指“员工”为北京控股签署正式劳动及劳务合同的员工。我们要求供应商、承包商在内的所有业务伙伴遵守本政策。

三、涉及的法律法规及国际公约

本政策广泛参考中华人民共和国、联合国及海外运营地如德国、荷兰及卢森堡有关劳工权益保护的相关法律法规而制定。

1. 国内法参考

《中华人民共和国宪法》

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》
《中华人民共和国妇女权益保障法》
《中华人民共和国就业促进法》
《中华人民共和国未成年人保护法》
《中华人民共和国工会法》
《禁止使用童工规定》
《女职工劳动保护特别规定》

2. 联合国公约

《消除一切形式种族歧视国际公约》
《消除对妇女一切形式歧视公约》
《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
《准予就业最低年龄公约》
《就业政策公约》
《一九五八年消除就业和职业歧视公约》
《男女工人同工同酬公约》

四、相关承诺

1. 避免强制劳工和童工

北京控股根据有关法规制定《北京控股有限公司总部劳动合同管理办法》《北京控股有限公司人员聘用管理规定》《北京控股有限公司香港总部机会平等及隐私守则》等员工机会平等及雇佣保障政策。北京控股抵制贩卖人口等犯罪行为，承诺员工在合法合理的时间内开展工作，禁止在惩罚、

威胁下侵害员工利益或强迫员工工作。公司聘用所有员工必须以自愿为原则，不能违背员工的意愿强行使用劳动力。

北京控股承诺在提供服务的任何阶段和地区禁止使用童工(童工界定以各项目所在国法律为准)。在中华人民共和国，“童工”指未满 16 岁的未成年人。

2. 避免歧视和骚扰

北京控股致力于创造、推广及维持一个提供平等机会而没有任何歧视及骚扰的工作环境。北京控股在招聘程序、培训及发展机会、工作分配、薪金及福利、降职或退休等雇佣事宜上，绝不容忍因性别、年龄、婚姻状况和生育情况、性取向、地域、国籍、民族、种族、宗教信仰、疾病等情况而作出的歧视或骚扰行为。

北京控股积极营造多元化、和谐、宽松的工作环境，充分发挥员工的个性特点和自身价值。对北京控股来说，最重要的是，员工是否是最佳的人选，和员工能否把工作做妥。

3. 薪酬及晋升公平合理

北京控股重视员工职业生涯规划 and 人才培养，不断深化人才培养机制，持续完善组织人才机构设置，为员工提供形式多样、类型丰富的培训课程，帮助员工提升业务能力和职业竞争水平。

北京控股为员工提供公平透明的职业发展通道和完善的晋升机制，通过开展科学的绩效评估，对员工的业绩、能力、

工作表现等进行综合考核评价，努力实现公司和员工绩效互促的良性循环。同时，北京控股通过市场洞察不断校正薪酬定位，为员工提供公平并在行业内有竞争力的薪酬，并设立激励措施，鼓励员工提高专业能力，让员工的劳动得到应有的回报。

4. 员工与公司充分沟通的权利

北京控股致力于依法尊重员工的权利，包括参与或组建符合国家法律法规的社团、参加或不参加工会、参加职工代表大会、集体谈判等权利，确保员工能够在公平、公正、公开的情况下，就工作条件和管理问题与管理层沟通。

5. 隐私保护

北京控股充分尊重和保障员工隐私，禁止违反法律规定向任何人员或单位泄漏员工的个人信息，包括学历、年龄、家庭住址、工作经历、联系方式、身体状况、婚姻状况及薪资信息；禁止公司管理人员及保安人员监视、监听员工的谈话、通信，以及私自拆动员工的信件、包裹等。

6. 员工福利

北京控股依据所在地法律法规为员工提供良好的福利待遇，在国内依法为员工缴纳养老保险、失业保险、工伤保险、医疗生育保险及住房公积金，并结合公司原有实际情况，制定内部员工福利制度，覆盖全部员工。同时，公司集合各类资源为员工提供适当便利服务与设施，比如在职场提供哺乳室以及相应设施来方便哺乳期员工。

7. 安全、健康的工作环境

北京控股关注员工身心健康，确保施工、生产、办公废弃物分类管理、回收，为员工创造安全、文明、和谐的工作、生活条件和人文环境，保障员工职业卫生安全。此外，北京控股为员工提供符合所在地国家职业卫生标准的职业病防护用品，有效预防、控制和消除职业病危害，保障员工健康及其相关权益。

8. 员工满意度调研

北京控股依据《北京控股有限公司员工满意度调查管理制度》，每两年开展一次员工满意度调查。调查内容包括公司管理、员工个人工作状况、团队合作与沟通、培训与建议、绩效管理、薪资福利等内容。针对调查结果反映出的问题，公司会积极采取改进措施，逐步落实完善。

9. 员工举报程序

北京控股不断健全劳动调解委员会职能，为员工搭建举报通道，鼓励员工在发现违法情况时及时进行投诉和举报。如果员工觉得受到违法的歧视、骚扰、中伤或针对，或想就有关歧视问题进行查询、投诉或寻求协助，可向公司工会、法律部门求助以作适当的处理。

北京控股在处理所有查询、投诉或寻求协助的要求均应严守保密原则，并尊重举报人的权利。

员工如被发现存在违法行为，将受到纪律处分，若情况严

重，会被解除雇佣关系，并须承担相关法律责任。

五、附则

北京控股最少每年一次检视本政策，并根据所在国家法律法规、国际公约等变化情况进行修订。