

纳思达股份有限公司

员工多元化及权益保障制度

纳思达股份有限公司（以下简称“纳思达”或“公司”）秉承“为社会担责任，为客户提供服务，为员工实现理想，为股东创造价值”的理念，致力于通过构建可持续发展管理体系对员工权益及多元化进行更好的优化。为规范企业管理和员工行为，保障双方合法权益，构建可持续发展的管理体系，根据国际劳工组织相关公约、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等劳工权益保护相关法律，结合本企业实际情况及规章制度制订本制度。

第一条 目的

纳思达践行“忠诚、求实、创新、共赢”的核心价值观，为构建可持续发展管理体系，公司在员工权益、员工保障、员工福利等方面做出了积极努力。

第二条 适用范围

本制度适用于纳思达全体员工，并承诺覆盖公司所有领域及运营全过程，控股子公司和关联公司参照执行。

第三条 员工招聘及录用

3.1 公司招聘及录用工作由人力资源部进行统一组织、管理及维护。

3.2 公司根据岗位需求，确定招聘并决定招聘的具体条件、数量，通过多种途径以书面形式向公众公开发布。在进行全面考核合格后，人力资源部应及时以电话和邮件形式与录用人员进行录用沟通，确定录用人员入职意向后正式录用。

3.3 公司秉持公平公正的态度和原则进行员工招录，不因民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等状况不同而歧视或不公正对待任何应聘员工。公司管理层应公平公正地对待不同背景的应聘员工，消除可能存在的歧视或偏见。

3.4 应聘员工必须具备履行劳动合同的能力，应聘时身份证、毕业证、就业登记证等证明需真实有效，不得存在欺诈欺骗的行为。应聘员工应在入职前签署《声明书》和《背景调查授权书》，人力资源部应当对其应聘资料和应聘申请信息进行核实。此外，与应聘员工有关联关系的面试官须遵循回避原则。

3.5 公司禁止雇佣童工。人力资源部应当严格审核应聘员工身份信息，杜绝使用童工的现象。

3.6 公司禁止使用任何形式的奴隶、受强迫、抵债或契约劳工。人力资源部应当在实践中杜绝使用强迫劳动的现象。

3.7 公司开展招聘工作应当遵从所在国家或地区的相关法律法规，包括但不限于：禁止非自愿劳动；不得非法扣押政府颁发的身份证明和旅行证明原件；不得雇佣或接收未达所在国家或地区最低就业年龄的劳工。

第四条 员工权益及保护

4.1 公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《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》等相关法律法规规定，坚持“公开、公正、公平”的用工原则，做到岗位任职资格公开、面试标准程序公正、对应聘员工公平。

4.2 公司在招聘过程中包括但不限于：不因应聘员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等状况不同而歧视或不公正对待；在除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准；在员工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得因身体状况因素歧视残疾人。

4.3 公司海外人员及海外子公司全体员工应严格遵守联合国各项适用公约和所在国家或地区的相关法律法规，不因民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、性取向、宗教信仰等状况不同而歧视或不公正对待任何应聘员工。

4.4 公司坚决反对任何形式的职场骚扰，包括但不限于恐吓、威胁、性骚扰等，或包含在运营当地有关法律法规中的职场骚扰类别。

4.5 在员工试用期期间和结束后，公司不得以员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等状况解除劳动合同。

4.6 公司应对处在试用期的员工进行相应企业文化培训和合规性培训。

4.7 公司须确保员工清楚理解劳动合同中的雇佣条件，在整个过程中招聘人员应当使用员工可以理解的语言清楚表达或阐述劳动合同内容。

4.8 公司不得以员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等状况解除劳动合同；不得以孕期、残疾等原因提前终止劳动合同。

4.9 公司严令禁止雇佣童工。童工指年龄不满 16 周岁的劳工，或未达到公司运营当地相关法律法规规定的最低就业年龄，或未完成所在国家和地区义务教育年龄的劳工。公司高层及人力资源部应当对此项信息严格审核。

4.10 公司禁止与任何形式的奴隶、受强迫、抵债或契约劳工签订劳动合同，并应遵从所在国家或地区的相关法律法规，包括但不限于：禁止非自愿劳动；不得非法扣押政府颁发的身份证明和旅行证明原件；不得雇佣或接收未达所在国家或地区最低就业年龄的劳工。

4.11 公司坚决维护员工在薪酬、调岗等方面的合法权益。公司坚持公开、公正、公平的晋升理念，并建立科学规范的晋升制度；坚持向员工提供符合公司运营当地法律法规要求的工资标准，不得因员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等降低工资标准；坚持标准合理的调岗制度，在符合所在国家或地区的相关法律法规的前提下，不得因歧视性因素或无故拒绝员工调岗。

4.12 为保证公司晋升体系公开、公平、公正，公司制定了《岗位管理制度》，严格规范各层级员工岗位职责。为保证公平性和多元化，公司在晋升考核中不以单一成绩评定，而是进行多方面全面考察和筛选。同时，为保证公正性，面试人员应当严格遵守回避原则，杜绝唯亲是用，结党营私等情况。

4.13 公司严格遵守国际劳工组织相关公约、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等的相关法律中对员工工作时长及加班时长的要求，并严禁以各类不合理原因延长员工工作时长。

4.14 公司依据《绩效管理制度》执行绩效考核，通过对员工进行月度、半年度和年度绩效考核，及时与员工进行绩效的沟通与反馈，提出改进方向和措施。员工如对绩效考核结果产生异议，应在考核周期结束后一个月内向终评人或人力资源部门提出申诉并填写《绩效考核申诉表》，终评人或人力资源部门应组成复评小组组织复议，并将复议结果告知申请员工。公司要求各级考评人员对员工的考核必须是公正、公平、客观的，如出现因员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等因素恶意考评的各级管理人员，经查后将严肃处理并降低该管理人员的绩效考核等级。

4.15 公司严格遵守联合国《世界人权宣言》、责任商业联盟（RBA）行为准则的人权相关条例以及公司运用所在地的相关律法，禁止任何侵犯员工人权事件的发生，尊重并保护员工人权。公司秉持“以人为本”原则，为海内外全体员工提供安全、可靠、包容、平等、健康的工作环境。

4.16 公司允许且尊重员工在符合经营所在地法律法规的前提条件下自由结社、集体谈判等各项政治权利。

4.17 公司鼓励员工加入工会。工会作为员工和公司高层的主要协调者，员工可以通过工会组织提出关乎切身利益的诉求，由工会作为代言人与公司管理层进行协商。同时，公司坚决反对员工及管理层因是

否加入工会而受到歧视或不公正对待。

4.18 公司严禁以员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等原因拒绝提供社会保障。公司坚决保护妇女、残疾员工等特殊员工的社会保障权益。

4.19 公司坚决落实员工法定节假日、年假等合法假期的休假安排，且严禁因非正当理由或歧视因素拒绝员工调休、病假、婚假、丧假、孕假等休假请求。

4.20 公司除去对女性员工的基础保障外，严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》，对女性员工的特殊权益进行全面的保护与保障。

第五条 员工福利与奖励

5.1 公司为员工提供下列福利，且承诺福利待遇不受到员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等因素的影响。

5.1.1 保障性福利，包括但不限于：落实五险一金、带薪休假、最低工资保障、休息休假等，并按规定发放各项补贴。

5.1.2 保护性福利，包括但不限于：安全保护用具、定期健康体检、

特殊人群职业健康体检、特殊津贴等。

5.1.3 公司自有福利，包括但不限于：班车接送、拓展训练、团体聚餐、协会活动、节日礼品、生日福利、协会活动等。

5.2 公司鼓励员工参与职业认证培训和学历提升，并为激励员工更好的丰富自己，公司设立了合理科学的员工激励计划，凡取得在职学历证书、专业技术职称评定证书和职业资格证书的员工将基于对应额度的奖励金。

5.3 公司尊重各类员工的生活方式，并尽力为员工提供满足其风俗习惯的便利性措施。

5.4 公司在内部成立纳思达“艾心”基金，制定了合法合规的《纳思达“艾心”公益基金管理办法》，旨在为生活困难的员工提供帮助。

第六条 员工培训

6.1 公司坚持员工与企业共同成长的理念，为拓宽员工发展渠道，助力员工职业进一步发展，保证员工在适宜岗位发挥其自身特长，公司制定《培训管理制度》、《内部讲师管理制度》、《应届校招大学生管理规定》、《员工上岗培训管理规定》、《员工在职学历教育管理制度》，并严格规范培训流程，搭建完善培训体系。

6.2 公司面向全体员工（正式员工与兼职员工）定期开设工作中反歧视与反骚扰培训，并制定相应的监督上报流程，对存在歧视、骚扰行为的人员严肃处理，涉嫌违法犯罪的将依法移送司法机关进行处理。

6.3 公司为全体员工（正式员工与兼职员工）和承包商定期开设劳动力多元化培训，并鼓励全体员工（正式员工与兼职员工）和承包商在其擅长领域发挥自己的特长和优势。

6.4 公司定期对全体员工（正式员工与兼职员工）和承包商进行商业道德培训，以培养全体员工（正式员工与兼职员工）和承包商良好、正确的商业道德观念。

6.5 为更好的帮助试用期员工融入了解公司，公司应当在员工试用期期间对试用员工进行多项多方面的培训，包括但不限于：企业文化培训、安全性培训、职场必修技能培训、部门专业化培训等。

6.6 为保障公司多元化发展，纳思达设立专业人才和管理人才两大培养线，以训练营的形式向全体员工开放相应培训，并建立了健全健康的培训体系。在培训期间，员工可以通过个人心得分享在公司内部进行内部授课，既保证了员工的多元化发展，又给予了员工未来更多的可能。

第七条 监督与审计

7.1 公司应当严格遵守国际劳工组织相关公约、《中华人民共和国劳动法》、《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》等相关法律规定，坚持“公开、公正、公平”的原则，做到岗位任职资格公开、考核标准程序公正、对全体员工公平。

7.2 公司一方面应当接受工会及全体员工对其行使权力的监督；另一方面也应当接受大众及各相关机构的监督。

7.3 公司应当秉持公开、公平、公正的办事理念。在依照相关法律和公司制度行使相应权利，进行各项考核等公事上做到公开透明，应允许工会或员工对整个过程和结果进行监督，提出合理质疑。在维护员工权力、保障员工利益等方面做到不因员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等歧视或不平等对待，公平对待每个员工。在员工的就业、薪酬、晋升等方面做到公正对待每一位员工，在应当避嫌时采取回避制度，保证流程的公正性。

7.4 关于应聘、调岗、晋升制度，公司为保证公正性，严肃要求相关管理人员严格遵守公司规章制度，杜绝唯亲是用、结党营私等不良情况的出现。如出现违规问题，将根据公司规章制度对违规人员予以惩处。该条制度接受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.5 关于薪酬、奖金，公司应当公正对待每一位员工，在应当避嫌时采取回避制度，保证流程的公正性。不得以员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等理由对薪酬或奖金进行不公平对待。如出现违规问题，将根据公司规章制度对违规人员予以惩处。该条制度接受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.6 关于考核制度，公司要求各级考评人员对员工的考核必须是公正、公平、客观的，如出现因员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等因素恶意考评的各级管理人员，经查后将严肃处理并降低该管理人员的绩效考核等级。该条制度接受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.7 关于职场歧视及骚扰现象，公司除开设工作中反歧视与反骚扰培训外，还制定相应的监督上报流程，对存在歧视、骚扰行为的人员严肃处理，涉嫌违法犯罪的将依法移送司法机关进行处理。该条制度接受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.8 工会作为员工利益的代言人，应当及时向公司管理层反馈员工提出的合理诉求，维护员工的切身利益。工会是公司与企业之间的主要协调者，承担极为重要的职责与任务，因此工会管理人员的提名或选举应当遵循回避原则，避免员工权力和利益无法得到切实保障。如出现违规问题，将根据公司规章制度对违规人员予以惩处。该条制度接

受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.9 公司应当允许员工对关系到其切身利益的问题提出合理诉求，不得因员工的民族、种族、国籍、地域、性别、年龄、身体状况、婚姻、宗教信仰等歧视或不公正对待员工。工会应当及时向公司管理层反馈员工合理诉求，并站在员工角度为其切身利益的问题进行思考。如出现违规问题，将根据公司规章制度对违规人员予以惩处。该条制度接受员工、工会及相关部门的检查与监督。

7.10 公司应经常性开展对公司运营合法合规性的全员培训，培养公司员工的合法合规意识，以便员工更好的监督公司运营流程。

纳思达股份有限公司

2022年12月