

三花智控

劳工与人权声明

文件编号：G/ZSH G02.002-2025

浙江三花智能控制股份有限公司（简称“三花智控”或“公司”）秉持公平、公正、包容的原则，致力于所有利益相关者创造安全、健康、尊重与平等的工作环境，承诺尊重和维护所有员工、供应商、客户及其他利益相关方的人权。

适用范围

本声明适用于浙江三花智能控制股份有限公司及附属公司，适用于公司生产与业务运营、产品和服务等方面的运营活动和所有员工，并要求第三方合作伙伴，包括供应商、服务提供商、经销商、承包商和其他业务伙伴等，积极遵守此声明或同等政策要求。

修订与更新

本声明于2024年8月首次发布，由ESG工作小组牵头，定期结合政策要求、市场趋势、利益相关方期望等外部环境，以及公司战略规划调整等内外部因素修订，经战略管理及ESG委员会审核后发布。公司于2025年3月进行第一次修订，并发布本声明。如您对本声明有任何疑问，可通过 sustainability@ic.sanhuagroup.com 与我们联系。

执行与审查

公司至少每年对本劳工与人权声明进行一次全面审查，由ESG工作小组牵头，智能制造与质量管理中心负责审查职业健康与安全，人力资源部负责审查工作时间及薪酬、员工平等及发展、多元化及反歧视。公司持续监测相关目标进展，通过定期检查、专项整改等措施，配合相关奖惩机制，确保所有员工都能享有法定权益和公司福利。

对于违反劳工与人权规定的员工，公司将依规启动问责和纪律处分程序。根据违规行为的性质和严重程度，可能采取的措施包括口头警示、绩效考核处理及解除劳动合同，确保公司劳工与人权要求得到严格执行。

管理架构与职能

公司设立安全生产管理委员会，作为安全生产管理的最高管理机构，研究、统筹、协调、指导公司的重大安全生产问题，组织重要安全生产活动，决策安全生产重要事项。

智能制造与质量管理中心负责统筹各业务单元安全生产及职业健康管理事宜，制定并推动职业健康与安全制度的落地，定期监测与衡量EHS指标，如工伤事故率、隐患整改率等，持续优化EHS绩效。

各业务单元设有EHS办公室，执行职业健康与安全生产管理具体工作，建立《安全生产责任制》，配备专兼职安全管理人员。全员每年签署《安全生产责任书》。

人力资源部负责严格管控招聘流程，审核员工年龄和身份，防止使用童工或强迫劳动；保障员工薪酬、工时及休假符合法律法规；制定职业发展战略，搭建培训体系等；推动落实反歧视与反骚扰管理。

工会组织承担劳资协商的职责，组织职代会、集体协议签订，保障员工诉求的表达渠道畅通；作为员工代表，协助反馈意见并参与工作条件优化的协商与落实。

三花的行动承诺

1.工作条件

我们实施合理的工时和休假管理制度，严格遵守劳动、健康与安全相关法律法规，结合业务实际科学安排员工的工作与休息时间，确保符合当地法定要求及相关国际公约，保障员工享有充分的休息和休假权益。

我们建立科学完善的绩效考核体系，贯彻男女平等、同工同酬、按劳分配的原则，将各级管理干部的业绩考核与公司经营目标挂钩，并提供合理且具有竞争力的薪酬结构。

我们鼓励员工积极参与改善工作条件的沟通，促进和谐的劳资关系。

2.员工沟通

我们尊重员工的结社自由和集体谈判权，支持员工加入工会及其他合法代表组织，定期召开职工代表大会，组织员工参与政策讨论和劳动条件改进。员工代表与公司签署集体合同，保障员工在劳动报酬、工作时间、休息休假、职业安全卫生、职工培训、保险福利，以及女职工和未成年工特殊保护等方面的权益。

我们建立员工满意度反馈与改进机制，定期开展员工敬业度及满意度调查，收集员工对工作条件、福利待遇及职业发展的意见，作为持续优化管理的重要依据。

我们为员工提供反映、举报及投诉处理渠道，确保申诉过程的独立性和机密性，充分保障申诉员工的安全。沟通反馈渠道包括“部长信箱”、“员工投诉表”及三花员工服务平台等。

3.员工合规雇佣

我们严格遵守国家法律法规及国际劳工标准，包含工作时间、薪资和福利、工作安全、禁止童工和强制劳工等，遵守《联合国全球契约》《同工同酬公约》《最低就业年龄公约》《禁止童工劳工公约》《就业和执业歧视公约》《强迫劳动公约》《废除强迫劳动公约》《职业安全与卫生公约》《结社自由和保护组织权公约》《组织权和集体谈判权公约》《职业安全与健康促进框架公约》。

我们坚决禁止使用童工、强迫劳动或涉及人口贩卖的任何形式的用工行为，严格执行招聘审核程序，核实员工年龄及身份，确保所有劳动关系自愿且符合法律法规及国际公约要求，并严格要求所有供应商、承包商、合作伙伴遵循同样原则。

4.员工培训与发展

我们重视人才培养，构建覆盖不同层级和序列的针对性培训体系，涵盖岗位技能、专业知识和管理能力等多个方面，帮助员工提升能力，实现职业发展。

我们积极支持员工参与学位课程学习和专业认证，面向全体员工提供完善的学历进修支持；在职称提升方面提供补助和奖励，鼓励员工申请中级工程师等专业资质认证。

我们建立管理与专业双通道的发展路径，制定技术岗位任职资格标准和各序列职位图谱，为员工提供清晰的能力提升方向和职业成长规划。

5.多元化与反歧视

我们坚持“公开、公正”的原则，对所有应聘者一视同仁，择优录用，严禁因年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍等身份特征进行任何歧视。我们严格禁止雇佣童工和强制劳动，并定期组织内部检查，最大限度保障用工的合法合规。

我们对女职工在孕期、产期及哺乳期间的劳动报酬作出明确规定，严禁歧视或无故降低工资。同时，坚决反对任何形式的骚扰行为，实行零容忍政策，严肃处理相关违法违规行。

6.员工健康与安全

我们致力于为员工提供安全、健康的工作环境，建立完善的职业健康安全管理体系，定期开展安全培训和风险评估，预防职业伤害和疾病的发生。

我们配备专职管理人员负责职业健康与安全生产工作，制定相关考核管理制度，督促整改厂内安全隐患及违规行为。各业务单元及其下属子公司制定并完善安全隐患排查和应急响应程序，定期对安全状况进行全面评估。

我们定期组织职业健康安全培训和应急演练，提升事故应急能力；为接触职业病因素的员工安排岗前、岗中及离岗体检，规范职业病危害告知和个人防护用品的使用。

三花的管理目标

- 到2030年，女性员工比例达38%。
- 每年度可变绩效纳入薪酬结构的员工（包括管理层、生产一线及销售和职能等部分）比例达100%。
- 到2030年，员工人均培训时长较2022年水平增加30%。
- 到2030年，员工接受反歧视与反骚扰相关培训的比例达95%以上。
- 到2030年，女工委覆盖率达100%，确保每个具备女职工的工会组织均设立女工委。
- 2025年-2027年，逐步加大工会在女性员工权益保障、支持女性领导力发展、女性返岗等方面的投入，预计2027年投入金额较2025年增加10%。
- 2024年至2026年期间，工伤事故率较前一年度降低5%。

沟通与举报渠道

我们建立并维护透明、公正且易于访问的申诉举报机制，确保公司所有员工和供应商、客户、承包商及其员工，以及其他利益相关方能够在不受报复的情况下，安全地反映与工作条件（如工作时间、薪酬、福利）、平等用工（如雇佣童工、强迫劳动、人口贩卖）以及其他违反法律法规或公司政策的行为，确保重大违规行为得到及时发现和纠正。

为保障易用性，我们充分考虑多地点、多语言及不同技术条件的可访问性，并特别关注语言障碍、地理限制或少数群体人员的需求，提供必要支持。举报途径包括全球统一举报邮箱、支持匿名的24小时举报热线、本地语言版本的线上举报平台以及邮寄信件渠道，确保不同场景下的畅通使用。

我们在各运营场所张贴举报流程指引，并通过年度培训向员工、供应商、客户、承包商及其他相关方宣传，确保所有利益相关者知晓申诉渠道。

- 举报电话：0571-28869595
- 举报邮箱：hr@zjshc.com

我们认真对待每一份申诉与举报，管理举报事务及调查人员严格遵守保密守则，增强安全意识，切实保障举报人的人身安全及合法权益；严禁泄露举报人个人信息、举报内容和调查进展等。任何部门和个人不得以任何借口阻拦、压制、打击报复申诉举报人，一经发现，将依法依规严肃追责。我们承诺在合理时限内给予处理反馈，确保申诉问题得到及时解决，促进公司管理持续改进。