中车青岛四方机车车辆股份有限公司

劳工人权政策

2025-12-15 发布　　2026-01-01 实施

中车青岛四方机车车辆股份有限公司发布

中车青岛四方机车车辆股份有限公司
CRRC QINGDAO SIFANG CO., LTD.

1. 总则

1.1. 目的

中车青岛四方机车车辆股份有限公司（以下简称“公司”）始终坚持以人为本的发展理念，尊重和保障人权，维护员工合法权益，致力于营造安全、平等、包容和有尊严的工作环境。

为明确公司在人权保护和劳动管理方面的原则、承诺和要求，推动人权理念融入经营管理和价值链活动，促进企业与员工共同发展，根据适用法律法规及国际公认的人权原则，制定本政策。

1.2. 适用范围

本政策适用于公司及所属单位的全体员工，包括正式员工、劳务派遣人员、实习生及其他依法建立劳动关系或用工关系的人员。

公司鼓励供应商、承包商、服务提供商及其他业务合作伙伴遵循本政策所倡导的劳工与人权原则，共同推动负责任的商业实践。

1.3. 基本原则

公司遵守适用法律法规，并尊重《世界人权宣言》《联合国工商企业与人权指导原则》《国际劳工组织核心公约》等国际公认的人权原则，将人权保护融入经营管理和业务活动。

2. 劳工与人权承诺

公司承诺尊重和保护员工及外部利益相关方的基本权利，反对童工、强迫劳动和人口贩运，维护员工平等就业、职业发展、健康安全、社会对话和

公平待遇等合法权益，并持续识别和管理劳工与人权风险，推动构建负责任、包容和可持续的工作环境。

2.1. 尊重和保障人权

公司将人权保护融入经营管理和业务活动，致力于维护员工及外部利益相关方的合法权益，营造公平、尊重和有尊严的工作环境。

公司坚持：

- 禁止使用童工，不雇佣低于法定最低就业年龄的人员，并采取有效措施防范童工风险；
- 禁止任何形式的强迫劳动、人口贩运及其他侵犯员工人身自由的行为，不扣押员工身份证件或其他个人证件，不限制员工依法自由离职，不以暴力、威胁、欺诈或其他不当方式强制员工劳动；
- 尊重员工人格尊严和基本权利，保障员工免受任何形式的虐待、体罚、威胁或其他不人道待遇；
- 关注青年工人、实习生及其他特殊群体的合法权益，采取必要措施保障其健康、安全与发展；
- 尊重员工隐私和个人信息安全，依法保护员工个人信息和相关权益；
- 持续识别和管理经营活动中的劳工与人权风险，努力预防和减少对员工及外部利益相关方合法权益的不利影响。

2.2. 合规雇佣与员工权益保障

公司依法规范用工管理，保障员工在招聘、录用、工作时间、薪酬福利、休息休假和离职等环节的合法权益。

公司坚持：

- 依法与员工建立劳动关系，规范劳动合同、劳务派遣、实习实训及其他用工管理；
- 遵守适用的工作时间、休息休假和加班管理要求，保障员工依法享有休息休假权利；
- 依法按时足额支付劳动报酬，提供符合法律法规要求的社会保险、住房公积金及相关福利保障，并持续完善公平、体面且具有竞争力的薪酬机制，支持员工及其家庭获得有尊严的生活保障；
- 坚持同工同酬和公平薪酬原则，建立与岗位职责、能力水平和绩效表现相匹配的薪酬机制；
- 尊重员工依法离职和职业选择的权利，不设置不合理限制或障碍；
- 持续完善员工权益保障机制，推动员工与企业共同发展。

2.3. 员工健康、安全与福祉

公司将员工健康与安全作为经营管理的重要基础，致力于为员工提供安全、健康、稳定的工作环境，持续提升职业健康安全管理水平和员工福祉。公司坚持：

- 建立健全职业健康安全管理体系，识别、评估和管控生产经营过程中的健康与安全风险；
- 为员工提供符合岗位要求的劳动保护条件、个体防护装备和安全培训，提升员工安全意识和风险防范能力；
- 加强对高风险作业、特种设备、危险化学品、承包商作业及项目现场的安全管理，预防工伤事故和职业病发生；
- 定期开展职业健康检查和作业环境监测，依法保护员工职业健康权益；

- 建立应急准备和响应机制，开展隐患排查、应急演练和事故预防工作；
- 关注员工身心健康和工作生活平衡，持续完善员工关爱、健康促进和福利保障机制。

2.4. 社会对话与员工参与

公司尊重员工依法享有的结社自由、集体协商和表达诉求的权利，支持建立畅通、平等、有效的员工沟通机制。

公司坚持：

- 尊重员工依法组建、加入工会和参与工会活动的权利；
- 支持工会、职工代表大会等机制依法发挥作用，保障员工参与企业民主管理和民主监督；
- 建立常态化沟通渠道，听取员工关于工作条件、薪酬福利、职业发展、健康安全等方面的意见和建议；
- 依法开展集体协商，推动企业与员工在平等沟通基础上实现共同发展；
- 保护员工依法表达意见、提出建议和参与沟通协商的权利，禁止因正当表达诉求、提出建议或参与沟通协商而受到不公平对待或报复；
- 持续提升员工参与度和组织凝聚力，促进稳定、和谐的劳动关系。

2.5. 平等、多元与包容

公司坚持公平就业和机会平等，尊重员工差异，反对任何形式的歧视、骚扰、霸凌和不当对待，致力于建设平等、尊重、包容的工作环境。

公司坚持：

- 在招聘、录用、薪酬、培训、晋升、调岗和离职等环节提供平等机会；

- 禁止基于性别、年龄、民族、种族、宗教、残障、国籍、婚姻状况、孕育状况或其他受法律保护特征的歧视行为；
- 尊重员工个体差异，营造公平、尊重和包容的工作环境；
- 对职场性骚扰、语言侮辱、威胁、霸凌、精神压迫及其他不当行为实行零容忍；
- 建立反歧视、反骚扰相关申诉举报和处理机制，保护申诉举报人和证人的合法权益；
- 通过培训、宣传和管理实践，持续提升员工和管理人员的平等、尊重与包容意识。

2.6. 员工成长与职业发展

公司重视员工成长与职业发展，致力于为员工提供公平的发展机会和多元化的成长平台，促进员工与企业共同发展。

公司坚持：

- 建立覆盖员工职业生涯全过程的人才培养机制，为员工提供与岗位职责和职业发展相适应的培训和学习机会；
- 根据员工能力、绩效表现和发展潜力，为员工提供公平、透明的职业发展和晋升机会；
- 鼓励员工持续提升专业能力、技能水平和综合素质，支持员工实现个人成长与职业发展目标；
- 加强关键岗位人才培养和梯队建设，促进人才队伍持续发展；
- 营造积极向上的学习氛围，推动知识共享、经验传承和创新发展；
- 持续完善人才发展体系，提升员工发展满意度和组织活力。

2.7. 外部利益相关方人权

公司将劳工与人权理念延伸至价值链，积极推动供应商、承包商及其他合作伙伴共同尊重和保障人权。

公司坚持：

- 将劳工与人权要求纳入供应商和合作伙伴管理过程，推动负责任采购实践；
- 鼓励供应商、承包商及其他合作伙伴遵守适用法律法规以及公司倡导的劳工与人权原则；
- 关注供应链中的童工、强迫劳动、歧视、职业健康安全等风险，并推动相关风险识别和改进；
- 通过沟通、培训、评估或其他适当方式，促进合作伙伴持续提升劳工与人权管理水平；
- 尊重并关注经营活动对社区、客户、承包商员工及其他利益相关方的影响，努力减少不利影响；
- 与价值链合作伙伴共同推动构建负责任、包容和可持续的商业生态。

2.8. 人权尽职调查、申诉与补救

公司将劳工与人权风险管理融入经营管理和价值链活动，持续识别、预防、减轻和应对可能影响员工、供应链员工、承包商、社区及其他利益相关方的劳工与人权风险。

公司坚持：

- 建立劳工与人权风险识别、评估和管理机制，定期开展相关风险评估

工作；

- 针对员工、供应商、承包商、社区及其他利益相关方可能受到的影响，制定并落实相应的风险防控和改进措施；
- 建立畅通、保密和可及的申诉与举报渠道，支持内部和外部利益相关方反映劳工与人权相关问题；
- 保护申诉举报人及参与调查人员免受任何形式的打击报复；
- 对经核实的违规行为及时开展调查、整改和补救，努力减少或消除不利影响；
- 持续完善劳工与人权风险管理、申诉处理和补救机制，不断提升劳工与人权管理水平。

3. 劳工与人权目标

- 到 2030 年，保持每年开展至少 1 次覆盖主要运营单位和重点用工场景的劳工与人权风险评估，确保所有运营点无童工、强迫劳动、人口贩运等违规事件
- 到 2030 年，工时合规率保持在 98%以上
- 2026-2030 年期间，每年至少开展 1 次薪酬公平性与市场竞争力评估，持续完善公平、体面且具有竞争力的薪酬机制
- 到 2030 年，保持 ISO45001 认证覆盖率为 100%；员工安全培训覆盖率和职业健康体检覆盖率保持 100%；无重伤及以上责任事故
- 到 2030 年，以 2025 年为基准，TRIR 持续下降并力争控制在 1.0 以内；安全隐患整改闭环率保持 100%

- 到 2030 年，工会组织覆盖率保持 100%；员工诉求响应率 100%
- 到 2030 年，每年至少开展 1 次员工满意度调查，结果不低于 90 分
- 到 2030 年，每年至少开展 1 次反歧视及反骚扰培训，覆盖管理人员及重点岗位员工；经确认的重大歧视、骚扰和打击报复事件为 0；相关投诉调查处理完成率保持 100%
- 到 2030 年，员工年度培训覆盖率保持 100%；员工年度人均培训时长提升至 25 小时

4. 责任落实

4.1. 董事会

董事会对公司劳工与人权管理工作承担最终监督责任，负责审批相关政策、重大管理目标及年度预算，监督管理体系运行情况，审议重大劳工与人权风险及应对措施，并对公司劳工与人权绩效承担最终责任。

4.2. 人力资源部

人力资源部负责统筹本政策的实施，组织制定劳工与人权管理目标和年度工作计划，协调跨部门劳工与人权管理工作，监督目标达成情况和相关绩效表现，推动持续改进，并定期向董事会报告劳工与人权管理工作进展。

4.3. 各单位

各单位负责本单位劳工与人权管理工作的具体实施，落实劳工与人权目标和管理要求，开展员工权益保障、职业健康安全、员工沟通、平等就业、培训发展、申诉处理及风险管控等工作，对本单位劳工与人权绩效承担直

接责任。

4.4. 员工

全体员工应遵守本政策及相关管理制度，尊重他人合法权益，积极参与劳工与人权相关培训、沟通和改进活动，共同维护公平、尊重、安全、健康和包容的工作环境。

4.5. 公司

公司将劳工与人权绩效纳入相关管理人员绩效考核体系。对未完成劳工与人权目标、违反本政策要求或发生重大劳工与人权风险事件的单位和个人，依据相关规定进行问责；对劳工与人权管理表现突出的单位和个人给予表彰和激励。

5. 培训与沟通

公司通过内部培训、宣传和沟通等方式，向员工传达本政策及相关劳工与人权管理要求，提升员工相关意识和履责能力。

公司通过官方网站、可持续发展报告、客户交流等适当渠道公开本政策，向利益相关方说明公司的劳工与人权承诺、目标和管理要求。

公司将本政策相关要求传递至供应商、承包商及其他合作伙伴，鼓励其在业务合作中遵循相关原则，共同提升价值链劳工与人权绩效。

6. 申诉与举报渠道

公司建立面向员工及外部利益相关方的申诉与举报机制，支持通过合法、

合规和保密的方式反映劳工与人权相关问题。

员工及外部利益相关方可通过以下渠道提出意见、建议、投诉或举报：

线上举报平台：“企情民意”

投诉热线：86-532-67795472

投诉邮箱：sfhgzx@cqsf.com

公司承诺对申诉举报人及相关信息严格保密，禁止任何形式的打击报复行为，并依法依规开展调查、处理和补救工作。

7. 审查与更新

本政策由 ESG 管理委员会负责组织年度审查，评估政策的适宜性、有效性及执行情况，并根据审查结果提出改进建议。

本政策原则上每三年进行一次全面评估和修订，以确保其与适用法律法规、行业发展趋势、国际最佳实践及公司发展战略保持一致。

当出现以下情形之一时，公司可启动临时修订程序：

- 适用法律法规、监管要求或相关标准发生重大变化；
- 公司战略、组织架构、业务模式或经营范围发生重大调整；
- 发生重大劳工与人权事件、劳工与人权风险或合规事件；
- 利益相关方提出重大合理诉求或建议；
- 公司认为需要修订的其他情形。

本政策修订后，按照公司治理程序履行审批后正式发布实施。