

	英内物联网科技启东有限公司	编 号: QDYN-EVM-04
		版本/修改: A-0
	劳工人权管理政策	页 次: 1/14

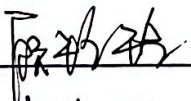
劳工人权管理政策

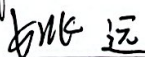


标准编号:

(ISO 26000、ISO 37001)

编制: 劳工人权委员会 日 期: 2025 年 12 月 26 日

审核:  受控状态: 受控

批准:  远 分 发 号: 01

本政策解释和修订权属于公司劳工人权委员会

修订状态控制页

序号	修改页码	条款号	修订方式	修改人	修改日期
01	全文		新版发行	劳工人权委员会	2025-12-26

注：

修订方式有：划改和换页(换版)等。

修订时应注明页次，如 A-0 到 B-1、B-2 到 C-0；修订日期要注明 年 月 日。





英内物联网科技启东有限公司

编 号: QDYN-EVM-04

版本/修改: A-0

劳工人权管理政策

页 次: 3/14

目 录

序号	项 目	页 次
1	目录	3
2	一、政策声明	4
3	二、适用范围和职责	5
4	三、劳工人权政策与措施	6
5	四、举报机制	11
6	五、监督与问责	12
7	六、修正与更新	13
8	七、附则	14



CS 扫描全能王

3亿人都在用的扫描App

	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：4/14

一、政策声明

英内物联网科技启东有限公司（以下简称“公司”）深耕 RFID 电子标签天线生产领域，秉持“尊重人权、公平劳动、安全健康”的理念，严格遵循国际劳工组织（ILO）核心公约、《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》及 ISO45001 职业健康安全标准，将劳工人权保护融入生产经营全流程，保障全体员工的合法权益，推动企业与员工共同发展。

公司承诺：不使用童工、不强迫劳动、反对歧视、保障员工自由结社与集体谈判权，为员工提供安全健康的工作环境 with 公平合理的薪酬福利，并对供应链劳工权益进行监督，致力于成为负责任的制造业企业。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：5/14

二、适用范围和职责

2.1 适用范围

公司所有直接雇佣员工（正式工、退休返聘等）、劳务派遣员工、外包服务人员（如安保）；公司供应商及分包商的员工、与公司有业务合作的第三方机构人员（如第三方认证、监测机构、培训服务商）。

2.2 职责分工

劳工人权委员会

组长：总经理（公司劳工与人权管理第一责任人）

副组长：总监、总经办项目顾问、工会主席

成员：行政人事部、财务部、供应链中心、各部门负责人

职责：审定政策、审批用工制度、监督执行、处理重大人权投诉、审核供应商劳工合规、统筹员工福利与公益活动。

行政人事部：负责人力资源合规管理，包括劳动合同签订、薪酬福利、工时休假、招聘与解聘等；

反歧视、反骚扰、多元化与包容性（DEI）管理；推动反歧视、多元化与包容性管理，本政策对外公开，发布于公司官网，定期向客户、供应商、公众披露人权管理绩效。保障员工平等就业与发展机会；

组织员工培训、申诉处理与员工关系管理；

建立员工满意度调查机制，定期收集员工意见与建议。

负责职业健康、安全培训、劳保用品发放、岗前/岗中/离岗体检；

负责职业病防控、工伤认定、救治赔付、隐患排查；

负责作业环境改善、安全演练、合规监督。

财务部：负责按时足额发放工资、加班费、补贴；确保社保、公积金缴纳合规、及时。

工会：受理员工咨询与投诉；

供应链中心负责对供应商及分包商进行劳工权益合规审查，督促其落实政策要求；

工会组织代表员工参与政策监督，推动劳资双方平等协商。

各部门负责人需确保本部门遵守政策要求，定期开展自查自纠；

劳工人权委员会推广劳工人权政策，主动让员工了解并遵守劳工人权政策规定，维护自身及他人合法权益；



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：6/14

三、劳工人权政策与措施

1.禁止强迫劳动：公司严格禁止任何形式的强迫劳动、抵债劳动或非自愿劳动。

具体措施：所有员工的雇佣关系必须建立在自愿原则之上，并签订书面劳动合同，明确约定工作内容、薪酬及劳动条件。严禁扣押员工的身份证件、护照或其他个人物品。公司定期审查招聘流程，确保不存在通过欺骗、威胁或其他不正当手段强迫员工劳动的行为。

目标：所有员工均签订书面劳动合同，劳动合同签订率 100%

以 2025 年为基准，2026 年底前完成关键供应商 100%反强迫劳动承诺书，并逐步向其他供应商推广。

以 2025 年为基准，2026 年底前将禁止强迫劳动纳入高管绩效考核指标中。

2.禁止童工：严格遵守国际劳工组织（ILO）关于最低工作年龄的规定，禁止雇佣未法定工作年龄的儿童。

具体措施：在招聘过程中，严格核实员工的身份证，确保符合法定工作年龄要求。公司劳工人权委员会将定期开展内部培训，强化招聘人员对童工问题的敏感度，并设立匿名举报渠道，鼓励员工举报违规行为。对于发现的童工问题，立即终止合作并追究相关责任。

目标：以 2025 年为基准，建立完善的年龄审核机制，确保所有新入职员工均符合法定工作年龄，并定期对现有员工档案进行抽查，100%杜绝童工现象。

以 2025 年为基准，要求所有供应商和分包商在 2026 年底前签署禁止使用童工承诺书，并纳入合作协议条款。

3.公平薪酬与福利：公司承诺为所有员工提供公平的薪酬并按时发放，确保员工满足基本生活。

具体措施：公司确保员工了解其工资构成和支付方式。每月 10 日前支付上月工资，提供详细的工资单，如遇节假日提前发放，提供法定福利，并根据公司能力提供额外福利，如年节福利、旅游福利、团建福利、体检福利、员工培训等。

以 2025 年为基准，纸质版工资条（含明细）推送覆盖率达到 100%。

以 2025 年为基准，员工薪资查询异议响应周期≤5 个工作日。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：7/14

4.禁止歧视和反骚扰：公司坚持平等机会原则，禁止基于种族、性别、年龄、宗教、国籍、残疾或其他任何形式的歧视。

具体措施：在招聘、晋升、培训及薪酬等方面，制定明确的非歧视政策，并确保其得到严格执行。为员工提供反歧视培训，提高多元化、平等包容培训、提高其对多样性和包容性的认识。设立员工申诉机制，员工可通过电话、信息等多渠道实名或者匿名举报任何歧视行为，公司将对投诉进行调查并采取适当措施。定期审查社会责任内审，确保其符合平等机会原则。

目标：以 2025 年为基准，2026 年全员反歧视培训覆盖率 100%

以 2025 年为基准，每年至少举办 1 次反歧视或包容性宣传活动（可结合助残日、妇女节等），如推文发送、横幅；鼓励少数民族、残障员工参与。

5. 健康与安全：公司致力于为员工提供安全、健康的工作环境。

具体措施：公司定期进行工作场所危险源识别及安全风险评估，并采取必要的改进措施。定期进行场所环境因素调查，确保为员工提供安全健康的工作环境，公司为员工提供必要的个人防护用品及应急安全设备，并培训其正确使用。公司制定应急预案，定期组织消防演习和职业健康安全培训。公司设立安全委员会，由员工代表和管理层共同参与，定期讨论和解决相关问题。公司每年提供免费职业病体检。公司关注员工心理健康与压力，解决员工在工作与生活中遇到的问题，关注员工身心健康。

目标：以 2025 年为基准，重大安全事故为“0”，职业病发生率为“0”

6.结社自由与集体谈判：公司尊重员工的多元化，定期组织工会会议。

具体措施：确保员工自愿参与工会活动，依据社团规定开展活动，培训积极的爱好，维护身心健康。同时积极参与集体谈判。定期与员工代表进行沟通，听取其意见和建议，并采取适当措施解决员工关切的问题。定期组织工会会议，讨论公司有关健康、安全、风险识别及改善情况、卫生、福利、常规设施、制度以及其他与员工相关事宜。工会代表需参加并监督公司年度的职业健康安全管理的内部审核和管理评审，检查各项改善措施的执行及落实情况。建立员工援助计划和咨询热线，舒缓员工工作场所压力。

目标：以 2025 年为基准，每年至少召开 1 次集体会议，就薪酬、工时、安全健康等议题进行平等协商；

以 2025 年为基准，工会委员会及代表每年至少接受 1 次，劳工人权知识培训（如劳动法、安全隐患排查等。）



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：8/14

每年通过公告、宣传栏或横幅至少发布 1 次心理健康相关内容。

7.合理工作时间：公司遵守法定工作时间规定，确保员工的工作时间合理，并提供充足的休息时间。

具体措施：制定明确的工作时间，确保员工每周工作时间不超过法定上限。员工自愿加班，并依法支付加班费。确保员工享有法定的休息时间和带薪年假。优化轮班周期，减少连续工作天数。

目标：以 2025 年为基准，每年定期审查员工的工作时间记录，统计总工时，确保其符合政策要求。

以 2025 年为基准，班组排班人员每年进行一次劳动法工作时间的培训。

以 2025 年为基准，加班费计算准确率 100%，员工申诉相应≤5 个工作日

8.培训与职业生涯：公司确保每位员工和管理层了解培训的意义，并为他们策划职业生涯管理。

具体措施：定期为员工和管理层提供劳工人权培训。通过公司公告等多渠道宣传劳工人权政策。公司从新人培训、在职培训、调岗培训等多方面，多角度为员工提供全方面的培训机会，并提供学历和专业技能培训补贴，鼓励员工在职提升学习，打造学习型组织。同时为员工规划职业发展道路，设立清晰的职业发展目标，打造多路径的职业发展之路。

目标：以 2025 年为基准，人均培训时间不少于 16 小时。增加晋升岗一线员工比例，通过技能类培训降低不合格品率，提高设备使用效率。设立透明晋升机制，增加《员工手册》中的晋升途径并发放。

9.多元化、平等包容：公司积极倡导多元平等和包容政策。建立残疾人关怀政策，帮助他们真正实现自我价值。

具体措施：公平公正招聘、选拔、晋升，严格过程管理。遵守男、女平等薪酬管理制度，实施同工同酬。加强反歧视、骚扰意识培训。本着“授人以渔”的理念，结合残障人士能力特点，开发适合残障人士的劳动项目，帮助真正实现自身价值，同时获得尊重与认可。公司建立《工作场所反骚扰防治管理规定》并在醒目位置悬挂，告知所有员工。定期开展员工满意度调查，针对招聘、晋升、薪酬等环节收集员工反馈，持续优化管理流程。为新入职员工及管理层提供反歧视与反骚扰专项培训，确保全员掌握政策要求与应对方法。设立残障员工专属辅导，由资深员工一对一指导技能提升，同时根据残障类型调整工作设备与流程，创造无障碍工作环境。

目标：以 2025 年为基准，每年至少举办 1 次反骚扰、反歧视包容性主题宣传活动（如推文、横幅宣导）



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：9/14

以 2025 年为基准，2026 年前通过企业微信让员工 100% 签订《反骚扰承诺书》。

10.共同参与：公司通过强化意见收集和公开管理、制定员工培训计划、开展宣传活动等多种方式，确保每位员工充分了解并认同企业的可持续发展目标，进而自觉投身于企业的可持续发展事业。

具体措施：定期组织新员工和跨部门员工座谈会，多渠道广泛征集意见与建议。设立多元化渠道以收集更多意见与建议，每月推行合理化建议活动，积极鼓励员工提出合理化建议或进行申诉。每年底进行员工满意度调查，定期梳理并总结员工满意度情况，不断提升员工的幸福感。

目标：公司设有合理化建议平台，员工可随时提交改进建议，以 2025 年为基准，建议回复率 100%。（无论是否采纳均给予反馈）

公司根据建议所产生的实际价值（如成本节约、效率提升、质量改善、安全风险降低等）给予灵活奖励，奖励形式包括但不限于奖金、实物奖品、荣誉证书或通报表扬。

11.外部利益相关方的人权：我们关注并要求外部利益方也符合劳工人权，与不歧视女性和残障人生的外部供应商开展商业合作。

具体措施：

1.对新准入供应商：在合作前进行可持续采购政策、劳工人权政策告知，并要求承诺本政策中关于童工、强迫劳动、歧视、健康安全等基本原则。

2.每年向高风险及核心供应商发放供应商可持续发展自评问卷调查，限期完成问卷自查回执，由供应链中心回收保管统计。

12.女性员工特别保护与赋能：公司高度重视女性员工的特殊权益与发展，遵守国际劳工组织第 183 号公约（生育保护公约）及中国《女职工劳动保护特别规定》，致力于消除职场中的性别偏见与结构性障碍，为女性员工提供安全、支持、平等的职业环境。

具体措施：



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：10/14

生育保护：为符合法律法规规定生育的女性员工，经办理请假手续后，提供不低于 98 天的产假及 30 天延长产假（难产、多胞胎等按规定增加），并为男性员工提供 15 天护理假。产假、护理假期间薪酬按相关规定发放。

孕期与哺乳期保护：不安排孕期、哺乳期女员工从事高强度、夜班、有毒有害或需长时间站立的工作。对哺乳未满一周岁婴儿的女员工，在每天的劳动时间内，安排一小时哺乳时间；女员工生育多胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。同时公司为符合条件的所有在职父母提供带薪育儿假。在子女满 3 周岁前，每位员工每年享有 10 个工作日的带薪育儿假。育儿假可拆分半天或整天使用，申请育儿假不影响员工的晋升、绩效评估等。

反性骚扰强化机制：在现有反骚扰政策基础上，设立女性专员作为性骚扰投诉的第一受理人（可选择女性员工信任的工会女工委）。对性骚扰实行“零容忍”，一经查实立即解雇并依法处理。

家庭暴力受害者支持：公司承诺为遭受家庭暴力的女性员工提供工作场所支持，包括：可协助联系法律援助等。员工因家暴导致的短期缺勤，经核实后不计入违纪，且公司不得以此为由歧视或解雇。

职业发展与赋能：

设立女性领导力培训计划，每年选拔一定比例的女性一线员工参加技能培训。

在招聘、晋升、培训推荐中，同等条件下优先考虑女性候选人，以矫正历史累积的性别比例失衡。

目标：

2025 年为基准年，每年至少开展 1 次针对女性的自我保护（反性骚扰）/女性健康知识讲座培训，覆盖 100% 女员工。

2025 年为基准年，反性骚扰投诉处理时对投诉人匿名保护率 100%。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：11/14

四、举报机制

4.1 举报渠道

举报电话：0513-83905182

举报邮箱：lingling.gu@inlaylink.com

联系人：顾玲玲

邮件需注明“劳工人权举报”，并提供具体线索，如时间、地点、涉及人员、证据材料。

线下举报箱：公司办公楼和食堂门口，每周五专人开箱处理。

4.2 举报处理流程

登记立案：劳工人权管理委员会在收到举报后，3个工作日内完成登记立案，指定专人负责，成立专项调查小组，调查小组人员需与举报事项无利益冲突；

保密调查：调查过程严格保密，不得泄露举报人信息、举报内容及调查进展；调查小组可采取谈话、查阅资料、现场核查等方式开展调查，必要时可委托第三方机构进行调查，调查期限不超过15个工作日，复杂事项可延长至30个工作日；

结果处理：调查结束后，形成《劳工人权违规调查处理报告》，明确违规事实、责任人员、处理措施；若举报属实，根据违规情节轻重对责任人采取相应处罚措施；若举报不实，及时澄清，并向举报人反馈（匿名举报除外）；涉及违法犯罪的，立即移交司法机关及行业监管部门处理；

反馈与公示：处理结果在5个工作日内反馈给举报人；对公司内部员工的处理结果，在公司内部公示；对合作伙伴的处理结果，同步至相关合作方，并纳入其商业道德档案。

4.3 举报人保护

对举报人信息严格保密，包括姓名、工作单位、联系方式、家庭住址等，严禁向任何单位或个人泄露；未经举报人书面同意，严禁公开其身份；

严禁对举报人进行任何形式的打击报复，包括降职、调岗、扣发工资、辞退、刁难等；若发现报复行为，对责任人从重处罚，情节严重的解除劳动合同并追究法律责任；

对有效举报人，给予500-5000元现金奖励，奖励发放全程保密。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：12/14

五、监督与问责

劳工人权委员会定期对政策执行情况进行检查，重点核查劳工人权反强迫劳动、工时、工资发放等领域的合规性，发现问题及时整改。员工若违反本政策，将根据《员工手册》中的奖惩条例进行处理。第三方合作伙伴若违反本政策，公司将视情节轻重采取警告、暂停合作、终止合同等措施；若造成公司经济损失，需承担赔偿责任；违规记录将纳入供应商黑名单，永久禁止合作。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：13/14

六、修正与更新

6.1 本政策将根据国家法律法规（如《中华人民共和国民法典》）、公司业务发展需求，每两年修订 1 次；若遇重大法律修订或行业合规要求变化，将及时启动修订程序。

6.2 政策修订需经劳工人权委员会审议，并提交总经办批准；修订后的政策需通过公司内网、邮件等渠道向全体员工及合作伙伴公示，公示期不少于 7 个工作日；公示结束后，政策正式生效。



	英内物联网科技启东有限公司	编 号：QDYN-EVM-04
		版本/修改：A-0
	劳工人权管理政策	页 次：14/14

七、附则

本政策自发布之日起生效；公司此前发布的其他制度与本政策不一致的，以本政策为准。

本政策由劳工人权委员会负责解释。

相关执行记录（如培训记录、审计报告、举报处理台账）需留存至少 5 年，以备评估核查。

劳工人权委员会

2025 年 12 月 26 日

