

浙江永升包装有限公司		版    本	V0.2
		修 改 码	第 1 次 修 改
内    容	劳 工 人 权 政 策	页    码	1/4

受控

控制版本 V0.2                      发放编号

版本与更改记载					
版本	实施日期	记载	编制	审核	批准
V0.1	2023-12-01	首版发行	邵晓敏	邵晓敏	赵明兴
V0.2	2024-12-28	定期复查更新个别指标	邵晓敏	邵晓敏	赵明兴

版权声明和保密须知

本文件中出现的任何文字叙述、文档格式、插图、照片、方法、过程等内容,除另有特别注明,版权均属浙江永升包装有限公司所有,受到有关产权及版权法保护。任何单位和个人未经浙江永升包装有限公司的书面授权许可,不得复制或引用本文件的任何片断,无论通过电子形式或非电子形式。

浙江永升包装有限公司 版权所有

浙江永升包装有限公司		版    本	V0.2
		修 改 码	第 1 次 修 改
内    容	劳 工 人 权 政 策	页    码	2/4

1、目的

浙江永升包装有限公司（以下简称“永升包装”），作为一家专注于化妆品及酒瓶盖外包装生产的领先企业，拥有自营进出口经营权，我们深知在追求业务增长的同时，维护劳工人权的重要性。本政策旨在明确永升包装在 ESG（环境、社会与治理）框架下，确保公司运营符合社会责任和道德标准，维护员工权益，构建和谐劳动关系。确保我们的运营符合最高的道德和社会责任标准。

2、适用范围

本政策适用于浙江永升包装有限公司所有员工，包括全职、兼职及临时员工，同时覆盖公司运营的各个环节和部门。

3、职责

总经理：对公司劳工人权政策的制定和实施承担最终责任。确保提供必要的资源以支持政策的有效执行。

企业管理部：负责政策的制定、员工培训、薪酬管理、工作时间、员工健康安全相关工作的具体实施、检讨、及时复盘与修订。

各部门负责人：在本部门内宣传和贯彻劳工人权政策。及时报告本部门内的人权问题。

4、识别劳工人权议题

浙江永升包装有限公司致力于在生产化妆品、酒瓶盖外包装的过程中，遵守国际公认的劳工人权标准，特别是关注工作条件、员工健康与安全、社会对话、职业生涯管理与培训、禁止童工、强迫劳动和人口贩卖，以及促进多元化、平等与包容的文化环境。我们将通过承诺定性与定量相结合的方式，不断监测与改进劳工人权实践，确保所有员工在公平、安全、健康的环境中工作并享有其应有的权利与福利。

序号	ESG 议题	重要性
1	员工健康与安全	高
2	工作条件	中
3	社会对话	中
4	职业生涯管理与培训	中
6	童工、强迫劳动与人口贩卖	中
7	多元化、平等与包容	中

浙江永升包装有限公司		版 本	V0.2
		修 改 码	第 1 次 修 改
内 容	劳 工 人 权 政 策	页 码	3/4

## 5、劳工与人权管理规划、承诺与目标

### 5.1 员工安全与健康

永升包装承诺：建立全面的职业健康与安全管理体系，制定应急响应计划，定期进行安全培训与演练。严格遵守国家关于工作时间与休息的法律法规，确保员工有足够的时间恢复体力与精力。

目标：

与 2023 年相比，到 2028 年实现与工伤事故数量减少 20%； 责任部门企管部及各生产部门

与 2023 年相比，到 2028 年，每年无死亡、无火灾、无爆炸、无重大责任事故、无职业病发生，控制重伤率≤0.6‰，轻伤率≤3‰。 责任部门：企管办及各生产部门

### 5.2 工作条件

遵守法律法规规定的工作时间和休息休假制度。制定公平、透明的薪酬体系，确保薪酬与绩效挂钩；提供全面的福利计划，包括社会保险、住房公积金等。提供公平合理的薪酬待遇。

确保浙江永升的全体在职员工实发工资高于当地的维生工资标准，

与 2023 年相比，到 2028 年平均薪资提升 8% 责任部门：企管办

与 2023 年相比，到 2028 年，每年员工医疗保险购买覆盖率 100%。为入职 1 年以上的员工购买商业保险 100%。 责任部门：企管办

到 2028 年员工的实发薪资均高于当地维生工资标准。低于维生工资的员工占比为 0%

责任部门：企管办

到 2028 年当员工因特殊原因导致实发工资低于维生工资当地维生工资标准时，公司承诺补发维生工资，维生工资发放日期与正常工资发放日期一致，为每月 30 日，并承诺在员工困难解除前持续发放维生工资 责任部门：企管办

### 5.3 自由结社与集体谈判

尊重并支持员工自由结社和集体谈判的权利；定期举行劳资协商会议，就员工关切的问题进行讨论并寻求解决方案。承诺所有运营地区的所有员工均有权利参与工会委员会的选举投票，支持工会的成立与活动的开展

浙江永升包装有限公司		版 本	V0.2
		修改码	第 1 次修改
内 容	劳 工 人 权 政 策	页 码	4/4

到 2028 年，维持 100% 的员工享受集体谈判协议保障。 责任部门：企管办

以 2023 年相比，到 2028 年员工满意度提升 4% 责任部门：企管办

5.4 职业生涯管理与培训

承诺通过提供充足的培训支持员工的职业发展。员工会受到公司安排的职前培训，以了解本公司的文化、公司要求的行为准则、规章制度。此外，员工所任职的部门直属上司还将安排其熟悉工作环境和部门同事以让新员工了解其工作职责。提供内部晋升机会，鼓励员工通过培训和学习提升技能。- 设立职业规划和发展路径，帮助员工设定个人职业目标。

到 2028 年实现每位员工职前技能培训覆盖率 100%。 责任部门：企管办

到 2028 年员工职业规划覆盖率达到 100% 责任部门：企管办

以 2023 年相比，到 2028 年员工培训平均时数提升 5 小时/人/年 责任部门：企管办

5.5 童工、强迫劳动与人口贩卖

公司禁止聘用童工、禁止强迫劳动和人口贩卖，遵守所有国家和国际法律关于禁止童工、强迫劳动和人口贩卖的规定。实施严格的招聘和筛选流程，确保所有员工自愿加入，无债务或强制性劳动形式的约束。

到 2028 年、童工误用事件数 0 件 责任部门：企管办

到 2028 年、强迫劳动事件数 0 件 责任部门：企管办

5.5 多元化、平等与包容

承诺所有员工，无论性别、民族、身体健康或残疾，给予平等对待、公平和尊重。制定明确的反歧视与反骚扰政策，建立投诉处理机制；定期开展反歧视与反骚扰培训。设立专门的投诉渠道，确保员工能够安全、便捷地报告歧视与骚扰事件；对所有投诉进行及时、公正的调查并给予反馈；

到 2030 年，实现接受多样性、歧视和骚扰意识培训的员工覆盖率达 100% 责任部门：企管办

到 2030 年，员工满意度调查中，对工作环境公平性的满意度达到 90%以上 责任部门：企管办

与 2023 年相比，到 2028 年实现男女员工基本薪酬差距≤ 10% 责任部门：企管办

6. 本政策经企管部编制、总经理批准后于 2023 年 12 月 1 日开始执行，2024 年 12 月 28 日进行第二次复查修改，每年进行复查一次，下次复查日期为 2026 年 1 月前

7. 引用文件：《员工手册》

8、总结：浙江永升包装有限公司承诺持续改进 ESG 劳工人权政策，确保员工享有尊严、安全和公平的工作环境。通过实施这一系列政策，我们不仅致力于提升员工福祉，也期望成为化妆品包装行业中的社会责任典范。