

# 浙江凯普化工有限公司 劳工与人权政策

编制：可持续发展办公室/人力资源部

审核：管理部 生产部 工会

总经理批准：

日期：2026年1月

版本：2026-A/0

浙江凯普化工有限公司

## 一、目的

浙江凯普化工有限公司坚持“责任担当”核心价值观，依托三级安全标准化、独立工会与党支部，致力于打造安全、健康、公平、包容的工作环境。我们尊重国际人权标准，保障每一位员工及供应链伙伴的权利，与辉瑞、罗氏、默克等国际客户实现长期共赢。

我们承诺遵守中国劳动法、国际劳工组织（ILO）核心公约、联合国工商业与人权指导原则（UNGPs）、UN Global Compact 十项原则及制药供应链倡议（PSCI）。通过科学管理与持续改进，实现员工权益与企业发展的和谐统一。

**下一审查日期：**2028年1月15日（每两年召开人权管理评审会议，评估KPI成效、更新目标，并制定改进措施）。

## 二、范围

本政策适用于浙江凯普化工有限公司全部运营活动，包括全体员工、劳务派遣、承包商，以及供应链上游伙伴（原料供应商）。覆盖工作条件、健康安全、社会对话、职业发展、童工/强迫劳动、歧视骚扰及申诉机制，确保全价值链人权保护。

### 三、职责与分工

- (1) **总经理/管理部**：负责政策制定、批准、监督执行、资源配置及每两年评审。
- (2) **生产部**：落实安全风险评估、劳保用品管理、生产设备巡检，确保零事故。
- (3) **行政部/人力资源部**：负责考勤、薪酬、申诉处理、职业发展规划及多样性管理。
- (4) **工会/党支部**：保障结社自由、集体谈判，参与政策落地与员工关怀。
- (5) **物控采购部**：开展供应链人权尽调，确保供应商无童工/强迫劳动风险。

## 四、员工健康与安全

### 4.1 量化目标与 KPI:

- 到 2028 年，工伤事故率 (LTIFR) 较 2024 年下降 40% (2026 年下降 15%)；
- 职业健康体检覆盖率 100%；
- 安全培训时长  $\geq 8$  小时/人/年；
- 零职业病新增病例；
- 隐患整改率 100%。

### 4.2 具体措施

1. 每季度全面安全风险排查；
2. 生产区域设置清晰安全标识；
3. 年度健康体检 + 职业病筛查；
4. 按岗发放劳保用品并监督使用；
5. 关键设备每日巡检，故障响应  $\leq 2$  小时；
6. 新员工三级安全教育 + 每季度消防/急救演练。

## 五、工作条件

### 5.1 量化目标与 KPI:

- 加班合规率 100%；
- 薪资延误率 0%；
- 我们承诺实施 Living Wage 政策，每年根据 Anker 方法或第三方机构验证，确保 100% 员工获得当地生活工资 (2026 年目标  $\geq 4000$  元/月，2028 年实现 100% 覆盖并公开验证报告)
- 社会保险覆盖率 100%；
- 员工满意度  $\geq 85$  分。

### 5.2 具体措施

1. 标准工时每日  $\leq 8$  小时、周  $\leq 40$  小时，每周至少 1 天休息；
2. 加班自愿申请 + 主管批准，支付 150%/200%/300% 加班费；
3. 每月按时发放工资 + 社保医保；
4. 设立薪酬管理委员会，每年开展生活工资调查；
5. 执行同工同酬、奖罚分明制度。

## 六、社会对话

### 6.1 量化目标与 KPI:

- 集体协议覆盖率 100%; 工会参与率 $\geq$ 95%;
- 职工代表选举参与率 100%; 每年至少 4 次管理层-工会会议。

### 6.2 具体措施

1. 尊重结社自由与集体谈判权;
2. 对工会成员一视同仁, 无歧视;
3. 支持工会活动, 提供资金与场地;
4. 与工会签订健康安全、工作条件、反歧视等集体协议。

## 七、职业生涯与规划

### 7.1 量化目标与 KPI:

- 到 2027 年, 女性管理人员占比 $\geq$ 30% (较 2024 年提升 10 个百分点);
- 管理人员内部提拔率 $\geq$ 60%;
- 员工人均培训时长 $\geq$ 60 小时/年;
- 员工职业规划覆盖率 100%。

### 7.2 具体措施

1. 每年制定个性化培训计划 (技能、管理、团队协作);
2. 为每位员工制定职业发展路径, 优先内部晋升, 无性别/年龄/民族歧视;
3. 优秀员工轮岗 + 导师制。

## 八、童工、强迫劳动和人口贩卖

### 8.1 量化目标与 KPI:

- 童工/强迫劳动事件 0 起;
- 供应链高风险供应商人权审计覆盖率 $\geq$ 80%/年;
- 全员反童工/强迫劳动培训覆盖率 100%。

### 8.2 具体措施

1. 招聘严格核实年龄 (身份证+派出所验证), 入职年龄 $\geq$ 18 岁;
2. 不扣押证件, 签订自愿劳动合同;
3. 每年用工风险评估 + 内部审计;
4. 一旦发现童工, 立即停止工作、通知政府、提供医疗+教育资助。

## 九、歧视与骚扰

### 9.1 量化目标与 KPI:

- 歧视/骚扰事件 0 起;
- 申诉处理时效 $\leq$ 7 个工作日, 处理完成率 100%;
- 培训覆盖率 100%。

### 9.2 具体措施

1. 严禁任何形式性骚扰、歧视、语言侮辱; 特别保护女性员工生育权益;
2. 多渠道匿名申诉机制(邮箱、电话、意见箱、微信);
3. 7 日内完成调查 + 保护举报人; 提供心理辅导; 违规者解除合同并移交司法。

## 十、申诉机制

### 10.1 量化目标与 KPI:

- 申诉渠道知晓率 $\geq$ 95%;
- 所有举报案件处理完成率 100%;
- 零打击报复事件。

### 10.2 具体措施

1. 申诉渠道: 邮箱(更新为公司官方)、电话 0573-85576067、意见箱、微信小程序;
2. 为残障员工提供盲文、手语、无障碍通道;
3. 行政中心主导调查, 7 日内出具报告; 严禁报复, 违者追究责任。

## 十一、政策实施与报告

1. 建立劳工人权 KPI Dashboard，每季度审核、年度发布绩效报告（含第三方审计）；
2. 全员人权培训覆盖率 $\geq 95\%$ /年，政策向供应商与客户共享；
3. 与工会合作开展员工满意度调查，每年闭环改进；
4. 若 KPI 未达标，立即启动纠正措施并纳入管理评审。

我们承诺将此政策作为公司可持续发展管理体系的核心，通过中试基地建设  
与全员参与，实现“以人为本、责任担当”的企业愿景。

本政策已在公司官网公开披露，并通过年度可持续发展报告向所有利益相关  
方（客户、供应商、员工）透明沟通。我们承诺零容忍现代奴隶制与人口贩卖，  
并将定期发布《现代奴隶制声明》。

我们将此政策作为对外公开承诺，与国际客户（如辉瑞、罗氏）对标，持续  
推动全价值链人权尽责管理。

总经理：（签名）

日期：2026 年 1 月