

山东海龙博莱特化纤有限责任公司

劳工人权管理政策

一、政策声明

山东海龙博莱特化纤有限责任公司（以下简称“公司”）深耕帘帆布行业领域，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与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。

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、临时工、兼职人员、实习生）、劳务派遣员工、外包服务人员（如保洁）；

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（如第三方认证机构、检测机构、培训服务商、物流承包商等）。

2.2 职责分工

公司劳工人权管理委员会负责制定、解释及更新本政策，监督政策执行情况；

工会负责受理员工咨询与投诉；

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；

企管处推广劳工人权政策，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；

供应处和企管处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。

三、劳工人权政策与措施：

3.1 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：2025 年底前完成关键供应商 100% 签署反强迫劳动承诺书，并在 2028 年前覆盖 100% 供应商。

2025 年底前将禁止强迫劳动纳入高管绩效考核指标中。

3.2 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，禁止雇佣未满法定

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。公司企管处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。

具体目标: 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。

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。

3.3 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, 每年进行一次员工基本生活调查。

具体措施: 公司制定了《薪酬管理办法》明确了薪酬体系, 确保员工了解其工资构成和支付方式。每月 30 日之前支付上月工资, 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、商业保险、员工培训等。定期进行薪酬调研, 每年根据公司经营情况普调薪资, 确保员工的薪酬水平具有竞争力。确保薪酬公平, 每年对基层员工进行基本生活调查报告, 了解员工的生活支出情况。分阶段推行 8 小时工作制, 同步引入自动化设备 (如直捻机自动化生产线、浸胶自动调胶系统) 降低对人员的依赖。

具体目标: 每月 30 日前薪资发放, 纸质工资条 (明确基本工资、绩效、津贴、加班、扣除项等) 推送覆盖率 100%。员工薪资查询异议响应周期 ≤ 5 个工作日。

3.4 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、信箱、邮件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。

具体目标:

2025 年全员反歧视培训覆盖率 100%

2026 年起每年反歧视文化主题活动举办 2 起, 涉及少数民族、残障人士, 员工参与率大于 50%。

2026 年前完成关键供应商反歧视审查 100%, 重点查询原料供应商的用工合同和培训记录。

3.5 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。定期进行人体工程学相关因素调查, 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设备 (PPE), 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急

救培训。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,定期开展员工座谈会工作,了解员工心声,切实解决员工在工作与生活中遇到的问题,关注员工身心健康。

具体目标:实现无死亡、无重伤、无火灾

轻伤事故 \leq 3起/年

职业病发生率为0。

3.6 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。

具体目标:2025-2026年工会组织技能竞赛、法律咨询、文体活动参与率由50%提升到65%。2025年为了让员工积极参与温室气体减排工作,设置设备维护创新大赛、挡车工能效大比拼等活动。

对于申诉、举报箱每月工会主席开箱处理;

对申诉结果随机抽查,确保员工满意度 \geq 90%;

2025年起工会一线工人代表占比50%以上;

每年进行一次公众号宣传心理咨询内容

3.7 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。

具体目标: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。

工时合规率2025年达95%,2026年达96%,2027年达98%,2030年达100%。

加班自愿性申请率100%。

3.8. 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。通过公司公告栏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、晋升培训等多方面,多角度为员工提供全方位的培训机会,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。

具体目标: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。

3.9. 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。

具体目标：每年进行一次反歧视、反骚扰培训。

2025 年前 100%员工签订《反骚扰承诺书》。

3.10 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。

具体目标：每年设立 100-2000 元员工合理化建议奖，对合理建议进行奖励。

3.11 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：每年向外部利益方进行我司社会责任政策、法规宣讲、培训。每年向外部利益方发放问卷调查，限期完成问卷自查回执，由供应处回收保管统计。企管处和供应处每年对外部供应商开展现场评价，对优秀供应商进行奖励。

四、举报机制

4.1 举报渠道

举报电话：0536-8025108、15053660777

举报邮箱：blt@sdpolytex.com

联系人：马后强

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：公司办公楼东侧及捻织一、二车间北门，每周五专人开箱处理。

4.2 举报处理

劳工人权管理委员会在收到举报后，需在 3 个工作日内登记立案，并成立专项调查小组调查

过程需保密，不得泄露举报人信息或举报内容。

调查小组需在 15 个工作日内完成调查，形成调查报告；若举报属实，需根据违规情节轻重，对责任人采取处罚措施（如警告、罚款、降职、解除劳动合同），涉及违法犯罪的，移交司法机关处理。

举报人将收到调查结果反馈；公司严禁对举报人进行打击报复，若发现报复行为，将对责任人从重处罚。

五、监督与问责

劳工人权管理委员会每季度开展 1 次政策执行情况检查，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，检查结果纳入部门绩效考核；每年开展 1 次全面内审，内审报告的结果需在年度 ESG 报告中公开。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。

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》、《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》）并根据公司业务发展的需要，每三年修订 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管理委员会审议，并提交工会批准；修订后的政策需通过公司网站、内网、邮件、公众号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。

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。

本政策由劳工人权管理委员会负责解释。

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。

山东海龙博莱特化纤有限责任公司

劳工人权管理委员会

2024 年 12 月 20 日

