



题目 Title	劳动人权管理制度与目标 Labor human rights management system and objectives			编码 Code	SMP-RY-026-01		
				页码 Page	9-1	分发号 Issued No.	
制订/日期 Drafted by/Date	周敏五	审核/日期 Reviewed by/Date	刘 铭	批准/日期 Approved by/Date	周敏五 2022.2.14		
	2022.2.12.		2022.2.13				
制订部门 Drafted by	人力资源部 HR	复审期限 Reviewing Date	2025.02	实施日期 Effective Date	2022.03.01		
分发部门 Issued to	公司各部门 All of the Department.						

1、目的

- 1.1 对劳工人权目标实施管理，确保劳工人权目标的达成，特制定本制度。
- 1.2 本制度规定了相应的标准和程序，旨在保证按照公司政策以及可适用的法律和法规。

2、适用范围：本制度适用于浙江圣达生物药业股份有限公司。

3、劳工人权政策目标复查：劳工人权政策与目标通常每年复查一次，确认其适宜性，并及时更新内容符合最新相关法律、法规要求，如果经营状况重大改变，公司政策需及时更新。

4、职责：人力资源部负责劳工人权目标的组织制定，负责劳工人权管理项目措施的落实实施管理，负责劳工人权目标完成情况的统计分析

5、程序

5.1 本公司对劳工人权管理的议题：

序号	劳工人权管理项目
1	员工健康与安全
2	员工工作条件（薪酬及社会保障）
3	社会对话（劳工关系与员工满意度）
4	员工职业生涯规划与培训
5	童工、强迫劳动与人口贩卖
6	多元化、平等与包容（禁止虐待、反歧视和骚扰事件）
7	外部利益相关方的人权
8	工人维生工资

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-2
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

### 5.1.1 劳工人权方针与承诺：

以人为本，健康安全；

预防为主，持续改进；

公司始终把全体员工的职业健康和安全、持续改善环境绩效作为最基本的原则，为此公司做出如下承诺：

5.1.1.1 严格遵守劳工及职业健康安全适用的法律法规及其他要求，改善环境、安全行为，降低风险。

5.1.1.2 确保每位员工得到相应的培训和充分的理解，一起参与公司的劳工及职业健康安全的管理。

5.1.1.3 防止一切伤害事故和职业病的发生，确保员工职业健康安全。

5.1.1.4 对管理体系的有效性承担责任；

5.1.1.5 确保制定劳工、职业健康安全管理方针和目标，并与公司所处环境和战略方向相一致；

5.1.1.6 确保体系要求融入公司的业务过程；

5.1.1.7 确保获得劳工、职业健康安全管理体系所需的资源及可用性，如人力、设施、监视测量资源、知识、财力等，并优化配置；

5.1.1.8 沟通有效的劳工、职业健康安全管理符合体系要求的重要性；

5.1.1.9 确保劳工、职业健康安全管理体系实现其预期结果；

5.1.1.10 指导和支持员工为体系的有效性做出贡献；

5.1.1.11 促进持续改进；

5.1.1.12 支持其他相关人员在职责范围内证实并发挥其领导作用，

5.1.1.13 促进使用过程方法和基于风险的思维；

### 5.1.2 员工健康与安全管理

5.1.2.1 公司安全生产管理坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，坚持“谁主管、谁负责”、“谁签字、谁负责”的原则，坚持所有的生产安全事故和隐患是可以预防和控制的理念。

5.1.2.2 公司安全生产长期工作目标：持续改进安全生产技术和管理，追求最大限度不发生事故，不损害人身健康，不破坏环境。

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-3
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

5.1.2.3 坚决落实“安全一票否决”的原则，责任区域内的安全隐患和安全生产事故，由所辖区域内安全生产第一责任人负责，并纳入月(年)度安全绩效考核评定，重大责任安全生产事故实行岗位一票否决制。

5.1.2.4 制订生产发展规划和年度计划时，必须把安全生产和改善员工劳动条件列入议程，做到安全与生产同步进行，把安全生产作为实现公司经济目标的一个重要保障。

5.1.2.5 执行“三同时原则”，新建、扩建改建和技术改造项目的安全设施，必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，安全设施应纳入项目预算。

5.1.2.6 “四不放过”原则:事故原因分析不清不放过、事故责任者没有受到处理不放过、广大员工没有受到教育不放过、没有制定切实可行的安全防范措施不放过。

5.1.2.7 员工有义务遵守各级安全生产规章制度，同时有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。

5.1.2.8 制度安全生产相关管理制度《安全教育管理制度》、《高空作业安全管理制度》、《用电安全管理制度》、《危化品防渗漏防火管理制度》、《隐患排查整改管理制度》《有限空间作业安全管理制度》、《消防安全管理制度》、《三级安全教育卡》，并落实按制度执行。

5.1.2.9 新员工入职100%进行健康安全三级培训，制定年度健康安全培训计划，对在职人员的健康安全知识进行培训，通过培训不断增强和提高员工的健康安全意识，实现全员管理。

5.1.2.10 每年定期进行职业健康安全风险评估，及时发现并消除潜在的健康安全隐患。

5.1.2.11 每年定期组织员工进行职业病和健康体检，确保员工身体健康。

5.1.2.12 设备安装安全防护装置，保护员工安全。

5.1.2.13 定期给员工发放劳保用品，保护员工健康安全。

5.1.3 员工工作条件（薪酬及社会保障）管理：

5.1.3.1 按国家有关规定，在公平、自愿、协商一致的前提下，公司与员工签订、续签《劳动合同》，合同内容包括但不限于:合同期限、工作内容、劳动保护、劳动条件、劳动纪律、劳动报酬、社会保险保障等员工合法权益。

5.1.3.2 公司为员工提供良好，健康安全，舒适的工作环境，提供免费的饮用水，及良好的福利待遇。

5.1.3.3 员工享有法定性福利:指企业为满足国家法定性要求而为员工提供的福利，包括社会保险、住房公积金、法定节假日、各类假期、教育培训。

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-4
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

5.1.3.4 公司员工享有通用性福利:指企业针对全体员工所实行的带有通常普遍性的福利,包括团队建设费、节日礼金、婚丧礼金、伙食补助、春节路费/探亲补贴、用车福利、工作服、宿舍、年度福利体检、生日礼金、防暑降温津贴。

5.1.3.5 员工享有职务性福利:指企业根据各职务工作性质特点所提供的有一定针对性的福利,包括高温补贴、通讯补贴、油费补贴、外派补贴等。

5.1.3.6 员工享有激励性福利:指企业为鼓励优秀员工在公司长期工作,或对优秀员工所提供的一种带激励性质的福利,包含主人翁奖励。

5.1.3.7 教育培训:公司对员工提供职业技能、专业知识等培训、进修,具体按公司《培训管理制度》执行。

#### 5.1.4 社会对话(劳工关系与员工满意度)管理

5.1.4.1 建立《员工沟通管理规定》《员工满意度调查管理制度》《员工手册》,定期调查员工对公司的满意度,并进行分析与改进。以提供员工对公司的满意度与归属感。

5.1.4.2 制订《客户满意度调查程序》每年定期对客户进行满意度调查,持续改进,提升公司的企业形象。

5.1.4.3 成立工会委员会,工会主席代表公司所有员工与公司签订集体合同,以保障员工的合法权益。

#### 5.1.5 员工职业生涯规划与培训

5.1.5.1 建立《培训管理制度》及年度培训计划,对员工进行入职培训、岗前培训、职业技能、专业知识等培训、进修等,以提升员工的技能与素养。

5.1.5.2 建立《员工职业生涯管理制度》、《晋升管理制度》,建立员工发展通道,对员工职业生涯做相应的管理。对表现优秀、工作热情负责特别是工作能力突出的员工,在公司发展需要时,将会得到优先提拔。

#### 5.1.6 童工、强迫劳动与人口贩卖

5.1.6.1 制订《童工与未成年工管理程序》《劳动人事管理制度》,公司禁止使用童工,不雇用未满16周岁的童工,严格遵守《中华人民共和国劳动法》和浙江省天台县相关法律法规要求;

5.1.6.2 制订《禁止强迫劳动、精神和肉体虐待、允许自由的管理程序》,加班必须取得员工的同意,遵循员工自愿的原则,保障员工休息的权利;并按法律法规支付加班工资。

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-5
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

5.1.6.3 为了保障工人的权利和工厂的权利，工厂在管理工人的过程中坚决不容许强制性劳动的措施；

5.1.6.4 员工档案只有使用工人的身份证明文件的复印件；所有工人的身份证明原件都由工人自己保留。

5.1.6.5 公司不收取任何形式的押金及抵押品，所有厂服、厂牌、劳动防护用品、工具等均由公司免费提供予工人。

5.1.6.6 所有员工只要按照离职规定通知工厂，都可以自由申请离职。公司可通过正当方式与员工沟通，但不得强制员工留厂。按批准日期离厂且作好移交手续的要于员工离厂当日结算清工资。如员工有紧急情况需提前离职，公司在调查确认属实后，应给予办理提前离职。

5.1.6.7 所有工人在上班时间内有使用洗手间和厕所的自由。

5.1.6.8 所有工人可自由选择是否加班。工厂若安排工人加班，要有工人在自愿加班申请表上签名确认。

5.1.6.9 所有工人可自由离开工厂范围

5.1.6.10 所有工人可于上班时间饮水。

5.1.6.11 设置并公开举报机制，接受举报。

5.1.7 多元化、平等与包容（禁止虐待、反歧视和骚扰事件）管理

5.1.7.1 建立《反对歧视骚扰管理规定》，对公司所有员工一视同仁，不受其民族、性别、年龄、职务、宗教、生理、国籍等的限制。

5.1.7.2 凡自愿来本厂工作或在本厂工作之员工，应受到鼓励和支持，严禁在招聘、薪酬、培训、升职、福利、离职等事务上，因种族、宗教、地域、性别、年龄(指16-18周岁未成年工)语言、身体能力、身高等的不同而受到歧视，

5.1.7.3 员工有各自的生活方式、宗教信仰、言论与行为等自由权利，不可采取限制或强化规范的手段，违背其本人意愿。

5.1.7.4 不因种族、宗教信仰、性别等而采取纪律程序，以及因性别而制定雇佣政策、条件和扣减工资。

5.1.7.5 根据劳动法规，做好女工保护工作，严禁安排女工从事危害身心健康、危害生育健康或有安全风险的工作。

5.1.7.6 不强迫验孕、避孕等作为雇佣条件，或因怀孕而被辞退。

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-6
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

5.1.7.7 女工怀孕，部门负责人或怀孕女工应上报人事部，人事部应立即通知所属部门主管，安排一些较轻松的工作给怀孕女工。工厂要为怀孕要生育的妇女保留职位、待遇。不论在招聘工作中或生产劳动过程中，任何部门的行政管理人员对所有员工必须一视同仁，不得有任何针对性歧视行为和骚扰的行为和语言。

5.1.7.8 无骚扰无虐待:公司严禁体罚或实施任何形式的肉体或精神的骚扰、虐待或折磨。

5.1.7.9 如发现有骚扰及虐待，则采取口头警告、书面警告、停职直至终止合约的处分。

5.1.7.10 男女同工同酬，凡由于生产或工作需要符合招工条件的妇女，享有男女平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女录用标准，严格贯彻执行《女职工劳动保护规定》。

5.1.7.11 本公司不允许管理人员在任何情况下对员工有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的行为，包括姿势、语言和肢体接触。

5.1.7.12 任何员工如受到不合理待遇，可以口头或书面方式向人事部、总经理申诉，申诉箱7天内开箱一次，10天内回复并有回复记录。员工可以书面或口头形式向公司管理代表或代理人投诉其所爱的歧视或者骚扰，投诉情况将由公司有关负责人委派人员调查并在调查后2天内对投诉者做出书面或口头的答复。

#### 5.1.8 外部利益相关方的人权

5.1.8.1 与当地政府，工会和其他外部利益相关者的信息沟通由人事部负责，与供应商和分包商的信息沟通由采购部负责，与客户（买方）的信息沟通由销售部负责，部门负责人提供指导和支持，必要时报总经理批准。

5.1.8.2 信息沟通过程中，应注意保护个人隐私和公司商业秘密。

5.1.8.3 公司任何人收到来自外部的文件、电话、传真或其他信息资料，应转交对应的责任部门根据情况处理。

5.1.8.4 当地政府、工会或其他外部利益相关者提出的检查、参观或访问要求，报总经理批准后由由人力资源部、综合办负责接待；

5.1.8.5 客户提出检查、参观或访问要求，报总经理批准后由销售部负责接待；

5.1.8.6 外部利益相关者提出的意见、建议、投诉或质疑，应由责任部门负责调查核实情况，妥善回复处理，并报总经理备案；

5.1.8.7 员工应遵循公平原则对待客户、商业合作伙伴、竞争者、监管者以及其他员工。

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-7
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

5.1.8.8 公司在生产及经营过程中，严格按法律法规要求进行三废排放，并定期做好三废的内部监控与外部第三方检测，管理好危险废弃物及化学品，杜绝泄露等环境污染的现象出现，维护周边有居民及企事业单位的相关权益。

5.1.8.9 在与合作伙伴的商务活动中,公司员工应保持言行一致、公平诚信。

5.1.8.10 公司所有员工均应服从监管机构的依法监管,树立沟通意识,协助维护行业市场管理规定。

5.1.8.11 员工应清正廉洁、自觉构筑思想防线，遏止和抵制各种违法乱纪行为。

5.1.8.12 公司利益与个人利益相冲突时，优先考虑公司利益。

5.1.8.13 提供并宣导举报方式，提倡公司员工、员工家属、周边居民、合作友商及相关外部利益人群对我司损害外部利益人群的相关权益的现象进行举报。

举报电话：0576-838881111

举报邮箱：[sales@sd-pharm.com](mailto:sales@sd-pharm.com)

5.1.8.14 接到举报后公司会安排对应的责任部门主导核实情况，属实的问题查明原因，提出相应的改善对策，并及时向公众、政府部门或其他利益群体进行公示与汇报。

5.1.8.15 给外部人群造成相关损失经双方协商达成一致后承担相应的处罚或后果。

### 5.1.9 员工维生工资

5.1.9.1 员工维生工资是指一个劳工为了支付生活开销（包含食、衣、住、行）的所需的最低收入，是一种相对额度，会随着当事人所在的不同城市，呈现出不一样的数额。

5.1.9.2 公司制坚持并严格遵循不低于当地最低工资标准的原则，通过实际对员工基本生活的调查分析，得出一个合理的维生工资标准，每月在公司规定的发薪日（每月20日）前准时为公司所有员工发放维生工资，以保证员工的正常体面生活，维护员工健康的生活方式和与公司的和谐关系，促进社会健康良好的发展，以实现员工维生工资的目标。

### 5.2 公司劳工人权2022-2026年管理目标：

序号	项目	指标
1	员工健康与安全	员工劳工人权、禁止歧视与骚扰、职业健康安全、专业技能培训覆盖率
		100%
		一般事故
		<5次/年
	重大事故	0件
	重大火灾或爆炸事故	0件

浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-8
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

序号	项目	指标	序号
1	员工健康与安全	生产现场重大伤亡事故	0件
		重大泄漏、中毒事故	0件
		化验室重大安全事故	0件
		劳保用品发放率	100%
		劳保用品使用率	100%
		员工职业病发生率	0件
		每年进行体检次数	1次
		员工健康与职业健康体检覆盖率	100%
		因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	100%
		劳动力损失工时事故率	0%
		劳动力损失工时严重事故率	0%
2	员工工作条件（薪酬及社会保障）	劳动合同签订率	100%
		薪酬及社会保障符合法规要求	100%
3	社会对话（劳工关系与员工满意度）	员工签订集体合同比率	100%
		员工满意度	≥80%
		工会沟通次数	≥4次
		产品的顾客满意度	≥95分
4	员工职业生涯规划与培训	员工培训的平均时数	≥120H
5	禁用童工及强迫劳动	违反强迫性劳动次数	0
		使用童工（<16岁）人数	0
6	多元化、平等与包容（禁止虐待、反歧视和骚扰事件）	虐待、歧视和骚扰事件次数	0
		女员工比例	≥30%
		未经调整的平均男女薪酬差距	0%
7	维生工资	维生工资基准发放/及分析所涵盖的内部员工百分比	100%
		工资低于维生工资的直属员工百分比	0%
		薪酬低于维生工资的所有员工（包括直属员工、独立合同工和外派工）百分比	0%
		工资低于维生工资的直属员工的平均工资与维生工资基准的百分比差距	0%



浙江圣达生物药业股份有限公司	页码：9-9
劳动人权管理制度与目标	SMP-RY-026-01

## 6、年度环境管理 KPI 数据报告

6.1 报告数据范围：浙江圣达生物药业股份有限公司全范围

6.2 报告时间范围每年1月1日到12月31日

## 7、修订历史

执行日期	原版本号	更改内容	新版本号
2022.03.01	—	新订	SMP-RY-026-01