

# 劳工和人权政策

作为一家拥有全球网络的公司，特耐王集团的业务遍及亚洲、欧洲和北美。我们致力于提供创新且具有成本效益的包装解决方案。特耐王以独特的七层瓦楞结构而闻名，这种结构甚至比同等尺寸的木质包装在某些情况下具有更高的抗压强度。我们的产品已获得美国联邦运输法规的批准，是具有全球品牌的瓦楞纸产品。

我们的使命是在与客户、供应商、合作伙伴和社区合作时保持公平透明、遵守社会道德。我们不仅仅追求高品质，我们的目标也在于开发出领先竞争对手的产品和服务。

本政策旨在概述我们的目标和愿景，并定义我们在社会中的角色和责任，以确保整体业务运营的可持续性。鉴于我们的业务性质，所选以下主题与我们的业务环境特别相关：

## 我们员工的工作环境

根据国际劳工组织（ILO）的准则，特耐王的员工通常每周工作 40 小时，最多不超过 60 小时，其中包括加班时间。我们为员工提供公共假期以及年假。此外，我们的薪酬流程（例如薪资表，薪酬调整程序）是透明的，并已传达给我们的员工。通过引入健康保障机制，我们希望为员工创造一个健康安全的工作环境。

目标：

- 至 2025 年，对员工健康检查的覆盖率增加到 85%。

## 工作环境的健康与安全

我们非常重视员工和经销商的健康与安全。因此，我们承诺完全遵守所有适用的行业安全法规。通过定期培训、现场审核和风险评估，不断努力并遵守最高的健康和标准。此外，我们为员工提供必要的安全防护和防护设备，以及健康安全的应急程序。

目标：

- 至 2025 年，增加对员工在健康安全项目上的培训，覆盖率达 100%；
- 至 2025 年，减少 50% 因工伤造成的缺勤天数。

## 结社自由

除了定期举行的工作委员会会议外，特耐王的所有员工都可以参加集体合同。我们的员工有结社自由，感谢他们的辛勤工作。我们与员工工会就工作条件、健康与安全达成集体协议，并与当地工会进行沟通协商。

目标：

- 至 2025 年，员工内部沟通的覆盖率增加至 100%。

## 职业发展

我们的首要任务是支持所有员工的个人才能发展。我们不仅吸引新的人才，同时通过提供年度个人绩效评估来完善我们现有的员工队伍。此外，我们也为员工提供技能发展培训。

目标：

- 至 2025 年，将接受一般培训计划的员工比例提高至 100%；
- 至 2025 年，将接受技能发展培训计划的员工比例提高至 70%。

## 人权

在特耐王，我们尊重人权，并努力为员工营造一种尊重和宽容的氛围。我们尊重员工的安全、财产、隐私、公民待遇、政治取向、社会文化等权利。因此，我们禁止任何骚扰或有违道德的行为，同样禁止人身暴力及不人道或有辱人格的行为。

我们禁止使用童工，以防止对儿童的成长造成不利影响。我们尊重孩子和他们的童年，希望他们长大后不会出现精神障碍、社交障碍或任何身体残障。此外，我们禁止任何形式的强制劳动，这里指的是在胁迫或非自愿的情况下进行的工作。

我们不容忍工作场所的暴力。这包括欺凌、威胁、攻击行为或谋杀。

为了避免任何形式的歧视、排斥或不平等待遇，我们建立了行为准则、举报人机制以及关于多元性和反歧视的培训。诸如民族或社会出身、种姓、宗教、性别、年龄、种族，肤色、国籍、语言、残疾、怀孕、个人人际交往或健康状况之类的不正当理由，不得影响雇员的平等待遇。

目标：

- 至 2025 年，将接受有关反对童工、奴役和人口贩卖培训的雇员比例增至 100%；
- 保持每年有 0 起歧视事件。

## 政策范围

本政策适用于与特耐王合作的所有员工、供应商、分销商、代理商和顾问。

## 修订机制

本政策每年通过柘植洋介先生（集团首席行政官）进行审查，并在必要时进行调整。

## 角色和责任

所有员工均应通过签署确认文件以阅读并确认本政策。管理层需负责让本政策适用于所有员工，并为本政策中规定的行动提供必要的培训。

## 制裁措施

管理层要求每个人都必须按照我们的举报程序进行举报，任何举报事项都需要发送到 [management@tri-wall.com.hk](mailto:management@tri-wall.com.hk) 邮箱。对所指控的事件将立即进行调查，如确认违反上述任何政策，则需要承担相关责任及制裁。在严重的情况下，可以终止工作合约。我们对举报人将完全匿名并拥有豁免权。