

劳工和人权政策

特耐王集团拥有广泛的全球网络，在亚洲、欧洲和北美均设有经营点，致力于提供创新、经济的包装方案。特耐王以独特的七层瓦楞结构而闻名；在某些情况下，这种结构的抗压强度甚至优于同等尺寸的木质包装。我们的产品拥有美国联邦运输法规的认可，是一个享誉全球的瓦楞品牌。

我们的使命是以公平、透明、道德的方式对待客户、供应商、合作伙伴和社会。我们不仅追求高品质，还立志开发出领先于竞争对手的产品和服务。

本政策旨在列明我们的目标和愿景，确定我们在社会中的角色和责任，从而确保特耐王全球运营的可持续性。鉴于我们的业务性质，以下所列项目均与我们的经营息息相关：

员工的工作环境

根据国际劳工组织 (ILO) 准则，特耐王员工的每周工作时长在40小时左右，最多不超过60小时，包括加班时间。员工享有法定节假日及年假。此外，我们的薪酬流程（例如薪资结构、薪酬调整程序）公开透明，且员工均已知悉。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，员工健康检查覆盖率达到 85%。

职场健康与安全

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。我们将通过定期培训、现场审核和风险评估，始终追求和执行最高的健康和安全标准。此外，我们为员工提供必要的防护装备和用品，以及健康安全应急程序。

目标：

- 至 2025 年，将接受过健康与安全培训的员工比例增加至 100%；
- 至 2025 年，工伤缺勤天数减少 50%。

结社自由

除了定期举行的工作委员会会议外，特耐王集团所有员工均享有劳资协商权。我们认可员工的付出，尊重员工的结社自由。为了员工的福祉，我们与本地工会就工作条件、健康与安全协商达成劳资协议。

目标：

- 至 2025 年，员工内部沟通覆盖率达到 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现有的员工队伍。此外，我们也为员工提供技能培训。

目标：

- 至 2025 年，将接受过一般培训的员工比例增加至 100%；
- 至 2025 年，将接受过技能发展培训的员工比例增加至 70%。

人权

在特耐王，我们尊重人权，并努力为员工营造尊重包容的环境。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、有违道德、人身暴力、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。我们尊重和呵护儿童，希望他们的成长过程免于任何精神障碍、社交障碍或身体残障。此外，我们禁止任何形式的强制劳动，即在胁迫或非自愿的情况下进行的工作。

我们对职场暴力采取零容忍态度，包括欺凌、威胁、攻击行为或谋杀。

为了避免孤立或不平等待遇等形式的歧视，我们制定了《行为准则》、举报人机制以及关于多元性和反歧视的培训。员工的平等待遇，不应受到民族或社会出身、种姓、宗教、性别、年龄、种族，肤色、国籍、语言、残疾、怀孕、人际关系或健康状况等不正当理由的影响。

目标：

- 至 2025 年，将接受过反童工、奴役和人口贩卖培训的员工比例增加至 100%；
- 将每年的歧视事件数量保持在 0；
- 至 2025 年，将接受过多元化培训的员工比例增加至 100%。

政策适用范围

本政策适用于所有与特耐王合作的员工、供应商、分销商、代理商和顾问。

修订机制

本政策每年由柘植洋介先生（特耐王集团首席行政官）审查并在必要时进行修订。

角色和责任

所有员工均应阅读本政策并签署确认文件以示确认政策内容。管理层有责任向所有员工提供本政策，并为本政策规定的行动提供必要培训。

处理措施

根据管理层要求，所有人必须按照我们的举报程序，将所有违规事件举报至 management@tri-wall.com.hk。公司会立即围绕被举报事件展开调查，一经确认存在违反上述任何政策的行为，则将进行严肃处理。情节严重者，将终止工作合约。举报人可全程匿名并享有豁免权。