



# 安徽优雅化工 2023 年度 劳工与人权议题报告

## 摘要

本报告详细概述了我们公司在劳工和人权方面的政策和实践。本文初步介绍了我们的政策和承诺，如工作守则、非歧视政策、工资和福利政策，以及健康与安全政策。我们详述了我们在日常运营中如何执行这些政策，包括避免童工和强迫劳动、人力资源政策、员工权益培训以及防歧视政策。本报告还介绍了我们的投诉机制、供应链管理、绩效监控与跟进、整改措施和持续改进等方面的实践。

## 报告内容

引言 .....	3
公司政策与承诺 .....	3
政策，目标及实践的执行 .....	4
投诉机制 .....	5
供应链管理 .....	5
绩效监控和报告 .....	4
整改措施和持续改进 .....	7
结论 .....	7

## 引言

欢迎阅读我们公司的劳工与人权合规性报告。这份报告包括安徽优雅化工有限公司，盐城格瑞茵化工有限公司，和南京优雅化工有限公司。我们始终坚信，劳工与人权是企业社会责任的核心部分，并且我们视其为我们的道德和法律责任。此报告的目的是向公众展示我们对劳工和人权政策的承诺，以及我们如何在日常业务活动中落实这些政策。我们明白，为员工提供一个安全、公正、尊重的工作环境对于企业的成功至关重要。

## 公司政策与承诺

我们公司制定了详尽的劳工与人权政策，这些政策均遵循国际劳工组织（ILO）的标准——《国际劳工组织（ILO）关于工作中的基本原则和权利宣言》，行业标准和倡议，联合国全球契约（UNGC）、联合国指导原则（UNGPs）等，旨在保护员工的权利，同时也尊重并尽可能地提高他们的福利。以下是我们的核心政策和承诺：

- **工作守则：**我们的工作守则明确规定了期望员工的行为标准，包括但不限于诚实正直、公平待人、保护公司资产、保密以及合规性。
- **非歧视政策：**我们致力于提供一个无歧视的工作环境。我们的政策明确禁止任何形式的歧视，无论是基于性别、种族、年龄、性取向、信仰、残疾或其他任何受法律保护类别。
- **工资和福利政策：**我们遵守所有相关的最低工资法律，并提供竞争力的薪资和福利，以吸引和保留优秀的员工。

- **健康与安全政策**：我们采取必要的措施，确保员工在工作场所的安全和健康。我们的目标是创建一个零伤害的工作环境。
- **招聘和录用政策**：我们的招聘和录用政策遵循公平、透明的原则，并且严格禁止使用童工和强迫劳动。

所有这些政策都已经整合在我们的员工手册中，并定期进行更新以保持其相关性和准确性。

## 政策，目标及实践的执行

在我们的日常运营中，我们坚决执行并实践上述政策。具体来说：

- **避免童工和强迫劳动**：我们的招聘过程严格按照国际和国内法律进行，确保不雇佣童工，不从事或支持强迫劳动。所有新员工都需要出示有效的年龄证明文件，确认他们达到法定就业年龄。
- **人力资源政策**：我们的人力资源部门扮演着关键的角色，负责制定和执行政策，包括招聘、绩效评估、提升和奖励、解雇，以及其他与劳工权益相关的事务。
- **设定目标**：**1. 减少工作场所伤害和疾病的发生率；2. 提高女性在劳动力中的代表权；3. 减少歧视和骚扰事件的数量；4. 提高工人工资**
- **员工权益培训**：我们定期为员工提供培训，让他们更好地理解自己的权益和我们的公司政策。培训内容包括了工作场所安全、骚扰与歧视防止、集体谈判权等议题。

- **防歧视政策的执行**：我们对所有员工执行同样的标准和期望，不论其种族、性别、年龄、宗教信仰、性取向或残疾状况。所有的招聘、晋升、工资决定都基于个人的能力和绩效，而非他们的个人身份。

## 投诉机制

我们为员工设立了一个公正和透明的投诉机制，以处理和解决他们可能遇到的问题。员工可以通过匿名方式提交投诉，以确保他们不会因报告问题而受到惩罚或报复。我们保证每一个投诉都会得到及时和适当的处理。公司对于员工投诉，提供一对一会议、和领导层接触的机会、以及 HR 部门的员工调查。

## 供应链管理

在供应链管理方面，我们也致力于确保我们的供应商和合作伙伴遵循同样的劳工和人权标准。我们有明确的供应商行为准则，要求所有供应商在其运营中尊重和保护劳工权益，禁止使用童工和强迫劳动，维持工作场所安全，并提供公平的工资和福利。我们定期对供应商进行调查，以确保他们遵守我们的行为准则。如有违规行为，严重的情况下我们会终止与他们的合作关系。

## 绩效监控和报告

我们深知，只有通过有效的监控和跟进，才能确保我们的劳工和人权政策得以实施。为此，我们制定了一系列的审计和评审程序：

- 内部审计:** 我们的内部审计团队定期进行全面的审查, 以确保我们的政策被正确执行, 也及时发现并解决潜在问题。审计结果会报告给管理层, 并在必要时进行改进。
- 员工满意度调查:** 我们定期进行员工满意度调查, 以收集员工对工作环境、待遇、培训和管理的反馈。调查结果会用于评估我们政策的效果, 并指导我们进行改进。
- 政策评审会议:** 每年我们都会进行一次政策评审会议, 邀请各部门的代表和员工参加, 以评估我们的政策是否仍符合我们的目标, 或是否需要更新和改进。
- 目标完成披露:**  
 2023 年公司总伤害率, 工作相关疾病、事故的发生率为零。  
 2023 年公司歧视及骚扰的投诉为零。  
 2023 年公司女性员工 25 名, 占总人数 75.7%; 少数民族员工 1 名, 占总人数 3%。  
 2023 年公司除了根据各城市的人力资源社会保障厅的政策, 调整了每个员工的最低工资, 还参考每个人每个岗位的实际情况, 给与适当加薪。

社会议题绩效指标	2020	2021	2022	2023
员工总数 (人)	29	29	32	34
员工对公司满意度调查 (%)	97	98	98	99
员工接受健康检查比例 (%)	100	100	100	100

每名员工平均培 训时常（小时）	15	16	20	22
--------------------	----	----	----	----

## 整改措施和持续改进

我们承认，尽管我们做出了最大的努力，但仍然可能发生不符合我们政策的事件。在这种情况下，我们会迅速采取行动，调查事件，确定原因，并采取纠正措施。同时，我们会反思事件，并从中学习，以防止类似事件再次发生。

我们致力于在劳工和人权管理方面的持续改进。我们定期审查我们的政策，确保其与最新的法规和最佳实践保持一致。我们也会积极学习和采纳员工、客户、供应商和其他利益相关者的建议，以改进我们的政策和实践。

## 结论

总的来说，我们深知劳工和人权对我们公司的重要性，我们致力于在我们的日常业务中落实我们的政策和承诺。我们期待通过不断改进，继续提高我们在劳工和人权方面的表现。

我们希望通过这份报告，可以向公众展示我们在劳工和人权方面的决心和努力。