

上海珈凯生物股份有限公司

劳工和人权政策

公司承诺尊重和保护所有员工及供应商企业的员工的劳工人权。公司严格遵守国际劳工标准、国家法律法规以及《联合国人权宣言》和《国际劳工组织（ILO）核心公约》的原则，确保所有员工在工作环境中享有尊严、平等和公平的待遇。

一、劳工人权政策与措施：

1. 禁止强迫劳动：公司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基于自愿原则，签订书面劳动合同，明确工作内容、薪酬和劳动条件。不得扣押员工的身份证件、护照或其他个人物品。定期审查招聘流程，确保不存在欺骗、威胁或其他不正当手段强迫员工劳动的行为。

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，禁止雇佣未满足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。

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5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。

4. 禁止歧视：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，员工可通过总裁信箱、邮件及微信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。

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。

6.结社自由与集体谈判：公司尊重员工的多元化，定期组织 SPT 小组会议。

具体措施：确保员工自愿参与社团活动，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 SPT（社会责任绩效委员会）小组会议，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。SPT 小组需参加并监督公司年度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。

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。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。

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面的培训机会，并提供学历和专业技能培训补贴，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。

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。

10.共同参与：公司通过加强意见收集和公开管理、制定员工培训、宣传等方式，让每位员工了解并认同企业的可持续发展目标，从而自觉参与到企业的可持续发展中来。

具体措施：定期开展新员工和跨部门员工座谈会，多渠道收集意见与建议。定期开展全员培训，设置多元化渠道收集意见与建议，每月开展合理化建议，鼓励员工提出合理化建议或申诉。每年底开展员工满意度调查，定期总结员工满意度，提升员工幸福感。

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《供应商社会责任承诺书》，限期完成承诺书的签署，由人力回收保管相关利益方承诺书。每年对外部供应商开展自评和现场评价。

公司承诺：每年进行一次内审，评估劳工人权政策的实施效果。根据内审结果、法律法规变化及利益相关方的反馈，对政策进行修订和完善。定期向管理层汇报劳工人权政策的执行情况。

量化指标详见《CSR 目标、指标、管理方案及数据统计》。

二、监督举报：

对违反劳工和人权政策的监督举报渠道：

- 1、举报流程：公示在公司公告栏
- 2、公司内部举报邮箱：hr@jakabiotech.com
- 3、匿名举报热线：17740871254
- 4、举报箱：安放在 A 栋西侧一楼楼梯间（每半月开启一次）

社会责任委员会：

签署：

日期：2025.1.3

附件《CSR 目标、指标、管理方案及数据统计》-劳工人权部分

为了更好的实施劳工和人权政策，参照联合国可持续发展目标（SDGs），以 2024 年度为基准年，制定的具体措施执行如下，并承诺短期目标在 2025 年 1 月-2026 年 12 月周期内达到目标。2027 年至 2030 年为中期目标达成期间，2030 年至 2040 年为长期达成目标期间。

序号	SDGs	长短期目标与指标	管理方案（采取措施）
1	 	员工建议与意见反馈处理及时率 短中长期目标：100%	1、实施《员工申诉管理办法》 2、《合理化建议管理办法》 3、对于员工建议和意见给与奖励
2	 	童工误用为零 短中长期目标：0 次/年	1、实施《童工救济管理程序》禁止使用规定 2、童工拯救计划 3、严格核实员工的身份证，确保符合法定工作年龄要求
3	 	禁止出现强迫劳动 短中长期目标：0 次/年	1、实施《禁止强迫劳动管理程序》 2、定期实施小珈课堂，宣传劳动相关法律法规 3、用于员工申诉的总裁信箱半月开启一次。
4	   	维生工资、公平薪酬与福利 短中长期目标：100%的公司员工可获得体面工资，薪酬公平，并获得可观的公司福利。	1、《薪酬管理制度》体系，确保员工了解其工资构成和支付方式。每月按时支付工资，提供详细的工资单，提供法定福利，并根据公司能力提供额外福利，如年节福利、员工培训等。 2、定期获取薪酬信息，确保员工的薪酬水平具有竞争力。 3、每年进行维生工资、男女同工同酬评估，确保公平薪酬。
5		劳动合同/返聘协议及时签订率 短中长期目标：100%	1、实施《新员工入职管理办法》 2、建立员工档案，专人管理，及时归档劳动合同及返聘协议。

6	  	结社和集体谈判自由 短中长期目标: 100%员工结社和谈判自由	1、实施《自由结社和集体谈判管理程序》 2、公司鼓励员工自由结社, 统计公司社团数量。 3、定期进行员工会议, 听取员工意见和建议
7	 	工资发放及时率 短中长期目标: 100%	1、实施《薪酬管理办法》每月 5 日定期发放工资, 碰到节假日往前。 2、通过员工反馈投诉来监督工资发放的及时率
8	  	歧视、骚扰、打骂和侮辱员工事件发生次数 短中长期目标: 0 次/年	1、实施《反歧视骚扰管理程序》, 禁止出现歧视、骚扰, 侮辱等行为。 2、开通总裁信箱允许员工申诉; 3、定期开展员工访谈, 并追踪事项的完成
9	 	员工职业健康体检率 短中长期目标: 100%完成	1、设立《健康管理制》 2、年度定期安排体检, 公示体检结果
10	  	法律法规规定情形的工伤。 短中长期目标: 0 次/年	1、设定《工伤管理办法》 2、劳动防护用品的使用, 检查。 3、安全培训, 杜绝工伤。
11		健康安全培训全员覆盖率 短中长期目标: 年度健康安全培训 100%全员实施	1、制定安全培训计划; 2、严格落实培训计划;
12		职业病发生件数 短中长期目标: 0 次/年	1、定期组织职业病体检; 2、进行职业病预防培训; 3、提供职业病防护用品发放; 4、岗前、岗中、岗后职业病监测。

13	 	员工满意度调查 短中长期目标：80 分以上	1、 定期开展满意度调查； 2、对满意度调查结果进行统计、分析、处理。 3、不满意访谈，不满意事项处置，跟踪、结案。
14		培训和职业生涯 短期目标：关键岗位实施技能培训，并 100% 人参加并考核通过 中期目标：各岗位制定技能培训实施方案，制定培训教材，100% 人参加并考核通过 长期目标：为公司每位员工制定合理的职业规划和培训计划	1、制定年度计划、定期开展劳工人权培训。 2、通过公司公告栏等渠道宣传劳工人权政策。 3、制定岗位技能培训制度，多能工培训教材，实施岗位安全技能培训。 4、每月定期进行全员绩效考核。
15	  	多元化平等包容 1 短期目标：反歧视反骚扰培训年度计划 100% 实施。 中期目标：多元化活动每年最少实施一次。并进行员工意见反馈收集处置。 长期目标：完善多元化管理制度、并进行宣传和培训，使得公司 100% 没有歧视，骚扰事件发生，男女同工同酬、合理晋升等公司多元化健康发展。	1、公平公正招聘、选拔、晋升，严格过程管理。 2、遵守男、女平等薪酬管理制度，实施同工同酬。 3、加强反歧视、骚扰意识培训。 4、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。 5、开设心理咨询辅导室，为员工提供心理疏导。