

K E R I N G



开云集团
职业健康、安全及福祉
框架

2026年 - 2027年

目 录

- 1. 该框架为何重要？
- 2. 您如何为职业风险预防及福祉作出积极贡献？
- 3. 治理架构是什么，有哪些责任？
- 4. 旨在管理风险并提升工作环境安全可靠性的现行措施？
- 5. 遭遇不当行为或危险情况时应采取什么行动？
- 6. 集团哪些其它资源和工具可帮助预防风险？
- 7. 简述集团适用政策或流程？



该框架为何重要？

开云集团各场所所有工作人员的健康、安全、保障及福祉是开云及其旗下品牌（“集团”）的首要任务，也是构成可持续社会表现的关键因素。集团从身体、心理、社会等不同维度*对职业健康进行全面考量。职业健康可能面临身体或心理社会层面的各种风险，需要各方持续保持警惕并定期予以评估。集团致力于持续改善工作条件和工作实践，确保各项措施能够根据实际情况和不断变化的风险，持续进行调整。

本框架规定了一套最低预期标准，通过实施适当预防措施并调动必要资源，确保集团所有实体内部在健康与安全方面采取一致的做法。该框架是对国家及地方现行法规的补充，并不取代其法律效力。

本政策适用于集团所有员工、在集团各场所工作的个人以及访客，并对仍然有效的国家及地方监管规定予以补充。



* « Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity », principle in the preamble to the WHO Constitution ([Link](#))



您如何为职业风险预防及福祉作出积极贡献？

每位员工和每位工作人员都为形成风险防范文化和促进职业福祉作出贡献。预防健康与安全相关风险、促进职业福祉的关键行动基于对集团承诺的理解与践行。[新版开云集团道德规范（点击查看）](#)包含实用的指导意见和运营洞察，阐释了集团在该领域所作承诺的四大支柱：

1. 提供安全可靠的工作环境

集团倡导积极预防的文化。员工须完成相关健康与安全培训，使用集团所提供的工具，并报告出现的任何风险，从而帮助维护安全和健康的工作环境。开云集团期望每个人都做到行为得体，并对任何不当或危险的情况立即予以报告。

2. 打造互相尊重并杜绝歧视与骚扰的工作环境

我们对任何形式的歧视、骚扰或暴力一律采取零容忍政策，并致力于确保所有人都能拥有互相尊重、公平且安全的工作环境。每位员工都须尊重他人的尊严与权利，发挥表率作用，并报告任何不当行为。

3. 推动包容的工作场所

多元与包容是创造和创新的关键驱动力。本集团致力于建设一个人人皆能感受到尊重的工作环境。机会平等、性别平等、背景多样性以及残障人士的融入至关重要，我们也在集团组织各层级采取具体的相关行动。我们禁止一切形式的刻板印象、排斥行为或贬低言论，并鼓励所有人积极助力打造包容和尊重的文化。

4. 促进职业福祉

职业福祉作为一项长期性的优先工作，依托于其植根于社会对话的定义，并通过与欧洲企业委员会签署协议予以正式确立。集团致力于保障工作与生活的平衡，尤其是通过断联权利、休息时段以及对话等方式予以实现。集团呼吁经理和员工通力合作，推动倾听、支持做法与技能的发展，并维护一个健康且互相尊重的工作环境。



治理架构是什么，有哪些责任？

集团及其旗下品牌的治理架构明确了战略方向，并确保调动必要的资源，以保障工作场所的健康、安全与安保。

集团及其各公司的专职部门（安全、安保、综合服务、人力资源等）负责在各类工作环境中开展运营风险预防工作，使集团各场所的员工与工作人员以及访客从中受益。根据具体情况，安全与安保经理确保持续落实运营风险预防工作。

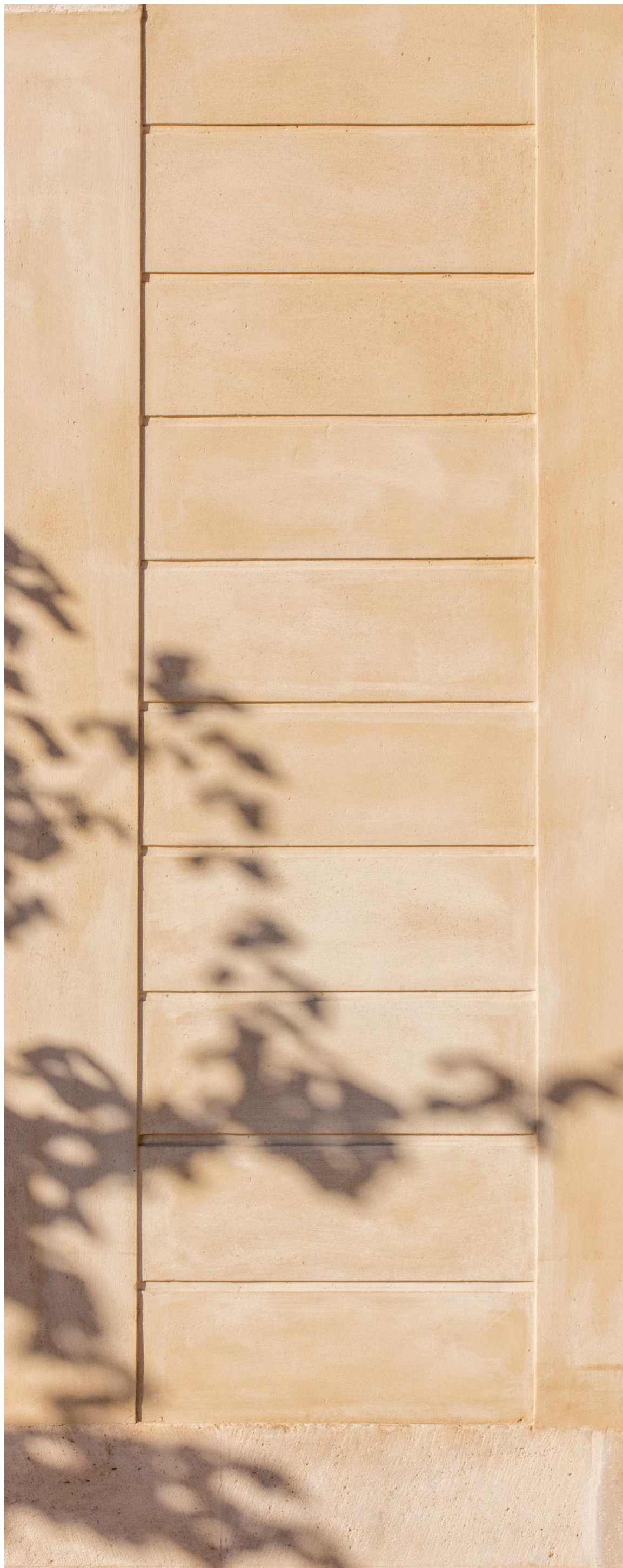
该项预防工作包括确保当地流程合规、处理个别事件，并对例如重大事件或地缘政治局势等可能影响运营的特殊情况予以考量。

经理人员负责落实集团在健康、安全与工作条件方面的相关承诺。他们确保提供安全的工作环境，时刻注意预警信号，并对培训与宣传举措予以支持。他们将团队纳入持续改进的流程中，从而培育预防文化。

员工参与提高意识的宣传及培训活动、遵守现行相关流程、培育彼此尊重与支持的工作关系、报告危险或值得关注的事件，并在遇到困难时寻求支持，从而全面参与这一体系。该体系依托于集体的责任和共同的警觉。

供应商员工也需遵守同样的规则。新版供应商与商业伙伴章程（[点击查看](#)）对集团及其供应商在道德与合规方面的承诺予以明确规定，并予以详细阐述，尤其是涉及尊重人权、基本自由、健康与安全以及环境方面的承诺。

必要时可通过适当的尽职调查、监测或审计措施为上述期待提供支持。



旨在管理风险并提升工作环境安全可靠性的现行措施？

集团开展风险评估并监测相关预防指标，从而对所落实的行动加以指导，并确保该工作方法是属于持续改进流程的一部分。

集团安全部门（安保、安全、设施、运营或人力资源）负责管理集团各场所的安全工作，制定应急方案，并为员工提供安全培训项目。

包括对风险定期进行识别、评估和管理，以及实施适当的预防措施。

集团法务部门负责合规工作，作为集团尽责管理与人权政策的组成部分，定期梳理集团内某些风险，包括健康、安全及工作条件相关风险。上述评估工作有助于在运营层面落实有针对性的预防行动。

集团内负责审计和供应链安全的各部门根据风险评估及审计计划负责履行内部控制职责。集团可开展审计或审查，以对该框架在其各实体中的实施工作有效性予以评估。

直线经理和人力资源部门、人力资源业务伙伴（HRBP），以及安全/安保经理（根据具体工作场所情况）以及多元与包容事务经理仍是任何问询的主要联系方。





遭遇不当行为或危险情况时应采取什么行动？

首先将相关情况通报给您的经理、人力资源经理，和/或安全与安保经理，和/或多元与包容事务经理。此举旨在尽快处理情况并消除风险。报告所有事件（包括未遂事故，而非仅涉及造成伤害的事件）有助于识别和预防预警信号，并加大消除风险的相关力度。

集团还提供[举报平台](#)（[点击查看](#)），支持23种语言（热线支持语言更多）。该平台帮助员工及利益攸关方以完全保密的方式进行举报或反映所关切的问题，尤其涉及歧视、骚扰、健康与安全、人权、环境、欺诈等问题。

集团致力于保护所有善意反映问题的人员，并积极倡导透明与信任的文化。



集团哪些其它资源和工具可预防风险？

对话有助于提升职业福祉与绩效

集团鼓励员工定期组织或参加团队内部、与其经理或人力资源业务伙伴（HRBP）的讨论机会，无论是在非正式场合（休息时间、社交聚会等），或是通过Workday工具提供的反馈机制。集团也通过开展年度意见与参与度问卷调查聆听员工的声音，并根据调查结果制定有针对性的行动方案，进一步鼓励对话。

保持信息畅通有助于理解相关生态系统及自身角色

集团将通过内部通讯平台直接传播易读取的信息视为优先工作，以期分享集团战略和关键信息。因此，集团所有员工可及时了解最新相关动态与当前重点工作。

培训有助于增进知识与技能

集团针对不同工作环境提供专属的资源 and 内容，并在集团层面提供工具与资源，包括：

- 统一在线培训平台 供所有员工使用，提供结合个人需求的灵活学习体验；
- 职业生活质量指南，所有员工共享；
- 基于六大因素的集团职业福祉定义，帮助更好地理解（与欧洲企业委员会签署的关于社会对话及职业福祉的协议中有所阐释）；
- 新版断联权利章程。



简述集团适用政策或流程？

- 开云集团道德规范
- 集团举报政策
- 举报平台
- 开云人权政策
- 与欧洲企业委员会签署的关于社会对话及职业福祉的协议
- 针对家庭暴力的政策
- 育儿假
- 开云断联权利章程
- 开云集团的包容与多元
- 开云集团残障包容框架



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY



GUCCI | SAINT LAURENT | BOTTEGA VENETA | BALENCIAGA | McQUEEN | BRIONI
BOUCHERON | POMELLATO | DODO | QEELIN | GINORI 1735
KERING EYEWEAR