

K E R I N G



開雲集團
職業健康、安全及福祉
準則

2026年 - 2027年

目錄

1. 該準則為何重要？
2. 您如何為職業風險預防及福祉作出積極貢獻？
3. 管理架構與責任？
4. 目前有哪些措施用來管理風險並提升工作環境安全？
5. 遭遇不當行為或危險情況時應採取什麼行動？
6. 集團哪些其它資源和工具可幫助預防風險？
7. 簡述集團適用政策或流程？



該準則為何重要？

開雲集團各場所所有工作人員的健康、安全、保全及福祉是開雲及其旗下品牌（「集團」）的優先工作，也構成永續社會績效的關鍵因素。集團從身體、心理、社會*等不同維度 – 對職業健康進行全面考量。職業健康可能面臨身體或心理社會層面的各種風險，需要各方持續保持警覺並定期評估。集團致力於透過流程，持續改善工作條件與做法，確保各項行動能持續適應實際狀況與不斷演進的風險而持續調整。

本準則規定了一系列最低要求，透過實施適當預防措施並調動必要資源，確保集團所有品牌在健康與安全方面採取一致的做法。本準則補充了各國及地方性法規，原法規效力不受影響。

本政策適用於集團所有員工、在集團各場所工作的個人以及訪客，並作為現行國家及地方監管規定之補充。



* « 健康不僅是沒有疾病或虛弱，而是生理、心理及社會適應能力全面完備的良好狀態。 », 《世界衛生組織組織法》前言中的原則 ([Link](#))



您如何為主動參與職業風險預防及福祉作出積極貢獻？

每位員工和每位工作人員都應為培養風險防範文化和促進職業福祉作出貢獻。預防健康與安全相關風險、促進職業福祉的關鍵行動，是建基於對集團承諾的理解與實踐。新版開雲集團道德規範（[點擊查看](#)）包含實用的指導意見和營運層面的說明，闡釋了集團在該領域所作承諾的四大支柱：

1. 提供安全可靠的工作環境

集團倡導積極預防的文化。員工必須完成相關健康與安全訓練，使用集團提供的工具，並報告出現的任何風險，從而幫助維護安全和健康的工作環境。開雲集團期望每個人都做到行為得體，並對任何不當或危險的情況立即報告。

2. 打造一個互相尊重並杜絕歧視與騷擾的工作環境

我們對任何形式的歧視、騷擾或暴力一律採取零容忍政策，並致力於確保所有人都能擁有互相尊重、公平且安全的工作環境。每位員工都必須尊重他人的尊嚴與權利，發揮表率作用，並報告任何不當行為。

3. 推動包容的工作場所

多元共融是創造和創新的關鍵驅動力。本集團致力於建立一個人人皆能感受到尊重的工作環境。機會平等、性別平等、背景多元性以及身心障礙人士的融入至關重要，我們也在集團組織各層級採取具體的相關行動。我們禁止一切形式的刻板印象、排斥行為或貶低言論，並鼓勵所有人積極協助打造包容和尊重的文化。

4. 促進職業福祉

職業福祉是一項長期性的優先事項，其定義立基於社會對話，並透過與歐洲企業委員會簽署協議予以正式確立。集團致力於保障工作與生活的平衡，尤其是透過斷聯權利、休息時段以及對話等方式予以實現。集團呼籲經理和員工通力合作，促進傾聽、支援與技能的發展，並維護一個健康且互相尊重的工作環境。



管理架構與責任？

集團及其旗下品牌的管理架構明確了策略方向，並確保調動必要的資源，以保障工作場所的健康、安全與安保。

本集團及其各公司的專責部門（安全、安保、綜合服務、人力資源等）負責在各類工作環境中開展營運風險預防工作，使集團各場所的員工與工作人員以及訪客從中受益。根據具體情況，安全與安保經理確保持續落實營運風險預防工作。

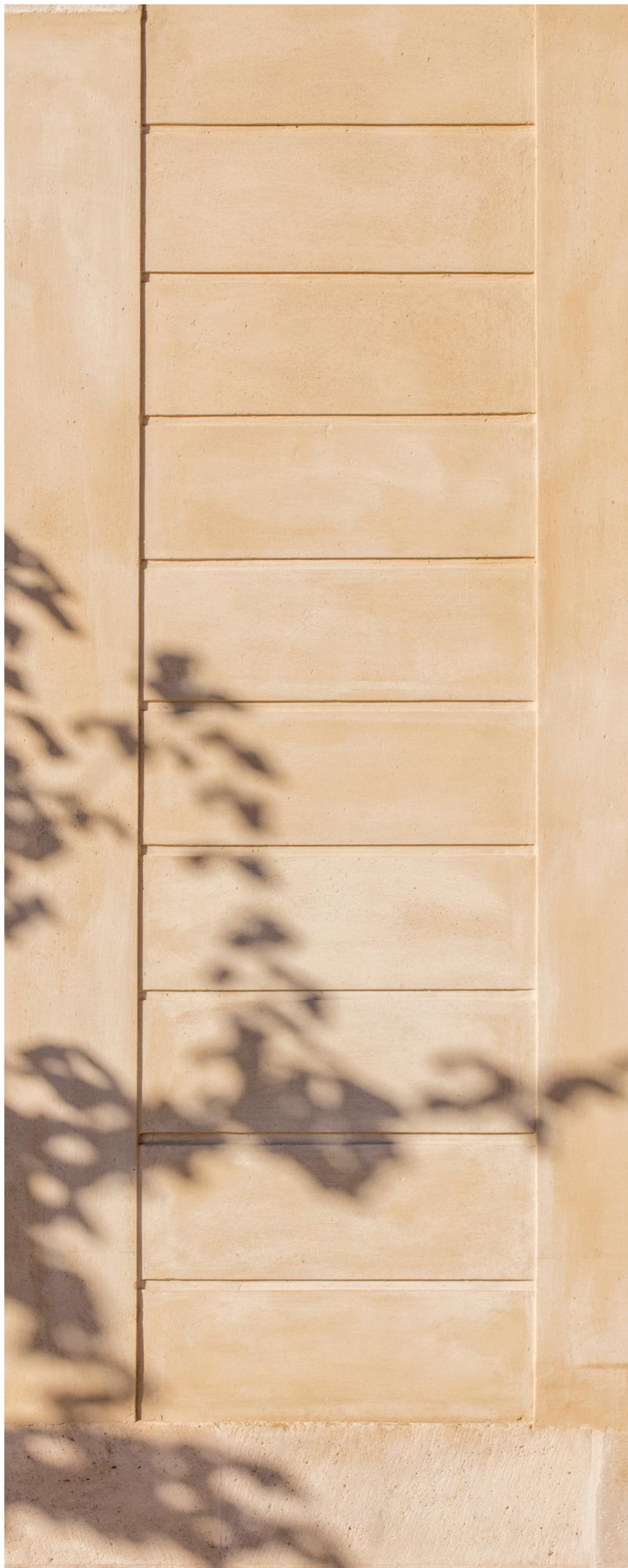
此項預防工作包括合規遵循當地作業流程、處理個別事件，並對例如重大事件或地緣政治局勢等可能影響營運的特殊情況予以考慮。

經理人員負責落實集團在健康、安全與工作條件上的相關承諾。他們確保提供安全的工作環境，隨時注意預警訊號，支持教育訓練與宣導活動。他們將團隊納入持續改善的流程中，從而培養預防文化。

員工參與提高意識的宣傳及教育訓練活動、遵守現行相關流程、培養彼此尊重與支持的工作關係、報告危險或值得關注的事件，並在遇到困難時尋求支持，從而全面參與此一機制。此機制奠基於集體的責任和共同的警覺。

供應商員工也需遵守相同規範。新版供應商與商業夥伴章程（[點擊查看](#)）對集團及其供應商在道德與合規方面的承諾予以明確規定，並予以詳細闡述，尤其是涉及尊重人權、基本自由、健康與安全以及環境方面的承諾。

有必要時可透過適當的盡職調查、監測或審計措施為上述期望提供支援。



集團採取哪些措施來管理風險並提升安全可靠的工作環境？

集團進行風險評估並監控相關預防指標，從而對所落實的行動加以指導，並確保該工作方法是屬於持續改善流程的一部分。

集團安全部門（保全、安全、設施、營運或人力資源）負責管理集團各場所的安全工作，擬定緊急應變計畫，並為員工提供安全訓練課程。

包括進行定期風險識別、評估和管理，以及實施適當的預防措施。

集團法務部門負責合規工作，作為集團盡職調查與人權政策的組成部分，定期整理集團內特定風險，包括健康、安全及工作條件相關風險。上述評估工作有助於在營運層面實施針對性的預防行動。

集團內負責審計及供應鏈安全的各部門依風險評估及審計計畫負責履行內部控制職責。集團可進行審計或審查，以評估該準則在其各實體中的實施工作有效性。

直屬主管和人力資源部門、人力資源業務夥伴（HRBP），以及安全/安保經理（根據具體工作場所情況）以及多元共融事務經理仍是任何詢問的主要聯繫方。



遭遇不當行為或危險情況時應採取什麼行動？

首先將相關情況通報給您的直屬主管、人力資源經理，及/或安全與保全經理，和/或多元共融事務經理。此舉旨在盡快處理情況並消除風險。通報所有事件——包括未遂事故，而不僅是造成傷害之事件有助於辨識和預防預警信號，並加強消除風險的工作。

集團也提供檢舉平台，支援23種語言（熱線支援更多語言）。該平台幫助員工及利害關係人以完全保密的方式進行舉報或表達疑慮，特別適用於涉及歧視、騷擾、健康與安全、人權、環境、詐欺等議題。

集團承諾對任何善意報告關切的相關人士予以保護，並營造透明與信任的文化。



集團有哪些其他資源與工具可協助預防風險？

對話有助於提升職業福祉與工作績效

集團鼓勵員工定期組織或參與團隊內部、與其直屬主管或人力資源業務夥伴（HRBP）的討論機會，無論是在非正式場合（休息時間、社交聚會等），或是透過Workday工具提供的回饋機制。集團也透過進行年度意見與投入度問卷調查聆聽員工的聲音，並根據調查結果制定有針對性的行動方案，進一步鼓勵對話。

保持資訊暢通有助於理解組織生態及個人角色

集團優先採取直接且易於取得之資訊傳播方式，透過內部溝通平台 分享集團策略與重要訊息。因此，集團所有員工可隨時掌握最新動態與當前優先事項

訓練有助於增進知識與技能

集團針對不同工作環境提供專屬的資源與內容，並在集團層級提供工具與資源，包括：

統一線上訓練平台 供所有員工使用，提供結合個人需求的彈性學習體驗；

- 職業生活品質指南，供所有員工分享；
- 集團內部職場福祉之定義，基於六大因素以利更深入理解（與歐洲企業委員會簽署的關於社會對話及職業福祉的協議中有所闡釋，[；](#)
- 新版《數位斷聯權利章程》。



集團適用政策與程序簡述

- 開雲集團道德規範
- 團體舉報政策
- 檢舉平台
- 開雲人權政策
- 與歐洲企業委員會簽署的社會對話及職業福祉的協議
- 針對家庭暴力的政策
- 育嬰假
- 開雲離線權利章程
- 開雲集團的多元共融
- 開雲集團身心障礙包容準則



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