



**Bosideng International Holdings Limited**  
**波司登國際控股有限公司**

(於開曼群島註冊成立之有限責任公司)

(股份代號：3998)

## 人力资源管理政策

### 1. 适用范围

- 1.1 本人力资源管理政策（「本政策」）适用于波司登国际控股有限公司（「本公司」）及其附属公司（统称「本集团」）。

### 2. 概述

- 2.1 本集团秉持“以人为本”的人才经营方针，充分尊重员工价值，通过提供具有竞争力的薪酬与多样化的福利措施、打造全面的培训与发展机制、构建安全的工作环境等举措，营造积极向上、包容和谐的职场氛围，追求员工与企业共赢发展。

### 3. 管理方法

- 3.1 本集团尊重并认可联合国的《人权宣言》、《全球契约》及《企业与人权指导原则》，严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及运营所在地的所有相关法律法规，致力于采取尊重及保障员工权利的具体行动。
- 3.2 本集团制定了以匹配公司战略发展和尊重员工权益作为本集团人力资源管理的总则，并在其基础上制定了《培训组织管理制度》、《绩效管理制度》等一系列内部管理体系和制度，在企业文化、组织发展、薪酬激励、培训晋升以及健康与安全等方面保障劳工权益，为员工打造可持续职场。

### 4. 劳工政策

- 4.1 本集团提倡平等机会，反对任何形式的歧视。在聘请员工时，本集团秉承「品德为先，唯才是用」的原则，以应聘者的能力及是否合适该岗位为主要考虑因素，不受其种族、性别、年龄、婚姻状况等因素影响。
- 4.2 本集团明确禁止雇用童工及强制劳工。本集团会定期调查代理机构的招聘流程，并将核实员工年龄作为甄选供应商的一项标准。同时，本集团亦会通过建立系统化的岗位管理体系，开展日常监督管理和招聘人员审查，确保不存在使用童工和强制劳动的情形。

4.3 为防止强制劳工的出现，本集团员工手册内的考勤制度明确阐述了员工的上下班时间及有关加班的规定。员工可自由选择申请加班或准时离开，本集团不会强迫任何员工加班。

## 5. 员工薪酬福利

5.1 本集团的员工薪金由固定工资、绩效奖金、福利津贴组成，覆盖全体劳动合同制职工，以员工岗位定位、岗位职级、绩效贡献及对应薪酬标准对员工予以定薪定级，体现薪酬福利的激励性与公平性。本集团每年均会审视并适当调整员工薪酬，确保薪资水平始终具有市场竞争力。

5.2 除按照国家法规的规定为员工提供五险一金以及带薪年假、婚假、产假、工伤医疗假及丧假等法定假期外，本集团将根据每个员工之岗位或情况提供额外的福利津贴，如全勤奖、工龄津贴、高温津贴、伙食补贴、通讯补贴、意外保险等。员工达到退休年龄时，亦可依法办理员工退休手续，享受基本养老保险待遇，覆盖范围为全体劳动合同制职工。

5.3 本集团建立了以结果为导向的绩效考核机制，根据实际考核之结果，员工可予晋升、加薪或年终奖金等正面激励。

5.4 本集团实施了员工股权期权激励计划，旨在表彰部分员工（包括本集团的董事及核心经营管理团队）所作出的贡献，及激励他们为本集团的增长及长远发展效力。

## 6. 沟通与关爱

6.1 本集团致力于通过建立多方位沟通平台来聆听员工的心声。通过内部办公平台（如钉钉系统）、总裁信箱、各类会议、项目讨论工作坊、手机在线实时讨论等形式，管理层可听取员工提出的问题和意见。本集团每年均会进行员工满意度调查，以识别改进空间。

6.2 本集团关心员工的日常生活，通过设立家庭房、食堂及班车、发起爱心基金、开展健康企业文化建设等一系列措施为员工创造安全舒适的生活居住环境。

## 7. 职业健康与安全

7.1 本集团员工的工作环境主要为室内的办公室及销售点，并没有重大的职业健康与安全风险。本集团已取得 OHSAS18001 职业健康安全管理体系认证，并获得 ISO45001 职业健康安全管理体系标准证书并持续有效运行。

7.2 本集团制定了包括「全员参与、预防为主、健康安全、遵守法规、持续改进」的职业健康安全方针，并定期对集团环境、职业健康安全管理体系（简称「EHS」）方针和目标的实现情况以及 EHS 管理体系的运行状况进行评审。

## 8. 培训与发展

8.1 本集团制定了《培训组织管理制度》，以规范集团内部的培训管理。我们的培训渠道丰富多样，包括线下培训、在线云学堂、微信、钉钉学习平台「云端大学」等，为员工学习知识与技能创造了便利的条件。

8.2 除内部培训外，本集团亦鼓励员工参与外派培训，学习新的技术和管理体系，补充内部培训未能覆盖的专业知识及技能，为本集团的发展建言献策，相关培训费用审批后可予以报销。

8.3 本集团建立了管理类和专业技术类职业发展双通道，根据人才培养原则、目标、评估、激励机制以及各类人才的培养方式，将人才分为在职干部、梯队人才、专业人才、战略储备的类型，针对不同人才类型设立不同的培养目标、资格标准、培养方式、结果应用和开展周期，以此匹配不同类型人才的成长需求。

## 9. 跟踪关注与信息披露

9.1 本集团将持续关注国内外劳工权益相关问题的发展趋势，不断审视和评估对本集团具有影响的劳工权益风险，并针对性地调整相关工作。本集团将在年度环境、社会及管治报告中详细阐述本集团在人力资源管理领域的实践与进展。

## 10. 传阅与修订

10.1 本集团保留不时修订、更改或废止本政策的权利。本集团将定期审阅本政策，并在必要时予以修订。本政策的最新版本于本公司官方网站(<http://company.bosideng.com>)进行披露。

*(于 2022 年 6 月 23 日通过本公司董事会决议制定)*