

达成共识！豫园股份集体合同平等协商会顺利召开



11月12日上午，《豫园股份集体合同（2025版）》平等协商会在股份总部顺利召开，这也是公司工会与行政针对集体合同的第十一轮平等协商。会议由周波、邹超、王瑾、胡俊杰、孟凌媛等五人组成行政方协商代表，周波受股份董事长黄震委托担任行政方首席代表。由范志韵、俞琳、吴聆、杨贇、尹玮等五人组成工会方协商代表，范志韵作为工会主席担任工会方首席代表。双方代表在律师见证下，围绕《集体合同》内容进行了充分沟通并达成共识，共同明确集体合同不仅是合规承诺，更是凝聚员工信心、促进企业与员工共同成长的重要载体。豫园股份党委书记、副董事长朱立新作为特邀代表参加会议。

自2022年豫园股份六届七次职代会审议通过第十轮《集体合同》后，三年来公司认真履行《集体合同》条款，突出对职工劳动权益、经济利益的维护，进一步明确公司的责任和义务，工会的基本职能、义务等内容，促进了员工合法权益与公司整体利益的和谐统一与有效维护，为营造和谐氛围、深化文明创建、持续凝心聚力夯实了基础。

豫园股份党委书记、副董事长朱立新在讲

话中表示，全程见证了工会方与行政方围绕集体合同条款进行的深入交流和凝聚共识的过程，充分彰显了公司“共谋发展、共享成果、共建和谐”的核心宗旨，更体现了民营混改企业对劳动关系规范化建设的高度重视，对员工合法权益的切实维护。结合企业发展特点和劳动关系建设要求，朱书记就集体合同落地执行提出三点建议：1、坚守“合规底线”，将合同履行转化为刚性责任。公司要以合同履行为抓手，规范经营、诚信立企，行政方要全面融入日常管理，各部门细化责任，杜绝“重制定、轻落实”。2、激活“协同效能”，把双向奔赴转化为发展合力。公司上下要畅通沟通渠道，倾听员工心声，员工要增强主人翁意识，融入企业发展，形成良性循环。3、保持“动态优化”，把与时俱进转化为长效机制。集体合同要顺应时代发展步伐，建立常态化修订机制，加强宣传解读，减少潜在争议，成为“共识契约”。



工会方首席代表范志韵介绍了《集体合同》的修订推进情况，并对修订内容进行了详细说明。她表示，《集体合同》先后提请各产业（产发）集团党群组织、人力条线以及股份法务等征求意见，并提交股份职工代表审议，进行了应时合规、

因企制宜的修订。



本次集体合同修订主要包括员工激励机制调整、假期制度更新、退休员工关怀、女职工权益优化、劳模工匠体系建设等方面，根据国家大势、企业战略以及员工队伍的实际情况进行适应性调整和完善，既要保障员工合法合理权益，也要保障企业正常生产经营管理，目标是推动企业和人的和谐健康发展。

行政方首席代表周波就集体合同内容的修改调整给予回应。他表示，在本轮平等协商前，行政方也充分征询各方意见。针对薪酬报酬条款，主要结合经营发展要求，新增了激励机制表述，鼓励员工与企业共赢成长。针对假期条款，新增了陪护假，进一步保障员工权益。而针对工会在师徒带教、劳模工匠培育等方面的举措，本身就是不断完善人才培养体系的有效作为，充分体现了对员工的关怀，提升了凝聚力和向心力，促进员工权益与公司利益的和谐统一，有利于员工和企业的共同发展。

尽管外部市场环境剧烈变化，公司业务面临挑战，但全体员工依旧能勠力同心、砥砺前行，工会组织在其中发挥了重要的纽带作用。通过平等协商机制，有助于企业在转型期平稳推进人员调整，兼顾公平、合法与人情，保障员工权益合法合

规，凝聚共识，形成合力，推动企业可持续发展。

工会方代表在交流中表示，此次修订条款增强了员工成长体系的清晰度，包括从师徒带教到创新工作室建立的全链条设计。员工关爱举措也更聚焦，尤其体现在女职工保护、退休职工关爱、陪护假落地等方面。集体合同能随着国家法规更新而动态调整，体现了企业治理的现代化。这对于提升员工的职场获得感、幸福感，持续打磨员工职业技能，推动员工和企业共成长打下了良好基础。

行政方代表在交流中表示，集体合同的整体安排兼顾了资方利益与员工权益，体现了公平协商结果。这也为劳动关系协调提供了基础框架，未来可根据法律法规变化持续予以优化完善。随着迭代发展，行政也将与工会共同推进既符合企业整体发展战略需要，又能有效维护职工权益的集体合同落地实施，为构建和谐劳动关系奠定基础。

经过平等协商，行政方与工会方就《豫园股份集体合同（2025版）》全部修订内容达成一致，协商过程平等、公开、友好。见证律师现场宣读了《见证意见书》。后续，集体合同在提交公司职工代表表决通过，并由双方首席代表正式签约后报政府相关部门备案生效。



上海豫园旅游商城(集团)股份有限公司集体合同

(2025版)

上海豫园旅游商城(集团)股份有限公司集体合同(以下简称“本合同”),由上海豫园旅游商城(集团)股份有限公司(以下简称“公司”)与上海豫园旅游商城(集团)股份有限公司工会委员会(以下简称“工会”)代表公司全体在编在岗员工(以下简称“员工”),本着共谋企业发展,共享发展成果,共建和谐稳定劳动关系的宗旨,经过充分协商达成一致意见,签订本合同。

第一章 总则

第一条 体面劳动和尊严生活是人的全面发展的基础和动力。为切实发展和谐劳动关系,建立健全劳动关系协调机制,完善劳动保护机制,依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《上海市企业集体协商工作规范》《上海市集体合同条例》《上海市职工代表大会条例》等法律法规的有关规定,结合本公司实际,订立本合同。

第二条 本合同对公司和员工具有法律约束力。公司与员工签订劳动合同所约定的劳动条件等标准不得低于本合同的规定。

第三条 公司及所属各产业(产发)集团(简称各单位),制定或修订有关涉及员工切身利益的规章制度或重大事项时,包括但不限于劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额以及法律法规规定的其他内容等,应符合本合同的规定,并充分听取同级工会的意见,进行集体协商并经职工代表大会讨论审议,并公示告知。

第二章 劳动报酬

第四条 根据国家和上海市的相关规定,

企业支付给劳动者的劳动报酬具体包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。根据公司年度经营情况(包括但不限于营业收入增长率等考核指标),合理提高员工的劳动报酬,在提高企业经济效益的同时,为员工创造良好的工作环境和生活品质,让员工共享发展成果。同时,鼓励员工和企业共赢成长,不断提升自我价值,针对获评劳模工匠等称号的优秀高潜员工,在同等条件下可优先纳入公司员工持股计划范畴。

第五条 各单位应在企业内营造健康的绩效文化,建立以绩效为导向的薪酬结构。按照员工劳动报酬与企业效益联动的原则,企业可就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项进行内部沟通,并以签订集体书面协议或其他法定形式予以确定,从而体现员工与企业共同成长的理念,推进和谐劳动关系创建。

第六条 各单位应根据企业所属行业特点,实行不同的薪酬管理体系,包括但不限于:以年度经营、管理目标为评价标准的年薪制薪酬体系;以岗位价值和贡献为评价标准的岗位薪酬体系以及以销售、利润为评价标准的提成制薪酬体系等,并引入更多样化的激励机制。

第七条 各单位应不断完善薪酬考核激励制度,因企制宜合理制定薪资结构,并可根据实际情况,依照有关规定就一线员工工

资调整、津贴补贴项目及标准、员工福利项目及福利水平等、非标准工时制岗位界定、享受特定福利岗位界定等内容进行协商沟通,不断拓宽员工共享企业发展成果的渠道,不断提升员工快乐生活品质。职工满意度以及和谐劳动关系建设情况应与经营者业绩考核挂钩。

第八条 各单位在编在岗员工,在合同期内提供了正常的全勤劳动,其工资下限应不低于上海市人民政府当年公布的上岗职工月最低工资标准。外省市企业可参照本条按当地标准执行。

第三章 工作时间

第九条 公司实行每周40小时工时制度为主,各单位可依据行业特性与工作需要,合理安排本单位部分岗位实行综合工时制或不定时工作制,并按规定报劳动行政部门审批。

第十条 为保证员工的正常休息,对法定标准工作时间以外的加班加点应从严格控制。确因工作需要涉及安排员工值班、加班、延时工作等情况的,依照国家规定及公司制度执行。

第十一条 员工在工作时间内依法参加企业组织的活动或企业同意的其它社会活动,企业应当依法支付工资。员工应积极参加由企业组织的在正常工作时间之外的公益志愿活动,倡导志愿服务精神。

第四章 休息休假

第十二条 员工依法享受年休假、病假、婚假、产假、育儿假、丧假、陪护假等权利,符合企业支付相关费用规定的,均按照国家规定执行。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

第十三条 除以上国家规定的假期外,经协商设立以下假期:

1. 员工参加无偿献血的,可享受休假,具体由各单位工会与行政协商确定;
2. 员工依法服兵役者,享受国家规定的有关待遇。员工中有子女参军的可享受一天休假;
3. 员工遇到市政动迁,凭有关部门和单位出具的“市政动迁证明”及日期可享受连续两天的休假(过期不补)。具体由各单位工会与行政协商确定。

第五章 劳动安全与健康保护

第十四条 公司严格按照国家劳动安全卫生标准,加强物业、消防、设备安全、环境保护等管理,改善员工工作环境。各单位在加强劳动安全措施的同时,应加强对员工的安全教育,员工应注重提高自我保护意识。

下转 16 版