

A 版

Q / Z T

浙江正泰电器股份有限公司支持性文件

Q/ZTDG03089—2023

多元化、包容性、平等政策

2023-03-01 发布

2023-03-02 实施

浙江正泰电器股份有限公司 发布

多元化、包容性、平等政策

1 范围

本政策适用于浙江正泰电器股份有限公司在其商业运营全过程中涉及的所有相关方，包括全体员工（含兼职、外包及实习人员）、管理层、合作伙伴与客户。

2 目的

促进多元化和包容性文化的发展，确保平等机会，消除歧视，建立一个支持和鼓励不同背景、经验和观点的工作环境。

3 职责

人力资源部门需要将本政策传达至所有部门。所有员工及管理层都应熟悉多元化、包容性和平等声明。

4 原则

本政策的制定遵循国际公认的人权与劳工标准，充分参考了联合国《国际人权宪章》《联合国全球契约》《工商企业与人权指导原则》《国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言》以及ISO 30415《人力资源管理——多样性与包容性》等重要框架。同时，政策亦严格对标中国现行法律法规，包括但不限于《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《妇女权益保障法》《未成年人保护法》等，确保在本地法律基础上落实和深化多元化、公平与包容性原则。正泰电器将持续推动DEI理念在公司治理、人力资源管理及日常运营中的深入落实，为所有员工和利益相关方构建一个开放、公正、包容的工作环境，让每个人的价值都能被尊重并充分发挥。

5 歧视、多元化、包容性、公平性、骚扰的定义

歧视是一种不平等或差别待遇，指在相同或相似情况下，一个人受到或将受到基于种族、地域、性别、怀孕和生育、婚姻或伴侣关系状态、残疾、宗教或信仰、年龄或性取向等因素的不平等或差别待遇，歧视可以是直接的或间接的，包括感知和联想的歧视。

多元化是指组织成员在性别、年龄、种族、民族、国籍、语言、宗教信仰、文化背景、性取向、性别认同、身体能力、健康状况、婚姻和怀孕状态、社会经济地位、政治立场、服役经历、工会成员身份等方面的差异。这些差异体现了个体在经验、观点和特征上的丰富多元，是组织创新与包容力的基础。

包容性是指组织致力于营造一种开放、尊重、支持的环境，使所有员工无论背景如何都能感受到被接纳和重视，并有机会表达自我、发挥潜力。包容不仅体现在文化氛围中，也体现在日常决策、沟通方式与制度建设

中。公平性强调在机会、资源分配和待遇方面，针对不同背景和需求提供适当支持，确保所有员工都能在无偏见和无歧视的环境中获得平等发展机会。这不仅关乎制度层面的公正，也体现为在实践中对结构性不平等的积极回应。

任何在他人非自愿的情况下，冒犯或侮辱对方的身体或语言行动，都会被定义为骚扰。骚扰包括以下行为：

- a) 对他人的种族、宗教、地域、性别、年龄、残疾或其他特征开玩笑或发表歧视性的言论；
- b) 由于种族、宗教、地域、性别、年龄、残疾或其他特征威胁或恐吓他人；
- c) 在他人不情愿的情况下进行身体接触，例如触摸、轻拍、捏、掐等。

6 运作程序

- 6.1 不允许因为一个人的年龄而对他们不利，这适用于所有年龄段的人。
- 6.2 不允许以性别、婚姻状况、伴侣关系、怀孕或生育、性别重新分配或跨性别身份为由对某人不利。这适用于男性、女性、非二元性别的人以及正在或打算进行性别重新分配的人。任何形式的性骚扰都可能构成性别歧视。
- 6.3 不允许因为一个人的种族、肤色、国籍或民族血统而对其不利。
- 6.4 不允许因为一个人的性取向而对其不利。这包括异性恋、女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者等。
- 6.5 不允许因为某人的宗教信仰或缺乏任何宗教或信仰而对其不利。
- 6.6 对待残疾人的待遇不如非残疾人的待遇是不允许的。由于一个人的残疾而进行的正面调整是允许的，有时可能需要进行合理的调整，以使残疾人获得与非残疾人一样多的服务和就业、培训或晋升的能力。

7 工作环境

- 7.1 公司致力于创建一个没有欺凌、骚扰、伤害、歧视或者身体、心理和言语侮辱的工作环境，确保所有人受到尊重及公平待遇，承认和重视个体差异以及所有员工和相关方的贡献。
- 7.2 帮助所有人提供平等就业与晋升机会，并防止欺凌、骚扰、受害和歧视。

8 招聘与选拔

- 8.1 应向所有应聘人传达招聘详情，招聘流程秉承公开、透明的原则，确保求职者机会平等，避免任何形式的歧视，通过招聘积极提升团队的多元化程度。
- 8.2 提供培训以帮助女性、残障人士等代表性不足的群体在工作中获得机会或进步。
- 8.3 专门为女性、残障人士等代表性不足的群体举办开放日，以鼓励他们进入特定领域。

9 合理调整

公司有责任做出合理调整，以促进残疾人的就业，这些可能包括：

- a) 对工作场所进行调整；
- b) 重新分配残疾雇员的部分或全部职责；
- c) 将残疾员工调到更适合的职位；
- d) 允许残疾员工休假接受治疗或康复；
- e) 为残疾员工提供培训或指导；
- f) 为残疾员工提供或修改设备、指导和培训手册；
- g) 无障碍信息标准：旨在确保为残障或感官丧失的人提供他们可以理解的信息以及他们需要的沟通支持。

10 持续改善

- 10.1 向员工提供网络或现场培训项目，以加深其对多元化、歧视和骚扰问题的了解，使其有能力避免可能造成敌对或歧视的情形。
- 10.2 为少数/弱势群体提供亲和与其他支持的小组（例如，为在职父母、特定性别、种族、宗教和文化团体的员工建立的亲近团体），支持不同群体的专属社区活动。

11 供应商的多元化、包容性、平等计划

11.1 公司致力于与那些同样重视多元化、包容性和平等的供应商建立合作关系。我们相信，通过与这样的供应商合作，我们能够共同推动社会进步和业务发展。

11.2 在供应链中提升对女性所有企业的包容性，增加与女性所有的企业合作机会。

11.3 在供应链中提升与少数/弱势群体所有企业的包容性，如可以更多的考虑与少数群体所有企业、残疾人所有企业、退伍军人所有企业、残疾退伍军人所有企业等企业合作。

12 应对措施

12.1 如果员工是歧视、骚扰等行为的主体、施害者或目击者，请参阅员工手册中关于纪律和申诉程序的部分。

12.2 鼓励经历或目睹歧视、骚扰等行为的员工向其直属经理、工会代表、或合规部报告，报告此类事件的工作人员将获得适当的支持。

12.3 如果客户的行为方式被评估为具有歧视性，我们将积极考虑实施退出和拒绝服务政策。

12.4 所有员工都应该明白，他们以及他们的雇主，可能会对在其工作过程中对同事、客户、供应商和公众的欺凌、骚扰、伤害和非法歧视行为负责。

13 政策审查和评估

每年审查此政策，以确保其实现多元化、包容性和平等声明中所述的目标。

14 附录

多元化、包容性和平等声明

多元化、包容性和平等声明

浙江正泰电器股份有限公司致力于营造一个多元化、包容性和平等的工作环境，我们相信这是推动创新、增强团队合作和提升业务绩效的关键。

浙江正泰电器股份有限公司认识到，部分个人和群体在努力发挥其真正潜力时会遭受歧视并面临严重障碍。本公司的目标是为所有员工，无论临时、兼职还是全职，给予平等对待、公平和尊重。通过教育和培训，提高组织内所有层级员工对多元化、包容性和平等的认识和理解。创造一个环境，让所有员工感到被尊重和价值被认可，无论他们的背景、性别、年龄、地域、宗教、性取向或残疾。确保所有招聘、晋升和培训机会都是基于能力和表现，不受个人背景的影响