

浪潮电子信息产业股份有限公司

多元、平等和包容政策

第一条 目的

浪潮电子信息产业股份有限公司（以下简称“公司”或“我们”）致力于培育和维护多元、平等和包容的文化。我们深刻地认识到，劳动力多元化有助于公司业务发展，是公司不竭创造力的源泉，并将造福于我们的员工、客户、供应商、股东及其他利益相关方。我们尊重多元文化和价值观，并力争取保我们的政策、实践和行为促进多元、平等和包容。我们尊重所有人的权利，并注意关注边缘化或代表性不足的群体，包括妇女和女童、残疾人以及少数民族等，希望创造一个个体差异受到欢迎、重视和尊重的环境。

第二条 适用范围

本文件适用于浪潮电子信息产业股份有限公司所有员工、与公司或代表公司开展业务的任何人、公司候选人及代表公司的其他人员。

第三条 职责分工

（一）总经理职责

总经理应将本政策目的作为员工日常管理的一部分，在实施政策时以公平公正的方式进行实践。总经理负责监督公司多元化目标进展，为促进多元、平等和包容提供必要的支持；应识别出公司影响范围内如歧视、骚扰等不可接受的行为，并立即采取适当的行动，确保所有员工拥有一个包容和平等的工作环境。

(二) 人力资源部职责

人力资源部负责制定并实施本政策，组织开展与本政策内容相关的培训，确保本政策在全公司得以宣导。人力资源部负责受理员工对不恰当行为的申诉，在职责范围内进行调查、处理，并定期统计分析及总结与多元、平等和包容相关的员工申诉处理工作。

(三) 各部门职责

各部门负责人负责监督本部门人员对本政策的实施，受理与本部门人员不恰当行为相关的申诉，在职责范围内进行调查、处理，并将调查结论和处理结果以书面形式汇报给人力资源部进行备案。

(四) 员工职责

员工应在日常工作中践行本政策，在与同事和客户相处中以及对待他人时，时刻尊重他人。当发现所接触的人员存在不恰当行为时，根据所涉及的职责范围及时通知管理层成员或人力资源部。公司期望所有员工在工作中、工

作职责上或工作场所外都表现出包容的行为。

第四条 管理措施

(一) 招聘与培训

为确保劳动力的多元、平等和包容，我们在招聘环节中秉持“公开、平等、竞争、择优”的招聘原则，不因人种、肤色、年龄、性别、取向、民族、宗教信仰、外貌、婚育情况、残疾、籍贯、国籍、政治派别、社团成员等差异而对候选人歧视对待，为候选人提供基于能力、表现情况和潜力的平等就业机会。公司设定招聘员工的多元化定量目标，并由总经理支持并监督目标的达成情况。

我们面向全体员工开展劳动力多元、平等和包容政策的培训，举办各类多元化与包容性活动，并为培训和活动开展提供人力指导、物质福利和经费支持，确保每一位员工都充分了解我们所坚持的多元化和平等理念。总经理负责支持并监督培训的绩效情况。

(二) 业务开展与职业发展

在公司日常工作的开展过程中，致力于尊重所有员工之间的沟通和合作，确保工作环境无歧视、无骚扰、无欺凌，充分尊重所有员工之间的沟通和合作，吸引和留存各类人才。

公司为各类员工提供平等的职业发展机会，有意识地为员工拓宽视野，增强其客观性，并促进其进一步践行包容性，以实现开拓创新。

（三） 多元、平等和包容尽职调查

公司将确认和评估公司在劳动力多元化和平等就业角度显著存在的问题，从自身入手，在公司内部开展尽职调查，包括确认、调查、预防和减轻企业通过其自身活动可能造成的不利影响，并对我们认为的高风险情况进行定期审查，以尽快预测和解决可能难以弥补的影响。

（四） 申诉及保密

任何人如发现了违反本政策内容的行为，均可向其所在部门负责人或人力资源部提出申诉。申诉可采取电话、微信、电子邮箱、现场走访、总经理意见箱等途径进行。

部门负责人和人力资源部在相应的职责范围内进行调查、处理。如果部门负责人无权处理或申诉人对部门负责人处理结果不满意，或申诉人直接向人力资源部提出申诉的，由人力资源部负责申诉的受理、调查和处理工作。

对于申诉人的个人信息及申诉内容，参与申诉受理、调查和处理的人员都应根据适用的法律和调查程序要求进行严格保密。

（五） 申诉人保护及相关责任

公司绝不允许对通过申诉流程提出相关问题的人进行打击报复。对违反本政策规定泄露申诉人信息的，公司将依据有关规定严肃处理。情节轻微的，调离工作岗位或降薪降职；构成犯罪的，移送公安机关依法追究刑事责任。

打击报复、骚扰、迫害申诉人的，一经查实，依照本公司有关规定严肃处理，并根据情节严重情况采取警告、记过、记大过、解除劳动合同等处罚；构成犯罪的，移送公安机关依法追究刑事责任。申诉人因受打击报复而造成人身伤害及名誉、经济损失的，依照法律规定处理，申诉人也可依法向法院起诉，请求损害赔偿。

申诉人根据本制度作出正当申诉，将获得不因申诉遭受任何不公平解雇、迫害或未经授权的纪律处分的保障。但对假借申诉为名，故意捏造事实，诬告陷害的，公司将依照有关规定严肃处理；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。确属申诉人故意编造谎言，虚构情节而致使人力资源部受到干扰或造成人、财、物的浪费，可以追究申诉人法律责任或经济赔偿责任。

公司各部门对申诉的情况隐瞒不报、反映不及时、不配合调查、设置障碍阻挠调查或对申诉人打击报复的，申诉受理中心有权追究相关人员的责任，同时追究该部门主

要领导责任。

第五条 其他

本政策自发布之日起生效实施，未尽事宜，遵照国家和地方相关法律法规执行。

本政策由人力资源部负责制定、修订和解释。

员工多元化目标

1. 性别多元化

到 2025 年，女性员工占比不低于 29%

2. 民族多元化

到 2025 年，少数民族员工占比不低于 6%

3. 本科及以上学历比例

到 2025 年，本科及以上学历比不低于 80%

4. 职称多样化

持续推动员工各类技术、技能职称评定和考试，员工职称覆盖工程技术、计算机软件、项目管理、经济师、会计师等