

# 重庆博腾制药科技股份有限公司

## 多元化、平等与包容政策

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为促进重庆博腾制药科技股份有限公司（以下简称“本公司”或“我们”）企业文化发展，本公司致力于构建一个包容、尊重多样性、平等和公正的工作环境，并将多元、平等与包容（DEI）理念融入到企业文化和运营中。我们鼓励所有员工遵守本政策，共同建设一个开放、包容、平等、和谐的工作环境。

在当地法律允许的情况下，重视和培养人员不受种族、肤色、性别、年龄、宗教、国籍、残疾状况、婚姻状况、退役状况、性取向、性别认同或其他受法律保护身份的影响，让全体人员获得归属感、尊重感和重视感，特制定本政策。

#### 第二条 适用范围

本政策适用于我们在招聘和选择、薪酬和福利、专业发展和培训、晋升、调动、社交、解雇以及建立多元化工作环境等方面的实践和政策，但并不限于此。

本政策适用于全公司，包含国外控股子公司。

### 第二章 内容

#### 第三条 定义

我们正在加速推动全球包容文化，让每个个体都有归属感。同时，将多元、平等和包容（DEI）融入我们的业务战略中。

#### 第四条 职责

本公司已建立董事会战略与 ESG 委员会，负责制定、管理、监督和实施本公司多元、平等与包容（DEI）策略。管理层和人力资源部门协同将 DEI 政策嵌入到业务运营中，对全体人员进行符合法律的 DEI 政策培训并推进相关项目实施，定期向董事会战略与 ESG 委员会报告 DEI 推行的进展。

本政策已通过董事会战略与 ESG 委员会审核，以确保其适用于指导我们的全球 DEI 立场。董事会战略与 ESG 委员会定期审查本公司的政策、项目及具体举措，以确保管理层在各种情况下的有效履行。

## **第五条 内容**

### **（一）人才多元性**

鼓励和尊重不同种族、文化、性别、年龄、宗教、性取向、残疾状况等方面的多样性。组织应该提倡多元化，认可各种身份特征和背景，不歧视任何员工。本公司承诺采取切实行动，以公正、平等和合法的方式招聘和吸引来自不同背景的人才。

### **（二）以人为本**

以人为本，人人平等，视员工为最大的财富。建立公平的工作机会和待遇制度，确保每个员工都有平等的权利和机会获得培训、晋升和其他福利。我们维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利；无任何形式的强迫性劳动；绝不雇佣童工。加强所有人员的多元、平等与包容意识，提升对不同背景同事的接纳程度，促进同事间的合作协同，创建一个让大家感到安全，并在工作中得到认可的工作环境。

### **（三）反歧视**

明确规定禁止任何形式的歧视行为，包括种族歧视、性别歧视、年龄歧视等。设立投诉渠道，保护受到歧视的员工权益。

### **（四）包容性领导力**

组织领导应该具备包容性，尊重并理解员工的差异，促进团队合作和凝聚力。本公司管理层应具有包容的领导力，保持开放、包容的心态，重视和倾听多元化观点。在做出绩效评估和晋升决策时，本公司管理层需要公平公正地考虑不同背景的人员，避免可能存在的有意识或无意识地歧视或偏见。

### **（五）多元培训与发展**

组织应该提供多样性培训和教育机会，帮助员工增强相互理解和尊重，推动文化交流和融合。努力发掘个人潜力，发挥个人能力，团结合作，实现企业与员工的双赢。

### **（六）积极履行社会责任**

积极参与社会公益活动，支持包容性和多元性的社会环境，倡导公正、平等和尊重。

综上所述，本政策旨在建立一个开放、包容、公正和平等的工作环境，提倡尊重和珍惜每个员工的不同之处，实现员工的全面发展和组织的持续发展。

## **第六条 申诉与反馈**

为就业提供平等机会。我们基于素质、资历、技能、表现和成就等方面进行就业决策，不容忍基于非工作相关的个人特征（如种族等）对任何员工或求职者的歧视。

我们认真对待歧视、骚扰和欺凌的指控，并确保进行适当调查。所有报告的事件将尽力保持报告源的保密性，根据情况适当披露信息以促进调查或解决问题。

我们鼓励员工诚实地报告可能违反本政策的任何行为。

**禁止报复：**我们保护提出申诉之人，我们不会容忍任何人因其报告违反本政策的行为或为调查该类行为提供信息而受到威胁或报复行为。

后果：不遵守本政策和被发现参与歧视、骚扰或欺凌的员工将受到适当的纪律处分，包括终止就业。

员工可以通过以下渠道申诉潜在的违规行为：

- 1、向上级主管或人力资源部门反映情况。
- 2、通过 HR 服务台报告问题。
- 3、通过电子邮件匿名反馈问题，[complaint@portonpharma.com](mailto:complaint@portonpharma.com)。

### **第七条 补救与支持**

我们对歧视或骚扰的受害者提供支持与补救。我们要识别和纠正对受害者造成的伤害，从而帮助缓和歧视或骚扰事件造成的影响，包括情感支持和心理辅导，进行充分沟通，疏导情绪；确保受害者在人身安全、职场环境和隐私方面受到保护；在有需要的情况下，为受害者安排办公空间调整等；迅速、公正地展开调查，确保受到适当、公正和透明的处理。

### **第八条 审查与更新**

本政策将定期进行审查和更新，以确保其符合法律法规和最佳实践，同时与本公司战略目标相一致。

## **第三章 附则**

**第九条** 本政策自董事会战略与 ESG 委员会审议通过之日起生效。

**第十条** 本政策由人力资源中心文化与人才发展部负责解释与修订。