

公牛集团股份有限公司 多元化、平等及包容性政策

1 目的

本多元化、平等及包容性（DEI）政策（以下简称「本政策」），旨在阐明公牛集团股份有限公司（以下简称「公牛」或「我们」）与各利益相关方往来中所遵循的基本原则、行动预期及合规边界，我们致力于持续营造多元、包容的工作环境、促进和加强公司的机会平等、零歧视，充分激发员工的创新性与活力。

2 适用范围

本政策适用于公牛集团股份有限公司及其子公司的全体员工。我们亦鼓励供应商、经销商等其他业务伙伴遵守本政策。

3 术语定义

多元化：指公牛员工构成多样化，包括但不限于，在个人特质（如性别、年龄、性取向、种族、肤色、宗教/信仰及其他业务所在地获法律认可的特质）以及职业特征（如教育背景、擅长技能、工作经验、思维模式等）上的差异程度。多元化旨在确保组织中涵盖各种差异，以促进创新、不同观点的融合和形成全面性的思考方式。

平等：指公牛对所有员工一视同仁，致力于识别和消除障碍，确保所有员工在机会、资源和待遇上享有公平，为员工实现公平待遇和同等发展机会提供保障。

包容性：指公牛员工在遵守公司制度和规范的前提下，即便属于少数群体或弱势群体，仍可以平等地被团队接纳和欢迎，尊重和支持，并拥有公平的机会和回报。一个包容性的环境能够充分发挥员工的潜力。

4 目标

公牛始终坚持创造多元化、平等和包容性的工作环境，并将之付诸于行动。公司设定具体的 DEI 目标并定期审查这些指标，以确保 DEI 政策能够持续改进，并实现预期的效果。

4.1 提供多元化、平等的就业机会

- 1) 助力女性员工发展，以 2024 年为基准，到 2030 年，女性员工占比提升至 38%，追求 N-2 层女性干部>20%、N-3 层女性干部>30%的目标。¹
- 2) 积极响应政府残疾人就业相关政策，每年为残障人士提供不低于 120 个的就业机会，以帮扶残障人士。

¹ 女性干部：沿用公司内部定义。

4.2 提供多元化、平等的薪酬与福利

- 1) 基于同业薪酬水平及地区生活成本，为员工提供高于当地最低工资 300%的薪酬水平，助力体面生活。
- 2) 秉持“同工同酬”的原则，以 2024 年为基准，到 2030 年，同职级同岗位男女薪酬差异率控制在±5%以内。
- 3) 打造家庭友好工作场所，每年为 200 个以上员工家庭提供托儿服务。

4.3 聚焦人才培养与发展

助力人才发展，强化内部师资队伍建设，以 2024 年为基准，到 2030 年，人均培训时长提升至 40 小时，内部讲师人数提升至 250 人。

4.4 打造多元、平等和包容的工作环境

- 1) DEI 相关用工合规行政处罚次数：0。
- 2) 年度 DEI 政策培训覆盖率：100%。
- 3) 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、反歧视与骚扰、人才发展等事项，与员工定期签订集体合同，受集体合同保障的员工占比 100%。
- 4) 为员工提供健康、安全的工作环境，不发生 EHS 违规事件，职业健康体检覆盖率 100%，职业禁忌症调岗完成率 100%，自动体外除颤器(AED)各工作基地覆盖率 100%。同时，公牛关爱员工心理健康，各工作基地心理咨询室配置率 100%，且每年开展不低于 2 场心理健康专题讲座。
- 5) 不断提升员工的幸福感与归属感，以 2024 年为基准，到 2030 年，员工认可度提升至 90%。员工认可度由行政满意度和业务满意度等组成，具体详见公司相关规定。

5 具体政策和措施

5.1 招聘与雇佣

公牛实施公平、透明的招聘和雇佣流程，承诺在招聘过程中不因种族、民族、国籍、地域、语言、肤色、性别、性取向、性别认同、年龄、社会地位、价值观、文化视角、信仰、身体能力、健康、婚姻状况、怀孕状态、身体特征或残疾、技能等其他任何受适用法律保护的其它特点产生歧视。

公牛积极采取措施吸引多元化人才，包括但不限于拓展招聘渠道、优化职位描述、培训招聘人员识别无意识偏见等，定期审核招聘数据，确保多样性目标的实现。

5.2 培训与发展

公牛实施公平、全面的人才培养计划，承诺所有员工在不违反公司制度和规定的前提下，都平等拥有培训、发展和进步的机会，包括资质支持、内部学习和领导力培训。

公牛承诺对所有员工进行工作所需的知识技能类和管理类等相关进阶培训，帮助和鼓励员工充分发挥自己的潜能，以便充分利用其才能和资源。

5.3 职业发展和晋升

公牛实施公平、公正的选拔晋升机制，承诺为所有员工提供平等的职业发展和晋升机会。我们建立全面的职业发展体系，晋升机制，基于员工的能力、工作表现和工作潜力。我们采用多维度评估的方式，并遵循机会均等、不歧视、尊重多样的原则。我们定期审核晋升数据，确保各职级员工构成的多样性，并为不同背景的员工提供针对性的职业发展支持。持续完善职业发展与晋升管理制度，构建管理序列、专业序列等不同类型的职业发展通道，通过持续完善晋升管理制度、全年开放转岗和优先内部竞聘，以及机制与保障完善的轮岗设计等措施，帮助员工横向、纵向拓展职业生涯发展。

5.4 薪酬与福利

公牛在合法合规前提下，综合考虑行业市场特点、公司实际经营和未来发展战略情况，持续完善薪酬管理制度和绩效管理制度。

在定薪方面，我们遵循“绩效导向原则、市场竞争性原则、资源倾斜原则、合法合规原则、全面薪酬原则、薪酬指导线原则”，为全体员工创造相对公平公正的薪酬体系，同时制造相对宽广的激励结构空间，充分调动了员工的工作热情和积极性。

在员工绩效考核方面，公司完善修订《员工绩效管理制度》，通过集团绩效管理委员会、人力资源中心，事业部人力资源等部门相互配合，开展绩效管理制度及流程的宣导、日常的绩效考核等工作。

公司建立完善的福利体系，面向所有人员提供多样化福利（关爱员工身心健康、为员工家庭提供支持、为员工提供假期福利等方面），进一步增强员工幸福感与归属感。

5.5 工作环境

公牛致力于创造一个没有欺凌、骚扰、伤害和歧视的工作环境，让所有人拥有尊严和感

到被尊重，承认和重视所有员工的个体差异和各自贡献。为特定人群的员工提供必要的设施及政策支持。

6 监督、评估与培训

具体内容参见《人权政策》第7条培训与意识、第8条监督与评估的内容及公司相关程序文件。

7 举报与矫正流程

公牛承诺建立安全、公正、合规的投诉与举报机制和矫正流程，所有员工、供应商、客户及其他利益相关方都可以通过指定渠道，对公司内部违反本政策的行为进行申诉与上报。保证员工及其他任何利益相关方在发现违反本政策的行为时都有渠道向公司提交申诉信息。具体参见《人权政策》第9条举报与矫正流程的相关规定。

8 附则

8.1 定期检查与更新

公牛承诺成立以集团人力资源中心主导、其他各职能部门协同配合的审查小组，定期审查和更新多元化、平等及包容性（DEI）政策，以确保政策与企业的发展和外部环境的变化保持一致。我们将根据内部反馈和行业最佳实践，对政策进行适时的修订和改进。所有更新将及时向全体员工公示。

8.2 冲突与解释

如本政策与公牛其他规章制度之间出现任何冲突，以本政策的要求为准。本政策旨在为所有员工提供明确的指导，以应对与多元化、平等与包容性相关的任何问题。如有任何不明确之处或解释上的疑义，请以本政策为最终解释依据。

本政策由道德合规委员会负责解释和修订。

8.3 文件生效

本政策文件自下发之日起正式生效，并将在政策生效后通过内部培训和公告的方式，确保公司员工充分了解并理解本政策的内容和要求。