

爱美客劳动力多元化政策

一、 总则

随着时代的进步、观念的更新以及人口老龄化趋势发展，爱美客致力于更好的履行社会责任，鼓励平等与包容，消除偏见与歧视，让更多的员工融入并携手一起发展。实现我们的宗旨“让我们每一位员工感受到被尊重，并激发员工潜能投入工作”。

二、 目的

为了营造开放的工作环境和交流氛围、加强公司的机会平等性，爱美客越来越重视多元化的管理方式和模式，以提升不同背景特征的员工工作协同，做到零歧视并包容所有用工形式员工的独特性与个性化，以充分激发员工的创新性与活力，特制定本政策。

不对受保护的特征进行歧视并反对和避免一切形式的歧视。受保护的特征包括：年龄、民族、宗教、性别、性取向、婚姻、怀孕和生育、残疾、性格、工作背景、文化背景 and 不同雇佣方式等。不在薪资待遇和员工福利、雇佣条款和条件（基于国家相关法律对不同雇佣形式确定不同的合同条款差异除外）、处理投诉和纪律管理、工时制度以及晋升、培训等方面进行区别对待，确保统一公平管理。

三、 适用范围

适用于爱美客（以下简称“公司”，包括爱美客技术发展股份有限公司统一经营管理的分子公司，）所有任职员工(含实习生、退休返聘及劳务员工)。

四、 术语定义

多元化：员工来自不同的区域，有不同的信仰、性格和教育背景，认知、职业价值观、人际关系和社会联系，甚至员工的受雇方式不同。

平等：指公司对所有员工一视同仁，确保员工受到公平待遇和平等发展机会。

包容性:旨在创造一种归属感,使员工感到受到重视、尊重并有权贡献独特的观点,营造一个合作和支持性的环境,助力个人和公司共同发展。

五、细则

1. 多元化人才管理

1) 支持多样化、平等和包容性战略,倡导多元化环境下人才管理新模式。

2) 在招聘与选拔中,结合劳动力多元化特点,根据企业战略目标寻找合适的人才并确保甄选人才过程不存在歧视或偏见;同时,杜绝雇佣童工与其他强制性劳动,尊重员工的政治权利与结社自由。

3) 根据多元化员工条件进行薪酬设计,充分考虑各方面因素,保障兼顾效率和公平,并结合不同员工的价值观差异性,制定货币性薪酬和非货币性薪酬。

4) 根据不同背景的员工采用不同的沟通方式,以充分宣贯企业的战略目标,并确保企业的目标同员工个人的目标联系起来,调动员工积极性。

2. 多元化理念

公司尊重和支持发挥团队、个人的价值,发挥员工各自的优势,倡议“能者上”,不受部门或个人工作职责边界的限制,促进多元化与包容性的发展。

1) 倡导劳动力多元化的企业文化

- 反对强权文化或者少数人的文化,尊重不同级别、不同类型员工的价值观,基于全体员工价值观基础创建具有鲜明特点同时又不失广泛适应性的共享文化。

- 反对“强管控”,提倡“软约束”的文化,尊重员工个人思想、感情,通过无形的非正式控制,使员工自觉地将个人目标与公司目标最大限度结合。

2) 拓展多元化人才发展的机会

- 审核所有雇佣形式的在职员工,以确保员工被公平性对待,并帮助识别优秀人才。
- 适当考虑促进具有受保护特征的人和没有受保护特征的人之间机会平等的必要性。
- 避免、消除因个体受保护特征而形成的歧视或偏见。

- 为全体员工提供培训、发展和进步的机会, 包括内部学习和领导力培训, 帮助和鼓励他们充分激发自己的潜能。

3) 培养管理人员的包容性

- 团队管理者鼓励团队成员畅所欲言并倾听建议, 促进沟通和理解。
- 鼓励团队成员分享成功经历或方法论, 同时及时给予分享者肯定或激励。
- 事项决策权适当下放, 使团队成员在一定范围内有自主决定权。
- 管理者及时为团队成员提供必要指导, 鼓励员工“把难事办成”减少挫败感, 提升成就感。

3. 多元化群体网络支持

- 1) 为提供员工内部交流学习平台, 在公司 OA 办公系统提供论坛交流功能模块。
- 2) 鼓励部门内部或跨部门交流融合, 提供多类型团建经费支持。
- 3) 结合员工不同工时类型和工作模式制定相应的福利补助及弹性上下班时间。
- 4) 每年开展员工身心健康关爱计划, 为员工提供身心健康咨询服务, 排解工作压力。

4. 多元化包容性措施

公司采取包容性的措施来有效管理多元化的劳动力, 维护一个公平、尊重并且能够容纳多样化员工的工作环境和文化氛围。包容性管理的原则和策略主要有:

- 1) 用工制度多元化: 公司制定多元化用工政策, 鼓励劳务工、实习生、退休返聘和正式工等多种用工形式。
- 2) 团队成员多元化: 公司鼓励并促进各种背景和特点的员工之间的合作与交流, 承认和重视所有员工的个体差异和各自贡献, 增加团队的创造力和创新能力, 提高组织竞争力。
- 3) 为员工提供平等的机会: 建立了公平的选拔与晋升制度, 不偏袒任何人, 鼓励所有员工发挥所长, 提高工作积极性。
- 4) 为员工提供多元化培训: 帮助员工提高技能, 使员工与公司共同成长。同时, 公

司重视跨文化教育，增强员工对多元化的认识和理解。

5. 多元化的沟通渠道

公司理解并接纳员工基于任何背景、个性和价值观而产生的任何想法，并为员工创建通畅的表达渠道。

1) 常规沟通渠道：员工的任何想法均可向直接上级或部门 HRBP 随时沟通反馈，不限于电话、邮件或者当面的形式，保证员工反馈渠道畅通。

2) 匿名投诉通道：员工可使用不含个人信息的公共邮箱发送投诉或意见邮件反馈至人力资源部邮箱 hr.imeik.com，由人力资源部协同相关部门依据公司的政策、制度以及法律规定进行处理，并将处理结果报送公司工会和相关领导。确保认真对待有关同事、客户、供应商、访客、公众和任何其他人在公司工作活动过程中的欺凌、骚扰、伤害和歧视的反馈。

3) 权益申诉渠道：员工还可向公司工会反馈自己的观点和需求，工会将切实维护员工权益，帮助员工解决需求和困难。

4) 问卷调查：在全体员工范围内周期性开展满意度或敬业度调查。

所有渠道收集的投诉或反馈，公司均须为投诉或者举报的员工提供保护，且不允许任何针对投诉或者举报或参加调查行动的任何人的报复行为。

六、劳动力权益保护

1) 雇佣关系确认

任何形式的雇佣者，公司均于入职当日按照用工相关规定签署合同，合同的到期续签同样按规操作，确保员工雇佣关系得到保护和确认。用工期间按照法律有关规定安排员工工作和休假，确保员工的休假权利得到保护，同时任职期间，会根据公司有效的奖惩制度进行奖罚，并为员工提供申诉建议的渠道，以确保员工的奖惩客观、公平和公正。

2) 雇佣关系的解除

员工的雇佣关系会按照法律相关规定执行解除手续，涉及经济补偿或赔偿的按照法规执行，切实保障员工权益。

3) 劳动者权益调查识别程序

爱美客多元化用工类型中的全部劳动者，其权益得到全方位保护，包括以下方面：同工同酬、反歧视、反骚扰(含性骚扰)、集体谈判权、结社自由、贩卖人口、强迫劳动、童工等。若遇到权益受损，可根据本文第五节第 5 点“多元化的沟通渠道”进行反馈。

爱美客定期识别和评估公司在所有运营业务和价值链中，与人权有关的潜在问题、风险、受影响群体和措施，完善公司整体的申诉报告和升级程序。识别和评估流程为：整理已收集到的申诉或反馈信息，审查申诉解决效果，最后将现有程序在已申诉人员范围内进行满意度调研，根据调研结果优化持续申诉程序。

七、 传阅与修订

爱美客保留随时修订、更改或废止本管理政策的权利。爱美客将定期审阅本政策，并在必要时予以修订。本政策的最新版本于爱美客官网(<https://www.imeik.com>) 进行披露。