

反歧视、反骚扰政策与声明

一、政策目的与承诺

惠生工程技术服务有限公司（“本公司”）致力于为所有员工及相关工作人员构建一个包容、平等、尊重且安全的工作环境，让每一位团队成员都能在免受歧视和骚扰的环境中发挥才干，实现个人与企业的共同成长。

本公司尊重每个人的尊严与权利，坚信多元化和包容性是公司发展的基础，郑重承诺对歧视与骚扰行为采取零容忍态度，任何形式的歧视、骚扰、报复或相关不当行为均将受到严肃处理，包括但不限于纪律处分，解除劳动关系等，坚定守护每位员工的尊严与安全。

二、适用范围

《反歧视、反骚扰政策与声明》（“本政策”）适用于本公司董事、管理层、全体员工（包括全职、兼职、临时工、实习生等）、求职者，以及与本公司业务相关场景下工作的外包人员、顾问、承包商和其他相关工作人员。

本政策适用于本公司及其适用的分支机构、子公司和受公司运营管理控制的相关实体。

适用场景包括但不限于公司办公室、项目现场、施工现场、客户现场、出差地点、线上工作平台、公司组织或参与的会议、培训及社交活动等。

本政策同样禁止公司员工在工作场所以外对同事或其他受本政策保护的人员实施歧视或骚扰。

三、禁止行为定义

1. 歧视

指基于某项或多项特征（包括但不限于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身），在聘用期限、条件或特权方面，包括但不限于招录、解聘、升职、惩戒、安排、培训或决定报酬时，给予不公平待遇。

2. 骚扰

指不受欢迎的、具有冒犯性、侮辱性或恐吓性的言语或行为，其目的或后果是侵犯他人尊严，或制造一个敌对、侮辱性或令人不安的工作环境。

骚扰行为包括但不限于：

- (a) 种族蔑称的贬损性谈论、表现出种族性冒犯的信号；
- (b) 评论某人的私生活或私生活方式；
- (c) 含沙射影或隐晦的威胁；
- (d) 蓄意破坏某人的工作。

3. 性骚扰

指不受欢迎的与性有关的行为，当这种行为干扰工作、成为就业条件或造成恐吓、敌意或攻击性的工作环境，有理由预期或认为会引起冒犯或羞辱。

明确禁止任何形式的性骚扰，包括但不限于：

- (a) 不受欢迎的性挑逗、性要求，无论是口头（含暗示）、书面还是身体行为；
- (b) 以交换工作利益（晋升、保留职位等）为条件的性要求；
- (c) 发布或传播具有性意味的冒犯性图片、视频、文字或笑话；
- (d) 不必要的身体接触、贴近、抚摸或性暗示动作。

4. 报复

禁止对以下任何行为人进行报复：

- (a) 善意举报歧视或骚扰行为；
- (b) 协助调查或提供证据；
- (c) 反对违反本政策的行为。

报复的示例包括但不限于解聘、降职、拒绝升职、调派或其他骚扰、歧视行为。

四、所有员工的责任

每位员工都有责任：

- 以尊重、专业的方式对待同事及相关人员；
- 阅读、理解并遵守本政策；
- 如目睹或知悉歧视、骚扰行为，应及时向公司报告；
- 配合公司进行的必要调查。

五、投诉与报告程序

本公司鼓励员工报告任何可能构成歧视或骚扰的行为，已设置多种匿名举报渠道：

投诉邮箱：report2compliance@wison.com

信件邮寄地址：上海浦东张江中科路699号 邮编：201203

本公司设立针对骚扰行为的既定升级投诉流程，明确投诉受理、调查、处理及补救的具体程序、责任角色与运行规则。

六、调查与保密

本公司将根据调查程序迅速、彻底及公正地调查任何相关投诉，并根据调查结果采取适当措施。

所有员工均应配合根据本政策开展的调查。对于不予配合调查的，将根据实际情况确定处理意见。

在调查及处理任何骚扰、歧视或报复行为的过程中，公司会在合理可行的限度内对投诉、报告及调查资料予以保密，并最大限度尊重所有涉及人员的隐私。

七、处罚措施

如经调查取证性骚扰或歧视行为属实，本公司将依据法律法规、公司管理规定和《员工手册》等规定，视情节轻重采取纠正、补救或纪律处分措施，包括但不限于提醒、警告、调岗、降级、解除劳动关系；涉嫌违法犯罪的，依法移交有关机关处理。

八、政策培训

本公司通过入职培训、定期培训、专题宣导或其他适当方式，向员工传达反歧视、反骚扰及反报复要求，帮助员工了解歧视与骚扰的识别、预防、报告及应对措施。本公司原则上每年至少开展一次相关培训或宣导。