惠生工程技術服務有限公司

反歧視、反騷擾政策與聲明

一、政策目的與承諾

惠生工程技術服務有限公司（“本公司”）致力於為所有員工及相關工作人員構建一個包容、平等、尊重且安全的工作環境，讓每一位團隊成員都能在免受歧視和騷擾的環境中發揮才幹，實現個人與企業的共同成長。

本公司尊重每個人的尊嚴與權利，堅信多元化和包容性是公司發展的基礎，鄭重承諾對歧視與騷擾行為採取零容忍態度，任何形式的歧視、騷擾、報復或相關不當行為均將受到嚴肅處理，包括但不限於紀律處分，解除勞動關係等，堅定守護每位員工的尊嚴與安全。

二、適用範圍

《反歧視、反騷擾政策與聲明》（“本政策”）適用於本公司董事、管理層、全體員工（包括全職、兼職、臨時工、實習生等）、求職者，以及與本公司業務相關場景下工作的外包人員、顧問、承包商和其他相關工作人員。

本政策適用於本公司及其適用的分支機構、子公司和受公司運營管理控制的相關實體。

適用場景包括但不限於公司辦公室、項目現場、施工現場、客戶現場、出差地點、線上工作平台、公司組織或參與的會議、培訓及社交活動等。

本政策同樣禁止公司員工在工作場所以外對同事或其他受本政策保護的人員實施歧視或騷擾。

三、禁止行為定義

1. 歧視

指基於某項或多項特徵（包括但不限於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統或社會出身），在聘用期限、條件或特權方面，包括但不限於招錄、解聘、升職、懲戒、安排、培訓或決定報酬時，給予不公平待遇。

2. 騷擾

指不受歡迎的、具有冒犯性、侮辱性或恐嚇性的言語或行為，其目的或後果是侵犯他人尊嚴，或製造一個敵對、侮辱性或令人不安的工作環境。

騷擾行為包括但不限於：

（a）種族蔑稱的貶損性談論、表現出種族性冒犯的信號；

（b）評論某人的私生活或私生活方式；

（c）含沙射影或隱晦的威脅；

（d）蓄意破壞某人的工作。

3. 性騷擾

指不受歡迎的與性有關的行為，當這種行為干擾工作、成為就業條件或造成恐嚇、敵意或攻擊性的工作環境，有理由預期或認為會引起冒犯或羞辱。

明確禁止任何形式的性騷擾，包括但不限於：

（a）不受歡迎的性挑逗、性要求，無論是口頭（含暗示）、書面還是身體行為；

（b）以交換工作利益（晉升、保留職位等）為條件的性要求；

（c）發布或傳播具有性意味的冒犯性圖片、視頻、文字或笑話；

（d）不必要的身體接觸、貼近、撫摸或性暗示動作。

4. 報復

禁止對以下任何行為人進行報復：

（a）善意舉報歧視或騷擾行為；

（b）協助調查或提供證據；

（c）反對違反本政策的行為。

報復的示例包括但不限於解聘、降職、拒絕升職、調派或其他騷擾、歧視行為。

四、所有員工的責任

每位員工都有責任：

- 以尊重、專業的方式對待同事及相關人員；
- 閱讀、理解並遵守本政策；
- 如目睹或知悉歧視、騷擾行為，應及時向公司報告；
- 配合公司進行的必要調查。

五、投訴與報告程序

本公司鼓勵員工報告任何可能構成歧視或騷擾的行為，已設置多種匿名舉報渠道：

投訴郵箱：report2compliance@wison.com

信件郵寄地址：上海浦東張江中科路699號 郵編：201203

本公司設立針對騷擾行為的既定升級投訴流程，明確投訴受理、調查、處理及補救的具體程序、責任角色與運行規則。

六、調查與保密

本公司將根據調查程序迅速、徹底及公正地調查任何相關投訴，並根據調查結果採取適當措施。

所有員工均應配合根據本政策開展的調查。對於不予配合調查的，將根據實際情況確定處理意見。

在調查及處理任何騷擾、歧視或報復行為的過程中，公司會在合理可行的限度內對投訴、報告及調查資料予以保密，並最大限度尊重所有涉及人員的隱私。

七、處罰措施

如經調查取證性騷擾或歧視行為屬實，本公司將依據法律法規、公司管理規定和《員工手冊》等規定，視情節輕重採取糾正、補救或紀律處分措施，包括但不限於提醒、警告、調崗、降級、解除勞動關係；涉嫌違法犯罪的，依法移交有關機關處理。

八、政策培訓

本公司通過入職培訓、定期培訓、專題宣導或其他適當方式，向員工傳達反歧視、反騷擾及反報復要求，幫助員工瞭解歧視與騷擾的識別、預防、報告及應對措施。本公司原則上每年至少開展一次相關培訓或宣導。