



# 协鑫集成 平等与多元化政策

## 1. 简介

协鑫集成坚信建立多元、包容、公平的工作场所至关重要：在这样的工作环境中，所有员工，无论其性别、种族、族裔/国籍、年龄、性取向或认同、教育程度、残疾、政治和宗教信仰如何，都将受到尊重。

我们尊重个人不同的生活经历和文化习俗，致力于促进和提供平等的就业机会，避免招聘和就业过程中歧视行为的发生。

根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规，协鑫集成尊重和保护员工的合法权益，并积极营造一个公平、多元、包容的工作环境。多元化的人才团队是创新的驱动力，并在公司长期可持续发展中发挥着至关重要的作用。协鑫集成始终推崇“公平、公正、公开”的就业原则，保障员工合法的个人权益。

公司制定并实施了《招聘管理标准》、《人力资源规划管理标准》、《劳动用工管理标准》和《劳动合同管理规定》等相关人力资源规章制度。

## 2. 政策目的：

该政策的目的在于落实组织的承诺，从而促进协鑫集成内部员工以及与其他利益相关方之间的机会平等与多元化。

## 3. 政策适用范围：

此政策适用于与协鑫集成及其员工和潜在员工相关的所有活动，包括：

- 招聘和就业
- 晋升或降职
- 调动
- 培训
- 工作条件
- 工资和薪酬管理（包括福利）
- 解雇和终止劳动关系

该政策还适用于独立承包商的选拔和对待、由临时机构雇用的公司工作人员以及为公司提供业务或与公司合作的任何其他个人或公司。

#### 4. 原则及要求：

- 全力推动平等、多元化和包容性倡议落实；
- 严格禁止雇佣童工和任何形式的强迫劳动；
- 尊重并保护员工自由选择职业的权利；
- 营造公平、尊重和给予员工尊严的工作环境；
- 杜绝歧视和骚扰。所有员工都有权享有一个无骚扰和歧视的工作场所，无论这种歧视或骚扰是否与性别相关、明示的还是隐含的；
- 在任何歧视行为或态度出现时提出反对，并对一切歧视事件做出及时公正的回应；
- 促进和培养工作人员之间良好的关系。这意味着要意识到我们行为的影响。

#### 5. 程序与责任：

人力资源部负责制定可衡量的目标来实施本政策，并衡量其有效性。人力资源部将每年讨论并商定公司员工（包括高级管理层）的多元化策略，在此过程中充分认识到员工（包括高管人员）的招聘和晋升将取决于合格候选人的人才储备和候选人的技能水平。如有对招聘和晋升存在疑问，请咨询人力资源部。协鑫集成为所有员工提供有关反职场歧视和骚扰的培训，旨在指导员工如何在工作场所保持恰当的行为举止，以及如何识别和应对带有歧视或骚扰性质的行为。所有员工必须参加招聘培训课程，同时公司鼓励员工参加其他培训课程。

执行总裁负责执行领导工作，这对于公司的长期可持续发展至关重要。执行总裁需与人力资源部共同管理高级管理人员的招聘、晋升和继任。在履行这些职责时，执行总裁将考虑高级管理层的多样性以及多元人员结构可能产生的积极影响。

#### 6. 举报方法

如果违反本政策或发生报复行为，请向协鑫集成工会或访问以下链接进行举报：  
<http://www.gcl-power.com/en/contact/lzxx.html>。公司鼓励任何协鑫集成的合作伙伴、员工、供应商以及其他外部利益相关者表达自身关切或举报任何潜在的违规



---

行为。协鑫集成将保证举报者的匿名性和保密性。

每位员工都应能够自由提出问题，表达自身关切并投诉其认为不当、不公平、不道德、带有骚扰或歧视性质的待遇。协鑫集成协不容许对任何因举报或投诉违反本政策而进行报复的行为，无论是非法的威胁、恐吓、人身攻击还是法律攻击。

朱钰峰

协鑫集成科技股份有限公司董事长

把绿色能源带进生活



# 协鑫集成 平等与多元化政策



## 1. 简介

协鑫集成坚信建立多元、包容、公平的工作场所至关重要：在这样的工作环境中，所有员工，无论其性别、种族、族裔/国籍、年龄、性取向或认同、教育程度、残疾、政治和宗教信仰如何，都将受到尊重。

我们尊重个人不同的生活经历和文化习俗，致力于促进和提供平等的就业机会，避免招聘和就业过程中歧视行为的发生。

根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规，协鑫集成尊重和保护员工的合法权益，并积极营造一个公平、多元、包容的工作环境。多元化的人才团队是创新的驱动力，并在公司长期可持续发展中发挥着至关重要的作用。协鑫集成始终推崇“公平、公正、公开”的就业原则，保障员工合法的个人权益。

公司制定并实施了《招聘管理标准》、《人力资源规划管理标准》、《劳动用工管理标准》和《劳动合同管理规定》等相关人力资源规章制度。

## 2. 政策目的：

该政策的目的在于落实组织的承诺，从而促进协鑫集成内部员工以及与其他利益相关方之间的机会平等与多元化。

## 3. 政策适用范围：

此政策适用于与协鑫集成及其员工和潜在员工相关的所有活动，包括：

- 招聘和就业
- 晋升或降职
- 调动
- 培训
- 工作条件
- 工资和薪酬管理（包括福利）
- 解雇和终止劳动关系

该政策还适用于独立承包商的选拔和对待、由临时机构雇用的公司工作人员以及为公司提供业务或与公司合作的任何其他个人或公司。

#### 4. 原则及要求：

- 全力推动平等、多元化和包容性倡议落实；
- 严格禁止雇佣童工和任何形式的强迫劳动；
- 尊重并保护员工自由选择职业的权利；
- 营造公平、尊重和给予员工尊严的工作环境；
- 杜绝歧视和骚扰。所有员工都有权享有一个无骚扰和歧视的工作场所，无论这种歧视或骚扰是否与性别相关、明示的还是隐含的；
- 在任何歧视行为或态度出现时提出反对，并对一切歧视事件做出及时公正的回应；
- 促进和培养工作人员之间良好的关系。这意味着要意识到我们行为的影响。

#### 5. 程序与责任：

人力资源部负责制定可衡量的目标来实施本政策，并衡量其有效性。人力资源部将每年讨论并商定公司员工（包括高级管理层）的多元化策略，在此过程中充分认识到员工（包括高管人员）的招聘和晋升将取决于合格候选人的人才储备和候选人的技能水平。如有对招聘和晋升存在疑问，请咨询人力资源部。协鑫集成为所有员工提供有关反职场歧视和骚扰的培训，旨在指导员工如何在工作场所保持恰当的行为举止，以及如何识别和应对带有歧视或骚扰性质的行为。所有员工必须参加招聘培训课程，同时公司鼓励员工参加其他培训课程。

执行总裁负责执行领导工作，这对于公司的长期可持续发展至关重要。执行总裁需与人力资源部共同管理高级管理人员的招聘、晋升和继任。在履行这些职责时，执行总裁将考虑高级管理层的多样性以及多元人员结构可能产生的积极影响。

#### 6. 举报方法

如果违反本政策或发生报复行为，请向协鑫集成工会或访问以下链接进行举报：<http://www.gcl-power.com/en/contact/lzxx.html>。公司鼓励任何协鑫集成的合作伙伴、员工、供应商以及其他外部利益相关者表达自身关切或举报任何潜在的违规行为。协鑫集成将保证举报者的匿名性和保密性。



---

每位员工都应能够自由提出问题，表达自身关切并投诉其认为不当、不公平、不道德、带有骚扰或歧视性质的待遇。协鑫集成协不容许对任何因举报或投诉违反本政策而进行报复的行为，无论是非法的威胁、恐吓、人身攻击还是法律攻击。

朱钰峰

朱钰峰

协鑫集成科技股份有限公司董事长

把绿色能源带进生活