Thule Group

拓乐集团 (Thule Group)
《反歧视与骚扰政策》

拓乐集团有限公司 **(Thule Group AB)**
（瑞典公司注册号 556770-6311）

2019年10月采用

发布者 Kajsa von Geijer，人力资源及可持续发展高级副总裁
经首席执行官兼总裁 Magnus Welander 批准
2019年10月24日拓乐集团董事会会议通过

MAN

1. 介绍与目的

拓乐集团的反歧视政策（以下简称“本政策”）是基于我们在适用的国家法律中的义务以及联合国的《企业与人权指导原则》，《联合国全球契约》十项原则的第六项原则，国际劳工组织准则和《拓乐集团行为准则》。本政策支持拓乐集团致力于创建和维护这样一个工作环境的承诺，即开放、包容和我们整个业务免受歧视和骚扰。任何人无论是内部员工或外部候选人，他们在招聘、晋升或雇用过程中均不应感到歧视或骚扰。拓乐集团根据个人的专长和技能招募、晋升和雇用人员，并鼓励和支持机会均等。在所有与工作有关的活动和工作中的人际关系中，对歧视和骚扰零容忍。

本政策基于三个基本原则：

- 平等为第一考虑。所有人生而平等。因此，无论种族、文化背景、性别、性别认同、性取向、宗教、残疾、年龄或其他因素如何，都应该平等对待所有个人。
- 对歧视、骚扰、性骚扰或侵害等行为零容忍
- 尊重个人在种族、性别、性别认同、性取向、文化、宗教和其他方面的差异

2. 本政策的施行

本政策适用于拓乐集团董事会、管理层、员工、代理商员工、承包商、业务合作伙伴和供应商。本政策应与《行为准则》一起传达给上述各方。应当定期阅读和理解本政策，以确保在整个拓乐集团内得到完全的遵守和尊重。

本政策适用于所有与工作有关的活动，包括但不限于招聘和选拔，条件和福利，培训和晋升，任务分配，轮班，工作时间，请假安排，工作量，设备以及工作中的人际关系等，这些例如旅行、活动、派对和下班后聚会。

3. 歧视的定义

3.1. 歧视

歧视是任何形式的较差的待遇或差别待遇，或者是基于优点、技能或工作责任以外的原因，导致个人尊严受到侵犯。这包括但不限于较差的待遇或差别待遇，或当个人尊严基于以下因素而受到侵犯时：种族，民族，性别，性别认同，宗教，年龄，残疾，性取向，政治见解或工会身份。歧视可以是有意的，也可以是无意的，即使一个人不打算歧视，如果他使另一个人处于不利地位，也可以被视为歧视行为。以下示例构成了歧视：

- 雇员的工资比做同样或同等工作的异性同事低；
- 经理有不受欢迎的性亲近；
- 妇女因怀孕而被解雇；
- 由于同事的信仰，员工拒绝与同事合作；
- 求职者因其外来名字而未被接受面试；
- 残疾客户无法使用公司的设施，并且公司未实施合理的无障碍措施。

3.2. 骚扰

拓乐集团内部严禁骚扰，这是歧视的一种形式。总而言之，存在着两种形式的骚扰：

1. 不适当行为的骚扰，包括亲近，要求以及其他身体、语言或非语言的不当行为，这些涉及到人的种族，民族，性别，性别认同，宗教，年龄，残疾，性取向，政治观点，工会身份或其他背景等。骚扰可能涉及一个或多个事件，并可能导致一个人感到冒犯、侮辱或恐吓。骚扰包括但不限于：蓄意侮辱，人身威胁或虐待，无根据的投诉，对个人工作空间的持续干扰，攻击性的材料的展示，被排除在正常工作沟通之外以及侵扰个人生活等行为。
2. 性骚扰有更加明确的特指，包括这些不受欢迎的行为：性侵犯，要求，言语行为，非言语行为，身体行为以及其他强行或强迫性的不当行为。

在所有情况下，都是骚扰的受害者决定什么是不受欢迎或攻击性的，并且所有个人都必须仔细考虑，某些行为在别人感觉如何。

3.3. 欺辱

欺辱是针对一个或几个人的所有行为，具有攻击性。此类行为无需与个人的任何特性相关，例如种族或性别，并且可以包括例如工作量或要求水平的过多或不足，霸凌，没有客观原因而被转移到责任较低的职位，排斥，诽谤，侮辱，暴力和隐瞒信息等。欺辱行为可能引发严重疾病，导致员工被置于工作场所社区之外。拓乐集团不断致力于创造一个包容性的工作场所，并且不容忍任何形式的欺辱。

4. 举报欺辱事件

如果员工受到歧视或骚扰，他们应尽快将事件报告给当地的人力资源部门。任何时候当有人遭受威胁或危险时，也应通知当地警察。请注意，如果事件牵扯到当地的人力资源管理，则应直接联系全球的集团人力资源部门。

受害人应被优先考虑翻译服务，并应认真对待每一个案件。受害者总是可以请求其他外部支援，例如咨询、医疗帮助和警察介入。如果受害人要求，事件的证人可以参与调查。歧视的责任人和受害人应当彼此合作并保持诚实。受害者应始终能够举报歧视和骚扰，而不会受到管理层报复的威胁。

在处理被举报的歧视和/或骚扰案件时，应遵循以下基于四步系统的程序。这些步骤包括：

1. 调查歧视/骚扰事件
2. 分析原因和风险
3. 采取纠正和预防措施
4. 跟踪和评估这些措施。

在将事件报告给当地的人力资源部门后，应按顺序采取下列步骤：

1. 当地人力资源部门应立即调查该事件，以便确认其严重性
2. 当地人力资源部门应与全球性的集团人力资源部门联系，以便实施一个详细的调查
3. 在严重的情况下，并且在全球人力资源与当地人力资源部门之间达成一致后，可以应要求引入第三方进行调解或调查
4. 如果需要，在调查期间，应解除涉事各方的工作职责
5. 全球人力资源部门和当地人力资源部门应确定适当的纪律处分：

    a. 口头警告
    b. 书面警告
    c. 咨询
    d. 将涉事各方分开至不同的职能、轮班或任务
    e. 暂时停止职责
    f. 严重案件永久解雇

6. 调查完成后，现场人力资源部门应视情况召集参与方参加个人或小组会议
7. 现场人力资源部门将执行并跟踪纪律措施

5. 申诉渠道

拓乐集团员工应直接向当地的人力资源部门或全球人力资源部门报告骚扰和歧视事件，而不是在拓乐集团举报工具中报告。请注意，拓乐集团举报工具主要用于道德不当行为，例如贿赂，腐败，高管滥用职权或违反法律合规性的行为。但是，如果（i）事件与担任领导职务的人员有关，并且（ii）涉及歧视或骚扰的严重案件，则可以使用拓乐集团的举报工具作为报告工具。

6. 实施与合规

本政策旨在确保每个拓乐集团员工都能理解遵守本文所述原则及其规则的责任。如果在阅读本政策后，你对如何行事或行为有任何疑问，你应该与你的直接经理或当地人力资源部门讨论这些问题。

6.1. 实施和附加指导方针

本政策以及其他的更多单独的政策和我们的《行为准则》，都是专为建立内部标准和指导方针而开发的。它们并非旨在具有法律约束力，作出任何陈述或保证，或创建或延长任何担保或保证。因此，《行为准则》或相关政策不适用于会要求可以从中获得任何合法权利的任何方。

拓乐集团计划每两年进行一次内部检查，以调查隐藏的歧视或骚扰案件。

即使不会被要求这样做，但所有员工都有义务就我们所有政策中的变更和补充，不断更新自己。

本政策作为框架文档，是对拓乐集团每个场所的本地内务管理规则和政策的补充，在该场所工作的员工也必须遵守并理解这些规则和政策。

6.2. 合规

本政策是我们所有人的资源，并为我们提供如何以合乎道德的方式对待他人的指导。它也赋予我们对我们价值的明确指导，以及让我们相信，如何获得一个没有不良操守和错误行为的工作环境。

严禁对报告已知或涉嫌道德合规问题的任何人进行打击报复。

6.3. 员工责任

拓乐集团的每位员工都有责任诚实和有道德地行事。

本政策和我们的《行为准则》提供了将拓乐集团的价值观付诸行动的框架。我们都有责任诚信行事，遵守适用的法律和法规 – 无论是在文字还是精神上，并对《行为准则》怀有敬意。

员工有责任了解、理解并遵守我们的政策和程序，然而，各国法律或当地集体谈判协议将始终高于本政策。通过履行这些职责，我们将继续满足以诚信和良好行为处理内部人际关系的期望。

6.4. 经理的责任

经理是员工的榜样和资源。关于本政策，期待经理做到：

- 信奉本政策并以身作则
- 维持一个支持本政策的工作环境
- 教育员工本政策的含义和应用
- 执行本政策

6.5. 我们承诺防止报复

道德价值观和诚信对拓乐集团至关重要，如果个人不愿意或害怕提出或报告疑虑或涉嫌违反本政策、集团政策或法律，这些道德价值观和诚信是不能保持长久的。

请放心，如果你善意提出疑虑，将不会对你进行任何报复。任何从事报复的员工都将受到纪律处分。如果你认为自己遭到报复，则应将其作为可疑的不当行为而报告。

瑞典马尔默，2019年9月1日

拓乐集团 (THULE GROUP)

Magnus Welander
首席执行官兼总裁

Thule Group HQ
Fosievägen 13
SE – 214 31 Malmö
Telephone: +46 40 635 90 00
www.thulegroup.com