China Hongqiao Group Limited
中国宏桥集团有限公司
（根据开曼群岛法例成立的有限公司）
（「本公司」）
（股份代号：1378）

女性权益保护政策
（經本公司可持续发展委员会於 2025 年 8 月 15 日採納）

一、引言

中国宏桥集团有限公司及其子公司（以下简称“中国宏桥”或“本集团”），为响应联合国可持续发展目标 5 中 “实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能” 的要求，践行以《中华人民共和国宪法》为总纲，以《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国劳动法》等当地相关适用的法律法规为支撑的女性权益保障法律体系，特制定本政策。本政策旨在消除性别歧视，保障女性员工在就业、劳动保护、生育福利等方面的合法权益，防治职场性骚扰，构建平等、尊重、包容的工作环境，推动性别平等在企业运营中全面落地。

二、适用范围

本政策适用于中国宏桥集团总部及拥有运营控制权的分（子）公司全体员工（含董事会成员、高级管理人员在内的全职员工、兼职员工、实习生、劳务派遣人员），覆盖生产、运营、销售及服务全价值链环节，并积极推动相关承包商、供应商及合作伙伴落实。若本政策与当地相关适用的法律及国际女性权益保护标准冲突，以更高标准为准。

三、核心准则

1. 就业平等

1.1 在获取就业方面，妇女享有与男子平等的就业权利。本集团在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

1.2 在促进职业发展方面，本集团录用女职工时不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

1.3 在促进同工同酬方面，本集团根据《中国妇女发展纲要(2021-2030 年)》，全面落实男女同工同酬。建立健全科学合理的工资收入分配制度，对从事相同工作、付出等量劳动、取得相同劳绩的劳动者，本集团要支付同等劳动报酬。

1.3.1 遵守《中华人民共和国劳动法》的规定，在录用职工时，除特殊的不适合女性的职位外，一律男女平等，本集团不会采用任何方式阻碍女性就业，不会以性别、婚姻及生育状况为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

1.3.2 遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》的规定，本集团在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不会实施下列行为：

（1）限定为男性或者规定男性优先；

（2）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育；

（3）将妊娠测试作为入职体检项目；

（4）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

（5）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

1.3.3 实行男女同工同酬。本集团已经制定的各项规章制度，明确女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。

2. 女职工劳动保护

女职工劳动保护，是针对女职工的生理特点而进行的特殊保护。主要包括生产过程中劳动条件对女职工身体健康的影响及防止职业有害因素对女性生理机能的影响，以保护女职工能够健康持久地从事生产劳动，保障育龄女职工能够孕育健康的下一代。国际劳工组织的有关资料显示，女职工劳动保护包括四个方面的内容：

（1）保护母性，即保护女性机能，如“四期”（经期、孕期、产期、哺乳期）保护；

（2）规定女职工的工作时间，如孕妇、乳母禁止加班及不上夜班等；

（3）禁止女职工从事危险有害作业；

（4）女性与男性有同等就业机会，同工同酬。

2.1 女职工“四期”保护是对女性生理机能变化过程即经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护。本集团已经采取措施做好以下保护工作：

（1）禁止因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同；

（2）禁止安排经期、孕期、哺乳期女职工从事禁忌劳动范围劳动；

（3）对孕期、哺乳期延长劳动时间和夜班劳动的限制；

（4）制定员工手册，对产假和哺乳假等进行规定。

2.2 女职工在经期可享受的特殊劳动保护

女职工在月经期间，正常的生理机能和肌体活动能力出现变化，身体防御能力暂被破坏，生理波动较大，作业能力下降，工作效率降低。月经期间的女职工可以照常劳动，但不能参加过重的体力劳动，不能参加高处、低温、冷水等危险作业。本集团规定了女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

（1）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

（2）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

（3）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（4）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

2.3 女职工在孕期可享受的特殊劳动保护

女职工怀孕后，体内各系统负担加重，劳动能力受到一定影响，因此，应当在劳动中获得特殊保护，以保证孕妇健康和胎儿的正常发育。

（1）本集团根据《女职工劳动保护特别规定》的规定，对怀孕 7 个月以上的女职工，不安排延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间；

（2）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间应计入劳动时间；

（3）虽然女职工孕期从事的工作可能不属于禁忌从事的劳动范围，但如果怀孕女工本人感到不能适应孕前工作，本集团会根据医疗机构证明，减轻其劳动量或者安排其他能够适应的劳动；

（4）对从事立位作业的女职工，在其工作场所设休息座位。

3. 生育或劳动保护假期

本集团严格执行相关适用的国家和地方政府的法律法规，保障女职工依法获得生育或劳动保护的福利性假期。

4. 防止职场性骚扰

本集团对职场性骚扰实施零容忍。本集团内部已经建立了职场反性骚扰合规体系，包括职场性骚扰的预防机制、投诉举报机制和处理机制等，通过这些职场反性骚扰的合规体系，尽可能防止或及时处理性骚扰。

4.1 性骚扰

是指违背他人意愿，以言语、表情、文字、图像、视频、语音、链接、肢体行为等任何方式对他人实施具有性本质内容的、不受欢迎的侵权行为，该行为使当事人受到冒犯、胁迫、羞辱，导致不良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。其构成要件:

一是行为具有性本质的内容;

二是行为是违背受害人主观意愿、不受欢迎的;

三是该行为是对他人人格权的侵犯，给受害人造成了不良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。

4.2 主要表现形式

性骚扰主要包括言语、文字、图像、肢体等形式:

4.2.1 言语形式的性骚扰(包括但不限于):

（1）当面评论一个人身体的敏感部位;

（2）不受欢迎的性挑逗;

（3）与性有关的下流的笑话;

（4）其他不受欢迎与性有关的言语;

4.2.2 文字形式的性骚扰 (包括但不限于): 多次发送带有淫秽、污辱内容的信件、手机短信、微信、电子邮件、传真等。

4.2.3 图像形式的性骚扰 (包括但不限于): 多次通过电子邮件、微博、微信等形式发送或展示色情图片和物品。

4.2.4 肢体形式的性骚扰 (包括但不限于):

（1）不受欢迎的肢体接触 —— 包括拍、捏、抚摸、亲吻、搂抱、爱抚或者不恰当的触摸敏感部位;

（2）要求发生不正当的性关系;

（3）使用与工作相关的威胁或奖励要求性支持;

（4）对他人做出猥亵动作，甚至暴露其性器官等。

4.3 预防措施

4.3.1 本集团订立清晰的性骚扰防范制度，让员工明白本集团的立场是不曾容忍任何工作间的性骚扰，以及处理投诉的程序等。员工均需阅读并理解本集团性骚扰防范规章制度，并在相关阅读记录中签署作实。

4.3.2 设立申诉渠道，使员工知道遇到性骚扰事件时，怎样投诉及向谁投诉（人力资源部）。

4.3.3 沟通及培训，定期给予提醒或训练，使员工明白哪些行为可能构成性骚扰。

4.4 补救措施

4.4.1 收到投诉或知悉发生性骚扰时，人力资源部立即跟进并作适当处理，例如展开调查等。

4.4.2 在取得投诉人的同意下，按情况暂时更改工作安排，以防止性骚扰事件持续发生。

4.4.3 若查明指控属实，对骚扰者作适当警告或处分。按需要改善工作安排，避免性骚扰再发生。

4.4.4 定期检讨本集团性骚扰防范政策及相关预防和处理投诉安排，并留意补救措施是否有效，防止性骚扰行为再次发生。

四、附则

1. 持续改进

有需要时，根据法规变化、行业标准及利益相关方反馈修订准则，通过官网、ESG 报告等方式公开更新内容，确保准则适应性与有效性。

2. 审批机构

本准则由本集团董事会下辖可持续发展委员会审议通过，自发布之日起实施。

3. 解释

本准则由中国宏桥负责解释。文件分别以中文及英文编制。如中英文文本有任何差异，概以中文文本为准。