

# 万科企业股份有限公司

## 多元、平等与包容政策

### 1. 目的

万科企业股份有限公司（下称“万科”）相信企业的持续发展有赖于持续营造多元、平等与包容（Diversity, Equity and Inclusion, 下称“DEI”）的职场文化。通过重视多元化并确保工作场所的平等机会，我们吸引和留住多元化的员工队伍，激发创新和创造力。万科相信，企业层面的DEI实践有助于促进社会凝聚力，消除歧视和偏见，促进社会更加公平公正。

### 2. 适用范围

本政策适用于万科所有业务单位及其附属公司的所有业务活动；各业务单位及其附属公司可参考本政策原则，在适用的情况下，制订相关政策。同时，万科鼓励所有商业伙伴，包括合作伙伴、承包商和供应商遵守本政策。

### 3. 职责

万科已建立以董事会为最高决策层的ESG管理架构，董事会负责决定公司ESG管理架构及管理策略，确保设立合适及有效的ESG风险管理及内部监控系统。董事会已将DEI管理纳入ESG管理范畴中。万科已建立ESG工作委员会，负责制定、管理、监督、实施和评估公司DEI策略。

### 4. 管理方针

DEI策略由管理层主导、人力资源部门具体推进，确保DEI理念融入到公司实际业

务运营和未来发展，对全体员工进行DEI政策培训，并定期向ESG工作委员会报告进行进度。

此外，为保障员工权益，我们不断加强完善集团工会、职代会系统建设。为支持职场女性成长与发展，我们设立了集团层面的女职工委员会，专注于了解女性员工需求并积极解决。

## 5. 我们的举措

万科致力为所有员工创造一个共融互助的工作环境，对任何的歧视行为零容忍，坚决杜绝因性别、年龄、种族、国籍、宗教信仰或其他社会及个人因素导致的歧视行为。我们严禁运营范围内出现任何形式的骚扰（含性骚扰及非性骚扰）行为。我们通过建立健全平等工作场所保障机制、培育多元、平等与包容的企业文化、确保畅通有效的员工沟通，并不断完善违规行为报告与投诉处理，创造让员工安心工作，尽展所长的工作环境。

### ● 平等工作场所保障机制

万科严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《劳动者权益保障法》等法律法规，制定《万科人力资源手册》《职员职务行为准则》《薪资级别表》等人才管理制度，全面覆盖招聘、工作安排、员工激励和晋升、能力发展和培训等用工全流程，将多元共融的原则纳入雇佣相关政策中。

我们为所有员工提供公平的无差别的薪酬待遇，确保向所有人士提供平等就业机会，努力消除歧视或随意解雇员工的行为，持续提升工作场所的包容性与公司发展的可持续性。在员工在聘用和晋升过程中，我们依据万科《薪资级别表》，坚持以工作表现为考虑，尽力摒除各种形式的偏见和歧视。

我们通过收集相关信息并开展风险分析来验证实施措施的有效性，包括持续监控同职级男女薪酬比例，确保男女同工同酬。此外，万科每年定期组织全集团范围内的人事运营审计工作，针对招聘、薪酬、福利等流程进行专项审计，确

保各单位严格执行各类规则制度，保障员工取得平等机会、劳动报酬、休息休假、享受福利的权利不被侵犯。

- **多元、平等与包容的企业文化**

在万科，每位员工的个人价值、独特视角和贡献将得到尊重和认可。在企业文化中，我们倡导性别平等，尊重能力差异，重视多元化人才队伍的打造。我们对全体员工进行DEI政策培训并组织员工DEI培训，宣贯多元文化的独特价值，鼓励员工以学习、开放和包容的心态理解和尊重每个人背景、身份、思想、文化等方面的多样性，从而有效预防和化解冲突与分歧，共同营造一个和谐共融的工作环境。

- **畅通有效的员工沟通**

万科充分保障员工的知情权、参与权、表达权和监督权，建立员工关怀热线及邮箱等十二条沟通渠道，制定“炮火与心声”、“战地播报”等沟通计划，搭建员工与管理层之间的沟通桥梁；以BGBU为单位持续开展员工满意度调查、经营业务特别敬业度调查，了解员工满意度、员工压力、企业文化等，根据调查结果适时进行相关调整，不断提高员工满意度和敬业度。

- **违规行为报告与投诉处理**

万科积极倡导员工在遇到不公平对待时提出举报，并建立完整的上报程序和严格的信息保密机制。一旦接到举报，内部监察部门将独立进行调查，确保每个案件都能得到公正的处理。同时，我们将为受害者提供及时的心理辅导与支持，并根据事故的性质制定补救方案及对相关责任人处以严厉的纪律处分。管理层将负责监督后续的解决过程，确保员工的合法权益得到充分保障和尊重。

## **6. 政策制定、监察与检讨**

万科将持续跟踪本政策的适用及合规情况，并每三年或适时对此政策进行检讨及更

新。