

集团指令 1086

由首席执行官 Andreas Müller 编订

日期 2022 年 8 月 30 日
负责人 Peter Ziswiler
版本 1 (新)
生效日 2022 年 9 月 1 日

Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland
T +41 52 631 11 11
info@georgfischer.com
georgfischer.com

This policy is published in English, German and Chinese. In case of doubt, the English version shall prevail.

集团多元化、鼓励参与和包容性（多元参与&包容）政策

本集团指令概述了乔治费歇尔（GF）关于多样性、参与度和包容性的指导原则。它还定义了职能和责任，以确保 GF 的员工队伍更好地反映其运营环境中人员的多样性，以及员工对工作的参与热忱和满意度，并为他们对业务成功的贡献感到安全和受重视。

本指令的范围适用于所有 GF 运营部门和具有直接管理控制权的子公司。

1. 前提	2
2. 目的	2
3. 定义	2
4. GF 的愿景.....	2
5. 治理	3
5.1. 执行委员会	3
5.2. 人力资源职能部门	3
5.3. 可持续发展职能部门	3
6. 职能和责任	3
6.1. 部门和地方管理层	3
6.2. 直线管理层	4
6.3. 员工	4
7. 建立意识与理解	4
8. 报告	4
9. 沟通	5
10. 免责声明	5
11. 附件	6

1. 前提

GF的成功取决于一个能让员工发挥最佳表现的工作环境。理解和满足广大客户群及其最终使用者需求的能力，是我们成功的要素。多元化和包容性的文化，不仅为商业机会和挑战提供新的视角，而且还带来具有创造性和创新性的解决问题方式，促进工作积极性以及经理与员工之间的协作，并支持GF成为行业市场领袖的雄心。

为了吸引和留住最优秀的员工，GF必须保持并被视为首选雇主。我们坚信，当员工成为公司的代言人时，就能真正达成这一点。

如果特定国家或地区的法律法规有超出本政策规定的其他要求，则应按照这些法律法规办理。

2. 目的

该政策有三重目的：

- 通过可见、具体和可衡量的步骤，强化GF作为公平和有吸引力雇主的承诺，促进相互尊重和多元化的工作环境
- 通过包括“营造多元化、鼓励参与和安全的工作环境”，来支持GF成为可持续发展领袖的战略
- 强化GF有关关怀、学习和绩效的价值观，使员工能够：
 - 展现动力和主人翁精神，充分发挥潜力——在各个层面上
 - 保持开放的心态，向最优秀的人学习并与他们合作，以不断改进和拥抱变化
 - 营造关怀和无畏的文化，让能力强大而多元化的团队成员茁壮成长，并让所有人都感受到对胜利团队的强烈归属感

3. 定义

多样性是指人与人差异的范围，包括但不限于种族、民族或国籍、性别、性别认同、性别表达、性向、年龄、社会阶层、生理或心理能力或属性、宗教或伦理价值体系，以及政治信仰或协会。

参与度是指员工对公司及其工作所感到的热忱和投入程度，体现在可衡量的因素中，例如对公司引以为傲、员工净推荐值、员工满意度、士气和绩效水平。

包容性是指下述工作环境的实现：每个人都受到公平和尊重的对待，都有获得机会和资源的平等管道，并感到有力量为组织的成功做出充分贡献。

4. GF的愿景

GF的愿景是为员工打造一个多元化、鼓励参与和包容性的工作场所。因此，GF管理层和员工皆致力于：

- 推进一个人们受到公平对待和相互尊重的文化
- 为所有人提供平等的职业发展机会，不分年龄、性别（包括性别认同和性别表达）、种族、民族、国籍、宗教信仰、性向、残疾，并包括任何其他受法律保护的形式
- 思想开放并注意到任何形式的无意识偏见
- 积极寻求不同的视角和想法，以产生更好的结果
- 调整他们的行为以适应多元化、鼓励参与和包容性的工作场所

- 建立信心并确保心理安全感

有意寻求晋升的 GF 员工必须在这些方面表现出明确的决心。

5. 治理

5.1. 执行委员会

负责批准《多元参与&包容》政策

5.2. 人力资源职能部门

集团人力资源部门的职能是**负责**在企业层级实施以下内容，并对确保其在各部门和地方层级的落实**接受问责**：

- 与部门的人力资源岗位协商，任命一名管理 GF 《多元参与&包容》计划的人员
- 开发符合 GF 业务目标，并基于内部和外部洞见（包括研究和最佳实践）建立的《多元参与&包容》战略
- 制定《多元参与&包容》措施，以供执行委员会批准并监督其有效性
- 制定标准的员工参与度调查，以供纳入部门现有的调查

5.3. 可持续发展职能部门

集团可持续发展职能部门应与各部门协商，对下列事项**接受问责**：

- 持续更新《多元参与&包容》政策，并保持其与 GF 战略指标和年度目标的相关性，尤其是有关于可持续性的指标和目标
- 确保本政策的落实、监管计划并按期（至少每年一次，作为集团报告周期的一部分）报告结果
- 提供报告方面的专业知识、框架和准则，以满足 GRI（全球报告倡议组织）和 SASB（可持续发展会计准则委员会）的要求

此外，集团可持续发展团队**负责**下列工作：

- 在《多元参与&包容》的战略和计划上，根据需要向集团和部门人资主管以及其他职能部门主管提供建议
- 邀请指定的《多元参与&包容》负责人或集团人力资源主管，定期在适当的可持续发展座谈会（例如集团可持续发展委员会会议上）分享计划和进展。

6. 职能和责任

6.1. 部门和地方管理层

部门总裁和地方人力资源部门负责以下工作：

- 实施《多元参与&包容》战略和措施，并根据规定的措施进行监测
- 促使直线管理层推出《多元参与&包容》战略和措施
- 将来自集团人资部的员工参与度标准问题整合入各部门现有的调查

- 管理员工参与度流程：从每两年进行一次参与度调查，到解析结果和实施地方性补救措施
- 向集团人力资源部报告补救措施结果的状态

6.2. 直线管理层

直线经理负责以下工作：

- 沟通和实施《多元参与&包容》政策、解决方案以及措施
- 在所属团队中打造《多元参与&包容》文化
- 识别和解决有关于吸引、推进和留住《多元参与&包容》团队的障碍
- 与所属团队进行公开的双向对话，并鼓励反馈
- 根据反馈采取行动
- 需要时咨询当地人力资源部
- 确保与 GF 的《行为准则》保持一致
- 确保遵守本政策

6.3. 员工

员工负责下列事项：

- 无论有何差异都公平和尊重地对待同事
- 为一个具包容性的工作环境做出贡献，让每个人都有获得机会和资源的平等管道，以使他们能为组织的成功做出充分贡献
- 积极参与《多元参与&包容》计划的推出
- 向直属经理提供正面和负面的反馈，从而促进信任文化的形成

7. 建立意识与理解

为确保 GF 的管理层和员工意识到并理解《多元参与&包容》及其相关挑战，培训对于促进积极的《多元参与&包容》计划而言不可或缺。由于各个子公司对培训的需求各异，因此开发和提供一套全面性的培训计划至关重要。

部门的人力资源主管负责评估培训需求，并与集团人力资源部协商合作，提供培训计划。在培训计划是一项普遍需求的情况下，集团人力资源部负责此类计划的开发和推广，并对此接受问责。这类计划可能包括无意识偏见培训、指导与顾问咨询、女性领导力、促进员工《多元参与&包容》倡议（例如创建女性网络）等。

8. 报告

对 GF 愿景的进展，以及集团战略和可持续发展战略的进程，《多元参与&包容》的积极领导性都要求持续的反馈。为了实现这一目标，公司明确要求集团人力资源部定义一套适当的《多元参与&包容》核心业绩指标，监控进度并定期及时报告结果。

使用 GF 的财务报告工具报告核心业绩指标的进展。

这些核心业绩指标的进展应对内向董事会和执行委员会报告，并在 GF 的年度报告和可持续发展报告中对外报告。

9. 沟通

GF 管理层和员工承诺采用有益于多元化和包容性的沟通方式。我们也致力于避免文字和图片中的刻板印象。

10. 免责声明

公司对本集团政策保留随时更改的权利。本集团政策不构成任何雇员或第三方据此对乔治费歇尔有限公司或其任一子公司提出索赔的基础。



11. 附件

RACI 矩阵表提供了关于职能——负责（**Responsible**）、接受问责（**Accountable**）、已咨询（**Consulted**）或已通知（**Informed**）——与行动的摘要。

	董事会	执行委员会	集团人力资源部	集团可持续发展部	部门/地方管理层	直线管理层	员工
实施《多元参与&包容》政策	I	R	A	C	I	I	I
任命《多元参与&包容》负责人			R/A		C		
开发《多元参与&包容》战略并制定措施		C	R/A		C		
编制参与度调查			R/A				
更新和落实《多元参与&包容》政策、监管计划以及报告结果			C	A	C		
对框架、准则、战略和计划提供建议			I	A	I		
邀请参与集团可持续发展委员会			I	R			
实施战略					R	I	
将标准调查整合入地方调查					R	C	
管理调查以及报告结果					R		
沟通、实施并遵守《多元参与&包容》政策						R	
打造《多元参与&包容》文化、识别障碍、进行对话并根据反馈采取行动					C	R	
公平对待、积极贡献参与和提供反馈							R