

## 中國光大控股有限公司

### 員工多元化聲明

公司尊重員工之間的多樣性和不同價值，在員工招聘、僱傭、考核、晉升等方面，杜絕任何基於性別、身體狀況、家庭崗位、種族及其他因素的歧視行為。如若發生員工歧視行為，員工可向人力資源部投訴，相關投訴案件將由人力資源部統一處理。公司的環境、社會及管治委員會負責監察包括員工多元化在內的公司 ESG 表現與成效。

#### 一、反對性別歧視和性騷擾

員工因其性別而受到差別待遇，或由於性別、婚姻狀況或懷孕而受到不公的待遇以及性騷擾等事件，被認定不符合公司規定、指引或相關法律法規。員工如提出不受歡迎的性要求、提出不受歡迎的獲取性方面好處的要求及其他不受歡迎並涉及性的行為，可被視為性騷擾行為。

#### 二、反對殘疾歧視

殘疾員工因其殘疾而受到差別待遇、騷擾或中傷等行為，被認定不符合公司規定、指引或相關法律法規。員工通過侮辱性言論、不必要地模仿殘疾人士的動作；或故意披露或威脅披露殘疾員工的殘疾資料或病歷，以致冒犯、侮辱或驚嚇殘疾員工，可被視為對殘疾人士的騷擾。

#### 三、反對家庭崗位歧視

員工因其有責任照顧直系家庭成員而受到差別待遇，被認定不符合公司規定、指引或相關法律法規。直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與員工有關係的任何人。

#### 四、反對種族歧視

種族是指個人的種族、膚色、世系、民族或人種。員工由於種族受到差別待遇，或受到歧視，而該歧視會剝奪或損害其平等地享有人權，該行為被認定

不符合公司規定、指引或相關法律法規。

此外，在招聘過程中，公司明確不得對應聘者存在性別、種族、年齡、家庭條件等方面的歧視。在部門招聘前，相關部門需要填寫招聘申請、職位描述等資訊，人力資源部會對於相關資訊進行審核，確保不存在涉及雇傭歧視的情況；在招聘過程中，如遇到招聘部門提出關於應聘者家庭和年齡的具體問題，人力資源部也會提示部門此等因素不能作為是否決定聘請員工的主要考慮。