

山东黄金矿业股份有限公司

雇员多元化管理办法

第一条 总则

为建立公平、包容的职场环境，禁止基于种族、性别、年龄、宗教、疾病、地域等任何形式的歧视，满足法律法规要求，提升企业社会责任形象，制定该管理办法。

第二条 适用范围

（一）适用对象：山东黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）及其附属公司（统称“集团”）全体雇员（包含高级管理人员）。

（二）适用场景：招聘录用、员工发展、薪酬福利等雇员全职业生命周期管理活动。

第三条 核心原则

（一）包容性文化：营造尊重差异、平等参与的工作环境，禁止任何形式的歧视与偏见。

（二）机会均等：在人力资源管理、公司治理等环节确保公平性，以能力与贡献为核心评估标准。

（三）动态优化：定期评估多元化政策的实施效果，结合行业趋势与公司战略调整目标。

第四条 职责分工

（一）公司负责人力资源的部门

负责制度制定、落地，培训组织、投诉受理、数据统计等相关工作。

（二）公司负责法律事务的部门

负责法律合规审核、争议事件法律支持，处理对应投诉、申诉和举报。

（三）公司各部门、业务中心以及集团下各附属公司

负责配合、落实雇员多元化管理。

第五条 管理措施

（一）招聘与录用

1. 招聘信息中，禁止提出使用“限男性”“某地域优先或者”等歧视性描述以及限制婚育、身高等要求。

2. 使用 AI 工具筛选简历，要隐去候选人姓名、性别、年龄等敏感信息。

3. 面试环节，避免询问与岗位无关的个人信息（如婚育状况、宗教信仰等）。

（二）特殊群体支持与关爱

1. 对于少数民族员工、海外员工，如有需要，提供双语版劳动合同、集团重要政策等材料。

2. 对于残障员工，配置相关的办公设施、环境。

3. 提供母婴室等女性关爱。

（三）培训与发展

建立多元化培训体系，涵盖反歧视政策解读、多元化团队领导力、属地化合规培训、为达到性别多元化而订立的政策及可计量目标等内容，并记录相关达标进度。

公司定期按照《香港联合交易所有限公司证券上市规则》的要求披露及解释本管理办法的执行情况及全体雇员以及高级管理人员的性别比例。

第六条 附则

（一）本管理办法由公司负责人力资源的部门负责解释。

（二）本管理办法自发布之日起施行。