

平等机会政策

1. 平等机会政策声明

在 RETN 看来，歧视和迫害是不可接受的，调用全体员工的技能符合 RETN 及员工的利益。RETN 的目的是确保雇员或求职者在招聘或就业时，不会受各种直接或间接的因素的影响而接受到较为不利的条件或待遇，包括年龄、残疾、性别转变、婚姻情况/民事伴侣关系、怀孕/生育情况、种族、宗教或信仰、性别或性取向（受保护的特征）。

我们的目标是让员工真正代表社会各阶层，让每位员工都能感到尊重，并能够发挥自己的最佳水平。

我们反对一切形式的非法、不公平的歧视或迫害。为此，本策旨在为所有就业人员提供平等和公平。

所有员工，无论是兼职、全职还是临时员工，都将受到公平的对待与尊重。在就业、晋升、培训或其他福利方面的选择将取决于能力和才能。所有员工都将得到帮助和鼓励，以充分开发他们的潜力，并充分调用员工的才能和资源，以最大限度地提高组织的效率。

我们的员工在提供 RETN 的产品和服务时，不会因年龄、残疾、变性、怀孕和生育状况、种族、宗教或信仰、性别和性取向而直接或间接歧视或骚扰客户。

本政策及相关安排应按照法定要求执行，也将充分考虑主管法定机构发出的任何指导意见或业务守则。

2. 我们的承诺

- 创造一个让所有员工的个人差异和贡献都能得到认可于重视的环境。
- 每位员工都有权享有一个充分体现尊严与尊重的工作环境。对任何形式的恐吓、欺凌或骚扰零容忍。
- 为所有员工提供培训、发展和晋升的机会。
- 促进工作场所的平等，我们认为这是良好的管理实践，并具有良好的商业意义。
- 我们将审查所有的雇佣惯例和程序，以确保公平性。
- 违反我们的平等政策将被视为不当行为，并可能导致纪律处分。
- 本政策得到高级管理层的充分支持，并已与工会和/或员工代表达成一致。
- 该政策将每年进行检测和审查。

3. 管理层责任

确保上述些安排有效执行和运作的责任将由合作伙伴/首席执行官承担。管理层应确保自身及其下属员工在这一政策和安排的范围内工作，并采取一切合理切实的措施避免歧视。每位管理者将确保：

- 所有的下属员工都知晓政策和安排，以及制定政策的缘由；
- 有关歧视的申诉会得到妥善、公平和尽快的处理；
- 保存适当的记录。

人力资源/总部将负责检测有关雇员和求职者的政策执行情况，包括定期开展部门审计工作。

4. 员工责任

确保不存在非法歧视的责任取决于所有员工，而员工的态度对公平就业做法的成功执行至关重要。特别是，所有员工应当：

- 遵守政策和安排；
- 在日常活动中不歧视他人，或诱导他人这样做；
- 不伤害、骚扰或恐吓具有或被认为具有受保护特征的其他员工或团体；
- 确保没有人因为与另一个具有受保护特征的人交往而受到歧视或骚扰；
- 如果员工发现任何歧视行为，应通知他们的主管。

5. 第三方

第三方骚扰发生在公司员工受到骚扰的情况下，并且这种骚扰与第三方（如顾客或客户）的受保护特征有关。RETN 不会容忍针对员工的此类行为，相关员工应立即告知其主管领导。RETN 将进行彻查，并采取一切合理措施，确保此类骚扰不再发生。

6. 相关政策及安排

所有就业政策和安排都会影响到机会的平等性。RETN 将对政策进行定期审查，以消除任何歧视性的因素。

7. 残疾人的权利

RETN 特别重视残疾人的需要。

根据本政策的规定，管理者须做到：

- 对残疾员工的服务进行合理调整，如培训、提供特殊设备、减少工作时间等。（注：管理者应向外部机构寻求建议和指导，以保障残疾人就业）；
- 将残疾人纳入培训/发展计划；
- 对申请工作的残疾人给予充分和适当的考虑，考虑对他们的特殊情况和能力作出合理的调整，使之能够胜任工作。

8. 平等观念培训

将为工作人员召开一系列关于平等问题的定期简报会。将在必要时多次召开。平等信息也包括在入职培训方案当中。

将为管理人员提供关于该政策和有关安排的培训。所有参与招聘和选拔过程的管理者都将接受专业的培训。

9. 检测

RETN 认为应当声明自身不歧视的态度，并假定这将在整个组织中始终贯彻落实。因此，将实行一项检测制度，以衡量政策和安排的效力。

该系统将涉及到按性别、婚姻状况、种族出身、性取向、宗教/信仰、级别及当前级别工龄等常规收集和分析有关雇员的资料。还将保留关于申报残疾的工作人员人数的资料。

我们还将定期进行评估，以衡量从征聘到首次任用，再到内部晋升和获得培训及发展机会对所有群体获得平等机会的影响程度。

我们将维护涉及某些关键政策的员工信息，包括处分、申诉、欺凌和骚扰。

在适当的情况下，我们将对检测结果进行平等性影响评估，以确定 RETN 政策和我们的服务/产品可能对体验这些政策的人产生的影响。

为检测目的而收集的信息将被视为机密，不会用于任何其他目的。

如果监测显示 RETN 或其中的方面不具有代表性，或我们的员工在组织内没有获得适当的发展，那么将制定行动计划来解决这些问题。这将包括对招聘和选拔流程的审查，公司政策和惯例，以及考虑积极采取法律行动。

10. 申诉与违纪

员工有权通过 RETN 申诉或骚扰申诉流程提出有关歧视或受迫害的投诉。

歧视和迫害将被视为违纪行为，并依照 RETN 纪律程序进行处分。

11. 审查

本政策于 2022 年 4 月 1 日由首席执行官批准，并接受年度审查。