

多元化政策

## 多元化政策

---

兖煤澳大利亚有限公司

ACN 111 859 119

2019年12月18日批准

## 目录

---

	<b>多元化政策</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>目标</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>范围</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>声明</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>适用</b>	<b>4</b>
	4.1 可衡量的目标 .....	4
	4.2 性别代表人数审查 .....	4
<b>5</b>	<b>职责</b>	<b>4</b>
	接任规划 .....	4
	董事任命流程 .....	4
<b>6</b>	<b>管理</b>	<b>5</b>
	6.1 维护 .....	5
	6.2 传达 .....	5
	6.3 监督 .....	5
	6.4 报告 .....	5
<b>7</b>	<b>控制</b>	<b>6</b>
	7.1 修订 .....	6
	7.2 批准 .....	6
	7.3 生效日 .....	6

# 多元化政策

## 1 目标

---

兖煤澳大利亚有限公司（公司）董事会负责公司的整体管理，包括指导战略方向、确保公司治理的最佳实践及监督管理。公司承认，员工是其最重要的资产，并致力于维护和促进公司各级工作场所的多元化。

多元化促进公司吸引、保留和发展优秀人才，创建敬业的员工队伍，向客户提供最优质的服务，并持续发展业务。

多元化政策（政策）已经提名与薪酬委员会制定，并由董事会正式批准，旨在解决高级管理层和董事会的女性代表人数不足的问题，并积极推进更具多元性和代表性的管理与领导结构。

本政策是更广泛的多元化战略的组成部分。多元化战略包括以下政策：

- 工作场所行为与反歧视政策；
- 休假政策；
- 弹性工作制政策；及
- 育儿假政策。

## 2 范围

---

公司的多元化目标包含多种不同因素，其中有性别、种族、残疾、年龄、婚姻或家庭情况、宗教或文化背景、性取向、性别认证、教育经历和工作经验。在董事会和高级管理层级别，性别被确定为公司的重点关注领域。因此，本政策的主要着眼点是，在合理的过渡期内性别的多元化，包括女性员工在高级管理层和董事会中达到足够代表人数。

通过下述战略实现本政策的目标：

- 在高级管理层和领导层制定与性别有关的可衡量目标；及
- 扩大包括高级管理人员和董事会成员在内的各级候选人范围。

## 3 声明

---

为在管理层和领导层中实现更大的多元化(具体来说，包括性别多元化)，公司将：

- 引入和充实本政策中概括的各项措施；
- 落实应对阻碍工作场所实现多元化的任何新政策；
- 定期审核所有相关政策，以测试该等政策的有效性并确保男性及女性高级管理人员均可查阅并使用该等政策；

- 确保招聘和选拔工作的适当性，以促进多元化；
- 为建立一个具有包容性的工作场所，不容歧视、骚扰、诽谤和迫害行为；及
- 监督旨在鉴别、支持和发展具有不同背景的优秀女性和员工的现有措施之有效性，并继续扩充现有措施。

## 4 适用

---

### 4.1 可衡量的目标

每年董事会将在提名与薪酬委员会的协助下设置每个报告期内的可衡量的目标，以在董事会和高级管理层中实现女性员工比例的平衡和性别多元化，并评估实现这些目标的进展情况。

提名与薪酬委员会每年将对这些可衡量目标的执行情况进行考核，作为其对本政策有效性以及修改的必要性进行的年度审查的一部分。

### 4.2 性别代表人数审查

提名与薪酬委员会每年将审查公司董事会成员、担任高级管理职位以及整个集团所雇佣的全部男性及女性员工的比例。提名与薪酬委员会将向董事会提交一份报告，对调查结果进行概述。

## 5 职责

---

### 职位 职责

---

#### 5.1 接任规划

---

##### 提名与薪酬委员会

提名与薪酬委员会负责首席执行官及向首席执行官直接报告工作的下属的发展和接任规划流程。提名与薪酬委员会在履职过程中将考虑多元化标准。

---

#### 5.2 董事任命流程

---

##### 提名与薪酬委员会

虽然曾担任国际大型机构的首席执行官、董事长或董事会成员的领导能力与工作经历等技能历来是任命董事的先决条件，但董事会认可，在以下领域的工作经历中所获得的其他技能也是董事会成员应具备的重要技能与经验：

- 市场营销与销售；
- 政策与管理制度的制定及革新；

## 职位 职责

---

- 健康、安全与环境和社会责任；及
- 人力资源。

提名与薪酬委员会负责确定合格的董事会成员候选人。在确定候选人时，提名与薪酬委员会应考虑董事会任命流程中所规定的选择标准，其中包括：

- 增加和补充现有董事的技能、专长和背景的技能、专长和背景；
- 多元化因素；及
- 候选人满足董事会目前需求的程度。

## 6 管理

---

### 6.1 维护

提名与薪酬委员会负责本政策的审查与监督。

在执行这一职责时，提名与薪酬委员会在管理层的适当支持和参与下将：

- 每年审查：
  - 1 本政策及上述旨在实现目标的政策目标和战略的有效性；及
  - 2 集团作为一个整体雇佣，担任高级管理人员及董事会的女性及男性分别的比例；及
  - 3 在整个组织内部制定和实施多元化措施的职责分工与责任划分。
- 向董事会报告其审查结果，包括对于此等战略或其实施方式做出改变的任何建议。

### 6.2 传达

本政策摘要及公司实现本政策目标的情况将在年度报告中予以披露。

本政策副本将在公司内联网和公司网站 [www.yancoal.com.au](http://www.yancoal.com.au) 上予以提供。

### 6.3 监督

提名与薪酬委员会将依据董事会根据本政策第 4.1 条设定的可衡量目标监督本政策的遵守情况。

### 6.4 报告

在报告期末，兖煤将公布：

- 依据本政策设定的为达到多元化的可衡量目标；
- 兖煤达到可衡量目标的完成情况； 以及

- 以下其中任一项：
  1. 公司董事会成员、担任高级管理职位、以及整个公司所雇佣的全部男性及女性员工的比例（包括兖煤对高级管理职位的定义）；
  2. 兖煤最新的“性别平等指标”，其定义参见《2012年联邦工作场合性别平等法》。

## 7 控制

---

### 7.1 修订

对本政策的任何修订均须取得董事会的批准。本政策仅可由健康安全和人力资源集团总经理、董事会秘书、法务合规部成员及集团法律顾问在取得董事会对修正案的批准后进行修订。

### 7.2 批准

本政策及对其所做的任何修订必须经董事会批准。

本政策首次于 2018 年 2 月 22 日批准。

### 7.3 生效日

本政策于 2018 年 2 月 22 日生效。

版本控制列表

版本编号	批准人:	批准日期
1	董事会	2018 年 2 月 22 日
2	董事会	2019 年 12 月 18 日

注：所有文件以英文稿为准。