

多元化政策和包容性政策

多元化促使我们有能力吸引、保留和发展最优秀的人才，创造一支有活力的员工队伍，为我们的客户提供最优质的服务，并继续发展我们的业务。

我们深知员工是我们最重要的资产，并致力维护和促进公司各级员工的多元化和包容性。

这一政策阐明了我们实现多元化和包容性的态度。它适用于兖煤澳洲的所有员工、董事、高级管理人员和承包商，以及我们的子公司、相关法人机构，以及我们经营或管理的任何实体或矿区。

我们的承诺

多元化包括诸多不同的因素，包括性别、种族、肤色、残疾、年龄、婚姻或家庭状况、宗教或文化背景、国籍或血统、性取向、性别认证、怀孕、教育经历和工作经验，以及其他可能存在差异的领域。

我们致力于创造一种环境，让员工在工作中有平等的机会。

我们的目标是培养一种认可、接受和重视多种形式的多元化企业文化，使我们的员工感到被接纳、被倾听、被重视和被尊重。

我们不容忍任何形式的歧视、骚扰、诽谤和伤害，我们会采取行动保护所有员工免受不道德或非法的歧视待遇。

我们是提供平等机会的雇主，欢迎来自不同背景和处于不同人生阶段的员工。

多元化和包容性的文化

我们审查并制定政策和流程，以鼓励工作场所的多元化和包容性文化。

我们定期测试和监测这些政策和流程，以确保它们保持有效和相关。

性别多元化

我们坚定地致力于性别多元化，包括确保女性在高级行政职位和董事会中有足够的代表性。

为实现这一目标，我们制定了一些战略，包括：

- 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。

可衡量的目标

每年我们：

- 审查并提供任何适用的可衡量的目标，以实现董事会、高级行政人员和整个公司的性别多元化。
- 每年评估根据本政策制定的任何目标以及实现这些目标的进展情况；以及
- 定期审查和监测本政策的有效性。

报告

截至每个报告期结束时，我们将披露：

- 本政策或本政策的摘要，包括根据本政策设定的实现多元化的任何可衡量的目标。
- 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（包括公司对高级管理职位的定义）；
- 使员工(包括高级管理人员)性别多元化的实现更具挑战性或妨碍其实现的任何因素或情况；
- 公司最新的“性别平等指标”，其定义参见《2012年联邦工作场合性别平等法》；
- 在董事会层面将如何及何时实现性别多元化；
- 为实现董事会性别多元化而设定的量化目标和时间表；及
- 公司为培养董事会潜在继任者从而实现性别多元化所采取的措施。