

宁波旭升集团股份有限公司

关于性别平等、女职工权益保护措施的有效性

根据中华人民共和国《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护特别规定》、《安徽省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》及有关法律法规文件规定，为维护和保障女职工的合法权益和特殊利益，更好地发挥女职工在公司生产经营、改革发展中的积极作用，促进女职工与企业共同发展，每年定期由公司员工代表代表全体女职工与公司综合行政部签订《女职工权益保护专项协议》。协议中针对女职工合法权益、特殊利益方面做了规定。

女职工合法权益保护方面：协议规定公司不得以结婚怀孕、产假、哺乳为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同；在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面坚持男女平等，公司在公开招聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用女职工或者提高对女职工的录用标准；公司实行男女同工同酬，公司为女职工统一购买生育保险；严格执行人力资源和社会保障部(原劳动部)颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》，在劳动场所，公司各单位要预防和制止对女职工的性骚扰，每年三八妇女节给与在职女职工发放福利。

女职工特殊利益保护方面：规定月经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保护，怀孕的女职工，在劳动时间内按规定进行产前检查，所在单位视为提供了正常劳动；对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其从事夜班劳动。上班确有困难者，经本人申请，公司批准，可提前休产假十五天；女职工生育正常产假为 158 天，女职工生育为难产、剖宫产的，增加产假 15 天。女职工生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天；男职工配偶生育的享受 15 天护理假。女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月不满 7 个月流产的，享受 42 天产假；怀孕 7 个月以上终止妊娠的，享受 98 天产假；

有不满 1 周岁婴儿的女职工不得安排从事夜班劳动，每班劳动时间内给予二次哺乳时间，每次三十分钟，多胞胎生育者，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟，每日哺乳时间，可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

截至 2025 年 12 月 31 日，公司在职员工共 4311 人，其中女性员工 1056 人，占比 24.5%；男性员工 3255 人，占比 75.5%。在管理层方面，中高层管理职位中女性占比为 2.02%，较上年上升 0.18%。新增入职员工中，女性占比上升 4%。对中高层管理职位按基层、中层、高层分别统计：基层管理职位中女性占 13.33%，中层管理职位中女性占 22.34%，高层管理职位（含副总裁级及以上）中女性占 13.79%。

在职能分布方面，女性员工在行政/人力资源/财务/法务等职能中的占比为 60.84%，在研发/技术/工程职能中的占比为 11.31%，在生产/供应链/操作职能中的占比为 23.93%，在销售/市场/业务拓展职能中的占比为 59.32%。ASI 标准要求将性别考量全面纳入包括就业实践在内的各业务环节，确保公司从治理到一线运营落实对女性员工的平等待遇，上述分布数据可为后续制定针对性招聘计划提供依据。

本年度共举行内部晋升 253 人次，其中女性 35 人次，占比 13.83%；男性 218 人次，占比 86.17%。女性晋升至中层管理岗位 15 人，占该层级晋升总数的 12.61%。公司给予每位符合晋升标准的员工公平的晋升机会，不分男女。

本年度对公司全体员工进行了性别薪酬差距分析，统计口径为 2025 年度基本薪酬及年度总薪酬，统计范围覆盖全体员工。公司男女薪酬差距 1%在可控范围内，经归因分析，差异主要来源于岗位级别分布差异和工龄差异，而非同岗不同酬。同岗位同职级的男女薪酬 1:1，无差距。薪酬公平性审查机制运行良好。

在招聘环节，全年招聘 1485 人，其中通过无性别面试流程录用女性 370 人，占比 24.92%。未收到关于招聘环节涉及性别偏好的投诉事件。

协议的签订真正保护了女职工的正当权益，使女职工有法可依，增强了女职工对企业的信赖感，提高了女职工对企业的忠诚度。近年来，未发生过因性别歧视、女职工权益受到侵害而产生的争议和纠纷。

宁波旭升集团股份有限公司

2026 年 01 月 7 日