Goodbaby International

人权政策

好孩子国际控股有限公司（包含所有其控制管理下的各地子公司）（“好孩子”或者“本公司”）致力于打造正直，诚实，互相尊重和信任的工作环境。我们尊重联合国世界人权宣言以及其他国际人权公约，包括但不限于国际劳工组织（ILO）关于工作中基本原则和权利宣言。

反骚扰:
禁止任何形式的骚扰，包括身体，语言，行动或线上的骚扰行为。

反歧视，多元平等:
禁止因种族、地区、肤色、性别或其他差异的歧视行为。员工可通过举报渠道对相关行为进行举报，我们的举报政策可有效保证举报员工相关权益。

公平待遇:
我们在所有地区为员工提供高于当地最低工资标准的福利待遇。规范用工操作，确保同工同酬并依据适用的法规合理规划员工工时。

禁止童工及强迫劳工:
我们严格遵守地方或者国家所有适用法规，禁止使用任何形式的童工及强迫劳工。

尊重结社自由及集体协商:
遵守地方或者国家所有适用的法律规范，尊重员工自由结社和集体协商的权利。定期与员工代表进行公开、平等、建设性的对话。

打造健康安全的工作环境:
我们遵守地方或国家所有适用的健康安全法律规范确保用工环境健康安全。我们按照ISO45001及其他职业健康安全规范建立了健康安全管理体系，定期评估并持续改善。

多元包容:
我们致力于打造多元，包容及反歧视的工作环境。员工不因种族、地区、肤色、年龄、性别、残疾、性取向、国籍等因素在招聘就业，晋升发展，薪资待遇等方面进行差异化对待。

好孩子员工应践行诚实平等的工作方式。好孩子尊重员工、消费者、及合作伙伴的个体权益，以及不同国家地区的文化。

好孩子倡导员工平等，也将受益于更具多元化的员工构成。员工不应因种族、地区、肤色、年龄、性别、残疾、性取向、国籍等差异而被区别对待。好孩子绝不容忍任何非法歧视，骚扰及其他违反法律法规的相关行为。

供应商和相关方:

该政策同样适用于供应商, 供应商也需遵守《供应商行为准则》中相关要求。

尽职调查:

我们对自身运营，价值链及新业务定期进行人权尽职调查。好孩子的尽职调查涵盖强迫劳工，童工，薪资待遇及歧视等人权议题

好孩子员工可以就任何违反该政策的不当行为通过举报渠道(**gb999@goodbabyint.com**)进行举报。公司将对应启动调查并对核实的不当行为及时采取纠正措施。

附录 - 表现指标

2025年，集团未造成或促成任何侵犯人权行为，未发生涉及歧视或骚扰的违规行为。

指标	单位	FY2023	FY2024	FY2025
女性员工比例	%	56.76	55.08	54.77
管理层（初级、中级、高级）中女性比例	%	27.18	35.60	21.79
初级管理层女性比例	%	29.92	40.93	36.25
高级管理层女性比例	%	10.49	20.93	18.90
创收业务板块女性管理层比	%	48.68	44.44	43.01
理工科岗位女性比例	%	30.36	27.63	28.03
新员工	人	533	798	531
新岗位中由内部员工成功申请的比例	%	10.13	9.52	7.72
新员工中女性的比例	%	45.97	56.27	51.98
29 岁及以下新员工比例	%	/	35.59	36.35
30-49岁新员工比例	%	/	58.90	57.82
50岁以上新员工比例	%	/	5.51	3.58
生产线男性与女性员工收入平均数差异	%	0	0	0
生产线男性与女性员工收入中位数差异	%	0	0	0

多样性

员工国籍	单位	FY2023	FY2024	FY2025
中国	%	78.17	80.85	73.47
德国	%	5.91	6.21	7.27
美国	%	9.27	4.32	4.93
日本	%	0.89	0.91	1.17

法国	%	0.72	0.80	1.07
印度	%	/	/	1.01
意大利	%	0.67	0.69	0.77
其他	%	/	/	6.31