

集團反歧視及反騷擾政策

版本：	01
負責部門：	市場主管、市場領導團隊以及集團與市場人力資源部
政策批核：	ESG 委員會
批核日期：	2020 年 8 月 21 日
生效日期：	2020 年 8 月 21 日

1. 目標

維他奶國際集團有限公司（「本集團」）致力營造安全共融的工作場所，讓所有員工都得到應有的尊重，不受他人歧視及騷擾，能充分貢獻所長並享有平等機會。

本政策涵蓋一般反歧視及反騷擾原則，讓員工能總覽和理解公司的期望及要求，確保本政策在公司貫徹執行。為配合我們的整體可持續管治方針，本政策為《集團公平僱用政策》及《集團多元共融政策》的補充。

2. 範疇

本「集團反歧視及反騷擾政策」適用於本集團旗下所有具管理控制權的子公司及合資企業內的所有員工。本政策亦適用於工作場所以外發生的事件，例如出外公幹或公司活動期間。

3. 釋義

職場歧視及騷擾主要界定為以下種類。

3.1 歧視

歧視是基於個人特徵而針對某人的任何負面行為或態度，包括但不限於國籍、種族、性別、年齡、宗教、政治信仰、性取向、殘疾、婚姻狀況或家庭責任。

歧視指在任何受歧視法例保障的情形，在沒有合理的原因下，給予某員工較差的待遇。

我們致力於透過不同的溝通渠道消除任何形式的歧視，讓員工及持份者透過活動遏止歧視。我們認識到歧視有時是無心之失，我們所有人難免有不容易察覺及克服的潛意識偏見。若我們確實員工是出於不自覺地歧視他人，我們會給予培訓和

輔導，並實施一些流程以減少偏見和歧視的情形。

3.2 騷擾

騷擾指某人在工作場所的行為引致或可能引致他人感到驚恐或困擾。這類行為侵犯他人尊嚴，或為受侵犯對象營造不利的工作環境。

騷擾可能是出於任何的歧視，亦有可能來自同事或與公司有業務往來的非僱員。騷擾有各種不同的形式。被視為騷擾行為的例子包括但不限於：

- 威脅或恐嚇行為
- 侮辱、貶低他人的行為
- 辱罵性 / 侮辱性語言、評語或其他非語言肢體動作
- 欺凌或網絡欺凌
- 纏擾行為

3.3 性騷擾

性騷擾是一種騷擾行為，包括不受歡迎的性要求，要求獲取性方面的好處以及其他涉及性的口頭或身體行為，而此類行為的目的或效果會營造一種恐嚇性、敵對性或冒犯性的工作環境。

3.4 中傷

中傷指某人因某員工的個人特徵（例如殘疾、種族、宗教或性取向）在工作場所及公眾場所煽動仇恨、嚴重嘲笑或嚴重鄙視該員工。若此類行為包括威脅到有關員工的人身安全或損害其財產或處所，或有關員工有權使用的他人財產 / 處所，則可能構成嚴重中傷，屬於刑事罪行。

4. 原則及要求

我們不會容忍任何對員工帶來敵意和不愉快環境的歧視及騷擾。若歧視或騷擾的指控查明屬實，公司會採取紀律處分，當中甚至包括終止僱傭關係。就預防及管理各個組織層面的歧視及騷擾行為，以下各項體現我們的承諾。

4.1 本公司

本公司將執行以下措施：

- 制定全方位策略，以應對及防止職場歧視及騷擾；

- 定期檢討及監測政策與慣例的執行情況，以確保採取適當措施來預防及應對工作場所的不當行為；
- 推廣適當的職場行為標準；
- 提供培訓以確保員工了解其權利與責任；
- 提供有效及公平的申訴程序以處理及解決投訴；
- 就本政策及申訴程序向員工提供協助；及
- 與不同部門的員工及來自不同界別的持份者合作，在工作場所制定平等機會措施。

4.2 經理與主管

所有經理及主管負有以下職責：

- 在日常員工管理中執行本政策；
- 以公平公正的方式實行政策與慣例；
- 在潛在問題變得嚴重之前予以解決；
- 當發現有歧視或騷擾行為，或涉嫌發生類似情況時，立刻採取行動。

4.3 員工

本公司期望全體員工透過以下措施貫徹執行並遵守本政策：

- 避免任何形式的歧視或騷擾；
- 在日常工作以及與其他員工和客戶的相互聯繫中實踐本政策；
- 當其他員工的行引起關注時，通知其直屬經理或主管或人力資源部；
- 就任何有關歧視或騷擾投訴，全面配合調查。

5. 申訴程序

我們將竭盡所能阻止歧視及騷擾的行為發生，同時鼓勵員工在受到歧視或騷擾時勇於發聲。

我們不會容忍任何針對出於善意的投訴所作出的迫害或報復行為。迫害及報復行為不僅包括針對投訴人的行為，亦包括針對任何涉及調查有關事件的其他人士的行為。若報復者對投訴騷擾行為的人士進行任何迫害或報復，本公司將對報復者採取紀律處分。

我們不斷讓員工認知自身的權利，致力營造開放和坦誠溝通的工作場所。我們鼓勵員工善用員工手冊中列舉的申訴渠道及本集團的舉報政策。

6. 紀律後果

若員工違反本政策，本集團將根據歧視或騷擾問題的嚴重性採取適當的紀律處分。例如，可能會對無意冒犯同事的員工給予口頭警告，但對有計劃地騷擾他人的員工或會予以解僱。

我們或會根據《員工手冊》、《行為守則》或各業務營運的適用政策，對我們認為可能違反本政策的任何人士展開其他適用程序。此類程序可導致採取適當的紀律處分，嚴重者或可遭終止僱傭關係。

7. 執行

各個市場主管和領導團隊以及集團和各市場人力資源部負責本政策的落實執行。

8. 政策更新

ESG 委員會將定期每三年或在有需要時對本政策進行修訂。