

# 集团反歧视及反骚扰政策

政策版本：	02
负责部门：	市场主管及集团和各市场人力资源部
政策批准：	ESG 委员会
批准日期：	2025 年 4 月 30 日
生效日期：	2025 年 4 月 30 日

## 1. 政策目的

维他奶国际集团有限公司（“本集团”）致力于营造安全共融的工作环境，让所有员工都得到应有的尊重，不受他人歧视及骚扰，能充分贡献所长并享有平等机会。

本政策涵盖一般反歧视及反骚扰原则，让员工能纵览和理解集团的期望及要求，确保本政策在集团贯彻执行。为配合我们的整体可持续治理方针，本政策为《集团公平雇用政策》及《集团多元共融政策》的补充。

## 2. 适用范围

本《集团反歧视及反骚扰政策》适用于本集团旗下所有具管理控制权的子公司及合资企业内的所有员工。本政策亦适用于工作场所以外发生的事件，例如出外公干或公司活动期间。

## 3. 释义

职场歧视及骚扰主要界定为以下种类。

### 3.1 歧视

歧视是基于个人特征而针对某人的任何负面行为或态度，包括但不限于国籍、种族、性别、年龄、宗教、政治主张、性取向、残疾、婚姻状况或家庭责任。

歧视指在任何受歧视法例保障的情形，在没有合理的原因下，给予某员工较差的待遇。

我们致力于通过不同的沟通渠道消除任何形式的歧视，让员工及持分者通过行动遏止歧视。我们认识到歧视有时是并非故意，我们所有人难免有不容易察觉及克服的潜意识偏见。如我们确认员工是出于不自

觉地歧视他人，我们会给予培训和辅导，并实施一些流程以减少偏见和歧视的情形。

### 3.2 骚扰

骚扰指某人在工作场所的行为引致或可能引致他人感到惊恐或困扰。这类行为侵犯他人尊严，或对该人士造成不利的工作环境。

骚扰可能是出于任何的歧视，亦有可能来自同事或与公司有业务往来的非员工。骚扰有各种不同的形式。被视为骚扰行为的例子包括但不限于：

- 威胁或恐吓行为
- 侮辱、贬低他人的行为
- 辱骂性/侮辱性语言、评语或其他非语言肢体动作
- 欺凌或网络欺凌
- 缠扰行为

### 3.3 性骚扰

性骚扰是一种骚扰行为，包括不受欢迎的性要求，要求获取性方面的好处以及其他涉及性的口头或身体行为，而此类行为导致令员工感到畏惧、敌意或冒犯的工作环境。

### 3.4 中伤

中伤指某人因某员工的个人特征（例如残疾、种族、宗教或性取向）在工作场所及公众场所煽动仇恨、强烈嘲讽或严重鄙视该员工。若此类行为包括威胁到有关员工的人身安全或损害其财产或处所，或有关员工有权使用的他人财产/处所，则可能构成严重中伤，属于刑事罪行。

## 4. 原则及要求

我们不会容忍任何对员工带来敌意和不愉快环境的歧视及骚扰。若歧视或骚扰的指控查明属实，集团会采取纪律处分，其中甚至包括终止雇佣关系。就预防及管理组织各个层面的歧视及骚扰行为，以下各项体现我们的承诺。

### 4.1 本集团

本集团将执行以下措施：

- 制定全方位策略，以应对及防止职场歧视及骚扰；
- 定期审查及监测政策与常规的执行情况，以确保采取适当措施来预防及应对工作环境的不当行为；
- 推广适当的职场行为标准；

- 提供培训以确保员工了解其权利与责任；
- 提供有效及公平的申诉程序以处理及解决投诉；
- 就本政策及申诉程序向员工提供协助；及
- 与不同部门的员工及来自不同领域的利益相关者合作，在工作环境制定平等机会措施。

#### 4.2 经理与主管

所有经理及主管负有以下职责：

- 在日常员工管理中执行本政策；
- 以公平公正的方式推行政策和措施；
- 在潜在问题变得严重之前予以解决；
- 当发现有歧视或骚扰行为，或涉嫌发生类似情况时，立刻采取行动。

#### 4.3 员工

本集团期望全体员工通过以下措施贯彻执行并遵守本政策：

- 避免任何形式的歧视或骚扰；
- 在日常工作以及与其他员工和客户的相互联系中践行本政策；
- 当其他员工的行为引起关注时，通知其直属经理或主管或人力资源部；
- 就任何有关歧视或骚扰投诉，全面配合调查。

## 5. 申诉程序

我们将竭尽所能阻止歧视及骚扰的行为发生，同时鼓励员工在受到歧视或骚扰时勇于发声。

我们不会容忍任何针对出于善意的投诉所做出的迫害或报复行为。迫害及报复行为不仅包括针对投诉人的行为，亦包括针对任何涉及调查有关事件的其他人士的行为。若报复者对投诉骚扰行为的人士进行任何迫害或报复，本集团将对报复者采取纪律处分。

我们不断让员工认知自身的权利，致力营造开放和坦诚沟通的工作环境。我们鼓励员工善用《员工手册》中列举的申诉渠道及本集团的举报政策。

## 6. 纪律后果

若员工违反本政策，本集团将根据歧视或骚扰问题的严重性采取适当的纪律处分。例如，可能会对无意冒犯同事的员工给予口头警告，但对有计划地骚扰他人的员工或会予以解雇。

我们或会根据《员工手册》、《行为守则》或各业务营运的适用政策，对我们认为可能违反本政策的任何人士展开其他适用程序。此类程序可导致采取适当的纪律处分，严重者或可遭终止雇佣关系。

## 7. 政策实施

各个市场主管和管理团队以及集团和各市场人力资源部负责本政策的落实执行。

## 8. 政策审阅

ESG 委员会每三年一次作定期审阅，或在有需要时审阅政策。

- 完 -