

嘉里建設有限公司 平等机会与及歧视政策

目的

《平等机会与歧视政策》（「平机政策」）的目的是传递公司致力促进平等机会和消除歧视的决心，包括出现于在职、培训和职业发展各方面，基于性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、怀孕、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰和政治派别的歧视。此平机政策的涵盖范围将根据法律要求而不定时作适当修订。

政策确保每位雇员都得到尊重，不会受到任何不受欢迎的行为，或因性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、怀孕、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰和政治派别等原因而处于受到敌对或恐吓的环境。

原则

每位雇员都有责任遵守「平机政策」，以维护不受歧视和骚扰的工作环境。

每位雇员都将按职位要求及其相关能力进行评估，而不是按其他不相关的考虑因素。

雇员不应参与、鼓励或容忍任何形式的歧视和骚扰案件，从而违反平等机会原则。

歧视

公司不会容忍基于性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、怀孕、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰和政治背景的直接或间接歧视。

直接歧视是指个别雇员因性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、怀孕、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰和政治派别，在相同或相似的情况下受到较差的待遇。

间接歧视是指个别雇员因特定性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、怀孕、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰和政治派别特征，在未能被证实为合理的要求或条件下，受到较差的待遇。

骚扰

公司绝不容忍因性骚扰，以及基于性别、性取向、性别认同、年龄、身体和精神残疾、家庭状况、婚姻状况、人种、种族、宗教信仰、政治派别或任何其他形式为由的骚扰而影响平等机会。骚扰的形式可以包括不受欢迎的行为，或让他人处于敌意或恐吓的环境中。不受欢迎的行为不仅限于身体行为，还包括口头和书面威吓以及诽谤性评论。无论是直接传递给个别人士或在社交媒体上传播，不管是工作时间内还是以外，雇员均不得参与、鼓励或容许骚扰情况发生。

投诉程序

有关「平机政策」的投诉或问题，投诉人可以实名以书面形式向直属上司或人力资源部提出。所有数据均会保密，任何匿名投诉均不会受理。

直属上司和人力资源部代表将迅速地就投诉成立小组进行调查。与该事件有利益冲突的雇员将不会被委任为小组成员。在可行的范围内，调查小组成员应包含两种性别以符合平等的原则。调查小组应确定投诉是否成立，并于调查完成后向投诉人披露调查结果，并告知裁定该结果的原因。

如果投诉人不同意调查结果，可以向首席人力资源官或获授权的高级管理层代表提交书面上诉，并提出具体证据。首席人力资源官或获授权的高级管理层代表应根据调查小组从未考虑过的新证据为基础确定是否接受上诉。如果上诉不获接受，首席人力资源官或获授权的高级管理层代表的决定即为最终决定。如上诉获接受，首席人力资源官或获授权的高级管理层代表会委任一个审查委员会（由一个或多人组成）审查上诉。审查委员会在可行的情况下尽快对案件进行审查，并向首席人力资源官或获授权的高级管理层代表提出建议。首席人力资源官或获授权的高级管理层代表会在审核审查委员会的建议后，将审查结果告知上诉人。如有需要，调查报告将知会执行董事或总经理。

所有投诉均会保密处理，以符合进行公平、全面和即时性的调查需要。公司致力确保雇员有提出申诉的机会。根据「平机政策」提供真实报告的雇员，将得到公平待遇；并确保不会有雇员因此而遭受任何不利待遇或报复的行为（即使提出的问题最终被定为有误）。任何人士向有意报告或报告事件的雇员发出或威胁发出任何不利待遇或报复行为，将受到纪律处分(如适用时，包括但不限于实时解雇)。如果雇员别有企图地作出虚假举报，并无合理理由支持报告中的数据为准确或可靠，或者意图谋取私利，公司将对该雇员采取纪律处分(如适用时，包括但不限于实时解雇)。

培训

定期为所有员工提供平等机会和反歧视培训，以增强他们对平等机会政策的理解，并增强对违反政策的无意识行为的意识。

监察

公司会不时对「平机政策」的有效性及其执行作出检讨，并不时进行相应修订，以促进平等和防止歧视。任何确认的投诉将会及时进行调查。一旦确认有违反《平等机会政策》的行为，将立即对相关人员进行纠正措施，以避免此类情况的发生，并对今后的类似行为提出警告。