

## 嘉里建設有限公司 平等機會與及歧視政策

### 目的

《平等機會與歧視政策》（「平機政策」）的目的是傳遞公司致力促進平等機會和消除歧視的決心，包括出現於在職、培訓和職業發展各方面，基於性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、懷孕、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰和政治派別的歧視。此平機政策的涵蓋範圍將根據法律要求而不定時作適當修訂。

政策確保每位雇員都得到尊重，不會受到任何不受歡迎的行為，或因性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、懷孕、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰和政治派別等原因而處於受到敵對或恐嚇的環境。

### 原則

每位雇員都有責任遵守「平機政策」，以維護不受歧視和騷擾的工作環境。

每位雇員都將按職位要求及其相關能力進行評估，而不是按其他不相關的考慮因素。

雇員不應參與、鼓勵或容忍任何形式的歧視和騷擾案件，從而違反平等機會原則。

### 歧視

公司不會容忍基於性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、懷孕、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰和政治背景的直接或間接歧視。

直接歧視是指個別雇員因性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、懷孕、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰和政治派別，在相同或相似的情況下受到較差的待遇。

間接歧視是指個別雇員因特定性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、懷孕、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰和政治派別特徵，在未能被證實為合理的要求或條件下，受到較差的待遇。

### 騷擾

公司絕不容忍因性騷擾，以及基於性別、性取向、性別認同、年齡、身體和精神殘疾、家庭狀況、婚姻狀況、人種、種族、宗教信仰、政治派別或任何其他形式為由的騷擾而影響平等機會。騷擾的形式可以包括不受歡迎的行為，或讓他人處於敵意或恐嚇的環境中。不受歡迎的行為不僅限於身體行為，還包括口頭和書面威嚇以及誹謗性評論。無論是直接傳遞給個別人士或在社交媒體上傳播，不管是工作時間內還是以外，雇員均不得參與、鼓勵或容許騷擾情況發生。

## 投訴程式

有關「平機政策」的投訴或問題，投訴人可以實名以書面形式向直屬上司或人力資源部提出。所有資料均會保密，任何匿名投訴均不會受理。

直屬上司和人力資源部代表將迅速地就投訴成立小組進行調查。與該事件有利益衝突的雇員將不會被委任為小組成員。在可行的範圍內，調查小組成員應包含兩種性別以符合平等的原則。調查小組應確定投訴是否成立，並於調查完成後向投訴人披露調查結果，並告知裁定該結果的原因。

如果投訴人不同意調查結果，可以向首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表提交書面上訴，並提出具體證據。首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表應根據調查小組從未考慮過的新證據為基礎確定是否接受上訴。如果上訴不獲接受，首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表的決定即為最終決定。如上訴獲接受，首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表會委任一個審查委員會（由一個或多人組成）審查上訴。審查委員會在可行的情況下儘快對案件進行審查，並向首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表提出建議。首席人力資源官或獲授權的高級管理層代表會在審核審查委員會的建議後，將審查結果告知上訴人。如有需要，調查報告將知會執行董事或總經理。

所有投訴均會保密處理，以符合進行公平、全面和即時性的調查需要。公司致力確保雇員有提出申訴的機會。根據「平機政策」提供真實報告的雇員，將得到公平待遇；並確保不會有雇員因此而遭受任何不利待遇或報復的行為（即使提出的問題最終被定為有誤）。任何人士向有意報告或報告事件的雇員發出或威脅發出任何不利待遇或報復行為，將受到紀律處分(如適用時，包括但不限於即時解雇)。如果雇員別有企圖地作出虛假舉報，並無合理理由支援報告中的資料為準確或可靠，或者意圖謀取私利，公司將對該雇員採取紀律處分(如適用時，包括但不限於即時解雇)。

## 培訓

定期為所有員工提供平等機會和反歧視培訓，以增強他們對平等機會政策的理解，並增強對違反政策的無意識行為的意識。

## 監察

公司會不時對「平機政策」的有效性及其執行作出檢討，並不時進行相應修訂，以促進平等和防止歧視。任何確認的投訴將會及時進行調查。一旦確認有違反《平等機會政策》的行為，將立即對相關人員採取糾正措施，以避免此類情況的發生，並對今後的類似行為提出警告。