



FIRST PACIFIC COMPANY LIMITED

第一太平有限公司

(根據百慕達法例註冊成立之有限公司)

網址：www.firstpacific.com

(股份代號：00142)

性騷擾政策

本政策為第一太平行為守則（守則）的支持文件，並須連同守則一併閱讀。

1. 引言

本性騷擾政策旨在保護本公司人員免受不想要的性建議，並給予舉報事件的指引。我們亦將解釋我們如何處理舉報、懲處性騷擾以及協助受害者康復。

我們不會容忍工作場所中發生任何形式的性騷擾。我們的文化建基於互相尊重及合作的基礎上。性騷擾嚴重違反該等原則。

2. 政策

本政策適用於本公司每位人士，不論其性別、性取向、級別、職能、年資或地位。第一太平不會容忍來自本公司內部或外部的性騷擾。無論僱員、投資者、承包商以及與第一太平往來的每位人士，均在本政策的涵蓋範圍內。

什麼是性騷擾？

性騷擾有多種形式，嚴重程度不一。某人在以下情況均屬性騷擾他人：

- 暗示、提議或要求任何種類於性方面的利益；
- 侵犯他人的個人空間（例如不恰當的觸摸）；
- 纏擾、威嚇、脅迫或威脅他人，使其參與性行為；
- 發送或展示露骨的物品或訊息；
- 以貶低、具體化或使他人感到不安的方式評論其外表、衣著、性特徵或性別；
- 作出羞辱或冒犯他人的淫猥評論、笑話或手勢；或

- 即使另一方不自願，仍持續追求或與其調情。此外，在不適當的時候（例如在團隊會議上）與某人調情亦被視為性騷擾，縱使此行為在其他情況下可被接受。因為有關行為可損害個人專業聲譽及使其面臨進一步的騷擾。

性騷擾最極端的形式為性侵犯。這是嚴重罪行，本公司將支持有意控告犯罪者的僱員。

第一太平關於性騷擾的規則

- **無人有權對我們的僱員作出性騷擾。**任何人士於本公司如被發現有嚴重的騷擾行為，將被解僱。此外，若我們的承包商或供應商代表性騷擾我們的僱員，我們將會要求其公司採取紀律行動及／或拒絕往後與此人合作。
- **性騷擾永遠不會因輕微而不用處理。**任何種類的騷擾均會折磨僱員及於工作場所造成敵對情況。我們將會聆聽每一項舉報，並對犯罪者作出適當的懲處。
- **性騷擾是關於我們的行為予他人的感覺。**很多人不將調情或性相關的評論等行為視為性騷擾，認為他們被標籤屬太無辜。然而，若閣下所做的令同事感到不安或感到不安全，閣下必須停止。
- **我們假設每一項性騷擾的舉報均為合理，除非另有證明，則作別論。**我們會聆聽性騷擾的受害者舉報，並必定妥善進行調查。偶爾虛報不會影響此原則。
- **我們將不允許被騷擾的僱員受進一步傷害。**我們將會全力支持受到性騷擾的僱員，並將不會對其採取任何不利行動。例如，我們不會將其調到薪酬或福利較差的崗位或允許他人對其進行報復。
- **支持或忽視性騷擾的人如同犯罪者。**經理及人力資源部特別有責任防止性騷擾發生，以及在有懷疑或收到舉報時採取行動。讓此行為繼續或給予鼓勵將會導致紀律行動。任何人士如目擊性騷擾事件或有其他證據，應向人力資源部舉報。

若閣下正受到性騷擾（或懷疑他人正受到騷擾），請向人力資源部或閣下的經理舉報。如情況嚴重，例如性侵犯，請報警並通告人力資源部。閣下計劃提出起訴。我們明白就此類事件站出來並不容易，然而，我們需要閣下的協助，為閣下及閣下的同事建立公平及安全的工作場所。

若閣下想舉報本公司內部的性騷擾，有兩項途徑：

- **要求與人力資源部召開緊急會議。**於會議中，盡可能詳細講解有關情況。如閣下有任何確實證據（例如電郵），請將其轉發或帶到會議。

- **透過電郵發送 閣下的投訴。**如收件人為 閣下的主管，請將電郵抄送人力資源部，並附上於調查中可使用的任何證據或資料。人力資源部及 閣下的主管將會儘快討論此事及與 閣下聯絡。

非故意的騷擾

有時，騷擾者並沒有意識到其錯誤的行為。我們明白這是有可能的，但這不會減輕犯事者就其行為應負的責任。

如 閣下懷疑某人未意識到其行為屬本政策內性騷擾的定義範圍，請讓其知道並要求停止。務請使用電子郵件，以作記錄。在以下情況下請不要使用此方法：

- 犯事者為你的經理、上級經理、投資者或客戶。
- 性騷擾超出不經意評論、調情或笑話的界限。

如遇上述情況，應儘快向人力資源部報告。

紀律行動及屢犯者

僱員首次被投訴及經調查後被裁定性侵犯後，將被解僱。

首次被裁定性騷擾（但不是性侵犯）的僱員可能：

- 被譴責；
- 得到差評的表現評估；及
- 預期可被暫停晉升及／或加薪一年。

我們亦可能會調離騷擾者或採取其他合適的行動以保護受害者。若有在第二次與其有關的指控後，在經我們調查後被裁定為性騷擾，我們將會終止僱用該屢犯者。

我們將會統一實施此等紀律行動。任何性取向或其他受保護特徵的僱員將會就相同的罪行以相同的方式懲處。

人力資源部的責任

首先，人力資源部及經理應努力透過建立尊重及信任的文化以預防性騷擾行為的發生。然而，當性騷擾發生及僱員作出投訴時，人力資源部及經理均必須立即採取行動。

經理應將有關事件提交人力資源部，人力資源部將會：

- 向投訴者索取詳盡的細節及資料；
- 將載有日期、時間及事件細節的報告，以及任何可能是證據的資料以多份形式保存在保密檔案中（與人事檔案分開）。人力資源部應更新此檔案，載入日後所有與此投訴有關的行動及對話；

- 展開調查。如事情複雜，人力資源部可遵從執行董事的指示。
- 查閱同一人是否有類似報告。如有，人力資源部應聯絡犯事者的經理，告知其團隊成員可能會於調查結束後被解僱。
- 通知被騷擾的僱員有關本公司的相關程序，以及其可以在適當情況下選擇採取法律行動；
- 考慮被騷擾員工的意願。部份人可能希望以非正式及謹慎的方式解決有關事件，而其他人則可能希望採取較徹底的行動（例如將犯事者調離）。人力資源部應考慮有關情況並採取合適的行動；及
- 聯絡騷擾者並安排會議，解釋有關投訴及明確要求其停止此行為，**或**，
- 如被騷擾的僱員同意，為該兩名僱員（被騷擾者及犯事者）安排調解會議，以解決有關事件，**或**，
- 視乎騷擾事件的嚴重程度而展開紀律程序。若屬性侵犯或以威脅的方式脅迫他人提供性方面的利益，我們將會立即解僱騷擾者。若僱員在法庭上被定罪性侵犯另一名僱員，即使人力資源部尚未進行其調查，我們仍會將該性侵犯者解僱。

人力資源部或經理在任何情況下均不得責怪受害者、隱瞞舉報或勸止僱員舉報性騷擾。若人力資源部員工或經理有上述行為，請聯絡第一太平執行董事並說明有關情況。

我們歡迎有關我們的程序以及僱員如何處理個案的任何回應或投訴。

幫助被騷擾的受害者

除調查舉報事件及懲處犯事者外，我們希望支持性騷擾的受害者。若閣下因騷擾而經歷創傷、壓力或其他症狀，請考慮：

- 請數天病假以恢復閣下的精神健康；
- 向閣下的保險供應商查詢其是否涵蓋精神健康服務；及
- 與人力資源部討論，以評估各種選項。

閣下選擇任何以上一項選項或其他復原方式均不會損害或改變閣下的工作及福利。

說出來，我們聆聽

性騷擾可使受害人筋疲力盡。說出有關事件往往是艱難的，因為害怕沒有人聆聽，惹經理不滿以及挑戰企業文化。

請不要讓此等恐懼威懾閣下。本公司將會盡一切可能努力，以防止性騷擾及任何形式的騷擾行為發生，及支持被騷擾的僱員。我們需要知道事情的發生從而能

夠採取行動。透過就有關事件發聲，閣下可幫助本公司創造愉快及有生氣的工作場所。為確保員工持續了解性騷擾的傷害，第一太平全體員工每年均會接受有關鑑定、理解及應對性騷擾的培訓。

日期: 二零二零年十二月十日

###