



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)

工作場所互相尊重政策

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

第一太平的工作場所互相尊重政策陳述我們承諾維持一個並無騷擾及欺凌的工作場所，使我們的僱員在以尊重及尊嚴對待其他人的同時，亦感到安全及被尊重。我們將不會容忍任何人在我們的工作場所對其他人進行恐嚇、羞辱或搗亂的行為。誠如第一太平的[多元化及平等機會政策](#)內所述，我們亦禁止蓄意歧視的行為。本工作場所互相尊重政策適用於旗下所有僱員，以及各僱員在工作中接觸的任何其他人士。本政策主要由人力資源部負責傳達並監察其實施。

2. 定義

騷擾包括恐嚇、直接侮辱、具惡意的閒言及迫害。其指任何討厭的行為，而其目的或效果為傷害某人的尊嚴或對某人造成令其有被恐嚇、懷敵意、有辱人格、羞辱或冒犯的情況。我們無法制訂一份盡列的清單，惟以下為若干我們認為屬騷擾的例子：

- 故意搗亂別人的工作；
- 具種族歧視的辱罵、侮辱、嘲諷或玩笑；
- 任何種類的威脅行為；
- 對其他人做出偏執行為，例如殘疾相關的嘲弄；
- 經常作出任何性質令人討厭的行為；
- 出言貶損某人的民族傳統或宗教信仰；
- 就某人的私生活首先開始或散佈謠言；及
- 在其他人的面前嘲笑某人，或在違反其意願的情況下，將其挑出執行與其工作無關的任務（例如端咖啡）。

工作場所欺凌是指在工作場所針對某人反覆作出具恐嚇性、殘忍、冒犯、羞辱或具惡意的不合理行為，以及有關行為實際上或有潛在的損害。其可以是身體或非身體的，以及語言或非語言的。其無須是面對面的。其可以是透過短訊、便條、電郵或社交媒體而作出。工作場所欺凌包括但不限於：

- 身體或心理上的威脅；
- 過分或達至恐嚇程度的監督；

- 出言貶損某人或其表現；
- 呼喝或使用恐嚇的語調或高人一等的語言；
- 在其他人的面前或私下挑剔某人；
- 散佈關於某人的謠言或侮辱某人；
- 阻攔某人獲得晉升或培訓的機會；
- 在工作活動或工作相關的社交活動中忽視或排斥某人；
- 給予某人過量的工作或設定不可能竣工的期限，使其未能完成任務；及／或
- 經常把某人作為開玩笑的對象。

就某人表現欠佳而給予公平及合理的指導並非工作場所欺凌。而就投訴進行調查、行為不當而採取紀律處分，以及正常的工作監督及指導亦非工作場所欺凌。

性騷擾乃屬違法，我們將會認真調查有關舉報。若僱員被發現有作出性騷擾行為，其將會根據第一太平的[性騷擾政策](#)內的條款被終止聘用。

3. 政策

所有第一太平員工、承包商，以及供應商均有責任尊重他人的權利及感受。我們期望我們的人員能共同營造一個具信任及尊重的環境，並以既不冒犯人，亦不會被其他人合理地視為冒犯的方式處事。

如何處理在工作場所的騷擾及欺凌

若閣下被同事、客戶或供應商騷擾或欺凌，閣下可以選擇與以下任何人士傾談：

- 觸犯者。若閣下懷疑觸犯者並無意識到其有作出騷擾的行為，閣下可直接與其傾談，嘗試解決有關事宜。此程序可能適用於輕微的騷擾個案（例如同事之間不恰當的開玩笑）。如屬外界人士或持份者，則應避免使用此方法；
- 閣下的經理。若閣下所聲稱的事宜涉及外界人士、持份者或團隊成員，閣下可聯繫閣下的經理。閣下的經理將會評估閣下的情況，並聯絡人力資源部以採取跟進行動；及
- 人力資源部。無論騷擾個案有多輕微，在任何相關情況下均可以隨時聯絡人力資源部。如屬嚴重騷擾個案（例如性要求）或若閣下所聲稱的事宜涉及閣下的經理，為閣下安全著想，請儘快聯絡人力資源部。

無論閣下與誰傾談，閣下應描述相關的冒犯行為，並解釋其為不受歡迎或使閣下感到不安。閣下應以書面形式記錄對方姓名、發生的事情、時間及地點、有何人（如有）目擊事發經過，以及閣下如何應對。

當向閣下的經理或人力資源部作出投訴時，人力資源部將會進行初步查究，以決定是否有理據進行調查。若人力資源部認為無理據繼續調查，調查工作將不會進行。若人力資源部認為有相關理據，則其將會成立調查小組，以裁定相關行為是否構成騷擾或欺凌。

調查小組可能會見投訴人、被投訴人以及彼等任何一方所提出的證人。若調查小組發現投訴成立，則將會通知投訴人，並告知調查小組建議採取的行動。然而，被投訴人與人力資源部之間就對被投訴人所採取的行動可能會予以保密。若調查小組發現投訴不成立，則調查將會結束。

若人力資源部認為並無理據作出調查而不進行相關調查，又或因調查小組發現投訴不成立而結束調查，被投訴人的檔案內則將不會存有任何相關的記錄。

參與調查的每位人士均須將所涉及者的姓名、投訴詳情以及已作出的調查予以保密，惟有關遵守任何法定披露義務以及被投訴人有需要得悉相關投訴的詳情，則作別論。

若某人作出的投訴被發現為任意、惡意或故意虛假行為，則所有調查將會終止，並可能會對投訴人採取紀律或其他適當行動。若人力資源部認為相關投訴乃出於善意，則將不會採取有關行動。

第一太平員工若察覺到或意識到騷擾或欺凌行為，應立即通知其經理及人力資源部，以採取跟進行動。本公司絕不容忍任何人對出於善意而就有關騷擾或欺凌作出投訴（或出於善意提供騷擾或欺凌的證據）的人進行報復或迫害。任何僱員亦將不會因作出有關投訴或提供相關證據而遭受任何不利的影響（例如降職）。

###