



Budweiser Brewing Company APAC Limited

百威亞太控股有限公司

(A company incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

反骚扰及反歧视政策

1. 目标与范围

1.1. 介绍

在百威亚太控股有限公司及其附属公司（“百威亚太”或“公司”），我们宗旨是携手你我，酿造更美好世界。为实现宗旨，我们每个人都有责任推进使人能够健康成长的文化，这种文化能够产生安全、积极、多样化、包容性的工作环境。

本反骚扰及反歧视政策（“政策”）旨在确保员工能够在包容性环境中茁壮成长，不会遭受任何形式的骚扰，包括霸凌、不公平歧视、性骚扰和不当性行为。本政策保护我们的员工免遭令人讨厌和不受欢迎及/或导致令人恐惧、冒犯性、或敌对性工作环境的不当行为。

百威亚太严肃对待骚扰、霸凌和歧视行为，并对所有针对骚扰的投诉迅速开展调查。如有骚扰行为，百威亚太将进行纪律惩戒（包括最终解聘）。**百威亚太认为性骚扰和歧视是不能容忍的行为，公司不能对此听之任之。**

所有百威亚太员工都是本政策的执行人。负责管理或监督某个或多个员工的员工，更有责任根据下文第3条和第8条规定报告违规及执行本政策，并被认为熟悉本政策的内容，不论其是否已经受到与本政策内容有关的正式培训。

针对违反本政策或任何其他百威亚太政策的情形，您可以通过可用的报告渠道（见下文第3条所列）予以报告。如您对本政策项下义务有任何疑问，应该联系您的人事、法律团队、或合规团队。

1.2. 适用对象有哪些？

本政策适用于所有百威亚太员工（全职、兼职及临时员工），包括百威亚太的任何子公司或百威亚太在其中持有多数权益或管理控制权的合资企业的员工。

本政策还适用于与百威亚太员工有业务往来的第三方（例如承包商、供货商、供应商、零售商、客户及客人），如与百威亚太往来的第三方有骚扰行为，百威亚太员工可以援引本政策。**我们不会容忍非员工在公司工作场所内对员工的骚扰，也不会容忍员工在公司工作场所内对非员工的骚扰。**如您经历或见到第三方从事骚扰行为，您应该通过报告任何骚扰投诉所使用的渠道予以报告。百威亚太将采取适当行动进行调查和补救。

1.3. 什么是公司工作场所？

我们对无骚扰工作场所的承诺不仅适用于百威亚太的办公室和建筑物。

在实际工作场所以及可以合理视为工作场所延伸的任何地点，包括洗衣房、百威亚太工地、百威亚太提供的住宿地、工作相关的社交活动、办公室聚会、客户招待活动、百威亚太（或百威亚太的代表）提供的用于往返前述地点的任何交通工具、以及百威亚太开展业务所在地或可以合理视为工作场所延伸的任何其他地点（所有该等地点均为本政策项下的“公司工作场所”），均严格禁止骚扰。

骚扰还可能在线或通过电子通讯方式发生。虽然短信息及张贴在线信息极大地便于联络他人，但您的行为方式应始终符合本政策及百威亚太社交媒体指南。

2. 什么是骚扰？

骚扰包括所有产生不尊重、恐吓性、敌对性、贬损性、羞辱性或无礼环境的不当行为。骚扰可能涉及口头或身体行为，包括可能影响员工尊严、心理或身体完整度的评论、行为或姿态。骚扰既包括诸如暴力、威胁或身体接触等极端形式，也包括诸如嘲弄、取笑、或不断烦扰员工或下属或者拒绝与之对话等不明显的行为。对某个员工具有持续性伤害的单一事件或者系列事件均构成骚扰。

构成骚扰的行为示例包括：

- 贬损性或麻木不仁的笑话、恶作剧或评论；
- 种族蔑称、针对某人口音的贬损性谈论、表现出种族性冒犯的信号；
- 评论某人的私生活或私生活方式；
- 不受欢迎的性求爱或要求约会；
- 诸如瞪视、斜眼看、吹口哨或粗鄙姿势等非言语行为；
- 奚落或蔑视性评论；
- 含沙射影或隐晦的威胁；
- 不合理地或无正当理由将某人排除在正常工作场所谈话之外及让他们感觉不受欢迎；
- 蓄意破坏某人的工作；
- 对他人进行奚落或有偏见的评论；
- 展示或分享无礼的图像，比如贬损性或具有性意味的海报、视频、照片、卡通、屏保、电邮或图画；
- 对外貌、或其他个人特点或身体特点作出无礼评论，比如针对某人的身体残疾发表含有性内容的评论；
- 诸如亲吻、抚摸或按摩、封堵正常身体活动、或以身体干扰他人工作等不必要或令人生厌的身体接触；
- 威胁或要求某人接受性要求，作为持续聘用的条件或者以此避免其他损失，及提供聘用相关待遇交换性好处。
- 身体攻击或跟踪；
- 不情愿培训、评估、协助某员工或与某员工共事；
- 恐吓行为，比如霸凌或威胁；或
- 对某人表现出敌视、不尊重或虐待的任何其他行为。

该清单并未穷尽所有骚扰行为，本政策项下的骚扰还包括其他行为。

骚扰的受害者与骚扰者可能具有相同或不同的性别、性取向、种族或其他身份。

“我在开玩笑”、“我不是那个意思”、“我所来自的那个地方能够接受这种行为”或“之前从没有人抱怨过这种行为”，都不是进行骚扰的借口，也不得以饮酒或使用其他物质为骚扰开脱。

进行任何形式的骚扰均违反本政策。

2.1. 性骚扰

性骚扰是指特别基于性别的骚扰，包括不受欢迎的性求爱、主动性企图、要求或请求性交或性好处、性影射或其他具有性意味的不受欢迎的言语或身体行为。

性骚扰行为的认定与是否受性欲望驱动无关。

性骚扰行为的认定与受害人的性别或性别表达无关，受害人可能与加害人为相同或不同性别。

性骚扰行为的认定与加害人或受害人在百威亚太的职位无关。

进行任何形式的性骚扰均违反本政策。

2.2. 歧视

歧视是指基于下述某项或多项特征，在聘用期限、条件或特权方面，包括但不限于招录、解聘、升职、惩戒、安排、培训或决定报酬时，拒绝向个人或团体提供公平对待和机会：

- 种族、肤色、民族或国家起源；
- 年龄；
- 宗教或宗教信仰；
- 性，包括怀孕、生育或哺乳；
- 性取向；
- 性别和性别表达；
- 国籍、移民身份、公民或血统；
- 受保护的军人身份或退伍身份；
- 身体或精神残疾、医疗状况、遗传信息或特征（或家人的该等情况）；
- 父母状况；
- 家庭暴力受害人身份、遭受性攻击或跟踪的受害人身份；或相关当地法律禁止的其他原因。

该清单并未穷尽所有歧视情形，歧视还包括其他不公平地拒绝给员工提供平等待遇的情形。

进行任何形式的歧视均违反本政策。

2.3. 霸凌

霸凌是指在工作场所或与工作有关的情况下，由百威亚太的员工发起故意的、有攻击性的、恐吓性的、报复性的、残忍的、恶意的或侮辱性的行为。霸凌有多种形式，包括使用下流或恐吓的姿势、采取人身攻击、进行私下或公开的羞辱、直接或间接地通过他人攻击受害者。工作场所中的霸凌包含从暴力和恐吓等极端形式到不明显的如心理操纵或孤立个人的形式。霸凌通常会使受害者或其他合理的第三方感到被贬低和受侮辱，并可能对受害者的工作表现产生负面影响，对受害者和其他员工的健康及安全造成危害。

并非所有使人在工作中感到沮丧或被低估的行为都被归类为工作场所中的霸凌。工作场所中的霸凌一般会满足以下条件：

- 它是重复和系统性的（尽管严重的单一事件也可能构成霸凌）；
- 它是不被接受者欢迎的，也是未经请求的；
- 接受者认为该行为具有攻击性、恐吓性、羞辱性或威胁性；
- 一个有理性的人会认为该行为具有攻击性、恐吓性、羞辱性或威胁性；
- 对健康和安全造成危险。

任何形式的霸凌都是违反本政策的，员工不得实施本政策中定义的、有理性的人认为是霸凌的行为、谈话、或其它行动。

3. 报告骚扰

如您遭受任何形式的骚扰，或您见到他人遭受骚扰，您可通过百威亚太的合规热线进行报告，可在线访问www.budweiserapac.com/caseReport，也可拨打电话**400 120 4148**。

我们的**合规热线**全天 24 小时开通，且免费。所有员工均可使用合规热线，您可秘密地（如您作此选择）匿名报告与潜在违反本政策或其他公司政策有关的任何担忧。合规热线是由外部独立公司提供的安全报告途径。

作为替代，您还可以通过下述任何渠道报告骚扰情况：

- 您的直属主管
- 您直属主管的主管
- 人事团队
- 法务团队
- 合规团队

3.1 上报性骚扰投诉

为更加便于员工理解本政策项下权利义务，百威亚太已经实施反骚扰大使计划。反骚扰大使旨在确保及时发现性骚扰投诉并通过适当渠道转交处理。

合规委员会将指定至少两人担任反骚扰大使。委员会选择反骚扰大使时应该考虑层级（每位大使的岗位级别至少为4级）及主题专家角色（并非诸如业务伙伴的运营角色）的多样性（应该考虑大使是否应具有不同性别、来自不同部门）（例如人事部门和法务部门）。

合规委员会还应当确保反骚扰大使接受特别培训，使他们能够识别具有性骚扰迹象的行为、与性骚扰的潜在受害人往来、保密、了解敏感话题及处理性骚扰投诉的初期事务。反骚扰大使负责确保性骚扰投诉能够及时通过**合规热线**得到适当报告或在合规总监批准的案例管理系统中登记。公司还依赖反骚扰大使对如何实施本政策、本政策规定的程序及相关培训进行指导和建议。在此澄清，反骚扰大使不负责调查投诉或纪律惩戒行动——他们的作用是提高对本政策的认知以及为骚扰行为受害人针对有疑问的行为提出问题、担忧或其他问询提供替代通道。

合规委员会还应负责确保在相关传播渠道（包括新媒体平台、内网等等）上以显著方式展示反骚扰大使的姓名和联系方式，确保所有员工得到通知，并定期通过电邮更新反骚扰大使的姓名和联系方式。

如某反骚扰大使离开公司、转移至其他区域或不能履行反骚扰大使职务，合规委员会应负责尽快指定替代反骚扰大使。

3.2 主管应遵守的报告要求

主管如收到**骚扰**投诉，必须在 5 个工作日内通过**合规热线**报告（如涉及性骚扰，应当向反骚扰大使报告）。

主管如知晓或了解到发生严重及/或系统性违反本政策的情形，必须进行适当报告。

3.3 主管应遵守的报告要求——续

主管如未**及时根据第 3.2 条报告潜在违反本政策的情形，应受纪律惩戒**。不应将本政策任何规定解读为容忍或鼓励主管对本政策项下投诉进行独立调查。本政策项下的担忧应该报告给反骚扰大使（如涉及性骚扰）或人事团队、法务团队或合规团队。

4. 调查流程

百威亚太将**迅速、彻底、公正地**根据调查指引对本政策项下的任何投诉进行调查。合规委员会负责决定任何补救行动或纪律惩戒行动。

所有员工均应配合根据本政策开展的调查。如未配合调查，可能招致纪律处罚，甚至终止聘用。

5. 不得报复

我们认识到员工可能认为提出骚扰投诉很困难，因此，本政策鼓励员工表达他们的担忧而不用害怕遭到报复。

报复的示例包括终止聘用、降职、拒绝升职、调派（某些情况下）或导致理性之人不愿反对其认为的骚扰或歧视行为的任何其他不利行动。报复还包括针对提出骚扰投诉的个人的家庭成员或其他相关人员采取的不利行动。

因此，如某人向公司或政府机构善意投诉或表示报告其善意认为属于骚扰行为的意图，协助其他员工报告或协助与骚扰投诉有关的调查、程序或诉讼，包括作为证人，而某员工仅仅因此而对某人进行报复，即属违反本政策。

6. 保密

履行调查及终结任何骚扰、歧视或报复行为的义务过程中，百威亚太应当在合理可行限度内对所有投诉予以保密。我们在每项调查过程中都将最大限度尊重所涉所有人员的隐私。我们有时候必须与了解情况之人以及被投诉有骚扰行为之人就相关问责进行沟通。受访人员，包括证人，可能被指示不得与他人讨论调查的任何情况，如不遵守保密指示，可能遭受纪律惩戒。

7. 个人关系

本政策不适用于员工关于个人关系所作的私密、两厢情愿的选择。但是，员工之间两厢情愿的个人关系有可能产生利益冲突。

如要进一步了解公司关于员工之间个人关系的政策，请参阅利益冲突政策。

8. 主管的职责

预防是消除工作场所内骚扰的最佳方式；但是，仅个人是无法防止骚扰行为的。所有员工都是本政策的负责人。除根据第 3 条报告所有骚扰情形之义务外，所有百威亚太主管还必须：

- 阅读、理解本政策及不遵守本政策的后果；
- 确保其团队的员工理解并遵守本政策；
- 确保其团队的员工知晓可以报告与骚扰或歧视有关的投诉而无需担心受害或报复；
- 知道如何及在哪里根据本政策提出投诉，并告知其团队的员工如何及在哪里提出投诉；
- 确保入职培训包含关于本政策的培训。

9. 纪律惩戒及/或整改措施

任何员工如被发现违反本政策，即应遭受纪律惩戒及/或整改措施。该等纪律惩戒及/或整改措施包括但不限于：书面或口头训斥、停职、转调、降职或终止聘用。

也可根据需要转交其他适当机关对可能违反本地法律的情况进行审查。

10. 我们的标准

本政策是百威亚太应对和预防所有百威亚太工作场所内骚扰行为的最低标准。在不违背本政策的情况下，具体地区、国家及/或业务部可以实施其他应对骚扰、歧视及/或报复行为的政策。

本政策设定的标准及为百威亚太员工提供的保护可能高于，且多于某些当地法律的标准，。因此，员工即便不违反当地法律，仍可能违反本政策。

员工可以援引本政策或当地政策或法律——以提供更多权利的依据为准。

本政策的任何规定均无意与当地法律（包括劳动法）相冲突，而每个国家的当地法律又有不同。如您认为本政策与当地法律有冲突，请向当地法律团队寻求指导。

员工如由劳工组织代表，则该员工保留其集体协商协议及劳动法项下的全部权利，包括利用申诉程序的权利。本政策并未取代该等集体协商协议的任何规定。

如本协议解释过程中出现分歧或模糊之处，应由百威亚太作出最终具有法律约束性的决定。

本政策任何规定均未减损届时有效的任何法律，也不损及任何员工根据任何其他细则或法律享有的权利。

公司员工针对性骚扰或其他行为开展的所有调查，均应当遵守调查指引。

联系我们

您可通过多种途径联系合规部门。

您可以通过我们的[合规渠道在线](#)提出与政策或披露事项有关的疑问：[（链接在公司内网提供）](#)。

我们明白，员工可能希望通过匿名方式报告。我们针对匿名报告设有[合规热线](#)：您可以访问www.budweiserapac.com/caseReport或者拨打400 120 4148。[合规热线](#)全天24小时开通、独立管理并且实行匿名制（是否匿名由您选择）。电话线路配备的接线人员能够使用百威亚太内使用的绝大多数语言。

您还可以直接联系您的直属主管、人事或合规团队。