



**BEA 東亞銀行**

**The Bank of East Asia, Limited**

**东亚银行有限公司**

(1918年在香港注册成立之有限公司)

(股份代号: 23)

## 人权政策

(于 2024 年 11 月 27 日审阅及批核)

## 1. 引言

东亚银行有限公司及其集团成员（统称为「东亚银行」或「本集团」）意识到金融机构在社会的经济发展中所担当的重要角色。我们还意识到财务上的成就与营运所在地的社会和环境健康息息相关。受本行业务和营运影响的持份者包括但不限于客户、投资者、员工和供应商，而我们对持份者的责任并不只局限于我们所提供的金融服务。

## 2. 方针

- 2.1 根据联合国人权事务高级专员办事处<sup>1</sup>所述，人权是所有人类与生俱来的，不论其国籍、居住地、性别、民族或人种、肤色、宗教、语言或任何其它状况。人类均可平等地享有人权而不受歧视。这些权利是互相关联，互相依存和不可分割的。
- 2.2 本行的企业责任承诺与《联合国工商企业与人权指导原则》保持一致。东亚银行认为在政府保护人权的职责以外，我们亦有责任尊重该权利。我们通过遵守法律法规及企业管治来履行责任，包括严格遵循东亚银行的政策。
- 2.3 东亚银行以包括《联合国世界人权宣言》在内的《联合国国际人权公约》及国际劳工组织的基本公约作为指引。
- 2.4 东亚银行的《人权政策》适用于其全球营运和商业活动，包括整个价值链。尽管本行营运所在的国家地区的法律法规可能有所不同，我们尽可能采用较高的标准。
- 2.5 东亚银行已根据本身业务及其可能在人权方面对人们造成的潜在和实际负面影响，识别了一些重要的人权议题。我们禁止歧视、贩运人口、童工，以及劳役和强迫劳动，同时我们支持私隐、劳工权益、土地权利、原住民的权利，以及多元共融。我们在上述人权问题上的立场适用于我们与员工、客户、供应商和其他持份者的关系，以及相互之间的活动。
- 2.6 我们致力监察行业特定的人权问题，包括私隐权，并已推行相应项目应对。若在我们的价值链中发现与人权相关事宜，本行会进行调查和/或执行纠正措施，致力消减负面影响。
- 2.7 反歧视是国际人权法中的一个贯彻性原则，而所有主要人权条约均载有这一原则，并适用于所有人的人权和自由。它禁止一系列的歧视，如：性别、种族和肤色。

---

<sup>1</sup> 详见联合国人权事务高级专员办事处网页：<https://www.ohchr.org/zh/what-are-human-rights>

### 3. 员工

#### 3.1 我们的核心价值与及对员工人权的尊重

我们聚焦于我们的核心价值，即追求卓越、长期承诺、诚信正直、以客为尊、团队协作和勇于创新。我们期望所有员工均品行端正。

我们坚守联合国世界人权宣言及国际劳工组织基本公约的价值和原则。本行已订立及维持多项守则、政策、程序和指引，以支持员工之间的平等、多元和包容。我们的员工能通过多个渠道，包括雇佣合约、《员工手册》、《行为守则》、入职培训及网上学习课程（包括年度《行为守则》复习课程），了解相关员工权利。

#### 3.2 建立平等、多元和共融的文化

我们致力建立多元和共融的文化，让员工不会因为年龄、性别、性取向、宗教信仰、民族或人种、法定上的身体或精神残疾或医疗状况；家庭、婚姻和怀孕状况与社会经济地位，以及职级和职责，而受到偏见、非法歧视、骚扰、欺凌、侵害或侮辱。

东亚银行的《平等就业机会与多元共融政策》概述了我们对培养和促进正面的工作文化的承诺，凸显公平、平等、机遇，及对所有不同社会和文化背景的雇员的尊重，让员工能够充分发挥潜力。

#### 3.3 免于歧视

不论在我们营运的地区或国家是否已对个人提供法定保障，东亚银行均禁止以任何形式歧视和骚扰员工。本行确保员工符合我们对于消除和防止歧视及骚扰的期望，以尊重个人的人权。

我们在雇佣关系的各个领域均提供平等就业机会，包括招聘、工作分配、转职或借调、绩效管理、培训和职业发展、人才管理、工作环境、员工薪酬和福利，以及申诉和投诉处理。

我们真诚对待员工，并承诺在决定相关事务上不存在偏见。我们遵从香港以及其它营运和业务所在的国家 and 地区所有适用条例的精神，亦参考国际上有关公平雇佣条例和反歧视的标准。

我们尊重员工的各种技能/能力、知识、工作经验、专业和教育背景、以及员工的观点。我们根据员工的工作能力和行为来评估他们的表现。

#### 3.4 员工的私隐权

我们遵照香港个人资料私隐专员所执行的《个人资料（私隐）条例》的规定，尊重和致力保障个人资料私隐。我们同时根据其它营运市场的法律和法

规，保护及尊重个人资料私隐。我们尊重员工的私隐权利，并透过在内部政策和培训中加入保障私隐的元素，确保所有员工都意识到私隐的重要性，并提出任何与个人或客户资料泄漏等相关的问题。

东亚银行所获得的员工敏感资料（如身体或精神残疾或医疗状况）均被保密处理，并限于员工有实际需要或因法律法规要求而取用，以避免在工作场所出现任何有意识/无意识的偏见。

#### 4. 客户

- 4.1 根据香港的歧视条例和东亚银行的《可持续发展政策》<sup>2</sup>，我们不会因种族（意指某人的族裔、肤色、血统、国籍或民族）、性别（包括性别认同，性别表达和性别定型）、宗教、家庭和婚姻状况、性取向及/或身体能力而拒绝向个人提供产品、服务或设施。
- 4.2 东亚银行尊重数据管理方面的人权，并且遵守营运所在市场的法律和法规，包括由香港个人资料私隐专员执行的《个人资料（私隐）条例》，并尊重和致力保障客户的个人资料私隐。
- 4.3 我们通过贷款政策维护金融体系的完整性，并管理我们对社区可能造成的影响。我们的环境、社会及管治评估标准确保提供贷款融资前，项目是按照环境和社会准则（包括雇用童工的证据以及对文化遗产和原住民社区的影响）进行尽职审查。当本行确定客户在营运和供应链中出现对人权的潜在影响，东亚银行会要求其提供合适理据及进行风险缓减。

#### 5. 供应商

- 5.1 东亚银行将企业责任措施和考虑结合及纳入供应链的管理流程以提升表现。本行禁止在商业活动、营运和供应链中出现奴役和人口贩卖<sup>3</sup>。所有供应商必须确定遵守本行的《供应商行为守则》<sup>4</sup>，涵盖我们对社会和道德操守标准的要求，以及相关雇佣条件，包括健康与安全、工资、工作时间、歧视、骚扰、以及沟通和寻求协助的渠道。
- 5.2 东亚银行致力与能展示最佳作业模式的供应商合作，并鼓励其他供应商发展和改善有关范畴。我们已制定了一套程序来识别和报告未确定遵守本行的《供应商行为守则》的供应商。如发现任何供应商违反我们的人权承诺及/或《供应商行为守则》内订明的其他承诺，本行在适当情况下，可参照采购政策及程序采取行动，与该供应商中止合作。

---

<sup>2,3,4</sup> <https://www.hkbea.com/html/sc/bea-about-bea-sustainability-policies-statements-codes.html>

## 6. 申诉和举报渠道

- 6.1 如有本行职员合理地相信其受到他人以任何形式歧视或骚扰，或目击其他同事进行上述行为，我们鼓励其在合理地认为有必要时根据本行的员工申诉程序举报和披露有关事件的详情。
- 6.2 如有本行职员合理地相信有涉及欺诈、诈骗、盗窃、伪造、贿赂及贪污、不诚实、不正确的财务汇报或任何其它非法、不道德、不寻常及有问题的活动/行为正在或已经发生，或合理地相信有同事故意违反本行政策及/或营运程序/指引，应立即按照东亚银行的《举报政策与程序》就事件进行举报。
- 6.3 本行已订立举报程序，利用文化仪表板收集员工举报、申诉、不当行为、获证实的客户投诉及违规个案。任何违反本集团政策的个案须每季度向高级管理层报告。有关部门需处理调查结果和采取相应的纠正措施。
- 6.4 对于客户、供应商和其他非本行职员，本行的《举报政策》<sup>5</sup>提供了一个机制，使外部持份者可以透过该机制以保密及匿名的方式向本行举报不当做法，而无需担心遭到报复。
- 6.5 东亚银行将根据适用的个人资料保护法例，严格保密所有相关资料和文件。

## 7. 披露

- 7.1 公众人士可于东亚银行网页（[www.hkbea.com](http://www.hkbea.com)）查阅此政策，而职员亦可在本行内部企业资讯分享平台查阅。
- 7.2 东亚银行于每年的环境、社会及管治报告中汇报本行的人权发展和相关事宜。该报告是根据香港联合交易所有限公司证券上市规则附录C2《环境、社会及管治报告守则》，以及「全球报告倡议组织」（GRI）标准2021编制。

## 8. 政策检视

- 8.1 本政策由董事会每年检视和审批一次，如有需要亦可适时作检视，确保其切合时宜兼具实效。
- 8.2 本政策的中文译本若与英文原文有任何抵触或不相符之处，概以英文版本为准。

## 9. 回馈意见

阁下的意见对我们十分重要，欢迎就我们的《人权政策》提出任何意见。请发送电子邮件至[sustainability@hkbea.com](mailto:sustainability@hkbea.com)联络我们。

---

<sup>5</sup> <https://www.hkbea.com/html/sc/bea-corporate-governance.html>