



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 2021 年 11 月 26 日审阅及批核)

1. 引言

东亚银行有限公司（「我们」、「东亚银行」或「本行」）意识到金融机构在社会的经济发展中所担当的重要角色。东亚银行作为具本地系统重要性认可机构¹，有责任协助发展和保护香港及其他我们所服务的市场的金融体系。我们还意识到财务上的成功与营运所在地的社会和环境健康密不可分。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、员工和供货商，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²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、语言或任何其他状况。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监管政策。
- 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集团的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，我们将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，识别了一些重大的人权议题。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、供货商和其他持份者的关系，以及相互之间的活动。
- 2.6 我们致力于监察行业特定的人权问题，包括隐私权，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，银行会进行调查和/或执行纠正措施，致力解决负面影响。
- 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。

¹ 香港金融管理局，监管政策手册，CA-B-2，具系统重要性银行，2015年2月

² 详见联合国人权事务高级专员办事处
<https://www.ohchr.org/CH/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

3. 员工

3.1 我们的核心价值与及对员工人权的尊重

我们专注于我们的核心价值，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拥有高行为标准。

我们坚持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 促进平等、多元和共融的文化

我们致力营造多元和共融的文化，让员工不会因为种族、性别、怀孕、肤色、宗教信仰、国籍、民族、公民身份、年龄、法定的身体或精神残疾或医疗状况、婚姻状况、性取向、文化、社会经济状况、职级和角色，而受到偏见、非法歧视、骚扰、欺凌、受害或侮辱。

东亚银行的《平等就业机会与多元共融政策》彰显了我们的承诺。政策详述了本行对培养和促进积极工作文化的期望，有着公平、平等、机遇，及尊重所有不同社会和文化背景的雇员等特色，让员工能够充分发挥潜力。集团以尊重多元和包容为优先考虑，包括本港和其他市场的附属机构及分行。

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。本行确保员工遵循我们对于消除和防止歧视及骚扰的期望，以尊重个人权利。

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。我们遵守香港以及其他营运和进行业务的国家和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

我们按照由香港个人资料私隐专员执行的《个人资料（私隐）条例》所规定，尊重和致力保障个人资料私隐。我们同时根据其他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³，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展开贷款融资前，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. 供货商

- 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。本行禁止在供应链中出现奴役和人口贩卖⁴。所有供货商必须确定遵守银行的供应商行为守则，涵盖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实践的供货商合作，并鼓励其他供货商发展和改善有关范畴。我们的供货商必须确认遵守东亚银行的《供货商行为守则》⁵。

^{3,4,5} <https://www.hkbea.com/html/sc/bea-about-bea-sustainability-policies-statements-codes.html>

6. 申诉和举报渠道

根据本行的员工申诉程序，如本行职员合理地相信受到他人以任何形式歧视或骚扰，或目击其他职员进行上述行为，我们鼓励员工在合理地认为有必要时举报和披露有关事件的详情。

本行职员如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他不道德、非法、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，本行职员应立即按照东亚银行的举报政策与程序就事件进行举报。

对于客户、供货商和其他非本行职员，本行的举报声明⁶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银行举报不当做法，而无需担心遭到报复。

任何违反本集团政策的个案须每季度透过现行的员工申诉渠道和举报程序内的机制向高级管理层报告。各部门需处理调查结果和采取相应的纠正措施。

东亚银行将根据适用的个人资料保护法例，严格保密所有相关数据和文件。

7. 披露

7.1 公众人士可于东亚银行网页(www.hkbea.com)查阅此政策，而职员亦可在本行内部企业信息分享平台查阅。

7.2 东亚银行将于每年的环境、社会及管治报告中汇报本行的人权发展和相关事宜。这报告是根据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录二十七（环境、社会及管治报告指引），以及「全球报告倡议组织」核心选项编制。

8. 政策检讨

8.1 本政策将由董事会每年检讨和批准一次，并在有需要时再作检讨，务求确保有关政策切合时宜兼具实效。

8.2 本政策的中文译本若与英文原文有任何歧异，概以英文原文为准。

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。请透过电子邮件(sustainability@hkbea.com)联络我们。

⁶ <https://www.hkbea.com/html/sc/bea-corporate-governance.html>