



**BEA 東亞銀行**

**The Bank of East Asia, Limited**

**東亞銀行有限公司**

(1918年在香港註冊成立之有限公司)

(股份代號: 23)

## 人權政策

(於 2023 年 11 月 27 日審閱及批核)

## 1. 引言

東亞銀行有限公司（「我們」、「東亞銀行」或「本行」）意識到金融機構在社會的經濟發展中所擔當的重要角色。我們還意識到財務上的成就與營運所在地的社會和環境健康息息相關。受本行業務和營運影響的持份者包括但不限於客戶、投資者、員工和供應商，而我們對持份者的責任並不只局限於我們所提供的金融服務。

## 2. 方針

- 2.1 根據聯合國人權事務高級專員辦事處<sup>1</sup>所述，人權是所有人類與生俱來的，不論其國籍、居住地、性別、民族或人種、膚色、宗教、語言或任何其它狀況。人類均可平等地享有人權而不受歧視。這些權利是互相關聯，互相依存和不可分割的。
- 2.2 本行的企業責任承諾與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致。東亞銀行認為在政府保護人權的職責以外，我們亦有責任尊重該權利。我們通過遵守法律法規及企業管治來履行責任，包括嚴格遵循東亞銀行的政策。
- 2.3 東亞銀行以包括《聯合國世界人權宣言》在內的《聯合國國際人權公約》及國際勞工組織的基本公約作為指引。
- 2.4 東亞銀行的人權政策適用於其環球營運和商業活動，包括整個價值鏈。儘管本行營運所在的國家和地區的法律法規可能有所不同，我們盡可能採用較高的標準。
- 2.5 東亞銀行已根據本身業務及其可能在人權方面對人們造成的潛在和實際負面影響，識別了一些重要的人權議題。我們禁止歧視、販運人口、童工，以及勞役和強迫勞動，同時我們支持私隱、勞工權益、土地權利、原住民的權利，以及多元共融。我們在上述人權問題上的立場適用於我們與員工、客戶、供應商和其他持份者的關係，以及相互之間的活動。
- 2.6 我們致力監察行業特定的人權問題，包括私隱權，並已推行相應項目應對。若在我們的價值鏈中發現與人權相關事宜，本行會進行調查和/或執行糾正措施，致力消減負面影響。
- 2.7 反歧視是國際人權法中的一個貫徹性原則，而所有主要人權條約均載有這一原則，並適用於所有人的人權和自由。它禁止一系列的歧視，如：性別、種族和膚色。

---

<sup>1</sup> 詳見聯合國人權事務高級專員辦事處網頁：<https://www.ohchr.org/zh/what-are-human-rights>

### 3. 員工

#### 3.1 我們的核心價值與及對員工人權的尊重

我們聚焦於我們的核心價值，即追求卓越、長期承諾、誠信正直、以客為尊、團隊協作和勇於創新。我們期望所有員工均品行端正。

我們堅守聯合國世界人權宣言及國際勞工組織基本公約的價值和原則。本行已訂立及維持多項守則、政策、程序和指引，以支持員工之間的平等、多元和包容。我們的員工能通過多個渠道，包括僱傭合約、員工手冊、行為守則、入職培訓及網上學習課程（包括年度行為守則複習課程），了解相關員工權利。

#### 3.2 建立平等、多元和共融的文化

我們致力建立多元和共融的文化，讓員工不會因為年齡、性別、性取向、宗教信仰、民族或人種、法定上的身體或精神殘疾或醫療狀況；家庭、婚姻和懷孕狀況與社會經濟地位，以及職級和職責，而受到偏見、非法歧視、騷擾、欺凌、侵害或侮辱。

東亞銀行的《平等就業機會與多元共融政策》體現了我們的承諾。該政策詳述了本行對培養和促進正面的工作文化的期望，突顯公平、平等、機遇，及對所有不同社會和文化背景的僱員的尊重，讓員工能夠充分發揮潛力。我們以尊重多元和包容為優先考慮，包括在香港和其它市場的附屬機構及分行。

#### 3.3 免於歧視

不論在我們營運的地區或國家是否已對個人提供法定保障，東亞銀行均禁止以任何形式歧視和騷擾員工。本行確保員工符合我們對於消除和防止歧視及騷擾的期望，以尊重個人的人權。

我們在僱傭關係的各個領域均提供平等就業機會，包括招聘、工作分配、轉職或借調、績效管理、培訓和職業發展、人才管理、工作環境、員工薪酬和福利，以及申訴和投訴處理。

我們真誠對待員工，並承諾在決定相關事務上不存在偏見。我們遵從香港以及其它營運和業務所在的國家和地區所有適用條例的精神，亦參考國際上有關公平僱傭條例和反歧視的標準。

我們尊重員工的各種技能/能力、知識、工作經驗、專業和教育背景、以及員工的觀點。我們根據員工的工作能力和行為來評估他們的表現。

### 3.4 員工的私隱權

我們遵照香港個人資料私隱專員所執行的《個人資料（私隱）條例》的規定，尊重和致力保障個人資料私隱。我們同時根據其它營運市場的法律和法規，保護及尊重個人資料私隱。我們尊重員工的私隱權利，並透過在內部政策和培訓中加入保障私隱的元素，確保所有員工都意識到私隱的重要性，並提出任何與個人或客戶資料洩漏等相關的問題。

東亞銀行所獲得的員工敏感資料（如身體或精神殘疾或醫療狀況）均被保密處理，並限於員工有實際需要或因法律法規要求而取用，以避免在工作場所出現任何有意識/無意識的偏見。

## 4. 客戶

- 4.1 根據香港的歧視條例和東亞銀行的可持續發展政策<sup>2</sup>，我們不會因種族(意指某人的族裔、膚色、血統、國籍或民族)、性別(包括性別認同，性別表達和性別定型)、宗教、家庭和婚姻狀況、性取向及/或身體能力而拒絕向個人提供產品、服務或設施。
- 4.2 東亞銀行尊重數據管理方面的人權，並且遵守營運所在市場的法律和法規，包括由香港個人資料私隱專員執行的《個人資料（私隱）條例》，並尊重和致力保障客戶的個人資料私隱。
- 4.3 我們通過貸款政策維護金融體系的完整性，並管理我們對社區可能造成的影響。我們的環境、社會及管治評估標準確保提供貸款融資前，項目是按照環境和社會準則（包括僱用童工的證據以及對文化遺產和原住民社區的影響）進行盡職審查。當本行確定客戶在營運和供應鏈中出現對人權的潛在影響，東亞銀行會要求其提供合適理據及進行風險緩減。

## 5. 供應商

- 5.1 東亞銀行將企業責任措施和考慮結合及納入供應鏈的管理流程以提升表現。本行禁止在商業活動、營運和供應鏈中出現奴役和人口販賣<sup>3</sup>。所有供應商必須確定遵守本行的《供應商行為守則》<sup>4</sup>，涵蓋我們對社會和道德操守標準的要求，以及相關僱傭條件，包括健康與安全、工資、工作時間、歧視、騷擾、以及溝通和尋求協助的渠道。
- 5.2 東亞銀行致力與能展示最佳作業模式的供應商合作，並鼓勵其他供應商發展和改善有關範疇。我們已制定了一套程序來識別和報告未確定遵守本行的《供應商行為守則》的供應商。

---

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

## 6. 申訴和舉報渠道

- 6.1 如有本行職員合理地相信其受到他人以任何形式歧視或騷擾，或目擊其他同事進行上述行為，我們鼓勵其在合理地認為有必要時根據本行的員工申訴程序舉報和披露有關事件的詳情。
- 6.2 如有本行職員合理地相信有涉及欺詐、詐騙、盜竊、偽造、賄賂及貪污、不誠實、不正確的財務匯報或任何其它非法、不道德、不尋常及有問題的活動/行為正在或已經發生，或合理地相信有同事故意違反本行政策及/或營運程序/指引，應立即按照東亞銀行的舉報政策與程序就事件進行舉報。
- 6.3 本行已訂立舉報程序，利用文化儀表板收集員工舉報、申訴、不當行為、獲證實的客戶投訴及違規個案。任何違反本集團政策的個案須每季度向高級管理層報告。有關部門需處理調查結果和採取相應的糾正措施。
- 6.4 對於客戶、供應商和其他非本行職員，本行的舉報政策<sup>5</sup>提供了一個機制，使外部持份者可以透過該機制以保密及匿名的方式向本行舉報不當做法，而無需擔心遭到報復。
- 6.5 東亞銀行將根據適用的個人資料保護法例，嚴格保密所有相關資料和文件。

## 7. 披露

- 7.1 公眾人士可於東亞銀行網頁（[www.hkbea.com](http://www.hkbea.com)）查閱此政策，而職員亦可在本行內部企業資訊分享平台查閱。
- 7.2 東亞銀行將於每年的環境、社會及管治報告中匯報本行的人權發展和相關事宜。該報告是根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七（環境、社會及管治報告指引），以及「全球報告倡議組織」（GRI）標準2021編製。

## 8. 政策檢視

- 8.1 本政策由董事會每年檢視和審批一次，如有需要亦可適時作檢視，確保其切合時宜兼具實效。
- 8.2 本政策的中文譯本若與英文原文有任何抵觸或不相符之處，概以英文版本為準。

## 9. 回饋意見

閣下的意見對我們十分重要，歡迎就我們的《人權政策》提出任何意見。請透過電子郵件（[sustainability@hkbea.com](mailto:sustainability@hkbea.com)）聯絡我們。

---

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