

中銀香港集團落實員工多元共融及反歧視的管理辦法 (摘要)

1. 目的

本集團積極提倡多元共融，致力為每位員工提供一個獲尊重禮待的並享有平等機會發揮所長的工作環境。為明確傳達本集團倡導員工隊伍多元化與平等機會的要求，特制定本辦法。

2. 適用範圍

本辦法適用於中銀香港全體員工。

3. 原則

以人為本：本集團作為平等機會僱主，致力於營造多元、共融、平等的工作環境，吸引多元人才，讓不同背景、特質的員工在獲尊重禮待的環境中工作，讓員工釋放潛能、盡展所長。為推動性別多元化，管理職位中，女性員工所占比例爭取達到 40% 或以上。

用人唯才：本集團致力於擴大人才來源，吸引不同背景、特質的合適人選。堅持用人唯才，確保所有與僱傭相關的決定均基於員工自身優點，不存在任何形式的歧視或偏見，並確保所有應徵者（不論年齡、性別、文化、教育背景、殘疾等）獲得平等機會。

公平待遇：本集團不容許員工因年齡、性別、種族¹、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、懷孕、喂哺母乳 / 集乳、殘疾、家庭崗位、性傾向而受到較差的待遇，亦不會設置不合理的要求或條件令員工受到不利的對待。

人權保障：本集團尊重成員機構所在地的政治、社會和文化，參照國際標準²支持和維護我們員工的人權，透過嚴謹的招聘程序，避免僱用童工或強制勞工，遵守有關結社自由的適用法例和規例。

¹ 根據《種族歧視條例》，種族的定義包括種族、膚色、世系、民族、人種，下同。

² 包括但不限於用於香港特別行政區的國際勞工公約，詳見 <https://www.labour.gov.hk/tc/rbo/content3.htm>。

4. 日常管理

本集团将平等机会原则应用于各项与雇佣相关的常规管理以及人力资源管理及薪酬福利规章制度，包括员工招聘、任免、工作轮换、薪酬福利、培训、考核、考勤、违规问责、员工申诉处理、制定雇佣合约等。

5. 消除歧视

本集团严格遵守香港《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》、《种族歧视条例》、以及各成员机构所在地的反歧视法例法规要求(统称:《歧视条例》)。根据《歧视条例》，任何人对同事、可能共事的人士或雇主，基于其性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、种族而作出歧视、骚扰或中伤行为³，均属违法。

本集团已采纳《消除性倾向歧视雇佣实务守则》(下称《实务守则》)，按照《实务守则》，雇佣双方均须作自我规管，促进人人平等，消除性倾向歧视、骚扰或中伤。

6. 培训及沟通

为提升员工的多元共融及反歧视意识，集团通过培训或其他渠道持续加强宣传教育，深化员工对《歧视条例》、《实务守则》等的权利及责任的认知。本办法储存在中银香港「员工手册」之中，供员工随时阅览。

7. 投诉机制

各级员工若有真实合理的理由怀疑、发现有不符本办法要求的情况，可向所在机构、单位主管或人力资源职能部门(人力资源部)投诉。本集团将尽力透过协商/调解寻求双方满意的解决方案，致力保持和谐的工作环境。

本集团具备完善的投诉处理程序，在接获个案后展开调查，并会知会投诉人处理结

³ 被視為「歧視、騷擾或中傷」的行為包括但不限於：

- a. 帶有貶義的說話或侮辱；例如應避免使用某些會令人感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- b. 展現令人感到受冒犯的塗鴉或口號或其他物品；
- c. 帶有歧視成份的玩笑、戲謔、揶揄或嘲笑；
- d. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而使用帶有輕蔑或冒犯的語氣與其溝通；
- e. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而排斥其接觸；
- f. 基於某人的性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體而對某人給予過多的工作量或訂立過高的工作表現要求；
- g. 不合理地挑剔指定性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳/集乳、殘疾、家庭崗位、屬於某種族群體的人士。
- h. 作出性騷擾，例如：提出不受歡迎的性要求、作出涉及性的行徑，造成在性方面有敵意或具威嚇性的工作氛圍等。

果。假如投诉人不服处理结果，可视需要向平等机会委员会投诉或报警处理。

所有投诉资料均属保密资讯。任何人员在处理、接触投诉过程中必须严格保护投诉人及被投诉人的私隐及合法权益，不得向无关人员泄露任何资料，严禁将举报材料转给被投诉单位及或被投诉人。任何单位和个人不得以任何借口和手段追究及报复投诉人。

8. 监察及披露

本集团通过适当渠道（如年报的《企业管治报告》及/或《可持续发展报告》、官方网站等）披露包括但不限于本办法或办法摘要、本集团为达到性别多元化而订立的任何计划或可计量目标、员工性别占比等资料。

9. 管理架构及分工

各级主管应根据成员机构所在地的法例法规、本集团相关规定在员工管理和日常管理中大力推动多元共融文化，消除歧视。同时，各级主管应以身作则，推动落实本办法各项要求；如发现任何歧视、骚扰等行为，应按本办法相关要求汇报，并采取适当的行动。

员工应与集团共同建立一个舒服自在、互相尊重、不容许歧视、骚扰的工作环境，不基于其他人的年龄、性别、种族、国籍、宗教信仰、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳/集乳、残疾、家庭岗位、性倾向而作出歧视、骚扰或中伤行为。如有同事真诚地提出歧视、骚扰等的投诉，各级主管及其他员工应采取正面的态度，不得因而对其予以报复。员工如受到歧视或骚扰，应向作出相关行为者明确表示不接受这种行为，并可向单位主管反映，或直接知会所在机构人力资源职能单位，要求协助制止歧视或骚扰行为。任何员工对其他员工作出歧视、骚扰、中伤或其他违反本办法所倡导的多元共融的行为，或在投诉时恶意捏造、夸大相关行为，经集团调查核实，将视情节轻重作处理或进行纪律处分。涉及违反歧视条例者，亦可能面对法律制裁。

10. 重检及修订

本办法每年进行定期重检，并视情况需要作不定期的检讨及修订。