

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，女性員工所佔比例爭取達到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、餵哺母乳／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

本集團將平等機會原則應用於各項與僱傭相關的常規管理以及人力資源管理及薪酬福利規章制度，包括員工招聘、任免、工作輪換、薪酬福利、培訓、考核、考勤、違規問責、員工申訴處理、制定僱傭合約等。

5. 消除歧視

本集團嚴格遵守香港《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》、《種族歧視條例》、以及各成員機構所在地的反歧視法例法規要求(統稱:《歧視條例》)。根據《歧視條例》，任何人對同事、可能共事的人士或僱主，基於其性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳／集乳、殘疾、家庭崗位、種族而作出歧視、騷擾或中傷行為³，均屬違法。

本集團已採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》(下稱《實務守則》)，按照《實務守則》，僱傭雙方均須作自我規管，促進人人平等，消除性傾向歧視、騷擾或中傷。

6. 培訓及溝通

為提升員工的多元共融及反歧視意識，集團通過培訓或其他渠道持續加強宣傳教育，深化員工對《歧視條例》、《實務守則》等的權利及責任的認知。本辦法儲存在中銀香港「員工手冊」之中，供員工隨時閱覽。

7. 投訴機制

各級員工若有真實合理的理由懷疑、發現有不符本辦法要求的情況，可向所在機構、單位主管或人力資源職能單位(人力資源部)投訴。本集團將盡力透過協商／調解尋求雙方滿意的解決方案，致力保持和諧的工作環境。

本集團具備完善的投訴處理程序，在接獲個案後展開調查，並會知會投訴人處理結

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. 展視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。假如投訴人不服處理結果，可視需要向平等機會委員會投訴或報警處理。

所有投訴資料均屬保密資訊。任何人員在處理、接觸投訴過程中必須嚴格保護投訴人及被投訴人的私隱及合法權益，不得向無關人員洩露任何資料，嚴禁將舉報材料轉給被投訴單位及或被投訴人。任何單位和個人不得以任何藉口和手段追究及報復投訴人。

8. 監察及披露

本集團通過適當渠道（如年報的《企業管治報告》及／或《可持續發展報告》、官方網頁等）披露包括但不限於本辦法或辦法摘要、本集團為達到性別多元化而訂立的任何計劃或可計量目標、員工性別佔比等資料。

9. 管理架構及分工

各級主管應根據成員機構所在地的法例法規、本集團相關規定在員工管理和日常管理中大力推動多元共融文化，消除歧視。同時，各級主管應以身作則，推動落實本辦法各項要求；如發現任何歧視、騷擾等行為，應按本辦法相關要求匯報，並採取適當的行動。

員工應與集團共同建立一個舒服自在、互相尊重、不容許歧視、騷擾的工作環境，不基於其他人的年齡、性別、種族、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳／集乳、殘疾、家庭崗位、性傾向而作出歧視、騷擾或中傷行為。如有同事真誠地提出歧視、騷擾等的投訴，各級主管及其他員工應採取正面的態度，不得因而對其予以報復。員工如受到歧視或騷擾，應向作出相關行為者明確表示不接受這種行為，並可向單位主管反映，或直接知會所在機構人力資源職能單位，要求協助制止歧視或騷擾行為。任何員工對其他員工作出歧視、騷擾、中傷或其他違反本辦法所倡導的多元共融的行為，或在投訴時惡意捏造、誇大相關行為，經集團調查核實，將視情節輕重作處理或進行紀律處分。涉及違反歧視條例者，亦可能面對法律制裁。

10. 重檢及修訂

本辦法每年進行定期重檢，並視情況需要作不定期的檢討及修訂。