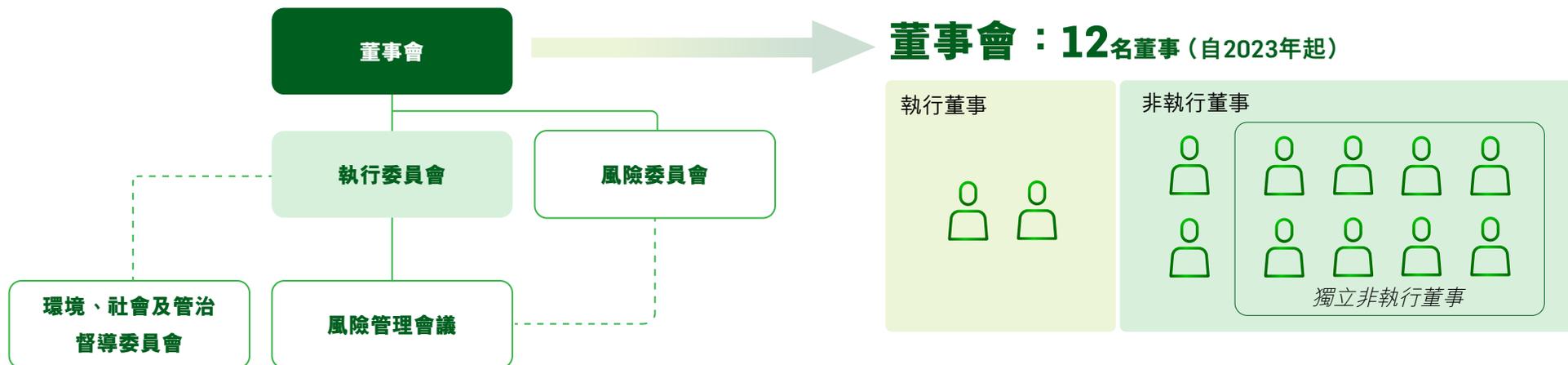


■ 積極管理風險

本行以下列架構管理風險：



風險管理框架

風險管理是恒生日常營運的核心部分。我們已建立穩健、透明的企業管治制度，以保障我們的營運，避免合規風險。我們定期舉行風險管理委員會會議，確保我們妥善執行、管理、維持及傳達管治及監控架構。此外，我們的風險管理總監代表風險管理團隊參與環境、社會及管治督導委員會，並主導將氣候風險納入本行的風險管理的工作。請參閱我們[《2022年年報》](#)，以了解更多本行整體的風險應對方針。

「三道防線」模式

我們採用「三道防線」模式界定本行內各人的角色及責任，並透過以活動為基礎的框架，清晰界定每道防線的監控環境及對風險管理的問責和責任。該模式適用於所有個人和所有風險類型，包括財務風險（如商譽風險、市場風險）及非財務風險（如抵禦風險），並有助我們得出正確的行為結果。

風險權責（第一道防線）、風險監督和管理（第二道防線）和獨立審驗（第三道防線）之間必須有**明確的職責分工**，以有效識別、評估、管理和匯報風險。我們的職務，而非我們的職位頭銜，決定我們在三道防線框架中所處位置。

環球業務部門的職責可牽涉第一及第二道防線，因此必須將職責分工細化至不同團隊。而達到特定職級的個別人士（一般為執行委員會級別或其直系下屬），可能會同時負責第一及第二防線的風險管理工作。然而，任何此類雙重職責，尤其是在他們具有監管責任的情況下，不得造成使負責人難以管理的衝突。

風險偏好乃通過風險偏好聲明闡明，其由定性聲明和定量指標所組成，涵蓋設有既定風險偏好及容忍度水平的金融和非金融風險。我們的風險偏好聲明由董事會批准，並接受半年一次的審查和定期監督。

■ 積極管理風險

風險匯報提供以準確和及時數據為基礎的洞察力分析，以及來自三道防線的主題專家的觀點，使高級管理層和持份者能夠做出明智的決策，並幫助高級管理層了解哪些風險屬於我們的首要風險，以及其是否獲管控於我們的風險偏好水平內。風險匯報亦讓公司內部的共同議題及系統性事項顯得更加清晰，有助我們更積極有效地管理相關風險。

內部稽核部構成我們的第三道防線，其會就本行管理層所制訂及陳述的風險管理框架、控制措施及管治程序的设计及運行是否充分有效，提供獨立及客觀的審驗。

管理多元風險

ESG 風險管理

董事會以香港交易所的《環境、社會及管治報告指引》為依據，釐定及評估我們所面對的ESG相關風險。本行深明有效管理ESG相關風險有助我們塑造可持續的未來，並為我們的持份者創造長期價值。我們於年內制訂了有效的風險管理及內部監控措施，而管理層亦對相關系統進行檢討並予以肯定。此外，管理層對本行披露架構（包括與ESG相關的風險管理及內部監控系統）之有效性及充足程度表示認可，並已提請董事會確認。

「三道防線」模式



在2022年，本行持續制定ESG策略以提高員工對ESG重要性和相關議題的意識，繼續協助客戶進行低碳經濟轉型，同時根據最新監管要求加強ESG方面的披露。

就執行委員會根據環境、社會及管治督導委員會的建議所識別出的ESG事項，以及將這些事項納入本行的策略，董事會負有全責。ESG事宜的最新發展須每年向董事會匯報最少兩次，而相關關鍵績效指標則會予

以計量及監測，並每季向執行委員會匯報。同時，本行會定期計量、監測和匯報其ESG表現和相關關鍵績效指標。

就HSVM所投資的公司而言，ESG評分低的公司將會在HSVM的ESG投資檢討會議上予以檢討。負面及排除性篩選一般適用於所有主動管理的HSVM投資組合。

■ 積極管理風險

我們不斷努力完善偵測及防範金融犯罪的方法，並探索有助提升我們現有能力的技術。科技創新能夠惠及打擊金融犯罪的工作，因此，我們與多家金融科技公司合作，並向其投放資源，以實現這目標。

我們與本地警方緊密合作，積極應對金融犯罪，並設有特定的求助熱線，讓員工舉報懷疑詐騙及偽造行為，以避免客戶蒙受財務損失。我們亦向警方提供指定的電郵地址，以便其與相關分行分享最新的欺詐情報。

本行秉持以符合道德、誠實及負責任的手法經營業務之標準。於2022年，我們在香港的員工在賄賂及貪污、洗黑錢及制裁、操守、價值觀及法規等主題上錄得超過84,249小時的學習時數。

我們致力確保本行所有員工均具備相關知識及警覺性以偵查及防範非法行為，例如賄賂及貪污、洗黑錢、制裁及內幕交易等非法活動。所有員工必須完成相關課程。

我們為前線員工提供有關銀行條例、實務守則及資料私隱等方面的課程。從事高風險工作的員工會接受額外的專門課程，範圍涵蓋監測及阻止金融犯罪。

我們定期向相關的高級管理層管治委員會按主題匯報與金融犯罪風險相關的議題和進展，對象包括執行委員會、風險管理會議及風險委員會。

我們於2022年並無因未能打擊金融犯罪而受到裁決。

84,249小時

我們在香港的員工在賄賂及貪污、洗黑錢及制裁、操守、價值觀及法規等主題上錄得超過84,249小時的學習時數

財務及稅務風險

我們主要於香港經營及繳納稅項，香港的法定利得稅稅率為16.5%。我們的平均實際稅率（ETR）為13.1%，較法定利得稅稅率為低。我們根據規範的管理框架管理稅務風險。我們已採納並遵守多項提高稅務透明度的措施，當中包括《外國賬戶稅務合規法案》和經濟合作及發展組織（「經合組織」）的「共同匯報標準」。

本行不會採用以避稅為目的之結構或策略，例如刻意安排利潤轉移至低稅率的司法管轄區。我們主要在香港營運及繳納稅項，亦致力遵守我們在所有業務營運地區的稅務法律精神及條文，並與稅務機關維持開放透明的關係。更多相關財務資料於本行的[《2022年年報》](#)中披露。我們遵循滙豐的稅務政策及原則。

因素	詳情	對ETR的影響
不須課稅的入息及不可扣稅開支	主要指免稅債務工具（如政府債券）的收入	-3.4%
其他	主要指額外一級資本工具的稅項扣減	-0.3%
應佔聯營公司虧損（或溢利）	撇除恒生應佔其聯營公司虧損（或溢利）淨額的稅務影響	-0.03%*
其他國家／地區的不同稅率	恒生經營所在的較高稅率司法權區的法定稅率（如中國內地的法定稅率為25%）與香港法定稅率之間的差異	+0.3%

* 影響並不重大

■ 積極管理風險

反賄賂及貪污

我們自2017年起進行一個提升反賄賂及貪污風險管理能力的三年計劃。我們加強了監控和流程，並完善關聯人士的全球紀錄。該計劃專注於改善我們對全球有關禮品及款待的紀錄，以提供一個一致的方法記錄、通知、審批及監察禮物送贈及款待。本行亦已任命專責人員監察反賄賂及貪污合規情況。

於過去五年，我們並無以任何形式對遊說者、貿易協會、政治組織或活動作出任何形式的捐獻。

我們致力恪守高道德標準。我們的反洗黑錢、制裁和反賄賂及貪污政策旨在確保妥善減輕本行已識別的風險。

有關本行反洗黑錢、反賄賂及貪污，及制裁的相關政策，請參閱：<https://www.hsbc.com/who-we-are/esg-and-responsible-business/fighting-financial-crime/financial-crime-risk-policies>

供應商在獲邀提交建議書或投標書及簽訂協議時，須同意遵守《商品及服務供應商道德及環境行為守則》（「道德及環境行為守則」）。此舉可提醒供應商本行承諾反賄賂及反貪污的重要性。超過300家供應商於2022年簽署道德及環境行為守則。



必須

香港所有員工（包括承辦商）均須接受反貪污培訓

12

小時

2022年向董事提供的反貪污培訓時數



100%

2022年接受反貪污培訓的董事百分比

競爭

本行的法律部門負責提供政策、指導和培訓單元，以幫助我們的業務和職能部門了解並按照香港《競爭條例》的精神和條文開展業務。我們亦透過持續培訓加深員工對競爭法基本要素的認識，及讓他們更了解相關條例與我們業務的關係。

本行於2022年沒有受到任何有關違反《競爭條例》的裁決。

■ 積極管理風險

資料私隱

本行持續加強資料私隱政策，指導員工如何匯報保安事件，並提供香港資料私隱合規培訓。我們的網絡安全專責人員負責調查違規行為，並在必要時將事件上報至重大事故處理組。處理及保護客戶資料的具體程序已載列於相關的內部工作手冊。我們亦已落實清理辦公桌政策，以減少未經授權數據存取的可能性。

資料私隱由個別業務及職能部門作為第一道防線的風險責任人監督，而數據總監則為第一道防線的管控責任人。營運及抵禦風險部門及資料保護主任則負責提供第二道防線的監管。在職能部門或業務單位層面的主任則推動資料保障的工作，並發放有關最新指引或發展的消息。（請參閱「我們的客戶」內的「客戶私隱」）。

我們已制訂私隱政策原則，以管理資料私隱風險。

我們自2021年起實施四項強制控制措施，以切實管理風險：

處理記錄

了解本行處理的可識別資料，詳細記錄本行如何處理可識別資料，並保存有關過程的證據，以確保本行能夠證明其遵守資料私隱法例。

內部及外部資料轉移

確保任何可識別資料的轉移均獲得批准，並符合資料私隱相關法例及本行有關資料私隱的政策。這包括內部轉移（任何司法權區的集團實體之間的轉移）及外部轉移。

私隱影響性評估

確保及時識別由可識別資料的新用途或處理變動所導致的資料私隱風險，並確保將可識別資料用於新用途或進行有關處理變動前妥善管理所識別的風險。

資料披露

確保及時、一致、合規和準確地處理可識別數據的外部披露，並遵守資料私隱相關法例。這些披露通常應外部要求作出。

投訴來源	獲確證實的客戶私隱投訴*
外部人士	28
本行	2
監管機構	0
總計	30

類型	獲確證實的客戶私隱投訴*
已識別的洩漏事故	28
失竊	0
遺失客戶資料	2
其他	0
總計	30

*獲確證實的客戶私隱投訴個案即已經過內部調查並確定的個案。

■ 積極管理風險

網絡安全

科技的廣泛應用以及我們對其的依賴，令網絡威脅快速進化，令本來有效降低網絡安全風險的控制措施，隨着時間的推移變得過時。我們的監管機構、顧客及客戶期望我們採取必要措施，以業內最佳標準保護市場、他們的數據及業務利益。我們於過去數年不斷投放資源於網絡安全，以達致良好實踐標準，我們會致力維持此標準。

我們需要**不斷檢討**網絡風險偏好、及我們為減輕這些風險而設的管控措施的持續有效性，並在網絡威脅的環境持續轉變下，維持一貫的良好標準。儘管在大多數情況下，降低網絡攻擊的潛在影響極為困難，但透過在持續管控上投放資源，是有可能減低網絡風險。本行須持續重新評估管控措施的有效性，並在必要時投資於維持和加強此等管控措施，使本行能夠將剩餘風險保持在可接受的水平。

我們**繼續投放資源**於防禦日益複雜的網絡攻擊。本行加強異常事件偵測、事故應對流程、安全開發、網絡系統漏洞修復，及加強針對惡意軟件、應用程式層攻擊及數據洩漏的防護。此外，我們已透過進行網絡安全盡職審查加強我們的第三方管理，以實現更嚴格的管治，並在簽訂合約前執行第三方安全測試。

我們日常營運的**資訊科技基建**全面採用美國國家標準暨技術研究院（「NIST」）的網絡安全框架。銀行是網絡罪犯的主要目標。他們企圖竊取經濟利益、個人資料及破壞系統。網絡攻擊的潛在影響包括財務損失、聲譽受損和客戶流失。本行以保護本行及我們的客戶免受網絡犯罪威脅為首任。

我們各**風險管理委員會**定期舉行會議，如董事會授權的風險委員會及風險管理會議，確保我們妥善執行、管理、維持及傳達管治及監控架構。為保障我們的營運免受合規風險影響，我們擁有穩健及透明的企業管治措施。

我們**定期**向董事會及高級管理層**匯報**網絡安全相關的策略計劃及關鍵指標，以協助他們監督本行的網絡安全。我們檢討了我們的網絡安全策略，並討論本行業務的網絡安全風險狀況、風險緩解意識、內部及外部網絡安全事件及監管要求等事宜。

我們亦會為董事會及高級管理層安排**網絡安全演習**，排演發生重大網絡安全事故時可能需要採取的決策形式，以及再三確認所有人員的個別職務及職責。我們定期進行網絡攻擊演習，以提高集團上下對在發生網絡攻擊時應採取的角色、協議、內部溝通途徑及上報

程序的認知。我們亦定期進行網絡釣魚測試，以提高我們整體的安全意識水平。

本行員工必須及時透過**24小時熱線**報告網絡安全事故。本行的網絡安全分析員及保安營運中心會調查事件，並向管理人員報告，以就相關補救措施獲取指引。我們已制訂網絡安全事故應對程序，並定期進行測試。

我們為所有用戶，包括行政人員及其助理、特權用戶、系統終端使用者、軟件開發人員及第三方服務供應商等提供**網絡安全培訓**，並採用自動化的網絡安全評估工具。我們透過中央平台管理跨網絡、操作系統、應用程式層和內部自定義軟件的漏洞，並根據優先次序進行修復。

我們於2022年定期或按需要向所有員工提供有關數據安全的網絡安全意識培訓。培訓主題涵蓋數據安全、電子郵件保安及網絡釣魚攻擊、訪問權限控制、事故報告、安全使用通訊裝置及社交媒體、資訊分類及標籤等。

■ 積極管理風險

本行於2022年已就網絡安全提供相關培訓及資訊，包括：

- ▶ 向全體員工提供必修的網上培訓
- ▶ 向董事會及執行委員會成員提供網絡安全簡介
- ▶ 向在業務及部門中負責有效管理資訊安全風險的要員提供特定職位培訓
- ▶ 向行政助理及資訊科技人員提供培訓
- ▶ 向全體員工及其家人分享有關網絡安全意識的資訊
- ▶ 由資深管理層及專家講者主持的網絡安全研討會

>99% 

員工按時完成必修的網絡安全培訓

>90% 

資訊科技開發人員持有至少一項本行的
內部安全開發人員認證

職員行為守則及員工意識

本行的職員行為守則（「行為守則」）載列所有員工及承辦商人員均應遵守的規則、法例及行為準則。

職員行為守則的中文及英文版本載於員工內聯網。所有員工（包括新入職員工）及承辦商人員須閱讀行為守則及完成線上課程，以確保他們清楚明白行為守則內的規則及規例。

我們就行為守則中概述的不同行為準則提供培訓課程。員工須完成為其職位而設的培訓課程。

本行在2022年沒有發生涉及監管合規的嚴重違反職員行為守則事件。除適時向相關監管機構報告外，我們亦根據違規事件的嚴重程度，採取處分。

平等機會、反歧視和保障人權

本行致力構建包容的企業文化，並期望管理人員能夠在其團隊中建立和促進濃厚的「敢言」文化，使員工確信其意見會得到重視，讓他們擁有一個免於偏見、歧視和騷擾的工作環境。我們在招聘時秉持多元文化及共融，以及用人唯才的原則，杜絕偏見及歧視。

為提倡包容及敢言文化，所有員工均須接受有關本行價值觀及操守的課程。我們為員工舉辦由法律專業人士主持的工作坊，以增強他們處理歧視、騷擾及欺凌事件的知識及能力。我們亦在新員工的入職課程當中加入多元文化培訓。

2022年員工意見調查的「包容指數」高達75%，足見上述課程的成效，當中82%的員工更表示，相信本行會致力處理職場欺凌及騷擾事件。

■ 積極管理風險

我們相信，一支多元共融的員工團隊對於可持續且成功的業務經營至關重要。我們的方針旨在善用多元化團隊的優勢，推動創新、加強協作並提高員工團隊的靈活性。

我們重視文化多元、尊重並支持各個員工，積極探索他們豐富的想法、背景、風格及觀點，以富同理心的方式創造商業價值。



我們對1.3%員工的不良操守（例如進行銷售活動時作出不當銷售行為、言語不當等）作出紀律處分。三名員工因不誠實行為遭解僱。

本行的職員行為守則亦概述了我們對人權事宜的期望。我們會每年及在有需要時檢討職員行為守則，以符合最新監管規定及本行的內部政策。職員行為守則的任何變動會交由執行委員會審核及批准。

根據2022年摘要調查的結果，2%員工申報殘疾情況。

利益衝突

本行已制訂嚴謹的內部架構以確保適當的職責分工。例如，我們的前線營運及投資業務由不同部門管理，以避免利益衝突。負責敏感或高風險範疇的員工，則必須遵守特定規則，並接受如何避免利益衝突的培訓。

舉報

本行致力為員工提供安全可靠的工作環境。我們重視多元共融，為來自不同背景的員工提供平等機會，確保所有員工可一同實現高效工作。

不同人士在處理職場人際關係，甚或更複雜和涉及公司政策／決策的問題時都有不同做法。雖然大部分問題能在非正式場合經由員工和其經理溝通解決，但本行仍必須設立正式的申訴機制，以解決情況複雜的申訴。

我們力求保密員工所舉報的資料，確保員工在舉報過程中毋須有任何顧慮，並絕不姑息報復舉報人的行為。我們遵守滙豐之《舉報程序》。當員工認為正常的上報渠道不可用或不合適時，他們可利用安全保密的平台作出舉報。我們亦提供多個舉報渠道，包括向經理報告、上報人力資源部、金融犯罪異常活動報告平台及內部舉報平台等。

我們的內部舉報平台旨在促進所有舉報活動的控制、調查、報告、監督及管治的一致性。員工可透過獨立第三方提供24小時熱線和多語言線上平台前往內部舉報平台，以保密方式提出疑慮，倘若僱員不願意披露其身份，可選擇匿名舉報。所有舉報個案均盡可能保密處理並由相關專家根據滙豐的政策及標準進行調查。

■ 積極管理風險

我們已制訂完善的員工申訴程序，盡最大努力確保調查會基於所提供的資料客觀地進行，並在需要時採取相應的行動。2022年，有15宗申訴個案通過人力資源線上平台向人力資源部申報。

員工可能不願意通過一般渠道發表意見，而HSBC Confidential為公開的全球舉報渠道，員工可通過此渠道對違法及不道德行為作出舉報。本行的政策旨在讓員工及其他人士可以匿名保密的方式提出任何疑慮，因此，我們必須採取相應措施以維持有關保密原則。

有關舉報渠道的資訊載於滙豐供應商管理行為準則及有關舉報政策的部分。供應商可透過電郵表達疑慮，電郵地址為 [hsbc.vendor.concerns@hsbc.com]。

我們於2022年共接獲50宗新舉報個案。截至年底，42宗個案已經結案，當中包括31宗於同年接獲的個案。

業務應變計劃

業務應變及事件管理政策乃參考本集團的指引及本行自身情況而制訂。我們的業務應變計劃、疫情指引及重大事故管理計劃會定期或根據實際事故的經驗進行檢討及更新，為業務部門及職能部門提供清晰指引，以計劃如何管理或有風險。本行的業務抗禦督導小組由高級管理人員代表組成。該小組由營運總監擔任主席，確保本行具備有效的業務抗禦能力，並就此提供指引。恒生高層管理委員會成員在履行有關職責時，會就涉及抗禦政策、能力及風險的事宜進行評估、批准、行動或上報有關事宜。本行成立業務抗禦督導前導小組，旨在為恒生香港的業務抗禦督導小組提供支援。業務抗禦督導前導小組的成員組成及職責於職權範圍的個別章節有所界定。

本行的業務部門及職能部門已制訂業務應變計劃，以確保本行的關鍵業務在緊急情況下能如常運作，並至少每年進行一次相關演習。有關計劃載有就日益增加的環境和氣候變化導致的業務中斷情況而制訂的應對措施。我們採用遠端電腦操作技術及無紙化工作流程，自2020年起，我們能夠在家工作的辦公室員工一直維持在85%以上。此舉容許我們更靈活推行不同工作安排，增強我們的營運應變能力。



個案研究



我們的重大事故處理組繼續領導和監督不同的應變措施，於緊急情況時為本行作出適當決策。舉例來說，在2022年1月底第五波疫情開始爆發時，我們的重大事故處理組迅速應對葵涌邨數棟大樓遭圍封的情況，識別受政府隔離措施影響的員工並為其提供支援。此外，本行亦為重大事故處理組成員安排培訓及模擬練習，讓他們熟習行動機制，隨時掌握網絡攻擊等新威脅的情況。

本行亦已採用數據分析及視像化工具來說明有關2019冠狀病毒病確診個案的資訊，以及其對我們業務的影響。有關工具會因應每天收集的數據，生成標明因員工確診個案而關閉的分行及業務中心的地圖，以及顯示員工確診個案及趨勢的示意圖，此等資訊有助重大事故處理組成員作出明智的決定。

■ 積極管理風險

負責任的價值鏈

我們批發業務的融資決策反映我們的信貸風險評估及客戶需求。

負責任融資

我們已將環境影響評估納入本行的標準信貸評估程序。在進行環境影響評估時，我們會與客戶會談，評估他們的環境政策、成果及風險緩解措施。

我們採用滙豐的《[可持續發展風險管理政策](#)》，以在作出貸款決定時評估有關可持續發展風險。此政策涵蓋農產品、化學產品、能源、林木業、礦業和金屬、動力煤、聯合國教科文組織世界遺產以及拉姆薩爾濕地。

該等政策界定我們在該等行業的業務承受風險水平，並設法鼓勵客戶達到良好的國際慣例標準。倘我們發現可能導致重大負面影響的活動，我們只會在可以確定客戶負責任地管理該等風險時提供資金。該等客戶需要接受較多盡職審查，而且通常需要獲得可持續發展風險管理專家的額外批准。

各業務單位就本行所有經營敏感行業的新客戶和現有客戶進行可持續發展風險分析，確保我們提供的產品及服務符合滙豐的《[可持續發展風險政策](#)》。我們定期檢討及審視企業客戶對相關政策的合規情況。截至2022年12月，有關檢討結果為完全合規。

本行為綠色貿易融資及可持續發展表現掛鉤貿易融資均訂立融資流程，確保我們提供的貿易融資分別符合國際行業準則：《綠色貸款原則》及《可持續發展表現掛鉤貸款原則》。環球貿易及融資業務發展經理負責評估客戶的背景、業務營運／項目／活動、綠色或可持續發展表現掛鉤的融資架構，以及其業務與綠色或可持續發展表現掛鉤目標的關聯性。潛在客戶交易／融資會經獨立第三方驗證，並由環球貿易及融資業務產品團隊按照綠色／可持續發展表現掛鉤貿易融資的層面，協助制訂交易條款。

客戶必須每年就所有獲批的綠色貿易融資／可持續發展表現掛鉤貿易融資取得獨立外部驗證，確保有關融資均符合《綠色貸款原則》／《可持續發展表現掛鉤貸款原則》。

我們遵守《赤道原則》，此乃為實施項目融資的可持續發展標準而制訂的一套自願遵從守則。目前本行並沒有《赤道原則》下的信貸項目。



個案研究

根據代理投票指引，恒生投資管理有限公司（「恒生投資」）於2022年行使其超過97%的投票權，以對其所投資公司加以監督及締造正面影響，同時顯示了恒生投資為確保客戶的最佳利益所作出的努力。

恒生投資於2021年成為聯合國負責任投資原則的簽署方。恒生投資除實施負責任投資政策外，更於2022年制訂管理及參與政策，以監管其代理投票等參與實務，彰顯其保障客戶利益的受信責任。代理投票指引詳細闡釋恒生投資作出代理投票及反映其投資團隊意見時應用的一般原則及指引。

■ 積極管理風險

供應鏈誠信

本行按照與環境、社會及管治事宜有關的ESG規定來甄選及委聘新供應商。

本行要求供應商在簽訂協議或提交建議書前，須遵守本行的供應商道德行為守則。根據2022年經修訂的供應商道德行為守則，供應商須：

- ▶ 達到減少碳排放的目標
- ▶ 成為負責任消費者
- ▶ 尊重並秉持人權原則
- ▶ 致力推廣多元共融文化
- ▶ 遵守本行的業務操守規定
- ▶ 設有有效的監管制度，以執行其合規程序

 >300家

供應商簽署供應商道德行為守則(截至2022年12月31日)

↓ 碳排放

40大供應商中的50%(即相關總支出的一半)承諾會減少碳排放量

截至2022年12月31日，超過300家供應商簽署供應商道德行為守則。

供應商須詳閱招標文件及合約條款中的供應商道德行為守則，以了解本行對供應鏈中涉及環境、社會及管治範疇的規定。

至於金融產品和服務方面，我們只會與信譽良好及遵守嚴格企業標準的第三方供應商合作。我們實施嚴謹的評審程序，確保我們向客戶提供的任何投資或保險方案，既能滿足監管機構的規定，亦符合本行的標準。我們進行定期檢討，確保服務供應商及其產品達到雙方於服務合約中同意的條款。

本行95%的活躍供應商來自香港，其餘供應商則來自亞洲、歐洲及美國。

我們將會採用滙豐的強制性政策，以推廣多元共融的理念。有關政策鼓勵向本地中小企、由女性主導或少數族裔開設的公司採購。

本行向我們的供應商發出問卷調查，旨在了解他們的減碳計劃。調查結果顯示40大供應商中的50%(即相關總支出的一半)承諾會減少碳排放量。



人權

為證明本行對維護人權的堅定承諾，我們於2022年第四季度檢討並更新了供應商道德行為守則。

根據經修訂的供應商道德行為守則，本行將重點放在支持、保障及提倡人權。我們的供應商須遵守有關守則，才可參與投標活動或簽訂協議。

■ 積極管理風險

我們不會提供金融服務予涉及剝削勞工及社區或向涉及剝削勞工及社區（如以有害或剝削形式僱用童工或強制勞工）的供應商採購的農業產品公司。本行亦會就採礦及金屬行業客戶嚴重侵犯人權的情況進行額外盡職審查工作。在該等情況下，我們透過與客戶溝通，考慮其影響及潛在補救措施，以決定我們是否繼續為有關客戶提供融資。有關詳情請參閱滙豐的[《可持續發展風險政策》](#)。

為了加強我們的人員管理能力和培養我們的包容文化，我們為管理人員提供相關培訓。我們定期舉辦研討會，通過案例研究來打擊職場欺凌和歧視，提倡多元化。我們還為管理人員提供技能培訓工作坊，使他們能夠帶著包融的眼光和同理心來識別心理健康問題，並與有需要的團隊成員進行適當的溝通。為向領導高績效團隊的管理人員提供支援，並就遙距辦公時如何管理不確定及具挑戰性的情況提供最佳做法建議，本行為管理人員安排專題人員管理工作坊，教導經驗豐富的管理人員如何應對工作中的挑戰。

本行於2022年發現5宗涉及歧視的事件。同年概無侵犯原住民權利的事件。

承辦商夥伴關係

我們透過一個全球線上系統管理對第三方（供應商）風險的評估及監察程序，確保第三方管理整體合規。

此全球線上系統評估內在風險及殘留風險，並確定相關行動。

本行備有不同措施，以在委聘承辦商前、合約磋商及簽約後管理各個階段降低相關風險。此外，本行各業務部門、法律、合規及採購團隊，以及相關專家均會參與委聘承辦商程序的不同階段。在委聘過程中，我們會不斷與承辦商溝通及交流，而承辦商亦須簽署相關合約文件，包括不披露協議、意向書及合約等，以便互相協調對委聘內容的了解及承諾。

網上風險評估報告

本行將於2023年採用滙豐的強制性政策，以通過全球線上系統監察ESG合規情況。屆時我們可利用系統追蹤供應商有否達到其減碳承諾，以及有否符合任何其他環境、社會及管治規定。

與此同時，採購團隊會參考每月的風險報告來減低相關風險。

