



NWS Holdings Limited

(新創建集团有限公司*)

(于百慕达注册成立的有限公司)

人权政策

(2020年6月23日采纳)

* 仅供识别

简介

新创建集团有限公司（“本公司”）相信良好的企业管治对于公司的长远成功非常重要。此人权政策（“政策”）为良好管理实务及个人诚信准则及指引的一部份。遵守政策能避免出现违规或不当行为，从而减低管理风险。政策概述本公司对人权的承诺，以确保我们的员工以符合联合国全球契约（“UNGC”）原则的方式获得应有的尊重。

适用范围

此政策适用于本公司及其附属公司（统称“本集团”）。

承诺

本集团承诺以庄重、公正、尊敬的态度对待持份者。每名员工均应全力营造友善的公司文化，避免任何形式的骚扰、恐吓、偏见及歧视。

平等机会、多元与共融

本集团致力建设平等友善的工作场所，并致力遵守香港及我们业务营运所在司法权区不时生效的所有相关适用的反歧视法例、法规及守则。在香港，适用的反歧视法例包括《性别歧视条例》（香港法例第 480 章）、《残疾歧视条例》（香港法例第 487 章）、《家庭岗位歧视条例》（香港法例第 527 章）及《种族歧视条例》（香港法例第 602 章）。上述条例杜绝基于种族、肤色、国籍、宗教、性别、年龄、婚姻状况、家庭岗位、残疾、疾病或任何其他受法律保护的特征的歧视、骚扰、恐吓或暴力行为。员工应友善对待彼此。作为一个鼓励雇员在集团内留任及成长的企业，本集团为所有员工提供任人唯才的雇员招聘、培训、薪酬及晋升程序。

根据上述香港的反歧视法例，性骚扰或基于残疾、家庭岗位及种族的骚扰行为均属违法且不可接受，在工作场所更是绝不能容忍。任何员工若被发现向其他员工作出骚扰行为，将会或可能受到纪律处分，包括被解雇，员工本人亦可能需要为该等歧视行为面对法律诉讼。

本集团理解员工关于母乳喂养的选择，尊重员工产后返岗继续母乳喂养的决定。在香港，本集团参考卫生署发出的《实施「母乳喂养友善场所」指引》，旨在为进行母乳喂养的员工提供友好环境，并向授乳雇员提供合适的帮助，使其兼顾母乳喂养与工作。其他同事应接受并支持同事产后返岗继续母乳喂养的选择。

员工有权直接向其所属部门经理或本集团人力资源部投诉，所有投诉均会以迅速及公平的方法处理，并确保一切数据绝对保密。

此外，本集团提供员工培训发展、晋升及在本集团内调职的机会。若有此类机会，本公司会对所有候选人作出评估，并尽最大努力确保所有具潜质的员工均获考虑。

工时、薪酬与福利

本集团全面遵守香港《雇佣条例》（香港法例第 57 章）和香港及我们业务营运所在司法权区不时生效的其他适用法例、法规及守则关于工时、假期、薪酬及福利的规定。

非法劳工及人口走私

集团全面遵守香港及我们业务营运所在司法权区不时生效的所有与非法劳工及人口走私相关的适用法例、法规及守则。在香港，适用的法例包括《雇佣条例》（香港法例第 57 章）、《入境条例》（香港法例第 115 章）及《刑事罪行条例》（香港法例第 200 章）。上述条例禁止任何形式的非法及强迫劳工雇佣（包括童工、非法移民等），以及任何形式的人口走私。员工在业务营运及承包的业务活动中亦应严格遵守有关法例、法规及守则。触犯这些法律及条例会有严重后果及法律责任。

结社自由和集体谈判

我们尊重每名员工成立、加入或不加入组织及 / 或工会的权利。倘组织及 / 或工会代表员工与本集团谈判，本集团将真诚与其代表交涉。

监督及报告

本集团致力提高透明度和问责精神，并根据国际报告框架及本地上市规则对环境、社会及管治的披露要求，评估及汇报本集团的可持续发展表现。我们并会定期就本集团可持续发展表现及本政策的成效，咨询持份者的意见。

政策检讨

政策将予定期检讨，以确保符合最严格的纪律准则。欢迎员工提出任何意见或建议。政策的修订必须经过可持续发展委员会批准。

如政策的中英文版本在诠释上有任何差异，概以英文版本作准。如对政策的内容或应用有任何疑问，请电邮至 nwshr@nws.com.hk。

参考

1. 《员工责任》企业政策 – 新创建集团
2. [可持续发展政策](#) – 新创建集团
3. [举报政策](#) – 新创建集团
4. [联合国全球契约的十项原则](#) – 联合国全球契约