



NWS Holdings Limited
新創建集團有限公司*
(incorporated in Bermuda with limited liability)

人權政策

* 僅作識別用途

介紹

新創建集團有限公司（「新創建」）認為良好的企業管治對企業的長期成功至關重要。本人權政策（“本政策”）是關於最佳管理做法和個人誠信的指導方針和指示的一部分。遵守本政策可以防止不當行為或不良行為，並降低管理風險。本政策概述了新創建對人權的承諾，確保我們的員工以符合聯合國全球契約（“UNG”）原則的方式得到有尊嚴和受尊重的對待。

適用範圍

本政策適用於新創建及其附屬公司（統稱「本集團」）。

承諾

本集團致力以有尊嚴、公平及尊重的態度對待持份者。每位員工都應盡最大努力促進尊重他人的工作文化，避免任何形式的騷擾、恐嚇、偏見和歧視。

平等機會、多元化和包容性

本集團致力維持公平及給予幫助的工作場所，並致力遵守香港及我們經營業務的所有其他司法管轄區不時生效的所有適用的反歧視法例、法規及守則。在香港，適用的反歧視法例包括《性別歧視條例》（香港法例第 480 章）、《殘疾歧視條例》（香港法例第 487 章）、《家庭崗位歧視條例》（香港法例第 527 章）及《種族歧視條例》（香港法例第 602 章）。上述立法禁止基於種族、膚色、國籍、宗教、性別、年齡、婚姻狀況、家庭崗位、殘疾、醫療狀況或受法律保護的任何其他特徵的歧視、性騷擾和非性騷擾、恐嚇或暴力。員工應相互尊重和禮貌對待彼此。作為激勵員工留在集團內成長的平等機會僱主，我們通過確保精英員工招聘、培訓、薪酬和晉升流程以及其他工作條件來營運我們的業務。

根據上述的香港反歧視法例，任何涉及性別、殘疾、家庭崗位或種族的騷擾都是違法 and 不可接受的，在工作場所也不會被容忍。任何員工被發現對另一名員工實施騷擾行為，都有機會（或“可能”）受到紀律處分，其中可能包括解僱，並可能對因所犯的歧視行為而引起的任何法律訴訟承擔個人責任。

本集團認可員工選擇母乳餵哺，並尊重員工在分娩后返回工作崗位繼續母乳餵哺的決定。在香港，本集團以衛生署發出的《實施「母乳餵哺友善場所」指引》為參考，旨在為母乳餵哺的雇員提供適宜和友善的環境，並給予適當的協助，使母乳餵哺與工作相適應。員工應接受並支援同事在分娩后重返工作崗位繼續母乳餵哺的選擇。

員工有權直接向各直屬經理或向集團人力資源部提出投訴。所有投訴將得到迅速和公平的方式解決，並嚴格保密處理。

此外，本集團還為員工在集團內部的發展、晉升和調遷創造機會。在出現此類機會時，本集團將評估所有可能的候選人，並盡最大努力確保有潛力的員工不被忽視。

工作時間、薪酬和福利

本集團按照《僱傭條例》（香港法例第 57 章）及香港及我們經營業務的所有其他司法管轄區不時生效的其他適用法律、法規及守則，在工作時間、假期、薪酬及福利上完全遵從法定要求。

非法勞工和人口販運

本集團完全遵守香港及我們經營業務的所有其他司法管轄區不時生效的有關非法勞工及人口販運的所有適用法律、法規及守則。在香港，適用的法例包括《僱傭條例》（香港法例第 57 章）、《入境條例》（香港法例第 115 章）及《刑事罪行條例》（香港法例第 200 章）。上述立法禁止僱用一切形式的非法和強迫勞動（包括童工、非法移民等）和任何形式的人口販運。

員工在自身營運和合約業務活動中也應嚴格遵守適用的法律、法規和規範，違反這些法律、法規和規範可能導致嚴重後果和法律責任。

結社自由和集體談判

我們尊重每位員工組建、加入或不加入協會和/或工會的權利。如果員工由協會和/或工會代表，本集團致力於與其代表進行真誠的談判。

監測和報告

我們致力追求透明度和問責制。我們以全球報告框架以及當地上市規則對環境、社會及管治的披露要求為基準，衡量和報告可持續發展的表現。持份者會定期參與評估我們的可持續發展表現和本政策的有效性。

政策檢討

本政策將定期進行評估，以確保其始終符合最高行為標準。我們歡迎員工隨時提出任何意見或建議。政策修訂必須得到 ESG 委員會的批准。

如本政策的英文本與中文譯文有任何差異或不同詮釋，概以英文版為準。如對本政策的內容或應用有任何疑問，請發送電郵至 nwshr@nws.com.hk。

版本管控

生效日期	描述	批准者
2020 年 6 月 23 日	修訂版 0	董事會
2021 年 12 月 9 日	修訂版 1 更新“承諾”下的內容	董事會
2024 年 6 月 7 日	修訂版 2 更新委員會名稱	董事會

參考

1. 員工責任企業政策 – 新創建
2. 環境、社會及管治政策 – 新創建
3. [舉報政策](#) – 新創建
4. [聯合國全球契約十項原則](#) – 聯合國全球契約