



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

本單元應連同[引言](#)及收錄本手冊所用縮寫語及其他術語的[辭彙](#)一起細閱。若使用本手冊的網上版本，可按動其下面劃了藍線的標題，以接通有關單元。

### 目的

列載金管局預期認可機構就其行為守則應採納的最低標準，以及為有效實施該守則的制度應有的要素。

### 分類

金融管理專員根據《銀行業條例》第 7(3)條發出的法定指引。

### 取代舊有指引

第 3.2 號指引「行為守則」，發出日期為 1986 年 11 月 28 日；V.1，發出日期為 2002 年 6 月 21 日。

### 適用範圍

所有認可機構

### 結構

1. 引言
  - 1.1 金管局的職能
  - 1.2 不遵循本單元的後果
  - 1.3 釋義
  - 1.4 適用範圍
2. 行為守則的最低標準
  - 2.1 概論



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

- 2.2 責任安排
- 2.3 道德價值
- 2.4 利益衝突
- 2.5 批出信貸
- 2.6 接受信貸
- 2.7 爭取業務時的操守
- 2.8 個人利益
- 2.9 資料的使用
- 2.10 私人投資
- 2.11 外間職務
- 2.12 匯報責任
- 2.13 紀律處分
- 3. 實施行為守則的制度
  - 3.1 董事局的監察
  - 3.2 高級管理層的監察
  - 3.3 內部管控
  - 3.4 向員工傳達訊息
  - 3.5 定期檢討
  - 3.6 分隔存在衝突的職責
  - 3.7 備存紀錄
  - 3.8 匯報渠道
  - 3.9 審查
  - 3.10 執法部門及監管機構提供協助



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

## 1. 引言

### 1.1 金管局的職能

1.1.1 根據《銀行業條例》，金管局的主要職能是促進香港銀行體系的穩定。良好及合乎道德的銀行經營手法是保障存戶利益、維持銀行體系穩定，以及維護香港國際金融中心聲譽的必要條件。

1.1.2 根據《銀行業條例》第 7 條，金融管理專員的職能包括：

- 採取一切合理步驟，確保認可機構以負責、誠實與務實而有條理的態度經營業務；
- 促進與鼓勵認可機構維持正當操守標準及良好和穩妥的業務常規；及
- 遏止及協助遏止與認可機構的業務有關的違法、不名譽及不正當行為。

1.1.3 為配合上述職能，金管局要求認可機構推行良好的銀行文化（包括應符合的價值觀、行為與道德標準），以供員工依循。在一般情況下，認可機構可透過制定行為守則及設立實施守則的有效制度，以達致上述要求。

### 1.2 不遵循本單元的後果

1.2.1 《銀行業條例》附表 7 第 10 段的最低認可準則規定，認可機構應備有足夠的會計制度和足夠的管控制度。附表 7 第 12 段又規定，金融管理專員必須信納認可機構的業務以持正和審慎的方式、適度的專業能力，以及無損存款人或潛在存款人利益的方式經營。

1.2.2 認可機構如未能遵守本單元所載標準和規定，可能會令金管局質疑其是否繼續符合上述準則。



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

### 1.3 釋義

- 1.3.1 就本單元而言，「行為守則」一詞指載明認可機構預期員工遵守的行為標準的書面文件，當中通常包括認可機構要求的行為標準以及一套詳細的經營原則及指引，使員工在經營業務時有所依循。
- 1.3.2 本單元所載規定不應被視為取代《銀行業條例》或其他適用於認可機構的條例（例如《防止賄賂條例》第 8 及 9 條）的有關規定，又或會影響有關規定的釋義。如有疑問，認可機構應尋求適當的法律意見或諮詢有關監管機構。

### 1.4 適用範圍

- 1.4.1 本單元適用於所有認可機構。若為本地註冊認可機構，適用範圍應涵蓋其受金管局綜合監管的所有分行及附屬公司。
- 1.4.2 若境外註冊認可機構或本地註冊認可機構作為某國際銀行集團旗下的成員，可因應香港的情況及本單元所載的標準，採納於集團層面制定的行為守則或制定一套切合本地業務的行為守則。若認可機構採納集團行為守則作為本地適用的行為守則，應評估該守則與本單元所載標準是否相符。若兩者存在落差，應在本地適用的行為守則作出適當調整。
- 1.4.3 本單元應連同《監管政策手冊》其他相關單元一起細閱，包括 [CG-1](#)「本地註冊認可機構的企業管治」（適用於本地註冊認可機構）、[CG-5](#)「穩健的薪酬制度指引」、[CG-6](#)「能力及道德行為」，以及金管局不時發出與更新的適用指引。

## 2. 行為守則的最低標準

### 2.1 概論

- 2.1.1 每間認可機構均應制定一套與其本身結構、規模及業務運作相稱的行為守則。行為守則應反映促進認可機構員工道



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

德及負責任的專業行為的專業標準與價值觀，並作為員工履行職責的指引。行為守則亦應訂明可接受與不可接受的行為，並明確禁止可能導致認可機構牽涉任何不當或違法活動的行為。行為守則亦應規定認可機構須根據適用法律、法規，以及金管局與其他相關監管機構發出的標準與指引進行業務。各認可機構的守則在格式以至內容方面均可能有所不同。鑑於認可機構面對的業務環境日益複雜，每間認可機構均應明白有必要不斷檢視行為守則，並按當前需要予以更新。

- 2.1.2 認可機構可制定全面的行為守則，範圍涵蓋所有法律、監管及道德事項，亦可針對不同課題制定不同守則。例如，認可機構可分別就防止清洗黑錢活動、《[銀行營運守則](#)》<sup>1</sup>、利益衝突、關連貸款、平等機會、保護知識產權及環境保護等課題制定不同守則或政策聲明。為方便參考，認可機構亦可於守則內節錄條例的有關條文（例如《防止賄賂條例》第 8 與 9 條，以及《銀行業條例》第 124 條）。
- 2.1.3 每間認可機構均須遵守某些最低操守規定，並應將之列入其主要行為守則內。這些規定並非詳盡無遺，現載於下文各段。

## 2.2 責任安排

2.2.1 行為守則應註明負責以下職責的職員<sup>2</sup>（行為守則主任）的姓名或職銜：

- 處理員工對守則內容及任何有關事項的查詢；
- 審視員工就可能或已經導致利益衝突的任何交易或活動所作的申報（見下文第2.4段）；
- 批核員工就接受超出守則所定限額或可接受限額以外的個人利益作出的要求（見下文第2.8段）；及

<sup>1</sup> 《銀行營運守則》由香港銀行公會及存款公司公會聯合發出，並獲金管局認可；認可機構與其客戶接觸及提供客戶服務時，應遵守該守則。

<sup>2</sup> 有關人士可以是認可機構的守則遵行主任、內部法律顧問或其他人士（如人力資源部主管）。



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

- 採取適當行動，跟進員工匯報的個案（見下文第2.12段）。

認可機構可將上述職能分配給同一位職員或多位職員負責。獲委任人士需具備足夠獨立性、能力、經驗，以及持正的品格，並屬適當職級，以便能有效地執行職能。認可機構如決定委任多於一名職員負責上述職能，其中一人應委任為集中聯絡點，以方便對外聯絡。

2.2.2 在一般情況下，負責批核接受個人利益的職員應有權：

- 准許員工無條件或在符合該職員所列條件的情況下接受個人利益；
- 要求員工拒受他人提供的個人利益，或將之退回送贈人；
- 要求員工將收到的個人利益轉贈該員工所選，並獲該職員接納的慈善機構；或
- 要求員工把收到的個人利益按照該職員指示的方法處理。

2.2.3 負責審視員工利益衝突申報事宜的職員，應根據認可機構的利益衝突政策評估員工提供的資訊，並判斷是否需要將個案進一步上報更高層級的管理人員，以供他們檢視及適時採取行動。應考慮的因素可包括員工與有關方的關係、具體的利益衝突會否對認可機構造成重大聲譽風險、員工收到的個人利益的性質等。

2.2.4 在適當情況下，認可機構可委任專責委員會，以監察守則的實施及遵行情況。

## 2.3 道德價值

2.3.1 行為守則應包括一套認可機構預期其員工於經營業務時會貫徹持守的道德價值。主要的道德價值一般包括誠實、持正、勤勉、公正、盡公民責任，以及問責。



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

## 2.4 利益衝突

- 2.4.1 利益衝突一般會出現在員工的私人利益與認可機構的利益互相矛盾的時候。私人利益可包括該員工以至其關聯人士（包括親屬<sup>3</sup>、個人朋友或與該員工有任何個人聯繫）的財務及其他利益。
- 2.4.2 所有員工均應避免可能會導致或涉及實際或潛在利益衝突的情況。如有疑問，員工應徵詢行為守則主任的意見。
- 2.4.3 若員工發現自己或其任何近親<sup>4</sup>曾擔任的任何角色或採取的任何行動會導致該員工與認可機構之間發生利益衝突，即應向行為守則主任作出申報。<sup>5</sup>該申報應明確說明員工與相關方的關係，以及引致潛在利益衝突的情況。員工應能道出其在發現及確定出現利益衝突時未有作出申報的合理理據。若有證據表明此項漏報行為是故意、不慎或疏忽所致，有關員工應被告知會受到紀律處分。

## 2.5 批出信貸

- 2.5.1 認可機構應按其信貸政策所訂，為所有具貸款權限的員工設定與其職級或職能相稱的特定貸款限額。任何員工均不得向其本人、親屬，或其本人或親屬有私人利益的公司批出信貸。

## 2.6 接受信貸

- 2.6.1 除非事先已按行為守則的規定獲得批准，否則員工或其親屬不得以優惠或非按公平原則協議的條款向第三者借取或接受第三者提供的信貸。

<sup>3</sup> 可參考《銀行業(風險承擔限度)規則》第 85(4)條有關「親屬」的定義。

<sup>4</sup> 指與員工有緊密接觸的人士，通常包括配偶、子女、父母及兄弟姐妹。視個別情況而定，具體涵蓋範圍可能有分別。

<sup>5</sup> 例如，員工知悉以下情況後，便應立即向認可機構申報：認可機構的員工與某客戶有業務關係，而該員工的配偶以私人名義投資該客戶業務，或某公司與代表認可機構行事的員工有業務關係，而該員工的配偶擔任該公司董事。



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

### 2.7 爭取業務時的操守

- 2.7.1 員工不得為替認可機構爭取業務而向任何人士或公司行賄或提供類似的報酬。
- 2.7.2 所有員工均應充分了解《防止賄賂條例》，以免在進行認可機構的業務時誤墮涉貪陷阱。認可機構員工尤其應注意，向代表政府或有關公共機構行事的公職人員<sup>6</sup>提供利益<sup>7</sup>，可能會構成違反香港的防貪法例。<sup>8</sup> 員工亦應遵守《防止賄賂條例》第 9 條；該條規定在訂明情況下向代理人提供利益的刑事罰則。

### 2.8 個人利益

- 2.8.1 認可機構員工不應利用職權謀取個人或間接利益（例如使其親屬或其他關連人士得益），或影響其他員工採取任何行動，以圖獲取個人或間接利益。
- 2.8.2 所有員工必須遵守《防止賄賂條例》第 9 條及《銀行業條例》第 124 條的法定條文；該兩者規定在訂明情況下接受利益所受到的刑事罰則。<sup>9</sup>
- 2.8.3 員工應主動勸阻客戶不要提供任何形式的個人利益，包括任何類型的饋贈、優惠、服務、貸款、費用或任何有金錢價值的物品。
- 2.8.4 員工不得要求認可機構的任何客戶或任何與或擬與認可機構有業務往來的人士或機構給予個人利益，亦不得接受和保留上述個人利益。惟在下列情況下，員工可能被容許接受並保留符合行為守則所載認可機構的接受準則<sup>10</sup>的個人利益：

<sup>6</sup> 「公職人員」定義載於《防止賄賂條例》，一般指公務員及公共機構僱員或成員。所有金管局員工均受《防止賄賂條例》條文約束。

<sup>7</sup> 「利益」定義載於《防止賄賂條例》，常見例子包括饋贈、貸款、費用、佣金、職位等。

<sup>8</sup> 《防止賄賂條例》第 8 條。

<sup>9</sup> 例如，若認可機構員工向認可機構某客戶的家庭成員提供職位，以誘使該客戶給予業務，即可能犯罪。即使認可機構員工與某客戶有個人關係（例如朋友），若該員工在未經認可機構事先許可下向該客戶提供服務而接受該客戶的獎勵作為個人報酬，該員工即可能觸犯《防止賄賂條例》。

<sup>10</sup> 舉例來說，這些準則可能包括：





## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

- 符合有關法律規定；及
- 不會影響員工代表認可機構妥善履行職責。

2.8.5 員工如欲接受行為守則所列準則以外的個人利益，應徵得行為守則主任的批准，並以書面形式向行為守則主任提供相關資料，如：

- 送贈人姓名；
- 有關該項利益的說明，並盡可能載明其估值；
- 送贈人與認可機構之間的任何業務關係；及
- 員工與送贈人之間的任何個人關係。

2.8.6 該員工繼而會被通知可否接受該項饋贈，或應將之退回送贈人或以其他方式處理。

## 2.9 資料使用

2.9.1 所有員工應按有關的法律規定（例如《個人資料（私隱）條例》及普通法下的客戶保密規定），小心處理與客戶有關的資料。

2.9.2 在取得客戶書面同意前，員工不得向第三者透露客戶資料（參閱 [SA-2](#) 「外判」有關外判安排的指引）；除非披露資料符合《個人資料（私隱）條例》的規定，或法律准許或規定員工須披露有關資料。

2.9.3 若非在正常執行職務時或得到認可機構的書面同意，員工於在職期間或離職後，均不得洩露或利用有關該機構或其

- 
- 任何正常的業務酬酢（例如普通的飲宴）。但認可機構應要求員工避免參與在性質或次數上屬過度的飲宴或消遣活動，以免在經營業務時引起尷尬或不能保持客觀態度。若不宜拒絕邀請，員工應取得管理層許可，並在他們可向有關客戶給予同樣的回報的條件下，才接受邀請；
  - 在節日場合因傳統習俗贈送的任何禮物（包括「利是」），但應定有不屬於過度的限額，而且認可機構的管理層認為接受該等禮物不會令有關員工可能對送贈人負有義務；
  - 因親屬或婚姻關係而獲得的任何個人利益；或
  - 由親密朋友贈送價值不超出適當限額的任何個人利益，而該友好關係與認可機構的業務完全無關。



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

客戶的任何機密資料、書信、帳目、關係或交易，或其於在職期間所得悉有關上述各項的資料。

- 2.9.4 員工不得以任何方式利用上述資料謀取金錢利益。員工應明白，利用取得的保密或專屬資料以獲取個人金錢利益，或在沒有認可機構書面同意下向第三方披露有關資料，即可能遭到紀律處分甚至構成刑事罪行。

### 2.10 私人投資

2.10.1 員工如因工作關係取得任何上市公司或任何其他資產的保密或會影響資產價格的消息，而有關消息是尚未普遍為市場所知的，則員工不得買賣該上市公司的股票或其他證券或該等資產，亦不應向第三者披露這些資料。

2.10.2 若員工因工作關係取得任何上市公司的保密或會影響資產價格的消息，並可能已無意中參與了該公司的股票或其他證券或任何其他資產的交易，而有關消息尚未普遍為市場所知的，員工應立即將交易詳情以書面通知認可機構。如員工未能確定某項交易是否構成內幕交易<sup>11</sup>，應在進行該項交易前諮詢有關人員。

2.10.3 所有員工以私人身分進行投資時，均應能夠證明已採取合理措施避免：

- 與員工執行的職務產生利益衝突；及
- 濫用與客戶正常進行業務過程中取得的保密資料或消息。

如有疑問，員工在作出私人投資前應向行為守則主任查詢。

### 2.11 外間職務

2.11.1 若員工獲提供機會出任認可機構所屬銀行集團以外的某實體（尤其商業實體）的董事或其他職位，應審慎評估接受該等委聘會否影響其執行有關認可機構職務時的獨立性及

<sup>11</sup>基本上，若與上市公司有關連的某人掌握一旦披露後會影響該公司股價的保密消息，並在有關消息未為公眾知悉之前買賣或促使他人買賣該公司的證券或衍生工具以圖獲利或避免虧損，即構成內幕交易。另外，如某人透過據其了解為與上市公司有關連的另一人（即內幕人士）取得消息，並買賣或促使他人買賣該公司的證券或衍生工具，亦構成內幕交易。



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

判斷。若兼任該等職位會影響員工對有關認可機構職務的可投入時間，或兼任該等職位與員工現行職務產生潛在利益衝突，即應避免接受該等職位。

2.11.2 除非已按行為守則的規定事先獲得書面批准，否則員工不得在認可機構以外接受任何董事職務、受僱或兼任任何商業性職務，且不論該等職務為受薪與否。若員工已獲得該書面批准，一旦外間工作或受僱狀況出現變化，應立即向行為守則主任匯報。

2.11.3 認可機構應只在無損機構利益的情況下才給予批准。

## 2.12 匯報責任

2.12.1 員工一旦發現本身已違反守則或懷疑可能違反守則，應依照行為守則規定立即向適當的獲授權職員匯報。

2.12.2 認可機構的全體員工均有責任維持機構的良好聲譽，對會引致欺詐、詐騙、盜竊、偽造、貪污或其他違法活動的事項應提高警覺。若員工按合理原則行事時懷疑有違法活動正在進行中，便應按行為守則的規定立即向有關人員匯報，以便作出適當的跟進（參閱第 3.8 段）。

2.12.3 認可機構應警告員工，若員工未有適時匯報上述活動，可能會受到紀律處分。

2.12.4 認可機構亦應鼓勵員工，若遇見不合道德或備受質疑的行為或做法，即使並非違法，仍應予以舉報。

## 2.13 紀律處分

2.13.1 行為守則應註明認可機構的所有員工均須遵守守則規定，以及任何違反均會受到紀律處分（例如口頭警告、書面警告、調低浮動薪酬、降職或解僱）及刑事檢控（如適用）。為提高問責性，認可機構應考慮設立有關機制訂明員工如有不可接受的行為的後果。



### 3. 實施行為守則的制度

#### 3.1 董事局的監察

3.1.1 就本地註冊認可機構而言，董事局負有為認可機構建立整體銀行文化（包括預期應持守的價值觀、行為及道德標準）的重要責任，並確保機構以高度持正的態度經營業務（詳情參閱 [CG-1](#)「本地註冊認可機構的企業管治」第 2 段）。

3.1.2 例如，董事局（或獲所需授權的董事局層級委員會）負責以下各項：

- 制定機構上下奉行的道德標準及向各層級員工推廣；
- 審批行為守則；
- 確保認可機構有妥善的制度實施該套守則；
- 解決複雜的道德難題；及
- 確保認可機構的信譽風險得到妥善管理。

#### 3.2 高級管理層的監察

3.2.1 由於高級管理層負責監察認可機構的日常運作，因此應確保認可機構的活動依照行為守則所載規定進行；這包括但不限於以下各項：

- 執行董事局審批通過的行為守則及政策；
- 在認可機構內促進及維持董事局所定的道德標準及價值觀；
- 委任具足夠獨立性、能力、經驗、持正的品格，以及屬適當職級的人員為行為守則主任；及
- 若出現與實施行為守則相關的重大事項，應立即上報董事局。



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

- 3.2.2 董事局及高級管理層所持的價值觀及態度，對僱員的行為有重大影響。認可機構的董事及管理層應持續加強員工對行為守則的意識，並以身作則，作為遵行守則的模範。
- 3.2.3 若認可機構是某境外註冊銀行的分行，負責本地業務的高級管理層應監察行為守則的實際執行，並向負責監察香港業務的總部或地區辦事處定期匯報有關監察本地遵守情況的結果。

### 3.3 內部管控

- 3.3.1 認可機構應設立相關制度，確保員工遵守行為守則。若有員工從事根據行為守則所定須獲認可機構批准的活動，認可機構應明確制定機構內部具適當權力的職員及其給予相關批准的責任。認可機構應制定相關程序，由行為守則主任適時處理員工舉報或認可機構本身發現的實際及潛在不當行為個案，並按需要上報至較高層級備悉及採取行動。
- 3.3.2 若有員工違反行為守則，認可機構應立即審視引致違規的情況，並評估這是否反映內部管控制度有不足之處及應予糾正。
- 3.3.3 認可機構應制定足夠管控措施，處理實際的利益衝突及避免潛在的利益衝突。認可機構應訂立明文政策，闡明有可能造成利益衝突的關係、服務、活動或交易，並制定防範或處理利益衝突的措施。<sup>12</sup>
- 3.3.4 認可機構應於行為守則清楚訂明員工須予申報的交易或活動（包括但不限於私人投資、批出或接受信貸，以及外間職務），並提供相關的員工申報表格。
- 3.3.5 為處理利益衝突，認可機構應要求：(i) 新入職員工在合理時間內申報其私人利益（包括據該員工所知其近親涉及的）與職責之間是否有任何利益衝突；(ii) 現職員工每年檢視先前所作申報是否準確，並按需要更新有關紀錄；及 (iii) 工作性質將有重大變化（例如因輪替、晉升）的員工評估是否需作額外申報。

<sup>12</sup> 例如，認可機構可限制員工進行若干私人投資，以防員工利益與認可機構之間的潛在衝突。



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

### 3.4 向員工傳達訊息

3.4.1 要實施行為守則，需要認可機構各層級員工對守則的了解和積極參與。因此，認可機構應透過有效及持續的溝通和培訓向員工清楚傳達守則所載的標準及要求，特別是：

- 員工應嚴格遵守該等標準；及
- 若員工不遵守該等標準，可能會受到紀律處分（見上文第2.13.1段）。

3.4.2 認可機構須定期提醒員工有關守則的規定，並在對守則作出任何修訂後向員工說明最新的規定。認可機構應提供事例，讓員工更清楚了解會導致紀律處分的情況。除使用內部通告外，認可機構應就守則或其他相關道德事項為不同層級的員工制定培訓課程（例如作為新員工入職課程或在職員工精修課程的一部分）。認可機構亦可因應個別部門的特定運作需要向員工發出特定課題（例如利益衝突）的指引，並輔以舉例或個案說明。

### 3.5 定期檢討

3.5.1 行為守則應至少每年由董事局或獲所需授權的董事局層級委員會檢討和作出適當的修訂，以配合經營環境及監管規定的轉變。若發現政策存在落差，應通知董事局（或被指定的董事局層級委員會），並適時採取適當的補救措施。

3.5.2 若為境外註冊認可機構的香港分行，高級管理層應負責定期監察認可機構對行為守則的遵行情況。若發現政策存在落差，高級管理層應向負責監察香港分行的總部或地區辦事處匯報，並商討適當調整。

### 3.6 分隔存在衝突的職責

3.6.1 認可機構不應把存在衝突的職責分配給員工，以免他們有機會濫權，或導致錯誤而不能察覺。

3.6.2 認可機構應制定職能分隔制度（即功能分隔配合實際工作地點或位置的隔離），以防止部門之間意外洩露保密資料。



## 監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

3.6.3 認可機構應只基於正當商業目的及應知方知原則將保密資料的使用權授予有關員工。

### 3.7 備存紀錄

3.7.1 認可機構應就員工收到並獲准保留的所有個人利益備存（電子或實物方式的）書面紀錄。有關紀錄無須包括行為守則容許員工不必再徵詢意見而接受或保留的個人利益。認可機構亦應備存員工就利益衝突及私人投資所作申報的紀錄。

3.7.2 認可機構的高級管理層或指定職員（例如守則遵行主任）應定期檢討該等紀錄，以確保：

- 紀錄得以妥善備存；
- 批准員工保留個人利益的情況有合理理據支持；
- 接受個人利益的員工不會因而處於對送贈人負有義務的情況中；
- 妥善審視員工就利益衝突或私人投資所作的申報；及
- 處理員工違反行為守則的方法適當。

3.7.3 若金管局提出要求，認可機構應呈交這些紀錄，以便金管局作出檢討。認可機構在制定其保留文件政策時應考慮所有相關法例。

### 3.8 匯報渠道

3.8.1 員工應透過內部投訴渠道，向行為守則主任舉報可能導致欺詐、詐騙、盜竊、偽造、貪污或其他違法活動的事宜。認可機構亦應鼓勵員工舉報不合道德或備受質疑的行為或做法。匯報渠道應有利員工以保密且免受報復風險方式表達對違規事項的關注或觀察。認可機構亦應鼓勵員工發言或上報相關事項而無須擔心遭到不良後果（例如受到欺凌或報復）。



監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

3.8.2 認可機構應迅速處理投訴，並按需要採取紀律處分。若為本地註冊認可機構，性質嚴重的投訴的調查結果應向高級管理層及董事局（或獲所需授權的董事局層級委員會）匯報；或若為境外註冊認可機構，應向負責監察香港業務的總部或地區辦事處匯報。

3.8.3 認可機構一旦評估某事件可能對其業務、客戶或聲譽有重大影響（例如可能引致違法活動的事項，或正進行內部調查而可能損害認可機構聲譽的不當行為），應立即通知金管局，並提供當時所得的任何資料。視乎有關事件的性質，認可機構亦應在切實可行情況下盡快向其他有關監管機構（例如證券及期貨事務監察委員會）或執法當局匯報。

### 3.9 審查

3.9.1 認可機構應定期審查，以評估行為守則所定的制度是否仍然有效。

3.9.2 認可機構應適時向董事局或獲所需授權的董事局層級的委員會（或若為境外註冊認可機構，指在總部或地區辦事處負責監察香港業務的相關管治組織）匯報審查結果，並採取適當的補救措施，解決所提出的任何關注事項或不足之處。

### 3.10 執法部門及監管機構提供協助

3.10.1 認可機構可按需要就行為守則及其他道德事項向金管局或其他執法部門或監管機構尋求協助。

3.10.2 舉例來說，認可機構可與廉政公署轄下分區辦事處或香港商業道德發展中心<sup>13</sup>聯絡，要求協助制定適合其特別需要的道德推廣計劃，包括：

- 制定或改進行為守則，並就如何有效實施守則提供意見；

<sup>13</sup> <https://www.icac.org.hk/tc/service/educate/business-sector/index.html>





監管政策手冊

CG-3

行為守則

V.2 - 09.12.22

- 加強管控制度及工作程序，以防止貪污、欺詐及其他不當行為；及
- 就香港打擊貪污及欺詐行為的法例、管理員工操守的措施，以及處理工作上遇到的道德難題的技巧等課題為各層級員工提供培訓課程。

3.10.3 認可機構亦可向廉政公署轄下防貪諮詢服務徵詢有關防貪的意見。<sup>14</sup>

[目錄](#)

[辭彙](#)

[主頁](#)

[引言](#)

<sup>14</sup> 詳情請參閱 <https://cpas.icac.hk/ZH/>