



兴业银行股份有限公司
INDUSTRIAL BANK CO.,LTD.

ESG 政策摘要

2009年，兴业银行在国内银行业内首家制定并印发了《兴业银行环境与社会风险管理政策》，作为本行环境与社会风险管理的各项理念、制度、措施的纲领性文件，是本行环境与社会管理体系建立的前提和基础，经过14年实施，已从根本上提升了本行环境与社会风险管理能力。

根据内外部环境、政策、标准和实践的演进变化，2023年8月，本行对《兴业银行环境与社会风险管理政策》进行全面梳理、修订和补充，从E&S管理扩充为ESG管理，制定《兴业银行股份有限公司ESG政策》（以下简称《ESG政策》），作为本行可持续发展的纲领和方向，将ESG评价体系转化为提升经营管理能力的参照标准和实施工具，将ESG管理要求转化为行为习惯和工作模式，打造具有“兴业特色”的ESG管理体系，服务高质量发展和价值提升。

《ESG政策》包含九章五十四条，由本行董事会战略与ESG委员会负责研究制订，经第十届董事会第19次会议审议批准，并印发实施，适用于本行境内外各级机构及子公司。

一、目标与方向

本行倡导可持续发展的公司治理理念，致力于深化对银行社会责任与自身可持续发展间关系的认识，积极探索以多种方式推动银行践行社会责任，构建人与自然、环境、社会和谐共处的良好关系。

二、发展原则

本行胸怀国之大大者，响应双碳战略、共同富裕、科技创新的时代使命，关注各利益相关方权益，在推动可持续发展的同时，将ESG因素纳入发展战略和经营策略，坚持寓义于利，履行公民担当，提升员工、消费者、供应商、社区等利益相关方的生活品质和可持续发展能力。

三、行动策略

本行按照环境、社会、公司治理三个维度推进ESG政策的实践落地，行动策略包括：

- （一）健全公司治理；
- （二）构建ESG与气候相关风险管理体系；
- （三）推进可持续运营；
- （四）保障员工权益；

(五) 保护金融消费者权益；

(六) 推动社会共融；

(七) 加强 ESG 信息披露。

四、健全公司治理

本行董事会决定可持续发展及 ESG 各项战略规划、重大政策与基本制度，承担 ESG 管理的最终责任，并设立战略与 ESG 委员会，由五至七名董事组成，设主席一名，由董事长担任。本行高级管理层定期向董事会报告绿色金融、普惠金融、ESG 与气候相关风险、消费者权益保护、人力资本发展、隐私与数据保护、ESG 绩效管理与信息披露等 ESG 重要事项，并成立 ESG 工作领导小组，负责统筹协调领导本行 ESG 各项管理与实施工作，由董事长担任组长，行长担任副组长。领导小组下设办公室，挂靠董监事会办公室。

本行持续加强董事会多元化和独立性，提升董事会专门委员会成员构成的科学性和专业性，增强董事会及专门委员会对于可持续相关议题的监督和评价，并持续健全 ESG 政策、制度、体制、机制和流程，有效落实 ESG 重要事项审计监督机制，将 ESG 政策与员工绩效考核制度结合，设立明确有效的奖惩机制，提升全面治理能力。

五、构建 ESG 与气候相关风险管理体系

本行将 ESG 与气候风险管理纳入全面风险管理体系，明确总行风险管理委员会 ESG 与气候风险管理职责，定期向高级管理层与董事会报告 ESG 与气候风险，调整完善信贷政策和投资政策。

本行切实推进 ESG 内嵌授信流程，加强尽职调查、合规审查、审批管理、合同条款、资金拨付管理及贷后（投后）管理等投融资全流程管理。本行重点加快气候风险管理的流程建设和工具开发，加强对碳资产的识别、评估、计算、管理和应用，建立并完善生态友好型授信政策，建立健全生物多样性保护金融服务能力。

本行建立有利于 ESG 投融资产品和绿色金融创新的工作机制，持续推进创新研发与推广，在依法合规、有效控制风险和商业可持续的前提下，推动 ESG 与绿色金融流程、产品和服务创新，通过金融影响力，为客户提供多样化的可持续金融主题产品，协助客户提升 ESG 管理绩效，促进可持续发展。

六、推进可持续运营

本行严格落实《立即实施气候中性》承诺，建立健全“净零排放”管理机制，推进全行集团运营“碳中和”路线实施，实行绿色办公、绿色运营、绿色采购、绿色出行、“光盘”行动等，以降低公司运营对自然环境及人类的影响，渐进有序减少碳足迹，2035年前实现全行上下游活动的碳中和。

本行坚持在采购过程中对供应商在环境、安全生产、环保认证、劳工保障等方面开展审查，建立可持续的绿色采购管理机制，与供应商共同维护环境与社会的可持续发展。

七、保障员工权益

本行营造和构建具有包容性的工作环境与多元化的员工团队，创造平等公正的就业和工作环境，对于针对性别、残疾、婚姻状况、怀孕、哺乳、家庭岗位、种族、宗教等方面的歧视和骚扰坚持“零容忍”。本行建立公平公正的薪酬机制，坚持同工同酬，设计科学、多元的绩效评价体系，考量360度全面评价意见，充分尊重员工个人贡献与付出，并建立健全员工与管理层间的公开沟通与直接参与平台，切实保障员工参与经营管理和重大决策，研究审议涉及切身利益的重大事项。

本行通过管理序列和专业序列双轨发展模式，拓宽人才成长渠道，结合岗位晋升、绩效管理、薪酬福利、考核评价等机制安排，给予人才更加宽容、丰富、多元而有活力的晋升发展路径以及稳定的薪酬预期，保障人才队伍的稳定性和安全感。

本行为全体员工提供安全与健康的工作环境，降低影响职业安全与健康的风险因素，定期实施职业安全相关的教育培训；制定并实施合理的员工福利措施，包括但不限于提供完备的医疗保险（适用于全体员工及家属）、各类年休假、育儿假、婚假、事假、生育相关假期等假期（适用于全体员工），为退休员工提供保障等。

八、保护金融消费者权益

本行贯彻落实“以人民为中心”的发展思想和“以客户为中心”的经营理念，致力于为消费者提供高品质、便民化的金融服务，将消费者保护融入产品与服务全流程管理中，强化员工消费者权益保护培训，融合线上线下，不断优化产品与

服务质量，建立消费者投诉及争议处理机制，畅通投诉渠道并限时妥善处理。

本行确保以公平、透明的方式服务客户，严禁销售或提供有具争议性的产品与服务，在售前、售中、售后全流程披露产品和服务关键信息，严禁欺诈、隐瞒或者误导性的宣传，建立消费者适当性管理机制以及销售行为可回溯管理机制，充分保障老年人、残障人士公平获得金融服务的权利，严禁强制捆绑、强制搭售产品或者服务，持续开展消费者教育宣传活动。

本行制定实施包括个人信息在内各类敏感数据采集、传输、存储、使用、共享、删除等全生命周期的安全要求，建立完善的风险排查、应急响应和监督检查机制，开展包含隐私与数据安全保护在内的信息科技内外部检查以及专项审计，强化外部数据合作过程中对供应商等第三方的管理及监督，定期向董事会报告个人信息保护工作进展，强化将客户隐私与数据安全保护措施整合至产品和服务的开发流程中。

九、推动社会共融

本行提升数字化转型能力，构建完善客户 ESG 数据仓库，提升 ESG 管理与客户旅程及产品适配的粘合度，设定金融可得性发展目标，积极推动乡村振兴，重点为弱势群体提供在线/移动渠道，运用数字化手段探索成为普惠金融行业领先者。

本行依托银银平台，强化渠道建设和替代方案设计创新，在运营中保持对社区影响的持续关注，提升普惠金融在不发达地区的覆盖面，引领中小银行客户提升可持续发展能力。

本行树立“兴公益”集团公益品牌，不断完善“捐资助学”“抗灾救灾”“扶贫济困”三位一体的公益慈善长效机制。

十、加强 ESG 信息披露

本行遵循公平、公开、公正对待所有利益相关方的原则，制定 ESG 信息披露制度，明确规范与 ESG 相关的披露事项范围、披露责任部门、披露程序、披露方式等内容，提高政策透明度，切实推进 ESG 信息披露与数据分析效率，推动 ESG 管理能力，实现定性管理评价和定量管理分析的双线驱动，提升信息披露能力。