





社會

集團可持續發展框架的社會支柱，回應主要持份者群體的優先事項和關注。這些群體，尤其是員工、客戶和營運所在地當地社區的代表，對集團的成功至關重要。為這些持份者創造共享價值，能為集團保持競爭優勢，是集團長期興盛的基石。

集團推動進步的原則

- 創造良好工作場所
- 投資發展繁榮和具韌性的社區

本章內容

- 吸引人才
- 與員工溝通
- 學習與發展
- 共融和多元
- 健康、安全和幸福
- 社區投資

相關的可持續發展目標



首選僱主

集團致力為全球 300,000 多名員工，包括所有合資企業和聯營公司，以及本報告範圍內的四大核心業務的 198,580 員工，創造非凡的就業體驗和理想的工作環境。除了概述實現可持續發展策略的總體方向外，集團鼓勵並支持核心業務各自按本身的需要，釐定和實施以目標為導向的人力資源管理方針。

集團



創造理想的工作場所 — 2022 年獲得的嘉許

港口

- 和記港口香港國際貨櫃碼頭：榮獲香港中小型企業總商頒發「中小企業最佳拍檔獎」
- 和記港口英國：榮獲
 - Work180 授予「女性認可僱主」
 - 英國政府倡議授予「殘疾自信承諾僱主」
 - 英國政府倡議頒發「防護僱主認可計劃」銀獎

零售

- 屈臣氏集團：榮獲《HR Asia》頒發「年度僱主」
- 馬來西亞屈臣氏：榮獲最受畢業生歡迎的零售業僱主大獎頒發「畢業生首選僱主獎」
- 泰國屈臣氏：Best Companies to Work for in Asia, HR Asia
- 新加坡屈臣氏：榮獲 2021-2022 最佳僱主評為「最具影響力品牌」
- Superdrug：
 - 入選《金融時報多元化領導者報告》
 - 榮獲英國政府教育部門授予「最佳 100 家學徒僱主」

基建

- UK Power Networks：
 - 榮獲公用事業週大獎頒發「年度僱主」
 - 榮獲「最佳工作企業」獎評選為全英第五、倫敦第二、公用事業第二

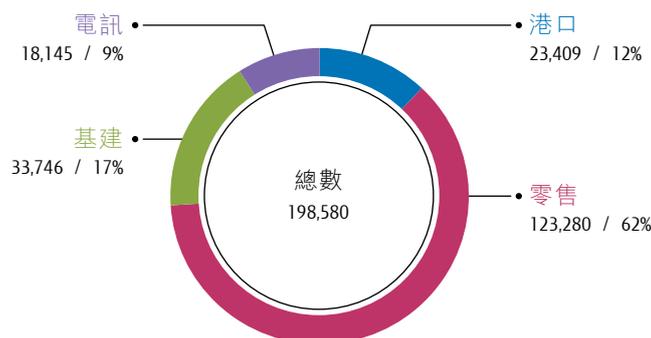
- AGIG：躋身 GoodCompany 的「2022 年回饋社會的 30 間企業」
- Northumbrian Water：躋身「英國最佳企業™名單」（巨企類別）
- EDL：榮獲 Work180 授予「女性認可僱主」

電訊

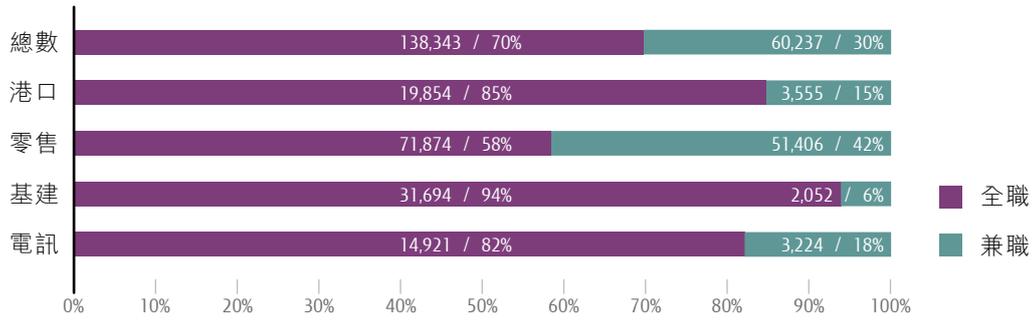
- 3 奧地利：榮獲 LSZ 員工體驗大獎頒發「員工體驗冠軍」
- 3 香港和 3 澳門：於第十三屆亞洲最佳僱主品牌大獎榮獲僱主品牌學院頒發「亞洲最佳僱主品牌獎」
- 3 瑞典：
 - 榮獲 Universum 評為「瑞典 50 個最佳工作場所」
 - 榮獲 Career Company (Karriär företagen) 頒發「2022 事業發展企業獎」
 - 榮獲 Work®Sweden 評為「十大年度最佳工作企業」
- 3 愛爾蘭：榮獲愛爾蘭多元中頒發「多元投資者金獎」
- 3 英國：位列國家多元中心的「100 個最佳工作場所」
- WINDTRE：
 - 榮獲最佳僱主學院頒發「最佳意大利僱主」
 - 榮獲《金融時報多元化領導者報告》評選為「多元化領袖」

圖 19 2022 年集團僱傭概況

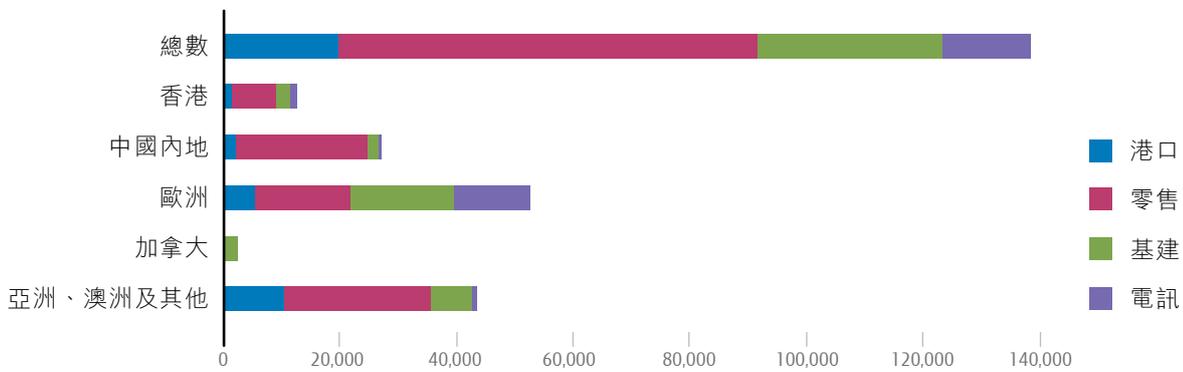
按核心業務劃分



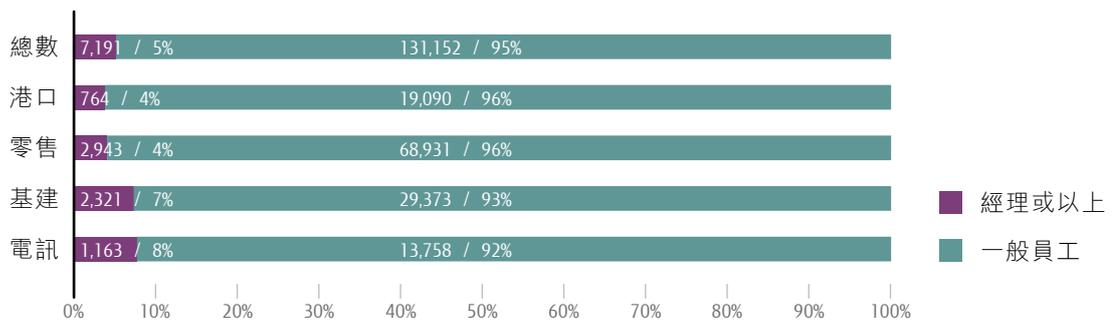
按僱傭性質類型



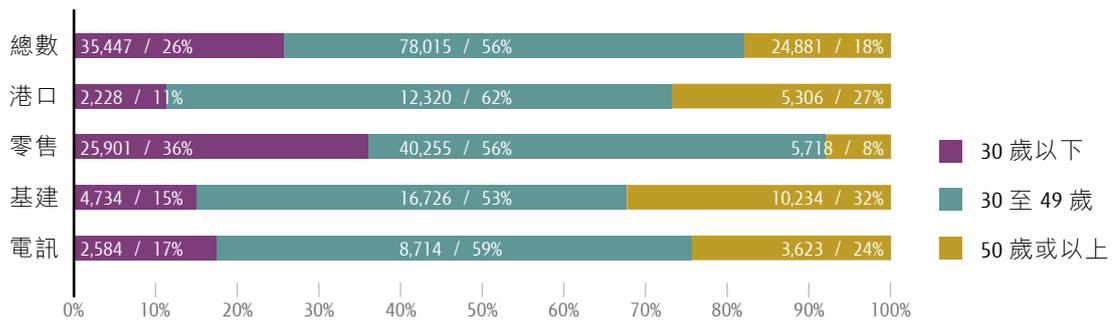
按地區劃分 (全職)



按僱員類別劃分 (全職)



按年齡劃分 (全職)



吸引人才

集團致力建立共融的團隊，以展現集團客戶群和當地社區的多元異彩。

為應對人手緊絀的勞動市場情況和部門層面所識別的技能差距，核心業務調整管理方針，以期在不同的環境下實現集團的目標。例如，零售部門訂立了目標，在 2030 年前招聘 200,000 名並無工作經驗的畢業生，並致力提供 500 萬培訓小時，好讓這些年輕人在零售業展開職業生涯。

僱主品牌是吸引人才的重要工具。屈臣氏於 2022 年透過虛擬平台，為塑造僱主品牌建立了一支全球團隊。年內，Superdrug 透過名為「Where You Can Be You」的活動，建立崇尚多元團隊，重視現有僱員的全新僱主品牌。Kruidvat 於社交媒體舉辦創新的招聘活動，透過 #friendsteam，鼓勵比利時、荷蘭及盧森堡年輕人和身邊的朋友齊來把握求職的機會。



就業途徑

集團推出多項學徒計劃，培養年輕人才。若干業務部門與非牟利機構合作，致力為來自弱勢背景的年輕人提供具針對性的支援，使他們發展自我潛能的訴求與集團更廣大的社區參與目標相契合。

基建部門的 SA Power Networks，是南澳洲最大的學徒和應屆畢業生僱主之一，提供一系列認證培訓和入門級工作機會。自 2003 年，已有 690 多名學徒在專門的培訓中心參加課程，大部分學徒隨後獲得全職工作。

零售部門於 2022 年為 Superdrug 和 Savers 的 300 多名新入職員工，提供生活技能培訓和實質支援。這些業務部門，不僅與總部位於英國的慈善機構 Drive Forward 合作，提供暑期實習和吸取工作經驗的機會，同時亦參加了英國政府為面臨長期失業風險的年輕人而設的 Kickstart 計劃。完成計劃的 800 多名參加者，現已成為 Superdrug 和 Savers 的長期員工。

僱傭條件及福利

根據集團的《[人權政策](#)》[☐]，所有業務部門都必須遵守有關工作條件的相關法律和規例，並就既定的僱傭慣例明確地與員工溝通。

為保持在行業中的競爭力，集團的核心業務為長期僱員提供非法定福利，例如產假和共享育兒工資（經常超過法律要求）、托兒和教育支援、員工折扣、工作和個人使用的智能手機，以及長期服務獎。所有員工均合資格享有以表現釐定的酌情花紅。集團提供與[健康、安全和福祉](#)[☐]管理方針相關的

非法定福利，包括駐場診所和員工援助計劃。集團逐漸採納靈活工作的新興規範，並為合資格員工安排混合辦公。

在員工經歷生活成本急速及大幅上漲的背景下，特別是英國和歐洲，集團以尋求公平和公正的解決方案為重點來保障就業，並以本地市場的經濟環境為背景，在考慮利率和確保符合市場基準的前提下檢討薪酬。

集團致力識別、避免及減輕因集團進行任何業務交易（包括任何重組決定或實施）而引致的不利人權影響。下列原則為此等承諾的核心：

- 盡早識別人權事宜對僱員的潛在影響。
- 在充分考慮人權因素後，盡早就潛在影響與僱員及（如需要）相關工會溝通。
- 盡可能避免及限制裁員，並向被裁員工提供包括達到或高於法定要求的遣散費在內的補償。
- 在過渡計劃中納入尊重人權的考慮，例如在適當的情況下調配員工及向受影響的員工提供再就業服務。
- 在業務擁有權或架構出現任何變動時，鼓勵與僱員進行有意義及具建設性的對話，並採取積極措施減輕對僱員的不利影響。

集團因應行業和營運地區，就有關遣散費、調任、再就業和再培訓方面支援員工。今年，集團在重組事宜方面所提供的具體援助（除提供遣散費外）包括：延長員工保險的計劃期限，給予更長的通知期，並按需要提供在其他業務部門工作的機會。

集團尊重員工加入或成立工會而不受報復、恐嚇或騷擾的權利。若存在法律認可的工會組織，集團將致力與其推薦的代表展開建設性對話。2022年，集團約有33%的員工受到集體談判協議的保護。

與員工溝通

集團明白透過聆聽和回應員工的關注，賦予員工權力，使其為塑造集團業務的未來而貢獻本身的知識和經驗的重要性。業務部門以各種方式與員工溝通。一般而言，員工調查通常最少每半年一次，按照時間追縱調查結果，並按需要就具體議題籌辦針對性的計劃，如經過疫情長期封城後員工重返工作辦公室的需要。集團透過如集團通訊、Sphere電子雜誌等渠道讚揚良好成果，並實施改進計劃，以加強需要注意的地方。

學習與發展

集團已為所有員工和其他人員，包括在多個營運範疇扮演重要角色的承辦商，制訂結構清晰的技能發展計劃。集團具針對性的學習活動，目的是解決每個核心業務的技能發展需求，以及員工對職業發展願望。為了緊貼市場發展的步伐，學習計劃內容和結構持續更新，例如個化學習和專注於數碼化轉型。

表現評估

集團已為所有部門的員工制訂內部表現評估制度，協助他們了解自己的表現，以及在專業領域方面的成長。表現會定期檢討，並或影響年度薪酬。

培訓領袖

培養未來領袖，對於確保集團的核心業務保持創新和韌性，以及培育集團接任梯隊以留住表現出色的人才至關重要。集團的每個部門，均已制訂針對不同管理層級的領導力發展計劃。和記港口的區域發展計劃，讓來自亞太、歐洲、拉丁美洲和中東地區的中層管理人員以虛擬模式學習。當中的校友網絡不斷擴大，能在促進跨港口合作方面扮演重要的角色。

屈臣氏 Agile 領袖系列，每年都根據「屈臣氏的領導能力框架」修改，以培養一批擅於策略領導的高級管理人員。零售部門的歐洲領袖網絡由250名高層領導及其下屬組成，包括集團董事與部門主管及業務部門負責人。該網絡每月舉行一次會議，以促進人際交流和思想領導力。

基建和電訊部門的業務部門，亦具備改善的計劃來培養未來領袖，例如AGIG的「從經理晉身領導計劃」，以及和EDL的IGNITE和Breaking Ground計劃。3英國和3愛爾蘭的Elevate Leadership Development Programme為高級管理人員提供全面的機會，接受180度表現評估和一對一輔導。

繼任計劃

集團以積極主動和全面的方針來推行繼任計劃。每年，核心業務均會檢討不同層級的繼任計劃，並將結果呈交予集團董事批准。這項計劃以更精細的方式推行，在部門中涵蓋更多不同層面。

提升技能和再培訓

數碼經濟中的新興技術正改變各大核心業務的日常工作。集團的業務部門必須投放資源於技能再培訓和技能提升，以解決新湧現的技能差距。

根據集團的《僱傭政策》，所有全職員工均有資格申請資助，修讀與工作職能相關的學位和認證

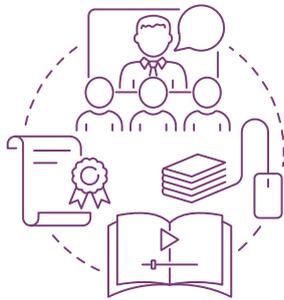
計劃。在基建部門，UK Power Networks Supported Studies 計劃為 320 名員工，以及另外 188 位新申請人提供資助，修讀工程和會計等學科以獲取專業資格。

屈臣氏零售學院是持續學習平台，提供經香港學術及職業資歷評審局認證的優質課程。隨著數碼技能對所有員工變得日益重要，零售部門在「Fit for the Future」活動下推出「數碼健身室」流動應用程式和其他工具包，以提供便捷的學習機會。「數碼健身室」已上載的學習單元超過 150 項，吸引了 850 多名同事加入成為全球會員。

電訊



提供有系統的學習機會



3 學院是專為電訊部門員工而設的學習平台，為未來所需技能和能力作好準備。

3 愛爾蘭和 3 英國於 2022 年成立了數碼學院，重點透過精簡的電子學習單元、指導計劃和專業資格課程等一系列活動，支援員工提升數碼技能。

3 瑞典為所有銷售和客戶服務員工推出銷售和服務卓越計劃，在不斷提高客戶服務和銷售質素之餘，提高員工的技能。

集團



提升可持續發展領導力的技能



所有核心業務的團隊成員，在傳達和實施集團可持續發展目標方面皆與日俱增。為了擴闊同事對全球可持續發展趨勢的了解，集團於 2022 年資助了 Cambridge Institute of Sustainability Leadership 的網上短期課程，名為「Sustainability Essentials for Business」。



為未來作好準備

集團正投資於加強與核心業務最相關的能力，以保持競爭力和韌力，務求為未來作好準備。預計未來數年，重點增加的首要技能包括批判性思維、解決問題和自我管理。

電訊部門根據需求分析，持續改善學習計劃。除了

變革管理、情緒商數和商務溝通等軟性技能外，部門亦提供搜索引擎標記、DevOps 軟件系統和 DesignOps 人力系統等新興技術和流程的培訓。³ 英國於 2022 年使用 Pluralsight 數碼工具，提供了 650 多小時培訓。旗下的員工可亦透過 LinkedIn Learning，參加涉及廣泛主題的 16,000 多個課程。



電訊

迎接未來的挑戰

WINDTRE 協助員工提升就業能力，為迎接未來的挑戰作好準備。作為可持續發展策略的一環，WINDTRE 推廣終身學習和自我發展的文化，以達成全體 100% 員工都能「為未來準備就緒」的目標。

385,000
小時

WINDTRE 於 2022 年為員工提供超過 385,000 小時培訓，包括數碼思維發展計劃。

零售



迎合未來需要

零售部門的高級領導層於 2021 年聚首一堂，討論「我們能迎合未來的需要嗎？」這議題。為回應上述議題，與會者為員工識別出 12 項關鍵技能，涵蓋認知、人際關係、自我領導和數碼化四個範疇技能。

在 2022 年期間已推出工具包，以支持所有業務單位和集團職能部門提升各個範疇的技能。年內，店鋪亦採納了「Fit For The Future」為路演主題。



認知

1. 敏捷思維
2. 條理清楚地解決問題
3. 溝通
4. 心理適應力



人際關係

5. 團隊效能
6. 指導和賦予能力



自我領導

7. 創業精神
8. 自我意識與自我管理
9. 持續學習
10. 成長心態



數碼

11. 運用數碼工具的能力
12. 數據分析

共融和多元

集團致力為員工提供平等和共融的工作環境，並制訂政策和計劃，以確保工作人員的組成與服務所在社區同樣多元。

這個與共融和多元有關的議題，與集團可持續發展框架中的勞工與人權 和 社會共融 等其他重要議題息息相關。

平等機會

集團致力促進和捍衛平等機會。根據《人權政策》和《行為準則》，集團對歧視採取絕不容忍的態度，包括種族、膚色、民族或社會出身、種族、宗教、年齡、殘疾、性別、性取向、性別、政治派別、或任何其他受法律保護的身分。一切有關不當行為和瀆職行為的舉報，將根據集團《舉報政策》處理。

集團的核心業務推行適合本身需求和情況的共融和多元計劃，包括培訓、員工網絡、指導小組、高層領導支援，以及監督多元化的表現。Superdrug 和 WINDTRE 於 2022 年成為《金融時報多元化領導者報告》的焦點。**3** 英國被國家多元中心列入「100 個最佳工作場所」名單中，而 **3** 愛爾蘭則榮獲愛爾蘭多元化中心頒發的多元投資者金獎。

多元的力量

集團明白，容納不同觀點、經驗和構思的價值，並珍視與所服務客戶和社區同樣多元的員工團隊。



每個人都重要

Superdrug 竭盡所能，使工作場所變得更多元和共融。其共融和多元策略——每個人都重要——涵蓋六個主要部分：年齡、社會流動性、殘疾、性別平等、LGBTQ+ 和種族與民族。



「每個人都重要」指導小組由行政總裁和員工網絡主持，就每個重點關注領域，為同學討論問題、交流經驗和給予支持提供安全空間。

員工網絡旨在設計和推行內部活動，以及與外部機構建立夥伴關係，並透過慶祝關鍵日子來建立共融的意識。高層領導和招聘團隊成員於 2022 年，參加共融領導力培訓和技能提升課程。

所有員工皆可參加一系列有關共融主題的學習資源、網絡研討會和工作坊。

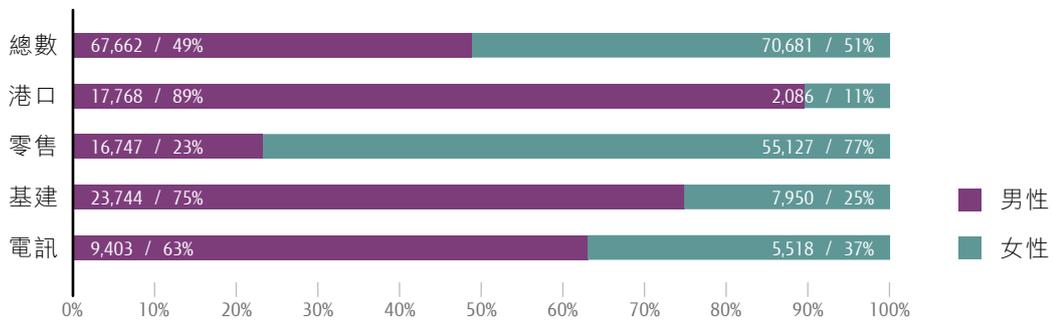
性別平等

集團全體員工的男女比例縱然相對平均，但核心業務在促進性別平等方面，卻面臨結構性障礙。例如，從港口和基建部門的就業情況，可見傳統由男性主導的行業，性別定型的觀念根深蒂固。電訊部門的技術職位，主要由男性擔任，也有比例

失衡的情況。集團竭盡所能解決這些困難，例如透過匿名求職申請，協助在遴選過程中的消除偏見，並在更多不同的平台上刊登招聘廣告，務求覆蓋更廣大、更多元化的受眾。

圖 20 2022 年集團僱傭的明細 (全職)

按性別劃分



建立多元人才庫的機會

港口部門的自動化和遙控控制連接，能為更多元的人才庫創造新機會，以及更安全的港口環境。年內，部門跨地區遙控碼頭起重機的使用範圍不斷擴大，在招聘更多女性起重機操作員方面的成果顯注。

廣而言之，和記港口英國的《更共融和多元策略》初見成效，女性求職申請的比例顯著增加，已從 2020 年的 9.6% 增加至 2022 年的 19.1%。



在和記港口泰國門的遙控碼頭起重機的中心。

近年，部分業務單位受針對性別薪酬差距的新法例所衝擊，包括在多個司法管轄區推行強制報告的措施。集團歡迎這一新趨勢，以進一步促進工作場所的性別平等。2022年，WINDTRE 成為訊息和通訊技術領域首個獲得平等薪酬基金會 (EQUAL-SALARY Foundation) 認證的機構。其透過對員工薪酬進行統計分析和外部審計，證明其奉行男女同工同酬。

女性擔任高級職位的代表性不足，造成性別比例不平衡。為了解決這情況，部分業務單位訂立了

按職能劃分的性別比例目標。例如，在電訊部門，**3** 英國、**3** 愛爾蘭和 **3** 瑞典為領導職位訂立了 50/50 性別平衡的目標。除了透過內部晉升來達成目標外，WINDTRE 亦承諾在 2025 年前，將女性在高層領導職位的比例提高 25%，同時亦將招聘和薪酬常規中的性別多元與高層人員薪酬掛鉤。WINDTRE 於 2022 年成立女性學院，致力於女性賦權並支持個人和職業發展。女性學院及女性高層管理人員學院，吸引 200 人次參加，培訓時間超過 2500 小時。



支持女性在工作場所中茁壯成長

2022 年，EDL 備受 WORK180 女性僱主的認可，獲邀加入這備受尊崇的全球網絡，致力在代表性和薪酬方面創造公平和平等的世界，從中展示出 EDL 致力透過同工同酬、靈活的工作安排，以及其他重要策略來支持共融和多元，概述如下：

EDL 的性別平等策略

✓ 正式制訂彈性工作政策

✓ 所提供的彈性工作選項：

重點範疇

彈性工作類別	符合資格
彈性上班時間	職位 / 團隊部門
分工安排	職位 / 團隊部門
兼職合約	全體員工
休息日安排	職位 / 團隊部門
加班補假	全體員工
隨時隨地工作 (遙距工作) 選擇	職位 / 團隊部門
永久隨時隨地工作 (遙距工作)	職位 / 團隊部門

✓ 首 12 個月的有薪假期，假期或年假

20 日

✓ 首 12 個月的有薪病假及照顧者假

20 日

✓ 於面試時與求職者討論彈性上班時間

✓ 營運設置：

- 多個辦公地點

✓ 首 12 個月有薪義工服務假期：**2 日**

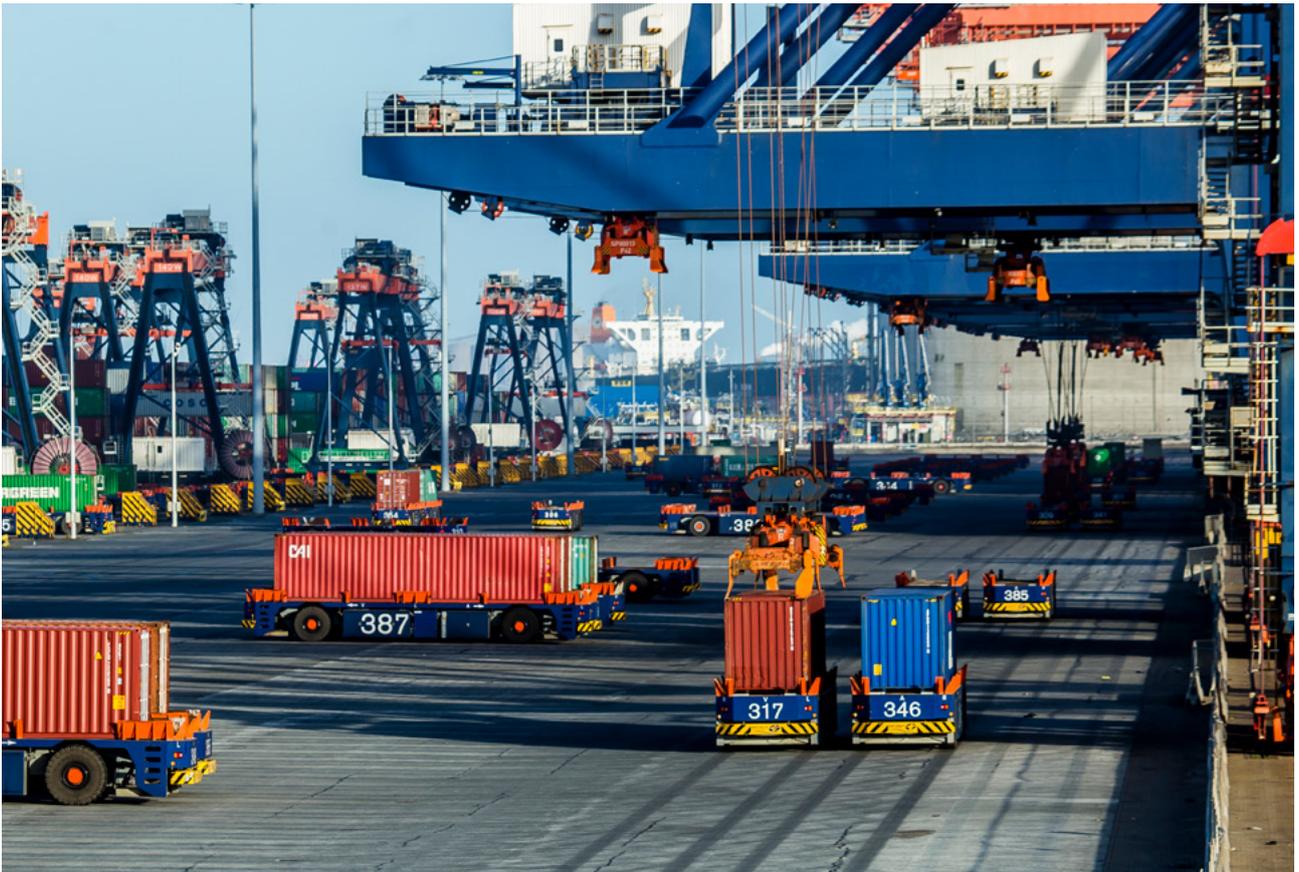
✓ 無薪假期：

- 全體員工

健康、安全和福祉

集團的健康和安全管理措施，遵守或超越適用的相關法例和規定，並堅守行業特定的最佳常規標準。根據《[健康及安全政策](#)》，企業安全標準為適用的所有工作場所和設施，訂立健康和安全的最低法定要求。

集團對這個議題的管理方針，與[卓越服務](#)的關係密切。



和記港口歐洲貨櫃碼

營造安全文化

在所有核心業務的部門層面，已建立了全面的健康及安全管治架構，用於監督安全管理系統的實施情況，包括高級管理人員和安全人員等職責的明確分工、應變計劃協調，以及記錄保存程序。

港口部門轄下的和記港口集團安全委員會，由人力資源、風險管理和工程部門的高級管理人員，以及每個港口的安全委員會區域協調員負責人所組成。基建部門的多個業務部門，包括港燈、UK Power Networks、Wales & West Utilities、Seabank Power、SA Power Networks 和 AVR（由 Dutch Enviro Energy 擁有），均已獲得符合國際標準的安全管理系統認證，例如 ISO 45001。

健康和安全教育對於員工就健康和安全的交流至關重要。根據《[健康及安全政策](#)》¹，所有業務部門均為員工和承辦商提供與工作相關的指引和培訓，以促進零傷害的職業文化。集團鼓勵員工遵守健康及安全政策，並只從事曾受培訓、能力勝任，以及身心都能應付的工作，以保持集團的安全表現。

基建部門已將健康及安全訂為董事會優先討論的議程、採納安全表現亦為高級管理人員薪酬檢討的指標，以及引入由所有業務部門的代表參加的年度健康及安全會議。



以培訓促進安全文化

SA Power Networks 安全領袖學院，透過一系列以工作安全價值理念和標準為基礎的工作坊，促進安全文化。這些培訓課程，引入了「人為因素」原則及其與安全相關事故關聯，以並「公正與公平框架」概述正面和負面安全行為所導致的後果。



SA Power Networks 網絡創新中心的「安全第一」館

管理和降低安全風險

自 2014 年，港口部門便已一直改善定義明確的「全球最低安全標準」，以解決新湧現的風險領域。每個港口都展開安全風險評估，以識別潛在的隱患。記港口集團安全委員會負責監督和協調以減輕這些風險，例如引入自動化操作來減少工人和機器的接觸面。

所有基建部門的業務單位均實施健康及安全監控系統，以及正式的審計計劃。安全審計每年由註冊專業人員最少展開一次。



和記港口香港國際貨櫃碼頭未雨綢繆

2022 年，和記港口香港國際貨櫃碼頭與當地消防和警察部門合作，確保為潛在的危機情況做好充分準備，包括消防、應變救援，以及反恐演習。員工和外部承辦商於 7 月參加了香港國際貨櫃碼頭的安全月，內容涵蓋一系列活動、展覽和挑戰。在一項與如何減少工作場所絆倒和滑倒造成的嚴重傷害的網上問答遊戲中，吸引了 330 多名答題者，其中超過 75% 參加者取得滿分。





為僱員、合作夥伴和承辦商提供卓越的安全保障

2022 年，3 英國連續第五年榮獲國際知名的英國皇家事故預防協會頒發金獎。獎項表彰 3 英國為確保僱員，合作夥伴和承辦商安全工作付出的努力，與零售、企業、數據中心及 3 專用網絡協作展開安全風險評估；協調網絡合作夥伴和 MBNL 以支持 4G 和 5G 網絡的安全交付；以及提供培訓和現場入職指導，特別是針對那些從事天線工作等高風險工作的人員。

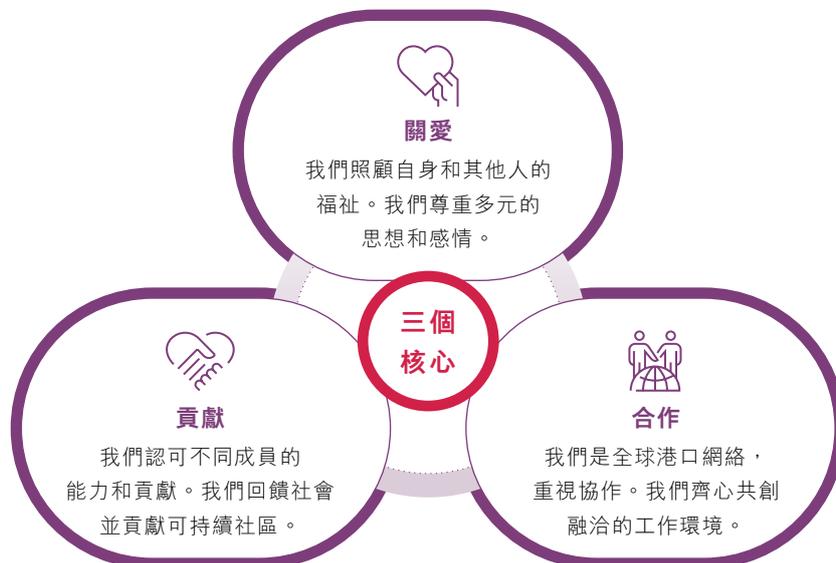


整體福祉

集團的職業健康和安全管理方針，範圍不斷擴大，融合更廣闊的福祉範疇。例如，「和記港口福祉框架」採用了員工社交、情感和心理健康的「整體自我視角」。

2022 年，屈臣氏成立了全球健康與福祉指導小組，為員工、業務合作夥伴和客戶推出「好、更好、最好」的健康與福祉標準，以提供集中的指導和支持。一項名為「WatsonVital」的新員工健康計劃，已於比利時、荷蘭及盧森堡屈臣氏推出。這個以可持續就業指數為本的計劃，利用科學測量工具為基礎來評估各種福祉指標。

圖 21 和記港口福祉框架



Superdrug 和 Savers 已在每家店舖任命健康大使，協助協調相關計劃，並就進一步向管理層反映可改進的機會。除了為英格蘭、蘇格蘭和威爾士的員工提供免費的心理健康支援外，這些業務部門更推出了全面的計劃，為同事在生活成本上漲的危機期間給予支援，包括提供免費的財務教育和諮詢，以及朋友和家屬的折扣優惠。

電訊部門亦採取積極主動的方法，讓員工安然度過目前的經濟困境。3 英國和 3 愛爾蘭的員工，可以利用專門的應用程式，讓財務狀況得以保持在健康的軌道上。3 愛爾蘭亦宣佈，計劃於 2023 年為收入低於 23,000 歐羅的員工加薪 17.4%，並向收入低於 35,000 歐羅的各業務員工進一步發放 500 歐羅

獎金。WINDTRE 亦向所有員工發放兩項福利獎金（於 2021 年和 2022 年分別發放 300 歐元獎金），供員工用於學費、購物和與健康生活相關等用途，並額外發放 200 歐羅津貼燃料的開支。為了進一步支援員工，WINDTRE 更與電力和燃氣公司簽訂協議，為員工提供專門折扣。WINDTRE 另為員工推出固網和流動服務優惠（員工和家屬專享的限時優惠）。同樣，Superdrug 和 Savers 已向員工可提供 Wagestream 財務健康平台，以協助提高財務意識及控制薪金和儲蓄比例。



擁抱健康生活

和記港口的「BEWELL」全球活動，透過鼓勵和支持全球員工擁抱健康生活並實踐自我護理，體現出以健康和幸福為首位的承諾。

全球所有員工於 2021 及 2022 年均獲得邀參加一系列健康挑戰活動，透過個人或團隊完成任務贏得徽章。首個以「健康意識」為題的檢查站，已於 2021 年 12 月完滿結束，669 名參加者憑藉參與網上學習課程而獲獎。「感恩運動」檢查站 #2 則於 2022 年 4 月推出。701 名員工完成最少兩項活動，例如於感恩電子板上留言或與同事分享他們心存感激的短片。全球 BEWELL 活動的第 3 個檢查站為「健康挑戰」，於 2022 年 12 月開始，並將於 2023 年 3 月結束。



承辦商安全

集團的業務部門採取措施，將承辦商安全引入至承辦商招標和甄選程序、工作場所政策與指引，以及培訓計劃，以保護和促進其他非僱員工人的

安全。業務部門籌辦的其他活動包括監督承辦商的安全表現，以及讓承辦商參加專門的健康和安全論壇。

社區投資

集團的社區發展管理方針，與社區夥伴（如地方當局、非牟利機構、學校和其他教育機構）合作的更廣泛策略相輔相成，締造恆久的積極貢獻。集團根據《[人權政策](#)》[☐](#)，設身處地聆聽和學習經營所在地社區的聲音。

集團核心業務展開的社區參與和投資計劃，與集團可持續發展框架中的其他重要議題相關，例如：

- [社會共融](#) [☐](#)
- [保護生物多樣化](#) [☐](#)
- [循環經濟](#) [☐](#)
- [學習與發展](#) [☐](#)

應對現今的挑戰

2022年，烏克蘭的衝突和相關的生活成本危機，影響集團服務的多個社區。因此，在這充滿挑戰的時期，救濟遇上特別困難的弱勢社群，便成為本年度集團社區投資計劃的一個重要焦點。

零售部門的烏克蘭屈臣氏，透過屈臣氏在波蘭的附屬公司，確保店舖正常營業並儲備充足的個人護理產品，同時亦為2,500多名員工提供工作保障。在全球屈臣氏大家庭其他成員的協助下，已向地方當局、醫院和救援組織捐贈善款和物資。

電訊部門亦為烏克蘭的衝突出一分力，免費提供本地通話和短訊服務，並向烏克蘭難民捐贈SIM卡和流動通訊設備，讓受影響的人都能在危難時保持聯絡和交流。業務部門亦為烏克蘭的人道主義救濟籌款，為救助兒童會和紅十字會等組織提供支持。

電訊



3 愛爾蘭以援助措施回應烏克蘭的危機呼籲

為回應烏克蘭的危機呼籲，3愛爾蘭提供一籃子的援助措施，包括：

- 豁免烏克蘭客戶的漫遊服務費，並調動客戶服務員的人手，以協助展開呼籲行動，聯絡自願收容戰爭難民的人士。
- 向烏克蘭駐愛爾蘭大使館免費提供流動通訊服務。
- 免費提供6,000張內附儲值額和國際通話時間的SIM卡，讓抵達都柏林機場的烏克蘭難民立即聯絡親屬。
- 舉辦員工慈善捐款配對活動「烏克蘭日」，以響應愛爾蘭紅十字會對烏克蘭的危機呼籲。
- 於開學前向在都柏林的烏克蘭學生捐贈電子裝置。



支援弱勢客戶

2022年，3英國向國家數據庫捐贈100萬GB數據。數據庫與「食物庫」的運作相約，為有需要人士提供的是互聯網接駁援助，而非膳食或食品。此善舉將讓40,000名未能因數碼化而受惠的人士，透過Good Things Foundation遍布英國的社區合作夥伴網絡建立聯繫。為了應對生活成本危機，3英國亦為客戶免費提供七個提供財務建議和支援的網站，包括StepChange、Business Debtline、National Debtline、Citizens Advice、Money Advice Plus、Money and Pensions Service及Money Helper。

基建部門的Northern Gas Networks推出一項價值750,000英鎊的五年期基金，支持受能源價格上漲而陷入困境的客戶。基金根據客戶代表的意見分配，讓當地社區最弱勢的社群獲得最大的援助。

Northumbrian Water於英國的一些低收入地區營運業務。作為在2030年消除水資源匱乏承諾的一部分，Northumbrian Water是英國首家水務公司，與英國領先債務慈善機構之一StepChange合作，協助面臨財務困難的客戶獲得一系列實用的債務管理解決方案。

針對需要貢獻社區

集團的核心業務，根據具體情況和社區參與目標，實施量身定製的社區投資計劃，包括企業捐贈、籌款和義工服務。其中貫穿集團的共同管理方針，

是徵求員工對選擇受惠公益事業和團體的意見，以提高對貢獻社區的責任感和動力。



發揮夥伴合作的積極作用

和記港口於2022年，透過Go Green運動及和記港口碼頭學校計劃這兩項全球主動艦活動，鞏固部門的社區投資計劃。部門藉由這些計劃，鼓勵業務部門與教育、民間和慈善組織合作，回饋世界各地的在地社區。

Go Green運動是港口部門發起的全球環境倡議之一，目的是解決一系列重要的環境問題，特別是將廢物減至最少、回收和升級再造。另一方面，碼頭學校則透過教育和學生參與，與GoGreen的方法發揮互補的作用。

2022年，Go Green和/或碼頭學校推行72項活動，

遍及19個國家的30個港口。年內超過3,726名學生參與和記港口舉辦的植樹活動，植樹量超過9,859棵。



和記港口巴拿馬舉辦清潔海灘活動，期間265名義工收集了約6,000公斤垃圾。



分享微笑禮物

自 2018 年，屈臣氏便與主要零售品牌合作，推行標誌性的社區投資計劃「Give a Smile」，為 Operation Smile 給予支持。Operation Smile 是國際醫療慈善機構，在 80 多個國家展開業務，專門為患有唇裂、腭裂或其他面部畸形的兒童和年輕人進行手術。

年內，「Give a smile」運動在世界各地資助了 5,000 個矯形手術，達到了重要的里程碑。受到屈臣氏菲律賓試點計劃的成功所啟發，零售部門亦推出了一項全新的全球女性醫學計劃，目的是為女醫護人員提供接受教育的途徑，為欠缺服務的社區提升唇齶裂護理的質素。



培養數碼解決方案和技術的未來人才

集團與從事教育的夥伴合作，解決就業市場缺乏數碼技能而不足以應付預計未來需求的問題。

2022 年，3 香港與 Ampower Talent Institute 和學校 IT 創作實驗室計劃合作，舉辦兩個創新和技術職業體驗日，以啟發和促進與更多年輕人對 STEM 教育的興趣。

Ampower Talent Institute 為非牟利非政府組織，致力提升教育水平，讓年輕人盡展所長，成為最好的自己，繼而為自己的職業志向和生活目標努力奮鬥。約 50 名中學生參觀和記電訊大廈和香港國際貨櫃碼頭，從中了解更多有關技術現代化和香港網絡的發展的趨勢，以及集團解決方案樞紐 — Digi3ox — 體驗多元化的智能解決方案。集團的實習生分享自己的經驗，並鼓勵學生思考未來的職業。

為了改變大眾的固有思想，以及吸引愛爾蘭和世界各地的女性研習 STEM 學科，3 愛爾蘭與都柏林聖三一學院建立夥伴合作關係，為女性提供 25 項為期五年的 STEM 獎學金，以及兩項為期三年的聖三一教師獎學金。

香港的零售部門與當地的青年慈善機構 SEED Foundation 合作，贊助中學生參加雲計算課程。2022 年，10 名學生參加了以技術為重點的實習，從中吸取了雲計算、機器學習和數據分析方面的寶貴實踐經驗。另外，屈臣氏與英國巴斯大學保持長期合作夥伴，致力為修讀數據分析的大學本科生提供實習機會。屈臣氏亦在米蘭推出了 Hybris 學院，吸引和培養數碼和技術解決方案方面的人才。這個密集式入職前培訓計劃長達 248 小時，完成後可獲屈臣氏的 eLab Technology 聘用。



員工基金

SA Power Networks 集團的員工基金會於 2006 年成立，主要目的是讓員工、家屬和朋友透過工資捐贈、籌款和義工服務，積極貢獻當地社區人民的生活。基金會亦定期向多家慈善機構捐款。SA Power Networks 亦為每位員工提供一個完整的工作日，以便其參與南澳洲一家慈善機構的義工活動。



SA Power Networks 的社區團隊



人際交往的力量

3 英國於 2021 年與撒瑪利亞會建立了合作夥伴關係，利用技術、店舖和專業知識，24 小時全年無休地為 100 萬人提供或可挽救生命的防止自殺服務。2022 年，3 有幸連續第二年成為撒瑪利亞—撒馬拉松年度籌款活動的官方贊助商。700 名員工於 7 月報名參加活動，以跑步、緩步跑或步行 26 英里的方式，籌集近 26,000 英鎊的善款，讓撒瑪利亞會能額外處理 5,000 個正受困擾人士的求助電話。



700 名員工於 7 月報名參加活動，以跑步、緩步跑或步行 26 英里的方式，籌集近 26,000 英鎊的善款

與團隊成員齊來保護生物多樣化

自 2017 年起，WINDTRE 便一直與意大利世界自然基金會保持夥伴合作關係，鼓勵員工和家屬參與「綠洲計劃」來保育和恢復受保護的森林。該計劃象徵性地為員工提供分佈在基金會三塊綠洲上的兩平方公尺土地。這項夥伴合作計劃，亦可讓 WINDTRE 客戶透過選擇訂購特別月費計劃，支持保護地中海的生物多樣化。



WINDTRE 夥拍世界自然基金會