





## 社會

員工是集團的寶貴資產。集團致力發展其員工隊伍，營造積極、共融及安全的工作環境，吸引來自不同界別的人才。為集團的持份者創造共享價值及支持當地社區亦為集團營運的核心。集團深明此等元素的重要性，因此制訂集團的可持續發展框架，回應主要持份者群體的優先事項與關注。

### 集團推動進步的原則

- 創造理想的工作場所
- 投資發展繁榮及具韌力的社區

### 本章內容

- 首選僱主
- 共融與多元
- 健康、安全與福祉
- 社區投資

### 相關的可持續發展目標



## 首選僱主

集團確認員工的重要性，並致力為全球 30 多萬名員工，包括所有合資企業及聯營公司，以及本報告範圍內的四大核心業務的 20 萬 4,160 名員工，創造非凡的就業體驗和理想與安全的工作環境。集團政策提供明確的整體方向，鼓勵核心業務按本身各自的需要，設計及實施以人為本和以目標為導向的人力資源管理方針。



### 創造理想的工作場所 - 2023 年獲得的嘉許

#### 港口

- **和記港口香港國際貨櫃碼頭**：獲香港社會服務聯會頒發商界展關懷標誌
- **和記港口巴基斯坦**：「人才開發港口 - 2023 年度碼頭 (People Developer Port - Terminal of the Year 2023)」獎
- **和記港口英國**：「企業社會責任港口 - 2023 年度碼頭 (Corporate Social Responsibility Pursuer Port - Terminal of the Year 2023)」獎

#### 零售

- **屈臣氏集團**：
  - 獲 JobsDB 香港人力資源獎 (The Hong Kong HR Award) 頒發「使命 (Mission)」類別下的多元與共融獎 (Diversity & Inclusion Awards)
  - 獲 CTGoodJobs 連續兩年頒發年度僱主傑出大獎
  - 獲 CTGoodJobs 最佳企業社會責任大獎
  - 獲 CTGoodJobs 最佳人才招募及入職策略金獎
  - 獲 CTGoodJobs 最佳人力資源獎 (Best HR Awards) 頒發年度招聘團隊獎
  - 獲最佳僱主學院評為最佳僱主 (意大利) (Top Employer (Italy))

#### 基建

- **港燈**：
  - 獲僱員再培訓局評為 ERB 人才企業嘉許計劃「人才企業」

#### 青洲英坭：

- 獲僱員再培訓局頒發「人才企業」標誌

#### Northumbrian Water:

- 獲 Ethisphere 頒發世界最符合道德標準公司名錄 / 認證 (World's Most Ethical Companies List / accreditation)

#### Reliance Home Comfort:

- 獲 Waterstone Human Capital 頒發「十大最令人欣羨企業文化獎 (Top 10 Most Admired Corporate Cultures Award)」

#### 電訊

##### 3 香港：

- 於第十四屆亞洲最佳僱主品牌大獎榮獲「亞洲最佳僱主品牌 (Asia's Best Employer Brand)」

##### Wind Tre:

- 獲最佳僱主學院評為 2023 意大利最佳僱主 (Top Employer Italy 2023)
- 獲平等薪酬基金會頒發 2023 平等薪酬認證 (EQUAL-SALARY Certification 2023)

##### 3 奧地利：獲「equalitA」認可標誌，表揚其促進女性在行業內的表現

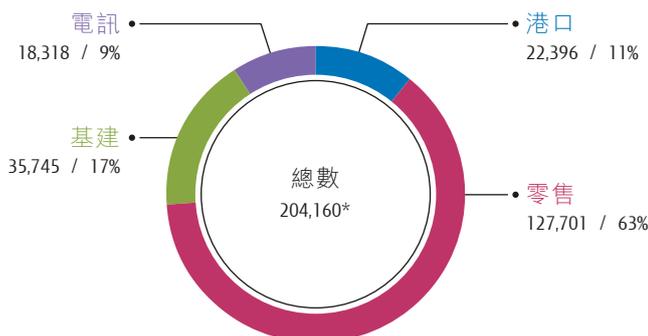
##### 3 英國：獲《泰晤士報》頒發 2023 性別平等 50 強僱主 (Top 50 Employers for Gender Equality 2023)

##### 3 瑞典：

- 獲 Career Company (Karriärföretagen) 頒發「2023 事業發展企業獎 (Career Company 2023)」
- 2023 瑞典十大最佳工作場所® (Top 10 Annual Great Place to Work® Sweden 2023)

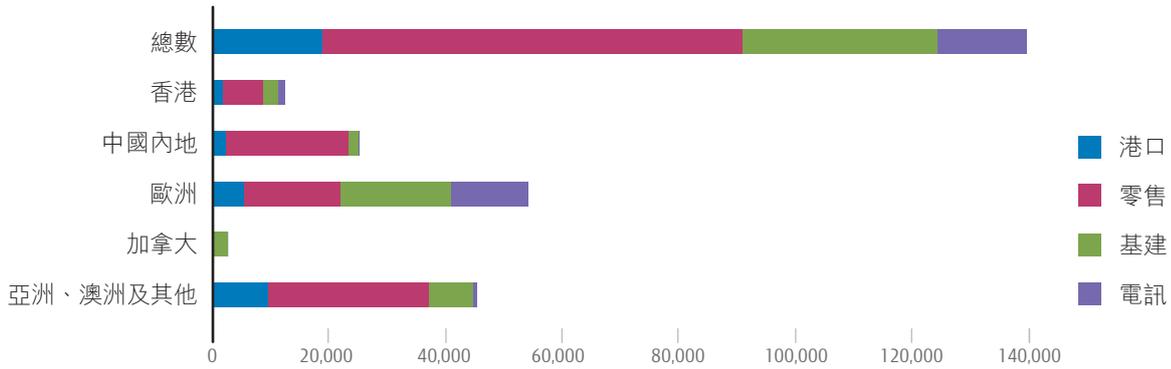
圖 19 2023 年核心業務僱傭概況

按核心業務劃分

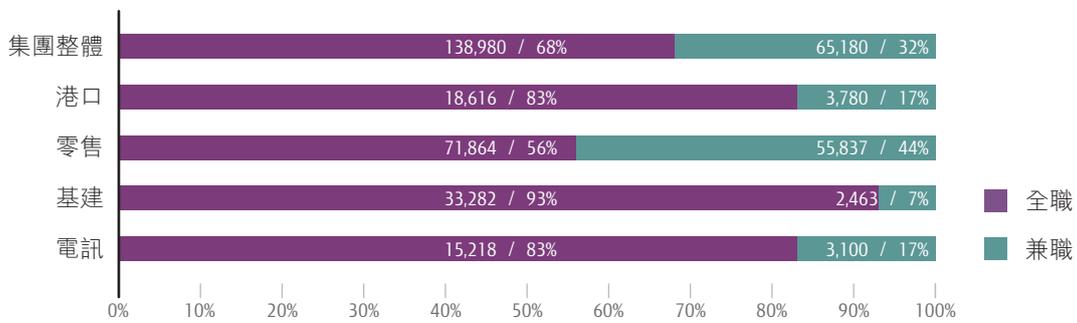


\* 不包括報告範圍以外的聯營公司和財務及投資與其他分部約 10 萬名僱員

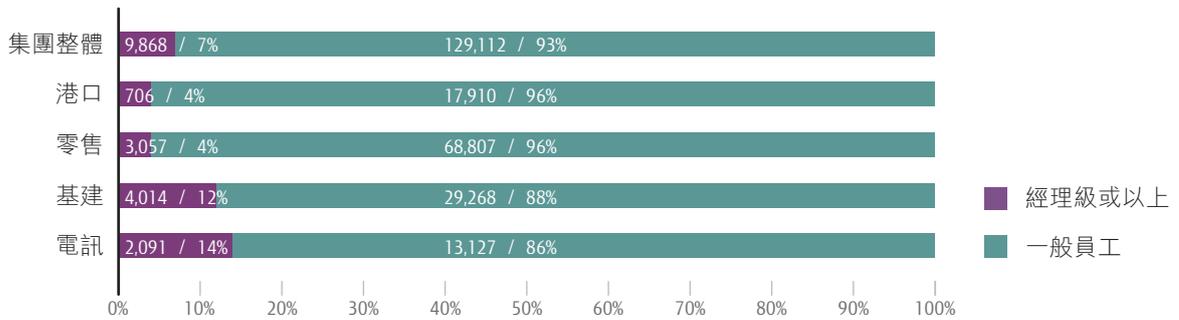
按地區劃分(全職)



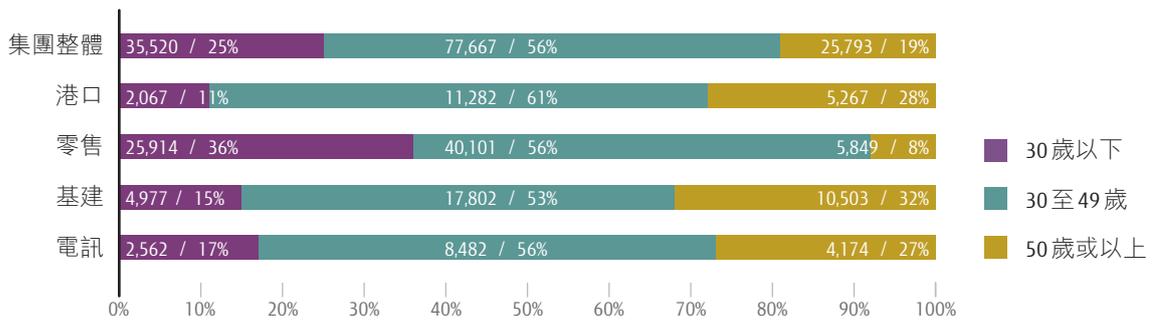
按僱傭類型劃分



按僱員類別劃分(全職)



按年齡組別劃分(全職)





EDL 的女性員工

## 吸引及識別人才

集團深知成功的員工隊伍應建基於人才，而非背景、文化、性別或種族。集團的目標是招募最優秀的人才，反映我們重視多元與共融的承諾，並支援廣泛的客戶群和全球各地的社區。

隨著全球各地的地區衝突不斷變化，集團繼續加大力度應對緊張的勞動力市場狀況，組織各種計劃、擴大其在社交媒體上的參與渠道，並與教育機構合作，吸引不同背景的年輕才俊。電訊部門在奧地利發起一項跨境招聘活動，提供遙距工作機會，

並為員工前往奧地利工作提供搬遷支援。港口部門推出「學徒培訓計劃」、參與香港職業訓練局的「工作學習評估」計劃及「職學計劃」，旨在吸引年青求職者，直接在學校層面培育未來人才。此外，隨著數據分析行業對人才的激烈競爭，零售部門推出「零售分析計劃」，招募和培養應屆畢業生參與為期18至24個月的培訓計劃，提供廣泛的跨職能培訓，並透過分析為亞洲、歐洲和中東的30多個業務部門提供真知灼見。



### 學徒計劃

集團推行多種學徒計劃，扶掖年輕人才向上求進。部分業務部門與專門支援來自貧困家庭的年青人的非牟利機構合作，將培育人才的工作結合集團更廣泛的社區參與目標。

港口部門於引進人才方面遇到的競爭日益增加，因此在部門內推出多項學徒計劃。和記港口英國推出一項為期四年的工程學徒計劃，2023年有10名新學徒加入公司，2023年第三季有六名現有員工開始學徒計劃。位於巴哈馬的和記港口自由港貨櫃碼頭亦進行為期兩年的設施學徒計劃。在成功完成該計劃後，學員將在2024年調入管道、電氣和木工領域。

### 暑期實習計劃

合共12名和八名分別來自中國內地的香港國際貨櫃碼頭及和記港口的暑期實習生成功完成為期八週的計劃。該項計劃旨在豐富實習生對碼頭行業的認識，並讓他們獲得實際的工作經驗。

### 招聘會 / 港口參觀

位於巴哈馬的和記港口自由港貨櫃碼頭積極參與高校招聘會。在招聘會上，團隊介紹業務部門各種就業機會，並熱切回答學生對碼頭提供的潛在工作機會的查詢。

位於阿曼的和記港口蘇哈爾為有志從事物流及運輸管理工作的學生舉辦訪問活動。



和記港口的實習生計劃

## 僱傭條件及福利

根據集團的人權政策，所有業務部門均須遵守有關工作環境的相關法律和規例，並就既定的僱傭條例明確地與員工溝通。

為保持在行業中的競爭力，集團的核心業務為所有僱員提供非法定福利，例如產假和共享育兒工資(經常高於法定要求)、托兒及教育支援、員工折扣、工作及個人使用的智能手機，以及長期服務獎。所有合資格員工均享有退休金計劃、退休福利和績效獎金。集團亦提供促進健康、安全與福祉管理方針相關的非法定福利，包括駐公司診所和員工援助計劃。集團逐漸採納靈活工作的新興規範，並在適用情況下為合資格員工安排彈性工作和混合辦公。

鑑於員工經歷生活成本急速及大幅上漲，特別是歐洲和英國，集團著力尋求公平和公正的解決方案以保障就業。集團依據當地經濟環境，在考慮利率及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)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。

集團因應行業及營運地區，就有關遣散費、調任、再就業和再培訓方面支援員工。集團在重組事宜方面所提供的具體援助(除提供遣散費外)包括延長員工每月醫療保險的計劃期限，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。

集團亦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。2023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

獲得激勵的員工更願意為塑造集團業務的未來貢獻本身的知識與經驗。業務部門定期與員工溝通，不斷聆聽和回應員工的關注至為重要。一般而言，員工調查通常最少每半年進行一次，按照時間追蹤調查結果。在安排內部會議或工作坊等活動時，將於活動後進行問卷調查以收集意見，並確保分享調查結果和成效以便作出改善。其他特定議題則按需要籌辦，例如瞭解經過長期封城後員工重返辦公室工作的需要。屈臣氏集團於2023年進行「員工的參與度調查」，收集「Say-Stay-Strive」三個元素的意見及反饋：包括員工宣導、承諾和留任願望，以及他們為機構持續投入更大努力的意願。該部門透過行動計劃工作坊，採用自下而上的方法，提高員工的參與度，並收集員工的反饋意見，以供部門主管跟進。屈臣氏香港更利用數碼渠道，推出WhatsApp溝通頻道「You Speak, I Hear」，希望在方便的時候與同事進一步公開溝通。屈臣氏香港亦舉辦「Chit Chat Sessions with MD」，鼓勵店舖和辦公室員工進行公開的交流，並將反饋意見提交給管理團隊，以採取進一步行動。此外，集團透過電子刊物《Sphere》等渠道傳達集團的業務動態，並對需要多加關注的地方實施改進計劃。

## 學習與發展

集團致力為所有員工每年制訂定期和結構化的培訓計劃。管理團隊定期檢討課程內容，以配合市場最新資訊和員工的未來需要。我們提供報告標準、領袖、磋商和其他軟技能工作坊，讓員工緊貼行業趨勢，提升他們的技能，促進事業發展。管理團隊亦定期接受有關具體主題的培訓。部分主題涵蓋 ESG 市場趨勢、監管及合規要求的最新情況及其他相關資訊。

2023年，集團舉行了三次可持續發展工作小組會議和兩次可持續發展委員會會議，提供 ESG 市場的最新趨勢和內容。集團亦為員工提供了合共逾 390 萬小時的培訓。

### 表現評估

集團已為所有部門的員工制訂內部表現評核制度，協助他們瞭解自己的表現，以及在專業領域方面的成長。表現會定期檢討，並可能影響年度薪酬。2023年，集團開始加強薪酬修訂指標，包括 ESG 績效，並提出對管理層逐步實施的時間表。進一步詳情將在下一份可持續發展報告中披露。

### 培訓領袖

培養未來領袖，對於確保集團的核心業務保持可持續及韌力，以及培育集團接任階梯以留住表現出色的人才至為重要。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。建立可持續領導力和人才渠道以支持業務成功和員工的事業發展一直是集團的首要任務。高級管理層致力通過評估和檢討領導班子的實力，並支持具針對性的發展干預措施，在各管理層面建立人力資產，以滿足機構的需要。集團每年對各地區的所有業務部門進行嚴謹的繼任計劃和人才檢討，以評估和制訂適當的區域和業務部門的業務和人才策略。在完善的績效管理和獎勵流程的支持下，確保能夠公平地對待員工，維持他們的工作熱誠，繼續為集團服務。

和記港口的區域發展計劃涵蓋多個地區，計有亞太地區、歐洲、拉丁美洲以至中東。此跨港口學習結構於專業知識的分享、促進合作及培養地區領袖方面發揮關鍵作用。區域發展計劃對企業的價值巨大，可培養具共融思維和全球前瞻性視野，為未來作好準備和敬業的領袖。

零售部門繼續其「屈臣氏集團 Agile 領袖系列」人才發展計劃，每年根據「屈臣氏集團的領導能力框架」修改，藉以培養一批擅於策略領導的高級管理人員。基建及電訊部門亦有措施培養未來領袖，例如 AGIG 的「從經理晉身領導」計劃，以及 EDL 的「IGNITE」和「Breaking Ground」計劃。在 3 英國和 3 愛爾蘭，「Amplify 發展」計劃由六個單元組成，為期六個月（面授及虛擬授課），旨在為人事部門經理提供實用的知識和工具，以進一步發展員工的才能。



電訊

## 新一代計劃

Wind Tre 的「新一代」計劃與非牟利機構攜手合作，舉辦「Telethon and Walk of Life」計劃，目標是讓僱員在入職後首兩年發展個人和專業成長，重點關注年輕畢業生（2019 年至 20 年、2021 年至 22 年和 2023 年至 24 年）的技能和人才賦權。

另一個人才發展計劃是「未來領袖」計劃，其目標是透過與國際社會科學自由大學和博科尼大學合作開發的 2019 年至 22 年公司培訓計劃「Jump&Stretch」等措施以培養未來領袖。2023 年至 24 年，新版本的 Jump Development 計劃再次與國際社會科學自由大學合作，培養 34 名青年人才成為未來領袖。

## 繼任計劃

集團以積極主動和全面的方針推行繼任計劃。每年，核心業務均會檢討不同層面的繼任計劃，並將結果呈交予集團董事批准。此項計劃以精細的方式推行，涵蓋部門中更多不同層面的員工。

## 提升技能和再培訓

集團不斷在不同地區拓展及開展業務，適應複雜情況及變化的能力對業務的成功至為重要。隨著大數據計算及人工智能等新興技術的發展，我們必須為員工提供技能提升或技能再培訓，以應對最新問

題，持續為集團作出貢獻。集團根據僱傭政策，提供資助支持員工修讀與工作相關的學位及認證課程，鼓勵員工持續學習。各個業務部門均提供指導及員工發展計劃，確保有才能的同事有機會在工作中學習，並能夠提升技能。UK Power Networks 資助其員工修讀電氣工程及會計等專業資格。該公司與外部專業機構合作，確保員工獲得優質的教育及培訓。資助額每年發放，可用於修讀 9 月至翌年 7 月的課程。於 2023 年，該公司協助 371 名員工(上一年度為 320 名員工)，使他們能夠積極進修，提升技能。



電訊

## ONSTAGE 計劃

**ONSTAGE**<sup>2022</sup>  
Internship Program

OnStage 是 Wind Tre 為不同部門提供為期六個月的實習計劃，為在電訊領域邁出第一步，參與者接受專業及個人培訓，並有機會發展本身的網絡。該實習計劃由 Laborplay 與個人教練 Peter Busby 合作設計，透過遊戲提供六個階段的培訓。六項培訓課程包括「迎新日」的破冰課程；「線上模式」的小組作業；「特定技能培訓」側重於公司的核心價值觀、工作所需的技能和能力，包括決策、信任、願景和情商，以及課程結束時的「畢業」環節，為參與者的未來發展提供個人化的反饋。



港口

## 線上培訓機會

Global Connect 是港口部門為同事提供的虛擬學習平台，涵蓋各個地區和學科，以增進現時及未來所需的商業知識並樹立榜樣。來自多個學科的獨特思想領袖獲邀分享經驗，激發參與者的洞見，帶來新的解決方案，並合作塑造應變迅速及可持續的業務。2023 年的課程主題為「最佳實踐」，與部門內不同的業務部門分享及討論與業務運作和未來計劃有關的話題，促進在準則、服務和效率改善方面的深入跟進行動，以及探索和積極討論創新方法，以迎合組織發展。



和記港口的 Global Connect 學習平台

隨著全球對 ESG 要求不斷變化，風險與機遇持續湧現，讓所有業務部門跟上全球發展至為重要，特別是區域合規要求，例如 ESG 報告標準。2023 年，就此項議題舉行了不同的內部小組會議，出席者超過 800 人。參與者聽取與 ESG 相關的各種議題的匯報，瞭解最新 ESG 監管要求的實際例子。

## 為未來作好準備

集團投資於加強與核心業務最相關的能力，以保持競爭力及韌力，務求為未來作好準備。預計未來數年，重點增進的首要技能包括批判性思維、解決問

題的能力及自我管理。人力資源部門定期舉辦多項課程，協助員工增長知識，在工作上有更出色的表現。

電訊部門一直為員工提供面授或線上學習機會，以發展相關技能，提高工作效率，並提供優化搜索引擎、DevOps 軟件系統及 DesignOps 人力系統等新興技術及流程的培訓。3 英國於 2023 年使用 Pluralsight 數碼工具，為員工提供超過 475 小時培訓。員工亦可透過 LinkedIn Learning，參加涵蓋廣泛主題的 13,000 多個課程。



港口

## MYPORT 人才發展計劃

MyPort 是港口部門為全球新晉領袖提供的定制人才發展計劃。此為一個為期 15 個月的旅程，有多個接觸點，以擴大參與者的學習及參與度。其目的是培養員工積極主動自我發展，能夠解決衝突與挑戰，為未來發展進行合作及創新。計劃共有三個單元及一個小組項目，以鞏固技能，加強跨業務部門與跨職能合作。每個單元分三個部分，即現場學習、加強同儕伴學、與領袖聊天，以及一系列線上 / 線下學習活動。



和記港口的 MyPort 小組項目演示



電訊

## 100%「就緒為未來」

Wind Tre 致力支援員工的就業能力，助他們終身學習及自我發展，以迎接未來挑戰作好準備。2023 年，其實施的 100%「就緒為未來」倡議及「數碼思維發展」計劃為員工提供了超過 34 萬小時培訓，主題包括加強所有員工共同的數碼思維、網絡安全、數碼轉型以支援業務等。



## 零售

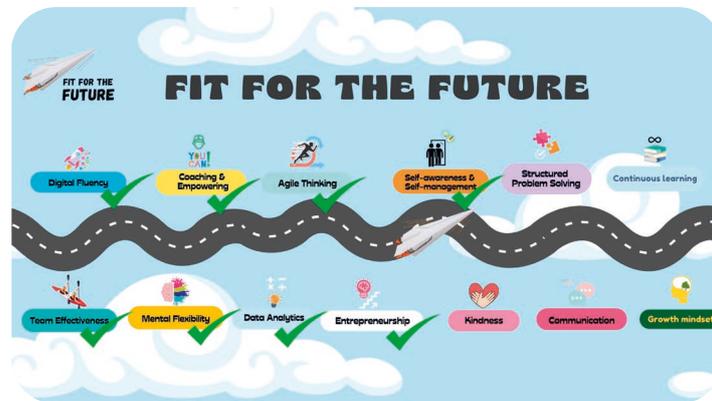
## 培訓員工為未來作好準備

為支援員工實現線上及線下的目標，並繼續建立一支對未來作好準備的僱員隊伍，屈臣氏集團在2023年的「迎合未來需要」活動中推出另外七項被認為是為現在及未來取得成功的關鍵技能。

該計劃採用「忘記、學習、再學習」的再培訓理念，透過「Digital Gym」流動應用程式、工具包及

微學習模式進行教育。此確保屈臣氏集團的所有員工均能獲得學習機會。

供應鏈學院(電子學習課程)亦為亞洲及歐洲73個供應鏈業務部門的同事推出，重點是再培訓和發展供應鏈所需的關鍵技能。



長和的培訓工作坊

## 共融與多元

平等對待員工，營造共融與多元的工作環境是集團經營原則的核心。集團已制訂政策及計劃，確保員工的組成能夠反映服務所在社區的多元性，集團各業務部門定期進行員工溝通活動，並收集意見以作改進。管理團隊亦定期聽取所收集意見的匯報，並根據需要檢討和更新有關政策。

此項與共融與多元有關的議題，與集團可持續發展框架中的[勞工與人權](#)及[社會共融](#)等其他重要議題息息相關。

## 平等機會

集團致力促進及保障平等機會。根據[人權政策](#)和[行為守則](#)，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、族群、宗教、年齡、殘疾、生理性別、性取向、社會性別、政治派別或任何其他受法律保護的身份。一切有關不當行為及失當行為的舉報，將根據集團[舉報政策](#)處理。

## 多元的力量

集團明白，容納不同觀點、經驗及意見的價值，並擁有一隊反映客戶、持份者及社區多元的員工團隊。

集團的核心業務推行適合員工需要及情況的共融與多元計劃，包括培訓、員工網絡、指導小組、

高層領導支援，確保多元化的表現得到監督，集團的員工組合適度均衡。例如，3 英國採用帶有個人故事的多元文化及宗教活動日曆(例如 Pride 日、Black History Month、國際婦女節、全球無障礙意識日、Windrush、Diwali)。此外，其引入並計劃於 2030 年前實現領袖種族目標，即領袖職位中有 20% 來自不同種族人士，其中 5% 為黑人(包括所有黑人後裔)。在類似做法下，位於阿拉伯聯合酋長國的和記港口阿吉曼定期監察員工在職能、性別、年齡及國籍方面的組成，並透過每月圖表報告定期向高級管理層匯報。位於韓國的和記港口光陽及和記港口釜山舉辦多元與共融培訓工作坊及活動，以推動所有管理層及員工之間相互理解和促進公平公正的組織文化。



## MILANO PRIDE 及支持 LGBTQ+ 社群



Wind Tre 的 Milano Pride 巡遊

2023 年，Wind Tre 透過首次參加一年一度的 Milano Pride 巡遊，在 LGBTQ+ 社群議題上的共融之旅向前邁進。該活動之目的是展示對 LGBTQ+ 社群的支持，在同事中傳播相關主題的意識，並作為團隊參加遊行。Wind Tre 的員工向 ARCIGAY Association 捐贈超過 2,600 歐羅，以支持熱線電話及心理支援服務。



## 零售

## 建立多元的員工團隊

屈臣氏集團繼續努力建立多元的員工團隊，並從與少數族裔合作的小彬紀念基金會和 Amber Foundation，以及主要與殘疾或有特殊教育需要人才合作的 CareER Association 中招募五名實習生。在香港，百佳與支援服務中心 HOPE Centre (Harnessing Opportunities and Potentials for Ethnic Minorities) 攜手合作，為少數族裔提供就業機會，以促進招聘共融。因此，在目前員工團隊中，少數族裔佔 2%，分別來自 11 個民族及 14 個國籍。



## 電訊

## 促進世代共融

為促進開明及共融文化，Wind Tre 繼續鼓勵不同世代員工之間對話、合作及提供意見。Generations 4 Inclusion 是 Wind Tre 首個完全致力於跨代團隊合作的活動，探討的多元與共融主題包括性別平等、年齡及生命階段、父母角色與照顧、殘疾、LGBTQ+ 社群，以及共融語言及行為。

Generations 4 Inclusion 將 72 名員工分成 12 個不同的共融團隊，代表所有年齡、性別、技能、部門及辦公室。每個團隊各就一個特定的多元與共融議題展開工作，目的是制訂具體的項目與建議。2023 年 2 月，該等項目呈交內部評審團進行評審，其中關 LGBTQ+ 社群議題及共融語言的兩個項目分別贏得比賽。



## 性別平等

集團致力維持性別平衡，並制訂性別劃分政策，以確保實現性別平等。儘管集團員工的整體男女比例相對平均，但核心業務在促進性別平等方面，仍可能面臨結構性障礙。例如，從涉及大量工地工作的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。集團一直實施各種措施以解決此一問題，其努力已開始得到認

同。例如，電訊部門旗下的 3 奧地利獲得「equalitA」標誌，肯定其促進女性投身相關行業的工作。

與此同時，集團竭盡所能克服此等困難，例如透過匿名求職申請，協助在遴選過程中消除偏見，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。



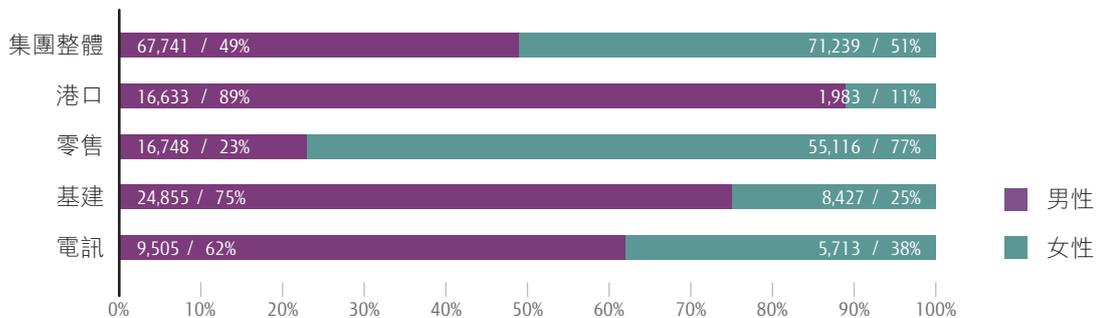
## 支持女性工作

Wind Tre 的「女子學院」及「女子行政人員學院」兩項計劃繼續賦權及支持女性成長，協助女性發展自我意識，瞭解性別偏見及其影響，建立事業路徑，以及強調女性身份認同。

跟進會議已於 2023 年舉辦，利用所學知識關注新挑戰及新需要，並藉此回顧員工過往職業生涯中的共融體驗。

圖 20 2023 年核心業務僱傭的明細(全職)

按性別劃分



## 建立多元人才庫的機會

和記港口英國已制訂多元關鍵績效指標，重點是增加企業內女性、殘疾人士、少數族裔及特定年齡層員工的數目。其目的是改變員工團隊的組成，使其更能代表和記港口英國所在地區的當地人口特徵。人權政策規定尊重平等、多元與共融的明確指導方針，並已在內部分發，供所有員工查閱，以確保有關政策清晰傳達。



和記港口英國的女性員工

集團對所有員工均奉行「同工同酬」政策，特別是弱勢社群。為表彰其工作，Wind Tre 自 2022 年起一直獲授平等薪酬認證。該認證是由一個獨立基金會（獲日內瓦大學支持的平等薪酬基金會）頒發，授予

遵守男女同工同酬要求、外部審核及對已識別的改進領域進行年度更正行動的公司。百佳亦根據《最低工資條例》，採納「薪酬平等」原則。



## 基建

### 支持女性在工作場所中茁壯成長

基建部門的目標是創造一個更多元與共融的工作場所，為所有員工提供平等的發展機會。為營造更多元的工作環境，AGIG 正修訂多項多元與共融計劃，以處理上述議題，經修訂計劃將於 2024 年推出。有關工作的進展及成果的概述，請參閱下表：

業務部門	目標詳情	進展
EDL	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工團隊中 25% 為女性</li> </ul>	已達成
Northern Gas Networks	<ul style="list-style-type: none"> <li>在 2026 年前，收集並報告員工團隊多元化數據，並制訂基線</li> <li>注重招聘方法，鼓勵來自不同背景的求職申請</li> <li>建立有效的同事社群並提供行政人員支援</li> </ul>	進行中
Northumbrian Water	<ul style="list-style-type: none"> <li>在 2025 年前，將性別工資差距減少至 7% 以下</li> </ul>	進行中，於 2023 年降至 10.5%
United Energy	<ul style="list-style-type: none"> <li>在 2026 年前，員工團隊中 27% 為女性</li> <li>在 2026 年前，管理職位中 15% 為女性</li> </ul>	進行中，在 2023 年第三季前，受僱員工及管理職位中女性分別佔 27% 及 12%
Victoria Power Networks	<ul style="list-style-type: none"> <li>在 2026 年前，員工團隊中 25% 為女性</li> <li>在 2026 年前，管理職位中 22% 為女性</li> </ul>	進行中，在 2023 年第三季前，受僱員工及管理職位中女性分別佔 22% 及 20%
Wellington Electricity	<ul style="list-style-type: none"> <li>在 2024 年第一季前，新員工盡可能達到 50:50 性別平衡</li> </ul>	進行中

## 健康、安全與福祉

集團的健康及安全措施，符合甚或超越適用的相關法例及規定，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及設施，訂立健康及安全的最低要求。

集團對此項議題的管理方針，與[卓越服務](#) 的關係密切。



和記港口泰國

## 營造安全文化

在所有核心業務層面，已建立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，包括高級管理人員及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為該部門的安全表現提供建議及監督。該委員會由人力資

源、風險管理及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所組成。此外，有關安全政策明確指出，港口的安全責任由業務部門主管負責，並由安全主管協助直接匯報，以確保必要的權力和優先次序得以落實。

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 及 AVR，均已獲得符合國際標準的安全管理系統認證，例如 ISO 45001。

培訓對於員工就健康及安全主題的交流至為重要。根據[健康及安全政策](#)，所有業務部門均為員工及承辦商提供與工作相關的指引與培訓，以促進零工傷的職業文化。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，以及身心均能應付的工作，以保持集團的安全表現。

基建部門繼續將健康及安全訂為董事會優先討論的議程，採納安全表現為高級管理人員薪酬檢討的指標，並主辦由所有業務部門代表參加的年度健康及安全會議。其他業務部門亦安排類似的培訓計劃及活動，以確保向各級員工有效傳達「安全作業」的重要性。



## 基建

### 透過培訓促進安全文化

於 2023 年，港燈舉辦多項健康及安全培訓，以促進及提高員工意識，其中包括：(1) 健康及安全論壇「安全是一種態度」；(2) 安全管理系統網上培訓，並配以動畫短片；(3) 「體力處理操作及預防背部勞損」及「工作與心血管及腦血管疾病」網上講座；及 (4) 拆卸工程培訓課程及消防安全大使培訓課程。此外，該公司亦參與建造業議會舉辦的「生命第一行出安全 2023」活動，以提高部門的安全意識和健康及安全水平。

Seabank Power 以內聯網為基礎的培訓數據庫包括全面的健康及安全課程，每位員工均必須成功修畢。此等課程包括適用於所有員工的各種標準模組，如顯示屏幕設備的使用，以及為個別員工設計的特定課程(例如密閉空間作業)。所有員工必須在特定曆年內完成指定的課程，以維持一個富生產力及健康的工作場所。



港燈 2023 年重大事故演習



港口



零售

## 提供安全培訓計劃

港口部門於 2023 年 12 月在雅加達舉行區域安全交流會。其目的是提高行人及電力安全意識，並提供有關執法及預防措施的相關資訊。來自印



和記港口的區域安全交流會

尼、泰國、緬甸及越南的業務部門獲邀參加交流會，彼此交換資訊。

零售部門旗下的 ICI PARIS XL 亦推出兩項為期五年及一年的培訓計劃，提供長期與短期的健康與安全重點和行動要點。例子如下：

- 每月就不同相關議題提供健康與安全建議
- 每名 ICI Paris XL Belux 區域經理或健康與安全顧問填寫健康與安全檢查表
- 舉辦人體工程學培訓(例如搬運重物)
- 舉辦有關消防和其他相關議題的工具箱會議

## 管理及降低安全風險

港口部門設有一套明確界定的全球最低安全標準以應對湧現的風險，並於 2023 年發佈新版本，強調在碼頭區域行人安全的重要性，以及碼頭應加強相關安全管制措施。為確保與安全標準及做法一致，區域安全、保安及環境團隊進行一個區域安全研討會及安全審計，提高安全意識及檢視潛在安全隱患。同時，SAFCOM 開展風險緩減措施的監督及協調工作，例如引進自動化操作以減少工人和機器的接觸面。

基建部門已採納完善的健康管理系統，維持超越法例規定的健康及安全的工作狀況。健康及安全委員會管理及監督各項業務營運的風險評估，以及監察及處理與工作有關的損傷風險。不同業務部門定期進行內部及外部審計，以促進安全問題的持續改善，保障持份者免於受傷。部門舉辦的安全意識培訓內容包括新湧現的健康及安全相關趨勢、職業健康以及緊急救援行動，旨在增強員工的健康及安全知識與理解。



港口

## 為意外風險未雨綢繆

2023 年 6 月，近 8,000 名員工及外判商參加位於中國內地的和記港口鹽田國際的「安全月」活動，包括利用 VR 技術進行安全培訓、提高預防颱風能力的應急演練比賽、安全知識和技能問答及講座等。



和記港口鹽田國際的安全意識活動



## 健康、安全及環境管理系統

在英國，零售部門遵守所有適用的健康及安全法例及規例，於其零售店舖、配送中心及辦公室採用「HSG 65」模式的健康、安全及環境管理系統。該系統包括計劃、執行、檢查、行動四個重點領域，為全體員工建設一個安全的工作環境。

## 健康、安全及環境管理系統

### 監督控制措施的表現

- 實施適當措施，讓工人報告事故、未遂事故或健康及安全問題。
- 在合理可行的範圍內監督工作場所的狀況及工人的健康情況。
- 於決定監控程序時，與工人及其代表進行溝通。

### 就汲取的教訓採取行動

- 定期檢討於計劃期間控制措施的成效。
- 檢討事故或未遂事故並與工人會面，以檢查控制措施能否有效消除/降低工作風險。
- 從檢討結果、調查事故或未遂事故中學習，並監控改善結果，以持續改善控制措施。



### 評估風險及識別控制措施

- 識別可能導致工作相關健康與安全風險的潛在隱患。
- 評估工作風險，以決定須處理的風險及優次。
- 於識別和評估風險時與員工及其代表溝通，並就消除或降低風險的方法作出決策。

### 實施控制措施

- 實施有效消除或降低風險的控制措施。
- 優先採取同時保護多名高危工人的控制措施。

當地政府的健康與安全執法人員亦應邀與主要當局合作夥伴、Slough Borough Council 及 Merseyside Fire and Rescue 攜手，就當前的英國健康及安全立法不時提供建議和指導。

## 整體福祉

在健康的員工團隊支援下，生產力可望提高，而集團已實施各種措施，以確保妥善照顧員工的健康。集團的職業健康及安全管理方針範圍不斷擴大，融合更廣闊的僱員福祉範疇。「和記港口福祉框架」採用整全自我的方針，確保員工在關懷、貢獻及協作三個核心方面健全發展。

2023年，和記港口繼續推行其全球健康運動「BEWELL」，透過「健康挑戰」檢查站計劃，讓員工體驗健康之旅。計劃旨在激勵和鼓勵員工從整全的角度出發，透過一系列不同的挑戰以推動他們的身體、心理、情感、社交及智力健康。超過 1,000 名員工從該計劃中受惠。個人及業務部門亦分別獲獎，以表揚獲獎者在培養積極生活模式及習慣方面取得的成就。

面對目前的經濟困境，電訊部門亦積極支援員工。Wind Tre 推出「Welfare Comete」諮詢服務，讓員工及家庭成員尋求專業的心理支援服務，以克服焦慮、心靈脆弱等情況。其他業務部門(如 3 英國、3 瑞典、3 愛爾蘭和 3 奧地利)亦提供個人心理諮詢服務，協助員工保持健康。

「屈臣氏集團健康工具包」於 2023 年推出，為提高所有屈臣氏集團業務部門及小組職能部門同事的心理、身體、社會及財務健康提供實用建議，創造更健康及更理想的工作環境。



員工的健康對生產力及集團的整體成功至為重要。在屈臣氏集團，培養健康文化不僅是個人努力，而是整個團隊共同向前的旅程。

屈臣氏集團總部與泰國屈臣氏組織「健康週 2023」，包括健康檢查、健康早餐、研討會和工作場所按摩，以推廣員工關注健康。新加坡屈臣氏和百佳為達致相若目標，亦同時透過線上網站提供一系列活動和健康資訊。

英國的 Superdrug 和 Savers 於 2023 年推出一款數碼醫療應用程式，讓員工可以獲得數碼全科醫生服務、心理健康及營養諮詢、第二醫療意見與年度健康檢查。該應用程式亦提供指導及支援，幫助檢測、管理及預防身心健康問題。此外，亦為員工提供額外折扣，支持員工應對 2023 年的生活成本危機(即 Superdrug 產品六折，員工親朋享有七折，加上每年四次的品牌產品八折等優惠)。





## 零售

## 在亞洲擴展員工福利服務

自 2022 年 10 月起，零售部門的視像醫生計劃已擴展至包括視像中醫診症，以提供全面的綜合醫療服務。2023 年，零售部門舉辦為期三日的健康計劃，內容包括健康檢查、身心健康知識分享，以及促進工作與生活平衡及提高自我照顧意

識的學習課程。考慮到員工的安全，在惡劣天氣期間，甚至在惡劣天氣消散後，視乎個人情況及獲得直屬主管批准的情況下，亦允許員工靈活地在家工作。

## 承辦商安全

集團的[供應商行為守則](#)旨在將承辦商安全引入至承辦商招標及甄選程序、工作場所政策與指引以及培訓計劃，以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，以及邀請承辦商參加專門的健康和安全論壇。

除一般條款及條件外，屈臣氏集團在與供應商訂立的大多數協議中，均加入雙方須遵守的適用法律及規例。此等須遵守的義務包括安全指引和法規，並執行「屈臣氏集團供應商盡職審查篩選程序」，將不遵守安全法規和任何涉及與健康和安全性法規有關的

公開訴訟或法律程序的供應商和指定承辦商拒諸門外，確保整個項目安全運行。

在電訊部門，承辦商的安全表現及風險是根據 SA 8000 社會責任管理系統進行評估，該系統側重於工人狀況的管理(人權、發展、價值、人員的培訓及專業成長、工人的健康與安全、非歧視、未成年人及青年工作)，其要求亦擴展至供應商與分包商。例如，Wind Tre 不接受不符合 SA 8000 要求的供應商納入其供應商名冊。



## 基建

## 與承辦商進行安全培訓

港燈定期舉辦地盤安全監管培訓，以確保達致最高的健康及安全標準。此項全面的培訓計劃亦包括承辦商的督導員及與該機構有關的管理員，可確保所有參與港燈項目的人員均能深入瞭解並致力維持最高的健康和安全性標準。

澳洲的 United Energy 為其承辦商提供 Victorian Electricity Supply Industry (VESI) 技能與培訓，作為其完善的安全系統基本組成部分。培訓內容包括進入 VESI 電氣網絡的最低資格規範、能力評估及進修培訓要求，旨在就關鍵能力提供深入指導，確保遵守作業標準，並加深對現時安全作業的理解。

## 社區投資

作為一家在多個地區營運的負責任企業，集團深明分享及滿足當地社區需要的重要性，因此採用更廣泛的策略與不同的社區夥伴(如地方當局、非牟利機構、學校及其他教育機構)進行溝通與交流。集團旨在識別需要援助的關鍵事宜，並向目標受益對象提供支援，以發揮最大影響力。集團根據**人權政策** ，積極參與、細心聆聽和學習經營所在地社區的觀點。

集團核心業務展開的社區參與及投資計劃，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](#) 
- [保護生物多樣性](#) 
- [循環經濟](#) 
- [學習與發展](#) 

## 應對現今的挑戰

儘管疫情似乎已消散，但在日常生活中仍然可以感受到「再度爆發」的風險及其後遺症。隨著地區衝突不斷持續，可能會削弱普羅大眾的健康(即身心健康、與人交流甚或接觸大自然)。集團透過商業活動進行廣泛的地區外展活動，因此能夠與不同的夥伴合作，與目標受眾交流，盡量對社區作出貢獻。

由於心理健康被認為是疫情帶來的問題之一，3 英國自 2021 年起與撒瑪利亞會建立合作夥伴關係，

利用其技術、店舖及專業知識，24 小時全年無休地為更多人提供情感支援。作為 Samarathon 競步活動的官方贊助商，在過去三年，3 英國在其 300 家門店和 4,300 名員工的支持下，推動此項為期一個月的籌款活動，以協助籌集重要資金，並激勵更多人接受挑戰。活動吸引 513 名參與者以跑步、緩步跑或步行的方式，跨越 12,094 英里，3 英國員工於 2023 年合共籌得 15,500 英鎊善款。



3 英國的 Samarathon 競步活動



## 電訊

## 推動城市邁向數碼化及可持續發展的方案

認識到科技對培育城市邁向數碼化及可持續發展的影響，Wind Tre 繼續就日益殷切的城市數碼化及適應科技應用的需求提供解決方案。2023 年，Wind Tre 與 Forum PA 合作推出一項免費的數碼教育計劃「Smart City Transformation Academy」，作為智慧城市項目的一部分。該計劃主要為當地政府機構而設，涵蓋內容廣泛，例如以數碼科技改善環境、節約能源與創新、流動通訊效益及旅遊業，以及優化公共服務。



## 零售

## 支援青年追求身體健康

兒童及青少年是社會棟樑，集團一向鼓勵他們鍛煉體魄，強身健體。作為「香港學生運動員獎」的長期贊助商，屈臣氏集團創新記錄，共表揚 962 名傑出學生運動員。得獎者均來自香港的中小學及特殊學校，佔中小學及特殊學校總數 80% 以上。自 2005 年推行以來，已頒發 15,500 個獎項，成為香港最大型的運動員表揚計劃之一。

屈臣氏集團亦自 2012 年起與「微笑行動」合作，成功為 6,500 多名唇裂兒童進行矯正手術。2023 年，屈臣氏集團在菲律賓舉辦一個外科手術計劃，贊助進行 60 個手術，幫助唇裂及腭裂兒童綻放笑容，開展美滿生活。



屈臣氏集團「香港學生運動員獎」得獎者



港口



電訊

## 保護環境

港口部門於 2023 年啟動「Go Green 2023」活動和「Go Green x Dock School Campaigns」，在 19 個國家 32 個港口開展 113 項環保活動，包括植樹、清潔海灘、氣候行動卡牌遊戲 (Climate Fresk Cards)、學生工作坊、員工教育工作坊和組織學生參觀碼頭，宣揚全球保護氣候訊息。

2023 年，Wind Tre 亦繼續擔任世界自然基金會在森林保護方面的長期合作夥伴，在公司羅馬總部附近的世界自然基金會馬基亞格蘭德「綠洲」中恢復了 70,000 平方米的保護區。此乃自 2021 年以來由 Wind Tre 支持的「綠洲計劃」的延續，協助保護區的保育工作。



零售

## 「GO GREEN」運動

隨著可持續發展意識活動的推展，「Go Green」運動與人氣男子組合 MIRROR 合作，旨在激勵屈臣氏集團在香港、馬來西亞、台灣及新加坡等四個亞洲市場的 1,800 萬名忠誠顧客加入「Go Green」行列，目標是鼓勵顧客在日常生活中採取積極行動，作出更可持續的選擇。

為進一步吸引顧客，屈臣氏集團亦在屈臣氏及易賞錢應用程式中開發一款遊戲，以促進可持續發展，顧客可以在其中創建自己的虛擬低碳花園。顧客可在六個星期內完成各項環保任務，透過「Skip it」(垃圾減量)、「Bring it」(重複利用)和「Keep it」(資源回收)建立更環保的生活方式。該遊戲亦可以估算每項綠色任務的碳排放節約量，屈臣氏集團將配合所節約的碳排放量，贊助相關的植樹項目。據估計，該項目將抵銷 900 噸二氧化碳，配合該公司其他環保行動，為地球發揮更大的影響力。



屈臣氏集團旗下屈臣氏及易賞錢應用程式的虛擬低碳花園

## 針對需要貢獻社區

集團的核心業務，根據具體情況及社區參與目標，實施度身定制的社區投資計劃，包括企業捐贈、籌款及義工服務。其中貫徹集團的管理方針是以員工

選擇受惠的公益事業與團體的意見為重，藉此提高對貢獻社區的責任感及動力。



零售

### 分享微笑禮物

屈臣氏集團的「Project LOL」公益計劃旨在為香港及全球各地的市民帶來「Lots Of Love」及「Lots Of Laughs」，主要集中在健康、教育及關懷社區三大服務範疇。屈臣氏集團努力讓歡笑傳遍世界，為當地社區和居民帶來正面的改變。

2023 年，屈臣氏集團向多個慈善機構捐贈超過港幣 1 億元的現金及物資，履行屈臣氏集團透過慈善計劃支援弱勢社群，並在緊急災難中提供援助的承諾。

屈臣氏集團的「Smile for Good」企業義工服務計劃鼓勵員工與世界各地的非牟利機構攜手合作，為社區帶來積極影響。通過該活動，超過 21,000 名義工貢獻 26,000 小時，為屈臣氏集團營運所在社區的 21 萬多名有需要人士提供服務。在香港，屈臣氏集團舉辦一項義工活動，

邀請 56 個商業夥伴和 1,200 多名義工為 2,000 名長者服務。



屈臣氏集團「Project LOL」探訪長者計劃



基建

### 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、其家屬及朋友透過工資捐贈、籌款與義工服務，積極貢獻當地社區居民的生活。基金會同時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有薪工作日，讓其參與南澳洲一家慈善機構的義工活動。



SA Power Networks 進行社區服務

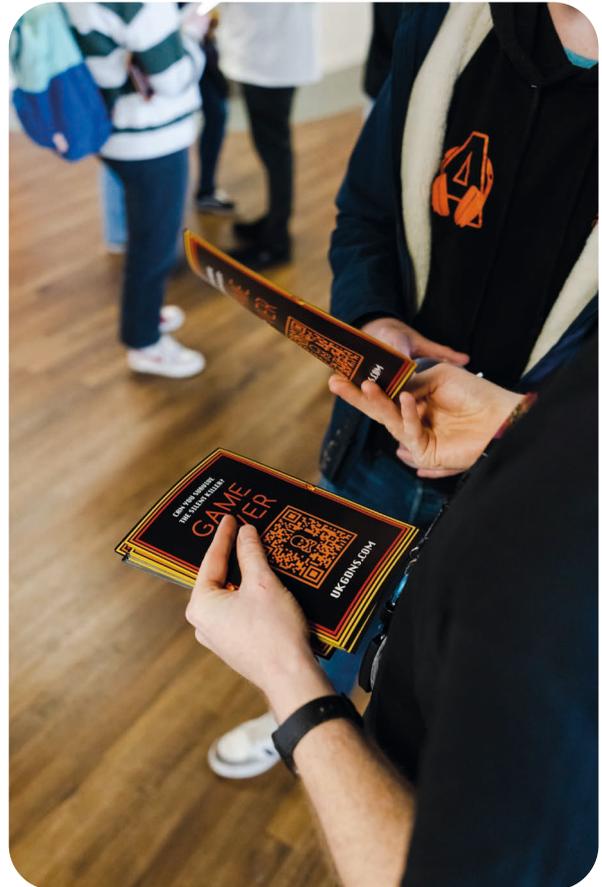


基建

## 組織「GAME OVER」宣傳活動

Wales & West Utilities 進行研究，發現年輕人，特別是 16 至 24 歲的人士，與其他年齡組別相比，需要提高對一氧化碳警報器和定期燃氣器具維修重要性的意識。為此，Wales & West Utilities 舉辦多項活動，以加強年輕人對氣體安全的認識。為專門針對此一年齡組別，公司擴大現有的「Game Over」宣傳活動，重點是認識與一氧化碳相關的風險。鑑於年輕人熱衷參與遊戲，Wales & West Utilities 推出一項為電腦遊戲而設的數碼活動，以更有效吸引該年齡層人士。

此外，Wales & West Utilities 推出一項學生校園大使計劃，作為其擴大外展工作的一部分。此等大使在推廣協作天然氣網絡運動中發揮至關重要的作用，證明此為接觸年輕人的有效方式。數碼遊戲活動與校園大使的參與互相結合，顯著提高活動在目標受眾中的影響力。至今已有超過 77,000 名年輕人觀看活動內容，並與宣導氣體安全的學生代表進行溝通。



Wales & West Utilities 「Game Over」氣體安全宣傳活動



基建

## 為有需要的客戶提供生活費

為應對生活成本危機，UK Power Networks 設立生活成本基金，2022/23 年度提供 50 萬英鎊的額外資金，加大深入支援力度。透過廣泛的研究及參與，UK Power Networks 發現現有支援系統中不足之處，因此擴展基金的運作，建立新夥伴關係並引入創新援助。其執行團隊成員獲得弱勢社群

培訓，成功爭取高層審批生活費用基金，從而使獲得深度支援的客戶數量較去年增加超過一倍。今年冬季，UK Power Networks 透過其廣泛覆蓋的燃料扶貧計劃，繼續對有需要的家庭提供支援。