

首選僱主

共融與多元

健康、安全
與福祉

社區投資



社會

員工是集團成功背後的推動力，集團堅定不移地推動員工的發展、福祉及成長。集團營造崇尚多元、促進共融並確保安全的工作環境，吸引不同背景的优秀人才。集團深明可持續業務成功超越其業務營運，亦為其持份者創造持久價值，並對業務部門營運所在社區產生深遠的影響。

該等優先事項在集團可持續發展框架內構建，提供一個全面方法應對持份者的需求及期望。透過該框架，集團有系統地推進其社會倡議，同時確保該等倡議能為所有持份者創造可持續價值。

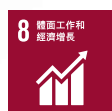
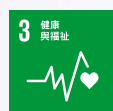
集團目標

- 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

作為在全球擁有超過 30 萬名員工(包括合營企業及聯營公司的員工)的主要僱主，集團在四大核心業務聘請約 20 萬 8,500* 名員工。集團致力確保最佳的工作環境，同時支持員工發展和安全。此方針使每項核心業務均能在集團的政策指導下制訂專屬的人力資源計劃，確保工作場所的卓越和安全，同時滿足特定的業務需求和員工需求。本章重點闡述核心業務營運及其各自的人力資源管理常規。



全球

2024 年獲得的工作場所相關嘉許

港口

- **和記港口香港國際貨櫃碼頭**
好僱主約章及為你「家」「友」好僱主－香港特區政府勞工處
- **和記港口巴基斯坦**
「人才開發港口－2024 年度碼頭獎－全球港口論壇 (People Developer Port/Terminal of the Year 2024 - Global Ports Forum)」
- **和記港口越南西貢國際碼頭**
2019 年至 2024 年期間關懷工會會員及員工優異證書－巴地頭頓省勞工聯合會
- **和記港口英國**
殘疾自信承諾 (Disability Confident Committed)－英國政府

零售

- **屈臣氏集團**
 - 種族多元共融僱主約章－平等機會委員會
 - 「HR Asia 亞洲最理想工作公司」獎－「白金獎」- HR Asia
 - 年度僱主－傑出大獎(三連冠)、年度培訓及發展團隊－CTgoodjobs
- **Savers**
英國最佳職場(超大型組織類別)－Great Place To Work®
- **Superdrug**
支持更年期最佳福利獎－僱員福利獎
- **The Perfume Shop**
 - 2024 年度傑出僱主－傑出僱主調研機構 (Top Employers Institute)
 - 卓越精神獎－2024 年零售業傑出人物獎

基建

- **青洲英坭**
「人才企業」標誌－僱員再培訓局
- **Northumbrian Water**
世界最符合道德標準公司名錄 / 認證 (World's Most Ethical Companies List/accreditation)－Ethisphere
- **Reliance Home Comfort**
「十大最令人欣羨企業文化獎 (Top 10 Most Admired Corporate Cultures Award)」－Waterstone Human Capital

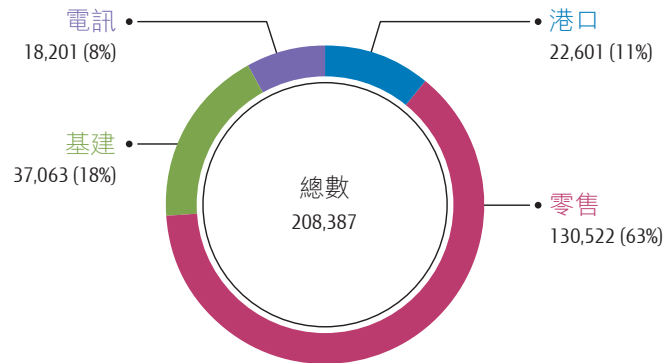
電訊

- **Wind Tre**
 - 「意大利最佳僱主－最佳職位 (Top Job - Italy Best Employers)」研究中的最佳職位獎－German Institute for Quality and Finance
 - 連續五年獲意大利最佳僱主－Statista and Corriere della Sera
 - 2024 年連續六年獲最佳僱主－Top Employers Institute
 - 平等薪酬認證－平等薪酬基金會
- **3 香港**
第十五屆亞洲最佳僱主品牌大獎－「亞洲最佳僱主品牌 (Asia's Best Employer Brand)」
- **3 愛爾蘭**
 - 多元投資者金獎－多元投資者 (Investors in Diversity)
 - 愛爾蘭獨立報的最佳僱主名單中第 10 名、科技行業名單中第四名－《愛爾蘭獨立報》最佳僱主名單 (Irish Independent's Best Employer's list)
- **3 瑞典**
「2024 事業發展企業獎 (Career Company 2024)」－Career Company (Karriärföretagen)
- **3 英國**
一級殘疾自信僱主(高度讚揚)(Level 1 of Disability Confident Employer Scheme)－英國政府就業及退休保障部

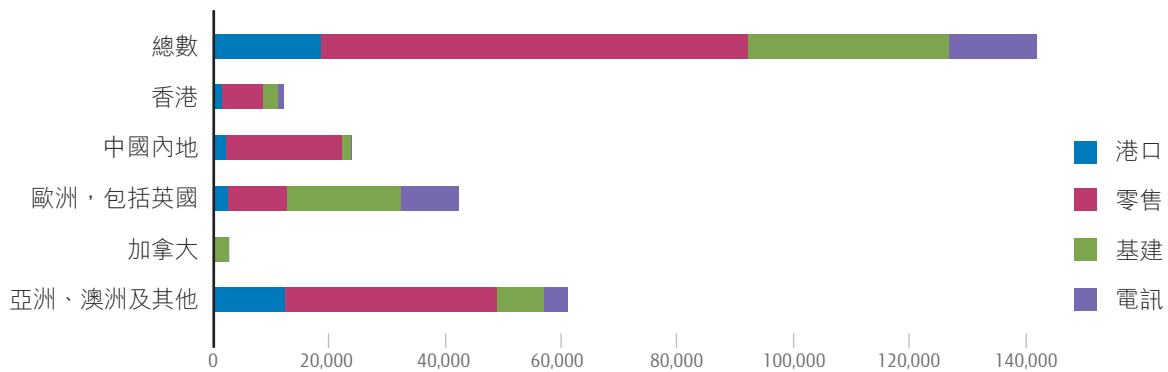
* 不包括集團並無營運控制權的聯營公司及聯屬公司和財務及投資與其他分部約 10 萬名員工。

圖20 2024年核心業務僱傭概況

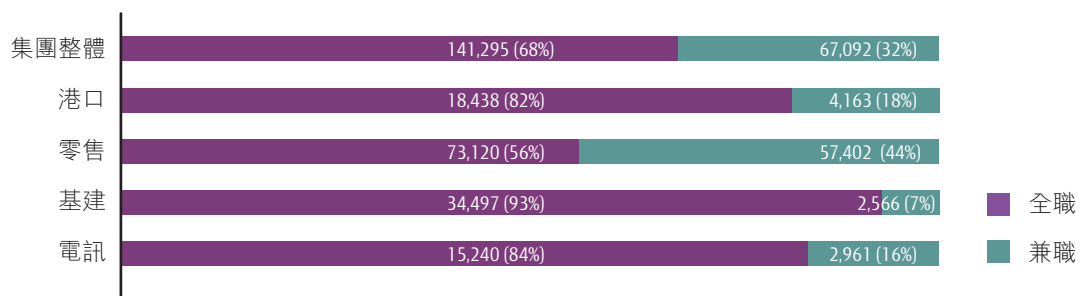
按核心業務劃分



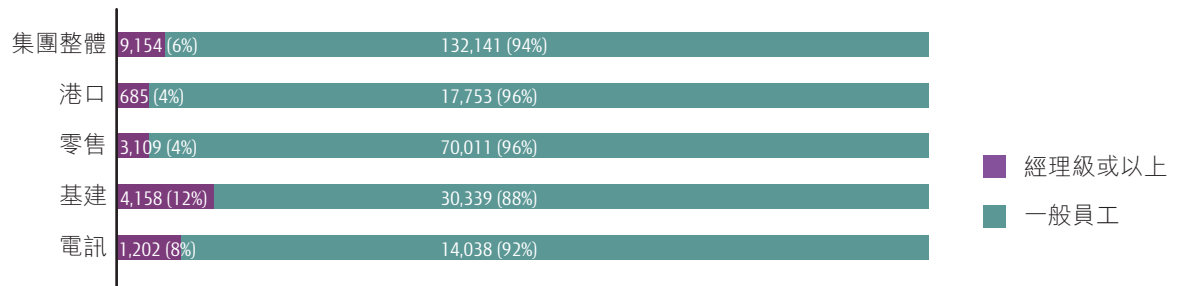
按地區劃分 (全職)



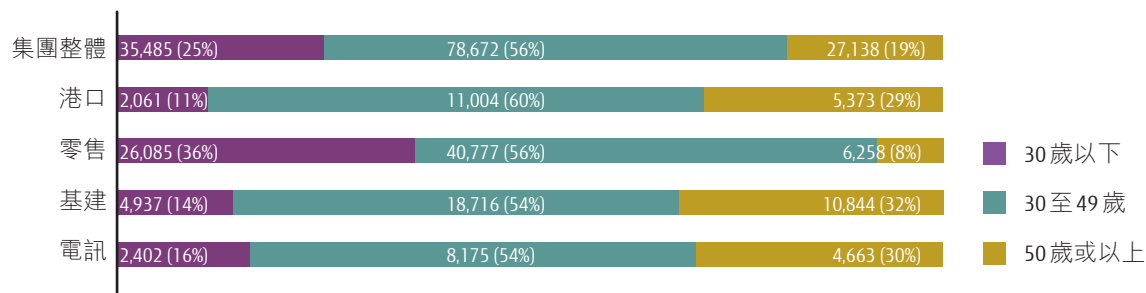
按僱傭類型劃分



按僱員類別劃分 (全職)



按年齡組別劃分 (全職)



吸引及識別人才

集團認同以人才為基礎的員工隊伍的重要性，而不論背景、文化、性別或種族。集團的目標是吸納最優秀的人才，反映其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。

零售和電訊部門均致力於透過全面和創新的策略吸引頂尖人才。屈臣氏集團推出「Be Remarkable, Be Yourself」僱主品牌，展示集團對人才發展的承諾。屈臣氏集團與 JobsDB 合作，推出社交媒體活動以及各種實習和職務輪換計劃，進一步證明屈臣氏集團致力培育未來領袖的決心。位於意大利的 Wind Tre 通過職場探索日、專業定向會議和公司簡報等方式與知名大學合作，吸引頂尖人才。「OnStage」

實習計劃為年輕的畢業生和大學本科生提供規劃完善和支援充足的環境，著重於專業和個人成長。**3** 瑞典採取創新措施，參與「Järvaveckan」及推出專為應屆碩士畢業生而設的「3Talent」培訓計劃。與「Women in Tech Sweden」和「Girls Coding」的合作，致力吸引和留住女性員工。**3** 英國推出新的職業網頁平台，重視求職者的多元性以加強招聘程序，促使公司於 2024 年從外部招聘的員工中逾 50% 為女性。2024 年，**3** 愛爾蘭推出了改良版早期職業計劃，旨在培養一批多元而熟練的人才。這個計劃著重專門的創新招聘流程(按年增加 50% 申請)，以及結構分明的發展路向。該計劃包括為畢業生而設和整合工作與學習的學徒計劃，確保切合不斷發展的業務需求，應付萬變的未來。



集團

2024 年香港培訓生及實習生招待會

作為集團人才培育計劃的一部分，來自總部及各業務部門的 60 餘名培訓生及實習生參加於 2024 年 7 月 26 日舉行的「香港培訓生及實習生招待會」。此次活動包括高級管理層及前管理培訓生的經驗分享、互動式團隊建立活動及珍貴的建立人脈機會，有助促進與下一代領導者之間的聯繫。

活動後的反饋十分正面，超過 90% 的受訪者表示對長和集團有更深入的了解，而 86% 的受訪者表示非常珍惜與其他培訓生及實習生建立人脈的機會。





港口

學徒計劃

2024年，和記港口在其全球網絡實施一系列吸納人才和學徒的計劃，糅合青年參與、教育夥伴關係和實習機會，實踐其扶掖年輕人才向上求進的承諾。

教育夥伴關係和青年發展

港口部門為高中生提供為期八週的實習機會，旨在提早建立品牌認知和人才發展。此舉與各業務部門層面的計劃相輔相成，顯示該部門在人才管理方面採取多管齊下的策略。位於香港的香港國際貨櫃碼頭跟香港專業教育學院有緊密的學術夥伴關係，並設立獎學金，表揚在香港國際貨櫃碼頭實習計劃中表現出色的工程系學生。和記港口英國通過安排新興技術專科學生參觀，並參與多個

地點的招聘會和行業活動，從而擴大其教育推廣範圍。該公司亦已推出專門的工程及金融學徒及畢業生計劃。

招聘及僱主品牌推廣

港口部門已將招聘方法現代化，以增強品牌形象。為吸引外國及外籍人士應徵，位於大巴哈馬島的和記港口自由港貨櫃碼頭提供額外福利，包括搬遷支援、房屋和交通津貼、醫療保險、回國和旅遊津貼。

透過這些多管齊下的策略和全面的方針，港口部門確保其在吸引多元背景的頂尖人才方面保持競爭力，同時在其全球業務中培育一支擁有熟練技術且積極投入的團隊。

僱傭條件及福利

集團的[人權政策](#)是其僱傭實務的基礎，確保在所有司法管轄區和業務部門全面遵守勞工法律或規例。集團保持透明的溝通渠道，讓員工充分瞭解集團政策、員工權利和慣例。

集團對員工福利的承諾超越法定要求，提供全面的非法定福利待遇，包括產假和共享育兒假規定、實

質托兒支援和教育資助計劃。集團為員工提供具競爭力的退休金計劃、績效花紅和長期服務獎。此外，集團亦提供多項福利，如員工折扣計劃和保健計劃。集團透過多種渠道優先考慮員工的健康和福祉，包括駐公司診所提供保健服務、員工心理健康支援計劃，以及在營運上可行且符合地區需求的彈性和混合工作安排。



基建

支持生活工資

自 2022 年以來的 Wales & West Utilities 一直是英國生活工資基金會 (Living Wage Foundation) 認可的生活工資僱主。該公司致力兌現對公平報酬的承諾，這在應對當前的生活成本挑戰而言尤為重要。公司一貫堅持支付實際生活工資（基於實際生活成本獨立計算的薪金），確保員工能夠應付日常開支，應付意料之外的支出。此項認可具有雙重目的：支持現有員工並吸引新的人才加入。透過在公平薪酬制度下發揮領導作用，

Wales & West Utilities 正在提升其行業吸引力，同時確保員工在經濟艱難時期得到適當的重視和支持。

Wales & West Utilities 繼續採取與生活工資基金會一致的標準。在此項承諾的支持下，Wales & West Utilities 向威爾斯和英格蘭西南部家庭及企業安全輸送天然氣方面發揮重要作用，其敬業樂業的團隊持續提供卓越的服務，確保客戶安全和溫暖。

集團致力識別、避免及減輕因任何業務交易（包括任何重組決定）而引致的不利於人權的影響。此等承諾以下列原則為核心：

- 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。
- 盡量避免及限制裁員，並向被裁員工提供包括符合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因素，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。
- 在業務擁有權或結構出現任何變動時，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。

一旦出現架構變動，集團透過多管齊下的策略貫徹對員工支援的承諾，包括發放符合行業標準的遣散費、協助職業轉型的再就業服務、在可行情況下於集團內提供再就業機會、提高就業能力的技能再培訓計劃，以及在過渡期間延長醫療保險保障。

集團與勞工組織保持具建設性的關係。員工可以自由加入或組織工會，而不必擔心遭受報復、恐嚇或騷擾。集體談判協議載有集團對公平勞動實踐的承諾，而於 2024 年，38% 的員工受到集體談判協議保障。集團定期與工會代表對話，確保員工利益在機構的決策過程中得到有效體現。例如，位於大巴哈馬島的和記港口自由港貨櫃碼頭繼續與當地工會合作，並通過與島上其他公司的關係，檢討其薪酬架構。

員工溝通

集團深明積極進取的員工是業務卓越的根基，能令僱員共同發揮專長推動持續改進。有系統的員工溝通框架包括設立全年定期接觸點，每半年進行一次調查。業務部門積極收集和分析來自各種內部活動（包括內部會議或研討會）的回饋。這種員工溝通方法可以改善其營運，直接支持集團的長期發展。

2024年，Phoenix Energy 通過準備參加第四季的 Great Place to Work® 調查，專注於提升工作場所文化和員工滿意度。這項全球調查評估工作場所文化和領導者行為，並頒發認證，反映員工真正重視和欣賞公司文化。



零售

聆聽員工的聲音和加強溝通

零售部門在 2024 年積極推進其員工溝通措施，旨在加強各業務部門的員工反饋機制。全球員工聆聽督導委員會的成立標誌著一項關鍵的發展，該委員會專注於建立統一的員工溝通方針，同時保持地區需要的靈活性。作為此項員工溝通工作的一部分，零售部門已開發一個全面的工具包，以促進員工參與度調查、福祉評估和人口統計數據收集。部門為 2025 年訂立重要的里程碑，要求所有業務部門進行年度員工參與度調查，實踐屈臣氏集團對員工定期反饋的承諾。

歐洲屈臣氏根據其於 2023 年進行每年兩次的員工參與度調查結果，在 2024 年實施實質改進，顯著變化包括增加年假和引入 LinkedIn 學習平台以滿足培訓需要。通過具針對性的脈搏調查監測該等措施的有效性，以便進行即時調整。溝通過程獲廣泛參與，110 名員工為行動規劃工作坊作出貢獻。此外，歐洲屈臣氏亦已建立定期的溝通渠道，例如每月舉行的集團辦公室層面的 AS Watson Connect 會議，提供業務最新消息和互動問答機會。個別業務部門亦已制定各自的溝通計劃，例如，Superdrug 每月舉辦一次 Head Office Connect，而 The Perfume Shop 則每季舉辦一次定向日。此外，屈臣氏土耳其亦推出創新的 W-Life 內部溝通平台，促進全公司的溝通及表揚員工的成就。





電訊

與員工溝通

電訊部門已因應地區需要實施多種反饋機制和溝通策略。位於意大利的 Wind Tre 每年進行兩次 #Diciamolanostra 參與度調查，在 2024 年 11 月進行的第二次調查，集中於人類工作模式及可持續發展等關鍵議題，參與率超過 70%。**3** 丹麥已實施季度滿意度調查，並輔以具有針對性的工作坊，**3** 瑞典則糅合季度參與度調查、定期一對一會面，以及創新的夥伴反饋系統。

3 英國和 **3** 愛爾蘭全年都進行員工參與度調查，每年都因應趨勢，聚焦於多個關鍵問題，以瞭解員工體驗。這些調查亦收集開放性意見，通過分析以瞭解潛在的改進措施和業務重點領域。兩個業務部門均實施有系統的員工行動計劃，解決關鍵領域的問題，如技術和支援工具、政策和流程、辦公室環境、福祉，以及成長與發展。他們的員工論

壇是員工與領導層之間的重要橋樑，每季與人力資源總監舉行會議，確保有效的溝通和執行。

3 香港重視每年舉行的工作表現評估和管理層會議，以促進員工與高級管理層之間的公開對話。**3** 奧地利引入新工具，全年定期進行具針對性的調查，並輔以匿名回饋渠道及舉報工具。環顧所有市場，均明確強調建立透明、共融的工作場所文化，鼓勵公開反饋和持續改進。這項全面的僱員溝通方針反映該部門在適應當地市場需要和文化考慮因素的同時，致力於保持一支積極投入的團隊。

此等多元互補的溝通策略顯示該部門致力培養積極的工作場所文化，同時確保切合當地情況且行之有效。部門同時採用傳統和創新的溝通工具，展現出對員工關係和組織發展的前瞻性方針。



集團透過多種渠道傳達其可持續發展的業務動態及進展，包括集團電子季刊《Sphere》及集團每月發行的可持續發展通訊。該等刊物在闡述集團措施及實施改進計劃以加強需要關注的範疇方面發揮關鍵作用。於業務部門層面，電訊部門的 Wind Tre 自 2020 年起開始向全體員工發送可持續發展通訊，詳細介紹各部門所引入的 ESG 措施。該通訊包含眾多措施的最新消息、參與建議以及由公司經理及在可持續發展方面表現傑出人士撰寫的文章。自 2024 年起，Wind Tre 將可持續發展融入其「Living W3」入職計劃。新員工須參加可持續發展團隊的專門會議，探討公司的 ESG 計劃及可持續發展策略。該等會議強調 Wind Tre 在社會及環境方面的成績，同時促進員工對關鍵可持續發展措施的瞭解。此外，3 香港亦透過海報、螢幕保護程式及季度內部通訊增強員工對 ESG 事宜的認識，強調實現可持續發展目標需要全體員工努力、共同進步。該公司亦在特別節日期間舉辦回收活動，以推廣可持續發展及循環經濟的概念。3 奧地利曾於 2024 年舉辦可持續發展日，聚焦於兩大主題：健康管理及環境保護。透過專家講解、互動問答遊戲、小組討論和身

心健康活動（例如瑜珈班）等豐富形式，讓全國各地的員工均能參與其中。

屈臣氏實業（香港）每月以電郵分享可持續發展資訊，持續教育員工，確保他們瞭解可持續發展的實踐及發展。該等措施共同體現集團致力在各個部門培育可持續發展及持續改進的文化。

學習與發展

集團致力於建立一支為未來作好準備的員工團隊，從其全面培訓及發展策略可見一斑。管理團隊積極檢討及更新培訓活動，以應對市場需要及未來挑戰。於 2024 年，集團在不同能力領域提供超過 390 萬小時的培訓，涵蓋可持續發展法規及 ESG 報告準則、反賄賂、管治合規以至基本領導才能、談判技巧和其他軟技能。管理團隊透過專門的 ESG 培訓及四次策略性可持續發展會議（工作小組及委員會層面各兩次）加強對可持續發展的參與，重點關注市場趨勢及監管發展。這種多管齊下的方針可確保員工具備必要的技能及知識，即使商業環境不斷變化，也能長期保持成功。



長江和記內部培訓課程

培訓領袖

集團的策略重點在於培養未來領袖及留住表現出色的人才，以確保業務的可持續性及抵禦能力。集團每個部門均已制定領導力發展計劃，以滿足各管理層級的特定需求，確保有穩定渠道吸引未來領袖。所有業務部門和地區每年均進行有系統的繼任計劃流程，以對領導能力進行策略評估並確定發展需要。高級管理層積極參與領導能力評估及發展，並發起與公司目標一致的針對性干預措施。

此項有系統的方針以穩健的績效管理和獎勵框架作支持，旨在提高參與度及留住表現出色的人才，同時確保所有員工獲得公平的晉升機會。

電訊部門透過以年輕人才為目標的計劃培養未來領袖。Wind Tre 的「新一代計劃」為應屆畢業生提供

為期兩年的發展路徑，並透過與 Telethon and Walk of Life 的寶貴夥伴關係加以提升。該計劃一直持續發展，從 2019 年至 2024 年為多個組別提供支持，確保有穩定渠道吸納新進人才。「未來領袖」計劃代表對領導力發展的策略投資，特別是透過其「Jump&Stretch」計劃(2019 年至 2022 年)及後續「Jump Development」計劃(2023 年至 2024 年)。該等計劃與國際社會科學自由大學和博科尼大學等著名學府合作開發，已成功吸引最新一批 34 名青年才俊，彰顯 Wind Tre 致力於培養內部領導能力的決心。該等計劃共同體現該部門的策略重點，即建立具有能力的領導隊伍，同時為新晉人才及優秀領袖提供有系統的發展機會。這些跟知名學府的合作，突顯集團憑藉高品質的領袖發展計劃，不但能應付目前需要，也能迎接未來挑戰。



零售

領導力培訓

零售部門在其業務部門內制訂多項具針對性的計劃及措施。其中一項重要措施是在所有亞洲業務部門及集團辦公室舉辦以正向心理學原理為基礎的正向領導力工作坊。該等課程透過為業務部門領袖提供數碼技能培訓，涵蓋新興技術、人工智能發展及客戶價值等理念，充實課程的內容。

對應不同市場的專門計劃展現該部門對當地需要的適應能力。屈臣氏酒窖為超過 20 名店舖領袖舉辦創新設計思維工作坊，著重提升客戶體驗。中國屈臣氏為 32 位領袖舉辦模擬營商課程，強調企業家的洞察力及商業觸覺。台灣屈臣氏將培訓重點延伸至營運領導力，共有 36 名店舖經理參加培訓活動，50 名地區及分區經理接受專門的團隊管理

培訓。菲律賓屈臣氏透過屈臣氏品牌進修培訓課程及員工大會與 4,101 名領袖聯繫，鞏固核心價值及能力，體現該部門致力提升店舖層面的領導能力。

屈臣氏實業(中國)舉辦領導風格工作坊 (Leadership Styles Workshop)，40 名同事參與討論如何透過有效的領導方法促進多元共融，展現出該部門對培養共融領導的承諾。這種全面的領導力發展方法反映該部門的策略重點，即建立強大的領導力管道，同時確保適應不斷變化的零售市場需求，並推動積極、共融的工作場所文化。歐洲屈臣氏與外部供應商合作，為所有員工提供多元與共融培訓，特別為部門經理另行設計課程。

提升技能和再培訓

集團拓展新市場有賴靈活的員工能力發展策略。集團明白大數據和人工智能等新技術對營運的變革性影響，因而推行針對性的技能提升和再培訓計劃，確保員工隨時為未來作好準備。集團對持續學習的承諾，從其僱傭政策中列明對專業發展給予的財務支持可見一斑，當中包括就業相關資格和認證。每個業務部門均提供特別編排的指導和發展計劃，務求建立一個全面的學習系統，將實踐經驗與逐步提升技能相結合，使員工能隨著業務需要的增長而發展。

港口部門為前線員工及技術人員提供職能培訓，以提高他們的效率，緊貼日新月異的技術要求。員工及承辦商必須參與健康與安全、數碼能力及合規課程，以符合公司及監管規定。領導力及專業技能培訓亦有助提高管理效率，培養核心管理人員的最佳

實踐能力，包括在中國內地、香港、英國、鹿特丹及巴哈馬等不同地點舉辦的營運經理培訓及青年工程人才培訓。

港口的 Global Connect 計劃踏入第三年，2024 年「協同合作 (Collaborate for Synergy)」系列空前成功，匯聚全球不同業務部門逾 1,600 名員工，共同探討重要的商業議題。透過商業策略、營運自動化及數碼化、可持續發展及福祉等環節，員工於創新實踐及協作方針方面得到寶貴意見。Global Connect 系列彰顯公司致力培養學習文化的承諾，以及對屬於其最寶貴資產——員工的投資。隨著員工持續提高商業觸覺及跨職能視野，他們已為未來作好準備，配合公司的前瞻性方向及不斷演變的營商環境，持續取得成功。



零售

人才發展

屈臣氏集團亞洲在 2024 年推出兩個旗艦級領導力發展計劃。於 4 月展開的「領導力加速計劃」是對培養高潛力人才的重重大投資，讓 22 名入選的領袖參加為期 18 個月的密集培訓。該計劃集中於三個關鍵領域：商業觸覺、變革型領導力和策略思維，旨在培養能夠駕馭複雜商業挑戰和推動企業發展的領導人才。

在此基礎上，屈臣氏集團亞洲於 2024 年 5 月推出為期 12 個月的「Aspire 2.0」高級領袖發展計劃。有關計劃集合 27 名高級領袖，通過工作坊、領導力評估、小組指導會議和行動學習項目等方法互相學習。課程設計確

保領導技能的實際應用，同時培養創新和策略思維能力。該等課程旨在培養全方位的領袖，以推動組織的未來發展和轉型。這項全面的領導力發展策略反映公司在可持續組織發展和繼任規劃方面的投資。



繼任計劃

集團的繼任計劃採用有系統、多層次的方法運作。核心業務會每年檢討不同層面的繼任計劃，確保擁有全面的人才管道。該等詳細計劃在取得集團董事最終批准前均須經過全面評估。個別部門透過將繼任計劃擴展到其他組織層面以進一步增強該框架，從而創造深入而穩定的延續人才策略。

為未來作好準備

集團對發展員工能力採取前瞻性的方針，優先發展對未來業務成功至關重要的技能組合。集團著重加強批判性思考、解決問題能力和自我管理能力的發展，反映未來幾年預計的勞動力需求。透過人力資源部提供的全面培訓，員工可獲得持續支援，以提升其知識基礎和專業能力，同時確保個人的卓越表現和組織的韌力。



電訊

對話平台

Wind Tre 展示對勞動力發展的全面承諾，特別是針對其 ESG 計劃目標四，旨在實現 100%「為未來作好準備」的人員。公司的方針集中於透過可存取的數碼平台和具針對性的培訓計劃促進終身學習和自我發展。「ConversatiON」數碼平台為所有員工提供持續的軟技能及語言培訓。

Wind Tre 已實施專注於數碼轉型關鍵領域的專門項目。為應對不斷變化的市場需求，Wind Tre 已設立針對性的技術培訓計劃，包括愛立信 Master 和華為 OptiX 項目，並更新

內部設計的培訓活動。公司亦高度重視合規和道德商業常規，通過網上學習反貪污課程和反壟斷合規計劃，定期提供培訓以避免反競爭行為。

這種多管齊下的人力發展方針表明 Wind Tre 致力建立一支能夠駕馭數碼轉型、適應力強且技術精湛的團隊，同時保持高標準的合規和商業道德。技術、軟技能和合規綜合培訓創造一個全面的發展框架，支持個人成長和組織的可持續發展目標。

共融與多元

集團的營運建基於共融與多元原則，反映於其推動建立與社區一致的多元化團隊的政策和計劃上。此項承諾不單關乎政策的實施，亦透過各業務部門的定期員工參與計劃實踐，為反饋和對話建立渠道。管理層積極參與此過程，透過檢討參與調查結果和調整政策，加強共融的工作場所文化。

此項跟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。

對歧視絕不容忍

集團通過以[人權政策](#)和[行為守則](#)為基礎的全面框架捍衛平等機會。集團對任何形式的歧視都絕不容忍，包括種族、膚色、國籍或社會出身、族群、宗教、年齡、殘疾、生理性別、性取向、社會性別、政治派別及其他受法律保護的身份。任何舉報的違規行為均將根據[舉報政策](#)迅速徹底處理，確保問責並維護工作場所誠信。³ 奧地利對工作場所平等的承諾已獲享負盛名的「EqualitA」證書認可該公司為所有員工提供平等機會的表現卓越。

多元的力量

集團誠摯接納不同的觀點，並在其員工隊伍中反映持份者和社區的多元性。該承諾是其業務理念和營運實踐的基礎。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。為確保計劃有效實施，高級管理層積極監督多元績效指標，定期審查員工構成和平衡。這套有系統的方針有助於在集團的各個層面保持適當的代表性。



基建

促進員工團隊的多元與共融

基建部門在 2024 年引入員工團隊多元政策。該政策確保平等機會、發展、薪酬和晉升，特別強調性別平衡和賦權。董事會層面的可持續發展委員會定期審查和監察政策的有效性。

該部門特別關注性別多元，創造途徑支持女性發展事業，確保女性員工的貢獻獲得認可。通過協調工作，基建部門繼續建立一支更能反映和服務其多元社區的員工團隊，同時促進創新和韌力。

例如，3 英國和 3 愛爾蘭實施一項全面的共融和歸屬感策略，將多元和共融倡議融入福祉和工作場所實踐。兩個業務部門推行多種多元文化和宗教活動，如國際婦女節、全球無障礙關注日、Pride 日及排燈節。3 奧地利優先營造一個讓所有員工感到自在、被理解和受重視的環境。該願景透過教育、

活動、網絡與賦權、透明度與榜樣四大支柱實現，從而確保持續參與及發展共融的工作場所文化。該公司亦定期向員工派發涵蓋種族、宗教、生理性別、社會性別、殘疾以及一般健康和福祉等廣泛議題的教材與文章。



基建

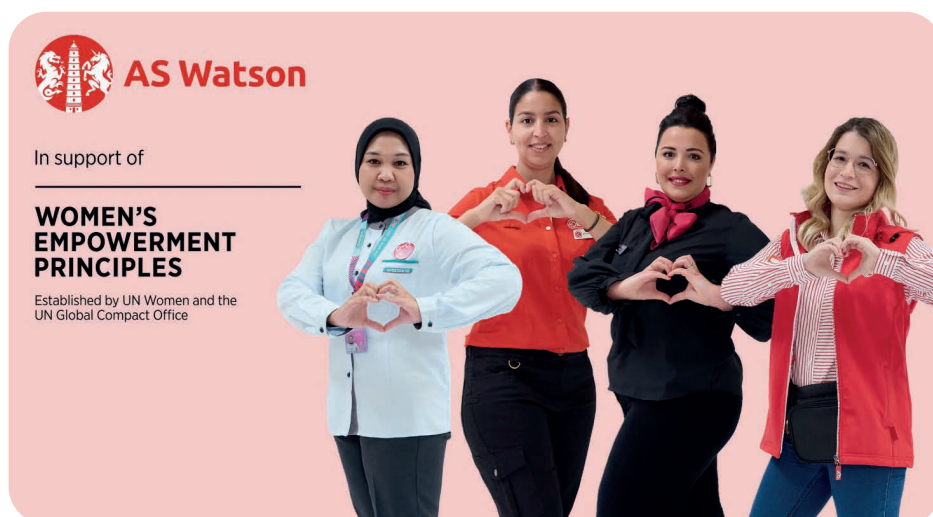
多元與共融的員工團隊

於澳洲，AGIG 以其多元的員工團隊為榮。根據最新數據，AGIG 40% 的員工來自非英語文化背景，37% 的員工能操多種語言。

於 2024 年，AGIG 推出 2024 年至 2026 年的具體計劃，鞏固其對促進多元及共融工作場所的承諾。該計劃著重於四個重點領域：

- 成為一個多元且文化安全的工作場所：吸引及留住多元的員工，確保他們擁有正面的員工體驗。

- 促進公平及平等機會：透過提供不偏倚的措施及實踐，營造公平及透明的工作場所。
- 將共融實踐融入工作方式：認同多元及共融為每個人的職責，並確保將共融納入日常業務。
- 以身作則：賦權領導者倡導及示範共融行為。



屈臣氏集團對聯合國婦女署《婦女賦權原則》的承諾

性別平衡

儘管集團致力實現性別平衡，其核心業務在促進性別平衡方面仍面臨結構性障礙。這在傳統由男性主導的港口和基建部門尤為明顯，反映性別定型的觀念根深蒂固。為解決該等問題，集團實施各種针对性解決方案，如匿名求職申請及多元化招聘渠道，表明集團承諾重塑該等行業的傳統勞動人口結構。

於 2024 年，Wind Tre 獲得 UNI/PdR 125:2022 性別平等認證。該認證由 Accredia 認可的認證機構 IMQ S.p.A. 頒發，經過自願審計程序，對實施性別平衡管理系統的情況進行核查。該系統包括在文化及策略、管治、人力資源流程、女性在公司的發展及共融機會、薪酬平等、父母角色保障以及工作與生

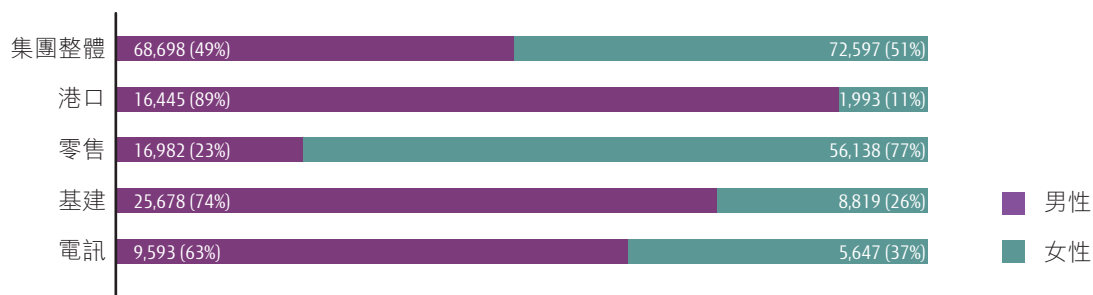
活平衡方面採用關鍵績效指標及具體干預措施。作為該項目的一部分及按標準要求，集團草擬性別平衡相關政策，並成立內部指導委員會，負責實施及指導具體行動。

支持女性工作

屈臣氏集團成為首家簽署《婦女賦權原則》的保健及美容產品零售商，這是由聯合國婦女署領導的全球運動，旨在促進性別平等和女性賦權。為了支持這項運動，屈臣氏集團加強承諾致力建立共融的工作環境、市場及社區，讓女性獲得平等的機會。

圖 21 2024 年核心業務僱傭明細 (全職)

按性別劃分



零售

藥房助理學徒計劃

菲律賓屈臣氏透過與 Punlaan School 建立策略合作夥伴關係，推出一項創新計劃，旨在解決勞動力多元及弱勢女性職業發展問題。該計劃以年輕女性為對象，為她們提供專業培訓及直接於藥品零售行業就業的途徑。

這項全面計劃結合三個月的學科學習與三個月的屈臣氏店舖實習培訓。為確保弱勢學員可參與培訓，該計劃透過培訓津貼提供財務支援，學員成功完成培訓後可即時獲得就業

機會。首批 20 名女學員已經畢業，獲聘於屈臣氏集團零售網絡內見習。





電訊

科技女性與女性領導力

3 瑞典透過與 Women in Tech Sweden 及「Girls Coding」(Tjejer Kodar) 合作，實施吸引及留住女性人才(尤其是技術職位)的創新策略。該等合作項目內容包括在總部舉行的互動會議，約有 70 人參加，集中討論工作場所共融及技術職業機會。

2024 年的一個重要里程碑為與都柏林大學合作推出 3 愛爾蘭 Women in Leadership 先導計劃，直接支持業務部門於 2030 年前實現領導職位 50/50 的性別平衡。該計劃採用雙向指導模式，參與者接受指導的同時，亦向新晉升的女性經理提供指導，從而在公司內部形成領導力發展及知識共享的可持續循環。

3 愛爾蘭於 2024 年成功任命 15 名女性高級領導層，進一步證明該計劃的成功，展示了該計劃在各個市場的實際影響。

該等跨市場的多層次方針展示部門不僅致力吸引女性人才，亦為女性晉升高級領導職位創造可持續發展途徑。透過將傳統師友計劃及員工發展人際關係機會與現代數碼參與策略相結合，該部門堅持採用全面方針實現性別多元目標，同時培養共融文化。

集團對所有員工均奉行「同工同酬」政策，特別是弱勢社群。Wind Tre 自 2022 年起連續三年獲授平等薪酬認證，作為對其工作的認可。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、接受外部審核及對已識別的改進領域進行年度糾正行動的公司。



基建

工作機會平等

EDL 獲 WORK180 評為 101 家最佳女性工作場所之一。評估準則有 10 項，包括共融招聘流程、代表領導力、靈活工作安排、薪酬平等、分擔關愛責任、聆聽員工聲音、職業發展、共融文化、員工安全及策略承諾。

透過創新人力資源實踐，Wales & West Utilities 積極營造尊重及共融工作環境，致力打破工作場所障礙，消除偏見及成見。Wales & West Utilities 在提高多元及共融方面的不懈努力獲威爾斯 CIPD Awards 的認可，並榮獲「最佳平等、多樣性與共融措施」(Best Equality, Diversity and Inclusion Initiative) 獎項。

健康、安全與福祉

集團致力遵守或超越適用的健康及安全法例、監管標準及行業最佳常規。集團的[健康及安全政策](#)  制定企業安全標準，界定所有工作場所及設施的最低要求。

集團對此項議題的管理方針，與[卓越服務](#)  的關係密切。

營造安全文化

集團的核心業務已建立全面的健康及安全管治架構。該等架構為安全管理系統的基礎，清晰劃分高級管理人員及安全人員的職責。應變計劃的協調及全面的記錄保存程序為該等系統不可或缺的部分。

港口部門的安全由和記港口集團安全委員會管治，其主席直接向集團董事總經理報告。安全委員會的主要目的為制訂及維護各業務部門的安全標準及指引，以及監督其安全表現。安全管理系統以安全政策為基礎，體現該部門對提供安全工作環境的承諾。該政策概述安全管理系統的主要概念，包括定期對碼頭進行評估，同時採取預防措施，以減少安全風險。該政策直接聯繫安全委員會在部門層面的整體策略與碼頭層面的日常工作。預期所有業務部門將相應執行安全政策。於業務部門層面，負責健康與安全事宜的最高管理層為業務部門主管，可能是行政總裁或總經理，他們須確保業務部門的安全管理遵守和記港口的安全政策及相關安全法規。

基建部門亦深明健康、安全和福祉是營運的關鍵，並在該部門的健康和安全政策中清楚列明該承諾。該政策確保遵守相關法律及法規，同時結合最佳常規。主要承諾包括以下各項：

- 遵守相關司法管轄區的所有適用法律及法規
- 符合行業特定標準或參考相關最佳常規

- 對購買的貨物和服務採用當地或國際健康和安全管理指引
- 維護安全的工作環境
- 為員工和承辦商提供針對其工作要求的指引或培訓和發展
- 定期評估承辦商和供應商的健康和安全績效
- 通過資訊共享和計劃讓僱員和承辦商參與其中，以改善其健康和福祉；並徵求回饋意見以持續改進
- 監察和報告健康和安全管理績效
- 提供足夠資源實施本政策
- 通過定期檢討和內部審計執行健康及安全政策

為保持模範安全標準，基建部門的眾多業務部門亦已獲得與 OHSAS 18001 或 ISO 45001 等國際標準一致的安全管理系統認證。截至 2024 年 12 月 31 日，受 OHSAS 18001 / ISO 45001 認證保障的員工總人數估計約為 50%。該部門亦將健康與安全作為董事會討論的重點，並舉辦年度健康及安全會議，讓所有業務部門代表參加。其他業務部門亦實施培訓計劃及活動，以強調各級員工安全作業的重要性。

透過培訓讓員工交流健康及安全主題至關重要。為配合健康及安全政策，所有部門均為員工及承辦商提供與工作相關的指引與培訓，以培養零工傷的職業文化。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，以支持集團的安全表現。

電訊部門的業務部門提供各種培訓機會，確保各級員工充分瞭解並分享安全原則。例如，3 丹麥、3 愛爾蘭、Hutch Lanka、3 瑞典及 3 英國定期提供消防安全、急救培訓、提高個人安全意識、健康、安全及環境意識活動等主題的培訓。

在港口部門，員工職業健康及安全與安全提供服務息息相關。自成功完成先前為期三年的安全培訓計劃以來，安全培訓隨後演變成業務部門安全人員參加的年度簡報會。該等會議通常包含安全事故檢討、年度措施及任何其他重大安全問題。於 2024 年，該等會議於 5 月及 9 月舉行。

除整個部門的協調計劃外，每個業務部門亦各自擁有特別制訂的舉措及方式，以傳達及執行安全措施。例如，位於阿拉伯聯合酋長國的和記港口拉斯海瑪定期（每星期及每月）為員工及承辦商舉辦健康及安全主題的安全培訓，確保遵守業務部門的安全標準。



基建

特別制訂的安全措施

基建部門的業務部門實施具針對性的安全常規，以解決配送安全、消防安全及道路安全等關鍵領域的問題。該等措施確保員工訓練有素、知識豐富及裝備齊全，能夠安全且負責任地履行職責。

SA Power Networks 每年都為所有員工提供培訓，為每個火災危機季節做好準備，建立高度的火災風險意識，以及培養在高危季節保護自己、同事及廣大社區的責任。

於 2024 年，Victoria Power Networks 在 14 個倉庫展開全面培訓，以提高駕駛員的能力及遵守道路安全法規。重型車輛駕駛員評估由外部供應商進行，對每位駕駛員的技能進行長達四小時的詳細評估。同時，公司內部提供負載限制課程，為員工提供有關安全穩定負載的重要知識。



Victoria Power Networks 的道路安全培訓

管理及降低安全風險

在港口部門，自全球最低安全標準第 12.11 條更新以來，業務部門已廣泛檢討日常活動，將行人活動消除，以確保安全。無論何時需要點對點出行，部門均為工人提供適當的交通方式，從而大大降低車輛與行人接觸的風險。相關管制措施均有詳細記錄，由業務部門的安全管理團隊檢討，並獲得業務部門主管批准。根據持續業務運作管理政策，港口部門的所有業務部門都必須制訂並實施持續業務運作規劃。這些計劃包括設立事件應變小組，進行業務影響分析，協調應付不同緊急情況的資源和人員，以及進行演習，確保在事故發生後，也能迅速恢復運作。

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工作狀況。健康及安全委員會

在監督各項業務營運的風險評估，以及監察及處理工傷風險方面發揮至關重要的作用。部門亦定期在整個營運過程中進行內部及外部風險評估。該等評估有助於識別潛在危險、評估相關風險，並實施適當的管制措施，以降低或消除該等風險。

電訊部門的業務部門採用類似方法，投入資源以識別及管理營運風險，從而確保員工安全。意大利的 Wind Tre 已指定設施管理部門負責所有安全及環境監管要求。這包括界定工作場所的程序及安全標準，並確保設計及實施特殊系統，以保障員工及公司資產。透過風險評估，得以識別所有潛在危險。部門亦制訂風險表、詳細說明事件、設定任何保護措施、進行必要的安全培訓，並在有需要時分派個人防護裝備。



電訊

職業健康及安全風險管理與緩解

3 香港已制定全面的健康和安政策，並採取系統化的方法來保障員工的健康、安全和福祉。**3** 香港已在指定地點取得 ISO 45001:2018 職業健康和安全管理體系的認證。該認證體現了 **3** 香港為員工提供安全

健康工作場所的承諾。全面的健康和安政策表明，該公司致力於為員工提供安全健康的工作場所，以預防工傷和病痛。**3** 香港亦鼓勵員工諮詢及參與，以決定消除工作場所危險的行動及報告職業健康和安風險。

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。集團提倡整體健康管理理念，繼續將心理健康作為職業健康及安全議題之一，納入更廣泛員工健康管理計劃之中。

港口部門已啟動全球健康運動「BEWELL」，表明對優先考慮大眾健康及福祉的承諾。該活動旨在於所有業務部門培養正向文化，促進和諧的工作與生活環境，提升交流，並鼓勵員工擁抱健康的生活方式。於 2024 年，該項健康措施取得進展，為員工提供評估其個人健康狀況的機會，並調整策略以改善健康。部門於 BEWELL 平台上組織網上互動活動，以促進整體健康、鼓勵自主、重視和慶賀維持健康生活方式。各業務部門的健康倡議者匯聚一堂，分享他們的個人經驗，激發動力及靈感，培養正面思維及選擇健康的生活方式，從參與小組中獲得啟發及作出後續行動。我們亦頒發員工獎，以表揚員工在健康及福祉活動中的努力付出及積極參與。

電訊部門繼續積極與員工互動，旨在透過整個業務部門的措施更完善處理員工的整體福祉。例如，3 瑞典推出解決身體、心理及社會健康問題的一站式平台 3Health Hub。Health Hub 可透過內聯網登入，提供各種活動增強員工福祉，例如：

- 夥伴課程(瑜伽、跑步班、循環訓練等)
- 私人教練課程
- 活動力訓練
- 在總部舉行的按摩服務
- 健康測試
- 研討會

Hutch Lanka 亦推出一項類似計劃，涵蓋員工不同方面的福祉。該部門於整年間曾舉辦有關關注乳癌和篩查、關注糖尿病、關注心理健康等主題的活動，為全體員工驗眼，以及心臟健康、免疫力和健康網絡研討會。

秉持同一理念，屈臣氏集團於 2024 年舉辦了健康日活動，強調自我照顧及關懷他人的重要性。該等活動吸引了超過 800 名人士參加。此外，該公司亦舉辦各種研討會及活動，以促進「屈臣氏集團健康工具包」中定義的員工健康。該等活動包括旨在促進心理健康及壓力管理技巧的頌鉢工作坊、與香港屈臣氏合作，旨在增進健康及提升自信的化妝及美容工作坊，以及多項在年內舉行的社交活動，鼓勵互動與連結，促進社會福祉。在該等活動中，心理健康主題設有後續活動跟進，舉辦了各種健康工作坊，以幫助管理壓力、情緒和身體健康，提供寶貴的見解和實用的建議。活動尾聲是身心健康市集，讓同事們選購健康產品。



Hutch Lanka 為員工驗眼



港口

員工福祉

港口部門已舉辦不同的福祉計劃，確保員工的整體福祉得到妥善管理並符合員工實際需要。

位於阿拉伯聯合酋長國的和記港口阿吉曼

- 醫療健康運動：為員工及承辦商提供內部設施檢查 BMI、血壓、血糖，及提供普通科及牙科諮詢
- 慶祝活動：包括婦女節、開齋飯活動、長期服務獎及消暑活動
- 參加外部福祉活動：鼓勵參加杜拜徒步馬拉松等活動
- 慶祝重要日子：慶祝瑜伽日、捐血者日、勞動節、國際幸福日、世界精神衛生日等

和記港口英國

- 健康中心：提供心理及身體健康資源，舉辦健康博覽會等活動吸引員工及家屬參與。於 2024 年舉辦健康博覽會，邀請員工、承辦商及其家屬參與
- 精神健康急救員培訓

位於巴哈馬的和記港口自由港貨櫃碼頭

- 健康及福祉措施：包括瘦身比賽、網絡研討會、現場健康檢查、趣味跑步 / 競步、營養貼士、健康週、障礙賽、健康飲食比賽及員工嘉許計劃
- 近期措施：設立備有野餐桌和廣植樹木的綠色空間，鼓勵員工放鬆及實踐環保理念



和記港口巴塞南歐碼頭慶祝國際婦女節



零售

心理健康

為優先考慮員工福祉，菲律賓屈臣氏推出 MindNation 健康支援系統，為 10,280 名員工提供全面的健康支援。同時，馬來西亞屈臣氏亦推出精神健康急救員計劃，以培養互相扶持的工作場所文化，並減少對心理健康的成見。



在歐洲屈臣氏，四個辦事處的 84 名經理及高級領袖於 2024 年第四季參加「屈臣氏健康及心理健康管理」培訓。培訓的重點為瞭解健康、良好的心理健康及心理疾病問題，及識別早期徵兆、如何進行支持性對話、如何(在內部及外部)尋求指引，以及好好照顧自己。





基建

關注員工福祉：促進健康及抗壓力

Wales & West Utilities 透過有關健康主題、精神健康意識及反應培訓、一系列健康支援服務的定期通訊，以及提供專業服務，支援員工的健康及福祉。健康監察是透過健康監測計劃進行，而物理治療等復康服務則滿足身體和心理健康需要。2024年5月，該公司聘用一位健康顧問統籌該公司的健康策略。

United Energy 透過一系列支持員工身體、心理、社會和情緒健康的措施，增進員工福祉。該等措施包括讓員工及其直系親屬獲得

免費及保密諮詢的員工支援計劃、鼓勵員工參與健康相關活動的健康補貼，以及促進員工之間互相支持的同僚支援網絡。

經過 2023 年與赫爾大學 (University of Hull) 成功合作推行的壓力管理項目後，Northern Gas Networks 大幅擴展其員工福祉服務。該項目利用 HSE 壓力風險評估工具識別工作場所的壓力源頭並實施解決方案。Northern Gas Networks 亦推出統一平台 Well-being Hub，提供諮詢、物理治療、自助應用程式及管理指導等資源。Well-being Hub 涵蓋睡眠、財務狀況及健康生活等主題，為員工提供維持整體健康及抗壓力的工具。

承辦商安全

集團目標是與在員工福祉方面志同道合的合作夥伴、承辦商和供應商合作。集團已制定供應商行為守則 [☞](#)，旨在通過將承辦商安全納入承辦商招標和甄選程序、工作場所政策和指引以及培訓計劃中，促進其他非員工的工人之安全。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。

在電訊部門，業務部門已引入具體條款，以確保在招標及項目實施過程中監察和評估承辦商的安全表現及風險。例如，Wind Tre 的合約標準中包含規範供應商人員待遇的具體條款。供應商必須履行集體協議產生的所有義務，特別是環境及領土保護、工作場所安全及一般勞動法例。承辦商的安全表現及

風險亦根據 SA 8000 社會責任管理系統進行評估。於整項工程期間亦會定期監測安全績效，並定期召開會議，以及在竣工後進行最終測試。其他業務部門亦採取類似安排，³ 英國有關供應商的所有支出中共有 97% 通過 EcoVadis 進行 ESG 供應商評估。供應商必須接受供應商甄選評估，建築承辦商亦須完成資格預審問卷。

港口部門的業務部門亦已實施類似的甄選工作，作為採購程序的一部分，有義務進行預選。例如，和記港口泰國在招標過程中設有初步甄選程序，評估承辦商是否遵守相關安全標準。評估項目包括承辦商的安全管理系統及安全計劃、許可證和認證的驗證，以及安全保險。



基建

承辦商安全培訓

AVR 已更新其安全及健康計劃，為所有承辦商引入指引及程序。承辦商現已納入 AVR 的事故登記系統 Ultimo，可直接報告意外、未遂事故和事件。此實時報告功能可提高透明度，並允許即時追蹤後續行動，從而培養共同承擔安全責任的文化。

公司已透過對承辦商及員工進行標準化的安全指導及檢查、定期召開承辦商安全會議及系統安全審計，進一步加強其安全框架。該等措施反映 AVR 全面的安全管理方法，確保所有營運標準一致，同時創建持續改進及有效安全溝通的平台。



社區投資

作為一家在多個地區營運的跨國企業，集團深明分享資源及滿足當地社區需要的重要性。為此，集團採用更全面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。集團致力識別需要援助的關鍵事宜，確保提供適切的援助，以對受益對象發揮最大影響力。在其[人權政策](#)的指導下，集團積極從其營運所在當地社區的角度參與、聆聽及學習，促進合作和加強關係，確保集團的努力符合社區的需要和期望。

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息息相關，例如：

- [社會共融](#)
- [保護生物多樣性](#)
- [學習與發展](#)

應對現今的挑戰

基於全球經濟的不明朗因素、政治衝突及疫情可能「再度爆發」，社區面臨的挑戰顯而易見，尤其是弱勢社群，在急需支援時，未必能及時得到援助。集團業務遍及多個國家，因此深知回饋當地社區的重要性。集團的業務部門一直與眾多夥伴合作，向有需要人士伸出援手，解決燃眉之急，並不斷與目標受益眾交流，支持當地社區。

儘管疫情似乎已結束，但疫症的後續影響和再度爆發的風險，依然可見於日常生活之中。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。**3** 英國與撒瑪利亞會合作舉辦慈善活動「Dawn Walk」，而其委託進行的最新研究顯示，46% 的英國人在散步時更願意敞開心扉，表達自己的情緒，而30% 的英國人更願意在電話中分享自己的感受。作為撒瑪利亞會自2021年以來的合作夥伴，**3** 英國為2024年「Dawn Walk」活動的官方贊助商，該活動有超過2,000人參加，並幫助撒瑪利亞會籌集超過22萬英鎊的善款。同時，**3** 愛爾蘭繼續與心理健康慈善機構 Aware 合作，著力應對同一問題。於2024年，**3** 愛爾蘭舉辦一系列員工籌款活動，及與其贊助團隊合作開展公共心理健康宣傳活動「Talk More Than Football」活動，該活動鼓勵足球愛好者就心理健康問題暢所欲言，並為當地社區提供支援。



港口

GO GREEN：我們的海洋項目

和記港口與世界自然基金會合作，推出本年度 Go Green 活動，名為「我們的海洋項目」彰顯該部門對海洋保護及可持續發展不遺餘力。於 2024 年第一季，該活動舉辦了特別版的 Global Connect，以及為期六個月的珊瑚修復計劃。港口部門的所有業務部門獲鼓勵與社區持份者合作開展本地海洋運動，以展現夥伴關係在應對環境挑戰方面的力量。截至 2024 年 12 月 31 日，遍佈 19 個國家的 32 個港口已進行 119 項活動，包括植樹、清潔海灘、教育工作坊和學生參觀碼頭活動。該等活動種植了 16,782 棵樹，吸引了 2,000 多名學生參與，與 2023 年相比，植樹數量增加 62%。該項計劃取得成功是港口部門共同努力的成果。以下是個別業務部門作出重大貢獻的例子：

- 和記港口泰國與泰國農業大學海事研究學院合作。主要活動包括在大學校園植樹、以「Green Port Saves the Ocean」為主題的繪畫比賽，以及與當地社區持份者舉辦的「Waste2Worth」回收工作坊。此外，和記港口泰國亦向世界自然基金會泰國分會捐款，支持他們在董里府的儒艮及海草保育計劃。
- 位於西班牙的和記港口巴塞南歐碼頭連續第三年與 CRAM Foundation 合作，保護地中海的海洋生物，並支援海洋生物的研究和保育工作。活動包括在鄰近的海濱進行意識培訓和團隊建設活動，海洋野生動物觀察船之旅，以及教育員工關於海洋微塑膠問題的課程。

- 自 2021 年以來，和記港口巴基斯坦一直與世界自然基金會巴基斯坦分會合作，參與一個為期五年的紅樹林種植項目。該項目已踏入第四年，目標為種植 10 萬棵紅樹樹苗，以促進環境管理，提高人們對紅樹林生態系統重要性的關注。
- 位於墨西哥的和記港口恩塞納達國際碼頭和恩塞納達郵輪碼頭，跟當地政府部門海事秘書處和 ASIPONA 合作，聯合舉辦清潔海灘和溪流的活動。合共 155 名參加者（包括來自碼頭學校的 50 名職員及 25 名學童）協助清理海洋廢物，並參加港口之旅，加深他們對環保的認識。
- 在香港，代表和記港口、和記港口信託、香港聯合船塢集團，以及香港打撈及拖船服務的環保意識委員會成員乘坐玻璃底船參加世界自然基金會香港分會海下灣海洋生物中心的珊瑚觀察之旅。員工與其家屬的參觀活動輔以資訊豐富的講座，讓參加者深入瞭解海洋生物、海洋所面臨的威脅，以及親自參與活動。



和記港口恩塞納達郵輪碼頭及和記港口恩塞納達國際碼頭的海灘清潔活動

針對需要貢獻社區

集團根據具體情況和參與目標，實施特別安排的社區投資計劃，為當地社區帶來積極影響。該等活動包括企業捐贈、籌款和義工服務。為提高該等計劃的影響力，集團優先考慮員工的參與，邀請他們對

選擇支持的慈善事業和機構發表意見。這種管理方針不僅在員工中培養更大的自主意識和積極性，亦確保與商業價值觀和當地社區的需要一致。



港口

透過碼頭學校令學生自強

碼頭學校計劃於 1992 年成立，旨在為港口附近的學校提供支持和援助，重點關注面臨財困的學校。該計劃提供資助改善學校設施，並提供廣泛的教育活動，將學習延伸至學校以外。該等活動包括參觀碼頭、培訓計劃、工作實習、獎學金和環境相關活動，幫助學生發揮潛力，為未來的機會做好準備。



零售

捐贈港幣 100 萬元予香港科技大學設立獎學金

屈臣氏集團宣佈首次與香港科技大學合作，捐贈港幣 100 萬元設立獎學金，表揚於學業成績及課外活動表現卓越並具領導才能的學生。

除獎學金外，是次合作亦為學生提供寶貴機會，包括在公司不同部門進行兩至三個月的實習。通過實習，學生可獲得實踐經驗，加深對零售業務的理解，學以致用，開拓專業視野。



零售

持續支持「微笑行動」

自 2018 年以來，屈臣氏集團一直與「微笑行動」合作，通過「Give a Smile 笑亮童心」行動支持全球超過 8,000 名唇顎裂兒童。該項行動不僅改善這些兒童的身體健康，亦提升他們的心理健康，幫助融入社會，使他們能夠在社區中茁壯成長。

於 2024 年，屈臣氏集團擴大其影響力，在中國、泰國和菲律賓組織了五次「Give a Smile 笑亮童心」手術行動，為更多兒童提供

接受修復手術的機會，確保他們邁向康復和希望的旅程。



零售

於香港建立腦退化症護理網絡「耆跡守護網」

屈臣氏集團推出「耆跡守護網」計劃，這是一個開創性的社區支援計劃，創建腦退化症護理網絡，以幫助偵測及協助尋找走失的腦退化症患者。

作為香港首家與賽馬會耆智園合作的零售商，屈臣氏集團在香港超過 500 家屈臣氏、百佳、豐澤及屈臣氏酒窖門市，超過 1,200 部流動裝置上安裝「友里蹤跡」應用程式。該應用程式全面推出，擴大偵測於市區走失的腦退化症患者的全港網絡。超過 10,000 名員工接受與腦退化症相關的培訓，

讓他們能夠瞭解腦退化症患者的需要並提供適當協助。





電訊

防止性別暴力與支持倡議

Wind Tre 在 2024 年大幅擴大「Together Against Violence」計劃，通過實際支援、宣傳活動和就業措施，重申打擊性別暴力的承諾。繼 2023 年與羅馬 Policlinic Gemelli 醫院的反暴力中心合作為面對暴力問題的婦女和兒童提供專門援助後，該計劃已發展為全面處理性別暴力問題。

2024 年的重點之一是與 MA BASTA 合作推出一項創新的教育活動，旨在提高年輕一代對數碼暴力的認識。該活動覆蓋意大利兩所高中的 400 多名學生，透過數碼內容，包括有

關網絡跟蹤、網絡欺凌和未經同意的內容分享等主題的影片，教育學生識別和預防數碼暴力。

Wind Tre 深明經濟獨立與打破暴力循環之間的關鍵聯繫，因此於 2024 年推出一項突破性的就業計劃。該就業計劃與 Human Age Foundation 和意大利救助兒童會合作，為家庭暴力倖存者提供就業機會，支持財務自主，促進穩定就業和經濟安全。



李嘉誠基金會

李嘉誠基金會的捐贈徹底改變亞洲的肝癌治療方法

在李嘉誠基金會的慷慨捐贈下，香港大學李嘉誠醫學院成為亞洲第一所引進世界級組織碎化技術系統的院校。該項頂尖技術，利用高強度超聲波摧毀腫瘤，將為香港的肝癌患者提供高效的無創治療。香港中文大學醫學院於 2024 年 11 月獲贈組織碎化技術系統。

此外，基金會亦資助 20 名患者接受這項創新治療。六名醫生和放射治療師亦得到資

助，在美國製造商 HistoSonics 接受專門培訓，以確保患者獲得最周全的護理。

