

# 管治

集團承諾以負責任的方式經營業務，採用同業最佳實務，以為營運提供指引，並盡量減低不利影響，藉此促進長期可持續增長，為持份者提供最佳利益。管理層定期審視各部門的最新情況，改進其程序和機制，以確保符合瞬息萬變的市場動態及監管要求。

本章概述集團的管治方針及確定為優先事項的重要可持續發展議題。此等議題均納入集團的管治框架中，以確保所有業務部門均致力以負責任和合乎道德的方式營運，其中包括數碼責任及資訊安全、負責任地使用人工智能、勞工與人權，以及供應鏈責任。



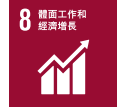
## 集團目標

- 奉行嚴謹和有效的管治
- 以負責任及誠信方式營運

## 本章的內容

- 綜合管治架構
- 與可持續發展表現掛鈎的評估
- 內部監控框架
- 數碼責任及資訊安全
- 負責任地使用人工智能
- 供應鏈責任
- 勞工與人權

## 相關的可持續發展目標



## 綜合管治架構

集團已實施全面的管治架構，以監督其可持續發展策略、監察表現，並為所有部門提供保證。此框架確保環境與社會方面的考慮因素能充分融入集團的企業管治常規。

本章應與載於 [2025 年年報](#) 中「企業管治報告」一併閱讀，該報告為集團有關管治框架和常規的主要參考依據。有關與氣候變化相關的具體管治角色和機制的詳情，請參閱集團的 [TCFD 報告](#) (英文版) 及本報告氣候轉型及具適應能力的業務一節。

### 長和的綜合管治架構



## 董事會

在可持續發展委員會和審核委員會的支援下，董事會負責監督集團的可持續發展策略、管理、表現和報告，並審視及批准可持續發展目標、宗旨、政策和框架，確保與整體業務策略保持一致。董事會監察相關事項的實施情況及進展，董事則負責推動長期可持續增長，並以可持續發展為重點作出決策。

可持續發展委員會和審核委員會每年分別向董事會作出兩次及四次匯報，涵蓋議題包括可持續發展風險、機遇和保證事項，並評估其對業務策略與新投資的影響。

## 董事會成員多元化

繼於 2025 年的董事會變動後，董事會中的女性代表比例為 28% (18 名董事中五名為女性)，相較香港聯交所於 2025 年公佈的平均女性代表百分比，仍維持相對較高水平。周近智先生及李業廣先生自 2026 年股東週年大會結束退任董事會後，董事會之女性比例將增至 31.2% (16 名董事中五名為女性)。集團一向致力於推動性別多元化，並持續審視及評估多元化及董事會組成之適當水平，藉以與本公司之策略目標保持一致。本公司已設定董事會中約 30% 為女性董事的目標，此目標將由提名委員會按需要每年定期檢討。

為確保董事會具備平衡的觀點與經驗，本公司推行多項措施，支持其維持董事會多元化的策略重點。集團內不同層面繼續進行有系統之招聘、甄選及培訓計劃，以建立更廣泛的人才通道，培養才幹與經驗兼備的潛在董事會成員人選。

## 可持續發展委員會

董事會層面之可持續發展委員會由陸法蘭先生(集團聯席董事總經理兼集團財務董事)擔任主席,成員為施熙德女士(執行董事兼公司秘書)<sup>(1)</sup>及詹婧翎女士(獨立非執行董事)。委員會負責就集團可持續發展目的、策略、重點優次、措施及目標向董事會提出建議。其職責包括監督、檢討與評估集團就促進可持續發展的優先事項所採取之行動,並與各部門協調,確保營運與實務符合已訂立目標。

委員會每年最少兩次向董事會匯報可持續發展風險與機遇,並監察可能影響集團營運與表現的新呈現議題及趨勢。其亦考慮集團之可持續發展計劃對持份者(包括僱員、股東、投資者、客戶、業務夥伴、供應商、政府及監管機構、營運所在地社區、非政府組織與環境)之影響。此外,委員會就發出與可持續發展表現相關之公眾傳訊、披露與刊物向董事會提出建議。董事會授權該委員會於必要時就其職權範圍內之事項取得獨立專業意見。

## 審核委員會

審核委員會負責根據其職權範圍,對集團在財務、營運和合規監管等所有重大監管方面的風險管理及內部監控系統的有效性及充分性進行監督。審核委員會目前由五名獨立非執行董事組成,由黃桂林先生擔任主席,成員包括周靜宜女士、蒯紀倫先生、戴保羅先生及詹婧翎女士。有關各人專業背景的詳情,另請參閱 [2025 年年報](#)。

## 可持續發展工作小組

可持續發展工作小組負責支援可持續發展委員會,由兩名執行董事擔任聯席主席,成員包括來自對集團可持續發展具有重大影響力的主要部門的高級管理人員。成員定期接收與可持續發展有關之新呈現重要議題的最新資訊,包括披露及監管規定,亦為集團可持續發展計劃的發展、實施和策略方向提供指引。

## 歐洲可持續發展工作小組

歐洲可持續發展工作小組由集團及部門高級可持續發展主管,以及來自法律、金融、機構與企業事務及集團管理服務等範疇的歐洲跨職能高級代表組成。該小組共同關注日益嚴格的監管發展、統一合規策略,並在可持續發展領袖間分享最佳實務。透過促進在各方面保持一致並支援總部落實針對特定地區的調整措施,該小組提高集團在管理規管風險方面的能力,同時維持持份者對集團堅持以負責任且合規的方式營運的信心。

## 管治工作小組

管治工作小組由執行董事兼公司秘書擔任主席,協助審核委員會及可持續發展委員會履行其監督職責。工作小組的成員來自各主要部門的代表,推動跨職能協作以監察法規發展、識別新呈現合規風險,並制訂穩健框架,供集團上下實施。這些措施確保健全的管治、積極的風險管理和及時應對不斷演變的可持續發展及監管挑戰,加強集團對維持透明度及獲取持份者信任的承諾。

## 網絡安全工作小組

在集團聯席董事總經理兼集團財務董事的領導下,網絡安全工作小組匯集核心業務的技術專家,以及內部審核與集團資訊服務部的專家,推動集團的數碼防禦策略。工作小組確保網絡安全措施保持穩健,並能及時應對新浮現的威脅,同時透過特別設計的教育活動與定期培訓計劃,加強員工在相關方面的意識。這些活動讓員工具備識別風險及保護數碼資產的知識。透過向審核委員會提出策略建議,工作小組強化其對集團網絡安全基建的嚴密管治與問責,彰顯其在快速變化的數碼環境中保護持份者並維繫信任的承諾。

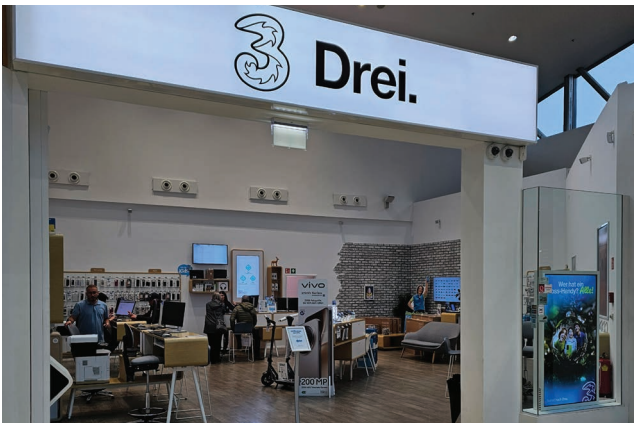
## 內部審核保證

內部審核透過對集團風險管理及監控機制成效提供客觀意見,從而在支持企業管治方面發揮關鍵作用。有關詳情,請參閱內部審核與企業風險一節。

(1) 施熙德女士修畢劍橋大學商業可持續發展管理課程,並取得劍橋大學可持續發展領導力研究院頒發的結業證書。

## 核心業務的可持續發展

集團的核心業務在不同的行業及地區營運，因此有必要因地制宜，保持各自的可持續發展管治架構。每項業務均已成立跨部門的可持續發展工作小組，由高級管理層及可持續發展經理領導，確保在營運層面進行全面監督。小組定期召開跨部門會議，令整個集團的可持續發展指令、指標及目標保持一致，確保貫徹性與合作性。於報告年度內，工作重點聚焦於集團層面的減碳與氣候轉型計劃等措施，所有部門均有系統地報告進度。有關該等措施的詳細資料，請參閱本報告[環境](#) 章節。



## 與可持續發展表現掛鈎的評估

集團採納策略措施，將 ESG 表現指標納入其薪酬框架，並首先在管理層分階段執行。此舉改善了集團現有的部門表現評核制度，為員工提供有關其成就及發展機會的結構性反饋。年度薪酬決定繼續以定期表現評核為依據，而有關評核已加強，納入可持續發展掛鈎標準。於 2025 年，港口與電訊部門已著手制訂與可持續發展表現掛鈎的短期激勵計劃及長期激勵計劃。零售部門已將相對於 2018 年基線的範圍 1 及 2 溫室氣體減排表現納入獲提名行政人員在短期激勵計劃及長期激勵計劃方面的考核指標。

### 港口

#### 港口部門的短期激勵計劃與長期激勵計劃

和記港口已開始將與可持續發展掛鈎的關鍵績效指標納入獲提名行政人員的短期激勵計劃及長期激勵計劃。這些關鍵績效指標涵蓋四大核心領域：

1. 符合其減碳路徑的碳強度指標
2. 持續業務運作管理
3. 安全
4. 多元與共融

相關指標的表現將每半年及每年進行評估驗證，並依據各激勵計劃規則直接影響激勵結果。獲提名行政人員主要由部門主管

以及業務部門及部門層面的高級領袖組成。我們亦鼓勵其他員工在職責相關範圍內將可持續發展目標納入其表現目標。

氣候相關關鍵績效指標的核心衡量標準為碳強度，其定義為每個標準貨櫃的範圍 1 及 2 總排放量。各業務部門的年度目標乃根據與 2021 年基線排放量比較的上一年度減排幅度而定，確保各部門目標切合特定情況，同時逐步提升相關要求。透過將可持續發展納入表現激勵機制，和記港口強化領導階層的問責性，並推動實現環境與社會承諾的明顯進展。

### 基建

#### 基建部門的短期激勵計劃與長期激勵計劃

Northumbrian Water 的表現評估機制以平衡計分卡為基礎：其中 60% 指標為非財務性質，突顯其對客戶滿意度、環境管理責任、員工福祉及社區發展的承諾。為進一步提高對環境的重視程度，自 2023 年起，Northumbrian Water 在其計分卡的框架中加入嚴格的標

準，規定任何與環境指標掛鈎的獎勵，必須先取得環境表現評估至少 3\* 的評級。短期激勵計劃潛在獎勵總額的 20% 與水資源方面相關的表現掛鈎，涵蓋漏水、污染及污水氾濫管控等項目。

## 電訊



## 電訊部門的短期激勵計劃與長期激勵計劃

與可持續發展掛鈎的關鍵績效指標首次被各歐洲業務部門納入領導層的短期激勵計劃，當中指標涵蓋以下主題：

- 範圍 1 及 2 溫室氣體減排
- 有助範圍 3 計量與減排之行動，包括供應商參與
- 採購可再生電力
- 循環設備與網絡
- 女性出任管理層佔比
- 培訓時數
- 供應商可持續發展評估

此框架正作進一步改進，自 2026 年起亦將與可持續發展掛鈎的關鍵績效指標納入長期激勵計劃框架。



## 內部監控框架

集團透過全面的內部監控框架(包括管治政策、結構化溝通培訓計劃、持續評估、嚴謹的盡職審查程序以及有系統的監察及審視)維持營運的完整性。此框架為集團在其日常營運中恪守道德規範、追求卓越營運、確保財務報告嚴謹及全面遵守監管法規的承諾提供基礎。

董事會透過審核委員會監督商業道德與合規事宜，該委員會定期評估集團風險管理及內部監控制度，確保遵守最高的企業管治標準。

## 內部監控系統

集團的財務監控機制是內部監控框架的基石，框架包括職務劃分、結構化授權協議、系統化記錄存檔、全面的文件要求，以及詳細審核軌跡。我們持續檢討及審核該機制，以確保有效預防及偵測違規或不當行為。

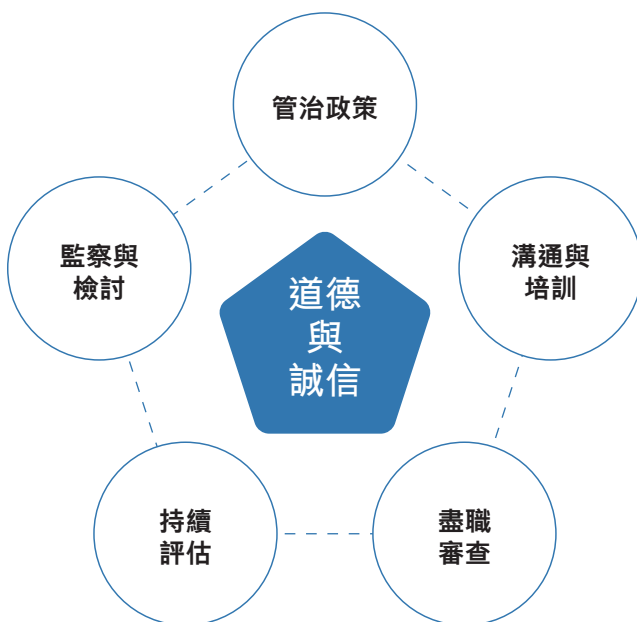
核心業務每年進行兩次對內部監控機制的自我評估，以推動機制持續改善。當發現任何重大監控缺失時，核心業務會制訂專門行動計劃，並密切監察計劃進度，以確保及時解決問題。集團會全面檢視該等自我評估的結果，包括管理層層面的討論、內

部審核的獨立評估，並向執行董事及審核委員會提交正式報告。此流程加強問責性，支持集團恪守維持穩健的管治與風險管理實務的承諾。

## 管治政策

集團制訂管治政策，作為對維持高標準商業道德的指引，有關政策可透過內聯網站及企業網站查閱。此等政策經董事會批准，並於必要時進行檢討及更新以確保持續適用及有效。因應特定產業或地域的要求，各業務部門可採用符合集團整體管治框架的補充政策。

### 企業誠信框架



#### ○ 可持續發展政策

- [可持續發展政策](#)
- [生物多樣性政策](#)
- [環境政策](#)
- [健康及安全政策](#)
- [人權政策](#)
- [現代奴隸制度及人口販賣聲明](#)
- [供應商行為守則](#)
- [員工多元化政策](#)

#### 企業管治政策

- [反欺詐及反賄賂政策](#)
- [董事會成員多元化政策](#)
- [行為守則](#)
- [企業傳訊政策](#)
- [董事提名政策](#)
- [資訊安全政策](#)
- [委任第三方代表政策](#)
- [個人資料管理政策](#)
- [證券交易及處理機密與股價敏感內幕消息之政策](#)
- [舉報政策](#)
- [股東通訊政策](#)

## 內部審核與企業風險管理

內部審核直接向審核委員會匯報，並由集團聯席董事總經理兼集團財務董事進行行政監督，為集團的風險管理及內部監控系統，包括與可持續發展相關的流程的有效性及充分性提供獨立保證。內部審核採用以風險為基礎的評估方法，在考慮內部及外部因素後制訂並持續重新評估其審核計劃。審核範圍涵蓋各關鍵領域的道德標準及政策合規情況，包括反貪污、欺詐事件管理、供應商行為守則、公平交易、捐贈與贊助、處理機密及內幕消息、管理個人資料、反壟斷合規、工作環境安全、賬目及記錄準確性，以及可持續發展數據質素。此舉強化集團對完善管治與透明度的承諾，同時支持其長期可持續發展目標。

審核在整個集團內以三年為一個週期進行，承受較高欺詐和貪污風險的業務部門會接受更頻繁的審核，通常為每年一次。所有審核結果向審核委員會、執行董事以及高級管理層報告，並通報外聘核數師。內部審核與外聘核數師保持密切對話，確保雙方統一處理及瞭解可能影響其工作範圍的重要因素。

與此同時，集團的企業風險管理框架透過結構化的「由上而下及由下而上」方法，促進識別、評估和監控重大可持續發展風險。持份者定期提供資訊及管理層定期進行檢討，確保全面監管得以落實，相關成果彙整成綜合風險登記冊，經審核委員會提交董事會。此分析將納入年度企業風險管理檢討，使可持續發展意見與策略風險管理互相結合。此外，各部門每半年進行自我評估，檢視緩解措施成效。

## 管理系統的外部審核

管理系統的外部審核提供獨立評估，可檢視集團流程是否符合國際認可最佳實踐標準，例如 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統或 ISO 45001 職業健康與安全管理系統。評估由經認證第三方審核機構進行，旨在評估合規情況、識別差距並重點提出改善建議。評估結果有助集團及其核心業務強化管治、提升營運表現，並保持或取得認證，向持份者保證現行系統有效、可靠及不斷改進。有關集團各項認證的詳情，請參閱相關章節。

## 對欺詐和貪污採取零容忍方針

董事會絕不容忍組織各層面出現欺詐與貪污。



集團[行為守則](#) 乃集團為員工制訂行為標準的核心工具，充分體現集團致力在所有業務活動中維持高度商業誠信、誠實及透明度。董事及僱員必須遵守行為守則及集團營運所在司法管轄區的各项適用法律、規則與法規。



集團的[反欺詐及反賄賂政策](#) 就如何在採購、饋贈及款待協議、政治或慈善捐獻等各類業務活動中識別和避免不道德行為提供明確指引。透過[委任第三方代表政策](#)，集團進一步加強對商業道德行為的承諾，確保在甄選及聘用外部代表時，實施嚴謹的盡職審查與貫徹一致的反貪污標準。

## 舉報

集團設有便捷且保密的舉報系統，供其僱員和持份者(包括客戶、供應商、債權人及債務人)舉報懷疑違規事項、不當或失當行為。

根據[舉報政策](#)，所有舉報個案均嚴格保密處理，保護舉報者免受不公平解僱、傷害及無理的紀律處分。各核心業務設有標準化的舉報管理程序，任何實際或疑似重大的個案必須於一個工作天內向集團聯席董事總經理兼集團財務董事，以及內部審核部門負責人呈報。

上報的欺詐和貪污個案須進行徹底調查。內部審核部門負責審查所有舉報個案，諮詢相關持份者、決定是否需要進行深入調查，並視乎情況將調查結果上報至執行董事和審核委員會。執行董事每季收到所呈報的個案、調查結果及所採取行動摘要的最新詳情。

投訴一經證實，管理層將於慎重審視後採取紀律處分，包括口頭或書面警告或終止僱用。違反法律及法規將於有需要時向相關執法機構報告。

## 主動溝通與強制培訓

集團實施結構化管治培訓框架，確保組織各層面對道德標準與監管合規有深刻理解。總部的所有員工每年均須完成有關商業道德(主題涵蓋反賄賂、反欺詐及反貪污)的線上課程，並提交聲明確認年內並無發生任何違規行為。

於2025年，因應英國制訂經濟犯罪與企業透明度法案，集團補充反欺詐及反賄賂政策、委任第三方代表政策及舉報政策，作為持續改善防範欺詐的程序其中一環。集團亦增強對長和行為守則(適用於長和的全體全職及兼職員工)的內部年度培訓，以進一步促使員工遵循集團道德標準。培訓提供全面指引，涵蓋商業道德核心內容，包括通報潛在不道德問題的有關舉報機制、程序及流程。

### 基建

#### 強化部門層面對道德行為的承諾

為進一步加強打擊貪污的決心，基建部門轄下各業務部門已推出定制教育計劃。例如，於2025年6月，港燈內部審計部聯同部門的法律顧問及公司秘書部推出名為

「職場誠信：向貪污及欺詐活動說不」的強制性網上培訓課程。此課程旨在提升僱員對實踐反貪污的意識和理解。計劃取得積極成果，當中所有參與者均成功完成培訓並通過考核。

零售



## 透過強制性、進階及職位專屬培訓建立合規文化

零售部門的合規培訓透過結構分明的課程進行，內容涵蓋「RECHARGE」平台上的強制性電子學習模組、進階主題的實體工作坊，以及為特定職位而設的針對性課程。培訓

涵蓋關鍵範疇，包括行為守則、反賄賂、反欺詐與反貪污、網絡安全、競爭法、現代奴隸、個人資料管理、商品說明條例、內部監控、私隱基本概念及可持續發展。

## 價值鏈盡職審查與持續評估

集團將其反欺詐與反貪污標準延伸至整個價值鏈，包括業務夥伴、供應商，以及顧問、代理人及專家顧問等第三方代表。在遴選及重續合作夥伴及供應商並評估風險因素(包括交易規模、產品或服務性質、財政與合規狀況、專業資格、潛在利益衝突及特定司法管轄區風險)時，將進行全面的盡職審查。

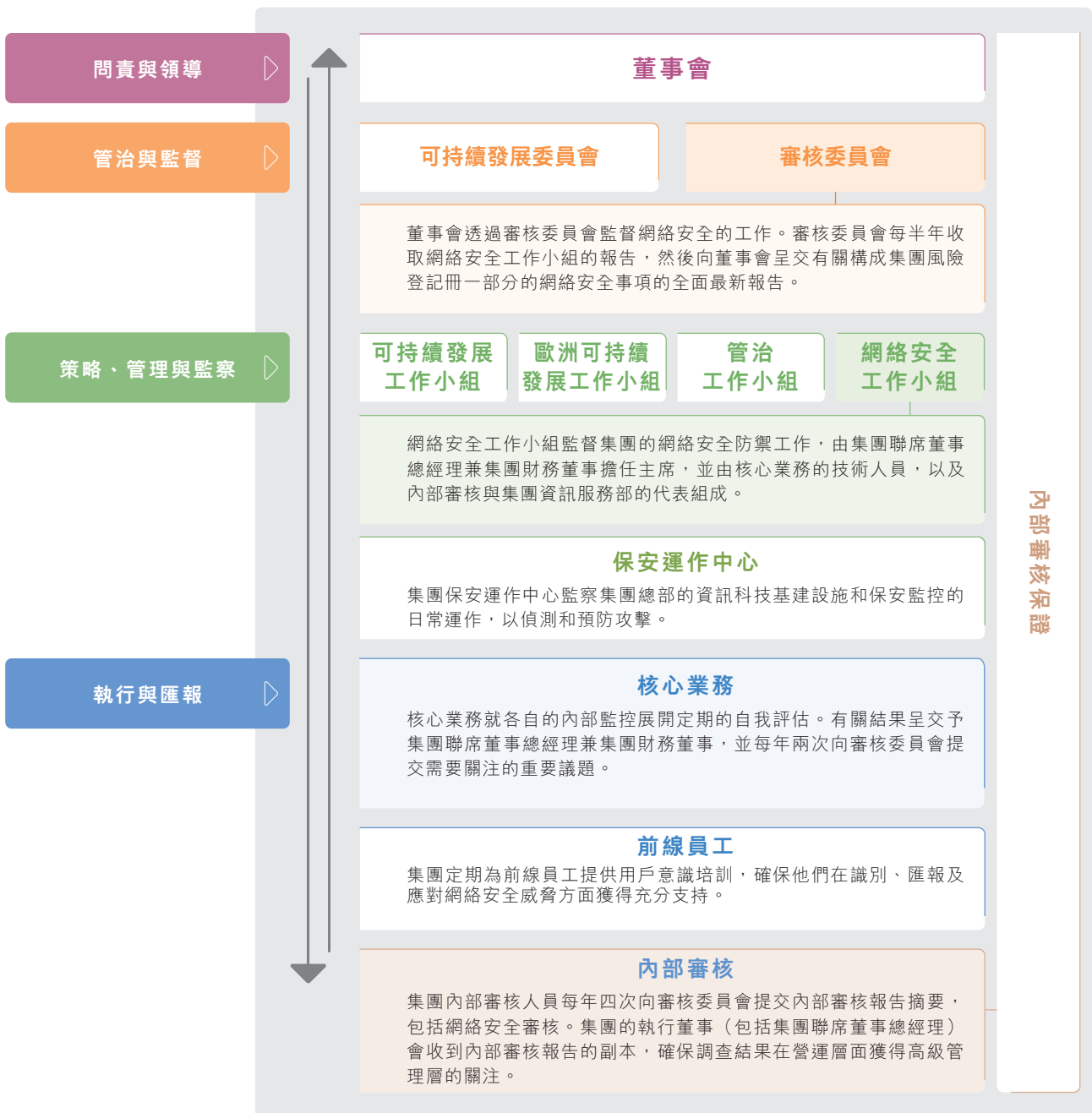
為秉持採購誠信，集團實施透明且系統化的招標程序。超過先前設定限額的重大資本開支項目及一般委任第三方代表，須經總部審核批准後，方可作出具約束力的承諾。部門根據可持續發展表現及內部可持續發展採購政策對供應商進行甄選。進一步詳情請參閱本報告[供應鏈責任](#)一節。



## 數碼責任及資訊安全

因應全球商業環境持續邁向數碼轉型，集團有策略地善用數碼科技，透過自動化、無縫系統整合、先進數據分析及創新解決方案，推動其多元化業務的可持續增長。集團持續致力於資料保護與網絡安全，憑藉強健的管治架構與全面安全協議，確保數碼轉型的安全性與適應力。

### 網絡安全管治和監督



## 個人資料管理與資訊安全

集團持續恪守個人資料保護與網絡安全最高標準，透過加強管治、升級防護措施及積極管理風險以鞏固相關承諾。

[個人資料管理政策](#) 一直是集團營運方針的基礎，遵循嚴格的原則，包括透明度、合法處理、有目的地使用和保留數據以及嚴謹的資訊安全措施，保障員工及客戶的權利。該政策回應新制訂的監管要求與不斷演變的營運需要，當中包括加強對第三方資料處理的監督及對跨境資料傳輸的管制。[資訊安全政策](#) 制訂集團範圍內維護數據機密、完整和可用性的標準。此框架的覆蓋範圍擴展至能適應不同情

況的安全協議與實時威脅情報，使各業務部門能推行符合日益複雜安全需求所特別編製的程序。

各業務部門的高級管理層須確保此等政策及相關資料私隱原則與程序得到有效落實。所有僱員應理解並遵守由集團及部門實施之程序與指引。僱員如未能合規處理個人資料，則可能面臨紀律處分，事態嚴重者更可能遭解僱。

除年度強制參加有關集團行為守則的培訓外，全體員工均須完成數據私隱綜合培訓單元。

### 基建



## 積極溝通與意識提升計劃

作為 Northumbrian Water 承諾實踐負責任商業行為與可持續發展的其中一環，該企業已納入穩健措施，包括為全體僱員提供全面培訓與意識提升計劃，以保障客戶資料及秉持私隱準則。

所有僱員均透過電子學習平台接受強制性資料保護培訓及年度進修班。此外，客戶主任、人力資源、數據分析等高風險部門的同事以及指定資料保護專員會另獲提供

定制培訓課程，以應對處理敏感資料時涉及的特定責任與風險。

為確保問責性與透明度，所有培訓活動均透過人力資源系統追蹤及記錄，使企業能監測合規情況並識別有待改進範疇。資料保護專員亦透過在各團隊分發每月通訊扮演著重要角色。這些溝通方式既分享最佳實踐、法規變動及實務指引的最新資料，亦培養出高度警覺與持續改進的文化。

## 網絡安全管治和監督

因應日益擴展的數碼環境與手法日益複雜的網絡威脅，集團持續提升其網絡適應力。網絡安全工作小組提供策略監督並確保集團網絡防禦能力之成效，在支援審核委員會方面扮演關鍵角色。工作小組的職責涵蓋四大核心領域：加強網絡安全基礎設施、實時監察威脅情報、制訂數碼安全策略方針，以及確保跨業務部門在網絡風險管理上保持一致。此舉確保集團的營運能統一且迅速地應對新出現的威脅。

集團的網絡安全政策為建立基礎常規與管理網絡風險提供全面框架，而網絡安全事故報告政策則明確規範事件通報、應變與善後流程。這些政策整合預測性分析與自動化應變機制，使網絡事故得以快速控制及緩解。

集團的網絡安全專家持續保持警覺，善用先進工具及合作平台監察外部威脅，並保障數碼資產的安全。集團持續與客戶及業務夥伴緊密合作，於日益複雜的威脅環境下，提供創新解決方案，從而保護私隱並確保營運的持續性。

### 為集團不斷更新的網絡安全策略持續監察

#### 集團的網絡安全政策

界定基線以保障免受網絡威脅，並支持發展保護監控措施與程序，以加強集團的網絡安全防護

#### 集團的網絡安全事故報告政策

就報告及處理網絡安全事故提供指引，將情報融入風險及威脅評估，盡量減低事故的影響及避免日後再次發生



#### 集團的網絡安全策略



對所有業務部門的多個保安領域展開風險評估（每年兩次）



突擊展開獨立網絡安全評估，例如「友好黑客」



來自可靠外部消息來源的威脅情報，以識別潛在的保安漏洞或事故



有關網絡安全意識的員工活動

集團同時高度重視協助其員工掌握守護數碼環境安全的知識與技能。全體員工每年均須完成關於行為守則的培訓，內容涵蓋全面的網絡安全單元，旨在強化員工的網絡安全意識與抵禦能力。為深化學習成效，每兩個月進行釣魚郵件模擬演練，協助員工

辨識並應對可疑郵件，確保他們在組織內時刻提高警覺。

展望未來，我們將於來年推出全面提升意識行動，包括互動工作坊、資訊海報及其他措施，持續加強安全意識。

集團



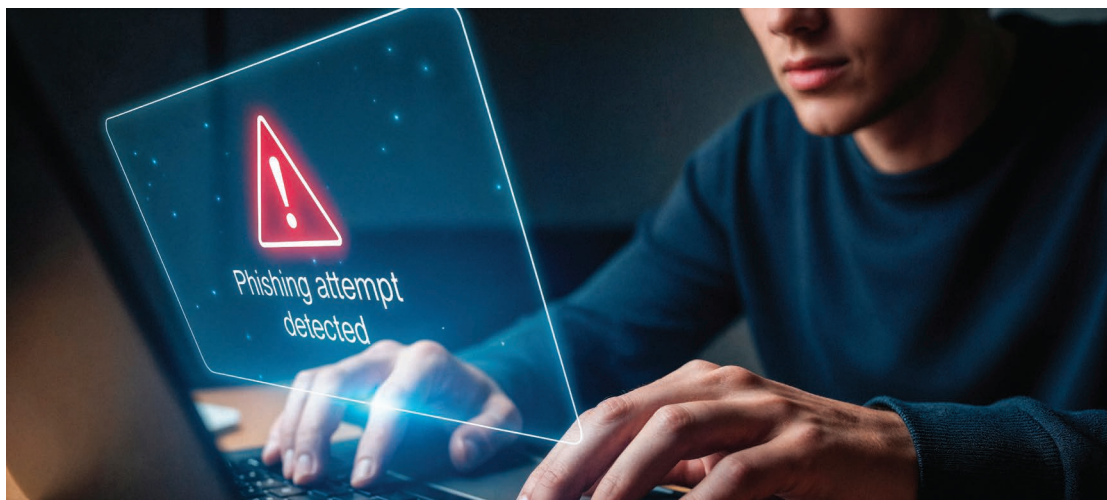
### 透過防範網絡釣魚建立網絡適應力

網絡釣魚仍是組織面臨最重大的網絡安全風險之一，惡意郵件繼續是滲透資訊科技系統和網絡的最常見手段。為應對此等日益嚴重的威脅，集團安全服務部門於2025年整年持續推行一系列全面的提防網絡釣魚宣傳活動，透過定期發佈有關資訊安全的簡報與教育資訊，確保員工時刻瞭解新出現的風險，及網絡釣魚攻擊對集團的潛在影響。

作為這些工作的一部分，本年度向總部員工發送 2,709 封模擬網絡釣魚電郵，員工能夠識別並匯報其中 1,822 則潛在危險訊息。此項應變措施令網絡威脅的偵測與報告率

均有所提升，不僅反映員工的意識及警覺性有所提升，更突顯持續教育與互動的成效。未能通過模擬網絡釣魚電郵測試的員工須參與強制規定的培訓，以確保具有正確意識。

除加強技術防禦工作外，此類活動促進在組織內培育網絡安全文化。員工現在對可疑通訊更為警覺，並具備更強能力迅速應對，有效降低釣魚攻擊的成功機率。透過優先推動持續培訓與提升防範意識，集團重申保護重要資料和系統免受不斷演變的網絡威脅的承諾。



電訊



## 建立具網絡適應力的文化

電訊部門實施協調一致的計劃，透過加強員工安全意識與行為來降低網絡風險。

Wind Tre 採用全面模式，結合基於學習管理系統的強制網絡安全課程(涵蓋網絡釣魚、社交工程、流動電訊安全、人工智能風險、事故應對及內部政策更新)，並針對最高管理層、具特別權限使用者、助理人員、銷售團隊、代理商及特許經營商等關鍵職能，提高他們此方面的意識。課程內容包括線上研討會、現場宣傳活動、短期「培訓錦囊課程」、零售銷售點的神秘顧客來電，以及每季進行的模擬網絡釣魚演練，以測試並改善實際情況下的應對方法。集團持續更新「WeCyber」內聯網站及發佈類似「數碼急救手冊」的安全公告，及時提供應對新安全威脅的指引，同時強化企業系統的負責任使用。資訊保安學院 SECURITYLAB 於 2025 年為超過 2,000 名參與創建及管理技術服務與系統的科技專業人士提供網絡安全教育。

此內部安全培訓由保安專家帶領，按最高階的保安原則及技術所指引，強化學員在數碼身份識別、資料保護、應對風險及網絡威脅等範疇的專業技能。

**3** 瑞典要求全體員工每年完成強制規定的線上學習課程，輔以內聯網上的補充內容及每兩週一次的「納米學習」單元，確保時刻保持安全意識。**3** 愛爾蘭於員工入職時及其後每年提供有關提升保安意識的正式課程，包括強制規定的網絡安全意識培訓，並為開發人員開設安全編碼課程，以及每季進行模擬網絡釣魚演練，且提供補救培訓。

**3** 香港要求全體員工(包括兼職員工)完成供應商提供的線上網絡安全課程，並定期參與網絡釣魚演習。**3** 奧地利每年舉行互動式線上培訓，測試網絡安全知識，維持全體員工一致的網絡安全基礎素養。

## 管理網絡安全風險

透過加強網絡安全風險管治架構，集團確保營運層面的風險能及時如實上報。此架構有系統地收集、整合及驗證各業務部門的網絡相關資訊，為決策制訂與策略監督提供依據。內部審核提供獨立保證，驗證監控措施的成效及是否足以應付新出現的威脅。此管治架構支援積極及經協調的網絡風險管理模式，與集團整體適應力及合規目標相契合。

集團的營運每年接受由外聘專家支援的全面資訊科技審核。除此項審核外，集團聘請獨立專家透過年度紅隊演練與滲透測試，對防禦系統進行嚴格的測試及驗證，確保能主動識別並堵塞潛在漏洞。此類外部評估可保證系統符合最高安全與合規標準，加強集團維持透明度及持續改進對持份者保障的承諾。各部門層面亦設有相應管理程序。

港口



## 網絡安全管治問題

港口部門的數據安全策略已與行業最佳常規接軌。例如，和記港口香港國際貨櫃碼頭與和記港口鹽田國際均已取得 ISO 27001 資訊安全管理認證，並於 2025 年接受年度外部審核。此外，港口部門已實施資訊安全政策、營運技術政策以及人工智能管治及行為守則，為員工、合作夥伴及供應商制訂標準程序，以確保資訊科技基礎設施與客戶數據的安全性。

### 管治架構

港口部門的網絡安全工作小組致力於制訂安全策略的標準、監察各業務部門的網絡適應力、支援缺乏安全管理資源的部門，並執行各項監管與合規要求，以確保組織營運的安全性與完整性。

- **每半年召開網絡安全委員會會議：**其目的為通過制訂及維持網絡安全標準與指引，並分享最佳實踐，以提升集團所有資訊科技及營運技術環境的網絡安全意識，降低網絡安全威脅。
- **每季召開資訊安全保管人會議：**該會議涵蓋各安全領域的關鍵更新項目。議程包括討論重要安全更新事項，重點探討安全管治常規的最新發展。此外，會議廣納關於安全風險管理策略的意見，並提供持續進行的安全計劃強化措施的最新資訊。此綜合會議旨在凝聚持份者共識、促進協作，強化港口部門對維持健全且具適應力的安全系統所作努力。

### 評估與識別潛在威脅

港口部門定期檢查碼頭資訊科技系統漏洞，以識別系統、網絡及應用程式的弱點。該系統分析該部門安全方面的強度，提供針對潛在風險的意見並製作附有補救建議的詳細報告，並透過自動化程序，定期檢查有否出現新漏洞，協助部門及早發現並堵塞漏洞，妥善處理安全問題。

港口部門採用網絡偵測與應變工具，確保遭受網絡攻擊時能即時偵測及限制受波及的範圍。所有安全警報會傳送至全天候運作的服務台，對整個資訊科技環境維持全面警覺。

### 培訓與定期演習

各業務部門均定期進行網絡釣魚模擬及資訊保安意識培訓，以提升員工對網絡安全的警覺性。該等活動有助員工更有效地識別及應對社交工程威脅，從而在整個機構內鞏固穩健的資訊安全文化。此外亦會進行網絡安全演習，藉此強化員工迅速有效應對網絡安全事故的能力，並針對關鍵基礎設施漏洞，與當地執法機關協作進行資訊安全演習。

電訊



## 穩健的管理系統

佔 CKHGT 大部分收入的 Wind Tre 與 3 奧地利均持有 ISO 27001 認證。英國及歐洲的其餘電訊部門的業務部門均遵循 ISO 27001 最低控制標準營運，確保實行嚴謹的資訊安全風險管理常規。在整個系統生命週期，涵蓋設計施工、實際運作至終止使用均以安全為上。各業務部門更將美國國家標準與技術研究院指引納入網絡安全風險框架，進

一步加強網絡適應力。3 瑞典與 3 丹麥於共享資訊科技及網絡技術職能領域推進歐盟 NIS2 指令準備工作，具體措施包括建立統一風險管理框架以改善網絡安全管治、修訂網絡安全政策以符合企業目標與監管發展，並引進資訊安全管理系統工具以優化風險評估、事故管理及記錄工作流程。

### CKHGT 網絡安全風險管理

下圖展示 CKHGT 的網絡安全框架，說明指導其網絡安全實務的管治架構、風險管理方式，以及主要標準。



## 確保業務適應力與網絡災難復原計劃

集團已制訂一系列內部政策以管理網絡災難事故，包括集團網絡安全可接受使用政策、集團網絡安全標準及集團的網絡安全事故報告政策。本年度，集團已更新並擴大內部網絡安全事故報告政策的適用範圍至所有業務部門，確保標準一致與行動協調。此項經修訂政策指定總部及業務部門層面的主要聯絡人，並引入指標為本的評級系統，協助評估網絡事故的潛在影響與嚴重程度，實現及時升級處理與更有效的風險管理。

各項核心業務中，網絡災難復原協議已與其他營運風險方面的考慮因素納入更廣泛的業務持續性規劃。有關這些措施如何整合至集團整體適應力框架的詳情，請參閱[可持續營商模式與創新](#) 章節中持續業務運作規劃一節。



港口

### 網絡事故復原策略

倘發生涉及個人資料的數據安全事件，業務部門須立即啟動控制與緩解措施，確保受影響資料安全，並嚴格遵守監管義務及集團標準執行既定快速反應協議。一旦發生數據安全事件後，必須通報相關部門，並在適用情況下，依據法律及程序要求與私隱機關及受影響人士進行正式溝通。

網絡事故復原策略包括全面的預備與應對手冊，確保事故發生時能迅速行動。該策略明確定義復原時間及復原點目標，分別為 24 小時及 15 至 30 分鐘。此外，已設置雲端災難復原系統以支援快速復原並確保營運不會中斷。各業務部門每年進行網絡事故復原演習，確保能夠從勒索程式攻擊等網絡事故中恢復運作。



基建

### SA POWER NETWORKS 發佈《2025 年至 30 年網絡安全策略》

於 2025 年，SA Power Networks 發佈首份獨立《2025 年至 30 年網絡安全策略》，制訂以風險為本的路線圖以強化營運韌力。該策略列舉 10 項關鍵網絡風險，涵蓋關鍵系統故障、供應鏈漏洞以至網絡安全文化薄弱等方面，並提出 12 項應對行動方案，包括身

份與存取管理、雲端安全、供應鏈監察及網絡安全文化意識。有別於過往做法，網絡安全現已納入專屬框架並進行年度檢討，確保對不斷演變的威脅具備更高透明度、問責性與適應力。

港口 

## 採用雲端備份增強業務適應力

在現今數碼環境中，守護關鍵系統配置與珍貴數據對營運適應力至關重要。傳統備份方法雖然可靠，卻常面臨可擴展性、可存取性與成本效益等限制。為克服這些挑戰，和記港口採用雲端備份解決方案，積極防禦數據遺失、系統故障及網絡攻擊。

雲端備份涉及將資料與系統配置副本儲存在透過互聯網存取的安全遠端伺服器上。此方法較傳統模式具有多重優勢。穩固的

加密協議在傳輸與儲存過程中保護資料，提高安全性並降低未經授權登入與網絡威脅風險。可擴展性及靈活性讓業務部門能隨需求變化調整儲存容量，擺脫實體設備限制。自動排程與增量備份減少人為干預，確保資料持續受到保護，同時讓資訊科技資源得以投入更高價值的工作。此外，雲端備份免除在處所內設置硬體與維護作業的需要，藉此能在不犧牲可靠性與效能的前提下，帶來成本效益。



## 守護社群免於網絡威脅

面對日益嚴峻的網絡威脅，包括人工智能驅動的網絡釣魚、深度偽造詐騙及複雜惡意軟件，集團旗下企業持續與客戶緊密合作，提供創新解決方案，守護數碼資產及私隱。

電訊



### 加強流動電訊安全，保障客戶免受新出現的網絡威脅攻擊

3 愛爾蘭與屢獲殊榮的網絡安全公司 Corrata 合作，提供商業流動電訊安全解決方案「3Mobile Protect」，保護流動設備免受網絡釣魚和惡意軟件的侵害，並防止公司智能手機和平板電腦數據遺失。這些均是因應越來越多發生於電子郵件以外的流動網絡釣魚攻擊，以及流動安全標準重要性日益提高所致。事實上，流動設備安全往往不及手提電腦安全受到企業關注。

於 2025 年，3 愛爾蘭為其物聯網平台及解決方案取得 ISO 27001 認證，藉以向客戶保證所提供的解決方案均符合最高安全規範。此外，該公司推出多項防止詐騙電話與短訊的措施以保障客戶，例如攔截偽造愛爾蘭號碼的國際來電，並將帶有字母數字標題的可疑短訊標記為「疑似詐騙」。該公司亦正籌備推出語音防火牆，用以過濾或標示可疑語音通話。

電訊



### 升級網絡層面防禦措施，提升所有用戶的數碼安全

3 瑞典提供網絡層面防禦措施，抵禦垃圾訊息、網絡釣魚及惡意流量，並配備詐騙監察與家長監控工具以提升網絡安全。主要服務對象涵蓋個人用戶、家庭用戶及企業用戶。

3 瑞典繼續透過強化詐騙偵測、推出有關安全網絡行為更清晰的客戶指引，以及擴大內容過濾解決方案的適用範圍，增強數碼安全服務。

## 負責任地使用人工智能

集團意識到人工智能技術的顛覆性潛力，明白其可提升各業務職能的營運效率與生產力。在擁抱這些機遇的同時，集團始終致力於以負責任且符合道德的方式運用人工智能系統。

集團網絡安全可接受使用政策為管理層與員工提供全面指引，確立負責任地使用人工智能工具的標準，以符合監管要求及數據保護義務。在此基礎上，集團於 2024 年推出的合理及合乎道德標準之採購、實施及使用人工智能政策，為人工智能系統(無論內部開發、外部採購或商業獲取)的採購、實施與使用提供明確的管理原則及機制。該政策確保與集團核心價值、企業管治標準及法律義務保持一致。

零售部門明白人工智能在營運及客戶服務方面的潛在風險，因此建立穩健的管治架構以確保安全且符合道德地採用人工智能。此方針包括為所有人工智能應用方案進行全面風險評估與嚴格批准流程。每項申請均須經過審查並取得正式批准後方可採用，以確保符合監管標準、資料私隱要求及道德原則。迄今已評估 89 項人工智能應用方案，反映該業務部門致力以負責任方式推動創新。

集團持續密切關注人工智能的新發展，定期審視其管治框架以確保其持續有效，並與不斷演變的監管要求及全球最佳常規保持一致。



集團主辦網上人工智能會議，分享應用人工智能提升業務營運的案例。

港口



## 於和記港口落實負責任的人工智能管治

港口部門採用集團合理及合乎道德標準之採購、實施及使用人工智能政策，並透過穩健的管治架構將其落實至所有業務部門。港口部門已成立人工智能管治委員會，於系統推出前進行審查以確保符合集團政策。每項應用方案均須填寫人工智能問卷以供審核及批准。

人工智能管治框架與集團關鍵政策並行運作，涵蓋資訊安全、個人資料管理、技術使用規範及機密與價格敏感資訊處理等政策，確保所有風險領域一致適用。

為確保在營運中負責任地使用人工智能，和記港口實施明確的「注意事項」。持續採用事後監控與事故應變準備有助維持安全可靠的營運，而定期進行員工培訓則有助提升以符合道德的方式使用人工智能的意識，並加強鞏固合規文化。



港口部門正引進自動化設備與人工智能系統，以推進數碼化並實現更具智慧的港口營運。

電訊



## 實施人工智能管理政策，以遵守歐盟人工智能法案

人工智能正重塑電訊產業，推動網絡優化、預測性維護、客戶服務自動化及欺詐偵測等領域的創新。對 Wind Tre 而言，有效運用人工智能對提升客戶體驗與營運效率以及確保全面遵守歐盟人工智能法案及適用國家法例至關重要。

為應對這些挑戰，該公司已成立人工智能委員會，負責指導調整 Wind Tre 的內部政策與程序，以及其與第三方的訂約標準，並監督採納及使用人工智能系統的合規性。

Wind Tre 亦已採納一套人工智能政策，旨在規範應予遵循與應予避免的行為標準，以緩減與使用人工智能系統相關的風險（不論有關係統乃內部開發或由外部人士提供）。該公司深明人工智能技術所帶來的機遇及其在企業活動與商業流程中創造價值及提升效率方面的巨大潛力。同時，該公司認同部署人工智能系統或會引起諸多風險，包括監管責任以及與 Wind Tre 基本原則及內部程序構成潛在衝突。

該政策建基於以下支柱：

- 安全性及可靠性
- 以創造價值為指導原則
- 公平性
- 私隱與保密性
- 責任
- 治理
- 人為監督與干預
- 透明度與可解釋性

為確保這些原則得以落實與有效管理，該公司同時引入一套操作程序。其核心目標為以下各項：

- 內建監管、道德與安全管控機制：確保人工智能系統符合企業價值及適用法規
- 決策可獲全面追蹤：妥善記錄每項決策以提升透明度與可信度

此框架由多層級組織架構作為支持，涵蓋多個業務職能部門，確保持續符合人工智能法案的規定。

## 供應鏈責任

集團將嚴謹的監督要求延伸至與供應鏈的合作供應商，藉此提升其管治常規。透過其既定政策與程序，集團推動有效管治，涵蓋與供應商的積極合作，以及對價值鏈中可持續發展表現的系統性評估。

## 供應商行為守則

集團透過實施[供應商行為守則](#)，強化其在供應鏈中恪守商業道德所作努力。預期業務夥伴及供應商遵循與集團相同水平的高道德標準，包括全面遵守當地法律法規、保障員工權利及實踐負責任的商業行為。核心業務部門採用因地制宜的供應商行為守則，在符合集團整體道德期望的同時，將條款內容調整至符合其特定營運環境。

為保障人權並維護價值鏈誠信，集團建立嚴謹的系統與管控措施，防止出現現代奴隸制度與人口販賣。採購合約均納入條款，要求第三方夥伴實施符合集團供應商行為守則、管治標準及監管義務的反貪污政策與合規計劃。

電訊



### 推動供應商參與環境承諾

電訊部門致力透過供應商行為守則與具針對性的溝通計劃，將可持續發展與道德常規融入整個供應鏈。

- 3 瑞典已將供應商參與策略結合其獲批的科學碳目標，承諾於 2030 年前減少 42% 的範圍 3 排放，並於 2040 年前實現淨零排放。這包括主動與供應商合作推動減排及實踐可持續發展。
- Wind Tre 要求所有供應商及其子供應商採納 ESG 原則，以推廣負責任採購。供應商

合約中的專有條款強制要求遵守公司官方網站公佈的供應商行為守則，一旦出現違規行為，Wind Tre 有權終止合約，藉此加強供應鏈各環節的問責。

- 3 香港制訂正式的供應商行為守則，訂明當採購量超出一定水平時對環境的要求，使可持續發展問卷更為完善。若供應商未達標，該公司將協助其擬定改善方案，若仍未符合規定，則可能終止合作關係。

零售 

## 健全的供應商管理機制

零售部門的供應鏈管治已深度整合至公司整體可持續發展框架。相關團隊均被賦予明確職責與角色，確保能積極管理供應鏈風險，並使部門可持續發展目標貫徹應用於所有業務部門與市場。

董事會

部門董事會負責審批關鍵政策，例如供應商行為守則，該守則明確規定了道德採購、勞動標準及環境管理責任方面的要求。

全球可持續發展委員會

由部門行政總裁擔任主席的部門全球可持續發展委員會定期審視供應鏈風險與進度，確保於採購與供應商管理中融入可持續發展方面的考量。

合約與供應商行為守則為執行該部門道德與可持續發展實踐標準的關鍵工具。作為 The Mekong Club 承諾簽署方，同時身為全球貿易協會成員，零售部門將全球貿易協會商界社會責任倡議 (BSCI) 行為守則納入其供應商行為守則。此項整合確保供應商遵循國際認可的勞工權益、環境績效及負責任商業行為標準。

於 2025 年，所有供應商合約已納入 ESG 條款，且供應商行為守則已獲認可。該部門同時通報並無錄得童工及強制勞工案例，確保所有供應商均遵循高標準的道德與可持續發展常規。



於 2025 年，屈臣氏集團供應鏈部與中國屈臣氏主辦亞洲健康美容供應鏈大會。

## 供應商甄選與評估

鑑於集團的營運足跡遍及多個產業與司法管轄區，建立嚴謹的可持續發展採購方針至關重要。[供應商行為守則](#) 繼續作為指引供應商表現的基礎框架，強調產品安全、質素標準及商業道德。

各部門透過推行改善措施並運用外部平台進行全面的供應商甄選，加強對供應鏈的監督。這些措施支持集團實踐負責任採購，以及在其整個價值鏈中推動提升可持續發展的表現。

3 愛爾蘭致力提升供應鏈透明度，及監察道德與可持續發展績效。自 2022 年起，該公司與全球領先的獨立可持續發展評級機構 EcoVadis 合作，評估供應商在 ESG 方面的實踐情況。此計劃於 2025 年持續擴展，按開支計已覆蓋供應鏈中的 87%，加強其負責任採購工作及與供應商的交流。

零售

### 供應商評估與監察

零售部門的所有供應商均先經 LSEG Data & Analytics 甄選，以篩選出任何公開的 ESG 風險。此全面甄選流程使屈臣氏集團能識別高風險供應商、優先進行協作，並推動供應鏈在可持續發展方面作出改善。透過維持高覆蓋率的可持續發展評估，該公司致力推行負責任採購及持續提升供應商表現。

於 2025 年，公司採用 LSEG Data & Analytics 對不同品牌逾 90% 的供應商進行甄選，在約 31,500 家供應商中完成逾 10 萬 4,000 次甄選，當中涵蓋用作出售及非用作出售的產

品。就製造自家品牌產品的供應商而言，若其生產設施位於高風險國家(定義見世界治理指標)，則須針對全球貿易協會的 BSCI 及 BEPI(商界環境保護倡議)進行額外的社會與環境評估。此類評估涵蓋環境影響、勞工標準及人權等 ESG 準則，全面檢視供應商的營運實務。該部門同時認可其他權威框架，如 SA8000、合規和可持續發展倡議組織、Sedex 成員道德貿易審核及 ISO 14001 管理系統。約 60% 的目標工廠已透過現場審核或自我評估完成詳細的可持續發展評估，其餘工廠則預定於 2026 年及 2027 年進行評估。

## 供應商參與

集團憑藉其龐大採購實力，於營運過程中推動可持續消費和生產。透過優先採用具環境與社會責任的採購模式，集團積極支持可持續市場發展，並在整個供應鏈中創造正面影響。有關更多資訊，請參閱[可持續營商模式與創新](#) 章節中可持續產品選擇一節。

各部門積極與供應商溝通，傳達集團對可持續發展實踐的期望，並將可持續發展價值融入整個價值鏈。



港口

### 積極與供應商互動

於 2025 年，港口部門委聘第三方顧問舉辦兩場供應商培訓工作坊。為方便各地供應商參與，工作坊於實體與線上雙線進行，

吸引逾 500 人參與。工作坊旨在加強該公司供應鏈各環節的 ESG 意識，並確保供應商在減碳行動上的協作。



電訊

### 供應商參與溫室氣體資料披露與目標設定

電訊部門將供應商參與視為氣候策略的關鍵推動力，及達成科學碳目標的基本要素。由於該部門大部分溫室氣體排放源自價值鏈，故減碳目標能否取得實質進展視乎能否與供應商建立結構分明及數據主導的合作模式。

繼於 2024 年初步開展有關供應商參與的工作後，CKHGT 於 2025 年由廣泛披露為本方針轉型為更具針對性的定制計劃，由採購及可持續發展團隊主導執行。2025 年度計劃依據供應商的策略意義、採購金額、碳

強度及 ESG 成熟度進行劃分，讓 CKHGT 能優先與效應及影響力最大的供應商進行溝通。

作為計劃的其中一環，CKHGT 舉辦專屬供應商氣候工作坊。課程中讓參與者熟悉電訊部門的氣候抱負、範圍 3 方法論、數據要求及減碳期望，同時釐清供應商在協助電訊部門達成溫室氣體減排目標中扮演的角色，並提供測量、披露與目標設定方面的實務指引。

## 勞工與人權

集團視人權為其企業價值與營運實踐中的核心原則。此項承諾指導集團與持份者的互動，及支持以尊重、共融與平等機會為基礎的工作場所文化。集團致力於在所有營運層面杜絕歧視與騷擾的工作環境。

此勞工與人權議題，與集團可持續發展框架中的其他重要主題息息相關，包括以下各項：

- [社會共融](#)
- [共融與多元](#)
- [首選僱主](#)

### 負責任的僱傭實務

集團的[人權政策](#)提供與國際公認準則(包括《世界人權宣言》及《聯合國企業與人權指導原則》)相符的全面框架。該政策為集團在其整個價值鏈中(涵蓋直接營運及供應鏈夥伴合作)有關保護人權方面提供指引，並奠基於以下原則：

#### 集團的人權原則



維護尊嚴並尊重他人，讓人免遭歧視，並毋須害怕遭受傷害或虐待



嚴禁非法童工或任何形式的強迫或抵債勞工(見集團的[現代奴隸制度及人口販賣聲明](#))



遵守有關工時、平等和公平薪酬待遇，以及結社自由和集體談判權利的當地法律及規定



防止和限制裁員，並將尊重人權的考慮納入過渡計劃中，例如為受影響的工人調職及提供再就業服務



就人權問題與社區互動，包括原住民和其他弱小或弱勢社群

集團的[人權政策](#)構成其僱傭實務的基礎，確保在所有司法管轄區和業務部門完全遵守勞工法律及法規。集團設有透明的溝通渠道，讓員工時刻瞭解政策、其權利和工作場所慣例。集團同時堅持結社自由的原則，容許員工自由加入或組織工會，而不必擔心遭受報復。集體談判協議體現此承諾，

於2025年，34%的員工受到集體談判協議保障。集團定期與工會代表對話，確保員工利益在決策過程中得到考慮。根據[舉報政策](#)，集團處理並調查所有經保密渠道收到的舉報，確保每宗個案均獲公平、公正且及時處理。

集團為全職員工提供每週平均 46 小時的工作制，全面遵守所有適用之當地法律及法規。除法定義務外，集團透過全面的非法定福利待遇展現對員工福利的承諾。這些福利包括經提升的產假和共享育兒假、實質托兒支援和教育資助計劃。集團員工政策旨在符合並在部分情況下超越當地有關父母福利的適用法定規定。例如，集團香港總部的女性員工可享有連續 14 週的法定產假，其中首五週更可獲全額支薪，高於支付八成薪金的法定規定；而男性員工則可享有五天的法定侍產假。意大利的 Wind Tre 針對自願性產假提供全額支薪增補安排，即比法定

權益多出 4.5 個月；而 3 愛爾蘭則為服務滿一年的員工提供四週有薪侍產假，而法定權益則為兩週有薪侍產假。員工同時享有具竞争力的退休金計劃、績效花紅和長期服務獎。

健康與福祉始終是優先事項，集團透過駐場醫療診所、員工心理健康支援計劃，以及符合營運與地區需求的彈性或混合工作安排的方式，關注員工的健康與福祉。此外，集團提供保健計劃，致力提升員工全方面的福祉。

## 基建

### 透過完善的福利與彈性政策支持員工

基建部門透過實施應對不同人生階段與責任的家庭友善政策，將員工福祉置於首位。SA Power Networks 及 Victoria Power Networks 加強對新手父母的財務及情緒支援，主要照顧者可享有最多 18 週的有薪育兒假，並在無薪假期間仍獲得退休金供款。Wales & West Utilities 落實共融政策，提供與產假相等的領養假、受孕治療假，以及涵蓋身心健康與財務福祉的彈性福利計劃。

Northern Gas Networks 透過緊急休假、看護假、職業休假，以及《臨終工作憲章》承諾，為患有末期疾病的員工提供體面且具彈性的支援。United Energy 則透過遙距工作、壓縮工時週、彈性上班等安排促進工作生活平衡。

集團致力識別、避免及減輕因任何業務交易(包括重組決定)而產生不利於人權的影響。此承諾遵循以下原則：

- 早期識別：盡早評估於人權方面對員工的潛在影響
- 透明溝通：就潛在影響盡早與員工及(在適當情況下)與工會進行溝通，確保尊重與人權相關的考慮因素
- 避免裁員：盡可能減少裁員，向被裁員工提供不低於法定標準的遣散方案

- 過渡計劃：在過渡計劃中納入尊重人權的考慮因素，包括為受影響員工提供職位調配與再就業服務
- 建設性對話：在擁有權或結構出現變動的期間，持續與員工進行有意義的溝通，採取積極措施以減輕負面影響

一旦出現架構變動，集團透過發放符合行業標準的遣散費、協助職業轉型的再就業服務、於集團內提供再就業機會、技能再培訓計劃及在過渡期間延長醫療保險保障，為員工提供支持。