

社會

員工是集團成功的基石，集團致力推動員工的發展、福祉及成長。集團營造重視多元、促進共融並把安全放在首位的工作場所文化，吸引及挽留來自多元背景的優秀人才。

集團深明可持續業務的成功超越其業務營運，亦為持份者創造持久價值，並對集團營運所在社區帶來深遠的影響。該等優先事項已納入集團可持續發展框架，提供一個有序的方法應對持份者的期望及推進社會倡議。透過該框架，集團推行能締造可持續價值及為社會帶來長遠福祉的項目。



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

集團在四大核心業務(本報告的範圍)聘用超過 20 萬 5,000 名員工。集團致力維持最佳的工作環境，同時支持員工發展、福祉和安全。

集團每項核心業務均依據集團的政策框架設計專屬的人力資源計劃，確保工作場所的卓越和安全，同時滿足特定的營運需求和員工需求。本章概述集團核心業務營運中的人力資源管理常規。

年內，集團的核心業務及業務部門就其工作場所管理常規榮獲多項獎項及嘉許。有關進一步詳情，請參閱[附錄四：與可持續發展相關的獎項及嘉許](#)。

集團



2025 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**
2025 年度「友商有良」嘉許計劃
- 香港中小型企業總商會
- **和記港口**
中東經貿卓越成就獎
- 香港—中東經貿協會
- **和記港口鹽田國際**
亞洲最佳集裝箱碼頭(超 400 萬標箱)大獎
- 《Asia Cargo News》
- **和記港口巴基斯坦**
年度最佳港口 / 碼頭 — 南亞 2025 (Port/Terminal of the Year - South Asia 2025)
- Global Ports Forum

零售

- **屈臣氏集團**
HR Asia 亞洲最佳僱主獎—白金和諧獎
- HR Asia
- **The Perfume Shop**
英國傑出僱主 (UK Top Employer)
- 傑出僱主調研機構 (Top Employers Institute)
- **Superdrug 及 Savers**
高度表揚的多元共融僱主 (Highly Commended for Most Inclusive Employer)
- 僱主優秀表現獎 (Employer's Excellence Awards)

基建

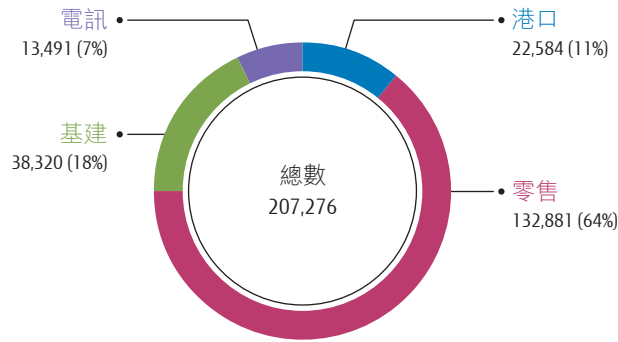
- **Northumbrian Water**
英國最佳職場
- Great Place to Work® UK
人力資源及業務獎項 (People and Business Award)
- North East Chamber of Commerce
- **UK Power Networks**
英國年度最佳僱主 (UK Employer of the Year)
(自 2020 年起持續獲得「人才投資者」白金認證)
福祉金獎 (Wellbeing Gold Award)
- 人才投資者獎 (Investors in People Awards)
英國「25 家最佳入職大型企業」排名第二
(2nd in UK Top 25 Best Big Companies to Work For)
- Best Companies
最佳僱員溝通策略 (Best Employee Engagement Strategy)
- 英國客戶服務協會 (UK Institute of Customer Service)
最佳醫療保健與健康福利獎
(Best Healthcare and Wellbeing Benefits Award)
- 僱員福利獎項 2025 (Employee Benefits Awards 2025)
年度多元共融策略 (Diversity and Inclusion Strategy of the Year)
- Women in Green Business Awards

電訊

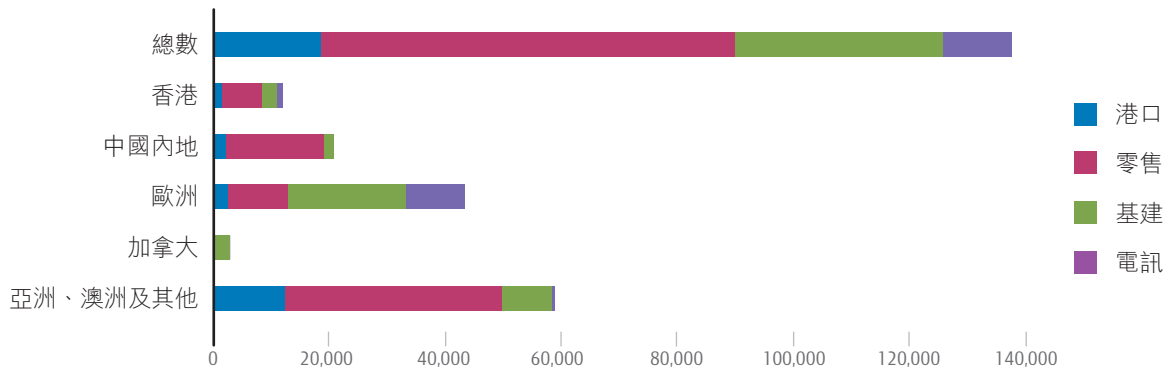
- **3 瑞典**
年度僱主品牌大獎得主 (Winner of Grand Prix-Employer brand of the year)
- Magnet Awards
- **Wind Tre**
2025 意大利最佳僱主 (Top Employer Italy 2025)
- 最佳僱主學院
- **3 奧地利**
多元領袖獎 (Diversity Leaders Award)
- Sheconomy
- **3 香港**
積金好僱主
- 強制性公積金計劃管理局

2025年核心業務僱傭明細

按核心業務劃分

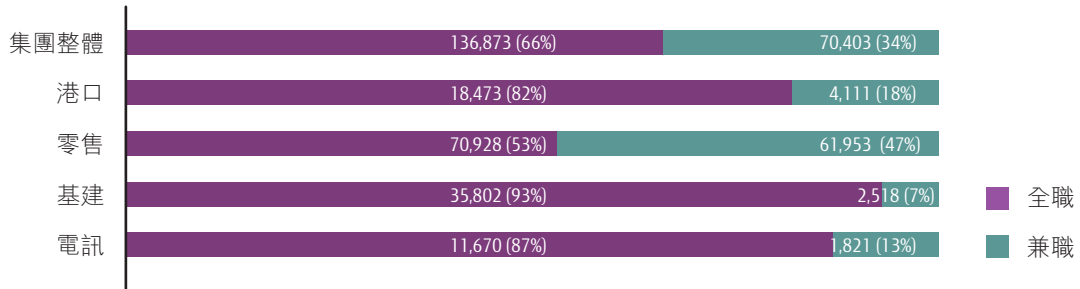


按地區劃分 (全職)

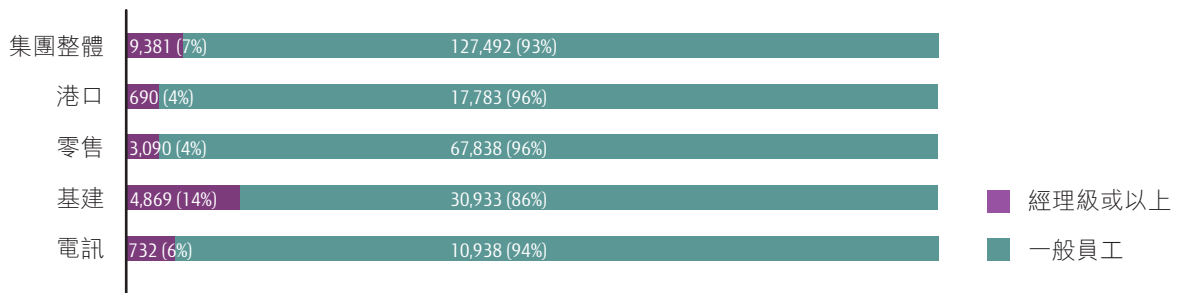


有關詳情，請參閱[附錄一：環境及社會績效指標](#)

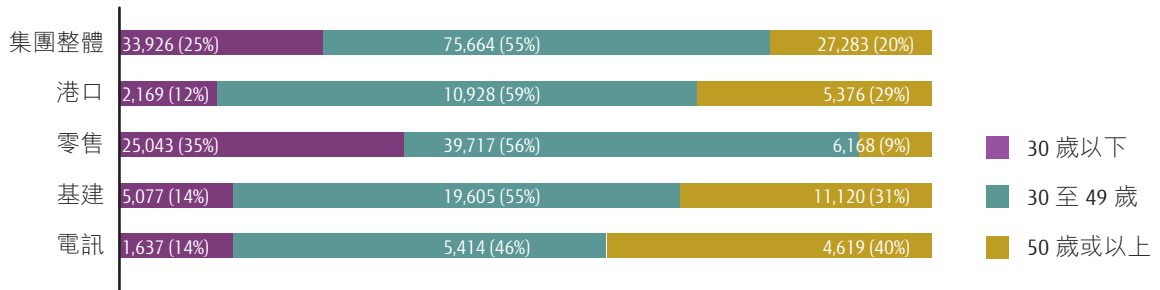
按僱傭類型劃分



按僱員類別劃分 (全職)



按年齡組別劃分 (全職)



有關詳情，請參閱附錄一：環境及社會績效指標

吸引及識別人才

集團認同以人才為基礎建立員工隊伍的重要性，而不論背景、文化、性別或種族。集團致力於吸引並挽留最優秀的人才，反映其重視多元與共融的承諾。此方針加強集團服務廣泛客戶群的能力，更為全球各地的社區帶來積極貢獻。



港口



零售

識別人力資本風險

各部門採取多項措施評定人力資本風險及評估培訓與繼任計劃，藉以確保招聘流程暢順，以及促進開放溝通。業務部門透過積極的人力資源管理策略緩解人才短缺問題、提升員工能力，並強化組織韌力。港口部門採用有系統的年度繼任計劃與人才審查，以確保組織在人力資本領域具備長期實力。此流程涵蓋繼任評估、識別領導能力與人才儲備、分析培訓需求，並為關鍵職位及潛質優厚的員工制訂個人發展計劃。港口部門轄下的各業務部門亦會檢視並評估其在人力資源方面的相對優勢、挑戰及技能缺口，以支持並維持業務增長計劃與關鍵策略。分析結果將隨後在業務部門及地區層面制訂針對性行動計劃，從而強化持續領導梯隊實力，並在整個組織內推動穩健的人才發展。

在零售部門，組織能力審查如同「健康檢查」，用以評估關鍵員工的表現、潛力及對事業的抱負，從而制訂前瞻性的繼任計劃與挽留人才策略。校園招聘週期涵蓋以下

人力資本發展目標

制訂清晰的人力資本發展目標，有助確保集團員工具備促進個人成長並保障營運持續性所需的技能、支援與機會。視乎各業務部門的特定需求，我們已建立可量化的目標與進度追蹤機制，以監控發展進程。下表提供來自港口部門的相關例子。

業務部門	目標	進度
和記港口巴基斯坦	• 達到 90% 留職率	2025 年的留職率達 89%
阿聯酋業務部門	• 每名員工每三年至少完成一項獨特培訓	超過 86% 的員工在三年內已完成最少一項獨特培訓

環節：審視業務部門策略、運用「人才九宮格」等工具評估個人績效與潛能、識別高潛力人才，並透過針對性發展計劃填補能力缺口。此流程透過預計領導力需求、盡量減低外部招聘成本及促進內部員工成長，確保業務持續性。此外，部門亦採用光學文字辨識技術納入數據分析與行動規劃，以建立可持續的繼任人才庫及加速培養領導力機會。

此外，港口部門繼續檢討薪酬及福利待遇、擴大人才招募來源以應對員工流失與人才短缺問題。以波蘭和記黃埔港口格丁尼亞為例，由於就業市場缺乏具備特定資格的應徵者，在營運領域的熟練藍領工人（如機械與設備操作員）招募工作仍面臨挑戰。為應對這些挑戰，和記港口格丁尼亞持續推行由現有員工中遴選的內部培訓導師所主導的培訓計劃，旨在於內部培養所需的專業能力並降低員工流失率。此外，技術人員的薪酬亦會定期進行檢討並作出相應調整。

核心業務部門已就全球營運實行一系列措施，以吸引、培育及挽留年輕人才。港口部門推出學徒計劃、實習計劃及培訓生計劃，並輔以招聘會、港口參觀及獎勵計劃，以建立可持續的人才管道。

零售部門透過旗艦計劃投資青年發展。「線下及線上店舖實習計劃」為實習生提供實務經驗、軟技能培訓及逆向指導。在亞洲，屈臣氏學生大使計劃「Ambitious Star Programme」與恒生大學合作，為學生提供專業技能培訓，「一日店長體驗計劃」則提供沉浸式店內學習與導師指導。在歐洲，Superdrug 與 Savers 的「Rise Up」學徒計劃五年內規模翻倍，支持逾 5,000 名學徒，為他們提供晉升門店經理的明確

途徑和吸引留任的激勵措施。Kruidvat 的「Internships to the Max」實習計劃提供具有公平報酬與指導的有系統實習，其中 40% 的實習生最終轉任正式職位。

與此同時，3 瑞典專為應屆碩士畢業生而設的「3Talent」計劃，提供電訊行業內的事業發展捷徑。參加者將深入瞭解 3 的商業模式與企業文化，並獲得資深主管的指導。

這些措施共同體現了集團對培育未來人才、提升就業能力，以及在港口、零售和電訊行業打造多元化員工隊伍的堅定承諾。

零售



DATALAB 計劃 – 人才發展

參與 2023 年「DataLab 畢業生培訓計劃」的四名培訓生於 2025 年 6 月圓滿完成為期 24 個月的培訓課程。該計劃透過全面輪調與系統性培訓，為年輕專業人才提供實務經驗以及技術及分析技能，為團隊未來發展奠定基礎。其中兩名畢業生現時支援數據科學

解決方案，另外兩人則進入商業分析領域，參與「GenAI」計劃及更廣泛的分析項目。

由於成績理想，零售部門於 2025 年開展第三屆招募計劃，旨在培育符合瞬息萬變業務需求的全方位人才，增強數據科學與商業分析領域的人才儲備。

基建



識別人才以保持競爭力

基建部門與大學及技術院校合作，提供校園招聘、實習計劃及學徒計劃，透過實務經驗與導師指導，使參與者掌握行業相關技能並獲得清晰的職涯發展路徑。

- Northumbrian Water 於 2025 年招聘 24 個職位，共吸引逾 1,400 份申請，而自 2021 年以來已取錄超過 100 名學徒，留職率達 96%。

- SA Power Networks 的「職涯發展計劃」結合實務訓練與系統化學習，錄取了 38 名學徒、見習生及畢業生；其「工程實習計劃」則將學術知識與實際應用相結合。
- EDL 透過 STEM 合作夥伴關係啟發未來工程師，並藉其「年青專業人士網絡」支持初入職場的專業人士，促進同僚連繫和參與義工服務。

電訊



培育為未來作好準備的員工隊伍

電訊部門正積極建立多元且為未來作好準備的團隊。

意大利 Wind Tre 的「OnStage」實習計劃已踏入第十屆，該計劃提供為期六個月的職位輪調，輔以決策制訂、情緒智商及塑造個人品牌方面的培訓課程。透過迎新日與畢業禮等交流活動，確保實習生獲得專業與個人成長，為未來成功奠定基礎。

員工溝通

集團深明積極進取的員工對實現業務卓越表現至關重要，能令僱員共同發揮專長推動持續改進及創新。有系統的員工溝通框架確保集團與僱員全年保持定期接觸，並以每半年一次的問卷調查為核心，用以監察趨勢並追蹤員工情緒的長期變化。此外，業務部門積極收集和分析來自內部活動(如會議及工作坊)的回饋，並分享見解以提升營運效能。

這種全面兼顧的方針促進持續聆聽與即時回應的互動文化，確保員工需求與關切獲得有效處理。透過

將回饋納入策略規劃，有助集團加強長期發展，同時促進建立協力共融的工作環境。

基建部門設有系統化的績效管理框架，促進開放的雙向對話，並將薪酬與個人成績及組織目標掛鉤。團隊年度績效檢討提供具建設性的回饋，支持專業成長，鞏固透明與通力合作的企業文化。為深化員工參與並理解其觀點，基建部門定期進行問卷調查，旨在推動共融、事業發展及維持長期滿意度的相關舉措。調查結果協助集團推出各種計劃用以挽留人才，加強適應力應付未來挑戰。



長江基建舉辦「長建環球一家同樂日」，讓來自世界各地逾 1,200 名員工及其家屬一同聚首。

電訊



持續的員工參與及發展

電訊部門旗下各業務部門正透過有系統的反饋與開放式溝通加強員工參與。3 丹麥每季進行滿意度調查，監測員工參與度與工作環境體驗，並運用所得結果，透過回饋活動與工作坊針對問題以作改善。3 瑞典採用全面參與模式，將季度調查與參與度指標掛鉤，隨後召開部門會議制訂行動方案。員工可受益於每兩週一次的一對一會面、年度目標設定及半年一次的評核。為促進協作，每年兩

次的「夥伴反饋」會議為員工與主管提供同僚意見。

在意大利，Wind Tre 的 #Diciamolanostra 全員參與度調查探討混合辦公與策略參與等議題，並公佈結果與可執行方案。同樣地，3 愛爾蘭透過年度參與度調查與年中回饋調查，通過其「精益求精計劃」及季度員工論壇會議進行查核，確保員工聲音獲得充分聆聽並在作出決策時加以考慮。

零售



持續改善員工參與

零售部門已增強員工參與，以促進開放文化、提升福祉並推動持續改進。在亞洲，2025 年初推出的「員工聆聽工具包」標誌著重大轉變，員工參與度調查由兩年一次改為每年一次，並精簡問卷內容，使其更加切合實際情況。互動式報告將與人力夥伴及團隊領袖共享，由其執行針對特定需要的行動方案，必要時包括焦點小組討論。

在歐洲，一套由完整工具包支持的正式員工參與策略，確保執行上保持一致。所有業務部門均透過 WorkBuzz 平台進行年度調查(比

荷盧與 Savers 則採用其他工具)，涵蓋參與度、福祉及人口統計數據。調查結果在整個部門內進行基準對比，主管人員接受界面分析與行動計劃培訓。諸如 Superdrug 的參與度品牌化、Savers 的聆聽小組與「快樂指數」脈動調查、以及烏克蘭屈臣氏每季舉辦的「Watsons Voice」會議等措施，共同強化高度重視反饋的文化，確保員工聲音在決策上得到反映。零售部門亦就「I can do it」、「StepUp」及「Watsons beauty」等全球重要培訓計劃定期進行淨推薦值調查。此舉有助從多角度檢視流程、優化執行機制，並傾聽員工聲音。

集團透過多種渠道傳達其可持續發展的業務動態及進展，包括電子季刊《Sphere》及長和集團每月可持續發展通訊。該等刊物在溝通與分享方面發揮關鍵作用，並就需要關注的範疇推動改進計劃的措施，同時構成可持續發展相關培訓的一環。集團亦於2025年推出可持續發展內聯網站，使員工能更輕易獲取可持續發展相關資訊，例如最佳披露實務與氣候相關政策。此舉體現可持續發展最佳實踐、定期作出企業匯報、資訊透明度及運用數碼方式以確保持份者獲得最新資訊。集團利用這些平台，確保及時在各層級傳達可持續發展的進展與表現，強化問責性與參與度。

港口部門每年最少發行《可持續發展通訊》一次，傳達和記港口可持續發展計劃的關鍵進展、策略優先事項及績效亮點，當中包括減碳進程及其他重要指標。每半年發行的《全球人力資源通訊》則作為補充文件，提供各業務部門在共融、福祉、員工參與度及發展計劃方面的最新資訊。此外，員工亦參與定期舉行的全球可持續發展線上研討會，2025年7月的場次聚焦於不斷演變的企業可持續發展報告指令匯報要求。這些措施共同加強了問責文化與環境管理責任，促進員工價值觀與部門長期可持續發展目標保持一致。

零售部門透過內部平台「AS Watson Today」傳遞資訊，定期分享可持續發展竅訣，同時提供人事措施、多元、平等及共融以及員工福祉計劃的最新資訊。這些頻繁且易於獲取的傳訊文件，使全體員工將可持續發展視為最優先的考慮要素，增強組織內部的意識和參與度。電訊部門旗下的 Wind Tre 透過重點介紹各部門推動的 ESG 相關活動的專屬通訊，加強可持續發展意識，確保員工持續掌握該公司可持續發展目標的最新動態，保持緊密連繫。

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計劃，以應對不斷演變的市場需要及未來挑戰。於2025年，集團在一系列能力領域提供超過34萬小時的培訓，涵蓋可持續發展法規及ESG報告準則、反賄賂與反貪污、管治合規以至基本領導才能、談判技巧和其他軟技能。

為加強管理層對可持續發展的參與度，集團每年於工作小組及委員會層面舉辦兩次ESG專題課程與可持續發展的策略會議，重點探討市場趨勢、監管發展及可能影響集團可持續發展目標的議題。此多層級方針確保各級員工皆具備駕馭日益複雜商業環境所需的知識與技能。透過整合技術專業知識、領導力及合規培訓，集團讓員工能夠在迅速演變的全球格局中推動創新、恪守道德標準，並長遠取得成功。

人力資本投資

集團的策略重點在於培養人力資本及未來領袖，同時挽留表現出色的人才，以確保業務的可持續性及抵禦能力。每個部門均已制訂專屬的領導力發展計劃，以滿足各管理層級的特定需求，建立穩健的未來領袖儲備。

所有業務部門和地區每年均進行有系統的繼任計劃，以對領導能力進行有序的評估並確定發展需要。高級管理層透過直接的領導能力評估、發起針對性介入措施，以及將人才發展與組織目標相結合，在這方面擔當積極角色。

此方針經全面的表現管理與獎勵框架加以鞏固，能夠提升員工參與度、挽留最優秀人才，並確保公平的晉升機會。繼任計劃涵蓋持續的人才評估、個人化發展計劃、指導計劃及知識傳承機制，以確保領導力就緒與業務持續性。憑藉這些措施，集團建立具韌力的領導架構，既能應對未來挑戰，同時支持長期成功。

零售



建立領導能力與培育未來人才

零售部門高度重視領導能力發展，以為期 18 個月的「領導力加速計劃」作為核心項目，旨在為潛質優越的人才鋪設晉升高層職位的道路。該計劃聚焦商業觸覺、變革型領導力和策略思維，整合嚴謹的評估(如 WAVE 評估與 360 度反饋)、體驗式項目、小組指導及學習小組等元素，以促進員工成長及加強問責。

土耳其屈臣氏運用人工智能模擬情境，提供團隊管理、反饋與領導能力方面的培訓。Superdrug 的「Aspire to Grow」與「Aspire to Develop」計劃為期六個月，結合建立領導能力、商業項目及策略溝通技巧。同樣，「Aspire Europe Leadership Development Programme」計

劃為期 10 個月，當中包括工作坊、教練指導及 360 度反饋。

其他措施包括管理學院、Savers 的卓越領袖工作坊，以及為有抱負的人才而設的 Fast Forward 計劃。這些計劃共同提升快速應變能力，並透過結構化的人才管道確保業務持續性。



基建



培養技能熟練的員工團隊

基建部門以培養技能熟練的員工團隊為己任，以應對未來挑戰。SA Power Networks 提供一系列職業教育計劃，以支持整個組織的技能發展。這些計劃涵蓋應用電子工程、項目管理、領導能力與管理、網絡安全以及培訓與評估，內部員工及「網絡項目主任見習計劃」的參加者均可參與。培訓由註冊培

訓機構提供，為期 12 至 48 個月不等，完成後可獲頒國家認可的三級證書、四級證書、文憑及高級文憑資格。透過這些計劃，SA Power Networks 持續展現其提升員工技能，致力實現承諾，建立有能力且為未來作好準備的員工團隊。

電訊



培育歐洲各地的未來領袖

電訊部門致力透過針對性的培訓計劃，加快員工職業生涯發展並為他們承擔未來職責作好準備，以培育強大的領導隊伍。3 丹麥透過專門課程協助助理店舖經理為領導角色作好準備，並設有領導職位與培訓顧問職位的見習生計劃。3 瑞典則運用績效發展模型評估員工表現與領導潛質，確保潛質優秀的人才獲得成長機會。「Take Lead」計劃提供有系統的領袖發展路徑，而「Level Up」計劃則透過個別培訓加速人才的勝任能力。

在意大利，Wind Tre 的「未來領袖」計劃透過與頂尖大學合作開發的「Jump & Stretch」培訓系列等項目，培養領導才能。最新一期計劃吸引 34 名青年才俊參與，2025 年末推出的新一期計劃則預計招募 58 名學員。與此同時，「新一代計劃」引導畢業生理解企業價值觀、培養軟技能並提供導師指導，同時推動以人工智能為核心的數碼學習。

提升技能和再培訓

集團明白大數據、人工智能及自動化等新興技術對營運的變革影響，因而持續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。集團透過在其僱傭政策中列明對專業發展給予的財務支持，強化集團對持續學習的承諾，當中包括與工作相關的資格和認證。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。

集團增進員工的先進技術與領導能力，使其能隨著業務需要的變化而持續成長。支持技能發展不僅能提升組織的靈活性，更能在競爭日益激烈且瞬息萬變的工作環境中，加強賴以成功的關鍵要素，例如激發員工原動力與留任意願。



來自集團總部及各業務部門的 90 名管理培訓生及實習生出席社交酒會活動。

港口



透過針對性培訓提升員工能力

在港口部門，所有業務部門均設有專業培訓、技術工作坊及線上學習平台。全面的營運計劃確保各個碼頭的員工均能完成技能再培訓、考獲牌照及重獲認證。和記港口英國亦著重發展設備電氣化與系統整合方面的綠色技能。

針對特殊需要而設的培訓計劃仍是優先處理的重點事項。例如，阿聯酋業務部門推行涵

蓋營運、安全、系統及數碼能力的綜合營運人才發展計劃。港口部門透過網絡安全意識與生成式人工智能的培訓進一步加強員工數碼能力，例如舉辦和記港口全球網絡安全意識活動、位於緬甸的和記港口緬甸國際貨櫃碼頭舉辦的「Talk 2025」，以及和記港口巴基斯坦參與的人工智能專題研討會 CONNEX25。

零售



培育零售行業技能與領導力

於 2025 年，零售部門創立屈臣氏人工智能學院，在全公司範圍建立以人工智能輔助作業的文化，協助員工掌握實用的生成式人工智能技能。學院目標為提升生產力、創造力與自信，同時確保合規與負責任的實踐。課程分為三個級別：

第一級涉及基礎技能(全體辦公室及外勤團隊必修)，涵蓋人工智能基礎知識、負責任的使用、Copilot 核心操作、撰寫指令基本知識及職務專屬應用。第二級與第三級將

於 2026 年推出，提供進階與策略人工智能培訓。

在歐洲，部門透過與「迎合未來需要」策略相呼應的計劃強化不同能力，包括開設有關於核心技能的「學習室」、舉辦促進協作的「在職學習週」，以及統一數碼能力標準的「數碼技能工具包」。各業務部門亦推出特別編製的計劃，如烏克蘭屈臣氏的「StepUp」計劃、Superdrug 為 150 名同事開辦的零售管理培訓，以及為新晉人才設計為期六個月的「Aspire」計劃。

電訊



推動員工隊伍的靈活性

電訊部門正提升技術專業能力、領導才能及適應力，以支持業務轉型與員工的事業發展。**3** 丹麥透過創建為期 12 個月的發展計劃為全體員工提供支援，並輔以「3 學院」為非學術員工而設的夜間課程及每月部門培訓，以便員工熟習有關產品與流程的知識。**3** 瑞典透過「客戶卓越計劃」推動以客為本的轉型，提升 700 名員工在新型銷售與服務方

法領域的技能，而領導力計劃與「網絡項目」則確保貫徹執行與持續增長。**3** 愛爾蘭透過敏捷學習路徑、訓練營及針對產品負責人與部門主管的專題課程深化靈活營運的理念。團隊教練活動促進協作與心理安全感，而即將推出的人工智能學習單元將提升數碼使用能力，為未來作好準備。

繼任計劃

集團採用有系統、多層次的繼任計劃確保領導層的延續性與組織韌力。核心業務每年檢討繼任計劃，以建立全面的人才管道。這些計劃將經過嚴格評估並獲集團高級管理層最終批准，以確保與策略優先事項保持一致。各部門透過將繼任計劃擴展至其他組織層面以進一步增強該框架，從而深化領導層在準備工作上的深度與穩定性。該流程著重持續檢討、積極識別關鍵職位，並透過個人化發展計劃與知識傳承機制培育潛質優秀的人才。

在不同部門中，年度人才評核識別出可勝任關鍵職位的潛質優秀員工，並為他們特別設計發展計劃，藉此給予支持，內容涵蓋職務輪調、跨部門工作體驗、教練指導及針對性培訓。港口部門於所有業務部門實施系統化的年度繼任計劃與人才評核，以評估並監察領導層的準備狀況與人才儲備實力。在部門的發展干預措施及內部調動架構支持下，為關鍵職位培育繼任者與人才。

歐洲屈臣氏透過組織能力評核加強組織效能，評估表現、潛力與職業抱負，將人才配置與業務策略相結合。其旗艦計劃「Runway」透過個人化學習路徑、行政人員培訓及策略業務挑戰，加快具備優秀潛質的員工晉升高階職位的速度，藉此培育靈活思維與協作能力。

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為重要的技能組合。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技能。這些技能在應對複雜商業挑戰與推動創新方面日益重要，能配合全球勞動力需求。透過人力資源部提供的定期培訓，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。重點培養這些基礎技能，不僅使員工能適應日新月異的技術變革，更為他們擔任領導職務奠定基礎，對集團的持續成長與保持競爭優勢作出貢獻。

港口



培育高潛力領袖

「和記港口管理發展計劃－東南亞分部」是一項旨在培育新一代潛質優秀領袖的計劃。為期一年的計劃鼓勵參加者走出舒適圈，透過不同形式的課堂單元、虛擬學習、跨職能專題項目、兩個碼頭的實地熟習訓練，以及職業輔導與指導，與不同文化及背景的同事

互相合作。該計劃為部門的未來領袖增進在其業務部門內推動增長與創新思維所需的技能與洞察力。參與者抱持成長型思維，持續運用所學知識加速提升領導力與解決問題能力，展開跨文化協作，為港口部門創造堅實的業務成果。

基建



卓越領導力發展計劃

Victoria Power Networks 推出多元培訓計劃，旨在強化溝通、問責及團隊領導技巧，讓員工發揮所長，提升工作表現。核心課程包括：「以教練方式提升績效」、「關鍵對話」、「互相問責」、「領導力入門」、「提升團隊潛能：從良好到卓越」及「給予與接收有效回饋」。

大部分課程由內部培訓團隊主導推行，而旗艦課程「卓越領導力計劃」則與澳洲管理學院 (Australian Institute of Management) 合作開辦，引入外部專業知識以加強內部能力。這些培訓計劃於年內已多次舉辦，99 名員工已完成課程，彰顯 Victoria Power Networks 致力於培養卓越領導能力，並在整個組織中營造高效能文化的決心。

電訊



建立為未來作好準備的員工隊伍

於 2025 年，3 瑞典在公司全面推行一項能力策略，確保組織具備實現長遠商業目標所需的能力。此策略的重心為「核心技能框架」，聚焦多個關鍵領域，例如領導力、銷售與服務，以及文化、商業觸覺與工作方式。3 瑞典根據策略優先事項與未來需要界定職位專屬能力，確保發展計劃具針對性且切合實際情況。為方便學習和吸引員工參與，3 瑞典推出全新數碼學習平台，提供與核心技能領域相銜接的系統化學習路徑。為強化整

個組織的關鍵能力而設計的專門課程包括以下各項：

- 客戶卓越計劃
- 入職與入職前準備
- 領導力基礎知識
- 項目管理
- 個人發展培訓計劃
- 非正式領袖發展計劃



於斯德哥爾摩的 3 瑞典辦公室。

共融與多元

集團的營運建基於共融與多元原則，體現於其政策和計劃，旨在建立能代表我們所服務社區特質的團隊。此項承諾不僅限於政策上的執行，各業務部門亦透過每年至少進行一次的定期員工參與計劃，為反饋和對話建立開放渠道。管理層積極檢討參與調查結果和調整政策，加強共融的工作場所文化。

此方針與首要實務保持一致，包括將多元與共融注入核心業務營運，支持員工資源小組，並實施可衡量的問責機制以追蹤進度及推動持續改進。集團透過這些努力，培育出讓每位員工皆感受到被重視、受尊重與獲賦權的文化，從而為可持續業務成功貢獻力量。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](#)為基礎的穩健框架，捍衛平等機會。此零容忍方針涵蓋所有形式的歧視行為，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，確保問責並維護職場操守。此項承諾與領先的平等機會實務保持一致，將反歧視原則納入僱傭政策，提供方便使用的舉報機制，並為各級員工提供定期意識培訓。

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所服務社區的多元性。該原則已融入其業務理念和營運實踐中。

為強化對多元與共融的持續承諾，集團正式制訂[員工多元化政策](#)。該政策闡明集團在僱傭各方面的共融與多元原則，包括招聘及甄選、專業發展與培訓、薪酬福利、績效評估及職業生涯發展。在該政策指引下，集團可持續發展委員會每半年召開會議，審視多元與共融理念在集團工作環境、文化、策略及流程中的融入進度，並向董事會提交建議以供審議與批准。

與此同時，核心業務部門實施度身定制，提倡共融與多元的計劃，涵蓋培訓、員工網絡、指導小組、

高層領導支援，以支持平等機會。高級管理層積極監督多元績效指標，定期檢討員工構成，確保所有組織層面均有均衡代表性。此方針著重將共融與多元融入核心業務策略，建立明確的問責機制，並運用數據驅動的意見追蹤進展，推動持續改進。

3 香港於 2025 年推行[員工多元化政策](#)。與此同時，3 愛爾蘭的共融與歸屬感策略為其 2024 年至 2026 年的明確行動計劃奠定基礎，反映該公司致力打造讓每位員工皆能感受到被重視、受尊重與獲支持的工作環境。該業務部門專注於處理員工的多元需要，並培育提倡共融、歸屬感與尊重的企業文化。

港口部門致力於營造多元共融的工作環境，所有僱傭決策只基於工作要求、資格及表現。各業務部門均恪守平等機會原則，不因種族、宗教、年齡、殘疾、性別或任何其他受保護特徵而歧視員工。行政團隊積極倡導多元與共融目標，監察各職位及領導層級邁向均衡比例的進展。專業發展與晉升決策均以績效、能力及透明評核準則為依據。這些措施彰顯該部門致力將多元與共融理念融入管治架構，並推動構建公平、互相尊重且可持續的工作環境。

為增強對多元及共融的認知與參與度，基建部門定期舉辦培訓課程，旨在深化部門對多元原則的理解、鼓勵共融行為，並在跨團隊中提升文化素養。

賦權來自多元背景的人才

和記港口總部與和記港口香港國際貨櫃碼頭作為熱心推動社會共融的僱主，繼續支持本地非政府組織 CareER 及啟勵扶青會。透過這些合作平台，和記港口總部與和記港口香港國際貨櫃碼頭積極為弱勢群體（如殘疾人士、有特殊教育需要的人士及少數族裔）提供實習機會與導師計劃。於 2025 年，港口部門透過相關計劃支援七名學員，賦予他們實務技能、專業指導及於職場發揮所長的信心。

為配合這計劃，我們為經理舉辦了共融招聘工作坊，重點講解在招聘及引進多元人才時不可或缺的實用技巧與溝通技能。針對員工的「通往共融之路」活動則培養員工對多元與社群支持重要性的認識，藉此在全體職員之間培育意識與理解，展示組織致力為所有人營造共融環境的承諾。

港口部門於 2025 年在促進多元方面的工作摘要

阿聯酋業務部門

- 40% 的新員工是按照符合多元、平等與共融目標而招聘
- 已為所有屬監督職級的員工舉辦了兩場意識提升會議

和記港口英國

- 於 2025 年，100% 的員工已完成「提防性騷擾」培訓；所有新進員工額外完成「玩笑與霸凌及騷擾之別」、「平等、多元及共融的重要性」及「職場上的莊重態度」等強制性培訓



和記港口香港國際貨櫃碼頭參與 CareER 企業共融運動挑戰賽。

零售



推動共融招聘與問責制

零售部門的平等機會策略重視共融招聘與無偏見的實踐，確保所有求職者皆能公平獲得機會。零售部門的專屬招聘工具包提供有關共融招聘的實務指引，涵蓋從吸引人才到入職過程中消除偏見措施，持續為招聘人員與聘用主管提供共融實踐的培訓，並確保所有應徵者獲得正面、透明且受尊重的求職體驗。與此同時，部門將可持續發展關鍵績效指標納入領導層的績效評估，涵蓋環境影響、社會責任及管治方面。此舉不僅強化問責制、提升僱主品牌，更將企業成長與 ESG 承諾互相結合，共同創造倡導共融、具透明度及長期韌力的工作環境。

土耳其屈臣氏透過聚焦年齡的措施實踐共融招聘，實施針對性品牌推廣與外展活動以吸引年長工作者重返職場，確保各年齡組別均有多元代表性。同樣地，Superdrug 與 Savers 聯同樂齡改善中心 (Centre for Ageing Better) 攜手開展招聘活動，鼓勵年長工作者應徵。兩個業務部門均獲英國「二級殘疾自信僱主」(Disability Confident Level 2 Employers) 認證，表揚其針對殘疾求職者實施特別招聘與支援措施，包括無障礙招聘流程及靈活工作安排。

電訊



促進跨世代共融

為促進開放共融的文化，Wind Tre 積極鼓勵不同世代員工之間對話、協作與意見回饋。自 2022 年起，該公司推出「Generations 4 Inclusion」，是其首個完全致力於跨代團隊合作推動多元共融的活動。該計劃探討關鍵議題，包括性別平等、年齡及生命階段、父母角色與照顧、殘疾、LGBTQ+ 共融，以及運用共融語言及行為。

在這基礎上，Wind Tre 於 2025 年推出「Alliance for Balance」計劃，以進一步推動性別平等。這項發展與培訓計劃目標針對 100 位 CEO-2 及 CEO-3 級別的高級主管，為其提供促進均衡領導的工具與見解。該計劃將持續至 2026 年，彰顯 Wind Tre 長期致力於創造多元共融工作環境的承諾。

性別平衡

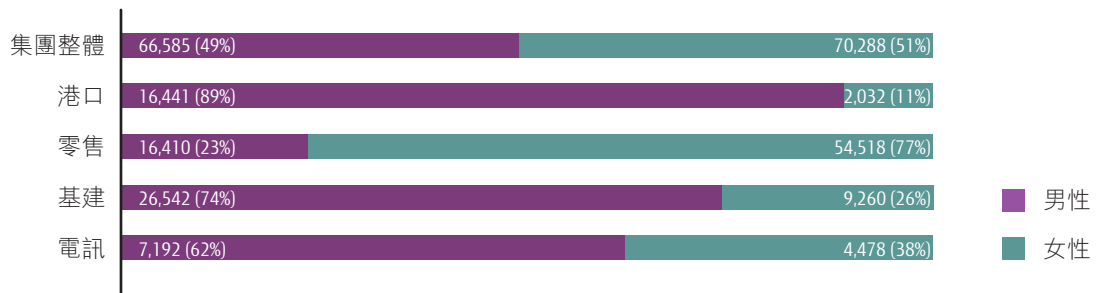
儘管集團持續致力實現性別平衡，其核心業務在促進性別平衡方面仍面臨結構性挑戰，在傳統由男性主導的港口和基建部門尤為明顯，根深蒂固的刻板思維依然存在。為解決該等障礙，集團實施各種針對性措施，包括匿名求職申請及使用多元招聘渠道，展示集團致力重塑男女員工結構，促進性別平等的承諾。

集團持續檢討及完善這些方針，以確保在所有業務部門中逐步達致更平衡的代表性。電訊部門旗下

的 Wind Tre 自 2022 年起已連續三年獲授平等薪酬認證。該項認證是一項確認公司男女員工同工同酬的獨立全球標準，彰顯該公司對推動薪酬公平與透明度的堅定承諾。³ 愛爾蘭持續追蹤員工生命週期各階段的性別平衡狀況並作出報告，包括新聘職位、職涯進展、發展及參與度等方面。該公司亦透過性別多元視角，監測薪酬決策、招聘流程及晉升決策。

2025 年核心業務僱傭明細（全職）

按性別劃分



零售

全球各地慶祝國際婦女節

零售部門自 2024 年起一直支持聯合國婦女賦權原則，致力賦權女性，讓她們感到自信，並激勵她們以身為女性而自豪。這項承諾於國際婦女節得以具體顯現，全球業務部門於當日透過多項行動慶祝女性賦權，促進共融並鼓勵女性綻放光芒，展現潛能。

在亞洲，香港屈臣氏透過社交媒體呈現不同背景女性的勵志故事，鼓勵其他女士以美麗與自信的一面示人。新加坡屈臣氏則建立平

台，分享關於女性力量、自我照顧與蛻變的真實故事，讓女性掌控自身健康、美麗與個人目標。與此同時，歐洲的 Superdrug 與 Savers 舉辦性別平等網絡 (Gender Equality Network) 活動，邀請講者分享在男性主導產業中脫穎而出的經歷。這些交流激發了關於推動性別平等的深刻討論與新穎思維。此外，ICI PARIS XL 邀請女性享用免費化妝服務，並透過視像訪談分享奮鬥成功的故事，締造自信與交流空間。

零售



支持每個在職階段的女性

烏克蘭屈臣氏已實施全面的多元、平等與共融計劃，旨在支持女性在整個職業生涯中的發展。該計劃由兩個互相配合的部分構成，為職業女性營造結構化且能及時回應需求的環境，確保她們在關鍵階段能順利過渡並持續推進職業生涯的發展。

於 2025 年，烏克蘭屈臣氏舉辦了多場影響深遠的活動，包括女性領導力網絡研討會及為期一個月有關女性健康意識的宣傳活動。這些措施旨在為女性提供領導技能、健康知識及同輩支援網絡，這些資源對職業發展與身心健康至關重要。

基建



多元及共融目標

業務部門	多元及共融目標	進度
SA Power Networks	<ul style="list-style-type: none"> 於 2025 年前，女性員工比例達 23%，2035 年前達 40% 	於 2025 年，SA Power Networks 的女性員工比例達 22.3%
United Energy	<ul style="list-style-type: none"> 於 2026 年前，員工團隊中 27% 為女性 於 2026 年前，管理職位中 15% 為女性 	已達成 已達成
Victoria Power Networks	<ul style="list-style-type: none"> 於 2026 年前，員工團隊中女性比例為 25% 於 2026 年前，管理職位中女性比例為 22% 於 2026 年前，員工意見調查中的多元共融指數結果達 75% 	進行中 已達成 已達成
AGIG	<ul style="list-style-type: none"> 於 2027 年前，員工團隊中女性比例為 40% 於 2030 年前，高級領導層中女性比例為 40% 	進行中
Northern Gas Networks	<ul style="list-style-type: none"> 於 2031 年前，高級管理層中女性比例達 40% 	進行中
United Energy	<ul style="list-style-type: none"> 於 2026 年前，員工意見調查中的多元共融指數結果達 75% 	已達成

電訊



科技領域賦權女性

3 愛爾蘭持續透過與都柏林聖三一學院的 STEM 獎學金合作計劃推動性別共融，支持女性攻讀科學、技術、工程及數學學位。自 2022 年推出以來，該計劃於五年間已發放 25 項獎學金，每項獎學金覆蓋四年學位，金額達 20,000 歐羅。迄今，已分三期頒發 16 項獎學金。此合作計劃同時資助兩名聖三一教師參與「邁向 STEM 計劃」，資助期為三年，旨在鼓勵弱勢學校開辦高階數學課程。獲獎學者將獲得 3 愛爾蘭提供的導師指導與職涯支援，為邁向豐碩的 STEM 職業生涯開闢路徑。

與此同時，3 瑞典亦推動類似計劃，與 Women in Tech Sweden 及「Tjejer Kodar」(Girls Coding) 合作，以吸引並留住女性科技人才。相關措施包括參與播客節目及舉辦展示共融職場環境的活動，激勵更多女性投身科技行業。



八名得獎者獲頒 STEM 獎學金。

健康、安全與福祉

集團致力滿足或超越所有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 制訂企業安全標準，界定所有工作場所及設施的最低要求。此框架確保安全協議與防護措施得到貫徹執行，保障集團多元業務中的員工，並鞏固其對提供安全健康工作環境的承諾。

營造安全文化

集團的核心業務已建立健康及安全管治架構，構成全面的安全管理系統基礎。該等系統清晰訂明高級管理人員及安全人員的職責，確保各個層面的問責程度。經協調的應變計劃及嚴格的記錄保存程序為該等系統的關鍵組成部分，使系統性監督及持續改進工作場所安全表現得以實現。這種有系統的方法加強集團對維持其多元業務組合中安全、合規且具韌力營運的承諾。

以電訊部門的 Wind Tre 為例，在所有營運活動中實施全面的安全管理系統，確保符合監管責任並保障職場健康與安全。該系統被視為公司發展模式的基礎，透過識別危險、風險評估以及實施預防與保護措施，有效管理產業營運與服務提供中的相關風險。

獲 ISO 45001 認證的業務部門

 <p>港口</p>	<ul style="list-style-type: none"> 和記港口阿吉曼 和記港口巴塞南歐碼頭 和記港口自由港貨櫃碼頭 和記港口總部 	<ul style="list-style-type: none"> 和記港口香港國際貨櫃碼頭 和記港口卡拉奇國際貨櫃碼頭 和記港口蘇哈爾 和記港口英國
 <p>零售</p>	<ul style="list-style-type: none"> 屈臣氏實業(香港、黃埔、佛山) 	
 <p>基建</p>	<ul style="list-style-type: none"> 港燈 UK Power Networks UK Renewables Energy Group SA Power Networks Victoria Power Networks AVR 友盟建築材料 	<ul style="list-style-type: none"> Reliance Home Comfort 安達臣瀝青 Wales & West Utilities Seabank Power Phoenix Energy EnviroNZ 青洲英坭
 <p>電訊</p>	<ul style="list-style-type: none"> 和記電訊香港控股有限公司(和電香港)，包括 3 香港 Wind Tre 	

整個港口部門的安全標準

在港口部門，和記港口集團安全委員會負責監督工作場所安全及安全管理系統的實施。該委員會由港口部門的集團營運總監擔任主席，成員包括來自關鍵職能的成員及區域代表。其職責包括識別風險、監察緩解措施，以及制訂與更新各項安全相關政策、標準及程序。

安全管理系統以港口部門安全政策為基礎，該政策承諾提供安全的工作環境。該政策概述重要原則，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。作為安全委員會整體策略與碼頭層面日常營運之間的橋樑，該政策亦確保策略與營運的一致性與連貫性。港口部門內所有業務部門均須執行安全政策，強化在健康與安全管理方面的一致方針。



和記港口巴基斯坦於世界工作安全與健康日舉行培訓活動。

基建 

致力實現卓越安全表現

基建部門已建立穩健的安全文化，相關成果體現於下表所列的安全目標中。

業務部門	安全目標	進度
Victoria Power Networks	2026 年前無死亡個案	進行中
UK Power Networks	承諾就安全議題與公眾進行交流，透過於 RIIO-ED2 ⁽¹⁾ 階段每年接觸 30 萬人次(相較於 RIIO-ED1 ⁽¹⁾ 階段每年的 25 萬人次)，重點關注因接觸其網絡而面臨最高受傷風險的群體	於 2024/2025 年度，透過公司網站、校園訪談及與青年及公眾進行其他互動，與超過 137 萬人溝通

電訊 

建立更安全的工作環境

3 香港已於指定地點設立 ISO 45001:2018 職業健康與安全管理系統，以確保系統化監督與持續改進。

同樣地，3 丹麥設有法定要求的健康與安全委員會，成員包括各安全領域的管理層與員工代表。其職責包括：

- 就健康與安全政策提供建議，並將其納入管理常規
- 於策略層面規劃與協調健康與安全工作
- 檢視工作環境風險評估並調查事故
- 確保安全程序的培訓與溝通
- 協調健康與安全小組與委員會之間的工作

(1) RIIO-ED1 及 RIIO-ED2 乃由英國燃氣及電力市場管理局制訂的配電價格管制計劃。RIIO-ED1 涵蓋 2015 年至 2023 年期間，而 RIIO-ED2 則涵蓋 2023 年至 2028 年期間。

透過培訓讓員工參與健康與安全議題，對維持零傷害文化至關重要。所有部門均遵循集團健康及安全政策，為員工及承辦商提供針對特定工作的指引與培訓，以確保安全的工作方式。我們鼓勵員工遵守健康與安全政策，僅應從事他們經過培訓、具備能力且符合健康及體能要求的工作，藉此積極支持集團的安全表現。此舉能強化問責制度，並推動建立安全且具韌力的工作場所。

零售部門每年為所有業務部門及辦公室提供全面的合規培訓。這些課程涵蓋一系列健康與安全主題，

確保遵守適用於零售店、分銷中心及辦公環境的法律及法規。港口部門每年舉行一至兩次健康安全培訓，以確保合規與營運安全。舉例而言，位於埃及的和記港口亞歷山大為員工及承辦商提供年度培訓，包括入職計劃及由管理層主導的安全巡查。與此同時，位於越南的和記港口越南西貢國際碼頭則提供有關緊急應變、業務持續性及消防的培訓，以及起重機操作、高空工作等專門技能的培訓。

基建



透過持續提升能力確保營運安全

安全是整個基建部門的核心價值，各業務部門均實施特別制訂的措施，以保障員工、承辦商及社區的安全。

港燈致力透過強制性安全培訓維持其安全表現標準。例如，其南丫發電廠為參與發電業務的所有員工及任何相關承辦商提供天然氣安全培訓。持續實施的安全計劃確保所有員工均具備與其職位及職責相稱的天然氣安全知識。透過此必要措施，港燈秉持穩固的安全文化，並在其營運中維持高水平的作業安全。



港燈員工進行演習，模擬面對洪水的緊急應變安排。

電訊



透過持續培訓建立安全文化

在 Wind Tre，預防與保護服務部門定期評估培訓需求，涵蓋新開辦及重溫課程。課程類型、時長及頻率方面的要求均遵照意大利的國家與地區職場安全培訓協議 (State-Regions Agreement on workplace safety training)，該協議規定須根據風險等級提供系統化安全培訓。經授權的培訓機構提供特別編製的課程，授課時數因課程複雜程度而異。

在 3 奧地利，員工培訓根據《員工保護法》及相關法規的指引而開展。員工將獲得關於工作環境風險與預防措施的全面資訊，並輔以針對特定職位的指導。有關培訓旨在推動公司層面的職業安全發展，並每年進行一次。為提升成效，培訓課程通常由跨學科團隊主理，確保可從多角度探討複雜議題，並按不同目標群體的需要作出相應調整。

港口



零售



在艱難時期確保員工安全

零售部門轄下的烏克蘭屈臣氏在跨境衝突持續之際仍繼續服務當地社區。在這段艱難時期，當地團隊依然為社區提供從未間斷的服務，且同時確保員工與供應商不僅安全無虞，還能獲得公平且準時發放的薪資。提供安全穩定的工作環境仍是首要考量，其中我們特別關注例如停電、供暖中斷，以及在空襲警報期間需要尋求庇護等充滿難題的工作條件。為保障員工安全及業務持續性，我們已於選定店舖提供防空避難所並安裝後備發電機，特別是在業主或購物中心營辦商未提供此類支援的情況下。這些措施乃依據《烏克蘭民防保護法典》及 ISO 45001 標準確立應急準備程序而實施，包括：

- 進行風險評估並識別潛在緊急情況
- 實施通報及撤離計劃，包括指定路線及集合點
- 為人員提供指示，包括行動標準程序及負責員工聯絡資料
- 定期為員工及承辦商提供培訓並進行演習
- 維護應變資源，例如消防設備、急救箱及應急物資

此外，鑑於中東地區當前的軍事局勢，港口部門的地區管理層一直與該區各碼頭員工定期保持溝通。為保障員工安全，已制訂撤離計劃並獲得國際 SOS 提供支援。

管理及降低安全風險

集團深明有效的風險管理對維持安全可靠的工作環境至關重要。集團定期對所有核心業務進行內部與外部風險評估，以識別潛在危險、評估相關風險，

並實施穩妥的控制措施，以減輕或消除該等危險及風險。此主動策略不僅確保合規，更提升安全意識，並保障員工與持份者的福祉。

電訊



數據驅動的系統化安全風險管理

Wind Tre 在所有營運活動中實施全面的安全管理系統，確保符合監管義務並保障工作場所的健康與安全。風險評估是一項高度複雜且持續進行的流程，用以識別並分析可能危害員工健康與安全的潛在危險，進而制訂預防措施以降低或消除風險。該分析考慮多項因素，包括工作特性、工作場所基礎設施、所用設備及人為因素，並運用數值矩陣釐定發生有害事件的可能性。一旦完成風險與發生機率的評估，Wind Tre 將實施針對性干預措施，例如：

- 培訓及提升意識活動
- 強制使用個人防護裝備
- 制訂及實施應急計劃及預防程序
- 定期監察所有員工的健康

所有風險評估與緩解政策均記錄於該公司的風險評估記錄，以確保透明度與持續改進。

整體福祉

生產力與員工福祉息息相關，集團已實施一系列措施以支持健康的員工團隊。各部門採納整全健康管理方針，確保身心健康成為工作場所實務的核心部分。心理健康一直是重點關注領域，並已納入更廣泛的職業健康安全架構，成為集團健康管理計劃的一部分。這些措施體現集團致力營造安全、支援充足且具有韌性的工作環境的承諾。

於 2025 年，港口部門透過一系列全球「BEWELL」運動，深化其提倡的福祉與共融文化。以「BEWELL，相互激勵」(BEWELL, Be Inspired) 為主題的全球 BEWELL 月吸引全球逾 8,000 名員工參與，並在不同地區收集超過 1,000 則有關健康的故事。該部門同時響應國際婦女節、世界工作安全與健康日及世界精神衛生日等重要全球紀念日，強化其打造健康共融工作場所的承諾。2025 年 7 月啟動的「BEWELL 圈」(BEWELL Circle) 為該部門首個全球健康網絡，匯聚各業務部門的健康倡導者，由他們主導「觸動心靈咖啡聊天時光」與「建立信任與同理心」等活動，培養出著重整體福祉的文化。

港口 

BEWELL 運動：促進心理健康

港口部門的「BEWELL」運動致力推動員工整體福祉，涵蓋身體、社交、心理、情緒及財務等層面。

身體健康及社交福祉

和記港口格丁尼亞的獲獎活動「ONE 碼頭健跑」(ONE Terminal RUN)、和記港口香港國際貨櫃碼頭的「CareER 潛能無限慈善跑」、位於墨西哥的和記港口聖樊尚貨櫃碼頭的「港口運動賽」(Port Athletic Race)、以及和記港口歐洲貨櫃碼頭鹿特丹的「港區障礙跑」(Harbour Obstacle Run) 均秉持同一宗旨：讓員工保持活力、加強團隊合作精神，並與當地社區進行融合。



心理福祉

和記港口香港國際貨櫃碼頭及和記港口英國推出「精神健康急救員」計劃，拓展心理健康支援服務。其他多個碼頭亦提供僱員輔助計劃，就員工面對的個人或工作相關挑戰提供保密輔導及轉介服務。



情緒福祉

和記港口鹽田國際的曼陀羅繪畫體驗與和記港口釜山的自畫像藝術展，為員工提供發揮創意的空間，協助他們管理壓力、抒發情感，讓他們更加認識自我。



財務福祉

和記港口墨西哥舉辦的「夫妻理財」(Finanzas en Parejas) 線上研討會，以及自由港舉辦的激勵研討會，為員工提供實用的財務預算、共同財務規劃及日常財務決策工具。



零售



優先考慮整體福祉

零售部門透過一套涵蓋身體、情緒、社交及心理健康的全面健康工具包，強化其對員工福祉的承諾。

- 身體福祉：於 2025 年，該部門推出中醫診症服務，同時舉辦健康日活動，例如視力檢查、護眼講座，以及經絡瑜伽、痛症治療、香薰療法與營養工作坊。部門於惡劣天氣期間實施彈性工作安排，確保員工安全與安心。
- 情緒福祉：設立例如酒精墨水畫與扎染體驗的創意工作坊，為員工帶來紓壓療愈的體驗。
- 社交福祉：咖啡渣種植與手工肥皂製作工作坊等互動活動，促進團隊凝聚力與社區精神。
- 心理健康支援：與香港家庭福利會合作組織「員工輔導計劃」，提供保密輔導服務及 24 小時關懷熱線，確保員工及其家人獲得全天候的情緒支援。

基建



重視員工福祉

基建部門旗下每個業務部門皆投入資源推動各項計劃，涵蓋心理健康支援與身體照顧以至推廣健康生活方式，讓員工在個人與事業發展上茁壯成長。

EDL 於 2025 年第三季在澳洲推出「健身護照」(Fitness Passport) 計劃，為員工及其家屬提供全國健身室、泳池及運動設施的折扣優惠，供所有 EDL 員工參與。此項計劃方便員工以較低成本參與體能活動，在促進健康之餘，並培養員工於工作時更積極投入。

Wellington Electricity 的全面福祉政策為僱員提供人壽與收入保障以及人壽與末期疾病保險，屬於所有永久僱員薪酬方案的一部分，藉以支持員工福祉。該政策同時涵蓋多項預防性健康與支援服務，包括免費接種流感疫苗、每月健康檢查，以及使用公司的員工輔助計劃。此外，員工可申請報銷與健康及健身相關的會費或相關消費。此項持續進行的計劃確保所有員工均獲得促進整體健康、財務保障及全面福祉的資源。

電訊



全方位支援員工福祉

於 2025 年，Wind Tre 透過推出全面關顧員工福祉的多項措施，加強對營造健康且互相扶持的工作環境的承諾。

身體福祉

「Doomore」計劃結合健身與社交連繫，提供線上普拉提及瑜伽課程。透過與當地健身中心合作，員工可憑月費訂用計劃，使用全國逾 2,100 處健身設施。羅馬辦公室亦增設更衣室，方便員工於休息時間運動。

社交福祉

「伴你左右」(Al tuo fianco) 服務提供諮詢服務，協助員工及其家人處理公共與私人事務。

於 2025 年，Wind Tre 試行推出「LianeCare」平台，該免費平台不僅能讓員工尋找合資格的照顧者、保母及家務人員，更提供心理教育課程。

心理福祉

「Welfare Comete」輔導服務提供針對焦慮與個人危機的專業心理支援，首次諮詢費用由公司承擔。

財務福祉

Wind Tre 透過與 Vip District、Corporate Benefits、Ennevolte 等平台達成直接協議，為員工提供折扣優惠，減輕員工財務負擔。

電訊



優先考慮心理健康與福祉

作為 3 愛爾蘭四大福祉支柱(心理、身體、社交及財務)的組成部分，該公司著重心理健康問題的早期介入，藉以提升員工福祉並防止出現嚴重問題。主要措施包括：

- 提高對可供使用的心理健康資源的認識
- 增進經理的心理健康技能，其中 53% 的經理已完成實體培訓
- 起用「心理健康急救員」
- 舉辦提升意識的講座
- 推出「重要時刻」(Moments that Matter) 計劃，於關鍵人生階段支援同事、各級經理及團隊

承辦商安全

集團致力與於員工福祉方面擁有同一理念的合作夥伴、承辦商和供應商合作。為捍衛該等價值，集團已制訂供應商行為守則，旨在促進非集團員工僱員的安全保障。具體措施包括將承辦商安全納入承辦商招標和甄選程序、工作場所政策、操作指引以及培訓計劃中。各業務部門監察承辦商安全表現，並積極邀請承辦商參加專門的健康和安全論壇，確保包括外部員工在內的整個員工隊伍均採用一致標準。

基建部門旗下的 AVR 透過更新明確闡述政策、程序與規則的健康與安全計劃，強化承辦商安全規範。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，系統會執行透明的跟進措施。為進一步加強安全意識，AVR 現正推行全新的安全指導及考核機制，定期召開承辦商安全會議，以維持溝通、評估執行成效並識別可供改進之處。

電訊



透過整合標準與監測提升承辦商安全水平

作為推動負責任營運承諾的一部分，電訊部門將承辦商健康與安全列為優先考慮事項。Wind Tre 實施嚴格的合約標準，要求承辦商取得 SA8000 認證以確保工作環境安全。承辦商必須在工作開始前向工人提供培訓及個人防護裝備。合規狀況會透過審核、進度審查與現場檢查進行監察。未達標的供應商將自供應商名單移除，藉此加強問責水平。

3 瑞典採取整合員工與承辦商安全規範的全面方針。強制行為守則培訓涵蓋健康與安全條款，並輔以提升安全意識的計劃。承辦商須根據行政法規在工程開始前編製工作環境圖則並進行風險分析，以及確保能主動識別並減輕潛在危險的風險評估及安全檢查清單。

港口



承辦商安全及強制管理措施

港口部門實施全球一致的承辦商安全標準作業程序，涵蓋合約前評估、能力核查、工作許可、監察、事故通報及培訓。港口部門轄下的各業務部門定期進行檢討以確保合規。以位於埃及的和記港口亞歷山大為例，該公司在採購訂單中附有安全附則，並要求承辦商於工程開始前確認及簽署。

和記港口巴基斯坦實施嚴格監控機制，例如一旦發現違規行為便會發出罰單，並透過月度報告及安全關鍵績效指標追蹤績效表現。和記港口泰國則著重主動風險管理，透過篩選承辦商、檢視安全計劃，以及驗證執照與保險，進行風險管理。

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。集團實施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。集團致力識別最需要援助的關鍵事宜，並提供針對性的援助，在有需要地區發揮最大的正面影響。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以確保集團的努力符合社會需要和期望。

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，包括：

- [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

當今世界正面臨日益嚴峻的環境挑戰，包括氣候變化加速、生物多樣性的喪失以至土地退化。企業與政府承受著日益增大的壓力，不僅需要符合法規，更要踏前一步，積極採取修復自然、減緩氣候風險並賦權當地社區的解決方案。

位於墨西哥的和記港口海灣航運船塢透過每月清潔海灘活動、修復水道、遷移物種及於營運區域內植樹，推動保護生物多樣性。在基建部門，泰國皇家

林業局與 RATCH 集團透過「愛護森林與社區」計劃，在泰國推動由社區主導的森林保育行動。屈臣氏集團與 ClimatePartner 合作推行碳抵銷計劃，支持在全球重建森林與植樹造林的行動，資助於印尼及中國內地的植樹計劃。除在印尼 Rimba Raya 進行重建森林的工作外，該計劃現更於中國內地定西市栽種耐旱原生樹種，對抗荒漠化。這些項目不僅提升氣候適應力、恢復退化土地，更透過創造在地就業機會促進社區賦權。集團致力於關懷社區的其他實例於下文列示。



港口部門定期舉辦清潔海灘活動。


 港口

「GO BEYOND GO GREEN」運動

於 2025 年，和記港口透過全球「Go Beyond Go Green」運動，提升可持續發展力度，以循環經濟方針推動環境保護及教育。各碼頭會收集當地塑膠廢料，並以循環再造方式製作系列產品，例如為世界自然基金會香港分會的海洋生物中心製作的環保扣針及循環再造的珊瑚餅乾標籤，實現轉廢為寶。

此運動遍及位於 18 個國家的 33 個港口，舉辦 144 項活動，包括植樹、清潔海灘、生態

導覽及教育工作坊。透過這些行動，該部門種植了 8,090 棵樹木，並吸引 4,432 名學生參與活動，彰顯其對可持續發展不遺餘力。重點活動包括由和記港口巴基斯坦舉辦，以福祉為主題的自然健行、和記港口泰國為大學生舉辦的可持續發展講座，以及位於巴哈馬的和記港口自由港貨櫃碼頭合辦的創新環保方案徵文比賽。在香港，和記港口香港國際貨櫃碼頭安排員工及家屬參觀米埔自然保護區，促進他們對生物多樣性的意識。


 基建

投資社區，共創可持續未來

在所有業務部門中，基建部門聚焦推動教育、環境保護與能源安全，同時鼓勵員工積極參與義工活動。Phoenix Energy 的 Phoenix 社區基金 (Phoenix Community Fund) 支持當地慈善機構與非政府組織，減少社交孤立，促進共融並推動平等。於 2024 年，該基金在營運區域內支持八個不同項目，致力解決關鍵社會挑戰並培育更強大及堅韌的社區。

Victoria Power Networks 旗下 Powercor 選擇於馬爾登醫院 (Maldon Hospital) 對面的艾德街 (Adair Street)，興建一套 100 千瓦 / 290 千瓦時的社區電池系統。此套地面系統由澳洲政府共同資助，可儲存屋頂太陽能發電的多餘

電力，並在用電高峰時段為附近 50 戶家庭提供最多三小時的電力，旨在提升供電可靠性並減少排放。

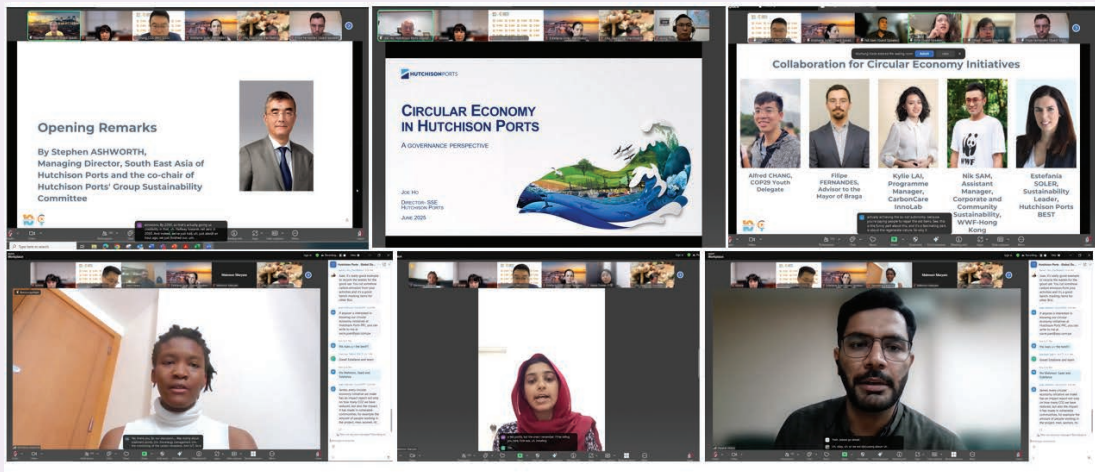
Northumbrian Water 正投資推動提升用水效益與長期服務韌力的計劃。其外展服務車「Sandy 號」設有互動大使，不僅推廣智能水錶（當地已安裝逾 10 萬 5,000 組），更為客戶提供節水建議與賬單支援服務。該公司同時斥資 5,600 萬英鎊進行大型水庫工程，將為 Wearside 與 South Tyneside 地區逾 25 萬名客戶供應經處理用水。

港口 

全球碼頭學校

於 2025 年 6 月，和記港口首度舉辦「全球碼頭學校環境網絡研討會」，吸引來自 19 個國家的學生與教職員參與。本次活動聚焦「港口循環經濟與可持續供應鏈管理」，特別邀請和記港口、世界自然基金會香港分會、低碳想創坊、歐盟城市設計顧問及第 29 屆聯合國氣候變化大會的代表分享專業見解。

本次網絡研討會包括充滿活力的小組討論、互動問答環節及分組會議，與會者在會議中交流觀點、分享自身國家面對的挑戰，並共同探討可行的氣候行動策略。透過連結青年與業界領袖並促進知識交流，此項活動不僅強化了全球網絡，更激發各界作出邁向可持續發展的實質行動。



由港口部門旗下碼頭學校提供的網上培訓。



零售 

培育年輕的運動精英

屈臣氏集團持續透過兩項旗艦計劃培育運動精英並推動青少年體育發展：

屈臣氏田徑會：30 餘年來，屈臣氏田徑會持續擔當培育本地田徑運動員的基石。其周年大賽是香港頂級田徑賽事之一，推動青少年參與，發掘運動精英，並促進運動員交流，其中許多選手更進一步成為香港代表隊成員。



香港學生運動員獎：香港學生運動員獎於 2005 年創立，是香港唯一以「每校一獎」形式，表揚本地學校傑出運動人才的獎項。為慶祝創立 20 週年，香港學生運動員獎推出「五項動感挑戰車」，提供體能測試及個人報告，並籌辦為期五天的馬來西亞運動交流團，激勵更多未來體育領袖。

香港學生運動員獎 20 年來共嘉許
17,400 名 學生運動員，佔本地近
90% 學校，更於 2025 年創下學校參與
度的新紀錄，合共表揚 993 名得獎者。

基建 

支持兒童及家庭

基建部門致力透過支持其所服務社區中的兒童與家庭，創造深遠的社會影響。Park'N Fly 員工參與為麥當勞叔叔之家準備點心袋的義工活動，為於醫院接受治療兒童的家庭提供即食必需品與慰藉。團隊更連續第二年參與每日麵包食物銀行 (Daily Bread Food Bank) 的活動，分揀及包裝不易腐壞的食品，以供全

市分發。這些行動乃為響應疫情爆發後持續存在的食物援助需求。

AVR 於荷蘭阿納姆舉辦的技術日活動反應熱烈，員工帶領兒童與家長深入瞭解轉廢為能的流程。兒童操作 AVR 的互動式技術樂高裝置，模擬真實的能源轉換過程。這場親身參與的體驗活動點燃兒童對工程學與可持續發展的好奇心及探索熱情。

電訊



增強商業與社區的連繫

和記電訊香港(和電香港)一直致力在藝術文化、網絡安全及數碼共融等多個層面支持社區發展，從而創造積極的社會效應。該公司憑藉豐富多樣的計劃與合作夥伴關係，持續

照顧不斷演變的社會需求，提升弱勢群體的網絡連接能力，並為營造更安全及更共融的數碼環境作出貢獻。

重點範疇	活動
文化	<p>以現金捐款贊助香港中樂團「鄭國江親子作品展」及「界之境」音樂會，加強該公司與文化藝術界的連繫</p> <p>和電香港繼續成為 2025 年巴塞爾藝術展香港展會的官方合作夥伴，提供專屬 5G 流動寬頻及智能人流統計解決方案，確保參展商與參觀人士在該頂級國際藝術展會中享有無縫網絡連接體驗</p>
網絡安全	<p>為 60 歲或以上客戶免費提供「來電管理組合」，協助客戶阻截詐騙及滋擾來電，從而打擊電話騙案</p> <p>全年按季免費協助香港警方發送載有防騙訊息的手機短訊</p>
數碼共融	<p>透過「關愛老友記月費捐贈計劃」支援長者，並提供為期一年的免費服務計劃，以照顧東華三院芷若園弱勢社群的通訊需要</p> <p>於 2025 年 5 月，和電香港連續第七年參與由香港總商會舉辦的「商校合作計劃」</p>



在「商校合作計劃」的其中一個環節，和電香港的管理培訓生與學生分享觀點。



和電香港以 5G 升級解決方案繼續為 2025 年巴塞爾藝術展香港展會提供支援。

零售 

GIVE A SMILE 笑亮童心

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」行動為全球唇顎裂兒童提供矯正手術。此舉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，給予他們在自身社區中茁壯成長的機會。

於 2025 年，屈臣氏集團提前達成提供 10,000 宗免費手術的目標。以此里程碑為基礎，屈臣氏集團已訂立於 2030 年前提供 15,000 宗手術的新目標，再次體現其為下一代創造更光明未來的承諾。



屈臣氏集團與「微笑行動」於中國貴州主辦名為「Give a Smile 笑亮童心」的活動，共同完成醫療使命。

電訊 

HUTCH LANKA 於颱風「迪特瓦」吹襲期間提供網絡支援及社區援助

於 2025 年 11 月，颱風「迪特瓦」席捲斯里蘭卡全國，造成嚴重破壞，亦令眾多社區與重要基建受創。在此期間，Hutch Lanka 充分利用其數碼資源，重點維持網絡運作正常，以支援全國緊急通訊需要。該公司採取多項救災措施，例如為所有用戶提供免費通話、手機短訊及數據服務；確保企業服務不受干擾；

以及透過 eSIM 平台迅速為新用戶啟動服務。除網絡服務外，Hutch Lanka 更在避難場所及斷電地區設置太陽能充電站，為受災社區提供穩定能源。在當地遭到洪水摧毀後，Hutch Lanka 更向全國性「重建斯里蘭卡」(Rebuild Sri Lanka) 行動捐贈 6,000 萬斯里蘭卡盧比，以供支援災後重建。



屈臣氏實業的佛山智能工廠