

**新世界發展有限公司**  
**員工多元、公平與共融政策**

## 1. 前言

多元與平等是新世界發展有限公司（「本公司」）及其附屬公司（統稱「本集團」，各自為「集團公司」）所秉持的核心價值觀之一。本集團致力於：

- 為所有員工（包括臨時、兼職及全職）創造一個具包容性及支持性的工作環境，使個體差異受到尊重與重視，並確保員工獲得有尊嚴的對待；
- 推動性別賦權、性別平等及性別多元化；
- 在招聘、培訓與發展、薪酬、職涯及晉升機會方面提供平等機會，並遵守不時生效的相關反歧視法律法規，包括但不限於：（適用於在中華人民共和國（「中國」）境內註冊/成立/營運或受中國法律管轄的集團公司）《中華人民共和國勞動法》第二章；（適用於在中國香港特別行政區（「中國香港」）註冊/成立/營運或受香港法律管轄的集團公司）《性別歧視條例》（香港法例第 480 章）、《殘疾歧視條例》（香港法例第 487 章）、《家庭崗位歧視條例》（香港法例第 527 章）及《種族歧視條例》（香港法例第 602 章）。

公開肯定及支持多元、公平與共融對於培養本集團內部相互尊重與歸屬感的文化至關重要。因此，本公司於 2020 年簽署聯合國《賦權予婦女原則》，並成為由香港平等機會委員會推動的《種族多元共融僱主約章》簽署機構。我們參與上述倡議有助於強化內部文化，並在業界及更廣泛社區中樹立正面榜樣。

## 2. 目標

本《員工多元、公平與共融政策》（「本政策」）闡述本集團在員工多元、公平與共融（「DEI」）方面的目標，以及對相關策略實施的監督。本政策亦旨在為員工創造一個安全、多元及共融的工作環境，重視員工福祉，並堅決不容忍任何形式的歧視、欺凌、迫害、中傷或騷擾行為。

本政策目的旨在確保本集團：

- 建立一个具包容性的工作场所，使所有员工感到被重视、尊重及安全。我们接纳不同年龄、文化背景、残疾、种族、性别、婚姻或家庭状况、宗教信仰、性取向或社会经济背景、观点及经验的员工；
- 充分发挥各员工的经验、背景、思维、视角和专长，以实现本集团的策略与宗旨；
- 创造一个员工能够安心发声并对负面行为采取行动的环境；
- 为员工提供工具及培训，以支持共融与多元，营造安全的工作环境并提升员工参与度；
- 支持员工的无障碍环境（包括合理便利），并在可行及合理的范围内对工作环境作出适当调整，确保所有人都能共融；
- 在 DEI 实践方面发挥领导作用，推动业界及社区的正面改变；
- 时刻依循本集团的价值观与宗旨行事；及
- 遵守所有相关法律、法规、守则、指引及雇主责任。

### 3. 适用范围

本政策适用于本集团及其各自的员工，亦鼓励本集团的联营公司及合资公司及其员工遵守本政策。

### 4. 政策内容

#### 4.1 计划建立多元、公平与共融工作场所

- 本集团致力于提升职场文化，确保包容与尊重所有人。严禁任何形式的歧视，包括基于性别、种族、国籍、年龄、性取向、婚姻或家庭状况、怀孕、宗教、残疾、政治观点或其他特质的歧视行为。
- 定期进行员工参与度调查，以收集反馈并评估工作环境的共融程度，从而为本集团未来策略的制定提供依据。
- 所有员工每年必须参加强制性培训，以提升对 DEI 原则的认识与理解，包括防止歧视与骚扰。
- 本集团提供多样化的学习与发展机会，以支持员工成长及个人职涯发展，例如教育资助以鼓励自主学习。
- 本集团的举报政策为员工提供保密的举报渠道，以反映任何歧视、骚扰或其他不满情况。所有举报将交由本公司的集团审计及管理服务部门处理与调查，并在必要时采取适当的纪律处分。
- 本集团定期评估并检视性别平衡情况，包括追踪性别薪酬差距，促进薪酬公平。

- 本集团鼓励并提供多种假期选项予员工。
- 本集团致力于营造一个让员工安心向我们分享个人情况的氛围，并识别政策或制度上的不公平之处，以确保所有人都能获得共融的体验。
- 本集团通过共融沟通方式，教育员工、鼓励对话并提升对我们目标的认识，致力于营造一个更具多元、公平与共融的工作与营商环境。

#### 4.2 推动共融招聘与雇佣

- 本集团致力于建立多元化的员工队伍，确保提供公平的就业环境与机会。
- 招聘决策仅基于应聘者的资历、经验及与本集团策略需求的契合度。
- 本集团致力于在所有招聘流程中消除无意识偏见。职位描述与招聘广告会经过仔细审查，以确保用语中立与具包容性。
- 为有特殊需要的应聘者提供合理便利，确保其能全面参与招聘过程。
- 持续检视与优化招聘与雇佣实践，以提升对多元化人才的吸引力、甄选与留任。
- 本集团清晰传达管理层与员工的期望与责任，确保对歧视、骚扰、中伤与迫害行为零容忍，并培养员工的正向责任感。
- 本集团为所有员工提供职涯与领导力发展机会，鼓励员工发挥最大潜能。
- 本集团以员工绩效为依据作出相关决策（除非适用法律允许的必要及有限的豁免或例外情况）。
- 本集团必要时检视雇佣实践与程序，以确保公平，并根据变化进行更新。

#### 4.3 角色与责任

本集团及全体员工共同承担落实本政策的责任，详情如下：

##### 4.3.1 作为实体与雇主的集团公司将：

- 通过执行委员会监督本政策（特别是第 4.1 及 4.2 段）的推广与实施；
- 向管理人员及所有员工传达其在本政策下的权利与责任，并提升其认知；
- 设计并维护具包容性与透明度的架构、政策与流程，确保如招聘、薪酬检讨与晋升等决策以能力为本；
- 在内部及（如适用）外部传达本政策与策略。

##### 4.3.2 集团公司的管理层及部门主管将：

- 在日常管理中协助落实本政策；

- 成为本政策的榜样；
- 在部门/团队中建立多样性，并鼓励多元观点与经验以达成目标；
- 辨识不当行为并立即采取适当行动加以制止/预防；
- 确保员工理解 DEI 原则及本政策内容；
- 赋权员工发声并对负面行为采取行动；
- 公平、彻底、迅速及保密地处理根据本政策提出的问题。

#### 4.3.3 所有员工将：

- 在日常工作及与同事及本集团持份者的互动中遵守本政策；
- 遵循本政策所列的行为标准，促进他人共融，并致力于营造安全、支持与欢迎的环境；
- 保持开放心态，愿意或主动学习 DEI 相关议题，例如参与活动、培训或本集团主导之活动；
- 按照本集团举报政策规定，举报与本政策不符的同事行为；
- 确保理解本政策内容，如有疑问主动寻求指导。

#### 5. 合规性

- 未遵守本政策可能会导致纪律处分。
- 本集团将保护并支持任何举报真实关注事项的人士。所有举报事项将在法律要求未有凌驾的情况下，予以最严格的保密处理。

#### 6. 披露与发布

- 本政策已于本公司官方网站公开，本集团员工可于内部网页 ( Intranet ) 查阅本政策全文。

#### 7. 监察与检讨

- 除下列两点外，本政策将由本公司人力资源部不时进行检讨与修订，考虑因素包括法例更新、组织变动、持份者意见及行业最佳实践的演变，以确保本政策持续有效。在任何情况下，本政策至少每三年正式检讨一次。
- 员工如有修订建议，须以书面形式提交予本公司法律及公司秘书部门及执行委员会以供考虑及批准。
- 因应法律法规变更或采纳最佳实践而需作出的修订，须提交执行委员会审议及确认。

## 8. 政策实施

- 本政策自 2025 年 7 月 1 日起生效。
- 本政策备有英文及中文版本。如两个版本之间有任何歧义，则以英文版本为准。
- 如对本政策内容或其应用有任何疑问，请联络人力资源部。

| 版本  | 日期             | 描述   | 页面修订     | 批准及确认           |
|-----|----------------|------|----------|-----------------|
| 1.0 | 2025 年 7 月 1 日 | 初始版本 | 第 1- 4 页 | 人力资源部总经理<br>刘爱芝 |