

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，使個別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例，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為重要。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《種族多元共融雇主約章》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：

- 建立一個具包容性的工作場所，使所有員工感到被重視、尊重及安全。我們接納不同年齡、文化背景、殘疾、種族、性別、婚姻或家庭狀況、宗教信仰、性取向或社會經濟背景、觀點及經驗的員工；
- 充分發揮各員工的經驗、背景、思維、視角和專長，以實現本集團的策略與宗旨；
- 創造一個員工能夠安心發聲並對負面行為採取行動的環境；

- 為員工提供工具及培訓，以支持共融與多元，營造安全的工作環境並提升員工參與度；
- 支持員工的無障礙環境，並在可行及合理的範圍內對工作環境作出適當調整，確保所有人都能共融；
- 在 DEI 實踐方面發揮領導作用，推動業界及社區的正面改變；
- 時刻依循本集團的價值觀與宗旨行事；及
- 遵守所有相關法律、法規、守則、指引及雇主責任。

3. 適用範圍

本政策適用於本集團及其各自的員工，亦鼓勵本集團的聯營公司及合資公司及其員工遵守本政策。

4. 政策內容

4.1 計劃建立多元、公平與共融工作場所

- 本集團致力於提升職場文化，確保包容與尊重所有人。嚴禁任何形式的歧視，包括基於性別、種族、國籍、年齡、性取向、婚姻或家庭狀況、懷孕、宗教、殘疾、政治觀點或其他特徵的歧視行為。
- 定期進行員工參與調查，以收集反饋並評估工作環境的共融程度，從而為集團未來策略的制定提供依據。
- 所有員工每年必須參加強制性培訓，以提升對 DEI 原則的認識與理解，包括防止歧視與騷擾。
- 本集團提供多樣化的學習與發展機會，以支持員工成長及個人職涯發展，例如教育資助以鼓勵自主學習。
- 本集團的舉報政策為員工提供保密的舉報渠道，以反映任何歧視、騷擾或其他不滿情況。所有舉報將由本公司的集團審計及管理服務部門處理與調查，並在必要時採取適當的紀律處分。
- 本集團定期評估並檢視性別平衡情況，包括追蹤性別薪酬差距，促進同工同酬。
- 本集團鼓勵並提供多種假期選項予員工。
- 本集團致力於營造一個讓員工安心向我們分享個人情況的環境，並識別政策或制度上的不公平之處，以確保所有人都能獲得共融的體驗。
- 本集團透過共融溝通方式，教育、鼓勵對話並提升對我們目標的認識，致力於營造一個更具多元、公平與共融的工作與營商環境。

4.2 推動共融招聘與僱傭

- 本集團致力於建立多元化的員工隊伍，確保提供公平的就業環境與機會。
- 招聘決策僅基於應徵者的資歷、經驗及與本集團策略需求的契合度。
- 本集團致力於在所有招聘流程中消除無意識偏見。職位描述與招聘廣告會經過仔細審查，以確保用語中立與具包容性。
- 為有特殊需要的應徵者提供合理便利，確保其能全面參與招聘過程。
- 持續檢視與優化招聘與聘用實踐，以提升多元人才的吸引力、甄選與留任。
- 本集團清晰傳達管理層與員工的期望與責任，確保對歧視、騷擾、中傷與迫害行為零容忍，並建立員工的正面責任感。
- 本集團為所有員工提供職涯與領導力發展機會，鼓勵員工發揮最大潛能。
- 本集團以員工績效為依據作出相關決策（除非適用法律允許的必要及有限的豁免或例外情況）。
- 本集團必要時檢視僱傭實踐與程序，以確保公平，並根據變化進行更新。

4.3 角色與責任

本集團及全體員工共同承擔落實本政策的責任，詳情如下：

4.3.1 作為實體與雇主的集團公司將：

- 透過執行委員會監督本政策（特別是第 4.1 及 4.2 段）的推廣與實施；
- 向管理層人員及所有員工傳達其在本政策下的權利與責任，並提升其認知；
- 設計並維護具包容性與透明度的架構、政策與流程，確保如招聘、薪酬檢討與晉升等決策以能力為本；
- 在內部及（如適用）外部傳達本政策與策略。

4.3.2 集團公司的管理層及部門主管將：

- 在日常管理中協助落實本政策；
- 成為本政策的榜樣；
- 在部門 / 團隊中建立多元性，並鼓勵多元觀點與經驗以達成成果；
- 辨識不當行為並立即採取適當行動加以制止 / 預防；
- 確保員工理解 DEI 原則及本政策內容；
- 賦權員工發聲並對負面行為採取行動；
- 公平、徹底、迅速及保密地處理根據本政策提出的問題。

4.3.3 所有員工將：

- 在日常工作及與同事及本集團持份者的互動中實施本政策；
- 遵守本政策所列的行為標準，促進他人共融，並致力營造安全、支持與歡迎的環境；
- 保持開放心態，願意或主動學習 DEI 相關議題，例如參與活動、培訓或本集團主導之活動；
- 按照本集團舉報政策規定，舉報與本政策不符的同事行為；
- 確保理解本政策內容，如有疑問主動尋求指導

5. 合規性

- 未遵守本政策可能會導致紀律處分。
- 本集團將保護並支持任何舉報真實關注事項的人士。所有舉報事項將在法律要求未有凌駕的情況下，予以最嚴格的保密處理。

6. 披露與發布

- 本政策已於本公司官方網站公開，本集團員工可於內部網頁（Intranet）查閱本政策全文。

7. 監察與檢討

- 除下列兩點外，本政策將由本公司人力資源部不時進行檢討與修訂，考慮因素包括法例更新、組織變動、持份者意見及行業最佳實踐的演變，以確保本政策持續有效。在任何情況下，本政策至少每三年正式檢討一次。
- 員工如有修訂建議，須以書面形式提交予本公司法律及公司秘書部門及執行委員會以供考慮及批准。
- 因應法例變更或採納最佳實踐而需作出的修訂，須提交執行委員會審議及確認。

8. 政策實施

- 本政策自 2025 年 7 月 1 日起生效。
- 本政策備有英文及中文版本。如兩個版本之間有任何歧義，則以英文版本為準。
- 如對本政策內容或其應用有任何疑問，請聯絡人力資源部。

版本	日期	描述	頁面修訂	批准及確認
1.0	2025 年 7 月 1 日	初始版本	第 1- 4 頁	人力資源部總經理 劉愛芝