



九龍倉

始創於一八八六年

九龍倉集團有限公司

股份代號：0004

## 員工多元化政策

## 員工多元化政策（「本政策」）

### 1. 政策聲明

我們深信由不同背景、觀點及經驗的人士組成的多元化員工隊伍，能夠推動創新、提升決策的廣度與深度，並更全面地服務我們多元化的客戶及社群。

因此，我們致力於透過良好的管理決策、與僱傭相關的政策與實踐，以及薪酬和補償制度，並定期檢討，確保其有效性及完全遵守平等機會法例及其他適用的法律和法規，從而建立一個多元、共融及公平的工作環境。

### 2. 適用範圍

本政策適用於本集團所有員工，涵蓋所有層級及所有業務和企業單位。

### 3. 目標及可衡量指標

性別是多元化中顯著但不一定最重要的範疇。本集團已制定以下可衡量的目標，並將每年檢討，以促進性別多元化，並考慮我們本地業務的特定背景。

#### A. 高級管理人員的性別多元化：

- **目標：**在實施性別中立政策，且高級管理人員職位數目相對有限的情況下，於可行範圍內維持領導層的性別平衡。
- **指標：**在未來三（3）年內，高級管理人員<sup>1</sup>的性別比例達到距離 50/50 不超過 +/- 25 個百分點。

---

<sup>1</sup> 「高級管理人員」指與年報中所載相同人士，該報告依照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（「上市規則」）附錄 C1 所載《企業管治守則》要求予以披露。

## B. 整體員工的性別多元化：

- **目標：**確保所有員工在不論性別的情況下，均享有公平機會。
- **指標：**維持整體員工（不包括高級管理人員）的性別比例距離 50/50 不超過 +/- 10 個百分點。

## 4. 實施措施及策略

為達成上述目標，本集團將採取以下具體措施：

- **公平招聘：**根據能力及與職位相關的標準，並在性別中立的原則下進行招聘及晉升。
- **工作支援：**在營運可行的情況下，提供工作安排以支援兩性員工。
- **合規及檢討：**將性別代表性納入年度人力資源檢討，以追蹤目標達成進度。

## 5. 年度檢討及披露

本政策的實施將進行年度檢討，以評估目標達成進度及採取措施的有效性。檢討結果，包括目標進展及現時性別比例，將於年報中披露，以符合《企業管治守則》上市規則的要求。

## 6. 緩解因素及背景

本集團業務涵蓋香港及中國內地的投資物業、發展物業、酒店及物流。由於各業務性質不同，部分附屬公司及／或業務單位在技術、項目管理、碼頭操作及工地職位方面，歷來性別多元化程度較低。本集團認識到這些挑戰，並承諾在各個業務背景下逐步推動改變。

### 備註

本政策將不時予以檢討及更新以確保相關和有效，並在本集團網站上發布最新版本。

如本政策的中英文版本存在歧義，概以英文版本為準。