



# 環境、社會及管治(ESG)報告

## 關於本報告

新鴻基有限公司(股份代號:86),簡稱「新鴻基公司」,連同其附屬公司(統稱為「本集團」)欣然發表其2023環境、社會及管治(「ESG」)報告。本報告旨在傳達本集團由2023年1月1日至2023年12月31日(「報告期」)期間的可持續發展方針、政策、措施和成效。

本報告乃參考了香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)證券主板上市規則附錄C2所載的最新《環境、社會及管治報告指引》(「ESG指引」)條文和全球報告倡議組織(「GRI」)準則2021所編製。

本報告涵蓋新鴻基公司在香港和中國內地的信貸(前稱「融資」、投資管理和基金管理業務市場的所有業務實體,但不包括非實體營運的業務部門,或本公司無營運控制權的聯營公司。除另有說明外,本報告涵蓋以下位於香港和中國內地的業務單位及其附屬公司的辦事處和分行:

- 新鴻基有限公司(「新鴻基公司」)
- 亞洲聯合財務有限公司(「亞洲聯合財務」)
- 新鴻基信貸有限公司(「新鴻基信貸」)

本報告中提及的資訊乃根據本集團所獲得的數據和資訊而編製。本集團透過內部監管和正式審查程序,核實所有資訊均以準確和可信的方式披露。本報告已獲董事會(「董事會」)審批。在編製過程中,我們嚴格遵守「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」的報告原則。

**重要性** 本報告根據由持份者參與所得出的全面重要性評估結果而編製。董事會和高級管理層已審查並確認議題的重要性。

**量化** 本報告披露新鴻基公司、亞洲聯合財務和新鴻基信貸辦公室和分行於環境及社會方面重大的關鍵績效指標(「KPIs」)。

**平衡** 本報告概述新鴻基公司對本集團的ESG表現,披露其成果及改善空間。

**一致性** 本報告採用與往年一致的KPIs計算方法,以有效方式比較ESG數據。本報告的報告範圍未發生重大變化。更多有關量化方法的詳細資訊,請參閱「我們的環境」部分。

有關更多我們的經濟影響及企業管治措施,請參閱年報及企業管治報告。

## 意見及反饋

我們重視您對本報告所載之可持續發展表現的意見及建議。如欲反映您的觀點,歡迎透過以下方式與我們聯繫:

新鴻基有限公司  
香港  
銅鑼灣  
希慎道33號  
利園一期40樓  
電話:(852) 3748 2823  
電郵:investor.relations@shkco.com



## 獎項及榮譽

### 新鴻基公司

獎項	頒獎機構
上市公司卓越大獎 (2018至2023年)	信報財經新聞
年度上市企業 (2018至2023年)	彭博商業周刊／中文版
年度上市企業 – 最佳企業管治	彭博商業周刊／中文版
亞洲卓越大獎 – 亞洲最佳首席財務官	亞洲企業管治雜誌
亞洲卓越大獎 – 最佳投資者關係公司	亞洲企業管治雜誌
亞洲卓越大獎 – 最佳企業傳訊	亞洲企業管治雜誌
亞洲十五佳公司法務團隊	亞洲法律雜誌
最佳ESG企業獎「金獎」(2013至2018年、2020年、2022至2023年) 最佳ESG企業獎「鈦獎」(2019年、2021年)	財資雜誌
綠色辦公室獎勵計劃 – 綠色辦公室及健康工作間 (2021至2023年)	世界綠色組織
積金好僱主 (2014至2023年)	強制性公積金計劃管理局
商界展關懷 (2016至2023年)	香港社會服務聯會
開心企業大獎 (2021至2023年)	香港提升快樂指數基金及香港生產力促進局
「友商有良」嘉許企業 (2022至2023年)	香港中小型企業總商會
種族多元共融僱主約章 (2022年至今)	平等機會委員會
氣候相關財務披露工作小組(TCFD)支持者 (2022至2023年)	金融穩定委員會

## 亞洲聯合財務

## 獎項

## 頒獎機構

商界展關懷 (2005至2023年)	香港社會服務聯會
人才企業 (2012至2028年)	僱員再培訓局
社會資本建設者 (2016至2024年)	社區投資共享基金
開心企業大獎 (2017至2023年)	香港提升快樂指數基金及香港生產力促進局
積金好僱主 (2023年)	強制性公積金計劃管理局
《種族多元共融僱主約章》(2020年至今)	平等機會委員會
私隱之友嘉許獎 (金獎) (2023年)	個人資料私隱專員公署
「New Mastercard Product Launch」& 「New Mastercard Member Onboarded」 Prestigious Recognition (只提供英文版本) (2023年)	萬事達卡
The Asset Triple A Awards : 香港最佳付款及收款方案 (2023年)	財資雜誌
中小企業最佳拍檔獎 (2022至2023年)	香港中小型企業總商會
金帆廣告大獎 (銅獎) (2022年)	香港廣告商會
DigiZ Awards : 最有效的搜尋金獎 (2022至2023年)	Marketing – Interactive
DigiZ Awards : 最有效的搜尋金獎 (2023年)	Marketing – Interactive
亞洲公關大獎 : 最佳內容應用 (2023年)	Marketing – Interactive
亞洲網上創意廣告大獎 (最佳搜尋推廣廣告獎) (2022至2023年)	雅虎香港
HGC數碼技術卓越大獎 (2023年)	HGC環球全域電訊
HGC金融科技與創新大獎 (2023年)	HGC環球全域電訊



## 新鴻基信貸

## 獎項

## 頒獎機構

網絡至強人氣按揭公司大獎(2017至2023年)

iChoice大獎

按揭服務卓越獎(2021至2023年)

《晴報》「Banking &amp; Finance Awards」(《香港經濟日報》全力支持)

頭條No.1大獎2023：No.1貸款及融資服務

星島集團有限公司

## 我們的可持續發展承諾

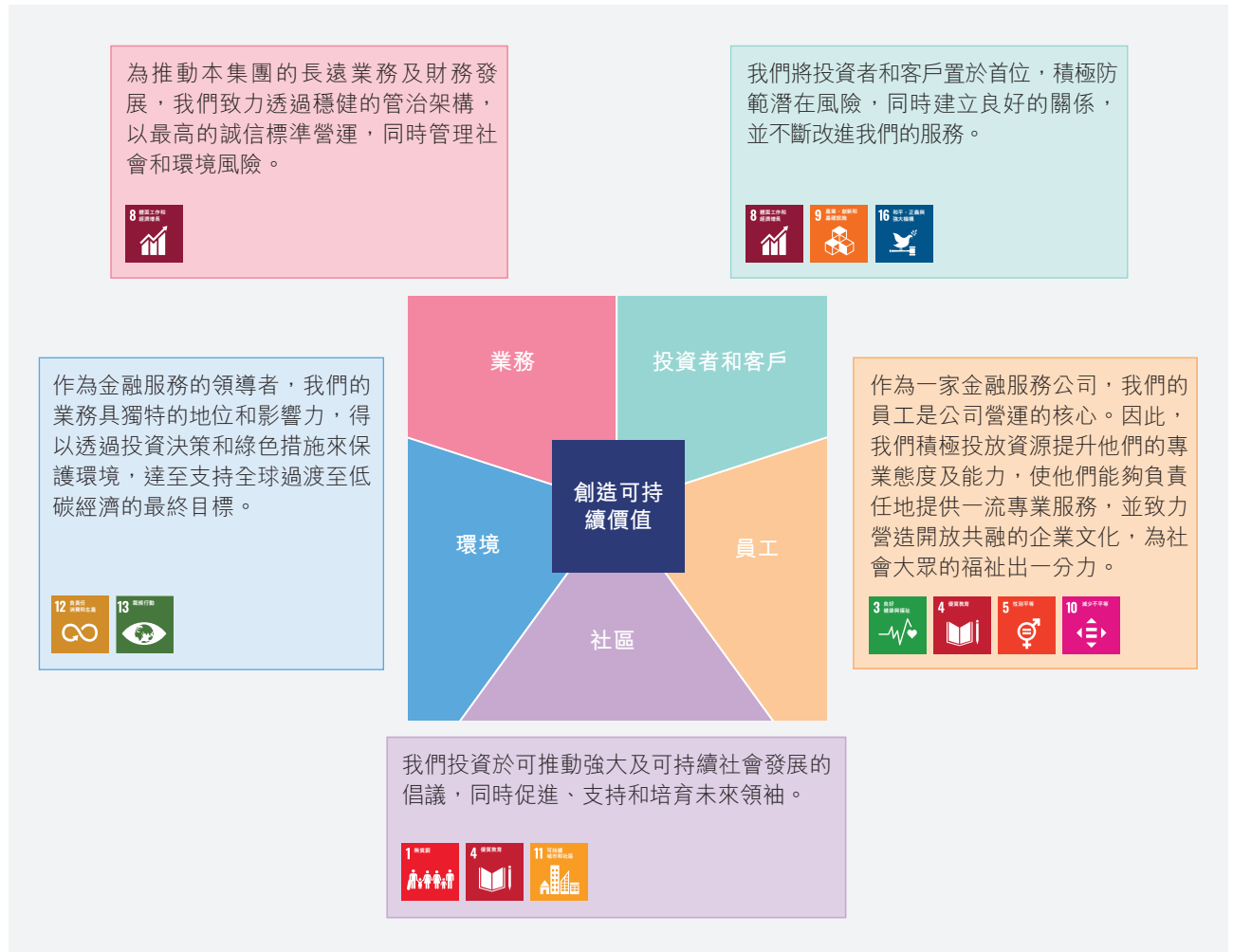
新鴻基公司意識到可持續發展對業務長遠增長所發揮的重要作用。有鑒於此，我們致力支持聯合國可持續發展目標(「UNSDGs」)，並將目標理念融入我們的營運過程當中。我們於2020年制定了可持續發展政策，旨在為各類業務活動提供一系列指導性的原則框架。我們深信通過將ESG因素納入在決策過程中，例如將UNSDGs納入現有的私募基金資產投資組合管理系統，以追蹤投資與可持續發展的一致性，我們可以為可持續的未來作出貢獻。

為確保在瞬息萬變的市場中保持持續的業務韌性，我們積極主動地定期審查和更新我們的可持續發展政策。我們時刻關注以備應對未來風險，並及時調整策略以迎接可持續發展所帶來的新挑戰和機遇。

## 為所有持份者創造可持續價值

多年來，新鴻基公司的首要目標是為所有持份者創造可持續價值。為固守這一承諾，我們堅定不移地踐行可持續發展的核心理念，與UNSDGs保持一致，並將其樹立為我們的業務策略方針。我們意識到各核心業務範疇在不同層面上緊密相連，因此需要同時努力才可確保業務的可持續增長。

為實現以上目標，我們積極使業務策略與全球趨勢和倡議保持一致。我們為每個ESG範疇設定目標，並每年評估相關進展，以確保我們繼續為我們的同事、合作夥伴、社區和地球創造可持續的價值。一以貫之，我們竭力為持份者，社會和環境創造持久且正面的影響。



我們很高興在今年的ESG報告中更新和擴展了我們的目標，以充分體現我們對可持續發展的承諾。根據去年取得的進展，我們審視並更新了我們的目標。我們會積極尋找創新的減排機遇，並在運營過程中實施對環境負責的策略，以進一步減少我們的環境資源足跡。考慮到業務的可持續性、韌性和增長之間的相互關聯，我們的目標是通過訂立和實現進取的目標來創造更大的正面影響。

環境範疇	目標	2023年進度
一般及溫室氣體	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年保持至少50%的集團投資組合與聯合國可持續發展目標保持一致。</li> <li>每年參與金融行業環境、社會和管治／可持續發展相關活動。</li> <li>每年舉行一項減少或抵消環境影響的環保倡議。</li> </ul>	<p>實踐中</p> <p>已達成</p> <p>已達成</p>
廢物	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年確保90%的辦公用紙為經過FSC或PEFC認證的紙張。</li> <li>在2023年或之前，建立廢紙監測系統，追蹤消耗、使用和回收數據。</li> <li>在2025年或之前，與2019財政年度基線相比，減少絕對紙張使用量35%。</li> <li>在2025年或之前，亞洲聯合財務為客戶融資而簽發的紙本支票使用率維持10%或以下。</li> <li>在2024年或之前，減少25%新鴻基公司辦公室中的個人垃圾桶，並增加公司範圍內的回收點。</li> <li>在2024年或之前，取消在辦公室使用一次性餐具。</li> <li>在2024年或之前，為員工提供1小時的廢物產生和管理培訓課程。</li> </ul>	<p>已達成</p> <p>已達成</p> <p>實踐中</p> <p>實踐中</p> <p>實踐中</p> <p>實踐中</p> <p>實踐中</p>
電	<ul style="list-style-type: none"> <li>在2023年或之前，為員工提供至少1小時的節能及節約資源培訓。</li> <li>在2025年或之前，與2019財政年度基線相比，減少25%的絕對用電量。</li> <li>安裝智慧辦公設備以達到高效節能。</li> </ul>	<p>已達成</p> <p>實踐中</p> <p>實踐中</p>
水	<ul style="list-style-type: none"> <li>在2023年或之前，為員工提供至少1小時的節能及節約資源培訓。</li> <li>減少消耗瓶裝／桶裝水。</li> </ul>	<p>已達成</p> <p>已達成</p>



## 持份者參與

新鴻基公司積極與持份者接觸，以全面了解持份者對業務的滿意度和期望。這個過程對於我們運營的持續改進和發展非常重要。通過深入了解持份者的觀點，得以識別持份者認為是最重要的ESG議題，並相應地調整業務實踐和作出明智的決策。下表總結了過去一年與內部和外部持份者的主要溝通渠道。

持份者組別	溝通渠道
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東大會</li> <li>• 新聞稿</li> <li>• 年度／中期報告</li> <li>• ESG報告</li> <li>• 通函和公告</li> <li>• 投資者會議、路演和通信</li> <li>• 持份者意見調查</li> </ul>
僱員	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 商務會議</li> <li>• 大型會議</li> <li>• 績效考核會議</li> <li>• 部門會議和簡報會</li> <li>• 全球員工大會</li> <li>• 通過內部信息分享平台發出通告</li> <li>• 調查和意見箱</li> <li>• 新入職員工培訓</li> <li>• 定期簡訊</li> <li>• 非正式員工活動</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 個人聯繫</li> <li>• 社交媒體</li> <li>• 滿意度調查</li> <li>• 會面及通信</li> <li>• 通函和內部備忘</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 現場考察</li> <li>• 會面及通信</li> <li>• 持份者意見調查</li> </ul>
社區群體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 慈善活動</li> <li>• 義工活動</li> <li>• 贊助活動和項目</li> <li>• 持份者意見調查</li> </ul>
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 採訪</li> <li>• 新聞稿</li> <li>• 會面及通信</li> <li>• 持份者意見調查</li> </ul>
政府機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 現場考察</li> <li>• 會面及通信</li> </ul>
銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度／中期報告</li> <li>• 會面及通信</li> <li>• 合規報告</li> </ul>

## 重要性評估

本集團重視內部和外部持份者的意見。

在2023年，我們再次委託獨立可持續發展顧問進行持份者參與問卷調查，以收集持份者對本集團ESG績效的反饋，並確定持份者認為最重要的可持續發展議題。這些意見將幫助我們調整業務，有效資源利用，完善我們的策略。我們的重要持份者包括董事和管理層、員工、基金和業務合作夥伴、股東和投資者、金融服務商和供應商、社區合作夥伴和非政府組織(NGOs)以及媒體。

我們採用三步法評估ESG議題的重要性：

<p><b>1. 識別</b></p>	<p>根據去年的重要性評估，我們識別了20個重要議題。該等重要議題的釐定透過同行基準測試和與高級管理層討論，考量了本集團企業價值並參照了GRI準則<sup>1</sup>。</p>
<p><b>2. 優先排序</b></p>	<p>我們通過網上調查收集了主要的持份者組別的反饋，並根據他們認為重要的重大ESG議題排列優先次序。11名董事會和管理層成員對本集團可持續發展的重大議題進行了排序，另外732名分別為股東／投資者、員工、基金／業務合作夥伴、金融服務商／供應商、社區合作夥伴／NGOs和媒體的持份者參與了調查，根據其意願排列優先次序。</p>
<p><b>3. 驗證</b></p>	<p>重大議題和重要性評估結果提交予本集團的高級管理層以作審查和確認，然後供ESG委員會和新鴻基公司的董事會審核，以提升我們的可持續發展表現，並滿足持份者的期望。</p>

<sup>1</sup> 與2022年相比，我們刪除了1個重要議題(市場地位)，因為此議題與新鴻基公司的可持續發展沒有深切關聯。

以下重要性矩陣顯示每個ESG議題對本集團可持續發展的相對重要性。ESG議題在下表中分為三個重要級別。





在2022年的重要性評估中，員工健康與福祉是備受關注的一環。然而在2023年，與管治相關的議題則在重要性評估排序中佔主導地位。這種轉變可能歸因於2023年經歷的經濟下行和市場波動，導致多家公司因風險控制的不足而破產。因此，持份者對公司管治及風險管理的關注度有所上升。

本報告中將根據相關的GRI準則（如適用）詳細說明矩陣中的8個最重要議題。

下表總結了上述21個重要議題，涵蓋了管治、社會和環境的各個方面以及它們的影響邊界。

方向	重要議題	影響邊界						
		董事／管理層	員工	基金／業務合作夥伴	股東／投資者	金融服務商／供應商	社區合作夥伴／非政府組織	媒體
管治	財務績效	•	•	•	•	•	•	•
	風險管理	•	•		•	•	•	•
	企業治理	•	•		•	•	•	•
	商業操守與道德	•	•		•	•	•	•
	遵守法律法規	•	•		•	•		•
	資料私隱與網絡安全	•	•		•	•		•
社會	供應商管理和採購實務		•		•	•		
	投資者／客戶參與及關係	•	•	•	•	•	•	•
	產品與服務質素	•	•		•	•	•	•
	負責任市場營銷	•	•		•	•	•	•
	人才招募與保留	•	•		•	•	•	•
	員工健康與福祉	•	•	•	•	•	•	•
	多元化與平等機會	•	•		•	•		•
	員工發展與培訓	•	•	•	•	•	•	•
	社區投資（例如社區項目投資）			•		•	•	
	社區夥伴關係及參與（例如贊助、捐贈、義工）	•		•			•	•
環境	能源與資源的使用	•	•			•		•
	溫室氣體排放和氣候變化（例如極端天氣）					•		
	廢棄物處理及無紙化營運	•	•			•		•
	綠色金融投資／發行相關產品（例如綠色債券／綠色貸款）				•	•		

## 我們的業務與管治

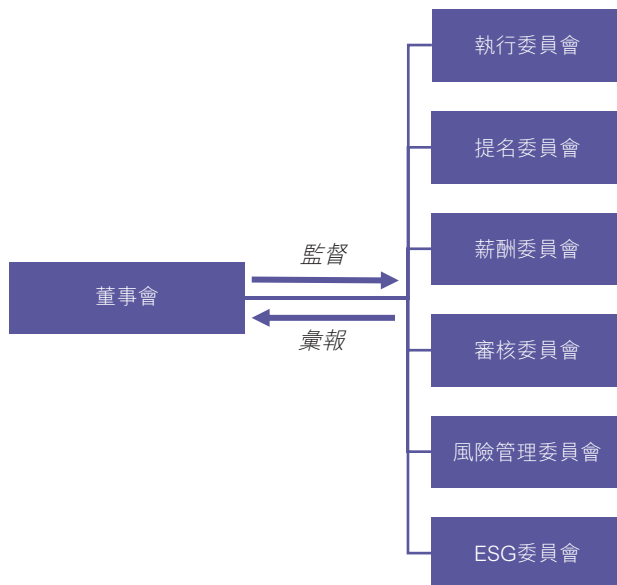
我們已將ESG因素納入可持續業務策略考慮中，輔以穩健的治理和積極的管理作為基石。我們亦通過我們的管治架構和商業道德，堅定我們構建一個以可靠性、誠信和韌性為核心的金融機構之承諾。

### 公司治理

#### 治理架構

為了持份者的長遠利益，本集團堅守高標準的商業道德和公司治理，並強調誠信、問責性和公平性。我們的企業治理方法則列載於我們的《企業管治守則》，其中概述了董事會、薪酬委員會、提名委員會、風險管理委員會、環境、社會及管治委員會（「ESG委員會」）和公司治理實踐的其他重要管理層的組建和職責。

ESG委員會涵蓋本集團所有主要業務單位及分部。ESG委員會的工作日漸重要，其目前由管理層、執行董事及獨立董事組成，並直接向董事會彙報。



本集團堅信一個多元化的董事會對於確保其高績效至關重要。因此，我們的《董事會多元化政策》包含多個目標，包括技能和經驗的平衡、董事候選人的選擇，以及促進獨立判斷。

- 請參閱我們的《企業管治守則》以了解更多我們治理架構的資訊。

#### 政策承諾

董事會層面的ESG委員會和董事會負責ESG政策的實施。我們的政策承諾通過各種參與渠道傳達給我們的員工、業務合作夥伴和其他相關方，包括以電子郵件、信息共享平台、會議和通信、員工入職培訓、員工大會和合同簽署。相關政策亦已上載到我們的內聯網供內部參考，政策的摘要亦於新鴻基公司網站公開披露。

#### 舉報政策

本集團致力確保高標準的透明度、誠信和問責性。因此，《舉報政策》為舉報不當行為或違規行為提供了適當渠道。本政策不僅適用於員工，亦適用於承包商、臨時員工、暫調員工和董事，以讓大家通過郵寄或電子郵件提交書面報告來表達意見。本政策專門處理可能對本集團產生重大影響的問題，包括不正確的財務報告、違反本集團政策或法律的行為以及重大不當行為。政策還概述了調查報告的程序和機制。為保障舉報人的權益，嚴禁對作出舉報的個人或部門進行任何形式的威脅報復。

- 請參閱我們的《舉報政策》以了解更多有關我們的舉報渠道和資訊。

#### 利益衝突

當僱員的個人利益與本集團的利益互相抵觸時，即會產生利益衝突。本集團的《行為準則》要求員工全面遵守，並適用於：僱員的關連人士受僱於本公司、僱員的關連人士受僱於競爭企業，或僱員或其關連人士在本公司的客戶、供應商或競爭對手中擁有經濟利益。員工在參與任何潛在的利益衝突情況之前，必須事先獲得書面授權。此外，員工必須每年申報非集團利益，並向管理層披露潛在衝突以獲得指引。

## 財務業績

幾十年來，本集團一直擁有並運營市場領先的金融服務平台。我們重視長期回報，包括可持續性、保持未來價值的必要性、有與氣候變化相關的風險的意識，並將ESG考慮因素納入我們的業務決策和戰略制定。自2022年起，我們一直是金融穩定委員會下氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的支持者。我們更新了2023年氣候相關風險和機遇的衡量指標，並積極採取多種方法來管理風險。

- 請參閱我們的《2023年年報》中的財務報表，以了解更多我們財務業績的資訊。

## 風險管理

我們的《風險管理政策》規定了一套由識別、評估、管理、通報到監控企業風險的風險管理流程和程序。我們採用了「三道防線管理模型」作為風險治理結構，此模式釐定了明確的職責定義，以及風險管理和決策的監督機制。

### 第一道防線

業務部門及其各自的直屬經理擁有及管理其營運流程中的風險與控制。

### 第二道防線

風險管理和合規，輔以其他監督角色，如財務。

### 第三道防線

本集團內部審核功能已為第一道和第二道防線提供獨立保證。本集團或會聘請外部顧問執行或支援內部審計審查。

此外，我們亦建立了企業風險管理以滿足香港證監會和香港交易所的要求。企業風險管理的主要目標包括設定企業目標和策略定位、整合風險評估，以及關注環境風險和財務影響。

- 請參閱集團的《風險管理政策》以了解更多有關我們風險管理原則和方法。

## 企業風險管理

本年內，本集團於風險管理實踐方面取得顯著成就：

- 加強管控：實施額外的管控措施，並加強了現有的管控制措施，從而降低了總體風險。
- 提高員工對風險和管控的意識：舉辦風險培訓課程，並推出企業風險管理季度簡報。
- 細化風險熱度地圖和風險偏好：審核並細化風險熱度地圖和風險偏好。
- 實施電子風險管理系統：建立電子系統以記錄和監控所有風險。
- 主動風險監控：透過定期召開風險委員會會議，主動監控新出現的風險和現有風險。深入討論解決高優先級的風險。

## 遵守法律法規

遵守法律法規是企業治理的重要一環。本集團的業務和營運均遵守各自司法管轄區的所有適用之法律和法規。

## 反貪污

本集團制定了《反賄賂及反貪污政策》，其概述了管理貪污風險及商業道德的原則和要求。本集團的所有業務部門都必須實施該政策，以滿足任何合規要求、境外法律義務或其他特定業務要求。我們遵守所有反賄賂及反貪腐法律及法規，包括《防止賄賂條例》(香港法例第201章)。任何違反或涉嫌違反本政策的行為都將受到調查，可能會採取紀律處分(包括終止僱傭關係)，並在必要時採取適當行動(包括可能向有關當局報告)。在2023年，本集團96.7%的員工接受了反賄賂和合規培訓。

- 請參閱我們的《反賄賂和反貪污政策》以了解更多有關我們的反賄賂和反貪污原則。



### 反洗黑錢

本集團根據適用的法律法規，致力預防和偵查洗黑錢和反恐怖主義融資活動。我們的《反洗黑錢和反恐融資政策》適用於本集團及其所有子公司。由於洗黑錢涉及多次交易，包括「資金注入、分層和整合」，我們評估和報告可疑活動，並對貸款申請和後續交易實施監控協議。2023年，所有集團員工均接受反洗黑錢和反恐怖主義融資的強制性培訓。亞洲聯合財務的員工亦接受了有關金融犯罪、欺詐意識及制裁的具體合規培訓。

- 請參閱本報告的「法律法規」部分，以了解更多本集團遵守法律法規的資訊。

### 商業操守與道德

#### 知識產權

本集團每年一次檢討我們的《員工文化指南和手冊》，尊重客戶和其他第三方的知識產權，包括但不限於商標、專利和版權。未經版權擁有人允許，員工不得私下使用或容許外人管有和侵犯知識產權。為防止潛在的侵權行為，員工在使用任何產品、程式或服務的任何名稱、標語或標誌前，必須事先獲得授權。在技術支援方面，資訊科技部定期檢查僱員的電腦，以確保只安裝合法正版軟件。截至2023年底，本集團在香港及中國內地擁有74個註冊商標（2022年：72個），並於海外擁有55個註冊商標。

#### 人權

本集團相信人權是可持續價值的基礎，對我們的營運或為我們供貨或投資的企業中僱用任何形式的童工和強迫勞動行為採取零容忍態度。

所有員工在招聘過程中，都必須提供有效的個人身份證明文件以供核實，並根據需要進行背景調查，以作為預防措施。報告期內，本集團未發現任何對本集團產生重大影響的人權及勞工標準相關法律法規的重大違規行為，亦沒有收到任何與童工或強迫勞動有關的報告。此外，我們要求所有供應商承諾遵守我們的供應商行為準則，包括所有適用於道德、人權、平等和就業標準的法律和法規。

### 供應商管理和採購實務

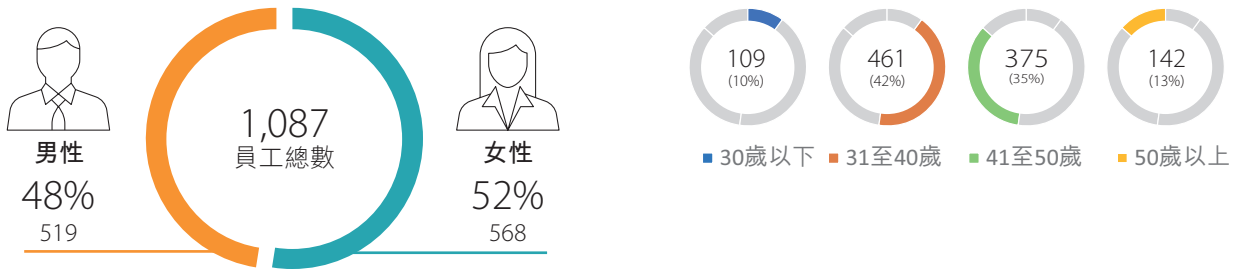
本集團的《採購政策》將ESG考慮因素納入我們的採購流程。除了金融行業夥伴以外，我們的供應商、數據供應商、服務提供者、承包商和分包商，必須遵守《供應商行為準則》。而年度支出超過5,000,000港元的供應商更需填寫《供應商盡職調查表格》。我們確定了供應商的重要性，界定了關鍵和非關鍵供應商，並要求對關鍵供應商進行盡職調查。我們亦根據不同標準，包括成本、聲譽、及增值服務精心篩選合作供應商。截至2023年底，我們已與650家供應商合作，包括來自香港、中國內地、新加坡、英國和美國的供應商。我們還與外判債務追收代理合作，以支援我們的貸款業務。外判債務追收代理亦須提交證明，並需要遵守《授權代理人手冊》。授權代理將根據數據管理和服務有效性等因素定期接受評估。我們亦會進行客戶和公眾反饋調查，以重視他們對服務質量的意見。

### 我們的員工

作為一家致力於創造長期價值的公司，我們的員工和社區是我們的核心資產。我們透過構建靈活、多元、共融及開放的工作文化，為員工提供必要的培訓、獎勵計劃和福利保障措施，使他們能夠發揮自身技能、獲得成長機會。

集團《員工文化指南和手冊》概述了僱傭條件、招聘和晉升、工作環境、薪酬和福利、行為準則以及培訓與發展等。集團的人才和文化部門負責根據公司政策或法律要求的變化，定期進行檢討。

## 我們的員工一覽



### 多元化和平等機會

本集團致力提供平等的機會，維持零歧視的工作環境。我們的招聘準則是基於候選人的能力，並不容許有任何歧視成份。我們堅信員工之間不同背景及相互學習的價值，所以我們在工作場所和招聘流程中積極促進多元共融及平等機會。

本集團謹遵由平等機會委員會(平機會)發出的《反歧視政策》，強調對任何形式的歧視(包括但不限於性別、年齡、種族等)的零容忍態度。我們也簽署了由平機會發起的《種族多元共融僱主約章》，以支持和促進職場種族多元與共融。此外，我們將繼續為殘障人士提供便利的工作環境，並鼓勵員工舉報任何非法歧視、騷擾、傷害或誹謗行為。而集團的《董事會多元化政策》亦有助於提升最高管理層的董事會經驗及多元化水平。

### 表揚和獎勵人才

集團與員工之間的信任是能夠為提高生產力和績效奠定基礎。我們不僅優先考慮員工的訴求及意見，還提供具彈性的工作環境，例如《無限有薪假政策》。通過了解員工的需求，並促進開放式溝通，我們能更好地提高員工的整體績效，並激勵他們充分發揮潛力。

我們重視員工的貢獻，並為人才提供一個具鼓勵性和回報性的福利制度。具體而言，我們為員工提供具競爭力的薪酬及一系列員工福利和薪酬計劃，包括保險和醫療保健福利、育嬰假、退休福利和新鴻基公司及新鴻基信貸香港員工的持股計劃。2023年10月，亞洲聯合財務榮獲強制性公積金計劃管理局頒發的「積金好僱主」嘉許計劃，證明其在員工退休福利和強積金行政管理方面的出色表現。此外，亞洲聯合財務亦已連續18年榮獲「商界展關懷」稱號。



### 無限有薪年假政策

新鴻基公司鼓勵員工適時休假放鬆，並於2018年推出《無限有薪假政策》取代固有有薪年假的限制。該政策的制定是基於所有員工參與研究的結果，旨在建立創新高效的工作環境。在這項政策下，員工可以靈活地實現更好的工作與生活平衡，並專注於取得卓越的成就。

### 培養青年才俊

本集團透過不同培訓和職業發展機會，在擇優錄取的環境中吸引及留存人才，包括提供平等接受優質教育的機會，讓年輕人才掌握重要技能。例如，新鴻基公司與香港證券及投資學會合作，在本集團的核心業務—另類投資領域中提供就業培訓機會。

### 員工健康、福祉與安全

為了幫助員工茁壯成長，集團致力於創造一個健康、安全和舒適的工作環境。我們尊重與職業健康相關的政府法規和準則。此外，通過營造支持員工福祉的氛圍，我們加倍努力培養積極和投入的工作文化，同時致力於為員工提供所需的資源和支援，協助其在專業及個人發展上全面進步。



### 職業健康與安全

根據香港勞工處的《僱主安全政策指南》和《職業安全及健康條例》，本集團建立了一套有關職業健康及安全的評估的框架，涵蓋如何在一般辦公室環境中對職業健康與安全風險細節進行衡量及管理。



我們公司人才及文化部門的員工積極監察辦公室的職業健康安全，我們每月由行政人員進行實地考察，檢查辦公設施的安全工作條件，以盡量減少出現健康和安全的風險。集團更鼓勵員工在發現任何潛在的員工健康、福祉與安全風險時向相關部門報告。此外，本集團還在工作場所安裝空氣淨化器，以改善室內空氣質素，並去除辦公室內空氣污染物。

#### 火災隱患的安全管理

- 員工熟悉火警鐘的位置，消防設備和逃生路線。
- 每年檢查火警警報系統，滅火筒和火警應急計劃。
- 大廈管理處定期舉辦消防安全網上講座。

鑒於集團業務性質，我們在正常日常運營中接觸職業危害的風險相對較低。於報告期內，本集團在香港沒有發現職業健康安全個案，而在內地分公司則發現一宗個案。

新鴻基公司將員工健康放在首位，並致力不斷提升和改進員工的福祉。2023年，集團採取積極措施，將所有工作枱更換為可調節式辦公桌，使員工能夠在坐著工作和站立工作之間切換，改善久坐的健康問題。這種靈活性有助於克服固定辦公桌對人體造成的不良影響，促進員工身體健康。

此外，我們還在辦公空間中引入了更多植物，以符合對可持續發展的承諾，並創造更健康的室內環境。這一舉措旨在提高空氣含氧量，並為員工提供更具活力的工作空間。

通過優先考慮員工的安全、健康和福祉，我們營造積極的工作環境，以支持員工的整體生產力和滿意度。

#### 勞逸平衡及福祉支持

新鴻基公司以培養重視員工福祉和幸福的企業文化為榮。本集團認識到保持健康的工作與生活平衡的重要性，並相信一個兼具鼓勵性和包容性的工作環境對於員工的整體滿意度及可持續發展績效至關重要。

為履行員工福祉承諾，新鴻基公司全年舉辦各類員工活動，為員工提供了與同事聯繫、創造持久回憶和加強人際關係的機會，並同時通過舉辦體育活動以優先考慮他們的健康。此外，集團今年還舉辦了慈善撲克活動，為慈善基金籌集資金，展示我們致力於對社區產生積極影響的決心。另外，我們還舉辦了投資講座，為員工提供財務知識，促進員工財務健康。

新鴻基公司致力為員工提供豐富的休閒活動機會，例如每月一次的Friday at Five員工聚會活動，以培養團體內的歸屬感及參與感。我們秉著關懷員工福祉的承諾，使集團成為真正重視員工及其整體需求的僱主。



### 2023年新鴻基公司員工身心健康活動

- 每月 Friday at Five
- 慈善撲克活動
- 茶禪
- 健康講座
- 手工藝工作坊
- 步行挑戰
- 年度晚宴
- 退休晚宴



「員工身心健康是公司的優先事項，我們致力於不斷改善和投資於員工的福祉。透過實施各種措施和活動，我們旨在為新鴻基公司的所有員工創造一個促進幸福感、健康及個人成長的工作環境。」— 人才及文化部門主管 車祉穎女士

### 2023年亞洲聯合財務身心健康活動

- 電影夜
- 員工郊遊
- 節日慶典
- 年度晚宴

### 冠狀病毒病疫情後彈性工作安排

我們雖然已於2023年起恢復正常運營，但我們仍然會定期與員工就防疫的保護和預防措施、指南和通知保持溝通，並繼續在辦公室實施個人衛生措施。此外，我們會繼續在必要時採取靈活的工作安排，例如某些部門可在家工作。

### 我們的災難恢復計劃：

我們於2023年檢視及更新了我們的災難恢復計劃，以確保在自然災害、停電、網絡攻擊和其他破壞性事件等的意外發生時，仍然能夠保障業務運作的流暢性及韌性。災難復原計劃概述了行動和升級程序的詳細指引，並定義了各種系統的恢復點目標和恢復時間目標。

1. 根據最新的系統架構和團隊結構，定期審查並更新災難恢復計劃文件
  - 識別關鍵系統和操作
  - 評估災難情景
  - 溝通和升級處理計劃
  - 數據備份與恢復計劃
2. 每年進行演練測試以測試災難恢復計劃
  - 使用虛擬桌面預備復原站點
  - 更新演練測試方案，以涵蓋新的應用系統
  - 來自不同團隊的成員參與完成演練測試，並紀錄結果和通過率
  - 準備演習測試報告，包括所汲取的經驗教訓，供管理層審查

## 發展與培訓

持續的發展和學習可以幫助員工獲得新技能，培養創新文化，進一步提高公司的競爭力。隨著金融服務的不斷發展，我們緊跟行業趨勢和不斷變化的需求，以增強員工的適應能力和應變能力。

### 本集團提供的培訓主題包括但不限於：

 估值方法	 ESG培訓
 金融市場	 健康保險
 法律文書知識	 客戶服務
 洞察發現	 設計思維
 稅務	 欺詐意識
 資訊安全意識	 貸款系統
 合規 (包括反賄賂、反洗黑錢和反恐融資)	

新鴻基公司人才及文化部門為所有新員工提供入職培訓，藉以了解集團的核心價值觀、業務領域、企業文化、員工福利等，並讓他們與同事建立聯繫。此外，我們還發佈了各項學習與發展政策，以鼓勵所有員工的個人發展，包括考取各種執照、牌照、工作資格培訓，以及其他以績效為導向的發展。

我們為員工提供廣泛的技能和知識培訓，例如數據分析、反貪腐以及領導力和團隊合作等軟技能。為了加強員工之間的相互學習，我們發起Lunch and Learn(午餐時間學習)活動，讓員工進行跨部門交流，互換知識和經驗。我們亦為董事會成員舉辦了ESG培訓課程，讓董事們可從我們不同的業務職能中了解ESG的背景。

為了確認員工的價值，集團會定期評估他們的表現，協助確定發展領域，並通過提供必要的資源來支持他們。計劃使我們了解員工的技能，提高員工的工作滿意度，從而提升員工留職率和工作效率。

### 亞洲聯合財務的培訓工作坊

亞洲聯合財務舉辦各種培訓工作坊，以鼓勵員工發展全面的技能。每次培訓結束後，員工可以提供反饋以供改進。亞洲聯合財務的培訓活動包括：

- 突破潛能教練計劃
- 員工迎新日
- 黑暗中團隊建設工作坊
- 網上客戶服務培訓
- 業內合規培訓(廉政公署講座)
- 法律培訓

- 更多有關我們的培訓、績效評估和其他僱傭方面的詳細資訊，請參閱本報告的績效數據表。

## 我們的投資者和客戶

新鴻基公司作為一家值得信賴、貼心而專業的金融公司，我們的聲譽及傳承解立在創造價值，以及與投資者和客戶的長期關係上。為了維持卓越的服務，本集團努力改善及竭力保障各項營運職能，完善業務策略，並尋求成長機會，為我們的持份者帶來更大的價值。

### 金融保護和普及金融

金融保護和普及金融是包括擴大正規金融系統的可及性，並賦予每個人的理財能力，以推動更好的經濟增長。集團致力於制定更完善及具保護性的營運政策，以提高放債產業的穩定性。此外，我們亦提供各類有助改善客戶財務可及性的產品和服務。



亞洲聯合財務是香港特別行政區持牌放債人公會（「LMLA」）的創會成員及執行委員會成員，為《香港持牌放債人營運守則》的制定作出不少貢獻。此營運守則建立了放債行業的市場實踐和標準，涵蓋基礎議題，包括客戶關係、反洗黑錢、信用評級、債務追收以及資料私隱等。集團全體成員旨在遵循此準則，增強客戶信心，促進公平的企業文化。

除了積極支持香港持牌放債人公會外，亞洲聯合財務也是香港銀行公會多個主導項目的成員，包括多家個人信貸資料服務機構的特別工作小組和房產交易的替代支付解決方案工作小組。



在COVID疫情期間，亞洲聯合財務通過銀行之間的「債務舒緩計劃」提供財政援助，此計劃是由香港銀行公會、存款公司公會和香港持牌放債人公會共同制定的框架協定。通過提供「債務舒緩計劃」，亞洲聯合財務幫助緩解借貸人的財務困境。此外，亞洲聯合財務亦為客戶提供了個人貸款服務，以提高財務可及性。新鴻基信貸提供了香港首個按揭還款假期，令客戶尤其在不可預見的情況下可享更大的靈活性。

### 可持續投資

金融機構在推動可持續發展方面發揮著關鍵及可量化的作用。因此，本集團除了致力於可持續投資及支援對社會產生積極影響的企業外，同時亦為我們的客戶提供最佳的風險調整後回報。新鴻基公司的投資組合包括多個創新科技項目，包括藥物生產、能源管理和數碼教學與學習。

### 新鴻基公司的可持續投資項目

#### 教育

一家教育服務提供商開發了一個尖端的基於雲端技術的平台，以提升邊境市場的教育水平。這個創新平台徹底改變了教學和學習方式，顯著提升了學習成果。在這個平台的幫助下，學生的閱讀流暢度加快了70%，確保了高質量的教育。

#### 藥物生產

一家專注於開發和提供安全、有機和非基因改造藥品的潔淨藥品生產商，以確保個人和地球的福祉。該公司在配方上進行了廣泛的研究，致力於從可持續發展供應商中負責任地採購最優質的原料。其產品符合最高質量標準，不含有害化學物質、不必要的添加劑和人工填充劑。

#### 投資管理

一家專注於在固定收益市場提供可持續投資的投資管理公司。此公司一直在擴大其ESG基金的範圍，並改善投資的ESG狀況。它致力於參與氣候和全球標準，如聯合國全球盟約，通過加入自然行動100及氣候行動100+等合作活動，積極遊說各家指數供應商改善對ESG的核心基準之篩選。

#### 能源管理

一家專注於創造可持續清潔能源的技術解決方案供應商，正在與公用事業公司合作，加快實現脫碳目標的進程，並與客戶合作，以實現更有效的能源消耗，從而減少整體排放。

#### 數碼教學與學習

一家數碼教學與學習平台供應商，旨在通過直觀、個人化的工具和軟體，將教育過程電子化，讓學生參與學習，並透過綜合的在線平台為學生和教師創造引人入勝、有影響力的體驗。

在這不斷發展的可持續投資領域，本集團強調投資者的教育。我們讓投資者了解新興趨勢，並協助他們識別投資機會及風險。作為一家履行社會責任的企業，我們正在制定負責任的投資政策，將ESG因素納入決策過程中。

### 客戶服務

我們的目標是通過了解客戶的真實需求，以提供超乎所望的服務為目標。亞洲聯合財務通過定期進行客戶滿意度調查與客戶互動，在獲得客戶對服務的反饋後，作出適當的改進。客戶服務部的員工經過定期接受培訓後，能專業、務實及迅速地處理各種情況。

#### 亞洲聯合財務客戶滿意度調查結果

**3,248** 受訪者



受訪人數比2022年增加約**1.7%**



正面回應率為**96.74%**



## 我們的社區

新鴻基公司建立了新鴻基慈善基金(「基金」)，旨在與本集團夥伴攜手推動和支持關愛、包容及可持續發展的社區。透過集團的資源和網絡，基金積極贊助各項計劃，致力改善低收入人士生活、透過教育及體育培育未來領袖和改善環境。

### 新鴻基公司贊助的「一步一世界」

在2023年2月，新鴻基公司與國際十字路會位於香港屯門黃金海岸國際十字路會村內的「一步一世界」項目正式揭幕。該項目由新鴻基慈善基金捐款100萬港元資助興建，歷時一年半籌備及建設完成。

「一步一世界」為參加者提供了身歷其境的體驗，探討全球問題，並思考如何為之做出貢獻。揭幕當日，新鴻基員工及其家人亦現場擔任義工，身體力行為社會帶來實際的改變。





### 參與「公益金百萬行」為慈善籌款

在2023年初，作為主要贊助企業之一，來自新鴻基公司與新鴻基信貸的員工及其家屬一同參與「公益金百萬行」活動。整個「百萬行」歷時約三小時，讓參與者在享受行山樂趣之餘為慈善籌款。

活動旨在支持由香港公益金的二十四家成員機構提供的「家庭及兒童福利服務」。透過步行所籌得的款項將用於改善有需要家庭和兒童的福利及扶助有需要的人士，藉此建立更具關懷精神的社區。



### 培育未來領袖

我們堅信教育對培育未來領袖發揮關鍵作用。集團熱心倡議人人平等接受優質教育及終身進修，因此竭誠支持具有此使命的組織。

自 2018 年以來，基金助學金積極支持哈佛商學院的「按需錄取計劃」，旨在為能力優秀但有家庭或經濟需要的 MBA 學生創造機會，實現他們的願望，並改善他們的生活。

### 支援弱勢青年：新鴻基 Sallywag 慈善計劃

自 2019 年起，新鴻基 Sallywag 慈善計劃一直支援 Sailability Hong Kong，為香港的青年，特別是來自弱勢群體的年輕人，提供建立自信和學習帆船的機會。該計劃為 7 至 22 歲的青年提供免費的學習機會，以鼓勵更多社區大眾參與這項刺激的運動。自此，我們見證了 1901 名青年踏上他們的航海之旅。

新鴻基 Sallywag 慈善計劃向大眾提供不同的機會，以激發和培養他們的潛力，促進他們的個人成長和面對逆境的能力，以及對大自然的熱愛，並創造跨社區的協同效應。





## 會員和協會

除了參與慈善活動，我們亦不斷努力支持多個專業協會、商會和非牟利組織，以提高行業標準並分享最佳實踐。我們在以下協會擔任職務，並定期參與其項目和委員會：

職位	新鴻基公司 機構
委員會成員	香港上市公司商會

職位	亞洲聯合財務 機構
副主席，元朗西區	香港童軍總會
執行委員會成員	香港持牌放債人公會

## 我們的環境

### 我們的環境可持續發展相關政策：

- 《可持續發展政策》
- 《綠色辦公室指引》
- 《集團採購政策》
  - 《供應商行為準則》
  - 《供應商盡職調查》
  - 《可持續採購》
- 《氣候變化政策》

作為地球的一份子，我們承擔著重大的環境保護責任，並深刻理解履行環境承諾和改變行為習慣的重要性。本報告期間，並未發現任何嚴重違反環保法規或對本集團產生重大影響的事件。

我們有四個重點關注的範疇：減廢、節能、水資源和碳排放。這些範疇代表了我們對改善環境和實現更可持續的營運承諾。透過透明的ESG報告和持份者的參與，我們旨在展示在各個範疇的進展、舉措和計劃，以強調我們對環境責任的追求。

### 與有特殊教育需要的兒童一起參加可再生能源工作坊

本集團的員工義工隊攜手低碳想創坊及協康會舉辦了一個可再生能源工作坊。工作坊旨在讓義工和有特殊教育需要 (SEN) 的學童在互動和愉快的環境中了解使用可持續能源的好處，並提高他們對氣候變化的意識。

這活動不僅讓參加者學習如何在日常生活中應用可再生能源，還有助於讓他們實踐潔淨能源生活。此外，通過義工和SEN兒童的交流促進社會共融，體現了理解、愛心和接納的價值，也展示了新鴻基公司對推動和支持包容及可持續發展社區的努力。

「透過這個工作坊，大家不僅學習到有關可再生能源的知識，還藉此促進共融，讓參加者參與實踐，為可持續發展的未來出一分力，共同承擔保護環境的責任。」— 新鴻基公司項目管理副總裁鄧子華



### 海岸清潔義工活動

本集團的義工與新鴻基公司的基金合作夥伴ActusRayPartners共同參與海岸清潔義工服務，旨在清潔平時被忽視的沿海區域。透過與本地社會企業在山田海和慈善團體牽手香港合作，提高公眾對海洋垃圾污染的認識，並強調義工服務為社會帶來正面價值。



義工服務期間，義工隊共收集了20多袋垃圾，總重量近90公斤。是次體驗除了讓義工及其家人能夠親身為保護香港海岸環境出一分力，也讓他們更了解到香港面臨的環境挑戰。我們相信教育和提高環保意識是改變行為的關鍵因素，透過循序漸進的方法和集體參與服務可以為社區帶來正面影響。





### 義工與長者一起分類回收塑膠

新鴻基公司、亞洲聯合財務及新鴻基信貸的員工義工隊參與由牽手香港舉辦的社區活動「香港義工節2023」，到訪位於屯門的V Cycle 回收和廢物處理工廠與長者一起分類回收塑膠。

這項義工服務除了對環境有正面影響外，也讓義工們有機會更了解和關懷香港的拾荒長者。許多拾荒長者為社會低收入階層，年齡為70歲以上，被迫在垃圾箱翻找膠樽或紙皮等廢料來謀生。社會企業V Cycle 為這些長者提供就業和培訓機會，讓他們學習專業的回收知識和工作得更有尊嚴。

「我學習到了很多回收和廢物處理相關知識，並驚訝地發現原來有許多廢物均可以回收和再用，創造對環境的正面影響。與長者工作也讓我深深體會到為拾荒長者提供就業機會的價值和意義。讓我們共同努力，一起打造一個更清潔、更環保的可持續未來。」— 亞洲聯合財務副首席財務官石焯文



### 地球一小時 2023

新鴻基公司和新鴻基信貸參與了3月25日晚上8點30分舉行的2023年地球一小時活動，一小時的熄燈儀式體現集團對節能的承諾。

我們承諾鼓勵我們的員工、客戶和合作夥伴調整我們以前的生活方式，以實現更環保的未來。



作為一家致力推動可持續發展並積極採取綠色行動的公司，新鴻基公司榮獲綠色辦公室卓越環保方法嘉許狀。新鴻基公司參與由世界綠色組織舉辦的綠色辦公室獎計劃，計劃旨在提高人們對全球環境挑戰的認識，並支援企業實踐環保方案。

新鴻基公司在工作場所推行可持續實踐方面取得了卓越成就，彰顯了我們對更綠色、更可持續未來的承諾。



### 減廢及資源循環

為配合《香港資源循環藍圖2035》推動的減廢目標及路線圖，本集團採取雙管齊下的減廢方法：源頭管理及電子化與科技應用。

### 可持續採購和消費

本集團一直致力確保紙張、電力及水等資源的可持續性，並持續減少廢物產生量。在採購辦公用品和家具時，我們會挑選已獲得當地和國際相關環保認證的供應商，以支持綠色產品。此外，在過去數年，我們一直盡可能購買森林管理委員會（「FSC」）和森林驗證認可計畫（「PEFC」）的紙張。在2023年，我們確保94%的辦公用紙是經過FSC或PEFC認證的紙張。

雖然目前難以完全避免使用紙張，但我們最新推出的《採購政策》提供了環保的選擇以管理我們用紙的來源，其中包括100%再生紙及可持續來源的FSC或PEFC認證紙張，盡量減少其對下游產業的影響。FSC或PEFC認證紙張尤其適用於年度報告和名片。新鴻基公司各部門的打印機數量也被預設為雙面打印，亦減少打印機數量，以盡量減少同事隨意列印文件的衝動。我們提倡以電子方式存取和下載文件，避免使用紙張，進一步減少浪費及保護自然資源。

### 減少紙張使用行動

作為我們可持續發展承諾的一部分，本集團於2023年4月至2024年3月舉辦了減少紙張使用活動。我們向各部門提出減少紙張使用量的挑戰，希望與前一年相比，減少最大百分比的紙張使用量。

透過減少紙張使用活動，我們鼓勵員工接受新的生活習慣並培養可持續生活的思維，努力實現無紙化工作場所，減少對環境的影響。我們積極讓員工提高對可持續發展的認識和重視，並努力讓每個人明白，每一個減廢和節能的小舉動都可以貢獻於更可持續的未來。



### 廢物管理

本集團致力於負責任廢物管理。我們首先著重減少資源消耗，並在棄置之前盡最大努力進行再利用和回收。我們最常見的辦公室垃圾包括紙張、紙板、辦公家具、電腦、其他電器和電子設備、電池、碳粉和墨盒和一般垃圾。為了促進回收，我們在每個辦公室都設有指定回收箱和收集區，清晰標明不同可回收物品，並為機密文件設立了特定的收集點。

在總部，我們致力於最大限度地延長辦公家具、電腦和其他電器和電子設備的使用壽命。通過定期檢查和維修延長使用壽命，直到它們最終完全損壞。同時，我們會將這些物品捐贈給指定機構進行升級再造，或者交由環境保護署認可的回收商進行回收。

我們計劃未來在集團辦公室增加更多回收箱和收集區，每月記錄垃圾量及回收量，進一步提升我們的廢物管理績效，並確保可回收和不可回收的廢物均由獲得牌照的承包商收集和處理。



## 電子化營運

電子化轉型仍然對於本集團運營的十分關鍵。

### 主要電子化措施：

- 電子化名片
- 電子通信和文件傳閱
- 用於行政文書工作的電子化員工自助服務平台
- 電子化管理流程
- 線上學習管理系統
- 電子營銷渠道
- 使用電子媒體公司
- 電子貸款申請服務

亞洲聯合財務於2020年推出YES UA智能手機應用程式，並於2023年推出sim Credit Card應用程式，讓客戶透過電子設備輕鬆地進行貸款、發卡及月結單服務，為客戶帶來簡單而方便的無紙化申請和身份驗證流程體驗，減低用紙相關的碳排放。

## 能源效益



耗電量



~13%

\*對比2022年的數據

本集團的營運碳足跡大部分來自於能源消耗，其中主要的碳排放來自公司車輛使用的汽油以及亞洲聯合財務香港和內地辦公室所使用的電力。為此，我們努力透過安裝節能裝置和更換舊有設備來節約能源，同時在我們的工作場所中推廣節能習慣。

為了提高能源效率，本集團已在2025年前設定了一個目標，將絕對用電量與2019財政年度的基線數據相比減少25%。我們的總部採用了燈光控制裝置並通過中央系統來調節燈光的開關，以提高照明效能。同時，我們鼓勵員工盡量利用電腦屏幕的節能功能。此外，我們的總部獲得香港綠建環評既有建築認證（商業建築）的最終鉑金級，表明該建築在能源效率方面表現卓越。

### 亞洲聯合財務的節能措施：



Charter on External Lighting  
戶外燈光約章

#### 照明方面：

- 使用LED燈、T5光管或貼有能源標籤的慳電膽（即獲機電工程署認立證的1級和2級能源效益或同等）。
- 在燈光控制裝置上貼上「開／關」標籤。
- 確保在不使用時或辦公時間外關燈。

#### 維修：

- 定期保養電器（燈、電腦、飲水機、雪櫃和風扇）以確保最佳效能。

#### 多功能設備：

- 優先挑選具雙面打印、掃描、複印和傳真功能的多功能設備。

#### 戶外燈光：

- 夜晚關掉用作裝飾、宣傳或廣告用途的戶外燈光裝置。

#### 智能燈光：

- 設立燈光控制區。
- 安裝感應燈泡和LED燈。

## 用水效率



用水量



~41%

\*對比2022年的數據

## 耗水量

除了能源之外，乾淨的水資源是對我們的健康和生存至關重要的珍貴資源。水由市政水網供應，於報告期內，我們在取水方面並無遇到任何問題。

為防患未然，我們的供水系統會定期進行維修和檢查，以便及早發現任何滲漏。一旦發生滲漏，我們會立即採取應對措施，盡量減少水流失。除此之外，我們亦密切監控飲水機和植物灌溉用水。為鼓勵節約水資源，我們亦在茶水間和洗手間張貼提示，提醒員工節約用水的重要性，並為他們提供一些簡單的節水竅門。

## 減少碳排放

本集團深明溫室氣體與氣候變化密切相關，我們一直以謹慎的態度記錄和監測我們的碳足跡<sup>2</sup>，包括電力消耗、公司車輛汽油使用，以及航空差旅等記錄。



~8%

\*對比2022年的數據

溫室氣體排放總量  
(範圍1-2)

## 氣候變化

### 主要減碳措施：

措施	符合SDGs
1. 使用網上協作平台，最大限度地減少商務旅行	SDG 13
2. 定期為公司車輛進行檢查和維修	SDG 13
3. 與綠色組織合作，倡導低碳生活方式	SDG 13 SDG 17



近年來，我們經歷了越來越多惡劣的氣候事件。其中，2018年的颱風山竹對基礎設施和植被造成了嚴重破壞，再次提醒我們氣候變化對生活和經濟帶來的潛在長遠影響。因此，本集團致力於減少碳足跡，並在營運中建立更強的氣候適應能力。

隨著全球政府、監管機構和企業對我們所面臨的氣候挑戰的意識越來越高及認識到解決氣候問題的迫切需要，我們致力於根據氣候相關財務揭露工作小組(TCFD)的建議加強我們的氣候報告，反映我們積極配合國際準則，提高應對氣候變遷的透明度和行動力。

## 氣候相關財務披露工作小組(TCFD)



為了更完善地報告氣候相關風險和機遇的財務信息，金融穩定委員會成立了氣候相關財務披露工作小組。該小組提供了一套完整的建議，指導公司披露與氣候變化相關的信息類型，以幫助投資者、貸方和保險承保人適當評估氣候相關風險及其財務後果。

本集團深刻理解氣候變化及其帶來的風險和機遇對我們維持行業地位的重要性。其中，最常見的實體威脅是極端天氣事件變得更加頻繁。另一方面，隨著低碳經濟和氣候變化的推動，相關的環境政策和治理措施將為公司帶來轉型風險。

<sup>2</sup> 我們的溫室氣體核算方法以本地及國家標準為基礎，例如機電工程署及環境保護署出版的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》，以及參考中華人民共和國生態環境部發布的2022年全國電網平均排放因子的最新的溫室氣體排放係數。

本集團在2022年成為氣候相關財務披露工作小組的支持者，並對實體風險和轉型風險進行了氣候風險評估，以更好地了解氣候變化對我們業務運營的潛在財務影響。

治理	策略	風險管理	指標和目標
本集團對氣候相關風險和機遇之治理	氣候變化為本集團之業務與規劃帶來的相關風險和機遇，以及對業務、策略和財務規劃的實際和潛在影響	本集團鑑別、評估和管理氣候相關風險與機遇的流程	本集團用於評估和管理候相關之風險與機遇的指標和目標

### 治理

本集團於2022年實施了《氣候變化政策》，致力於減少和管理氣候風險，彰顯本集團對環境管理的承諾及其應對氣候變化挑戰的積極態度。

我們的可持續發展治理結構考慮了不同的因素，包括氣候威脅和經濟前景，使董事能有效的管理和監督。

有關本集團可持續發展治理的詳細資訊，請參閱本報告的「我們的可持續發展承諾」部分。

### 策略

意識到氣候變化對我們公司構成的潛在危害和機遇，我們的董事會致力於識別與氣候相關的物理和轉型風險。這些分析過程將幫助我們制定更好的策略，減緩和抵禦氣候在未來的變化所帶來的影響。

我們的《氣候變化政策》概述了我們在企業可持續營運、氣候適應投資、持份者參與、透明度和信息披露方面採取的行動和策略。本集團所有成員均應遵守此準則。此外，新鴻基公司近年投資不少嶄新科技項目，詳見本報告的「可持續投資」部分。

我們與外判ESG顧問合作，為董事會提供全面的ESG培訓，促進了對氣候變化及其相關影響和問題的溝通和理解，並幫助本集團了解可能面臨的潛在風險。經討論後，顧問提供了一份潛在氣候風險列表，並按照相對業務重要性對氣候風險進行了排序，以釐清我們業務營運中最重要的氣候相關風險，並使我們能夠更好地瞭解TCFD概念和當前氣候變化的挑戰。

下表總結了本集團面臨的最重大風險：

類型	氣候相關風險	未來的潛在影響
政策	落實碳定價或減排政策	- 投資項目資產貶值或氣候變化引致的資產擱淺將影響投資回報
	更嚴格的當地（例如香港交易所、證監會）和全球法律和要求	- 增加營運費用（例如碳稅和配額、諮詢費、更高的合規成本和增加的保險費） - 如果被認為不符合相關法律法規，公司將面臨被調查或罰款的風險
科技	過渡至低碳技術	- 增加技術升級支出，例如採用綠色低碳辦公設備和使用可再生能源 - 固定資產減值
市場	投資者對綠色投資偏好的變化	- 若無法提供綠色投資，投資者偏好的轉變可能導致收入減少 - 材料成本：採用／部署新實踐和流程的成本 - 現有的非ESG投資組合將貶值
	公眾對信息披露的期望上升	- 公司需要投入更多資源分析投資項目和披露數據
聲譽	投資者對氣候變化和可持續性的關注	- 投資減少：當無法滿足投資者的價值觀和氣候變化相關信息披露標準，客戶或因此撤資

類型	氣候相關風險	未來的潛在影響
實體	颱風和洪水等極端天氣的嚴重程度和頻率增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 物業(例如辦公室和分行)內易受損壞的玻璃、外牆和室內設備等使維修/更換成本增加。</li> <li>- 由於極端天氣對分行造成破壞和使員工通勤延誤，業務受中斷的次數增加。</li> <li>- 在極端天氣期間及之後工作會增加員工受傷的機會。</li> </ul>
<p><b>風險管理</b></p> <p>在進行全面評估時，我們確定了一系列與業務最為相關的實體和轉型風險，仔細評估其潛在財務影響，並制定了相應的緩解措施來管理這些風險。我們的風險管理委員會負責識別、評估和管理ESG相關的風險。委員會會根據本集團的風險偏好運作和嚴格遵守我們的企業風險管理框架，確保我們的風險管理方法的韌性和穩健性。</p>		

**可行的緩解措施：****電力消耗**

- **目標設定：**制定減少用電的目標，並定期進行審查以跟蹤進度。
- **設備升級：**以節能替代品代替過時且效率較低的設備。

**投資策略**

- **投資組合考量：**在投資中加入篩選流程，以確保部分投資組合符合ESG標準。
- **可持續性支持：**鼓勵科技創新，提高投資的可持續性。

**法律和報告合規**

- **遵守法規：**遵守所有相關法律和監管框架。
- **國際標準：**報告編製程序依循如GRI等的國際出版物。

**員工培訓和意識提高**

- **合規培訓：**為員工提供有關法規要求的持續培訓和更新。
- **ESG培訓：**為投資團隊提供有關ESG的專業培訓。

**報告透明度和公開度**

- **碳足跡披露：**每年披露有關公司碳足跡和碳減排計劃的資訊。
- **投資透明度：**定期公開實施進度。

**聲譽與合作**

- **協會和倡議：**加入並參與協會或全球倡議，如支持氣候相關財務披露工作小組。
- **合作夥伴：**與世界綠色組織等綠色組織合作，支持植樹等氣候變化的舉措。

有關本集團管理氣候相關風險的詳細信息，請參閱本報告「我們的業務與管治」部分。

**指標和目標**

有關這些目標的更多詳細信息，請參閱本報告的「我們的可持續發展承諾」部分。這些目標的重點是減少溫室氣體排放、管理廢物產量和節約用電及水。我們正在積極努力實踐這些目標，並密切進行年度審查以跟進其進展。

我們致力於定期評估氣候變化的影響。我們逐步將氣候變化風險的分析和評估納入我們的投資決策過程，以做出更明智的投資決策，並利用我們的《氣候變化政策》和《環境風險管理政策》進行風險分析。

有關我們與環境和排放相關的統計數據，請參見本報告的「我們的環境」和「績效數據總結」部分。



## 法律法規

本報告期間，本集團沒有發現任何重大不符合相關法律法規、對本集團產生重大影響的個案。以下為本集團遵守的所有重要法律和法規：

### 業務

- 《放債人條例》(香港法例第163章)
- 《防止賄賂條例》(香港法例第201章)
- 《商標條例》(香港法例第559章)
- 《商品說明條例》(香港法例第362章)
- 《證券及期貨條例》(香港法例第571章)
- 《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集(金融機構)條例》(香港法例第615章)
- 《2022年打擊洗錢及恐怖分子資金籌集(修訂)條例》
- 《競爭條例》(香港法例第619章)
- 中國銀行業監督管理委員會指導意見
- 上市發行人董事進行證券交易的標準守則
- 《預防及遏止私營部門賄賂》(第19/2009號法律)
- 《預防及遏止清洗黑錢犯罪》(第2/2006號法律)
- 中國人民銀行《關於小額貸款公司試點的指導意見》
- 專項整治文件
  - 《關於規範整頓「現金貸」業務的通知》
  - 《關於印發小額貸款公司網絡小額貸款業務風專項整治實施方案的通知》(網貸整治辦函[2017]56號)
  - 《關於做好P2P網絡借貸風險專項整治整改驗收工作的通知》(網貸整治辦函[2017]57號)

### 員工

- 《僱傭條例》(香港法例第57章)
- 《僱傭青年(工業)規例》(香港法例第57C章)
- 《僱員補償條例》(香港法例第282章)
- 《職業退休計劃條例》(香港法例第426章)
- 《性別歧視條例》(香港法例第480章)
- 《強制性公積金計劃條例》(香港法例第485章)
- 《殘疾歧視條例》(香港法例第487章)
- 《職業安全及健康條例》(香港法例第509章)
- 《家庭崗位歧視條例》(香港法例第527章)
- 《種族歧視條例》(香港法例第602章)
- 《最低工資條例》(香港法例第608章)
- 《中華人民共和國勞動合同法》
- 《勞動關係法》(第7/2008號法律)
- 《禁止非法工作規章》(第17/2004行政法規)
- 《聘用外地僱員法》(第21/2009號法律)

### 投資者和客戶

- 《個人資料(私隱)條例》(香港法例第486章)

### 環境

- 《汽車引擎空轉(定額罰款)條例》(香港法例第611章)

## 績效數據總結

關鍵績效指標	單位	2023			總和
		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	
<b>環境</b>					
<b>空氣<sup>3</sup>和溫室氣體排放</b>					
氮氧化物排放	公斤	5.41	4.11	不適用	<b>9.52</b>
硫氧化物排放	公斤	0.23	0.20	不適用	<b>0.43</b>
顆粒物排放	公斤	0.40	0.30	不適用	<b>0.70</b>
溫室氣體範圍1—直接排放 <sup>4</sup>	噸二氧化碳當量	41.67	878.99	不適用	<b>920.66</b>
溫室氣體範圍2—能源間接排放 <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	80.35	1,477.51	23.65	<b>1,581.51</b>
溫室氣體範圍3—其他間接排放 <sup>6</sup>	噸二氧化碳當量	10.71	5.41	0.01	<b>16.13</b>
溫室氣體排放總量(範圍1-3)	噸二氧化碳當量	132.73	2,361.92	23.66	<b>2,518.31</b>
按收入計的溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／ 百萬港元	0.35	0.73	0.08	<b>0.65</b>
按員工計的溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／ 人	1.72	2.41	0.79	<b>2.32</b>
<b>能源用量</b>					
汽油用量	公升	15,389.93	13,514.26	不適用	<b>28,904.19</b>
耗電量	千瓦時	118,156.00	2,384,720.22	44,209.00	<b>2,547,085.22</b>
總能源用量 <sup>7</sup>	兆焦耳	951,697.21	9,047,180.48	159,152.40	<b>10,158,030.09</b>
按收入計的能源密度	兆焦耳／百萬港元	2,520.38	2,806.11	555.31	<b>2,612.46</b>
按員工計的能源密度	兆焦耳／人	12,359.70	9,231.82	5,305.08	<b>9,345.01</b>
<b>耗水</b>					
耗水量 <sup>8</sup>	立方米	0.01	2,938.06	7.48	<b>2,945.55</b>
按收入計的耗水密度	立方米／百萬港元	0.00003	0.91	0.03	<b>0.76</b>
按員工計的耗水密度	立方米／人	0.0001	3.00	0.25	<b>2.71</b>
<b>廢棄物<sup>9</sup></b>					
用紙量 <sup>10</sup>	公斤	648.52	51,277.52	276.74	<b>52,202.78</b>
用紙量 <sup>10</sup>	張	129,704	10,476,944	55,347	<b>10,661,995</b>
紙張回收	公斤	820.00	8,760.81	260.00	<b>9,840.81</b>
按員工計的耗紙密度	張／員工	1,684.47	10,690.76	1,844.91	<b>9,808.64</b>
按客戶計的耗紙密度	張／客戶	不適用	50.65	112.95	<b>51.42</b>
碳粉盒	件	0	341	0	<b>341</b>
光管、燈泡	件	12	120	41	<b>173</b>
電池	公斤	0	5.14	0	<b>5.14</b>
電腦	件	0	793	0	<b>793</b>
電腦顯示器／熒幕	件	10	583	0	<b>593</b>
打印機、掃描器、傳真機、碎紙機	件	0	183	0	<b>183</b>

<sup>3</sup> 廢氣排放量的計算根據聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標的匯報指引》。

<sup>4</sup> 包括來自滅火器的消耗／棄置、製冷劑流失和車輛燃料直接燃燒的排放。採用的溫室氣體排放系數參照環境保護署及機電工程署於2010年刊發的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的審計和報告指引》。

<sup>5</sup> 採用的溫室氣體排放系數來自香港電燈有限公司的2022年可持續發展報告，中華電力有限公司的2022年可持續發展報告和中華人民共和國生態環境部發佈的2022年全國電網平均排放因子。

<sup>6</sup> 包括員工航空差旅產生的間接排放以及用於處理淡水和污水的電力消耗。航空差旅產生的溫室氣體排放量由國際民用航空組織碳排放計算器得出。處理淡水和污水的每單位電力消耗分別來自水務署和渠務署發佈的2021年營運數據。中國污水處理的電力消耗來自《證券時報》於2022年的報導。

<sup>7</sup> 能量換算系數來自《英國政府溫室氣體報告：轉換系數2023》。

<sup>8</sup> 此計算包含水費單(新鴻基公司及新鴻基信貸除外，因其供水由大廈／物業管理負責)及瓶裝水和桶裝水的用水量。

<sup>9</sup> 不包括由大廈／物業管理部門及其承包商處理／回收的廢棄物。

<sup>10</sup> 只限於辦公室和分支機構日常營運的用紙量。

關鍵績效指標	單位	2023			總和
		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	
社會	員工 <sup>11</sup>				
員工總數	人	77	980	30	1,087
按性別劃分的員工數目					
男性	人	38	464	17	519
女性	人	39	516	13	568
按年齡劃分的員工數目					
三十歲或以下	人	2	105	2	109
三十一至四十歲	人	28	421	12	461
四十一至五十歲	人	29	334	12	375
五十歲以上	人	18	120	4	142
按就業類別劃分的員工數目					
高級管理人員	人	5	5	0	10
高級行政人員	人	20	14	2	36
中級管理層	人	16	219	6	241
一般員工	人	36	742	22	800
按地區劃分的員工數目					
香港	人	69	670	30	769
中國內地	人	1	310	0	311
海外	人	7	0	0	7
按性別劃分的長期員工數目					
男性	人	38	453	17	508
女性	人	39	502	13	554
按性別劃分的短期員工數目					
男性	人	0	11	0	11
女性	人	0	14	0	14
按性別劃分的非保證工時員工數目					
男性	人	0	0	0	0
女性	人	0	0	0	0
按性別劃分的全職員工數目 <sup>12</sup>					
男性	人	38	464	17	519
女性	人	39	516	13	568
非僱員的員工數目 <sup>13</sup>					
承包商	人	4	34	0	38
自僱人士	人	2	0	0	2
實習生	人	0	9	0	9

<sup>11</sup> 員工數據以報告期末的人數為基準。

<sup>12</sup> 我們在報告期內沒有聘請兼職員工。

<sup>13</sup> 非僱員的工作人員的合同關係為直接合同或第三方合同，其執行的工作類型包括文書工作、科技支援和茶水間助理。

關鍵績效指標	單位	2023			
社會		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
<b>新聘請員工數目</b>					
新聘請員工	人	19	181	5	<b>205</b>
<b>按性別劃分的新聘請員工百分比</b>					
男性	%	23.68%	18.32%	17.65%	<b>18.69%</b>
女性	%	25.64%	18.60%	15.38%	<b>19.01%</b>
<b>按年齡劃分的新聘請員工百分比</b>					
三十歲或以下	%	250.00% <sup>14</sup>	40.00%	100.00%	<b>44.95%</b>
三十一至四十歲	%	21.43%	19.71%	8.33%	<b>19.52%</b>
四十一至五十歲	%	13.79%	14.07%	8.33%	<b>13.87%</b>
五十歲以上	%	22.22%	7.50%	25.00%	<b>9.86%</b>
<b>按地區劃分的新聘請員工百分比</b>					
香港	%	26.09%	22.69%	16.67%	<b>22.76%</b>
中國內地	%	0.00%	9.35%	不適用	<b>9.32%</b>
海外	%	14.29%	不適用	不適用	<b>14.29%</b>
<b>員工流失總數</b>					
流失之員工	人	17	703	5	<b>725</b>
<b>員工流失率<sup>15</sup></b>					
總員工流失率	%	22.08%	71.73%	16.67%	<b>66.70%</b>
<b>按性別劃分的員工流失率</b>					
男性	%	15.79%	66.81%	17.65%	<b>61.46%</b>
女性	%	28.21%	76.16%	15.38%	<b>71.48%</b>
<b>按年齡劃分的員工流失率</b>					
三十歲或以下	%	200.00% <sup>16</sup>	123.81% <sup>16</sup>	50.00%	<b>123.85%<sup>16</sup></b>
三十一至四十歲	%	25.00%	115.91% <sup>16</sup>	16.67%	<b>107.81%<sup>16</sup></b>
四十一至五十歲	%	10.34%	18.86%	8.33%	<b>17.87%</b>
五十歲以上	%	16.67%	18.33%	25.00%	<b>18.31%</b>
<b>按地區劃分的員工流失率</b>					
香港	%	24.64%	22.99%	16.67%	<b>22.89%</b>
中國內地	%	0.00%	177.10% <sup>16</sup>	不適用	<b>176.53%<sup>16</sup></b>
海外	%	0.00%	不適用	不適用	<b>0.00%</b>

<sup>14</sup> 由於報告年內三十歲或以下的新聘員工超過報告期末三十歲或以下的在職員工總數，因此其新聘請員工百分比大於100%。

<sup>15</sup> 計算方法如下：年內離職的正式員工數 ÷ 本集團報告期末在職員工總數。

<sup>16</sup> 由於報告年內在特定年齡離職的員工總數超過報告期末該年齡的在職員工總數，因此其流失率大於100%。

關鍵績效指標	單位	2023			
		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
<b>社會</b>					
<b>育嬰假</b>					
享受育嬰假的員工總數	男性(人)	38	464	17	<b>519</b>
	女性(人)	39	516	13	<b>568</b>
實際使用育嬰假的員工總數	男性(人)	1	42	1	<b>44</b>
	女性(人)	3	72	0	<b>75</b>
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	男性(人)	1	29	1	<b>31</b>
	女性(人)	2	34	0	<b>36</b>
2022年休完育嬰假後重返崗位的員工總數	男性(人)	1	35	0	<b>36</b>
	女性(人)	0	77	0	<b>77</b>
休完育嬰假後復職，且在復職的12個月後仍受僱的員工總數	男性(人)	1	16	0	<b>17</b>
	女性(人)	0	24	0	<b>24</b>
復職率 <sup>17</sup>	男性(%)	100.00%	69.05%	100.00%	<b>70.45%</b>
	女性(%)	66.67%	47.22%	不適用	<b>48.00%</b>
留任率 <sup>18</sup>	男性(%)	100.00%	45.71%	不適用	<b>47.22%</b>
	女性(%)	不適用	31.17%	不適用	<b>31.17%</b>
<b>員工培訓百分比</b>					
接受培訓的員工百分比	%	100.00%	100.00%	100.00%	<b>100.00%</b>
<b>按性別劃分的員工培訓百分比<sup>19</sup></b>					
男性	%	49.35%	47.35%	56.67%	<b>47.75%</b>
女性	%	50.65%	52.65%	43.33%	<b>52.25%</b>
					<b>100.00%</b>
<b>按就業類別劃分的員工培訓百分比<sup>19</sup></b>					
高級管理人員	%	6.49%	0.51%	不適用	<b>0.92%</b>
高級行政人員	%	25.97%	1.43%	6.67%	<b>3.31%</b>
中級管理層	%	20.78%	22.35%	20.00%	<b>22.17%</b>
一般員工	%	46.75%	75.71%	73.33%	<b>73.60%</b>
					<b>100.00%</b>
<b>平均培訓時數</b>					
總平均培訓時數	小時/員工	8.87	4.29	10.13	<b>4.77</b>
<b>按性別劃分的平均培訓時數</b>					
男性	小時/員工	5.53	4.30	10.10	<b>4.79</b>
女性	小時/員工	4.77	4.28	10.15	<b>4.75</b>

<sup>17</sup> 計算方法如下：育嬰假後實際復職的員工總數 ÷ 育嬰假後應該復職的員工總數 × 100%。

<sup>18</sup> 計算方法如下：休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 ÷ 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數 × 100%。

<sup>19</sup> 受訓員工百分比(按性別和就業類別)的計算方法已根據香港交易所的《環境關鍵績效指標匯報指引》來制定。計算方法如下：該類別僱員的受訓人數 ÷ 該類別僱員總數 × 100%。



關鍵績效指標	單位	2023			
社會		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
<b>按就業類別劃分的平均培訓時數</b>					
高級管理人員	小時／員工	8.80	1.40	不適用	5.10
高級行政人員	小時／員工	9.15	1.64	9.00	6.22
中級管理層	小時／員工	10.13	4.50	10.79	5.03
一般員工	小時／員工	8.17	4.29	10.05	4.62
<b>按主題劃分的總培訓時數</b>					
入職培訓	小時	38.00	182.00	5.00	225.00
反貪腐	小時	77.00	710.00	30.00	817.00
合規	小時	77.00	1,096.00	30.00	1,203.00
<b>獲得定期績效評估的員工百分比</b>					
評估率	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
<b>按性別劃分獲得定期績效評估的員工百分比</b>					
男性	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
女性	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
<b>按就業類別劃分獲得定期績效評估的員工百分比</b>					
高級管理人員	%	100.00%	100.00%	不適用	100.00%
高級行政人員	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
中級管理層	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
一般員工	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
<b>工傷數字<sup>20</sup></b>					
工傷事件	宗	0.00	1.00	0.00	1.00
工傷率 <sup>21</sup>	每1,000名員工	0.00	1.02	0.00	0.92
嚴重工傷事件(不包括死亡)	宗	0.00	0.00	0.00	0.00
嚴重工傷比率	每1,000名員工	0.00	0.00	0.00	0.00
因工傷損失的工作日	天	0.00	0.33	0.00	0.33
死亡人數	人	0.00	0.00	0.00	0.00
死亡率	每1,000名員工	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>按地區劃分的供應商</b>					
香港	數目	73	195	56	324
中國內地	數目	2	282	0	284
海外	數目	30	12	0	42

<sup>20</sup> 報告期內，本集團未發現與工作有關的職業病個案

<sup>21</sup> 由於在大多數情況下，金融服務的工作時間是標準化而沒有輪班，所以工傷率沒有根據GRI要求的工作時間計算。

關鍵績效指標	單位	2023			總和
		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	
社會					
		年度總薪酬比例			
組織中薪酬最高的個人的年度總薪酬與所有員工(不包括薪酬最高的個人)的年度總薪酬中位數的比率		4.67:1	15.86:1	3.37:1	不適用
		投訴			
產品和服務相關投訴	宗	0	1	0	1
其他投訴	宗	0	8	0	8

## GRI內容索引

新鴻基公司的2023可持續發展報告已根據最新的GRI準則編製。下表提供了相關章節的參照或解釋。

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
<b>一般揭露</b>			
<b>GRI 2：</b> <b>一般揭露2021</b>	2-1 組織詳細資訊	關於本報告 2023年年報 – 關於我們 2023年年報 – 我們的業務	57頁 2頁 4-5頁
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告 2023年年報 – 綜合財務報表附註	57頁 142-218頁
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	57頁
	2-4 資訊重編	沒有就去年報告內容作出重整。	
	2-5 外部保證／確信	關於本報告	57頁
		2023年年報 – 企業管治報告(審計委員會)	48-49頁 53頁
		2023年年報 – 企業管治報告(問責制和審計)	133-137頁
		2023年年報 – 獨立核數師報告 本報告未獲得第三方認證。	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	我們的業務與管治	67-69頁
		我們的投資者和客戶	74-77頁
		我們的社區	78-81頁
		2023年年報 – 我們的業務	4-5頁
	2-7 員工	我們的員工	69-74頁
		績效數據總結	94-99頁
		報告期內，我們未聘請兼職員工。	
	2-8 非員工的工作者	我們的員工	69-74頁
		績效數據總結	94-99頁
	2-9 治理結構及組成	我們的業務與管治	67-69頁
		績效數據總結	94-99頁
		2023年年報 – 企業管治報告(董事會， 董事會程序)	41-43頁
		公司網頁：領導層	

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2023年年報-企業管治報告(董事會程序,委任重選董事、董事會成員多元化)	41-43, 45-46頁
2-11	最高治理單位的主席	2023年年報-企業管治報告(主席及行政總裁之角色)	44頁
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	關於本報告 我們的業務與管治 2023年年報-企業管治報告(主席及行政總裁之角色、企業管治職能、風險管理及內部監控)	57頁 67-69頁 44, 46, 50-53頁
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告 我們的可持續發展承諾 我們的業務與管治 2023年年報-企業管治報告(風險管理及內部監控)	57頁 60-66頁 67-69頁 50-53頁
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	我們的可持續發展承諾	60-66頁
2-15	利益衝突	2023年年報-企業管治報告(董事會程序)	41-43頁
2-16	溝通關鍵重大事件	我們的業務與管治 2023年年報-企業管治報告(與股東之溝通) 報告期內未發生重大關注事件。	67-69頁 54頁
2-17	最高治理單位的群體智識	我們的員工 2023年年報-企業管治報告(董事之持續專業發展)	69-74頁 44頁
2-18	最高治理單位的績效評估	2023年年報-企業管治報告(薪酬委員會)	46-47頁
2-19	薪酬政策	2023年年報-企業管治報告(薪酬委員會)	46-47頁



GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
	2-20薪酬決定流程	2023年年報 – 企業管治報告(薪酬委員會)	46-47頁
	2-21年度總薪酬比率	績效數據總結	94-99頁
	2-22永續發展策略的聲明	我們的可持續發展承諾	60-66頁
	2-23政策承諾	我們的可持續發展承諾 我們的業務與管治	60-66頁 67-69頁
	2-24納入政策承諾	2023年年報 – 企業管治報告(風險管理及內部監控) 我們的業務與管治	50-53頁 67-69頁
	2-25補救負面衝擊的程序	2023年年報 – 企業管治報告(企業管治職能、風險管理及內部監控) 我們的業務與管治	44, 46, 50-53頁 67-69頁
	2-26尋求建議和提出疑慮的機制	2023年年報 – 企業管治報告(風險管理及內部監控)	50-53頁
	2-27法規遵循	2023年年報 – 風險管理報告 我們的業務與管治	32-40頁 67-69頁
	2-28公協會的會員資格	我們的業務與管治 法律法規	67-69頁 93頁
	2-29利害關係人議合方針	報告期內不存在重大違法違規事件，因此報告期內沒有被罰款或非經濟性處罰。	
	2-30團體協商	會員和協會 我們的可持續發展承諾	81頁 60-66頁
		現時沒有員工受集體談判合約保障。	
<b>實質性議題</b>			
<b>GRI 3：</b>	3-1 確定實質性議題的過程	關於本報告 – 實質性評估	64-66頁
<b>實質性議題2021</b>	3-2 實質性議題清單	關於本報告 – 實質性評估	64-66頁

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
<b>GRI 201 : 經濟績效2016</b>			
<b>GRI 3 : 重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告	57頁
		我們的可持續發展承諾	60-66頁
		我們的業務與管治	67-69頁
<b>GRI 201 : 經濟績效2016</b>	201-1 組織所產生及分配的直接 經濟價值	2023年年報 – 綜合財務報表附註	142-218頁
		我們的業務與管治	67-69頁
		績效數據總結	94-99頁
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其 它風險與機會	2023年年報 – 綜合報表及綜合財務 報表	137-218頁
		我們的業務與管治	67-69頁
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	我們的投資者和客戶	74-77頁	
	我們的環境	82-92頁	
	我們的員工	69-74頁	
201-4 取自政府之財務援助	2023年年報 – 綜合報表及綜合財務 報表	137-218頁	
	根據強積金制度的規定，僱員及僱主 均須強制性地向僱員的強積金帳戶作 出僱員有關入息的5%供款，並受最低 及最高有關入息水平限制。 中華人民共和國的員工享有當地的社 會保險制度。基於保密原因，無法報 告貢獻百分比。 同樣基於保密原因，我們無法提供設 定受益計劃負債的估計值。		
<b>GRI 205 : 反貪腐2016</b>			
<b>GRI 3 : 重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告	57頁
		我們的可持續發展承諾	60-66頁
		我們的業務與管治	67-69頁
<b>GRI 205 : 反貪腐2016</b>	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	我們的業務與管治	67-69頁
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及 訓練	我們的業務與管治	67-69頁
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	我們的員工	69-74頁
		我們的業務與管治	67-69頁
		報告期內沒有發生貪污腐敗事件。	

GRI 準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
<b>GRI 401 : 勞僱關係2016</b>			
<b>GRI 3 : 重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告 我們的可持續發展承諾	57頁 60-66頁
	<b>GRI 401 : 勞僱關係2016</b>	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 401-3 育嬰假	績效數據總結 我們的員工 報告期內沒有員工符合傷殘保險的條件，故未有提供傷殘保險。 績效數據總結
<b>GRI 403 : 職業安全衛生2018</b>			
<b>GRI 3 : 重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告 我們的可持續發展承諾 我們的員工	57頁 60-66頁 69-74頁
	<b>GRI 403 : 職業安全衛生 2018</b>	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 403-10 職業病	我們的員工 我們的員工 我們的員工 我們的員工 我們的員工 由於我們的業務性質和辦公室環境接觸工作相關危險的機會較低，因此沒有安排相關的培訓。 我們的員工 非僱員的工人由其僱主提供相關的健康服務，因此本集團沒有重複提供相關的服務。 我們的員工 我們的員工 在現有的職業安全衛生管理系統的情況下，所有員工和外部工人都涵蓋在該系統中。 績效數據總結 績效數據總結

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
<b>GRI 408：童工2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告 我們的可持續發展承諾 我們的業務與管治	57頁 60-66頁 67-69頁
<b>GRI 408：</b> <b>童工2016</b>	408-1 營運據點和供應商使用童工 之重大風險	我們的業務與管治 我們的業務或供應商均沒有面臨重大 童工事件風險。	67-69頁
<b>GRI 409：強迫或強制勞動2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告 我們的可持續發展承諾 我們的業務與管治	57頁 60-66頁 67-69頁
<b>GRI 409：</b> <b>強迫或強制勞動</b> <b>2016</b>	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險 的營運據點和供應商	我們的業務與管治 我們的營運或供應商均沒有面臨強迫 或強制勞動事件的重大風險。	67-69頁
<b>GRI 418：客戶隱私2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題2021</b>	3-3 重大主題管理	關於本報告 我們的可持續發展承諾 我們的業務與管治 我們的投資者和客戶	57頁 60-66頁 67-69頁 74-77頁
<b>GRI 418：</b> <b>客戶隱私2016</b>	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶 資料的投訴	我們的投資者和客戶 報告期內並沒有發現經證實有關客戶 隱私的投訴。	74-77頁

## 聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

新鴻基公司的2023可持續發展報告亦已根據聯交所《環境、社會及管治報告指引》之附件C2進行編製，以符合香港交易所證券上市規則。下表提供了相關章節的交叉引用或解釋。

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>強制披露規定</b>		
	<b>管治架構</b>	
	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	我們的可持續發展承諾
	<b>匯報原則</b>	
	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：重要性、量化、平衡、一致性。	關於本報告
	<b>匯報範圍</b>	
	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告



層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>A. 環境</b>		
<b>層面A1：排放物</b>		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的環境 法律法規 本地沒有具重大影響的溫室氣體排放、向水和土地的排放以及有害和無害廢棄物的產生方面的法律及規例。
關鍵績效指標	排放物種類及相關排放數據。	我們的環境 績效數據總結
A1.1		績效數據總結
關鍵績效指標	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	績效數據總結
A1.2		
關鍵績效指標	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	績效數據總結 報告期內，本集團未有產生危險廢物。
A1.3		
關鍵績效指標	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	績效數據總結 我們並沒有為一般廢物進行報告。此類廢物由大廈／物業管理部門處理，而此類數據無法提供給本集團以供記錄。
A1.4		
關鍵績效指標	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	我們的可持續發展承諾 我們的環境
A1.5		
關鍵績效指標	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	我們的可持續發展承諾 我們的環境
A1.6		

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>A. 環境</b>		
<b>層面A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	我們的環境
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	我們的環境 績效數據總結
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	績效數據總結
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	我們的可持續發展承諾 我們的環境
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	我們的環境
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	包裝材料不適用於我們作為金融服務公司的 運營性質。
<b>層面A3：環境及天然資源</b>		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	我們的環境
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	我們的環境
<b>層面A4：氣候變化</b>		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	我們的環境
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	我們的環境

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>B. 社會</b>		
<b>僱傭及勞工常規</b>		
<b>層面 B1：僱傭</b>		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的員工 法律法規
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	我們的員工 績效數據總結 2023年年報 – 企業管治報告
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	績效數據總結
<b>層面 B2：健康與安全</b>		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的員工 法律法規
關鍵績效指標 B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工死亡的人數及比率。	包括報告年度在內的過去三年均沒有發生因工死亡事故。
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	我們的員工 績效數據總結
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	我們的員工
<b>層面 B3：發展及培訓</b>		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策、並描述培訓活動。	我們的員工
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	績效數據總結
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	績效數據總結

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B4：勞工準則</b>		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的業務與管治 法律法規
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	我們的業務與管治
<b>營運慣例</b>		
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	績效數據總結
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及相關執行及監察方法。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	我們的環境

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B6：產品責任</b>		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的投資者和客戶 法律法規 由於我們屬金融服務的運營性質，因此並沒有任何法律法規對本集團的健康和安全有重大影響。 於報告期內，並無有關私隱事宜及廣告的不合規的相關事件。
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	由於我們屬金融服務的運營性質，我們並沒有出售出因安全和健康原因召回的產品。
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	我們的投資者和客戶 績效數據總結
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	我們的投資者和客戶
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	我們的投資者和客戶
<b>層面B7：反貪污</b>		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們的業務與管治 法律法規
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	報告期內沒有貪污訴訟相關的案件。
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	我們的業務與管治
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	我們的業務與管治



層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
<b>社區</b>		
<b>層面B8：社區投資</b>		
<b>一般披露</b>	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	我們的社區
<b>關鍵績效指標 B8.1</b>	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	我們的社區
<b>關鍵績效指標 B8.2</b>	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	我們的社區