

2024

ESG 報告



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2024環境、社會及管治(「ESG」)報告。本報告旨在傳達本集團由2024年1月1日至2024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。

本報告乃根據《環境、社會及管治報告指引》(「ESG指引」)編製，並參考了香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)證券上市規則附錄C2所載之最新《環境、社會及管治報告守則》(「ESG守則」)，同時亦參照了全球報告倡議組織(「GRI」)準則2021所編製。本報告已獲香港通用檢測認證有限公司依據《國際鑒證業務標準3000(修訂版)》，歷史財務資料審計或審閱以外的鑒證業務》進行獨立驗證。

本報告涵蓋新鴻基公司在香港和中國內地的信貸、投資管理和基金管理業務。但不包括非實體營運的業務，或本集團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」)

本報告根據本集團所收集的數據和資訊編製而成。本集團透過內部監管和正式審查程序，確保所有資訊的準確性和可信度。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 本報告概述本集團的ESG表現，並披露其成果及改善空間。

一致性 本報告採用與往年本質上一致的KPIs計算方法，以公平方式比較ESG數據。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

我們收集並重視有關可持續發展表現和目標的回饋。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

ESG績效亮點

總覽

- **獨立審計與驗證**
委託了獨立第三方核實及驗證本報告內容，確保報告的可信度。

我們的業務與管治

- **符合與聯合國可持續發展目標一致的投資**
我們在2023年的ESG報告中將與聯合國可持續發展目標保持一致的投資目標從30%提高到50%，並在2024年實現了這一目標。
- **負責任投資政策**
制定了我們的《負責任投資政策》，以加強本集團對負責任投資的承諾，並過各種篩選和對標程序將ESG因素納入我們的投資決策過程。
- **完善信息安全管理體系**
將亞洲聯合財務的信息安全管理系統升級至更加嚴格的ISO 27001:2022認證，以提升數據保護和合規性。
將亞洲聯合財務的信用卡業務達到《支付卡行業數據安全標準》(「PCI-DSS」) 4.0版的合規要求。
- **增強金融普及和保障的信息披露**
加強了針對亞洲聯合財務客戶的金融普及和理財知識的舉措與培訓的內容。
深化了針對亞洲聯合財務員工的消費者財務保障培訓的披露。

我們的員工

- **員工成長與發展**
員工平均培訓時數提升了132%。

我們的環境

- **環境目標進度**
與2023年相比，用紙量減少超過40%。
與2023年相比，用水量減少超過30%。
- **優化氣候風險評估**
加入了氣候風險情境分析以優化氣候風險評估。

獎項及榮譽

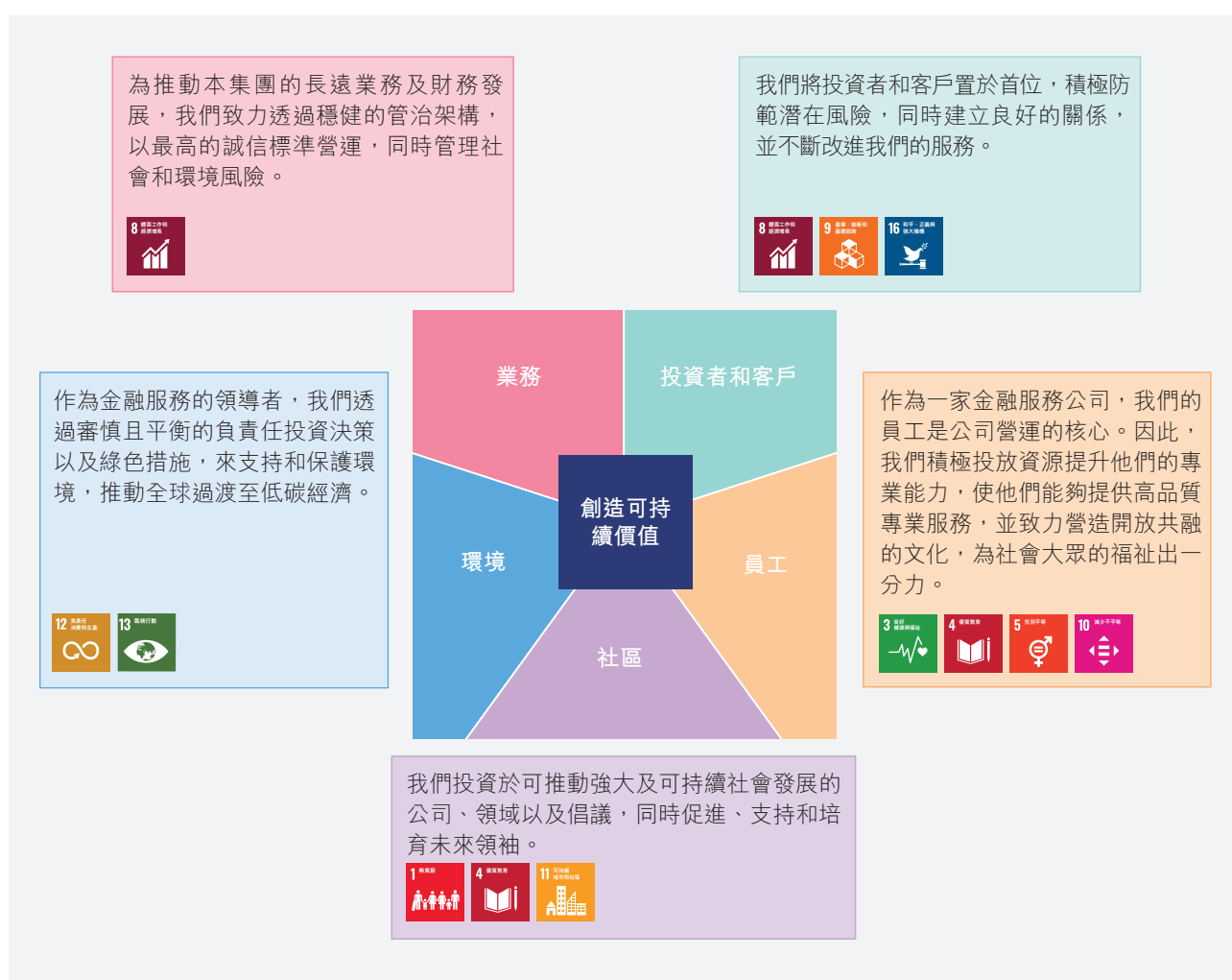
獎項	頒獎機構
新鴻基公司	
渣打企業成就大獎－可持續企業(社會責任)傑出獎(2024年)	渣打銀行
上市公司卓越大獎(2018至2024年)	信報財經新聞
年度上市企業(2018至2024年)	彭博商業周刊／中文版
最佳風險管理(2024年)	彭博商業周刊／中文版
亞洲卓越大獎－亞洲最佳CEO(2024年)	亞洲企業管治雜誌
亞洲卓越大獎－最佳企業社會責任(2024年)	亞洲企業管治雜誌
亞洲卓越大獎－最佳投資者關係公司(2016至2019年，2023至2024年)	亞洲企業管治雜誌
亞洲卓越大獎－最佳企業傳訊(2023至2024年)	亞洲企業管治雜誌
路演中國第八屆中國卓越IR評選－最佳價值創造獎(2024年)	路演中國
商界展關懷(2016至2024年)	香港社會服務聯會
開心企業大獎(2021至2024年)	香港提升快樂指數基金
最佳ESG企業獎「金獎」(2013至2018年、2020年、2022至2024年) 最佳ESG企業獎「鈦獎」(2019年、2021年)	財資雜誌
格隆匯金格獎：ESG信息披露卓越企業(2024年)	格隆匯
綠色辦公室獎勵計劃－綠色辦公室及健康工作間(2021至2024年)	世界綠色組織
積金好僱主(2014至2024年)	強制性公積金計劃管理局
種族多元共融僱主約章(2022年至今)	平等機會委員會

獎項	頒獎機構
亞洲聯合財務	
中小企業最佳拍檔獎 (2022至2024年)	香港中小型企業總商會
The MARKies Awards – 最佳場地運用 (銀獎)(2024年)	Marketing – Interactive
The MARKies Awards – 最佳戶外廣告 (銀獎)(2024年)	Marketing – Interactive
市場行銷卓越獎 – 全方位卓越 (銅獎)(2024年)	Marketing – Interactive
DigiZ Awards：最有效的搜尋金獎 (2022至2024年)	Marketing – Interactive
Sparks Awards：最佳媒體活動 – 戶外廣告利用 (2024年)	Marketing – Interactive
積金好僱主 (2023至2024年)	強制性公積金計劃管理局
亞洲企業卓越與可持續獎 – 亞洲傑出領袖 (執行長與執行董事)(2024年)	MORS Group
亞洲銀行與金融零售金融獎 (2024年)	Charlton Media Group
僱員再培訓局人才企業嘉許計劃 (2012至2024年)	僱員再培訓局
開心企業大獎 (2017至2024年)	香港提升快樂指數基金
商界展關懷 (2005至2024年)	香港社會服務聯會
友商有良嘉許計劃 (2024年)	香港中小型企業總商會
種族多元共融僱主約章 (2020年至今)	平等機會委員會
好僱主約章 (2024年)	勞工處
好心情@健康工作間約章 (2024年)	職安局
精神健康職場約章 (2024年)	職安局
私隱之友嘉許獎 (金獎)(2023年)	個人資料私隱專員公署
2024 CIO100獎 (首席資訊長)(2024年)	Foundry Co.
獎項	頒獎機構
新鴻基信貸	
網絡至強人氣樓按服務公司 (2017至2024年)	iChoice大獎
頭條No.1大獎：No.1貸款及融資服務 (2023至2024年)	星島集團有限公司

我們的可持續發展承諾

新鴻基公司認為可持續發展對業務長遠成功非常重要。我們支持聯合國可持續發展目標（「UNSDGs」），並將目標理念融入業務實踐。我們於2020年制定且定期更新的《可持續發展政策》作為一個指導性框架，概述了我們在業務中堅守的價值觀。因此，ESG因素已納入我們的決策過程，例如我們將UNSDGs納入私募投資組合管理系統，以便能夠及時有效地監測我們的可持續投資與及進展情況。

為實現我們的目標，我們使業務策略與國際倡議保持一致。為確保能為我們的同事、合作夥伴、社區和地球創造可持續的價值，我們設定了與ESG相關的目標，並每年評估進展情況。一以貫之，我們竭力為持份者，社會和環境創造正面且持久的影響。



根據去年取得的進展，我們重新評估並更新了我們的ESG目標。為了進一步減少環境足跡，我們積極尋找創新的減排方案，並將環保措施融入到我們的營運之中。我們深知可持續發展、企業韌性和增長之間是相互關聯的，因此我們憑藉我們的資源、專業知識與合作夥伴關係，努力創造一個更可持續的未來，使集團、社會和環境都能從中受益。為彰顯我們對可持續發展的持續承諾，今年我們設定了新的溫室氣體排放目標。

環境範疇	目標	截至2024年年底 的進度
一般	• 每年保持至少50%的集團投資組合與UNSDGs保持一致。 • 每年參與金融行業環境、社會和管治／可持續發展相關活動。 • 每年舉行一項減少或抵消環境影響的環保倡議。	已達成 已達成 已達成
溫室氣體	• 在2030年或之前，與2020財政年度基線相比，將溫室氣體範圍2的排放量減少35%¹。	實踐中
廢物	• 每年確保90%的辦公用紙為經過FSC或PEFC認證的紙張。 • 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%。 • 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。 • 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。 • 在2024年或之前，取消在辦公室使用一次性餐具。 • 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。	已達成 已達成 已達成 已達成 已達成 已達成
電	• 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。 • 安裝智慧辦公設備以達到高效節能。	已達成 已達成
水	• 減少消耗瓶裝／桶裝水。	已達成

¹ 假設2030年的排放因數與2020年相同。

持份者參與

新鴻基公司積極與持份者互動，以收集他們對本集團的見解、觀點和期望。這個過程對於我們各業務部門營運的持續改進和發展非常重要。通過深入了解持份者，我們可以識別持份者優先考慮的重要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	• 股東大會 • 新聞稿 • 年度／中期報告 • ESG報告 • 通函和公告 • 投資者會議、路演和通信 • 持份者意見調查
僱員	• 商務會議 • 大型會議 • 目標與績效討論會議 • 部門會議和簡報會 • 全球員工大會 • 調查和意見箱 • 新入職員工培訓 • 定期簡訊 • 非正式員工活動
客戶	• 個人聯繫 • 社交媒體 • 滿意度調查 • 會面及通信 • 通函和內部備忘 • 手機應用程式
供應商	• 現場考察 • 會面及通信 • 持份者意見調查
社區群體	• 慈善活動 • 義工活動 • 贊助活動和項目 • 持份者意見調查
媒體	• 採訪 • 新聞稿 • 會面及通信 • 持份者意見調查
政府機構	• 現場考察 • 會面及通信
銀行／經紀商	• 年度／中期報告 • 會面、電郵及通信 • 合規報告 • 持份者意見調查
基金／業務合作夥伴	• 年度／中期報告 • 會面、電郵及通信 • 持份者意見調查
被投公司／投資組合公司	• 年度／中期報告 • 會面、電郵及通信 • 持份者意見調查

重要性評估

本集團重視內部和外部持份者的意見。2024年，我們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。這些寶貴的意見將幫助我們調整業務，優化資源利用，並完善我們的策略。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、被投資公司和投資組合公司、社區合作夥伴和非政府組織(NGOs)以及媒體。

根據GRI準則所定義的相關原則，我們採用三步法評估ESG議題的重要性：

1. 識別	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。
2. 優先排序	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。10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635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。
3. 驗證	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，然後供新鴻基公司的ESG委員會和董事會審核。

以下重要性矩陣顯示每個ESG議題對我們的持份者及本集團可持續發展的相對重要性。這些重大議題在下表中分為三個重要性級別。



下表總結了上述20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／經紀人	供應商	社區合作夥伴／非政府組織	媒體
環境	1	溫室氣體排放和氣候變化（例如極端天氣）				•	•		•	•
	2	能源與資源的使用	•		•	•	•		•	•
	3	綠色金融投資（如綠色債券／綠色貸款）				•	•			•
	4	廢棄物處理及無紙化營運	•			•	•		•	•
社會	5	社區投資（例如社區項目投資）			•	•	•		•	•
	6	社區夥伴關係及參與（例如贊助、捐贈、義工）			•	•	•		•	•
	7	員工發展與培訓				•	•	•	•	•
	8	多元化與平等機會			•	•	•		•	•
	9	員工健康與福祉		•	•	•	•	•	•	•
	10	投資者／客戶參與及關係			•	•	•		•	•
	11	產品與服務質素			•	•	•		•	•
	12	負責任市場營銷				•	•		•	•
	13	供應商管理和採購實務			•	•	•		•	•
	14	人才招聘與保留		•	•	•	•	•	•	•
管治	15	商業操守與道德	•	•	•	•	•	•	•	•
	16	遵守法律法規	•	•	•	•	•	•	•	•
	17	企業治理	•	•	•	•	•	•	•	•
	18	資料私隱與網絡安全	•	•	•	•	•	•	•	•
	19	財務績效	•	•	•	•	•	•	•	•
	20	風險管理	•	•	•	•	•	•	•	•

在2024年的重要性評估中，與管治相關的議題再次位居首位。鑒於2024年全球日益嚴重的網絡威脅和數據洩露事件，持份者明顯更加重視「風險管理」和「資料私隱與網絡安全」，突顯了提高意識及加強敏感信息保護的必要性。

本報告中將根據相關的GRI準則（如適用）詳細說明8個最重要議題。

高度最重要議題（1級）	中度重要性議題（2級）	較輕度重要性議題（3級）
遵守法律法規	人才招募與保留	投資者／客戶參與及關係
資料私隱與網絡安全	產品與服務質素	綠色金融投資（如綠色債券／綠色貸款）
商業操守與道德	多元化與平等機會	社區夥伴關係及參與（例如贊助、捐贈、義工）
企業治理	負責任市場營銷	社區投資（例如社區項目投資）
風險管理	廢棄物處理及無紙化營運	
員工健康與福祉	能源與資源的使用	
財務績效	溫室氣體排放和氣候變化（例如極端天氣）	
員工發展與培訓	供應商管理和採購實務	

我們的業務與管治

本集團已將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操守，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。

財務業績

秉持著追求長期回報的承諾，我們將可持續發展及未來價值的維繫置於優先地位，以確保實現長久的成功與成長。我們認識到氣候變化帶來的風險，因此已將ESG考慮因素融入我們的業務決策和戰略制定中。ESG原則是我們投資策略不可或缺的一部分，為此，我們設定目標確保集團投資組合至少50%與UNSDGs保持一致。我們每年審視目標的進展和成就，我們在2023年和2024年成功達成了目標。我們於2022年至2023年曾為金融穩定委員會下氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的支持機構，務求向持份者披露更透明及可靠的氣候相關信息。在2024年，我們亦更新了氣候相關的風險和機遇的衡量指標，並採取了多種方法來管理風險。

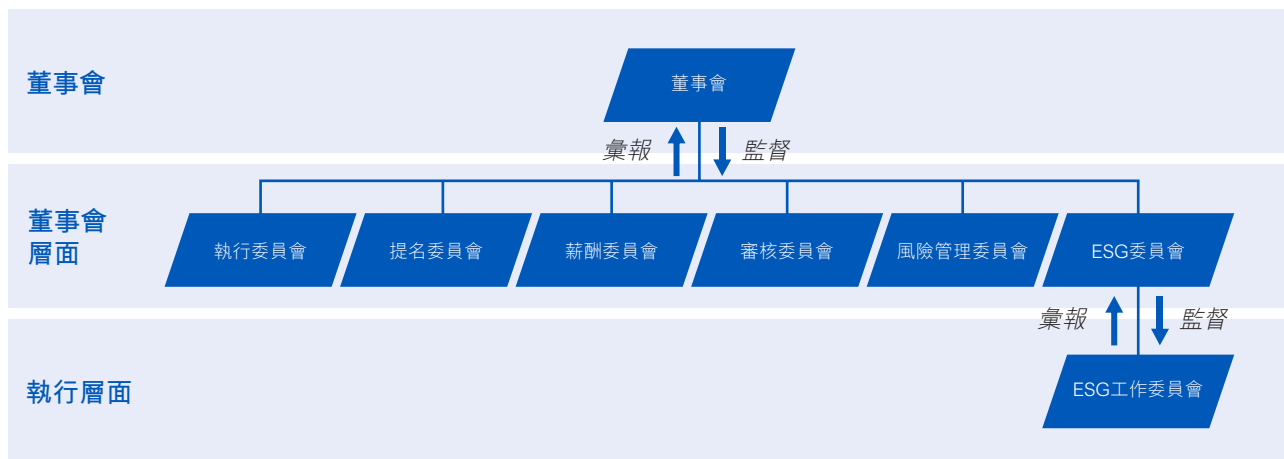
此外，本集團已推出了其《負責任投資政策》，以彰顯我們對負責任投資的承諾。該政策著重於通過各種投資篩選和對標流程，將ESG因素融入投資決策，從而進一步加強我們的長遠可持續增長策略。

- 請參閱我們的《2024年年報》中的財務報表，以了解更多我們財務業績的資訊。

公司管治 管治架構

本集團秉持高標準的公司治理，以透明、誠信、問責和公平作為負責任的企業行為的基石。在我們管治架構下，本集團能夠妥善管理風險並把握機遇，確保可持續增長，同時維護持份者的長遠利益。根據最新的監管要求和良好實踐，董事會設立了六個常設董事會委員會來履行其職責。我們的《企業管治守則》概述了董事會的角色和責任、董事會委員會的互動及其組建或作用、公司秘書、管理層和員工及風險管理與內部管控、外部審計師以及與股東的溝通。

三層管治架構



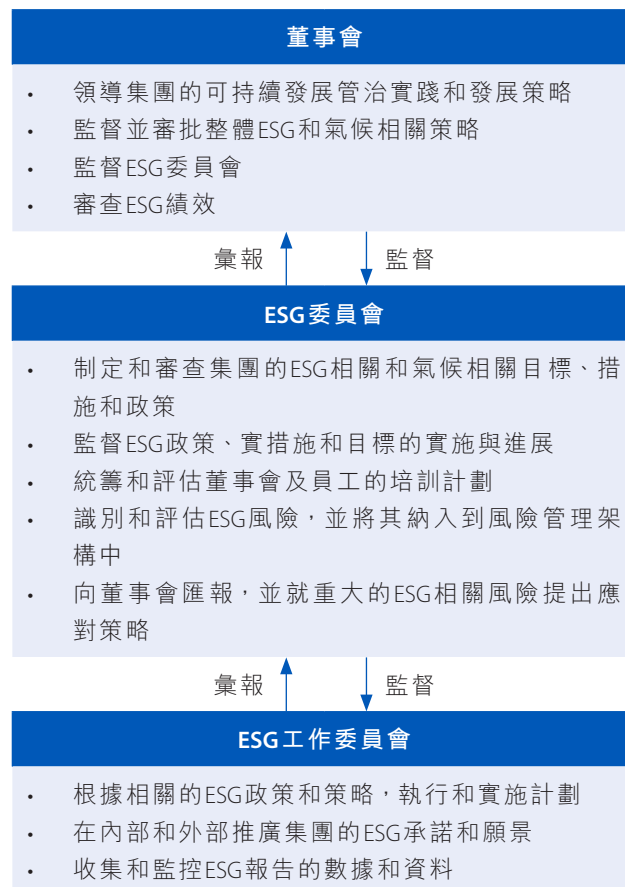
ESG管治架構

董事會作為本集團最高決策管理架構，肩負著全面監督本集團ESG事宜和審批ESG報告的重要職責。為了提升對ESG事宜的重視程度，董事會於2023年成立了董事會層面的ESG委員會，隨後並在2024年成立了ESG工作委員會，下文將詳述相關情況。

董事會層面的ESG委員會由主要業務部門的管理層、執行董事和獨立董事組成，並直接向董事會彙報。該委員會主導著本集團ESG願景的構建、績效的評估、策略的規劃以及實踐的審核工作。其職責涵蓋監督政策實施、評估ESG績效和目標、管理ESG風險，以及緊貼不斷變化的ESG標準和法規。ESG委員會每年至少召開兩次會議，並定期向董事會匯報更新事宜。有關其結構、職責和2024年已履行之工作的詳細信息，請參閱2024年年度報告中的《企業管治守則》。

今年，我們成立了ESG委員會領導下的執行小組－ESG工作委員會，以進一步完善我們的ESG管理體系。ESG工作委員會由新鴻基公司及其所有附屬公司主要業務部門的專責成員組成，負責在整個集團內推動落實ESG目標和策略，並確保其得到有效執行。ESG工作委員會每年至少召開兩次會議，並可根據需要靈活召集額外的臨時會議，以處理可能出現的問題。

我們的ESG管治架構如下圖所示：



本集團深明多元化的董事會有助於提升其績效和企業治理中。我們的《董事會多元化政策》旨在選拔具備多元背景和互補專長的候選人，打造全面且高效的董事會。董事會現有的成員構成體現了性別、種族和專業背景方面的多元性，成員的專業知識涵蓋金融、法律、管理及多個行業的專業知識。截至2024年底，董事會中60%為獨立非執行董事，其中兩位為女性。

- 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監督和推行ESG政策。我們設有一系列溝通渠道，包含電子郵件、信息共享平台、會議和通信、員工入職培訓、員工大會及合同簽署等，將政策承諾傳達給員工、業務夥伴和其他相關方。本集團會審查更新各項政策，以反映監管要求、商業環境及持份者期望的變化。

總覽
《企業管治政策》*
環境
《氣候變化政策》 《綠色辦公室指引》 《可持續發展政策》
社會
《反歧視政策》 《董事會多元化政策》 《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》 《員工行為準則》 《員工文化指南和手冊》* 《股東溝通政策》*
管治
《反賄賂和反貪污政策》 《反洗錢和反恐融資政策》 《集團企業風險管理政策》 《集團資訊安全政策》 《網絡安全》 《資料外洩防護》 《災難恢復計劃》 《負責任投資政策》 《舉報政策》 《內部資訊披露政策》*

*內部政策文件

舉報政策

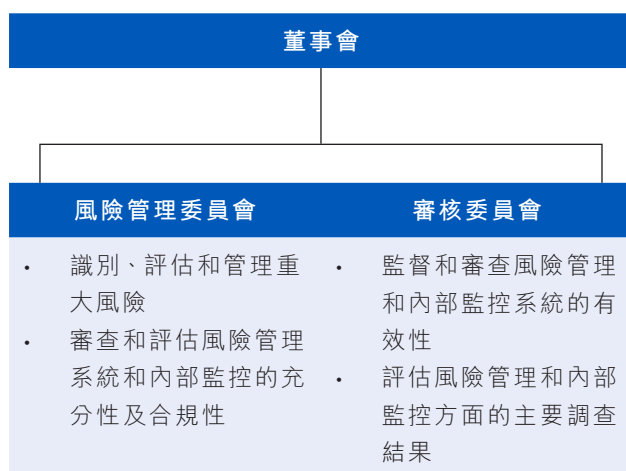
本集團的《舉報政策》著重維護高標準的透明度、誠信和問責制，為舉報不當行為或違規行為提供了適當渠道。本政策目前不僅適用於我們的員工，還涵蓋承包商、臨時員工、暫調員工、董事、供應商、客戶和其他第三方，讓他們能夠通過郵寄或電子郵件提交書面報告來表達意見。本政策專門處理可能對本集團產生重大影響的問題，包括不準確的財務報告、違反本集團政策或法律的行為以及重大不當行為及其他可能影響集團聲譽或營運的問題。今年，我們並無接獲任何根據本政策提交的舉報。若日後出現任何此類舉報，審核委員會將監督整個處理流程，以確保所有法律問題都得到徹底調查和妥善處理。我們致力於保護舉報人並保障他們的權益，對任何涉及針對個人或部門舉報的報復行為持零容忍態度。

利益衝突

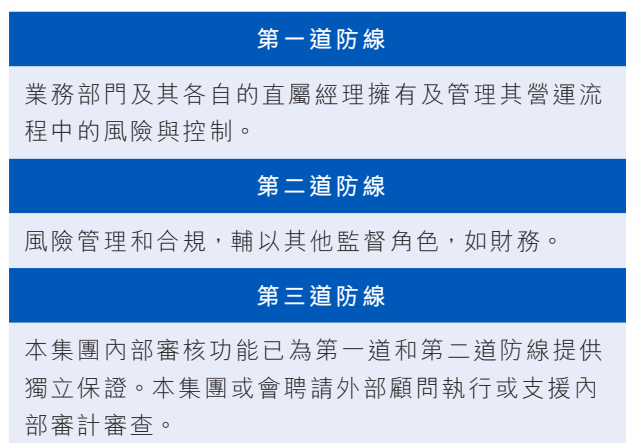
本集團的《行為準則》要求所有員工在個人利益可能與集團利益互相抵觸時，恪守商業道德。這適用於員工的關連人士受僱於本集團和／或競爭企業，或者僱員或其關連人士在本集團的客戶、供應商或競爭對手中擁有經濟利益。員工在參與任何潛在的利益衝突情況之前，必須事先獲得書面授權。此外，員工還需要每年進行一次非集團利益申報，並向管理層披露潛在衝突以獲得指引。

風險管理

本集團的《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。我們的風險管理委員會負責識別和分析集團的潛在風險。委員會向董事會報告構成重大風險或損失的重大事件，並至少每季度召開一次會議。



我們採用「三道防線管理模型」作為風險治理架構，明確界定各方職責，並建立完善的監督機制，以提升風險管理與決策過程的有效性。



根據香港證券及期貨事務監察委員會（「證監會」）和聯交所的要求，我們設立了集團企業風險管理（「企業風險管理」）體系，旨在設定目標和策略定位，整合風險評估，以及關注環境風險及其所帶來的財務影響。

企業風險管理

本年內，本集團於風險管理實踐方面取得以下成就：

- **加強管控**：實施額外的管控措施，並加強了現有的管控措施，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。
- **細化風險偏好**：審核並細化風險偏好。
- **提升電子風險管理系統**：提升系統以應對業務變化。
- **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。

災難恢復計劃

我們制定了一個全面的《災難恢復計劃》（「DRP」），以確保在發生自然災害（如火災和水災）、停電、網絡攻擊和其他突發中斷事件時，確保業務能夠維持持續性並具備韌性。我們的DRP每年均會進行審查和更新，詳細說明行動和升級程序。事件根據發生的可能性及嚴重程度被劃分為四個等級，每個等級均設有針對性的恢復程序，包括業務單位的優先恢復順序、恢復時間目標、恢復點目標及升級流程。

在2024年，我們已完成以下事項：

1. **檢討並更新了災難恢復計劃**
 - 識別關鍵系統和操作
 - 評估災難情境
 - 更新了通信和升級計劃
 - 更新了數據備份和恢復計劃
2. **進行了災難恢復計劃演練測試**
 - 使用虛擬桌面以準備具備韌性的網站
 - 更新了演練測試腳本，以涵蓋新的應用系統
 - 來自不同團隊的成員參加演練測試，並紀錄結果和通過率
 - 準備演練測試報告，包括所汲取的經驗教訓，供管理層審查

遵守法律法規

合規性是有效公司治理的基石。本集團已制定政策和程序，以遵守的業務和營運均遵守所在司法管轄區內所有適用的法律法規，確保最高的誠信和問責標準。

反賄賂和反貪污

本集團的《反賄賂和反貪污政策》為管理與貪污、賄賂及欺詐相關的風險訂立了明確的原則和要求。該政策適用於集團內所有業務單位並須強制執行。所有業務部門需制定相應的內部政策，以滿足任何合規要求，例如許可證要求、境外法律義務及特定業務需求。我們遵守反貪污法律法規，包括《防止賄賂條例》（香港法例第201章）。任何違反或懷疑違反本政策的行為將受到調查，並可能面臨紀律處分（包括終止僱傭關係），並根據需要採取適當措施（可能包括向相關當局報告）。一直以來，本集團定期為董事會和員工提供反貪污和反賄賂培訓，例如邀請廉政公署(ICAC)提供培訓。

反洗黑錢

本集團致力預防和偵查任何洗黑錢及恐怖主義融資活動。我們的《反洗錢和反恐融資政策》適用於本集團及其所有附屬公司。針對洗錢各階段－放置、分層、整合－的可疑活動，均實施嚴密監控。同時，我們對貸款申請及後續交易執行嚴格的監控協議，以確保合規並減輕風險。截至2024年，全職員工在內的所有相關員工已完成反洗錢和反恐怖主義融資的強制性培訓。此外，亞洲聯合財務的員工接受了有關金融犯罪、防範詐騙意識和制裁措施的具體合規培訓。

- 請參閱本報告的「相關法律法規」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

本集團的知識產權已列載於《員工文化指南和手冊》，並每年進行審查，以確保其保持穩健且與時並進。嚴禁未經授權使用本集團的知識產權以謀取個人利益，或向第三方提供使用權限。員工如需在任何產品、項目或服務中使用本集團的名稱、標語或標誌，必須事先獲得授權。在技術支援方面，資訊科技部會定期檢查員工的電腦，以防止安裝未經授權或非法軟件。截至2024年底，本集團在香港及中國內地擁有75個註冊商標（2023年：74個），並於海外擁有55個註冊商標，強調我們致力於在全球範圍內保護我們的知識產權。

人權

人權是我們可持續價值觀的基礎。我們對自身營運、供應商，或我們所投資的任何企業中的童工或強迫勞動現象持零容忍態度。

為了維護這些原則，我們採取嚴格的措施，包括對所有員工進行全面的背景審查。在招聘過程中，員工需要提供有效的個人身份證明文件以供核實。報告期內，本集團未發現任何違反相關法律法規的行為，亦未出現任何涉及勞工權益或人權的相關案件。

此外，本集團的《供應商行為準則》要求所有供應商遵守與道德、人權、平等和就業標準相關的適用法律法規，以確保在集團運營的各個層面營造公平、合乎道德和包容的商業環境。

供應商管理和採購實務

本集團透過《集團採購政策》將ESG因素納入採購流程，該政策適用於所有供應商、數據提供商、服務提供商、承包商及分包商(金融交易對手除外)。根據《供應商行為準則》，若涉及年度超過港幣5,000,000的交易額，業務代表在與供應商建立合作關係前須完成《供應商盡職審查》。供應商根據其對業務營運的重要性被分類為關鍵供應商或非關鍵供應商，當中關鍵供應商須接受更嚴格的盡職審查。此外，供應商必須遵守其所在司法管轄區內適用的數據保護法律法規，特別是涉及員工、客戶及股東的個人數據方面。集團與多元化的供應商合作，並根據成本、聲譽及增值服務等標準進行評估和選擇。本集團依據供應商對營運的重要性，將其分為關鍵供應商與非關鍵供應商兩類，並要求對關鍵供應商進行盡職調查。此外，供應商必須遵守其各自司法管轄區內適用的數據保護法律和法規，特別是涉及員工、客戶及股東的個人資料。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2024年底，我們已與795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。

《供應商行為準則》	
合規性與商業倫理	資料保護與私隱
我們對任何形式的賄賂或貪污行為採取零容忍態度。所有供應商必須制定並執行反賄賂及反貪污政策，並遵守其所屬司法管轄區的相關法律及規例，以及新鴻基公司的《反賄賂和反貪污政策》。此外，供應商須避免利益衝突，盡合理努力告知並解決任何可能影響客觀性及妨礙正確決策的個人或財務利益或關係，確保產品及服務質達標。	我們確保所有供應商須制定並執行自身的網絡安全或資訊安全政策，並遵守其所屬司法管轄區內適用的資料保護法規，特別是涉及員工、客戶及股東的個人資料方面。供應商需妥善保護及適當使用機密資料，嚴格履行數據保護及資訊安全相關的合約義務，以保護敏感資訊，並確保符合我們的標準。

《供應商盡職調查表格》

我們會對預計年度支出超過500萬港元的供應商進行盡職調查，並在整個採購過程中監察他們的表現。這包括對其商業道德、職業健康與安全、資料保護及私隱、業務持續性計劃，以及人權和勞工實踐相關的評估。

根據《授權代理手冊》，我們與外判債務催收代理合作，以支援我們的貸款業務。授權代理須根據數據管理、服務有效性及相關合規性等因素定期接受評估。

我們的員工

本集團視員工為最寶貴的資產與可持續發展的核心動力。我們已實施多項政策和舉措，致力提升員工價值，營造安全、共融且充滿活力的工作環境，以促進平等、多元與人才發展。我們透過一系列具影響力的培訓計劃、具競爭力的獎勵機制及全方位的福祉措施，賦能員工，助其提升技能並獲得發展機會，在事業上取得成就，促進個人與企業的共同成長。

《員工文化指南及手冊》作為人力資源管理的核心組成部分，為員工管理提供了結構化框架。該手冊列明僱傭條件、招聘和晉升、工作條件、福利和薪酬、行為準則以及培訓與發展等內容。我們的人才和文化部門根據行業發展趨勢及監管環境，負責定期審查及更新該手冊。

多元化和平等機會

本集團致力於促進平等機會並打造一個無歧視的工作環境。我們的招聘準則基於候選人的技能、資格和能力，確保選拔過程公平且以能力為本。我們高度重視員工多元的背景和觀點，並認識到相互學習與合作能為組織帶來的提升。為此，我們積極在職場和招聘程序中推動平等機會。

本集團的《反歧視政策》強調我們對任何形式歧視的零容忍承諾，包括但不限於基於性別、年齡、種族等的歧視。在發生非法歧視的情況下，本集團將迅速採取必要的補救措施。違反本政策的員工可能會面臨紀律處分，最嚴重者將包括立即終止僱傭關係。為促進職場的種族多元化及共融，我們已簽署《種族多元共融僱主約章》。此外，我們始終堅守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騷擾、歧視、傷害或誹謗行為。在領導層級，集團的《董事會多元化政策》積極推動董事會成員組成的多元化，確保最高管理層擁有廣泛的經驗與視角。

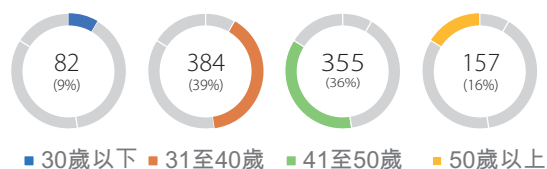
為了維護和促進多元化、平等和包容的理念，我們通過以下措施，在我們的僱傭實踐中堅守公平及平等的原則：

方面	措施
政策	《反歧視政策》： - 維護無非法歧視及騷擾的工作環境 《董事會多元化政策》： - 培養和推廣包容性的企業文化
學習	工作經驗改進： - 定期進行員工問卷調查，收集回饋，改善工作體驗 員工培訓： - 與第三方合作，提供多元、平等和共融(DEI)工作坊和培訓計劃 - 通過UAF學習管理系統(LMS)提供DEI網上學習課程
報告	正式申訴程序： - 鼓勵員工通過完善的投訴處理程序和舉報渠道，保密地舉報非法歧視、騷擾或人權問題 - 此過程由人才和文化部門主管負責監督，確保舉報者不會遭到報復

DEI 工作坊

我們與Encompass HK合作，為新鴻基公司和新鴻基信貸的全體員工舉辦了「品嚐巧克力與啤酒 – 消除隱性偏見」工作坊，以多元、公平、包容和盟友為核心聚焦點。參與者從口味喜好探討隱性偏見與性別定型問題，以及香港針對多元化所面對的各種挑戰，其中包括種族定型，以及LGBTQ +群體所面臨的挑戰。活動期間安排了品嚐和測驗等互動環節，以增強凝聚力和促進交流分享，營造支持DEI的工作環境，並強化我們對多元工作文化的承諾。

我們的員工一覽



表揚和獎勵人才

卓越的績效與生產力建立在集團與員工的相互信任的基礎上。我們除了重視員工的訴求，亦提供彈性的工作安排，例如實施《無限有薪假期政策》。通過深入了解員工需求及鼓勵開放式溝通，我們能夠提升員工的整體表現，激勵他們發揮最大潛能。

我們重視員工的貢獻，並致力於透過全面的福利制度為人才提供具鼓勵性和回報性的工作環境。我們提供具競爭力的薪酬，並根據不同工作崗位量身定制多元化的福利及薪酬方案。

大多數員工的薪酬待遇包括底薪及花紅或在適用情況下按表現發放的獎勵。銷售員工的薪酬待遇包括底薪及佣金、花紅或按表現發放的獎勵。

除獎金外，我們還提供一系列具競爭力的額外福利以提升員工的福祉和滿意度，例如優化醫療和牙科保障及創新的無限年假政策。新鴻基公司及新鴻基信貸為員工提供的綜合福利計劃涵蓋保險及醫療保障、育嬰假、退休福利以及股份擁有計劃。

自2023年起，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，以表彰其在員工退休福利和強積金行政管理方面的卓越表現。此外，亞洲聯合財務已連續18年被評為「關懷公司」。



HAPPY 開心企業
COMPANY



無限有薪年假政策

新鴻基公司鼓勵員工適時休假放鬆。我們在2018年推出《無限有薪假期政策》取代原有有薪年假的日數限制，充分體現我們對營造創新高效工作環境的決心。該政策的制定是基於所有員工參與研究的結果，使員工能夠以更靈活的方式實現更佳的工作與生活平衡，從而專注創造卓越的工作成果。

僱員股份擁有計劃

作為對員工貢獻的獎勵，部分獲選的員工及董事（統稱「獲選承授人」）根據《僱員股份擁有計劃》(EOS)獲獎授本公司股份。有關EOS的詳情，請參閱《2024年年報》。該計劃將員工利益與公司長遠發展掛鉤，在培養員工歸屬感的同時，彰顯了我們對發掘和獎勵人才的承諾，確保員工在職涯中感受到重視和支持。

多元福利²

新鴻基公司和 新鴻基信貸	亞洲聯合財務
法定福利，例如育嬰假、退休福利以及僱主自願性強積金供款。	
金錢類福利 - 酌情花紅 - 長期服務獎 - 僱員股份擁有計劃 - 房租津貼 有新假 - 無限有薪年假 醫療及保險 - 醫療保險 - 人壽保險 - 意外及殘疾保險 - 預防性體檢及疫苗接種 教育津貼 - 進修津貼	金錢類福利 - 雙糧及酌情花紅 - 結婚津貼、喪親慰問金及新生兒喜金 - 長期服務獎 - 長期服務及社會保障金 - 房租津貼 - 膳食津貼 有新假 - 生日假 - 恩恤假 - 親子友善假 - 婚假 - 休閒假 - 加班補假 醫療及保險 - 醫療保險 - 人壽保險 - 預防性體檢 教育津貼 - 進修津貼

培養青年才俊

我們致力於營造一個以績效為導向，重視培訓、發展和職業晉升的環境，以此吸引、保留並獎勵各類不論年齡和背景的人才。我們深信應為具潛力的人才提供平等的優質教育機會，並幫助他們掌握未來所需的關鍵技能。例如，我們與香港證券及投資學會(HKSI)合作，為年輕專業人士提供在另類投資領域的寶貴職業培訓機會，使他們能夠獲得實踐經驗和見識。此外，亞洲聯合財務設有人才發展計劃，從本地分行、外勞貸款和數碼業務等各部門甄選出高潛力的員工。此計劃旨在提升他們的技能與核心競爭力，賦予他們充分發揮潛能的機會，並助其在職業生涯中更進一步。

員工健康、福祉與安全

我們致力於打造安全、舒適、健康的工作環境，協助員工邁向成功。我們嚴格遵循所有有關職業健康的政府法規與指引，並力求超越這些標準，營造一個正面積極的工作文化，始終將員工的福祉、參與度和個人成長置於首位。我們亦致力於為員工提供所需的資源和支持，助其在個人及專業發展方面茁壯成長。

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》，我們已經制定了一個全面的框架，以指導我們對職業健康和安全的評估和評價。這個框架概述了我們在一般辦公環境中測量和管理的職業健康與安全風險的方法。

我們的人才及文化部門的員工積極監察辦公室的職業健康安全。行政人員每月進行實地檢查，評估辦公設施的安全，確保工作環境安全，並盡量減少健康和安全問題的風險。此外，我們更鼓勵員工在發現任何潛在員工健康、福祉與安全風險時向相關部門進行報告。

² 所提供的福利因地區而異。

確保工作場所安全

安全措施：

- 隨時待命的受訓急救員以應對醫療緊急情況
- 處理暴力威脅的指導方針遵循政府建議
- 管理的進出口和緊急出口符合安全和保安標準

意識與訓練：

- 員工熟悉火警警報器、設備和逃生路線
- 大廈管理處組織的消防安全線上研討會
- 由消防處提供的消防安全培訓和辦公室應急準備培訓
- 提名團隊消防負責人

定期檢查與演習：

- 對火警警報系統、滅火器和緊急出口計劃進行年度檢查
- 年度消防演習
- 在顯眼位置清晰標示逃生地圖



鑒於我們的業務性質，我們在日常營運所涉及的職業安全風險相對較低。於報告期內，本集團在香港及內地分公司共錄得0宗職業健康及安全（職安健）個案（2023年：1宗）。為進一步提升應對能力，我們制定了《災難恢復計劃》，其中的決策樹能為各類突發情況提供行動指引。該框架使員工在面對與職安健相關的突發事件時，能夠判斷業務能否正常運作。我們積極採取應變措施，確保業務能在受到最小干擾的情況下持續運作，並且能夠迅速地應對突發事件。更多資訊請參閱本報告的「業務與管治」部分。

新鴻基公司致力於持續提升並投資於員工福祉，並高度重視員工的身心健康。我們積極推行各種措施，以改善員工的工作環境及舒適度。我們已將所有工作枱更換為可調節式辦公桌，使員工能夠在坐著和站立工作之間靈活切換。此人體工學措施既展示了我們對員工舒適與安全的承諾，也有助於員工健康。此外，為提升室內空氣質素，我們於辦公室內放置了空氣淨化器，以確保員工在清潔健康的環境中工作。同時，為呼應我們對可持續發展的承諾，並營造健康的辦公環境，我們亦增添綠色植物。這些精心挑選的植物不僅能提升氧含量，還能營造清新愉悅的視覺效果，有助於提升員工的整體健康及工作效率。

促進健康與身心福祉

本集團定期舉辦員工活動以支持員工的身心健康。在報告期內，新鴻基公司和新鴻基信貸舉辦了一場「靜觀健康講座」，教授減壓和提升專注力的靜觀技巧來促進心理健康。此外，我們還舉辦了「健康日」，提供非入侵性心血管健康檢查、呼吸調節課程以及營養師提供的個人化飲食建議。我們亦鼓勵員工積極參與運動，包括為期一個月的「步行挑戰」，以及由新鴻基公司員工兼合資格私人教練帶領的「高強度間歇訓練」。



亞洲聯合財務為經理級及以上員工提供年度體檢，並舉辦關注壓力管理和身體健康的健康工作坊。其中，「工作『Chill』輕鬆」工作坊傳授快速減壓和放鬆技巧；另一個課程著重解說利用按摩球進行筋膜放鬆，介紹肌筋膜激痛點，並示範相關的伸展、按摩手法。這些活動體現了集團對培養員工健康和福祉文化的承諾。

通過優先考慮員工的健康、安全和福祉，我們營造積極的工作環境，提升了員工整體滿意度和效率。

勞逸平衡及福祉支持

新鴻基公司以塑造一個高度重視員工幸福和福祉的企業文化為榮。我們深知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長期滿意度及可持續發展績效至關重要。

新鴻基公司舉辦多項活動來促進員工的福祉。這些聚會為團隊成員提供契機，讓大家既能支持慈善事業，又能深化彼此間的聯繫，從而建立長久的情誼，聚會也關注成員們的身心健康。此外，我們亦策劃了多項團隊建設活動，旨在激勵員工深入理解公司價值觀及文化。

我們每月一次的「Friday at Five」員工聚會旨在培養集團內的歸屬感及參與感，為員工提供放鬆及交流的平台。新鴻基公司致力關懷員工福祉，成為真正重視員工及其整體需求的僱主。

培養積極的工作文化

新鴻基公司及新鴻基信貸舉辦了一場團隊建設活動，強調公司核心價值——啟發、靈活應變與團隊合作。活動中的「Beat the Box」，要求團隊在有限時間內完成類似密室逃脫的挑戰，以解鎖封閉的金屬箱。在互動挑戰中，員工們踴躍合作，共同解決重重難題，不僅提升了解難能力和協作思維，也加強了同事間的人際聯繫，營造更積極、和諧且合作的工作氛圍。



2024年新鴻基公司文化與團隊建設活動

- 每月「Friday at Five」活動
- 慈善活動
- 年度晚宴
- 洞察訓練工作坊
- 歡迎午宴及歡送聚餐
- 團隊建設活動－公司價值觀和行為
- 「帶兒女上班日」活動



「在新鴻基公司，『啟發靈感、敏捷應變、團隊合作』是我們企業文化的核心價值觀。我們相信，業務的增長與發展不僅在於達成成果，更在於追求成果的過程。『啟發靈感』激勵我們勇於創新，突破常規；『敏捷應變』讓我們能在瞬息萬變的市場中應對挑戰、捕捉機遇；最重要的是，我們對『團隊合作』的堅持確保了高效協作，匯聚多元觀點，達成卓越成果。我們將這些價值觀融入日常點滴，不僅實現目標，更塑造了一種鼓勵創新、增強韌性和共享成功的企業文化。我們攜手並進，塑造一個充分體現我們抱負與信念的未來。」— 新鴻基公司人才及文化部主管車祉穎女士

發展與培訓

我們相信持續的培訓和發展是賦予員工新技能和促進創新文化的關鍵。隨著金融服務行業的演變，我們緊跟市場發展和客戶需求的變化，以提升員工的韌性和適應能力，確保我們的團隊保持競爭力，並能夠推動公司的成功。

2024年亞洲聯合財務文化與團隊建設活動

- 電影夜
- 年度晚宴
- 拿鐵拉花藝術工作坊
- 香水製作工作坊
- 公司贊助聚會
- 節日慶典



本集團提供的培訓主題包括但不限於：



新鴻基公司人才及文化部門為所有新入職員工提供培訓，介紹我們的核心價值觀、業務營運、企業文化、員工福利與待遇等方面的內容，同時促進同事之間的交流。此外，我們的《學習與發展政策》旨在支持員工的個人和職業發展，鼓勵他們考取相關的執照、獲取專業資格和參加以績效為導向的培訓，讓他們得以發揮潛力並為公司的成功作出貢獻。

我們為員工提供多元化的技術和軟技能培訓，涵蓋人工智能智慧應用、法律法規、強制合規、反貪腐以及領導力、溝通和高影響力演講等必要的軟技能等主題。為了促進互相學習，我們舉辦「午膳學習」活動，讓員工進行跨部門交流，互換知識和經驗。與我們對可持續發展的承諾一致，我們舉辦了專門的ESG培訓課程，幫助員工理解ESG在我們業務運作中的重要性。我們亦為董事會舉辦了有關ESG基本原則、評級以及法律法規合規性的培訓。

亞洲聯合財務致力於促進員工的發展，為所有員工提供每年更新一次的進修津貼。我們舉辦各種培訓以幫助員工掌握全面的技能。為了持續改進培訓計劃，鼓勵員工每次培訓後提供反饋。

- 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」。

我們定期評估員工的績效，以認可他們工作的價值，幫助識別個人發展領域，並提供必要的資源來支持他們成長。這有助於我們了解員工的獨特優勢，提高工作滿意度，促進職業成長，從而提升員工留任率和工作效率。新鴻基公司透過持續溝通和定期的反饋機制來培養合作的文化，以確保我們的宗旨和目標保持靈活性且相互一致。我們每年進行兩次績效評估，並輔之以年度360度反饋，包括自我評估以及來自同事和持份者的反饋。此外，部門主管會收到其下屬直接的反饋意見。我們鼓勵管理層與他們的團隊對於這些評價進行開放的討論，以識別未來進步和改進所需的行動。

員工滿意度與參與度

本集團積極關注員工的滿意度和參與度，以確保提供一個充實的工作環境。今年，我們在持份者參與調查中新增了有關員工滿意度的問題，並收到了535份回應。員工對集團的整體滿意度給予平均8.31分（滿分為10分），評分範圍涵蓋了工作環境、企業文化、薪酬、管理溝通和發展前景等方面。

此外，新鴻基公司和新鴻基信貸通過市場領先的員工體驗平台Culture Amp進行了集團層面的員工參與度調查。根據調查結果，我們召開了焦點小組討論，以深入了解員工的意見並制定行動計劃，進一步提升員工體驗。我們的新員工入職培訓計劃在2024年獲得了高度評價，滿意率達到了90%。我們深知，積極的入職體驗對於將新員工融入公司文化及為其長遠成功至關重要。

為制定更有效的培訓計劃並提升員工滿意度與參與度，亞洲聯合財務開展了一項有關培訓、溝通以及福祉的在線調查。所收集到的結果將有助於構思更吸引和實用的培訓課程，以幫助員工實現健康的勞逸平衡。

我們的投資者和客戶

新鴻基公司作為一家專業的金融公司，我們為投資者和客戶創造價值以及維持長期合作關係方面成績卓越。本集團努力改善及竭力保障各項營運效能，完善參與策略，並尋求增長機會，為我們的持份者帶來更大且穩定的價值。

負責任的可持續投資

隨著全球日益重視可持續發展，本集團洞察到推動負責任投資的重要性。今年，我們推出了《負責任投資政策》（簡稱「RI政策」），為ESG整合投資流程提供明確指引，標誌著我們在投資策略優化上取得重要突破。透過該政策，我們致力於將投資與更廣泛的可持續發展目標保持一致，同時滿足持份者不斷變化的期望。

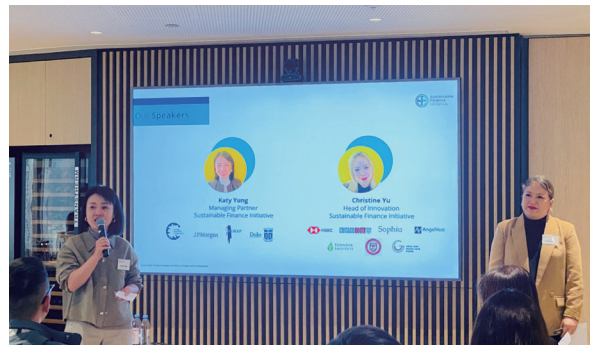
為確保《RI政策》的有效監督與執行，我們明確界定了ESG委員會、投資委員會、投資團隊、營運團隊及ESG工作委員會的角色和職責，並以外部ESG顧問為輔助。該政策的基本原則是在投資決策過程中納入ESG考量。為了在爭取財務回報的同時帶來正面的ESG影響，我們考慮具特定ESG主題的投資，例如環境保護、氣候變化、社會公平及治理方面。

為了將責任投資理念應用在我們有直接酌情權的所有投資領域（包括上市股票、私募股權、私募融資及房地產投資），我們採取了針對投資前及投資後的四大策略。更多詳情請參閱我們的《RI政策》。

過去幾年，新鴻基公司投資於各種新一代和新興市場的技術項目，涵蓋藥品、能源管理和數碼教學與學習等多個行業和ESG重點領域。

與可持續金融倡議合作：聚焦推動亞洲家族辦公室投資於可持續發展及影響力投資項目

新鴻基公司與可持續金融倡議及香港創業及私募投資協會合作，舉辦了一場以家族辦公室的角度了解影響力投資的分享會。活動內容涵蓋影響力投資的基礎介紹、關鍵主題討論及案例分享，幫助亞洲投資者在金融投資與全球重大挑戰之間建立關聯，共同推動更可持續及共融的未來。



新鴻基公司的一些負責任投資項目

能源效益	一家能源服務提供商，於英國提供閣樓隔熱、空心牆隔熱及供暖服務，並涵蓋一系列可再生能源解決方案，如熱泵及太陽能光伏系統。該公司重視社區參與，致力於為低收入、能源貧困及弱勢家庭提供可負擔的供暖解決方案。
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。該公司進行廣泛的研究，以開發有效的配方，並致力於負責任地從最可持續的供應商處採購最優質的原料。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。
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。該公司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數位化教育過程，讓學生更投入學習。這個整合的線上平台為學生和教師提供引人入勝且具影響力的體驗，提升整體教育旅程。

客戶服務

我們通過了解客戶的需求和期望，努力提供卓越的客戶服務和培養良好的關係。我們制定了內部指導方針和政策，提供客戶服務培訓，並設有專門的信貸委員會監督，以確保提供卓越的產品和服務。

顧客滿意度

亞洲聯合財務服務集團大約99.8%客戶群，並非常重視客戶的反饋。我們定期進行滿意度調查，以評估和提升我們服務的質量。我們的客戶服務部經驗豐富且訓練有素，能夠專業、合理和迅速地處理各項客服事宜，旨在提升客戶服務，為所有客戶持續提供高質量的服務體驗。

亞洲聯合財務客戶滿意度調查結果

3,018

名受訪者



正面回應率達97.51%

投訴處理機制

我們已建立系統化程序和改進措施，以妥善處理客戶的不滿或投訴，並由客戶服務部負責監督。當客戶權益受損時，我們會透過全面而適當的調查程序，根據問題的嚴重性量身定制應對方案，並由相應級別的負責人處理，確保每個個案得到審慎而妥善的解決。在收到投訴後，相關員工會迅速對每宗投訴進行調查和評估，向客戶提供詳細的回應和採取適當的糾正措施。在報告期內，我們錄得0宗關於內地分公司及12宗關於香港公司的投訴。所有投訴已由客戶服務部和債務催收單位圓滿地解決。

金融保護和普及

金融保護和普及旨在擴大大眾對正規金融系統的可及性，並提升個人的理財能力，以促進經濟穩健增長。我們深明自身責任，致力於完善政策，以更有效地維護貸款與信貸行業的穩定性。透過亞洲聯合財務，集團的消費金融業務提供多元化的產品和服務，促進客戶的財務可及性。

擴大金融覆蓋範圍

我們深明推動普及金融的重要性，為此我們將服務拓展到簡便易用的網站、行動應用程序和遍佈各區的分行，方便客戶隨時享用服務。截至2024年底，亞洲聯合財務已成功在香港以及中國內地14個重點城市建立起一個涵蓋61家分行的網絡，另設有線上和流動渠道，確保客戶能隨時隨地使用我們的服務。亞洲聯合財務的「YES UA」和「SIM信用卡」行動應用程式分別提供傳統貸款和信用卡服務。

支持小型企業和弱勢社群的普及金融

我們透降低進入門檻和提供多元化的貸款選擇，迎合不同的客戶群。新鴻基信貸提供了香港首個按揭還款假期，讓客戶能夠在貸款期間應對突發情況。

亞洲聯合財務提供「債務舒緩計劃」，此計劃是由香港銀行公會（「HKAB」）、存款公司公會（「DTC公會」）和香港持牌放債人公會（「LMLA」）共同制定的框架協定，為符合條件的客戶提供調整債務償還計劃的靈活性，使其在財務困難時期能獲得急需的援助。此外，亞洲聯合財務秉承「以客為尊」的服務宗旨，向弱勢群體和小型企業提供可負擔和便利的金融服務，促進社會公平和企業可持續性。為了援助小型企業的即時流動資金壓力，其小型企業貸款提供簡單靈活的解決方案，以應對現金流問題，並在24小時內快速批核。

連續三年獲得最佳中小企業夥伴獎

2024年，亞洲聯合財務榮獲香港中小企業總商會頒發的「最佳中小企業夥伴獎」，這是連續第三年獲得此殊榮，彰顯了其對香港中小型企業的一貫支持。展望未來，亞洲聯合財務將繼續提供全面的貸款服務，鞏固其作為中小企業首選夥伴的地位。



此外，亞洲聯合財務為香港的弱勢社群提供支援，其中包括外籍家庭傭工以及月收入不超過10,000港元的人士。這些專屬貸款提供靈活的個人貸款選擇，迎合他們的特定財務需要，體現了亞洲聯合財務對普及金融的承諾。

員工培訓：消費者金融保障

為了為消費者創造一個安全和公平的金融環境，亞洲聯合財務提供全面的培訓和措施，圍繞消費者保護、銷售道德和行為，以及消費者數據私隱。亞洲聯合財務提供線上和線下的培訓課程，徹底指導員工進行道德銷售實踐，並增強他們的金融知識，以保持知識的時效性並保護消費者權益。培訓內容包括「合規與風險培訓」、「防詐騙意識培訓」以及「《放貸人條例》法律培訓」等主題，顯著提升了員工的道德行為標準。亞洲聯合財務還提供數據私隱培訓，保護敏感的金融信息並確保遵守資料保護法規。培訓課程包括「《個人資料(私隱)條例》複習」和「個人資料私隱培訓」。處理消費者投訴及債務催收的指導方針和操作程序會定期在內聯網發佈，以確保員工充分了解相關信息，並具備妥善應對這些情況的能力。我們持續檢討各類相關主題的員工培訓計劃，並密切監控工作表現，以不斷優化客戶服務質量。

推廣理財知識

本集團認識到透過線上平台推廣金融知識和提升客戶及更廣泛社區的理財知識的重要性。亞洲聯合財務已針對不同人口群體的需求和特徵，量身定制了理財教育計劃。

在香港，亞洲聯合財務的官方網站和手機應用程序提供有關信資通、個人信貸數據和債務管理貸款等方面的理財教育。亞洲聯合財務的官方微信賬號則作為內地消費市場的理財教育平台。考慮到內地的金融習慣，我們發佈的理財內容涵蓋了內地受眾密切相關的主題。例如，我們模擬了近期在內地出現的騙局，如流動支付和銀行對賬單操縱等的騙案以進行洗錢。我們使用漫畫來呈現這些案例，簡化複雜的理財概念，旨在提高公眾對金融詐騙的警惕，並指導人們合法且謹慎地打理自己的財務。

另外，我們於LMLA的相關網站上提供實用的公共資源，加強消費者在可持續債務和理財方面的知識。我們亦積極參與公共機構的活動，加入相關工作小組，期望培育更完善的金融企業文化和更高誠信。

負責任的產品和服務

新鴻基信貸的專責人員以及亞洲聯合財務的信貸委員會負責監督產品和服務的管理。信貸委員會根據現行的放貸指引處理貸款審批事宜，實施符合業務目標的政策，並定期審查和更新信貸指導。每月都會召開業務會議，審查產品和服務的表現，並定期評估其對客戶的影響。亞洲聯合財務的董事會每月展開會議，評估個人貸款和信用卡服務的業績表現，並對任何新推出的產品和服務擁有最終決策權。

為了確保公平的債務催收做法並保障客戶權益，亞洲聯合財務制定了一套全面的手冊和程序供員工遵循，其中包括《內部催收管理規範》、《債務催收部門培訓手冊》和《信貸管理程序》。這些資料會定期分發給員工，以確保他們了解最新情況。

亞洲聯合財務的債務催收部門會通過電話、短訊或書面信函等方式聯繫逾期未還款的客戶。對於面臨短期財務困難的客戶，我們提供多種還款方案，包括延期支付利息和貸款重組等選擇。如努力未果且客戶仍拒絕還款，便會將賬戶轉交給信貸控制部門處理，或聯繫外判債務催收代理協助。

亞洲聯合財務致力於保護客戶的財務健康並推進普及金融。作為LMLA的創辦成員和執行委員會成員，亞洲聯合財務參與草擬《香港持牌放債人營運守則》（「營運守則」）。營運守則綜合市場慣例和標準，說明客戶關係、反洗黑錢、信用評估、債務催收以及資料私隱等重要領域。通過遵循營運守則，亞洲聯合財務旨在增強客戶信心並促進公平的企業文化。此外，亞洲聯合財務代表LMLA，HKAB和DTC公會共同成立了個人信貸工作小組（「CCFJ」），為討論和制定解決香港消費信貸相關問題的策略提供平台。

作為放債行業的積極參與者，亞洲聯合財務亦是HKAB所管轄項目的成員，包括加入MCRA用戶小組的專案小組，以及參與信資通（「CDS」）項目的相關工作組。CDS是一種全新的營運模式，旨在為信貸提供者提供消費信貸參考服務的選擇。

亞洲聯合財務的一名代表曾出任香港特別行政區放債人公會有限公司主席，積極推動CDS項目的成功開發和推出。

負責任市場營銷

亞洲聯合財務遵循公平廣告標準，務求廣告清晰明確，防止消費者受騙或干擾公平交易。為此，亞洲聯合財務制定了《公平廣告政策》，要求遵守相關法律、道德標準和ESG準則，並建立了全面的公平廣告程序。亞洲聯合財務積極邀請持份者參與制定廣告策略，並定期向員工和持份者徵求意見反饋。所有廣告材料均由部門主管進行審查，以確保符合ESG標準，內容準確且清晰，避免出現任何歧視或誤導性的內容。亞洲聯合財務亦會定期提醒營銷團隊，強化遵守公平廣告的重要性。

我們相信負責任營銷對於集團與投資者和客戶之間的信任至關重要。我們所有宣傳材料均符合《放債人牌照附加牌照條件指引》及《商品說明條例》（香港法例第362章）。我們致力提供完整和準確的資訊，讓我們的持份者了解最新情況。我們在所有宣傳材料都加入了風險警告聲明，並確保客戶可通過專用熱線舉報非法宣傳活動。本集團禁止使用任何誤導或虛假資訊，並已在網站上提供一系列的指引文件供客戶參閱。

預防放貸詐騙指引文件

- 小心借錢陷阱傳單
- 擬借款人須知
- 穩健理財小冊子

數據私隱和保密

數據保護

本集團恪守數據私隱及保密相關的法律法規，包括《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章）和《消費者信貸資料實務守則》等。我們已實施相關政策和指引，以保護客戶的數據私隱和個人信息。我們的《私隱政策》清楚闡明了收集及保留數據的理據，並詳細說明了我們在收集、管理以及存儲數據方面所採取的負責任做法。我們將客戶個人信息的保密性和私隱放在首位，以此維護與客戶建立的信賴關係。因此，我們採用先進的加密技術，並在收集和使用信息前徵得客戶的正式同意。若客戶希望查閱或更正其個人數據，必須提交正式申請。

我們的《集團信息安全政策》詳述了集團信息系統的架構，包括但不限於網絡安全、災難恢復計劃和資料外洩防護。此套全面框架確保政策的有效實施，並符合相關法律、法規和標準。我們的網絡安全策略包括預防、檢測和應對。預防措施包括存取控制、網絡安全、加密、修補程式管理、安全意識培訓和實體保安。檢測依賴於網絡監控、入侵檢測系統、安全資訊與事件管理、暗網監測以及弱點掃描。一旦檢測到事件，將根據我們的《災難恢復計劃》採取迅速的應對措施，進行評估、控制、調查並落實必要的跟進行動，以保護利益相關者的利益，並最小化影響和損失。

除了指引外，新鴻基公司和新鴻基信貸為所有員工提供多種信息安全和網絡安全培訓，例如「IT網絡安全意識」、「IT技術講座」、「網絡研討會：規管人工智能－審視全球發展」等。

亞洲聯合財務也同樣致力於確保客戶個人信息安全和私隱。《信息分類政策》根據信息的風險級別和用戶權限實施存取控制。此外，《個人資料私隱管理政策》明確了數據保護主任(「DPO」)的職責，其負責監管個人資料管理、資料洩漏管理、資料處理器管理以及風險評估。DPO還負責定期評估和審查此政策，以確保其與當前相關法律法規且一致。

2024年11月，亞洲聯合財務推出了全新的電郵保安管控措施，用以防護資料外洩。此措施旨在防範未經授權的存取，以及可能危及公司及其客戶的潛在資料洩漏。目前已對所有外發電郵實施實時監控機制，設有一套精密的篩查程序，可精準識別諸如個人資訊、財務數據以及公司機密等各類敏感數據。一旦系統偵測到含有敏感數據的電郵，會即刻將其攔截，或者標記以便進一步審查。審查程序採用升級機制，需要相關直屬經理批准，再交由網絡安全團隊復核後，方可發送。

亞洲聯合財務積極為全體員工提供電子學習課程以提升他們對資料私隱方面的意識，涵蓋信息安全、《個人資料私隱管理政策》、防釣魚意識、私隱管理計劃、防欺詐意識以及網絡安全等重要領域。此外，亞洲聯合財務還在線上學習平台「Coursera」為金融基礎設施部門的員工提供為期兩天的安全編碼培訓課程，幫助員工增強在軟件開發安全方面的知識與意識。在2023年，亞洲聯合財務在香港個人資料私隱專員公署的「私隱之友嘉許獎2023」中獲得「私隱之友」金獎。

信息科技(「IT」)韌性

隨著技術的發展，網絡安全和IT風險變得越來越重要。為應對這些挑戰，本集團已於數據中心建立先進的基礎設施和具備異地備份能力的安全信息系統。此外，我們亦透過定期的外部審核，並根據美國國家標準與技術研究院(「NIST」)的網絡安全框架的行業標準進行基準測試，降低了網絡安全風險。新鴻基公司亦計劃在未來一年取得信息安全管理系統(「ISO/IEC 27001」)認證。

此外，亞洲聯合財務已實施信息安全管理系統，並制定《信息安全政策》，以保護敏感數據。我們定期根據ISO/IEC 27001和「資訊系統一般控制模型」進行內部審計，以確保合規。自2019年以來，亞洲聯合財務獲得了由獨立的外部審計機構頒發的ISO/IEC 27001:2013認證。在2025年2月，亞洲聯合財務完成了過渡並通過外部審計，取得了最新且更嚴格的ISO/IEC 27001:2022認證。此認證的範圍基本涵蓋所有系統和業務，包括網頁和手機應用程式的設計、開發、營運和維護，以及支持消費貸款服務的相關IT基礎設施。

支付卡行業資料安全標準(「PCI DSS」)由五大國際信用卡組織組成的支付卡行業安全標準理事會制定。PCI DSS被公認為全球最具權威且最嚴格的金融數據安全標準，嚴格保護持卡人的敏感和私隱資料。今年，亞洲聯合財務在100%業務中取得了PCI DSS認證，展現出其全面、規範且嚴格的交易流程以保障資料安全。這一認證不僅避免了資料洩露和詐騙的風險，還提升了線上交易的可信度，進一步增強了客戶對我們的信任。



我們的社區

本集團深明作為社會一員的責任。我們的《可持續發展政策》和《負責任投資政策》概述了我們在創造多元和公平社會以及根據聯合國可持續發展目標在社區投資方面的策略。新鴻基公司旗下的慈善機構新鴻基慈善基金(「基金」)於2015年成立，作為本集團、商業夥伴和合作機構的一個平台，用以推動及支持關懷、共融和可持續發展的社區。今年，本集團聯同基金積極參與贊助旨在改善弱勢群體和長者的生活、促進環境保護以及培育青年發展的多項倡議。

在報告期內，我們



支持了**22**個慈善及社區項目



累計投入**897**小時的義工服務



召集了**242**名義工

社區投資

慈善籌款

為展現本集團對社區福祉的承擔，新鴻基公司積極投身慈善事業及社區參與，通過捐款和贊助取得了顯著成果。今年，我們作出了多項重要捐助貢獻，其中包括對香港公益金的慷慨捐款，以支持其年度電視節目《萬眾同心公益金》，該節目為公益金各項重要的社會福利計劃募集資金。我們還支持聖雅各福群會，助力其為兒童、青年、長者和康復服務的人士提供全面且貼心的服務。此外，我們贊助了香港救助兒童會慈善晚宴，藉此突顯我們在促進兒童福利和教育的承諾。亞洲聯合財務也積極響應，向國際保育基金會捐款，支持Mastercard發起「無價星球聯盟」旗下的森林恢復項目。這些慈善舉措反映了我們致力於對社會產生積極影響、扶持弱勢群體以及促進社區改善的承諾。

贊助和捐款超過5,000,000港元（與2023年相比增長近四倍）

關愛長者和弱勢家庭

與惜食堂攜手支持長者與弱勢家庭

2024年3月，來自新鴻基公司、新鴻基信貸及亞洲聯合財務的員工義工隊與牽手香港和惜食堂合作，開展了一項具意義的義工服務。活動旨在提高公眾對香港食物浪費和貧困問題的關注，同時為社區中的長者和弱勢群體提供援助。儘管香港整體繁榮，但仍有部分兒童和長者面臨食物短缺的困境，而另一方面，每日卻存在大量的食物浪費現象。來自本集團的義工位於觀塘的惜食堂的廚房利用回收食材準備了近6,000份營養餐，再立即派發給獨居老人和弱勢家庭。這項倡議不僅及時幫助了有需要的人，還與六項聯合國可持續發展目標相一致，展示了公司對社會責任的承諾。在服務結束後，惜食堂為義工們提供了一場教育講座，進一步加深了他們對食物浪費和貧困問題的理解，並鼓勵他們在日常生活中採取行動減少浪費。



中秋節－探訪長者並派送愛心禮品包

秉持著社區關懷精神和同理心，亞洲聯合財務特別在節日期間，向有需要的長者表達關懷和支持。在中秋佳節期間，亞洲聯合財務的義工與香港家庭福利會合作，探訪了土瓜灣的弱勢長者居民，派送愛心禮品包，向他們傳遞溫暖和真摯的關懷。為了鼓勵員工積極參與社區服務，亞洲聯合財務為義工提供了半天的義工假。這不僅是對員工的一種肯定，也切實地幫助他們兼顧工作與公益，將祝福和關愛傳遞給有需要的長者。



促進社區團結共融

為了體現本集團對促進多元共融社會的承諾，亞洲聯合財務積極參與由油麻地街坊福利會及油尖旺區辦事處舉辦的社區活動。該活動慶祝香港特別行政區成立27週年及端午節，吸引了300多名參加者，共同傳遞喜悅，大力弘揚社區精神和文化欣賞意識。亞洲聯合財務的義工在活動中向油尖旺區居民尤其是長者派送禮品包，彰顯了公司對社會福利的重視，助力提升該區居民的生活質量。這項倡議既展現了社區凝聚力與互助精神，又體現了集團投身社區事務的努力，推進ESG目標，對環境和社會產生正面影響。



動物福利

與寵物散步

作為一家承擔社會責任的機構，亞洲聯合財務與香港遺棄動物庇護協會(SAA)合作，向遺棄動物伸出援手。亞洲聯合財務組織了一項義工活動，旨在推廣負責任的寵物飼養理念，減少因購買動物而導致的動物過度繁殖和遺棄問題。義工們通過親身參與餵食動物、打掃牠們的庇護所及與動物親近互動，深入了解了SAA的日常運作。這些互動對於幫助被遺棄的貓狗重新建立對人類的信任至關重要，為它們順利被收養營造了良好條件。我們相信這項活動不僅溫暖了被遺棄動物的心，也在我們的員工中播下了對動物福利的同理心和關懷動物的種子。



青少年發展

培育未來領袖

我們相信教育是培養未來領袖、致力於改善世界的最佳途徑之一。我們熱衷於支持確保公平獲得優質教育和終身學習機會的機構。自2017年以來，在基金會的支持下，香港道爾頓學校作為一所非牟利的多元文化小學得以成立。我們的目標是培養具有全球視野的學習和思考者，從而為香港的青少年促進高質量的教育機會。今年，學校遷入了新校舍，提供雙軌課程，以滿足未來領袖的多元需求。新鴻基公司通過捐贈二手家具和贊助學校活動等方式提供支持，使新校園在繁華都市中成為一個安靜的學習場所，讓學生在城市的活力中平衡學術、社交和情感的成長。

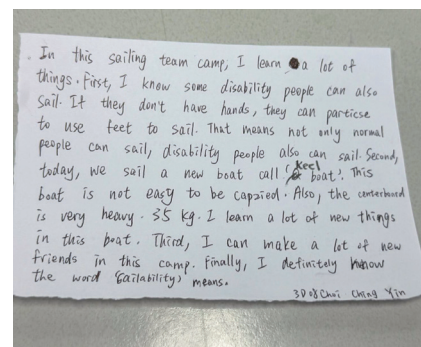
除了致力於培育小學生外，我們還延伸至對高等教育學生的支持。自2018年成立以來，新鴻基公司基金會的獎學金基金一直積極支持哈佛商學院的無需財務考量入學計劃。這一有影響力的計劃旨在為優秀的MBA學生創造機會，幫助他們實現抱負，推進職業生涯，擴大獲得高質量教育的途徑，使他們能在各自領域中脫穎而出並做出積極貢獻。



支援弱勢青年：新鴻基Sallywag慈善計劃

秉持耐力、適應力和追求卓越的核心價值，基金會旗下的新鴻基Sallywag慈善計劃旨在於香港推廣航海傳承，並通過這項運動支持青少年發展。自2019年以來，我們對Sailability的贊助使超過2,300名殘疾、有特殊教育需要或患有自閉症的年輕人完成航海和水上活動，包括有出海航行、訓練和參與賽事。在許多受惠者中，黃瀚霆已成為香港體育學院A級精英運動項目中，全職的帆船青少年運動員獎學金得主。他還以義工身份，在Sailability擔任助理教練。他的故事見證了運動對年輕人帶來的轉變，以及我們的使命所發揮的深遠影響。

「儘管生活充滿挑戰，但每當目睹年輕人找到自信和能力，並獲得寶貴的人生歷練時，我們見證並相信這項慈善計劃為他們的成長創造了無限可能。」— 新鴻基公司執行董事及副行政總裁Tony Edwards先生



新鴻基公司也是其香港專業帆船賽隊Sallywag賽隊的主要贊助商。2024年，新鴻基Sallywag賽隊在超級帆船盃及勞力士地中海帆船賽中獲得首名衝線的榮譽。



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，並定期參與各項項目和委員會：

職位	機構
新鴻基公司	
委員會成員	香港上市公司商會
亞洲聯合財務	
副主席，元朗西區	香港童軍總會
新界地域訓練委員會副主席	香港童軍總會
執行委員會成員和秘書	香港持牌放債人公會

我們的環境

我們明白保護環境和促進可持續行為轉變是我們的責任。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。

我們的承諾集中於四個關鍵領域：減少廢物、節約能源、用水效率和減少碳排放。這些優先事項反映了我們持續改善環境表現和推動更可持續未來的積極動力。通過高透明度的報告和持份者的積極參與，我們旨在展示在這些領域的進展、倡議和計劃，強化我們對環境責任的承諾。

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》

社區參與

我們努力憑藉我們的影響力，在公司內部和整個社會推動支持環保實踐的文化。

通過參與「生態捍衛戰」活動，提升生態保育意識和可持續農業

本集團支持長春社，參與了「生態捍衛戰2024活動」，旨在提升環保及保育意識，並支持生態米祝福計劃。來自新鴻基公司、亞洲聯合財務和新鴻基信貸的員工義工隊參加了相關教育工作坊，深入探討了生態米的重要性，以及與生態米種植的稻田生態系統緊密相關的候鳥——黃胸鵪的保育現狀。隨後，義工們熱心為基層社區的長者包裝並派發生態米，並支持位於香港最大農業淡水濕地——塱原及河上鄉的稻田。這項活動既為社區和本地農業帶來了實際的幫助，也為提高大眾對可持續農業和環境保育認知創造了良好契機。

感謝狀
CERTIFICATE OF APPRECIATION
This certificate is awarded as a token of appreciation to
新鴻基慈善基金
The Sun Hung Kai & Co. Foundation

關於「Eco-Rangers 生態捍衛戰2024」之大力支持及參與，特此頒發
In recognition of the participation and contribution in "Eco-Rangers 2024"

頒發人：Chung Shun Shan
頒發人：The Chairperson of The Conservancy Association
27/10/2024
頒發日期 Issue Date



與自然連結，提升社區花園「都市綠洲」的設施

來自新鴻基公司、亞洲聯合財務和新鴻基信貸的員工義工隊參加了由牽手香港主辦的「香港義工節2024」，並進行了維護及提升「都市綠洲」的設施的義工服務。都市綠洲是由基督教家庭服務中心管理的社區花園，致力於推動城市農耕、綠色生活以及社區互動。義工們參與了除草、收割以及修繕社區花園設施等工作，不僅維持了花園的功能，還推進了其促進環境責任和社區參與的使命。這一重要的志願者貢獻對花園和更廣泛的社區產生了持久的積極影響，激勵未來繼續進行有價值的工作。

「這次都市綠洲導賞和耕種體驗令人難忘。社區花園既能為社區創造一個可持續和共融的空間，還讓參加者可以接觸到新鮮的自家種農產品。新鴻基公司對環境保育的支持值得讚賞，我很榮幸有機會參與其中和出一份力。」—
新鴻基公司實習生簡穎翹小姐



為可持續未來注入動力：在弱勢社區推廣LED照明

新鴻基公司、亞洲聯合財務和新鴻基信貸的義工們與低碳想創坊和香港傷健協會攜手合作，為香港弱勢社區的家庭提供有意義的義工服務，以節能LED燈替換舊燈泡。在香港，建築物是用電和碳排放的主要來源，因此，這項義工服務在殘疾人士家中將63個舊的緊湊型熒光燈泡更換為節能LED照明的行動，為過渡到低碳社會提供了切實可行的解決方案。這項倡議不僅幫助弱勢家庭降低了電費，還預計每年可減少約693千瓦時的用電量，以及每年減少了270.27公斤的二氧化碳排放量（相當於種植12棵樹）。



地球一小時2024

本集團持續支持由世界自然基金會香港分會舉辦的「地球一小時」活動。新鴻基公司和新鴻基信貸於2024年3月23日關閉了非必要的電燈一小時，以促進節能和可持續生活。

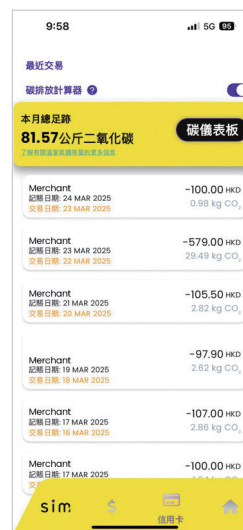
我們還承諾激勵我們的員工、客戶和合作夥伴，改變一些以往日常的習慣為更環保的做法，以共同為未來而努力。



透過ESG碳計算機提升綠色意識

我們的「SIM信用卡」於2024年8月推出ESG碳計算機，這是包含在信用卡手機應用程式中的一項一站式碳足跡追蹤功能，標誌著我們成為香港將環保意識與金融服務相結合的先驅。其目的是通過準確地呈現用戶購物習慣所產生的環境影響和碳足跡，來提升公眾的綠色意識。該計算機以直觀易明的方式展示相關數據，鼓勵用戶以輕鬆的方式對其消費習慣做出微小但意義重大的改變，從而減少對整體環境影響。

根據碳足跡的累積，「SIM信用卡」在初始階段的目標是通過「無價星球聯盟」計劃在全球逐步種植15,000棵樹，以達到減少溫室氣體排放的目的，實現全球正面影響。我們相信，通過這種金融服務和環境意識的創新結合，我們能夠賦予客戶在應對氣候變化中發揮作用，在全球範圍內產生積極且可衡量的影響。此外，亞洲聯合財務將存款分配到指定銀行的可持續賬戶，以支持符合UNSDGs的綠色項目。



新鴻基公司致力於可持續發展，並一直積極開拓更多相關倡議，因其在環境及可持續發展方面的各項舉措而獲得嘉許證書。自2021年起，我們積極參與世界綠色組織舉辦的「綠色辦公室獎勵計劃」，並獲頒「綠色辦公室」及「健康工作間」標誌。此外，我們連續多年榮獲亞洲著名財經雜誌《財資雜誌》頒發的ESG企業獎「金獎」。這些認可肯定了我們在落實綠色措施方面的用心付出，彰顯了我們對可持續發展的堅定承諾，以及我們在提高全球環境挑戰方面的意識所作出的重大貢獻。



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。

可持續採購和消費

本集團一直致力於可持續資源消耗，同時最大限度地減少廢物產生。我們優先考慮滿足嚴格的本地和全球環境認證的供應商，以採購辦公必需品和家具。此外，我們盡可能採購經森林管理委員會（「FSC」）和森林認證認可計劃（「PEFC」）認證的紙製品。



截至2024年，我們100%的辦公用紙通過了FSC或PEFC認證。

雖然目前難以完全避免使用紙張，但本集團的《採購政策》提供了環保選擇，其中包括在辦公用品方面使用再生紙、FSC或PEFC認證的紙張以及竹製品，以減少其對上下游產業的影響。在新鴻基公司，所有打印均被預設為雙面打印，亦減少打印機數量，以最大程度地減少不必要的列印。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。

我們正在採取措施加強我們的可持續發展工作，在辦公室內張貼提醒和標誌，以鼓勵節約能源、水和紙張等資源。根據2023年設定的目標，我們正在全面過渡到竹漿紙巾，將一次性餐具更換為可重複使用的選擇，並使用環保清潔劑。這些變化不僅減少了我們對環境的影響，還為可持續工作場所樹立了積極的榜樣。

此外，我們定期開展活動，以教育員工可持續實踐的重要性。這些活動側重於減少紙張使用和回收等關鍵領域，確保每個團隊成員都了解他們在促進更可持續未來中的角色。



用紙量



~42%

*對比2023年的數據

作為我們對可持續發展的堅定承諾的一部分，在新鴻基公司和新鴻基信貸的辦公室進行的2023/24年惜紙活動取得了顯著成功。各團隊被要求降低用紙量，並力求在與上一年相比的紙張減用量百分比上達到最高。多虧員工們的共同努力，我們的辦公室紙張使用量與去年相比降低了23%。年度最佳團隊獎頒給了在紙張打印量減少百分比方面表現最出色的團隊。

為響應世界綠色組織的號召，我們將今年的地球日定為「辦公室惜紙日」。我們鼓勵所有員工參與並報名參加2024年世界綠色組織的惜紙活動，以此加強我們對打造無紙化辦公和推進可持續發展的承諾。通過這些小舉措，我們可以共同對環境產生實質性的積極影響。



廢物管理

為配合香港旨在推動減廢的《香港資源循環藍圖2035》，本集團採取了雙管齊下的減廢策略：控制源頭和採用電子技術。

我們的策略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。辦公垃圾通常包括紙張、紙板、家具、設備和生活垃圾。為此，我們設有指定回收箱，清晰標明不同可回收物品，並為機密文件設立了指定收集點。在報告期間，為了避免員工隨意產生廢物並提高回收點的便利性，新鴻基公司減少了個人辦公桌垃圾桶的數量，與去年相比減少了28%，同時增加了回收點的數量。

2024年，我們推出了月餅盒回收計劃和利是封回收計劃。這些活動不僅旨在減少節日期間產生的廢物，還提高了員工對回收和環境保護重要性的認識。此外，我們積極鼓勵員工通過互動問答遊戲推廣「Go Green」理念，以輕鬆愉快的方式鼓勵員工遵守「回收、減少和再利用」的原則。

電子化營運

電子化轉型仍然是集團營運的重要組成部分，推動著我們業務各個方面的效率和創新。我們認識到，採用電子技術不僅對於簡化我們的流程至關重要，還有助於提升客戶體驗並在不斷變化的市場中保持競爭力。

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

自2020年以來，亞洲聯合財務一直在將其服務電子化，推出了「YES UA」手機應用程式，其後於2023年推出了「SIM信用卡」手機應用程式。這些應用程式優化了我們為客戶提供的貸款申請流程。該創新的應用程式使用戶能夠無縫完成貸款申請，促進無紙化體驗，從而提高便利性和效率。通過簡化應用程式內的身份驗證流程，我們不僅提高了客戶滿意度，還顯著減少了與傳統紙張使用相關的碳足跡。

能源效益



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。

本集團已設定目標，在2025年前將絕對用電量與2019財政年度的基線數據相比減少25%。為了實現這一目標，新鴻基公司採用了能源星級的電器，如冰箱、空氣淨化器和複印機，並積極推廣在我們的總部電腦螢幕上使用節能功能，提高了整體能源效率。

在照明方面，我們已採取重要措施以提高能源效率，包括為照明區域設置集中控制面板，以及配備運動感應器和先進照明感應器的LED照明。先進的照明感測器Lutron運動感應器和日光感應器，根據使用情況和自然光水平自動調節照明。為了進一步優化辦公區域的能源使用，我們在接待大廳和會議室等關鍵區域實施了分區和調光系統，以減少能源消耗，同時不影響舒適度。

除了上述策略之外，新鴻基公司的總部位於一棟獲得香港綠建環評既有建築認證(商業建築)的最終白金級的建築內，表明該建築具有卓越的能源效率。

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



~32%

*對比2023年的數據

獲得清潔和新鮮的水對我們的健康和福祉至關重要。在本報告期內，我們香港辦事處的水由市政水網供應，因此我們在取水方面並無遇到任何問題。

為鼓勵員工節約用水，我們亦在茶水間和洗手間張貼告示，提醒他們節約用水的重要性，並為他們提供一些簡單的節水竅門。

減碳



本集團深明溫室氣體與氣候變化密切相關，因此一直記錄和監測我們的碳足跡。在我們的營運中，我們多管齊下的脫碳舉措旨在推動我們向低碳營運轉型。

其他主要減碳措施：	
措施	符合SDGs
1. 利用線上協作平台以減少商務旅行	SDG 13
2. 定期檢查和維護車隊	SDG 13
3. 與綠色組織合作推廣低碳生活方式	SDG 13 SDG 17

範圍3 排放

自2022年以來，本集團一直積極追蹤我們的範圍3排放，重點關注航空差旅以及上游淡水處理和下游污水處理的電力消耗。今年，在初步追蹤的基礎上，我們探討了將相關的範疇3類別納入集團核算的可行性。依據溫室氣體協議的《企業價值鏈（範圍3）會計與報告標準》，我們對已識別的排放數據類別進行了收集和測量試驗。此外，我們開始收集投資數據，並參照碳核算金融合作組織(PCAF)的方法計算融資排放。然而，鑒於該方法不斷發展的性質，在衡量不同資產類別的排放量並將這些指標整合到風險中仍然存在不確定性。展望未來，隨着相關方法的不斷成熟，我們將繼續完善和探索範疇3排放量的計算方法，並在未來的報告中改進相關信息披露。

本集團深知數據準確性和可靠性的重要性，因此委託獨立及公認的專業第三方對本報告所載資料進行獨立核實。這種外部驗證為披露的數據增添了可信度，從而確保了其準確性。有關驗證方法的更多詳細資訊，請參閱報告的「獨立驗證聲明」部分。

氣候變化相關管理

鑒於氣候相關事件的頻率和強度不斷升級，氣候變化對基礎設施、生態系統和社區構成重大威脅越來越明顯。這些事件不僅擾亂了日常生活，還對經濟產生了深遠的影響。因此，本集團以TCFD的建議為基礎編製本報告，並圍繞治理、策略、風險管理、指標和目標這四大層面來編寫本章節。

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框架	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	本集團識別、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氣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。2024年，我們審閱並更新了政策，以更好地與市場趨勢和期望保持一致。同時，對政策的更新也彰顯本集團對環境管理的承諾，以及在不斷變化的市場中應對氣候變化挑戰的積極態度。

本集團已建立健全的可持續發展治理框架，以有效管理與氣候相關的風險，並確保所有業務單位的營運充分考慮氣候變化的影響。氣候風險在更廣泛的ESG風險管理系統內進行管理，遵循我們的ESG治理結構和監督流程。董事會負有主要責任，亦設有專責的委員會確保在全集團內有效執行策略、進行風險管理以及匯報。

有關本集團可持續發展治理的詳細資訊，請參閱本《2024年年報》中的「企業管治報告」部分，本報告的「我們的可持續發展承諾」部分和「我們的業務與管治」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實體和轉型風險。這些分析過程將幫助我們制定更好的策略，來減緩和抵禦氣候在未來的變化所帶來的影響。

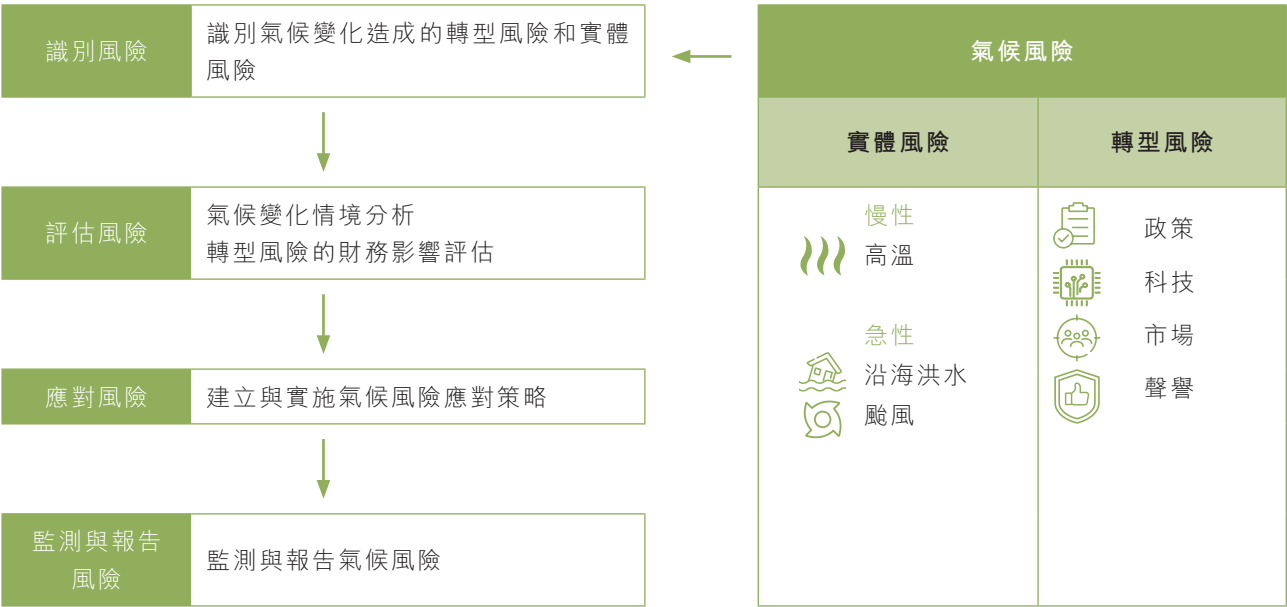
我們的《氣候變化政策》概述了我們在企業可持續營運、氣候適應投資、持份者參與、透明度和信息披露方面採取的行動和策略。本集團所有成員均應遵守此準則。此外，新鴻基公司近年投資不少利用尖端技術的科技項目，詳見本報告的「我們的投資者和客戶」部分。

為了加強董事會對ESG議題的理解，我們聘請了外部顧問提供氣候情境分析和ESG披露法規的培訓。這些培訓主要集中在氣候變化及其深遠影響，以及相關的披露要求，幫助集團更好地識別在風險管理環境變化背景下的潛在風險和機遇。

氣候相關風險與機遇分析

我們認識到，氣候變化的實體影響以及向淨零經濟過渡都對公司、投資者和更廣泛的金融系統構成了相當大的財務風險。自2022年以來，本集團已聘請ESG顧問進行深入的氣候風險評估。我們採用系統化的方法，旨在有效識別、分析和管理可能影響我們營運、聲譽和財務表現產生的重要氣候風險。通過廣泛的討論、精心的評估和深入的分析，我們以與業務的相關性為重點，進行氣候風險的識別和排序。

今年，我們已加強了氣候分析，納入對實體風險和轉型風險的氣候情境分析。一方面，實體風險情境分析幫助我們預測氣候變化對我們實體資產的直接影響，例如洪水造成的建築損壞或因極端高溫導致的供應鏈中斷。另一方面，轉型風險情境分析使我們能夠為向低碳經濟轉型所帶來的後果做好準備，包括監管政策的變化、技術革新和市場需求的轉移。在識別出對集團最重大的氣候風險後，我們使用三個時期的情境來評估這些風險：短期（2030年）、中期（2050年）和長期（2080年）。這種全面的方法使我們能夠主動管理氣候相關風險，同時在不斷演變的可持續商業環境中把握機遇。



實體風險

為了識別隨時間變化而產生的實體風險，並管理與未來氣候狀況相關的不確定性，我們使用了政府間氣候變化專門委員會的《第六次評估報告》(AR6)中發佈的共享社會經濟路徑(SSPs)進行情境分析。

SSP2-RCP4.5 「中間道路」 溫度預測：1.5-3°C	SSP3-RCP7.0 「地區競爭」 溫度預測：>3°C
• 中世紀左右穩定排放溫室氣體 • 中世紀後排放開始下降 • 到2100年，排放量無法達到淨零排放 • 適度的經濟增長與技術進步 • 適度落實的氣候政策和措施	• 氣候變化應對的進展有限 • 在整個世紀內，溫室氣體排放持續上升 • 人口增長且不平等問題加劇 • 某些地區的經濟發展更為緩慢且不均衡 • 氣候政策和措施的落實不力且缺乏一致性

不同情景下氣候災害的風險水平

總的來說，在集團層面，在SSP2-RCP4.5和SSP3-RCP7.0這兩種情景下，沿海洪災和颱風這兩種急性風險，在短期（2030年）及中期（2050年）預計呈現極低或低風險水平。長期（2080年）而言，颱風的風險預計將升級至中等風險，而沿海洪災的風險則繼續維持在低風險水平。至於慢性風險中的高溫風險，隨著時間推移以及在更嚴峻的氣候情景下，呈現出風險水平不斷上升的趨勢。長期來看，在SSP3 - RCP7.0情景下，高溫風險預計將達到高風險水平。這種持續上升的風險突顯了迫切需要採取積極主動的措施，以減輕高溫的影響，並增強我們整個業務組合的抗風險能力。

■ 極低風險 ■ 低風險 ■ 中等風險 ■ 高風險 ■ 極高風險

種類	風險類別	風險水平					
		SSP2-RCP4.5			SSP3-RCP7.0		
		2030	2050	2080	2030	2050	2080
急性風險	沿海洪水	■	■	■	■	■	■
	颱風	■	■	■	■	■	■
慢性風險	高溫	■	■	■	■	■	■

轉型風險和機遇

在評估轉型風險和機遇時，我們參考了「綠色金融體系網絡」(NGFS)情境。這是一組由全球中央銀行和金融監管機構所制定的預設情境，旨在幫助企業了解氣候變化在不同路徑下可能帶來的財務和經濟影響。這些情景為評估各種氣候發展軌跡如何影響我們的營運、成本、資產價值和市場定位提供了一個系統化的框架。我們選擇了「現有政策情景」和「延遲轉型情景」作分析，其主要假設如下表所示：

「延遲轉型情境」 溫度預測：1.5-3°C	「現有政策情境」 溫度預測：>3°C
- 全球年排放量在2030年前不會減少 2030年後政策重點轉向可持續發展 - 對負碳技術的依賴有限	- 全球氣溫在2100年前上升超過3度 - 政策以自由市場為核心 - 高經濟增長 - 高消費水平 - 有效的國際合作

我們的轉型風險評估主要集中在政策、技術、市場和聲譽風險。同時，我們也評估了向低碳經濟轉型過程中可能出現的潛在財務機遇。

為使財務影響能被清晰理解，我們運用一套顏色編碼系統呈現風險與機遇的程度，以清晰直觀地展現跨越不同年份和轉型情景下的財務影響。

低風險

中等風險

高風險

低機遇

中等機遇

高機遇

不適用

類型	具體描述	潛在的財務行業風險或機遇	現有政策情境			延遲轉型情境		
			2030	2050	2080	2030	2050	2080
政策	地方（如政府、監管機構和證券交易所）及全球法律法規的收緊 – 例如：碳定價或減排政策	– 費用增加（例如諮詢費、鑒證和法律費用、保險費以及碳稅）						
		– 如果被認定不符合相關法律法規，本集團面臨被調查或罰款的風險						
		– 由於被投資方因不符合氣候要求而出現資產貶值以及投資陷入困境，導致投資回報率下降						
	所有類型公司都需強制披露GHG排放情況 – 更易獲取與可持續發展相關的數據	– 透過加強ESG信息披露來提升ESG評級／聲譽，從而更好地吸引潛在投資者						

類型	具體描述	潛在的財務行業風險或 機遇	現有政策情境			延遲轉型情境		
			2030	2050	2080	2030	2050	2080
科技	向低碳技術轉型	- 技術升級支出增加，例如採用低碳設備、器具以及電動汽車						
		- 由於被投資方採用低碳技術以減少溫室氣體排放，融資排放降低						
	採用先進技術以加強基於數據的決策制定	- 通過採用人工智能、機器學習和大數據分析技術進行先進的氣候風險評估和建模，以模擬氣候相關風險，從而使投資決策更具前瞻性，增強了投資的抗風險能力						
市場	持份者的偏好向更綠色的投資方向轉變	- 不合規資產的市場需求下降可能導致流動性降低，使得某些投資在不遭受損失的情況下更難出售						
		- 採用更全面的數據收集平台／系統用於氣候相關分析，導致營運成本增加						
		- 由於投資組合重組，包括撤資以及將資金從陷入困境的投資重新分配到更綠色的投資組合，產生額外的交易時間和成本						
	進入綠色金融市場	- 由於對綠色產品／服務以及環保資產組合的需求增加，進入新市場帶來了更多的收入來源						

類型	具體描述	潛在的財務行業風險或機遇	現有政策情境			延遲轉型情境		
			2030	2050	2080	2030	2050	2080
聲譽	投資者對ESG表現的關注	- 因未能在披露足夠ESG和氣候相關信息方面以達到投資者的期望，導致聲譽受損						
		- 擁有良好的ESG領導力和透明的可持續發展實踐，將提升聲譽、ESG評級以及投資者信心						

將氣候情境分析融入我們的風險管理框架是一項戰略要務，旨在提升集團應對氣候相關不確定性的韌性，調整投資策略以符合新興趨勢，並為全球可持續發展倡議作出貢獻。這種前瞻性的方法不僅通過減低風險來確保我們的財務穩健，還使我們能夠捕捉創造價值的機遇。這些機遇可以推動長期增長，最終為我們的持分者帶來更高的回報和價值。這一風險評估的結果將支持制定適應性策略，確保業務的連續性和我們營運的長期氣候韌性。通過利用這些情境，我們旨在制定穩健的策略，以減輕風險、把握機遇，並確保在轉型經濟中的長期韌性。

風險管理

在進行全面評估時，我們成功識別出一系列與我們業務活動密切相關的重大實體和轉型風險。我們已精心評估了這些風險的潛在財務影響，並制定了一套穩健的緩解策略以有效應對。ESG相關風險的識別、評估和管理工作由我們的ESG委員會負責。針對上述氣候風險，我們建立並採納了以下策略：

氣候相關風險管理策略

方面	描述
電力消耗	目標設定：建立降低電力使用的目標，並定期進行檢討以追蹤進展。 設備升級：系統性地用能源效率更高的替代品替換過時且效率低下的設備，包括獲得能源之星認證的家電和智能辦公設施。
投資策略	投資管理提升：將ESG因素納入公司整體的投資決策和管理實踐，以促進可持續的長期回報和風險管理。 可持續性支持：鼓勵技術創新，以提升投資的可持續性，推動環保技術的發展和應用，並尋求能夠減少環境影響的投資機遇。
法律與報告合規性	法規遵循：確保遵守所有相關的法律和監管框架，定期檢查和更新公司政策以符合最新要求。 國際標準：在報告程序中採用國際出版物如全球報告倡議(GRI)的指導方針。
員工培訓與意識提升	合規培訓：定期為員工提供有關合規事項的持續培訓和更新。 ESG培訓：為投資團隊提供專門的ESG相關培訓。
透明度與公共報告	碳足跡披露：每年披露公司碳足跡及其碳減排措施的相關信息。 投資透明度：定期公開報告這些舉措的進展情況。
聲譽與合作	協會與倡議：加入並參與各類協會或全球倡議。 夥伴關係：與綠色組織如世界綠色組織合作，支持氣候變化倡議，例如植樹活動。

指標與目標

我們已設定多項環境目標，專注於減少溫室氣體排放、廢物管理以及電力和水資源的節約。每年進行審查和更新，以監測我們的環境表現和進展，並確保我們的監測工作與發展目標及行業新興最佳實踐保持一致。如需更多詳細信息，請參閱本報告的「我們的可持續發展承諾」部分。

為了做出明智的投資決策，我們將逐步將氣候相關風險的分析和評估納入我們的流程中。我們將利用《氣候變化政策》、《負責任投資政策》和《集團企業風險管理政策》來指導我們分析這些風險。

有關我們的環境影響和排放統計的更多信息，請參閱本報告的「我們的環境」和「績效數據表」部分。

相關法律法規

本集團致力於遵守管理其業務的法律法規。

作為一家在香港成立並於香港聯合交易所有限公司上市的公司，我們遵守香港的相關法律法規，包括《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》及《證券及期貨條例》。尤其是我們的基金管理業務，即Sun Hung Kai Capital Partners Limited，其持有香港證券及期貨事務監察委員會所發出的牌照，可在香港進行第1類（證券交易）、第4類（就證券提供意見）及第9類（資產管理）受規管活動，已制定了旨在符合《證券及期貨條例》以及適用的香港證監會規則及規例的政策和程序。

我們在香港的消費金融和按揭貸款業務受《放債人條例》管轄。在中國大陸的貸款業務則依據國家政府的要求營運，並參照相關政策指引，例如《中國銀行業監督管理委員會（「銀監會」）與中國人民銀行（「央行」）關於小額貸款公司試點運營的指導意見》（銀監會發佈〔2008〕23號），以及《小額貸款公司監督管理暫行辦法》（國家金融監管總局規範〔2024〕26號）。此外，該業務還遵循專項工作組關於現金貸款、網絡小額貸款及P2P貸款的專項整治文件。

在這個監管日益嚴格的環境下，本集團堅守高道德標準，並已實施相關政策以防止金融犯罪、貪污及不道德行為。這方面的相關法律包括《防止賄賂條例》、《反洗錢及反恐融資（金融機構）條例》以及《2022年反洗錢及反恐融資（修訂）條例》。亦請參閱本報告中「遵守法律法規」下的「反賄賂和反貪污」的部分。

我們致力於員工福祉和環境保護。我們在香港的業務努力確保遵守與僱傭、工作場所安全、溫室氣體排放以及危險和非危險廢物產生相關的法律法規，這些法規包括《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《職業退休計劃條例》、《家庭崗位歧視條例》、《種族歧視條例》、《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《強制性公積金計劃條例》以及《職業安全及健康條例》。我們在中國內地的業務力求遵守《中華人民共和國勞動合同法》以及相關的勞動法律法規。

績效數據總結³

關鍵績效指標	單位	2024			
環境		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
空氣 ⁴ 和溫室氣體排放					
氮氧化物排放	公斤	6.34	10.77	0.00	17.11
硫氧化物排放	公斤	0.23	0.19	0.00	0.43
顆粒物排放	公斤	0.41	0.79	0.00	1.20
溫室氣體排放 – 範圍1 ⁵	噸二氧化碳當量	43.20	381.38	0	424.58
溫室氣體排放 – 範圍2 ⁶	噸二氧化碳當量	57.92	1,301.46	27.13	1,386.51
溫室氣體排放 – 範圍3 ⁷	噸二氧化碳當量	272.10	15.89	0.004	287.98
溫室氣體排放總量(範圍1-3)	噸二氧化碳當量	373.22	1,698.72	27.14	2,099.08
按收入計的溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／百萬港元	0.96	0.54	0.12	0.56
能源用量					
汽油用量	公升	15,953.86	13,213.52	不適用	29,167.38
耗電量	千瓦時	87,759.20	2,562,638.24	41109	2,691,506.44
總能源用量	兆焦耳	861,555.12	9,677,400.05	147,992.40	10,686,947.57
按收入計的能源密度	兆焦耳／百萬港元	2,220.50	3,077.25	645.69	2,840.75
按員工計的能源密度	兆焦耳／人	12,134.58	10,934.92	6,726.93	10,927.35
耗水					
耗水量 ⁸	立方米	0.04	2,000.21	6.56	2,006.81
按收入計的耗水密度	立方米／百萬港元	0.0001	0.64	0.03	0.53
按員工計的耗水密度	立方米／人	0.0006	2.26	0.30	2.05
用紙					
用紙量 ⁹	公斤	552.81	29,436.44	293.38	30,282.63
用紙量 ⁹	張	110,562.88	5,887,288.00	58,675.20	6,056,526.08
紙張回收	公斤	980.00	14,095.81	140.00	15,215.81
按員工計的耗紙密度	張／員工	1,557.22	6,652.30	2,667.05	6,192.77
按客戶計的耗紙密度	張／客戶	不適用 ¹⁰	25.40	105.72	26.07
有害廢棄物 ¹¹					
碳粉盒	件	0	366	0	366
光管、燈泡	件	0	32	13	45
電池	公斤	0	0	0	0
電腦	件	0	97	0	97
電腦顯示器／螢幕	件	0	77	0	77
打印機、掃描器、傳真機、碎紙機	件	0	39	0	39

³ 總額與所列數字的總和之間的任何差異均由四捨五入所致。

⁴ 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》。

⁵ 包括來自滅火器的消耗／棄置過程中的無組織排放、製冷劑流失和車輛燃料的直接燃燒所產生的排放。採用的溫室氣體排放係數參照香港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》，以及政府間氣候變化專門委員會的《第六次評估報告》(「AR6」)中的全球暖化潛勢數據。

⁶ 香港地區用電的溫室氣體排放係數參照香港電燈有限公司的2023年可持續發展報告以及中華電力有限公司的2023年可持續發展報告。在中國內地方面，則採用了由生態環境部和國家統計局於2024年發佈的《2022年電力二氧化碳排放因數的公告》。

⁷ 包括員工航空差旅以及用於處理淡水和污水的電力消耗所產生的間接排放。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。處理淡水和污水的溫室氣體排放係數分取自香港水務署2022/23年度報告以及香港渠務署2022/23年度可持續發展報告。

⁸ 包括水費單(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。

⁹ 只限於辦公室和分支機構日常營運的用紙量。

¹⁰ 由於新鴻基公司業務性質並非零售，其服務範圍不涵蓋個人客戶。

¹¹ 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。

關鍵績效指標	單位	2024			
社會		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
員工 ¹²					
員工總數	人	71	885	22	978
按性別劃分的員工數目					
男性	人	36	423	12	471
女性	人	35	462	10	507
按年齡劃分的員工數目					
三十歲或以下	人	2	80	0	82
三十一至四十歲	人	27	349	8	384
四十一至五十歲	人	21	326	8	355
五十歲以上	人	21	130	6	157
按就業類別劃分的員工數目					
高級管理人員	人	4	5	0	9
高級行政人員	人	16	12	1	29
中級管理層	人	15	223	6	244
一般員工	人	36	645	15	696
按地區劃分的員工數目					
香港	人	68	645	22	735
中國內地	人	0	240	0	240
海外	人	3	0	0	3
按性別劃分的長期員工數目					
男性	人	36	412	12	460
女性	人	35	445	10	490
按性別劃分的短期員工數目					
男性	人	0	11	0	11
女性	人	0	17	0	17
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 ¹³					
男性	人	36	423	12	471
女性	人	35	462	10	507
非僱員的員工數目 ¹⁴					
承包商	人	10	20	0	30
自僱人士	人	0	0	0	0
實習生	人	0	0	0	0

¹² 員工數據以報告期末的人數為基準。

¹³ 我們在報告期內沒有聘請兼職員工。

¹⁴ 非僱員的工作人員的合同關係為直接合同或協力廠商合同，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		2024		
社會	新鴻基公司 亞洲聯合財務 新鴻基信貸				總和
新聘請員工數目					
新聘請員工	人	14	109	1	124
按性別劃分的新聘請員工百分比					
男性	%	11.11%	10.87%	0.00%	10.62%
女性	%	28.57%	13.64%	10.00%	14.60%
按年齡劃分的新聘請員工百分比					
三十歲或以下	%	150.00% ¹⁵	36.25%	不適用	39.02%
三十一至四十歲	%	29.63%	16.05%	0.00%	16.67%
四十一至五十歲	%	9.52%	6.44%	12.50%	6.76%
五十歲以上	%	4.76%	2.31%	0.00%	2.55%
按地區劃分的新聘請員工百分比					
香港	%	19.12%	15.19%	4.55%	15.24%
中國內地	%	不適用	4.58%	不適用	4.58%
海外	%	33.33%	不適用	不適用	33.33%
員工流失總數					
流失之員工	人	18	204	10	232
員工流失率 ¹⁶					
總員工流失率	%	25.35%	23.05%	45.45%	23.72%
按性別劃分的員工流失率					
男性	%	25.00%	20.57%	41.67%	21.44%
女性	%	25.71%	25.32%	50.00%	25.84%
按年齡劃分的員工流失率					
三十歲或以下	%	150.00% ¹⁷	43.75%	不適用	46.34%
三十一至四十歲	%	18.52%	32.38%	37.50%	31.51%
四十一至五十歲	%	23.81%	10.12%	50.00%	11.83%
五十歲以上	%	23.81%	17.69%	50.00%	19.75%
按地區劃分的員工流失率					
香港	%	20.59%	19.07%	45.45%	20.00%
中國內地	%	不適用	33.75%	不適用	33.75%
海外	%	133.33% ¹⁷	不適用	不適用	133.33% ¹⁷

¹⁵ 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%。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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		2024			
社會	新鴻基公司		亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和	
育嬰假						
享受育嬰假的員工總數	男性	36	423	12	471	
	女性	35	462	10	507	
實際使用育嬰假的員工總數	男性	1	13	0	14	
	女性	0	21	0	21	
休完育嬰假後，在報導期間復職的	男性	1	16	0	17	
員工總數	女性	0	20	0	20	
2023年休完育嬰假後重返崗位的	男性	1	29	1	31	
員工總數	女性	2	34	0	36	
休完育嬰假後復職、且在復職的12個月後仍	男性	1	16	1	18	
受僱的員工總數	女性	2	20	0	22	
復職率 ¹⁸	男性(%)	100.00%	59.26%	不適用	60.71%	
	女性(%)	不適用	55.56%	不適用	55.56%	
留任率 ¹⁹	男性(%)	100.00%	55.17%	100.00%	58.06%	
	女性(%)	100.00%	58.82%	不適用	61.11%	
員工培訓百分比						
接受培訓的員工百分比	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	
按性別劃分的員工培訓百分比 ²⁰						
男性	%	50.70%	47.80%	54.55%	48.16%	
女性	%	49.30%	52.20%	45.45%	51.84%	
按就業類別劃分的員工培訓百分比 ²⁰						
高級管理人員	%	5.63%	0.56%	不適用	0.92%	
高級行政人員	%	21.13%	1.36%	4.55%	2.97%	
中級管理層	%	21.13%	25.20%	27.27%	24.94%	
一般員工	%	47.89%	72.88%	68.18%	71.17%	
平均培訓時數						
總平均培訓時數	小時／員工	19.58	10.34	13.64	11.08	
按性別劃分的平均培訓時數						
男性	小時／員工	19.46	9.13	13.58	10.03	
女性	小時／員工	19.70	11.45	13.70	12.06	

¹⁸ 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%

¹⁹ 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%

²⁰ 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：該類別僱員的離職人數÷該類別僱員總數×100%。

關鍵績效指標	單位		2024		
社會	新鴻基公司 亞洲聯合財務 新鴻基信貸				總和
按就業類別劃分的平均培訓時數					
高級管理人員	小時／員工	18.25	4.32	不適用	10.51
高級行政人員	小時／員工	22.59	2.67	19.00	14.22
中級管理層	小時／員工	20.73	12.41	14.00	12.96
一般員工	小時／員工	17.90	9.81	13.13	10.30
按主題劃分的總培訓時數					
入職培訓 ²¹	小時	13.00	438.00	1.00	452.00
合規	小時	69.00	2,754.00	22.00	2,845.00
反貪腐	小時	63.00	280.00	22.00	365.00
	% ²²	100.00%	99.66%	100.00%	99.69%
獲得定期績效評估的員工百分比					
評估率	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
按性別劃分獲得定期績效評估的員工百分比					
男性	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
女性	%	100.00%	100.00%	100.00%	
按就業類別劃分獲得定期績效評估的員工百分比					
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%	
中級管理層	%	100.00%	100.00%	100.00%	
一般員工	%	100.00%	100.00%	100.00%	
工傷數字 ²³					
工傷事件	宗	0	0	0	0
工傷率 ²⁴	每1,000名員工	0	0	0	0
嚴重工傷事件（不包括死亡）	宗	0	0	0	0
嚴重工傷比率	每1,000名員工	0	0	0	0
因工傷損失的工作日	天	0	0	0	0
死亡人數	人	0	0	0	0
死亡率	每1,000名員工	0	0	0	0

²¹ 僅適用於報告期間內新入職的員工。

²² 不包括腐敗風險較低的員工。

²³ 報告期內，本集團未發現與工作有關的職業病個案。

²⁴ 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	2024			
社會		新鴻基公司	亞洲聯合財務	新鴻基信貸	總和
按地區劃分的供應商					
香港	數目	239	161	37	437
中國內地	數目	4	291	0	295
海外	數目	48	0	0	48
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		5:1	16.02:1	3.33:1	不適用
投訴					
產品和服務相關投訴	宗	0	9	0	9
資料私隱相關投訴	宗	0	3	0	3

GRI 內容索引

新鴻基公司的2024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
GRI 2：一般揭露2021			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告 2024年報－關於我們 2024年報－我們的業務	53頁 1頁 2-3頁
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告 2024年報－綜合財務報表附註	53頁 154-230頁
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	53頁
	2-4 資訊重編	沒有就去年報告內容作出重整	不適用
	2-5 外部保證／確信	關於本報告	53頁
		2024年報－企業管治報告 (審核委員會)	44-45頁
		2024年報－企業管治報告 (問責制和審計)	49頁
		2024年報－獨立核數師報告 驗證聲明	145-149頁 123-124頁
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	我們的業務與管治	64-69頁
		我們的投資者和客戶	77-83頁
		我們的社區	84-89頁
		2024年報－我們的業務	2-3頁
	2-7 員工	我們的員工	69-77頁
		績效數據總結	105-110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	69-77頁
		績效數據總結	105-110頁
	2-9 治理結構及組成	我們的業務與管治	64-69頁
		績效數據總結	105-110頁
		2024年報－企業管治報告 (董事會，董事會程序)	37-39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	2024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)	35-37, 41-42 頁
	2-11最高治理單位的主席	2024年報－企業管治報告 (主席及行政總裁之角色)	40 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 2024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)	53 頁 64-69 頁 40, 42, 48-49 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 2024年報－企業管治報告 (風險管理及內部監控)	53 頁 57-63 頁 64-69 頁 48-49 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 我們的業務與管治	57-63 頁 64-69 頁
	2-15利益衝突	2024年報－企業管治報告 (董事會程序)	35-37 頁
	2-16溝通關鍵重大事件	我們的業務與管治 我們的業務與管治 2024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。	64-69 頁 64-69 頁 50-51 頁
	2-17最高治理單位的群體智識	我們的員工 2024年報－企業管治報告 (董事之持續專業發展)	69-77 頁 40 頁
	2-18最高治理單位的績效評估	2024年報－企業管治報告 (薪酬委員會)	43-44 頁
	2-19薪酬政策	2024年報－企業管治報告 (薪酬委員會)	43-44 頁
	2-20薪酬決定流程	2024年報－企業管治報告 (薪酬委員會)	43-44 頁

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
	2-21 年度總薪酬比率	績效數據總結	105-110 頁
	2-22 永續發展策略的聲明	我們的可持續發展承諾	57-63 頁
	2-23 政策承諾	我們的可持續發展承諾	57-63 頁
		我們的業務與管治	64-69 頁
		2024 年報 — 企業管治報告	48-49 頁
		(風險管理及內部監控)	
	2-24 納入政策承諾	我們的業務與管治	64-69 頁
		2024 年報 — 企業管治報告	42, 48-49 頁
		(企業管治職能、風險管理及內部監控)	
	2-25 補救負面衝擊的程序	我們的業務與管治	64-69 頁
		2024 年報 — 企業管治報告 (風險管理 及內部監控)	48-49 頁
		2024 年報 — 風險管理報告	32-36 頁
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	我們的業務與管治	64-69 頁
	2-27 法規遵循	我們的業務與管治	64-69 頁
		法律法規	104 頁
		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。	
	2-28 公協會的會員資格	會員和協會	89 頁
	2-29 利害關係人議合方針	我們的可持續發展承諾	57-63 頁
	2-30 團體協商	現時沒有員工受集體談判合約保障。	不適用
GRI 3：實質性議題 2021			
GRI 3：實質性議 題 2021	3-1 確定實質性議題的過程	實質性評估	60-63 頁
	3-2 實質性議題清單	實質性評估	60-63 頁
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	關於本報告	53 頁
		我們的可持續發展承諾	57-63 頁
		我們的業務與管治	64-69 頁
		2024 年報 — 綜合財務報表附註	154-230 頁

GRI 準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
GRI 201：經濟績效2016			
	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	我們的業務與管治 績效數據總結 2024年報－綜合報表及綜合財務報表附註	64-69頁 105-110頁 150-230頁
	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	我們的業務與管治 我們的投資者和客戶 我們的環境	64-69頁 77-83頁 90-103頁
	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	我們的員工 2024年報－綜合報表及綜合財務報表附註 根據強積金制度的規定，僱員及雇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。	69-77頁 150-230頁
	201-4取自政府之財務援助	2024年報－綜合報表及綜合財務報表附註	150-230頁
GRI 205：反貪腐2016			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	關於本報告	53頁
		我們的可持續發展承諾	57-63頁
		我們的業務與管治	64-69頁
GRI 205：反貪腐2016	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	我們的業務與管治	64-69頁

GRI準則	披露項目	相關章節或說明	頁數												
	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 我們的員工 在報告期間，已針對反貪污政策及程序向所有員工、董事會成員及商業夥伴進行溝通。 接受反貪污培訓的人員*比例如下：	64-69頁 69-77頁												
		<table><tr><th></th><th>集團員工</th><th>董事會</th></tr><tr><td>香港</td><td>99.59%</td><td>100%</td></tr><tr><td>中國內地</td><td>100.00%</td><td>不適用</td></tr><tr><td>海外</td><td>100.00%</td><td>不適用</td></tr></table>		集團員工	董事會	香港	99.59%	100%	中國內地	100.00%	不適用	海外	100.00%	不適用	
	集團員工	董事會													
香港	99.59%	100%													
中國內地	100.00%	不適用													
海外	100.00%	不適用													
		* 不包括貪污風險可忽略不計的員工。													
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	報告期內沒有發生貪污腐敗事件	不適用												
GRI 403：職業安全衛生2018															
GRI 3：重大主題2021	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	53頁 57-63頁 69-77頁												
GRI 403：職業安全衛生2018	403-1職業安全衛生管理系統	我們的員工	69-77頁												
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	我們的員工	69-77頁												
	403-3職業健康服務	我們的員工	69-77頁												
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	我們的員工	69-77頁												
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	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。	69-77頁												
	403-6工作者健康促進	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。	69-77頁												

GRI 準則	披露項目	相關章節或說明	頁數
	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	我們的員工	69-77頁
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	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。	69-77頁
	403-9職業傷害	績效數據總結	105-110頁
	403-10職業病	績效數據總結	105-110頁
GRI 404：訓練與教育2016			
GRI 3：重大主題2021	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	53頁 57-63頁 69-77頁
GRI 404：訓練與教育2016	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	我們的員工 績效數據總結	69-77頁 105-110頁
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	我們的員工 績效數據總結	69-77頁 105-110頁
GRI 408：童工2016			
GRI 3：重大主題2021	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	53頁 57-63頁 64-69頁
GRI 408：童工2016	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。	64-69頁
GRI 409：強迫或強制勞動2016			
GRI 3：重大主題2021	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	53頁 57-63頁 64-69頁
GRI 409：強迫或強制勞動2016	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。	64-69頁
GRI 418：客戶私隱2016			
GRI 3：重大主題2021	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	53頁 57-63頁 64-69頁 77-83頁
GRI 418：客戶私隱2016	418-1經證實侵犯客戶私隱或遺失客戶資料的投訴	我們的投資者和客戶 績效數據總結	77-83頁 105-110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2024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
強制披露規定		
	管治架構	
	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：	我們的可持續發展承諾
	(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。	
	匯報原則	
	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
	匯報範圍	
	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

A. 環境

層面A1：排放物

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物的產生方 面的法律及規例。
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	我們的環境 績效數據總結
關鍵績效指標 A1.2	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
關鍵績效指標 A1.3	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
關鍵績效指標 A1.4	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。
關鍵績效指標 A1.5	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
關鍵績效指標 A1.6	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

層面A2：資源使用

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

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
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營運性質。
層面A3：環境及天然資源		
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
層面A4：氣候變化		
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
B. 社會		
層面B1：僱傭		
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 2024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

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
層面B2：健康與安全		
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
層面B3：發展及培訓		
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B4：勞工準則		
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

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
層面B5：供應鏈管理		
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B6：產品責任		
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營運性質，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營運性質，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

層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
層面B7：反貪污		
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B8：社區投資		
一般披露	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
關鍵績效指標B8.1	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
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	我們的社區



驗證聲明

香港通用檢測認證有限公司對新鴻基有限公司2024年環境、社會及管治報告中可持續發展活動的報告

驗證的性質

香港通用檢測認證有限公司(以下簡稱「SGS」)獲新鴻基有限公司(以下簡稱「新鴻基公司」)委託,對其《2024年環境、社會及管治報告》(以下簡稱「報告」)進行獨立驗證。

本驗證聲明的使用者

本驗證聲明旨在告知新鴻基公司的所有持份者。

職責

報告中的資訊及匯報由新鴻基公司負責。SGS並未參與其報告中任何材料的準備工作。

我們的責任是對驗證範圍內的文本、數據、圖表和聲明表達意見,旨在告知新鴻基公司的所有持份者。

驗證標準、類型和等級

SGS用於執行驗證工作引用之SGS環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章是依據國際認可之驗證指引和標準為基礎。本報告的驗證根據國際鑒證業務標準(ISAE) 3000修訂版,歷史財務資訊審計或審查以外的鑒證業務的有限驗證來執行。

驗證範圍和報告準則

驗證範圍包括特定績效數據和資訊的質量、準確性和可靠性的評估,以及報告內附表格中的文字和數據。本報告的驗證範圍包括2024年1月1日至2024年12月31日期間的數據和資訊。報告依循香港聯合交易所有限公司《環境、社會及管治報告指引》和《全球報告倡議組織可持續發展報告標準2021》編製。

驗證方法

驗證包括驗證活動前調研、數據抽樣、文件和紀錄的審查,特定績效數據和資訊的計算和報告。在驗證過程中也檢查了所選擇的原始數據和支持證據。有限驗證業務所執行的程序在性質和時間上與合理驗證業務有所不同,並且範圍較小。因此,有限驗證業務中所獲得的驗證級別比執行合理驗證業務低。

使用限制和緩減

獨立審計的財務賬目中提取的財務數據,並未在此驗證過程中與來源進行核對。請垂注本文有關驗證委託的任何局限以及緩減有關局限而採取的行動。

獨立性和能力聲明

SGS集團是全球領先的檢驗、測試和驗證機構，在超過140多個國家營運和提供服務，服務包括管理體系和服務認證；質量、環境、社會和道德審核和培訓，以及環境、社會和可持續發展報告驗證。SGS申明我們獨立於新鴻基公司及其持份者，我們之間沒有偏見和利益衝突。

驗證團隊之組成基於成員對於此驗證的知識、經驗和資歷，團隊包括IRCA註冊的EMS首席審核員、ISO 26000審核員、GRI標準委任培訓導師及具備可持續發展報告驗證服務經驗的人員。

驗證意見

基於上述的驗證方法和已執行的驗證工作，我們沒有注意到任何事情使我們相信驗證範圍中包含的特定績效數據和資訊及報告內容未作出中肯的陳述和編製，而且在所有重大方面已符合以上的報告準則。

驗證團隊認為新鴻基公司已為此報告選擇了適當的驗證等級。

簽署：

代表香港通用檢測認證有限公司



關靜儀

總監

管理與保證

2025年3月20日

WWW.SGS.COM