



中國海外發展有限公司

僱傭權益政策

第一章 政策目的

中國海外發展有限公司（「中國海外發展」「中海」或「公司」）尊重並致力在業務過程中保障員工及供應鏈之僱傭及勞工權益。公司相信重視員工權益的業務運營、人才管理及商業合作模式，有利於團隊的生產力和穩定性，是企業的基本社會責任及合規要求，對促進長遠業務與社會的協同發展不可或缺。

本政策參考「聯合國全球契約組織」之基本原則和倡議，根據《國際人權憲章》及《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》而制定，闡述公司對僱傭權益的總體管理承諾、原則及方法。若本政策涵蓋的若干內容涉及其他公司的管理辦法或正式文件，則以兩者當中更詳細的規定為準。若經營地區及公司項目所在地與相關國際標準有抵觸或不一致之處，則以滿足合規要求的前提下，確保後者提出價值受到尊重。

第二章 適用範圍

在業務開展過程中，中國海外發展業務所在地之全體員工，以及公司及旗下之附屬、地區及項目公司於各業務所在地之合作單位均需遵守本政策。我們尊重符合《聯合國工商業與人權問題指導原則》所載原則和指引的國際認可人權。

員工範圍涵蓋公司旗下之附屬、地區及項目公司員工，以及在合營、聯營公司中的中海地產代表，職級涵蓋董事、管理層及其他僱員（「中海員工」）。合作單位涵蓋為公司提供物料、物資及服務的供應商、承包商、分包商及物業管理公司，以及與公司共同開展業務的合營及聯營公司或戰略合作夥伴。

本政策的適用邊界覆蓋中國海外發展擁有及沒有直接運營管控的工作處所。公司直接管控的處所主要為中國海外發展各地辦公室及項目銷售中心。對於公司不直接運營管控的處所，如在建項目工地、已交付的住宅開發項目及部分商業酒店項目等，中海員工應與有關合作單位溝通本政策要求，基於不同業態需要、合規要求及工作場所的實際情況，確保合作單位依照本政策採取相應管理措施，保障在此等處所中工作的任何人士之權益及安全。

第三章 管理原則



在遵守其經營地區及公司項目所在地所有相關法例及規例之基礎上，公司各業務單位及其合作單位在其僱傭制度及業務過程中必須遵循以下原則，保障其僱員之基本勞僱權益。

原則一 禁用強迫勞工 公司嚴禁任何業務單位或其供應鏈合作單位聘用任何種類的強迫勞工，包括但不限於偷運人口、非自願的監獄勞動、被威逼或為抵債而受不合理契約束縛之勞工，以及採取剝削行為強制某人工作。嚴禁在業務及供應鏈中雇用任何形式的人口販運或非法勞工。

原則二 禁用童工 公司嚴禁任何業務單位或其供應鏈合作單位聘用童工，即未達當地法定就業年齡之未成年人。

原則三 反歧視 在聘用、薪酬、晉升等僱傭制度以及其他業務活動過程中，公司各業務單位及其合作單位必須秉持平等機會的原則行事，不得因性別、年齡、家庭情況、殘疾、種族、宗教信仰或其他法律法規下釐定的因素，而對僱員、同事、客戶或其他業務關聯單位人士有所偏頗或作出歧視或騷擾行為。

原則四 提倡多元共融 根據國際勞工組織（ILO）1958年《（就業和職業）歧視公約》（第111號公約），採取零歧視招聘流程，並充分將當地法例和差異納入考慮因素。公司各業務單位及其合作單位應致力向其僱員宣導多元共融的工作文化，尊重不同性別、年齡、家庭情況、殘疾、種族、宗教、國籍或文化背景，認可平等機會及人才多元化的核心價值，讓每一個人可在平等的工作環境盡展潛能。

原則五 尊重結社自由和集體談判權 公司尊重僱員根據當地法律法規組織及加入、不加入工會、職工代表會等員工組織之權利與自由，並致力保障僱員無需擔心因而遭受報復、恐嚇或騷擾。

原則六 嚴禁任何形式的性騷擾 性騷擾是指涉及性方面的不受歡迎行為，而任何合理的人應會預期受騷擾者將因而感到受冒犯、侮辱或威嚇，有關行為可以是對個人或群體作出的。性騷擾包括但不限於：不受歡迎的性挑逗、不受歡迎的性要求、不受歡迎並涉及性的言語或非言語、身體或非身體上的行為、及以涉及性的行為製造一個有敵意或具威嚇性的工作環境。

第四章 管理方法

為落實上述管理原則，公司各業務單位及其合作單位其僱傭制度及業務過程中，應盡合理努力採取下述措施，識別及管理僱傭權益的風險：

- 分配足夠內部或外部資源以有效落實本政策，包括資金及人力投入；



- 設置落實本政策的管理組織架構，並明確有關監督及執行人員的職責分工；
- 確保合作單位派出代表，參與在有關管理組織架構或其相關會議與核查；
- 制定並持續檢討更新勞工保障或僱傭權益相關的管理目標、工作流程與計劃；
- 將相關管理目標納入有關管理人員的績效評估指標及獎懲計畫中；
- 持續對僱傭勞工權益相關的文件記錄及現場環境進行核查；
- 針對僱傭勞工權益相關的糾紛、違規舉報進行跟進調查；
- 就上述核查及調查結果進行檢討，督促及支援相關單位採取整治改善措施；
- 為僱員提供有關其權利及職責之指引、教育及培訓；
- 將本政策有關要求納入擬合作單位的篩選及盡職調查中；
- 妥善保存僱傭勞工權益的數據及文件記錄，以供公司核查、內部匯報及對外披露；
以及
- 在具備足夠工作基礎的情況下，依循其他行業或國際上的自願性標準開展上述措施，並獲取外部認證。

第五章 風險管理及資訊披露

在企業風險管理層面，公司已將僱傭權益相關因素納入企業風險庫的風險類別。僱傭權益相關指標已納入在公司環境、社會和管理數據收集系統中。公司承諾每年在其環境、社會及管治報告中，披露本政策的落實情況及相關的關鍵績效指標，讓利益相關方知悉公司在上述範疇的管理成效。

第六章 政策檢討及批准

中國海外發展環境、社會及管治工作執行小組將每年檢視及適時更新本政策，並呈交董事會審閱批准。

更新：2023年12月