

(中文版本僅供參考，一切以英文版本為依歸)

**HKR INTERNATIONAL LIMITED**  
**香港興業國際集團有限公司\***  
(「本公司」)

## 企業文化政策

### 1. 目的

香港興業國際集團有限公司（下稱「本公司」）董事會（下稱「董事會」）自覺勤勉盡責，推動管理層追求卓越績效，提供坦誠建議，留意潛在問題，並向管理層問責的重要性，並且明白自身的責任及職責，秉承對持份者的堅定承諾，忠實履行各項職能，故此，董事會亦期望本公司及行政人員奉行高標準的問責文化。因應問責是其他管治元素的基石，負責任的董事會及公司應認真對待自身責任。對本公司而言，其榜樣就是董事會。

本公司文化植根於企業目標、策略、願景、使命、價值觀，以及對待客戶、投資者、持份者及整體社會的態度。強大的企業文化可以吸引更多優秀的人才，且更重要是挽留人才。當員工對機構有歸屬感，就更有可能長期任職，並有更好的表現及生產力。因此，董事會特此制定公司文化，期望本公司堅守最高營運準則，在營運及與外界互動過程中，發揮重要的作用。

### 2. 政策

董事會認為，本公司的問責文化應具備以下相輔相成之明顯行為特徵，例如承諾、團結及歸屬感、關懷、信任、尊重、勤勉、誠實及合乎道德。

#### 2.1 承諾

問責與承諾相輔相成。每位員工，無論職責如何，都必須盡心為本公司服務，堅守本公司的使命、願景及價值觀。而全體員工應同心團結，幫助本公司信守為客戶帶來改變的承諾，從而為董事會、本公司、員工、客戶及持份者實現雙贏局面。

#### 2.2 團結及歸屬感

本公司致力讓每一位員工都感到被接納、被重視並產生歸屬感。擁有團結員工的公司，能夠迅速分享意見並輕鬆合作。團結的企業文化可以吸引具有共同目標的員工。

員工對本公司應當有歸屬感，以服務本公司為榮，並應謹記本公司並非屬於董事會或管理層，而是屬於所有股東。員工行事應體現獨立及問責精神。

### 2.3 *關懷*

若員工感受到公司的關懷，就會更用心工作。這亦有助招聘並挽留新員工，最終節省開支。此外，員工越感到被欣賞及重視，就會越努力爭取成功，從而幫助公司亦取得成功。若員工對公司的使命、願景、價值觀及產品充滿熱誠，亦會更投入為公司服務，幫助本公司作出改進及實現目標。

### 2.4 *信任*

信任對公司的重要性無法估量。信任的文化不單能促進積極的工作環境，更能對機構產生更為具體的影響。例如，在充滿信任的工作環境中，可培育出更多富有工作動力的員工，並能提升生產力及創造力。員工信任公司，就更有可能對公司忠誠。此外，信任可以融合不同聲音，將其凝聚成一強大的團隊。董事會及管理層要相信本公司各人都為達致共同目標而真誠努力。而管理層要贏得董事會信任，其中一點是向董事會提供準確、及時及全面的資訊。同樣，董事會及其全體成員要贏得管理層信任，就必須了解本公司面臨的複雜問題，明白管治與管理的區別，並知道如何提出具建設性的批評。

### 2.5 *相互尊重*

在相互尊重的工作環境中，應能鼓勵員工不間斷地表達意見及觀點，而他們的同事在這樣做時也應受到有禮貌的對待，從而營造有利於發展創新思維的環境。

### 2.6 *勤勉*

我們期望本公司員工勤勉工作，把握培訓機會提升及更新自身知識。員工亦應提出合乎本公司利益的觀點/建議。

### 2.7 *誠實及合乎道德的行為*

董事會期望員工在本公司的各營運場所及業務地點、贊助的業務場所或活動地點，以及在代表本公司行事的任何其他地點工作時，能夠遵守最高標準的個人及職業操守，作出誠實及合乎道德的行為。誠實的行為是指沒有欺詐或欺騙的行為。同樣，合乎道德的行為應

符合公認的專業行為準則並遵守所有適用法例。合乎道德的行為包括以合乎道德的方式處理個人與職業關係之間實際或明顯的利益衝突。換言之，在受僱於本公司期間，員工作出的決定及行動應建基於本公司的最佳利益，而非建基於個人關係或利益。

### 3. 衡量指標

本公司企業管治委員會及/或審核委員會將定期討論及檢討企業文化，重點關注用於衡量公司文化的關鍵量化及質化指標。

可用於評估及監察企業文化的量化及質化指標例子包括：

- 員工及其他持份者（例如客戶和供應商等）的舉報披露；
- 發現違反操守準則及監管規定的重大問題；
- 發現涉及欺詐/高風險的違規投訴；及
- 員工流失率。

本公司企業管治委員會及/或審核委員會應定期檢討上述指標，以確保其持續適用及相關。

### 4. 檢討

董事會已授權企業管治委員會至少每年檢討本政策一次，並按需要提出適當的建議，以供董事會批准，從而確保本公司的文化與其目的、價值觀、使命及策略保持一致。

於2022年3月16日通過

*\* 根據香港法例第622章公司條例之前身條例註冊*