



## 與僱員 實現雙贏

為維持與僱員的雙贏關係，澳優投放大量人力物力構建一支優秀團隊，關顧每一名僱員。澳優明白僱員來自不同背景，並肯定彼等的個人特質及能力乃推動本集團全方位成長的最大動力之一。本集團抱持莊嚴尊重的態度，持之以恆為僱員提供和諧而具備充足支援的工作環境，讓彼等盡情發揮所長。

作為肩負社會責任的公司，澳優遵守業務所在地區所有關於僱傭常規的適用法律及法規，在營運管控範圍內嚴禁使用童工及強制勞工，對每名求職者進行背景審查，避免相關事件發生。如有爭議，管理層會即時接報，而本集團將會以符合個別人士最佳利益的方式行事。

各附屬公司均設有行為守則及僱員手冊，載列本集團的核心價值和標準，以及對僱員表現的期望。本集團亦已制訂相關政策及程序，管理僱傭關係、培訓及發展、平等機會及反歧視，以及職業健康及安全等事宜。該等資料於僱員入職初期或於更新後通過正式渠道有效傳達予僱員。

為配合本集團的全球增長及整合，澳優於報告年度舉行了一場全球人力資源戰略會議，以整合資源及精簡人力資源常規。本集團已採納一項三年計劃，以檢討內部政策、改進管理常規、提升內部實力及加強公司文化，最終旨在實現「同一個澳優、同一個夢想、同一個聲音 (One Ausnutria, One Dream, One Voice)」目標。作為計劃的一部分，本集團已投放大量資源發展及提升人力資源體系，務求將不同地區辦公室的日常管理流程轉移至統一的線上系統。該項改進將有利本集團整體加強溝通及提高程序效率。

另一方面，本集團計劃在中國興建全新總部，打好全球整合的根基。預想中的未來辦事處擁有廣闊空間，提供更舒適、更健康、更具生產力的工作環境，落成後將成為澳優集活力與功能於一身的基地，所有業務單位的僱員可於其中出席培訓課堂、交流商業概念及舉辦其他團隊建設活動。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



本集團與僱員攜手實行「同一個澳優、同一個夢想、同一個聲音(One Ausnutria, One Dream, One Voice)」格言。



於二零一九年四月，各地區人力資源團隊齊集出席為期兩天的全球人力資源整合工作坊，分享在負責地區內執行培訓及文化課程的經驗。在外部顧問輔助下，各團隊一同向有關文化融和及培育人才的國際產業常規基準進行對標。該工作坊成功促進各團隊的相互了解，增進國際視野，有利未來日增的全球人力資源夥伴關係。



在工作坊中進行建設性討論，構建面向未來的澳優團隊。



人力資源團隊分享於負責地區內所採納的常規，並討論全球夥伴關係發展。

## 吸引及挽留人才

澳優的成功有賴僱員的不懈努力。因此，吸引及挽留人才乃本集團業務持續發展的關鍵任務。澳優承諾公開公平地招聘及對待僱員，用人為才，不偏不倚。舉例而言，在澳洲，所有招聘程序恪守一套標準運作程序，並會作定期修訂以緊貼最新產業常規。在中國，澳優通過管理培訓生計劃持續招聘畢業生，確保能從專攻食品製造的資優人才庫中選賢任能。

當人才加入澳優大家庭時，澳優會向他們提供具競爭力的回報，肯定他們的重大貢獻。僱員按照彼等伴隨澳優成長的職位及年資，享有假期、津貼、花紅、健康檢查及補貼。



每月之星，表彰表現卓越的僱員。



除金錢回報外，本集團亦關心僱員的身心健康，不時舉辦休閒及娛樂活動讓他們舒展身心，緩解工作壓力。工作表現未符理想的僱員會獲得精神健康指導及個人諮詢以幫助他們面對挑戰。我們亦會於全年為多元文化的僱員籌辦不同的節慶活動，令澳優大家庭樂也融融。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

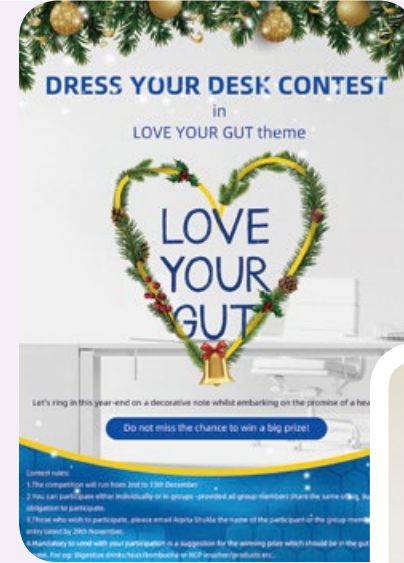
獨立保證意見聲明書



澳優澳洲僱員歡渡不同國際節日。



澳優中國僱員參與籃球友誼賽。



澳洲辦公室為慶祝聖誕節及推廣腸胃健康而舉辦的辦公室裝飾比賽。

個案研究

## 文化共融計劃



為識別及拉近各地區運作的文化差距，本集團於二零一九年度展開文化共融計劃。首階段計劃集中於中國－荷蘭關係，當中已舉辦一個管理層研討會，以就共融計劃的事項達成共識。

在研討會之前，本集團早已進行一項僱員參與活動，以了解兩地工作文化的優劣，以及對澳優原則的詮釋。參與的管理層成員一起於研討會上討論已識別的兩地文化溝通及工作模式差異，並得出多項短、中、長期的改善倡議，以及文化共融的全面路線圖。本集團隨即坐言起行，配合大型宣傳活動，試行倡議，並因地制宜作出調整。

作為主要顧客均為育有子女之家庭的配方奶產品及營養品生產公司，澳優深明家庭的重要性，致力在本集團內推廣愛家文化。多家附屬公司均設有彈性工作安排，支持僱員追求作息平衡。本集團歡迎在職父母在諸如兒童節等特別日子攜同子女上班，一同參與親子遊戲，共聚天倫。



僱員與家庭成員享受親子嘉年華的歡樂時光。



關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



## 維繫工作場所的開明溝通文化

本集團深明相互溝通的重要性，肯定僱員表達對工作體驗的關注，有助建立有效開明的工作文化基礎。因此，本集團各層面均設有及推廣正式及非正式的溝通渠道，鼓勵僱員彼此之間及與管理團隊交流建議及見解。

附屬公司層面的溝通活動遵從工作場所溝通及諮詢政策、溝通協定或其他類似計劃，明確描述每名成員在本集團內建立有意義的內部對話的指引、權利及責任。當中，本集團會定期安排僱員同儕之間及與管理層展開正式及非正式會議，表達不同人士的期望。本集團亦鼓勵僱員與各自的經理及團隊成員坦誠對話，以更有效地做好工作協調。

澳優亦循不同渠道分享及提供公司資料。舉例而言，專屬流動應用程式（U享家）及社交媒體平台（例如微信）均為與中國僱員溝通的渠道，達到資訊的有效交流。在荷蘭，除定期內部通訊及雜誌「The Formula」及「M.elk」外，由二零一九年初開始，本集團建立了一個內聯網平台，結合官方公告、推特、職位空缺及來自內外部的社交資訊，供僱員易於參考。

為收集客觀及開放的意見，位於中國及澳洲的附屬公司於本年度進行了公司全體的僱員滿意度調查。僱員反應熱烈，為附屬公司提供許多建設性意見，有助構建其發展路向及更新僱傭相關常規。該調查預期將於短期內推廣至其他附屬公司。

另一方面，當遭受任何不公平對待，或察覺任何僱傭關係衝突時，僱員均有權利及責任按照行為守則及僱員手冊訂明的指引向其上級匯報有關事宜。舉報人根據指引會得到全面保護，本集團會及時秉公處理相關舉報。倘問題在較低層面無法解決，將上報人力資源部及高級管理層處理，直至達成協議為止。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



「The Formula」及「M.elk」內部通訊及雜誌。

## 為僱員提供無盡發展機會

澳優承諾與僱員結伴同行，其人力資源戰略重視僱員發展，為他們提供大量進修機會及豐富資源。所有新入職僱員均須參與全面的入職培訓，讓他們掌握基本資訊，以便融入新環境。

僱員會按其職責逐步獲得更多的在職及外部專業培訓，精進工作相關技能及知識。此外，本集團冀能發展僱員的其他可轉移技能，例如溝通、領導能力及應變處理，有利本集團改善生產力及工作質素。澳優澳洲邀請外部組織進行演講，與僱員分享供應鏈及物流等多方面的實務題材。為善用資源，若干附屬公司會為未來一年制定年度培訓計劃，確保僱員獲得清晰的工作指引。



澳青計劃為新晉經理而設，本年的參加者收穫豐盛。

澳優大學自成立以來已踏入第五個年頭，一直秉承為澳優僱員提供非凡學習支援的使命。本集團旨在透過澳優大學提升質素、優化組織績效、培育追求卓越的文化及推動持續進修的恆久信念。於二零一九年度，澳優大學開展新系列的結構性專業管理培訓(MBA及EMBA)，為不同層級的管理人員提供專屬課程內容。「AO



澳藍計劃讓高級經理充分學習管理屬下部門的技巧。

Project」系列包括「澳青計劃(Pre-MBA Class)」、「澳橙計劃(MBA Class)」及「澳藍計劃(MBA Plus Class)」，重點提升僱員的商業視野、批判性思考及領導能力，務求促進本集團「黃金十年戰略」目標的進程。

為公平檢討僱員表現及論功行賞，本集團採取初步措施，為澳優中國及澳優澳洲的僱員採納正式的員工評核系統，並計劃拓展至其他附屬公司。舉例而言，二零一九年度在中國採納「a+b+N」評核模型，以結構性模式檢討僱員表現，同時具有靈活的論功行賞安排。評核一般包含個人的技術知識、工作方針、質和量、溝通及人際技巧，以及行動規劃及發展目標。澳優荷蘭則已採納一套創新績效評核系統，合作人員可相互給予反饋。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



## 提高工作健康及安全意識

為僱員維持工作環境安全及健康乃澳優的要務。本集團嚴格遵守地方的職業健康與安全（「職安健」）法律及法規，並在所有附屬公司採納相關政策。內部標準及程序會因應國家及地方監管最新發展而定期修改，相關材料會有效地傳達僱員。

各生產設施均設有一個健康及安全委員會或主任，確保有效推行職安健計劃，並監察相關績效。為進一步推廣職安健的重要性，澳洲的其中一家附屬公司已於二零一九年度制定管理系統手冊，指明每名僱員均負有堅守工作場所安全的個人責任。

附屬公司會定期進行內部及外部風險評估，視察不同工作區域及消除潛在危害。評估結果其後將呈報委員會或主任審批，以實施建議的安全措施。在荷蘭，全體員工均可共享每月風險調查及評估報告，加強他們對現有意外黑點的關注度，避免同類事故再次發生。而早前訂下於二零一九年度將高中風險減半的目標已經達成，來年目標為百分百消除中低風險。

所有新建生產設施（包括荷蘭的澳優海倫芬工廠及中國長沙市的智慧工廠）均設有高度自動化的生產線，有潛力減少人工操作，盡量避免工作相關的傷害及疾病。至於現有生產設施，本集團亦不斷將陳舊及手動設備升級，轉型為高度自動化的操作環境。於二零一九年度，NCP已裝設新型真空輸送機及自動化粉末充填機，以防止材料洩漏及污染，更重要的是保護僱員免受因搬運重物而造成的傷害。與此同時，荷蘭Leeuwarden工廠已經全面升級，以符合最新及最佳標準，同時正在實施多項可持續發展改善措施。

為將工作安全意識植根僱員，澳優投放時間及資源訓練僱員處理事故及職責特定風險的職安健知識及技巧。例如，NCP安排紅十字會及聖約翰救傷隊等外部專業團隊提供急救訓練。澳優荷蘭亦組織工作安全演習及討論，讓僱員熟悉處理火警、爆炸及亞摩尼亞洩漏等緊急情況的常規。另外，澳優荷蘭準備於二零二零年推出健康及安全電子學習平台，僱員有望以更便利及有效的方式學習。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與商業夥伴實現雙贏

環境友好

貢獻社區

可持續發展表現概覽

港交所環境、社會及  
管治報告指引內容索引

獨立保證意見聲明書



中國生產員工參與職安健培訓。