

# 與僱員 實現雙贏

澳優肯定僱員的價值，並竭力運用我們的資源打造一支表現優秀的團隊。澳優擁抱多元化，尊重個人特質，藉此推動業務增長。本集團將繼續提供平等、和諧及愉悅的工作環境，讓僱員能在充滿不確定性的環境下仍感到被尊重、信任及能夠持續獲得支援。

## 二零二零年亮點

中國澳優大學

獲認證為首批

中國示範性企業大學。

連續四年獲多項中國

企業大學榮譽稱號。

零宗

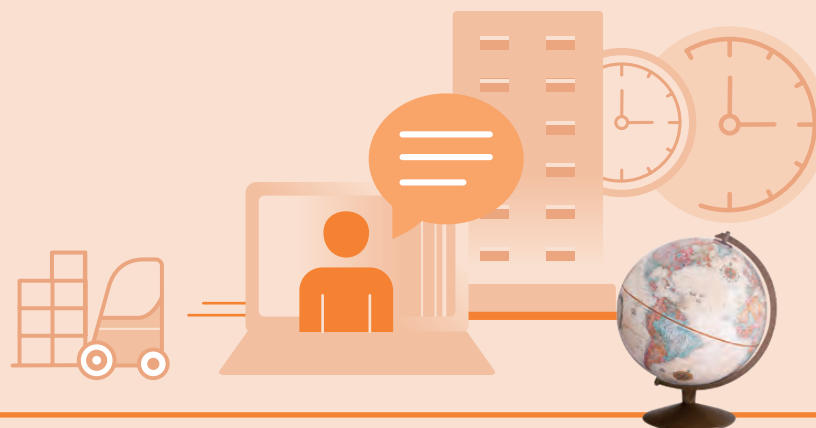
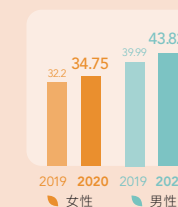
因工亡故的個案。

因工傷損失工作日數  
比率下降。

(每200,000個小時因工傷損失工作日數)



平均培訓時數增加。



關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

為保障僱員健康及安全，本集團及其附屬公司密切留意2019冠狀病毒病疫情發展，並於各個營運地區遵守政府的衛生政策。高級管理人員之間曾多次舉行緊急會議，討論社交距離安排及衛生政策的實施情況。澳優已制訂內部安全計劃及指引，以保護僱員免受病毒感染，同時確保本集團運作暢順而有效。

澳優亦已加強措施保持工作環境安全。所有辦公室及生產範圍加強清潔消毒，不同地區的營運會按當地需要及規例制定個別措施。例如，所有進入中國、荷蘭及澳洲處所的人員（包括僱員及訪客）一律須紀錄進入時間，且在任何時間均須佩戴口罩。部分地區辦事處實行更嚴格的措施，員工須每日匯報健康狀況，更頻密地定期監測體溫。本集團亦推行彈性工作安排，鼓勵僱員在可行情況下在家工作或跟從輪值表，以保持人身距離，減少工作場所的出席率。

為協助僱員抗疫，澳優在此充滿挑戰的時期向僱員提供所需的資源及持續支援。僱員可獲得口罩、面罩、保護衣及潔手液等防疫用品，確保他們得到充分防護。荷蘭的僱員須於廠房內佩戴口罩，中國的僱員則可領取有助增強免疫力的中藥包。澳優亦向僱員提供培訓，介紹如何正確使用及處置面罩及個人防護設備，使僱員於工作期間保持衛生。

作為負責任的僱主，澳優緊遵各個營運地區關於僱傭常規的相關法律及法規，在營運管控範圍內嚴禁使用童工及強制勞工。為避免相關事件發生，人力資源部密切監察招聘過程，確保申請人合資格由本集團合法聘用。如有爭議，管理層會即時接受通報，確保本集團以符合兒童最佳利益的方式處理。

各地區均設有行為守則及僱員手冊，載列澳優的價值、標準及對僱員表現的期望。本集團亦已推行政策及程序，協助附屬公司處理薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視、培訓及發展、職業健康與安全以及其他待遇及福利等僱傭相關事宜。上述資料於僱員入職初期或於每次更新後會通過正式渠道有效傳達予全體僱員。

為刺激增長及推動全球整合，本集團已於二零一九年推出一項為期三年的全球人力資源戰略計劃，以合併資源及統一各附屬公司間的相關常規。澳優現正檢討內部政策、更新管理常規、提升效率及加強公司文化，以實現最終的「同一個澳優、同一個夢想、同一個聲音」目標。本集團亦已投放大量資源發展人力資源，並將地區層面的日常管理流程整合至統一的集團層面線上系統。於二零二零年度，澳優優化其人力資源管理系統，是次升級令內部通訊更為便利，人力資源管理效率得以提高。此外，本集團亦推行公司文化加強計劃，並開展多個企業文化研究及提升項目。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書



## 中國新總部

個案研究



於二零二零年六月二十八日舉行的中國總部封頂儀式。

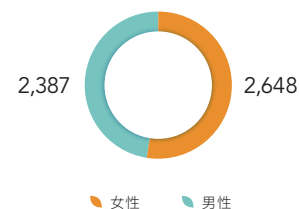
於二零二零年度，本集團繼續推進中國總部建立工作。未來的辦事處擁有廣闊空間，為員工提供舒適、具生產力的工作環境，落成後將成為澳優一個集多功能於一身的基地，所有業務單元的僱員可於此出席培訓、舉行商務會議及舉辦團隊建設活動。於二零二零年六月二十八日，澳優舉行中國總部的封頂儀式，總部將於二零二一年第二季落成，並於二零二一年六月投入營運。

## 吸引及挽留人才

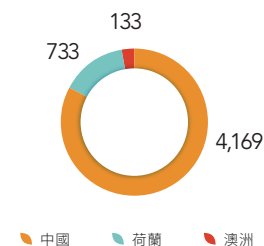
吸引及挽留人才對支持本集團業務持續成功及增長至關重要。本集團公開公平地招聘及對待全體僱員，用人唯才，不偏不倚。舉例而言，招聘程序以一套標準運作程序為指引，所有地區團隊均須依循，而本集團會按照地方規則及不斷改變的產業常規定期檢討及更新此標準程序。除恆常招聘渠道外，本集團亦於其他平台羅致人才，例如中國的管理培訓生計劃，以吸納專攻食品製造、潛質優厚的畢業生，壯大人才庫。

### 二零二零年度僱員組成

僱員人數  
(按性別)

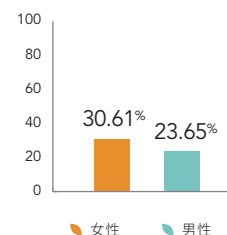


僱員人數  
(按地區)

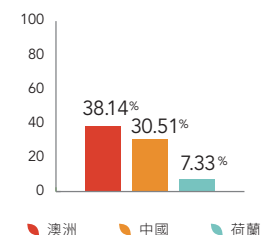


### 二零二零年度僱員流失

僱員流失率  
(按性別)



僱員流失率  
(按地區)



關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

澳優為僱員提供具競爭力的薪酬及具吸引力的福利，以回饋其辛勤工作及貢獻。僱員按照職級、職位及年資，享有假期、津貼、花紅及補貼。此外，為肯定僱員的努力，澳優澳洲推出每月僱員之星提名計劃，獎勵表現優秀的團隊成員。



● 每月僱員之星展示板。



● 每月僱員之星得獎者於僱員Snapchat上接受獎勵。

全體僱員的健康是澳優的首要關注。為此，澳優推行健康檢查確保僱員工作期間健康狀況理想。在中國，服務澳優超過一年的僱員均受到僱員健康檢查計劃保障。新入職者亦可於入職前進行健康檢查。在澳洲，僱員獲安排接種由認可防疫注射供應商提供的流感疫苗，以避免患上季節性流感及減低在工作場所傳播流感的風險。再者，於二零二零年度，澳優為荷蘭僱員推行全新的「躍動」計劃 (Vitality Plan)，加強推廣工作與生活的平衡。計劃每年資助僱員最多200歐元的運動相關開支，如運動設備或健身室會籍，鼓勵僱員撥出更多工餘時間強身健體。此外，作為計劃的一部分，澳優亦提供多種培訓課程，提高在工作環境下關注身心健康的意識。

## 與海倫芬足球隊攜手推廣僱員身體健康

個案研究



### 30次俄羅斯轉體

● 海倫芬足球隊球員以影片教授足球運動的截圖。

在疫情下，本集團不遺餘力推動健康生活，創意盡顯。澳優荷蘭持續鼓勵僱員進行更多運動，特別是在家工作期間更應保持健康體魄。作為海倫芬足球隊的主贊助商，澳優將足球送往各僱員家中，並邀請球會球員拍攝一段指導影片，教導如何利用足球進行體格訓練。計劃廣受同事歡迎，同事之間更乘勢提出「挑球挑戰 (Football Juggling Challenge)」，各自拍攝挑球短片並上載至內聯網，挑球次數最多者獲勝。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引—額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書



與此同時，澳優亦非常關心僱員的身心健康。於二零二零年度，澳優提供培訓支援澳洲僱員應付疫情下可能出現的精神壓力。

休閒及娛樂活動亦為工作與生活的平衡的必要條件。本集團於全年為僱員籌辦不同的節慶活動，讓員工舒展身心，歡渡節慶。



慶祝聖誕及頒獎儀式。



本集團亦努力為僱員提供對媽媽友善的環境，引入母乳餵哺設施和靈活的工作安排。在中國，所有子女未滿一歲的母親每日享有半小時母乳餵哺休息時間。本集團重視親子時間，為僱員與家人組織親子活動。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。

## 荷蘭國民慶典聖尼古拉節 (Sinterklaas) 的「Sint drive-through」親子活動

個案研究



澳優僱員子女在「Sint drive-through」活動中收取禮物。

澳優荷蘭舉辦「Sint drive-through」，與員工及親屬普天同慶國民慶典聖尼古拉節。於二零二零年度，受2019冠狀病毒病影響，慶祝活動不能以傳統方式進行。取而代之，參加者駕車至指定地點，讓兒童安坐車上收取禮物。有關活動為大家帶來歡樂，同時在疫情下的非常時期保持安全社交距離。

作為一家主要顧客為家庭和孩子的配方奶粉產品及營養品生產公司，澳優深明家庭關係的重要性，致力在本集團內推廣愛家文化。澳優已於附屬公司層面設立彈性工作安排，照顧僱員與其家庭的需要。為支持僱員追求工作與生活的平衡，本集團已採取特別安排，讓彼等有機會享受天倫之樂。舉例而言，如中國僱員的配偶居於其他地區，難以在公眾假期團聚，該僱員則可每月享有半天事假以探望家人。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

## 促進工作場所的溝通

本集團重視管理層與僱員坦誠溝通，尊重來自各級員工有關工作體驗的聲音。本集團鼓勵僱員透過既定渠道表達關注事項。澳優相信，良好的溝通對於營造高效及充滿活力的工作場所至關重要，員工可以在其中與管理層以及彼此之間自由地交流他們的想法和思想。

本集團設有工作場所溝通及諮詢政策、溝通協定或其他類似文件明確描述僱員及管理層該如何建立有意義的對話的指引、權利及責任。本集團鼓勵僱員於正式及非正式會議上表達工作期望及事業發展計劃，以表達彼等工作之憂慮以及更有效地做好工作協調。

為使僱員了解最新的公司消息，本集團利用電郵、通訊、流動應用程式、社交媒體和內聯網分享資訊。在中國，澳優繼續使用專屬流動應用程式（U享家）及社交媒體平台（例如微信）與僱員溝通。在澳洲，本集團建議僱員透過意見箱與公司溝通並提供反饋，亦將推出內部通訊方便交流，並以電郵即時發佈公司消息。

澳優重視僱員的意見和想法。於2019冠狀病毒病流行期間，本集團訂立新策略加強與僱員的溝通和聯繫。在荷蘭，應急團隊經常與全體僱員溝通有關疫情動態以及本集團已採取的相應措施。本集團亦鼓勵僱員向澳優提出新計劃的建議，以便更有效地應對疫情的爆發。澳優為提出優秀建議的僱員送上外送到家餐券，彼等部分建議更已獲得採納。此等積極的互動方針鼓勵僱員保持士氣，齊心抗疫。

為客觀及開放地收集僱員的意見和反饋，澳優於二零二零年度在中國及澳洲進行了全公司的僱員滿意度調查。僱員反應熱烈，為附屬公司提供了許多有助改善現有僱傭相關常規的建設性意見，並表達了對本集團的期望。本集團日後將繼續將調查範圍推廣至其他附屬公司。

澳優已採納標準程序，在僱員遭受任何不公平對待或察覺僱傭關係中的任何衝突時，處理糾紛或不公平待遇。僱員均有權利及責任按照行為守則及僱員手冊明確制定的指引向其上級匯報有關事宜。舉報人會被保護，進行匿名處理。本集團會在既定時間內秉公處理所有舉報。如有需要，案件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

貢獻社區

與顧客實現雙贏

● 與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

## 荷蘭Ommen廠房的正式工作委員會 (Works Council)

個案  
研究

本集團與僱員必須互相理解，方能發掘共同價值，推動長遠發展。荷蘭公司僱員人數一旦達到50名或以上，即須籌組工作委員會。在此責任驅使下，Ommen廠房於二零二零年度正式設立工作委員會並已舉行選舉。為此，荷蘭所有廠房現已設有正式的工作委員會，作為促進澳優管理層與僱員有效溝通的代表。

工作委員會是代表僱員並保障僱員權益的內部組織，擁有對澳優提出的某些管理決定的諮詢權力。此外，工作委員會有權審批本集團就僱傭政策擬提出的決定。該委員會由僱員選舉，當選僱員須以僱員利益行事，以保障僱員權益。

Ommen廠房新設立的工作委員會由五名成員組成，就工作場所的日常運作等事宜每兩個月與管理層定期會面。此舉讓附屬公司內部各方清楚了解企業及管理決定以及日常運作。僱傭相關事宜亦可通過雙方積極討論及磋商有效及時地解決。

本集團繼續鼓勵僱員與澳優溝通。荷蘭業務總部所在地Zwolle亦將於二零二一年籌組另一個工作委員會。



僱員就選舉第一屆工作委員會點票。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

● 與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引|內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

## 僱員人才發展

澳優為僱員提供大量進修機會及豐富資源，讓僱員發掘才幹、釋放潛能。多間附屬公司已經為僱員制定年度培訓計劃，確保僱員獲得足夠的培訓和清晰的工作指引，同時提升培訓資源整合，妥善管理人力資源。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，以便融入新工作環境，一展所長。

澳優為各級僱員提供多元化的培訓，提升其能力和生產力，當中包括：

- 按個別職位及職責提供專業在職培訓
- 標準運作程序培訓
- 健康與安全培訓
- 品質培訓
- 人力資源培訓
- 外部培訓 (例如急救及軟件培訓)

澳優荷蘭推動僱員使用名為「乳業學院(Dairy Academy)」的電子學習平台，以方便有效的方法向僱員提供教學。該數碼化知識及學習平台透過網上課程提供關於澳優產品的原材料、技術應用、生產程序及質量監控的實用知識。僱員可通過該平台獲得營運專業知識。此外，澳優亦正於荷蘭為各級員工開發新的培訓課程，計劃於二零二一年開課。

成立於二零一五年，澳優大學已成為向中國僱員提供學習支援的主要平台，旨在提升質素、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。

澳優大學按照個人需要定期舉辦培訓課程，增進僱員在管理技巧方面的知識和能力、專業知識和一般工作環境技能。除定期培訓外，澳優大學於二零二零年度致力發展管理渠道。透過提供高質素的培訓教材及管理課程，澳優竭力為日後發展培育管理層成員和專業人士。

展望未來，澳優將繼續投資培育更多僱員成為行業專家，向成就「黃金十年」戰略目標前進。



關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書



為檢討個別僱員表現，澳優亦已制定正式的員工評核系統。該員工評核系統提倡問責性並提升工作效率。本集團已於中國及澳洲採用該系統，並計劃擴大至其他附屬公司。在中國採納「a+b+N」評核模型，以靈活的結構性模式檢討僱員表現。根據該模式，僱員按表現及評核結果論功行賞。評核一般包含技術知識、工作方針、質和量、溝通及人際技巧，以及行動規劃與發展目標的達成進度。表現優秀的僱員可獲得形式多樣化的獎勵，包括創新花紅、優秀僱員獎勵、股份獎賞及年終花紅等。澳優希望透過論功行賞，激勵僱員提升表現及生產力。



二零二零年澳青計劃開學禮。



二零二零年澳橙計劃。



二零二零年澳藍計劃。



「敏捷視覺化呈現」培訓。

## 於二零二零年度，澳優大學取得以下成就：



8

次專業知識培訓



12+

項管理培訓，涵蓋6個等級8個班別，其中包括澳藍計劃



10+

次專業培訓系列座談會，以發掘、塑造人才並按才能分級



首間乳業公司獲頒  
「中國示範性企業大學」  
稱號



連續四年獲多項中國  
企業大學榮譽稱號

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引—額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

## 提供安全而健康的工作環境

為全體僱員提供安全而健康的工作環境乃本集團的要務。澳優嚴格遵守地方的職業健康與安全（「職安健」）法律法規，並在所有附屬公司制定相關政策。內部標準及程序會因應國家及地方最新監管規定而定期檢討，所有相關材料會有效地傳達僱員，以便彼等了解各方面的角色及責任，同時確保合規。

各生產設施均設有一個健康及安全委員會或主任，確保能徹底及有效地推行職安健計劃，並監察相關績效。為進一步提升僱員的職安健意識，本集團中國附屬公司要求上游廠房全體僱員簽署「安全生產責任狀」，確保彼等明白遵守內部規定的責任以及任何不負責任行為的後果。

附屬公司會定期進行內部及外部風險評估，巡查不同工作區域及消除潛在危害。巡查結果將呈報委員會或主任跟進。在荷蘭，全體員工均可獲得每月風

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。在澳洲，本集團已檢討並更新其標準運作程序及定期風險評估，以涵蓋新機器及生產程序。中國方面，管理層於春節及中秋等長假期前對生產設施進行大型檢查，覆蓋場地安全、消防安全、使用危險化學品及廢棄物處理等，確保全體僱員回鄉過節時不會出現異常。中國各生產場地亦每年進行第三方職業危害調查。澳優將對其業務保持警覺，定期檢討消除工作場所風險的職安健常規。

部門與僱員之間的有效溝通可預防誤會和意外發生。澳優將職安健會議引入各附屬公司，有利溝通和合作處理職安健事宜。二零二零年度澳洲一直順利舉行職安健會議，重大成就包括推行「上鎖掛牌計劃」，並額外購買與安裝安全設備。

## 上鎖掛牌計劃



上鎖掛牌計劃所引進及使用的工具。

個案研究

新引進的上鎖掛牌計劃確保危險機器於保養、維修及清潔程序完成前妥善關機及不能重啟。該計劃亦要求隔離高壓電源及壓縮氣體，確保使用設備前不會運作。

關於本報告

主席致辭

關於澳優

澳優的可持續發展方針

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

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

貢獻社區

與顧客實現雙贏

與僱員實現雙贏

與業務夥伴實現雙贏

環境友好

可持續發展表現概覽

聯交所環境、社會及管治報告  
指引內容索引

經修訂聯交所環境、社會及管治  
報告指引－額外披露內容索引

獨立保證意見聲明書

本集團投放時間及資源訓練附屬公司僱員處理營運事故及風險的職安健知識及技能。例如，澳洲相關員工接受多種專門培訓，包括消防管理人訓練、急救訓練、持續傷害及危害報告訓練及安全訓練。中國方面，僱員進行火警逃生、食物中毒及危險化學品洩漏演習，確保僱員能根據本集團的標準程序為潛在危險及緊急情況做好準備。物流服務供應商每月接受現場安全規定培訓，而兼職安全人員則每季接受安全管理培訓。為了加強職安健知識，同時寓工作於娛樂，澳優於二零二零年度舉辦安全意識比賽。此等培訓確保本集團全體僱員和工作人員熟悉安全運作並全面遵守相關規定。通過上述措施，澳優為全體僱員提供舒適而安全的工作環境，保障其健康與安全。

除職安健外，澳優亦極其重視僱員精神健康。在荷蘭，新的輔導員已於報告年度獲委任並受訓。彼等在騷擾、欺凌、侵犯、暴力、歧視及與上級的糾紛等方面支援僱員。本集團鼓勵僱員在工作環境中遇到上述問題時聯絡和諮詢輔導員。輔導員將向彼等提供指引和建議。如有嚴重個案，輔導員將按需要採取進一步行動。



中國的前線員工職安健培訓。



中國的安全知識競賽。

