



Fulu Holdings Limited 福祿控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：2101

2022 環境、 社會及管治報告



目錄

2	1 報告說明
	1.1 關於本報告
	1.2 報告標準
	1.3 報告範圍
	1.4 報告語言及獲取
	1.5 審批及確認
	1.6 反饋機制
4	2 關於本集團
5	3 可持續發展
	3.1 董事會聲明
	3.2 ESG管治架構
	3.3 持份者參與
	3.4 重要性評估
11	4 恪守合規營運
	4.1 商業道德
	4.2 信息安全保護
	4.3 知識產權維護
14	5 打造優質服務
	5.1 提升客戶關係
	5.2 負責任採購
17	6 攜手共同發展
	6.1 合規僱用
	6.2 薪酬福利
	6.3 人才發展
	6.4 安全工作環境
24	7 綠色運營實踐
	7.1 減少排放物
	7.2 減少廢棄物
	7.3 珍惜資源
	7.4 氣候變化
29	8 關懷社區公益
30	附錄一：可持續發展數據摘要
33	附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引



1 報告說明

1.1 關於本報告

福祿控股有限公司(下稱「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」或「我們」)通過發佈這份環境、社會及管治(下稱「ESG」)報告(下稱「ESG報告」或「本報告」),旨在就本集團ESG理念、工作、措施和績效與各持份者進行溝通,響應持份者需求。

1.2 報告標準

本報告按照香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)發佈《主板上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(下稱「《指引》」)編製而成。本報告以重要性、量化、平衡及一致性此四個匯報原則為編製基礎,已符合《指引》中「不遵守就解釋」的條文。


「重要性」:本集團通過多種渠道與持份者溝通及進行重要性評估,並以此作為識別本集團ESG重要性議題的依據,並透過ESG報告予以回應。

「量化」:本報告包含了《指引》所要求的所有關鍵績效指標,並已在報告釋義中披露相應的統計標準、方法、假設及/或計算工具,以及轉換因素的來源。

「平衡」:本報告遵循平衡原則,不偏不倚地展現本集團ESG表現,避免可能會不恰當地影響讀者決策或判斷。

「一致性」:本報告與往年使用一致的統計及關鍵績效指標披露方法。如統計方法或關鍵績效指標有任何變更或有任何其他影響有意義比較的相關因素,將於ESG報告中清楚說明。

讀者可參閱附錄二:聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引作快速查詢。本報告應與2022年度報告中的「企業管治報告」章節一並閱覽,以便全面了解本集團的ESG表現。



1 報告說明

1.3 報告範圍

除非另有說明，本報告聚焦本集團於二零二二年一月一日至二零二二年十二月三十一日(下稱「**本年度**」)的核心業務之表現。環境範疇的關鍵績效指標則涵蓋武漢總部及北京辦公室，鑑於本集團於本年度正式推出了企業福利數字化品牌－福喜，北京辦公室為本年度新增的環境範疇的涵蓋範圍。

1.4 報告語言及獲取

本報告以繁體中文和英文發佈。如有歧義，以繁體中文版本為準。本報告的電子版已登載於本公司和聯交所網站，讀者可到本公司的網站(<http://www.fulu.com/>)或聯交所(<https://www.hkexnews.hk/>)瀏覽或下載報告。

如閣下希望收取本報告的印刷本，閣下可將申請以書面方式通知本公司總部，地址為中國湖北省武漢市東湖新技術開發區光谷大道77號光谷金融港B2座2樓，收件人註明為聯席公司秘書。

1.5 審批及確認

本公司的董事會(下稱「**董事會**」)對本報告所匯報的內容承擔全部責任，並已審批和確認本報告的內容。



1.6 反饋機制

我們非常重視閣下對本報告的意見和建議，並歡迎閣下以電郵的形式(郵箱：IR@fulu.com)與我們聯絡。

2 關於本集團

本集團於二零零九年成立，是中國領先的第三方數字商品及服務平台運營商，我們致力於提供最全面、最優質的數字商品及服務。為有效連接數字商品提供商、消費場景和消費者，本集團搭建了軟件即服務(SaaS)¹技術平台—福祿開放平台，屬於一種軟件佈局模式，其中雲提供商將向用戶提供軟件應用程序許可作為服務。我們向平台參與者提供「一站式」服務，這種創新的「聚合+服務」運作模式贏得了上千家合作夥伴的青睞。本集團的平台將數字商品提供商與數字商品消費場景連接起來，並向他們提供「企業對企業」(B2B)數字商品相關服務及增值服務，包括(i)促成數字商品提供商與數字商品消費場景之間的數字商品交易；及(ii)為不同行業，包括企業福利、文娛、遊戲、通信及生活服務相關行業提供數字商品相關服務、實物商品相關服務及增值服務，如為數字商品提供商運營網店。我們亦促成各類數字商品銷售，包括會員卡、應用程序內或遊戲內虛擬貨幣、虛擬卡、電子代金券、會員福利、遊戲消耗品或功能及流量包，以助客戶實現流量獲取和變現等商業目標。

本集團始終秉持「團結、簡單、責任、上進、深鑽、創新」的價值觀，關注團隊目標，誠信協作，提供專業高效的服務，同時鼓勵個人發展，成為盡職盡責、勇於承擔的專業人才。我們亦堅持不斷突破瓶頸，精益求精，不斷為客戶創造價值。此外，我們提供舒適的辦公環境，舉辦豐富精彩的員工活動，以吸納並培養人才，以達到「致力提供豐富而有趣的數字化商業」的企業使命。

¹ 軟件即服務(SaaS)屬一種軟件佈局模式，其中雲提供商將向用戶提供軟件應用程序許可作為服務。

3 可持續發展

3.1 董事會聲明

為提升本集團的企業投資價值，我們建立了完善的ESG方針及措施，為其持份者提供長遠回報。為確保行之有效的風險管理及內部監控系統，董事會負責監察和審視ESG相關事宜符合法律及規例的合規情況，其亦負責對ESG相關信息進行年度審視，對ESG工作進度及ESG報告的內容和質量進行審閱。同時，董事會監督相關部門完善ESG相關政策措施，密切關注對業務營運有潛在影響的相關事宜以適時調整營運方針，以共同達至合規營運和肩負社會責任的目標。同時，我們努力搭建本集團與主要持份者之間的溝通平台，定期審視主要持份者重視的議題，確保信息流通。

重要性評估方面，本集團委聘第三方顧問公司協助識別ESG事宜，並就本集團的ESG表現提供建議及協助進行重要性評估。重要性評估以行業重大的ESG議題及同業ESG議題作為參考，分析及綜合各持份者對ESG事宜的意見，對各項ESG議題的關注程度進行評分及排序以識別重要議題。董事會審視了評估結果，並最終確認本集團的重要ESG議題。

為有效推進本集團的ESG管治實施的效能，我們已建立ESG管治架構。董事會對本集團的ESG管治和可持續發展承擔全部責任，負責審批本集團的重要性議題、監督ESG表現並定期評估ESG相關風險和機遇，監察ESG事宜的協調和管理，並授權ESG工作小組管理ESG相關事宜。董事會亦會於定期會議中檢討ESG議題，聽取ESG工作小組的ESG相關匯報工作，並檢視ESG方面的目標，以及監察ESG事宜的協調和管理。此外，本集團去年已設定相關ESG目標，我們亦於本年度檢視了有關目標的進度，以改進可持續發展工作。

3 可持續發展

3.2 ESG管治架構

我們致力優化自身的ESG管治，將社會責任和ESG理念融入企業戰略並貫徹實施，我們已設置完善的ESG管治架構，管治範圍由上而下的覆蓋本集團各層級，包括決策層、組織層及執行層，董事會為我們的最高決策機構，授權由高級管理層領導作為組織層的ESG工作小組管理ESG相關的工作，並定期向董事會匯報ESG相關事宜。各個部門代表作為執行層，負責執行及落實ESG相關管理工作及ESG工作小組訂立的工作。以下是本集團的ESG管治架構以及管治架構內每個層面的角色和具體職責：



角色	職責範圍
董事會	<ul style="list-style-type: none"> • 議決和審批本集團ESG管理方針、策略、目標及年度工作 • 確定業務發展規劃中的潛在風險 • 定期檢討及監督ESG表現及目標達成進度
ESG工作小組	<ul style="list-style-type: none"> • 識別、評估、審視及管理重大ESG事宜 • 協調及推動各部門執行各項ESG政策，監察各職能部門的ESG相關工作等 • 通過適當的途徑收集、了解及回應持份者對重大ESG事宜的意見
各個部門代表	<ul style="list-style-type: none"> • 遵守各項ESG相關政策 • 按照本集團ESG管理方針、策略年度工作及目標的要求，組織及執行各項ESG相關工作 • 收集及定期向ESG工作小組上報ESG內部政策、制度及ESG相關的資料

3.3 持份者參與

本集團相信持份者的參與及持續支持對企業的長遠發展至關重要。本集團通過與各外部及內部持份者保持緊密溝通，包括政府與監管機構、股東、合作夥伴、客戶、環保團體、同業、員工與社區及公眾、供應商、傳媒，以期完善其可持續發展策略及實踐各項可持續發展目標。因此，我們採用了多元化的溝通方式，溝通頻率有定期及不定期，讓不同界別的持份者得以表達意見及提出建議，並於不同渠道回應持份者的期望與關切，從而改善我們的ESG表現與未來的發展策略。

持份者	要求與期望	溝通與回應方式
政府與監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 遵守國家政策及法律法規 促進地方經濟發展 帶動地方就業 安全營運 	<ul style="list-style-type: none"> 定期信息報送 定期與監管機構對話 檢查督查 實地視察
股東	<ul style="list-style-type: none"> 收益回報 合規營運 提升公司價值 信息透明及高效溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 股東週年大會 公司公告 企業通訊、電郵、電話通訊及公司網站 高級管理人員會議 實地考察
合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 公平競爭 依法履約 互利共贏 	<ul style="list-style-type: none"> 審查與評估會 商務溝通 交流研討 洽談合作
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 優質產品與服務 依法履約 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務中心和熱綫 客戶意見調查 社交媒體平台 服務投訴與回訪
環保團體	<ul style="list-style-type: none"> 遵守國家政策及法律法規 保護生態 	<ul style="list-style-type: none"> ESG信息報送 ESG工作小組

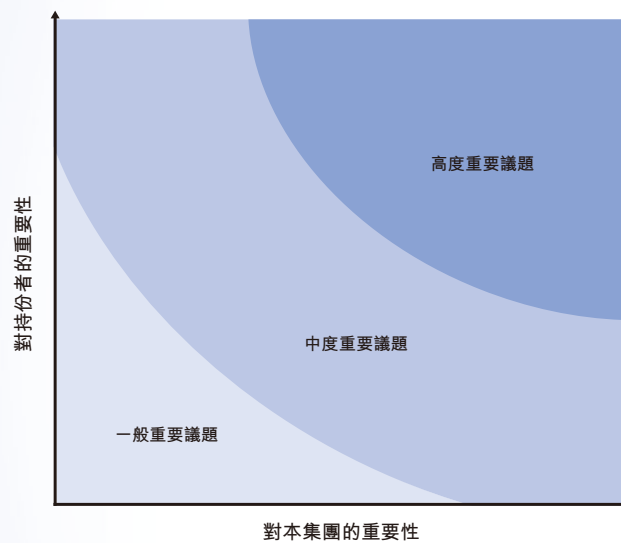
3 可持續發展

持份者	要求與期望	溝通與回應方式
同業	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 公平競爭 依法履約 互利共贏 	<ul style="list-style-type: none"> 策略性合作項目 考察互訪
員工	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬福利 職業發展 人文關懷 職業健康 	<ul style="list-style-type: none"> 員工溝通會 公司內刊和內聯網 職業晉升機制 員工意見調查 研討會／工作坊／講座 員工培訓 員工活動
社區及公眾	<ul style="list-style-type: none"> 參與公益事業 信息公開透明 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 公司公告 社交媒體平台 捐獻
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 公平競爭 依法履約 互利共贏 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理制度 供應商考核評估 面對面交流溝通 實地視察
傳媒	<ul style="list-style-type: none"> 信息透明及高效溝通 行業規模 前景及競爭情況 公司效益及員工福利 高管聲譽及觀點 	<ul style="list-style-type: none"> 新聞發佈會 新聞稿 高級管理人員訪問 傳媒採訪

3.4 重要性評估

本集團於本年度進行了重要性評估，以識別對本集團業務及其持份者至關重要的ESG議題，更清晰及有效地制定ESG管理方針。此重要性評估是基於內部持份者意見、第三方專業顧問意見分析、聯交所《指引》及永續會計準則委員會(SASB)提供的重要性圖譜所確立。我們將會根據評估結果作為內部參考，收集各持份者向本集團提出的發展意見，以持續增加不同持份者的參與度。

得出重要性評估的結果後，我們識別出21個涵蓋ESG方面的重要議題，包括8個高度重要議題、12個中度重要議題及1個一般重要議題，這些議題也適用於本集團業務。董事會、ESG工作小組及管理層確認重要性評估的結果，並根據這些議題的重要性，於本報告作不同程度的重點披露，並於制定ESG的方針及策略時作為重要考慮。



3 可持續發展

ESG議題重要性	重要議題
高度重要	客戶服務管理 信息及隱私安全 知識產權保護 反貪污 營運合規 培訓與教育 僱傭合規 僱傭多樣性及平等機會
中度重要	供應鏈管理 產品質量 負責任營銷 產品健康與安全 薪酬及福利 員工權益 職業安全與健康 能源管理 水資源管理 廢棄物管理 溫室氣體管理 社會貢獻
一般重要	應對氣候變化

4 恪守合規營運

4.1 商業道德

本集團相信有效的反貪污機制是保障本集團可持續發展的基石，我們積極營造誠實守信的企業氛圍，注重廉潔風氣的培養。本集團嚴格遵守反貪污相關的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國反洗錢法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》等。本集團已制定《反腐敗商業行為準則》及《員工違規、違紀問責管理制度》，為董事、高級管理層、中級管理層及其他員工等全體員工提供指引及規則，規範員工的經營管理行為，對一切違規、違紀違法行為進行問責。該規定提倡廉潔、勤勉及公平的職業道德，防止任何可能損害本集團經濟利益的不當行為。員工需遵守關於利益衝突的規定，向法務部門申報任何可能引起的利益衝突的情況，不得濫用職權或利用工作之便向他人索取錢財或謀取私利，包括接受業務相關的單位或個人的禮物、金錢、貸款、服務或任何補償。

我們同時鼓勵員工、第三方及任何其他個人如發現任何可能違反規定內禁止的行為或情形，可通過舉報專線進行舉報。一旦查明舉報事件屬實，我們會按內部制度列明的情況進行處理。我們確保整個舉報過程也會被保密處理，以保護舉報者。

此外，本集團的管理層需簽署《廉潔從業責任書》，以禁止任何形式的商業賄賂、貪污行為及規範雙方的行為，達到廉潔自律的目的。假若在參與合作夥伴項目的商務洽談、招投標、合同簽訂及業務履行時，管理層員工與合作夥伴存在當中所列明的利益關係，應及時向本集團匯報，以保障本集團及合作夥伴的利益。如有任何員工違反，本集團保持追究其法律責任的一切權利。

我們為董事與員工定期舉辦反貪腐有關的培訓。我們定期透過郵件向他們發放與反貪腐有關的材料如由法律顧問提供的《商業賄賂的風險及責任》供他們自行學習，讓他們能夠掌握最新的反貪腐及廉潔訊息。本年度，共有分別8名董事及217名員工參與反貪污培訓，他們參與反貪污培訓總時數為每人1.5小時。當中，董事參與反貪污培訓率達100%。本年度，本集團並無涉及或發現任何違反反賄賂或反貪污相關法律及法規的事件。

4 恪守合規營運

4.2 信息安全保護

本集團高度重視信息安全及隱私保護，嚴格遵守行業相關法律法規，包括但不限於《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國計算機信息系統安全保護條例》及《電信和互聯網用戶個人信息保護規定》。本集團已獲得「ISO/IEC 20000-1:2018」信息技術服務管理體系認證證書，並於客戶啟用福祿開放平台前向其表明本集團的《法律聲明及隱私權政策》，在確認充分理解並同意政策內容後才使用我們相關產品或服務。為確保客戶身份的真實性及提供更好的安全保障，我們會要求客戶提供身份證、企業營業執照等身份信息以完成實名認證。如任何人未能或拒絕提供上述信息，本集團將拒絕其使用交易、賬戶管理、訂單管理等服務，以確保客戶信息免受侵害。與此同時，我們使用加密技術、受信賴的保護機制，提高客戶信息的安全性及防止用戶信息遭到惡意攻擊；我們亦部署訪問控制機制，盡力確保只有授權人員才可訪問客戶信息。

本集團以及所有員工須時刻堅守職業道德，嚴禁於未經客戶同意下披露或使用任何客戶數據，所有員工亦負有保守商業秘密的義務，以保護客戶的權利和利益。本集團會舉辦安全和隱私保護培訓課程，加強員工對於保護用戶信息的重要性。

為確保本集團及客戶的數據安全，本集團建立了完善的數據管理制度以及IT管理規範。研發中心的大數據部門負責統一維護各部門所收集的日常營運數據，並根據數據的重要性進行分級。如各部門需要查詢數據，必須提交查詢申請，並說明數據需求目的、使用的業務場景及規模等，同時根據數據等級，由不同級別的負責人完成整個審批流程，方可獲取數據。我們亦提醒員工在離開座位時盡可能鎖定計算機屏幕，並定期檢查計算機程序免受計算機病毒入侵。此外，我們設立數據庫開發規範，標準化數據庫命名和編碼風格，保持數據庫高效穩定的運行，減少信息泄漏的風險。本年度，本集團並無涉及或發現任何違反信息安全及私隱相關法律及法規的情況。

4.3 知識產權維護

本集團深知保護及執行知識產權的重要性。為尊重他人和保障自身的知識產權，本集團制定了完善的知識產權管理制度，並嚴格遵守知識產權相關的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》。本集團積極進行知識產權登記，為符合專利授予條件的發明創造及時申請專利，以取得法律保護。本集團與國內外單位或個人進行合作研究或開發時，均依據《中華人民共和國民法典》訂立相關合同，當中必須訂有保護知識產權的條款。員工在入職時需簽訂《保密協議》和《競業限制協議書》，承諾會對本集團的資源、經營及技術成果等所有數據保密，以保護本集團的知識產權。此外，本集團亦為福祿開放平台訂立法律聲明及隱私協議，未經平台服務提供商及／或其關聯公司許可，任何人不得通過任何方式擅自使用福祿開放平台內的任何內容。截至二零二二年十二月三十一日，本集團共獲得141項軟件著作權。

5 打造優質服務

本集團致力以數字權益商品為用戶日常生活和工作提供更多便利，根據客戶的需要及期望提供全面的服務。本集團的獨特之處在於無論客戶有多少資金，我們都可以提供最優質的產品和全方位的服務，這有賴我們不斷更新商業模式和技術。鑒於本集團的業務性質為第三方數字商品及服務平台營運商，我們並沒有任何因安全或健康理由而須回收的產品。我們在本年度獲得來自不同知名客戶及機構的獎項及榮譽。



第七屆智通財經上市公司評選
— 最具價值大消費公司



武漢市軟件行業協會
— 2022年(第四屆)
武漢市軟件行業競爭力前百家企業



抖音電商
— 2022年品牌服務商



武漢市文化和旅遊局
— 優秀合作商戶



武漢市工商聯合會
— 2022武漢民營企業100強



螞蟻集團
— 2022年S1突出貢獻獎



螞蟻集團
— 2022年Q1季度新銳銀行服務商




優酷
— 2022卓越貢獻合作夥伴獎

5 打造優質服務

5.1 提升客戶關係

「不斷為客戶創造新價值」是本集團重要的價值觀，本集團致力以良好的信譽向社會和廣大客戶提供高質量的服務。我們依據行業相關的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國電子商務法》、《信息網絡傳播權保護條例》、《電信服務規範》、《中華人民共和國消費者權益保護法》等，制定產品購銷、商城入駐、代運營、營銷推廣及產品代理等服務的雙方合作協議。當中列明合作內容、合作流程、服務費用和付款程序、雙方權利義務、保密、廉潔經營及知識產權條款、違約責任等內容，以約束及保護雙方的權益。本年度，本集團完成進線諮詢的服務總次數超過1,144萬次。

我們為客戶提供全方位的服務，傾聽客戶的需求；我們對商品和服務的定價透明以增加彼此的信任，讓客戶了解其可以獲得的服務和回報。另外，持續研發投入鞏固了本集團在第三方數字商品市場地位，進一步加快了福祿開放平台新SaaS應用的上線及用戶數提升，為客戶提供更方便、具突破性的服務。



我們高度重視客戶的寶貴意見。我們制定了完善的《客戶投訴處理流程》，以保證客戶的合法權益。根據客戶投訴的類型，我們會把投訴交由不同的負責小組進行處理，客戶服務團隊將及時調查投訴的根本原因，並針對客戶的投訴迅速採取補救及預防措施。在處理投訴的過程中，我們亦注重客戶的體驗，並要求客戶服務團隊持續關注客戶的情緒變化及需求進展，以及時調整並制定合適的解決方案。質量控制組其後需對被投訴訂單的總體處理流程和處理效率等方面進行評估，並收集客戶滿意程度。我們的客戶主要通過外部渠道投訴，而投訴內容主要是對我們提供的產品及服務有不滿意。本年度，本集團的客服綜合好評度為97.42%，接到的外部渠道投訴共2,058宗，處理率為100%，而投訴原因主要受數字權益商品不適用於退換政策的特殊性質造成。

5 打造優質服務

5.2 負責任採購

本集團嚴格依據《中華人民共和國民法典》等相關法律法規，訂立相關供應商管理制度以及採購管理要求，遵循公開、公平、公正的原則執行採購政策和控制程序。於甄選供應商時，我們考慮多項因素，包括但不限於其使用者數目、市佔率、聲譽、資質情況、公司實力、交付能力、產品安全、商品售後保障情況、技術能力、價格優勢、財務指針等。評審合格的供應商方可加入新增供應商評審名單。對於受委託的供應商，我們將與其簽訂合同，列明服務及產品的名稱、類別、規格、型號、商標、產地、等級等內容，並跟蹤及監控其表現及進度。我們會對供應商進行年度評審，如發現供應商未能達到本集團所規定的標準，或有失信記錄的供應商及其關聯公司將被列為禁止合作供應商，以確保服務質量符合要求，從而優化供應鏈管理。

本集團的供應商主要包括向我們收取佣金的數字商品消費場景和數據儲存及服務器主機供應商。儘管供應鏈所牽涉的環境及社會風險相對較低，本集團於甄選及委聘服務單位時除了考慮上述說明的因素外，還會嚴格審查供應商的環境、健康及安全表現，以及其於產品責任、反貪污等方面的合規情況。我們優先考慮具有環境及社會風險管理相關國際認可標準或認證的供應商，以及優先選擇本地供應商或地理位置距離較近或交通較方便的供應商，以減少碳足跡。此外，我們提倡綠色採購，並根據需求，合理控制採購數量，降低滯銷庫存的風險。

本年度，本集團的供應商大部分為數字商品及實體商品供應商，且均來自於中國大陸，總數為1,617家，按地理區域劃分的供應商數目如下：

地理區域	供應商數目
華東	515
華北	374
華中	317
華南	317
西北	43
東北	51
總共	1,617

6 攜手共同發展

我們一直倡導人與技術的結合。本集團視員工的才能為寶貴財產，努力為員工提供適當的平台和工作環境，促進他們的專業發展，以及保障員工福祉。我們嚴格遵守與僱傭相關的法律及法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保障保障法》及《禁止使用童工規定》，提供平等機會及創造和諧的工作環境，確保任何準員工及現職員工不會因性別、種族、背景、宗教信仰、膚色、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、退休、身體狀況、懷孕、政治聯繫、性取向等因素而遭受歧視或被剝奪機會。我們致力成為負責任的僱主及在工作場所執行良好的僱傭常規，以及推崇道德及人權。

截至二零二二年十二月三十一日，本集團員工總數約988人，男性員工佔536人及女性員工佔452人。本集團整體充滿活力，員工的組成如下：

僱傭指標	2022年度 人數
按性別劃分	
男性	536
女性	452
按年齡劃分	
30歲以下	385
30到50歲	600
50歲以上	3
按地區劃分	
華北區域	280
華東區域	55
華中區域	585
華南區域	68
按僱傭類別劃分	
短期合約／兼職員工	25
全職初級員工	368
全職中級管理層	531
全職高級管理層	64

6 攜手共同發展

6.1 合規僱用

在公開招聘時，本集團一直秉持及堅守公平競爭、擇優錄取的原則。我們制定了《招聘管理辦法》，明確列明人力資源中心群及相關部門的職責分工。員工招聘途徑主要為校園招聘、內部推薦、個人推薦(同樣通過公開招聘程序)及線上招聘平台。同時，本集團設立《內部獎勵推薦制度》，符合資格的推薦人(包括所有本集團正式員工、實習生及外部人員)可以推薦人選擔當本集團在職所有正式和實習崗位，以鼓勵推崇及廣納賢才。

於招聘時，本集團重視求職者的教育背景、專業技能水平、工作經驗及對相關工作崗位要求的適切性，不受其年齡、性別、身心健康狀況、種族、宗教等因素影響。本集團亦禁止聘用童工，我們在在招聘過程中檢查及審閱求職者的身份證明文件、相關證書及工作經驗，以核實彼等年齡。若發現童工，我們將立即停止其工作，並進行調查以識別漏洞，實施補救措施，防止事件再次發生。本集團會與僱員簽訂僱傭合同，當中清楚列明員工的工作時間、休息時間、保險、福利等條款，以保障員工的權益及自由，禁止強制勞工。我們避免及不鼓勵員工超時工作。如員工因工作量而需要加班，我們將依照相關法律法規及內部制度對員工作出補償。本集團亦制定《離職管理相關制度》，列明適當的辭職、終止僱傭關係及解僱程序。當員工提出離職要求時，相關人員會與其進行會面，以了解其離職原因。本年度，本集團並無涉及或發現任何違反僱傭及勞工常規、防止童工及強制勞工相關法律法規的情況。

截至二零二二年十二月三十一日，本集團流失率為21.09%。本集團按不同類別劃分的員工流失率如下：

流失率指標(附註1)	2022年度 百分比(%)
按性別劃分	
男性	20.94
女性	21.25
按年齡劃分	
30歲以下	2.78
30到50歲	29.66
50歲以上	0.00
按地區劃分	
華北區域	9.39
華東區域	0.00
華中區域	28.31
華南區域	5.56

附註：

- 本年度的流失率計算方法為僱員流失率 = 年度累計該類別離職人數 / (年度累計該類別離職人數 + 年終該類別人數) x 100%。此外，流失率的統計範圍未包含試用期內離職的僱員。

6.2 薪酬福利

我們向僱員提供具有競爭力的薪酬和晉升待遇，其中一般包括基本固定工資、績效獎金及其他福利津貼。本集團根據員工年度績效考核結果及職級評定結果，並根據經營狀況每年進行薪酬審閱及調整，以激勵員工不斷提升自我。就晉升、內部調職及職業發展而言，本集團已建立《集團績效管理辦法》和相關職位管理辦法，為員工的職業發展提供清晰觀點及方向，並完善人力資源管理。我們每年對員工過去一年的工作能力、態度、改善情況及貢獻進行綜合評估，客觀而全面地考核各員工的工作績效。本集團會依據僱員的績效考核表現、職業發展規劃以及職位空缺的情況，予以升職或降職，並先考慮內部晉升，後考慮外部聘請，為員工提供更廣泛的發展道路。

6 攜手共同發展

本集團向所有員工提供多項福利，以關愛員工及同時激勵彼等工作。我們嚴格確保所有員工的工時、工資及福利合乎標準。本集團亦按中國地方規定為員工提供社會保險，包括基本養老保險、工傷保險、生育保險、基本醫療保險、失業保險及住房公積金計劃。我們根據僱員酬金總額指定百分比為僱員福利計劃供款。本集團遵循相關規例界定員工的工作時間，採取每周五天工作日的安排，每天工作不超過8小時，以確保員工有充足休息時間。員工亦有權享有法定假期、年假、喪假、婚假、產假、陪產假及哺乳假。

此外，為體現本集團人性化的管理理念，我們為員工提供免費體檢、婚育禮金及生病慰問金、發生日及節日福利以表達對員工的關愛。本集團亦注重員工的身心健康以及工作與生活的平衡，我們以線上及線下的方式舉辦多個精彩豐富的員工活動如節日慶祝會、開放日活動等，以促進員工之間的交流。此外，於本年度，我們舉辦了618優秀員工激勵活動、戶外團建等活動。我們在公司內設立了多種渠道的溝通方式，及時傾聽員工的意見，並有公開回饋機制鼓勵全員參與。



618優秀員工激勵活動



雙11慶祝活動



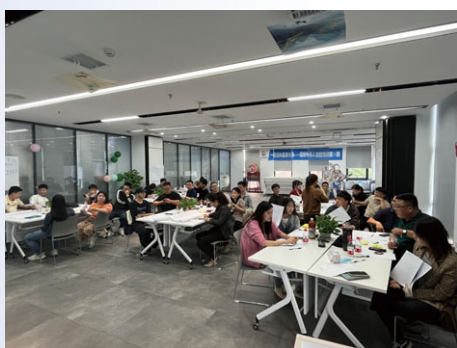
福祿開放日活動



生態園外訪活動

6.3 人才發展

為推進本集團的可持續發展及高效營運，本集團深信僱員是業務發展的關鍵，因此致力培育優秀人才。本集團已實施《員工培訓管理制度》，以學徒制、內部交流等靈活多樣的形式進行內部培訓，並適時引進外部課程，以協助員工吸收外部新知識和觀念。我們為新入職員工安排合適的導師，以協助他們認識其職責、工作及目標，了解本集團的標準營運程序。我們為新入職員工提供的培訓包括公司簡介、考勤及表現管理制度、行為規範制度及信息化系統操作等內容。我們亦按不同級別與不同崗位員工的需求安排相應的培訓，包括幹部培訓及職業培訓。同時，我們為員工提供培訓津貼，鼓勵員工參與外部組織的座談會、分享會等，以豐富其專業知識。培訓結束後，我們會進行滿意度調查，並根據員工的回饋進行調整與改進。此外，我們為完成課程開發、參與課程評審及授課的內部培訓師提供積分或現金獎勵，並進行內部培訓師評估，年度積分最高的內部培訓師將獲得「年度首席講師」獎項。本年度，本集團已建立及落實《2022年培訓體系規劃》，該規劃覆蓋三個層面包括制度層面、資源層面及運作層面，期望能夠完善我們的培訓體系。當中，我們也開展了不同類別的內部培訓，包括TTT培訓、新人培訓項目、標桿分享會、專項培訓項目、業務側培訓項目等多項培訓。



新人培訓項目



專項培訓項目

6 攜手共同發展

本年度，本集團的培訓相關數據如下：

培訓指標	2022年度	
	每名員工平均 培訓時數(小時) (附註2)	接受培訓員工 百分比(% (附註3)
按性別劃分		
男性	15.80	100.00
女性	15.80	100.00
按員工類別劃分		
短期合約／兼職員工	5.00	100.00
全職初級員工	13.50	100.00
全職中級管理層	17.80	100.00
全職高級管理層	26.20	100.00

附註：

- 本年度的員工平均培訓時數計算方法為各類別僱員的總受訓時數÷各類別的僱員人數。
- 本年度的員工受訓員工百分比計算方法為各類別受訓僱員÷各類別僱員人數×100%。

6.4 安全工作環境

作為一個負責任的僱主，本集團嚴格遵守有關職業健康與安全的法律及法規，包括但不限於《中華人民共和國職業病防治法》，致力為在職僱員提供安全的工作環境。本集團的管理人員負責建立及鞏固清晰有效的安全系統，及時匯報辦公室內的意外、疾病等，並通知員工有關安全檢查等相關事項。當發生工傷事件時，我們會進行全面調查，究其原因，對危害到自身或他人的員工作出懲罰。辦公室內，我們亦時刻提醒員工保持安全意識。本集團會定期檢查辦公室內的用電安全，如電源插綫板是否超出負荷、電器設備周圍有否堆放雜物等，並及時作出改善。下班後，若發現任何區域的電器設備未關掉，本集團會予以相應罰款，以增強員工的安全用電意識。為防止任何意外發生，我們亦會及時清理溢出的液體及碎片，並禁止任何人士於工作場所內吸煙，以提高消防安全意識。過去三個(包括本年度)年度，本集團沒有出現所提及的職業病潛在風險，未發生重大健康、安全事故，無發生工作相關的死亡事故。本年度，本集團無發生因工傷導致損失的工作日數。

為應對COVID-19，本集團堅決做好防疫及抗疫工作，制定疫情防控方案與工作指引，以保障員工的健康。自二零一九年十二月以來，由COVID-19引起的疾病已對中國(包括我們的總部所在地中國湖北省武漢市)及世界其他地區造成嚴重影響。由於我們通過互聯網向平台參與者提供服務，且於爆發COVID-19疫情前已將我們的數據儲存在雲端，故我們並無因爆發COVID-19疫情而出現重大業務中斷或經營困難。

我們在疫情期間有多項防疫措施包括於辦公室向員工提供防疫物資；向員工發放防疫安全管控通知，以提升他們的意識；改善辦公室內的通風系統；嚴密監控員工的體溫、每天行蹤及健康情況；盡可能以視像會議形式代替出差工幹。此外，為了更有效統籌、協調及分工防疫工作，我們亦設立了應急處理團隊，專門處理突發事件、清潔衛生等工作。我們安排僱員在辦公室以外的地點通過我們的電子辦公系統和福祿開放平台進行在線遠程工作。

7 綠色運營實踐

本集團高度重視環境保護及資源節約，並持續關注其業務營運對環境的影響。本集團致力於保持經濟、環境和社會的共同發展，在日常運營中提高環境保護和資源節約的意識。本集團的營運設施主要位於中國。故此，我們嚴格遵守當地環境相關法律法規，包括但不限於《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》。本集團緊密監測業務運作過程中對環境有潛在影響的活動，掌握對周邊環境的影響，以履行保護環境的責任與義務。本年度，本集團並不知悉有任何環境相關違規事件。本年度，董事會及管理層已檢視於去年所制定的環境範疇相關目標。由於我們本年度增加了如企業福利等新業務，因此耗水密度以及廢棄物產生密度也有上升的趨勢。反之，耗能密度及溫室氣體排放密度大致跟上年度水平維持或輕微減少。由於本集團業務快速發展，較難判斷環境數據的變化，需要收集幾年的環境數據才能訂立目標，本集團將於 2025 年維持或逐步降低耗能密度、耗水密度、溫室氣體排放密度以及廢棄物產生密度。

7.1 減少排放物

本集團一直致力保護環境，通過控制及管理資源消耗量，減少經營過程中的排放和浪費。本集團業務以辦公室營運為主，因此並無涉及任何有關燃料燃燒的廢氣排放，其廢氣主要來源於車輛的使用。為減少廢氣排放以及維持車輛的效能，本集團對車輛進行定期檢查，及時給輪胎充氣，保持正確的胎壓，並確保無空轉引擎。

未來，我們會持續審視本集團的節能措施，以達成目標。本年度，本集團在武漢總部及北京辦公室內的空氣污染物排放概要如下：

空氣污染物排放(附註4)	單位	2022年度
氮氧化物	千克	3.95
硫氧化物	千克	0.11
顆粒物	千克	0.29

附註：

- 此乃根據聯交所刊發的附錄2《環境關鍵績效指標匯報指引》計算所得。

7 綠色運營實踐

本集團的溫室氣體排放可分類為直接排放(範圍一)及能源間接排放(範圍二)分別來自車輛使用及外購電力。我們鼓勵僱員使用電話或視頻會議代替不必要的商務出差，並為不可避免的商務出差選擇直航航機，也鼓勵員工上班時乘搭公共交通工具和於接近公共交通工具的地方舉辦公司活動，以減少碳足跡，為碳中和作出貢獻。本集團致力透過採取多項針對節約用電之措施減少碳足跡，有關措施將於本報告「珍惜資源」一節進一步闡述以減少碳排放，實現我國碳中和的目標。

本年度，我們在武漢總部及北京的辦公室內進行溫室氣體盤查，溫室氣體排放概要如下：

溫室氣體排放(附註5)	單位	2022年度
溫室氣體排放總量	公噸二氧化碳當量	279.72
範圍1 — 直接排放	公噸二氧化碳當量	20.04
範圍2 — 能源間接排放	公噸二氧化碳當量	259.68
溫室氣體排放密度	公噸二氧化碳當量/僱員	0.28

附註：

- 根據聯交所刊發附錄27《環境、社會及管治報告指引》中關鍵績效指標A1.2的要求，我們只計算範圍1(直接排放)及範圍2(能源間接排放)的溫室氣體排放量。

7.2 減少廢棄物

本集團的無害廢棄物主要為日常辦公廢物，包括辦公室用紙及一般垃圾，並由辦公室所在園區的物業管理公司集中收集及處理。本集團的有害廢棄物包括已報廢的計算機，並交由計算機服務供應商收集並回收。通過適當及合法之方式收集及處置廢棄物，我們致力降低廢棄物產生對環境造成的影響。本集團將繼續完善現有的廢棄物管理政策，積極鼓勵員工進行廢棄物分類及減少產生不必要的廢棄物。

辦公室用紙是其中一個廢棄物產生的主要來源。因此，我們內部鼓勵員工盡量使用電子通訊系統發放信息，以減少使用傳真和複印文件，從而減少紙張使用。我們使用電子辦公系統取代以紙張記錄為主的辦公室行政系統，同時鼓勵員工黑白打印、雙面複印及打印，並使用曾單面打印的紙張及以廢紙記事。在購買紙張的時候，我們選用含再造物料的打印紙，並定期進行紙量統計，以監控紙張使用情況，於必要時及時改善措施。其他物品方面，我們盡可能避免使用一次性及不可回收的產品，使用可循環再造的墨盒，並安排電子公司回收利用型號老舊的計算機。我們亦重複利用信封、活頁夾、檔案卡及其他文儀用品，並使用替換筆芯以重複利用筆桿。同時，我們定期評估物料用量，以避免存貨過多，造成浪費。

7 綠色運營實踐

本年度，本集團在武漢總部及北京辦公室內的無害廢棄物及有害廢棄物如下：

廢棄物	單位	2022年度
無害廢棄物(附註6)		
辦公生活垃圾產生總量	公噸	103.07
辦公生活垃圾產生密度	公噸/僱員	0.10
有害廢棄物(附註7)		
主機產生總量	台	73
顯示器產生總量	台	73
一體機產生總量	台	3

附註：

6. 本集團所產生的無害廢棄物乃根據日常營運情況估算所得。
7. 本集團所產生的有害廢棄物乃根據實際情況計算所得。

7.3 珍惜資源

本集團深明有效使用資源的重要性，一直致力精簡營運，以期優化資源利用及努力節能降耗。我們積極向員工宣揚環境保護的重要性，提升他們的環保意識，以實踐節能降耗、源頭減廢、善用資源及綠色辦公的理念。因此，我們採取了不同措施，致力將環保理念融入在日常營運中，打造成為一個兼顧經濟、環境及社會的全方位企業。

本集團的資源消耗主要為日常辦公室營運中使用的電力、車輛燃料、水。鑒於本集團的業務性質為一家第三方數字商品及服務平台營運商，我們並不涉及任何的包裝材料使用。

節省能源

本集團致力於優化營運流程以節省能源，因此我們在辦公室推行各類節約用電設施。針對燈具，我們在辦公室不同區域設立可獨立控制的照明開關；採用高能源效益的燈具。針對空調設備，我們選用取得能源效益標籤的空調設備；定期清潔、檢查及維修空調，避免製冷劑嚴重洩漏，提高能源效率。我們亦提高員工的節能意識，在不同區域貼上節能標示，提醒員工節省及避免浪費能源，並要求他們下班後需關閉對應區域照明、能源電力等。



節能標示

本年度，本集團在武漢總部及北京辦公室內的能源消耗量如下：

能源使用	單位	2022年度
能源消耗總量	兆瓦時	515.10
直接能源耗量－車輛燃料(附註8)	兆瓦時	68.14
間接能源耗量－外購電力(附註9)	兆瓦時	446.96
能源消耗密度	兆瓦時／僱員	0.52

附註：

- 車輛燃料耗用數據乃根據聯交所刊發的附錄2《環境關鍵績效指標匯報指引》計算所得。
- 電力數據乃根據本集團的實際電力使用量所得。

7 綠色運營實踐

節約用水

水是珍貴的資源，故本集團清楚節約用水的重要性。由於本集團作為一家第三方數字商品及服務平台運營商的業務性質，其不會產生或排放任何工業廢水，主要用水來源於日常辦公室營運，產生的生活污水將排放至市政污水管網中進行處理。本年度，本集團並無在取得使用水方面遇到任何問題，並設有穩定的供水系統。本集團設有多種節水措施以節約用水如在各洗手間內張貼節約用水的標示，提高員工的節水意識及定期進行滲漏測試，若發現有任何漏水情況，將及時安排維修檢查。

本年度，本集團在武漢總部及北京辦公室內的用水量如下：

用水量(附註10)	單位	2022年度
用水總量	立方米	4,499.29
用水密度	立方米/僱員	4.55

附註：

10. 用水數據乃根據本集團的實際用水量所得。

7.4 氣候變化

近年來，國際社會對氣候變化的關注日趨加強，我國亦提出了「碳达峰」、「碳中和」的相關承諾與目標。本集團於本年度暫未發現任何與作為一家第三方數字商品及服務平台運營商業務相關的重大氣候變化相關風險。儘管如此，於本年度，本集團了解全球暖化問題的嚴重性，識別和評估了氣候變化風險如實體風險、轉型風險和規管風險等。實體風險中，地震、極端高溫、湖水泛濫、城市洪澇等自然災害均可能導致服務器中斷、故障、系統故障或網絡故障，辦公地點可能需要暫時關閉及受到限電或突然停電的影響。因此，我們已制定相關應急管理制度、以提高員工處置突發事件的能力，並指派合適的人員負責處理氣候相關風險，以避免或減少氣候變化所帶來的惡劣天氣情況所造成的損失。本集團亦建立法律團隊以及時識別及監察本集團所面臨的與氣候相關的訴訟和有關的法律風險。本集團會繼續審視全球及業務營運地區的政策、法規更新、科技發展及市場動向，定期識別、評估及管理可能對本集團業務造成財務影響的氣候相關風險，並採取相應措施。我們亦會向持份者鼓勵和推動減少碳排放的重要性，與各持份者攜手合作應對氣候變化。

8 關懷社區公益

本集團高度重視企業社會責任，視社會的繁榮穩定為其發展的基石。為此，本集團積極參與慈善項目及公益活動，並為殘障人士提供工作機會。我們亦鼓勵員工參與義工活動及進行慈善捐助，全面提升員工的社會責任感，為社會公益做出更大的貢獻，推動共同發展，利益共享。本年度，本集團累計捐贈總額逾人民幣32千元。

本年度，在第六個全國殘疾預防日來臨之際，我們大力支持武漢知了康復醫院開展了隆重的紀念活動，積極號召員工伸出援助之手，為在院孩子帶來了豐富的禮品和玩具、開設圖書角捐贈各類圖書300餘冊，受到了孩子們和家長的歡迎。通過推動愛心慈善活動的開展，我們希望能在企業和公益之間搭起一座愛心之橋，共同努力為特殊兒童康復及融入社會增添一份力量，將愛心善舉傳遞下去。以下是武漢知了康復醫院頒發的證書以表揚本集團的貢獻：



附錄一：可持續發展數據摘要

以下是本年度的環境範疇可持續發展資料摘要：

環境範疇	單位	2022年度 量化值
空氣排放物		
氮氧化物(NO _x)	千克	3.95
硫氧化物(SO _x)	千克	0.11
顆粒物(PM)	千克	0.29
溫室氣體排放量		
直接溫室氣體排放(範圍1)	公噸二氧化碳當量	20.04
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	259.68
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	279.72
人均溫室氣體排放量密度(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量/僱員	0.28
每平方米溫室氣體排放量密度(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量/平方米	0.04
廢棄物產生		
有害廢棄物產生		
主機產生總量	台	73
顯示器產生總量	台	73
一體機產生總量	台	3
人均主機產生量	台/僱員	0.07
人均顯示器產生量	台/僱員	0.07
人均一體機產生量	台/僱員	0.00
有害廢棄物回收量	%	100.00
無害廢棄物產生		
辦公生活垃圾產生總量	公噸	103.07
人均辦公生活垃圾產生總量	公噸/僱員	0.10
紙張用量		
紙張用量	千克	3,297.41
人均紙張用量	千克/僱員	3.34
能源消耗		
能源消耗總量	兆瓦時	515.10
車輛燃料消耗量	兆瓦時	68.14
外購電力消耗量	兆瓦時	446.96
人均能源消耗密度	兆瓦時/僱員	0.52
水資源消耗		
總耗水量	立方米	4,499.29
人均耗水密度	立方米/僱員	4.55

附錄一：可持續發展數據摘要

以下是本年度本集團的社會範疇可持續發展資料摘要：

社會範疇	單位	2022年度 量化值
員工人數		
員工總數	人數	988
按性別劃分的員工人數		
男性	人數	536
女性	人數	452
按僱傭類別劃分的員工人數		
短期合約／兼職員工	人數	25
全職初級員工	人數	368
全職中級管理層	人數	531
全職高級管理層	人數	64
按年齡組別劃分的員工人數		
30歲以下	人數	385
30歲至50歲	人數	600
50歲以上	人數	3
按地區劃分的員工人數		
華北區域	人數	280
華東區域	人數	55
華中區域	人數	585
華南區域	人數	68
員工流失比率(附註1)		
員工總流失率	%	21.09
按性別劃分的員工流失比率(附註1)		
男性	%	20.94
女性	%	21.25
按年齡組別劃分的員工流失比率(附註1)		
30歲以下	%	2.78
30歲至50歲	%	29.66
50歲以上	%	0.00

附錄一：可持續發展數據摘要

社會範疇	單位	2022年度 量化值
按地區劃分的員工流失比率(附註1)		
華北區域	%	9.39
華東區域	%	0.00
華中區域	%	28.31
華南區域	%	5.56
職業健康與安全		
因工死亡人數(2020年度、2021年度及2022年度)	人數	0
因工死亡率(2020年度、2021年度及2022年度)	%	0.00
因工傷損失工作日數	日數	0
發展與培訓		
按性別劃分的受訓員工百分比(附註3)		
男性	%	100.00
女性	%	100.00
按僱傭類別劃分的受訓員工百分比(附註3)		
短期合約／兼職員工	%	100.00
全職初級員工	%	100.00
全職中級管理層	%	100.00
全職高級管理層	%	100.00
按性別劃分的受訓員工平均培訓時數(附註2)		
男性	小時	15.80
女性	小時	15.80
按僱傭類別劃分的受訓員工平均培訓時數(附註2)		
每個短期合約／兼職員工平均培訓時數	小時	5.00
每個全職初級員工平均培訓時數	小時	13.50
每個全職中級管理層平均培訓時數	小時	17.80
每個全職高級管理層平均培訓時數	小時	26.20

附註：

- 本年度的流失率計算方法為僱員流失率 = 年度累計該類別離職人數 / (年度累計該類別離職人數 + 年終該類別人數) × 100%。此外，流失率的統計範圍未包含試用期內離職的僱員。
- 本年度的員工平均培訓時數計算方法為各類別僱員的總受訓時數 ÷ 各類別的僱員人數。
- 本年度的受訓員工百分比計算方法為各類別受訓僱員 ÷ 各類別僱員人數 × 100%。

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節
A.環境範疇		
A1：	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：
排放物		(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。
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	7.綠色運營實踐 附錄一：可持續發展數據摘要
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)。	7.1減少排放物 附錄一：可持續發展數據摘要
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)。	7.2減少廢棄物 附錄一：可持續發展數據摘要
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)。	7.2減少廢棄物 附錄一：可持續發展數據摘要
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。	7.綠色運營實踐 7.1減少排放物
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。	7.綠色運營實踐 7.2減少廢棄物

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節	
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。	7.2減少廢棄物 7.3珍惜資源
	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)。	7.3珍惜資源 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	7.3珍惜資源 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	7.綠色運營實踐 7.3珍惜資源
	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。	7.綠色運營實踐 7.3珍惜資源
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	本集團業務不涉及包裝材料
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。	本集團業務對環境及天然資源的影響輕微
	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。	本集團業務對環境及天然資源的影響輕微
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。	7.4氣候變化
	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。	7.4氣候變化

指標內容		相關章節
B. 社會範疇		
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。	6. 攜手共同發展
B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的員工總數。	6. 攜手共同發展 附錄一：可持續發展數據摘要
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	6.1 合規僱用 附錄一：可持續發展數據摘要
B2：健康與安全	一般披露 有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的： (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。	6.4 安全工作環境
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	6.4 安全工作環境 附錄一：可持續發展數據摘要
B2.2	因工傷損失工作日數。	6.4 安全工作環境 附錄一：可持續發展數據摘要
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。	6.4 安全工作環境

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節
B3： 發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。
B4： 勞工準則	B4	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。
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。
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。
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。
	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、以及有關慣例的執行及監察方法。
	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。
	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。

指標內容		相關章節
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。	5.打造優質服務 4.2信息安全保護
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。	本集團業務不涉及產品出售或運送
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	5.1提升客戶關係
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	4.3知識產權維護
B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	本集團業務不涉及質檢定過程及產品回收程序
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。	4.2信息安全保護

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節	
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。	4.1商業道德
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	4.1商業道德
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	4.1商業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	4.1商業道德
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。	8.關懷社區公益
	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)。	8.關懷社區公益
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	8.關懷社區公益