

目錄

關於本報告	2
有關松景	3
公司簡介	3
主席致辭	4
可持續性方針	5
ESG 管治	5
ESG 策略	6
持份者參與	6
重要性評估	7
營運管理	10
服務責任和客戶關係	10
產品質量保證	10
供應鏈優化	11
人才培養	12
職場和諧	12
職場安全	13
職場培訓	14
商業誠信	15
數據隱私和知識產權	15
反貪污	15
反童工和強制勞工	16
環境保護	17
應對氣候變化	17
減排	18
資源消耗	18
綠色辦公慣例	18
環境目標	20
法律法規	22
關鍵績效指標統計	24
環境關鍵績效指標	24
社會關鍵績效指標	25
ESG 報告指引內容索引	28

關於本報告

松景科技控股有限公司（以下簡稱「**本公司**」或「**松景**」）及其子公司（「**本集團**」）欣然呈交其第七份獨立《環境、社會和管治（「**ESG**」）報告》（「**本報告**」）。

除本集團香港總部外，我們也會再次披露位於中華人民共和國（「**中國**」）廣東省廣州市的子公司廣州市泰富信通科技有限公司（「**泰富信通**」）的ESG慣例與績效。除另有說明外，本報告涵蓋自2022年7月1日至2023年6月30日的財政年度（「**本報告期**」）。

本報告的編製符合香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」）主板證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》（「**《ESG報告指引》**」）的「強制披露規定」及「不遵守就解釋」條文，並堅守以下原則：

重要性

在持份者參與活動和外部重要性分析的支持下，本報告結構基於ESG議題的重要性。有關更多信息，請參閱「可持續性方針」章節下的「持份者參與」和「重要性評估」分節。

量化

本報告披露了本集團香港總部和廣州子公司辦事處的量化關鍵績效指標（「**關鍵績效指標**」）。適用時，有關標準、方法、假設和計算工具的資料均已進一步披露。

平衡

為了公正地披露本集團的ESG表現，所有信息均根據現有政策、慣例和官方文件或報告以準確、真實和透明的方式編寫和發佈。

一致性

任何計算範圍、方法、使用的關鍵績效指標或其他影響有意義比較的相關因素的變化均應予以披露。本報告的計算範圍包括本集團在香港和中國的辦公室。採用的計算方法與往年的報告一致，可以對ESG數據隨著時間的推移進行有意義的比較。

我們歡迎閣下就本報告及我們的可持續發展方針提出反饋。如閣下有任何意見或建議，請通過以下方式與我們分享：

電郵：info@1079.hk

郵寄：香港中環德輔道中88-98號中環88 12樓B室

有關松景

公司簡介

松景在電腦行業中享有盛譽。自1989年成立以來，我們致力於化無法想像為可能，不遺餘力地推進電腦設備技術，以滿足並超越不斷拓展的電腦行業的期望。松景首先於1999年在聯交所GEM上市，並於2010年轉移至聯交所主板，使本公司能夠繼續向更廣泛的全球客戶群提供最優質的電腦產品。本報告期內，本集團終止了放債服務之業務分部，同時繼續經營以下業務板塊：

製造、銷售及分銷電腦產品

本集團製造及向客戶銷售旗下品牌的視頻顯示卡，其他電腦零件，消費者電子產品和本集團品牌的其他產品，以及其他品牌產品。

提供電腦相關服務

根據客戶的具體要求，本集團亦提供電腦軟件，硬件及系統開發服務。

主席致辭

本人謹代表董事會（「**董事會**」）欣然提呈本集團截至 2023 年 6 月 30 日止財政年度的最新 ESG 報告。本報告如實透明地呈現我們對可持續發展及 ESG 原則的持續承諾及貢獻。通過本報告，我們力求全面描繪我們矢志為內外部持份者創造長期可持續價值的忠誠和決心。

在本報告期內，我們見證了新型冠狀病毒病（「**COVID-19**」）大流行的結束。香港與中國在關閉近三年後再度通關，重新激活了經濟，企業也開始恢復到疫情前的水平。然而，疫情對經濟的持久影響以及全球地緣政治衝突預計將影響經濟復甦，並對我們的業務帶來各種風險和不確定性。董事會已製定多項策略，以及會繼續評估宏觀經濟對本集團業務及財務表現的影響，密切監察本集團所面對的風險及不確定性。本集團將繼續把握發展機遇，提升競爭優勢，促進本集團業務的長遠發展。

隨著世界氣象組織確定2023年夏季為有紀錄以來最熱的夏季，本集團亦意識到應對氣候變化及其對環境、社會和經濟影響的迫切性。今年，我們制定了《氣候變化政策》（「**《氣候變化政策》**」），該政策表明了我們致力於減少營運和整個價值鏈的碳足跡，並加強本集團對潛在氣候變化風險的應變能力。我們將繼續與持份者合作，支持本地和國際氣候目標，促進向低碳經濟轉型。

今年，本集團成功實現了其於2021年設定的大部分環境目標。在推進其餘目標的同時，我們也制定了在未來兩到四年內要實現的長期環境目標。我們將繼續密切監測本集團的環保績效，包括溫室氣體（「**溫室氣體**」）排放和減少廢物，以推動其在減少對環境的影響方面取得進展，並實現可持續發展。

最後，我謹向全體員工及管理團隊致以深摯謝意，感謝他們在過去一年為實現我們的ESG目標和指標所展現的專業素養和奉獻精神，以及他們為本集團帶來的巨大價值。沒有他們的承擔和奉獻精神，本報告所載成就將無法實現。展望未來，松景科技將繼續堅定不移地履行其在ESG以及可持續發展方面的責任，並繼續與本集團在資訊科技行業的合作夥伴攜手，為創造一個更美好和可持續的未來而努力。

張三貨

主席

香港，2023年10月27日

可持續性方針

資訊科技行業的發展與可持續發展密不可分。它們擁有部分相同的願景和成果—在人、產品、社會和環境之間建立高效和諧的聯繫以推動區域市場的全球化，並擴展溝通以打造負責任、包容和高效的經濟。只要確定並充分解決潛在的負面聯繫，就可利用資訊科技促進過渡至可持續發展。

松景的ESG目標遠高於製造和分銷高質量的電子產品。我們積極識別可以將可持續慣例融入業務和營運的每一個機遇。我們通過綜合方法加強我們的可持續發展方針，旨在於資訊科技行業和全球市場內推廣可持續發展理念。

我們已通過多種方法加強我們的ESG管治和策略，包括ESG績效差距分析，環境緩解目標設定和外部重要性評估。通過採納這些策略，我們可以有效地識別改進領域，並在努力打造更加可持續發展公司的過程中更好地定位自己。

ESG 管治

我們的董事會承擔管理本集團的ESG事務的整體責任，包括評估重要的ESG議題並確定其優先次序，以及制定和跟進本集團與ESG相關的目標。意識到對ESG承擔和成果的期望不斷演變，我們的董事會採用了一套分為三個主要時間框架的方針，以努力解決和應對各時期最緊迫的ESG議題。

董事會的短期方針主要側重於與聯交所於2019年底宣佈並自2020年7月起生效的《ESG報告指引》保持一致性和合規性。我們已討論相關的ESG報告事項，並不斷最大限度地減少我們當前績效與該等新要求之間的差距。此外，在2021年，董事會已委託獨立可持續發展顧問公司對潛在的ESG議題進行外部重要性評估，並制定環境目標清單，以一致的方式減輕本集團的環境影響。本報告期內，本集團已成功實現了原定於2023年完成的大部分目標，董事會因此制定了一套新的環境目標，將在未來兩到四年內達成。有關更多信息，請參閱「環境保護」章節下的「環境目標」分節。

為確保在中長期內對新出現的ESG風險採取適當的預防措施，董事會和審核委員會定期識別和討論涵蓋財務、營運、合規和管治方面的所有潛在ESG風險。展望未來，為了更好地監控本集團的ESG績效並有效調整其管理方法，董事會可能會在不久的將來委派ESG委員會，這被視為其中一項長期策略。ESG委員會將會負責ESG議題的管理，包括但不限於發起ESG相關舉措。ESG委員會也可能負責每年評估潛在ESG議題對本集團的重要性，並持續審查本集團ESG管理和風險控制系統的有效性。

ESG 策略

本集團的可持續發展由整體ESG策略驅動，我們專注於關鍵的ESG主題和未來三至五年的主要挑戰，包括法規和標準合規、持份者關係管理、以及產品和服務質素提升。為克服該等挑戰，提高我們ESG目標、管理方針和業務發展方向三者之間的協同性，董事會應每年審查該策略。在日常營運中，本集團致力於實現以下原則：

- 保持更高的環境和社會標準，以確保其業務的可持續發展
- 遵守與其業務相關的所有相關法律法規，包括健康和安全、職場條件、就業和環境
- 鼓勵員工、客戶、供應商和其他持份者參與有利整個社會的環境和社會活動
- 與員工保持牢固的關係，加強與供應商的合作，為客戶提供優質的產品和服務，以確保可持續發展

持份者參與

持份者的利益、期望和關注與本集團的整體表現交織在一起。本報告期內，本集團通過諮詢各部門，確定了七個不同的持份者組別，他們的行為與本集團的日常營運和業務發展密不可分。通過以下溝通渠道，本集團致力於與各持份者組別建立良好、透明和真誠的聯繫。

持份者組別	溝通渠道
股東/投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 年度股東大會 • 新聞稿 • 年度和中期報告 • 公告和通知
僱員	<ul style="list-style-type: none"> • 調查 • 新員工入職培訓計劃 • 培訓與發展 • 意見箱
顧客	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶拜訪 • 調查 • 會議和通信
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 評估調查 • 實地考察 • 供應商審核
社區團體	<ul style="list-style-type: none"> • 慈善活動 • 義工活動
媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞稿 • 會議和通信
監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 實地考察 • (非) 合規報告 • 會議和通信

重要性評估

本集團重視持份者意見，並認識到持份者與本集團利益之間存在許多關聯。2021年，獨立的可持續發展顧問公司進行了重要性評估，以識別和評估被視為對我們的持份者和本集團重要的ESG議題。通過持份者參與過程，我們還能夠對可持續發展議程進一步調整和改進。我們致力於定期開展這項活動，以確保我們現有的優先事項、策略和政策符合持份者的期望¹。以下步驟已被採取來評估ESG議題的重要性：

第1步：識別

參考以下資料以確定潛在的重要議題清單：

- 松景過往的ESG報告
- 外部行業對標

¹ 由於本集團認為其 ESG 方面實踐與上一年相比並無重大分別，因此本報告期並未進行重要性評估。因此，本報告使用了 2021 年進行的重要性評估的結果。

選擇重要ESG議題的標準包括該議題是否對持份者的評估和決策產生重大影響，以及是否反映了本集團的重大環境和社會影響。通過考慮這些標準，我們確定並定義了17個重要議題。

第2步：優先排序

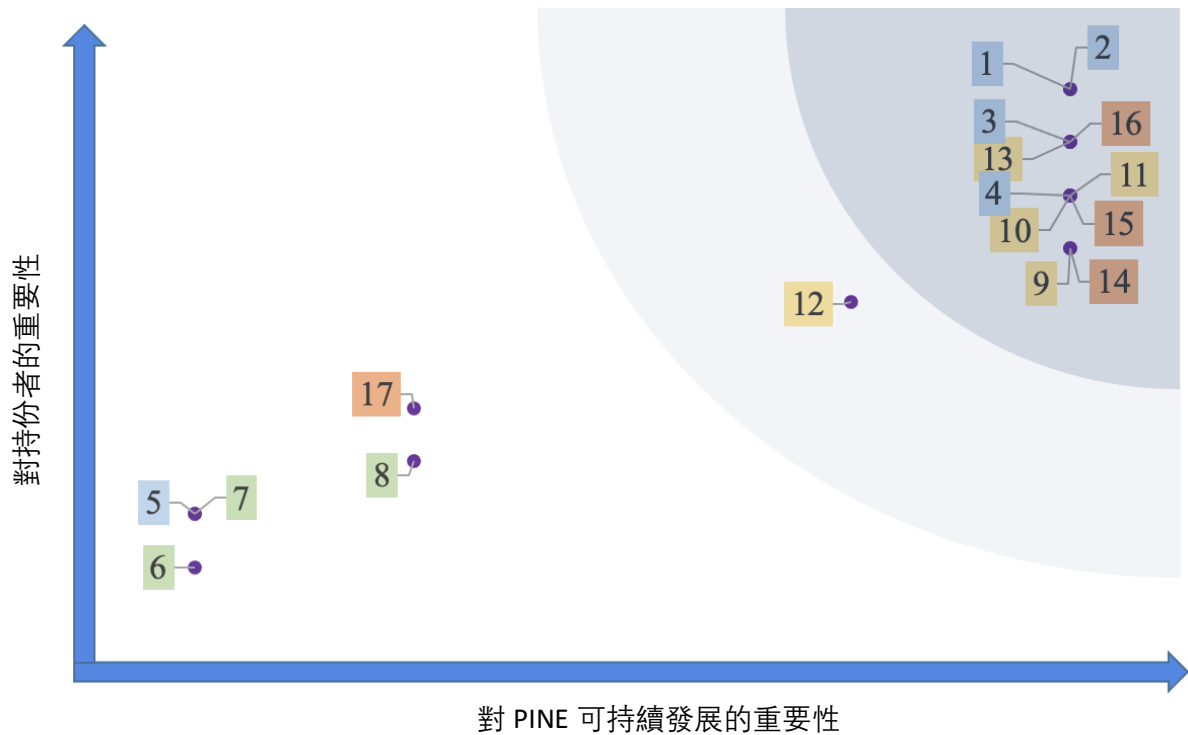
不同的持份者組別根據他們對本集團的影響被選擇參與。我們向持份者分發了一份標準問卷，以確保對重要議題進行一致和系統的評估。他們的任務是對已確定的ESG議題的相對重要性進行評級。

- 四名董事會成員和高級管理層（「**管理層**」）就重要議題對本集團可持續發展的重要性進行排序。
- 12名從不同持份者組別的持份者（包括員工、客戶、供應商和承包商）根據自己的喜好和期望對重要議題的重要性進行排序。

第3步：驗證和審查

本集團管理層確認並驗證本報告中披露的重要議題清單。董事會審查已識別的重要議題和結果，以確保與松景具有適當的相關性和重要性。

我們根據問卷答覆和國際慣例建立了一個重要性矩陣，並根據重要議題對松景的可持續發展（由董事會和管理層代表）與其持份者（由員工、客戶、供應商和承包商代表）的重要性進行優先排序。



<p>人才培養</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作場所的多元化和包容性 2. 員工薪酬福利 3. 職業健康與安全 4. 員工培訓與發展 5. 社區和慈善參與 	<p>環境保護</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 環境資源優化 7. 減少空氣和廢物排放 8. 氣候相關風險識別
<p>營運管理</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 產品質量與創新 10. 客戶關係 11. 營銷責任 12. 供應鏈風險緩解 13. 綠色採購 	<p>商業誠信</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. 反腐敗 15. 知識產權 16. 隱私和保密 17. 反童工和強制勞動

為了最終確定平衡持份者觀點的報告結構，平均分被使用以評估四個範疇的相對重要性。本年度推薦的報告結構已得到董事會的確認和批准，如下所示：



營運管理

隨著資訊科技、人工智能和自動化的迅速發展，以及它們在我們日常生活中日益重要，電腦組件、軟件和電子產品的需求也與日俱增。因此，於該領域營運的公司必須意識到所產生的電子廢物（「電子廢物」）數量，有關廢物會導致本地以至環球環境問題，並且與本集團的可持續價值觀直接矛盾。松景在全球市場開展此類貿易業務時需要制定能夠確保產品質量和壽命的整體營運管理。通過我們負責任的服務和客戶關係策略、嚴格的質量保證和控制系統以及供應鏈優化措施，我們努力採購和分銷環保和可持續的產品，旨在減輕本集團對環境的影響。

服務責任和客戶關係

本集團對銷售服務及客戶參與持審慎態度。我們遵守銷售訂單程序以確保交易活動順利進行。經過詳細的質量保證和控制流程，我們將安排可靠的快遞服務，以避免在運輸給客戶過程中對產品造成潛在損壞。客戶在成功收到物品或其控制許可後，將被授予產品的法定所有權和財產權。我們有責任在成功交付前處理任何有關產品質量的意外情況，確保客戶不會承擔任何可能影響其已接受產品的未履行義務。

本集團致力建立客戶關係以保證客戶滿意。我們謹慎對待每一位客戶以保持他們的忠誠度。向我們現有客戶的銷售通常以1至180天的信用期進行。對於新客戶，根據合同協議，可能需要押金或貨到付款。作為售後服務的一部分，我們歡迎客戶就溝通，價格競爭力，產品質量和服務水平提出反饋意見。如收到任何反饋或投訴，員工將遵循內部指引並以適當和適時的方式處理每個問題。

本報告期內，未有對本集團在產品和服務的健康安全事項方面產生重大影響的的法律法規，本集團亦不存在違反相關法律法規的情況。此外，本集團亦未收到任何與其產品和服務相關的重大投訴。

產品質量保證

本集團直接向其供應商採購電腦組件及電子產品，因此製造過程不包括在其直接業務中。通過進行以下雙重檢查，我們確保所有購買的產品在運送給客戶前都是最優質的。

- 在發貨和交付前執行嚴格的質量檢驗程序；及
- 採用糾正和預防控制程序，同時分析已知事故的原因和產品不合格的潛在風險。

萬一發現不合格產品，我們會執行召回和處置程序。隨後撰寫原因分析報告並及時向管理團隊分發，以防止此類事件再次發生。本報告期內，未發生包括安全健康原因在內的產品召回和退貨事件。

供應鏈優化

本集團的供應商包括廣泛分佈於中國及世界各地的分銷商及承包商。我們目標維持於優化供應鏈並增強其可持續性。我們與現有供應商密切溝通，確保他們了解我們對質量管理、職業健康與安全以及環境標準的期望，同時積極與有能力提供環保產品和服務的潛在供應商合作。

我們的供應商管理流程是促進供應商公正參與的基石。在聘用和保留供應商時，我們嚴格遵循既定的選擇和評估程序。不同的評估方法將被採取，包括但不限於現場檢查和供應商審核，以評估供應商績效的各個方面，例如交付效率、服務質素與可靠性、管理系統和程序控制。

本集團透過委託獨立的可持續發展顧問公司制定了《可持續採購政策》（「《**可持續採購政策**》」），該政策記錄了本集團現有的認可供應商名單，並詳述了其綠色採購的一般方針。這彰顯了我們對可持續發展的承諾，是朝著履行我們的企業責任邁出的積極一步，管理我們對環境、社會及本地經濟的整體影響。

為了識別和管理供應鏈中的ESG風險，我們採用了詳細的評估以審查供應商的環境和社會政策。評估中考慮了環境績效、職業健康與安全、人權與道德等方面。為了監控他們的ESG表現，我們要求供應商起草一份關於環境和社會承諾的指引，並每年審查他們的成效。對於指定供應商，我們會幫助他們制定相關的政策和程序，長遠加強他們的環境和社會責任。

本報告期內，本集團與31家供應商合作，所有供應商均符合本集團提出的上述要求。有關按地理區域劃分的供應商數量的更多資訊，請參閱「關鍵績效指標統計」章節下的「社會關鍵績效指標」分節。

為了在我們供應鏈中推廣對環境影響較小的產品和服務，我們積極選擇能幫助我們加強綠色辦公室的實踐的負責任供應商。例如，泰富信通向相關供應商採購貼有節能標籤的電子電器及綠色裝飾配件，並將工作外判給負責任的電腦軟件承包商。展望未來，本集團將不斷探索適用的環保產品和服務，同時與負責任的供應商保持長期聯繫，將可持續考慮完全融入我們的供應鏈。

人才培養

松景旨在營造一個和諧的工作環境，讓員工和社區也能共同蓬勃發展，在每個營運階段建造一個無危害、最安全的工作場所，並為員工搭建一個實現其個人成長和職業目標的平台。我們相信，這些努力將培養和激勵我們的員工全心全意地追求自己的事業，同時維持本集團的長期業務增長。

職場和諧

招聘、晉升和解僱

我們的總部辦公室與泰富信通堅持基於專業知識，工作經驗，個人技能和能力等標準等的公平招聘原則。經人力資源（「**人力資源**」）部和其他相關部門評估後，只有合資格的候選人會被聘用。在任職期間，工作表現突出的員工可能會在適當的情況下獲晉升機會。若員工的表現不符合要求，或在本集團因業務發展需要調整用工結構的情況下，員工可能會提前一個月收到解僱通知。

薪酬、利益和福利

本集團確保其員工根據現行人力市場狀況及個人表現、資歷及經驗獲得相對的薪酬。我們定期檢討我們的薪酬政策，並及時作出必要的改變。除了月薪、醫療保險、休息時間、強制性公積金、社會保險、假期和年假等法定福利外，我們亦提供酌情花紅和各種津貼，包括但不限於電話費報銷、加班補貼、培訓、膳食和出差補貼。

平等機會、多元化和反歧視

我們努力營造一個具包容性、尊重和多元化的反歧視職場。我們的《員工手冊》（「**《員工手冊》**」）涵蓋本集團層面的營運，由人力資源部負責實施並持續監控。此政策規定，在任何僱傭決定中嚴禁任何形式的歧視，包括但不限於種族、宗教、國籍、出身、年齡、殘疾、性別、懷孕、性取向。若員工遇到任何形式的騷擾，應立即向上級或人力資源部報告。我們將在收到投訴後提供必要的協助並展開相應的調查。一旦發生此類情況，違規者將承擔紀律處分，包括但不限於立即解僱。

本集團致力構建和諧職場。本報告期內，未有對本集團在薪酬與解僱、招聘與晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多元化、反歧視及其他利益與福祉方面產生重大影響的的法律法規。未有影響本集團工作場所和諧表現的不合規報告案例。

社會貢獻與社區投資

作為一家致力於為中國資訊科技行業作貢獻的高科技公司，泰富信通定位其為專業的電子服務提供商，為各級政府、公共組織、私人企業和監管機構提供業務處理和管理系統解決方案。

我們憑藉雄厚的技術和資金實力，以及與其他知名同行和夥伴的合作與交流，旨在通過引入各種電子便利，促進社會電子管治的快速發展並改善公眾與私人部門的福祉。展望未來，本集團將繼續了解其經營所在社區的需求和利益，並將考慮付出努力與他們直接接觸。

職場安全

網絡安全

由於泰富信通大部分的營運都為線上進行，因此本集團高度重視辦公室的網絡系統。我們在工作場所積極採用最高級別的網絡安全，努力打造穩定可靠的線上營運，以避免潛在風險和可能的損失。任何第三方軟件在安裝和使用前必須通過病毒測試以確保其安全性和可靠性。

消防安全

本集團設有操作指引及緊急應變程序，以確保消防安全。在我們的日常營運中，員工必須遵守以下規則：

- 遵守操作規程，注意防火
- 嚴禁在有禁煙告示的地方吸煙
- 任何人如發現有火災隱患的電子設備，及時向部門經理報告
- 熟悉滅火設備的位置

遇到火災事故時，員工應通過以下應急響應程序將安全風險降至最低：

- 保持冷靜，向同事尋求幫助
- 通知部門經理、物業保安、消防隊、急救中心等相關人員
- 切斷電源，關閉火場附近的所有門窗
- 不用水或泡沫撲滅電引起的火災
- 使用附近的滅火設備滅火
- 按照指示有序撤離火場

極端天氣安全

我們亦制定了安全指引，指導員工免受極端天氣條件相關的任何潛在危害。例如，在香港的營運中，我們遵守勞工處的《颱風及暴雨警告下工作守則》，並作為制定本集團在極端天氣下工作安排的指導材料。有關更多信息，請參閱「環境保護」章節下的「應對氣候變化」分節。

本報告期內，未有對本集團在有關提供安全工作環境及保護僱員避免職業性危害方面產生重大影響的的法律法規，本集團亦不存在違反相關法律法規的情況。另外，工作場所亦未有因工亡故或受傷案例發生。

職場培訓

本集團的培訓政策由管理層根據最新的行業慣例以及各部門和員工的要求制定，旨在提高員工的技術和專業技能，提高我們的產品質量和市場競爭力，並確保本集團業務的持續增長和擴張。

本報告期內，本集團在香港總部辦公室為員工舉辦了環保意識培訓，作為本集團努力實現環境目標的一部分。來自不同部門的員工參加了此次培訓。培訓內容包括氣候變化、廢物和塑膠污染等全球環境議題的成因和影響。除了國際和企業層面的環保行動外，還介紹了有關綠色辦公室營運和環保生活方式的實用資訊。本集團鼓勵其員工在工作和日常生活中實踐這些做法，以促使行為改變並推動可持續的生活方式。

此外，我們亦鼓勵員工參加外部培訓計劃，以提高他們的專業技能和知識。經管理層批准後，員工在完成每個培訓計劃後可最高報銷80%的相關課程費用。

有關員工培訓關鍵績效指標的更多信息，請參閱「關鍵績效指標統計」章節下的「社會關鍵績效指標」分節。

商業誠信

松景努力提供最優質的電子產品和資訊科技服務，同時維護對其客戶、分銷商和其他業務合作夥伴的商業誠信。作為一間貿易公司，我們堅信保持合乎道德的商業行為是建立值得信賴的商業網絡的基石。本集團已制定具體方針以審慎地規範數據隱私、知識產權、反貪污和勞工標準等商業道德問題。展望未來，我們將繼續保持最高的業務標準，並致力維持我們的成功。

數據隱私和知識產權

本集團不遺餘力地保護每一位持份者的私人利益和知識產權。正如我們香港辦公室和泰富信通的《員工手冊》中所述，無論其是否已註冊任何專利或版權，任何員工在履行發明、創新、設計、創作或創造職責時使用或創造的任何發明均應視為本集團的財產。第三方在設計、開發、產品生產和其他相關過程中的專有技術和設計，以及本集團的客戶信息、交易記錄、業務策略和決策均被視為機密數據的一部分。未經許可，員工不得出於任何非商業目的向任何外部渠道下載、存儲、發送或刪除任何公司信息、數據、文件或材料。違反或盜用此類信息可能會導致解僱。

本報告期內，未有對本集團在有關所提供產品和服務的廣告、標籤及私隱事宜方面產生重大影響的法律法規，本集團亦不存在違反相關法律法規的情況。

反貪污

本集團已制定舉報政策，以確定處理有關賄賂、勒索、欺詐和洗錢行為的適當應對方法。正如《員工手冊》中所述，員工不得從與本集團有業務關係的任何一方獲得利益。在評估供應商，處理敏感機密信息以及與供應商和客戶溝通時，我們限制任何為了追求個人利益的物質或金錢交易。

我們設立了包括財務總監和審核委員會在內的指定人員和組織，以及通過電話、面議、電子郵件和信件等報告渠道，以接收持份者對商業道德的投訴，並處理任何不合規案件。在整個舉報過程中，舉報人的身份將被隱藏以確保他們不會受到歧視。相關人員將評估投訴並確定相應的補救方案，包括向任何違反相關法律的貪污行為採取法律行動。我們亦對每個職位進行道德風險評估，以識別容易受道德問題影響的職位。對於高風險崗位，我們對相關員工進行專項培訓以提高他們的意識。本報告期內，由於我們大部份的員工已接受過相關培訓並理解最新資訊，因此未有安排反貪污培訓。本集團將確保所有新聘用的顧員了解集團的反貪污政策和做法。

本報告期內，《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例》（香港法例第615章）對本集團的日常交易活動有重大影響。本集團及其員工並無任何已結案的有關貪污行為的法律案件。我們通過定期為董事會和員工提供反貪污培訓來確保我們的合規性。有關更多信息，請參閱「人才培養」章節下的「職場培訓」分節。

反童工和強制勞工

本集團致力創建一個反童工和強制勞工的工作場所，以展示其對勞工標準的承諾。松景遵守香港和中國的相關法律法規，嚴禁僱用16歲以下的工人。

為了防止聘用童工，我們建立了一個監控程序，在招聘過程中向申請人告知我們的反童工政策。我們會仔細檢查他們的身份證件，並通過面談以及必要時通過政府信息渠道核實信息。只有在核實相應申請人的身份後，招聘過程才會開始。

我們鼓勵員工在工作與生活之間取得平衡，並在《員工手冊》中規定了他們的工作時間。因工作需要要求員工加班時的加班時間不得違反當地法律法規的要求。我們提供交通、餐補等加班津貼。泰富信通實行分崗制，除另有規定外，員工只需對自己的職責負責。為確保所有員工有充足的休息時間，任何加班前均需獲得管理層的批准。

萬一在工作場所發現童工或強制勞工，本集團將嚴格採取相應的應對措施：

- 解僱非法勞工
- 向當地勞動部門報告並為相關人員進行體檢。如發現任何職業病，本集團將會安排就醫程序並支付所有費用
- 向董事會報告並進行討論以防止類似案件再次發生
- 審查招聘流程並追究招聘機構的責任

本報告期內，未有對本集團在有關防止童工或強制勞工方面產生重大影響的的法律法規，本集團亦不存在違反相關法律法規的情況。

環境保護

松景將其業務發展與環境保護的迫切需求相結合。我們仔細檢查我們的營運，以確定每個環境議題對本集團業務的重要性和緊迫性。通過外部重要性評估，我們意識氣候變化議題是我們未來主要關注的問題，從而建立了《氣候變化政策》和初步應對策略。此外，我們亦制定綠色辦公慣例和減排目標以減少我們的排放和資源消耗，旨在全面和一致地保護我們的環境。本報告期內，未有對本集團在有關污染和環境保護產生重大影響的的法律法規，本集團亦不存在違反相關法律法規的情況。

應對氣候變化

松景致力於保護環境，並在其業務和價值鏈中追求可持續發展，以支持本地和國際氣候目標。本報告期內，本集團制定了《氣候變化政策》，闡明了其對監測和管理氣候相關風險及機遇、以及減少價值鏈上的溫室氣體排放和其他環境影響的承諾。松景將與其合作夥伴和持份者合作，向低碳經濟轉型作出貢獻。

實體風險

氣候變化的實體風險因世界不同地理區域而異，包括極端高溫、乾旱和水源短缺等長期性風險，以及山火、颶風和洪水等立即性風險。我們的辦公室位於中國南部沿海的香港和廣州。每年七月至九月一般為颱風季節，預計颱風季節可能會更長更極端，這可能會擾亂本集團的正常營運。因此，在我們的氣候相關風險識別中，極端天氣條件被視為主要的立即性實體風險。我們制定了《氣候變化政策》，以增強本集團對極端天氣條件等實體氣候風險的應變能力。

如《員工手冊》所述，香港總部辦公室制定了發生颱風和暴雨時的特別工作安排。遵守香港勞工處有關規定，在不同程度的極端天氣嚴重程度下，所有員工均無需報到。為保障員工及財產安全，泰富信通要求員工服從部門經理的指揮，確保極端天氣條件下的安全營運。

轉型風險

轉型至低碳經濟可能會帶來與政策、市場、財務、技術和聲譽相關的重大風險。由於本集團在全球擁有數百家分銷商和承包商，因此在識別氣候相關風險和制定適應策略時必須考慮其供應鏈中由氣候引起的轉型風險。在可預見的未來，溫室氣體排放和空氣污染的成本將會增加。作為一家貿易公司，我們意識到優化我們的物流營運非常重要，通過確定和最大限度地減少範圍3間接溫室氣體排放以及避免可能會增加我們物流成本的高排放運輸方式。

為確保供應鏈的順暢及效率，我們亦會考慮對中國的電子產品製造商進行風險分析。例如，我們應選擇符合當地碳市場監管的製造商，而不是容易受到中國碳排放交易體系處分的製造商。展望未來，本集團將考慮識別市場和聲譽風險等其他方面以確定他們的優先，並在必要時制定相應的適應策略。

減排

本報告期內，本集團的排放包括購電產生的間接溫室氣體排放。有關詳細排放數據，請參閱「關鍵績效指標統計」章節下的「環境關鍵績效指標」分節。我們的營運基於辦公室場景，在這些場景中，排放對環境的影響被視為不明顯。儘管如此，我們努力通過遵守綠色辦公慣例減少這些排放，如本章節下的「綠色辦公慣例」分節所述。

資源消耗

本報告期內，本集團主要消耗的資源包括電、水和紙張。有關詳細消耗數據，請參閱「關鍵績效指標統計」章節下的「環境關鍵績效指標」分節。由於我們向當地公共事業公司購買這些資源，因此在採購水或其他資源方面沒有遇到任何問題。我們鼓勵員工遵守以下「綠色辦公慣例」分節中提及的綠色辦公慣例。

綠色辦公慣例

有效的環保策略應根據本公司自身的業務性質和營運場景進行定位。在松景，綠色和可持續的辦公慣例被視為促進本集團環保績效的最重要基石。通過對日常營運的徹底檢查，我們確定能源和資源使用的幾個重要方面，並制定了相應的指導方針和規定，將負責任的消費理念融入我們的辦公室：

燈光

- 僅使用帶有能源標籤的LED、T5或緊湊型熒光燈
- 指派員工在不用時或下班後關燈

加熱、通風和空調

- 使用空調分區
- 將獨立空調調至合適溫度
- 把空調溫度設在25°C以上

辦公電器

- 定期維護電燈、電腦等所有電器
- 採用集打印、掃描、複印、傳真功能於一體的多功能設備

減廢

- 提供雨傘立架或傘架，避免使用一次性雨傘袋
- 為訪客提供玻璃杯、容器和器皿
- 劃定指定區域收集辦公廢物及可回收物
- 為公共區域員工提供午餐用具
- 重複使用節日裝飾品（如聖誕節，春節）

意識和教育

鼓勵員工：

- 避免不必要地長時間使用辦公室電器
- 僅在必要時打印
- 降低顯示器屏幕的亮度
- 重複使用塑料袋和塑料盒等包裝材料
- 參加ESG研討會或相關活動

節水裝置或慣例

- 維護飲水機、水龍頭和管道，並及時修復洩漏
- 在洗手間張貼節水貼紙和海報

用紙

- 採用電子媒介、電子採購系統和電子招聘系統
- 實行文件數字化存檔，以減少紙張使用
- 劃定指定區域收集單面紙





上述做法已經產生了很大的影響。例如，紙張使用的數字化以及廢紙的再利用和回收，已使紙張用量大幅減少。2023 年，我們香港總部和廣州辦公室的廢紙再利用和回收率均達到了 100%。

我們不斷探索新方式，以提升我們日後的綠色及可持續辦公慣例。

環境目標

為監控我們的環境績效並及時進行適當調整，我們在 2021 年制定了下列減排和資源消耗目標：

空氣和溫室氣體排放目標	進度	措施
至 2023 年，為員工提供至少兩小時的減少溫室氣體排放培訓	完成	本報告期內為香港總部辦公室員工提供了減少溫室氣體排放培訓
至 2023 年，確定範疇 3 溫室氣體排放並建立相應的追蹤文件	完成	由《2022 年 ESG 報告》起，兩類範疇 3 排放，包括購買的商品和服務（特別是供水）以及營運中產生的廢物（特別是廢水處理和堆填區的紙張處理）已被納入至報告中

資源消耗目標	進度	措施
至 2023 年，制定《可持續採購政策》，購買節能標籤的電器產品	完成	在 2022 年制定了《可持續採購政策》
至 2023 年，制定《綠色辦公室政策》，指導員工採取節能措施	完成	在 2022 年制定了《綠色辦公室政策》
至 2023 年，安裝 50%帶曝氣器或限流器的節水龍頭	未完成	正與物業管理公司協商安裝節水龍頭
至 2023 年，為員工提供至少一小時的能源和資源節約培訓	完成	在本報告期內為員工提供了能源和資源節約培訓
至 2023 年，廢紙重用和回收率達到 80%	完成	廣州和香港總部均實現了 100%廢紙再利用和回收率
至 2023 年，辦公室營運使用至少一種環保紙張	完成	在 2023 年辦公室採用了環保紙張
至 2023 年，與許可供應商建立官方紙張回收合作夥伴關係	不適用	廢紙棄置於物業管理公司管理的回收箱內

本報告期內，先前於 2021 年設定的環境目標已基本實現。我們將繼續推進其餘目標，同時本集團已設定最新的目標，並將在 2025 年至 2027 年實現，以推動其環境績效的進步，並鞏固本集團對環境管理和可持續發展的承諾。同時，由於節水目標被認為對本集團的業務營運並不重要，因此省略了這個目標。

環境方面	目標
溫室氣體	<ul style="list-style-type: none"> 至 2027 年，與 2021 年基線相比，減少 50%範圍 1-3 的溫室氣體絕對排放量 至 2027 年，要求主要供應商（們）提供溫室氣體排放數據，以進行範圍 3 排放數據分析
廢物	<ul style="list-style-type: none"> 至 2025 年，建立一般廢物的監測系統 至 2025 年，在辦公室提供回收箱，進行廢物分類和回收 至 2027 年，保持 100%的廢紙再利用和回收率
電力	<ul style="list-style-type: none"> 至 2027 年，與 2021 年基線相比，減少 50%絕對用電量 至 2027 年，為員工提供至少一小時關於負責任能源消耗和氣候變化的培訓

法律法規

本報告期內，我們嚴格遵守以下法律法規。對本集團經營產生重大影響的法律法規已在相應章節中進一步披露。

營運管理
香港
<ul style="list-style-type: none">• 《消費品安全條例》（香港法例第456章）• 《貨品銷售條例》（香港法例第26章）• 《提供服務（隱含條款）條例》（香港法例第457章）• 《商品說明條例》（香港法例第362章）
中國
<ul style="list-style-type: none">• 《中華人民共和國政府採購法》• 《中華人民共和國招標投標法》• 《中華人民共和國安全生產法》
人才培養
香港
<ul style="list-style-type: none">• 《僱傭條例》（香港法例第57章）• 《僱傭兒童規例》（香港法例第57B章）• 《僱員補償條例》（香港法例第282章）• 《強制性公積金計劃條例》（香港法例第485章）• 《最低工資條例》（香港法例第608章）• 《職業安全及健康條例》（香港法例第509章）
中國
<ul style="list-style-type: none">• 《中華人民共和國勞動合同法》• 《中華人民共和國勞動法》• 《中華人民共和國職業病防治法》• 《最低工資規定》• 《工作場所職業衛生管理規定》• 《中華人民共和國社會保險法》

商業誠信
香港
<ul style="list-style-type: none"> • 《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例》（香港法例第615章） • 《公司條例》（香港法例第622章） • 《競爭條例》（香港法例第619章） • 《個人資料（私隱）條例》（香港法例第486章） • 《防止賄賂條例》（香港法例第201章）
中國
<ul style="list-style-type: none"> • 《中華人民共和國反壟斷法》 • 《中華人民共和國網絡安全法》 • 《禁止商業賄賂暫行規定》 • 《中華人民共和國反不正當競爭法》 • 《電信和互聯網用戶個人信息保護規定》
環境保護
香港
<ul style="list-style-type: none"> • 《產品環保責任條例》（香港法例第603章）
中國
<ul style="list-style-type: none"> • 《中華人民共和國環境保護法》 • 《中華人民共和國環境影響評價法》 • 《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》 • 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 • 《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》

關鍵績效指標統計

環境關鍵績效指標

關鍵績效指標	單位	2023年	2022年	2021年
空氣排放 (關鍵績效指標 A1.1)				
氮氧化物排放	公斤	-	0.47	1.34
硫氧化物排放	公斤	-	0.02	0.02
顆粒物排放	公斤	-	0.04	0.10
溫室氣體排放² (關鍵績效指標 A1.2)				
範圍1 - 流動源的直接排放	噸二氧化碳當量	-	2.86	3.14
範圍2 - 購買電力的間接排放	噸二氧化碳當量	38.87	54.13	66.87
範圍3 - 所有其他間接排放 ³	噸二氧化碳當量	0.0003	1.1091 ⁴	-
總溫室氣體排放量 (範圍1和2)	噸二氧化碳當量	38.87	56.99	70.01
總溫室氣體排放量 (範圍1、2和3)	噸二氧化碳當量	38.87	58.10	-
按勞動力計的溫室氣體排放密度(範圍1、2和3) ⁵	噸二氧化碳當量/人	2.05	0.56	0.69
按收入計的溫室氣體排放密度(範圍1、2和3) ⁶	噸二氧化碳當量/千港元	0.0008	0.0010	0.0007
能源和資源使用 (關鍵績效指標 A2.1 & A2.2)				
用電量	千瓦時	49,094.00	67,674.34	84,739.00
汽油使用量	升	-	1,075.00	1,180.00
總能源消耗量	兆焦	176,738.40	279,726.12	344,684.80
按勞動力計的能源消耗密度 ⁵	兆焦/人	9,302.02	2,689.67	3,412.72
按收入計的能源消耗密度 ⁶	兆焦/千港元	3.76	4.59	3.62
用水量	立方米	1.01	482.02	330.63
按勞動力計的用水密度 ⁵	立方米/人	0.05	4.63	3.27

² 溫室氣體量化方法基於以下標準：

- 香港環境保護署和機電工程署發出的《香港建築物（商業、住宅或機構用途）溫室氣體排放和清除的核算和報告指引》
- 中國生態環境部發布的《2019年度減量計畫中國區域電網基準線排放因子》

³ 範圍3 排放包括基於《GHG協議》的兩類排放，包括購買的商品和服務（特別是供水）和營運中產生的廢物（特別是堆填區的紙張）。但目前不包括廣州用水量數據，因為無法確認中國關於食水或污水排放係數的詳情。

⁴ 由於計算方法不一致，2022年範圍3 排放量已作重新計算。

⁵ 勞動力是指於報告期末全職僱員的總人數。

⁶ 於2023年，本集團的報告貨幣已由美元轉換為港元。因此，過往年度的所有收入數字均已換算並以港幣計值，兌換率為1美元=7.8港元。2023年，本集團總收入為46,993,000港元。

按收入計的用水密度 ⁶	立方米/ 千港元	0.00002	0.00791	0.00347
紙張消耗	公斤	159.67	231.02	4,500.00
按勞動力計的紙張消耗密度 ⁵	公斤/ 人	8.40	2.22	44.55
按收入計的紙張消耗密度 ⁶	公斤/ 千港元	0.003	0.004	0.047

社會關鍵績效指標

關鍵績效指標	單位	2023年	2022年	2021年
勞動力(關鍵績效指標 B1.1)				
總勞動力				
總勞動力	人	19	104	101
按性別劃分的勞動力				
男性	人	14	79	76
女性	人	5	25	25
按年齡劃分的勞動力				
<30	人	2	34	34
30-40	人	8	38	38
41-50	人	4	21	25
>50	人	5	11	4
按僱傭類別劃分的勞動力				
管理	人	7	13	8
行政、會計和金融	人	7	10	15
銷售和營銷	人	1	5	5
採購、倉儲和物流	人	2	0	0
技術和維護	人	2	76	73
按地區劃分的勞動力				
香港	人	10	14	13
中國	人	9	90	88
流失率(關鍵績效指標 B1.2)				
總流失率				
總流失率	%	134.96	37.07	52.03
按性別劃分的流失率				
男性	%	141.94	34.84	47.37
女性	%	113.33	44.00	67.86
按年齡劃分的流失率				
<30	%	105.56	67.65	68.97
30-40	%	191.30	23.68	47.19
41-50	%	136.00	8.70	40.00
>50	%	37.50	53.33	20.00
按地區劃分的流失率				
香港	%	16.67	22.22	225.00
中國	%	163.64	39.33	21.23
職業健康和 safety (關鍵績效指標 B2.1 & B2.2)				
因工死亡事故	宗	0	0	0

關鍵績效指標	單位	2023年	2022年	2021年
因工傷損失的工作日數	日	0	0	0
發展及培訓 (關鍵績效指標 B3.1 & B3.2)				
受培訓僱員百分比				
共計	%	26.32	64.42	3.96
按性別劃分的受培訓僱員百分比⁷				
男性	%	35.71	81.01	75.00
女性	%	0.00	12.00	25.00
按僱傭類別劃分的受培訓僱員百分比⁷				
管理	%	14.29	23.08	50.00
行政、會計和金融	%	28.57	10.00	50.00
銷售和營銷	%	100.00	20.00	0.00
採購、倉儲和物流	%	50.00	0.00	0.00
技術和維護	%	0.00	78.95	0.00
平均培訓時數				
共計	小時/ 僱員	0.53	8.87	0.40
按性別劃分的平均培訓時數				
男性	小時/ 僱員	0.71	11.19	0.39
女性	小時/ 僱員	0.00	1.52	0.40
按僱傭類別劃分的平均培訓時數				
管理	小時/ 僱員	0.29	2.62	2.50
行政、會計和金融	小時/ 僱員	0.57	3.40	1.33
銷售和營銷	小時/ 僱員	2.00	2.80	0.00
採購、倉儲和物流	小時/ 僱員	1.00	0.00	0.00
技術和維護	小時/ 僱員	0.00	11.05	0.00
供應鏈 (關鍵績效指標 B5.1)				
按地區劃分的供應商				
中國	家	31	59	25
產品與服務(關鍵績效指標 B6.1 & B6.2)				
因安全與健康理由而須回收率	%	0	0	0
產品和服務相關的投訴	宗	0	0	0

⁷ 自 2022 年起，按相關類別劃分的受培訓僱員比例明細為該類別受培訓僱員佔報告期末該類別僱員人數的百分比。在 2021 年，該數字表示該類別受培訓僱員佔總受培訓僱員人數的百分比。本公司認為，這種更新的計算方法可以更好地代表我們的培訓實踐，並將繼續使用這種方法。

關鍵績效指標	單位	2023年	2022年	2021年
反貪污(關鍵績效指標 B7.1)				
已審結的貪污訴訟案件	宗	0	0	0

ESG 報告指引內容索引

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
強制披露要求		
管治架構		
	<p>由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。 	<p>可持續性方針</p> <ul style="list-style-type: none"> - ESG管治 - ESG策略
匯報原則		
	<p>描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：</p> <p>重要性：環境、社會及管治報告應披露：(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；(ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。</p> <p>量化：有關匯報排放量/能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及/或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。</p> <p>一致性：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更或任何其他影響有意義比較的相關因素。</p>	<p>關於本報告</p> <p>可持續性方針</p> <ul style="list-style-type: none"> - 持份者參與 - 重要性評估 <p>關鍵績效指標統計</p>
匯報範圍		
	<p>解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。</p>	<p>關於本報告</p>

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
“不遵守就解釋”規定		
A. 環境		
層面A1：排放物		
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： (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。	環境保護 - 減排 法律法規
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境保護 - 減排 關鍵績效指標統計 - 環境關鍵績效指標
關鍵績效指標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）。	關鍵績效指標統計 - 環境關鍵績效指標
關鍵績效指標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）。	由於本集團並無產生任何有害廢棄物，此披露被視為不重要。
關鍵績效指標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）。	本集團的無害廢棄物文件系統正在開發中，相關信息尚不詳。我們將在未來的ESG報告記錄和披露相關數據。
關鍵績效指標A1.5	描述所訂立的排放目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境保護 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例 - 環境目標
關鍵績效指標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。	由於有害廢棄物對本集團而言並不重要，本集團僅針對無害廢棄物製定了一般緩解措施。如需更多信息，請參閱“環境保護”部分下的“綠色辦公室實踐”分節。
層面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。	環境保護 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例
關鍵績效指標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）。	環境保護 - 資源消耗 關鍵績效指標統計 - 環境關鍵績效指標
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	關鍵績效指標統計 - 環境關鍵績效指標

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
關鍵績效指標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。	環境保護 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例 - 環境目標
關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，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。	環境保護 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例 - 環境目標
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	本集團的包裝材料文件系統正在開發中，相關信息尚不詳。我們將在未來的ESG報告記錄和披露相關數據。
層面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。	環境保護 - 減排 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例
關鍵績效指標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。	環境保護 - 減排 - 資源消耗 - 綠色辦公慣例
層面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。	環境保護 - 應對氣候變化
關鍵績效指標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。	環境保護 - 應對氣候變化
B. 社會		
僱傭及勞工常規		
層面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的資料。	人才培養 - 職場和諧 法律法規
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B1.2	年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
層面B2：健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (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。	人才培養 - 職場安全 法律法規
關鍵績效指標B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標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。	人才培養 - 職場安全
層面B3：發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	人才培養 - 職場培訓
關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
層面B4：勞工準則		
一般披露	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。	商業誠信 - 反童工和強制勞工 法律法規
關鍵績效指標B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	商業誠信 - 反童工和強制勞工
關鍵績效指標B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	商業誠信 - 反童工和強制勞工
營運慣例		
層面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。	營運管理 - 供應鏈優化
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標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，以及相關執行及監察方法。	營運管理 - 供應鏈優化
關鍵績效指標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。	營運管理 - 供應鏈優化
關鍵績效指標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。	營運管理 - 供應鏈優化

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
層面B6：產品責任		
一般披露	有關所提供產品及服務的健康與安全、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。	營運管理 - 服務責任和客戶關係 - 產品質量保證 商業誠信 - 數據隱私和知識產權 法律法規
關鍵績效指標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。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	商業誠信 - 數據隱私和知識產權
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	營運管理 - 服務責任和客戶關係 - 產品質量保證
關鍵績效指標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。	商業誠信 - 數據隱私和知識產權
層面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。	商業誠信 - 反貪污 法律法規
關鍵績效指標B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	關鍵績效指標統計 - 社會關鍵績效指標
關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業誠信 - 反貪污
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	商業誠信 - 反貪污

層面、一般披露及 關鍵績效指標	描述	相關章節或說明
社區		
層面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。	人才培養 - 職場和諧
關鍵績效指標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）。	人才培養 - 職場和諧
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	本報告期內，本集團未開展任何社區活動，相關信息不詳。我們將考慮在未來努力與他們直接接觸。