

**WORLDGATE GLOBAL LOGISTICS LTD**

**盛良物流有限公司**

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

股份代號：8292

# 2019 環境、社會及管治報告



# 環境、社會及管治報告

## 概覽

盛良物流有限公司(「本公司」)欣然提呈其截至二零一九年十二月三十一日止年度(「本年度」)的環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「報告」)。本報告乃根據香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)頒佈的GEM上市規則附錄二十《環境、社會及管治報告指引》(「環境、社會及管治指引」)而編製。

本報告所載的政策文件、聲明及數據涵蓋本公司及其主要附屬公司(統稱「本集團」)。本報告中呈報的資料以重點、持平及可靠的方式披露本集團在環境及社會方面的表現。

## 本集團的主要業務

本集團提供全面國際貨運服務、運輸服務及倉儲服務予全球客戶及在香港買賣二手手機。本集團提供包括空/海運代理及相關服務、貨運及倉儲相關服務等全面且範圍廣泛的服務，以滿足其客戶的需要。此外，本集團提供供應鏈管理服務等增值服務，包括分揀包裝、分發以及現貨及庫存報告、安全護送服務及追蹤服務。此等服務乃互補長短，並向客戶提供既可節省成本且範圍廣泛的服務。

## 本報告的範圍

本報告集中於本集團馬來西亞及香港主要營業地點的營運。本報告中的資料披露主要摘錄自本集團的統計報告及相關文件。於本年度，本公司已符合環境、社會及管治指引所載的「不遵守就解釋」條文規定。

## 持份者對本報告提出的意見反饋

本集團歡迎持份者對其環境、社會及管治方針與表現提供意見反饋。如有任何建議或意見、垂詢或評論，請通過本公司網站所列明的溝通渠道送交本公司。

## 持份者的識別和溝通

聯交所於環境、社會及管治指引中訂明四個匯報原則：重要性、量化、平衡及一致性，編製報告時應以這些原則作為基礎。通過持份者持續的全面參與，本公司深入了解到持份者不同的意見，並在持份者的配合下，識別出其認為屬重要的環境及社會事宜。

本集團致力持續經營業務，同時平衡其多方持份者的利益。我們通過會議、查詢、接見及討論方式與持份者保持定期對話，該等持份者包括股東、僱員、客戶、供應商及分包商、監管機關及本集團經營所在的當地社區。

## 環境、社會及管治報告(續)

## 綜論

貨運代理及物流行業在電子商貿顛覆下正迅速增長，市場對於具透明度的物流專遞服務需求日益殷切且期望很高。建立靈活多變、維持及提升營運效率及選擇有效而具防守性的業務模式，對於從事不斷演進及創新的行業來說至為關鍵。人力資源及培育人才對於加強客戶參與及實現準時交貨使命同樣重要。

本集團致力成為一間模範企業；為此，本集團在保護環境方面制訂嚴格的標準、增進僱員對安全、健康、環保及保安的意識、杜絕貪污及反競爭行為，同時奉行公平及互惠互利的慣例。我們從生命週期的角度出發，定期評估及改善我們服務、工序、設施、供應商及業務夥伴對環境所造成的影響。我們不斷尋求可持續的解決方案，務求創造一個更美好的生活及工作環境。

## 安全、健康、環保及保安

為符合馬來西亞的《1994年職業安全及健康法》及香港的《職業安全及健康條例》，本集團致力為僱員提供安全而健康的工作環境。

馬來西亞的《1994年職業安全及健康法》適用於包括「運輸、倉儲及通訊」等多個行業，規定我們須「在實際可行的範圍內，盡量確保僱員工作時的安全、健康及福利」。除其他規定外，此法令亦命令我們提供足夠的培訓及監督，從而確保健康及安全、維護我們的工作環境及設備、確保我們作出安排保證已接收的所有貨物都安全處理、儲存及運送，以及訂有僱員認識的明文健康及安全政策。

除確保符合有關法例外，本集團亦致力為其客戶及業務夥伴提供安全、穩妥及安心的貨運代理及物流服務。本集團秉持其對安全、健康、環保及保安(SHES)方面的業務承諾。

SHES政策的制定，是為了確保僱員在一個對安全、保安、健康、一般福利條件有利的環境下工作。SHES政策的主要目標包括向僱員灌輸SHES意識、恪守最佳常規、超越客戶的期望，以及聯同持份者攜手造福我們經營所在社區。本公司繼續聘請外界導師，就這些事宜為僱員提供培訓及提高他們的意識。

如僱員受傷或患上職業性疾病，則不論嚴重程度，都必須向我們匯報。我們按照規定標準保持辦公樓、倉庫、車輛及設備的安全及外貌，以符合當地法律及規例。

我們一直肩負承諾，通過教育、推動及鼓勵參與來提高僱員及向他們灌輸安全意識，從而有效推廣保護環境的訊息，以及防止意外及不幸事件發生。我們繼續致力遵守所有適用的法律、規例及我們所訂定的內部規定。

於本年度，本集團舉辦了多項計劃及活動，包括：

- 舉辦「火警演習訓練及消防安全與緊急應變」，旨在教育員工提高對火災的意識，並提供有關如何應對火警緊急事故的意見。



## 環境、社會及管治報告(續)

- 舉辦「安全培訓與安全駕駛及身心健康講座」活動及自衛講座，旨在提高僱員對日常受僱期間可能出現不妙處境的意識及警覺。
- 舉辦一場活動，目的在於教育僱員保持健康生活方式的重要性。
- 參加由AIA Vitality舉辦的「ACTIV@WORK CHALLENGE 2019」及「最健康工作環境」，旨在衡量及了解我們僱員的身心健康情況，以及提供指標，從而更深入了解僱員現時身體的健康狀態。通過此項活動，我們得以鎖定策略，促進工作場所更有健康的環境，以及制訂措施以防止健康相關問題發生。
- 藉著每週進行羽毛球訓練等運動，推廣強身健體。
- 推廣在日常營運中養成良好的衛生及清潔習慣，以教育僱員並同時符合清真認證要求及「醫療器械良好分銷規範」(Good Distribution Practice for Medical Devices, 簡稱GDPMD)的要求。
- 舉辦回收活動，啟發僱員盡量降低對環境的影響，實現減少使用、物盡其用及循環再用。
- 為駕駛員提供有關車輛操作及處理和安全駕駛等多方面的培訓。

我們指派部門主管檢查本集團設施的狀況，以及確保提供數量足夠及用途適當的個人防護裝備，並確保工作場所配備充裕的急救用品及檢查所有可能須要的應急設備。

## 因工作關係而死亡及工傷事故統計數字

	二零一九年	二零一八年
<b>因工作關係而死亡的事故</b>		
宗數	0	0
比率(%)	0	0
<b>工傷事故</b>		
宗數	0	0
損失工作日數	0	0

於本年度，本集團已遵守馬來西亞《1994年職業安全及健康法》的條文規定，以及與安全、健康、環保及保安有關的法律及規例。

## 環境保護及保護生態系統

過去，急速的現代化、產業化及城市化步伐令社會遺忘保護及維護環境的重要性。隨著全球暖化的問題日益迫在眉睫並逐漸成為社會的老生常談，本公司本著為其本土社區及社會整體謀求福祉，欣然主動制訂可持續發展政策。本集團訂有嚴格的政策及指引，為保護環境以「減少使用、物盡其用及循環再用」作為目標，以及為後代的福祉著重可持續發展，以維持生態平衡。

## 環境、社會及管治報告(續)

在繼續追求向客戶提供最佳物流服務的同時，本集團致力減少環境影響及碳足跡。一直以來，燃料及能源消耗為製造溫室氣體的主因，並引起其他備受關注的環境事宜。本集團已採取政策防止污染、保護天然資源及遵守環保法律及規例。我們亦設法於日常營運中實踐務實的綠色理念，包括為辦公樓及倉庫進行翻新工程。

本集團積極推廣「綠色物流」及環保活動，為我們社區打造更理想的生活及構建可持續的物流系統出力。此等政策包括選用低排放、低碳排的綠色引擎節能車、首選紙卡板及紙箱等可翻用的包裝材料來代替木製品及塑膠製品、循環再用及重覆使用材料，以及節約用電和用水。

我們鼓勵組織內各階級的僱員重視環保，對地球負責，尊重他人權利，並主動保護環境，為全人類創造一個安全、健康、清潔及快樂的世界。

本集團持續評估及改善各種活動對環境的影響，同時繼續全力以赴，創造一個條件比職業工場標準更為有利的工作環境。

於本年度，本集團並無任何有害物料紀錄，而我們的無害廢棄物主要來自包裝材料。我們已繼續實行上文論及者等一系列措施，以減少浪費。

### 排放物

根據馬來西亞的法律，排放物乃受到《1974年環境質量法》所管轄，而當中一系列的規則及規例由馬來西亞的能源、科學、科技、氣候變化及環境部監督。在《環境質量法》下，以《1996年環境質量(柴油引擎排放管制)條例》(「柴油條例」)尤其息息相關。

除其他規定外，柴油條例亦訂明柴油引擎可排放各種污染物(包括一氧化碳、碳氫化合物、氮氧化物及懸浮粒子)的上限水平。此等標準雖然主要適用於汽車製造商及組裝商，但每當我們在置換任何柴油車的引擎時亦須予以遵守。

此外，柴油條例亦訂明馬來西亞柴油車於任何時候可排放廢氣的上限含量及濃度。

本集團的營運活動已符合《1974年環境質量法》、據此所增設的所有條例及所有其他適用的環境法律及規例(包括上文論述者)，並為保護環境作出調節，務求將本集團的營運所造成的影響減至最低。我們主要的排放源頭來自車輛，因此，我們繼續使用綠色引擎、綠色車輛及歐盟五期柴油，作為減少排放的措施。我們繼續評估各種活動對環境造成的影響，全力符合適用的法例及減低對環境的影響。



## 環境、社會及管治報告(續)

## 關鍵績效指標

排放物種類及相關排放數據	二零一九年 千克	二零一八年 千克
氮氧化物	6,542.77	6,844.93
硫氧化物	0.97	0.57
懸浮粒子	485.62	523.37
<b>溫室氣體排放總量</b>		
使用汽車所排放的二氧化碳	1,713.30	1,698.54
使用汽車所排放的甲烷	1.96	1.96
使用汽車所排放的氧化亞氮	40.05	30.81
使用電力所排放的二氧化碳	257.61	268.97
<b>二氧化碳排放總量</b>	<b>2,012.92</b>	<b>2,000.27</b>
二氧化碳排放密度(每千收益計算的二氧化碳)	0.03	0.03
<b>無害廢棄物總量(噸)</b>		
包裝材料(噸)	27	13
無害廢棄物總量(噸)	27	13

## 資源使用

本集團一直奉行內部政策，藉著使用高性能設備及精簡營運程序，來減少燃料、水和電力等資源的消耗。

此外，我們越來越多使用紙卡板代替木製及塑膠卡板，為環境帶來多種好處，原因是紙卡板可進行生物降解；而且輕身，可減少運輸的排放總量；毋須遵照國際植物檢疫措施進行消毒或加熱處理；亦可以訂製，從而減少浪費。

另外，為達致資源可持續使用的目標，本集團繼續採取以下措施：

- 減少廢棄物(例如雙面打印等)及增加回收；
- 盡量減少辦公室及營運設施的水用量；
- 避免辦公室的空調系統過大；
- 關掉辦公室閑置的設備；
- 使用低摩擦輪胎及輕質材料；

環境、社會及管治報告(續)

- 棄用過多的包裝並減少浪費；及
- 使用發光二極管(LED)照明及其他節能設備。

關鍵績效指標

按類型劃分的能源耗量	二零一九年	二零一八年
使用電力(千瓦時)	344,034	359,197
電力密度(每千收益計算的千瓦時)	6.12	4.84
使用汽油/柴油(升)	654,443	652,667
汽油密度(每千收益計算的升)	10.17	8.79
使用水(立方米)	5,151	4,629
水密度(每千收益計算的立方米)	0.09	0.06

環境及天然資源

上述措施的成效有賴我們內部及外界持份者給予支持。因此，我們相信，這是我們整體的本地社區及社會。為此，我們已採取下列措施：

- 鼓勵業務夥伴及其他持份者履行其各自的環保責任，以及致力在我們提供的服務中推廣更多環保解決方案；
- 識別與我們營運有關的環境影響，以及制訂目標以改善我們在環保方面的表現；
- 因應將來可能頒佈的法例(例如在即棄塑膠方面)，積極評估及分析我們的策略；
- 應用新的環保技術及慣例，以減少消耗不可再生資源，例如柴油/電油、水、電力等，並降低相關的溫室氣體排放；
- 致力在我們保護環境的工作及我們的企業社會責任舉措(例如我們為Community Recycle for Charity舉辦的籌款活動)中挖掘協同效益；
- 實行減少使用、循環再造及回收再用，減少日常營運中產生的廢棄物；及
- 鼓勵僱員身體力行支持環保，以及推廣對保護環境有利的營運策略及政策。

基於我們業務的性質，本集團並無直接產生工業污染物，亦不知悉重大產生任何有害的廢棄物。於本年度內，本集團並無發生任何有關空氣、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而重大不符合任何適用的環境法律及規例的事宜。



## 環境、社會及管治報告(續)

### 發展及培訓

本集團視其僱員為個體，並肯定他們作為本集團業績及增長動力的角色。我們認同藉著發展及培訓向僱員賦予能力的重要性。為改善延聘員工的情況及提升人員能力，本集團定期提供培訓及訓練，以增進員工的實務知識及技能，並讓他們了解行業趨勢及所面對的機會與挑戰。

於本年度，本集團舉辦及參與了多個有關技術及軟性技巧的培訓如下：

- 團隊賦能訓練：熱情為幹勁給力
- 由你決定：安全培訓與安全駕駛
- 火警演習訓練
- 規劃與成效管理
- 什麼是倉儲服務及為何物流行業如此重要
- 身心健康講座－壓力管理
- 消防安全與緊急應變
- ISO 9001：2015意識培訓
- 高速公路使用者安全PLUS (Keselamatan PLUS Bersama Pengguna Lebuhraya)計劃
- ISO 9001：2015內部質量稽核員課程
- AMH新標準貿易條件／運輸條件簡報會2019
- 陸路公共運輸機構行業行為守則安全培訓
- UMW叉車操作員及安全培訓
- 保安趨勢2019
- 內容管理系統培訓
- 人力資源發展基金：善用人頭稅－第15場
- 運輸資產保護協會《設施安保標準2017》標準培訓
- 基於行為的安全講座
- 認可經濟營運商提供安全、快捷、效率及競爭力
- 商業組織的貪污及企業責任罪行
- 進階培訓－出口裝船(海運及空運)知識
- 危險品條例－覆訓第6類課程
- 培訓需求分析
- SHACMAN處理驅動程序
- 公路貨運應用程式培訓
- FTN NYS質量手冊

此外，本集團參與了人力資源發展基金(HRDF)轄下人力資本策略措施(Human Capital Strategic Initiatives)提供的工業基礎(INBASE)認證及文憑計劃，當中包括：

- FIATA貨運代理文憑
- 綜合物流管理專業證書
- 處理危險品專業證書

本集團參加了有關物流及貨運代理行業的研討會及工作坊，並實地視察地方港口。

本集團前往港口進行實地視察，從而深入了解港口的設施及運作。



## 環境、社會及管治報告(續)

本集團亦接受有關ISO 9001:2015及醫療器械良好分銷規範(Good Distribution Practice for Medical Devices, 簡稱GDPMD)的培訓,才進行認證審核,以確保符合相關標準及要求並遵循最佳常規。

於二零一九年,僱員完成了總共453小時的培訓。

## 全職僱員培訓

## 出席培訓僱員人數

## 職級

職位	二零一九年					二零一八年				
	男性		女性		出席培訓 僱員人數 佔比	男性		女性		出席培訓 僱員人數 佔比
	此級別的 僱員人數	出席培訓 僱員人數	此級別的 僱員人數	出席培訓 僱員人數		此級別的 僱員人數	出席培訓 僱員人數	此級別的 僱員人數	出席培訓 僱員人數	
高級管理層	3	3	2	2	100%	4	4	2	2	100%
中級管理層	6	5	4	4	92%	10	10	6	6	100%
初級管理層	7	6	8	7	88%	4	4	10	8	100%
行政人員	37	30	37	33	91%	40	35	44	42	95%
非行政人員	55	42	20	19	85%	55	25	20	1	36%
總計	108	86	71	65	87%	113	78	82	59	73%

## 社會及社區參與

於本年度,我們向非牟利及慈善團體給予支持,以改善我們經營所在社區內弱勢社群的福祉為依歸。我們藉著參與此等團體所舉辦的慈善活動作出善款捐獻及財務以外的支持。我們於本年度內向社區作出的貢獻為:

- 參與Community Recycle for Charity (「CRC」)回收月
- ACTIV@WORK CHALLENGE 2019
- 香積櫛:街頭派飯
- 馬來西亞的「AIA Vitality最健康工作環境」



## 環境、社會及管治報告(續)

## 關鍵績效指標

## 僱員人數

年齡組別	二零一九年	二零一八年
30歲以下	67	77
30-50歲	104	105
50歲以上	8	13
僱員總人數	179	195

性別	二零一九年		二零一八年	
	男性	女性	男性	女性
僱員總人數	108	71	113	82
男性與女性的比例	二零一九年		二零一八年	
	1:0.66		1:0.73	

	二零一九年	二零一八年
新僱員人數	30	60
新僱員於僱員總人數的佔比	16.76%	30.77%

	二零一九年	二零一八年
辭職僱員人數	54	77
僱員總流失率	30.17%	39.49%

## 推動多元化

馬來西亞《聯邦憲法》(Malaysian Federal Constitution)禁止任何基於種族、宗教或性別等因素的歧視，但馬來西亞目前並無有關工作場所多元化的特定規章。

儘管如此，本集團繼續積極推動女性於工作場所內發揮更重要的角色。我們最初定下目標，令女性於新聘僱員中所佔比例提高至30%或以上。於二零一九年，在新聘僱員中，女性佔36%。

## 環境、社會及管治報告(續)

未來，我們將致力實現各職級的男女僱員比例平衡，並繼續在僱員招募及晉升方面努力，以支持女性的事業得到發展及公平對待。我們舉辦了培訓課程，鼓勵女性於組織內擔當更活躍的角色，從而改善女性僱員的延聘情況及提升她們晉升的合適性。

## 僱傭、發展及培訓

招聘、培訓及發展僱員是影響一間公司表現優劣的一個要素。本集團的僱員手冊內訂有人力資源政策及指引，其符合上述及所有其他適用於本集團的勞動法律及規例。

本集團對僱傭關係的理念是與「亞洲的互信互重文化」息息相關，僱傭關係乃業務取得成功的關鍵；因此，本集團的意向是挽留僱員並持續栽培僱員，繼而在事業發展中體現本集團的理念和價值觀。

本集團根據行業經驗、工藝技術及人際技巧招聘僱員，並設立僱員挽留計劃以吸引及挽留人才。我們為每名僱員獨特定制表現及能力檢討工作，並每年依據個別崗位進行評審。本公司相信，在步伐急速的行業中，僱員培訓是維持競爭力及恪守不斷求變承諾的關鍵要素。

本集團通過落實「關鍵績效指標」系統來規範對僱員表現的期望。關鍵績效指標與每名僱員各自的目標掛鉤，並按四個標準進行評價，分別為「遠超期望」、「超出期望」、「符合期望」及「未達期望」。

本集團重視與僱員之間的關係，將其與公司成為「理想的全球物流合作夥伴」的願景看齊。僱員的表現通過人才管理流程，基於僱員的抱負、能力、反應力、成就及熱忱進行追蹤。

我們同時聘請外部及內部導師，提供有關物流行業產品及服務、相關條例、危險品等其他實用課題的培訓。就新聘員工而言，我們於各僱員的試用期內先後提供入職培訓及在職培訓，而僱員通過試用期後，我們便會密切留意他們的進度，並於他們的在職期間進行檢討。我們鼓勵部門主管因應本集團的需要，就培訓課程提出持續改進的建議，使團隊能繼續適應業界瞬息萬變的性質。

於本年度，本集團為僱員舉辦了多項康樂活動及培訓，包括「香積樹：街頭派飯」。

本集團繼續通過實習生計劃與本地大學合作，為新畢業生提供培訓及發展他們的技能。實習生計劃提供大好機會，讓年輕的人才可在充滿活力的機構內累積真實的營商經驗，並以培訓及創新作為焦點。本集團履行企業社會責任的承諾，向實習生提供日常開支津貼。本集團指派部門主管為實習生提供講解及培訓，投入及努力程度猶如對待全職僱員一樣。在實習生計劃中表現優秀的候選人獲提供額外培訓，並獲本集團聘請履行常額職位。



## 環境、社會及管治報告(續)

### 學習文化

如上文「僱傭、發展及培訓」討論，在瞬息萬變的行業中，訓練有素的團隊是取得成功重要的先決條件。嫻熟的工人生產力較高，且更容易適應日益急促的步伐及創新的複雜性。我們除提供內容廣泛的培訓外，亦鼓勵個人發展及好學不倦的態度，從而踏上晉升階梯，並孕育創新意念及創造能力。

本集團的「僱員認知融合」，旨在傳承良好的學習文化、應變力、對SHES的精通、對品牌的認識和歸屬感，以組建一支世界級團隊。本集團舉辦了「團隊建設活動」，讓僱員、管理層及社區之間建立互信，灌輸分享和關愛態度，培養及維持良好及健康的合作關係。

### 多元化及業務靈活性

由於貨運代理及物流行業持續迅速演進，故本集團奉行其「全面質量保證」政策，進行產品及服務多元化延伸，視之為本集團繼續追求提供最優質服務的一部分。

本公司已增設業務發展單位，負責研究市場趨勢及進行大數據分析，並向高級管理層提供洞悉，從而提升本集團的競爭力及市場份額。

### 勞工準則

就聘用未成年人士而言，馬來西亞的有關法例為《1966年兒童及少年(就業)法》，該法例嚴格限制十四歲以下人士可從事工作的性質。

基於道德及法律理由，本集團完全反對聘用童工及強制勞工。我們同意童工及強制勞工違反基本人權及國際勞工公約，並對社會結構及國際關係造成損害。我們訂有符合相關僱傭法律及規例的人力資源政策及指引。於本年度內，本集團恪守僱傭條例，且根據《1966年兒童及少年(就業)法》及所有其他適用於本集團的有關法律及規例，亦無聘請任何童工或強制勞工。

### 供應鏈管理

本集團擁有一個涵蓋貨物倉位供應商、海外貨運及物流服務供應商、分包商(如本地陸路運輸及其他物流服務供應商)、燃料及設備供應商的供應鏈管理系統。我們以公平公正、透明公開及符合道德的原則聘用供應商。本集團與其供應商維持緊密溝通，以便更深入了解他們的運作。

於本年度內，本集團並不知悉任何主要供應商或分包商任何重大(實際及/或潛在)不利的商業道德、勞工常規，或在遵守環境法律及規例方面出現不足。

## 環境、社會及管治報告(續)

## 產品責任

我們主要提供全面國際貨運服務、運輸服務及倉儲服務予全球客戶。本集團已於馬來西亞及香港註冊一系列商標及域名，以維護及保障我們的知識產權。我們符合所有有關知識產權的適用法律，尤其是馬來西亞《1987年版權法》、馬來西亞《1983年專利法》及馬來西亞《1976年商標法》。

本集團的宗旨為「安全服務」，強調本集團重視每名客戶的貨物安全及保安，以及本集團協助客戶將失竊、截劫及損失的風險減至最低的承諾。

本集團的設施均位於一處設有閉路監控系統的保安區域。本集團亦採取風險管理措施，例如使用全球定位系統。本集團的管理團隊透過實際經驗及參與風險管理培訓獲得豐富的風險管理知識，包括加深了解ISO 9001品質管理系統。本集團亦制定及實行保安政策及程序，以及成立一支保安工作小組，負責確保該等政策及程序獲得遵守。此外，本集團亦致力向客戶提供可行的選擇方案，以更佳及更符合成本效益的方法運送客戶貨物。

本集團已增設客戶服務部，專責處理客戶投訴。所有投訴乃具體記錄於我們的內部系統，該系統記載投訴詳情，監察處理投訴的情況及進展，並記錄最終結果。

我們亦肩負起保護客戶個人資料的責任，而馬來西亞《2010年個人資料保護法》訂明保護客戶個人資料的重要性。本集團採取一切所需步驟，確保我們以公平及合法的方式處理所有客戶資料。我們可取用客戶資料的僱員及第三方服務供應商一律須尊重有關資料的保密性，而我們乃根據有關法律及規例向他們提供資料取用權。

於本年度內，本集團並不知悉發生任何關於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不符合上述知識產權或資料保護法律及規例或任何其他有關法律及規例的事件，而對本集團構成重大影響。

## 反貪污

我們高度重視持廉守正的企業文化，因我們相信此舉為正確，並可維持我們的企業形象。為符合馬來西亞《2009年反貪污委員會法》，我們已制定反貪污政策，當中訂明我們的人力資源政策及指引。

本集團凡與僱員簽訂僱傭合約時，都會向他們全面講解有關的反貪污法例及指引，以確保他們嚴格遵守並本著真誠履行其職責。我們期望所有僱員均以持正的態度履行其職務，並遵守對他們或本集團適用的有關當地及國際法例。本集團密切監察其管理人員的操守，以防董事會、高級管理層及員工之間發生失當行為，例如禁止在考慮新客戶、供應商或任何項目投資時發生利益輸送等。



## 環境、社會及管治報告(續)

舉報政策的程序如下：

- 不當行為可以書面、電話或親身披露，但鼓勵所有報告以書面作出，從而確保清晰了解所提出的事宜；
- 儘管政策內並無有關規定，但建議個人舉報以具名方式作出；
- 所有舉報須直接送交董事會主席；
- 本集團將進行內部調查，並決定維護本集團聲譽及正義所需採取的行動；及
- 如懷疑發生罪行，本集團的有關成員公司將立即上報有關地方機關。

於本年度內，本集團並不知悉發生任何不符合《2009年反貪污委員會法》或任何其他有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法律及規例的事件。

環境、社會及管治報告(續)

《環境、社會及管治報告指引》目錄索引

層面	描述	頁面索引
<b>A1： 排放物</b>		
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；及  關鍵績效指標	4至5
<b>A2： 資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策；及  關鍵績效指標	5至6
<b>A3： 環境及天然資源</b>		
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。	6
<b>B1： 僱傭</b>		
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；及  關鍵績效指標	7至11
<b>B2： 健康與安全</b>		
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；及  關鍵績效指標	2至3



## 環境、社會及管治報告(續)

層面	描述	頁面索引
<b>B3：發展及培訓</b>		
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： 及  關鍵績效指標	7至8
<b>B4：勞工準則</b>		
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。	11
<b>B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	11
<b>B6：產品責任</b>		
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。	12
<b>B7：反貪污</b>		
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。	12至13
<b>B8：社區投資</b>		
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。	6