



CHINA ENERGY DEVELOPMENT HOLDINGS LIMITED

中國能源開發控股有限公司*

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：228)



環境、社會及管治報告

2019

* 僅供識別

目錄

1. 報告簡介.....	4
2. 前言	6
3. 中國能源開發控股有限公司	8
3.1 環境.....	8
3.1.1 廢氣及溫室氣體排放.....	8
3.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生	9
3.1.3 政策及資源使用.....	10
3.2 社會－僱傭及勞工常規	11
3.2.1 僱傭.....	11
3.2.2 健康與安全.....	14
3.2.3 發展及培訓.....	15
3.2.4 勞工準則.....	15
3.3 社會－營運慣例	16
3.3.1 供應鏈管理.....	16
3.3.2 產品責任.....	16
3.3.3 反貪污.....	17
3.4 社會－社區	18
3.4.1 社區投資.....	18
4. 克拉瑪依偉潤燃氣有限公司	19
4.1 環境.....	19
4.1.1 廢氣及溫室氣體排放.....	21
4.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生	21
4.1.3 政策及資源使用.....	22
4.2 社會－僱傭及勞工常規	23
4.2.1 僱傭.....	23
4.2.2 健康與安全.....	25

4.2.3 發展及培訓.....	25
4.2.4 勞工準則.....	26
4.3 社會－營運慣例	26
4.3.1 供應鏈管理.....	26
4.3.2 產品責任.....	27
4.3.3 反貪污.....	28
4.4 社會－社區	28
4.4.1 社區投資.....	28
5. 中國年代能源投資（香港）有限公司	29
5.1 環境.....	30
5.1.1 廢氣及溫室氣體排放.....	31
5.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生	33
5.1.3 政策及資源使用.....	34
5.2 社會－僱傭及勞工常規	35
5.2.1 僱傭.....	35
5.2.2 健康與安全.....	37
5.2.3 發展及培訓.....	37
5.2.4 勞工準則.....	38
5.3 社會－營運慣例	38
5.3.1 供應鏈管理.....	38
5.3.2 產品責任.....	39
5.3.3 反貪污.....	40
5.4 社會－社區	40
5.4.1 社區投資.....	40
6. 環境關鍵績效指標.....	41
7. 聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引	43

1. 報告簡介

此為中國能源開發控股有限公司根據香港聯合交易所有限公司（下稱「聯交所」）發佈的《環境、社會及管治報告指引》而編制的環境、社會及管治報告（下稱「本報告」）。本報告向中國能源開發控股有限公司總部及其附屬公司的持份者披露環境、社會及管治相關資料，包括政策及遵守對本集團有重大影響的相關法律及規則，以及環境關鍵績效指標。

報告稱謂說明

為方便表述，中國能源開發控股有限公司總部下稱「中能開發」或「本公司」，克拉瑪依偉潤燃氣有限公司下稱「偉潤燃氣」，中國年代能源投資（香港）有限公司下稱「中國年代」，而本公司、偉潤燃氣及中國年代則共同下稱「本集團」。

報告標準

本報告的編寫：

- 依照聯交所主板證券上市規則（下稱「主板上市規則」）附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》；及
- 參考全球報告倡議組織（GRI）發佈的《GRI 標準》。

報告涵蓋範圍

本報告涵蓋範圍包括：

- 於開曼群島註冊成立的有限公司中國能源開發控股有限公司位於香港的總部的業務；
- 於中華人民共和國（下稱「中國」）註冊成立的有限公司克拉瑪依偉潤燃氣有限公司（本公司的非全資附屬公司，在穿透基礎上，本公司擁有 26.01%的實際權益）位於新疆的業務；及
- 於香港註冊成立的有限公司中國年代能源投資（香港）有限公司（本集團旗下其中之一的主要附屬公司）位於中國新疆的業務。

報告涵蓋期間

本報告涵蓋期間為 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，與本公司年報內容涵蓋時間一致。

報告週期

本報告為年度報告。

報告獲取

閣下可以在以下網站瀏覽或下載本報告中英文版

- 本公司官方網站：
<http://www.cnenergy.com.hk>
- 香港交易所的披露易網站：
<http://www.hkexnews.hk>

聯絡

閣下如對本報告有任何意見，歡迎以電郵方式聯絡本公司的環境、社會及管治工作小組。

電郵地址：info@cnenergy.com.hk

2. 前言

此為本集團依照主板上市規則而編制的環境、社會及管治報告。本集團持續關注社會各界對可持續發展、企業對環境、社會及管治資料披露的期望與日俱增。持份者如政府、證券交易所、投資者、專業服務供應商、客戶、僱員和其他社會團體均希望能更透徹地了解本集團之相關政策及非財務風險。

本集團致力為環境的可持續性出一分力，並維持高水準的企業社會管治，其對營造激勵員工的環境極為重要，而本集團於經營業務同時回饋社會，為本集團創造持續回報。

為對環境負責，本集團致力遵守環保法律及法規，並採取有效措施以達致有效運用資源、節能及減少廢物。本集團亦高度重視企業管治常規如僱傭、勞工常規及營運慣例，董事會堅信良好的企業管治常規能提升問責性及透明度，從而使本集團及其持份者獲益。本集團將繼續改善其適當之企業管治常規，以進行及發展其業務，並不時檢討其企業管治常規以確保本集團遵守法定要求及規定以及企業管治守則並符合近期發展。

本集團明白與專業服務供應商、客戶及其他持份者建立良好關係相當重要，有助達到其當前及長遠目標。本集團致力以可持續方式經營，同時平衡其不同持份者之權益。透過以不同渠道進行的定期持份者活動，持份者獲鼓勵就本集團之環境、社會及管治政策發表意見。與上一個報告涵蓋期間一致，我們與本集團的持份者進行了一項環境、社會及管治問卷調查，以收集他們對本集團就環境、社會及管治策略的意見，並幫助報告小組從持份者的角度評估各方面的重要性。本集團明白有賴所有人的參與及貢獻才能成就美好將來，亦因此鼓勵僱員、客戶、專業服務供應商及其他持份者參與環境及社會活動，惠及整個社區。

為了量化環境、社會及管治政策和非財務風險管理系統的有效性，本集團已於本報告中計量及報告各種環境關鍵績效指標。環境關鍵績效指標的計量和報告是一個持續和一致的過程，使日後的環境、社會及管治報告可對環境、社會及管治數據作有意義的比較。經過審慎考慮後，本集團決定將中能財務有限公司排除在報告涵蓋範圍之外，此因中能財務有限公司於 2019 年營運有限。為了專注於更重要的議題並改善本集團的環境、社會及管治披露，本集團已豐富了中國年代之政策及關鍵績效指標的披露。

為籌備及編寫本報告，本集團專門成立了報告小組，成員包括管理層及外部顧問，並定期向董事會匯報工作進度。於報告期間，本集團已審視現有政策及更進一步了解環境、社會及管治報告的價值。於報告過程中透過衡量、管理和變革，希望能推動改進和創新，藉此有效減少本集團的非財務風險。

就本集團於 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期間於環境、僱傭及勞工常規、營運慣例及社區參與四個主要範疇之政策及表現，本公司董事會在此欣然提呈本集團 2019 年環境、社會及管治報告。

3. 中國能源開發控股有限公司

3.1 環境

中能開發的主要業務為投資控股。

中能開發的排放物主要來自其位於香港的辦公室及私家車。

由於在香港工作的僱員數量有限，辦公室的排放量相對較少，其主要排放物來自空調及辦公室用電。

於匯報期內中能開發已遵守對本集團有重大影響的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相關法例及法規。

3.1.1 廢氣及溫室氣體排放

中能開發於匯報期內直接透過氣體燃料消耗排放廢氣及溫室氣體的來源為私家車。

私家車的廢氣排放包括氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及懸浮顆粒，而私家車的溫室氣體排放包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄) 及氧化亞氮 (N₂O)。

其他主要直接溫室氣體排放為使用辦公室之空調時釋放的氫氟碳化物 (HFC) 及全氟化碳 (PFC)。由於中央空調由物業管理公司提供，所以未能收集有關排放數據。

其主要間接溫室氣體排放來源為辦公室用電，其電力生產過程中產生的二氧化碳 (CO₂)。

其他次要的間接溫室氣體排放來源為：

- 棄置到堆填區的辦公室的固體廢物所產生的二氧化碳 (CO₂) 排放；
- 水務署處理辦公室用水及污水而消耗的電力之二氧化碳 (CO₂) 排放；及
- 僱員乘坐飛機出外公幹時之二氧化碳 (CO₂) 排放。

3.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

中能開發於匯報期內主要向水的排放為辦公室生活污水，排放量相對較少。辦公室食水、污水及固廢均由物業管理公司或相關政府部門處理，所以未能收集有關排放數據。

因為業務性質關係，並沒有有害廢棄物產生。

其主要無害廢棄物產生來源為辦公室的固體廢物，排放量相對較少。

3.1.3 政策及資源使用

作為具社會責任的企業，中能開發鼓勵僱員盡量減排減廢，為社會和環境付出一分力。雖然因業務關係直接排放量相當有限，而於減排減廢方面處於相對被動的位置，但中能開發相信積少能成多。就處理排放物政策方面，排放物皆由相關政府部門及物業管理公司根據本地法例和法規處理。除此之外，中能開發認為有效使用資源也同樣重要，不但可以從源頭減排減廢，更可以減低營運成本，達至雙贏局面。

有關減排減廢和有效使用資源的措施包括：

- 鼓勵僱員公幹時盡量乘搭公共交通工具；
- 鼓勵僱員減少非必要海外公幹，從而減少間接碳排放；
- 更換及購買設備時考慮選擇較節能產品，例如以 LED 燈取代傳統燈泡；
- 無需使用時，將電器用品關掉或調節到休眠狀態，以減低用電量；
- 使用雙面打印，並循環使用紙張及盡可能以電子方法取代用紙；
- 重用辦公室文具用品 (例如信封、檔案夾等)；
- 離開辦公室前，關掉所有非必要照明、空調及器材；
- 鼓勵僱員回收紙、膠樽和鋁罐；及
- 鼓勵僱員通過環保署的回收計劃，回收設備如電腦和通訊產品等。

3.2 社會－僱傭及勞工常規

中能開發相信僱員是推動企業可持續發展及長遠成功的重要資產，與僱員保持良好關係極其重要。中能開發有不同的渠道定期與僱員溝通，鼓勵僱員就僱傭及勞工常規政策發表意見。

中能開發於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關僱傭的相關法律及規例。

3.2.1 僱傭

3.2.1.1 薪酬

中能開發已制定符合香港僱傭法例的僱傭政策及指引。

僱員的入職薪酬以現行本地行業常規為準，並按經驗、資格及職位調整。為確保可吸引及挽留表現優良的員工，中能開發為僱員提供年終雙糧及定期檢討薪酬待遇。

3.2.1.2 福利

中能開發根據香港強制性公積金計劃條例為受香港《僱傭條例》管轄之司法權區受聘之僱員設立強制性公積金計劃（「強積金計劃」）。強積金計劃是由獨立受託人管理之定額供款退休計劃。根據強積金計劃，僱主及僱員各自均須按僱員有關收入之 5% 向計劃作出供款，而每月有關收入之上限為 30,000 港元。計劃供款即時歸屬。

3.2.1.3 工作時數

中能開發的僱員實行 5 天工作制，每天工作 8 小時，每週工作 40 小時。

如因業務需要，工作時間可能會有所更改。中能開發鼓勵管理層和僱員於工作及生活兩者取得平衡，減少非必要的加班，維持良好的公司文化。

3.2.1.4 假期

中能開發為僱員提供的假期包括香港公眾假期、有薪年假、病假、產假及侍產假：

- 香港公眾假期共 17 天，根據《香港法例》第 149 章《公眾假期條例》規定，而日期則在政府憲報公布；
- 每年不少於 14 天的有薪年假；
- 符合香港《僱傭條例》之有薪病假，僱員須出示適當的醫生證明書；
- 符合香港《僱傭條例》之有薪產假，共 10 周；及
- 符合香港《僱傭條例》之有薪侍產假 5 天。

3.2.1.5 招聘、解僱、平等機會、多元化及反歧視

中能開發招聘、升遷及日常對待僱員時採納平等機會相關政策，致力消除職場上的性別、國籍、婚姻狀況、宗教信仰及殘疾歧視。

中能開發訂立了完善的投訴機制，如僱員發現公司內部有歧視或性騷擾行為，可向行政部門投訴，所有投訴將保密處理，中能開發有責任保護揭發人的合法權益。

中能開發根據企業管治守則所載的規定採納董事會成員多元化政策。本公司肯定董事會多元化是公司可持續發展的一個關鍵要素。本公司在設定董事會成員組合時，會從多個方面考慮董事會成員多元化，包括但不限於技能、知識、性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗。董事會成員多元化政策於二零一三年八月二十七日經採納並於二零一六年三月三十一日經修訂，旨在藉此提升董事會表現質素。

中能開發解僱或僱員自願離職時根據香港僱傭法例執行。

3.2.2 健康與安全

中能開發致力為所有僱員提供安全的工作環境，保障他們避免職業性危害。

於匯報期內中能開發已為僱員提供符合香港法例的勞工保險。

中能開發已實行無煙辦公室措施，嚴禁僱員於辦公室、升降機大堂及洗手間等室內範圍吸煙，僱員亦需確保訪客遵守相同措施。

如於工作期間受傷或辦公室發生火警，僱員應以常識並參考本公司內部指引處理，並向行政部門匯報。急救箱及滅火筒均存放在辦公室當眼位置，以備不時之需。

為防止流感及2019冠狀病毒於辦公室散播，影響整體僱員健康，中能開發提醒僱員注意個人衛生習慣，例如：

- 勤洗手；
- 打噴嚏或咳嗽時應掩蓋口鼻；
- 將紙巾棄置於垃圾筒內；
- 有上呼吸道感染症狀時應戴上口罩；及
- 如患嚴重流感應就醫並申請病假，避免傳染給同事。

由於僱員大多長期使用電腦工作，中能開發已提供合適高度的桌子及可調較高度的辦公椅，並鼓勵僱員注意日常坐姿及定時休息進行拉筋舒展運動，從而減低職業勞損。中能開發亦提醒僱員搬運重物或拿取高處物件時，應注意安全並使用合適工具協助。

中能開發於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關健康與安全的相關法律及規例。

3.2.3 發展及培訓

中能開發重視僱員的知識及技能發展，並相信挽留人材能推動創新及業務發展，故希望僱員和企業能一起成長，共同增值。

中能開發鼓勵員工參加外部座談會及演講，以緊貼法律、合規、財務會計及申報和市場行業慣例等範疇的變更及最新資訊。中能開發相信，透過該等類型的培訓可改善本集團的效益及生產力，降低本集團整體的風險及不確定性。

中能開發鼓勵董事及高級管理層參與持續專業發展培訓，以發展及更新彼等的知識及技能，包括座談會及工作坊、有關監管規定、發展及企業管治常規的最新資訊。

於匯報期內，根據企業管治守則，所有本公司董事已藉出席研討會／課程／閱讀有關董事的業務職責相關資料，參與其自身的專業訓練。而本公司之公司秘書亦已進行超過15小時的專業培訓，以提升其技術及知識。

就僱員的職業前境方面，中能開發內部若有空缺或新增職位時，可由內部晉升或崗位調整，鼓勵僱員向上流動。

3.2.4 勞工準則

中能開發嚴格遵守香港僱傭法例的僱傭政策及指引，包括杜絕強迫勞動和使用童工等，並要求所有專業服務供應商保證不會僱用未成年勞工及／或強制勞工。於招聘時行政部門會要求應聘者提供身份證明文件，並檢查應聘者年齡是否符合法律規定。

中能開發於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關勞工準則的相關法律及規例。

3.3 社會－營運慣例

3.3.1 供應鏈管理

中能開發持續嚴密監控日常運作，並鼓勵專業服務供應商攜手提升可持續發展績效。專業服務供應商受合約、香港法律及規例約束，確保其於環境及社會政策方面合法合規，例如不可僱用未成年勞工。

3.3.2 產品責任

中能開發就軟件安全、網絡安全及私隱事宜方面均制定了相關管理規定，確保機密資料得到保護和保障。

僱員需嚴格遵守相關管理規定，其重點包括：

- 所有電腦必須安裝正版軟件，嚴禁僱員私自安裝任何盜版軟件；
- 所有電腦必須安裝防毒軟件；
- 定期及時更新作業系統及防毒軟件，修補保安漏洞；
- 定期備份僱員電腦及伺服器數據，防範因硬件或軟件問題有可能產生的數據損失；
- 若發現電腦或伺服器有異常現象時須及時通報行政部門，並將該電腦或伺服器跟據相關規則進行隔離和檢查，確保將潛在風險減到最低。

為保障中能開發及其持份者的私隱和利益，僱員需嚴格遵守資料管理守則相關之規定，其重點包括：

- 不得洩露公司版權、知識產權或機密資料予外界人士或與此等資料無關的員工；
- 僱員離職後仍需對有關資料保密；
- 盡量避免在辦公區域內接待客戶或訪者，應安排在會議室洽談，以防止資料有機會外洩；
- 適當設置網絡及伺服器權限，防止僱員接觸與其工作無關的資料；及
- 處理個人資料時需遵守《個人資料（私隱）條例》。

中能開發於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關產品責任的相關法律及規例。

3.3.3 反貪污

中能開發認為道德行為對企業可持續性發展及業務長遠成功極為重要，僱員需嚴格遵守香港的相關法律及規例，禁止個人及商業貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢行為。

中能開發已制定關於反貪污的指引，例如：

- 未經中能開發同意，僱員不得收取或派發任何禮物；
- 盡量避免於業務上有利益衝突，如有利益衝突需預先申報；及
- 如發現任何貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，僱員必須向行政部門申報，所有投訴將保密處理，中能開發有責任保護揭發人的合法權益。

如發生任何貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，中能開發會深入調查並採取必要的法律行動，以保障中能開發及其持份者權益。

中能開發於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關反貪污的相關法律及規例。

3.4 社會—社區

3.4.1 社區投資

中能開發致力參與不時舉辦的社區活動，以改善社區福祉及社會服務。中能開發支持及鼓勵員工於工餘時間積極參與各類慈善活動，以提升社區意識及對社區的關注，並激發更多力量參與社區服務。基於業務性質，中能開發於匯報期內沒有關於社區參與及捐獻的特定政策。管理層將於來年檢視社區投資有關政策，探討增加社區投資活動之可行性。

4. 克拉瑪依偉潤燃氣有限公司

4.1 環境

偉潤燃氣的主要業務為分銷天然氣。偉潤燃氣完全依托第三方管網輸送天然氣，故此日常營運對環境影響有限。為了保障自然環境、資源及預防並減少突發事故所造成的損失，偉潤燃氣的管理層根據當地法律及規則已制定《克拉瑪依偉潤燃氣有限公司經營危險化學品事故應急預案》(下稱「《應急預案》」)。

《應急預案》的內容包括但不限於：

- 對風險事故分類、識別及評估；
- 應急組織的體系及職責；
- 預防及預警，包括對危險源的監控及信息報告機制；
- 應急處理的程序及措施；
- 通訊與信息保障及應急物資裝備保障；及
- 培訓、演練、維護及更新。

除此之外，為了讓安全生產規範化、為管理層及負責營運及維護的員工提供工作規定，偉潤燃氣已制定多項管理制度及安全制度，包括但不限於：《交換班管理制度》、《值班規定》、《管線巡檢制度》、《設備管理制度》、《危險學品安全管理制度》、《天然氣安全技術說明書》、《安全事故管理辦法》、《安全風險管理制度》、《應急救援管理制度》、《消防安全管理制度》及《隱患排查治理制度》。

管理制度及安全制度的重點包括但不限於：

- 員工在接班人員未到前不得擅自離開崗位；
- 員工值班時必須定時檢察裝備是否有泄漏現象；
- 員工必須通過相關專業和操作技能培訓及考試；
- 員工必須熟悉天然氣的一般物理化學特性、工藝流程、有關檢測設備的使用和保養及相關安全操作規程；
- 施工、過重車等可能造成管道漏氣的重點部位、必須重點監測(必要部位要 24 小時現場監控)；及
- 妥善保管各種巡視檢查記錄，以備查驗。

偉潤燃氣的排放物主要來自其位於新疆的辦公室、宿舍及私家車，以及僱員乘坐飛機出外公幹。

由於在新疆工作的僱員數量有限，辦公室及宿舍的排放量比較少，其主要排放物來自空調、用電、用水及取暖用天然氣。

於匯報期內偉潤燃氣已遵守對本集團有重大影響的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相關法例及法規。

4.1.1 廢氣及溫室氣體排放

偉潤燃氣於匯報期內直接透過氣體燃料消耗排放廢氣及溫室氣體的來源為私家車。

私家車的廢氣排放包括氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及懸浮顆粒，而私家車的溫室氣體排放包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄) 及氧化亞氮 (N₂O)。

其他主要直接溫室氣體排放為使用辦公室及宿舍之空調時釋放的氫氟碳化物 (HFC) 及全氟化碳 (PFC)。

其主要間接溫室氣體排放來源為僱員乘坐飛機出外公幹時之二氧化碳 (CO₂) 排放，以及生產辦公室及宿舍用電過程中產生的二氧化碳 (CO₂)。

其他次要的間接溫室氣體排放來源為：

- 棄置辦公室及宿舍的固體廢物所產生的二氧化碳 (CO₂) 排放；
- 處理辦公室及宿舍用水及污水而消耗的電力之二氧化碳 (CO₂) 排放；及
- 取暖用天然氣之二氧化碳 (CO₂) 排放。

4.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

偉潤燃氣於匯報期內主要向水的排放為辦公室及宿舍生活污水，排放量相對較少。

因為業務性質關係，有害廢棄物的產生很有限。

其主要無害廢棄物產生來源為辦公室及宿舍的固體廢物，排放量相對較少。

4.1.3 政策及資源使用

作為具社會責任的企業，偉潤燃氣鼓勵僱員盡量減排減廢，為社會和環境付出一分力。雖然因業務關係直接排放量相當有限，而於減排減廢方面處於相對被動的位置，但偉潤燃氣相信積少能成多。就處理排放物政策方面，排放物皆根據本地法例和法規處理。除此之外，偉潤燃氣認為有效使用資源也同樣重要，不但可以從源頭減排減廢，更可以減低營運成本，達至雙贏局面。

有關減排減廢和有效使用資源的措施包括：

- 鼓勵僱員公幹時盡量乘搭公共交通工具；
- 鼓勵僱員減少非必要海外公幹，從而減少間接碳排放；
- 更換及購買設備時考慮選擇較節能產品，例如以 LED 燈取代傳統燈泡；
- 無需使用時，將電器用品關掉或調節到休眠狀態，以減低用電量；
- 使用雙面打印，並循環使用紙張及盡可能以電子方法取代用紙；
- 重用辦公室文具用品 (例如信封、檔案夾等)；
- 離開辦公室前，關掉所有非必要照明、空調及器材；
- 鼓勵僱員回收紙、膠樽和鋁罐；及
- 鼓勵僱員通過回收計劃，回收設備如電腦和通訊產品等。

4.2 社會－僱傭及勞工常規

偉潤燃氣相信僱員是推動企業可持續發展及長遠成功的重要資產，與僱員保持良好關係極其重要。偉潤燃氣有不同的渠道定期與僱員溝通，鼓勵僱員就僱傭及勞工常規政策發表意見。

偉潤燃氣於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關僱傭的相關法律及規例。

4.2.1 僱傭

4.2.1.1 薪酬、福利、工作時數及假期

偉潤燃氣已制定符合當地《勞動法》及《勞動合同法》的僱傭政策及指引。

僱員的入職薪酬以現行當地行業常規為準，並按經驗、資格及職位調整。績效工資根據僱員工作業績、勞動成果和實際貢獻按照內部分配辦法考核確定。為確保可吸引及挽留表現優良的員工，偉潤燃氣為僱員定期檢討薪酬待遇。偉潤燃氣會根據企業經濟效益、本地勞動行政部門制定發佈的工資指導線、人工成本信息等制度，並按照內部工資正常增長辦法合理調整僱員工資。如因為生產工作任務不足或其他原因使僱員下崗待工，其生活費按本市最低生活保障執行。僱員薪酬定期每月發放一次。

偉潤燃氣依法參加社會保險，按時繳納各項社會保險費。其中依法應當由僱員繳納的部份，由僱員工資報酬中代扣代繳，並每年向僱員公佈社會保險費繳納情況，接受僱員監督。僱員依法享有休息休假權利，包括國家法定節假日、探親假、婚喪假、產假、有薪年假等。

偉潤燃氣已執行標準工時工作制，僱員平均每周工作時間不超過 40 小時。如因工作所要求僱員加班工作，應與工會協商同意，延長工作時間每日不得超過 3 小時，每月不得超過 36 小時，並依法給予僱員補休或支付加班工資。如僱員的工作崗位需實行綜合計算工時工作制或不定時工作制，則需要勞動行政部門審批後方能實行。

4.2.1.2 招聘、解僱、平等機會、多元化及反歧視

招聘僱員之主要原則是應聘者對該申請職位是否合適，並以該職位所需的實際知識及應聘者所具備的素質、工作態度、工作技能及潛質和工作經驗等為準則。除此之外，偉潤燃氣於招聘時鼓勵為社會不同階層、種族及性別人士提供平等機會，從而提高內部多元文化，增強競爭力。

偉潤燃氣於解僱或僱員自願離職時根據當地《勞動合同法》執行。

偉潤燃氣訂立了完善的投訴機制，以下情況僱員可提出投訴：

- 對工作或公司有任何不滿之處；或
- 發現有違法亂紀行為的人和事；或
- 對工作或公司提供平等機會、多元化及反歧視有不滿之處。

僱員可向其直屬領導或行政中心投訴，如仍不滿意答覆或不願由直屬領導或人力資源部處理，可向總經理投訴。所有投訴將保密處理，偉潤燃氣有責任保護揭發人的合法權益。

4.2.2 健康與安全

偉潤燃氣已按照當地有關勞動保護規定提供符合國家勞動衛生標準的作業場所，切實保護僱員的安全和健康。如僱員工作過程中可能產生職業病危害，偉潤燃氣應如實告知僱員，並按《職業病防治法》的規定保障僱員的健康及其相關利益。如管理層有漠視僱員生命安全和身體健康的行為，僱員有權提出批評並向有關部門檢舉控告。

萬一不幸僱員在工作中，因履行工作職責或任務時發生意外事故造成身體損傷，僱員可向所屬部門提出申請工傷假。關於其他職業安全及安全生產相關政策，已於本報告中章節 4.1 中陳述。

偉潤燃氣於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關健康與安全的相關法律及規例。

4.2.3 發展及培訓

偉潤燃氣重視僱員的知識及技能發展，並相信挽留人材能推動創新及業務發展，故希望僱員和企業能一起成長，共同增值。

如僱員須要接受專業技術培訓，偉潤燃氣會與僱員簽訂協議，明確雙方權利及義務，並由偉潤燃氣支付培訓所關費用。

就僱員的職業前境方面，偉潤燃氣內部若有空缺或新增職位時，可由內部晉升或崗位調整，鼓勵僱員向上流動。如出現下列情形才進行對外招募：

- 內部無合適人選時；或
- 需求量大，內部人力不足時；或
- 需特殊技術或專業知識的人才時。

4.2.4 勞工準則

偉潤燃氣嚴格遵守當地《勞動法》及《勞動合同法》包括杜絕強制勞工和使用童工等，並要求所有營運單位保證不會僱用未成年勞工或強制勞工。於招聘時人事部會要求應聘者提供身份證信息，並檢查應聘者年齡是否符合法律規定。

偉潤燃氣於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關勞工準則的相關法律及規例。

4.3 社會－營運慣例

4.3.1 供應鏈管理

偉潤燃氣持續嚴密監控日常運作，並鼓勵供應商和承包商攜手提升可持續發展績效。供應商受合約、當地法律及規例約束，確保其於環境及社會政策方面合法合規，例如不可僱用未成年勞工及其供應之產品合乎環保要求。於採購時，採購主管負責選擇和評審供應商，並於可行情況下，採購更為環保的產品及服務，以盡量減低對環境及人體健康造成的負面影響，同時保護天然資源。

4.3.2 產品責任

為保障偉潤燃氣及其持份者的機密資料、私隱及利益，僱員需嚴格遵守僱傭合約及其他管理守則相關之規定，其重點包括：

- 不得洩露公司有關策略、研究、技術、財務、客戶及其他機密資料予外界人士或與此等資料無關的員工；
- 僱員離職後仍需對有關資料保密；
- 盡量避免在辦公區域內接待客戶或訪者，應安排在會議室洽談，以防止資料有機會外洩；
- 未經許可，不得翻動他人的工作資料、電腦及個人物品；
- 未經許可，不得隨意進入存有機密資料的財務室或伺服器室；及
- 適當設置網絡及伺服器權限，防止僱員接觸與其工作無關的資料。

偉潤燃氣於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關產品責任的相關法律及規例。

4.3.3 反貪污

偉潤燃氣認為道德行為對企業可持續性發展及業務長遠成功極為重要，僱員需嚴格遵守當地刑法及《反不正當競爭法》中的法律及規例，禁止個人及商業賄賂、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢行為。

偉潤燃氣訂立了完善的投訴機制，如僱員發現公司內部有違法亂紀行為的人和事，可向其直屬領導或行政中心投訴，如仍不滿意答覆或不願由直屬領導或行政中心處理，可向總經理投訴。所有投訴將保密處理，偉潤燃氣有責任保護揭發人的合法權益。

如發現任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，偉潤燃氣均會採取必要的法律行動，以保障公司及其持份者權益。

偉潤燃氣於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關反貪污的相關法律及規例。

4.4 社會－社區

4.4.1 社區投資

偉潤燃氣致力為營運所在社區締造正面影響，鼓勵僱員參與社區項目或活動。基於業務性質，偉潤燃氣於匯報期內沒有關於社區參與及捐獻的特定政策。管理層將於來年檢視社區投資有關政策，探討增加社區投資活動之可行性。

5. 中國年代能源投資（香港）有限公司

本集團之間接全資附屬公司中國年代與中國石油天然氣集團公司（「中國石油集團」）訂立一份石油合約，以於中國新疆塔里木盆地喀什北區塊之指定地點鑽探、勘探、開發及生產石油及／或天然氣（「石油合約」）。

根據石油合約，中國年代須承擔評估業務所需所有成本，而開發成本須由中國石油集團及中國年代分別按 51% 及 49% 之比例承擔。此外，中國石油集團所佔經營成本部分應由中國年代墊付，並透過生產油氣收回。

根據石油合約之條款，評估成本、開發成本及經營成本須根據成本回收油氣及投資回收油氣機制收回。剩餘的油氣產量，在扣除成本和適用於中國的所有稅金和特許權使用費後，將在中國石油集團及中國年代之間分別用於利潤共享，分別為 51% 和 49%。

由於石油合約下的業務由中國年代與中國石油集團共同管理，因此中國年代有關石油合約的環境、社會及管治信息的披露須經中國石油集團批准。在通過持份者參與和與環境、社會及管治報告團隊討論進行重要性評估後，本集團已決定將中國年代納入本報告的報告範圍。經批准可披露的中國年代有關石油合約的環境、社會及管治信息有限，本集團將努力與我們的業務合作夥伴溝通，以在來年內增強中國年代的環境、社會及管治披露。

5.1 環境

中國年代的主要業務為於中國新疆鑽探、勘探、開發及生產石油及／或天然氣。

中國年代位於中國塔里木盆地喀什北區塊之阿克莫木氣田（「阿克莫木氣田」）的總體開發方案已於二零一九年七月完成備案手續並進入開發期。產能建設工程於二零一九年八月開始，包括新建天然氣處理廠及相應的生產井和配套工程。

中國年代已跟據當地有關法規編制《總體開發工程環境影響報告書》。阿克莫木氣田項目為天然氣勘探開採項目，其環境影響因素主要來源於氣井及與其相關的鑽井、採氣、井下作業、天然氣集輸等各工藝過程。影響結果包括生態影響，以及排放的污染物質導致的環境污染。項目範圍內沒有自然保護區、風景名勝區、文物古蹟保護區、水源保護區等敏感區。除油田公司在油區工作人員外，沒有固定集中的人群活動區。

中國年代於匯報期內的已計量的排放物主要來自其位於新疆的辦公室、宿舍及私家車，以及僱員乘坐飛機出外公幹。

由於在新疆工作的僱員數量有限，辦公室及宿舍的排放量比較少，其主要排放物來自空調、用電、用水及取暖用天然氣。

於匯報期內中國年代已遵守對本集團有重大影響的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相關法例及法規，包括但不限於：

- 中華人民共和國環境保護法；
- 中華人民共和國水污染防治法；
- 中華人民共和國固體廢物污染防治法；
- 中華人民共和國大氣污染物綜合排放標準；及
- 中華人民共和國污水綜合排放標準。

5.1.1 廢氣及溫室氣體排放

阿克莫木氣田項目對大氣環境的影響可分為兩個階段，即開發期和運行期。開發期對大氣造成的影響主要是鑽井過程中使用的大功率柴油機排放的煙氣，而運行期對大氣環境造成的影響主要是各類加熱爐、鍋爐產生的燃燒煙氣。

開發期鑽井過程中的廢氣主要來自於大功率柴油機運轉時產生的燃燒煙氣，其中的主要污染物為烴類、氮氧化物 (NO_x) 及硫氧化物 (SO_x) 等。由於鑽井期施工是短期行為，持續時間較短，施工過程對大氣環境的影響是暫時性的局部影響，並隨施工的結束而消失。其影響分時間短、範圍小，施工期鑽井過程對大氣環境所造成的影響較輕。

運行期項目對大氣環境的影響是持續的長期影響，排放的廢氣主要是氣田內部各類以天然氣為燃料的加熱爐、鍋爐排放的煙氣以及站場無組織揮發的烴類氣體，燃燒煙氣中主要污染物為 NO_x、煙塵等。該項目的廢氣及溫室氣體排於合乎《環境空氣質量標準》及《大氣污染物綜合排放標準》。

中國年代於匯報期內已計量的直接透過氣體燃料消耗排放廢氣及溫室氣體的來源為私家車。

私家車的廢氣排放包括氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及懸浮顆粒，而私家車的溫室氣體排放包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄) 及氧化亞氮 (N₂O)。

其主要間接溫室氣體排放來源為僱員乘坐飛機出外公幹時之二氧化碳 (CO₂) 排放，以及生產辦公室及宿舍用電過程中產生的二氧化碳 (CO₂)。

其他次要的間接溫室氣體排放來源為：

- 棄置辦公室及宿舍的固體廢物所產生的二氧化碳 (CO₂) 排放；
- 處理辦公室及宿舍用水及污水而消耗的電力之二氧化碳 (CO₂) 排放；及
- 取暖用天然氣之二氧化碳 (CO₂) 排放。

5.1.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

在項目運營期，項目和生活所產生的污水經過處理後排入蒸發池，對地表水影響很小；穿越地表水的油氣管線有良好的防腐措施，在其正常運行期間，不易產生洩漏等情況，對地表水的影響也較小。只要對輸氣管道的洩漏情況進行定期巡檢，並對事故狀態的洩漏品進行及時回收，項目運營期對地表水的影響可降低到最小。

在正常生產狀況下，氣田建設和生產運行過程中產生的污水及落地油等對地下水環境的影響較小。本項目的生活用水量小，不會對該區地下水水量產生影響。運營期主要水污染物為氣田采出水。采出水主要來源於油藏本身的底水、邊水。本工程采出水經污水處理裝置處理達標後回注地層。本項目污水蒸發池均在池底和池壁進行了防滲處理，能有效的避免對項目區地下水的污染。

項目開發期產生的鑽井廢棄物採用鑽井廢棄物不落地達標處理技術進行處理，不建廢液池，處理後廢棄物鋪墊井場。生活垃圾定期清運至垃圾填埋場衛生填埋。運營期產生天然氣處理站內儲罐和污水處理裝置產生一定量的油泥和污泥屬於危險廢物，定期密閉裝車拉運至作業區暫存，最終統一拉運至環保處理站處理。項目開發期及運營期產生的固體廢物根據其廢物屬性，按照一般固廢和危險固廢要求分類安全處置，不會對區域環境造成不利影響。

中國年代於匯報期內已計量的主要向水的排放為辦公室及宿舍生活污水，排放量相對較少。

其主要已計量的無害廢棄物產生來源為辦公室及宿舍的固體廢物，排放量相對較少。

5.1.3 政策及資源使用

作為具社會責任的企業，中國年代鼓勵僱員盡量減排減廢，為社會和環境付出一分力。就處理排放物政策方面，排放物皆根據本地法例和法規處理。除此之外，中國年代認為有效使用資源也同樣重要，不但可以從源頭減排減廢，更可以減低營運成本，達至雙贏局面。

有關減排減廢和有效使用資源的措施包括：

- 鼓勵僱員公幹時盡量乘搭公共交通工具；
- 鼓勵僱員減少非必要海外公幹，從而減少間接碳排放；
- 更換及購買設備時考慮選擇較節能產品，例如以 LED 燈取代傳統燈泡；
- 無需使用時，將電器用品關掉或調節到休眠狀態，以減低用電量；
- 使用雙面打印，並循環使用紙張及盡可能以電子方法取代用紙；
- 重用辦公室文具用品 (例如信封、檔案夾等)；
- 離開辦公室前，關掉所有非必要照明、空調及器材；
- 鼓勵僱員回收紙、膠樽和鋁罐；及
- 鼓勵僱員通過回收計劃，回收設備如電腦和通訊產品等。

5.2 社會－僱傭及勞工常規

中國年代相信僱員是推動企業可持續發展及長遠成功的重要資產，與僱員保持良好關係極其重要。中國年代有不同的渠道定期與僱員溝通，鼓勵僱員就僱傭及勞工常規政策發表意見。

中國年代於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關僱傭的相關法律及規例。

5.2.1 僱傭

5.2.1.1 薪酬、福利及假期

中國年代已制定符合當地《勞動法》及《勞動合同法》的僱傭政策及指引。

僱員的入職薪酬以現行當地行業常規為準，並按經驗、資格及職位調整。為確保可吸引及挽留表現優良的員工，中國年代為僱員定期檢討薪酬待遇。中國年代會根據企業經濟效益、本地勞動行政部門制定發佈的工資指導線、人工成本信息等制度，並按照內部工資正常增長辦法合理調整僱員工資。

中國年代依法參加社會保險，按時繳納各項社會保險費。其中依法應當由僱員繳納的部份，由僱員工資報酬中代扣代繳，並每年向僱員公佈社會保險費繳納情況，接受僱員監督。僱員依法享有休息休假權利，包括國家法定節假日、探親假、婚喪假、產假、有薪年假等。

5.2.1.2 招聘、解僱、平等機會、多元化及反歧視

招聘僱員之主要原則是應聘者對該申請職位是否合適，並以該職位所需的實際知識及應聘者所具備的素質、工作態度、工作技能及潛質和工作經驗等為準則。除此之外，中國年代於招聘時鼓勵為社會不同階層、種族及性別人士提供平等機會，從而提高內部多元文化，增強競爭力。

中國年代於解僱或僱員自願離職時根據當地《勞動合同法》執行。

中國年代訂立了完善的投訴機制，以下情況僱員可提出投訴：

- 對工作或公司有任何不滿之處；或
- 發現有違法亂紀行為的人和事；或
- 對工作或公司提供平等機會、多元化及反歧視有不滿之處。

僱員可向其直屬領導或行政中心投訴，如仍不滿意答覆或不願由直屬領導或人力資源部處理，可向總經理投訴。所有投訴將保密處理，中國年代有責任保護揭發人的合法權益。

5.2.2 健康與安全

中國年代已按照當地有關勞動保護規定提供符合國家勞動衛生標準的作業場所，切實保護僱員的安全和健康。如僱員工作過程中可能產生職業病危害，中國年代應如實告知僱員，並按《職業病防治法》的規定保障僱員的健康及其相關利益。如管理層有漠視僱員生命安全和身體健康的行為，僱員有權提出批評並向有關部門檢舉控告。

就安全生產方面，中國年代已遵守《中華人民共和國安全生產法》，並按照當地法規進行安全預評價及制定了《突發事件總體應急預案》。僱員必須嚴格執行《突發事件總體應急預案》的有關要求，加強應急預案的培訓和演練，落實應急救援工作基礎，提升應急處置能力，確保突發事件時能及時、有序、有效正確處置，將可能造成的損失降至最小。

萬一不幸僱員在工作中，因履行工作職責或任務時發生意外事故造成身體損傷，僱員可向所屬部門提出申請工傷假。

中國年代於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關健康與安全的相關法律及規例。

5.2.3 發展及培訓

中國年代重視僱員的知識及技能發展，並相信挽留人材能推動創新及業務發展，故希望僱員和企業能一起成長，共同增值。

就僱員的職業前境方面，中國年代內部若有空缺或新增職位時，可由內部晉升或崗位調整，鼓勵僱員向上流動。如出現下列情形才進行對外招募：

- 內部無合適人選時；或
- 需求量大，內部人力不足時；或
- 需特殊技術或專業知識的人才時。

5.2.4 勞工準則

中國年代嚴格遵守當地《勞動法》及《勞動合同法》包括杜絕強制勞工和使用童工等，並要求所有營運單位保證不會僱用未成年勞工或強制勞工。於招聘時人事部會要求應聘者提供身份證信息，並檢查應聘者年齡是否符合法律規定。

中國年代於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關勞工準則的相關法律及規例。

5.3 社會－營運慣例

5.3.1 供應鏈管理

中國年代持續嚴密監控日常運作，並鼓勵供應商和承包商攜手提升可持續發展績效。供應商受合約、當地法律及規例約束，確保其於環境及社會政策方面合法合規，例如不可僱用未成年勞工及其供應之產品合乎環保要求。於採購時，採購主管負責選擇和評審供應商，並於可行情況下，採購更為環保的產品及服務，以盡量減低對環境及人體健康造成的負面影響，同時保護天然資源。

5.3.2 產品責任

為保障中國年代及其持份者的機密資料、私隱及利益，僱員需嚴格遵守處理資料相關之規定，其重點包括：

- 不得洩露公司有關策略、研究、技術、財務、客戶及其他機密資料予外界人士或與此等資料無關的員工；
- 僱員離職後仍需對有關資料保密；
- 盡量避免在辦公區域內接待客戶或訪者，應安排在會議室洽談，以防止資料有機會外洩；
- 未經許可，不得翻動他人的工作資料、電腦及個人物品；
- 未經許可，不得隨意進入存有機密資料的財務室或伺服器室；及
- 適當設置網絡及伺服器權限，防止僱員接觸與其工作無關的資料。

中國年代於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關產品責任的相關法律及規例。

5.3.3 反貪污

中國年代認為道德行為對企業可持續性發展及業務長遠成功極為重要，僱員需嚴格遵守當地刑法及《反不正當競爭法》中的法律及規例，禁止個人及商業賄賂、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢行為。

中國年代訂立了完善的投訴機制，如僱員發現公司內部有違法亂紀行為的人和事，可向其直屬領導或行政中心投訴，如仍不滿意答覆或不願由直屬領導或行政中心處理，可向總經理投訴。所有投訴將保密處理，中國年代有責任保護揭發人的合法權益。

如發現任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，中國年代均會採取必要的法律行動，以保障公司及其持份者權益。

中國年代於匯報期內已遵守對本集團有重大影響的有關反貪污的相關法律及規例。

5.4 社會－社區

5.4.1 社區投資

中國年代致力為營運所在社區締造正面影響，鼓勵僱員參與社區項目或活動。基於業務性質，中國年代於匯報期內沒有關於社區參與及捐獻的特定政策。管理層將於來年檢視社區投資有關政策，探討增加社區投資活動之可行性。

6. 環境關鍵績效指標

本集團透過管理、監察和匯報其環境關鍵績效指標不斷求進。以下各表為我們 2019 年的表現作定量概述。

關鍵績效指標A1.1：

排放物種類及相關排放數據*

項目	單位	2018	2019
私家車氮氧化物(NO _x)排放量	克	5,304	26,646
私家車硫氧化物(SO _x)排放量	克	150	405
私家車懸浮顆粒排放	克	391	1,962

關鍵績效指標A1.2：

溫室氣體總排放量及（如適用）密度

項目	單位	2018	2019
範圍1 – 直接溫室氣體排放			
私家車二氧化碳(CO ₂) 當量排放*	千克	27,606	74,605
範圍2 – 間接能源溫室氣體排放			
購買電力二氧化碳(CO ₂) 當量排放	千克	24,357	24,449
購買天然氣二氧化碳(CO ₂) 當量排放	千克	6,161	1,925
範圍3 – 其他間接溫室氣體排放			
廢紙二氧化碳(CO ₂) 當量排放	千克	1,570	1,842
食水處理二氧化碳(CO ₂) 當量排放	千克	216	40
污水處理二氧化碳(CO ₂) 當量排放	千克	146	27
乘坐飛機出外公幹二氧化碳(CO ₂)排放	千克	67,917	52,051
二氧化碳(CO ₂) 當量排放總量	千克	127,974	154,939
收益	千港元	477,789	158,060
二氧化碳(CO ₂) 當量排放強度	千克/千港元收益	0.27	0.98

*中國年代的私家車排放計量於2019年開始

關鍵績效指標A2.1：

按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度

項目	單位	2018	2019
私家車能源耗量*	千瓦時	98,890	267,248
購買電力能源耗量	千瓦時	33,340	34,544
購買天然氣能源耗量	千瓦時	30,509	9,534
能源總耗量	千瓦時	162,738	311,326
收益	千港元	477,789	158,060
能源耗量強度	千瓦時/千港元 收益	0.34	1.97

關鍵績效指標A2.2：

總耗水量及密度

項目	單位	2018	2019
總耗水量	立方米	867	160
收益	千港元	477,789	158,060
耗水量強度	立方米/千港元 收益	0.002	0.001

*中國年代的私家車排放計量於2019年開始

7. 聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

主要範疇及層面	中能開發	偉潤燃氣	中國年代
主要範疇 A — 環境			
層面A1：排放物			
一般披露	第8-10頁	第19-22頁	第30-34頁
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。			
關鍵績效 指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	第41頁	第41頁
關鍵績效 指標A1.2	溫室氣體總排放量及（如適用）密度。	第41頁	第41頁
關鍵績效 指標A1.3	所產生有害廢棄物總量及（如適用）密度。	第9頁	第21頁
關鍵績效 指標A1.4	所產生無害廢棄物總量及（如適用）密度。	第9頁	第21頁
關鍵績效 指標A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果。	第10頁	第19-22頁
關鍵績效 指標A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果。	第10頁	第22頁

主要範疇及層面	中能開發	偉潤燃氣	中國年代
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。	第10頁	第22頁	第34頁
關鍵績效 指標A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	第42頁	第42頁	第42頁
關鍵績效 指標A2.2 總耗水量及密度。	第42頁	第42頁	第42頁
關鍵績效 指標A2.3 描述能源使用效益計劃及所得成果。	第10頁	第22頁	第34頁
關鍵績效 指標A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果。	第10頁	第22頁	第34頁
關鍵績效 指標A2.5 製成品所用包裝材料的總量及（如適用）每生產單位佔量。	不適用，由於本集團的業務性質，其產品不需要包裝材料		
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。	第10頁	第19-22頁	第30-34頁
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。	第10頁	第19-22頁	第30-34頁

主要範疇及層面	中能開發	偉潤燃氣	中國年代
主要範疇B - 社會			
僱傭及勞工常規			
層面B1：僱傭			
一般披露	第11-13頁	第23-24頁	第35-36頁
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。			
層面B2：健康與安全			
一般披露	第14頁	第25頁	第37頁
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。			
層面B3：發展及培訓			
一般披露	第15頁	第25頁	第37頁
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。			
層面B4：勞工準則			
一般披露	第15頁	第26頁	第38頁
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。			

主要範疇及層面	中能開發	偉潤燃氣	中國年代
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
一般披露 管理供應鏈環境及社會風險的政策。	第16頁	第26頁	第38頁
層面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。	第16-17頁	第27頁	第39頁
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。	第17頁	第28頁	第40頁
社區			
層面B8：社區投資			
一般披露 有關以社區參與來瞭解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	第18頁	第28頁	第40頁

環境、社會及管治報告 2019

閣下如對本報告有任何意見，歡迎以電郵方式聯絡

本公司的環境、社會及管治工作小組。

電郵地址：info@cnenergy.com.hk