



財訊傳媒集團有限公司 SEEC MEDIA GROUP LIMITED

(於開曼群島註冊成立並於百慕達存續的有限公司)

(股份代號：205)



2022

環境、社會及 管治報告



環境、社會及管治報告

目錄

關於本報告	2
環境、社會及管治策略	3
重要性評估	5
環境層面	6
排放物	6
善用資源	7
環境及自然資源	9
氣候變化	9
社會層面	10
僱傭及勞工常規	10
僱傭	10
健康與安全	12
發展培訓	12
勞工準則	13
營運實務及社會投資	13
供應鏈管理	13
產品責任	14
反貪污	14
社區投資	14
關鍵績效指標概要	15

關於本報告

本環境、社會及管治報告（「報告」）提供有關財訊傳媒集團有限公司（「集團」或「我們」）自2022年1月1日至2022年12月31日止年度（「報告期」）內環境、社會及管治（「環境、社會及管治」）表現的情況。

集團主要在中華人民共和國及香港從事提供廣告代理服務、分銷書籍及雜誌、證券經紀業務、放債業務及電子商務業務。

本報告的範疇僅涵蓋集團的北京辦公室的營運，北京辦公室是集團提供廣告服務的主要經營據點。因此，本報告的內容重點放在上述經營地點且較去年報告期該範疇並無重大差別。

報告原則

載列於香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則附錄27的「環境、社會及管治報告指引」（「環境、社會及管治報告指引」）作為本報告的報告指引。於編製本報告時，集團已考慮以下報告原則：

1. 重要性：報告須載列對投資者及其他持份者有重要影響的環境、社會及管治議題。
2. 量化：報告採用量化的關鍵績效指標（「關鍵績效指標」）以衡量其表現。報告將針對主要關鍵績效指標，亦會通過披露計算參考及／或方法增加其透明度。
3. 一致性：報告乃根據環境、社會及管治報告指引編製，以確保與其內容保持一致。倘出現不一致的情況，包括報告範疇及／或關鍵績效指標計算方法的任何變動，集團將於報告中解釋說明。
4. 平衡：報告須公正地呈報公司在環境、社會及管治方面的表現。應避免選擇、遺漏或按不當格式呈報從而可能誤導讀者的決策或判斷。

意見反饋

我們歡迎讀者就本報告或我們的環境、社會及管治表現提出意見和建議。不論您是客戶、業務夥伴、公眾、媒體或民間團體，您的意見及建議均有助確定及加強集團未來的可持續發展策略。請透過郵件與我們聯繫。

環境、社會及管治策略

集團理解環境可持續發展及保護的重要性。我們關注環境，並致力於保護環境。董事會（「董事會」）認為健全的管治架構對有效管理及實施環境、社會及管治相關議題至關重要。

董事會對環境、社會及管治管理及報告的決策全面負責。董事會負責監督集團的環境、社會及管治過程及風險管理。董事會監督業務風險的識別及評估，包括氣候風險、關鍵環境、社會及管治風險及機遇，並確保制定完善的風險管理及內部監控系統。

董事會及高級管理層每年至少審閱一次對我們業務及運營而言最為重大的環境、社會及管治議題，並根據所收集持份者的意見，於確定集團業務方向及戰略時將其考慮在內。由環境、社會及管治工作組日常貫徹集團環境、社會及管治方法。

集團已成立環境、社會及管治工作組，由相關部門的高級管理層組成，其中全職員工負責收集與環境、社會及管治相關的數據並編寫報告。在營運層面上，我們的環境、社會及管治工作組亦與整個集團的內部部門合作，將可持續發展融入日常營運之中。該工作組定期向董事會報告，以確保可持續發展的妥善執行及風險管理。我們於年度會議上審閱環境、社會及管治事項及環境、社會及管治相關議題。透過與董事會定期舉行會議及討論，環境、社會及管治工作組規劃並實施各種有助於我們可持續發展的政策、準則、措施及方案。

集團應不時密切審閱既定環境、社會及管治目標的實施進度及表現。如進度不如預期或業務營運發生變動，則可能需作出變動並與員工、客戶及供應商等主要持份者溝通目標。

集團不斷通過各種方式與主要持份者建立有效的溝通，以便及時處理彼等關注的問題並提供反饋。下表載列集團主要持份者概況，以及與持份者的溝通渠道，並傾聽及回應其關注層面。

主要持份者	關注層面	溝通渠道
聯交所	<ul style="list-style-type: none"> 遵守上市規則 	<ul style="list-style-type: none"> 聯交所網站的公告 討論及面談 電郵及其他通訊
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 法律及法規 稅項 	<ul style="list-style-type: none"> 實地考察及審計 定期申報 新法律及法規的公告 於其網站的報告及其他出版資料
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none"> 投資回報 資料披露 保護股東權利及權益 公平對待股東 	<ul style="list-style-type: none"> 股東週年大會及股東大會 年報、公告、其他披露及出版資料 公司網站 聯交所網站的披露資料 指定僱員管理的集團電郵
僱員	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬及福利 保護僱員權利及權益 健康與安全 反饋機會 	<ul style="list-style-type: none"> 定期會議 僱員培訓 內部網路及電郵 定期僱員活動
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品安全及質量 客戶滿意度 售後服務 	<ul style="list-style-type: none"> 網站
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 長期可持續業務關係 公平競爭 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商合約、電郵、電話會議、面訪 雙向供應商評估
社區	<ul style="list-style-type: none"> 環境保護 對社區的貢獻 	<ul style="list-style-type: none"> 志願活動 社區訪問

重要性評估

集團已識別四個環境、社會及管治的重大議題－資源使用、僱傭、健康與安全以及勞工準則。該等環境、社會及管治議題被視為對我們的業務營運產生重大影響，並將成為本報告的重點。

層面	重大環境、社會及管治議題
A. 環境層面 A2. 資源使用	<ul style="list-style-type: none">• 能源消耗及效益• 耗水• 高效使用原材料• 使用包裝材料
B. 社會層面 B1. 僱傭	<ul style="list-style-type: none">• 僱員福利• 包容及平等機會• 人才吸引及挽留• 職業健康及安全• 發展及培訓• 防止童工及強迫勞工
B2. 健康與安全	
B3. 發展培訓	
B4. 勞工準則	<ul style="list-style-type: none">• 供應鏈管理• 客戶滿意度• 保護知識產權• 保護客戶隱私
B5. 供應鏈管理	
B6. 產品責任	

為有效推動集團的環境、社會及管治進度，董事會將繼續監督環境、社會及管治相關工作，確保集團運營緊跟環境、社會及管治相關議題的最新法規及趨勢。董事會亦將尋求機會為集團制定更明確的環境、社會及管治目標。

環境層面

排放物

集團嚴格遵守所有適用環保法律法規，如中華人民共和國（「中國」）《環境保護法》、《大氣污染防治法》、《水污染防治法》、《固體廢物污染環境防治法》及《國家突發環境事件應急預案》。於報告期內並無發生違反環保法律的重大不合規事件或被檢控的個案，亦無有關環境的投訴。

廢氣排放

集團一直秉持及實踐環境管理，履行我們作為企業公民的社會責任。我們制訂了多項的管理政策及措施，盡可能減少我們的營運對環境造成的風險和影響。

鑒於集團的業務性質，車輛運行產生的廢氣排放為報告期內的主要廢氣排放源，主要涉及使用一輛汽車進行本地商務通勤和日常運營，共消耗582升無鉛汽油。

廢氣排放 ¹	2022年	2021年	2020年	單位
氮氧化物(NO _x)	0.08	0.41	0.43	千克
硫氧化物(SO _x)	0.06	0.29	0.30	千克
可吸入懸浮粒子(RSP)	0.01	0.07	0.08	千克

溫室氣體排放量

集團一直努力於實踐環境保護和推動可持續發展，以履行其作為企業公民應盡的社會責任。因此，集團致力採取最佳措施減少業務營運產生的溫室氣體排放及應對氣候變化。

於報告期內，集團溫室氣體排放的主要來源為流動車輛的燃料消耗（「範圍1排放」）。集團深知商業差旅當中的長途運輸會增加能源消耗，導致碳排放上升，故此，我們於實際情況下盡可能減少商業差旅或避免需要長途旅程的會議，降低長途旅程而導致的碳排放；我們亦提倡向當地供應商採購產品及服務，以減低因長途運輸所產生的排放物。

由於集團的業務性質並非碳密集型，集團的目標是以2021年為基準年，在2023年前維持或降低溫室氣體排放強度。在報告期內，集團的溫室氣體排放量如下：

溫室氣體排放量	2022年	2021年	2020年	單位
範圍1排放	1.5	6.5	8.2	噸二氧化碳當量
範圍2排放	-	2.0	6.4	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	1.5	8.5	14.6	噸二氧化碳當量
強度（以僱員計）	0.26	0.24	0.27	噸二氧化碳當量／每名員工

¹ 2020年經重列的廢氣排放數據乃基於改進的計算方法。

廢棄物管理

集團採用3R的廢棄物管理策略，盡可能減少廢棄物的產生(Reduce)、在處置廢棄物前考慮重用(Reuse)及回收(Recycle)，以履行我們對廢棄物管理的承諾。我們不僅在集團內推行廢棄物管理措施，同時亦向客戶及供應商宣揚環保理念的重要性。

一般辦公室工作通常會產生廢紙。為提倡綠色辦公措施，我們推廣「無紙化」工作環境，鼓勵員工在電子屏幕上閱覽文件，減少列印。我們亦鼓勵員工盡量採用雙面列印、善用紙張的另一面來列印文件，以及重複利用辦公耗材。因此，於過去一年，我們僅產生少量無害廢棄物，有害廢棄物數量亦可忽略不計。因此，我們並無制定減廢目標。集團將繼續教育員工避免產生廢棄物，並鼓勵適當的回收利用。

善用資源

我們明白旗下營運對環境的潛在影響。因此，我們在致力確保業務持續增長的同時，亦力求維繫環境的可持續發展。

為了盡量減少營運過程中所耗用的自然資源，包括能源、水及其他自然資源，我們已制定一系列舉措以節省辦公資源，進而履行我們保護自然環境的責任。

集團於營運過程中推行一系列環保措施及鼓勵員工支持環保措施，以提高能源效益、減廢及節約資源。我們已實施多項針對性的節能措施，以進一步降低能源消耗量，如：

- 盡量使用自然光及節能照明燈具，例如LED燈具；
- 安裝節能辦公設備或優先選購獲得能源效益標籤的產品；
- 與供應鏈中的業務夥伴密切合作及監控彼等之表現，以盡量減少日常營運產生的環境影響；
- 向僱員及客戶宣傳節約能源、水及資源的重要性；
- 提供網上訂購服務，避免不必要的紙張列印；及
- 下班前關閉所有電子設備，減少不必要的電力消耗。

環境、社會及管治報告

就能源消耗量方面，於報告期內，主要能源消耗為集團車輛所用汽油。於報告期內，並無獲得耗電量數據。鑒於報告期內集團完成合約及疫情持續蔓延，報告期內的能源消耗總量相應下降。集團的目標是以2021年為基準年，在2023年前維持或降低能源消耗強度。

就耗水量而言，由於集團的業務並不涉及任何生產及製造過程，我們的水足跡甚為輕微。水由市政水網供應，於報告期內，集團在取水方面並無遇到任何問題。然而，我們認識到水的供應是全球日益關注的問題，我們致力於減少用水量。

由於合同已完成，本集團於報告期內並無消耗大量的包裝材料。

	2022年	2021年	2020年	單位
按類型劃分的直接及間接能源消耗				
直接能源消耗量	20.9	92.4	105.3	千兆焦耳
間接能源消耗量	-	3.4	6.6	兆瓦時
能源總消耗量	5.8	29.1	35.8	兆瓦時一等值 兆瓦時一等值／
密度 (以僱員計)	0.97	0.81	0.68	每名僱員
總耗水量及密度				
總耗水量	-	12.0	12.0	立方米
密度 (以僱員計)	-	0.33	0.23	立方米／每名僱員
製成品所用包裝材料				
所用包裝材料總量	-	0.24	0.24	噸
密度 (以僱員計)	-	6.7	4.5	千克／每名僱員

環境及自然資源

集團致力將環保責任融入其日常業務營運中。因此，我們積極倡導綠色採購策略，如裝修辦公室時優先選用環保建材傢俱，以減少環境影響及避免消耗過多的資源。

同時，我們向僱員提供有關節能、節約資源、辦公室減廢和節約用水的建議，以進一步改善辦公室整體環保表現。我們亦希望藉著本報告向相關持份者推廣減少碳排放的重要性，以提高他們的環保意識。

氣候變化

氣候變化可能給地球帶來風險和機遇，這是不可避免的。集團旨在通過適當識別及評估可能對其業務營運造成重大影響的氣候相關風險，加強其對氣候變化的防範及應對能力。由於集團主要專注於提供廣告服務以及銷售書籍及雜誌，氣候變化對業務的影響並不重大。潛在氣候相關風險如下。

風險	潛在影響
實體風險 — 急性風險	<p>極端天氣愈加頻繁，強度也更大，可能會對集團的經營活動產生不利影響，進而可能影響集團按時滿足客戶要求的能力，從而影響集團的業務營運。</p> <p>為保護僱員的安全並確保本集團的運作平穩，本集團已制定關於颱風、暴雨及超級颱風後的極端情況下的工作安排的內部指引。本集團將對當地政府發佈的關於天氣狀況的任何公告保持警惕，並為緊急行動做好準備。</p>
過渡風險 — 政策及法律風險	<p>現有及新增的氣候變化相關政策及法規更趨嚴格，確保合規可能會導致產生更高的經營成本。</p> <p>然而，本集團將監察新的法律及法規的發佈，並及時獲悉對本集團造成的風險，以減少對本集團的影響。</p>

集團將密切監察氣候相關風險的潛在影響，並在有需要時制定緩解或應急計劃。

社會層面

僱傭及勞工常規

僱傭

集團認為僱員是企業可持續發展不可或缺的要素，如何吸收和挽留優秀人才，建立強大、穩固的人力資本是我們不懈努力的方向。我們為全體員工及現場職工提供培訓與發展機會，並就員工福利待遇、平等機會與多元化的範疇，訂定了全面的政策，致力締造安全、健康及友善的工作環境。我們亦透過專責的人力資源委員會定期檢討和改善有關政策，確保政策符合本地法律的要求和行業準則。

集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》及《中華人民共和國社會保險法》。於報告期內，集團並無任何違反相關的運營當地的僱傭法律及法規的個案，亦無接獲任何與招聘相關的投訴個案。

集團的業務成功有賴於全體員工的不懈努力及竭誠服務。集團明白招聘、挽留及栽培人才有助集團保持市場競爭力。集團堅守「反歧視」及「多元化」的原則，並致力創造一個關愛、包容、公平及無歧視的工作環境。

集團設有一套清晰、透明及完善的人才招聘及員工晉升程序，程序強調公平及平等機會原則。評核標準乃根據求職者的資歷、個人才能及工作經驗，而不會因彼等的性別、年齡、國籍、宗教信仰或性取向等而不予考慮。

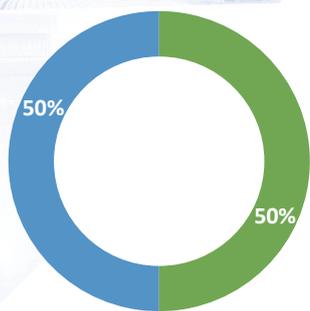
作為負責任的僱主，集團已根據相關法律規定制定《解僱及退休制度》及《薪酬政策及賠償制度》。我們將根據集團制定的薪酬制度及員工的工作職責釐定每位員工的薪酬；為根據相關法規已達到法定退休年齡的員工辦理退休手續；及根據《勞動法》辦理任何解僱手續。而倘發生導致工傷及死亡的事故，我們將對有關員工及其家屬作出合理賠償並妥善處理事故。

集團致力改善員工的附帶福利，並根據國家人力資源和社會保障部的標準及《勞動法》規定制定員工福利，如為員工購買社會保險，使彼等能以低成本享用醫療服務。

同時，我們鼓勵員工追求工作與生活平衡，為此，集團已制定《工作生活平衡制度》，不時組織各類文化娛樂活動，幫助員工減壓，增進員工關係及加強員工凝聚力。

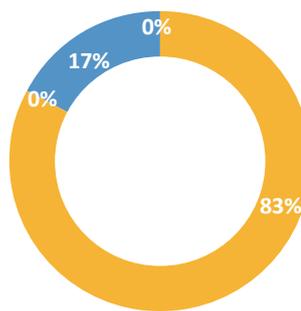
於報告期末，集團於中國合共擁有6名全職僱員。COVID-19疫情的廣泛傳播及合同的完成對集團產生了影響，我們大量減少勞動力規模，導致員工人數整體減少，員工流失率較高。下圖列示集團於報告期內按性別、年齡組別及級別劃分的僱員明細：

按性別劃分的僱員人數



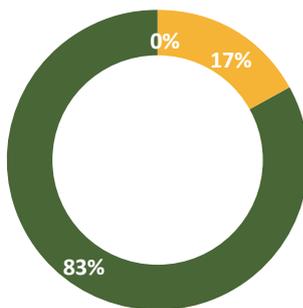
■ 女 ■ 男

按年齡組別劃分的僱員人數



■ 18-24歲 ■ 25-34歲 ■ 35-44歲 ■ 45-54歲 ■ ≥55歲或以上

按級別劃分的僱員人數



■ 高級管理層 ■ 中級管理層
■ 主管 ■ 一般員工

健康與安全

提供安全和健康的工作環境是我們優先處理的事項，集團一直以零工作意外為目標，我們備有完善的機制管理職業安全與健康相關的事宜及制定不同方面的措施，以防範發生引致員工職業病及工作相關傷亡的情況。

在營運層面，我們按照中國有關職業健康與安全的法律法規為員工提供基本的急救設備。為更有效地保障員工的健康與安全，我們為所有員工提供安全培訓，以確保彼等具備有關知識及技能，以及擁有良好的身體狀況進行彼等獲指派的工作。此外，我們的員工必須接受培訓，熟悉處理工傷、消防演習及惡劣天氣下分配工作安排等方面的應急準備及程序，以提高員工的安全意識。

除關注營運安全外，集團認為員工心理健康亦同樣重要，故此，集團已制定相關政策，為員工提供心理支援服務。

集團嚴格遵守相關僱傭法律。報告期內並無因違反與職業安全相關的法律而被檢控或與職業安全相關的投訴，包括但不限於《中華人民共和國安全法》。於過往三年（包括報告期），集團並無錄得任何導致死亡的工作相關意外事件。

發展培訓

為打造專業的團隊，集團鼓勵員工持續進修和發展，提升團隊的價值及員工個人的職業素養。為此，我們根據員工的發展需要，為其制定職業發展方向，讓員工充實知識之余，亦能發揮所長，從而在日常工作中獲得滿足感。

我們採用「以老帶新」機制，安排有經驗的員工為初級員工進行工作指導，在員工之間建立溝通橋樑，以便員工在集團內分享工作經驗和知識。集團將定期為員工提供培訓，幫助彼等為個人發展打下穩固的基礎。此將有助員工在應對業務需要及實現彼等發展目標的同時，亦為集團創造價值。

勞工準則

集團於業務過程中嚴格遵守中國相關勞工法律：

- I. 《中華人民共和國勞動法》
- II. 《中華人民共和國勞動合同法》
- III. 《中華人民共和國安全生產法》
- IV. 《禁止使用童工規定》
- V. 《中華人民共和國未成年人保護法》

我們亦堅決遵從相關勞工準則。我們建立防止童工及防止強制勞工制度，承諾只聘請18歲或以上人士及不會強迫員工超時工作，以避免童工及強制勞工情況發生。我們通過電郵讓全體員工明白勞工準則的必要性，並由人力資源部進行監控，以確保勞工準則得到有效執行。集團會嚴格遵行相關的僱傭法律。於報告期內並無有關違反法律的檢控，亦無有關童工及強制勞工的投訴。

營運實務及社會投資

供應鏈管理

為提供最佳產品及服務，我們相當重視與供應鏈業務夥伴的關係，亦明白在整個供應鏈當中宣導及推動負責任、可持續發展的經營方式之重要性。因此，集團制定了相關的工作指引及標準化合同文本，要求供應商遵守我們在產品及服務上的品質、環保、安全及健康的要求，並定期對供應商的產品及服務等表現進行綜合評估，以確保符合我們的嚴格標準。該評估適用於我們的所有供應商。

集團只向符合經營地區適用的環境和社會法律法規要求的合格供應商進行採購。集團在全國各地發展業務時優先考慮當地供應商，以便為當地社區創造就業機會，履行企業社會責任。同時，也優先考慮對環境和社會負責的供應商。

產品責任

我們致力於為客戶提供最優質的產品及服務。我們已設置各類溝通渠道以與客戶溝通並收集彼等對我們產品及服務的反饋意見。我們業務單位的專職僱員負責處理客戶反饋。

我們承諾在經營過程中，嚴格遵守國家法律法規和行業的質量標準，不斷提高質量管理水準，保障客戶基本權益。於報告期內，集團並無發現任何重大違反有關產品及服務質量的法律及法規。

我們制定了《服務質量及監控制度》，不但要求產品達到行業及國家安全標準，亦會確保只有符合品質及技術要求的產品才可付運給客戶。

此外，集團的《售後服務政策》要求業務部員工負責售後跟進的工作，了解客戶的要求，並定期檢討客戶對所提供產品或服務的意見，制定出可以改善客戶滿意度的措施。

在報告期內，並無發現對集團有重大影響的產品和服務相關的健康和安全、廣告、標籤和隱私事宜的重大違規行為。該等法律包括但不限於《中國消費者保護法》、《廣告法》和《產品質量法》。

反貪污

集團高度重視商業道德和提倡誠信文化。為此，集團訂立了明確的政策和管理方針，絕不容忍行賄、貪污、歧視或其他不道德行為。僱傭合約及標準化合同文本等相關文件亦清楚訂明我們對員工、董事會成員、供應商和業務夥伴的要求及期望。同時，我們訂立了《舉報政策及程式》，員工可在保密的情況下，舉報集團員工和業務夥伴在業務上與個人方面的不當行為，接到報案後，我們將成立調查小組及制定糾正措施，根治原因。

集團了解向僱員宣揚反貪污思想的重要性。但受疫情影響，籌備工作暫停。集團目前正在準備材料及培訓課程。

集團會嚴格遵行相關的僱傭法律。於報告期內，並無有關違反法律的檢控，亦無有關行賄、貪污及歧視的投訴，涉及法律包括但不限於《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反洗錢法》等國家或地區法律法規。

社區投資

集團深明我們的責任不僅在於對社會經濟作出直接貢獻，亦在於我們的業務營運和公益項目，對整體社會帶來的影響和效應。集團主動聯絡與集團的企業責任概念相似的社區團體，以了解社區的需要。為履行身為負責任企業公民的義務及服務社會，集團未來將積極參與社區團體的活動。

關鍵績效指標概要

環境層面 ²	2022年	2021年	2020年	單位
層面A1：排放物				
A1.1 排放物種類及相關排放數據				
氮氧化物(NO _x)	0.08	0.41	0.43	千克
硫氧化物(SO _x)	0.06	0.29	0.30	千克
可吸入懸浮粒子(RSP)	0.01	0.07	0.08	千克
A1.2 溫室氣體排放總量及密度				
範圍1排放物	1.5	6.5	8.2	噸二氧化碳當量
範圍2排放物	-	2.0	6.4	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	1.5	8.5	14.6	噸二氧化碳當量
密度(以僱員計)	0.26	0.24	0.27	噸二氧化碳當量/ 每名僱員
層面A2：資源使用				
A2.1 按類型劃分的直接及/或間接能源消耗				
直接能源消耗量	20.9	92.4	105.3	千兆焦耳
間接能源消耗量	-	3.4	6.6	兆瓦時
能源總消耗量	5.8	29.1	35.8	兆瓦時—等值
密度(以僱員計)	0.97	0.81	0.68	兆瓦時—等值/ 每名僱員
A2.2 總耗水量及密度				
總耗水量	-	12.0	12.0	立方米
密度(以僱員計)	-	0.33	0.23	立方米/每名僱員
A2.5 製成品所用的包裝材料				
所用包裝材料的總量	-	0.24	0.24	噸
密度(以僱員計)	-	6.7	4.5	千克/每名僱員

² 環境關鍵績效指標乃根據聯交所發行的《如何編備環境、社會及管治報告？—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算得出。

社會層面 ³		2022年	2021年	2020年
層面 B1：僱傭				
B1.1 僱員總數				
僱員總數		6	36	53
按性別劃分	女	3	23	34
	男	3	13	19
按僱傭類型劃分	全職	5	35	-
	兼職	1	1	-
按年齡組別劃分	18-24歲	0	2	2
	25-34歲	0	18	26
	35-44歲	5	12	18
	45-54歲	0	3	6
	55歲以上	1	1	1
按僱員層級劃分	高級管理層	0	1	1
	中級管理層	0	1	1
	主管	1	3	5
	一般員工	5	31	46
按地區劃分	中國	6	36	53
B1.2 員工流失率⁴				
員工整體流失率		30 (500%)	17 (47%)	1 (2%)
按性別劃分	女	20 (667%)	11 (48%)	1 (3%)
	男	10 (333%)	6 (46%)	0 (0%)
按僱傭類型劃分	全職	30 (600%)	17 (49%)	-
	兼職	0 (0%)	0 (0%)	-
按年齡組別劃分	18-24歲	2 (-)	0 (0%)	0 (0%)
	25-34歲	18 (-)	8 (44%)	1 (4%)
	35-44歲	7 (140%)	6 (50%)	0 (0%)
	45-54歲	3 (-)	3 (100%)	0 (0%)
	55歲以上	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
按僱員層級劃分	高級管理層	1 (-)	0 (0%)	0 (0%)
	中級管理層	1 (-)	0 (0%)	0 (0%)
	主管	2 (200%)	2 (67%)	0 (0%)
	一般員工	26 (520%)	15 (48%)	1 (2%)
按地區劃分	中國	30 (500%)	17 (47%)	1 (2%)

³ 社會關鍵績效指標乃根據聯交所發行的《如何編備環境、社會及管治報告？—附錄三：環境關鍵績效指標匯報指引》計算得出。

⁴ 流失率=離職的特定類別僱員人數/於報告期末特定類別的僱員人數。受疫情影響，報告期內本集團離職人數較多，由於報告期末本集團離職人數可能高於留職人數，因此離職率可能超過100%。

環境、社會及管治報告

層面B2：健康與安全

B2.1	因工作關係而死亡的人數	0	0	0
	因工作關係而死亡的比率	0%	0%	0%

B2.2	因工傷損失工作日數	0	0	0
------	-----------	---	---	---

層面B3：發展與培訓

B3.1 受訓僱員人數

	受訓僱員總數	0	0	-
	受訓僱員總數百分比	0%	0%	-

B3.2 完成受訓的平均時數

	僱員平均受訓時數	0	0	-
--	----------	---	---	---

層面B5：供應鏈管理

B5.1 按地區劃分的供應商數目

	供應商總數	2	5	5
	按地區劃分	中國	5	5

層面B7：反貪污

B7.1	已審結的貪污訴訟案件的數目	0	0	0
------	---------------	---	---	---