



萬隆控股集團有限公司
Ban Loong Holdings Limited

於百慕達註冊成立之有限公司
股份代號：30

環境、社會及管治報告
2022-23



目錄



1. 關於本報告	2
1.1 序言	2
1.2 報告範圍	2
1.3 匯報原則	2
1.4 持份者意見回饋	3
2. ESG管理	4
2.1 董事會聲明	4
2.2 持份者參與	5
2.3 重要性評估	7
3. 環境保護	8
3.1 環境目標	8
3.2 排放物	8
3.3 資源使用	11
3.4 環境及天然資源	12
3.5 應對氣候變化	13
4. 僱傭及勞工常規	14
4.1 僱傭常規	14
4.2 健康及安全	18
4.3 發展及培訓	19
4.4 勞工準則	20
5. 營運慣例	21
5.1 供應鏈管理	21
5.2 產品責任	22
5.3 反貪污	24
6. 社區投資	25
7. 有關《環境、社會及管治報告指引》的內容索引	26





1. 關於本報告

1.1 序言

萬隆控股集團有限公司（統稱「本集團」或「我們」）欣然提呈截至2023年3月31日止年度的環境、社會及管治（「ESG」）報告（統稱「ESG報告」或「本報告」），此ESG報告依照香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄第二十七所載之《環境、社會及管治報告指引》之披露責任要求編制。目的是讓各持份者更瞭解本集團在營運及ESG方面的發展方向、計劃及績效。本集團一直致力於在業務過程中不斷提升企業社會責任，以更好地應對社會日新月異發展中不斷轉變的需求，實踐對可持續發展的承諾。

1.2 報告範圍

本報告涵蓋了集團於2022年4月1日至2023年3月31日期間（「報告期」或「本年度」），在環境、社會及管治方面的整體表現以及選定的關鍵績效指標（「KPI」）。本報告最後一章附有完整索引，以便讀者按環境、社會及管治指引閱讀本報告。本報告披露的KPI乃基於本集團本年度主要營運辦事處的表現，涵蓋本集團業務營運所導致的主要環境影響。

1.3 匯報原則

本ESG報告遵循「重要性」、「量化」及「一致性」作為匯報原則撰寫。





1. 關於本報告

重要性

ESG報告的內容乃根據持份者參與及重要性評估而釐定，當中包括識別與ESG相關的議題、收集及審視內部管理層及不同持份者的意見、評估議題的相關及重要程度，以及編制及核實所報告的資料。ESG報告已全面涵蓋持份者所關注的主要ESG議題。

量化

本報告中披露的所有KPI皆利用量化資料和可衡量的準則，當中包涵的統計資料、計算工具、方法、參考資料，以及轉換因數來源均在匯報排放資料及能源消耗時予以披露。

一致性

本報告為保持ESG表現的年度可比性，本集團在合理可行的情況下儘量採用一致的匯報及計算方法。本集團採用僱員人數計算環境KPI的密度。如其他所使用的方法或相關KPI有作出任何變更，本集團會在相應章節呈列並解釋。

1.4 持份者意見回饋

有關本集團環境、社會及企業管治的詳細資訊，請參閱本集團網站www.0030hk.com。本集團十分重視持份者的意見，如閣下對本報告的內容或匯報形式有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式聯絡本集團：

地址：香港
灣仔港灣道26號
華潤大廈
27樓2709 – 10室
電郵：info@0030.com.hk
電話：+852 2549 8222



2. ESG 管理

2.1 董事會聲明

本集團相信完善的ESG管治原則會有效提升我們的投資價值，為持份者及集團帶來長期回報。為了更好地推行及改善ESG管理方針，本集團的董事會負責ESG管理和監督工作，設立及檢討ESG的整體願景、方法、策略或倡議。同時董事會亦會建立部門之間的溝通橋樑，促進和督導各部門之間的協調及溝通，使ESG管治工作能流暢進行。除此，在ESG相關風險管理方面，董事會監督預測ESG風險和執行緩解方案的整個過程，關注業務營運在市場走勢的潛在影響，並作出方針上的調整，以減少對公司帶來的負面影響。

在重大ESG議題方面，本集團於報告期委聘第三方ESG顧問公司，以助識別重要ESG議題，並就其ESG表現作出建議。顧問公司協助收集及分析本集團持份者對ESG議題的意見，並進行重要性評估。董事會亦會以持份者的身份參與重要性評估，提出意見、覆核評估結果及識別本集團的重要ESG議題。

董事會亦會制定政策回應ESG相關的重要議題，為制定和執行有效之ESG措施亦定期檢討集團的ESG表現及其目標達成的進度。各部門之間亦建立了有效的溝通渠道，確保各部門間緊密合作。董事會會就政策發展趨勢適時對ESG管理方針作出調整，以領導整個集團的ESG進程。董事會已就重要的ESG相關議題制訂相應之目標及指標，並於定期會議上檢視ESG相關工作之計劃和執行情況。本集團亦與不同持份者分享其ESG進展情況，尤其是透過本集團之年度ESG報告。董事會將會繼續尋求機會改善ESG方面之表現。

2. ESG 管理

2.2 持份者參與

本集團認為持份者的參與和意見對於制定可持續發展戰略至關重要，我們重視與持份者保持密切良好的關係，瞭解和回應各持份者的期望和要求，並制定不同策略以進行改善。我們的主要持份者包括政府、股東及投資者、僱員、客戶、供應商／合作夥伴、同業／行業協會、市場監管機構、公眾及社區。下表說明我們的主要持份者的期望和要求，以及我們與持份者溝通和回應的方式及主要措施：

持份者	期望與要求	溝通與回應方式	主要措施
政府	<ul style="list-style-type: none"> — 遵守法律 — 依法納稅 — 推動區域經濟發展及就業 	<ul style="list-style-type: none"> — 現場檢驗、檢查 — 透過工作會議、工作報告編制及提交批准，開展研究及討論 — 於聯交所網站發佈資料，如年報、中期報告及公告 — 公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> — 依法經營、管理、納稅、加強安全管理、配合政府的監督、檢查及評估（如有），並積極承擔社會責任
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none"> — 投資回報 — 資料披露及透明度 — 股東利益及公平待遇保障 — 經營風險管控 	<ul style="list-style-type: none"> — 股東周年大會及其他股東大會 — 聯交所網站發佈資料，如年報、中期報告及公告 — 與投資者及分析師會面 — 公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> — 根據規章發佈股東大會通告及提呈決議案，通過發佈公告／通函和定期報告披露本集團資料 — 於網站及報告中披露公司聯絡詳情，確保所有溝通管道可用及有效
僱員	<ul style="list-style-type: none"> — 保障僱員的權利及利益 — 職業健康與安全 — 工作環境 — 職業發展機會 — 自我實現 	<ul style="list-style-type: none"> — 定期會議 — 培訓、研討會及簡介會 — 內部網路及電郵 — 年度績效評估 — 員工活動 	<ul style="list-style-type: none"> — 提供一個健康、安全的工作環境 — 制定公平晉升機制



2. ESG 管理

持份者	期望與要求	溝通與回應方式	主要措施
客戶	<ul style="list-style-type: none"> — 安全優質產品及服務 — 穩定關係 — 資料透明度 — 誠信 — 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> — 公司網站、宣傳冊、中期報告、年報及公告 — 電郵及客戶服務熱線 — 意見回饋表 — 定期會議 — 回訪 	<ul style="list-style-type: none"> — 加強質量管理，確保服務質量穩定，簽訂長期戰略合作協議
供應商／合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> — 長期合作關係 — 誠實合作 — 公平、公開 — 分享資料來源 — 降低風險 	<ul style="list-style-type: none"> — 商務會議、供應商會議、電話及面訪 — 定期會議 — 檢討及評估 — 電郵、通函及手冊 — 公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> — 公開邀請招標選擇最佳供應商／合作夥伴，按照協議履行合同，加強日常溝通，並與優質供應商／合作夥伴建立長期合作關係
同業／行業協會	<ul style="list-style-type: none"> — 經驗分享 — 合作 — 公平競爭 	<ul style="list-style-type: none"> — 行業會議 — 實地拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> — 堅持公平競爭，與同業合作，實現共贏，分享經驗，參加各種行業研討會，推動行業的可持續發展
市場監管機構	<ul style="list-style-type: none"> — 遵守法律法規 — 資料披露 	<ul style="list-style-type: none"> — 資訊披露 — 報告 	<ul style="list-style-type: none"> — 嚴格遵守監管規定，根據法律及時、準確地披露及呈報真實資料
公眾及社區	<ul style="list-style-type: none"> — 社區參與 — 社會責任 — 促進就業 	<ul style="list-style-type: none"> — 義工工作 — 慈善和社會投資 	<ul style="list-style-type: none"> — 優先考慮本地人尋求工作機會，促進社區建設發展，保持本集團與社區溝通管道暢通



2. ESG 管理

2.3 重要性評估

為了能夠更有效地制定ESG管理方針，本集團透過進行重要性評估，識別對於業務的重要ESG議題。此重要性評估是基於內部持份者問卷調查，委託第三方ESG顧問的協助進行問卷調查，收集各部門及業務單位對ESG事項的寶貴意見，並參照知名外部機構提供的重要性圖譜¹，得以識別出本集團ESG相關的重要議題。

層面	重要議題	相關章節
環境	溫室氣體排放	「排放物－溫室氣體排放」
僱傭及勞工常規	僱傭合規	「僱傭常規」、「健康及安全」及「勞工準則」
	健康與安全	「健康及安全」
	報酬及福利	「僱傭常規」
	培訓與發展	「發展及培訓」
營運常規	客戶私隱保護及資料安全	「產品責任－私隱保護及智慧財產權」
	商業道德	「反貪污」



¹ 重日要性評估分別參考由摩根士丹利資本國際公司提供的ESG行業重要性圖譜及永續會計準則委員會提供的SASB重要性圖譜。



3. 環境保護

3.1 環境目標

本集團一直致力推動綠色營運，肩負保護環境社會責任。為了更有效地進行環保工作，我們制定了環保管理規範《環境保護制度》，實施環保政策以推行至各個層面。本集團已於2021/22年度訂立環境目標，年度進度如下：

環境目標	本年度之進度
針對廢氣排放，致力減少使用汽車以及減低汽油消耗量	本年度的汽油用量較往年下降
為了有效地減少溫室氣體排放量，致力減少業務營運上各個層面的能源消耗	透過在辦公室推廣節能減排，辦公室用電量較往年下降
實施源頭減廢，致力減少營運時產生的廢棄物，並積極實踐重用回收	提高員工源頭減廢及珍惜資源之意識
致力於在日常營運中減少浪費資源例如水資源、電力資源及紙張	透過推行無紙化，用紙量較往年下降
嚴格遵守保護環境的相關法律法規，檢討環境管理制度及政策	本集團於報告期間並沒有發現重大違反環保相關的法律法規的情況

3.2 排放物

本集團的主要排放物為廢氣、廢棄物及溫室氣體，大部分來自集團在辦公室營運的日常活動。為了盡力減少經營過程中生產的各類排放物，我們不斷完善其管理並確保排放物符合相關法定要求包括但不限於香港的《空氣污染管制條例》、《廢物處置條例》及中國的《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》。

i. 廢氣排放

本集團的廢氣排放物主要來自日常車輛的燃料使用，於報告期內，本集團的車輛總消耗汽油約為3,948公升。為了有效減少使用汽車所產生的廢氣，本集團採取減排措施如下：

1. 鼓勵員工在外出參加會議或活動時，儘量使用公共交通工具，如有需要才使用集團車輛，減少使用私家車
2. 對於目的地較近的活動，積極鼓勵員工儘量以步行代替乘搭交通工具
3. 內部及外部會議均設置視像會議，讓員工及多方客戶隨時進行遠距會議
4. 定期檢查及為輪胎充氣，保持正確的胎氣，令汽車運作順暢，減低油量及廢氣排放量

3. 環境保護



於報告期內，廢氣排放如下：

廢氣種類 (附註1)	單位	2022/2023
氮氧化物	公斤	5.57
硫氧化物	公斤	0.06
懸浮顆粒	公斤	0.41

附註：

- (1) 計算方法及排放系數均採自聯交所發佈之《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》(「附錄二」)。

ii. 溫室氣體排放

本集團的主要溫室氣體排放來源為使用車輛的直接排放、辦公室營運消耗電力所生產的間接排放以及棄置廢紙所生的其他間接排放。本集團正實施可行措施以達致減低溫室氣體排放的目標。

於報告期內，溫室氣體排放如下：

溫室氣體 (附註1)	單位	2022/2023
溫室氣體總排放量	噸二氧化碳當量	39.04
範圍一：直接排放 (附註2)	噸二氧化碳當量	10.54
範圍二：能源間接排放 (附註3)	噸二氧化碳當量	22.72
範圍三：其他間接排放 (附註4)	噸二氧化碳當量	5.78
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／僱員	1.70

附註：

- (1) 溫室氣體排放量是根據聯交所發佈之附錄二及香港環境保護署與機電工程署提供的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。本集團排放的溫室氣體包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。所有溫室氣體排放數據均以噸二氧化碳當量呈列。
- (2) 範圍一直接排放來自本集團的日常汽車燃料使用。排放系數均採自聯交所發佈之附錄二。
- (3) 範圍二能源間接排放是指由本集團外購的能源所產生的間接溫室氣體排放。排放系數來自香港電燈有限公司。
- (4) 範圍三其他間接排放涵蓋在本集團以外發生的其他間接排放，包括棄置廢紙及乘坐飛機外出工幹。棄置到堆填區的廢紙所引致的甲烷的排放系數採自聯交所發佈之附錄二而乘坐飛機外出工幹的碳排放則根據國際民航組織碳排放計算器。



3. 環境保護

iii. 廢棄物及污水

基於業務性質，本集團在營運過程中沒有產生有害廢棄物。本集團的主要廢棄物為無害廢棄物，當中主要為辦公室用紙及其他生活垃圾。

本年度產生的廢棄物數據如下：

廢棄物	單位		2022/2023
無害廢棄物 (附註1)	總量	噸	1.92
	回收	噸	0.05
	堆填	噸	1.87
	密度	噸/僱員	0.08

附註：

(1) 無害廢棄物按本集團每日辦公室營運情況估算。

本集團重視廢棄物的妥善處置並制定了《環境保護制度》，並清楚列出如何處理辦公室各項廢物，建立廢物分類系統以作回收，並不定期聯繫承判商回收用完的碳粉盒，減少廢棄物產生。

本集團致力以減少廢棄物產生，鼓勵僱員重複利用信封、活頁夾、檔案卡及其他文儀用品。辦公室內的桶裝水水樽用完後會交還給供應商，供應商清洗乾淨及確保衛生後可循環再用。同時，我們減少使用一次性及不可回收的產品，如將所有一次性水杯、木製筷子等替換為非即棄用品，儘量使用可重複使用的餐具。另外，本集團亦會評估辦公室物料用量，避免存貨過多，以減少浪費，從源頭開始減少廢棄品的產生。此外，本集團採用電子化的營運模式集中處理檔案，並且定期向僱員傳達環保訊息。辦公室亦會設置列印許可權，對用紙情況進行統計及調整，提高資源利用率。

本集團在租賃的辦公室營運，供水及排水均由物業管理公司負責，由於所產生的污水量取決於耗水量，而本集團已採取具體措施減少用水量，集團的污水排放均來自員工生活用途，所有污水均經當地管網排放至污水處理廠處理。

3.3 資源使用

本集團高度重視資源的有效利用，致力於在日常營運中減少資源浪費。於報告期內，本集團已遵守有關能源使用的相關法律及法規包括但不限於香港的《水污染管制條例》及中國的《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》。

i. 能源耗用

本集團的能源使用主要包括日常使用汽車汽油量所得的直接能源使用，及外購電力所得的間接能源使用。本集團知悉節約電力能源的重要性，為了加強每位僱員的環保節能意識，以積極減少日常辦公室用電量，本集團提倡各種節能策略如下：

節約能源

辦公室設備

- 採用高能源效益的電子設備如燈具、印表機及冷氣機
- 在辦公室的顯著位置貼上「節約用電，離開時請關燈」的標籤

空調系統

- 將辦公室空調設定在適中溫度及於不必要時將其關閉
- 定期清洗過濾網／盤管式風機
- 採用中央控制及監察系統(CCMS)或樓宇管理系統(BMS)
- 窗戶貼上防紫外光隔熱膜，以減少熱能吸收

照明系統

- 在不同照明區域設置可獨立控制的照明開關
- 在高於需求亮度的地方刪減電燈數目
- 採用高能源效益的燈具（例如T5熒光燈及發光二極管）

本年度的能源消耗表現概述如下：

能源種類	單位	2022/2023
總能源使用量	兆瓦時	70.26
直接能源使用（附註1）	兆瓦時	38.26
間接能源使用（附註2）	兆瓦時	32.00
能源使用密度	兆瓦時／僱員	3.05

附註：

- (1) 直接能源消耗來自汽車的燃油消耗，根據實際消耗量計算。燃料及能源單位換算系數採用國際能源署發佈之《能源數據手冊》。
- (2) 間接能源使用是根據本集團外購電力以供日常營運的實際耗用量所得。

3. 環境保護

ii. 水資源管理

基於業務性質，本集團的用水資源使用主要是日常辦公室營運的生活用水。由於辦公室的用水是由物業管理公司負責，故未有耗水量相關數據，亦沒有遇到在求取適用水源上的問題。集團持續推廣節約用水和保護環境，實施了一系列節水方案，大大減低日常生活用水。與此同時，集團不斷努力減少用水，例如定期向僱員進行節約用水宣傳教育，在顯著位置張貼節約用水標語及鼓勵節約用水，水龍頭損壞時立即向物業管理公司報修滴水的水龍頭。

iii. 紙張及包裝材料

本集團並無從事製造業務，且並無使用任何包裝材料。於報告期內，辦公室用紙消耗總量約為249公斤。本集團推行環保措施，儘量減少辦公室用紙，我們鼓勵員工重複使用或雙面使用紙張，單面檔的背面用於列印或用作草稿紙，亦把電腦及印表機預設為雙面列印及省墨模式。若條件允許，並盡可能使用合適的字體大小／收縮模式至最小化頁面，以儘量減少使用紙張。同時，本集團利用電子通訊技術傳遞資訊以減少紙張用量，並使用網絡傳真以篩除垃圾傳真。我們亦利用回收站收集紙質文件，例如廢紙、海報、信件及信封等。

3.4 環境及天然資源

本集團一直致力推動永續環境發展，並高度重視及關注業務對環境及天然資源造成的影響。集團的業務營運活動不涉及土壤污染、水土流失或生物多樣性保育。

本集團盡力把不同環保措施融入內部管理政策之中，以減少對環境及天然資源的影響，並提升環境可持續性發展，如於《環境保護制度》強調保護稀缺資源，努力減少資源使用，同時在集團內培育環保文化，提高員工的環保意識。

為確保員工落實執行資源節約措施，本集團已制定「辦公室檢查清單」，供行政管理部進行查核。查核事項包括節約用水、節省資源，及再用紙張及其他物料等措施。對不合格事項，查核人須提出具體糾正措施。

3.5 應對氣候變化

氣候變化成為全球當前面對的重大挑戰。隨著其帶來的極端天氣事件日趨嚴重，本集團高度關注氣候轉變所帶來的影響。為了準備及應對未來的極端天氣事件與自然災害，本集團識別、排序及評估氣候變化對業務產生的相關潛在風險，以判斷可承受相關風險的適當水準，並積極研究有關的管理風險措施。

在實體風險方面，氣候變化造成的極端天氣狀況可能引致潛在營運成本增加及對員工安全的負面影響。本集團明白建立適應氣候變化的能力對我們的業務至關重要。集團已就為容易受極端天氣破壞或其他由氣候變化引起的實體影響損害之財產和其他資產提供全面的保險。就員工的安全，本集團已在《員工手冊》內制定相關的危機和應急管理計劃及特別工作安排。本集團會定期檢視有關應對颱風或暴雨等惡劣天氣的特別工作安排，並持續提高員工的應對能力以策安全及維持日常營運順暢。

本集團已識別出可能將會面對的各種過渡風險，例如企業產品被低碳商品取代及消費者偏好轉變等市場風險。隨消費者提升對現有產品的期望，因此增加本集團於技術開發投資上的營運成本。此外，本集團亦面對現有產品將有更嚴密的監管和要求的風險，集團的營運成本（如法律責任及合規成本增加）將會因此上升。

為了減低氣候變化未來對業務帶來的負面影響，本集團密切關注國際氣候管治趨勢和與業務營運有關的相關政策及法規，並定期識別、評估及監管氣候相關的各種潛在風險及機遇。



4. 僱傭及勞工常規

4.1 僱傭常規

本集團視僱員為企業經營及發展的基石，因此我們十分重視僱員的培訓及福利，致力提供一個優良的工作環境。本集團提供具競爭力的薪酬水準以及良好的晉升機會，以促進員工的事業發展，並採納一系列有關僱傭制度、工作安全與健康、培訓發展及勞工準則的政策措施，以期達到員工和僱主的雙贏發展。

我們以吸引和挽留人才為目標，為我們的僱員確保安全及平等的工作環境，提供發展機會以及促進員工的健康和福祉。本集團已根據有關勞動法規制定《員工手冊》。當中涵蓋本集團在薪酬與解僱、招聘與晉升、工作時數、法定休假、社會保險以及其他權益與福利方面的標準。本集團嚴格遵守香港《僱傭條例》等與僱傭及平等機會相關的法律法規。

於報告期內，本集團嚴格遵守香港的勞工法例及相關法規，並無涉及與僱傭相關並對本集團有重大影響的違規事件。截至2023年3月31日，員工總數²為37人。員工分布如下：

僱傭指標 (員工人數(比例))	2022/2023
按性別劃分	
男	23 (62%)
女	14 (38%)
按年齡劃分	
小於30歲	4 (11%)
30至50歲	27 (73%)
大於50歲	6 (16%)
按地區劃分	
香港	23 (62%)
中國內地	5 (14%)
東南亞(泰國)	1 (3%)
東亞(日本及韓國)	3 (8%)
北美洲(加拿大及美國)	2 (5%)
西歐	3 (8%)
按僱傭類型劃分	
全職	32 (86%)
兼職	5 (14%)

² 員工總數涵蓋整個集團的員工數據，包括香港、中國內地、泰國、日本、韓國、加拿大、美國及西歐的員工。

4. 僱傭及勞工常規

本年度，本集團的總員工流失率³為63%，按不同類別劃分的員工流失率如下：

流失率指標	2022/2023
按性別劃分	
男	63%
女	61%
按年齡劃分	
小於30歲	114%
30至50歲	45%
大於50歲	82%
按地區劃分	
香港	80%
中國內地	0%
東南亞（泰國）	0%
東亞（日本及韓國）	0%
北美洲（加拿大及美國）	0%
西歐	0%

ii. 人才招聘及挽留

員工是維持企業競爭力的核心資產，是企業成功的關鍵。我們提供公平、公正的人才甄選制度，並不斷完善制度，藉以招聘人才。我們制定招聘計劃，並按照「先內後外」的原則以填補職位空缺，為現有員工提供內部晉升及調職機會。本集團會透過招聘網站、人才市場、獵頭公司以及員工推薦招聘外部人選。我們確保流程公平公開透明，並依據應徵者的工作經驗、技能、學歷背景、溝通技巧及個人質素等客觀條件挑選錄取人才。

本集團堅持德才兼備的用人原則，以品德、知識、能力和業績作為主要評估標準，務求善用並留住人才。本集團每年按照員工表現作出適當薪酬調整，以減低人才流失。

³

總員工流失率涵蓋整個集團的員工數據，包括香港、中國內地、泰國、日本、韓國、加拿大、美國及西歐的員工。

4. 僱傭及勞工常規

iii. 薪酬及福利

我們為員工提供合理且具競爭力的薪資和員工福利，依據其工作表現、定期業績和工作考評，提供薪酬調整及職位晉升。本集團嚴格遵循業務所在地的相關法規包括但不限於香港《僱傭條例》（香港法例第57章）、《強制性公積金計劃條例》（香港法例第485章）以及《僱員補償條例》（香港法例第282章）、中國的《中華人民共和國勞動合同法》、美國的《公平勞動標準法》、《加拿大勞工法》、泰國的《勞動保護法》、日本的《勞動基準法》及韓國的《勞動基準法》，依法依時繳納「五險一金」（即五項社會保險，包括養老保險、醫療保險、失業保險、生育保險和工傷保險，以及住房公積金）、強積金、勞工保險等。除基本的法定假期、婚喪假、產假、工傷假、年假、計劃生育假及陪產假等假期外，我們亦提供額外員工福利，例如工作午餐、交通和出差資助等補貼，增加員工對公司的歸屬感，營造良好的工作氛圍，並增強企業凝聚力。

此外，本集團舉辦了不同的聯誼活動，如每月生日會、年度晚宴等，以增進員工間的文化交流及豐富員工的生活，同時讓所有員工都能感受到公司的溫暖達致團結士氣並強化公司凝聚力。



員工生日會

iv. 平等機會及多元化

作為一個多元化的企業，我們致力為員工創造一個平等多元共融的工作環境，保護他們免受歧視及騷擾。我們嚴格依據業務所在地的相關法規包括但不限於香港的《僱傭條例》、《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》、中國的《中華人民共和國勞動法》及美國的《美國殘疾人法案》制定僱傭政策，在招聘、培訓、晉升、調職、薪酬、福利及終止合約等事項提供平等的機會，無論任何年齡、性別、身體狀況、婚姻狀況、家庭崗位、種族、膚色、國籍、宗教、政治聯繫和性取向人士均享受平等僱傭機會。我們制定了《晉升、平等機會、多元化及反歧視》政策，確保每名員工在招聘、薪酬待遇、培訓機會、工作安排、晉升及處分等流程都受到公平的對待。

本集團同樣重視女性員工的職業發展，確保女性員工擁有與男性平等晉升機會，女性員工不會因懷孕、產假、哺乳期間等原因被無故解除或終止勞動合同並保證其獲得基本工資的權利。我們位於泰國的辦事處亦聘請了LGBTQ⁴同事，以實際行動展現本集團的多元化和包容性。我們將繼續確保任何人士不論年齡、性別、身體狀況、婚姻狀況、家庭崗位、種族、膚色、國籍、宗教、政治聯繫和性取向等，均不會受到偏見、歧視或差別對待，並致力建設平等、友善的辦公環境。

v. 解僱政策

就有關解僱僱員方面的政策而言，倘僱員的行為屬嚴重失當，且於屢次警告後仍未改善，其主管及本集團管理層在宣佈將其解僱前將進行深入的內部討論並讓僱員回答及解釋。解僱理由將會清晰地向僱員傳達。而解僱程序亦合乎適用法律及法規的規定。

vi. 員工溝通

我們珍視與僱員溝通及關懷他們的重要性。我們相信與員工保持緊密關係可讓我們更瞭解他們的需要。此外，企業框架、文化及其他資訊會在員工入職時向員工傳達。本集團亦建立了相關的人事管理制度及舉報機制管理制度。

4 LGBTQ涵蓋女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別、酷兒、間性人、無性戀以及以上未提及的其他非規範性的性取向、性別認同和性別表達的人。

4. 僱傭及勞工常規

vii. 工作時數和休息時間

本集團已根據業務所在地的相關法規包括但不限於香港《僱傭條例》和中國的《中華人民共和國勞動合同法》、美國的《公平勞動標準法》、加拿大的《加拿大勞工法》、泰國的《勞動保護法》、日本的《勞動基準法》、韓國的《勞動基準法》及歐盟的《工作時間指令》制定政策，以釐定僱員的工作時間和休息時間。一旦員工因公超時工作，本集團亦會就超時工作提供經濟補償。

4.2 健康及安全

本集團重視每一名員工的健康與福祉。本集團建立及落實《健康及安全制度》，致力為員工建立一個健康及安全的工作環境。

因業務性質使然，本集團之營運主要牽涉文職工作，並無發現高安全風險的工作崗位。然而，本集團明白員工須長時間使用電腦工作，因此計劃加強有關辦公室健康及安全的員工安全教育活動，例如宣傳安全使用辦公室設備及正確工作姿勢的資訊，以減低員工受傷或患上職業病的機會。

隨著2019冠狀病毒病的爆發，本集團已應政府要求採取一系列預防措施，包括在家工作安排、向員工提供口罩、快速抗原測試工具及消毒搓手液、鼓勵員工及訪客在進入辦公區域前測量體溫並消毒雙手、鼓勵員工及訪客在辦公時間盡量佩戴口罩及定期消毒辦公區域。當員工感染2019冠狀病毒病，集團會安排員工即時離開辦公區域及到指定地點進行隔離，直至取得陰性測試結果方會安排上班，以確保員工安全及健康。

本集團鼓勵員工於入職前後及期間進行職業健康檢查，及早發現潛在疾病，並及時進行治療。另外，如發現有染上傳染疾病的員工，本集團亦會及時安排其休息治療，並要求相關部門進行隔離及對缺少抗體的員工進行疫苗注射。辦公室內亦設有急救藥品箱，以及提供勞動防護用品。

本集團於過去三年（包括本年度）並無發生工作相關傷亡事故，沒有錄得因工傷損失工作日數。本集團於報告期內並未有發生因未有遵守有關提供安全工作環境的法律及法規的情況。

4. 僱傭及勞工常規

4.3 發展及培訓

本集團重視員工的持續發展，致力讓員工與本集團一同成長。本集團設立完整的培訓體系，當中訂明各部門培訓負責人的管理職責及相關的政策，為員工提供相應的學習及培訓課程，以持續增長員工的工作知識和技能。我們亦會定期向員工提供不同主題的內部培訓，藉此加深員工對集團業務及各部門運作的了解，方便跨部門合作，並讓員工用更廣闊的視角進行職業生涯規劃及個人發展。



員工內部培訓

除進行內部培訓及其後的檢查和考核，本集團亦鼓勵及資助員工帶薪參與其他機構舉辦的培訓課程，從而增進工作相關知識及充實技能。各持牌員工應按照相關專業要求完成其持續專業發展課程並向公司提供相關證明文書。根據《員工手冊》，本集團會為合資格的員工提供最低為總額30%的培訓資助，並為員工每年提供一次最高為3,000元的專業資格會費資助。另外，《員工手冊》訂明新入職員工的培訓及發展政策，包括培訓的安排和內容，說明其迅速瞭解工作所需知識，融入工作環境。培訓涵蓋了廣泛的課題，以滿足不同部門的僱員需求。本年度之培訓相關數據如下：

4. 僱傭及勞工常規

培訓數據 ⁵	2022/2023
平均受訓時數（受訓僱員百分比）	12 (100%)
按性別劃分	
男	13 (100%)
女	10 (100%)
按職級劃分	
高級	19 (100%)
中級	13 (100%)
初級	8 (100%)

為有效地評估員工的工作表現和潛能，本集團設立公平和完善的競爭及晉升環境，鼓勵員工提高工作質素及能力。員工亦可按照個人發展需要，申請部門之間的調動。

4.4 勞工準則

本集團嚴格遵守法例及法規，對僱用童工及強迫及強制勞動採取零容忍態度，堅決不允許出現國際標準及相關法規所禁止的僱用童工及強迫及強制勞動行為。應聘者需出示其身份證，以避免聘用童工。如發現誤聘童工，本集團會立即停止該童工的工作，並聯絡其父母或法定監護人，儘快安排將該童工送回原居住地，及承擔所有相關開支。

本集團禁止利用任何方式聘用強制勞工，確保所有工作均符合勞動合同。勞動合同更清楚指出員工有權拒絕有危險的工作，若受到暴力、威脅或非法限制人身自由的手段強迫進行該工作，員工可以立即解除勞動合同，並獲得經濟補償。本集團亦不會強迫員工超時工作，一旦員工因公超時工作，本集團亦會就超時工作提供經濟補償。若發生勞動爭議，員工亦可以向本集團的人力資源部反映及備案，或透過舉報機制向管理層作出舉報。

於報告期內，本集團未錄得任何涉及營運內僱用童工、強迫或強制勞動的違規行為。

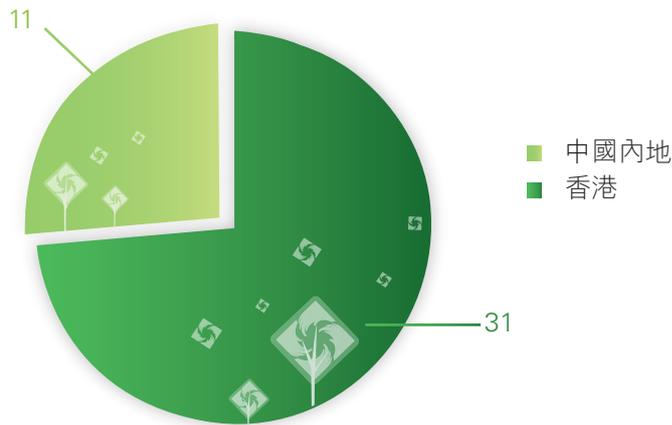
⁵ 培訓數據涵蓋整個集團的員工數據，包括香港、中國內地、泰國、日本、韓國、加拿大、美國及西歐的員工。

5. 營運慣例

5.1 供應鏈管理

本集團相信建設可持續的供應鏈並促進與供應商及銀行的互動和溝通可以加強客戶和其他持份者對本集團的信心。因此，本集團只與信用良好、商譽穩健、產品及服務品質高，以及紀錄良好的物流、銀行等保持長期合作關係。本年度，集團共有42個主要供應商⁶以滿足產品供應的需求，主要供應商的地理分佈情況如下。

按地理區域劃分的主要供應商數目



本集團著重與供應商的緊密合作，一同減少商品於生產過程中對環境的影響，同時確保對客戶的服務質素。為了更有效地控制服務品質，在管理所有供應商時均考慮其環境、社會及管治政策。本集團亦堅持選擇具備產品質素保證、合約精神及商業道德的供應商，對貨品品質及牌照、供貨準時度及產品多樣化等因素進行評估，控制供應鏈中的社會風險。本集團定期審查供應商的表現，對於不符合要求的供應商，本集團會停止與其合作。於報告期內本集團並無任何供應商不合規格。本集團供應商管理措施包括：

1. 考察供應商是否具備合適的環境、社會及管治政策，包括但不限於排放物、資源使用、環境及天然資源、健康與安全、員工發展及培訓、防止童工、產品責任及反貪污。
2. 持續進行定期品質檢驗。
3. 不定期進行突擊品質檢驗。
4. 以分散採購形式以保障產品供應及減低風險。
5. 為各類產品制定驗收標準和程序，並將其詳細列於採購合同。

⁶ 供應商數據僅涵蓋集團在香港及中國內地的業務數據。

5. 營運慣例

5.2 產品責任

i. 產品責任

本集團一直致力於為客戶提供高效、優質的服務。我們的目標是讓我們的客戶對我們的服務有信心，為他們提供足夠的資訊，以做出明智的選擇。為提升本集團服務品質，本集團通過實地、定期走訪深入瞭解客戶的實際需求和發展目標。藉與客戶建立長期的良好合作關係，本集團有效支援經營區域內經濟的發展，並間接促進經營區域內的就業。同時，本集團積極獲取客戶意見回饋，如電話回饋，確保有效收集並處理客戶意見。

除了銷售前的產品挑選及供應鏈管理，本集團對產品供銷後所發生的危及公眾健康及生命安全的事故進行分類，按照實際事故情況分為一般、重大及嚴重事故。依照事故分類，本集團各層級職能的負責人必須作出及時處理，減輕對社會群體的風險及危害。

產品責任 事故分類	事故處理職級劃分
一般事故	相關業務部門的負責人授權及指導下進行處理
重大事故	相關業務部門的負責人及集團管理層的聯合處理
嚴重事故	集團管理層和保險公司組成的聯合小組

ii. 品質控制

本集團關心顧客的健康與安全，履行其全面的產品責任尤關緊要。針對食用油，本集團在選擇供貨產品時，審視成品供貨或原料生產商的《營業執照》及相關法規支持文件，以確保客戶及公眾的健康和產品安全。

5. 營運慣例

針對商品，本集團僅選擇能供應高品質正品質商品的供應商，經過評價供應商的審核報告、產品品質狀況、品質保證體系的有效性等，評估及覆核供應商的質素，並與供應商簽訂包括有關質量保證要求的協議。對於重複出現品質問題的供應商，會進行審核以評估供應商整體的品質體系，並提出限期改進完善的要求，以保證產品品質。由於各個產品都有不同的質量控管標準，本集團設有嚴格的品質檢測程序，以確保產品符合嚴格的要求。

如果客戶對產品品質產生懷疑，銷售管理部會全力配合客戶進行調查。而為保證產品的質量，集團制定了退換貨流程。產品退貨後主要分為品質原因和非品質原因退貨類別，產品經過嚴格的審批，符合退換貨類別的產品於完成鑑定後會進行退換，以保障客戶的健康及安全。而因未能達到品質要求的退貨產品會被回收，確認已變質或不合格的成品會被銷毀報廢。針對因品質理由而退貨的產品，會全面分析是否涉及其他批號產品，並評估是否需要收回和退貨涉及批號的產品。

本集團遵守《中華人民共和國產品質量法》、《深圳經濟特區產品質量管理條例》、泰國、日本和韓國的《產品責任法》及歐盟的《缺陷產品責任指令》等法律法規中關於產品責任的條文。於報告期內，本集團並無發現任何與產品責任（包括客戶健康與安全、廣告、標籤及客戶私隱事宜）相關的違法違規個案及因安全及健康問題而需召回的產品。而本集團亦未接獲任何關於產品及服務的投訴，亦無發生有關客戶資料洩露、失竊或遺失的個案。

iii. 私隱保護及知識產權

本集團嚴肅看待客戶、內部僱員、資料以及外部夥伴及供應商的私隱事宜。我們已制定保密指引，以證明本集團對私隱事宜之堅決承擔。

本集團處理大量涉及第三方的資料。本集團堅信資訊安全和私隱是營運的關鍵原則。本集團要求所有員工簽署員工保密承諾書，確認收到資料並同意彼等就保護客戶資料及其保密的責任及義務。此外，資訊僅可用於授權業務活動。如果僱員向他方披露該等資訊，則被視為資料竊取。相關僱員將承擔相應責任。

於報告期間內，並無發現任何違反與私隱保護及知識產權有關的法律法規的情況。

5. 營運慣例

5.3 反貪污

本集團致力在營運過程中保持道德及誠信，絕不容忍任何形式的貪污或賄賂，應確保與客戶、供應商、承包商、求職者、同事或任何其他第三方的交易得到良好的判斷，認真遵守所有適用法律法規，始終保持最高的誠信標準。

本集團已提供反貪污培訓以加強員工隊伍清正廉潔的管治，如在員工聯誼活動開始前解讀法例及相關合規要求以提升貪腐風險防範意識，加強員工的專業操守及學習與公職人員往來時須遵守的防貪污和誠信準則。此外，該制度亦規定員工在公務活動中不得以任何名義接受禮金、信用卡、現金券以及各類型貴重物品。另外，本集團的《員工手冊》亦提及反貪污基本準則，亦列明員工要作出合適的利益調節，例如員工在選擇供應商時不可利用職權之便，以獲取任何不正當的個人利益，或在處理涉及親屬利益的業務時，須按規定回避及報告。

本集團於報告期內嚴格執行有關於反貪、賄賂、勒索、欺詐行為及洗錢的法律法規，如《中國的反腐敗和廉政建設》、香港的《防止賄賂條例》、美國的《海外反腐敗法》、加拿大的《海外反腐敗法》、泰國的《反貪污法》、日本刑法及歐盟的打擊舞弊指令。本集團已參考上述法律及法規就授受餽贈、款待及酬金以及相關的申報與批核程序，制定及向僱員發出《反腐敗政策》指引。本集團致力確保員工熟悉該等政

策以及與本身職務有關的管控程序。員工需定期接受反貪污和內部監控培訓，以加強他們對行為守則及相關政策的認識和理解。本公司參與並鼓勵僱員支持慈善活動，惟須遵守有關法律及法規，及確保慈善捐款不會影響任何商業決定及僱員的社團成員身份與其員工身份沒有利益衝突。僱員在任何社會或政治論壇上不得代表或聲稱代表本公司，亦不得使用本公司的品牌、時間或資產來促進任何社會或政治黨派或團體的利益。

為了防範貪污事件，本集團已制定並實施《舉報機制管理制度》，所有員工可以透過信箱及電郵等渠道舉報。本集團將盡全力以嚴格保密的方式對待所有舉報，向員工或公司的任何利益相關者保證，舉報的僱員的身份未經該僱員同意不得披露，除非本集團有法律義務披露僱員的身份和其他資訊，他們將因根據此程序善意披露疑慮而免受懲罰或不公平待遇。為了培養開放、負責和誠信的文化，對於違反紀律規定的員工，本集團會進行處理或紀律處分，而涉嫌貪污或其他刑事犯罪的情況下，本集團會向適用部門提交報告。於報告期內，本集團並沒有已審結的貪污訴訟案件。

6. 社區投資

本集團深切地體會到回饋社會的重要性，積極履行企業社會責任，關注弱勢群體及不同社會特殊群體的需要，不遺餘力地幫助社區以回饋社會。本集團為殘障人士提供工作機會，亦會優先選擇聘用殘障人士，並優先選擇參與相關支援計劃的供應商。本集團十分鼓勵員工身體力行，多參與社區活動，通過不同形式為社會作出貢獻，為和諧社會及可持續發展出一分力。

截至本報告日期，本集團專注於為雲南同鄉及中醫藥領域作出貢獻。本年度，本集團向雲南旅港同鄉會贊助了雲南白藥牙膏、雲南鳳慶滇紅功夫紅茶及電動牙刷，以此支持及關懷在港的雲南同鄉。本集團亦在巴士投放廣告以推廣百年白藥、國藥瑰寶的雲南白藥，並促進中醫藥的文化傳承發展及協助中醫藥產品邁向國際化。展望未來，本集團將繼續關懷雲南同鄉的需要，並致力弘揚中國寶貴的中醫藥文化。



捐贈感謝狀



中醫藥文化的巴士推廣

7. 有關《環境、社會及管治報告指引》的內容索引

層面	摘要	章節	頁碼／解釋
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。	「環境目標」及 「排放物」	8-10
KPI A1.1	排放物種類及相關排放資料。	「排放物」	8-10
KPI 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）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	「排放物」	9
KPI A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及密度（如以每產量單 位、每項設施計算）。	「排放物」	10
KPI A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及密度（如以每產量單 位、每項設施計算）。	「排放物」	10
KPI 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。	「環境目標」及 「排放物」	8-10
KPI 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。	「環境目標」及 「排放物」	8-10
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。	「環境目標」及 「資源使用」	8,11-12
KPI 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）。	「資源使用」	11-12
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	「資源使用」	11-12
KPI 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。	「環境目標」及 「資源使用」	8,11-12
KPI 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。	「環境目標」及 「資源使用」	8,11-12
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及每生產單位佔量。	「資源使用」	不適用

7. 有關《環境、社會及管治報告指引》的內容索引



層面	摘要	章節	頁碼／解釋
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。	「環境及天然資源」	12
KPI 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。	「環境及天然資源」	12
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。	「應對氣候變化」	13
KPI 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。	「應對氣候變化」	13
B. 社會層面			
僱傭及勞工常規			
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。	「僱傭常規」	14-18
KPI 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僱員總數。	「僱傭常規」	14
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	「僱傭常規」	15
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。	「健康與安全」	18
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	「健康與安全」	18
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	「健康與安全」	18
KPI 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。	「健康與安全」	18



7. 有關《環境、社會及管治報告指引》的內容索引

層面	摘要	章節	頁碼／解釋
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。	「發展及培訓」	19-20
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	「發展及培訓」	20
KPI 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。	「發展及培訓」	20
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。	「勞工準則」	20
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	「勞工準則」	20
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	「勞工準則」	20
營運慣例			
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。	「供應鏈管理」	21
KPI B5.1	按地區劃分的供貨商數目。	「供應鏈管理」	21
KPI 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。	「供應鏈管理」	21
KPI 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。	「供應鏈管理」	21
KPI 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。	「供應鏈管理」	21

7. 有關《環境、社會及管治報告指引》的內容索引

層面	摘要	章節	頁碼／解釋
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。	「產品責任」	22-23
KPI 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。	「產品責任」	22-23
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	「產品責任」	22-23
KPI B6.3	描述與維護及保障智慧財產權有關的慣例。	「產品責任」	22-23
KPI B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	「產品責任」	22-23
KPI 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。	「產品責任」	22-23
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。	「反貪污」	24
KPI 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。	「反貪污」	24
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	「反貪污」	24
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	「反貪污」	24
社區			
B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來瞭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。	「社區投資」	25
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育等）。	「社區投資」	25
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	「社區投資」	25

