



實現及
智能可生
持活
的

科技 | 品牌 | 製造



環境、社會及管治報告
2023 / 2024

COMPUTIME GROUP LIMITED
金寶通集團有限公司*

(於開曼群島註冊成立之有限公司)
(股份代號：320)

* 僅供識別

目錄列表

目錄列表	1		
關於本報告	2		
報告指引及原則	2		
報告範圍及期間	3		
董事會批准	4		
反饋	4		
主席及行政總裁致辭	5		
關於金寶通	7		
我們的業務概覽	7		
我們的願景、使命及核心價值	7		
可持續發展績效摘要	8		
我們的可持續發展方針	9		
ESG 管治	9		
我們的可持續發展策略	12		
應對全球可持續發展	13		
持份者參與及重要性評估	19		
環境可持續性	21		
環境管理	21		
我們的環境目標	22		
應對氣候變化	22		
管治	22		
識別氣候相關風險及機遇	23		
能源管理及減少碳足跡	25		
用水及節水	29		
污水	29		
廢棄物及污染管理	30		
有害及無害廢棄物	30		
共融的工作場所及文化	33		
人才吸引、發展及留任	33		
員工參與	35		
多元與共融	36		
勞工常規及權利	36		
職業健康及安全	38		
產品管理及營運慣例	42		
產品創新及知識產權	42		
綠色產品的創新及研發	43		
品質保證	44		
負責任的供應鏈管理	44		
衝突礦產管理	46		
客戶滿意度及客戶福祉	46		
資料安全及私隱保護	47		
商業道德	48		
反賄賂及貪污	50		
反洗黑錢及反恐融資	51		
確保合規	52		
社區影響力	53		
社區參與	53		
主要嘉許、獎項及會籍	55		
嘉許及獎項	55		
成員	55		
驗證聲明	56		
法律及法規	57		
數據表現摘要	64		
香港交易所 ESG 報告指引內容索引	76		
全球報告倡議組織內容索引	81		



關於本報告

本《環境、社會及管治(ESG)報告》(「本報告」)由金寶通集團有限公司(「金寶通」、「本公司」、「我們」或「我們的」)發佈，其披露我們於本公司及其附屬公司(統稱「本集團」)環境及社會方面的管理方針及表現。本報告以英文與中文發佈，是我們年報不可或缺的一部分。本報告應與我們截至二零二四年三月三十一日止年度的年報一併閱讀，尤其是其中所載的管理層討論與分析及企業管治報告章節。如兩個版本有任何差異，應以英文版本為準。

報告指引及原則

本報告乃根據全球報告倡議組織(GRI)通用準則二零二一編製。本報告亦披露了香港交易及結算所有限公司(「香港交易所」)在香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》(「香港交易所《環境、社會及管治報告指引》」)中的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」的條文。本報告亦參考氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的建議及本公司的可持續發展措施(如適用)，與聯合國可持續發展目標(「UNSDGs」)而編製。

於編製本報告過程中，我們遵照GRI及香港交易所《環境、社會及管治報告指引》訂明的報告原則界定報告的內容，以及確保本報告呈述的資料質素，包括：

重要性：	在釐定重要議題時考慮持份者的利益以及持份者所提出的經濟、社會或環境方面的廣泛議題。
量化：	本報告列出所估計的數據，以及其估計所用的基本假設及技術，或有關資料的來源。
平衡：	本報告所載資料的呈現格式，讓用戶可按年查看表現的正面及負面趨勢。
一致性：	本報告及其所載資料可按年比較。兩個報告期之間的重大差異都能被識別及解釋。
持份者包容性：	本報告採用了所有專為本報告開展的持份者參與過程的成果。
永續性的脈絡：	本報告描述了可持續議題當中包括其價值鏈內的長期策略、風險、機遇和目標。

關於本報告(續)

完整性：	本報告包括報告期內所有重大影響，並對未來重大影響作出合理估計。
準確性：	本報告載有準確的定量和定性數據，以便評估我們的影響。
清晰性：	本報告避免了過多和不必要的細節，並載有持份者所需的信息水平。
可比較性：	由於報告方式保持一致，本報告及其資料可每年進行比較。
時效性：	本報告定期披露，讀者可及時查閱，以便作出決定。
可驗證性：	本報告提供了清晰的解釋和可靠的證據，以提高報告資料的準確性。

報告範圍及期間

除另有說明外，本報告內社會方面的數據涵蓋整個本集團。本報告內環境方面的數據涵蓋本集團位於中國香港、深圳、馬來西亞以及位於英國、德國、丹麥及羅馬尼亞等歐洲國家和美利堅合眾國(「美國」)伊利諾伊州的海外辦事處的業務營運情況¹。於釐定我們的環境資料報告範圍時，已選擇固定資產超過250,000港元的營運辦事處及生產設施。

報告期為截至二零二四年三月三十一日止年度(「本年度」或「二零二四財政年度」或「二三／二四財政年度」)。於本年度，本集團主要業務框架並無重大變動，亦無對資料進行重大重列。

¹ 由於本年度業務合併，俄亥俄州辦事處的所有僱員已遷往伊利諾伊州辦事處。因此，本年度辦事處數目較去年減少一間。此戰略舉措可於ESG報告中反映，以顯示我們持續致力精簡營運及提高組織效率。

關於本報告(續)

董事會批准

本報告經管理團隊審閱及確認，並於二零二四年六月二十七日獲董事會批准。

反饋

資料及數據收集由本集團內各公司職能部門及附屬公司提供。我們已建立數據及資料匯總機制，定期對數據及資料進行審核。儘管如此，我們承認我們的報告流程仍可能存在缺陷，並努力提升我們的披露工作。感謝您提供意見及想法，這將有助我們不斷提升我們的工作及績效。

您可以通過以下方式聯絡我們：

電話：(852) 2260 0300

傳真：(852) 2790 3996

電郵：ir@computime.com

地址：香港新界沙田科技大道東20號香港科學園第三期20E座6樓

主席及行政總裁致辭

致各位持份者：

儘管營商環境及整體經濟出現波動，可持續發展仍為本集團的重心。我們當前在可持續發展方面的努力及投資策略性地針對長期發展。該等舉措的益處不只局限於現在，亦為我們的客戶、供應商、投資者、僱員及合作夥伴創造持久價值。

作為智能與可持續生活的推動者，金寶通致力於開拓不僅有利於我們的組織，也有利於更廣泛的社區及環境的策略。今年尤為重要，因為今年是金寶通的金禧之年。過去五十年，我們已從一家小型電子鐘錶設備製造商發展成為一家致力於科技、品牌及製造的解決方案供應商。我們向智能及生活行業的客戶提供產品及解決方案。為應對全球對ESG日益增長的關注，我們已策略性地將業務及營運轉型，以順應ESG趨勢。我們的努力包括設計及製造低碳智能家居解決方案，開發可持續科技及一體化智能產品平台，實行低碳生產流程，以及採納無紙化辦公常規等，該等舉措均旨在將環境足跡減至最少。

本年度，我們繼續於ESG的各個方面貫徹我們的承諾。

我們在減少環境影響方面已取得顯著進展。本年度，我們首次披露範圍三溫室氣體排放數據，展現我們在環境事務方面的透明度，並順應ESG趨勢。這包括追蹤我們的僱員在香港、馬來西亞及中國內地的商務旅行足跡，總計為114.82噸二氧化碳當量。與過往年度相較，我們實現範圍一及範圍二溫室氣體排放大幅減少27.8%，對此我們感到非常驕傲，也有效實踐了節能常規。

隨著我們的歐洲業務開始使用可再生能源，我們對可再生能源的承諾已取得顯著進展。我們計劃將來逐步擴大可再生能源在辦公場所以及生產設施的使用範圍。在一項值得關注的環保外展服務工作中，我們通過PROAmazonia項目在厄瓜多爾認養了1,000棵樹，進一步為全球重新造林工作作出貢獻。

本年度，我們很高興從世界自然基金會收到LOOP^{PLUS}標籤以及從香港品質保證局收到ESG Connect標誌。該等榮譽對我們的可持續實踐是一種認可，也是對我們在環境管理方面的持續努力的極大鼓勵。

我們社會責任方面的舉措同樣具有影響力。我們致力於建立一支安全、包容及受過良好教育的員工隊伍。本年度，我們連續八年保持零工作相關死亡事故的記錄，對此我們感到十分驕傲，這也反映了我們嚴格的健康及安全標準。

我們繼續努力支持員工發展，已連續兩年在所有層級的員工中實現100%的培訓率，每名員工的平均培訓時數大幅增長87.2%，達到32.5小時。

主席及行政總裁致辭(續)

我們繼續致力於在員工隊伍中實現性別多元化，保持男女比例平衡在41:59，突顯了我們對於公平和支持的工作環境的追求。我們亦為社區項目捐贈超過311,000港元，繼續在支持社會進步方面發揮作用。

金寶通的管治實踐旨在確保問責制及透明度。本年度，我們已優化董事會的組成。目前，董事會的一半成員為獨立非執行董事。同時，我們已通過委任兩名女性獨立非執行董事加強董事會性別多元化。該等優化措施有助於擴大董事會的專業知識及視野範圍，強化我們對於客觀及透明的決策制定的承諾。

在我們管治工作的基礎上，我們亦已於網絡安全方面取得顯著進展。我們已成功獲得ISO27001信息安全管理認證，這充分肯定了我們在保障各項業務的數據安全與隱私方面的承諾。

在我們的供應鏈管理方面，我們已使用環境及社會標準實現對新供應商100%的篩選率，確保我們的採購活動與可持續發展承諾一致。

此外，我們的知識產權組合已擴展至包括157項授權專利，另外有83項專利目前正在申請中，彰顯我們對創新及引領行業的持續投入。

於過往的一年，我們越來越清晰的認識到，解決氣候變化及社會不平等現象等全球挑戰已刻不容緩。在金寶通，我們仍然致力於解決該等問題，利用我們的資源、創新及社區參與推動可持續發展。我們非常感謝員工的奉獻、持份者的信任以及為社會及環境帶來長久正面影響的機會。

來年將會是振奮人心的一年，因為我們將繼續證明，雄心抱負與影響可以並存。在我們的使命、願景及價值的指引下，我們致力於同時實現商業成就及有意義的環境影響。

承董事會命

歐陽伯康

主席、行政總裁及執行董事

香港，二零二四年六月二十七日

關於金寶通

我們的業務概覽

金寶通集團有限公司成立於一九七四年，於二零零六年在聯交所上市，已發展成為卓越的科技、品牌及製造解決方案專家。半個世紀前，我們在香港作為一家電子鐘錶及計時器的小型製造商起步，致力於推動創新，為現代生活的進步作出貢獻，致力於推廣智能及可持續生活方式。我們專注於開發產品和生態系統，以實現零碳生活方式，投資於物聯網、雲、連接技術、人機交互、人工智能及機器學習等研發領域。我們的多功能產品組合種類繁多，包括電動汽車充電器、智能灌溉、機器人技術、專業安全、人工智能氣候控制器和創新恆溫器。

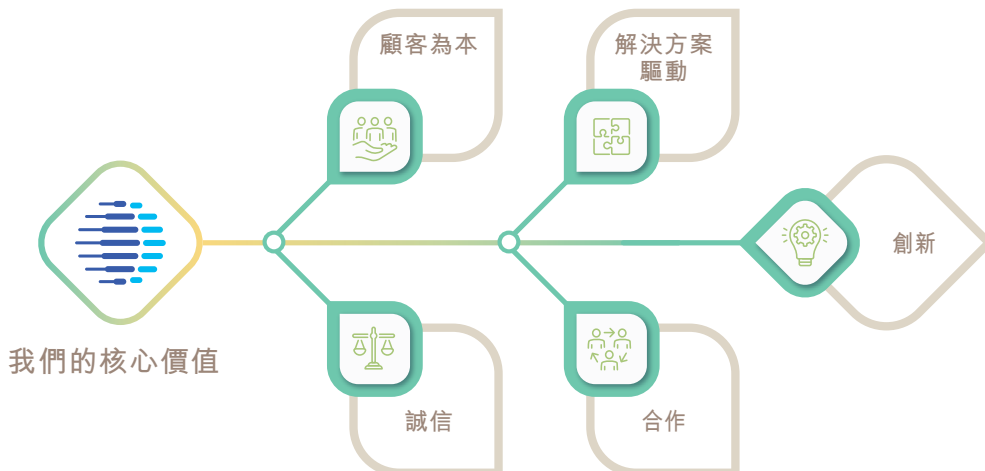
我們透過控制解決方案和品牌業務這兩大經營分部推進智能及可持續生活業務。我們於亞洲、北美、歐洲和英國的20個地點設有辦事處、研發中心和生產設施，業務遍佈全球。

控制解決方案	品牌業務
<p>控制解決方案在技術及生產領域為商業、工業和消費市場提供原始設備製造(「OEM」)及原廠委託設計(「ODM」)解決方案。我們的重點領域包括電器控制、空氣調節系統(「HVAC」)、家居控制、工商業控制裝置以及醫療和保健產品等關鍵領域。</p>	<p>品牌業務旗下擁有 Salus 和 Braeburn 自有品牌，為專業安裝人員、物業開發商、公營機構及批發商提供智能家居、節能及環境控制產品與生態系統。</p> <p>此外，金寶通亦擁有一間商對客(「B2C」)子公司— Computime Brands。其專注於提供智能家居解決方案、育兒產品及安全設備，為零售客戶提供品牌解決方案。</p>

我們的願景、使命及核心價值

我們期待著一個完整的旅程，透過家居及樓宇互聯互通、機器人自動化技術發展及可再生能源和節水技術創新，實現推動及提供智能化可持續生活的重要目標。

在我們的使命「透過科技、產品及生產解決方案，使智能及可持續生活普及化」的推動下，金寶通努力將可持續發展理念融入其產品及服務。我們秉持我們的核心價值，作為本公司企業文化的一部分，在追求業務的長期成功過程中，我們致力於平衡持份者利益。



關於金寶通(續)

可持續發展績效摘要

環境



實現範圍一及範圍二排放同比下降27.8%



開始披露範圍三溫室氣體排放數據，涵蓋我們的僱員在香港、馬來西亞及中國內地的商務旅行，總計114.82噸二氧化碳當量



開始在歐洲使用可再生能源，於羅馬尼亞首先安裝30套太陽能電池板



通過PROAmazonia項目在厄瓜多爾認養1,000棵樹，為環境作貢獻



榮獲世界自然基金會的LOOP+標籤及香港品質保證局的ESG Connect標誌

社會



連續兩年在不同僱員層級保持100%培訓率



每名員工平均培訓時數32.5小時，較過往年度增加87.2%



於過去八年保持因工亡故事件為零的記錄



工作場所男女百分比：41%及59%



超過311,000港元的社區捐贈

管治



半數董事會成員為獨立非執行董事



兩名女性加入董事會作為獨立非執行董事，進一步增強了董事會的性別多元化



獲得ISO27001—信息安全、網絡安全及私隱保護—信息安全管理体系—規定認證



100%新供應商採用環境及社會標準篩選



持有157項授權專利及83項申請中專利

我們的可持續發展方針

在金寶通，我們透過行業經驗、優先次序及針對性的 ESG 舉措，致力於實現全球可持續發展目標。我們已透過持續提升可持續發展框架和策略支柱，加強可持續發展管治。這使我們能夠作為一個可持續發展和負責任的公司而營運，為社會及環境帶來積極影響。

ESG 管治

我們在整個 ESG 過程中維持穩健的企業管治架構，保障客戶、股東、僱員及其他持份者的利益。

董事會是全面負責金寶通 ESG 匯報及表現的最高管治機構。為確保可持續管治，董事會已設立四個董事委員會，即執行委員會、審核委員會、提名委員會及薪酬委員會，並已釐定明確的職權範圍。透過採納符合國際及本地最佳常規的 ESG 管治及風險管理方針，我們努力提升可持續發展問題的透明度、問責制和有效管理。

董事會的組成已有顯著改善。於二三／二四財政年度，我們已委任兩名女性董事，以加強性別多元化並為董事會帶來寶貴的知識、經驗及觀點。在最高層實現多元化的承諾與我們的目標一致，即培育包容性，拓寬管治及決策過程。



我們的可持續發展方針(續)

ESG 管治架構

最高管治機構

董事會：

- 監督本公司可持續發展策略的執行，作為其對業務策略及預算、內部控制及風險管理系統監督的一環
- 審閱本集團的 ESG 績效及批准 ESG 報告

董事會監督

審核委員會

- 審閱本集團的財務資料及報告
- 監察本公司的財務報告系統、內部控制系統及風險管理系統

執行委員會

- 協助董事會就日常管理及營運問題進行討論並作出決定
- 監察策略計劃的執行情況以及所有業務部門的營運情況

提名委員會

- 檢討董事會組成並就此作出建議，以及制定提名及委任董事的程序
- 評估獨立事宜，檢討董事會多元化政策並就任何必要修訂提出建議

薪酬委員會

- 就董事及高級管理層的薪酬政策及架構向董事會提出建議，確保透明度及公平性
- 就薪酬待遇提出建議，基於公司目標及宗旨檢討並批准表現薪酬

在審核委員會監督下

ESG 管理委員會

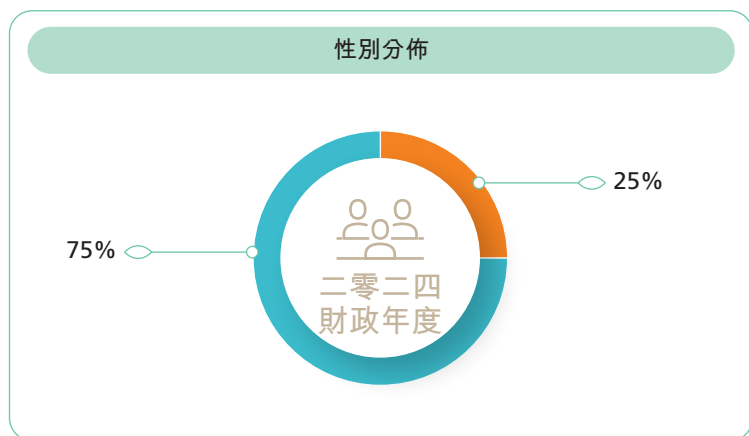
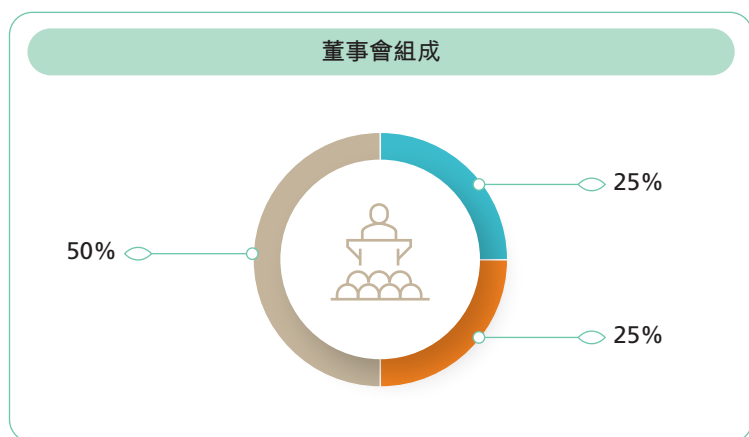
- 制定及實施 ESG 願景、策略及政策
- ESG 舉措相關捐款(如慈善捐贈)
- 與外部人士就 ESG 事宜溝通

(有關委員會的詳細職能及職責，請參閱我們的年報。)

我們的可持續發展方針(續)

董事會獨立性及多元化

目前，董事會有8個席位，而每名董事均擁有其本身的專業知識領域。為保持客觀及獨立性，半數董事會成員為獨立非執行董事。



我們的可持續發展方針(續)

ESG 管理委員會

審核委員會的下屬委員會 ESG 管理委員會，由本集團主席、行政總裁、首席運營官、全球人力資源部副總裁及公司秘書組成。其確立本集團的年度優先事項，監督環境、社會及管治問題的進展並提供策略方向。ESG 管理委員會亦向董事會提供意見、提供指引、追蹤可持續發展目標、與持份者接觸，並隨時了解 ESG 趨勢。ESG 管理委員會每兩個月召開會議並對可持續發展策略、改善活動、目標、指標及績效進展進行審查。於本年度，審核委員會及 ESG 管理委員會舉行四次會議，評估可持續策略、政策、表現及活動。董事會在 ESG 管理委員會的支持下，負責審查重大 ESG 議題及管理 ESG 風險(包括氣候相關風險)，以及監測改善 ESG 相關指標的進展。

本集團致力於通過實施預防、監測及控制措施，遵守相關的業務營運法律及法規。本集團持續遵守企業管治守則所概述的大部分守則條文及最佳建議常規，惟上市規則附錄十四所載的守則條文 C.2.1 除外。該條文規定主席與行政總裁的角色應予分開，而本集團現時的情況並非如此。我們的主席兼行政總裁歐陽伯康先生是一位經驗豐富的專業人士，負責本集團的整體企業戰略、規劃及管理。董事會確定，該架構有利於本集團業務前景及持續領導。儘管如此，董事會及由經驗豐富的高質素人才組成的高級管理層的運作可確保權力與權限的平衡。我們亦為我們的董事提供定期培訓課程及季度監管最新資料。

此外，我們的 ESG 措施由來自主要公司職能部門及支持團隊的專家精心策劃及執行，該等職能部門及支持團隊包括工程部、採購部、營運部、人力資源及行政部以及法務及企業事務(財務)部。該等團隊共同合作，以有效分配資源，讓持份者了解情況，並於可持續發展歷程中監測進展。

我們的可持續發展策略

金寶通的可持續發展方針由其內部政策及發展策略驅動，旨在通過技術及創新提高人們的生活品質。作為一家全球企業，我們以對社會負責及符合道德的方式開展業務，為我們的業務及更廣大的社區創造長期價值。我們的可持續發展策略以三大核心支柱為中心，囊括了對本公司影響最大的環境、社會及管治事宜。

我們的可持續發展方針(續)

應對全球可持續發展

為符合 UNSDGs，我們一直積極參與社區推廣、環境保護及包容性經濟增長相關活動。我們將與我們的業務發展及可持續發展策略最相關的 UNSDGs 放在首位。於本年度全年，我們已實施符合該等目標的各種活動及措施。

UNSDGs	目標	二三／二四財政年度的貢獻
 <p>3 良好健康與福祉</p>	<p>目標 3.8 – 實現全民健康保障</p> <p>目標 3.B</p>	<ul style="list-style-type: none"> 為僱員提供全面的醫療保險保障及季節性疫苗注射，方便其獲得必要的醫療服務。 通過舉辦醫療知識講座促進健康教育，增強僱員對健康問題及預防措施的理解。
 <p>4 優質教育</p>	<p>目標 4.1 – 確保所有男女童獲得優質教育</p> <p>目標 4.4 – 提高個人的就業、體面工作和創業能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於我們的培訓課程中實現全員參與，我們的 100% 女性及男性僱員完成旨在提升其專業能力的課程。 提供廣泛的培訓機會，專注於專業技能提升及最新行業知識。
 <p>5 性別平等</p>	<p>目標 5.b – 利用技術賦能女性</p>	<ul style="list-style-type: none"> 為我們的全球僱員提供 IT 培訓項目，讓僱員了解最新的技術趨勢。
 <p>7 經濟適用的清潔能源</p>	<p>目標 7.1 – 普及現代能源</p> <p>目標 7.3 – 提高能源效率</p> <p>目標 7.a – 促進清潔能源技術的投資</p>	<ul style="list-style-type: none"> 將可持續發展技術融入我們環保產品的設計及製造過程中。 在我們的工廠內實施脫碳策略，以提高能源效率。 維持我們對綠色辦公室政策的承諾並於我們的全球營運點持續推出綠色措施。

我們的可持續發展方針(續)

UNSDGs	目標	二三／二四財政年度的貢獻
	<p>目標 8.6 – 促進青年就業和培訓</p> <p>目標 8.7 – 終止一切形式的童工</p> <p>目標 8.8 – 保護勞工權利，推動為所有工人創造安全和有保障的工作環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 建立管理培訓生／實習生計劃以培養青年人才，為彼等提供寶貴的行業經驗及職業發展機會。 • 完全承諾遵守《二零一五年現代反奴役法案》(Modern Slavery Act 2015)，確保我們的做法貫徹人權及勞工準則的原則。 • 遵守國際勞工組織公約及於我們的營運中嚴格禁止以任何形式使用童工。 • 通過向僱員提供必要的職業健康培訓及知識，過去八年保持與工作有關的死亡事件為零的記錄。
	<p>目標 9.5 – 加強科學研究，提升技術能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 157 項專利獲得批准，83 項專利正在申請中。 • 在全球擁有超過 200 名研發工程師。
	<p>目標 10.3 – 確保機會平等、減少不公</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 實施《內部人權政策》，保證所有僱員機會平等並創造一個公平及尊重的環境。 • 實施專業行為政策，維持公平、尊重、多元化及包容的工作場所文化。 • 通過 PROAmazonia 植樹計劃資助厄瓜多爾 4 個貧困家庭。

我們的可持續發展方針(續)

UNSDGs	目標	二三／二四財政年度的貢獻
 <p>12 負責任消費和生產</p>	<p>目標 12.2—實現自然資源的可持續管理和高效利用</p> <p>目標 12.4—實現化學品和所有廢物在整個存續週期的無害環境管理</p> <p>目標 12.5—通過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生</p> <p>目標 12.7—推行可持續的公共採購做法</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在與第三方服務合作的危險物料倉庫中實施有效的防滲措施，以確保妥善處理廢物。 安裝智能電表及實施雨水回收系統，以優化資源利用並減少環境影響。 確保 100% 的新供應商採用嚴格的環境及社會標準篩選，以在供應鏈中保持可持續發展。 採納綠色採購政策，以在整個營運中推廣可持續採購做法。
 <p>13 氣候行動</p>	<p>目標 13.1—加強在有業務營運的國家抵禦和適應氣候相關的災害和自然災害的能力</p> <p>目標 13.2—將應對氣候變化的舉措納入政策和規劃</p> <p>目標 13.3—加強氣候變化的教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> 識別與氣候有關的風險及機會，以更好理解及緩解環境影響。 建立全面風險管理機制及業務恢復計劃，以在面對氣候相關挑戰時確保營運持續性。 透過厄瓜多爾的 PROAmazonía 植樹計劃迄今為止消除 7.9 噸二氧化碳及於整個生命週期消除 250 噸二氧化碳。
 <p>15 陸地生物</p>	<p>目標 15.2—可持續森林管理、中止森林砍伐、恢復退化的森林以及大幅增加全球植樹造林及重新造林的數量</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過 PROAmazonía 植樹計劃於厄瓜多爾種植 1,000 棵樹。
 <p>16 和平、正義與強大機構</p>	<p>目標 16.5—大幅減少一切形式的腐敗及賄賂行為</p>	<ul style="list-style-type: none"> 實行內部《操守守則》，以確保業務開展。 遵守打擊洗錢及恐怖分子資金籌集政策。

我們的可持續發展方針(續)

我們在內部建立了ESG發展路線圖，概述二零三零年之前要達到的短、中、長期目標。此路線圖乃將我們的可持續發展策略融入業務營運的指南。通過此路線圖，我們主要關注指引我們的活動、使持份者能夠衡量我們的績效，讓我們對自身績效負責的承諾及目標。



環境層面：

綠色辦公室

- 創造更環保的衛生及可持續工作環境
- 專注於五個主要領域：能源節約、節約用水、減少廢物、環保回收及無紙化辦公
- 於營運中平衡環境及社會因素

脫碳

- 提高能源效率並優化生產流程，以最大限度減少能源浪費並提高整體效率
- 可持續產品研發創新，投資綠色技術研發
- 探索可再生能源機會並評估未來採用太陽能的潛力，規劃整合，作為長期可持續發展目標的一部分

廢棄物管理

- 通過於製造過程中再次使用廢料及副產品提高物料的再利用率，以減少廢物產生。
- 就廢物減少技術培訓僱員，並優化生產流程
- 與供應商合作以減少包裝材料並鼓勵使用可回收或可重複使用的包裝材料



社會層面：

社區推廣

- 與當地學校合作舉辦研討會及職業講座以提升STEAM技能
- 組織定期環保義工項目以改善當地環境
- 動員僱員義工團隊協助當地社區活動及社會服務項目

僱員參與

- 提供培訓課程及研討會，以提升專業發展及生產力
- 定期召開僱員會議以表達關注並提出改進建議
- 組織團隊建設及活動以增進友情及提振士氣

人才培養

- 通過由經驗豐富的團隊領導主持的實踐培訓課程提升技能
- 提供獲得有關行業及領導技能的課程及認證的途徑
- 實施績效管理體系以追蹤進度、設置目標並提供有建設性的意見

我們的可持續發展方針(續)

 管治層面：







董事會組成	ESG 管理委員會	持份者溝通
<ul style="list-style-type: none"> • 通過納入來自不同背景的董事會成員以增強多元化，從而拓展視野及專業知識 • 尋求具有特定經驗的行業專家以提供策略指引 • 對董事會技能及知識進行檢討以找出差距 	<ul style="list-style-type: none"> • 設置可衡量的ESG目標，採用追蹤系統以定期評估及調整工作 • 制定將ESG因素直接納入業務及營運策略的框架 • 設置專項基金以支持創新ESG措施，鼓勵為ESG問題提供創造性的解決方案 	<ul style="list-style-type: none"> • 確保持續的透明度及與持份者的公開對話 • 舉行會議以讓持份者隨時了解業務進展、行業趨勢及未來方向 • 採納來自持份者的意見以影響決策並改進實踐

持份者參與及重要性評估

本集團明白與持份者溝通的重要性。因此，我們通過各種溝通渠道定期與持份者接觸，針對持份者的關注點及期望，制定可持續發展策略。這種持續接觸有助於我們改善我們在環境、社會及管治方面的長期戰略及表現。我們重視來自內部及外部持份者的反饋，這對於制定我們的ESG戰略、政策、實踐及目標設定發揮了至關重要的作用。

為確保我們的努力與持份者優先事項一致，本集團每年進行重要性評估。透過多元化的溝通渠道，我們積極與客戶、僱員、投資者、供應商及分包商等對我們的營運有重大影響的持份者或受我們的營運所影響的持份者進行互動。透過將持份者所關注的重點納入我們決策考量中，我們以雙向且包容的方式促進透明的合作關係，從而能夠更有效地應對及滿足他們的期望。

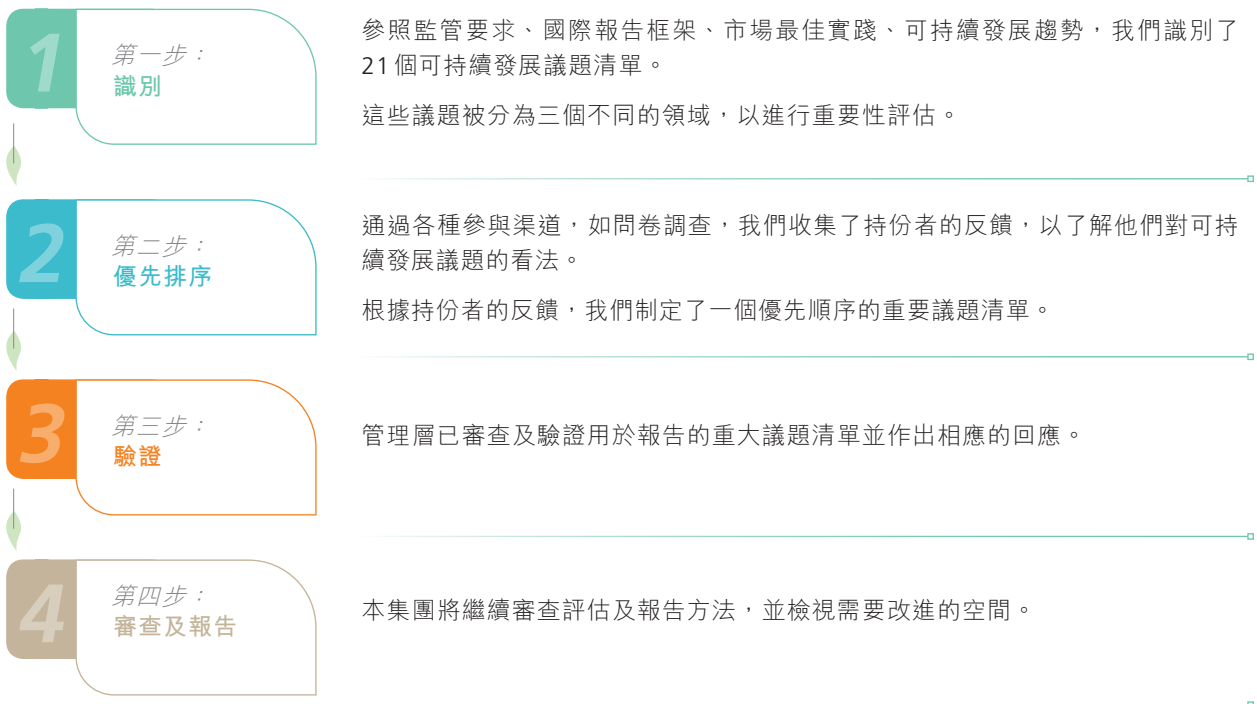
我們的可持續發展方針(續)

持份者類別	關注議題	溝通渠道
客戶 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務及滿意度 • 創新管理 • 金寶通的行業優勢 • 產品品質控制 • 產品環保創新 • 資料安全及私隱保護 • 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度調查 • 品質評估會議 • 產品培訓研討會 • 客戶服務熱線及電子郵件
僱員 	<ul style="list-style-type: none"> • 僱員福利 • 人才管理 • 培訓教育 • 職業安全與健康 • 職業發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 僱員溝通會議 • 僱員滿意度調查 • 全體員工電子郵件公告 • 內部通訊 • 內部培訓
投資者 	<ul style="list-style-type: none"> • 金寶通的行業優勢 • 未來增長潛力 • 盈利能力持續提升 • 企業策略 • 研發目標及進展 • 商業道德 • 遵守法律及法規 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東週年大會 • 年報 • 中期報告 • ESG 報告 • 透過電話及電子郵件溝通 • 公司網站
供應商 	<ul style="list-style-type: none"> • 品質、價格、交付、服務 • 供應鏈管理 • 商業道德 • 資料安全及私隱保護 • 遵守法律及法規 • 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> • 評級及現場審查 • 供應商審核 • 供應商問卷調查 • 業務回顧會議
社區 	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物控制及污染防治 • 環境保護 • 僱員健康與安全 • 遵守法律及法規 	<ul style="list-style-type: none"> • 實地考察 • 定期會議 • 公司網站
監管部門 	<ul style="list-style-type: none"> • 遵守法律及法規 • ESG 風險 • 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> • 年報 • 公司網站
環保非政府組織 	<ul style="list-style-type: none"> • 環境合規 • 溫室氣體排放 • 污水及廢棄物 	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 報告 • 公司網站

我們的可持續發展方針(續)

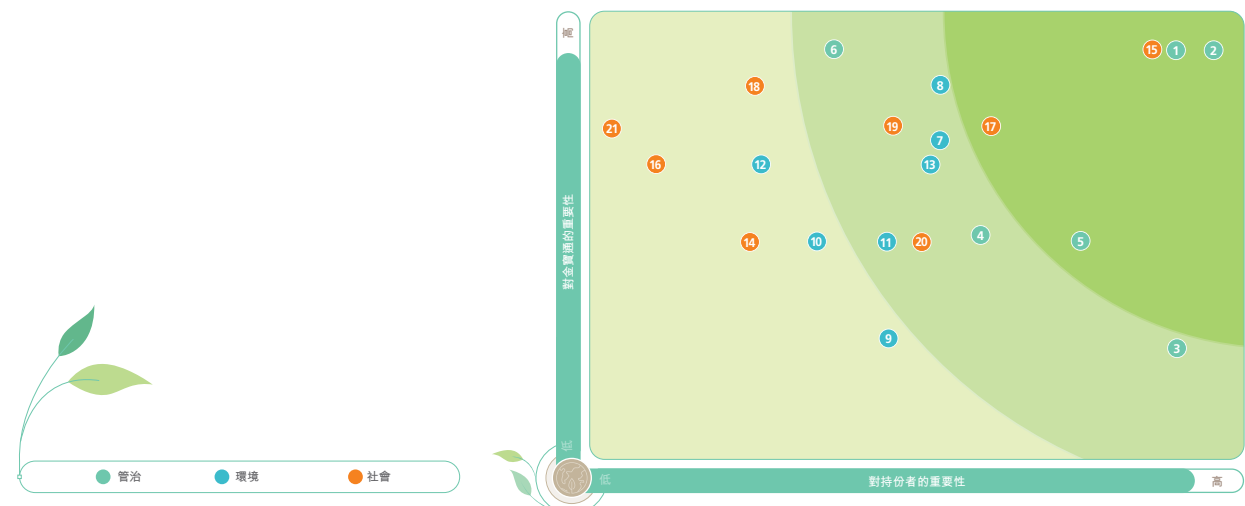
重要性評估

重要性評估通過確定與本集團業務發展及持份者相關的可持續發展議題並對其進行優先排序，提供寶貴的見解。四步法概述如下：



我們根據議題對內外部持份者的重要性以及對環境、社會及經濟的影響，將重要性評估的結果呈現在重要性矩陣圖中。重要議題清單反映出金寶通所面臨的最大風險及機會。重要性評估的結果已提交予董事會，並已獲驗證及批准。我們在所有最重要領域採取的行動載於本報告內。

重要性矩陣圖



我們的可持續發展方針(續)

第一層	第二層	第三層
1 法律及法規合規	3 網絡安全及數據隱私保護	9 廢氣排放管理
2 商業道德及反貪污	4 產品創新及知識產權	10 用水及節水
5 產品及服務品質	6 衝突礦產	12 化學品管理
7 能源效益及溫室氣體排放	11 廢棄物管理	14 吸引、挽留及發展人才
8 氣候變化	13 綠色產品研發	16 持份者溝通
15 勞工常規及人權	19 客戶福祉、健康及安全	18 多元化、包容性及平等機會
17 職業健康及安全	20 負責任的供應鏈管理	21 社區投資

第一層：

重大議題

重要議題均基於其對環境、社會及金寶通企業價值的重要影響。

這些議題與金寶通的業務模式密切相關，因此必須納入本公司的業務戰略及目標。

第二層：

中度議題

對環境、社會以及金寶通的企業價值有中度影響的議題。

金寶通將透過制定政策、設立ESG目標及實施風險管理來應對這些議題。

第三層：

監控議題

僅造成有限影響的議題，並與金寶通報告的監管事項有關。

這些問題正從合規、監督及持續管理三方面應對。

環境可持續性

為了打造一個可持續發展的未來，造福人群，金寶通堅定承諾，將對環境負責的方式納入其業務營運，並積極管理其生態影響。為強化支持 UNSDGs，我們強化在綠色產品創新、碳減排及節約資源方面的努力。

環境管理

金寶通於中國內地的所有生產工廠已獲得 ISO14001:2015 環境管理體系認證。該認證包括有效監察生產營運環境績效的一套政策及程序。此外，本集團的環境政策是指導環保意識實踐，同時是交付優質產品及服務的基石。

金寶通環境政策

本集團嚴格遵守本地法律、法規和客戶的環保要求，致力於保護環境、節約資源、降低能耗、促進資源回收和循環利用、控制污染及危險的來源，及減少或杜絕污染物的排放和各類事故的發生。

我們致力確保環境管理制度的有效運行，並持續提高績效。此外，我們努力提高公司人員的環保知識，以及在本公司上下宣傳環保知識。

本年度，我們繼續推行綠色辦公室倡議，包括在辦公室內節能、節水、減少廢棄物、回收利用及實現無紙化。作為該政策的一部分，我們希望激勵我們的僱員為創造一個更加可持續及環保的工作場所作出貢獻。

作為一個負責任的實體，我們極其重視滿足所有的環境要求，以確保合規性及保護地球。我們已實施《環境範圍識別與評估管理程序》及《事故管理程序》，涵蓋我們的內部營運及供應商的業務。該等制度及政策讓我們能夠更有效識別我們的業務活動的環境範疇。例如，我們能夠準確識別對環境有重大影響的領域，並快速應對環境緊急情況，如化學品溢漏及環境排放超標。此外，該等程序亦建立一個完善的管治架構，涵蓋工程、人力資源、生產部及其他相關部門。各級管理代表人員對促進環境可持續發展均負起責任。

每年，本集團都會根據 ISO14001 標準審視及更新《法律及其他規定登記冊》。

環境可持續性(續)

我們的環境目標

通過堅持我們對促進環境可持續發展的承諾以及減少碳足跡或浪費行為，我們已制定量化的環境目標及減排目標。該等目標加強我們的能源及排放管理，確保合規義務，並加強本集團對整個供應鏈的氣候風險的抵禦能力。我們監測環境的方法包括使用國際公認的計算方法及基線收集及分析定量數據。在這個過程中，我們已設立具體的環境指標指導我們的行動。為達到我們的環境目標，我們已制定一個收集相關數據的時間表，創建減少及監測我們影響的計劃，並將責任下放給具體部門及企業職能部門。

本集團堅定承諾通過集中於四個關鍵領域來最大限度地減少對環境的影響：耗電量、溫室氣體排放、用水量及一般廢棄物。對於上述各方面，我們已設定減排目標及針對明確目標完善的行動計劃。於整年內，我們密切監督該等計劃的實施，追蹤目標的完成進展。

環境目標	基準年	基線	目標年	目標類型	減排目標
電力消耗	二零二零年	30,781 兆瓦時	二零二五年	絕對	-5%
溫室氣體排放量 (範圍一及範圍二)	二零二零年	26,397 噸二氧化碳當量	二零二五年	絕對	-5%
用水量	二零二零年	89.33 立方米/ 一百萬港元收入	二零二五年	密度	-4%
一般廢棄物	二零二零年	369.25 噸	二零二五年	絕對	-5%

與二零二零年的基線相比，本集團於本年度成功將範圍一及範圍二的溫室氣體排放量減少了30.9%，並將用水量密度降低了31.7%。然而，與二零二零年的基線相比，能源消耗及一般廢棄物分別增長了0.3%及251%。儘管如此，本集團仍致力採取積極環保措施，以減少能源消耗及管理一般廢棄物，並努力實現可持續發展的未來。

應對氣候變化

全球企業日益認識到應對氣候變化的緊迫性，我們知悉我們面臨的氣候相關風險，包括實體風險及轉型風險，以及這些風險相關的潛在財務影響。根據《香港氣候行動藍圖2050》，本集團已參照氣候相關財務信息披露工作組的建議，作出與氣候相關的資料披露，這符合相關行業協會的立場和行業的最佳實踐。此外，我們積極與持份者密切合作，並參與各種專業協會，以應對氣候變化問題。

管治

董事會負責監督本集團可持續發展議程，其中包括氣候變化問題，這是我們業務戰略和風險管理監督不可分割的一部分。ESG管理委員會負責識別和評估與氣候相關的風險及機遇，定期向董事會提交綜合報告。

環境可持續性(續)

識別氣候相關風險及機遇

作為一家負責任的企業，本集團通過密切監測應對氣候變化的國家政策並積極評估自身的氣候變化風險，確保可持續經營。通過對我們的業務營運進行了分析，並識別了以下與氣候變化相關的風險。

風險類別	風險類型	風險描述	潛在財務影響
實體風險² 	急性	<ul style="list-style-type: none"> 嚴重及極端天氣事件(如颱風、洪水及暴風雨)的發生頻率增加可能會影響本集團的營運 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加：額外的能源消耗及員工缺勤 產品銷售下降：生產設施異常運行或關閉導致產品質素下降 設施及設備損壞：價格更高的維修及更換成本、生產流程中斷
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 海平面上升及極端降雨頻率增加可能會影響本集團營運地區的工作 	<ul style="list-style-type: none"> 收入減少：停產導致生產率下降 維修及更換成本增加：設施出現故障甚至損壞
轉型風險 	政策及法律	<ul style="list-style-type: none"> 在本集團營運所在國家的碳定價機制的發展將帶來無可避免的溫室氣體排放成本增加的風險 增強披露責任，包括在其 ESG 報告中負責任地以緩解及適應方法披露與溫室氣體排放有關的資訊，以及減少此類排放所採取的行動 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 低碳技術投資 採用／部署新的營運措施及流程的前期費用增加 低碳技術投資

² 實體風險在 RCP8.5 情景下識別，該情景是指在無氣候變化政策干預時的基線情景。

環境可持續性(續)

風險類別	風險類型	風險描述	潛在財務影響
	技術	<ul style="list-style-type: none"> 以低排放選擇替代現有產品及服務 技術開發和部署的時機選擇及低排放技術轉型結果的不確定性將影響本集團對技術相關投資的收益 	<ul style="list-style-type: none"> 資產價值減少 現有資產的撤銷及提前報廢 成本增加：新技術及替代技術的初步研發支出及資本支出 投資資金減少 研發開支增加
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 客戶行為的改變，如偏好更環保的產品，將增加對環保材料的需求 頻密的極端天氣事件可能對供應鏈造成壓力 	<ul style="list-style-type: none"> 投資資金減少 研發開支增加 供應鏈成本增加 原材料成本增加
	聲譽	<ul style="list-style-type: none"> 未能向不同持份者(包括消費者、投資者及政府)提供有效反饋可能會影響本集團的聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> 市場份額下降 投資資金減少

與氣候相關的機遇

儘管我們的營運及存在確實面臨因氣候變化而產生的一系列實際及轉型風險，但我們必須認識到，此項挑戰亦為我們提供了在市場中加以利用的機遇。通過適當地解決該問題可以為我們的增長及擴張開闢新的途徑。隨著客戶對可持續、環保及低碳產品的需求不斷增加，金寶通認識到環保產品及創新智慧解決方案的潛在全球市場的巨大發展潛力。這不僅有可能帶來直接的收入增長，還將對我們的整體生態系統做出積極貢獻。

環境可持續性(續)

氣候風險管理

為有效應對氣候變化風險的影響，本集團已制定相關措施以解決及減低該等影響。在追求加強我們的適應能力及韌性的過程中，我們實施了一系列措施，包括業務恢復計劃。此外，我們定期進行防洪及防颱風演習，為員工提供重要的应急管理能能力。為保障本公司生產經營免受各種災害造成的實際影響，我們的保險公司對深圳工廠進行了針對颱風和防洪的全面現場勘查。我們認真實施保險公司建議的防範措施，包括安裝地下室吸取泵的防水系統及增加沙袋數量。

風險管理機制	計劃及程序
業務恢復計劃 	<ul style="list-style-type: none"> 制定與洪水和颱風相關的預防措施，如維護排水系統 建立業務恢復團隊並訂明其職責 透過突擊演習每年至少進行一次業務恢復計劃測試 概述不同部門的恢復計劃
防洪和防颱風手冊 	<ul style="list-style-type: none"> 加強風險評估、防洪檢查及應急能力建設 採取針對性的防洪措施，提高企業抗風險能力 及時開展救援工作，以有效地避免損失擴大及盡快恢復生產及營運
颱風和暴雨的預警和防範策略 	<ul style="list-style-type: none"> 制定預備措施、臨時措施及恢復措施 成立颱風應急小組 提供工廠管理、建築物 and 構築物保護、應急設備等指引

能源管理及減少碳足跡

在金寶通，我們重視提高能源效益及減少碳足跡的重要性，這也是我們日常業務營運中不可或缺的一部分。我們工廠的環境、健康及安全(「EHS」)團隊負責實施能源管理戰略，並定期檢查及保養耗能設備，以確保最佳能源效率。我們根據營運所在地區和國家的政策與規定，採取積極措施，推出各類節能減排措施。

環境可持續性(續)



深圳工廠節能計劃

在我們的深圳生產基地，電力使用已被確定為溫室氣體間接排放的一個重要來源。因此，該工廠制定了一項旨在減少能源消耗的全面計劃。機器是我們生產的核心，透過為機器安裝變頻器，使得機器獲得最佳效能。這些改進有助於減少能源使用及營運成本，同時確保符合國家環境標準。由於這些改動，我們實現了每台機器平均節能高達54%，相當於每年節省成本約人民幣130,000元。

此外，我們已為紅外線機器配備空氣幕系統。此新增功能有助於維持溫度控制、節約能源並延長設備的使用壽命。僅這一項措施每年可節約高達110,000千瓦時的電力，並帶來超過人民幣110,000元的相應財務收益。

工廠亦對耗電量進行了持續監測和分析。在不影響生產水平的情況下，通過在夜間減少機械和電梯的使用，我們從而進一步降低了能源消耗。通過這些共同努力，本年度工廠的範圍一及範圍二排放總量為13,469噸二氧化碳當量，較前一年溫室氣體排放量減少了33.5%。



於本年度，作為深圳試點項目的一部分，我們在獨立核查碳排放和啟動中國碳交易體系履約程序方面取得了持續進展。我們嚴格遵守中國碳排放配額的相關規定，確保碳排放量不超過深圳市政府規定的年度配額。

此外，我們的馬來西亞工廠還採取了多項措施來減少用電量，包括在不影響工作質量的前提下減少全廠LED照明和復合燈的使用、調整冷卻器的溫度設置以保持受控狀態，以及安裝運動傳感器以提高照明效率。通過這些努力，每年可節約用電多達65,000千瓦時。

於本年度，馬來西亞工廠的範圍一及範圍二排放總量為4,351噸二氧化碳當量，與上一年相比，溫室氣體排放量減少了3.3%。

展望未來，我們計劃用中央空氣調節系統取代獨立的空調設備，以進一步提高能源效率。

環境可持續性(續)

除了我們的範圍一及範圍二溫室氣體排放外，我們於本年度達致了一個重要的里程碑，開始披露範圍三的溫室氣體數據，涵蓋香港、馬來西亞及中國內地的員工航空旅行，總計 114.82 噸二氧化碳當量。這標誌著我們在加強披露實踐方面邁出了第一步。展望未來，我們將擴大數據收集範圍以涵蓋所有相關地點。同時，我們將持續努力推廣可持續旅行，並鼓勵員工考慮其交通選擇對環境的影響。

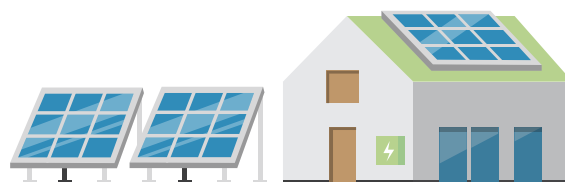


可再生能源的應用

於本年度，金寶通在歐洲採用了可再生能源解決方案，於羅馬尼亞的卓越中心(「COE」)安裝了太陽能電池板，該中心是我們的 Salus 公司一部分。最初，我們在樓宇屋頂上安裝了超過 30 塊太陽能電池板，預計每年可產生 3.65 兆瓦時的可再生能源。

在下一階段，我們計劃於歐洲的自有營運地點實施全面的可再生能源策略。這標誌著我們在將可再生能源融入公司營運方面邁出了重要的第一步。於未來，金寶通計劃不僅在辦公場所、而且在生產設施中擴大使用可再生能源。

作為我們持續承諾可持續實踐的一部分，可再生能源倡議符合金寶通提升能源效益及減少營運環境影響的目標。



環境可持續性(續)



金寶通榮獲世界自然基金會頒發的低碳營運計劃標籤

於本年度，本集團獲得世界自然基金會的低碳營運計劃 (「LOOP^{PLUS}」) 標籤。這一榮譽是對本集團在香港、英國、美國、德國、羅馬尼亞及丹麥等國際分支機構的模範低碳辦公實踐的認可。

獲得 LOOP^{PLUS} 標籤突顯了我們在全球持續推廣綠色辦公室實踐。自二零二二年推出「全球綠色辦公室」倡議以來，我們一直積極採取行動，長期營造低碳、環保和可持續的工作環境。此倡議基於「源頭減量、重複利用及循環使用」的原則，重點關注五個主要領域：節省能源、無紙化辦公、減少用水、節約用水及循環使用。我們對環境責任的承諾從最高管理層延伸到所有員工。LOOP^{PLUS} 標籤證明了本集團環境管理系統在全球辦事處的有效性，並激勵進一步的正面環境影響。

LOOP^{PLUS} by WWF-Hong Kong
 世界自然基金會香港分會 低碳營運計劃


This certificate is presented to
此標籤頒予

Computime Group Limited
金寶通集團有限公司

Operating Locations Covered: Hong Kong, UK, USA, Germany, Romania, Denmark
參與計劃管理地點: 香港、英國、美國、德國、羅馬尼亞、丹麥

In recognition of the continuing efforts to integrate sustainability into everyday business operations using the LOOP^{PLUS} programme for continuous performance monitoring, measurement, analysis and evaluation towards long-term targets. LOOP^{PLUS} companies demonstrate their responsibility by ensuring that resources are utilised sustainably; enhancing the awareness of the effects of their business activities on the environment, and committing to creating a positive long-term impact together with their stakeholders and through its operations.

獲得此標籤的企業，除了在日常運作透過 LOOP^{PLUS} 貫徹碳排放管理，同時亦一直監測、量度、分析及評估有關表現，以達致長遠目標。參與 LOOP^{PLUS} 的機構除了展示他們以可持續方式應用資源，亦在日常運作中實踐環境相關意識，並與持份者在企業運作上攜手創造長遠的正面影響。

Certificate No. 標籤編號: PLUS2023-005

This certificate is valid from July 2023 to June 2024
本標籤有效日期由2023年7月至2024年6月



金寶通獲香港品質保證局頒發 ESG Connect 標誌及標籤

金寶通參加了由香港品質保證局組織的 ESG Connect 計劃，並在技術製造方案提供機構領域獲得了 ESG Connect 標誌及標籤。這證明了我們在設計、研發及生產可持續產品方面所付出的努力。此外，其認可我們在將 ESG 解決方案整合到我們的營運和業務策略中的舉措，顯著提高了我們的 ESG 績效。

參與 ESG Connect 計劃不僅提高了我們綠色產品的知名度，還擴大了我們在 ESG 領域的影響力。其還支持在香港及大灣區 ESG Connect 生態圈中推動可持續發展，強化我們對 ESG 卓越的承諾。



Solution Provider
方案提供機構



Technology Product Manufacturing
科技產品製造

環境可持續性(續)

用水及節水

水是寶貴的全球資源。我們的營運僅依賴市政資源提供的水，並且我們的設施概無位於水資源緊絀的地區。為促進節約用水，我們已於工廠區域實施多項節水措施，加強我們對於可持續水管理的承諾。在我們的馬來西亞工廠，我們遵循二零零九年《環境質量管理(污水)條例》及二零零九年《環境質量管理(工業廢水)條例》進行水管理。我們已於洗手間安裝感應式水龍頭及衝水器以提高用水效率。該等自動化系統專為最大限度減少浪費而設。

在我們的深圳工廠，我們已採取積極措施促進節約用水並通過實施水回收系統減少排放。具體來說，於我們的深圳工業園內，我們的工廠通過水回收設施和污水處理設施將未受污染的水與污水進行分流。這一做法嚴格遵循 GB/T 19923-2005 (城市污水再生利用工業用水的地方排放標準) 所概述工業用水水質標準及回收水的規定利用方法。

為確保有效監控用水情況，我們正積極採取實際措施提高水回收效率。例如，清潔水計劃促進了對不同地點的用水管理的全面評估。我們的團隊已徹底評估當前的供水情況、優先次序、擁擠程度和平衡情況。我們正收集及分析長期數據，我們計劃透過整合智能水錶及雨水回收系統進一步加強我們的水管理常規。我們的最終目的是減少用水、盡量減少水污染，以及提升整個設施的整體水管理標準。

污水

我們的污水的主要來源來自我們僱員的日常活動。在金寶通，我們致力於通過嚴格遵守 ISO14001 標準及當地監管規定，持續監控必要的參數以確保遵守污水指引，以防止水污染。

結合我們的節水措施，我們繼續堅守承諾，減少用水量，並將污水再循環以盡量減少污水產生。我們的工廠已建立專用污水處理設施，以確保所有污水都經過妥善處理及再利用，消除對外排放的需求。根據我們的活動產生的大量污水，我們已基於我們的水處理及污水專業人士的專業知識設計具成本效益的計劃。除有效利用及節約淡水外，該計劃將同時減少污水排放稅及緩解當地水生生態系統的污染。

我們定期接受第三方組織的水質監測，確保從我們工廠排放的水符合當地政府排放標準。年內，工廠生產的污水符合當地法規，排放中並無出現違規情況。

環境可持續性(續)

廢棄物及污染管理

於本年度內，金寶通已與供應商齊心協力，大幅減少卡板的損耗。我們堅持「減少、再用、回收」的環保原則，與供應商合作努力管理多餘的卡板。我們積極促進對交付後仍處於良好狀態的卡板的再利用。

該減少廢棄物措施於進行全面可行性評估後實施，主要側重於當地供應商。這標誌著我們盡量減少廢棄物的全面行動的開始。再者，我們目前正評估將木製卡板替換為可回收收集容器的可行性，該措施旨在減少廢棄物及優化資源利用。於內部，我們高度重視僱員有關能源及資源保護方面的參與及教育。我們已於各辦事處開展培訓課程並分發資訊材料，在僱員中培養減少廢棄物的文化。此舉彰顯了我們對可持續實踐的堅定決心，從供應鏈管理延伸至內部營運。

空氣污染物

本集團經由透過網上監測系統持續監察廢氣處理設施以確保其安全及盡職營運。為防止任何不受控制的排放，我們已在深圳工廠使用最新的檢測設備及活性炭吸附裝置升級原有設備。此舉令我們符合國家標準，並實時檢測及監控揮發性有機化合物，並將數據傳送至當地環保部門。我們亦定期更換活性炭，並全面檢查吸附裝置的運行情況。我們不斷尋找環保原材料，減少揮發性有機化合物的排放。

於本年度，本集團產生 1.29 千克硫氧化物、124.53 千克氮氧化物、9.85 千克懸浮粒子、4.57 千克錫和錫化合物以及 3,801.42 千克揮發性有機化合物。

有害及無害廢棄物

在金寶通，負責任的廢棄物管理為我們的首要任務。我們已制定全面的《固體廢棄物管理程序》，確保固體廢棄物的產生、標籤、分類、儲存、運輸、回收、處置及處理得到妥善管理及控制。該程序概述所有相關人員及部門的角色及責任，確保各級人員問責。按照國家及省級法律法規及內部標準，我們已將固體廢棄物分為三類：有害廢棄物、一般廢棄物及生活垃圾。工廠 EHS 團隊定期舉辦培訓課程，教育員工識別固體廢棄物源頭，確保固體廢棄物的收集及處置遵守相關法律法規。認識到有害廢棄物的重大影響，我們亦已成立有害廢棄物管理委員會，監督所有有害廢棄物相關事宜。此外，我們已與值得信賴的第三方合作，確保妥善處置有害廢棄物。

環境可持續性(續)

透過可持續的包裝實踐進行回收

從本年度開始，金寶通已著手對我們的產品包裝實施標準化措施，這反映了我們對更可持續及環保實踐的承諾。我們已識別三個主要資源，構成我們廢物源頭的主要部分：紙張、塑膠及木材。我們堅持努力減少該等資源的消耗，同時我們亦認可透過回收最大限度再利用該等資源的重要性。

已回收無害廢棄物：	二三／二四 財政年度 回收率：	二二／二三 財政年度 回收率：
紙張及紙箱	77%	82%
塑膠	80%	75%
木材	93%	70%

為就我們的回收工作提供一份全面概覽，我們已編製一份數據表，重點介紹與廢棄物產生及回收有關的主要指標。

我們的方針包括將於整個產品範圍內實施的四個主要策略：

- 消除有害材料：我們正系統性地逐步淘汰於我們的包裝材料中使用塑膠、漂白劑及化學處理品。
- 採用更簡單的材料：我們已轉向使用未經裝飾的棕色及白色盒子，遠離彩色印刷的品種。這一轉變有助於減少對環境有害的塗料。
- 盒子尺寸標準化：通過統一包裝尺寸，我們旨在減少過剩的廢棄物並確保運送期間產品的安全。
- 產品資料數字化：我們正在用二維碼替代傳統紙團，從而大幅減少紙張消耗。

該等措施表明我們對於在營運中推動可持續發展，並對環境保護產生正面影響的堅定承諾。

環境可持續性(續)



香港總部的回收措施

我們已與安全資料處理服務提供商建立合作，保證在香港辦事處收集、安全銷毀及回收所有機密文件。

該程序旨在保障敏感數據，同時加強我們對回收的承諾。在安全刪除後，該等文件的剩餘材料經處理供回收。採納該等回收規章大幅減少了我們的生態足跡。尤其是，我們的文件回收措施使得溫室氣體排放減少33,264 千克。這一成果相當於種植了851 棵樹的環保效益。

無紙化營運

為順應數字化及減少紙張消耗的全球趨勢，金寶通已邁出重要一步，提升我們的環境可持續發展及營運效率。於本年度，我們已成功將SAP財務及人力資源系統整合進入我們的企業框架，標誌著我們向數字化轉型旅程中的一座里程碑。

採用SAP通過精簡營運並賦能數據驅動決策，改變了我們的財務管理方針。該整合極大地加強了我們的財務及ERP營運，以及數據分析，最終提升了我們的競爭地位及提高業務生產力。轉向無紙化環境對我們的可持續發展目標產生了積極影響。通過利用雲系統及線上管理平台，我們已大幅減少對紙張印刷品的依賴。該措施不僅保護天然資源，亦縮減廢棄物產生並減少營運帶來的碳足跡。

於本年度，我們推出電子名片系統以取代傳統名片。此項措施旨在透過減少實體廢棄物及促進聯繫信息數字化分享，以精簡營運及加強環保常規，與我們持續進行的ESG改善工作一致。



共融的工作場所及文化

在金寶通，推動員工的持續發展乃首要任務。我們致力於營造一個共融的工作環境，為員工充分發揮潛能提供堅實的基礎。

人才吸引及留任

我們重視員工，將他們視為我們業務增長及進步背後的推動力。為遵守當地法律法規，本集團為全職和臨時或兼職員工提供全面福利。除合規性外，我們認識到員工的知識及技能對本公司的成功至關重要。我們的員工可以參加多種培訓及發展計劃，支持他們的專業成長。

員工可以申請外部培訓補貼，而擬議的計劃則由高級管理層參照以下標準評估：

- i. 與當前工作的相關性，有助於提高績效及／或承擔更大的職責的能力。
- ii. 對長期職業發展做出貢獻，使個人配備未來角色所需的技能。
- iii. 促進對員工涉及的業務活動有更廣泛的了解。

於滿足該等標準後，高級管理層評估員工的工作表現、投入水平以及進入補貼批准階段的興趣。於完成計劃後，倘獲得合格出勤證書及／或通過相關考試，可獲得報銷。

	正式員工及 勞務派遣用工 ³	金寶通的 正式員工
新入職率	183%	31%
流失率	189%	36%

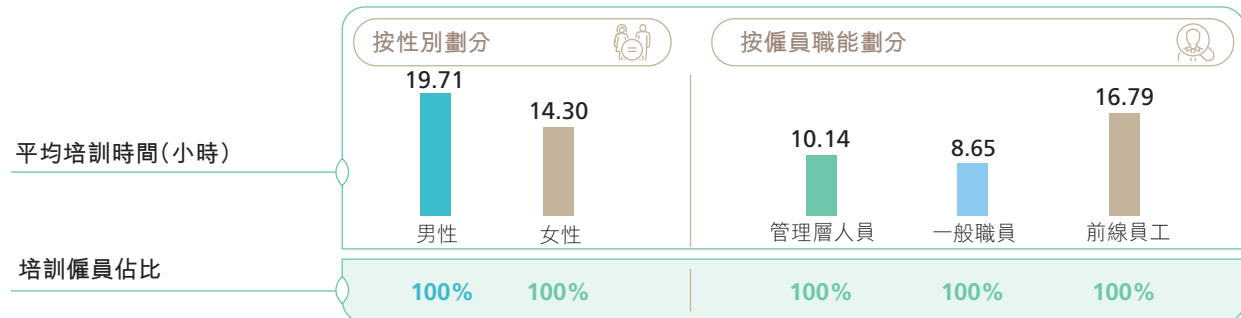
展望未來，本集團旨在進一步努力提高保留率並降低員工流失率。我們定期檢討及重新界定我們為符合員工不斷變化的需求而提供的福利。我們提供家庭護理服務及福利，比如按照《僱傭條例》，享有 14 個星期獲發工資 80% 的產假，而男性僱員則有權獲得 5 天育嬰假。

此外，我們有多項專為個人需要而設計的計劃，以促進專業發展。我們認識到，對僱員的專業發展進行投資不僅促進彼等的個人成長，亦促進我們組織的整體可持續發展。我們優先考慮提供全面的培訓課程，使員工具備必要的技能及知識，以勝任彼等的職責。從有關最新技術發展、監管更新信息及行業發展主題的技術培訓來看，我們確保我們的僱員獲得多元化學習機會。通過持續培訓賦能我們的僱員，我們培養創新、適應及專業文化，使我們能夠面對行業不斷演變的挑戰及機遇。我們對員工培訓的付出不僅加強我們的內部能力，亦使我們在更廣泛的 ESG 方面成為一個負責任及進取的組織。

³ 正式員工指金寶通自有的員工，而勞務派遣用工乃通過第三方合約聘用。

共融的工作場所及文化(續)

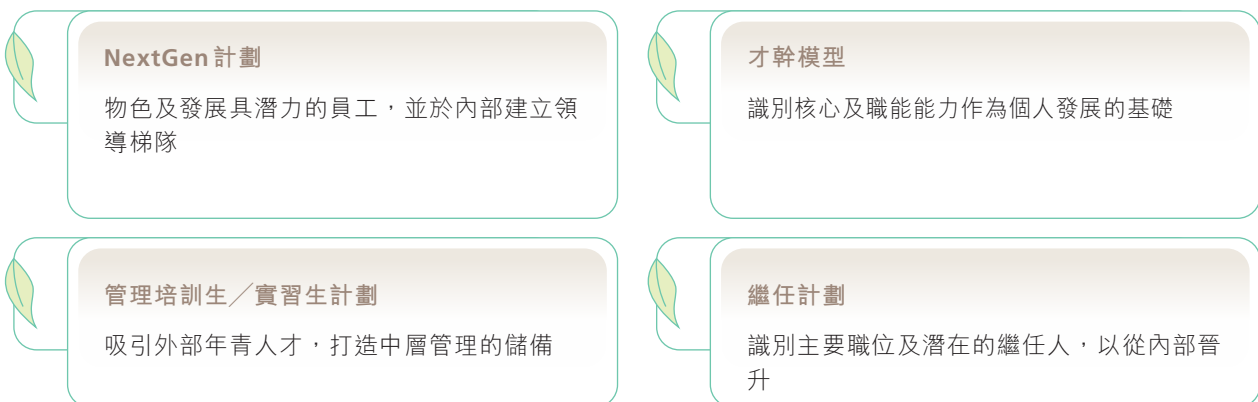
於本年度，在旨在提升技能的計劃中，我們錄得每名僱員的平均培訓時間為32.5小時。我們為僱員進行年度表現及職業發展檢討。此外，100%的僱員獲得表現評核。展望未來，本集團將繼續評估表現評核計劃，以提供有建設性的反饋意見，有助於其增長及發展。



我們的管理培訓生計劃是一項三年計劃，旨在向人才提供接觸業務的各個領域的機會。我們堅信，我們的管理培訓生計劃將繼續成為本公司的寶貴資產，並熱切期望年輕專業人士的顯著成長。

通過我們的NextGen計劃，我們集合了一批中層管理人員，彼等有潛力在未來擔任高級行政人員。本集團全面致力於為彼等提供機會及資源，以促進專業增長及個人發展，包括工作豐富化、崗位輪換、領導培訓、指導及行政指導。目前，我們有16名中層管理人員根據此計劃獲選，而彼等的個人及職業發展定期由我們的執行委員會審閱及支持。為讓僱員可根據個人的長處及期望發展事業，除向管理層發展外，我們為研發人員制定技術發展階梯。此外，我們將定期評估該計劃並探討擴展的可能性，旨在納入更多潛在僱員，並確保所有人獲得該等發展機會。

我們的人才管理計劃



我們推出的「All Ideas Matter」計劃旨在促進公司業績、員工滿意度、工作流程改善及環保辦公室常規四個關鍵領域的持續發展。本公司鼓勵僱員透過本公司的門戶網站，就該等領域提出具成本效益及具建設性的建議。該計劃旨在培養創新及合作的文化，打造更有效率、更充實的工作環境。本年度，我們採納了僱員提出的12項建議。該等建議改善了我們的工作環境，促進了公司的發展。此方法不僅提高了我們的營運效率，亦提升了員工的士氣和參與度，強化了我們的承諾，即創建一個支持性和創新性的工作場所，讓每個人的意見都能被聽到，並產生有意義的影響。

共融的工作場所及文化(續)

員工參與



員工活動

在金寶通，我們將員工參與活動和團建活動視為公司文化的基本要素。該等舉措涵蓋一系列活動，包括促進身心健康的工作場所瑜伽課程、鼓勵團隊團結及親近大自然的戶外郊遊，以及提高協作及解決問題技能的團隊建設活動。通過這些豐富多彩的活動，我們旨在營造一種積極向上、相互支持的工作場所文化，從而提高員工的滿意度、工作效率和整體幸福感。



公司郊遊



羽毛球比賽



戶外團建



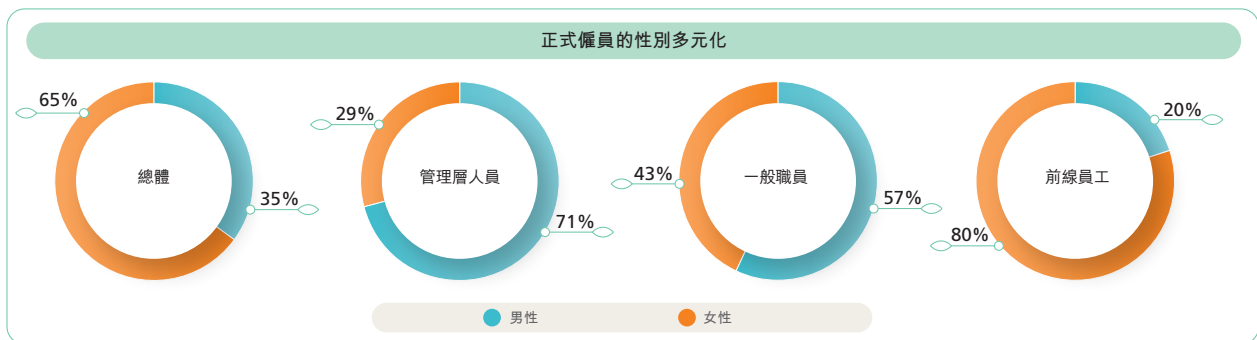
愛檳城跑

我們堅信，組織這些活動對於培養員工積極的工作文化、強烈的社區感和歸屬感至關重要。

共融的工作場所及文化(續)

多元與共融

在金寶通，我們致力於在薪酬、招聘、培訓及晉升等各方面為全體僱員提供平等機會。我們已實施內部人權政策，以確保組織內全體僱員均獲得公平及公正的對待。所有女性僱員均受我們的政策保障，包括有權享有產假。我們嚴禁並絕不容忍基於性別、年齡、家庭地位、性傾向、殘疾、種族或宗教的任何形式的歧視。於二零二四年三月三十一日，本集團共有4,005名僱員，其中包括918名外包合約僱員及3,178名自有僱員。



勞工常規及權利

為吸引優秀人才，我們結合內部及外部招聘渠道，提供一系列具吸引力的福利。我們的招聘策略涵蓋校園招募、內部轉介及比賽等多種渠道。僱傭合約經雙方共同協定，僱員收取符合地方政府規定、行業標準及個人表現的薪酬。我們的行為守則保障僱員的權利，包括結社自由、集體談判、工作條件、福利及薪酬。員工手冊亦就重要的勞工權利提供明確指引，包括招聘、薪酬、職業晉升、標準工作時數、多元化及平等機會以及反歧視各方面。除法定福利外，我們提供具競爭力的薪酬待遇，包括花紅、假期和保險。我們還制定了員工花紅考核辦法，根據生產質量、效率和個人表現對員工進行獎勵。此外，我們確保外包工人獲提供足夠福利，包括社會保險及表現花紅。金寶通所有外包工人在受僱前均須接受健康檢查。

於本年度，我們一直全面遵守有關薪酬、解僱、招聘、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相關法律及法規。我們亦明白工作與生活之間達致健康平衡對所有員工的重要性。按照當地的僱傭法律，加班可獲得加班費和補休假。

共融的工作場所及文化(續)

在金寶通，我們致力為所有僱員創造公平及平等的工作環境。我們嚴厲禁止任何形式的員工管理歧視，包括年齡、性別、種族、宗教、社會地位或殘疾。我們致力於營造受法律保護、不存在騷擾或歧視的工作場所。預期所有僱員將遵守員工手冊概述的政策。任何非法騷擾事件應即時呈報予監事或人力資源主管。我們將對所報告事項展開徹底調查，必要時將採取恰當的糾正行動。我們按審慎及保密方式處理所有非法騷擾的投訴。如發現任何僱員作出不當騷擾行為，其將受到紀律處分，包括可能終止僱用。

此外，我們已就預防童工制定明確指引，並輔以有效的補救措施。本集團的人權政策與國際勞工組織(ILO)公約及《禁止使用童工規定》一致，確保勞工和人權受到保障。為防止童工，人力資源部在招聘過程中嚴格核實求職者的身份和年齡。我們定期進行檢查，確保遵守法律營運慣例。供應商質量團隊於評估供應商時，已制定清單訂明禁止童工及強制勞工的條例。於本年度，本集團並無童工及強制勞工的不合規情況。

我們致力於提升業務營運的透明度，並落實在供應鏈環節打擊現代奴隸制度的方針。我們所有營運地點均嚴格遵守二零一五年現代奴隸法案。現代奴隸制度是一項嚴重罪行，侵犯基本人權。我們的反奴隸制及人口販運政策體現了對現代奴隸制度的零容忍態度。我們以誠信經營業務，實施健全的系統及控制，確保現代奴隸制度在組織或供應鏈中並無立足之地。我們要求承包商、供應商及業務夥伴維持相同的高標準，在合約協議中明確禁止使用強迫、強制或販賣勞工。我們定期為僱員提供該政策的培訓，並自關係開始時向所有供應商、承包商及業務夥伴傳達我們的零容忍態度。任何違反此政策的僱員均會受到紀律處分，其行為失當或嚴重行為可能導致被解僱。此外，如發生不合規事件，我們保留終止與代表我們工作的個人或組織的關係的權利。



共融的工作場所及文化(續)

職業健康及安全

職業健康及安全(「OHS」)是我們組織成功的關鍵。在金寶通，我們高度重視僱員的福祉，貫徹「生命至上，安全第一」的原則，為其提供安全及健康的工作環境。為確保合規性及持續改善，我們已制定有效的管理方法，由《應急管理程序》及《安全手冊》提供支持。

該等文件根據相關法規制定，如《工作場所職業衛生管理規定》、《安全生產法》、《職業衛生檔案管理守則》、《職業安全及健康條例》及《職業安全健康法》，適用於我們各工作場所的所有員工。



OHS 教育



提高僱員意識及OHS相關資料的公告板



增強意識的清晰標示

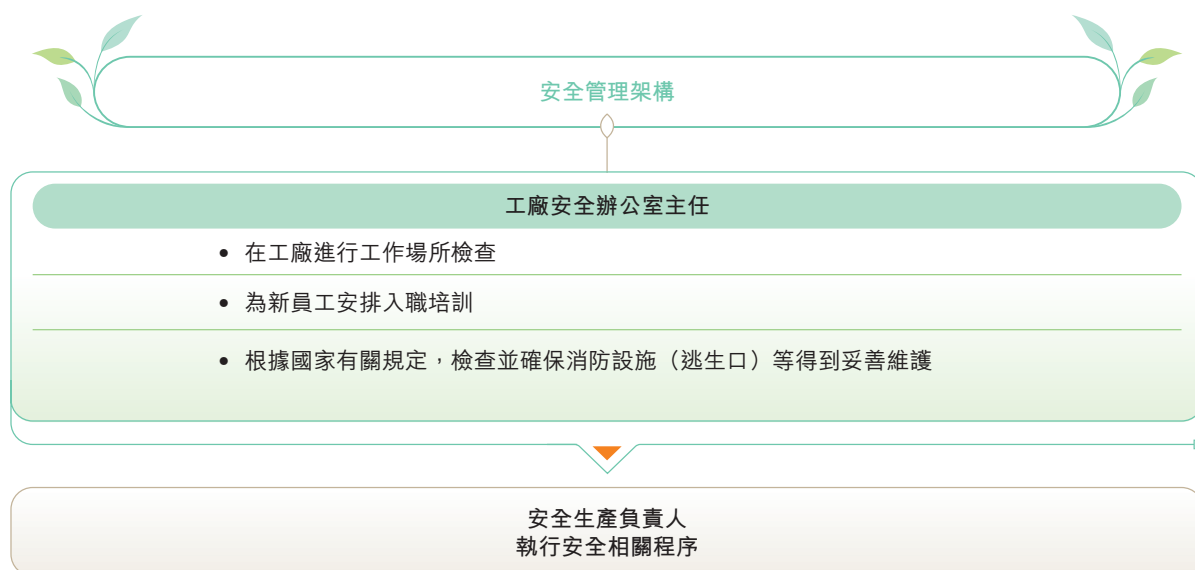
職業健康及安全

- 保護環境、減少消耗及浪費資源及支持資源回收及資源再用
- 防止及控制污染及危險，以減少或消除污染物及所有類型的意外事件
- 持續改善工作環境及消除不安全因素以提高安全水平
- 確保職業健康及安全及環境管理系統的效率
- 培訓所有僱員有關職業健康及安全及環境的意識

共融的工作場所及文化(續)

OHS 管理政策

我們對 OHS 的承諾包括落實高效的管理系統及不斷尋求方法提高安全標準。我們竭力改善工作環境、消除安全風險及為員工提供全面的 OHS 培訓。



本年度內，我們共錄得4宗與工作相關的事故，因受傷而造成的損失天數為119天。所幸的是，過去三年概無與工作有關的死亡事件報告。

為確保員工具備維持安全的必要知識，我們提供涵蓋一般安全、化學品安全、消防安全法規和消防程序的培訓項目。嚴禁非指定機器設備操作人員的員工在未經正式培訓和批准下操作任何機器。負責專門崗位(如司機、電工及焊工)的員工須經過特定培訓並獲得認證後，方能向我們的組織輸送。嚴禁在未取得有效證書的情況下操作機器。

我們積極培養金寶通的職業健康及安全文化。我們已實施消防控制程序、化學品管理和信息程序及事故管理程序等管理文件，確保遵守《生產安全法》及《消防法》等法規。我們要求員工在生產過程中嚴格遵守該等規定及程序，確保免受火災、化學危害及其他安全事件的影響。

共融的工作場所及文化(續)

消防管理	化學品管理	事故管理
<ul style="list-style-type: none"> • 遵守消防管理法規 • 配備滅火設備 • 設有專職人員進行監督 	<ul style="list-style-type: none"> • 對倉庫中貯存的化學品進行日常檢查 • 需要接觸化學品的員工必須接受化學品管理和信息培訓 	<ul style="list-style-type: none"> • 及時報告、處理和調查所有與安全相關的事件 • 採取糾正和預防措施，防止類似事件再次發生

就消防安全措施而言，我們已安裝排煙的金屬管道，並根據實際情況定期清潔排煙管道。此外，我們定期進行消防演習，以提升僱員的應急響應技能。



馬來西亞工廠的消防演習



化學品管理和信息程序旨在確保化學品管理系統的安全有效運作，包括向僱員提供準確的化學品危險信息，促進化學品的安全使用。在設施內使用及儲存的各種化學品都必須有符合規定的化學品標籤，由工廠EHS部門管理並張貼在顯眼的地方。所有員工均有責任查閱化學品信息，確保使用中化學品標籤的完整性。化學品安全數據表(「MSDS」)應定期檢討及更新，必要時負責人將聯繫供應商進行版本更新。

共融的工作場所及文化(續)

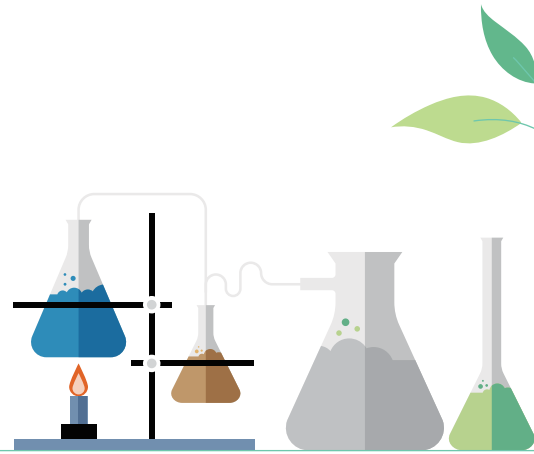


化學品溢漏培訓

Comptime

CHEMICAL SPILL TRAINING

1. The employee must first read the **Safety Data Sheet (SDS)** to know the suitable Personal Protective Equipment (PPE) to use and the procedure required to contain the spillage.
2. The employee must first wear the **Disposable Chemical Protective Coverall**.
3. Also cover the body with protective coveralls, the employee proceed to wear the **Safety Footwear**. The safety footwear should be inside the coveralls.
4. Wear the **Disposable Particulate Respirator**.
5. Wear the **Chemical Splash Goggles**.
6. Wear the **Nitrile Gloves**. The glove should be outside the coverall to avoid any chemical contact with the body.
7. The employee fully wear the PPE.
8. The employee proceed contain the chemical spillage using **absorbent sock**.
9. Then using the **absorbent pillow** to absorb the chemical.
10. Using the **absorbent pad** to absorb the residue of chemical.
11. After complete the absorbing process and no residue of the absorbent pad inside **Chemical Bag** put the bag with **CABLE Tie**.
12. The waste send to the **scheduled waste storage** for disposal.



在金寶通，我們已制定明確的職業健康監測和管理規則。該規則規定了職業健康及安全的監督職責，並概述正確的操作程序，以控制及消除職業病的潛在風險。人力資源及行政部安排定期職業健康檢查，並管理結果。面臨風險因素的員工必須在入職前、在職期間及離職時接受健康檢查，以妥善評估及管理與職業病有關的潛在危害。選擇在離開本公司前放棄體檢的員工，必須簽署自願放棄體檢聲明。

工廠EHS部門委託第三方評估機構對現場存在的危害因素進行評估。根據國家法律法規要求，職業病危害評估應每三年進行一次，而職業病危害因素檢測每年進行。

於本年度，我們的深圳工廠成功通過廣東省安全標準檢測技術有限公司開展的資質認可測試。該等測試涉及生產設備、化學品、電子元件以及工作因素等，確保生產工人的職業健康及安全。此外，我們已對接觸各種物質及環境(包括甲苯、甲醇、塵肺、噪音、鉛及其無機化合物)的員工進行職業健康測試及體檢。體檢的檢測率達100%。

產品管理及營運慣例

產品創新及知識產權

在金寶通，我們深知技術創新對促進行業及經濟發展具有舉足輕重的作用。我們致力突破技術壁壘及推動產品創新，使我們脫穎而出。

為達致此目標，我們持續在全球各地(如香港、深圳及羅馬尼亞)投資研發及建立工程中心。該等中心設有一支由超過200名研發工程師組成的專責團隊，彼等孜孜不倦地評估智能控制方面的新技術及平台。此外，彼等以更有效率的方式及時回應客戶對可持續產品選項的要求。我們已在工程部內實施一套主動機制，以識別並解決生產新產品過程中可能出現的任何潛在挑戰。

於本年度，本集團在雲計算、數據分析及物聯網等多個領域擴大專利組合。展望未來，我們將繼續致力於強化專利組合，將專利申請與強大的研發資源緊密結合。此策略方針確保我們所有的研究成果得到充分保護。

於三月三十一日的專利組合：	二二／二三財政年度		二三／二四財政年度	
	已授予	申請中	已授予	申請中
狀態				
按總數分類 ⁴	154	83	157	83
按專利名稱分類 ⁵	79	39	79	39



超靜音溫控閥

SALUS Controls生產的超靜音溫控閥已獲頒授全球公認的卓越設計獎「iF設計獎」。於二零二三年，在56個國家的約4,700個實體及11,000份意見書中，我們的創新設計成功通過由iF評審團(由來自20多個國家的132位設計專家組成)所進行嚴格的兩階段評估。



超靜音溫控閥可取代水力加熱裝置中的傳統溫控閥閥頭，對其電動執行器進行精確的電子監控，並可與智能家居生態系統無線連接。該產品的電機、齒輪及外殼均經過精心設計，以保持與無風的自然環境中的寧靜相媲美的運行聲學效果。

超靜音溫控閥使個人能夠有效地監察、調節及減少能源消耗。鑑於能源生產是全球污染的重要來源，可靠且智能的恆溫散熱閥乃任何具有強烈環保意識業主的重要工具。

⁴ 按總數分類的專利包括各區域所有授予及在申請的專利。

⁵ 按專利名稱分類的專利指特定產品的專利。

產品管理及營運慣例(續)



Verdi 電動汽車充電器(「VERDI」)

金寶通憑藉其創新的 VERDI 榮獲二零二三年紅點產品設計大獎。紅點獎是一項全球矚目的榮譽，表彰卓越的設計質量和開創性的創新。該認可肯定了金寶通在打造符合當代審美的尖端產品方面的實力。

VERDI 乃精心設計，為商業和住宅應用程序提供卓越的電動汽車充電體驗，兼具視覺吸引力和實用功能。其現代設計和堅固結構使其成為適應各種停車環境的資產，提升私人車庫和商業停車場的空間利用率。VERDI 系列提供務實且強大的充電解決方案，提供高達 22 千瓦時的充電功率，並具有系留連接或插座連接。此外，該系列能夠通過開放式充電點協議(「OCPP」)與充電站管理系統和網絡進行連接，促進高效的能源管理和智能充電。獨特的 Y 形金屬壁掛架確保安裝簡單且牢固，而新穎的電纜和連接器支架則有助於提升裝置的視覺吸引力並促進有序的電纜管理。

香港一家快速擴展的全方位電動汽車充電服務供應商及充電點營運商(「CPO」)對 VERDI 產生了興趣。初步計劃於香港島的公共設施部署超過 100 部充電器。



綠色產品的創新及研發

英國南約克郡的歷史悠久的莊園 Wentworth Woodhouse 面臨冬季供暖成本每月平均 50,000 美元的重大挑戰。因此，英國 Salus Controls 進行了全面評估並推薦了 Salus Smart Home 系列。這項最初為較小的住宅物業設計的創新技術，已被改造用於管理莊園的大型供暖系統，從而大幅降低營運成本。

產品管理及營運慣例(續)

品質保證

產品品質及安全乃金寶通業務及製造流程的核心。為促進安全營運，我們已獲得多個質量管理認證，包括ISO 9001 品質管理體系及ISO13485 醫療機械品質管理體系。該等認證體現了我們對維持最高品質管理標準的承諾。除上述質量管理認證外，我們亦獲得下圖所示的數個其他國家和國際認可的認證，展示了我們對卓越的不懈追求。

國際認證

- 美國 UL 認證
- 歐盟合格(CE) 認證
- 美國加拿大標準協會(CSA Group)
- 美國 ETL 認證
- 德國 TUV
- 美國 Maryland Electrical Testing (「MET」)
- 歐盟 European Building Automation Controls Association (「eu.bac」)

國家認證

- 中國質量認證(「CQC」)

本集團已制定一套全面的產品品質評估指引，實施嚴格的控制程序及操作標準，以確保產品質量。該指引涵蓋自原材料進貨檢驗以及進行工序檢查及測試以至最終檢查及測試的整個過程。根據相關標準，我們位於深圳的可靠性實驗室擁有 EN/IEC 60730-1 及 EN/IEC 60730-2-9 資格認證，使我們可以在公司內部為恆溫器進行測試。該實驗室配備全系列品質保證測試設備，符合我們所有輸往歐洲和北美市場的產品測試規定。

負責任的供應鏈管理

我們已建立一套全面的可持續採購發展標準操作程序。

除進行供應商評估或審核外，我們亦對可能存在企業社會責任風險的供應商、產品或採購類別進行識別，並開展風險評估。該流程包括定量及定性分析，以及對潛在供應商進行定期評估；還包括以環境及社會問題為重點的現場審核。

按地區劃分的供應商數目

二三 / 二四財政年度

中國內地	634
亞洲(不包括中國)	29
歐洲(不包括英國)	35
英國	3
北美	48

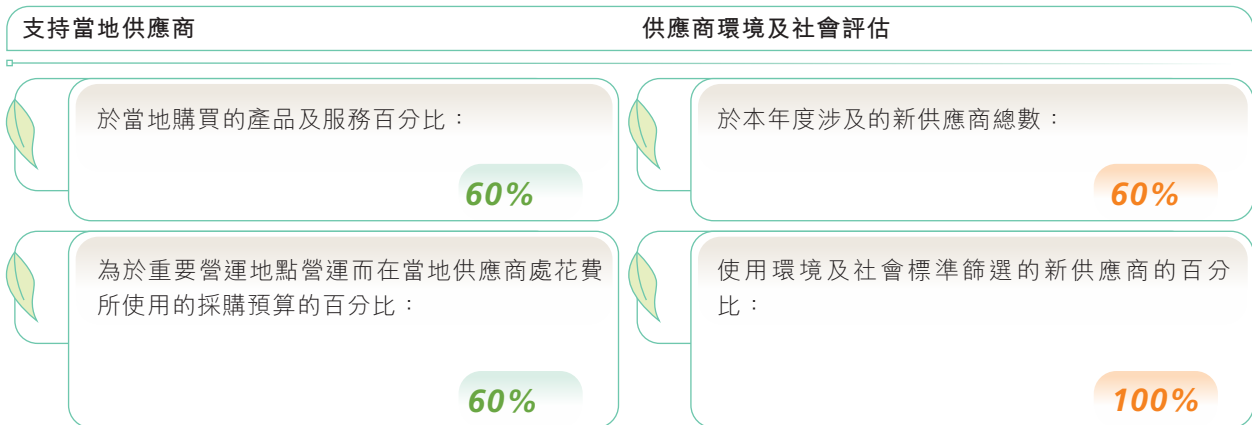
產品管理及營運慣例(續)

我們的採購及商品管理(「PCM」)人員持續獲得與供應鏈相關的社會及環境事宜的培訓。可持續採購目標已納入我們採購人員的表現評估。我們亦就環境及社會問題促進供應商的能力建設，包括採取糾正措施及提供培訓。在該等領域表現卓越的供應商獲授獎勵，如供應商獎項、優先供應商地位及提前邀請報價。

我們已實施健全的供應商監控協議，並推出適用於我們全部全球供應商的供應商多元化計劃。該等措施旨在促進供應商營運中的多元化、平等及包容，並包括制定可持續採購的關鍵績效指標。該等指標計量遵守《供應商行為道德規範》的目標供應商比例、其合約中包括環境、勞工及人權條文以及其他企業社會責任指標的供應商的百分比。

與供應商合作，我們致力於減少溫室氣體排放，並採取措施在整個供應鏈中減少溫室氣體排放。將發展負責任的供應商逐步納入我們的採購及供應鏈管理策略，以全面了解及管理供應鏈風險。

我們的大部分供應商與我們的深圳工廠在地理位置上鄰近。地理上的鄰近不僅有助於及時採購原材料，亦大幅減少與運輸相關的溫室氣體排放。本集團與當地供應商的戰略保持一致，透過盡量減少對環境的影響，並同時提高供應鏈效率，體現本集團對可持續發展的承諾。



產品管理及營運慣例(續)

衝突礦產管理

於金寶通，責任採購是我們供應鏈的一項核心要務，並致力確保完全遵守衝突礦產法規。為確保我們不使用來自剛果民主共和國或任何相鄰國家的衝突礦產，我們要求供應商及業務夥伴披露其採購方針和盡職調查措施。此外，其亦須根據由負責任礦產計劃(「RMI」)制定的衝突礦產報告模板(「CMRT」)及擴展礦產報告模板(「EMRT」)提交盡職調查報告。我們將盡職審查CMRT及EMRT，倘發現任何無法接受的做法，我們將採取適當行動。

客戶滿意度及客戶福祉

在金寶通，客戶反饋對我們具有重要價值，且我們積極與客戶開展合作以建立穩固關係。我們的客戶經理負責與OEM及ODM客戶維持緊密的工作關係，而我們的Salus及Braeburn品牌的客戶獲得我們專門負責Salus及Braeburn品牌附屬公司的支持。

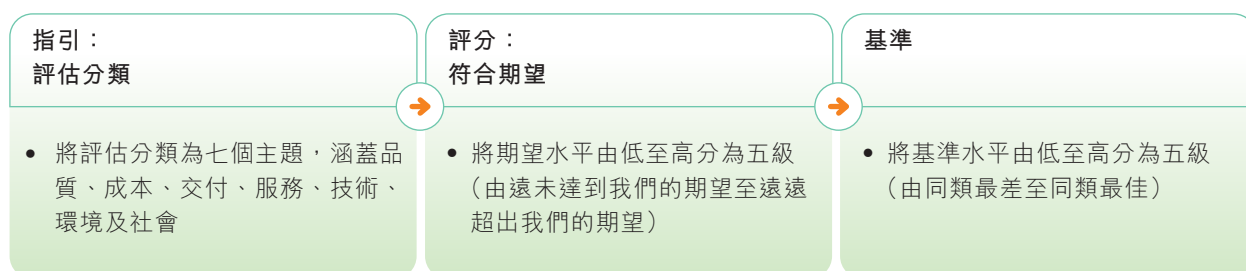
本集團的《品質政策》以確保及時交付高於客戶的期望及要求的優質產品為中心。我們高度重視客戶的意見及反饋，48小時內及時回應所有投訴、七天內處理，並在兩週內解決。我們的《投訴處理程序》列明各部門在投訴流程，包括調查和採取糾正措施等不同階段中的責任。此外，本集團的客戶滿意度調查程序要求持續監控內部及外部表現指標，以確保符合產品及程序規範。

為培養穩固的客戶關係，我們公平、一致以及及時地處理客戶投訴。我們的專門客戶經理負責與客戶的日常溝通，並確保任何客戶投訴均以及時公平的方式處理。客戶可通過投訴表格或直接與客戶經理討論其關注事項。倘無法通過溝通解決投訴，我們會將投訴升級以作進一步關注致力於確保客戶滿意度。

於本年度，本集團共接獲41宗有關我們產品及服務的投訴，其中概無已售及已運送產品因健康與安全理由而須回收。

產品管理及營運慣例(續)

我們對符合期望的目標為所有分類達至第三級，對基準的目標則為所有分類達至第四級。



數據安全及隱私保護

網絡安全在任何企業中均佔有重要位置，而我們的組織以此為首要任務。我們已採取多項強有力措施，以防範對我們網絡的潛在威脅、保護我們的知識產權及機密資料。

我們公司已作充分準備以減少數據洩露及防止未經授權的接觸。我們對所有涉及個人資料及私隱保障管理的實體實施嚴格的標準。此外，我們強調嚴格遵守主要法規及架構，如《通用數據保護條例》、《薩班斯－奧克斯利(SOX)法案》及《資料保護法案》，以確保我們的程序符合準確的國際標準。

我們致力於建立安全的網絡環境已贏得國際認可，這可自我們取得ISO27001 認證的成就得以佐證。此項殊榮不僅彰顯了我們持續致力於數據安全及風險管理，亦可證明我們符合全球網絡安全規範。

我們對網絡安全的承諾涵蓋嚴格的伺服器備份程序、有關網路釣魚陰謀的即時通知，以及為所有人員提供廣泛的網絡安全教育。

產品管理及營運慣例(續)

透過採取該等策略及預計行動，我們堅持加強我們的網絡安全防護，從而在一個更依賴數字技術的世界中確保我們的數據及操作系統的完整及安全。

文件管理系統(「DMS」)

- 為改善數據隱私及安全措施，我們淘汰過時且壽命已結束的DMS系統，且將所有文件移至最新的微軟SharePoint網上雲端平台

生產者責任延伸(「ERP」)及防火牆

- 將系統升級，額外加入防火牆，以保障雲端訪問，並已轉移ERP系統至混合雲端平台。
- 由認證雲服務供應商管理數據並進一步提高數據可用性及業務持續的可擴展性。

企業免疫系統(「Darktrace」)

- Darktrace為基於非監督式機器學習及數學的自我學習技術。
- 能夠利用網絡內模型的行為及監察個人、設備及企業的行為，可發現惡意內部人士及未知高級威脅行為者。這使企業能更快採取行動，縮短時間並降低成本。

為提高我們的僱員及供應商對隱私及安全流程的意識，我們開展了全面的意識培訓計劃，使他們掌握相關的必備技能及知識。於本年度，我們已建立一個全球線上培訓平台—InfoSec Awareness Training Portal，為僱員提供有關數據保護、通用數據保護條例及數據安全的培訓材料。我們亦已更新員工手冊，更加強調個人數據的重要性，並重申我們的個人數據使用原則。我們承諾實施合理及實用的措施，以確保個人數據使用得到強大的安全控制，最終目標是達到個人數據隱私保護的最高標準。

商業道德

在金寶通，我們致力於建立一個專業及相互尊重的工作環境。

我們每年均會對新僱員進行《行為道德規範》培訓，讓其自一開始就了解我們的組織價值及道德標準。此外，我們為現有員工提供持續的再培訓課程，以加強該等原則，並保證一致的認知及遵守我們的《行為道德規範》。

產品管理及營運慣例(續)

此項規定強制所有新招募人員須於其受僱的首月內完成其培訓。至於其他員工，則必須於指定時間內完成再培訓。培訓計劃由9個不同模塊組成，每個模塊處理特定議題。各模塊的估計完成時間介乎10至20分鐘。參與者可靈活地按其個人日程跟進課程進度。各場地的人力資源團隊負責確保該等培訓計劃由全體員工完成、監察遵守情況及提供必要的協助。

- 誹謗及惡意中傷
- 賄賂及貪污指標
- 數據保護及《通用數據保護條例》
- 多元化及包容
- 平等、多元化及包容
- 工作中的健康及安全介紹
- 安保介紹
- 舉報欺凌及騷擾
- 工作中舉報



推出專業行為政策及程序

金寶通對任何不當行為採取嚴格的零容忍態度，確保任何個人或集體對他人採取的行動明確不可接受。我們堅決提倡在工作場所，每名僱員均可自由公開質疑及舉報其所觀察到或經歷的不當行為。

專業行為政策審慎規定僱員預期行為。這包括各名員工須維持的行為標準。此外，該政策亦訂明主管及下屬的責任，就提交與不當行為有關的違規情況或憂慮制定明晰的准則。

產品管理及營運慣例(續)

反賄賂及貪污

在金寶通，誠信對我們至關重要，我們希望我們的所有僱員在工作的各個方面堅守道德規範。我們認識到，我們的聲譽取決於每個人的行為。因此，我們在所有商業交易及營運中嚴格禁止一切形式的腐敗，包括賄賂、洗黑錢及欺詐。本集團的《行為道德規範》概述了所有僱員的預期行為並由管理層定期審查以確保其關聯性。我們要求員工在進行商業活動時必須堅守最高道德標準。我們絕不姑息任何違反該等標準的行徑。

索取或收受利益：

- 嚴禁向相對應者索取或收受任何可影響工作表現或誘使採取有損金寶通利益的行動的利益
- 利益可以是禮物、費用、獎勵或優待。如接受了某種利益，僱員必須通知直屬主管或人力資源部

利益衝突：

- 僱員須時刻留意會否有任何可能導致個人與金寶通之間出現利益衝突的情況
- 僱員必須申報其直系親屬涉及與金寶通競爭的任何商業關係的情況

處理機密信息：

- 僱員不得在未經金寶通許可的情況下披露任何機密信息，或利用有關信息謀取個人利益

作為一間負責任的企業，本集團明白提高僱員對反賄賂及貪污意識的重要性。為加強員工對貪污的關注及警覺，我們定期進行反貪污培訓計劃。此外，本集團提供全球線上培訓，以確保全球僱員對支付、饋贈、投標及合約等風險範疇均知情。

產品管理及營運慣例(續)

反洗黑錢及反恐融資

於本年度，本集團並無有關違反對本集團有重大影響的相關法律及規例(尤其是涉及賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢相關的法律及規例)的情況。

我們致力維護誠信及確保公開，促使我們加強整個組織的反貪污措施。於本年度，本集團向全球所有僱員提供反貪污教育，累積培訓時間合共超過4,000小時。

我們教育工作的一個必不可少的部分是由廉政公署為香港員工提供針對性培訓。該項培訓對部門所有成員均屬強制性，且對我們的強制性培訓計劃而言屬重要。該策略可確保我們的員工對現行的反貪污協議及遵守監管規範有充分的了解。

反貪污培訓

接受反貪污培訓的董事會成員人數：

8

接受反貪污培訓的管治機構成員百分比：

100%

接受反貪污培訓的僱員總數：

4,279

管理層：

348

員工：

957

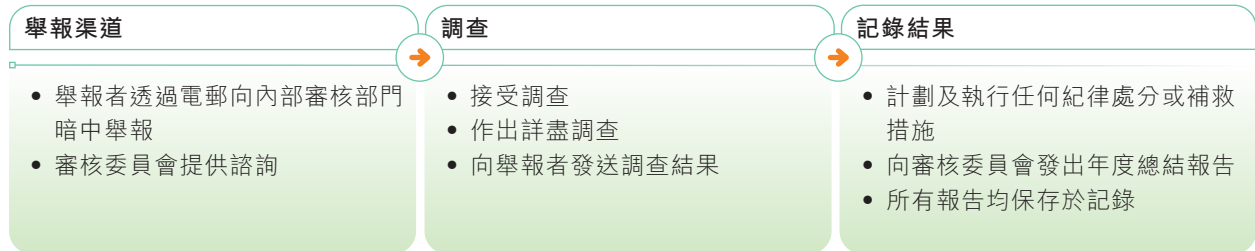
前線員工：

2,972

舉報政策

本集團已制定舉報政策，旨在培養基於廉潔及透明的文化。我們積極鼓勵所有僱員暗中報告有關本集團任何涉嫌行為不當、瀆職或不道德行為的案件。若有任何違反本公司《行為道德規範》的行為發生，僱員須向其各自的直屬主管或人力資源部舉報。我們的政策確保舉報者受到保護，禁止報復行為。我們開展全面公正的調查，公平及時且有效地處理任何違反道德標準的行為。根據該政策所述條文，該等調查結果使我們可以發展及執行適當的紀律措施或糾正行動。本集團全力持續提升內部系統，以打擊任何貪污行為。

產品管理及營運慣例(續)



確保合規

如有任何違反本集團的政策、程序及指引的情況，視乎其違規的嚴重程度，個人有可能遭到口頭或書面警告，又或立即解僱。我們對本集團有影響的法律法規保持高度警惕，並持續了解其最新發展。我們制定嚴格的措施(如內部監控、審批程序和培訓措施)以確保我們的員工全面理解並遵守本集團的道德及誠信標準。

我們亦致力於根除所有形式的現代奴隸制度。為提高僱員對現代奴隸制度的認知，並使僱員能認識及預防這一嚴重問題，我們開辦了現代奴隸制度強制性年度培訓課程。該等課程確保全體員工在共同打擊現代奴隸制度上均知悉及保持警惕。這些措施為我們致力維護商業道德標準及保障人權方面提供了有力的支持。



社區影響力

社區參與

在金寶通，我們對智能及可持續生活的投入深植於本公司的歷史及價值中。我們堅信，對社會作出貢獻不僅是一項義務，亦是一項基本責任。我們的社區策略專注於針對性外展計劃，以支持當地發展及提高環保意識。

隨著我們在全香港擴展業務，我們認識到我們在服務及回饋社區方面所擔當的角色日益重要。於本年度，我們的組織在多個社區支持下起到帶頭作用，彰顯了我們帶來切實變化的承諾。

重大活動包括泥灘清潔活動、大埔區海岸線清潔項目，以及於惜食堂及聖基道兒童院的義工服務日。此外，我們積極支持世界自然基金會組織的地球一小時活動。該等舉措不僅使我們對社區作出貢獻，也為我們的僱員團結一致、攜手合作來實現共同目標提供了平台。

透過該等努力，我們旨在培養環境保護及社區參與的文化。我們堅定不移地致力於創造正面及可持續的影響，確保我們的下一代將擁有更美好的未來。



社區參與活動



大埔區海岸綫清潔



孤兒院兒童企業社會責任項目



老人院企業社會責任項目



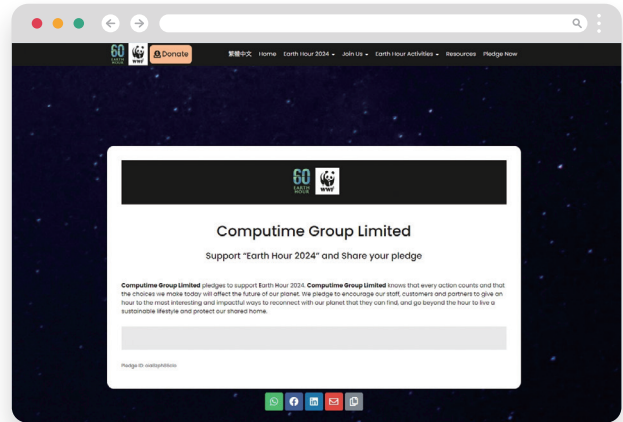
白泥泥灘清潔

社區影響力(續)



支持地球一小時倡議

在金寶通，我們致力於為環境帶來積極影響，並推廣可持續發展實踐。作為我們持續努力的一部分，我們成功組織了地球一小時活動，旨在提高人們的節能意識及集體行動對應對氣候變化的重要性。在活動期間，我們鼓勵員工、合作夥伴及持份者關閉非必要的電燈及電器一小時。通過參與地球一小時活動，我們共同減少了能源消耗，並展示了我們對環境管理的承諾。此活動不僅強調了個人行動的意義，還培養了我們的團結意識和對地球的責任感。我們將繼續支持地球一小時等可持續發展倡議，努力為所有人創造一個更加綠色、更加可持續發展的未來。



EARTH HOUR

主要嘉許、獎項及會籍

在金寶通，我們致力在企業管治、社會責任、環境保護及產品開發方面達致卓越水平。於本年度內，我們的可持續發展及卓越承擔獲各外部實體嘉許。於繼續踐行可持續發展的歷程中，我們與持份者協作，將繼續致力於可持續發展與繁榮，使我們的社區受益。

嘉許及獎項

嘉許／獎項	主辦單位／比賽
ESG 約章(編號 ESG23-000276)	香港中華廠商聯合會及香港品牌發展局
ESG Connect 計劃－技術產品製造(編號 AG60501)	香港品質保證局
低碳製造計劃－銀標籤	世界自然基金會
低碳製造計劃－獲認證標籤	世界自然基金會
LOOP ^{PLUS}	世界自然基金會香港分會
傑出社區支持組織	深圳市龍崗區南灣分區志願者協會
關愛之星	深圳市關愛行動公益基金會
Excellence in Diversity, Equity and Inclusion - 2023 Finalist	The HR Excellence Awards Malaysia

會籍

組織	會籍公司
香港總商會	金寶通集團有限公司
香港中華廠商聯合會	金寶通集團有限公司
香港泰國商會有限公司	Computertime International Limited
工商業聯合會(商會)－深圳龍崗南灣分區	金寶通電子(深圳)有限公司及金寶通智能製造(深圳)有限公司
Federation of Malaysia Manufacturers	Computime (Malaysia) Sdn. Bhd

驗證聲明



驗證聲明

香港通用檢測認證有限公司對金寶通2023/24年環境、社會及管治(ESG)報告中的可持續發展活動的驗證

驗證的性質

香港通用檢測認證有限公司(以下簡稱「SGS」)獲金寶通集團有限公司(以下簡稱金寶通)委託對其《2023/24年ESG報告》(以下簡稱「報告」)進行獨立驗證。報告的報告期為2023年4月1日至2024年3月31日。

本驗證聲明的預期使用者

本驗證聲明旨在告知金寶通的所有持份者。

責任

報告中的資訊及其匯報為金寶通的監管單位，以及管理層的責任，SGS並未參與報告中任何材料的準備工作。我們的責任是就核查範圍內的案文、數據、圖表和聲明發表意見，以便通知報告金寶通的所有持份者。

驗證標準、類型和等級

用於執行驗證工作的SGS環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章是依據國際公認之報告及驗證指引和標準為基礎，包括全球報告倡議組織可持續發展報告標準(GRI標準)中包含GRI 1：基礎2021，規定了報告信息的品質、GRI 2：一般披露2021，用於組織說明報告實踐和其他有關組織的詳情、GRI 3：實質性議題2021，用於組織說明其確定實質性議題的過程、實質性議題清單以及每個議題的管理方法，以及AA1000系列標準及《國際鑒證業務標準(修訂版)》、歷史財務資訊審計或審查以外的鑒證業務》(ISAE 3000)驗證標準的等級。

本報告之驗證根據以下的驗證標準執行：

驗證標準	驗證等級
A SGS環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章(依據GRI標準及AA1000所包含的指引)	N/A
B ISAE 3000	有限

驗證範圍和報告準則

驗證範圍包括評估下列特定績效資訊的品質、準確性和可靠性，以及報告內容對下列報告準則的遵循情況：

報告準則
1 GRI標準2021(符合)
2 香港聯合交易所有限公司環境、社會及管治報告指引

驗證方法

此驗證包括驗證前調研、與相關員工訪談以及選取數據和資料的文件和紀錄審查。

有限驗證委託所執行的程序存在性質及時間變數，並且比合理驗證委託的覆蓋少。因此，有限驗證委託所獲得的驗證級別會比合理驗證委託執行的驗證低。

限制和緩減

從獨立審計的財務賬目中提取的財務數據，並未在此驗證過程中追溯其原始資料。請垂注本文有關驗證委託的任何局限以及緩減有關局限而採取的行動。

在允許的期限內，一些未被認為重大問題的陳述和資訊會被排除在驗證範圍之外。

獨立聲明及能力

SGS集團是全球領先的檢驗、測試和驗證機構，在140多個國家經營業務，提供的服務包括管理體系和服務認證；質量、環境、社會和道德審核及培訓、以及環境、社會和可持續發展報告驗證。SGS申明我們獨立於金寶通，與其組織、子公司和持份者之間沒有偏見和利益衝突。

驗證團隊之組成基於成員對於此驗證的知識、經驗及資歷。構成團隊包括審核員及可持續發展專業人員，均專注於環境、社會及管治(ESG)、環境及氣候變化相關領域。

驗證意見

基於上述的驗證方法及已執行的驗證工作，並沒有任何事項令我們相信在驗證範圍內和重大議題的特定績效資訊未能依循報告準則的要求作出中肯的陳述及準備。

驗證團隊認為金寶通已為此報告選擇了適當的驗證級別。

簽署：

代表香港通用檢測認證有限公司



關靜儀

總監

管理與保證

香港新界香港科學園第三期22E座三樓303及305室

2024年6月11日

WWW.SGS.COM

法律及法規

我們已實行內部政策及措施，以確保我們的業務營運遵守下列所有適用的法律及法規。

層面	適用的法律及法規
A1 排放物	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none">• 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• 中華人民共和國固體廢物污染環境防治法 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none">• 空氣污染管制(汽車燃料)規例(第311L章)• 空氣污染管制(車輛設計標準)(排放)規例(第311J章)• 水污染管制條例(第358章)• 廢物處置條例(第354章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none">• 1974年《環境質量法》及其於1989年的《規例》• 1978年《環境質量(清潔空氣)規例》，PU (A) 280 <p>合規聲明： 於本年度，我們並不知悉有違反任何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且對金寶通有重大影響的相關法律及法規的情況。</p>

法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
A2 資源使用	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中華人民共和國節約能源法 • 中華人民共和國清潔生產促進法 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none"> • 水污染管制條例(第358章) • 廢物處置條例(第354章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2010年《野生動物保護法》 • 1960年《土地保護法》 • 2001年《砂拉越天然資源及環境(修訂)條例》 • 2011年《可再生能源法》 • 2009年《環境質量管理(污水)條例》 • 2009年《環境質量管理(工業廢水)條例》
	<p>合規聲明： 於本年度，本公司於獲得適用水源上概無任何問題。</p>
A3 環境及天然資源	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中華人民共和國環境影響評價法 • 中華人民共和國環境保護法 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none"> • 危險化學品管制條例(第595章) • 汞管制條例(第640章) • 產品生態責任條例(第603章) • 汽車引擎空轉(定額罰款)條例(第611章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1974年《環境質量法》及其於1989年的《規例》 • 1989年《環境質量法令》 • 2007年《公共清潔管理法》
	<p>合規聲明： 於本年度，我們並無發現有任何違反與使用環境及自然資源有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。</p>

法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
A4 氣候變化	<ul style="list-style-type: none"> 關於加強消耗臭氧層物質使用、銷售、維護和回收利用的備案管理規定 廣東省碳排放管理試行辦法 深圳經濟特區碳排放管理若干規定 碳排放登記管理辦法(試行) 碳排放交易管理規則(試行) 碳排放權結算管理規則(試行) 廣東省環保廳關於嚴格控制珠三角地區工業企業揮發性有機物(VOCs)排放的意見 揮發性有機物無組織排放控制標準
B1 僱傭	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none"> 中華人民共和國勞動法 中華人民共和國勞動合同法 女職工勞動保護特別規定 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱傭條例(第57章) 僱員補償條例(第282章) 最低工資條例(第608章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none"> 1955年《就業法》(第265號法)、法規及命令以及選定法律 1969年《僱員社會保障法》(第4號法)、法規及規例 1967年《工業關係法》(第177號法)、法規及規例 1991年《僱員公積金法》(第452號法)、法規及規例 <p>合規聲明：</p> <p>於本年度，我們並沒有發現任何有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休息時間、平等機會、多樣性、反歧視及其他利益和福利且對金寶通造成重大影響的相關法律法規的任何違規情況。</p>

法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B2 健康與安全	<p data-bbox="416 502 464 528">中國</p> <ul data-bbox="424 534 879 771" style="list-style-type: none"> • 中華人民共和國安全生產法 • 中華人民共和國職業病防治法 • 中華人民共和國職業病防治法典 • 工作場所職業衛生監督管理條例 • 職業健康檔案管理監控 • 職業健康監測技術規範 • 用人單位職業健康監護監督管理辦法 <p data-bbox="416 814 464 840">香港</p> <ul data-bbox="424 847 1166 1224" style="list-style-type: none"> • 職業安全及健康條例(第 509 章)及附屬規例 • 職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例(第 509B 章) • 職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例 • 工廠及工業經營條例(第 59 章)及附屬規例 • 建築物條例(第 123 章)及附屬規例 • 電力條例(第 406 章)及附屬規例 • 消防安全(商業處所)條例(第 502 章) • 道路交通條例(第 374 章) • 道路交通(車輛構造及保養)規例(第 374A 章) • 預防及控制疾病條例(第 599 章) • 商業租戶短期保護措施(2019 冠狀病毒病疫情)條例(第 644 章) <p data-bbox="416 1267 512 1293">馬來西亞</p> <ul data-bbox="424 1300 791 1461" style="list-style-type: none"> • 1994 年《職業安全與健康法》 • 1967 年《工廠及機械法》 • 1984 年《石油法(安全指引)》 • 1955 年《就業法》 • 2005 年《勞動法》 <p data-bbox="416 1504 536 1530">合規聲明：</p> <p data-bbox="416 1537 1442 1599">於本年度，我們並無發現有任何違反與提供安全工作環境及保護員工免受職業危害有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。</p>

法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B4 勞工準則	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中華人民共和國未成年人保護法 • 關於禁止使用童工的規定 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none"> • 僱傭條例(第57章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1955年《就業法》 <p>合規聲明： 於本年度，我們並無發現有任何違反與防止任何童工及強制勞工有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。於本年度，概無童工或強制勞工的報告個案。</p>
B6 產品責任	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none"> • 中華人民共和國產品質量法 • 中華人民共和國侵權責任法 • 中華人民共和國專利法 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none"> • 消費品安全規例(第456A章) • 電氣產品(安全)規例(第406G章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1999年《消費者保護法》 <p>合規聲明： 於本年度，我們並無發現違反任何與所提供產品和服務在健康及安全、廣告、標籤及私隱事宜方面以及補救方法有關且對金寶通有重大影響的相關法律及法規的情況。</p>

法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B7 反貪污	<p>中國</p> <ul style="list-style-type: none">• 中華人民共和國反不正當競爭法• 中華人民共和國刑法 <p>香港</p> <ul style="list-style-type: none">• 打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例(第615章) <p>馬來西亞</p> <ul style="list-style-type: none">• 2018年《馬來西亞反貪污委員會(修訂)法》第17A(1)條 <p>越南</p> <ul style="list-style-type: none">• 《預防及打擊貪污法第55/2005/QH11號》• 《政府法令第59/2013/ND-CP號》• 《總理決定第64/2007/QĐ-TTg號》• 《刑法第100/2015/QH13號》 <p>墨西哥</p> <ul style="list-style-type: none">• 《美洲反腐敗公約》• 《經合組織反賄賂公約》• 《聯合國反腐敗公約》(UNCAC)• 美國－墨西哥－加拿大協定(USMCA) <p>丹麥</p> <ul style="list-style-type: none">• 《丹麥刑法》 <p>德國</p> <ul style="list-style-type: none">• 德國刑法(StGB)第261條－洗錢罪• 《洗錢法》• 《銀行法》• 《保險監管法》• 《支付服務監管法》• 《投資法》

法律及法規(續)

層面

適用的法律及法規

羅馬尼亞

- 2000年5月8日《關於預防、偵查和制裁腐敗行為的第78號法律》
- 2016年8月10日《關於批准2016-2020年國家反腐敗策略的第583號決定、績效指標集、與策略目標和措施相關的風險和驗證來源、機構透明度和預防腐敗措施清單、評估指標，及公共利益資訊發佈標準》
- 2021年12月17日《關於批准2021-2025年國家反腐敗策略》及其相關檔案的附件
- 新刑法第289條《受賄及貪污罪》
- 新刑法第290條《賄賂及貪污罪》
- 新刑法第291條《招權納賄及貪污罪》
- 新刑法第292條《收買影響力及貪污罪》
- 新刑法第293條《仲裁員或仲裁庭成員行賄或與之相關的賄賂行為》

英國

- 《2010年反賄賂法》

美國

- 《美國反腐敗法》
- 18 USC 第201條
- 《旅遊法》
- 《郵電詐欺法》
- 1977年《反海外腐敗法》－反賄賂條款
- 1977年《反海外腐敗法》－會計規定
- 《道德法》(俄亥俄州修訂法規第102章)
- 《俄亥俄州刑法》
- 伊利諾伊州法規第720 ILCS 5/33-1條－《伊利諾伊州賄賂法》
- 伊利諾伊州法規第5 ILCS 283條－《公共腐敗利潤沒收法》

合規聲明：

於本年度，我們並無發現任何與賄賂、勒索、欺詐和洗黑錢有關且對金寶通產生重大影響的相關法律和法規的違規情況，我們也未涉及任何貪污個案。

數據表現摘要

環境數據表現摘要

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
廢氣排放⁶				
硫氧化物(SOx)	千克	1.29	1.39	1.13
氮氧化物(NOx)	千克	124.53	133.63	62.84
顆粒物(PM)	千克	9.85	10.75	4.63
錫及其化合物	千克	4.57	4.53	3.80
揮發性有機化合物 ⁷	千克	3,801.42	3,775.56	7,110.75
溫室氣體排放⁸				
範圍一直接排放 ⁹	噸二氧化碳當量	376.27	584.11	193.00
新種植樹木的溫室氣體清除量 ¹⁰	噸二氧化碳當量	0	5.41	/
範圍二間接排放 ¹¹	噸二氧化碳當量	17,860.18	24,671.41	19,356.00
溫室氣體總排放量 (包含範圍一及範圍二)	噸二氧化碳當量	18,236.45	25,260.93	19,548.00
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量 ／百萬港元收入	4.52	6.01	4.67
範圍三排放(商務飛行旅程) ¹²	噸二氧化碳當量	114.82	/	/
有害廢棄物				
有害廢棄物總量	噸	111.98	114.33	105.37
廢礦物油	噸	0	0	0
廢有機溶劑	噸	29.75	37.56	33.40
有機樹脂類廢棄物	噸	31.29	41.89	50.08
含汞、鉛及鋅廢棄物	噸	0.66	0.30	0
其他有害廢棄物	噸	50.28	34.59	21.90
危險廢棄物密度	千克／ 百萬港元收入	0.03	27.19	25.18

⁶ 廢氣排放產生自液化石油氣、汽油及柴油的消耗。採納的排放因子乃基於由香港交易所發佈的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。

⁷ 二零二二財政年度的揮發性有機化合物數據包括甲苯的排放。

⁸ 溫室氣體排放的計算標準及方法：

方法：根據香港特別行政區政府環境保護署(「環境保護署」)和機電工程署所發佈的《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》。

⁹ 範圍一排放包括來自固定及流動源燃料燃燒的直接溫室氣體排放，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)，使用製冷((氟氯烴製冷劑：3.22 千克)及新種植樹木的溫室氣體清除量。採納排放因子乃基於香港交易所發佈的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》以及英國環境食品及農務部刊發的《環境報告指引：包括強制溫室氣體排放報告指引》。全球升溫潛能(「全球升溫潛能」)值來自政府間氣候變化專門委員會第六次評估報告(第六次評估報告)。

¹⁰ 於二零二三財政年度，本集團已種植總共235棵樹(至少五米高)。清除因子乃基於香港環境保護署的《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》。

¹¹ 範圍二排放包括來自外購電力消耗的間接溫室氣體排放。於二零二三年，基於香港的營運的排放因子乃經參考中華電力有限公司發佈的排放密度，基於內地的營運的排放因子乃經參考中華人民共和國生態環境部，位於香港之外的營運地點乃經參考國際能源署(「國際能源署」)。

¹² 相關數字自二零二四財政年度起披露。本集團僱員商務飛行旅程相關的排放數據乃基於國際民用航空組織碳排放計算器(「ICAO」)。數據涵蓋香港、中國及馬來西亞的僱員。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
無害廢棄物				
無害廢棄物之產生總量¹³	噸	1,296.79	1,281.51	383.20
紙張及紙箱	噸	680.80	640.67	/
塑料	噸	522.43	488.76	/
木材	噸	29.01	59.61	/
金屬	噸	0.65	0.53	/
電子廢棄物	噸	7.88	7.57	/
廢棄電器和電子設備 ¹⁴	噸	46.48	75.35	/
二次充電電池	噸	0.02	0.03	/
碳粉盒／墨盒	噸	9.51	0.01	/
其他一般廢棄物之產生量	噸	0.01	8.08	/
無害廢棄物密度	千克／ 百萬港元收入	321.16	286.83	91.57
無害廢棄物回收總量	噸	968.94	935.96	/
紙張及紙箱	噸	522.03	528.28	/
塑料	噸	419.24	364.78	/
木材	噸	27.07	41.62	/
廢棄電器和電子設備	噸	0.57	1.11	/
二次充電電池	噸	0.02	0.03	/
碳粉盒／墨盒	噸	0	0.01	/
其他無害廢棄物回收量	噸	0.01	0.12	/
能源消耗				
直接能源消耗¹⁵	兆瓦時	1,421.81	1,726.06	830.00
柴油	公升	45,341.18	53,801.42	42,963.00
汽油	公升	38,784.74	35,621.83	29,799.00
天然氣	立方米	46,113.58	70,142.80	12,858.00
液化石油氣	千克	8,874.00	6,920.00	/
間接能源消耗	兆瓦時	30,865.53	32,093.97	3,809.00
電力	兆瓦時	30,865.53	32,093.97	33,809.00
總耗能	兆瓦時	32,287.34	33,955.29	34,639.00
能源密度	兆瓦時／ 百萬港元收入	8.00	8.04	8.28

¹³ 於本年度，本集團已將無害廢棄物的數據範圍擴展至包括中國內地的兩間工廠的一般廢棄物，這導致無害廢棄物產生總量的顯著增加。無害廢棄物類別的詳盡明細自二零二三財政年度披露。

¹⁴ 二零二三財政年度的廢棄電器和電子設備數據已重列以反映實際的廢棄物的產生。

¹⁵ 本集團的直接能源消耗包括柴油、汽油、天然氣及液化石油氣的消耗。所採納的轉換因子乃基於國際能源署及美國能源資訊管理局刊發的《能源統計手冊》。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
用水量				
總用水量	立方米	246,437.52	233,298.58	275,158.00
水密度	立方米/百萬港元收入	61.03	55.48	65.75
包裝材料¹⁶				
紙箱	噸	1,708.00	1,904.00	598.00
印刷品	噸	222.00	304.00	86.00
其他包裝材料	噸	801.00	907.00	57.00

¹⁶ 於二二/二三財政年度包裝材料的增加乃由於本集團在協助供應商處理包裝材料方面的增長。

數據表現摘要(續)

社會數據表現摘要

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
員工總數¹⁷	人數	4,005	4,221	4,922
正式員工	人數	3,178	—	—
勞務派遣員工	人數	827	—	—
按性別劃分		4,005	4,221	4,922
男性	人數	1,626	1,537	1,913
正式員工	人數	1,104	—	—
勞務派遣員工	人數	522	—	—
女性	人數	2,379	2,684	3,009
正式員工	人數	2,074	—	—
勞務派遣員工	人數	305	—	—
按職能劃分		4,005	4,221	4,922
管理層	人數	317	300	272
正式員工	人數	317	—	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
職員	人數	830	806	789
正式員工	人數	830	—	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
前線員工	人數	2,858	3,115	3,861
正式員工	人數	2,031	—	—
勞務派遣員工	人數	827	—	—
按年齡劃分		4,005	4,221	4,922
30歲以下	人數	1,165	1,241	1,649
正式員工	人數	759	—	—
勞務派遣員工	人數	406	—	—
30至50歲	人數	2,609	2,772	3,103
正式員工	人數	2,189	—	—
勞務派遣員工	人數	420	—	—
50歲以上	人數	231	208	170
正式員工	人數	230	—	—
勞務派遣員工	人數	1	—	—
按地域分佈劃分		4,005	4,221	4,992
中國內地	人數	2,947	3,120	3,788
正式員工	人數	2,130	—	—
勞務派遣員工	人數	817	—	—
香港	人數	175	165	165
正式員工	人數	175	—	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—

¹⁷ 自二零二四財政年度起，正式員工及勞務派遣員工的明細已獲披露。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
馬來西亞	人數	722	803	888
正式員工	人數	712	—	—
勞務派遣員工	人數	10	—	—
其他亞洲地區(中國內地、香港、 馬來西亞除外)	人數	37	6	5
正式員工	人數	37	—	—
勞務派遣員工	人數	0	—	—
歐美	人數	124	127	76
正式員工	人數	124	—	—
勞務派遣員工	人數	0	—	—
按僱傭類型劃分		4,005	3,490	4,922
全職	人數	3,993	3,481	4,917
正式員工	人數	3,166	—	—
勞務派遣員工	人數	827	—	—
兼職	人數	12	9	5
正式員工	人數	12	—	—
勞務派遣員工	人數	0	—	—
按合約類型劃分		4,005	—	—
永久	人數	3,292	—	—
正式員工	人數	3,167	—	—
勞務派遣員工	人數	125	—	—
臨時	人數	706	—	—
正式員工	人數	4	—	—
勞務派遣員工	人數	702	—	—
無時數保證的員工	人數	7	—	—
正式員工	人數	7	—	—
勞務派遣員工	人數	0	—	—
員工流失率^{18,19}	人數	—	—	—
	%	189%	192%	212%
正式員工	人數	1,133	—	—
	%	36%	—	—
勞務派遣員工	人數	6,427	—	—
	%	777%	—	—
按性別劃分				
男性	人數	5,233	5,477	6,496
	%	322%	356%	340%
正式員工	人數	454	—	—
	%	41%	—	—

¹⁸ 流失率包括自願及非自願離職或因解僱、退休或在職期間身故者。正式員工及勞務派遣員工的相關明細自二零二四財政年度起披露。

¹⁹ 於二零二四財政年度，本集團擴大其披露範圍，納入其正式員工具體分類，以反映金寶通自有員工的實際流失率及新進比率。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
女性	人數	2,327	2,643	3,934
	%	98%	98%	131%
正式員工	人數	679	—	—
	%	33%	—	—
按年齡劃分				
30歲以下	人數	4,934	5,272	6,971
	%	424%	425%	423%
正式員工	人數	507	—	—
	%	67%	—	—
30至50歲	人數	2,591	2,814	3,425
	%	99%	102%	110%
正式員工	人數	591	—	—
	%	27%	—	—
50歲以上	人數	35	34	34
	%	15%	16%	20%
正式員工	人數	35	—	—
	%	15%	—	—
按地域分佈劃分				
中國內地	人數	7,181	7,457	9,003
	%	244%	239%	238%
正式員工	人數	931	—	—
	%	44%	—	—
香港	人數	50	54	54
	%	29%	33%	33%
正式員工	人數	50	—	—
	%	29%	—	—
馬來西亞	人數	283	602	1,346
	%	39%	75%	152%
正式員工	人數	106	—	—
	%	15%	—	—
亞洲(中國內地、香港、 馬來西亞除外)	人數	15	1	2
	%	41%	17%	40%
正式員工	人數	15	—	—
歐美	人數	41%	—	—
	%	31	6	25
正式員工	人數	25%	5%	33%
	%	31	—	—
	%	25%	—	—

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
新進員工比率 ¹⁹	人數	7,327	—	—
	%	183%	175%	195%
按性別劃分				
男性	人數	5,310	5,068	6,499
	%	327%	330%	340%
正式員工	人數	502	—	—
	%	45%	—	—
女性	人數	2,017	2,303	3,096
	%	85%	86%	103%
正式員工	人數	489	—	—
	%	24%	—	—
按年齡劃分				
30歲以下	人數	4,995	4,897	6,525
	%	429%	395%	396%
正式員工	人數	519	—	—
	%	68%	—	—
30至50歲	人數	2,313	2,447	3,052
	%	89%	88%	98%
正式員工	人數	453	—	—
	%	21%	—	—
50歲以上	人數	22	27	18
	%	10%	13%	11%
正式員工	人數	22	—	—
	%	10%	—	—
按地域分佈劃分				
中國內地	人數	7,007	6,785	8,805
	%	238%	217%	232%
正式員工	人數	671	—	—
	%	32%	—	—
香港	人數	53	54	53
	%	30%	33%	32%
正式員工	人數	53	—	—
	%	30%	—	—
馬來西亞	人數	202	517	700
	%	28%	64%	79%
正式員工	人數	202	—	—
	%	28%	—	—

¹⁹ 於二零二四財政年度，本集團擴大其披露範圍，納入其正式員工具體分類，以反映金寶通自有員工的實際流失率及新進比率。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
其他亞洲地區(中國內地、香港、 馬來西亞除外)	人數	25	2	4
	%	68%	33%	80%
正式員工	人數	25	—	—
	%	68%	—	—
歐美	人數	40	13	37
	%	32%	10%	43%
正式員工	人數	40	—	—
	%	32%	—	—
享有育嬰假的僱員總數	人數	2,647	3,528	/
按性別劃分		—	—	/
男性	人數	952	1,395	/
女性	人數	1,695	2,133	/
實際使用育嬰假的僱員總數	人數	130	67	/
按性別劃分				
男性	人數	47	25	/
女性	人數	83	42	/
報告期內放育嬰假後復職的僱員	人數	127	59	/
按性別劃分				
男性	人數	46	25	/
女性	人數	81	34	/
育嬰假後復職且十二個月 仍在職的僱員	人數	119	47	/
按性別劃分				
男性	人數	45	24	/
女性	人數	74	23	/
返回工作崗位比率²⁰				
按性別劃分				
男性	%	98%	100%	/
女性	%	98%	91%	/

²⁰ R 返回工作崗位比率 = (育嬰假後實際復職的僱員總數) / (育嬰假後應該復職的僱員總數) x 100%

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
留任比率²¹				
按性別劃分				
男性	%	96%	96%	/
女性	%	89%	71%	/
總受訓時數				
正式員工	小時	51,426.97	/	/
勞務派遣員工	小時	78,802.00	/	/
平均受訓時數				
按性別劃分				
男性	小時	19.71	7.14	7.62
女性	小時	14.30	21.82	22.08
按職能劃分				
管理層	小時	10.14	5.34	10.38
職員	小時	8.65	5.87	6.35
前線員工	小時	16.79	22.92	22.41
受訓僱員百分比²²				
按性別劃分				
男性	%	100%	69%	60%
女性	%	100%	100%	100%
按職能劃分				
管理層	%	100%	100%	99%
職員	%	100%	100%	100%
前線員工	%	100%	100%	100%
接受定期績效及 職業發展考核的僱員				
按性別劃分				
男性	%	100%	95.50%	/
女性	%	100%	93.52%	/
按職能劃分				
管理層	%	100%	94.30%	/
職員	%	100%	96.08%	/
前線員工	%	100%	100.00%	/

²¹ 留任比率 = (休完育嬰假復職後留任十二個月的僱員總數) / (上一報告期內休完育嬰假復職的僱員總數) x 100%

²² 於本年度接受某類培訓的僱員百分比 = 於本年度接受該類培訓的正式員工總數 / 於報告期末的正式員工總數。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
本集團參與團體協約的僱員百分比	佔僱員總數 %	0.25%	0.31%	/
職業健康及安全				
工傷人數	人數	6	6	2
因工傷損失工作日數	天數	119	113	159
對於全體僱員				
因工傷所造成的死亡個案	人數	0	0	/
因工傷所造成的死亡個案	%	0	0	/
嚴重工傷(不包括死亡)	人數	1	0	/
嚴重工傷(不包括死亡)	每200,000工時	0.03	0	/
有記錄的工傷	人數	5	4	/
工傷率 ²³	每200,000工時	0.14	0.09	/
工作時數	小時	7,078,965	8,442,000	/
對於非本公司僱員但其工作 及/或工作場所由組織管理：				
因工傷所造成的死亡個案	人數	0	0	/
因工傷所造成的死亡個案	%	0	0	/
嚴重工傷(不包括死亡)	人數	1	0	/
嚴重工傷(不包括死亡)	每200,000工時	0.11	0	/
有記錄的工傷	人數	1	2	/
工傷率	每200,000工時	0.11	0.13	/
工作時數	小時	1,866,756.43	3,000,638	/
對於全體僱員				
因工作相關的健康問題導致的 死亡人數	人數	0	0	0
有記錄的與工作相關的 健康問題個案數目	宗	0	0	0

²³ 工傷率基於每200,000工時工傷人數(50個星期每星期工作40小時的僱員總數)計算。

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
對於非本公司僱員但其工作及／或工作場所由組織管理：				
因工作相關的健康問題導致的死亡人數	人數	0	0	0
有記錄的與工作相關的健康問題個案數目	宗	0	0	0
管治機構的多元化				
按性別劃分				
男性	%	75	100	/
女性	%	25	0	/
按年齡劃分				
30歲以下	%	0	0	/
30至50歲	%	0	0	/
50歲以上	%	100	100	/
女性對男性基本薪資與薪酬的比率				
按僱員類別劃分的女性對男性基本薪資的比率				
管理層	%	60%	/	/
職員	%	56%	/	/
前線員工	%	53%	/	/
按僱員類別劃分的女性對男性薪酬的比率				
管理層	%	60%	/	/
職員	%	56%	/	/
前線員工	%	54%	/	/
於報告期內歧視事件總數	宗	0	0	/
供應商總數				
按地區分佈劃分				
中國內地	家	634	733	855
亞洲(不包括中國)	家	29	33	43
歐洲(不包括英國)	家	35	43	36
英國	家	3	4	1
北美	家	48	57	71

數據表現摘要(續)

指標	單位	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度	二零二二 財政年度
產品品質及客戶隱私				
已售或已運送產品因安全 與健康理由而須回收的數目	件	0	0	0
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	%	0	0	0
接獲關於產品及服務的投訴數目	宗	41	78	83
經證實的侵犯客戶隱私的投訴	宗	0	0	/
來自外部各方並經由單位 已證實的投訴	宗	0	0	/
來自監管機關的投訴	宗	0	0	/
經證實之資訊洩露、失竊或 遺失客戶資料事件的總數	宗	0	0	/
社區投資²⁴				
捐贈	港元	311,000	155,762	384,000
僱員志願者總數	人數	92	/	/
僱員志願總時數	小時	287	/	/
參與的社區計劃：	項	9	/	/
教育／青少年發展	項	2	/	/
獨老關懷	人數	2	/	/
環境保護	處	5	/	/

²⁴ 社區投資的相關類別明細自二零二四財政年度起披露。

香港交易所 ESG 報告指引內容索引

強制披露規定	報告內的相互參照／意見
管治架構 匯報原則 匯報範圍	ESG 管治 報告指引及原則 報告範圍及期間

層面／ 關鍵績效指標	描述	參照／備註
---------------	----	-------

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。	我們的可持續發展方針 環境可持續性 法律及法規
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	數據表現摘要－環境表現
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。	我們的環境目標 數據表現摘要－環境表現
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。	數據表現摘要－環境表現
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。	數據表現摘要－環境表現
關鍵績效指標 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。	我們的環境目標 應對氣候變化 廢棄物及污染管理
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。	我們的環境目標 廢棄物及污染管理

香港交易所ESG報告指引內容索引(續)

層面/ 關鍵績效指標	描述	參照/備註
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。	我們的可持續發展方針 環境可持續性
關鍵績效指標 2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源總耗量(以千個千瓦時計算)及密度。	數據表現摘要－環境表現
關鍵績效指標 2.2	總耗水量及密度。	數據表現摘要－環境表現
關鍵績效指標 2.3	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。	我們的環境目標 應對氣候變化 能源管理及減少碳足跡
關鍵績效指標 2.4	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。	環境管理 我們的環境目標 用水及節水
關鍵績效指標 2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	數據表現摘要－環境表現
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。	環境管理 用水及節水 廢棄物及污染管理
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。	環境管理 用水及節水 廢棄物及污染管理

香港交易所 ESG 報告指引內容索引(續)

層面/ 關鍵績效指標	描述	參照/備註
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
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。	應對氣候變化
B. 社會		
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。	共融的工作場所及文化 商業道德 法律及法規
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。	數據表現摘要－社會表現
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	數據表現摘要－社會表現
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。	職業健康及安全 法律及法規
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。	職業健康及安全 數據表現摘要－社會表現
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康及安全 數據表現摘要－社會表現
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，相關執行及監察方法。	職業健康及安全

香港交易所ESG報告指引內容索引(續)

層面/ 關鍵績效指標	描述	參照/備註
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。	人才吸引、發展及留任 員工參與
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	數據表現摘要－社會表現
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	數據表現摘要－社會表現
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。	勞工常規及權利
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。	勞工常規及權利
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。	勞工常規及權利
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。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	數據表現摘要－社會表現
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，相關執行及監察方法。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
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。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理

香港交易所 ESG 報告指引內容索引(續)

層面/ 關鍵績效指標	描述	參照/備註
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法規的資料。	產品管理及營運慣例 法律及法規
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。	品質保證 客戶滿意度及客戶福祉 數據表現摘要－社會表現
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。	數據表現摘要－社會表現
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。	產品創新及知識產權
關鍵績效指標 B6.4	述質量檢定過程及產品回收程序。	品質保證
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，相關執行及監察方法。	資料安全及私隱保護
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法規的資料。	商業道德 法律及法規
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。	商業道德 法律及法規
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，相關執行及監察方法。	舉報政策
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反賄賂及貪污
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。	社區影響力
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇。	社區參與
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源。	數據表現摘要－社會表現

全球報告倡議組織內容索引

GRI 披露	參考／備註
GRI 1：基礎 2021	
使用聲明	本集團已根據 GRI 準則報告自二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日期間的內容。
GRI 2：一般披露 2021	
2-1 組織詳細資訊	關於金寶通
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於金寶通
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告
2-4 資訊重編	關於本報告
2-5 外部保證／確信	驗證報告
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於金寶通
2-7 員工	共融的工作場所及文化
2-8 非員工的工作者	共融的工作場所及文化
2-9 治理結構及組成	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-10 最高治理單位的提名與遴選	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-11 最高治理單位的主席	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-13 衝擊管理的負責人	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-15 利益衝突	商業道德
2-16 溝通關鍵重大事件	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-17 最高治理單位的群體智識	我們的可持續發展方針－ ESG 管治
2-18 最高治理單位的績效評估	我們的可持續發展方針－ ESG 管治

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
2-19 薪酬政策	人才吸引、發展及留任
2-20 薪酬決定流程	人才吸引、發展及留任
2-21 年度總薪酬比率	二零二三／二零二四年報－財務資料
2-22 永續發展策略的聲明	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略
2-23 政策承諾	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略
2-24 納入政策承諾	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略
2-25 補救負面衝擊的程序	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-27 法規遵循	商業道德 法律及法規
2-28 公協會的會員資格	主要嘉許、獎項及會籍
2-29 利害關係人議合方針	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-30 團體協約	共融的工作場所及文化 本集團總計有 0.25% 的僱員受集體談判協議的保護。
GRI 3：重大主題 2021	
3-1 決定重大主題的流程	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
3-2 重大主題列表	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 201：經濟績效 2016	
3-3 重大主題管理	關於金寶通 我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 應對氣候變化
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	關於金寶通 二零二三／二零二四年報
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	應對氣候變化
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	二零二三／二零二四年報
201-4 取自政府之財務援助	二零二三／二零二四年報
GRI 202：市場地位 2016	
3- 3 重大主題管理	關於金寶通 我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	本集團遵守我們經營所在司法權區的工資法律法規。
202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例	本集團大部分員工自當地社區聘用。
GRI 204：採購實務 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	負責任的供應鏈管理
GRI 205：反貪腐 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 商業道德
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	商業道德

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	商業道德
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	商業道德
GRI 301：物料 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性
301-1 所用物料的重量或體積	數據表現摘要－環境表現
301-2 使用回收再利用的物料	用水及節水
301-3 回收產品及其包材	數據表現摘要－環境表現
GRI 302：能源 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性
302-1 組織內部的能源消耗量	數據表現摘要－環境表現
302-2 組織外部的能源消耗量	數據表現摘要－環境表現
302-3 能源密集度	數據表現摘要－環境表現
302-4 減少能源消耗	環境可持續性－應對氣候變化 環境可持續性－能源管理及減少碳足跡
302-5 降低產品和服務的能源需求	環境可持續性－我們的環境目標 綠色產品的創新及研發

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 305：排放 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性－我們的環境目標
305-1 直接(範圍一)溫室氣體排放	數據表現摘要－環境表現
305-2 能源間接(範圍二)溫室氣體排放	數據表現摘要－環境表現
305-3 其他間接(範圍三)溫室氣體排放	數據表現摘要－環境表現
305-4 溫室氣體排放密度	數據表現摘要－環境表現
305-5 溫室氣體排放減量	數據表現摘要－環境表現
305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	數據表現摘要－環境表現
305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它顯著的氣體排放	數據表現摘要－環境表現
GRI 306：廢棄物 2020	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性－我們的環境目標
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-3 廢棄物的產生	環境可持續性－廢棄物及污染管理

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
306-4 廢棄物的處置移轉	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-5 廢棄物的直接處置	環境可持續性－廢棄物及污染管理
GRI 308：供應商環境評估 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
308-1 使用環境標準篩選新供應商	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
GRI 401：勞僱關係 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
401-1 新進員工和離職員工	數據表現摘要－社會表現
401-2 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	共融的工作場所及文化－人才吸引、發展及留任
401-3 育嬰假	數據表現摘要－社會表現
GRI 403：職業安全衛生 2018	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
403-1 職業安全衛生管理系統	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-3 職業健康服務	共融的工作場所及文化－職業健康與安全

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-6 工作者健康促進	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-9 職業傷害	共融的工作場所及文化－職業健康與安全 數據表現摘要－社會表現
403-10 職業病	共融的工作場所及文化－職業健康與安全 數據表現摘要－社會表現
GRI 404：培訓與教育 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	數據表現摘要－社會表現
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	共融的工作場所及文化－人才吸引、發展及留任 共融的工作場所及文化－員工參與
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	數據表現摘要－社會表現

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
405-1 治理單位與員工的多元化	共融的工作場所及文化－多元與共融 數據表現摘要－社會表現
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	共融的工作場所及文化－多元與共融 數據表現摘要－社會表現
GRI 406：不歧視 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	共融的工作場所及文化－多元與共融 共融的工作場所及文化－勞工常規及權利
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
GRI 413：當地社區 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 社區影響力
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社區影響力－社區參與
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	我們的營運不會對當地社區造成負面影響。

全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 414：供應商社會評估 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
414-1 使用社會標準篩選新供應商	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
GRI 416：顧客健康與安全 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品管理及營運慣例－客戶滿意度及客戶福祉
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品管理及營運慣例－客戶滿意度及客戶福祉
GRI 418：客戶隱私 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	產品管理及營運慣例－資料安全及私隱保護