



# 有才天下信息技術有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號: 6100



環境、社會及  
管治報告

2019

# 環境、社會及管治報告

## 報告期間及範圍

有才天下信息技術有限公司(「**獵聘網**」或「**本公司**」)，連同其附屬公司及萬仕道(北京)管理諮詢股份有限公司、同道精英(天津)信息技術有限公司、獵道信息技術有限公司及長沙冉星信息科技有限公司以及其各自的附屬公司及分公司，統稱「**本集團**」欣然呈列本集團的環境、社會及管治報告。除非另有說明，本報告涵蓋2019年1月1日至2019年12月31日我們的核心業務運營所在地，包括本集團位於北京的總部以及各地分公司。

## 報告標準

本集團於截至2019年12月31日止年度已遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》(「**環境、社會及管治報告指引**」)的「不遵守就解釋」條文。本報告已經管理層核實並由本公司董事會(「**董事會**」)審閱及批准。

## 報告範疇

本報告涵蓋本集團之核心業務於2019年12月31日止年度的環境及社會兩個主要範疇之整體表現，重點列出本集團就下列各範疇的可持續發展所付出的努力：

- 環境層面(排放物、資源使用及環境及天然資源)；及
- 社會層面(僱傭、健康與安全、發展及培訓、勞工準則、供應鏈管理、產品責任、反貪污及社區活動及參與)。

## 持份者意見

本集團歡迎持份者就我們的環境、社會及管治方針及表現提出意見。相關建議可發送至電郵地址 [ir@liepin.com](mailto:ir@liepin.com)。

## 環境、社會及管治的管理方針及策略

### 1. 平衡與可持續發展

獵聘網多年來一直致力推動業務的可持續發展，提倡環境保護並關注社會責任的承擔，力求為公眾樹立良好榜樣。在進行業務運營的同時，本集團亦十分重視平衡股東、客戶及員工的利益並堅持發展業務與履行社會責任並重。

### 2. 持份者之參與及重要性

為確定本集團於本報告中所匯報之最重要的環境、社會及管治方向，主要持份者(包括投資者、股東及僱員)已定期參與討論以識別本集團的業務於經濟、環境及社會層面上的影響，以及持份者所關注的議題。我們識別的主要利益相關方，關注議題及溝通管道列示於下表。

主要利益相關方	主要關注的環境、社會及管治議題	主要溝通管道
政府及監管部門	僱傭，供應鏈管理，產品責任，反貪污及社區投資	政策諮詢，事件匯報，信息披露及與政府機構會議
股東及投資者	僱傭，產品責任及反貪污	股東大會，定期公告及官方網站
員工	僱傭，健康與安全，發展及培訓及勞工準則	溝通會，社交媒體及面對面交流
用戶	產品責任	客戶服務熱線，官方網站，社交媒體及信息披露
平台客戶	產品責任及反貪污	客戶服務熱線，官方網站，會議及商戶考察
供應商	供應鏈管理及反貪污	供應商考察及供應商會議

主要利益相關方	主要關注的環境、社會及管治議題	主要溝通管道
媒體及非政府組織	排放物，資源使用，環境及天然資源，僱傭，供應鏈管理及產品責任	社交媒體，官方網站，新聞發佈會，交流會及專線客服
社區	排放物，資源使用，環境及天然資源及社區投資	社區互動接觸，公益活動，社交媒體及扶貧項目

### 3. 重要性評估

2019年，通過與主要利益相關方的持續溝通，並結合公司運營特點，我們就《環境、社會及管治報告指引》所列11個層面的環境、社會及管治議題進行重要性評估，並作為我們行動及報告的參考。

我們識別的重要議題包括「產品責任」、「僱傭」、「供應鏈管理」及「反貪污」；相關議題包括「排放物」、「資源使用」、「環境及天然資源」、「社區投資」、「健康與安全」、「發展及培訓」及「勞工準則」。我們將在本報告中分別討論各項議題所含內容。

### 環境層面

本集團十分關注環境保護，除確保遵守《中華人民共和國環境保護法》及《中華人民共和國節約能源法》等環境保護相關的法律及法規外，亦通過有效利用資源及採納有利於環境的節能措施以減少環境污染，持續改善能源使用效率。本集團排放及產生的廢物主要源自其使用的電力、紙張、汽油及水。鑒於本集團的業務性質，本集團相信其業務運營對環境及天然資源造成的直接影響甚微。就本集團所知，並無任何重大不遵守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相關法律及法規的情況。

## 1. 綠色辦公

本集團的主要資源消耗為公司辦公運營所消耗的電力及水。

為合理用電，本集團積極推行責任制，不使用時需關閉室內照明及空調，提倡合理用電；我們安排人員對辦公區域定期巡查，避免無人辦公區域人走燈開的情況發生；同時，本集團選擇及購買高效能產品，採用節能型電源；設定印表機、辦公電腦、傳真機等設備長時間不使用時，自動關閉顯示器並處於「休眠」、「節電」模式。

為節約水資源，我們在部分辦公室的衛生間設置合理水流速度，避免人為疏忽導致資源浪費，安排人員定時巡檢，杜絕「長流水」現象。

我們亦通過其他措施減少資源使用，例如：(i)本集團全面實施自動化辦公(OA)系統，提倡員工盡量無紙化辦公減少列印，並提倡電郵通訊代替紙張傳真，以避免用紙浪費；及(ii)本集團亦鼓勵員工在切實可行的情況下採用雙面列印，二次用紙及多頁排版列印。

## 2. 汽油

本集團辦公室皆位於公共交通便利的地點，鼓勵使用共用單車等公共交通工具，有效從源頭減少汽油使用，降低碳排放。

## 3. 員工培訓

本集團相信，提高環境保護意識是做好環境保護工作的關鍵。因此，本集團定期向員工進行培訓，講解有關節能減排的相關知識，培養員工對環境保護的理念及習慣。

通過上述節能措施，我們在節約能源方面取得了重大的成果。以下為報告期內的排放及能源消耗表現。

排放	單位	排放物	
		2019年	2018年
直接溫室氣體總排放量	二氧化碳當量(噸)	1,875.8	1,223.65
辦公樓人均溫室氣體排放總量	噸／僱員	0.46	0.35

註：

- 基於公司運營特性，主要排放物為溫室氣體排放，源於使用化石燃料轉化的電力。
- 溫室氣體排放包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。溫室氣體排放資料按照二氧化碳當量呈列，我們根據中華人民共和國國家發展和改革委員會刊發的《2015年中國區域電網基準線排放因子》及政府間氣候變化專門委員會刊發的《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》進行核算。

能源	單位	能源及資源消耗	
		2019年	2018年
能源消耗總量	兆瓦時	1,881.44	1,783.91
人均能源消耗總量	兆瓦時／僱員	0.47	0.51
自來水用量	噸	4,347.56	4,594.96
人均自來水用量	噸／僱員	1.08	1.33

註：

- 能源消耗總量根據總用電量與中華人民共和國國家標準《綜合能耗計算通則(GB/T2589-2008)》中換算因子計算。
- 本公司使用水源來自市政自來水供水。此次統計用水量辦公區域為廣州、深圳、武漢、廈門及重慶五地辦公區，其他辦公區域水費皆包含在物業費中，用水量尚不能單獨統計，未包含在自來水用水量中。
- 包裝物數據不適用於本公司。

## 社會層面

員工是本公司最重要的資產。我們努力打造舒適及和諧的工作場所，保障員工權益，注重員工健康安全，開展員工培訓，促進員工發展。

### 1. 僱傭及勞工常規

我們遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》及《女職工勞動保護規定》等相關法律法規，保障員工合法權益，嚴禁僱用童工和強制勞工。我們設立多項內部制度，並按照下文所述措施，規範管理員工招聘、離職、薪酬、福利、績效及晉升等。

僱員資料統計	截至2019年 12月31日止	截至2018年 12月31日止
<b>僱員總數</b>	<b>4,042 (100%)</b>	3,454 (100%)
總部	<b>515 (12.74%)</b>	586 (16.97%)
華北	<b>1,091 (26.99%)</b>	1,016 (29.42%)
華東	<b>1,167 (28.87%)</b>	820 (23.74%)
華南	<b>916 (22.66%)</b>	699 (20.24%)
西南	<b>353 (8.73%)</b>	333 (9.64%)
<b>性別分佈(%)</b>		
男	<b>1,676 (41.46%)</b>	1,363 (39.46%)
女	<b>2,366 (58.54%)</b>	2,091 (60.54%)
<b>高管性別分佈(%)</b>		
男	<b>8 (72.73%)</b>	8 (72.73%)
女	<b>3 (27.27%)</b>	3 (27.27%)
<b>年齡分佈(%)</b>		
30歲或以下	<b>3,043 (75.28%)</b>	2,698 (78.11%)
31–35歲	<b>753 (18.63%)</b>	562 (16.27%)
36–40歲	<b>208 (5.15%)</b>	168 (4.86%)
41歲或以上	<b>38 (0.94%)</b>	26 (0.75%)

\* 由於進位關係百分比之和可能不等於100%。

## 2. 職業健康與安全措施

我們關心員工的健康與安全，為員工提供安全的辦公環境。

我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》及《中華人民共和國消防法》等有關職業健康與安全、工作場所消防安全的法律法規，並通過《員工手冊》等內部規章制度完善安全管理。

本集團按照《中華人民共和國勞動法》的規定，為員工繳納工傷和醫療保險，並切實確保工傷保險發揮預防職業風險的職能作用，關注員工身體健康。此外，本集團致力為員工提供安全的工作環境。在已知範圍內，並未出現《中華人民共和國職業病防治法》內所提及的職業病潛在風險。

我們保障辦公場所的安全措施包括：(i)設立門禁，管理辦公區域人員的進出；(ii)定期對辦公場所進行消防安全檢查，對發現的安全隱患進行整治；及(iii)開展消防安全宣傳，增強員工消防意識。

我們在部分辦公區設立公共區域，為員工提供交流、休息的場所，提倡工作時間內完成工作。我們每年為員工提供商業保險計劃，並不定時組織講座向員工進行講解，提高員工的健康意識。在我們和員工的共同努力下，過去無工亡、工傷情況發生。

## 3. 員工發展及培訓

在員工培訓方面，本集團秉承「讓獵聘人更成功」的培養理念，2019年開始逐步完善包含全員、專業序列和管理序列員工的培養體系，涉及到線下業務、線上產研、中台及後台職能團隊。另外，本集團區分新員工、在崗專業技能、管理技能多個方面的培訓，培訓的形式包含但不限於移動碎片化學習、線下工作坊、角色扮演、比賽及沙盤等，並運用外部資源對高潛及績優的員工和中高層管理者直接培訓。內部累計產生並運營364人的認證講師團隊，保障獵聘化知識和技能的高效傳遞。2019年全年累計完成5,000多場次、近8,600課時、82,000多人次的員工內部培訓，累計激勵優秀新員工、培訓提升專門專案的學員、認證講師、中高層管理者教練之星等培訓骨幹數名，引導學習型組織構建和反覆運算。

我們致力於隨時隨地的培訓，並盡可能滿足公司發展和員工個人需要。2019年，我們進一步完善內部人才培訓及測聘平台並發展培訓體系，滿足員工學習需求。

我們制定了各體系員工和管理者的學習全景地圖，搭建並完善培訓體系。對全體員工，通過線下及線上課程，逐步覆蓋不同崗位、職級和發展階段。針對新入職員工，我們區分崗位設計不同時長、豐富的培訓內容的培訓計劃，並積極推動師徒指導制度，便於其快速適應崗位工作需要；我們為在職員工提供針對性的職業培訓，提升職業素養和專業能力。對業務大區發起了「最強大腦」、「教練之星」和「內部講師認證和優秀評選」等豐富多彩的競賽激勵形式，宣導學習型組織構建，我們對不同管理層推行培訓以進一步提升其領導力。此外，我們通過多種形式的外訓、主題分享以拓展員工視野，提升創造能力。

截至2019年12月31日止年度，我們進行了1,068門多種形式的線上課程，完成3,380場次新人培訓、5,159場次在職培訓和343場次管理培訓。課時累積8,601小時。於2019年，接受培訓的員工比例為99%。

#### 受訓僱員分佈

維度	高級管理者	中級管理者	初級管理者
受僱僱員人數	26	94	337
受僱僱員百分比	0.6%	2.3%	8.3%
受訓平均小時數	32	56	104

#### 4. 員工招聘規定

本集團的人員招聘及錄用政策有著明確規定：人力資源部根據公司的人力資源需求計劃實施人力資源招聘工作，招聘可通過外部與內部互相結合的方式進行。各部門提出人力資源需求計劃時必須寫明所需職位的工作職責、對候選人的要求等。

本集團招聘原則為：公開招聘，擇優錄用；同等條件，內部優先；公司不提倡具有親屬關係、情侶關係的員工在利益相關的部門或崗位工作，如上下級、同部門(同組)、供應商、客戶等；如發生此種情況，相互有親屬關係、情侶關係的員工應主動及時向人力資源部提供書面匯報，公司有權利對相關人員進行崗位調整。否則，公司有權視情況嚴重程度按違紀行為處理。

## 5. 員工薪酬福利制度

為了確保公司的持續發展，公司將為員工提供在行業內對外具有競爭性、對內具有公平性的薪酬福利結構。同時，公司還將定期收集和分析目標市場的相關薪酬資料，確保其具有持續的競爭力。

薪酬包括現金收入和非現金收入；其中現金收入包括基本工資、獎金等；非現金收入包括社會保險及公積金、公司內部福利等。自員工入職起，公司為員工繳納社會保險及公積金。

公司會盡力創造一個「盡心工作，盡情娛樂」的工作氛圍，在日常工作激勵、節日、員工生日、員工周年紀念、年會等與獵聘網的「真理時刻」，公司會組織相應活動，提供精神上、物質上的福利項目。

假期工資方面，員工在年假及帶薪病假期間內享受全額薪資。其他病假按照以當年度當地最低工資為基數的80%發放(有特殊規定的地區按照當地規定執行)；事假需扣除當日全額薪資；此外公司員工在婚喪假、孕期檢查假、產假、哺乳假、計劃生育假、公眾假期內享受基本工資。

## 6. 員工績效考核

本集團認為公司的成功和持續競爭力完全取決於員工的創造性和業績。公司遵循客觀、公平、嚴謹的考核標準，對員工的績效達成、能力、態度及適任性進行綜合評估。其目的是通過科學有效的管理體系，說明員工達成工作目標，並促進直接主管與員工就目標實現狀況和職業行為進行持續有效的溝通、回饋與指導。同時，績效考核與員工的培訓發展和薪酬福利系統有機結合，以激勵員工的高效表現。

對於不同部門本集團的績效考核體系略有不同。

本集團將根據考核的結果，激勵高效表現，以推動組織效率的不斷優化。對考核結果不達標者，公司將通過培訓或調整工作崗位以幫助員工勝任崗位要求。經培訓或調整工作崗位仍不能勝任工作崗位的，公司有權根據《中華人民共和國勞動合同法》的相關要求與員工解除勞動合同。

## 7. 員工活動及福利

本集團嚴格按照相關法律及法規保證員工的法定假期，並為僱員提供商業保險及外派學習等福利計劃。獵聘網秉承「關愛•責任•包容」的企業文化，為員工營造家一樣和諧融洽的工作氛圍。本年度，組織舉辦多項文體活動，包括組織產研團隊看天會探討產品發展戰略及定期舉辦部門團建增進員工感情。

- 各個區域分公司積極組織運動會和拓展活動，關注員工身體素質



2019年7月北京分公司草原行，共繪藍圖。



2019年5月12日上海分公司舉辦「年輕，拼出你的精彩」趣味運動會。



2019年5月18日杭州分公司文武雙全笑傲江湖運動會，  
秉承更快更高更強的精神體驗運動的速度和快樂。



2019年10月南京分公司運動會，鍛煉身體，合作拼搏。

## 8. 勞工準則與反歧視

所有僱員均經本集團人力資源部聘任，以確保其符合相關職位的就任條件。另外，本集團遵守相關法律及法規，保障員工合法權益，堅決抵制童工和強制勞工，並自覺進行相關社會監督。

我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中國人民共和國勞動合同法》等國家法律法規，並致力於營造平等及多元化的辦公氛圍，不因國籍、種族、性別、年齡或宗教信仰等理由而歧視任何人。我們內部設有《職位發佈規範》，對招聘程序進行規範管理，禁止發佈招聘的職位中出現歧視性詞彙。

## 9. 供應鏈管理

本集團的主要業務供應商均為符合國家政策法規和職業資格的法人單位。在與業務供應商的合作之中，本集團重視對其證照和資質的動態檢查，確保其符合國家政策法規的相關要求和修訂。此外，本集團亦鼓勵供應商協助提升環境保護意識和社會責任感。

本集團對採購過程中的各項環節可能產生的風險進行管控，我們建立了完善的採購制度，頒佈了《招標採購管理制度》，同時設立了《供應商管理規範細則》、《供應商尋源流程》、《供應商績效考核流程》、《供應商推薦流程》等相應制度流程，對公司採購全流程及各項採購活動進行規範管理。

為了保障在採購各項工作中的公司利益和員工利益，我們對採購環節中涉及的員工進行員工責任、經理責任、以及反舞弊等內容的培訓。同時，在與外部供應商進行各項採購合作合同中，明確約定反舞弊條款內容。

採購部定期進行內部崗位輪換及自查自檢工作，並接受公司財務部門和內、外部審計部門的檢查與監督。

對於外部供應商的准入，我們設置了完善的供應商考察和入庫標準，著重審核供應商資質完整性、經營合規性等內容，並對潛在供應商進行經營場地的實地考察。同時，對供應商進行年度考核評選，確保與可完成對採購內容及時正確交付的優質供應商合作。

## 10. 產品責任

### 用戶隱私保護

本集團提倡公平行銷理念，不會對其競爭對手提出不誠實的指控，以在彼等決策過程中誤導客戶。此外，本集團不會通過間諜活動、競爭對手僱員的下屬或任何其他不正當手段獲取競爭對手的機密資料。

本集團承諾提供符合客戶合理期望的服務。本集團尊重客戶及彼等商業資訊的保密性。為保護彼等隱私，本集團不會披露此類資訊。為使用者及客戶創建一個安全的平台，用戶隱私保護是我們的首要任務。我們採取以下措施保護用戶隱私：

1. 新用戶須實名創建一個獵聘網站帳號，通過此帳號我們驗證註冊用戶的身份信息，其原理是在後台端強制性實名註冊，前台端可顯示自願性的用戶名；
2. 我們遵循合法性，正當性及必要性原則，建立和完善用戶信息保護機制；
3. 新用戶須表明其接受我們的隱私政策及獵聘網帳號規則，我們明確說明收集及使用的目的、方法和範圍，並在收集和使用用戶的個人信息時獲得用戶的同意；及
4. 我們保護用戶在安裝或使用獵聘網應用程式及網頁版時的知情權及選擇權。用戶可以通過請求取消隨時停止使用獵聘網帳號服務。註銷獵聘帳號後，相關的個人信息將被刪除。

截至2019年12月31日止年度，本集團已遵守與提供的服務有關的隱私事宜的相關法律及法規。

除上述有關用戶隱私保護的披露外，鑒於本集團的業務性質，本集團相信健康與安全、廣告及標籤等產品責任對本集團所提供的服務影響甚微。

### 知識產權保護

我們尊重版權擁有者，盡力保護他們的知識產權。我們根據我們訂明的標準，其中包括在中華人民共和國國家版權局網站公開刊載的版權保護工作產品清單，對內容進行監控篩查，防止任何人利用我們的平台侵犯版權所有人權益。倘若發現侵犯清單中的任何版權的內容，我們會即時刪除。例如，在本集團微信公眾號及官方應用程式推送的文章中，如非原創轉載文章，我們會在轉載前與版權方溝通以獲取轉載許可，得到允許後會在我司推送文章中引用版權方。

## 11. 反貪污

我們重視反舞弊工作，嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國刑法》等關於國家反貪污賄賂及反不正當競爭相關法律法規，加強反舞弊管理，保障企業健康發展。

### 相關制度

公司設有《反舞弊管理辦法》，適用於公司全體員工。規範公司員工在履職過程中涉及的所有行為，防治舞弊行為的發生，加強獵聘集團公司的治理和內控。

公司制定《員工手冊》，規定「收受賄賂」行為為公司高壓線，公司全體員工不得觸犯。

### 監督機制

公司設立三道監督機制降低舞弊風險。

- 全國法務部：法務部負責對於反舞弊舉報的受理及初審，確認立案；
- 涉案人員相關業務部門領導小組：法務部確認立案後交由涉案人員相關業務部門領導進行調查取證，根據證據給出最終結論；及
- 合規委員會：涉及重大案件，轉交給合規委員會處理。合規委員會由首席執行官、首席財務官、人事副總裁、首席技術官、法務部負責人及審計部門負責人組成。

三道監督機制明確了反舞弊風險管理的職責與任務，公司亦根據三道監督機制進行持續優化，加強風險識別，提高反舞弊風險管理的有效性。

### **宣導手段**

保證公司全體員工遵守《反舞弊管理辦法》，公司法務部採取發送全員郵件以及OA系統公示的方式進行全員宣導，並在公司級會議上進行公佈。

公司制定《員工手冊》向全體員工派發，與勞動合同一同簽署，並經過徵集意見、員工培訓、郵件發送、OA公示等其他公示程序讓全員知曉。

### **獎勵及懲罰**

本公司已作出安排，讓其僱員可在保密情況下就有關本公司財務報告、內部監控或其他事宜方面可能出現的不當行為提出關注。

對舉報案件核查屬實，且為公司實際挽回了相應的經濟損失的，公司會根據為公司挽回經濟損失的實際額度給予獎勵，獎勵舉報人的獎金來源是舉報事項挽回的損失額或罰款。

公司發生舞弊案件後，涉及部門在補救措施中應有評估和改進內部控制的書面報告，對違規者採取適當的措施，並將結果向內部及必要的外部協力廠商通報。

對證實有舞弊行為的員工，公司按相關規定予以相應的制度紀律處分；行為觸犯法律的，移送司法機關依法處理。

於報告期內，本集團已遵守有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗錢的相關法律及法規，董事會並不知悉任何涉及腐敗、賄賂、勒索、欺詐或洗錢等針對本集團的訴訟。

## 12. 社區活動及參與

- 2019年，公司持續關注中國的人才發展，尤其是青少年兒童的身心健康和教育的質量，因此在各地進行了志願活動和捐贈活動。



2019年9月7日，公司員工前往北京市常營澳美聽力語言康復學校進行中秋節慰問。



2019年5月，成都分公司給美姑縣小學捐贈文具用品。



2019年12月，杭州分公司開展愛心助學活動，愛心捐助款項資助兩位家庭困難的學生可以負擔得起學費。



2019年3月至7月，獵聘網聯合一公斤盒子支持8所鄉村學校開展人文藝術課程，獲得了頗多好評。

該專案一方面對於鄉村教師的教學和鄉村學生的學習都有不少的正面影響，盒子的使用讓老師們開始主動探尋更具創造性、更豐富的教學形式與內容，

盒子的課堂給學生帶來了新的課堂體驗。另一方面對於捐贈方，即公司來說能夠在一定程度上增強其員工的滿足感，進而促進其對公司的認同，在工作中創造更大的價值。

環境、社會及管治報告指引內容索引

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
<b>A.環境</b>			
<b>A1排放物</b>			
	A1	一般披露	環境層面
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A1.2	溫室氣體總排放量(以噸計算)及密度	環境層面
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
<b>A2資源使用</b>			
	A2	一般披露	環境層面
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	環境層面
	A2.2	總耗水量及密度	環境層面
	A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	環境層面
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位估量	不適用於本集團。
<b>A3環境及天然資源</b>			
	A3	一般披露	環境層面
	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	鑒於本集團的業務性質，本集團相信其業務運營對環境及天然資源造成的直接影響甚微。

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
<b>B. 社會</b>			
<b>B1 僱傭</b>	<b>B1</b>	一般披露	社會層面
	<b>B1.1</b>	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	社會層面
<b>B2 健康及安全</b>	<b>B2</b>	一般披露	社會層面
	<b>B2.1</b>	因工作關係而死亡的人數及比率	於報告期內並無因工死亡案件
	<b>B2.2</b>	因工傷損失工作日數	於報告期內並無因工受傷事故
	<b>B2.3</b>	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	社會層面
<b>B3 發展及培訓</b>	<b>B3</b>	一般披露	社會層面
	<b>B3.1</b>	按僱員類別劃分的受訓僱員百分比	社會層面
	<b>B3.2</b>	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	社會層面
<b>B4 勞動準則</b>	<b>B4</b>	一般披露	社會層面
<b>B5 供應鏈管理</b>	<b>B5</b>	一般披露	社會層面
<b>B6 產品責任</b>	<b>B6</b>	一般披露	社會層面
	<b>B6.5</b>	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	社會層面
<b>B7 反貪污</b>	<b>B7</b>	一般披露	社會層面
	<b>B7.1</b>	於報告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	於報告期內並無有關案例。
	<b>B7.2</b>	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	社會層面
<b>B8 社區投資</b>	<b>B8</b>	一般披露	社會層面
	<b>B8.1</b>	專注貢獻範疇	社會層面