



# 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

2018

# 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(「**萬仕道**」)、同道精英(天津)信息技術有限公司及獵道信息技術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2018年1月1日至2018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。

本報告涵蓋本集團之核心業務於2018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)。

## 報告標準

本集團於截至2018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。本報告經管理層核實並由本公司董事會審閱及批准。

## 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，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，主要持分者(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，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，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. 實質性議題分析

2018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實質性分析，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個議題所含內容。

#### 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。本集團要求員工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，以培養員工對環境保護的理念及習慣。

通過以上節能與節約資源措施，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及資源消耗表現。

排放物

排放	單位	2018年
直接溫室氣體 總排放量	二氧化碳當量(噸)	1,223.65
辦公樓人均溫室氣體 排放總量	噸／僱員	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。
- 本公司在報告期內主營業務不涉及有害廢棄物與無害廢棄物的排放。

能源及資源消耗

能源	單位	2018年
能源消耗總量	兆瓦時	1,783.91
人均能源消耗總量	兆瓦時／僱員	0.51
自來水用量	噸	4,594.96
人均自來水用量	噸／僱員	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深圳、武漢、廈門及重慶四地辦公區，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2018年 12月31日止	截至2017年 12月31日止
<b>僱員總數</b>	<b>3,454</b>	2,791
<b>區域分佈(%)</b>	<b>2,868 (83.03%)</b>	2,380 (85.27%)
華北	<b>1,016 (29.42%)</b>	815 (29.20%)
華東	<b>820 (23.74%)</b>	720 (25.80%)
華南	<b>699 (20.24%)</b>	595 (21.32%)
西南	<b>333 (9.64%)</b>	250 (8.96%)
<b>總部分佈(%)</b>	<b>586 (16.97%)</b>	411 (14.73%)
<b>性別分佈(%)</b>		
男	<b>1,363 (39.46%)</b>	1,089 (39.02%)
女	<b>2,091 (60.54%)</b>	1,702 (60.98%)
<b>高管性別分佈(%)</b>		
男	<b>8 (72.73%)</b>	5 (71.43%)
女	<b>3 (27.27%)</b>	2 (28.57%)
<b>年齡分佈(%)</b>		
30歲或以下	<b>2,698 (78.11%)</b>	2,219 (79.51%)
31-35歲	<b>562 (16.27%)</b>	431 (15.44%)
36-40歲	<b>168 (4.86%)</b>	120 (4.30%)
41歲或以上	<b>26 (0.75%)</b>	21 (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；(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，並不定時組織員工進行講座，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，2018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、線上產研和後台職能團隊。另外，本集團將培訓分為新員工培訓、在崗專業技能培訓、管理技能培訓和通用技能培訓，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近200人的認證講師團隊，保障獵聘化知識和技能的高效傳遞。2018年全年累計完成2,000多場次、近5,000課時、38,000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。2018年，我們建立並逐步完善人才培養平台(視頻課程主導的互聯網)並發展培訓系統，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、廣泛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、主題分享說明員工拓展視野，提升創造能力。

截至2018年12月31日止年度，我們匯總了1,068門多種形式的線上課程，完成1,583場次新人培訓、511場次在職培訓和151場次管理培訓。課時累積4,784小時。2018年，接受培訓的員工比例為99%。

維度	高級管理者	中級管理者	初級管理者
受僱僱員人數	31	78	345
受僱僱員百分比	1%	2%	10%
受訓平均小時數	32	52	83

受訓僱員分佈

#### 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、匯報物件。

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、年會等您與獵聘的「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，員工在年假期間內享受全額薪資；帶薪病假期間內享受全額薪資。其他病假按照以當年度本市最低工資為基數的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、公假假期內享受基本工資。

## 6. 員工職效考核

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、薪酬和福利系統有機結合，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。本集團為績效表現優良且未來具有良好發展潛力的員工提供橫向及縱向相結合的職業發展通道，每一年提供兩次晉升機會，設置公開、公平、公正且全方位的評審機制，確保優秀員工有機會充分發揮自身潛力，幫助員工在本公司取得良好發展的同時，支持本公司長期健康發展。另外，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，包括組織優秀員工新加坡團建及定期舉辦部門團建增進員工感情。



優秀員工新加坡遊



優秀員工新加坡遊



本集團暖心生日派對



團隊溫馨團建

### 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。

## 8. 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。

為了確保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。

## 9. 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，其原理是在後臺端強制性實名註冊，前臺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；
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2018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。

除上述有關用戶私隱保護的披露外，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

我們尊重版權所有者，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。

## 10. 反貪污

我們重視反舞弊工作，嚴格按照國家關於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；
- 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、高級副總裁、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》，公司法務部門採取向全體員工發送郵件以及OA系統公示的方式宣導措施，並在公司級會議上公佈措施。

公司制定《員工手冊》向全體員工派發，與勞動合同一同簽署，並經過郵件發送、OA公示、進行新員工培訓等程序確保全員知曉。

### 舉報程序

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，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編製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，公司按相關規定將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。

## 11. 社區活動及參與

### • 關愛老年社群

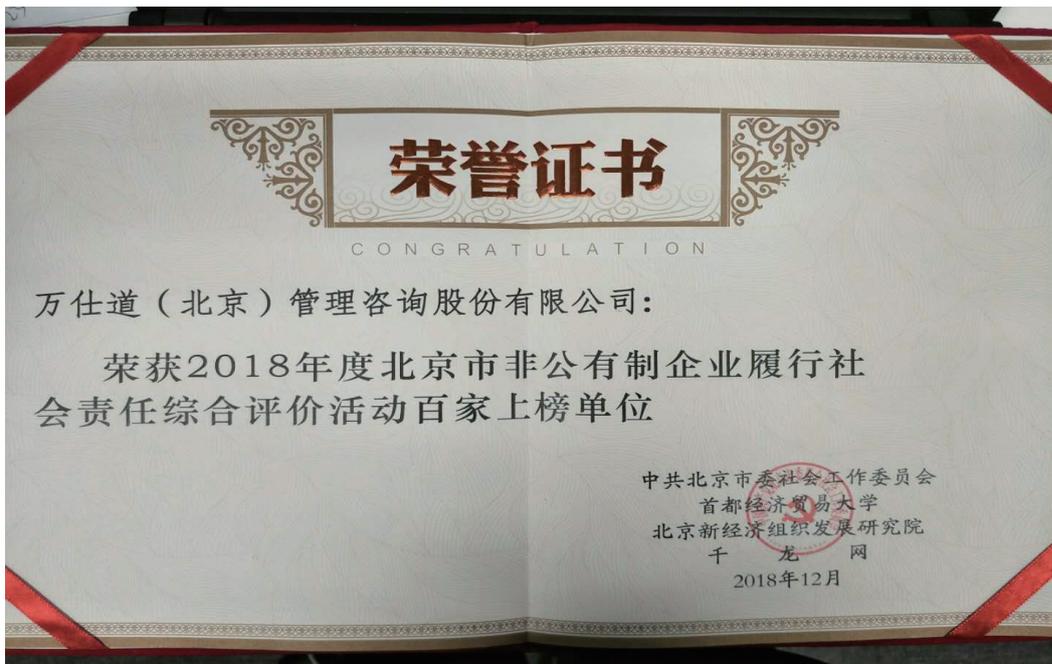
2018年，本集團為年滿65歲的員工家長提供慰問關懷，讓員工及家長感受到本公司如家一般的溫暖，並有效地激發員工的工作主動性和積極性。同時，也為社會養老及關注空巢老人承擔力所能及的責任。

### • 山區支教及愛心捐助活動

2018年，萬仕道因富有社會責任感，組織員工進行貧困山區支教及愛心捐助等一系列的公益活動，獲中共北京市委社會工作委員會的北京新經濟組織發展研究院評選為2018年度北京非公有制企業履行社會責任百家上榜單位。另外，在多次社會公益活動中，本集團的首席財務官徐黎黎女士以身作則，深入重慶大足山區支教並對家境貧寒兒童進行愛心捐助。本集團僱員深受首席財務官的精神鼓舞，在多次支教等富社會責任感的活動中，通過幫助他人找尋到更好的自己，並將這份責任感與榮譽感融入了工作，有效地提高了僱員對本集團的忠誠度，同時也為失學及山區兒童盡了綿薄之力。



萬仕道獲獎獎盃



萬仕道獲獎證書



本集團的首席財務官參與在重慶山區的支教活動



本集團的首席財務官參與在重慶山區的支教活動

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>	<b>A1</b>	一般披露	環境層面
	<b>A1.1</b>	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。
	<b>A1.2</b>	溫室氣體總排放量及密度	環境層面
	<b>A1.3</b>	所產生有害廢棄物總量及密度	本公司在報告期內主營業務不涉及有害廢棄物的排放。
	<b>A1.4</b>	所產生無害廢棄物總量及密度	本公司在報告期內主營業務不涉及無害廢棄物的排放。
	<b>A1.5</b>	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。
	<b>A1.6</b>	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	本公司在報告期內主營業務不涉及有害廢棄物與無害廢棄物的排放。
<b>A2 資源使用</b>	<b>A2</b>	一般披露	環境層面
	<b>A2.1</b>	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	環境層面
	<b>A2.2</b>	總耗水量及密度	環境層面
	<b>A2.3</b>	描述能源使用效益計劃及所得成果	環境層面
	<b>A2.4</b>	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。
	<b>A2.5</b>	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。

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
A3 環境及天然資源	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。
<b>B. 社會</b>			
B1 僱傭	B1	一般披露	社會層面
	B1.1	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
B2 健康及安全	B2	一般披露	社會層面
	B2.1	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。
	B2.2	因工傷損失工作日數	於報告期內並無因工受傷事故。
	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	社會層面
B3 發展及培訓	B3	一般披露	社會層面
	B3.1	按僱員類別劃分的受訓僱員百分比	社會層面
	B3.2	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	社會層面
B4 勞動準則	B4	一般披露	社會層面
B5 供應鏈管理	B5	一般披露	社會層面
B6 產品責任	B6	一般披露	社會層面
	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	社會層面

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
B7 反貪污	B7	一般披露	社會層面
	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	於匯報期內並無有關案例。
	B7.2	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
B8 社區投資	B8	一般披露	社會層面