

# Mobile Internet (China) Holdings Limited 移動互聯（中國）控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)  
股份代號：1439

環境、社會及管治報告

# 2021



# 環境、社會及管治報告

## I. 序言

移動互聯(中國)控股有限公司(「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」)乃投資控股公司，主要從事兩項業務分部，即手遊業務及包裝業務。手遊業務提供免費手機、網頁及客戶端網絡遊戲，而包裝業務專門製造及銷售不同紙製包裝材料，例如柔印紙箱及柯式印刷紙箱，用於包括食品及飲料、玻璃及陶瓷、金屬製品及化學產品、竹製品、購物袋等產品。

本集團為包裝產品供應商翹楚之一，並為手遊行業從業者，時刻謹記解決重大環境、社會及管治問題的己任。過往數十年間，本集團目睹利益相關者對環境可持續發展的關注及預期達至新高。本集團綜觀各方及響應國家的環保願景，致力於盡量減少其產品及運營對自然環境造成的整體影響，並密切關注《關於進一步推進生活垃圾分類工作的若干意見》及《廈門經濟特區生活垃圾分類管理辦法》等各項國家法律舉措的實施情況。

為加強採納循環措施及可持續商業舉措，於整合「3R原則—減少、重用及回收」時，本集團埋首研究及實施一系列建設性計劃，實現穩健靈活的業務發展，務求將其決策過程進一步建立於內部環境、社會及管治管理體系之上，切合利益相關者對可持續發展不斷提高期望及日漸收緊的監管規定。

自二零二零年初，新型冠狀病毒疫情(「疫情」)爆發，全球社區遭受史無前例的影響，且不同程度的影響仍持續蔓延。面對疫情帶來的挑戰與干擾，本集團建立緊急應變小組，力求保障員工及廣大社會，同時不懈努力，於企業內部改善可持續發展。隨著世界從疫情中開始「綠色」復甦，本集團致力於通過履行環境及社會責任，朝著均衡發展邁出堅實步伐。

## II. 關於本報告

為嚴格遵守香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)證券上市規則附錄二十七—《環境、社會及管治報告指引》(「環境、社會及管治報告指引」)的規定，本集團欣然提呈其截至二零二一年十二月三十一日止年度(「二零二一年財政年度」)的環境、社會及管治報告，展示本集團在二零二一年財政年度的環境、社會及管治管理及企業可持續發展方面的做法及績效。有關企業管治部分，請參閱本集團二零二一年年度報告。

### 報告範圍

鑑於本集團的業務發展，環境、社會及管治報告涵蓋本集團主要業務的績效及管理政策，與本集團在經營控制法下的業務分部一致，當中包括中華人民共和國(「中國」)的手遊業務辦公室運營及包裝業務生產運營。除非另有訂明，本環境、社會及管治報告的報告期間為自二零二一年一月一日起至二零二一年十二月三十一日的財政年度。

# 環境、社會及管治報告

## 報告原則

於編製環境、社會及管治報告時，本集團依從下列報告原則，即重要性、量化、平衡及一致性。

為展示重要性原則，本集團進行了客觀的重要性評估，並制訂一個全面矩陣，描述如何按利益相關者的關注將可持續發展相關主題排列優先次序。

重要性

量化原則的應用主要反映在環境、社會及管治報告的環境主題下，而本集團在二零二零年財政年度的溫室氣體（「溫室氣體」）排放及其他環境及社會績效的計算均於附錄中量化。

量化

根據平衡原則，本集團根據《環境、社會及管治報告指引》的要求，選定並披露了其在環境、社會及管治管理方面的成就及需要改進的領域。

平衡

為提供一份清晰的報告，得以同比比較及促進同行對標，在編製環境、社會及管治報告時已採用一致的報告框架及計算方法整理數據。

一致性

## 資料披露

本環境、社會及管治報告的資料乃通過蒐集本集團內部政策、本集團通過網上調查與各利益相關者組別持續合作及對照《環境、社會及管治報告指引》所載關鍵績效指標（「關鍵績效指標」）進行定量數據分析收集所得。董事會在刊發環境、社會及管治報告前已對其進行審閱，並就環境、社會及管治報告內容承擔全部責任。為提供滿足本地及全球讀者需求的標準環境、社會及管治報告，本集團在編製環境、社會及管治報告時，已參考全球報告倡議組織標準（「全球報告倡議組織標準」）及氣候相關財務資料披露工作小組（「氣候相關財務資料披露工作小組」）的推薦建議。如有任何衝突或抵觸之處，概以英文版本為準。

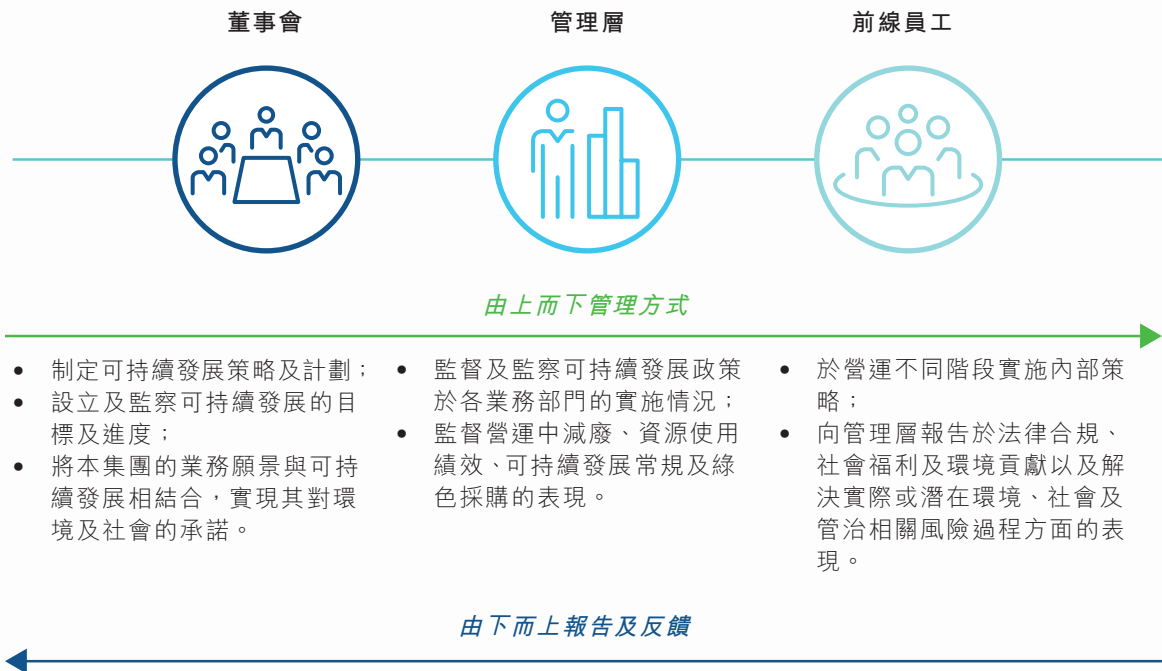
## 利益相關者反饋

本集團力臻卓越，歡迎利益相關者就改善企業環境、社會及管治方針及表現作出反饋及建議，特別是名列重要性評估內最高優先次序的議題。讀者亦可於[www.hs-pack.com.cn](http://www.hs-pack.com.cn)中分享意見。



## III. 董事會參與

本集團深知，董事會（「董事會」）在長期領導及管理本集團可持續發展業務發展方面發揮關鍵作用。因此，董事會及高級管理層已採納雙向管理方式，評估本集團的重大議題，作為可持續發展策略的一部分。此方法被認為對高層有效傳達清晰訊息，並使本集團內決策者及前線工人之間的溝通暢通無阻十分關鍵。



# 環境、社會及管治報告

董事會領導及承擔整個組織及本集團日常運營中實施環境、社會及管治政策的最終責任。管理層由董事會委派，負責評估實施相關政策所導致的風險及機遇，以及發展結合多個核心專題領域專長的綜合解決方案。根據高層的首要目標，一般員工進行管理層分配的任務，並報告營運過程中的問題。本集團亦已設立具有強勁業務背景及實踐經驗的專業團隊，協調本集團的環境、社會及管治相關事務，並在本集團所有業務部門及職能部門執行政策。

本集團相信，一個整合的管治框架對促進不同部門之間的合作至關重要，且有利於有效管理組織中可持續發展事宜。因此，本集團一直堅持建立一個強大的可持續發展管理系統，以連接不同的職能單位，並明確規定各部門在日常營運及執行本集團可持續發展政策中應承擔的責任。

## 業務發展可持續發展管理系統重點 各職能單位於推動本集團可持續發展所扮演的角色

<b>採購部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>維持與供應商及時有效溝通</li><li>協調公司內外合作</li></ul>	<b>儲運部</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>管理公司物流及控制營運慣例</li></ul>	<b>財務部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>監控公司財務資本及加強財務成本控制</li></ul>
<b>營運部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>制定市場策略及設立相關目標</li><li>處理客戶查詢及投訴</li></ul>	<b>總經理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>制定公司業務政策、發展方向及策略性計劃</li><li>確保管理系統資源分配妥善充足</li></ul>	<b>行政部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>制定員工培訓計劃</li><li>協調公司一般事務營運</li><li>制定及修訂公司系統管理文件</li></ul>
<b>生產部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>應用及推廣新技術、流程及設備</li><li>設立及持續改善品質管理系統</li></ul>	<b>研發部門</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>與生產部門合作，改善生產技術</li><li>產品設計、加工管理、品質保證及設備升級</li></ul>	<b>品管部</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>追蹤及處理不合格產品及異常事件</li><li>監督5S現場管理</li><li>監控不同階段的營運及進行樣本測試</li></ul>

# 環境、社會及管治報告

## 致利益相關者函件

各位尊敬的利益相關者：

本人謹代表董事會，向閣下提呈二零二一年財政年度的整份環境、社會及管治報告，展示環境及社會可持續發展的表現及管理方針。作為本集團的理念傳播者、資源分配者、領導者、駕馭者，董事會專注於組織內創建有效管理系統及清晰可持續發展的企業文化，不斷為股東創造令人滿意的回報，同時對環境及社會作出正面影響。

二零二一年，COVID-19疫情繼續肆虐全球。無可否認，疫情向世界緊迫的可持續發展挑戰帶來難以想像的大規模風險，窒礙全球可持續發展的步伐。然而，隨著疫苗推出，加快從疫情復甦，我們致力於根據經驗及專業知識，調動最佳力量及應變能力，同時努力建立創新的合作夥伴關係及更新我們的思維與工作方式，力求使業務走上更可持續的道路。

## 將可持續發展融入業務核心

我們關注及致力將可持續發展融入日常營運當中，而這是我們業務策略的核心。去年，我們達成減少環境排放及提高自然資源消耗效率的目標，表現突出。除以燃氣取代重污染煤炭作鍋爐燃料外，我們亦積極於包裝業務中探索具有可回收成份或特性的新原材料中加入「循環生命週期」的概念。

## 引領可持續發展之路

儘管我們就保障人民福祉方面漸見進展，並盡力將業務對環境造成的影響降至最低，惟我們渴望再進一步。我們躊躇滿志，計劃擴展到設定科學基礎環境目標及了解氣候風險評估，作為重大環境影響分析的一部分。展望未來，作為行內企業及眾多從業者之一，我們致力推動更多正面轉變。

最後，本人藉此機會向各位利益相關者、業務合作夥伴及員工致以由衷謝忱，感謝彼等於本集團可持續發展一路以來的奉獻、貢獻及持續支持。本人非常歡迎閣下有關於本報告及我們表現的反饋。

主席兼執行董事  
陳宏才

中國江西省，二零二零年五月二十六日

## IV. 利益相關者的參與

就有效指導本集團可持續發展工作方面，本集團與內部及外部利益相關者保持密切對話，使本集團能夠及時了解重大且與本集團不同利益相關者群體相關的環境、社會及管治議題。主要利益相關者群識別為最受本集團營運影響的一群，且可能對本集團實施其業務策略及達致可持續發展目標能力有重大影響。本集團高度重視利益相關者的回饋意見，並主動通過下表所列出的方法與利益相關者建立互信互助的關係。

利益相關者	期望及關注	溝通渠道
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 對法律及法規的遵守情況</li> <li>— 企業可持續性</li> <li>— 正當交稅</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 監督地方法律及法規的遵守情況</li> <li>— 定期報告及已付稅項</li> </ul>
股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 投資回報</li> <li>— 企業管治</li> <li>— 對法律及法規的遵守情況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 日常溝通報告及公告</li> <li>— 定期股東大會</li> <li>— 公司官網</li> </ul>
僱員	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 僱員薪酬及福利</li> <li>— 事業發展</li> <li>— 工作場所健康及安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 表現評核</li> <li>— 定期會議及培訓</li> <li>— 電郵、通告板、熱線、與管理層進行的關懷活動</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 優質產品及服務</li> <li>— 客戶權利</li> <li>— 為當地社區福祉作出貢獻</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 面對面會議及實地考察</li> <li>— 客戶服務熱線及電郵</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 公平公開的採購</li> <li>— 雙贏上下游合作</li> <li>— 保護知識產權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 面對面會議及實地考察</li> <li>— 供應商的滿意度評估</li> <li>— 電話會議</li> </ul>
社會大眾	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 社區參與</li> <li>— 對法律及法規的遵守情況</li> <li>— 環保意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 媒體大會及回應詢問</li> <li>— 公益活動</li> <li>— 定期報告及公告</li> </ul>

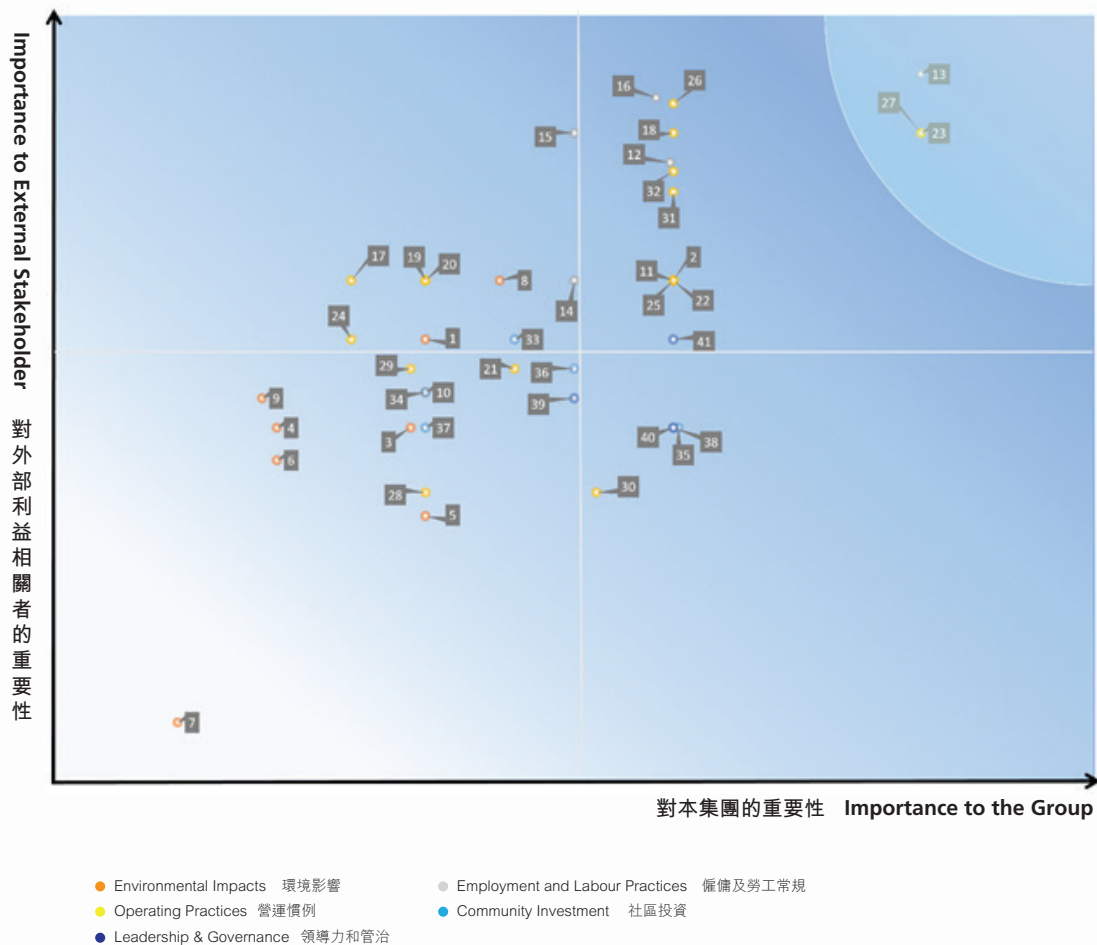
# 環境、社會及管治報告

## 重要性評估

本集團的可持續發展策略聚焦於解決本集團認為有最大影響的高度優先的環境、社會及管治問題。鑑於不同行業的公司所面對的環境、社會及管治風險及機遇皆有所不同並取決於公司的業務模式，本集團定期每年評估利益相關者的實質性問題及利益，確保優先次序與利益相關者預期保持一致。

於二零二一年財政年度，本集團進行了由第三方機構發起的重要性分析，保證評估的準確性及客觀性。本集團主要內部及外部利益相關者基於各自對本集團的影響及依賴程度而獲選定，以就涵蓋41個環境、社會及管治相關主題的清單下本集團的可持續發展表現及營運規劃發表意見。透過科學為本的重要性評估，本集團最終得出下列重要性評估矩陣，反映相關環境、社會及管治事宜的優次排序。客觀透明的評估為促進本集團制定有效環境、社會及管治管理行動計劃的有效工具。

**Stakeholder Engagement Materiality Matrix**  
利益相關者的參與重要性分析矩陣





# 環境、社會及管治報告

1	溫室氣體排放	15	避免童工及強制勞工	29	產品設計及生命週期管理
2	空氣污染	16	僱傭及勞工常規	30	可及性和可負擔性
3	能源管理	17	綠色採購	31	商業道德及反貪污
4	水及污水管理	18	與供應商溝通及參與	32	內部溝通及申訴機制
5	固體廢物管理	19	供應鏈環境風險(如污染)管理	33	社區參與
6	物料管理	20	供應鏈社會風險(如人權或貪污)管理	34	參與慈善事業
7	土地使用、生態系統及生物多樣化	21	供應鏈材料採購及效率	35	促進本地就業
8	減緩及適應氣候變化	22	有關產品／服務的健康及安全	36	地方環境保護
9	包裝物料管理	23	客戶福祉	37	支持地方經濟發展
10	再生及清潔能源	24	市場營銷及宣傳	38	商業模式對環境、社會、政治及經濟風險與機遇的適應性及靈活性
11	多元化及平等機會	25	知識產權	39	法律與監管環境管理(監管合規管理)
12	僱員薪酬及安全	26	產品質素	40	應變重大事件風險能力
13	職業健康及安全	27	保障客戶私隱及資料	41	系統風險管理(如金融危機)
14	僱員發展及培訓	28	有關產品／服務的標籤		

# 環境、社會及管治報告

就本環境、社會及管治報告而言，本集團識別「職業健康及安全」、「客戶福祉」及「保障客戶私隱及資料」為對本集團及其利益相關者高度重要的議題。此審閱協助本集團查明其重大的可持續發展議題，並明確重大相關方面。

## 邁向可持續發展目標

二零二一年是採納可持續發展目標以來第六個年頭。雖然迄今為止於環球層面上有重大進展，國際社區均認為，全球尚未完全準備就緒落實二零三零年可持續發展議程。本集團深知商業具有獨特優勢，可以影響未來共享的成果、為各利益相關者提供支持，並對整個經濟有重大影響。因此，本集團一直擔當促進地方及全國可持續發展目標的重要角色，致力推動達致該等世界可持續發展目標。



### 可持續發展目標3：身體健康與福祉

於二零二一年，世界疫情危機繼續席捲全球，人民健康與福祉議題日漸受所有商業企業重視。作為業務營運重中之重，特別是包裝業務分部，本集團設立及實施一系列政策，消除潛在職業健康及安全風險，保障人們安全。同時，本集團亦關心業務合作夥伴及客戶的福祉，在最艱難的時期，通過捐贈口罩及消毒液等防疫物資，進一步為社區群體的健康著想。



### 可持續發展目標11：可持續發展城市及社區

就回應可持續發展目標11項下倡議的抱負及致力建設包容、安全、靈活及可持續城市及人類住區，本集團力求盡量減少營運期間對城市造成的潛在不利環境影響。具體而言，本集團著重廢氣排放監察、披露及管理以及廢物管理，並深入研究利用創新程序及技術改善其環境績效的可行性。

## V. 環境可持續發展

### A.1. 排放物

為創造全球可持續發展未來及尋求長期業務成功，且切合所有客戶的審美要求、需求及環境原則，本集團投入於整個價值鏈內降低環境足印及提高應用可持續發展慣例。於二零二零年財政年度，本集團不遺餘力，控制其排放及天然資源消耗，並在日常營運中嚴格遵守香港及中國的相關環境法律及法規，包括但不限於：

- 香港法例第354章《廢物處置條例》；
- 《中華人民共和國環境保護法》；

# 環境、社會及管治報告

- 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》；
- 《中華人民共和國水污染防治法》；及
- 《中華人民共和國大氣污染防治法》。

本節主要披露本集團於二零二一年財政年度有關排放、資源使用、環境及天然資源及氣候變化的政策及常規。排放的量化數據的更多詳情載列於附錄的表E1內。

## 廢氣及溫室氣體排放

根據本集團的業務性質，主要排放物來自其包裝業務分部，而來自手遊業務的排放量則相對較小。於二零二一年財政年度，本集團的廢氣及溫室氣體排放主要來自生產廠房及辦公室營運購買及消耗電力，以及車輛燃燒化石燃料以供運輸用途。回顧期間，本集團的溫室氣體排放量與二零二零年財政年度相若，範圍二（能源間接排放）佔溫室氣體排放總量的96%以上，為溫室氣體排放量組合主要部分。同時，不同空氣污染物排放（包括硫氧化物及氮氧化物）於回顧年度錄得大幅減少，分別下跌16%及64%。

於二零二一年財政年度，本集團根據聯交所的最新要求，進一步推進其數據收集過程，按車輛種類及引擎尺寸劃分化石燃料的使用，提高排放物數據的準確度。本集團堅定不移地加強組織內的環保宣傳，致力提高員工的節能減排意識。此外，本集團亦已使其運營符合國際認可的標準，並以行業最佳實踐為基準。具體而言，本集團已提升其製造設備、優化生產營運過程、實施及加強能源消耗線上監察系統，以及支持營運期間的節能技術整合。舉例而言，本集團以燃氣取代煤炭作為鍋爐燃料，利用技術創新改善生產流程，從而大幅降低廢氣及溫室氣體排放。

有關本集團為減少其廢氣及溫室氣體排放而採取的更多節能措施，詳見本報告**A.2 資源利用**。

## 無害廢物

於二零二一年財政年度，本集團並無產生任何有害固體廢物或污水。於報告年度，本集團的無害污水及固體廢物主要包括工業污水、生活及商業廢棄物。具體而言，生活污水會直接排入排水系統，而工業污水則會於排入市政污水處理廠前得到謹慎處理，以符合本地規定及「《污水綜合排放標準》(GB 8978-1996)」為進一步改善污水質量，防止對天然水體造成任何污染，本集團發明「軟水排放改良裝置」，並持有其專利。由於污水量非常視乎耗用淡水量，更多減少用水量從而減少廢水排放的行動再於下文**A.2資源利用**一節。

與此同時，本集團產生的固體廢物主要包括宿舍的生活廢棄物以及辦公室及工廠營運的商業廢棄物。本集團提倡「3R原則」，即減少、重用及回收，集中致力於識別及避免不必要行政廢棄物，包括辦公室營運的海報及收據。為進一步實施本集團的可持續發展廢物管理政策，固體廢物須根據性質分類。例如，可回收廢棄物將會被內部回收以重用，而不可回收廢棄物則定期由認可的環境衛生公司處理。為提高回收的效益，本集團已投資於研發，並獲得一項現場回收廢紙設備的專利。

## 噪音

為遵守《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》，本集團已就噪音控制制定相關政策及於工廠內與外部代理合作進行噪音檢測，以減低噪音對周圍居民的影響及符合《工廠企業廠界環境噪聲排放標準》(GB 12348-2008)的規定。

## 進度

於二零二一年財政年度，在本集團全體員工的共同努力下，本集團的溫室氣體總排放量減少約22%。具體而言，範圍一（直接排放）及範圍二（能源間接排放）分別減少15.2%及21%。本集團進一步擴大對溫室氣體排放的監測，將更廣泛的範圍三（其他間接排放）排放納入分析及最終披露，包括商務航空差旅，而此為回顧年度內二氧化碳當量增加27噸的主要原因。然而，溫室氣體總排放量於二零二一年財政年度顯著減少展示出本集團於環境影響控制的出色表現。

# 環境、社會及管治報告

於回顧年度，本集團來自業務營運的污水減少約23%，主要由於嚴格實施節水內部政策所致。

於二零二一年財政年度，本集團計量及管理的主要固體廢棄物為業務營運的廢紙，合共為334公斤。本集團將繼續努力從有限資源中創造最大價值，並於不久將來基於重要性原則下，加強監察其他種類固體廢棄物。

## A.2. 資源利用

有效利用天然及能源資源是本集團可持續發展議題的重點。於二零二一年財政年度，本集團遵循有關能源保護的法律及法規，例如《中華人民共和國節約能源法》及《城市節約用水管理規定》。於回顧年度內，本集團主要消耗的資源為電力、水、汽油、柴油、蒸汽、紙及塑膠原材料，而本集團並無消耗包裝物料。表E2描述本集團於二零二一年財政年度不同資源的使用量。

## 電力

本集團所消耗的電力主要來自手遊開發及包裝生產過程。為確保各廠房的所有運營流程與本集團內部能源效益原則保持一致，本集團已制定及實施節能降耗的政策措施，同時更重視對各廠房的能源績效監督、檢查、調整及評估。總務部及工程部負責維修供電及潛在供電緊急情況，而其他部門則根據內部政策管理其自身的電器，包括：

- 關閉所有閒置的燈、空調、電腦及其他電器；
- 優先使用一級能源效益標籤的電器；
- 如無許可，禁止僱員使用耗能電器，如爐具、加熱器及水壺，同時制定使用電開水器的具體時間表；
- 定期清潔及保養設備，確保維持高效益；
- 於工作地點貼上「節能」海報，宣傳節約能源；

# 環境、社會及管治報告



- 以高效益燈(例如LED)取代耗電量大的燈；
- 維持夏季26°C以上及冬天20°C以下的室溫；及
- 於非繁忙時間調整照明及空調。

## 其他能源資源

於二零二一年財政年度，本集團消耗汽油、柴油及蒸汽作為其日常營運及交通的主要能源資源。本集團的能源管理策略為「節約」及「效益」。具體而言，本集團已致力於減少化石燃料的使用及有效執行內部政策以加強其對不同種類資源消耗的監控。本集團一直追求技術升級，並致力於通過用節能設備取代過時的設備來實現營運創新，從而邁向可持續發展。

## 水

於二零二一年財政年度，本集團共取水21,194立方米，亦並無面對任何求取水源方面的問題。本集團意識到公平獲取清潔水資源是一項全球挑戰，通常需要當地解決方案，因此制定內部政策及內部管理系統，於生產流程及僱員的日常生活中推廣可持續用水。本集團及其僱員採取的集體有效行動摘要如下：

- 宣傳及教育員工節水的重要性；
- 定期對水龍頭及節水環進行滲漏測試，以便及時修復供水系統的缺陷；

- 安裝濾水器及強調重用工業廢水作清潔及冷卻用途；
- 安裝雨水收集系統收集雨水用於灌溉；及
- 設定用水量的限額及目標。

## 紙張

紙張主要用於本集團的行政營運。本集團於營運內推崇宣揚「無紙化辦公室」及「辦公室自動化」的概念，鼓勵員工注意於常用紙方面的規管，促進營造環保工作環境。包括但不限於：

- 提倡「無紙化辦公室」，並於必要時使用多媒體智能系統；
- 優先使用環保來源的紙張；
- 業務部門設定打印限額，避免不必要打印；
- 打印機預設模式設定為雙面打印；
- 於打印機／影印機旁邊放置托盤，收集單面紙張重用；及
- 鼓勵客戶使用電子收據而非紙張收據。

## 原材料

於二零二一年財政年度，本集團主要就包裝業務消耗塑料為原材料。本集團專注於產品生命週期管理，致力開發涵蓋更多可再生及可回收材料元素的包裝解決方案。本集團努力透過研究及創新設計理念，探索在其所有包裝產品中應用更多回收材料的機會，並且不影響產品的質量與安全。

## 進度

於二零二一年財政年度，本集團消耗的總能源（不包括蒸汽）為20,272.6千兆焦耳，較二零二零年財政年度減少38%，而電力、汽油及柴油消耗則分別減少26%、11%及21.5%。同時，蒸汽量銳減28%。就水、紙張及塑膠材料消耗而言，分別錄得23.5%、8.2%及21%的跌幅。

### A.3. 環境及天然資源

本集團深知於經濟增長與環境效益之間尋求平衡的複雜性。為了找到合適的方法以增長和保持其環境價值，本集團全面評估其主要的環境影響，即能源資源消耗，包括電力和化石燃料，致使各種空氣污染物和溫室氣體排放。因此，本集團在戰略層面上採取了嚴格的政策和有效措施，致力於重新產業佈局、種植、住宅區污染來源的管理以及營運流程的優化，以減輕其環境影響。

本集團的可持續發展戰略建基於其轉型至低碳經濟理念的承諾之上。本集團深明，有關經濟及商業模式不僅應考慮回收及重用，亦應考慮控制業務運營中的一系列環境影響。本集團已推出一系列內部計劃，以管理其紙張及紙製材料的消耗。具體而言，本集團優先與擁有更環保紙張來源的供應商建立夥伴關係及合作，以通過集體行動解決最大的環境挑戰。

邁步向前，本集團將持續更為主動積極地建立基礎設施及發展智能方法，通過利用可持續及具有氣候韌性的方式管理其手遊業務及包裝業務。為了迎合日益增強的消費者意識及遵守不斷增加的嚴格監管要求，本集團會繼續將其營運及業務慣例與全球可持續最佳慣例看齊，並致力研究其產品的可再生性。

### A.4. 氣候變化

無可否認，極端天氣事件、乾旱、洪水及其他災害等氣候變化威脅我們的生活，本集團致力加強減緩行動，建立適應氣候相關災害的能力，並響應國家碳中和目標，於二零六零年前平穩過渡至零碳經濟。

為緊貼氣候行動，董事會及管理層已仔細考慮及識別了若干可能影響本集團長期運營的潛在氣候相關風險。例如，雖然本集團的手遊業務將不會受到氣候變化嚴重影響，但包裝業務可能間接因氣候相關的極端天氣事件而導致的原材料潛在供應不穩定而受到干擾，包括延誤交付、毀壞商譽及營運成本。為舒緩風險，董事會及管理層一直及將會持續研究本集團的供應鏈模式，並制定合適的後備計劃。

## VI. 社會可持續發展

### 僱傭及勞工常規

本集團於圍繞專業知識及人才的行業中運營，其業務取決於員工的福祉、能力與才能。本集團相信，包容、平等且高度多元化的工作場所將吸引及挽留業內最優秀的人才，對成功而言極為重要。

#### B.1. 僱傭

於二零二一年財政年度年結日，本集團共有300名全職僱員。按性別、年齡組別及地理位置等劃分的僱員分佈，請參閱附錄表S3。

符合法律規定

本集團的僱傭政策自設立起已為配合社會轉變而作出更新及調整，並遵守相關法律及法規。於二零二一年財政年度，本集團符合香港及中國的相關法律及法規，包括但不限於以下各項：

- 香港法例第57章《僱傭條例》；
- 香港法例第485章《強制性公積金計劃條例》；
- 香港法例第608章《最低工資條例》；
- 《中華人民共和國勞動法》；
- 《中華人民共和國社會保險法》；
- 《中華人民共和國勞動合同法》；及
- 《最低工資規定》。

本集團人力資源部門負責定期按照最新法律及法規檢討並更新相關公司政策。



# 環境、社會及管治報告

## 招聘及晉升

由於招納賢才對本集團的業務可持續發展至關重要，本集團已制定及實施其列於「僱員手冊」的內部招聘政策。具體而言，相關部門須遞交僱傭申請，並填妥「人力資源需要申請表」，註明招聘原因、工作內容及職位要求詳情。行政部門對申請進行評估，中級以上職位的空缺須得到總經理批准。行政部門將通過內部平台、外部網絡、大學招聘、人力市場及招聘會按要求的進行招聘。內部招聘必須根據一系列的嚴格程序填寫、審查及批准「職務變動呈報表」。求職者須填寫「應聘履歷表」，其中需要基本個人資料。在與行政部門主管及相關部門的經理進行數輪面試後，合資格的申請人須於入職之前與本集團簽署「勞動合同」。招聘高級職員須經總經理或本集團主席審查及批准。試用期結束後，新僱員必須填寫「員工轉正考核表」，而行政部門須及時更新「員工花名冊」的基本資料。

為了吸引具有卓越才幹的應徵者，本集團會根據個人表現、個人特質、工作經驗及工作抱負提供公平的及具競爭力的薪酬及福利待遇。僱員晉升乃嚴格遵循本集團政策所載程序，並完全基於個人能力、過往表現及評核結果作出。

## 賠償及解僱

本集團在制定內部薪酬制度時參考其內部政策，並致力為其僱員提供極具競爭力的薪資。具體來說，本集團基於對僱員的表現及市場基準的客觀評估來確定彼等的薪資水平。同時，任何委任、晉升或終止僱傭合約應基於合理及合法的理由以及內部政策（例如：「僱員手冊」）而作出。本集團嚴禁任何不公平或不合理的解僱。

## 工作時數及假期

本集團已按照其「僱員手冊」所載內部政策，基於包括《國務院關於職工工作時間的規定》在內的當地勞動法管理其僱員的工作時間。本集團利用考勤系統監控其僱員的工作時間，並通過額外的假期及獎勵來補償加班的僱員。除國家及地方政府規定的基本有薪年假及法定假期外，僱員亦享有額外的休假福利，例如：婚假、侍產假及恩恤假。



## 平等機會及反歧視

本集團深明多元化的價值，並致力為全體僱員培養包容性的工作文化及平等機會。因此，本集團致力通過在所有人力資源及就業決策中促進反歧視及平等機會，營造公平、尊重及多元化的工作環境。各業務分部及部門的培訓及晉升機會、解僱及退休政策均非根據僱員的性別、種族、年齡、殘疾、家庭狀況、婚姻狀況、性取向、社會出身或種族、宗教信仰、國籍或任何其他非工作相關因素來決定。

本集團對職場歧視、騷擾或誹謗零容忍。根據相關政府法律、法例及法規（包括香港法例第487章《殘疾歧視條例》及香港法例第480章《性別歧視條例》）的規定一致，本集團鼓勵僱員就任何涉嫌暴力、騷擾或歧視的行為發聲及向部門負責人報告。本集團將會對違反有關本集團平等機會政策規則的相關僱員採取紀律行動。

## 其他待遇及福利

本集團始終尊重員工不斷變化的期望，並鼓勵僱員將彼等創造力及創新投入到工作中。因此，本集團已建立公告欄、培訓計劃及會議等多種渠道，促進本集團管理層與一般員工之間的無障礙對話。

同時，本公司向其僱員提供多項福利，例如社會保險、公積金及設備齊全的員工宿舍。本集團為其僱員舉辦大量娛樂活動，以增強團隊凝聚力及協作性，同時在組織內營造積極的氣氛。於二零二一年財政年度，本集團組辦高空探險訓練計劃，旨在提升員工士氣及加強同儕之間的信任。

於二零二一年財政年度，本集團在薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視、福利以及其他待遇方面符合對本集團有重大影響的相關法律及法規。

## B.2. 健康與安全

疫情期間，保障僱員健康及福祉對本集團而言尤為重要。於二零二一年財政年度，本集團亦於達致零意外及工作相關疾病的最終目標方面取得良好進展。於二零二一年財政年度，本集團已遵守香港及中國有關職業健康及安全的法律及法規，包括但不限於：

- 香港法例第509章《職業安全及健康條例》；
- 《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》；  
及
- 《工傷保險條例》。

# 環境、社會及管治報告

本集團堅守「安全第一，預防為主」原則，實施總經理負責制，規管全部階層的所有主管必須依循本集團「管生產必須管安全」的原則。本集團已制定安全生產管理責任制度等內部政策，訂明負責方、檢查措施、服從獎賞及違規處罰。

為盡量減少現場風險，本集團加強由保安人員進行的夜間巡邏及調查。總務部按月舉行安全檢查，以消除潛在的安全隱患。本集團強調監督責任，而行政部門負責監督、指引及管理本集團的健康與安全相關事務。

為提高其僱員的安全意識及危急處理能力，本集團通過定期培訓及演習，加強在組織內促進職業健康與安全知識的工作。於二零二一年財政年度，本集團為員工組辦消防安全培訓課程，提高彼等的「防火安全能力」，包括：

- 消除火災隱患的能力；
- 於早期滅火的能力；

- 組織及指導疏散及逃生路線的能力；及
- 宣傳及教育他人消防安全知識的能力。

於過往三年，包括二零二一年財政年度在內，本集團營運並無發現因工作關係而死亡事故或受傷事件。於回顧年度內，本集團在提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害方面，已遵守對本集團有重大影響的任何相關法律及法規。

## 應對疫情

前所未見的疫情使無數生命置於險地，並對僱員的福祉造成嚴重威脅。於身處危機當中，本集團採取非常措施，使其能夠繼續兌現保護人民健康的承諾。自疫情爆發以來，本集團已根據地方及國家政府的規定制訂防疫政策，特別是國家衛生健康委頒佈的新型冠狀病毒防控指南。

- 向員工傳播正確的防疫資訊；
- 於入口進行體溫檢測：體溫 > 37.2°C 的員工須離開；
- 要求人與人之間保持1米以上的社交距離及於公共場所配戴口罩；

- 為發現有任何異常情況的員工設立專門的隔離區；及
- 掌握當地疾控部門的聯繫資料，確定任何緊急情況的有效隔離及運送方案。

為在疫情期間維持安全營運，本集團就須於製造廠房現場工作的角色及職務採納彈性工作安排。本集團亦審慎安排生產時刻表，並堅持以輪班或靈活換班進行生產。

### B.3. 發展及培訓

本集團秉持「以人為本」管理理念，鼓勵本集團各員工從培訓中學習，並持續為本集團業務及文化帶來積極貢獻。本集團相信，員工健康發展對本集團人才的引進、調動及激勵至關重要。本集團會一直及持續按下文所示的五個核心原則，為全體僱員建立培訓理念及人才管理計劃：

#### 發展及培訓原則

##### 系統主義

僱員培訓應為僱員整個職業生涯內全面、全方位及系統性計劃。

##### 制度主義

建立及改善培訓管理制度，同時規範及制度化培訓工作，確保持續培訓可有效實施。



##### 積極進取

著重僱員參與互動，充分發揮員工的潛力及主動性。

##### 多元化

於制訂培訓計劃時，應慎重選擇受訓者的階層及類別，確保兼顧培訓內容及形式多元化。

##### 有效性

僱員培訓乃人力、財力及物力投資及升值的過程。因此，所有培訓計劃應界定預期的輸出及回報，並以改善本集團整體表現為目的。

# 環境、社會及管治報告

本集團已為新僱員設計關於企業文化、組織架構以及職業健康與安全等主題的入職培訓，同時根據本公司及個人需求為經驗豐富的員工準備其他工作相關培訓機會。本集團亦鼓勵僱員出席外部培訓，透過持續學習，提升競爭力及拓展實力。本集團定期邀請外部培訓機構或專家為僱員提供講座、座談會及培訓。已獲發工作相關證書的僱員可在董事審批後申請報銷。

於二零二一年財政年度，本集團76%的員工接受合共3,600小時培訓。更多詳細資料載列於附錄內表S5及S6。

## B.4. 勞工標準

為確保整個價值鏈中的人權及勞工權利得到尊重，本集團依從遵守香港法例第57章《僱傭條例》及《中華人民共和國勞動法》等香港及中國的相關法律及法規。為了打擊違法僱用童工、未成年工人及強制勞工，本集團制定並實施其內部政策，包括「禁止僱傭童工程序」及「防止強迫性勞工管理程序」，以規管本集團負責部門在招聘及勞工管理程序方面的職責。

根據「員工手冊」的要求，本集團人力資源部門要求所有求職者在確認任何僱傭之前，提供有效的身份證明文件及相關材料以供核實。為了防止發生任何童工或強制勞工的情況，人力資源部門不時在本集團的工場進行巡視。人力資源部門亦負責監控公司政策及常規，並確保公司政策及常規符合禁止童工及強制勞工的相關法律。本集團已於政策中列明一旦識別出任何童工或強制勞工後應採取的內部程序。



## 童工

在發現時為消除有關情況所採取的步驟

- 立刻終止涉事僱員的合同及清償所有工資；
- 委派指定員工護送涉事僱員返回家鄉，並向當地警署索取證明，表示涉事僱員以安全抵家，過程所產生的所有費用由本集團負責；
- 本集團將於每半年致電涉事僱員，了解其現況，並保證於其年滿18歲時為其提供優越條件的工作機會；
- 為確保將不會再發生類似事件，將會總結內部記錄，同時提出整改意見，指導人力資源部加強檢查核實工作。

## 強制勞工

在發現時為消除有關情況所採取的步驟

- 於招聘過程中涉及非法索要收費或介紹費、拘留、暴力或強迫等行為的人力資源部招聘人員將就此被遭處分；
- 一旦發現任何工作地點暴力行為導致部分員工身心健康惡化，涉事的相應管理部門及員工須向受害者道歉，並將根據工廠的規則條例採取紀律處分；
- 倘事件性質嚴重，本集團管理層將於認為必要時轉交予相關政府部門及機關，作進一步行動。

本集團設立申訴機制，僱員可就實際或潛在童工或強制勞工情況作出有效投訴。具體而言，僱員可通過建議箱向工廠管理層提出書面申請、直接向工會報告或與工廠的最高領導進行溝通以尋求解決方案。倘以上措施未能獲得正確及令人滿意的回饋意見，則工人可向當地勞工處報告。

於二零二一年財政年度，本集團在防止童工及強制勞工方面，並無違反對本集團有重大影響的任何相關法律及法規。

## 營運常規

### B.5. 供應鏈管理

本集團相信，組織的社會及環境影響絕大部分與商業價值鏈的管理有關。儘管此情況可能會對其他市場從業者具有挑戰性，但本集團致力於運用其能力及經驗，將上游供應商的程序及慣例標準化，以實現可持續發展。因此，本集團努力與供應商創建有效合作關係，並維持良好溝通。

# 環境、社會及管治報告

## 供應商遴選

本集團包裝業務分部的供應商主要是紙質易商及供應原材料紙品的紙生產商，而本集團的手遊業務供應商分為提供長期系統維護及軟件開發服務的服務供應商，以及

提供網絡、伺服器、電腦及其他硬件的設備供應商。為遵從供應商管理作業等內部政策，本集團設立詳盡的合資格供應商遴選程序，確保其產品、服務及運營的質量及穩定性，同時最大限度地減少供應鏈中的任何社會及環境風險。

## 包裝業務分部

採購部負責就供應商背景資料進行初步研究，包括通過網上研究、行業調查及現場視察來調查其在市場上的聲譽、業務交易歷史及資格。

經選定的供應商須填寫「供應商基本資料表」，而採購部負責審查核實提交的文件。

經選定供應商亦須提供產品樣品，並僅在樣品質量符合本集團要求的情況下，供應商的名稱才能列入合格供應商名錄。

本集團從其合格供應商名錄中選擇其供應商，並據此下訂單。

品管部對供應品進行檢查，並要求供應商提供品質證明書及測試報告。合格物料將連同物料驗收報告一併送往儲運部，而品管部則對將予退貨的不合格物料發出不合格物料通知單。

## 手遊業務分部

資訊管理部門負責建立及管理其所有供應商資料的數據庫，亦負責初步評估供應商的註冊資本、公司規模、經營狀況、財務指標、業務策略、相關業務資格。

經選定的供應商應提供如公司資格證書等輔助文件，並填寫「供應商資格申請表」，該等資料將由資訊管理部門審閱。

被邀請參加系統構建項目且沒有不良記錄的供應商可直接列入數據庫。



## 供應鏈風險管理

本集團注意審閱及規管供應商營運期間的環境及社會表現。為將供應鏈的任何風險降至最低，本集團要求供應商具備相關證書及資格，包括但不限於：

### 包裝業務

ISO 9001 (品質管理系統)

ISO 14001 (環境管理系統)

為確保供應商符合標準，本集團會持續對供應商進行定期評估。定期評估一般由本集團採購部門及資訊管理部門每季進行。評估結果將作為對供應商工作改進的反饋及淘汰不合格供應商的依據。倘與本集團長期合作的任何供應商於3次或以上評估中未達到本集團的要求，其將從合格供應商名錄中剔除。

於二零二一年財政年度，本集團與32名供應商維持穩定合作關係，當中17名來自江西、12名來自廈門及3名來自其他地區，且超過86%供應商受本集團的上述政策監管及管理。鑑於本集團與供應商的關係牢固穩定，本集團與其供應商之間過往並無經歷任何重大延誤、衝突或其他重大事宜。

### 手遊業務

計算機系統集成資質

高新技術企業認證證書

為促進地方經濟發展及降低遠距離貨物運輸對環境造成的影響，本集團在選擇業務合作夥伴時優先考慮地方供應商。為進一步致力實踐「綠色採購」，近年來，本集團亦一直通過應用可行的技術創新優化協作模式，與供應商發展更環保的運輸方式。

### B.6. 產品責任

作為可持續發展策略目標的一部分，本集團持續改善其產品及服務管理，由嚴格遵守對本集團有重大影響的中國及香港的相關規則、法規及準則開始，包括：

- 《中華人民共和國產品質量法》；
- 《中華人民共和國消費者權益保護法》；
- 《中華人民共和國安全生產法》；



# 環境、社會及管治報告

- 《中華人民共和國專利法》；
- 《中華人民共和國版權法》；
- 《網絡遊戲管理暫行辦法》；及
- 《中華人民共和國互聯網資訊服務管理辦法》。

為達致任務，本集團亦致力更進一步，以負責任的方式經營業務：

- 以交付一流產品及服務，滿足客戶要求
- 符合有關產品品質的國家法律及國際標準
- 設立品質保證政策及程序、設定品質相關目標及檢討管理層表現，以推動持續改善品質管理系統
- 分配專業人力資源、先進設備及良好工作環境，以提升客戶滿意度
- 加強員工就相關品質政策及企業目標的培訓

## 產品質素保證

### 包裝業務

為確保將高質量的產品交付給客戶，本集團的品質課負責根據ISO 9001要求，對成品質量進行檢查，並出具成品檢驗報告書，指出該產品是否合格且不會對人們造成任何傷害。包裝業務分部擁有專業團隊，負責監控及檢查資料完整性以及產品上的標籤是否符合相關標準。

### 手遊業務

本集團此業務分部主要專注於宣傳其自行開發的手遊、開發及代理經營網絡遊戲及手遊。秉承「夢想、創造、成長、快樂」的企業文化，本集團致力為客戶帶來刺激有趣的遊戲體驗。為保證產品表現出色且不包含任何非法或不健康的內容，本集團會於遊戲正式發佈前進行模擬測試及完善程序。同時，本集團亦提供持續技術支援，並根據客戶的回饋意見及數據分析改進其產品質素及內容。本集團將繼續監察伺服器狀況，並在營運、技術及體驗層面優化遊戲。

# 環境、社會及管治報告

隨著網絡遊戲及手遊的法律規限越來越多，本集團確保其產品及營運並無任何不合規情況。根據相關法律及法規，本集團已於遊戲正式推出前一個月向文化部提交遊戲紀錄，並於文化部審批後紀錄並作出電子標籤。同時，本集團亦鼓勵玩家提供真實身份證明，以便更有效管理。本集團堅定不懈地追求優質服務，並積極與其顧客互動，相信其回饋意見將有助本集團改善其服務及設計更多更佳遊戲體驗產品。

## 客戶溝通

本集團重視客戶的意見，並透過建立互信關係，致力維持與客戶流暢溝通及互動。為及時回應客戶的查詢，本集團的客戶服務部門已設立電子郵件及24小時熱線等溝通渠道以接受查詢。客戶須填寫「顧客抱怨投訴處理登記表」，詳列有關投訴的所有詳情及投訴人聯絡資料，該表格將由銷售部門經理審閱，並送交品管課。當投訴經核實、歸類及分析後，品管課將協助相關部門處理客戶提出的問題，並組織工作坊討論問題並總結事件的經驗，從而進一步提高未來產品質量。於二零二一年財政年度，本集團並無接獲任何經核實的投訴。

## 知識產權

本集團從事研發先進技術，在開發具有專有技術的產品方面取得穩步進展。本集團深知保護其知識產權的重要性，並申請版權及商標註冊。本集團的法律顧問會就知識產權保障提供專業意見，並對侵犯本集團權利的任何一方或個人採取法律行動。

## 廣告

本集團已實施其內部政策，以確保所有營銷材料及做法符合《中華人民共和國廣告法》等法律及法規。同時，本集團禁止任何虛假或誇大的廣告，並在發布前檢查廣告材料的真實性及合法性。本集團努力確保其客戶的權利受到嚴格保障，因此，本集團與其客戶基於公平互信原則簽訂合約。一旦本集團識別任何錯誤信息或不當的廣告做法，將立即按照內部指引所載程序採取糾正措施。

## 私隱事宜

收集所得的所有個人資料會保密處理，且獲安全保管。為提高僱員對資訊安全的意識，本集團已就客戶私隱為其僱員舉辦相關培訓課程，並與僱員簽訂協議，僱員須遵從本集團保障客戶權益的政策。資訊科技部門亦加密機密檔案，進一步避免無意洩漏客戶資料。於回顧期間，本集團並無接獲任何有關資料外洩或私隱事宜有的經證實投訴。

於二零二一年財政年度，在其產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜方面，本集團並無違反與對本集團有重大影響的相關重大法律法規。由於業務性質使然，標籤事宜並不視為對本集團屬重大，因此，本環境、社會及管治報告內並無提述標籤相關政策及管理措施。

## B.7. 反貪污

商業操守以及遵守地方及國家法律乃本集團從商的基礎。作為經營許可證，不論本集團在哪個地區經營業務，本集團都會遵守有關反貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗錢的地方法律及法規，包括但不限於：

- 《中華人民共和國反腐敗法》；
- 《中華人民共和國反洗錢法》；
- 香港法例第615章《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例》；及
- 香港法例第201章《防止賄賂條例》。

本集團在組織內部制定並執行其反貪污政策，並規定全體僱員應廉潔地履行職責，不得參與任何與賄賂、勒索、欺詐及洗錢有關的活動。本集團的法律團隊負責監察道德及合規，並為本集團僱員提供有關商業道德的相關年度培訓。



組織各級的全體僱員均有責任於日常決策及應營中遵守道德準則。憑藉有效的申訴機制，公司的任何人士均可以匿名向本集團管理層舉報涉嫌違反本集團反貪污政策的情況，毋需擔心遭受處罰。違反本集團行為守則的事件將會單獨處理及進行合理調查。倘涉嫌及證實犯罪，則在管理層認為必要時將發送報告予執法機關。於二零二一年財政年度，在本集團在內部及外部審計方面的不懈努力下，概無針對本集團或其僱員與貪污行為有關的已結案法律案件。

於二零二一年財政年度，本集團在賄賂、勒索、欺詐及洗錢方面，並無違反對本集團有重大影響的任何相關法律及法規。

## 社區

### B.8. 社區投資

近年來，履行企業社會責任不僅為企業回饋社會的義務，亦為展示公司建立可持續發展，推進「善有善報」的理念。過往年間，本集團一直銘記其社會責任乃透過專注於提高地方就業率、基礎設施網絡及社區服務，協助創建一個繁榮、健康及清潔的社區。

於二零二一年財政年度，疫情下的艱難時期，重塑大眾對企業如何進一步支持地方社區的觀點。從財務支持及物資捐贈，乃至工作保障及靈活生產安排，危機敞開履行企業社會責任工作的新時代。於回顧年度，本集團向社區捐贈口罩、消毒液等防疫物資，致力於幫助社區攜手共渡難關。

展望未來，本集團將主動讓更多營運地點及僱員參與更多社區計劃。

## VII. 附錄

表E1. 於二零二一年財政年度及二零二零年財政年度本集團按種類劃分的總排放量<sup>a</sup>

排放物種類	關鍵績效指標	單位	二零二一年財政年度		二零二零年財政年度	
			數量	密度 <sup>1</sup> (單位/ 僱員)	數量 <sup>2</sup>	密度 <sup>2</sup> (單位/ 僱員)
廢氣排放量 <sup>3</sup>	硫化物	公斤	0.81	0.0018	0.9	0.002
	氮氧化物	公斤	45.45	0.54	50.5	0.6
	顆粒物	公斤	3.33	0.0054	3.7	0.006
溫室氣體排放量	範圍一(直接排放) <sup>4</sup>	噸二氧化碳當量	134.55	0.27	149.5	0.3
	範圍二(能源間接排放) <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	3,113.19	7.92	3,459.1	8.8
	範圍三(其他間接排放) <sup>6</sup>	噸二氧化碳當量	28.17	0.0036	31.3	0.004
	合計(範圍一、二及三)	噸二氧化碳當量	3,276	8.19	3,640.0	9.1
無害廢物	污水 <sup>7</sup>	立方米	21,194	43.47	23,549	48.3

1 二零二一年財政年度的密度乃通過將廢氣、溫室氣體及其他排放物的數量分別除以本集團於二零二一年財政年度的員工總數300名計算得出；

2 二零二零年財政年度的數量及密度乃摘錄自本集團《二零二零年環境、社會及管治報告》中的數據；

3 本集團的廢氣排放量僅包括來自車輛燃油消耗的空氣污染物；

4 本集團的範圍一(直接排放)僅包括汽車消耗的柴油及汽油；

5 本集團的範圍二(能源間接排放)僅包括消耗電力；

6 本集團的範圍三(其他間接排放)於二零二一年財政年度包括來自政府部門用於處理淡水及污水所用的電力以及商務航空差旅的其他間接排放；

7 本集團產生的污水總額主要乃基於直接計量，連同對難以取得準確污水量記錄的地方假設本集團消耗的淡水將100%進入污水系統的合適估算；及

8 報告上述所載溫室氣體排放量所採用的方法乃基於聯交所頒佈的《如何編備環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》、《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》及《2006年IPCC(政府間氣候變化專門委員會)國家溫室氣體清單指南》。

# 環境、社會及管治報告

表E2. 於二零二一年財政年度及二零二零年財政年度的總資源使用量

資源利用	關鍵績效指標	單位	二零二一年財政年度		二零二零年財政年度	
			數量	密度 <sup>1</sup> (單位/ 僱員)	數量 <sup>2</sup>	密度 <sup>2</sup> (單位/ 僱員)
能源	電力	千瓦時	5,102,801	10,456.6	5,669,779	11,618.4
	汽油	升	31,500	64.5	35,000	71.7
	柴油	升	22,118	45.4	24,576	50.4
	蒸汽	立方米	3,633	7.5	4,037	8.3
	合計 <sup>3</sup>	吉焦	20,272.6	41.6	22,525.1	46.2
水	水	立方米	21,194	43.5	23,549	48.3
紙	紙	公斤	338	0.69	376	0.77
包裝物料	塑料	噸	5.4	0.009	6	0.01

1 二零二一年財政年度的密度乃按本集團於二零二一年財政年度消耗的資源量除以本集團於二零二一年財政年度的員工總數300名計算得出；

2 於二零二零年財政年度的數量及密度乃摘錄自本集團二零二零年的環境、社會及管治報告中的數據；及

3 總能源計算不包括購買的蒸汽。

表S3. 於二零二一年財政年度本集團按年齡組別、性別、僱傭種類、職位種類、地理位置劃分的僱員人數<sup>1</sup>

單位：僱員人數

性別	年齡組別				總計
	30歲或以下	31歲至40歲	41歲至50歲	51歲或以上	
男性	42	92	46	40	178
女性	36	61	40	21	122
合計	78	153	86	61	300

## 僱傭種類

全職	兼職	合計
300	0	300

## 職位級別

一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	總計
300	19	5	300

# 環境、社會及管治報告

## 地理位置

地點	僱員人數
江西	235
廈門	50
其他	15
合計	300

1 僱傭數據是根據本集團與其僱員之間訂立的僱傭合同，從本集團的人力資源部獲得。此數據涵蓋根據當地有關法律與本集團有直接僱傭關係的僱員以及其工作和／或工作場所受本集團控制的員工。上述報告職工數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告 – 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。

表S4. 於二零二一年財政年度按年齡組別、性別及地理位置劃分的僱員流失率<sup>1</sup>

單位：僱員人數

性別	年齡組別				總計
	30歲或以下	31歲至40歲	41歲至50歲	51歲或以上	
男性	13	15	14	16	58
僱員流失率(%)	22.5	13.9	18.3	28.3	22.6
女性	7	14	10	2	33
僱員流失率(%)	15.1	19	15.8	12.3	17.7
合計	20	29	24	18	91
總僱員流失率(%)	19.2	15.5	16.6	20.5	17.8

地點	地理位置 僱員流失	僱員流失率
江西	62	19.2%
廈門	26	46.3%
其他	3	22.5%

1 員工流失數據是根據本集團與其僱員之間訂立的僱傭合同，從本集團的人力資源部獲得。流失率乃以於二零二一年財政年度辭任的僱員人數除以於二零二一年財政年度的平均僱員人數計算得出。上述報告員工流失數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告 – 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。

# 環境、社會及管治報告

表S5. 於二零二一年財政年度本集團按性別及職位種類劃分的已培訓僱員人數及百分比<sup>1</sup>

性別	職位種類			合計
	一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	
男性	173	17	4	194
已培訓百分比(%)	88.7	100	100	96.1
女性	92	2	1	95
已培訓百分比(%)	91.3	100	100	96.5
合計	265	19	5	289
已培訓百分比(%)	90.5	100	100	96.3

1 培訓信息從本集團的人力資源部獲得。培訓指本集團僱員於二零二一年財政年度出席的職業培訓。上述報告已培訓員工人數及百分比數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告 – 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。

表S6. 於二零二一年財政年度按性別及職位種類劃分的本集團僱員已接受的培訓時數<sup>1</sup>

性別	僱員類別			合計
	一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	
男性	1,650	160	50	1,860
平均培訓時數	9.5	9.4	12.5	10.6
女性	1,240	20	10	1,270
平均培訓時數	13.4	10	10	11.5
合計	2,890	180	60	3,130
平均培訓時數	11.6	9.7	12.2	11.2

1 培訓信息從本集團的人力資源部獲得。上述報告員工培訓時數數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告 – 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。



## VIII. 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>A. 環境</b>			
<b>A1: 排放物</b>	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。  附註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。有害廢棄物指國家規例所界定者。	9
	關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	28
	關鍵績效指標A1.2	直接（範圍1）及能源直接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	28
	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（如以每產量單位、每項設施計算）。	11
	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（如以每產量單位、每項設施計算）。	28
	關鍵績效指標A1.5	描述所訂立的排放目標及為達到這些目標所採取的步驟。	不適用
	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。	11

# 環境、社會及管治報告



層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>A2: 資源使用</b>	一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。附註:資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	12
	關鍵績效指標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)。	29
	關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	29
	關鍵績效指標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。	不適用
	關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題,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。	13
	關鍵績效指標A2.5	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。	12
<b>A3: 環境及天然資源</b>	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。	14
	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。	14
<b>A4: 氣候變化</b>	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。	不適用
	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。	14

# 環境、社會及管治報告

層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>B. 社會</b>			
僱傭及勞工常規			
<b>B1: 僱傭</b>	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。	15
	關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型（如全或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	29
	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。	30
<b>B2: 健康與安全</b>	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。	17
	關鍵績效指標B2.1	過往三年各年（包括報告年度）發生因工作關係而死亡的人數及比率。	18
	關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	18
	關鍵績效指標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。	18

# 環境、社會及管治報告



層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>B3: 發展及培訓</b>	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。附註：培訓指職業培訓。可包括由僱主付費的內外部課程。	19
	關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。	31
	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。	31
<b>B4: 勞工準則</b>	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。	20
	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。	20
	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。	21
	<b>營運慣例</b>		
<b>B5: 供應鏈管理</b>	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	21
	關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	23
	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、以及有關慣例的執行及監察方法。	22
	關鍵績效指標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。	22
	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。	23

# 環境、社會及管治報告

層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>B6: 產品責任</b>	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。	23
	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。	不適用
	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。	25
	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。	25
	關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	24
	關鍵績效指標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。	26
	<b>B7: 反貪污</b>	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。
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。	27
關鍵績效指標B7.2		描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	26
關鍵績效指標B7.3		描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	不適用

# 環境、社會及管治報告



層面	環境、社會及管治指標	描述	頁次
<b>社區</b>			
<b>B8: 社區投資</b>	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。	27
	關鍵績效指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)。	27
	關鍵績效指B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	不適用

**Mobile Internet (China) Holdings Limited**  
**移動互聯(中國)控股有限公司**