



裕程物流集團有限公司

Grand Power Logistics Group Limited

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8489



2022

環境、社會及管治
報告

關於本報告

裕程物流集團有限公司(「**本公司**」，連同其附屬公司統稱「**本集團**」或「**我們**」)欣然提呈我們截至二零二二年十二月三十一日止年度(「**報告期間**」)的年度環境、社會及管治(「**環境、社會及管治**」)報告(本「**環境、社會及管治報告**」)，當中概述本集團如何管理對業務營運構成影響的重大事宜，尤其是環境、社會及管治事項。

本環境、社會及管治報告的英文及中文版本將刊載於本公司網站www.grandpowerexpress.com(於「投資者關係」一節「財務報告」項下)以及香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)網站。如有任何衝突或歧義，概以英文版本為準。有關企業管治一節，請參閱本集團截至二零二二年十二月三十一日止年度的年報第33至50頁。

環境、社會及管治結構

本公司董事會(「**董事會**」)對監督本集團的環境、社會及管治策略及匯報承擔全部責任。董事會負責評估及釐定本集團的環境、社會及管治相關風險，並確保本集團設立合適及有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系統。本公司執行董事負責制定環境、社會及管治管理政策、策略、目標及年度報告，並推動相關實施。彼等亦會識別、評估、檢討、優先處理及管理重大環境、社會及管治事宜、風險及機遇，而本公司其他部門(如營運部、人力資源及行政部以及財務部)則負責根據本集團的環境、社會及管治管理政策及策略組織、推動及實施各項環境、社會及管治相關工作。所有工作及就環境、社會及管治相關目標及指標所取得的進展將定期向董事會匯報，以便董事會檢討及重新制訂達致目標及指標的政策及計劃。本集團已制定短期及長期的可持續發展願景及目標，以根據政府規定實現持續減排。本集團已制定相關減排目標及相應策略，並將可持續發展因素納入本集團的戰略規劃、業務模式及其他決策過程。董事會定期監察及檢討管理方法的成效，包括檢討本集團的環境、社會及管治表現及調整相應行動計劃。

報告期間

本環境、社會及管治報告闡述本集團於報告期間於環境及社會方面的舉措及表現。

報告範圍

本環境、社會及管治報告僅涵蓋本集團的香港、上海、深圳、天津及蘇州辦事處，其核心業務分部主要從事空運及海運之進出口貨物轉運服務，乃因於本期間來自上述5個地區的收益佔本集團總收益約99.4%，且上述5個地區的僱員數目佔本集團全職僱員總數約92.7%，而該等地區為本集團主要辦公場所的所在地。由於本集團認為蘇州辦事處於二零二二年之前對收入的貢獻並不重大，因此蘇州辦事處被納入報告期間的報告範圍。本集團將持續評估其業務對主要環境、社會及管治層面的影響，並將有關評估結果納入本環境、社會及管治報告。

報告準則

本環境、社會及管治報告乃根據聯交所GEM證券上市規則（「**GEM上市規則**」）附錄二十所載的《環境、社會及管治報告指引》（「**環境、社會及管治指引**」）及GEM上市規則第17章第17.103條編製。本集團已遵守環境、社會及管治指引所載「不遵守就解釋」條文的強制披露規定。本集團認為屬重大的若干關鍵績效指標（「**關鍵績效指標**」）已於報告期間披露，日後本集團將持續優化及改善關鍵績效指標的披露。

於編製過程中，本集團遵守重要性、量化、平衡及一致性：

原則

詮釋

本集團的應用

重要性

本環境、社會及管治報告應披露對環境及社會的重大影響，或對持份者如何評估本公司及作出決策有重大影響的層面。

本集團進行問卷調查以了解持份者的期望。根據問卷調查結果，本集團識別並報告本集團的重大可持續發展議題。

量化

本環境、社會及管治報告中披露的有關歷史數據關鍵績效指標應可予計算／計量及比較（如適用）。

在可行情況下，本集團記錄、計算／計量及披露量化資料，並與過往表現進行比較。

報告準則(續)

原則	詮釋	本集團的應用
平衡	本公司應以不偏不倚的方式客觀及真實地報告其於報告期間的環境、社會及管治表現。	本集團遵循準確、客觀及公正的原則，報告其在可持續發展方面的成就及挑戰。
一致性	本環境、社會及管治報告應以一致的方式編製，以便其環境、社會及管治的關鍵績效指標應可進行比較，以了解公司的表現。	本集團確保本環境、社會及管治報告編製的一致性，並管理其環境、社會及管治數據，以供日後作比較。

董事會參與

董事會負責監察及檢討本集團的企業管治常規。我們在作出決策及維持有效的風險管理及內部監控系統時會考慮環境、社會及管治相關風險。為確保本集團的營運符合可持續發展理念以及監控涉及環境、社會及管治相關風險及可持續發展事宜的本集團日常營運及風險管理事務，董事會與主要業務分部的高級管理層定期溝通，監察本集團的日常營運、審閱持份者的反饋意見並於必要時更新內部政策。董事會將定期檢討有關本集團環境、社會及管治相關風險的重大事宜。

本報告的批准

本環境、社會及管治報告已於二零二三年三月二十四日由董事會批准。

聯絡資料

本集團歡迎閣下就其可持續發展措施對本環境、社會及管治報告提出反饋意見。請透過本公司網站(www.grandpowerexpress.com)聯絡我們。

持份者參與

我們識別業務營運的主要持份者，並透過多種溝通渠道與持份者定期交流。下表載列主要持份者關注的事宜及我們與彼等溝通的方式：

持份者	期望	參與渠道	措施
政府	- 遵守法律及法規	- 實地視察及檢查	- 依法經營、管理及納稅，加強安全管理
	- 按時納稅	- 公司網站	- 接受政府的監督、檢查及評估
	- 促進地區經濟發展及就業		
股東及投資者	- 提供高透明度的信息披露	- 股東週年大會及其他股東大會	- 按規定發出股東大會通告及提呈決議案
	- 保障股東權益	- 年報、中期報告及公司公告	- 透過刊發年報、中期報告、季度報告及公告披露公司資料
		- 公司網站	- 於本公司網站及報告中披露公司聯絡資料，並確保所有溝通渠道均可用及有效

持份者參與(續)

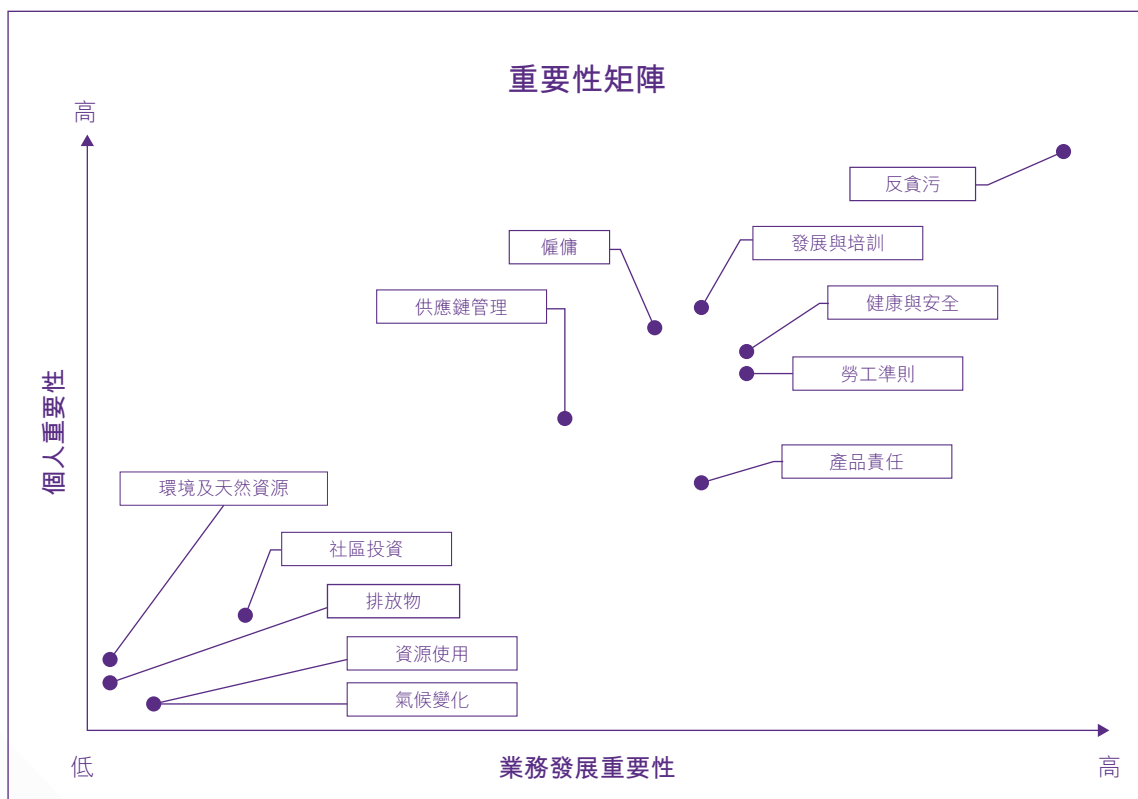
持份者	期望	參與渠道	措施
僱員	- 教育及培訓	- 僱員溝通	- 提供健康及安全的工作條件與環境
	- 職業發展機會	- 培訓、研討會及簡介會	- 為僱員提供培訓
	- 健康及安全的工作環境	- 內聯網及電郵	- 提供具吸引力的薪酬待遇
	- 保障僱員權益		
客戶	- 提供安全和優質的產品	- 本公司網站、宣傳冊及年報	- 提供及時優質的定制化服務
	- 穩定的業務關係	- 電郵及客戶服務熱線	- 與客戶之間透明及公開的溝通渠道
	- 商業道德	- 投訴處理機制	
		- 定期會議	
供應商	- 長期合作	- 供應商審查與評估	- 根據協議履行合約責任
	- 穩固的業務關係	- 定期會議	- 加強日常溝通，與優質供應商及承包商建立長期合作關係

持份者參與(續)

持份者	期望	參與渠道	措施
公眾及社區	- 履行社會責任 - 社區參與	- 慈善及社會投資 - 年報	維持本公司與社區之間透明及公開的溝通渠道

重要性評估

為更好地了解持份者對本集團環境、社會及管治表現的意見及期望，本集團已採納系統化方法進行年度重大性評估，邀請相關持份者（如本環境、社會及管治報告「持份者參與」一節所述）參與重大性調查，並對潛在重大議題進行評分，以本集團的業務發展策略及行業慣例作為參考。本集團將重要性調查的結果分析為重要性矩陣。已識別的重大議題及持份者關注事項將與管理層審閱及討論，並於本環境、社會及管治報告中披露。於報告期間，本集團的重要性矩陣如下：



A. 環境層面

層面A1：排放物

因業務性質使然，本集團的營運不會直接產生工業污染物，因此，本集團於過往年度並無因遵守適用環保法規而產生直接成本。董事會預期，本集團日後不會就遵守適用環保法規而直接產生重大成本。

本集團致力為客戶提供價格具競爭力的優質服務，同時亦力求減少對環境的影響及碳足跡。燃料及能源消耗是溫室氣體（「**溫室氣體**」）及其他環境問題的主要來源。誠如本環境、社會及管治報告中「層面A2：資源使用」所述，本集團已採取多項具體措施以減少使用天然資源（從而減少排放）。

就廢棄物而言，由於業務性質使然，本集團於報告期間並無產生重大有害及無害廢棄物。因此，本集團並無就減少廢棄物產生設定量化目標，原因為其被視為並不重大。

於報告期間，本集團概無嚴重違反或不遵守有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物產生及環保的適用法律及法規。本集團將繼續評估、記錄及每年披露溫室氣體排放及其他環境數據，並評估現有措施的成效。

此外，本集團提倡減排，並致力達致可持續營運。為此，我們已就減排（包括空氣污染物及溫室氣體）設定初步指導性目標。本集團將檢討進度，並進一步探索達致各種環保目標的機會。我們日後將制定更具體的量化環境目標，以培育環境及珍惜天然資源。

A. 環境層面 (續)

層面A1：排放物 (續)

環境層面	目標	為達致目標所採取的措施
空氣污染物排放	本集團將積極實施空氣污染物管控計劃及措施，確保空氣污染物排放密度不超過當前水平	- 定期保養車輛，確保車輛狀況良好，以提高運行效率 - 鼓勵使用公共交通工具
溫室氣體排放	本集團將積極實施節電計劃及措施，確保溫室氣體排放密度不超過當前水平	- 於部分辦公室採用LED照明 - 將空調系統的溫度設定於25°C至26°C的範圍內 - 在不使用時，關閉電燈及不必要的耗能設備 - 宣傳環保，例如在辦公室張貼倡導節約水電的標語或海報

A. 環境層面 (續)

層面A1：排放物 (續)

此外，本集團已就空氣污染物排放及溫室氣體排放制定二零二二年環境目標，於報告期末的結果如下：

環境關鍵績效指標	目標	基準年	截至報告期末的成績
空氣污染物排放密度	於二零二二年前維持或減少空氣 污染物排放密度	二零二一年	進行中
溫室氣體排放密度	於二零二二年前維持或減少溫室 氣體排放密度	二零二一年	進行中

於報告期間及二零二一年相應期間，車輛使用產生的主要空氣污染物排放如下：

空氣污染物排放

空氣污染物種類	二零二二年 空氣污染物 排放(千克)	二零二一年 空氣污染物 排放(千克)
二氧化硫	0.0813	0.0366
氮氧化物	5.9760	3.0983
顆粒物	0.4400	0.2281
總計	6.4973	3.3630
密度(千克／千港元收益)	0.0000097	0.0000038

A. 環境層面 (續)

層面A1：排放物 (續)

於報告期間及二零二一年相應期間，本集團營運產生的溫室氣體排放詳情載列如下：

溫室氣體排放

溫室氣體排放種類	二零二二年	二零二一年
	以二氧化碳 當量計的排放量 (噸)	以二氧化碳當 量計的排放量 (噸)
範圍1	14.72	6.63
範圍2	46.05	8.31
總計	60.77	14.94
密度(噸／千港元收益)	0.00009	0.00002

附註：

1. 溫室氣體排放乃根據溫室氣體核算體系的「企業核算與報告標準」及香港環境保護署及機電工程署編製的「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及報告指引」計算。
2. 範圍1指本集團自有車輛的直接排放。
3. 範圍2指本集團消耗外購電力所產生的間接排放。
4. 由於本集團認為相關排放並不重大，故並無披露範圍3。
5. 於報告期間，本集團的溫室氣體排放總量增加，主要由於辦公室及倉庫的租賃物業增加，導致營運過程中的電力消耗相應增加。

A. 環境層面 (續)

層面A2：資源使用

本集團高度重視資源的使用效益。本集團使用的主要資源為燃料、電力及水。

本集團的用水主要為在辦公室運作過程中僱員的日常用水。本集團一直大力提倡節約用水，鼓勵所有員工和客戶養成節約用水的習慣，引導僱員合理用水。本集團亦致力提高能源效益及提倡節約資源。透過在各業務分部實施適當的能源及材料管理計劃，我們可積極影響環境及經濟，同時確保業務可持續發展。

本集團致力提高天然資源的使用效益，例如盡量減少廢棄物／排放物及實施有效的回收計劃。所實施的具體措施如下：

- 於部分辦公室採用LED照明；
- 將空調系統的溫度設定於25°C至26°C的範圍內；
- 在不使用時，關閉電燈及不必要的耗能設備；
- 宣傳環保，例如在辦公室張貼倡導節約水電的標語或海報；
- 使用電子文件處理系統，以儘量減少用紙；
- 鼓勵雙面打印或影印(如適用)；
- 定期保養車輛，確保車輛狀況良好，以提高運行效率；
- 使用電動車；及
- 注重質量管理，減少浪費及廢料，從而減少污染。

A. 環境層面 (續)

層面A2：資源使用 (續)

於報告期間及二零二一年相應期間，由於業務性質使然，本集團並無消耗大量包裝材料。本集團於報告期間及二零二一年同期的能源消耗及用水情況詳情載列如下：

能源消耗		
能源種類	二零二二年 能源消耗量 (千千瓦時)	二零二一年 能源消耗量 (千千瓦時)
無鉛汽油	53.62	24.15
外購電力	115.08	13.20
總計	168.70	37.35
密度(千千瓦時／千港元收益)	0.00025	0.00004

附註：

1. 於報告期間，本集團的總能源消耗增加主要由於辦公室及倉庫的租賃物業增加，導致營運過程中的電力消耗相應增加。

用水		
	二零二二年 (立方米)	二零二一年 (立方米)
自來水消耗	259.75	122.71
密度(立方米／千港元收益)	0.00039	0.00014

於報告期間，本集團在求取適用水源上並無遇到任何問題，亦無發現任何異常用水情況。

本集團將繼續評估、記錄及每年披露其資源使用數據，並評估現有措施的成效。

此外，本集團提倡節約能源及資源，並致力達致可持續營運。為此，本集團已就能源使用效益及用水效益制定初步方向目標。本集團將檢討進展，並探索更多不同環保目標的機會。我們日後將制定更具體的量化環境目標，以培育環境及珍惜天然資源。

A. 環境層面 (續)

層面A2：資源使用 (續)

環境層面	目標	為達致目標所採取的措施
節約能源	本集團將積極實施節電計劃及措施，以維持或減少能源消耗密度。	- 於部分辦公室採用LED照明 - 將空調系統的溫度設定於25°C至26°C的範圍內 - 在不使用時，關閉電燈及不必要的耗能設備
節約用水	本集團將積極實施節約用水計劃及措施，以維持或減少用水密度。	宣傳環保，例如在辦公室張貼倡導節約水電的標語或海報

此外，本集團已制定二零二二年能源消耗及耗水量的環境目標，於報告期末的結果如下：

環境關鍵績效指標	目標	基準年	截至報告期末的成績
能源消耗密度	於二零二二年前維持或減少能源消耗密度	二零二一年	進行中
用水密度	於二零二二年前維持或減少用水密度	二零二一年	進行中

A. 環境層面(續)

層面A3：環境及天然資源

本集團透過教育及培訓提高員工對環境問題的意識，爭取員工支持改善本集團於環境方面的表現，提升客戶、業務夥伴及股東的環保意識，支持有關環保及可持續發展的社區活動，並定期評估及監察對健康、安全及環境事宜有影響的過往及當前業務活動。透過整合本環境、社會及管治報告「層面A1：排放物」及「層面A2：資源使用」兩節中所述的政策，本集團致力盡量減少對環境及天然資源的影響。本集團的主要業務活動對環境及天然資源並無重大影響。

層面A4：氣候變化

氣候變化導致極端天氣頻發，並對本集團的業務營運造成影響。因此，本集團已制定工作機制以識別、預防及減緩可能會造成重大影響之氣候變化問題。本集團已實施氣候風險評估，以識別及減輕氣候相關風險。本集團的管理層及營運部門每年透過自我評估問卷識別重大風險。針對已識別的重大風險，本集團組織制定防控措施。營運部門隨後會組織對重大風險防控的監督，並向管理層匯報重大風險。相關營運部門安排落實重大風險防控措施，持續監察落實情況，並及時向管理層匯報進度或遇到的任何問題。同時，本集團將對資源及能源使用作出調整。為應對極端天氣容易誘發的災害及事故，我們一直提升災害應對能力。

實體急性風險

本集團已識別極端天氣，例如颱風、暴雨及洪水等可能導致實體急性風險的極端天氣。潛在後果包括交付或運輸延誤，甚至對僱員的健康及生命造成損害。上述潛在後果將對本集團造成經濟損失並增加經營成本。

本集團已制定下文所載的不同措施，以防止及儘量減低極端天氣的負面影響：

A. 環境層面 (續)

層面A4：氣候變化 (續)

實體急性風險 (續)

實體急性風險

極端天氣

預防及緩解措施

颱風

- 提前通知關閉辦公室
- 倘於工作時間懸掛八號颱風訊號，通知員工留在家中
- 事先就潛在貨運延誤通知客戶及轉運商並與彼等磋商

暴雨及洪水

- 倘於工作時間懸掛黑色暴雨警告，通知員工留在家中
- 要求已在工作的員工留在辦公室，除非位置危險

實體慢性風險

本集團已識別極端天氣，例如酷熱天氣可能導致實體慢性風險。潛在後果包括增加僱員中暑的機會，令流失率和工傷增加。工作環境對冷卻的需求將會增加，這可能會導致本集團的電力需求及運營成本增加。

本集團已制定下文所載的不同措施，以防止及減少極端天氣的負面影響。

實體慢性風險

極端天氣

預防及緩解措施

極端酷熱天氣

- 打開窗戶保持空氣流通
- 確保急救箱方便取用
- 全天候提供冷水

A. 環境層面 (續)

層面A4：氣候變化 (續)

過渡風險

本集團已識別相關事宜，例如政府實施的收緊法律及法規可能導致過渡風險。潛在後果包括違反相關法律法規的可能性較高。

本集團已制定下文所述的不同措施，以防止及盡量減少過渡風險的負面影響。

過渡風險	
氣候相關風險描述	預防及緩解措施
法律風險	— 提前監控環境法律法規的更新
我們須適應政府或任何監管機構因氣候變化而實施的收緊法律及法規，並於我們未能遵守新法規時承擔潛在訴訟的風險。	— 持續監控香港上市規則的環境、社會及管治報告標準
市場風險	— 滿足政府的氣候相關法規或客戶的任何要求
更多客戶關注與氣候相關的風險及機遇，這可能導致客戶偏好的變化。	— 在市場決策中將氣候變化作為高度關注的優先次序，向客戶展示公司對氣候變化問題的關注

B. 社會層面

層面B1：僱傭

我們認為，我們一貫與僱員維持良好的工作關係。

本集團認為，我們成功的一個關鍵因素是我們有能力招聘、挽留、激勵及培養有才幹和有經驗的員工。我們已制定招聘政策，以維持公平及有效的招聘程序。根據該政策，我們一般招聘具備適當的專業技能及溝通能力的僱員，以滿足我們當前及未來的業務需要，並確保所聘用的僱員符合資格及能勝任工作。我們認為，我們一直與僱員維持良好的工作關係。

我們根據香港及中華人民共和國（「中國」）的適用勞動法規與各僱員訂立個人勞動合同，當中涵蓋工資、僱員福利及終止理由等事宜。本集團向僱員提供的薪酬待遇包括薪金、花紅、津貼及醫療福利。一般而言，我們根據各僱員的資格、經驗及能力以及現行市場薪酬水平釐定僱員薪金。

本集團嚴格遵守國家及當地政府法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國勞動合同法》及香港法例第57章《僱傭條例》、香港法例第480章《性別歧視條例》、香港法例第602章《種族歧視條例》、香港法例第527章《家庭崗位歧視條例》，透過採取公平、公正及公開的招聘流程，杜絕招聘過程中的歧視，不因種族、性別、膚色、年齡、家庭背景、民族傳統、宗教、身體質素和國籍等因素歧視僱員，因此讓僱員在招聘、薪酬、培訓及晉升、終止勞動合約及退休等各方面享有公平待遇，致力吸引不同背景的專才加入本集團。本集團致力在各方面提供平等機會及維持僱員多元化，並堅決禁止任何不公平待遇。我們在招聘中高級員工時亦會確保性別多元化，並在職業發展及培訓女性員工方面投入更多資源，以擢升女性員工至本公司高級管理人員或董事職位。

於報告期間，本集團或其僱員概無涉及招聘及晉升、薪酬及解僱、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視及其他待遇及福利方面的重大違規事件。

B. 社會層面 (續)

層面B1：僱傭 (續)

於二零二二年十二月三十一日及二零二一年十二月三十一日，按性別、年齡組別、僱員類別、地區及僱傭類型劃分的本集團僱員詳細資料如下：

	二零二二年		二零二一年	
	員工人數	佔總數百分比	員工人數	佔總數百分比
按性別劃分				
男性	20	51.3	19	47.5
女性	19	48.7	21	52.5
總計	39	100.0	40	100.0
按年齡組別劃分				
25歲或以下	—	—	3	7.5
26-40歲	18	46.2	17	42.5
41-50歲	16	41.0	17	42.5
51歲或以上	5	12.8	3	7.5
總計	39	100.0	40	100.0
按僱員類別劃分				
普通員工	20	51.3	21	52.5
主管	9	23.1	7	17.5
中高管理層	10	25.6	12	30.0
總計	39	100.0	40	100.0
按地區劃分				
香港	25	64.1	26	65.0
中國	14	35.9	14	35.0
總計	39	100.0	40	100.0
按僱傭類型劃分				
全職	38	97.4	38	97.5
兼職	1	2.6	1	2.5
總計	39	100.0	40	100.0

B. 社會層面 (續)

層面B1：僱傭 (續)

於二零二二年十二月三十一日及二零二一年十二月三十一日，按性別、年齡組別及地區劃分的本集團總部以及香港及中國所有地區辦事處的僱員流失率（按報告期間離職僱員所在類別除以該類別的平均僱員人數計算）詳情如下。

	二零二二年		二零二一年	
	員工人數	佔總數百分比	員工人數	佔總數百分比
按性別劃分的流失率				
男性	3	15.4	2	10.8
女性	6	30.0	4	19.0
總計	9	22.8	6	15.2
按年齡組別劃分的流失率				
25歲或以下	2	133.3	—	—
26-40歲	2	11.4	2	11.4
41-50歲	2	12.1	3	18.2
51歲或以上	3	75.0	1	33.3
總計	9	22.8	6	15.2
按地區劃分的流失率				
香港	7	27.5	6	22.6
中國	2	14.3	—	—
總計	9	22.8	6	15.2

B. 社會層面 (續)

層面B2：健康與安全

我們非常重視員工的職業安全。為表明我們對員工健康與安全的關切，本集團通過設立安全管理監控流程，為全體員工建立安全健康的工作環境及政策。有關政策包括但不限於下列各項：

- 在適當的情況下，於明亮透明的玻璃門上張貼警示標誌，以防誤撞玻璃；
- 提醒僱員小心存放及使用拆紙刀、剪刀及平頭釘等尖銳物品，以防受傷；
- 提醒僱員使用碎紙機須保持警惕，避免長髮及寬鬆衣物捲入入紙口，在移除及清空或清潔紙屑桶前，須關閉電源；
- 電腦屏幕應與窗戶成直角擺放，避免光線反射的干擾；
- 辦公場所禁止吸煙；
- 禁止在辦公場所內儲存過量易燃物；
- 禁止阻塞或鎖閉出口或通道，出口須通向開闊及安全的區域；
- 防止妨礙消防設施的使用，教導僱員如何使用滅火器及消防喉轆等消防設備；
- 建議僱員在長時間連續工作後適度休息；
- 建議僱員在使用電腦屏幕時，保持舒適的視距；及
- 教導僱員搬運重物的正確姿勢。

於報告期間，並無發生重大事故或人身損害或財產損毀索償事件。於報告期間，我們的業務亦無發生可能或會對本集團造成重大影響的中斷或不合規情況。

我們亦投購僱員補償保險、醫療及社會保障保險以及公眾責任保險。

B. 社會層面 (續)

層面B2：健康與安全 (續)

於過去三年各年包括報告期間，概無發生因工死亡事件，亦無錄得因工傷損失工作日數，且據本集團所知，在提供安全工作環境及保護僱員免受職業危害方面並無發生任何嚴重違反相關法律及法規（如香港法例第509章《職業安全及健康條例》）而對本集團產生重大影響的情況。

鑒於COVID-19疫情，本集團嚴格遵守中國政府及香港政府的規定以及公共衛生與安全措施。此外，本集團亦針對COVID-19疫情及時實施新的健康與安全措施，包括：(i)允許本集團受COVID-19感染／與確診病例密切接觸的員工在家工作；(ii)所有僱員進入辦公場所前須量度體溫；(iii)禁止未佩戴口罩及／或有任何COVID-19症狀的人員進入辦公場所；(iv)辦公場所頻繁進行消毒；(v)允許員工享受帶薪病假進行疫苗接種；(vi)為員工提供靈活的工作時間以降低感染風險；及(vii)向員工分發檢測包。

本集團已成立內部管理團隊，負責監察上述職業健康與安全政策及措施的實施。

層面B3：發展及培訓

管理層認為僱員是我們的重要資產，對我們的持續發展起著關鍵作用。我們的政策是透過培訓及發展最大限度地發揮僱員的潛能。我們的僱員培訓及發展旨在使僱員具備履行其工作職能所需的知識及技能，並提升其能力。

我們鼓勵員工參加相關政府部門（如民航處）要求的物流行業從業人員培訓課程。

於報告期間，我們安排員工參與由顧問公司舉辦的危險品規例及管制代理人課程。我們認為，這是實現僱員個人目標與公司目標的雙贏方式。

B. 社會層面(續)

層面B3：發展及培訓(續)

於報告期間及二零二一年相應期間，按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比詳情如下：

	二零二二年		二零二一年	
	按類別劃分的		按類別劃分的	
	受訓員工人數	受訓員工百分比	受訓員工人數	受訓員工百分比
按僱員類別劃分				
普通員工	8	40.0	9	42.9
主管	7	77.8	5	71.4
中高管理層	3	30.0	—	—
總計	18	46.2	14	35.0
按性別劃分				
男性	10	50.0	9	47.4
女性	8	42.1	5	23.8
總計	18	46.2	14	35.0

B. 社會層面 (續)

層面B3：發展及培訓 (續)

於報告期間及二零二一年相應期間，按性別及僱員類別劃分的僱員受訓時數詳情如下：

	二零二二年		二零二一年	
	總培訓時數	每名僱員的平均培訓時數	總培訓時數	每名僱員的平均培訓時數
按僱員類別劃分				
普通員工	125	6.3	80	3.8
主管	76	8.4	96	13.7
中高管理層	6	0.6	—	—
總計	207	5.3	176	4.4
按性別劃分				
男性	98	4.9	120	6.3
女性	109	5.8	56	2.7
總計	207	5.3	176	4.4

B. 社會層面 (續)

層面B4：勞工準則

本集團深明，童工及強制勞工違反基本人權，對社會及經濟的可持續發展構成威脅。本集團嚴格遵守香港及中國的相關勞動法律，如《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國職工帶薪年休假條例》、《中華人民共和國社會保險法》及《中華人民共和國住房公積金管理條例》以及香港法例第57章《僱傭條例》。

本集團嚴格禁止僱用任何童工及強制勞工。為防止業務營運中出現任何形式的童工，本集團僅允許達到法定就業年齡的員工就業。新僱員在受僱時須提供真實準確的個人資料。招聘人員應嚴格審查入職數據，包括體檢報告、學歷證明、身份證、戶籍、學位證書及其他資料。本集團已建立全面的招聘程序檢查候選人的背景，以防止營運中出現任何童工或強制勞工。一旦發現任何違規行為，本集團必定以嚴肅態度跟進，並視乎實際情況根據國家及當地法律及法規以及本集團的內部規則處理。例如，本集團將及時檢查兒童的教育狀況，並及時聯繫當地教育部門及其監護人護送該兒童回家。

本集團與其僱員依法簽訂合法的勞動合同，確保僱員可在僱傭合約期內辭職，無強制使用勞工行為。對於使用虛假資料或違反本集團規定者，本集團將立即終止試用期或勞動合同。

本集團妥善保存記錄僱員所有有關詳情（包括年齡）的僱傭合約及其他記錄，以按要求供有關法定機構核實。

於報告期間，(i)我們並無發現任何與本集團童工或強制勞工有關且對本集團有重大影響的事宜；及(ii)我們已遵守上述所有法律及法規。

B. 社會層面 (續)

層面B5：供應鏈管理

我們的供應商包括供應貨運艙位的航空公司、貨物轉運商及海運公司以及提供運輸及倉儲相關服務等物流相關服務的其他供應商。於報告期間，我們有231間供應商(二零二一年：232間)，主要分佈於中國(包括香港、澳門及台灣)等地。於報告期間及二零二一年相應期間，按地理位置劃分的本集團供應商詳情如下：

地區	二零二二年		二零二一年	
	供應商數目	佔總數百分比	供應商數目	佔總數百分比
中國(包括香港、澳門及台灣)	222	96.1	216	93.1
其他地區	9	3.9	16	6.9
總數	231	100.0	232	100.0

我們根據不同安排向供應商取得貨運艙位，包括直接預訂、包艙安排及包機。自二零零九年以來，我們與多家國際航空公司建立長期業務合作關係。我們於過往年度獲不同航空公司頒發多個獎項，足見我們與航空公司之關係備受認可。為了最大限度提高我們獲取貨運艙位的靈活性，我們亦向其他貨物轉運商尋求貨運艙位，惟需視乎該等公司的貨運艙位供應、運力、航線及時間。我們從航空公司及其他貨物轉運商取得貨運艙位的能力讓我們能夠觸及廣泛送貨點。

B. 社會層面 (續)

層面B5：供應鏈管理 (續)

本集團就每次付運挑選貨運艙位供應商時，會考慮費率、交付時間表及可用貨運艙位等各種因素。本集團與在質量、環境、健康及安全方面奉行高標準的供應商緊密合作。該等供應商不會對本集團的業務營運帶來任何重大環境及社會風險。本集團透過審慎甄選及持續評估，在挑選合適的供應商方面維持高水平的道德標準。就甄選供應商而言，為確保供應商的質量，我們對供應商實施若干質量控制程序：

- (i) 供應商甄選 — 我們存置一份獲認可供應商名單，並不時予以審核及更新。我們一般根據供應商的過往表現、供應情況、處理相關訂單的能力及服務成本選擇供應商。此外，我們評估供應商有否考慮環境及社會標準，包括禁止聘用童工及強制勞工、消除對僱員的歧視、提供安全的工作環境、考慮所提供的產品及服務是否有利於環境保護並符合本集團的內部環境規定，同時盡量減少對自然環境的負面影響，並嚴格遵守法律。
- (ii) 價格及表現檢討 — 我們定期檢討供應商的表現、周轉時間及定價條款。我們亦評估供應商是否具備足夠資源及技能滿足我們的要求。倘供應商屢次未能達到我們的質量標準且未能即時糾正，我們會終止與該供應商的協議。
- (iii) 牌照檢查 — 我們會檢查供應商是否持有經營其業務的相關牌照。

本集團已成立內部管理團隊，負責監察上述程序的實施。

B. 社會層面 (續)

層面B6：產品責任

我們的客戶包括貨物轉運商及直接客戶（即從本集團購買貨運艙位並直接運送其託運貨物的非貨物轉運商客戶，例如直接從本集團購買貨運艙位以直接向客戶運送其產品的生產商，或自行安排貨物運送方式的買家）。

於報告期間，本集團嚴格遵守適用法律，且並無發現任何嚴重違反有關所提供產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的相關法律及法規的情況。

質量控制

我們認為，我們的良好信譽及卓越往績是影響客戶選擇貨物轉運商的重要因素。於報告期間，我們向數百名（包括直接客戶及貨物轉運商）提供貨物轉運服務。我們與客戶維持多年業務關係。我們相信，這反映了客戶的忠誠度及對我們服務質素的認可。我們認為，儘管本集團並無與客戶訂立固定年期合約，本集團亦能憑藉良好聲譽及卓越往績挽留現有客戶及吸引新客戶。

此外，由於本集團自二零零二年起在香港貨物轉運市場立足，並自二零零四年起擴展至中國市場，董事相信，本集團的良好聲譽及逾20年的卓越往績是影響客戶選擇貨物轉運商的重要因素。在過去的20年，本集團安然渡過多次全球經濟危機，尤其是二零零八年及二零一二年的全球金融危機，並在過往艱難的商業／金融環境下成功營運。多年來，本集團已透過建立可持續且行之有效的業務模式適應瞬息萬變的全球經濟，讓本集團有能力在機會出現時爭取更大的市場份額，並於市況艱難之時保持可持續的業務營運，以滿足香港貨物轉運市場的需求。

B. 社會層面 (續)

層面B6：產品責任 (續)

質量控制 (續)

另外，國際航空運輸協會(「國際航空運輸協會」)向我們頒授證書超過9年，足證我們的服務質素獲協會認可。航空公司一般僅向為國際航空運輸協會認可代理之貨物轉運商提供貨運艙位，此舉屬行業慣例。為成為國際航空運輸協會認可代理，申請公司須(其中包括)有至少兩名員工曾參加有關處理危險品的獲認可培訓課程。申請公司亦須提交其經審核財務報表、保單以及國際航空運輸協會成員航空公司之銷售報告，並經國際航空運輸協會審查，以證明其具備國際航空運輸協會信納的充足財務資源。作為國際航空運輸協會認可代理，我們相信，我們的服務質素獲協會認可。同時，於報告期間，憑藉我們貨物轉運服務的質素、我們在貨運及物流方面的全面知識及出色表現，我們已獲得國際貨運代理協會聯盟(「國際貨運代理協會聯盟」)及世界貨運聯盟(「世界貨運聯盟」)中國國際聯合會的會員資格。由於供應商的表現與我們提供的服務質素密切相關，作為該等聯盟的成員將使我們能找到合資格及可靠的貨運代理商，並與海外合作夥伴建立長期合作關係，從而為我們的客戶提供優質服務。有關認可亦是貨物轉運業的入行門檻，原因為於業內建立信譽需要時間。我們認為，該等認可為我們取得成功的關鍵因素之一。

客戶服務

我們一般不會就運輸期間的貨物損壞責任與客戶訂立任何特定協議，惟我們已就此類損失投購保險，此乃行業慣例。我們投購的保險涵蓋客戶因貨品損壞或損失而向我們提出的申索。於報告期間，我們並無遇到任何涉及重大貨品損壞責任的事件，且由於我們的業務營運於報告期間並不涉及產品銷售，故並無因安全與健康理由而回收任何產品，且亦無實施任何回收程序。

我們的客戶服務團隊處理客戶的一般查詢、投訴及反饋意見。於報告期間，我們並無接獲客戶對我們的服務作出的任何重大投訴或申索。

B. 社會層面 (續)

層面B6：產品責任 (續)

知識產權

本集團為其新商標、標籤及產品設計及時申請註冊，以保護其知識產權。本集團已聘請內部法律人員及外部法律顧問就保護及侵犯(如有)知識產權提供法律意見。本集團亦要求僱員對本集團的商業秘密及其他專利知識產權進行保密。

本集團已註冊約10個域名，並於香港註冊一個商標。於報告期間，我們並無遭受任何對我們的業務、經營業績、財務狀況及前景造成重大不利影響的知識產權侵權行為；及於報告期間，我們並無接獲任何侵權索償，亦無向任何第三方提出侵權索償。

消費者資料保護及私隱

本集團重視個人資料的私隱。我們在營運過程中嚴格遵守香港法例第486章《個人資料(私隱)條例》及《中華人民共和國個人信息保護法》，並採納該等法例作為我們的個人資料私隱政策。

資料保護原則的總體目標是確保在信息提供方充分知情的條件下公平地收集個人資料，並適當考慮盡量減少所收集個人資料的數量。個人資料收集後應以安全的方式處理，並僅應在履行有關資料用途所需的時間內保存。資料僅限用於原收集目的或與之相關的用途。資料當事人有權查閱及更正其資料。

本集團已成立內部管理團隊，負責監察上述程序的實施。

層面B7：反貪污

為確保營運效率及僱員可於公平廉潔的工作環境中發展，本集團於企業管治手冊中訂明舉報政策，以促進商業道德及誠信，避免涉嫌貪污、勒索及洗黑錢的情況。我們鼓勵僱員透過信函及電郵等方式報告本集團內部疑似貪污的事件。這些切實舉措不僅贏得了客戶的信任，亦增強了僱員的歸屬感及公平競爭意識。

B. 社會層面 (續)

層面B7：反貪污 (續)

於報告期間，本集團已委聘外部專業機構為董事及員工提供反貪污培訓，包括講座及個案研究。展望未來，本集團將投入更多資源進行反貪污培訓，並擴大反貪污培訓數據的披露範圍。

本集團一直嚴格遵守有關反貪污以及防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法律及法規，包括但不限於《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國招標投標法》、《中華人民共和國禁止商業賄賂行為的暫行規定》、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》。

舉報者可以口頭或書面向本公司審核委員會報告任何可疑的不當行為，並提供證據。本公司審核委員會將就任何可疑或非法行為進行調查，以保障本集團的利益。本集團已建立有效的申訴機制，以避免舉報者遭遇不公平的解僱或傷害。若本集團發現涉嫌任何犯罪行為，本集團將在管理層認為必要時立即向相關監管或執法機關提交報告。本集團管理層負責監督本集團防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的措施以及舉報程序的實施及監察。

於報告期間，本集團並無發現任何嚴重違反有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律及法規的情況，且並無針對本集團或其僱員的貪污行為、勒索及洗黑錢的法律案件。

層面B8：社區投資

作為一家對社會負責任的公司，本集團力求了解我們營運所在社區的需求。本集團致力與持份者建立長期關係，並積極為對社區發展有積極影響的項目作出貢獻。本集團一直關注弱勢群體的健康問題。於報告期間，本集團透過香港貨運物流業協會有限公司(HAFFA)向「Share For Good愛互送」捐出善款合共30,000港元(二零二一年：無)，以對抗香港COVID-19疫情。

環境、社會及管治報告指引參考

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
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。	排放物	7-10
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	排放物	9
關鍵績效指標A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量及（如適用）密度。	排放物	10
關鍵績效指標A1.3	所產生有害廢棄物總量及（如適用）密度。	排放物	7
關鍵績效指標A1.4	所產生無害廢棄物總量及（如適用）密度。	排放物	7
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。	排放物	8
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。	排放物	7

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
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。	資源使用	11-13
關鍵績效指標A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	資源使用	12
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度。	資源使用	12
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。	資源使用	13
關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	資源使用	12-13
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量及（如適用）每生產單位佔量。	資源使用	12
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。	排放物、資源使用以及環境及天然資源	7-14
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。	排放物、資源使用以及環境及天然資源	7-14
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。	氣候變化	14-16
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。	氣候變化	14-16

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
B. 社會			
僱傭及勞工慣例			
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。	僱傭	17-19
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	僱傭	18
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。	僱傭	19
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。	健康與安全	20-21
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。	健康與安全	21
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	健康與安全	21

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
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。	健康與安全	20-21
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。	發展及培訓	21-23
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）劃分的受訓僱員百分比。	發展及培訓	22
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。	發展及培訓	23
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。	勞工準則	24
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。	勞工準則	24
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。	勞工準則	24

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
營運慣例			
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。	供應鏈管理	25-26
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	供應鏈管理	25
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，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理	25-26
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。	供應鏈管理	26
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。	供應鏈管理	26
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規例的資料。	產品責任	27-29

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
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。	產品責任	28
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。	產品責任	28
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。	產品責任	29
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品責任	27-28
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。	產品責任	29
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規例的資料。	反貪污	29-30
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。	反貪污	30
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。	反貪污	30
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反貪污	30

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／披露	頁數
社區			
層面B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來瞭解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社區投資	30
關鍵績效指標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)。	社區投資	30
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區投資	30