



新礦資源有限公司

NEWTON RESOURCES LTD

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

股份代號:1231



2024
環境、社會及
管治報告

目錄

2	關於本報告	20	僱員福利
3	我們的環境、社會及管治風險管理	26	環境保護
8	我們的可持續發展策略	29	社區支持
10	持份者參與	30	香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引
11	重要性評估		
14	可持續營運		



關於本報告

新礦資源有限公司（「本公司」或「我們」）及其附屬公司（統稱「本集團」）從事鐵礦石及其他大宗商品的供應及分銷（「資源業務」）。我們發佈我們的2024年環境、社會及管治（「環境、社會及管治」）報告（「本報告」），就我們在環境、社會及管治方面的表現提供年度更新。本報告的主要目的是與我們的持份者培養持續的合作夥伴關係，並推廣共享價值。

報告範圍

本報告概述截至2024年12月31日止財政年度期間（「報告期間」或「2024年」）本集團於經營範圍內的環境、社會及管治的管理策略及相關成果，當中包括本集團資源業務及香港辦事處企業職能的環境、社會及管治績效。除非另有說明，本報告的範圍與上一年度一致。

報告標準

本報告按《香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）證券上市規則》附錄C2所載的環境、社會及管治報告指引（「環境、社會及管治報告指引」）編製。於編製本報告時，我們採用重要性、定量、平衡及一致性的報告原則：

報告原則	描述
重要性	我們透過內部討論及與主要持份者的溝通確定重要性主題。有關結果概述於本報告「重要性評估」一節內。
定量	根據環境、社會及管治報告指引，我們藉環境及社會關鍵績效指標（「關鍵績效指標」），使用合理的方法闡述我們的環境、社會及管治成果，以便我們的環境、社會及管治政策及管理系統的有效性得以評估與驗證。
平衡	我們參照環境、社會及管治報告指引，計算並呈列環境及社會關鍵績效指標所需的相關數據及資料。如本報告各章節所示，我們已採用合理的方法。我們把去年的的數據進行比較，以對我們的環境、社會及管治績效進行客觀呈列。
一致性	相較於去年，本報告已採用相同方法、標準及報告範圍。

本報告已經本公司董事會（「董事會」）審閱及批准。

關於本報告 (續)

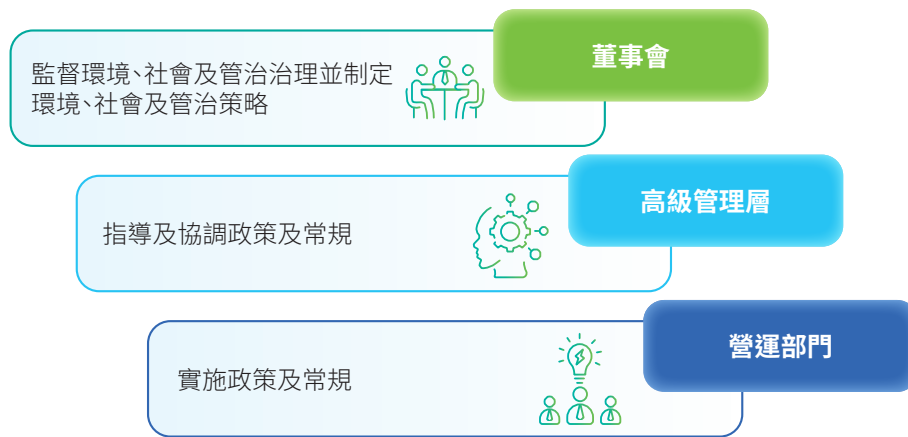
聯絡與反饋

本集團致力與關鍵持份者及社區建立長期持久的關係。我們為持份者的最佳利益制定環境、社會及管治策略。因此，我們重視閣下對本報告及我們可持續發展表現的反饋。閣下如有任何反饋或建議，請通過電郵 esg@newton-resources.com 發送予我們或致電(852) 2521-8168與我們聯絡。

我們的環境、社會及管治風險管理

維持穩固且有效的企業管治架構和強大的風險管理常規對於管理環境、社會及管治議題至關重要。我們的環境、社會及管治之管治架構由董事會、高級管理層及營運部門組成，各部門均發揮著重要作用。

董事會肩負監督環境、社會及管治治理、作出戰略決策及評估進展的主要責任。此外，董事會已授權高級管理層負責協調環境、社會及管治策略及政策。透過該授權，各營運部門的僱員執行環境、社會及管治舉措，成為我們日常營運組成的一部分。



我們承諾企業管治注重透明度及向全體持份者的全面問責性，與我們「創造共享價值」的理念一致。為確保全面了解我們於環境、社會及管治方面的優先事項，本集團委聘獨立顧問每年進行重要性評估及環境、社會及管治風險評估。該等評估程序包括通過收集各持份者群組（例如董事會成員及僱員）的意見，來確定我們重要的環境、社會及管治議題。該持份者參與過程有助我們了解彼等關注的議題及期望。



我們的環境、社會及管治風險管理 (續)

我們認識到環境、社會及管治因素對業務營運的重要性，並已在我們的風險管理系統中納入環境、社會及管治方面的考量。我們的環境、社會及管治風險評估包含環境、社會及管治相關風險的識別、評估及減輕，使我們得以識別需要改進的地方。本集團隨後審查環境、社會及管治風險評估的結果並將其納入本集團的業務策略，確保我們的方法仍然能夠應對不斷變化的環境、社會及管治挑戰。

下列為已識別的若干環境、社會及管治風險及我們的應對措施：

環境、社會及管治風險	潛在影響	我們的回應
原材料供應風險	本集團了解原材料供應風險的關鍵性及其對我們營運的潛在影響。任何重要原材料供應的中斷或短缺都可能大幅增加成本，並最終影響我們滿足客戶需求的能力。本集團深知採取主動措施的重要性，因此致力於以勤勉和前瞻性的態度應對此風險。	為應對這項挑戰，本集團強調與供應商保持良好關係並持續監察市場動態的重要性，以預測在供應鏈中任何潛在的中斷情況。透過促進與供應商的合作夥伴關係及多元化的採購策略，我們致力減低與原材料供應有關的風險。本集團亦將繼續物色及開拓新的鐵礦石及其他大宗商品供應來源，以進一步豐富本集團的產品種類。

我們的環境、社會及管治風險管理 (續)

環境、社會及管治風險	潛在影響	我們的回應
氣候物理風險 (急性及慢性)	本集團深知氣候物理風險，無論是急性抑或慢性，均對我們的業務營運以及更廣泛的環境具有重大影響。急性風險，例如極端天氣事件和自然災害，可能會導致我們的供應鏈突然中斷、基礎設施受損，並給我們的員工帶來潛在的安全隱患。慢性風險，包括氣溫的逐漸變化、海平面上升以及天氣模式的改變，帶來了長期的挑戰，可能會影響鐵礦石的供應及採購以及整體業務的可持續性。	為應對這些氣候物理風險，本集團致力於實施全面的風險評估和管理策略。我們在業務規劃中優先納入氣候應對措施，以提升我們的適應能力，並盡可能減少極端天氣事件和環境持續變化的影響。通過積極識別潛在威脅並採取預防措施，我們旨在將急性氣候事件對我們業務營運的影響降至最低。 對於慢性風險，本集團專注於推行可持續發展舉措，旨在減少我們的碳足跡並提高資源利用效率。我們關注氣候趨勢，並參與情景規劃，以預測並減輕氣候變化對我們業務活動的長期影響。



我們的環境、社會及管治風險管理 (續)

環境、社會及管治風險	潛在影響	我們的回應
氣候轉型風險 (政策、技術、 市場及聲譽)	本集團認識到氣候轉型風險，包括政策、技術、市場及聲譽方面轉型的考慮因素，在我們應對不斷演變的氣候變化緩解及可持續發展形勢時，給本集團帶來了重大挑戰與機遇。該等風險可能以不同方式呈現，包括監管規定的變更、技術革新造成的衝擊、市場的轉變以及對聲譽的影響，而所有這些都有可能影響我們的業務營運及戰略決策。	為應對該等氣候轉型風險，我們已將氣候風險評估納入我們的風險管理常規中，使我們能夠評估及管理氣候風險，並識別可改進的地方。我們大力鼓勵所有業務合作夥伴探索提高資源利用效率的方法。為確保我們的氣候變化相關措施持續有效，我們會定期檢討我們的氣候變化政策，並作出必要的修訂。
欺詐風險	本集團明白欺詐風險對本集團的誠信、聲譽及財務穩定性構成重大威脅。欺詐的潛在影響可具有毀滅性，會導致財務損失、損害與持份者之間的信任，以及引致法律後果。主動地識別、評估及降低欺詐風險，以保護我們的資產、業務營運及聲譽，對本集團而言至關重要。	為應對欺詐所帶來的威脅，本集團實施嚴格的內部控制措施、政策及程序，旨在有效預防、發現及應對欺詐活動。本集團已制定舉報政策，為僱員提供指定的報告渠道，並確保存在適當的機制以處理報告的事件。該政策鼓勵僱員舉報任何與本集團內部貪污、欺詐、舞弊或其他不當行為的擔憂或指控。

我們的環境、社會及管治風險管理 (續)

環境、社會及管治風險	潛在影響	我們的回應
業務持續運作	本集團明白在面對營運中斷、緊急情況或難以預料的事件時，業務持續運作對於維持本集團的適應能力及可持續性至關重要。業務持續運作規劃不足，可能會造成嚴重的潛在影響，包括營運停頓、財務損失、聲譽受損以及客戶信任度下降。本集團必須主動地應對業務持續運作方面的風險，並制定業務策略，以確保關鍵業務運作的持續性。	為應對業務持續運作風險可能帶來的影響，本集團強調制定及實施全面的業務持續運作計劃。該計劃概述了應對緊急情況時的職責和分工，旨在將營運中斷對我們業務活動的影響降至最低。
利益衝突風險	利益衝突風險對本集團的誠信、透明度及可信度構成重大威脅。利益衝突的潛在影響可能包括決策上的妥協、聲譽受損、法律風險以及財務損失。本集團須主動地識別、管理及降低利益衝突風險，以維護道德標準、保護我們的聲譽，並維持持份者對我們的信任。	為應對利益衝突可能帶來的潛在風險及影響，本集團已制定透明的政策、指引及程序，以有效預防、發現及處理利益衝突。我們強調在集團各個層面營造誠信、透明及具問責性的文化，以盡量降低利益衝突發生的可能性，並確保作出的決策符合本集團及其股東的最佳利益。 清晰的披露要求及利益衝突申報，是我們管治架構不可或缺的組成部分，使僱員、行政人員及董事會成員能夠及時且透明地匯報潛在的利益衝突。通過促進開放的溝通及建立具問責性的文化，我們構建一個能夠及時且恰當地識別和處理利益衝突的機制。



我們的可持續發展策略

秉持我們對可持續發展的承諾，我們已根據《聯合國全球契約》十項原則制定可持續發展政策。我們致力於從以下五個領域提升管治標準，促進持份者的福祉：



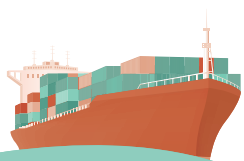
業務營運

- 通過針對性策略及在附屬公司之間建立協同效應，將業務成功與社會進步聯繫起來為持份者創造長期價值
- 遵守高標準的企業管治，確保我們的風險管理及內部監控系統的有效性
- 維持高標準道德及誠信水平，並於業務交易及營運中遵守所有相關法律及法規
- 以對環境負責的方式提供安全可靠的服務及產品
- 鼓勵我們的供應商及業務夥伴遵循我們的可持續發展標準及企業可持續發展期望，打造更加可持續的供應鏈



人力資本

- 為僱員提供安全友好的工作環境，並盡力預防與工作相關的事故、傷害及疾病
- 促進平等機會，並確保所有僱員不論年齡、性別、種族及其他形式的多元化均得到尊嚴及尊重
- 提供具競爭力、公平及合理的薪酬，並投資專業發展及培訓計劃，幫助員工發揮潛能
- 提倡工作與生活之間的健康平衡，並創造包容、家庭友善的工作環境，以提高員工滿意度及生產力



我們的可持續發展策略 (續)



價值鏈

- 優先與能夠證明其致力於遵循我們的可持續發展理念的供應商及業務夥伴合作
- 制定供應商參與及監控程序，以管理整個價值鏈中的環境及社會風險
- 投資技術及創新解決方案，以促進溝通、保護客戶隱私及保護客戶健康與安全，從而提升客戶體驗



社區參與

- 利用我們的優勢及資源，致力提高持份者的生活質素及為我們經營所在社區締造價值，超越傳統的企業社會責任框架
- 鼓勵及授權我們的僱員通過參與義工服務為社會作出貢獻
- 提高僱員對環境及社會議題的認識



環境

- 遵守所有與環境相關的法律及法規，並在可能及切實可行的情況下，爭取超出法律要求下的更好表現
- 採取一切合理及可行的措施節約資源，盡量減少營運中的浪費
- 致力管理本集團對環境的直接及間接影響
- 通過投資清潔及節能技術以及減少能源消耗，為減少溫室氣體（「溫室氣體」）排放作出貢獻
- 提高僱員及供應鏈中的持份者對環保舉措的認識、積極性及參與度



持份者參與

秉承「創造共享價值」的理念，我們致力於與持份者建立持久及互惠互利的關係。我們已設立不同溝通渠道，使我們能夠與持份者進行互動。結合持份者反饋，我們每年審閱重要性矩陣，以了解對持份者而言屬重要的議題，此舉確保我們的環境、社會及管治管理方法和政策與彼等所關注的問題一致。

下表概述我們識別出的關鍵持份者群組及我們用於與彼等交流的溝通渠道：



投資者及股東

- 公司網站
- 股份登記處
- 指定投資者關係熱線及電郵
- 公司公告及通函
- 股東週年大會
- 年報、中期報告及環境、社會及管治報告



客戶

- 在線會議及實地拜訪
- 客戶專員定期跟進
- 客戶反饋收集



供應商及業務夥伴

- 在線會議及實地拜訪
- 採購會議
- 採購專員定期聯絡
- 供應商反饋收集
- 行業研討會



僱員

- 培訓及入職培訓
- 電郵及告示板
- 績效考核
- 員工活動



政府關係

- 論壇、會議及工作坊
- 資料提交



社區、媒體及公眾

- 公司網站
- 公司公告
- 社區活動
- 慈善捐款

重要性評估

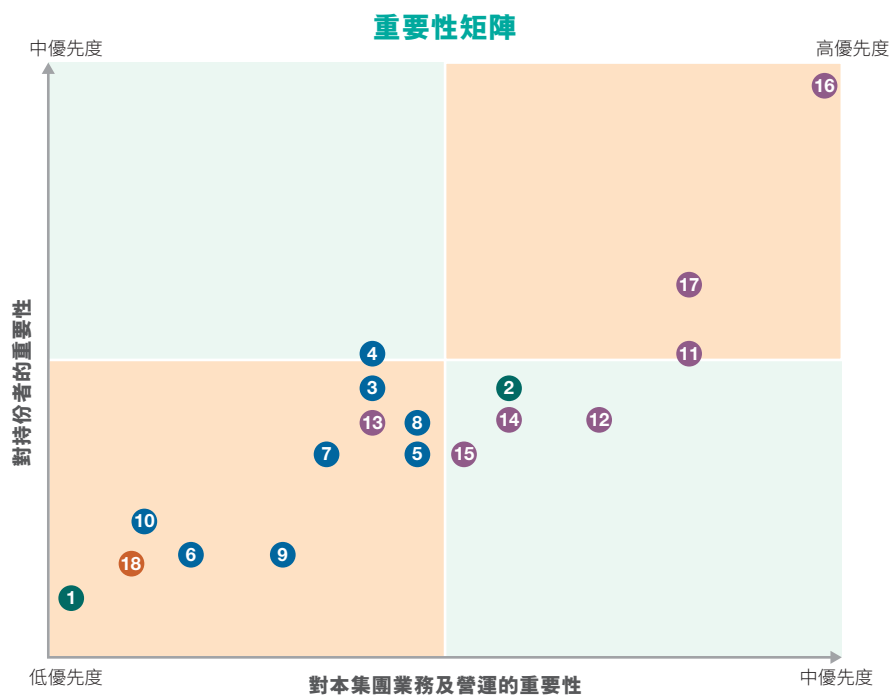
重要性評估對本集團及持份者於最重要的環境、社會及管治議題上的選擇具有關鍵作用。除之前強調的溝通渠道外，我們也透過由獨立顧問設計的線上意見收集平台，收集不同持份者群組的觀點與回饋。此種包容性的方法使我們能夠收集全面的觀點。透過持份者分享的寶貴意見，我們訂立了本報告的框架，並制定環境、社會及管治管理策略。這流程使我們能夠有效解決彼等對環境、社會及管治問題的關注和期望。

我們根據持份者的反饋，釐定了18個最重要的環境、社會及管治相關議題。這些議題經過優先排序，載列於本報告第12頁的重要性矩陣中。位於矩陣右上角的議題被確定為對本集團的業務運作及持份者而言最重要的議題。

識別	參與	分析及評估	檢討
編製及分類潛在環境、社會及管治議題清單，並識別關鍵持份者群組。	邀請內部及外部持份者完成線上調查。	評估並對最重大的環境、社會及管治議題進行優先排序。	檢討結果以釐定環境、社會及管治議題的優先次序，以便披露於環境、社會及管治報告及未來作出改善。



重要性評估 (續)



環境	社會	
	僱傭	營運
1. 減碳	3. 勞工權益	11. 客戶滿意度
2. 環境合規	4. 勞資關係	12. 客戶服務質量以及投訴處理
	5. 僱員留任	13. 客戶隱私及數據保護
	6. 多元化及平等機會	14. 負責任的供應鏈管理
	7. 不受歧視	15. 供應商公平運營常規
	8. 職業健康及安全	16. 商業道德
	9. 僱員培訓	17. 社會經濟合規
	10. 防止童工及強制勞工	社區
		18. 社區投資

重要性評估 (續)

重要性評估流程有助於識別最關鍵的環境、社會及管治議題，使我們能夠將持份者的關注納入我們的業務決策當中。下表概述所識別的主要關注以及我們為有效管理該等議題而實施的策略：

持份者的主要關注	我們的回應	章節
商業道德	本集團深信維持互信是我們與持份者關係的基礎。為了建立與持份者之間的信任和保證，我們已實施全面的政策和健全的制度，以保護我們的聲譽。	可持續營運－商業道德
社會經濟合規	本集團進行專業測試以驗證產品合規性，證明我們致力於符合全球標準和客戶期望。透過積極進行質量檢查以及與客戶和供應商持續合作，我們的目標是解決任何質量問題，並維持整條供應鏈的問責性。	可持續營運－供應鏈管理
客戶滿意度	客戶滿意度為本集團之重中之重，我們致力於確保我們的產品和服務始終符合客戶的期望。本集團維持嚴格的質量控制措施，以提供符合規定品質標準之產品。	可持續營運－提升客戶滿意度
客戶服務質量與投訴處理	本集團已建立反饋渠道及投訴解決流程，以收集客戶意見，了解彼等的偏好，並及時處理任何疑慮。	可持續營運－提升客戶滿意度－反饋機制
環境合規	本集團認識到環境合規對我們營運的重要性，並鼓勵綠色實踐。	環境保護



可持續營運

在我們業務營運的所有階段，我們優先建立以堅實道德和道德框架為基礎的業務彈性。我們明白以道德的方式開展業務是持續獲得成功的基石。因此，我們在供應商篩選及監控過程中納入了環境、社會及管治的考慮因素。這一整合確保我們的供應商遵守符合我們價值觀的標準。通過該種方法，我們與共同擁有可持續發展、社會責任及道德行為價值觀的合作夥伴合作。

此外，我們已實施專業的質量控制系統，以保證提供符合高質量基準的產品及服務。該系統旨在確保我們的客戶獲得可靠及精心製作的產品，體現我們追求卓越及客戶滿意的決心。

商業道德

本集團相信維持相互信任是與持份者關係的基礎。為培養持份者之間的信任及保證，我們始終堅定不移地致力於在業務營運的各個方面秉持最高的道德標準。我們已實施全面的政策及健全的制度，以保護及提高本集團的聲譽。

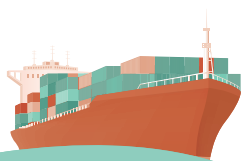
於報告期間，本集團並無遇到任何嚴重違反有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法律及法規（包括第201章《香港防止賄賂條例》）的情況。此外，於報告期間並無針對本集團或我們的僱員已審結的貪污訴訟案件。

反貪污

本集團始終堅持對任何貪污行為及業務上的不誠實行為零容忍立場。為確保明確並恪守預期行為標準，我們實施了內部操守準則。該準則載列所有對僱員期望的行為及行動，作為防止任何決策不符合持份者期望的指南。

我們嚴禁一切形式的貪污，包括索取、收受或提供非法利益或款待。此外，篩選及評估業務夥伴時，我們亦要求他們嚴格遵守同樣的商業道德標準及原則。此舉旨在維護我們的聲譽，並確保業務合作夥伴的反貪污慣例與我們所貫徹的道德常規一致。

於報告期間，為維持本集團內部的反貪污意識及強調反貪污的重要性，本公司董事及高級管理層參加了由香港廉政公署舉行的網上研討會。此外，我們亦向僱員提供了來自香港廉政公署的反貪污、商業誠信及道德方面的培訓材料，以增強本集團內部對反貪污的重要性及認知。



可持續營運 (續)

商業道德 (續)

舉報及調查

有效的內部溝通系統對健全的內部控制及風險管理框架而言至關重要。本集團已制定舉報政策，為僱員提供指定的舉報渠道，並確保舉報不當行為的適當機制存在。該政策鼓勵僱員舉報任何與本集團內部貪污、欺詐、舞弊或其他不當行為有關的擔憂或指控。為保護真誠舉報涉嫌不當行為個案僱員私隱，他們的身份受到嚴格保護。

我們旨在提供安全保密的舉報平台，營造一個讓僱員感到舒適及敢於內部舉報有關問題的環境。收到舉報後，董事會及審計委員會將及時對該事項進行審閱，隨後由風險管理部進行保密調查。

數據保護及私隱

我們致力於保護持份者的私隱。本集團已實施保密政策，禁止我們的僱員在未經本集團事先批准的情況下向未經授權的人士分享敏感資料，包括客戶及供應商數據及業務計劃。每位僱員在入職時亦須簽署協議，確認彼等了解我們的保密政策。全體僱員必須遵守該政策，對本集團敏感資料進行保密。於報告期間，我們並未發現任何嚴重違反有關私隱及保密事項的相關法律及法規的情況。



可持續營運 (續)

供應鏈管理

本集團致力於在供應鏈管理方面推動更負責任及更具環保意識的方針。我們將可持續發展考慮納入供應鏈管理慣例，包括實施可持續採購策略及制定供應商操守準則，優先考慮發展供應鏈的可持續性及可靠性。評估供應商時，我們將考慮其環境、社會及管治風險及績效，支持道德採購及減少營運過程中的碳足跡。我們深知，包括鐵礦石供應商、船主、貨運代理、專業公司及其他服務供應商在內的眾多供應商在我們的業務中擔當重要的角色。因此，我們與其保持開放積極的溝通，確保一貫遵守我們的環境及社會標準。於報告期間，我們與兩家礦山分別位於南非及澳洲的供應商進行了合作。

我們已採納一項可持續採購政策，該政策在供應商選擇過程中優先考慮環境及社會因素，使我們能夠維持可持續的供應鏈。作為我們致力於減少環境影響的一部分，我們會仔細評估產品及服務的生命週期，以減輕任何不利的環境及社會影響。我們優先與那些與我們一樣致力於可持續發展承諾的供應商合作，並傾向於選擇通過實施可持續政策及遵守相關的环境、社會及管治相關法律以及我們的供應商行為準則，展現出對可持續發展強烈承諾的供應商。

可持續採購原則

減少環境足跡



- ✓ 考慮整個產品或服務生命週期的環境影響
- ✓ 進行市場採購時優先考慮環保產品
- ✓ 避免不必要的採購及避免使用一次性物品
- ✓ 鼓勵重複使用及回收

負責任及道德採購



- ✓ 考慮整個產品或服務生命週期的社會影響及成本
- ✓ 優先考慮有利於終端用戶身心及健康的產品及服務，作為傳統選擇的代替品
- ✓ 避免購買可能對環境、安全及健康造成潛在問題的產品
- ✓ 探討向支持本地經濟及／或弱勢社群的供應商進行採購的可行性

可持續營運 (續)

供應鏈管理 (續)

供應商操守準則

環境指引



- ✓ 遵守供應商經營所在司法權區的所有適用環境守則及慣例、法律及法規
- ✓ 持有開展業務所需的所有環境許可證
- ✓ 採用有效的環境管理系統，包括衡量及報告其環境影響
- ✓ 採取一切適當及合理的做法，通過適當廢棄物管理、污染控制及回收利用來維護及保護環境

社會指引



- ✓ 在各個方面實踐商業誠信，避免其業務中出現商業不當行為及利益衝突
- ✓ 實施合法、公平的僱傭慣例，並設立有效的內部溝通渠道
- ✓ 遵守適用的職業安全及健康法規及規定，維持安全及健康的工作環境
- ✓ 開展勞工權益及自由方面的教育及實踐，避免任何歧視行為



可持續營運 (續)

供應鏈管理 (續)

作為我們在供應商管理中對可持續發展承諾的一部分，我們會在選擇及評估過程中識別環境、社會及管治風險並評估供應商的表現。供應商必須遵守我們的供應商操守準則，該準則涵蓋環境、商業道德、勞資關係、健康與安全以及權益保護等範疇。我們會評估與所採購產品及服務相關的環境、社會及管治風險及供應商表現，從而讓我們發現問題並實施風險緩解措施。對於具有較高環境、社會及管治風險的供應商，我們鼓勵其制定風險管理計劃。若供應商未能展現令人滿意的改進或未能符合我們的可持續發展標準，我們可能會重新考慮與其合作關係。

我們的供應商管理流程亦包括對準時性、質量及整體表現的要求。我們會對供應商進行背景調查，並持續評估其信譽及可靠性。供應商應向其員工宣導操守準則中的權利及責任，並制定可持續採購政策。

我們優先考慮透明度及問責性，通過將我們的可持續發展表現與世界性實務操作進行基準比較，並與持份者互動以評估其有效性。此政策旨在確保其與我們的可持續發展目標保持一致。

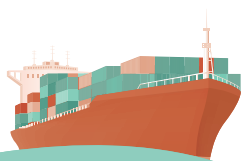
提升客戶滿意度

與持份者（特別是我們的客戶及更廣泛的社區）建立可靠的關係，對我們至關重要。從售前階段到售後支援，我們致力於為客戶提供最優質的產品、服務及支援。我們已設立多種溝通渠道，以了解客戶需求並維持與客戶群的持續互動。

於報告期間，在健康、產品安全、廣告、標籤及私隱等相關法律及法規方面本集團的產品及解決途徑並無重大違規情況。

質量保證

本集團致力於確保產品質量及規格的穩定性。我們的產品必須有信譽良好的礦山或供應商出具的質量證書保證。該等證書證明我們的產品符合嚴格的質量標準，並符合客戶的期望。為驗證鐵礦石的成分，確保其符合公認的全球標準，我們會進行全面的物理測試及化學分析。該等評估使我們能夠確認鐵礦石符合所需的規格。除初步測試及分析外，我們在向客戶交付貨品前進行質量檢查。這一額外步驟確保產品符合預期質量標準，並符合商定的要求。為解決任何潛在的質量問題，我們會與客戶及供應商保持密切合作。



可持續營運 (續)

提升客戶滿意度 (續)

質量保證 (續)

鑒於大宗商品供應通常很少涉及安全健康問題，本集團並無設立特定的產品召回程序。然而，若質量與合約指定規格存在差異，我們會採用預先商定的定價公式予以補償。該等公式有助於抵消質量差異的影響，確保有關各方獲得公平的解決方案。

於報告期間，本集團並無接獲任何有關重大退貨要求，亦無已出售或已發貨產品因安全及健康原因而須回收。

反饋機制

我們為所有持份者 (尤其是客戶) 保持開放的投訴渠道，並已建立一個具體的流程以收集客戶反饋及投訴，確保及時有效地解決任何遇到的問題。透過主動聆聽客戶的意見，我們的目標是提升客戶對我們的產品及服務的滿意度。

我們會仔細分析收到的反饋及投訴，從中提取寶貴的見解，以了解產品線的優勢及需要改進的地方。該等分析為我們未來的產品質量提升工作提供了方向。

於報告期間，本集團採用預先商定的價格公式予以補償，並未收到任何客戶關於我們產品的投訴。

知識產權

我們的知識產權政策符合《2000年知識產權 (雜項修訂) 條例》。本集團深知保護版權等知識產權的重要性，並維護相關版權擁有人的權利。該政策確保遵守經修訂的知識產權條例，提醒員工有關法律的重要性，並使其知悉安裝軟件所需的程序。此外，其為安裝電腦軟件及使用其他版權作品提供適當指引。未經事先同意及批准，嚴禁未經授權使用本集團或外部各方擁有的任何知識產權，如發明、設計、版權作品及商標。

為堅持遵守知識產權法律及法規，我們定期進行軟件審查，幫助我們監控軟件的使用情況並核實所有軟件均獲得適當授權。我們訂有處罰措施，旨在加強對知識產權法規的遵守，並阻止任何違規情況。

於報告期間，本集團並不知悉任何違反有關知識產權的相關法律及法規的情況。



僱員福利

本集團深知員工於價值創造中的關鍵角色，並十分重視員工的福祉及發展。我們致力於營造一個培育、安全及鼓勵性的工作環境，促使我們的僱員積極地為本集團的發展及成功作出貢獻。除了遵守本地勞工法規外，我們的僱傭慣例亦符合《聯合國全球契約》的原則。於報告期間末，本集團於香港及中國內地共僱用33名僱員，流失率約為15%。本集團截至報告期間末的僱傭數據如下表所示：

			2024年	2023年
僱員總數			33	23
按性別劃分	男性		52%	43%
	女性		48%	57%
按年齡組別劃分	30歲以下		12%	4%
	30至50歲		42%	48%
	50歲以上		46%	48%
按僱傭類型劃分	全職		91%	91%
	兼職		9%	9%
按地區劃分	香港		94%	91%
	中國內地		6%	9%
僱員流失率¹				
總計			15%	17%
按性別劃分	男性		6%	0%
	女性		25%	17%
按年齡組別劃分	30歲以下		25%	0%
	30至50歲		29%	17%
	50歲以上		0%	0%
按地區劃分	香港		16%	17%
	中國內地		0%	0%

¹ 僱員流失率乃分別按2024年及2023年離開本集團的僱員人數除以本集團於2024年及2023年的僱員平均數計算。

僱員福利 (續)

健康及安全的工作場所

僱員的健康、安全及福祉是本集團的首要任務之一。我們致力成為關愛員工的僱主，並努力建立一個既安全又有利於健康的工作環境。我們的目標是倡導工作與生活的平衡，並優先考慮僱員福祉。

為了有效管理健康及安全風險，本集團採取了涵蓋不同領域的各種慣例。這些慣例包括：

健康及安全慣例	
	職業健康及安全
	✓ 在我們的風險管理中納入健康及安全風險並實施健康及安全慣例 ✓ 以適當方式及時報告所有健康及安全事件，以便採取跟進及補救措施 ✓ 對所報告事件 (如適用) 進行深入分析
	僱員參與
	✓ 就我們的健康與安全指引及標準與僱員密切溝通，並提供相應的培訓 ✓ 舉辦有關改善僱員健康及安全慣例的資訊分享活動 ✓ 參加了衛生署舉辦的「日行萬步」步行挑戰，希望僱員認識步行對健康的益處，並融入日常生活中
	衛生的工作場所
	✓ 保持辦公室乾淨整潔，定期清潔地毯及空調
	保障僱員健康
	✓ 為符合條件的僱員提供醫療福利及保險
	業務持續計劃
	✓ 提供處理傳染病爆發、火災及網絡攻擊等破壞性事件的框架以及相關緩解措施



僱員福利 (續)

健康及安全的工作場所 (續)

本集團遵守所有適用的健康及安全法律及法規。於報告期間，我們並不知悉任何嚴重違反有關提供安全工作環境及保護僱員免受職業危害的相關香港法律及法規（例如第509章《職業安全及健康條例》及第282章《僱員補償條例》）的情況。於過去三年（包括報告期間）內並無發生工傷事件或因工亡故，亦未因工傷損失工作日數。

公平及平等的工作場所

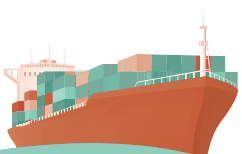
僱員是我們成功的核心，也被視為本集團最寶貴的資產。與僱員建立牢固聯繫，了解彼等所需是我們的一項首要任務。為激勵及鼓舞我們的員工，我們提供充滿活力的工作環境及符合市場標準的具競爭力的薪資及福利。於報告期間，本集團並不知悉於薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視及其他待遇及福利等方面有任何嚴重違反相關法律及法規（其中包括第57章《香港僱傭條例》），以致對本集團產生重大影響的情況。

福利

本集團定期檢討及調整我們的薪酬政策及人力資源分配，以確保與我們的發展策略保持一致。我們高度重視僱員的貢獻，並透過提供具吸引力及競爭力的薪酬待遇認可他們的努力。該等待遇的設計經考慮工作性質及現行市況等因素。為表彰個人表現及根據行業慣例，年終獎金及購股權將相應進行檢視及提供。績效評估於確定這些激勵措施方面發揮著至關重要的作用。此外，我們透過向強制性公積金或類似退休計劃供款以遵守當地法律法規。此外，我們提供全面的僱員福利計劃，包括醫療及其他保險，以確保僱我們的僱員及其家人的健康及安全。

平衡工作與生活

我們深知工作與生活平衡對於促進僱員整體福祉的重要性。我們不僅提供法定假期，亦會提供額外休假福利，包括婚假及生日假，支持我們的僱員有效管理私人生活。這些規定使我們的團隊成員能夠為重要的生活事件抽出必要的時間，確保他們能夠平衡他們的職業責任及個人事務。我們致力於培養員工的精神健康和強烈的社區意識，我們年內為僱員舉辦各種社交活動。我們相信這些社交活動為我們的僱員提供了相聚、慶祝重要時刻並培育一個支持性及包容性工作環境的平台。在農曆新年及聖誕節等節日期間，我們安排了歡樂的午宴，這些活動都體現了我們致力於創造一個重視專業發展及個人成就的和諧工作場所。



僱員福利 (續)

培訓及發展

我們致力於培養並促進僱員的成長，透過全面的培訓計劃提升他們的工作相關技能與專業知識。我們在技能發展方面的投入體現在我們提供的多元化培訓機會上。僱員可參加各類研討會及培訓課程，這些課程不僅與其職務密切相關，亦符合其個人職業發展目標。

為進一步支持持續學習與技能提升，符合條件的員工可享有教育補助。我們設立此補助的目的在於激勵並鼓勵員工積極追求持續教育與技能提升機會。此外，我們提供一系列多元的內部與外部培訓活動，這些活動經過精心規劃，以滿足僱員的特定需求與發展領域。透過優先推動培訓與技能發展，我們期望為團隊成員提供所需的工具與知識，使其能夠在工作中表現卓越，並有效推進其職業生涯。我們的培訓數據概述於下表：

	2024年		2023年	
僱員接受培訓的總時數	224		129	
	每名僱員的 平均培訓 時數	受訓僱員的 百分比 ²	每名僱員的 平均培訓 時數	受訓僱員的 百分比 ²
按性別劃分				
男性	8.8	88%	4.4	100%
女性	4.6	88%	6.6	100%
按僱傭類型劃分				
高級管理層	20.1	100%	12.4	100%
中級管理層	8.4	75%	11.3	100%
普通僱員	0.9	89%	1.0	100%
總計	6.8	88%	5.6	100%

² 按該特定類別內受訓僱員人數除以分別於2024年及2023年末該特定類別內僱員總數計算。



僱員福利 (續)

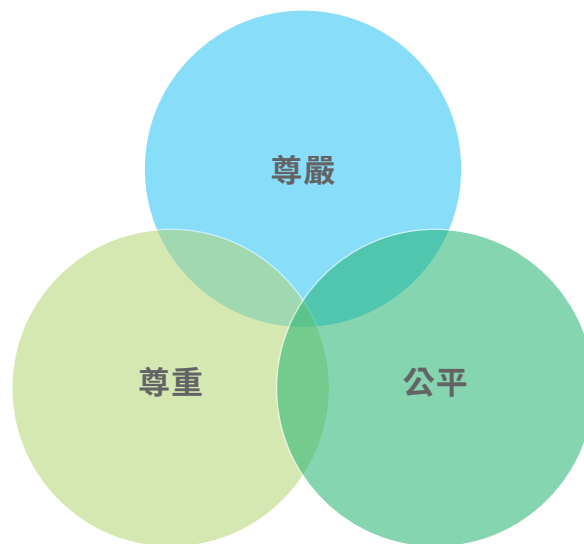
培訓及發展 (續)

除全面的培訓計劃外，我們亦在本集團內推行具體的師友制度。此計劃旨在為僱員提供寶貴的指導與支持，協助他們應對工作挑戰，同時亦培養本集團內部的良好人際關係。經驗豐富的導師會積極與學員交流，分享見解並提供實用建議，以幫助他們克服困難並達成職業目標。這一師友制度不僅促進高效學習與合作的文化，亦營造一個支持員工成長的環境。在員工考核過程中，導師發揮關鍵作用，為學員提供具建設性的反饋。這一回饋機制對於評估晉升機會及其他職業發展途徑至關重要，確保機構內的晉升與導師引導的發展成果緊密相連。透過將師友制度融入考核流程，我們秉持透明且用人唯才的方針，來表彰與獎勵僱員的成長與成功。

人權及勞工權益

我們致力於營造一個尊重多元化、包容性強並肩負社會責任的工作環境。我們嚴格遵守適用於香港及中國內地（如適用）的所有相關法定要求，包括工時、假期、薪酬及各類守則。不僅僅是做到合規，我們致力於確保平等機會，維護勞工權益，並在職場內營造公平文化。我們嚴禁在本集團及供應鏈中使用童工或強迫勞工。

我們的核心理念建立在尊嚴、公平與尊重的基礎上，並堅守這一承諾對待所有持份者。我們每一位員工共同肩負一個以尊重為基礎的工作文化的責任，杜絕任何形式的騷擾、恐嚇、偏見或歧視。



僱員福利 (續)

人權及勞工權益 (續)

多元化及包容性

我們希望所有僱員在與其他僱員及所有持份者交流時，均應秉持尊嚴、尊重及公平的原則。本集團致力於確保有關招聘、培訓、薪酬及晉升方面的決定完全基於才能及資格。

我們積極促進相互尊重，並對任何歧視、騷擾、恐嚇或暴力行為保持零容忍。我們堅決反對種族、民族、國籍、宗教及政治信念、性別、年齡、性取向、婚姻及家庭狀況、殘疾及醫療狀況等方面的歧視。任何形式的基於性別、殘疾、家庭狀況或種族的騷擾均會受到嚴正譴責。我們的政策包括有關內部溝通渠道及維護結社自由的詳細規定，並堅決承諾迅速處理和及時解決投訴。

本集團遵守所有適用的僱傭及反歧視法律及法規。我們並不知悉任何嚴重違反有關法律及法規的情況，其中包括第57章《僱傭條例》、第480章《性別歧視條例》、第487章《殘疾歧視條例》、第527章《家庭狀況歧視條例》及第602章《種族歧視條例》。

童工及強制勞工

我們已實施嚴格的政策，嚴禁一切形式的非法勞動，包括但不限於童工及僱傭非法移民。嚴禁任何形式的人口販運。我們在整個僱傭及營運過程中遵守人權政策。

此外，我們亦與供應商保持密切溝通，確保彼等亦遵守我們的標準。我們與供應商密切合作，確保彼等認同我們的價值觀，並承諾防止使用童工及強制勞工。

於報告期間，本集團並不知悉任何已識別的有關童工及強制勞工的案件，以及嚴重違反有關童工及強制勞工的法律及法規（其中包括第57章《香港僱傭條例》、香港法例第115章《入境條例》及香港法例第200章《刑事罪行條例》）的情況。



僱員福利 (續)

人權及勞工權益 (續)

結社自由與集體談判

我們承認並尊重每位僱員自行選擇組建、加入或不加入任何協會或工會的權利。本集團致力於營造支持結社自由的環境，允許員工參與集體請求。

在僱員由協會或工會代表的情況下，本集團致力於與其代表進行真誠談判。我們相信，與僱員代表的坦誠對話及合作對於營造積極向上的職場文化及有效解決僱員顧慮至關重要。

通過上述慣例，我們旨在維護僱員的權利，並推動發展尊重、包容的工作環境，重視僱員的聲音及貢獻。

環境保護

認識到應對氣候變化的迫切性，我們致力於營運一個可持續發展的集團，採取積極措施應對全球暖化。通過綠色辦公室政策及氣候變化政策，我們已將環保意識原則融入我們的營運中，以減少我們的生態足跡。積極參與綠色活動，彰顯我們致力於在業務中提高環保意識及推廣可持續發展慣例。

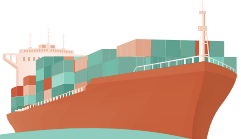
於報告期間，本集團並未發生嚴重違反有關在香港進行廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生及資源利用的法律及法規的情況。本集團於香港的營運在求取適用水源上亦無任何問題。

綠色營運

綠色辦公室政策

本集團致力於減少環境足跡，促進辦公室運營的可持續發展。我們的綠色辦公室政策為我們致力於環境責任及資源效率的基石。我們的綠色辦公室政策符合並超越《環保辦公室管理指引》³所載的要求。我們定期檢討我們的政策，以確保其與時俱進，並能有效應對新出現的環境挑戰並使本集團能夠有效利用資源，例如能源、水和其他物料。透過實施全面可持續發展策略，本集團通過盡可能地降低溫室氣體排放及提高能源使用效率等措施，展現其致力於減少生態足跡的決心，同時為建設更具環保意識的商業社會作出貢獻。

³ <https://www.gov.hk/tc/residents/environment/public/green/greenoffice.htm>



環境保護 (續)

綠色營運 (續)

氣候變化政策

本集團已制定一項全面的氣候變化政策，其中包括在內部業務營運及整個供應鏈中採用的慣例。為確保全面了解與氣候相關的風險及機遇，我們定期將氣候風險納入風險管理流程並進行分析。這使我們能夠相應檢討及修訂我們的政策，同時確定並實施適當的措施，以最大限度地減少潛在影響並利用新出現的機遇。我們考慮與氣候變化和極端天氣事件相關的風險，將其納入我們的業務連續性計劃和減排目標。

為提高韌性及減輕對環境的影響，我們通過培訓活動及各種綠色項目，積極倡導節約資源及綠色習慣。我們正在探索在營運中使用清潔及可再生能源，並與供應商合作，在可行的情況下採用類似的慣例。展望未來，我們致力於保持較低的溫室氣體排放量、能耗、耗水和廢物產生量。通過專注於這些領域，我們旨在不斷減少對環境的影響，為可持續發展的未來作出貢獻。

綠色活動

為在日常營運中實踐環境可持續發展，我們於報告期間參加由環保觸覺舉辦的「無冷氣夜」活動。

應對氣候變化

本集團致力通過實施最佳慣例來應對氣候變化，以最大限度地降低風險及其對我們業務營運的影響。我們重視監測和匯報程序的透明度和問責性。

為了積極應對氣候風險並把握機會，我們將氣候風險評估納入風險管理常規，使我們能夠評估及管理氣候風險並識別可改進的地方。我們大力鼓勵所有業務合作夥伴研究提高水和能源使用效率的方法。我們定期檢討氣候變化政策並作出必要修訂，以確保氣候變化措施的持續有效性。



環境保護 (續)

環境績效

於報告期間，由於本集團主要於辦公室內開展商業活動，因此我們並無產生大量有害及無害廢棄物。本期間，我們的環境數據概述於下表：

關鍵績效指標	單位	2024年	2023年
直接溫室氣體排放 (範圍1) ⁴	噸二氧化碳當量	20.44	17.75
	(「噸二氧化碳當量」)		
能源間接溫室氣體排放 (範圍2) ⁵	噸二氧化碳當量	20.06	20.06
其他間接溫室氣體排放 (範圍3) ⁶	噸二氧化碳當量	82.08	59.11
合計	噸二氧化碳當量	122.58	96.92
密度	噸二氧化碳當量／全職僱員	4.09	4.21
	(「全職僱員」)		
電力	千個千瓦時	28.25	28.25
	吉焦耳	101.70	101.70
密度	千個千瓦時／全職僱員	0.94	1.23
紙張	噸	0.01	0.43
密度	噸／全職僱員	0.01	0.02
用水	立方米	20	25.00
密度	立方米／全職僱員	0.67	1.09

由於於報告期間為促進鐵礦石的迅速銷售，本集團對客戶及終端用戶進行更多實地訪問，故其他間接溫室氣體排放有所增加。

⁴ 範圍1：直接溫室氣體排放產生自本集團車輛使用無鉛汽油。

⁵ 範圍2：能源間接溫室氣體排放由使用外購電力產生。該計算乃根據香港電燈有限公司碳排放計算機已發佈的排放因子。

⁶ 範圍3：其他間接溫室氣體排放由本集團僱員的商務航空差旅、發電耗水及紙張處理所產生的甲烷氣體造成。該計算已參考英國政府發佈的《GHG Conversion Factors for Company Reporting》及香港聯交所發佈的「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」的已發佈排放系數。



社區支持

本集團致力於支持本地社區，並優先考慮居民的健康及福祉。本年度，我們重點捐贈領域包括環保、健康與安全、體育及扶貧。我們積極參與本地慈善機構舉辦的各種籌款活動及慈善活動，旨在提高環境問題的關注及推廣可持續發展理念。

於報告期間，我們參加了多項慈善活動，本集團共捐款約8,000美元（2023年：約13,000美元）於慈善事業。這些活動包括2024年地球一小時、香港公益金舉辦的2024便服日及十分關愛基金會主辦的第十七屆週年慈善晚會。



香港聯交所附錄C2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一般披露以及關鍵績效指標		說明／提述章節
層面A：環境		
A1排放物	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。 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、氫氟碳化物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物指國家規例所界定者。	環境保護
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境保護－環境績效
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(如以每產量單位、每項設施計算)。	環境保護－環境績效
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)。	不適用－我們主要於辦公室內開展業務活動，於報告期間並無產生大量有害廢棄物
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)。	不適用－我們主要於辦公室內開展業務活動，於報告期間並無產生大量無害廢棄物
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。	環境保護

香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引 (續)

香港聯交所環境、社會及管治報告指引一般披露以及關鍵績效指標	說明／提述章節
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。	不適用－我們主要於辦公室內開展商業活動，於報告期間並無產生大量有害及無害廢棄物
A2資源使用 有效使用資源 (包括能源、水及其他原材料) 的政策。 註： 資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	環境保護
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)。	環境保護－環境績效
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)。	環境保護－環境績效
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。	環境保護
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。	環境保護
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) 每生產單位佔量。	不適用－鑒於本集團的業務性質，包裝材料的使用量不大
A3環境及天然資源 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	環境保護－綠色營運
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。	環境保護－綠色營運
A4氣候變化 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。	環境保護－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。	環境保護－應對氣候變化



香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引 (續)

香港聯交所環境、社會及管治報告指引一般披露以及關鍵績效指標		說明／提述章節
層面B：社會		
B1僱傭	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：	僱員福利—公平及平等的工作場所
	(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。	僱員福利
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。	僱員福利
B2健康與安全	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：	僱員福利—健康及安全的工作場所
	(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B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	僱員福利—健康及安全的工作場所
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	僱員福利—健康及安全的工作場所
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。	僱員福利—健康及安全的工作場所

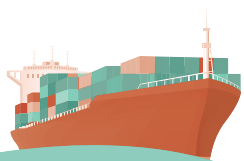
香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引 (續)

香港聯交所環境、社會及管治報告指引一般披露以及關鍵績效指標		說明／提述章節
B3發展及培訓	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。	僱員福利－培訓及發展
	註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	
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。	僱員福利－培訓及發展
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。	僱員福利－培訓及發展
B4勞工準則	有關防止童工或強制勞工的：	僱員福利－人權及勞工權益
	(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B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	僱員福利－人權及勞工權益
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。	不適用－於報告期間內並無發現童工或強制勞工的情況
B5供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	可持續營運－供應鏈管理
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	可持續營運－供應鏈管理
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。	可持續營運－供應鏈管理
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。	可持續營運－供應鏈管理



香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引 (續)

香港聯交所環境、社會及管治報告指引一般披露以及關鍵績效指標		說明／提述章節
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。	可持續營運－供應鏈管理
B6產品責任	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。	可持續營運－提升客戶滿意度
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。	可持續營運－提升客戶滿意度
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。	可持續營運－提升客戶滿意度
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。	可持續營運－提升客戶滿意度
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	可持續營運－提升客戶滿意度
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。	可持續營運－商業道德
B7反貪污	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。	可持續營運－商業道德
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。	可持續營運－商業道德





香港聯交所附錄C2環境、社會及管治報告指引索引 (續)

香港聯交所環境、社會及管治報告指引一般披露以及關鍵績效指標		說明／提述章節
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。	可持續營運－商業道德
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	可持續營運－商業道德
B8社區投資	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。	社區支持
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)。	社區支持
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)。	社區支持





新礦資源有限公司
NEWTON RESOURCES LTD

香港灣仔皇后大道東248號
大新金融中心42樓4204-05室

電話: (852) 2521 8168
傳真: (852) 2521 8117

www.newton-resources.com