

華夏文化科技集團有限公司
環境、社會及管治報告2022/23

目錄

關於本報告	3
董事會聲明—環境、社會及管治的治理架構	3
報告範圍	3
報告框架	4
可持續發展方式	4
持份者參與	5
重要性評估	6
意見及反饋	8
環境層面	8
社會層面	14

關於本報告

本報告概述華夏文化科技集團有限公司(「本公司」, 連同其附屬公司統稱「本集團」或「我們」)業務實踐中有關環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「報告」或「本報告」)的若干主題及其與本集團業務運作及環境保護相關的政策實施及策略。有關企業管治的資料, 請參閱二零二三年年報中的「企業管治報告」。

本報告涵蓋二零二二年四月一日至二零二三年三月三十一日(「報告期」或「報告年度」或「二零二三財年」)。

董事會聲明—環境、社會及管治的治理架構

董事會明白其在監督並落實本集團環境、社會及管治策略方面的整體責任, 並將會根據公司的業務發展將可持續發展融入到本集團的具體業務中。為貫徹本集團的可持續發展理念, 本集團建立了由上而下的環境、社會及管治架構。董事會對本集團的環境、社會及管治事宜負有監管責任, 負責制訂環境、社會及管治策略, 並負責評估及釐定本集團的環境、社會及管治風險、確保本集團的風險管理及內部監控的有效性。高級管理層負責根據環境、社會及管治策略安排相關工作, 並向董事會匯報環境、社會及管治工作進展及本集團的年度報告。行政部、人力資源部、內控部及董事會秘書處負責開展環境、社會及管治工作, 包括收集持份者意見、進行內部及外部重要性評估、編製報告等, 並向高級管理層匯報環境、社會及管治工作和報告編寫的進展。董事會也會定期檢查環境、社會及管治各項指標的落實及變動情況, 並於適當及可行的情況下優化環境、社會及管治目標, 以確保本集團的企業發展對環境及社會的負面影響降至最低。董事會每年至少經通過批准本報告以審核整體環境、社會及管治表現。本報告於發佈前已經董事會(「董事會」)批准。

報告範圍

本報告涵蓋本集團主要經營活動於二零二二年四月一日至二零二三年三月三十一日期間之環境、社會及管治表現。除非另有說明, 本報告中提及的數據、政策文件及聲明覆蓋本集團所經營的業務, 即本集團的動漫衍生產品貿易、設立及經營室內主題遊樂園以及多媒體動漫娛樂業務。

本報告範圍包括本集團對其具有財務重要性及營運影響的所有業務範疇, 以及對本集團及其持份者具有環境、社會及管治重要性的範疇。本報告的範圍主要涵蓋本集團在中國內地、日本及香港之主營業務, 以及於報告年度內履行可持續發展及企業社會責任之整體表現。

報告框架

本報告按照香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)主板上市規則附錄二十七所載「環境、社會及管治報告指引」編製。為確保環境關鍵績效指標的準確性，我們已聘請一家專業顧問公司負責報告的計算及編寫。

在編寫本報告時，本集團已遵守環境、社會及管治報告指引所載的所有「不遵守就解釋」規定，並以四項匯報原則—重要性、量化、平衡及一致性為基準編製本報告。

重要性

本集團對該等視作會對環境及社會造成重大影響以及對持份者而言屬重要的議題進行匯報。此等議題與本集團管理措施一併在報告中呈列。

量化

有關匯報所用的標準、方法、假設及／或計算參考以及用於這些關鍵績效指標的關鍵轉換因素來源的信息在適當的地方予以披露。

平衡

盡可能客觀持平地向持份者公正地呈報本集團整體環境、社會及管治表現。

一致性

除非文義另有所指，否則計算定量關鍵績效指標時均採用一致的方法。本報告所載資料如有任何重列均會說明該原因。

可持續發展方式

為持續評估經營環境及尋求空間改善營運的價值，我們已制定一套環境、社會及管治政策，以推動及管理包括產品責任、勞工慣例、反貪腐、環境保護等重大環境、社會及管治事宜。長遠而言，我們銳意推廣可持續發展的價值，並將可持續發展原則融合於本集團及其業務夥伴作為負責任企業公民的考慮。我們識別、確定並評估與我們業務營運相關的各種環境、社會及管治主題的重要性(請參閱本報告章節：重要性評估)，以形成我們未來企業發展的方向。

持份者參與

本集團相信，識別和回應持份者的意見為本集團的長期發展和成功奠定了堅實的基礎。持份者參與有助本集團制訂符合持份者需求與期望的業務戰略、提升風險預見能力及鞏固重要關係。持份者可通過不同途徑，向我們表達對環境、社會及管治各方面的寶貴意見。

下表介紹了本集團的主要持份者，以及本集團通過各種渠道與持份者進行溝通。

持份者	溝通渠道
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none">• 年報、中期報告、環境、社會及管治報告以及其他公開資料• 會議
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none">• 股東週年大會及其他股東大會• 公司網站• 公告• 年報、中期報告、環境、社會及管治報告以及其他公開資料
員工	<ul style="list-style-type: none">• 培訓• 會議• 表現評估• 聯誼活動
客戶	<ul style="list-style-type: none">• 電郵及客戶服務熱線電話• 手機應用程式• 產品及服務反饋
供應商	<ul style="list-style-type: none">• 定期評審• 會議• 實地考察

本集團的業務影響著不同持份者，而持份者對本集團也有著不同期望。展望未來，本集團將繼續加強與持份者的溝通，透過不同形式廣泛地收集持份者的意見，令重要性分析更完備。同時，本集團也會提升量化、平衡及一致性的匯報原則，以更符合持份者期望的方式，界定報告的內容及資訊的呈現。

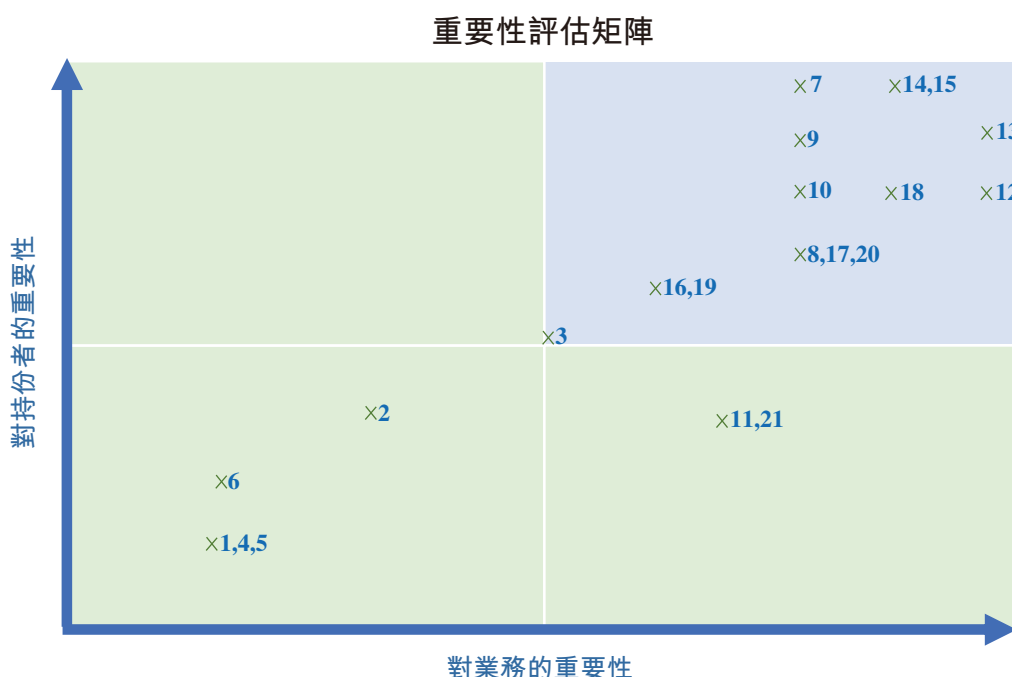
重要性評估

在最新的可持續發展形勢下，本集團確定了以下二十一個有關環境、社會及管治的重要性主題，這些主題被認為是通過我們的營運對環境方面和社會方面有影響的主題。

環境、社會及管治方面		本集團有關環境、 社會及管治重要性的主題
A. 環境責任	A1. 產生的排放物及廢棄物	1. 排放管理 (廢氣及溫室氣體)
	A2. 資源使用	2. 廢棄物管理
	A3. 環境及天然資源	3. 節約能源
	A4. 氣候變化	4. 用水管理
B. 社會責任	B1. 僱傭	5. 污水排放
	B2. 工作場所的健康與安全	6. 應對氣候變化戰略
	B3. 發展及培訓	7. 員工薪酬及福利
	B4. 勞工準則	8. 多元化及平等機會
	B5. 供應鏈管理	9. 職業安全及健康
	B6. 產品／服務責任	10. 員工培訓及發展
	B7. 反貪污	11. 防止童工及強迫勞動
	B8. 社區投資	12. 供應鏈管理
	13. 客戶服務質量	
	14. 產品／服務質量和安全	
	15. 個人資料隱私保護	
	16. 產品研發	
	17. 知識產權保護	
	18. 數據安全	
	19. 營運安全管理	
	20. 反貪污	
	21. 社區投資和參與	

於報告年度，我們以問卷形式從本集團長期發展戰略、管理提升、投資急切性及競爭優勢等角度向內部持份者(包括董事、高級管理人員及中層管理人員)取得對環境、社會及管治各方面的最新重要性評估。我們亦將繼續關注所有持份者，堅持檢討及更新重要性評估，並在條件適當時納入外部持份者，以更準確及全面地了解各方需求，並為企業業務營運及對環境及社會管治的控制提供指引及方向。

根據對所有持份者重要性評估結果的分析及總結，我們得出了以下重要性評估矩陣，其中重要性評估矩陣所披露的下列重要事宜乃本集團可持續發展的主要影響層面。於考慮所有環境及社會責任時，本集團將尤其關注此等方面。



以下圖表根據每個環境、社會和管治主題的重要性列出了排名：

- 13 客戶服務質量
- 14, 15 產品／服務質量和安全，個人資料隱私保護
- 12 供應鏈管理
- 7 員工薪酬及福利
- 18 數據安全
- 9 職業安全及健康
- 10 員工培訓及發展
- 8, 17, 20 多元化及平等機會，知識產權保護，反貪污

為了回應對我們持份者最關注的主題，本報告對具有高度重要性的主題進行了更詳細的介紹。

意見及反饋

我們將盡一切努力確保本報告中英文版本的一致性。如有任何歧義，應以英文版本為準。

本集團的發展有賴於持份者的寶貴意見。如閣下對本報告內容有任何反饋或建議，歡迎把反饋及意見發送至：acti@animatechina.com。

環境層面

為尋求長期的環境可持續發展，本集團倍加審慎控制資源耗用及其排放，並在日常營運中嚴格遵守適用的環境法律法規。本集團深明氣候變化的威脅，並意識到我們有責任更妥善地管理能源使用，以減少溫室氣體排放。由於本集團主要從事動漫衍生產品貿易、設立及經營室內主題遊樂園以及多媒體動漫娛樂，並不涉及直接排放大量空氣污染物、排放污染物至水源及土地以及產生危險廢棄物。由於本集團業務性質所致，本集團日常業務主要涉及間接溫室氣體排放，主要由於用電、辦公場所耗用紙張及商務航空旅程所致。本集團並無產生重大有害危險廢棄物，且對環境的直接影響並不重大。

我們致力減少對環境造成的影響。通過節約能源及減少廢棄物，我們得以全力減少環境足跡。下列各節披露本集團針對能源消耗、溫室氣體排放數據及廢物採取的方法及相關數據。

A1方面：產生的排放物及廢棄物

能源及溫室氣體排放：⁽¹⁾

本集團認真貫徹跟隨中國「十四五」規劃低碳發展目標，推動企業綠色轉型，致力實現企業碳中和願景。有見及此，我們制定並嚴格落實了行政政策，對辦公場所產生的廢氣、污水、廢棄物和溫室氣體排放進行管理。此外，我們已編製《環保政策》，從用電、用水、用紙、辦公用品消耗等細節入手，為員工的日常環保工作提供清晰指引。

作為多媒體動漫娛樂提供商，我們並非從事工業生產，故營運過程中並無產生化學廢料等有害廢棄物。我們的業務並無涉及包裝製成品，故並無消耗大量包裝材料。報告期內，我們全面遵守與排放物相關的法律法規。

儘管我們的業務營運對環境及天然資源並無重大不利影響，但我們仍會密切關注其對環境可能產生的影響。我們定期評估對環境及天然資源產生的影響，並制定措施以減輕任何可能存在的風險。

於報告年度內，溫室氣體排放總量約為2,431噸，較上一財政年度(「二零二二財年」)減少347噸。密度相較二零二二財年有所增加，主要原因是由於集團在二零二三財年實際收益減少。本集團將繼續每年對其溫室氣體排放及／或其他環境數據進行監察及記錄，並與上一年度數據比較以助本集團於日後進一步制定減排目標。

下列圖表概述本集團於報告年度內的溫室氣體排放數據資料：

溫室氣體排放範疇	單位	二零二三 財年	二零二二 財年*	
範圍I(直接排放)	公噸二氧化碳當量	5.2	1.3*	
動態燃燒	二氧化碳當量噸數/ 百萬港元收益	0.017	0.003*	
範圍II (間接排放)	公噸二氧化碳當量	2,388.8	2,777.0*	
購電	二氧化碳當量噸數/ 百萬港元收益	7.81	6.13*	
範圍III (其他間接排放)	公噸二氧化碳當量	36.6	0*	
商務航空旅行	二氧化碳當量噸數/ 百萬港元收益	0.12	0*	
	單位	二零二三 財年	二零二二 財年*	
總共	(範圍I和II)	二氧化碳當量 噸數	2,394.0	2,778.3*
	(範圍I和II和III)	二氧化碳當量 噸數	2,430.6	2,778.3*
	單位	二零二三 財年	二零二二 財年*	
碳強度	(範圍I和II)	二氧化碳當量 噸數/百萬 港元收益	7.82	6.13*
	(範圍I和II和III)	二氧化碳當量 噸數/百萬 港元收益	7.94	6.13*

* 有關數字乃經重列以進行一致比較。

(1) 附註：

- i. 範圍一指靜止及動態燃料燃燒產生的直接溫室氣體排放及設備及系統產生的溫室氣體排放。範圍二指購買電力的消耗量。範圍三指公司價值鏈中發生的其他間接排放，主要是商務航空旅程所致。
- ii. 對於中國內地業務，與購買電力相關的溫室氣體排放按由溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)發佈的中國能源消耗的溫室氣體盤查議定書(第2.1版) (GHG Protocol Tool for Energy Consumption in China (Version 2.1))及政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change)在其第五份評估報告中提供的百年全球暖化潛力(100-year Global Warming Potentials)計算得出(二氧化碳：1，甲烷：28，氧化亞氮：265)。
- iii. 對於香港辦公室，與購買電力相關的溫室氣體排放是根據電力公司提供的最新可取得的排放因素而定。

減低排放量的措施

於報告年度內，由於中國內地及日本疫情較二零二二財年相對穩定，出行次數較二零二二財年增加，導致範圍一溫室氣體排放量和範圍三溫室氣體排放量約為5.2噸和36.6噸，較二零二二財年增加3.9噸和36.6噸。為有效減少本集團產生的排放物，本集團已採納若干員工差旅管理措施，包括但不限於嚴格審批長途差旅安排以減少非必要的出差及鼓勵員工使用公共交通工具等。我們期望透過加強減低排放量的措施，以二零二二財年為基準維持或減少溫室氣體排放密度的目標。

廢棄物管理

鑒於本集團的業務性質，本集團於日常業務過程中並無產生任何重大有害廢棄物。無害廢棄物主要來自於本集團的室內主題遊樂園及辦公場所產生的各種可回收辦公室廢物例如紙張，及不可回收日常廢物例如辦公室用品及塑膠。我們鼓勵廢物循環再利用。對於不可回收的物品，我們將其分類收集，並定期交由具備專業資質的機構進行回收處置。

於報告期內，本集團的營運無須使用包裝材料，故未予以記錄。本集團產生的其他無害廢棄物的數據如下：

二零二二財年及二零二三財年無害廢棄物數據概要

	二零二三財年	二零二二財年*
無害廢棄物產生—一般廢物(千克)	62,062	130,195*
無害廢棄物產生—一般廢物密度 (千克/百萬港元收益)	202.82	287.41*
用紙(千克)	1,804	1,573*
用紙密度(千克/百萬港元收益)	5.89	3.47*

* 有關數字乃經重列以進行一致比較。

減少廢棄物產生的措施

本集團積極推廣綠色辦公室常規措施，致力於減少產生廢棄物及達至資源使用效率最大化。就用紙而言，本集團提倡環保辦公室，辦公用紙由循環物料製造。本集團並將致力購買回收材料製成的辦公室用品例如紙巾。本集團亦鼓勵員工採用較小的字體和較窄的頁邊距，以及設定雙面打印。我們不斷完善無紙化辦公，啟動OA電子化審批，減少文件打印次數，日常推薦電子文檔傳閱。我們期望透過加強減少廢棄物產生的措施，以二零二二財年為基準維持或減少有害及無害廢棄物產生密度的目標。

A2方面：資源使用

本集團深知有效的資源管理與環境保護和企業的可持續發展目標緊密相關。基於辦公室的營運及業務性質，本集團耗用的資源主要有電力、水及紙張。綠色政策針對辦公室提供了不同的節能措施，包括：

- 啟用計時關閉功能於辦公室複印機、打印機及電腦顯示器等辦公設備，讓長時間不進行操作的設備自動關閉；
- 設定適當的辦公室溫度；及
- 購置新辦公室設備時，將優先考慮貼有一級能源標籤之設備。

本集團有系統地將環保議題納入營運計劃之中，包括制訂更詳盡的企業內部環保指引，以及長遠可持續發展政策和路線圖，積極推動各項環保行動方案。

能源

由於能源消耗與全球暖化密切相關，本集團一直致力改善能源管理。因此，我們在辦公室實施了節電措施，以提高全體員工的環保意識。我們鼓勵員工關閉所有不必要的照明系統及其他電子設備，例如打印機、電腦等，以避免電器閑置。同時，我們在辦事處的部分照明已採用發光二極管取代慳電膽，相比慳電膽可減少用電。於報告年度內，由於中國內地及日本疫情較二零二二財年相對穩定，出行次數較二零二二財年增加，導致汽油消耗量約為2,195.2升，較二零二二財年增加1,660.3升。電力消耗強度相較二零二二財年有所增加，主要原因是由於本集團在二零二三財年實際收益減少。

能源消耗

	單位	二零二三財年	二零二二財年*
電力消耗	千瓦時	2,418,608	2,884,249*
電力消耗強度	千瓦時／百萬港元收益	7,903.9	6,367.0*
汽油消耗	升	2,195.2	534.9*
汽油消耗強度	升／百萬港元收益	7.17	1.18*

* 有關數字乃經重列以進行一致比較。

水

本集團主要污水產生為生活污水，生活污水將直接排入當地排水系統。同時，本集團致力減少用水量，如張貼標籤以提醒及鼓勵僱員節約用水、時刻關掉水龍頭及報告漏水情況。在辦事處的清潔過程中，本集團嚴格控制清潔人員的用水量及清潔頻率。因此節約了大量用水。由於2019冠狀病毒疫情導致過往數據採集出現波動，我們無法設立集團層面的節水目標。未來數據採集及報告範圍變得穩定時，我們將考慮設立集團層面的節水目標。

資源消耗

	單位	二零二三財年	二零二二財年*
用水量	立方米	2,813	4,108*
用水量強度	立方米／百萬港元收益	9.19	9.07*

* 有關數字乃經重列以進行一致比較。

A3方面：環境及天然資源

本集團貫徹保護環境的最佳實踐，並關注本集團業務對環境及天然資源的影響。除了遵循相關環境法例、法規及國際標準，妥善保護自然環境外，本集團亦將環境保護及天然資源保護的概念融入內部管理及日常營運當中，致力達成環境可持續發展的目標。

本集團致力營造完整的環保計劃。我們努力建立環保意識的文化，並使這種文化植根於僱員積極的生活方式和習慣中。我們鼓勵員工使用公共交通工具。我們的企業活動亦體現可持續發展的原則。活動通常統一在公司進行及避免使用一次性用具。

A4方面：氣候變化

作為社會的一份子，我們無法忽視氣候變化的影響並獨善其身。本集團根據氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議管理相關事宜，該建議概述了四個元素：管治、策略、風險管理以及指標和目標。

我們的管治工作主要由董事會推進，董事會根據世界可持續發展工商理事會建議制定明確策略：提高生態效益，在提供令人滿意的商品及服務的同時，減少對環境的影響及降低資源密度。此舉促使我們在做出商業決策時須考慮氣候因素。

本集團主要從事動漫衍生產品貿易、設立及經營室內主題遊樂園以及多媒體動漫娛樂。鑒於本集團的運營模式，我們認為氣候變化並不會對本集團產生重大影響。儘管如此，我們持續密切關注氣候變化對我們的業務、戰略和財務可能帶來的影響，並全力支持全球氣候相關行動。

社會層面

B1方面：僱傭

本集團認為員工是最寶貴的財富和資源，相信他們是企業成長的動力。因此，本集團致力為員工提供一個擁有平等機會和共融的多元化工作環境，從而在競爭激烈的勞動市場中吸引及挽留合適人才，以維持其行業競爭力。

我們的僱傭管理政策已涵蓋資源規劃、表現評估、培訓、解僱及補償金、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化及反歧視。

本集團堅信僱員為企業最寶貴的資產，是本集團可持續發展和成功的最重要因素之一。本集團嚴格遵守所有與僱傭有關的法律及法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動法》、《職工帶薪年休假條例》、《婦女權益保障法》、《國務院關於職工工作時間的規定》、《殘疾人保障法》及《中華人民共和國社會保險法》。

本集團已採用《員工手冊》，以規管招聘、入職及培訓、僱員調職、解散及晉升的工作流程。《員工手冊》符合中國內地及香港的地方勞動法及載有主要企業政策。我們向新聘請的員工提供電子版員工手冊，彼等須於入職時細閱以熟悉本集團的營運、僱傭及勞工常規。倘地方勞動法發生變動，本集團將更新員工手冊並向全體員工分發修改後的版本。

本集團非常重視引進人才，我們深知企業的成功離不開各級員工。於二零二三財年，我們通過內部推薦、校園招聘、社交媒體招聘、網絡招聘、人才市場及獵頭公司等不同招聘管道物色充滿熱誠的人才加入，不斷壯大團隊。本集團旨在向員工提供充滿關懷的工作場所，孕育互相尊重的文化，使員工可向客戶提供一流服務。

報告期內，員工流失率增加乃主要由於CA SEGA JOYPOLIS的營運受中國內地及日本實施的防疫措施影響。

截至二零二三年三月三十一日止年度內，就董事所認知，本集團於僱傭方面並無發現任何重大不合規或違反相關法律及法規的事項。

於二零二三年三月三十一日，本集團有462名僱員。報告年度內本集團按種類劃分的僱員人數資料及流失數字概況如下：

二零二三財年

員工總數	總數	462
按僱傭類別劃分	全職	229
	兼職	233
按性別劃分	男性	224
	女性	238
按年齡組別劃分	30歲或以下	275
	31歲至40歲	92
	41歲至50歲	56
	51歲至60歲	35
	60歲以上	4
按僱員類別劃分	管理層	48
	普通員工	414
按地理區域劃分	中國內地	219
	香港	11
	日本	232

僱員流失率：⁽²⁾

二零二三財年

總數	整體流失人數(流失比率)	358 (77.5%)
按性別劃分	男性人數(流失比率)	145 (64.7%)
	女性人數(流失比率)	213 (89.5%)
按年齡組別劃分	30歲或以下人數(流失比率)	308 (112.0%)
	31歲至40歲人數(流失比率)	40 (43.5%)
	41歲至50歲人數(流失比率)	6 (10.7%)
	51歲至60歲人數(流失比率)	4 (11.4%)
	60歲以上人數(流失比率)	0 (0%)
按地理區域劃分	中國內地人數(流失比率)	312 (142.5%)
	香港人數(流失比率)	4 (36.4%)
	日本人數(流失比率)	42 (18.1%)

⁽²⁾ 僱員流失率是以二零二三財年離職僱員總數除以截至二零二三財年底相應類別的僱員總數計算。

僱傭及僱員福利：

員工是本集團最重視的資產之一，是企業成長的基石。本集團相信每位員工均應受到尊重並致力為員工提供理想的工作環境。本集團的《員工手冊》明確規定了有關薪酬、招聘及解僱、晉升、工作時數、假期、平等機會以及其他待遇及福利等的政策。

工資、福利及退休：

我們基於僱員的工作範疇、工作職責及個人表現向僱員提供優厚薪酬，並獎勵對本集團成就作出貢獻的僱員表現。除基本工資外，僱員亦可享有的福利範圍包括中國內地的社會及醫療保險、香港的醫療保險以及婚假、產假及待產假、恩恤假及喪假等家庭友善政策。

本集團亦提供加班費及政府規定的所有補貼及津貼。加班要求須提前作出申請，而合資格的要求可獲得交通津貼、補假及加班費等福利。本集團為所有合資格僱員參加中國內地的退休福利計劃及香港強制性公積金計劃條例下的強制性公積金計劃。

平等機會及反歧視：

平等機會及反歧視是我們致力在辦公室建立的文化重點。本集團歡迎來自不同背景的應徵者，並遵循業務夥伴要求履行的行為準則：

- 確保在作出僱用、晉升、遣散、工資及獲得福利等僱傭決策時，不得涉及或支持基於種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、年齡、國籍、社會或民族出身、財產、性取向、生育健康狀況、工會會員、心理或生理缺陷或其他狀況等原因的直接或間接歧視；
- 確保僱員毋須接受與工作職能無關的強制性健康檢查；及
- 向可能在本國法律下受到較少保護的弱勢群體(例如外來勞工)提供與本國工人平等的福利及機會。

B2方面：工作場所的健康與安全

本集團的首要任務是盡量減少與工作相關的意外並為全體僱員提供安全可靠的工作環境。本集團將保障僱員的健康與安全視為企業控制管理最重要環節之一。本集團致力於制訂和實施高效的的安全和健康規則，不僅注重事故預防，而且重視提高員工效率和士氣，要求所有員工必須遵循工作場所安全規則、使用必要的安全設備及報告實際或潛在的安全隱患。

本集團嚴格遵守中國內地、香港及日本的勞工相關法律法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國消防法》、《職業安全及健康條例》、《香港僱傭條例》、《日本勞動法》等法律法規。

我們的行政部門定時傳閱有關健康與安全常規的最新資料，以及在共用的工作區域張貼海報，提醒員工有關常規。

本集團十分重視職業健康與安全，絕不容忍對安全協議的公然漠視。倘任何僱員進行危害自身或他人的不安全作業方法，將受到口頭警告。至於嚴重違規行為，本集團或會採取紀律處分行動。

2019冠狀病毒疫情爆發為本集團營運及客戶均帶來挑戰。為此，本集團實施一系列措施，保障客戶及僱員健康。本集團的營運嚴格遵守當地政府頒佈的限聚令及社交距離規則，並主動採取額外的消毒步驟，維持安全衛生環境。在病毒大流行高峰期間，我們允許僱員在家工作，以降低感染的機會。我們要求僱員配戴外科口罩，並提醒僱員遵守高規格的衛生標準，及採取預防病毒大流行措施例如於辦公室提供酒精搓手液。

本集團於報告年度內並無發生任何嚴重工傷及未有因工傷損失工作日數。近三個報告年度並沒有與工作有關的死亡事故的紀錄。

B3方面：發展及培訓

我們堅信，培育與留任優秀人才是確保企業得以發展以及強化企業競爭力的核心。於二零二三年三月三十一日，本集團合共聘有462名僱員(二零二二年三月三十一日：426名僱員)。本集團因應不同部門及職能的實際需要，為員工提供各類型的培訓並針對關鍵崗位制定專屬的培訓發展計劃，以激勵員工並發揮潛能。本集團亦鼓勵員工參加外部課程，例如在線課程以促進持續的職業發展及技能提升。

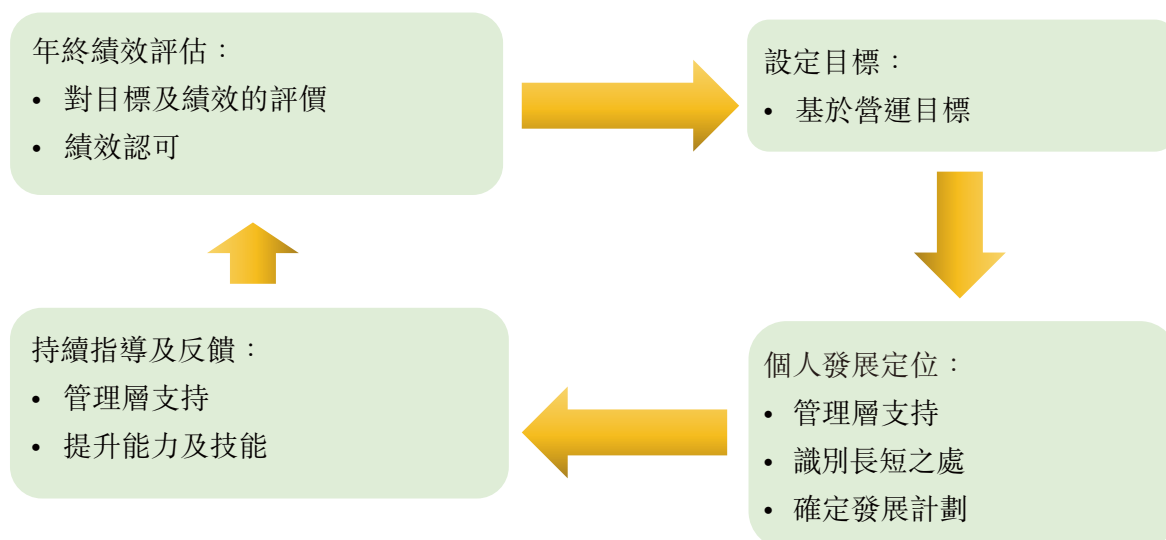
我們為每一位新員工提供入職培訓及適當協助。入職培訓內容主要包括本集團簡介、企業文化、規章制度及行為規範等內容，讓員工能夠盡快融入本集團企業文化，以及對工作環境與職責有深入的了解。本集團致力為員工創造職業發展平台及提供專業技能、通用管理技能、職業發展與心態等方面的在職內部培訓。員工亦有機會參加外部培訓機構舉辦的商業培訓。因應本集團的業務發展需要，本集團將考慮以與相關培訓機構或院校合作的方式，為部分擔任關鍵職務的管理或技術人員提供培訓。

於報告年度內僱員完成培訓時數⁽³⁾

		總計	每名僱員 平均受訓時數
培訓時數		782	1.69
按性別劃分	男性	436	1.95
	女性	346	1.45
按員工類別劃分	管理層	103	2.14
	普通員工	679	1.64

⁽³⁾ 每名僱員的平均受訓時數是以二零二三財年的培訓總時數除以截至二零二三財年底相應類別的僱員數目計算。

為激勵員工、獎勵傑出表現及提升員工士氣，薪酬委員會及本集團管理層執行高透明度的公平評價制度。僱員績效評估流程每年進行一次，為管理層釐定員工晉升及薪酬調整提供基礎。績效管理既是完整制度，亦是持續過程，包括下列主要階段：



B4方面：勞工準則

我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國社會保險法》、《僱傭條例》(香港法例第57章)、《最低工資條例》(香港法例第608章)、《強制性公積金計劃條例》(香港法例第485章)、《日本勞動法》及其他內部政策，以在人員聘用、僱傭、培訓、評估等方面做到公開公正、不偏不倚。

此外，我們禁止任何形式的強迫、抵債或強制勞動、人口販運以及其他形式的奴隸和奴役。本集團絕不容忍任何形式的歧視、騷擾或欺凌。我們將承諾擴展到供應商，要求所有業務合作夥伴採取措施以避免和消除任何形式的強迫、抵債或強制勞動、或人口販運。每個人的權利和自由均受到保護，沒有任何員工被要求交出身份證明文件或繳納按金作為僱傭條件。本集團通過對所有求職者進行年齡驗證，避免了童工個案出現。

於報告年度內，據本集團所悉，本集團概無違反任何有關防止僱用童工或強制勞工的僱傭條例、僱用兒童規例及其他適用法律及法規的情況。

於報告年度內，概無報告因違反法律而被判處重大罰款或處罰。

B5方面：供應鏈管理

我們確保所有供應商均已符合所需資質要求，例如ISO9001、日本萬代的認證等，確保我們的產品符合相關國際標準。

除了考慮供應商提供的產品品質外，本集團將考慮將採購標準延伸至其環境及社會表現。於本年度，本集團未發現任何潛在對商業道德、環境保護、人權及勞工實踐的負面影響，也未發現供應商造成的任何不合規事件。

於報告期內，本集團共與644間供應商建立合作關係，詳情如下：

供應商數量按地區劃分

地區	單位	二零二三財年
中國內地	間	143
香港	間	3
日本	間	493
韓國	間	2
歐洲	間	2
澳洲	間	1

於報告年度內，本集團未發現任何潛在對商業道德、環境保護、人權及勞工待遇的負面影響，亦未發現供應商造成任何不合規的事件。

B6方面：產品／服務責任

產品質量及安全

我們十分重視產品品質和企業信譽，對產品品質進行嚴格檢驗。我們的質保措施包括巡查供應商生產現場及抽檢產品品質。我們遵照ISO9001等標準嚴格把控產品品質。所有客戶服務營運商均獲提供有關處理投訴、規範態度、處理方式及說話技巧等方面的培訓。

我們對於大型設備操作員實施考核上崗制，各項園區設施及設備均配置專業人員進行現場管理，向客戶講解設施及注意事項。此外，根據操作規程，於設施入口設立標識展示注意事項。同時，我們嚴格實行設備點檢制度，每天定期對各項設施指標進行檢測，及時處理異常情況並記錄異常原因。若無法查明出現相關異常情況的原因，將會停運有關設施，以確保客戶安全。我們已制定完善的應急預案，以應對停電、地震及火災等不同原因引起的緊急狀況。操作員定期根據應急預案進行緊急狀況演練，並接受專人考核，以確保彼等能夠處理緊急狀況。我們定期參與所在營運場所(所租商業大廈或辦公樓)的消防及安全演練。

為確保向客戶提供最優質的服務，本集團已設立客戶意見及投訴機制。本集團重視每一位客戶提出的意見和反饋，並透過這些反饋持續改善所提供服務之質素。

針對2019冠狀病毒疫情的爆發，我們嚴格遵守營運地區政府當局的社交距離指引及規則。此外，我們亦制定前線員工指引及措施，確保室內主題遊樂園清潔及安全。

- 控制室內主題遊樂園的入場人數；
- 於室內主題遊樂園提供消毒搓手液；
- 在室內主題遊樂園入場前測量客戶的體溫；及
- 對頻繁觸摸的範圍(如櫃台及門把手)進行消毒。

於報告年度內，本集團的服務及產品並未違反任何有關健康及安全相關的法律及法規。

個人資料隱私保護及資料保護政策

本集團致力於保護收集到的個人資料私隱。本集團制定了內部政策來處理因業務而收集的僱員、客戶和其他業務夥伴的個人資料。我們僅以合法和公平的方式收集資料，作直接相關的用途，並明確告知收集資料的目的。通過為相關員工提供資料安全培訓和個人資料庫的妥善保管，可以防止未經授權的資料存取或資料意外流失。我們確保資料準確無誤，並且保留的時間不會超出所需及相應法律規定的期限。我們利用科技來保護個人資料庫，例如防毒軟件和防火牆、網絡診斷工具和資料加密。本集團還建立了機制確保及時處理任何侵犯個人資料隱私的個案。

於報告年度內，本集團於知識產權及私隱事宜方面並無發現任何重大不合規或違反相關法律及規例的事項。

道德操作規範

本集團非常重視以誠信和誠實的價值觀開展各個方面業務。從保護知識產權到符合道德的營銷宣傳，我們確保所有管理均符合法律標準和程序，並防止侵犯其他知識產權。我們強大的管理方針可確保即使是最瑣碎的部份也不會受到忽視。

於報告年度內，本集團所有營運地區均沒有發生任何不遵守與保護知識產權及符合道德的營銷宣傳有關的適用法律法規事項。

B7方面：反貪污

為實踐可持續營運的業務操守，本集團提倡公平及道德，遏止任何不道德商業行為，包括賄賂、欺詐、貪污、勒索及洗黑錢。本集團亦向所有新任董事及員工提供入職培訓及定期發放更新資料，培訓內容其中包括但不限於，反貪污的法律法規及公司與此相關的要求，以及所有董事及員工需要遵守的行為規範。員工手冊載列的行為規範強調員工必須守法合規，亦清晰列明對違規行為的責任追究。我們努力確保員工了解道德行為規範，並將其視作日常業務活動的一部分，藉此創造正面的企業文化，令員工重視職業操守及誠信。

本集團嚴格遵守與賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢有關之法律法規，包括但不限於《中華人民共和國公司法》、《反洗錢法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《企業內部控制基本規範》和《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》、《防止賄賂條例》等相關法律及法規規定。

為防止舞弊，本集團已設立《反舞弊制度》，旨在加強本集團在有關方面的內部控制及企業管治。反舞弊制度為本集團董事、高級管理人員及中層管理人員以及普通員工提供明確的專業操守指引及規定。本集團藉《反舞弊制度》樹立廉潔從業以及勤勉敬業的良好風氣，防止損害本集團及股東利益的行為發生。

於報告年度內，本集團並無違反任何有關貪污、賄賂、勒索、詐騙及洗黑錢的法律或法規事項，亦未有知悉涉及本集團或員工提出的貪污訴訟案件。

B8方面：社區投資

隨著市場對企業行為和社會責任日益關注，單純追求最大財務回報以回饋股東已經不是企業管理的唯一目標。本集團關注與營運所在社區的聯繫，亦明白滿足不同持份者期望的重要性。本集團深信平衡股東與其他所有持份者的利益，是實現業務長期穩健發展的必經之路。

我們將制定社區投資的具體政策，把企業社會責任工作與社會關懷項目納入各部門的工作計劃。本集團現正探討在內部成立專責委員會的可能性，從而根據本集團的可持續發展遠景及目標，規劃及推進與社區可持續發展相關的活動。