

AB BUILDERS GROUP LIMITED 奧邦建築集團有限公司

(Incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

於開曼群島註冊成立的有限公司

Stock Code 股份代號 : 1615




ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT **2021**
環境、社會及管治報告



目錄

關於本報告	1
報告範圍	1
匯報標準	1
報告原則	2
聯絡及反饋	2
我們的可持續發展管治方針	3
可持續發展管治	4
環境、社會及管治風險管理	5
持份者參與	7
重要性評估	9
關懷僱員	10
員工薪酬待遇及福利	11
健康及安全的工作場所	13
平等就業機會	15
僱傭標準	15
發展及培訓	17
員工關係	18
服務及產品責任	19
服務及產品質素	19
顧客服務	20
私隱保障	20
道德營商	21
反貪污	21
保障知識產權	22
供應商合作	22
可持續環境	24
廢物管理	25
廢氣及溫室氣體排放	27
資源使用	28
環境及自然資源	31
社區參與	32
港交所《環境、社會及管治報告指引》指標	33





奧邦建築集團有限公司(以下簡稱「本公司」)及其子公司(以下簡稱「奧邦」、「本集團」、「我們」或「我們的」)是澳門20多年來的主要承包商之一，服務範圍涵蓋我們於澳門註冊的附屬公司——新方盛建築工程一人有限公司的結構工程，包括下層結構及上層結構工程(如地基工程、地庫工程、打樁及樁帽工程以及高層樓宇的施工)及裝修工程。於2019年，本集團成功收購位於香港的立保利工程有限公司60%的股權，並成功地將業務擴展至香港，以提供建築施工和工程服務。

作為建築行業的一份子，我們致力將可持續發展原則納入本集團的營運模式，為實踐與社區持份者構建長期信賴的抱負。本集團欣然發佈我們的第四份環境、社會及管治報告(「本報告」)概述我們有關環境、社會及管治的績效和倡議。

報告範圍

本報告審視本集團於二零二一年一月一日至十二月三十一日(「報告年度」、「2021年」)期間的核心業務的環境、社會及管治的管理方針、績效和重要議題，報告範圍包括以下的子公司：

- 位於澳門的新方盛建築工程一人有限公司；及
- 位於香港的立保利工程有限公司

本報告重點介紹我們的主要建築業務。除非另有說明，否則數據範圍將與過往年度相同。本公司將繼續根據我們的重要性原則和主要持份者的意見定期審查報告的範圍，並在將來必要時擴大範圍。

匯報標準

本報告根據香港聯合交易所有限公司(「港交所」)證券上市規則附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》(「港交所《環境、社會及管治報告指引》」)而編寫。如中文及英文版本之間存在任何差異，則以英文版為準。本報告已獲本集團董事會審議通過。





關於本報告

報告原則

本報告的內容依照港交所《環境、社會及管治報告指引》，如以下所概述的基本報告原則，即重要性、量化、平衡和一致性所編寫。

重要性	量化
我們進行了重要性評估來辨識環境、社會及管治議題，作本報告重點的指引。持份者的參與及重要性矩陣圖的細節，已在本報告的章節，持份者參與及重要性評估內描述。	所有披露的資料、環境及社會關鍵績效指標，均採用標準化方法收集及計算，並在相關章節中說明。
平衡	一致性
董事會已確認其有責任監督本公司的可持續發展，並檢視本報告的真實性、準確性及完整性。本報告公正地反映了本集團的表現。	除另有說明外，本報告所覆蓋範圍及所用的資料收集及統計方法與去年相同。我們採用一致的環境及社會資料管理方法以公平地比較我們歷來的表現。

聯絡及反饋

本集團相信社會的信任對我們業務的可持續發展至關重要。我們努力以持份者的最大利益來管理集團。因此，我們重視您對本報告和我們可持續發展績效的反饋。如果您有任何意見或建議，歡迎隨時通過電郵地址 infoservice@abbuildersgroup.com 與我們聯絡。



作為對社會負責任的澳門建築企業，我們致力透過完成為顧客提供高質素服務及為員工提供和諧的工作環境以實現我們的使命。本集團秉承“誠信、顧客為上及高質素服務”的經營理念，堅守最高程度的商業道德標準，以成為客戶忠實可靠的商業夥伴。

我們的核心理念：服務、靈活、速度、顧客、建造卓越 (SFSCE)



在我們核心理念的基礎上，本集團致力提升在關懷員工、服務及產品誠信、商業道德、環境可持續發展及社區參與上的表現。





我們的可持續發展管治方針



可持續發展管治

本集團已制定環境、社會及管治策略，清晰列出公司在環境、社會及管治方面的願景、使命、承諾、管治方針，以及董事會和相關人員的職責等。本集團的環境、社會及管治管治由董事會領導，在關鍵人員的配合下負責督導集團整體可持續發展策略的管治。

角色	職能
董事會	<ul style="list-style-type: none">• 評估及判斷本集團在環境、社會及管治方面的風險與機遇。• 確保落實合適和有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系。• 批准環境、社會及管治相關披露，包括環境、社會及管治報告。• 制定本集團的環境、社會及管治的管治方針、策略、優次和目標。• 根據環境、社會及管治相關目標及指標，定期審視集團的環境、社會及管治實踐及表現。
高級管理層	<ul style="list-style-type: none">• 向董事會報告重要的環境、社會及管治事宜。• 制定及改善公司的環境、社會及管治策略、政策及目標以確保符合相關法律法規。• 提供制定、實施、維護及持續改善環境、社會及管治策略所需資源（如人力資源、器械、科技、方法及財力資源）。
環境管理代表（環境部門）	<ul style="list-style-type: none">• 判斷及確保設立、實施、維護及持續改善環境管理系統所需的資源。• 確保環境管理系統根據國際環境管理系統標準設立、實施、維護及持續改進。• 回應與環境、法律法規及其他議題有關的風險與機遇。
其他相關管理層人員	<ul style="list-style-type: none">• 通過會議及審批相關文件以監督本集團在環境、社會及管治整體表現。• 管理各部門的整體運作。• 確保已設定、監控及執行所有工作相關的計劃和指引，並傳達至所有員工。• 定期與政府部門接觸，法規措施。• 監管各部門完成環境目標的進程。





為了妥善管理環境相關議題及確保我們的商業運作符合環境法律法規，我們將環境政策融入環境管理系統，並將環境、社會及管治管理架構納入環境管理手冊。

我們的環境政策

- 通過識別客戶要求及期望，為客戶提供可靠的高質素服務，以保持我們在市場上的領導角色
- 與客戶保持全面溝通，為他們提供使其滿意的高質素方案
- 提供適當的工作環境和充足的資源，包括設施、設備和材料以及適當的培訓，以使我們的員工能夠提供優質的服務
- 提供環境及安全標準清晰的管理框架，並致力持續改善與公司營運相關的議題上的表現，包括環境保護、污染防治、產品生命周期考量、可持續資源使用、傷亡防範、遵從環境及安全法律法規等
- 每年嚴謹審視公司在營運方面之質素、環境及安全目標等以確保與公司核心價值 — SFSCE的統一性

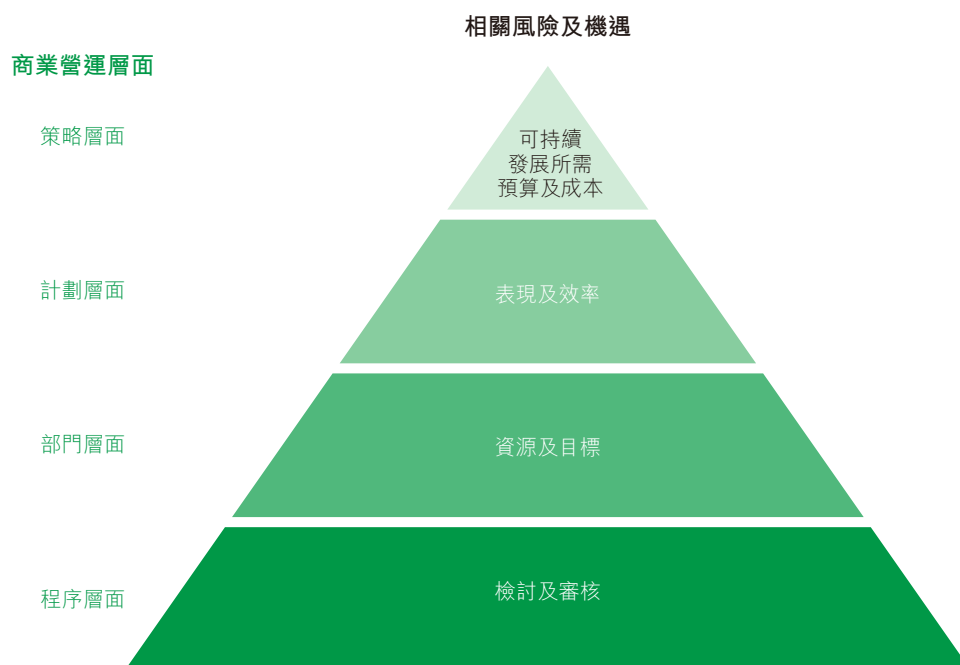
環境、社會及管治風險管理

董事會負責本集團的最終的環境、社會及管治風險管理，同時董事會及審計委員會被授予權力以持續督導和檢視本集團的環境、社會及管治風險管理系統、內部監控系統及活動。為確保資源能迅速及有效地被識別和分配，我們已設立與公司核心價值相符統一的風險管理目標。

我們會評估公司內外部議題，以識別本集團日常運營中的風險和機遇，及說明本集團的風險及機遇管理，並納入在四個商業營運層面建立的風險管理架構。



風險管理架構



在本報告年度，我們聘請顧問為本集團進行環境、社會及管治風險評估，並以將各風險議題納入本集團的風險管理框架。為減低風險對本集團的影響，我們已制定並執行相關的風險緩解措施，以下為部分已識別的關鍵風險議題：








關鍵風險	影響及我們的回應
傳染病風險	<p>影響：疾病及疫情會嚴重影響集團員工的健康與安全。</p> <p>我們的回應：本集團已執行相關措施及管制，並設立2019新型冠狀病毒（「2019新冠病」）疫情防控及措施管理程式，如：定期消毒清潔工作場所、規定員工在工作場所內必須佩戴口罩、要求員工及訪客申報健康狀況等。</p>
氣候實體風險	<p>影響：氣候相關災難及極端天氣帶來的不穩定會影響集團的日常運作和財政。</p> <p>我們的回應：為了防範及迅速應對不可預測的環境威脅作出反應，我們設立了緊急應變後備方案。當中與氣候相關的運營及資源成本已被納入我們的財政預算及環境、社會及管治管理策略。</p>





本集團相信與持份者建立持續和長遠的關係在環境、社會及管治策略中至關重要。我們致力建立維繫各種溝通渠道交流管道以了解公司內外持份者在我們環境、社會及管治表現和營運上的期望和關注點。

以下列表總結我們與不同持份者的交流管道：

持份者組別	溝通管道	關注議題
投資者及股東 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 公司公告 日常會議 年報及中期報告 	<ul style="list-style-type: none"> 盈利及收入 遵守法規 企業管治
顧客 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 與顧客直接溝通 顧客意見反映及投訴 	<ul style="list-style-type: none"> 服務及產品質素 數據安全 環境友善的商業經營
員工 	<ul style="list-style-type: none"> 員工培訓 電郵及意見箱 恆常會議 員工表現檢討 員工活動 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權益 員工待遇及福利 工作環境健康及安全 員工培訓及發展
供應商及商業夥伴 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商遴選 採購過程 供應商表現評估 日常與商業夥伴的溝通(如電郵、會議、實地考察) 	<ul style="list-style-type: none"> 操作效率 穩定及可靠的商業關係
政府機關及監管機構 	<ul style="list-style-type: none"> 文件資料遞交 法規遵從檢查 論壇、會議及工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵守 報告及文件遞交 牌照申請
社區及非政府組織 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 社區活動 電郵及熱線 	<ul style="list-style-type: none"> 社區支援 污染 產品健康及安全
媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 公司公告 	<ul style="list-style-type: none"> 產品服務質素 法規遵守





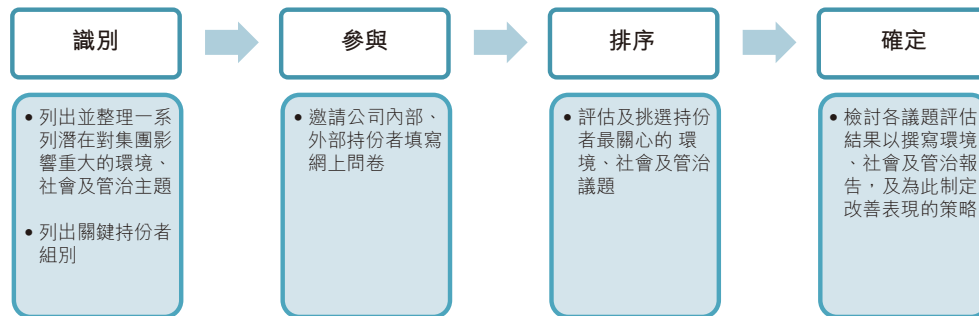
持份者參與



為了識別影響本集團的重大環境、社會及管治議題，以便日後制定合適的管理方針及策略，我們外聘了獨立顧問協助我們以網上問卷方式進行重大議題評估及制定策略，有助我們管理對本集團影響重大的環境、社會及管治議題。

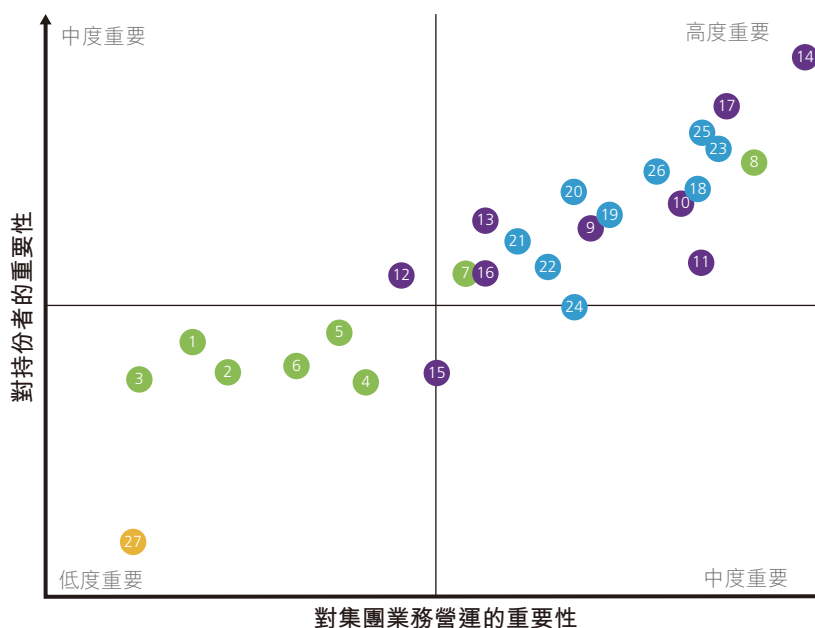
奧邦的關鍵持份者，包括董事會、員工、供應商等，均獲邀填寫一份對重要性評估的網上問卷，內容為27項環境、社會及管治議題的重要性排列優次。在分析整理問卷結果後，我們將環境、社會及管治議題對持份者及公司運營的重要性以重要性矩陣圖展示。

重要性評估步驟





在進行桌面研究後，我們篩選了一系列環境、社會及公司營運議題作重要性評估。在評估中，我們了解了議題對本公司及持份者的重要性，以助本集團明白公司的發展方向與持份者期望中的差異。各環境、社會及管治議題的重要性及優次以下面的重要性矩陣圖展示。落在矩陣圖右上角的議題均被識別為對本集團業務運營以及持份者所關注的最重要議題，左下角則為最不重要。



環境		勞工		營運	
1	廢氣排放	9	僱傭權益	18	顧客滿意程度
2	溫室氣體排放	10	勞資關係	19	顧客服務的質素及投訴處理
3	氣候變化	11	保留人才	20	顧客的健康與安全
4	能源效益	12	多元化及平等機會	21	遵守市場推廣及產品和服務標籤的法規
5	水資源使用及污水	13	反歧視	22	知識產權
6	物料使用	14	職業健康與安全	23	顧客私隱及資料保密
7	廢棄物管理	15	員工培訓	24	負責任的供應鏈管理
8	遵守環境法規	16	員工發展	25	商業道德
社會		17	禁止童工和強制勞工	26	遵守社會經濟法規
27	社會貢獻				

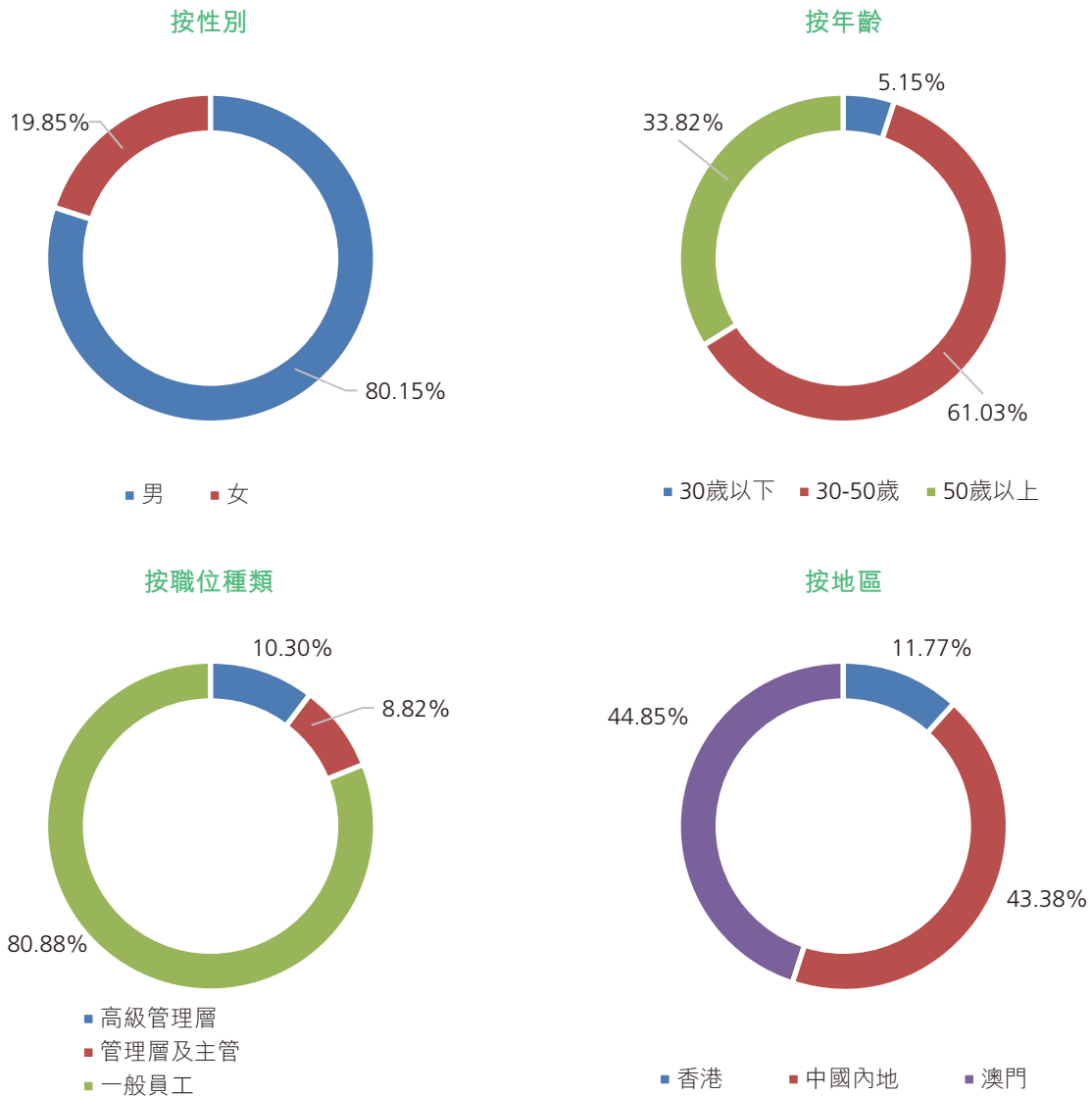
為了更妥善制定策略及分配資源，我們將環境、社會及管治議題的重要性區分為高、中、低。矩陣右上角的議題為現時對本集團的商業運營及持份者最重要。在了解到持份者的期望後，我們會更用心改善在環境、社會及管治方面的表現、管治與政策。



關懷僱員

奧邦的成功源自我們員工的不懈努力及貢獻，因此員工是我們最寶貴的資產。近年業界中勞工相關議題，如職業健康及安全、防止僱用童工或強迫勞工、勞工權益、勞資關係、反歧視等愈來愈受到重視，本集團亦竭力投放更多資源改善員工的職業發展及福利。我們非常重視保護員工的健康和安全事宜，確保員工能夠充分發揮能力和發展潛能。

截至至二零二一年十二月三十一日，本集團員工共有136名。員工按性別、年齡、職位種類及地區劃分的數據如下：



於本報告年度員工流失率為44.12%¹，數據詳細分佈如下：

類別	子類別	2021年(%)
按性別	男	44.55%
	女	62.50%
按年齡	三十歲或以下	100.00%
	三十至五十歲	48.65%
	五十歲或以上	38.64%
按地區	香港	114.29%
	中國大陸	49.15%
	澳門	44.07%

員工薪酬待遇及福利

本公司明白提供具競爭力的員工薪酬待遇是認同員工的努力及挽留人才的最佳方法，因此我們制訂並提供具競爭力的員工薪酬待遇，將基本薪酬結合短長期獎勵計劃以吸引、激勵及挽留人才，例如對表現優秀的員工獎勵酌情花紅等。我們定期審閱及評估市場及行業趨勢，確保本公司的各項操作均合乎最新的法例和規定。

¹ 員工流失率計算方法為：

$$\text{員工流失率} = \frac{\text{報告年度內流失員工數目}}{\text{直至 2021年 12 月 31 日的員工總數}} \times 100\%$$





關懷僱員



本集團致力打造支持性的工作環境，務求給予員工彈性以助他們管理的生活需要和工作。為了協助員工平衡工作與生活，我們禁止員工在固定工作時間外加班。另外，為了在競爭激烈的行業上吸引和挽留高質素人才，除了年假及公眾假期，我們的員工更享受其他福利，包括但不限於：

有薪假期	
病假	產假
喪假	陪產假
婚假	陪審團假
基金供款	
強積金(香港)	
其他福利	
醫療福利	個人意外保險
年末花紅	

在本報告年度，本集團沒有違反任何香港及澳門在薪酬福利、招聘晉升、工作時數、休息時間、平等機會、反歧視、其他待遇及福利、童工與強制勞工相關得勞工法律及法規，如香港《僱傭條例》、《職業安全及健康條例》及澳門《就業政策及勞工權利綱要法》。





健康及安全的工作場所

近年業界中保障員工權益的議題備受重視，如職業健康及安全、禁止童工及強制勞工、勞工權益、勞資關係、反歧視等。本集團致盡力投放資源以防止在公司工作場所出現職業危害機，亦有特別強調關注維持公司優秀的就業僱傭標準和提供一個正面且切有效率的環境，以妥善管理好職業健康和安安全議題。

有見及此，我們設計了環境、健康及安全管理系統以致盡力減低工作場所發生職業危害的機會。我們的建築工程及裝修項目皆實施了通過了ISO 45001：2018職業衛生安全管理系統認證，能夠在建築及維護工作進行時有系統地進行識別、管理和排除安全風險的程序，以保持本集團“安全第一、防範為本”的商業運作方針。



澳門及香港子公司的ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統認證

在制定適當的安全措施及內部規則前，我們設立了一套全面的環境、健康、安全政策以識別所有潛在風險，如消防安全步驟、危險廢物處理等，亦會定期進行危機識別及風險評估。



實行及監督

- 我們於每個工地均設立專責安全管理小組，成員包括現場主至層各階級的公司員工
- 專責安全管理小組負定期設並審視環境、健康目標及策略
- 於工地進行定期和不的安全檢查及監督，早發現違規操作
- 安排至少一名合資格員工負責審視監督高風險作

員工安全意識

- 所有員工入職時必須參加並通過產品安全監督培訓
- 定期進行有關器械運作、消防安全工業及最新規例標準的培訓
- 為所有施工員提供個人安全防護裝備
- 在當眼處放置明顯的標誌和安全告示板

降低風險

- 定期舉行緊急演習，以確保員工熟悉疏散路線
- 制定緊急應變計劃
- 在發生工傷事故由安全部門徹底調查

分包商同樣需要按照我們嚴謹的安全標準進行商業活動。於本報告年度，本集團沒有任何員工因工作受傷引致死亡，亦沒有因員工工傷而損失工作日。本集團沒有發現任何重大職業健康安全違規情況，相關法規包括香港《職業安全及健康條例》及澳門《工作意外及職業病所引致之損害之彌補之法律制度》。

	2021年	2020年	2019年
因工作受傷引致死亡人數	0	0	0
因工傷而損失的工作日 ²	0	-	-

² 無法提供2019及2020年度額數據；內部數據收集於2021年度內更新。





疫情監控及防範

回應延續至今的2019新冠病毒，本集團制定了2019新冠病毒疫情防範及措施管理程序，並設立了由人事及行政部門領導的疫情防範小組，支援公司面對不斷變化的2019新冠病毒情況，以維持日常運作。我們更設置緊急電話熱綫讓員工可以隨時向公司通報任何緊急情況，以便及時通訊和迅速準備相關應對計劃。

為保護員工健康，我們在工作場所進行嚴謹的消毒清潔及其他衛生措施。在本報告年度內，我們一直對公司員工及訪客實施管制，包括禁止外部會議，要求員工及訪客在進入公司範圍前於各檢查點量度體溫，定期消毒和清潔、規定在辦公室內必須佩戴口罩、要求員工及訪客作健康申報等。

平等就業機會

我們深信員工之間的相互尊重與個人的專業職業操守能減少本集團內部糾紛，有助提高本集團聲譽，更是讓本集團能夠到達目標的重要基石。為了促進多元共融的公司文化，我們按照員工手冊及員工行為，守則堅決禁止基於年齡、性別、種族、殘疾、婚姻狀況或其他與工作無關的原因的歧視或騷擾。所有員工會得到平等及公平地對待，而有關員工招聘、培訓、績效評估、晉升的決定會僅基於其能力、才能和知識進行。

僱傭標準

參照我們的僱傭政策及員工手冊中列明，我們在招聘、工作時數、休息時間、績效管理及晉升、解僱、工作紀律及其他員工福利等人力資源管理上有清晰指引。

我們亦非常關注保障員工人權方面的僱傭標準，一直按照國際人權標準維護員工在勞動時應當享受的權益，並嚴禁在業務運營中使用任何形式的童工、非法勞工和強迫勞動。





關懷僱員



員工手冊已清楚列明我們在保障勞工權益方面的要求、期望和在發現違規情況時的處理手法。為了避免違規情況發生，我們會執行以下預防措施：

- 在甄選和入職時對求職者背景及身份進行嚴格檢查，確保他們已達到法定工作年齡
- 在受聘前要求員工簽訂具法律約束力的勞工合約
- 建立舉報系統以監察任何不公平的待遇

若發現任何有關童工的違規情況，我們將會積極採取補救措施，為他們提供最大程度的協助，盡力減低事件對他們的影響。在收到可疑案件後，會成立專責小組會並迅速進行調查並採取適當的措施。

另外，我們亦會確保所有員工皆為自願工作，並不受任何形式的強制性勞動。員工若懷疑有強制勞動的情況，就可在為員工設置的投訴系統上舉報。在收到可疑案件後，個案將會被詳細徹查。此等勞工標準同樣涵蓋我們的分包商及供應商。若在供應鏈中發現有關童工或強迫勞動的違規情況，相關分包商或供應商會被要求立即糾正。若相關分包商或供應商未能妥善處理並做出改善，與其的商業合作關係將會被終止。

為了妥善處理所有與僱員有關的問題，奧邦已針對招聘和解僱、績效評估和晉升、出勤管理、薪酬和福利及員工行為等方面制定了一系列政策，並詳細地列於員工手冊內。我們亦有定期組織培訓，以教育員工有關本集團的僱傭標準、權利和義務等。在發現任何不當行為時，我們會立即展開調查，並在必要時採取紀律處分及將犯嚴重過失者交給有關部門處理。

於報告年度，本集團並未發現任何違反有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視、其他待遇及福利、外勞政策和防止童工或強制勞工的勞動法規的情況，當中包括香港《僱用青年(工業)規例》和澳門《勞動關係法》。

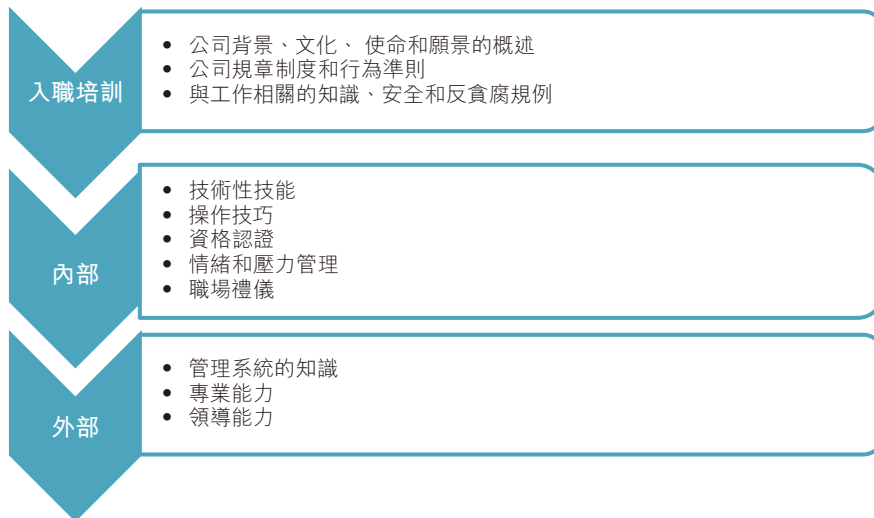




發展及培訓

我們堅信員工的專業能力及不斷進步是本集團邁向成功的關鍵，因此，奧邦致力培養以學習為中心的企業文化，透過舉辦各類型培訓計劃、創造良性競爭的機會等方式，鼓勵員工持續成長和發揮潛能。

奧邦每年根據本集團策略、部門、職位及員工個人需求等更新員工年度訓練計劃。為了幫助新員工儘快適應工作環境，所有新員工必須參加入職培訓熟悉企業文化、內部規則、工作內容相關法規標準等。我們會為員工舉辦內部培訓活動，如座談會等，以提供與職位相關的技術和運作技能知識，也積極透過經濟資助鼓勵員工參與外部培訓，以跟貼市場的最新趨勢和監管標準等。我們特意為員工設計多元發展機會，讓不同業務部門及等級的員工都可以善用資源，培養技能、領導能力和工作禮儀等不同領域能力。



內部訓練：技術性技能工作坊



關懷僱員

截至二零二一年十二月三十一日，我們為員工提供193小時的訓練。

	2021年
員工總共受訓時數	193
每名員工平均受訓時數	1.42
已受訓員工比例	5.15

平均訓練時數與受訓員工的劃分(%)³

按性別劃分		
男性	1.27	71.43%
女性	2.04	28.57%
按專業級別劃分		
高級管理層	3.93	28.57%
管理層及主管	5.83	14.29%
一般員工	0.62	57.14%

員工關係

我們深明員工身心健康的重要性，因此悉心打營造能讓員工維持工作與生活平衡的工作環境。我們希望能夠幫助所有員工培養面對逆境及挑戰的心理素質，協助他們適應改變及提升心理韌性。我們相信一間和諧共融的企業能讓我們員工在所有情況之下都能發揮最大程度的協同效應。通過建立雙向的溝通渠道，如員工會議、定期內部活動等，我們希望能獲得建立員工之間的信任並培養他們對奧邦的歸屬感。



2021年度為員工舉辦的內部活動

³ 接受培訓的僱員百分比乃按各類別已受訓的僱員數目除以已受訓的僱員總數計算。





服務及產品質素

我們明白提供優質的建築服務是令奧邦在業界中突圍而出的關鍵因素。我們的產品及服務與樓宇安全及顧客滿意度息息相關，因此我們在供應鏈的每個階段都堅持追求卓越的產品及服務品質及維繫顧客忠誠度，實踐本集團的經營理念。

經營理念		
目標集聚、專注專業	品質第一	持續創新

本集團的質量管理體系已通過國際標準ISO 9001：2015的認證，為我們於建立質量政策和目標、建築活動的糾正和預防措施的過程提供框架。高級管理層負責制定品質目標和政策，目的為達到並超越顧客對我們在產品質素、安全、可持續行、成本、運輸及價值上的期望。由質量管理體系經理及內部審核員組成的質量管理小組則負責監督品質管理系統的實施、維護及持續改進。另外本集團會安排第三方專業機構進行各類檢測，如室內空氣質素檢測、土壤採樣和安全評估等確保滿足法定標準及顧客要求。

我們遵從產品不合規政策，以堅守我們產品及服務質素的底綫。如發現有任何產品及服務不符合持份者標準，我們會立即採取行動進行調查和修正，以維持體系的有效性。同時，奧邦致力持續改進及更新產品標準。為提升質量管理體系的有效性，我們透過各溝通渠道與持份者就他們在標準及銷售、生產效率和重做率方面的期望進行溝通。另外，我們向所有級別的員工、供應商和分包商提供培訓，確保所有人都理解並會遵守本集團標準。

於報告年度，本集團並未發現在香港及澳門有任何重大違反提供產品和服務的健康與安全、廣告和標籤等相關的法律法規，包括香港《商品說明條例》。





服務及產品責任



顧客服務

顧客提供的意見與回饋是改善我們服務於表現的關鍵。顧客對產品與服務的要求已納入我們的質量管理體系，作為了解客人期望以及監測本公司是否有達到其期待的方法。我們透過會面，問卷調查收集顧客服務的體驗，以及對產品品質的意見，作為提升服務及產品的品質與效率的基石。我們開放多個溝通渠道予顧客表達意見，包括會面、電話熱線及電郵。而接收到的投訴，無論是書面、電子或是口頭等方式，均會立即交由高級管理層指定之專責職員跟進。客戶調查數據以及其他客戶反饋，包括書面或口頭投訴以及通過客戶反饋表收集的資訊，由高級管理層指定之專責職員進行審查，並採取適當的糾正措施。

於報告年度，我們無任何嚴重違反與所提供產品和服務的健康與安全、廣告和標籤等有關的法律法規，包括香港《消費品安全條例》。

私隱保障

本集團明白隱私對所有個人(包括客戶和員工)的重要性。關於保密問題，奧邦通過制定員工手冊中詳述的保密資訊政策，來嚴格管制員工的行為。員工應遵守所有相關的政策。未經管理層或客戶批准，員工不得複製上傳或洩露所有受限材料。此外，在展開工作或合作之前，所有員工和供應商必須簽署具有法律約束力的保密協議。如果違反本集團的保密政策，將採取解僱和終止供應和分包合同等紀律措施。

於報告年度，本集團未發現任何嚴重違反與隱私事宜的相關法律法規的事件，包括香港《個人資料(私隱)條例》。





我們投入時間和努力來監督整個組織的道德和合規職能，並通過部門之間的合作，推動道德企業行為文化，以提高員工對道德和合規重要性的認識。我們亦已制定了行為守則，以根據公司的法律和道德職業行為規定，提供明確的指導方針，供員工遵守。

反貪污

我們根據集團關於商業道德的原則和信念而制定行為守則，目的是向所有員工提供指導，以規範他們的行為。所有員工均不得向任何一方（包括政府官員）索取或接受本政策規定的任何禮物、獎勵或利益好處。反洗錢和反欺詐政策禁止和限制可能損害本集團聲譽和利益的不當行為。根據該政策，奧邦的高級最高管理層負責監察年度企業風險評估內的商業誠信要素，以消除任何潛在的不當行為風險。任何違反守則的人士，將受到紀律處分，甚至受到相關地方當局的處罰。

為了評估應聘人士的背景並保障公司，在聘請和晉升之前會進行完整的員工背景調查系統。並保障公司參考本報告內員工發展部分，所有員工在開始工作前都應接受與政策和守則相關的指定培訓，以確保他們充分了解了本集團的企業道德標準。

為了維持一個廉潔的工作場所，我們鼓勵員工通過本集團規定的協議和報告渠道提出或報告問題。如果發生任何可疑事件，我們鼓勵員工親自、通過信函或電子郵件向其經理表達對任何潛在問題的意見擔憂。員工也可以通過舉報系統匿名表達對商業行為的意見擔憂。

為加強執行反貪污守則，我們為各級員工安排了反貪污培訓計劃和相關材料。報告年度內，公司向高層級管理層人員及全體員工發送了培訓材料，以更新他們對本集團商業道德標準的認識。

除員工外，誠信守則現已擴展至供應商和業務合作夥伴。在與其我們簽訂合同之前，我們會將調查他們的背景和道德經營政策。

於2021年，本集團並未發現並不知悉任何重大違反有關賄賂、敲詐勒索、欺詐及洗錢的法律法規的情況，包括香港《防止賄賂條例》及澳門《預防及遏止清洗黑錢犯罪》。亦不存在沒有針對本集團或我們的員工提起的貪污行為的法律案件。



保障知識產權

奧邦考慮到對未來發展的影響之下，高度重視知識產權。員工有義務保護本公司的知識產權，同時也尊重他人的知識產權。公司的知識產權受專利、版權、商標、私人資訊、相關合同權利和其他類型的法律保護。

員工必須遵守與公司有關知識產權的合同必須通過獲得許可或其他適當的許可來遵守與公司有關知識產權的合同。違反相關準則將導致嚴重後果，並受到超出公司紀律處分的嚴重後果。

於2021年，本集團並未發現不知悉任何重大違反香港及澳門知識產權相關法律及法規的情況，包括香港《版權條例》及澳門《工業產權法律制度》。

供應商合作

我們堅信完善的供應鏈管理可以幫助本集團提高運營效率，同時確保其建設質量。因此，我們遵循嚴格的程序式來選擇和管理供應商和分包商，以滿足奧邦的標準和需求。

在簽訂合同之前，所有將有機會合作的新供應商和分包商都必須通過我們嚴格的評估。對其產品和服務質量、公司許可證照、認證和其他資格進行篩選過程，以確保他它們是符合資格的和合規的。同時，我們的採購部進行產品抽樣和評估，以避免採購不合格無效產品。只有在評估篩選過程中符合我們所有標準的供應商和分包商才會被選為正式官方業務合作夥伴。

此外，我們每年會就現有的業務合作夥伴每年都會進行表現績效評估，以評定他們的資格。產品質量、交貨時間、售後服務等因素都被考慮在內。從供應商製造商和分包商處獲得的材料同樣要進行產品抽樣。經評估及抽樣後，如其表現未如理想，我們將會提供機會予他們以改善表現，如相關供應商和分包商持續。而持續始終無法達到要求的，將會被終止合約。





截至二零二一年十二月三十一日，本集團在全球共有150家供應商，其中包括來自亞洲和美國的供應商。他們都包括在上述供應商管理政策之下。供應商按地域分佈如下圖所示：

各地區供應商數量	
香港	115
澳門	18
美國	7
中國大陸	6
新加坡	4

可持續的採購

本集團承諾支持道德採購。在準備採購訂單時，我們會考慮產品的環境標準，以保護最終用戶的健康並避免帶來負面的環境影響。多項供應商和服務供應商的資料會以環境績效評估表進行評估，包括其環境管理系統、政策和合規情況等。奧邦的環境標準和法規要求副本將提供給業務夥伴，以便在雙方建立穩定的合作關係後逐步實踐。為避免損害環境，本集團亦致力禁止使用非環保物品，例如消耗臭氧層的製冷劑及非法殺蟲劑。



可持續環境

作為承建建築商，奧邦意識到我們的環境責任。在我們的運營過程中，我們將難以不可避免地消耗自然資源及排放溫室氣體。本集團致力在公司收入與長遠發展之間取得平衡。我們將環境可持續發展理念融入整個業務運營，從生產鏈(包括建築活動)到供應商和分包商管理，甚至成為行業的綠色先驅。

我們建立的ISO 14001:2015認證的環境管理體系，以識別、管理和減輕我們的建築和運營流程產生的環境風險，並為設定具體和可衡量的環境目標提供框架。這有助於從策略上提高我們多個環境績效，包括在減少整體溫室氣體排放、資源和能源消耗以及廢物產生方面等。我們亦定期審查環境政策和目標，以確保完全符合立法要求和標準。



澳門及香港子公司的ISO 14001:2015認證

於2021年，我們並無發現任何重大違反香港及澳門有關空氣及溫室氣體排放、向水及土地排放、產生廢物及使用資源的法律及法規的情況。



環境目標

在2021年，本集團針對環境不同範疇，制定了中期目標。

範疇	目標
無害廢棄物	到2030年，總無害廢棄物的密度減少13% (基準年：2020年)
危險廢物	到2030年，總有害廢棄物的密度減少40% (基準年：2018年)
溫室氣體	到2030年，總溫室氣體密度減少19% (基準年：2019年)
電力	到2030年，電力密度降低10% (基準年：2020年)
水	到2030年，水密度減少60% (基準年：2019年)

廢物管理

儘管建築垃圾在業務中無可避免，奧邦仍竭盡全力減少我們產生的垃圾。生活垃圾和廢紙，以及混凝土瓦礫、卵石、石膏板和廢鐵等建築垃圾，都是我們業務中經常產生的垃圾類型。我們所有的員工和分包商都必須使用指定的惰性和非惰性材料垃圾收集箱進行源頭分類。為避免破壞環境，所有垃圾都存放在指定位置。為了在處置前優化垃圾的利用並消除對惰性材料的浪費訂購，針對可回收的惰性廢物(例如混凝土碎片)採用了2R概念(重用和回收)。

有害廢棄物總是無可避免地在建造工程和裝修工程中產生。廢金屬、廢化學品和油漆是運營過程中產生的主要廢物。處理有害廢棄物的程序已獲批，以符合相關法律要求並減少對環境的影響。我們聘請合格的服務供應商負責廢物處理和處置程序。

於報告年度，本集團產生無害廢棄物36.66噸，密度為每名全職員工0.27噸，產生有害廢棄物1.87噸，密度為每名全職員工0.01公斤。本集團沒有違反與危險廢物和非危險廢物之產生、排放的相關法律。



可持續環境

無害廢棄物 ⁴	單位	2021年 ⁵	2020年	2019年
生活垃圾	噸	15.88	7.77	6.36
廢紙	噸	20.78	24.89	21.42
玻璃	噸	—	—	1.62
混凝土	噸	—	345.14	105.64
石膏板	噸	—	0.09	7.05
石材	噸	—	—	130.00
廢鐵	噸	—	—	10.00
總量	噸	36.66	377.89	282.09
密度	噸(按每名 全職員工計算)	0.27	2.59	1.68
有害廢棄物 ⁶	單位	2021年	2020年	2019年
廢金屬	噸	0.76	0.60	3.39
化學廢物	噸	0.08	0.26	1.33
廢油漆	噸	1.03	1.64	—
總量	噸	1.87	2.50	4.72
密度	噸(按每名 全職員工計算)	0.01	0.02	0.03

⁴ 於2020年，本集團沒有處理任何廢棄玻璃、石材及廢鐵。於2018年，本集團沒有處理任何廢棄石材及廢鐵。

⁵ 於2021年，無害廢棄物的密度有所降低，因為在所有業務運營中都沒有廢棄玻璃、混凝土、石膏板、石頭和廢鐵。

⁶ 於2019年，本集團沒有產生廢油漆。





廢氣及溫室氣體排放

我們的業務營運過程中（包括建築工程及裝修工程），均會產生不同的空氣污染物。於2021年，我們識別及計算了主要空氣污染物排放量，例如顆粒物、粉塵等。同時已針對已知的空氣污染物來源，採取了各種步驟，以從源頭上減少我們的空氣污染物排放。例如，在鑽孔、切割、破碎或研磨建築材料或建築結構過程中使用噴水來減塵。同時，防塵策略方面，多塵的材料會用不透水板覆蓋。

空氣排放物 ⁷	單位	2021年	2020年	2019年
氮氧化物	千克	1.00	1.68	1.82
硫氧化物	千克	0.03	0.04	0.04
顆粒物	千克	0.89	3.23	1.21
粉塵	千克	8.18	12.69	4.50
總量	千克	10.1	17.64	7.57

於2021年，溫室氣體總排放量為58.29噸二氧化碳當量。我們業務的主要溫室氣體來源來自電力消耗（範圍2排放），其排放量為53.11噸二氧化碳當量，約佔總排放量的91.11%。更多有關我們的溫室氣體減排措施，請參閱能源使用部分。

溫室氣體排放 ⁸	單位	2021年	2020年	2019年
範圍一 ⁹	噸二氧化碳當量	4.74	29.62	52.25
範圍二 ¹⁰	噸二氧化碳當量	53.11	150.28	174.64
範圍三 ¹¹	噸二氧化碳當量	0.43	0.41	—
總量	噸二氧化碳當量	58.29 ¹²	180.31	226.89
密度	噸二氧化碳當量 (按每名全職員工計算)	0.43	1.23	1.35

⁷ 空氣排放量乃參照香港交易及結算所有限公司發佈的《如何準備環境、社會及管治報告之附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》中公式及排放係數計算得出。

⁸ 範圍一、二、三的空气排放量乃參照香港交易及結算所有限公司發佈的《如何準備環境、社會及管治報告之附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》中公式及排放係數計算得出。

⁹ 於2021年，集團的直接溫室氣體排放來自用於營運的車輛。

¹⁰ 於2021年，集團的能源間接溫室氣體排放來自外購電力在生產過程中所引致的溫室氣體。

¹¹ 於2021年，集團的其他間接溫室氣體排放來自本集團於香港子公司所廢棄的紙張、用水、處理廢水期間所產生的溫室氣體。於2021年，本集團沒有員工乘坐飛機出外公幹或其他相關活動的排放量紀錄。

¹² 溫室氣體排放總量的減少原因是受2019新冠病毒疫情的影響，營運過程中減少能源及汽車的使用。



資源使用

我們的日常運營需要使用珍貴的自然資源。因此，實踐能源和資源效率對本集團至關重要。辦公室和建築工地同步實施綠色政策，以鼓勵員工從入職起就加入我們的可持續發展之旅。綠色辦公室指南亦已制定，用作指導所有員工在辦公室採用綠色實踐。實踐示例如下：

綠色辦公室指南

範疇	實踐方案
紙張	<ul style="list-style-type: none">• 推廣使用重用紙及雙面印刷• 將內部通知轉換為以電子形式發放• 減少不必要的紙張使用• 將回收的信封重複用於內部文件
辦公室用品	<ul style="list-style-type: none">• 重複使用紙箱、塑膠容器和其他可重用的物品• 推廣使用可重用餐具• 採用綠色採購原則• 在辦公室設計中加入室內植物

能源消耗

在辦公室和建築工地，我們的業務營運均有使用電力和燃料，例如無鉛汽油。為控制能源使用，《綠色辦公室指南》和環境管理體系手冊已包含由環境管理團隊監控的節能良好做法。良好做法的例子如下：

範疇	措施
電力	<ul style="list-style-type: none">• 關閉不使用的辦公設備• 使用具有自動關機控制功能的電器，以避免電器長時間處於待機模式• 將冷氣室溫設置並保持在22℃至25.5℃之間





於報告年度，電力是我們建築地盤和辦公室的主要能源消耗來源，消耗總量為約76,788.00兆瓦時，密度為564.62千瓦時（按每名全職員工計算）。

能源和資源	單位	2021年 ¹³	2020年	2019年
直接能源 — 固定燃料及移動燃料				
固定燃料 — 柴油	公升	—	1,996.00	17,270.00
密度	公升(按每名全職員工計算)	—	13.67	102.80
移動燃料 — 無鉛汽油	公升	2,006.93	2,240.52	2,433.00
密度	公升(按每名全職員工計算)	14.76	15.35	14.48
移動燃料 — 柴油 ¹⁴	公升	—	6,970.00	—
密度	公升(按每名全職員工計算)	—	47.74	—
總能源消耗	公升	2,006.93	11,206.52	19,703.00
間接能源				
電力	千瓦時	76,788.00	186,876.00	202,843.31
密度	千瓦時(按每名全職員工計算)	564.62	1,279.97	1,207.40

水資源

建築工程是本集團用水的主要源頭。為了減少對水資源的使用，環境管理系統已制定了控制和措施，旨在鼓勵所有員工在業務運營中採用良好的習慣。示例如下：

範疇	措施
水	<ul style="list-style-type: none"> • 避免在流水的水龍頭下清洗 • 使用花灑以減少用水量 • 修復漏水的水龍頭並及時更換配件

¹³ 於2021年，由於業務運營不涉及固定機械的使用，本集團並無於業務上使用柴油作為固定燃料及移動燃料。

¹⁴ 於2019及2021年，本集團並無於業務上使用柴油作為移動燃料。



可持續環境

於報告年度內，本集團共使用水約1,418.00立方米，密度為10.43立方米（按每名全職員工計算）。於報告年度內沒有取用水資源問題，所有業務活動的用水均由當地供水部門供應。

能源和資源	單位	2021年	2020年	2019年
水 ¹⁵	立方米	1,418.00	2,048.00	4,550.37
密度	立方米(按每名全職員工計算)	10.43	13.51	27.09
廢水排放 ¹⁶	立方米	102.0	121.00	-

包裝物料及其他物料的使用

我們通過庫存管理，嚴格控制建築工地包裝材料的消耗。所有工作地點的代表都必須記錄所有進出材料，並監控每月消耗量。

於報告年度內，包裝材料消耗總量約4.73噸，密度為0.03噸（按每名全職員工計算），共消耗約2.68噸紙張。

包裝物料 ¹⁷	單位	2021年	2020年	2019年
紙箱	噸	2.97	1.72	5.04
木箱	噸	1.73	1.63	16.09
膠紙	噸	0.03	0.03	0.07
木板	噸	-	1.60	2.11
金屬	噸	-	0.62	0.64
瓦坑紙	噸	-	-	0.12
總量	噸	4.73	5.60	24.07
密度	噸(按每名全職員工計算)	0.03	0.04	0.14

紙張使用	單位	2021年	2020年	2019年
紙張	噸	2.68	2.55	2.02
密度	噸(按每名全職員工計算)	0.02	0.02	0.01

¹⁵ 於2020年，本集團在取適用水源上並無重大問題。

¹⁶ 2019年的數據均未能獲取。

¹⁷ 於2021年，本集團沒有使用木板，金屬及瓦坑紙作包裝。





環境及自然資源

應對氣候變化

本集團致力於建立應對氣候變化的氣候適應能力。我們已經評估和分析潛在的氣候風險，包括實體和轉型風險，以了解我們可能面臨的氣候風險以及對本集團業務的影響。

氣候風險	影響
實體風險	電力供應、物業資產及業務營運可能受極端天氣影響。例如，沿海地區的水災可能更頻繁地發生，這有機會導致維護有形資產和恢復製造業務的費用增加。
轉型風險	更嚴格的監管披露要求，以及業務合作夥伴增加對氣候變化的期望。

我們已制定緊急應變計劃，以預防和應對不可預見事件造成的環境威脅。緊急應變計劃明確列出指引予相關員工，內容包括突發情況事件的報告渠管道、應急響應對和調查方式。環境經理和項目經理會定期檢查計劃，以掌握項目的發展。定期向我們的員工和管理人員提供培訓和應急演習，使他們掌握建立必要的知識，以幫助計劃的實施。

減輕噪音影響

對本集團而言，設計和實施適當的噪音緩解措施，以防止對周圍對噪音敏感的接收者（例如居民和其他設施用戶）造成滋擾，是重要的一環。奧邦嚴格遵守運營區域內的所有適用法規和法規，並確保僅在授權批准時間內進行建築工程。

奧邦除了遵守法律外，還採取了許多措施來限制建築工地的噪音和震動。我們實施了一項行政控制策略，包括要求工人在施工期間作中斷休息，以防止噪音持續排放。此外，在我們的採購過程中，優先考慮採購具有安靜引擎的機器。前線工人和管理人員亦接受了噪音控制培訓，以確保他們了解並遵守奧邦的內部法規和標準。同時亦提供耳塞和其他聽力保護設備以保護他們的聽力。





社區參與



奧邦熱衷於建立長期的社區合作夥伴關係，這是我們社會責任的一部分。本集團通過發展和投資社區活動，藉此與不同的當地持份者接觸，以促進社會參與度，以維持與他們的長期關係。奧邦投入社區方法，重心在於社區關懷和社會貢獻是奧邦投入社區的重心方法。然而，於2019新冠病毒疫情影響下，2021年沒有組織任何活動。本集團將繼續尋找機會為社會做出貢獻。





香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
層面A環境		
A1排放物	<p>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：</p> <p>(a) 政策，及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p> <p>註釋： 空氣排放物包括國家法律法規規定的氮氧化物、硫氧化物和其他污染物。溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟烴、全氟化碳和六氟化硫。有害廢棄物是由國家法規定義的廢物。</p>	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢氣及溫室氣體排放 — 廢物管理 — 資源使用
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放資料。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢氣及溫室氣體排放
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）。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢氣及溫室氣體排放
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）。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢物管理
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）。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢物管理
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。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢氣及溫室氣體排 — 資源使用
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。	<p>可持續環境</p> <ul style="list-style-type: none"> — 廢物管理



港交所《環境、社會及管治報告指引》指標

香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
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。 註釋： 資源可用於生產、儲存、運輸、建築、電子設備等。	可持續環境 — 資源使用
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)。	可持續環境 — 資源使用
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)。	可持續環境 — 資源使用
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。	可持續環境 — 資源使用
關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上任何問題，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。	可持續環境 — 資源使用
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。	可持續環境 — 資源使用
A3環境及自然資源	減低發行人對環境及自然資源造成重大影響的政策。	可持續環境 — 環境及自然資源
關鍵績效指標A3.1	描述業務活動對環境及自然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	可持續環境 — 環境及自然資源
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。	可持續環境 — 環境及自然資源
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。	可持續環境 — 環境及自然資源





香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
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： (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。	關懷僱員
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。	關懷僱員
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。	關懷僱員
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： (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。	關懷僱員 — 健康及安全的工作場所
關鍵績效指標B2.1	過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數及比率。	關懷僱員 — 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。	關懷僱員 — 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。	關懷僱員 — 健康及安全的工作場所
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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	關懷僱員 — 發展及培訓



香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
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。	關懷僱員 — 發展及培訓
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。	關懷僱員 — 發展及培訓
B4勞工準則	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。	關懷僱員 — 僱傭標準
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。	關懷僱員 — 僱傭標準
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。	關懷僱員 — 僱傭標準
B5供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	道德營商 — 供應商合作
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	道德營商 — 供應商合作
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。	道德營商 — 供應商合作
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。	道德營商 — 供應商合作
關鍵績效指標B5.4	描述在揀選供應商時推動使用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	道德營商 — 供應商合作





香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
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。	道德營商 — 服務及產品 — 顧客服務 — 私隱保障 — 保障知識產權服務及產品責任
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。	服務及產品責任 根據本集團業務性質，並無售出或運送產品及服務。
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。	服務及產品責任 — 服務及產品 — 顧客服務
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。	服務及產品責任 — 服務及產品 — 保障知識產權
關鍵績效指標B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	服務及產品責任 — 服務及產品
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。	服務及產品責任 — 私隱保障





香港交易所環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		解釋／參考章節
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。	道德營商 — 反貪污
關鍵績效指標B7.1	於彙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。	道德營商 — 反貪污
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。	道德營商 — 反貪污
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	道德營商 — 反貪污
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。	社區參與
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)。	社區參與
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區參與

AB BUILDERS GROUP LIMITED
奧邦建築集團有限公司