新威國際控股有限公司

(於百慕達註冊成立之有限公司)

股份代號：00058

2021 環境、社會及管治報告

目錄

關於本集團 2

關於本報告 3

可持續發展管治 5

持份者溝通 8

僱傭及勞工常規 10

營運慣例 14

社區投資 16

環境保護 17

環境、社會及管治績效指標總覽 20

關於本集團

新威國際控股有限公司(「新威國際」)及其附屬公司(合稱「本集團」)專注於製造及買賣預應力高強混凝土管樁,以及預拌商品混凝土、灰砂磚、加氣混凝土產品及生態透水混凝土產品。該業務由新威國際之附屬公司廣東恒佳建材股份有限公司(「廣東恒佳」)經營。本集團在持續鞏固建築材料業務的基礎上,銳意發展多元化業務,提升全方位競爭優勢。本集團亦提供金融服務業務,主要在香港提供放債、資產管理服務、證券諮詢服務及證券經紀服務。

關於本報告

本報告為新威國際發表的第五份《環境、社會及管治報告》(「本報告」),以中、英文編制,並已上載至香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)網站及本集團網站 http://www.hk0058.com/。

報告範圍

本報告重點闡述本集團的核心業務,即「預應力高強混凝土管樁及其他」[1]經營分部在二零二一年一月一日至二零二一年十二月三十一日期間(「報告期」)之營運於環境保護和社會關懷方面的績效表現。與上一份報告一致,本報告之報告範圍涵蓋廣東恒佳位於廣東省陽江市之生產廠房。本集團明白現時報告範圍未能覆蓋本集團所有營運,本集團將持續改善資料收集系統,逐漸擴大報告披露範圍,直至全面覆蓋本集團的所有營運,以向持份者提供更全面資訊。

報告準則

本報告依循聯交所《證券上市規則》附錄二十七載列的《環境、社會及管治報告指引》(「《指引》」)所編制,本報告以《指引》的四項匯報原則—重要性、量化、平衡及一致性,作為編寫報告的基礎。

匯報原則	釋義	回應
重要性	報告應反映機構對經濟、環境及社會的顯著影響,或實質上影響持份者對機構評估及決定的範疇。	透過管理層訪談識別及匯報對本集團及其持份者至關重要的環境、社會及管治議題。
量化	機構須確保關鍵績效數據可予計算,清楚說明計算標準及方式。	指導各單位記錄環境及社會關鍵績效數據,並委託專業顧問根據當地指引及國際標準評估碳排放量及其他環境關鍵績效。
平衡	機構應以不偏不倚的態度籌備報告,確保清晰說明其正面及負面影響,讓持份者可合理地評估機構的整體績效。	以準確、客觀、持平為編寫原則,闡述本集團在可持續發展的成就和所面對的挑戰。
一致性	機構應採用一致的披露統計方法,以便持份者可以比較環境、社會及管治數據,及機構在可持續發展的表現和進程。	採用一致的數據統計方式,並在可行的情況下提供歷史數據,以便比較。

[1] 銷售及製造預應力高強混凝土管樁、預拌商品混凝土、灰砂磚、加氣混凝土產品及生態透水混凝土產品以及相關加工。

關於本報告

確認及批准

本報告引用的所有資料均來自新威國際及廣東恒佳的正式文件和統計數據，及根據本集團政策所收集的管理和營運資料。本報告已於二零二二年五月五日由董事會批准。

意見反饋

本集團歡迎您提出對本報告及其他有關可持續發展事宜的意見。如　閣下有任何查詢或意見，請通過以下方式聯繫本集團，協助本集團持續提升環境、社會及管治的績效：

地址：香港灣仔摩理臣山道38號文華商業大廈3樓
電郵：tommylaw@58sunway.com
電話：(852) 2728 2322
傳真：(852) 2728 2887

可持續發展管治

新威國際一直以良好企業管治為本集團可持續發展策略基礎。董事會重視本集團於可持續發展的表現，並通過制訂各項政策措施，管理本集團營運相關的環境及社會表現及績效。本集團適時審視可持續發展相關政策，以確保政策措施合時合規。

本集團於年內已成立可持續發展工作小組，並由董事會負責審視及制訂本集團可持續發展政策、措施及績效目標，交由各業務單位落實執行，長遠全面採納可持續營運模式。為使本集團能有效地管理可持續發展相關政策及措施，新威國際於未來將繼續訂立各項可持續相關目標及績效指標，以量度以及定期審視目標及指標(如有)，管理層及董事會在可持續發展工作小組的協助下，以追踪本集團可持續發展進程。

風險管理

本集團的風險管理機制旨在評估及降低本集團營運相關風險，由本集團審核委員會負責管理，並向本集團董事會定期報告。除了識別及管理營運風險，包括對於經濟、行業、監管及營運條件，本集團亦識別其營運對環境的風險，及供應鏈相關環境及社會風險。本集團參考學術研究文章及廠房現場環境，從而評估本集團相關環境及社會風險。此外，我們根據風險的影響範圍、程度等因素決定優先次序，並制訂相應應對措施。此等風險及管理措施已分別編制成《環境因素、危險源辨識與風險評價控制程序》及《管理供應鏈環境及社會風險防範措施》文件。有關環境風險內容見本報告第17至19頁，而供應鏈環境及社會風險內容則見第14至15頁。

可持續發展管治

合規管理

層面	對本集團造成重大影響的法例	相關影響及管理辦法	合規披露
排放物	《中華人民共和國環境保護法》 《中華人民共和國水污染防治法》 《中華人民共和國大氣污染防治法》 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》	違反相關法律及法規除會對本集團營運附近環境造成影響，更可導致行政及經濟處罰。本集團已制訂相關政策，管理生產時所產生的污水、粉塵及廢氣，持續監察生產排污情況。	本集團於報告期內並沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。
僱傭	《中華人民共和國勞動法》	任何違反相關僱傭法例的行為均損害員工權益，可導致人才流失，嚴重更可引致訴訟及罰款。完善的僱傭管理可避免人才流失，本集團與員工維持良好溝通，以確保相關政策能有效地執行。	本集團於報告期內並沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。

可持續發展管治

層面	對本集團造成重大影響的法例	相關影響及管理辦法	合規披露
健康與安全	《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國安全生產法》	生產安全事故或廠房環境欠缺妥善管理引致的違規情況可導致大額罰款，更威脅員工的健康與安全。本集團制訂各項措施以確保安全工作環境，此外，本集團亦為員工進行定期身體檢查，關注員工健康。	本集團於報告期內並沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。
勞工準則	《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國禁止強迫勞工和罪犯勞工的政策和程序》	童工及強制勞工等情況不單違反地方法律及法規，更違反國際公約，可對本集團聲譽造成負面影響。本集團於招聘時嚴謹核實新進員工身份，並確保不存在強制勞工情況。	本集團於報告期內並沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。
產品責任	《中華人民共和國消費者權益保護法》 《中華人民共和國產品質量法》	違反相關法律及法規損害消費者權益，並可令本集團聲譽受損。新威國際設有完善政策以管理有關產品責任事宜。	本集團於報告期內並沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。
反貪污	《中華人民共和國刑法》	賄賂、貪污等行為可引致訴訟並影響本集團誠信。本集團除既有反貪污政策外，並設有舉報渠道，處理懷疑貪污案件。	本集團於報告期內並沒有收到對自身或僱員提出的貪污訴訟案件，亦沒有違反對本集團有重大影響的相關法律及規例。

持份者溝通

本集團重視持份者的意見，並將其意見作為企業可持續發展制訂管理方針方針考量之一。本集團持份者可分為內部及外部持份者兩大類，內部持份者主要由員工組成，而外部持份者則包括客戶、供應商、業務夥伴等。新威國際於報告期內以不同渠道，持續與持份者保持聯繫，收集意見，以下為新威國際與各持份者主要溝通渠道：

持份者類別	主要溝通渠道
員工	內部通訊系統、年度績效考核、不定期與員工進行會談諮詢意見
客戶	客戶滿意度調查
供應商／業務夥伴	商務會議、電郵通訊
股東／投資者	股東大會、本集團網頁、聯交所發佈本集團消息等
社區	義工活動

重要可持續發展議題

於報告期，本集團通過管理層的判斷及外部顧問的獨立意見，並參考一般使用的行業重要映射工具，即MSCI及可持續發展會計準則委員會，識別對企業及持份者至關重要的四項環境、社會及管治議題。本報告將重點匯報本集團對此等議題的承諾及政策措施。

重要環境及社會議題	議題的重要性	本集團如何管理
提供適當的僱傭環境給員工	本集團視員工的權益為保持其營運的基石，並致力於合法合規之上，為員工提供公平的僱傭環境。	本集團制訂完善政策，以保障員工權益。同時，本集團為員工提供各項福利，以回饋員工。 詳情可參閱「僱傭及勞工常規」章節。
提供健康與安全的工作環境	維持健康與安全的工作環境為本集團於實踐環境、社會及管理理念的重要一環。本集團有責任維持辦公室及廠房環境安全，以確保員工於安全的環境下工作。	除了嚴格執行既有政策及措施，本集團亦積極舉辦安全培訓，以提高員工意識。 詳情可參閱「僱傭及勞工常規」章節。

持份者溝通

重要環境及社會議題	議題的重要性	本集團如何管理
為員工提供發展及培訓的機會	新威國際重視員工的培訓與發展，旨在提升員工競爭力，提升本集團表現。	為員工進行年度考核，按員工需要制訂培訓計劃。 詳情可參閱「僱傭及勞工常規」章節。
對所提供的產品或服務承擔責任	作為建築材料供應商，本集團產品質量直接影響建築質量，故此，本集團需確保所提供產品的質量，以滿足客戶期望。	按照各品質控制程序，監察產品品質。 此外，本集團與客戶保持緊密溝通，持續改善產品質素。 詳情可參閱「營運慣例」章節。

中國政府已啟動策略計劃，於二零三零年實現碳達峰，並於二零六零年實現碳中和的目標。作為一間悉力履行有社會責任的企業，本集團全心全意地支持國家為人類創造更美好的共享未來而作出的努力。因此，本集團一直在大力推動環保文化，並將最終計劃實現環境、社會及管治目標，此在很大程度上與國家的整體策略一致，但此取決於能否找到合適的實際解決方案來充分緩解污染及排放，同時，此等解決方案必須符合經濟原則，以使本集團能夠經營其可行之業務。因此，董事會與環境、社會及管治工作小組對設定任何具體的排放、廢物產生及節能目標採取審慎態度，並仍處於審視整個業務的環境、社會及管治風險以及機會的首階段，以確保本集團能夠建立必要的基礎設施，以便在未來設定任何目標時，此等目標獲適當認可，付諸行動，然後進行衡量及評估，確保此等目標得以實現。倘已設定任何此等目標，本集團將在適當的時候提供進一步資料。

本集團亦會在適當的時候擴大持份者溝通計劃，邀請各類別持份者為本集團可持續發展方針提供意見。新威國際將繼續虛心聆聽，了解持份者在各個可持續發展議題的期望及意見，改善現有環境、社會及管治體系，並在作出營運決策時充分考慮他們的意見，平衡各方利益。

僱傭及勞工常規

本集團的可持續發展方針及政策保障了員工的權益及福利。新威國際矢志為員工提供公平公正的工作環境、維持高健康與安全標準，以及積極發展培訓計劃，以提升員工的競爭力。

僱傭制度

新威國際致力為員工提供平等融洽的工作環境。本集團於招聘、解僱、薪酬、福利、晉升、反歧視等範疇均已制訂政策。相關政策已載列於廣東恒佳的《人力資源管理制度》及《員工手冊》，供員工了解其權益。

僱傭範疇	政策措施內容
招聘及解僱	本集團按照《人力資源管理制度》以公平及公開的原則進行員工招聘，以能力和與職位的相稱度為招聘及晉升的準則。各級職位招聘工作流程亦已於該制度內訂明，以維持公平原則。 員工自願離職或本集團辭退員工時，必須按既有離職手續，進行交接工作及工資結算，才解除勞動合同。
薪酬及福利	本集團的《人力資源管理制度》規範了員工的薪酬需按照市場化原則，提供具競爭力的薪酬，並訂明薪酬構成的基準及計算方法支付員工薪酬。 為加強員工歸屬感，除休假、社會保險及其他福利外，廣東恒佳每年舉辦員工生日會及員工運動會，培養團隊默契之餘，提供機會予員工放鬆。 本報告期，本集團進行了工資調整方案，依照員工的職級、崗位工作及其工作表現為基準，檢視各員工薪酬，以完善本集團薪酬制度。
晉升	新威國際按本集團的發展需要及員工的工作表現為其提供晉升機會，並制訂政策規範其員工的晉升條件及晉升工作流程。本集團每年為員工進行評核，提拔工作表現優秀的員工。
工作時數及假期	本集團於《考勤制度》及《休假制度》中訂明各崗位的工作時數及假期安排，包括突發情況下的應急工作安排。此外，本集團的《休假制度》中列明員工除國定假期外，可享有婚假、產假、有薪年假、喪假等假期。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/498102065015007022