

環境、社會及管治報告

愛達利的環境、社會及管治情況

愛達利是著名及可靠的系統集成商，為澳門、香港及中國內地的公營及私營企業提供優質資訊科技基建及解決方案。我們以「道德、質量、安全及效率」為我們的營運及管理形式的核心原則，致力與所有持份者(包括股東、客戶、供應商、僱員、當地社區及監管機構)建立信任。

我們堅持以人為本的原則，因此僱員及承包商是我們的最大資產。愛達利堅決關注協助為我們取得成功的人士及我們經營所在的社區的福祉及發展。

隨著我們繼續環境、社會及管治工作的進程，我們依然堅決肯定我們工作及生活所在環境的價值，並決意在營運、業務策略及管理方面融入環境、社會及管治元素，從而推動業務、持份者及社區的可持續及長遠增長。

管治結構

管理層基於對業務環境的觀察及經驗以及與前線僱員的日常會面，就重大的環境、社會及管治相關事宜進行評估、優次排列及管理。評估的環境、社會及管治相關事宜包括(但不限於)溫室氣體排放、資源使用、氣候變化影響、僱傭及勞工常規、營運常規及社區投資，並排列其優先次序。董事會深明其有責任監督環境、社會及管治事宜。本環境、社會及管治報告已編製並向董事會呈報，而董事會已檢討環境、社會及管治相關目標及指標方面取得的進展。

報告準則

本集團已根據與環境、社會及管治相關事宜有關的特定風險，例如法律風險及聲譽風險等，檢視其所有業務分部，以識別重大的環境、社會及管治因素。被視為屬重大的環境、社會及管治因素須具備下列特點：

- 忽視有關因素會導致個人健康問題或受傷；
- 疏忽有關因素日積月累會對環境造成損害；或
- 忽略有關因素會導致市場不公平。

重要範疇於下文各主題範疇起首各內容旁列述。

下文所列關鍵績效指標所用方法資料及主要轉換因素的來源於適當時呈列。於計算該等關鍵績效指標時採納一致的方法。

環境、社會及管治報告

報告範圍

本報告範圍涵蓋本集團的營運。有關用電及用水，我們比較不同營運產生的相關開支，且基於澳門及香港辦事處的重要性，識別彼等作為報告實體。相比於截至二〇二一年十二月三十一日止年度的環境、社會及管治報告，本報告範圍並無變動。

A) 環境

聯交所環境、社會及管治指引內容	重要範疇
A一 排放物	廢物管理
A二 資源使用	不適用
A三 環境及天然資源	不適用
A四 氣候變化	極端天氣

內容A一：排放物

愛達利意識到保護環境的需要。本集團相信環境管理從源頭開始，並應在各級進行培養，藉以培育如何利用及保護環境資源的正面態度。我們支持廢物等級「3R」，即減少使用、回收及循環再用，目的在於控制及盡量減少廢物。

作為系統集成商，我們在日常業務營運中慣常應用到關於排放物的幾個方面：

廢氣排放—愛達利為澳門的工程人員提供汽車，方便其前往建築地盤及客戶的場所。除遵從澳門的第三〇／二〇一六號行政法規(輕型汽車及重型摩托車自接受初次檢驗之日起計滿八年後，須接受每年強制檢驗)外，我們定期檢驗我們的車隊，以確保即時維修或更換任何損毀的排氣管。雖然這並非我們主要的範疇(因我們的車隊約有十輛汽車)，但我們亦極為鼓勵透過汽車共用而提高車隊使用率。

環境、社會及管治報告

廢物管理—作為資訊科技設備供應商，包裝物料等固體廢物有系統地進行收集並運往指定的政府資助棄置設施。對於剩餘資源(例如報廢棄置產品)，我們致力確保進行負責任的處理及處置。我們極力支持向慈善機構捐贈剩餘物資，如需要進行處置，愛達利於處置前將可循環部分先行分離，例如紙張及金屬。

有害廢料—有害廢料並非愛達利主要的範疇。倘我們須處理有害廢料，我們會於獨立貯存前先以特製容器穩妥包裝、安全貯存並註有「危險」字樣，然後運往第三方專業機構作安全及合法處置。

愛達利適用的政策

- √ 持續監察監管發展情況，務求經常維持合規；
- √ 告知所有受影響的持份者相關法定要求或企業最佳常規；及
- √ 以常識處理造成排放並可能損害環境的情況。

關鍵績效指標A1.1 就上文所述的排放物類型而言，車隊發動機產生的氮氧化物量屬於正常。其他排放物數據(如適用)披露於以下關鍵績效指標。

關鍵績效指標A1.2 間接能源(範圍二)溫室氣體排放主要因下列情況而產生：

- 一 不同地方的各個辦事處用電—本集團最大辦事處在澳門，每年產生約一百三十噸二氧化碳，而香港辦事處產生約五十噸。溫室氣體排放數據按二氧化碳當量呈列並基於香港環境保護署頒佈的《碳審計及管理實用指南—低碳辦公室指引》進行計算；及
- 二 使用貨運服務—由於自海外供應商提取設備及向不同海外位置的客戶交付設備帶來的使用貨運服務的需求，承運商會產生碳排放。儘管排放數據無法獲得，惟我們已採取步驟，通過(甲)貨物整合；及(乙)在可能情況下委聘使用節能車隊、取得碳減排認證或繼續在節能措施方面投資的承運商從而減輕有關氣體的排放。

環境、社會及管治報告

- 關鍵績效指標A1.3 並無產生任何有害廢物，因此該關鍵績效指標並不適用。
- 關鍵績效指標A1.4 每台設備的包裝物料重量約為0.7千克到4千克，依尺寸而定。該廢物每年重量不到三十噸。
- 關鍵績效指標A1.5 我們的排放目標為二氧化碳產生量維持在現有水平，乃經合理考慮於辦公時間照明及冷氣機的日常消耗。達致此目標所採取的步驟可參考下文所載關鍵績效指標A2.3。減輕排放的措施及達致的結果可參考上文段落。
- 關鍵績效指標A1.6 處理非危險廢物的方法、減少廢物措施及所取得的成效載於上文「廢物管理」一段。並未訂定減少包裝材料的目標。作為系統集成商，我們向供應商購買設備，其負責包裝的設計。並無產生任何有害廢物。

內容A二：資源使用

鑒於愛達利的業務並不涉及生產元素，作為各種資訊科技相關的一站式解決方案及服務的系統集成商，愛達利日常營運所用的資源(如能源、水及其他原材料等)非常少。這方面對我們的成本架構並非重大相關。我們的成本主要涉及向供應商採購設備、相聯運費及保險、員工薪金及福利以及安裝設備及調試系統時委聘承包商。雖然使用天然資源大致上與愛達利並不相關，但我們關注辦公室的電力、用水及燃料消耗情況，因此，我們將在環境、社會及管治方面專注改善此等範疇。

愛達利適用的政策

- √ 灌輸善用資源的文化；
- √ 引入按有條理基準評估資源使用、確保最佳應用的框架；及
- √ 向持份者發出與資源利用有關的任何即期措施／程序。

環境、社會及管治報告

- 關鍵績效指標A2.1 用電詳情可參考上文關鍵績效指標A1.2。
- 關鍵績效指標A2.2 澳門辦事處每年用水約3,000立方米。
- 關鍵績效指標A2.3 誠如上文關鍵績效指標A1.5所述，我們就能源使用效率設定的減排目標與排放目標一致，即保持現時水平，乃經合理考慮於辦公時間照明及冷氣機的日常消耗。我們已實施多項措施，以提高能源的使用效率，例如一、使用節能照明及僅使用根據透過香港法例第五百九十八章《能源效益(產品標籤)條例》引入的強制性能源效益標籤計劃認證的節能電器；及二、鼓勵僱員離開辦公場地(即使屬短暫時間，例如午餐休息)時關閉電燈、電腦及空調，以提高僱員節約能源的意識。
- 關鍵績效指標A2.4 尋找合適的水源並沒有問題。茶水間及廁所用水量被認為合理。倘發現有漏水情況，鼓勵僱員立即向人力資源及行政部報告。
- 關鍵績效指標A2.5 所用包裝物料的詳情可參考上文關鍵績效指標A1.4。

內容A三：環境及天然資源

愛達利專門從事資訊科技基建設計及系統集成，因此，除前節所述者外，我們的業務對環境或天然資源的影響很微。我們鼓勵僱員實施「3R」及保護自然環境，但由於這對我們的業務並不相關，故我們選擇不對這方面作出報告。關鍵績效指標A3.1(關於各類活動對環境及天然資源的重大影響以及所採取的管理措施)並不適用。

內容A四：氣候變化

隨著我們客戶的地域範圍擴大，近年來，彼等將設備交付至世界各地不同地點尋求我們的協助。貨物的存儲及物流或會受到氣候相關事宜的影響。

極端天氣—颱風及颶風更常發生且風速級別更強，因航班延誤、轉移或取消，可能導致設備派送延誤，在更嚴重的情況下，貨物在運送期間可能遭損壞或遺失。此外，暴雨或會淹沒貨倉，毀壞存儲的設備。另外，於二〇一九冠狀病毒病疫情過後商務差旅會恢復正常，但可能受到該等極端天氣情況的阻礙。由於近年來天氣預測的技術及軟件應用程式突飛猛進，愛達利已實施若干政策以減輕有關風險。

環境、社會及管治報告

愛達利適用的政策

- √ 密切留意天氣預測並於預期交通路線受阻時與供應商及客戶提前溝通；
- √ 確保在分銷合約中加入合適的不可抗力條款；及
- √ 使用視頻會議應用程式，以減少商務差旅的必要性。

關鍵績效指標A4.1 本集團並未經歷過任何與氣候相關的事故。可能對我們有潛在影響的有關事宜及為管理該等事宜而實施的政策於上文段落闡述。

B) 社會

我們的人才是我們最大的資產，對愛達利的持續增長極為重要。我們堅決相信，在人才及其發展方面投放資源與我們的業務發展及持續成功是不可分割的。

聯交所環境、社會及管治指引內容

重要範疇

B一 僱傭	吸引及挽留人才、工作時間及休息時段
B二 健康與安全	職業健康及安全
B三 發展及培訓	學習及培訓
B四 勞工準則	人權
B五 供應鏈管理	供應商評估
B六 產品責任	可靠的服務及產品
B七 反貪污	反貪污及反賄賂
B八 社區投資	貢獻社區

內容B一：僱傭

愛達利是平等機會僱主，而我們奉行多元化及反歧視原則。我們的人力資源政策嚴格遵從我們經營所在不同司法權區(即澳門、香港及中國內地)的政府頒佈的勞工法例，所有實體均採用最高標準，以及恪守其他有關補償及保險、僱傭、僱員晉升及終止受僱的適用法例及規例。就此方面，愛達利的僱員手冊概述所有僱員享有的福利及權利。

環境、社會及管治報告

吸引及挽留人才—人才是我們成功的關鍵，故我們提供具市場競爭力的僱傭待遇(包括為所有僱員提供額外福利)，確保吸引並挽留最佳人才，為我們的業務營運效力。我們的全面待遇提供酌情獎勵，包括花紅計劃、銷售佣金、購股權、住房津貼、醫療保險及退休保障。此外，我們亦鼓勵僱員爭取作息平衡的生活。除年假外，我們協助僱員透過婚假、產假及恩恤假等政策有效管理工作及生活事務。就個人發展或晉升的工作機會，我們於開設新職位時會先接受內部申請，才會展開外部招聘。我們在公平競爭的環境中，憑藉人員的經驗、表現及與團隊合作的能力決定任何職位晉升，而不考慮性別或服務年資。

工作時間及休息時段—作為向客戶提供全天候頂級支援服務的系統集成商，我們許多工程人員均須在緊急情況下隨時奉命執勤，並於非辦公時間及公眾假期工作。除超時工作補薪外，我們會為輪班工作者提供膳食津貼及額外補償。工作時間及休息時段的任何補償均完全遵守當地相關僱傭條例。

愛達利適用的政策

- √ 集中於持續採用力求卓越的常規(從甄選至僱員滿足感)；
- √ 維持寬廣的僱傭標準(超越法律規定)；及
- √ 在僱傭常規方面恪守良好監管及評估方法。

環境、社會及管治報告

關鍵績效指標B1.1 於二〇二二年十二月三十一日，本集團的總勞動力分析如下：

僱員數量	159
按性別	
男性	119
女性	40
按僱傭類型	
全職	153
合約	6
按年齡組別	
三十歲以下	14
三十至五十歲	90
五十歲以上	55
按地區	
中國內地	27
香港	19
澳門	113

關鍵績效指標B1.2 於本年度，僱員流失率如下：

僱員流失率	6.35%
按性別	
男性	6.72%
女性	5.19%
按年齡組別	
三十歲以下(附註一)	27.59%
三十至五十歲	5.56%
五十歲以上(附註二)	1.89%
按地區	
澳門	5.29%
香港(附註一)	18.18%
中國內地(附註二)	3.64%

附註：

- 一 本公司的一家附屬公司通常向大學生提供參與市場推廣活動的實習機會，
- 二 一名達到退休年齡的僱員向本集團提出退休。

環境、社會及管治報告

內容B二：健康與安全

愛達利嚴格恪守所有法律規定及行業最佳常規，確保其所有僱員、承包商及客戶享有健康且安全的工作場所。目前的狀況乃根據及遵從澳門的第三七／八九／M號行政法規(於一九八九年五月二十二日公佈)，並符合香港勞工處的職業健康及安全標準(《職業安全及健康條例》(香港法例第五百零一章))，以及愛達利實施的其他酌情政策，其涉及：

- 一 工作場所狀況(坐位、空間、時間表／工作量、辦公室用品、防護設備等)；
- 二 工作場所整潔程度及節能情況；
- 三 工作場所環境(空氣質素、照明情況、溫度、噪音及震盪)；
- 四 適當安全措施預防因火災、爆炸及有毒物質導致受傷的風險；
- 五 自行護理設施或條件(其中包括淋浴間、貯物櫃、休息室)；
- 六 為僱員購買的保單(差旅、醫療、意外相關及其他)；及
- 七 隨時取得的急救協助及設備。

愛達利適用的政策

- √ 就火災、受傷、觸電／灼傷、於升降機內被困以及虛假／詐欺／恐嚇電話採取應急計劃指引；
- √ 透過制訂妥善的工作標準及預計或迅速解決問題，確保訂有良好的自行控制工作空間常規；
- √ 由客戶、承包商、供應商或任何其他外部實體對所擁有／控制的工作場所／設施進行盡職審查；及
- √ 促進有效的數據收集系統以供定期審核。

環境、社會及管治報告

- 關鍵績效指標B2.1 包括本年度在內的過去三年每年概無因工死亡的事件。
- 關鍵績效指標B2.2 概無因工傷損失工作日數。
- 關鍵績效指標B2.3 所採納的職業健康與安全措施於上述段落提述。我們向員工發送的員工手冊已概述該等措施。消毒劑、膏藥及止痛藥已放置在辦公室。就在建築地盤進行的安裝工程，高級管理層將先到訪場地，以確保我們的員工有適當的工作條件。任何受傷均需要立即向部門經理報告。

內容B三：發展及培訓

人員培訓及發展對愛達利的管理最為重要。隨著我們的業務持續增長，我們必須建立可持續的勞動力、不斷為員工提供培訓使其掌握新興技術及提供滿足客戶瞬息萬變要求的解決方案。

學習及培訓—我們的培訓及發展方法專注於：

- 一 內部及在職培訓、輪流轉往不同支援團隊以擴大彼等的見識及增進技巧；及
- 二 多個特定知識領域或技能方面的外部培訓，如技術相關(與若干供應商技術相關聯)、管理技巧、個別人員技巧及證書課程(項目管理專業、會計師等)。

愛達利適用的政策

- √ 制訂長遠培訓及發展策略；
- √ 闡述培訓及發展計劃；及
- √ 定期正規檢討培訓及發展計劃。

環境、社會及管治報告

關鍵績效指標B3.1 於本年度，受訓員工百分比分析如下：

按性別	
男性	27.74%
女性	5%
按類別	
執行董事及高級管理層	30%
其他員工	20.28%

關鍵績效指標B3.2 於本年度，各員工完成受訓的平均時數分析如下：

按性別	
男性	24.39
女性	1.31
按類別	
執行董事及高級管理層	10.94
其他員工	19.44

內容B四：勞工準則

愛達利嚴格禁止僱用未成年人士或參與兒童勞工活動。

人權—我們僅會僱用符合我們經營所在地區的最低年齡規定的人士。兒童勞工及強迫勞動在愛達利經營所在的所有司法權區均被視為刑事罪行，因此我們就此方面保持警惕，包括檢查所有相關夥伴，確保愛達利並無涉及任何非法行為或傷害行為。本集團設有主動告密政策，鼓勵個別人士挺身而出舉報潛在濫用或違法事件而完全不受干擾且不受處分。本集團積極教育其員工確切明白、辨識及舉報企業瀆職行為，如財政不當行為或識別刑事活動。

愛達利適用的政策

- √ 在僱傭慣例中納入有關強迫勞動及兒童勞工的指引；
- √ 持續核實最新法律發展的合規情況；及
- √ 就記錄任何違法活動對告密者的保護。

環境、社會及管治報告

關鍵績效指標B4.1 每位新員工的年齡都根據其身份證進行驗證，以確保達到最低年齡要求。每位員工的薪酬為與相關司法權區的行業中類似職位相比而釐定的。

關鍵績效指標B4.2 於愛達利的整個歷史中，並無發現童工及強制勞工。此類做法應立即終止並向當局報告。

內容B五：供應鏈管理

愛達利對「道德、質量、安全及效率」作出承諾，密切監察並經常檢討其營運關鍵程序，由供應商評核及採購以至簽立合約及安全管理。我們在整個供應鏈中支持協力合作、互惠互利、符合標準及保持誠信。

供應商評核—儘管愛達利依賴供應商的支持，惟我們在甄選承包商時不僅在其質量、成本、服務及交付條款方面保持警惕，對於其企業承諾方面亦如是，以保持下列各方面的道德、環境及社會責任行為的高標準：一、法律及監管合規；二、環保；三、員工人權；四、職業健康及安全；及五、防貪防賄。

愛達利適用的政策

√ 每年就甄選供應商的環境及社會風險進行評估；及

√ 就記錄任何有關回扣的違法活動對告密者的保障。

關鍵績效指標B5.1 於本年度，合約金額超過1,500,000港元的供應商數目按地區分析如下：

主要供應商數目	25
澳門	7
香港	12
中國內地	1
澳門、香港及中國內地以外亞洲地區	2
美國	2
歐洲	1

環境、社會及管治報告

- 關鍵績效指標B5.2 我們的供應商主要是網絡、監控及資訊科技設備的製造商及其分銷商或經銷商。作為系統集成商，愛達利事先與客戶討論，以聘用擁有最相關及最先進的設備的供應商，及滿足最終用戶的要求。我們對所有的供應商均實施此做法。
- 關鍵績效指標B5.3 由於我們的大部分供應商為具有上市地位的知名大型網絡、監控及資訊科技設備製造商，我們研究彼等的環境、社會及管治報告或類似文件，以了解行業面臨的道德、環境及社會風險。此外，我們將關注新聞以了解我們的供應商是否涉及任何道德、環境或社會問題。
- 關鍵績效指標B5.4 我們經常與供應商的前線及管理層舉行會議。於此等會議期間，我們會獲得有關其產品或服務可持續性的最新資料，例如設備是否採用環保材料製造。此外，我們可以就我們對任何環境問題(例如包裝材料)的擔憂與彼等進行溝通。

內容B六：產品責任

愛達利有關產品責任的受信責任主要環繞審查及挑選有責任及能勝任的供應商及其產品，確保我們向客戶交付優質可靠的產品及服務。

可靠服務及產品 – 為客戶提供可靠服務及產品是我們的首要任務。我們非常重視對為客戶安裝的產品及系統進行嚴格的盡職檢查，確保有關產品及系統達到客戶的預期業務要求，同時亦符合國際認可的安全標準(即防止觸電等)。

愛達利適用的政策

- √ 制訂有關產品責任的正規指引；
- √ 定期評估／修訂產品責任指引；及
- √ 於視為需要時採取行動／積極措施。

環境、社會及管治報告

- 關鍵績效指標B6.1 於本年度，出售或付運的產品概無因安全及健康理由而被召回。
- 關鍵績效指標B6.2 於本年度並無收到與產品及服務有關的正式投訴。任何投訴記錄在日誌中，負責客戶服務的部門經理將釐定此類投訴是否可通過更換設備或現場服務解決。與客戶的持續溝通將有助於增強彼等對愛達利所提供的設備及服務的信心。
- 關鍵績效指標B6.3 「愛達利」商標已在澳門、香港及中國內地當局註冊。已與供應商簽訂附有保護雙方知識產權的條款的分銷協議或類似文件。
- 關鍵績效指標B6.4 作為系統集成商，我們確保從供應商收到的設備於運輸過程中不會損壞，且適合我們客戶的用途。與供應商的分銷協議包括退貨授權條款，該等條款說明客戶報告設備故障時應採取的步驟。
- 關鍵績效指標B6.5 基本上，於任何商業談判前，愛達利都會與潛在客戶及供應商簽訂保密協議，且此類保密條款將於後續合約中續存。此外，所有員工均被告知數據保護對客戶、供應商及我們自身的重要性，該等責任於員工手冊及每封僱傭函中均有說明。

內容B七：反貪污

愛達利致力以誠信經營業務及符合經營業務所在國家的法律。這包括遵守一切國內及國外法律、禁止不正當款項或向任何人士(包括公職人員)提供利誘。

反貪污及反賄賂—以誠實及合乎道德的方式經營所有業務是愛達利的政策。愛達利對於貪污及賄賂絕不容忍，對於所有業務交易及關係均會以專業、公平及誠實的方式進行。在進行業務的正常過程中，我們的一般財務框架乃環繞為客戶及代表客戶根據嚴格合約條款採購設備。有關活動受到密切監察，以免出現任何欺詐、挪用或偏私情況。每當進行董事、管理層及其他人員委任，愛達利亦定期進行盡職審查，以免出現潛在利益衝突。

環境、社會及管治報告

現任或新聘僱員全部均獲提供相關政策及指引(包括任何更新或修訂)，彼等亦須參與反貪污及反賄賂培訓。倘頒佈可能影響我們的業務的新法例及規例，我們將向全體僱員提供最新資料及培訓，確保符合該等法例及規例。

愛達利旨在鼓勵員工坦誠，任何人士根據本集團的反貪污及反賄賂政策真誠地提出真實問題，即使結果錯誤，愛達利亦會支持。愛達利採納告密者政策，大力鼓勵個別人士在完全不受干擾且不會被處分的情況下挺身而出作出舉報。

愛達利適用的政策

√ 實施有關反貪污及反賄賂常規的指引；及

√ 保障告密者。

關鍵績效指標B7.1 於本年度，概無對我們或我們員工提出有關貪污行為的訴訟案件。

關鍵績效指標B7.2 防範措施及舉報程序的描述於上述段落提述。我們向員工發送的員工手冊已概述該等措施。

關鍵績效指標B7.3 向董事及員工提供的反貪污培訓的描述於上述段落提述。

內容B八：社區投資

愛達利承諾透過積極的社區或慈善投資，對內部及外部持份者以及我們與其互動的社區發揮正面影響力。

貢獻社區 – 愛達利致力與我們經營所在社區發展正面關係：

- 我們繼續支持澳門展智服務協會，該協會的核心是為智障人士提供就業機會。於二〇二三年一月，我們向澳門展智服務協會支付30,000澳門圓購買「福米」，分發予本集團在澳門及香港的員工、澳門及香港不同的安老院及香港的低收入家庭；

環境、社會及管治報告

- 二 本年度，為喚起人們對當地社區貧困人口的支持，我們與當地餐廳合作，為澳門展智服務協會提供餐飲服務；及
- 三 一名董事已參加由香港和富扶輪社及和富社會企業舉辦的「和富千禧企業家精神計劃」。該計劃旨在喚起學生對社會需求及關懷社區的意識，增強彼等對選定的社會問題主題及企業社會責任重要性的理解，並培養學生未來的技能及創業精神。

展望未來，我們的目標是加深對社區及其需要的認識。我們將繼續開拓不同渠道及平台，對各地社區作出有意義的貢獻。

愛達利適用的政策

- √ 對企業經營所在或相關社區的參與性質及程度的定義。

關鍵績效指標B8.1 我們的專注貢獻範疇為弱勢社群。

關鍵績效指標B8.2 我們在專注範疇所動用的資源於上述段落提述。