

# 環境、社會及管治報告

董事欣然呈列截至二零二零年六月三十日止年度的環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告，其已遵守香港聯交所證券上市規則附錄27所載環境、社會及管治報告指引的適用守則條文。

## 報告範圍

由於本年度並無進行採礦活動，Marillana項目的開發進度有所延誤，本報告範圍涵蓋本集團所有業務，主要為於香港的總辦事處及其於西澳的附屬公司。本報告呈列於二零一九年七月一日至二零二零年六月三十日止財政年度(「報告期間」)有關環境、社會及管治管理方針的資料。

## 持份者參與

本集團定期與持份者溝通，而重大環境、社會及管治議題概述如下：

持份者	重大議題	參與渠道
投資者及股東 監管機構	企業管治 業務營運 披露 遵守法律及法規	財務報告及公告 股東大會 持續溝通
僱員	薪酬 培訓及發展 職業健康與安全	年度審閱 內部溝通
社會	慈善工作	支持慈善機構

董事會已就特定主要績效指標及本公司關注的範疇訂立環境、社會及管治目標。於本集團高級管理層的協助下，董事會對可持續發展相關措施進行年度審閱，確保已採取充足措施，以加強可持續發展管治。



## A. 環境

### A.1 排放

年內，本集團使用最低開支及保留辦公室空間，為Marillana項目提供基礎建設解決方案。煤礦開發尚未展開，而管理層認為，由於甚少已進行活動，故勘探活動中產生的排放及廢棄物對環境造成的影響不大。

於報告期內，溫室氣體排放（「溫室氣體排放」）主要來自用於辦公室的整體直接耗電及商務公幹所致的間接排放。

相關的關鍵績效指標列示如下：

(i) 已購買電力消耗	18,321 千瓦時
(ii) 範圍一溫室氣體排放	不適用
(iii) 範圍二溫室氣體排放	12,741 千克二氧化碳
(iv) 範圍三溫室氣體排放	2,180 千克二氧化碳

附註：

範圍一排放來自為產生電力而於固定或移動源（不包括電子設備）燃燒燃料的直接溫室氣體排放，由於我們的開發及生產活動尚未開始，故有關排放不適用於我們的情況。

範圍二溫室氣體排放來自已購買電力所產生的間接溫室氣體排放。

範圍三溫室氣體排放包括於本公司以外出現的其他間接溫室氣體排放，如來自僱員商務公幹及堆填區處置廢紙之排放。

報告期內的範圍涵蓋總建築面積 136.94 平方米。

本集團繼續以最低開支營運，計劃於任何未來開發活動開始前減少淨排放量。

於報告期內，由於我們的業務性質以辦公室為主，故並無產生重大危險或非危險廢物。所產生的廢物包括打印機墨盒、電池以及陳舊電腦及打印設備，並已獲妥善處理及回收。非危險廢物（如：一般生活垃圾及辦公室業務的打印紙張）被視為微乎其微。

本公司已實施以下各項減排措施：

- 減少非必要商務公幹及以電子通訊方式舉行董事會會議。
- 鼓勵僱員關閉照明及空調。

於報告期內，本公司已調遷澳洲辦公室，而由於辦公室空間減少及僱員人數減少，故耗電量及相應碳排放量輕微減少。

# 環境、社會及管治報告

## A.2 資源使用

本集團致力推廣工作環境中之環保意識，重點落實減少浪費及耗電之措施，發起紙張及墨盒回收，並推廣電子通訊及儲存。我們旨在推廣辦公室設備回收及儘量減少生活垃圾。

為減少耗紙，本集團傾向使用電子方式透過電子裝置及電子通訊系統傳遞訊息。

我們鼓勵辦公室僱員關閉閒置照明、空調及其他辦公設備，並提醒僱員雙面紙張打印及複印。我們亦鼓勵僱員自攜午餐盒及減少購買外帶午餐及飲料，以減少使用即棄塑膠餐具。本集團亦鼓勵僱員選擇公共交通工具及拼車，以減少汽車駕駛，從而減低對環境及交通之影響。本集團並無擁有任何汽車，因此並無直接產生來自使用汽車之任何溫室氣體及有害氣體。

我們辦公室須維持室內溫度為攝氏24度，以確保有效使用空調。

本集團亦落實措施透過比較機電工程署 (EMSD) 頒佈的能源標籤／澳洲聯邦政府頒發的能源評級標籤選用節能產品以減輕環境影響。由於廢棄電子用品及電子設備對環境構成嚴重影響，本集團鼓勵所有員工使用廢棄電子用品及電子設備捐贈或回收計劃。

所有員工須均有責任以環保方式營運，並對此負責。

本集團現有業務運營毋需大量耗水、用水及有關飲用水(包括樽裝水)之任何耗水。

本集團年內的飲用水消耗量約為1.23立方米，耗水量約每名員工0.21立方米。我們規定員工發現任何用水設施出現損壞時須即時匯報。

目前並無任何尋求合適水源的問題，而本集團認為，就目前營運水平而言，其用水量乃屬合理。本集團計劃通過實行上文討論的措施，於下一年度達成減少水電淨消耗量的目標。

鑑於業務性質，概無有關包裝物料之適用數據，此乃由於我們的業務並不涉及使用任何包裝物料。



### A.3 環境及自然資源

本公司秉承作為良好企業及環境公民之原則，於選擇供應商時審慎考慮環境、社會責任及可持續發展問題。本集團旨在盡量減少其環境足跡及其對自然資源之損害。我們預計鐵屑儲存及廢石管理、用水及排水、土地管理及恢復將為生產中最重要之關切範疇，本集團將密切監測該等方面，以遵守Marillana項目所得州及聯邦政府環境部門之主要監管批文。每年，本公司會進行年度合規審閱，並向環境保育局辦公室提交報告，以表示其所需的合規狀況。

布萊克萬擬清除最多3,785公頃植被，並以陸地運輸解決方案方式運送礦石至黑德蘭港。復原後，長期清空之土地約60公頃為最後無效的開放礦坑。所有其他阻礙物將會重新復原，並符合西澳環境保護局(EPA)、環境保育部門(DEC)及礦產、產業、資源及安全部門之要求。

布萊克萬過往委托Ecologia Environment (Ecologia)編製有關根據一九九九年環境保護及多樣性生態保育法(Cth)評估項目之初步文

件。大部分主要環境批文已告落實，而我們將會遵循建議計劃開展前期工作。我們致力減輕對環境之任何干擾，並於項目開展後監管進度。

於我們開始開發礦場前，須根據一九七八年採礦法尋求採礦或勘探活動之環境批文，而礦山、產業監管和安全部門規定須取得以下批文：

1. 工作計劃 — 提交文件須包括機械設備及於勘探或勘察礦石時對地面的潛在破壞之詳情。
2. 開採方案 — 建議開採業務的詳情或將產生的任何變動均須披露。
3. 礦場關閉計劃 — 有關計劃須連同開採方案一併提交，涵蓋礦區關閉及改造等所有方面。

本集團嚴格遵守一九七八年採礦法及其他相關環境法規，如一九八六年環境保護法、一九九九年環境保護及多樣性生態保育法、二零零四年環境保護(清除原生植被)法規、一九一四年水權及灌溉法以及一九九三年原住民所有權法。

# 環境、社會及管治報告

## A.4 氣候變化

西澳降雨模式於過去四十年出現顯著變化。大部分省份(特別是西北部)之氣候愈趨潮濕，對採礦業構成一定風險。有關省份之西南部更為乾旱，自一九七零年代中期起降雨量已減少15%。開採及礦石提煉過程中所產生之廢石及尾礦若不妥善儲存或處理，可能對環境釋放有毒物質。在不少情況下，若廢石及尾礦棄置於原地，有毒物質可能會被雨水沖至供水系統，或滲入土壤。為減輕有關風險，更詳盡且具有已加強尾礦及侵蝕監控架構的礦場計劃將納入為礦場水管理計劃的一部分。

最有可能對地表水環境造成影響的污水源頭為污水處理設施的意外水浸或洩漏。然而，我們已制定保障措施以減低該風險，包括：

- 就機械部件(水泵及鼓風機)故障發出警報之警報器及訊號燈；
- 就平衡池或灌溉池水位過高發出警報之警報器；及
- 平衡池及污水處理廠之間的緊急溢流。

此外，我們將實施防洪措施，以確保洪水不會對污水設施造成不利影響。

## B. 社會

### B.1 招聘及勞工慣例

#### 僱傭

我們相信人才屬我們業務的基礎，且挽留優秀員工支持我們業務至關重要。我們以提供適合員工工作的環境為目標，且我們不僅透過薪酬，亦透過促進員工於工作與生活取得平衡，以確保員工獲合理補償。

#### 招聘

本集團已建立的人力資源管理職能，涵蓋僱傭之各個方面。於招聘過程中，僱員受僱乃經考慮其經驗、資格及知識。所有僱員已簽訂概列就業條件之書面勞動合同，其包括雙方協定的工作職位、工作職責、工作時間、假期、薪酬、離職程序及福利。

#### 晉升、補償及解僱

我們根據定期績效考核之結果，通過晉升及加薪激勵員工。職員解僱乃根據香港僱傭條例或有關地方法律法規，以及僱傭合約訂明之規定作出。除了為員工提供具競爭力的薪酬待遇外，本集團亦提供年度花紅及僱員購股權予合資格僱員作為獎勵以挽留員工。



### **工作時間、休息時間及福利**

採用五天工作周安排促進工作與生活平衡。除當地法律及法規所訂明之所有休息日及法定假期外，員工有權享有帶薪年假、產假、侍產假、婚假及恩恤假。僱員亦有權享有醫療福利、強積金計劃供款及由本集團人力資源管理政策規限之其他福利。

### **平等機會、多樣性及反歧視**

本公司全體董事、高級管理人員及僱員預期以正直、公開、誠實、公平並符合本公司最佳利益之精神行事。董事會已制定行為守則(由舉報政策所支持)，為全體董事、高級管理人員及僱員提供指引。行為守則及舉報政策之副本可於本公司網站之企業管治一節查閱。

本公司了解多樣化之好處，當中不同性別、年齡、種族及文化背景之人士可帶來新概念及觀點，創造更具效率之工地環境，而多樣化政策(其副本可於本公司網站企業管治一節查閱)正可鞏固本公司成員多樣化。此政策列明促進平等就業機會之特定多樣化倡議，並規定本公司於其年報內列出個別多樣化倡議及目標，以及於年報內報告達致度量標準之進度。

此等主要度量標準包括：

- 女性獲委任為本公司非執行董事之比例；
- 職場之女性比例；
- 高級管理層之女性比例；
- 產假／侍產假後留任率；及
- 僱員流失率。

# 環境、社會及管治報告

以下度量標準顯示與過往數據的比較。過往數據如下：

	二零二零年	二零一九年	二零一八年	二零一七年	二零一六年
女性獲委任為非執行董事之比例	0	0	0	0	0
職場之女性比例	15%	15%	18%	21%	24%
高級管理層之女性比例	8%	8%	38%	13%	10%
產假／侍產假後留任率	不適用	100%	不適用	100%	不適用
僱員流失率	0%	15%	53%	24%	82%

董事會正繼續尋求達致多樣化組合，並致力委任將為本公司帶來合適的經驗、視野及技能之人士，包括有關礦業之合適技術及商業技能。

我們之人力資源確保本公司免受年齡、性別、宗教信仰、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、殘疾、種族及國籍等不同形式之歧視。我們致力創建出一個平等、尊重、多樣性及互助的文化。

年內，本集團並不知悉嚴重違反有關本集團補償及解僱、招聘及晉升、工時、休息時間、平等機會、多樣性、反歧視以及其他利益及福利之任何相關法律及法規。此外，我們於年內並無就相關法律及法規不合規事宜而遭受處罰或制裁。

## 表現數據概要

就業人數統計：

就業人數總額	15	
<b>按工作性質分類</b>	<b>澳洲</b>	<b>香港</b>
企業董事	3	6
企業服務	1	3
項目發展	—	1
勘探	1	—
<b>按性別分類</b>		
男性	4	5
女性	1	1
<b>按僱員類別分類</b>		
董事(執行)	1	2
董事(非執行)	2	4
管理層	2	4
<b>按年齡組別分類</b>		
31至50歲	1	4
50歲以上	4	6
<b>僱員流失率分析</b>	<b>澳洲</b>	<b>香港</b>
<b>按地理位置分類</b>	0%	10%
	<b>男性</b>	<b>女性</b>
<b>按性別分類</b>	10%	0%
	<b>31至50歲</b>	<b>50歲以上</b>
<b>按年齡組別分類</b>	0%	10%



## B2. 健康及安全

本公司致力發展西澳之可持續發展鐵礦石業務，讓其僱員、承辦商、供應商、合作夥伴及社區得以受惠。

為達到此目的，我們有效落實及積極管理我們對工地之健康及安全、環境及我們營運所在社區作出之承諾及義務。

為經營有效且可持續發展之鐵礦石業務，本公司將：

- 集中消除及管理工地之危險及風險。
- 與各方交涉時以合理且負責任之方式行事。
- 促進重視其僱員、承辦商、供應商及合作夥伴之工地健康及安全之文化，作為所有參與其業務人士之責任。
- 提供不帶欺凌或歧視之工作環境，給予全體僱員同等機會。
- 在各業務範疇積極工作，以減低本公司活動所帶來之實際及潛在環境影響。
- 尊重原住民之權利，並重視與本公司業務相關之本土文化遺產。

我們將落實制度，確保資源得以分配用作落實及監察此等承諾及其法律責任。我們將向僱員、承辦商及合作夥伴更新有關本公司達到此等目標之進展情況。

本公司將例行計量政策及支持制度，確保於有需要時履行其承諾及作出制度改善。

本集團將就我們所有活動觀察職業健康及安全（「OHS」）政策，本公司之健康安全目標概述如下：

- 對人、社區及工作環境實現「零危害」；
- 支持、鼓勵及促進對實現行業領先之職業健康及安全績效之努力；
- 消除或管理可能導致人身傷害、財產損失及業務中斷之情況；及
- 實現符合 OHS 政策之健康及安全績效。

布萊克萬將採用以下原則：

- 每名僱員均對健康及安全負責。
- 應識別危害並消除或控制其風險。
- 每項任務必須以安全為先。
- 健康及安全標準不僅限於最低法律規定。



# 環境、社會及管治報告

該等目標將通過以下方式實現：

- 為僱員及承包商提供必要責任培訓及資源，協助其安全有效地履行任務；
- 建立及強化僱員及承包商關於健康及安全政策、目標及績效之責任；
- 遵守所有適用法律、法規及法定義務；
- 通過風險評估以及制定並實施安全操作程序及職安健事宜的溝通，以展示有效之領導及職安健管理。

鑑於新冠肺炎疫情帶來挑戰，我們已採納保障僱員的措施，以提升僱員的職場安全。我們定期清潔及消毒辦公室，並於僱員在辦公室工作時為其提供口罩及消毒洗手液。倘僱員感到不適，我們規定僱員須留在家中，並進行自我隔離，我們亦致力於僱員有任何不適時為其提供正面環境。

於報告期內，本集團於報告期內及過去三年各年因工傷亡而導致損失的日數為零(二零一九年：零)。



### B3. 發展及培訓

僱員是本公司最重要之資產。一流專業人員及管理團隊是成功經營之保證，因此我們渴望為僱員提供相關培訓，並鼓勵其充分發揮潛力。我們資助僱員持續學習，鼓勵僱員根據各自興趣範疇及工作說明參與不同工作坊及研討會。

於報告期內之受訓僱員百分比及接受培訓平均時數：

	受訓僱員百分比	年內接受培訓平均時數
<b>按僱傭類別分類：</b>		
董事	60%	35
高級管理層	27%	96
管理層	13%	48
<b>按性別分類：</b>		
男性	87%	131
女性	13%	48

### B4. 勞工標準

所有勞工相關的政策及慣例須符合僱傭條例以及香港及澳洲相關地方勞工法。此外，本集團嚴格禁止聘用童工及強制勞工，並遵守所有相關法律及法規。任何新僱員入職之前，我們會對其進行徹底背景審查，確保候選人適合擔任有關職務。倘發現任何候選人為童工，其僱傭合約將即時終止。

年內，我們並無聘用童工或強制勞工，且並無收到任何投訴或童工或強制勞工的申報。

### B5. 供應鏈管理

本公司已建立良好採購程序及供應商要求。選擇新供應商後，本公司將對供應商之表現、可靠性及定價進行評估，亦對環保節能功能等環境所屬範疇進行評估。本公司將須就各採購委聘取得最少兩項報價，此乃採購程序的內部監控措施的一部分。我們亦將考慮供應商過往之表現。信譽及遵守當地法規的情況為挑選供應商的決定因素。本集團偏向購買可持續發展、公平貿易及環保產品，且不會僅按價格作出採購決策。

於報告期內，按地區分類之供應商數目明細如下：

按地區分類	供應商數目
香港	5
澳洲	61
<b>總計</b>	<b>6</b>

# 環境、社會及管治報告

## B6. 產品責任

本公司將確保於鐵礦石裝運前將落實所有必要文件。燒結測試為我們產品質素提供正面結果及確認，而本集團將努力於未來交付礦石時保持產品質素。鑑於我們的生產活動尚未開始，報告期內並無接獲來自客戶之投訴或產品召回。質量保證及召回程序將於未來交付鐵礦石產品後正式實行。

本公司對客戶、潛在客戶或業務對手之資料保密。本公司已制定保密協議，以防止任何資料洩漏。

## B7. 反腐敗

本公司已制定反賄賂或腐敗規定，禁止員工接受其他有業務關係人士之饋贈。為確保有效執行，每名員工均已接受該等規則之培訓。此外，本公司亦制定舉報政策（詳見本公司網站），而布萊克萬則鼓勵持份者追究及報告任何不當行為、欺詐或腐敗行為、違反規則、脅迫或騷擾行為。本公司設有積極通道可供僱員直接匯報任何業務執行中發生之任何潛在賄賂／腐敗行為。已為僱員及董事提供培訓及傳閱來自香港廉政公署 (ICAC) 之消息，以避免任何形式之腐敗行為。

布萊克萬對於腐敗及賄賂採取零容忍方針，致力以專業、公平及誠實的方式進行其所有的業務交易。我們採取之舉報政策鼓勵僱員舉報任何欺詐、資金挪用或腐敗事件，且徹底保護舉報者之私隱。

於報告期內，概無針對本集團或其僱員有關任何腐敗行為之事件或法律訴訟。

## B8. 社區投資

我們為僱員融入當地社區提供機會。

我們帶動僱員利用其時間及技能進行義務工作，在貢獻社會同時亦提升其於環境及社會方面之知識；此外，此舉亦防止並減輕對社區之潛在及實際負面影響。布萊克萬仍將其社區重心放在健康及運動，並贊助員工參與慈善運動／馬拉松，以提高僱員的健康意識，回饋社會。馬拉松及慈善步行籌款因新冠肺炎疫情影響而取消，而一旦恢復該等活動，我們將繼續贊助員工參與該等富有意義的活動。