

可持續發展及企業社會責任

一 關於本章節

匯報準則及範圍

本年度的環境、社會及管治報告（「本報告」）按照香港聯合交易所有限公司（「香港交易所」）《證券上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》的規定編撰，當中概述本公司由二零一九年一月一日至二零一九年十二月三十一日期間（「報告期間」）在人力資本、環境、價值鏈及社區投資方面的管理方法以及環境、社會及管治的措施及表現。為代表和涵蓋對本公司最具環境及社會表現影響力的業務，我們將以下公司納入本報告範疇：

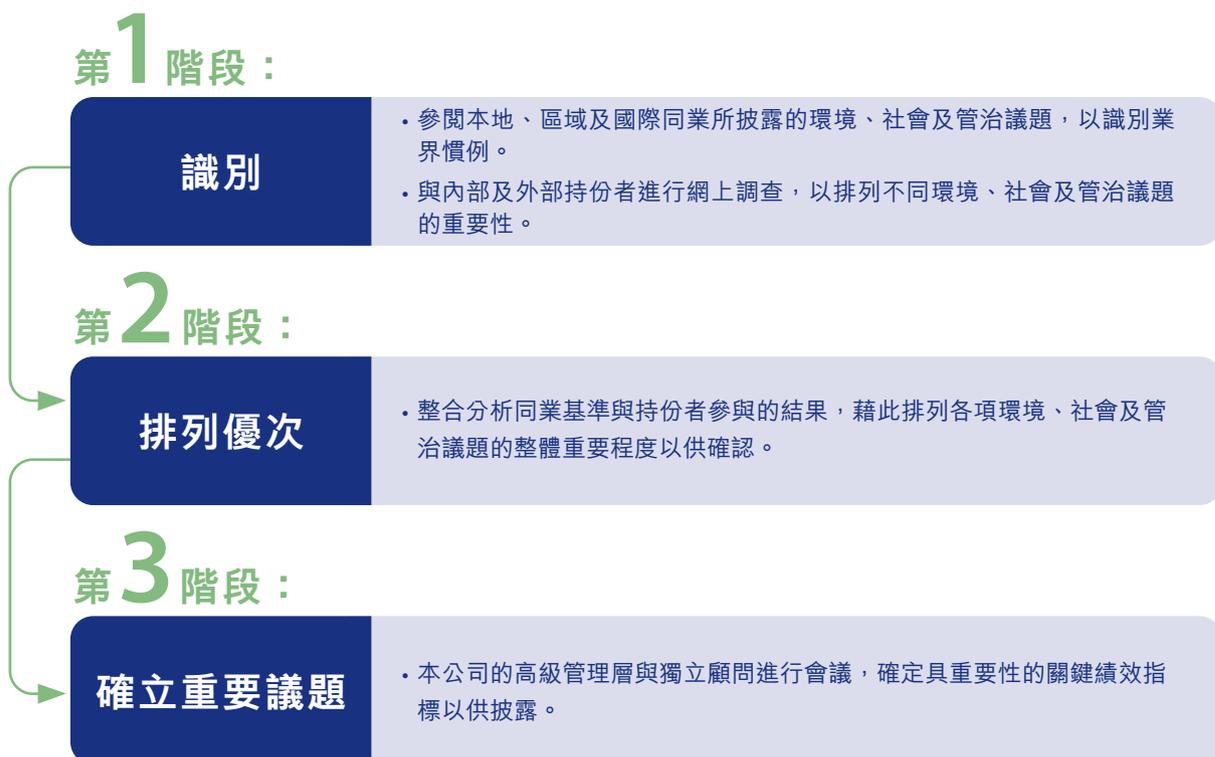
百貨公司

千色 Citistore / APITA / UNY

有關環境、社會及管治層面的完整列表、各項關鍵績效指標及其在本報告中的提述，請參閱本年報第31至33頁的數據總覽及香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引。

持份者參與及重要性評估

與持份者進行持續和雙向的交流，對了解雙方於環境、社會及管治工作、表現及未來策略的看法和期望至關重要。在編製本報告時，本公司委任獨立顧問循以下三個階段進行全面的持份者參與及重要性評估，以釐定最重要的環境、社會及管治議題並作出披露。



可持續發展及企業社會責任

可持續的企業管治

完善的可持續發展管治架構對於管理環境、社會及管治相關風險及逐步提升可持續發展表現至關重要。本公司的風險管理框架結合由上而下的策略綜觀與相應由下而上的業務流程，這有效識別、評估及管理環境、社會及管治相關風險。董事會為我們的可持續發展方針提供策略指引，並持續監督本公司的風險管理和內部控制系統。我們的高級管理層直接向董事會報告，並負責監督具體事宜及定期更新我們的環境、社會及管治表現，以供董事會進一步審核。

環境、社會及管治工作組由各部門的代表組成，旨在制定和協調本公司內部的環境、社會及管治計劃。該工作組有助協調我們環境、社會及管治策略的日常執行，並受高級管理層監督。

有關我們風險管理和內部控制系統方針的更多詳情，請參閱本年報第34至48頁的企業管治報告。

二 顧客關係與供應鏈管理

我們憑藉在零售業紮實豐富的經驗，深諳與顧客和供應鏈夥伴保持穩固的合作關係，對適應瞬息萬變的消費環境至關重要。為加強該合作關係，我們與供應商積極溝通聯絡，將優質商品納入我們的產品組合，並主動徵求顧客意見，這有助我們持續提供高質素服務，以迎合顧客期望。

顧客至上

本公司秉持「顧客至上」的核心理念，專注於向顧客提供優質的商品及服務，致力讓顧客享受高質素的生活方式。為在日常營運中貫徹這一理念，千色Citistore 堅守「**三優服務承諾**」：

優質服務

我們旨在提供優質服務，讓顧客體驗千色Citistore帶來賓至如歸之感受。

優質貨品

本公司網羅多元化之貨品種類，以合理價格，為顧客提供更豐富完善之選擇，滿足不同需要。

優質生活

隨著時代發展，本公司一直透過不同渠道貼近大眾的生活需要，重視優質服務及貨品質素承諾不變。

為給顧客提供最潔淨和最舒適的購物環境，我們的所有分店均會在營業時間前後進行全面清潔。此外，工程部每天檢查機房及冷氣三次，以調節室內溫度至理想舒適的範圍。

除了採購優質的商品及提供舒適的購物環境外，我們對自身的服務質素亦一絲不苟，致力維繫我們與顧客間的關係。為確保顧客滿意度一直保持在我們期望的水平，我們進行內部和外部評估，以深入了解顧客需求及新興消費趨勢。本公司設立各種渠道及機制收集顧客的想法和意見，其中包括Facebook專頁、熱線電話及電郵地址。任何經上述途徑收到的正式投訴將交由專責代表調查處理，過程嚴格保密。調查完成後，本公司會通過電郵作出正式書面回覆，及時有效地知會投訴人相關結果。

可持續發展及企業社會責任

於報告期間，本公司透過不同渠道合共接獲68宗顧客對所購買商品及服務的書面投訴，而所有個案均已按既定投訴處理指引及程序妥善解決。

神秘顧客計劃 為向顧客提供最佳的購物體驗，我們在六間千色Citistore分店實施神秘顧客計劃，嘗試從顧客觀點審視我們的表現。該計劃讓我們獲得寶貴的資訊，以深入了解自身專長，並找出有待改進之處。透過該計劃，我們可評估、調整及改善日常運作，持續提高顧客購物體驗質素。

於報告期間，本公司欣然收到17封顧客感謝信。顧客的認同與欣賞鞏固了我們持續提供卓越服務的決心。

產品責任

在向顧客展示任何商品前，我們必先謹慎審查，確保貨架上僅陳列符合我們嚴格品質標準的產品。在貨品抵達時，我們徹底檢查其標籤、包裝、有效日期等重要資訊。如發現任何差異，職員會立即報告部門負責人，以便進行調查及採取糾正措施。

為協助顧客作出知情的購物決定，我們的貨品擺放策略訂明特定產品資訊如品牌名稱、產品說明、保養細節、有效日期及警告等均須顯示在價格標籤旁。

我們致力保障顧客私隱，只收集必要的個人資料¹。從千色Citistore網站、千色Citistore會員計劃(Citi-fun)及其他渠道收集的所有個人資料均儲存在本公司的中央系統內，並由最新的防火牆及防毒軟件保護，只有獲授權的職員方可存取有關資料。APITA及UNY亦設有類似機制，根據相關法例規管數據及資料的收集、使用及管理。

於報告期間，我們在產品健康和 safety、廣告、標籤及私隱事項方面，並無違反法規²的個案。

供應鏈管理

為使業務長久興盛，我們了解供應商在協助提供優質商品並提高經營效率的關鍵作用。為此，我們與供應鏈夥伴緊密合作，在可持續發展、卓越服務、產品責任和商業道德方面齊心協力。在甄選供應商時，我們考慮

附註：

1. 顧客私隱政策可於千色Citistore網站https://www.citistore.com.hk/privacy_policy_chi/ 公開查閱。
2. 包括但不限於《商品說明條例》(香港法例第362章)、《食物及藥物(成分組合及標籤)規例》(香港法例第132章)、《消費品安全規例》(香港法例第456章)、《個人資料(私隱)條例》(香港法例第486章)。

可持續發展及企業社會責任

產品及服務質素、價格、監管合規³等，並要求所有合作夥伴遵守本公司有關反貪污及防止賄賂的指引。至於 APITA/UNY 中的食品，我們僅與持牌供應商合作，並在必要時索取檢測報告或其他相關文件作品質保證。為確保公平競爭，與新供應商合作的所有非銷售貨品必須邀請兩個或以上供應商提交報價。

作為負責任的企業公民，我們致力保障知識產權，並加倍留意寄售商及專櫃銷售的商品。所有供應商及銷售商一律須受本公司供應商協議所載條款及條件約束，當中列明，就任何侵犯專利、設計、商標、商號、版權或其他知識產權的行為以及所交付商品的任何缺陷或故障，他們須承擔全部責任。

三 保護天然資源

本公司一直向顧客及員工推廣著重環保的文化，致力在業務中實現對資源的可持續利用及管理。我們遵守嚴格的監管標準，並以對環境負責任的方式經營，以切合顧客及其他持份者的期望。為此，我們制定全面的環保政策作為我們決定、策劃及計劃的指引，藉以管理我們對環境及自然資源的影響，並在整個價值鏈中推廣著重環保的文化。

於報告期間，我們在環境方面並無違反法規⁴的個案。



附註：

3. 包括但不限於《玩具及兒童產品安全條例》(香港法例第 424 章)及《電氣產品(安全)規例》(香港法例第 406 章)。

4. 包括但不限於《廢物處置條例》(香港法例第 354 章)。

可持續發展及企業社會責任

資源使用

能源使用

本公司了解其業務經營對環境的影響以耗能居多。我們在分店及辦公室實施多項減少耗能，同時保持優質舒適的購物體驗的措施。我們密切監察店舖的室內溫度，使其維持在25°C至26°C的高效舒適範圍。為進一步減少能源消耗，專責員工會在適當時手動關閉風機盤管機組。

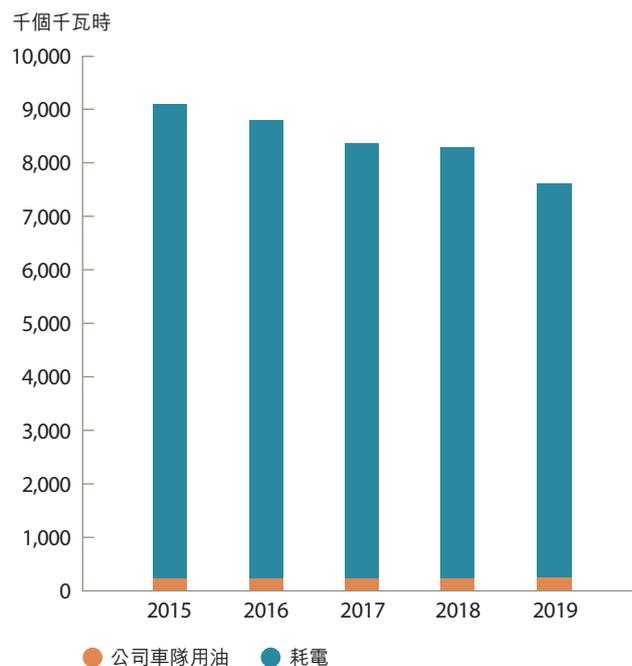
為提高照明系統的效率，我們於二零一九年十月的翻新工程中，將樂富UNY的傳統照明裝置改為LED照明。展望未來，我們計劃在下一翻新工程中為APITA安裝LED照明。

本公司繼續竭力支持世界自然基金會舉辦的二零一九年「地球一小時」活動。過去幾年，我們積極參與此運動，將外牆懸掛的所有霓虹燈及展示櫥窗的電源關閉一小時。我們欣然參與此運動，希望能提高大眾對能源消耗所造成的影響的認識，並提醒顧客及員工在日常生活中養成節能習慣。

荃灣千色 Citistore 參與二零一九年「地球一小時」活動



千色Citistore能源消耗



可持續發展及企業社會責任

包裝物料

在二零一五年，千色Citistore成為第一批支持塑膠購物袋收費（「膠袋收費」）合作平台的零售商之一。該平台由三間環保團體（長春社、綠領行動、綠色力量）成立，利用政府膠袋收費所得款項支持減廢項目，向消費者推廣環保購物文化。透過鼓勵顧客自備購物袋和銷售耐用及可重用的購物袋，我們致力減少塑膠購物袋的使用，積極提倡環保購物。

污染排放與廢物管理

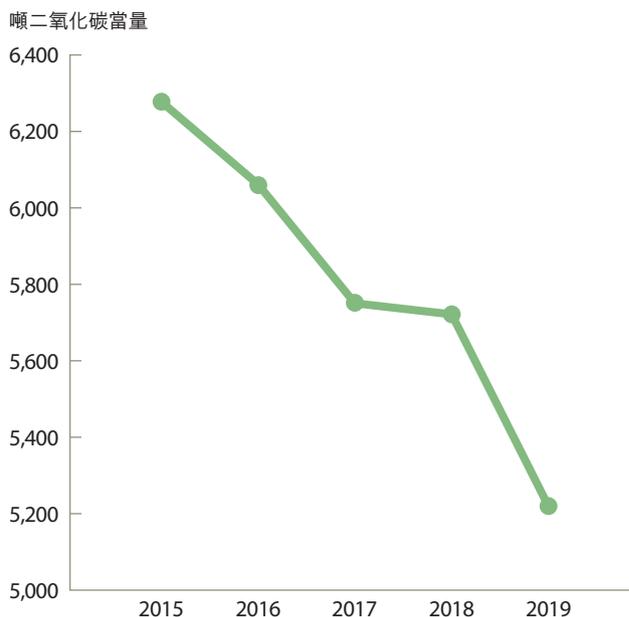
氣候變化

正如我們的環保政策所述，我們銘記作為負責任的企業公民的角色，努力減少溫室氣體的排放量及公司車隊的燃料消耗。本公司將繼續考慮各個可行的節能機會，並仔細監察公司車隊的使用，以減少溫室氣體的排放。

千色Citistore購物袋使用量



千色Citistore溫室氣體排放



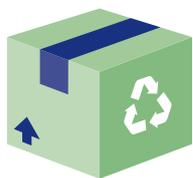
可持續發展及企業社會責任

廢物管理

隨著香港堆填區及廢物處理問題不斷加劇，並對環境產生負面影響，有效管理廢物產生和處置對企業日益重要。

我們在日常營運中實施多項措施，向員工提倡重用及回收常用物料及資源的內部文化。我們提醒辦公室員工雙面列印，並盡可能重用廢紙。於店舖內，由於紙皮是員工每日處理最多的物料之一，我們鼓勵盡可能重用紙箱，最常見用途有向客戶送貨及儲存文件和後勤貨品。而不適合重用的紙皮則盡可能回收。本公司亦收集廢舊電子設備，交第三方回收商循環再造。

本公司一如既往，參與並支持綠領行動每年在農曆新年假期舉行的「利是封回收重用大行動」。我們在千色 Citistore 分店設置收集點，顧客和員工可將用過及餘下的利是封匯集於此。狀況良好的利是封將會重新包裝以派發重用，其餘則送去回收。於二零一九年，我們共收集 639 公斤利是封，並轉交綠領行動處理。



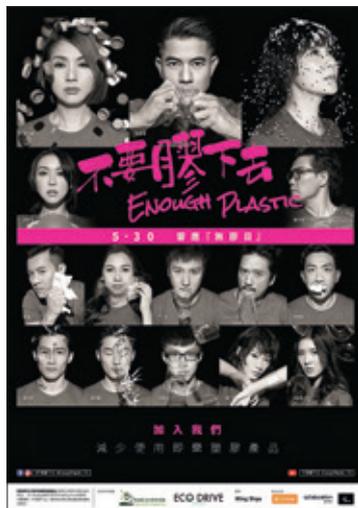
於二零一九年合共回收
318,332
公斤紙箱



於二零一九年合共回收
62 件電子設備

與 ECO Drive Hong Kong 合作推行 「不要膠下去」 活動

在「不要膠下去」活動期間，千色 Citistore 在店舖當眼處展示不同環保產品作為即棄塑膠的替代品。此項活動旨在令大眾意識到塑膠廢物無處不在，並推介可替代用完即棄塑膠的其他產品。重點展示的商品包括可重用購物袋、可摺疊餐盒及杯子和可洗便攜餐具。



四 栽培員工

本公司業務得以穩健發展，全賴我們的員工上下一心。我們致力為員工提供必要的支援，協助他們為消費者提供優質的產品及卓越的顧客服務。本公司亦非常重視為所有員工提供安全、積極、互助及公平的工作環境。

於報告期間，我們在招聘和僱用、反歧視、年齡組別、性別以及其他福利方面，並無違反法規⁵的個案。

員工關懷

我們確保工作場所不存在任何偏見或歧視，並根據公平和平等機會的原則實施僱傭常規。新員工均按照任人唯才之準則招聘。任何求職者僅按其相關技能和資格評估。員工薪酬待遇則視乎其工作經驗以及個人在本公司內部的職位與職責而定。為進一步提升員工士氣及留住員工，本公司為員工提供多種具有吸引力的福利，如員工折扣購物計劃及有薪假期，包括年假、恩恤假、產假及婚假。

通過多項政策及措施，本公司致力於內部培養及提倡穩固的團結互助精神。為支持員工保持工作與生活平衡，加強歸屬感和同理心，我們為所有員工提供充足的休息時間及合理的工作時間。在日常工作之餘，我們亦舉辦聯誼活動，例如週年聖誕慶祝會、員工聚會，以促進員工之間的交流及關係。

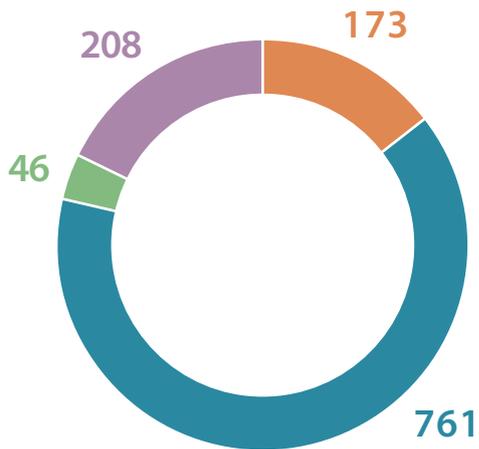
二零一九年 千色 Citistore 週年 員工聯歡晚宴



附註：

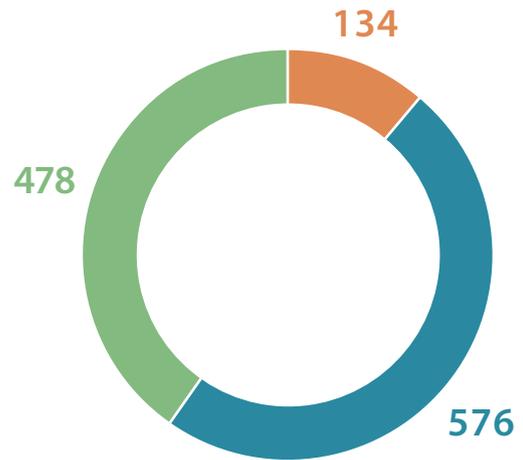
5. 包括但不限於《僱傭條例》(香港法例第 57 章)、《僱員補償條例》(香港法例第 282 章)、《殘疾歧視條例》(香港法例第 487 章)、《最低工資條例》(香港法例第 608 章)。

按僱傭類型及性別劃分的員工總數



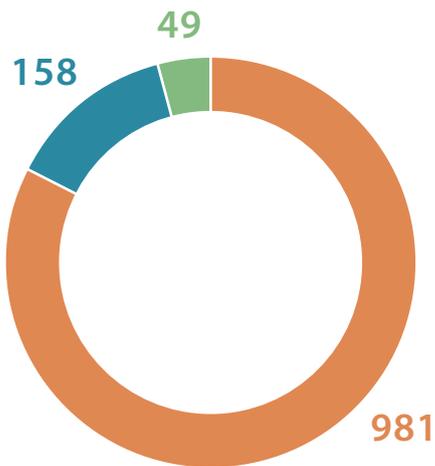
全職 - 男性 女性 兼職 - 男性 女性

全體員工的年齡分佈



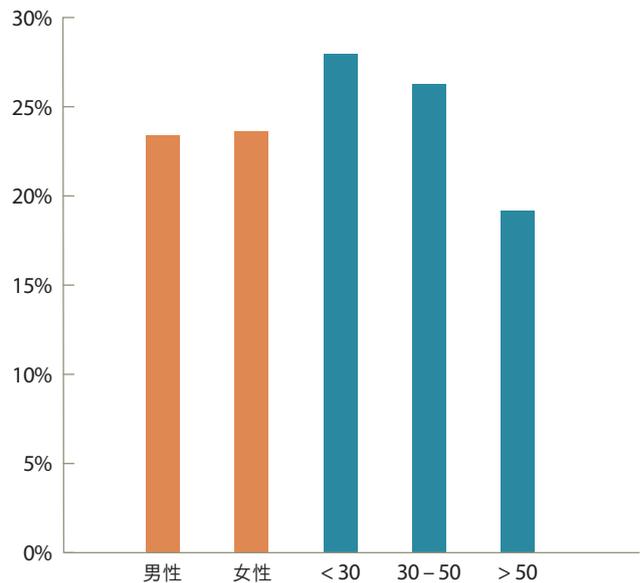
< 30 30 - 50 > 50

員工職級分佈



普通職員 中級經理 高級經理

按性別和年齡劃分的員工流失率



附註：

數據範圍已擴展至包括千色 Citistore、APITA 及 UNY。

可持續發展及企業社會責任

職業健康與安全

本公司對員工的健康與安全一絲不苟。我們恪盡本分，積極實施措施，以盡量降低本公司場所中的潛在職業健康安全風險。每年，香港勞工處職業安全及健康(綜合服務)小組均會進行多次安全巡查。於報告期間，小組未發現任何違規情況。為提高員工對工作場所健康及安全重要性的認識，我們定期舉行急救培訓課程，並教導前線員工預防措施，以避免受傷或慢性疾病(例如背痛)。我們亦為所有全職員工提供全面的醫療保險。

當發生工傷事故時，受傷員工、目睹事發經過的同事及店舖經理均須向人力資源部提交事故報告，人力資源部隨後向勞工處報告，以便跟進。

於報告期間，我們在職業健康與安全方面，並無違反法規⁶的個案。

發展與培訓

在制定員工發展與培訓策略時，我們明白到不能採取千篇一律的措施。因此，我們度身訂造培訓計劃，以滿足各部門員工於職業生涯不同階段的需求。除了產品知識和消費者趨勢等主題的傳統技能外，我們亦強調溝通、合作、情緒認知等軟技能的重要。

我們致力為員工提供所需的相關技能及知識，以助他們達致成功。加入本公司的新員工會參加入職課程，而店員的職前培訓更增設服務和銷售技能課堂。我們亦為部分前線員工提供「服務情緒商數」培訓，充實其個人技能，以便他們在日常工作中待客自如。為了促進店內員工之間的有效溝通，所有店長都將參加我們的「良好溝通及有效指導」課程，增強他們的溝通能力，利用最適當的溝通方法簡潔有效地傳達意思。樓面及分店經理則會參加「主管技能系列」及「鼓勵團隊」課程，以增強其以人為本的管理技能，更好地幫助團隊成員釋放各自的潛力。

二零一九年樓面 經理主管技能系列



附註：

6. 包括但不限於《職業安全及健康條例》(香港法例第509章)。

可持續發展及企業社會責任

對於辦公室員工，我們重點培訓團隊精神、溝通與合作。為此，我們定期籌辦工作坊及課程，因應最新趨勢及常規不斷提高及更新員工技能。二零一九年，我們安排千色 Citistore 員工參加「黑暗中對話工作坊」，讓員工感受另類溝通及互諒方法。在兩小時的體驗式工作坊中，視障培訓師指導員工在完全黑暗的環境中執行連串團隊任務。該工作坊有助於員工建立互信、互相尊重，加強本公司內部團隊合作。



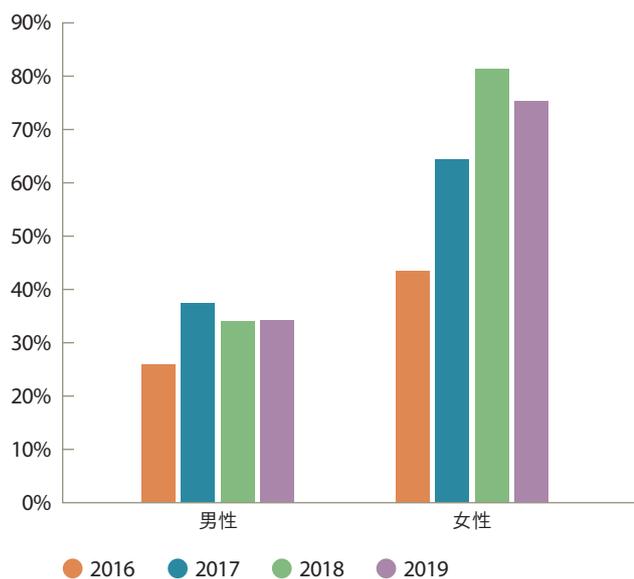
每位受訓員工的平均
培訓時數為

10.5小時

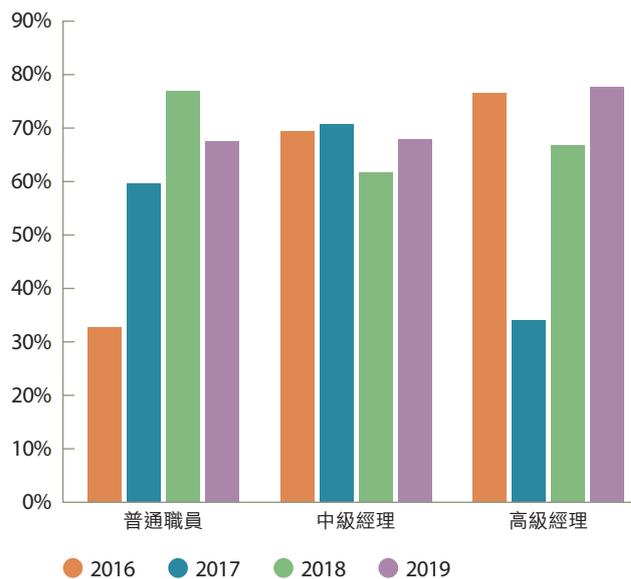
千色 Citistore
員工參加
「黑暗中對話
工作坊」



千色Citistore按性別劃分的受訓員工百分比



千色Citistore受訓員工職級百分比



可持續發展及企業社會責任

商業操守與誠信

《員工手冊》所載指引及政策明確列出我們對所有員工在職業操守方面的期望。根據這些政策，本公司對任何欺詐或違反操守行為持零容忍態度，並嚴格禁止員工接受外界提供的金錢或任何其他禮物。

本公司一直警惕違反操守及貪污行為，並貫徹實行舉報政策及問責制。任何員工如有不滿或懷疑本公司內有不當、舞弊或違規行為，均可舉報相關事宜，我們會嚴格保密，協助舉報人提出不滿而毋須畏懼報復行為。舉報提供的資訊將以安全保密的方式處理。所有舉報均將徹底調查，並提交管理層。

於報告期間，我們在貪污方面並無違反法規⁷的個案。

五 關愛社群

秉持以人為本的理念，我們竭誠將關愛延伸到我們服務的廣大社區。我們善用資源和人力資本，通過義工服務、與非政府組織和社會企業合作及慈善捐贈加強社會的聯繫和發展。於報告期間，我們的捐款總額為港幣228,945元。

二零一九年社區項目及資源投放：

機構/受益人	項目	貢獻
綠色力量	膠袋徵費協作平台	捐贈港幣168,945元
綠領行動	利是封回收重用大行動	捐贈港幣60,000元
綠領行動	利是封回收重用大行動	收集及轉贈合共639公斤的利是封作循環再用
家園便利店	提供零售系統技術支援	本公司管理資訊系統團隊提供40小時義工服務
其他非政府機構	向教堂、學校及救世軍捐贈物資	捐贈逾5,000件衣物、家居用品及配件

附註：

7. 包括但不限於《防止賄賂條例》(香港法例第201章)。

可持續發展及企業社會責任

我們不斷促進社區參與和發展，亦善用旗下百貨公司的場地作體驗學習之用。今年，荃灣及元朗千色 Citistore 分店分別安排了三次參觀活動，供幼稚園學生在課堂外拓展學習體驗。此外，我們還與聖安娜中英文幼稚園合作，在 APITA 為一群 K3 學童舉辦分店實地參觀。在參觀期間，我們講解超市的基本運作，學童亦選購心愛貨品，初次嘗試自行購物。

幼稚園學童 入店參觀



可持續發展及企業社會責任

數據總覽

香港交易所關鍵績效指標	單位	2019		2018	
		千色 Citistore	APITA 及 UNY ⁸	千色 Citistore	
A. 環境					
A1.2	溫室氣體總排放量及密度				
	範圍一排放	噸二氧化碳當量	67.7	6.7	62.6
	範圍二排放	噸二氧化碳當量	5,154.2	5,685.4	5,646.2
	範圍三排放	噸二氧化碳當量	11.8	10.1	13.3
	- 總排放量	噸二氧化碳當量	5,233.7	5,702.2	5,722.1
	- 密度	噸二氧化碳當量 (每全職員工) ⁹	9.5	15.0	10.3
A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度				
	回收物料/廢物				
	紙皮箱	公斤	318,332	不適用	396,353
	電子產品	件數	62	不適用	245
A2.1	按類型劃分的能源總耗量及密度				
	公司車隊用油	千個千瓦時	248.7	23.5	229.8
	電力	千個千瓦時	7,363.1	8,122.1	8,066.0
	- 能源總耗量	千個千瓦時	7,611.8	8,145.6	8,295.8
	- 密度	千個千瓦時 (每全職員工)	13.8	21.4	14.9
A2.5	包裝物料用量				
	塑膠購物袋使用數量				
	- 總耗量	個數	646,949	4,478,300	712,671
B. 社會					
B1.1	按性別、類別及年齡劃分的員工總數				
	按性別劃分的員工總數				
	男性	人數	110	109	109
	女性	人數	614	355	593
	按僱用方式劃分的員工總數				
	全職	人數	552	382	558
	兼職	人數	172	82	144
	按年齡劃分的員工總數				
	<30	人數	76	58	89
	30-50	人數	355	221	355
	>50	人數	293	185	258
B1.2	按性別及年齡劃分的員工流失率				
	按性別劃分的員工流失率				
	男性	%	20.9	25.7	12.1
	女性	%	19.2	31.3	49.1
	按年齡劃分的員工流失率				
	<30	%	25.0	32.8	23.8
	30-50	%	24.2	29.0	25.9
	>50	%	12.3	30.3	11.5

附註：

8. 2019年的數據報告範圍擴大至APITA和UNY。

9. 隨著APITA和UNY的加入，公司於2019年的全職員工人數為934人。

可持續發展及企業社會責任

香港交易所關鍵績效指標	單位	2019		2018	
		千色 Citistore	APITA 及 UNY ⁸	千色 Citistore	
B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率				
	按人數	人數	0	0	不適用
	按比率	%	0	0	不適用
B2.2	因工傷損失工作日數				
		日數	20	593	不適用
B3.1	按性別及類別劃分的受訓員工百分比				
	男	%	34.0	100.0	33.9
	女	%	75.0	100.0	81.1
	普通職員	%	67.5	100.0	76.9
	中級經理	%	67.8	100.0	61.7
	高級經理	%	77.5	100.0	66.7
B3.2	按性別及類別劃分的每名僱員完成受訓之平均時數				
	按性別劃分的員工受訓平均時數				
	男	時數	6.4	15.7	5.4
	女	時數	5.3	15.5	6.8
	按僱員類別劃分的員工受訓平均時數				
	普通職員	時數	4.0	15.5	6.8
	中級經理	時數	9.3	15.3	5.9
	高級經理	時數	6.9	16.0	6.9

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

範疇	關鍵績效指標	描述	頁碼	備註
A. 環境				
A1 污染排放	A1	一般披露	21-24	
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	/	鑑於公司的業務性質，該關鍵績效指標並非本公司的重要議題。
	A1.2	溫室氣體總排放量及密度	23, 31	
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	/	鑑於公司的業務性質，該關鍵績效指標並非本公司的重要議題。
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	31	
	A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	22-23	
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	24	
A2 資源使用	A2	一般披露	21-23	
	A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源總耗量及密度	31	
	A2.2	總耗水量及密度	/	鑑於公司的業務性質，該關鍵績效指標並非本公司的重要議題。
	A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	22-23	
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	/	鑑於公司的業務性質，該關鍵績效指標並非本公司的重要議題。
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量	31	

可持續發展及企業社會責任

範疇	關鍵 績效指標	描述	頁碼	備註
A3 環境及天然資源	A3	一般披露	21-24	
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	21-24	
B. 社會				
B1 僱傭員工	B1	一般披露	25	
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	31	
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	31	
B2 健康與安全	B2	一般披露	27	
	B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率	32	
	B2.2	因工傷損失工作日數	32	
	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	27	
B3 發展及培訓	B3	一般披露	27-28	
	B3.1	按性別、僱員類別劃分的受訓僱員百分比	32	
	B3.2	按性別、僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	32	
B4 勞工準則	B4	一般披露	/	本公司謹守《僱傭條例》(香港法例第57章)，並設立嚴謹的招聘程序，禁止僱用童工及強制勞工。本年度並無相關的違規記錄。
B5 供應鏈管理	B5	一般披露	20-21	
	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、以及有關慣例的執行及監察方法	20-21	
B6 產品責任	B6	一般披露	19-20	
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	19-20	
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	21	
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	19-20	
	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	20	
B7 防止貪污	B7	一般披露	29	
	B7.1	於匯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	29	
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	29	
B8 社區投資	B8	一般披露	29	
	B8.1	重點貢獻範疇	29-30	
	B8.2	在重點範疇所動用資源	29-30	