

HM INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED



(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號: 8416

ESG



環境、社會及管治報告

目錄



	頁碼
關於本公司	2
關於本報告	2
管理層報告	3
持份者參與	4
僱傭及勞工措施	6
營運慣例	11
社區參與	14
環境保護	18



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

關於本公司

作為香港主要財經印刷服務供應商的一分子，HM International Holdings Limited (「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」)提供綜合印刷服務，包括提供涵蓋財經印刷項目、市場營銷周邊產品印刷項目及新媒體增值服務(例如網站設計、視頻製作、電子書及APP製作、電子市場營銷匯報材料製作)的全面一站式業務流程外包(「業務流程外包」)方案。

本集團秉持「CARE」的態度提供優質服務：C – Confidentiality，即保密；A – Accuracy，即精確；R – Reliability，即可靠；及E – Ease of Mind，即放心，並主力加強三大領域，即創意、服務及科技，藉以令本集團的服務能從芸芸同業中脫穎而出。

本集團旨在滿足其多元化客戶群的需要，其客戶包括於香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)上市或正尋求於聯交所上市的企業、跨國金融機構(如基金公司和保險公司)、教育機構以至來自服務業、市場營銷及廣告界及法律界的私營公司。

本公司自2017年1月起於聯交所GEM上市。

關於本報告

本報告由本集團根據聯交所GEM證券上市規則附錄20《環境、社會及管治(「ESG」)報告指引》的要求編製，並經本集團董事會(「董事會」)批准。本報告呈列並旨在公允陳述截至2019年12月31日止年度(「報告期」)我們在四個主要領域—僱傭及勞工措施、營運慣例、社區參與和環境保護—的主要ESG政策、倡議及本集團表現。

報告範圍

本報告集中論述本集團於報告期內在兩間香港辦公室之綜合印刷服務的運作情況。我們將報告範圍界定為本集團的核心及重要業務部門¹。本報告的結構鋪排盡可能接近過往年度的報告，以便比較本集團的年度表現。

意見回饋

本報告於本公司網站www.hetermedia.com及GEM網站www.hkgem.com「最新上市公司公告」一頁可供瀏覽。本報告僅以電子方式發佈。

本集團重視持份者的意見。為使我們能夠回應持份者的關注事項，並確保報告程序得以持續改善，歡迎閣下透過電郵enquiry@hetermedia.com就可持續表現或報告形式向我們提供意見。

¹ 本報告不包括香港以外的辦公室資料

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

管理層報告

我們致力於因時制宜，經營以可持續發展為主的業務，務求保護環境及支持社會。我們相信，經營業務上要為環境和社會負責任，必先以可持續的態度制定計劃，因此我們的經營策略十分強調可持續發展。

令員工對工作有歸屬感，為我們優先首要任務，而讓我們引以為豪的是，我們在員工滿意度及員工幸福指數方面極可能領先同業。為協助員工於工作與生活之間取得平衡，我們提供家庭友善的工作時間表及營造開放式辦公環境，以提高工作的靈活性。

我們甚為著重客戶的信任及滿意度。秉承此理念，對於資料的保密處理，其重要性毋庸置疑。我們一直堅定不移，恪守最嚴謹的準則，嚴守保密。此理念驅使我們在2018年取得ISO 27001資訊安全管理制度的認證。本集團嚴守準則，為我們尊貴的客戶帶來無可比擬的可靠服務，且將持續致力為客戶提供卓越服務。

董事會視可持續發展為風險管理的一部分，並作為優先及首要的任務。在制定長遠策略中佔着重要的一環。我們將可持續發展融入日常業務運作。我們持續投資科技設備，確保在家工作的員工可保持工作與生活的平衡，並因此受惠；實施數碼文件管理，減少紙張使用；推出電子書及APP製作服務，鼓勵客戶與我們一同踏上可持續發展的康莊大道，減少耗用紙張。我們深明，我們所處的行業有義務格外重視可持續運用資源。取得森林管理委員會(FSC™)頒發的產銷監管鏈認證，是我們已實行的眾多環境影響紓緩措施之一，而員工所使用的A4辦公室紙張大部分亦獲得FSC™認證。除了肩負善用資源的責任外，我們堅定秉持「取諸社會，用諸社會」的經營理念。關懷我們所在工作及生活的社區，採取以人為本的領導風格，為本集團營造互信、關懷的文化，建立凝聚力。我們鼓勵員工無私奉獻，並履行對社會的責任。因此，於數年前，我們成立了社會責任團隊(「社會責任團隊」)，集一眾之力為社會作出貢獻。為此，本集團會盡一切所能實現目標。我們深明，可持續發展乃為持份者創造共同價值不可或缺的部分。我們亦了解在顧及業務增長的同時，仍須考慮到所應肩負的責任，助地球創造可持續發展的未來。

我們將齊心協力，繼續精益求精，令業務具備可持續性。考慮到不同的社會需求及期望，我們努力在不同層面與持份者合作，建立全面的可持續發展管治架構。縱然任重道遠，但我們對於實現目標胸有成竹。

陳威廉

行政總裁、執行董事兼合規主任

HM International Holdings Limited



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

持份者參與

根據我們的經驗以及與客戶、外部組織和員工之間的溝通，本集團整合了六個與我們業務相關的不同持份群體。其中包括我們的員工、股東及投資者、行業協會、供貨商和服務供應商、客戶及社區。

本集團竭力透過各種溝通渠道與其主要內部和外部持份者溝通。持份者的參與使本集團能夠確保業務及可持續發展策略與持份者的觀點和期望保持一致。

該等持續的溝通渠道及措施亦鼓勵本集團與時並進，識別任何浮現出的ESG風險並定下處理的優先次序，然後化危為機。

下表展示我們的主要內部和外部持份者的期望、溝通渠道以及我們為促進溝通而採取的措施。



環境、社會及管治報告
截至 2019 年 12 月 31 日止年度

持份者	期望	溝通渠道	措施
員工	<ul style="list-style-type: none"> 員工的權益 舒適安全的工作環境 清晰的職業路徑、發展和機遇 	<ul style="list-style-type: none"> 內聯網、電子郵件和通告 培訓研討會和分享課程 員工調查 季度講座 	<ul style="list-style-type: none"> 提供新員工入職培訓和歡迎活動 組織定期培訓和團隊建設活動 提供舒適安全的工作環境 主動聽取員工的評價和意見
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none"> 投資回報 資訊透明並及時更新 	<ul style="list-style-type: none"> 股東週年大會和股東特別大會 財務報告、通函和公告 本公司網站 電郵 	<ul style="list-style-type: none"> 發佈會議通告、財務報告、通函和公告 不時更新本公司網站上的資訊
行業協會	<ul style="list-style-type: none"> 經驗分享 公平競爭 	<ul style="list-style-type: none"> 行業會議 	<ul style="list-style-type: none"> 與行業合作夥伴合作以達到更好的表現 參加行業公開研討會
供貨商和服務供應商	<ul style="list-style-type: none"> 與本公司的長期關係 資訊透明 	<ul style="list-style-type: none"> 商務會議和口頭溝通 供貨商評估和審查 	<ul style="list-style-type: none"> 加強與供貨商和服務供應商的溝通
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 高質素的產品和服務 與本公司關係密切 資訊透明 商業誠信和道德 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司網站 財務報告、通函和公告 商務會議和口頭溝通 產品和服務手冊 客戶滿意度調查 各種社交媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 加強質素控制管理 主動從客戶獲得反饋
社區	<ul style="list-style-type: none"> 商業誠信和道德 	<ul style="list-style-type: none"> 財務報告、通函和公告 本公司網站 各種社交媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 組織和支持慈善活動



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

重要性評估

與高級管理層和營運人員討論後，我們考慮ESG問題對持份者以及本集團的重要性，評估與本集團相關的ESG議題。綜合討論的結果，我們確定三個重要方面，即僱傭、產品責任和資源運用，為本報告的重點。

僱傭及勞工措施

僱傭

員工是本集團的根基，每位員工的熱誠和承擔都至關重要。作為一名負責任的僱主，我們制定了一套確保所有員工獲得公平報酬的僱傭政策。員工手冊訂定了與僱傭制度有關的政策，包括薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多元性、反歧視以及其他待遇和福利。

本集團獲勞工處頒發好僱主約章證書，作為對以僱員為本的僱主的表揚。我們亦於民政事務局和家庭議會共同舉辦的2017/18年度家庭友善僱主獎勵計劃中獲得嘉許。我們承諾繼續關懷員工，增進工作與家庭的平衡，提供高於法定要求的員工福利，並鼓勵員工之間進行溝通。

我們的業務流程外包服務往往複雜而又分秒必爭，為滿足客戶需求，本集團全年無休、24小時營運。然而，為了確保員工能夠達致且維持工作與家庭承擔之間的平衡，我們實行多項家庭友善措施，例如員工向主管徵求意見後可給予彈性工作時間或容許在家辦公。

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

我們相信創造多元化及包容的文化有助員工發揮潛能。我們重視工作場所員工多元性，因此對於所有求職者及員工，無分種族、膚色、國籍、宗教信仰、性別、婚姻狀況、年齡、性取向及殘疾，我們都給予平等機會。我們承諾以公平及尊重對待所有員工。我們會按照員工的能力及專長而聘用，並根據員工的表現晉升。上述承諾載述於我們的共融工作環境政策。為消除工作場所中的歧視和騷擾，我們的行為守則亦要求員工行為舉止保持得當。受到歧視或騷擾的員工應直接向本集團報告。作出任何歧視或騷擾行為的員工會受到紀律處分。

於報告期內，並無違反僱傭及勞工措施相關法例及法規的情況。

社會表現—僱傭指標

全職員工人數

性別	員工類別	2019年				2018年			
		年齡組別				年齡組別			
		<30	30-40	41-50	>50	<30	30-40	41-50	>50
男性	最高管理層	0	0	1	2	0	0	1	2
	高級管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	中級管理層	0	3	3	0	0	3	2	1
	一般員工	22	23	7	3	16	17	7	3
女性	最高管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	高級管理層	0	0	1	2	0	0	2	1
	中級管理層	0	5	3	0	0	4	3	0
	一般員工	26	17	6	5	29	16	6	3
員工總人數		129				116			
男女比例		0.99:1				0.8:1			
變動		11.21%							



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

員工流失

性別	員工類別	2019年				2018年			
		年齡組別				年齡組別			
		<30	30-40	41-50	>50	<30	30-40	41-50	>50
男性	最高管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	高級管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	中級管理層	0	1	0	1	0	0	0	0
	一般員工	5	2	1	0	7	5	1	0
女性	最高管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	高級管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	中級管理層	0	1	0	1	0	1	0	1
	一般員工	14	4	0	0	13	9	3	0
整體員工流失數目		30				40			
員工流失率²		2.02%				4%			
變動		-25.00%							

於2019年12月31日，本集團共有129名員工(2018年：116名員工)。我們已於去年根據前瞻性計劃制定資訊科技發展項目的人才招聘，因為我們認為，擁有表現優秀的人才之積極參與對未來發展的成功至關重要。

發展及培訓

我們相信，為員工提供培訓課程，能夠提升工作表現及促進員工事業發展。本集團為管理層編製培訓及發展指引，以便有系統地制定培訓計劃。根據指引，我們每年進行評估，以確定員工是否需要培訓。培訓課程最終將根據所確認的需要而制定，然後經由內部和外部組織舉行。於報告期內，本集團已舉辦超過18個內部及外部培訓課程，內容涵蓋各類課題，包括專業及技術知識、企業文化及溝通技巧。

我們非常重視員工，從我們提高他們的技能就足以證明這一點，這不僅是為了我們的業務發展，也是為了他們的職業發展。除了促進知識獲取和知識傳遞的持續有效培訓之外，我們亦對所有員工的發展進行適當的表現評估。定期進行具透明度的評估，以檢視員工的表現、態度和能力。

² 員工流失率乃根據報告期內平均每月離職全職員工數目除以年初及年末員工數目的平均值計算。

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

社會表現—發展及培訓指標

員工培訓資料

年份	員工類別	受訓員工數目			按性別劃分受訓員工百分比(%)	培訓時數		
		男性	女性	總計		男性	女性	總計
2019年	最高管理層	3	0	3	男性：62.50% 女性：80.00%	7	0	7
	高級管理層	0	3	3		0	32	32
	中級管理層	6	8	14		21	107.5	128.5
	一般員工	31	41	72		149.5	359.5	509
	總計			92				676.5
2018年	最高管理層	3	0	3	男性：69% 女性：48%	21	0	21
	高級管理層	0	2	2		0	24.5	24.5
	中級管理層	3	6	9		42	111.5	153.5
	一般員工	30	23	53		341	199	540
	總計			67				739

由於香港發生長達六個月的社會運動，與2018年相比，2019年的總培訓時數減少8.46%。然而人才培訓仍然是本集團的核心價值，我們於2019年成功培訓了92名員工，顯著增長37.31%。本集團繼續特別關注員工參與和留用人才。我們不僅藉此加強了員工的專業技能，而且還透過培訓遊戲和活動促進團隊建設和溝通。

健康與安全

營造健康和安全的工作環境是我們對所有員工的承諾，特別是保護員工免受工傷和患上職業病。為了實現此目標，我們的職業健康及安全政策列明了本集團和員工共同承擔的責任。

我們在2019年並無工傷記錄，而員工將一如既往每日恪守安全至上的原則，對此我們均感到自豪。員工的健康屬於我們的切身利益，辦公室內的各種設施及舉辦的公司活動均旨在鼓勵員工多做運動及注重均衡飲食。辦公室內裝設了飛鏢板、乒乓球桌和人造草地滾球場，而我們安排了更多體育活動來提倡健康的生活方式。



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

我們廣開言路，鼓勵員工就任何工作場所潛在的危險告知職業安全及健康的代表，務求做得比法規訂下的標準更高，以及保持工作場所安全健康。為更進一步，本集團在內聯網上增辟「ESG Corner」一角，與員工分享有關工作場所健康和安全的提示，我們亦透過推出問答遊戲，開闢了另一個渠道來收集員工的反饋。2019年，本集團還為員工提供了若干職業安全及健康意識培訓。

於報告期內，並無違反健康及安全相關法例及法規的情況。

社會表現—健康與安全指標

因工殉職及／或因工受傷事故數目

	2019年	2018年
因工殉職事故數目	0	0
因工受傷事故數目	0	0
因工傷損失工作日數	0	0

勞工準則

聘用童工和強迫勞工不僅有損本集團聲譽，更重要的是，此舉可能侵犯基本人權。

本集團已制定政策，為禁止在業務中以任何形式聘用童工或強迫勞工提供指引。正如我們的招聘程序所述，根據僱傭條例或其他相關僱傭法例制定的僱用兒童規例，嚴禁聘用童工。報銷、現金補償及補假會給予同意於工作日和休息日加班工作的合資格員工。

於報告期內，並無違反童工和強迫勞工相關法例及法規的情況。

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

營運慣例

供應鏈管理

本集團業務涉及使用自然資源，故此十分重視與供貨商及服務供應商聯手盡力減少業務對環境和社會的影響。我們傾向選擇對環境有承擔的供貨商及服務供應商，並會尋求ISO 14001等認證指標。考核、揀選及評估供貨商及服務供應商的過程中，我們亦會考慮多種因素，如遵守環境法律規定的情況。

本集團明白供應鏈可增加組織的聲譽風險，故此，我們已制定綠色採購指引，並且在採購時針對供貨商的社會表現作出評估。本集團已採取措施加強採購流程，並提升員工意識，在採購決策的過程中，確保環境及社會影響等因素已納入成本效益的評估之中。供貨商行為守則已刊載於本公司網站「投資者關係」頁面中「持份者通訊」一節，其中已闡明基準，並鼓勵我們的供貨商更進一步，達致較行業內可持續發展更高的標準。

隨著本集團業務的發展，本集團更加依賴供貨商和服務供應商。當由第三方處理和儲存的敏感數據越來越多時，本集團將其對客戶在維護該等數據的保密性、完整性和可用性方面的承諾和責任延伸至對供貨商和服務供應商具備同等要求，這是本集團供應商風險管理政策的理念。根據供應商掌控的數據和存取類型的敏感性等因素，進行以供應商相關或以項目為基礎的風險評估，分類為高、中或低風險並實施合適之監管，以減低任何對本集團可能造成的威脅或傷害。

產品責任

自2019年起，本集團參與由環境保護署(「環保署」)發起的活動減廢承諾。我們承諾日後在舉辦或提供服務予活動時，參考環保署推出的《大型活動減廢指南》，把綠色概念融入不同性質的活動，攜手提升活動的環保表現。

作為業務流程外包服務供應商，有效管理風險對於保障我們的客戶至關重要。本集團制定了一套私隱及安全政策，以確保所有員工都會得到充分指引，嚴格遵守所有相關法規和法律。

我們甚為著重客戶的信任和滿意度。秉承此理念，對於資料的保密處理，其重要性毋庸置疑。我們一直堅定不移，恪守最嚴謹的準則，嚴守保密原則。我們的權限控制政策概述了我們對資料存取的控制措施，而行為守則明確指出，所有員工應將有關本集團、任何客戶以及任何供貨商及服務供應商的所有非公開資料視為機密資料。有權存取機密資料的員工不得使用或分享相關資料予任何第三方，惟屬於本集團內之業務行為除外。



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度



本集團已在2018年獲得ISO 27001資訊安全管理制度的認證，充分對第三方和持份者在資訊安全管理方面作出明確承諾。本集團還實施了一系列與資訊科技／ISO 27001相關的政策和程序，以確保我們向客戶提供品質穩定的服務，並在過程中充分保障其數據。

展望未來，我們即將檢討機制並考慮制定與產品責任相關的政策或指引。特別是，我們將正式制定風險評估和管理政策程序，以提升企業管治，並更新內部控制指引和糾正方法，完成後公開讓外部持份者檢視。

於報告期內，並無違反與產品和服務責任相關的法例及法規的情況。

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

反貪污

本集團意識到其活動的影響及與社區其他成員的關係。根據我們的行為守則，員工應警惕任何涉及欺詐、行騙、盜竊、偽造、賄賂或貪污的行為。除非獲得同意，否則我們的員工不應向同事、本集團的客戶、供貨商和服務供應商或其他業務合作夥伴提供、索取或接受任何價值高昂的物品。

我們特別著重防止內幕交易。行為守則要求員工嚴格保密任何上市公司的所有資料，特別是當披露該資料時會導致股價大幅波動。員工亦禁止直接或間接買賣這些公司的證券。

本集團定期與員工溝通誠信的重要性，並為所有員工安排反貪污培訓課程，以提高他們對商業道德標準的意識及確保他們充分了解其期望。我們亦已建立保密的舉報制度，作為員工舉報任何違法行為的途徑。我們將持續檢討舉報制度，為舉報和處理程序提供指引。於2018年，我們進一步推行更詳盡的舉報渠道和機制，釋除不同持份者的相關疑慮。如果本集團任何人涉嫌參與違法或不誠實的行為，取決於所涉問題的嚴重性、敏感度以及不當行為嫌疑人的身份，任何人都可以透過舉報渠道(如其直屬主管、部門經理、行政總裁及審核委員會主席)提供相關資料。我們致力達致所有慣例的最高道德標準。

舉報政策亦已刊載於本公司網站「投資者關係」頁面中「持份者通訊」一節，專為外部持份者舉報任何疑似不當行為、舞弊或非法行為而設。有關舉報政策進一步詳情及舉報表格，現在可以從本公司網站下載。

於報告期內，並無與反貪污相關的已審結訴訟案件或違反反貪污相關法例及法規的情況。



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

社區參與

社區投資

本集團的社會責任團隊成立於2007年，自此我們一直參與各種慈善活動、項目及捐贈活動。於2019年，我們招募了218名義工，總服務時數合共287.5小時，涵蓋探訪長者及為社區提供興趣課程。我們亦捐出約46,150港元支持各項慈善活動。

保良局劉陳小寶耆輝中心慈善探訪活動



環境、社會及管治報告
截至 2019 年 12 月 31 日止年度





環境、社會及管治報告
截至 2019 年 12 月 31 日止年度



於保良局蕭明紀念護老院及
頤智園舉辦2019年度「粽·情端午」



「薰...享受」—
與保良局復康人士合作製作擴香石



環境、社會及管治報告
截至 2019 年 12 月 31 日止年度

作為一間關懷企業，本集團熱衷於了解持份者及我們經營所在社區的需求，並滿足兩者的期望。為表明我們致力於正面促進社區關係，我們實施了社區投資指引。

我們已連續11年獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，持續努力的成果備受嘉許。



癌症基金會「粉紅服飾日」



愛「飾」動物日





環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

環境保護

本集團的業務性質並不會對環境造成直接破壞性影響。然而，本集團始終致力於節約及保護環境，為此，我們進行了多項活動和措施。此外，本集團瞭解其作為一家負責任企業的職責，務求透過制定環境及社會政策並採取當中所載措施，以盡可能減少本集團營運對環境的影響，同時促進其財務增長。

排放

於報告期內，我們通過碳評估來量化業務產生的溫室氣體排放量。量化溫室氣體排放量參考環保署與香港機電工程署編製的指引及ISO 14064-1和溫室氣體議定書等國際標準。評估過程有助我們更深入了解資源的運用情況、制定可提高效率的具體行動計劃並訂下減碳目標。

溫室氣體排放主要是由本集團於日常營運中直接或間接消耗的化石燃料燃燒產生。直接排放包括印刷機運作時無意排放的溫室氣體。間接溫室氣體排放主要源於使用照明系統、空調和辦公室設備造成的電力消耗。

差旅，特別是以乘坐飛機的方式，是其中一個因素導致本集團溫室氣體排放。我們鼓勵員工於切實可行的情況下，利用虛擬會議及虛擬培訓課程，以避免海外差旅。我們亦鼓勵員工在同一次差旅中安排多個到訪或異地會議，以減少差旅頻率。

為了減少無害廢棄物的數量，本集團委聘專業供應商處理機密紙類文件的回收。紙張廢棄物、塑膠瓶和鋁罐須分別放入辦公室指定的顏色回收箱中進行收集。我們亦建議重用萬字夾、文件夾、活頁夾、信封、可換筆芯的原子筆等文儀用品，以充分利用辦公室資源。



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

資源運用

本集團有責任有效地運用資源。我們採取了一系列措施，使我們能夠有效管理資源的運用。

紙張為本集團使用的主要資源，因此我們日常營運中的A4辦公用紙大部分已通過負責任森林生產的標誌— FSC™ 認證。我們亦會上載通告和備忘到本集團內聯網來取代列印文本，同時鼓勵無紙化會議，藉此把用紙量減至最少。於2019年11月，營運部門設計並推行數碼文件管理流程。轉型為無紙化辦公室的好處除了增加成本效益外，更同時令工作流程更高效，可輕鬆保存及檢索文件，增強數據安全性，促進環保。自實施數碼文件管理以來，紙張訂購數量已由2018年同期的363,500張大幅跌至100,000張。本集團在營銷計劃中已採用環保及數碼化方案。我們使用電子卡／電郵推廣／線上媒體及廣告取代傳統印刷產品，並製作線上產品目錄，用作銷售工具。我們還透過各種社交媒體的渠道以開展品牌宣傳活動，並建設線上平台作活動推廣及登記。

本集團鼓勵於工作場所內節約用水，提醒員工關掉非使用中的水龍頭，藉此培養員工的節約用水文化。辦公室範圍內發現任何漏水或滴水情況，亦應及時報告，以防出現不必要用水情況。

本集團已制定指引，建議員工有效運用能源。辦公室影印機閒置一段時間後會自動切換至節能模式，電器於不使用時亦會自動關機。

本集團致力於有效運用資源，並制定若干節能和節約資源措施，以減少資源消耗。

雖然本集團已實施廢棄物回收及捐贈的措施以盡可能減少任何對環境的影響，但我們明白，減少產生廢棄物比循環利用更有利於環境及具成本效益。我們鼓勵員工重用辦公室文儀用品，及提倡在辦公室使用可循環再用的器皿及餐具。研究顯示塑料廢物需要長達1,000年方可分解。為推動綠色生活方式，我們以行動帶來改變，向客戶及員工派發可重複使用的不銹鋼餐具套裝及手提袋，望能提升各人「走塑」的意識，並明白當中重要性，鼓勵以可重用的餐具代替即棄餐具。



環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

環境及天然資源

我們了解到，若要為持份者及本地社區創造長期價值，盡量減少業務營運對環境的負面影響至為重要。

基於我們的業務性質，除了排放及資源運用外，業務營運不會對環境產生其他重大影響。本集團已獲得FSC™產銷監管鏈認證，該認證概述了對追蹤從森林到最終產品等認證材料的要求，確保產品或生產線中所用的木材來自經認證的森林。

本集團建立了一套舉報制度，讓員工舉報任何有損環境的行為。於報告期內，並無違反排放及環境保護相關法例及法規的情況。

環境表現

大氣排放	空氣污染物排放(千克)		變動
	2019年	2018年	
氮氧化物 (NOx)	1.82	3.3	-44.85%
硫氧化物 (SOx)	0.06	0.09	-33.33%
呼吸懸浮粒子 (RSP)	0.13	0.2	-35.00%

於報告期內，空氣污染物NOx、SOx和RSP分別減少44.85%、33.33%和35.00%。變動主要是由於減少了汽車的使用，從而大幅度減少了排放的百分比。

溫室氣體排放	溫室氣體排放(噸)		變動
	2019年	2018年	
溫室氣體總計	146.42	143.8	+1.82%
範圍1：直接溫室氣體排放	11.00	12.9	-14.73%
範圍2：間接能源溫室氣體排放	98.58	112.3	-12.22%
範圍3：其他間接溫室氣體排放	36.84	18.60	+98.06%
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)	1.14	1.2	5.00%

於報告期內，總溫室氣體排放量為146.42噸，密度為每員工1.14噸CO₂-e。與2018年總溫室氣體排放量相比輕微增加了2.62噸，或1.82%。該增長主要是由於我們不停促進在業務營運中實踐節能的同時，需要經常往返新設的辦事處以及因併購項目所致。

環境、社會及管治報告

截至 2019 年 12 月 31 日止年度

能源使用	能源消耗(兆瓦時)		變動
	2019年	2018年	
汽油	39.41	62.5	-36.94%
已購電力	128.35	142.3	-9.80%
總計	167.76	204.8	-18.09%
能源密度(每員工兆瓦時)	1.30	1.8	-27.78%

於報告期內，總能源消耗量為167.76兆瓦時，密度為每員工1.30兆瓦時。與2018年總能源消耗量相比減少了37.04兆瓦時，或18.09%。減少主要由進一步減少用電及推廣節能文化所帶動。汽車使用減少也導致了消耗量下降。

由於本集團在租用的辦公室物業營運，供水及耗水由大廈管理部門全權控制，因此無法獲得耗水量數據。為個別租戶提供耗水量數據或分錶並不可行。

廢棄物處理	廢棄物處理(噸)		變動
	2019年	2018年	
有害廢棄物	0	0	不適用
無害廢棄物	12.02	14.6	-17.67%
總計	12.02	14.6	-17.67%
廢棄物密度(每員工噸)	0.09	0.12	-25.00%

於報告期內，已產生的無害廢棄物為12.02噸，密度為每員工0.09噸。與2018年的廢棄物總量相比減少了2.58噸，或17.67%。該減少主要是由於紙張使用量減少所致。