



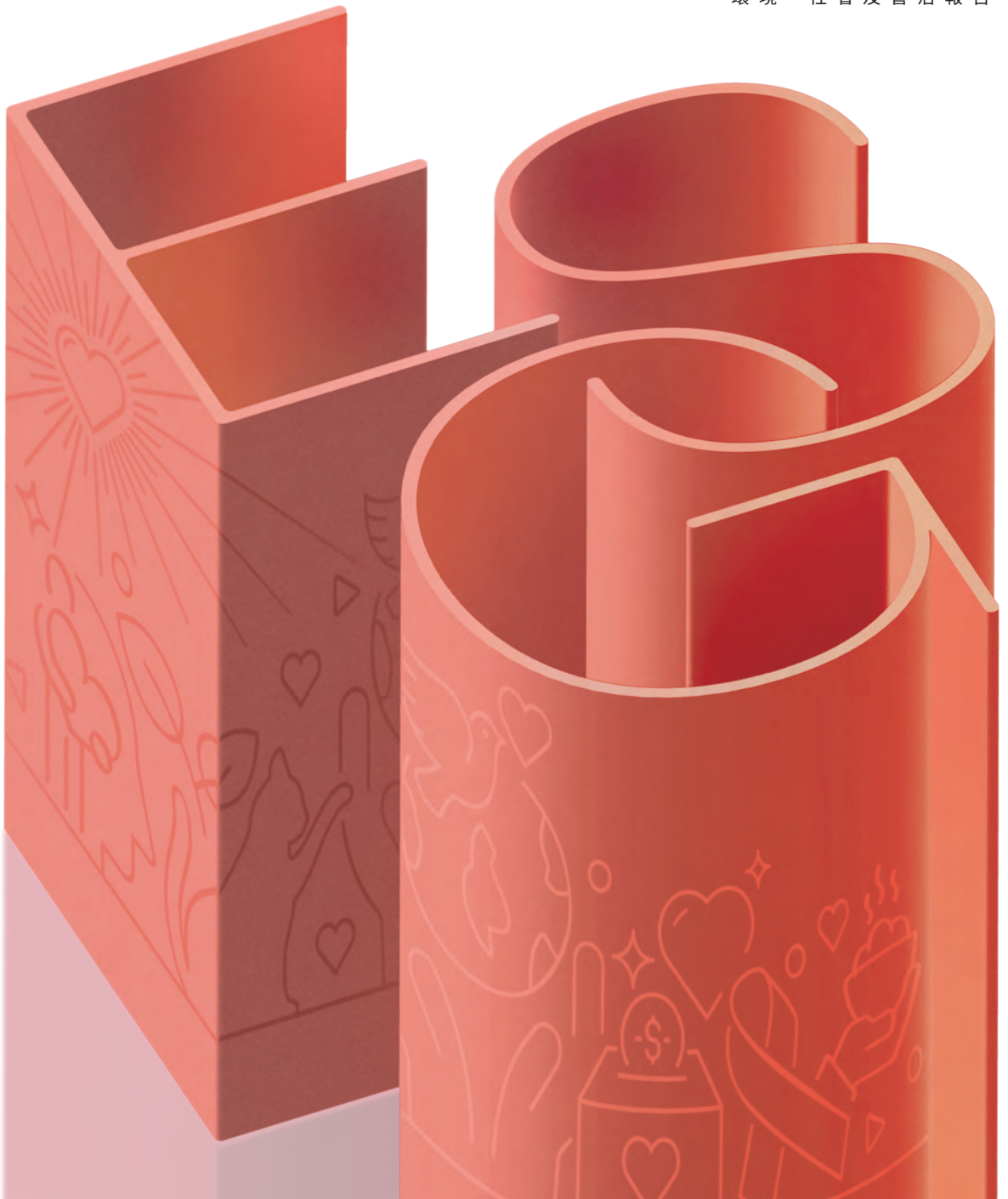
HM
INTERNATIONAL
HOLDINGS LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8416

2024

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	4
氣候變化影響及氣候相關財務披露框架	7
可持續發展目標	14
持份者參與	20
重要性評估	22
僱傭及勞工措施	24
營運慣例	31
社區參與	35
環境保護	35
環境、社會及管治績效一覽	44
環境、社會及管治報告指引內容索引	47

環境、社會及管治報告

截至 2024 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之一，HM International Holdings Limited（「本公司」）及其控股附屬公司（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數碼增值服務（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。

本集團以秉持「CARE」的態度提供優質服務為使命：C—Confidentiality，即保密；A—Accuracy，即精確；R—Reliability，即可靠；及E—Ease of Mind，即放心，一直專注於加強三大核心領域，即創意、服務及科技，藉以令本集團的服務特色能從芸芸競爭中脫穎而出。

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（「香港聯交所」）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月起於香港聯交所GEM上市。

關於本報告

本報告由本集團根據香港聯交所GEM證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治（「ESG」）報告指引》（「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2024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。本集團管治架構及措施已載列於2024年年報「企業管治報告」一節。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

報告範圍

我們將報告範圍界定為本集團的核心及重要業務部門。除另有指明者外，本報告的報告範圍僅涵蓋我們位於香港的主要業務，定義為我們持股比例達70%或以上的實體。指引所載的「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」匯報原則是本報告內容及資料呈列的基準。

本報告提供本集團在香港所控制的辦事處及地點的業務活動有關資料，惟由於難以通過可用資源進行驗證，故並不包括來自客戶或供應商之數據。

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corpcomm@hetermedia.com就可持續表現或報告形式向我們提供意見。

管理層報告

各位持份者：


回顧過去一年並展望未來之際，我們發現公司正處於邁向可持續性及鞏固韌性發展的關鍵階段。「持續不斷的挑戰」準確描述我們在2024年所駕馭的市場環境。儘管環球市場致力於恢復常態，但本公司與眾多其他同業一樣，面對疫情餘波仍然步履蹣跚。重返疫前水平的道路充滿障礙，但亦為我們帶來寶貴經驗及在不同方面持續改進的機會。

揭開新篇章：煥然一新的品牌形象

為配合銳意革新本公司活力的目標，我們很榮幸地推出全新標誌和煥然一新的品牌形象。本公司已於2024年10月採用新標誌。是次轉變不僅象徵著公司整體迎來蛻變，也體現我們積極迎接新機遇與挑戰的決心。新設計體現了現代、簡約（簡潔）而充滿活力的形象，與我們全新口號「力求卓越，超越你所預期！」完美契合。

隨著我們迎來旅程新篇章，我們著重的是應變能力及前瞻性思維。這體現我們具有韌性，並矢志不移致力為客戶和持份者提供價值。我們相信，全新的品牌形象將有助我們更有效地與客戶建立聯繫，提振信心，並培養團隊成員嶄新的自豪感。

在2024年，本集團面對重重挑戰，為我們的韌性和應變能力帶來考驗。美國總統選舉結果導致地緣政局緊張，加上疫情的影響揮之不去，為經濟帶來不明朗因素，在這些因素主導下，市場表現起伏不定，為我們的營運增添另一層錯綜複雜的挑戰。此外，隨著監管修例和客戶期望不斷演變，我們必須迅速調整策略以保持價格競爭力。



我們的願景是成為可持續商業實踐的領導者，推動行業內外正面變革。我們的使命是把環境、社會及管治（ESG）原則融入核心業務策略，從而為所有持份者創造長期價值。這份承諾不僅是策略選擇，更是道德責任，因為我們相信可持續實踐對地球和未來世代的福祉至關重要。

實行ESG策略雖有成本，但亦會帶來效益。可持續科技和實踐可能涉及不菲的初始投資，但長遠回報遠遠超過這些成本。例如，經過一段時間後，投資於無紙化工作流程及其他辦公室設備已令我們的碳足跡和營運成本有所減少。我們致力於推動多元化和包容性，同樣完善我們的企業文化和提升員工滿意度，繼而推動生產力和留任率提高。

本集團持續專注於與供應商的有效溝通，並會多管齊下與供應商互動協作，包括年度意見調查、網上培訓、專門的網上意見反映／建議平台及定期匯報我們的ESG最新進展。在2024年，我們進行了一項供應商自我評核活動，收集彼等寶貴意見，以洞悉彼等的期望及關注。有關意見有助我們建構ESG策略及確保措施符合供應商利益。

「新常態」持續對我們的業務營運帶來重大變化。我們已推行遙距工作政策，使員工能在維持工作與生活平衡的同時，確保業務無間斷運作。此外，我們加快推進數碼轉型的步伐，運用先進技術優化營運及提升客戶體驗。客戶期望不斷迅速演變，對更優質服務標準及成本競爭力的需求與日俱增。為此，我們與多間科技合作夥伴合作開展若干項目，務求革新現有工作流程，從而提升整體效率及客戶滿意度。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

我們持續不懈地專注於數碼轉型，運用以人工智能為本的科技和應用程式，並投資於多種應用軟件解決方案。我們亦物色潛在併購機會，以推動持續改進及發掘可持續的替代方案。我們與供應商緊密合作，透過行為守則、定期審核及培訓計劃，促進符合道德規範與可持續發展的業務實踐。此外，我們亦與供應商及客戶聯手推出措施，以期減少環境影響及推廣可持續消費。

我們一直最重視員工，並推出在職導師計劃、靈活工作安排和專業發展機會等措施以促進其身心健康。我很高興在此隆重介紹數項關鍵措施，藉此體現我們致力於恪守ESG原則。我們新近遷入的總部座落於一座設計先進，更榮獲香港綠色建築議會綠建環評白金級認證的綠色建築。能夠進駐這幢建築，不單凸顯我們致力於環境可持續實踐，亦確保辦公環境促進能源效益、節約用水及使用可持續物料，從而為締造更健康的地球和員工團隊作出貢獻。

為配合環保措施，我們堅定致力於促進領導團隊的多元化和包容性。我們擬委任一名女性獨立非執行董事，標誌著企業管治踏出性別平等的重要一步。有關委任不僅為董事會引入多元化觀點，亦是我們致力於賦權女性擔任領導角色的有力明證。

此外，我們參與多項約章，進一步彰顯我們全方位採取措施履行企業責任。我們很榮幸能參與多項約章，包括透過「惜食約章」推廣可持續飲食實踐、透過「節能約章」藉以減少能源消耗及提升能源效益，以及「種族多元共融僱主約章」以體現我們的承諾，促使工作場所共融並重視各層面多元化。這些措施展現我們致力於為所服務的社區帶來正面影響的決心，同時確保我們的業務營運以可持續發展和社會平等為重。透過這些付出，我們不僅能加強本公司的企業形象，亦可提升我們回饋社會的真正影響力。

展望未來，我們會堅定不移，致力於增強韌性、推進協同合作、完善ESG匯報、與持份者互動合作、推動供應鏈可持續發展、發揮創新力量，以及保持持續學習的心態。我們矢志創造一個可持續發展的未來，並為所有持份者提供長期價值。

HMI管理層

謹啟

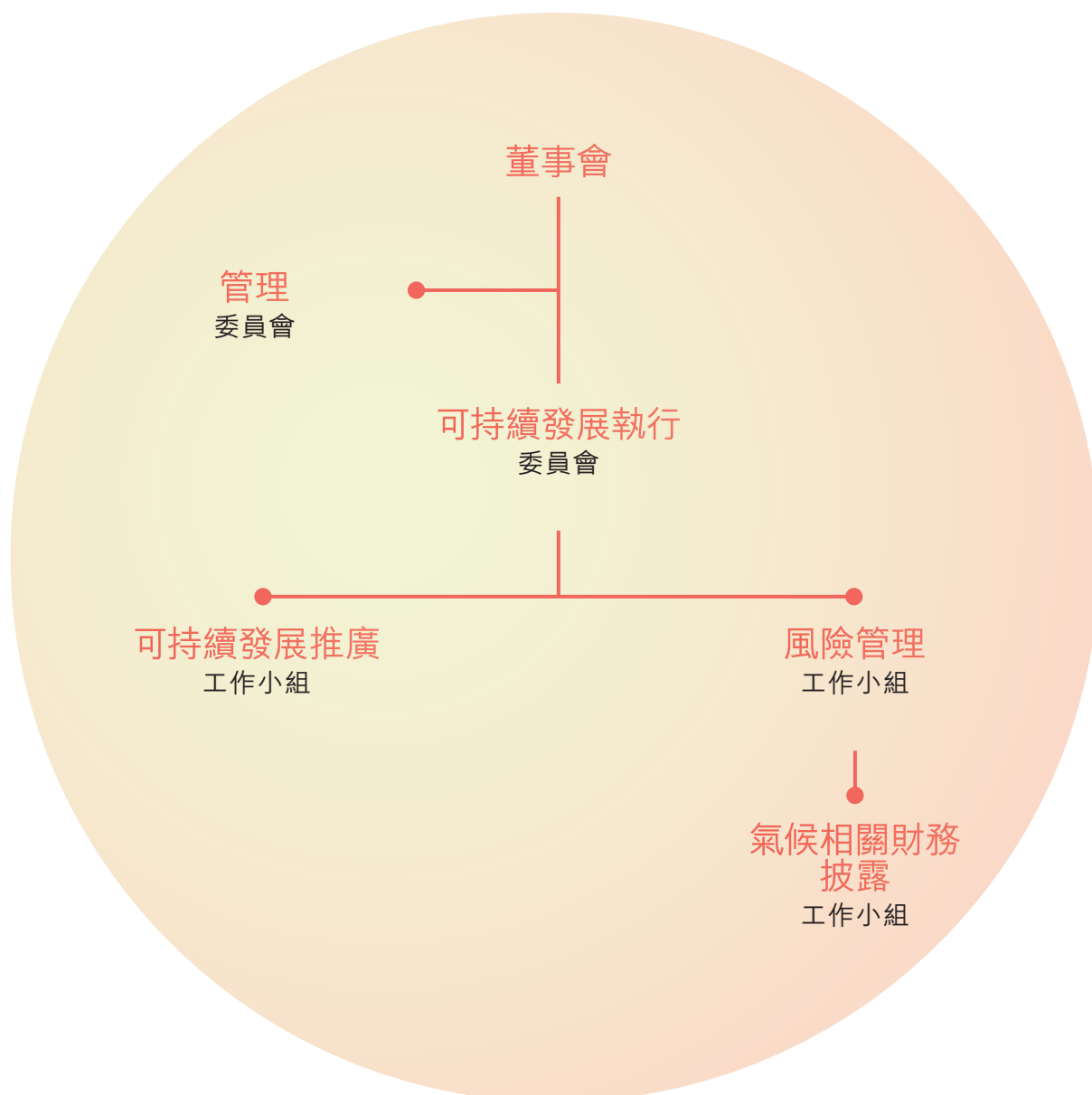
環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

氣候變化影響及氣候相關財務披露框架

引言

作為《巴黎協定》的締約方，香港政府已制定進取的減碳目標，以2005年的水平為基準，於2030年前將香港碳強度減少65%至70%。氣候變化透過實體與過渡風險影響我們的營運。實體風險包括極端氣候變化事件、海平面上升及降雨模式變化，其可導致供應鏈中斷、基建遭受破壞，以及僱員安全受到影響。過渡風險指轉型至低碳經濟時的風險，包括政策、立法、技術、聲譽及市場策略產生的變化，以於全球轉型至低碳經濟應對氣候變化的緩解和適應要求。為緩解潛在財務影響及把握新機遇，必須憑藉主動的策略緩解該等風險。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度



氣候變化相關影響對許多行業均會構成財務風險，而我們身處的行業亦無例外。作為一間負責任的企業，我們需因應氣候變化日後可能帶來的財務風險而部署今日的作為。本集團將從**1) 管治**、**2) 策略**、**3) 風險管理**以及**4) 指標及目標**四個角度披露資料，以識別及披露氣候相關風險及機遇對我們的業務造成的潛在財務影響。

1. 管治

本集團深知氣候變化相關風險及機遇為重大議題。於2021年，ESG管治架構在董事會監督下設立，並成立專門委員會，確保環境、社會及管治原則能融入本集團。董事會將氣候相關議題授予管理委員會管理。

管理委員會監督多個工作小組，並為其協調氣候相關議題評估及制定相應應對方案。這管治架構使我們能夠全面了解氣候變化對本公司業務和營運的影響。C級管理層及董事會成員的參與確保本公司兼顧氣候相關議題與傳統業務職能，從而制定周全政策。於2022年，本集團透過在風險管理工作小組下設工作小組，以行動支持氣候相關財務披露工作小組的推薦建議。可持續發展執行委員會將於管理委員會就策略制定評估氣候相關議題後提交報告，從而作出策略性決策。該委員會由來自不同業務職能部門的高級管理層組成，負責監測氣候變化相關的政策、計劃和績效。與氣候相關的績效目標在委員會內制定，以協助董事會評估其氣候策略的成效。委員會每年向董事會匯報，以確保氣候相關議題及風險已納入本公司的策略。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

本公司明白ESG議題對其營運影響重大，並已成立由高級管理層和部門主管組成的專門委員會，並由C級管理層擔任主席，以制定及有效實施ESG策略。

角色與責任：

董事會：

- 批准及監察政策與機制，以管理ESG議題及確保資源充足。
- 檢討及支持可持續發展政策、披露及目標。
- 確保採取適當的風險緩解措施。

管理委員會：

- 在可持續發展執行委員會的協助下，為本公司制定及推進計劃。
- 將ESG目標融入業務營運，以識別及管理ESG風險。
- 協調部門實施ESG策略及行動。
- 監察有效和高效落實政策及機制。
- 定期向董事會提供ESG最新資料。

可持續發展執行委員會：

1. 可持續發展推廣工作小組：
 - 制定並推進計劃，以實現可持續發展目標。
 - 制定並推進ESG披露計劃。
 - 舉辦培訓及分享課程，以推廣可持續發展。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

2. 風險管理工作小組：

- 識別本公司面對的重大風險及影響，制定並推進應對方案，以確保業務具韌性。
- 氣候相關財務披露工作小組：
 - 評估氣候相關議題及風險。
 - 制定及落實以氣候相關影響及業務轉型為重點的計劃。

2. 策略

本集團已透過氣候變化相關的情景分析，識別重大實體及過渡風險。

實體風險和機遇：

急性風險和機遇：

- 營運成本增加：
 - 原材料成本因砍伐樹林造成的紙張供應短缺而上漲。
 - 能源成本因環境溫度上升而增加。
- 洪水等惡劣天氣事件或地震造成生產機會和工廠資產損失。

慢性風險和機遇：

- 產能下降導致收益減少：
 - 供應鏈中斷（例如運輸問題導致原材料延誤交付）。
- 員工影響導致收益減少及成本增加：
 - 員工因交通問題或疾病（例如健康與安全問題、曠工）而缺勤。
- 擱淺資產撤銷或撇減。
- 「高危」地區資產的保險費上漲及可供投購的保險供應可能減少。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

過渡風險和機遇：

政策及法律風險和機遇：

- 經營成本因下列因素導致增加：
 - 合規成本提高。
 - 保費上漲。
 - 徵費可能因節能法例及其他法規收緊而增加。
 - 法規變動導致傳統紙製品需求急劇下降。
- 政策變動導致現有資產撤銷、資產減值及過早報廢。
- 罰款或裁決導致成本增加及／或對產品及服務的需求減少。

技術風險和機遇：

- 現有資產撤銷及過早報廢。
- 對產品及服務的需求減少。
- 新科技及替代科技的研發開支。
- 科技開發的資本投資。
- 採用／部署新實踐及流程的成本。
- 先進科技帶來營運效率。
- 材料轉變導致生產系統轉型。

聲譽風險和機遇：

- 商品／服務需求減少導致收益減少。
- 產能下降（例如規劃批准延誤、供應鏈中斷）導致收益減少。
- 員工管理及規劃（例如吸引及挽留僱員）的負面影響導致收益減少。
- 可動用資金減少。
- 產品質素可能會在高溫或潮濕環境下降低。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

市場風險和機遇：

- 消費者偏好轉變（如數碼趨勢令傳統紙製品需求下降）導致商品和服務需求減少。
- 投入價格（例如能源、水）及產出規定（例如廢棄物處理）變動導致生產成本增加。
- 能源成本的突然及意料之外的變化。
- 收益因收益組合及來源的變化而減少。
- 以數碼媒體替代紙張的解決方案銷售擴大。
- 環保產品與服務銷售增長，帶來短期機遇。

無可否認，實體風險與過渡風險之間相互關聯。隨著氣候變化速度加快，導致更嚴重的天氣事件更趨頻密，採取行動的迫切性亦隨之升級，從而影響過渡風險的規模及速度。盡早採取行動遏制排放可減輕過渡風險的極端程度。否則，如延誤處理排放，將必導致日後須採取更嚴厲的政策措施。

本集團認為氣候變化對其營運的影響屬於一項重大議題，並已開始分析和實施應對方案，以應付急劇氣候變化帶來的實體風險及與低碳社會轉型相關的過渡風險。我們將繼續致力開拓新業務機遇，例如於傳統業務使用回收物料、擴展數碼業務，以及開發新的市場分部。

3. 風險管理

本集團意識到氣候變化是一個嚴肅的議題，亦是管理層重視的事項。風險管理工作小組由多個部門主管組成，負責識別和評估氣候相關風險、制定應對措施及監測進度。有關管治架構用以確保董事發揮監督作用，工作小組的活動亦會呈報予管理委員會，隨後向董事會報告。

本集團的氣候變動風險管理方法分為三類：

1. **緩解**：制訂減少碳排放的目標，推動業務邁向數碼化，並加強公司內部的意識。
2. **適應**：實施災後復原措施及增強業務韌性，以減少受到的損害及衝擊。
3. **知識庫擴展**：推動員工深入學習及了解氣候系統，向全體員工宣揚箇中理念，並提高意識。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

4. 指標及目標

為符合《巴黎協定》訂立的時間框架，本集團目標於2030年前將範圍1、範圍2及範圍3的碳排放，分別減少70%、70%及60%。本集團將繼續披露實現此等目標數據的進展情況。

採用氣候相關財務披露框架增強我們管理氣候相關風險和把握轉型經濟機遇的能力。盡早採取行動遏制排放可減輕過渡風險的極端程度。否則，如延誤處理排放，將必導致日後須採取更嚴厲的政策措施。我們致力作出公開透明、貫徹始終的披露，冀可與持份者建立信任，並為可持續未來作出貢獻。



中秋節福袋捐贈活動2024

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

可持續發展目標

作為一間肩負企業社會責任的公司，我們深明應該以身作則，向本集團、持份者和大眾履行社會責任。遵守合規標準只是基本要求，我們更應該以達到更高水平為目標。自2021年起，我們採納了一項國際公認的可持續發展目標措施，向持份者推廣ESG概念。17個可持續發展目標之間互相關聯，我們在本集團可持續發展議程中特別關注以下目標。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

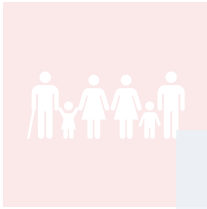
可持續發展目標	描述	我們的立場及付出
	<p>目標1： 消除貧窮</p> <p>在全世界消除一切形式的貧困</p>	<p>我們關注生活在貧窮線以下的人口數量，特別是基層長者、獨居長者及無家者。</p> <ul style="list-style-type: none"> 中國基督教播道會(EFCC)社會服務作為香港公益金及香港社會服務聯會的成員組織，致力透過一系列支援社區服務，應對社區需求。為了在社區中提倡關懷與愛心，我們與EFCC社會服務總辦事處攜手，推出饒富意義的捐贈活動。 <p>為了慶祝既有意義又充滿節慶氣氛的農曆新年，我們捐贈了文具套裝和愛心福袋，當中有食品、環保餐具及其他日用品。我們將這些物資派發給來自基層弱勢家庭的兒童。我們的目標不僅在於減輕這些家庭的財政負擔，亦向這些兒童在節日期間送上歡樂與溫暖。透過優先支援有需要人士及促進可持續發展，我們旨在減少浪費，並為社會帶來正面影響。</p> <p>此舉不僅為了提供物質援助，更是分享關愛與希望的渠道。我們深信，透過付出有關努力，社會上將有更多人士感受到被關愛與支持，從而將暖意傳遍社區。</p>
<p>為EFCC捐贈活動作準備</p> 		<ul style="list-style-type: none"> 香港的老字號品牌數量正在遞減，主要由於技藝精湛的師傅日漸年邁，其手藝卻缺乏接班人來傳承。為了協助保育這些傳統手藝，銀杏館接手營運一間位於紅磡的40年老字號餅店（前稱祥益餅店）。該餅店保留原有師傅作為顧問，確保傳統滋味得以延續，更傳承了數位糕餅師傅的精湛手藝，每天提供各式各樣新鮮出爐的麵包和蛋糕。其中一大特色是罕見的唐餅，其製作過程注重健康，減少使用糖粉，讓顧客可以安心享用。 <p>除了致力保育傳統美食，銀杏館祥益餅店還積極支持社區內本地特色小店，促進鄰里之間的連繫，並以保留珍貴的傳統飲食文化，將之傳承予下一代為使命。</p>
		

銀杏館祥益餅店麵包派發活動

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

可持續發展目標	描述	我們的立場及付出
	 <p data-bbox="92 987 277 1010">中秋節福袋捐贈活動</p>	<p data-bbox="780 405 1331 517">我們曾在社區外展活動中捐贈1,000個「愛心麵包」，並向區內基層家庭派發兌換券。其後，HM的義工團隊亦曾到訪銀杏館祥益餅店，向弱勢社群派發數以百計免費麵包，為社區送上溫暖與關懷。</p> <ul data-bbox="759 535 1331 649" style="list-style-type: none"> • 每年，我們都會將原本為客戶準備的月餅，捐贈予有需要人士。今年是我們連續第六年支持保良局馬錦明馬章馥仙長者日間護理中心的中秋節福袋捐贈活動。 <p data-bbox="780 667 1331 781">我們希望透過派發福袋，好趁中秋節期間傳遞關愛與溫暖，讓有需要人士亦能感受節日氣氛。每個福袋均載有傳統節日食品、零食及日用品，藉以向長者送上喜悅及實質支援。</p> <p data-bbox="759 799 1353 884">我們非常感激客戶的慷慨與善意，令這項充滿意義的善舉得以實行，彼此攜手同行，為最需要的人士送上值得慶祝和感受關愛的時刻。</p> <p data-bbox="759 902 1246 927">今年，我們向惜食堂及無家者同行作出捐贈。</p> <p data-bbox="759 945 1353 1149">惜食堂為一間立足香港的食物回收組織，旨在減少浪費食物及紓緩堆填區壓力，其團隊向供應商、超級市場、街市及捐贈夥伴收集剩餘食物，再經過處理製作成飯盒，派發予有需要人士。除了於中心供應飯盒外，惜食堂亦會將飯餐派發予長者及傷健人士。該機構亦舉辦長者關懷工作坊，包括識字班、粵劇和二胡表演等活動，為社區提供實質幫助和有意義的互動機會。</p> <p data-bbox="759 1167 1353 1310">無家者同行致力透過慈善捐款、就業推薦及協助保障安全住所，為無家者提供援助。該組織匯聚不同背景的人士，為無家者提供物質、財政及就業支援，以至培訓機會。其服務範圍包括捐贈、義工探訪及就業援助，協助有需要人士重新建立生活。</p>



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

可持續發展目標	描述	我們的立場及付出
 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>目標3： 良好健康與福祉</p> <p>確保健康的生活方式，促進各年齡層人群的福祉</p>	<p>不論在工作場所或社區，我們均優先著重員工身心健康。為支持員工工作與生活得以平衡，我們提供遙距工作模式及彈性工作時間。</p> <ul style="list-style-type: none"> 我們支持由香港癌症基金會舉辦的「粉紅革命」。我們為正從手術康復的乳癌患者贊助購買「乳癌復康包」。為了提高對該疾病的關注度，我們在辦公室舉辦粉紅主題派對，所有員工均穿上粉紅服飾。 研究顯示寵物對健康有莫大益處，包括有助減輕壓力、憂慮和抑鬱以及緩解孤單感，亦同時鼓勵多做運動，改善心臟健康。今年，我們繼續與香港拯救貓狗協會（HKSCDA）合作。該協會致力為流浪動物提供食物、醫療、絕育和領養服務支援。我們的員工自願幫助清理貓隻收留所，使各方均受惠。員工享受與貓隻歡聚的時光，而貓隻亦獲得照顧，協會作為一間非牟利組織，更可因而節省成本。此舉亦有助宣揚「支持領養絕不棄養」的訊息。 於2024年，我們實施了一項廢物分類系統，將乾濕垃圾分開處理。此項措施不僅減少垃圾膠袋用量，亦有助保持衛生及清除異味，藉以確保辦公室環境潔淨清新。 <p>我們亦向大自然保護協會捐款，支援其於香港及全球的工作，使人類、野生動物及天然棲息地皆受惠。我們的目標是幫助保護並修復海洋、河流及漁業。我們相信，各方合作對於應對氣候變化至關重要。</p>




粉紅革命



HKSCDA

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

可持續發展目標	描述	我們的立場及付出
	<p>目標4： 優質教育</p> <p>確保提供共融、平等的優質教育，提倡所有人參與終身學習的機會</p>	<p>新一代對成長充滿渴望，珍視學習與實踐經驗，同時期望獲得卓越溝通技巧。</p> <p>為支持新一代的成長，我們與東華三院鄺錫坤伉儷中學合作，合辦生涯規劃課程。此計劃有助學生了解社會，訂立清晰就業目標。</p> <p>作為課程一部分，我們邀請了28位中學生參觀辦公室。在此之前，我們安排了數個環節由專業導師教授網頁設計與開發及分享簡報技巧。學習該等技巧後，參與課程的學生分組製作網站原型，並展現成果。</p>



東華三院鄺錫坤伉儷中學同學參觀HM辦公室



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

可持續發展目標	描述	我們的立場及付出
	<p>目標5： 性別平等</p> <p>實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能</p>	<p>不論背景、宗教、種族或性別，我們平等對待所有人。公司的內部晉升完全基於個人表現。</p> <p>香港婦女中心協會(HKFWC)是一個無黨派和無宗教信仰的婦女組織，專注於支援基層婦女，並通過服務、教育和宣傳促進香港的性別平等。HKFWC提供培訓及機會鼓勵婦女自主，讓她們透過將日常廢物變成有價值的物品，推動創意及可持續發展。該協會亦於學校及慈善團體舉辦工作坊，向社區教授手作製品的創作技巧，傳遞綠色生活及可持續性的意識。</p> <p>於2024年，我們與HKFWC合作，為員工舉辦「食材首“惜”工作坊」。此活動不僅彰顯了HKFWC的創意與貢獻，亦為我們的員工在高壓的工作環境中，提供享受樂趣的體驗。我們亦已作出捐款，支援性別歧視的受害者及性暴力倖存者。這筆捐款旨在幫助彼等獲得必要的支援，爭取自身權益，並重拾信心和尊嚴，建立新生活。</p>



HKFWC工作坊



環境、社會及管治報告

截至 2024 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，本集團整合了七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、供應商、客戶、社區及政府和監管機構。

本集團竭盡所能透過各種溝通渠道與其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，從而化危為機。

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。

持份者	期望	溝通渠道	措施
員工	<ul style="list-style-type: none">工作場所的健康與安全多元化和包容性培訓和職業發展僱傭穩定性和福利勞資關係	<ul style="list-style-type: none">內聯網、電郵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迎新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風險管理可持續發展議題	<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">行業座談會及會議	<ul style="list-style-type: none">與行業合作夥伴合作以提升績效參加行業公開研討會

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

持份者	期望	溝通渠道	措施
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 公平交易 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 供應商評估和審查 	<ul style="list-style-type: none"> 加強與供應商的溝通
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 高質素的产品和服務 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 本地招聘及振興經濟 環境保護 財務貢獻及義工工作 	<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
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 合規 健康與安全 間接經濟影響 本地社會責任 社區及環境 	<ul style="list-style-type: none"> 網絡研討會 會議 新聞稿 電郵 	<ul style="list-style-type: none"> 定期報告 遵守本地法例及法規 與各方合作以遵循既定的政策及標準

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

重要性評估

為重要性評估確立嚴謹的脈絡，是我們實行ESG策略的基礎。重要性由內部因素（如業務模式、營運足跡）與外部驅動因素（如監管趨勢、持份者期望）持續不斷的相互作用所塑造。我們意識到重大ESG風險在不同行業和組織架構之間存在顯著差異，因而採取一個嚴謹且結合持份者意見的流程，以便識別對我們業務營運最適切的因素。

方法

我們的方法包括跨部門工作坊、高級領導層訪談及持份者調查。這種多渠道的互動參與有助我們評估ESG因素對業務的影響及其對持份者的重要性。我們繼而進一步分析業務營運如何影響該等ESG因素，確保進行雙向評估。

框架協調

我們根據全球報告倡議組織（「GRI」）對重要性的定義，把反映重大企業影響或對持份者決策具有實質影響的議題列為優先事項，更納入其他評估標準：

- 與長期業務策略作出協調
- 遵守法律／監管要求（例如香港聯交所規定）
- 行業基準及同業披露趨勢
- 新興的社會及社區期望

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

重要性矩陣

這個流程最終形成了一個基於科學的重要性矩陣，清晰地繪製出持份者關切與ESG議題對業務影響的對應關係。這個矩陣用於指導資源配置和目標制定，確保專注於氣候韌性、道德合規及員工多元性等重點領域。

最終分析得出的重要議題根據其對持份者及我們業務持續性的雙重重要性進行了優先排序。這些議題符合香港聯交所的報告要求，並涵蓋對業內至為重要的關鍵績效指標，例如碳排放、供應鏈透明度及數據安全性。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

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對本集團都是不可或缺的。我們對兼職和全職員工同樣重視，我們相信兼職員工可以提供靈活性，對本集團帶來的貢獻與他人無異，尤其是在瞬息萬變的商業環境中。作為負責任的僱主，我們制定了一套確保所有兼職及全職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。



本集團連續三年獲勞工處頒發好僱主約章證書，以表揚我們貫徹承諾，擔當以僱員為本的僱主。這項殊榮凸顯我們致力為團隊成員營造一個具備熱心支援、創新工作的環境。

此外，我們亦很榮幸獲僱員再培訓局（「ERB」）頒發人才企業嘉許（2023-2025年），作為對我們在人力培訓和發展方面的傑出成就的表揚。這些肯定反映我們樂意投資於僱員身上的不懈努力，創造出鼓勵成長、追求卓越的文化。我們亦致力培養出以員工的福祉及發展為先的工作文化。為此，我們承諾：

- 為我們的僱員持續提供關懷與支援，促進工作與生活的平衡，並提供超出法定要求的僱員福利。
- 鼓勵僱員之間進行開放式溝通及合作，締建和諧及共融的工作環境。

自2022年起，我們已採納香港特別行政區政府頒佈的《消除性傾向歧視僱傭實務守則》。該項守則為自我規範的框架，協助僱主與僱員消除工作場所中的歧視行為。我們全面承諾堅守該項守則列明的常規與原則，鞏固我們對平等、多元與共融的決心。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度



我們行業的性質本已複雜，且需要分秒必爭，本集團必須全年無休（包括公眾假期），以滿足客戶需求。與此同時，我們高度重視員工培養出工作與生活平衡的健康生活模式。作為支援，我們實施家庭友善政策，例如向主管徵求意見及批准後作出彈性工作時間或在家辦公安排。該等措施旨在支持我們的團隊成員，有效平衡專業工作義務與個人及家庭的責任。

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的宗旨對待所有員工。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。為實踐我們的承諾，於2024年，我們成為了平等機會委員會《種族多元共融僱主約章》的簽署機構。我們的目標為鼓勵及促進工作場所的種族多元及共融。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。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

社會表現—僱傭指標

全職員工人數

本公司及其控股附屬公司

性別	員工類別	2024年					總計	2023年					總計
		年齡組別				總計		年齡組別				總計	
		30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上			30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上		
男性	最高管理層	0	0	0	2	59	0	0	1	1	64		
	高級管理層	0	1	1	1		0	1	0	1			
	中級管理層	0	1	6	2		0	2	5	2			
	一般員工	3	23	12	7		8	25	11	7			
女性	最高管理層	0	0	0	0	57	0	0	0	0	65		
	高級管理層	0	0	1	2		0	0	1	1			
	中級管理層	0	2	7	1		0	3	6	1			
	一般員工	7	22	8	7		13	28	5	7			
員工總人數		116					129						
男女比例		1.04:1					0.98:1						
變動		-10.08%											

員工流失

本公司及其控股附屬公司

性別	員工類別	2024年					總計	2023年					總計
		年齡組別				總計		年齡組別				總計	
		30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上			30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上		
男性	最高管理層	0	0	0	0	13	0	0	0	0	14		
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	0			
	中級管理層	0	0	0	0		0	0	2	1			
	一般員工	6	3	2	2		2	3	5	1			
女性	最高管理層	0	0	0	0	18	0	0	0	0	22		
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	0			
	中級管理層	0	0	0	0		0	1	1	0			
	一般員工	5	10	1	2		9	7	2	2			
整體員工流失數目		31					36						
員工流失率 ¹		2.10%					2.20%						
變動		-13.89%											

¹ 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 2024 年 12 月 31 日止年度

於2024年12月31日，本公司及其控股附屬公司僱用了合共116名員工（2023年：129名員工）。作為負責任僱主及上市公司，我們致力在挽留寶貴員工與維持成本效益水平之間取得平衡。

我們的共融工作環境政策強調，我們承諾以公平及尊重的宗旨對待所有員工。本集團會按照員工的能力及專長而聘用，並根據員工的表現給予獎勵及晉升，無分性別、種族、年齡及其他歧視因素。為履行這承諾，我們於2022年採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》。我們持續不懈的努力，年內本公司及其附屬公司整體男女員工比例（包括董事、高級管理層和其他員工）為1.04:1。我們致力杜絕職場性別歧視。此外，本公司堅定不移地推動董事會成員多元化。我們早於2021年1月便已委任一名女性董事會成員，並致力在來年吸納更多女性董事，進一步推動性別多元化。

發展及培訓

我們深信，為員工提供培訓課程，能促進其工作表現提升及支援事業發展。為確保能有序落實方針，本集團已為管理層制訂全面的培訓及發展指引，以便有系統地設計培訓計劃。為配合這項指引，我們每年進行評估，以確定員工的具體培訓需求。根據這些評估結果，我們透過內部和外部渠道度身制定及安排培訓課程。

於2024年，員工獲批的假期較去年增加。同時，我們對培訓課程作出了多項策略性改進。我們對培訓計劃進行了優化，使其更簡潔、高效且富有成效。我們透過融入科技以支援自主學習，減少依賴長時間面對面授課，使培訓方案大幅轉型。因此，2024年的總培訓時數減少至358.75小時，但我們仍能培訓57名員工，而在2023年則為67名。

HKFWC 工作坊



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

我們的培訓課程涵蓋專業技術知識、企業文化、溝通技巧等多個主題。我們高度重視每位員工，從投放資源於其技能發展可見一斑，以期在推動業務發展的同時，也為員工個人事業發展提供支持。本集團一如既往致力於促進與員工的溝通互動及留用人才。透過這些措施，我們不僅提升員工的專業能力，而且還透過互動培訓遊戲和活動促進團隊建設和溝通。

我們安排持續有效培訓課程以推動知識吸收和傳承，並建立了完善的表現評估制度，以觀察員工發展。我們定期進行具透明度的評估，以評核員工的表現、態度和能力，確保其個人抱負與本集團目標一致。這些措施體現了我們致力培養專業、積極且團結的員工團隊。

社會表現 — 發展及培訓指標

員工培訓資料

本公司及其控股附屬公司

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
2024年	最高管理層	0	0	0	男性：40.35% 女性：59.65%	0	0	0
	高級管理層	1	1	2		0.5	18	18.5
	中級管理層	5	7	12		16	87	103
	一般員工	17	26	43		82.75	154.5	237.25
	總計	23	34	57		99.25	259.5	358.75
2023年	最高管理層	1	0	1	男性：43.75% 女性：60.00%	9.5	0	9.5
	高級管理層	2	2	4		15.5	29.5	45
	中級管理層	8	9	17		111.25	126.5	237.75
	一般員工	17	28	45		192.75	259	451.75
	總計	28	39	67		329	415	744

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

健康與安全

營造健康和安全的工作環境是我們為所有員工堅守的基本承諾，對保護員工免受工傷和患上職業病的措施尤其受重視。為了達成此目標，我們的職業健康及安全政策強調本集團和員工共同承擔維持職場安全的責任。

我們實施彈性工作安排已有數年，冀可支持員工充分平衡工作與生活。此舉不僅節省員工的通勤時間，讓他們有更多時間休息和注重個人健康，亦能降低通勤交通相關的碳排放。此外，我們完善的基礎設施能更有效應對極端天氣情況，確保員工的安全及營運得以持續。員工的健康與安全仍是重中之重。我們安排專業的衛生管理公司每月為辦公室進行最少一次專業霧化消毒，通過深度清潔及保持衛生消除細菌、病毒及臭味來源。

我們自 2017 年起並無工傷記錄，對此我們感到自豪，這項驕人成就反映我們的員工堅持致力將日常工作安全放於首位。我們廣開言路，主動鼓勵員工就潛在的危險匯報職業安全及健康的代表，務求處理方法比法定規則更嚴格，確保工作場所一貫安全健康。

作為更進一步的行動，本集團在內聯網上開設「ESG Corner」一角，與員工分享職業安全健康局提供有關工作場所健康和安全的提示。這平台亦包括互動問答遊戲，向員工提供吸引的方式，收集彼等的反饋並提高安全意識。我們全年均強調職業安全與健康的重要性，加強辦公室與遙距工作環境的最佳實踐。

這些舉措彰顯我們堅定不移的承諾，致力培養著重安全與福祉的文化，確保我們的員工在工作各個層面均獲得保障與賦權。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

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

	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2023年	2022年
因工殉職事故數目	0	0	0
因工受傷事故數目	0	0	0
因工傷損失工作日數	0	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，為禁止在業務營運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。

與東華三院鄺錫坤伉儷中學同學交流分享



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

營運慣例

供應鏈管理

本集團業務依賴自然資源，故此努力不懈緩減自身、以至供應商的營運對環境和社會的影響。我們由初始評估以至年度績效考核，均將環境、社會及管治 (ESG) 因素融入供應鏈管理每個方面。

於報告期內，本集團擁有約161家供應商，其中136家位於香港，20家位於中國大陸，1家位於新加坡，1家位於台灣，1家位於法國及2家位於美國。我們優先選擇勇於承擔環境管理，並獲ISO 14001等認證肯定的供應商。我們亦傾向考慮具有出色ESG績效，且所提供的產品獲得森林管理委員會認證的供應商。此等措施確保我們使用低污染、可回收及具資源效益的產品，藉以減少我們的環境足跡，並促進可持續發展。此外，考核、揀選及評估供應商的過程中，我們亦納入遵守環境法規為考慮因素。

我們深明供應鏈可為一間公司構成聲譽風險。故此，我們已制定綠色採購指引，並且須於採購過程中針對供應商的社會表現作出評估。我們將根據多項標準（包括聲譽、經驗、財務表現及環保承諾）對潛在供應商進行評估，亦將進行實地考察以作進一步評估。供應商亦必須簽署保密協議（「NDA」）及認可我們的供應商信息安全要求，以獲納入我們的經批准名單。為改善採購流程並提升員工意識，本集團在作出採購決策時確保環境及社會影響已納入成本效益的評估之中。刊載於本公司「投資者關係」頁面中「持份者通訊」一節的供應商行為守則，其中已闡明我們的基本期望，並鼓勵我們的供應商更進一步達致較行業內可持續發展更高的標準。供應商表現評估每半年進行一次，以確保服務質素，並邀請供應商每年完成一份問卷調查以審查其安全級別。我們亦要求供應商對任何失誤進行事件報告及跟從使用既定的處理機制。

隨著本集團業務的發展，本集團越加依賴供應商和服務供應商。當由第三方處理和儲存的敏感數據數量逐漸增加，我們將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應商和服務供應商具備同等要求，這構成我們的供應商風險管理政策的基礎。

本集團根據供應商掌控的數據的敏感性和獲授的存取類型等因素，進行以供應商相關及以項目為基礎的風險評估，分類為高、中或低風險，同時實施合適之監管，以減低任何對本集團可能造成的潛在威脅或傷害。我們已於2024年為潛在及現有供應商制訂一份自我評估調查問卷。此工具有助我們了解彼等的ESG實踐，確保彼等符合本集團的可持續發展及道德標準，並識別供應鏈內的任何風險。本集團依然致力持續完善供應鏈管理，以取得優異成績。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

資訊安全與產品責任

自 2019 年起，本集團積極參與由環境保護署（「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《活動減廢指南》。這項承諾把環保概念融入不同種類的活動，藉以提升我們的環境表現。

作為廣受信賴的服務供應商，有效的風險管理對保障我們的客戶至關重要。為此，本集團制定了一套全面的私隱及安全政策，為我們的員工提供清晰指引，確保嚴格遵守所有相關法規和法律。

我們高度重視客戶的信任和滿意度。鑑於我們處理的資訊性質屬敏感，故保密的重要性不容忽視。我們堅守承諾，恪守最高標準，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。此外，我們的行為守則明確指出，所有員工必須將有關本集團、客戶以及供應商的所有非公開資料機密處理。有權存取機密資料的員工嚴禁使用或分享相關資料予任何第三方，惟用於進行本集團業務則除外。

本集團始終堅定持守最高的資訊安全標準的承諾。我們已主動採納並全面實施國際公認的資訊安全管理系統標準的原則和規定。這反映了我們堅定不移地致力保障資訊資產的機密性、完整性及可用性。我們的資訊安全方針既全面又整體化。我們已制定完善的政策和程序，以確保系統和流程的安全性、靈活性，並符合業界最佳慣例，當中包括為員工提供最新安全慣例的定期培訓和最新資訊，讓彼等獲取充足知識，有效管理潛在威脅和漏洞。此外，我們定期進行審核和評估，以識別並應對安全框架中的任何缺口。我們對資訊安全的承諾遠超合規要求；此乃本集團企業文化的根本傾向，亦為我們業務策略的關鍵元素。透過遵守這些標準，我們不僅為本集團提供保障，還與客戶、合作夥伴和持份者建立起互信。我們致力於持續改進，不斷評估並完善我們的實踐，以確保其可達到最高標準。

為確保持續改進，我們已委聘外部人士對我們的內部控制進行年度檢閱。此合作讓我們能憑藉專家見解及最佳實踐，改善我們的程序。我們承諾定期更新內部控制指引及補救方式，以反映最新的行業標準及監管規定。我們持續不懈的努力，反映我們致力維持穩健的內部控制，以及培養問責與透明的文化。透過採取這些進取的行動，我們旨在加強營運的靈活性，並確保我們的措施符合企業管治的最高標準。

於報告期內，並無違反與產品和服務責任、資料保障及私隱政策相關的法例及法規的情況。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

反貪污

在企業誠信越來越受監督的時代，本公司視反貪污為優先事項的重中之重。我們深信，堅決反貪污不僅是法律義務，亦是培養健康營商環境的基石，可加強我們與客戶、合作夥伴和員工之間的互信，並保障我們在市場上的聲譽。我們期望全體員工均符合我們的行為守則，對任何涉及欺詐、行騙、盜竊、偽造、賄賂或貪污的行為保持警惕。除非明顯獲得同意，否則員工禁止向同事、本集團的客戶、供應商、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。

我們尤其著重防止內幕交易。我們的行為守則要求員工對上市公司的任何資料須嚴格保密處理，特別是當披露該資料會導致其股價大幅波動。

為確保我們的反貪污政策能有效實施，本集團定期與員工就誠信的重要性進行溝通，並安排全面的反貪污培訓課程。該等培訓課程旨在提高他們對商業道德標準的意識，加深他們對期望的了解，亦讓彼等掌握識別及應對潛在貪污風險所需的技能。我們鼓勵員工舉報可疑行為，而不必擔心遭到報復，此乃由於賄賂及貪污被視為不道德，不可接受，亦有違我們的核心價值觀。有關行為於任何情況下皆不可容忍。為加強此承諾，我們持續完善反賄賂及反貪污政策，確保其維持全面，並對回扣和收禮等情況提供明確的指引，以確保我們秉持最高標準的專業操守。我們定期邀請香港廉政公署(ICAC)舉辦講座，以進一步加強員工對商業道德慣例的意識，並加強我們維持最高誠信標準的承諾。

此外，我們已建立舉報制度，為員工提供舉報違法或不道德行為的渠道。我們定期檢討該制度，以改善舉報和處理程序。於2018年，我們推出更詳盡的舉報機制，有效釋除不同持份者的疑慮。如本集團任何人士涉嫌從事違法或不誠實行為，視乎所涉事宜的嚴重性及敏感度，任何人士均可透過多個渠道（包括直屬經理、部門主管、行政總裁或審核委員會主席）作出舉報。我們堅守達致所有慣例最高道德標準的承諾。我們的舉報政策亦可於本公司網站「投資者關係」頁面中「持份者通訊」一節公開閱覽。此平台專為容許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可於該網站下載，反映我們的透明度與問責性。

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。

我們堅定不移，致力服務我們營運所在的社區，憑藉以人為本的理念，為我們的組織持續培育崇尚信任、關懷和團結的文化。

我們支持由香港癌症基金會舉辦的「粉紅革命」



環境、社會及管治報告

截至 2024 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，自此一直積極參與各種不同善舉，包括活動、項目及捐贈活動。於2024年，我們招募了105名義工，合共貢獻128.5小時社區服務時數。我們致力透過包括捐獻物品及直接捐贈等不同活動為社會做出貢獻。至今，我們已累計捐款83,583.4港元。

作為一間社會責任企業，本集團熱衷於了解及回應持份者及我們經營所在社區的需求與期望。我們已連續16年獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌的殊榮，反映了我們對企業社會責任的不懈承諾，足證我們的持續努力備受嘉許。

環境保護

本集團的業務營運性質並不會對環境造成直接有害影響。然而，本集團始終堅持環境保育及保護，並進行了多項舉措和措施，以堅守這份責任。本集團了解其作為一家對社會及環境負責企業的職責，致力盡可能減少其營運對環境造成的影響，同時追求持續財務增長。此承諾已透過制定環境及社會政策正式確立，該政策列明了實現這些目標的具體措施。

為進一步提升我們監察環境表現的透明度及精準度，我們已提升報告標準。自今年起，環境數據將以四位小數顯示，取代原有兩位小數，以確保在追蹤進度和結果時更為精準，反映了我們就環保工作的問責性及持續改進的不懈承諾。

排放物

於報告期內，我們已進行全面碳評估來量化我們的業務營運所產生的溫室氣體 (GHG) 排放量。該評估根據環保署與香港機電工程署頒布的指引及ISO 14064-1和溫室氣體議定書等國際認可標準來進行。評估過程為我們提供有關資源運用的寶貴見解，讓我們制定可提高營運效率的目標行動計劃並訂下清晰減碳目標。

溫室氣體排放主要來自與本集團日常營運有關的直接或間接化石燃料消耗。直接排放主要來自本集團自有車輛的燃料燃燒，而間接排放主要源於照明系統、空調和辦公室設備造成的耗電量。此外，差旅（特別是乘坐飛機的方式）是構成本集團整體溫室氣體足跡的重要因素。為解決該等排放，我們積極向員工推廣可持續實踐。我們鼓勵員工於可行情況下，利用虛擬會議及網上培訓課程，盡量減少海外差旅的需要。此外，我們建議僱員將外出訪問或會議合併安排在一次行程中，以減少差旅頻率。

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

這些舉措顯示我們致力減少本集團對環境的影響，並推進我們的可持續目標。我們將持續監測並優化策略，確保在實現減碳目標方面取得實質性進展。

資源使用

本集團深明有效及可持續運用資源是我們的責任。為此，我們實施了一系列措施，使我們能夠有效管理資源消耗及盡量減少對環境的影響。

減少用紙

紙張為本集團使用的主要資源之一。為確保負責任採購，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，反映我們對負責任林業實踐的承諾。我們亦會採取重要措施減少用紙，將印刷版通知和備忘錄改為發佈於本集團內聯網的電子版本，並推廣無紙化會議。

自推出數碼文件管理流程起，整體紙張訂購量已持續減少，減少用紙以保護環境的文化亦已深植於本集團。向無紙化辦公轉型不僅證明具有成本效益，還提升了工作流程效率，改善了數據安全，並促進了環境可持續發展。

我們成功於所有控股附屬公司實施無紙化工作流程。於2024年，我們合共購置了1,000.0千克紙張，比2023年的2,440.5千克與2022年的5,355.2千克大幅減少，標誌著我們連續第二年達成將紙張使用量減少一半的目標，凸顯我們兌現承諾，將環境、社會及管治原則融入本集團上下。

對外方面，本集團在營銷計劃中繼續採用環保及數碼化方案。我們使用電子賀卡、電郵推廣、網上媒體及廣告取代傳統印刷產品。此外，我們制定了網上產品目錄作為銷售工具，並利用社交媒體渠道開展品牌活動。活動推廣及註冊現在通過網上平台進行，進一步減少了我們的環境足跡。

節約用水

本集團積極在工作場所推廣節約用水，培養員工的可持續發展文化。我們定期提醒員工在不使用時關閉水龍頭，並鼓勵及時報告任何漏水或滴水情況，以防止不必要的水資源浪費。

能源效益

為提升能源效益，本集團制定了明確的指引，鼓勵員工負責任地使用能源。辦公室影印機在閒置一段時間後會自動切換至節能模式，同時我們已分階段淘汰所有白熾燈泡，改用節能燈具，以響應「不要鎢絲燈泡節能約章」。此外，電器設備設定為在不使用時自動關閉模式，進一步降低能源消耗。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度



2024年，我們特別挑選一棟獲得香港綠色建築議會綠建環評鉑金級認證的商廈作為辦公室的新址，這是綠色建築的最高評級。這個決定凸顯了我們對可持續發展的承諾。此外，我們加入了「節能約章及4T約章」，以進一步彰顯我們對能源節約的承擔。

作為我們持續推動可持續發展承諾的一部分，我們於2024年在全公司發起了一項倡議，目標是將電力消耗減少20%。雖然最終我們僅實現減少耗電量的18%，略低於目標，但這項活動在提升員工意識和培養節能習慣方面取得了顯著成功。這項努力為我們持續推行能源效率目標奠定了堅實的基礎。

展望未來，我們將繼續致力於公司內部推動ESG理念。2025年，我們力爭在現有成果的基礎上進一步努力，實現更高的能源效益和可持續發展目標。

廢棄物減量及回收

本集團承諾減少浪費及其對環境的影響。儘管我們已實施了廢棄物回收和捐贈計劃，我們深知減少廢棄物比回收更有利且更具成本效益。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。

這些措施體現了我們對資源效率和可持續性的堅持。我們會持續創新和改進，進一步減少對環境的影響，為更綠色的未來作出貢獻。

環境及天然資源

我們明白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關重要。

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。為加強我們對可持續發展的承諾，本集團已獲得FSC™產銷監管鏈認證。此項認證確保我們產品中使用的木材來自負責任管理的森林，從原產地到最終產品進行全程追蹤，確保符合我們對環境管理的承諾。

此外，本集團還實施了舉報機制，員工可以舉報任何可能損害環境的行為。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，體現了我們對遵守法律和道德標準的堅持。

我們繼續致力於維護和加強我們的環境實踐，為我們服務的社區和整個地球作出積極貢獻。

環境·社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度



HKFWC工作坊



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

環境表現

本公司及其控股附屬公司

大氣排放	空氣污染物排放 (千克)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2023年	變動
氮氧化物 (NOx)	0.6952	0.90	-22.76%
硫氧化物 (SOx)	0.0184	0.03	-38.67%
可吸入懸浮粒子(RSP)	0.0512	0.06	-14.67%

與2023年相比，董事竭力減少駕駛汽車，並盡可能優先乘搭公共交通。因此，氮氧化物、硫氧化物及可吸入懸浮粒子的排放量分別顯著減少22.76%、38.67%和14.67%。這顯示我們致力於把本集團對環境足跡減至最低及在內部推廣可持續實踐。

溫室氣體排放	溫室氣體排放 (噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2023年	變動
溫室氣體總計	71.9216	100.88	-28.71%
範圍1：直接溫室氣體排放	3.3957	5.23	-35.07%
範圍2：間接能源溫室氣體排放	75.5405	91.98	-17.87%
範圍3：其他間接溫室氣體排放	-7.0146	3.67	-292.87%
溫室氣體密度 (每員工噸CO ₂ -e)	0.6309	0.78	-11.23%

報告期間內，本集團總溫室氣體排放量為71.9216噸，密度為每員工0.6924噸CO₂-e，較2023年錄得的總排放量大幅減少28.96噸或28.71%。減少主要歸因於已購電力減少，這凸顯辦公環境的節能措施奏效。

2024年，本集團已減少了所有範圍（範圍1、2和3）的溫室氣體排放。然而，值得注意的是，範圍3排放量（包括廢紙量）錄得負數。這異常情況源於客戶到訪時亦把紙張材料帶入辦公室，而我們已推行全面的回收計劃，涵蓋所有紙張材料。因此，回收工作促使廢紙相關的排放量出現淨減少，從而導致範圍3排放量錄得負數。

環境·社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度



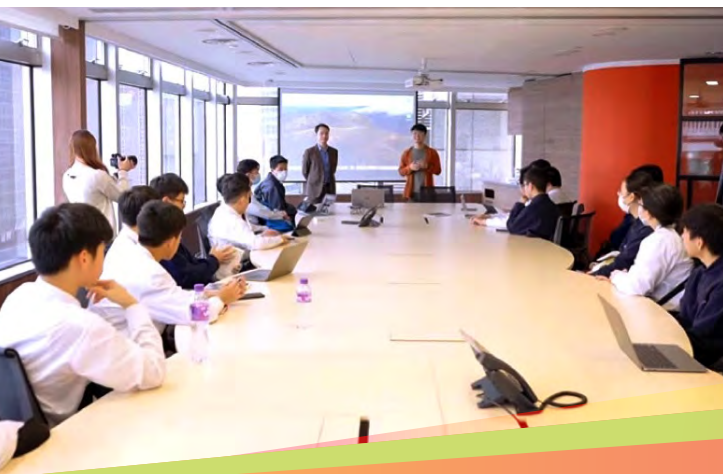
東華三院鄺錫坤伉儷中學同學進行匯報



香港拯救貓狗協會 (HKSCDA) 義務工作



環境、社會及管治報告
截至 2024 年 12 月 31 日止年度



銀杏館祥益餅店麵包派發活動



環境·社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

粉紅革命



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

能源使用	能源消耗 (兆瓦時)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2023年	變動
汽油	12.1530	18.72	-35.08%
已購電力	111.0890	135.26	-17.87%
總計	123.2420	153.98	-19.96%
能源密度 (每員工兆瓦時)	1.0811	1.19	-9.15%

於報告期內，總能源消耗量為123.2420兆瓦時，密度為每員工1.0811兆瓦時，意味著每員工能源密度將從上一期間的1.19兆瓦時降至2024年的1.0811兆瓦時。耗能減少乃歸因於我們積極節約電力及減少使用公司車輛。

由於本公司及其控股附屬公司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。

廢棄物處理	廢棄物處理 (噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2023年	變動
有害廢棄物	0	0	不適用
無害廢棄物	3.8845	5.27	-26.29%
總計	3.8845	5.27	-26.29%
廢棄物密度 (每員工噸)	0.0341	0.04	-14.75%

為了減少無害廢棄物的數量，本集團已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。



2024年，我們推出多項新措施，進一步促進員工參與減廢工作。我們推動飲料紙盒回收及使用可回收的可充電電池。為促進轉用可充電電池，我們推出措施收集舊電池，營造了鼓勵進行回收的環境。這些電池隨後交由專門的回收及環保機構進行妥善處置及回收。



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

香港的垃圾問題日益嚴重，其中廚餘垃圾是城市固體垃圾的最大來源。為支持可持續發展，我們鼓勵每個人都積極參與減少浪費食物，並以身作則。在2024年，本公司支持及參與前環境局推出的「惜食香港運動」。身為「惜食伙伴」，我們已簽署《惜食約章》，並致力於參與減少廚餘的活動，包括鼓勵員工不當「大啖鬼」。對提供餐飲的辦公室聚會或派對，我們會仔細估計出席人數，避免準備過多食物。我們鼓勵員工自備餐盒，將任何剩餘飯菜帶回家。

於報告期內，已產生的無害廢棄物為3.8845噸，密度為每員工0.0341噸，較2023年減少1.3855噸（26.29%）。與2022年產生的11.92噸相比，廢物大幅減少8.0355噸（67.41%）。

我們始終致力於減少廢物。我們與附屬公司攜手積極推動減廢，並銳意在2025年前實現更大幅度的減排目標。



環境、社會及管治績效一覽

環境表現

大氣排放	排放類型	排放量
	氮氧化物(NOx) (千克)	0.6952
	硫氧化物(SOx) (千克)	0.0184
	可吸入懸浮粒子(RSP) (千克)	0.0512
溫室氣體排放	排放類型	排放量
	溫室氣體總計 (噸)	71.9216
	範圍1：直接溫室氣體排放 (噸)	3.3957
	範圍2：間接能源溫室氣體排放 (噸)	75.5405
	範圍3：其他間接溫室氣體排放 (噸)	-7.0146
溫室氣體密度 (每員工噸CO ₂ -e)	0.6309	
廢棄物處理	廢棄物類型	已產生廢棄物
	有害廢棄物總量 (噸)	0
	無害廢棄物 (噸)	3.8845
	無害廢棄物密度 (每員工噸)	0.0341
能源使用	消耗類型	已產生廢棄物
	汽油 (兆瓦時)	12.1530
	電力 (兆瓦時)	111.0890
	總能源消耗量 (兆瓦時)	123.2420
能源密度 (每員工兆瓦時)	1.0811	

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

社會表現 - 僱傭及勞工措施

全職員工人數	性別	員工類別	年齡組別				員工總人數	男女比例
			30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上		
	男性	最高管理層	0	0	0	2	116	1.04:1
		高級管理層	0	1	1	1		
		中級管理層	0	1	6	2		
		一般員工	3	23	12	7		
	女性	最高管理層	0	0	0	0		
		高級管理層	0	0	1	2		
		中級管理層	0	2	7	1		
		一般員工	7	22	8	7		

員工流失	性別	員工類別	年齡組別				整體員工流失數目	員工流失率
			30歲以下	30-40歲	41-50歲	50歲以上		
	男性	最高管理層	0	0	0	0	31	2.10%
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	0	0		
		一般員工	6	3	2	2		
	女性	最高管理層	0	0	0	0		
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	0	0		
		一般員工	5	10	1	2		

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

因工殉職及／因工受傷事故	性別	因工殉職事故數目	因工受傷事故數目	因工傷損失工作日數
	男性	0	0	0
	女性	0	0	0

	性別	員工類別				總計	按性別劃分受訓員工百分比(%)
		最高管理層	高級管理層	中級管理層	一般員工		
受訓員工數目	男性	0	1	5	17	57	40.35%
	女性	0	1	7	26		59.65%
總培訓時數	男性	0	0.5	16	82.75	358.75	/
	女性	0	18	87	154.5		



環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

環境、社會及管治報告指引內容索引

重要方面	內容	頁碼／備註
A. 環境		
A1 排放物		
一般披露	有關大氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	35
A1.1	排放物類型及相關排放數據	39
A1.2	溫室氣體排放總量及密度	39
A1.3	已產生有害廢棄物總量	43
A1.4	已產生無害廢棄物總量及密度	43
A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	39
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	43
A2 資源使用		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	36
A2.1	按類型劃分的直接及間接能源消耗總量及密度	39
A2.2	耗水總量及密度	辦公室並無安裝獨立水錶記錄用水量，而物業管理無法提供相關的水費單。因此，概無有關耗水量的數據。
A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	43

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
A2.4	描述取得適用水源上可有任何問題、用水效益計劃及所得成果	目前從市政供水中取得足夠的水源。
A2.5	製成品所用包裝材料總量	本集團並無使用包裝材料。
A3 環境及自然資源		
一般披露	盡量減低發行人對環境及自然資源造成重大影響的政策	37
A3.1	描述業務活動對環境及自然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	39
B. 社會		
B1 僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	23
B1.1 (部分)	按性別及年齡組別劃分的僱員總數	26
B1.2 (部分)	按性別及年齡組別劃分的員工流失率	26
B2 健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	29
B2.1	因工殉職事故數目及比率	30
B2.2	因工傷損失工作日數	30
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	29
B3 發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	27

環境、社會及管治報告

截至 2024 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓員工百分比	28
B3.2	按性別及僱員類別劃分每名僱員完成受訓的平均時數	28
B4 勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	29
B5 供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險的政策	31
B6 產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	32
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	32
B7 反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	33
B7.1	於報告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	33
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	33
B8 社區投資		
一般披露	有關以社區參與了解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動考慮社區利益的政策	35
B8.2	所動用資源	35