

HMI

HM
INTERNATIONAL
HOLDINGS LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8416



2025

環境、社會及管治報告

目錄

	頁碼
關於本公司	2
董事會ESG監督聲明	2
關於本報告	3
管理層報告	4
氣候變化影響及氣候相關財務披露框架	6
可持續發展目標	14
持份者參與	24
重要性評估	27
僱傭及勞工措施	29
營運慣例	37
社區參與	41
環境保護	41
環境、社會及管治績效一覽	51
環境、社會及管治報告指引內容索引	54



環境、社會及管治報告

截至 2025 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。

董事會ESG監督聲明

董事會全面負責本集團的ESG策略、目標設定及監督執行。在報告年度內，董事會定期審閱ESG相關風險與機遇，確保ESG原則融入集團戰略決策。我們已建立三層ESG管治架構，包括董事會、管理委員會及專項工作小組，確保ESG管理工作有效實施。董事會每年監督氣候相關風險管理流程，包括TCFD框架下的情景分析及減排目標進展。我們承諾持續提升ESG披露透明度，為持份者創造長期價值。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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2025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2025年年報「企業管治報告」一節。

報告範圍

本報告的範圍界定為集團內核心及重要的業務單位。除特別說明外，本報告主要聚焦於我們在香港的主要業務運營，即集團持股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。

關於資料一致性與範圍的說明

集團於2025年9月完成出售一家子公司。需要特別說明的是，該子公司的員工在出售後仍在集團辦公室運營持續至2025年12月31日。

為確保環境績效指標的完整性與可比性，本報告中2025年度所有密度指標(如人均溫室氣體排放量、人均能源使用量及人均廢棄物處理量)的計算，均採用相同辦公場所在對應報告期內的實際運營人數作為基準(包括已出售子公司員工)。該方法確保了我們的環境效率資料能夠準確反映集團自有員工的運營足跡，避免因過渡性安排而導致資料失真。本報告中所列示的員工總數，則僅反映截至2025年12月31日由集團直接雇用的總人數。為恪守「重要性」與「一致性」的報告原則，我們已在相關部分就資料範圍提供了說明，以確保資訊披露的清晰與準確。

本報告所提供的資訊，主要涵蓋集團在香港直接管理和營運的辦公地點與場所的業務活動。來自客戶或供應商的數據並未包含在內，因此類數據難以用現有資源進行核實。

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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

管理層致辭

致各位持份者：

本人欣然提呈本集團截至二零二五年十二月三十一日止年度的環境、社會及管治報告。過去一年，我們見證了從後疫情時代的「持續挑戰」，逐步過渡至以「新常態」為主調的營商環境。在這個「突發事件」與「營運中斷」交織的時代，組織韌性變得前所未有的重要。面對這些轉變，團隊抱持「持續學習、靈活應變」的心態，在滿足市場不斷變化的需求的同時，始終堅守構建可持續未來的承諾。

作為一間中小型企業，我們深知平衡營運成本與社會責任的重要性。年內，我們繼續聚焦四大核心範疇：僱傭及勞工措施、營運慣例、社區參與以及環境保護。透過堅守這些優先領域，我們確保業務增長能同時為企業本身及社會創造正面價值。

管治與多元化

穩健的管治架構是我們推動環境、社會及管治策略的基石。目前我們維持由董事會、管理委員會及專責工作小組組成的三層架構，確保可持續發展理念融入日常營運的各個環節。

我們深信，領導層的多元化有助於制定更具前瞻性及包容性的決策。年內，我們欣然迎來另一位女性獨立非執行董事加入董事會，這是我們在推動管治多元化方面的重要里程碑。現時女性代表已佔董事會三分之一席位，讓更多元的觀點融入我們的策略監督與決策過程。這項任命與我們一貫致力營造包容職場、重視每一位員工聲音的理念一脈相承。

氣候韌性與環境管理

我們正積極推進可持續發展披露與國際財務報告可持續披露準則第1號(一般要求)及第2號(氣候相關披露)接軌。在氣候風險管理方面，我們引入情境分析，以更系統地識別及應對潛在的氣候相關風險。這種前瞻思維亦體現於我們的選址策略——現時辦公室所在的物業，正是榮獲香港綠色建築議會「綠建環評鉑金級認證」的綠色建築。在獲得頂尖能源效益認證的空間營運，讓我們能從根源減少環境足跡。與此同時，我們持續推動員工參與節能行動，讓個人層面的環保行為，匯聚成實現整體節能目標的動力。

員工與營運

員工始終是本集團最寶貴的資產。為支援員工身心健康，同時確保極端天氣下的營運持續性，我們繼續推行彈性工作安排。此舉不僅有助員工達至更理想的工作生活平衡，亦能減少通勤時間，間接降低碳排放。在工作場所安全方面，我們定期聘請專業衛生服務機構為辦公室進行消毒及深層清潔，確保環境符合最高衛生標準。

前瞻與承諾

為確保內部常規符合最高標準，我們繼續委聘外部專業機構檢討內部監控機制，確保相關指引緊貼最新監管要求及行業最佳實踐。我們為過去一年所展現的穩定表現感到鼓舞，但更深知可持續發展是一場沒有終點的旅程。未來我們將繼續優化策略、提升披露透明度，並與各持份者緊密協作，攜手構建更可持續、更具韌性的未來。

最後，衷心感謝各位一如既往的信任與支持。

HMI管理層

謹啟

環境、社會及管治報告

截至 2025 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。

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，因此自2021年起，在董事會監督下設立ESG管治架構，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。

環境、社會及管治報告

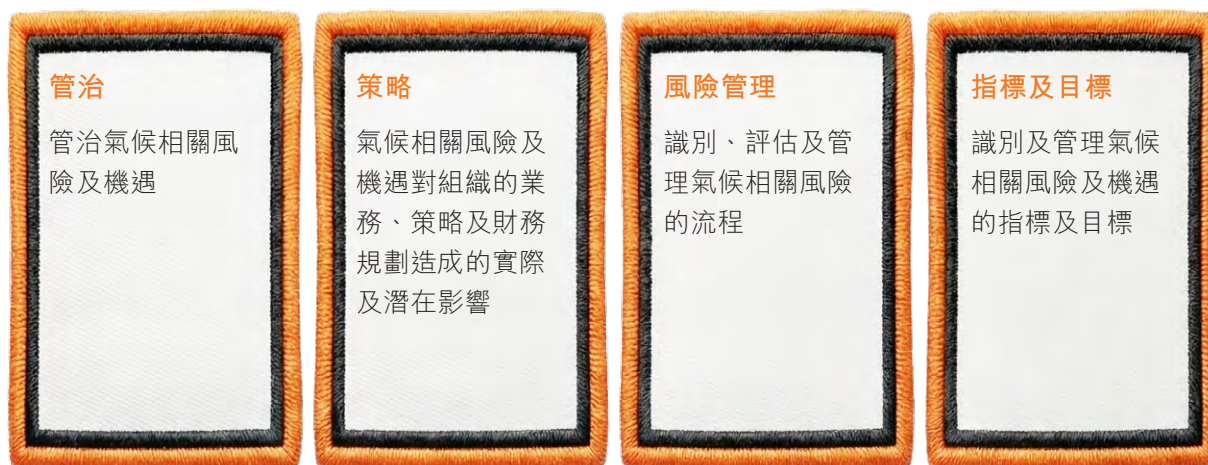
截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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 2025 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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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。
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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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。

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。

環境、社會及管治報告
截至 2025 年 12 月 31 日止年度

技術風險和機遇：

Technological Risks and Opportunities:

- 現有資產撇銷及過早報廢。
- 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。

市場風險和機遇：

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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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 2025 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。



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。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

對可持續發展目標(SDGs)的貢獻：整合行動，創造多重效益

在規劃與執行社區參與活動時，本集團始終採取多元策略方針。我們致力構思並支持能夠同時應對多項社會與環境挑戰的整合性項目。我們堅信，通過策略性地整合資源並推動跨界協作，不僅能最大化每一份投資的社會與環境效益，更能夠為員工提供更深層、更有意義的參與體驗。

這一整合理念確保我們的社區倡議往往能同時推進多個可持續發展目標，產生協同效應，提升整體成效，並為員工提供多面向的貢獻機會。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

慈善捐贈：植根於理念與參與的策略性公益

我們深知，真正的企業責任不僅在於金錢捐助，更在於積極引導員工參與奉獻的精神。我們的公益方針不僅旨在提供資源，更重視教育並動員我們的員工，培養共擔責任與社區關懷的文化。我們相信，當策略性資助與親身參與相結合時，公益的影響力最大——這將捐款轉化為團隊一次有意義的學習與貢獻體驗。

2025年，本集團向8間慈善機構提供了總額約53,000港元的定向財務支持。每家機構均因其在推進扶貧、健康、性別平等和生態保育方面的卓著成效而被選中。我們並非廣泛分散資金，而是集中捐贈以放大影響力，我們既支持本地社區的具體行動，也參與全球層面的共同努力，因為我們深知責任始終環環相扣。

年內幾項重點捐贈，充分展現了我們這份用心投入的理念：

- 向「綠惜樹林」認養計劃捐贈港幣**15,000**港元，支持棲息地修復及原生樹木種植工作。此舉體現我們對本地生物多樣性及氣候韌性的承諾——而員工親身參與護苗義工活動，更讓這份承諾增添了一份由內而外的溫度與力量。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

- **捐贈港幣10,000港元予天水圍欖球會**，體現我們堅信「投資青年，就是投資未來」的理念。天水圍常被視為資源及機會相對匱乏的社區，我們特意將捐款用於支持區內青少年的體育發展。欖球不止是一項運動——它能鍛鍊體魄、培養紀律、促進團隊合作，並孕育堅韌精神。透過支援這支地區球隊，我們希望為青少年提供正向發展的平台，推動社會共融，增強社區凝聚力。我們深信，每位年輕人都值得有成長、茁壯和貢獻的機會，不論來自哪個社區。這筆捐贈，正是我們致力打破地域局限、在球場內外培育下一代領袖的具體體現。
- **分別捐贈港幣5,000港元予銀杏館、無家者同行、香港癌症基金會、香港拯救貓狗協會及風雨蘭**，支持他們在長者服務、預防露宿、癌症關懷、動物福利及婦女倡導等領域的持續工作。這些機構以專業與尊嚴，回應社會不同群體的需要——而每一項服務背後，往往也有我們員工參與義工活動的身影。
- **捐贈港幣3,360港元予大自然保護協會**，將我們的環境承諾由香港延伸至全球，支持保護地球生態系統的保育及氣候行動，為守護這個地球的健康出一分力。

透過這些夥伴合作，我們不僅希望提供資源，更期望能肯定並強化這些機構所建立的關懷網絡。我們深信，用心規劃的捐贈——結合員工的義工參與、公眾倡導及內部教育——能夠產生倍增效應，逐步推動社會邁向更公平、更健康、更可持續的未來。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

社區活動參與：實踐參與創造整合影響

2025年，我們的社會責任團隊(SRT)策劃並組織了不同的社區活動，涵蓋性別平等、健康與福祉、環境保護及扶貧助弱等領域。全年員工參與義工活動共165人次，貢獻 285.5小時服務時數，活動直接投入約28,000港元。

1. 策略聚焦：協同推進SDG 1(消除貧窮)與SDG 2(消除飢餓)

我們深切關注生活在貧窮線以下的個人，特別是基層長者、獨居老人及無家者。我們認識到貧窮與飢餓問題緊密相連，因此社區投資策略有意設計為支持能同步應對這兩大挑戰的干預項目。我們聚焦於既提供即時營養援助，又同時增強弱勢群體長期韌性與生計能力的倡議，我們與食物救援及社會賦能機構的合作正是此策略的體現。

2025年重點項目：



惜食堂(公益金)- 食材處理及愛心飯盒製作：

我們的員工義工親身前往「惜食堂」中央廚房，協助處理回收的剩餘食物——分類、清洗、削皮及切割蔬菜。這項親手參與的工作，支持將可食用剩餘轉化為安全、營養的食材，用以製作成千上萬個愛心飯盒。此項目不僅為長者、低收入家庭及露宿者提供必需的食物援助(SDG 2)，更通過減少食物浪費實踐了負責任的消費(SDG 12)，並且透過支持一個系統性的食物安全保障方案，有助於緩解貧困人群的一項根本壓力(SDG 1)。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

中秋節「福袋」派發予保良局轄下安老院舍長者：

在這個象徵團圓的佳節，我們精心準備並派發「福袋」，為長者送上實質支援與節日溫暖。此項目的重點在於特意從社會企業採購福袋內的物品，確保我們的捐贈既能為長者帶來即時的節日喜悅與營養補給(SDG 2)，同時亦能為致力於為邊緣社群創造就業及培訓機會的社企提供經濟支持，從根源上回應貧窮問題(SDG 1)。



食德好 — 社區「愛心湯」計劃：

在此項目中，我們的員工親身參與了社區關懷的完整過程。利用時令及回收的食材，團隊親手煲製營養湯水，並直接送往屋邨，派發給長者、基層家庭及殘障人士。此舉不僅緩解即時飢餓(SDG 2)，更促進了人與人之間的聯繫，傳遞了情感溫暖，並體現了「惜食」精神。它為弱勢群體提供了實質支持(SDG 1)，並倡導資源的有效利用(SDG 12)。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

2. 促進員工全人健康與福祉(SDG 3)

我們高度重視員工全面的身心健康，視他們為公司最寶貴的資產。為支持工作與生活平衡，我們提供彈性工作安排及遙距辦公選項。

2025年重點項目：



健康日(沙律、水果杯及運動)：

我們舉辦了專題健康日，提供新鮮沙律、水果杯及果汁，以推廣健康飲食習慣。活動配合團體運動環節，鼓勵員工鍛鍊身體並促進團隊情誼，直接營造更健康的工作場所文化，契合 SDG 3。



頌鉢音療舒壓工作坊：

為了積極應對工作壓力並促進精神健康，我們安排了專業的頌鉢音療工作坊。這為員工提供了放鬆身心、減壓及練習正念的寶貴機會，彰顯了我們對員工精神健康的全面關顧 (SDG 3)。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

癌症基金會 – 「粉紅革命」粉紅服飾日：

我們積極支持香港癌症基金會，組織了「粉紅服飾日」。鼓勵員工穿戴粉紅色衣物飾品，引發對乳癌防治與患者支援的重要對話，並提升團隊對相關議題的關注。相關的籌款活動為患者及康復者提供了直接援助，不僅推廣了健康意識 (SDG 3)，也體現了團結互助的精神，這與 SDG 10 (減少不平等) 的原則相一致。



3. 倡導職場性別平等 (SDG 5)

我們致力於營造一個包容、尊重且平等的職場環境。公司內的晉升完全基於個人工作表現，不因背景、宗教、種族或性別而有所不同。

2025年重點項目：



國際婦女節表揚活動：

在國際婦女節，我們向全體女性員工贈送禮品以表謝意。這一用心的認可舉措，強化了我們對女性員工貢獻的感謝，提振士氣，並明確彰顯了我們致力於建立一個重視並賦權女性的企業文化，積極推進 SDG 5。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

4. 保護自然生態系統(SDG 14 及 SDG 15)

我們的責任感延伸至保護香港珍貴的陸地與海洋環境。

2025年重點項目：



世界自然基金會(WWF)- 元洲仔海岸清潔活動：

與世界自然基金會合作，我們的團隊參與了海岸清潔活動，協助清除海洋垃圾。這項親身體驗不僅直接改善了當地海岸環境，更成為一個有力的教育工具，提升了參與者對海洋污染、負責任的戶外行為以及保護海洋迫切性的認識，為 SDG 14(保育海洋生態) 作出明確貢獻。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

綠惜地球 – 2025「綠惜樹林」郊遊護苗日：

員工參加「綠惜樹林」舉辦的護苗日，協助為數百棵已移植的本地樹苗施肥。活動結合對附近生態景點的教育導覽，實現了雙重目的：既支持積極的植林及生境保護工作(SDG 15：陸地生態)，又為員工提供了有益身心的戶外體驗，增強了環保意識與個人福祉(SDG 3)。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

影響與未來承諾

2025年，我們的慈善捐贈與社區活動合共代表對社會項目投入近81,000港元。在員工的高度參與下，我們的工作直接及間接地惠及社區內數以千計的人士，充分體現了植根於企業文化中的強烈社會責任感。

展望未來，我們將繼續發掘並拓展能帶來多重效益的社區項目與合作機會。我們始終堅信，每一項社區投資，都應在社會價值、環境福祉與員工參與之間，產生互相交織的正向回報——以此為基石，攜手共建一個更包容、更具韌性、更可持續的社會。

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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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
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

環境·社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

持份者	期望	溝通渠道	措施
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 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 2025 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。

重要性評估方法

本集團採用系統化重要性評估流程辨識關鍵ESG議題。評估過程包括以下步驟：

1. 議題識別：參考全球報告倡議組織(GRI)、永續會計準則委員會(SASB)產業標準及同業揭露，初選17個相關ESG議題。
2. 持份者研究：透過問卷調查、訪談及工作坊，收集來自員工、投資者、顧客、供應商及社區代表的回饋，評估各議題對其的重要性。
3. 業務影響分析：由跨部門工作小組評估各議題對集團營運、財務及聲譽的潛在影響。
4. 矩陣定位：將議題依"對持份者的重要性"及"對業務的影響程度"定位於重要性矩陣。
5. 董事會審議：最終重要性議題清單及優先順序由董事會審議批准。

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

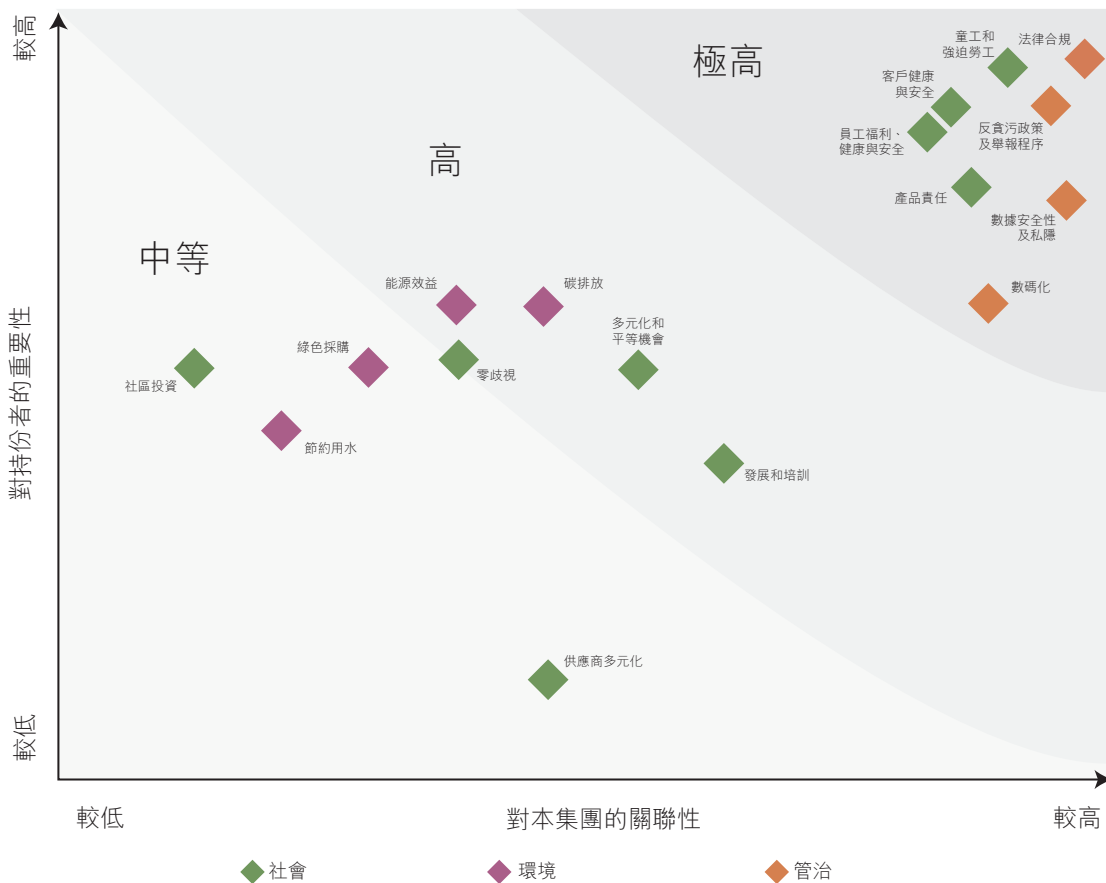
環境、社會及管治報告

截至 2025 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 2025 年 12 月 31 日止年度

僱傭及勞工措施

僱傭

員工是本集團成功的基石，他們的敬業精神與專業能力，一直驅動著我們的業務表現。作為負責任的僱主，我們致力為全體員工營造一個支援性強、包容共融且能實現個人價值的工作環境。這份承諾，具體體現於我們全面的僱傭政策之中。相關政策詳載於《員工手冊》，涵蓋公平薪酬、公正招聘與晉升、合理工時、充足休息時間，以及完善的福利制度——而这一切的背後，是我們對多元、平等機會及反歧視的堅定信念。



我們在構建進步與關愛的工作場所方面的持續努力，獲得外界廣泛肯定。年內，我們榮獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，彰顯我們長期以來對企業社會責任及社區參與的堅定承諾。此外，我們連續三屆獲香港勞工處頒發「良好僱主約章」證書，足證我們「以員工為本」的管治理念獲得認同。在人才發展方面，我們亦獲僱員再培訓局頒發「人才企業嘉許計劃(2020-2027)」獎項，肯定我們在系統化培訓及人才培育方面的卓越表現。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

秉持這些原則，我們承諾：

- 持續提升員工福祉，提供超越法定要求的福利，並倡導可持續的工作與生活平衡。
- 營造開放溝通、協作互助、彼此尊重的文化，確保每位員工感到被重視與聆聽。

我們相信，建立多元共融的文化能讓員工充分發揮潛能。我們致力為所有求職者及員工提供平等機會，不論其種族、膚色、國籍、宗教、性別、婚姻狀況、年齡、性傾向或殘疾。員工的招聘唯才是舉，晉升亦以表現為依據，這些承諾均已載於我們的《共融工作環境政策》之中。

我們對平等、多元與共融的承諾，進一步體現於我們積極採納領先常規的行動。自2022年起，我們已實施香港特別行政區政府發出的《消除性傾向歧視僱傭實務守則》，以此作為自我規管的框架，以消除職場歧視。在2024年，我們更進一步，成為平等機會委員會《種族多元共融僱主約章》的簽署機構，彰顯我們推動種族多元與建設共融工作環境的決心。

我們的內部《行為守則》明確禁止一切形式的歧視與騷擾，並設有清晰、便捷的舉報渠道供員工反映任何關注。我們鼓勵曾遭受或目睹歧視或騷擾的員工直接向集團報告，並一貫執行紀律措施，以維護一個尊重、安全且公平的工作環境。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度



我們所處的行業本質複雜，且經常涉及嚴格時限，要求集團全年無休、包括公眾假期在內全天候運作，以滿足客戶需求。與此同時，我們高度重視員工的身心健康，致力在工作需求與個人生活之間取得平衡。為此，我們推行多項家庭友善措施，包括彈性工作時間及在家工作安排。員工可與主管商討並獲批准後採用相關安排，讓團隊成員能更靈活地兼顧工作職責與個人及家庭需要。

於報告期內，本集團並無發生任何違反僱傭及勞工常規相關法律及規例的個案。



環境、社會及管治報告

截至 2025 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	2025年				總計	2024年				總計
		年齡組別					年齡組別				
		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	33	0	0	0	2	59
	高級管理層	0	1	0	1		0	1	1	1	
	中級管理層	0	0	3	1		0	1	6	2	
	一般員工	2	11	8	4		3	23	12	7	
女性	最高管理層	0	0	0	0	40	0	0	0	0	57
	高級管理層	0	0	1	2		0	0	1	2	
	中級管理層	0	2	4	0		0	2	7	1	
	一般員工	5	14	7	5		7	22	8	7	
員工總人數		73					116				
男女比例		0.83:1					1.04:1				
變動							-37.07%				

員工流失

本公司及其控股附屬公司

性別	員工類別	2025年				總計	2024年				總計
		年齡組別					年齡組別				
		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	28	0	0	0	0	13
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	0	
	中級管理層	0	0	2	2		0	0	0	0	
	一般員工	1	14	6	3		6	3	2	2	
女性	最高管理層	0	0	0	0	21	0	0	0	0	18
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	0	
	中級管理層	0	1	3	1		0	0	0	0	
	一般員工	2	9	3	2		5	10	1	2	
整體員工流失數目		49					31				
員工流失率 ¹		4.32%					2.10%				
變動							58.06%				

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 2025 年 12 月 31 日止年度

僱員結構與多元共融承諾



截至2025年12月31日，本公司及其控制子公司共有員工73人(2024年：116人)。員工人數減少，主要由於年內策略性出售一家子公司，令團隊規模相應調整。2025年的員工流失率為4.32%(2024年：2.10%)。流失率上升主要歸因於上述附屬公司出售，導致相關員工離職。若不計入此次交易的影響，我們的基礎員工留任情況維持穩定，反映我們持續致力維繫一支投入且穩定的員工團隊。

作為負責任的僱主及上市公司，我們在維持組織效率與可持續薪酬福利體系的同時，仍致力於關顧每一位在職員工。我們會繼續優先照顧留任員工的福祉，並努力為所有人營造積極正面的工作環境。

我們的《共融工作環境政策》明確體現了對全體員工公平與尊重的堅定承諾。集團招聘唯才是舉，獎勵與晉升均以表現為依據，絕不因性別、種族、年齡或其他歧視性因素而有所區別。秉承此原則，我們自2022年起採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》，並持續恪守其精神。

截至2025年12月31日，本公司及其控制附屬公司整體僱員(包括董事、高級管理層及其他員工)的男女比例約為0.83:1。此比例變動主要反映附屬公司出售及相關組織重組後的自然人事更迭。我們將持續致力營造性別共融的工作環境，並透過公平招聘及人才發展措施，支持實現更均衡的性別代表。

在提升管治層多元性方面，我們於年內迎來一位女性獨立非執行董事加入董事會，接替離任成員。這項任命維持了董事會中女性成員佔三分之一的代表性，確保多元視角能持續為我們的策略監督與決策提供貢獻。我們致力維持並進一步強化董事會層面的性別多元化。

我們堅持打造一個免於歧視的工作場所，並將持續在多元共融的各個層面邁步向前。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

員工發展與培訓

我們堅信，提供結構完善的培訓計劃有助提升員工績效，並支持他們的長期職業發展。為確保培訓工作系統有序，集團制定了全面的培訓與發展指引，讓管理層能夠設計契合組織與個人需求的培訓方案。在此框架下，我們每年進行培訓需求評估，並通過內部和外部渠道提供針對性的學習機會。

2025年，因應組織結構調整，我們進一步優化了培訓策略。全年員工培訓參與達64人，較2024年的57人有所增加；總培訓時數則為159小時(2024年：358.75小時)。此數據已撇除附屬公司在出售前所屬員工的參與情況。值得說明的是，該附屬公司的員工在2025年首八個月(即出售完成前)曾積極參與本集團舉辦的多項培訓活動。我們相信，這種處理方式既能真實反映本集團年內對人才發展的實際投入，亦有助維持與過往年度數據的可比性。未來，我們將持續致力提升培訓效益，透過引入更多數位化、模組化及自主學習模式，精簡培訓內容，逐步減少對長時間面授課程的依賴。務求在優化時間投入的同時，更加注重學習成效與整體培訓效能的提升。

我們的培訓課程涵蓋多元主題，包括專業與技術能力、企業文化、溝通技巧及領導力發展等。為順應行業趨勢，2025年我們安排了更多圍繞數位素養、人工智能應用及網絡安全的培訓，以確保員工能適應並緊貼科技發展的步伐。我們高度重視員工，並透過持續投入他們的成長，不僅推動業務成功，也支持他們的個人職涯發展。集團始終致力促進員工參與與人才留任，並透過互動式培訓形式，增強團隊協作與跨職能溝通。

除提供持續有效、促進知識掌握與實踐應用的培訓外，我們亦建立了完善的績效評估體系，系統跟進員工的成長與發展。透過定期而透明的評估機制，我們全面檢視員工的工作表現、專業態度及能力進展，確保個人目標與組織方向緊密契合。這一系列措施，充分體現我們對打造一支專業、積極且團結的員工隊伍的堅定承諾。



環境、社會及管治報告

截至 2025 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

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
2025年	最高管理層	0	0	0	男性：87.88% 女性：87.50%	0	0	0
	高級管理層	1	1	2		1.5	2	3.5
	中級管理層	4	7	11		8	27	35
	一般員工	24	27	51		52	68.5	120.5
	總計	29	35	64		61.5	97.5	159.0
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



環境、社會及管治報告

截至 2025 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，我們尤其重視保障員工免受工傷及職業病困擾。為達此目標，我們的《職業健康與安全政策》強調集團與員工共同分擔責任，攜手維護安全工作場所。

多年來，我們一直實施彈性工作安排，支援員工達致健康的工作生活平衡。此舉不僅節省員工通勤時間，讓他們獲得更多休息及促進個人福祉，同時亦有助減少因往返辦公室而產生的碳排放。此外，我們已建立的基礎設施使我們能夠更有效地應對極端天氣情況，確保員工安全及業務持續運作。員工的健康與安全一直是我們的首要考慮。我們已聘請專業衛生管理公司，每月至少為辦公室進行一次專業消毒殺菌處理，透過深層清潔及消毒消除細菌、病毒及異味源頭。



除了身體安全，我們同樣重視促進員工的健康生活與精神福祉。年內，我們定期舉辦水果杯日及沙律日，鼓勵同事養成更健康的飲食習慣。我們亦明白在高壓的工作環境中，精神放鬆同樣重要。為此，我們安排了免費頤鉢音療舒壓工作坊，讓員工獲得寶貴機會放鬆身心、減壓並練習正念。此外，我們亦舉辦了團隊燒烤聚會，讓經常在家工作的同事有機會走出來活動筋骨，並在輕鬆的環境中與其他同事聯繫交流——既加強團隊凝聚力，亦培養歸屬感。



我們引以為傲的是，自2017年起一直保持零工傷紀錄，卓越成就反映了員工在日常工作中致力將安全放於首位。我們廣開言路，積極鼓勵員工就潛在的危險與職業安全及健康代表溝通，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。

為進一步加強相關工作，集團在內聯網設立了「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。此平台亦設有互動問答遊戲，以趣味方式收集員工意見並提高意識。年內，我們持續強調職業安全與健康的重要性，強化在辦公室及遙距工作環境下的最佳實踐。

這些措施彰顯我們堅定不移地致力於培養安全、健康及全人福祉的文化，確保員工在工作各方面都得到保護、支援並能發揮所長。

環境、社會及管治報告

截至 2025 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		
	2025年	2024年	2023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。

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166家供應商，其中138家位於香港，19家位於中國大陸，3家位於新加坡，1家位於台灣，2家位於歐洲及3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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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。自2024年起，我們針對現有與潛在供應商推出了自我評估問卷。此工具旨在協助評估其環境、社會及管治(ESG)實踐，確保其符合本集團的可持續發展與道德標準，並識別供應鏈中的潛在風險。為進一步強化供應鏈管理，我們已實施結構化的評估頻率政策。根據此政策，所有供應商須至少每三年完成一次更新的問卷。同時，我們保留根據供應商的風險狀況、過往表現、所在地域或所屬行業等因素，要求更頻繁提交問卷的權利，包括進行年度評估。此外，若供應商的營運或合規狀況發生重大變化，必須立即通知本集團；我們亦可能在此類變更、接獲可信的不當行為指控或其他重大事件後，要求供應商更新評估或接受特別審核。本集團將持續致力於完善供應鏈管理，以實現可持續且負責任的營運成果。

環境、社會及管治報告

截至 2025 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 2025 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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 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自2007年成立以來，一直積極參與各類慈善活動，包括社區項目、義工服務及捐款行動。2025年，我們錄得165人次參與義工服務，合共貢獻285.5小時服務時數予社區。我們致力透過購買慈善物品及直接捐款等方式回饋社會，至今累積捐款總額約81,000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17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任企業的職責，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。

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（特別是以乘坐飛機的方式）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 2025 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。推動無紙化辦公轉型，不但帶來成本效益，更提升了工作流程效率、加強數據安全，並促進環境可持續發展。與此同時，這項轉變亦為員工在家工作奠下基礎，確保公司為客戶提供的服務不受影響。

本集團已全面推動無紙化作業流程，並持續監測紙張消耗情況。在2025年，我們系統總採購量為1,312.5公斤。雖然此數據較2024年有所上升，但相較於2023年的2,440.5公斤，仍實現了近46%的顯著減幅，反映我們在整體減少紙張消耗的長期目標上取得實質進展。

我們理解營運需求可能帶來短期波動，未來將進一步優化電子流程、加強內部宣導，並檢視紙張使用環節，致力在業務效率與資源節約之間取得平衡，持續向更低碳、更高效的辦公模式邁進。

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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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。

我們目前的辦公場所榮獲 HKGBC BEAM Plus 鉑金級認證，此為綠建環評體系中的最高評級。我們當初特意選址於此，正因為該認證代表著其在能源效益、室內環境品質與可持續資源管理方面的典範表現——這些準則與我們將環境責任融入營運基礎的承諾完全契合。

為進一步實踐此承諾，我們亦已簽署加入「節能約章及4T約章」，以具體行動持續強化我們在節能與可持續營運方面的努力與目標。

我們在能源效益方面的持續進步，是一項體現集團與員工共同承諾的團隊成就。2024年，我們開展了全辦公室節電行動，設定用電量降低20%的目標。透過全體同仁的積極參與與行為改變，我們實現了18%的節電成效，不僅為後續工作奠定重要的文化與營運基礎，更彰顯了集體行動的力量。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

在此基礎上，我們於2025年初進一步設定明確目標：在2024年基礎上再降低10%用電量。憑藉員工持續投入與系統化節能措施並行，我們成功達成此目標。

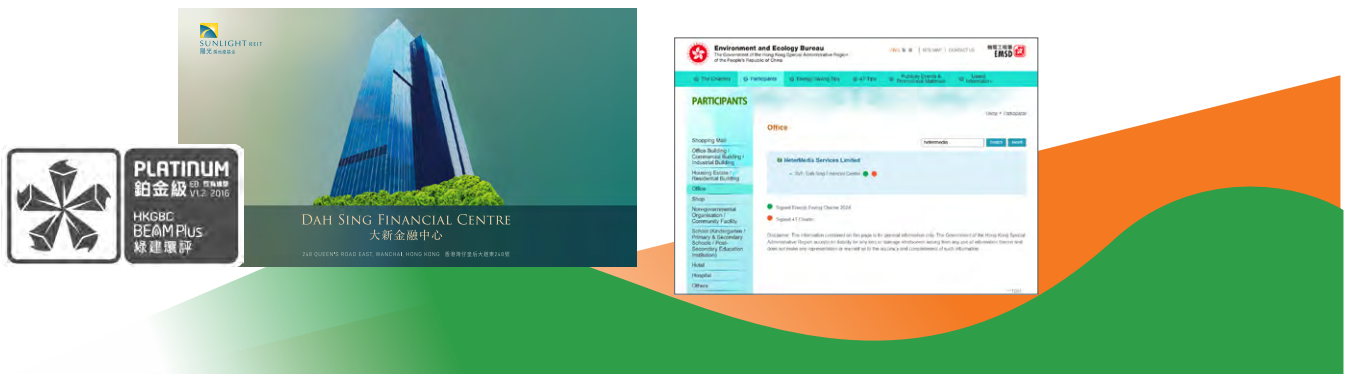
經過這兩年共同努力，相較於2023年基準，我們的總用電量累計減少近30%。這項成果不僅是數字上的進步，更是我們將ESG理念融入日常營運、透過協作推動實質環境績效的具體證明。

展望未來，我們將在此基礎上持續強化內部參與、完善數據監測，並推動節能創新，致力於將能源管理深化為企業核心能力，以實現更卓越的環境效益，邁向長遠可持續發展。

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、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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。

環境表現

本公司及其控股附屬公司

空氣排放表現

下表概述本公司及其控制子公司於2025年的直接空氣排放數據，並與2024年進行比較。數據涵蓋主要污染物，包括氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及可吸入懸浮粒子(RSP)，均來自營運活動過程。

大氣排放	空氣污染物排放(千克)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2025年	2024年	變動
氮氧化物 (NOx)	0.8028	0.6952	15.48%
硫氧化物 (SOx)	0.0196	0.0184	6.52%
可吸入懸浮粒子(RSP)	0.0591	0.0512	15.43%

儘管排放絕對值仍處於較低水平並符合規管要求，我們觀察到2025年各類污染物排放量均有所上升。此趨勢主要與車輛使用頻率增加有關，這是為了配合業務拓展與客戶服務承諾而在報告期內作出的相應安排。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

我們正積極採取措施，以更有效地管理及減少運輸相關排放。目前我們正在檢視車輛使用模式、評估路線優化方案，並探討在未來車輛更新周期中引入低排放或電動車的可行性。我們將持續透過監測、效率提升與營運調整，確保業務增長與環境責任相協調，實踐可持續發展承諾。

溫室氣體排放表現

下表列出本公司及其控制子公司於2025年的溫室氣體排放數據，範疇包括直接排放(範疇1)、能源間接排放(範疇2)及其他間接排放(範疇3)，並計算人均排放密度以供對照。

溫室氣體排放	溫室氣體排放(噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2025年	2024年	變動
溫室氣體總計	74.0936	71.9216	3.02%
範圍1：直接溫室氣體排放	3.6096	3.3957	6.30%
範圍2：間接能源溫室氣體排放	67.6913	75.5405	-10.39%
範圍3：其他間接溫室氣體排放	2.7927	-7.0146	139.81%
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)*	0.7124	0.6309	12.92%

* 2025年的各項強度指標，均以相關報告期內在同一辦公場所營運的人員數目作為計算基準，其中包括本集團73名員工，以及來自已出售子公司的31名人員。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

2025年集團總溫室氣體排放量為74.0936公噸，較2024年輕微上升3.02%，主要與範疇1排放因業務擴展、車輛使用頻率增加有關。

值得肯定的是，我們在範疇2能源間接排放方面取得重要突破，排放量較2024年大幅下降10.39%。這項成果充分體現了我們在營運層面推動低碳轉型的具體成效，主要包括：

- 選用獲得HKGBC BEAM Plus鉑金級認證的綠色辦公室，建築本身具備卓越的能源效益表現；
- 持續落實全辦公室節能措施，包括推動無紙化流程、優化照明與空調系統使用；
- 全員參與節電行動，透過行為改變與管理機制並行，顯著降低電力消耗。

整體排放與密度走勢

儘管範疇2錄得雙位數減幅，總排放量仍較去年輕微上升3.02%，主要與範疇1及範疇3排放增加有關。範疇1排放上升，主要由於業務拓展帶動營運車輛使用頻率增加。範疇3的溫室氣體排放主要來自三個源頭：紙張使用、廢棄物處理及商務差旅活動。2025年，我們的廢棄物產生量為3.4969噸(2024年：3.8845噸)，按年下降9.98%；商務差旅活動的溫室氣體排放為9.2270噸(2024年：11.2613噸)，按年下降18.06%。值得注意的是，正如去年所提及，基於行業特性，客戶或員工有機會從外部將紙張帶入辦公室，其後再進行回收循環處理，因此紙張相關的間接排放過往曾出現負數情況。然而，2025年此類情況較去年減少，加上業務需求上升，導致紙張使用量有所增加，相關間接排放因而錄得升幅，成為範疇3排放整體增加的主要原因。人均排放密度按年上升12.92%，反映排放結構與營運配置的變化。

我們已正視此趨勢，並將在現有減排成果的基礎上，進一步深化範疇2的能源效益表現，同時加強範疇1及範疇3排放的管理與透明度。具體措施包括檢討車輛使用安排、評估引入低排放或電動車輛的可行性，以及推動視像會議替代方案與差旅審批優化。我們亦將持續提升範疇3排放數據的蒐集與管理能力，為未來設定更科學、更具野心的減排目標做好準備。

我們深信，透過持續優化資源運用與營運流程，我們能夠在業務發展與環境績效之間取得穩健平衡，邁向更低碳、更可持續的未來。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

能源使用表現

下表概述本公司及其控制子公司於2025年的能源消耗數據，涵蓋營運車輛所使用的汽油及外購電力，並列示人均能源密度以供對照。

能源使用	能源消耗(兆瓦時)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2024年	2024年	變動
汽油	12.9186	12.1530	6.30%
已購電力	99.5460	111.0890	-10.39%
總計	112.4646	123.2420	-8.74%
能源密度(每員工兆瓦時)*	1.0814	1.0811	0.03%

2025年，集團總能源消耗較去年同期錄得8.74%的減幅。此正面趨勢主要受惠於外購電力用量下降10.39%，充分反映我們在辦公室層面推動節能措施的實際成效。關鍵措施包括：搬遷至榮獲HKGBC BEAM Plus 鉑金級認證的綠色辦公室、推行無紙化流程，以及全體員工積極參與節能行動。

與此同時，汽油消耗較去年上升6.30%，與前述範疇1排放增加的趨勢一致。此增幅主要由於業務拓展及客戶服務需求增加，帶動營運車輛使用頻率提升。

能源密度與2024年相比大致持平，僅錄得0.03%的輕微增幅，顯示在營運規模與結構變化的情況下，我們的整體能源效益仍維持穩定水平。

展望未來，我們將在現有節電成果的基礎上持續推進，同時積極管理燃油消耗，透過車隊使用優化、行為引導，以及評估引入低排放車輛的可行性，務求實現業務增長與能源脫鈎，持續提升能源表現。

水資源使用表現

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。

* 2025年的各項強度指標，均以相關報告期內在同一辦公場所營運的人員數目作為計算基準，其中包括本集團73名員工，以及來自已出售子公司的31名人員。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

廢棄物處理表現

下表概述本公司及其控制子公司於2025年的廢棄物處理數據，涵蓋有害廢棄物及無害廢棄物，並列示人均廢棄物密度以供對照。

廢棄物處理	廢棄物處理(噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2025年	2024年	變動
有害廢棄物	0	0	N/A
無害廢棄物	3.4969	3.8845	-9.98%
總計	3.4969	3.8845	-9.98%
廢棄物密度(每員工噸)*	0.0336	0.0341	-1.47%



2025年，集團錄得有害廢棄物零產生，延續過往在有害物質管理方面的嚴謹標準。

在無害廢棄物方面，全年處理量為3.4969公噸，較2024年減少9.98%，廢棄物強度亦同步下降1.47%。此正面趨勢主要歸功於我們持續推動的源頭減廢、資源回收、庫存優化及行為改變措施，包括：

- 推行混合辦公模式，在家工作安排有效減少辦公室日常廢物產生；
- 落實多年垃圾分類政策，並持續鼓勵員工重用文具，如紙張、筆、信封等，延長資源使用壽命；
- 擴展回收類別，在既有紙張、膠樽及金屬基礎上，去年新增紙盒飲品、電池等回收項目；



* 2025年的各項強度指標，均以相關報告期內在同一辦公場所營運的人員數目作為計算基準，其中包括本集團73名員工，以及來自自己出售子公司的31名人員。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

- 全面推行無紙化辦公流程，從源頭減少廢紙產生；
- 積極推動惜食文化，鼓勵員工珍惜食物、拒絕浪費。集團去年成為環保署「惜食夥伴」計劃成員，相關倡導工作漸見成效；
- 優化節日聚會安排，每次活動前均準確確定參與人數，並鼓勵員工自備外賣盒，將剩餘食物帶走，從源頭減少廚餘；
- 加強庫存管理，定期檢查原預留作款客用途的飲品及零食，及早與員工分享，避免因過期而造成的浪費。

儘管業務持續發展，我們仍成功實現廢棄物總量與強度的雙雙下降，反映集團在邁向循環經濟、資源效益及行為改變方面取得實質進展。

展望未來，我們將繼續深化廢棄物管理策略，透過採購指引優化、供應鏈協作及員工持續培訓，進一步減少廢棄物產生，提升資源回收率，並探索更多可重複使用及可降解物料的應用機會。



環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

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)	0.8028
	硫氧化物(SOx)(千克)	0.0196
	可吸入懸浮粒子(RSP)(千克)	0.0591
溫室氣體排放	排放類型	排放量
	溫室氣體總計(噸)	74.0936
	範圍1：直接溫室氣體排放(噸)	3.6096
	範圍2：間接能源溫室氣體排放(噸)	67.6913
	範圍3：其他間接溫室氣體排放(噸)	2.7927
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)	0.7124	
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)	3.4969
	無害廢棄物密度(每員工噸)	0.0336
能源使用	消耗類型	已產生廢棄物
	汽油(兆瓦時)	12.9186
	電力(兆瓦時)	99.5460
	總能源消耗量(兆瓦時)	112.4646
能源密度(每員工兆瓦時)	1.0814	

環境·社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

社會表現 - 僱傭及勞工措施

	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		
全職員工 人數	男性	最高管理層	0	0	0	2	73	0.83:1
		高級管理層	0	1	0	1		
		中級管理層	0	0	3	1		
		一般員工	2	11	8	4		
	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	4	0		
		一般員工	5	14	7	5		

	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		
員工流失	男性	最高管理層	0	0	0	0	49	4.32%
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	2	2		
		一般員工	1	14	6	3		
	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	1	3	1		
		一般員工	2	9	3	2		

環境、社會及管治報告

截至 2025 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	4	24	64	87.88%
	女性	0	1	7	27		87.50%

總培訓時數	男性	0	1.5	8	52	159.0	/
	女性	0	2	27	68.5		

環境、社會及管治報告

截至 2025 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	41
A1.1	排放物類型及相關排放數據	45
A1.2	溫室氣體排放總量及密度	46
A1.3	已產生有害廢棄物總量	49
A1.4	已產生無害廢棄物總量及密度	49
A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	45
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	49
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	42
A2.1	按類型劃分的直接及間接能源消耗總量及密度	48
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	48
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。

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
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	45
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	45
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。	29
B1.1(部分)	按性別及年齡組別劃分的僱員總數	32
B1.2(部分)	按性別及年齡組別劃分的員工流失率	32
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。	36
B2.1	因工殉職事故數目及比率	37
B2.2	因工傷損失工作日數	37
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	36
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。	34
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓員工百分比	35
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	35

環境、社會及管治報告

截至 2025 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
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	37
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	37
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	39
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	39
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	40
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	40
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	40
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	41
B8.2	所動用資源	41