

在變遷中 驅動 可持續變革

愛閱讀 齊環保



中堅實力
ESG共學圈

線上工作坊



TOM集團有限公司

於開曼群島註冊成立之有限公司
(股份代號: 2383)

可持續發展報告2025



關於TOM集團

TOM集團有限公司（股份代號：2383）為香港聯合交易所主板上市的科技與媒體公司。TOM集團科技平台及投資相關的業務包括移動互聯網、電子商貿、金融科技和先進的大數據分析。此外，其媒體業務涵蓋出版及廣告經營。集團總部設於香港，並於北京及台北設立地區總部，聘用約一千名員工。TOM集團為長江和記實業有限公司成員。

目錄

關於TOM集團

- 02 公司概況
- 03 可持續發展概覽
- 04 首席執行官的話

06 我們的
可持續發展方針

14 人才投資





22

保護環境



31

道德經營



39

服務社區

42

關於本報告

43

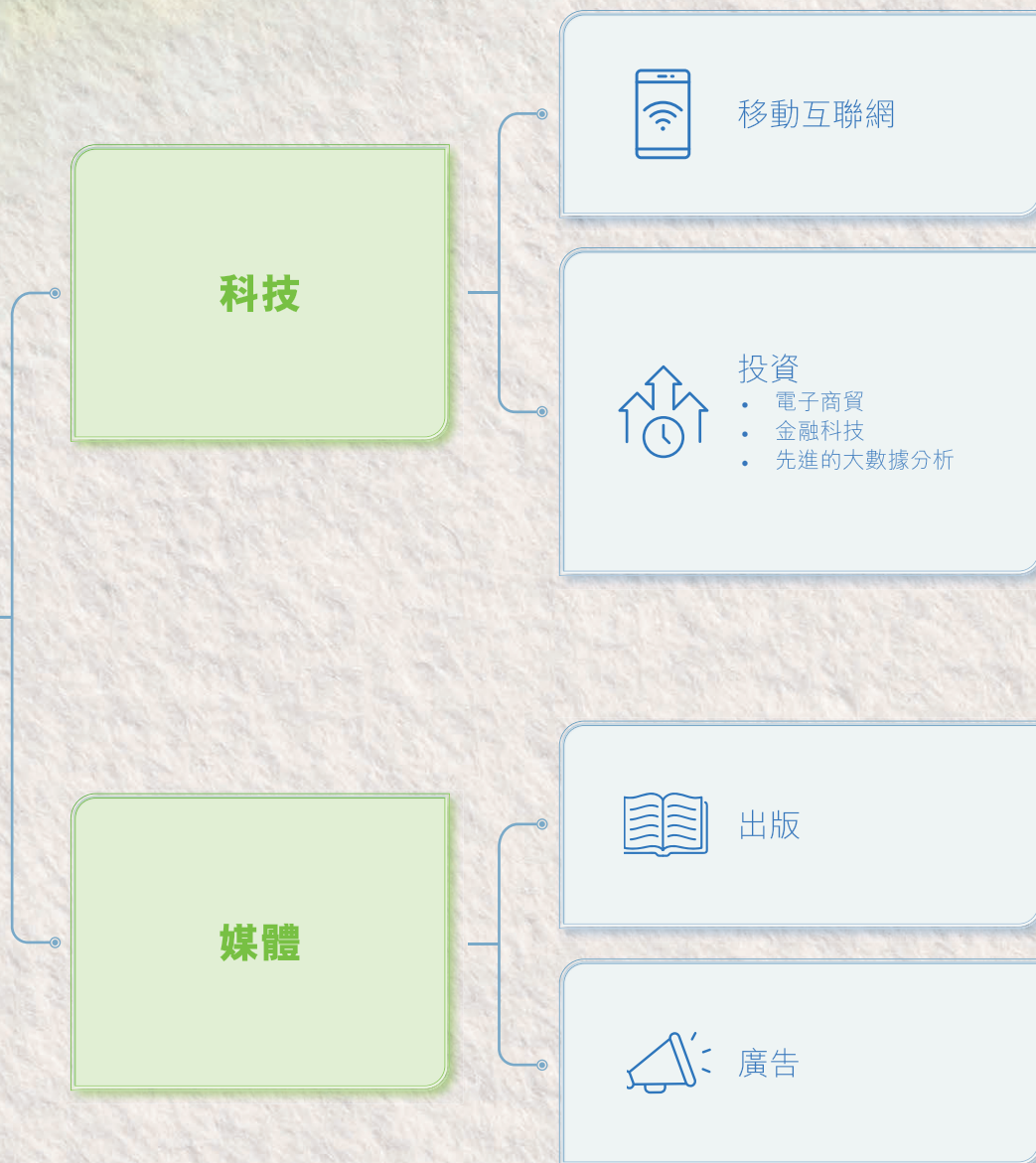
關鍵績效數據

46

香港聯交所《環境、
社會及管治報告守則》
內容索引



公司概況¹



¹ 2025年5月31日，集團已出售其在台灣從事社交網絡業務的附屬公司全部股權。

可持續發展概覽

TOM集團有限公司及其附屬公司（「集團」或「TOM集團」）



可持續發展管治

- 審查及更新集團的可持續發展相關政策，並**推出新政策**，重點涵蓋**員工多元化**與**人工智能**等領域。



人才投資

- 為員工提供了總計**約7,000小時**的**培訓與發展**課程。
- 於總部辦事處舉辦多項活動，包括瑜伽與手工藝工作坊，以**促進員工身心健康**。



保護環境

- **全面達成**氣候變化和能源、紙張和包裝相關的**2025年環境目標**。
- 進行**情景分析**，以**評估我們的商業模式與策略**，在不同氣候未來情景下的適應力。



道德經營

- **100%董事及員工**參與**反貪污**培訓課程。



服務社區

- **捐贈逾2,000本兒童書籍**，以培養閱讀興趣，讓弱勢社群獲得更多閱讀的機會。
- 於台灣舉辦「**為愛朗讀·為你發聲**」活動，旨在促進家庭互動，培養幼兒良好的閱讀習慣。

首席執行官的話

“

可持續發展理念已深度融入我們的營運模式、創新實踐以及為持份者創造價值的過程之中。我們相信，負責任的企業經營不僅有助於應對緊迫的環境與社會挑戰，更能切實增強我們業務長期的適應力與競爭力。

”

我很高興呈現TOM集團的第五份獨立可持續發展報告。這份報告反映了我們堅定不移地將可持續發展實踐融入核心業務策略，並概述了我們的進展，展現了我們致力於創造正面的環境和社會影響。這也是與各位 – 我們尊貴的持份者 – 交流的關鍵渠道，分享我們的優先事項、成果，以及引領我們轉型旅程的策略舉措。

管理氣候相關的風險與機遇

最新的科學評估強調了一個迫切的現實：亞洲正以驚人的速度暖化，這加劇了對經濟和社區的氣候相關風險。為此，TOM集團正加強我們對氣候的應變能力。我們已將氣候因素納入企業風險管理（「ERM」）框架，要求各業務單位評估重大風險，並相應調整策略。此外，在外部專家的協助下，我們已進行了氣候情景分析。我有信心向大家報告，這項分析驗證了我們的業務模式，在各種潛在的氣候未來情景下的抗逆能力與適應能力。



推動我們的環境管理

我欣然宣佈，我們已實現了所有二〇二五年與能源效率、減少用紙及可持續包裝相關的環境目標。

在此基礎上，我們正在制定二〇二六年至二〇三〇年的目標。同時，我們也在提高環境足跡的透明度。今年，我們完成了範圍3溫室氣體的全面篩檢，並已開始對與我們營運相關的四個關鍵類別進行詳細測量。於年內，我們的範圍3總排放量達為16,353噸二氧化碳當量，約佔碳排放總量的92%。

培育我們最重要的資產：我們的人才

我們的成功源自於員工。我們致力透過針對性的發展計畫培育人才，涵蓋領導力與關鍵專業技能，去年累計提供約7,000小時的培訓。我們更透過家庭友善政策和措施，強化團隊凝聚力，從而促進員工福祉。開放且雙向的溝通是我們的文化基石，為員工提供分享見解與意見的渠道。

我們致力於促進多元化、公平與共融，並在各層級均有較高的女性員工比例。性別多元化是我們招聘和職業發展實踐中不可或缺的一環。集團各層級的女性員工比例均高於平均水平，我們致力於確保所有員工享有平等機會。今年，我們推出了一項以員工多元化為核心的政策，旨在促進性別賦權、平等與包容，進一步強化了我們打造包容和公平工作場所的承諾。

支持社區

深厚的社區參與是TOM集團的文化基石。今年，我們的出版業務集團捐贈了超過2,000本兒童圖書，以支持香港的弱勢社群。我們也運用自身的媒體資源，支持數家具關鍵影響力的慈善機構，包括「喜憨兒基金會」、「台灣兒童暨家庭扶助基金會」及「伊甸社會福利基金會」，透過捐贈廣告版面以擴大其影響力。這些努力彰顯了我們致力成為一個負責任、與社會息息相關的企業公民的決心。

懷著堅定的信念，展望未來

展望前路，我謹向所有持份者，包括全體員工、投資者、合作夥伴及社會各界同仁致以誠摯謝意，感謝各位長久以來的信任與合作。你們的支持是我們前進道路上不可或缺的力量。TOM集團將始終秉持堅定信念，致力於為我們的企業、也為這個共同生活的世界，構建一個更具可持續性、更強韌、更公平的未來，從而創造持久價值。

楊國猛

首席執行官／可持續發展委員會主席
香港，二〇二六年三月十三日

我們的 可持續發展方針



可持續發展是集團長期業務策略的重要一環，它不僅提升價值創造，也確保營運的韌性與持續性。

TOM集團致力於將可持續發展理念與企業責任融入我們業務的方方面面。這一承諾體現在我們制定的一系列全面政策、指導準則、實踐標準與評估體系之中，並已切實融入日常營運和商業決策中。集團的可持續發展委員會由首席執行官帶領，制定履行可持續發展願景和責任的策略，監督執行並對結果負責。

集團已建立系統化的可持續發展框架，透過將內部政策與聯合國可持續發展目標(UNSDGs)相銜接，並聚焦四大關鍵領域：**業務、人才、社區及環境**，有序推進相關工作。這一框架指引著集團在其營運過程中應對可持續發展挑戰並把握相關機遇。

可持續發展管治

集團堅信，完善的治理機制對於落實集團可持續發展的整體方向與策略至關重要。在我們的由上而下的可持續發展治理架構中，集團可持續發展委員會直接向董事會匯報。該委員會由執行董事兼首席執行官楊國猛先生擔任主席，成員包括獨立非執行董事方志偉博士和首席財務官兼公司秘書文德昌先生。董事會為集團的最高層面，負責監督政策的協調及和執行。



集團的可持續發展委員會持有以下職責：

- 就集團企業社會責任及可持續發展之目標、策略、重點優次、措施及目的向董事會提出建議；
- 監督、審視及評估集團所採取以貫徹企業社會責任及可持續發展重點與目的之行動，包括與集團業務部門進行協調，確保其營運及實務遵守相關重點與目的；
- 審閱及向董事會匯報可持續發展之風險及機遇；
- 就可能影響集團業務營運及表現之新興企業社會責任及可持續發展問題與趨勢進行監察及檢討；
- 監督及檢討集團企業社會責任及可持續發展之政策、實踐、框架與管理方針，並提出改善建議；
- 考慮公司之企業社會責任及可持續發展舉措對其持份者包括員工、股東、當地社區及環境的影響；及
- 就公司企業社會責任及可持續發展之表現，對公司之公眾通訊、披露與發佈（包括可持續發展報告）進行審閱並向董事會提出建議。



詳情請參閱可持續發展委員會的職權範圍。

為了加強管治及決策實效，可持續發展委員會成員定期收到關於可持續發展趨勢和氣候相關事宜的培訓資料。於年內，委員會已獲提供環境、社會及管治和氣候相關趨勢及見解的閱讀材料，內容涵蓋環境、社會及管治的監管環境最新發展，以及董事會在氣候治理中的角色。為持續跟進不斷演變的監管要求和行業慣例，我們將繼續探索各種以可持續發展和氣候相關議題為重點的培訓機會。

我們的可持續發展方針

截至二〇二五年十二月三十一日止年度，可持續發展委員會已召開兩次會議，商討集團可持續發展相關事宜的發展和實施，如審查與可持續發展相關的政策及設定的目標，監察集團重大可持續發展議題，以及研析環境、社會及管治的主要趨勢和最新的監管資訊。以下為可持續發展委員會於報告期內的工作概要。

可持續發展相關工作	三月	七月
監督及檢討集團對持份者，包括員工、股東、當地社區及環境所承擔的企業社會責任	✓	✓
審閱及向董事會匯報集團面臨之可持續風險及機遇	✓	✓
監察及匯報可持續發展目標之關鍵績效指標的更新	✓	✓
檢討集團的可持續發展相關政策	✓	✓

本公司的可持續發展管治架構及相關各方的職責如下：



職責：	職責：	職責：
<ul style="list-style-type: none"> ● 監督公司可持續發展委員會的運作； ● 審查和批示公司的可持續性目標、策略、優先事項、舉措、宗旨、指標以及相關的重要政策和框架。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 監督、檢討及評估公司就其企業社會責任及可持續發展的優先事項與目標採取的行動； ● 評估公司的企業社會責任和可持續發展對其持份者（包括員工、股東、當地社區和環境）的影響； ● 檢討及向董事會匯報可持續發展風險及機遇。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 識別不同營運範疇的可持續發展相關風險和機遇； ● 根據協定目標和舉措監測和追蹤進展； ● 就可持續發展相關表現及進展向可持續發展委員會提供反饋。

儘管董事會的薪酬目前並未與集團在環境、社會及管治和環境相關目標的表現掛勾，但我們認識到此舉的重要性，並將在未來考慮潛在整合的可行性。

集團透過可持續發展管治及管理評估問卷，每半年收集各子公司及業務單位就核心業務所遇到的可持續發展問題及風險的反饋，包括氣候相關的風險與機遇。我們要求所有核心業務部門識別及評估自身所面對的風險，以及為管理該等風險而實施的有關防控措施。該自我評估的結果由可持續發展委員會審閱，隨後向董事會匯報。迄今為止，所收到的反饋大致上屬於正面，反映我們的管治達致滿意水平，程序和系統穩健，能夠積極管理整體業務營運的重大可持續發展事宜和風險。

此外，集團通過多項舉措，探究將可持續發展融合至核心營運及文化的投資機遇。其中一項投資是妙盈科技，該公司憑藉人工智能及大數據技術，為亞太地區的金融機構和上市公司提供全面的環境、社會及管治解決方案，包括環境、社會及管治數據、即時風險監測、環境、社會及管治評級、指數，以及研究和諮詢服務。

可持續發展政策

TOM集團採納架構化的方式，將可持續發展植入所有業務營運中。我們的策略圍繞四大主要支柱：**業務**、**人才**、**環境**及**社區**。這些支柱指引所有業務單位協力為全體持份者創造長遠的可持續價值。

每個支柱均由集團整體政策，企業領導層及所有業務單位共同協力作支撐。這些政策及指引提供一個與集團所屬行業及營運所處區域的營運慣例管理一致的框架。集團亦已實施一系列政策及程序，為管理層提供清晰的方向，以有效應對可持續發展的挑戰。



我們的可持續發展方針

可持續發展委員會定期審閱並批核可持續發展政策及政策之更新，在監督該等可持續發展努力方面擔任主要角色。這些可持續發展政策旨在協助董事會根據香港聯合交易所有限公司上市規則（「上市規則」）附錄C2的要求對可持續發展事宜作出監督而設。

於年內，公司對現有可持續發展相關政策進行了全面審閱和更新，同時亦推出了專注於員工多元化和人工智能等領域的新政策。這些政策旨在促進性別賦權，並鼓勵負責任地使用科技。通過實施這些舉措，我們致力於營造更具包容性的工作場所，促進創新，並在整個組織內實踐負責任的做法。我們的企業及可持續發展政策概述如下，具體政策詳情請參閱公司網站。

	政策及公司準則
 <p>環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 生物多樣性政策 • 環境政策 • 可持續發展政策
 <p>社會</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 健康及安全政策 • 人權政策 • 現代奴隸制度及人口販賣聲明 • 僱傭政策 • 企業傳訊政策 • 供應商行為守則
 <p>管治</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 行為守則 • 反欺詐及反賄賂政策 • 資訊安全政策 • 委任第三方代表政策 • 個人資料管理政策 • 舉報政策 • 證券交易及處理機密與股價敏感內幕消息之政策 • 董事會成員多元化政策 • 董事提名政策 • 股東通訊政策 • 競爭合規政策 • 財務管理與程序政策 • 集團網絡安全可接受使用政策 • 集團網絡安全事故報告政策 • 集團網絡安全政策 • 集團網絡安全標準 • 採購電腦軟體、硬體及相關服務政策 • 合理和合乎道德的採購、實施和使用人工智能政策 • 集團人工智能應用安全標準 • 員工多元化政策



聯合國可持續發展目標

聯合國於二〇一五年發起的聯合國可持續發展目標，為在二〇三〇年前達致更可持續的未來提供一個框架，同時亦作為集團推動可持續發展的參照。TOM集團明白與聯合國可持續發展目標一致，不單對全球經濟而且對企業發展均有裨益。

TOM集團識別出九項可以作出最具影響力貢獻的聯合國可持續發展目標。透過與各營運公司緊密合作，我們旨在有效地運用我們的資源達致這些目標。此外，我們致力將我們的策略與全球可持續發展的優先事項保持一致，確保我們與持份者和行業同儕就我們應對緊迫全球挑戰的舉措進行透明的溝通。

可持續發展 目標

TOM集團的可持續發展支柱	聯合國可持續發展目標	我們的目標	我們的行動
 <p>環境</p> 	<div data-bbox="435 1030 587 1187"> <p>11 可持續城市 and 社區</p>  </div> <div data-bbox="611 1030 762 1187"> <p>12 負責任消費和生產</p>  </div> <div data-bbox="435 1209 587 1366"> <p>13 氣候行動</p>  </div>	<ul style="list-style-type: none"> 將可持續性考慮納入投資、項目及發展。 	<p>我們制定了《生物多樣性政策》、《環境政策》及《可持續發展政策》，以加強我們對保護環境和支持可持續發展的承諾，並管理我們於業務營運的環境足跡。</p> 

TOM集團的可持續發展支柱	聯合國可持續發展目標	我們的目標	我們的行動
 <p>人才</p>	    	<ul style="list-style-type: none"> ● 營造共融多元文化。 ● 促進工作場所的學習和發展措施。 	<p>我們設立了《人權政策》，於集團的《行為守則》及《現代奴隸制度及人口販賣聲明》中同樣提到該點，其闡明了集團對人權的期望。我們亦致力於創造良好的工作場所，並在我們的《可持續發展政策》強調對多元化、培訓與發展和提供安全工作場所的承諾。</p> <p>我們還進行了一項員工敬業度調查，並舉辦不同的活動，以提升員工的福祉。</p>
 <p>業務</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供有系統的道德實踐培訓，並於業務計劃中實施。 	<p>我們已制定《個人資料管理政策》、《證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料之政策》，以確保我們於整個業務中維護高標準的商業道德並促進公平及包容的社會，以實現可持續發展。</p>
 <p>社區</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> ● 與非牟利組織合作，透過講故事及手工藝工作坊，向弱勢兒童社群推廣環保意識。 	<p>根據我們業務所在地的需要，我們制定了《可持續發展政策》，以考慮相關可持續發展措施和計劃。我們的《企業傳訊政策》亦包括處理對社區發展有正面影響的企業捐款及贊助活動申請的框架。</p>

重要性評估

了解及應對持份者的期望，是集團有能力適應瞬息萬變環境的關鍵。我們進行重要性評估，識別最相關的可持續發展問題並確定優先次序，以制定業務策略並公開披露。

最近的重要性評估於二〇二〇年完成，評估結果顯示持份者提出的重要問題。有關重要性評估過程的詳情，請參閱二〇二〇年年報中環境、社會及管治報告。此外，為響應香港交易所的氣候相關披露要求，集團於二〇二四年進行了氣候風險評估，並據此將氣候變化新增為一項重要議題。

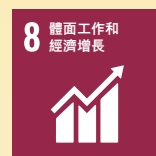
已識別的重要可持續發展議題包括²：

	科技平台及投資	媒體業務
	 移動互聯網	 出版／廣告
環境		
氣候變化	✓	✓
營運生態效益	✓	✓
資源利用		✓
人才		
人力資本發展	✓	✓
營運		
反貪污	✓	✓
商業道德	✓	✓
客戶隱私	✓	✓
數據安全	✓	✓
知識產權保護	✓	✓

除以上所述外，集團亦將可持續發展投資視為集團可持續發展措施的重要組成部分。

² 我們的報告範圍不包括集團沒有直接管理控制權的業務單位及其業務活動。

人才投資



TOM集團高度重視員工價值，致力於打造一個多元且共融的工作場所，讓人才得以成長並取得成功。為保障員工權益，集團推出一系列舉措，包括職場健康管理、培訓與發展計劃等。

人才吸納與招募

理念

科技行業迅速蛻變，招攬及保留頂尖人才是一項重要的挑戰。員工流失率高會妨礙創新，擾亂業務運作並削弱競爭力。TOM集團深知，我們的成功有賴於能夠招聘、培育並留住一支具備先進技能的多元員工團隊。

我們的承諾

為了招攬及保留人才，集團提供具競爭力的薪酬待遇、平等的就業機會及一個可靠的工作環境。集團在大中華區約有1,000名員工，我們深刻理解員工的需求，並致力透過公平、透明及反歧視的僱傭措施來提升員工敬業度與忠誠度。作為一個負責任的僱主，我們堅守以下政策，以保障員工的合法權益。



政策及指引

期望和要求

僱傭政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用平等就業機會政策及推行各種方案，以確保員工按其技能及能力被聘用、晉升和分配崗位；及 ● 反歧視政策適用於員工的整個職業生涯，並在派遣、調職、晉升及薪酬等所有僱員相關事宜中落實。
人權政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止聘用任何形式的童工或強迫勞工，包括監獄勞工、抵押勞工、任何形式的奴隸制度及任何形式的人口販賣。
可持續發展政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供正面工作環境，重視多元化工作團隊固有的廣泛觀點，並促進個人成長及實現業務目標； ● 提供員工得以成長的正向工作環境，並提供各式各樣的培訓與發展計劃，以及興趣課程和活動； ● 確保員工的薪酬及認可對內公平，對外則具競爭力；及 ● 為全體員工提供安全的工作場所。

 我們的工作方式

人才招聘及留任

在TOM集團，我們提供各種資源和支援，旨在提升員工的技能，促進他們的職涯發展。我們明白員工流動所帶來的潛在挑戰，因此採取積極措施營造正向的工作環境，以提升員工忠誠度並建立長期互信關係。

集團按照既定的政策招聘及挽留人才，其中包括績效制度，基於表現進行聘用、支薪及晉升。我們的薪酬待遇以市場的薪資水平為基準，並定期調整，以保持競爭力。此外，我們亦提供多項福利待遇，包括醫保、醫療、帶薪年假及退休金等，旨在激勵員工並肯定其對集團的價值。

年內，我們的出版業務集團參與了台灣多所大學的校園招聘活動。我們的人力資源代表與來自這些院校的傑出校友一起，向準畢業生展示了集團及媒體行業的概況，為他們提供了行業的深刻見解。同時，我們的廣告業務集團開展了人力資本風險評估，以識別潛在的勞動力相關風險，並相應調整管理策略。

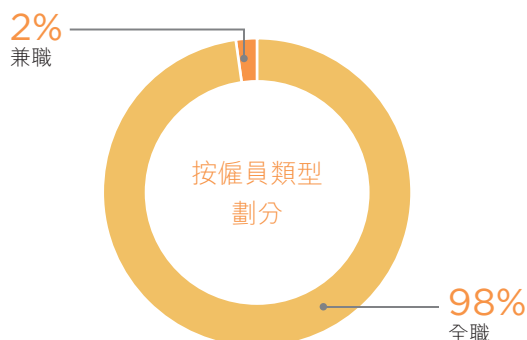
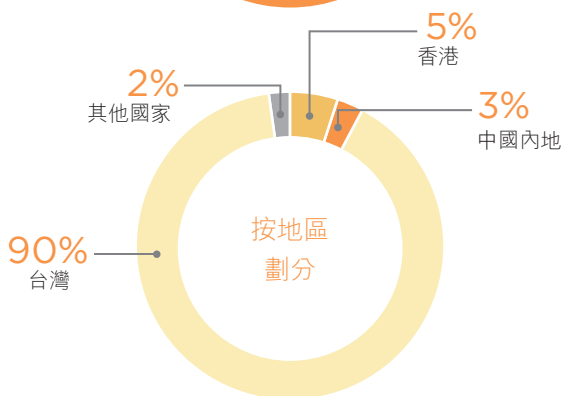
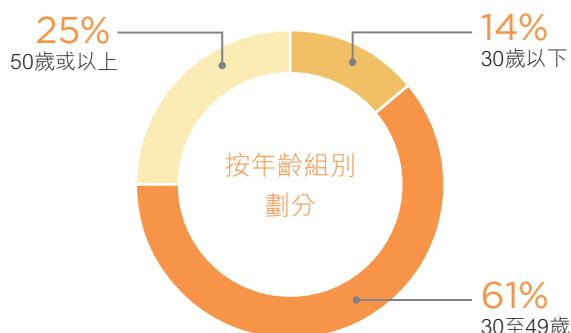
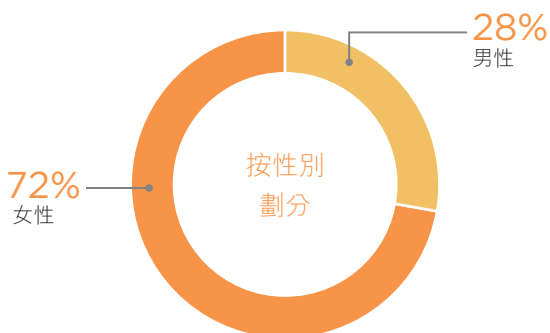
我們的《僱傭政策》重點列出《薪酬政策》數個主要宗旨，包括：

- 確保薪酬結構在市場上具有競爭力；
- 根據員工的工作價值和績效來衡量其作出的貢獻，藉此獎勵員工；
- 激勵員工盡展所長及發揮潛能，努力實現其工作目標和部門的目標；及
- 為員工提供事業持續發展的機會。



員工概況

二〇二五財年僱員總人數：1,036



僱員健康與安全



理念

集團高度重視員工健康與安全，推行多項舉措以提升安全意識、降低職場隱患。透過實施全面的安全規範和預防措施，我們致力於構建安全的工作環境，以保障員工的身心健康。



我們的承諾

集團致力為員工及其他持份者提供一個安全的工作環境。我們制定了《健康與安全政策》，確保提供符合經營所在地所有相關法例及規例的安全可靠的工作環境。

過去三年的

工作相關死亡個案：**0**

因工傷損失日數：**35³**

(二〇二四年：129日)

我們的《健康與安全政策》重點列出幾項主要的健康及安全承諾，包括：

- 遵守相關司法管轄區的所有適用法例及規例；
- 符合行業特定標準或參考相關最佳慣例；
- 根據當地或國際健康及安全指引採購貨品及服務；
- 保持工作環境安全；
- 為僱員及承包商提供其工作需要的特定指引或培訓及發展；
- 定期評估承包商及供應商的健康及安全表現；
- 透過資訊分享及活動讓僱員及承包商參與改善其健康及福祉；並徵求反饋意見以供持續改善；
- 監察及匯報健康及安全表現；
- 提供足夠資源實施本政策；及
- 執行本政策並作定期檢討及內部審查。



³ 於二〇二五年因工傷損失日數主要由於員工通勤意外導致。所有事件已經通報當局以作職業評估和合適跟進。

我們的工作方式

保障僱員的身體健康及安全

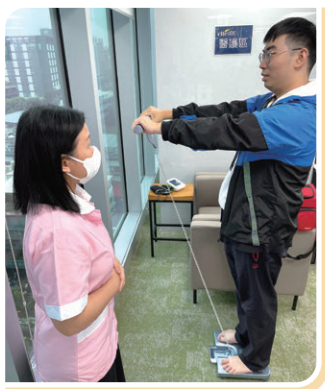
我們為公司所有全職員工投購醫療保險，作為全面福利待遇的一部分，確保員工就工作相關的疾病及受傷，以及一般健康狀況能享用優質醫療服務。另外，我們還提供年度健康檢查及各種健康意識與安全培訓課程，促使員工主動地管理其健康狀況。



於二〇二五年十一月，總部辦事處員工參加了全公司範圍的消防演習，讓員工熟習辦公大樓的火警逃生路線及規程。活動中安排了防火資訊講座及消防設備操作示範，讓我們的員工做好準備，在真正的緊急情況下能夠迅速且安全地作出反應。

我們出版業務集團的所有新員工，於首日履新前，必須完成「一般安全及健康訓練」課程。此入職流程會指引新員工前往特定的網站，完成一個兩小時的線上課程，並須於加入公司十日內提交完成證明。於二〇二五年，共有41名新員工順利完成這項訓練，累積學習時數達282小時。

根據台灣《勞工健康保護規則》，出版業務集團已聘請醫療專家為員工提供健康諮詢服務。於二〇二五年，醫療專家共進行3,405次健康諮詢，治療542次傷病。此外，集團亦舉辦了十一次物理治療健體班及兩次健康講座，總計340人參加。



發展與挽留

理念

TOM集團深知擁有熟練且具備專業技能的員工團隊是業務持續運營的基石。為此，我們制定了一系列培訓計劃，旨在幫助員工掌握勝任職責所需的技能與知識。這些舉措有助於我們面對行業挑戰時，保持一支具備高度適應能力的團隊。

我們的承諾

我們持續致力於為員工提供定期的技能提升與再培訓機會，以增強並拓展其能力。我們的培訓方式涵蓋綜合課程和針對職務的特定需求而量身打造的課程和工作坊，以支援運營效率。

我們的工作方式

根據集團的《僱傭政策》，各部門均有責任培訓各自的員工，讓他們掌握特定工作的技術和業務技能。我們根據員工的需要開辦不同種類的課程、研討會、工作坊和特殊培訓，以確保他們能夠勝任其特定職位。這些培訓課程視乎需要而提供，讓我們可以針對任何知識或技能差距，確保員工具備所需的能力，在各自的崗位上精益求精。TOM集團亦支持持續教育，全年為所有員工提供學習和考試假期。

入職培訓課程

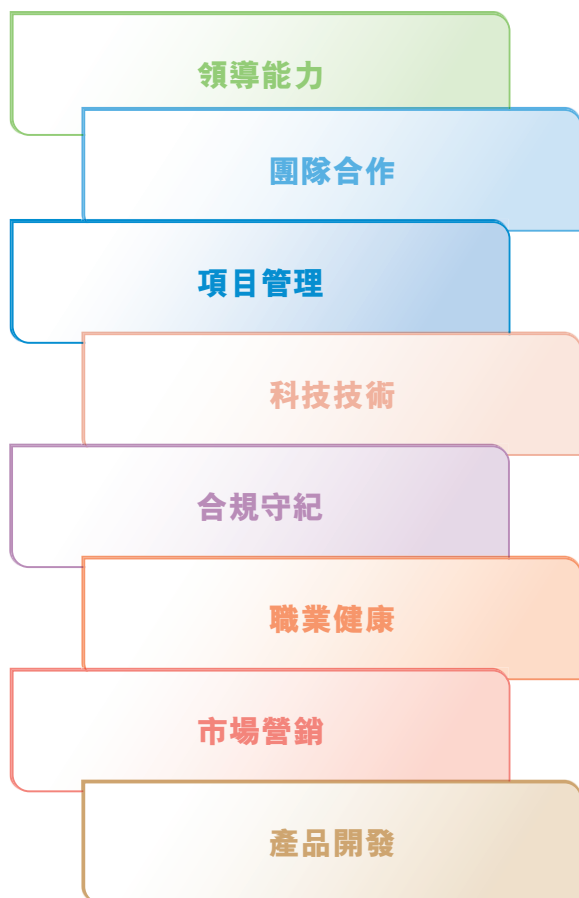
TOM集團致力於開展定期的新員工入職培訓計劃，以幫助新同事順利融入並熟悉集團的整體營運、政策、目標及文化。入職培訓過程旨在促進來自不同部門的新員工之間的交流，並為他們提供職場取得成功所必需的關鍵技能與知識。

技能培訓

我們還推出了多項培訓及發展計劃，為員工提供必要的技能和知識，以適應不斷變化的工作要求。這些舉措不僅提升員工各種綜合能力，包括領導能力、溝通能力及時間管理等，同時也加強他們在特定工作方面專業技術水平。



於二〇二五年，出版業務集團推出了一系列內部及外部員工發展計劃，旨在讓員工掌握以下技能：



我們亦為員工提供外部學習資源及平台，支持他們持續發展。例如出版業務集團為員工提供免費帳戶，以登錄「商周+」移動應用程式。這個平台提供逾百種課程，以及與同行業的其他專業人士和專才協作學習的機會。員工可以通過這個平台閱讀《商業周刊》雜誌出版的所有文章，確保他們緊貼最新的行業趨勢和資訊。為支持員工的專業發展，移動互聯網集團為擁有特定資格的員工提供持續進修機會，確保他們的專業證書有效，並提高他們履行工作職責的能力。



為員工提供約 **7,000** 小時的培訓及發展
(二〇二四年：6,500小時)

繼任計劃

TOM集團將繼任計劃列為優先策略措施，以確保組織內領導力和專業知識的延續性。這項措施包括識別關鍵職位，建立穩健的人才管道，預備技能優秀與表現出色的員工，使其能夠在前任退休或轉職後順利接任關鍵職位。作為常規做法，我們的出版業務集團定期開展管理培訓課程，以協助主管級員工提升其領導才能。

工作場所福祉



集團深知工作場所福祉對我們長遠取得成功至關重要。我們首要考慮員工團隊的安全及健康，持續審閱並完善職業健康和安全措施。這項堅定的承諾營造出一個融洽的環境，促進員工的滿意度，敬業度和生產力。集團透過推動工作場所福祉使員工能夠茁壯成長，為我們在競爭日益加劇的市況中可持續增長奠定堅實基礎。



我們的承諾

集團致力於營造正向的工作環境，推動健康的工作與生活平衡。我們積極推行各項措施，讓員工在個人和專業領域中都能發揮所長，從而提升他們的整體福祉。



我們的工作方式

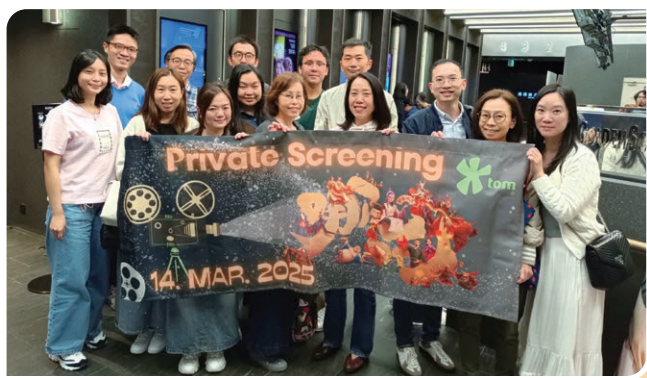
家庭友善措施

集團注重員工的精神和身體健康。與許多其他公司一樣，我們為部分員工實施家居工作的安排，並按需要提供彈性工作選擇。這些措施旨在支援員工，特別是有照顧家庭責任的員工，使他們能夠兼顧工作專業和個人責任，包括照顧子女和年長家屬。



為營造一個以同理心為首的職場文化，集團實施多項家庭友善措施，支援員工實現健康的工作與生活平衡。這些措施包括全體員工均享有有薪婚假及恩恤假，以及基本年假。此外，集團於台灣辦公室的全職員工每年最多可享有七天的家庭緊急假，而支取家庭緊急假並不會影響員工的績效考核及全勤獎金。於二〇二五年，台灣辦公室共有18名員工因家庭緊急原因休假合共363.5小時。

根據《性別工作平等法》，在台灣的出版業務集團與教育團體合作，使全職員工可以享受折扣優惠的托兒服務。此外，按照國家政策，廣告業務集團的全職員工如果是家中的獨生子女，雙親年齡逾60歲而需要入住醫院期間，可享有最多15天的護理假。這些政策體現了集團對員工的承諾，支持他們在兼顧照顧責任與工作責任之間取得平衡。



促進員工在工作場所的健康

集團亦推行多項措施，以促進員工身心健康、營造正向職場氛圍。在總部辦事處設置了桌遊專區與按摩椅，幫助員工紓解工作期間的壓力；午休時段播放輕柔的音樂，安排由專業導師帶領的手工藝班、風水班、瑜伽及頌鉢聲浴工作坊等，則為員工提供放鬆身心、釋放壓力的機會。此外，總部辦事處還舉辦了各種活動，包括私人電影放映會、聖誕午餐派對和週年晚會，以加強團隊之間的聯繫與凝聚力。



多元化、平等與共融



理念

TOM集團堅信，擁抱多元化是我們業務成功的關鍵因素。多元化的員工團隊帶來豐富的視野與經驗，從而激發創造力、推動創新，並加深我們對市場的理解。通過營造共融的環境，集團旨在提升員工的投入度，並吸引更多的人才。



我們的承諾

集團致力促進及維護平等機會。根據集團的政策，於僱員招聘、甄選、績效評估和晉升的過程中，以及在訓練及各項福利措施上，對基於種族、性別、性取向及其他性質的歧視秉持零容忍態度。

在《行為守則》、《僱傭政策》及《人權政策》中，清楚列明我們承諾推動平等機會及重視多元化。我們亦定期審閱並更新這些政策，確保持續改進及與最佳規範齊齊，於業務營運中加強反歧視措施，尊重及促進多元化和共融。

我們致力營造一個促進員工參與的工作環境，並且透過開放的雙向溝通，培育持續改進的文化。我們鼓勵員工透過不同的有效渠道分享他們的觀點及意見，確保他們的聲音被聽見並受到重視。



我們的工作方式

性別多元化與平等

全年內，公司維持女性員工比例高於市場平均的水平。董事會、管理層和全體員工的女性比例分別為28.6%、55.3%和72.2%。我們致力確保各個階層級別的女性員工比例維持高於市場平均水平。

為進一步推動性別多元化，我們會繼續於招聘過程中實施共融原則，並致力為所有女性員工提供平等的訓練及職業發展機會。這個承諾對於培育董事會潛在繼任者管道十分重要，從而推動職場的性別平等。

年內，集團還制定了一項新政策，致力於通過促進性別賦權、平等與多元化，推動員工團隊的多樣性，從而為全體員工營造更具包容性與公平性的工作環境。

員工參與和工作場所共融

集團透過員工敬業度調查等舉措，積極鼓勵員工分享意見，提供反饋和參與，致力培養共融文化。

為了更深入獲取員工在個人、團隊及組織層面的觀點，公司每兩年一次進行員工敬業度調查，在二〇二四年七月進行的調查發現令人鼓舞，所有得分都呈現向上趨勢，反映我們持續提高員工敬業度的努力。這些正面的反饋突顯措施的成效，並且加強我們培養職場共融及支援文化的決心。



此外，集團在台灣的出版業務集團為殘障人士提供就業機會，體現了集團對共融的堅定承諾。

合規性

集團已制定預防、監督和控制措施，以確保遵守有關的就業和勞工法例及規例。於報告期內，集團並無發現(i)任何不遵守對集團有重大影響的有關僱傭及勞工慣例、職業健康與安全的法例及規例的情況；或(ii)任何對集團產生重大影響的有關使用童工或強迫勞工的事件。

保護環境



二〇二五年目標



理念

我們可持續經營模式主要基於負責任的環境管理，以及保護重要天然資源。作為香港聯合交易所主板上市的科技與媒體公司，我們致力於最大限度地減少對環境的影響。這包括減少碳排放、節約資源及減輕氣候相關風險，以確保我們長遠成功。我們嚴格遵守業務經營轄區所有適用的環保法例及規例。此外，為應對氣候變化以及提升資源使用效率，我們制定了全面的政策、實踐和具體的二〇二五年目標。

專注範疇	重要的原因	二〇二五年目標	二〇二五年狀況
 <p>氣候變化 及 能源</p>	<p>我們的數據中心佔總能源消耗80%以上，為我們提高能源效率工作的重點單位。</p>	<p>獲能源之星認證的伺服器增加至90%</p>	<p>19.4%的伺服器已升級。目前，我們已實現目標，92.3%的伺服器獲能源之星認證。</p>
		<p>獲能源之星認證的網絡設備增加至85%</p>	<p>4.6%的網絡設備已升級。目前，我們已實現目標，95.3%的網絡設備獲能源之星認證。</p>
		<p>獲能源之星認證的辦公電腦增加至98%</p>	<p>目前，我們已實現目標，100%的辦公電腦獲能源之星認證。</p>
		<p>採購環保友善的資訊科技設備</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 確保所有資訊科技採購人員遵守集團最新的綠色採購標準 - 資訊科技採購預算申請必須符合集團最新的綠色採購標準，方會獲得批准
		<p>定期審閱資訊科技採購流程，以採取可持續採購方法並設立可持續採購目標</p>	<p>能源之星認證成為採購伺服器、網絡設備及辦公設備的必要條件。</p>
 <p>紙張</p>	<p>生產紙張及出版印刷書籍需要砍伐樹木並破壞森林。以電子書代替有助節省數百萬張紙張，對環境的影響較少。</p>	<p>所有類型的書籍出版中，電子書的佔比至少維持在20%</p>	<p>所有類型的書籍出版中，電子書的佔比已達46%。</p>
 <p>包裝</p>	<p>運輸雜誌及書籍需加以保護所使用的包裝材料，因而產生大量廢棄物。</p>	<p>於供應允許的情況下，在二〇二五年或之前實現在塑料包裝中至少使用80%的再生塑料，以盡量減少對原生塑料的使用</p>	<p>在採購過程中，選擇在塑料包裝中使用再生塑料的供應商。優先考慮至少使用80%再生塑料的供應商。</p>

集團每半年與相關部門進行一次目標檢討，以瞭解執行進程並識別遇到的挑戰。在實現所有二〇二五年目標後，我們正在評估當前的營運狀況和現有的目標，以此為二〇二六年至二〇三〇年的目標設定提供依據。透過這些努力，我們期望在可持續發展的道路穩步前進。

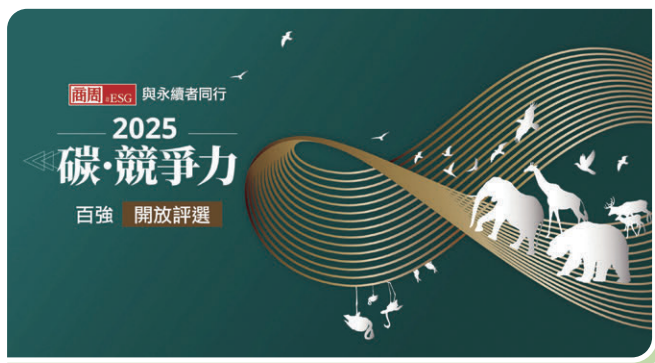
營運生態效益

TOM集團明白在所有業務營運中優化資源效益對可持續增長至關重要。為培養對環保負責的文化及鼓勵持份者，包括客戶、員工、供應商及業務夥伴積極參與，我們已實施一系列政策及措施，旨在建立更可持續環保的營運。



理念

在注重環境保護和能源效益的驅使下，我們致力減少環境足跡，同時提升生態友好度。這個指導方針確保我們的投資決策與環境可持續發展相符。此外，我們努力提高員工及供應商的環保意識，鼓勵他們支持並參與實現我們二〇二五年的生態效益目標。



我們的承諾

雖然我們的印刷營運對環境的影響相對較小，但我們致力將可持續的實踐納入集團的文化。這包括持續提高資源效益及減低碳足跡。我們與供應商、業務夥伴、客戶及獨立第三方緊密合作，實現我們的綠色願景。

我們通過實施符合環境規例的政策及問責機制，將環境保護及生態效益融入日常營運中。管理層重視持續培訓合規和監管專業人員，使他們了解最新的規例、基準及流程，以便有效履行職責，以及緊貼監管環境法規的變化。

我們的《環境政策》強調集團於日常營運中實施生態效益的目標和努力，包括：

- 在集團的營運過程中更多地使用創新及節能技術（如高效的照明和控制系統、暖通空調 HVAC 升級和改進數據中心基礎設施），減少日常營運產生的能源消耗。
- 追蹤和監控集團在營運過程中的能源使用情況。



我們的工作方式

集團已實施清晰的環保指引，列出所有員工在節約能源及優化使用天然資源的責任。

例如，出版業務集團要求最後一名離開辦公室的員工必須關掉空調。主管負責監督職責，以防止不必要的能源消耗。

由於LED燈具相較其他傳統燈具的能源效益相當顯著，我們越來越多在不同的地點採用。我們在台灣的桃園倉庫已安裝LED照明系統，以有效降低能源消耗及相關成本。



我們在採購過程中，優先選用具備長壽及能源效益性能的技術設備。出現故障的設備會在維修後再次使用或捐贈予慈善團體，而無法維修的設備則會妥善棄置。

總部辦事處按照強制性能源效益標籤計劃（「MEELs」）採購貼有一級能源標籤的資訊科技設備，以確保使用最具能源效益的電子設備。

溫室氣體及能源消耗績效

為了提升集團溫室氣體排放表現的透明度與完整性，我們根據溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）對價值鏈中的範圍3類別進行全面篩查，於本年度優先確定並增加至與營運最相關的四個主要類別。下表為集團的重要範圍3排放數據：

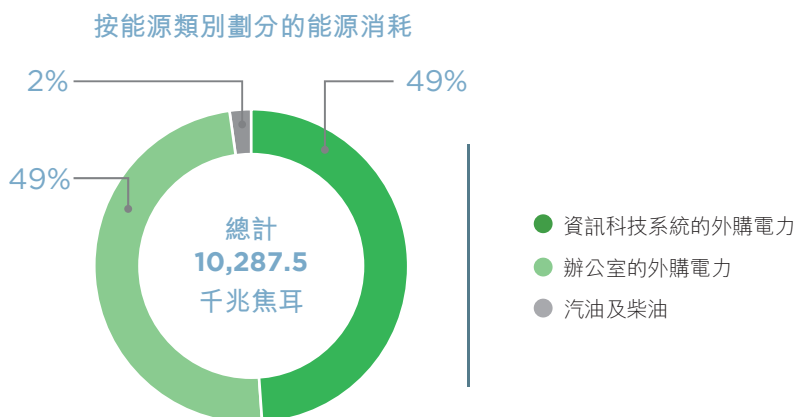
排放來源	碳排放量 (噸二氧化碳當量)	範圍與方法	排放係數來源	分配佔比
類別1：購買的產品及服務	13,463.9	涵蓋出版業務的紙張、商品和其他書籍製作相關活動	• 環境數據分析中心 (CEDA)	82%
類別6：商務差旅	135.1	涵蓋商務航空差旅	• 國際民用航空組織	1%
類別7：員工通勤	558.6	涵蓋員工通勤交通方式的距離	• 英國政府轉換因子方法論說明	3%
類別15：投資	2,195.4	涵蓋集團的重大投資（單項投資價值佔集團總資產5%或以上）	• EXIOBASE 3 資料庫	14%

集團大部分碳排放來自範圍3排放，佔總碳排放量約92%。其中，範圍3排放主要來自類別1 – 購買的產品及服務。鑑於其顯著佔比，我們致力於減少購買的產品及服務的排放量，以降低整個供應鏈的環境影響。

在集團的溫室氣體排放中，1,315.2噸二氧化碳當量來自電力消耗，範圍2的排放量約佔年度碳排放總量的7%，較二〇二四年的範圍2排放減少69%，主要歸因於集團在報告期內出售了其在台灣從事社交網絡業務的附屬公司的全部股權。

數據中心的能源消耗佔集團營運能源消耗總量約48%，佔溫室氣體排放總量的4%。

為持續邁向低碳未來，集團致力於進一步提升和升級硬體設備，並加強工程服務，以優化能源消耗並減少溫室氣體排放。



資源利用



理念

隨著環保規例日趨嚴格，集團必須將可持續發展融入業務營運。

TOM集團依賴紙張材料，這是一種基於木纖維的可再生資源，用以出版紙本雜誌和圖書等各類刊物。為應對森林砍伐日益受到關注，以及政府對紙漿及其他天然資源使用日益嚴格的規定，我們正在開發其他出版解決方案，以提高資源效益，並降低營運開支。



我們的承諾

作為一家對環境負責任的企業，我們意識到提高資源效益的重要性。鑑於我們的業務性質，我們並不產生任何危害性廢棄物。一般非危害性辦公室廢棄物會經由辦公大樓的物業管理公司提供的廢物分類和回收設施妥為處置。出版業務集團的印刷商亦根據台灣《廢棄物清理法》的規定，處理於打印過程中產生的廢紙。

我們的《環境政策》重點列出數項主要的廢棄物管理措施，包括：

- 簡化流程和步驟以提高效率，減少日常營運中的資源消耗，如紙張、電子設備等；
- 通過回收和再利用材料並在可行的情況下設立減廢及／或回收的目標，盡可能減少集團的廢物足跡；
- 減少現有產品的營運使用量，同時亦向回收再用或可持續的森林資源進行採購。



我們的工作方式

集團向信譽良好的供應商採購紙張材料，包括中華紙漿股份有限公司（「CHP」）和大鄴企業股份有限公司。CHP的高級紙產品已通過ISO14001 – 環境管理認證。大鄴企業股份有限公司提供來自全球領先供應商UPM紙，符合歐盟制定的有害物質限制以及化學品的登記、評估、許可和限制標準。

根據台灣的《廢棄物清理法》，我們的出版業務集團確保廢紙得到適當的分類、回收，並按照法規要求進行處理。年內，出版業務集團出版了11本以可持續發展為重點的書籍，以提高公眾對可持續發展的意識，並提供實用的解決方案，將可持續發展的實踐融入日常生活。



於二〇二五年農曆新年期間，總部辦事處參與了一項利是封回收活動，通過收集未經使用的利是封捐贈予慈善機構或回收，促進減少廢棄物。



氣候變化與適應力

氣候風險管理方針

可持續發展，包括氣候相關問題，已經納入集團的企業風險管理架構。公司每年兩次舉行正式的審查過程，要求所有業務單位評估其可持續發展的重大風險，並向高層領導遞交管理計劃。這些審查構成更廣泛評估風險管理及內部監控系統的一部份。

這些自我評估結果通過內部審計，並每半年提交予首席執行官及財務官。審計委員會及可持續發展委員會透過審閱及批核這些結果，提供進一步的監督。

識別與氣候相關的風險與機遇

於二〇二四年，公司進行了一次全面評估，藉以識別互聯網、出版及廣告業務的氣候相關物理及轉型風險與機遇，並將其優先排序。該評估由外部顧問協助進行，採用了多面向的評估結構：

- 桌面資料研究
 - 內部數據審查：檢查現有風險記錄及評估目前的氣候減緩措施清單。
 - 外部基準：審查行業的最佳實踐，監管發展，以及公司同業的披露，藉以識別新興的趨勢和標準。
- 業務單位參與
 - 向有關業務單位派發自我評估問卷從而驗證結果，並獲取對現有減緩策略的更多見解。

基於此評估，公司於二〇二五年財政年度進行了重新評估，以審視過往識別的風險是否繼續適用。審查結果確認，與氣候相關的重大議題仍適用於公司的業務營運，並將繼續為氣候策略及風險管理的方針提供資訊。



氣候相關的風險與機遇

風險種類	氣候相關風險	對業務模式／價值鏈的影響	我們的緩解應對
氣候相關物理風險			
急性風險	極端天氣頻率增加，例如： ● 水災 ● 颱風／極強風 ● 極熱／極冷天氣	● 損毀建築物及基建 ● 干擾正常商業運作 ● 供應鏈中斷及延誤 ● 員工受極端天氣潛在的安全與健康風險影響，而導致勞動人口減少	業務持續運作計劃 ● 於不同地理位置制定及實施業務持續運作計劃 僱員安全及健康 ● 採取彈性工作時間及遙距工作政策，並為受極端天氣情況影響的僱員提供支援 ● 加強安全訓練及緊急應對計劃指引
慢性風險	● 平均溫度上升 ● 海平面上升	● 保險費增加 ● 能源成本增加	供應韌性 ● 識別關鍵材料供應商，並使其多元化，維持戰略儲備，制定後備採購應變計劃 ● 透過升級至能源效益的設備及照明燈具、定時進行能源審計、鼓勵僱員節省能源，以提升能源效益 風險管理及保險 ● 根據不斷變化的氣候風險，評估並調整保險覆蓋，實施風險緩解措施，以減低受損及保費
氣候相關轉型風險			
政策及法例風險	● 加強排放報告的責任	● 氣候相關資料的披露要求更嚴謹	● 制定健全的環境、社會及管治數據收集及報告的流程
市場風險	● 由於對氣候變化的關注導致消費者的偏好改變，數碼產品及服務需求增加	● 未能轉型至數位平台可能導致獲利能力下降。	● 投資數碼原創內容及分發平台 ● 發展創新的數碼廣告格式及目標定向能力 ● 就制作及管理數碼化內容再培訓員工團隊 ● 與科技供應商合作加強提供數碼產品
機遇種類	氣候相關機遇	對業務模式／價值鏈的影響	我們如何抓緊機遇
市場	● 進入新市場	● 通過增加數碼化出版，電子圖書及線上內容提高收入 ● 隨著受眾轉移至數碼平台，令數碼廣告收入增長 ● 氣候相關內容及資訊的需求增加 ● 基於對氣候變化的關注，增加採納遙距工作和及線上活動模式	● 投資數碼原創內容及分發平台 ● 發展創新的數碼廣告格式及目標定向能力 ● 就制作及管理數碼化內容再培訓員工團隊 ● 與科技供應商合作加強提供數碼產品 ● 開發氣候變化內容的特定垂直網站或頻道 ● 與氣候專家及組織合作制作權威性的內容 ● 通過社交媒體及其他數碼渠道推廣氣候變化內容 ● 提升遙距工作的功能及能力，並加強社交網絡及移動互聯網平台的協作

氣候適應力評估

公司於二〇二五年第三季，在外部專家的協助下，開展了氣候相關情景分析，以評估其業務模式及策略在不同氣候未來情景下的適應能力。

分析範圍

根據對集團各業務分部在收入貢獻、氣候風險暴露程度及排放概況等準則的評估，是次分析聚焦於台灣的出版業務，該業務在過去三個財政年度佔集團收入逾90%。此範圍的選定反映了財務重要性與氣候風險暴露原則的應用，以便優先安排分析資源。

情景選擇和時間範圍

為反映本公司的業務背景並與國際氣候協議保持一致，我們選取了兩種代表不同氣候未來的情景進行分析：

情景	暖化情景 (至2100年全球升溫3°C至5°C以上)	減碳情景 (至2100年全球升溫1.5°C至2°C)
參考情景	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 共享社會經濟路徑 (SSP)5-8.5 情景 ● 央行綠色金融網絡 (NGFS) 當前政策情景 	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 共享社會經濟路徑 (SSP)1-2.6 情景 ● 央行綠色金融網絡 (NGFS) 淨零排放情景
關鍵假設	<ul style="list-style-type: none"> ● 極少的氣候合作；持續依賴化石燃料 ● 延續現有政策，沒有加強措施 ● 碳價格不變或降低 ● 電費逐漸下降，反映出對清潔能源轉型的投資偏低 	<ul style="list-style-type: none"> ● 快速減碳；並有緊密的國際合作 ● 立即實施嚴格的氣候政策 ● 碳價格迅速上升 ● 電費在短期內上漲，隨後因再生能源規模化而下降

情景分析評估了與業務規劃週期一致的三個時間範圍：

- 短期 (2025 – 2030 年)
- 中期 (2030 – 2040 年)
- 長期 (2040 – 2050 年)

適應力評估結果

風險因素	價值鏈的影響	時間範圍			情景分析結果	公司回應
		短期	中期	長期		
1. 碳定價對生產成本的影響 – 假設造紙供應商將潛在碳成本完全轉嫁予本公司。	上游		✓	✓	<p>減碳情景：碳成本佔生產成本預計將從2025年的0%，到2030年增加至2%，隨著能源轉型期間碳定價機制逐步加強，到2040年會增加到5%，2050年會達到10%。</p> <p>暖化情景：碳成本維持極低水準，2030年約為0.08%，2040年約為0.09%，2050年約為0.12%，反映在常規發展軌跡下，碳定價實施有限。</p>	<p>目前，台灣根據《氣候變遷因應法》下的碳費機制並不適用本公司主要的紙張供應商；然而，本公司將持續關注台灣及相關管轄區域的法規發展，以評估任何可能透過紙張採購而轉嫁的潛在成本。本公司已實施以下減緩措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 數位出版轉型：設定目標，所有類型的書籍出版中，電子書的佔比至少維持在20%以減少對紙張的依賴。在2025年，所有類型的書籍出版中，電子書的佔比已達46%。 • 供應合約策略：在可行的情況下，採用長期固定價格合約，以提供成本穩定性，並降低因投入成本價格波動而產生的風險。 <p>報告期間，並無發生重大的紙張供應中斷或與氣候有關的價格波動。</p>

風險因素	價值鏈的影響	時間範圍			情景分析結果	公司回應
		短期	中期	長期		
2. 電費變化 – 電網去碳化措施可能在短期內帶來基礎設施及發電成本壓力。	自營業務	✓	✓	✓	<p>減碳情景：預期到2030年，電費將上漲約10%，反映可再生能源基礎建設擴張階段所帶來的成本上升壓力。此屬暫時性轉型成本；隨著再生能源規模化成為具成本競爭力的發電來源，電費預計於2040年較2025年水準下降14%，2050年更大幅降低至較2025年水準低34%。</p> <p>暖化情景：預期到2030年，電費將降約10%，2040年下降19%，2050年下降18%，反映出繼續依賴成本較低的化石燃料發電。</p>	<p>目前電費開支佔營運支出不足0.4%，本報告期的電費與上年度相比並無發現重大變化。</p> <p>無論模擬的電費走勢如何，本公司正積極提升設備效能並升級基礎設施，以提高能源效率、降低電力消耗並減少相關碳排放。</p>
3. 因氣溫上升導致的製冷需求增加 – 環境溫度升高可能增加空調及設施冷卻的用電需求。	自營業務			✓	<p>減碳情景：到2050年，與製冷相關的電力成本可能增加約佔總電費支出的0.5%。</p> <p>暖化情景：到2050年，與製冷相關的電力成本可能增加約佔總電費支出的1.1%。</p>	<p>在任何一種情景下，製冷需求增加帶來的絕對成本影響，對整體營運而言均不被視為重大。</p>

未來改善方向

在不同氣候情景下，氣候變化將如何於區域及地方層面呈現，仍存在重大不確定性，尤其是氣溫變化、極端天氣事件頻率和嚴重性，以及政府實施的氣候政策導致的碳價格上升。

這種不確定性使得精確預測對公司資產和營運的具體影響變得困難，尤其是當地基礎設施、供應鏈或環境條件可能受到影響時。因此，氣候相關風險的發生時機、規模及性質仍存在固有的不確定性。

儘管存在這些不確定性，但根據適應力評估結果，公司預期其策略及商業模式具備足夠的能力，能適應各種潛在未來情景下的氣候相關發展。公司定期審視融資安排，以支持氣候相關投資，並引導資本部署朝向氣候轉型目標。此持續評估，旨在維持充足財務靈活性，以支持在不同未來情景下的轉型目標與策略調適。

合規性

集團已建立政策和問責機制，以確保遵守環境法規。管理層致力於與時俱進地了解最新監管發展，並根據需要為相關人員提供培訓。於報告期間，集團並無發現任何對集團有重大影響的違反有關空氣質素及溫室氣體排放、向水和土地排污以及產生有害和無害廢棄物的法律及法規的情況。

道德經營



TOM集團致力於透過遵守道德原則、公平與誠信的營運方式，保障業務利益並維護企業聲譽。集團秉持高標準的負責任行為，避免出現實際及潛在的利益衝突，嚴格執行貪污腐敗零容忍的政策，並尊重所有與集團有互動關係的個人和組織的權利。此外，我們亦期望供應商能與我們的企業價值觀及道德標準保持一致，以確保在整個營運過程中實踐一致的商業道德。

商業道德及合規



理念

培養堅實的道德企業文化，是驅動績效和建立客戶忠誠度的基石。集團在其所有營運中皆將最高標準的商業誠信與合規列為優先考量。我們深知任何不道德行為都將破壞持份者的信任，並損害我們的業務前景，因此我們對賄賂、詐欺與貪污採取零容忍態度。集團致力防止、偵查、制止及調查一切形式的不當行為。



我們的承諾

商業誠信是TOM集團營運的核心理念。集團致力於培養持份者的信任，包括客戶、顧問、合作夥伴、供應商、同事、監管機構及其他社區成員。

我們明白建立信任需要集團致力遵守法規、透明地履行承諾，並堅守道德操守。為了維護這些價值觀，TOM集團已在整體營運中建立穩固的道德文化，確保遵守法律規定，並以毫不妥協的態度維護最高標準的誠信原則。

董事會對確保集團遵守道德標準負有監督及最終責任。集團的董事及管理高層負責確保有效實施、監督及調查集團內發生的任何重大欺詐賄賂活動。

集團通過制定相關政策及指引，清楚列明我們的期望及要求，詳情如下表所示。

公司政策及指引	期望及要求	適用對象
《行為守則》	<ul style="list-style-type: none"> 促進誠實及道德行為，包括根據道義處理員工及其他持份者實際或顯著的個人與職業利益衝突。 	全體員工
《反欺詐及反賄賂政策》	<ul style="list-style-type: none"> 禁止不正當付款、回佣及任何形式的賄賂。 	全體員工
《委任第三方代表政策》	<ul style="list-style-type: none"> 就聘請第三方代表的適當監控提供指引。 	全體員工
《供應商行為守則》	<ul style="list-style-type: none"> 提供指引，促進遵守守則規定及進一步改善可持續發展措施及表現。 	所有供應商
《證券交易及處理機密與股價敏感內幕消息之政策》	<ul style="list-style-type: none"> 提供有關處理機密資料及股價敏感內幕資料的指引。 	全體員工
《競爭合規政策》	<ul style="list-style-type: none"> 提供確保集團業務符合營業所在國家適用法律的框架。 制定一致的方針，確保員工會繼續應用適合我們全球聲譽及標準的商業慣例，不論公司經營所在地。 	全體員工
《財務管理與程序政策》	<ul style="list-style-type: none"> 概述集團基本的財務管理與程序政策。 	全體員工



我們的工作方式

反貪污

正直透明是集團的核心價值觀，我們以最嚴肅的態度處理貪污行為，視貪污行為嚴重違反《行為守則》。集團的《行為守則》清晰闡明我們對貪污受賄零容忍的立場。我們極力協助及指導員工識別和避免可能引致或產生貪污或不同形式的不當行為的情況。

我們設有處理以下各項的規定：

- 回佣
- 政治和慈善捐款
- 疏通費
- 禮品和招待
- 貨品和服務採購



集團的《行為守則》及全面的新員工入職培訓，均強調誠信及反貪污措施對集團的根本重要性。是項培訓確保新入職員工了解集團致力建立一個透明和清廉道德文化的承諾。所有相關員工均聽取主要議題的詳盡介紹，包括審批、商業考慮、採購，以及其他我們一直實施的反貪污措施要素。此外，我們每年兩次為全體員工舉辦反貪培訓課程，內容包括舉報程序及鼓勵他們使用特定的郵箱或聯絡他們的部門主管通報任何對賄賂行為及貪污的關注。



我們的董事負責監督集團反貪污政策和措施，並通過定期參加相關培訓及閱覽相關資料，了解當前公司的問題、風險及防止貪污策略，包括舉報者計劃。此外，我們的一般政策是不向任何政治團體或個別從政人士，作出支持任何政治原因的捐獻。

100%

董事及員工參與反貪污培訓

於二〇二五年，我們並無收到任何對我們的綜合財務產生重大影響的賄賂、勒索、欺詐或洗錢舉報或投訴。

舉報者計劃

TOM集團致力於落實《行為守則》，並設立舉報機制。此舉報渠道鼓勵員工及第三方（包括承包商與供應商）舉報任何確實或涉嫌欺詐、貪污或其他不道德行為事件。此外，該機制提供一個平台，用以處理有關歧視、不公平解僱、迫害或無理紀律處分等相關的問題，確保所有問題得到及時和適當的處理。

我們會仔細審查、記錄和調查每項指控，並向董事會報告所有違規行為。違規行為一經證實會面臨紀律處分，包括終止僱用。

TOM集團以最嚴肅的態度對待所有舉報個案，確保每個舉報都得到徹底調查。除非法例強制要求披露，否則舉報者所提供的資料會絕對保密。為保障舉報者權益，集團嚴禁任何報復行為，包括不公平解僱、迫害或無理的紀律處分，並設有穩妥的措施，以保護舉報者免受任何潛在的負面影響。

集團已建立一套符合營運需求的內部向上呈報體系。涉嫌違規行為會記錄在案並每季上報集團財務部。此外，我們已制定《舉報政策》，為舉報財務報告、內部監控或其他事項的不當行為提供指引。

申訴管理

我們會以透明的方式處理和解決由內部和外部持份者提出的申訴。這是使持份者參與過程的重要部分，反映了我們對他們顧慮的認可及重視，並採取行動的承諾。

集團隨時樂於與持份者合作，制定最佳的解決方案。所有申訴均會經過徹底調查，我們實施嚴厲禁止對申訴者進行任何形式的報復行為的政策。我們的《僱傭政策》清楚說明僱員可向管理層自由表達其顧慮而不會面對任何形式的報復行為。

自二〇一二年以來，出版業務集團已實施向上呈報渠道的框架，以調查職場性騷擾的投訴，並已設立按投訴人性別區分的舉報熱線及郵箱，確保每名申報人感覺安全和放心。

網絡安全及客戶隱私



理念

隨著數碼科技日益普及，網絡攻擊與資料外洩的風險亦隨之升高，對個人、企業和組織構成重大挑戰。作為一家技術服務供應商，集團高度重視保護其營運、系統、網絡和客戶資料免受網絡威脅。集團致力於維持穩健的數碼安全和保護客戶隱私，有助於維繫客戶對其服務的持續信任。



為保護客戶數據，我們持續檢討及改進數據管理措施，不斷努力提升網絡安全標準。這些積極主動的措施有效保護我們的資訊科技系統，免受惡意攻擊或破壞，確保數據處理高度審慎保密。

我們的承諾

為確保公司所有終端用戶及內部網絡符合資訊科技安全及數據安全標準的要求，我們在《資訊安全政策》中列出了一套整全的規則、政策及程序，並清楚列明資料保密、完整性及取得的基本原則，於整個集團實施。

《資訊安全政策》基於以下的主要原則：

- 根據正直廉潔水平、技術能力及按需知密原則核證尋求數據訪問的人士。
- 相關員工須充分了解集團資訊安全政策及程序，並同意相應履行其工作職責。
- TOM集團的業務夥伴、供應商、客戶及相關人士須參考界定其與集團關係的特定合約條款及詞條，知悉其資訊安全的責任。

我們亦遵守適用的數據安全法例制訂了《個人資料管理政策》，保障僱員及客戶的個人資料。

《個人資料管理政策》概述如下：

- 個人資料的保存期只應限於有關用途所需期間內。各業務單位應向相關管理層及工作人員發佈有關文件保存期的指引。
- 各業務單位均必須實施適當的程序，以確保個人資料按照資料隱私原則及適用的資料保護法例公平合法地處理。



我們的工作方式

TOM集團致力於即時識別、應對及迅速從資訊安全事件中恢復。為加強網絡安全系統的應變能力，集團採用了結合人員、技術解決方案和操作流程的整合方法。

我們深知科技與媒體行業相關的潛在網絡風險，因此致力於工作流程中，培養員工的網絡安全意識和遵守網絡安全的文化。集團不斷加強自我保護的能力，同時迅速有效地應對任何針對我們網絡和系統的威脅。我們亦已制定風險導向計劃，提升網絡的抗逆力，將網絡中斷情況減至最少，並於面對網絡入侵或攻擊時確保業務活動和營運的連續性。

集團致力於加強應急準備，並確保持續警覺。展望未來，我們將通過整合人員、技術及流程，進一步加固網絡安全措施。

政策及管理

當發生安全漏洞時，集團已做好充分準備，憑藉明細的標準操作程序，迅速解決任何安全漏洞，確保數據監控及保護客戶數據隱私。

集團亦已制定以下政策以實施網絡安全計劃：

網絡安全相關政策	期望和要求
《集團網絡安全事故報告政策》	<ul style="list-style-type: none"> 提供報告和回應網絡安全事件的指引。
《行為守則》	<ul style="list-style-type: none"> 為集團及其所有業務實體制定適當的資訊科技相關行為和行動指引。
《個人資料管理政策》	<ul style="list-style-type: none"> 提供網絡和用戶管理指引。 提供個人信息安全、數據審核和其他有關個人信息安全維護問題的指引。
《資訊安全政策》	<ul style="list-style-type: none"> 描述集團內創建、溝通、存儲、傳輸及銷毀資訊的策略。

風險評估

隨著業務運作對資訊科技和資訊科技系統的依賴日益加深，新的風險亦隨之而生。為此，集團進行網絡安全風險評估，以識別資訊科技系統中的漏洞，並優先處理資訊安全風險。

我們委聘外部安全顧問，至少每年一次對資訊科技系統和平台的安全性進行獨立第三方評估。憑借第三方的網絡安全框架、合規和監管標準，有助我們的防控措施以固有的行業標準和最佳實踐為指標，識別系統的潛在改善空間。是項評估工作亦使我們可以評估風險是否已獲得適當監控和管理。

作為我們網絡風險管理流程中必要元素，集團制定了一個標準程序，以即時應對可疑或確實的網絡事件。該程序為該等事件的匯報、處理及檢討提供清晰指引。我們會定期進行模擬不同資訊科技事件的演習，以保持員工的警覺性。出版業務集團進行了包括模擬黑客入侵的漏洞分析，同時亦完成客戶服務、員工資料及企業資源規劃(ERP)系統復原的演練，作為事件應對計劃的一部分。移動互聯網集團的企業資源管理系統亦經由外部審計員進行審核，以核實其合規性和可信度。

員工培訓

提高員工的網絡安全意識，對於保護敏感資料及減低網絡攻擊、資料外洩及洩漏風險至關重要。TOM集團已建立一個網絡安全培訓課程，旨在為員工提供實用知識和技能，以辨識及應對潛在威脅。



於報告期內，TOM集團提供：

- 為每名新員工介紹內部資訊安全平台的操作程序。
- 出版業務集團為員工舉辦數碼化及網絡安全線上課程。

客戶數據隱私

本集團認識到負責任的客戶數據管理的重要性。客戶將其個人資料付托我們，集團有責任嚴格執行帳戶授權管理規定，以保障透過服務往來取得的客戶數據。

我們的《隱私政策》說明保障網站瀏覽器安全及確保客戶個人數據保密所實施的措施。我們對於通過線上平台及行銷活動收集得的所有客戶數據，均嚴格按照當地監管要求處理，而且僅供獲授權人員讀取。

集團定期審查及評估數據管理和隱私的最佳做法。我們的員工接受培訓及參與工作坊，掌握實用技巧，盡責地處理客戶資料及保障數據隱私。他們恪守《資訊科技使用行為守則》。該守則就資料保護、使用授權、可接受的使用、知識產權、版權、實體安全、登錄資料的安全和違規後果提供明確指引。

集團已制定相關政策以保障客戶及員工的個人資料。《資訊安全政策》和《個人資料管理政策》概述集團對穩健資料和數據安全的要求和期望。

於報告期內，並無涉及違反客戶隱私或遺失客戶數據的重大違規案例。

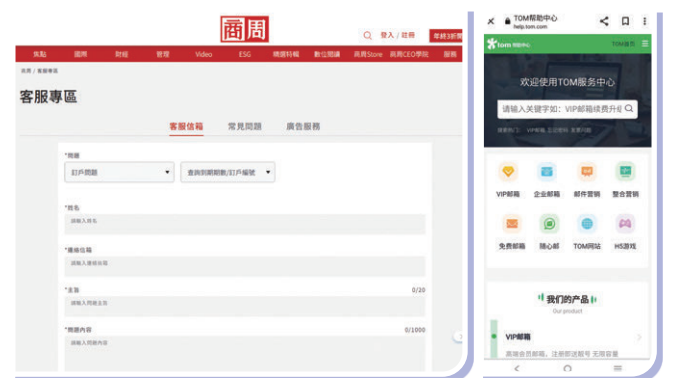
客戶反饋管理

TOM集團高度重視客戶的意見，因其有助於我們優化營運流程並提升產品與服務品質。我們已制定針對性的客戶意見管理策略，並實施不同措施以收集和分析客戶的意見、投訴、批評及建議。

為方便收集客戶的反饋，並確保及時回應客戶問題，我們已推出線上客戶服務平台。這個平台優先處理客戶查詢，移動互聯網集團承諾於24小時內作出回應，並於一週內作出詳盡回應。

為提升客戶服務體驗，移動互聯網集團每天對客戶投訴進行分析和評估，並定期通過公眾號回覆常見問題，確保客戶取得所需的資訊。

除了以上措施外，出版業務集團於客戶服務滿意度調查中，取得以5分為滿分的4.3評分，顯示他們致力令客戶滿意的努力，亦反映集團的客戶服務政策行之有效，以及滿足客戶期望的重要性。



收到與產品和服務相關的投訴總數： 0
(二〇二四年：0)

因安全與健康理由而須回收的產品數目： 0
(二〇二四年：0)

知識產權保護



理念

知識產權對於促進創造力和創新至關重要。通過保護開發者的創意和意念，我們可以推動增長，並帶來更廣泛的經濟、社會和文化的發展。我們致力保護我們的關鍵資產，包括版權、專利、商標及其他不同形式的知識產權，因為這些都是我們成功的基石。

我們堅持全力尊重第三方的知識產權，嚴禁在業務經營上未經授權使用受法例保護的材料，包括軟件、數據、文本、圖形、圖像、聲音、動畫和電影。



我們的承諾

集團制定的《資訊科技使用行為守則》體現了我們對於保護知識產權的承諾。該守則訂立指引，將知識產權和版權規例納入整個集團。

我們的《證券交易及處理機密與股價敏感內幕消息之政策》嚴格禁止員工使用或披露其可以讀取的機密資料，除非是在職責範圍內或事先獲得合適的批准或授權除外。



我們的工作方式

集團已於不同的司法管轄區登記註冊商標及域名，以保護我們的知識產權。如發現任何侵犯知識產權的行為，我們將採取法律行動。我們的政策亦包含防止侵犯版權的條款，要求我們及其他各方相互尊重彼此的知識產權。

供應鏈管理



理念

TOM集團持續致力於推動負責任的營商理念，並將其影響力延伸至由供應商以至業務夥伴的整個價值鏈上。我們明白可持續供應鏈能夠為集團及營運所在社區創造持久價值。我們已將可持續發展的考量融入我們供應鏈管理中，並積極鼓勵合作夥伴採納可持續發展舉措。例如，集團促使商業夥伴及供應商遵循我們在《環境政策》中列明的標準和實踐。通過與供應商及商業夥伴緊密合作，我們致力促進可持續的營商實踐，支持環境保護，並為我們所服務的地區帶來實質的社會效益。



我們的承諾

我們的《供應商行為守則》就人權、招聘條款、環境影響、供應商多元化、利益衝突和其他負責任的業務營運領域訂立清晰的指引和期望。這些規定同樣適用於所有供應商及業務合作夥伴。守則在制定時納入了國際憲章和公約的理念及政策，包括《世界人權宣言》及一九八八年通過的《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》。

我們的《供應商行為守則》中一些主要重點如下：

- 供應商應遵守有關數據安全和隱私的所有當地個人數據保護法例，並應保護及維護TOM集團及其客戶的機密資產及資訊。任何數據轉移或共用必須以保護此類資訊不因疏忽或未經授權的方式進行，並且任何披露必須符合當地及國際法例。
- 業務合作夥伴及供應商必須尊重知識產權，包括專利、商標、版權及工藝設計，並保護TOM集團的機密及專有資訊。



我們亦從下列政策中汲取有用的靈感和構想，以支持 TOM 集團實施供應鏈可持續發展：

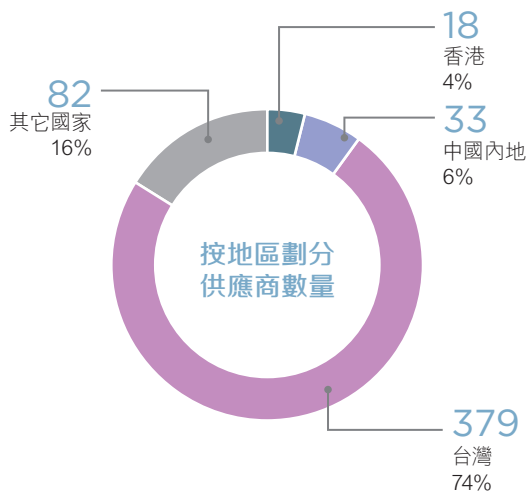
- 《人權政策》– 我們期望業務合作夥伴及供應商奉行保護人權的原則。
- 《現代奴隸制度及人口販賣聲明》– 我們反對現代奴隸制度及人口販賣，並積極防止此等情況在我們的業務或供應鏈中發生。
- 《環境政策》– 我們已提高供應商及相關持份者有關環境問題、環保慣例及其他環境因素的意識。

- 反歧視措施；
- 薪酬待遇；
- 禁止童工；
- 工作場所安全；及
- 環保表現。



我們要求欲與集團建立業務夥伴關係的新供應商，必須遵守環保規例及勞工標準。例如，出版業務集團要求供應商進行自我審核，並確認符合《供應商行為守則》所列的規定。集團只有在確信供應商已履行合規要求時，方會與供應商續簽合約。

我們已設立內部授權等級制度，作出採購決策前，須經過一連串的審查程序，方可呈報至適當授權級別而獲最終批核。該制度已於集團旗下所有業務單位實施。



供應商表現評估

集團定期評估供應商表現，以支持供應鏈的持續可持續發展。在評估期間，集團監測並審視供應商和承包商的進展，檢視其可持續發展的做法，並評估持續合作是否合適。供應商評估系統通過以下方面確保問責性：

- 核實合約合規；
- 降低營運風險；
- 減低成本；及
- 促進持續改善可持續發展的實踐。



我們的工作方式

供應商篩選

集團要求供應鏈合作夥伴與我們有相同的商業價值觀，以及展現對可持續發展的承諾，包括堅持高標準的道德操守，對環境的影響減至最低，並確保公平公正的勞工待遇。我們在合約中納入反欺詐及反貪污條款，確保潛在供應商和賣家提前了解集團的期望和要求。

例如，出版業務集團要求所有新供應商，在合作前必須填寫自我評估問卷。此問卷旨在評估供應商在多項指定標準下的可持續發展實踐，包括：

合規性

集團高度重視遵守與產品及服務有關的健康與安全、廣告、標籤、隱私事項以及補救方法的相關法規。於報告期內，集團並無發現任何對集團有重大影響的嚴重違反有關產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的相關法律法規的事件。

服務社區



理念

TOM集團致力於為社會帶來正面影響，推動共同進步，並與社區建立和諧關係。我們參與的社會責任的活動不僅提升了品牌的聲譽，而且鞏固我們在不同持份者社群與潛在客戶的連繫。

我們的承諾

TOM集團積極參與各項支持社區發展的項目，同時確保這些計劃與我們的價值觀和可持續發展目標保持一致。

秉持我們的《企業傳訊政策》的精神，我們踴躍支持促進環境福祉、教育、公共衛生以及社區服務的各項舉措。

我們的工作方式

環境保護

於二〇二五年八月，TOM集團與協童發展中心協會攜手舉辦《愛閱讀·齊環保》活動。該活動旨在提高兒童的環保意識。活動間期，集團捐贈了一批兒童圖書，並舉辦了一場故事分享會。此外，集團還安排利用回收材料進行手工藝工作坊，藉此鼓勵創意，同時傳達可持續發展的重要性。這項活動反映出集團致力於促進社區參與和環境教育的決心。



為推廣台灣陸域生物與環境生態保育觀念，出版業務集團捐贈繪本《跳吧！小雨蛙》予台灣荒野保護協會。於二〇二五年八月，該書作者更是親赴台北當代藝術館，與兒童及家長分享此繪本故事，藉此提升公眾對陸域野生動植物及其棲地保護的認知。



總部辦事處鼓勵全體員工參加由世界自然基金會舉辦的二〇二五年「地球一小時活動」，透過關閉非必要的燈光一小時，來提高對氣候變遷和環境保護的意識。此外，總部辦事處還響應了由香港公益金主辦的「綠色低碳日2025」，為綠色相關項目籌款，並鼓勵參加者採納低碳生活方式。



捐贈廣告位

出版業務集團積極參與社區服務，向基金會及慈善團體捐贈廣告版面。於年內慷慨捐贈約11個廣告版面予不同的組織，包括喜憨兒社會福利基金會、台灣兒童暨家庭扶助基金會及伊甸社會福利基金會。此項合作旨在提高公眾意識，促進公眾對弱勢社群的支持。通過提供這些廣告版面，我們不單支持這些基金會的使命，並且營造一個更共融和互助的社會。



關於本報告

報告期

作為一個以目標為導向的組織，TOM集團在其可持續發展披露的旅程中發佈第五份獨立的可持續發展報告，於本報告中，集團不斷尋求改進報告方法，並解決持份者對可持續發展的關注。除非另有說明，本報告涵蓋的年份為二〇二五年一月一日至二〇二五年十二月三十一日。

匯報範圍

可持續發展報告披露的資料涵蓋我們的移動互聯網、出版和廣告業務集團的核心重大業務營運。這些業務遍佈大中華地區內的香港、北京和台灣等城市。由於業務安排，報告範圍不包括集團並沒有直接管理控制權的業務單位及其業務活動。於二〇二五年五月三十一日，集團已出售其在台灣從事社交網絡業務的附屬公司全部股權。

報告框架

本報告乃經參考香港聯合交易所有限公司《證券上市規則》附錄C2所載的《環境、社會及管治報告守則》的強制披露規定及「不遵守就解釋」條款編寫。第46至56頁列出的《環境、社會及管治報告守則內容索引》包含有關集團採用守則的範圍與本報告相關部分相互參照的資料。

本報告應結合集團官網公佈的主要政策，與公司的二〇二五年年報（當中載列了上一財政年度財務業績和企業管治的詳盡概覽）一併閱覽。

匯報原則

集團在編寫本可持續發展報告時已採用以下《環境、社會及管治報告守則》之匯報原則：

- **重要性** – 集團專注於影響業務增長且對持份者重要的事項。有關進一步資訊，請參閱重要性評估一節。
- **定量性** – 有關匯報關鍵績效指標所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源（如適用）。
- **平衡性** – 本報告以客觀方式披露資料，旨在不偏不倚地向持份者呈現集團的整體可持續發展表現。
- **一致性** – 除非另有說明，否則在計算定量關鍵績效指標時採用一致的方法。本報告所刊載資料如有任何重述，將說明原因。

語言

本可持續發展報告中英文版本如有歧義，概以英文版本為準。

定義

除非另有說明，本可持續發展報告中使用的大寫詞彙與集團二〇二五年年報中定義的詞彙含義相同。

反饋

集團歡迎對本可持續發展報告、其可持續發展方針和績效的反饋。請通過ir@tomgroup.com 分享您的意見。

環境數據

環境指標	2025年	2024年	%差異
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量） ⁵	17,687.0	4,432.8	299%
範圍一 ⁶	18.8	19.4	-3%
範圍二（基於位置） ⁷	1,315.2	4,263.3	-69%
範圍三 ⁸	16,353.0	150.1	10,793%
碳強度（噸二氧化碳當量／僱員）	17.1	4.0	328%
能源消耗 ⁹ （千兆焦耳）	10,287.5	30,653.8	-66%
直接能源消耗	246.0	254.5	-3%
間接能源消耗	10,041.5	30,399.3	-67%
能源強度（千兆焦耳／僱員）	9.9	27.6	-64%
紙張消耗量（噸）	4,658.9	5,003.8	-7%
辦公室用紙	10.9	11.8	-8%
出版業務用紙	4,648.0	4,992.0	-7%
耗水量（立方米） ¹⁰	5,157.9	10,572.4	-51%
耗水強度（立方米／僱員）	5.0	9.5	-48%
包裝材料（噸）	2.4	2.8	-13%
塑料包裝	2.4	2.8	-13%
空氣污染物排放量（公斤） ¹¹			
氮氧化物	26.3	24.6	7%
顆粒物	2.4	2.3	7%
硫氧化物	0.10	0.11	-3%

⁴ 環境和社會績效範圍不包括報告期內集團並無管理控制權的業務單位。

⁵ 根據香港特區政府環境保護署及機電工程署發佈的《香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。

⁶ 包括公司車隊的柴油和汽油消耗量。

⁷ 有關外購電力的排放量乃根據電力公司最新提供的排放系數計算，而2024年至2025年間範圍2排放量的減少主要是由於集團已出售其在台灣從事社交網絡業務的附屬公司全部股權。

⁸ 2024年至2025年間範圍3排放量的增加主要由於集團已對價值鏈中的範圍3類別進行了篩選，並新增了三個類別（類別1：購買的產品及服務、類別7：員工通勤及類別15：投資），以加強我們的環境績效披露。

⁹ 將不同燃料類型的基本單位轉換為千兆焦耳(GJ)的系數基於香港交易所發佈的準則。

¹⁰ 2024年至2025年間用水量減少的主要原因是出版業務遷入已獲得生態、節能、減廢和健康（「EEWH」）金級認證的辦公大樓，該認證促進設施內的節水措施。

¹¹ 排放系數基於香港交易所發佈的準則。

社會數據

職場指標	2025 年	2024 年
僱傭		
在職僱員人數	1,036	1,111
按僱傭性質		
全職	1,011	1,077
兼職／合同	25	34
全職僱員的性別、年齡組別和地區		
按性別		
男	280	311
女	731	766
按年齡組別		
30 以下	140	178
30-49	618	675
50 和以上	253	224
按地區		
香港	45	46
中國內地	32	39
台灣	911	970
其他國家	23	22
全職僱員流失率(%)¹²		
整體	23%	26%
按性別		
男	26%	25%
女	22%	26%
按年齡組別		
30 以下	47%	49%
30-49	23%	25%
50 和以上	10%	9%

¹² 僱員流失率 = 報告期末該類別的流失人數 / 該類別的員工總數 × 100%。

職場指標	2025年	2024年
僱傭		
全職僱員流失率(%) ¹²		
按地區		
香港	2%	4%
中國內地	31%	38%
台灣	24%	26%
其他國家	4%	9%
培訓與發展		
每位僱員培訓的平均時數 ¹³		
按性別		
男	6.21	5.23
女	7.19	6.45
按僱員類別		
經理級或以上	8.88	4.67
一般僱員	6.79	6.19
接受培訓的僱員百分比(%) ¹⁴		
按性別		
男	100%	100%
女	100%	100%
按僱員類別		
經理級或以上	100%	100%
一般僱員	100%	100%
職業健康和安全		
須予呈報的工傷數目	11	16
因工傷損失的工作日數	35	129

¹³ 常額全職員工。平均培訓時數 = 報告期末僱員接受的總培訓時數 / 員工總數。

¹⁴ 常額全職員工包括報告期內自公司離職的僱員。接受培訓的僱員百分比 = 報告期末該類別的受訓僱員人數 / 該類別的員工總數 × 100%。受訓僱員百分比可能超過 100%。

香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

強制披露規定		頁	備註
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關宗旨及目標檢討進度，並解釋該等宗旨及目標如何與發行人業務有關連。	4-9	—
匯報原則—重要性	(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇該等因素的準則； (ii) 如發行人已進行持份者參與活動，已識別的重要持份者的描述及發行人進行持份者參與活動的過程及結果。	13, 42	—
匯報原則—量化	有關匯報排放量／能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源。	42	—
匯報原則—一致性	發行人應在環境、社會及管治報告中披露所用的方法或關鍵績效指標的變更或任何其他影響有意義比較的相關因素。	42	—
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。	42	—
主要範疇、層面、一般披露與關鍵績效指標		頁	備註
A. 環境			
層面 AI：排放物			
一般披露	有關廢氣排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： 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。	23-30	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《行為守則》 ● 《環境政策》 ● 《可持續發展政策》 ● 《供應商行為守則》
關鍵績效指標 AI.1	排放物種類及相關排放數據	43	—

關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計）及密度（如適用）（如以每產量單位、每項設施計算）	–	集團在營運過程中並無產生任何有害廢棄物。
關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計）及密度（如適用）（如以每產量單位、每項設施計算）	–	在辦公室產生的一般無害廢棄物會通過業務單位所在辦公樓的物業管理公司提供的廢物分類及回收設施進行處置。
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放目標及為達到該等目標所採取的步驟	23	–
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、所訂立的減廢目標及為達到該等目標所採取的步驟	23	–
層面 A2：資源利用			
一般披露	有效利用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	23-30	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《行為守則》 ● 《環境政策》 ● 《可持續發展政策》 ● 《供應商行為守則》
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	25, 43	–
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	43	–
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	23	–
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	–	雖然用水量不被視為集團的重要議題，集團沒有在求取水源遇到任何問題。
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量	43	–
層面 A3：環境及天然資源			
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	23-30	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《環境政策》 ● 《可持續發展政策》 ● 《供應商行為守則》
關鍵績效指標 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	23-30	–

B. 社會			
層面 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	15-16 19-21	<ul style="list-style-type: none"> ● 《行為守則》 ● 《僱傭政策》
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	16, 44	-
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	44-45	-
層面 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	17-18	<ul style="list-style-type: none"> ● 《健康及安全政策》
關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率	17	-
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失的工作日數	17, 45	-
關鍵績效指標 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	17-18	-
層面 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	18-19	-
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	45	-
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成的平均培訓時數	45	-
層面 B4：勞工標準			
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	15, 21	<ul style="list-style-type: none"> ● 《人權政策》 ● 《現代奴隸制度及人口販賣聲明》 ● 《供應商行為守則》
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	-	
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時為消除有關情況所採取的步驟	-	
層面 B5：供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	37-38	<ul style="list-style-type: none"> ● 《人權政策》 ● 《現代奴隸制度及人口販賣聲明》 ● 《供應商行為守則》

關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分供應商數量	38	—
關鍵績效指標 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，以及相關執行及監察方法	37-38	● 《委任第三方代表政策》
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	37-38	—
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	23, 26	—
層面 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	32-37	● 《行為守則》 ● 《集團網絡安全政策》 ● 《個人資料管理政策》
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	36	—
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	36	—
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	37	—
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	34-36	—
關鍵績效指標 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	34-36	● 《資訊安全政策》 ● 《個人資料管理政策》
層面 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	32-34	● 《行為守則》 ● 《反欺詐及反賄賂政策》 ● 《委任第三方代表政策》
關鍵績效指標 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	—
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	33-34	● 《舉報政策》
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	33	—
層面 B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來了解發行人營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策	40-41	● 《企業傳訊政策》
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	40-41	—
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	40-41	—

參照段落	披露內容	頁	備註
管治			
19	<p>發行人須披露有關以下方面的資料：</p> <p>(a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括董事會、委員會或其他同等治理機構）或個人的資訊。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能和勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略； (ii) 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率； (iii) 該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候相關風險和機遇相關的權衡評估； (iv) 該機構或個人如何監督有關氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度（見第37段至第40段），包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入（見第35段）；及 <p>(b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色，包括以下資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 該角色是否被委託給特定的管理層人員或管理層委員會以及如何對該人員或委員會進行監督；及 (ii) 管理層可有使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。 	7-8	
策略			
氣候相關風險和機遇			
20	<p>發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。具體而言，發行人須：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 描述合理預期可能在短期、中期或長期影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇； (b) 就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險； (c) 就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍（短期、中期或長期）；及 (d) 解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。 	28-30	

業務模式和價值鏈

21	<p>發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。具體而言，發行人須作如下披露：</p> <p>(a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及</p> <p>(b) 描述在發行人的業務模式和價值鏈中，氣候相關風險和機遇集中的地方（例如，地理區域、設施及資產類型）。</p>	28-30	
----	--	-------	--

策略和決策

22	<p>發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的資訊。具體而言，發行人須披露：</p> <p>(a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。具體而言，發行人須披露以下資訊：</p> <p>(i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式（包括資源配置）作出的變動；</p> <p>(ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作（直接或間接）；</p> <p>(iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃（包括制定轉型計劃時使用的主要假設的資訊，以及該計劃所依賴的因素），或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明；</p> <p>(iv) 發行人計劃如何實現第37至40段所述的任何氣候相關目標（包括任何溫室氣體排放目標（如有））；及</p> <p>(b) 有關發行人當前及將來計劃如何為根據第22(a)段披露的行動提供資源。</p>	28-30	
23	發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。	28-30	

財務狀況、財務表現及現金流量

當前財務影響

24	<p>發行人須披露以下定性和量化資料：</p> <p>(a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及</p> <p>(b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。</p>	29-30	
----	--	-------	--

預期財務影響

25	<p>發行人須披露以下定性和量化資料：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化： <ul style="list-style-type: none"> (i) 其投資及處置計劃；及 (ii) 其為實施策略所需的資金的計劃資金來源；及 (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。 	29-30	
----	--	-------	--

氣候韌性

26	<p>在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 發行人截至匯報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解： <ul style="list-style-type: none"> (i) 發行人的分析結果對其策略和業務模式的影響（如有），包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響； (ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇；及 (iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力； (b) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括： <ul style="list-style-type: none"> (i) 使用的輸入數據，包括：(1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源；(2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景；(3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關；(4) 發行人在其情景中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景；(5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關；(6) 發行人在分析中所使用的時間範圍；及(7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍（例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位）； (ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及 (iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。 	28-30	
----	--	-------	--

風險管理			
27	<p>發行人須披露以下資訊：</p> <p>(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的資訊：</p> <p>(i) 發行人使用的輸入資料及參數（例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍）；</p> <p>(ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險；</p> <p>(iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度（例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準）；</p> <p>(iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列；</p> <p>(v) 發行人如何監察其氣候相關風險；及</p> <p>(vi) 與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程；</p> <p>(b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）；及</p> <p>(c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。</p>	27-30	
指標及目標			
溫室氣體排放			
28	<p>發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量（以公噸二氧化碳當量表示），並分為：</p> <p>(a) 範圍1溫室氣體排放；</p> <p>(b) 範圍2溫室氣體排放；及</p> <p>(c) 範圍3溫室氣體排放。</p>	25, 43	

29	<p>發行人須：</p> <p>(a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年）》計量其溫室氣體排放；</p> <p>(b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：</p> <p>(i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設；</p> <p>(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入資料及假設計量溫室氣體排放；及</p> <p>(iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；</p> <p>(c) 就根據第28(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及</p> <p>(d) 就根據第28(c)段披露的範圍3溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）》所述的範圍3類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。</p>	25, 43	目前沒有任何合約性文件來管理所購買的能源。
氣候相關轉型風險			
30	發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	29-30	
氣候相關物理風險			
31	發行人須披露容易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	29-30	
氣候相關機遇			
32	發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。	29-30	
資本運用			
33	發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。	29-30	

內部碳定價			
34	<p>發行人須披露如下：</p> <p>(a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及</p> <p>(b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。</p>	—	集團尚未將內部碳定價機制納入其策略決策中。
薪酬			
35	發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第 19(a)(iv) 段作出的披露的一部分。	8	
行業指標			
36	本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則 S2 號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。	—	不適用於 TOM 集團。
氣候相關目標			
37	<p>發行人須披露 (a) 其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及 (b) 法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：</p> <p>(a) 用以設定目標的指標；</p> <p>(b) 目標的目的（例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措）；</p> <p>(c) 目標的適用範圍（例如目標是適用於發行人整個集團還是部分（如僅適用於某個業務單位或地理區域））；</p> <p>(d) 目標的適用期間；</p> <p>(e) 衡量進度的基準期間；</p> <p>(f) 階段性目標或中期目標（如有）；</p> <p>(g) 如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標；及</p> <p>(h) 最新氣候變化國際協議（包括該協議產生的司法承諾）如何幫助發行人設定目標。</p>	23	

38	<p>發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證； (b) 發行人審核目標的程序； (c) 用於監察達標進度的指標；及 (d) 任何修訂目標的內容及原因。 	23	
39	<p>發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。</p>	23	
40	<p>就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 目標涵蓋哪些溫室氣體； (b) 目標是否涵蓋範圍1、範圍2或範圍3溫室氣體排放； (c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標； (d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的；及 (e) 發行人計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放以實現任何溫室氣體排放淨額目標。關於使用碳信用的計劃，發行人須披露： <ul style="list-style-type: none"> (i) 依賴使用碳信用以實現任何溫室氣體排放淨額目標的程度及方式； (ii) 該碳信用將由哪些第三方計劃驗證或認證； (iii) 碳信用的類型，包括相關抵消是否是基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵消是通過減碳還是碳消除實現；及 (iv) 為讓人了解發行人計劃使用的碳信用的可信度和完整性所必需的任何其他重要因素（例如，對碳抵消效果的假設）。 	-	<p>不適用於本集團，因為我們的氣候相關目標不涉及溫室氣體排放。</p>



TOM集團有限公司

香港灣仔港灣道26號
華潤大廈16樓1601-05室

電話：(852) 2121 7838
傳真：(852) 2186 7711

www.tomgroup.com