

HM INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED

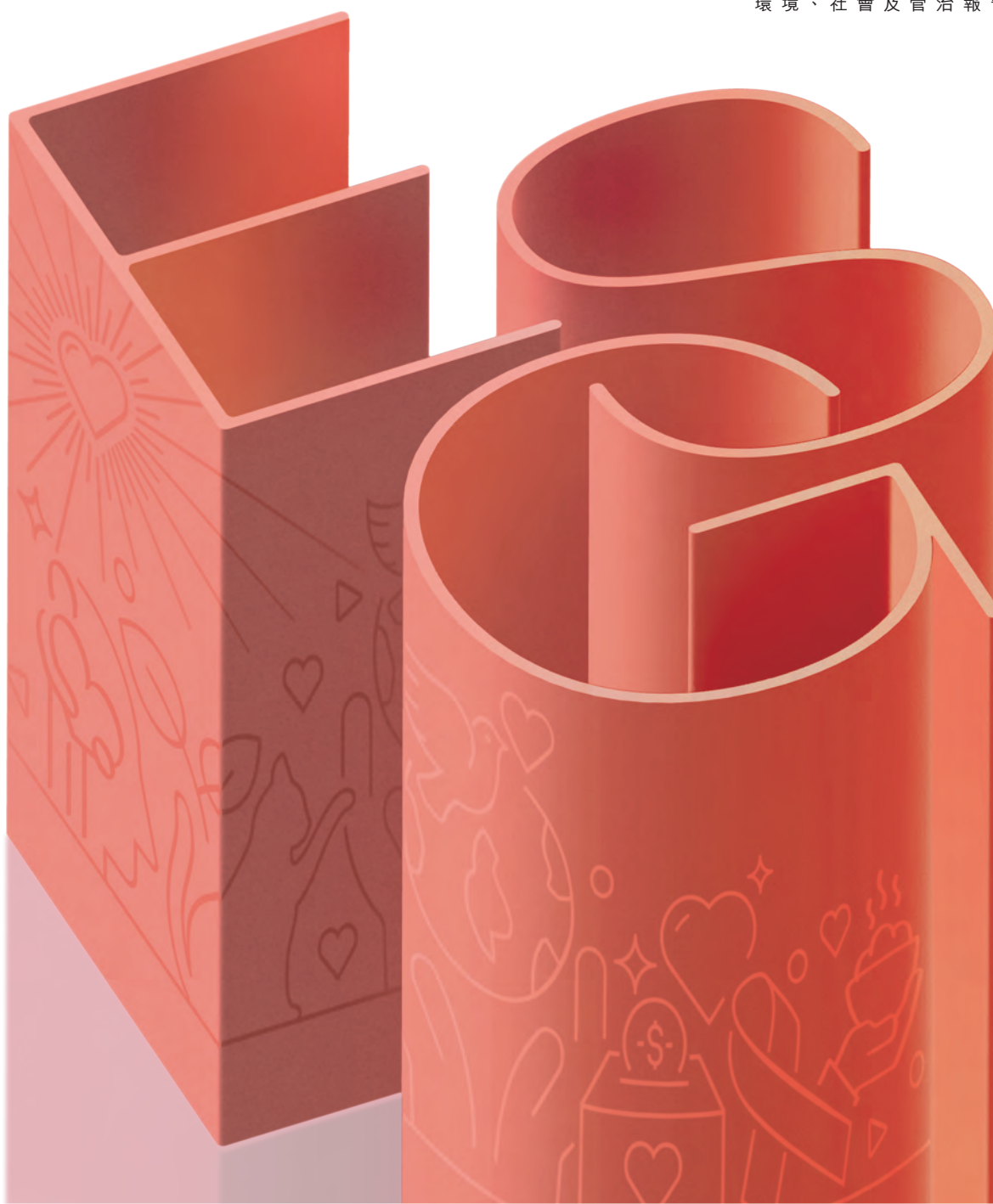
(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號: 8416



2023

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
環境、社會及管治治理	6
氣候變化影響及氣候相關財務披露工作小組	8
可持續發展目標	14
持份者參與	18
重要性評估	20
僱傭及勞工措施	21
營運慣例	29
社區參與	33
環境保護	33
環境、社會及管治績效一覽	41
環境、社會及管治報告指引內容索引	44

環境、社會及管治報告

截至 2023 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。

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

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(「聯交所」)上市或正尋求於聯交所上市的企業、跨國金融機構(如基金公司和保險公司)、教育機構以至來自服務業、市場營銷及廣告界及法律界的私營公司。

本公司自2017年1月起於聯交所GEM上市。

關於本報告

本報告由本集團根據聯交所GEM證券上市規則附錄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2023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2023年年報第40至53頁的企業管治報告。

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

報告範圍

自2022財政年度起，我們已將對其經營常規擁有控制權的控股附屬公司納入至報告範圍中。今年，我們能提供本集團的整體數據，以供比較。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業務。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。

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

管理層報告

各位持份者：

我們在2023年的ESG報告中可以「**持續挑戰**」一詞為開端。

在回顧過去一年所面臨的挑戰時，我們了解到2023年對本集團來說又是艱巨的一年。在世界各國努力恢復常態的同時，我們的業務繼續應對疫情所帶來的餘波，力求盡快恢復疫前的水平。


作為一家中小型企業，我們認識到成本與實施ESG策略之間的細微平衡。然而，我們繼續致力於實現一個更可持續發展的未來，讓所有人共享受惠。與持份者有效的溝通及對企業社會責任的堅定承諾是我們採取措施的基石。

踏入新一年，我們認識到全球格局發生重大變化。在疫情後，「新常態」的出現對重新評估我們的業務營運及客戶期望實屬必要。我們將繼續作出相應調整，利用所吸取的經驗，並採納創新方法，以滿足不斷變化的需求。

韌性對本集團而言仍然是重點關注的。我們意識到，不論是由疫情、自然災害或其他不可預見事件造成的干擾，都可能對我們的業務造成重大影響。為增強我們的韌性，我們將投資於健全的應急計劃，使供應鏈多樣化，並與合作夥伴及持份者建立牢固的關係。

在往年所奠定的基礎上，我們將繼續將ESG原則納入我們的核心業務策略。由於我們積極評估並應對氣候相關風險和機遇，我們對氣候相關財務披露(TCFD)的承諾依然堅定不移。透過進行情景分析，我們將更了解氣候變化對我們業務的潛在影響，並制定穩健的策略以降低該等風險。

在邁向可持續發展的旅程時，合作將是我們努力的重心。我們將與組織及行業專家建立戰略合作夥伴關係，以促進知識交流、分享最佳做法並推動集體行動。透過共同工作及學習，我們可以加快實現可持續目標，並在我們的行業內外創造有意義的變革。



本集團對透明度和問責制的承諾依然堅定。我們將加強我們的ESG報告措施，以向持份者提供全面及時的信息。透過明確及可計量的目標，我們將追蹤我們的進展，並對我們的表現負責。我們歡迎持份者的反饋，並承諾積極處理任何提出的關注或建議。

與持份者接觸對了解他們的期望、關注及願望乃至關重要。我們將積極尋求持份者的反饋，包括員工、客戶、投資者及社區。透過整合不同的觀點，我們可以作出符合所有持份者利益的知情決定。

於2024年，我們將會繼續善用創新技術。擁抱數碼化轉型及創新解決方案將優化我們的營運、減少我們的環境足跡，並向現有客戶提供增值服務。我們將於開發及研發工作進行投資，通過合作夥伴及潛在併購以探索可持續發展的替代方案，培養持續改進及適用創新的文化。

意識到我們供應鏈的重要性，我們將與我們的供應商密切合作，以促進道德及可持續實踐。我們將共同推動整個價值鏈的正面改變，確保我們的產品及服務是以對環境影響造成最少的方式採購及交付，並秉持最高的誠信標準。

我們的員工是我們組織的核心，而他們的福祉仍將是重中之重。我們將繼續營造一個促進員工成長、發展及平衡工作與生活的多樣工作環境。通過培養與各方合作及賦權文化，我們將利用員工的集體潛力，以推動可持續創新及積極的社會影響。

總括而言，在本集團邁進新一年之際，我們致力於迎接新常態、加強應變能力、促進協作、加強ESG報告、吸引持份者參與、促進供應鏈可持續性、利用創新和技術，以及保持持續學習的心態。就此，我們旨在創造一個可持續的未來，並為我們的持份者提供長期價值。

陳威廉

行政總裁、執行董事兼合規主任

HM International Holdings Limited

環境、社會及管治報告

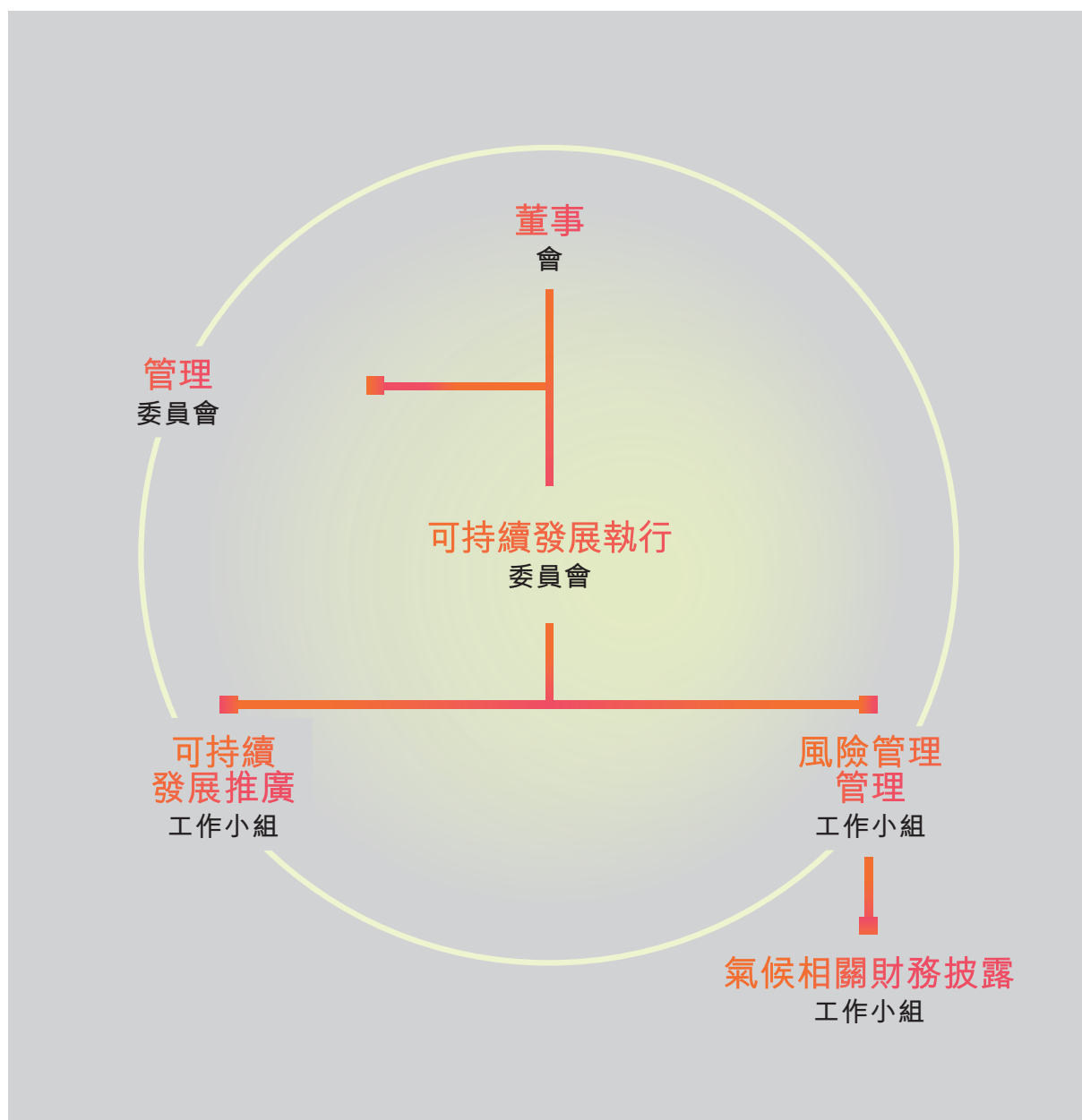
截至 2023 年 12 月 31 日止年度

環境、社會及管治治理

管治架構

本公司明白ESG議題對其業務營運舉足輕重，並認為這是重要的管理議題。本公司成立了由高級管理層和部門主管組成的獨立委員會負責管治ESG議題，以制定計劃並有效地於本公司實施，委員會由C級管理層擔任主席。

我們的管理層出席了由不同專家所舉辦的環境、社會及管治會議／論壇，以了解ESG議題的最新進展。



環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

角色與責任

董事會

- 主要批准及監察政策及機制，以管理ESG議題及資源充足性
- 檢討及支持所有可持續發展政策、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，以識別及管理ESG風險
- 協調不同部門實施ESG策略及必要行動
- 監察政策及機制以有效和高效的方式落實
- 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

- 制定並推進以實現可持續發展目標為重點的計劃
- 制定並推進ESG資料披露的計劃
- 安排培訓及分享課程，以推廣可持續發展

2. 風險管理工作小組

- 識別重大風險及其對本公司的影響，制定並推進應對方案(包括氣候變化)，確保行動的靈活性
 - i) 氣候相關財務披露工作小組
 - 評估氣候相關議題及風險
 - 制定及推動以氣候相關議題的影響及業務轉型為重點的計劃

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

氣候變化影響及氣候相關財務披露工作小組

作為《巴黎協定》的締約方，香港政府已將減碳目標設定為於2030年前將香港碳強度減少65%至70%。與此同時，聯交所已將氣候相關財務披露工作小組(TCFD)建議內容納入ESG報告指引，並予以修訂，自2020年7月起生效。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

氣候變化對社會上不同行業的影響環環相扣。因此，本集團視氣候變化相關風險及機遇為重大議題。環境、社會及管治治理結構於2021年在董事會監督下設立。(請參閱「環境、社會及管治治理」一節)。獨立委員會已於2021年成立，確保環境、社會及管治信息能由上而下全面滲透本集團。董事會將氣候相關議題授予管理委員會(「委員會」)處理。委員會成立多個工作小組，並為其協調氣候相關議題評估及制定應對方案。專門的管治架構使我們能夠更全面地了解氣候變化對本公司業務和營運帶來的影響。由C級管理層擔任委員會主席及其他常設委員會內的董事會成員可確保傳統業務職能部門就氣候相關議題的對話得以維持，

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

而相關政策的制定亦不會被孤立。於2022年，本集團透過在風險管理工作小組轄下設立工作小組，作為對氣候相關財務披露工作小組的推薦建議的支持。在作出全面決策前，可持續發展執行委員會將於委員會就策略制定評估氣候相關議題後提交報告。可持續發展執行委員會由來自不同業務職能部門的高級管理層組成，負責監測我們與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和措施的有效性。委員會將每年向董事會呈報狀況，以確保有關議題及風險已計入我們的策略。

2) 策略

本集團已於2021年為我們所專注的可持續發展目標以及為社會議題提供解決方案的基本方針定調。本集團已訂立目標，將範圍1、範圍2及範圍3的碳排放，在2030年前分別減少70%、70%及60%。本集團亦決定調整其供應鏈管理策略，與其下游分享共同願景。委員會由C級管理層擔任主席，以加快決策流程。在可持續發展執行委員會(包括可持續發展推廣及風險管理工作小組)的協助下，委員會負責制定及推動計劃。工作小組由不同部門及職能委員會成員組成，以確保信息及行動能全面有效地傳達。本集團認為我們正面臨嚴峻的情況。短期影響包括對傳統紙製品的需求減少，中期至長期威脅包括法規變更及成本上漲。我們意識到未能作出應對措施可能會對我們的業務造成危機，相反，對此類風險作出適時的反應則可創造商機。除了傳統的商業模式外，本集團目前正在轉型至數碼化營運模式，有助於在數碼化社會中轉變成新的商業模式。

3) 風險管理

本集團意識到氣候變化是一個嚴肅的議題，亦是對管理層而言的重要事項。風險管理工作小組由負責識別和評估氣候相關風險、制定應對措施以及監測進度的部門主管組成。訂立管治架構是為了確保董事能監督過程，藉以將工作小組所進行的活動提交予委員會，隨後向董事會報告。

本集團的氣候變化風險管理方法分為三類：1)緩解－我們訂立減少碳排放的目標，將我們的業務轉化至數碼時代，並提高辦公室的意識；2)適應－透過災難恢復和建立對該等影響的抵禦能力，以減少其造成的損害及干擾；3)知識庫擴展－努力學習及了解更多關於氣候系統的知識，向辦公室所有人傳達資訊，並提高意識。

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。

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

根據氣候相關財務披露工作小組建議提供的框架，與氣候變化有關的風險主要分為兩大類。首先，實體風險是指因氣候變化引起的自然災害和異常天氣模式愈趨頻繁，從而造成的有形損害。實體氣候風險的概念涵蓋因氣候災害風險增加而可能引致的潛在實體損害及經濟損失。其次，過渡風險是指在轉型至減碳社會的過程中出現的風險，例如實施更嚴格的法規及引入減碳技術。

實體風險會引致具體後果。其指與氣候變化相關且容易識別的財務威脅。該等風險有可能擾亂正常的業務營運，並可分為急性或慢性。

氣候變化造成的實體風險可以是極其嚴重的風險，例如是因極端氣候變化相關之事件愈趨嚴重和頻繁所導致的潛在經濟成本及財務損失。現今，洪水、超強颱風、地震等極端天氣事件日益嚴重，其可對實體基礎建設構成即時破壞，並可即時中斷業務營運(如辦公室暫停運作、交通問題等)，同時構成其他財務影響(如存貨毀壞、實體抵押品退化等)。

慢性風險是另一種實體風險，指氣候長遠的漸進式轉變。該等風險未必為日常出現的問題，惟其影響往往隨時間累積。持續的高溫可能會引致慢性熱浪，部分地區規例允許員工在高溫日子留在家中或享有津貼。舉例而言，於 2023 年 5 月，香港勞工處制定了工作暑熱警告，分別為黃色、紅色及黑色三級，顯示僱員在戶外或沒有設置空調系統的室內環境工作時面對的熱壓力水平。僱主必須根據不同的警告級別，安排工人休息或暫停工作。當受到氣候劇變帶來的影響時，本集團的財務表現亦可能受到影響。與轉型至低碳經濟的過程相關之過渡風險，可能引致政策及立法、科技、聲譽以及市場產生變化，以應付氣候變化相關的緩解及適應要求。

實體風險可能對本集團的業務活動構成以下潛在影響：

- 因產能下降導致收益減少
 - ✓ 因供應鏈中斷導致採購過程出現困難(例如因運輸問題導致原材料交付延誤)

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

- 因勞動力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
- 現有資產撇銷及過早報廢(例如過度使用空調)
- 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
- 「高危」地區資產的保險費上漲及可供投購的供應可能減少

與轉型至低碳經濟的過程相關之過渡風險，可能會引致政策、法律、科技、聲譽以及市場策略產生變化。該等變化旨在應付氣候變化相關的緩解及適應規定。該等風險反映了掌握這瞬息萬變的情勢時所面臨的挑戰。

過渡風險可能對本集團的業務活動構成以下潛在影響：

1. 政策及法律風險

- 因下列因素導致營運成本增加：
 - ✓ 合規成本提高
 - ✓ 保費上漲
 - ✓ 稅款可能因節能法例及其他法規收緊而增加
 - ✓ 傳統紙製品因法規變動而導致需求急劇下降
- 因政策變動導致現有資產撇銷、資產減值及過早報廢
- 因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 2023 年 12 月 31 日止年度

2. 科技風險

- 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／部署新慣例及程序的成本
- 生產系統因材料變動而改造

3. 聲譽風險

- 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
- 勞動力管理及規劃(例如吸引及挽留僱員)的負面影響導致收益減少
- 資金可用性減少
- 產品質素可能會在高溫或潮濕環境下降低

4. 市場風險

- 消費者偏好改變導致對商品及服務需求減少。傳統紙製品因數碼趨勢而導致需求急劇下降
- 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

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

無可否認，實體風險與過渡風險之間具有的關聯性。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，如解決排放問題遭延誤，將必導致日後須採取更嚴厲的政策措施。

本集團意識到氣候變化作為重大議題可對其營運帶來的影響，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以及與轉型至低碳社會相關的過渡風險。我們將繼續致力開拓新業務，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。本集團將通過情景分析等方法重新評估和尋求商機。



癌症基金會「抗癌大步走」2023

環境、社會及管治報告

截至 2023 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>1 NO POVERTY</p>	<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，特別是基層長者、獨居長者及無家者。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 我們分別向「無家者同行」和「銀杏館」作出捐款以示支持。無家者同行致力為街頭的無家可歸者提供服務，為他們提供慈善捐款、職業就業推薦，並為他們創造一個溫馨庇護的住所。除捐款外，我們亦輔以行動。這次已是我們第三次聯同銀杏館舉辦「銀杏館愛心行動」，為香港最需要救助的弱勢族群派發愛心飯盒。在我們捐贈的同時，我們的僱員亦有參與派發活動，以傳遞關愛信息。「銀杏館」是一家聘用長者員工進行飲食業務的私人社會企業。 • 我們亦再次參與「香港公益金」支持的「惜食堂食物回收及援助計劃」。這是一個促進「停止浪費、解決飢餓」的計劃，我們的社會責任團隊與其一同準備自不同界別收集所得之剩餘食物，經過處理後的食物會變成營養豐富的熱飯盒，供應給香港的弱勢社群。 • 根據2019年的報告，上年剩餘月餅有290萬個，這激發了我們與有需要人士分享喜悅的想法。此後，我們每年都會在徵得客戶的同意下，將原本打算送贈予客戶的月餅，連同食油、麵食、毛巾等其他日常生活用品一起捐贈給長者。今年是我們連續第五年向保良局馬錦明馬章馥仙長者日間護理中心捐贈禮袋，進行長者中秋福袋活動，分享喜悅。我們非常感激客戶的善意。

環境、社會及管治報告

截至 2023 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>我們致力確保員工在工作場所及社區保持身心健康。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 我們鼓勵遙距工作模式及彈性工作時間，以保持員工工作與生活的平衡。 • 我們安排了「Green Friday」活動，期間為員工準備了綠色蔬菜沙律。目的是推廣多吃綠色食物和水果對我們的身體和環境好處多。 • 為響應「運動行善 齊心抗癌」，我們參加了癌症基金會組織的年度「抗癌大步走」徒步活動。是次步行慈善活動加上我們的捐款，透過提供更好的治療選擇並改善生活品質來支持癌症患者。 • 我們繼續支持由香港癌症基金會舉辦的「粉紅革命」。我們為正在醫院接受治療的乳癌患者資助購買「乳癌復康包」。我們在辦公室舉辦粉紅派對，讓員工更加關注乳癌患者。 • 研究顯示寵物對健康有莫大益處。照顧貓狗或其他動物可以減輕壓力、憂慮和抑鬱以及緩解孤單感，亦可鼓勵鍛鍊及玩樂，甚至改善心血管健康。這是我們與香港拯救貓狗協會（「HKSCDA」）合作的第一年，該組織致力為流浪貓狗提供食物、醫療、絕育和領養服務。我們的員工亦自願幫助清理貓隻收留所。是次活動創造了一個雙贏的局面：使員工在享受與貓隻共處的時間，貓隻同時得到照顧，而且作為一個非牟利組織，協會可以節省一些成本。是次服務亦有助提高「支持領養絕不棄養」的意識。 <p>此外，我們亦向大自然保護協會捐款，旨在為香港及全球的人類、野生動物及野生地方帶來改變。我們的目標是幫助保護並恢復海洋、河流及漁業的健康。我們相信，通過合作，我們能夠應對氣候變化。</p>



HKSCDA – 貓隻收留所



療癒乾花蠟片工作坊

環境、社會及管治報告

截至 2023 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>我們對所有人一視同仁，不論其背景、宗教、種族及性別等。公司內部的晉升完全基於個人的表現，並無其他。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。該協會關注基層婦女的處境，並通過服務、教育和宣傳促進香港的性別平等。HKFWC培訓婦女，讓她們有空間認識自己的潛能並發揮創造力，將日常生活中的垃圾變成有價值的物品。它可以延長該等物品的使用壽命，並為地球的可持續發展作出貢獻。中心的女性也積極學習和開發不同類型的新產品，並教授不同社區製作產品，以促進可持續發展和綠色生活方式。我們聯同HKFWC為我們的員工舉辦療愈乾花蠟片工作坊。就此，我們不僅對他們的創造力表示讚賞並對他們的價值予以肯定，且為我們的員工在高壓的工作環境中提供了有趣的活動。



借食堂



銀杏館



環境、社會及管治報告

截至 2023 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、供貨商和服務供應商、客戶、社區及政府和監管機構。

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

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

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

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歡迎活動• 組織定期培訓和團隊建設活動• 提供舒適安全的工作環境• 主動聽取員工的評價和意見
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none">• 投資回報• 資訊透明並及時更新• 風險管理• 可持續發展事宜	<ul style="list-style-type: none">• 股東週年大會和股東特別大會• 財務報告、通函和公告• 本公司網站• 電郵	<ul style="list-style-type: none">• 發佈會議通告、財務報告、通函和公告• 不時更新本公司網站上的資訊
行業協會	<ul style="list-style-type: none">• 經驗分享• 公平競爭	<ul style="list-style-type: none">• 行業會議	<ul style="list-style-type: none">• 與行業合作夥伴合作以達到更好的表現• 參加行業公開研討會

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

持份者	期望	溝通渠道	措施
供貨商和服務供應商	<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 供貨商評估和審查 	<ul style="list-style-type: none"> 加強與供貨商和服務供應商的溝通
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 高質素的產品和服務 與本公司關係密切 資訊透明 商業誠信和道德 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司網站 財務報告、通函和公告 商務會議和口頭溝通 產品和服務手冊 客戶滿意度調查 各種社交媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 加強質素控制管理 主動從客戶獲得反饋
社區	<ul style="list-style-type: none"> 商業誠信和道德 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 2023 年 12 月 31 日止年度

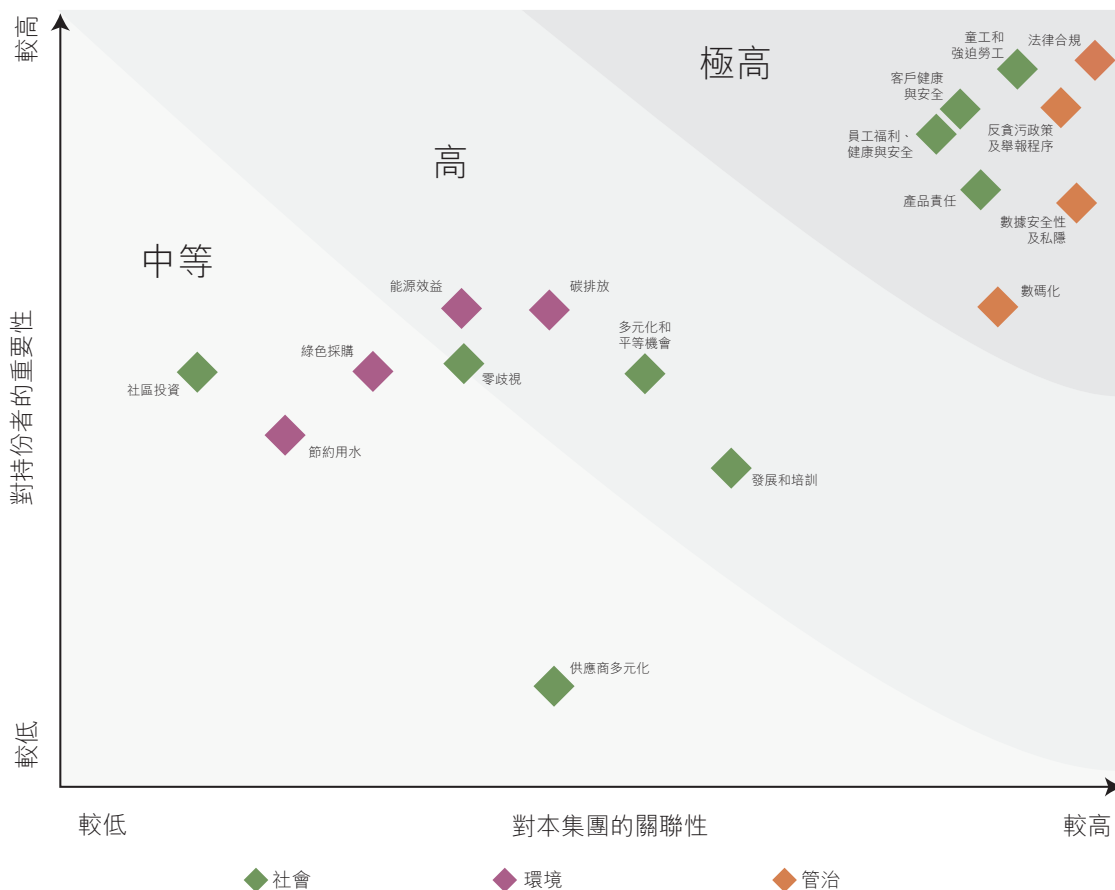
重要性評估

我們認為設立重要性評估至關重要。重要性受內部及外部因素影響，而ESG風險的重要性會因應公司業務模式而出現很大差異。為識別與我們的業務相關的重大ESG因素，我們啟動了全面的檢討程序。此包括通過各種渠道與各業務部門的持份者舉行多次會議，以釐定ESG因素的重要性。此廣泛的檢討使我們能夠評估ESG因素對我們業務的影響及其與我們持份者的相關性。

此外，我們審視本公司的業務活動，以了解其對該等ESG因素的影響。透過科學的重要性評估，我們發展出一個矩陣，說明持份者對影響本集團營運的ESG議題的關注。此有助本集團識別並將資源導向特定的ESG議題。

經諮詢後，我們考慮以下因素，包括業務策略、法律及監管責任、行業規範、持份者關注事項以及社區和社會期望。我們遵循全球報告倡議組織(「GRI」)對ESG報告作出的定義，即「報告中的資料應涵蓋反映組織的重要經濟、環境及社會影響的主題及指標，或會對持份者的評估及決策造成實質性影響的主題及指標」。

我們透過考慮與本集團相關的ESG議題對持份者及本集團的重要性，評估該等議題。因此，我們優先考慮聯交所要求的各方面。該等關鍵績效表現指標包含被視為對本集團或行業屬重要的資料，可能在報告中處於較高級別。



環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度



僱傭及勞工措施

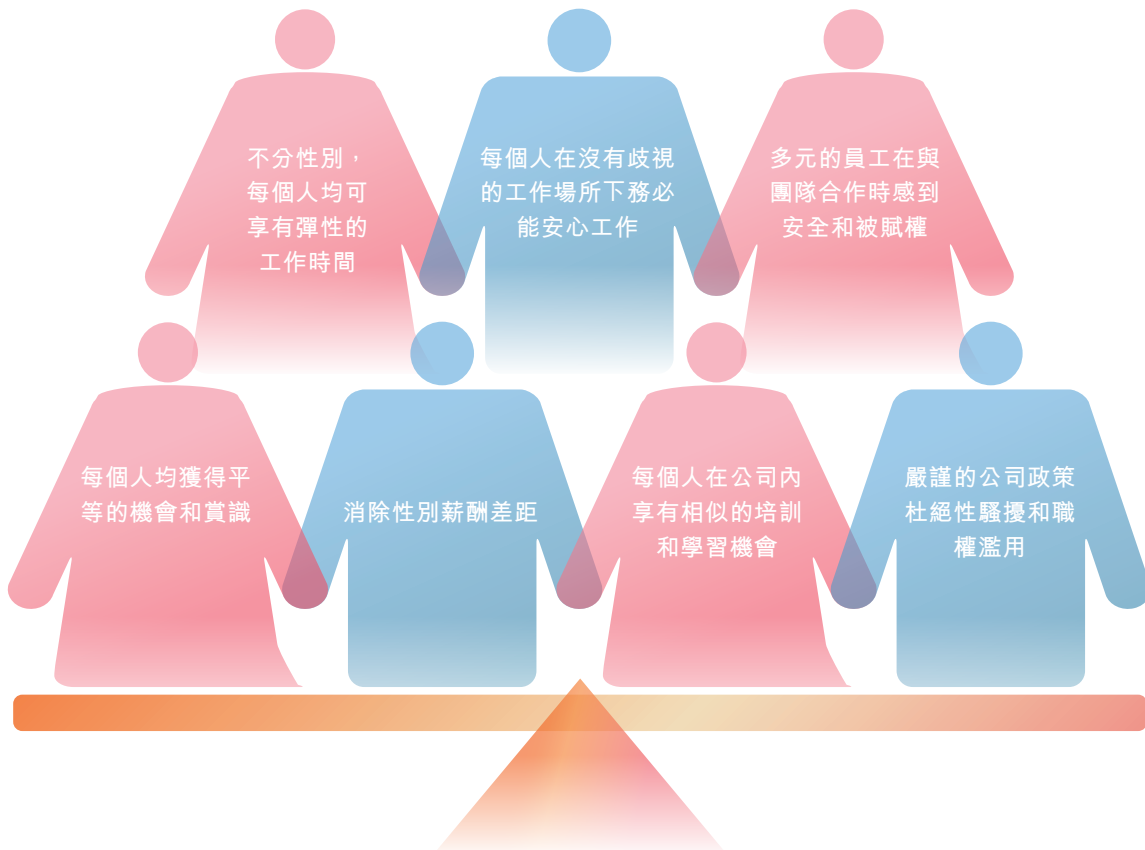
僱傭

員工是本集團的根基，每位員工對集團付出的熱誠和承擔都至關重要。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。作為一名負責任的僱主，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。

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

本集團獲勞工處頒發好僱主約章證書，作為對以僱員為本的僱主的表揚，亦獲僱員再培訓局(「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。我們承諾繼續關懷員工，增進工作與家庭的平衡，提供高於法定要求的員工福利，並鼓勵員工之間進行溝通。自2022年起，我們承諾採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》。守則由香港特別行政區政府頒佈，旨在促進僱主和僱員在職期間自制地消除僱傭歧視。我們承諾遵守下列由守則建議的措施。



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

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

我們相信創造多元化及包容的文化有助員工發揮潛能。我們重視工作場所員工多元性，因此對於所有求職者及員工，無分種族、膚色、國籍、宗教信仰、性別、婚姻狀況、年齡、性取向及殘疾，我們都給予平等機會。我們承諾以公平及尊重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。為消除工作場所中的歧視和騷擾，我們的行為守則亦要求員工行為舉止保持得當。受到歧視或騷擾的員工應直接向本集團報告。作出任何歧視或騷擾行為的員工會受到紀律處分。

於報告期內，並無違反僱傭及勞工措施相關法例及法規的情況。

社會表現—僱傭指標

全職員工人數

本公司及其控股附屬公司

性別	員工類別	2023年					總計	2022年					總計
		年齡組別				30歲 以下		年齡組別				30歲 以下	
		30歲 以下	30至 40歲	41至 50歲	50歲 以上			30至 40歲	41至 50歲	50歲 以上			
男性	最高管理層	0	0	1	1	64	0	0	1	1	74		
	高級管理層	0	1	0	1		0	0	0	1			
	中級管理層	0	2	5	2		0	3	5	3			
	一般員工	8	25	11	7		10	32	11	7			
女性	最高管理層	0	0	0	0	65	0	0	0	0	70		
	高級管理層	0	0	1	1		0	0	1	1			
	中級管理層	0	3	6	1		0	4	6	1			
	一般員工	13	28	5	7		17	26	7	7			
員工總人數		129					144						
男女比例		0.98:1					1.06:1						
變動		-10.42%											

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

員工流失

本公司及其控股附屬公司

性別	員工類別	2023年					總計	2022年					總計
		年齡組別				總計		年齡組別				總計	
		30歲以下	30至40歲	41至50歲	50歲以上			30歲以下	30至40歲	41至50歲	50歲以上		
男性	最高管理層	0	0	0	0	14	0	0	0	0	13		
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	1			
	中級管理層	0	0	2	1		0	0	0	0			
	一般員工	2	3	5	1		5	2	5	0			
女性	最高管理層	0	0	0	0	22	0	0	0	0	14		
	高級管理層	0	0	0	0		0	0	0	0			
	中級管理層	0	1	1	0		0	0	1	1			
	一般員工	9	7	2	2		5	4	2	1			
整體員工流失數目		36					27						
員工流失率 ¹		2.20%					1.60%						
變動						33.33%							

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 2023 年 12 月 31 日止年度

於2023年12月31日，本公司及其控股附屬公司共有129名員工(2022年：144名員工)。作為一名負責任的僱主及一間上市公司，我們竭盡所能於維持員工人數及維持相同水平的成本和收益之間取得平衡。

我們的共融工作環境政策清楚列明，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、年齡等。此承諾正是我們於2022年採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》的原因。今年，本公司及其附屬公司員工(包括董事、高級管理層和其他員工)的男女比例為98:100。儘管差距不大，但我們將密切關注此情況，並透過平衡男女員工人數，繼續努力促進性別平等。

本公司致力推動董事會多元化，並自2021年1月起引進女董事會成員。

發展及培訓

我們相信，為員工提供培訓課程，能夠提升工作表現及促進員工事業發展。本集團為管理層編製培訓及發展指引，以便有系統地制定培訓計劃。根據指引，我們每年進行評估，以確定員工是否需要培訓。培訓課程最終將根據所確認的需要而制定，然後經由內部和外部組織舉行。香港在經歷三年的疫情後，力求於2023年回復常態。我們最終得以回復正常，並為員工提供培訓。因此，我們的培訓時間由256小時大幅增加至744小時。培訓內容涵蓋專業技術知識、企業文化、溝通技巧等多個主題。

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



環境、社會及管治報告

截至 2023 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
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
2022年	最高管理層	0	0	0	男性：23.40% 女性：28.85%	0	0	0
	高級管理層	0	2	2		0	51.5	51.5
	中級管理層	5	6	11		52	61.5	113.5
	一般員工	6	7	13		36.5	54.5	91
	總計	11	15	26		88.5	167.5	256

與2022年相比，2023年的培訓總時數增超逾一倍。作為本集團的核心價值，我們繼續優先投資於員工。於2023年，我們一共培訓了67名員工，而2022年則為26名。本集團繼續致力於員工參與和留用人才。我們不僅藉此加強了員工的專業技能，而且還透過培訓遊戲和活動促進團隊建設和溝通。

環境、社會及管治報告

截至 2023 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對所有員工的承諾，特別是保護員工免受工傷和患上職業病。為了實現此目標，我們的職業健康及安全政策列明了本集團和員工共同承擔的責任。

在2019冠狀病毒病出現之前，我們已為員工提供彈性工作安排，以保持工作與生活的平衡。這讓我們於疫情期間更能靈活應對，惟不是所有員工都能在家處理所有工作。我們已制定了指引及預防措施，以減少員工傳播及接觸冠狀病毒的機會。我們將員工的健康放在首位。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，而員工將一如既往每日恪守安全至上的原則，對此我們均感到自豪。員工的健康對我們至關重要，我們積極響應政府呼籲，制定限制措施，以限制辦公室的實際人流。我們亦實施其他工作安排，以減少辦公室現場人數。同時，我們仍保留有各種設施及舉辦活動，旨在鼓勵員工多做運動及注重均衡飲食。辦公室內裝設了飛鏢板、乒乓球桌和人造草地滾球場，而我們安排了更多體育活動來提倡健康的生活方式。

我們廣開言路，鼓勵員工就任何工作場所潛在的危險告知職業安全及健康的代表，務求做得比法規訂下的標準更高，以及保持工作場所安全健康。為更進一步，本集團在內聯網上增闢「ESG Corner」一角，與員工分享有關工作場所健康和安全的提示，我們亦透過推出問答遊戲，開闢了另一個渠道來收集員工的反饋。2023年，我們大部分的員工均獲安排在混合工作模式下工作。儘管如此，無論員工是在工作場所或遠程工作時，本集團繼續於全年間向彼等宣傳並提醒彼等職業安全與健康的重要性。

於報告期內，並無違反健康及安全相關法例及法規的情況。

環境、社會及管治報告

截至 2023 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	
	2023年	2022年
因工殉職事故數目	0	0
因工受傷事故數目	0	0
因工傷損失工作日數	0	0

勞工準則

聘用童工和強迫勞工不僅有損本集團聲譽，更重要的是，此舉可能侵犯基本人權。

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

於報告期內，並無違反童工和強迫勞工相關法例及法規的情況。



食得健康 齊齊Go Green!

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

營運慣例

供應鏈管理

本集團業務涉及使用自然資源，故此十分重視與供貨商及服務供應商聯手盡力減少業務對環境和社會的影響。我們由評估以至年度績效考核，均將ESG因素納入供應鏈管理各個方面。年內，本集團擁有約249家供應商，其中232家位於香港，15家位於中國大陸，1家位於日本及1家位於新加坡。我們傾向選擇對環境有承擔的供貨商及服務供應商，並會尋求ISO 14001等認證指標。我們優先考慮具有出色ESG績效的供應商，以及獲得森林管理委員會認證的產品。此等措施確保我們使用低污染、可回收及節約資源的產品；減少我們對環境造成的影響，並促進可持續發展。考核、揀選及評估供貨商及服務供應商的過程中，我們亦會考慮多種因素，如遵守環境法律規定的情況。

本集團明白供應鏈可增加組織的聲譽風險，故此，我們已制定綠色採購指引，並且在採購時針對供貨商的社會表現作出評估。我們將根據聲譽、經驗、財務表現及環保意識等不同方面對所有潛在供貨商進行評估，亦將進行實地考察以作進一步評估。供貨商亦必須簽署保密協議(「NDA」)及《供貨商信息安全要求確認書》，以在我們確認的供貨商名單上進行註冊。本集團已採取措施加強採購流程，並提升員工意識，在採購決策的過程中，確保環境及社會影響等因素已納入成本效益的評估之中。供貨商行為守則已刊載於本公司網站「投資者關係」頁面中「持份者通訊」一節，其中已闡明基準，並鼓勵我們的供貨商更進一步，達致較行業內可持續發展更高的標準。供貨商表現評估將每半年進行一次，以確保我們的服務質素，並邀請彼等每年完成一份問卷調查以審查其安全級別。我們規定供貨商使用相應的處理機制對任何失誤進行事件報告。

隨著本集團業務的發展，本集團更加依賴供貨商和服務供應商。當由第三方處理和儲存的敏感數據越來越多時，本集團將其對客戶在維護該等數據的保密性、完整性和可用性方面的承諾和責任延伸至對供貨商和服務供應商具備同等要求，這是本集團供應商風險管理政策的理念。根據供應商掌控的數據和存取類型的敏感性等因素，進行以供應商相關或以項目為基礎的風險評估，分類為高、中或低風險並實施合適之監管，以減低任何對本集團可能造成的威脅或傷害。我們目前正草擬一份自我評估調查問卷，供潛在供應商甄選過程前使用，預計於2024年發佈。本集團將持續完善供應鏈管理，以取得更好成果。

產品責任

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

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

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

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

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

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

於報告期內，並無違反與產品和服務責任、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 2023 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，本公司視反貪污為至關重要的優先事項。我們認為，堅決打擊貪污不僅是法律要求，亦是維護健康商業環境不可或缺的一部分，可促進我們與客戶、合作夥伴和員工之間的信任，並有助保障我們在市場上的聲譽。根據我們的行為守則，員工應警惕任何涉及欺詐、行騙、盜竊、偽造、賄賂或貪污的行為。除非獲得同意，否則我們的員工不應向同事、本集團的客戶、供貨商和服務供應商或其他業務合作夥伴提供、索取或接受任何價值高昂的物品。

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

為確保反貪污政策能有效實施，本集團定期與員工溝通誠信的重要性，並為所有員工安排反貪污培訓課程，以提高他們對商業道德標準的意識及確保他們充分了解其期望。該等培訓課程不僅旨在讓員工了解反貪污措施的重要性，同時讓彼等掌握識別及應對潛在貪污風險所需的技能。我們鼓勵員工舉報任何可疑行為，並確保彼等不必擔心遭到報復。本集團視賄賂及貪污為不道德，亦不可接受。兩者有違我們的價值觀，本集團絕不就此容忍。為堅守此立場並強調其重要性，我們定期完善反賄賂及反貪污政策，使其更加全面，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。我們於2023年邀請了香港廉政公署舉辦講座，以提高員工對商業道德標準的意識。我們亦已建立保密的舉報制度，作為員工舉報任何違法行為的渠道。我們將持續檢討舉報制度，為舉報和處理程序提供指引。於2018年，我們進一步推行更詳盡的舉報渠道和機制，釋除不同持份者的相關疑慮。如果本集團任何人涉嫌參與違法或不誠實的行為，取決於所涉問題的嚴重性、敏感度以及不當行為嫌疑人的身份，任何人都可以透過舉報渠道(如其直屬主管、部門經理、行政總裁及審核委員會主席)提供相關資料。我們致力達致所有慣例的最高道德標準。

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

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

關懷我們所在工作及生活的社區，採取以人為本的領導風格，為本集團營造互信、關懷的文化，建立凝聚力。

員工為保良局護老院準備中秋節福袋



環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

社區參與

社區投資

本集團的社會責任團隊成立於2007年，自此我們一直參與各種慈善活動、項目及捐贈活動。於2023年，我們招募了158名義工。全年社區服務時間達294.5小時。我們鼓勵員工回饋社會，為各項慈善活動購買的物品和直接捐款分別為40,610.80港元及48,360.00港元。

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

我們已連續15年獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，持續努力的成果備受嘉許。

環境保護

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

排放物

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

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

差旅，特別是以乘坐飛機的方式，是其中一個因素導致本集團溫室氣體排放。我們鼓勵員工於切實可行的情況下，利用虛擬會議及虛擬培訓課程，以避免海外差旅。我們亦鼓勵員工在同一差旅途中安排多個到訪或異地會議，以減少差旅頻率。

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

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

資源使用

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

紙張為本集團使用的主要資源，因此我們日常營運中的A4辦公用紙大部分已通過負責任森林生產的標誌 – FSC™-認證。我們亦會上載通告和備忘到本集團內聯網來取代列印文本，同時鼓勵無紙化會議，藉此把用紙量減至最少。自推行數碼文件管理流程起，整體訂購量已減少，並已培育出減少紙張使用以保育地球的理念。轉型為無紙化辦公室的好處除了增加成本效益外，亦更同時令工作流程更高效，並增強數據安全性，促進環保。在冠狀病毒疫情期間，無紙化工作流程使我們在大多數員工居家工作的同時，能夠維持相同的服務質素。我們的控股附屬公司已實施無紙化工作流程，與2022年5,355.2千克相比，於2023年合共購買了2,440.5千克紙張。我們已將環境、社會及管治文化融入我們的附屬公司。去年，我們訂立於2023年前將紙張使用量減少一半的目標，而我們已經成功實現了這目標。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。我們使用電子卡／電郵推廣／線上媒體及廣告取代傳統印刷產品，並製作線上產品目錄，用作銷售工具。我們亦透過各種社交媒體的渠道以開展品牌宣傳活動，並建設線上平台作活動推廣及登記。

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

本集團已制定指引，建議員工有效運用能源。辦公室影印機閒置一段時間後會自動切換至節能模式。我們的辦公室已淘汰所有白熾燈泡，以提高能源效率。電器於不使用時亦會自動關機。

本集團致力於有效運用資源，並制定若干節能和節約資源措施，以減少資源消耗。

雖然本集團已實施廢棄物回收及捐贈的措施以盡可能減少任何對環境的影響，但我們明白，減少產生廢棄物比循環利用更有利於環境及具成本效益。我們鼓勵員工重用辦公室文儀用品，及提倡在辦公室使用可循環再用的器皿及餐具。

環境、社會及管治報告
截至 2023 年 12 月 31 日止年度



捐贈愛心湯水與飯盒子銀杏館



環境、社會及管治報告

截至 2023 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為重要。

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

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

環境表現

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		
	2023年	2022年	變動
氮氧化物 (NOx)	0.90	0.66	36.36%
硫氧化物 (SOx)	0.03	0.02	50.00%
呼吸懸浮粒子(RSP)	0.06	0.05	20.00%

很不幸地，香港於2023年回復常態，導致空氣污染物排放反彈。汽車使用量激增，NOx、SOx及RSP的排放量分別增加36.36%、50.00%和20.00%。

溫室氣體排放	溫室氣體排放(噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2023年	2022年	變動
溫室氣體總計	100.88	137.69	-26.73%
範圍1：直接溫室氣體排放	5.23	4.01	30.42%
範圍2：間接能源溫室氣體排放	91.98	107.58	-14.50%
範圍3：其他間接溫室氣體排放	3.67	26.10	-85.94%
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)	0.78	0.96	-18.75%

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

於報告期內，總溫室氣體排放量為100.88噸，密度為每員工0.78噸CO₂-e。與2022年總溫室氣體排放量相比明顯減少了36.81噸，或26.73%。該減少乃由於已購電力減少，其展現出我們的辦公室節能活動有效。然而，由於回復常態令駕駛頻率增加，以致範圍1的排放量有所增加。我們預計於2024年，範圍1和範圍3的排放量可能無可避免地輕微增加。

本公司控股附屬公司的紙張使用量向來甚高。誠如本集團2022年ESG報告所建議，我們已制定各種計劃以減少消耗。我們已實施無紙化的工作流程，並因此取得重大成果。

能源使用	能源消耗(兆瓦時)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2023年	2022年	變動
汽油	18.72	14.35	30.45%
已購電力	135.26	136	-0.55%
總計	153.98	150.35	2.41%
能源密度(每員工兆瓦時)	1.19	1.04	-14.42%

於報告期內，總能源消耗量為153.98兆瓦時，密度為每員工1.19兆瓦時。於2023年，每名員工的能源密度由1.04兆瓦時輕微增加至1.19兆瓦時。隨着香港於2023年回復常態，汽車使用量亦有所增加。因此，汽油消耗量輕微上升。然而，我們成功地減少了本集團內部的用電。

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。為個別租戶提供耗水量數據或分錶並不可行。

廢棄物處理	廢棄物處理(噸)		
	本公司及其控股附屬公司		
	2023年	2022年	變動
有害廢棄物	0	0	不適用
無害廢棄物	5.27	11.92	-55.79%
總計	5.27	11.92	-55.79%
廢棄物密度(每員工噸)	0.04	0.08	-50%

於報告期內，已產生的無害廢棄物為5.27噸，密度為每員工0.04噸。與2022年的廢棄物總量相比顯著減少6.65噸，或減少55.79%。

本公司及其控股附屬公司合共產生了5.27噸的無害廢棄物。我們將竭力完善，並力爭於2024年大幅減少無害廢棄物。

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度



癌症基金會一動起來! 大步支持!



惜食堂一
協助準備蔬菜
及分類

癌症基金會粉紅革命
2023「粉紅服飾日」



環境、社會及管治報告
截至 2023 年 12 月 31 日止年度



癌症基金會「抗癌大步走」2023



社會責任團隊參加惜食堂的食物回收及援助計劃
一起準備自不同界別收集所得之剩餘食物



癌症基金會「粉紅服飾日」
全體員工換上粉紅服飾，以示支持

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

探訪棄養貓隻收留所
並幫助清理貓籠



環境、社會及管治報告

截至 2023 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)	0.90
	硫氧化物(SOx)(千克)	0.03
	呼吸懸浮粒子(RSP)(千克)	0.06
溫室氣體排放	排放類型	排放量
	溫室氣體總計(噸)	100.88
	範圍1：直接溫室氣體排放(噸)	5.23
	範圍2：間接能源溫室氣體排放(噸)	91.98
	範圍3：其他間接溫室氣體排放(噸)	3.67
	溫室氣體密度(每員工噸CO2-e)	0.78
廢棄物處理	廢棄物類型	已產生廢棄物
	有害廢棄物總量(噸)	5.24
	無害廢棄物(噸)	0.00
	無害廢棄物密度(每員工噸)	0.04
能源使用	消耗類型	已產生廢棄物
	汽油(兆瓦時)	18.72
	電力(兆瓦時)	135.26
	總能源消耗量(兆瓦時)	153.98
	能源密度(每員工兆瓦時)	1.19

環境、社會及管治報告

截至 2023 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	1	1	129	0.98:1
		高級管理層	0	1	0	1		
		中級管理層	0	2	5	2		
		一般員工	8	25	11	7		
	女性	最高管理層	0	0	0	0		
		高級管理層	0	0	1	1		
		中級管理層	0	3	6	1		
		一般員工	13	28	5	7		

	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	36	2.20%
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	2	1		
		一般員工	2	3	5	1		
	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	1	0		
		一般員工	9	7	2	2		

環境、社會及管治報告

截至 2023 年 12 月 31 日止年度

因工殉職及／ 或因工受傷事故	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	1	2	8	17	67	43.75%
	女性	0	2	6	7		60.00%
總培訓時數	男性	9.5	15.5	111.25	192.75	744	/
	女性	0	29.5	126.5	259		



環境、社會及管治報告

截至 2023 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	33
A1.1	排放物類型及相關排放數據	36
A1.2	溫室氣體排放總量及密度	36
A1.3	已產生有害廢棄物總量	37
A1.4	已產生無害廢棄物總量及密度	37
A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	33
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	33
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	34
A2.1	按類型劃分的直接及間接能源消耗總量及密度	37
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	37
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 2023 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	36
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	37
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。	21
B1.1(部分)	按性別及年齡組別劃分的僱員總數	22
B1.2(部分)	按性別及年齡組別劃分的員工流失率	23
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。	27
B2.1	因工殉職事故數目及比率	28
B2.2	因工傷損失工作日數	28
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	28
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。	25
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓員工百分比	26
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	26

環境、社會及管治報告

截至 2023 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	28
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	29
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	29
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	30
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	31
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	31
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	31
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	33
B8.2	所動用資源	33