

HM INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號: 8416



2022

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	12
持份者參與	16
僱傭及勞工措施	18
營運慣例	26
社區參與	31
環境保護	34
環境、社會及管治績效一覽	40
環境、社會及管治報告指引內容索引	43

環境、社會及管治報告

截至 2022 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20《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2022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2022年年報第35至48頁的企業管治報告。

報告範圍

如本集團2021年ESG報告所述，我們旨在擴大報告的範圍。本年度之報告不僅專注於本公司在香港辦事處提供之綜合印刷服務營運，亦包括於報告期內，我們對其營運方式擁有控制權的附屬公司（「本公司及其控制附屬公司」）。本報告的結構鋪排盡可能接近過往年度的報告，以便比較本公司的年度表現。我們同時展示本公司以及本公司及其控制附屬公司的數據，分別以供比較以及日後監測。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及供應商之數據。

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

報告的重要性

我們認為設定重要性評估的背景至關重要。重要性須由內部及外部因素釐定。為協助識別重大議題及關注事項，我們通過不同的渠道與持份者接觸，希望更了解他們的觀點。以下因素乃經諮詢後予以考慮，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等。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」。重要性因應不同的行業及公司而有所不同，與高級管理層和營運人員討論後，我們考慮ESG議題對持份者以及本集團的重要性，評估與本集團相關的ESG議題。因此，我們概述聯交所要求各方面的優先次序。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。綜合討論的結果，我們確定三個重要方面，即僱傭、產品責任和資源運用，為本報告的重點。

意見回饋

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

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


管理層報告

我們在2021年的ESG報告中以「**史無前例**」一詞為開端。

很不幸地，這個詞彙仍然最適用於形容去年的情況，我們在2022年繼續經歷更大挑戰，甚至堪稱2019冠狀病毒病爆發以來最壞的情況。業務再一年受到影響，凸顯出進一步蛻變和微調現有戰略的必要性，以確保我們的業務、行業以及社區變得更強大及更具彈性。於第五波疫情下，嚴格的封鎖及社交距離措施令幾乎所有人與人之間的互動都轉移到網絡上，本集團於此史無前例的環境下再一次被推上了風口浪尖。與此同時，聯交所自2021年7月5日起為首次公開發售發行人推行無紙化上市。於2022年12月，聯交所就擴大無紙化上市機制進一步刊發《諮詢文件》。在明白並讚賞聯交所決心為地球進一步減少碳足跡之際，我們的行業亦毫無疑問在這不明朗的經濟情況下苦苦掙扎，以期在站穩陣腳的同時能關注氣候變化。儘管如此，縱然在2022年特別在首6個月，此極度艱巨的形勢仍然持續，本集團仍能創造合理的利潤增長，繼續展現出營運平台的強大韌性。

在2021年的ESG報告中，我們提及過疫情危機如何凸顯了環境變化與傳染病出現之間的聯繫。隨著對全球暖化的持續關注，於2022年發生的多種極端天氣事件包括熱浪、極端低溫事件、暴雨引發的嚴重水災、就在編寫本報告時發生的2023年土耳其—敘利亞地震等天災，已對世界各地造成嚴重破壞，上述各項事件均顯示情況嚴峻，我們須馬上對環境採取負責任的行動。

正當大部份人認為氣候變化相關的影響於未來才彰顯，董事會卻深明此乃持續進行的過程，並已成為我們業務中的一項主要議題。為免我們的環境遭受此等破壞性影響，相應行動刻不容緩。



面對日益嚴峻的氣候變化風險，我們於2022年持續計劃將ESG理念融入我們的企業文化及經營策略，整合本集團內外部資源，增強韌性，展現應對氣候變化相關風險的決心。我們進一步擴大報告範圍，涵蓋我們於報告期內對其營運方式擁有控制權的附屬公司。此外，我們已承諾採納《消除性傾向歧視僱傭實務守則》。保障員工的安全健康一直是本集團的首要任務。我們將繼續鼓勵混合工作模式，並使用最先進的科技以連繫我們的員工及客戶。

今年，我們踏出了第一步，檢討並更深入了解氣候變化的重要性及其為我們的業務帶來的相關風險和機遇。本集團自上而下推廣氣候變化管治，在風險管理工作小組轄下成立了專門的氣候相關財務披露(TCFD)工作小組，重點關注TCFD相關問題。我們支持相關工作，並打算在2023年進行場景分析，亦承諾於2030年前將我們營運所產生的範圍1、範圍2及範圍3的碳排放分別減少70%、70%及60%。2019冠狀病毒病影響了我們的工作模式，亦進一步減少了我們的碳足跡。當疫情漸趨緩和時，我們目標能在保持這勢頭上做得更好。

儘管所有國家都嘗試將人們生活推回正軌，但2023年對本集團而言仍然將會挑戰重重，我們將盡力確保業務盡快恢復至疫情前的水平。作為一間中小型企業，要在維持成本與實施ESG策略之間取得平衡並非易事。我們相信，與持份者有效溝通以及對企業社會責任的承諾將有助我們變得更強大。縱然任重道遠，但憑著共同願景和意志力，我們有信心可以齊心協力共建可持續發展的未來，讓所有人受惠。

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

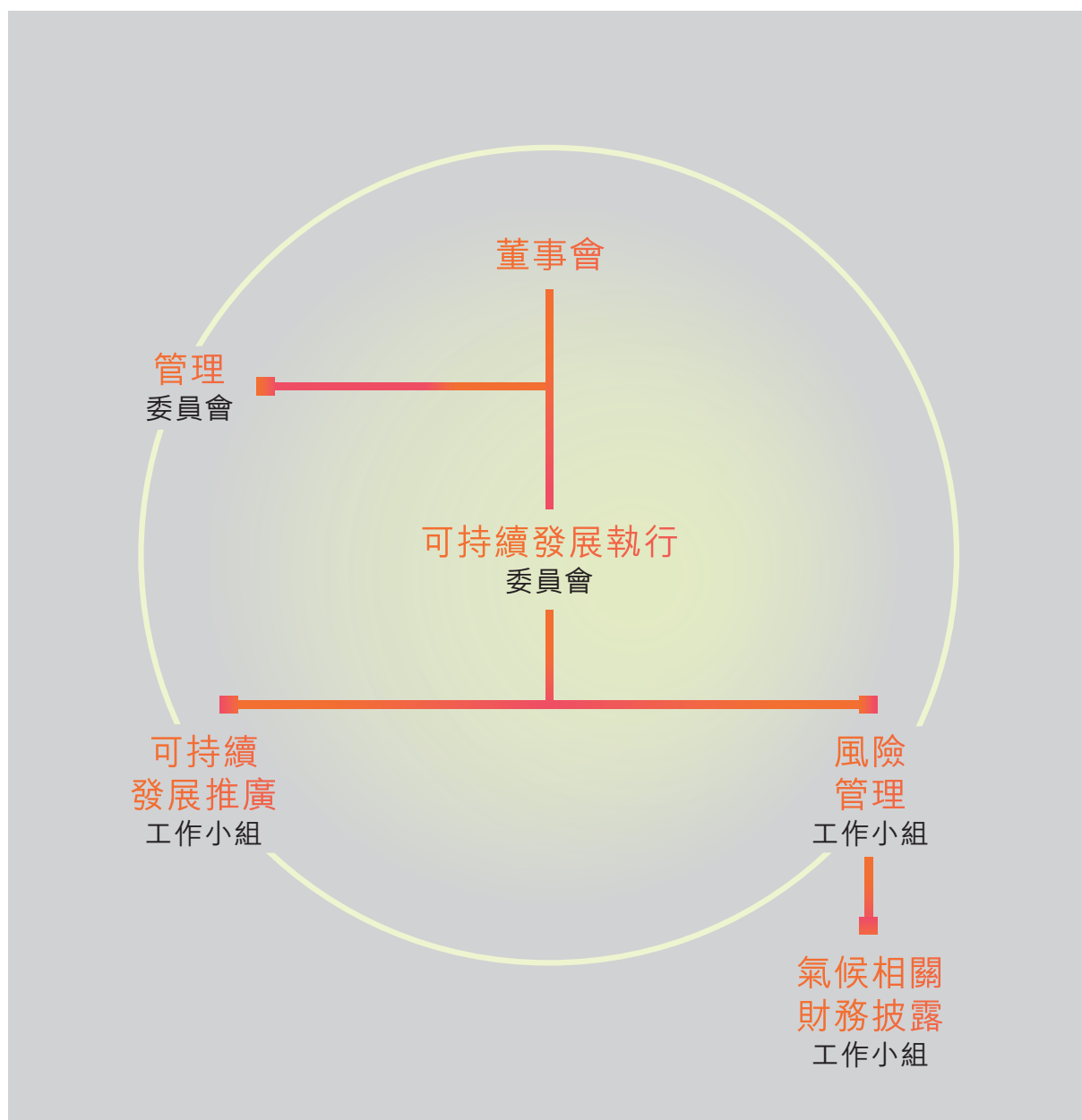
截至 2022 年 12 月 31 日止年度

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，以了解環境、社會及管治議題的最新進展。



環境、社會及管治報告

截至 2022 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 2022 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，予以修訂並自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瞭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 2022 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。在作出全面決定前，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。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反應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－努力學習及瞭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 2022 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，與氣候相關的金融風險是指一系列可能由氣候變化而導致的潛在風險，這些風險通常分為實體和過渡風險。

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。近年，洪水、超強颱風、地震等極端天氣事件的嚴重程度越來越高。例如，2017年的天鴿和2018年的山竹均可能會對我們的辦公室樓宇、營運和員工的安全造成嚴重影響。慢性風險是另一種實體風險，指氣候長遠的漸進式轉變。持續的高溫可能會引致慢性熱浪，部分地區規定允許員工在高溫日子留在家中或享有津貼。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：

- 因極端天氣導致的保險成本增加和營運場地損毀
- 因供應鏈中斷導致採購流程出現挑戰
- 原材料成本因砍伐樹林造成的紙張供應短缺而增加
- 能源成本因環境溫度上升而增加
- 產品質素可能會在高溫或潮濕條件下降低

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

過渡風險可能對本集團的業務活動構成以下潛在影響：

- 稅款可能因節能法例及其他法規收緊而增加
- 傳統紙製品因數碼趨勢和法規變化而需求急劇下降
- 原材料和能源成本增加
- 生產系統因材料變更而改造

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以及擴展數碼業務。本集團將通過場景分析等方法重新評估和尋求商業機會。



環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度


可持續發展目標

作為一間肩負企業社會責任的公司，我們明白應該對自身、持份者和大眾承擔社會責任。作為基礎遵守合規標準外，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，向我們的持份者推廣ESG概念。17個可持續發展目標之間互相關聯，我們在本集團可持續發展議程中特別關注以下目標。



環境、社會及管治報告

截至 2022 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"> • 我們參與了銀杏館舉辦的Love Project「愛心抗疫飯盒」，將糉子、月餅跟米飯熱湯以及午餐盒分別於端午節、中秋節和冬至期間分發給非常需要幫助的香港弱勢社群。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。 • 我們亦有參與由香港公益金贊助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。 • 我們於中秋佳節向保良局長者中心贈予抗疫福袋，分享喜悅。

環境、社會及管治報告


截至 2022 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。特別是在2019冠狀病毒病期間，我們鼓勵大部分員工在家工作，以避免傳播病毒。 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。只需透過「粉紅服飾日」及「購物行善」挑選一件粉紅物品，員工可將全部或部分所得款項捐贈給粉紅革命。 研究顯示寵物有強大的健康益處。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，亦可鼓勵鍛鍊及玩樂，甚至改善心血管健康。自2019年起，我們一直支持香港愛護動物協會愛「飾」動物日，邀請員工於活動當天穿著或配戴附有動物圖案的衣飾，承諾建設動物友善社區。



環境、社會及管治報告

截至 2022 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>5 GENDER EQUALITY</p>	<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，並透過婦女中心，建立義工網絡，為婦女提供適當的服務，發掘其潛力。香港婦女中心協會使女性能夠建立她們的自信、獨立和能力。我們透過邀請他們為我們的員工舉行手工藝工作坊(金盞花乳霜工作坊)，以表達對該協會的支持，宣揚我們的共同價值觀。



環境、社會及管治報告

截至 2022 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 2022 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 當地社會責任 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 遵守當地法例及法規 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 2022 年 12 月 31 日止年度

僱傭及勞工措施

僱傭

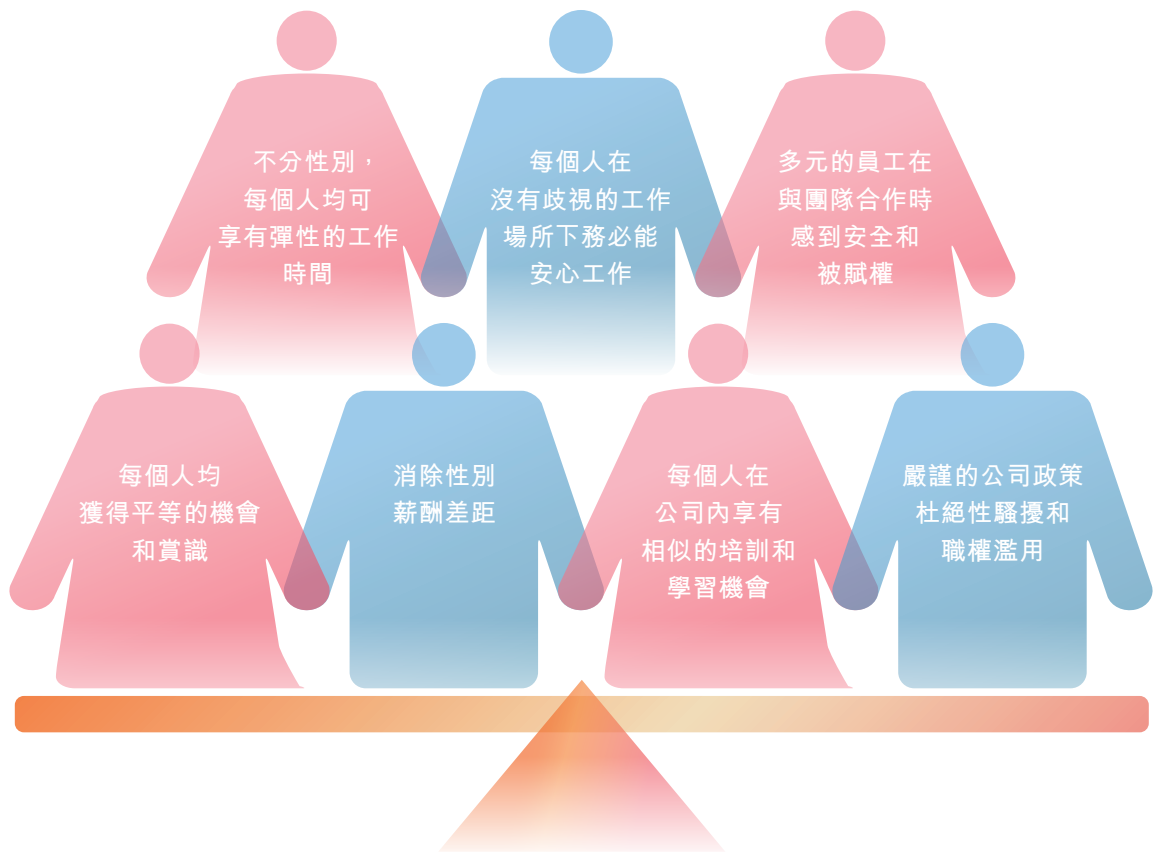
員工是本集團的根基，每位員工的熱誠和承擔都至關重要。我們對兼職和全職員工同樣重視，我們相信兼職員工可以提供靈活性，對本集團帶來的貢獻與他人無異，尤其是在瞬息萬變的商業環境中。作為一名負責任的僱主，我們制定了一套確保所有兼職及全職員工獲得公平報酬的僱傭政策。員工手冊訂定了與僱傭制度有關的政策，包括薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多元性、反歧視以及其他待遇和福利。



環境、社會及管治報告

截至 2022 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(2020-2022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。我們已於2022年承諾採納《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 2022 年 12 月 31 日止年度

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

於報告期內，並無違反僱傭及勞工措施相關法例及法規的情況。

社會表現—僱傭指標

全職員工人數

本公司

性別	員工類別	2022年				總計	2021年				總計
		年齡組別					年齡組別				
		<30	30-40	41-50	>50		<30	30-40	41-50	>50	
男性	最高管理層	0	0	1	1	47	0	0	1	1	44
	高級管理層	0	0	0	1		0	0	0	1	
	中級管理層	0	1	3	1		0	1	3	1	
	一般員工	8	19	8	4		9	16	9	2	
女性	最高管理層	0	0	0	0	52	0	0	0	0	52
	高級管理層	0	0	1	1		0	0	1	1	
	中級管理層	0	2	3	0		0	2	4	0	
	一般員工	13	21	6	5		14	18	6	6	
員工總人數		99				96					
男女比例		0.90:1				0.85:1					
變動		3.13%									

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

本公司及其控制附屬公司

性別	員工類別	2022年				總計
		年齡組別				
		<30	30-40	41-50	>50	
男性	最高管理層	0	0	1	1	74
	高級管理層	0	0	0	1	
	中級管理層	0	3	5	3	
	一般員工	10	32	11	7	
女性	最高管理層	0	0	0	0	70
	高級管理層	0	0	1	1	
	中級管理層	0	4	6	1	
	一般員工	17	26	7	7	
員工總人數		144				
男女比例		1.06:1				

員工流失

本公司

性別	員工類別	2022年				2021年			
		年齡組別				年齡組別			
		<30	30-40	41-50	>50	<30	30-40	41-50	>50
男性	最高管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	高級管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	中級管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	一般員工	4	2	2	0	2	6	0	0
女性	最高管理層	0	0	0	0	0	0	0	0
	高級管理層	0	0	0	0	0	0	0	1
	中級管理層	0	0	1	0	0	1	1	0
	一般員工	4	4	2	1	6	5	0	0
整體員工流失數目		20				22			
員工流失率 ¹		1.72%				1.85%			
變動		-9.09%							

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 2022 年 12 月 31 日止年度

本公司及其控制附屬公司

性別	員工類別	2022年				總計
		年齡組別				
		<30	30-40	41-50	>50	
男性	最高管理層	0	0	0	0	13
	高級管理層	0	0	0	1	
	中級管理層	0	0	0	0	
	一般員工	5	2	5	0	
女性	最高管理層	0	0	0	0	14
	高級管理層	0	0	0	0	
	中級管理層	0	0	1	1	
	一般員工	5	4	2	1	
整體員工流失數目		27				
員工流失率		1.60%				

於2022年12月31日，本公司共有99名員工(2021年:96名員工)。然而本公司及其控制附屬公司則有144名員工。作為一名負責任的僱主，我們竭盡所能維持員工人數及維持相同水平的成本和收益。

本公司員工(包括董事、高級管理層和其他員工)的性別比例為男性90%對女性100%。因此，男性員工比女性員工較少。為了應對側重女性的員工，本公司將提供更多培訓以吸引男性員工在服務業工作。然而，本公司及其控制附屬公司的性別比例則為男性106%對女性100%。我們將致力維持男女員工數目的平衡，以縮窄兩者之間的差距。

本公司致力推動董事會多元化，並於2021年1月引進女董事會成員。

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。本集團編製培訓及發展指引，以便有系統地制定培訓計劃以呈現給管理層。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。在為員工提供培訓方面，2022年仍然是極具挑戰性的一年，但是我們仍設法提供24個內部和外部培訓計劃，其中包括專業和技術知識、企業文化和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，我們亦對所有員工的發展進行適當的表現評估。定期進行具透明度的評估，以檢視員工的表現、態度和能力。

環境、社會及管治報告

截至 2022 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

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
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
2021年	最高管理層	1	0	1	男性：31.82% 女性：48.08%	4	0	4
	高級管理層	0	2	2		0	118	118
	中級管理層	5	4	9		65	81	146
	一般員工	8	19	27		160	266	426
	總計	14	25	39		229	565	694

本公司及其控制附屬公司

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
2022年	最高管理層	0	0	0	男性：22.97% 女性：25.71%	0	0	0
	高級管理層	0	2	2		0	51.5	51.5
	中級管理層	8	9	17		79	85.5	164.5
	一般員工	9	7	16		49.5	54.5	104
	總計	17	18	35		128.5	191.5	320

與2021年相比，2022年的總培訓時數減少63.11%。由於大部分的培訓機構均有開辦線上培訓課程，故培訓時間因而較短。與2021的19次培訓相比，我們於2022年提供了24次培訓。人才培訓仍然是本集團的核心價值，我們在2022年仍成功培訓了26名員工。本集團繼續特別關注員工參與和留用人才。我們不僅藉此加強了員工的專業技能，而且還透過培訓遊戲和活動促進團隊建設和溝通。

環境、社會及管治報告

截至 2022 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。從而使在辦公室工作的員工儘可能安全。我們為員工提供口罩、定期補充搓手液，並在工作場所提供即棄抹手紙。我們已指示清潔人員定期消毒門把、櫃檯及公共空間等表面。自2020年起，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。2022年，我們大部分的員工均獲安排在混合作業模式下工作。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。

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 控制附屬公司	本公司		
	2022年	2022年	2021年	2020年
因工殉職事故數目	0	0	0	0
因工受傷事故數目	0	0	0	0
因工傷損失工作日數	0	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，為禁止在業務中以任何形式聘用童工或強迫勞工提供指引。正如我們的招聘程序所述，根據僱傭條例或其他相關僱傭法例制定的僱用兒童規例，嚴禁聘用童工。報銷、現金補償及補假會給予同意於工作日和休息日加班工作的合資格員工。

於報告期內，並無違反童工和強迫勞工相關法例及法規的情況。

環境、社會及管治報告

截至 2022 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46家供應商，其中35家位於香港，10家位於中國大陸及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。本集團將於2023年進一步加強供應鏈管理。在甄選過程之前，本集團將會發送一份自我評估問卷予潛在供應商。

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 2022 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 2022 年 12 月 31 日止年度

反貪污

本集團意識到其活動及與社區其他成員的關係的影響。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。



環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

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。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，我們於2022年進一步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。我們亦已建立保密的舉報制度，作為員工舉報任何違法行為的途徑。我們將持續檢討舉報制度，為舉報和處理程序提供指引。於2018年，我們進一步推行更詳盡的舉報渠道和機制，釋除不同持份者的相關疑慮。如果本集團任何人涉嫌參與違法或不誠實的行為，取決於所涉問題的嚴重性、敏感度以及不當行為嫌疑人的身份，任何人都可以透過舉報渠道(如其直屬主管、部門經理、行政總裁及審核委員會主席)提供相關資料。我們致力達致所有慣例的最高道德標準。

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

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



環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度



員工為保良局長者中心準備中秋節福袋



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。

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2022年，我們招募了125名義工。由於大多數協會要求對進入場地的人數實施限制，因此難以安排現場服務社區。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14,951港元及58,520港元。

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

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

我們已連續14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。



捐贈及派發銀杏館「愛心抗疫飯盒」給需要幫助的社群

環境、社會及管治報告
截至 2022 年 12 月 31 日止年度



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



環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

環境保護

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

排放

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

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

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

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

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

資源運用

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

紙張為本集團使用的主要資源，因此我們日常營運中的A4辦公用紙大部分已通過負責任森林生產的標誌— FSC™ 認證。我們亦會上載通告和備忘到本集團內聯網來取代列印文本，同時鼓勵無紙化會議，藉此把用紙量減至最少。自營運部門於2019年11月推行數碼文件管理流程起，對紙張的需求已大幅下跌。本公司的紙張訂單已進一步大幅減少至2022年的640千克。與本公司於2019年購買9,275千克的紙張相比，我們取得了重大成就。整體訂購量已大幅減少，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。在過去兩年的冠狀病毒疫情期間，無紙化工作流程使我們在大多數員工居家工作的時候，能夠維持相同的服務質素。本公司及其控制附屬公司於2022年合共購買了5,355.2千克紙張。我們已開始將環境、社會及管治文化融入我們的附屬公司。本集團計劃於2023年將紙張使用量減少一半。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，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 2022 年 12 月 31 日止年度



2022「粉紅服飾日」



環境、社會及管治報告
截至 2022 年 12 月 31 日止年度



2022 愛「飾」動物日

環境、社會及管治報告

截至 2022 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

大氣排放	空氣污染物排放(千克)			
	本公司及其控制附屬公司	本公司		
	2022年	2022年	2021年	變動
氮氧化物 (NOx)	0.66	0.66	0.84	-21.43%
硫氧化物 (SOx)	0.02	0.02	0.02	0%
呼吸懸浮粒子 (RSP)	0.05	0.05	0.06	-16.67%

為響應《香港氣候行動藍圖2030+》的主要減碳策略，本公司已減少汽車數量，而於報告期間，空氣污染物NOx、SOx及RSP已大幅下降21.43%、0%及16.67%。

溫室氣體排放	溫室氣體排放(噸)			
	本公司及其控制附屬公司	本公司		
	2022年	2022年	2021年	變動
溫室氣體總計	137.69	78.93	73.43	7.49%
範圍1：直接溫室氣體排放	4.01	4.01	4.44	-9.68%
範圍2：間接能源溫室氣體排放	107.58	71.45	66.97	6.68%
範圍3：其他間接溫室氣體排放	26.10	3.47	2.02	71.78%
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)	0.96	0.80	0.76	5.26%

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

於報告期內，總溫室氣體排放量為78.93噸，密度為每員工0.80噸CO₂-e。與2021年總溫室氣體排放量相比略為增加了5.50噸，或7.49%。由於針對海外國家／地區的2019冠狀病毒病之外遊警示(OTA)於5月解除，以及世界衛生組織(WHO)呼籲解除或放寬對國際旅遊規定的嚴格措施，此增長來自因此增加的出差外遊。

儘管本公司控制附屬公司已實施無紙化的工作流程，惟其須在辦公室為客戶大幅印刷，故其紙張使用量相對較高。我們已制定不同的計劃減少未來一年的使用量，以實現目標。

能源使用	能源消耗(兆瓦時)			
	本公司及其 控制附屬公司 2022年	本公司		
		2022年	2021年	變動
汽油	14.35	14.35	15.89	-9.69%
已購電力	136	90	85	5.88%
總計	150.35	104.35	100.89	3.43%
能源密度(每員工兆瓦時)	1.04	1.05	1.05	0%

於報告期內，總能源消耗量為104.35兆瓦時，密度為每員工1.05兆瓦時。與2021年僱員人均能源消耗密度相比維持不變。整體而言，本集團每名員工的能源使用密度相對較低。這是由於我們的附屬公司並無使用任何車輛，而我們亦成功在附屬公司培養節能理念。

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 控制附屬公司 2022年	本公司		
		2022年	2021年	變動
有害廢棄物	0	0	0	不適用
無害廢棄物	11.92	4.81	9.51	-49.42%
總計	11.92	4.81	9.51	-49.42%
廢棄物密度(每員工噸)	0.08	0.05	0.10	-50.00%

於報告期內，已產生的無害廢棄物為4.81噸，密度為每員工0.05噸。與2021年的廢棄物總量相比顯著減少4.70噸，或減少49.42%。

本公司及其控制附屬公司合共產生了11.92噸的無害廢棄物。我們將竭力完善，並力爭於2023年大幅減少無害廢棄物。

環境、社會及管治報告

截至 2022 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)	0.66
	硫氧化物(SOx)(千克)	0.02
	呼吸懸浮粒子(RSP)(千克)	0.05

溫室氣體排放	排放類型	排放量
	溫室氣體總計(噸)	78.93
	範圍1：直接溫室氣體排放(噸)	4.01
	範圍2：間接能源溫室氣體排放(噸)	71.45
	範圍3：其他間接溫室氣體排放(噸)	3.47
溫室氣體密度(每員工噸CO ₂ -e)	0.80	

廢棄物處理	廢棄物類型	已產生廢棄物
	有害廢棄物總量(噸)	4.81
	無害廢棄物(噸)	4.81
無害廢棄物密度(每員工噸)	0.05	

能源使用	消耗類型	已產生廢棄物
	汽油(兆瓦時)	14.35
	電力(兆瓦時)	90
	總能源消耗量(兆瓦時)	104.35
能源密度(每員工兆瓦時)	1.05	

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

社會表現—僱傭及勞工措施

全職員工人數	性別	員工類別	年齡組別				員工總人數	男女比例
			30歲以下	30至40歲	41至50歲	50歲以上		
	男性	最高管理層	0	0	1	1	99	0.90:1
		高級管理層	0	0	0	1		
		中級管理層	0	1	3	1		
		一般員工	8	19	8	4		
	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	2	3	0		
		一般員工	13	21	6	5		

員工流失	性別	員工類別	年齡組別				整體員工流失數目	員工流失率
			30歲以下	30至40歲	41至50歲	50歲以上		
	男性	最高管理層	0	0	0	0	20	1.72%
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	0	0		
		一般員工	4	2	2	0		
	女性	最高管理層	0	0	0	0		
		高級管理層	0	0	0	0		
		中級管理層	0	0	1	0		
		一般員工	4	4	2	1		

環境、社會及管治報告

截至 2022 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	0	0	5	6	26	23.40%
	女性	0	2	6	7		28.85%
總培訓時數	男性	0	0	52	36.5	256	/
	女性	0	51.5	61.5	54.5		



環境、社會及管治報告

截至 2022 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	34
A1.1	排放物類型及相關排放數據	38
A1.2	溫室氣體排放總量及密度	38
A1.3	已產生有害廢棄物總量	39
A1.4	已產生無害廢棄物總量及密度	39
A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	34
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	34
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	35
A2.1	按類型劃分的直接及間接能源消耗總量及密度	39
A2.2	耗水總量及密度	辦公室並無安裝獨立水錶記錄用水量，而物業管理無法提供相關的水費單。因此，概無有關耗水量的數據。
A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	39

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
A2.4	描述取得適用水源上可有任何問題、用水效益計劃及所得成果	目前從市政供水中取得足夠的水源。
A2.5	製成品所用包裝材料總量	本集團並無使用包裝材料。
A3 環境及自然資源		
一般披露	盡量減低發行人對環境及自然資源造成重大影響的政策	38
A3.1	描述業務活動對環境及自然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	39
B. 社會		
B1 僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	18
B1.1 (部分)	按性別及年齡組別劃分的僱員總數	20
B1.2 (部分)	按性別及年齡組別劃分的員工流失率	21
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。	24
B2.1	因工殉職事故數目及比率	25
B2.2	因工傷損失工作日數	25
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	25

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
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。	22
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓員工百分比	23
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	23
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	25
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	26
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	26
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	27
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	28
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	29
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	29

環境、社會及管治報告

截至 2022 年 12 月 31 日止年度

重要方面	內容	頁碼／備註
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	31
B8.2	所動用資源	31