



於開曼群島註冊成立之有限公司
(股份代號: 2138)

2021/22

環境、社會及管治報告

香港最大非醫院醫療服務供應商*

讓世界變得健康、美麗、快樂

根據弗若斯特沙利文調研，於2020/2021年收入計，醫思健康為香港最大的非醫院醫療服務提供者



目錄

第一節 — 簡介

1.1	簡介	2
1.1.1	核心價值及宗旨	2
1.1.2	差異化競爭優勢及以客為本的方針	2
1.1.3	服務範圍及營運摘要	2
1.2	可持續發展概覽	3
1.2.1	二零二零年環境、社會及管治目標摘要	3
1.2.2	我們的環境、社會及管治努力	3
1.3	可持續發展策略	4
1.3.1	關心社區	4
1.3.2	關心持份者	4
1.3.3	醫療保健可持續發展	4
1.4	可持續發展管治	7
1.4.1	可持續發展作為核心策略重點	7
1.4.2	董事會管治	7
1.4.3	可持續發展委員會及工作組	7
1.5	重要性及持份者參與	8
1.5.1	重要性矩陣	9

第二節 — 環境

2.1	概覽	10
2.1.1	排放	10
2.1.2	能源管理	12
2.1.3	用水管理	13
2.1.4	廢棄物管理	13

第三節 — 社會

3.1	概覽	14
3.1.1	平等	15
3.1.2	僱員福利及待遇	17
3.1.3	發展及培訓	18
3.1.4	健康與安全	20
3.1.5	勞工標準	21
3.1.6	管理培訓生計劃	23
3.1.7	實習機會	24

第四節 — 企業管治

4.1	概覽	25
4.1.1	董事會管治	26
4.1.2	道德及負責任行為	26
4.1.3	風險管理	27
4.1.4	產品責任	28
4.1.5	供應鏈管理	31
4.1.6	反貪污	32
4.1.7	政策承諾	33

第五節 — 回饋社區

5.1	概覽／一般披露	34
5.1.1	COVID-19回應	35
5.1.2	社區投資	37

香港交易所索引

簡介

核心價值及宗旨

本集團致力於成為亞洲領先的一站式醫療保健及健康服務供應商。作為香港最大的非醫院醫療機構，我們致力為大眾帶來健康、美麗及快樂。我們業務的五個核心價值：安全、專業、承諾、關懷及卓越。我們的員工全面遵循該等指導原則，以服務客戶及更廣泛的社區。

差異化競爭優勢及以客為本的方針

本集團致力構建醫療健康生態系統，提供一站式優質專業的醫療保健及先進科技。我們與電訊、科技、保險、房地產及製藥各個行業參與者建立戰略合作夥伴關係，憑藉多元化業務脫穎而出。結合技術、創新及以患者為本的服務方針，本集團致力提供可負擔及可持續的醫療保健服務，並最大限度提高客戶的終身價值。

本集團堅持以客為本，用心滿足客戶需求。本集團的專業團隊提供優質服務，多年來透過封閉的生態系統建立高忠誠度的客戶群。根據最新的年度客戶調查結果，本集團於本年度取得99.96%的客戶滿意度及90.2%的復購率。

服務範圍及營運摘要

當大多數香港醫療保健從業者單打獨鬥時，我們力求成為領先的綜合供應商。本集團服務覆蓋超過40個醫療保健品牌，包括醫療、美學醫療及美容養生。各品牌滿足特定客戶群的需求，確立於細分賽道的領先市場地位。

DR REBORN連續14年保持其作為最暢銷品牌的地位，乃歸功於持續投資尖端美容醫療解決方案及一流設施。隨著我們的品牌組合擴展，我們銳意加強為客戶提供一站式整體護理服務的能力，並進一步提高客戶的終身價值。本集團目前在香港經營147個服務點，提供綜合醫療及保健服務。

可持續發展概覽

二零二零年環境、社會及管治目標摘要

 環境	碳強度
	能源管理
	耗水
	廢棄物管理
 社會	福祉
	培訓與發展
	持份者參與
	社區投資
	多元化與包容性
 管治	董事會環境、社會及管治參與
	環境、社會及管治政策
	風險管理

我們的環境、社會及管治努力

關愛 我們的患者

我們以客戶為中心的方針非常重視滿足客戶的需求。憑藉我們專業團隊提供的卓越客戶服務，我們多年來通過我們的閉環生態系統建立了忠實的客戶群。

99.96%
客戶滿意度

關懷 員工

我們支持人才領導及共同擁有本公司，以類似鄧志輝先生的方式或更甚至以更大的決心發揮企業家精神。

60%
女性高級管理層／部門主管

聯繫 社區

醫思健康將繼續在經濟及社會發展之間取得平衡，實現社區的可持續及持久增長。

948小時
累計義工時數

保護 環境

透過節能營運及可持續金融，我們希望成為可持續發展的領導者，並減少保健行業的環境影響。

- 通過線上及線下渠道進行持續培訓 
- 成立可持續發展工作組 
- 建立環境、社會及管治框架及政策 
- 可持續發展相關設施 

Institutional Investor
2022 ASIA (EX-JAPAN) EXECUTIVE TEAM
MOST HONORED COMPANY
EC HEALTHCARE

機構投資者

JCI
SDG 企業大獎
2021

SDG 企業大獎

ESG
ESG Care Prize
2021
EC Healthcare

Inno ESG 大獎

HONG KONG ESG REPORTING AWARDS 2021
香港環境、社會及管治報告大論壇2021 暨 頒獎典禮午宴

HERA — 香港環境、社會及管治報告大獎

可持續發展策略

在醫思健康，我們視人們及其健康為重中之重，致力為成為大眾值得信賴的合作夥伴：

關心社區：透過引領變革消除市場痛點，醫思健康致力引領變革，從以醫生為本轉變為以客為本的模式。

服務提供者及醫療專業人員間缺乏協同，有限數字化、營運效率低下及缺乏業務繼承計劃等市場痛點，阻礙了行業全面發揮潛力。作為香港最大的非醫院服務供應商，我們致力透過醫療服務供應商公司化以促成行業轉型，為該行業帶來裨益。

關心持份者：醫思健康提供一流的服務，讓我們的客戶更加健康。我們亦激勵及支持僱員追求其職業目標，並立志以關愛之心為社區作出積極貢獻。作為一間目標導向的公司，我們的業務以我們的客戶、僱員及社區為本。

我們相信，每個人都可以健康生活。醫思健康已建立多元化的生態系統，提供無縫的優質醫療保健服務。

我們的僱員是我們的組織及其使命的核心及靈魂。我們明白到讓他們富有成就感並獲得重視，對本公司的穩健發展尤關重要。

醫思健康承擔起對我們社區作出有意義影響的責任。我們作為市場領導者，致力提倡全民獲得醫療保健的平等機會。

醫療保健可持續發展：為監督本集團的可持續發展策略，我們已成立一個由本集團主要業務部門管理團隊組成的督導委員會。該委員會的目標為識別風險及作出改善的可能性，並追蹤進展、提供合作機會，以及分享專業知識。我們認同這對於教育及協助我們的合作夥伴及僱員了解可持續發展至關重要。

我們正根據二零二零年策略制定 13 項長期環境、社會及管治目標，以於本報告年度達致更系統化及可計量的可持續發展表現。為實現可持續增長，我們於本年度已按照聯合國可持續發展目標制定八項環境、社會及管治策略實施支柱。我們亦會將各種可持續發展指標及綠色建築標準作為選擇業務場所的標準。

相關的可持續發展目標	重點範疇	二零二零年目標	二零二二年更新
<p>環境</p> 	<p>能源</p> <hr/> <p>水資源</p> <hr/> <p>廢棄物</p>	<p>規範採用節能照明及物聯網，以優化整個服務網絡的能源消耗</p> <hr/> <p>規範安裝節水設備，以減少耗水的影響</p> <hr/> <p>在各業務單位實施廢棄物管理程序的最佳常規，以監察及盡量減少產生廢棄物</p>	<p>分階段推出節能照明及物聯網裝置，包括新服務點</p> <hr/> <p>我們的專用醫療大樓的開發及設計與所有環境目標一致，並考慮到用水效益</p> <hr/> <p>採取「減少廢物、回收及循環再用」3R 環保原則，以加強廢棄物管理</p>

相關的可持續發展目標	重點範疇	二零二零年目標	二零二二年更新
------------	------	---------	---------

社會    	福祉 <hr/>	制定僱員健康計劃以促進健康及福祉 <hr/>	為僱員安排各種工作坊及休閒活動 為員工購買防疫用品(如防護口罩) <hr/>
	培訓與發展 <hr/>	員工平均培訓時數每年增加 為主要業務單位制定度身訂造的培訓及發展計劃 為全體董事會成員及僱員組織可持續發展培訓 <hr/>	透過線上及線下渠道提供持續培訓課程 <hr/>
	安全 <hr/>	維持工作場所的安全績效 <hr/>	持續培訓課程以促進工作場所安全 設立醫療顧問委員會以指導及保障醫療安全以提升醫療服務質素及風險管理水平，並提高企業管治能力 <hr/>
	持份者參與 <hr/>	用於持份者參與的資源年度增加 制定持續與持份者參與的策略 <hr/>	聘請獨立環境、社會及管治顧問進行持份者參與活動 <hr/>
	社區投資 <hr/>	義工服務總時數翻倍 ¹ <hr/>	自 COVID-19 爆發以來，與 12 個地區的 50 名合作夥伴合作提供疫苗接種服務 <hr/>
	多元化與包容性 <hr/>	透過教育及分享促進性別平等 <hr/>	女性目前擔任 60% 的高級管理職位及部門主管 <hr/>
	管治  	董事會 <hr/>	增加董事會對可持續發展事宜的參與 <hr/>
環境、社會及管治政策 <hr/>		透過在文件記錄及監管程序中採用最佳常規改善管治 <hr/>	訂立清晰的環境、社會及管治目標及可持續發展策略 <hr/>
反貪污 <hr/>		實施反貪污政策以加強內部控制 <hr/>	根據我們就管治事宜的戰略及發展檢討反洗黑錢政策 <hr/>
風險管理 <hr/>		制定風險管理政策以確保各品牌的服務貫徹一致 <hr/>	我們已制定行動計劃以符合行業標準營運 委聘外部顧問審閱數據隱私政策以使數據治理倡議與業務目標保持一致，並進一步釋放資料價值 <hr/>

¹ 與基準年二零二二年比較

可持續發展管治

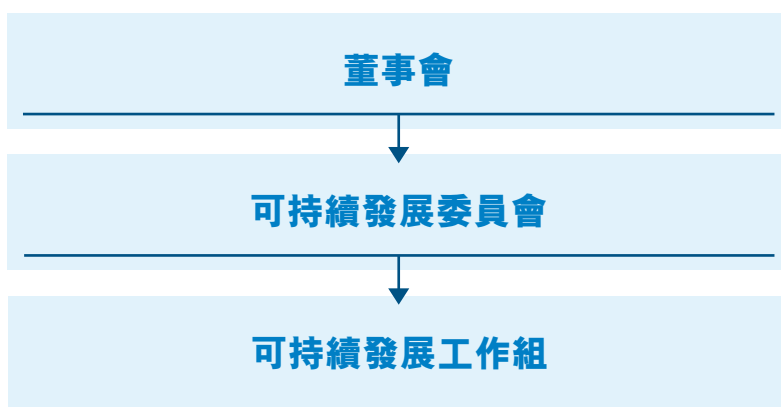
可持續發展作為核心策略重點

二零二一年及二零二二年的新冠狀病毒疫情所帶來挑戰，突顯出成為一間可持續及負責任的公司的重要性。醫思健康旨在於整個組織中強調可持續發展。我們努力促進全民健康、建立強健社區及充滿活力的環境。

可持續融資的共同成果

我們於二零二二年六月二十一日宣佈與滙豐銀行(可持續發展結構銀行及獨家貸款人)簽訂首筆可持續發展表現掛鈎融資，總額為700百萬港元。該融資提供的財務靈活性將對我們致力實現二零三零年的環境、社會及管治目標至關重要。可持續發展表現掛鈎融資乃香港醫療服務領域的首個創新之舉，其提升我們作為行業先鋒及革新者的聲譽，同時重申我們達致長遠可持續發展的決心。

董事會管治



董事會監督相關政策的發展及納入本公司穩健的企業管治架構，包括營運、業務單位至個別僱員，以確保本集團對可持續發展的長期承諾。董事會亦設定本集團的可持續發展方向，積極參與制定環境、社會及管治工作的優先次序、進度評估及決議，以檢討所有可持續發展議題並提供指引，包括設定二零三零年環境、社會及管治目標、風險識別及管理、氣候適應力及其他重要的可持續發展舉措。為應對不斷變化的環境、社會及管治規定，董事會持續進行相關培訓。

可持續發展委員會及工作組

鑒於環境不斷變化及與環境、社會及管治的相關風險湧現，董事會已授權可持續發展委員會制定本集團的可持續發展策略。可持續發展委員會由本集團各個專業的專家組成。為承擔委員會分配的環境、社會及管治相關職責，可持續發展工作組由來自主要職能領域的高級管理層組成。

本集團獲授權制定信託的二零三零年環境、社會及管治目標，並審視並致力實現此等目標。本集團舉行季度會議，討論新可持續發展項目的進展以及關鍵的可持續發展議題，包括風險管理、氣候適應力、社會福祉及持份者參與。

我們的長期可持續發展目標需要各個部門的合作及所有員工的參與。我們利用各種溝通渠道與員工分享我們工作及策略的相關資訊。我們亦為各級員工提供有關健康與安全及氣候變化主題的可持續發展培訓課程，鼓勵員工自由交流，互相提供新的見解。

重要性及持份者參與

我們已委聘獨立環境、社會及管治顧問香港通用檢測認證有限公司(SGS)於二零二二年透過線上及電話訪問進行重要性檢討。SGS在徵求持份者的意見後，協助本集團對23個重要議題的持份者觀點進行詳細審查。此外，SGS協助準確界定相關關鍵績效指標，並概述實施該等指標的裨益。在各關鍵績效指標上，彼亦提供建議實施時間表及策略。

本公司的長遠可持續發展及行動計劃的成功主要取決於我們能否理解持份者的期望及需求。本公司鼓勵僱員參與公司事務，原因為我們非常重視彼等的意見，以協助我們追求業內卓越地位。我們對本公司在透明度及企業溝通頻率方面處於業內領先地位感到自豪。於上一財政年度，我們透過一對一面談、小組討論、虛擬會議及研討會與多名投資者進行交流。僱員亦可透過各種有效的溝通渠道表達意見。醫思健康的持份者及我們的主要溝通渠道列於下表：

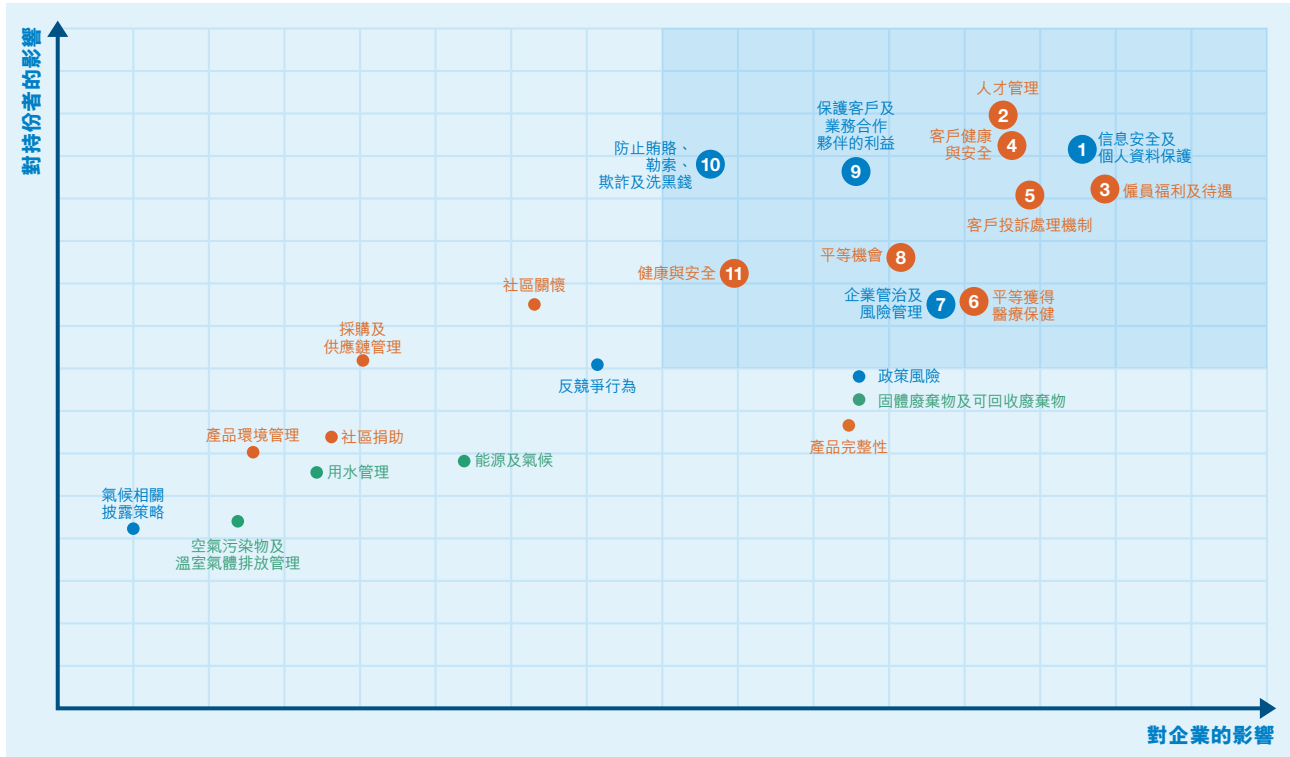
持份者組別	主要溝通渠道
董事	電話、電郵、面對面會談或虛擬會議
僱員	內部網絡、電郵、會議、年度評核、培訓
投資者	年度及中期報告、公告及通函、股東大會、公司網站、投資者關係查詢、業績路演、投資者會議或研討會
客戶	年度及中期報告、公司網站、電話、電郵、客戶滿意度調查
供應商	年度及中期報告、電話、電郵、會議

來自五大持份者組別的參與者已完成環境、社會及管治的管理問卷，整體回覆率超過60%。五大持份者包括：客戶、供應商、投資者、僱員及董事。此等問題已因應彼等於本公司的角色作出改動。彼等須以李克特量表或多項選擇題的形式回答若干強制性問題，其中開放式問題可自由作答。

我們相信，與持份者交流有助我們在環境、社會及管治的重要性方面有更深切了解。我們已識別合共23個重要議題，其中11個議題對持份者及企業本身影響最深切。

此外，我們與董事會及投資者進行訪談，以更好地了解本公司所面對的重大議題。其後，我們對有關回應及反饋意見進行深入分析，以作出相關改善措施。

重要性矩陣



附註：

對持份者的重要性由外部持份者的評級釐定。

對企業的重要性由內部持份者的評級釐定。

高度優先議題	相關持份者	與二零二零年目標進行配對	我們的回應
1 信息安全及個人資料保護	客戶	風險管理目標	請參閱本報告第 27 頁
2 人才管理	僱員	培訓及發展目標	請參閱本報告第 18、23、24 頁
3 僱員福利及待遇	僱員	健康目標	請參閱本報告第 17 頁
4 客戶健康與安全	客戶	安全目標	請參閱本報告第 20 至 21 頁
5 客戶投訴處理機制	客戶、僱員	持份者參與目標	請參閱本報告第 8 頁
6 平等獲得醫療保健	所有持份者組別	健康目標	請參閱本報告第 35 至 39 頁
7 企業管治及風險管理	所有持份者組別	董事會目標：環境、社會及管治政策	請參閱本報告第 25 至 27 頁
8 平等機會	所有持份者組別	多元化及包容性目標	請參閱本報告第 15 至 16 頁
9 保護客戶及業務合作夥伴的利益	客戶、供應商	董事會目標	請參閱本報告第 29 至 30 頁
10 防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢	投資者、供應商	董事會目標：反貪污	請參閱本報告第 32 至 33 頁
11 健康與安全	董事、供應商	安全目標	請參閱本報告第 20 至 21 頁

環境

擁抱美麗地球、
愛護環境、
描繪更美好明天



概覽

氣候變化是一個迫在眉睫的問題，涉及所有社會層面及所有經濟分部。氣候風險評估被納入我們的企業風險管理框架。建築基礎設施對環境造成影響。

由於我們所有業務均在商業樓宇或零售商店的租賃場所進行，我們會將各種可持續發展指標及綠色建築標準作為選擇標準。

我們亦已制定減少廢物、回收及循環再用政策，作為我們致力協助應對氣候變化的一部分。

為了更好地計及我們業務對環境的影響，我們已改良用水及廢物消耗的計算方法。

排放


範圍1：燃燒化石燃料的直接排放

範圍1排放指由本公司控制或擁有的來源產生的直接溫室氣體排放。由於我們的業務性質使然，除本公司擁有及控制的設施在營運中產生的無害廢棄物外，本公司並無主要直接廢氣或直接溫室氣體排放。

為了計算營運中產生的廢棄物排放量，通常會使用以下方法：

- 供應商特定方法，涉及直接從廢棄物處理公司收集廢棄物特定範圍1及範圍2的排放數據（例如用於焚燒、回收以循環再用）
- 廢棄物類型特定方法，涉及使用特定廢棄物類型及廢棄物處理方法的排放因子
- 平均數據法，涉及根據實施各種處置方法（例如堆填區）的廢棄物總量及各種處置方法的平均排放因子估計排放量。

考慮到數據的可用性以及應用各種方法所需的成本及努力，本公司選擇根據平均數據法報告營運中產生的廢棄物。下表顯示所收集的廢棄物總量、各種方法處理的廢棄物比例及廢棄物轉移方法的平均排放因子。

 本年度所產生的無害廢棄物		單位	
總量	噸	71.01	
廢棄物處理		堆填	循環再用
比例	%	70	30
廢棄物處理方法的平均排放因子	千克二氧化碳當量／噸	300	0

營運中產生的廢棄物的二氧化碳當量排放量計算如下：

$$\begin{aligned}
 & \Sigma (\text{廢棄物總量 (噸)}) \\
 & \times \text{廢棄物處理方法處理的廢棄物總量比例} \\
 & \times \text{廢棄物處理方法的排放因子 (千克二氧化碳當量／噸)} \\
 & = (71.01 \times 0.7 \times 300) + (71.01 \times 0.3 \times 0) \\
 & = 14,912 \text{ 千克二氧化碳當量} \\
 & = 14.91 \text{ 噸二氧化碳當量}
 \end{aligned}$$

將其他獨立變量（所產生的無害廢棄物總量除外）設定為常數後，我們已追溯計算二零二二年、二零二一年及二零二零年營運中產生的廢棄物。

 營運中產生的廢棄物	單位	截至三月三十一日止年度的排放量		
		二零二二年	二零二一年	二零二零年
所產生的無害廢棄物總量	噸	71.01	67.75	80.61
無害廢棄物處理的總排放量	噸二氧化碳當量	14.91	14.23	16.93

範圍2：來自外購能源的間接排放

根據溫室氣體核算體系，計算範圍2排放的碳足跡有兩種方法：


- 以市場為基準：使用來自合約工具的排放因子計算的排放量
- 以位置為基準：使用電網平均排放密度計算的排放量

本集團相信，以市場為基準的方法能更好地反映我們的電力消耗。以下排放計算乃將每項營運的活動數據乘以該活動對每項適用溫室氣體的排放因子。

 耗電量	單位	截至三月三十一日止年度的消耗量		
		二零二二年	二零二一年	二零二零年
總耗電量	千瓦時	4,929,464	2,304,618	2,196,379
總排放量	噸二氧化碳當量	3,263.98	1,523.51	1,465.51

能源管理


我們努力實現高效的資源管理戰略，使經營更環保。總耗電量增加導致耗電強度提高，此乃主要由於醫療診斷分部擴張業務，該分部涉及電腦斷層掃描、磁共振成像及超聲波等重型設備。我們已將節能及可持續發展納入我們採購政策的選擇標準。其他節能措施包括在辦公室及倉庫安裝LED燈，控制場所溫度，以及在辦公室放置回收箱以收集可充電電池。

 耗電量	單位	截至三月三十一日止年度的消耗量		
		二零二二年	二零二一年	二零二零年
總耗電量	千瓦時	4,929,464	2,304,618	2,196,379
人均資源消耗密度	單位			
總建築面積	平方呎	534,000	398,000	301,000
每平方呎耗電量	千瓦時／ 平方呎	9.23	5.79	7.30

用水管理

我們意識到節約用水對維護生態系統健康的重要性。透過減少用水，尤其是水資源浪費，我們致力保護珍貴的水資源，同時削減成本。

本集團已制定節水政策，例如我們已在整個工作場所及醫療服務中心的飲水機張貼提示。我們已在僱員手冊中訂明節水政策。

 用水管理	單位	截至三月三十一日止年度的消耗量		
		二零二二年	二零二一年	二零二零年
總耗水量	立方米	16,011	11,929	9,022
人均資源消耗密度	單位			
總建築面積	平方呎	534,000	398,000	301,000
每平方米耗水量	立方米/ 平方呎	0.03	0.03	0.03

廢棄物管理

我們在業務中採取「減少廢物、回收及循環再用」3R環保原則。例如，我們採用回收計劃以盡量減少材料消耗及加強廢棄物管理。我們亦採用無紙化辦公室及使用電子平台，以盡量減少業務中所產生廢物。

 廢棄物產生	單位	截至三月三十一日止年度的消耗量		
		二零二二年	二零二一年	二零二零年
有害廢棄物	噸	4.97	3.31	1.67
無害廢棄物	噸	71.01	67.75	80.61
資源消耗密度	單位			
每百萬港元收益產生的有害廢棄物	噸/百萬港元	0.0017	0.0016	0.0009
每百萬港元收益產生的無害廢棄物	噸/百萬港元	0.0243	0.0326	0.0414

社會



構建共融社會，
感受愛與被愛，
活出尊嚴人生

概覽

我們的社會策略旨在將三個方面的利益最大化：僱員健康、社區貢獻以及與政府協作促進社區和諧。



首先，僱員是我們最寶貴的資產，皆因他們為推動創新及促進業務增長的動力。我們的僱員的知識、專長及經驗是確保組織未來發展的無形及無價資產。我們依靠我們寶貴的員工來執行本公司的程序、創造收益及生產力。他們確實是本集團最重要的投資之一。

其次，我們不僅非常重視僱員的福祉，亦鼓勵他們參與慈善及企業社會責任活動。投資社區是我們的公司戰略，可提高僱員的留任比率及滿足感，同時為社會帶來繁榮。在識別我們作為企業及企業公民應支援的項目時，我們將考慮我們的五項基本價值觀 — 安全、專業、承諾、關懷及卓越。

最後，我們與政府合作，旨在加強與當地人的聯繫並創造影響。特別是，在本報告年度，我們在 Covid-19 疫情期間發起多項活動，以保障公眾健康。有關本集團倡議的更多詳情，請參閱第 5 節「回饋社會」。

平等

本集團保證求職者在整個招聘過程中不會因其年齡、性別、家庭狀況、性取向、種族、膚色、宗教、殘疾、懷孕或民族血統而受到不公平的對待。我們根據其能力及才能招聘人才，致力平等對待每一位僱員。此外，醫思健康為僱員及承包商提供職業諮詢，並經常聽取他們的想法。為此，我們安排會議評估僱員表達的意見，從而採取建立更好的工作文化。我們直接處理員工作出的投訴，並就他們的不滿之處尋求提供有效的解決方案。

醫思健康嚴格遵守相關法律及法規，包括《僱傭條例》（香港法例第57章）、《性別歧視條例》（香港法例第480章）、《殘疾歧視條例》（香港法例第487章）、《家庭崗位歧視條例》（香港法例第527章）及《種族歧視條例》（香港法例第602章）。此外，本集團制定及定期更新必要的內部規則及法律，以確保所有僱員得到公平及不偏不倚的對待。於報告期間，醫思健康並無嚴重違反先前所述的法律及法規。



醫思方式

我們致力於培育包容文化。我們歡迎不同背景及經驗的員工加入團隊，並鼓勵他們在工作中成為「真實的自己」。我們促進包容及平等的倡議超出了工作場所範圍。我們尋求加強辛勤工作的價值及適用於生活各方面的普遍權利。

最佳實踐分享

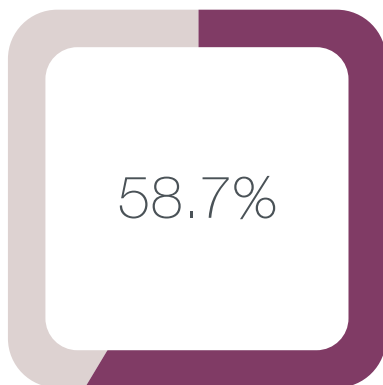
本集團專注於培養組織內部的包容及創業文化。為賦能我們的僱員，我們定期舉行全體會議，讓高層管理人員分享見解，從而激勵我們的員工取得成功。我們重視成功，但我們亦強調分享，並在彼此的成功上再接再厲。

我們的僱員組成：年齡、性別、薪酬

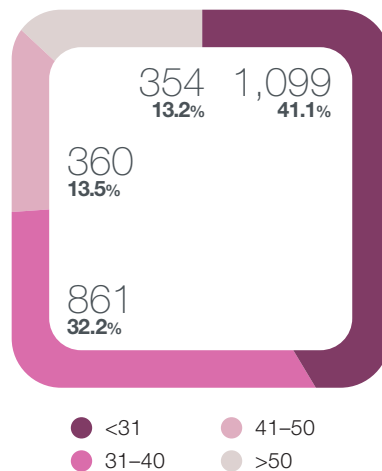
於二零二二年三月三十一日，醫思健康員共聘用2,674人(二零二一年：2,323名)。當中大部分為40歲以下的女性，並為全職僱員。

我們高度重視董事會的性別多元化。我們擁抱多元化，以確保男性及女性的聲音均得到傾聽及關注。這使我們能夠在與本公司相關的知識及專長以及各種觀點方面取得平衡。我們已將我們的多元化指標提供給予各級員工，包括高級管理層團隊及董事會。

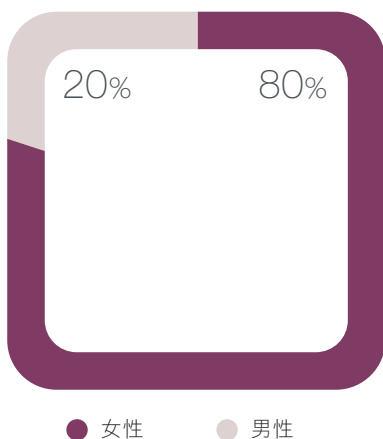
管治主體中女男比例的多元化



年齡構成



僱員性別分佈



由於女性是我們的目標客戶，員工的性別分佈以女性為主。尤其是銷售部門的女性員工比較集中。然而，本集團承諾於招聘過程中平等對待每個人，不論候選人的性別。

為展示本公司的承諾，我們的董事會全部來自香港本地，這亦是我們業務的核心所在地。我們明白這幫助我們有效回饋社區以增強其經濟效益，並提高我們了解社區需要的能力。



僱員福利及待遇

本集團為全體僱員制訂有關薪金、晉升、工作時數、福利及守則等事宜的內部僱員手冊。我們履行作為僱主在強積金方面的責任，包括為員工設立強積金賬戶並作出供款。



醫思健康為僱員及其直系親屬提供多項僱員福利，包括醫療津貼及折扣。附屬福利有助於增強僱員的歸屬感。此外，本公司已制訂購股權計劃及股份獎勵計劃，以獎勵對本集團作出傑出貢獻的高潛力僱員。我們亦為僱員提供免費的年度體檢。

我們了解到僱員在工作及個人生活中面臨的壓力。我們翻新了在我們總部休息區的「The Caring Bar」，我們的員工可在此選購各種美味飲品，包括冰爽的水果沙冰及熱騰騰的抹茶拿鐵。在每週五的下午，如果他們自備可重用的水杯，我們將為他們提供免費飲料，這證明我們對可持續發展及環境、社會及管治的承諾。

為表達我們對員工的感謝，長期服務的僱員將可免費享受本集團的內部服務。若干項目包括髮型保養、皮膚護理及指甲拋光服務。

持股管理人計劃

人才是我們最大的資產。專業且積極主動的僱員是本公司成功的至關重要。我們向核心團隊成員推行持股管理人計劃，以促進價值認同。本集團持續投資於我們的員工，使他們有能力超越其職位範圍，並在此基礎上成長。

通過提供購買本公司股份的機會，持股管理人計劃旨在激勵合資格員工參與者繼續致力於服務本集團，並激勵他們為股東創造價值。

本集團於二零二零年二月批准採納持股管理人計劃。於二零二零年五月，總計135名人才獲邀，總計劃參與人數113人，參與比率為84%。截至二零二二年三月三十一日，持股管理人計劃的人才數量合共為126人。



發展及培訓



僱員的技能及專業精神對本公司的成功不可或缺。我們相信，僱員的發展及培訓將提升本公司的靈活性及生產力。我們認識到確保僱員安全及為客戶提供安全、優質及可靠的醫療服務的重要性。本集團向僱員提供各種培訓課程及資源，同時鼓勵現有僱員提升技能，並同步發展新技能，以實現組織的目標。

此外，我們經常尋找新的培訓課程；例如贊助培訓課程、研討會、工作坊、會議、同伴學習計劃及在職培訓。於報告期間，我們亦舉辦醫學會議，並邀請註冊醫生及管理層代表討論本集團的發展。

不同部門之間的討論有助於促進合作，加強部門之間的經驗分享及交流。我們繼續舉行每月員工會議，由銷售部門的經理在獨立顧問的支援下分析及評估上個月的業務表現。

於報告年度，我們員工的平均培訓時數為8小時。然而，為提升員工的競爭力及能力，我們計劃於未來數年逐步增加平均培訓時數。我們亦將擴展課程類型，以鼓勵培訓課程中的互動。

醫思大學

醫思健康相信由最高管理層到每位同事自下而上的領導，並幫助他們最大限度提高個人價值並取得職業成功。我們繼續轉播高管會議，包括年會及月會，讓管理層向員工分享見解。我們繼續通過內部溝通讓員工參與並了解本公司發展。我們採用一種稱為RCC (reflection-compliment-comment的首字母縮寫詞)的反饋機制進行反思學習。最重要的是，我們的員工可全面取覽醫思大學(擁有豐富學習材料及行業經驗的數字數據庫)，這是我們引以為豪的地方。

「我們相信員工的才能是本公司最大的資產。我們將繼續通過培訓及發展培養他們的潛力並提高他們的技能。」





健康與安全

我們所有持份者(包括人才、客戶、訪客、供應商及承包商)的健康與安全對我們業務的成功至關重要。我們致力保持環境健康、安全及有利於持份者的身心健康。

本集團於疫情期間積極推行社交距離措施，為辦公室員工提供在家辦公及彈性工時的選擇。我們亦放寬若干辦公室規則，允許彈性工作及午餐安排，以及優先考慮舉行虛擬會議而非實體會議，以防止疾病傳播。此外，我們於流感季節在12個交通便利的醫療服務中心為我們的員工提供免費流感疫苗注射。



我們的辦公室及醫療服務中心根據相關法規實施安全程序及衛生慣例。為提供健康安全的工作環境，本集團已制訂《健康工作指引》、《工作指導手冊》、《醫療應急計劃》及《傳染病管理》及《顧客健康》指引。指引規定除非獲得專業認證，否則所有僱員於醫療服務中心均不得自行使用任何治療儀器，以減少工作相關風險。本集團嚴格遵守香港法例第509章《職業安全及健康條例》以及其他相關法律，以確保向我們的員工提供安全的環境。為盡量減少感染的機會，我們提倡手部衛生，要求僱員不得佩戴假指甲或戒指，並向他們提供個人防護裝備。對於注射相關療程及妥善處置醫療廢棄物亦設有具體指示。我們所有的前線員工每年均接受急救培訓，此外亦接受緊急、消防及電梯演習。

本集團致力於全面遵守香港、中國內地及澳門的相關職業健康及安全法例。本集團亦為僱員提供保險計劃，涵蓋醫療及意外。

於整個報告年度的醫療及美容醫療之重大負面回饋的退款及結算金額佔集團總收入之比例分別為0.02%及0.02%，對此我們迅速採取行動，以減少對客戶的影響。我們委任多名業內知名專業人士組成醫療顧問委員會，以進一步提高醫療安全標準。我們會盡快調查事故，以找出原因並採取適當的措施防止再次發生。一絲不苟的的準備工作使我們能快速應對緊急情況並縮短恢復工作的時間。員工應該能評估不同事故的風險，確切知道事故發生時該如何反應，並掌握防止日後發生事故的知識。



勞工標準

在醫思健康，行事負責是我們的主要原則之一。我們相信我們以促進員工不受歧視、享有公平待遇及平等機會的方式經營本公司。遵循確立的勞工準則使我們建立、改善及維持員工與管理層的關係，同時促進健康安全的工作條件及員工的健康。

本集團嚴格遵守香港法例第57章《僱傭條例》、香港法例第485章《強制性公積金計劃條例》、香港法例第509章《職業安全及健康條例》及香港法例第608章《最低工資條例》及其各自的附屬規定。在道德及倫理的角度之外，我們相信保護基本人權、低薪員工的福利以及禁止強制勞工。





改進勞工標準可提高營運生產力、收益及利潤率，亦可提升員工留任比率，降低缺勤率及工傷事故。醫思健康遵守《僱用兒童規例》及其他僱傭相關的法例規例，從未僱用童工或強制勞工。

我們意識到，堅持既定的勞工標準並與員工保持良好關係可帶來正面的業務成果，包括提高營運效率及生產力，以及增加收益及利潤，同時使社區及本公司受益。憑藉高勞工標準，本集團可降低不良後果的風險，例如工人怠工、拖延時間或罷工。



管理培訓生計劃

「我們的管理培訓生計劃讓我們能夠及早汲納人才。我們將在本月較後時間提供推出計劃後工作坊，致力於提高學生的銷售及營銷技能與知識，以促成其職業發展。」

— 主席兼行政總裁鄧志輝

為發掘渴望在管理崗位上獲得有用經驗的申請人，我們設有管理培訓生計劃，通過協助他們識別及執行公司的主要策略及程序，我們得以協助具有巨大發展潛力的培訓生。他們其中的職責包括協助經理處理日常活動、提供行政支援及進行商戶盈利能力分析。培訓生將於計劃結束後具備一切所需技能，以作為未來管理人才協助發展及實施日後作為管理人才的新增長計劃。



「在計劃中，我們獲得各部門的所有必要知識及所有關鍵方面。我們得以了解各職能部門的不同職能及職責。」

Tom Chan，二零二二年管理培訓生



「我們有機會發掘及探索更多關於組織及營運資訊，以識別我們的專業領域，有助於我們規劃未來職途。」

Derek Li，二零二一年管理培訓生

實習機會

我們相信，如今的年輕人才華橫溢，但缺乏機會，難以展示才能。再者，為學生提供專業學習機會，提供與其職業興趣相關的實用工作，是我們維持業內領先地位所作出努力。

因此，我們歡迎所有本科生申請我們所提供實習機會，透過有關實習計劃，我們得以培育年輕人才，向年輕一代學習新觀點，同時傳授我們的行業專業知識及可持續發展，為他們的未來職途發展提供協助。

「在醫思健康工作為我提供卓有洞見的寶貴機會，以獲得金融知識及行業領導的第一手營運經驗。」

Yeelok Chan — 二零二二年夏季實習生



企業管治



堅守商業誠信， 營造互信氛圍

概覽

本公司的誠信文化植根於強大而有效的企業管治，旨在實現卓越的業績及長期可持續發展的業務。企業文化有效促進醫思健康內所有員工及集團的問責。企業管治影響所有規定業務營運的規則、規例、慣例及程序。

我們深明企業管治的重要性，其可改善業務營運、降低成本、令流程更為有效，並推行合規文化，讓錯誤反饋及改進。通過管理風險、精簡及規範組織運作，此等優勢更突顯企業管治的重要性。

本集團致力於在安全高效的設定下提供高質素的臨床護理服務，通過評估及提高患者安全及質量體系的有效性，風險及困難可以被評估、及早發現並迅速處理。安全是每個人關心的問題，亦是實現卓越的基礎。我們支持我們組織的各級層面在這方面實現問責。可持續發展委員會及董事會在安全及質素方面具有強大的領導力。



董事會管治

董事會於企業管治中發揮核心的支持及監督作用，並承擔確保適當行為標準及遵守適當程序的主要責任。董事會定期檢討營運程序，分享國際最佳常規，並審查企業管治披露。

為確保本公司對可持續發展的長期承諾，董事會領導可持續發展方向，同時監督管理層、業務部門及個別員工相關政策的制訂及整合至穩健的企業管治結構中。通過積極參與環境、社會及管治任務優先排序、進度評估及建議，董事會對所有可持續發展事務進行評估並提出建議，包括設定二零三零年環境、社會及管治目標、風險識別及管理、氣候適應力以及其他重大可持續發展項目。於不斷變化的環境、社會及管治趨勢下，董事會獲安排相應的培訓。

倡導多元化的倡議亦為信託的可持續及平衡發展增加價值。於本財政年度，我們引入兩位經驗豐富的執行董事，目前董事會的女性比例為11%，此體現了我們在灌輸更多不同觀點及見解以取得積極成果的努力。

道德及負責任行為

行為守則旨在提高及加強我們員工的專業操守標準，其涵蓋以下領域：

- A) 道德規範
- B) 禮物和招待政策
- C) 打擊洗錢及恐怖分子資金籌集
- D) 利益衝突申報
- E) 內部及公平交易
- F) 建議及舉報

風險管理

系統化的風險管理框架使本公司能在日常營運中有效管理與其戰略及業務目標相關的風險。該框架於各個業務部門及其服務提供商實施。本公司在風險管理過程中採用自上而下（針對企業層面風險）及自下而上（針對營運層面風險）相結合的綜合方針，徹底識別及優先處理所有關鍵風險，並確保風險根據合適的系統及對策得以管理。我們認識到環境、社會及管治相關風險對我們的持份者及單位持有人的重要性日益增加，並致力於通過在決策過程考慮環境、社會及管治相關風險以及其他重大營運風險，不斷改進我們的風險管理政策。董事會監督風險管理過程，將我們的主要風險方向及戰略與本公司的核心價值聯繫起來，而來自不同職能團隊及主要服務提供商的風險所有者則負責於營運層面識別、評估、監控及報告風險。審核委員會負責審核整體風險管理機制的有效性。

醫思健康在保障健康安全的同時亦保障我們客戶的隱私。本集團已根據臨床風險管理及持續質素改進的綜合方針制訂全面《臨床管治框架》。例如，本集團所有註冊醫生均須遵守香港醫務委員會的《專業操守守則》；本集團對所有醫療設備進行定期維護。我們的核心品牌之一「栢立醫學化驗所」連續高踞卓越營運品牌榜首。

我們繼續加強管治以降低醫療營運風險。截至二零二二年三月三十一日止財政年度，我們委任多位傑出的醫療專業人員組成醫療顧問委員會。憑藉他們的專業知識，我們可推廣質量保證、安全及合規方面的最佳常規。同時，我們亦正在完善我們的風險管理政策，以豐富我們的企業管治常規。

鑑於對網絡安全及數據隱私的日益重視，我們已聘請專業顧問評估並就我們的數據管治政策提供建議，以作為資訊科技風險管理的一部分。一旦進行徹底的評估，我們將能夠根據透明、知情及公正的數據制訂戰略並加強數據管治常規。

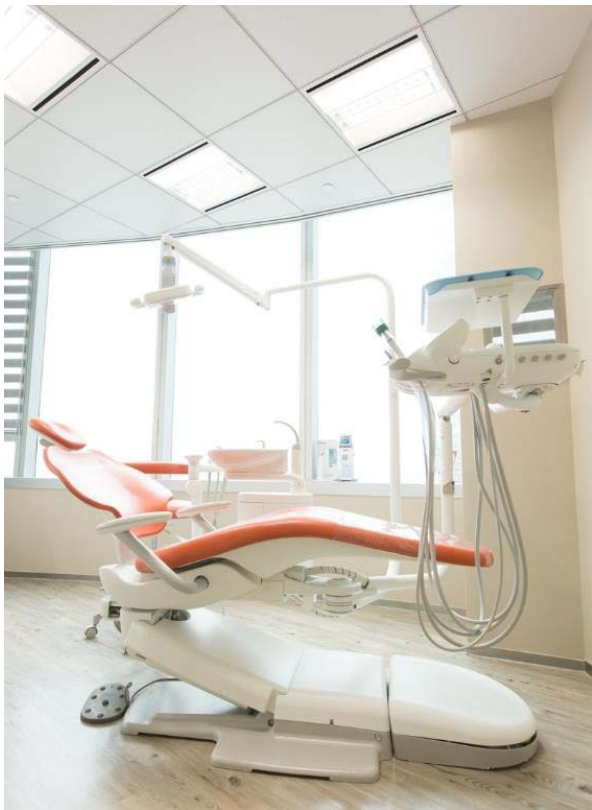


產品責任

所有醫療項目均按照專業的醫療程序完成。在接受治療前，客戶必須閱讀、理解並最終簽署許可或同意表格，以確保他們知悉與我們的醫療服務相關的危險及風險。本集團旗下所有品牌的網站均載有所有必要資料以及條款及條件，協助全面了解所有相關資料，包括該等業務的私隱政策聲明。



為提高病人安全，醫思健康在必要時使用一次性醫療用品。使用一次性用品消除了不同患者之間交叉污染的可能性，原因為一次性醫療用品一經使用立即丟棄，由於使用全新用品，下一名患者不可能受到污染。



本集團在選擇醫療設備時遵守醫療規例，確保提供安全、優質的醫療設備，從而提高公眾健康保障，降低患者因危險醫療設備而出現問題及受傷的風險。我們認為，透過實施控制，將鼓勵其他監管醫療設備相關人士與我們看齊，最終提高標準及促進行業發展。



卓越 服務



保障 客戶私隱



客戶 支援



作為業內主要的醫療服務供應商，我們致力減低所有貨品及服務的潛在風險，時刻銘記本集團致力為客戶提供誠信服務的承諾。我們致力在提供服務時優先考慮客戶，並持續為客戶提供卓越服務。我們相信，確保資料安全以避免任何客戶個人資料外洩，以保障客戶私隱，乃至關重要。

除了維護客戶私隱，我們亦譴責任何宣傳或廣告的虛假資料失實陳述。本集團的廣告在發佈前，必須對其所有文字及視覺部分進行嚴格審查，以確保符合《商品說明條例》及《不良廣告（醫藥）條例》。

此外，客戶支援無疑提升了本公司在醫療行業的地位。本集團旗下公司私隱政策聲明載於其網站及我們的網站，以供客戶了解其條款及條件。我們一直以識別改進技術及注重客戶幸福為首要任務，故客戶亦有權提出意見及想法，我們無任歡迎及欣賞。倘客戶對我們的服務有任何不滿，我們渴望以尊重的方式解決問題，並致力於不斷改進服務。就此，我們已設立24小時客戶支援熱線及電郵，以解答客戶所有查詢。

我們採取措施確保個人資料處理活動符合法律法規，並防止任何未經授權的存取、洩漏、扭曲或遺失個人資料。該等措施包括：(1) 建立內部管理制度及操作程序；(2) 分類管理個人資料；及(3) 採用加密及去標識化等安全及技術措施。我們定期對個人資料處理進行合規審查，以確保活動符合法律法規。

保護知識產權

為保護我們寶貴的知識產權，醫思健康已制定多項輔助措施，藉以全面遵守香港法例第528章《版權條例》，同時指導本集團的企業。為建立發揮創意、努力工作的氛圍，同時促進資訊自由流通，保障創意及創作者與人才的努力至關重要。我們意識到保護我們擁有的任何卓越商品或服務尤為重要，因為競爭對手可能會模仿我們的成功及創意而從獲得市場份額，這可能導致較慢發展，因而需要大量時間抗衡，並損失收入。本集團亦會在培訓時向新入職員工講解及清晰展示保護醫思健康機密資料的重要性，並對知識產權承擔特別責任，如發現違規情況，本集團將採取法律行動或尋求調解介入。



提倡電子銷售的輔助措施，所有有關推出產品及服務等主題的小冊子均以唯一獲授權及指定的平板電腦呈列，以避免濫用敏感資料或商業秘密。



本集團的商標均已向商標註冊處註冊，該商標可確保及維護本公司的聲譽，未經授權使用該商標可能嚴重損害我們的專業形象。由於所有印有該商標的商品均符合高標準，消費者可以該商標識別產品。



本集團旗下品牌的網站乃以適當及適用的域名註冊。



供應鏈管理

我們的管理過程

可靠優質的供應商對促進我們提供高標準的安全及專業服務同樣重要。本集團已建立採購管理及定期檢討政策，讓採購部門可就供應商的表現進行研究及評估。我們每年檢討我們的政策，以符合最新行業標準並改進自己。

本集團設有嚴格的供應商甄選政策。我們尤其考慮(其中包括)供應商的聲譽、安全記錄、過往表現記錄、供應質素、定價競爭力、交付及時性、與本集團的關係、認證的完整性與所提供證據、服務質素及所供應產品的類型。我們將定期檢討及評估供應商的表現及資格，確保相關供應商已獲得所有必要許可。

憑藉本集團業務的擴展，合作供應商及合作夥伴不斷增加。同時，本集團檢查供應商在企業社會責任方面的做法，以加強對供應商的管理，例如檢查他們是否採用任何環保技術或實施任何環境管理系統。我們亦根據我們設計的「供應商評估表」對我們的業務合作夥伴進行評分並跟進。這與我們的管理方向一致，即更加重視供應商在企業社會責任方面的表現。

「我們一直履行「負責任採購」
的責任，以提高可持續性。」



反貪污

在企業貪污情況惡化時，公眾的信心受損，從而使更廣泛的商業環境受到影響。勒索、欺詐及賄賂僅為眾多貪污行為的若干形式。由於貪污對企業增長及業務營運造成根深柢固的影響，許多公司受到影響，最終損害盈利及信心。此可能導致財富不平等及分佈、整體政府架構及商業環境、牌照或合約的不利修訂及法律行動等問題。

作為我們企業文化及「行為守則」的一部分，醫思健康的價值觀包括誠信、操守及責任感。賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢均為違反我們原則的所有貪污形式，我們絕不接受及姑息一絲違規行為。醫思健康的「行為守則」訂明反賄賂、反欺詐及反洗黑錢禁令。我們的行為守則指導僱員如何始終堅守我們的商業道德及原則。

員工及代理不得：



員工及代理不得：

提供或接受可能影響代理人違背股東最佳利益的金錢利益、禮品、貸款或任何其他利益

干預向客戶提供的診斷及治療的獨立判斷；為醫思健康提供或收取回扣、報酬或秘密佣金

向政府官員行賄以取得優惠條款或條件


參與任何實際或潛在內幕交易

政策承諾

除要求員工嚴格遵守行為守則外，我們的管理團隊負責監督任何違規行為。此外，於二零一五年六月，我們已頒佈及制訂舉報政策。我們鼓勵員工匿名表達自己的意見，並通過電子郵件就其職位或本公司提供反饋意見。

員工亦可向高級管理層提供聯絡資料，高級管理層將在保密的情況下跟進有關事宜，只有本公司的最高行政人員方可審視有關通訊。本集團設有兩個舉報系統，鼓勵員工作出查詢或舉報非法或可疑行為。

兩個舉報渠道為：

 <p>兩個舉報渠道為：</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 關於商業賄賂及欺詐，可透過電子郵件向營運總監或首席財務官直接提交報告； 2. 關於其他違反《行為守則》的行為，可透過電子郵件向高級營運經理或人力資源部門經理直接提交報告。
---	---

然而，倘發現違反「行為守則」的情況，醫思健康將立即採取行動，即時調查並通知相關政府部門，一旦確認及發現不當行為，涉事人士將受到處罰，視乎違規的嚴重程度面臨紀律處分，最嚴重甚至終止僱傭合約。

員工亦定期接受道德培訓，提醒他們時刻遵守《行為守則》的重要性。於報告期間，醫思健康未發現與防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢有關的法律及條例的違規情況，並確認嚴格遵守《防止賄賂條例》(香港法例第201章)及《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集(金融機構)條例》(香港法例第615章)。

回饋社區

心存感恩
表達謝意



概覽／一般披露

醫思健康向本地社區回饋經濟效益、社區投資及義工服務。我們支持的活動包括培育青年、幫助經濟困難家庭及改善本地社區的計劃。我們的社區計劃以公司的使命為指導，致力啟發、鼓勵及賦能社區，讓我們共同邁向繁榮的未來。

本公司於社會及環境方面貢獻社會，以承擔社會責任。我們積極通過社區投資發展更包容的社會。我們鼓勵員工參與更多義工活動，而非受利潤驅動，預計於未來幾年義工活動的數量將進一步增加。

於報告期，我們積極參與多項涉及社會及環境的義工活動。我們很榮幸就我們對社會的貢獻受到認可，並獲得廣泛讚譽。由於我們對周邊社區的奉獻，本集團總共貢獻948小時的義工工作。



COVID-19 回應



我們的責任不僅是將患者與富有經驗的醫生聯繫起來。我們為社區及服務整個社會方面發揮重要作用。我們專注於向受COVID-19影響的個人提供支持，並為本地社區提供支持，以提高人們對健康及福祉重要性的意識。



「醫思健康 x 中銀人壽：免費新冠疫情接種前健康評估」

我們為 10,000 名香港市民提供 COVID-19 疫苗接種前健康評估，旨在鼓勵公眾接種 COVID-19 疫苗，並幫助他們在接種疫苗前做好所需準備。作為優秀的企業公民，我們努力與公眾一起提高疫苗接種率，幫助香港擺脫 COVID-19。



「醫思健康 x 香港安老服務協會」

長者與年青人相比下更容易受到 COVID-19 相關問題的影響，因此被視為屬於「高風險」類別。儘管大部分長者希望疫苗能保護他們免受病毒感染，但許多長者對潛在副作用憂心。有鑑於此，我們向香港安老服務協會提供 100 個免費 COVID-19 疫苗接種前健康評估的名額。我們亦為安老院所有員工提供體檢折扣價格，以協助員工保障自己及所協助長者的健康。



「醫思健康 x Dr Go x 香港心理衛生會呈現 Never Give Up 網上慈善演唱會」

由於社會上對心理疾病的污名化及誤解，許多心理疾病患者默默忍受痛苦并拒絕接受治療。因此，我們啟動了一項重要計劃，幫助公眾更好地了解心理疾病，並為有需要人士提供醫療服務。該計劃通過提供心理健康相關培訓及免費遠程醫療服務，於 COVID-19 疫情期間提高公眾對心理健康的認識。本地著名樂隊 MIRROR 的成員亦在該計畫下舉辦了一場慈善音樂會及慈善義賣。

「醫思健康諮詢資助計劃」

因疫情對經濟的打擊，許多人於失去工作或減薪後發現難以維持家庭生活。該計劃旨在通過向尋求全面保障的香港市民提供為期 3 日的基本醫療諮詢，以紓緩他們的經濟困境。市民可以實惠的價格享受到專業的醫療檢查服務。



社區投資

作為行業的領先先驅，我們相信社會經濟發展與環境保護之間應保持平衡。我們意識到社會可持續及長久增長的重要性，並致力於不同社區之間創造共享價值，最終為所有持份者帶來繁榮。

「醫思健康 x Joanne Chan (註冊營養師) – Be a Green Chef」

Joanne Chan 受邀主持活動，教授社交媒體影響者及我們的員工親手為 150 多名醫思健康的員工製作健康水果盤。目的是提高人們對「綠色」飲食習慣的認識，以改善腸道健康、增強免疫系統及達到抗衰老的效果。



「醫思健康x藝術在醫院 — 藝術治療」

參加藝術治療及社交活動可幫助面對年老無依等問題的人士振奮精神。通過頻繁的社區接觸，他們會感到更高的參與度、韌力及自信。藝術療法尤其有助於減輕壓力、焦慮及悲傷情緒。醫思健康的30多名員工受邀參加由醫療部門主辦的藝術治療活動。活動鼓勵參與者通過繪畫緩解壓力，並與藝術指導及其他參與者互動。最終目的是讓醫思健康的員工實現工作與生活之間的平衡。



「醫思健康x樂善堂」

本集團致力於回饋社會，希望將溫暖及關懷帶給有需要的群體。我們與樂善堂合作，向何文田地區超過50名長者派發盛載月餅的福袋。大多數接收者為獨居，經常感到孤獨。除派發福袋外，我們亦與長者溝通以評估他們的需求。如有需要，將要求由社區中心跟進。我們傳遞的溫暖讓老人臉上露出燦爛的笑容。



「醫思健康 x 青少年籃球贊助」

對於天資聰穎的香港年輕人而言，我們相信他們可以從運動中獲得的技能受益。參加體育運動的兒童可提升體能、自尊、學習合作技能及公平競爭，同時結交朋友。因此，我們與慈善運動組織凝動香港體育基金合作舉辦籃球賽事。我們通過社交媒體招募13到17名籃球運動員進行訓練及比賽。在疫情期間學術比賽暫停後，這項活動讓年輕人可再次參加他們喜愛的運動。因此，不少友誼得以建立，而青少年亦透過籃球發揮潛能。

行業領袖女性分享會

醫思健康相信性別平等，並給予女性與男性同等的機會。由於不平等的性別待遇，許多女性過去於職場面臨挑戰。儘管時代轉變，但男女員工之間仍然存在巨大差距。有鑑於此，我們邀請在不同行業作為領袖的女性與我們的僱員對談。他們解釋他們所面臨的挑戰、如何克服挑戰以及分享他們的思維方式。除了提高認識外，醫思健康亦同時希望激勵我們的女性僱員努力成為業內的女性領袖。



「醫思健康為學生進行MSK篩查」

坐姿不當及缺乏運動可能導致嚴重的脊椎疾病，由於現今人們久坐不動的生活方式，脊椎疾病變得更加普遍。為提高青少年對脊柱健康的意識，我們為1,000名學生提供免費肌肉骨骼篩查(MSK)評估。如果在評估過程發現任何問題，我們將敦促其父母採取進一步行動。此篩查亦提醒出現輕微症狀的學生需謹慎防止問題惡化。

《環境、社會及管治報告指引》層面及一般披露	描述	頁數
A. 環境		
層面 A1：排放物		
一般披露	有關廢棄及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： A1 (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	10
關鍵績效指標	A1.1 排放物種類及相關排放數據	10-12
	A1.2 溫室氣體總排放量及密度	10-12
	A1.3 所產生有害廢棄物總量及密度	13
	A1.4 所產生無害廢棄物總量及密度	13
	A1.5 描述減低排放量的措施及所得成果	10-13
	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	13
層面 A2：資源使用		
一般披露	A2 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策	10
關鍵績效指標	A2.1 按種類劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	12
	A2.2 總耗水量及密度	13
	A2.3 描述能源使用效益計劃及所得成果	12-13
	A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	13
	A2.5 製成品所用包裝材料的總量	13
層面 A3：環境及天然資源		
一般披露	A3 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	10
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	10

《環境、社會及管治報告指引》層面及一般披露	描述	頁數
B. 社會		
僱傭及勞工常規		
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、反歧視及其他待遇及福利等的： B1 (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
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等的： B2 (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	20
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	20
層面 B3：發展與培訓		
一般披露	B3 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
層面 B4：勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： B4 (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	21-22
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	21-22

《環境、社會及管治報告指引》層面及一般披露	描述	頁數
營運慣例		
層面 B5：供應鏈管理		
一般披露	B5 管理供應鏈的環境及社會風險政策	31
層面 B6：產品責任		
一般披露	有關所有提供的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： B6 (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	28–29
關鍵績效指標	B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的管理	30
	B6.4 描述質量檢定過程	28–29
	B6.5 描述消費者資料及私隱保障政策，以及相關執行及監察方法	28–29
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： B7 (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	32–33
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	32–33
	B7.2 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	32–33
層面 B8：社區投資		
一般披露	B8 有關以社區參與來了解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	34–39

EC Healthcare® 醫思健康

於開曼群島註冊成立之有限公司
(股份代號:2138)

