

掌握
新變奏
邁向
可持續未來



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 2022



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 集團科技相關的營運業務包括電子商貿、社交網絡、移動互聯網；其策略投資領域涵蓋金融科技和先進的大數據分析。此外，其媒體業務覆蓋經營出版和廣告。集團總部設於香港，地區總部分別設於北京及台北，聘用約 1,200 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
公司概況
可持續發展概覽
首席執行官致辭

02
03
04



我們的可持續發展方針

可持續發展管治
可持續發展政策
聯合國可持續發展目標 (「UNSDGs」)
重要性評估

06
07
09
11
13



人才投資

人才吸引與招募
員工健康與安全
發展與挽留
工作場所福祉
合規性

14
15
17
19
20
21



保護環境

二〇二五年目標
營運生態效益
資源利用
合規性

22
23
24
26
27



道德經營

商業道德及合規性
網絡安全及客戶私隱
知識產權保護
供應鏈管理
合規性

28
29
31
34
34
35



服務社區

36

關於本報告

39

關鍵績效數據

環境數據
社會數據

40
40
41

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

43

→ 06-13 頁



→ 14-21 頁



→ 22-27 頁



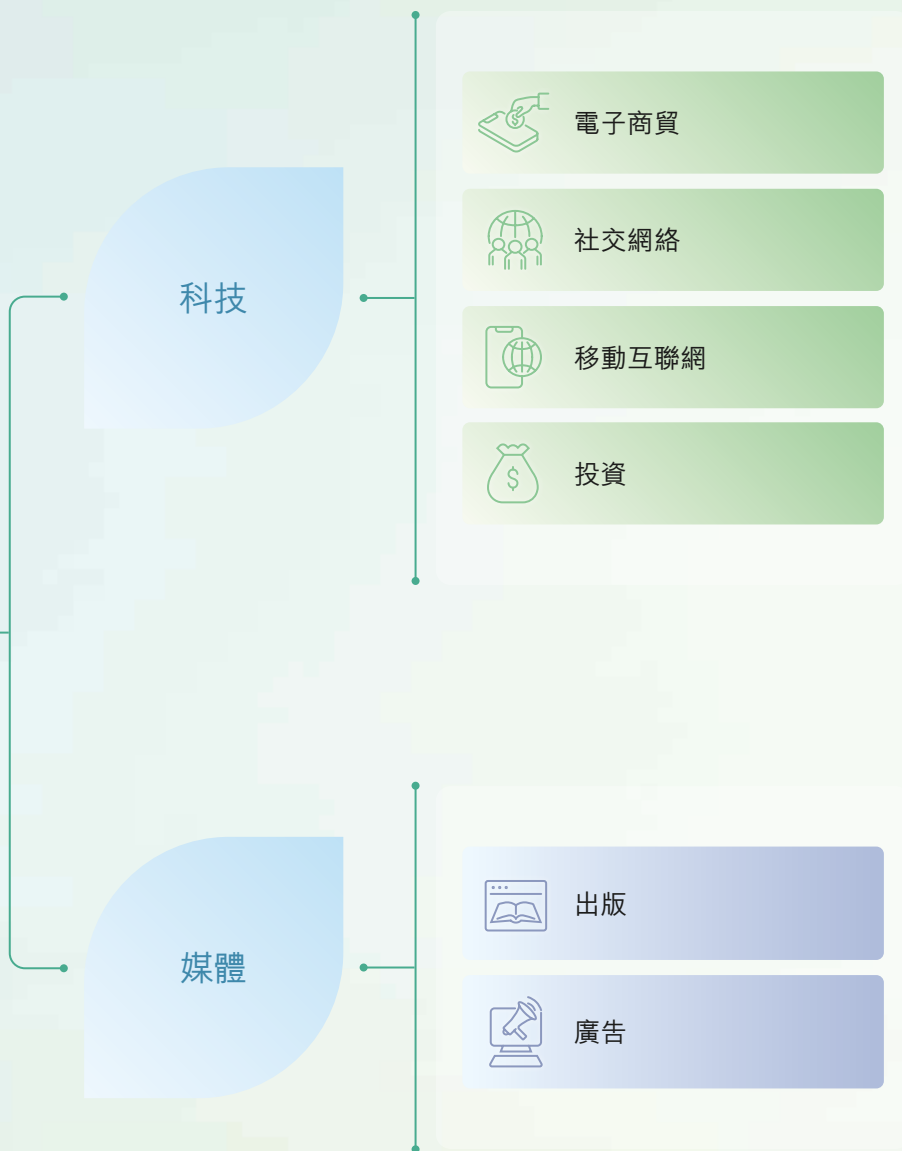
→ 28-35 頁



→ 36-38 頁



公司概況



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

- 制定一年兩次的**可持續發展管治及管理評估問卷**，要求各業務部門識別並評估其可持續發展風險以及管理已識別風險而採取的控制措施。
- 識別與我們經營相關的**聯合國可持續發展目標**（「UNSDGs」），並致力實現該等目標。

人才投資

- 設立及進行**員工敬業度調查**，並組織了多項後續活動，以提供一個更具吸引力的工作環境。
- 為員工提供**逾 10,410 小時**的培訓及發展。

保護環境

- 努力實現我們的**二〇二五年環保目標**，以體現我們長遠的抱負。
- 檢討**與可持續發展有關的政策**，以更好地將可持續發展考慮納入我們的管治架構及決策過程。

道德經營

- 舉辦**反貪污及反賄賂培訓**課程，以維持員工對不當行為的高度警覺。

服務社區

- 於台灣組織「**二〇二二年台灣綠電交易高峰會**」，宣傳碳減及可再生能源的重要性。
- 參與香港公益金舉辦的「**『折』食日**」、「**『便服日**」、「**『綠色低碳日**」及「**『愛牙日**」等活動，為社會弱勢群體帶來希望及幫助。



我們的最新報告闡明了可持續發展策略及願景，分享了集團的可持續發展承諾，同時強調了我們於「環境、社會及管治」領域的年度可持續發展歷程、進展及表現。

TOM 集團去年已刊發其首份深度獨立的可持續發展報告。我們欣然分享本份最新報告，闡明可持續發展策略及願景，向我們重要的持份者傳達集團的可持續發展承諾，同時強調我們於「環境、社會及管治」領域的年度可持續發展歷程、進展及表現。

二〇二二年是艱難的一年，全球疫情繼續給我們的業務、人才及營運帶來巨大挑戰。本報告記錄在該等干擾下，我們如何努力保障員工及持份者的安全及確保我們的業務運行，同時加速實現我們的目標，成為亞洲科技及媒體領域可持續發展的前沿。

面對「2019 冠狀病毒」疫情，我們已採取通過持續執行衛生及保持社交距離規範及靈活的工作安排措施，保護我們的員工及訪客，同時在我們的工作場所提供充足的消毒液及消毒噴霧。作為遵紀守法的組織，我們全面遵守中國內地、香港及台灣（業務主要集中地區）當地衛生部門的指引及規定。

作為台灣出版行業的市場領導者，集團運用目前世界最新的通訊科技趨勢，日益將其內容轉化為數碼發行形式，並避免不必要紙張使用，以免加劇全球氣候變化。

應對氣候變化

全球暖化是可持續行動的號召，不僅僅是因為它影響到全球各地的每個人，甚至威脅到我們的集體生存。本公司應對氣候變化的承諾植根於業務及可持續發展攜手並進的信念。天氣會以不同的方式影響企業的營運。極端天氣事件帶來新的經濟風險、推高成本、擾亂供應鏈以及其將導致許多負面後果。為此，我們盡自己一份力量，已逐步將伺服器、網絡設備、電腦及其他辦公設備更換為具有能源之星認證的節能設備，同時選擇使用含再生塑料的塑料包裝，從而減輕我們造成的碳影響。這些並非零敲碎打的努力，而是我們多年來帶著具體目標和期限一直執行的可持續發展計劃的一部分。

鑒於挑戰的規模及嚴重性不斷增加，我們已將可持續發展置於公司策略核心。這意味著我們以可持續的方式和可持續理念營運我們的業務。

為可持續發展抱負更大的目標及迎合頂尖科技

我們已確定並致力為聯合國可持續發展目標 (「UNSDGs」) 作出最有意義的貢獻，並將其與集團的可持續發展四大支柱—業務、人才、環境及社區保持一致。該等目標指導我們制定可持續發展的夥伴關係及發展策略，亦引導我們將資源投入可持續發展的正確領域，並具有更明確的重點。

投資 Mioying Holdings Inc. (「妙盈科技」)，是一家將數據整合成有效市場洞見的人工智能平台，是我們符合可持續發展核心信念及價值觀的舉措。妙盈科技的科技已被用來協助解決金融機構、企業、政府及個人面臨的可持續發展、氣候變化、減少碳排放和社會責任方面的挑戰。除幫助客戶管理「環境、社會及管治」報告、提高能源效率、追蹤及減少碳排放外，其產生的數據亦有助金融機構於綠色金融及負責任的投資方面作出正確的決策。

感恩回饋

於過去幾年，我們亦做了大量工作來造福不同的持份者群體及社區。其中包括為我們的員工提供一個安全、共融的工作環境，以及提供平等的學習及發展機會。我們持續支持並為員工配備新的專業及軟技能，以便在快速發展的工作場所為未來做好準備。

回饋所在社區，集團積極參與慈善事業，與非政府機構合作舉辦活動，促進弱勢群體的利益，並進行企業捐贈。

我們衷心感謝董事會及可持續發展委員會成員的指導，感謝全體員工和持份者在又一個充滿挑戰的一年裡給予堅定不移的支持。通過我們的共同努力，我們相信集團將實現我們的抱負，建立一個更潔淨、更環保及更可持續的未來。

我們希望各位享受閱讀 TOM 集團第二份獨立的可持續發展報告，並從我們的承諾、過去的貢獻以及與持份者的合作中得到若干見解，為每個人創造共同價值。

首席執行官/ 可持續發展委員會主席

楊國猛

香港，二〇二三年三月九日



我們的 可持續發展方針



可持續發展為本公司及社會創造長期價值的關鍵。我們認為，今天的企業不應該將造福地球及更好業務區分開來。我們堅信，推動世界的積極變化有助於為我們的業務創造可持續價值。

在TOM集團，我們採取有力措施，將可持續發展及企業責任融合至業務的各方面。由我們制定的政策、指引、慣例及基準，到日常運營及日常業務決策。集團的可持續發展委員會由眾多領域的頂級專家組成並由首席執行官領導，制定廣泛的策略以履行我們的可持續發展責任，監督執行並對其結果負責。

我們採取務實、積極及以結果為導向的方針。通過將我們的可持續發展政策及與我們的可持續發展事業產生共鳴的聯合國可持續發展目標保持一致，我們致力於能夠產生最有意義的經濟、社會及環境影響的領域。

我們的可持續發展策略立足於四個重點領域：業務、人才、社區及環境，在不斷發展的可持續發展格局中指導集團的業務營運。

可持續發展管治

我們堅信，良好的管治是實現集團可持續發展方向及策略的基礎。在我們自上而下的可持續發展管治架構下，集團的可持續發展委員會向董事會匯報，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章先生。於集團的最高級別下，董事會監督政策的協調及執行。

我們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，確保其營運和實踐符合相關優先事項和目標；
- 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的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，並提供改善建議；
- 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；
- 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（「委員會」）的職權範圍。

截至二〇二二年十二月三十一日止年度，該委員會已舉行三次會議，討論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、目標設定及員工發展。以下為該委員會於報告期內的工作概要。

可持續發展相關工作	三月	四月	八月
監督及檢討集團對持份者 (包括員工、股東、當地社區及環境) 所承擔之企業社會責任	✓	✓	✓
審閱及向董事會匯報集團面臨之可持續風險與機遇	✓	✓	✓
監察及匯報可持續發展目標之關鍵績效指標更新		✓	✓

可持續發展委員會的職責如下：

董事會

責任：

- 監督公司可持續發展委員會的運作；
- 審查和批准公司的可持續性目標、策略、優先事項、舉措、目標、指標以及相關的重要政策和框架。

可持續發展委員會

責任：

- 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。

業務單位

責任：

- 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。

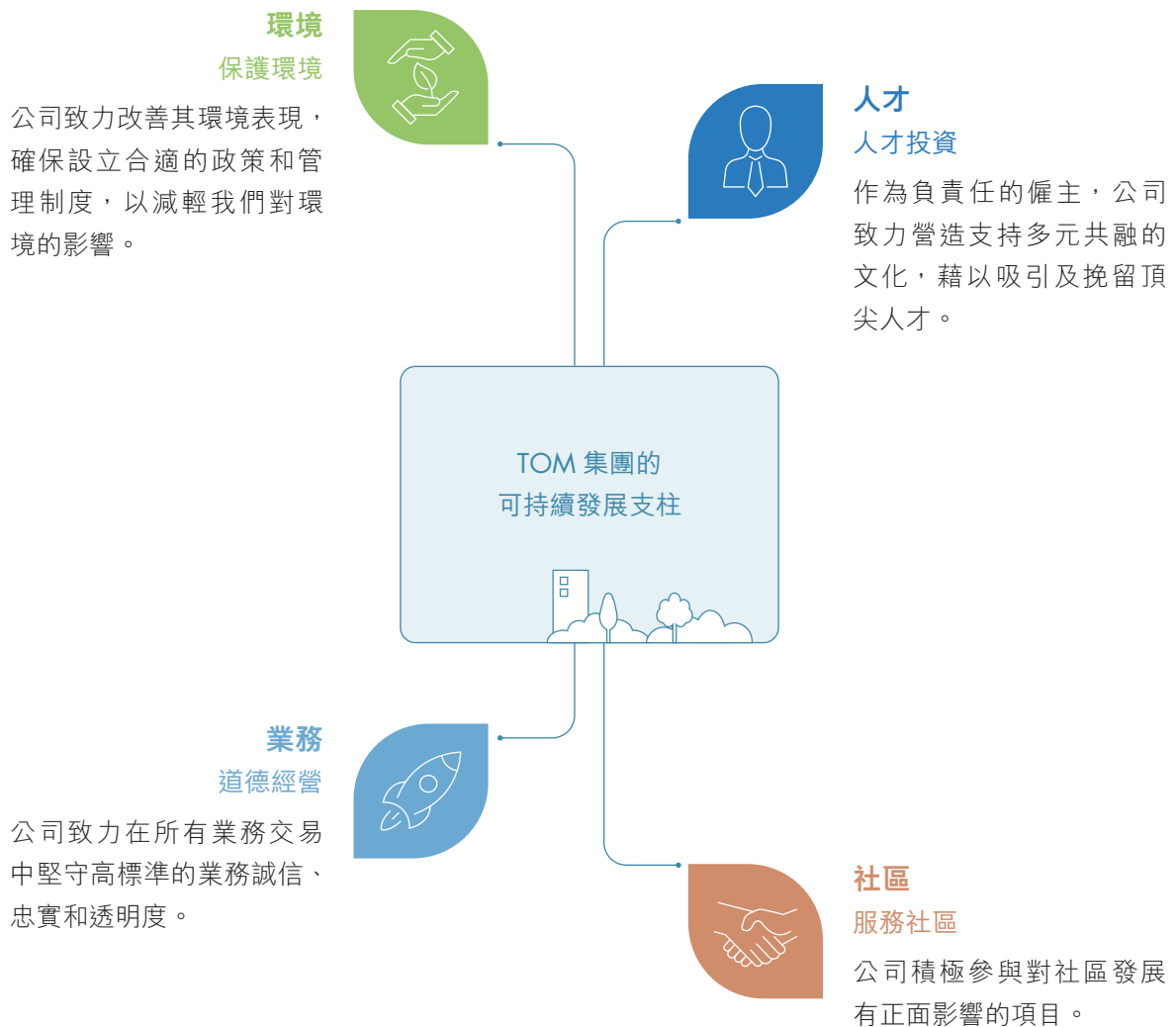
於審閱期間，集團制定了一份可持續發展管治及管理評估問卷，以收集各小組及業務單位就核心業務所遇到的可持續發展問題及風險的意見。我們要求所有核心業務部門每年兩次識別及評估自身所面臨的風險，以及管理該等風險而實施的控制機制。該自我評估的結果由可持續發展委員會審閱，隨後向董事會匯報。迄今為止，我們所收到的反饋大部分屬正面，這反映了我們在整個業務營運中有效管理重大可持續性問題和風險所需的高水平管治以及全面的流程和系統。

TOM 集團一直大力投資可持續發展，通過各種舉措使其成為本公司業務及文化中不可或缺的一部分。於二〇二〇年，TOM 集團投資妙盈科技。妙盈科技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 集團採取漸進的方針，將可持續性整合至到我們的業務領域及營運當中。我們將可持續發展的四大支柱——**業務**、**人才**、**環境**及**社區**整合至我們的整體策略中，以確保所有業務單位朝著同一方向前進，為全體持份者創造可持續的長遠價值。

各項支柱均是由集團政策、企業領導層及我們所有業務領域共同協力制定，為我們的業務單位提供相同的範圍，並根據所處的行業及國家管理其營運行為。我們還制定了各種政策、程序和指引，以引導管理層處理與可持續發展有關的挑戰。



年內，委員會審閱及批准可持續發展政策及其修訂，以供繼續採納。該可持續發展政策旨在協助集團董事會（「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 27 的要求對可持續發展事宜作出監督而設。

我們的企業及可持續發展政策概述如下，有關政策的更多詳情，請參閱我們的網站。

範疇	政策及公司準則
環境	環境政策 可持續發展政策
社會	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
管治	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資料之政策 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



聯合國可持續發展目標 (「UNSDGs」)

聯合國於二〇一五年發起的聯合國可持續發展目標是在二〇三〇年前創造更可持續的藍圖，亦為集團於可持續發展的關鍵領域推動積極變革提供主要框架。我們認為實現聯合國可持續發展目標有利於全球經濟及商業發展。基於該理念，我們意識到 TOM 集團唯一可持續的商業模式是使全體持份者受益，同時對地球及環境產生正面影響。

在 TOM 集團層面，我們意識到在推動可持續發展方面可以發揮的作用，並識別了我們可以作出最佳貢獻的九項聯合國可持續發展目標。我們亦致力與我們的運營公司結成聯盟，明智地運用我們的資源，實現重大提升，分享我們的策略如何支持全球可持續發展的優先事項，並建立一致定義，向持份者及行業同行展示我們為幫助應對緊迫的全球挑戰所做的努力。



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
----------------	------------	-------	-------

環境

<p>11 可持續城市 and 社區</p>	<p>12 負責任消費和生產</p>
<p>13 氣候行動</p>	

- 將可持續性考慮納入投資、項目及發展。

我們制定了《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，並管理我們於業務運營中的環境足跡。我們亦制定了二〇二五年前要實現的環保目標。



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>人才</p>	    	<ul style="list-style-type: none"> • 營造共融及多元文化。 • 促進工作場所的學習和發展舉措。 	<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》強調了我們對多元化、培訓及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"> • 與當地學校及非牟利組織合作，促進認知技能和贊助。 	<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積極影響的企業捐款及贊助活動申請的框架。</p>

重要性評估

理解並滿足持份者的期望對於我們在不斷變化的世界中取得業務成功至關重要。

集團於持續的基礎上識別最相關的可持續性方面，以審閱其業務策略並釐定集團公開披露的內容。

我們最近的重要性評估於二〇二〇年完成，評估結果反映了持份者提出最重要的問題。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。

為了使我們的業務運營與集團識別的聯合國可持續發展目標保持一致，我們已將反腐敗和商業道德納入年內的新重大議題。

已識別的重要可持續性議題包括：¹

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

除上述者外，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。

¹ 由於近期的業務安排，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 集團視員工為最大的資產，致力創造一個多元化、共融的工作場所，讓人才能夠茁壯成長。我們致力通過健全的工作場所健康管理、全面的培訓及職業發展以及一系列其他激勵措施來保護員工的合法權益。我們亦為員工提供一個安全、共融及關懷的工作場所。

人才吸引與招募

理念

鑒於媒體及科技的發展日新月異，我們必須為僱員提供知識和技能，使他們於各自的崗位上表現出色。TOM 集團努力為僱員提供支持及機遇，營造積極的工作環境。我們亦強調工作場所的多元化，並改進我們的招聘及挽留策略，以吸引合適的人才。

我們的承諾

TOM 集團提供具吸引力的薪酬、平等的就業機會和給予支持的工作場所，以留住及激勵人才。集團在大中華區約有 1,200 名員工，了解員工的需求及關注，以培養一支更敬業的員工隊伍至關重要。

我們全面實施公平、公正及反歧視的僱傭常規，務求使員工對集團保持忠誠度及充滿歸屬感。作為一個體貼員工和盡職盡責的僱主，我們堅守以下政策，以維護員工的合法權益：



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、晉升及分配崗位；及 反歧視政策適用於員工的整個職業生涯，並在派遣、轉職、晉升及薪酬等所有僱員關係事宜中落實。
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，重視其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面工作環境，並提供各式各樣的培訓及發展計劃和興趣課程及活動； 確保員工的薪酬及認可對內公平、對外則具競爭力；及 為全體僱員提供安全的工作場所。

我們的工作方式

人才招聘及留任

TOM 集團達到卓越頂峰的能力取決於員工於各層面的表現。我們全面支持我們的員工，以促進其專業及個人成長，並留任頂尖人才，推進我們的長遠業務目標。

了解員工留任風險並實施策略以降低人才流失率為我們持續業務成功的一部分。高僱員流失率不僅會增加公司的營運成本，亦會影響公司的收入、生產力及客戶體驗。此外，成功地挽留員工，則不必花費大量時間篩選、面試及培訓新應徵者填補空缺職位。

我們在既定的集團政策及機制的指引下招聘及挽留人才。當中最重要屬我們的績效制度，即就員工的工作表現招聘、發薪、晉升及獎勵，同時設置一系列客觀的關鍵績效指標進行評估。

此外，我們的薪酬待遇乃以市場相同職位的薪資水平為基準，並定期調整，以保持我們的競爭優勢。我們除向僱員提供極具競爭的收入外，還會提供醫保、免費醫療、帶薪年假及退休金等具吸引力的福利待遇，以保持員工的積極性及價值。

我們的《僱傭政策》中重點闡釋了《薪酬政策》的幾大宗旨，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所作出的貢獻，藉此獎勵員工；
- 激勵員工盡展所長，發揮潛能；努力實現自己的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。

為吸引合適的人才，我們的社交網絡集團及出版業務集團對關鍵職位實施了人才招聘激勵措施，以徵求員工的推薦，幫助集團招聘到合適人選的員工將獲得推薦獎金。

此外，我們的移動互聯網集團已調整其人力資源規劃的策略，評估招聘渠道以確保集團的職位空缺迅速得到合資格候選人填補，並更有效地使用我們的招聘預算。



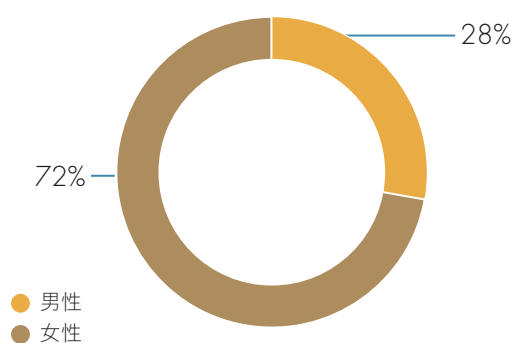
員工概況



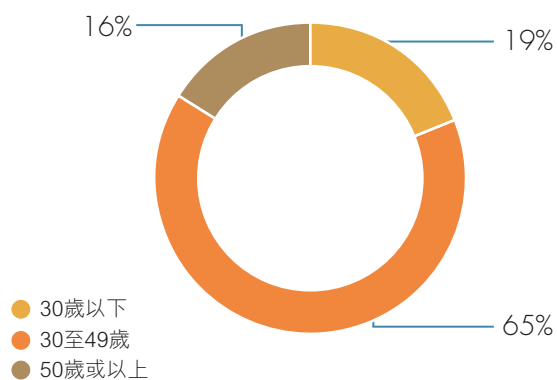
二〇二二財年
僱員總人數

1,197

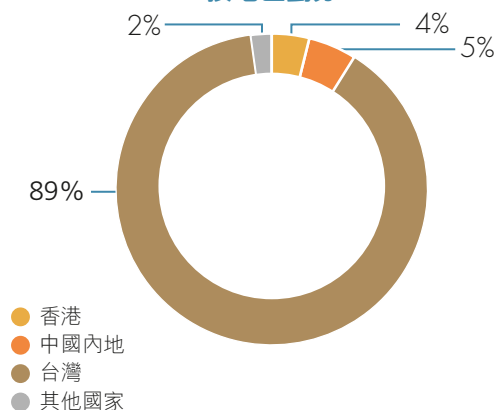
按性別劃分



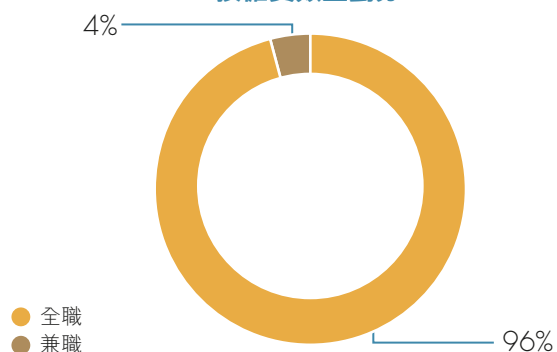
年齡組別劃分



按地區劃分



按僱員類型劃分



僱員健康與安全

理念

TOM 集團高度重視僱員健康與安全。我們已採取多項措施，提高員工的安全意識，並盡量減少工作中的隱患，以吸引人才並留住有經驗員工。儘管作出了最好的預防措施，事故甚至死亡仍可能發生，集團管理層及員工必須時刻格外警惕。幸運的是，我們有很多方法可以降低工作場所傷害的風險，並通過全面的安全計劃及精準的執行來預防風險。

自「2019 冠狀病毒」疫情爆發以來，我們始終將員工的健康與安全作為首要任務。除遵守政府要求外，集團亦制定了一系列防疫規範及措施，以遏制疫情。

我們的承諾

公司致力為我們的員工及其他持份者提供一個安全的工作環境。《健康與安全政策》的制定旨在提供一個安全及可靠的工作環境，並符合我們經營所在地的所有相關法律法規。

《健康與安全政策》強調了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；
- 透過資訊分享及計劃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。

我們的工作方式

保障僱員的身體健康

由於員工健康與安全是我們最關心的問題，在「2019冠狀病毒」疫情之後，我們採取了一系列積極措施來保護我們的員工。我們不僅為集團總部的員工配備了口罩、消毒液及消毒噴霧，亦加強了工作場所及公共區域的衛生與清潔措施，以遏制冠狀病毒的傳播。年內，集團透過內部通告及員工培訓，提高員工對疫情防控的意識。



我們為公司所有全職員工投購保險，確保其於公司任職期間免費享用醫療健康服務。集團亦為全職員工提供全面的醫療保健服務，包括年度健康檢查、健康意識及安全培訓。

根據台灣《勞工健康保護規則》，我們的社交網絡集團及出版業務集團已聘請醫療專家為僱員提供健康諮詢服務。於二〇二二年，共開展 453 次健康諮詢，治療 116 次傷病。



過去三年的
工作相關死亡 0例



因工傷損失 48日

(二〇二一年:75日)



保持心理健康

於疫情期間，我們力求保護員工的身心健康。與許多其他企業一樣，我們為部分員工安排在家辦公，並於有需要時提供靈活的工作選擇。除預防疾病傳播的最終目標外，該等措施亦緩解了員工因「2019 冠狀病毒」疫情而產生的壓力及焦慮，並使若干居在家擔任照顧者角色的員工能夠在工作和照顧家庭（特別是在看顧孩子和長者）之間取得平衡。

意識到疫情對心理健康的影響，我們的社交網絡集團及出版業務集團為員工舉辦了健康意識培訓，教導員工如何緩解壓力和焦慮，預防冠狀病毒感染，並使其對長期影響健康保持警覺。集團總部舉辦「至Fit達人」健康工作坊，由職業安全健康局的健身教練主持，向員工傳授保持身心健康的有效方法。



發展與挽留

理念

TOM 集團認為，一支熟練、敏捷的員工隊伍是企業可持續發展的核心。因此，我們提供了不同的培訓計劃，使員工具備必要的技能及能力，以按照公司的期望執行工作。這使我們能夠保持一個強大的多方面人才庫，以應對行業競爭，克服潛在的技能短缺和降低員工的流動率。

我們的承諾

儘管培訓成本不斷增加，但我們仍致力於定期集中對員工技能提升和再培訓，使員工能夠通過參加整體課程及針對特定職業需求的定制課程和工作坊，保持技術優勢。我們認為我們在員工發展方面的投資是值得的，並將轉化為更高的生產力，為我們的客戶和股東創造額外的價值。

根據集團的《僱傭政策》，各部門均有責任培訓各自的員工，並教授員工與工作相關的技術和業務技能。我們根據需要開辦課程、研討會、工作坊和特殊培訓，以確保員工能夠勝任特定角色。

我們的工作方式

入職培訓課程

TOM 集團新員工必須參加入職培訓計劃，我們以此歡迎並向新員工介紹公司的業務運營、政策、目標及文化。入職培訓乃為新員工設計，目的是建立跨部門聯繫，學習通用技能及知識，使新員工於工作中得心應手。

技能培訓

我們亦推行培訓及發展計劃，教育員工掌握最新的技能及知識，以配合工作需要。該舉措旨在促進工作人員掌握一般能力——從領導能力到溝通能力、時間管理等等——以及特定的技術專長。

於二〇二二年，我們的社交網絡集團及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：

領導能力	項目管理
團隊合作	合規守紀
演講技巧	市場營銷
職業健康	產品開發



為員工提供超過
10,410小時的培訓及發展

(二〇二一年：5,435小時)

培訓課程和活動旨在拓寬員工的視野，讓他們接觸到需要學習的新知識和技能，以便在集團的不同職業階段和公司級別中晉升。

我們鼓勵前線員工參加由客戶舉辦的外部培訓課程。參加此類培訓將提升員工面對客戶的技能 and 能力，以改善為客戶提供的服務。去年，廣告業務集團的部分員工參加了在廣州舉辦的三次外部培訓。另一方面，我們廣告業務集團員工通過自我學習來提高個人和集體的工作能力和表現。

繼任計劃

於集團內部進行繼任計劃，以釐定集團中的重要職位，並創建人才管道，讓經驗豐富及表現出色的員工做好準備，以填補前任退休或離職時的關鍵職位空缺。

我們的社交網絡集團及出版業務集團舉辦管理培訓課程，以支持主管級員工發展與磨練領導技能，並提高其在擔任關鍵管理職位時的信心和知識。於二〇二二年，共有 77 名主管參加培訓。

工作場所福祉

理念

集團提供共融的工作環境，以滿足員工的需求及福祉。我們不斷審閱及更新職業健康和安全措施，以確保員工的安全與健康，確保他們的滿意度並全力投入。我們亦營造了一個多元化、共融的工作場所，通過尊重和以同理心對待員工，讓他們自由表達反饋及觀點，為他們創造成功的機遇，從而提高員工的保留率、敬業度及生產力。

我們的承諾

作為負責任的僱主，我們賦予員工權力，並提供一個積極的工作環境，讓他們於身體、精神和職業上均能茁壯成長。集團還推行多項措施，鼓勵工作與生活平衡的文化。

我們的工作方式

關愛家庭舉措

集團認為，為員工提供政策、舉措和靈活性，以最大限度地實現工作與生活的融合是一項優先任務。這提高了員工的敬業度及成就感，同時亦帶來了更好的業務表現。



為營造一個有同理心的工作環境，我們推出一系列關愛家庭舉措，以幫助員工平衡事業和家庭責任，除全體員工均有權享受的年假之外，亦為員工提供帶薪婚假及恩恤假。集團於台灣的全職員工每年最多可享七天的家庭緊急假。而當他們行使臨時事假權利時，不會對員工的全勤獎金或績效考核產生負面影響。於二〇二二年，台灣辦公室的十五名員工因家庭緊急原因休假合共 571 小時。



「2019 冠狀病毒」疫情促使我們採取靈活的工作安排，包括在家辦公，以減少同事接觸感染風險，限制病毒傳播。我們社交網絡集團及出版業務集團的員工可以在疫情導致學校停課期間請假照顧孩子，而不會面臨失業或紀律處分。

根據《性別工作平等法》，我們在台灣的社交網絡集團及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。

多元化及共融

TOM 集團深信，多元化使我們成為一家更成功的公司。這是因為多元化有助於我們擴展我們的觀點，並成為創意及創新背後的驅動力。我們提倡一個共融的工作環境，讓我們的員工可以發展，充分發揮才能，並無畏地表達意見——無論年齡、性別或任何其他與多元化相關的特徵。我們提倡工作場所平等機會。

公司將繼續致力通過工作場所實踐實現多元化及共融。公司的女性比例高於市場平均水平，董事會、管理層和全體員工的女性比例分別約為 28.6%、47% 和 72%。公司的目標是維持各個級別的女性比例至少保持高於市場平均水平。本公司亦旨在通過賦予和鼓勵員工提供意見、分享反饋和參與感，例如透過員工敬業度調查來培養共融文化。公司將繼續確保招聘僱員時的性別多元化，並致力為女性員工提供培訓及職業發展機會，以維持董事會的潛在繼任人選，從而確保董事會的性別多元化。

為了更好地了解個人、團隊及組織層面的觀點，公司於年內進行員工敬業度調查。我們還採取了不同的後續行動，包括舉辦工作場所健康活動，旨在促進更積極和敬業的員工隊伍。

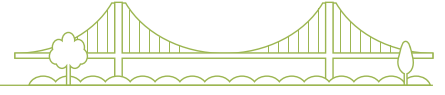


合規性

集團已制定預防、監控和控制措施，以確保遵守有關的就業和勞工法律及法規。於報告期內，集團並無發行 (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律及法規的情況；或 (ii) 任何對集團產生重大影響的有關使用童工或強迫勞動的事件。



保護 環境



二〇二五年目標

理念

我們可持續經營模式的核心是以負責任的方式保護我們賴以生存的環境和自然資源。在我們繼續作為香港聯合交易所主板上市的科技與媒體公司的同時，儘量減少碳排放、節約自然資源及遏止全球變暖的影響，對我們的長遠成功同樣至關重要。鑒於這些目標，我們堅定遵守業務轄區的環境法律法規，結合我們制定的政策、實踐及具體目標，預期到二〇二五年顯著解決氣候變化、潔淨能源及資源使用問題。

專注範疇	重要的原因	二〇二五年目標	二〇二二年狀態
氣候變化 及 能源	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。	獲能源之星認證的伺服器增加至 90%	3% 的伺服器已升級。目前，60% 的伺服器獲能源之星認證。
		獲能源之星認證的網絡設備增加至 85%	4.6% 的網絡設備已升級。目前，78.6% 的網絡設備獲能源之星認證。
		獲能源之星認證的辦公電腦增加至 98%	1.7% 的電腦已升級。目前，98.7% 的辦公電腦獲能源之星認證。
		採購環保型資訊科技設備	<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環保採購標準，方會獲批准
		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	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。
紙張	生產紙張及出版印刷書籍需砍伐樹木，森林會因此受到破壞。用電子書代替能幫助節省數百萬張紙張，且對環境影響較小。	所有書籍出版中電子書的佔比至少維持在 20%	所有書籍出版中電子書的佔比已達 44%。
			
包裝	運輸雜誌及書籍需使用包裝材料加以保護，而這會產生大量廢棄物。	於供應允許的情況下，在二〇二五年之前實現再生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	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 50% 再生塑料的供應商。

營運生態效益

TOM 集團認識到在我們的業務中提高資源效率的必要性及重要性。我們已實施不同的政策及措施，鼓勵客戶、員工、供應商及業務夥伴與我們一同建立更環保的營運。

理念

在保護環境和提高能源效益方面，我們的目標是儘量減少對環境的影響，並在不影響生產力的情況下變得更加環保。該指導方針使我們的投資決策與環境可持續發展相符。我們亦努力提高員工及供應商的環保意識，鼓勵奉行我們二〇二五年的生態效率目標。

我們的承諾

雖然我們的印刷營運極少產生污染，但我們致力將環保實踐納入集團文化，如持續努力提高資源效率及減少碳足跡。我們並非孤軍作戰，而是與供應商、業務夥伴、客戶及獨立第三方合作，將我們的綠色願景變為現實。

我們已制定符合官方綠色法規的政策及問責機制，從而將環境保護及生態效益融入我們的日常營運。除緊跟監管環境的變化外，管理層亦確保集團的合規和監管專業人員接受足夠的培訓並了解最新的法規、基準及流程，以便有效地履行其職責。

我們的《環境政策》強調集團於日常營運中推行生態效益的目標和努力，包括：

- 在集團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。
- 跟蹤監控集團營運過程中的能源使用情況。

我們的工作方式

集團已就節約能源、其他自然資源和提高使用效率制定環保指引，供全體員工遵守。

例如，出版業務集團的員工，最後離開辦公室時必須關閉空調。主管將負責監察責任，以防止浪費能源；僅在同時超過十名員工加班時才可申請額外空調使用。



LED 燈具目前越來越多地用於工作場所及其他選定區域。這些照明設備最終將替代所有耗電的傳統燈具。因此，台灣桃園倉庫已配備 LED 照明，以降低能源使用及成本。



我們在採購技術設備時，選擇使用壽命長及節能的類型。出現故障的設備會維修後再次投入使用或捐贈予慈善團體，而無法維修的設備將進行妥善處理。

目前，集團總部正根據強制性能源效益標籤計劃，採購貼有一級能源標籤的資訊科技設備，以確保我們使用市面上最具能源效益的電子設備。

溫室氣體及能源消耗績效

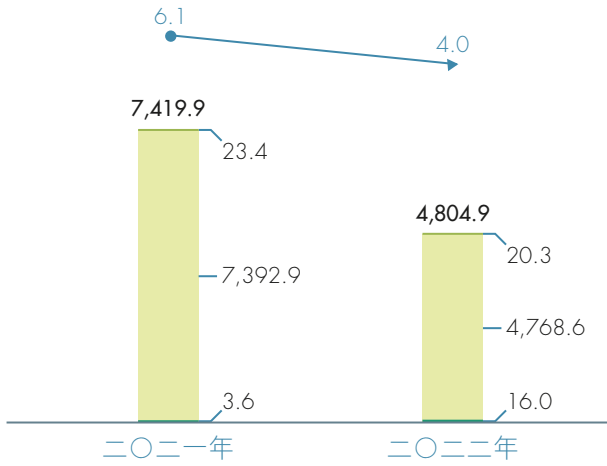
集團的大部分碳排放來自辦公室的日常使用，如用於支持我們業務和內部使用的數據中心資訊科技和硬件設備以及出版業務集團的工業打印機。

於二〇二二年，集團營運產生了 4,804.9 噸二氧化碳當量（「二氧化碳當量」）。在集團的溫室氣體排放中，電力消耗產生了 4768.6 噸二氧化碳當量，其範圍 2 排放佔年度總碳排放量的 99%。此外，範圍 3 排放的增加是由於出版業務集團行政人員的商務旅行增加了使用航空交通。於本年度，集團的溫室氣體排放較去年同期下降 35%，主要是由於近期業務活動的變更。然而，我們的報告範圍不包括集團沒有直接管理控制的業務單位及其業務活動。

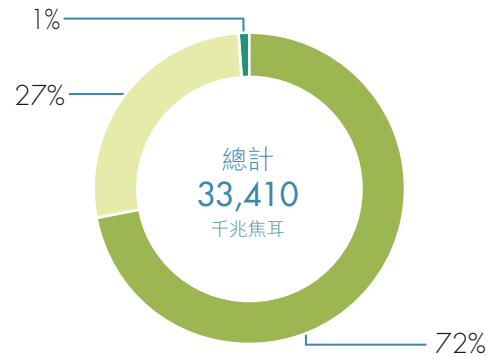
由於近期業務活動有所變更，辦公室及數據中心的能源消耗於年內有所減少。數據中心的能耗佔集團整體營運能耗的約 72.7%，營運過程中產生的溫室氣體排放佔我們總排放的 72%。展望未來，集團將繼續改善並升級硬件及專門的工程服務，以優化能源使用和減少溫室氣體排放。

集團人均碳強度較去年減少 34% 至每位員工 4.0 噸二氧化碳當量。這是由於不包括集團於報告期內沒有直接管理控制權的業務單位的數據。

溫室氣體排放和碳強度



按能源類別劃分的能源消耗



- 範圍1: 直接溫室氣體排放 (噸二氧化碳當量)
公司車隊
- 範圍2: 耗電間接產生的溫室氣體排放 (噸二氧化碳當量)
辦公室和資訊科技伺服器中消耗的電力
- 範圍3: 其他間接溫室氣體排放 (噸二氧化碳當量)
業務航空旅行
- 碳強度 (噸二氧化碳當量/員工)
- 資訊科技系統的外購電力
- 辦公室的外購電力
- 汽油及柴油

資源利用

理念

隨著環保法規日益嚴格，集團將環境可持續發展納入業務營運至關重要。

目前，TOM 集團高度倚賴紙質材料（一種木質纖維可再生資源），生產紙質雜誌、圖書產品等各類出版物。面對日益增長的森林砍伐趨勢和政府對紙漿及其他自然資源使用日益嚴格的規定，我們計劃提供更可持續的出版解決方案，以提高資源效率，同時降低營運成本。



我們的承諾

作為一家對環境負責任的企業，集團認為提高資源效率實屬必要。由於我們的業務性質，我們不產生任何有害廢物。一般無害的辦公室廢棄物會經由業務分部所在辦公樓的物業管理公司提供的廢物分類和回收設施進行處置。出版業務集團的印刷商於打印過程中產生的廢紙將根據台灣《廢棄物清理法》的規定進行處理。

我們的《環境政策》中制定了數項主要的廢棄物管理計劃，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

集團向市場中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，並基本符合國際標準。大鄴企業股份有限公司提供來自全球領先供應商的UPM紙，符合歐盟制定的有害物質限制以及化學品登記、評估、許可和限制標準。

我們的出版業務集團產生的廢紙根據台灣的《廢棄物清理法》進行分類及回收，並遵守其他處理及處置要求。年內，我們出版物業集團還出版了19本與可持續發展相關的書籍，以提高公眾對可持續發展的認識，並提供實用的解決方案，幫助改善日常生活。



於二〇二二年農曆新年期間，集團總部參與了一項利是封回收活動，收集未使用的利是封，捐贈予慈善機構或回收，以促進減少廢棄物。



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



為保障我們的商業利益及聲譽，我們一直以道德、正直誠信的方式、以最高標準的負責任行為經營我們的業務。這包括避免實際及想像中的利益衝突，強調對貪污的零容忍態度，並尊重與我們存在聯繫的所有個人及組織的權利。我們期望供應商與我們的商業價值觀及道德規範相符。

商業道德及合規

理念

保持商業誠信及合規對集團至關重要。我們對賄賂、欺詐及貪污採取零容忍態度，因為任何不道德的作為均會損害持份者的信任，並損害業務前景。強烈的道德企業文化亦是提高業務表現及客戶忠誠度的關鍵。因此，集團堅定不移地預防、發現、威懾及調查一切形式的不當行為。

我們的承諾

商業誠信是我們業務的核心。我們付出了巨大的努力來培養與持份者的信任，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。持續的合法營運、誠信及透明地履行承諾，以及在道德上正確行事，才能獲得持份者的持久信任。因此，我們逐步在我們的業務中建立了強大的道德文化，遵守法律並秉持最高道德標準，絕不妥協。

董事會對集團遵守道德標準負有最終監督及責任。集團執行董事負責確保有效實施、監督及調查公司內部發生的任何欺詐或賄賂活動。

此外，集團通過制定的相關政策及指引，明確了我們的期望及要求，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"> 針對聘請第三方代表的適當控制提供指引。 	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。 	全體供應商
《證券交易及處理機密股價敏感內幕資料之政策》	<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的適用法律的框架。 制定一致的方針，確保僱員將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之一，我們嚴肅處理貪污行為，因為貪污違反我們的《行為守則》。根據守則，集團對貪污採取零容忍態度。我們協助員工識別和避免可能導致貪污或其他不當行為的情況。

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

我們的《行為守則》及新員工的入職培訓均強調正直及反貪污措施，讓新員工熟悉集團的清廉文化。我們的主要員工聽取了有關審批、商業方面、採購及其他反貪污方面的簡報。於二〇二二年，集團為全體員工舉辦了兩次反貪及反賄賂培訓課程，以保持對不當行為的高度認識。員工可隨時於集團內聯網查閱有關政策。



100% 董事及員工
參與反貪污培訓

我們負責監督集團反貪污政策和工作的董事，一直通過定期參加相關培訓及閱覽相關資料，及時了解當前公司的問題、風險及舉報者計劃等防止貪污措施。我們的一般政策為不向政治組織或從政人士捐獻任何政治獻金，以支持任何政治事業。

於二〇二二年，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

集團嚴格遵守《行為準則》，並已建立舉報者機制。我們鼓勵我們的員工以及承包商和供應商等第三方，即時通過特定渠道向集團報告實際或涉嫌欺詐、腐敗或其他形式的道德行為。該機制亦是舉報歧視、不公平解僱、迫害或無理紀律處分等情況的渠道。

我們將審慎各項指控，記錄、調查並向董事會報告所有違規行為。違規行為一經證實，將面臨紀律處分，包括終止僱傭。

無論舉報人匿名與否，通過該機制收到的所有舉報均將得到認真處理並徹底調查。除非法律強制要求披露，否則舉報者的舉報信息將嚴格保密。我們對集團內舉報者的任何報復行為採取零容忍態度。舉報人將受到保護，免受可能的報復，例如不公平解僱、迫害或無理的紀律處分。

集團已建立一套內部向上呈報渠道，切實符合我們的營運需求。我們記錄涉嫌違規行為，並每季度上報集團財務部。我們已制定《舉報政策》，為舉報財務匯報、內部控制或其他事項的不當行為提供指引。

申訴管理

所有內部及外部持份者提出的申訴均會以透明的方式作出補救和解決。作為我們與持份者參與流程的關鍵要素，為證明持份者的顧慮得到關注、重視和採取行動提供機遇。集團始終願意與持份者攜手，制定最佳解決方案。

所有申訴均將徹底調查，我們對舉報者進行任何形式的報復行為採取零容忍態度。誠如《僱傭政策》所述，我們的僱員可無顧慮地向管理層提出擔憂，不必擔心遭到報復。

自二〇一二年以來，我們的社交網絡集團及出版業務集團採取工作場所性騷擾投訴調查向上呈報渠道框架，並已設立舉報熱線及郵箱，按投訴人性別進行區分。

網絡安全及客戶隱私

理念

自從數碼化趨勢出現以來，任何個人、企業和組織均面臨著網絡攻擊及數據洩露的風險。如今，網絡安全已成為網上購物最令人擔憂的問題之一。作為科技和媒體行業的一份子，保護我們的營運及系統、網絡和客戶資料免受所有網絡事件的影響始終是集團的首要事項。我們在提供下一代連接性及保護客戶隱私方面贏得了客戶的信任。

為確保客戶數據安全，我們定期檢討及改善數據管理措施，並隨時準備提高網絡安全標準。該等措施有效地保護資訊科技系統免受惡意攻擊或破壞，我們的數據處理高度審慎保密。

我們的承諾

為確保企業的所有終端用戶及網絡符合必要的資訊科技安全及數據安全標準，我們於《資訊安全政策》中制定了一系列全面的規則、政策及程序。該政策明確規定信息保密、完整及可用的基本原則並適用於全集團。

《資訊安全政策》基於以下關鍵原則：

- 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信息安全政策及程序，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，知悉其信息安全責任。

我們亦制訂了《個人資料管理政策》，以遵守適用的《資訊安全政策》，保障僱員及客戶的個人資料。

《個人資料管理政策》概述如下：

- 個人資料的保存期限只應在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導方針。
- 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律公平合法地處理。

我們的工作方式

TOM 集團致力從信息安全事件迅速識別、響應及恢復。我們已整合人員、技術及流程，以提升我們網絡安全系統的抗逆力。



我們深知科技與媒體行業固有的網絡風險，並尋求將網絡安全納入我們員工的意識及工作流程。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與系統的惡意攻擊。我們亦已制定以風險為重點的計劃，建立我們的網絡抗逆力，最大限度地減少其中斷，並於面對網絡入侵或攻擊時確保我們的業務活動及營運的連續性。

我們將繼續加強應急準備，並全天候保持警惕。在整合人員、技術及流程的同時，將實施更多的網絡安全措施。

政策和管理

當發生安全漏洞時，集團已制定明確的標準操作程序，解決任何安全漏洞，同時監控資料使用及保護客戶數據私隱。

集團還制定了以下政策來實施我們的網絡安全計劃：

網絡安全相關政策 期望和要求

《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

我們於業務營運中對資訊技術和資訊科技系統的依賴日益增加，引發了新的重大風險。因此，進行網絡安全風險評估是重要事宜，這將使我們能夠識別我們資訊科技系統中的漏洞，評估及優先考慮我們的資訊安全風險。

我們至少每年委聘一次外部安全顧問對我們的資訊科技系統和平台的安全性進行獨立第三方評估。藉此利用第三方網絡安全框架、合規或監管標準，有助於我們根據久經考驗的行業標準和最佳實踐對安全控制進行基準測試，並釐定增強系統的潛在空間。這項工作的另一目的是評估我們的風險是否已得到適當的監控和管理。

作為我們網絡風險管理流程的一部分，集團的社交網絡集團制定了一系列標準的升級流程，以立即應對可疑或實際的網絡事件。該流程清楚地概述了匯報、處理及反思過程。此外，我們亦會定期進行模擬不同資訊科技意外的演習，以保持員工的警覺。此外，我們的外部雲服務供應商的信息安全管理系統已獲得 ISO/IEC 27017 及 ISO/IEC 27018 認證。年內，移動互聯網集團的雲系統亦由外部審計員進行審核，以確保其合規和可信度。



員工培訓

確保我們的員工具備高度的網絡安全意識至關重要。我們為員工提供實用的知識，以防止可能暴露員工或客戶個人數據的網絡攻擊、入侵及數據洩漏。

於二〇二二年，集團為全體新員工舉辦入職培訓，向他們介紹管理系統內的資料安全系統，提高網絡安全意識，並進一步確保我們資訊科技系統的安全保護。

客戶數據保護

集團認識到盡職盡責地管理客戶數據的重要性。此乃由於客戶已將其個人資料委託予我們，集團有責任嚴格執行帳戶授權管理規定，以保障透過我們的服務往來所收集的客戶數據。

制定《隱私政策》突顯了我們為保障網站瀏覽器的安全及確保客戶個人數據的機密所採取的流程。集團線上平台及行銷活動所收集的所有客戶數據均嚴格按照當地監管要求處理，且僅供獲授權人員訪問。

我們會定期評估集團的數據管理和隱私的最佳做法。員工已透過培訓及工作坊，掌握正確處理客戶數據及保障數據私隱所需的實踐技巧，並遵守資訊科技使用行為準則。守則就資訊保護、使用授權、可接受的使用、知識產權和版權、實體安全、登錄信息的安全和違規行為提供了明確指引。

集團已制定相關政策以保障客戶及員工的個人數據。《資訊安全政策》和《個人資料管理政策》概述了集團於健全的資訊和數據安全方面的要求和期望。

於報告期內，並無涉及違反客戶私隱或遺失客戶數據的重大違規案例。

客戶反饋管理

TOM 集團重視客戶意見，這體現在我們設有專門管理客戶反饋的方法。我們重視客戶的意見，以改善我們的各項操作程序、產品和服務質量，並主動收集和 analys 客戶的意見、投訴、批評及建議。

我們已建立線上客戶服務平台，收集客戶反饋，及時回應客戶問題。我們的移動互聯網集團和社交網絡集團的標準流程是於 24 小時內處理查詢，並於一周內予以解決。我們的技術支持團隊在半小時內跟進收到的任何投訴或不滿，這反映了我們提供優質客戶服務的目標，並改進反饋處理流程和做法。

為提升客戶服務質量，我們的移動互聯網集團每天對客戶投訴進行分析和評估，並定期回復公眾號上的常見問題。我們的社交網絡集團亦每週對其滿意度評分進行評估，以確保客戶的需求得到理解和滿足。投訴報告的概述及相關統計數據，包括調查結果及採取的行動，會定期提交客戶服務主管審查及核實。



收到與產品和服務
相關的投訴總數：0

(二〇二一年：0)



因安全與健康理由
而須回收的產品數目：0

(二〇二一年：0)

知識產權保護

理念

知識產權是促進創造力及創新的根本。保護創意和產品研發者的努力有助於全球經濟、社會和文化的發展。集團高度重視保護我們的關鍵資產，包括版權、專利、商標及其他知識產權形式。

同時，我們同樣尊重第三方的知識產權，嚴禁在我們的業務中未經授權使用受法律保護的材料，包括軟件、數據、文本、圖形、圖像、聲音、動畫和電影。

我們的承諾

我們的資訊科技使用行為準則通過制定指導方針，確保知識產權和版權規則納入整個集團，體現了集團保護知識產權的決心。

我們的《證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料政策》亦規定，員工不得使用或披露其擁有的機密資料，除非是適當履行職責範圍內或事先獲得必要的批准或授權除外。

我們的工作方式

我們已於不同的司法管轄區擁有註冊商標及域名，以保護我們的知識產權。如發現任何侵犯我們知識產權的行為，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，要求相互尊重我們及所有其他各方的知識產權。我們的員工須遵守有關收集、管有、處理、披露及使用個人資料的法律要求。

我們的社交網絡集團在其僱傭合同及供應商合同中納入知識產權條款，以確保集團擁有其員工在工作期間創造的知識產權或供應商於合同期內提供的知識產權。

供應鏈管理

理念

TOM 集團致力於實踐負責任的營商理念，從供應商以至業務夥伴，在其價值鏈上擴展我們廣泛的影響力。可持續供應鏈可為集團及社區成員創造長遠價值。因此，我們已將可持續發展的考量納入我們供應鏈的基本環節，並鼓勵大家於可持續發展方面做出努力。通過與供應商及商業夥伴的合作，我們傳播可持續營運慣例，促進環境保護，並為我們所服務的地區帶來切實的社會效益。

我們的承諾

我們的《供應商行為守則》概述了我們在人權、招聘慣例、環境影響、供應商多元化、利益衝突和其他負責任業務營運領域的規定及要求，而該等規定及要求同樣適用於我們所有的供應商及業務合作夥伴。守則在制定時參考了國際憲章和公約的理念及政策，如《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》。

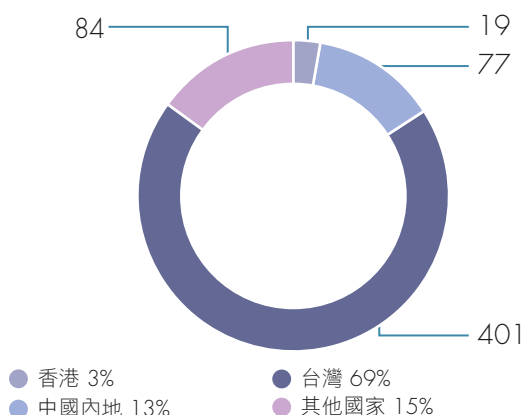
我們的《供應商行為守則》中的一些主要重點如下：

- 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律，並應保護及維護 TOM 集團及其客戶的機密資產及資訊。數據的任何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律。
- 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。

我們還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》—我們希望業務合作夥伴及供應商奉行人權保護的原則。
- 《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。

按地區劃分供應商數量



我們的工作方式

供應商篩選

集團期望我們的供應鏈合作夥伴分享我們的商業價值觀及可持續發展承諾，堅持道德操守，最大限度地減少對環境的影響，並實行公平公正的勞工常規。

我們在合同中納入了反欺詐及反貪污條款，以確保潛在供應商及賣家提前了解集團的期望和要求。例如，出版業務集團及社交網絡集團的所有新供應商均根據一系列可持續性標準（包括反歧視措施、薪酬待遇、禁止童工、工作場所安全和環保表現）進行自我評估並填寫自我評估問卷。

我們的新供應商必須遵守環境要求及勞工標準，方會正式與集團建立業務夥伴關係。社交網絡及出版業務集團要求其供應商進行自我評估，並確認其符合《供應商行為守則》。只有在集團確信供應商已履行合規義務時，供應商合同方會續簽。

我們於內部已建授權等級制度，作出的採購決策須經過一系列的審查程序方會達到適當授權級別而獲最終批准。該制度已於集團所有業務單位付諸實踐。

供應商表現評估

定期的供應商表現評估對於維持供應鏈的可持續發展至關重要。於評估期間，集團監控及跟蹤我們的供應商及承包商，評估他們的可持續發展進展，並釐定繼續合作是否屬合理。供應商評估系統亦已提供問責制，以確保合約合規，降低營運風險，最大限度地減少成本，並促進可持續發展實踐的持續改進。

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、標籤及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 集團致力為改善社區作出貢獻，促進集體進步及與社區的和諧關係。

肩負社會責任增強了我們品牌的知名度，也使我們在不同持份者領域與潛在客戶建立融洽關係。

集團致力通過解決世界上一些嚴峻的社會及環境挑戰來支持社區。我們努力運用我們的產品、服務、技術、人才和關係來產生更大的社會影響，並推動正面的變化。

我們的承諾

TOM 集團致力於為積極影響社區發展的项目做出貢獻，反映我們的價值觀及可持續發展目標，同時高度尊重所有文化及不同社區的獨特社會需求。

秉持我們《企業傳訊政策》的精神，TOM 集團積極支持促進環境福祉、教育、公共衛生、社區服務以及藝術與文化的各類舉措。



我們的工作方式

環境保護

於二〇二二年五月，我們出版業務集團舉辦了「二〇二二年台灣綠電交易高峰會」，與商業夥伴一起宣導減少碳排及使用可再生能源，並探討政府呼籲建立的全面綠色供應鏈，實現可持續的未來。



我們出版業務集團亦舉辦了「台灣碳定價策略：邁向全球淨零前瞻論壇」，邀請業界人士共同就「碳定價」，以及台灣政府和業界為解決綠色能源和能源效率問題而推動的碳收費的確定、收集及運用等進行探討。

為提高兒童的環保意識及環保知識，出版業務集團出版各類故事書，希望通過線上及線下閱讀，培養具有全球視野及關懷本土的綠色行動青年公民。

捐贈廣告位

我們在台灣的旗艦出版業務集團——城邦出版集團，通過向基金會及慈善機構捐贈廣告版面，積極參與社區服務。於年內，亦與台灣世界展望會合作，舉辦了「為愛朗讀二〇二二」活動，邀請明星名人以線上伴讀方式，為偏鄉地區的學童講故事。



於二〇二二年，我們的社交網絡集團首次與畢加士基金會合作，邀請 10 位部落客通過撰寫文章的方式向公眾宣傳基金會的中秋禮盒。中秋禮盒的銷售收入全部捐贈予非洲馬拉威。為當地有經濟需要的兒童提供獎學金和助學金，資助他們接受學校教育，為他們提供課本、校服等正規教育所需的物資。

社區參與

為了幫助社區弱勢群體，集團總部鼓勵員工參與由公益金舉辦的「『折』食日」、「便服日」、「綠碳日」及「愛牙日」，為社區弱勢群體提供幫助及帶來希望。

此外，TOM 集團亦通過協童發展中心協會向有需要的家庭捐贈了一系列抗疫物資，包括高防護口罩、洗手液、快速抗原檢測試劑盒等，以表達對受疫情影響人群的關心和支持。

消除兒童文盲及教育差距

自二〇〇五年起，集團定期舉辦圖書捐贈活動，向社會各階層人士推廣健康的閱讀習慣。年內，公司向協童發展中心協會捐贈了各類兒童書籍，希望培養孩子擁有充滿樂趣的閱讀習慣。



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之旅中發佈第二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擔憂。除非另有說明，本報告涵蓋的年份為二〇二二年一月一日至二〇二二年十二月三十一日。

匯報範圍

可持續發展報告披露的資料涵蓋了我們在移動互聯網、社交網絡、出版和廣告方面的核心重大業務運營。我們的上述業務遍佈大中華地區內香港、北京和台灣等城市。但由於近期業務安排，我們的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。

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》附錄二十七所載的《環境、社會及管治報告指引》的強制披露規定及「不遵守就解釋」條款編寫。第 43 至 48 頁列出的《環境、社會及管治報告指引內容索引》包含有關集團所採用指引的資料之披露程度以及對本報告相關部分的參照引用。

本報告應結合集團官網公佈的主要政策，與公司的二〇二二年年報（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、社會及管治報告指引》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二〇二二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。

關鍵績效數據²

環境數據

環境指標	2022年	2021年	%差異
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量） ³	4,804.9	7,419.9	-35%
範圍一 ⁴	20.3	23.4	-13%
範圍二 ⁵	4,768.6	7,392.9	-35%
範圍三 ⁶	16.0	3.6	340%
碳強度（噸二氧化碳當量/僱員）	4.0	6.1	-34%
能源消耗 ⁷ （千兆焦耳）	33,409.7	48,283.6	-31%
直接能源消耗	269.3	305.4	-12%
間接能源消耗	33,140.4	47,978.2	-31%
能源強度（千兆焦耳/僱員）	27.9	39.4	-29%
紙張消耗量（噸）	5,369.1	5,918.6	-9%
辦公室用紙	13.1	13.6	-3%
出版業務用紙	5,356	5,905	-9%
耗水量（立方米）	24,454.5	25,122.3	-3%
耗水強度（立方米/僱員）	20.4	20.5	-0.5%
包裝材料（噸）	3.0	3.0	1%
塑料包裝	3.0	3.0	1%
空氣污染物排放量（公斤） ⁸			
氮氧化物	22.0	23.28	-5%
顆粒物	2.01	2.12	-5%
硫氧化物	0.11	0.13	-12%

² 最新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。範圍變動乃由於近期業務活動發生變動。

³ 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。

⁴ 包括公司車隊所消耗的柴油和汽油。

⁵ 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。

⁶ 包括與商務航空旅行有關的溫室氣體排放。

⁷ 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。

⁸ 排放系數基於香港交易所發佈的準則。

社會數據

職場指標	2022 年	2021 年
僱傭		
在職僱員人數	1,197	1,224
按僱傭性質		
全職	1,146	1,186
兼職/合同	51	38
全職僱員的性別、年齡組別和地區		
按性別		
男	322	361
女	824	825
按年齡組別		
30以下	219	244
30-49	743	773
50和以上	184	169
按地區		
香港	46	47
中國內地	61	74
台灣	1,017	1,043
其他國家	22	22
全職僱員流失率(%)⁹		
整體	32%	24%
按性別		
男	43%	30%
女	28%	22%
按年齡組別		
30以下	70%	50%
30-49	26%	19%
50和以上	13%	15%

⁹ 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 x 100%。

職場指標	2022年	2021年
僱傭		
全職僱員流失率(%)⁹		
按地區		
香港	26%	15%
中國內地	107%	76%
台灣	29%	22%
其他國家	9%	0%
培訓與發展		
每位僱員培訓的平均時數¹⁰		
按性別		
男	8.76	4.14
女	9.22	4.78
按僱員類別		
經理級或以上	6.11	3.68
一般僱員	9.28	4.64
接受培訓的僱員百分比(%)¹¹		
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	7	7
因工傷損失的工作日數	48	75

¹⁰ 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

¹¹ 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%。

強制披露規定		頁	備註
管治架構	<p>由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 	4-8	-
匯報原則—重要性	<ul style="list-style-type: none"> (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; 39	-
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。	39	-
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（如有）或任何其他影響有意義比較的相關因素。	39	-
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。	39	-

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A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、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。	22-27	<ul style="list-style-type: none"> • 《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 A1.1	排放物種類及相關排放數據	40	-
關鍵績效指標 A1.2	溫室氣體總排放量（以噸計）及密度（如適用）（如以每產量單位、每項設施計算）	26; 40	-
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部門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	22-27	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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）	26; 40	-
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）	40	-
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）每生產單位估量	40	-

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	22-27	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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	22-27	-

層面A4：氣候變化

一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	-	根據重要性檢閱，鑒於業務性質，氣候變化對集團而言並不屬重要議題。
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，以及已採取管理有關影響的行動。	-	<ul style="list-style-type: none"> ● 《環境政策》 ● 《可持續發展政策》

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; 20-21	<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	17; 41	-
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。	41-42	-

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	17-19	<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。	18	-
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失的工作日數	18; 42	-
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	18-19	-

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	19-20	-
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	42	-
關鍵績效指標 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	42	-

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。	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	34-35	<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	35	-
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	34-35	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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。	34-35	-
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; 27	-

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產品責任政策及遵守相關法律及規例	31-35	<ul style="list-style-type: none"> ● 《行為守則》 ● 《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。	33	-
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。	33	-
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。	34	-
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	31-33	-
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。	31-33	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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	28-31	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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	30	-
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	30-31	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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	30	-
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	36-38	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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）	36-38	-
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	36-38	-

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

