



服務社區



客戶私隱



生態效益



展開 可持續發展新序章

人才投資



網絡安全



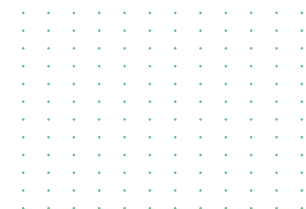
保護環境



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 2021



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。



→ 6-11頁



→ 12-19頁



→ 20-25頁



→ 26-33頁



→ 34-36頁



目錄

可持續發展概覽	3
關於TOM集團	3
首席執行官致辭	4



我們的可持續發展方針	6
可持續發展管治	6
可持續發展政策	9
重要性評估	11



人才投資	12
人才吸引與招募	12
員工健康與安全	14
發展與挽留	16
工作場所福祉	18
合規性	19



保護環境	20
二〇二五年目標	20
營運生態效益	22
資源利用	24
合規性	25



道德經營	26
商業道德及合規性	26
網絡安全及客戶私隱	28
知識產權保護	32
供應鏈管理	32
合規性	32



服務社區	34
-------------	----

關於本報告	37
--------------	----

關鍵績效數據	38
環境數據	38
社會數據	39

《環境、社會及管治報告指引》內容索引	41
--------------------	----

公司概況



科技

媒體



電子商貿



社交網絡



移動互聯網



投資



出版



廣告

可持續發展概覽



可持續發展管治

- 在董事會之下**新設可持續發展委員會**。
- 設立公司的企業管治及可持續發展相關政策。



人才投資

- 每年在台灣進行**3,700小時**以上的教育及培訓活動，受訓者超**1,200名**。



保護環境

- 訂立**7個環境長期目標**，表明我們對環保的長遠抱負。



道德經營

- 在賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢方面達成**零報告或零投訴**。
- 進行各種**網絡安全風險評估**（包括應用程式及信息安全測試）。



服務社區

- 參與**台灣地球一小時活動**及「**國際奔牛藝術EXPO 台灣巡展**」。
- 獲授**15年+**「**商界展關懷**」標誌。



本人欣然在此發表TOM集團首份獨立發佈的可持續發展報告，當中記錄了集團在過往年度的表現及歷程，同時載有我們為實現可持續發展未來的願景而制定的框架、策略和政策。

二〇二一年是我們團結一致抗擊「2019冠狀病毒」的第二個年頭。全球經濟發生巨變，數十億人的生活亦因封鎖措施和社交距離限制而受到嚴重影響。

“ 疫情暴露出經濟及社會差距懸殊，揭示我們的社會、我們的業務以及我們作為個人是如何的 不堪一擊。如果我們不著手解決氣候變化、公 共衛生、自然損失、不平等及其他迫切的問 題，這正正是人類將繼續面臨災難的預兆。 ”

面對危機之際，正如在目前的疫情形勢下，醫療界、企業及政府為了個人和社區的福祉開展了廣泛合作。TOM集團亦已盡一己之力，例如我們已採取遠程工作，實施安全距離措施，務實營運，提供額外醫療保障以及在工作場所維持足夠的衛生用品，保障員工的健康。對公司員工在應對「2019冠狀病毒」危機時展現出的靈活性和抵禦能力，本人深感自豪。我們互幫互助，在保證自身安全的同時勤勉工作，以維護客戶、業務夥伴及其他持份者的利益。在當前充滿擔憂和不確定性的形勢下，我們的首要任務是保障員工的健康、安全和福祉。

作為一間科技與媒體公司，我們一直為大中華市場的客戶提供連接性和數碼化內容等服務，儘管疫情爆發，我們仍不負客戶期望，盡最大努力提供高質素的服務。

“ 秉持著對利潤之上更高目標的追求，我們積極 改進環境、社會及企業管治問題，締造一個更 可持續發展的未來。 ”

我們已根據公司的環境相關目標檢討達標進度，更訂立七個額外目標，立定決心追求更卓越的表現。

針對營運的各方面，我們設立了宏大的目標，通過降低能源消耗總量、提高能源效益、盡量減少使用塑料及逐步提高電子出版的比例等行動，藉以降低碳足跡。在這方面，我們已在本年度取得令人鼓舞的進展，為下階段的可持續發展之旅奠定了更堅實的基礎。

多樣性和包容性是我們集團文化的核心價值。TOM集團在僱員的專業進修及個人發展方面投入大量資源，使僱員能夠充分發揮自身的潛力，為客戶提供最優質的服務。我們亦樂於回饋我們工作和生活的社區，並對其產生深遠的正面影響。年內，我們的管理層和員工繼續助力慈善機構，造福環境，惠及教育、公共衛生、文化藝術領域的受助者。

儘管我們在可持續發展方面取得了顯著的進展，我們仍需砥礪深耕，篤行致遠。目前，我們將一貫繼續保持透明度並對可持續發展作出披露。此刊物是我們首次將所有優先事項及措施整合的一份全面、獨立的報告。

本人謹代表董事會及管理層，向客戶對TOM集團的信任及與我們攜手共進表示感謝。本人亦向我們員工對可持續發展作出的貢獻致以謝意。

首席執行官/可持續發展委員會主席

楊國猛

香港，二〇二二年三月十日



我們的 可持續發展方針

多年來，致力於實現可持續發展已成為我們的業務核心，我們仍在不斷完善我們的方針。

在TOM集團，可持續發展並未停留在概念階段，而是轉變為策略、政策、指引、慣例及基準，貫穿於我們的營運及業務決策。這些策略、政策、指引、管理及基準由可持續發展委員會（由公司眾多高層領導及該領域專家組成）負責監督其制定和實施。

為進一步實現我們的願景，我們採取專業化、積極主動及具透明度的方針。對於可持續發展，我們將其與業務一視同仁，攜手各方共同對持份者（包括投資者、業務夥伴、供應商及僱員）負責。

我們尋求以負責任及更為可持續的方式開展業務，為此，除在內部定期執行戰略措施外，我們有時還與外部各方合作執行。

我們已確定砥礪奮進的重點領域，即作為集團《可持續發展政策》的四大支柱：業務、人才、社區及環境。

可持續發展管治

眾多企業同時亦以對社會及環境友好為發展理想目標。然而，實現這一目標需要睿智的領導。我們在可持續發展方面努力獲得的認可，在很大程度上歸功於我們的可持續發展委員會，其為集團內處理可持續發展相關事宜的最高管治機構。

該委員會向董事會匯報，由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，負責協調政策和指導執行。

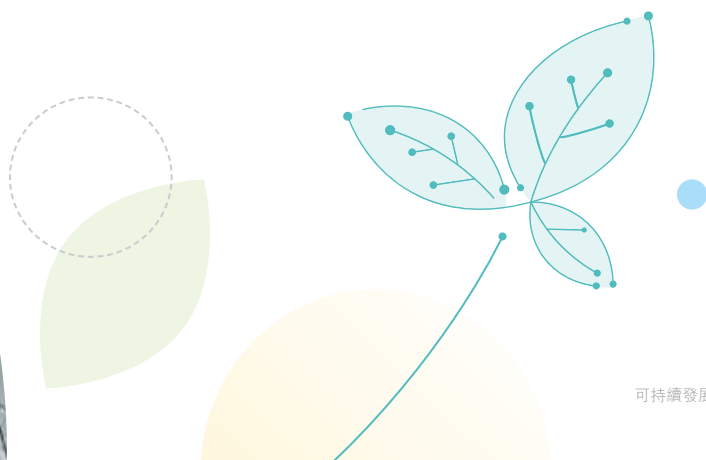
該委員會之職責包括：

- 就集團企業社會責任及可持續發展目的、策略、重點優次、措施及目標向董事會提出建議；
- 監督、審視與評估集團所採取以貫徹企業社會責任及可持續發展重點與目的之行動，包括與集團業務部門進行協調，確保其營運及實務遵守相關重點與目的；
- 審閱及向董事會匯報可持續發展之風險與機遇；
- 就可能影響集團業務營運及表現之新興企業社會責任及可持續發展問題與趨勢進行監察及檢討；
- 監督及檢討集團企業社會責任及可持續發展之政策、實務、框架和管理方針，並提供改善建議。

詳情請參閱「[可持續發展委員會的職權範圍](#)」。

截至二〇二一年十二月三十一日，該委員會已舉行三次會議，討論公司可持續發展相關事宜的發展和實施、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	四月	八月	十月
監督及檢討集團企業社會責任及可持續發展之政策、實務、框架和管理方針，並提供改善建議	✓	✓	✓
審閱及向董事會匯報可持續發展之風險與機遇	✓		✓
考慮公司之企業社會責任及可持續發展之表現對其持份者（包括僱員、股東、當地社區及環境）之影響	✓		✓



TOM集團的可持續發展委員會架構

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。

可持續發展政策

我們的可持續發展方針和優先事項紮根於四大支柱—**業務**、**人才**、**環境**及**社區**。各項支柱均是由公司政策、企業領導層及我們所有業務領域共同協力制定。這四大支柱引導公司將可持續發展與我們的所有業務整合。我們還制定了政策、程序和指引，以引導管理層處理重大的可持續發展事宜。

TOM集團的 可持續發展支柱

環境 保護環境



公司致力改善其環境表現，確保設立合適的政策和管理制度，以減輕我們對環境的影響。

業務 道德經營



公司致力在所有業務交易中堅守高標準的業務誠信、忠實和透明度。

人才 人才投資



作為負責任的僱主，公司致力營造支持多元共融的文化，藉以吸引及挽留頂尖人才。

社區 服務社區



公司積極參與對社區發展有正面影響的項目。



制定可持續發展政策以進一步多元化公司業務是我們二〇二一年的工作重點。該等可持續發展政策乃為更好地闡釋公司董事會（「董事會」）根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄27的要求對可持續發展事宜作出監督而設。下文概述我們的可持續發展及企業管治政策：

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 傳媒、公眾參與及企業捐獻政策 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



重要性評估

生活在瞬息萬變的世界中，理解和回應持份者的觀點和期望對我們業務的成功至關重要。

公司持續識別最相關的可持續發展議題，以檢討其業務策略並釐定公司公開披露的內容。

我們於二〇二〇年進行了最近一次重要性評估，評估結果是繼續代表持份者提出的主要議題。有關重要性評估的過程，請參閱我們二〇二〇年報中環境、社會及管治報告一節。

已識別的重要可持續發展議題包括：

	科技平台及投資		媒體業務
	電子商貿	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			
客戶隱私	✓	✓	✓
數據安全	✓	✓	✓
知識產權保護		✓	✓





人才 投資

人才吸引與招募

理念

TOM集團投放大量資源於人才的培訓、教育和發展。鑑於科技與媒體趨勢不斷變化，我們必須提高員工的知識和技能，為未來做好準備。我們深信，一家公司的成敗取決於其員工，對人才作出的寶貴投資終究會帶來穩健的回報。

我們的承諾

我們特別注重招聘及挽留多元化的人才，同時提供具吸引力的薪酬、平等的就業機會和給予支持的工作環境。

我們在大中華區的四個城市聘用超過1200名員工，建立了共融文化和積極向上的環境，讓我們的團隊成員得以茁壯成長，自由發揮其創造力。

我們全面實施公平、公正及反歧視的僱傭常規，務求令員工保持忠誠度及充滿歸屬感。作為一個關愛員工和盡職盡責的僱主，我們根據所制定的以下政策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

吸引及挽留人才對企業取得持續性成功而言屬至關重要。公司吸引高素質人才的能力將有助於其招聘最佳合資格人員。然而，長期（通常為數年）留任人才對保證公司的持續生產及增長同樣至關重要。

僱員流失有損公司的利潤，因為招聘替補員工不僅耗費成本，而且會導致生產力降低，營運效率下降。此外，如員工成功留任，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。

在TOM集團，我們根據公司既定政策及機制的指引招聘及挽留員工。當中最重要屬我們的績效制度，即員工憑履職能力獲聘、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。

我們的薪酬待遇乃以市場相同職位的薪資水平為基準，並會定期調整以維持我們的人才競爭優勢。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、退休金等具吸引力的福利待遇。

我們的《僱傭政策》中重點闡釋了《薪酬政策》的幾大宗旨，包括：

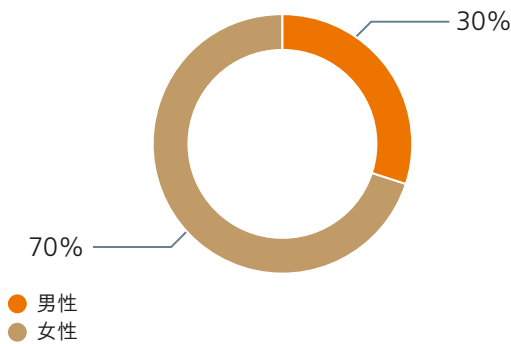
- 確保薪酬結構在市場上具有競爭力；
- 根據員工的工作價值和績效來衡量其所作出的貢獻，藉此獎勵員工；
- 激勵員工盡展所長，發揮潛能；努力實現自己的工作目標和部門的目標；及
- 為員工提供事業持續發展的機會。

員工概況

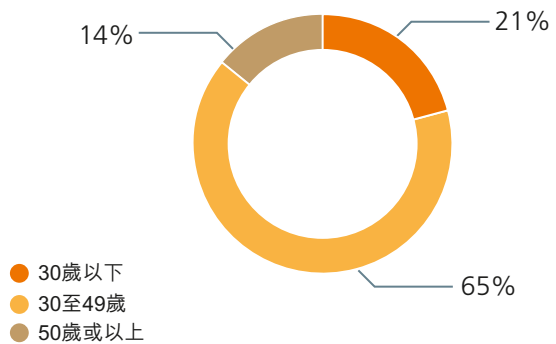


二〇二一年
僱員總人數
1,224

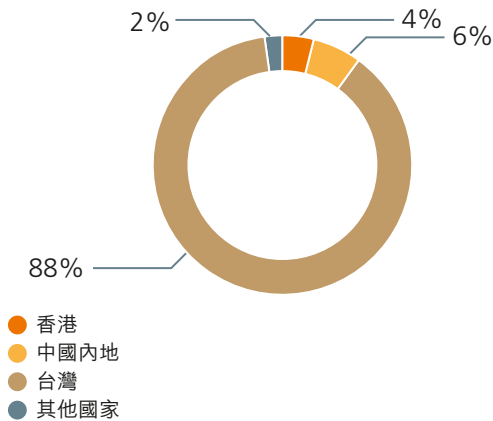
按性別劃分



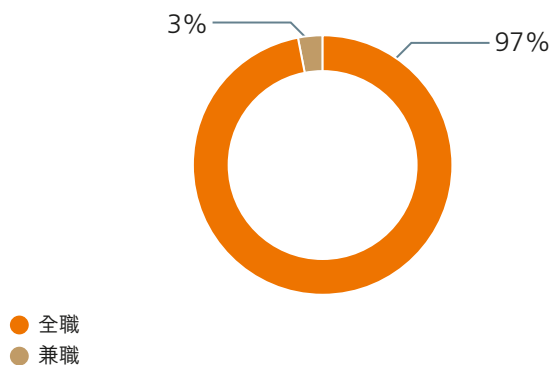
按年齡組別劃分



按地區劃分



按僱員類型劃分



僱員健康與安全

理念

為僱員提供安全無憂的工作環境是TOM集團的重要基本任務，亦是公司吸引人才、挽留有經驗員工的基本前提。不論防護措施如何到位，均可能發生事故甚至死亡，故公司管理層及員工務必時刻多加警惕。

所幸我們可以通過多種途徑降低工傷風險，制定周密的安全計劃，輔以精準的執行，進而避免工傷的發生。

儘管如此，由於二〇二〇年初爆發「2019冠狀病毒」疫情，僱員的健康與安全備受威脅，因此我們要求僱員嚴格遵守防疫規定與措施，嚴控疫情。

我們的承諾

公司致力於為持份者提供安全可靠的工作場所，並已制定預防、監督及控制措施，確保遵守相關僱傭及勞工法律及法規。

《健康及安全政策》載明我們對健康與安全的承諾，該政策的主要原則如下：

- 遵守相關司法權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。



過去三年的工作相關死亡 **0** 例



因工傷損失 **75** 日
(二〇二〇年：89日)

我們的工作方式

保障僱員的身體健康

「2019冠狀病毒」疫情期間，TOM集團積極採取措施，確保僱員安全無虞。在集團總部、電子商貿及移動互聯網集團工作的員工均獲派發口罩及洗手液。我們亦規範針對工作崗位及其他公用區域的衛生清潔制度，防止新冠病毒傳播。



向僱員分發口罩及消毒用品。

我們對員工進行體溫測量，監測其健康狀況，並要求僱員於公司內佩戴口罩。



在台灣聘請醫療專家向公司僱員提供健康諮詢服務。

我們開展多項計劃及舉措預防工作相關疾病及職業病，同時採取各種措施改善僱員於工作場所的健康狀況。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。

根據台灣《勞工健康保護規則》第3條，我們的社交網絡集團及出版業務集團已聘請兩名全職醫療專家為僱員提供健康諮詢服務。於二〇二一年，共開展312次健康諮詢，治療123次傷病。

保持心理健康

由於「2019冠狀病毒」疫情，許多員工都面臨著壓力。因疫情導致封鎖及社交距離規定，我們允許部分員工在家辦公。多個事業集團的員工可選擇靈活工作，從而緩解他們的壓力和焦慮。此舉使他們能夠在工作職責和照顧家庭（特別是在照看孩子和照顧長者方面）之間取得平衡。隨著疫情狀況的變化，我們將分階段逐步協助他們返回工作崗位。我們在向更多的員工重新開放工作場所前將會對這一程序和相關規定進行評估。

為使員工心理平衡和健康，我們在台灣的辦事處已為160名員工進行培訓，幫助他們預防和處理因「2019冠狀病毒」疫情帶來的壓力而引發的職場暴力和騷擾。

發展與挽留

理念

我們認為，員工發展能夠實現雙贏。一方面，我們協助員工習得新技能，使他們在職業生涯上更進一步，因此，他們將會有動力繼續與我們共事。另一方面，我們能夠保持強大的人才團隊，並在商業競爭中脫穎而出，使得我們能夠克服技能不足的問題，減低員工的流失率。

儘管培訓成本增加，但我們仍定期集中對員工進行技能提升和再培訓，使他們能夠從我們的課程和工作坊中保持技術優勢。相較於因人才流失而造成的職位懸空及招聘，我們對員工發展的承諾將會是更佳選擇方案。

我們的承諾

誠如公司《僱傭政策》所述，各部門負責制定及管理其自身的培訓計劃，教授員工特定技術或業務技能。公司經常通過開辦課程、研討會和工作坊進行培訓，並根據需要提供額外的特別培訓。

上述舉措乃確保員工接受專業培訓，從而使他們勝任在集團工作的主要途徑。



預防和處理職場暴力的培訓工作坊。



我們的工作方式

入職培訓課程

TOM集團的新員工需要參加人力資源部組織的入職培訓課程。此乃我們歡迎新員工加入公司的第一步，可使他們熟悉我們的業務運作、政策、目標和企業文化。通過集體參與入職培訓，他們有機會結交來自所屬部門或其他部門的朋友。入職培訓的過程令我們的新員工能夠為在他們的團隊和整個公司建立重要的關係奠定基礎，為他們在公司嶄新啟程提供最好的開始。



我們在台灣的企業舉行發展課程。

技能培訓

由於全球技能缺口危機，公司在入職培訓課程後開設紮實的培訓和發展計劃，旨在解決我們的技能發展需求。我們的整體培訓功能一方面側重於特定任務技能的專業知識，而另一方面則是促進員工掌握一般技能，包括領導能力、溝通能力、時間管理能力等。

二〇二一年，我們的社交網絡集團及出版業務集團推出一系列員工發展計劃，旨在教授以下技能。

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



超過 **1,220**¹ 名
員工參加

¹ 包括在報告期內已離職的員工

該等活動旨在擴大我們員工的學習和發展，使他們具備所需的最相關技能以跨越其在公司職業生涯的不同階段。

除培養員工面對客戶的技能外，我們鼓勵前線員工參加客戶舉辦的外部培訓研討會，提升他們的能力以提供優質客戶服務。年內，公司的廣告業務選派代表參加去年在廣州舉辦的兩次外部培訓活動。

儘管執行成本較高，但我們認為技能發展計劃在多方面對公司的長期發展至關重要。首先，其有助於吸引頂尖人才，因為胸懷大志且成功的應徵者會熱切尋求學習機會。其次，其有助於留住我們最有才幹和最具經驗的員工，他們不斷在尋找培訓機會，以提升自己面向未來的技能，使他們能夠承擔新的角色和責任。

工作場所福祉

理念

我們致力於實現工作場所福祉，這涉及到工作生活的幾個方面，包括物質環境的安全和品質、員工對工作的感受、工作場所的文化以及僱主關懷程度。加強我們現有的職業健康和安全措施，加倍確保我們員工的安全、健康、滿意度並全力投入工作，此乃我們打造健康工作場所的緣由。我們深知，生產力與員工的整體健康和福祉之間息息相關。

我們的承諾

作為僱主，TOM集團賦能僱員發展、為他們創造在工作場所及工餘時間均能在身心及專業方面良好發展的條件。我們定期推出醫療健康及福利計劃，促進僱員工作與生活的平衡，為改善工作環境與文化奠定基礎。

我們的工作方式

關愛家庭舉措

我們十分關心員工，並引入一系列關愛家庭措施以幫助員工平衡工作與家庭責任。除年假外，我們亦向員工提供帶薪婚假及恩恤假。公司於台灣的全職員工每年最多可獲七天的家庭緊急假，而該臨時事假不會對員工的全勤獎金或績效考核產生負面影響。於二〇二一年，台灣辦公室的十名員工因家庭緊急原因休假合共180小時。





於疫情嚴峻時期，我們安排員工在家辦公，以限制「2019冠狀病毒」的傳播及避免員工在高峰期通勤。我們亦允許他們按靈活的時間表工作，以便他們照顧因學校停課而留守家中的孩子。在我們移動互聯網集團實施的靈活工作安排下，正式員工可按月休假，並於正常工作時間內處理個人或家庭事務。

根據台灣的《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國際教育組織合作，為全職員工提供具折扣優惠的托兒服務。

而在公司電子商貿及移動互聯網集團全職工作的初為人母的員工可申請休假或提早下班，以回家餵哺嬰兒。

合規性

公司已制定預防、監測和控制措施，以確保遵守有關的就業和勞工法律及法規。於報告期內，公司並無發現(i)任何不遵守對公司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)任何對公司有重大影響的有關使用童工或強迫勞動的事件。



為員工提供靈活的工作安排。





保護 環境

二〇二五年目標

理念

TOM集團將保護自然環境作為一項重要的企業責任並予以優先考慮。我們關注業務對環境的潛在影響，並將繼續改善我們整個營運過程中的環境表現。我們堅決遵守營運所在司法權區的所有環境法律，並系統地執行減碳政策。

多年來，公司不斷提高能源效率、減少自然資源使用及降低溫室氣體排放，藉此實現這一首要目標。

鑒於我們的實際經營情況，我們已制定預期於二〇二五年之前實現的具體目標。該等應對氣候變化以及能源和資源使用的目標構成公司的環境框架，與我們的業務性質息息相關。

專注範疇	重要的原因	二〇二五年目標	二〇二一年狀態
<p>氣候變化及能源</p>	<p>我們的數據中心佔總能源消耗80%以上，為我們提高能源效率工作的重點單位。</p>	<p>獲能源之星認證的伺服器增加至90%</p>	<p>1%的伺服器已升級。目前，57%的伺服器獲能源之星認證。</p>
	<p>獲能源之星認證的網絡設備增加至85%</p>	<p>2%的網絡設備已升級。目前，74%的網絡設備獲能源之星認證。</p>	
	<p>獲能源之星認證的辦公電腦增加至98%</p>	<p>1%的電腦已升級。目前，97%的辦公電腦獲能源之星認證。</p>	
	<p>採購環保型資訊科技設備</p>	<p>開始採用綠色採購標準採購所有的新資訊科技設備。</p>	
	<p>定期審閱資訊科技採購流程，以採取可持續採購方法並設立可持續採購目標</p>	<p>能源之星認證成為採購伺服器、網絡設備及辦公設備的必要條件。</p>	
<p>紙張</p>	<p>生產紙張及出版印刷書籍需砍伐樹木，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。</p>	<p>所有書籍出版中電子書的佔比至少維持在20%。</p>	<p>所有書籍出版中電子書的佔比已達39%。</p> 
	<p>於供應允許的情況下，在二〇二五年之前實現在塑料包裝中至少使用80%的再生塑料，以盡量減少對原生塑料的使用。</p> 	<p>在採購過程中，選擇在塑料包裝中使用再生塑料的供應商。優先考慮至少使用40%再生塑料的供應商。</p>	
<p>包裝</p>	<p>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。</p>	<p>於供應允許的情況下，在二〇二五年之前實現在塑料包裝中至少使用80%的再生塑料，以盡量減少對原生塑料的使用。</p>	<p>在採購過程中，選擇在塑料包裝中使用再生塑料的供應商。優先考慮至少使用40%再生塑料的供應商。</p>

營運生態效益

理念

TOM集團致力保護環境及其自然資產，為此，我們著力提升生態效益，強調利用更少資源創造更多成果。落實到業務層面，即意味著在增加商品和服務產出的同時，減少資源的使用以及產生更少的廢物和污染。我們的指導方針為在不影響生產力的情況下，盡量減少對環境的影響及提升資源的利用效率，從而令我們作出策略性及與環境可持續發展相符的投資決策。

我們的承諾

雖然我們所從事的印刷業務極少產生污染，但我們仍將綠色環保納入公司文化，踐行環保、持之以恆，以求提升資源利用率及盡量減少碳足跡。在綠色發展方面，我們並非孤軍作戰，而是與供應商、業務夥伴、客戶及獨立第三方分享我們的綠色願景，攜手共創綠色生活。

我們已按綠色法規要求制定相關政策及問責機制，從而將環境保護和生態效益融入我們的日常營運。除緊跟監管環境的變化外，管理層亦確保公司的合規監管人員接受足夠的培訓，以勝任其職責。

我們在日常營運中落實生態效益的承諾於公司《環境政策》中概述，我們所採取的下列措施亦有所體現：

- 在公司營運過程中更多地使用創新及節能科技（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。
- 跟蹤監控公司運營過程中的能源使用情況。

我們的工作方式

出版業務集團已就節約能源、其他資源和提高使用效率制定環保指引，供團隊各成員遵循。

例如，最後離開辦公室的員工必須關閉空調，主管將負責監察負責，以防止浪費能源；僅在超過十名員工加班時才可申請額外空調使用。

工作場所及部分其他區域目前均裝有LED燈具。這些照明設備最終將替代所有耗電的傳統燈具。台灣桃園倉庫已升級為LED照明系統。

我們在採購技術設備時，會根據其預期使用壽命，選擇使用壽命長及節能的類型。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。



台灣桃園倉庫目前裝有LED燈具。

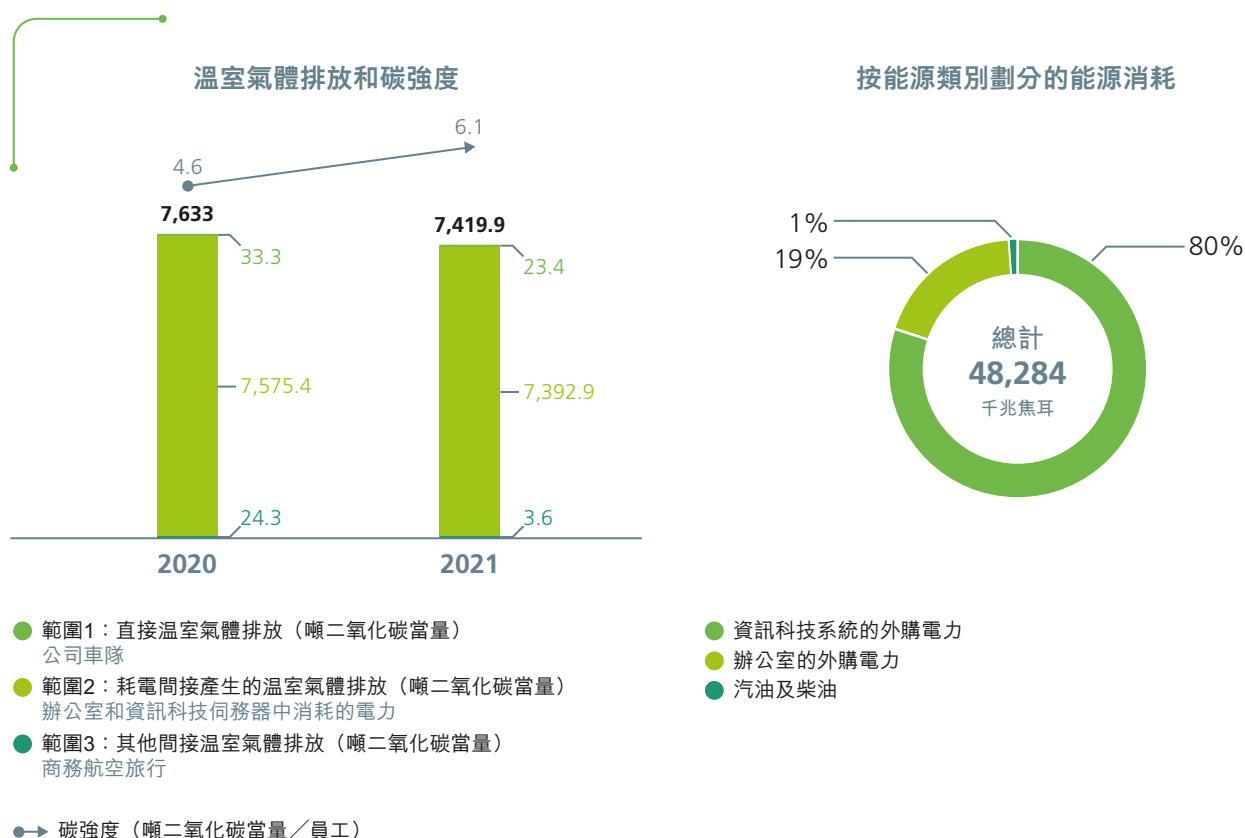
溫室氣體及能源消耗績效

公司大部分碳排放源自日常使用的辦公設備，如支持在線業務和內部使用的數據中心的資訊科技和硬件設備以及出版業務集團的工業打印機。

於二〇二一年，我們的電力消耗產生了7,419.9噸二氧化碳當量（「二氧化碳當量」），其範圍2排放佔年度總碳排放量的99%。於本年度，公司的溫室氣體排放量按年減少了3%。

因員工遵守政府指引在家辦公，令辦公室使用率下降，因此年內辦公室能源消耗減少。數據中心全年繼續正常運作，其能源使用受影響較小。以上能耗佔公司整體營運所用能源的約80%，營運過程中產生的溫室氣體排放佔我們總溫室氣體排放的81%。數據中心的能源效益是我們可持續發展的一個關注重點，可通過升級為節能硬件或專門的工程服務作出改善。

公司的人均碳強度較去年增加32.6%至每位員工6.1噸二氧化碳當量，這是由於並無將集團於報告期內沒有管理控制權的業務單位的員工數據計算在內。



資源利用

理念

可持續利用自然資源是減少對環境造成不利影響和促進人類福祉最具成本效益的方式。

作為一間出版集團，TOM集團的業務是主要使用紙張材料（一種木質纖維可再生資源）生產紙質雜誌、書籍產品等各類出版物。由於森林砍伐現象日趨嚴重，政府加大對紙漿等自然資源的管制力度，我們力求提供更具可持續性的出版方案，不僅可提高資源利用率，亦能降低營運成本。

我們的承諾

公司致力於確保其營運遵守所有適用的環境法規。由於其業務性質，公司不會產生任何有害廢物。辦公室產生的一般無害廢棄物會通過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。

我們在《環境政策》中制定了數項內部政策，以支持我們的廢物管理計劃，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，盡可能減少公司的廢物足跡；
- 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

我們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，並大致符合國際標準。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在打印過程中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。

合規性

公司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，公司並無發現任何對公司有重大影響的違反有關空氣質素及溫室氣體排放、向水及土地排污及產生有害及無害廢棄物的法律及法規的情況。





道德 經營

商業道德及合規

理念

以正直誠信經營我們的業務至關重要。我們對賄賂、欺詐及貪污採取零容忍態度。不道德行為作為當今商業中最大的挑戰之一，有可能會損害公司來之不易的聲譽，並導致其垮散。因此，我們堅定不移地預防、阻止、發現及調查我們員工中一切形式的的不當行為。

我們的承諾

我們竭力維持與持份者（客戶、顧問、合作夥伴、供應商、同事、監管機構及社會各界的其他人士）之間的信任。我們通過兌現承諾、遵守法律、講究道德來維持信任。為此，我們逐步建立了誠信正直的文化，秉持最高道德標準並遵守法律。

由於商業道德構成我們企業管治的一部分，董事會已委任一名董事負責監督與公司有關的任何人士所從事的任何重大欺詐或賄賂活動。

此外，我們已根據相關政策及指引明確概述我們對適當行為及舉止的期望及要求，以降低貪污的風險。請見下表：

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"> 提供確保公司業務符合營業所在國家的任何適用法律的框架。 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"> 概述公司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

正直透明是公司的核心價值觀之一，而作為我們《行為守則》的基本組成部分，貪污會得到嚴肅處理。根據守則，公司對貪污採取零容忍態度。我們幫助員工識別並避免可能導致或出現貪污及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》尤為注重正直廉潔（涵蓋反腐敗），並對新員工進行入職培訓以讓他們了解公司清廉文化。我們已向主要員工介紹我們在審批、商業層面、採購等方面的反貪工作。

我們的董事負責監察公司的反腐敗政策，並持續參與培訓，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舉措的最新情況。集團的一般政策為不向政治組織或個別從政人士捐獻任何政治獻金。



於2021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

我們嚴格遵守《行為守則》，對我們的員工以及供應商及承包商等其他第三方實行舉報者機制。我們鼓勵該等人士通過舉報渠道，即時向集團舉報實際或涉嫌欺詐、腐敗等不道德行為。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。

我們將審慎調查有關指控，記錄所有違規情況，仔細調查並上報董事會。違規行為一經核實，將面臨紀律處分，如終止僱傭等。

舉報者可匿名舉報。無論匿名與否，所有舉報均將得到認真處理及評估。除非法律要求披露，否則舉報者的舉報信息將嚴格保密，保護舉報者不會遭受任何可能報復，例如不公平解僱、迫害或無理紀律處分等。

我們已建立一套內部向上呈報渠道，切合我們的運營需求。我們記錄涉嫌違規情況，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、內部控制等事項的不正當行為提供指引。

申訴管理

TOM集團實行透明問責制，糾正化解內外部人士提出的任何申訴。作為我們持份者參與流程的關鍵要素，該制度讓持份者了解他們的顧慮得到公司關注和認真對待，且公司願與持份者攜手找尋令人滿意的解決方案。

所有申訴均將徹底調查，嚴禁報復投訴者。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已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。

網絡安全及客戶私隱

理念

在如今網絡安全面臨威脅的時代，任何個人、組織或政府均不能完全避免網絡攻擊或數據洩露風險。我們從事科技和媒體業務，視保護網絡、系統及客戶數據安全為首要任務，亦是我們在該行業持續營運的根本。我們的客戶使用TOM集團的產品與服務不僅是因我們心繫下一代的連接性，亦因客戶信賴其信息安全。

為保護客戶數據，我們定期審查改進我們的數據管理措施，並隨時為提高網絡安全標準作好準備。我們極為倚賴該等措施保護我們的資訊科技系統免受惡意攻擊，確保我們的數據處理高度審慎保密。



數據安全及數據私隱乃公司首要任務。

我們的承諾

我們已制定《資訊安全政策》，載列一系列全面的規則、政策及程序，確保我們企業的所有終端用戶及網絡均符合必要的信息安全及數據安全標準。該政策明確規定信息保密、完整、可用的基本原則，並適用於全公司。

該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公司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公司關係的特定合約條款及詞條，知悉其信息安全責任。

我們的工作方式

TOM集團致力加強信息安全事故迅速識別、響應及恢復的能力。我們已整合人員、技術及流程，提升我們的網絡的抗逆力。

我們深知無法避免惡意網絡攻擊風險，致力培養員工的網絡安全意識，並在其工作流程中加以注意。在組織層面，公司不斷增強其防禦能力，迅速有效地防禦攻擊。為建立網絡的抗逆力，我們亦須制定風險導向計劃，在遭到網絡破壞或攻擊時，消除干擾，確保業務活動及營運持續開展。

展望未來，我們將通過整合人員、技術及流程制定更多網絡安全措施，提高我們的應急準備，並全天候保持警惕。

政策和管理

當發生DDoS攻擊或密碼洩漏等安全漏洞時，社交網絡集團訂有明確的標準操作程序解決任何安全漏洞，同時監控數據使用並保護客戶數據私隱。

我們的電子商貿、社交網絡和出版業務集團亦已制定實施我們網絡安全計劃的以下政策：

網絡安全相關政策	期望和要求
資訊科技使用行為準則	<ul style="list-style-type: none"> • 為TOM集團有限公司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。
信息和通信網絡使用政策	<ul style="list-style-type: none"> • 提供網絡和用戶管理指引。
個人信息保護政策	<ul style="list-style-type: none"> • 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。

風險評估

隨著我們愈發依賴資訊科技和資訊科技系統開展業務，公司不可避免地面對新的重大漏洞的風險。我們比以往任何時候都更需要進行網絡安全風險評估，以便識別、估計和優先考慮我們的信息安全風險。

我們至少每年委聘一次外部安全顧問對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、合規或監管標準將我們的安全控制與久經考驗的行業標準和最佳慣例進行比較。該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。

在已評估的67個安全項目中，概無項目獲評定為違規。我們的外部雲端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。

去年，公司社交網絡集團及出版業務集團開展了一系列網絡安全風險評估，包括黑客攻擊漏洞分析、應用安全測試和信息安全測試。通過採取適當的網絡安全措施，公司增強了在風險滲透到我們的資訊科技系統或危及用戶數據前預防、識別和迅速阻止違規行為的能力。

員工培訓

除了提高員工的網絡安全意識外，我們還為彼等提供防止可能會洩露個人信息或客戶信息的網絡攻擊、破壞和數據泄漏的實用知識。

於二〇二一年，社交網絡集團舉辦了一次全公司研討會，內容涉及密碼設置、屏幕鎖定、正確使用電子郵件、無線上網和虛擬私人網絡使用。於同年十一月，集團開展網絡附接儲存（NAS）培訓，提升員工的網絡安全意識和知識。



員工參加軟件安全研討會

客戶數據保護

客戶的數據正在轉變著負責管理和收集的數據的商業和機構，正如TOM 集團，在服務交互過程收集的客戶數據，在得到公司的帳戶授權管理要求下得以嚴格保護。

我們的《私隱政策》制定了一系列步驟，以保護網站瀏覽器私隱及其個人數據機密性。公司的其他網上平台在舉行營銷活動時可能會積累大量客戶數據，這些數據將按照當地監管要求進行嚴格處理，且僅供授權人員訪問。




我們亦會定期評估數據管理和私隱的最佳做法。根據資訊科技使用行為準則，全體員工均已接受有關處理客戶信息和私隱的培訓。根據該準則，我們已制定針對信息保護、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的各項指引。

在報告期內，並無重大違反客戶私隱或遺失客戶數據的違規案例。


客戶反饋管理

TOM集團高度重視客戶意見，並在此基礎上制定並將繼續完善我們的客戶反饋管理方法。我們亦已開發一套收集和分析反饋的工具，以改進各操作程序、產品和服務質量。

我們已建立在線客戶服務平台，以徵求客戶的反饋和及時回應客戶提出的問題。我們通常在24小時內處理查詢，並在未來7天內予以解決。我們的技術支持團隊會在半小時內跟進收到的任何投訴或不滿，致力提供優質客戶服務和不斷改進反饋處理流程和做法。



收到與產品和服務相關的
投訴總數：**0**



因安全與健康理由而
須回收的產品數目：**0**



建立在線客服平台，及時回覆客戶查詢。



知識產權保護

理念

知識產權為創造力和創新提供了重要激勵，並在推動全球經濟、社會和文化發展方面發揮了重要作用。在TOM集團，版權、專利、商標和其他知識產權形式是未來取得成功的關鍵，我們大力保護這些資產。

同時，我們尊重第三方的知識產權，並確保我們的業務不涉及未經授權使用受法律保護的材料，包括軟件、數據、文本、圖像、圖形、聲音、動畫和電影。

我們的承諾

我們在資訊科技使用行為準則中闡明了我們對於知識產權保護的立場，該準則列明確保公司全體人員遵守知識產權和版權規則的指導方針。

根據我們的《證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料政策》，我們的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或事先獲得批准或授權則除外。

我們的工作方式

為保護我們的知識產權，我們已在不同司法權區註冊商標和域名。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。該政策亦包含防止侵犯版權的條款，要求各方尊重我們的知識產權。我們的員工須遵守與收集、管有、處理、披露和使用個人資料有關的法律要求。

於本年度，我們每季度為社交網絡集團的全體員工提供版權方面的培訓。

供應鏈管理

理念

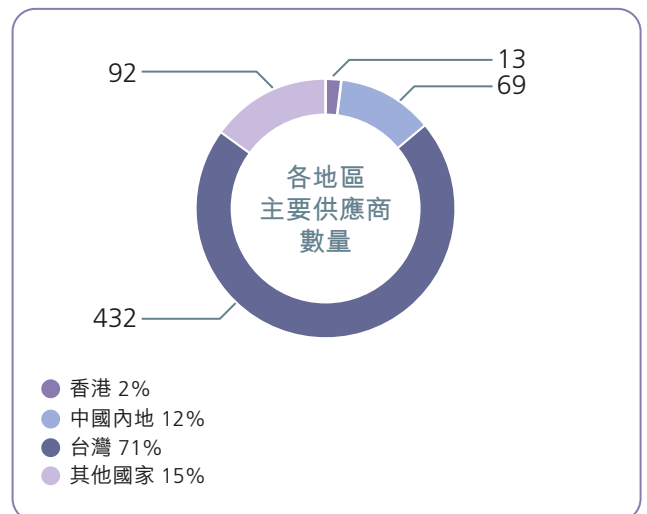
我們價值鏈上從供應商到業務合作夥伴亦承諾實行負責任營運慣例。我們深明，對公司乃至全社會而言，可持續供應鏈管理可成為價值及成功的強大驅動力，故我們於周邊地區推廣良好的營運慣例，促進環境的可持續發展，並帶來切實的社會效益。

我們已將可持續發展元素融入到我們的供應鏈中，並與供應商及業務合作夥伴通力合作，持續增加業務價值。

我們的承諾

我們的《供應商行為守則》概述了我們有關人權、招聘慣例、環境影響、供應商多樣性、利益衝突等負責任業務營運方面的規定及要求，而該等規定及要求同樣適用於我們所有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，例如《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》。





我們還從下列政策中汲取有用的靈感和構想，以支持在TOM集團實行供應鏈可持續發展：

- 《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。

💡 我們的工作方式

供應商篩選

TOM集團可持續發展戰略的核心原則為與我們共同致力於履行道德操守、盡量減低環境影響及實行公平公正的勞工常規的供應商合作。於評估及甄選我們的供應鏈合作夥伴時，我們設定期望值並以此對其進行評估。

我們已在合同中包含反欺詐和反貪污條款，以確保潛在供應商預先知悉公司對他們的期望及要求。

例如，出版業務集團及社交網絡集團的新供應商已按 requirement 填寫自我評估問卷，該問卷不僅考慮了經濟因素，亦涵蓋一系列可持續發展標準，包括反歧視措施、薪酬待遇、禁止童工、工作安全和環境績效。

只有公司信納新供應商經證實符合環境要求及勞工標準時，方會正式建立業務合作關係。

社交網絡集團及出版業務集團要求供應商進行自我審核並確定其是否符合《供應商行為守則》的標準。只有公司信納供應商已履行合規責任時方會續訂供應商合同。

我們內部已建立一項授權等級制度，作出採購決策須經過一系列審查程序後方可達到適當授權級別而獲最終批准。該項制度已於公司所有業務分部付諸實施。

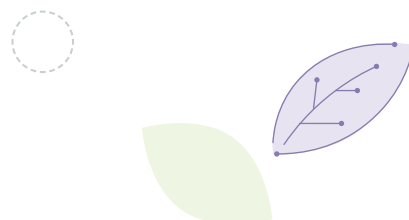
供應商表現評估

就問責並證明是否可持續進行合作而言，設立供應商評估系統至關重要。我們監督及追蹤我們的供應鏈合作夥伴並分析其表現，從而判斷其是否能夠達到我們的採購目標。我們定期進行供應商表現評估，以確保合約合規、減少成本、降低風險，並推動可持續發展的持續改善。

於報告期內，我們的廣告業務集團根據環境及社會責任的既定基準、環境標準、勞工法規和商業道德對其供應商進行評估。

合規性

集團高度重視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規合規性。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

我們取得成功的機會有賴於社會，作為一名負責任的企業公民，我們有責任回饋社會。

承擔社會責任不僅可以提高我們的品牌認知度，還可以加強我們與來自不同持份者社區的潛在客戶的融洽關係。

服務社區使TOM集團能夠進一步解決世界上最嚴峻的社會及環境挑戰，利用我們的產品、服務、技術、人員和關係，帶來更好的社會影響。我們相信，我們有能力將私營企業的能力用於解決社會問題，使社會變得更滿懷希望。

我們的承諾

我們通過企業捐贈、員工志願服務以及其他形式的慈善活動向社區團體提供支持，例如向弱勢群體贈送書籍、在公司的印刷刊物和網絡版面上為慈善非營利組織提供贊助廣告。

秉持《傳媒、公眾參與及企業捐獻政策》的精神，TOM集團積極支持促進環境福祉、教育、公共衛生、社區服務以及藝術和文化的各類舉措。

💡 我們的工作方式

環境及野生動植物保護

自二〇一八年以來，公司的社交網絡集團一直擔任台灣「地球一小時」活動的媒體贊助商，以提高社會對氣候變化的意識，並鼓勵公眾採取有意義的措施減少碳足跡。



集團的社交網絡技術平台痞客邦在二〇二一年贊助台灣地球一小時活動，以提高公眾對氣候變化問題的意識。

於二〇二一年，我們的社交網絡集團亦參與於各大城市舉辦的特色國際公開藝術展「國際奔牛藝術EXPO台灣巡展」，並攜手野生救援（WildAid）促進野生動植物保護。



捐贈書籍和廣告版面

我們在台灣的旗艦出版業務集團——城邦出版集團積極參與社區服務，向慈善團體、醫院和大學捐贈書籍和廣告版面。城邦亦僱傭殘疾人士從事文書工作和聘請視障人士為我們的僱員提供專業的按摩服務。



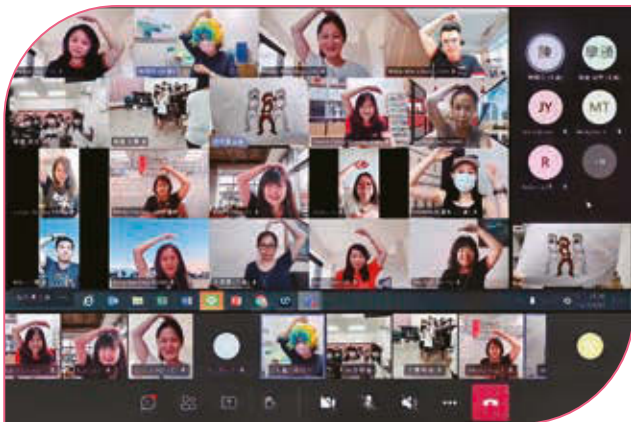
推出的「大小筆友計劃」有助貧困青少年了解職場生活。

消除兒童文盲及教育差距

城邦出版集團於二〇〇六年成立城邦文化藝術基金會（「基金會」），秉承降低弱勢兒童的文盲率的宗旨，致力於社區推廣閱讀習慣。



基金會於台灣推出「濱海小學堂」活動，招募志願者每週通過視訊說故事模式，與濱海偏鄉弱勢學童閱讀和心靈分享。為支持這一舉措，全台灣各地已設立11個「濱海小學堂」服務據點和兩個「青少年成長共學團體」。目前累計獲得30個台灣組織（包括非政府組織）的支持，有近千位企業和校園志願者，幫助累計三千名偏鄉學童。



志願者與孩子們定期舉行在線見面會。

贊助慈善團體、提倡節約用水及分發口罩

於二〇二一年，公司出版業務集團在其印刷刊物和網絡版面上為慈善團體提供免費的廣告版面，呼籲公眾捐贈貧困兒童，以及台灣世界展望會發起的「Water to Kid」活動，台灣世界展望會是一個基督教救濟、發展和宣傳組織，致力與兒童、家庭和社區共同努力克服貧困和不公義現象。出版業務集團還向公眾分發幼兒口罩。

公司深知閱讀對青少年認知成長的重要性，在香港於報告期內向聖公會聖基道幼兒園捐贈各類兒童讀物。



獲香港社會服務聯會頒發「15年+商界展關懷」標誌，表彰TOM集團致力關愛社區、員工和環境。

報告期

作為一個以目標為導向的組織，TOM集團現發佈其首次獨立作出的可持續發展報告，是一項突破性舉措，能更透明及更好地披露其於二〇二一年一月一日至二〇二一年十二月三十一日期間的活動。

匯報範圍

可持續發展報告披露的資料涵蓋了我們在電子商貿、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公司並無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》附錄二十七所載於二〇一九年十二月更新的《環境、社會及管治報告指引》（「《環境、社會及管治報告指引》」）編寫。第41至48頁列出的《環境、社會及管治報告指引內容索引》包含有關公司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。

本報告應結合公司官網公佈的主要政策，與公司的二〇二一年年報（當中載列其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

公司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** – 公司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公司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。

反饋

公司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	2021	2020	%差異
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量） ³	7,419.9	7,633.0	-3%
範圍一 ⁴	23.4	33.3	-30%
範圍二 ⁵	7,392.9	7,575.4	-2%
範圍三 ⁶	3.6	24.3	-85%
碳強度（噸二氧化碳當量／僱員）	6.1	4.6	-30%
能源消耗 ⁷ （千兆焦耳）	48,283.6	49,589.0	-3%
直接能源消耗	305.4	432.1	-29%
間接能源消耗	47,978.2	49,156.9	-2%
能源強度（千兆焦耳／僱員）	39.4	30.2	31%
紙張消耗量（噸）	5,918.6	6,395.7	-7%
辦公室用紙	13.6	18.7	-27%
出版業務用紙	5,905	6,377	-7%
耗水量（立方米）	25,122.3	29,800.7	-16%
耗水強度（立方米／僱員）	20.5	18.1	13%
包裝材料（噸）	3.0	11.5	-74%
塑料包裝	3.0	5.5	-45%
紙包裝 ²	n/a	6	n/a
空氣污染物排放量（公斤） ⁸			
氮氧化物	23.28	31.8	-27%
顆粒物	2.12	2.9	-27%
硫氧化物	0.13	0.2	-36%

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	2021	2020
僱傭		
在職僱員人數	1,224	1,691
按僱傭性質		
全職	1,186	1,643
兼職／合同	38	48
全職僱員的性別、年齡組別和地區		
按性別		
男	361	625
女	825	1,018
按年齡組別		
30以下	244	399
30－49	773	1,088
50和以上	169	156
按地區		
香港	47	49
中國內地	74	493
台灣	1,043	1,079
其他國家	22	22
全職僱員流失率(%)⁹		
整體	24%	38%
按性別		
男	30%	54%
女	22%	29%
按年齡組別		
30以下	50%	72%
30－49	19%	30%
50和以上	15%	9%

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x100%

按地區		
香港	15%	0%
中國內地	76%	65%
台灣	22%	29%
其他國家	0%	0%
培訓與發展		
每位僱員培訓的平均時數 ¹⁰	4.58	5.54
按性別		
男	4.14	4.40
女	4.78	6.25
按僱員類別		
經理級或以上	3.68	3.05
一般僱員	4.64	5.9
接受培訓的僱員百分比(%)¹¹		
按性別		
男	100%	75.40%
女	100%	100%
按僱員類別		
經理級或以上	100%	55.70%
一般僱員	100%	100%
職業健康和安全		
須予呈報的工傷數目	7	15
因工傷損失的工作日數	75	89

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。 	11 -
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。	38-39 -
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。	37 -
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。	37 -

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。	22-25	<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	38	-
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）	23;38	-
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	21	-
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	21	-

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	22-25	<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）	23;38	-
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）	38	-
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	21	-
關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	-	雖然用水量不被視為集團的重要議題，集團沒有在求取水源遇到任何問題。
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量	38	-

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	22-25	<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	22-25	-

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。	-	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 《環境政策》 • 《可持續發展政策》
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。	-	

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	12-13; 18-19	<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	14; 39	-
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。	39	-

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	14-16; 19	• 《健康與安全政策》
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。	15	-
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失的工作日數	15; 39	-
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	15-16	-

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	16-17	-
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	39	-
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	39	-

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。	19	<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	32-33	<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	33	-
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	32-33	<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。	32-33	-
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。	21;24	-

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	28-33	<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。	31	-
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。	31	-
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。	32	-
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	28-31	-
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。	28-31	<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	26-28	<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	28	-
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	27-28	<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	27	-

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	34-36	<ul style="list-style-type: none"> • 《傳媒、公眾參與及企業捐獻政策》
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）	34-36	-
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	34-36	-

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

