

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社交網路和移動互聯網；其策略投資領域涵蓋電子商貿、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

→ P.06-13



關於 TOM 集團	
公司概況	02
可持續發展概覽	03
首席執行官的話	04



我們的可持續發展方針	06
可持續發展管治	07
可持續發展政策	09
聯合國可持續發展目標（「UNSDGs」）	11
重要性評估	13

→ P.14-21



人才投資	14
人才吸納與招募	15
員工健康與安全	17
發展與挽留	19
工作場所福祉	20
合規性	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

關於本報告

關鍵績效數據

- 環境數據
- 社會數據

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

36
39
40
40
41
43

→ P.22-27



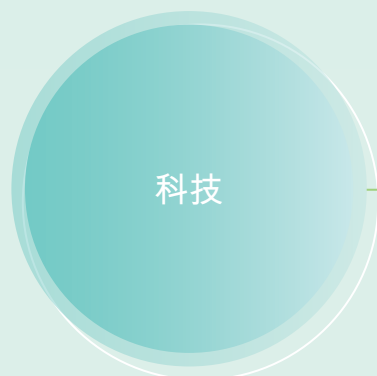
→ P.28-35



→ P.36-38



公司概況



社交網絡

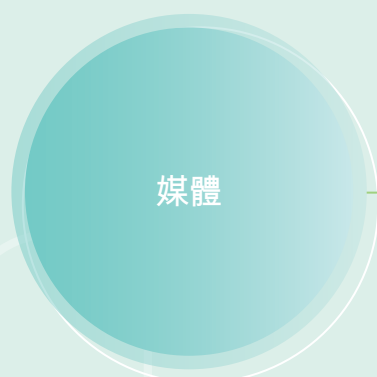


移動互聯網



投資

電子商貿
金融科技
先進的大數據分析



出版



廣告

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

- 舉行兩次可持續發展委員會會議，商討發展及實施可持續發展相關事宜。
- 透過可持續發展管治及管理評估問卷收到正面的反饋，反映集團於管理可持續發展事宜和風險上管治卓越及流程穩健。



保護環境

- 實現範圍一直接溫室氣體排放按年減少 23%，為保護環境作出努力。
- 有望達成二〇二五年的環保目標，以體現我們長遠的抱負。



CO₂

服務社區

- 組織「淨零新篇章」會議，以促進商討可持續發展報告及披露慣例的發展。
- 發起「為愛朗讀·為你發聲」慈善活動，以支持及提倡關注受罕見疾病影響的兒童。



人才投資

- 為員工組織了約 9,900 小時的培訓及發展項目。
- 舉行健康諮詢及物理治療健體班，加強僱員的健康意識。



道德經營

- 100% 董事及員工參與反貪污培訓課程。



首席執行官 的話



我們的主要目標包括優化資源利用，以及適時與商業夥伴和供應鏈夥伴合作。我們恪守本地及國際環保法例，同時積極追隨聯合國的可持續發展目標（「UNSDGs」），聚焦於環境、人才、業務及社區方面的工作。



本人欣然發表 TOM 集團第三份獨立可持續發展報告，作為我們按照整體目標，持續努力在營運上減少碳足跡的適時評估。我們旨在通過本報告，向讀者重申我們的可持續發展願景，重點強調加速我們轉型成為一家越發可持續發展企業的策略。

本報告就集團的承諾和最新的舉措提供最新的資訊。作為一家舉足輕重的科技與媒體公司，憑藉我們的影響力激勵持份者，包括商業夥伴、客戶、員工及社區成員，與我們一起為可持續發展目標作出努力。本報告亦強調我們作為大中華地區一個滿懷關愛的僱主所發揮的日益深化作用。

面對氣候的迫切現實

隨着全世界正面對可持續發展的關鍵時刻，氣候行動越來越迫切。我們在大中華地區經營業務，親眼見證極端天氣帶來的最新威脅，前所未有的水災，以及變幻無常的天氣模式對生命、財產及居住環境的影響，均反映全球氣候變化的廣泛影響。由厄爾尼諾現象令台灣經歷較為和暖的冬天，以至中國內地於二〇二三年錄得最炎熱一年的紀錄，以及同年香港見證極端的暴雨，越來越清楚顯示我們在亞洲地區如何容易受到加劇的氣候變化的影響。因此，TOM 集團致力持續採取行動，



逐步加強及仔細調校我們的政策和計劃，以應對氣候變化帶來的多方面挑戰。

減少溫室氣體排放

溫室氣體是導致全球氣候變化的主要原因，本人強烈呼籲個人及組織支持減少溫室氣體排放。本人欣然宣佈集團已實現二〇二三年範圍一直接溫室氣體排放按年大幅減少 23%。由於數據中心佔我們能源消耗總量超過 72%，我們的可持續發展措施致力提高這些設施及其設備的能源效益。總括而言，我們正逐步實現二〇二五年的環保目標，再次肯定我們對可持續發展堅定不移的承諾。

作為媒體出版商，我們的產品已同時實行相輔相成的電子及傳統紙本出版。減少紙本出版的比例有助於舒緩使用紙張對環境的不利影響，因為使用紙張通常涉及伐木和砍伐樹林。除了實行數碼出版外，我們持續採取措施，盡量減少使用原生塑膠作為書籍及雜誌的包裝用料。

可持續發展管理及適應

可持續發展委員會是集團內一個由本人擔任主席的小組，為供應鏈及可持續發展提供專業意見，並負責監督本報告。我們因應不斷演變的需要和形勢，隨時準備調整綠色策略、政策及措施。我們的主要目標包括優化資源利用，以及適時與商業夥伴和供應鏈夥伴合作。我們恪守本地及國際環保法例，同時積極追隨聯合國的可持續發展目標（「UNSDGs」），聚焦於環境、人才、業務及社區方面的工作。可持續發展已植入我們日常營運的所有領域，包括投資決策。值得一提的是，為符合我們可持續發展的原則，我們投資於妙盈科技（MioTech）這個人工智能平台。妙盈科技針對可持續發展的挑戰，包括氣候變化、減少碳排放，以及社會責任，使金融機構、企業、政府及其他客戶受益。妙盈科技的業務包括「環境、社會及管治」匯報、提升能源效益、監察碳排放，以及助力在綠色金融及盡責投資方面作出明智的抉擇。

以人為本的共融性

以人為本的共融性是 TOM 集團的重要承諾。我們著重培訓及維持一支敬業和堅韌的員工團隊，確認他們在我們的可持續增長及「環境、社會及管治」的重點優次目標上發揮重要作用。我們通過在專業及個人發展上作出策略性投資，包括未雨綢繆的技術培訓，加強團隊的能力。

我們對共融性的決心超越專業的領域，致力營造一個重視多元共融的職場文化。我們積極尋求不同的觀點，相信這樣可以增強我們的集體能力。集團實施各項措施，確保聽取及重視持份者的意見，並鼓勵他們竭盡所能。我們同樣重視員工福祉，透過組織全面的健體項目及實工作生活平衡措施以作支援。

我們的員工團隊多元化兼充滿活力，加上正向的思維，對我們持續取得成功十分重要。集團的董事會、管理層及全體員工的女性比例高於平均水平，反映我們對性別多元化的承諾。我們通過意見分享及反饋機制，鼓勵共融文化。我們在招聘程序中納入性別多元化原則，確保培訓和職業發展機會均等。倡導以人為本的方針加強我們的員工團隊，為取得可持續成功和創新奠下基石。

總結

讓本人在此衷心感謝各位對集團的願景、承諾及可持續發展努力的堅定支持。要實現減少碳排放需要我們每一個人的投入和合作。團結就是改變的力量，本人深信我們能夠應對未來可持續發展的挑戰，為跨代社區塑造出正向的未來。

楊國猛

首席執行官 / 可持續發展委員會主席
香港，二〇二四年三月八日



我們的**可持續發展**方針



可持續發展為本公司及社會創造持久價值發揮重要作用。集團堅信企業不應該再將造福地球及達致卓越業務兩者作出區分，為世界帶來正面變化有助於業務營運創造可持續價值。

TOM 集團致力將可持續發展及企業責任納入業務的每一個層面。這一承諾體現在我們制定了一整套政策、指引、慣例、基準，並將可持續發展原則結合我們的日常營運和業務決策中。集團的可持續發展委員成員包含各行業領域的專才，並由首席執行官領導，制定履行可持續發展責任的整全策略，監督執行並對結果負責。

集團的業務營運採取務實、積極及以結果為重點的方針。我們的可持續發展政策與聯合國的可持續發展目標保持一致，也能夠與我們的可持續發展行動產生共鳴，我們致力於經濟、社會和環境領域作出重大的貢獻。

我們的可持續發展策略建基於四個重點領域：業務、人才、社區及環境。隨著可持續發展的格局不斷轉變，這四個重點成為集團業務營運的指引。

可持續發展管治

集團堅信，有效實施集團的總體可持續發展方向及策略必須有穩健的管治。在我們由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。董事會為集團的最高層面，負責監督政策的協調及執行。

集團的可持續發展委員會肩負以下職責：

- 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、審視及評估集團在促進企業社會責任及可持續發展重點與目標方面所採取之行動，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與目標；
- 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，並提出改善建議；
- 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的職權範圍。

截至二〇二三年十二月三十一日止年度，可持續發展委員會已舉行兩次會議，以商討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，以及了解環境、社會及管治的主要趨勢。以下為可持續發展委員會於報告期內的工作概要。

可持續發展相關工作	三月	九月
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的企業社會責任	✓	✓
審閱及向董事會匯報集團面臨之可持續風險及機遇	✓	✓
監察及匯報可持續發展目標之關鍵績效指標的更新	✓	✓
檢討集團的可持續發展相關政策		✓

可持續發展委員會的職責如下：



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，以收集各子公司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反饋。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對的風險，以及為管理該等風險而實施的有關防控措施。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，所收到的反饋均屬正面，反映我們管治水平卓越，程序和系統穩健，能夠積極管理整體業務營運的可持續發展事宜和風險。

此外，集團通過多項舉措表明我們將可持續發展融合至核心營運及文化作出重大投資。於二〇二〇年，TOM 集團投資於妙盈科技。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 集團採取漸進的方式，將可持續發展納入所有業務領域及營運。我們將可持續發展的四大支柱：**業務**、**人才**、**環境**及**社區**併入整體策略，以確保所有業務單位致力為全體持份者創造可持續的長遠價值。

每個支柱均由集團政策、企業領導層作指導，加上所有業務單位共同協力，根據業務集團所屬的行業及營運所處的區域，為各業務單位管理其營運行為提供相同的可持續發展範圍。集團亦實施一系列政策、程序和指引，為管理層有效應對可持續發展相關挑戰提供清晰的方向。

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。

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，藉以吸納及挽留頂尖人才。

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。

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。



可持續發展委員會定期審閱並通過可持續發展政策及其修訂，以供持續採納。該等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 C2 的要求對可持續發展事宜作出監督解說而設。

我們的企業及可持續發展政策概述如下，有關政策的更詳盡資料，請參閱我們的網站。

政策及公司準則		
 環境	 社會	 管治
環境政策 可持續發展政策	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	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未來的藍圖，亦為集團於可持續發展的所有關鍵領域推動具影響力變革的主要框架。我們堅信實現聯合國可持續發展目標，不單對全球經濟而且對整體商業發展有莫大裨益。

TOM 集團意識到我們在推動可持續發展方面的潛力，並識別出可以作出最具影響力貢獻的九項聯合國可持續發展目標。我們亦致力與各營運公司結成聯盟，充分地運用我們的資源進行最佳的優化，以及分享我們的策略如何支持全球可持續發展的優先事項，同時建立共同語言，以此向持份者及行業同行展示我們為幫助應對全球迫切的挑戰所作出的努力。

可持續發展 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>環境</p>	<div data-bbox="373 1137 544 1305"> <p>11 可持續 城市和社區</p>  </div> <div data-bbox="544 1137 715 1305"> <p>12 負責任 消費和生產</p>  </div> <div data-bbox="373 1305 544 1480"> <p>13 氣候行動</p>  </div>	<ul style="list-style-type: none"> 將可持續性考慮納入投資、項目及發展。 	<p>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，並管理我們於業務營運的環境足跡。我們亦制定了二〇二五年前要實現的環保目標。</p> 

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
人才	    	<ul style="list-style-type: none"> • 營造共融多元文化。 • 促進工作場所的學習和發展措施。 	<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》強調對多元化、培訓與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>
業務	 	<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>
社區	  	<ul style="list-style-type: none"> • 與非牟利組織合作，透過講故事及手工藝工作坊，向弱勢兒童社群推廣環保意識。 	<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正面影響的企業捐款及贊助活動申請的框架。</p>

重要性評估

要在不斷變化的世界中蓬勃發展，集團必須理解並滿足持份者的期望。我們持續識別最相關的可持續發展領域，以評估業務策略並釐定公開披露的內容。

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。

為了使我們的業務營運與集團識別的聯合國可持續發展目標保持一致，我們已將反貪污和商業道德納入為二〇二二年的重要議題。

已識別的重要可持續發展議題包括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	☑	☑
商業道德	☑	☑
客戶隱私	☑	☑
數據安全	☑	☑
知識產權保護	☑	☑

除以上所述外，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 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



在 TOM 集團，我們高度重視員工，並致力創造一個多元共融的工作場所，讓人才能夠發展所長。我們竭力通過穩健的工作場所健康管理、全面的培訓與職業發展，以及其他一系列激勵措施，維護員工的合法權益。我們亦為員工提供一個安全、共融及關愛的工作環境。

人才吸納與招募

理念

有鑒於媒體及科技不斷推陳出新，要使員工取得卓越的個人發展，為他們提供所需的知識和專業技能至為重要。TOM 集團致力為僱員提供資源及機遇，營造一個具成效和令人提振的工作環境。我們亦十分強調工作場所的多元化，並不斷改進招聘及挽留策略，以吸納最合適的人才。

我們的承諾

為保留及激勵人才，集團提供包括吸引的薪酬待遇、平等的就業機會及一個培育發展的工作環境。我們在大中華區約有 1,200 名員工，要培育一支更敬業和具動力的員工團隊，了解員工的需要及關注至關重要。

員工團隊對集團的忠誠及歸屬感，歸因於我們全面實施公平、公正及反歧視的僱傭措施。作為一個體貼員工和負責任的僱主，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、晉升和分配崗位；及 反歧視政策適用於員工的整個職業生涯，並在派遣、調職、晉升及薪酬等所有僱員相關事宜中落實。
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向工作環境，並提供各式各樣的培訓與發展計劃，以及興趣課程和活動； 確保員工的薪酬及認可對內公平，對外則具競爭力；及 為全體員工提供安全的工作場所。

💡 我們的工作方式

人才招聘及留任

TOM 集團能夠取得成功有賴每個員工的表現。我們為員工提供全面的支持，以促進其專業及個人發展，並確保保留頂尖人才，以推進我們的長遠業務目標。

了解員工流失的相關風險並實施減低人才流失率的策略，對我們的業務持續取得成功至關重要。員工流失率高不僅會增加營運成本，亦會影響收入、生產力及客戶體驗。此外，有效的員工挽留措施，大大減少需要花費寶貴時間篩選、面試及培訓新應徵者以填補職位空缺。

我們在既定的集團政策及機制的指引下招聘及挽留人才。當中最重要的是我們的績效制度，設有一系列客觀的關鍵績效指標，就員工的工作表現進行評估，從而作出聘用、支薪、晉升及獎勵。

此外，我們的薪酬待遇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。集團除向僱員提供具競爭力的報酬外，亦會提供醫保、免費醫療、帶薪年假及退休金等具吸引力的福利待遇，藉此激勵員工的積極性及表現出其對集團的價值。



我們的《僱傭政策》重點列出《薪酬政策》數個主要宗旨，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作出的貢獻，藉此獎勵員工；
- 激勵員工盡展所長及發揮潛能，努力實現其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。

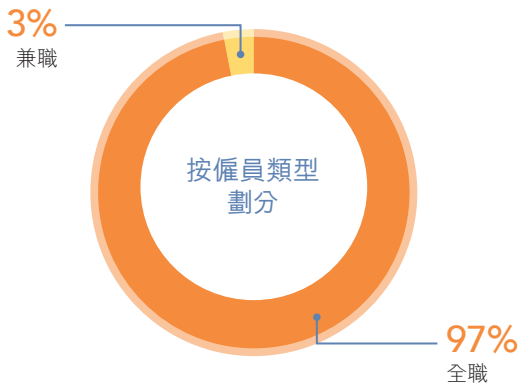
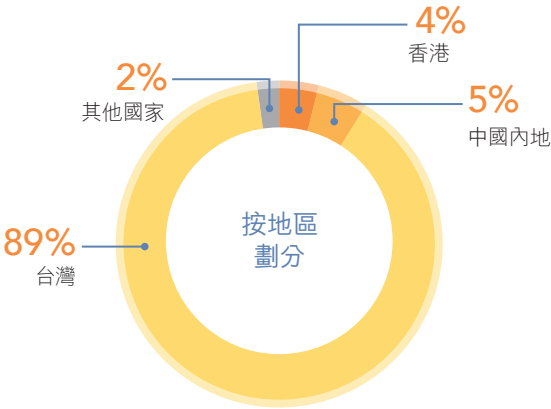
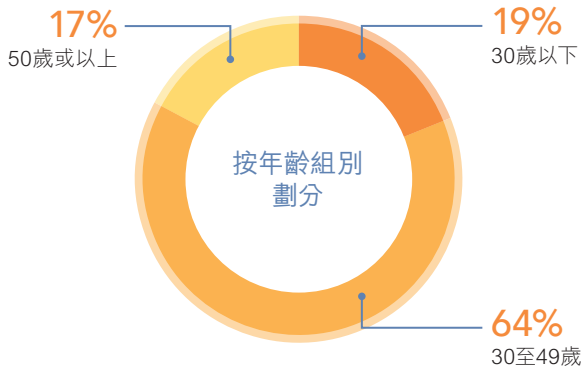
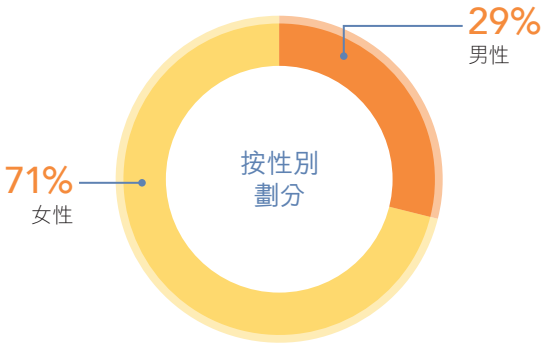


為吸引合適的人才，我們的社交網絡集團及出版業務集團就關鍵職位已實施人才招聘獎勵措施，以徵求員工的推薦。幫助集團成功招聘合適人選的員工可獲推薦獎金。於報告期內，通過推薦獎勵計劃成功招聘了七名員工。

此外，我們的移動互聯網集團竭力營造一個正向的工作環境，促進與員工有效溝通，以保留頂尖人才，例如設立即時聊天群組，以促進日常的溝通。另外，集團定期組織員工活動，以鞏固團隊成員的關係並鼓勵彼此之間的合作。

員工概況

二〇二三財年僱員總人數：1,190



僱員健康與安全

理念

僱員的健康與安全對集團來說至為重要。我們已實施多項措施，提高員工的安全意識，並減低工作場所的潛在危害，以吸引人才並保留資深的員工團隊。儘管作出最大的預防努力，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。幸好我們通過執行全面的安全計劃及預防措施，能夠大大降低工作場所受傷的風險。

我們的承諾

集團致力為員工及其他持份者提供一個安全的工作環境。我們制定了《健康與安全政策》，確保提供符合經營所在地所有相關法例及規例的安全可靠的工作環境。

0 過去三年的工作相關死亡個案

17 因工傷損失日數 (二〇二二年：48日)



我們的《健康與安全政策》重點列出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；
- 透過資訊分享及活動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及福祉

集團為公司所有全職員工投購保險，確保其就工作及職業相關疾病免費享用醫療服務。我們為全職員工提供的全面醫療保健服務包括年度健康檢查、健康意識及安全培訓。

集團鼓勵所有在總部辦事處的員工參與二〇二三年十一月舉行的消防演習。該消防演習旨在讓員工熟習辦公室大樓的火警逃生路線。演習內容亦包括防火資訊講座及滅火設備操作示範，確保所有員工均作好準備，有能力於真實火警發生時作出快速和安全的反應。



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員工提供健康諮詢服務。於二〇二三年，共舉行 1,155 次健康諮詢，治療 442 次傷病。此外，集團亦舉辦了四次物理治療健體班及一次醫生講座，以提高員工的健康及安全意識。

集團注重員工的身心健康。與許多其他企業一樣，我們為部分員工推行在家辦公的安排，並於需要時提供靈活工作的選擇。此等措施在於支援員工，特別是在家中擔任照顧者角色的員工能夠在工作與照顧家庭（包括照顧子女和長者）之間取得平衡。



我們的總部辦事處已實施多項措施以促進員工的精神健康。這些措施包括闢設一個桌遊專區，讓員工於休息時間可以互相交流和享受當中樂趣。此外，於午飯時間播放柔和的音樂，幫助僱員恢復精神和體力。總部辦事處亦舉辦多個具吸引力的工作坊，令僱員更加享受工作時間，例如舉辦港式奶茶工作坊，由國際製茶比賽冠軍分享沖調一杯美味傳統奶茶的技巧及竅門。再者，公司

還舉辦了瑜伽工作坊，由專業瑜伽教練帶領員工放鬆身心，幫助員工減壓；還邀請了註冊護士主持健康講座，講解工作期間的健康飲食秘訣，提高員工的健康意識。



發展與挽留

理念

TOM 集團認為擁有一支熟練兼靈活的員工團隊對業務的長遠可持續發展至關重要。因此，我們實施了不同的培訓計劃，為員工提供所需的技能和能力，使他們在履行職責上達到我們的期望。這使我們能夠保持一個多才多藝的強大人才庫，以應對行業競爭，克服潛在的技能短缺及降低員工的流失率。

我們的承諾

儘管培訓相關成本不斷增加，我們仍堅決致力定期為員工提供密集式的技能提升和再培訓機會。這包括讓員工積極參與綜合課程及針對特定專業需求而訂制的課程和工作坊。我們堅信投資於員工發展極具價值，因為這樣可以提高生產力，以及為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，並教授員工特定工作的技術和業務技能。我們根據員工的需要開辦不同的課程、研討會、工作坊和特殊培訓，以確保他們能夠勝任其特定職位。這些培訓課程視乎需要而提供，讓我們可以針對任何知識或技能差距，確保員工具備所需的能力，在各自的崗位上精益求精。

我們的工作方式

入職培訓課程

TOM 集團誠意歡迎新聘員工，並實施強制入職培訓計劃，讓他們了解公司的業務營運、政策、目標及文化。入職培訓過程旨在促進不同部門新員工之間的聯繫，並使他們配備所需的技能和知識，在工作上得心應手。

技能培訓

我們亦訂立培訓及發展計劃，為員工提供所需的技能和知識，以應對不斷演變的工作需求。這些舉措旨在促進員工掌握各種綜合能力，包括領導能力、溝通能力、時間管理等，並加強他們特定工作的技術專長。



於二〇二三年，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

科技技術

市場營銷

職業健康

產品開發



培訓課程和活動旨在拓寬員工的視野，讓他們獲取所需的知識和技能，以便在集團的不同職業階段和企業等級制度中前進。

此外，我們的出版業務集團為員工提供了可登錄「商周+」移動應用程式的免費帳戶。這個平台提供逾百種課程以及與該領域其他專業人士和專才協作學習的機會。員工可以通過這個平台閱讀《商業週刊》雜誌出版的所有文章。這個高效的共學圈平台為員工提供一個嶄新有效的持續增長知識方法，員工可在整個任職期間使用該移動應用程式。



為員工提供約 **9,900 小時** 的培訓及發展
(二〇二二年: 10,410 小時)

繼任計劃

我們實施集團內部繼任計劃，以釐定重要職位並建立人才管道，預備技能優秀與表現出色的員工，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層培訓課程，支援主管級員工發展與磨練領導技能，增強他們擔任關鍵管理職位的信心。於二〇二三年，共有 23 名主管參加這類培訓課程。

工作場所福祉

理念

集團致力營造以員工需求及福祉作為首要考慮的工作環境。我們定期審閱及更新職業健康和安全措施，以確保員工的安全與整體健康，提升他們的滿意度與敬業度。我們亦營造了一個多元共融的工作場所，提高員工的留任率、敬業度及生產力，方法包括尊重和以同理心對待員工，鼓勵他們自由表達反饋，並為他們提供取得個人及專業成就的機會。

我們的承諾

作為負責任的僱主，我們注重賦予員工權力，並且提供一個正向的工作環境，讓他們在身體、精神和專業上均能健康成長。集團亦實施多項措施，促進工作與生活平衡的文化。

💡 我們的工作方式

家庭友善措施

確保員工的福祉是集團的重要任務，我們致力為員工提供政策、措施和靈活性，以實現工作與生活和諧融合。這個方針導致員工的敬業度提高，成就感加深，同時亦提升了業務效果。



為營造一個重視同理心的工作環境，我們實施一系列家庭友善措施，幫助員工實現健康的工作與生活平衡。這些措施包括全體員工除了享有基本年假外，亦可享有薪婚假及恩恤假。此外，集團於台灣的全職員工每年最多可享有七天的家庭緊急假，而支取家庭緊急假並不會影響員工的績效考核及全勤獎金。於二〇二三年，台灣辦公室共有 23 名員工因家庭緊急原因休假合共 482 小時。

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 集團堅信，擁抱多元化是業務營運成功的關鍵因素。多元化存在有助於擴闊我們的視野，刺激創意與創新。我們已營造一個共融的工作環境讓員工得以發展，充分發揮他們的才能，並且自由表達意見而不論年齡、性別或任何其他與多元化相關的特徵。我們致力提倡所有人機會平等的工作場所。

公司將繼續致力通過工作場所的措施實現多元化及共融。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為 28.6%、47.5% 和 71.3%。公司的目標是維持各個階層級別的女性比例至少保持高於市場平均水平。公司亦旨在通過鼓勵員工提供意見、分享反饋和參與，例如透過員工敬業度調查來培養共融文化。公司會繼續確保招聘僱員時實踐性別多元化，並致力為女性員工提供平等的培訓及職業發展機會，以確保董事會潛在繼任人選的人才管道的性別多元化。

為了獲取員工在個人、團隊及組織層面的觀點，公司每兩年一次進行員工敬業度調查。於二〇二三年，我們亦針對二〇二二年的調查結果採取了不同的措施，例如在工作場所舉辦健康活動，藉以培養一支更積極和敬業的員工團隊。



合規性

集團已制定預防、監督和控制措施，以確保遵守有關的就業和勞工法例及規例。於報告期內，集團並無發現 (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例及規例的情況；或 (ii) 任何對集團產生重大影響的有關使用童工或強迫勞工的事件。



保護環境



二〇二五年目標

理念

我們可持續經營模式的基礎，是致力於負責任的環境管理和保護重要的自然資源，為社會的整體福祉作出貢獻。作為香港聯合交易所主板上市的科技與媒體公司，我們認為減少碳排放、節約天然資源及減輕氣候變化的影響對我們長遠成功至關重要。為了達成這些目標，我們嚴格遵守業務經營轄區的環境法例及規例。此外，我們為針對迫切的氣候變化問題，已實施全面的政策、慣例及具體目標，並於二〇二五年或之前促進潔淨能源及優化資源使用。

專注範疇	重要的原因	二〇二五年目標	二〇二三年狀態
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%	6.5% 的伺服器已升級。目前，66.5% 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%	4.3% 的網絡設備已升級。目前，82.9% 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% 的電腦已升級。目前，我們已實現目標，99.7% 的辦公電腦獲能源之星認證。
		採購環保友善的資訊科技設備	<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綠色採購標準，方會獲得批准
		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要砍伐樹木並破壞森林。以電子書代替有助節省數百萬張紙張，對環境的影響較少。	所有類型的書籍出版中，電子書的佔比至少維持在 20%	所有類型的書籍出版中，電子書的佔比已達 49%。 
包裝	運輸雜誌及書籍需加以保護所使用的包裝材料，因而產生大量廢棄物。	於供應允許的情況下，在二〇二五年或之前實現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 60% 再生塑料的供應商。

營運生態效益

TOM 集團明白在所有業務營運中提高資源效益的重要性。我們已實施不同的政策及措施，鼓勵客戶、員工、供應商及業務夥伴積極參與建立更持續環保的營運。

理念

鑒於我們注重環境保護和能源效益，我們以減少環境足跡為目標，在維持生產力的同時更加環保。這個指導方針確保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，鼓勵他們支持並參與實現我們二〇二五年的生態效益目標。

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。這包括持續提高資源效益及減少碳足跡。我們並非孤軍作戰，而是與供應商、業務夥伴、客戶及獨立第三方積極合作，實現我們的綠色願景。

我們通過實施符合官方綠色規例的政策及問責機制，將環境保護及生態效益無縫地融入日常營運中。除了緊貼監管環境變化外，管理層亦重視持續培訓合規和監管專業人員，使他們了解最新的規例、基準及流程，以便有效履行職責。

我們的《環境政策》強調集團於日常營運中實施生態效益的目標和努力，包括：

- 在集團的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。
- 追蹤和監控集團在營運過程中的能源使用情況。



我們的工作方式

集團已實施環保指引，概述所有員工在節約能源及優化使用天然資源的責任。

例如，我們出版業務集團的員工在最後離開辦公室時必須關閉空調。主管負責監督職責，以防止浪費能源。僅在超過十名員工同時加班的情況下，才允許申請下班後使用空調。



由於 LED 燈具較其他傳統燈具更能大幅節省能源，在包括工作場所在內的各個地方使用越來越普遍。因此，台灣桃園倉庫已安裝 LED 照明系統，以有效降低能源消耗及相關成本。



我們在採購過程中，優先選用具備壽命長及節能特點的技術設備。出現故障的設備會在維修後再次投入使用或捐贈予慈善團體，而無法維修的設備則會妥善棄置。

我們總部辦事處按照強制性能源效益標籤計劃（“MEELs”），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。

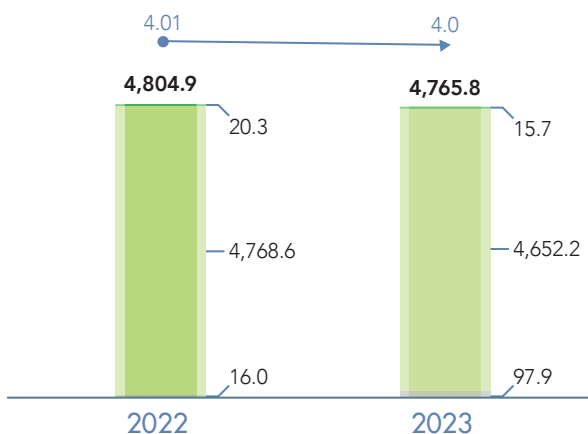
溫室氣體及能源消耗績效

集團的大部分碳排放源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。

於二〇二三年，集團營運產生了 4,765.8 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 4,652.2 噸二氧化碳當量，其中範圍二排放佔年度總碳排放量的 98%。此外，範圍三排放的增加是由於我們總部辦事處及出版業務集團的行政人員公幹而增加使用航空交通。

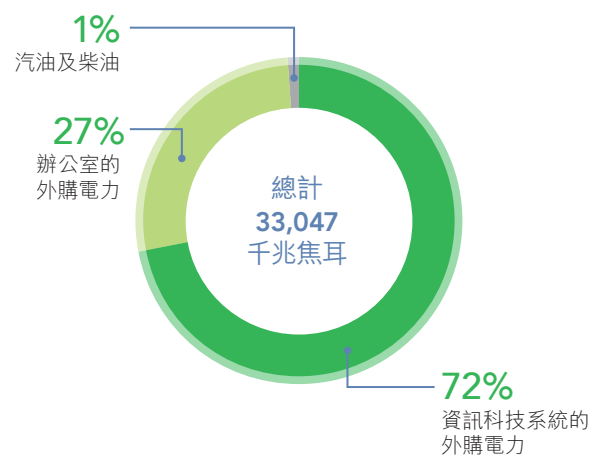
數據中心的能源消耗佔集團整體營運能源消耗約 73%，營運過程中產生的溫室氣體排放佔我們總排放的 71.6%。展望未來，集團將致力進一步改善並升級硬件及專門的工程服務，以優化能源消耗和大幅減少溫室氣體排放。

溫室氣體排放和碳強度



- 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)

按能源類別劃分的能源消耗



資源利用

理念

隨著環保法規例日益嚴格，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），出版紙本雜誌和圖書等各類刊物。為應對森林砍伐日益受到關注，以及政府對紙漿及其他天然資源使用日益嚴格的規定，我們持續地制定更合適的出版方案，以提高資源效益，並降低營運開支。

我們的承諾

作為一家對環境負責的企業，我們意識到提高資源效益的重要性。由於我們的業務性質，我們並不產生任何危害性廢物。一般非危害性辦公室廢物會經由辦公大樓的物業管理公司提供的廢物分類和回收設施處置。我們的出版業務集團的印刷商亦根據台灣《廢棄物清理法》的規定，處理於打印過程中產生的廢紙。

我們的《環境政策》重點列出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

集團向市場上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的登記、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》以及其他的處理及棄置要求，進行分類及回收。年內，我們出版業務集團出版了 10 本以可持續發展為重點的書籍，以提高公眾對可持續發展的意識，並提供實用的解決方案，將可持續發展的實踐融入日常生活中。

於二〇二三年農曆新年期間，總部辦事處參與了一項利是封回收活動，通過收集未經使用的利是封捐贈予慈善機構或回收，以促進減少廢棄物。

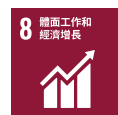


合規性

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



為保障商業利益及維護聲譽，我們一直以堅定不移的道德、公正和誠信的原則，遵守最高標準的負責任行為進行經營。這個承諾有效地避免任何確實及涉嫌的利益衝突，以及強調對貪污零容忍，亦表明我們堅持尊重所有與我們有交往的個人及組織的權利。此外，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

集團認為保持商業誠信及確保所有業務營運合規至為重要。我們對賄賂、欺詐及貪污行為採取零容忍態度，因為任何不道德的作為均會破壞持份者的信任，並且損害業務前景。牢固的道德企業文化是驅動業務表現及建立客戶忠誠度的關鍵。因此，集團努力不懈地防止、偵查、制止及調查一切形式的不當行為。

我們的承諾

承諾堅守商業誠信是我們業務的核心。我們付出莫大努力以建立持份者的信任，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。

我們明白建立持久信任需要堅守法規、透明地履行承諾，以及堅持道德正義。因此，我們已成功在所有營運上建立了堅韌的道德文化，堅守法例並秉持最高的道德標準，絕不妥協。

董事會對確保集團遵守道德標準負有監督及最終責任。集團的董事及管理高層負責確保有效實施、監督及調查集團內發生的任何重大欺詐賄賂活動。

此外，集團通過制定相關政策及指引，清楚概述我們的期望及要求，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》	• 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》	• 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》	• 就聘請第三方代表的適當監控提供指引。	全體員工
《供應商行為守則》	• 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。	所有 供應商
《證券交易及處理機密股價敏感內幕資料之政策》	• 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》	• 提供確保集團業務符合營業所在國家適用法律的框架。 • 制定一致的方針，確保員工會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》	• 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，因為貪污基本上違反我們的《行為守則》。《行為守則》清晰闡明對貪污零容忍的立場。我們積極協助及指導員工識別和避免可能引致或產生貪污或不同形式的不同行為的情況。

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》及新員工入職培訓表明誠信及反貪污措施對公司的重要性。通過培訓讓新員工了解集團致力持守一個清廉文化和道德實踐。所有相關員工已聽取各方面的詳細介紹，包括審批、商業考慮、採購，以及其他我們不斷努力打擊的反貪污的要素。集團為全體員工每年兩次舉辦反貪及反賄賂培訓課程，內容包括舉報方法及鼓勵員工使用特定的郵箱或聯絡他們的部門主管通報賄賂行為及對貪污的關注。

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、風險及防止貪污措施，包括舉報者計劃。我們的一般政策是不向任何政治團體或個別從政人士，作出支持任何政治原因的捐獻。

於二〇二三年，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

集團致力堅守《行為準則》包括實施舉報者機制。我們積極鼓勵員工及第三方，例如承包商和供應商等，即時通過這個特定渠道向集團舉報確實或涉嫌欺詐、貪污或其他不道德行為事件。這個機制亦是舉報歧視、不公平解僱、迫害或無理紀律處分等情況的渠道。

我們會仔細審查每項指控，記錄、調查並向董事會報告所有違規行為。違規行為一經證實會面臨紀律處分，包括終止僱傭。

我們會絕對嚴肅處理並徹底調查通過舉報者機制收到的舉報。除非法例強制要求披露，否則舉報者提供的資料會絕對保密。集團內絕對禁止對舉報者的報復行為，我

們採取措施保護舉報者免受可能的後果，例如不公平解僱、迫害或無理的紀律處分。

集團已建立一套符合營運需求的內部向上呈報體系。涉嫌違規行為會記錄在案並每季上報集團財務部。我們已制定《舉報政策》，為舉報財務報告、內部監控或其他事項的不當行為提供指引。

申訴管理

我們會以透明的方式處理和解決由內部和外部持份者提出的申訴。這是使持份者參與過程的重要部分，表明了我們對他們的顧慮給予認可、理解並採取行動的承諾。集團樂意隨時與持份者合作，制定最佳的解決方案。

所有申訴均會經過仔細調查，對於對申訴者進行任何形式的報復行為，我們採取零容忍態度。我們的《僱傭政策》清楚說明僱員可向管理層自由表達其顧慮而不會面對任何形式的報復行為。

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設立向上呈報渠道的框架，以調查職場性騷擾的投訴，並已設立按投訴人性別區分的舉報熱線及郵箱。

網絡安全及客戶隱私

理念

自從數碼化時代出現以來，網絡攻擊及數據洩露事件上升令個人、企業和組織均陷入風險。現時網絡安全已成為進行網上交易的首要關注。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網絡事件影響是集團的重要任務。通過提供下一代連接性及確保客戶隱私，我們贏得客戶的信任。

為確保客戶數據安全，我們定期檢討及改善數據管理措施，不斷致力提升網絡安全標準。這些積極主動的措施已證實能夠成功保護我們的資訊科技系統免受惡意攻擊或破壞，確保我們的數據處理高度審慎保密。



我們的承諾

為確保我們公司所有終端用戶及內部網絡符合資訊科技安全及數據安全標準的要求，我們制定了《資訊安全政策》，當中概述了一套整全的規則、政策及程序，並清楚列明全集團適用的資料保密、完整性及取得的基本原則。

《資訊安全政策》基於以下的主要原則：

- 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資訊安全政策及程序，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，知悉其資訊安全的責任。

我們亦遵守適用的數據安全法例制訂了《個人資料管理政策》，保障僱員及客戶的個人資料。

《個人資料管理政策》概述如下：

- 個人資料的保存期只應限於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引。
- 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例公平合法地處理。

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。

我們的工作方式

TOM 集團竭力迅速偵查、處理和復原資訊科技安全事件。我們已實施一項結合人員、技術及流程的完備方案，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相關的固有網絡風險，並致力將網絡安全意識和遵守的文化納入員工的工作流程。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，提升網絡的抗逆力，將網絡中斷情況減至最少，並於面對網絡入侵或攻擊時確保業務活動及營運的連續性。

集團將致力加強應急準備，時刻保持警惕。我們會通過整合人員、技術及流程，進一步加強網絡安全措施。

政策及管理

當發生安全漏洞時，集團已做好充分準備，憑藉明細的標準操作程序，迅速解決任何安全漏洞，確保數據監控及保護客戶數據隱私。

集團亦已制定以下政策以實施網絡安全計劃：

風險評估

業務營運對於資訊科技和資訊科技系統的依賴日益增加引發新的重大風險。因此，必須進行網絡安全風險評估，以便我們能夠識別科技系統中的漏洞，評估及優先考慮資訊安全風險。

我們至少每年一次委聘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。憑藉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防控進行基準測試，並釐定系統的潛在改善空間。這項工作的另一目的是評估我們的風險是否已獲得適當的監控和管理。

作為我們網絡風險管理流程的重要部分，集團制定了一個標準程序，以即時應對可疑或確實的網絡事件。該程序為該等事件的匯報、處理及反思過程提供清晰指引。我們會定期進行模擬不同資訊科技事件的演習，以保持員工的警覺性。此外，我們的外部雲服務供應商已為資訊安全管理系統取得 ISO/IEC 27017 及 ISO/IEC 27018 認證。年內，移動互聯網集團的 ERP 系統亦經由外部審計員進行審核，以確保其合規和可信度。

員工培訓

保持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，以保障員工或客戶的個人資料免受網絡攻擊、入侵及數據洩漏的損害。

於報告期內，TOM 集團為每名新員工提供《資訊科技使用行為守則》，社交網絡集團並特別舉行迎新培訓以解說網絡安全，向新員工灌輸網絡安全的正確觀念，提高他們的網絡安全意識。



客戶數據隱私

集團意識到盡責地管理客戶數據的重要性。客戶將其個人資料付托我們，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得的客戶數據。

我們的《隱私政策》旨在說明保障網站瀏覽器安全及確保客戶個人數據保密所實施的措施。我們對於通過線上平台及行銷活動收集得的所有客戶數據均嚴格按照當地監管要求處理，而且僅供獲授權人員訪問。

集團會通過定期檢討持續評估數據管理和隱私的最佳做法。員工接受培訓及參與工作坊，掌握實用技巧，盡責地處理客戶資料及保障數據隱私。他們恪守《資訊科技使用行為守則》，該守則就資訊保護、使用授權、可接受的使用、知識產權、版權、實體安全、登錄資訊的安全和違規後果提供明確指引。

集團已制定相關政策以保障客戶及員工的個人資料。《資訊安全政策》和《個人資料管理政策》概述集團對資訊健全和數據安全的要求和期望。

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 集團十分重視客戶的意見，這點從我們設有專門管理客戶反饋的做法可見。我們高度重視客戶反饋，因為從中可以改善各項操作程序、產品和服務質量。我們已實施不同的措施，以收集和分析客戶的意見、投訴、批評及建議。

為提高客戶的滿意度，我們已實施線上客戶服務平台，以方便收集客戶的反饋，並確保及時回應客戶問題。我們的移動互聯網集團及社交網絡集團的標準流程是於 24 小時內處理查詢，並於一週內作出詳盡回應。



為改善客戶服務體驗，我們的移動互聯網集團每天對客戶投訴進行分析和評估，並定期回覆公眾號上的常見問題。社交網絡集團亦每週對客戶滿意度評分進行評估，以確保客戶的需求得到理解和滿足。投訴報告概要及相關的統計數據，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：
(二〇二二年：0)

0

因安全與健康理由
而須回收的產品數目：
(二〇二二年：0)

0

知識產權保護

理念

知識產權促進創造力和創新。通過保護產品開發者的創意和努力，我們可以助長全球經濟、社會和文化的發展。我們堅決致力保護我們的關鍵資產，包括版權、專利、商標及其他不同形式的知識產權，因為它們是我們成功的基石。

與此同時，我們堅定全力尊重第三方的知識產權，嚴禁在業務經營上未經授權使用受法例保護的材料，包括軟件、數據、文本、圖形、圖像、聲音、動畫和電影。

我們的承諾

集團制定的《資訊科技使用行為守則》體現了我們對於保護知識產權的承諾。該守則訂立指引，將知識產權和版權規則納入整個集團。

我們的《證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料政策》亦明確禁止員工使用或披露其管有的機密資料，除非是在職責範圍內或事先獲得合適的批准或授權除外。

我們的工作方式

集團已於不同的司法管轄區登記註冊商標及域名，以保護我們的知識產權。如發現任何侵犯知識產權的行為，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。

我們的社交網絡集團在其僱傭合約及供應商合約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約期內提供的知識產權。

供應鏈管理

理念

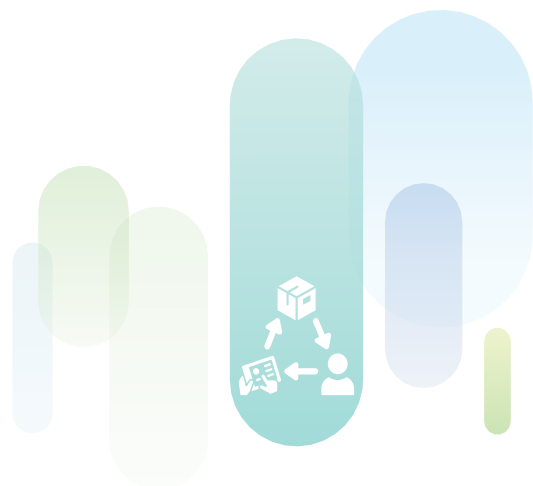
TOM 集團竭力持守負責任的營商理念，並在由供應商以至業務夥伴的整條價值鏈上，擴展我們的影響力。我們明白可持續供應鏈有可能為集團及營運所在社區創造長遠價值。因此，我們已將可持續發展的考量納入我們供應鏈的基本環節，並積極鼓勵合作夥伴接納可持續發展舉措。通過與供應商及商業夥伴的合作，我們致力提倡可持續營運慣例，促進環境保護，並為我們所服務的地區帶來切實的社會效益。

我們的承諾

我們的《供應商行為守則》就人權、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訂立清楚的指引和期望。這些規定同樣適用於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，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》。

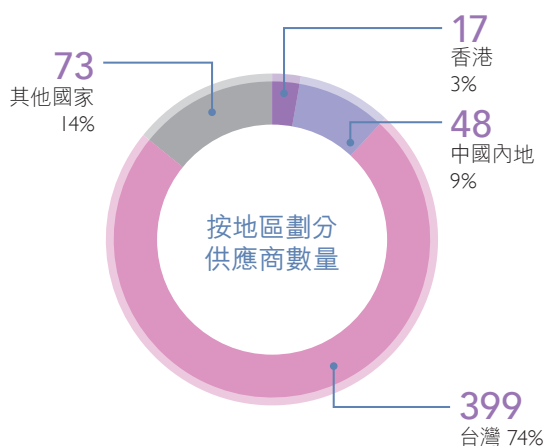
我們的《供應商行為守則》中一些主要重點如下：

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



我們亦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》— 我們期望業務合作夥伴及供應商奉行保護人權的原則。
- 《現代奴隸制度及人口販賣聲明》— 我們反對現代奴隸制度及人口販賣，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

集團要求供應鏈合作夥伴與我們有相同的商業價值觀，以及展現對可持續發展的承諾，包括保持高標準的道德操守，對環境的影響減至最低，並實確保公平公正的勞工慣例。

我們在合約中納入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，我們的出版業務集團及社交網絡集團要求所有新供應商填寫自我評估問卷，以評估他們不同方面的可持續發展實踐，例如反歧視措施、薪酬待遇、禁止童工、工作場所安全和環保表現。

我們要求欲與集團建立業務夥伴關係的新供應商，必須遵守環境要求及勞工標準。社交網絡集團及出版業務集團要求供應商進行自我審核，並確認符合《供應商行為守則》所列的規定。集團只有在確信供應商已履行合規義務時，方會與供應商續簽合約。

我們於內部已設立授權等級制度，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。該機制已於集團所有業務單位付諸實踐。

供應商表現評估

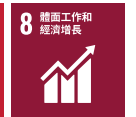
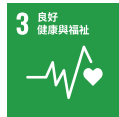
確保定期評估供應商表現對於供應鏈的可持續發展至關重要。於評估期間，集團積極監控及跟蹤供應商及承包商的進展，評估他們在可持續發展方面所作出的努力，並釐定繼續合作的可行性。供應商評估系統通過核實合約合規，降低營運風險，減低成本及促進持續改善可持續發展的實踐，確保問責制方面發揮重要的作用。

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、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 集團致力對社會作出有意義的貢獻，促進集體進步並與社區建立和諧關係。

肩負社會責任的舉措提高我們品牌的知名度，鞏固我們在不同持份者的社區與潛在客戶的關係及連繫。

集團致力通過處理一些全球最迫切的社會及環境挑戰令社區有所改變。我們努力運用我們的產品、服務、技術、人才和網絡對社會產生更有意義的影響，並推動正面的改變。

我們的承諾

TOM 集團致力參與促進社會正面發展的項目，反映我們對不同社區的多元文化和特定社會需求的價值觀和可持續發展目標。

秉持我們的《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項舉措。



我們的工作方式

環境保護

我們的移動互聯網集團於北京第二屆國際綠色零碳節獲頒「二〇二三年傑出綠色傳播獎」。該活動旨在展示通過科技創新及數碼化賦能，達致「雙碳」目標的實踐成果，從而促進經濟轉型和可持續發展，建立綠色及零碳的未來。



於二〇二三年三月，我們的出版業務集團與《當代法律》雜誌合作，舉辦了「淨零新篇章」研討會，匯聚立法委員及大學教授，因應《氣候變遷因應法》，一起商討可持續發展報告書的制定及披露慣例。研討會致力協助台灣企業瞭解及熟悉不斷變化的可持續發展報告要求。會議深受歡迎，有超過 500 人參加。



我們的總部辦事處亦鼓勵所有員工參加由世界自然基金會舉辦的二〇二三年「地球一小時活動」，透過關閉非必要的燈光一小時，以表示我們對解決氣候危機及地球生物多樣性快速消失問題的承諾。

捐贈廣告位

我們的出版業務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。於年內慷慨捐贈約 20 個廣告版面予不同的基金會及慈善機構，例如台灣的喜憨兒基金會，現代婦女基金會及台灣癌症基金會。項目旨在提高公眾意識，促進公眾對弱勢社群的關心和教育。通過提供這些廣告版面，我們積極支持慈善基金會的使命，並營造一個更共融和具支持性的社會。



社區參與

於二〇二三年四月，我們的出版業務集團發起《為愛朗讀 • 為你發聲》慈善活動，由台灣「罕見疾病基金會」作為慈善合作夥伴。活動邀請了知名藝人和醫生朗讀兒童圖書及分享故事。所選用的書籍由台灣「罕見疾病基金會」發行，特別則重於提高罕見疾病的意識。通過具影響力的名人參與，活動旨在激發社會更廣泛地重視及積極支援受罕見疾病影響的兒童。



推廣健康閱讀文化

集團自二〇〇五年起舉辦圖書捐贈活動，向社會各階層推廣健康閱讀文化。於二〇二三年八月，公司與「協童發展中心協會」攜手舉辦《愛閱讀 • 齊環保》活動。活動間期，公司慷慨地捐贈不同種類的兒童繪本，同時舉辦環保故事分享會和回收材料手作工作坊。希望透過該項活動表達對兒童的關心和關注，同時培養孩子們強烈的環保意識。

為幫助社區的弱勢群體，我們的總部辦事處鼓勵員工參與由公益金舉辦的「『折』食日」、「便服日」、「綠色低碳日」及「愛牙日」等慈善活動，為社區弱勢群體提供幫助及帶來希望。



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的旅程中發佈第三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關注。除非另有說明，本報告涵蓋的年份為二〇二三年一月一日至二〇二三年十二月三十一日。

匯報範圍

可持續發展報告披露的資料涵蓋我們的移動互聯網、社交網絡、出版和廣告集團的核心重大業務營運。這些業務遍佈大中華地區內的香港、北京和台灣等城市。由於業務安排，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 C2 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》包含有關集團採用指引的範圍與本報告相關部分相互參照的資料。

本報告應結合集團官網公佈的主要政策，與公司的二〇二三年年報（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二〇二三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	2023 年	2022 年	% 差異
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量） ³	4,765.8	4,804.9	-1%
範圍一 ⁴	15.7	20.3	-23%
範圍二 ⁵	4,652.2	4,768.6	-2%
範圍三 ⁶	97.9	16.0	514%
碳強度（噸二氧化碳當量／僱員）	4.0	4.0	-0.23%
能源消耗 ⁷ （千兆焦耳）	33,046.5	33,409.7	-1%
直接能源消耗	206.8	269.3	-23%
間接能源消耗	32,839.7	33,140.4	-1%
能源強度（千兆焦耳／僱員）	27.8	27.9	-1%
紙張消耗量（噸）	5,425.0	5,369.1	1%
辦公室用紙	13.0	13.1	-1%
出版業務用紙	5,412	5,356	1%
耗水量（立方米）	23,646.2	24,454.5	-3%
耗水強度（立方米／僱員）	19.9	20.4	-3%
包裝材料（噸）	3.1	3.0	0%
塑料包裝	3.1	3.0	0%
空氣污染物排放量（公斤） ⁸			
氮氧化物	12.7	22.0	-42%
顆粒物	1.14	2.01	-43%
硫氧化物	0.09	0.11	-23%

² 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。

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	2023 年	2022 年
僱傭		
在職僱員人數	1,190	1,197
按僱傭性質		
全職	1,152	1,146
兼職 / 合同	38	51
全職僱員的性別、年齡組別和地區		
按性別		
男	331	322
女	821	824
按年齡組別		
30 以下	214	219
30-49	735	743
50 和以上	203	184
按地區		
香港	46	46
中國內地	54	61
台灣	1,030	1,017
其他國家	22	22
全職僱員流失率 (%)⁹		
整體	22%	32%
按性別		
男	25%	43%
女	21%	28%
按年齡組別		
30 以下	46%	70%
30-49	20%	26%
50 和以上	7%	13%

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 × 100%。

職場指標	2023 年	2022 年
僱傭		
全職僱員流失率 (%) ⁹		
按地區		
香港	15%	26%
中國內地	67%	107%
台灣	21%	29%
其他國家	0%	9%
培訓與發展		
每位僱員培訓的平均時數 ¹⁰		
按性別		
男	6.75	8.76
女	9.34	9.22
按僱員類別		
經理級或以上	7.95	6.11
一般僱員	8.64	9.28
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	8	7
因工傷損失的工作日數	17	48

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。 	4-9	-
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）	25; 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）	25; 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

僱傭及勞工慣例

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

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	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	-	
營運慣例			
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; 26-27	-

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	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。	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。	28-33	-
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。	28-33	<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： <ul style="list-style-type: none"> (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	-
社區			
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	-