



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)

實踐 承諾及政策 推動可持續變革

可持續發展報告 2024



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絡和移動互聯網；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，聘用約一千一百名員工。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	02
可持續發展概覽	03
首席執行官的話	04



P.06-13



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.14-23



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	21
多元化、平等和共融	22
合規性	23



保護環境

- 二〇二五年目標
- 營運生態效益
- 資源利用
- 氣候變化與適應力
- 合規性

- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29



P.24-29



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

- 30
- 31
- 33
- 36
- 36
- 37



P.30-37



服務社區

關於本報告

關鍵績效數據

- 環境數據
- 社會數據

- 38
- 41
- 42
- 42
- 43



P.38-40

香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

45

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

- 可持續發展委員會召開兩次會議，商討集團發展及實施可持續發展相關事宜。
- 審查及更新集團的可持續發展相關政策，**推出新政策**加強可持續發展的管治。



人才投資

- 總部辦事處舉辦各種的活動，例如瑜伽及手工藝工作坊，**以促進員工的身心健康**。
- 進行了每兩年一次的員工敬業度調查，調查結果反映整體得分均呈向上趨勢，顯示我們致力營造一支忠誠的工作團隊。



保護環境

- **實現溫室氣體排放量按年減少7%**，為保護環境作出努力。
- 進行了一次全面的評估，從而識別與集團氣候相關的物理和轉型風險與機遇。



道德經營

- **100% 董事及員工參與反貪污培訓課程**。



服務社區

- 鼓勵員工參加由公益金舉辦的「**『折』食日**」及「**便服日**」，幫助社會的弱勢社群，為他們帶來希望。
- 捐贈 **11 個廣告版面**予不同的組織團體，藉以提高公眾意識，促進公眾對弱勢社群的支持和關心。

首席執行官的話

“

本人有幸能夠擔任可持續發展委員會主席，在可持續發展委員會的帶領下，我們實施一系列為達致可持續發展目標而釐定的明智措施。我們相信增長和盈利應該與社會責任和環境舉措掛鉤。因此，我們致力部署具有影響力的資本，並且建立夥伴關係，以應對全球性的挑戰。

”



本人欣然發表 TOM 集團第四份獨立可持續發展報告，見證我們致力透過可持續發展商業實踐，驅動正面的社會影響。作為一家媒體與科技公司，總部設於香港，並於台北和北京設有營運中心，我們為多元化的客戶群提供服務，並將可持續發展納入我們決策框架的核心。

多年以來，我們一直在營運的各個層面推進可持續發展。本人有幸能夠擔任可持續發展委員會主席，在可持續發展委員會的帶領下，我們實施一系列為達致可持續發展目標而釐定的明智措施。我們相信增長和盈利應該與社會責任和環境舉措掛鉤。因此，我們致力部署具有影響力的資本，並且建立夥伴關係，以應對全球性的挑戰。

我們與持份者包括商業夥伴、客戶、員工、以及社區成員並肩合作，實現我們的可持續發展議程。本報告概述我們不斷作出的努力，締造更綠色的地球，同時亦強調我們作為一個盡責和積極參與的僱主所扮演的角色。

降低可持續經濟的風險

科技進步及盈利投資新機遇門檻開放的同時亦引發錯綜複雜的風險，威脅營商及社會穩定。這些風險中，氣候變化、社會不平等以及管治問題是我們最為關注的，因為它們影響供應鏈、資源可用性、僱員穩定性和營運效益。這些風險可能對我們的出版營運造成深遠影響，由供應鏈中斷、消費者行為轉變、到管理多元化和共融的挑戰，以及對透明和負責任的企業管治需求日益增強。這些挑戰不僅危及集團眼前的商業利益，而且長遠也會影響我們的安全和可持續發展。我們務求透過全面應對這些風險，加強抗逆力並確保可持續的增長。

在大中華及以外地區，我們親身見證極端天氣情況的頻率和強度都不斷上升。由破壞性的風暴及水災，以至長期的熱浪和乾旱，氣候變化的影響不再是一個未來的威脅，而是一個當前的現實。這些環境性的干擾存在深遠影響，由中斷供應鏈、損毀基建、以至威脅農作物出產及生物多樣性。此外，這些事件不成比例地影響弱勢社區，加劇了社會不平等，突顯集體行動的迫切需要。

因此，減低環境風險及增強對氣候變化的抗逆力成為我們可持續發展策略的核心支柱。TOM 集團透過將氣候風險管理納入營運及決策中，直接應對這些挑戰。我們積極與行業同儕及全球夥伴合作，尋找並實施解決方案，減低我們的環境足跡，為未來更具適應力及抗逆力的經濟作出貢獻。

管理溫室氣體排放

相比其他對全球可持續發展有更直接影響的行業和公司，我們的影響力可能較少，但我們仍為實現聯合國可持續發展目標致力做好本分。作為我們環境、社會及管治的部分策略，集團已實施全面的政策和措施，並制定具體的二〇二五年目標，優化資源使用，將我們所有業務單位的環境足跡減至最少。透過推行能源效益措施，我們達致溫室氣體排放量較上年減少 7%，為保護環境作出努力。

年內，我們的範圍 2 溫室氣體排放量較二〇二三年減少 8%，延續了集團承諾實踐可持續發展目標以來的減排趨勢。這個進展來自於我們努力不懈改善數據中心的能源效益所致。數據中心佔我們能源消耗總量的 79%，我們於二〇二四年將數據中心 6.4% 的伺服器升級，目前，有 72.9% 的伺服器已獲能源之星認證。我們的目標是於二〇二五年增加這個比例至 90%。我們的網絡設備和辦公室電腦，同樣採用相同的標準。

此外，集團現時出版的圖書中，電子書的佔比為 46%，超越二〇二五年 20% 的目標。出版紙本書需要砍伐樹木，破壞森林。透過推動電子出版可以保存數以千計的樹木，大大減少我們的碳足跡。隨著達致環境目標的期限臨近，我們致力於制定新的目標，進一步加強可持續發展的努力。

建立以人為本的文化

TOM 集團竭力營造一個多元共融的工作場所，讓人才發揮所長。集團深明業務穩健有賴員工的持續發展，因此，我們致力投資於員工發展。年內，我們提供超過 6,500 小時的培訓，讓我們的團隊具備取得成功的基本技能。

我們改善工作環境，實施家庭友善措施和福利計劃，反映我們對注重員工福祉的承諾。總部辦事處亦舉辦不同的活動，以促進員工的福祉。我們透過隔年一次進行的敬業度調查，積極收集員工的反饋，今年的調查結果反應正面，證明我們的措施奏效。

性別多元化是我們招聘和事業發展措施的基石。我們確保所有員工享有平等機會，集團各階層女性員工的比例均高於平均水平。透過倡導以人為本的政策，我們不單增強工作團隊的實力，而且為長遠成功、創新、廣納人才以及加深企業文化奠下基礎。

惠澤社群

除了商業營運外，我們亦透過實踐企業社會責任，幫助業務經營所在市場的社區。一如往年，我們捐贈廣告版面予不同的基金會和慈善團體，包括喜憨兒基金會和世界和平會，為服務社區作出努力。自二〇〇五年以來，我們一直向社會各階層的兒童及成人，推廣健康的閱讀習慣。

實現永續未來

本人謹代表集團，衷心感謝持份者堅定不移地支持我們的可持續發展舉措。展望未來，TOM 集團會繼續致力加大創造可持續未來的力度，專注為所有持份者帶來長遠價值。團結一致我們就能夠帶來正向改變，締造一個更美好的社區和環境。

楊國猛
首席執行官 / 可持續發展委員會主席
香港，二〇二五年三月十日



我們的 可持續發展方針



可持續發展是集團長遠業務策略的關鍵元素，為集團創造價值及帶來營運的抗逆力。

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。這個承諾體現於我們已制定的一整套政策、指引、慣例和基準，並將可持續發展的原則結合我們於日常營運和業務決策中。集團的可持續發展委員會由首席執行官帶領，制定履行可持續發展願景和責任的策略，監督執行並對結果負責。

集團對於可持續發展採納架構化的方式，將其可持續發展政策對準相關的聯合國可持續發展目標，聚焦於業務、人才、社區及環境四大重點領域。這四個領域成為集團致力在業務營運上應對可持續發展挑戰及機遇的指引。

可持續發展管治

集團堅信，要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。

為了加強管治及決策實效，可持續發展委員會成員定期收到關於可持續發展趨勢和氣候相關事宜的培訓資料。於年內，他們收到有關環境、社會及管治的趨勢和分析的閱讀資料，當中包括氣候變化及氣候相關風險的資料。為確保他們了解不斷演變的監管要求及行業慣例，我們將繼續針對可持續發展及氣候相關議題探索不同的培訓機會。



截至二〇二四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及設定的目標，了解環境、社會及管治的主要趨勢以及最新的監管資訊。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	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	✓	✓

本公司的可持續發展管治架構及相關各方的職責如下：



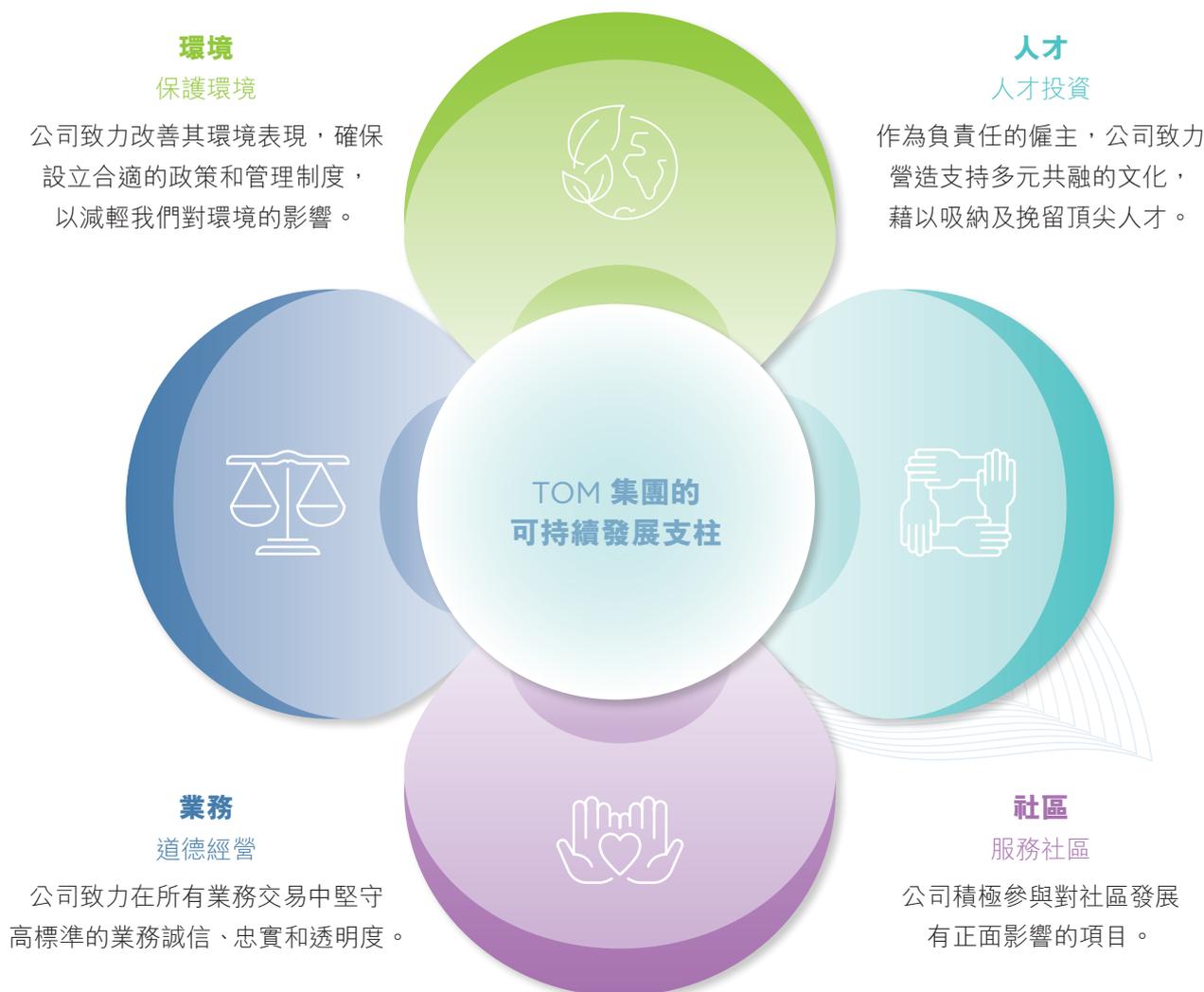
集團透過一份已制定的可持續發展管治及管理評估問卷，每年兩次收集各子公司及業務單位就核心業務所遇到的可持續發展問題及風險的反饋。我們要求所有核心業務部門識別及評估自身所面對的風險，以及為管理該等風險而實施的有關防控措施。該自我評估的結果由可持續發展委員會審閱，隨後向董事會匯報。迄今為止，所收到的反饋大致上屬於正面，反映我們的管治達致滿意水平，程序和系統穩健，能夠積極管理整體業務營運的重大可持續發展事宜和風險。

此外，集團通過多項舉措，探究將可持續發展融合至核心營運及文化的投資機遇。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 集團採納架構化的方式，將可持續發展植入所有業務營運中。我們的策略圍繞四大主要支柱：**業務**、**人才**、**環境**及**社區**。這些支柱指引所有業務單位協力為全體持份者創造長遠的可持續價值。

每個支柱均由集團整體政策，企業領導層及所有業務單位共同協力作支撐。這些政策及指引提供一個與集團所屬行業及營運所處區域的營運慣例管理一致的框架。集團亦已實施一系列政策及程序，為管理層提供清晰的方向，以有效應對可持續發展的挑戰。



可持續發展委員會定期審閱並批核可持續發展政策及政策之更新，在監督該等可持續發展努力方面擔任主要角色。這些可持續發展政策旨在協助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而設。

於年內，本公司審閱並更新可持續發展相關政策，集中在網絡安全、人工智能及採購電腦軟件等領域推出新政策。這些政策旨在加強營運安全性，鼓勵負責任地使用科技，以及在軟件採購實踐方面與行業標準看齊。我們旨在通過這些措施維護我們的數碼基建，同時促進全個集團的創新及道德規範。

我們的企業及可持續發展政策概述如下。

政策及公司準則		
 環境	 社會	 管治
<ul style="list-style-type: none"> ● 生物多樣性政策 ● 環境政策 ● 可持續發展政策 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 集團網絡安全可接受使用政策 ● 集團網絡安全事故匯報政策 ● 集團網絡安全政策 ● 集團網絡安全標準 ● 採購電腦軟體、硬體及相關服務政策 ● 合理和合乎道德的採購、實施和使用人工智能政策

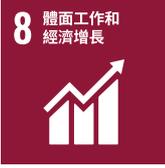
聯合國可持續發展目標 (UNSDGs)

聯合國於二〇一五年發起的聯合國可持續發展目標，為在二〇三〇年前達致更可持續的未來提供一個框架，同時亦作為集團推動可持續發展的參照。TOM 集團明白與聯合國可持續發展目標一致，不單對全球經濟而且對企業發展均有裨益。

TOM 集團識別出九項可以作出最具影響力貢獻的聯合國可持續發展目標。透過與各營運公司緊密合作，我們旨在有效地運用我們的資源達致這些目標。此外，我們致力將我們的策略與全球可持續發展的優先事項保持一致，確保我們與持份者和行業同儕就我們應對緊迫全球挑戰的舉措進行透明的溝通。

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 1009 544 1177"> <p>11 可持續城市和社區</p>  </div> <div data-bbox="549 1009 715 1177"> <p>12 負責任消費和生產</p>  </div> <div data-bbox="373 1183 544 1349"> <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《生物多樣性政策》、《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
 <p>人才</p>	    	<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>
 <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

了解及應對持份者的期望，是集團有能力適應瞬息萬變環境的關鍵。我們進行重要性評估，識別最相關的可持續發展問題並確定優先次序，以制定業務策略並公開披露。

最近的重要性評估於二〇二〇年完成，評估結果顯示持份者提出的重要問題。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。

集團於年內進行了一項氣候風險評估，以回應香港交易所對於氣候相關披露的新要求。這項評估確定氣候變化為重要議題，因其對集團的營運及長遠目標構成潛在影響。因此，集團已在其可持續發展框架中，納入氣候變化作為一個新的重要議題，確保透過適切的策略加以處理。詳情請參閱本報告內「氣候變化與適應力」段落。

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		
氣候變化	✓	✓
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



TOM 集團相當重視員工。集團致力營造一個多元共融的工作場所，讓人才能夠發展所長。我們通過工作場所健康管理、培訓與職業發展項目，以及其他激勵措施，保障員工的權益。集團亦確保為所有員工提供一個安全、共融及具支持力的工作環境。

人才吸納與招募

理念

科技行業迅速蛻變，招攬及保留頂尖人才是一項重要的挑戰，也是一個重要的環境、社會及管治議題。員工流失率高會窒礙創新，中斷業務的連貫性以及削弱競爭力。TOM 集團確信成功有賴於能夠招攬及建立一支具備卓越技能的多元員工團隊，並令他們投入工作。

我們的承諾

為招攬及保留人才，集團提供包括吸引的薪酬待遇、平等的就業機會及一個可靠的工作環境。集團在大中華區約有 1,100 名員工，重視了解員工團隊的需要，透過公平、透明及反歧視的僱傭措施，達致培養員工的歸屬感和忠誠度。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，促進其專業及個人發展，並確保保留頂尖人才，以推展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措施，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。

集團按照既定的政策招聘及挽留人才，其中包括績效制度，基於表現進行聘用、支薪及晉升。我們的薪酬待遇以市場的薪資水平為基準，並定期調整，以保持競爭力。我們設有的各項福利待遇包括醫保、醫療、帶薪年假及退休金等，目的在於激勵員工並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：

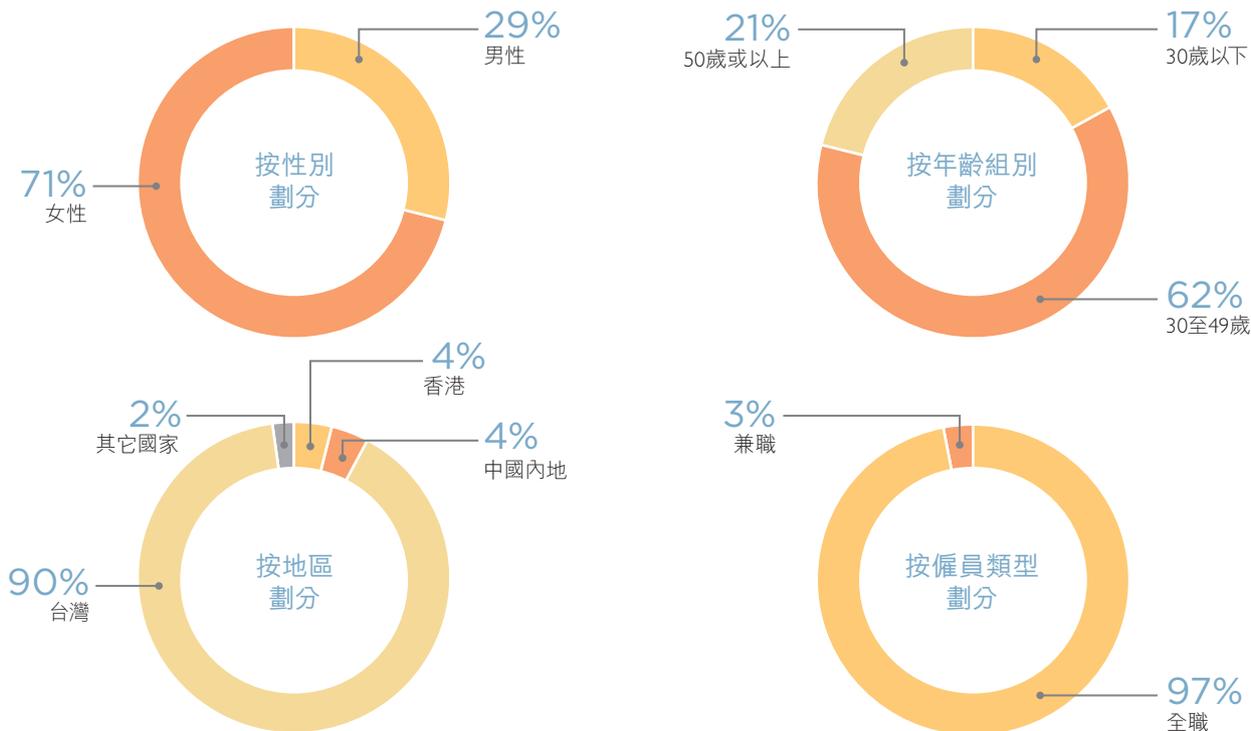
- 確保薪酬結構在市場上具有競爭力；
- 根據員工的工作價值和績效來衡量其作出的貢獻，藉此獎勵員工；
- 激勵員工盡展所長及發揮潛能，努力實現其工作目標和部門的目標；及
- 為員工提供事業持續發展的機會。

我們的社交網絡集團及出版業務集團於年內在台灣參與了不同大學的校園招聘活動。我們的人力資源團隊及來自這些大學的優秀校友，向同學介紹了集團及媒體行業。這些舉措讓同學在開展其職業生涯前，取得寶貴的職場資訊，同時亦幫助我們吸納合適的人才，以及提高我們在這些大學的知名度。

為了保留對集團作出重大貢獻的寶貴員工，我們實施多項政策，確保營運暢順並增加團隊的靈活性。例如我們的廣告事業集團再次聘任已退休員工，借助他們的經驗及專長，保持團隊的延續性和穩定。

員工概況

二〇二四財年僱員總人數：1,111



僱員健康與安全

理念

僱員的健康與安全是集團的首要考慮。為了提高安全意識及減低工作場所危害，集團已實施不同的措施，旨在締造一個安全可靠的工作環境。在致力防止意外發生的同時，集團認同管理層和員工保持警覺性至為重要。



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。

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。



過去三年的
工作相關死亡個案：0

因工傷損失日數：129²
(二〇二三年：17日)

² 於二〇二四年因工傷損失日數主要由於員工通勤意外導致。所有事件已經通報當局以作職業評估和合適跟進。

🔗 我們的工作方式

保障僱員的身體健康及安全

我們為公司所有全職員工投購醫療保險，作為全面福利待遇的一部分，確保員工就工作相關的疾病及受傷，以及一般健康狀況能享用優質醫療服務。另外，我們還提供年度健康檢查及各種健康意識與安全培訓課程，促使員工主動地管理其健康狀況。



於二〇二四年十一月，總部辦事處員工參加了全公司範圍的消防演習，讓員工熟習辦公大樓的火警逃生路線及規程。演習內容包括防火資訊講座及實務的滅火設備操作示範。通過參與這些演練及訓練班，我們的員工已做好了充分的準備，有能力於真實火警發生時作出快速和安全的反應。



社交網絡集團及出版業務集團的所有新員工，於首日履新前，必須完成「一般安全及健康訓練」課程。新員工會被指示到一個特定的網站以完成一個兩小時的線上課程，作為入職培訓的其中一個流程，並須於加入公司十日內提交完成證明。於年內，共有 191 名新員工完成這項訓練，累計學習時數 382 小時。

根據台灣《勞工健康保護規則》，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。於二〇二四年，醫療專家共進行 1,927 次健康諮詢，治療 591 次傷病。此外，集團亦舉辦了六次物理治療健體班及兩次健康講座，總計 246 人參加。



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，我們仍然致力定期為員工提供技能提升和再培訓機會。這些舉措包括綜合課程、針對特定專業需求而訂制的課程和工作坊。我們相信投資於員工發展能夠提高生產力，以及為客戶和股東創造額外的價值。

為員工提供逾 **6,500³** 小時的
培訓及發展
(二〇二三年：9,900 小時)

³ 二〇二四年培訓時數較二〇二三年減少，主要由於管理發展及技能相關培訓的需求減少。

我們的工作方式

根據集團的《僱傭政策》，各部門均有責任培訓各自的員工，讓他們掌握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種類的課程、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。TOM 集團亦支持持續教育，全年為所有員工提供學習和考試假期。



入職培訓課程

TOM 集團歡迎新員工加入，並設立強制入職培訓計劃，幫助他們了解集團的營運、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，並為他們提供所需的技能和知識，使他們在職場上得心應手。

技能培訓

我們亦實施培訓及發展計劃，讓員工配備技能和知識，適應不斷變化的工作要求。這些舉措促進員工掌握各種綜合能力，包括領導能力、溝通能力及時間管理等，同時加強他們特定工作方面的技術專長。



於二〇二四年，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：



這些培訓課程和活動旨在拓闊員工的視野和體驗，為他們提供所需的知識和技能，以便在不同的職業階段晉升，攀登集團的企業階梯。

我們亦為員工提供外部學習資源及平台，支持他們持續發展。例如出版業務集團為員工提供免費帳戶，以登錄「商周+」移動應用程式。這個平台提供逾百種課程，以及與同行業的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《商業周刊》雜誌出版的所有文章，確保他們緊貼最新的行業趨勢和資訊。



為支持員工的專業發展，移動互聯網集團為擁有特定資格的員工提供持續進修機會，確保他們的專業證書有效，並提高他們履行工作職責的能力。

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。

例如社交網絡集團及出版業務集團定期舉辦管理層培訓課程，協助主管級員工發展及磨練領導技能，增強他們擔任關鍵管理職位的信心。

工作場所福祉

理念

集團了解工作場所福祉對我們長遠取得成功至為重要。我們首要考慮員工團隊的安全及健康，持續審閱並改進職業健康和安全措施。這項堅定不移的承諾營造出一個融洽的環境，促進員工的滿意度，敬業度和生產力。集團透過推動工作場所福祉使員工得以發揮所長，為集團在競爭日益加劇的市況中可持續增長作好部署。

我們的承諾

TOM 集團致力賦予員工能力，並且營造一個正向的工作環境，讓他們在工作與生活之間取得健康的平衡。我們明白這個平衡的重要性，並已實施不同的措施加以積極推動，促使員工在個人及專業上都能夠發展所長。

我們的工作方式

家庭友善措施

集團注重員工的精神和身體健康。與許多其他公司一樣，我們為部分員工實施家居工作的安排，並按需要提供彈性工作選擇。這些措施旨在支援員工，特別是有照顧家庭責任的員工，使他們能夠兼顧工作專業和個人責任，包括照顧子女和年長家屬。

為營造一個以同理心為首的職場文化，集團實施多項家庭友善措施，支援員工實現健康的工作與生活平衡。這些措施包括全體員工均享有有薪婚假及恩恤假，以及基本年假。此外，集團於台灣辦公室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。於二〇二四年，台灣辦公室共有 18 名員工因家庭緊急原因休假合共 244.5 小時。

根據《性別工作平等法》，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。此外，按照國家政策，廣告事業集團的全職員工如果是家中的獨生子女，雙親年齡逾 60 歲而需要入住醫院期間，可享有最多 15 天的護理假。這些措施讓員工能夠取得工作責任與照顧責任之間的平衡。



促進員工在工作場所的健康

總部辦事處亦已實施多項措施以促進員工的健康。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，同時亦提供按摩椅讓員工於上班時間鬆馳神經和減壓。此外，於午飯時間播放輕柔的音樂，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，令員工更加享受工作時間，例如舉辦手工藝工作坊和風水班，讓員工放鬆心情及營造一個和諧的工作氛圍。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。再者，公司還舉行私人放映會、聖誕節午餐派對和週年晚會，加強員工之間的聯繫和慶祝。



多元化、平等與共融

理念

TOM 集團堅信，擁抱多元化是業務營運成功的關鍵因素。工作團隊的多元化帶來豐富的視野及經驗，刺激創意與創新，令我們對市場有更廣闊的了解。這個共融的工作環境不單加強員工的歸屬感和滿足感，同時亦提高我們的知名度，以廣納人才，最終推動我們的績效和影響力。

我們的承諾

集團致力促進及維護平等機會。根據集團的政策，於僱員招聘、甄選、績效評估和晉升的過程中，以及在訓練及各項福利措施上，對基於種族、性別、性取向及其他性質的歧視採取零容忍態度。

在《行為守則》、《僱傭政策》及《人權政策》中，清楚列明我們承諾推動平等機會及重視多元化。我們亦定期審閱並更新這些政策，確保持續改進及與最佳規範看齊，於業務營運中加強反歧視措施，尊重及促進多元化和共融。

我們致力營造一個鼓勵員工參與的工作環境，並且透過開放的雙向溝通，促進一個持續改進的文化。我們邀請員工透過不同的有效溝通渠道分享他們的觀點及意見，確保他們的聲音被聽見及重視。

🔗 我們的工作方式

性別多元化與平等

全年內，公司維持女性員工比例高於市場平均的水平。董事會、管理層和全體員工的女性比例分別為 28.6%、47.4% 和 71.1%。我們致力確保各個階層級別的女性員工比例維持高於市場平均水平。

為進一步推動性別多元化，我們會繼續於招聘過程中實施共融原則，並致力為所有女性員工提供平等的訓練及職業發展機會。這個承諾對於培育董事會潛在繼任者管道十分重要，從而推動職場的性別平等。

員工參與和工作場所共融

集團透過員工敬業度調查等舉措，積極鼓勵員工分享意見，提供反饋和參與，致力培養共融文化。

為了更深入獲取員工在個人、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，在二〇二四年七月進行的調查發現令人鼓舞，所有得分都呈現向上趨勢，反映我們持續提高員工敬業度的努力。這些正面的反饋突顯措施的成效，並且加強我們培養職場共融及支援文化的決心。



此外，在台灣的社交網絡集團及出版業務集團踏出重要步伐推展共融文化，為三名殘障人士提供就業機會。這個做法不單彰顯我們對共融的承諾，同時亦令我們廣納人才及觀點，加強工作團隊的陣容。

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主要基於負責任的環境管理，以及保護對社會整體福祉至為重要的重要天然資源。作為香港聯合交易所主板上市的科技與媒體公司，我們認為減低對環境的影響至為關鍵。這包括減少碳排放、節約資源及減輕氣候變化的影響，以確保我們長遠成功。我們遵守業務經營轄區所有適用的環保法例及規例。此外，為針對氣候變化及優化資源使用，我們制定了全面的政策、實踐和具體的二〇二五年目標。

展望二〇二五年，我們將評估現有的目標，並且配合不斷演變的環境、社會及管治面貌訂定新目標，進一步加強我們管理環境的責任。

專注範疇	重要的原因	二〇二五年目標	二〇二四年狀況
 <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>	獲能源之星認證的伺服器增加至 90%	6.4% 的伺服器已升級。目前，72.9% 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%	7.8% 的網絡設備已升級。目前，90.7% 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%	0.3% 的電腦已升級。目前，我們已實現目標，100% 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。
 <p>紙張</p>	<p>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。</p>	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 46%。
			<p>於供應允許的情況下，在二〇二五年或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>包裝</p>			

營運生態效益

TOM 集團明白在所有業務營運中優化資源效益對可持續增長的重要性。為培養對環保負責的文化及鼓勵持份者包括客戶、員工、供應商及業務夥伴積極參與，我們已實施一系列政策及措施，旨在建立更可持續環保的營運。

理念

在注重環境保護和能源效益的驅使下，我們致力減少環境足跡，在維持生產力的同時加強環保。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。此外，我們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相對環保和非污染，但我們致力將可持續的實踐納入集團的文化。這包括持續提高資源效益及減低碳足跡。我們與供應商、業務夥伴、客戶及獨立第三方緊密合作，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。管理層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，以及緊貼監管環境的變化。



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

集團已實施清晰的環保指引，列出所有員工在節約能源及優化使用天然資源的責任。

例如，出版業務集團要求最後一名離開辦公室的員工必須關掉空調。主管負責監督職責，以防止不必要的能源消耗。



由於 LED 燈具相較其他傳統燈具的能源效益相當顯著，我們越來越多在不同的地點採用。我們在台灣的桃園倉庫已安裝 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，優先選用具備長壽及能源效益性能的技術設備。出現故障的設備會在維修後再次使用或捐贈予慈善團體，而無法維修的設備則會妥善棄置。

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，以確保使用最具能源效益的電子設備。

溫室氣體及能源消耗績效

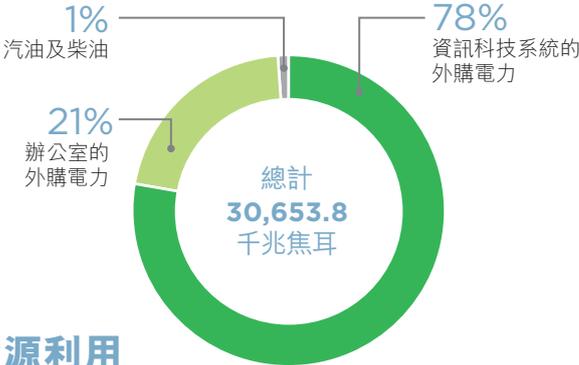
集團的大部分碳排放源自辦公室的日常運作，用於支持業務和內部使用的數據中心的資訊科技和硬件設備，以及出版業務集團使用的工業打印機。於二〇二四年，集團營運產生了 4,432.8 噸二氧化碳當量，較上年減少 7%。

在集團的溫室氣體排放中，電力消耗產生了 4,263.3 噸二氧化碳當量，其中範圍二排放佔年度總碳排放量的 96%，較二〇二三年的範圍二排放減少 8%，是通過我們努力不懈達致提高能源的效益。此外，範圍三排放共計 150.1 噸二氧化碳當量，主要由於出版業務集團的行政人員使用航空交通出差次數增加。

數據中心的能源消耗佔集團營運能源消耗總量約 79%，佔溫室氣體排放總量的 76%。

集團致力進一步改善並升級硬件及專用的工程服務，以優化能源消耗和減少溫室氣體排放量，繼續我們邁向低碳未來的旅程。

按能源類別劃分的能源消耗



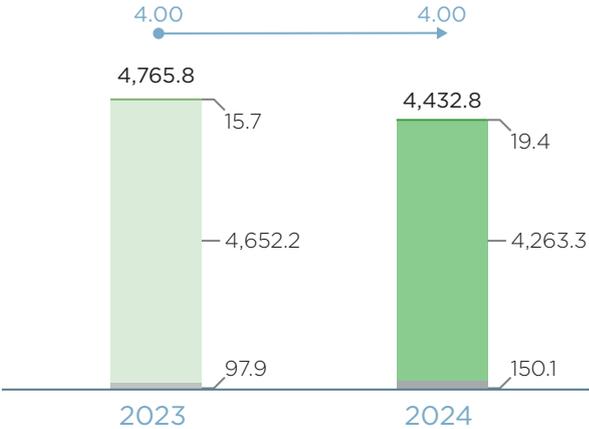
資源利用

理念

由於環保規例日益嚴格，將可持續發展環保納入業務營運對集團來說至關重要。

TOM 集團目前高度倚賴紙質材料（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，我們正制定更合宜的出版方案，以提高資源效益，並降低營運開支。

溫室氣體排放和碳強度



- 範疇1: 直接溫室氣體排放 (噸二氧化碳當量)
公司車隊
- 範疇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
- 範疇3: 其它間接溫室氣體排放 (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)

我們的承諾

作為一家對環境負責任的企業，我們意識到提高資源效益的重要性。鑑於我們的業務性質，我們並不產生任何危害性廢棄物。一般非危害性辦公室廢棄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妥為處置。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 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。

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，出版業務集團出版了 15 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。



於二〇二四年農曆新年期間，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，促進減少廢棄物。此外，公司亦參予了全年回收計劃，捐出 25 部顯示屏和 18 部手提電腦，以支持環保及減少電子廢棄物。



氣候變化與適應力

氣候風險管理方針

可持續發展，包括氣候相關問題，已經完全納入集團的企業風險管理架構。公司每年兩次舉行正式的審查過程，要求所有業務單位評估其可持續發展的重大風險，並向高層領導遞交管理計劃。這些審查構成更廣泛評估風險管理及內部監控系統的一部份。自我評估結果通過內部審計，之後每年兩次提交予首席執行官及財務官。審計委員會及可持續發展委員會亦會審閱及批核這些結果，確保對氣候相關風險的監察及穩健管治。

識別與氣候相關的風險與機遇

年內，公司進行了一次全面的流程，藉以識別其互聯網、社交網絡、出版及廣告業務的氣候相關物理及轉型風險與機遇。由外部顧問協助下，這個流程採用多方面進行的方式：

- 桌面資料研究
 - 內部數據審查：分析現有風險記錄及評估現行氣候緩解措施。
 - 外部基準：審查行業的最佳實踐，監管發展，以及公司同業的披露，藉以識別新興的趨勢和標準。
- 業務單位參與
 - 向有關業務單位派發自我評估問卷從而驗證結果，並就現有緩解策略收集更多見解。

這個方法確保風險和機遇得到全面評估，憑借內部專業及外部基準，建立對氣候相關影響的整全理解。

氣候相關的風險與機遇

風險種類	氣候相關風險	對業務模式 / 價值鏈的影響	我們的緩解應對
氣候相關物理風險			
急性風險	極端天氣頻率增加，例如： ● 水災 ● 颱風 / 極強風 ● 極熱 / 極冷天氣	● 損毀建築物及基建 ● 干擾正常商業運作 ● 供應鏈中斷及延誤 ● 員工受極端天氣潛在的安全與健康風險影響，而導致勞動人口減少	業務持續運作及災難復原 ● 制定及實施業務持續運作計劃及資訊科技災難復原計劃，包括系統復原演練，異地備份儲存，於不同地理位置設置後備數據中心 ● 定期評估及保持數據中心的結構完整，設置後備電源系統應對緊急運作情況
慢性風險	● 平均溫度上升 ● 海平面上升	● 保險成本增加 ● 能源成本增加	僱員安全及健康 ● 採取彈性工作時間及遙距工作政策，並為受極端天氣情況影響的僱員提供支援 ● 加強安全訓練及緊急應對計劃指引 供應鍊韌性 ● 識別關鍵材料供應商，並使其多元化，維持戰略儲備，制定後備採購應變計劃 ● 能源效益及節能，例如升級至能源效益設備及照明燈具，定時進行能源審計，鼓勵僱員節省能源 風險管理及保險 ● 根據轉變的氣候風險和實施緩解措施的風險定時評估及調整保險覆蓋，減低受損及保金
氣候相關轉型風險			
政策及法例風險	● 加強排放報告的責任	● 氣候相關資料的披露要求更嚴謹	● 制定穩靠收集環境、社會及管治數據及報告的流程
市場風險	● 由於對氣候變化的關注導致消費者的偏好改變，數碼產品及服務需求增加	● 未能轉型至數碼化可能導致利潤減少	● 投資數碼原創內容及分發平台 ● 發展創新的數碼廣告格式及目標定向能力 ● 就制作及管理數碼化內容再培訓員工團隊 ● 與科技供應商合作加強提供數碼產品
機遇種類			
市場	進入新市場	● 通過增加數碼化出版，電子圖書及線上內容提高收入 ● 受眾轉移至數碼平台令數碼廣告收入增長 ● 氣候相關內容及資訊的需求增加 ● 對氣候變化的關注增加採納遙距工作及線上活動的模式	我們如何抓緊機遇 見備註 I ● 開發氣候變化內容的特定垂直網站或頻道 ● 與氣候專家及組織合作制作權威性的內容 ● 通過社交媒體及其他數碼渠道推廣氣候變化內容 ● 提升遙距工作的功能及能力，並加強社交網絡及移動互聯網平台的協作

備註 I：與「由於對氣候變化的關注導致消費者的偏好改變，數碼產品及服務需求增加」的緩解應對相同。

未來措施

作為持續致力管理氣候相關風險及機遇的一部分，我們將會啟動氣候相關情景分析，評估這些風險的潛在影響。分析結果將會在完成分析後披露，並會進一步通報公司的策略性計劃及緩解措施。

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，我們一直秉持堅定不移的道德、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，以及強調對貪污的零容忍，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

集團重視商業誠信的最高標準及所有業務營運合規。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。營造牢固的道德企業文化是驅動業務績效及建立客戶忠誠度的關鍵。因此，集團致力防止、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經營的核心。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致力遵守法規、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。

集團通過制定相關政策及指引，清楚列明我們的期望及要求，詳情如下表所示。

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"> ● 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》	<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。 	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》	<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》	<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，我們以最嚴肅的態度處理貪污行為，視貪污行為嚴重違反《行為守則》。《行為守則》清晰闡明我們對貪污受賄零容忍的立場。我們極力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

《行為守則》及全面的新員工入職培訓說明誠信及反貪污措施對集團至為重要。是項培訓確保新入職員工了解集團致力建立一個透明和清廉道德文化的承諾。所有相關員工均聽取主要議題的詳盡介紹，包括審批、商業考慮、採購，以及其他我們一直實施的反貪污措施要素。此外，我們每年兩次為全體員工舉辦反貪培訓課程，內容包括舉報程序及鼓勵他們使用特定的郵箱或聯絡他們的部門主管通報任何對賄賂行為及貪污的關注。



我們的董事負責監督集團反貪污政策和措施，並通過定期參加相關培訓及閱覽相關資料，一直了解當前公司的問題、風險及防止貪污策略，包括舉報者計劃。此外，

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。

於二〇二四年，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。

100%

董事及員工參與反貪污培訓

舉報者計劃

集團致力堅守《行為守則》包括設立舉報者機制。我們積極鼓勵員工及第三方，例如承包商和供應商等，通過這個特定渠道向集團舉報任何確實或涉嫌欺詐、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重要渠道，確保所有關注立時獲得適當處理。

我們會仔細審查、記錄和調查每項指控，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，包括終止僱用。

我們會絕對嚴肅處理並徹底調查通過舉報者機制收到的每個個案。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，我們採取穩妥的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。此外，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，反映了我們對他們顧慮的認可及重視，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。所有申訴均會經過徹底調查，我們實施嚴厲禁止對申訴者進行任何形式的報復行為的政策。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，社交網絡集團及出版業務集團已實施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，確保每名申報人感覺安全和放心。

網絡安全及客戶隱私

理念

處於數碼化時代，網絡攻擊及數據洩露事件上升令個人、企業和組織均陷入重大風險。網絡安全已成為進行線上交易的首要關注。作為科技與媒體公司，保護集團的營運、系統、網絡和客戶資料免受網絡攻擊威脅至為重要。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。

為保護客戶數據，我們持續檢討及改善數據管理措施，不斷努力提升網絡安全標準。這些積極主動的措施有效保護我們的資訊科技系統免受惡意攻擊或破壞，確保數據處理高度審慎保密。

我們的承諾

為確保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，我們在《資訊安全政策》中列出了一套整全的規則、政策及程序，並清楚列明資料保密、完整性及取得的基本原則，於全個集團實施。

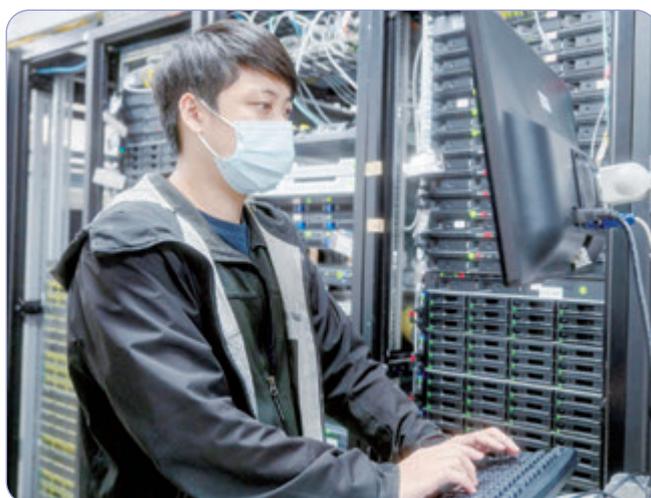
《資訊安全政策》基於以下的主要原則：

- 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。



🔗 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。我們已採納一個結合人員、技術及流程的全方位部署，以提升網絡安全系統的抗逆力。

我們深知科技與媒體行業相關的潛在網絡風險，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。我們亦已制定風險導向計劃，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和營運的連續性。

集團竭力加強應急準備，時刻保持警覺。展望未來，我們將通過整合人員、技術及流程，進一步加固網絡安全措施。

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：

網絡安全相關政策	期望和要求
《集團網絡安全事故匯報政策》	● 提供報告和回應網絡安全事件的指引。
《行為守則》	● 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》	● 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》	● 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

由於業務營運日益依賴資訊科技和資訊科技系統導致各項新風險產生，因此，進行網絡安全風險評估十分重要，以便我們能夠識別科技系統中的漏洞及優先處理資訊安全風險。

我們委聘外部安全顧問，至少每年一次對資訊科技系統和平台的安全性進行獨立第三方評估。憑借第三方的網絡安全框架、合規和監管標準，有助我們的安全防控措施以固有的行業標準和最佳實踐為指標，識別系統的潛在改善空間。是項評估工作亦使我們可以評估風險是否已獲得適當監控和管理。

作為我們網絡風險管理流程的重要元素，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、處理及檢討提供清晰指引。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。出版業務集團進行了包括模擬黑客入侵的漏洞分析，同時亦完成客戶服務、員工資料及企業資源計劃系統復原的演練，作為事件應對計劃的一部分。此外，外部雲端服務供應商已為我們的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，以核實其合規性和可信度。

員工培訓

員工保持高度網絡安全意識對保護敏感資料及減低網絡攻擊風險至為關鍵。TOM 集團已推行一個整全的網絡安全培訓課程，讓員工掌握防衛潛在威脅所需的實用知識和技能。



於報告期內，TOM 集團提供：

- 為每名新員工介紹內部資訊安全平台的操作程序。
- 社交網絡集團於入職培訓中解釋資訊安全概念及最佳做法。
- 出版集團為員工舉辦數碼化及網絡安全線上課程。

客戶數據隱私

集團確認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，以保障透過服務往來取得的客戶數據。

我們的《隱私政策》說明保障網站瀏覽器安全及確保客戶個人資料保密所實施的措施。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讀取。

集團定期審查及評估數據管理和隱私的最佳做法。我們的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》。該守則就資料保護、使用授權、可接受的使用、知識產權、版權、實體安全、登錄資料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》概述集團對資料和數據高度安全的要求和期望。

於報告期內，並無涉及違反客戶隱私或遺失客戶數據的重大違規案例。

客戶反饋管理

TOM 集團高度重視客戶的意見，因為客戶意見可幫助我們改進各項操作程序，提升產品和服務質量。我們已制定管理客戶反饋的特定政策，並實施不同措施以收集和分析客戶的意見、投訴、批評及建議。

為方便收集客戶的反饋，並確保及時回應客戶問題，我們已推出線上客戶服務平台。這個平台優先處理客戶查詢，移動互聯網集團及社交網絡集團承諾於 24 小時內作出回應，並於一週內作出詳盡回應。

為提升客戶服務體驗，移動互聯網集團每天對客戶投訴進行分析和評估，並定期通過公眾號回覆常見問題，確保客戶取得所需的資訊。同樣，社交網絡集團亦每週對客戶滿意度評分進行評估，以確保了解和滿足客戶的需求。投訴報告概要及相關的統計數據，包括調查結果及已採取的行動，會定期提交客戶服務主管審查及核實。

除了以上措施外，出版業務集團於客戶服務滿意度調查中，取得以 5 分為滿分的 4.3 評分，顯示他們致力令客戶滿意的努力，亦反映集團的客戶服務政策行之有效，以及滿足客戶期望的重要性。

收到與產品和服務相關的投訴總數：**0**
(二〇二三年：0)

因安全與健康理由而須回收的產品數目：**0**
(二〇二三年：0)

知識產權保護

理念

知識產權對於促進創造力和創新十分重要。通過保護開發者的創意和意念，我們可以推動增長，並帶來更廣泛的經濟、社會和文化的發展。我們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，因為這些都是我們成功的基石。

我們堅持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例納入整個集團。

我們的《證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料之政策》嚴格禁止員工使用或披露其可以讀取的機密資料，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，要求我們及其他各方相互尊重彼此的知識產權。

社交網絡集團在其僱傭合約及供應商合約中已納入知識產權條款，以確保集團擁有其僱員在受僱期間創造的知識產權，以及供應商於合約期內提供的知識產權。

供應鏈管理

理念

TOM 集團堅守承諾促進負責任的營商理念，並將其影響力擴展至由供應商以至業務夥伴的整條價值鏈上。我們明白可持續供應鏈能夠為集團及營運所在社區創造持久價值。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。例如集團鼓勵商業夥伴及供應商仿效我們在《環境政策》中列明的標準和實踐。通過與供應商及商業夥伴緊密合作，我們致力提倡可持續的營商實踐，支持環境保護，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、招聘條款、環境影響、供應商多元化、利益衝突和其他負責任的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。守則在制定時納入了國際憲章和公約的理念及政策，包括《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。

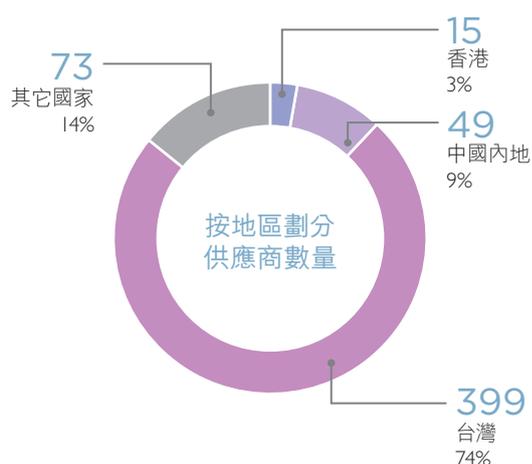
我們亦從下列政策中汲取有用的靈感和構想，以支持 TOM 集團實施供應鏈可持續發展：

- 《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。

- 反歧視措施；
- 薪酬待遇；
- 禁止童工；
- 工作場所安全；及
- 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，必須遵守環保規例及勞工標準。例如，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要求時，方會與供應商續簽合約。

我們已設立內部授權等級制度，作出採購決策前，須經過一連串的審查程序，之後才會上達至適當授權級別而獲最終批核。該機制已於集團所有業務單位付諸實行。



供應商表現評估

要確保供應鏈的長遠可持續發展需要定期評估供應商表現。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以下方面確保問責性：

- 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。

🔧 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，包括堅持高標準的道德操守，對環境的影響減至最低，並確保公平公正的勞工待遇。我們在合約中納入反欺詐及反貪污條款，確保潛在供應商和賣家提前了解集團的期望和要求。

例如，社交網絡集團及出版業務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，包括：

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正向貢獻，促進集體進步並與社區建立和諧關係。我們肩負社會責任的舉措不單提高品牌的知名度，而且鞏固我們在不同持份者社群與潛在客戶的連繫。

集團致力處理一些現今全球面對最迫切的社會及環境挑戰。我們積極運用我們的產品、服務、技術、人才和網絡對社會產生重要的影響，並且推動正向的改變。

我們的承諾

TOM 集團致力參與促進社區正向發展的項目，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，我們踴躍支持促進環境福祉、教育、公共衛生以及社區服務的各項舉措。

我們的工作方式

環境保護

於二〇二四年七月，出版業務集團與多家機構合作，舉辦「2024綠電交易高峰會」。是次活動匯集了決策者，國際能源專家及企業領袖，共同探討綠色能源交易的最新趨勢和機遇。峰會聚焦於可再生能源的發展，並探討亞洲各地可再生能源的現況，為台灣企業提供寶貴的觀點，讓他們了解如何有效掌握永續能源的發展趨勢。



於年內，移動互聯網集團於北京舉行的二〇二四年第三屆國際綠色零碳節榮獲「2024 ESG 典範企業獎」，此項盛事是倡導碳中和及環境、社會及管治的重要活動。移動互聯網集團在行業中的傑出表現為集團贏得此項殊榮，反映我們在業內促進可持續發展的努力。



總部辦事處還響應了由香港公益金主辦的「綠色低碳日」，於二〇二四年六月舉行了一次籌款活動。此項活動旨在為綠色相關項目籌款，並鼓勵參加者採納低碳生活方式。此外，總部辦事處亦鼓勵全體員工參加由世界自然基金會舉辦的二〇二四年「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保護地球生物多樣性的承諾。我們透過參與活動表明對可持續發展及投入社區的承諾，為達致更綠色的未來承擔一分責任。



捐贈廣告位

出版業務集團積極參與社區服務，向基金會及慈善團體捐贈廣告版面。於年內慷慨捐贈約 11 個廣告版面予不同的組織，包括喜憨兒社會福利基金會、世界和平會、台灣世界展望會、台灣癌症基金會、賽珍珠基金會以及伊甸社會福利基金會。此項合作旨在提高公眾意識，促進公眾對弱勢社群的支持和關懷。通過提供這些廣告版面，我們不單支持這些基金會的使命，並且營造一個更共融和互助的社會。



社區參與

出版業務集團於每年四月主辦《為愛朗讀·為你發聲》慈善活動，以響應世界閱讀日。活動邀請了知名藝人、公眾人物及企業代表參加，由他們選擇一本兒童繪本或圖書，在線上與兒童分享，藉此推廣家庭互動及培養幼童良好的閱讀習慣。



推廣健康閱讀文化

自二〇〇五年起，集團一直致力向社會各階層推廣健康閱讀文化。於二〇二四年八月，我們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，集團慷慨地捐贈了一批不同種類的兒童圖書，同時舉辦故事分享會和回收材料手作工作坊。這些活動不單旨在培養兒童愛閱讀的習慣，並且灌輸強烈的環境管理意識，體現了我們持續關懷社區及地球的承諾。

為支援社區的弱勢群體，總部辦事處鼓勵員工參與由香港公益金舉辦的「『折』食日」及「便服日」，幫助社會的弱勢社群，並為他們帶來希望。此外，總部辦事亦參與了捐血活動，為本地醫院及醫療保健機構提供血液供應，反映我們支持社區及肩負社會責任的承諾。



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四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二〇二四年一月一日至二〇二四年十二月三十一日。

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、社會及管治報告守則》的強制披露規定及「不遵守就解釋」條款編寫。第45至48頁列出的《環境、社會及管治報告守則內容索引》包含有關集團採用守則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，與公司的二〇二四年年報（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、社會及管治報告守則》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二〇二四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。

環境數據

環境指標	2024 年	2023 年	% 差異
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量） ⁵	4,432.8	4,765.8	-7%
範圍一 ⁶	19.4	15.7	24%
範圍二 ⁷	4,263.3	4,652.2	-8%
範圍三 ⁸	150.1	97.9	53%
碳強度（噸二氧化碳當量／僱員）	4.0	4.0	0%
能源消耗 ⁹ （千兆焦耳）	30,653.8	33,046.5	-7%
直接能源消耗	254.5	206.8	23%
間接能源消耗	30,399.3	32,839.7	-7%
能源強度（千兆焦耳／僱員）	27.6	27.8	-1%
紙張消耗量（噸）	5,003.8	5,425.0	-8%
辦公室用紙	11.8	13.0	-9%
出版業務用紙	4,992.0	5,412.0	-8%
耗水量（立方米） ¹⁰	10,572.4	23,646.2	-55%
耗水強度（立方米／僱員）	9.5	19.9	-52%
包裝材料（噸）	2.8	3.1	-8%
塑料包裝	2.8	3.1	-8%
空氣污染物排放量（公斤） ¹¹			
氮氧化物	24.6	12.7	95%
顆粒物	2.3	1.1	98%
硫氧化物	0.11	0.09	23%

⁴ 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。

⁵ 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。

⁶ 包括公司車隊的柴油和汽油消耗量，2023 年至 2024 年間範圍 1 排放量的增加主要歸因於出版業務的車輛使用量增加。

⁷ 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。

⁸ 包括與商務航空旅行有關的溫室氣體排放，2023 年至 2024 年間範圍 3 排放的增加主要歸因於出版業務的商務旅行次數增加。

⁹ 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。

¹⁰ 2023 年至 2024 年間用水量減少的主要原因是出版業務遷入已獲得生態、節能、減廢和健康（「EEWH」）金級認證的辦公大樓，該認證促進設施內的節水措施。

¹¹ 排放系數基於香港交易所發佈的準則。

社會數據

職場指標	2024 年	2023 年
僱傭		
在職僱員人數	1,111	1,190
按僱傭性質		
全職	1,077	1,152
兼職 / 合同	34	38
全職僱員的性別、年齡組別和地區		
按性別		
男	311	331
女	766	821
按年齡組別		
30 以下	178	214
30-49	675	735
50 和以上	224	203
按地區		
香港	46	46
中國內地	39	54
台灣	970	1,030
其他國家	22	22
全職僱員流失率 (%) ¹²		
整體	26%	22%
按性別		
男	25%	25%
女	26%	21%
按年齡組別		
30 以下	49%	46%
30-49	25%	20%
50 和以上	9%	7%

¹² 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	2024 年	2023 年
僱傭		
全職僱員流失率 (%) ¹²		
按地區		
香港	4%	15%
中國內地	38%	67%
台灣	26%	21%
其他國家	9%	0%
培訓與發展		
每位僱員培訓的平均時數 ¹³		
按性別		
男	5.23	6.75
女	6.45	9.34
按僱員類別		
經理級或以上	4.67	7.95
一般僱員	6.19	8.64
接受培訓的僱員百分比 (%) ¹⁴		
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 safety		
須予呈報的工傷數目	16	8
因工傷損失的工作日數	129	17

¹² 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%。

¹³ 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。

¹⁴ 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	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (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、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	04-08	-
匯報原則—重要性	(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則； (ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人進行持份者參與的過程及結果。	13, 41	-
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。	41	-
匯報原則—一致性	發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計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。	41	-
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。	41	-
主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		頁	備註
A. 環境			
層面 AI：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。	24-29	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《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 AI.1	排放物種類及相關排放數據。	42	-
關鍵績效指標 AI.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	27, 42	-
關鍵績效指標 AI.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（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（以噸計算）及（如適用）密度（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這些目標所採取的步驟。	25	-
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	25	-
層面 A2：資源使用			
一般披露	有效利用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	24-29	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《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）。	27, 42	-
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）。	42	-
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這些目標所採取的步驟。	25	-
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這些目標所採取的步驟。	-	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。	42	-
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。	24-29	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《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。	24-29	-
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。	28-29	<ul style="list-style-type: none"> ● 《生物多樣性政策》 ● 《環境政策》
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，及應對行動。	28-29	<ul style="list-style-type: none"> ● 《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 21-23	<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。	16, 43	-
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。	43-44	-

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。	17-18	<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, 44	-
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。	17-18	-

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。	44	-
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。	44	-

層面 B4：勞工準則

一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	15, 23	<ul style="list-style-type: none"> ● 《人權政策》 ● 《現代奴隸制度及人口販賣聲明》
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。	-	<ul style="list-style-type: none"> ● 《供應商行為守則》
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時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。	36-37	<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目。	37	-
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。	36-37	● 《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。	36-37	-
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。	25, 27-28	-

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： (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。	30-36	● 《行為守則》 ● 《集團網絡安全政策》 ● 《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。	35	-
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。	35	-
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。	36	-
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	30-35	-
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。	30-35	● 《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。	30-33	● 《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	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	32	-
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。	32-33	● 《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。	32	-

層面 B8：社區投資

一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	38-40	● 《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）。	38-40	-
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	38-40	-



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