



中國信息科技發展有限公司

CHINA INFORMATION TECHNOLOGY DEVELOPMENT LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：8178)



2024

環境、社會及管治報告

目錄

1. 報告簡介	3
2. 前言	6
3. 與持份者溝通及重要性評估	8
4. 環境	11
4.1 廢氣及溫室氣體排放	11
4.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生	13
4.3 能源耗量及密度	14
4.4 政策及資源使用	15
4.5 應對氣候變化	17
4.6 中國信息科技 — 僱傭	19
4.7 萬高訊科系統、數立方及Popsible — 僱傭	19
4.8 僱員組成概況	22
4.9 健康與安全	24
4.10 發展及培訓	25
4.11 勞工準則	29
5. 社會 — 營運慣例	29
5.1 供應鏈管理	29
5.2 產品責任及質量管理	30
5.3 反貪污	32
6. 社會 — 社區	33
6.1 社區投資	33
7. 關鍵績效指標	34
8. 聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引	40

1. 報告簡介

此為中國信息科技發展有限公司根據香港聯合交易所有限公司（下稱「**聯交所**」）發佈的《環境、社會及管治報告指引》而編製之截至2024年12月31日止年度（下稱「**本年度**」）的環境、社會及管治報告（下稱「**本報告**」）。本報告向中國信息科技發展有限公司總部及其附屬公司的持份者披露環境、社會及管治（下稱「**ESG**」）相關資料，包括政策及遵守對本集團有重大影響的相關法律及規則，以及環境和社會關鍵績效指標。

報告稱謂說明

為方便表述，中國信息科技發展有限公司總部下稱「**本公司**」或「**中國信息科技**」，萬高訊科系統有限公司下稱「**萬高訊科系統**」，數立方研究中心有限公司下稱「**數立方**」，Popsible Limited下稱「**Popsible**」，而中國信息科技發展有限公司總部及其附屬公司則共同下稱「**本集團**」。

報告標準

本報告的編寫：

- 依照聯交所GEM證券上市規則（「**GEM上市規則**」）附錄C2《環境、社會及管治報告指引》；及
- 參考全球報告倡議組織發佈的《GRI標準》。

報告涵蓋範圍

本報告涵蓋範圍包括：

- 於開曼群島註冊成立之有限公司中國信息科技位於香港總部的業務；
- 於香港註冊成立的有限公司萬高訊科系統（本公司的主要附屬公司）於香港的業務；

- 於香港註冊成立的有限公司數立方 (本公司的主要附屬公司) 於香港的業務；及
- 於香港註冊成立的有限公司Popsible (本公司附屬公司) 於香港的業務。本集團於本年度收購Popsible，並相應納入報告涵蓋範圍。

匯報原則

ESG報告遵守報告指引所載ESG匯報原則，包括重要性、量化性、平衡性及一致性。詳情闡述如下：

- **重要性**

ESG報告內容乃透過持份者參與及重要性評估流程釐定當中包括識別ESG相關事宜、收集及審視管理層及持份者的意見、評估事宜是否相關，以及編製及核證報告資料。ESG報告涵蓋各持份者關注的重點事宜。

- **量化性**

經量化的環境及社會關鍵績效指標會於ESG報告中披露，讓持份者全面了解本集團的ESG表現。有關該等關鍵績效指標所用的準則、方法、參考以及主要排放因子及換算係數來源的資料已適當註明。

- **平衡性**

本集團致力於呈列公允的ESG表現。本報告披露我們的成就及挑戰，避免可能不適當影響持份者決定的選擇性報告。我們為可持續發展提供公平全面的觀點，包括成功之處及需改進的方面。

- **一致性**

為提高及維持各年度ESG表現的可比較性，本集團致力在合理切實可行情況下採用貫徹一致的呈報及計算方法。方法及特定準則的任何轉變均已於相應章節呈列及詳細闡述。本集團未來將繼續在合理切實可行情況下採用貫徹一致的方法，以免出現任何轉變而影響各年度關鍵績效指標的有效比較。

報告涵蓋期間

本報告涵蓋期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與本公司年報涵蓋期間一致。

報告周期

本報告為年度報告。

報告獲取

閣下可以在以下網站瀏覽或下載本報告中英文版：

- **本公司官方網站：**

<http://www.citd.com.hk>

- **香港交易及結算所有限公司的披露易網站：**

<http://www.hkexnews.hk>

聯絡

閣下如對本報告有任何意見，歡迎以電郵方式聯絡本公司的ESG工作小組。

電郵地址：info@citd.com.hk

2. 前言

此為本集團依照《GEM上市規則》而編製之截至2024年12月31日止年度的ESG報告。本集團持續監控持份者對可持續發展及對ESG披露的期望。我們的持份者如政府、證券交易所、投資者、供應商、客戶、僱員和其他社會團體均尋求全面了解ESG政策及非財務風險。作為一間負責任的企業，我們致力維持最高要求之環境及社會標準，以確保業務可持續發展。

本集團深知穩健的ESG管治是企業得以長遠發展的基礎。董事會（「**董事會**」）肩負首要的ESG事宜主導角色及管理責任，包括監督集團有關環境和社會影響的評估；了解ESG相關業務潛在風險；與投資者和監管機構的期望和要求保持一致；加強重要性評估和匯報過程，以確保政策執行的一致性；及推行由上而下方法，以確保將ESG考量納入業務決策流程。

就籌備本報告而言，本集團成立專責報告小組，成員包括董事、公司秘書、管理層及外部顧問，並定期向董事會匯報工作進度。其主要職責包括：制定集團的ESG策略及進行匯報工作；識別及評估ESG相關風險，確保設立行之有效的風險管理及內部監控系統；審閱及向董事會匯報集團的ESG架構、標準、優次排序和目標；監控及評估ESG表現；及就公開報告事宜向董事會提供建議。各部門主管監控各自的ESG風險及目標，定期向ESG小組及董事會匯報相關進度及挑戰。

本集團致力於可持續經營，同時平衡其不同持份者之權益。本報告已包含重要性評估的程序和矩陣圖。通過解釋關鍵績效指標計算基準，我們已加強量化性報告。透過持續一致的程序使日後的報告具有意義的可比較分析，我們已計量及報告各種環境及社會關鍵績效指標。

於籌備本報告時，本集團已審視現有政策，並加深對ESG報告價值的了解。透過衡量、管理和適應，我們旨在推動改進和創新，同時減少非財務風險。本集團認識到需要共同參與才能成就美好將來，亦鼓勵僱員、客戶、供應商及其他持份者參與環境及社會活動，惠及全社區。

就本集團於2024年1月1日至2024年12月31日期間於環境、僱傭及勞工常規、營運慣例及社區參與四個範疇之政策及表現，董事會在此欣然提呈本集團2024年ESG報告。

3. 與持份者溝通及重要性評估

溝通是我們日常營運的重要一環。持份者參與及溝通是了解持份者期望及優先事項的關鍵。本集團重視持份者的意見，因此已為不同持份者組別建立及保持多個溝通渠道。我們歡迎各種意見及建議，作為改善本集團及其服務的契機。

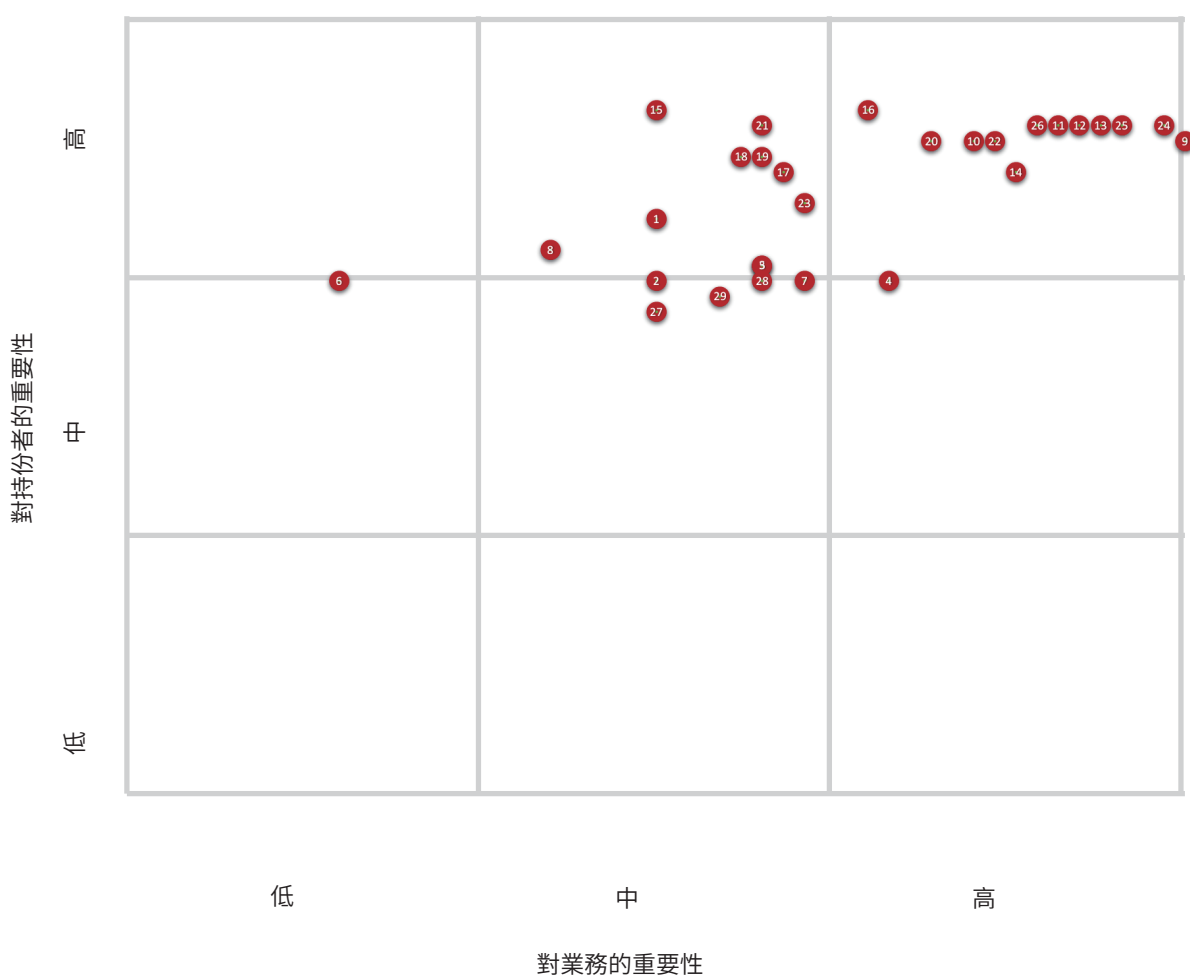
持份者	主要溝通渠道
股東	• 公告及通函 • 季度報告、中期報告及年報 • 股東大會 • 公司網站
顧客	• 顧客意見熱線 • 前線員工定期匯報顧客意見
僱員	• 信函、意見箱 • 年度表現評估
供應商及分包商	• 商務信函 • 採購合約及承諾函 • 表現評估
政府及監管機構	• 合規檢查 • 盡職呈報 • 會議及研討會
社區及公眾	• 新聞發佈及消息

除定期的溝通渠道外，本集團亦進行了環境、社會及管治問卷調查，以收集員工、管理層和外部持份者的意見，以便本集團可以更好地評估環境、社會及管治各個方面的重要性。

重要性評估的實施過程主要分為以下三個主要階段：

- i. 根據集團的實際發展情況及行業特點，確立可能影響集團業務或持份者的ESG潛在重要議題；
- ii. 邀請內部及外部持份者進行問卷調查，收集其對各議題的關注程度；及
- iii. 分析問卷調查結果，確立潛在重要議題的優先次序。

本集團以矩陣圖繪製了各項議題對持份者及業務的重要性：



環境	勞工實務	營運慣例	社區投資
1. 環境合規	9. 僱傭合規	16. 營運合規	27. 公益慈善
2. 車輛排放管理	10. 薪酬及福利	17. 管理供應鏈的環境風險	28. 推動社區發展
3. 溫室氣體排放	11. 工作時數及假期	18. 管理供應鏈的社會風險	29. 扶貧工作
4. 廢棄物管理	12. 多元化與平等機會	19. 採購常規	
5. 能源使用	13. 職業健康與安全	20. 質量管理	
6. 水資源使用	14. 培訓與發展	21. 客戶健康與安全	
7. 綠色辦公室	15. 防止童工及強制勞工	22. 保護智慧財產權	
8. 應對氣候變化		23. 研究及開發	
		24. 資訊安全	
		25. 客戶私隱保護	
		26. 反貪污	

透過以上重要性評估，本集團識別出13項對集團業務及持份者而言的重要議題，並在對應章節作出披露及回應。本集團已加大力度評估、控制、監測和報告重要議題，以滿足持份者的期望。

重要議題	
4. 廢棄物管理	16. 營運合規
9. 僱傭合規	20. 質量管理
10. 薪酬及福利	22. 保護智慧財產權
11. 工作時數及假期	24. 資訊安全
12. 多元化與平等機會	25. 客戶私隱保護
13. 職業健康與安全	26. 反貪污
14. 培訓與發展	

4. 環境

中國信息科技的主要業務為投資控股及辦公室管理。我們的附屬公司提供專業服務：萬高訊科系統於香港提供系統集成及維護服務，數立方提供大數據應用，而Popsible提供資訊科技及公共關係服務。

於本年度內，本集團已遵守對本集團有重大影響的相關香港法例及法規，包括但不限於《空氣污染管制條例》、《水污染管制條例》、《廢物處置條例》、《噪音管制條例》及《產品環保責任條例》。

4.1 廢氣及溫室氣體排放

直接排放(範圍1)

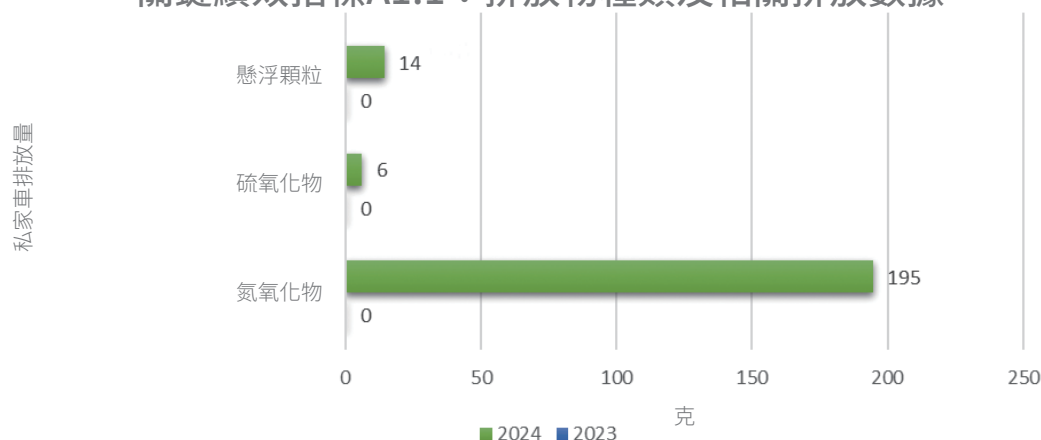
於本年度內，本集團主要直接溫室氣體排放包括辦公室之空調系統釋放的氫氟碳化物 (HFC) 及全氟化碳 (PFC)。由於中央空調由物業管理公司管理，所以本報告未能提供具體排放數據。

就公司汽車而言，我們錄得以下廢氣排放量：

- 氮氧化物 (NO_x)：195克 (2023年：0克)
- 硫氧化物 (SO_x)：6克 (2023年：0克)
- 懸浮顆粒：14克 (2023年：0克)

汽車相關的溫室氣體排放合共1,109千克二氧化碳 (CO₂) 當量 (2023年：0千克)，包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄) 及氧化亞氮 (N₂O)。

關鍵績效指標A1.1：排放物種類及相關排放數據



間接排放(範圍2)

我們間接排放的主要來源為：

- 電力消耗：從中華電力有限公司購買的電力產生的二氧化碳 (CO₂) 12,883 千克 (2023 年：14,025 千克)
- 公務飛機出行：3,246 千克二氧化碳 (CO₂) (2023 年：5,497 千克)

為減少碳足跡，本集團積極鼓勵員工使用公共交通及減少非必要公務飛機出行。

其他間接排放(範圍3)

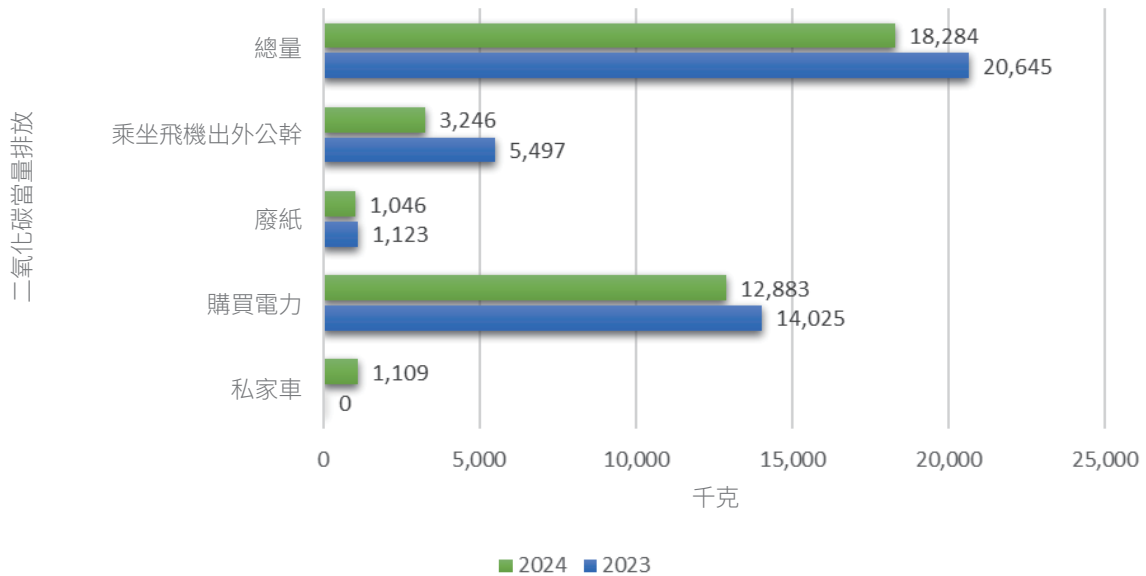
其他間接溫室氣體排放的主要來源包括：

- 廢紙：1,046 千克二氧化碳 (CO₂) 當量 (2023 年：1,123 千克)
- 棄置到堆填區的辦公室固廢：由第三方管理，故無數據
- 水處理消耗電力：由第三方管理，故無數據

辦公室食水、污水及固廢均由我們的物業管理公司或相關政府部門處理，因此我們未能收集該等種類的準確排放數據。

於本年度內，本集團的二氧化碳總排放當量為 18,284 千克 (2023：20,645 千克)。我們的碳排放密度為 0.44 千克二氧化碳 (CO₂) 當量／千港元收益 (2023：0.42 千克／千港元收益)。

關鍵績效指標A1.2：溫室氣體總排放量



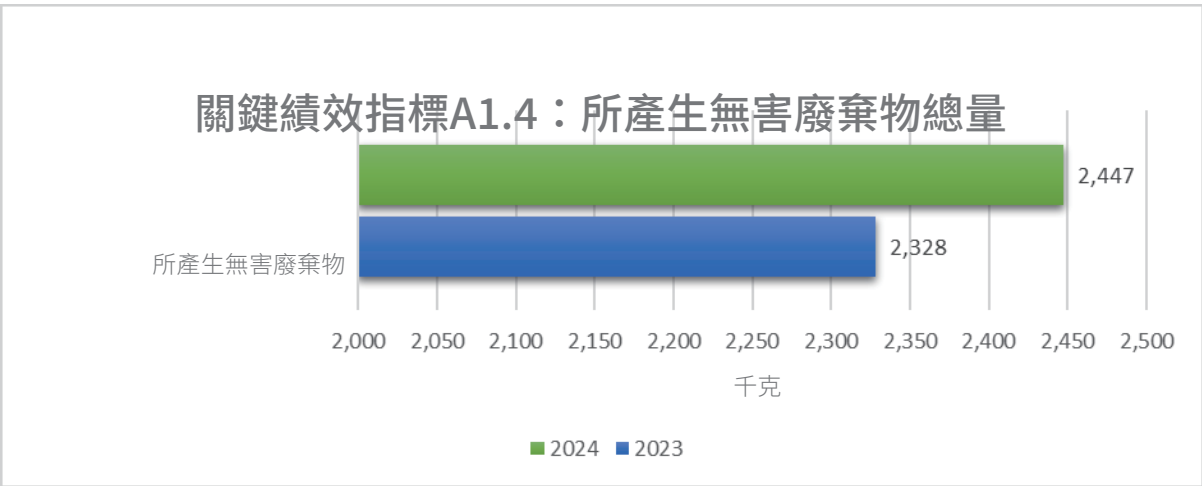
- 1 私家車二氧化碳當量排放根據香港環境保護署及香港機電工程署發佈的《香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。
- 2 購買電力二氧化碳當量排放根據從中電集團的《2024可持續發展報告》所獲取的排放系數計算。
- 3 廢紙二氧化碳當量排放根據香港環境保護署及香港機電工程署發佈的《香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。
- 4 乘坐飛機出外公幹二氧化碳排放根據國際民航組織碳排放計算器所計算。

4.2 向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

於本年度內，本集團向水的排污主要為辦公室生活污水，由於辦公室食水及污水均由物業管理公司或相關政府部門處理，所以未能收集有關排放數據。

於本年度內，打印機碳粉及電池是有害廢棄物的主要來源，所產生的有害廢棄物總重量為4.51千克（2023年：9.26千克）及其密度為0.00011千克／千港元收益（2023年：0.00019千克／千港元收益）。大部分有害廢棄物經由相關服務供應商收集及回收利用。

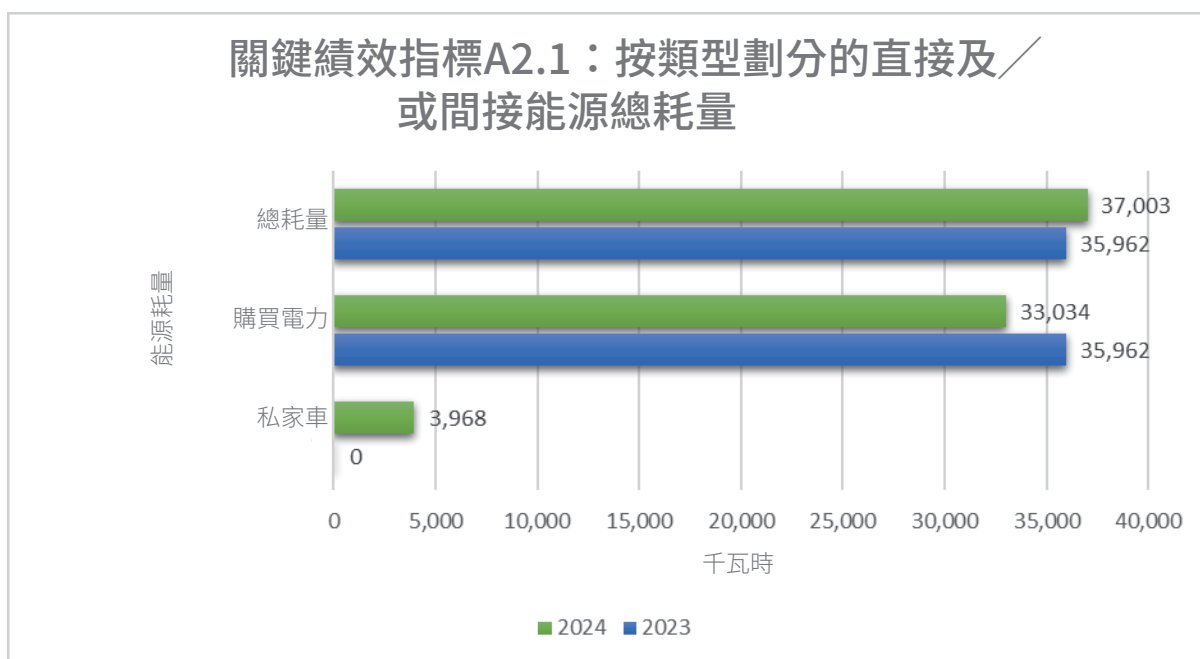
主要無害廢棄物產生來源為辦公室固廢，其產生量為2,447千克（2023年：2,328千克）及其密度為0.059千克／千港元收益（2023年：0.047千克／千港元收益）。無害廢棄物經由物業管理公司處理。



4.3 能源耗量及密度

於本年度內，本集團的直接及間接能源耗量包括私家車能源耗量3,968千瓦時（2023年：0千瓦時）及購買電力能源耗量33,034千瓦時（2023年：35,962千瓦時）。

本集團能源總耗量為37,003千瓦時（2023年：35,962千瓦時），而能源耗量密度為0.089千瓦時／千港元收益（2023年：0.73千瓦時／千港元收益）。本年度內能源耗量增加主要由於私家車使用的能源耗量增加。



¹ 私家車能源耗量根據國際能源署發出的能源數據手冊 (Energy Statistics Manual) 的數據計算。

4.4 政策及資源使用

作為一間具社會責任的企業，本集團鼓勵僱員盡量減排減廢，為社會和環境付出一份力。雖然因業務關係排放量相當有限，而於減排減廢方面處於相對被動的位置，但本集團相信積少能成多。就處理排放物政策方面，排放物皆由相關政府部門或物業管理公司根據本地法例和法規處理。除此之外，本集團認為有效使用資源例如電力和水也同樣重要，不但可以從源頭減排減廢，更可以減低營運成本，達至相贏局面。

有關減排減廢和有效使用資源的措施包括：

- 鼓勵僱員公幹時盡量乘搭公共交通工具；
- 鼓勵僱員減少非必要海外公幹，從而減少間接碳排放；

- 更換及購買設備時考慮選擇較節能產品，例如以LED燈取代傳統燈泡；
- 無需使用時，將電器用品關掉或調節到休眠狀態，以減低用電量；
- 使用雙面打印，節約用紙，並循環使用紙張及盡可能以電子方法取代用紙；
- 重用辦公室文具用品（例如信封、公文袋、檔案夾等）；
- 離開辦公室前，關掉所有非必要照明、空調及器材；
- 鼓勵僱員回收紙、膠樽和鋁罐；
- 鼓勵僱員通過環保署的回收計劃，回收設備如電腦和通訊產品等；
- 為客戶提供拆除服務計劃，以便正確回收受監管的電器設備；及
- 為客戶提供電子賬單及月結單以減少紙張使用。

於本年度內，通過實施上述排放和有效利用資源政策，並監督政策的執行情況，本集團已減少下列各項的溫室氣體排放量：

- 購買電力減少約8.1%；
- 廢紙減少約6.8%；及
- 乘坐飛機出外公幹減少約40.9%。

於本年度內溫室氣體總排放量減少約11.4%。

於回顧本集團表現後，為通過優化上述措施（特別是將使用私家車和乘坐飛機的公務所產生的排放維持在低水平、節約用電及減少用紙）降低本集團的碳足跡，本集團2026年年末前減排既定目標如下：

- 減少範圍1二氧化碳(CO₂)當量排放50千克 (約4.5%)
- 減少範圍2二氧化碳(CO₂)當量排放500千克 (約3.9%)
- 減少範圍3二氧化碳(CO₂)當量排放200千克 (約4.6%)
- 減少二氧化碳(CO₂)當量排放密度 3%
- 減少所產生有害及無害廢棄物 3%
- 減少能源總耗量3%
- 減少耗水量3%（視乎數據可用性而定）

4.5 應對氣候變化

於本年度內，影響及／或可能影響本集團的業務及策略的重大氣候相關實體風險及過渡風險以及管理該等風險的步驟如下：

實體風險

氣候相關風險描述	對業務及策略的影響	為管理風險採取的步驟
嚴重的實體風險 極端天氣事件 (如颱風及水災) 的嚴重性及頻率增加，對資訊科技基礎設施、數據中心及向客戶提供的服務造成損害及中斷。倘備份系統不足，則該等事件期間的電力中斷可能導致系統故障及數據遺失。	(i) 經營、產品及服務： 資訊科技服務交付中斷、潛在數據遺失及設備損壞 (ii) 供應鏈及價值鏈： 於災難期間無法為客戶服務，影響整個價值鏈 (iii) 適應及緩解活動： 強勁的災難復原系統需求 (iv) 投資研發： 對彈性基礎設施解決方案的需求增加 (v) 財務規劃： 更高的災害恢復、保險及備份系統撥款	• 實施全面的災難復原及業務持續性計劃 • 投資於備用電力系統 (包括UPS及備用發電機) • 進行定期演習以測試應急響應程序 • 檢討保險範圍，確保對天氣相關損害提供足夠保障

過渡風險

氣候相關風險描述	對業務及策略的影響	為管理風險採取的步驟
監管及政策風險 作為《香港氣候行動藍圖2050》的其中一項要求，香港政府實行愈發嚴格的減碳目標及強制性可持續發展報告要求。新法規可能包括碳稅、數據中心的強制能效標準，以及資訊科技經營碳足跡的加強披露規定。	(i) 經營、產品及服務 ：需要重新制定業務以提高能效 (ii) 供應鏈及價值鏈 ：對賣方及合作夥伴的可持續經營慣例進行更多審查 (iii) 適應及緩解活動 ：減碳措施的需求 (iv) 投資研發 ：對合規技術及系統開展研究 (v) 財務規劃 ：對合規成本、潛在碳稅及設施升級的預算分配	• 建立監管追蹤系統以監控新興的氣候相關法規 • 量度及報告溫室氣體排放的實施程序 • 監察系統表現，尋求提高效率的方法 • 與行業協會及政策制訂者開展合作 • 就合規要求及設施升級分配預算 • 就監管規定及程序培訓員工 • 數據中心及經營實施能效措施 • 對可持續資訊科技常規的員工培訓的投資 • 建立可持續性指標及報告與持份者的透明度
市場及技術風險 由於香港的業務面臨減少碳足跡的壓力日益增加，客戶對可持續的環保資訊科技服務及碳中和解決方案的需求不斷增加。未能提供環保資訊科技解決方案可能導致客戶流向可提供更為可持續的替代方案的競爭對手。	(i) 經營、產品及服務 ：需要開發更環保的資訊科技服務 (ii) 供應鏈及價值鏈 ：確保整個服務交付鏈的可持續性的壓力 (iii) 適應及緩解活動 ：服務交付的碳減排實施 (iv) 投資研發 ：對環保資訊科技的投資增加 (v) 財務規劃 ：環保措施及認證的資源分配	

社會—僱傭及勞工常規

本集團相信僱員是推動企業可持續發展及長遠成功的重要資產，與僱員保持良好關係極其重要。本集團有不同的渠道定期與僱員溝通，鼓勵僱員就僱傭及勞工常規政策發表意見。

本集團於本年度已遵守對本集團有重大影響的僱傭相關的法律及規例，包括但不限於《僱傭條例》及各種反歧視條例。

4.6 中國信息科技—僱傭

中國信息科技已制定符合香港《僱傭條例》的僱傭政策及指引。其重點包括：

- 薪酬及福利以現行本地行業常規為準，並按經驗及資格調整；
- 年終酌情獎金按年度表現、經驗及職位等調整；
- 為僱員提供符合香港法例的強積金計劃；
- 為僱員提供醫療保險或津貼；
- 為僱員提供1年不少於12日的有薪年假；
- 為僱員提供符合香港法例的病假；
- 採納平等機會相關政策，致力消除職場上的性別、家庭狀況及殘疾歧視；
- 中國信息科技實行5天工作制，每天工作8小時，每週工作40小時；中國信息科技鼓勵僱員於工作及生活兩者取得平衡，減少非必要的加班；及
- 解僱或僱員離職時依香港僱傭法例執行。

4.7 萬高訊科系統、數立方及Popsible—僱傭

萬高訊科系統、數立方及Popsible提供的薪酬及福利符合香港《僱傭條例》。

薪酬

僱員的薪酬以現行本地行業常規為準，並按經驗及資格調整。為吸引及保留優秀的員工，其薪酬待遇將不時檢討。此外，根據萬高訊科系統、數立方、Popsible和個別僱員的表現，銷售部門的合資格僱員將獲得佣金。薪金在每個月的第一天或之前每月支付一次。僱員績效考評不時進行，旨在確保萬高訊科系統、數立方、Popsible及其員工之間有充分溝通，並對僱員之績效提供反饋。

福利

萬高訊科系統、數立方及Popsible根據《強制性公積金計劃條例》為受香港《僱傭條例》管轄之司法權區受聘之僱員設立強制性公積金計劃（「**強積金計劃**」）。強積金計劃是由獨立受託人管理之定額供款退休計劃。根據強積金計劃，僱主及僱員各自均須按僱員有關收入之5%向計劃作出供款，而每月有關收入之上限為30,000港元。計劃供款即時歸屬。

於試用期圓滿結束後，僱員將獲提供一套全面的醫療保險計劃。萬高訊科系統、數立方及Popsible亦持有有效的保險單，以根據《僱員補償條例》及普通法就僱員的工傷負責。

工作時數

僱員通常需要每週工作5天，工作時間靈活安排。由於營運要求，部門經理酌情決定僱員是否妥善履行分配的職責而僱員可能被要求在正常工作時間以外工作，而這些安排將給予僱員補償假期。萬高訊科系統、數立方及Popsible鼓勵管理層和員工保持工作與生活的平衡，避免不必要的加班，保持良好的企業文化。

假期

萬高訊科系統、數立方及Popsible為僱員提供假期和休假，包括：

- 香港公眾假期共17天，根據《香港法例》第149章《公眾假期條例》規定，而日期則在政府憲報公佈；
- 每年不少於12天的有薪年假；
- 符合《香港法例》第57章《僱傭條例》之有薪病假，僱員須出示適當的醫生證明書；
- 符合《僱傭條例》之有薪產假，共14週；

- 符合《僱傭條例》之有薪侍產假5天；
- 特別休假，包括3天的婚假和1至3天的喪假；
- 生日假期；及
- 加班工作的補償假期。

招聘、解僱、平等機會、多元化及反歧視

為了規範招聘和解僱程序，並遵守香港相關法律，萬高訊科系統、數立方及Popsible為人力資源及行政管理部門制訂了招聘政策、指導方針和員工手冊。

招聘僱員之主要原則是應聘者對該申請職位是否合適，並以該職位所需的實際知識及應聘者所具備的素質、工作態度、工作技能及潛質和工作經驗等為準則。除此之外，萬高訊科系統、數立方及Popsible於招聘時鼓勵為社會不同階層、種族及性別人士提供平等機會，從而提高內部多元文化，增強競爭力。

萬高訊科系統、數立方及Popsible處理個人資料時遵守《個人資料(私隱)條例》。人力資源及行政管理部門應按照規定和記錄保存要求保留招聘相關文件和僱傭相關數據，並確保記錄按照信息分類程序小心銷毀。當需要進行就業參考檢查時，萬高訊科系統、數立方及Popsible會事先徵得應聘者的書面同意。

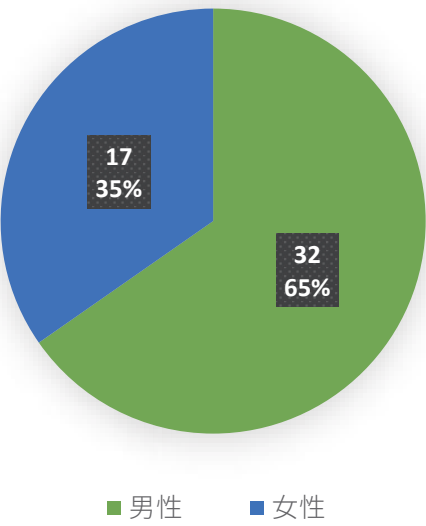
聘用員工時，應根據員工手冊和當地相關法律法規制定僱傭合約，並與員工簽訂保密協議條款。試用期通常為3個月，需延期與否視乎績效評估。

終止僱傭合約的條件已通過員工手冊及其僱傭合約與員工進行了深切溝通，而該條款和條件符合當地相關法律法規。

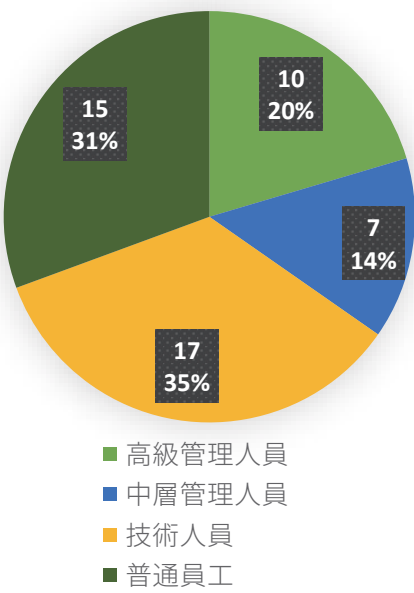
4.8 僱員組成概況

(指於2024年12月31日的本集團於報告涵蓋範圍內的在職僱員)

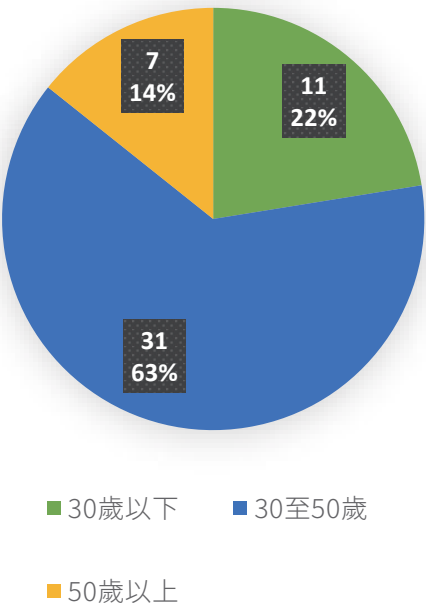
按性別



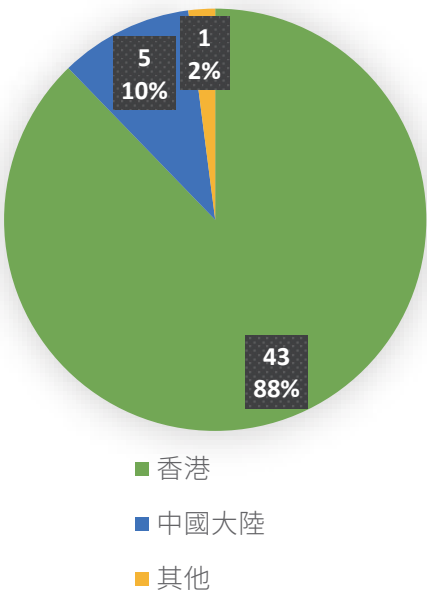
按僱傭類別



按年齡組別



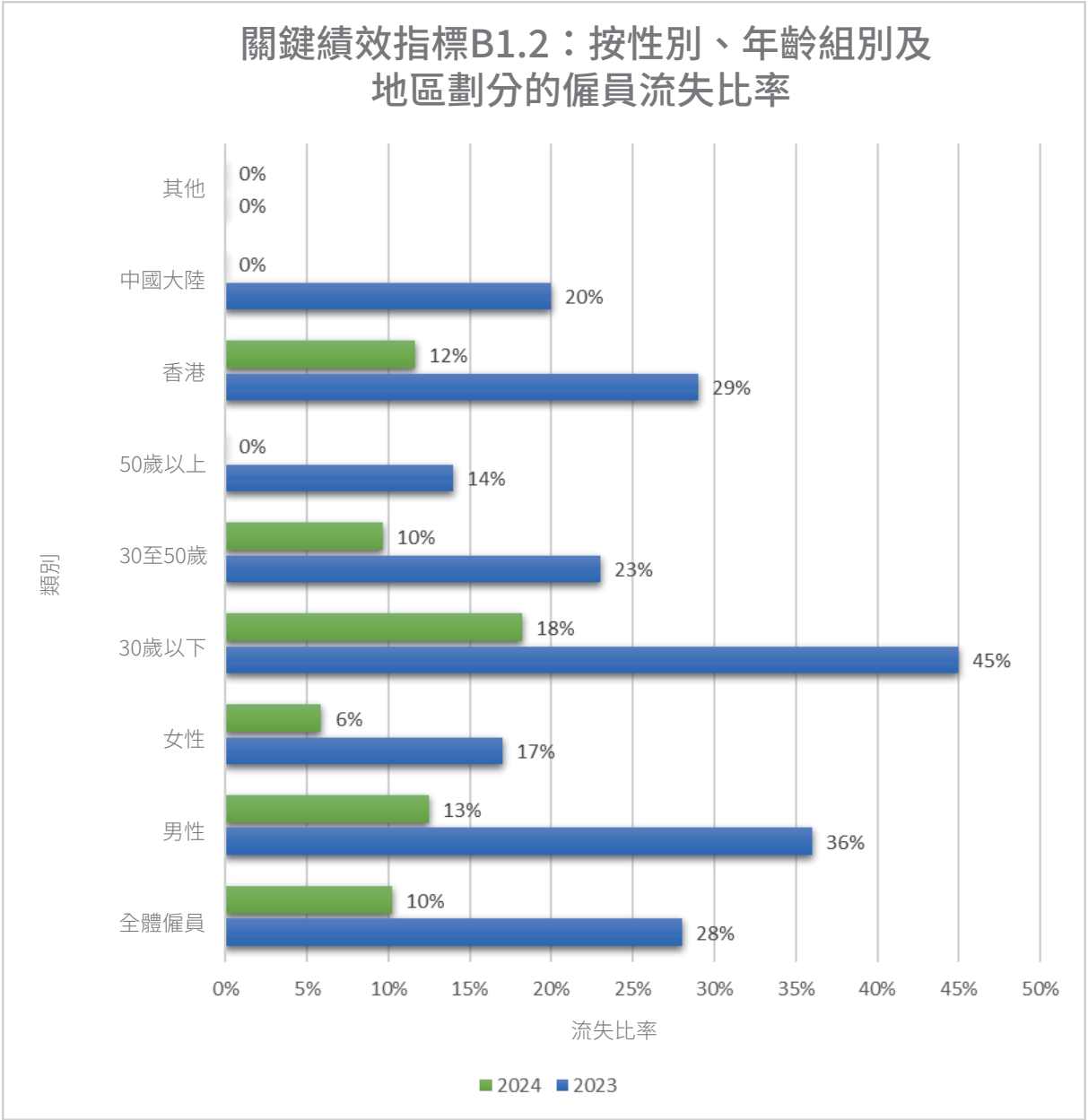
按地區



僱員流失比率

於2024年1月1日至2024年12月31日期間，本集團流失僱員5名（2023年：11名），總流失率為10%（2023年：28%）。於香港及中國大陸工作的僱員的流失比率分別為12%（2023年：29%）和0%（2023年：20%）。男性和女性僱員的流失比率分別為13%（2023年：36%）和6%（2023年：17%）。按年齡組別劃分的僱員流失比率如下：

- 30歲以下：18%（2023年：45%）
- 30至50歲：10%（2023年：23%）
- 50歲以上：0%（2023年：14%）



管理層將繼續監察香港的資訊科技就業市場，並為僱員提供具競爭力的薪酬待遇及職業發展前景。

4.9 健康與安全

本集團致力為所有僱員提供安全的工作環境，保障他們避免職業性危害。

由於僱員大多長期使用電腦工作，本集團已提供合適高度的桌子及可調較高度的辦公椅，並鼓勵僱員注意日常坐姿及定時休息進行拉筋舒展運動，從而減低職業勞損。本集團亦提醒僱員搬運重物或拿取高處物件時，應注意安全並使用合適工具協助。

為保障員工在香港季節性流感及其他常見傳染病期間的健康，本集團已採取多項措施，包括但不限於通過僱員健康福利提供醫療諮詢、必要時提供靈活工作安排、提供軟件和設備以加強遠程溝通能力及實施嚴格的辦公室消毒準則。本集團亦鼓勵僱員注重個人衛生，並可於疾病高發期採取其他預防措施。

本集團已於伺服器室及儲存區域提供梯子，並標明使用指引。該等指引概述正確的梯子使用方式、載重限制及安全預防措施，以防止使用升降設備或儲存裝置時發生意外。我們定期檢查該等梯子，以確保其維持良好的工作狀況。

於過去三年，本集團並沒有發生工傷或因工作關係而死亡的事故。本集團已為僱員提供符合香港法例的勞工保險及已遵守對本集團有重大影響的健康與安全相關的法律及規例，包括但不限於《僱員補償條例》及《職業安全及健康條例》。

4.10 發展及培訓

本集團重視僱員的知識及技能發展，並相信挽留人材能推動創新及業務發展，故希望僱員和企業能一起成長，共同增值。

就中國信息科技的新僱員入職方面，人事部門會首先對新僱員進行培訓，講解有關政策和準則、福利待遇，並介紹公司情況和所屬部門主管，發放一套新員工參考資料，而部門主管及部門成員則負責培訓新僱員。

就萬高訊科系統、數立方及Popsible的新僱員入職方面，人力資源及行政管理部門負責組織新員工的導向工作，以便他們了解在職責和信息安全管理系統要求方面的責任和權利。

為了符合ISO/IEC 20000資訊科技服務管理標準和ISO 27001信息安全管理系統標準，萬高訊科系統的員工必須接受有關服務管理政策和程序的培訓。

萬高訊科系統、數立方及Popsible提供教育補償以加強員工的持續專業發展。萬高訊科系統、數立方及Popsible通常會支付與工作有關的考試，認證課程和培訓課程之費用。在事先與管理層討論並順利完成課程後，員工也可以申請償還其他發展課程的費用。

就僱員的職業前境方面，本集團內部若有空缺或新增職位時，可由內部晉升或崗位調整，鼓勵僱員向上流動。

就中國信息科技的董事之發展及培訓方面，各董事於上任首日均會獲得全面、正式及定制的入職說明，以確保董事對中國信息科技之業務及營運有適當的了解，以及深知董事於《GEM上市規則》及相關監管規定下的責任及義務。中國信息科技致力為全體董事安排及提供適當的持續專業發展培訓。

各董事會不時獲簡介及提供更新資料，確保其深知於《GEM上市規則》及適用法律及監管規定及本集團管治政策下的責任。全體董事亦明白持續專業發展的重要，並致力參與任何合適的培訓，以發展及更新知識及技能。

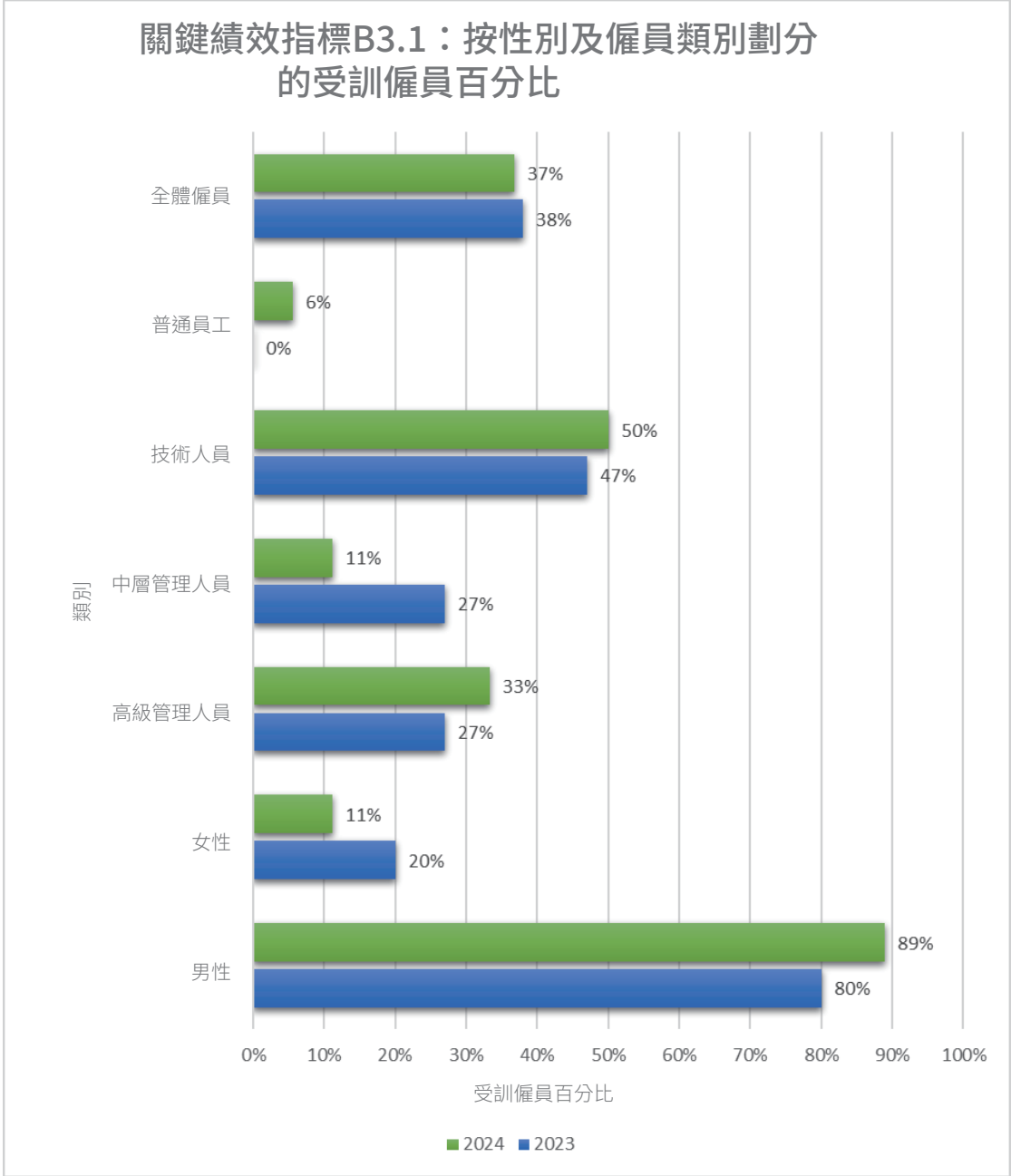
中國信息科技之公司秘書協助董事會工作，確保信息在董事會內部順暢流通及其已遵從既定政策及程序運行；就管治事宜向董事會提出建議，方便董事就職及監察董事之培訓及持續專業發展。於本年度期間，本公司之公司秘書獲得不少於十五個小時的相關培訓。

受訓僱員百分比及受訓的平均時數

於2024年1月1日至2024年12月31日期間，本集團之全體受訓僱員百分比為37% (2023年：38%) 及男性及女性受訓僱員百分比分別為89% (2023年：80%) 及11% (2023年：20%) 。

按僱員類別劃分的受訓僱員百分比如下：

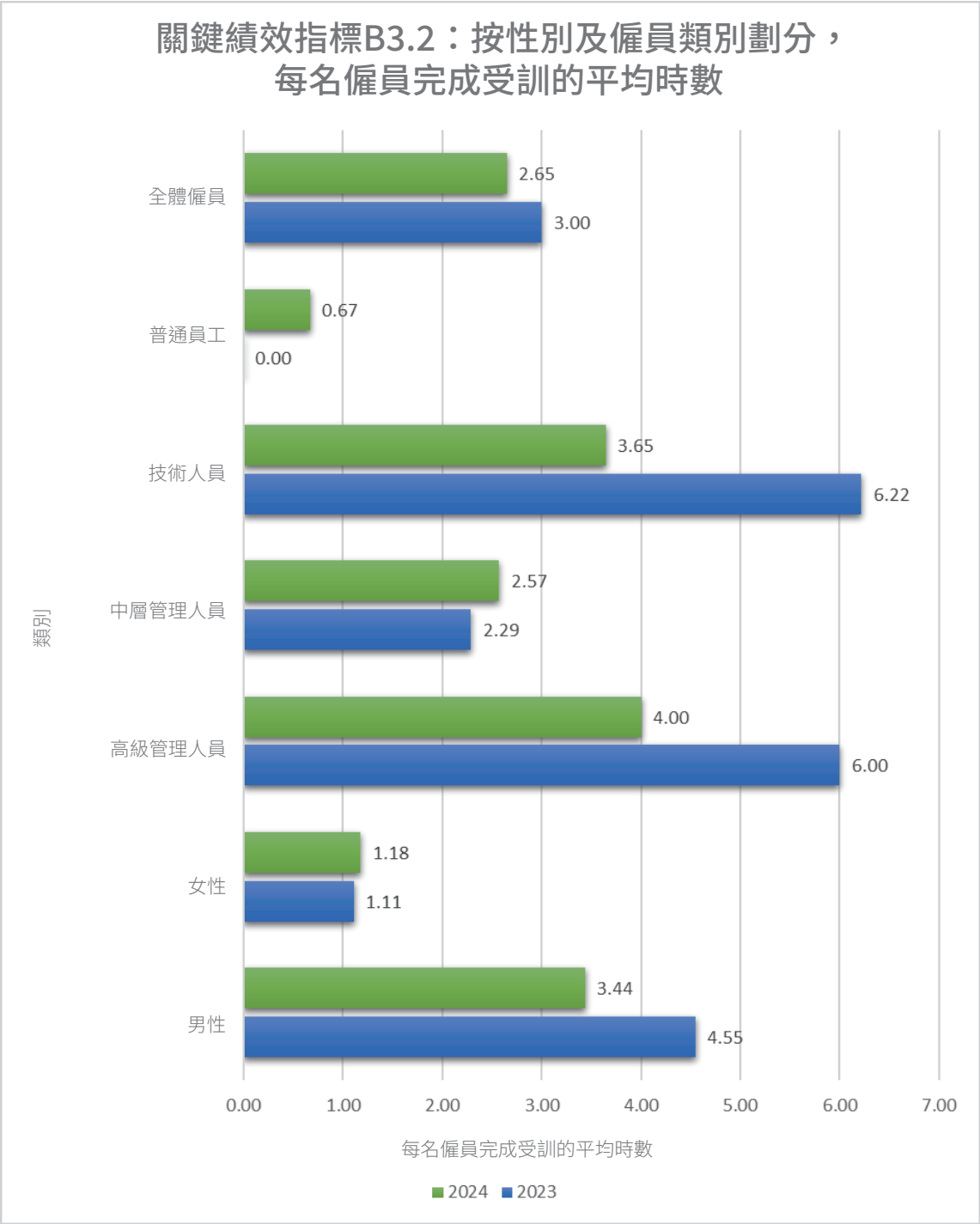
- 高級管理人員：33% (2023年：27%)
- 中層管理人員：11% (2023年：27%)
- 技術人員：50% (2023年：47%)
- 普通員工：6% (2023年：0%)



每名男性及女性僱員完成受訓的平均時數分別為3.44小時（2023年：4.55小時）及1.18小時（2023年：1.11小時）。

按僱員類別劃分的每名僱員完成受訓的平均時數如下：

- 高級管理人員：4.00小時（2023年：6.00小時）
- 中層管理人員：2.57小時（2023年：2.29小時）
- 技術人員：3.65小時（2023年：6.22小時）
- 普通員工：0.67小時（2023年：0.00小時）



4.11 勞工準則

本集團嚴格遵守香港僱傭法例的僱傭政策及指引，包括杜絕強制勞工和使用童工等，並要求所有營運單位必須保證不會僱用未成年勞工或強制勞工。於招聘時人事部會要求應聘者提供身份證明文件，並檢查應聘者年齡是否符合當地法律規定。定期開展內部檢討以確保所有營運均符合該等標準。於本年度內，本集團已遵守有關杜絕童工及強制勞工的所有相關法律法規。

倘發現任何不合規情況，本集團已制定明確的補救方案，包括即時終止有問題的僱傭安排、調查招聘程序事故及採取強化預防措施。本集團實行對童工及強制勞工的零容忍政策，並根據地方法規及國際人權原則，致力於維持其僱傭常規的最高道德標準。

5. 社會—營運慣例

5.1 供應鏈管理

本集團持續嚴密監控日常運作，並鼓勵供應商和承包商攜手提升可持續發展績效。供應商及承包商受合約、香港法律及規例約束，確保其於環境及社會政策方面合法合規，例如不可僱用未成年勞工及其供應之產品合乎環保要求。

中國信息科技於採購時，採購主管負責選擇和評審供應商。萬高訊科系統、數立方及 Popsible 於採購時，負責處理客戶銷售訂單或內部訂單的部門或團隊應遵循《信息安全管理系統程序手冊》中的供應商管理政策。供應商數據庫由採購部門保存和監控。如果供應鏈上的環境和社會風險發生重大變化，採購部門應與其他部門討論並決定風險應對措施。

於可行情況下，採購更為環保的產品及服務，以盡量減低對環境及人體健康造成的負面影響，同時保護天然資源。

於本年度內，本集團按地區劃分並實施上述慣例的供應商數目如下：

- 香港：39 (2023年：38)

5.2 產品責任及質量管理

本集團就軟件安全、網絡安全及私隱事宜方面均制定了相關管理規定，確保其產品安全及責任。

本集團僱員需嚴格遵守病毒防範管理規定，其重點包括：

- 所有電腦必須安裝防毒軟件；
- 定期及時更新作業系統及防毒軟件，修補保安漏洞；
- 定期備份僱員電腦及伺服器數據，防範因硬件或軟件問題有可能產生的數據損失；及
- 若發現電腦或伺服器有異常現象時須及時通報管理層，並根據相關指引進行隔離和檢查，確保將潛在風險減到最低。

為保障本集團及其持份者的私隱及利益，僱員需嚴格遵守處理資料相關之規定，其重點包括：

- 不得洩露本集團有關策略、研究、技術、財務、客戶及其他機密資料予外界人士或與此等資料無關的員工；
- 僱員離職後仍需對有關資料保密；
- 應盡量避免在辦公區域內接待客戶或訪者，應安排在會議室洽談，以防止資料有機會外洩；

- 未經許可，不得翻動他人的工作資料、電腦及個人物品；
- 不得隨意進入財務室及倉庫機房；
- 適當設置網絡及伺服器權限，防止僱員接觸與其工作無關的資料；及
- 處理個人資料時需遵守《個人資料（私隱）條例》。

為了確保產品的安全性和責任，萬高訊科系統於《信息安全管理系統程序手冊》及服務管理政策文件中制定了軟件安全、網絡安全和隱私相關的政策和規定，並符合當地法律法規和國際標準包括ISO/IEC 20000及ISO 27001。

為保障萬高訊科系統、數立方、Popsible及其持份者的私隱及利益，僱員需嚴格遵守處理資料相關之規定。僱員在就業過程中以及此後的任何時間都必須對涉及萬高訊科系統、數立方及Popsible業務或事務的所有事項或信息保密。根據《信息安全管理系統程序手冊》對信息安全風險進行評估和識別，並制定相應的程序和措施，以盡量減少風險並減輕潛在的損失。此外，信息訪問控制已經到位，以保護信息免受未經授權的訪問。

《信息安全管理系統程序手冊》還提供了這些領域的指導，包括但不限於：

- 風險管理，包括識別、評估、處理和控制風險；
- 文件和記錄控制；
- 內部審計程序；
- 資產管理和信息分類；

- 訪問和加密控制；
- 物理和環境安全；
- 運營安全；及
- 事故管理。

於本年度內，本集團之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為0% (2023年：0%) 及接獲關於產品及服務的投訴數目為0 (2023年：0)。

本集團於本年度已遵守對本集團有重大影響的產品責任相關的法律及規例，包括但不限於《產品環保責任條例》及《個人資料(私隱)條例》。

5.3 反貪污

本集團認為道德行為對企業可持續性發展及業務長遠成功極為重要，僱員需嚴格遵守香港的相關法律及規例，禁止個人及商業賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢行為。道德和合規培訓以及各種運作程序已經到位，以確保在反貪污方面花費足夠功夫。董事和員工均遵守道德準則或員工手冊。

本集團定期為董事及僱員提供反貪污培訓，以強化其廉潔及自律意識。於本年度內，本集團共為6名董事及1名管理層提供反貪污培訓，共14小時，平均每人培訓2小時。培訓材料由香港廉政公署提供，而培訓內容為粵港澳中小企業防貪指南。本集團將繼續為其董事及僱員提供定期反貪污培訓。

本集團訂立了完善的投訴機制，如僱員發現公司內部有違法行為，可向其直屬上司或行政部門投訴，如仍不滿意答覆或不願由直屬上司或行政部門處理，可向總經理投訴。所有投訴將保密處理，本集團有責任保護揭發人的合法權益。如發現任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，本集團均會採取必要的法律行動，以保障本集團及其持份者權益。

於本年度內，對本集團或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目為0 (2023年：0) 及本集團已遵守對本集團有重大影響的反貪污相關的法律及規例。

6. 社會—社區

6.1 社區投資

本集團致力為營運所在社區締造正面影響。除追求業務發展外，我們亦鼓勵員工積極參與慈善活動及志願者工作，特別是與環保相關的活動。

我們亦一直鼓勵公司員工參與環保公益、捐資助學和社會服務等活動。我們相信，借著親身參與回饋社會的活動，可以令員工的公民意識得以提升，以樹立正確的價值觀。我們將尋求機會，物色合適的項目並向社區及環保項目作出貢獻，從而為社會帶來積極進步。於本年度內，本集團未有慈善捐款。

管理層將於來年檢視社區投資有關政策，探討增加社區投資活動之可行性。

7. 關鍵績效指標

本集團透過管理、監察和匯報其關鍵績效指標不斷求進。以下各表為我們2024年的表現作定量概述。

主要範疇A.環境			
關鍵績效指標A1.1：排放物種類及相關排放數據 ¹			
項目	單位	2024	2023
私家車氮氧化物(NO _x)排放量	克	195	0
私家車硫氧化物(SO _x)排放量	克	6	0
私家車懸浮顆粒排放	克	14	0

關鍵績效指標A1.2：溫室氣體總排放量及密度			
項目	單位	2024	2023
範圍1 – 直接溫室氣體排放			
私家車二氧化碳(CO ₂)當量排放 ²	千克	1,109	0
範圍2 – 間接能源溫室氣體排放			
購買電力二氧化碳(CO ₂)當量排放 ³	千克	12,883	14,025
範圍3 – 其他間接溫室氣體排放			
廢紙二氧化碳(CO ₂)當量排放 ⁴	千克	1,046	1,123
乘坐飛機出外公幹二氧化碳(CO ₂)排放 ⁵	千克	3,246	5,497
二氧化碳(CO ₂)當量排放總量	千克	18,284	20,645
收益	千港元	41,185	49,228
二氧化碳(CO ₂)當量排放密度	千克／千港元收益	0.44	0.42

1 汽車排放系數乃按照香港環保署的汽車排放計算模型計算。

2 私家車二氧化碳當量排放根據香港環境保護署及香港機電工程署發佈的《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。

3 購買電力二氧化碳當量排放根據從中電集團的《2024可持續發展報告》所獲取的排放系數計算。

4 廢紙二氧化碳當量排放根據香港環境保護署及香港機電工程署發佈的《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。

5 乘坐飛機出外公幹二氧化碳排放根據國際民航組織碳排放計算器所計算。

關鍵績效指標A1.3及A1.4：所產生有害及無害廢棄物總量及密度

項目	單位	2024	2023
所產生有害廢棄物	千克	4.51	9.26
所產生無害廢棄物	千克	2,447	2,328
收益	千港元	41,485	49,228
所產生有害廢棄物密度	千克／千港元收益	0.00011	0.00019
所產生無害廢棄物密度	千克／千港元收益	0.059	0.047

關鍵績效指標A2.1：按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度

項目	單位	2024	2023
私家車能源耗量 ¹	千瓦時	3,968	0
購買電力能源耗量	千瓦時	33,034	35,962
能源總耗量	千瓦時	37,003	35,962
收益	千港元	41,485	49,228
能源耗量密度	千瓦時／千港元收益	0.089	0.73

¹ 私家車能源耗量根據國際能源署發出的能源數據手冊 (Energy Statistics Manual) 的數據計算。

主要範疇B.社會**關鍵績效指標B1.1：按性別、僱傭類別、年齡組別及地區劃分的僱員總數**

類別	2024		2023	
	數目	百分比	數目	百分比
全體僱員	49	100%	40	100%
性別				
男性	32	65%	22	55%
女性	17	35%	18	45%
僱傭類別				
高級管理人員	10	20%	8	20%
中層管理人員	7	14%	7	18%
技術人員	17	35%	9	23%
普通員工	15	31%	16	40%
年齡組別				
30歲以下	11	22%	11	28%
30至50歲	31	63%	22	55%
50歲以上	7	14%	7	18%
地區				
香港	43	88%	34	85%
中國大陸	5	10%	5	13%
其他	1	2%	1	3%

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

類別	2024	2023
	流失比率	流失比率
全體僱員	10%	28%
性別		
男性	13%	36%
女性	6%	17%
年齡組別		
30歲以下	18%	45%
30至50歲	10%	23%
50歲以上	0%	14%
地區		
香港	12%	29%
中國大陸	0%	20%
其他	0%	0%

關鍵績效指標B2.1：因工作關係而死亡的人數及比率

類別	2024		2023		2022	
	數目	百分比	數目	百分比	數目	百分比
因工作關係而死亡	0	0%	0	0%	0	0%

關鍵績效指標B2.2：因工傷損失工作日數

類別	2024	2023
	數目	數目
因工傷損失工作日數	0	0

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**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**

類別	2024		2023	
	完成受訓的 平均時數	百分比	完成受訓的 平均時數	百分比
性別				
男性	3.44	89%	4.55	80%
女性	1.18	11%	1.11	20%
僱員類別				
高級管理人員	4.00	33%	6.00	27%
中層管理人員	2.57	11%	2.29	27%
技術人員	3.65	50%	6.22	47%
普通員工	0.67	6%	0.00	0%
全體僱員	2.65	37%	3.00	38%

關鍵績效指標B5.1：按地區劃分的供應商數目

地區	2024		2023	
	數目	百分比	數目	百分比
香港	39	100%	38	100%
合共	39	100%	38	100%

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

類別	2024	2023
	百分比	百分比
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	0%	0%

關鍵績效指標B6.2：接獲關於產品及服務的投訴數目

	2024	2023
類別	數目	數目
接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	0	0

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

	2024	2023
類別	數目	數目
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	0	0

8. 聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

主要範疇及層面	頁數
主要範疇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。	第11-17頁
關鍵績效 排放物種類及相關排放數據。	第11-13頁
指標A1.1	
關鍵績效 直接及能源間接溫室氣體排放量及(如適用)密度	第11-13頁
指標A1.2	
關鍵績效 所產生有害廢棄物總量及(如適用)密度。	第13-14頁
指標A1.3	
關鍵績效 所產生無害廢棄物總量及(如適用)密度。	第13-14頁
指標A1.4	
關鍵績效 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	第15-17頁
指標A1.5	
關鍵績效 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。	第13-17頁
指標A1.6	

主要範疇及層面	頁數
層面A2：資源使用	
一般披露	第15-17頁
有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	
關鍵績效 按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	第14-15頁
指標A2.1	
關鍵績效 總耗水量及密度。	第13頁
指標A2.2	
關鍵績效 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	第15-17頁
指標A2.3 步驟。	
關鍵績效 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	不適用於
指標A2.4 目標及為達到這些目標所採取的步驟。	本集團業務
關鍵績效 製成品所用包裝材料的總量及(如適用)每生產單位佔量。	不適用於
指標A2.5	本集團業務
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。	第15-17頁
關鍵績效 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	第15-17頁
指標A3.1 關影響的行動。	
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。	第17-18頁
關鍵績效 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，	第17-18頁
指標A4.1 及應對行動。	

主要範疇及層面	頁數
主要範疇B—社會	
僱傭及勞工常規	
層面B1：僱傭	
一般披露	第18-21頁
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。	
關鍵績效 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	第22頁
指標B1.1	
關鍵績效 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	第23頁
指標B1.2	
層面B2：健康與安全	
一般披露	第24-25頁
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。	
關鍵績效 過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	第25頁
指標B2.1	
關鍵績效 因工傷損失工作日數。	第25頁
指標B2.2	
關鍵績效 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。	第25頁
指標B2.3	

主要範疇及層面	頁數
層面B3：發展及培訓	
一般披露	第25-26頁
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。	
關鍵績效 按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受 指標B3.1 訓僱員百分比。	第27頁
關鍵績效 按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。 指標B3.2	第28頁
層面B4：勞工準則	
一般披露	第29頁
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。	
關鍵績效 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。 指標B4.1	第29頁
關鍵績效 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。 指標B4.2	第29頁

主要範疇及層面		頁數
營運慣例		
層面B5：供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈環境及社會風險的政策。	第29-30頁
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	第29-30頁
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、以及有關慣例的執行及監察方法。	第29-30頁
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。	第29-30頁
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。	第29-30頁
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：	第30-32頁
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。	
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。	第32頁
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。	第32頁
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。	第30-32頁
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	第30-32頁
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。	第30-32頁

主要範疇及層面		頁數
層面B7：反貪污		
一般披露		第32-33頁
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。		
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。	第33頁
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	第32-33頁
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	第32頁
社區		
層面B8：社區投資		
一般披露		第33頁
有關以社區參與來了解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。		
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)。	第33頁
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	第33頁



**閣下如對本報告有任何意見，歡迎以電郵方式
聯絡本公司的環境、社會及管治工作小組。**

電郵地址：info@citd.com.hk