

# OSL

OSL Group Limited

OSL 集團有限公司

於開曼群島註冊成立有限公司

(股份代號: 863)

## 2024 環境、 社會及管治報告



# 目錄

章節		頁數
1.	<b>關於本報告</b>	2
	緒言	2
	報告期	2
	報告原則	2
	報告範圍	3
	審閱與批核	3
	信息與反饋	3
2.	<b>關於OSL集團</b>	4
3.	<b>行政總裁致辭</b>	6
4.	<b>方針</b>	8
	董事會聲明	9
	ESG管治	9
	ESG策略	10
	持份者參與	12
	重要性評估	14
	重要性矩陣	15
5.	<b>可持續碳管理</b>	16
	應對氣候變化	18
	排放物管理及減少碳足跡	22
	廢物管理	23
	資源使用	24
	環境和自然資源	25
6.	<b>以人為本</b>	26
	僱員及培訓統計	28
	建立多元化團隊、招聘及挽留合適人才	29
	學習及發展	30
	「暢所欲言」文化	30
	完善的績效管理	31
	促進多元化、平等及共融	31
	促進僱員身心健康	32
	健康及工作場所安全	33
7.	<b>有效管治及卓越營運</b>	34
	公司治理及商業道德	36
	風險管理	38
	網絡安全及數據保護	39
	卓越服務	41
	知識產權和品牌管理	42
	供應鏈管理	42
	社會責任	43
附錄一：	可持續發展績效數據概覽	44
	環境	44
	社會	47
	合法合規	50
附錄二：	香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》	51
	內容索引表	
附錄三：	全球報告倡議組織準則內容索引表	57
附錄四：	氣候相關財務信息披露內容索引表	63
附錄五：	可持續發展目標內容索引表	65

# 1.

## 關於本報告

### 緒言

OSL集團有限公司(前稱「BC科技集團有限公司」) (「公司」)及其附屬公司(以下簡稱「OSL集團」、「本集團」、「集團」或「我們」)已深刻意識到可持續商業實踐對於創造長期的社會價值的重要性。本集團在營運中融入環境、社會及管治(「ESG」)原則,旨在提升所有持份者的體驗。我們致力於提高ESG表現,堅持高標準的企業管治,採用環保做法,積極與持份者互動,並促進多元化,培養負責任和包容的商業環境。

### 報告期

本環境、社會及管治報告(「本報告」)涵蓋二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日期間(「報告期」、「2024」)的ESG績效表現。報告期與本集團的財政年度一致。

### 報告原則

OSL集團有限公司於香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)主板上市,股份代號為「863」。本報告為本集團發表的第九份ESG報告。本報告根據聯交所證券上市規則(「上市規則」)附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》編製,並參考全球報告倡議組織(「GRI」)準則、氣候相關財務披露專責小組(「TCFD」)建議及聯合國可持續發展目標(「SDGs」)。本報告標誌著本集團已連續第四年在年報之外另行發布全面、詳盡的ESG報告。為完整了解我們的ESG表現,建議將本報告與本集團二零二四年年報中的企業管治報告一併閱讀。

本集團遵守「不遵守就解釋」的規定,並採納聯交所《環境、社會及管治報告指引》中的四項基本報告原則。



### 重要性

本報告的內容透過持份者參與和ESG議題重要性評估釐定。本集團已委聘獨立外部顧問全面分析ESG議題的重要性水平，並識別重要的ESG議題。我們已識別與評估的重要ESG議題已獲董事（「董事」）會（「董事會」）的批准。



### 量化

本報告中的相關數據計算所使用的標準及方法，以及適用假設均已披露。本集團已確立可量化的關鍵績效指標（「**關鍵績效指標**」），以確保相關數據在適當情況下的可比性。



### 平衡

集團的ESG表現以公平及不偏不倚的方式呈現，其中包括了本集團的成就與需要改進的範疇。



### 一致性

OSL集團確保年度數據收集及關鍵績效指標的計算方法的一致性，以確保ESG年度數據可進行有意義的比較。

本報告包含的信息，來自本集團的官方文件和統計數據，以及子公司根據本集團內部管理制度提供的綜合控制、管理和營運信息。其符合《環境、社會及管治報告指引》並已參考GRI標準、TCFD建議和SDGs的內容索引，也在報告末尾提供，以作參考。

本報告以中英文編製和發布，並可在集團網站 <https://group.osl.com> 和香港交易所網站 [www.hkex.com.hk](http://www.hkex.com.hk) 查閱。如中文版本與英文版本之間存在矛盾或不一致的情況，應以英文版本為準。

### 報告範圍

本報告涵蓋本集團於報告期內在本集團全面管理控制下的所有全球業務，包括中國香港、中國內地、新加坡、英國及澳洲。本集團定期審閱報告範圍，以確保涵蓋任何對本集團整體業務組合有重大影響的事項。

### 審閱與批核

董事會已知悉其對確保本報告準確性及完整性負有責任。據董事會所知，本報告已闡述所有相關重要議題，並公平呈列本集團於報告期間ESG的表現。經過全面審閱，董事會已正式批核本報告的內容。

### 信息與反饋

本集團致力與持份者維持長期穩固的關係，並積極回應他們的關切，及時採取跟進行動。如您作為我們的持份者，對本報告的內容或對OSL集團的可持續發展實踐有任何問題或意見，請通過電子郵件 [ir@osl.com](mailto:ir@osl.com) 與我們聯繫。



關於OSL集團

# 2.

## 關於 OSL 集團

OSL 集團為亞洲領先的公共金融科技及數字資產公司，為 OSL 數字資產及區塊鏈平台（「OSL」）的母公司。OSL 提供的市場服務包括經紀、交易及託管（「市場服務」）以及軟件即服務（「SaaS」）技術解決方案，為零售客戶、專業投資者、企業和金融機構提供一流的數字資產平台，以及全世界最深的流動性資金池。本集團安全及已受保之冷熱錢包基礎設施，還保證了數字資產的安全保管和及時的交易結算。OSL 透過位於香港之總部及新加坡、澳洲及日本之辦事處營運其數字資產平台業務。

作為數字資產領域的領導者，本集團之全資附屬公司 OSL Digital Securities Limited（「OSL DS」）已成為受監管的數字資產服務行業的先驅。於二零二零年十二月，OSL DS 成為首間獲香港證券及期貨事務監察委員會（「證監會」）發牌從事與數字資產相關的第 1 類（證券交易）和第 7 類（自動化交易服務）（「ATS」）受規管活動的公司。OSL DS 是全球首家獲證監會發牌、已上市、數字資產錢包已投保、並經四大會計師事務所審計的數字資產平台，為零售、機構及專業投資者提供服務，引領行業合規和創新。在此基礎上，OSL DS 於二零二二年七月成為香港首家通過私募方式向專業投資者分銷證券型代幣的證監會持牌數字資產經紀商。於二零二三年九月，OSL 集團成功完成對其託管及自動交易服務產品的系統與組織控制（「SOC」）2 類型 2 審核。於二零二四年四月，OSL DS 成為香港首家根據《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例》（「《打擊洗錢條例》」）獲得牌照的數字資產平台，致力於成為數字資產生態系統中值得信賴的安全合作夥伴。

OSL 集團於二零二四年完成了對商業園區管理業務分部的出售程序，該分部曾負責為上海憬威園區商業物業提供營運及管理服務。

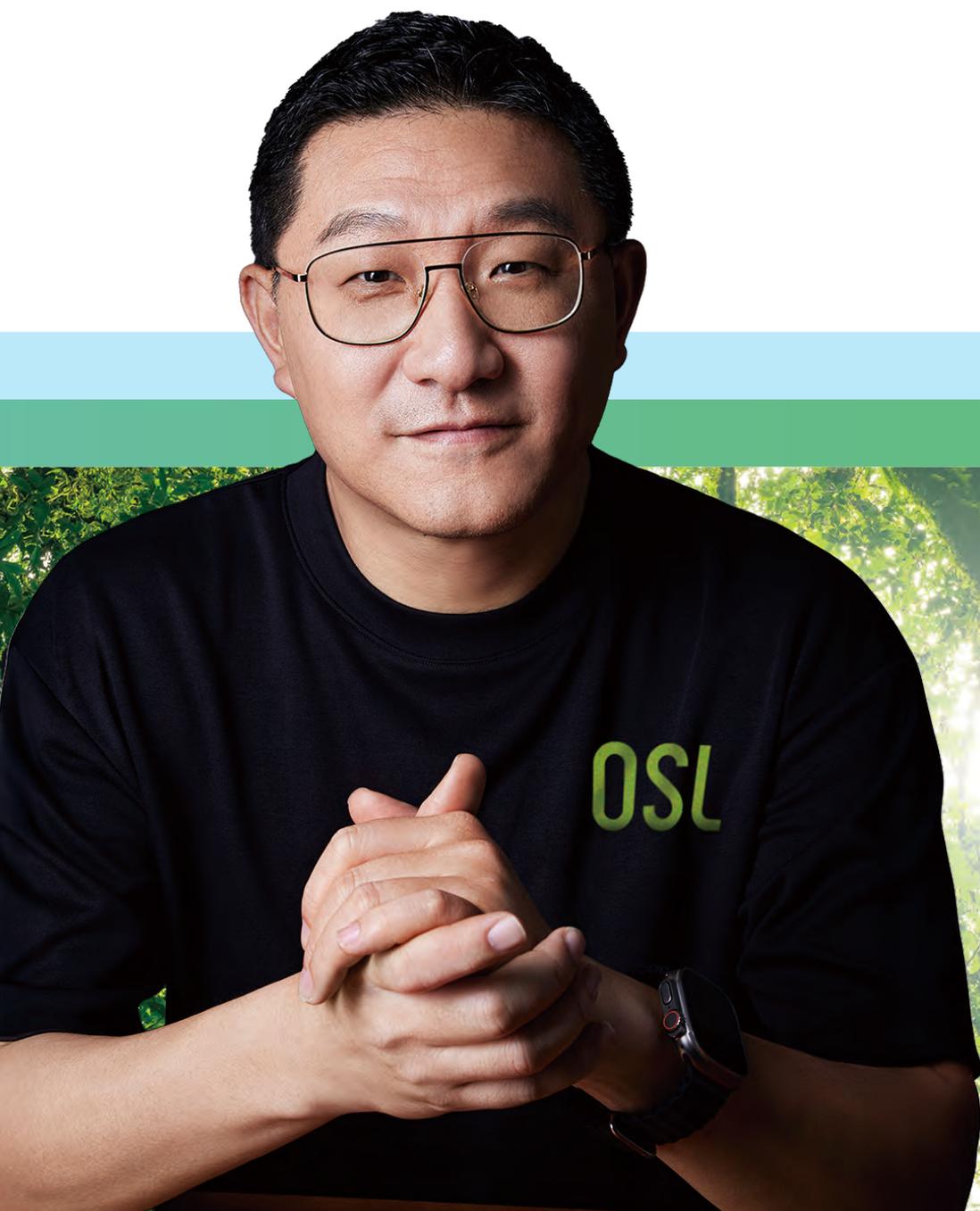
有關 OSL 集團的更多資料，請參閱本集團的二零二四年年報或瀏覽 <https://group.osl.com>。

# 3.

## 行政總裁致辭

秉承卓越的管理原則和共同的願景，本人懷著深切的榮譽感和責任感展開作為OSL集團領導者的任期。作為集團的一員，本人深感榮幸，同時亦深知肩負引領團隊邁向卓越之重任。在此關鍵時期，我們將繼續堅定不移地恪守環境、社會及管治原則，並將其納入我們組織策略發展的核心。

今年，OSL集團順利完成對持牌數字資產服務商CoinBest K.K.的收購，並將其正式更名為OSL Japan Limited。本次交易標誌著集團國際化擴張的一個重要里程碑。我們將整合區域資源，提供客製化服務，旨在全球範圍內構建起強大的網絡，為全球多元化客戶群體提供無縫、安全、合規、且專業的數字資產服務。



全球經濟於多重風險交織中展現韌性復甦，然而我們須正視氣候變化帶來的日益嚴峻的挑戰。我們深知，環境、社會及管治不僅是應對氣候相關風險的重要工具，更是企業實現高質量發展、創造長期價值的核心驅動力。通過全面的氣候風險評估框架，我們識別了與集團相關的實體及轉型風險，為制定穩健的可持續發展策略提供有力支撐，矢志於二零五零年前實現淨零排放的目標。

為了進一步踐行我們在環境、社會及管治方面的承諾，我們不僅致力於環境管理，還關注重員工及其所服務社區的福祉。集團堅定營造包容的工作環境，將所有員工的健康與安全置於首位，打造利於創新與協作的良好氛圍。我們對社會責任的承諾體現在多項舉措之中，我們榮幸贊助了二零二四年香港證券及投資學會案例競賽，與學界共同探討並推進各行業環境、社會及管治實踐，充分體現了我們對培育新一代專業人才及建設可持續未來的承諾。

卓越的治理是實現可持續發展的基石。董事會在監督可持續發展事務方面發揮關鍵作用，確保我們的策略與長期環境和社會目標保持一致。透過培養透明且負責任的企業文化，我們持續加強在各業務環節中融入可持續實踐的能力。這些措施不僅鞏固了我們在可持續發展領域的承諾，亦促進了有效溝通和實施流程，使我們穩步追求商業成功與社會、環境福祉之間的平衡，為實現可持續的未來奠定堅實的基礎。

在不斷拓張業務版圖的同時，本集團始終堅持將環境、社會及管治核心原則融入日常營運管理與長期策略規劃中。值此重要時刻，本人謹向一直以來支持我們的客戶、合作夥伴、投資者、董事會以及員工致以最誠摯的感謝。我們過去所取得的成績，離不開各持份者對我們的信任與支持。

展望未來，我們將繼續深化與所有持份者的合作，攜手推動行業進步與社會發展，致力於實現經濟效益、社會效益與生態效益的和諧共生，為創造更美好的世界貢獻力量。

謹致

崔崧  
執行董事兼行政總裁  
OSL集團有限公司



# 方針



# 4.

## 方針

### 董事會聲明

作為香港領先的數字資產公司，我們深知將ESG因素融入業務策略及營運之中的重要性。董事會對本集團的ESG舉措實施最終監督，致力於在為持份者創造長期價值，並促進可持續發展。

通過既定的管理方法，我們評估和管理與ESG相關的風險和機遇，特別是那些數字資產行業獨有的風險和機遇。董事會定期審閱並指導本集團的ESG策略，確保其與我們的業務目標及持份者期望相符。我們的方針涵蓋對環境影響的評估，特別是數字營運中的能源消耗問題、普惠金融中的社會責任問題，以及維持最高標準的公司治理。

董事會在執行委員會的支持下，透過全面的評估流程定期評估重大的ESG議題。這包括監控可持續金融、技術進步以及數字資產領域監管動態的最新趨勢。我們根據這些議題對業務營運及持份者利益的潛在影響進行優先排序。

為確保ESG舉措的有效實施，董事會定期檢視既定目標以及指標進展情況。根據對目標進展的審閱，我們按需調整策略，並在可持續發展道路上保持明確的問責制度。在日新月異的數字資產領域中，我們始終堅守對負責任商業實踐和可持續發展的承諾。

### ESG管治

我們的ESG管治旨在促進可持續發展舉措的有效監督和實施，包括營運層面的各個環節。

董事會負責監督本集團的整體ESG策略及表現，其職責包括政策審批、策略規劃，以及確保將可持續發展因素納入我們的業務營運中。這包括監控風險管理流程，特別是與數字資產領域相關的風險和機遇。

執行委員會為董事會提供支援，在管理層實施ESG舉措方面發揮著至關重要的作用。該委員會促進董事會和營運團隊之間的定期溝通，確保ESG策略的有效執行並及時報告進展。

我們的管治方法包括定期評估和審查活動，以評估ESG舉措的有效性並確保與公司目標保持一致。我們在管理過程中動態調控，使我們能夠有效應對數字資產行業不斷變化的ESG相關風險和機遇。

## ESG策略

OSL集團在全球最具監管合規性及機構化之數字資產參與者中，擁有獨樹一幟的地位，並始終貫徹引領數字資產市場走向規範化及機構化發展的願景。此願景與引領集團在區塊鏈和數字資產領域的ESG影響力的責任相輔相成。

本集團深信為持份者創造長期價值是應盡之責。為此，本集團在經營業務的同時，高級管理層亦著眼於為社區帶來正面的社會效益。本集團已制訂一系列與業務相關的ESG政策，涵蓋僱傭及勞工常規、商業誠信、數據安全及私隱保護、打擊洗錢、反恐融資、反貪污、市場監督及交易監控等重要領域。此外，本集團亦致力於支持可持續環保標準，並確保實施各項環保運作措施。

為持份者創造可持續價值仍然是本集團理念的核心。為在本集團有效踐行我們的長期願景和使命，我們已制定可持續框架。該框架由三大策略支柱組成：

- (1) 可持續碳管理；
- (2) 以人為本；及
- (3) 有效管治及卓越營運。

本報告的內容圍繞這三個支柱制定，各章節側重於不同框架支柱。

■ 可持續框架



■ 聯合國可持續發展目標

本集團支持聯合國可持續發展目標，這些目標專注於應對氣候變化和各種社會挑戰。作為負責任的企業公民，我們認同可持續發展目標中概述的全球趨勢之重要性，並致力於應對可持續發展中的挑戰並做出貢獻。我們的ESG策略與以下可持續發展目標保持一致：

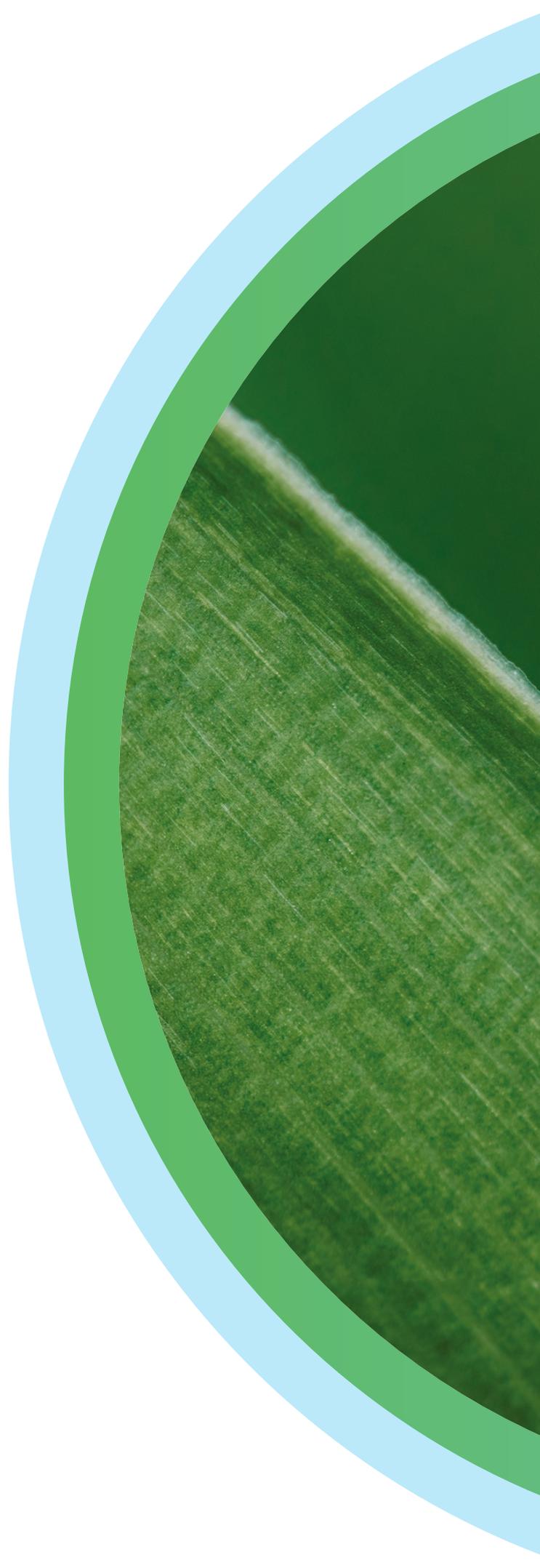


## ■ 持份者參與

本集團深知持份者的觀點與期望對於實現集團的可持續發展目標至關重要，我們積極與主要持份者互動和溝通，包括股東、員工、業務合作夥伴、客戶及監管機構，並有效識別並回應他們的期望與訴求。

持續的持份者參與是本集團ESG管治不可或缺的一部分。定期與持份者對話有助於集團深入了解他們的期望及關注點，幫助我們有效應對機遇和挑戰，同時建立作為證監會持牌經紀及交易所、僱主及企業公民各身份的長期忠誠度及信任。同時，本集團與持份者的持續合作有助於社區發展，進而支持可持續增長。

於報告期內，我們透過會議及問卷調查等不同溝通渠道，與主要持份者保持聯繫。高級管理層審查收集到的反饋，並評估重要ESG議題與主要持份者的相關性。



## 持份者溝通矩陣

僱員	<ul style="list-style-type: none"><li>員工薪酬和福利</li><li>外部和內部培訓和發展機會</li><li>職業健康和安全</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>僱員參與度調查</li><li>員工培訓及工作坊</li><li>員工大會和「向管理層提問」會議</li><li>員工績效考核</li></ul>
股東及潛在投資者	<ul style="list-style-type: none"><li>投資回報</li><li>公司管治</li><li>策略計劃</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>股東週年大會</li><li>公司通訊</li><li>中期及年報</li><li>公告及新聞稿</li><li>投資者電話會議及影像會議</li><li>參與度調查</li><li>每月投資者通訊</li><li>業績發布會</li></ul>
客戶及潛在客戶	<ul style="list-style-type: none"><li>服務質量保證</li><li>客戶私隱及資料保密</li><li>網絡安全</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>與銷售代表即交易員溝通</li><li>客戶支援渠道</li><li>公司網站</li><li>日常溝通</li><li>社交媒體貼文</li><li>新聞稿</li><li>電郵營銷</li></ul>
供應商及賣方	<ul style="list-style-type: none"><li>公平與公開的採購</li><li>合作共贏</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>訪問及會議</li><li>盡職審查程序</li><li>定期供應商審核</li><li>參與度調查</li></ul>
政府和監管機構	<ul style="list-style-type: none"><li>遵守規則和法規</li><li>反貪污政策</li><li>對當地經濟的貢獻</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>日常溝通</li><li>遵守當地規則及條例</li><li>監管機構的通函及指引</li><li>定期對話及會議</li></ul>

## 重要性評估

在重要性原則的指導下，我們定期進行重要性評估，以識別關鍵的ESG議題。該流程使我們能夠優化資源分配，有效解決這些問題，並降低相關風險。

在上一報告期間，本集團採用了以下三個步驟進行了全面的重要性評估：

 <p>1. 識別相關議題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究經濟、環境及主要社會趨勢及挑戰</li> <li>審閱相關內部文件及同業，創建及管理相關ESG議題的清單</li> <li>識別了25個議題並按本集團的可持續框架支柱分類</li> </ul>
 <p>2. 評估及排名</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據內外部評估結果，我們製定了重要性矩陣</li> <li>內部評估：我們根據集團的企業價值觀、發展策略、即將面臨的市場挑戰與機遇，對重大議題進行了評估</li> <li>外部評估：除透過常規渠道與持份者溝通外，集團亦聘請獨立的第三方顧問，對關鍵持份者進行網上問卷調查，以了解其期望</li> <li>議題的影響程度以1至5級劃分，其中1級表示對集團或持份者的影響最小，5級表示影響最大</li> </ul>
 <p>3. 驗證結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有關重大議題的分析及建議已呈交董事會審閱</li> <li>董事會已審閱並批准最終的重大議題清單，並就解決這些議題提供策略指導</li> </ul>

二零二四年，我們重新審閱上一年度的重要性評估結果，分析了市場趨勢，並透過定期對話與主要持份者互動。經過對議題與業務相關性的考慮，「遵守環境法規」和「採購產品和服務的環境友好性」不再被視為重要議題，因為它們被認為與我們的業務關聯性較低。其餘於二零二三年識別的23個議題則維持不變。高級管理層及董事會已討論並批核了重要性評估結果。

## 重要性矩陣

通過對內部和外部評估中收集到的反饋進行了審查和分析，我們得到重要性評估結果如下：

### 重要性矩陣



# 可持續碳管理

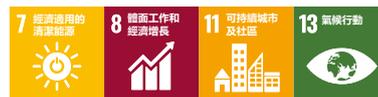


# 5.

## ■ 可持續碳管理

策略方針：

- 承諾支持碳中和倡議，以實現未來淨零排放的目標
- 推動數字資產行業脫碳和綠色創新的進步
- 最大限度地減少集團營運產生的碳足跡
- 加強數字化和自動化工作，以減少資源消耗和商務旅行的必要性



## ■ 應對氣候變化

面對日益嚴峻的全球氣候危機，企業與投資者逐漸認識到可持續發展與環境管理的重要性。作為一家領先的數字資產及金融科技公司，我們深知應對氣候變化不僅是環境上的迫切要求，更是建構企業韌性、推動長期價值創造的關鍵因素。我們致力於透過降低營運排放、提升能源效率等措施，力爭在二零五零年前實現淨零目標。

詳細信息請參閱「排放管理和減少碳足跡」小節。

## ■ 氣候韌性

為了有效應對氣候變化，本集團實施了一系列措施。我們早在二零二一年就實施了碳信用額抵銷方案，並於二零二一年於新加坡碳信用交易所ACX購買了2,000噸自願性碳信用額度。此項碳信用額度來自印度一個太陽能可再生能源發電項目，並由Verra的核證碳標準(VCS)項目發行。此舉使我們能夠在發展過程中實現「負碳排放」狀態。

本集團亦投資於Allinfra，一家專注於基礎設施及可再生能源領域代幣化的區塊鏈公司。在亞洲地區，Allinfra將可再生能源數據進行代幣化處理，以計算碳排放和減排額度。該投資與我們對創新性氣候解決方案的追求高度契合。

在持續深耕可持續發展領域的歷程中，我們已正式加入加密氣候協議(Crypto Climate Accord)，並成為其官方支持者。受《巴黎協定》啟發，加密氣候協議著力推動全球加密貨幣行業在二零四零年前實現去碳化，重點聚焦氣候治理，穩步過渡至溫室氣體淨零排放。我們的深度參與到相關解決方案的建言、開發與拓展工作中，全力助推加密氣候協議達成既定目標。

透過實施這些策略性舉措，我們致力於顯著減少溫室氣體排放並推動環境保護工作，切實對環境產生積極效應，有力應對氣候變化所帶來的挑戰。

## ■ 氣候相關風險和機遇

本集團深知氣候變化是一項亟待解決的挑戰。我們重點關注那些可能影響我們的員工、設施和整體業務營運的氣候相關風險，同時恪守我們對可持續業務實踐的承諾。為深入分析氣候變化如何影響我們的營運活動，本集團已按照TCFD框架進行了全面的氣候情景分析以及氣候相關風險評估。

就氣候相關風險評估而言，我們從政府間氣候變化專門委員會（「IPCC」）的代表性濃度路徑（「RCP」）及共享社會經濟路徑（「SSP」）和國際能源署（「IEA」）的全球能源和氣候模型選擇了六種合適的情景，具體信息如下：

積極進取的緩解情景	一切照常的情景
<p><b>IPCC RCP 2.6</b> 與《巴黎協定》的目標符合（即於二一零零年前升溫不超過2°C）的嚴格減緩情景</p>	<p><b>IPCC RCP 8.5</b> 高溫室氣體排放情景與未來一致，沒有透過政策改變來減少排放（即到二一零零年升溫超過4°C）</p>
<p><b>IPCC SSP1 – 可持續性</b> 全球逐漸走向可持續發展道路的情景</p>	<p><b>IPCC SSP5 – 化石燃料驅動的發展</b> 全球對競爭性市場的信心越來越大，並伴隨著豐富的化石燃料資源開採的情景</p>
<p><b>IEA 2050 淨零排放路徑</b> 為全球能源行業到二零五零年實現二氧化碳淨零排放設定的路徑</p>	<p><b>IEA 既定政策情境</b> 基於對已實施具體政策的行業和國家／地區進行評估，並反映出當前政策設置的情景</p>

基於業務營運所在地的實際狀況，我們識別出實體風險與轉型風險。實體風險涵蓋極端天氣事件及氣候條件持續變化可能對營運造成干擾，這會對我們的營運效率及基礎設施構成影響。而轉型風險則是與監管政策轉變、市場動態變化以及持份者訴求等挑戰。我們必須制定積極主動的策略，以便有效應對氣候變遷的影響。

儘管本集團所面臨的實體風險發生概率較低，但仍有若干因素需予以高度關注。針對急性和慢性實體風險及轉型風險的詳細評估如下：

### 實體風險

風險類型	描述	潛在影響	管理和緩解措施
急性	<ul style="list-style-type: none"> <li>颱風、暴雨及洪水等極端天氣事件的強度持續上升，給我們的業務連續性及基礎設施韌性帶來嚴峻挑戰。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>熱帶氣旋等極端天氣事件在全球範圍內日益頻繁。從中長期來看，可能會導致保險相關費用上漲。</li> <li>業務中斷造成的潛在收入損失。</li> <li>對我們的員工構成安全風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本集團構建了由遠程數據中心組成的分布式網絡，並據此制定了完善的業務連續性及災難恢復計劃，以此有效應對實體災難。</li> <li>此外，本集團會定期對業務連續性計劃予以審查，保障應急政策的完備性，以便在相關事件發生時，切實保護員工安全。</li> </ul>
慢性	<ul style="list-style-type: none"> <li>慢性風險是指持續存在威脅，且會隨著時間的推移逐漸演變並產生長期的影響，例如熱壓力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與熱壓力相關的疾病正致使生產率降低，工作日損失增多。在澳大利亞和北美地區，員工受影響的情況尤為突出，當地最高氣溫超過35°C的極熱天數顯著增加。預計這一趨勢將引發長期的收入下滑。</li> </ul>	

轉型風險

風險類型	描述	潛在影響	管理和緩解措施
政策與法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>監管審查和報告要求增加</li> <li>碳定價機制和碳稅的實施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>碳定價機制或碳稅的引入，以及可持續發展報告要求的提高，可能會導致合規成本的增加，以及與不遵守新法規相關的風險的上升。</li> <li>密切關注政府政策的發展並為員工提供有關新法規的額外培訓，以確保業務營運的合規性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集團正密切關注政府政策的發展，並為員工提供更多有關新法規的培訓，以確保合規。</li> </ul>
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶偏好改變</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶偏好的變化既帶來了機遇，也帶來了挑戰，需要及時回應市場需求，以保持市場地位。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立並加強節能、廢物管理和碳減排管理體系。</li> <li>積極推廣使用可再生能源，包括鼓勵員工使用電動車作為交通工具。</li> </ul>
聲譽			<ul style="list-style-type: none"> <li>參與碳信用抵銷計劃，並投資氣候減緩項目，支持減少溫室氣體排放和促進環境保護的工作。</li> </ul>

氣候相關機遇	潛在影響
<ul style="list-style-type: none"> <li>將綠色代幣等綠色數字資產納入本集團的區塊鏈平台</li> <li>轉型為以可再生能源為基礎的企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>滿足客戶的需求</li> <li>保持良好的聲譽並成為行業先驅</li> <li>在市場上保持競爭力</li> </ul>

## ■ 排放管理和減少碳足跡

本集團致力維護環境的長遠可持續發展，並推動社區發展，確保完全遵守其營運所在地區的所有相關環境法律、法規和標準。

### ■ 空氣排放

空氣污染是影響我們健康的最重大環境風險之一。本集團認識到減少空氣污染的重要性，並已確定其營運的主要排放源。由於其服務型業務的性質和缺乏工業生產，本集團在營運過程中不會直接產生大量廢氣。因此，空氣排放水準一直保持在較低水準。由於影響輕微，空氣排放被認為對本集團的整體營運無顯著關聯。

### ■ 減少空氣排放的措施

為了減輕本集團營運對空氣排放的影響，我們實施了多項策略：

- 優化行程規劃以減少運輸里程並使用排放較低的車輛。
- 盡量減少商務旅行。
- 推廣使用視頻和網絡會議作為面對面會議的替代方案。

## ■ 溫室氣體排放

氣候變化已成為全球企業和組織都必須積極應對的重大挑戰。

二零二四年溫室氣體排放的分析結果顯示，本集團並未涉及來自範圍1的排放。相比之下，外購電力消耗所導致的範圍2排放佔本集團溫室氣體排放量的最大佔比，約為59%。此外，範圍3排放主要歸因於航空旅行和其他間接溫室氣體排放源，其佔總排放量的41%。值得注意的是，與上一年相比，報告期內的溫室氣體總排放量下降了63%，主要因為本集團減少了與車輛相關的燃油消耗和外購電力的消耗。

集團致力於在二零五零年前達成淨零排放目標，我們正在緊密跟蹤減排進展。為實現這些目標，本集團持續努力降低能源消耗，透過實施一系列減碳策略與措施，提升員工的節能意識：

- **實施節能辦公設備和照明解決方案：**例如LED燈光和高效冷水機。
- **安裝移動感應裝置：**在無人區域時自動關閉辦公室照明。
- 在可行且不影響工作生產力的情況下**最大限度地利用自然光。**
- **確保快速更換有故障的照明設備：**以防止不必要的電力消耗。

- **安裝自動控制系統：**在晚上7:00之前自動關閉核心辦公室的空調。
- **減少不必要的旅行：**在適用的情況下，有效利用視頻和網絡會議以避免與商務旅行相關的排放。
- **過渡到高效的無紙化系統：**減少不必要的紙張消耗。
- **靈活的工作安排：**透過最大限度地減少燃料消耗以及減少辦公垃圾的產生來降低能耗。

隨著不斷發展，本集團將持續致力於建構可持續未來，繼續進行溫室氣體排放量的統計、評估工作，並發布年度報告，此舉與OSL集團的淨零策略高度契合，充分彰顯我們對環境管理及減少碳足跡的堅定承諾。

### ■ 廢物管理

本集團深明減廢及相關管理的重要性，並堅定不移地在所有營運活動中恪守「減少、再用及回收」的原則。透過這些原則的實施，我們力求最大限度地減少廢物的產生量，並積極支持循環經濟體系。

除了履行上述總體承諾外，本集團還致力於在其辦公室營運中推出各種廢物管理措施，旨在減少廢物產生，提高回收率，並確保在源頭上準確分類廢物。

我們正在採取的舉措包括：

### ■ 減少廢棄物

本集團積極推動減廢，並鼓勵員工在日常辦公活動中盡量減少廢物的產生。主要措施包括推進無紙化辦公以減少列印、採購可持續來源的辦公用紙、非必要不打印、將預設打印機為雙面和單色模式、實施紙製品的集中採購、嚴格控制使用量、單面印刷材料和文具的循環利用，以促進謹慎和負責任的資源管理。

### ■ 廢物分類

本集團強調從源頭進行廢物分類對提高回收效率的關鍵作用。透過確保對廢物類型（如有害和無害廢棄物）進行適當分類，本集團促進了有效的回收或處置過程。

### ■ 回收計劃

在辦公室內，本集團制定了回收計劃，以實現對廢物的再利用。該計劃包括提供貼有明確標籤的回收箱，收集紙張、塑膠和鋁等廢物，以及持續對員工進行有關廢物分類和處置的培訓。

### ■ 無紙化實踐

由於紙製品對環境和自然資源的影響，本集團實施了各種技術措施來減少用紙量。其中包括引入數字文檔管理系統、促進電子通信和協作以及跨部門實施無紙化工作流程。



### ■ 內部宣貫

本集團發起了教育活動，向員工宣傳廢物管理的最佳實踐。這些努力有助於建立一種優先考慮減少廢物以及推廣回收的工作場所文化，確保所有團隊成員都了解公司的廢物管理政策並積極參與相關實施。透過執行這些廢物管理策略，我們能減少廢物產生量，並提高廢物回收效率，營造了更可持續的辦公環境。這些舉措彰顯了本集團在環境管理方面的承諾，旨在推動實現更大範圍的目標，即最大限度地減少生態足跡。

### ■ 資源使用

集團致力於透過可持續實踐和節能技術的實施，最大限度地提高資源利用效率。同時，我們將向低碳商業模式過渡，不斷減少碳足跡並實現長期環境目標。

### ■ 能量消耗

報告期內，OSL集團的間接的能源消費來自外購電力，而電力是集團營運中的主要能源消耗來源。與上一年相比，總能源消耗量顯著減少了約66%，這主要是由於香港及中國內地辦公室之建築面積減少而導致外購電力消耗量的下降。作為持續改進計劃的一部分，集團仍然致力於提高能源效率。有關為減少能源消耗而採取的措施的更多詳細資訊，請參閱「排放管理和減少碳足跡」部分。

## 耗水量

本集團的用水主要來自市政機構，我們在用水取水方面並無問題。辦公室供水由物業管理部門集中管理和控制。由於這種集中式系統，各個辦公室沒有單獨的水錶來測量使用方式。儘管測量用水量數據存在客觀障礙，但集團仍然致力於高效節水。始終提醒員工在使用水龍頭後關閉水龍頭，在整個組織內提升節水意識。定期檢查水龍頭，及時識別和解決潛在的洩漏，從而防止不必要的水資源浪費。這些積極主動的舉措展示了集團在水資源保護和可持續資源管理方面所做的努力。然而，用水量本身並不被視為集團的重要數據。

## 環境和自然資源

集團認識到其在緩解和適應氣候變化方面的責任，透過優先考慮可持續實踐和透過負責任的資源管理來保護自然資源。環境原則植根於集團的內部管理流程和日常營運中。為了減輕其活動對環境的影響，集團致力於實施行業最佳實踐，遵守相關法律法規的要求，制定和審查環境目標，高效利用材料和能源來減少廢物和排放。我們將環境政策傳達給所有員工，以確保與OSL集團的承諾保持一致。

由於集團營運的固有性質，我們的業務不會對環境以及自然資源產生重大的影響。於報告期間，本集團未發生任何違反環境法律或法規且對集團造成重大影響的不合規事件。



以人為本



# 6.

## 以人為本

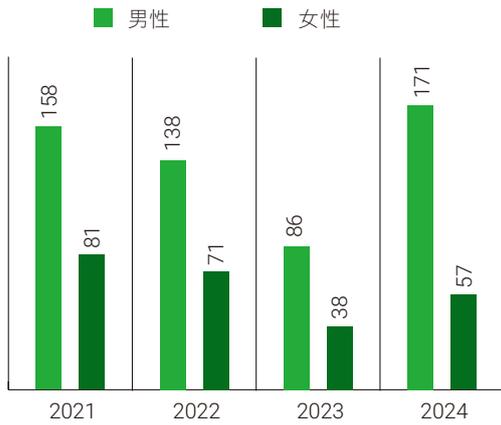
### 策略方針：

- 營造推動卓越的高績效文化
- 營造具支持性的工作環境，促進工作場所多元化、身心健康、健康及安全，並促進創新及共融
- 確保負責任及公平的僱傭、晉升及獎勵流程，以達致可持續的業務成果
- 提供學習及發展平台，幫助員工與OSL集團共同成長及建立有意義的職業生涯

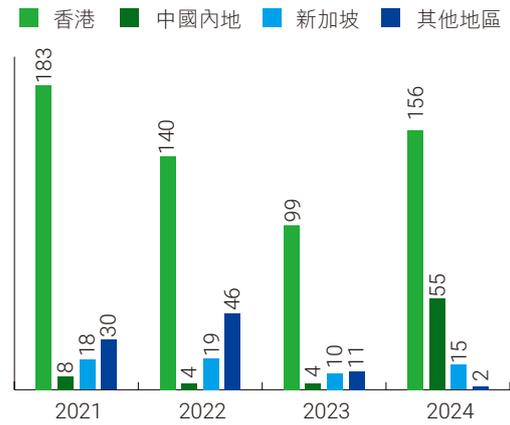


## 僱員及培訓統計

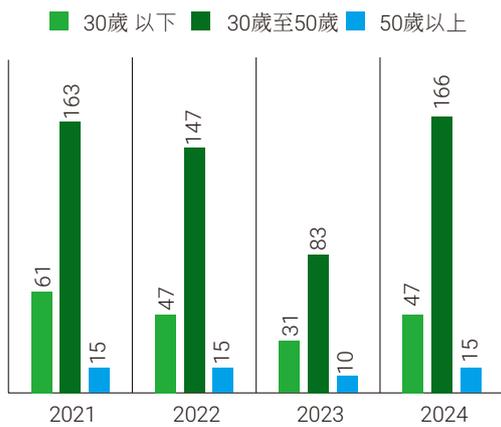
### 僱員總數 (按性別劃分)



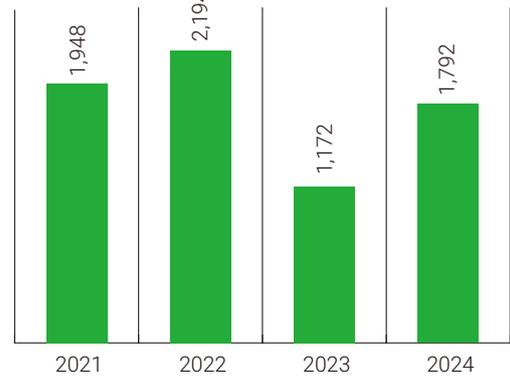
### 僱員總數 (按地區劃分)



### 僱員總數 (按年齡組別劃分)



### 總培訓時數



本集團致力於提高員工福祉、身心健康和專業發展。我們相信完善的人力資源政策是實施我們「以人為本」文化理念的基礎。我們的人力資源政策旨在確保在招聘、培訓、績效評估、晉升、薪酬和福利等領域提供平等機會和公平待遇。而員工解僱的程序根據當地法律和僱傭合同中概述的規定進行。本集團嚴格遵守其營運所在地所有相關的勞動法律和法規。於報告期間，本集團並未發現有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多元化、反歧視及其他福利方面的僱傭相關法律及法規的任何重大違規行為。

OSL集團制定了《行為守則》，旨在建立一個結合道德責任及專業精神的工作環境。該守則為所有員工訂立明確的行為和專業標準，作為支持集團對道德和專業發展承諾的指南。此外，本集團致力於透過提供與個人績效和職位要求掛鈎的具競爭力的薪酬方案，以吸納和保留頂尖人才。我們定期進行全面的績效評估，以準確評估員工的貢獻並提供針對性反饋，促進人才專業成長，並提供職業發展機會。

### ■ 建立多元化團隊，招聘及挽留合適人才

聚才留才是我們成功不可或缺的一部分，這得益於我們「以人為本」的人力資源管理策略。我們致力於建立具有卓越技能和潛力的多元化團隊。憑藉清晰的招聘標準與具有競爭力的薪酬福利，我們確保招聘過程的公平性及對人才的吸引力。我們參考行業基準，主動監控員工流失率，以維持競爭力。我們的工作環境優先考慮員工的福祉和職業發展，並確保有效支援員工需求。透過離職調查及員工訪談，我們收集有關員工體驗和離職動機的寶貴見解，使我們能夠不斷完善我們的職場文化。這些努力有助於提高員工滿意度與忠誠度，降低流失率並留住我們寶貴的人才。

OSL集團推動多元化，建立性別、國籍和專業背景多元的團隊。多元觀點與技能的融合有助於促進我們產品與服務創新，並增強組織競爭力，在擴大市場範圍和客戶群方面發揮著關鍵作用，同時提升企業聲譽和推動長期增長。

## ■ 學習及發展

我們高度重視持續學習及發展，認同其對員工成長及本集團競爭力的重要性。我們努力創造有活力的學習環境，鼓勵員工不斷學習，以擴展他們的技能、發揮他們的潛力並發掘新機會。為促進新員工入職體驗，我們提供全面的入職培訓計劃，其中包括我們的組織結構、不同部門簡介、僱員行為守則以及基本政策和程序的概述。透過協助新員工融入集團文化價值觀，我們致力於提高他們的工作滿意度和歸屬感，從而提升工作效率與團隊貢獻。

此外，我們恪守道德標準並防止任何形式的不當行為。員工每年須參加有關商業道德、欺詐預防、反賄賂、反洗錢、反恐怖分子資金籌集、內幕交易、信息安全和網絡風險以及利益衝突的培訓。我們還定期提供「學習及發展」研討會與電子學習課程，與員工分享最新行業趨勢，以及相關的重要技能。此外，我們還為參與第1類和第7類受規管活動的所有相關員工提供培訓，以提高他們的專業知識和合規意識。此外，我們亦會為員工在參加專業資格或認證上提供財務支持，進一步履行對員工持續發展和成長的承諾。

於報告期內，OSL集團員工培訓總時數為1,792小時，員工覆蓋率為86%。

## ■ 「暢所欲言」文化

OSL集團深信，開放透明的溝通是構建充滿活力與包容企業文化的基石。我們鼓勵員工誠信行事，坦率而自信地表達自己的觀點，在面臨挑戰的情況下作出合宜判斷。我們認為促進員工與高級管理層的對話至關重要，因此定期召開員工大會和「向管理層提問」會議。通過公開討論，我們能夠深入了解員工的觀點和需求，加強溝通並促進相互理解和尊重。這些互動亦能作為思想交流與創新的平台，有助於在同事之間建立積極的關係。

此外，我們利用內部溝通工具進行調查收集即時反饋，讓員工自由分享他們的經驗和寶貴的見解。這些反饋協助人力資源部門和管理層制定「以人為本」的人力資源措施與各種福利計劃，以滿足員工的需求。

### ■ 完善的績效管理

OSL集團致力於維護透明與公平的人力資源流程，確保招聘、薪酬、晉升和終止僱傭的公平性。我們採用全面的360度績效評估系統，該系統促進經理與員工之間進行定期反饋會議。績效評估的頻率至少為每年一次，為討論工作進展、提供反饋和設定目標提供了結構化的渠道。人力資源團隊利用基於雲端的目標管理系統，為員工提供明確的目標和指導，促進個體與本集團目標的一致性。

OSL集團提供具競爭力的薪酬，考慮個人績效、行為標準和市場基準，以吸引頂尖人才。我們採用基於績效的薪酬制度來激勵員工，其中一部分薪酬按本集團的績效和個人貢獻酌情發放。此外，本集團提供股票期權計劃及股份獎勵計劃，讓員工與集團利益目標一致，建立成就共享和激勵的文化。

### ■ 促進多元化、平等及共融

OSL集團致力於創造包容和公平的工作環境，並制定平等機會政策，體現本集團重視和尊重所有員工的理念。員工手冊中概述了該政策，強調對歧視或騷擾採取零容忍態度，並確保透明並清晰傳達集團包容性原則。本集團透過促進平等機會，確保所有員工都了解自己的權益和責任，共同努力維持公平和尊重的工作環境。此外，OSL集團提供安全保密的舉報渠道，並透過調查程序及適當舉措，嚴肅處理所有騷擾或歧視的投訴。我們在工作場所使用性別包容性的語言，進一步加強尊重和理解職場文化。

本集團嚴格遵守所有適用的當地法律、法規和條例，履行我們作為機會平等僱主的承諾。該承諾延伸至所有員工和求職者，確保其不受種族、膚色、宗教、國籍、性別、年齡、婚姻狀況、性取向、殘疾、政治聯繫、個人外表、家庭責任、懷孕或受法律保護的任何其他特徵影響而獲公平對待。就業決定完全基於個人能力與職位的適合性。此外，OSL集團於業務中尊重國際公認人權，遵守《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際人權公約》和《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》。本集團禁止在其所有部門和供應鏈中使用童工和強迫勞動，確保沒有員工受到脅迫或懲罰性的工作條件。人力資源部門會查核所有候選人的個人身份證明文件，以確保他們達到法定工作年齡。如果發現任何童工或強迫勞動的情況，本集團將立即採取行動終止僱傭關係，並進行調查。於報告期內，本集團並未發現任何與童工或強迫勞動有關的違規行為。

#### ■ 促進僱員身心健康

OSL集團深信，良好的工作與生活平衡對提升員工的績效、增強忠誠度及維護身心健康均具有積極作用。為此，我們定期參照市場標準審核員工福利，確保現行待遇與我們的福祉目標保持一致。

為了滿足多元化的需求，本集團提供遠端工作選項和靈活的工作安排，允許員工根據其工作性質、業務要求和個人情況，在家或OSL集團的其他辦公室工作。此外，本集團設有員工流動計劃，幫助員工調往其他地區的辦公室，不僅有效地分配資源以應對挑戰，亦支援員工發展。

我們關心並多方面支持員工，本集團提供婚假、產假和侍產假、考試假和生日假等假期。

### ■ 健康及工作場所安全

本集團致力於建立促進身心健康的工作環境。員工手冊中詳細說明了本集團的健康和安全政策，為處理火災和傷害等緊急情況提供了明確的指導。於報告期間，本集團並無發現任何有關健康及安全法規的重大違規行為。

數字資產作為本集團營運方面的核心業務，其工作場所發生事故的可能性相對較低。儘管如此，除了支持員工的福祉外，本集團還提供多項保險保障，涵蓋了廣泛的醫療服務，例如住院、手術、門診治療、牙科護理和健康支援。在過去幾年，本集團推出了多項健康計劃，包括恢復元氣工作坊、健身工作坊及健康午餐的選擇。

於報告期內，OSL集團舉辦了消防安全研討會，作為對職場安全承諾的一部分。這一舉措突顯了本集團致力於讓員工為緊急情況做好準備的承諾，符合我們健康和安全工作場所的目標。



# 有效管治及 卓越營運



# 7.

## 有效管治及卓越營運

### 策略方針：

- 對集團營運中的業務風險和機遇執行策略管理
- 確保風險管理框架在可持續實踐中的有效性和相關性
- 透過確保合規性，推動卓越營運，並為持份者提供長期價值
- 培養道德及廉潔的企業文化，並提高營運透明度

本集團在監管合規和營運透明度方面秉持卓越標準，同時促進公平高效的數字資產市場的發展。本集團深刻認識到數字資產在促進普惠金融方面的變革潛力，以及其在全球不確定時期作為價值儲存手段的作用，並採取務實的方法來管理相關的技術和營運風險。

本集團制定並實施了一套完善的合規框架，該框架採用多個監管標準，包括打擊洗錢和反恐怖分子資金籌集，以滿足香港和其他主要市場對金融機構的要求。為了維護平台的完整性，本集團部署了機構級別的反洗錢系統和嚴格的「認識你的客戶」標準。此外，OSL平台利用先進的區塊鏈分析功能對數字資產進行全面的來源跟蹤，並加強了其合規基礎設施。

為了應對數字資產生態系統中的合規性和安全挑戰，本集團還制定了一套全面的政策和控制措施，涵蓋利益衝突管理、市場監控和交易監控工具，以促進數字資產市場公平有序運作。此外，本集團還實施了符合行業領先標準的嚴格安全協定，並輔以專門的保險，以降低與本集團平台上數字資產託管相關的潛在風險。在保護用戶數據、私隱及利益方面，本集團根據相關監管要求和行業標準進行維護並定期更新其《私隱政策》。

本集團始終堅持道德商業行為，在整個營運過程中貫徹誠實、正直和公平的原則，並將該承諾延伸至本集團的營銷和通訊實踐中，對所有營銷和通訊材料均進行審查，以確保符合營運管轄區內的監管要求。

於報告期內，本集團未發現任何有關廣告法規或私隱要求的重大違規行為。同樣，並未錄得任何涉及金融犯罪相關的事件，包括賄賂、敲詐勒索、欺詐或洗錢。

## ■ 公司治理及商業道德

穩健而嚴謹的公司治理是為股東創造可持續價值的根本支柱。基於此重要性，本集團堅守高標準的公司治理規範，為負責任、透明度高且符合道德標準的商業行為奠定堅實基礎。透過實施有效的治理機制，本集團致力於維護股東利益、增強市場信心及優化風險管理，同時促進策略決策，推動長期價值創造並加強企業問責制。有關本集團治理框架的更多資訊，請參閱本集團二零二四年年報的企業管治部分。

本集團在合規方面參照國際標準，致力推動道德商業實踐。本集團實施了一系列措施，其中包括制定嚴格的個人戶口交易政策，並要求員工參加涵蓋道德準則、商業行為標準及反貪腐政策的培訓，從而構建穩健的誠信與合規文化。此外，本集團定期審核並更新相關政策，增強業務韌性並滿足持份者的期望。本集團所制定的員工行為守則，明確規範符合企業核心價值觀的行為標準，並鼓勵全體員工每年回顧並嚴格遵守。

### 反賄賂及反貪污

在應對貪污及賄賂風險層面，本集團秉持零容忍原則，構建了一套全面的反貪污及反賄賂管理體系，嚴格遵循當地法律法規，包括《防止賄賂條例》，以及金融行業的道德準則與行業內公認的最佳實踐。此框架經年度審閱和更新，並詳盡闡述了相關原則、執行要求及操作指引，明確界定了各層級的角色與職責、評估流程、培訓規劃及舉報機制。

此外，本集團已制定出一套嚴密的《反賄賂及反腐敗政策》，旨在執行高效的反腐措施，培養誠信文化，並確保全球業務範圍內嚴格遵從反賄賂法規。為提升全體員工的反賄賂及反貪污意識水平，該政策已納入新員工入職培訓的必修環節，並定期組織進修培訓，以深化員工對相關政策的理解與執行力。

### 舉報

本集團透過全面的舉報框架，進一步加強了對道德行為的承諾。本集團深知有效的申訴渠道在預防不道德行為、促進良好企業文化、保護持份者權益和確保可持續發展方面的重要性，因此建立了清晰的舉報政策。此政策為員工、第三方及外部個人提供安全且保密的渠道，方便他們對不當行為表達疑慮。同時，本集團通過系統化的不當行為預防與應對措施，確保舉報人免受報復，並維護本集團聲譽。為了切實履行這些承諾，舉報框架包括：

- 多元化的溝通渠道：本集團提供多種舉報機制，包括匿名電話熱線、郵政信件、電子郵件以及電子平台。
- 有效的調查程序：本集團遵循嚴格的協定，確保及時回應與徹底調查所有舉報事項，同時確保對調查過程及後續行動進行嚴格保密的處理。
- 舉報人保護機制：為保障舉報人的權益，本集團指派相關專業人士進行處理，謹慎進行調查，並將採取保護措施以確保舉報人的匿名性及個人安全，嚴禁任何形式的報復行為。

於報告期內，概無接獲有關刑事犯罪或不當行為的舉報。

### 打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集

本集團已建立打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集架構，作為營運合規的核心支柱，並嚴格遵守相關法律法規、監管指引及國際標準，包括金融行動專責小組的建議。

在本集團風險委員會的領導下，我們制定了清晰的策略原則，並在全體營運單位內執行嚴密的管控措施，涵蓋客戶受理程序、客戶盡職調查、持續的交易監控、可疑交易報告調查、舉報機制以及記錄保存體系，並輔以制裁篩查及可疑交易監控系統作為支援。

為進一步強化打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集的能力，本集團定期進行評估，全面檢查監控體系的有效性，並識別需改進之處。此外，我們還實施了《欺詐管理政策》，透過該政策積極向客戶傳達打擊洗錢及反恐融資的重要性，並提供即時指導，重申我們對預防金融犯罪的堅定承諾。

本集團亦設有一套完善的培訓體系，以保障反洗錢及反恐融資合規性，當中包括為全體員工提供強制性的年度培訓、為新員工及前線員工設計的綜合課程，以及由專家主持的研討會，重點講解最新的法規變動和實際案例分析。

## ■ 風險管理

有效的風險管理是數字資產行業可持續營運及贏得客戶信任的基石。董事會對監督本集團的風險管理活動負有最終責任，董事會轄下的風險管理委員會負責就本集團的整體風險承受能力及風險管理策略向董事會提供意見。董事會轄下的風險管理委員會由本集團風險委員會及多個小組委員會支援，如營運風險委員會、危機管理團隊、客戶引導委員會、技術風險委員會及新產品委員會，各委員會均由多名高級管理層成員及營運部門主管組成。

本集團推行了一套風險管理框架，結合了集團層面的監督與全員的風險意識，兼具自上而下與自下而上的特點。該框架基於「四道防線」模型運行，涵蓋市場和信貸風險、技術和網絡安全風險、營運風險、環境、社會及管治風險，以及法律、監管、欺詐和聲譽風險。通過該框架，本集團能夠有效地進行風險識別、計量、監察和控制。

在自上而下層面，本集團建立了系統化的風險識別與緩解機制；自下而上的層面則鼓勵每位員工積極參與風險管理，並將即時風險報告視為其核心工作職責之一。本集團設立了清晰的風險呈報流程，從直線經理到部門主管逐級上報，必要時可直接向本集團危機管理團隊匯報。

此外，為了應對複雜和不斷發展的業務環境，本集團建立了以業務連續性方法為中心的危機管理系統。該框架基於三個基本原則：

- 優先考慮員工安全。
- 保持營運能力。
- 確保客戶體驗和安全性。

當需要管理層介入的事件發生時，危機管理團隊將根據本集團《危機管理計劃》的指導下執行。作為決策機構和唯一聯繫點，危機管理團隊負責確保溝通渠道的清晰，並消除內部和外部溝通中的潛在混淆。在業務連續性管理方面，危機管理團隊負責指導並監督故障轉移機制的設計、測試與執行。該機制結合了技術異常恢復策略與各部門的業務連續性流程。本集團還定期審查和完善危機管理計劃，以確保我們能有效應對營運變化和不斷變化的業務環境。

## ■ 網絡安全及數據保護

### ■ 網絡安全

基於我們的業務性質，本集團可能會面臨複雜的網絡威脅。為應對這些威脅，本集團已建立一套全面的網絡安全框架。該框架使本集團能夠在各組織層面識別及評估風險，從而針對潛在的弱點採取預防措施，同時確保其數字基礎設施得到保護。本集團的安全策略採用「縱深防禦」方法來保護信息及系統資源，其中包括多項技術措施，包括：

- 嚴格的流量控制和白名單；
- 應用程式和服務隔離；
- 多重身份驗證；
- 系統範圍的監控和威脅檢測；
- 漏洞評估和修補程式管理程序；及
- 跨系統及服務的安全基線配置。

本集團的防禦策略涵蓋多個維度：

- **數字防禦**：冷錢包依托於安全保險庫內的氣隔基礎設施
- **實體防禦**：安全保險庫設計有強大的物理保護，例如人為陷阱、生物識別身份驗證、雙重控制系統、閉路電視監控和全天候監控
- **流程防禦**：所有託管系統、流程和操作都遵循嚴格的職責分工、雙重控制和知識分割，確保端到端的安全並最大限度地保護客戶資產。
- **滑點檢測和預防**：包括對冷熱錢包的全天候實時監控，並通過與多個數據源進行對賬來識別任何異常情況。一旦檢測到異常，緊急提款控制機制可立即停止所有資產提取。此外，黑名單及白名單地址功能可確保交易僅限於已驗證的客戶地址。
- **保險**：為存放客戶資產的冷熱錢包提供保險保障。

本集團透過定期審查和更新以保持框架的有效性，確保其與不斷發展的行業最佳實踐、新興威脅保持一致。此積極進取的網絡安全策略，展現本集團致力於維持數字資產保護的最高標準，並能應對數字資產行業內持續演變的網絡威脅。

### ■ 信息安全和客戶私隱保護

本集團建立了一個全面的信息安全框架，以配合其提供安全合規服務的承諾。該框架以《私隱政策》及《數據分類、安全、保護和生命週期政策》等一系列的政策為基礎，規範各類資訊資產，涵蓋客戶和員工個人數據、策略性財務資訊和技術資產等。

在該框架的基礎上，本集團建立了全面的網絡安全框架，旨在保護和維護所有組織信息資產的機密性。本集團根據以下核心原則建立了多層次的網絡安全框架：

- 實施訪問控制機制，以防止未經授權的系統訪問；
- 執行保密協定，以確保敏感資訊得到保護；
- 採取嚴格的數據完整性措施，以防止信息損壞或篡改；
- 維護穩健的系統，以確保業務關鍵信息的連續可用性；及
- 實施持續的安全監控和改進流程，以應對新興威脅。

本集團還實施了多層治理結構，以確保信息安全管理。在營運層面，各營業單位作為一線風險負責人，而首席資訊安全負責人、首席風險負責人及首席資訊負責人則承擔主要控制職責。科技風險委員會負責第二道防線監督，並在必要時將重大網絡風險上報給董事會風險管理委員會。我們亦通過定期提供員工培訓計劃以及主動的網絡安全監控，進一步加強風險監督。

本集團定期開展全面的信息安全培訓計劃，內容涵蓋新興威脅、安全協議以及數字資產保護的最佳實踐，並要求所有組織層級的員工強制參與。透過持續的評估和反饋機制，本集團確保培訓的有效性，同時保持穩健的事故報告系統。本集團的網絡安全專家會調查監控系統預警，並在必要時將重大安全事件上報給內部事件團隊。

於報告期內，本集團並無接獲有關侵犯客戶私隱或遺失客戶資料的投訴。

### ■ 錢包業務

本集團設有專業的錢包營運團隊，提供全天候數字資產管理服務，包括冷錢包將數字資產轉移至熱錢包或客戶。營運框架遵循行業領先的內控標準，包括雙重控制、四眼檢查、職責分離和知識分割。

在雙重控制機制下，本集團並無單一僱員可執行任何錢包功能。錢包提取僅限用戶經平台介面發起，由錢包營運團隊以四眼原則處理，即經辦人與授權覆核人須根據嚴格的授權協定進行資產轉移和敏感操作。該系統實施交易限額管控，並支持白名單功能。為了進一步增強安全性，某些交易需要使用地域分隔的海外審批人的核對授權。

本集團實行了一個全天候監控對賬引擎，對交易及轉讓進行雙向及三向匹配，實時跟蹤交易和數字資產轉移。當檢測到異常時，引擎操作員會進行額外檢查。

我們以標準操作程序監管錢包營運的各個方面，包括錢包管理、冷熱錢包提取、保險庫存取登記及保險庫營運。本集團要求所有錢包營運人員接受初始培訓和定期的進修課程。新加入的團隊成員在培訓後需在監督下操作，以確保營運質量，並需接受強制性的員工篩選。

本集團定期進行業務影響分析，以指導業務持續性計劃的制定和改進。作為業務持續性計劃的重要部分，本集團定期進行常規災難恢復演習，以確保營運韌性。

### ■ 保險庫安全

本集團的數字資產私鑰安全地存放於符合聯邦資訊處理標準 140-2 的硬件安全模塊的專用實體保險庫內。該保險庫具有多層保護措施，包括由專責團隊提供的全天候入侵監測保護、全方位閉路電視覆蓋，以及 24/7 全天候安保人員駐守。訪問控制結合了帶有生物認證密門和傳統鎖具，並實行嚴格的進入登記政策。該設施使用與硬件安全模塊相連的氣隔電腦，確保即使在交易過程中也能完全實現網絡隔離。錢包基礎設施軟件為自主研發專屬軟件，而系統及硬件均來自可信供應商並在監督下完成配置。此外，所有系統都需要基於硬件的雙重驗證裝置。為了保持營運韌性，本集團設有災難復原站點，並每年進行演練。透過上述綜合機制以及私鑰在保險庫是不能導出的設計，確保數字資產的最高安全性。

### ■ 卓越服務

本集團以客戶關懷與社會責任為榮，將客戶置於服務策略、規劃及執行的核心。

為提供卓越的客戶服務和履行社會責任，本集團始終將客戶滿意度置於其營運策略的首位。本集團透過《投訴處理政策》建立了系統化管理機制，確保所有客戶反饋和投訴獲得妥善處理。為保持卓越服務，本集團為客戶溝通建立了《標準操作程序》，合規部門作為處理所有客戶投訴的核心部門，對每項投訴進行徹底調查和分析後，會向高級管理層匯報調查結果，以供審查。

此外，我們的投訴解決流程成熟且透明。高級管理層負責評估調查報告，以確定投訴的有效性，並在適當情況下制定相應的整改或補償措施。有關詳情將適時向客戶傳達，以確保投訴能夠及時解決。在投訴解決後，高級管理層和合規部門將覆核個案，以確定內部控制和程序中是否存在需要改進的空間。

於報告期內，本集團並無接獲有關產品及服務的重大客戶投訴。

### ■ 知識產權和品牌管理

本集團透過註冊及長期使用域名及各類商標，全面保護其知識產權。我們實施主動監控機制，確保商標及域名及時續約，避免資產失效風險。此外，針對未經授權的第三方散布涉及本集團、其知識產權、品牌或子公司的誤導或不實資訊的行為，本集團會採取即時行動。

本集團使用的所有市場營銷材料、廣告內容以及內外部通訊，均基於本集團實務的透明及準確的資訊建立，確保尊重並保護第三方知識產權、專利和其他專有權利。

於報告期內，本集團並不知悉任何違反與產品和服務信息、市場營銷傳播(包括廣告、推廣和贊助)以及知識產權相關的法規和自願性守則的事件。

### ■ 供應鏈管理

本集團與供應商保持策略性合作夥伴關係，強調長期合作和共同成長。本集團與供應商的合作建基於合同合規、公平對待和專業尊重的原則之上。本集團遵循《採購申請流程》，通過詳細的流程圖和指引建立了有序的採購方法，並明確了豁免情況。該框架確保在整個採購週期中進行完整的文件記錄，並明確界定部門職責，以維持問責制和營運效率。

本集團的服務供應商主要包括提供資訊科技、專業服務和市場營銷的供應商。為確保系統性的供應商管理，本集團實施了一個全面的政策框架，包含標準程序和營運協議。特定新供應商需要接受嚴謹的風險評估和盡職審查，以減輕潛在風險並確保服務交付能力。

本集團還採用完善的供應商選擇機制，評估標準包括價格、服務響應、營運實力和專業經驗證明。在供應商篩選過程中，我們優先考慮展現環保承諾的潛在合作夥伴，持續監控供應商的環境表現，並建立評審機制，必要時重新評估合作關係。我們的供應商監管措施還包括定期合規審查，涵蓋反貪污措施、防止賄賂和利益衝突申報等範疇，確保嚴格遵守相關法規及對客戶的保密義務。

於報告期內，本集團共有165家供應商。有關供應商詳細分佈資料可參閱附錄I。本集團並不知悉任何主要供應商在商業道德、環境保護、人權及勞工常規方面出現任何重大實際或潛在負面影響，亦無任何供應商就人權或環境事宜有任何不合規事件。

## ■ 社會責任

本集團認同並擁抱社會多元性特質，包括各種文化背景和社區需求。通過社區參與活動，本集團致力支持能夠產生積極社會影響的項目，同時與其企業價值觀和可持續發展目標保持一致，展現對文化特色和多元社區需求的深刻尊重。

為優化資源分配及確保對慈善活動的監督，本集團制定了《慈善捐款審查程序》。在此框架下，合規部門負責對員工發起的慈善捐款請求進行篩選，高級管理層及執行委員則負責進一步的批核。

本集團的社區支援延伸至設備捐贈計劃，在設備沒有殘值且有限的轉售價值的情況下，本集團考慮將這些設備捐贈給非營利組織，包括教育機構、慈善組織和志願者組織。本集團透過員工參與、社區關懷活動及義工服務，積極推動社區參與。在領導層面，董事與非政府組織繼續保持溝通，以了解社區需求，使本集團能夠有效履行社會責任，並為社會發展做出有意義的貢獻。

於報告期內，本集團支持了二零二四年香港證券及投資學會舉辦的案例競賽，當中超過250名學生參與了這場以可持續發展為主題的挑戰賽。作為項目贊助機構，我們提供培訓和指導，幫助參與者開發創新解決方案，以促進年輕人才的成長和發展。此外，本集團在報告期內的慈善捐款達港幣15萬元。

## 附錄一： 可持續發展績效數據概覽

### 環境

#### 大氣污染物<sup>1</sup>

空氣排放	單位	2024	2023	2022
氮氧化物(NO <sub>x</sub> )	千克	–	10.832	0.204
硫氧化物(SO <sub>x</sub> )	千克	–	0.001	0.018
顆粒物(PM)	千克	–	1.018	0.036

#### 溫室氣體(GHG)排放<sup>2</sup>

溫室氣體排放	單位	2024	2023	2022
直接溫室氣體排放(範圍1) <sup>3</sup>	噸二氧化碳當量	–	2.62	2.72
間接溫室氣體排放(範圍2) <sup>4</sup>	噸二氧化碳當量	97.84	381.58	175.58
其他間接溫室氣體排放(範圍3) <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	67.47	65.86	49.87
<b>範圍1和2溫室氣體排放總量</b>	<b>噸二氧化碳當量</b>	<b>97.84</b>	<b>384.20</b>	<b>178.30</b>
<b>範圍1、2和3溫室氣體排放總量</b>	<b>噸二氧化碳當量</b>	<b>165.31</b>	<b>450.06</b>	<b>228.17</b>

<sup>1</sup> 本年度，本集團並未錄得車輛燃料消耗相關數據。二零二三年及二零二二年數據涵蓋本集團車輛燃料消耗之排放。廢氣排放之計算方法及排放因子是基於：

- 聯交所發布之《如何編備社會、環境及管治報告附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》；
- 中華人民共和國國家發展和改革委員會發布之《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》；及
- 國際能源署發布的《能源統計手冊》。

<sup>2</sup> 溫室氣體排放之計算方法、排放因子及全球變暖潛能值是基於

- 聯交所發布之《如何編備社會、環境及管治報告 — 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》；
- 中華人民共和國國家發展和改革委員會發布之《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》；
- 國際民用航空組織開發的「國際民用航空組織碳排放計算器」；
- 國際能源署發布的《能源統計手冊》；及
- 政府間氣候變化專門委員會發布的《第五次評估報告綜合報告》。溫室氣體計算中包括二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)和一氧化二氮(N<sub>2</sub>O)。

<sup>3</sup> 本年度，本集團並未錄得車輛燃料消耗及煤氣消耗。二零二三年及二零二二年的直接溫室氣體排放(範圍1)包括本集團車輛的燃料消耗和城市燃氣排放。

<sup>4</sup> 間接溫室氣體排放(範圍2)包括本集團在香港和中國內地的辦公室之電力消耗所產生的排放。本集團在其他地區使用商業服務中心，其電力消耗成本包含在租金開支，因此不包括在內。

<sup>5</sup> 其他間接溫室氣體排放(範圍3)包括員工因業務相關活動而產生的交通排放，棄掉紙張及用水。

### 溫室氣體排放強度

溫室氣體排放強度	單位	2024	2023	2022
範圍1和2溫室氣體排放總量／ 辦公面積 <sup>6</sup>	噸二氧化碳 當量／平方米	0.04	0.11	0.05
範圍1、2和3溫室氣體排放 總量／辦公面積 <sup>6</sup>	噸二氧化碳 當量／平方米	0.07	0.13	0.07
範圍1和2溫室氣體排放總量／ 僱員人數 <sup>7</sup>	噸二氧化碳 當量／僱員人數	0.47	3.10	0.85
範圍1、2和3的溫室氣體排放 總量／僱員人數 <sup>7</sup>	噸二氧化碳 當量／僱員人數	0.79	3.63	1.09

### 廢物管理<sup>8</sup>

廢物管理	單位	2024	2023	2022
有害廢物－產生的碳粉廢物 <sup>9</sup>	噸	－	－	0.004
無害廢物－產生的廢紙	噸	7.90	5.28	0.97
有害廢物強度 <sup>7</sup>	噸／僱員人數	－	－	0.00002
無害廢物強度 <sup>7</sup>	噸／僱員人數	0.038	0.043	0.005
總廢物強度 <sup>7</sup>	噸／僱員人數	0.038	0.043	0.005

<sup>6</sup> 本集團於二零二二年、二零二三年及二零二四年香港及中國內地辦公室之建築面積分別為3,478平方米、3,478平方米及2,288平方米。

<sup>7</sup> 用於計算的分母為二零二二年、二零二三年及二零二四年的員工總人數，分別為209人、124人及228人。

<sup>8</sup> 數據包括本集團於香港及中國內地的辦公室所產生之廢物。

<sup>9</sup> 本年度，本集團並未產生有害廢物。二零二二年產生的有害廢物由有執照的廢物收集商收集。

直接和間接能源消耗<sup>10</sup>

能量消耗	單位	2024	2023	2022
直接能源消耗－汽油	公升	–	960	1,200
	'000 千瓦時	–	9.05	11.06
	千兆焦耳	–	32.58	39.82
間接能源消耗－外購電力 <sup>11</sup>	'000 千瓦時	222.13	637.24	252.75
	千兆焦耳	799.68	2,294.06	909.89
總能源消耗	'000 千瓦時	222.13	646.29	263.81
	千兆焦耳	799.68	2,326.64	949.72

能耗強度	單位	2024	2023	2022
直接能源消耗／僱員 <sup>7</sup>	'000 千瓦時／僱員人數	–	0.07	0.05
	千兆焦耳／僱員人數	–	0.26	0.19
間接能源消耗／僱員 <sup>7</sup>	'000 千瓦時／僱員人數	1.07	5.14	1.21
	千兆焦耳／僱員人數	3.84	18.50	4.35
能源消耗總量／僱員 <sup>7</sup>	'000 千瓦時／僱員人數	1.07	5.14	1.26
	千兆焦耳／僱員人數	3.84	18.50	4.54

<sup>7</sup> 用於計算的分母為二零二二年、二零二三年及二零二四年的員工總人數，分別為209人、124人及228人。

<sup>10</sup> 數據計算方法及換算因子是基於

- 聯交所發佈之《如何編備社會、環境及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》；
- 中華人民共和國國家發展和改革委員會發佈之《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》；及
- 國際能源署發佈的《能源統計手冊》。

<sup>11</sup> 間接能源消耗包括本集團香港及中國內地辦公室之電力消耗。本集團在其他地區的商业服務中心，其電力消耗成本包含在租金開支，未有獲得單獨的用電量資料。

## 社會

### 按性別、年齡組別、受僱類型、地區及員工類別劃分的僱員總數

分類	2024		2023 <sup>12</sup>		2022	
	人數	員工總數 百分比	人數	員工總數 百分比	人數	員工總數 百分比
<b>按性別劃分的僱員總數</b>						
女性	57	25.0	38	30.6	71	34.0
男性	171	75.0	86	69.4	138	66.0
<b>按年齡組別劃分的僱員總數</b>						
30歲以下	47	20.6	31	25.0	47	22.5
30至50歲	166	72.8	83	66.9	147	70.3
50歲以上	15	6.6	10	8.1	15	7.2
<b>按受僱類型劃分的僱員總數</b>						
全職	228	100	120	96.8	205	98.1
非全職	0	0	4	3.2	4	1.9
<b>按地區劃分的僱員總數</b>						
香港	156	68.4	99	79.8	140	67.0
中國內地	55	24.1	4	3.2	4	1.9
新加坡	15	6.6	10	8.1	19	9.1
其他	2	0.9	11	8.9	46	22.0
<b>按員工類別劃分的僱員總數</b>						
高級管理層	19	8.3	16	12.9	21	10.0
中級僱員	56	24.6	64	51.6	115	55.0
一般僱員	153	67.1	44	35.5	73	34.9
<b>總數</b>	<b>228</b>		<b>124</b>		<b>209</b>	

<sup>12</sup> 二零二三年員工總人數分類佔比已重新計算並重列以反映實際情況。

## 按地區、年齡組別和性別劃分的新入職僱員

分類 <sup>13</sup>	2024		2023		2022	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>按性別劃分的新僱員入職人數及其比率</b>						
女性	50	105.3	10	18.3	27	35.5
男性	153	119.1	25	22.3	57	38.5
<b>按年齡組別劃分的新僱員入職人數及其比率</b>						
30歲以下	44	112.8	19	48.7	26	48.1
30至50歲	154	123.7	15	13.0	54	34.8
50歲以上	5	40.0	1	8.0	4	26.7
<b>按地區劃分的新僱員入職人數及其比率</b>						
香港	134	105.1	31	25.9	54	33.4
中國內地	53	179.7	–	–	–	–
新加坡	14	112.0	2	13.8	9	48.6
其他	2	30.8	2	7.0	21	55.3
<b>總數</b>	<b>203</b>	<b>115.3</b>	<b>35</b>	<b>21.0</b>	<b>84</b>	<b>37.5</b>

## 按地區、年齡組別和性別劃分的僱員流失

分類 <sup>14</sup>	2024		2023		2022	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>按性別劃分的僱員離職人數及僱員流失率</b>						
女性	33	69.5	41	75.2	71	93.4
男性	89	69.3	76	60.9	38	25.7
<b>按年齡組別劃分的僱員離職人數及僱員流失率</b>						
30歲以下	37	94.9	35	89.7	17	31.5
30至50歲	79	63.5	73	63.5	87	56.1
50歲以上	6	48.0	9	72	5	33.3
<b>按地區劃分的僱員離職人數及僱員流失率</b>						
香港	84	65.9	66	55.2	75	46.4
中國內地	23	78.0	–	–	4	66.7
新加坡	7	56.0	13	89.7	15	81.1
其他	8	123.1	38	133.3	15	39.5
<b>總數</b>	<b>122</b>	<b>69.3</b>	<b>117</b>	<b>70.3</b>	<b>109</b>	<b>48.7</b>

<sup>13</sup> 新僱員入職人數及比率 = 該年度新僱員入職人數(該類別) / 該年度平均僱員人數(該類別)

<sup>14</sup> 僱員流失率 = 該年度離職僱員人數(該類別) / 該年度平均僱員人數(該類別)

### 培訓和發展

分類	2024		2023		2022	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總培訓時數及培訓百分比	1,792	86.0	1,172	99.2	2,194	99.0
每名僱員的平均培訓時數	9.14		9.45		10.50	
按性別劃分的平均培訓時數及培訓百分比						
女性	9.17	82.5	9.59	100	9.69	98.6
男性	9.13	87.1	9.39	98.8	10.91	99.3
按員工類別劃分的平均培訓時數及培訓百分比						
高級管理層	21.08	63.2	8.91	93.8	10.38	95.2
中級僱員	8.63	91.1	9.60	100	10.50	99.1
一般僱員	8.26	86.9	9.43	100	10.52	100

### 不當行為個案

分類	2024	2023	2022
已確認的事件分類			
歧視	—	—	—
貪污	—	—	—
侵犯客戶私隱	—	—	—

### 職業健康及安全表現

分類	2024	2023	2022
與工作有關的傷害導致死亡事故數量	—	—	—
與工作有關的傷害導致之致死率	—	—	—
因工傷損失的工作日數	—	—	—
因工傷損失的工作日數比率	—	—	—

### ■ 供應商

分類	總數	資訊技術	非資訊技術
報告期內供應商總數	165	39	126
按地理區域劃分的供應商數量			
香港	145	35	110
中國內地	5	–	5
新加坡	5	2	3
其他地區	10	2	8

### ■ 合法合規

#### ■ 不遵守規則及條例

分類	2024	2023	2022
重大違法違規事件數量分類			
環境	–	–	–
僱傭	–	–	–
健康和 safety	–	–	–
勞工標準	–	–	–
產品責任	–	–	–
反貪污	–	–	–

附錄二：  
香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引表

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考	描述	本報告章節	
<b>A. 環境</b>			
<b>層面A1： 排放物</b>	<b>一般披露</b> 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。	5. 可持續碳管理	
	關鍵績效 指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	5. 可持續碳管理— 排放管理和減少碳足跡和 附錄一
	關鍵績效 指標A1.2	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)。	5. 可持續碳管理— 排放管理和減少碳足跡和 附錄一
	關鍵績效 指標A1.3	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)。	5. 可持續碳管理— 廢物管理和附錄一
	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)。	5. 可持續碳管理— 廢物管理和附錄一
	關鍵績效 指標A1.5	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。	5. 可持續碳管理
	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。	5. 可持續碳管理— 廢物管理

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考		描述	本報告章節
<b>層面A2：</b> 資源使用	<b>一般披露</b>	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	5. 可持續碳管理— 資源使用
	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)。	5. 可持續碳管理— 資源使用和附錄一
	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)。	各個辦公室沒有單獨的水錶來測量用水量，因此未能進行披露。
	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。	5. 可持續碳管理— 資源使用
	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。	不適用，因為由於其業務性質和位置，本集團在採購水方面沒有問題。
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。	由於集團的業務性質，包裝材料的使用被視為對集團無關緊要。	
<b>層面A3：</b> 環境及天然資源	<b>一般披露</b>	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	5. 可持續碳管理
	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。	5. 可持續碳管理— 環境和自然資源
<b>層面A4：</b> 氣候變化	<b>一般披露</b>	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。	5. 可持續碳管理
	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。	5. 可持續碳管理— 應對氣候變化

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考	描述	本報告章節
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B1： 僱傭</b>	<p><b>一般披露</b> 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：</p> <p>(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。</p> <p>關鍵績效 指標B1.1 按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。</p> <p>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。</p>	<p>6. 以人為本</p> <p>附錄一</p> <p>附錄一</p>
<b>層面B2： 健康與安全</b>	<p><b>一般披露</b> 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>關鍵績效 指標B2.2 因工傷損失工作日數。</p> <p>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。</p>	<p>6. 以人為本—促進僱員身心健康、6. 以人為本—健康及工作場所安全</p> <p>附錄一</p> <p>附錄一</p> <p>6. 以人為本—促進僱員身心健康、6. 以人為本—健康及工作場所安全</p>
<b>層面B3： 發展及培訓</b>	<p><b>一般披露</b> 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。</p> <p>關鍵績效 指標B3.1 按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。</p> <p>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。</p>	<p>6. 以人為本—學習及發展</p> <p>附錄一</p> <p>附錄一</p>

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考			描述	本報告章節
<b>層面B4：</b> <b>勞工準則</b>	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。		6. 以人為本—促進多元化、平等及共融
	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。		6. 以人為本—促進多元化、平等及共融
	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。		6. 以人為本—促進多元化、平等及共融
<b>層面B5：</b> <b>供應鏈管理</b>	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。		7. 有效管治及卓越營運— 供應鏈管理
	關鍵績效 指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。		附錄一
	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。		7. 有效管治及卓越營運— 供應鏈管理
	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。		7. 有效管治及卓越營運— 供應鏈管理
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。		7. 有效管治及卓越營運— 供應鏈管理	

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考	描述	本報告章節
<b>層面B6： 產品責任</b>	<p><b>一般披露</b> 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：</p> <p>(a) 政策；和</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	7. 有效管治及卓越營運
	<p>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。</p>	由於集團的業務性質，KPI被視為對集團無關緊要。
	<p>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。</p>	7. 有效管治及卓越營運—卓越服務
	<p>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。</p>	7. 有效管治及卓越營運—知識產權和品牌管理
	<p>關鍵績效 指標B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序</p>	7. 有效管治及卓越營運—卓越服務
	<p>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。</p>	7. 有效管治及卓越營運—網絡安全及數據保護

香港聯交所 《環境、社會及管治 報告指引》參考			描述	本報告章節
<b>層面B7：</b> <b>反貪污</b>	<b>一般披露</b>	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；和 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		7. 有效管治及卓越營運— 公司治理及商業道德
	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。	附錄一	
	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。		7. 有效管治及卓越營運— 公司治理及商業道德
	關鍵績效 指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓		7. 有效管治及卓越營運— 公司治理及商業道德
<b>層面B8：</b> <b>社區投資</b>	<b>一般披露</b>	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。		7. 有效管治及卓越營運— 社會責任
	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)。		7. 有效管治及卓越營運— 社會責任
	關鍵績效 指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。		7. 有效管治及卓越營運— 社會責任

附錄三：  
全球報告倡議組織準則內容索引表

<b>使用聲明</b>	OSL集團有限公司已參考GRI準則標準報導2024年1月1日至2024年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
<b>使用的GRI 1</b>	GRI 1：基礎2021

GRI標準則	揭露項目	位置／說明	
<b>一般揭露</b>			
<b>GRI 2：2021年 一般披露</b>	2-1	組織詳細資訊	1. 關於本報告和 2. 關於OSL集團
	2-2	組織可持續報導中包含的實體	1. 關於本報告及2024年 年度報告－綜合財務報表 附註
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1. 關於本報告和 3. 行政總裁致辭
	2-4	資訊重編	附錄一
	2-5	外部保證／確信	本集團或考慮日後為環 境、社會及管治報告尋求 外部鑒證。
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2. 關於OSL集團、 7. 有效管治及卓越營運－ 供應鏈管理和2024年年 度報告－管理層討論和 分析
	2-7	員工	附錄一
	2-8	非員工的工作者	不適用
	2-9	治理結構及組成	2024年年報－企業管治報 告
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2024年年報－企業管治報 告
	2-11	最高治理單位的主席	2024年年報－企業管治報 告
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4. 方針－ESG管治及 2024年年報－ 企業管治報告

GRI 標準則	揭露項目	位置／說明
	2-13 衝擊管理的負責人	4. 方針－ESG 管治及 2024 年年報－企業管治報告
	2-14 最高治理單位於可持續報導的角色	1. 關於本報告和 4. 方針－ESG 管治
	2-15 利益衝突	2024 年年報－ 企業管治報告
	2-16 溝通關鍵重大事件	4. 方針－ESG 策略和 7. 有效管治及卓越營運－ 公司治理及商業道德
	2-17 最高治理單位的群體智識	2024 年年報－ 企業管治報告
	2-18 最高治理單位的績效評估	2024 年年報－ 企業管治報告
	2-19 薪酬政策	2024 年年報－ 企業管治報告
	2-20 薪酬決定流程	2024 年年報－ 企業管治報告
	2-21 年度總薪酬比率	不適用：這些指標受一系列因素的影響，包括市場趨勢和通貨膨脹率。集團以市場基準提供有競爭力的薪酬，以確保競爭力。
	2-22 可持續發展策略的聲明	3. 行政總裁致辭
	2-23 政策承諾	6. 以人為本－ 促進多元化、平等及共融
	2-24 納入政策承諾	6. 以人為本－ 促進多元化、平等及共融

GRI 標準則	揭露項目	位置／說明
	2-25 補救負面衝擊的程序	4. 方針－持份者參與和 7. 有效管治及卓越營運－ 公司治理及商業道德
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4. 方針－持份者參與和 7. 有效管治及卓越營運－ 公司治理及商業道德
	2-27 法規遵循	附錄一
	2-28 公協會的會員資格	5. 可持續碳管理－應對氣 候變化
	2-29 利害關係人議合方針	4. 方針－ESG 策略
	2-30 團體協約	集團內部沒有正式的集體 談判協定。所有員工都有 組織和加入工會的權利和 自由。
<b>重大主題</b>		
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-1 決定重大主題的流程	4. 方針－重要性評估
	3-2 重大主題列表	4. 方針－重要性矩陣
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>		
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3 重大主題管理	7. 有效管治及卓越營運－ 公司治理及商業道德
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	附錄一

GRI 標準則	揭露項目		位置／說明
<b>GRI 302：能源 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	5. 可持續碳管理－資源使用
	302-1	組織內部的能源消耗量	附錄一
	302-3	能源密集度	附錄一
<b>GRI 305：排放 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	5. 可持續碳管理－排放管理和減少碳足跡
	305-1	直接(範疇1)溫室氣體排放	附錄一
	305-2	能源間接(範疇2)溫室氣體排放	附錄一
	305-3	其他間接(範疇3)溫室氣體排放	附錄一
	305-4	溫室氣體排放強度	附錄一
	305-5	溫室氣體排放減量	5. 可持續碳管理－應對氣候變化

GRI 標準則	揭露項目		位置／說明
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	5. 可持續碳管理－ 廢物管理
	306-3	廢棄物的產生	附錄一
	306-4	廢棄物的處置移轉	附錄一
<b>GRI 401：僱傭 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6. 以人為本－建立多元化 團隊，招聘及挽留合適人 才
	401-1	新進員工和離職員工	附錄一
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6. 以人為本－促進僱員 身心健康、6. 以人為本－ 健康及工作場所安全
	403-1	職業安全衛生管理系統	6. 以人為本－健康及工作 場所安全
	403-3	職業健康服務	6. 以人為本－健康及工作 場所安全
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6. 以人為本－健康及工作 場所安全
	403-6	工作者健康促進	6. 以人為本－健康及工作 場所安全
	403-9	職業傷害	附錄一
<b>GRI 4 04：訓練與教育 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6. 以人為本－學習及發展
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	附錄一

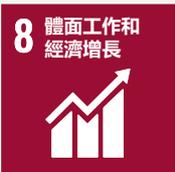
GRI 標準則	揭露項目		位置／說明
<b>GRI405：員工多元化與平等機會 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6. 以人為本－ 促進多元化、平等及共融
	405-1	治理單位與員工的多元化	附錄一
<b>GRI406：不歧視 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	6. 以人為本－ 促進多元化、平等及共融
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	附錄一
<b>GRI418：客戶隱私 2016</b>			
<b>GRI 3：</b> <b>重大主題 2021</b>	3-3	重大主題管理	7. 有效管治及卓越營運－ 網絡安全及數據保護
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	附錄一

附錄四：  
氣候相關財務信息披露內容索引表

氣候相關財務信息披露核心要素	披露	本報告章節
治理	(a)	描述董事會對氣候相關風險與機遇的監督情況 3. 行政總裁致辭和 4. 方針—ESG管治
	(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機遇的角色 4. 方針—ESG管治和 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
策略	(a)	描述組織所識別的短、中、長期氣候相關風險與機遇 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
	(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機遇的衝擊 4. 方針—ESG策略和 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
	(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括2°C或更嚴苛的情境) 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
風險管理	(a)	描述組織在氣候相關風險的識別和評估流程 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
	(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程 5. 可持續碳管理—應對氣候變化和 7. 有效管治及卓越營運—風險管理
	(c)	描述氣候相關風險的識別、評估和管理流程如何整合於組織的整體風險管理制度中 5. 可持續碳管理—應對氣候變化和 7. 有效管治及卓越營運—風險管理

氣候相關財務信息			
披露核心要素	披露		本報告章節
指標和目標	(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機遇所使用的指標	5. 可持續碳管理－ 應對氣候變化和附錄一
	(b)	揭露範疇1、範疇2和範疇3(如適用)溫室氣體排放和相關風險	5. 可持續碳管理－ 應對氣候變化、 5. 可持續碳管理－ 排放管理和減少碳足跡和 附錄一
	(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機遇所使用的目標，以及落實該目標的表現	5. 可持續碳管理－ 應對氣候變化

附錄五：  
可持續發展目標內容索引表

可持續發展目標相應的目標	重點領域	本報告章節
 <p><b>3 良好健康與福祉</b></p>	<p>3.8 實現全民健康保障</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康及安全政策</li> <li>身心健康工作坊</li> </ul>	6. 以人為本—健康及工作場所安全
 <p><b>4 優質教育</b></p>	<p>4.4 大幅增加擁有就業、體面工作和創業相關技能(包括技術和職業技能)的青年和成年人的數量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入職計劃</li> <li>全面的員工年度培訓</li> <li>技術技能培訓贊助</li> </ul>	6. 以人為本—學習及發展和附錄一
 <p><b>5 性別平等</b></p>	<p>5.1 終結對所有女性(包括婦女和女童)的任何形式歧視</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全面的人力資源政策</li> <li>在工作場所推廣性別包容性語言</li> </ul>	6. 以人為本—促進多元化、平等及共融和附錄一
 <p><b>7 經濟適用的清潔能源</b></p>	<p>7.2 大幅增加可再生能源在全球能源結構中的部分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>購買太陽能可再生能源項目的碳信用</li> <li>投資環境、社會及管治相關區塊鏈公司</li> </ul>	5. 可持續碳管理—應對氣候變化
 <p><b>8 體面工作和經濟增長</b></p>	<p>8.4 提高全球資源消耗效率，努力實現與環境惡化脫鉤之經濟增長</p> <p>8.8 保護勞工權利並為所有工人營造安全可靠的工作環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>排放管理和資源效率策略</li> <li>健康和安全管理政策</li> </ul>	5. 可持續碳管理、 6. 以人為本—健康及工作場所安全和附錄一

可持續發展目標相應的目標	重點領域	本報告章節
 <p>10.3 確保平等機會並減少不平等結果，包括通過消除歧視法律、政策及常規並促進這方面的適當立法、政策和行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面的人力資源政策</li> <li>平等機會政策</li> <li>對人權的承諾</li> </ul>	6. 以人為本—促進多元化、平等及共融
 <p>11.6 減少人均對城市環境的不利影響，包括特別關注空氣質量以及市政和其他廢物管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>排放管理和資源效率策略</li> </ul>	5. 可持續碳管理
 <p>12.7 根據國家政策和優先事項，促進可持續的公共採購常規</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購政策和供應商行為準則</li> </ul>	7. 有效管治及卓越營運—供應鏈管理
 <p>13.2 將氣候變化措施納入政策、策略和規劃</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過近期和長期減排目標設定實現淨零排放</li> <li>購買太陽能可再生能源項目的碳信用</li> <li>投資環境、社會及管治相關區塊鏈公司</li> <li>實現「負碳排放」</li> </ul>	4. 方針—ESG策略和 5. 可持續碳管理—應對氣候變化
 <p>16.5 大幅減少一切形式的貪污和賄賂</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工行為準則</li> <li>反貪污及反賄賂管理框架</li> <li>定期對董事和員工進行商業道德培訓</li> <li>舉報政策</li> </ul>	7. 有效管治及卓越營運—公司治理及商業道德