

Infinites Technology International (Cayman) Holding Limited 多牛科技國際(開曼)集團有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：1961

環境、社會及管治報告

2024



目 錄

方針	2
關於本報告	4
報告範疇	4
反饋	4
關於本集團	5
我們的業務	5
我們的願景	5
我們的持份者	6
環境、社會及管治管理	7
重要性評估	8
環境、社會及管治報告	10
A 部分：環境	10
排放物	10
資源使用	12
環境及天然資源	13
氣候變化	14
B 部分：社會	15
僱傭	15
健康及安全	18
發展及培訓	19
勞工準則	20
供應鏈管理	20
產品及服務責任	21
反貪污	22
社區投資	23
環境數據	24
社會數據	26
環境、社會及管治報告指引及參考	29

方針

多牛科技國際(開曼)集團有限公司(以下簡稱「本公司」)及其附屬公司(統稱為「本集團」或「我們」)主要於中華人民共和國(「中國」)及海外從事開發及運營手機遊戲、分銷數字媒體內容及遊戲產品供應。在將可持續發展理念貫徹至其業務策略的同時，為促進業務不斷增長及實現本集團的長期可持續發展，本集團已考慮多種因素，包括業務相關挑戰、職業操守、全球趨勢及適用法律法規等。就此而言，本集團持續尋求機遇以發展其業務，從而令其股東、供應商、客戶及其經營所在環境從中獲益。

本集團深知其對全體持份者(包括客戶、現有股東及潛在投資者、僱員、供應商及地方社區)承擔的責任。了解其持份者的需要及期望乃本集團成功的關鍵。由於各持份者需要不同的參與方式，我們已定制溝通方法，以更切合各持份者的需要及期望。

於本集團內部，我們一直緊密監控風險及探尋潛在機遇。為平衡業務需要、社會需求及環境影響，我們致力於持續監控存在於日常營運中的風險及機遇，同時推崇高透明度的企業文化，以確保向僱員、客戶、社區及其他持份者切實傳達我們的可持續發展策略。

本環境、社會及管治報告(「**環境、社會及管治報告**」)根據「重要性」、「定量」、「平衡」及「一致性」的報告原則編製。董事(「**董事**」)會(「**董事會**」)已從涉及環境、社會及管治工作小組的年度重要性評估工作中確定重大的環境、社會及管治(「**環境、社會及管治**」)事項。環境、社會及管治的關鍵績效指標(「**關鍵績效指標**」)數據以具體且可計量的數字呈列。

報告原則

本集團的回應

重要性	本集團報告被視為對環境及社會構成重大影響並對持份者而言屬重要的議題。有關事項連同本集團的管理措施在本環境、社會及管治報告呈列。
定量	本集團確保關鍵績效指標可予計量，並附有解釋其目的、影響及計算方法的說明。本集團亦委託獨立顧問根據本地及國際指引評估碳排放。
平衡	本集團致力在不偏不倚的基礎上編製報告。本集團確保已報告本集團作出的成就及所面對的挑戰。
一致性	本集團承諾在日後報告中採納一致的方法，以便對本集團的環境、社會及管治表現進行有意義的比較。

方針 (續)

本集團就以下適用於本集團所有層面的可持續發展策略採納由上而下的方式：

1. 實現環境可持續發展
2. 尊重人權及社會文化
3. 與持份者溝通
4. 為僱員提供支持
5. 維持與地方社區的關係

關於本報告

本集團欣然向其全體持份者提呈其環境、社會及管治報告。本報告所載內容主要概述其主要業務於二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日（「**報告年度**」或「**二零二四年**」）於中國的環境、社會及管治表現，讓本集團進行全面的表現檢討及評估，以於未來取得更佳整體業績。報告年度與本集團財政年度一致。

報告範疇

本環境、社會及管治報告已根據香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」）主板上市規則（「**上市規則**」）附錄C2「環境、社會及管治報告指引」（「**環境、社會及管治報告指引**」）進行編製。環境、社會及管治兩大主要範疇（即環境及社會）已單獨披露，著重說明本集團業務於報告年度於中國的影響。兩大主要範疇乃根據兩個關鍵因素確定：重要性及本集團直接經營控制下的業務分部的收入貢獻。

本環境、社會及管治報告所用數據及資料乃參考我們的檔案文件、記錄、統計數據及研究。財務數據乃摘錄自本集團截至二零二四年十二月三十一日止年度的經審核年度財務報表，或基於該財務報表計算得出。

反饋

有關我們的環境、社會及管治表現、企業管治及財務表現的詳情，請瀏覽我們的網站（<https://www.infinities.com.hk/>）及二零二四年度年報。歡迎閣下提供意見及建議，有助我們作出改善。敬請閣下將反饋及查詢電郵至我們的辦事處（電郵地址：ir@infinities-hk.com）。

董事會負責長期監控本集團環境、社會及管治相關風險，並確認本集團已採取合宜及有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系統。

關於本集團

我們的業務

本公司於二零一八年二月五日成立，並於二零二零年三月十七日在聯交所主板上市（股份代號：1961）。我們主要於中國及海外從事開發及運營手機遊戲、分銷數字媒體內容及遊戲產品供應。多年來，我們已成功提升市場認可度，並吸引眾多數字內容用戶。

我們的願景

通過不斷探索、挖掘及應用前沿科技，致力成為業界領先的人工智能技術服務及數字娛樂平台，為全球用戶提供高質量產品及內容服務。

我們的持份者

本集團積極致力於深入了解其持份者並與之溝通交流，務求取得持續進步。我們堅信，身處充滿挑戰的市場環境，持份者在我們維持業務制勝過程中所扮演的角色至關重要。

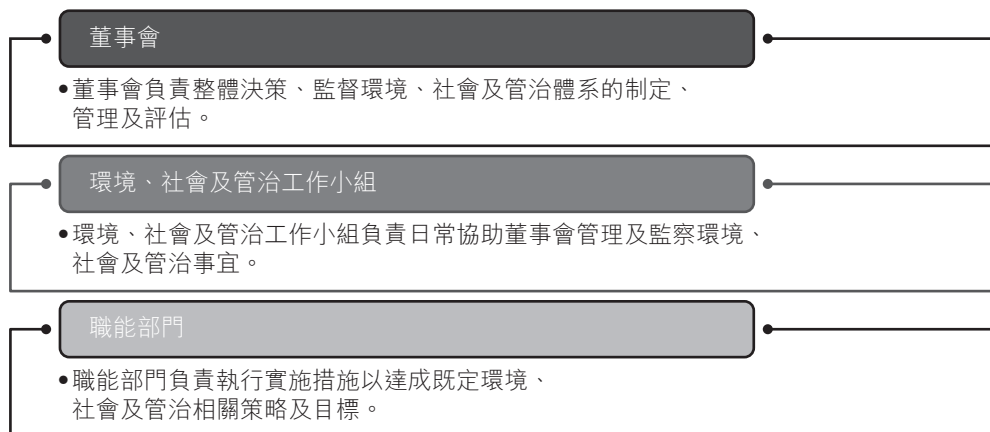
持份者	潛在關注事宜	溝通與回應
聯交所	遵守上市規則	網站更新及公告、電郵及其他通訊。
政府及監管機構	遵守法律法規、防止避稅及社會福利。	互動及拜訪、政府視察、報稅及其他資料。
股東／投資者	企業管治制度、業務策略及表現、投資回報及資料披露。	組織及參與為投資者、媒體及分析師舉辦的研討會、訪談、股東大會，為彼等刊發財務報告及／或營運報告。
供應商	長期及持續業務、付款時間表及穩定需求。	實地考察、供應商合同、電郵、電話會議訪談及供應商評估。
客戶	產品質素、交付時間、合理的價格、服務價值、勞工保障及工作安全。	實地考察、售後服務及客戶評估。
僱員	權利及福利、僱員報酬、培訓與發展、工作時數及工作環境。	工會活動、培訓、與僱員進行面談、僱員手冊、內部備忘錄及僱員意見箱。
媒體及公眾	企業管治、環保及人權。	於本公司網站刊發新聞稿。
社區	社區環境、僱傭與社區發展及社會福利。	社區活動、僱員義工活動，社區福利補貼及慈善捐贈。

環境、社會及管治管理

作為負責任的企業公民，本集團重視可持續發展理念並積極履行企業社會責任。本環境、社會及管治報告概述本集團有關環境、社會及管治事宜的策略、實踐及願景，明確傳遞本集團對於可持續發展的決心。為提高本集團對潛在環境、社會及管治相關風險的抵禦能力及對機遇的適應能力，年度評估中涵蓋及評估所有潛在環境、社會及管治事宜。

本集團已建立管治架構，以加強對環境、社會及管治事宜的有效管理。董事會全面負責監察本集團與環境、社會及管治相關的風險及機遇、制定及採納本集團與環境、社會及管治相關的策略及目標（包括就環境相關事宜制定關鍵績效指標）、針對與環境、社會及管治相關的目標每年檢討本集團的表現，以及在識別到與環境、社會及管治相關的目標重大差異時適當修訂與環境、社會及管治相關的策略。日漸增多的環境事宜、日漸複雜的條例及持份者變化無常的期望促使我們設定目標並助力本集團加強可持續發展戰略，使其與本集團業務戰略保持一致並相輔相成。這有助於提高本集團應對當前及未來挑戰的韌性及準備程度，促使本集團業務緊抓機遇，創造價值。本集團已成立由高級管理層組成的環境、社會及管治工作小組，支援董事會實施環境、社會及管治相關策略及目標以及推動落實已確定的有關環境、社會及管治事宜的措施。

董事會將繼續根據既定目的及目標檢討本集團有關環境、社會及管治事宜的進展，以建立更多可持續發展的業務並為社會帶來更廣泛的利益。



董事會致力改善及發展符合持份者最佳利益的環境、社會及管治策略，在「我們的持份者」一節中闡明發展環境、社會及管治策略的機制及持份者參與概念。

本環境、社會及管治報告於二零二五年三月二十八日獲本公司董事會批准。就本公司企業管治詳情，請參閱本公司截至二零二四年十二月三十一日止年度年報第50至71頁的「企業管治報告」。

環境、社會及管治管理^(續)

重要性評估

本集團已從多個來源確定對其可持續發展具有潛在或實際影響的環境、社會及管治事宜，如過往環境、社會及管治報告中已確定的事宜、內部政策、行業趨勢及可持續發展會計準則委員會的重要性示意圖。本集團已參考一系列因素對環境、社會及管治事宜進行分析，包括本集團的整體策略、發展以及目標和指標。本集團已進行重要性評估，以評估已確定與其業務及持份者直接相關的環境、社會及管治事宜以及各自的影響程度。

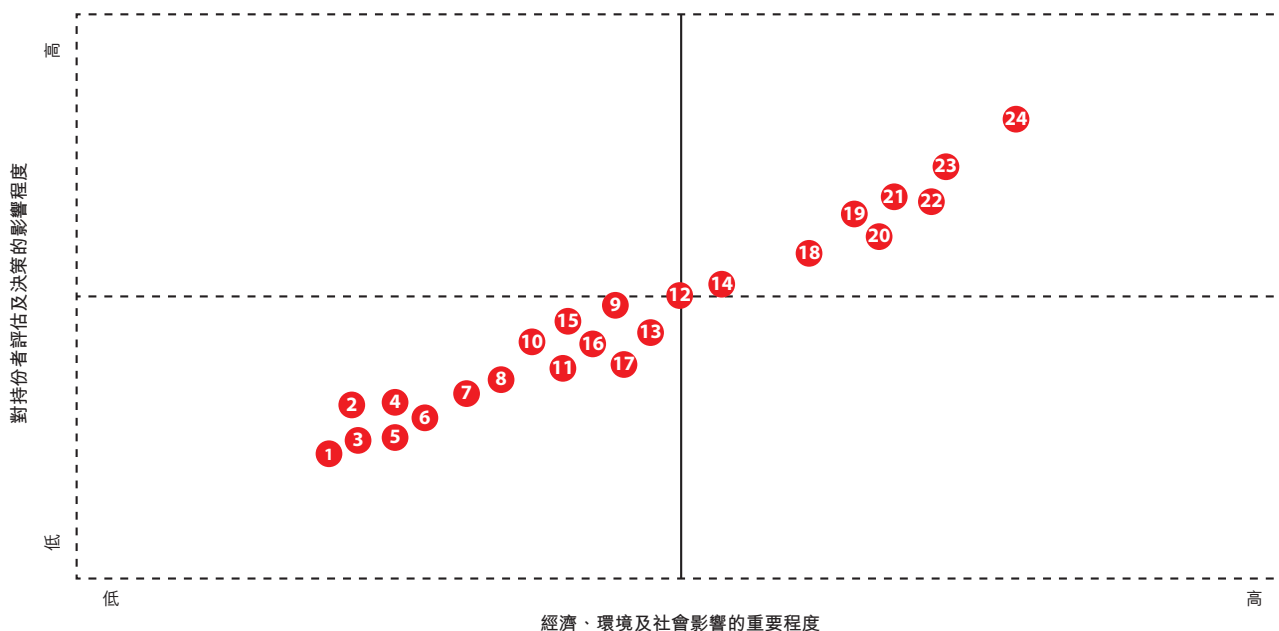
於報告年度，重大環境、社會及管治事宜為對以下各項產生或可能產生重大影響的事宜：

- 中國數字娛樂行業；
- 全球數字娛樂市場；
- 我們當前或未來營運所在的環境或社會；
- 我們的財務表現或營運；及／或
- 持份者的評估、決定及行動。

環境、社會及管治管理(續)

本集團已進行重要性評估，以評級與其業務及持份者相關的已識別環境、社會及管治議題及其各自的影響程度。評估結果列示如下：

對持份者評估及決策的影響程度



環境、社會及管治議題

- | | |
|----------------|--------------|
| 1 空氣污染物 | 13 保障客戶隱私 |
| 2 溫室氣體排放 | 14 反貪污 |
| 3 廢棄物 | 15 質量監察與評估 |
| 4 能源使用 | 16 綠色採購 |
| 5 水源使用 | 17 招聘及挽留 |
| 6 包裝材料使用 | 18 多元化及平等機會 |
| 7 環境及天然資源 | 19 員工培訓及事業發展 |
| 8 社區投資 | 20 供應鏈管理 |
| 9 氣候變化 | 21 客戶滿意度 |
| 10 職業健康及安全 | 22 創新產品及服務 |
| 11 避免僱用童工及強制勞工 | 23 保障知識產權 |
| 12 產品及服務質量管理 | 24 僱員福祉 |

環境、社會及管治報告

A 部分：環境

本集團深明環保的重要性，承諾不會以環境為代價發展其業務。我們堅信緊貼環境政策趨勢的價值並使我們的業務符合相關規定，包括但不限於《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》及《中華人民共和國節約能源法》。健康環境乃為本集團持續發展之根本。因此，我們將竭力通過各種措施將環境可持續發展元素融入業務營運，以此降低我們的碳排放水平及相關密度¹。

通過我們的不懈努力，於報告年度，概無發生涉及環境相關法律及規例的重大不合規事宜。本集團將繼續關注任何與重大環境事宜相關的不合規行為。

排放物

空氣污染物排放

於報告年度內，本集團擁有一輛汽車，來自車輛使用的空氣污染物排放約為0.045千克氮氧化物（「**氮氧化物**」）、0.0007千克硫氧化物（「**硫氧化物**」）及0.0033千克懸浮粒子（「**懸浮粒子**」）。來自車輛使用的空氣污染物排放密度為0.0004千克氮氧化物、0.00001千克硫氧化物及0.0003千克懸浮粒子，所有空氣污染物排放密度均有下降，達成目標。為堅守可持續發展原則，本集團於二零二四年三月將該車輛對外出售處置，預計下一報告年度將不再有空氣污染物排放。

溫室氣體排放

全球暖化主要歸因於溫室氣體（「**溫室氣體**」）排放。為減少溫室氣體排放及碳足跡，本集團在其日常業務營運中採用綠色措施，為環境保護、自然資源保護及減少廢棄物做出貢獻。

於報告年度內，本集團的溫室氣體總排放量約為103.41噸（二零二三年：40.66噸二氧化碳當量）二氧化碳當量（「**噸二氧化碳當量**」），其相應每名僱員排放強度約為0.90噸二氧化碳當量（二零二三年：0.80噸二氧化碳當量），溫室氣體排放量及排放密度均有所上升，即未達成目標。溫室氣體排放及排放密度均上升，主要由以下兩個因素導致，其一，北京辦公室與算力中心電費增加；其二，僱員人數由51名增加至115人。

¹ 本環境、社會及管治報告中的不同密度數字按每名僱員計算，而於二零二四年十二月三十一日有115名（二零二三年：51名）僱員。

環境、社會及管治報告(續)

本集團溫室氣體排放的主要源頭為由電力消耗²的間接排放，被視為範圍二排放，佔溫室氣體排放約92.68%(二零二三年：60.76%)。同時，堆填區廢紙處理及商務航空旅行產生的其他間接排放約佔7.20%(二零二三年：36.74%)，被視為範圍三排放。由於疫情復甦，本集團於報告年度錄得僱員商務航空旅行增加。此外，本集團自使用車輛而產生直接溫室氣體排放，被視為範圍一排放，約佔0.12%(二零二三年：2.50%)。為堅守可持續發展原則，本集團致力於下一報告年度減少或維持總溫室氣體排放密度於截至二零二四年十二月三十一日止年度基準年水平的90%至120%。

為減少溫室氣體排放，我們在日常業務中實施一系列綠色措施，旨在限制工作場所的電力及紙張消耗。我們已於電力開關旁張貼提示，以鼓勵僱員在不使用電子設備及離開辦公室前關閉所有閒置電器。此外，空調應設置在合理的溫度，並關閉所有窗戶以最大限度地提高能源效率。若發現違反辦公室準則的員工將處以罰款。為減少紙張消耗，我們鼓勵僱員採用雙面列印及再次使用單面列印的紙張。通過該等措施，本集團希望僱員養成節能習慣，並為節能作出貢獻。



節能提示

廢物管理

堆填區的容量及適合堆填區的土地供應一直在減少。加上廢物處理的重大環境影響，減少廢物一直為本集團的目標之一。

有害廢物

誠如上文所述，本集團的核心業務涉及提供數字媒體內容。於報告年度內並無產生有害廢物。

² 根據中國生態環境部與中國國家統計局2024年12月發佈的最新數據，中國的碳排放因子為0.5366噸二氧化碳／兆瓦時。

環境、社會及管治報告 (續)

無害廢物

本集團的無害廢物主要包括廢紙。於報告年度內，產生的廢紙總重量約為0.20噸(二零二三年：0.21噸)，相對每名僱員密度為0.002噸(二零二三年：0.004噸)。產生的廢紙總量與僱員密度有所減少。為堅守可持續發展原則，本集團致力於下一報告年度減少或維持總無害廢物密度於截至二零二四年十二月三十一日止年度基準年水平的90%至120%。

由於紙張生產過程涉及伐木工作，這將對環境造成直接及間接的負面影響。為了倡導減少工作場所的浪費，我們鼓勵僱員採用雙面列印，收集單面列印的紙張再次使用。透過鼓勵僱員以電子文檔取代打印文件，亦促進了無紙化工作環境。本集團將繼續努力減少紙張消耗，以減少廢紙的產生。

資源使用

本集團致力成為環保及可持續發展企業。為減少能耗及碳排放，我們在日常業務過程中實施一系列減碳措施，從採用節能設備至在僱員間提倡節能。

能源消耗³⁴

於報告年度內，總耗電量約為179,068.67千瓦時，每名僱員的消耗密度約為1,557.12千瓦時。

本集團的能源消耗主要來自車輛使用的直接能源消耗及外購電力的間接能源消耗。為減少本集團的能源消耗及相應的碳足跡，本集團已於各處張貼節能提示，同時鼓勵僱員盡可能地使用自然照明代替電燈。長遠而言，本集團亦會將目前的電器升級為更具能源效益的替代品，以進一步提高其能源效率並降低能源消耗。為堅守可持續發展原則，本集團致力於下一報告年度減少或維持總耗電密度於截至二零二四年十二月三十一日止年度基準年水平的90%至130%。我們將著力實踐節約能源，以進一步降低碳足跡。

耗水量

本集團的主要業務涉及提供數字娛樂媒體內容。因此，於報告年度內並無發現重大耗水量。由於辦公用水來自當地政府機構，故於報告年度內並無發現水源問題。

³ 報告年度的能源消耗數據乃根據聯交所發佈的「附錄2：環境關鍵績效指標報告指引」披露，以更全面地展示本集團的表現。

⁴ 由於本集團修訂能源消耗披露，因此上一報告年度設定的目標不再適用。

環境、社會及管治報告 (續)

包裝物料

作為數字娛樂內容提供商及經銷商，本集團於報告年度內並無發現大量使用包裝物料。

環境及天然資源

本集團認為，業務發展不應以犧牲環境為代價。我們十分關注工作場所節能措施，這有助於將環境可持續性的優點進一步納入我們的日常業務營運中。本集團鼓勵員工：

1. 於不使用電器時及離開辦公室之前關閉所有閒置電器；
2. 將空調保持在合理溫度（如攝氏 25.5 度）；及
3. 定期監控電力及紙張的消耗程度。

憑藉我們為環保所作的努力，我們欣然報告，於報告年度並無發現有關法律法規的重大不合規事宜。為維持所取得的成就，我們將繼續監控資源的使用並努力進一步減少消耗，作為環境友好型可持續發展企業為環境保護作出貢獻。

環境、社會及管治報告 (續)

氣候變化

本集團每年審閱及識別氣候相關風險及進行風險評估。我們考慮與氣候相關財務資訊披露工作組的建議有關的潛在氣候相關風險，包括急性極端天氣狀況、慢性持續高溫等實體風險及環境事宜的監管變動等過渡風險及潛在氣候相關風險，概述如下：

風險類別	風險	潛在財務影響	短期(當前 報告年度)	中期 (一至三年)	長期 (四至十年)	緩解策略
實體風險	• 水災或颱風等極端天氣狀況	• 減少業務收益及造成供應鏈中斷	✓	✓		• 制訂惡劣天氣狀況政策
	• 持續高溫	• 業務營運成本增加			✓	• 採納節能措施，避免過度消耗天然資源
過渡風險	• 環境相關規例變動	• 營運成本增高，以採納新常規或新科技		✓	✓	• 採納節能措施，減低排放量 • 繼續監察監管環境以確保本集團遵守環境相關法律及法規
	• 消費者偏好轉變為融合更環保概念的產品	• 遊戲及其他內容需求減少、競爭力下降及影響收益			✓	• 堅守本集團的可持續發展理念，嚴格控制遊戲及內容製作過程及致力製造優質產品符合顧客及市場期望

環境、社會及管治報告(續)

B 部分：社會

僱傭

僱員是本集團的重中之重，是我們最為寶貴的資產。我們同等珍視僱員對業務發展的貢獻及奉獻。我們矢志與僱員共同發展，長遠而言這對僱員及業務發展均屬互惠互利。因此，我們於建立工作場所、以及為業務發展招聘、培訓及挽留人才時採取僱員為本的做法。

我們的僱員

於二零二四年十二月三十一日，本集團共有 115 名僱員。僱員的詳細組成如下：

僱傭 ⁵	二零二四年
總計	115
性別	
男性	81
女性	34
年齡組別	
18 至 25 歲	4
26 至 35 歲	65
36 至 45 歲	39
46 至 55 歲	6
55 歲以上	1
僱員類別	
前線員工	88
中級管理層	17
高級管理層	10
僱傭類型	
全職	115
臨時工	—
地區	
香港	7
中國大陸	108

⁵ 報告年度之僱員數據根據聯交所發佈的「附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引」呈報。

環境、社會及管治報告 (續)

本集團尋求男女比例均衡，同時繼續招募年輕人才以適應不斷變化的數字娛樂市場。我們認為，多元化且包容的員工隊伍可增強我們的創造力、決策力以及僱員與客戶之間的溝通，這對成功及可持續的業務至關重要。

僱員福利

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國住房公積金管理條例》及涵蓋所有僱傭保障及福利的其他相關法律法規。我們已根據該等法律法規制定《僱員手冊》及《人力資源管理政策》，以保障僱員利益。

我們為全體僱員提供在職培訓、津貼、年終獎金及加班費等全面且具吸引力的薪酬待遇，亦為本集團僱員提供團體體檢以及社保及住房公積金。除此之外，我們持續對僱員進行評估。根據其評估結果，將考慮提高薪金、提供獎勵獎金及晉升機會，以使其達到本集團的標準並獎勵其作出的貢獻。

我們為僱員提供每週五天，其中每天八小時的工作制。我們為僱員提供法定假期、年假、婚假、產假、喪親假及病假等具吸引力的假期數量，以確保其工作生活平衡。我們亦給予僱員津貼及禮物，以表彰其全年作出的貢獻。我們認為，和諧的工作場所所有益於僱員的全能發展，從而提高其工作效率。

環境、社會及管治報告 (續)

和諧的工作場所

作為僱員為本的企業，本集團致力於營造和諧包容的工作環境，以令僱員免受任何騷擾及歧視。我們的僱員招聘不論其種族、膚色、宗教、年齡、性別、性取向、原有國籍、公民身份、健康狀況、婚姻狀況或任何其他特征。人力資源部將嚴格處理每份申請。

本集團高度重視全體僱員的平等機會及多元化。該平等僱傭機會政策適用於員工招聘、培訓及發展、表彰及獎勵、以及解僱及遣散。此方面的相應內部政策已通過《僱員手冊》向僱員傳達，該手冊於僱員入職前向其分發。

倘我們的僱員認為其正遭受歧視及／或不平等待遇，歡迎其向人力資源經理表達關注。管理層將認真調查此事並於必要時採取後續行動。行為不當或違反合約條款及行為準則的僱員將予以警告或甚解僱。根據相關法律法規，被解僱的僱員可獲提供補償（如適用）。

本集團於僱員解僱及補償、招聘及晉升、工作時間、休息時間及待遇及福利方面已制定清晰的內部「人力資源管理政策」。更新及修訂將會及時向僱員傳達。我們努力為僱員建造和諧的工作環境，並於工作場所消除任何形式的歧視及／或不當行為。

於二零二四年十二月三十一日，本集團的整體僱員流失詳情如下：

僱員流失率

二零二四年

總計	23%
----	-----

性別

男性	20%
女性	32%

年齡組別

18至25歲	50%
26至35歲	22%
36至45歲	26%
46至55歲	17%
55歲以上	—

地區

香港	14%
中國大陸	24%

環境、社會及管治報告 (續)

健康及安全

本集團致力於保障所有僱員的安全、健康及利益，旨在符合併優於法律法規規定的最低職業健康及安全標準。

本集團已為辦公室配備足夠資源以防潛在事故。辦公大樓已設有足夠的消防設備，如消防栓，我們會定期檢查該等設備，確保其使用狀況良好。本集團亦為其全體僱員提供社會保險，涵蓋工傷及其他醫療需求。倘發生工傷，僱員有權休病假，使其有足夠的康復時間。

於報告年度內，本集團並無錄得工傷個案，亦並無因上述工傷而損失相關工作日數(二零二三年：0宗)。於過去三年(包括報告年度)，本集團並無錄得因工死亡的個案。由於本集團視僱員安全為重中之重，其將繼續致力為僱員提供安全及健康的工作環境。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國社會保險法》，為僱員提供足夠的工傷社會保險。本集團亦嚴格遵守當地消防法規等其他相關的健康及安全法律法規，為其僱員提供安全的工作環境，使其免受職業危害。

環境、社會及管治報告(續)

發展及培訓

本集團明白僱員發展對其成長至關重要，因此本集團承諾為僱員提供充足及有效的培訓。我們亦審閱不同層級的員能力，以使我們的培訓可以相應地迎合彼等的需要。這樣，僱員便能與本集團共同成長。

本集團已制定「僱員手冊」及「人力資源管理政策」，並概述「培訓與發展政策」。本集團為僱員提供一系列內部培訓及發展，以提高其表現、專業技術及知識。所有新入職僱員均須參加強制性上崗培訓，內容涉及公司歷史、內部政策、僱員福利及公司文化等主題。這有助於僱員熟悉我們的業務並增強對本集團的歸屬感。每年提供兩次內部培訓，旨在為僱員提供最新的行業相關知識及技能，並培養企業文化，同時每個季節組織一次外部培訓。倘僱員確認有學習需要，歡迎其與管理層分享，管理層將提供津貼及／或安排休假以滿足其需求。僱員須於培訓課程完成後完成評估，該評估將由管理層審閱，以使本集團更好地了解僱員的關注問題及學習進度，並於日後持續改進。

管理層持續為僱員進行評估，以了解僱員的學習需要並定期檢查其表現。本集團已設立試用期評估框架，並已向所有新聘僱員傳達，以為僱員確定清晰的期望及未來職業前景。所有處於試用期的僱員將參與我們的指導計劃，於該計劃中，將為各僱員分配來自同一部門的導師，提供有關企業文化、特定工作技能及知識、以及生活及工作原則等方面的培訓。作為僱員為本的企業，我們亦關注僱員於工作場所的心理健康，因此，我們亦鼓勵導師為其受訓者提供諮詢服務。

管理層亦進行年度員工評估，評估涵蓋工作崗位的各個方面，並列出明確的關鍵績效指標。我們邀請員工與管理層一起進行自我評估，使其發現不足之處，為自己的將來設定目標。對評估中取得令人滿意結果的僱員，管理層將考慮調整其薪金及酌情花紅。

於報告年度內，本集團內部約3%僱員已參與培訓課程。當中參與培訓的僱員0%為男性及100%為女性。已參與培訓的前線員工及中級管理層的比例分別為75%及25%。

於報告年度內，本集團向其僱員提供合共33小時的培訓。各經培訓的僱員平均接受0.3小時的培訓。本集團分別為男性及女性僱員平均提供0小時及1小時的培訓；而分別為前線員工及中級管理層平均提供0.4小時及0.1小時的培訓。

本集團將繼續於僱員培訓及發展投入更多資源，使員工具備必要的知識及技能，跟上市場趨勢，以及實現個人職業發展。透過該等方式，所有僱員可與本集團共同成長。

環境、社會及管治報告 (續)

勞工準則

本集團制定《僱員手冊》及《人事管理制度》，對招聘流程進行了嚴格要求。於招聘過程中，獲取並核實證明申請人身份及工作資格的文件，以確保本集團於僱傭方面符合相關法律法規。於報告年度內，本集團遵守所有僱傭法律法規，包括但不限於《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動法》、《職工帶薪年休假條例》、《婦女權益保障法》、《殘疾人保障法》、《中華人民共和國社會保險法》及《國務院關於職工工作時間的規定》。

尊重人權一直為本集團實現可持續發展使命不可或缺的一部分。本集團嚴格遵守禁止童工及強制勞工的勞動法及其他相關法律。本集團概無招聘十八歲以下的人士或強制其於本集團工作。本集團嚴格禁止以故意造成不適、威脅及／或人身傷害以及強制僱員工作為目的的任何暴力行為。倘僱員發現任何潛在違規行為或正遭受強制勞工，歡迎其向管理層報告。管理層將調查此事並認真採取後續行動。於報告年度內，本集團概無重大違反有關勞工準則的適用法律法規。

供應鏈管理

由於供應商為本集團業務成功不可或缺的一部分，故與其建立長期關係為本集團的目標之一。我們已與各種軟件開發商、分銷商及其他供應商形成戰略聯盟，以建立數字內容提供商網絡，從而豐富產品領域及加強業務發展。

於選擇新供應商時，《供應商管理制度》規定，相關部門將進行初步評估，當中考慮產品及服務質素、交付的及時性及技術支持等一系列標準。僅於初步評估中取得滿意結果的供應商方可添加至我們的認可供應商名單中並參與我們的業務營運。考慮社會問題及環境保護的供應商將更有利於獲接納為認可供應商。除此之外，本集團亦對認可供應商進行年度評估，以確保產品或服務的質素始終如一，並達到本集團規定的標準。年度評估未達滿意結果的供應商將從我們的認可供應商名單中剔除。

於二零二四年十二月三十一日，本集團已委聘位於中國的55家認可供應商。我們將繼續投資於與該等供應商的合作，並擴大數字內容提供商網絡，以為用戶提供最佳的數字體驗。

環境、社會及管治報告(續)

產品及服務責任

產品質素控制

本集團積極開發新內容並委聘合作夥伴，以多元化遊戲產品組合併於競爭者中獲得競爭優勢。我們的團隊不斷研究市場最新趨勢，並開發新穎產品以滿足不斷變化的需求。同時，我們亦致力於維持現有的內容及產品，以防止漏洞及其他錯誤，從而使客戶可享受數字內容及遊戲帶來的流暢愉快體驗。

我們亦了解維護公共利益的重要性。因此，本集團繼續遵守有關傳播數字內容的相關法律法規，以保護玩家的利益及安全，尤其是兒童及青少年的心理健康。因此，我們的所有遊戲均不包括《中華人民共和國互聯網信息服務管理辦法》規定的任何不當內容。此外，我們的廣告亦根據具有《中華人民共和國廣告法》規定的適當的實際遊戲內容播放。此外，本集團採取積極有效的措施保護兒童及青少年的身心健康，包括採用實名制驗證系統、防止沉迷系統及遊戲年齡提醒，並嚴格執行國家新聞出版署發佈的《關於進一步嚴格管理切實防止未成年人沉迷網絡遊戲的通知》，向未成年人逢星期五、星期六、星期日及公眾假期由下午8時正至下午9時正僅提供1小時的網絡遊戲服務，以全面保護兒童及青少年健康成長。

本集團嚴格遵守有關健康及安全、以及有關所提供產品及服務的廣告事宜的相關法律法規。

客戶服務管理

本集團重視客戶關係，乃因其為業務成功不可或缺的一部分。我們承諾為客戶提供優質的售後服務，並認真對待客戶投訴。歡迎客戶通過客戶服務熱線提供反饋及表達關注。所有反饋及投訴均記錄於《客戶投訴登記冊》中，詳細記錄了投訴原因、有關產品、後續行動及結果等信息。通過跟蹤所有投訴，我們可確保及時實施糾正措施的同時也相應處理了客戶的關注。於報告年度內，本集團妥善處理了客戶投訴。我們日後將繼續改進產品並保持良好的客戶關係。

環境、社會及管治報告 (續)

知識產權及數據保護

作為數字內容開發商及經銷商，本集團非常重視知識產權，乃因其為業務不可或缺的一部分。我們的手機遊戲及其他產品已從相關政府機構取得其知識產權，同時進行定期檢查以防止其他公司侵犯我們的權利。

同時，本集團了解數據保護的重要性，並制定了《知識產權管理政策》及《隱私政策》，涵蓋計算機軟件的使用、版權保護及客戶數據保護等。根據僱員的工作崗位，制定其訪問公司數據庫的權限。授權由本集團信息技術(「IT」)部管理，該部門將定期審查內部IT系統，以確保本集團的計算機系統的安全性。未經管理層的正式批准，嚴禁僱員修改計算機。其須於辭職時將其工作計算機退回IT部以銷毀數據，防止任何機密信息洩漏。

《員工手冊》包含有關知識產權及數據保護的詳細指引，以確保所有僱員熟悉該等指引。除此之外，所有僱員須於入職本集團前簽署保密協議，以確保所有僱員充分了解保護本集團機密信息以及客戶私人信息的重要性。客戶數據僅可用作本集團業務的唯一用途，以為客戶提供適當服務。所有數據不得與本集團以外的任何其他方共享。對於違反所列規定的相關僱員，將給予口頭或書面警告。有關僱員或會受到紀律處分，或甚者於嚴重違反及／或屢次出現不當行為時予以解僱。

於報告年度內，本集團並無錄得有關數據洩露及版權侵犯的個案。本集團嚴格遵守有關標籤及有關所提供產品及服務的私隱事宜的相關法律法規。

反貪污

本集團嚴禁所有形式的賄賂及貪污。僱員不得提供、索求或接受其同事、客戶、供應商或本集團其他業務夥伴之任何貴重物品。僱員須履行誠信義務，以致彼等不會犧牲本集團的利益進行賄賂、欺詐或洗黑錢活動為自己謀取私利。反貪污指引已於「僱員手冊」中詳述，該手冊已於所有僱員入職時分發予所有僱員，使其熟悉該等指引。於報告年度內，本集團已為新僱員提供有關商業道德(包括反貪污)的入職培訓。本集團密切關注監管動態，並於必要時為董事及其僱員安排相關培訓。

環境、社會及管治報告 (續)

除賄賂及貪污外，根據既定「誠信政策」，嚴禁僱員從事包括敲詐、欺詐、洗黑錢等任何非法行為。

本集團鼓勵僱員舉報涉嫌違規行為或不當行為。我們歡迎僱員通過多種渠道舉報任何潛在案例，同時管理層將立即採取行動認真對問題進行調查。本集團的核心價值觀為提醒其僱員堅守其上述誠信及專業精神。

於報告年度內，並無針對我們或我們的僱員的有關任何形式欺詐的已審結法律案件。本集團嚴格遵守有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律法規。本集團將繼續採取零容忍的態度，並對潛在非法行為迅速採取行動。

社區投資

我們將繼續於社區投資投入更多資源並讓更多僱員參與其中，以及於扶貧以外等方面亦投入資源。如此一來，本集團希望鼓勵其僱員服務社區，同時推廣企業社會責任，為社會帶來正面的影響。

於疫情恢復年度，本集團集中精力恢復正常業務運營並調整其策略。因此，本集團於報告年度內並無組織任何社區及慈善活動。然而，本集團深知社區參與及社會責任的重要性。

展望未來，本集團認識到社區及慈善活動作為其整體可持續發展工作一部分的價值並將積極尋找機會參與並支持其所服務的社區。

環境數據

排放指標	截至二零二四年 十二月三十一日 止年度	截至二零二三年 十二月三十一日 止年度
空氣污染物排放		
氮氧化物排放	0.045 千克	0.36 千克
硫氧化物排放	0.0007 千克	0.01 千克
顆粒物排放	0.0033 千克	0.03 千克
氮氧化物排放密度	每名僱員 0.0004 千克	每名僱員 0.0071 千克
硫氧化物排放密度	每名僱員 0.00001 千克	每名僱員 0.0002 千克
顆粒物排放密度	每名僱員 0.00003 千克	每名僱員 0.0006 千克
溫室氣體排放		
溫室氣體總排放量	103.41 噸二氧化碳當量	40.66 噸二氧化碳當量
溫室氣體排放密度	每名僱員 0.90 噸 二氧化碳當量	每名僱員 0.80 噸 二氧化碳當量
範圍1 排放 — 車輛(汽油)	0.13 噸二氧化碳當量	1.02 噸二氧化碳當量
範圍2 排放 — 採購電力	95.84 噸二氧化碳當量	24.70 噸二氧化碳當量
範圍3 排放 — 廢紙送往垃圾堆填區處置	0.96 噸二氧化碳當量	1.00 噸二氧化碳當量
範圍3 排放 — 僱員的商務航空旅行	6.48 噸二氧化碳當量	13.94 噸二氧化碳當量
有害廢棄物		
所產生有害廢棄物總量	不適用	不適用
有害廢棄物密度	不適用	不適用
無害廢棄物		
所產生無害廢棄物總量(廢紙)	0.20 噸	0.21 噸
無害廢棄物密度	每名僱員 0.002 噸	每名僱員 0.004 噸

環境數據(續)

資源使用指標	截至二零二四年 十二月三十一日 止年度	截至二零二三年 十二月三十一日 止年度
能源消耗⁶⁷		
總耗電量	179,068.67 千瓦時	47,011.22 千瓦時
耗電密度	每名僱員 1,557.12 千瓦時	每名僱員 921.79 千瓦時
直接能源消耗 — 車輛(汽油)	468.67 千瓦時	3,692.22 千瓦時
間接能源消耗 — 採購電力	178,600.00 千瓦時	43,319.00 千瓦時
耗水量		
總耗水量	不適用	不適用
耗水量密度	不適用	不適用
包裝材料		
已用包裝材料總量	不適用	不適用
包裝材料密度	不適用	不適用

⁶ 報告年度的能源消耗數據乃根據聯交所頒佈的「附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」披露，以更全面地展示本集團的表現。

⁷ 上一個報告年度的能源消耗數據乃根據聯交所頒佈的「附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」進行重列及披露，以用於有意義的比較。

社會數據

僱傭指標	截至二零二四年 十二月三十一日 止年度	截至二零二三年 十二月三十一日 止年度
僱傭		
僱員總數	115	51
性別		
男性	81	24
女性	34	27
年齡組別		
18至25歲	4	3
26至35歲	65	30
36至45歲	39	14
46至55歲	6	3
55歲以上	1	1
僱員類別		
前線員工	88	28
中級管理層	17	16
高級管理層	10	7
僱傭類型		
全職	115	51
臨時工	—	—
地區		
香港	7	4
中國大陸	108	47

		截至二零二四年 十二月三十一日 止年度	截至二零二三年 十二月三十一日 止年度
僱傭指標			
僱員流失率			
整體僱員流失率		23%	108%
性別			
男性		20%	129%
女性		32%	89%
年齡組別			
18至25歲		50%	333%
26至35歲		22%	107%
36至45歲		26%	64%
46至55歲		17%	133%
55歲以上		—	—
地區			
香港		14%	—
中國大陸		24%	117%
健康與安全指標			
報告受傷人數		—	—
損失工作日數		—	—

社會數據(續)

發展及培訓指標	截至二零二四年 十二月三十一日 止年度	截至二零二三年 十二月三十一日 止年度
受訓僱員總人數	4	17
受訓僱員總數(百分比)	3%	33%
按性別劃分的受訓僱員(百分比)		
男性	0%	41%
女性	100%	59%
按僱員類別劃分的受訓僱員(百分比)		
前線員工	75%	88%
中級管理層	25%	12%
高級管理層	—	—
培訓總時數	33 小時	149 小時
每名受訓僱員的平均培訓時數	0.3 小時	2.9 小時
按性別劃分的平均培訓時數		
男性	一 小時	0.3 小時
女性	1 小時	5.3 小時
按僱員類別劃分的平均培訓時數		
前線員工	0.4 小時	1.6 小時
中級管理層	0.1 小時	6.6 小時
高級管理層	一 小時	一 小時
供應鏈指標		
認可供應商總數	55 (中國)	54 (中國)
產品責任指標		
收到的投訴總數	—	—
反貪污指標		
有關貪污的已審結法律案件數目	—	—
社區指標		
企業慈善捐贈	—	—

A. 環境

A1. 排放物

相關章節

有關空氣污染物及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。

排放物

KPI A1.1 排放物種類及相關排放數據。

排放物

KPI A1.2 直接(範圍1)及間接能源(範圍2)溫室氣體總排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。

排放物

KPI 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)。

排放物

KPI 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)。

排放物

KPI 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。

排放物

KPI 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。

排放物

A2. 資源使用

相關章節

有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。

資源使用

KPI A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以兆瓦時計算)及密度如以每產量單位、每項設施計算)。

資源使用

KPI A2.2 總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。

資源使用

KPI 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。

資源使用

KPI A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。

資源使用

KPI A2.5 製成品所用包裝材料的總量(以噸計)及(如適用)每生產單位佔量。

資源使用

A. 環境

本環境、社會及
管治報告參考

A3. 環境及天然資源

相關章節

有關減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。

排放物、資源使用、
環境及天然資源

KPI 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。

排放物、資源使用、
環境及天然資源

A4. 氣候變化

相關章節

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。

氣候變化

KPI 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，及已採取管理有關影響的行動。

氣候變化

B. 社會

B1. 僱傭

相關章節

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政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。

僱傭

KPI 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。

僱傭

KPI B1.2 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。

僱傭

B2. 健康與安全

相關章節

有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的政策及遵守對發行人有重大影響的法律及規例。

健康與安全

KPI B2.1 過去三年(包括報告年度)每年因工死亡的人數及比率。

健康與安全

KPI B2.2 因工傷損失工作日數。

健康與安全

KPI 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。

健康與安全

B3. 發展及培訓

相關章節

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。

發展及培訓

KPI B3.1 按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。

發展及培訓

KPI 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。

發展及培訓

B4. 勞工準則

相關章節

有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。

勞工準則

KPI B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。

勞工準則

KPI B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。

勞工準則

B. 社會

B5. 供應鏈管理

相關章節

管理供應鏈的環境及社會風險政策。

供應鏈管理

KPI B5.1 按地區劃分的供應商數目。

供應鏈管理

KPI 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。

供應鏈管理

KPI B5.3 描述有關用以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。

供應鏈管理

KPI 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。

供應鏈管理

B6. 產品責任

相關章節

有關健康及安全的政策及遵守相關法律及規例。有關所提供產品及服務的廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法。

產品及服務責任

KPI 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。

不適用

KPI B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。

產品及服務責任

KPI B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。

產品及服務責任

KPI B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。

產品及服務責任

KPI 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。

產品及服務責任

B7. 反貪污

相關章節

有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守相關法律及規例。

反貪污

KPI B7.1 於報告期間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。

反貪污

KPI B7.2 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。

反貪污

KPI B7.3 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。

反貪污

B8. 社區投資

相關章節

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。

社區投資

KPI 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)。

社區投資

KPI B8.2 在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。

社區投資