



美瑞健康国际产业集团

Meilleure Health International Industry Group

Meilleure Health International Industry Group Limited

美瑞健康國際產業集團有限公司

(於百慕達註冊成立之有限公司) (股份代號：2327)

2025

環境、社會及管治報告

# 目錄

關於本報告	03
關於美瑞健康國際	06

## 01 企業管治

ESG 管治	07
風險管理	09
內部控制	09
商業道德與反貪污	10

## 02 產品責任

產品與服務質素	13
負責任營銷	16
知識產權保護	17
信息安全與私隱保護	17

## 03 環境保護

---

應對氣候變化	19
溫室氣體排放	21
廢棄物管理	25
能源與資源使用	28

## 04 聚焦人才

---

僱傭管理	31
僱員溝通	34
薪酬與福利	34
僱員關愛	35
人才發展培養	36
職業健康與安全	39

## 05 合作共贏

---

供應商管理	40
社區投資	43

### 附錄

(一) 《ESG 守則》內容索引	44
(二) 關鍵績效表	48

# 關於本報告

## 報告概覽

本環境、社會及管治（「ESG」）報告（「本報告」）是美瑞健康國際產業集團有限公司及其附屬公司（「美瑞健康國際」、「本集團」、「公司」、「我們」）發佈的 ESG 年度報告，時間跨度為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（「報告期」、「本年度」或「本年」），旨在披露公司 2025 年度 ESG 方面的表現情況。為增強本報告內容可比性和完整性，部分內容適當溯及以往年份。

## 報告編制依據

本報告根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（「《上市規則》」）附錄 C2 的《環境、社會及管治報告守則》（「《ESG 守則》」）的要求，涵蓋環境和社會的各個主題領域。

## 報告範圍及邊界

本報告覆蓋範圍與本集團 2025 年度報告的合併財務報表範圍一致；為更全面呈現本集團的 ESG 實踐成效，也可能會在具體案例層面對合併財務報表範圍外的集團相關主體作適當延申。本報告致力以平衡的方式呈現本集團的環境和社會表現，並涵蓋本集團所有實體的全部營運。本報告的內容乃透過流程界定，以確定與本集團營運有關的環境、社會和管治的管理方法、戰略、優先事項和目標、描述我們為實施環境、社會和管治戰略而採用的管理、計量和監察系統，並披露我們的主要政策、遵守相關法律和法規的情況、我們的表現和關鍵績效指標。

## 數據來源及可靠性聲明

本報告的數據和案例主要來源於本集團正式文件、統計報告、有關公開資料及內部匯報文件。本集團承諾本報告不存在任何虛假記載、誤導性陳述，並對其內容的真實性、準確性和完整性負責。除特別說明外，本報告中的貨幣單位均按港幣計量。

## 編制原則

### 重要性

董事會釐定環境、社會和管治事宜對投資者和其他持份者的重要性足以致令應予披露的門檻。我們透過內部和外部的的重要性評估確定重要的環境、社會和管治因素。高級管理人員及主要僱員透過內部重要性評估確定和優先排序重大議題。外部重要性評估涉及持份者參與，以確定、制定和實現應對環境、社會和管治議題的負責任和策略性措施，從而減低風險和盡量增加機遇。

優先排序和選擇重要的環境、社會和管治因素的準則涉及策略、法規、可持續發展、管治、企業社會責任和財務等領域。重要的環境、社會和管治議題指在本集團業務分部、行業和地理位置等層面，可能影響本集團業務的財務狀況或經營業績的管治、可持續發展或社會因素。

在評估屬重要的環境、社會和管治議題時，我們會考慮策略和組織框架因素，包括我們的價值觀、政策、戰略、營運管理系統、目標、中期目標、財務影響、活動對環境和社會的影響程度、持份者的利益或期望、聲譽風險和機會、為減輕風險而採取的短期措施以及外部環境，包括持份者提出的環境、社會和管治利益或議題以及指標、持份者的優先事項、相關法律、對本集團及其持份者具有策略重要性的法規、環境、社會和管治的影響、風險或機會。

### 量化

本報告按照《上市規則》附錄 C2《ESG 守則》的要求披露量化數據，並對相關數據明確統計範圍或計算方法。

### 平衡

本報告客觀呈現公司 ESG 表現，避免採用影響讀者決策或判斷的披露方式。

### 一致性

就本報告的編製方式而言，除另有注解外，本報告所採用的披露範圍、計算方法及呈列方式與往年一致，確保數據可比性。

## 董事會聲明

董事會對本集團的環境、社會和管治事宜負有全責。董事會負責制定 ESG 相關管治方針及策略，包括評估、排序及管理重要性議題，並負責評估和確定本集團的環境、社會和管治相關風險，並確保已設有適當和有效的環境、社會和管治風險管理及內部控制系統。董事會亦負責審閱並確定每年度的 ESG 報告，本報告由董事會於二零二六年三月二十七日批准。

## 獲取及回應本報告

本報告可在香港交易所披露易網站 ([www.hkexnews.hk](http://www.hkexnews.hk)) 以及本集團網站 ([www.meilleure.com.cn](http://www.meilleure.com.cn)) 查閱和下載。如對本報告有任何意見或建議，請通過電子郵件 [info@meilleure.com.cn](mailto:info@meilleure.com.cn) 與本集團聯繫。如中文版本與英文版本報告內容有任何不一致之處，將以中文版本為準。

# 關於美瑞健康國際

## | 公司簡介

美瑞健康國際產業集團（02327.HK）是在香港交易所主板上市的一家以大健康為主業的國際化產業集團，公司業務板塊涵蓋健康醫療、健康生活、健康消費和房地產領域。

健康產業是最具活力和潛力的產業之一，也是全球未來產業競爭的熱點領域。近年來，美瑞健康國際在細胞治療領域持續佈局，2019年戰略入股國家級高新技術企業茵冠生物，2020年成立美艾康進軍細胞免疫療法領域。兩家機構於2025年持續取得科研突破，推進多項創新研究課題。在高端健康管理方面，集團旗下深圳及南京診所以功能醫學為基礎，提供國際化健康服務，憑藉專業團隊贏得穩定客戶群。

此外，本集團亦於皮膚健康管理領域開展業務，結合醫學美容服務及功效護膚產品，為客戶提供一體化的皮膚健康管理解決方案。相關業務透過線上及線下渠道同步推進，並持續優化產品及服務組合，以回應市場需求。

在海外業務方面，本集團積極推進國際化發展策略，於歐洲及澳洲市場建立本土化經營團隊，拓展健康消費產品及房地產相關業務，藉此提升集團於不同市場的業務佈局及營運韌性。

## | 企業文化

使命

通過前沿科技與天然成分的融合，提供從皮膚健康到醫美服務的專業解決方案，回歸最健康而舒適的生活狀態。

願景

用科技與專業，服務更多人的健康與美麗

價值觀

天然為本，科學為翼；客戶為中心，個性化定制；創新驅動，持續發展

# 企業管治

## | ESG 管治

### ESG 管治架構

董事會作為本集團 ESG 治理的最高決策機構，負責制定 ESG 戰略方向、制定審核 ESG 政策、定期審議 ESG 戰略目標、監督風險應對機制，並評估高管績效。董事會下設立 ESG 委員會，由高管及外部專家組成，負責制定 ESG 政策、識別重要性議題，並評估 ESG 績效納入高管考核。ESG 工作小組由總經理牽頭，各部門負責人具體執行 ESG 計劃，編制 ESG 報告並審核定量數據，同時通過內部培訓提升全員 ESG 意識。

### ESG 政策制度

本集團已制定並實施《環境、社會及公司治理（ESG）制度》（以下簡稱「《ESG 制度》」），以系統規範集團 ESG 方面的管理安排，推動可持續發展理念與業務營運的融合。相關制度依據適用的法律法規及監管要求制定，適用於本集團及其全資及控股子公司，涵蓋研發、生產、銷售及供應鏈等主要業務環節，確保 ESG 管理於集團營運中獲得一致及全面的落實。

本集團於 ESG 管理中遵循合規性、實質性及透明性原則，聚焦對業務營運具重大影響的環境、社會及公司治理議題，並透過制度化管理、內部監督及定期披露，確保相關信息的真實性、準確性及完整性，從而回應持份者的期望。《ESG 制度》規定了公司各層級的 ESG 事宜相關職責、ESG 核心議題管理、ESG 目標與績效、資源配置與執行等方面，為公司 ESG 管治提供了框架性指引。

### ESG 戰略與目標

美瑞健康國際的 ESG 戰略建立於董事會對環境、社會及公司治理相關風險與機遇的整體評估，並與集團的長期發展方向及業務策略相結合。董事會在評估集團業務發展及相關風險和機遇的基礎上，確立與核心業務相配合的 ESG 方向，並透過設定具體目標及管理安排，推動相關策略於集團內部逐步落實。

董事會在評估與本集團業務相關的環境、社會及管治風險和機遇後，確立相應的管理方針及優先方向，並透過短期措施、中期目標及長期價值提升的方式，推動相關目標的實施及持續檢討。相關方針與集團的長期願景及業務定位保持一致，並作為推動集團可持續發展的重要依據。我們的策略是通過在日常營運中實現環境和社會目標，履行本集團的環境和社會責任。由董事會統籌監督，管理層具體執行，確保 ESG 目標與業務決策融合。公司設定 2030 年前實現碳中和的環境目標，以及 ESG 違規事件零發生的治理目標，例如通過優化生產工藝減少廢棄物排放，同時擴大公益捐贈規模，確保目標可量化、可考核。

## 持份者溝通

本集團在推動 ESG 管理的過程中，重視考慮持份者的意見及關注事項，並將相關觀點納入 ESG 管理及決策考量。相關持份者包括股東及投資者、員工、客戶、供應商、監管機構及社會公眾等。本集團透過既有的資訊披露及營運管理安排，與持份者保持適當溝通，並在可行情況下回應其合理期望，作為完善企業管治及可持續發展管理的重要參考。公司定期與客戶、監管機構對話，例如舉辦客戶座談會收集反饋，同時通過官網、社交媒體發佈 ESG 進展，例如製作短視頻展示公益項目成果，增強品牌透明度。

## 重要性議題分析

本集團根據《ESG 守則》的重要性原則，識別及評估對本集團業務及持份者具重大影響的環境、社會及公司治理議題。於分析過程中，本集團考慮相關議題對業務營運及長遠發展的影響，並關注主要持份者的期望與訴求，以此作為判斷議題重要性的參考。

本集團將持續檢視重要性議題的適切性，並因應業務發展及監管要求的變化作出適時更新。我們依照重要性議題分析結果匯報 ESG 事宜並落實行動，展現在本報告中的議題不僅與集團的核心業務緊密相關，亦回應了持份者在可持續發展方面對我們的關注。公司最新的《ESG 制度》已識別出產品質量管理、醫療可及性提升、隱私保護與數據安全、新興業務合規等 ESG 核心議題。

## | 風險管理

### 風險管理體系

本集團已建立風險管理體系，以識別、評估及管理可能對本集團業務營運及長遠發展構成影響的風險。我們採用「董事會 - 風險管理委員會 - 業務部門 - 內部審計」的四層架構，形成決策、執行與監督的閉環管理機制。其中，風險管理委員會負責制定風險偏好與整體策略，識別重大實質性風險，評估與 ESG 相關的風險，並確保其與公司戰略方向一致，各業務部門則負責具體措施的執行與落實。

### 風險管理流程

本集團已建立一套系統化的風險管理流程，以識別、評估及管理與業務營運相關的風險。首先，各營運單位及管理層於日常營運過程中主動識別可能對本集團業務、營運或可持續發展構成影響的潛在風險。對已識別的風險，本集團採用一致的評估標準，從風險發生的可能性及其對業務的潛在影響兩方面進行分析，並根據評估結果對相關風險作出優先排序，以協助管理層聚焦於對業務影響較為重大的風險事項。

在完成風險評估及排序後，本集團根據不同風險的性質及影響程度，制定相應的管理及應對措施，包括接受、轉移、避免或減輕相關風險。各營運單位負責落實相關風險管理措施，並持續監察風險狀況的變化。如在風險管理過程中識別對本集團業務構成實際或潛在重大影響的風險，相關情況將按既定的內部匯報機制向管理層及董事會作出匯報，以供監督及審閱。

## | 內部控制

### 內部控制

在既有風險管理及管治架構下，本集團已建立內部控制制度，以保障業務營運的有效性及合規性，並支持風險管理工作的落實。相關內部控制安排由管理層負責設計及執行，並透過既定的匯報及監察機制，確保其有效運作。

內部控制制度涵蓋本集團主要營運及管理流程，並因應業務發展及風險狀況的變化作出持續檢視及完善，以支持業務的穩健運作。

## 内部审计

在上述内部控制安排下，本集團透過內部及外部審計機制，對内部控制制度的執行情況進行監察及評估。相關審計工作有助識別内部控制及營運流程中需予改進的範疇，並為管理層提供獨立意見，以支持内部控制制度的持續完善。

管理層會就審計結果作出適當跟進，並在既定管治安排下向董事會匯報相關情況，以供監察及審閱。

## 商業道德與反貪污

### 廉潔管理體系

本集團重視商業道德及廉潔經營，並已根據適用法律法規制定反貪污相關政策及管理安排，以防止貪污、賄賂、舞弊及其他不當行為，確保業務活動以誠信及合規方式進行。相關反貪污要求已納入本集團的內部管理制度，並適用於全體員工。

在制度及程序層面，本集團已建立涵蓋預防、舉報及調查的反貪污管理程序。相關安排透過制度及行為規範，加強對潛在貪污風險的預防；同時設有機制以反映及識別涉嫌貪污或不當行為的情況；如發現相關個案，則按既定程序作出跟進及處理，以確保問題得到適當處理。

於報告期內，本集團按照既定程序對涉及貪污的個案作出審視，報告年度未發生重大貪污案件。同時，本集團透過內部及外部審計安排，對相關制度及程序的執行情況作出監察，並因應審計結果持續檢視及完善相關管理措施，以支持廉潔管理體系的有效運作。管理層亦會持續監察反貪污相關事宜，以支持廉潔管理體系的有效運作。

商業道德與反貪污	單位	2025 年	2024 年
被指控貪污訴訟案件數目	起	-	-
關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-
已結案的關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-
已結案並報告的關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-

## 商業道德

本集團已將商業道德及反貪污風險納入整體風險管理及內部控制框架，並參考 ISO 37001 反賄賂管理體系，就相關風險制定及實施多項預防、管理及監察措施。相關措施旨在降低貪污及不當行為發生的可能性，並確保相關安排能獲得持續監測及有效執行。

在預防措施方面，本集團已採取多項安排以降低貪污行為的風險，包括管理利益衝突、限制接受禮物或款待，以及制定相關程序並監察禁令及限制的遵行情況。此外，本集團亦針對高風險領域或程序設計及實施反貪污控制措施，例如於採購項目中實施多次詢價、於供應商甄選及授權過程中設置相應審批機制，以及就銀行對賬及權限設定採取不同層級的授權安排。

在制度及管理安排方面，本集團已採用包括風險評估在內的反賄賂管理系統，以識別及管理與業務相關的商業道德風險。同時，本集團透過制定反貪污政策及舉報政策，將有關賄賂、回扣、政治獻金、慈善捐款及贊助等事項納入管理範圍，以覆蓋整個業務流程。

在實施及監測層面，本集團由法律顧問負責採取及監督反貪污相關的預防措施及舉報程序，而相關業務單位負責人則負責於其職責範圍內實施有關措施及程序，並按照既定安排向管理層匯報。此外，本集團亦設有獨立部門，負責對相關措施及程序的執行情況進行監察。

## 舉報及保護機制

本集團已設立舉報程序，作為反貪污及商業道德風險管理安排的一部分，讓員工及相關人士可就涉嫌貪污、不當行為或違反商業道德的情況作出反映。相關舉報程序用以支持對潛在風險的識別及跟進，並已於過往 ESG 報告中作出披露。

在既有舉報程序的基礎上，本集團現時提供多樣化的投訴及舉報渠道，包括公司電郵、公司電話，以及在線舉報平台（如公司官方網站或官方微信留言），以便利相關人士提出投訴或舉報事項。

在舉報人保護方面，本集團已於內部政策中明確禁止對舉報人作出任何形式的打擊或報復，並透過相關安排保障舉報人身份的保密性，以支持舉報機制的有效運作。

## 合規培訓與宣導

本集團重視合規管理及商業道德的宣導，並透過相關管理安排，提升員工對合規要求的認識與遵循意識。於既有合規管理框架下，本集團結合業務需要，不定期開展針對性的合規培訓活動。

2025年，本集團就中國境內各子公司納稅相關事項，向財務部門開展合規培訓。培訓內容包括系統性解讀相關稅收法規、分析典型案例及進行實務操作演練，以加強財務團隊對依法納稅的理解及實務處理能力，並確保相關稅務處理的合規性。

相關培訓有助提升財務人員對政策要求的理解深度及實務操作能力，並在一定程度上降低稅務合規風險，同時促進各子公司之間的稅務協同，為本集團整體稅務管理提供支持。

合規培訓	單位	2025年	2024年
反貪污培訓課程數	課程數	1	1
反貪污培訓課程平均時數	時數	1	1
參與反貪污培訓人數	人	13	11
董事	人	7	7
僱員 <sup>1</sup>	人	6	4

<sup>1</sup> 報告期內本集團開展的反貪污培訓涉及的主要部門為財務部。

## 反不正當競爭與負責任營銷

本集團於產品推廣及市場營銷活動中，重視依法合規經營，並致力確保相關行為符合適用的法律法規及行業規範。於既有產品責任及合規管理的原則性要求下，本集團持續規範市場行為，以保障公平競爭及消費者權益。本集團遵守適用的反不正當競爭相關法律法規，於市場推廣及競爭行為中秉持公平、公正及誠信原則，避免任何可能構成不正當競爭的行為。

# 產品責任

## 產品與服務質素

### 創新驅動

美瑞健康國際始終高度重視研發投入和人才引進，不斷推進技術與產品創新，提升成果轉化能力。公司緊扣前沿生物科技趨勢，系統構建涵蓋健康管理、科技護膚與生物醫藥的立體化大健康生態體系，致力加速創新技術與產品的研發進程及轉化落地，持續提供高技術含量、高附加值的產品與服務。

2023年，美瑞健康國際成功入選深圳市「專精特新」中小企業名單，「專精特新」的優質中小企業具備專業化、精細化、特色化、新穎化特徵，且創新能力強、發展潛力大、運營質效高、經濟效益良好。此項認定既是對公司科技創新與產品研發能力的充分肯定，亦體現行業及社會各界對其在醫美及護膚領域自主創新、質效雙優綜合實力的高度認可。

2021年，公司榮獲「國家高新技術企業」證書，有效期三年，並於2024年再次獲得認定，該榮譽為中國科技企業最高榮譽之一，也是對企業科研實力最權威的肯定，標志美瑞在技術研發能力、科技成果轉化能力、組織管理水平、企業成長性等方面得到了高度認可。



美瑞健康創新相關證書

在輕醫美領域，美瑞旗下肌小簡聚焦醫美與功效護膚兩大領域，系列產品應用植物萃取功效護膚成分方面的最新研究成果和專利技術，以護膚科技創新為引領，開創「極智護膚」新理念。

在細胞治療領域，美瑞旗下茵冠生物憑藉扎實的研發實力與持續的技術積累，深耕細胞醫療產業，已掌握多項行業領先的核心技術，並榮膺「國家高新技術企業」「全國科技型中小企業」及「深圳市專精特新中小企業」等資質認可。公司已申請近80項細胞技術相關專利保護，正穩步推進四款在研細胞藥物的臨床開發，重點布局腫瘤免疫治療、組織修復與再生醫學等高潛力賽道，為未來商業化奠定堅實基礎。

## 案例 ▶ 茵冠生物斬獲粵港澳大灣區生物科技創新 50 強三項大獎

2025年10月15日，美瑞茵冠生物於粵港澳大灣區生物科技創新峰會上榮獲「2025 第八屆生物科技創新企業 50 強·先鋒企業」、「2025 年度投資價值企業」及「最佳人氣企業」三項殊榮，彰顯其在細胞與基因治療領域的技術實力及對灣區產業發展的積極貢獻。

會上，公司重點介紹其研發的「人臍帶間充質幹細胞注射液」（代號：WG103）——深圳市首個獲批進入註冊類藥物臨床試驗的幹細胞新藥。該項目已進入 II 期臨床試驗階段，研發進展備受業界關注。



美瑞茵冠生物在生物科技行業峰會上獲得榮譽

## 產品及服務質素

美瑞健康國際對本集團的產品與服務負全部責任，建立了全面的質量管理體系，公司主要產品及服務均獲得相應資質（如國家藥監局醫療器械註冊證「械字號」等）。該體系涵蓋產品規劃、採購、驗收、銷售、售後服務、持續改進及員工培訓等環節，透過系統化流程，確保高質產品及服務。公司實施嚴格的質量保障措施，包括原材料檢測、成品檢驗等，並定期開展內部審核，結合客戶反饋與內部數據分析，持續推動系統性質量改善，確保產品與服務質素穩步提升。

本集團已切實履行以客戶為本的承諾，確保客戶要求及相關法規與監管規定得以明確釐定、充分理解並貫徹執行；同時，積極識別並應對可能影響產品與服務合規性及客戶滿意度的風險與機遇，持續優化質素表現，並嚴格遵守質量保證及产品召回政策與程序。

本集團對產品與服務的質素要求，不僅包括客戶明確提出的條件（含交付及交付後活動），亦涵蓋雖未明示但為預期用途所必需之標準、集團內部規範、適用的法定與監管要求，以及與既有合約或訂單存在差異的新要求。

針對由外部供應商提供的產品、服務或製程（包括供應商代表本集團直接向客戶交付，或依據本集團指示參與部分生產流程），本集團透過審核、驗證及其他管控措施，確保其符合本集團的質量標準。

產品及服務	單位	2025 年	2024 年
因安全與健康理由而須回收的產品數量 <sup>1</sup>	數目	-	-
因安全與健康理由而須回收的產品佔比	%	-	-
關於產品及服務的投訴數目 <sup>2</sup>	起	-	-
已回應關於產品及服務的投訴數目	起	-	-
投訴回應率	%	-	-
已解決關於產品及服務的投訴數目	起	-	-
投訴解決率	%	-	-
已解決關於產品及服務的投訴后重複發生數目	起	-	-
投訴解決后重複發生率	%	-	-
每起投訴平均回應時間	天	-	-

<sup>1</sup> 報告期內本集團未有因安全與健康理由而須回收產品事件發生。

<sup>2</sup> 報告期內本集團面向終端消費者的業務（包括線下及網上服務提供和產品銷售）與面向企業客戶的合作業務（供應商及零售商合作環節）均未有關於產品及服務的投訴事件發生。

## 質量保證機制

### 客戶溝通機制

本集團建立了 24 小時回覆的客戶溝通機制，要求所有客戶投訴須在 24 小時內作出初步回應，由專職客服人員統一受理，並依照「調查核實 - 方案制定 - 客戶確認 - 跟進落實」的標準流程進行處理。整個過程強調資訊保密原則，並建立清晰的責任追溯機制，確保問題得到妥善解決。為持續提升服務質素，公司亦推行定期客戶滿意度調研，並透過跨部門協作機制，整合前後端資源，提高服務的針對性與精準度。同時，公司積極優化投訴處理流程、加強前線人員專業培訓、設立快速響應通道等具體舉措，致力於提升服務的及時性與客戶整體體驗。

在客戶溝通的渠道方面，公司建立了多元且便捷的聯繫渠道，包括 24 小時客服熱線、線上客服系統、電子郵件反饋及社交媒體平台互動，確保客戶可依自身偏好選擇合適方式與公司取得聯繫。針對日常諮詢與投訴，公司實行即時回應機制；對於重要客戶，則透過季度或年度定期回訪，保持長期、穩定的溝通關係，及時掌握其需求與意見。

2025 年，公司開展了客戶滿意度調查，主要面向於診所消費的客戶群體。調查結果顯示，整體客戶滿意度較往年有所提升，尤其在服務態度與客服響應速度等方面獲得較高評價；而在服務創新能力及個性化需求滿足方面，客戶亦提出進一步優化的期待，公司將以此為方向持續改進。

### 產品召回程序

本集團持續識別及管控不符合質量要求的產品或服務，以防其意外使用或交付，並採取糾正措施，且已對後果進行處理，包括對所有受影響客戶作出補救（持續召回產品、糾正服務或提供補償）。相關召回程序涵蓋收集有關產品安全或質量問題的資料、評估是否需啟動召回、成立專責團隊、將受影響產品置於本集團控制之下、通知所有受影響客戶、監測召回進度，並統一執行處理程序，對產品和服務進行退貨、召回或補償。

## 負責任營銷

公司深知負責任營銷的重要性，致力於向客戶提供與其購買或消費決策相關的準確、真實之產品與服務資訊。在廣告製作過程中嚴格審核內容，杜絕誇大或誤導性表述，切實保障消費者權益。

在合規推廣與營銷方面，公司透過多維度資源投入與系統性行動，確保合規經營。於資源層面，公司配置專項預算資金，用於合規培訓、宣傳材料製作及技術平台搭建。同時，我們組建專職合規團隊，負責政策解讀與執行監督，並引入數字化工具以提升管理效率。

具體行動上，公司制定標準化合規流程，全面覆蓋營銷活動的全程審批。同時，開展一系列負責任營銷的培訓，定期組織全員學習，也通過內部案例分享會、高風險領域專項審查等方式進一步提升銷售的合規意識，確保所有營銷行為符合法律法規及行業規範。

## 知識產權保護

美瑞健康國際重視公司創新成果的保護，將知識產權視為企業核心競爭力的重要組成部分。公司嚴格遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》《中華人民共和國專利法》及相關法律法規，已建立知識產權政策、程序及控制措施，以確保遵守、尊重及保護公司及合作夥伴的知識產權，覆蓋專利、許可證、版權、商標及設計權。公司的行政總裁、法律顧問及採購經理協同合作，負責監督知識產權管理，定期審查現有權利有效性，並主動監測市場是否存在潛在侵權風險。同時，公司亦持續關注供應商所持有且與本集團產品銷售相關知識產權狀況，以降低連帶法律風險。

公司確保所有商品標籤內容準確、合法、清晰且不具誤導性，不僅符合監管要求，亦有效維護品牌信譽與消費者權益，從源頭強化知識產權的保護。同時，公司對內外合作方實施嚴格的保密管理：全體僱員及供應商、合作夥伴均須簽署保密協議，明確禁止未經授權洩露、複製、使用或傳播公司的技術資料、研發成果及其他敏感資訊。2025 年公司未發生任何重大知識產權侵權或商業秘密洩密事件，知識產權保護機制運行有效。

## 信息安全與私隱保護

美瑞健康國際恪守中國大陸《中華人民共和國個人信息保護法》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》、中國香港法例第 486 章《個人資料（私隱）條例》及其他運營地相關法律及規例，已制定涵蓋所有公司業務的消費者資料保護和私隱政策。公司在資料保障及私隱保護政策方面訂有明確規範，公司的資料安全政策和程序嚴格保護個人私隱、以及商業敏感信息和其他私隱保護信息，且收集信息的性質、用途、方式與保留及處理均對客戶及供應商透明公開。我們對任何違反隱私保護的行為秉持「零容忍」原則，一經查實，將立即採取嚴厲的紀律措施，包括但不限於終止僱傭關係。

## 美瑞健康國際私隱保護措施與實踐

### 資料收集

在收集客戶個人資料時，公司嚴格遵循合法、正當及必要原則，僅限於實現特定處理目的之最小必要範圍，並須事先向客戶充分告知用途，取得其明確同意。

### 資料使用

所有消費者個人資料僅可在資料提供者明確同意的前提下，於必要業務範圍內用作經授權之用途，並僅限有合法業務需要知悉的僱員查閱。所有資訊之使用均嚴格限定於原定收集目的，不得未經授權對外披露或挪作他用。

### 資料保存

若公司不再需要使用客戶的相關資料或資訊，且無需繼續保留以履行法律或監管義務，本集團將及時從系統中刪除該等資料，或對其進行去個人化處理。

### 資料處理

就本集團所掌握的個人資料，資料提供者有權查閱、更正、刪除該等資料，或反對本集團對其進行處理，亦可要求獲取有關本集團所收集之資料的詳細內容，包括目的、方式及法律依據（如適用）。

為確保信息安全與私隱保護合規，集團法律顧問定期向管理層及相關持份者（包括供應商與客戶）傳達政策要點，並監督各營運單位落實消費者資料保護與隱私政策，相關行政措施均須符合法規要求。

此外，公司已建立完善的數據安全保護體系，綜合運用技術與管理措施，有效防範個人資料遭洩露、竄改或遺失。我們對僱員開展私隱保護相關的培訓，所有可能處理商業或消費者資料的僱員均接受相關培訓，以確保僱員知悉並遵守相關規定並保障信息系統的適當安全性。在執行層面，公司設立專責工作小組負責監督落實情況。對於任何違反隱私政策之行為，均啟動問責機制，視情節輕重予以警告、處分，乃至依法追訴，以切實維護客戶權益與企業信譽。2025年，公司未發生重大信息安全事件或客戶私隱泄露事件。

# 環境保護

## | 應對氣候變化

美瑞健康國際已就識別和減輕已經或可能影響本集團的重大氣候相關議題或風險制定相關政策，以供僱員遵循，當中涵蓋氣候相關議題或風險、機會、實際或潛在影響、為管理風險而採取的行動、目標以及對照目標的實際表現。

### 治理

董事會監督氣候相關的風險和機會。董事會通過內部報告流程知悉報告期內任何時間出現的重大氣候相關議題。董事會在檢討和指導策略、主要行動計劃、風險管理政策、年度預算和業務計劃，以及制定組織的表現目標、監測執行情況和表現以及監督投資、收購和資產剝離時，考慮氣候相關的議題。董事會監察及監督實現本集團設定氣候目標的進度。

行政總裁向董事會報告，並在各營運單位主管的支持下，負責評估、管理和監察氣候相關的風險或議題以及日常機會。營運單位主管負責識別、評估、優先排序和管理氣候相關的風險或議題，並在識別重大風險或議題時向行政總裁報告。

### 策略

本集團已識別急性實體風險、慢性實體風險、政策風險、法律風險、技術風險、市場風險及聲譽風險作為上述與我們的業務、策略和財務規劃相關的氣候相關風險。同時，本集團也確定氣候相關的機會，即資源效率和節省成本、採用低排放能源、開發新產品或服務、進駐新市場以及供應鏈的韌性。

我們致力使本集團的戰略能夠靈活應對氣候相關的風險和機遇，同時考慮過渡至符合攝氏 2 度或更低溫度情景的低碳經濟，以及在與本集團相關的情況下，符合氣候相關的實體風險增加的情景。重大的氣候相關風險和機遇對本集團的業務、策略和財務規劃的實際和潛在影響包括以下各項：因強化排放量匯報義務而導致營運成本增加、新技術和替代技術的研發支出、技術開發中對資本投資規劃的需求，以及透過與隨後的韌性有關的新產品或服務而增加收益。

本集團使用相同的標準評估和優先排序風險，包括氣候相關風險。該等標準包括確定可能性，即發生風險的概率，以及確定影響，即風險的結果或影響。風險標準可以是評估風險的定性和定量標準。我們識別的已經或可能影響本集團的重大氣候風險如下：

風險類型	具體描述
 急性實體風險	來自暴風、水災、火災或熱浪等天氣相關事件並可能損毀生產設施及中斷價值鏈
 慢性實體風險	來自長期氣候變化，例如溫度變化、海平面上升、水源減少、生物多樣性流失以及土地及土壤生產力變化
 政策風險	受能源效益要求、提高化石燃料價格的碳定價機制或鼓勵可持續土地使用的政策影響的過渡風險
 法律風險	未能避免或減低對氣候的不良影響或未能適應氣候變化而產生的訴訟風險的過渡風險
 技術風險	有關以對氣候破壞較低的技術取代對氣候破壞較高的技術的過渡風險
 市場風險	消費者與業務客戶的選擇漸變，轉向對氣候破壞較低的產品及服務的過渡風險
 聲譽風險	當本集團背負對氣候造成破壞性影響的聲譽，導致難以吸引及保留客戶、員工、業務夥伴及投資者的過渡風險

## 風險管理

本集團已將氣候相關風險的識別、評估、管理與監督流程系統性地納入我們的整體風險管理框架。在風險管理層面，我們制定了明確的氣候風險管理政策，指導各業務單位對氣候相關議題進行常規性監測與匯報。具體而言，我們通過分析營運所在地的氣候特徵、產業政策趨勢及市場動向，識別出已影響或可能影響本集團的重大氣候相關議題，包括急性與慢性實體風險、以及政策、法律、技術、市場與聲譽等過渡風險。隨後，我們依據風險發生的可能性及其對財務、營運、策略的潛在影響程度進行評估與優先排序，以確定需重點關注的重大風險。

董事會為本集團風險管理體系的最高架構層級，對氣候相關風險與機遇管理負有最高監督責任，定期審閱氣候風險評估結果、管理措施的進展及有效性，並將相關考量融入集團的長期戰略規劃與決策。

## 指標與目標

本集團關注的可持續發展指標包括溫室氣體排放、有害及無害廢棄物、能源使用效益和水效益等，並立志於設定並持續關注溫室氣體排放、有害及無害廢棄物、能源使用效益和水效益等氣候相關目標。我們採取一系列行動，為有效披露氣候相關資料，尤其是進一步達成溫室氣體排放目標奠定基礎，包括將氣候變化考量系統性融入主要管治流程、加強董事會層面的監督；具體分析氣候風險的財務影響，以及該等風險與收益、支出、資產、負債和財務資本的關係；以及因應氣候風險調整現有的企業層面流程和其他風險管理流程，例如將氣候情景分析納入投資審批與資產管理之中。

### 本集團已設立如下的溫室氣體排放目標

- 與二零二二年的基線相比，五年內範圍 2 的排放量減少 **5%**；
- 與二零二二年的基線相比，五年內範圍 3 的排放量減少 **5%**；
- 與二零二二年的基線相比，五年內溫室氣體的密度降低 **5%**。

## 溫室氣體排放

### 溫室氣體排放概要

本集團關注氣候變化，已將溫室氣體納入環境管理系統之重點監管範疇。鑒於本集團核心業務營運過程中無直接燃料燃燒環節，因此未產生直接燃料燃燒排放數據。本集團的溫室氣體排放主要來源於營運過程中的電力消耗間接排放、商務航空飛行間接排放及廢棄物處置間接排放。本集團已建立溫室氣體排放數據收集與統計機制，依據相關核算標準定期開展排放盤查，並設定減排目標持續優化環境表現。

溫室氣體排放指標 <sup>1</sup>	單位	2025 年	2024 年
溫室氣體排放總量（範圍 1 及 2） <sup>2</sup>	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
溫室氣體排放總量（範圍 1、2 及 3）	噸二氧化碳當量	28.08	55.31
溫室氣體排放密度（範圍 1 及 2）	噸二氧化碳當量 / 港幣百萬元營收	0.65	1.00
溫室氣體排放密度（範圍 1、2 及 3）	噸二氧化碳當量 / 港幣百萬元營收	0.78	1.09
直接溫室氣體排放（範圍 1）	噸二氧化碳當量	-	-
燃料	噸二氧化碳當量	-	-
製冷劑	噸二氧化碳當量	-	-
間接溫室氣體排放（範圍 2——地域基準） <sup>3</sup>	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
外購電力	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
間接溫室氣體排放（範圍 3） <sup>4</sup>	噸二氧化碳當量	4.77	4.50
類別 5——廢棄物處置 <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	0.82	0.83
類別 6——商務差旅 <sup>6</sup>	噸二氧化碳當量	3.95	3.67

<sup>1</sup> 集團的溫室氣體排放數據乃按二氧化碳當量呈列，並根據但不限於中華人民共和國生態環境部、國家統計局發佈的《2023 年電力二氧化碳排放因數》、港燈發佈的《港燈電力投資 2024 年可持續發展報告》、澳大利亞氣候變化、能源、環境和水部發佈的《國家溫室氣體核算（NGA）因素：2024 年》、香港環境保護署和機電工程署發佈的《香港建築物（商業、住宅或公共用途）溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》、香港特別行政區政府渠務署發佈的《渠務署可持續發展報告 2023-24》、香港大學刊發的《中小型企業碳審計工具箱》等匯報規定及排放因子計算。本年度溫室氣體排放因子已根據時效性作出更新；出於披露連續性考慮，過往年度排放統計（2024 年及 2023 年）仍沿用原排放因子。故進行不同年度溫室氣體排放數據對比時需注意排放因子的差異性。

<sup>2</sup> 集團在 2025 年的範圍 1 溫室氣體並無重大排放。

<sup>3</sup> 集團在 2025 年的範圍 2 間接溫室氣體排放核算中，外購電力消耗統計涵蓋的地理範圍為香港、深圳及澳大利亞辦公區域。

<sup>4</sup> 集團在 2025 年的範圍 3 間接溫室氣體排放核算中，披露類別（範圍 3 類別 5 及範圍 3 類別 6）僅涵蓋與集團相關且有數據可用的範圍。

<sup>5</sup> 範圍 3 類別 5 的廢棄物處置範圍僅考慮辦公用紙處置有關排放，統計範圍包括中國內地及香港可收集的消耗及處置信息，並對 2024 年數據進行了更新。

<sup>6</sup> 範圍 3 類別 6 的商務差旅範圍僅考慮航空出行有關排放。

## 溫室氣體減排措施

本集團針對溫室氣體主要排放來源，制定系統化減排措施，覆蓋電力消耗、廢紙處置、員工公務出行等核心環節，同時強化全價值鏈減排協同，確保減排目標有效落地。

### 優化電力消耗，降低範圍 2 排放

電力消耗是本集團溫室氣體排放的主要來源，為此集團制定專門節電政策，從設備升級、行為規範兩方面推動節能減排。在設備優化上，全面安裝高能源效益照明工具（如 LED 燈泡），取代傳統白熾燈，並定期檢查照明設備狀況，確保其潔淨以維持最佳照明效率；在使用規範上，明確要求辦公區域空調溫度設定不低於攝氏 25 度，且使用時必須關閉門窗，避免冷熱量流失，同時規定員工下班後、會議結束後須及時關閉燈具、空調等非必要電器，減少無效電力消耗。此外，集團亦在可行性範圍內探索採購可再生能源，進一步降低電力消耗帶來的間接排放。

### 規範廢紙管理，減少廢棄物間接排放

針對廢紙棄置堆填區產生的間接溫室氣體排放，集團大力推動紙張節約與循環利用。一方面，積極推廣電子化辦公，鼓勵員工優先使用電郵、雲端儲存等數位化工具傳輸文件，減少紙質打印與複印需求；另一方面，規範紙張使用行為，要求員工善用雙面打印、調整文件格式以提高紙張利用率，避免不必要的打印浪費。同時，在辦公區域（尤其是影印機旁）配備專門廢紙回收箱，分類回收單面印刷紙張用於二次打印，雙面印刷廢紙則統一回收處理，最大化降低廢紙產生量及後續排放。

## 優化出行方式，控制公務相關排放

對於員工外出公幹產生的間接排放，集團從出行規劃、交通選擇兩方面入手優化管控。在出行規劃上，一方面嚴格控制集團自有汽車數量，合理規劃公務出行頻次，並於 2025 年購入電動汽車以進一步減少溫室氣體排放，另一方面鼓勵僱員利用電話會議代替海外會議；在交通方式選擇上，鼓勵短途公務出行優先選擇鐵路等低碳運輸方式，減少航空出行次數，降低碳足跡。同時，引導員工在本地公幹通勤時優先使用公共交通工具，進一步減少交通相關排放。

## 強化全價值鏈協同，系統降低間接影響

除內部營運減排外，集團亦注重全價值鏈減排協同，推動排放源的系統性管理。通過估算整體價值鏈的碳足跡，明確各環節減排重點；推動供應商與服務供應商強化減排承諾，將環境表現納入供應商評估體系；同時向客戶、員工及承包商傳達低碳理念，推動各方主動管理自身排放源，形成內外聯動的減排合力。此外，集團持續提升營運效率與氣候氣候韌性，從管理層面為減排工作提供保障，確保各項措施落地見效。

## 廢棄物管理

本集團高度重視廢棄物對環境的潛在影響，嚴格遵守廢棄物管理相關法律法規，參照全球報告倡議組織 GRI 306 廢棄物規定，建立系統化廢棄物管理體系，將環保理念貫穿廢棄物產生、分類、處置全流程，區分有害廢棄物與無害廢棄物實施分類管控，全力推進源頭減廢與廢物循環利用，確保廢棄物管理工作規範、合規、可持續。

### 廢棄物統計概要

本集團廢棄物管理嚴格遵循「源頭減廢、重用、回收、能源或其他再生」的環保優次原則，其中源頭減廢為最根本、最核心的管理策略，旨在廢棄物產生前通過各項措施降低其數量、減少有害成分，最大限度降低對環境及人體健康的不良影響。

本集團廢棄物主要分為兩大類：一是有害廢棄物，主要為營運過程中產生的醫療廢物；二是無害廢棄物，包括辦公及營運過程中產生的紙張、金屬、塑膠等一般辦公室廢棄物。本集團採用廢物轉移，以使不同類別的材料，例如紙張、金屬、可回收塑膠、有機廢物和電子廢物首先從一般廢物中分類出來，再進行循環再用、回收和堆肥，而不是被焚化或堆填。所有營運環節產生的廢棄物均納入集團廢棄物管理體系，由一般行政主管負責廢棄物管理系統的採用、實施與監察，並定期向行政總裁、必要時向董事會報告，確保管理措施落地有效、持續優化。

廢棄物管理 <sup>1</sup>	單位	2025 年	2024 年
產生並回收的有害廢棄物	噸	0.08	0.29
產生並回收的有害廢棄物密度	噸 / 港幣十億元營收	2.22	5.72
醫療廢棄物	噸	0.08	0.29
產生並棄置的無害廢棄物 <sup>2</sup>	噸	0.39	0.37
產生並棄置的無害廢棄物密度	噸 / 港幣十億元營收	10.90	7.30
一般辦公室廢物	噸	0.39	0.37
產生並回收的無害廢棄物 <sup>3</sup>			
一般辦公室廢物	噸	0.09	0.01
打印機	部	1	-
電腦螢幕	個	1	-

<sup>1</sup> 廢棄物管理涵蓋在集團營運控制權範圍內產生的有害及無害廢物，主要包括醫療及診所廢物及廢紙等一般辦公室廢物。其處置途徑包括送往堆填區、焚化、回收及經合資格承包商處理。

<sup>2</sup> 無害廢棄物通常包括紙張、塑膠、玻璃及其他一般辦公垃圾。過往及本年度無害廢棄物重量統計均採用科學估算方法得出。本集團將持續優化廢棄物統計方式，進一步提升數據準確性。

<sup>3</sup> 本年度集團香港辦公室透過合資格回收商，妥善回收處置一部故障小型打印機及一個電腦螢幕，實現電子廢棄物合規回收處理；此外，本年度內香港辦公室的每日報紙派送估算量均統計至回收廢棄物。

## 廢棄物管理措施

本集團基於有害與無害廢棄物的不同特性及環境影響，實施分類管控、分層施策的管理模式，分別制定專項管理措施，覆蓋從產生、分類、儲存到處置的全流程，確保各類廢棄物管理合法合規、環保高效，嚴格落實「源頭減廢、重用、回收、能源或其他再生」的環保優次原則。

### 有害廢棄物

本集團有害廢棄物主要為營運過程中產生的醫療廢物，其具有危險性、污染性，管理核心聚焦「嚴格分類、規範儲存、合法處置、全程可控」，堅決杜絕環境污染及安全隱患，具體措施如下：

**一是源頭嚴控與減量。**在物料採購環節，優先選用無害或低危害性材料與零件作為替代品，以無害解決方案取代原有有害產品採購，從源頭減少醫療廢物等有害廢棄物的產生；優化營運流程，規範醫療耗材使用，避免不必要的浪費，降低有害廢棄物排放量。

**二是分類與識別管理。**定期對相關工作人員開展有害廢棄物管理及減廢實務培訓，明確醫療廢物的分類標準、識別方法及操作規程，確保工作人員能準確區分有害與無害廢棄物，杜絕兩類廢物混放，防止衍生更多有害廢棄物；要求工作人員對醫療廢物進行單獨分類，按具體類型進一步細分存放。

**三是規範儲存與防護。**配備專門的有害廢棄物儲存設施，並在儲存區域設置明顯的警告標識及防護設備；醫療廢物統一放入附有警告符號的專用袋及容器中，清晰標明其危險性質、產生日期、產生部門等信息；嚴格控制有害廢棄物儲存時間，確保及時處置，儲存過程中採取防泄漏、防污染措施，防止對周圍環境及人體健康造成影響。

**四是合法處置與全程追溯。**嚴格遵循有害廢棄物處置相關法律法規，僅委託具備相應資質的持牌廢棄物處理機構，負責有害廢棄物的定期上門收集、運輸及處置；建立有害廢棄物全程追溯機制，詳細記錄有害廢棄物的產生量、分類情況、儲存時間、處置機構、處置數量等信息，確保每一批次有害廢棄物都可追溯，處置過程合法、規範、透明。

**五是定期審查與優化。**定期對有害廢棄物管理措施的落實情況進行審查，檢查分類、儲存、處置等各環節的執行情況，及時發現並整改問題；持續優化有害廢棄物減量及管理措施，根據營運情況調整管控策略，確保有害廢棄物管理工作持續改進、落地見效。

## 無害廢棄物

本集團無害廢棄物主要為辦公及營運過程中產生的紙張、金屬、塑膠等一般廢棄物，管理核心聚焦「源頭減量、分類回收、循環利用」，最大限度降低焚化、堆填帶來的環境影響，具體措施如下：

**一是源頭減量管控。**推行電子化辦公，鼓勵員工優先使用電郵、雲端儲存等數位化工具傳輸文件，減少紙質打印與複印需求；規範紙張使用行為，要求員工善用雙面打印、調整文件格式提高紙張利用率，避免不必要的打印浪費；在物料採購與產品設計環節，優化流程、減少物料使用，從源頭降低無害廢棄物產生量。

**二是分類與儲存管理。**在所有辦公區域、附屬公司及業務單位，配備專門的無害廢棄物分類回收設施，並設置清晰標識，引導員工規範分類投放；尤其在影印機旁單獨設置紙張回收箱，便於單面印刷紙張的二次回收利用，杜絕不同類型無害廢棄物混放，為後續回收處置奠定基礎。

**三是回收與循環利用。**建立穩定的無害廢棄物回收合作機制，對分類收集的紙張、金屬、可回收塑膠等進行統一回收處理，推動物料循環再用；對電子廢物（如報廢辦公設備）實施專門回收，委託具備資質的機構進行拆解、再生處理，避免資源浪費；大力推動紙張、膠袋及容器的重複使用，形成「使用 - 回收 - 再利用」的閉環管理模式，降低廢物轉化率。

**四是全價值鏈協同減廢。**在供應鏈管理中，將無害廢棄物減量及回收要求納入供應商篩選準則，敦促供應商優化包裝、減少物料浪費；主動向客戶傳達可持續耗用理念，引導客戶通過產品共用、循環再用、回收等方式，共同降低無害廢棄物產生量；在集團自身價值鏈中實施循環商業模式，建立產品及物料長壽命、可翻新、可再製造的管理體系，進一步提升無害廢棄物循環利用率。

## 廢棄物管理目標

本集團基於可持續發展理念，自願制定明確的廢棄物管理長期目標，以 2022 年為基線，設定五年期廢棄物減量及循環利用目標，具體如下：

### 廢棄物管理目標

- 以二零二二年為基線，五年內減少 **5%** 的有害廢棄物；
- 以二零二二年為基線進行比較，五年內的無害廢棄物減少 **5%**，廢物轉移率達到 **90%**。

為確保上述目標順利實現，集團已制定對應的實施計劃，持續優化源頭減廢措施、完善分類回收體系、強化全價值鏈協同，定期審查減廢及廢物轉移成果，根據實施情況及時調整管理策略，持續推動廢棄物管理工作提升質素與效率，助力環境可持續發展。

本年度截至 2025 年 12 月 31 日止，概無有關廢氣和溫室氣體排放、向水及土地的排污以及產生有害及無害廢棄物的已確認違規事件或申訴。

## 能源與資源利用

本集團深刻認識到能源、水資源及包裝物料等各類資源的高效、節約使用，是環境可持續發展的核心環節，亦是企業社會責任的重要體現。集團嚴格遵循相關法律法規，參照行業標準及可持續發展理念，建立覆蓋能源消耗、水資源利用、包裝物料管控的全流程管理體系，將節約資源、提高利用效率、降低環境影響的理念貫穿於營運全過程，同時設定明確的管理目標與實施計劃，持續推進資源集約化利用，助力綠色低碳發展。

### 能源使用

本集團能源消耗主要為間接能源消耗，即向外購買用於辦公及營運的電力，無重大直接能源消耗（如自有燃油設備消耗等）。集團已建立完善的能源消耗數據收集、統計及監測機制，定期記錄電力購買及消耗數據，跟蹤能源使用變化趨勢，分析能源消耗重點環節，為能源節約措施的制定與優化提供數據支撐，確保能源管理工作規範、可控、可追溯。

能源消耗	單位	2025 年	2024 年
能源消耗總量	兆瓦時	55.19	61.64
能源消耗密度	兆瓦時 / 港幣百萬元營收	1.54	1.22
直接能源消耗 <sup>1</sup>	兆瓦時	-	-
間接能源消耗	兆瓦時	55.19	61.64
外購電力 <sup>2</sup>	兆瓦時	55.19	61.64

<sup>1</sup> 報告期內，本集團並無直接能源消耗（包括煤、汽油、柴油、天然氣）相關活動或統計信息。

<sup>2</sup> 本集團間接能源消耗完全來自外購電力，統計涵蓋的地理範圍為香港、深圳及澳大利亞辦公區域。

#### 本集團致力自願實現以下與本集團有關能源使用效益的目標

- 與二零二二年的基線相比，五年內耗電量減少 **5%**。

為實現減少燃料及電力消耗之目標，本集團已執行以下步驟：首先將空調系統的設定溫度自攝氏 22 度調高至攝氏 25 度，以降低冷氣能耗；其次重新設計營運流程，提升整體用電效率；同時全面採用高效照明設備與節能電器，並持續追蹤、報告能源使用量、節能成效及能源密度之變化，以系統化管理能源消耗並推動持續改善。

## 辦公用紙管理

本集團辦公用紙主要用於日常文書處理、文件打印等營運場景，秉持「節約使用、循環利用」的管理原則，通過規範使用行為、推廣電子化辦公等方式，合理控制紙張消耗總量，降低廢紙產生。集團已建立辦公用紙數據統計機制，跟蹤紙張消耗及廢紙棄置情況，為進一步優化用紙管理提供數據支持。

紙張耗用	單位	2025 年	2024 年
消耗並棄置的廢紙總量 <sup>1</sup>	噸	0.27	0.30
消耗並棄置的廢紙密度	噸 / 港幣十億元營收	7.55	6.00

<sup>1</sup> 本集團辦公用紙消耗統計涵蓋的範圍包括香港辦公區域及深圳市美瑞健康科技有限公司和芜湖美瑞健康管理有限公司，並對 2024 年數據進行了更新。

## 水資源使用

本集團要求僱員減少辦公室的耗水量。部分辦公室位於租賃的辦公場所，供水與排水由大樓管理處統一控制，因此無法取得個別租戶的取水、排水分表數據，但集團持續優化水資源管理，合理管控自身用水行為。例如，我們鼓勵僱員在清洗前完全清空任何容器、及時關閉水龍頭、檢查水龍頭和管道是否有漏水情況，並採用節水設備。在我們的工作地點，水壓被設置為最低的實際水平；收集用過的水用於清洗地板；在茶水間、洗手間或辦公室的水源附近張貼通知和標誌，以提醒僱員節水責任。

水資源耗用 <sup>1</sup>	單位	2025 年	2024 年
耗水總量	立方米	864.00	727.27
耗水密度	立方米 / 港幣百萬元營收	24.10	14.35

<sup>1</sup> 本集團水資源消耗統計涵蓋的地理範圍為深圳及澳大利亞辦公區域。

### 本集團致力自願實現以下用水效益目標

- 以二零二二年為基線，在五年內減少 **1%** 的耗水量。

為實現減少耗水量之目標，本集團以「水為共享資源」為管理原則，致力降低整體價值鏈之用水量，並透過行為引導與設施改善，促使員工在取水、用水及排水方面更符合集水區保育之便利性。同時，我們持續提升用水效率、推動淡水重複使用，積極引進節水技術與工藝，並明確禁止設置裝飾性噴泉，以系統化落實各環節之節水措施。

## 包裝物料

本集團包裝物料主要用於產品運輸與儲存，主要包括紙箱、塑膠等類型。集團堅持「綠色包裝、節約高效」的理念，合理控制包裝物料使用總量，優化包裝物料結構，避免過度包裝，推行可回收、可循環利用的包裝物料，減少一次性包裝物料使用，降低包裝廢棄物產生量。集團已建立包裝物料使用數據收集與監測機制，定期統計包裝物料採購量、使用量、廢棄量等數據，分析包裝物料使用情況，識別包裝浪費環節，為包裝物料優化管理提供數據支撐，確保包裝物料管理規範、環保、可持續。

包裝材料耗用	單位	2025 年	2024 年
包材消耗總量	噸	0.65	0.65
包材消耗密度	噸 / 港幣百萬元營收	0.02	0.01
塑膠	噸	0.12	0.12
紙質類	噸	0.53	0.53
木質類	噸	-	-

## 倡導節約

針對辦公區域用電管理，集團重點推行精簡高效的節能措施，完善能源管控機製併明確責任分工，逐步淘汰高耗能設備、更換為高能源效益的 LED 照明及節能電器，同時透過內部宣導強化員工節能意識，規範空調、照明等設備使用流程，優化辦公模式，有效降低電力消耗，穩步提升能源使用效率。

在水資源管理層面，集團聚焦水資源節約與循環利用，規範全員用水行為，在辦公區域張貼節水標識強化引導，定期排查水龍頭、管道等用水設施隱患，及時修復漏水問題杜絕隱性浪費，同時推行中水回用模式，將可回收廢水處理後用於地板清洗、綠化澆灌等，持續提升水資源利用效率。

此外對於產品銷售的包裝物料使用，集團堅持綠色環保理念，優化包裝設計以杜絕過度包裝，合理匹配產品尺寸、減少包裝層次，優先選用可回收、可降解的綠色環保物料，減少壹次性塑膠使用，建立包裝物料領用管控制度，搭建回收體系，對可重複使用的包裝進行二次利用，助力包裝物料循環化發展。

# 聚焦人才

本集團秉持「公平公正、機會均等」的僱傭理念，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《香港僱傭條例》等相關法律法規，建立健全規範化的僱傭管理體系，保障全體僱員的合法權益。

## | 僱傭管理

本集團制定明確的僱傭政策，涵蓋招聘、錄用、晉升、調動、解僱等全流程環節，確保所有僱傭行為均基於客觀評估，不受僱員的性別、年齡、國籍、種族、婚姻狀況、宗教信仰、殘疾與否等因素影響。在招聘環節，本集團通過公平、靈活、透明的招聘策略吸引人才，招聘流程包括招聘申請、描述職位、收集工作申請、面試、選拔、審批和發出工作要約；在晉升與調動方面，以員工的工作績效、能力素質及職業潛在為核心評價標準，為優秀人才提供平等的晉升通道與發展空間。

同時，本集團堅決杜絕童工及強制勞工，在僱傭之前，會審查、核實並存檔每位僱員的法定年齡證明，確保僱傭實踐合規；並向所有僱員明確「無童工、無強制勞工」的基本原則及相關權利保障要求。

本集團重視僱員隊伍的多元化建設，持續優化人員結構，促進不同性別、年齡、地區及背景的僱員協同發展。截至 2025 年 12 月 31 日，本集團僱員結構相關數據如下：

僱傭	2025 年		2024 年	
	於 12 月 31 日的人數 (人)	平均人數 (人)	於 12 月 31 日的人數 (人)	平均人數 (人)
僱員總數	42	44	46	52
按性別				
女性	22	23	24	28
男性	20	21	22	24
按年齡組別				
30 歲以下	1	2	3	12
30 歲至 50 歲	35	37	38	35
超過 50 歲	6	6	5	5
按地區				
香港	11	12	13	13
中國內地	28	29	30	35
其他國家 / 地區	3	3	3	4
按受聘類型				
全職	41	42	43	44
兼職	1	2	3	2
合約人員	-	-	-	6
實習生	-	-	-	-
義工	-	-	-	-
按僱員類別				
高層	12	13	13	14
中層	5	5	5	8
一般	25	27	28	30

本集團重視僱員隊伍的穩定性，通過完善的薪酬福利體系、良好的工作環境及清晰的職業發展通道，提升僱員歸屬感與忠誠度。同時，建立規範的離職管理流程，持續提升人力資源管理水平。2025 年度僱員流失相關數據如下：

僱員流失 <sup>1</sup>	2025 年		2024 年	
	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)
僱員流失人數 / 比率	7	15.91	16	30.77
僱員流失人數 / 比率——按性別				
女性	5	21.74	10	35.71
男性	2	9.52	6	25.00
僱員流失人數 / 比率——按年齡組別				
30 歲以下	1	50.00	2	16.67
30 歲至 50 歲	6	16.22	10	28.57
超過 50 歲	-	-	4	80.00
僱員流失人數 / 比率——按地區				
香港	5	41.67	1	7.69
中國內地	2	6.90	13	37.14
其他國家 / 地區	-	-	2	50.00

<sup>1</sup> 僱員流失比率反映在報告期內自願離職或因解僱、退休或身故而與本集團解除僱傭關係的僱員人數。計算公式具體為：僱員流失比率 = 該類別本年度內流失僱員人數 ÷ 該類別全年平均僱員人數 \* 100%。

本集團嚴格遵守各運營地區的勞動法律法規，在薪酬發放、工作時數、假期安排等方面均符合法定要求，確保僱員的基本權益得到充分保障。截至 2025 年末，本集團本年度內未發生任何與僱傭管理相關的已確認違規事件，報告期內收到一宗僱員申訴，目前正按照既定內部程序積極處理中。本集團已建立完善的申訴處理機制，確保所有的個案均獲得公平、及時及妥善的跟進。

## 僱員溝通

本集團重視與全體僱員的有效溝通，建立多層次、多渠道的溝通機制，確保資訊傳達及時、準確、透明，同時充分傾聽僱員意見與反饋，促進內部協作與信任，構建和諧共融的工作氛圍。

公司建立多元化溝通渠道，以分層分類溝通為核心，輔以常態化交流機制：一方面鼓勵組織分層級員工座談會，聚焦日常管理、業務開展等具體議題，促進管理層與基層員工直面溝通；另一方面依托內部信息交流平台、部門例會等常態化渠道，確保公司戰略、制度調整、業務動態等信息及時傳達，同時便於員工反饋日常工作中遇到的問題。

通過多渠道、多形式的溝通機制，公司確保員工訴求得到及時回應與跟進，促進管理決策更貼合員工需求與企業發展實際，進一步增強員工歸屬感與凝聚力。

## 薪酬與福利

本集團建立完善規範的薪酬管理制度，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《香港僱傭條例》等相關法律法規及當地政府相關規定，確保薪酬管理工作合法合規。

薪酬制度的制訂與執行均以公平、公正為原則，充分參考市場運行情況及集團經營實際，保障員工合法權益。集團按國家及當地政府規定為員工繳納五險一金，並設立工齡工資，回應員工的長期服務貢獻。同時，嚴格執行薪酬相關合規要求，符合當地最低工資標準及相關薪酬支付規定，確保薪酬按時足額發放。

本集團實行薪酬保密制度，相關要求納入集團保密體系，規範員工薪酬信息管理，維護薪酬管理的公平性與嚴肅性。2025年度，集團未發生任何與薪酬管理相關的違規事件或員工投訴，薪酬制度的合規性與合理性得到有效落實。

## 僱員關愛

本集團秉持以員工為本的理念，重視員工福祉，構建多維度的員工關愛體系，既保障員工的法定權益，也致力於提升員工的工作體驗與歸屬感，促進員工工作與生活的平衡。

### 在健康保障方面

- 集團設有內部医务室，配備專職醫生與護士，為在職員工提供免費的現場或遠程問診諮詢服務，及時回應員工的健康需求。同時，集團嚴格落實各類假期政策，包括國家法定假日及年假、婚假、產假、陪产假、育儿假、護理假、喪假等公司相關假期，保障員工在不同階段的休息權與生活需求，助力員工兼顧工作與家庭責任。

### 在激勵與關懷方面

- 集團按季度、年度開展優秀員工評選活動，對表現優異、有突出貢獻的員工頒發榮譽證書及獎金，肯定員工的工作價值。針對加班員工，集團提供相應福利支持，員工可在「外星人充電站」領取指定標準內的食物與飲料，此外還有交通補貼等，均按規定流程報銷發放。

本集團始終尊重員工權利，持續優化關愛措施，營造尊重、包容、溫暖的工作氛圍，助力員工與企業共同成長。2025 年度，各項關愛措施均有效落實，未發生相關投訴或違規事項。

# | 人才發展培養

## 人才培養

本集團始終將人才培育視為企業核心發展動力，緊扣業務戰略與市場需求，建立覆蓋「基礎必備 - 專業提升 - 綜合進階」的多層次培訓體系，為不同崗位、不同層級員工提供精準化學習支持，助力員工提升專業素質與核心競爭力，實現員工與企業的共生共長。



集團採用靈活多樣的培訓模式，整合內外部優質資源開展培訓

一方面通過內部專題授課、外部講師授課指導、外派深度學習等形式，確保培訓內容與實際工作需求高度匹配；

另一方面注重實戰能力提升，結合崗位實際開展實戰演練，幫助員工將理論知識轉化為实操能力。針對新入職員工，集團會組織系統化入職培訓，涵蓋企業文化、基本管理制度、業務基礎知識等核心內容，幫助新員工快速融入企業環境、熟悉工作要求；對於在職員工，除根據業務發展及制度更新開展專題培訓外，還提供全面的崗位必需培訓，覆蓋專業技能、安全操作及合規流程等關鍵領域，確保員工勝任本職工作。同時，為支持員工長遠發展，集團還開展領導力培養、跨部門協作及創新思維等進階培訓，全方位提升員工綜合素質，為企業高質量發展儲備人才。

為鼓勵員工積極參與與本職工作相關的培訓學習，集團制定了相應的費用支持政策，對符合條件的員工培訓費用按既定標準給予報銷，並根據培訓費用金額約定相應的服務期限，形成「培訓 - 提升 - 貢獻」的良性循環。

以下為 2025 年度人才培養相關核心數據統計表，從參與規模、培訓時長、覆蓋質量等維度呈現培訓開展成效：

員工培訓與發展 <sup>1</sup>	單位	2025 年	2024 年
僱員培訓總人數	人數	18	25
僱員培訓覆蓋率 <sup>2</sup>	%	40.91	48.08
僱員培訓人數——按性別			
女性	人數	9	14
男性	人數	9	11
僱員培訓人數——按僱員類別			
高層	人數	8	9
中層	人數	3	2
一般	人數	7	14

<sup>1</sup> 該等培訓是指任何類型的職業培訓及指導，包括本集團為僱員提供的帶薪教育假、由本集團支付全部或部分薪酬的外部培訓或教育；和/或關於特定主題的培訓。

<sup>2</sup> 僱員培訓覆蓋率反映在報告期內曾接受培訓的僱員人數佔比，旨在衡量本集團培訓資源覆蓋僱員的廣度。受培訓人數按人頭計算，若同一僱員於報告期內參與多項培訓課程，仍只計算為一人次。計算公式具體為：僱員培訓覆蓋率 = 報告期內僱員受培訓人數 ÷ 全年平均僱員人數 \* 100%。

員工培訓與發展	單位	2025 年	2024 年
僱員培訓總時長	小時	154	79
僱員培訓總時長——按性別			
女性	時數	121	53
男性	時數	33	26
僱員培訓總時長——按僱員類別			
高層	時數	32	15
中層	時數	8	8
一般	時數	114	56

員工培訓與發展		單位	2025 年	2024 年
每名僱員平均培訓時數 <sup>1</sup>	時數		3.50	1.52
每名僱員平均培訓時數——按性別				
女性	時數		5.26	1.89
男性	時數		1.57	1.08
每名僱員平均培訓時數——按僱員類別				
高層	時數		2.46	1.07
中層	時數		1.60	1.00
一般	時數		4.30	1.87

<sup>1</sup> 僱員平均培訓時數反映在報告期內本集團為僱員提供的培訓總時長的平均分配情況。計算公式具體為：僱員平均培訓時數 = 該類別下僱員受培訓總時長 ÷ 該類別下全年平均僱員人數 \* 100%。

## 員工發展

本集團秉持「員工與企業共同成長」的理念，建立完善的員工職業發展體系，將考核評價與職業發展相結合，為員工提供清晰的成長路徑，同時注重員工工作與生活的平衡，助力員工實現長遠發展。

集團建立了客觀公正的績效考核制度，以科學的考核方式評價員工工作表現，考核結果不僅作為員工職業發展的重要依據，也用於協助員工明確個人發展方向。集團鼓勵員工進行自我評估，主動規劃職業生涯，部門主管會與員工保持密切溝通，根據考核結果及員工個人特長、發展意願，共同制訂個人績效提升計劃與職業發展規劃，為員工的晉升、發展提供明確指引。

為支持員工多元化發展，集團為優秀人才提供廣闊的發展空間，根據企業發展需要及員工能力素質，提供合理的職位調整與晉升機會，助力員工在合適的崗位上發揮潛能。同時，集團重視員工工作與生活的平衡，通過合理規劃工作任務、落實各類假期政策、組織團隊建設活動等方式，減輕員工工作壓力，讓員工在專注職業發展的同時，能夠兼顧生活質量，實現身心協調發展。

本集團始終將員工發展視為企業發展的核心動力，不斷優化職業發展體系與支持措施，營造鼓勵成長、追求卓越的良好氛圍，保障員工在企業內實現長期穩定的職業發展。

## 職業健康與安全

本集團始終堅持「安全第一、預防為主」的核心原則，嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》《香港職業安全及健康條例》等相關法律法規，建立健全覆蓋制度建設、環境優化、風險防控、培訓演練、健康保障的職業健康安全管理體系，全方位保障員工在工作過程中的身心健康與人身安全。



### 在工作環境與設施保障方面

集團建立全面的安全工作環境及職業危害防護政策制度，確保安全管理有據可依。通過優化工作場所設計、配備清晰的安全警示標識及符合標準的通風、照明設施，保障工作物理環境達到健康安全標準；同時為員工配備必要的個人防護裝備，從硬件上筑牢安全防線。此外，集團定期開展安全衛生檢查及職業危害檢測與風險評估，針對粉塵、噪聲等潛在風險點制定專門的控制和管理措施，及時排查並消除安全隱患。



### 在安全培訓與意識提升方面

集團高度重視職業健康安全培訓，通過多樣化形式提升全員安全素養。不僅向員工普及辦公場所「五關」要求（下班關門、關窗、關空調、關燈、關不使用的電器）、消防安全規定、暴力事件應對指引等基礎安全知識與操作規程，還鼓勵員工主動擴充安全知識儲備，提升安全意識。



### 在健康保障與應急處置方面

集團設有內部醫務室，配備專職醫生與護士，為在職員工提供免費的現場或遠程問診諮詢服務；同時鼓勵員工關注自身健康，提供自願健康改進服務相關支持，協助員工改善生活習慣、減輕工作壓力，促進員工身心健康。對於因工受傷的員工，集團嚴格按照相關規定落實工傷假及相應待遇，確保受傷員工得到及時治療與妥善安置。此外，集團建立完善的安全事故應急處置機制，明確各類緊急事件的處理流程，確保發生安全問題時能夠快速響應、有效處置，最大限度降低人員傷害與財產損失。

過去三年（含 2025 年度）內，集團未發生重大安全事故、工亡事件或職業健康相關違規事件，各項安全管理與健康保障措施有效落地，為員工構建了安全、健康、安心的工作環境。

以下為 2025 年度職業健康與安全相關核心數據統計表：

職業健康與安全	單位	2025 年	2024 年
因工亡故人數 <sup>1</sup>	人	-	-
因工亡故人數佔比（每百名僱員）	%	-	-
因工傷損失工作日數 <sup>2</sup>	天	-	-

<sup>1</sup> 須予報告的工傷指僱員因工作相關意外或按當地相關法例及／或規例所界定（若適用）之工作相關事故。因工作關係死亡事故源於工作中的危險暴露，包括由本集團組織交通的通勤事故引起的死亡。

<sup>2</sup> 工傷事故源於對工作中危險的暴露情況。本集團要求業務單位報告導致喪失工作能力超過一天的工傷事故。

## 合作共贏

### 供應管理

美瑞健康國際將負責任供應鏈管理列為業務穩健運作與風險防控的核心環節，更是保障產品質量、合規經營及可持續發展的重要基礎。本集團聚焦環境合規、勞工標準及廉潔採購等核心要求，透過完善管理體系、強化過程管控與深化供應商協同，構建兼具效率與責任的供應鏈生態，確保供應鏈全流程符合法律法規及行業標準，保障優質、健康及安全的產品與服務供應。

### 體係架構

本集團依據 ISO 9001 質量管制體系、ISO 14001 環境管理體系、ISO 20400 可持續採購、ISO 22301 業務連續性管理體系以及 ISO 28000 供應鏈安全管理等體系規範，建立供應商管理體系。我們按照一般的採購標準，在道德規範、利益衝突、成本控制、交付保障、質量管理、供應連續性、合規要求、勞工慣例（包括禁止童工和強制勞動）、環境保護、反貪污、數據保護及知識產權等關鍵領域明確管理要求。同時透過年度檢討與動態優化，確保制度與法律法規、行業標準及業務發展需求保持一致。

在供應鏈管理職責方面，本集團設有採購經理統籌供應商管理體系的有效運行。其主要負責識別供應鏈環境與社會風險、篩選供應商、開展盡職調查、參與供應商選定、評估供應商表現，並協同集團相關部門採取行動解決供應鏈中識別的重大實際及潛在負面環境與社會影響，以及防止、減輕或補救相關負面影響。採購經理須向行政總裁匯報相關問題或缺陷，以及擬採取的補救措施。

## 供應商管理

本集團已構建覆蓋供應商全生命周期管理體系，通過標準化流程與風險管控工具，實現供應商從潛在合作到合作終止的全流程規範化管理，旨在保障供應鏈的質量穩定、合規運營與可持續性，構建長期穩定的合作生態。



此外，我們重視供應鏈管理的專業化建設，持續強化採購及相關管理人員和供應商的專業質素。本集團已建立必要的渠道，提高僱員（尤其是採購人員）以及供應商對供應鏈管理期望和供應鏈管理體系有效運行的認識，包括供應商評估、挑選、批准、採購及績效評估等環節的要求，尤其是對供應商在環境和社會方面的期望標準。

同時，本集團鼓勵供應商參加培訓或指導計劃，以滿足對可持續性、回應性和產品質量的期望，並參與能力建設活動，以確定欠缺的能力和知識類型，確定優先解決差距的計劃，並分配切合實際的預算來解決差距事宜。

供應鏈管理	單位	2025 年	2024 年
全年供應商總數	家	42	108
按地區			
香港	家	-	-
中國內地	家	42	105
其他國家 / 地區	家	-	3

## 可持續供應鏈

美瑞健康國際尋求並重視與供應商的長期穩定關係，透過將 ESG 標準嵌入供應商篩選、評估、合作及整改全流程，推動上下游合作夥伴協同落實責任要求，實現供應鏈生態的共同可持續發展。

## 廉潔採購

本集團堅持公開、公平、公正的採購原則，嚴格遵守《中華人民共和國招標投標法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規，構建以廉潔合規為核心的陽光供應鏈治理體系。本集團以相關法律法規為基礎，持續完善招標採購相關管理政策及程序，對供應商的商業道德遵循及反貪污作出明確要求。同時，我們在招標過程中盡最大努力促進競爭，審批合約條款，遵守法律法規，防止及識別招標與採購過程中的賄賂或欺詐行為，並實現採購效率提升與成本節約。

## 綠色採購

本集團積極推動供應鏈綠色轉型，將環境保護、資源節約與可持續採購理念融入供應商管理全過程，透過《供應鏈行為準則》及相關採購管理政策，系統規範綠色採購標準、供應商環境績效評估要求，鼓勵供應商採用清潔技術、節能工藝與環保材料，構建全鏈條綠色合作體系。

我們根據有利環境影響的標準挑選供應商，包括有利於環境的產品及服務、管理系統與培訓，以解決與生產、溫室氣體排放及能源使用、空氣排放、水資源管理、廢物管理、包裝、污染預防、原材料及運輸方式對當地的影響相關的环境風險。其中，主要關注指標包括有害物質含量、消費後可回收物含量、單位產量排放量以及生物基或節能產品。

## 社區投資

美瑞健康國際自成立以來，始終秉持回饋社會的初心，積極踐行企業公民責任，長期投身公益慈善事業，並屢獲國家、省、市級「慈善人物」等榮譽表彰，更曾榮獲民政部頒發的愛心捐贈獎，彰顯其在社會公益領域的持續貢獻與高度認可。過往善舉包括多次向武漢大學人才引進基金提供捐贈，以及支持「美麗中國慈善晚宴」等公益項目，切實助力教育發展與鄉村振興。公司堅守公益初心，並計劃於未來深化慈善佈局，持續以務實行動促進社會共融與可持續發展。

本集團將「社區」界定為受集團業務營運或決策影響的經濟、社會或環境領域的個人或群體，可為鄰近本集團業務的人士，也可為遠離業務但仍受影響的人士。本集團致力支持營運所在地的社區，與所在地社區建立長期、互信、共贏的合作關係，主要方式包括各類社區投資與社區活動。本集團與當地社區保持密切溝通和互動，以精準回應社區需求並保障其切身利益，從而促進當地發展。

美瑞健康國際在勞動力資源、社區活動、環境保護等各方面推進社會貢獻。勞動力資源方面，集團立足業務佈局實際，積極拓展本地招聘渠道，優先聘用社區居民，提升就業機會與人力資本價值，實現企業發展與區域人力資源優化配置的協同增效；社區活動層面，集團系統性組織並參與多類型公益實踐，涵蓋健康宣導、體育促進、文化傳承、義工服務及慈善捐助等領域，強化員工社會責任意識，同時提升社區凝聚力與認同感；環境保護方面，集團推動全體員工參與環保行動，提升居民生態意識與可持續生活理念，助力構建綠色社區生態。

集團將社區投資納入中長期可持續發展戰略，聚焦深圳、杭州、吉隆坡等核心運營地點，開展針對性社區健康與教育支持項目，旨在緩解或減輕集團營運可能對當地社區產生的潛在負面影響，並透過透明化溝通機制，如向管理層及持份者定期披露施工時長、現金捐贈、實物捐助等關鍵指標，確保社區參與的實質性與可驗證性，切實履行企業社會責任，推動共享價值創造。

社區投資	單位	2025 年	2024 年
慈善捐贈總金額	港幣萬元	-	-
現金捐贈	港幣萬元	-	-
實物捐獻	港幣萬元	-	-
僱員義工總時數 <sup>1</sup>	時數	-	12

<sup>1</sup> 本集團 2025 年度未投入義工資源，但過往年度義工資源貢獻分佈於深圳福田區、深圳羅湖區、深圳南山區、杭州蕭山區和馬來西亞吉隆坡聯邦直轄區。僱員義工專注於教育、健康等針對性領域，充分體現本集團企業文化和社區擔當。

# 附錄

## (一) 《ESG 守則》內容索引

內容對標	描述	章節名稱
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。	環境保護 - 應對氣候變化 / 溫室氣體排放 / 廢棄物管理
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境保護 - 溫室氣體排放 / 廢棄物管理
關鍵績效指標 A1.2	[ 於 2025 年 1 月 1 日刪除 ]	
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）。	環境保護 - 廢棄物管理
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）。	環境保護 - 廢棄物管理
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。	環境保護 - 應對氣候變化 / 溫室氣體排放 / 廢棄物管理
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。	環境保護 - 廢棄物管理
層面 A2	資源使用	
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	環境保護 - 能源與資源利用
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）。	環境保護 - 能源與資源利用
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）。	環境保護 - 能源與資源利用
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。	環境保護 - 能源與資源利用
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。	環境保護 - 能源與資源利用
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。	環境保護 - 能源與資源利用

內容對標	描述	章節名稱
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。	環境保護 - 能源與資源利用
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。	環境保護 - 能源與資源利用
層面 A4	氣候變化 [於 2025 年 1 月 1 日刪除]	
關鍵績效指標 A4.1	[於 2025 年 1 月 1 日刪除]	
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。	聚焦人才 - 僱傭管理 / 薪酬與福利
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。	聚焦人才 - 僱傭管理
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。	聚焦人才 - 僱傭管理
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。	聚焦人才 - 職業健康與安全
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。	聚焦人才 - 職業健康與安全
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	聚焦人才 - 職業健康與安全
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。	聚焦人才 - 職業健康與安全
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。	聚焦人才 - 人才發展培養
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱傭類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	聚焦人才 - 人才發展培養
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。	聚焦人才 - 人才發展培養

內容對標	描述	章節名稱
<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。	聚焦人才 - 僱傭管理
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。	聚焦人才 - 僱傭管理
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。	聚焦人才 - 僱傭管理
<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。	合作共贏 - 供應商管理
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	合作共贏 - 供應商管理
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。	合作共贏 - 供應商管理
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。	合作共贏 - 供應商管理
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。	合作共贏 - 供應商管理
<b>層面 B6</b>	<b>產品責任</b>	
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。	產品責任 - 產品與服務質素
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。	產品責任 - 產品與服務質素
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。	產品責任 - 產品與服務質素
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。	產品責任 - 知識產權保護
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品責任 - 產品與服務質素
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。	產品責任 - 信息安全與隱私保護

內容對標	描述	章節名稱
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。	企業管治 - 商業道德與反貪污
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。	企業管治 - 商業道德與反貪污
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。	企業管治 - 商業道德與反貪污
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	企業管治 - 商業道德與反貪污
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。	合作共贏 - 社區投資
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)。	合作共贏 - 社區投資
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	合作共贏 - 社區投資
D 部分	氣候相關披露	
(I) 管治	氣候相關管治：19	環境保護 - 應對氣候變化
(II) 策略	氣候相關風險和機遇：20 業務模式和價值鏈：21 策略和決策：22 及 23 財務狀況、財務表現及現金流量：24 及 25 氣候韌性：26	環境保護 - 應對氣候變化
(III) 風險管理	氣候相關風險管理：27	環境保護 - 應對氣候變化
(IV) 指標與目標	氣候相關指標：28、29、30、31、32、33、34、35 及 36 氣候相關目標：37、38、39 及 40 跨行業指標及行業指標的適用性：41	環境保護 - 應對氣候變化 / 溫室氣體排放

## (二) 關鍵績效表

經濟績效	單位	2025 年	2024 年
營業收入	港幣千元	35,848	50,676

溫室氣體排放指標	單位	2025 年	2024 年
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
溫室氣體排放總量 (範圍 1、2 及 3)	噸二氧化碳當量	28.08	55.31
溫室氣體排放密度 (範圍 1 及 2)	噸二氧化碳當量 / 港幣百萬元營收	0.65	1.00
溫室氣體排放密度 (範圍 1、2 及 3)	噸二氧化碳當量 / 港幣百萬元營收	0.78	1.09
直接溫室氣體排放 (範圍 1)	噸二氧化碳當量	-	-
燃料	噸二氧化碳當量	-	-
製冷劑	噸二氧化碳當量	-	-
間接溫室氣體排放 (範圍 2——地域基準)	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
外購電力	噸二氧化碳當量	23.32	50.81
間接溫室氣體排放 (範圍 3)	噸二氧化碳當量	4.77	4.50
類別 5——廢棄物處置	噸二氧化碳當量	0.82	0.83
類別 6——商務差旅	噸二氧化碳當量	3.95	3.67

能源消耗	單位	2025 年	2024 年
能源消耗總量	兆瓦時	55.19	61.64
能源消耗密度	兆瓦時 / 港幣百萬元營收	1.54	1.22
直接能源消耗	兆瓦時	-	-
間接能源消耗	兆瓦時	55.19	61.64
外購電力	兆瓦時	55.19	61.64

廢棄物管理	單位	2025 年	2024 年
產生並回收的有害廢棄物	噸	0.08	0.29
產生並回收的有害廢棄物密度	噸 / 港幣十億元營收	2.22	5.72
醫療廢棄物	噸	0.08	0.29
產生並棄置的無害廢棄物	噸	0.39	0.37
產生並棄置的無害廢棄物密度	噸 / 港幣十億元營收	10.90	7.30
一般辦公室廢物	噸	0.39	0.37
產生並回收的無害廢棄物			
一般辦公室廢物	噸	0.09	0.01
打印機	部	1	-
電腦螢幕	個	1	-

紙張耗用	單位	2025 年	2024 年
消耗並棄置的廢紙總量	噸	0.27	0.30
消耗並棄置的廢紙密度	噸 / 港幣十億元營收	7.55	6.00

水資源耗用	單位	2025 年	2024 年
耗水總量	立方米	864.00	727.27
耗水密度	立方米 / 港幣百萬元營收	24.10	14.35

包裝材料耗用	單位	2025 年	2024 年
包材消耗總量	噸	0.65	0.65
包材消耗密度	噸 / 港幣百萬元營收	0.02	0.01
塑料	噸	0.12	0.12
紙質類	噸	0.53	0.53
木質類	噸	-	-

僱傭	2025 年		2024 年	
	於 12 月 31 日的人數 (人)	平均人數 (人)	於 12 月 31 日的人數 (人)	平均人數 (人)
僱員總數	42	44	46	52
<b>按性別</b>				
女性	22	23	24	28
男性	20	21	22	24
<b>按年齡組別</b>				
30 歲以下	1	2	3	12
30 歲至 50 歲	35	37	38	35
超過 50 歲	6	6	5	5
<b>按地區</b>				
香港	11	12	13	13
中國內地	28	29	30	35
其他國家 / 地區	3	3	3	4
<b>按受聘類型</b>				
全職	41	42	43	44
兼職	1	2	3	2
合約人員	-	-	-	6
實習生	-	-	-	-
義工	-	-	-	-
<b>按僱員類別</b>				
高層	12	13	13	14
中層	5	5	5	8
一般	25	27	28	30

僱員流失	2025 年		2024 年	
	人數 (人)	比率 (%)	人數 (人)	比率 (%)
僱員流失人數 / 比率	7	15.91	16	30.77
僱員流失人數 / 比率——按性別				
女性	5	21.74	10	35.71
男性	2	9.52	6	25.00
僱員流失人數 / 比率——按年齡組別				
30 歲以下	1	50.00	2	16.67
30 歲至 50 歲	6	16.22	10	28.57
超過 50 歲	-	-	4	80.00
僱員流失人數 / 比率——按地區				
香港	5	41.67	1	7.69
中國內地	2	6.90	13	37.14
其他國家 / 地區	-	-	2	50.00

員工培訓與發展	單位	2025 年	2024 年
僱員培訓總人數	人數	18	25
僱員培訓覆蓋率	%	40.91	48.08
僱員培訓人數——按性別			
女性	人數	9	14
男性	人數	9	11
僱員培訓人數——按僱員類別			
高層	人數	8	9
中層	人數	3	2
一般	人數	7	14

員工培訓與發展		單位	2025 年	2024 年
僱員培訓總時長		小時	154	79
僱員培訓總時長——按性別				
女性		時數	121	53
男性		時數	33	26
僱員培訓總時長——按僱員類別				
高層		時數	32	15
中層		時數	8	8
一般		時數	114	56

員工培訓與發展		單位	2025 年	2024 年
每名僱員平均培訓時數		時數	3.50	1.52
每名僱員平均培訓時數——按性別				
女性		時數	5.26	1.89
男性		時數	1.57	1.08
每名僱員平均培訓時數——按僱員類別				
高層		時數	2.46	1.07
中層		時數	1.60	1.00
一般		時數	4.30	1.87

職業健康與安全		單位	2025 年	2024 年
因工亡故人數		人	-	-
因工亡故人數佔比（每百名僱員）		%	-	-
因工傷損失工作日數		天	-	-

供應鏈管理		單位	2025 年	2024 年
全年供應商總數		家	42	108
按地區				
香港		家	-	-
中國內地		家	42	105
其他國家 / 地區		家	-	3

產品及服務	單位	2025 年	2024 年
因安全與健康理由而須回收的產品數量	數目	-	-
因安全與健康理由而須回收的產品佔比	%	-	-
關於產品及服務的投訴數目	起	-	-
已回應關於產品及服務的投訴數目	起	-	-
投訴回應率	%	-	-
已解決關於產品及服務的投訴數目	起	-	-
投訴解決率	%	-	-
已解決關於產品及服務的投訴后重複發生數目	起	-	-
投訴解決后重複發生率	%	-	-
每起投訴平均回應時間	天	-	-

商业道德與反貪污	單位	2025 年	2024 年
被指控貪污訴訟案件數目	起	-	-
關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-
已結案的關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-
已結案並報告的關於貪污的告發 / 舉報數目	起	-	-

合規培訓	單位	2025 年	2024 年
反貪污培訓課程數	課程數	1	1
反貪污培訓課程平均時數	時數	1	1
參與反貪污培訓人數	人	13	11
董事	人	7	7
僱員	人	6	4

社區投資	單位	2025 年	2024 年
慈善捐贈總金額	港幣萬元	-	-
現金捐贈	港幣萬元	-	-
實物捐獻	港幣萬元	-	-
僱員義工總時數	時數	-	12

董事會	單位	2025 年	2024 年
董事會人數	人	7	7
女性董事人數	人	1	1
獨立非執行董事人數	人	3	3



美瑞健康国际产业集团  
Meilleure Health International Industry Group

---

香港中環金鐘道力寶中心1棟2906室/深圳南山區深南大道9968號漢京金融中心55樓

健康熱線：4000-966- 900

郵箱：info@meilleure.com.cn