



ZHONGSHI MINAN HOLDINGS LIMITED
中食民安控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股份代號：8283

2025
環境、社會及
管治報告

The background features a warm orange color palette. At the top, a robotic hand is shown holding a glowing 'AI' text. Surrounding this are various white icons: a Wi-Fi symbol, a gear with a document, a calendar with a checkmark, a bar chart, a smartphone with a dollar sign, and a group of people. The bottom half of the image shows a blurred industrial scene with a bright welding spark.

目錄

- 2 關於中食民安控股有限公司
- 2 關於本報告
- 6 管治
- 7 社會
- 10 環境
- 13 關鍵績效指標

環境、社會及管治報告

關於中食民安控股有限公司

中食民安控股有限公司(「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」)為新加坡領先的汽車服務供應商。其於二零一六年十一月八日在香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)GEM上市。我們在乘用車服務行業擁有逾20年經驗，提供全面的乘用車服務，包括(i)保養及維修服務；(ii)對乘用車的性能或外觀進行改裝、調試及美容以及買賣零部件及備件；(iii)提供汽車金融服務；及(iv)乘用車買賣。該等服務乃主要透過我們兩大核心業務—MBM Wheelpower Pte Ltd. (「MBMW」)及KBS Motorsports Pte Ltd. (「KBS」)進行。



MBMW於二零零二年註冊成立，為豪華及超豪華乘用車提供保養及維修服務。公司迅速成為新加坡領先的一站式汽車服務供應商。



KBS於二零零五年成立，於新加坡為豪華及超豪華乘用車提供改裝、調試及美容服務。我們為來自Novitec、Eisenmann、DMC及RevoZport等高端生產商的豪華汽車調試部件的獨家分銷商。我們亦為我們的高端保養部件提供國際航運。最終而言，我們致力為高級及大陸汽車提供最佳的能力提升、有效處理、表現質量及格調升級。

有關我們二零二五年財務表現的詳情，請參閱二零二五年年報。

關於本報告

此乃本公司的年度環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「本報告」)，以記錄我們有關環境、社會及管治各方面的表現。本報告乃遵照聯交所GEM證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》(「環境、社會及管治報告指引」)而編製，並已遵守環境、社會及管治報告指引所載列「不遵守就解釋」條文的披露規定。報告範疇涵蓋本公司由二零二五年一月一日至截至二零二五年十二月三十一日止財政年度期間(「報告期間」)的兩大主要業務(MBMW及KBS，其經營我們Sin Ming Autocare及Sin Ming Autocity服務中心車間以外的業務)，其中包括我們於重要地理區域佔本集團總收益86%以上的經營業務。



於本報告的編製過程，我們根據「重要性、量化、平衡及一致性」的原則概述本集團於企業及社會責任方面的表現。請參閱下表了解我們對有關匯報原則的理解及回應。

報告原則	釋義	我們的回應
重要性	報告所涵蓋的議題應反映本集團對經濟、環境及社會的重大影響，或影響權益相關者評估及決定的範疇。	通過與權益相關者持續的溝通交流，並結合本集團戰略發展及業務運營情況，識別當前的重大可持續發展議題。
量化	報告應以可計量的方式披露關鍵績效指標（「關鍵績效指標」）。	對本集團的環境和社會關鍵績效指標進行量化披露，同時針對量化資源予以文字闡釋。
平衡	報告應不偏不倚地反映本集團整體的可持續發展表現。	本集團已詳盡闡釋業務中有重大影響的可持續發展事宜，當中包括工作成果及所面對的挑戰。
一致性	本集團應確保編製報告採用一致的披露原則。	本集團將確保報告的披露範圍與匯報方法每年均能保持大體一致。

本報告乃以中英文編製及出版。倘存在歧異或不一致情況，概以英文版本為準。

權益相關者參與

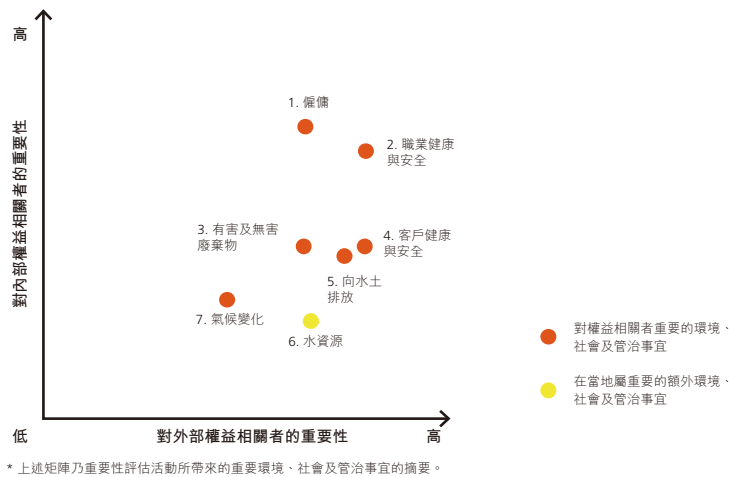
本集團定期聯繫僱員、客戶、供應商、政府及股東等廣泛的權益相關者。我們致力體察並回應權益相關者的期望，並建立有助業務持續增長的持久合作關係。

權益相關者群體	參與方式	參與目的
僱員(由新員工至高級管理層)	入職培訓 頻繁在職培訓 僱員參與活動 由主管人員及管理層持續提供指引	持續聯繫讓我們能夠培養僱員的能力，並及時解決任何潛在的工作場所問題。
客戶	客戶服務反饋意見記錄 與客服人員面對面諮詢	我們重視客戶的反饋意見，並據此改善我們的服務及提高維修質量。
供應商	持續直接聯繫 每年進行兩次供應商調查	與品牌供應商的信任關係對本集團履行質量承諾的能力至關重要。
政府	於必要時與有關部門討論及溝通	與政府接觸使我們能夠一直符合監管規定。
股東	股東週年大會 年報及中報 本公司公告 於本公司網站刊發報告	股東參與使我們能夠一直了解股東的期望。



重要性評估程序

於報告期間內，本集團已完成全面檢討，並重新驗證過往年度識別的重大環境、社會及管治議題。此項工作確保所識別的議題與二零二五年當前業務狀況高度相關，並符合持份者不斷演變的期望。透過評估持份者的反饋意見及參考汽車服務行業的發展趨勢，我們確認以下主要範疇仍代表本公司在營運過程中，對環境及社會造成最重大的影響。我們對重要性的界定乃參考環境、社會及管治報告指引，該指引將重要性定義為「當有關環境、社會及管治事宜會對投資者及其他權益相關者產生重要影響時，應作出匯報」。管理層經過審慎考慮後，同意有關重要事宜於本報告年度仍然與業務有關，其於圖一的重要性矩陣中呈列。根據重要性評估流程，未披露的環境和社會方面的關鍵績效指標被視為不重要。



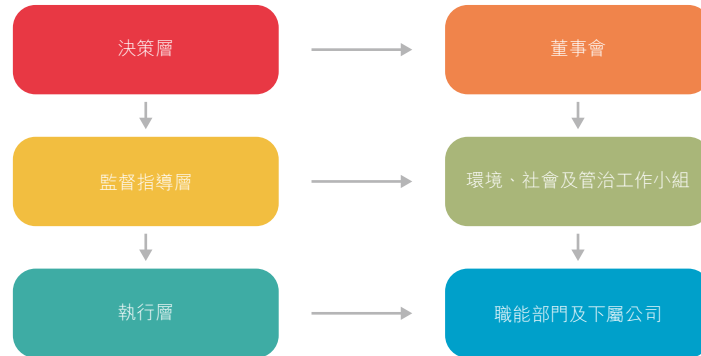
圖一 重要性矩陣

#	重要事宜	定義
1	僱傭	向所有僱員及承包商提供平等的就業機會、公平的報酬及公平待遇，而不論其種族、年齡或性別；提供與進步／晉升機會掛鈎的公平考績制度；提供福利及員工福利，以提高生活質素（例如醫療保健篩查計劃、勞動保險及其他保健計劃）；及依法解僱。
2	職業健康與安全	根據可記錄的事故／死亡／損失工作日數／缺勤等指標進行計量，保證及促進所有工作人員（包括僱員及承包商）的健康與安全。
3	有害及無害廢棄物	管理油脂、已使用鉛酸電池等廢棄物的產生、處理及處置（包括妥善運輸）。
4	客戶健康與安全	建立質量管理及保證制度，以確保經維修車輛能供客戶安全駕駛。

#	重要事宜	定義
5	向水土排放	管理污水排放對土地以及下水道及水體的影響。
6	水資源	水資源的使用及管理。
7	氣候變化	識別及管理因極端天氣及向低碳經濟轉型所帶來的風險。

管治

本集團已建立環境、社會及管治框架，以推動及實施本集團的可持續發展策略。為確保有效的環境、社會及管治管理，我們已建立由董事會、環境、社會及管治工作小組、各職能部門及下屬公司構成的環境、社會及管治架構，以推動環境、社會及管治管理及披露。董事會作為本集團的最高決策機構，負責本集團的環境、社會及管治工作以及並監督重大環境、社會及管治相關風險，當中包括因氣候變化而產生的風險，指引本集團可持續發展方向，並承擔其環境、社會及管治工作的整體責任。未來，董事會將持續加強環境、社會及管治風險管理工作，完善環境、社會及管治工作機制及監管流程，以提升環境、社會及管治水平。環境、社會及管治工作小組作為監督協調層，負責實施環境、社會及管治策略，協調環境、社會及管治事宜，識別潛在氣候相關風險(例如物理及轉型風險)，編製環境、社會及管治報告，並定期向董事會報告相關工作進展。各職能部門及下屬公司作為執行層，負責推進環境、社會及管治工作小組制定的舉措，並報告相關工作進度與數據。



標準運作程序(「標準運作程序」)乃本公司企業管治中的一部分，其提供指引，以便僱員處理與客戶、供應商以及同事之間的事項中遵守(特別是在處理具有道德涵義的事宜上)。

本公司標準運作程序就以下事宜提供指引：

- 欺詐及制裁風險管理程序，以便以一致可靠的基準識別、評估、管理及報告風險。
- 舉報程序，讓僱員以及其他人士關注有關欺詐、不道德商業行為、違法行為等可能不當行為。
- 有關與本公司進行交易的任何人士、法團或公司或本公司任何潛在客戶收受及饋贈禮品以及提供娛樂的禮品及娛樂監控程序。

請參閱本公司二零二五年年報之「企業管治報告」，以了解有關本公司企業管治之更多資料。

社會

僱傭

僱員乃本公司成功的核心。我們致力確保勞工及人權實務與業務職能緊扣。我們尊重僱員之間具有多元性、不帶歧視以及享有言論自由。我們遵循法定最低工資，向所有僱員提供合理的薪酬待遇，並防止所有童工及強制勞工個案。

本公司的招聘過程遵循公平公正且任人唯才的人力資源政策。我們透過反饋意見渠道(公司登入網站及臉書專頁)緊貼表現典範及改善範疇。此舉令本公司成功升遷具備優秀表現的適當人選，同時識別需要額外培訓的僱員。

於二零二五年十二月三十一日，本公司於新加坡共有123名全職僱員(二零二四年：124名)。所有僱員的薪酬待遇乃按彼等資格、工作貢獻及資歷而釐定。本公司依據《新加坡僱傭法》向所有全職僱員提供所需福利(包括保險、醫療保障、產假及陪產期)。於報告期間，本公司或其僱員並無涉及補償和解僱、招聘和晉升、工作時數、假期、平等機會、多元性、反歧視及其他待遇和福利方面有關僱傭之重大不合規事件。

有關按性別、就業類型、年齡組別、地理區域及其各自的離職率劃分下的員工總數詳情，請參閱「關鍵績效指標」一節。

職業健康與安全

汽車技工的工作涉及多種職業健康與安全危害(包括潛在肌肉骨骼損傷、暴露於化學品、燒傷等¹)。為防止工作中發生意外，本集團已實行嚴格措施，包括提供個人防護裝備，以及定期維護工作設備，以保障我們工人的安全。我們要求所有新加入者參加安全培訓，且其後定期提供在職培訓，以加深我們的安全文化。於報告期間，本集團已於所有重大方面遵守有關工作環境安全之當地勞工法例及提供安全工作環境及保護僱員免受職業性危害，且並無招致任何對我們的營運構成重大不利影響之事件。截至二零二三年、二零二四年及二零二五年十二月三十一日止年度，本公司並無記錄任何與工作相關的設施及因工傷損失的工作日。

¹ 國際勞工組織、國際職業傷害數據表(機械、汽車)

以下措施是我們健康與安全培訓的重要組成部分：

堅持安全標準	設有機制以向服務中心經理或服務顧問報告所有危險、不安全的情況及工作實踐 主管人員負責強制執行車間相關安全標準
提倡安全第一的文化	定期組織健康與安全培訓 題目：安全使用設施及設備、安全起重程序及其他安全預防措施 強制所有新員工參加
提供個人防護裝備及適當工具	向所有技工提供個人防護裝備 規定於車間工作時必須穿著 定期維修及檢測設施及設備
創造安全的工作環境	通道及出口應時刻保持清潔 保持地板無油、油脂或任何其他類型的液體 車間應燈光明亮且通風良好

發展與培訓

公司關心員工的發展，期望通過釋放人才的發展潛力來促進公司業務的發展。公司旨在提高員工的個人技能，為公司的發展發揮最大價值。

公司要求新員工參加導師計劃，在此期間他們熟悉公司的政策，並學習日常運營所需的技術技能和提供優質客戶服務所需的軟技能。隨後將提供在職培訓，以重申這些技能，並讓員工了解行業質量、安全標準、規則和法規的最新變化。

有關新加坡按職級劃分及按性別劃分的每名員工平均受訓時數及受訓比例詳情，請參閱「關鍵績效指標」一節。

勞工標準

公司嚴格遵守有關僱傭和勞動法律法規，從未僱傭任何童工或強制勞工。制定了明確的防止強迫勞動和僱傭童工的政策，確保員工享有與勞動相關的基本權利，並堅持經常監督招聘過程，以防止違法行為的發生。為避免非法僱傭童工、未成年工和強迫勞動，在確認僱傭前，公司要求求職者提供有效身份證件，以確保求職者具有合法僱傭資格。本公司確保所有加班均為自願性質，並按照當地勞動法向員工提供補償或補假，以防止任何形式的強制勞動。如果公司發現此類情況，將立即終止僱傭關係且管理層將全面檢討招聘流程，以防止未來同類事件再次發生。

此外，員工如發現任何強制勞動或不公正對待的情況，可透過本集團現有舉報渠道作出申訴。報告期內，公司未發現童工及強迫勞動相關法律法規的重大不合規情況。



供應鏈管理

本公司在業務經營過程中需要選擇供應商時，在選擇過程中不僅考慮經濟和商業因素。遵守所有適用法律法規等因素；保障工人的健康和 safety；減輕環境影響；及推廣環保產品及服務也被考慮在內。本公司優先選擇提供環境友好產品的供應商，例如可回收汽車零件及節能設備，盡量減少採購活動對環境造成的影響。

潛在供應商在遵守法律、道德和社會方面的跟蹤記錄，例如使用童工和強迫勞動、工作場所健康和 safety、工作時間、補償、福利和工資、減輕環境影響、推廣環保產品及服務、工作場所和產品 safety，獲得並評估了反對性和性別歧視的協議、反對騷擾和虐待的協議。供應商必須遵守所有適用的法律法規，並確認其在 safety、環境和社會方面的合規性。評估是根據從公共領域收集的數據進行的，例如新聞和互聯網、與供應商的溝通以及本集團認為有需要時可進行檢查。

報告期內，本集團有關135家供應商，129家位於新加坡及6家位於中國。

產品責任

客戶健康與 safety

客戶 safety 對我們十分重要，且我們致力向所有客戶提供最高水平的信任及承諾。每項改裝須經過徹底檢查，以確保不會影響汽車的日常使用。目前設有明確界定的角色及職責，以確保最佳的服務質量—汽車保養及維修主要由技工進行，而診斷及質量控制則由高級工程師完成。倘出現產品或服務質量問題，本公司已制訂相關程序，迅速處理客戶反饋意見，並採取必要的補救措施或進行產品召回。此外，我們致力確保我們各項改裝符合陸路交通管理局（陸路交通局）制訂的規則及指引。

報告期內，公司沒有任何因 safety 和健康原因對銷售或運輸的產品進行重大召回，也沒有收到對銷售產品和提供服務的重大投訴。我們重視客戶意見，設有正式的機制記錄並於合理時限內處理各項投訴，持續改善服務水準。



知識產權和消費者數據保護

公司承諾在不違反任何適用法律法規的情況下正確使用第三方許可權利和知識產權資產。所有購買的軟件都是從授權經銷商處購買的，只有授權的員工才能在計算機上安裝軟件。

公司高度重視信息保密工作。禁止不必要地訪問客戶的機密信息，以保證信息僅供授權使用。我們會定期進行審查，確保數據存儲系統安全及與時並進。

反腐敗

公司制定了反腐敗和舉報政策，詳情請參閱公司二零二五年年報中的二零二五年企業管治報告。

報告期內，本集團未發生因違反相關法律而被起訴的案件。為進一步強化企業道德文化，本公司定期向董事及員工提供反腐敗培訓及相關物料，以加強其對反賄賂、勒索及洗錢法例的認識，確保其持續掌握相關法律及專業道德的最新資訊。

社區投資

本公司致力於與我們營運所在的社區建立和諧關係。我們深信，可持續發展的企業必須將其增長與社會進步相結合。為此，我們將社區工作的重點放在創造本地經濟價值上，主要透過提供穩定的就業機會及嚴格履行稅務義務，從而支持本地基礎設施及社會福利的長遠發展。

於報告期間，本公司將其資源投放於提升營運效率及加強員工的技術培訓。儘管我們於本年度並未參與任何直接的貨幣慈善捐贈或社區項目，但我們作為具社會責任感的企業公民之堅定承諾始終不變。展望未來，我們將繼續探索有意義的方式以回饋社會，並在情況許可時，評估與我們核心專業及企業價值相符的潛在社區合作夥伴關係。

環境

排放物

於報告期間內，本公司的溫室氣體排放主要來自車輛燃料燃燒(範疇1)及購電(範疇2)。二零二五年的溫室氣體排放總量為45,331千克二氧化碳當量，與二零二四年的36,806千克二氧化碳當量相比增加。

二零二五年的溫室氣體排放密度為2.70千克／收益(千新加坡元)，而二零二四年的2.11千克／收益(千新加坡元)。排放密度的上升主要歸因於年內營運調整、特定車間設施使用量增加，加上本集團總收益輕微下跌。本公司計劃於來年持續監測及優化能源效率，使溫室氣體排放密度趨於穩定。

能源消耗

能源消耗為本公司溫室氣體排放的主要來源，包括外購電力(間接消耗)及我們車隊使用的汽車燃料(直接消耗)。於報告期間，本集團的總能源消耗量為136,150千瓦時(二零二四年：123,976千瓦時)，其中包括107,222千瓦時的直接能源消耗(二零二四年：109,454千瓦時)及28,928千瓦時的間接能源消耗(二零二四年：14,522千瓦時)。

於二零二五年，總能源消耗強度為每千新加坡元收益8.10千瓦時，而二零二四年則為每千新加坡元收益7.11千瓦時。能源強度上升主要歸因於營運需求增加以及車間環境的維護，而收益則錄得輕微下跌。為管理能源效益，本公司提醒員工在不使用時關閉閒置的機器及電器。此外，在更換設備或車輛時，本公司除考慮貨幣成本外，亦會考慮能源效率，以盡量減少我們的環境足跡。

水資源

水資源屬寶貴資源，而清潔供水乃新加坡政府可持續發展議程的首要任務。本公司了解須為節約用水以及協助新加坡達成國家目標所擔當的角色。本公司於求取適用水源方面並無遇上任何問題。

與過往年度一致，我們將所有現有龍頭更換為節水型龍頭，大大避免不必要的水資源浪費。我們亦將洗車設備更換為新節水型系統。最後，我們明白節約用水的成效主要取決於技工(彼等負責車間內的洗車工作)的態度，我們不斷與彼等接觸，並向彼等傳達節約用水的重要性。於報告期間，我們的營運耗水及密度分別為194.6立方米及每千新加坡元收益0.01立方米(二零二四年：194.2立方米及每千新加坡元收益0.01立方米)。

廢棄物與污水

汽車維修設施產生大量廢棄物。除了廢棄物管理外，本公司亦將電力及汽車燃料的消耗視為對環境造成影響的主要範疇。因此，妥善處理廢棄物及善用能源資源為我們的優先工作，以防止因廢棄物引發的事故，並將碳足跡降至最低。回收及處置我們的廢棄物乃由NSL Oil Chem Waste Management(「NSL」)(一間持牌有毒工業廢棄物回收商)處理。於報告期間，有害廢棄物、無害廢棄物及其密度(合計)分別為57.3噸、7.2噸及按每千新加坡元收益0.004噸(二零二四年：59噸、7.5噸及按每千新加坡元收益0.004噸)。

與過往年度一致，本公司實行若干計劃以減少廢棄物，乃主要透過回收舊有物料。例如，收集舊輪胎中的橡膠並出售予回收公司，以產生額外收益，從而用於處理廢棄物管理工作。



圖二 回收計劃

為避免將有害物質(例如機油及柴油)意外排放到環境中，我們所有的維修及保養活動乃於設有妥善廢棄物收集及處理程序的指定車間區域內進行。我們亦確保車隊定期進行保養，以提升燃油效率並減少不必要的排放。任何漏油均會被收集在集油盤中，廢油先經由我們排污系統中一個油脂分離器過濾，然後將污水排放到公共下水道。

在NSL收集前，我們先將所有有害廢棄物存放在進出受限制的指定區域的容器內。此區域設備齊全，配有消防及其他設備，可防止火災及漏油。

鑒於本公司身為汽車服務供應商的業務性質，製成品的包裝材料對我們的營運未產生重大影響。因此，製成品所用包裝材料總量的披露並不適用。

鑒於我們如上所述的持續努力，我們的目標為，於未來五年內，有關產生廢棄物，用電及水量的嚴重違規個案維持於零宗。此外，本公司的目標是在來年保持(如果沒有改善)相同水平的廢物產生、電力和水的消耗。

氣候變化

本公司致力於減緩氣候變化並提升其對氣候相關後果的日益增長威脅的適應能力。我們氣候相關的披露主要圍繞以下四個核心要素展開：

(a) 管治

董事會肩負建立及維持本集團風險管理及內部監控系統有效運作的整體責任，包括對氣候相關風險與機遇的監督。本集團的環境、社會及管治工作小組負責識別及評估氣候相關風險，並向董事會更新有關氣候法規及行業基準的最新消息及發展。審核委員會每年至少審閱一次風險範疇並評估該等程序之有效性。

(b) 戰略

本公司已將平均氣溫不斷上升，以及極端天氣事件(例如暴雨、洪水、火災及熱浪)的嚴重性及可能性的不斷增加識別為影響我們日常營運的主要實質風險。為管理有關風險，本集團已實施緊急應變機制，並針對自然災害投購了充足的保單。我們亦會監察轉型風險，例如燃油法規的轉變及電動車普及趨勢，確保業務策略保持韌性。

(c) 風險管理

本集團已制定穩健的風險管理組織架構，用以識別、評估及優先處理氣候相關的風險。我們將風險分為以下類別：

- (i) **物理風險**：我們將暴雨和暴洪等極端天氣事件視為對車間基礎設施、客戶車輛及員工安全的主要威脅。我們的風險管理流程包含定期評估服務中心的排澇能力及設施的結構完整性，以防止水損及營運中斷。我們已制定緊急應變方案，包括明確的疏散路線及車輛保護措施，務求在自然災害發生時，全面保障員工及公司資產安全。
- (ii) **轉型風險**：本公司透過監察與氣候變化相關的監管、法律及市場環境整體變動，以維持對轉型風險的廣闊視野。我們持續關注環境披露要求的演變，以及消費者對企業可持續發展的期望變化。藉由保持高度市場敏銳度，本公司致力主動調整業務策略及營運模式，以符合長期行業趨勢，並維持競爭優勢。

管理層負責將該等評估納入整體風險登記冊，確保於長遠資本開支及營運規劃中，充分考慮氣候韌性。

(d) 指標及目標

本公司透過溫室氣體排放、能源密度等指標，評估與氣候相關的風險表現。我們計劃於來年維持或改善排放及能源密度水平，以體現對環境管理的承諾。我們將持續識別對環境造成影響的業務活動，並制定相應改善措施，以進一步減少對氣候變化的負面影響。

關鍵績效指標

環境指標	單位	二零二五年	二零二四年
排放物			
溫室氣體排放總量(附註(i))	千克二氧化碳當量	45,331	36,806
範圍一直接溫室氣體排放量(附註(ii))	千克二氧化碳當量	24,792	25,333
範圍二間接溫室氣體排放量(附註(iii))	千克二氧化碳當量	20,539	11,473
密度	千克/收益(千新加坡元)	2.70	2.11
廢棄物			
無害廢棄物總量	噸	7.2	7.5
密度	噸/收益(千新加坡元)	0.0004	0.0004
有害廢棄物總量	噸	57.3	59
密度	噸/收益(千新加坡元)	0.003	0.003
資源消耗			
耗水量	立方米	194.6	194.2
密度	立方米/收益(千新加坡元)	0.01	0.01
能源消耗	千瓦時	136,150	123,976
直接消耗	千瓦時	107,222	109,454
間接消耗	千瓦時	28,928	14,522
密度	千瓦時/收益(千新加坡元)	8.10	7.11

附註：

- (i) 溫室氣體排放的計算乃基於香港聯合交易所有限公司頒佈的《環境關鍵績效指標匯報指引》，該指引為GEM上市規則附錄二十項下的匯報提供補充指引，並輔以當地政府機關及能源監管機構提供的相關排放係數。本集團的排放清單包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮，所有氣體均一致以二氧化碳當量呈列。
- (ii) 範圍一包括本集團車隊在日常營運及汽車買賣業務中消耗汽車燃料所產生的直接排放。所採用的計算方法及排放係數，乃源自相關地方當局提供有關汽油及柴油燃料的最新可用數據。
- (iii) 範圍二包括本集團辦公室及服務中心所消耗外購電力產生的間接排放。所採用的計算方法及排放係數，乃基於當地能源當局發佈的電網排放係數及從該等當局取得的電力特定數據。

		二零二五年	二零二四年	
僱員總數	按性別劃分			
	男性	人	87	88
	女性	人	36	36
	按僱傭類型劃分			
	全職	人	123	124
	兼職	人	Nil	Nil
	按年齡組別劃分			
	30歲或以下	人	18	17
	31-50歲	人	66	68
	51歲或以上	人	39	39
	按地區劃分			
	新加坡	人	123	124
	僱員流失比率	按性別劃分的流失比率		
男性		%	16	23
女性		%	0	8
按年齡組別劃分的流失比率				
30歲或以下		%	33	29
31-50歲		%	12	16
51歲或以上		%	0	20
按地區劃分				
新加坡	%	11	19	

	單位	二零二五年	二零二四年
每名員工平均受訓時數	小時	3.2	3.2
按職級劃分的每名員工平均受訓時數			
高級員工	小時	0.0	0.0
普通員工	小時	5.0	4.8
按性別劃分的每名員工平均受訓時數			
男性	小時	4.3	4.2
女性	小時	0.7	0.6
按職級劃分的員工受訓比例			
高級員工	%	0.0	0.0
普通員工	%	100.0	100.0
按性別劃分的員工受訓比例			
男性	%	70.7	75.2
女性	%	29.3	24.8