



# Fulu Holdings Limited 福祿控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：2101

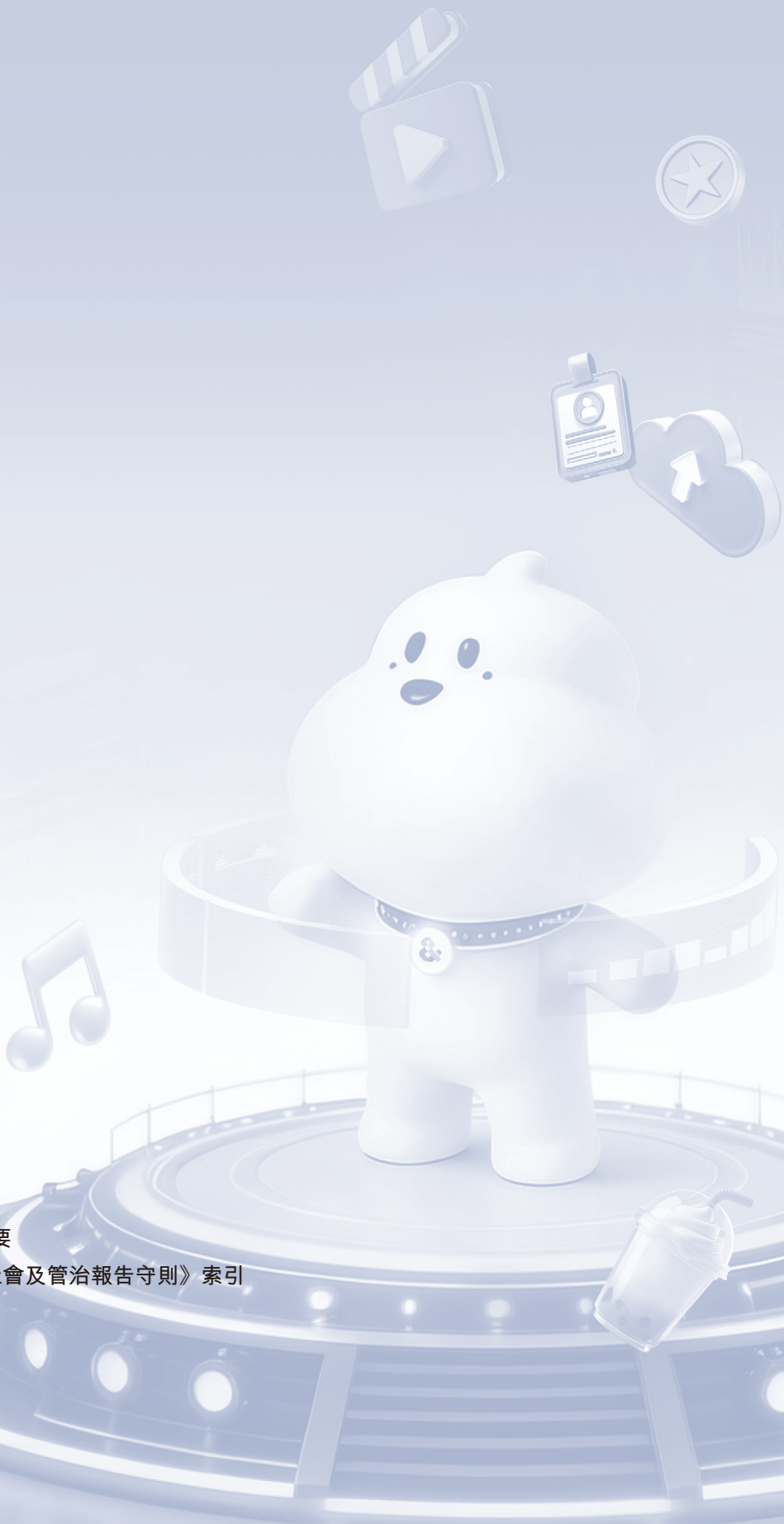


# 2025

環境、社會及管治報告

# 目錄

- 2 1. 報告說明**
  - 1.1 關於本報告
  - 1.2 報告標準
  - 1.3 報告範圍
  - 1.4 報告語言及獲取
  - 1.5 審批及確認
  - 1.6 反饋機制
- 4 2. 關於本集團**
- 5 3. 可持續發展戰略與治理**
  - 3.1 ESG治理董事會聲明
  - 3.2 ESG治理體系
  - 3.3 持份者溝通與回應
  - 3.4 重要性議題分析
- 11 4. 負責任的企業運營**
  - 4.1 誠信經營與反腐敗
  - 4.2 信息安全與隱私保護
  - 4.3 知識產權管理與創新保障
- 14 5. 提供卓越服務**
  - 5.1 客戶至上與體驗提升
  - 5.2 可持續供應鏈管理
- 18 6. 賦能人才，共同成長**
  - 6.1 多元平等與包容僱傭
  - 6.2 全面薪酬與員工關懷
  - 6.3 人才發展與組織培訓
  - 6.4 職場健康與安全
- 24 7. 綠色運營與環境共生**
  - 7.1 低碳運營與氣候行動
  - 7.2 資源循環與廢棄物管理
  - 7.3 能效提升與資源優化
  - 7.4 應對氣候變化
- 32 8. 貢獻社區，共創價值**
- 33 9. 附錄一：可持續發展數據摘要**
- 36 10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引**



# 1. 報告說明

## 1.1 關於本報告

福祿控股有限公司(「本公司」)連同其附屬公司及其綜合聯屬實體(統稱「本集團」或「我們」)欣然發佈第六份環境、社會及管治(下稱「ESG」)報告(下稱「ESG報告」或「本報告」)。我們致力於與各持份者就本集團的ESG理念、工作、措施和績效進行溝通，以了解持份者對於本集團ESG方面的期望和關注，積極回應他們的需求，確保與他們之間保持良好的溝通渠道。

## 1.2 報告標準

本報告乃參照香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)發佈《主板上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告守則》(下稱「《守則》」)編製而成。本報告以重要性、量化、平衡及一致性此四個匯報原則為編製基礎，已符合《守則》中「不遵守就解釋」的條文。

原則	相關回應
重要性	本集團通過多種渠道與持份者進行溝通交流，並展開重要性評估識別出與本集團發展有關的ESG重要性議題，通過本報告進行披露。
量化	本報告已涵蓋《守則》所要求披露的全部關鍵績效指標，相應的統計標準、方法、假設及／或計算工具、以及轉換因素的來源已在報告釋義中披露。
平衡	本報告以準確、真實且完整為原則，不偏不倚地展現了本集團本年度的ESG表現，避免不恰當地描述影響讀者的決策或判斷。
一致性	本報告採用與往年一致的統計及關鍵績效指標匯報方法。若統計方法或關鍵績效指標有任何變更或有任何其他影響有意義比較的相關因素，將於本報告中進行清楚說明。

讀者可參閱本報告附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引作快速查詢。本報告應與2025年年報中的「企業管治報告」章節一併閱覽，以便全面了解本集團的ESG表現。

## 1. 報告說明

### 1.3 報告範圍

本報告披露的時間範圍是2025年1月1日至2025年12月31日(下稱「**本年度**」)的核心業務之表現。環境範疇的關鍵績效指標則涵蓋本集團主要辦公地：武漢總部辦公點以及北京辦公室。

### 1.4 報告語言及獲取

本報告以繁體中文和英文發佈。如有歧義，請以繁體中文版本為準。本報告的電子版已登載於本公司和聯交所網站，讀者可到本公司的網站(<http://www.fulu.com>)或聯交所(<https://www.hkexnews.hk>)瀏覽或下載報告。

如閣下希望收取本報告的印刷本，閣下可將申請以書面方式通知本集團總部，地址為中國湖北省武漢市東湖新技術開發區光谷大道77號光谷金融港B27棟14樓，收件人註明為投資者關係中心。

### 1.5 審批及確認

本公司的董事會(「**董事會**」)對本報告所匯報的內容承擔全部責任，並已審批和確認本報告的內容。

### 1.6 反饋機制

我們非常重視閣下對本報告的意見和建議，並歡迎閣下以電郵的形式(郵箱：[IR@fulu.com](mailto:IR@fulu.com))與我們聯絡。

## 2. 關於本集團

本集團作為中國領先的數字商品及服務提供商，自成立以來始終致力於通過科技創新構建高效、可靠的數字商品生態系統。我們將「成就豐富而有趣的數字化商業」作為使命，深耕數字商品分銷與服務領域，業務全面覆蓋文娛、遊戲、通信及生活服務等多元板塊，為超過千萬消費者及廣泛的合作企業提供安全、便捷的一站式數字商品交易及增值服務。我們以始終追求卓越的態度，團結協作構建互信共贏的生態系統，簡單高效的方法優化資源利用與管理流程，持續創新的精神探索負責任的商業解決方案。

我們依託自主研發的智能技術平台與強大的供應鏈整合能力，構建了覆蓋線上線下全場景的渠道網絡。我們不僅與國內眾多主流數字內容提供商、平台運營商及品牌方建立了長期穩固的合作關係，更通過持續的技術投入與產品創新，不斷提升交易效率與服務體驗，推動數字消費市場的規範發展與生態繁榮。報告期內，本集團以「管理提效」為主線推進組織與運營優化，通過精細化成本管控提升營運效率並降低成本，持續增強經營韌性。我們加速構建多元化、高競爭力的產品組合，豐富供給生態，提升運營產出，塑造差異化的市場競爭優勢。

作為聯交所主板上市公司，本集團始終將可持續發展視為企業長期價值的重要組成部分。我們深信，負責任的企業管治、對社會福祉的貢獻以及對環境影響的關注，是驅動本公司穩健前行、贏得信任的基石。本報告旨在系統、透明地呈現我們在ESG領域的戰略、實踐與績效，展現我們作為企業公民的責任與擔當。

## 3. 可持續發展戰略與治理

### 3.1 ESG治理董事會聲明

為實現可持續發展目標並將其全面融入本集團的戰略規劃與日常運營中，本集團持續完善並優化ESG管治架構，進一步明確並落實董事會、ESG工作小組以及各業務部門之間的職責分工與協同機制。董事會作為ESG管治及可持續發展工作的最高責任層，全面負責統籌、管理與推進本集團在ESG方面的各項事宜，確保ESG策略與集團業務發展深度融合，並持續監督ESG相關政策與措施的執行情況。董事會定期評估與集團運營相關的ESG風險與機遇，主動識別並應對可能對業務運營及長期發展產生影響的內外部因素，適時調整經營策略與執行路徑，在維護全體持份者長遠利益的同時，積極履行企業社會責任。

為保障風險管理與內部監控體系的有效性，董事會持續加強對ESG相關事宜的監督與審查，確保所有運營活動符合法律法規及監管要求。董事會亦負責對ESG關鍵績效指標、目標進展及信息披露質量進行年度審閱，包括在定期會議上聽取ESG工作小組的專項匯報、審批ESG重要議題清單、監督績效達成情況，並對年度ESG報告的內容與完整性進行最終審議。

本集團高度重視與各持份者的持續溝通，通過多元化的渠道傾聽其訴求與期望，並將其納入ESG戰略制定與執行過程中。本年度，我們繼續聘請獨立第三方專業機構協助開展ESG重要性評估，系統識別與分析各ESG議題對集團業務及持份者的影響程度，並對議題進行科學排序。最終，經董事會審閱並確認了本年度的重要ESG議題，相關內容已在本報告中依規披露。

展望未來，董事會將繼續領導本集團在可持續發展道路上前行，不斷優化ESG管理體系，提升信息披露透明度，推動本集團在經濟、環境與社會效益方面的協調發展，為實現長期可持續價值創造奠定堅實基礎。

### 3. 可持續發展戰略與治理

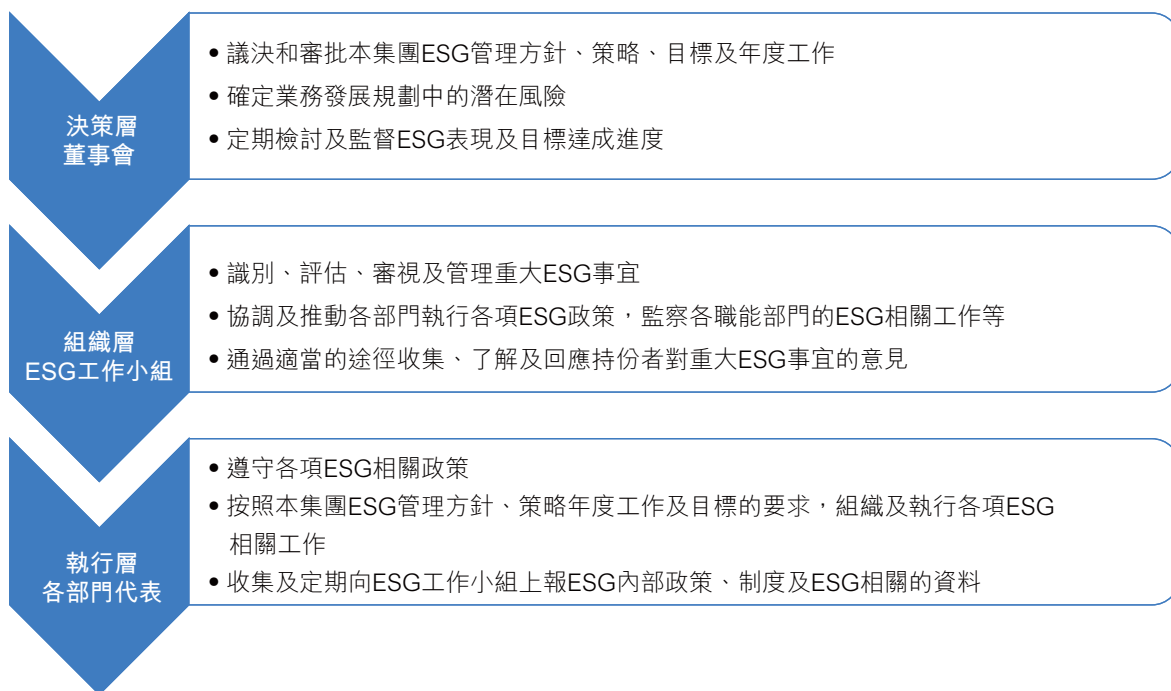
#### 3.2 ESG治理體系

為引領本集團實現長期可持續的繁榮發展，我們已將社會責任與ESG理念深度融入企業核心戰略，並通過系統化的治理機制確保其有效貫徹與落實。本集團持續優化覆蓋「決策層、組織層與執行層」的立體化ESG管治架構，確保責任清晰、銜接順暢、執行有力。

董事會作為ESG管理的最高決策與監督機構，承擔對ESG戰略、目標設定、風險管控及整體績效的最終責任。董事會定期審議ESG重大議題，聽取匯報，並評估ESG整合對業務發展的長遠影響。

由高級管理層跨部門組成的ESG工作小組，經董事會授權，負責ESG相關工作的統籌協調與日常推進。ESG工作小組負責制定ESG年度計劃、監督關鍵舉措落實、跟蹤目標進展，並定期向董事會匯報。

各業務與職能部門構成ESG管理的執行層，負責將ESG目標融入具體運營與管理活動中，執行ESG工作小組部署的各項任務，並持續反饋執行情況，形成從戰略到落地的完整閉環。下圖展示了本集團的ESG管治架構以及管治架構內各層面的角色和具體職責：



### 3.3 持份者溝通與回應

我們深知，持份者的支持、信任與持續互動是本集團實現可持續發展目標的重要支撐。因此，我們始終將持份者溝通置於戰略高度，通過制度化、多元化的渠道，與內外部各利益相關方保持緊密、雙向的溝通，確保本集團的發展策略、運營實踐及ESG表現能夠真實反映並回應持份者的期望。

2025年，我們通過定期會議、實地考察等多種形式與持份者積極互動，系統收集並分析來自員工、客戶、股東、合作夥伴、社區及監管機構等不同群體的意見與建議。我們注重溝通的及時性與針對性，既開展周期性的結構化交流，也保持靈活、開放的日常溝通渠道，以持續傾聽各方聲音，並將其融入ESG目標設定、管理優化與績效提升的過程中。

通過積極回應持份者關切，我們致力於不斷增強ESG工作的透明度和有效性，推動可持續發展策略的持續演進，構建更加穩固、互信的持份者關係生態，共同邁向可持續的未來。

持份者	要求與期望	溝通與回應方式
政府與監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守國家政策及法律法規</li> <li>促進地方經濟發展</li> <li>帶動地方就業</li> <li>安全營運</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期信息報送</li> <li>定期與監管機構對話</li> <li>檢查督查</li> <li>實地視察</li> </ul>
股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>收益回報</li> <li>合規營運</li> <li>提升公司價值</li> <li>信息透明及高效溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東周年大會</li> <li>公司公告</li> <li>企業通訊，電郵、電話通訊及公司網站</li> <li>高級管理人員會議</li> <li>實地考察</li> </ul>
合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>公平競爭</li> <li>依法履約</li> <li>互利共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>審查與評估會</li> <li>商務溝通</li> <li>交流研討</li> <li>洽談合作</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任營銷</li> <li>產品責任</li> <li>客戶服務管理</li> <li>運營合規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶服務熱綫</li> <li>客戶意見調查</li> <li>社交媒體平台</li> <li>服務投訴與回訪</li> </ul>

### 3. 可持續發展戰略與治理



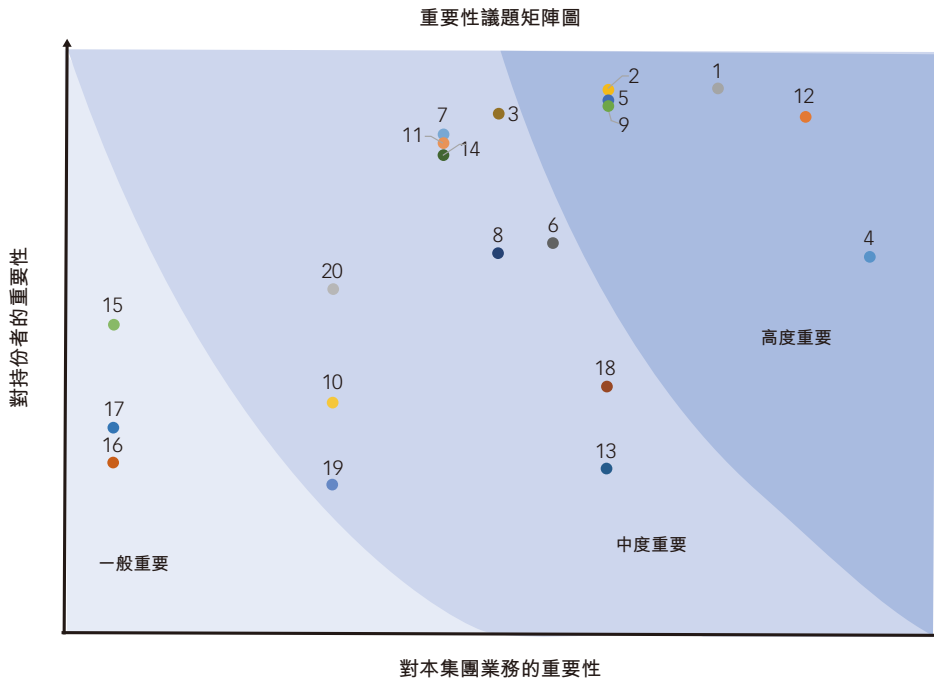
持份者	要求與期望	溝通與回應方式
環保團體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵守國家政策及法律法規</li> <li>• 保護生態</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG信息報送</li> <li>• ESG工作小組</li> </ul>
同業	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營</li> <li>• 公平競爭</li> <li>• 依法履約</li> <li>• 互利共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略性合作項目</li> <li>• 考察互訪</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 培訓與教育</li> <li>• 員工權益及福利</li> <li>• 僱傭合規</li> <li>• 職業安全與健康</li> <li>• 僱傭多樣性及平等機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工溝通會</li> <li>• 公司內刊和內聯網</li> <li>• 職業晉升機制</li> <li>• 員工意見調查</li> <li>• 研討會／工作坊／講座</li> <li>• 員工培訓</li> <li>• 員工活動</li> </ul>
社區及公眾	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參與公益事業</li> <li>• 信息公開透明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司網站</li> <li>• 公司公告</li> <li>• 社交媒體平台</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信經營</li> <li>• 公平競爭</li> <li>• 依法履約</li> <li>• 互利共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商管理制度</li> <li>• 供應商考核評估</li> <li>• 面對面交流溝通</li> <li>• 實地視察</li> </ul>
傳媒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信息透明及高效溝通</li> <li>• 行業規模</li> <li>• 前景及競爭情況</li> <li>• 公司效益及員工福利</li> <li>• 高管聲譽及觀點</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新聞稿</li> <li>• 高級管理人員訪問</li> <li>• 傳媒採訪</li> </ul>

### 3.4 重要性議題分析

為系統識別對本集團業務運營及持份者具有重要性影響的ESG議題，並據此確立可持續發展管理的優先重點，我們開展了全面而深入的重要性評估工作，旨在確保我們的資源投入、績效管理與信息披露能夠有效回應內外部期望，並支持本集團的長期價值創造。

在評估過程中，我們廣泛參考了《守則》、永續會計準則委員會(SASB)行業指引，並深入分析了同業實踐與行業趨勢，在此基礎上初步篩選出覆蓋ESG維度的關鍵議題。我們通過向內部管理層與外部核心持份者發放調研問卷，收集並綜合其對各議題重要性的看法，從「對業務的重要性」及「對持份者的重要性」兩個維度進行加權評分與排序。

評估結果以下列重要性矩陣直觀呈現，議題根據其綜合得分分佈於「高度重要」、「中度重要」及「一般重要」區域。董事會、ESG工作小組及高級管理層已對評估結果進行了審閱與確認。本報告將依據該評估結論，對高度重要議題進行重點披露，並將所有實質性議題作為制定與調整ESG戰略、目標及年度工作重點的核心依據，確保我們的可持續發展實踐始終與業務戰略及持份者關切保持一致。



### 3. 可持續發展戰略與治理



ESG議題重要性	圖示序號	重要議題
高度重要	1	反貪污
	2	營運合規
	5	信息及隱私安全
	9	客戶服務管理
	4	知識產權保護
	12	職業安全與健康
中度重要	3	供應鏈管理
	6	負責任營銷
	18	能源管理
	13	僱傭多樣性及平等機會
	7	產品健康與安全
	8	產品責任
	10	培訓與教育
	11	員工權益及福利
	14	僱傭合規
	19	應對氣候變化
20	社會貢獻	
一般重要	15	廢棄物管理
	16	溫室氣體管理
	17	水資源管理

根據重要性矩陣結果，我們於本報告中將重點說明「負責任的企業運營」、「提供卓越服務」、「賦能人才，共同成長」、「綠色運營與環境共生」、「貢獻社區，共創價值」這五方面重要議題的內容，以反映我們在ESG工作方面的重點及貢獻。展望未來，我們將繼續識別相關的ESG重要議題，以便與主要持份者保持持續一貫的溝通。

## 4. 負責任的企業運營

### 4.1 誠信經營與反腐敗

本集團視誠信廉潔為企業發展的根基，對貪污及賄賂行為秉持「零容忍」原則。我們嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國反洗錢法》等法規，並制定內部的《反腐敗商業行為準則》、《反洗錢工作管理辦法》及《員工違規、違紀問責管理制度》，明確了全體董事、管理層及員工的道德標準，嚴禁以權謀私或不當收受利益，並要求主動申報潛在的利益衝突。員工不得濫用職權或利用工作之便向他人索取錢財或謀取私利，包括接受業務相關的單位或個人的禮物、金錢、貸款、服務或任何形式的補償。

本集團已設立覆蓋全體員工、供應商、客戶及合作夥伴的監察與舉報機制，相關職能由政府事務中心統籌，依據《監察通報制度》與《員工舉報及舉報保護制度》，我們嚴格保密舉報人信息，保護調查參與者，並嚴禁任何打擊報復行為。此外，管理層發現若存在潛在利益關係必須及時報告，違規者將依法承擔相應責任。

報告期內，全體董事均參與線上反貪污培訓，我們亦邀請律師為管理層及關鍵崗位的員工開展反貪培訓講座。本年度，本集團及員工概無發生任何已審結的貪污訴訟案件。未來，我們將持續深化廉潔治理機制，將商業道德全面融入企業運營，以誠信護航集團健康發展。

## 4. 負責任的企業運營

### 4.2 信息安全與隱私保護

作為一家以數字商品及服務為核心業務的科技公司，本集團深知數據安全與用戶隱私保護是業務運營的生命線與信任基石。我們始終將相關保護工作置於最高優先級，嚴格遵守包括《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國數據安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》在內的法律法規及行業監管要求，致力於構建全方位、多層次的數據安全治理體系。

在管理體系認證方面，我們持續維護並優化符合ISO/IEC 27001:2022標準的信息安全管理體系。在產品與服務平台的使用流程中，我們堅持「告知—同意」原則，在客戶啟用服務前清晰展示《法律聲明及隱私權政策》，確保其在充分理解並明確同意後方可使用。所有涉及收集用戶個人信息的環節，均需用戶主動勾選同意相應協議，且信息使用範圍嚴格限定於協議約定之目的。

為保障交易安全與身份真實性，我們依據業務場景要求客戶提供必要信息進行實名認證。對於收集的用戶信息，我們採用業界先進的加密技術、可信計算環境及動態安全防護機制，防止數據遭到未經授權的訪問、泄露、篡改或毀損。同時，我們不斷加強針對網絡攻擊、釣魚欺詐、漏洞利用等安全風險的主動防禦與監測能力，全力守護客戶的信息與財產安全。若客戶拒絕提供必要信息，我們可能無法提供相關服務，此措施亦是為保障整體生態的安全與秩序。

我們高度重視員工的數據安全意識和能力建設。通過部署嚴格的權限訪問控制機制與審批流程，確保僅有授權人員在業務必要前提下接觸數據。所有員工均須接受數據安全與隱私保護培訓，並嚴格遵守職業道德規範，嚴禁任何未經授權的數據披露或使用行為，同時負有保守商業秘密的持續責任。

本集團持續完善涵蓋數據全生命周期的安全管理制度與IT治理規範。我們的數據安全管理架構實施分層防禦策略，覆蓋操作系統、數據庫系統、數據本身及數據庫對象等多個層級的安全性，並通過逐層身份驗證實現精準訪問控制。內部數據調用需遵循分級審批流程，明確使用目的與場景，並接受安全審計。我們設立了嚴格的違規問責機制，對未授權查詢、數據泄露等行為採取嚴肅處罰，並保留追究法律責任及索賠的權利。

截至2025年12月31日，本集團未發生任何重大數據安全事件，亦未發現涉及違反信息安全及隱私保護相關法律法規的情況。未來，我們將持續提升技術防禦與治理水平，積極應對日益複雜的網絡安全環境，以更高標準履行對用戶與社會的安全承諾。

### 4.3 知識產權管理與創新保障

本集團嚴格遵守並貫徹實施知識產權相關的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》。為系統化地管理及保護這一核心無形資產，我們持續完善內部治理體系，已制定並實施《知識產權管理制度》與《知識產權激勵管理辦法》，在積極維護自身品牌資產與創新成果不受侵犯的同時，鄭重承諾尊重他人的商標、專利、著作權及其他一切形式的知識產權。

本集團設立由研發中心、人力資源中心、法務中心指派專人組成的知識產權管理小組，作為知識產權工作的歸口管理機構，負責處理相關日常事務。該小組持續維護並更新知識產權保護政策，積極配合國家知識產權行政管理部門的各項工作，致力於保護本集團的知識產權權益，預防侵權行為，並協調處理潛在的知識產權糾紛。

為強化全體員工的知識產權保護意識，激發技術創新活力，我們依據法律法規並結合業務實踐，健全了知識產權的內部獎懲機制。我們要求所有員工在入職時簽署《保密協議》與《競業限制協議書》，明確其對本集團技術成果、經營信息及其他商業秘密的保密義務。此外，我們通過定期培訓與宣導，使員工充分理解並遵守知識產權規範。

通過持續的創新投入與規範管理，截至2025年12月31日，本集團共擁有域名50件、著作權166件、註冊商標74件、專利3件。我們將繼續致力於創新與知識產權保護，為本公司的可持續發展構築堅實的技術與法律基石。

## 5. 提供卓越服務

作為中國領先的數字商品及服務提供商，本集團始終堅持以技術驅動與模式創新為雙引擎，持續優化商業模式並升級技術能力，確保我們穩居行業前沿，為客戶創造可持續價值。無論客戶規模大小，我們始終以需求為導向，致力於提供靈活、專業的營銷方案、多元業務模式及創新產品組合，為客戶提供高品質、全方位的數字商品及服務體驗。得益於本集團作為第三方數字商品及服務平台運營商的業務屬性，本年度未發生任何因安全或健康原因導致的商品回收事件。

本年度，本集團榮膺武漢市軟件行業協議頒發的**2025年（第七屆）武漢市軟件行業競爭力前百家企業**的殊榮。本集團在綜合實力、品牌影響力、技術研發與市場認同等方面持續取得重要進展，所作出的行業貢獻與取得的各項成就贏得了業界與社會的廣泛認可。未來，我們將繼續深耕數字技術，強化平台服務能力，積極引領產業數字化轉型，推動行業邁向更高效、更可信、更可持續的發展階段。



武漢市軟件行業協會頒發

## 5. 提供卓越服務

### 5.1 客戶至上與體驗提升

我們始終秉持為客戶與股東創造價值、以良好信譽提供優質服務的初心。在運營過程中，我們嚴格遵守《中華人民共和國電子商務法》、《中華人民共和國消費者權益保護法》、《信息網絡傳播權保護條例》及《電信服務規範》等相關法律法規。通過不斷完善涵蓋產品購銷、商城入駐、代運營及產品代理等服務的合作協議，我們明確界定了合作內容、流程、費用及雙方權責，並納入保密、廉潔與知識產權條款。同時，我們持續優化銷售頁面設計與提醒機制，主動告知消費者其所享有的權利，力求在保護雙方合法權益的基礎上建立透明、可靠的合作關係。本年度，本集團累計服務客戶超過一千二百萬人次。

為提升服務體驗與運營完整性，本集團持續完善《客服中心現場管理制度》與《客服中心業務交接流程》等內部政策，通過強化一線人員的責任心與服務敏感度，降低因問題未閉環解決而引發的客訴風險。我們已建立健全的《客訴升級規範與處理流程》、《業務異常及突發處理流程》及《涉詐反查處理機制流程》，確保客服人員能夠按照「反饋—處理—跟蹤—閉環」的標準作業程序，及時響應並妥善解決客戶問題，切實保障客戶權益。

為應對平台運營中可能面臨的電信詐騙、洗錢等風險，我們由安全中心、政府事務中心、法務中心及業務部門組成的專項安全小組，持續針對B2B、B2C等不同場景優化風險控制機制。通過完善反電信詐騙與反洗錢制度細則，並開展定期培訓，我們不斷提升全員風控意識與應變能力，有力維護了平台安全與穩定。

我們建立了多通道投訴受理機制，客戶可通過工商、政務服務熱線等外部渠道，或店舖在線諮詢、客服電話、官方平台等內部渠道進行反饋。本年度，本集團客服好評度超92%，共受理外部及內部投訴2,890宗，投訴處理率均為100%。投訴內容主要涉及對產品及服務體驗的反饋，部分也與數字權益商品依規不適用普通退換政策的特性相關。我們將持續聆聽客戶聲音，不斷優化服務流程與產品設計，致力於為客戶提供更安心、更滿意的服務體驗。

## 5. 提供卓越服務

### 5.2 可持續供應鏈管理

本集團始終以負責任的態度管理與供應商的合作關係，致力於構建安全、可靠、可持續的供應鏈體系。我們依據《中華人民共和國民法典》等相關法律法規，持續完善《供應商管理辦法》與《採購管理制度》，確保所有採購活動遵循公開、公平、公正的原則，並嚴格執行內部控制程序。為進一步規範商業行為、防範廉潔風險，我們持續與供應商簽訂《陽光誠信合作承諾函》，共同維護誠信、透明的合作環境。

在引入新供應商的過程中，我們建立了系統的評估機制。業務人員需從商品與服務質量、成本、交付能力、售後服務、技術實力及財務健康等多維度綜合考察供應商實力，並審核其相關授權、資質及合規證明。對於技術類合作，供應商需提供接口文檔並由我司研發中心進行測試驗證，確保其符合我司技術標準與安全要求。

我們要求所有合作供應商必須通過嚴格的資質審查與綜合評價。評審涵蓋其經營穩定性、交付可靠性、售後保障、技術能力、成本競爭力及財務指標等，並根據明確的評分細則進行量化評估。在供應商選擇中，我們優先考慮已獲得環境管理、社會責任等國際通行認證的合作夥伴，並鼓勵採購本地化或鄰近區域的商品與服務，以減少運輸過程中的碳排放。我們明確要求供應商遵守經營所在地的環境保護法律法規，若發現其存在嚴重環境違法行為或負面事件，將視情況降低評級或終止合作。在社會責任方面，我們嚴格審核供應商的用工合規性，堅決反對僱傭童工、強制勞動等行為，並要求其為員工提供安全、健康的工作環境。若供應商涉及重大勞資糾紛、存在歧視行為或出現貪污、欺詐等違法違規情況，我們亦將重新評估合作關係。

本集團積極推動綠色採購理念，優先選用環境友好、可循環利用的材料與服務。為優化庫存管理、減少資源浪費，我們依據實際需求制定採購計劃，並持續完善庫存預警機制。

## 5. 提供卓越服務

截至2025年12月31日，本集團合作的供應商主要包括數字商品供應商與實物商品／服務供應商，來源覆蓋中國大陸、香港及其他地區，相關供應商總數約為1,506家。我們將持續優化供應商管理體系，攜手價值鏈夥伴共同推進可持續發展。上述所有供應商均執行本集團的供應商慣例，按地理區域劃分的供應商數目如下：

地理區域	供應商數目
華東	538
華中	258
華北	248
華南	206
西南	131
西北	67
東北	57
港澳台	1
<b>總共</b>	<b>1,506</b>

## 6. 賦能人才，共同成長

我們深知，企業的持續成長與價值創造離不開一支專業、團結且充滿活力的員工隊伍。因此，吸納、培養並留住優秀人才，始終是本集團可持續發展戰略的核心組成部分。我們高度重視員工的成長與發展，致力於為其提供安全、健康、包容的工作環境，搭建公平、透明的職業發展平台，並持續關注員工的身心健康與整體福祉。

在僱傭管理方面，本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》及《禁止使用童工規定》等相關法律法規，並不斷完善《員工手冊》、《員工行為管理規範》等內部制度，確保建立並維護良好的僱傭慣例，營造和諧、共融、積極的組織氛圍。

截至2025年12月31日，本集團員工總數為606人，其中男性員工286人，女性員工320人。我們將繼續推進人才發展與關懷體系優化，與員工共同成長，為實現本集團長遠發展奠定堅實的人才基礎。本集團員工的組成如下：

僱傭指標	2025年度人數
<strong>按性別劃分</strong>	
男性	286
女性	320
<strong>按年齡劃分</strong>	
30歲以下	236
30到50歲	368
50歲以上	2
<strong>按地區劃分</strong>	
華北區域	70
華東區域	36
華中區域	433
華南區域	22
西北區域	20
西南區域	25
<strong>按僱員類別劃分</strong>	
短期合約／兼職員工	84
全職初級員工	369
全職中級管理層	113
全職高級管理層 <sup>1</sup>	40

1 2025年報中披露的高級管理層僅包含核心高管，故數與此處有差異。

### 6.1 多元平等與包容僱傭

本集團始終堅持公平競爭、擇優錄取的招聘原則，並通過持續完善《*招聘管理辦法*》明確人力資源中心與各業務部門的職責分工，旨在提升招聘效率與質量，以精準滿足集團發展對各類型人才的需求。我們的招聘渠道主要包括校園招聘、內部推薦、社會公開招聘及主流線上招聘平台。各用人部門須依據年度預算、編製規劃及崗位空缺情況，提報年度招聘計劃，經審批後有序組織實施。同時，我們持續推行《*內部獎勵推薦制度*》，鼓勵全體員工及外部合作夥伴推薦合適人才，共同助力集團廣納賢才。

本集團堅決反對任何形式的歧視，此項原則貫穿於所有人力資源活動，包括招聘、晉升、調崗、評優及培訓等各個環節。在招聘過程中，我們專注於考察候選人的專業能力與崗位要求的匹配度，尊重並歡迎背景多元的人才加入，並承諾不因年齡、種族、性別、地域、宗教信仰、家庭狀況等任何無關因素加以區別對待。我們要求所有候選人提供真實、完整的個人信息與履歷資料，並對身份證明、學歷資質及工作經驗進行審慎核查，堅決杜絕錄用未滿法定工作年齡的人員。一旦發現任何誤用童工的情況，我們將立即採取糾正措施，並進行徹底調查與制度修補，防止此類情況再次發生。

我們嚴格禁止一切形式的強制勞動，實行標準工時制度，保障員工每日工作時間不超過8小時。員工享有周末雙休及法定節假日休息的權利，部分因運營需要安排輪班的崗位，亦嚴格遵守相關工時規定。如需安排加班，我們將依法給予調休或加班補償，並視情況提供交通補助等人性化關懷。此外，我們通過《*離職管理制度*》規範辭職、合同解除及解僱程序，員工提出離職時，部門將安排面談了解原因並妥善安排工作交接，力求實現員工與組織的平穩過渡。

本年度，本集團未發生任何違反平等僱傭、禁止童工及強制勞工相關法律法規的情況。

## 6. 賦能人才，共同成長

截至2025年12月31日，本集團流失率為35.87%<sup>2</sup>。本集團按不同類別劃分的員工流失率如下：

流失率指標 <sup>3</sup>	2025年度(%)
<b>按性別劃分</b>	
男性	35.87
女性	35.87
<b>按年齡劃分</b>	
30歲以下	42.58
30到50歲	30.57
50歲以上	50.00
<b>按地區劃分</b>	
華北區域	61.96
華中區域	16.28
華東地區	23.36
華南區域	77.55
西北區域	33.33

### 6.2 全面薪酬與員工關懷

本集團持續致力於構建更具吸引力與競爭力的薪酬福利體系，為員工創造公平、透明、可持續的發展環境。我們堅持「公平公正公開、團隊導向、分層分類」原則，持續優化《績效考核管理制度》，對員工績效進行全面、客觀的評估。年度考核結果與職級評定將直接與薪酬調整掛鉤，並結合員工績效表現、業務發展需求及崗位配置情況，優先推進內部晉升機制，暢通職業發展通道，激發員工成長動力。

員工依法享有各類休假權利，包括國家法定節假日及事假、婚假、產假、陪产假、年休假等。同時，本集團亦按照國家及地方社會保險政策，為員工繳納基本養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險及住房公積金。我們按僱員薪酬成本的若干百分比為僱員福利計劃供款。

本集團始終重視員工身心健康與工作生活平衡。2025年，我們進一步豐富了員工健康關懷體系，在公司設置健身角，鼓勵員工關注身心狀態，構建積極健康的生活方式。我們持續完善員工關懷機制，發放節日福利、生日福利、婚育慰問、病假關懷及加班交通補貼等，切實傳遞組織溫暖。

<sup>2</sup> 本年度，本集團為了更好地實現經營策略，對工作團隊進行了優化，並對武漢辦公場所進行了調整，人員變動幅度較大，從而導致流失率略有上升。

<sup>3</sup> 本年度的流失率計算方法為流失僱員各類別人數÷(流失僱員各類別人數+年終僱員各類別人數)×100%。此外，流失率的統計範圍未包含試用期內離職的僱員。

## 6. 賦能人才，共同成長

為推動團隊融合與文化滲透，本集團及各附屬公司積極開展形式多樣的團建與文化活動。本年度，我們組織了包括團建聚餐、季度評優活動等在內的多項活動。這些活動不僅增強了團隊凝聚力與員工歸屬感，也有效促進了企業價值觀與戰略目標的深度融合。我們將持續優化薪酬福利與員工關懷體系，致力於打造更受員工信賴、更具人文溫度的職場環境。



端午節活動禮品



本集團附屬公司週年慶活動

### 6.3 人才發展與組織培訓

本集團堅信，員工的成長與企業的可持續發展相輔相成。我們始終堅持以人為本，致力於構建系統化、專業化且充滿活力的學習生態，通過提供多元化、前瞻性的培訓資源與發展路徑，充分激發員工潛能，助力其實現個人價值與職業成長，與本集團共同進步。我們持續完善《員工培訓管理制度》，針對不同職業階段的員工設計差異化學習路徑，加速核心人才與未來幹部的培養。

在職業發展的各階段，我們為員工提供與崗位需求及個人發展意願相匹配的專項培訓，持續提升其業務實操能力與管理素養。在培訓項目設計與開發過程中，我們注重基於績效數據分析、員工需求調研、業務案例複盤及戰略導向，確保培訓內容的針對性、實用性與前瞻性。每項培訓結束後，我們均開展效果評估與滿意度調研，並根據反饋持續優化改進。

## 6. 賦能人才，共同成長

本集團推行內訓師管理機制，鼓勵內部知識沉澱與傳承，並通過多樣化培訓項目與技術賦能，持續推動學習型組織建設。2025年，本集團圍繞「合規風控、數字技能、業務創新、領導力」等關鍵領域，組織開展了一系列線上線下相結合的培訓項目。此外，我們支持員工參與行業論壇、專業認證及外部研討會，持續拓寬視野、汲取前沿知識。我們會進一步推動學習型組織建設，強化培訓與業務戰略的協同，借助技術賦能個性化學習，為員工成長與組織發展注入持久動力。

有關本年度本集團培訓的具體數據統計如下：

培訓指標	2025年度	
	每名員工 平均培訓時數 (小時) <sup>4</sup>	接受培訓員工 百分比(%) <sup>5</sup>
<b>按性別劃分</b>		
男性	4.74	53.50
女性	4.33	65.94
<b>按員工類別劃分</b>		
短期合約／兼職員工	0.68	80.95
全職初級員工	11.10	61.52
全職中級管理層	4.21	39.82
全職高級管理層	2.54	60.00

<sup>4</sup> 本年度的員工平均培訓時數計算方法為各類別僱員的總受訓時數÷各類別的僱員人數。2025年，本集團調整培訓資源配置，由外部培訓轉向內部經驗分享與自主培訓，受訓員工比例與培訓經費相應下降。

<sup>5</sup> 本年度的員工受訓員工百分比計算方法為各類別受訓僱員÷各類別僱員人數×100%。

## 6.4 職場健康與安全

本集團始終將員工的健康與安全置於首位，嚴格遵守國家及地方有關職業健康與安全的法律法規，致力於為全體員工構建安全、健康、舒適的工作環境。我們已建立系統化、常態化的安全管理機制，由專職人員統籌執行，確保辦公場所內的潛在風險得以有效識別、及時報告與妥善處理，並持續向員工傳達安全須知與應急指引。一旦發生工傷或意外事件，我們將啟動標準化調查程序，深入分析原因，並落實改進措施，防止類似情況再次發生。

在日常辦公環境中，我們積極培養員工的安全意識與行為習慣。通過定期開展電氣安全檢查，我們確保電源使用規範、設備周圍無雜物堆放，並及時消除安全隱患。下班後，行政部門會對各辦公區域的能耗設備關閉情況進行抽查，推動節能與安全管理的協同落實。我們亦注重環境整潔與通行安全，及時清理地面液體與障礙物，並嚴格執行全面禁煙政策，共同維護消防安全與室內空氣品質。

為提升健康安全管理的前瞻性與主動性，2025年我們持續支持健康促進與風險預防工作，設置配有健身器材的健身區域，通過推廣工間舒展活動、提供心理健康支持等方式，全方位關愛員工身心狀態。同時，本年度我們搬遷新的辦公場地，積極推進辦公環境的人性化與綠色化改善，包括優化照明與空氣質量、增設應急醫療設備等，持續提升員工的職場體驗與安全感。

過去三年(包括本年度)，本集團未出現職業病風險案例，未發生重大健康與安全事故，亦無工作相關死亡事故。2025年度，本集團未發生因工傷導致損失工作日的情況。我們將繼續完善健康安全管理體系，推動安全文化深入人心，為員工創造更加安心、可持續的工作環境。

## 7. 綠色運營與環境共生

作為一家負責任的企業，我們深知業務成長必須與環境責任並行。在持續拓展業務的同時，我們始終將資源節約與環境保護深度融入運營全流程，致力於構建綠色、低碳的運營模式，攜手合作夥伴共同推動經濟、環境與社會的協調可持續發展。報告期內，本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等相關法律法規，系統監測運營中各環節對環境產生的潛在影響，切實履行企業在生態環境保護方面的社會責任。

2025年，我們持續推進綠色辦公與數字化運營協同增效，通過推行電子化流程、倡導無紙化辦公等措施，全面提升資源使用效率與環境管理精細化水平。同時，我們持續開展環保意識宣導與行為倡導，鼓勵員工在日常工作中踐行綠色理念，共同塑造可持續的職場文化。

本年度，本集團並不存在有任何環境相關違規事件。董事會及管理層在審視環境目標進展的基礎上，結合業務發展趨勢與數據積累情況，進一步優化了環境績效管理機制。由於本集團業務發展迅速，較難判斷環境數據的變化，需要收集幾年的環境數據才能訂立具體的量化目標。2025年，本集團通過由集中式大型辦公室遷入多個分散式小型辦公室，優化了空間利用，有效降低了能耗密度、溫室氣體排放密度及廢棄物產生密度。在2025年度，隨著運營規模趨於穩定與節能措施逐步落實，本集團在溫室氣體排放密度、耗水密度及能耗密度等關鍵績效指標上均呈現積極改善趨勢。未來，我們將持續評估環境目標與業務發展的協同性，確保在推進企業成長的同時，穩步提升環境管理效能，實現綠色運營與可持續增長的雙重目標。

### 7.1 低碳運營與氣候行動

在運營過程中，本集團採取了一系列減少溫室氣體排放的措施，盡可能降低對環境帶來的負面影響。本集團的溫室氣體排放可分為直接排放(範圍一)和能源間接排放(範圍二)。首先，我們提供便捷差旅線上平台，鼓勵員工使用電話或視頻會議等遠程工作方式，替代不必要的商務出差。對於無法避免的商務出差，我們選擇直達航班，減少中轉和航空運輸對環境的影響。此外，我們鼓勵員工上班時使用公共交通工具或拼車出行，減少員工通勤可能產生的碳排放。

作為一家數字商品及服務提供商，我們主要從事辦公室業務，不涉及任何燃料燃燒的廢氣排放。本年度，本集團未有公務車輛使用，故不會產生任何廢氣排放。未來，如需使用公務車輛，我們亦會定期對車輛進行檢查，包括但不限於機械部件的維護、排放系統的調整和燃油效率的優化。我們將會確保車輛保持良好的工作狀態，以最大程度地減少廢氣排放和資源浪費。同時，我們將持續關注和改進我們的碳排放管理策略，密切審視本集團節能減排的措施，更多相關的舉措請詳見本章節「能效提升與資源優化」部分。

## 7. 綠色運營與環境共生

作為一家負責任的企業，本集團持續將應對氣候變化、減少碳排放深度融入運營管理實踐，系統性地降低業務活動對環境的影響。我們的碳排放主要來源於直接排放(範圍一)及能源間接排放(範圍二)，並通過多元化的管理措施推動排放強度持續下降。

在運營層面，我們大力推行綠色辦公與低碳工作模式。我們進一步優化了遠程協作系統與線上差旅管理平台，制度化地鼓勵員工優先採用視頻會議、電話會議等數字化方式替代非必要的實體差旅。對於確需進行的商務出行，我們優先選擇直飛航班與高鐵等低碳交通方式協助降低碳排放。同時，我們積極引導員工選擇低碳通勤方式，減少日常通勤產生的碳足跡。

作為一家以數字服務為主的企業，我們的辦公運營不涉及工業生產型燃料燃燒。我們已提前規劃綠色出行方案，未來如需引入公務車輛，將優先考慮新能源汽車，並建立嚴格的車輛維護、排放監測與使用管理制度，以實現車隊運營的低碳化。

為提升碳排放管理的系統性與前瞻性，我們定期回顧範圍一、範圍二的溫室氣體排放量，並定期跟蹤與動態分析。我們亦持續關注並評估碳中和技術路徑與市場機制，積極探索包括能效提升、清潔能源利用在內的減排舉措。更多與資源效率相關的具體措施，請參閱本章「資源使用」部分。

本年度，我們在武漢及北京辦公室內進行溫室氣體盤查，溫室氣體排放概要如下：

溫室氣體排放 <sup>6</sup>	單位	2025年度
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	186.09
範圍1—直接排放	噸二氧化碳當量	0.00
範圍2—能源間接排放	噸二氧化碳當量	186.09
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量/僱員 <sup>7</sup>	0.31

<sup>6</sup> 本年度，本集團只計算範圍1(直接排放)及範圍2(能源間接排放)的溫室氣體排放量。

<sup>7</sup> 環境範疇所覆蓋人數涵蓋所有在武漢及北京辦公室辦公的人員數目。

## 7. 綠色運營與環境共生

### 7.2 資源循環與廢棄物管理

本集團始終秉持資源節約與環境友好的原則，致力於通過系統化、精細化的管理，減少運營過程中廢棄物的產生，並確保所有廢棄物得到合法、合規且負責任的處理。我們積極推動廢棄物源頭減量、分類回收與循環利用，將循環經濟理念融入日常運營，最大限度降低業務活動對環境的負面影響。

在日常辦公中，我們產生的無害廢棄物主要包括廢紙、包裝材料及一般辦公垃圾。目前，這些廢棄物由所在辦公園區的物業管理單位統一收集與處理。為從源頭減少資源消耗，我們持續推行辦公用品循環使用計劃，鼓勵重複使用信封、文件夾、檔案袋等物品，並優先採購可替換筆芯、含有再生材料的打印紙與衛生用品，以及可重複充填的碳粉盒與墨盒，減少一次性及不可回收產品的使用。

針對有害廢棄物，如廢棄電子設備、電池及燈管等，我們嚴格遵循國家相關規定，委託具備專業資質的回收服務商進行統一收集、運輸與無害化處理，並確保全過程可追溯。2025年，本集團有害廢棄物的安全處置與回收率繼續保持100%。同時，我們在辦公區域設置了清晰的分類回收指引與收集點，並通過內部宣傳、培訓與倡議活動，持續提升員工的環保意識與分類習慣。

在紙張節約方面，我們深入推進無紙化辦公，鼓勵使用電子流程與雲端協作。對於確需打印的文件，我們默認設置為雙面黑白打印，並推廣使用單面廢紙作為草稿或內部便簽。2025年，我們定期統計紙張用量和打印數量，定期分析各部門用紙情況，並據此開展針對性改進，推動形成綠色、低碳、高效的辦公文化。

本年度，本集團在武漢及北京辦公室內的無害廢棄物及有害廢棄物如下：

廢棄物	單位	2025年度
<b>無害廢棄物<sup>8</sup></b>		
辦公生活垃圾產生總量	公噸	68.00
辦公生活垃圾產生密度	公噸／僱員	0.11
<b>有害廢棄物<sup>9</sup></b>		
主機產生總量	台	256
顯示器產生總量	台	479
筆記本產生總量	台	184
投影儀產生總量	件	12

<sup>8</sup> 本集團所產生的無害廢棄物乃根據日常營運情況估算所得。

<sup>9</sup> 本集團所產生的有害廢棄物乃根據實際情況計算所得。本年度新增有害廢棄物的原因來自變賣廢舊資產。

### 7.3 能效提升與資源優化

作為一家第三方數字商品及服務平台運營商，本集團的資源消耗主要集中於日常辦公運營中的電力、用水及辦公耗材。我們始終堅持綠色運營理念，將資源節約與效率提升融入日常管理，通過系統性措施優化能源與資源使用，積極履行企業在可持續發展中的環境責任。

#### 優化能源管理

為提升能源使用效率，我們持續推進辦公環境的節能改造與智能化管理。在照明方面，我們進一步完善分區控制系統，在公共區域、會議室及走廊安裝動態感應照明裝置，實現按需照明。同時，我們全面推行LED節能燈具更換計劃，並建立定期清潔維護機制，確保照明系統在最低能耗下保持最佳效果。

在空調系統管理方面，我們嚴格執行設備能效標準，優先選用高能效比設備，並建立定期維護制度，包括清洗濾網、檢測製冷劑密封性、優化運行參數等，以提升設備效率、延長使用壽命並減少能源浪費。

#### 倡導行為節能

我們持續開展內部節能宣傳與倡導，通過張貼節能提示、開展綠色辦公培訓等方式，提升全員的節能意識與責任感。我們明確要求員工下班後關閉非必要設備電源，並安排專人巡檢，確保節能措施落實到位。辦公區域照明燈設有定時關閉，晚上八點半自動關燈，避免能源浪費。

通過上述系統性的資源管理措施，我們致力於持續降低單位運營的資源消耗強度，構建綠色、高效、可持續的辦公運營模式。未來，我們將進一步探索智能化能源管理系統建設，深化綠色辦公實踐，推動資源節約成為組織運營的常態。

本年度，本集團在武漢及北京辦公室內的能源消耗量如下：

能源使用	單位	2025年度
能源消耗總量	兆瓦時	350.72
直接能源耗量—車輛燃料 <sup>10</sup>	兆瓦時	0.00
間接能源耗量—外購電力 <sup>11</sup>	兆瓦時	350.72
能源消耗密度	兆瓦時／僱員	0.58

<sup>10</sup> 本年度，本集團未有公務車輛使用。

<sup>11</sup> 電力數據乃根據本集團的實際電力使用量所得。

## 7. 綠色運營與環境共生

### 節約用水

作為一家第三方數字商品及服務平台運營商，我們的業務性質決定了我們不會產生或排放任何工業廢水。我們主要使用水源來自日常辦公室運營，而生活污水則會被排放至市政污水管網進行處理。通過訂立多項節水措施，我們對水資源的使用和管理進行了有效的監督和控制，以確保合理使用水資源並遵守相關的環境法規。我們在各個洗手間內，都張貼了節約用水的標識，以提高員工的節水意識。此外，我們定期進行滲漏測試，並檢查水錶讀數及有無隱蔽的漏水現象，確保水管系統的完整性。如果發現任何跑冒滴漏的情況，我們會立即安排維修和檢查，以避免水資源的浪費。未來，我們將繼續關注水資源的可持續性，並持續改進我們的水資源管理措施，減少對環境的影響。在本年度，我們沒有遇到任何使用水方面的問題。

作為以數字平台服務為核心業務的企業，本集團的運營不涉及工業用水或生產性廢水排放。水資源消耗主要源於日常辦公及生活配套，所產生的污水均排入市政管網，由公共污水處理系統統一處理。

我們高度重視水資源的節約與可持續利用，通過建立完善的用水管理機制，持續提升用水效率，強化過程監督。在硬件設施方面，我們全面推行節水器具改造，於辦公區域安裝感應式或節水型水龍頭、低流量沖水馬桶等設備，從源頭減少不必要的水資源消耗。同時，我們建立了定期巡檢與維護制度，通過智能水錶監測與人工檢查相結合的方式，及時發現並修復管道滲漏、設備滴漏等問題，避免隱性水資源浪費。

在員工行為引導方面，我們持續開展節水宣傳與文化建設，在用水區域設置醒目的節水標識，並結合內部培訓、環保倡議等活動，增強全員節水意識，鼓勵在日常工作中養成隨手關緊水龍頭、合理控制用水時長等良好習慣。

在本年度，我們沒有遇到任何使用水方面的問題。未來，我們將繼續完善節水管理體系，積極履行企業環境保護責任，助力水資源可持續利用。本年度，本集團的用水情況如下：

用水量 <sup>12</sup>	單位	2025年度
用水總量	立方米	4,734.61
用水密度	立方米／僱員	7.81

<sup>12</sup> 用水數據乃根據本集團武漢辦公室的實際用水量所得。

### 7.4 應對氣候變化

本集團深刻認識到氣候變化帶來的實體與轉型風險對全球環境、社會經濟及各行業運營的深遠影響。作為一家負責任的企業，我們積極支持國家「雙碳」目標，致力於將氣候考量融入公司治理與戰略發展。本年度，我們進一步依據氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的建議框架，從治理、戰略、風險管理及指標與目標四大支柱，系統性地管理與披露氣候變化相關議題。

#### 治理

本集團已將氣候相關事宜的監督職責明確納入現有的ESG管治架構。董事會作為最高決策與監督機構，負責審視氣候相關風險與機遇對集團業務的潛在影響，評估其與長期戰略的一致性，並承擔氣候治理的最終責任。我們每年審視溫室氣體目標，以協助董事會評估其策略及措施的有效性。ESG工作小組在董事會授權下，統籌協調氣候風險的識別、評估與應對工作，制定並推動相關行動計劃，定期向董事會匯報進展。各業務與職能部門負責執行具體的氣候管理措施，確保集團的氣候目標在日常運營中得到落實。此三層治理結構保障了氣候議題在決策、管理與執行層面的有效銜接。本報告期內，我們已為董事提供氣候相關培訓。

#### 戰略

在運營過程中，本集團始終高度重視業務活動對氣候變化的影響，旨在通過系統化地管理保護環境，同時，我們亦會評估對我們業務可能造成影響的氣候相關風險及機遇。

## 7. 綠色運營與環境共生

為提升對極端天氣與氣候事件的應對能力，我們開展識別及評估短期(5年內)、中期(5至15年)及長期(15年以上)的氣候相關風險，不斷探索優化與強化應對機制的可能。

風險類別	風險描述	影響程度	潛在影響	應對措施
急性實體風險 — 短至中期	極端天氣事件(如暴雨、洪澇、極端高溫)	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務連續性受影響，可能影響收入節奏</li> <li>系統或數據中斷可能影響運營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關鍵資料及系統電子備份，並做好容災備份/容災</li> <li>定期開展必要的應急演練</li> </ul>
慢性實體風險 — 長期	長期氣候模式轉變(如極端高溫、長期升溫)及能耗壓力	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工健康與效率受影響，可能影響交付效率與服務質量</li> <li>製冷需求上升，影響運營效率及能源成本</li> <li>後勤保障及應急採購需求增加，導致費用波動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推進節能降耗與能效管理，降低能耗壓力</li> <li>及時關注天氣預警並做好現場安全管理</li> </ul>
政策及法規風險 — 中至長期	數據合規成本、碳排放法規趨嚴、披露要求升級	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切關注政府相關部門是否出台新的合規法規條例，並整合到管理策略中</li> </ul>
市場風險 — 中至長期	客戶對低碳表現要求提高、競爭對手更快滿足低碳需求	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>可能影響投標或續約，帶來訂單及收入影響</li> <li>競爭力下降</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續提升低碳能力與披露準備，支持客戶低碳要求</li> </ul>

## 7. 綠色運營與環境共生

機遇類別	機遇描述	潛在影響
氣候相關機遇	通過提升數字化服務與遠程協作解決方案、深化能源與資源管理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 助力客戶與社會減少碳足跡</li><li>• 發掘運營效率提升與成本節約潛力</li></ul>

上述風險均為預期影響，均未對本集團的資產價值造成重大影響。報告期內的初步評估未識別到下一匯報年度導致資產或負債賬面值需作重大調整的重大風險。由於關鍵假設及參數仍需驗證，本年度暫以定性披露為主，未來我們將依據所積累的專業技能及資源配置，逐步提升定量披露的範圍與質量。

### 風險管理

我們已建立識別、評估與監測流程。每年通過內部研討與專家諮詢相結合的方式，審視重點氣候議題的適用性，持續完善管理體系，切實降低氣候變化對業務的潛在影響。

未來我們將進一步把氣候評估整合至整體風險框架，並透過定期檢視與動態調整，持續完善對應措施。

### 指標與目標

為衡量我們在應對氣候變化方面的表現，我們已開始系統性地跟蹤相關指標。目前，我們的重點在於核算與降低運營產生的溫室氣體排放(範圍一及範圍二)。我們鼓勵員工踐行節能低碳辦公，並持續優化基礎辦公設施的能效。本年度，我們持續進行碳排放數據的系統化收集與核算工作，為未來設定更具雄心的減排目標奠定基礎。我們將繼續完善氣候相關績效指標體系，並探索設定符合業務發展的中長期氣候目標。

同時，按聯交所新氣候規定的「不遵守就解釋」機制，本集團就氣候相關的指標與目標(包括適用於所有行業的跨行業指標、內部碳定價、薪酬、行業指標、其他氣候相關目標及其進度)將盡力在可得數據與適用方法學基礎上作出披露。若因數據可得性、方法學成熟度、商業敏感性或使用實施寬免等原因而未能披露個別指標、目標或其量化進度，本集團將提供經審慎考慮的解釋，並說明為達至所需披露而制定的工作計劃、當前進度及預計時間表，以循序漸進完善相關數據治理、計量口徑與披露質量。

## 8. 貢獻社區，共創價值

本集團始終將履行企業社會責任置於戰略發展的重要位置，致力於以數字技術能力為依託，系統性地參與並推動社會公益事業的發展。我們積極響應國家號召，持續投入資源支持鄉村振興、教育公平、社區發展等重點領域，並通過創新性的消費幫扶與數字賦能項目，助力創造共享價值。

報告期內，本集團一家附屬公司參與了廣發銀行透過其手機商城開展的「雙11」公益捐贈活動。該活動採用「消費即公益」的模式，即於活動期間，凡屬活動範圍內的相關商品，每完成一筆銷售，平台即向指定公益組織捐贈人民幣1元，用於支持社會公益事業。本集團附屬公司透過參與廣發銀行APP商城的相關活動，相關捐贈金額合計約人民幣1,500元，體現了企業在日常經營中持續踐行社會責任、參與社會公益的實踐探索。

展望未來，我們將持續踐行社會責任，將公益融入企業發展戰略，致力成為受社會信賴的可持續發展典範，與社會各界攜手共創包容、綠色、美好的未來。

## 9. 附錄一：可持續發展數據摘要

以下是本年度的環境範疇可持續發展資料摘要：

環境範疇	單位	2025年度量化值
<b>空氣排放物</b>		
氮氧化物(NO <sub>x</sub> )	千克	0.00
硫氧化物(SO <sub>x</sub> )	千克	0.00
顆粒物(PM)	千克	0.00
<b>溫室氣體排放量</b>		
直接溫室氣體排放(範圍1)	公噸二氧化碳當量	0.00
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	186.09
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	186.09
人均溫室氣體排放量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量/僱員	0.31
每平方米溫室氣體排放量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量/平方米	0.03
<b>廢棄物產生</b>		
<b>有害廢棄物</b>		
主機產生總量	台	256
顯示器產生總量	台	479
筆記本產生總量	台	184
投影儀產生總量	件	12
人均主機產生量	台/僱員	0.42
人均顯示器產生量	台/僱員	0.79
人均筆記本產生量	台/僱員	0.30
人均投影儀產生量	件/僱員	0.02
<b>無害廢棄物</b>		
辦公生活垃圾產生總量	公噸	68.00
人均辦公生活垃圾產生總量	公噸/僱員	0.11
<b>紙張用量</b>		
紙張用量	千克	5,385.00
人均紙張用量	千克/僱員	8.89
<b>能源消耗</b>		
能源消耗總量	兆瓦時	350.72
車輛燃料消耗量	兆瓦時	0.00
外購電力消耗量	兆瓦時	350.72
能源消耗密度	兆瓦時/僱員	0.58
<b>水資源消耗</b>		
總耗水量	立方米	4,734.61
人均耗水量	立方米/僱員	7.81

## 9. 附錄一：可持續發展數據摘要

以下是本年度本集團的社會範疇可持續發展資料摘要：

社會範疇	單位	2025年度量化值
<b>員工人數</b>		
員工總數	人數	606
<b>按性別劃分的員工人數</b>		
男性	人數	286
女性	人數	320
<b>按僱員類型劃分的員工人數</b>		
短期合約／兼職員工	人數	84
全職初級員工	人數	369
全職中級管理層	人數	113
全職高級管理層	人數	40
<b>按年齡組別劃分的員工人數</b>		
30歲以下	人數	236
30歲至50歲	人數	368
50歲以上	人數	2
<b>按地區劃分的員工人數</b>		
華北區域	人數	70
華東區域	人數	36
華中區域	人數	433
華南區域	人數	22
西北區域	人數	20
西南區域	人數	25
<b>員工流失比率<sup>3</sup></b>		
員工總流失率	%	35.87
<b>按性別劃分的員工流失比率<sup>3</sup></b>		
男性	%	35.87
女性	%	35.87
<b>按年齡組別劃分的員工流失比率<sup>3</sup></b>		
30歲以下	%	42.58
30歲至50歲	%	30.57
50歲以上	%	50.00

<sup>3</sup> 年度流失率計算方法為：員工流失率 = 年度該類別離職員工總數 / (年度該類別離職員工總數 + 年末該類別員工人數) × 100%。此外，流失率不包括試用期內離職的員工。

## 9. 附錄一：可持續發展數據摘要

社會範疇	單位	2025年度量化值
<b>按地區劃分的員工流失比率<sup>1</sup></b>		
華北區域	%	61.96
華中區域	%	16.28
華東區域	%	23.36
華南區域	%	77.55
西北區域	%	33.33
<b>職業健康與安全</b>		
因工死亡人數(2023年度、2024年度及2025年度)	人數	0
因工死亡比率(2023年度、2024年度及2025年度)	%	0
因工傷損失工作日數	日數	0
<b>發展與培訓</b>		
<b>按性別劃分的受訓員工百分比<sup>5</sup></b>		
女性	%	65.94
男性	%	53.50
<b>按僱員類別劃分的受訓員工百分比<sup>5</sup></b>		
短期合約／兼職員工	%	80.95
全職初級員工	%	61.52
全職中級管理層	%	39.82
全職高級管理層	%	60.00
<b>按性別劃分的受訓員工平均培訓時數<sup>4</sup></b>		
男性	小時	4.74
女性	小時	4.33
<b>按僱傭類別劃分的受訓員工平均培訓時數<sup>4</sup></b>		
每個短期合約／兼職員工平均培訓時數	小時	0.68
每個全職初級員工平均培訓時數	小時	11.10
每個全職中級管理層平均培訓時數	小時	4.21
每個全職高級管理層平均培訓時數	小時	2.54

4 年度各類別員工平均培訓時數計算方法為：各類別員工培訓總時數 / 各類別員工人數。

5 年度各類別受訓員工百分比計算方法為：各類別受訓員工 / 各類別員工人數 × 100%。

## 10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容	相關章節
<b>A. 環境範疇</b>	
<b>A1： 排放物</b>	
一般披露 有關廢氣排放、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。	7.綠色運營與環境共生
A1.1 排放物種類及相關排放數據。	7.1低碳運營與氣候行動 附錄一：可持續發展數據摘要
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)。	7.2資源循環與廢棄物管理 附錄一：可持續發展數據摘要
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)。	7.2資源循環與廢棄物管理 附錄一：可持續發展數據摘要
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。	7.綠色運營與環境共生 7.1低碳運營與氣候行動
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。	7.綠色辦公與運營 7.2資源循環與廢棄物管理

## 10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容		相關章節
<b>A2：</b> 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。 7.2資源循環與廢棄物管理 7.3能效提升與資源優化
	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)。 7.3能效提升與資源優化 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 7.3能效提升與資源優化 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。 7.綠色運營與環境共生 7.3能效提升與資源優化
	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。 7.綠色辦公與運營 7.3能效提升與資源優化
	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。 本集團包裝材料均由第三方提供，即本集團自身不涉及包裝材料的生產。
<b>A3：</b> 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。 本集團業務對環境及天然資源的影響輕微。
	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。 本集團業務對環境及天然資源的影響輕微。



指標內容		相關章節
<b>B. 社會範疇</b>		
<b>B1：僱傭</b>	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。
	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員工總數。
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。
<b>B2：健康與安全</b>	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(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。
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。
	B2.2	因工傷損失工作日數。
	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。
		6.賦能人才，共同成長 6.2全面薪酬與員工關懷
		6.賦能人才，共同成長 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.1多元平等與包容僱傭 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.4職場健康與安全保障
		6.4職場健康與安全保障 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.4職場健康與安全保障 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.4職場健康與安全保障

10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容		相關章節	
<b>B3：</b> 發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	6.3人才發展與組織培訓
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。	6.3人才發展與組織培訓 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	6.3人才發展與組織培訓 附錄一：可持續發展數據摘要
<b>B4：</b> 勞工準則	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。	6.1多元平等與包容僱傭
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6.1多元平等與包容僱傭
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	6.1多元平等與包容僱傭
<b>B5：</b> 供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	5.2可持續供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5.2可持續供應鏈管理
	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。	5.2可持續供應鏈管理
	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。	5.2可持續供應鏈管理
	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。	5.2可持續供應鏈管理

## 10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容		相關章節
<b>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。	5.提供卓越服務 4.2信息安全與隱私保護
	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。	鑒於本集團的業務性質為第三方數字商品及服務平台營運商，產品運送服務均由第三方提供，且不存在因安全與健康理由而須回收的產品。
	B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	5.1客戶至上與體驗提升
	B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	4.3知識產權管理與創新保障
	B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。	鑒於本集團的業務性質為第三方數字商品及服務平台營運商，故不涉及質量檢定過程及產品回收程序。
	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。	4.2信息安全與隱私保護

## 10. 附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容		相關章節	
<b>B7：</b> <b>反貪污</b>	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。	4.1誠信經營與反腐敗
	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。	4.1誠信經營與反腐敗
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	4.1誠信經營與反腐敗
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	4.1誠信經營與反腐敗
<b>B8：</b> <b>社區投資</b>	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。	8.貢獻社區，共創價值
	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)。	8.貢獻社區，共創價值
	B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	8.貢獻社區，共創價值



## D部分：氣候相關披露

### (I) 管治

#### 19. 發行人須披露有關以下方面的資料：

- (a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構(可包括董事會、委員會或其他同等治理機構)或個人的資訊。
- (b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色。

7.4應對氣候變化

### (II) 策略

#### 20. 氣候相關風險和機遇

發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。

7.4.應對氣候變化

#### 21. 業務模式和價值鏈

發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。

7.4應對氣候變化

確定價值鏈的範圍：我們採取合理資料寬免，因為我們不能夠在匯報日，無需付出不必要成本或努力即可獲得的一切合理且有依據的資料去確定其價值鏈的範圍。

#### 22. 策略和決策

發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的資訊。具體而言，發行人須披露：

7.4應對氣候變化

我們正透過整合內部資源與流程去評估相關工作。

- (a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。

#### 23. 發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。

7.4應對氣候變化

我們正透過整合內部資源與流程去評估相關工作。

D部分：氣候相關披露

**24. 財務狀況、財務表現及現金流量**

**當前財務影響**

發行人須披露以下定性和量化資料：

- (a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及
- (b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。

7.4應對氣候變化

財務影響寬免－我們未來將進一步評估氣候相關風險和機遇的財務影響。

**25. 預期財務影響**

發行人須披露以下定性和量化資料：

- (a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務表現在短期、中期及長期內將如何變化。
- (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。

4.4應對氣候變化

能力寬免－我們目前尚不具備量化預期財務影響的資源與能力，未來將逐步建立。

**26. 氣候韌性**

在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。

7.4應對氣候變化

合理資料寬免－我們目前並未披露任何氣候情景分析，但未來會探討其可行性。



## D部分：氣候相關披露

### (III) 風險管理

#### 27. 發行人須披露以下資訊：

- (a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策；
- (b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程(包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊)；及
- (c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。

#### 7.4應對氣候變化

我們目前並未披露任何氣候情景分析，但未來會探討其可行性。

### (IV) 指標及目標

#### 28. 溫室氣體排放

發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量(以公噸二氧化碳當量表示)，並分為：

- (a) 範圍1溫室氣體排放；
- (b) 範圍2溫室氣體排放；及
- (c) 範圍3溫室氣體排放。

#### 附錄一：可持續發展數據摘要

#### 7.4應對氣候變化

合理資料寬免－未來，我們將持續收集更全面的數據，以逐步擴大並完善對本集團業務具有重要影響的範圍三各子類別的披露覆蓋範圍。

D部分：氣候相關披露

29. 發行人須：
- (a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準(2004年)》計量其溫室氣體排放；
  - (b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法。
  - (c) 就根據第28(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及
  - (d) 就根據第28(c)段披露的範圍3溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈(範圍3)核算與報告標準(2011年)》所述的範圍3類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。
- 合理資料寬免—未來，我們將持續收集更全面的數據，以逐步擴大並完善對本集團營運有重大影響的範疇三內各子類別的披露範圍。
30. 氣候相關轉型風險
- 發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。
- 合理資料寬免—我們將在未來的報告中加強評估氣候相關風險和機遇的財務影響的方法和流程。
31. 氣候相關物理風險
- 發行人須披露容易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。
- 合理資料寬免—我們將在未來報告中加強評估氣候相關風險與機遇財務影響的方法及流程。
32. 氣候相關機遇
- 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。
- 合理資料寬免—我們將在未來報告中加強評估氣候相關風險與機遇財務影響的方法及流程。

D部分：氣候相關披露

**33. 資本運用**

發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。

本集團已識別氣候相關風險，將進一步識別相關數據優化披露。

**34. 內部碳定價**

發行人須披露如下：

- (a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及
- (b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；

或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。

否定聲明—本集團目前並未在決策中採用內部碳定價，但未來會探討實施的可行性。

**35. 薪酬**

發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第19(a)(iv)段作出的披露的一部分。

否定聲明—我們目前尚未將與氣候相關因素納入高級管理人員薪酬，並將在未來探索採用的可能性。

**36. 行業指標**

本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。

合理資料寬免—我們目前並未披露任何行業指標，但未來會探討其可行性。

**37. 氣候相關目標**

發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及(b)法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。

**7.4 應對氣候變化**

本集團整體運營模式及數據基礎尚在優化中，因此暫未設定量化氣候目標。

2025年度，本集團溫室氣體排放總量及人均排放密度已明顯下降，體現了現有管理措施成效。未來，我們將繼續加強數據收集與分析，並在合適時機制定並披露量化氣候目標。

D部分：氣候相關披露

- |   |   |
|---|---|
| 38. 發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度。        | 7.4應對氣候變化<br>本集團整體運營模式及數據基礎尚在優化中，因此暫未設定量化氣候目標。2025年度，本集團溫室氣體排放總量及人均排放密度已明顯下降，體現了現有管理措施成效。未來，我們將繼續加強數據收集與分析，並在合適時機制定並披露量化氣候目標。 |
| 39. 發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。 | 7.4應對氣候變化<br>本集團整體運營模式及數據基礎尚在優化中，因此暫未設定量化氣候目標。2025年度，本集團溫室氣體排放總量及人均排放密度已明顯下降，體現了現有管理措施成效。未來，我們將繼續加強數據收集與分析，並在合適時機制定並披露量化氣候目標。 |

**D部分：氣候相關披露**

40. 就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標。

**7.4 應對氣候變化**

本集團整體運營模式及數據基礎尚在優化中，因此暫未設定量化氣候目標。2025年度，本集團溫室氣體排放總量及人均排放密度已明顯下降，體現了現有管理措施成效。未來，我們將繼續加強數據收集與分析，並在合適時機制定並披露量化氣候目標。

**41. 跨行業指標及行業指標的適用性**

在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標(見第28至35段)及(ii)行業指標(見第36段)並考慮其是否適用。

合理資料寬免－我們目前並未披露任何跨行業指標及行業指標，但未來會探討其可行性。