



OSL 集團有限公司

(前稱BC科技集團有限公司)
(於開曼群島註冊成立有限公司)

(股份代號: 863)

2023 環境、 社會及管治報告

亞洲領先的數字資產及
金融科技公司

下屬公司



THE TRUSTED
DIGITAL ASSET
PLATFORM

SaaS • Brokerage • Custody • Exchange



目錄



章節		頁數
1.	關於本報告	2
	緒言	2
	報告期	2
	報告原則	2
	報告範圍	3
	審閱與批核	3
	信息與反饋	3
2.	關於OSL集團	4
3.	行政總裁聲明	6
4.	方針	9
	4.1 環境、社會及管治的管治架構	9
	4.2 環境、社會及管治策略	10
	4.3 持份者參與	12
	4.4 重要性評估	14
	4.5 重要性矩陣	15
5.	可持續碳管理	16
	5.1 應對氣候變化	18
	5.2 排放物管理及減少碳足跡	21
	5.3 廢棄物管理	22
	5.4 資源使用	23
	5.5 環境及天然資源	23
6.	以人為本	24
	6.1 建立多元化團隊、招聘及挽留合適人才	27
	6.2 學習及發展	28
	6.3 「暢所欲言」文化	28
	6.4 完善的績效管理	29
	6.5 促進多元化、平等及共融	29
	6.6 促進僱員身心健康	30
	6.7 健康及工作場所安全	30
	6.8 應對新型冠狀病毒的挑戰	31
7.	有效管治及卓越營運	32
	7.1 企業管治	34
	7.2 商業道德及誠信	34
	7.3 反賄賂及反貪污	35
	7.4 舉報	35
	7.5 打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集	36
	7.6 卓越服務	36
	7.7 知識產權及品牌管理	37
	7.8 有效的風險管理	37
	7.9 風險文化	38
	7.10 業務持續性及危機管理	38
	7.11 供應鏈管理	39
	7.12 資訊安全、客戶隱私保護	39
	7.13 網絡安全	40
	7.14 錢包業務	41
	7.15 保險庫安全	42
	7.16 社區投資	42
附錄一：	可持續性績效數據概覽	43
	環境	43
	社會	45
	合法合規	48
附錄二：	香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》 內容索引表	49
附錄三：	全球報告倡議組織準則內容索引表	55
附錄四：	氣候相關財務信息披露內容索引表	59
附錄五：	可持續發展目標內容索引表	60

1.

關於本報告

緒言

OSL集團有限公司(前稱「BC科技集團有限公司」) (「公司」)及其附屬公司(以下簡稱「OSL集團」或「本集團」)相信可持續商業實踐是為社會創造長期價值不可或缺的一部分。本集團致力成為良好企業公民，並透過將環境、社會及管治因素融入其業務常規，為其持份者增值。

本集團亦致力透過維持良好的企業管治標準、採納氣候友好常規、與持份者溝通及促進多元化，以改善其環境、社會及管治方面的表現。

報告期

本環境、社會及管治報告(「本報告」)概述了OSL集團由二零二三年一月一日至二零二三年十二月三十一日期間(「報告期」、「2023」)的可持續績效。報告期與本集團的財政年度一致。

報告原則

OSL集團有限公司於香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)主板上市，股份代號為「863」。本報告為本集團第八份環境、社會及管治報告，乃根據聯交所證券上市規則(「上市規則」)附錄C2所載《環境、社會及管治報告指引》，參考全球報告倡議組織(「GRI」)準則、氣候相關財務信息披露工作組(「TCFD」)建議、可持續發展目標(「SDGs」)及本集團實際情況而編製。這是本集團第三份與年報分開發佈的長篇環境、社會及管治報告。為全面了解本集團的環境、社會及管治表現，本報告應與本集團二零二三年年報中的企業管治報告一併閱讀。

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





重要性

本報告的內容乃透過持份者參與和重要性評估釐定。本集團已委聘外部顧問透過持份者參與來評估其重要性。已識別的關鍵重大環境、社會及管治事宜已獲本集團環境、社會及管治委員會認可，並獲董事（「董事」）會（「董事會」）批准。



量化

本報告中的相關數據計算所使用的標準及方法，以及適用假設均已披露。關鍵績效指標（「關鍵績效指標」）已獲確立，該等指標可予計量，並適用於在適當情況下進行有效比較。



平衡

為公平及不偏不倚地呈報OSL集團的環境、社會及管治表現，本集團的成就及有待改善的領域均已披露。



一致性

OSL集團在年度數據收集及關鍵績效指標的計算方法保持一致，以確保環境、社會及管治數據，隨著時間的推移，可進行有意義的比較。

報告包含的信息，來自本集團的官方文件和統計數據，以及子公司根據本集團內部管理制度提供的綜合控制、管理和營運信息。其符合《環境、社會及管治報告指引》並已參考GRI標準、TCFD建議和SDGs的內容索引，也在報告末尾提供，以作參考。本報告以中英文編製和發佈，並可在集團網站<http://group.osl.com>和香港交易所網站www.hkex.com.hk查閱。如中文版本與英文版本之間存在矛盾或不一致，應以英文版本為準。

報告範圍

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

審閱與批核

董事會知悉其對確保本報告準確性及完整性的責任，而就其所深知，本報告已闡述所有相關重要議題，並公平呈列本集團於報告期間環境、社會及管治的表現。董事會已審閱與批核本報告的內容。

信息與反饋

本集團致力維持與持份者的長期關係，積極參與解決其疑慮，並及時採取跟進行動。如您作為我們的持份者之一，對報告的內容有任何疑問或對本集團的可持續常規有任何意見，請通過電子郵件ir@osl.com與我們聯繫。

2.

關於OSL集團

OSL集團為亞洲領先的公共金融科技及數字資產公司，為OSL數字資產及區塊鏈平台（「OSL」）的母公司。OSL提供的市場服務包括經紀、交易及託管（「市場服務」）及軟件即服務（「SaaS」）技術解決方案，為零售、機構及專業投資者提供一流的自動化數字資產平台，以及全世界最深的流動性資金池。我們的安全及已受保之冷熱錢包基礎建設，還確保了數字資產的安全保管和及時的交易結算。OSL透過位於香港之總部及新加坡之辦事處營運其數字資產平台業務。

於二零二零年十二月，OSL Digital Securities Limited（「OSL DS」），本集團之全資附屬公司，成為首間獲香港證券及期貨事務監察委員會（「證監會」）發牌從事有關數字資產的第1類（證券交易）及第7類（自動化交易服務）受規管活動的公司，現為全球首個獲證監會發牌、已上市、已受保的數字資產錢包及由四大審計的數字資產平台，為零售、機構及專業投資者提供服務。二零二二年七月，OSL DS成為香港首家通過私募方式向專業投資者分銷證券型代幣的證監會持牌數字資產經紀商。於二零二三年九月，OSL集團成功完成對其託管及自動交易服務（「ATS」）產品的系統與組織控制（「SOC」）2類型2審核。

本集團亦於中國內地擁有兩個業務板塊：為汽車及其他行業客戶提供定制廣告及營銷服務的廣告業務，以及為上海憬威商業園區的商業物業提供營運及管理服務的商務園區管理業務。於報告期間，由於COVID-19「封城」之影響，本集團作出逐步縮減廣告業務之策略決定。廣告業務已停止運營，並於二零二三年二月完成註銷登記手續。商業園區管理部門於二零二三年十一月十二日與獨立第三方簽訂了股權轉讓協議，於二零二四年處置程序完成後，將不再是本集團的子公司。

有關OSL集團的更多資料，請參閱本集團的二零二三年年報或瀏覽<http://group.osl.com>。



使命

提供一流的數字資產服務，在創新、性能、安全及合規方面制定全球標準

願景

引領數字資產市場的規範化、機構化發展

價值

- 為所應為，建立信任
- 主動承擔，權責分明
- 團隊合作，一同前行
- 不斷創新，客戶為本

3.

行政總裁聲明

在秉承管理和共同目標的精神下，本人深感榮幸受託成為OSL集團的新掌舵人，並寫下了這篇序文。作為這受敬重的集團的一員，履行職責是我們共同肩負的重要管理責任，並將繼續傳承。在經歷全球重大挑戰、機遇和領導層交接的關鍵時期，我們對環境、社會和管治原則的承諾，始終堅定不移。

回顧過去一年，經濟的不確定性仍給我們行業的發展蒙上陰影。然而，正是在這種複雜的環境下，才顯得我們集團將可持續發展融入戰略願景各個方面的努力格外耀眼。我們將繼續努力成為積極變革的先鋒，與香港實現碳中和的目標保持一致，並與我們的承諾互相呼應。



我們之前獲得的成就，例如實現碳中和，為現在的願景奠定了基礎。隨著OSL集團的發展，我們正在加強可持續發展框架，以囊括與我們業務相關全方位的環境、社會及管治問題。這戰略框架不僅有助指導我們優秀的員工團隊，對塑造我們企業精神的道德觀念也至關重要。

良好的治理，是我們在環境、社會及管治方面努力的關鍵。本人承諾與董事會堅定不移地關注我們戰略的有效性，並提供具透明度的報告。我們完善的戰略、流程和程序，體現了我們可持續發展方針的精髓，考慮了從人力資源到合規等不同業務範疇，所有這些都校準到我們非財務成功指標。

我們的環境、社會及管治委員會，代表了我們的運營骨幹，並在各個領域體現了我們機構的承諾。該委員會的持續評估和建議，對完善我們的可持續發展戰略至關重要，確保我們能夠準確、完整地實現目標。

隨著受監管數字資產市場的演變，我們集團承諾將堅定不移地推動強而有力的環境、社會及管治計劃。這些舉措，與我們企業形象密不可分，也是為我們社區和利益相關者共同創造可持續價值的關鍵。

隨著我們大步邁前，OSL集團的環境、社會及管治承諾，不僅僅是要求合規，而是要在每一項工作中體現我們的核心價值。我們的目標是開創全球環境、社會及管治表現的先例，並以此鞏固您對我們的信任。

最後，本人衷心感謝我們的合作夥伴、股東、員工和董事會。你們持久的支持與合作，是我們成功的基石。讓我們攜手共同推動機構採用數字資產，同時，為下一代培育可持續的財富。

謹致

潘志勇先生
行政總裁
OSL集團



方針



4.

方針

4.1 環境、社會及管治的管治架構

本集團環境、社會及管治的管治架構涵蓋整個集團，包括董事會、管理層、各職能部門以及業務單位。董事會負責設定策略目標，並為環境、社會及管治事宜的最終責任方。有關環境、社會及管治事項的日常責任，已委託給本集團的首席財務官兼公司秘書負責。

早於二零二零年，本集團已成立環境、社會及管治委員會，通過溝通、參與、戰略規劃及執行，以推動、支持及加強本集團的環境、社會及管治的能力及影響。在環境、社會及管治委員會的支持下，本集團行政總裁負責指導和監督本集團的策略及措施的發展及實施。

環境、社會及管治委員會舉行會議，識別環境、社會及管治事宜及機遇，監督環境、社會及管治措施的實施，就其相關事宜向高級管理層提供建議，並推廣集團內部的環境、社會及管治意識，溝通及報告本集團的環境、社會及管治措施。

董事會

- 透過監察策略及管理執行令本集團得以長期成功
- 監督本集團的財務申報、內部監控系統、商業操守及道德守則
- 指導及監督本集團有關企業可持續發展、環境保護及社會福祉的環境、社會及管治措施的發展及實施

集團行政總裁

- 遵照本集團的使命、願景及價值觀，負責本集團環境、社會及管治的監督、策略發展及營運
- 監督環境、社會及管治措施的執行

環境、社會及管治委員會

- 負責具體環境、社會及管治工作的開展及推動
- 編製環境、社會及管治報告及外部溝通
- 提升本集團內的環境、社會及管治意識、就本集團的環境、社會及管治措施進行溝通及報告

集團各部門

- 執行環境、社會及管治相關策略
- 協助收集環境、社會及管治報告的量化數據
- 按需要協助環境、社會及管治委員會

4.2 環境、社會及管治策略

OSL集團在全球最具監管合規性的、機構化的數字資產參與者中擁有獨特地位，並始終貫徹其引領數字資產市場規範化及機構化發展的願景。此願景與管理本集團於區塊鏈及數字資產行業中的環境、社會及管治影響的責任相輔相成。

本集團相信應為持份者創造長期可持續的價值。為此，本集團在經營業務的同時，高級管理層作出為社區帶來正面影響的選擇。本集團已採納涵蓋與其業務相關的環境、社會及管治事宜的政策，包括僱傭及勞工常規、商業誠信、數據安全及私隱、打擊洗錢（「**打擊洗錢**」）及反恐怖分子資金籌集（「**反恐怖分子資金籌集**」）、反貪污、市場監督及交易監控等領域。本集團亦致力支持可持續環保標準及確保實施環保運作措施。

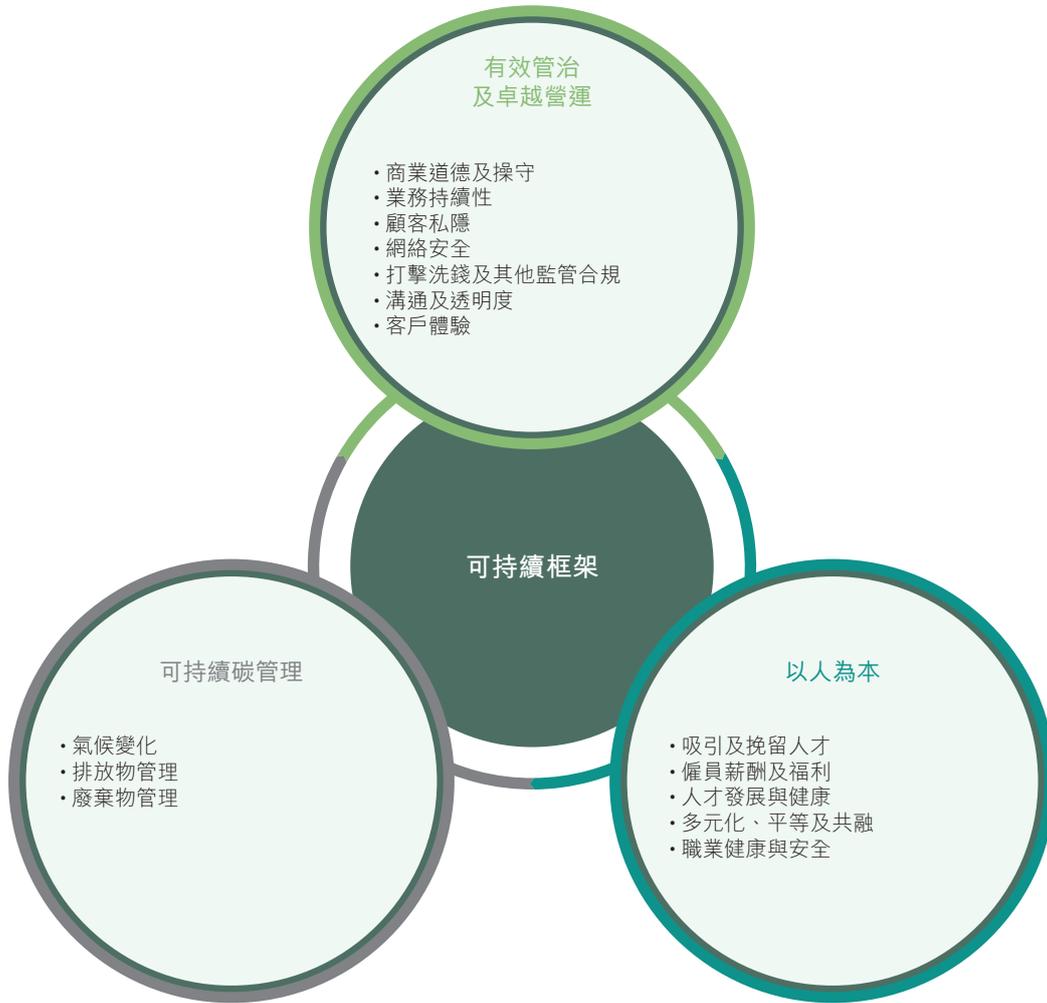
為持份者創造及帶來可持續價值仍然是本集團的首要原則。為了確保我們的長期願景和使命在整個集團內有效並一致地執行，我們已制定了一個可持續框架，其包含三個戰略支柱：

1. 可持續碳管理；
2. 以人為本；及
3. 有效管治及卓越營運。

本報告的內容圍繞這三大支柱編製，而各章節聚焦於一個支柱框架。



■ 可持續框架



■ 聯合國可持續發展目標

本集團是聯合國可持續發展目標的支持者，該目標旨在應對氣候變化及滿足一系列社會需求。作為負責任的企業公民，我們知悉可持續發展目標中概述的新興全球趨勢，並致力為應對可持續發展挑戰作出貢獻。本集團的環境、社會及管治策略與以下可持續發展目標一致：



4.3 持份者參與

本集團深明持份者的想法和期望對本集團及我們的可持續目標至關重要。我們已積極主動與主要持份者接觸和溝通，包括股東、員工、業務夥伴、客戶及監管機構，了解他們的需求和關注事項。

持續與持份者溝通對本集團的環境、社會及管治的管治及管理至關重要。本集團定期與持份者溝通，以更好地了解彼等的期望和關注事項。此舉有助本集團積極應對機遇及挑戰，並建立作為證監會持牌經紀及交易所、僱主及企業公民各身份的長期忠誠度及信任。持份者的持續參與，為社區發展帶來積極貢獻，從而支持可持續增長。

於二零二三年，本集團繼續透過會議和調查等多種溝通渠道與我們的主要持份者接觸溝通。反饋意見已提供予高級管理層，由其審閱調查結果，並就重大環境、社會及管治議題進行評估，審視是否與關鍵持份者群體相關。



持份者溝通矩陣

僱員

- 員工薪酬和福利
- 外部和內部培訓和發展機會
- 職業健康和安全
- 僱員參與度調查
- 員工培訓及工作坊
- 員工大會及「向管理層提問」會議
- 員工績效考核

股東及潛在投資者

- 投資回報
- 公司管治
- 戰略計劃
- 股東週年大會
- 公司通訊
- 中期及年報
- 公告及新聞稿
- 投資者電話會議及視像會議
- 參與度調查
- 每月投資者通訊
- 業績發佈會

客戶及潛在客戶

- 服務質量保證
- 客戶私隱及資料保密
- 網絡安全
- 與銷售代表及交易員溝通
- 客戶支援渠道
- 公司網站
- 日常溝通
- 社交媒體帖文
- 新聞稿
- 電郵營銷

供應商及賣方

- 公平與公開的採購
- 合作共贏
- 訪問及會議
- 盡職審查程序
- 定期供應商審核
- 參與度調查

政府及監管機構

- 遵守規則及條例
- 反貪污政策
- 對當地經濟的貢獻
- 日常溝通
- 遵守當地規則及條例
- 監管機構的通函及指引
- 定期對話及會議

4.4 重要性評估

專注於最重要的環境、社會及管治事宜有助本集團更好地利用資源解決問題及降低相關風險。本集團已於二零二三年進行全面的重要性評估，並採用三個步驟的方法，以識別及審視對本集團的業務及持份者而言屬重要的環境、社會及管治議題。



1. 識別相關議題

- 研究經濟、環境及主要社會趨勢及挑戰
- 審閱可用的內部文件及同業，創建及管理相關環境、社會及管治議題的清單
- 識別了25個議題並按本集團的可持續框架支柱分類



2. 評估及排名

- 根據內部及外部評估結果設定重要性矩陣
- 內部評估：環境、社會及管治委員會根據本集團的企業價值、發展策略、未來市場挑戰及機遇評估重大議題
- 外部評估：除通過常規渠道與持份者溝通外，本集團還聘請獨立第三方顧問對主要持份者進行在線調查，了解他們的期望
- 這些問題的影響按1到5的等級排列，1表示對本集團或持份者的影響最小，5表示影響最大



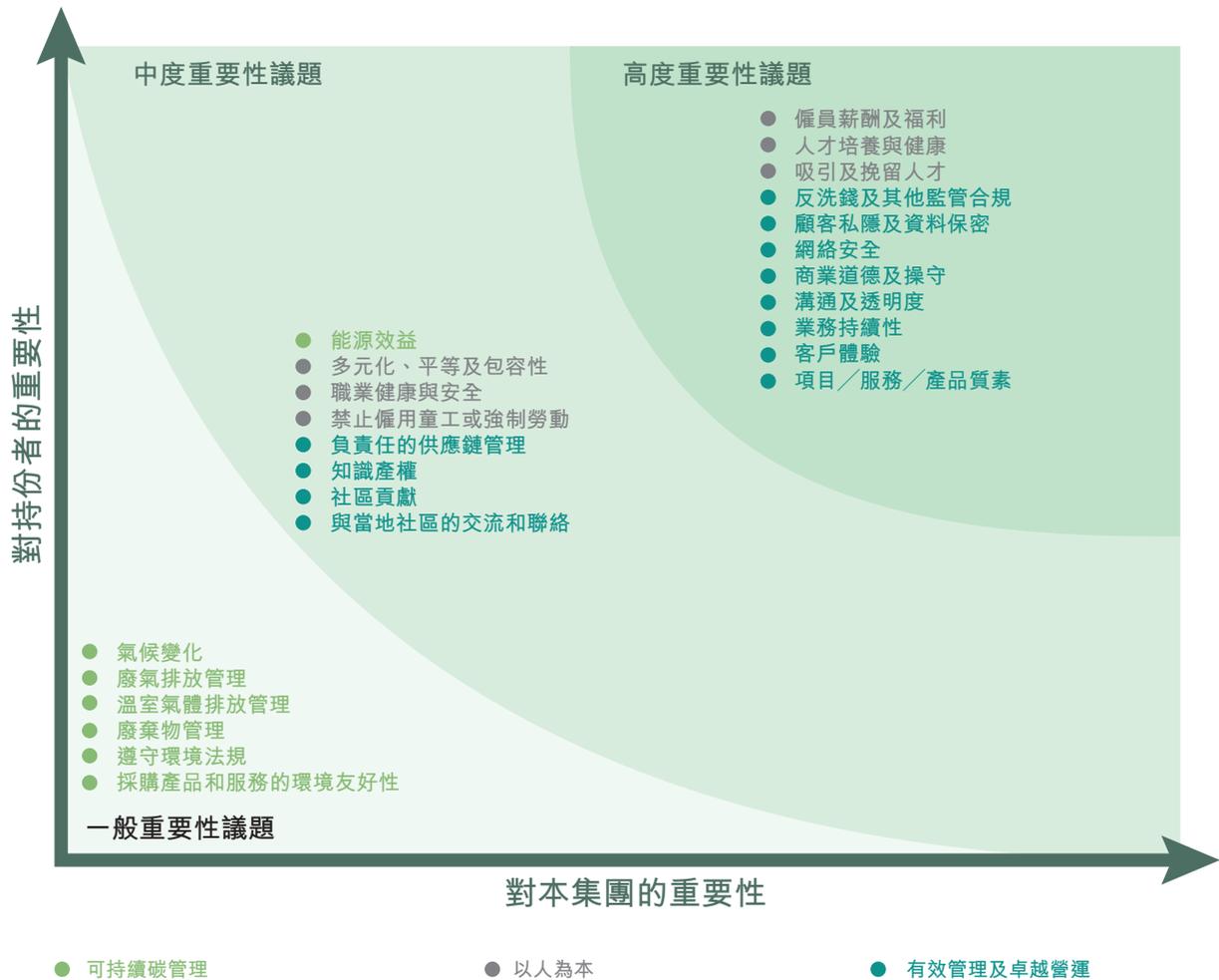
3. 驗證結果

- 建議重要性議題已經本集團行政總裁、高級管理層及環境、社會及管治委員會討論，並經董事會批准

4.5 重要性矩陣

從內部及外部評估收集的反饋意見已被審閱及分析。重要性評估的結果如下所示：

重要性矩陣



5.

可持續碳管理

策略方針：

- 引領數字資產行業，推動低碳及綠色創新
- 致力碳中和舉措，初衷為於未來實現淨零碳排放
- 減少本集團營運產生的碳足跡
- 提高數字化及自動化水平，減少資源使用及商務差旅需求





可持續碳管理

5.1 應對氣候變化

現今時代的氣候變化是需要全球共同努力來緩解的關鍵障礙。本集團認識到解決氣候危機的緊迫性和重要性。作為領先的數字資產及金融科技公司，本集團為氣候復原及淨零排放經濟的轉型發揮著關鍵的作用。我們致力於二零五零年前達致溫室氣體淨零排放，並以減少營運排放及採取節能措施為目標(更多詳情，請參閱「排放物管理及減少碳足跡」一節)。

碳信用抵銷

於二零二一年，本集團通過新加坡碳信用交易所ACX購買了2,000噸自願性碳信用並取得了重要的里程碑。這些碳信用額度是由Verra的核證碳標準(VCS)項目發行，由印度可再生太陽能項目生成。通過抵消碳排放，我們在上一個報告期內成功實現了「負碳排放」。

氣候減緩項目投資

於二零二一年，作為對可持續未來承諾的一部分，本集團為Allinfra參與戰略融資。Allinfra為基礎設施及可再生能源領域的代幣化服務供應商，目前正進行多個於亞洲之代幣化可再生能源數據(用於排放額度、碳減排額度等)相關項目。

加密氣候協定

為進一步為投資者及地球建立可持續發展的業務，本集團已加入加密氣候協議(Crypto Climate Accord) (「加密氣候協議」)成為官方支持者。加密氣候協議受《巴黎協定》啟發，是專注於為整個加密貨幣社區實現加密貨幣和區塊鏈行業減碳目標的一個私營部門主導的行動。加密氣候協議的目標為通過優先處理氣候管理工作及支持整個加密行業於二零四零年前過渡至淨零溫室氣體排放，實現全球加密行業脫碳。作為官方支持者，本集團不僅讚同協議的目標，還參與幫助提供建議、開發和擴展解決方案以支持加密氣候協議。

以上措施旨在積極支持減少溫室氣體排放和促進環境保護。透過參與這些活動，我們旨在對環境產生正面影響，並幫助應對氣候變遷帶來的挑戰。

氣候相關的風險和機遇

本集團認同氣候變遷是一項急需正視的問題。我們首要使命是積極評估員工、辦公室和業務面臨的氣候相關風險，同時維持對環境負責任的營運承諾。為更好地了解氣候變化對其業務營運的潛在影響，我們聘請了外部顧問進行與TCFD框架一致的氣候情景分析及氣候相關風險評估。

於本報告期間，本集團已識別及評估了於兩個時間年期：中期(二零三零年)和長期(二零五零年)可能對本集團產生財務影響的實體風險和過渡風險。六種合適的情景選自政府間氣候變化專門委員會(「IPCC」)的代表性濃度路徑(「RCP」)及共享社會經濟路徑(「SSP」)、國際能源署(「IEA」)的全球能源和氣候模型。使用的情景詳情如下：

積極進取的緩解情景	一切照常的情景
<p>IPCC RCP 2.6 與《巴黎協定》的目標符合(即於二一零零年前升溫不超過2°C)的嚴格減緩情景。</p> <p>IPCC SSP 1 – 可持續性 全球逐漸朝可持續道路前進的情景。</p> <p>IEA 2050淨零排放路徑 為全球能源行業設定到二零五零年實現淨零排放路徑的情景。</p>	<p>IPCC RCP 8.5 與未執行氣候政策的未來(即於二一零零年前升溫超過4°C)一致的高溫室氣體排放情景。</p> <p>IPCC SSP 5 – 仰賴化石燃料 全球對競爭市場的信任越來越大，並伴隨著豐富的化石燃料資源開採的情景。</p> <p>IEA既定政策情境 基於按行業及按國家評估之其具體既定政策而設而反映現行政策設置之情景。</p>

在一切照常的情景中，我們根據自身的業務、資產和員工的位置評估了急性及慢性實體風險以及過渡風險分析。詳情如下：

實體風險	影響	管理與緩解	
急性	<ul style="list-style-type: none"> 更為嚴重的極端天氣事件如颶風、降雨和洪水等 	<ul style="list-style-type: none"> 資產面臨低實體風險。 全球極端天氣事件(例如熱帶氣旋)的頻率增加，中長期而言，增加保險費。 因業務中斷而造成的收入損失。 為員工帶來安全風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 本集團通過遠程數據中心營運其技術，實施業務持續性及災難復原計劃，以確保抵禦實體災難的能力。 為了減輕這些風險，本集團定期審查我們的業務持續運作計劃，以確保應急政策足以保護我們的員工。
慢性	<ul style="list-style-type: none"> 熱壓力 	<ul style="list-style-type: none"> 澳洲和美洲地區的員工面臨炎熱天數急劇增加(最高溫度>35°C)，導致員工患有與熱壓力相關的疾病，令生產力下降並增加工作日損失，長期而言，導致收入下降。 	

過渡風險	影響	管理與緩解
政策與法律 <ul style="list-style-type: none"> 加強監管和報告義務 引入碳定價或碳稅 	<ul style="list-style-type: none"> 提高永續發展報告要求可能提高合規成本，並增加不遵守新法規的法律風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 密切留意政府政策動向，加強對員工的新規培訓，以確保其遵守。
市場 <ul style="list-style-type: none"> 客戶偏好改變 	<ul style="list-style-type: none"> 若無法掌握消費者態度的變遷並持續改善服務和營運，將面臨失去一班氣候問題意識日益增強的消費者。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善節能、廢棄物管理和減碳管理系統，積極推廣再生能源的普及和應用，如鼓勵員工使用新能源電動車出行。
聲譽		<ul style="list-style-type: none"> 參與碳信用額抵消，並投資氣候減緩項目，積極支持減少溫室氣體排放、促進環境保護的舉措。

氣候相關機遇	可能的影響
<ul style="list-style-type: none"> 在中期方面，我們可以抓住機會將綠色數字資產（例如綠色代幣）納入我們的區塊鏈平台。 在長期方面，通過轉型到基於可再生能源的業務。 	<ul style="list-style-type: none"> 滿足客戶需求的潛在變化。 建立良好的聲譽並成為行業的先驅。 保持我們在市場上的競爭力。



5.2 排放物管理及減少碳足跡

本集團致力於推動長遠環境可持續性及社區發展，及就其所知，已遵守業務經營所在地所有與環境事宜相關的規則及條例。於本報告期內，本集團對整體營運多個方面的環境表現進行評估及管理。

廢氣排放

空氣污染是危害我們健康的最大環境風險之一。本集團理解減少空氣污染的重要性，並識別了其營運中的主要排放源。由於本集團為服務型企業，不涉及任何工業生產，故報告期內廢氣排放水平維持在較低水平，該等排放就本集團而言並不重大。本集團廢氣排放主要來自其在中國內地車輛的汽油消耗。

本集團已採取多項策略減少廢氣排放：

減少廢氣排放的措施

- 更佳的旅程規劃，減少交通里程並使用排放廢氣較少的車輛。
- 減少商務旅程次數。
- 鼓勵使用視頻及網絡會議代替面對面會議。

溫室氣體排放

全球氣候變化影響是全球各地公司及組織必須面對及解決的挑戰。

根據二零二三年溫室氣體排放量之評估，直接排放（範圍1）僅佔總排放的0.6%，主要來源為車輛使用汽油。間接排放（範圍2）來源為外購電力，約佔總排放的84.8%，亦佔本集團溫室氣體排放的最大部分。航空旅程佔集團其他間接溫室氣體排放（範圍3）的大部分，約佔總排放的14.6%。

與上一年的排放相比，報告期內的溫室氣體總排放增加了約97.2%，這主要是由於疫情恢復正常營運而導致航空旅程增加。

本集團一直跟隨其減排目標。為實現該目標，本集團透過多項節能策略及措施，持續減少能源消耗及提高僱員的節能意識，包括：

- 使用節能設備及照明裝置（如LED燈、使用節能冷水機）；
- 辦公室照明使用動態感應器，在房間閒置時自動關閉；
- 在不影響辦公室運作情況下，盡可能使用自然光；
- 及時更換損壞的電燈，防止其不照明時仍持續消耗電力；及
- 本集團核心大樓的所有空調均按程式設定（一般為晚上七時正）自動關閉。

為減少範圍3的排放量，本集團鼓勵僱員使用視像及網絡會議技術，盡可能取代出差。隨著成功利用會議技術進行會議及合作，本集團承諾在可行情況下繼續使用有關技術，以減少商務旅程的需求。

本集團亦自二零二零年起為僱員採納靈活的工作安排，旨在透過節省通勤、汽車和燃料使用以及辦公廢物減少能源消耗。本集團將繼續每年評估、記錄及披露其溫室氣體排放。

本集團將於未來數年繼續完善其數據收集系統及擴大披露範圍3溫室氣體排放。本集團致力於未來全面抵銷範圍1及範圍2的溫室氣體排放。

5.3 廢棄物管理

於本報告期內，本集團業務日常有產生有害廢棄物（主要為碳粉）和無害廢棄物（主要為廢紙）。

本集團明白減少廢棄物和永續廢棄物管理的重要性，因此在整個營運過程中堅持「減量、再利用及循環再造」的原則。通過實踐這些原則，本集團旨在最大限度地減少產生廢棄物，並推動循環經濟。

本集團在辦公室運作中實施各種廢棄物管理舉措，以減少廢棄物、促進回收並確保在源頭進行適當的廢棄物分類。其中措施包括：

減少廢棄物

倡導員工在日常活動中勤儉節約，減少廢棄物產生，積極推動廢棄物減量，包括使用數位檔代替列印、採購符合環保標準的辦公用紙、僅於有必要時進行列印、列印機預設為雙面及黑白列印模式、集中紙張採購並嚴格控制用紙量，循環再用單面印刷紙張及文具並謹慎消耗資源。

廢棄物分類

強調廢棄物源頭分類的重要性，促進有效回收。適當的廢棄物分類，確保不同類型的廢棄物（例如危險廢棄物和無害廢棄物）得到適當隔離，實現有效的回收或處置方法。

回收計劃

在辦事處內制定回收計劃，確保廢棄物有效地轉移成可再利用的材料，包括提供紙張、塑膠和鋁回收箱，並教育員工如何正確分類和處置可回收物品。

無紙化實踐

認識到紙張使用對環境的影響，並已採取措施透過科技減少紙張消耗，包括實施數位文件管理系統、鼓勵電子通訊和協作儘可能促進無紙化工作流程。



■ 員工意識

進行宣傳活動，對員工進行廢棄物管理實踐教育，有助於培養減少廢棄物和回收的文化，確保所有員工了解本集團的廢棄物管理措施並積極參與實踐。

透過實施這些廢棄物管理舉措，本集團旨在最大限度地減少廢棄物產生、提高回收率並創造永續的辦公環境。此舉措符合本集團對環境責任的承諾，並有助實現減少環境影響的整體目標。

■ 5.4 資源使用

本集團致力提高資源效率，並逐步轉型為低碳業務模式。

■ 能源消耗

於本報告期內，直接能源消耗來自汽油的使用；間接能源消耗來自外購電力消耗，而電力消耗為本集團營運的主要能源消耗來源。本報告期內的能源消耗總量較上年增加約145.0%，主要是本報告期內的外購電量增加所致。本集團旨在提高能源效益，作為持續改進過程的一部分。為減少能源消耗而採取的措施，請參閱「排放物管理及減少碳足跡」一節。

■ 耗水

本集團的業務均在辦公場所進行，供水乃由樓宇的物業公司控制及管理。由於個別辦公室單位並無獨立水錶記錄用水量，故本集團無法提供所有相關用水數據，同時不存在獲取水源問題。儘管如此，本集團仍致力節約用水。為了實現目標和促進負責任用水，本集團持續提醒僱員在使用後關閉水龍頭。此外，本集團亦定期對水龍頭進行仔細檢查，防止任何不必要的漏水。如果出現水管漏水情況，會立即採取行動及時修復，避免不必要的浪費。這些積極措施反映了本集團對水資源保護和可持續資源管理的承諾。耗水量就本集團而言已識別為非重大事項。

■ 5.5 環境及天然資源

意識到全球對氣候變化的關注日益增長，本集團將可持續實踐和負責任的資源管理視為首要任務，並將環保理念納入內部管理與日常運營之中。為了減少我們的業務對環境的影響，本集團致力應用行業最佳常規及遵守法例，設定及檢討安全、保安和環境目的及目標、有效使用能源及原料，減少廢物以及廢氣排放，並告知全體員工其環境保護政策。

基於業務活動的性質，本集團對天然資源並無重大影響。於本報告期內，本集團並不知悉任何違反與環境事宜相關規則及條例的事件，或對本集團造成重大影響的情況。

6.

以人為本

策略方針：

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

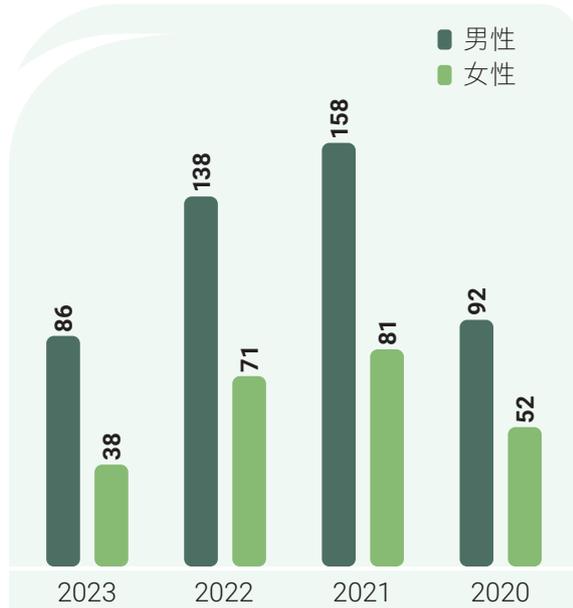




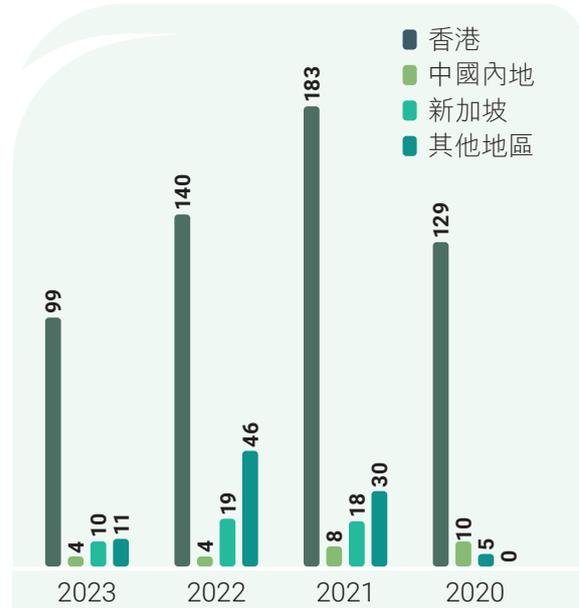
以人為本

以人為本(按數目劃分)

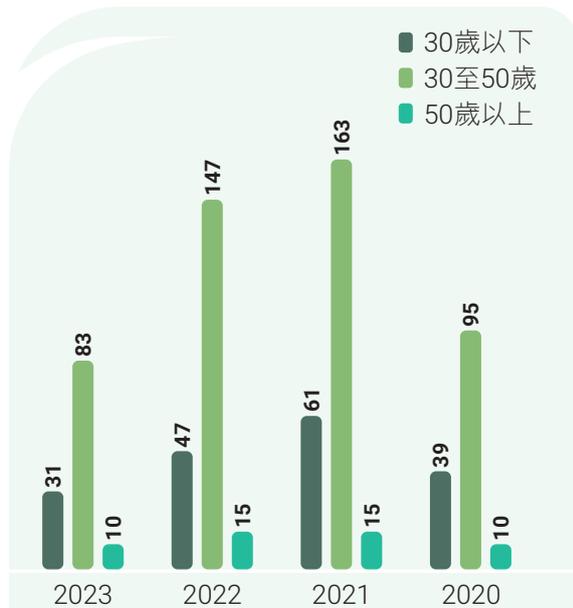
僱員總數(按性別劃分)



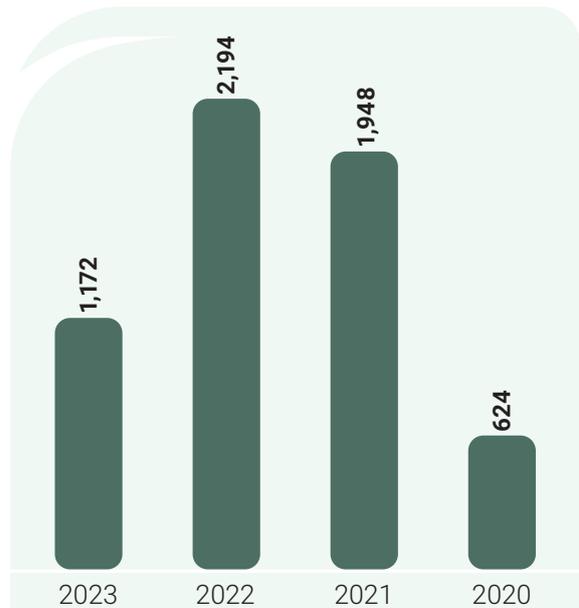
僱員總數(按地區劃分)



僱員總數(按年齡組別劃分)



總培訓時數



本集團致力於僱員之身心健康、成長與發展，秉持以高績效文化價值觀作為基礎價值，並深信完善的人力資源政策是實踐的關鍵。集團的人力資源政策旨在令所有僱員在人才招聘、學習及發展、績效評估、晉升、薪酬及福利方面得到公平對待。而解僱員工乃根據當地相關規則及條例以及僱傭合約規定的要求。

為建立一個具有道德責任和專業的工作環境，本集團亦制定了《行為守則》，有助確立對所有員工行為和專業標準的期望，為員工提供明確的工作指導方針，促進本集團的道德和專業發展。同時，為了吸引和保留優秀的人才，本集團根據工作要求及個人表現為所有合資格僱員提供具競爭力的一系列福利，員工的表現亦會定期透過系統性的績效評估流程進行評估，有效評估員工的表現和貢獻，並提供具針對性的反饋和發展機會。

6.1 建立多元化團隊、招聘及挽留合適人才

本集團重視人才，將「以人為本」作為人力資源政策的策略方針，旨在招聘及挽留有優秀能力和潛力的人才並積極建立與集團價值觀相符的多元化團隊。本集團已制定明確的招聘標準，為員工提供具競爭力的薪酬及福利待遇。本集團透過積極監察流失率水平，並將其與行業市場基準進行比較，相應地定期檢討其薪酬以不斷維持其競爭力。同時，它建立了一個關注員工需求和福祉的工作環境，旨在吸引、培養、獎勵及挽留人才。另外，本集團通過離職調查和面談收集見解，了解員工離職原因和改進方向，有助本集團建立更具吸引力和支持性的工作環境，提高員工滿意度和忠誠度，從而減少離職率並保留優秀的人才。

本集團積極推動多元化，具有性別及國籍多元的僱員隊伍，提供不同的觀點和想法，以及不同程度的能力和專業知識，從而促進創新，增強本集團的競爭力，幫助擴大市場和客戶群體，同時提升企業形象，促進本集團的長期成功和發展。截至二零二三年十二月三十一日，本集團全職及非全職僱員總數為124名。



6.2 學習及發展

本集團深信持續學習是員工成長和本集團維持競爭力的關鍵，因此致力創造一個提供持續學習的工作環境，透過鼓勵員工不斷學習，促進員工的成長和發展，確保他們掌握足夠的技能和知識，發揮潛力和探索新的發展機會。

為讓新僱員能更快融入，本集團為新僱員提供全面的入職培訓，以確保新僱員清楚了解本集團的價值觀及文化，同時亦有助促進新僱員的工作滿意度和歸屬感，從而提高其工作效能和貢獻。入職計劃提供有關本集團架構、不同部門簡介、僱員行為守則、公司政策及程序概覽以及其他重要人力資源相關活動的資料。

本集團致力推廣道德實踐並預防不當行為。員工每年都需參與有關商業道德、預防欺詐、防止賄賂及反貪污、反洗黑錢、反恐怖分子資金籌集、內幕交易、信息安全及網絡風險意識及利益衝突的培訓。

此外，本集團定期提供「學習及發展」及電子學習課程，讓僱員掌握行業知識及其他重要資訊及技能。作為首個獲證監會發牌可進行第1類及第7類有關數字資產的受規管活動的數字資產交易平台，為確保合規，本集團贊助所有從事受規管活動的僱員培訓，以提升彼等的技術技能及專業知識。本集團亦為員工參加專業資格或認證上的學習提供資助。

於本報告期間，本集團的培訓總時數為1,172小時，僱員覆蓋率達99.5%。

6.3 「暢所欲言」文化

本集團深信透明的直接溝通方式是建立開放及充滿活力的企業文化的關鍵要素，因此鼓勵僱員滿懷勇氣正直行事，「暢所欲言」，並在充滿挑戰的情況下運用正確判斷。

為僱員創造與高級管理層對話的渠道及機會對本集團而言至關重要。本集團定期舉行員工大會及與僱員舉行「向管理層提問」會議，建立僱員與管理層之間的公開對話。開放和透明的對話可以深入了解僱員的觀點及需求，增進有效的溝通和理解，促進對不同觀點的理解和尊重以及思想交流和創新，有助於建立良好的工作關係。

本集團亦透過內部通訊工具進行調查並收集即時反饋。僱員可就彼等在本集團的經歷自由分享有關意見及提供有價值的反饋，從而讓人力資源及管理層制定合適的人力資源舉措及僱員福利計劃。



6.4 完善的績效管理

OSL集團在招聘過程中實施穩健和透明的流程來評估候選人的能力和經驗，並擁有公平公正的僱傭、薪酬、晉升和終止程序。本集團採用完善的360度績效評估及反饋系統，並鼓勵經理與僱員定期進行反饋會議。表現檢討每年至少進行一次，為經理及僱員評估表現及培養強大的工作關係以支持公司的目標。檢討過程亦提供機會討論進度、提供反饋及認可、識別可能需要的支援及解決可能影響個人身心健康問題。

人力資源團隊利用雲端目標管理系統，為員工提供明確的方向和建立目標。該工具幫助管理人員引導僱員溝通並對齊期望。全體僱員每年至少進行一次正式檢討，與經理討論其達成既定目標和成就的進展，有關結果會影響表現檢討中的薪酬建議。

OSL集團提供具競爭力的薪酬以吸引人才，考慮個人表現、行為和市場基準等因素。本集團採用基於績效的薪酬制度來激勵員工，其中一部分薪酬為與本集團的績效和個人貢獻相關的酌情性質部份。本集團亦通過股份期權計劃和股份獎勵計劃為員工提供成為股東的機會，使其利益與公司的成功一致。

6.5 促進多元化、平等及共融

OSL集團致力營造一個共融、平等及多元化的工作環境，展現對於全體僱員的重視和尊重。

平等機會政策以共融的工作場所文化、對歧視或騷擾零容忍的原則制定、概述並納入僱員手冊，有助本集團清晰地向所有員工傳達其對平等和共融的承諾，確保所有員工了解他們在工作場所中的權益和責任，並為創造一個公平和尊重的環境共同努力。本集團堅決禁止任何形式的歧視或騷擾行為，並向僱員提供安全和保密的舉報渠道。本集團保證任何或潛在騷擾報告都會被嚴肅對待，並進行適當調查及依程序處理。此外，在工作場所也提倡使用性別包容語言，以促進共融和尊重。

本集團的人力資源政策嚴格遵守所有適用的當地法律、法規及條例。作為平等機會僱主，本集團致力為全體僱員及申請人提供平等機會，而不論種族、膚色、宗教、國籍、性別、年齡、婚姻狀況、性取向、殘疾、政治聯繫、個人外表、家庭責任、學歷或任何其他受當地法律保護的特徵。本集團根據個人能力、資格和合適性對每位員工進行評估。



此外，本集團根據《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際人權公約》和《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》，以尊重所有國際公認人權的方式進行業務。本集團禁止所有單位及供應商使用童工以及強迫或強制勞動。概無僱員需要違反其意願工作，或被強迫勞動，或因工作而承受任何類型的體罰或壓迫。本集團對供應商僱用童工及強制勞工採取零容忍態度。於本報告期內，本集團並無發現任何違反防止童工或強迫勞動的相關規則及規例的情況。

本集團亦接受性別多元化，於本報告期內，女性佔本集團僱員的30.6%。

6.6 促進僱員身心健康

本集團認同員工維持良好的工作和生活平衡可以取得更高績效、提高創造力和忠誠度，亦有助促進僱員的身心健康。因此，本集團根據市場基準定期檢討僱員福利，以確保其符合目的並支持員工的福祉，促進健康的工作場所文化。

本集團提倡僱員多元化及提升生產力，而不論物理及地理位置。於本報告期內，本集團支持僱員在家工作，並提供其他形式的靈活工作安排，優先考慮員工的健康和安全。同時，引入彈性工作安排，以公平、一致和可持續的方式，允許他們根據工作要求、業務需求和個人情況在家或OSL集團其他辦公室工作。

本集團亦設有僱員流動計劃，讓僱員可調往其他地區的辦公室。合適的人在合適的地方除了有助確保本集團調動資源為客戶應對複雜的挑戰，亦支援僱員發展。

本集團為員工提供全面的福利，包括醫療和牙科保險。為了顯示對員工的關心和支持，本集團還提供病假和家庭假期，包括婚假、產假、陪產假、考試假和生日假，有助創建支持員工健康和幸福的工作環境。過去幾年，本集團已檢討及更新僱員年假及應享福利，以促進工作與生活的平衡。

6.7 健康及工作場所安全

本集團認識到其維護員工健康和安全的責任，旨在營造一個讓僱員身心處於最佳狀態的工作環境。

本集團的健康和安全政策已納入其員工手冊。手冊中明確規定了員工在發生火災和受傷等事故時應採取的行動。於本報告期內，本集團確保完全遵守香港、中國內地及其他司法權區的相關職業健康及安全法例。本集團維持健康安全的工作環境，並無發生與工作有關的死亡事故。由於本集團主要從事數字資產平台業務、廣告及商業園區管理服務業務，故本集團認為潛在職業危害相對較低。

此外，本集團亦提供全面的保險福利計劃，涵蓋廣泛的醫療服務，包括住院及手術福利、門診治療、牙科服務及健康支援。於過去三年，本集團為僱員提供恢復元氣工作坊、健身工作坊及健康午餐的選擇。本集團致力於提升工作場所的創新及技術，以提高組織的效率和敏捷性。

■ 6.8 應對新型冠狀病毒的挑戰

新冠疫情為本集團在過去幾年帶來了許多挑戰。在維持營運和確保員工安全下，本集團在疫情高峰期實施了在家辦公、分地作業、輪班制等指導方針。

本集團繼續實施社會責任及僱員安全計劃，以保護僱員免受感染，將疫情的影響降至最低。本集團採取了多項措施來保護員工並以最大程度地降低感染風險，包括在公共區域提供外科口罩和消毒凝膠、增加辦公室清潔頻率以及推廣遠端和靈活的工作安排。本集團亦鼓勵使用視訊會議代替面對面會議，並強調個人衛生的重要性，例如正確佩戴口罩和經常洗手。

儘管疫情於本報告期逐漸消退，我們仍會繼續密切監察疫情，並在必要時加強預防措施。



7.

有效管治及卓越營運

策略方針：

- 管理與本集團業務相關的風險及機遇
- 維持及確保風險管理框架的充分性和相關性，
以及其應用可持續業務常規
- 遵守法律及法規，致力達致卓越營運，為
股東及持份者創造長遠價值
- 建立符合道德及廉潔的企業文化，改善企業
營運的透明度





及
運
管
經
效
越
卓

本集團致力維持高水平的監管合規及營運透明度，並鼓勵公平有序的數字資產市場。有鑑於數位資產轉移的社會效益，例如在地緣政治衝突時期提高金融包容性和保值性，本集團也意識到與這些透過網路進行的交易相關的潛在風險和濫用行為。

本集團已實施合規保障措施，並選擇適用於香港及其他業務營運司法權區的金融機構監管框架，涵蓋打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集。本集團對所有平台用戶應用機構級別的打擊洗錢及「認識你的客戶」標準，以防止金融犯罪及監管規避。此外，OSL平台利用區塊鏈分析工具，分析本集團獲得的數字資產來源，並進一步加強其合規框架。

本集團已實行政策和措施，有效解決違規和安全問題，包括有關利益衝突、市場監察及交易監控工具的政策，以維持公平有序的數字資產市場。本集團亦已根據行業準則制定安全措施及協議，提供保障以應對在本集團平台內所持數字資產出現盜竊或遺失的情況。本集團根據相關法律及行業慣例來維持資料私隱政策。

本集團致力於業務營運中達致誠信、正直和公平，以支持公平貿易及營運常規，並確保所有營銷及通訊材料均符合其經營所在地區的政府法規。

於本報告期內，本集團未察覺到與健康安全、廣告、隱私事項相關的法律法規上的重大違規，或與提供的服務相關的行賄、勒索、欺詐和洗錢行為。

7.1 企業管治

良好的企業管治對實現可持續的股東價值至關重要。本集團明白此重要性並致力維持高水平的企業管治。本集團管治提供了框架和機制，確保其以具負責任、透明和道德的方式運營。通過建立有效的管治實踐，幫助本集團保障股東利益、增強投資者信心，降低風險，並做出推動股東長期價值增長的明智決策，從而提升公司價值和責任感。

有關本集團企業管治的詳情，請參閱本集團二零二三財政年度年報的「企業管治報告」。為推動市場及本集團內部的可持續發展變革，本集團成立環境、社會及管治委員會，以監督及指導環境、社會及管治策略及營運。有關更多詳情，請參閱本報告「環境、社會及管治的管治架構」一節。

7.2 商業道德及誠信

本集團為市場領導者，旨在為數字資產的安全及合規制定全球標準，我們意識到聲譽的重要性，並致力秉持道德商業慣例。

為了於組織內培養濃厚的誠信和合規文化，本集團採取了多項措施，包括個人戶口交易政策及所有僱員有關道德、商業標準、賄賂及貪污的強制性培訓。本集團定期檢討及更新其政策，以加強及提升業務抗逆力並滿足持份者的期望。

僱員《行為守則》訂明對全體僱員道德行為的期望，並符合本集團的核心價值。所有員工必須遵守《行為守則》，並且須每年閱讀該守則。

7.3 反賄賂及反貪污

本集團對賄賂及貪污採取零容忍態度。為符合本地法規，包括《防止賄賂條例》及金融專業道德指引，以及行業最佳常規，本集團已建立其自身的反貪污及反賄賂管理框架。本集團每年定期審閱和更新反貪污和反賄賂管理框架。此框架概述了應遵循的相關原則、要求和指示，同時進一步闡述了有效管理的角色、職責和機制，其中包括評估流程、培訓計劃以及舉報機制。

本集團嚴格禁止：

- 給予或提供任何有價值的東西以獲得業務優勢、獎勵或加速程序。
- 接受任何懷疑有價值的東西以獲得預期的商業優勢。
- 威脅或報復拒絕參與賄賂或根據政策提出疑慮的人。

董事會制定本集團的反貪污和反賄賂策略方向，強調嚴格遵守相關法律、法規和企業文化。定期提供商業道德培訓，以促進組織內的反貪腐文化。

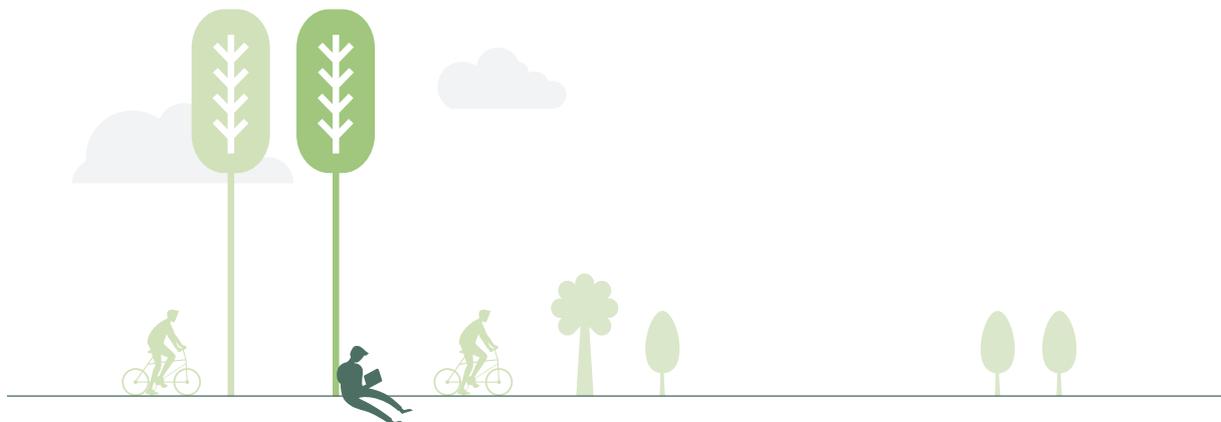
於本報告期內，全體董事及僱員均已完成有關公司價值觀及行為的培訓，涵蓋(其中包括)反賄賂及貪污等議題。於本報告期內，概無針對本集團或其僱員的貪污行為審結或提出法律訴訟。

7.4 舉報

本集團深信倡導誠信並提供申訴舉報渠道，有助避免不道德的商業行為及促進建立良好的企業文化，以保護員工和利益相關者的權益，並推動企業的可持續發展。為了鼓勵舉報涉嫌違規、侵犯人權及工作場所的不當行為，本集團已建立明確的舉報政策。於本報告期內，概無接獲有關刑事罪行或不當行為的舉報。

清晰的政策和程序

本集團之舉報政策已列明舉報欺詐、貪污、賄賂、勒索及洗黑錢之程序，鼓勵對涉嫌欺詐行為及業務違規行為善意的舉報，並向所有員工清楚地傳達。本集團亦定期審閱及調整程序，以確保舉報機制得以有效執行。任何可能與本集團有關的不當事宜將會上報。



多元化的舉報渠道

為鼓勵在適當情況下舉報任何實際或可疑的不當行為，本集團提供多樣化的舉報渠道，例如匿名熱線、郵件、電子郵件或線上申訴平台，以便舉報人可以選擇最適合他們的方式進行舉報。

快速回應和調查

本集團致力於設置有效程序，確保及時回應和調查所有的申訴和舉報，同時對調查報告及後續行動進行保密、妥善和適當的處理。

保護舉報人權益

所有舉報個案均由相關事項專家處理及調查，並以保密方式處理，以確保舉報人的隱私和安全，且不會構成反控訴的威脅。

7.5 打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集

本集團嚴格遵守所有有關打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集的法律及法規，實施打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集及防止罪案的工作，並根據相關法律及監管規定、本集團的風險管理策略及國際組織（如金融行動專責小組）的建議制定了打擊洗錢及反恐怖分子資金籌集政策。

為有效管理反洗錢風險，本集團風險委員會制定了對反洗錢風險的負擔能力，並制定解決方案供不同業務部門遵守。僱員按照政策和監管規定，謹慎履行職責，這包括客戶受理、客戶盡職調查、持續監控、可疑交易調查、舉報以及維護客戶和交易記錄等任務。本集團擁有一套全面的制裁篩查系統及可疑交易監控系統，並定期加強其有效識別可疑客戶賬戶及交易之能力。

本集團根據有關監管機構的建議及指引，定期進行反洗錢／反恐怖主義融資風險評估。這些評估包括識別固有風險、定性和定量分析相關資訊、確定整體風險等級以及評估預防性和檢測性控制的有效性。

於本報告期內，本集團提供僱員培訓，並定期將金融罪行的例子納入培訓及內部通函，其中：

- 全體僱員須至少每年參加一次合規培訓；
- 組織新僱員合規培訓，新入職的一線僱員需完成全面培訓課程；及
- 定期邀請外部打擊洗錢專家與董事會、管理層及僱員進行溝通及培訓，並分享最新打擊洗錢監管規定及國際案例。

此外，本集團制定了欺詐管理政策，透過不同渠道向客戶提供及時的欺詐風險及打擊洗錢提示，以促進道德和無欺詐的環境。

7.6 卓越服務

本集團以客戶關懷及社會責任為榮，將客戶置於服務策略、規劃及執行的核心。

本集團積極尋求並考慮客戶的回饋，並以此作為客戶需求根據的基礎，來調整及改進服務。

本集團盡一切努力迅速及公平地調查和解決客戶提出的所有糾紛及投訴，亦已建立客戶通信的標準操作程序。所有客戶投訴均由合規部門處理。接獲客戶投訴後，合規部門會進行及時、徹底的分析和調查，並向高級管理層報告調查結果。高級管理層審查調查報告以確定投訴的有效性。倘投訴得以證實，將會向客戶提出整改或補償建議。有關詳情將適時向客戶傳達，以完成投訴程序。客戶投訴完成後，高級管理層及合規部門將釐定是否需要加強內部控制及程序，或是否需要採取任何其他適當行動。於本報告期內，並無接獲重大客戶投訴。

7.7 知識產權及品牌管理

本集團長期使用及註冊域名和各種商標，藉以保護其知識產權。持續對商標和域名進行警覺性監控並及時續約，以防止過期。此外，本集團對未經授權的第三方傳播涉及本集團的知識產權、品牌或子公司的不正確新聞或錯誤公開資料的行為會即時採取行動。

本集團的內部及外部通訊、營銷及廣告素材，提供透明的公司及其實踐信息，以確保本集團並無違反或侵犯第三方的知識產權、專利或權利。

於本報告期內，本集團並不知悉任何違反有關提供及使用本集團產品和服務(涵蓋產品和服務資料、市場營銷通訊包括廣告、推廣、贊助及知識產權)的規例及自願守則而對本集團造成重大影響的事件。

本集團亦已制定政策規管其內部及外部溝通，幫助僱員了解本集團的品牌形象及準則。

7.8 有效的風險管理

穩健的風險管理架構是卓越營運、韌性及品牌聲譽的基石。因此，本集團已建立穩健的風險及管治架構，以確保所有風險得以識別、評估、管理、控制及監察。

董事會對監督本集團的風險管理活動負有最終責任，董事會轄下的風險管理委員會負責就本集團的整體風險承受能力及風險管理策略向董事會提供意見。董事會轄下的風險委員會由本集團風險管理委員會及多個小組委員會支援，如營運風險委員會、危機管理組、客戶引導委員會、技術風險委員會及新產品委員會，各委員會均由多名高級管理層成員及營運部門主管組成。環境、社會及管治委員會亦已成立，負責監督環境、社會及管治風險及氣候相關風險的管理措施。於本報告期內，本集團已聘請外部顧問進行氣候相關風險評估，詳見「應對氣候變化」部分。我們將繼續審查和評估我們的風險和管理策略。



本集團的風險管理框架包括但不限於市場及信貸風險、技術風險及網絡安全風險、營運風險、環境、社會及管治風險以及法律、監管、欺詐及聲譽風險的主要風險因素。該框架透過一套全面政策得以明確闡述，該等政策推動營運監控及程序。

本集團採用正式的「四道防線」模式營運，該模式載列監督及協調風險評估及降低本集團風險的明確責任，以確保有效識別、計量、監察及控制風險。

7.9 風險文化

本集團設有自上而下及自下而上的穩健風險管理架構。

自上而下組成部分，已於第7.8節「有效的風險管理」闡述，並繼續作為識別和管理風險及風險活動的架構。

自下而上組成部分的陳述：「全體僱員均為風險經理」，已向全體僱員呈列為主要風險管理訊息。

全體僱員已承擔一項風險管理指示：閣下如有疑慮，請上報。上報問題及事件乃風險早期識別及快速補救的關鍵。

僱員須向直屬經理、部門主管及(如需要)本集團的危機管理團隊匯報。

7.10 業務持續性及危機管理

本集團認識到業務持續性和危機管理在複雜且充滿挑戰的商業環境中至關重要。為確保組織的韌性和應變能力，本集團建立了一套圍繞著三個關鍵宗旨的穩健業務持續性方針。

本集團業務持續性方針的三個基礎宗旨：

1. 僱員安全高於一切
2. 保持業務活動的能力
3. 客戶體驗及安全

當事件需要管理層介入時，危機管理團隊將進行控制，以便：

- 單一決策機構對當前面臨挑戰的所有方面進行全面覆蓋；
- 為全體僱員提供明確的行動及消除混淆；及
- 透過單一聯絡點進行內部及外部溝通。

在本集團危機管理計劃的指導下，危機管理團隊亦推動所有業務持續性計劃，從而訂明穩健的故障轉移機制，針對情景進行壓力測試，並加以實施。該等故障轉移機制結合了技術災難恢復組成部分及部門業務持續性程序。計劃會定期進行審查和改進，以適應任何營運變化或不斷變化的營運環境。



7.11 供應鏈管理

本集團重視與供應商的互惠互利及長期關係。合約及協議乃按照合約規定履行，所有供應商均受到尊重及平等對待。

本集團與主要提供資訊科技、專業及市場營銷服務的供應商緊密合作。本集團制定了管理政策，明確規定供應商管理的標準體系、流程和工具。某些新供應商需要進行風險評估和盡職調查，以幫助降低潛在風險並確保供應商能夠提供預期的服務。本集團擁有完善的供應商選擇體系，甄選供應商基於價格、客戶服務團隊的反應、能力及經驗(或更多)等標準進行，並優先考慮對環境有承擔的潛在供應商，確保供應商符合必要的標準並符合本集團的要求。本集團亦會留意其所委聘的供應商與環境影響有關的不利消息。倘出現該等消息，本集團將內部討論是否需要更換供應商。

本集團對現有供應商進行涉及反貪污、賄賂等的定期審查，並要求聲明所有利益衝突(包括任何潛在衝突)。本集團嚴格遵守相關法律法規，履行對客戶的保密義務，提供優質的全天候服務。

於本報告期內，本集團共有161家供應商。我們完善了採購管理架構，並按地區記錄供應商，詳見附件一。

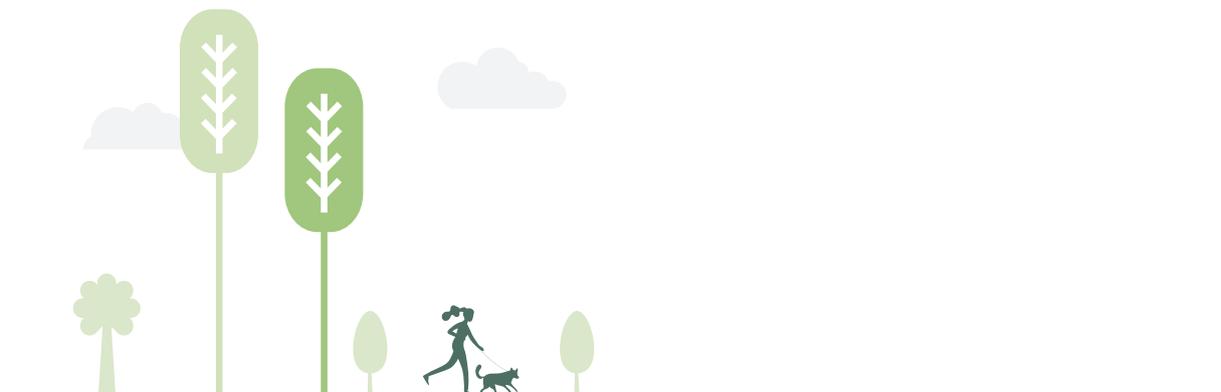
本集團並不知悉任何主要供應商在商業道德、環境保護、人權及勞工常規方面出現任何重大實際或潛在負面影響，亦無任何供應商就人權或環境事宜有任何不合規事件。

7.12 資訊安全、客戶隱私保護

為配合成為行業領導者的使命，為數字資產產品和服務提供安全合規技術，本集團須制定保護資訊資產的標準，以防止未經授權的存取、損害或披露。因此，本集團已採納全面的數據保護政策，以幫助管理及保護其資訊資產，並就數據安全、數據共享、數據保留/處置及數據分類提供詳細指引。

此外，由於網絡攻擊的潛在影響，可能令包括但不限於財務損失、聲譽損害及客戶流失，本集團致力保護組織的信息資產，使其免受內部及外部威脅。本集團的網絡安全框架包括以下宗旨：

- 保護資訊及系統免受未經授權的存取；
- 必須確保資訊保密；
- 必須保持資訊完整；
- 確保業務流程資訊的可用性；及
- 資訊安全風險管理必須為持續的控制程序。



為實現該等目標，本集團嚴格遵守有關資訊安全的全面內部政策及行業最佳常規。本集團定期為僱員提供最新資訊安全及網絡風險意識培訓。本集團亦持續加強其數據安全政策，並指示僱員報告安全事件。本集團的網絡安全專家會調查來自不同數據源的大量預警，並在必要時將事件上報給內部事件團隊。

資料私隱由個別業務及職能部門作為一線風險負責人進行監督，而首席資訊安全負責人、首席風險負責人及首席資訊負責人則為維持及實施整體資訊安全框架的一線控制負責人，提供支援並確保遵守資訊安全框架。本集團的科技風險委員會提供第二道防線監督，以檢討政策、例外管理及向董事會風險管理委員會上報重大網絡風險。

於本報告期間，本集團並無有關違反客戶私隱或客戶資料流失的重大投訴。

7.13 網絡安全

基於我們的業務性質，本集團面臨著複雜的網絡安全威脅。為應對這挑戰，本集團實施了完善的網路安全框架，框架目的是識別和評估整個組織的風險，使本集團能夠主動解決潛在的漏洞並保護我們的數位資產。我們採取「縱深防禦」方法保護資訊及系統資產，包括但不限於以下技術方面：

- 嚴格的交通流量及白名單；
- 應用及服務隔離；
- 多因素認證執行；
- 跨系統及服務的活動監控及威脅尋獵；
- 漏洞及修補程式管理程序；及
- 跨系統及服務的安全基線配置。

本集團的全面防禦方法包括：

數字防禦

冷錢包乃基於安全保險庫內的氣隔基礎設施。

實體防禦

安全保險庫的設計具有強大的物理保護，包括人為陷阱、生物識別、雙重控制、閉路電視及全天候監控。

流程防禦

所有託管系統、流程及操作均堅持嚴格的職責分離、雙重控制及知識分割，旨在確保端到端的安全性，從而最大程度保護客戶資產。



■ 滑點檢測與預防

全天候實時監控冷熱錢包並與多個數據源進行對賬，以檢測異常情況。倘發現異常情況，可採取緊急控制措施以阻止所有資產提取。

綜合黑名單及白名單地址功能確保錢包僅可發送至已驗證的客戶地址。

■ 保險

為存放客戶資產的冷熱錢包提供保險覆蓋。

本集團認識到維持最新且有效的網路安全框架之重要性。為確保有效的持續性，我們對框架進行定期審查。這些評估旨在審查框架與不斷發展的行業最佳實踐、新興威脅以及組織不斷變化的需求之間的協調性。透過定期評估，本集團可以發現任何需要改進的領域，以便及時調整和增強網路安全框架。

■ 7.14 錢包業務

本集團擁有一支全天候的專責錢包營運團隊，以執行錢包相關任務，例如透過線下冷錢包將數字資產轉移至熱錢包或客戶。

遵循內部監控的最佳常規，錢包生命週期過程中的所有活動均包括雙重控制、四眼檢查、職責分離及知識分割。

在雙重控制下，本集團並無單一僱員可執行任何錢包功能。所有錢包提取僅可由本集團平台的用戶發起，然後由錢包營運團隊處理，該團隊擁有轉讓數字資產及其他敏感功能所需的嚴格的經辦人與授權覆核人(四眼原則)。本集團對客戶實行限額管控、白名單地址；若干交易的授權覆核人，使用地域分隔的海外審批人。

本集團亦運行一款全天候監控對賬引擎。引擎實時追蹤交易及數字資產轉讓，並對該等交易及轉讓進行雙向及三向匹配。倘發現異常情況，引擎操作員會進行額外檢查。

本集團已就錢包營運的各個方面(如錢包管理、冷熱錢包提取、保險庫存取登記及保險庫營運)制定標準操作程序。

所有新入職及現有錢包營運團隊成員須定期參加培訓及進修，而新僱員於培訓後初步在監督下履行職責，以確保順暢營運。此外，新僱員亦須接受僱員篩選。

本集團亦定期進行業務影響分析，並因應業務影響分析制定或加強業務持續性計劃。作為業務持續性計劃的一部分，我們定期進行常規災難恢復演習。



7.15 保險庫安全

本集團的數字資產私鑰安全地存放於符合聯邦資訊處理標準140-2的硬件安全模塊的專用實體保險庫內。

保險庫由全天候專責的入侵監測團隊保護，該團隊由獨立的警報監測機構運營。保險庫位於安全樓宇內，設有本身的實體保安控制、閉路電視監控及全天候保安。

進入保險庫須通過多重物理認證，包含獨立的本地化閉路電視。所有進入保險庫的人員均須遵守嚴格的搜查及移除政策，並為每次進入／退出存置登記冊。

進入保險庫的通道及流量由帶有生物認證密門以及傳統鎖及鑰匙控制。

即使在交易簽署過程中，硬件安全模塊仍可直接連接至與互聯網或任何其他網絡隔絕的氣隔電腦。

硬件安全模塊從未離開保險庫且私鑰是不能導出。

錢包基礎設施軟件乃屬專有。所有系統及硬件均採購自可信賴及多元化的供應商，並在受監督的情況下安全地打開及配置。所有系統均需要基於硬件的雙重驗證裝置。

本集團亦維護災難恢復站點，並安排每年進行演習。

7.16 社區投資

本集團意識到人、文化和社會需求的多樣性。我們力求為社區發展項目作出貢獻，從而帶出正面影響，並藉此反映本集團的價值觀及可持續目標，同時尊重所有文化獨特性及不同社區的社會需求。

為確保本集團的資源得到有效調配，本集團制定了《慈善捐款審查程序》。合規部門負責篩選所有員工提出的慈善捐款請求，同時高級管理層及執行委員負責進一步的批核。

此外，為支持本地社區和慈善組織，在設備沒有殘值且有限的轉售價值的情況下，本集團考慮將這些設備捐贈給非營利組織，包括學校、慈善機構和志願組織。本集團亦鼓勵僱員參與社區福利及志願工作，董事亦積極與非政府組織保持溝通，以瞭解社會的需要，履行責任及回饋社會。



附錄一： 可持續性績效數據概覽

環境

廢氣排放¹

廢氣排放	單位	2023	2022	2021 ²
氮氧化物(NO _x)	排放量公斤	10.832	0.204	0.017
硫氧化物(SO _x)	排放量公斤	0.001	0.018	0.002
顆粒物(PM)	排放量公斤	1.018	0.036	0.003

溫室氣體(溫室氣體)排放³

溫室氣體排放單	單位	2023	2022	2021
直接溫室氣體排放(範圍1) ⁴	噸二氧化碳當量2	2.62	2.72	0.34
間接溫室氣體排放(範圍2) ⁵	噸二氧化碳當量2	381.58	175.58	189.06
其他間接溫室氣體排放(範圍3) ⁶	噸二氧化碳當量2	65.86	49.87	5.39
範圍1及2溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量2	384.20	178.30	189.40
範圍1、2及3溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量2	450.06	228.17	194.79

溫室氣體排放強度	單位	2023	2022	2021
範圍1及2溫室氣體排放總量/ 辦公室面積 ⁷	噸二氧化碳當量/ 平方米	0.11	0.05	0.05
範圍1、2及3溫室氣體排放總量/ 辦公室面積 ⁷	噸二氧化碳當量/ 平方米	0.13	0.07	0.06
範圍1及2溫室氣體排放總量/ 僱員人數 ⁸	噸二氧化碳當量/ 僱員人數	3.10	0.85	0.79
範圍1、2及3溫室氣體排放總量/ 僱員人數 ⁸	噸二氧化碳當量/ 僱員人數	3.63	1.09	0.82

¹ 數據涵蓋本集團車輛燃料消耗之排放。廢氣排放之計算方法及排放因子是基於一)聯交所發佈之《如何編備社會、環境及管治報告？附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》；二)中華人民共和國生態環境部發佈之《大氣可吸入顆粒物一次源排放清單編製技術指南(試行)》；及三)國際能源署發佈之《能源統計手冊》。

² 二零二一年之計算經重列，以更好地反映中國內地之排放情況。

³ 溫室氣體排放之計算方法、排放因子及全球變暖潛能值是基於

一) 聯交所發佈之《如何編備社會、環境及管治報告 - 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》；

二) 中華人民共和國國家發展和改革委員會發佈之《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》；

三) 國際民用航空組織開發的「國際民用航空組織碳排放計算器」；

四) 國際能源署發佈之《能源統計手冊》；及

五) 政府間氣候變化專門委員會發佈的《第五次評估報告綜合報告》。溫室氣體計算中包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)和一氧化二氮(N₂O)。

⁴ 直接溫室氣體排放(範圍1)包括本集團車輛燃料消耗產生的排放及煤氣。

⁵ 間接溫室氣體排放(範圍2)包括本集團在香港和中國內地的辦公室之電力消耗所產生的排放。本集團在其他地區使用商業服務中心，其電力消耗成本包含在租金開支，因此不包括在內。

⁶ 其他間接溫室氣體排放(範圍3)包括員工因業務相關活動而產生的交通排放，棄掉紙張及用水。

⁷ 本集團於二零二一年、二零二二年及二零二三年香港及中國內地辦公室之建築面積分別為3,478平方米、3,478平方米及3,478平方米。

⁸ 本集團於二零二一年、二零二二年及二零二三年員工總數分別為239人、209人及124人。

廢物管理單⁹

廢物管理單	單位	2023	2022	2021
有害廢物 ¹⁰	噸	—	0.004	0.006
產生之碳粉廢物				
無害廢物噸	噸	5.28	0.97	0.95
產生之廢紙				
有害廢物強度 ⁸	噸／僱員人數	—	0.00002	0.0003
無害廢物強度 ⁸	噸／僱員人數	0.043	0.005	0.004
總廢物強度噸	噸／僱員人數	0.043	0.005	0.004

直接和間接能源消耗¹²

能源消耗	單位	2023	2022	2021
直接能源消耗	公升	960	1,200	150
汽油	'000千瓦時	9.05	11.06	1.38
	千兆焦耳	32.58	39.82	4.98
間接能源消耗				
外購電力 ¹³	'000千瓦時	637.24	252.75	271.92
	千兆焦耳	2,294.06	909.89	978.92
總能源消耗	'000千瓦時	646.29	263.81	273.31
	千兆焦耳	2,326.64	949.72	983.90

能源消耗強度單	單位	2023	2022	2021
直接能源消耗／僱員 ⁸	'000千瓦時／僱員人數	0.07	0.05	0.01
	千兆焦耳／僱員人數	0.26	0.19	0.02
間接能源消耗／僱員 ⁸	'000千瓦時／僱員人數	5.14	1.21	1.14
	千兆焦耳／僱員人數	18.50	4.35	4.10
總能源消耗／僱員 ⁸	'000千瓦時／僱員人數	5.14	1.26	1.14
	千兆焦耳／僱員人數	18.50	4.54	4.12

⁹ 數據包括本集團於香港及中國內地的辦公室所產生之廢物。

¹⁰ 產生之有害廢物由持牌廢物收集商收集。

¹¹ 本報告期內回收了0.75噸廢紙。

¹² 數據計算方法及排放因子是基於

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

¹³ 間接能源消耗包括本集團香港及中國內地辦公室之電力消耗。本集團在新加坡、英國和墨西哥使用商業服務中心，其電力消耗成本包含在租金開支，未有獲得單獨的用電量資料。

■ 社會

■ 按性別、年齡組別、受僱類型、地區劃分及員工類別的僱員總數

分類	2023		2022		2021	
	人數	員工總數 百分比人	人數	員工總數 百分比人	人數	員工總數 百分比人
按性別劃分的僱員總數						
女性	38	29.2	71	34.0	81	33.9
男性	86	70.8	138	66.0	158	66.1
按年齡組別劃分的僱員總數						
30歲以下	31	25.8	47	22.5	61	25.5
30至50歲	83	65.8	147	70.3	163	68.2
50歲以上	10	8.4	15	7.2	15	6.3
按受僱類型劃分的僱員總數						
全職	120	96.7	205	98.1	238	99.6
非全職	4	3.3	4	1.9	1	0.4
按地區劃分的僱員總數						
香港	99	82.5	140	67.0	183	76.6
中國內地	4	—	4	1.9	8	3.3
新加坡	10	8.3	19	9.1	18	7.5
其他	11	9.2	46	22.0	30	12.6
按員工類別劃分的僱員總數						
高級管理層	16	12.5	21	10.0	27	11.3
中級僱員	64	52.5	115	55.0	124	51.9
一般僱員	44	35.0	73	34.9	88	36.8
總數	124		209		239	



按地區、年齡組別和性別劃分的新入職僱員

分類 ¹⁴	2023		2022		2021	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
按性別劃分的新僱員入職人數及其比率						
女性	10	18.3	27	35.5	57	85.7
男性	25	22.3	57	38.5	110	88.0
按年齡組別劃分的新僱員入職人數及其比率						
30歲以下	19	48.7	26	48.1	54	108.0
30至50歲	15	13.0	54	34.8	108	83.7
50歲以上	1	8.0	4	26.7	5	40.0
按地區劃分的新僱員入職人數及其比率						
香港	31	25.9	54	33.4	121	77.6
中國內地	—	—	—	—	—	—
新加坡	2	13.8	9	48.6	13	113.0
其他	2	7.0	21	55.3	33	220.0
總數	35	21.0	84	37.5	167	87.2

按地區、年齡組別和性別劃分的僱員流失

分類 ¹⁵	2023		2022		2021	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
按性別劃分的僱員離職人數及僱員流失率						
女性	41	75.2	71	93.4	22	33.1
男性	76	60.9	38	25.7	38	30.4
按年齡組別劃分的僱員離職人數及僱員流失率						
30歲以下	35	89.7	17	31.5	26	52.0
30至50歲	73	63.5	87	56.1	31	24.0
50歲以上	9	72	5	33.3	3	24.0
按地區劃分的僱員離職人數及僱員流失率						
香港	66	55.2	75	46.4	53	34
中國內地	—	—	4	66.7	2	22.2
新加坡	13	89.7	15	81.1	2	17.4
其他	38	133.3	15	39.5	3	20.0
總數	117	70.3	109	48.7	60	31.3

¹⁴ 新僱員入職人數及比率=該年度新僱員入職人數(指定類別)/該年度平均僱員人數(指定類別)

¹⁵ 僱員流失率=該年度離職僱員人數(特定類別)/該年度平均僱員人數(特定類別)

培訓與發展

分類	2023		2022		2021	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總培訓時數及培訓百分比	1,172	99.2	2,194	99.0	1,948	99.2
每名僱員的平均培訓時數	9.45		10.50		8.15	
按性別劃分的平均培訓時數及培訓百分比						
女性	9.59	100	9.69	98.6	7.56	97.5
男性	9.39	98.8	10.91	99.3	8.45	100
按員工類別劃分的平均培訓時數及培訓百分比						
高級管理層	8.91	93.8	10.38	95.2	5.47	100
中級僱員	9.60	100	10.50	99.1	9.18	100
一般僱員	9.43	100	10.52	100	7.53	97.7

不當行為個案

分類	2023	2022	2021
已確認的事件分類			
歧視	—	—	—
貪污	—	—	—
侵犯客戶隱私	—	—	—

職業健康及安全表現

	2023	2022	2021
與工作有關的傷害導致死亡事故數量	—	—	—
與工作有關的傷害導致之致死率	—	—	—
因工傷損失的工作日數	—	—	—
因工傷損失的工作日數比率	—	—	—



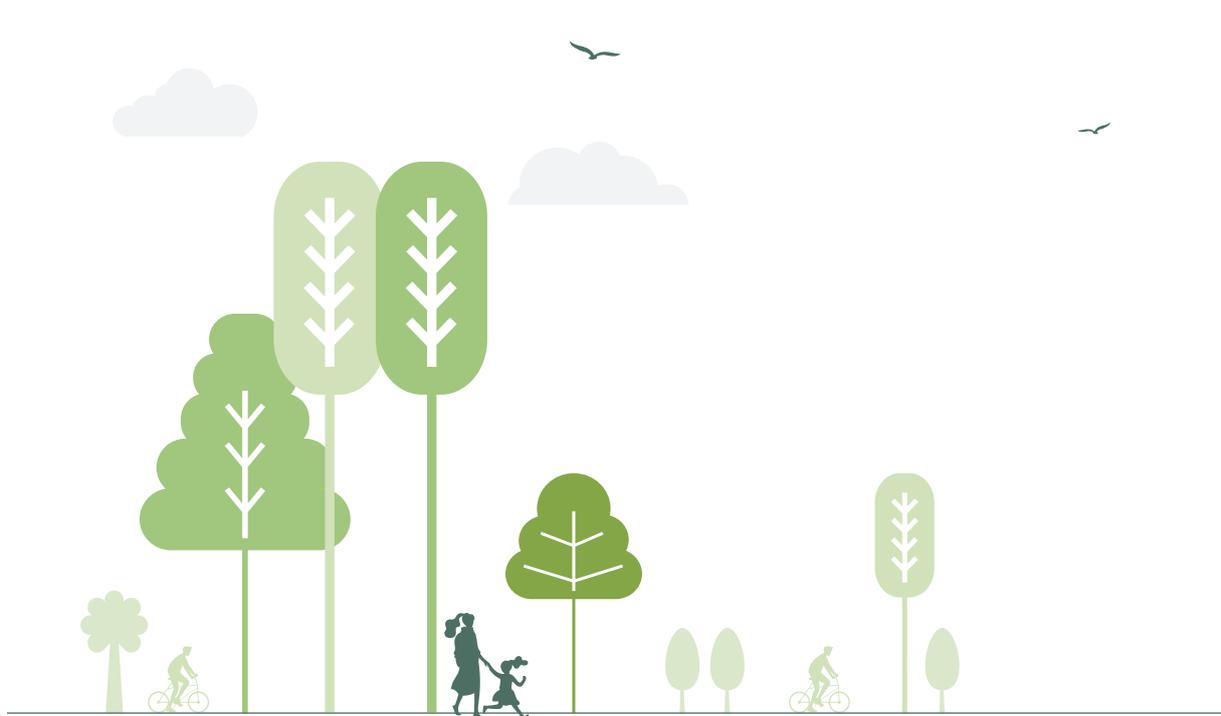
■ 供應商

分類	總數	資訊科技 (「資訊科技」)	非資訊科技
報告期內供應商總數	161	59	102
按地理區域劃分的供應商數量			
香港	137	55	82
新加坡	12	3	9
其他地區	12	1	11

■ 合法合規

■ 不遵守規則及條例

分類	2023	2022	2021
重大違法違規事件數量分類			
環境	—	—	—
僱傭	—	—	—
健康和 safety	—	—	—
勞工標準	—	—	—
產品責任	—	—	—
反貪污	—	—	—



附錄二：
香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引表

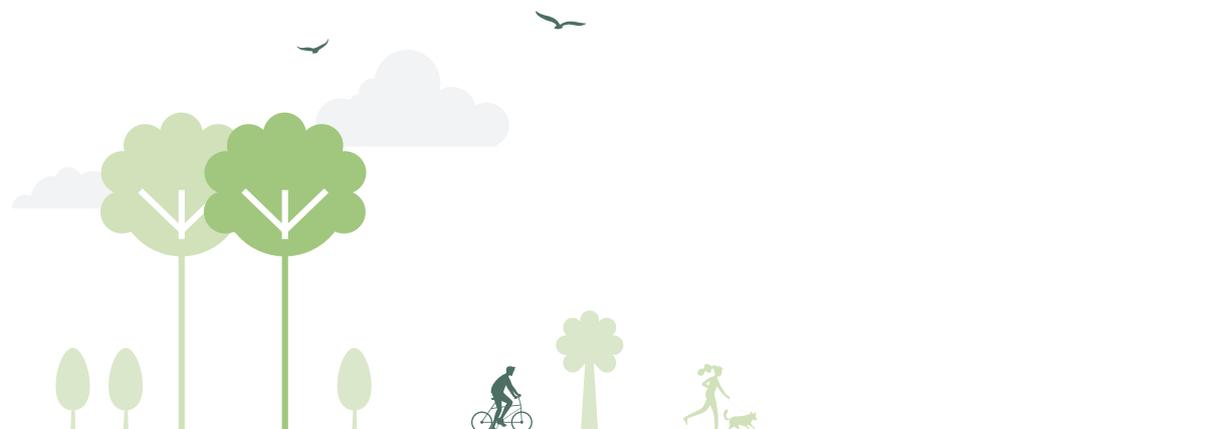
香港聯交所 《環境、社會及 管治報告指引》 參考	描述	本報告章節
A. 環境		
層面A1： 排放物	一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.
	關鍵績效 指標A1.1 排放物種類及相關排放數據。	5.2及附錄一
	關鍵績效 指標A1.2 直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.2及附錄一
	關鍵績效 指標A1.3 所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3及附錄一
	關鍵績效 指標A1.4 所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3及附錄一
	關鍵績效 指標A1.5 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.
	關鍵績效 指標A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.3



香港聯交所 《環境、社會及 管治報告指引》 參考			描述	本報告章節
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。		5.4
	關鍵績效 指標A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		5.4及附錄一
	關鍵績效 指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。		耗水量已被確定為對本集團而言並不重要。
	關鍵績效 指標A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。		5.4
	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。		基於其業務性質及位置，本集團於採購水源方面並無問題，故不適用。
	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)每生產單位估量。		基於本集團的業務性質，使用包裝材料被認為對本集團不重要。
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。		5.
	關鍵績效 指標A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。		5.5
層面A4： 氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。		5.
	關鍵績效 指標A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。		5.1

香港聯交所 《環境、社會及 管治報告指引》 參考			描述	本報告章節
B. 社會				
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。	6.
	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。		附錄一
	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。		附錄一
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。	6.6、6.7及6.8
	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。		附錄一
	關鍵績效 指標B2.2	因工傷損失工作日數。		附錄一
	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。		6.6、6.7及6.8
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。	6.2
	關鍵績效 指標B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。		附錄一
	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。		附錄一

香港聯交所 《環境、社會及 管治報告指引》 參考			描述	本報告章節
層面B4： 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。	6.5
	關鍵績效 指標B4.1		描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制 勞工。	6.5
	關鍵績效 指標B4.2		描述在發現違規情況時消除有關情況所採取 的步驟。	6.5
	層面B5： 供應鏈管理	一般披露		管理供應鏈的環境及社會風險政策。
	關鍵績效 指標B5.1		按地區劃分的供應商數目。	附錄一
	關鍵績效 指標B5.2		描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關 慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方 法。	7.11
	關鍵績效 指標B5.3		描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會 風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	7.11
	關鍵績效 指標B5.4		描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服 務的慣例，以及相關執行及監察方法。	7.11



香港聯交所 《環境、社會及 管治報告指引》 參考	描述	本報告章節
層面B6： 產品責任	<p>一般披露</p> <p>有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p> <p>關鍵績效 指標B6.1 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。</p> <p>關鍵績效 指標B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。</p> <p>關鍵績效 指標B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。</p> <p>關鍵績效 指標B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。</p> <p>關鍵績效 指標B6.5 描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。</p>	<p>7.</p> <p>基於本集團的業務性質，該關鍵績效指標被視為對本集團而言並不重要。</p> <p>7.6</p> <p>7.7</p> <p>7.6</p> <p>7.12及7.13</p>
層面B7： 反貪污	<p>一般披露</p> <p>有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>關鍵績效 指標B7.3 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。</p>	<p>7.2、7.3及7.5</p> <p>附錄一</p> <p>7.4</p> <p>7.3</p>

香港聯交所
《環境、社會及
管治報告指引》
參考

描述

本報告章節

層面B8：
社區投資

一般披露

7.16

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。

關鍵績效
指標B8.1

專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。

7.16

關鍵績效
指標B8.2

在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。

7.16



附錄三：
全球報告倡議組織準則內容索引表

使用聲明	OSL科技集團有限公司已參考GRI準則標準報導2023年1月1日至2023年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021

GRI 準則	揭露項目	位置／說明	
一般揭露			
GRI 2：一般披露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.及2.
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.及2023年報－綜合財務報表附註
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.及3.
	2-4	資訊重編	附錄一
	2-5	外部保證／確信	本集團考慮日後為環境、社會及管治報告尋求外部保證
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.、7.11及2023年報－管理層討論與分析
	2-7	員工	附錄一
	2-8	非員工的工作者	不適用
	2-9	治理結構及組成	2023年報－企業管治報告書
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2023年報－企業管治報告書
	2-11	最高治理單位的主席	2023年報－企業管治報告書
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1及2023年報－企業管治報告書
	2-13	衝擊管理的負責人	4.1及2023年報－企業管治報告書

GRI 準則	揭露項目	位置／說明	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.及4.1
	2-15	利益衝突	2023年報－企業管治報告書
	2-16	溝通關鍵重大事件	4.2及7.4
	2-17	最高治理單位的群體智識	2023年報－企業管治報告書
	2-18	最高治理單位的績效評估	2023年報－企業管治報告書
	2-19	薪酬政策	2023年報－企業管治報告書
	2-20	薪酬決定流程	2023年報－企業管治報告書
	2-21	年度總薪酬比率	不適用：這些指標受到一系列因素的影響，包括市場趨勢和通貨膨脹率。本集團以市場基準比較提供有競爭力的薪酬以確保競爭力。
	2-22	永續發展策略的聲明	3.
	2-23	政策承諾	6.5
	2-24	納入政策承諾	6.5
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.3及7.4
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3及7.4
	2-27	法規遵循	附錄一
	2-28	公協會的會員資格	5.1
	2-29	利害關係人議合方針	4.2
	2-30	團體協約	在本集團內並沒有正式的團體協約。我們所有的員工都有權組建以及加入工會的自由。

GRI 準則	揭露項目	位置/說明
重大主題		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程 4.4
	3-2	重大主題列表 4.5
GRI 205 : 反貪腐2016		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理 7.3
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動 附錄一
GRI 302 : 能源2016		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理 5.4
	302-1	組織內部的能源消耗量 附錄一
	302-3	能源密集度 附錄一
GRI 305 : 排放2016		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理 5.2
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放 附錄一
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放 附錄一
	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放 附錄一
	305-4	溫室氣體排放強度 附錄一
	305-5	溫室氣體排放減量 5.1
GRI 306 : 廢棄物2020		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理 5.3
	306-3	廢棄物的產生 附錄一
	306-4	廢棄物的處置移轉 附錄一
GRI 401: Employment 2016		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理 6.1
	401-1	新進員工和離職員工 附錄一

GRI 準則	揭露項目	位置/說明	
GRI 403：職業安全衛生2018			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.6、6.7及6.8
	403-1	職業安全衛生管理系統	6.7
	403-3	職業健康服務	6.7
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.7
	403-6	工作者健康促進	6.7及6.8
	403-9	職業傷害	附錄一
GRI 404：訓練與教育2016			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	附錄一
GRI 405：員工多元化與平等機會2016			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.5
	405-1	治理單位與員工的多元化	附錄一
GRI 406：不歧視2016			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.5
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	附錄一
GRI 418：客戶隱私2016			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.12
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	附錄一

附錄四：
氣候相關財務信息披露內容索引表

氣候相關財務信息披露核心要素	披露	本報告章節	
治理	a)	描述董事會對氣候相關風險與機遇的監督情況	3.及4.1
	b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機遇的角色	4.1及5.1
策略	a)	描述組織所識別的短、中、長期氣候相關風險與機遇	5.1
	b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機遇的衝擊	4.2及5.1
	c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括2°C或更嚴苛的情境)	5.1
風險管理	a)	描述組織在氣候相關風險的識別和評估流程	5.1
	b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1及7.8
	c)	描述氣候相關風險的識別、評估和管理流程如何整合於組織的整體風險管理制度中	5.1及7.8
指標和目標	a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機遇所使用的指標	5.1及附錄一
	b)	揭露範疇1、範疇2和範疇3(如適用)溫室氣體排放和相關風險	5.1、5.2及附錄一
	c)	描述組織在管理氣候相關風險與機遇所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.1

附錄五： 可持續發展目標內容索引表

可持續發展目標相應的目標	重點領域	本報告章節
 <p>3 良好健康與福祉</p> <p>3.3 終結傳染病流行</p>	<ul style="list-style-type: none"> 健康及安全政策 身心健康工作坊 針對新冠疫情的防疫措施 	6.7及6.8
 <p>4 優質教育</p> <p>4.4 大幅增加擁有就業、體面工作和創業相關技能(包括技術和職業技能)的青年和成年人的數量</p>	<ul style="list-style-type: none"> 入職計劃 全面的員工年度培訓 技術技能培訓贊助 	6.2及附錄一
 <p>5 性別平等</p> <p>5.1 終結對所有女性(包括婦女和女童)的任何形式歧視</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全面的人力資源政策 在工作場所推廣性別包容性語言 	6.5及附錄一
 <p>7 經濟適用的清潔能源</p> <p>7.2 大幅增加可再生能源在全球能源結構中的部分</p>	<ul style="list-style-type: none"> 購買太陽能可再生能源項目的碳信用 投資環境、社會及管治相關區塊鏈公司 	5.1
 <p>8 體面工作和經濟增長</p> <p>8.4 提高全球資源消耗效率，努力實現與環境惡化脫鉤之經濟增長</p> <p>8.8 保護勞工權利並為所有工人營造安全可靠的工作環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 排放管理和資源效率策略 健康和安全管理 	5、6.7及附錄一
 <p>10 減少不平等</p> <p>10.3 確保平等機會並減少不平等結果，包括通過消除歧視法律、政策及常規並促進這方面的適當立法、政策和行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全面的人力資源政策 平等機會政策 對人權的承諾 	6.5

可持續發展目標相應的目標	重點領域	本報告章節
11 可持續城市 and 社區 	11.6 減少人均對城市環境的不利影響，包括特別關注空氣質量以及市政和其他廢物管理	<ul style="list-style-type: none"> • 排放管理和資源效率策略 5.
12 負責任消費和生產 	12.7 根據國家政策和優先事項，促進可持續的公共採購常規	<ul style="list-style-type: none"> • 採購政策和供應商行為準則 7.11
13 氣候行動 	13.2 將氣候變化措施納入政策、策略和規劃	<ul style="list-style-type: none"> • 通過近期和長期減排目標設定實現淨零排放 • 購買太陽能可再生能源項目的碳信用 • 投資環境、社會及管治相關區塊鏈公司 • 實現「負碳排放」 4.2及5.1
16 和平、正義與強大機構 	16.5 大幅減少一切形式的貪污和賄賂	<ul style="list-style-type: none"> • 員工行為準則 • 反貪污及反賄賂管理框架 • 定期對董事和員工進行商業道德培訓 • 舉報政策 7.2、7.3、7.4及7.5

