

實現智能及 可持續的生活

科技 | 品牌 | 製造

COMPUTIME GROUP LIMITED

金寶通集團有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：320)

* 僅供識別



目錄列表



關於本報告

報告指引及原則
報告範圍及期間
董事會批准
反饋

主席及行政總裁致辭

關於金寶通

我們的業務概覽
我們的願景、使命、核心價值及文化
可持續發展績效摘要

我們的可持續發展方針

ESG 管治
我們的可持續發展策略及政策
應對全球可持續發展
持份者參與及重要性評估

環境可持續性

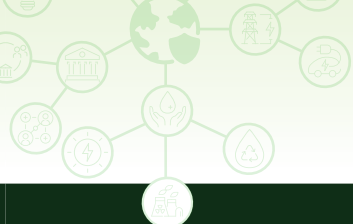
環境管理
我們的環境目標
應對氣候變化
管治
策略
能源管理及減少碳足跡
用水及節水
廢棄物及污染管理
有害及無害廢棄物

共融的工作場所及文化

人才吸引及留任
人才發展及持續學習
領導力培養及人才管理
員工參與
多元與共融
勞工常規及權利
職業健康及安全

2	產品管理及營運慣例	51
2	產品創新及知識產權	51
3	綠色產品創新及開發	52
3	品質保證	53
3	負責任的供應鏈管理	54
	衝突礦產管理	57
4	客戶滿意度及客戶福祉	57
	數據安全及隱私保護	58
6	商業道德	59
6	《行為道德規範》培訓	59
7	反賄賂及貪污	60
8	反洗黑錢及反恐融資	61
	確保合規	62
9	社區影響力	63
9	社區參與	63
12		
14		
19	主要嘉許、獎項及會籍	65
	嘉許及獎項	65
	會籍	65
24	驗證聲明	66
24		
24		
26		
26	法律及法規	68
26		
30	表現數據摘要	75
34		
35	香港交易所 ESG 報告指引內容索引	87
36		
	全球報告倡議組織內容索引	93
39		
39		
40		
41		
43		
44		
46		
47		





關於本報告

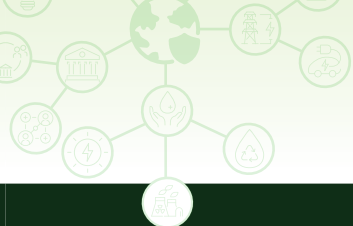
本《環境、社會及管治(「ESG」)報告》(「本報告」)由金寶通集團有限公司(「金寶通」、「本公司」、「我們」或「我們的」)發佈，其披露我們於本公司及其附屬公司(統稱「本集團」)環境及社會方面的管理方針及表現。本報告以英文與中文發佈，是我們年報不可或缺的一部分。本報告應與我們截至二零二五年三月三十一日止年度的年報一併閱讀，尤其是其中所載的管理層討論與分析及企業管治報告章節。如兩個版本有任何差異，應以英文版本為準。

報告指引及原則

本報告乃根據全球報告倡議組織(「GRI」)通用準則二零二一編製。本報告亦披露了香港交易及結算所有限公司(「香港交易所」)在香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》中的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」的條文。本報告亦參考國際財務報告準則基金會轄下國際可持續發展準則理事會(「ISSB」)發佈的《國際財務報告可持續披露準則》(「ISSB準則」)的建議及本公司的可持續發展措施(如適用)，與聯合國可持續發展目標(「UNSDGs」)而編製。

於編製本報告過程中，我們遵照GRI及香港交易所《環境、社會及管治報告守則》訂明的報告原則界定報告的內容，以及確保本報告呈述的資料質素，包括：

重要性：	在釐定重要議題時考慮持份者的利益以及持份者所提出的經濟、社會或環境方面的廣泛議題。
量化：	本報告列出所估計的數據，以及其估計所用的基本假設及技術，或有關資料的來源。
平衡：	本報告所載資料的呈現格式，讓用戶可按年查看表現的正面及負面趨勢。
一致性：	本報告及其所載資料可按年比較。兩個報告期之間的重大差異都能被識別及解釋。
持份者包容性：	本報告採用了所有專為本報告開展的持份者參與過程的成果
永續性的脈絡：	本報告描述了可持續議題當中包括其價值鏈內的長期策略、風險、機遇和目標。
完整性：	本報告包括報告期內所有重大影響，並對未來重大影響作出合理估計。
準確性：	本報告載有準確的定量和定性數據，以便評估我們的影響。



關於本報告(續)

可驗證性：	本報告提供了清晰的解釋和可靠的證據，以提高報告資料的準確性。
清晰性：	本報告避免了過多和不必要的細節，並載有持份者所需的信息水平。
可比性：	由於報告方式保持一致，本報告及其資料可進行年度比較。
時效性：	本報告定期披露，讀者可及時查閱，以便作出決定。

報告範圍及期間

除另有說明外，本報告內社會方面的數據涵蓋整個本集團。本報告內環境方面的數據涵蓋本集團位於中國香港、深圳、馬來西亞以及位於英國、德國、丹麥及羅馬尼亞等歐洲國家和美利堅合眾國(「美國」)伊利諾伊州的海外辦事處的業務營運情況。於釐定我們的環境資料報告範圍時，已選擇固定資產超過250,000港元的營運辦事處及生產設施。

報告期為截至二零二五年三月三十一日止年度(「本年度」或「二零二五財政年度」或「二四／二五財政年度」)。於本年度，本集團主要業務框架並無重大變動，亦無對資料進行重大重列。

董事會批准

本報告經管理團隊審閱及確認，並於二零二五年六月三十日獲董事會(「董事會」)批准。

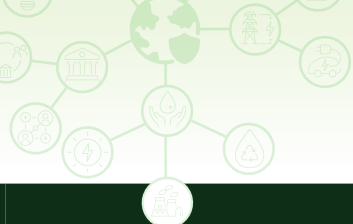
反饋

資料及數據收集由本集團內各公司職能部門及附屬公司提供。我們已建立數據及資料匯總機制，定期對數據及資料進行審核。儘管如此，我們承認我們的報告流程仍可能存在缺陷，並努力提升我們的披露工作。感謝您提供意見及想法，這將有助我們不斷提升我們的工作及績效。

您可以通過以下方式聯絡我們：

電話：(852) 2260 0300
傳真：(852) 2790 3996
電郵：ir@computime.com

地址：香港新界沙田科技大道東20號香港科學園第三期20E座6樓



主席及行政總裁致辭

致各位持份者：

當今世界正面臨諸多複雜且迫切的挑戰——從氣候變化到數字轉型，負責任且具前瞻性的領導力從未如此關鍵。在金寶通，我們懷抱使命與信念，主動承擔這份責任。由實現智能和可持續生活的願景所引領，我們致力於為客戶、合作夥伴、僱員、股東以及我們所服務的社區創造長期價值。

金寶通從一家電子鐘錶設備製造商起步，發展成為一家整合技術、品牌和製造專業知識的全球解決方案供應商。這一轉型遵循我們清晰而持久的使命：透過科技、產品及製造解決方案，普及智能與可持續生活。我們不僅將可持續發展視為合規要求，更視為塑造我們決策、營運及持份者關係的策略性要務。

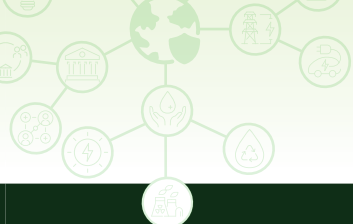
於二零二五財政年度，我們透過公開披露氣候變化管理政策、可持續發展政策及董事會多元化政策，強化了對透明度和問責制的承諾。該等里程碑反映了我們對共融管治的信念，以及我們致力與所有持份者建立互信的決心。

我們欣然報告，我們在環境績效方面取得了重大進展。我們超額完成了二零二零年的環境目標，實現了範圍一和範圍二溫室氣體排放量減少38%，電力消耗減少7%，以及用水量密度減少51%。此外，我們已收到多項榮譽，包括世界自然基金會的三個低碳製造計劃黃金標籤，在香港的LOOP+ 低碳營運計劃第三級標籤，以及馬來西亞的檳城綠色辦公室標籤。我們的EcoVadis評分亦大幅上升至第78個百分位並獲得銅獎。該等成果是嚴謹營運策略以及對低碳製造和能源效率高度重視的結果。

展望未來，我們已制定進取的範圍一及二脫碳路線圖。從二零二零年基線起步，我們的目標是於二零三零年前將排放量減少40%，於二零四零年前減少60%，並於二零五零年前減少90%。我們亦擴大可再生能源的使用，開始在歐洲業務部署並計劃在全球生產基地進一步採用。

我們對社會責任的投入同樣堅定不移。我們已連續八年保持零宗與工作相關死亡事故，這反映了我們嚴格的健康與安全標準。我們仍然堅持關注員工發展，連續第二年實現100%的培訓率，每名員工的平均培訓時數增加49%，達到32.5小時。我們亦以承諾性別平等為榮，我們的總員工隊伍中男性與女性的比例為42:58，這鞏固了我們共融及平等的工作場所文化。除內部所作的努力外，我們向社區發展項目捐贈逾200,000港元，印證我們對共享繁榮的信念。

管治繼續成為我們可持續增長的基石。我們已維持ISO 27001信息安全認證，這顯示了我們在營運中對數據保護和網絡安全的承諾。在我們的供應鏈中，我們使用環境和社會標準對新供應商進行了100%的篩選，確保我們的採購實踐符合我們的可持續發展價值觀。我們對創新的專注堅定不移，這可從我們不斷增長的知識產權組合中得到證明——目前包括163項已獲授專利及97項正在申請中的額外專利。這反映我們對於先進技術和行業領導地位的持續投入。



主席及行政總裁致辭(續)

隨著全球挑戰加劇，我們對成為解決方案一部分的承諾堅定不移。在金寶通，我們相信抱負與責任可以而且必須並存。在員工的全情投入與持份者的信任支持下，我們有信心能夠建設一個更智能、更可持續的未來。

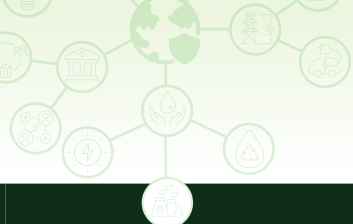
感謝您成為我們可持續發展之旅的寶貴一員。

承董事會命

歐陽伯康

主席、行政總裁及執行董事

香港，二零二五年六月三十日



關於金寶通

我們的業務概覽

金寶通集團有限公司成立於一九七四年，於二零零六年在香港交易所上市，已發展成為領先的科技、品牌及製造解決方案供應商。半個世紀前，我們在香港作為一家電子鐘錶及計時器的小型製造商起步，致力於推動創新，為現代生活的進步作出貢獻，致力於推廣智能及可持續生活方式。

我們的首要重點是開發支持零碳生活方式的產品和生態系統，投入大量資源於物聯網、雲、連接技術、人機交互、人工智能及機器學習等研發領域。我們的多功能產品組合種類繁多，包括電動汽車充電器、智能灌溉、機器人技術、專業安全、人工智能氣候控制器、創新恆溫器及電磁爐煮食解決方案。

我們透過控制解決方案和品牌業務這兩大經營分部推進智能及可持續生活方式。我們於亞洲、北美及歐洲的20個地點設有辦事處、研發中心和生產設施，業務遍佈全球。

控制解決方案

控制解決方案在技術及生產領域為商業、工業和消費市場提供原始設備製造(「OEM」)及原廠委託設計(「ODM」)解決方案。我們的重點領域包括電器控制、空氣調節系統(「HVAC」)、水和空氣解決方案、工具產品以及醫療和保健產品等關鍵領域。

品牌業務

品牌業務旗下擁有 Salus 和 Braeburn 自有品牌，為專業安裝人員、物業開發商、公營機構及批發商提供智能家居、氣候控制及環境控制產品與生態系統。

此外，金寶通亦擁有一間商對客(「B2C」)子公司 — Computime Brands。其專注於提供智能家居及智能樓宇解決方案以及安全設備，為零售客戶提供品牌解決方案。

關於金寶通(續)

我們的願景、使命、核心價值及文化



關於金寶通(續)

可持續發展績效摘要

環境				
				
透過公開披露我們的氣候變化管理政策和可持續發展政策提升透明度	超額完成二零二零年環境目標，範圍一及二排放量減少 38.3%，用電量減少 7%，用水量密度減少 51.8%	公佈二零五零年低碳轉型的脫碳路線圖	榮獲 EcoVadis 銅牌，全球排名第 78 百分等級 ¹	獲得世界自然基金會低碳製造計劃(「LCMP」)3 項金級證書，並達到低碳營運計劃(「LOOP+」)3 級
社會				
				
建立涵蓋整個僱員職業生涯的全面人才管理計劃	連續三年在所有僱員層級保持 100% 培訓率	全體員工中男女比例為 42:58	於過去九年保持因工亡故事件為零的記錄	僱員義工服務時數按年增加 49%，彰顯公司對社區參與的堅定承諾
管治				
				
透過公開披露董事會多元化政策提高透明度	董事會女性成員佔比達 28.6%，超越行業平均水平	100% 管治機構成員已接受反貪污培訓	各地區的 100% 買家均已接受可持續採購培訓	163 項獲批專利，97 項申請中專利

¹ 百分等級表明該分數與其他公司分數的比較。第 78 百分等級表示該分數高於或等於 EcoVadis 評級的所有公司中 78% 公司的分數。

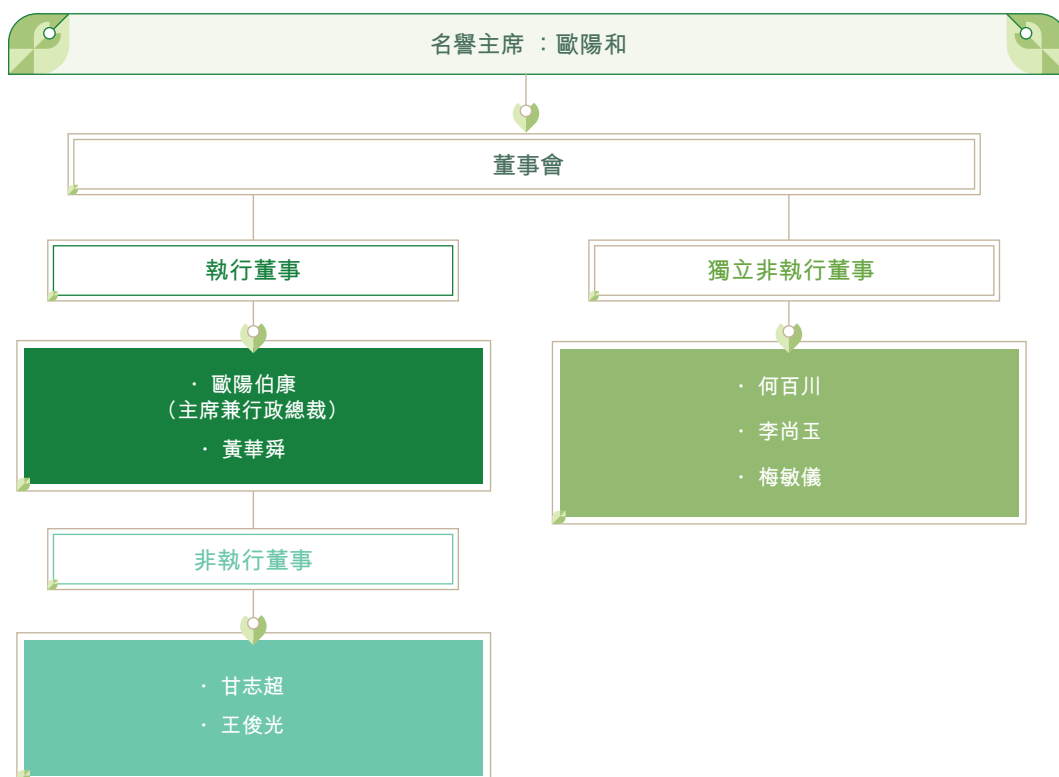
我們的可持續發展方針

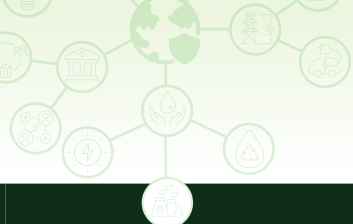
在金寶通，我們透過結合行業專業知識與符合全球可持續發展目標的針對性ESG舉措，展示對可持續發展的承諾。透過持續提升可持續發展架構和策略支柱，我們確保營運始終負責任並面向未來。此方針使我們能夠為環境和社會帶來深遠影響，同時鞏固我們作為可持續及負責任組織的地位。

ESG 管治

我們在整個ESG過程中維持穩健的企業管治架構，保障客戶、股東、僱員及其他持份者的利益。

董事會是全面負責金寶通ESG匯報及表現的最高管治機構。為確保可持續管治，董事會已設立四個專責委員會，即執行委員會、審核委員會、提名委員會及薪酬委員會，各委員會依照明確的職權範圍運作。透過採納符合國際及本地最佳常規的ESG管治及風險管理方針，我們致力提升可持續發展相關事宜的透明度、問責制和有效管理。





我們的可持續發展方針(續)

ESG 管治架構

最高管治機構	董事會：			
	- 監督本公司可持續發展策略的執行，作為其對業務策略及預算、內部控制及風險管理系統(包括氣候相關風險及機遇)監督的一環 - 審閱本集團的 ESG 績效及批准 ESG 報告			
董事會監督	審核委員會	執行委員會	提名委員會	薪酬委員會
	- 審閱本集團的財務資料及報告 - 監察本公司的財務報告系統、內部控制系統及風險管理系統 - 監察氣候風險管理及內部控制的有效性 - 監督氣候風險整合至企業風險管理架構、內部控制及業務持續性計劃	- 協助董事會就日常管理及營運問題進行討論並作出決定 - 監察策略計劃的執行情況以及所有業務部門的營運情況	- 檢討董事會組成並就此作出建議，以及制定提名及委任董事的程序 - 評估獨立事宜，檢討董事會多元化政策並就任何必要修訂提出建議	- 就董事及高級管理層的薪酬政策及架構向董事會提出建議，確保透明度及公平性 - 就薪酬待遇提出建議，基於公司目標及宗旨檢討並批准表現薪酬
在審核委員會監督下	ESG 管理委員會			
	- 制定及實施 ESG 願景、策略及政策 - 審批年度 ESG 措施計劃並定期在會議上審閱進度 - ESG 舉措相關捐款(如慈善捐贈) - 與外部人士就 ESG 事宜溝通			

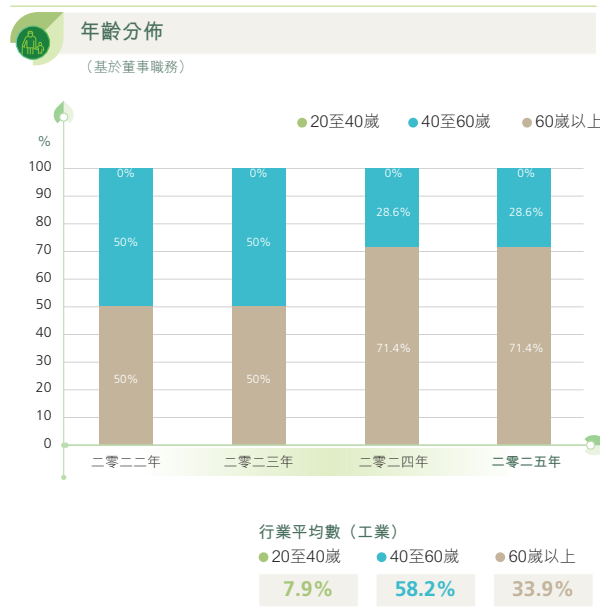
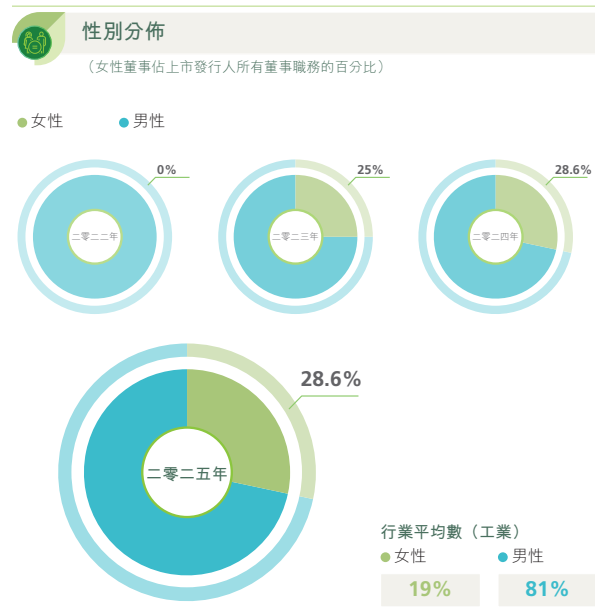
(有關委員會的詳細職能及職責，請參閱我們的年報。)

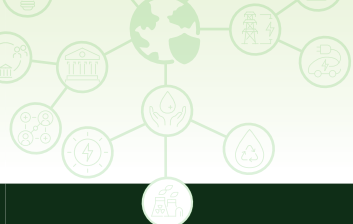
我們的可持續發展方針(續)

董事會獨立性及多元化

本年度，本集團推出董事會多元化政策，強調在甄選董事會候選人時應從一系列多元化層面考慮，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及任期。最終選舉乃基於候選人為董事會締造的佳績及價值而定。

近年來，我們在促進董事會性別多元化方面取得顯著進展，展現出我們對包容性和均衡領導的承諾。女性代表比例由二零二二年的0%增至二零二三年的25%，並於二零二四年及二零二五年進一步增加至28.6%。我們堅信，多元化視角可提升決策能力、推動創新，並有助於實現長遠成功。

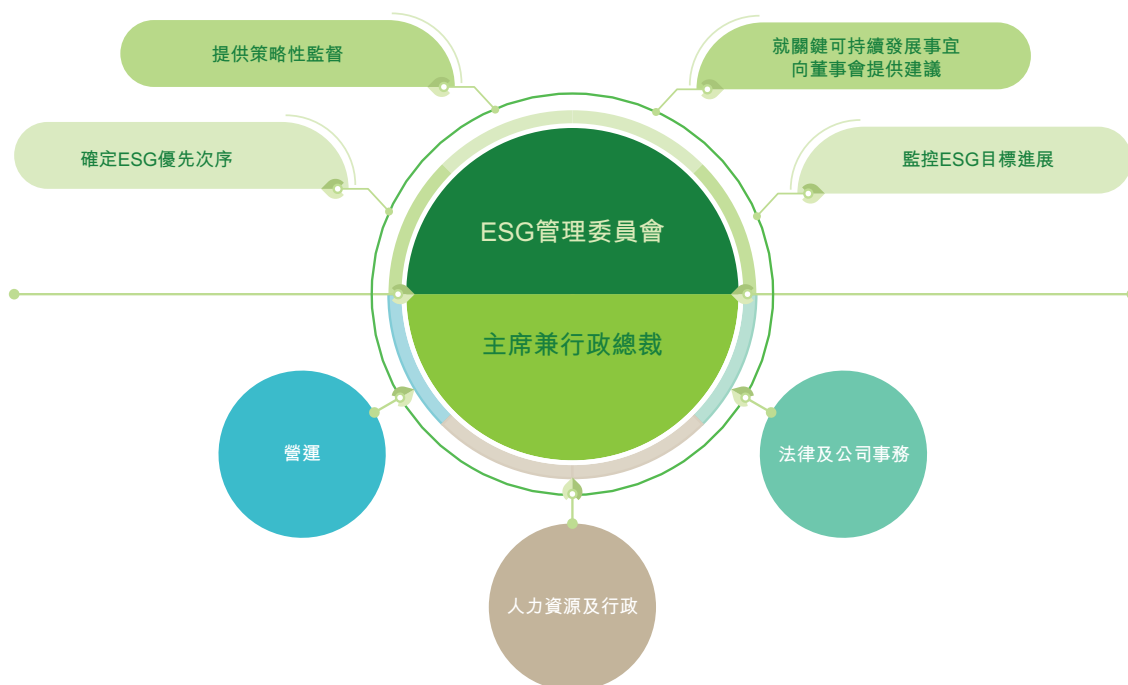




我們的可持續發展方針(續)

ESG 管理委員會

審核委員會的下屬委員會ESG管理委員會，在引導本集團可持續發展實踐方面發揮關鍵作用。



委員會每兩個月定期召開會議，評估可持續發展策略及績效，並識別持續改進的機會，以實現本集團的長期目標。於本年度，審核委員會及ESG管理委員會舉行四次會議，評估可持續發展策略、政策、表現及活動。

我們的可持續發展策略及政策

我們的可持續發展方針由內部政策及發展策略驅動，著重於通過技術及創新提高生活品質。作為一家全球企業，我們致力於以對社會負責及符合道德的方式開展業務，為我們的業務增長及更廣大的社區創造長期價值。我們的可持續發展策略以三大核心支柱為中心，囊括了對我們影響最大的環境、社會及管治事宜。

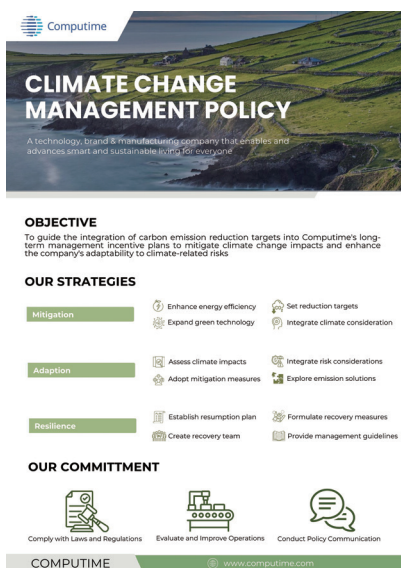
本集團的環保政策是在提供優質產品及服務的同時指導環保實踐的基礎。根據環保政策，我們已制定3項子政策，為落實ESG方面的行動提供指引。

我們的可持續發展方針(續)

我們的政策

環境政策

我們對環境管理的承諾體現在嚴格遵守當地法律、法規及客戶的環保要求方面。該政策著重透過節約資源、降低能耗以及促進資源回收和循環利用來保護環境。我們亦致力於管控污染及危險來源、最大限度減少污染物排放及預防事故。該等工作確保我們的營運符合可持續發展實踐，同時減輕對環境的影響，並履行對地球的責任。



氣候變化管理政策

氣候變化管理政策概述應對氣候變化的方法，重點為減緩、適應及加強韌性。其促進能源效益、與供應商合作、將氣候風險納入業務計劃、與合作夥伴協作，並制定業務恢復計劃。



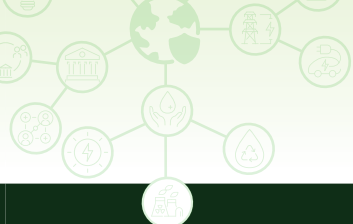
可持續發展政策

可持續發展政策概述我們將創新及可持續發展融入日常營運的承諾，重點為環境管理、社會責任及穩健的管治。主要措施包括減少溫室氣體排放、營造互助包容的工作環境及提升企業管治。



綠色辦公室政策

綠色辦公室政策概述在辦公室營運中減少環境影響的可持續實踐，重點為節約能源、減少廢棄物、回收、無紙化及應用5R原則。

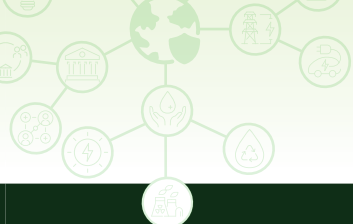


我們的可持續發展方針(續)

應對全球可持續發展

為符合 UNSDGs，我們一直積極參與社區推廣、環境保護及包容性經濟增長相關活動。我們將與我們的業務目標及可持續發展策略密切相關的 UNSDGs 放在首位。於本年度全年，我們已採取多項措施，以實現該等目標。

UNSDGs	目標	二四／二五財政年度的貢獻
	目標 3.8—實現全民健康保障	- 為僱員提供全面的醫療保險保障及季節性疫苗注射，方便其獲得必要的醫療服務 - 定期舉辦健康檢查及保健研討會，提升預防保健意識
	目標 4.1—確保所有男女童獲得優質教育 目標 4.4—提高個人的就業、體面工作和創業能力	- 透過涵蓋最新技術、行業最新情況、工作知識及技能等議題的多元化培訓課程培訓員工 - 與當地學校合作為學生提供 STEM 研討會
	目標 5.b—利用技術賦能女性	為我們的全球僱員提供 IT 培訓項目，讓僱員了解最新的技術趨勢
	目標 7.1—普及現代能源 目標 7.3—提高能源效率 目標 7.a—促進清潔能源技術的投資	- 將可持續發展技術融入我們環保產品的設計及製造過程中 - 實施實時能源監測系統以追蹤和減少能源浪費 - 在全球各營運點實施節能及節約資源措施



我們的可持續發展方針(續)

UNSDGs	目標	二四／二五財政年度的貢獻
	目標 8.6—促進青年就業和培訓 目標 8.7—終止一切形式的童工 目標 8.8—保護勞工權利，推動為所有工人創造安全 and 有保障的工作環境	• 建立涵蓋整個職業生涯的人才管理計劃 • 遵守國際勞工組織公約及於我們的營運中嚴格禁止以任何形式使用童工 • 推行嚴格的供應商行為守則，禁止使用童工 • 開展年度安全演習並持續為全體僱員提供安全培訓 • 設立匿名舉報熱線以舉報侵犯勞工權利的行為
	目標 9.5—加強科學研究，提升技術能力	• 將部分年度收入撥作綠色製造技術的研發用途 • 163 項專利獲得批准，97 項專利正在申請中 • 在全球擁有超過 500 名內部工程師
	目標 10.3—確保機會平等、減少不公	• 制定透明的晉升及薪酬檢討政策，確保按績效晉升 • 持續實施專業行為政策，維持公平、尊重、多元化及包容的工作場所文化 • 落實人權政策並遵守所有與人權相關的法律法規 • 本集團透過 EcoMacher 植樹計劃，資助泰國和厄瓜多爾的 6 個家庭

我們的可持續發展方針(續)

UNSDGs	目標	二四／二五財政年度的貢獻
 12 負責任消費和生產	目標 12.2—實現自然資源的可持續管理和高效利用 目標 12.4—實現化學品和所有廢物在整個存續週期的無害環境管理 目標 12.5—通過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢棄物的產生 目標 12.7—推行可持續的公共採購做法	- 設定年度目標，減少每單位的用水量和廢棄物產生量 - 確保所有設施 100% 符合有害廢棄物處置法規 - 將可持續發展標準納入供應商評估及採購流程 - 優先向本地及經生態認證的供應商採購
 13 氣候行動	目標 13.1—加強在有業務營運的國家抵禦和適應氣候相關的災害和自然災害的能力 目標 13.2—將應對氣候變化的舉措納入政策和規劃 目標 13.3—加強氣候變化的教育	- 發佈氣候變化管理及可持續發展政策 - 制定應對極端天氣及災難的業務連續性計劃 - 為僱員組織 ESG 培訓，提高其環保意識
 15 陸地生物	目標 15.2—可持續森林管理、中止森林砍伐、恢復退化的森林以及大幅增加全球植樹造林及重新造林的數量	作為碳抵銷工作的一部分，贊助森林砍伐地區的植樹計劃。於二四／二五財政年度，我們在泰國額外認養 1,000 棵樹，連同去年在厄瓜多爾種植的 1,000 棵樹，全生命週期二氧化碳消除總量增至 500 噸，相當於一個人的飛行時數 2,000.0 小時
 16 和平、正義與強大機構	目標 16.5—大幅減少一切形式的腐敗及賄賂行為	- 實行內部《操守守則》，以確保業務開展 - 遵守打擊洗錢及恐怖分子資金籌集政策

我們的可持續發展方針(續)

我們在內部建立了脫碳路線圖，其定義了二零五零年之前要達到的短、中、長期溫室氣體減排目標。此路線圖乃將我們的可持續發展策略融入業務營運的架構。其強調我們的主要承諾及目標，在指導我們行動的同時，使持份者能夠評估我們的績效，讓我們對自身績效負責。

金寶通脫碳路線圖



環境層面：

溫室氣體減排

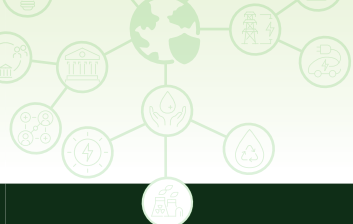
- 透過自動化、人工智能及先進技術優化能源消耗
- 於營運據點探索採用綠色／可再生能源
- 倡導綠色出行，並提升員工環保意識

資源保護

- 推行全面綠色辦公室措施以減少廢物及提升資源效益
- 運用數字化技術減少紙張及物料耗用
- 制定產品及包裝生態設計指引以減少物料使用並提升可回收性

環保價值鏈管理

- 與供應商協作推行可持續實踐：將ESG準則納入評估、共同制訂環保舉措、促進供應鏈意識提升
- 與客戶共同開發環保解決方案以降低生命週期影響
- 在整個供應鏈中推廣可持續採購



我們的可持續發展方針(續)

社會層面：

僱員福祉

- 推行身心健康計劃以營造健康工作環境
- 透過定期培訓確保職業健康與安全
- 提倡工作與生活平衡及建立支持性職場文化

人才發展

- 提供持續培訓及發展機會
- 營造多元、共融及公平的工作場所
- 建立涵蓋各事業階段的系統化事業發展及繼任規劃以培育未來領導層

社區投資

- 支持教育、環保及科技領域的社區計劃
- 與環保非政府組織及社會企業機構合作推動長遠社區影響
- 鼓勵員工參與義務工作及社會責任項目

管治層面：

企業管治

- 維持具透明度、問責性及多元化的董事會架構並實施定期監察
- 恪守商業道德規範及反貪腐措施
- 強化內部控制及合規系統

ESG 管理委員會

- 設立跨部門 ESG 委員會以監察進度及確保問責性
- 將 ESG 納入業務策略及風險管理
- 設置可衡量的 ESG 目標，採用追蹤系統以定期評估及調整工作

持份者溝通

- 與投資者、客戶及社區保持公開透明對話
- 定期進行持份者參與以識別重大 ESG 事宜
- 根據全球報告架構，及時、準確地發佈 ESG 披露資訊。

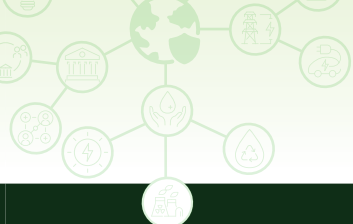
我們的可持續發展方針(續)

持份者參與及重要性評估

為更深入理解持份者需求並在瞬息萬變的行業環境中提升業務表現，本集團致力增強可持續發展披露的透明度以滿足持份者期望。多年來，我們持續開展持份者參與活動，藉此深入掌握包括員工、客戶、業務夥伴、監管機構、投資者及金融機構在內多元持份群體的關注重點、觀點及期望。彼等提供的寶貴意見及建設性反饋，對協助本集團適應市場動態變化及全球可持續發展趨勢至關重要。

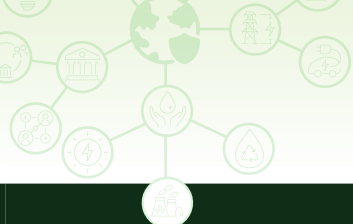
洞悉本集團業務與外部環境相輔相成之關係，使我們能以全局視野協同全球持份者，積極共建更可持續及繁榮的未來。為保持應變力與時代相關性，我們每年進行重要性評估以識別持份者及本集團共同關注的核心範疇。此程序有助評估並處理客戶、員工、投資者、供應商及分包商最為重視的關鍵議題。透過洞悉營運如何影響彼等決策，並積極回應其期望，我們持續鞏固持份者對本集團之信任。此等持續不斷的努力確保 ESG 舉措始終持續專注、有效，並符合我們所服務的社區和產業不斷演進的需求。

持份者類別	關注議題	溝通渠道
客戶 	- 客戶服務及滿意度 - 創新管理 - 行業競爭優勢 - 產品品質控制 - 產品環保創新 - 資料安全及私隱保護 - 商業道德	- 客戶滿意度調查 - 品質評估會議 - 產品培訓研討會 - 客戶服務熱線及電子郵件
僱員 	- 僱員福利 - 人才管理 - 培訓教育 - 職業安全與健康 - 職業發展	- 僱員溝通會議 - 僱員滿意度調查 - 全體員工電子郵件公告 - 內部通訊 - 內部培訓
投資者 	- 金寶通的行業優勢 - 未來增長潛力 - 盈利能力持續提升 - 企業策略 - 研發目標及進展 - 商業道德 - 遵守法律及法規	- 股東週年大會 - 年報 - 中期報告 - ESG 報告 - 透過電話及電子郵件溝通 - 公司網站



我們的可持續發展方針(續)

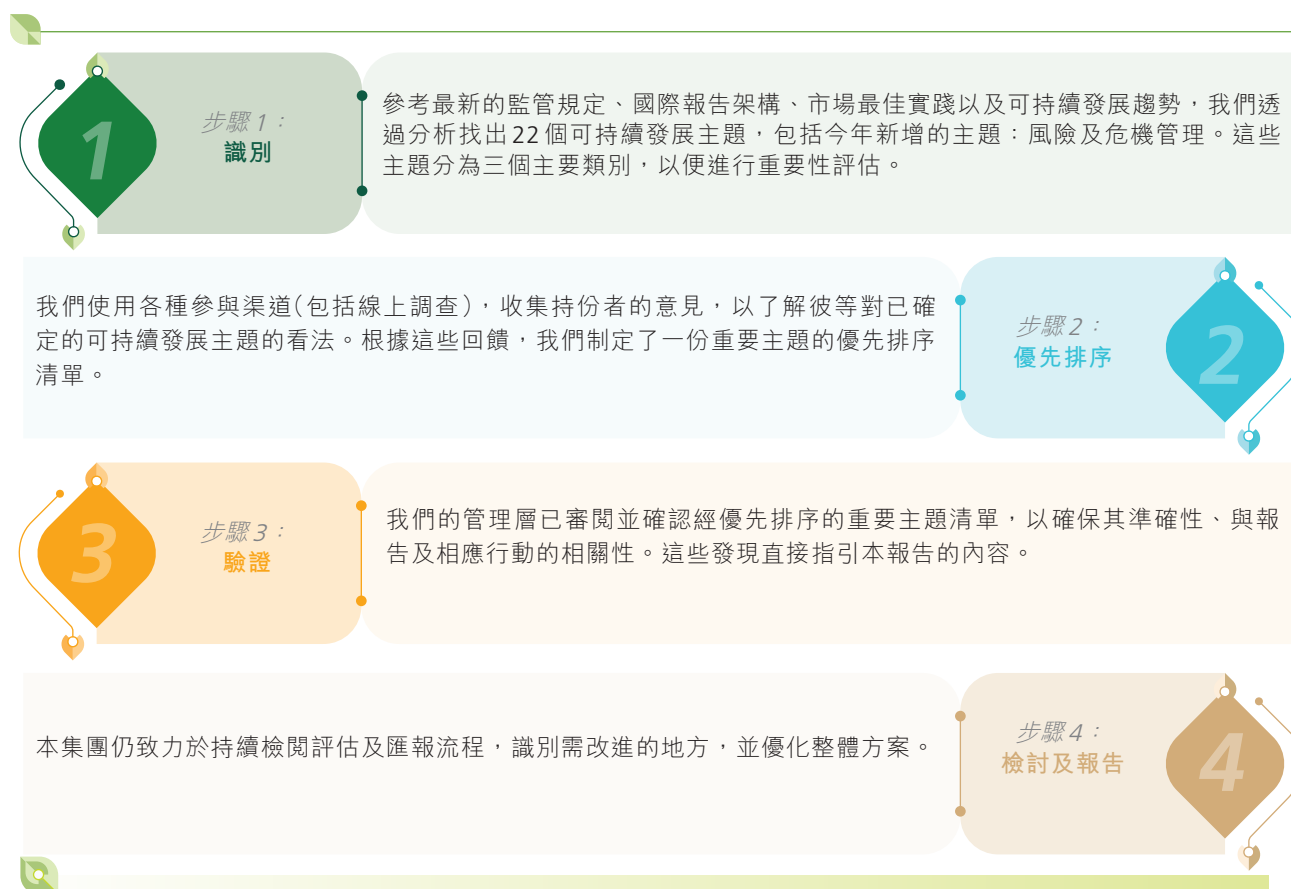
持份者類別	關注議題	溝通渠道
供應商 	- 品質、價格、交付、服務 - 供應鏈管理 - 商業道德 - 資料安全及私隱保護 - 遵守法律及法規 - 商業道德	- 評級及現場審查 - 供應商審核 - 供應商問卷調查 - 業務回顧會議
社區 	- 廢棄物控制及污染防治 - 環境保護 - 僱員健康與安全 - 遵守法律及法規	- 實地考察 - 定期會議 - 公司網站 - 公益活動
監管部門 	- 遵守法律及法規 - ESG 風險 - 商業道德	- 年報 - 公益活動
環保非政府組織 	- 環境合規 - 溫室氣體排放 - 污水及廢棄物	- 公益活動 - ESG 報告 - 公司網站



我們的可持續發展方針(續)

重要性評估

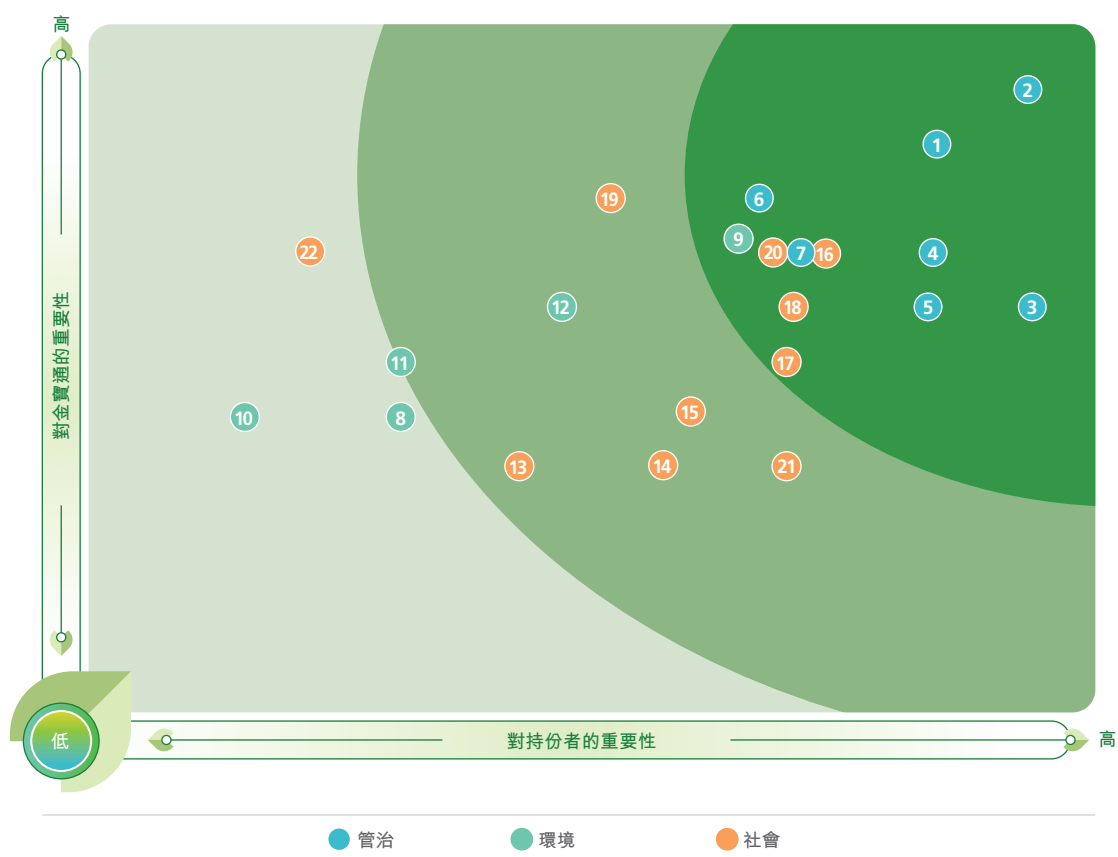
本集團已建立重要性評估四步法：



我們的可持續發展方針(續)

重要性評估的結果已透過重要性矩陣進行詮釋，該矩陣可評估議題對內部和外部利害關係人的重要性，以及其對環境、社會和經濟的影響。已確定的重大主題代表了金寶通所面臨的最關鍵風險和機遇。這些結果已提交董事會審閱、驗證和批准。本報告詳述了我們針對最重要主題所採取的措施。

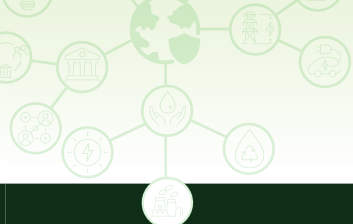
重要性矩陣圖



第一層	
1	法律及法規合規
2	商業道德及反貪污
4	產品創新及知識產權
6	衝突礦產
7	風險及危機管理
9	氣候變化
16	勞工常規及人權
19	多元化、包容性及平等機會

第二層	
3	網絡安全及數據隱私保護
5	產品及服務品質
12	廢棄物管理
17	持份者溝通
18	職業健康及安全
20	客戶福祉、健康及安全
22	社區投資

第三層	
8	能源效益及溫室氣體排放
10	廢氣排放管理
11	用水及節水
13	化學品管理
14	綠色產品
15	吸引、挽留及發展人才
21	負責任的供應鏈管理



我們的可持續發展方針(續)

第一層：

重大議題

重要議題均基於其對環境、社會及金寶通企業價值的重要影響。

這些議題與金寶通的業務模式密切相關，因此必須納入本公司的業務戰略及目標。

第二層：

中度議題

對環境、社會以及金寶通的企業價值有中度影響的議題。

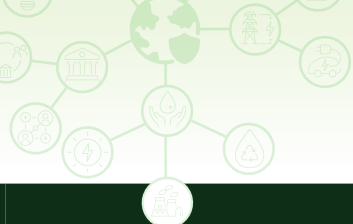
金寶通將透過制定政策、設立 ESG 目標及實施風險管理來應對這些議題。

第三層：

監控議題

僅造成有限影響的議題，並與金寶通報告的監管事項有關。

這些問題正從合規、監督及持續管理三方面應對。



環境可持續性

本集團致力透過促進脫碳、氣候韌性及環境管理，以變革性舉措應對環境挑戰。憑藉科技及創新，我們不斷努力減少碳足跡、加強環境管理，並展現對大自然的深切尊重。

為了打造一個可持續發展的未來，造福人群，金寶通依然承諾將對環境負責的方式納入其業務營運，並積極管理其生態影響。為強化支持 UNSDGs，我們強化在綠色產品創新、脫碳及節約資源方面的努力。

環境管理

金寶通位於中國內地的所有生產工廠已獲得 ISO 14001:2015 環境管理體系認證。該認證包括有效管理及提升生產營運環境績效的一套全面政策及程序。

為有效管理我們的環境影響，我們已實施《環境範圍識別與評估管理程序》、《事故管理程序》及《環保監測程序》，涵蓋我們的內部營運及供應商活動。識別程序有助我們維持一份排放源的詳細清單、界定監測範圍、將責任分配予特定部門，以及制定監測頻率。這使我們能夠準確指出對環境有重大影響的領域並主動管理風險。同樣，事故程序將事故分為四個嚴重程度級別，並為事故後的行動、調查和解決提供清晰的規範，確保對化學品洩漏或過度排放等緊急情況作出迅速有效的應對。

我們的管治框架涵蓋跨部門協作，包括工程、人力資源和生產部門，並由各級管理代表人員負責落實可持續發展常規。為確保持續進步，我們每年都會根據 ISO 14001 標準審視及更新我們的《法律及環境規定登記冊》，強化我們對合規及環境管理的承諾。該等全面措施反映我們致力保護地球、盡量減低環境風險，以及在整個營運和供應鏈中培養可持續發展文化。

我們的環境目標

通過堅持我們對促進環境可持續發展的承諾，減少碳足跡，並最大限度減少浪費行為，我們已制定量化的環境目標及減排目標。該等目標旨在加強我們的能源及排放管理，確保符合監管義務，並加強本集團對整個供應鏈的氣候風險的抵禦能力。

本集團堅定承諾通過集中於四個關鍵領域來最大限度地減少對環境的影響：耗電量、溫室氣體排放、用水量及一般廢棄物。由於二零二五年標誌著我們第一階段環境目標的完成，我們已於本年度內密切監察該等舉措的實施情況。這種勤勉的方法使我們能夠追蹤進度，並成功實現兩個關鍵目標。本集團已對我們的環境績效進行了全面檢討，並更新了目標，以確保持續改進並與我們的可持續發展目標保持一致。

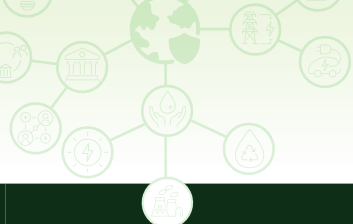
環境可持續性(續)

環境目標	基準年	基線 ²	目標年	目標類型	減排目標	目標狀態
電力消耗	二零二零年	32,545 兆瓦時	二零二五年	絕對	-5%	已達成
溫室氣體排放量 (範圍一及範圍二)	二零二零年	27,414 噸 二氧化碳當量	二零二五年	絕對	-5%	已達成
用水量	二零二零年	107.6 立方米/ 百萬港元收入	二零二五年	密度	-4%	已達成
一般廢棄物	二零二零年	369.25 噸	二零二五年	絕對	-5%	進展中

我們已達到二零二五年溫室氣體排放量、電力消耗及用水量密度的環境目標，而針對一般廢棄物的目標仍在進行中，需要調整。

已達成	
電力消耗	✓ 較基線減少 7.0% ✓ 儘管由於我們的馬來西亞工廠於二零二二年投入營運造成電力使用增加，我們實施了多種舉措緩解該影響。 ✓ 為提升營運及設備效率，我們引進節能常規，並積極探索可再生及綠色能源資源的使用。
溫室氣體排放量(範圍一及範圍二)	✓ 較基線減少 38.3% ✓ 我們提升能源效率並降低整體能源消耗
用水量密度	✓ 較基線減少 51.8% ✓ 我們持續努力優化生產過程中的用水，包括淨化及重新利用水的舉措
進行中	
一般廢棄物	進行中 由於最初的數據範圍不完整，我們發現二零二零年至二零二二年的基線數據存在差異。為此，我們已修訂並重新校準基準，以確保準確性。更新後的數字將於下一節呈列。

² 集團已檢討及完善數據範圍及覆蓋，故此二零二零年的基線數據已更新。



環境可持續性(續)

除了我們的範圍一和二溫室氣體排放量，我們亦已呈報與香港、馬來西亞及中國內地員工航空出行相關的範圍三溫室氣體排放量數據，於二零二四財政年度合計為114.82噸二氧化碳當量。於本年度，我們擴大了數據覆蓋範圍，將美國、英國及歐洲的所有員工商務差旅納入其中，總計207.56噸二氧化碳當量。

展望未來，我們仍致力於推廣可持續出行，並鼓勵員工在選擇交通方式時考慮其對環境的影響。本集團將於來年根據溫室氣體核算體系進一步擴大範圍三數據披露，並識別重大範圍三類別。

應對氣候變化

為支持《香港氣候行動藍圖2050》，我們致力採取具策略性、以解決方案為導向的行動，以應對氣候變化，並為香港邁向碳中和的進程作出貢獻。為提高透明度，本集團已參考IFRS S2準則的建議作出氣候相關披露。我們將積極與持份者溝通，並參與各種專業協會，以共同應對氣候變化挑戰。

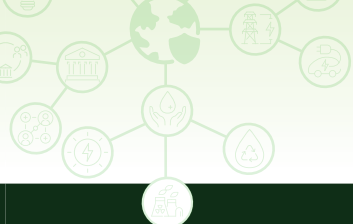
管治

董事會負責審閱及批准可持續發展相關事宜。本集團的可持續發展議程及邁向二零三零年目標的進度，均於季度董事會會議上匯報及討論。ESG管理委員會負責設定可持續發展議題的目標及方向、制定及監察本集團的ESG策略及舉措，以及監督相關工作組及分配推廣ESG的責任。

除制定策略方向外，董事會亦確保有效的風險管理及內部監控、檢討資源及員工資歷是否足夠，並評估我們的財務及ESG相關政策及常規，以支持可持續發展。為進一步加強本公司的ESG管治，董事會已委任ESG管理委員會監督所有ESG相關事宜。我們的企業風險登記冊納入ESG相關風險，包括氣候及自然相關風險，而我們已將可持續發展因素全面整合至企業風險分析。這一全面的方式確保風險管理與我們的可持續發展目標保持一致。

策略

我們的承諾與脫碳工作相符，並且我們有志於支持本地和國家的零碳排放目標。我們積極關注國家氣候變化政策，並主動評估影響我們營運的氣候相關風險。在未來一年，本集團將進行氣候風險評估及情景分析，以進一步加強我們在促進理解和改進緩解方法方面的努力。更多詳情將於下一份ESG報告中披露。

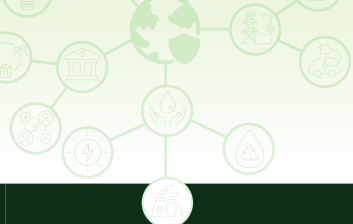


環境可持續性(續)

氣候相關風險及機遇

風險類別	風險類型	風險描述	潛在財務影響
實體風險³ 	急性	嚴重及極端天氣事件(如颱風、洪水及暴風雨)的發生頻率增加可能會影響本集團的營運	- 營運成本增加：額外的能源消耗及員工缺勤 - 產品銷售下降：生產設施異常運行或關閉導致產品質素下降 - 設施及設備損壞：價格更高的維修及更換成本、生產流程中斷
	慢性	海平面上升及極端降雨頻率增加可能會影響本集團營運地區的工作	- 收入減少：停產導致生產率下降 - 維修及更換成本增加：設施出現故障甚至損壞
轉型風險 	政策及法律	在本集團營運所在國家的碳定價機制的發展將帶來無可避免的溫室氣體排放成本增加的風險	- 營運成本增加 - 低碳技術投資
		增強披露責任，包括在其ESG報告中負責任地以緩解及適應方法披露與溫室氣體排放有關的資訊，以及減少此類排放所採取的行動	- 採用／部署新的營運措施及流程的前期費用增加 - 低碳技術投資

³ 實體風險在RCP8.5情景下識別，該情景是指在無氣候變化政策干預時的基線情景。

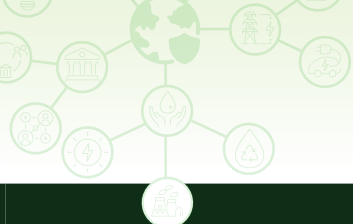


環境可持續性(續)

風險類別	風險類型	風險描述	潛在財務影響
	技術	以低排放選擇替代現有產品及服務	- 資產價值減少 - 現有資產的撇銷及提前報廢 - 成本增加：新技術及替代技術的初步研發支出及資本支出
		技術開發和部署的時機選擇及低排放技術轉型結果的不確定性將影響本集團對技術相關投資的收益	- 投資資金減少 - 研發開支增加
	市場	頻密的極端天氣事件可能對供應鏈造成壓力	- 供應鏈成本增加 - 原材料成本增加
	聲譽	未能向不同持份者(包括消費者、投資者及政府)提供有效反饋可能會影響本集團的聲譽	- 市場份額下降 - 投資資金減少
轉型機遇	市場	客戶行為的改變，如偏好更環保的產品，將增加對環保產品及服務的需求	綠色產品及解決方案的新商機



來年，本集團將進行全面的氣候風險評估及情景分析。此舉將加深我們對氣候風險的理解，並有助我們制定更有效的緩解策略。這些工作的詳情將於下一份ESG報告中披露。

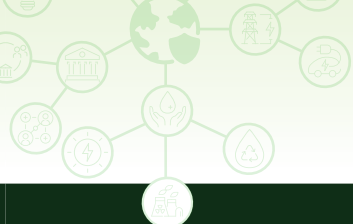


環境可持續性(續)

風險管理

應對氣候變化帶來的挑戰，我們已採取積極主動的方針，優先注重預防和準備工作。透過實施業務恢復計劃及透過環境、健康及安全應急準備和響應，以及定期進行洪水、颱風、火災和化學品洩漏等情景的應急演練，我們確保員工能有效應對危急情況。

風險管理機制	計劃及程序
業務恢復計劃 	- 制定與洪水和颱風相關的預防措施，如維護排水系統 - 建立業務恢復團隊並訂明其職責 - 透過突擊演習每年至少進行一次業務恢復計劃測試 - 以詳細的清單概述不同部門的恢復計劃
防洪和防颱風手冊 	- 加強風險評估、防洪檢查及應急能力建設 - 採取針對性的防洪措施，提高企業抗風險能力 - 及時開展救援工作，以有效地避免損失擴大及盡快恢復生產及營運
颱風和暴雨的預警和防範策略 	- 制定預備措施、臨時措施及恢復措施 - 成立颱風應急小組 - 提供工廠管理、建築物 and 構築物保護、應急設備等指引



環境可持續性(續)

能源管理及減少碳足跡

綠色營運實踐

於本年度，本集團重申其對可持續發展的承諾，更新了環境目標並引入一套全面的短期(二零二零年至二零三零年)、中期(二零三零年至二零四零年)及長期(二零四零年至二零五零年)目標，與其更廣泛的發展策略完全一致。

指標	基準年	基線 ⁴	目標年	目標類型	減排目標
溫室氣體排放(範圍一及二)	二零二零年	27,414 噸 二氧化碳當量	二零三零年	絕對	-40%
電力消耗	二零二零年	32,545 兆瓦時	二零三零年	絕對	-10%

與我們的脫碳路線圖一致，我們仍堅定承諾於營運各個方面提升能源效率並最大限度減少碳足跡。為支持這一目標，我們的環境、健康與安全(「EHS」)團隊負責監督能源管理，確保耗能設備得到定期檢查及保養，以達至最佳表現。為遵守本地及國家法規，我們亦推行了針對性的節能減排措施，以進一步鞏固我們對可持續發展實踐及環境管理的承諾。

本集團已繼續強化其能源管理舉措，並於其全球業務推進溫室氣體減排工作。節能減碳措施已在全球製造基地和辦事處積極實施。透過集體努力和跨職能協作，本集團成功達到報告期內的範圍一和範圍二排放量減排目標。為進一步支持低碳轉型，本集團亦透過在全球營運中引進電動車輛，推動綠色出行，進一步減少對化石燃料的依賴，並為其整體碳減排目標作出貢獻。

作為對於我們對環境責任的堅定承諾以及在所有生產基地持續實施低碳營運的認可，我們獲世界自然基金會(「WWF」)頒發三個低碳製造計劃(「LCMP」)黃金標籤。此項殊榮授予我們位於深圳及馬來西亞的生產設施。LCMP黃金標籤彰顯我們在減少溫室氣體排放、提高能源效率以及在整個製造業務中推動可持續發展方面的模範表現。

⁴ 本集團已審閱及完善數據範圍及覆蓋，故此二零二零年的基準數據已更新。

環境可持續性(續)



推動深圳工廠的營運可持續性

為配合我們的全球可持續發展策略，我們的深圳工廠於本年度全年實施了一系列能源效率計劃。「綠色熱能回收計劃」透過熱交換技術，將空壓機產生的餘熱轉化用來提供攝氏60度的熱水，供應至天台儲水缸，確保宿舍住戶全天候享有熱水，並顯著減少對電熱的依賴。與此相輔相成的是，「能源效率冷卻倡議」引入了針對性升級，包括屋頂蒸發式灑水器、回流焊爐和波峰焊機的隔熱簾，以及將傳統風扇替換為變頻驅動型號。VOC排氣泵亦加裝了變頻器控制，同時我們採用了季節性運轉方案，在冬季月份將冷卻水塔保持待機狀態。

在該等努力的基礎上，可持續夜間營運計劃已經啟動，以優化非高峰時段的能源使用。主要行動包括停用一台空壓機、在辦公時間後暫停每棟大樓的電梯服務、關閉一台主空調機組及其冷卻塔，以及降低屋頂通風風扇的速度。該等平衡措施在實現顯著節能的同時，亦維持了營運的完整性。該三項舉措累計節省了684,175千瓦時電力，並減少了529噸二氧化碳當量溫室氣體排放量。除了環境效益外，這些計劃還改善了員工的福祉——為員工宿舍提供可靠的熱水並減少夜間環境噪音。因此，深圳工廠的範圍一及二溫室氣體排放總量按年減少3.97%。



二四／二五財政年度深圳工廠環境關鍵績效指標：



溫室氣體排放量(範圍一及範圍二)：12,934.28噸二氧化碳當量(↓4%)



兩個LCMP黃金標籤



馬來西亞工廠的能源優化

於本年度，我們的馬來西亞設施啟動了生態資源計劃，目標是提高能源效率、節約用水及流程自動化，以推進可持續營運。一項關鍵成就是透過自動化優化空調箱，與最初目標相比能源消耗減少151%，證明營運效率顯著提升。



二四／二五財政年度馬來西亞工廠的環境關鍵績效指標：



溫室氣體排放量(範圍一及範圍二)：3,612.35噸二氧化碳當量(↓17%)



LCMP黃金標籤

環境可持續性(續)

綠色辦公室實踐

在金寶通，我們致力於將環保責任融入我們的日常營運。透過實施我們的「綠色辦公室政策」，我們積極在所有辦公室職能中推廣源頭減量、重複利用及循環使用的原則。本政策為盡量減少資源消耗、減少廢物及提高營運效率奠定基礎。通過在員工中培養環保意識，並在工作場所採用可持續發展實踐，我們旨在持續降低環境足跡，為更綠色的未來作出貢獻。

金寶通馬來西亞榮獲檳城州綠色機構頒發的綠色辦公室認證

於本年度，金寶通的馬來西亞製造設施榮獲檳城綠色辦公室項目認證(Penang Green Office Project Certification)及節水認證(Aqua Save Certification)雙重認證，均由檳城州綠色機構頒發，該機構是檳城州政府(Penang State Government)為促進可持續發展而成立的非營利性組織。綠色辦公室認證認可該設施成功落實綠色工作場所倡議，包括節能、節水、廢棄物管理及員工參與。



受到「源頭減量、重複利用及循環使用」的核心原則所指引，金寶通馬來西亞實施了一系列綠色辦公室舉措，旨在最大限度地減少廢棄物和提高資源效率。自二零二四年九月推出回收計劃以來，金寶通馬來西亞已引入回收紙托盤以鼓勵再利用，提供可再利用容器和餐具以減少一次性廢棄物，並在茶水間和食堂區域設立3R站。公共區域亦已實施廢棄物分類系統，將一般廢棄物與廚餘分開，以簡化廢棄物管理流程。



環境可持續性(續)

金寶通馬來西亞榮獲檳城州綠色機構頒發的綠色辦公室認證

為支持這些工作，我們舉辦了培訓課程，以提升員工的意識和參與度。因此，金寶通馬來西亞在回收率和減少紙張消耗量方面均較去年取得顯著改善。無紙化常規已透過數字化通訊及受控打印系統廣泛採納。此外，引入室內空氣淨化植物使得工作場所變得更健康，而安裝防紫外線玻璃窗簾則提升了能源效率和室內舒適度。



二四／二五財政年度馬來西亞工廠(及辦事處)環境關鍵績效指標：

🏆 回收率(紙張、塑膠及木製托盤)：56.8%(↑ 6.7%)

♻️ 用紙消耗：54.15 噸(↓ 46.2%)

📄 檳城州綠色辦公室證書



金寶通榮獲 WWF 頒發的 LOOP+ 標籤

年內，我們榮獲 WWF 頒發「LOOP+」第三級認證，以表彰我們對環境可持續發展的堅定承諾。「LOOP+」三級認證是 WWF 評級系統中第二高的級別，標誌著我們連續第三年獲得認可，並肯定了我們低碳實踐的成效。

該等成就直接歸功於我們於二零二二年推出的「全球綠色辦公室」倡議，該倡議基於「源頭減量、重複利用及循環使用」的原則，推動可持續的工作場所營運。該倡議專注於五個關鍵領域——能源效率、減少用紙、節約用水、減少廢棄物及循環使用——並已融入組織的各個層面。



二四／二五財政年度香港辦事處環境關鍵績效指標：

🏠 溫室氣體排放量(範圍一及範圍二)：85.7 噸二氧化碳當量(↓ 8.5%)

⚡ 電力消耗：73.3 兆瓦時(↓ 23.0%)

📄 紙張消耗：0.72 噸(↓ 15.3%)

環境可持續性(續)

用水及節水

本集團僅依賴市政供水，且概無業務營運位於用水緊張地區。為促進水資源的可持續利用，我們已在各生產工廠實施節水措施。我們深圳的工廠設有水回收系統，將潔淨水與受污染水進行分流，並根據國家標準(GB/T 19923-2005 及 GB/T 19923-2024)進行再利用。這些舉措反映我們對節約用水及符合監管規定的承諾。在馬來西亞，我們遵守二零零九年《環境質量管理(污水)條例》及二零零九年《環境質量管理(工業廢水)條例》，並已安裝感應式水龍頭及衝水器以減少水資源浪費。

為提高用水利用率，我們正透過清潔水計劃加強監控和回收工作。這包括在長期數據收集的支持下，對全場範圍內的供水情況和消耗模式進行評估。我們亦計劃整合智能水錶及雨水回收系統，以進一步改善資源管理及支持我們的長期可持續發展目標。

指標	基準年	基線 ⁵	目標年	目標類型	減排目標
耗水量密度	二零二零年	107.6 立方米／ 百萬港元收入	二零三零年	密度	-50%

廢水管理及環境合規

大部分廢水來自日常營運及僱員活動，並透過水處理專家開發的先進內部系統處理。該等系統確保廢水經過徹底處理並在可能的情況下重複利用，從而無需對外排放，並顯著減輕當地水生生態系統的壓力。所有處理過程均嚴格遵守 ISO 14001 標準及當地監管規定，確保符合既定的環境指引。

表現監控及風險緩解

為保持高水平的環保表現，本集團持續監測關鍵水質參數，並委聘獨立第三方評估師核實合規情況。於本年度，所有排放水均符合或超越當地政府標準，並無錄得任何不合規事件。這種持續的表現突顯了我們廢水管理系統的有效性，並強化了我們保護水質、防止污染和減輕環境風險的承諾。此外，我們的閉環系統，特別是產品清潔過程中使用的系統，支持水循環和再利用，減少對淡水資源的依賴，並有助於實現長期可持續發展。

⁵ 本集團已審閱及完善數據範圍及覆蓋，故此二零二零年的基準數據已更新。

環境可持續性(續)

用水效益及節水措施

除水處理及合規管理外，本集團透過針對性的基礎設施和宣傳措施，積極推廣節約用水。所有洗手間、廚房及相關區域均已安裝節水裝置，包括低流量水龍頭及高效能節水廁具。本集團已建立全面的用水管理系統，涵蓋年度用水規劃、月度消耗量追蹤及異常情況即時糾正機制。為培養節約型文化，本集團持續開展宣傳活動，包括教育海報及舉辦員工參與項目，以強化負責任用水行為。

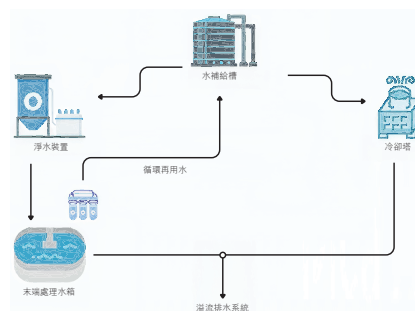
廢棄物及污染管理

金寶通非常重視透過審慎管理廢水及污染，盡量減少其對環境的影響。本集團已實施系統以確保日常營運產生的廢水得到有效處理，防止污染並保護當地生態系統。本公司透過嚴格遵守 ISO 14001 標準及相關本地法規，積極監察及控制廢水質量，展示其對可持續資源管理及環境保護的承諾。

為盡量減少污水排放，本集團已在其工廠內設立先進的污水處理設施，以妥善處理及再利用水資源。該等實踐不僅減少了外部排放的需要，還透過減少淡水消耗來支持整體節水目標。我們與經驗豐富的專業人士合作制定的具成本效益的廢水管理策略，有助於進一步減輕污染及降低與排放相關的開支。定期第三方審核確保所有排放水持續符合當地政府標準，本年度並無錄得不合規情況，這突顯我們致力於維持高標準的廢水管理。

馬來西亞工廠的廢水回收實踐

已實施廢水回收方案，將處理後廢水循環用於冷卻塔運作。藉助自動化過濾及持續監測技術，該系統實現每月減少470立方米淡水消耗，透過資源智能調配最大限度降低環境影響。此舉印證本集團將可持續發展理念融入核心製造工序的實踐承諾。



二四／二五財政年度的馬來西亞工廠的環保關鍵績效指標：



用水量：46,875 平方米(↓ 36.7%)

環境可持續性(續)

空氣污染物

本集團堅定不移地致力於透過其廢氣處理設施的安全高效運作，盡量減少空氣污染物。於本年度，我們的營運排放包括1千克硫氧化物、133千克氮氧化物、11千克懸浮粒子及0.45千克錫及其化合物。

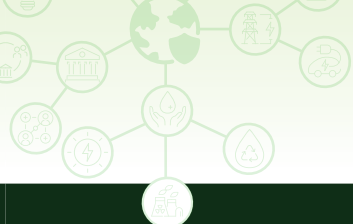
於深圳工廠配置先進檢測設備及活性炭吸附裝置後，本集團排放管理能力顯著提升。該等技術升級實現揮發性有機化合物(VOCs)實時監測，數據直接傳輸至當地環保部門以確保符合國家標準。於本年度，作為環境可持續承諾的重要實踐，我們重點推進VOCs減排，關鍵舉措包括：以低VOCs化學品替代高VOCs化學品、升級通風系統、實施每日VOCs實時監測機制，以及採用噴淋濕式處理及活性炭過濾技術強化末端治理。此綜合措施使VOCs排放量大幅下降，二零二五財政年度總排放量降至1,679千克，較二零二四財政年度基準下降56%，足證本集團持續履行空氣污染物監控管理承諾，確保營運流程既符合法規要求，亦契合更廣泛環保目標。

有害及無害廢棄物

金寶通承諾透過完善的《固體廢棄物管理程序》，對有害及無害廢棄物進行負責任的管理，該程序涵蓋廢棄物處理的所有環節，包括分類、儲存、運輸、回收及處置。所有固體廢棄物均分為有害、一般及生活廢棄物，並明確分配責任，以確保符合國家及省級法規。EHS團隊定期舉辦培訓課程，以教育員工識別廢棄物及妥善處置廢棄物。為應對有害廢棄物對環境的影響，專責管理委員會負責監督其處理，同時與經認證的第三方服務供應商合作，確保安全及合規處置。該等措施反映本集團致力於將廢棄物相關風險降至最低，並推廣可持續廢棄物管理常規。

指標	基準年	基線 ⁶	目標年	目標類型	目標
無害廢棄物回收比率	二零二三年	73.00%	二零三零年	百分比	+10%
廢棄物密度	二零二三年	0.02 千克/件 產量	二零三零年	密度	-5%

⁶ 本集團已審閱及完善數據範圍及覆蓋，故此二零二零年的基準數據已更新。



環境可持續性(續)

透過可持續實踐進行回收

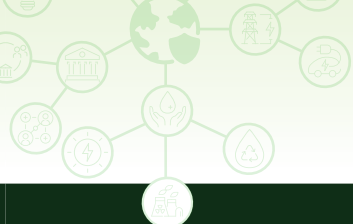
我們已識別三個主要資源，構成我們廢物源頭的主要部分：紙張、塑膠及木材。我們堅持努力減少該等資源的消耗，同時我們亦認可透過回收最大限度再利用該等資源的重要性。

我們通過實施回收和包裝策略，旨在減少廢棄物和對環境的影響，以此證明我們對可持續發展的承諾。我們正在逐步淘汰包裝材料中的塑膠、漂白劑及化學處理劑，以推廣更安全、更環保的替代品。

已回收無害廢物：	二四／二五財政年度回收率：	二三／二四財政年度回收率：
紙張及紙箱	95%	77%
塑膠	91%	80%
木材	100%	93%

無紙化營運

本集團順應全球數字化趨勢，透過整合先進系統同步提升可持續性及營運效能。實施SAP財務及人力資源管理系統乃此轉型關鍵里程碑，既精簡流程亦提升數據管理效率。藉採用雲端技術及線上平台，本集團大幅降低紙本作業依賴，在提升生產力之同時契合可持續發展目標。此轉變既減少紙張消耗對環境之影響，亦降低廢物產生量，有助保育自然資源及縮減本集團碳足跡。



環境可持續性(續)

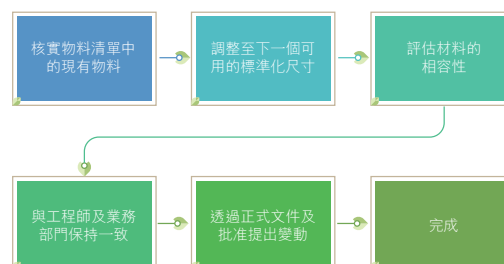
可持續包裝

我們深知可持續包裝的重要性，並致力優化資源和營運效率，以建立更環保的供應鏈。秉承我們對負責任營運的承諾，我們不斷尋求改進整個價值鏈中包裝材料的設計、採購及使用。

我們馬來西亞工廠的物料標準化倡議

為解決包裝效率低下和減少浪費，馬來西亞工廠推出了包裝材料標準化倡議，旨在精簡所用包裝材料的類型，從而提高兼容性並改善各部門的營運一致性。

作為可持續包裝倡議關鍵舉措，本集團推行結構化審批程序以確保所有包裝物料符合內部標準及部門需求。此機制有效促成跨職能協調，並完善物料甄選管治機制。



透過系統性檢討及整合措施，我們已透過標準化大幅減少包裝材料的種類。於本年度，我們已達成：

- 氣泡袋類別由 12 種減至 7 種
- 木卡板類別由 14 種減至 6 種
- 空白標籤類別由 42 種減至 21 種
- 膠袋類別由 12 種減至 4 種

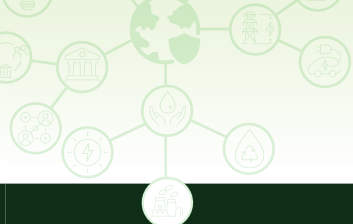
環保及營運效益

✂️ 減少廢料：打印機設定及校準需求降低，物料損耗減少

✓ 提升效率：加快轉換工序，倉庫運作流程精簡化

📦 存貨優化：降低儲存空間需求，尤以卡板等大型物品為甚

💰 成本節減：增強批量採購優勢及供應商議價能力



共融的工作場所及文化

在金寶通，我們深明多元共融乃推動創新、提升僱員參與度及促進業務長遠成功的關鍵因素。本集團致力營造共融工作環境，讓不同背景人士皆能獲尊重、受支持並盡展所長。

我們的員工隊伍涵蓋多元國籍、種族及信仰體系，此構成既鞏固環球企業形象，亦促進跨文化協作。我們將共融措施植根於各組織層級，確保全體僱員處於受尊重且獲支援的工作環境。

人才吸引及留任

我們的僱員是金寶通成功的關鍵。我們深明吸引、培養及挽留頂尖人才對維持業務增長及創新至關重要。因此，我們將持續致力於提供全面的福利方案，旨在滿足員工多元化的需求，同時確保完全遵守所有適用的當地僱傭法規。

除薪酬及福利外，我們亦非常重視持續學習及專業發展。透過定制培訓計劃、技能發展措施及職業晉升機會，我們支持僱員在其崗位上力臻卓越，並為未來的領導職責做好準備。

能源管理能力整合是我們發展策略的關鍵組成部分。透過為我們的員工提供能源效益及可持續發展方面的知識和技能，我們不僅為實現環境目標(例如減排及營運優化)作出貢獻，還提升了僱員工對業務營運的策略性理解。此重點加強了長遠事業發展，並與我們對負責任及可持續業務實踐的更廣泛承諾保持一致。

金寶通正式員工

新入職率	25%
流失率	30%

共融的工作場所及文化(續)

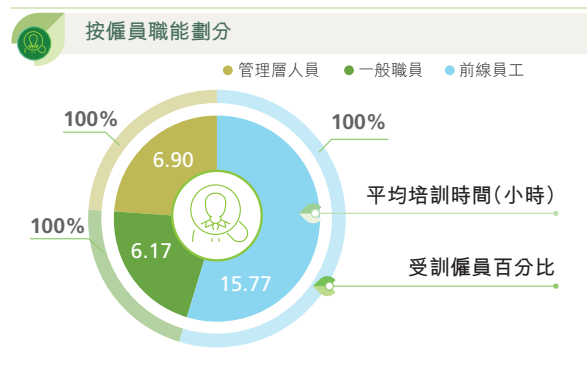
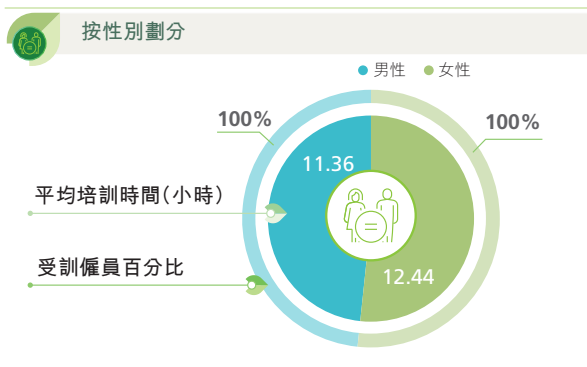
人才發展及持續學習

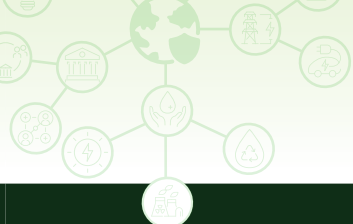
本集團堅定不移地致力於透過提供具實質意義的專業成長及職業發展機會來培育人才。我們的方針旨在配合個人抱負，同時滿足公司不斷變化的需求。透過優先考慮學習及發展，我們確保僱員具備所需的技能、知識及靈活性，以勝任其職務並有效應對行業發展。

我們的培訓計劃經過精心設計，旨在兼顧全球標準和本地營運規定。針對特定場地的計劃側重於提升專業能力、發展領導才能及提高生產力。此戰略舉措助員工充分發揮潛能，並培育持續學習的動態文化，使本集團於瞬息萬變的營商環境中保持適應力、抗逆力及創新力。

於二零二五財政年度，本集團錄得每名僱員平均培訓時數為22.16小時，這突顯了我們對提升全體員工技能的堅定承諾。這些檢討為反饋、目標設定及職業規劃提供了寶貴的平台，強化了我們對僱員發展的承諾。

展望未來，本集團將持續完善績效評估機制，確保其作為促進專業成長的強效工具。透過此等恆常舉措，我們不僅強化內部能力，更確立本集團成為重視人才投資、致力員工長遠成就的前瞻型僱主。





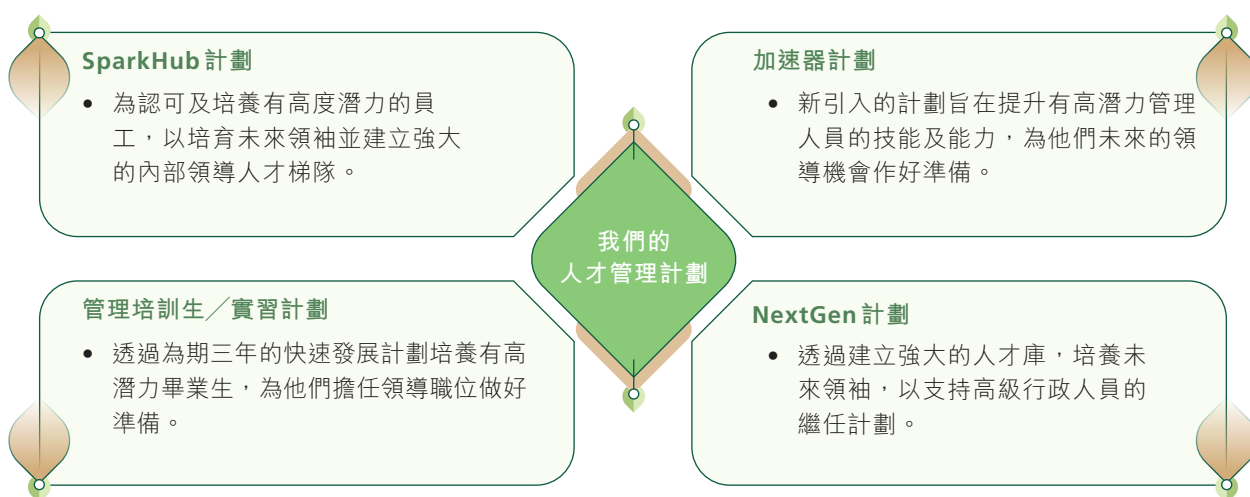
共融的工作場所及文化(續)

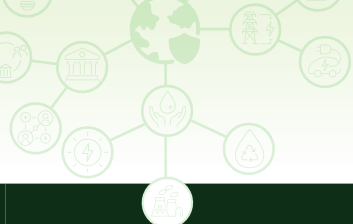
領導力培養及人才管理

本集團堅定不移地致力於在組織的各個層面培養人才和提升領導能力。為配合此策略重點，本年度推出了一項新的人才管理計劃，旨在甄選及培養具備潛力、能力和抱負，可擔任未來領導職務的僱員。

此項針對性舉措旨在加強我們的內部領導人才儲備、支持穩健的企業繼任計劃，並提供符合個人職業抱負的定制發展途徑。透過有系統的學習體驗、指導及績效導向晉升機制，參與者獲賦予能力，以於本集團內建立起取得長遠成功所需的能力。

透過投資於領導力發展，本集團不僅強化其組織韌性及可持續性，亦培養一種高度重視個人成長、能力建設及卓越領導力的職場文化。此計劃體現本集團培育具備未來適應能力、能推動創新及實現戰略業務目標的動態人才隊伍之長遠願景。





共融的工作場所及文化(續)

貫穿職業生涯的全面人才發展

本集團始終致力透過為不同經驗水平量身定制的一系列全面發展計劃，在職業生涯的每個階段培養人才。該等舉措旨在培養未來領袖、支持專業成長，並確保可持續的人才梯隊，以推進本集團的長遠目標。

為學生

透過SparkHub計劃，本集團為學生提供實習及兼職職位，讓他們盡早接觸機構及其行業。該等機會令參與者在不同部門獲得實踐經驗，培養必備職場技能，並為未來的職業發展奠定堅實基礎。

為畢業生

管理培訓生計劃旨在加快有高潛力畢業生晉升領導職位的步伐。該計劃包括有系統的工作輪換、海外派駐及在職培訓，為參與者提供全面接觸本集團核心職能的機會。該等沉浸式體驗支持專業及個人成長，同時為受訓人員於組織內承擔策略性職責做好準備。

為經驗豐富的專業人士及高級領導層

本集團為處於職業生涯中期的專業人士及高級領導層提供進階發展，例如透過加速器計劃及Next Gen計劃。該等計劃旨在提升領導能力、策略思維及領導力。其專為經理及主管級員工而設，旨在讓他們掌握承擔更大組織責任及有效領導所需的技能。

本集團透過投資於各層級人才，加強其對持續增長及卓越領導的承諾。該等舉措確保培養一支具備高能力及面向未來的員工隊伍，以推動創新並實現可持續的業務成功。



共融的工作場所及文化(續)

員工參與

我們致力培養積極的工作文化，並在我們的員工之間培養強烈的社區意識及歸屬感。我們殷切期待規劃更多活動，原因是我們努力維持一個具支持性及參與感的工作環境。



員工活動

本集團致力培養一個重視僱員福祉及協作、具支持性與互動性的工作環境。金寶通越南業務部門的團隊建設旅行旨在透過愉快及互動的環境，增強關係、加強團隊合作及提升解決問題的能力。為配合該等工作，我們提供慈善跑、瑜伽課程及按摩服務等健康活動，以協助僱員恢復精力、減輕壓力，並保持身心健康，從而營造一個促進個人成就及生產力的工作環境。

在馬來西亞基地，人力資源部透過貼心舉措，體現對員工重要人生時刻的重視。無論是慶祝新生兒誕生、在住院期間提供支持，抑或表達慰問，該等行動均反映出本集團對員工個人層面的真誠關懷。此外，節日食品分發及全年不間斷的團隊建設活動，讓員工——特別是在繁忙工作週期後——得以放鬆並與同事交流，有助於培養積極及蓬勃向上的職場文化。



瑜伽課



越南團隊－建設之旅



馬來西亞新生兒、住院及慰問禮物及心意



深圳廠房節日食品派送

共融的工作場所及文化(續)

多元與共融

本集團在僱傭的各個方面，均堅定不移地致力於促進多元化、包容性及平等機會。我們確保在招聘、薪酬、培訓及職業發展方面秉持公平公正，營造一個所有人均受到尊重及有尊嚴對待的工作場所。為加強該承諾，金寶通已制定全面的人權政策，規管員工從聘用到離職的整個僱用週期的公平待遇。該政策保障所有員工免受歧視、騷擾、虐待或脅迫，同時維護其按照當地法律及國際標準享有的結社自由權利。

人權政策架構乃圍繞四項主要原則制定：禁止歧視、禁止騷擾、禁止強迫勞動及保障結社自由。該等原則確保我們的工作環境保持包容、互相尊重及良好道德。實施及合規由人力資源部監管，該部門定期監察常規並促進持續改進。透過該政策，本集團確認致力於尊重人權並推動共融文化，以支持員工福祉及企業可持續發展。

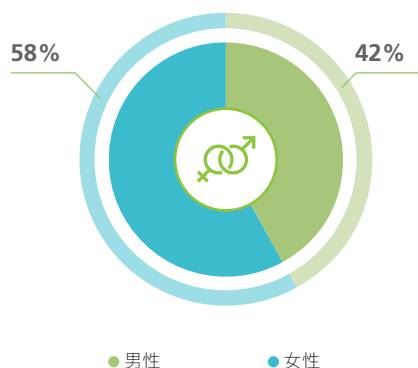
性別多元化是我們包容性策略的一個重要方面。女性在我們的營運層面的員工中佔有相當大的比例，目前擔任高級管理層職位的比例為18%。不論性別，我們致力於促進機會平等，並按照當地法規提供完善的產假。為進一步支持重返職場的女性，我們提供持續的指導及領導力指引，協助彼等重新融入並在事業上取得進展。

透過持續參與及包容性政策，我們致力於建立一種文化，即讓每位員工都能有意義地貢獻並在專業上成長。多元與共融仍然是我們的策略性優先任務，因為我們致力於建立一個更具包容性、韌性及面向未來的機構。

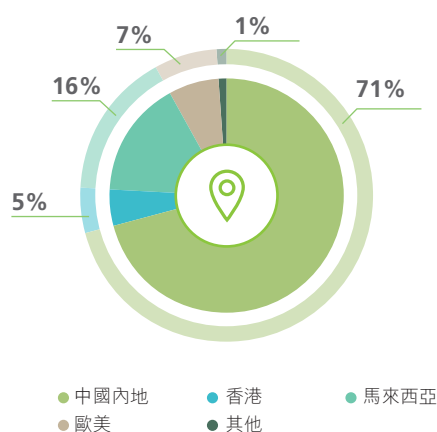
金寶通的男女員工比例

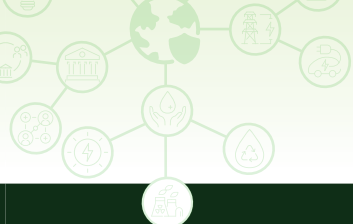


性別分佈



地域分佈





共融的工作場所及文化(續)

截至二零二五年三月三十一日，本集團共有4,022名僱員，其中包括1,028名外包合約僱員及2,994名自有僱員。

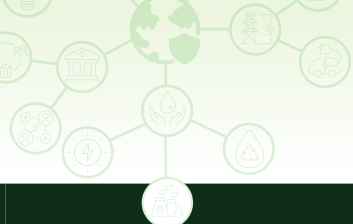
正式僱員的性別多元化	男性	女性
管理層人員	72%	28%
非管理層員工	58%	42%
前線員工	21%	79%

活出我們的價值：金寶通馬來西亞的共融行動

我們致力於推動包容性的典範可見於金寶通馬來西亞，當地馬來裔、華裔及印度裔員工在充滿活力的文化融合中攜手合作。每年，他們都會歡聚一堂，慶祝馬來、華人及印度文化的主要節日，培養強烈的團結意識及種族和諧。

於二零二四年四月，我們位於馬來西亞的生產基地舉辦了盛大的開齋節慶典，全體員工齊聚一堂，共襄馬來開齋節慶典盛舉。活動洋溢歡欣氛圍，處處展現豐厚的文化底蘊、令人垂涎的佳餚美饌，以及濃厚的社群凝聚力。同樣地，馬來西亞廠區亦歡慶農曆新年與屠妖節，在民族和諧的精神中凝聚全體同仁。





共融的工作場所及文化(續)

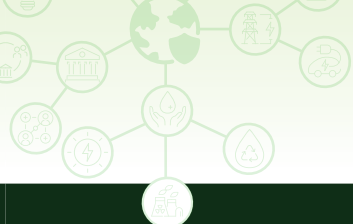
勞工常規及權利

本集團仍堅定不移地遵守公平勞工慣例，確保全面符合規管招聘、薪酬、晉升、工作時數、假期及僱員福利的法律法規。該等措施不僅維護法定義務，亦反映本集團致力於營造一個員工受到公平及尊重對待的工作場所。嚴格按照當地的僱傭法律，加班可獲得加班費和補休假，其突出工作與生活之間達致健康平衡對所有員工的重要性。我們已制定明確的政策，確保每個人均獲提供平等機會，免受歧視或偏見。

本集團重視包容性，已實施全面政策，以消除工作場所中任何形式的歧視或騷擾。嚴禁基於年齡、性別、種族、宗教、社會地位或殘疾的歧視。僱員應遵守員工手冊所載的最高行為標準，並設有完善機制處理任何違規行為。騷擾投訴將獲嚴格保密處理，而所有呈報個案均會獲徹底調查。任何被發現有不可接受行為的僱員均會受到紀律處分，其可能包括終止僱傭。該方法確保為所有人提供一個公平且相互尊重的工作場所。

為保障人權，本集團已採取嚴格措施，以防止其營運及供應鏈中出現童工及強迫勞工。招聘程序包括徹底的身份和年齡核實，同時會定期進行檢查，以確保符合法律標準。供應商亦須通過嚴格的評估程序，以符合同樣的高期望值，該程序包括一份專門為禁止童工及強制勞工而設計的清單。本年度，本集團在童工及強制勞工方面實現零違規的完美記錄，彰顯其堅守最高道德標準的承諾。

本集團為杜絕現代奴隸制度，嚴格遵守二零一五年現代奴隸法案，並已實施對強迫或販賣勞工零容忍的政策。穩健的系統及控制已融入到組織營運中，以確保整個供應鏈的透明度及道德規範。承包商、供應商及業務夥伴均須遵守相同標準，所有協議均明確禁止使用強迫或強制勞動。員工會定期接受有關反奴隸政策的培訓，而任何違規行為均會導致果斷的行動，包括終止合約或僱用(如需要)。透過將該等原則融入其營運中，本集團不僅保障人權，亦加強其對道德及可持續商業實踐的承諾。



共融的工作場所及文化(續)

我們極為重視僱員溝通。我們定期組織會議，與員工及工會交流，聆聽彼等的意見，並營造以人為本、關愛的環境。各部門代表均參與該等會議，確保不同持份者都有機會提出建議。該共融方式令我們能夠更好地了解及滿足員工的需求，最終有助於建立更具協作性及支持性的工作場所文化。

透過僱員與管理層之間的互動加強對話



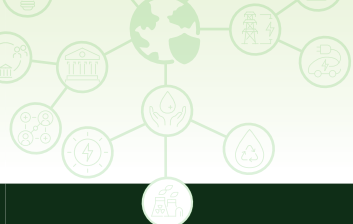
深圳工廠－員工代表、工會代表及管理層溝通會議



馬來西亞工廠－僱員委任領導與人力資源之間的溝通

職業健康及安全

金寶通始終致力於透過營造安全健康的工作環境，確保其僱員的安全及福祉。本集團貫徹「生命至上，安全第一」的原則，採取積極主動的方法識別及降低工作場所風險。該承諾透過有組織的管理制度得到強化，其由完善的《應急管理程序》及詳盡的《安全手冊》作支持，兩者均用作維持高水平的職業健康與安全的重要工具。



共融的工作場所及文化(續)

我們的指引及政策根據相關法規制定，如《工作場所職業衛生管理規定》、《安全生產法》、《職業衛生檔案管理守則》、《職業安全及健康條例》及《職業安全健康法》，適用於我們各工作場所的所有員工。



職業健康與安全

- 保護環境、減少消耗及浪費資源及支持資源回收及資源再用
- 防止及控制污染及危險，以減少或消除污染物及所有類型的意外事件
- 持續改善工作環境及消除不安全因素以提高安全水平
- 確保職業健康及安全及環境管理系統的效率
- 培訓所有僱員有關職業健康及安全及環境的意識

OHS 管理政策

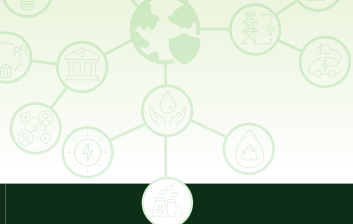
我們對OHS的承諾包括落實高效的管理系統及不斷尋求方法提高安全標準。我們竭力改善工作環境、消除安全風險及為員工提供全面的OHS培訓。

安全管理架構

工廠安全辦公室主任

- 在工廠進行工作場所檢查
- 為新員工安排入職培訓
- 根據國家有關規定，檢查並確保消防設施（逃生口）等得到妥善維護

安全生產負責人 執行安全相關程序



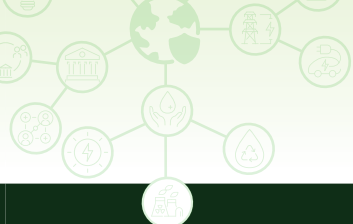
共融的工作場所及文化(續)

本年度內，我們共錄得5宗與工作相關的事故，因受傷而造成的損失天數為113天。所幸的是，過去三年概無與工作有關的死亡事件報告。

為確保員工具備維持安全的必要知識，我們提供涵蓋一般安全、化學品安全、消防安全法規和消防程序的培訓項目。嚴禁非指定機器設備操作人員的員工在未經正式培訓和批准下操作任何機器。負責專門崗位(如司機、電工及焊工)的員工須經過特定培訓並獲得認證後，方能向我們的組織輸送。嚴禁在未取得有效證書的情況下操作機器。

我們積極培養金寶通的職業健康及安全文化。我們已實施消防控制程序、化學品管理和信息程序及事故管理程序等管理文件，確保遵守《生產安全法》及《消防法》等法規。我們要求員工在生產過程中嚴格遵守該等規定及程序，確保免受火災、化學危害及其他安全事件的影響。

消防管理	化學品管理	事故管理
- 遵守消防管理法規 - 配備滅火設備 - 設有專職人員進行監督	- 對倉庫中貯存的化學品進行日常檢查 - 需要接觸化學品的員工必須接受化學品管理和信息培訓	- 及時報告、處理和調查所有與安全相關的事件 - 採取糾正和預防措施，防止類似事件再次發生



共融的工作場所及文化(續)

就消防安全措施而言，我們已安裝排煙的金屬管道，並根據實際情況定期清潔排煙管道。此外，我們定期進行消防演習，以提升僱員的應急響應技能。

化學品管理和信息程序旨在確保化學品管理系統的安全有效運作，包括向僱員提供準確的化學品危險信息，促進化學品的安全使用。在設施內使用及儲存的各種化學品都必須有符合規定的化學品標籤，由工廠EHS部門管理並張貼在顯眼的地方。所有員工均有責任查閱化學品信息，確保使用中化學品標籤的完整性。化學品安全數據表(「MSDS」)應每年檢討及更新，必要時負責人將聯繫供應商進行版本更新。

在金寶通，我們已制定明確的職業健康監測和管理規則。該規則規定了職業健康及安全的監督職責，並概述正確的操作程序，以控制及消除職業病的潛在風險。人力資源及行政部安排定期職業健康檢查，並管理結果。面臨風險因素的員工必須在入職前、在職期間及離職時接受健康檢查，以妥善評估及管理與職業病有關的潛在危害。選擇在離開本公司前放棄體檢的員工，必須簽署自願放棄體檢聲明。

工廠EHS部門委託第三方評估機構對現場存在的危害因素進行評估。根據國家法律法規要求，職業病危害評估應每三年進行一次，而職業病危害因素檢測每年進行。

於本年度，我們的深圳工廠成功通過廣東省安全標準檢測技術有限公司開展的資質認可測試。該等測試涉及生產設備、化學品、電子元件以及工作因素等，確保生產工人的職業健康及安全。此外，我們已對接觸各種物質及環境(包括甲苯、甲醇、塵肺、噪音、鉛及其無機化合物)的員工進行職業健康測試及體檢。體檢的檢測率達100%。

產品管理及營運慣例

產品創新及知識產權

在金寶通，我們以堅定不移地致力於推動產品創新及保護知識產權為傲。我們意識到創新不僅是我們成功的關鍵，也是滿足不斷變化的客戶需求及推動行業進步的關鍵。透過將創造力及卓越技術融入我們的營運，我們的目標是提供最先進的解決方案，重新定義智能控制及可持續發展。

為了支持此等願景，我們透過大量的研發投資來培養創新文化。我們的全球工程中心網絡由技術精湛的專業人員組成，使我們能夠站在新興技術的最前沿。這些團隊在探索新的可能性、改良製程，以及設計提供更高效率及可持續性的產品方面，發揮了重要的作用。透過優先保護知識產權，我們確保創新的獨特價值得以保存，讓我們能夠持續為客戶提供高品質、具前瞻性的解決方案。

我們仍致力於持續擴展和保護我們的專利組合，以反映我們在各主要領域的創新，包括智能家居解決方案、電動交通、人機交互、物聯網及相關應用。這種做法不僅保障了我們的技術突破，也鞏固了我們在該領域的領導地位。透過將知識產權策略與研發工作結合，我們確保每項創新都能得到有效保護，讓我們能夠推動持續成長，並維持競爭優勢。

於二零二五年三月三十一日的專利組合： 狀態	二零二五財政年度		二零二四財政年度	
	已授予	申請中	已授予	申請中
按總數分類 ⁷	163	97	157	83
按專利名稱分類 ⁸	77	42	79	39

⁷ 按總數分類的專利包括各區域所有授予及在申請的專利。

⁸ 按專利名稱分類的專利指特定產品的專利。

產品管理及營運慣例(續)

綠色產品創新及開發

多年來，我們一直致力於推進綠色產品開發，並提供創新的可持續解決方案。



SALUS 綠色產品實現可持續生活

SALUS 提供全面的家庭能源管理和可持續發展產品套件，充分體現了我們的承諾。值得注意的是，SALUS 智能電車充電器及配備電池能源儲存系統(「BESS」)的 SALUS 太陽能系統及反映了我們對環境責任的重視。

該等綠色產品證明了我們對減少碳排放及提高可再生能源採用率的貢獻。透過賦予屋主管理及優化能源消耗的能力，SALUS 為氣候行動做出了有意義的貢獻，並支持全球向淨零能源消耗的過渡。

SALUS 智能電車充電器：

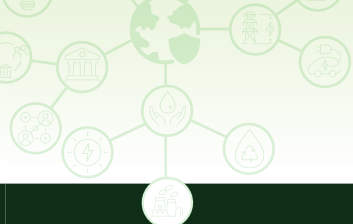
此款充電器的設計兼具時尚美感與高效能，透過優化能源使用，並與智能家居系統無縫整合以減少碳足跡，將對環境的影響降至最低。



配備 BESS 的 SALUS 太陽能系統：

採用先進的逆變器及儲存解決方案，此系統可最大限度地收集太陽能，減少對電網的依賴，並降低能源成本。富餘的能源可儲存起來以備日後使用，從而促進能源的自給自足及獨立性。





產品管理及營運慣例(續)

品質保證

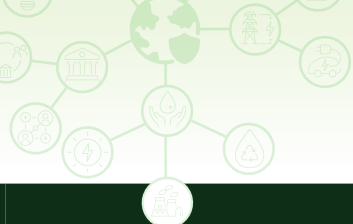
本集團高度重視產品品質及安全，將嚴格的標準融入營運與製造流程的每個環節。我們的產品符合主要的國際法規和標準，包括歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》(Restriction of Hazardous Substances Directive) (「RoHS」)、歐盟《關於化學品的註冊、評估、授權、限制》法規 (Regulation (EU) on the Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals) (「REACH」)、歐盟《持久性有機污染物法規》(Regulation (EU) on Persistent Organic Pollutants) (「POP」)、美國《有毒物質控制法》(US Toxic Substances Control Act) (「TSCA」)，以及歐盟《廢電子電機設備 (Waste Electrical and Electronic Equipment) (「WEEE」) 指令》。

我們通過全球認可的認證，例如 ISO 9001 質量管理体系和 ISO 13485 醫療器械質量管理体系，以鞏固我們追求卓越的承諾。這些認證證明我們遵守全球嚴格的安全和質量標準。

國際認證	國家認證
• 美國 UL 認證 • 歐盟 CE 認證 • 美國加拿大標準協會 (CSA Group) • 美國 ETL 認證 • 德國 TUV	• 中國質量認證 (「CQC」)

從原材料檢驗、生產中測試到最終產品評估，我們在整個生產過程中實施謹慎的品質控制措施。我們位於深圳的可靠性實驗室已通過 EN/IEC 60730-1 和 EN/IEC 60730-2-9 標準的認證，可進行全面的恆溫測試，滿足歐洲及北美市場對產品嚴苛的品質保證要求。

透過這些健全的營運標準及持續改善措施，本集團確保每項產品都能符合最高的國家及國際安全與品質基準。



產品管理及營運慣例(續)

負責任的供應鏈管理

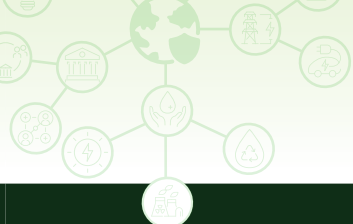
本集團已實施健全的負責任供應鏈管理架構，將可持續發展納入採購策略的核心元素。本集團進行全面風險評估，以識別可能帶來企業社會責任挑戰的供應商、產品及採購類別。此過程採用定量及定性分析，並輔以對潛在供應商的定期評估及現場審核。我們也強調環境及社會考量因素，加強我們對道德及可持續採購實踐的承諾。

按地區劃分的供應商數目		二四／ 二五財政年度
中國內地		828
亞洲(不包括中國)		45
歐洲(不包括英國)		46
英國		5
北美		59

為確保有效執行，本集團非常重視讓採購及合約管理(「PCM」)人員具備必要的知識及工具，以應對環境及社會挑戰。我們定期舉辦培訓課程，讓員工掌握新問題的最新資料，同時將可持續採購目標納入績效評估，以促進問責性，並與企業的可持續發展目標保持一致。



100% 所有地點的買家都接受過可持續採購培訓



產品管理及營運慣例(續)

穩固的供應商關係對於實現長期可持續發展目標至關重要。為此，本集團透過有針對性的培訓和實施環境與社會問題的糾正措施，積極支持供應商的能力建設。對於在這些領域表現卓越的供應商，本集團會透過頒發獎項、優先供應商資格以及提前參與投標等方式予以肯定。此方式在整個供應鏈中培養了合作及持續改進的文化。

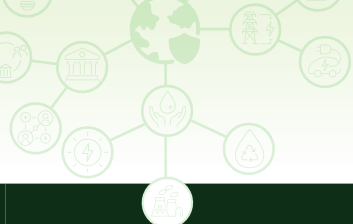
在二零二五財政年度，本集團已加強其供應商 ESG 問卷調查，以從其供應夥伴收集更詳盡且可行的資料。升級後的問卷收集了過去三年的碳排放量、溫室氣體減排策略以及資源保護措施等資料。此修訂後的工具已分發給本集團前 50 大供應商，並取代先前的供應商維護表，成為主要的環境供應商評級機制。

作為對社會責任更廣泛承諾的一部分，本集團透過嚴格的供應商監控協議及專門的供應商多樣性計劃，積極促進多樣性、平等性及包容性。透過相關的關鍵績效指標，我們評估供應商是否遵守本集團的供應商行為準則，並確保環境、勞工及人權條款完全納入合約協議中。該等措施有助於與本集團的企業社會責任目標保持一致，並在供應鏈中推動更廣泛的系統變革。

本集團與供應商緊密合作，減少整個價值鏈的溫室氣體排放，以貫徹其環保承諾。我們非常重視當地採購，例如深圳工廠優先採用附近的供應商。這種做法不僅提高了營運效率，還大大降低了與運輸和物流相關的排放。

透過將可持續發展、道德行為及透明度融入採購和供應鏈運作，本集團在持續提高效率的同時，也推進了環境及社會責任議程。這種整合的方式可確保供應鏈的卓越表現，同時為所有持份者創造長期價值。

支持當地供應商	供應商環境及社會評估
於當地購買的產品及服務百分比： 84%	於本年度涉及的新供應商總數： 54
使用環境及社會標準篩選的新供應商的百分比： 100%	



產品管理及營運慣例(續)

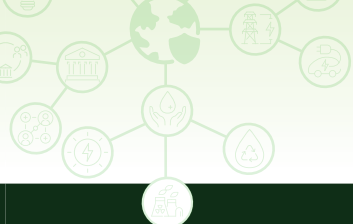


透過本集團可持續採購政策標準作業程序的指引，將責任制納入整個供應鏈中

隨著可持續採購標準作業程序的實施，我們致力於確保材料、商品及服務的採購和使用完全符合可持續發展的原則。此政策適用於本集團內的所有業務單位和職能部門，並由PCM部門領導。其建立了一個明確的框架，將可持續發展的考量因素融入採購實務中，並著重於以下核心策略：

-  遴選可持續產品：優先選用環保產品和材料，堅決淘汰高污染或不符合規定的項目。
-  供應商環境風險評估：在供應商評估中整合環境風險分析，以確保合作夥伴符合金寶通的可持續發展目標。
-  綠色採購實踐：將ESG考量因素納入採購決策，並以定期供應商稽核及績效評估為輔。
-  供應鏈脫碳：積極與供應商合作，透過共同目標設定與能力構建計劃，降低整個價值鏈的溫室氣體排放量。

該政策還推動採用綠色服務，例如低排放物流及可再生能源解決方案。此外，本集團鼓勵在整個供應鏈運作中減少廢棄物、採取回收計劃和節能措施。透過這種結構化的方法，長遠來說，我們正在培養一個更具彈性、更透明、對環境更負責任的供應鏈。



產品管理及營運慣例(續)

衝突礦產管理

於金寶通，負責任採購是我們整個供應鏈的關鍵優先事項，我們亦全面致力遵守適用的經濟及金融制裁法律，包括「衝突礦產」法，以及有關針對俄羅斯破壞烏克蘭局勢穩定的行為採取限制性措施的條例。

為確保我們不涉及來自受衝突影響或高風險地區的礦產，我們要求供應商及業務夥伴使用由負責任礦產計劃(「RMI」)制定的衝突礦產報告模板(「CMRT」)及擴展礦產報告模板(「EMRT」)，披露其採購方針和盡職調查報告。我們持續監察獲RMI認證的設施，倘供應鏈內發現任何無法接受的做法，我們將採取適當行動。

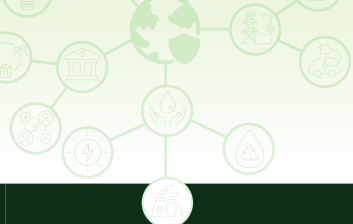
客戶滿意度及客戶福祉

我們致力於積極參與並與客戶建立穩固持久的關係。憑藉專屬客戶經理與原始設備製造(「OEM」)及原廠委託設計(「ODM」)客戶密切聯絡，我們致力確保無縫溝通及服務交付。對於Salus和Braeburn品牌的客戶，我們透過各自的附屬公司提供量身定制的支援，確保每個客戶群體都能獲得個性化和周到的服務。

按時交付優質產品是本集團質量管理政策的基石。我們已設有架構化的投訴處理程序，以有效和高效地管理客戶關注事項。初步回應會在48小時內提供，而全面解決方案通常會在兩週內達成。該流程的每個步驟均明確界定，並將責任下放給相關部門，以確保全面調查和實施糾正措施。這種系統性方法強化了本集團對迅速解決問題及維護客戶信任的承諾。

透過滿意度調查及關鍵績效指標，持續監察客戶反饋意見，以追蹤產品及程序規格的合規情況。客戶可透過正式投訴渠道或直接與客戶經理溝通，提出其關注事項。未解決的事宜會上報作進一步審閱，以確保公平及時地解決。這種透明和迅速回應的方式，彰顯本集團致力提供卓越客戶體驗的決心。

於二零二五財政年度，我們共接獲57宗有關產品及服務的投訴，而概無產品因健康或安全理由而須召回，反映本集團具備強大的質量保證體系。



產品管理及營運慣例(續)

展望未來，本集團已制定宏偉目標，以進一步提升客戶滿意度。這包括在所有產品類別中達到符合客戶期望第三級及基準表現第四級，顯示我們對持續改進和卓越營運的持續承諾。

指引：評估分類	評分：符合期望	基準
將評估分類為七個主題，涵蓋品質、成本、交付、服務、技術、環境及社會	將期望水平由低至高分為五級（由遠未達到我們的期望至遠遠超出我們的期望）	將基準水平由低至高分為五級（由同類最差至同類最佳）

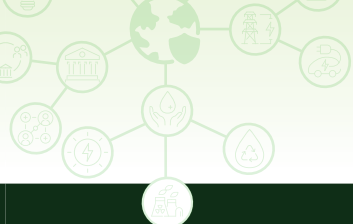
數據安全及隱私保護

保障數據安全和保護隱私是重點工作，而強有力措施已制定以防禦潛在的網絡威脅。透過實施先進的安全協議，我們確保知識產權、敏感信息及營運系統受到保護。本集團採取積極主動的措施，以盡量降低數據洩露的風險及防止未經授權的查閱，反映我們致力於在所有營運中維持最高水平的網絡安全。

為確保符合國際數據保護標準，本集團實施嚴格的政策和管治框架，以管理個人資料和私隱。我們遵守全球公認的法規—包括如《通用數據保護條例》、《薩班斯—奧克斯利(SOX)法案》及《資料保護法案》，顯示本集團致力於維護穩健和負責任的數據管理實踐。該等協議貫徹應用於所有業務職能部門，確保數據私隱及安全融入日常營運。

透過取得ISO 27001認證（一項全球公認的信息安全管理系統標準），我們已採取系統化方法來降低風險，並使其與國際最佳實踐保持一致。除了維持此項認證外，我們透過定期升級服務器備份系統、建立應對網絡釣魚攻擊的快速反應機制，以及為員工提供持續培訓來提高他們對新興威脅的意識和準備，從而增強我們的網絡安全狀況。

本集團透過整合預防性策略及培養網絡安全意識文化，確保其數字基礎設施的韌性及穩健性。該等努力不僅保護關鍵數據和營運連續性，還使組織能夠自信、誠信與可靠地應對日益複雜的數字化環境。



產品管理及營運慣例(續)

商業道德

在金寶通，我們致力於維持專業、互相尊重及共融的工作場所環境。我們相信每位員工都應獲得有尊嚴、禮貌及誠實的對待。無論是個人或團體展現出不可接受行為，在任何情況下均不獲容忍。所有員工均有權質疑、舉報及呈報任何未達我們標準的行為，不論是他們觀察到或親身經歷的。

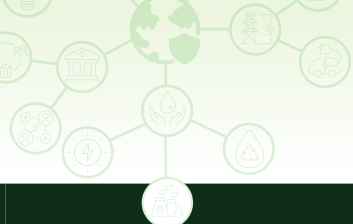
為強化該等原則，本公司已制定專業行為政策及程序，明確闡述我們對僱員操守的期望。該政策界定我們對全體員工的行為期望，詳述經理及僱員的職責，並建立透明的程序以舉報違規行為或報告關注事項。該政策亦概述未能遵守有關標準的後果，確保組織內每個層面的問責性。

《行為道德規範》培訓

為秉持我們對道德操守的承諾，我們為所有僱員舉辦強制性年度《行為道德規範》培訓課程。該等培訓旨在使員工熟悉本集團的核心價值觀和道德標準。新僱員須於受僱首月內完成培訓，而現有僱員則須於指定時間內完成再培訓。

培訓計劃包含九個結構化模塊，每個模塊都專注於道德和專業行為的一個特定領域。模塊約需時 10 至 20 分鐘完成，員工可按自己的進度進行。本地人力資源團隊負責確保百分百員工完成率、監察合規情況，並在整個過程中提供支持。該等模塊包括：

- 誹謗及惡意中傷
- 賄賂及貪污指標
- 數據保護及《通用數據保護條例》
- 多元化及包容
- 平等、多元化及包容
- 工作中的健康及安全介紹
- 安保介紹
- 舉報欺凌及騷擾
- 工作中舉報



產品管理及營運慣例(續)

反賄賂及貪污

金寶通致力維持最高的道德操守標準，並對賄賂及貪污採取零容忍態度。本集團嚴格遵守其營運所在司法權區的所有相關反貪污法律。本公司已制定反貪污及賄賂政策，並輔以舉報政策，讓僱員及外界人士可以保密方式舉報涉嫌不當行為，而毋須擔心遭到報復。

金寶通將誠信視為最高價值，並對欺詐、洗黑錢及一切形式的不道德行為採取零容忍政策。我們的《行為道德規範》為預期行為提供指導框架，並定期檢討，以確保其在瞬息萬變的營商環境中仍然有效及有意義。我們定期進行反貪污培訓，以增強員工意識，並確保員工具備能力識別及應對在支付、饋贈、合約及投標等範疇的風險。該培訓透過線上平台在全球範圍內開展，為所有地區的員工提供一致的指導，並賦能他們在日常職責中秉持誠信行事。



索取或收受利益：

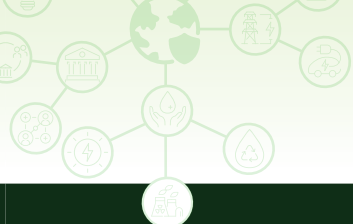
- 嚴禁向相對應者索取或收受任何可影響工作表現或誘使採取有損金寶通利益的行動的利益
- 利益可以是禮物、費用、獎勵或優待。如接受了某種利益，僱員必須通知直屬主管或人力資源部

利益衝突：

- 僱員須時刻留意會否有任何可能導致個人與金寶通之間出現利益衝突的情況
- 僱員必須申報其直系親屬涉及與金寶通競爭的任何商業關係的情況

處理機密信息：

- 僱員不得在未經金寶通許可的情況下披露任何機密信息，或利用有關信息謀取個人利益



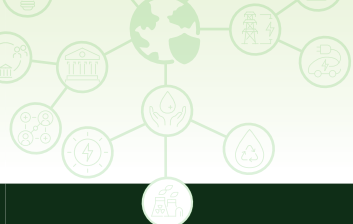
產品管理及營運慣例(續)

反洗黑錢及反恐融資

防範洗錢及打擊恐怖主義融資是金寶通對道德商業行為承諾的重要組成部分。我們已實施嚴格的政策及程序，以確保全面遵守所有相關法律及法規。通過培養意識、警覺及具責任感的文化，我們賦予員工識別及減輕與非法金融活動相關風險的能力，從而保障組織及廣大社區。

通過參與全球培訓計劃及特定地區的培訓項目，我們的員工擁有所需的知識及工具來符合最高的合規標準。我們深知主動行動和持續改進對於維持透明度及防範金融罪行至關重要。我們定期評估政策及營運常規，以確保其仍與不斷變化的法律及監管環境保持一致。透過教育、問責制及堅定不移的合規承諾，金寶通繼續鞏固其作為負責任及有道德的全球機構的聲譽。

反貪污培訓			
接受反貪污培訓的管治機構成員人數：		接受反貪污培訓的管治機構成員百分比：	
7		100%	
接受反貪污培訓的正式僱員總數：		管理層：	229
1,634		員工：	772
		前線員工：	633



產品管理及營運慣例(續)

舉報政策

我們的舉報政策為僱員提供安全保密的機制以舉報涉嫌不當行為、瀆職或不道德行為，而彼等毋須擔心遭受報復。該政策鼓勵僱員直接向其直屬經理或人力資源部提出任何關切，並保證彼等將受到充分保護。

我們對所有報告都會以最嚴肅的態度處理，且有關報告均會受到公正及徹底的調查。我們根據調查結果實施適當的糾正行動，以強化組織對不道德行為零容忍的立場。該政策在維護我們的《行為道德規範》方面發揮關鍵作用，並確保在組織所有層面均維持道德標準。

舉報渠道	調查	記錄結果
- 舉報者透過電郵向內部審核部門暗中舉報 - 審核委員會提供諮詢	- 接受調查 - 作出詳盡調查 - 向舉報者發送調查結果	- 計劃及執行任何紀律處分或補救措施 - 向審核委員會發出年度總結報告 - 所有報告均保存於登記表

確保合規

保持遵守內部政策、監管規定及道德標準，對維護本集團的誠信及卓越營運至關重要。任何形式的違反行為均會得到迅速及恰當的處理，所採取的紀律處分包括口頭或書面警告，乃至即時終止僱用(取決於違反的性質及嚴重程度)。

為支持合規文化，本集團已建立穩健的內部監控、結構化的審批程序及持續的培訓措施。該等措施旨在確保所有員工清楚了解本集團對他們的期望，並有能力在其崗位上負責任及合乎道德地行事。

本集團堅決反對現代奴隸制度，與我們對人權的承諾一致。我們舉辦強制性年度培訓課程，以協助僱員識別、預防及舉報任何強迫勞動或剝削的跡象。該等培訓課程有助於提高全體員工的意識及警覺。金寶通將道德原則融入營運的各個方面，持續展現其對負責任商業行為及基本人權保障的承諾。

社區影響力

社區參與

為當地社區的福祉作出貢獻及培養環保意識，是金寶通價值觀及對社會責任的長期承諾中不可或缺的一部分。我們深明回饋社會的重要性，因此積極參與各項有助推動可持續發展及支持弱勢群體的活動。該等努力反映我們致力於創造意義、持續變革，並應對我們所服務社區不斷變化的田需求。

於二零二五財政年度，金寶通組織及參與多項具影響力的社區項目，證明我們對社會及環境事業的持續承諾。該等舉措反映我們與營運所在社區的深厚聯繫，以及我們對發源地作出積極貢獻並繼續成長的承諾。

員工志願服務

金寶通透過有組織的團隊活動，鼓勵全球各地的員工參與志願服務，以滿足當地社區的需求。在馬來西亞，我們的員工通過參與Pantai Bersih海灘的清潔活動，展現他們對環境可持續發展的承諾。共有21名義工貢獻了他們的時間和精力參與這項有意義的事業，彰顯我們對環境管理和社區參與的投入。



社區參與的認可

本年度，我們的義工團隊在社區服務中一直發揮積極作用，尤其關注員工關懷及本地發展。彼等的貢獻獲南灣街道正式頒發「愛心企業獎」以示肯定。該榮譽肯定團隊對社會影響的貢獻，並凸顯金寶通對社區福祉和企業公民責任的更廣泛承諾。



社區影響力(續)

員工志願服務

我們亦於Ara Kuda地區舉辦了一次捐贈活動，為42個單親媽媽家庭提供基本日用品。該舉措是我們更廣泛的社會－企業社會責任計劃的一部分，旨在支持弱勢群體及促進社會韌性。通過提供實質援助，我們旨在減輕該等家庭日常面對的挑戰，並鞏固我們建設更強大和更共融社區的信念。

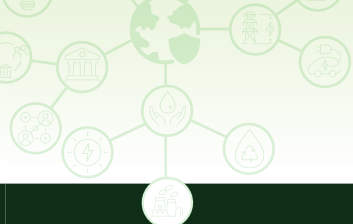


香港的慈善捐贈

為促進員工福祉及加強社區聯繫，金寶通在香港成立了一支公司跑步隊。我們於每星期四舉行定期培訓課程，以鼓勵同事進行體育活動及培養同事之間的情誼。

於二零二五財政年度，我們舉辦了金寶通慈善跑步日(Computime Charity Running Day)，該活動既是健康活動，亦是慈善活動。員工參與支持本地慈善機構，進一步鞏固我們對健康及社區參與的雙重承諾。





主要嘉許、獎項及會籍

在金寶通，我們致力在企業管治、社會責任、環境保護及產品開發方面達致卓越水平。於本年度內，我們的可持續發展及卓越承擔獲各外部實體嘉許。於繼續踐行可持續發展的歷程中，我們與持份者協作，將繼續致力於可持續發展與繁榮，使我們的社區受益。

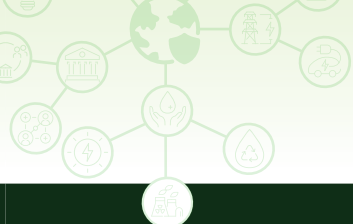
嘉許及獎項

嘉許／獎項	主辦單位／比賽
銅牌(第78個百分位) ⁹	EcoVadis
ESG 約章(編號 ESG2025-000276)－3 年	香港中華廠商聯合會及香港品牌發展局
ESG Connect 計劃－技術產品製造(編號 AG60501)	香港品質保證局
黃金標籤－低碳製造計劃(金寶通智能製造(深圳)有限公司及金寶通電子(深圳)有限公司)	世界自然基金會
黃金標籤－低碳製造計劃(Computime (Malaysia) Sdn. Bhd.)	世界自然基金會
第三級－LOOP+ (香港辦事處)	世界自然基金會香港分會
傑出社區支持組織	深圳市龍崗區南灣街道志願者協會

會籍

組織	會籍公司
香港總商會	金寶通集團有限公司
香港中華廠商聯合會	金寶通集團有限公司
香港泰國商會有限公司	Computime International Limited
工商業聯合會(商會)－深圳龍崗南灣街道	金寶通電子(深圳)有限公司及金寶通智能製造(深圳)有限公司
Federation of Malaysia Manufacturers	Computime (Malaysia) Sdn. Bhd.

⁹ 百分位排名顯示該分數與其他公司分數的比較。第78個百分位表示該分數高於或等於EcoVadis評級的所有公司中78%公司的分數。



驗證聲明



驗證聲明

香港通用檢測認證有限公司對金寶通2024/25年環境、社會及管治（ESG）報告中的可持續發展活動的驗證

驗證的性質

香港通用檢測認證有限公司（以下簡稱「SGS」）獲金寶通集團有限公司（以下簡稱金寶通）委託對其《2024/25年ESG報告》（以下簡稱「報告」）進行獨立驗證。報告的報告期為2024年4月1日至2025年3月31日。

本驗證聲明的預期使用者

本驗證聲明旨在告知金寶通的所有持份者。

責任

報告中的資訊及其匯報為金寶通的監管單位，以及管理層的責任，SGS並未參與報告中任何材料的準備工作。

我們的責任是就核查範圍內的案文、數據、圖表和聲明發表意見，以便通知報告金寶通的所有持份者。

驗證標準、類型和等級

用於執行驗證工作的SGS環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章是依據國際公認之報告及驗證指引和標準為基礎，包括全球報告倡議組織可持續發展報告標準（GRI標準）中包含GRI 1：基礎 2021，規定了報告信息的品質、GRI 2：一般披露 2021，用於組織說明報告實踐和其他有關組織的詳情、GRI 3：實質性議題 2021，用於組織說明其確定實質性議題的過程、實質性議題清單以及每個議題的管理方法，以及AA1000系列標準及《國際鑒證業務標準（修訂版），歷史財務資訊審計或審查以外的鑒證業務》（ISAE 3000）驗證標準的等級。

本報告之驗證根據以下的驗證標準執行：

驗證標準		驗證等級
A	SGS 環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章（依據 GRI 標準及 AA1000 所包含的指引）	N/A
B	ISAE 3000	有限

驗證範圍和報告準則

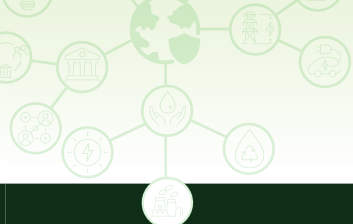
驗證範圍包括評估下列特定績效資訊的品質、準確性和可靠性，以及報告內容對下列報告準則的遵循情況：

報告準則	
1	GRI 標準 2021（符合）
2	香港聯合交易所有限公司環境、社會及管治報告指引

驗證方法

此驗證包括驗證前調研、與相關員工訪談以及選取數據和資料的文件和紀錄審查。

有限驗證委託所執行的程序存在性質及時間變數，並且比合理驗證委託的覆蓋少。因此，有限驗證委託所獲得的驗證級別會比合理驗證委託執行的驗證低。



驗證聲明(續)

限制和緩減

從獨立審計的財務賬目中提取的財務數據，並未在此驗證過程中追溯其原始資料。請垂注本文有關驗證委託的任何局限以及緩減有關局限而採取的行動。

在允許的期限內，一些未被認為重大問題的陳述和資訊會被排除在驗證範圍之外。

獨立聲明及能力

SGS集團是全球領先的檢驗、測試和驗證機構，在140多個國家經營業務，提供的服務包括管理體系和服務認證：質量、環境、社會和道德審核及培訓、以及環境、社會和可持續發展報告驗證。SGS申明我們獨立於金寶通，與其組織、子公司和持份者之間沒有偏見和利益衝突。

驗證團隊之組成基於成員對於此驗證的知識、經驗及資歷。構成團隊包括審核員及可持續發展專業人員，均專注於環境、社會及管治(ESG)、環境及氣候變化相關領域。

驗證意見

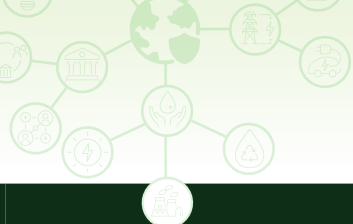
基於上述的驗證方法及已執行的驗證工作，並沒有任何事項令我們相信在驗證範圍內和重大議題的特定績效資訊未能依循報告準則的要求作出中肯的陳述及準備。

驗證團隊認為金寶通已為此報告選擇了適當的驗證級別。

簽署：
代表香港通用檢測認證有限公司

關靜儀
總監
管理與保證
香港新界香港科學園第三期22E座三樓303及305室
2025年6月12日

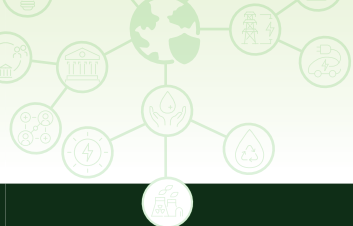
WWW.SGS.COM



法律及法規

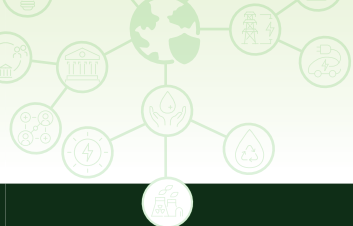
我們已實行內部政策及措施，以確保我們的業務營運遵守下列所有適用的法律及法規。

層面	適用的法律及法規
A1 排放物	中國 • 中華人民共和國大氣污染防治法 • 中華人民共和國水污染防治法 • 中華人民共和國固體廢物污染環境防治法 香港 • 空氣污染管制(汽車燃料)規例(第311L章) • 空氣污染管制(車輛設計標準)(排放)規例(第311J章) • 水污染管制條例(第358章) • 廢物處置條例(第354章) 馬來西亞 • 1974年《環境質量法》及其於1989年的《規例》 • 1978年《環境質量(清潔空氣)規例》，PU (A) 280 合規聲明： 於本年度，我們並不知悉有違反任何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且對金寶通有重大影響的相關法律及法規的情況。



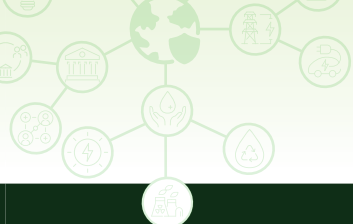
法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
A2 資源使用	中國 • 中華人民共和國節約能源法 • 中華人民共和國清潔生產促進法 香港 • 水污染管制條例(第358章) • 廢物處置條例(第354章) 馬來西亞 • 2010年《野生動物保護法》 • 1960年《土地保護法》 • 2001年《砂拉越天然資源及環境(修訂)條例》 • 2011年《可再生能源法》 • 2009年《環境質量管理(污水)條例》 • 2009年《環境質量管理(工業廢水)條例》 合規聲明： 於本年度，本公司於獲得適用水源上概無任何問題。
A3 環境及天然資源	中國 • 中華人民共和國環境影響評價法 • 中華人民共和國環境保護法 香港 • 危險化學品管制條例(第595章) • 汞管制條例(第640章) • 產品生態責任條例(第603章) • 汽車引擎空轉(定額罰款)條例(第611章) 馬來西亞 • 1974年《環境質量法》及其於1989年的《規例》 • 1989年《環境質量法令》 • 2007年《公共清潔管理法》 合規聲明： 於本年度，我們並無發現有任何違反與使用環境及自然資源有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。



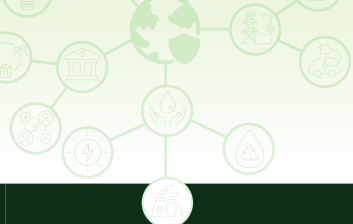
法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
A4 氣候變化	- 關於加強消耗臭氧層物質使用、銷售、維護和回收利用的備案管理規定 - 廣東省碳排放管理試行辦法 - 深圳經濟特區碳排放管理若干規定 - 碳排放登記管理辦法(試行) - 碳排放交易管理規則(試行) - 碳排放權結算管理規則(試行) - 廣東省環保廳關於嚴格控制珠三角地區工業企業揮發性有機物(VOCs)排放的意見 - 揮發性有機物無組織排放控制標準
B1 僱傭	中國 - 中華人民共和國勞動法 - 中華人民共和國勞動合同法 - 女職工勞動保護特別規定 香港 - 僱傭條例(第57章) - 僱員補償條例(第282章) - 最低工資條例(第608章) 馬來西亞 1955年《就業法》(第265號法)、法規及命令以及選定法律 1969年《僱員社會保障法》(第4號法)、法規及規例 1967年《工業關係法》(第177號法)、法規及規例 1991年《僱員公積金法》(第452號法)、法規及規例 合規聲明： 於本年度，我們並沒有發現任何有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休息時間、平等機會、多樣性、反歧視及其他利益和福利且對金寶通造成重大影響的相關法律法規的任何違規情況。



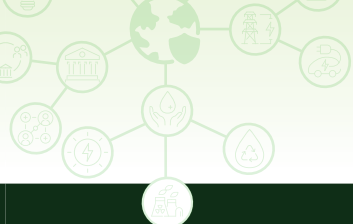
法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B2 健康與安全	中國 • 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 • 中華人民共和國職業病防治法典 • 工作場所職業衛生監督管理條例 • 職業健康檔案管理監控 • 職業健康監測技術規範 • 用人單位職業健康監護監督管理辦法 香港 • 職業安全及健康條例(第 509 章)及附屬規例 • 職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例(第 509B 章) • 職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例 • 工廠及工業經營條例(第 59 章)及附屬規例 • 建築物條例(第 123 章)及附屬規例 • 電力條例(第 406 章)及附屬規例 • 消防安全(商業處所)條例(第 502 章) • 道路交通條例(第 374 章) • 道路交通(車輛構造及保養)規例(第 374A 章) • 預防及控制疾病條例(第 599 章) • 商業租戶短期保護措施(2019 冠狀病毒病疫情)條例(第 644 章) 馬來西亞 • 1994 年《職業安全與健康法》 • 1967 年《工廠及機械法》 • 1984 年《石油法(安全指引)》 • 1955 年《就業法》 • 2005 年《勞動法》 合規聲明： 於本年度，我們並無發現有任何違反與提供安全工作環境及保護員工免受職業危害有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。



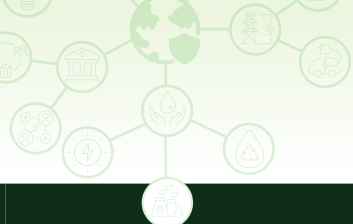
法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B4 勞工準則	中國 • 中華人民共和國未成年人保護法 • 關於禁止使用童工的規定 香港 • 僱傭條例(第57章) 馬來西亞 • 1955年《就業法》 合規聲明： 於本年度，我們並無發現有任何違反與防止任何童工及強制勞工有關且對金寶通造成重大影響的任何相關法律法規的情況。於本年度，概無童工或強制勞工的報告個案。
B6 產品責任	中國 • 中華人民共和國產品質量法 • 中華人民共和國侵權責任法 • 中華人民共和國專利法 香港 • 消費品安全規例(第456A章) • 電氣產品(安全)規例(第406G章) 馬來西亞 • 1999年《消費者保護法》 合規聲明： 於本年度，我們並無發現違反任何與所提供產品和服務在健康及安全、廣告、標籤及私隱事宜方面以及補救方法有關且對金寶通有重大影響的相關法律及法規的情況。



法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
B7 反貪污	中國 • 中華人民共和國反不正當競爭法 • 中華人民共和國刑法 香港 • 打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例(第615章) 馬來西亞 • 2018年《馬來西亞反貪污委員會(修訂)法》第17A(1)條 越南 • 《預防及打擊貪污法第55/2005/QH11號》 • 《政府法令第59/2013/ND-CP號》 • 《總理決定第64/2007/QĐ-TTg號》 • 《刑法第100/2015/QH13號》 墨西哥 • 《美洲反腐敗公約》 • 《經合組織反賄賂公約》 • 《聯合國反腐敗公約》(UNCAC) • 美國－墨西哥－加拿大協定(USMCA) 丹麥 • 《丹麥刑法》 德國 • 德國刑法(StGB)第261條－洗錢罪 • 《洗錢法》 • 《銀行法》 • 《保險監管法》 • 《支付服務監管法》 • 《投資法》



法律及法規(續)

層面	適用的法律及法規
	羅馬尼亞 • 2000年5月8日《關於預防、偵查和制裁腐敗行為的第78號法律》 • 2016年8月10日《關於批准2016-2020年國家反腐敗策略的第583號決定、績效指標集、與策略目標和措施相關的風險和驗證來源、機構透明度和預防腐敗措施清單、評估指標，及公共利益資訊發佈標準》 • 2021年12月17日《關於批准2021-2025年國家反腐敗策略》及其相關檔案的附件 • 新刑法第289條《受賄及貪污罪》 • 新刑法第290條《賄賂及貪污罪》 • 新刑法第291條《招權納賄及貪污罪》 • 新刑法第292條《收買影響力及貪污罪》 • 新刑法第293條《仲裁員或仲裁庭成員行賄或與之相關的賄賂行為》 英國 • 《2010年反賄賂法》 美國 • 《美國反腐敗法》 • 18 USC 第201條 • 《旅遊法》 • 《郵電詐欺法》 • 1977年《反海外腐敗法》－反賄賂條款 • 1977年《反海外腐敗法》－會計規定 • 《道德法》(俄亥俄州修訂法規第102章) • 《俄亥俄州刑法》 • 伊利諾伊州法規第720 ILCS 5/33-1條－《伊利諾伊州賄賂法》 • 伊利諾伊州法規第5 ILCS 283條－《公共腐敗利潤沒收法》 合規聲明： 於本年度，我們並無發現任何與賄賂、勒索、欺詐和洗黑錢有關且對金寶通產生重大影響的相關法律和法規的違規情況，我們也未涉及任何貪污個案。

表現數據摘要

環境表現數據摘要

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
廢氣排放¹⁰				
硫氧化物(SOx)	千克	1.03	1.29	1.39
氮氧化物(NOx)	千克	132.93	124.53	133.63
顆粒物(PM)	千克	10.85	9.85	10.75
錫及其化合物 ¹¹	千克	0.45	4.57	4.53
揮發性有機化合物 ¹²	千克	1,678.89	3,801.42	3,775.56
溫室氣體排放¹³				
範圍一直接排放 ¹⁴	噸 二氧化碳當量	296.03	376.27	584.11
新種植樹木的溫室氣體清除量 ¹⁵	噸 二氧化碳當量	0	0	5.41
範圍二間接排放 ¹⁶	噸 二氧化碳當量	16,626.48	17,860.18	24,671.41
溫室氣體總排放量(包含範圍一及範圍二)	噸 二氧化碳當量	16,922.51	18,236.45	25,260.93
溫室氣體排放密度(包含範圍一及範圍二)	噸 二氧化碳當量 ／百萬港元 收入	4.23	4.34	6.01
範圍三排放(商務飛行旅程) ¹⁷	噸 二氧化碳當量	207.56	114.82	/

¹⁰ 廢氣排放產生自液化石油氣、汽油及柴油的消耗。採納的排放因子乃基於由香港交易所發佈的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。

¹¹ 二零二五財政年度錫及其化合物的大幅減少是由於生產變更減少了其釋放量。

¹² 加強了排放控制措施，在二零二五財政年度實現了揮發性有機化合物的顯著減少。

¹³ 溫室氣體排放的計算標準及方法：

方法：根據香港特別行政區政府環境保護署(「環境保護署」)和機電工程署所發佈的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》。

¹⁴ 範圍一排放包括來自固定及流動源燃料燃燒的直接溫室氣體排放，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)，使用製冷((氟氯烴製冷劑：3.22 千克)及新種植樹木的溫室氣體清除量。採納排放因子乃基於香港交易所發佈的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》以及英國環境食品及農務部刊發的《環境報告指引：包括強制溫室氣體排放報告指引》。全球升溫潛能(「全球升溫潛能」)值來自政府間氣候變化專門委員會第六次評估報告(第六次評估報告)。

¹⁵ 於二零二三財政年度，本集團已種植總共 235 棵樹(至少五米高)。清除因子乃基於香港環境保護署的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》。

¹⁶ 範圍二排放包括來自外購電力消耗的間接溫室氣體排放。於二零二四年，基於香港的營運的排放因子乃經參考中華電力有限公司發佈的排放密度，基於內地的營運的排放因子乃經參考中華人民共和國生態環境部，位於香港之外的營運地點乃經參考國際能源署(「國際能源署」)。

¹⁷ 相關數字自二零二四財政年度起披露。本集團僱員商務飛行旅程相關的排放數據乃基於國際民用航空組織碳排放計算器(「ICAO」)。於二零二五財政年度，我們已拓展數據以涵蓋所有僱員。

表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
有害廢棄物				
有害廢棄物總量	噸	108.15	111.98	114.33
廢礦物油	噸	0.20	0	0
廢有機溶劑	噸	31.18	29.75	37.56
有機樹脂類廢棄物	噸	37.15	31.29	41.89
含汞、鉛及鋅廢棄物	噸	0.35	0.66	0.30
其他有害廢棄物	噸	39.27	50.28	34.59
有害廢棄物密度	千克／ 百萬港元收入	0.03	0.03	27.19
無害廢棄物				
無害廢棄物之產生總量¹⁸	噸	1,149.92	1,296.79	1,281.51
紙張及紙箱	噸	617.75	680.80	640.67
塑料	噸	420.31	522.43	488.76
木材	噸	19.94	29.01	59.61
金屬	噸	0.73	0.65	0.53
電子廢棄物	噸	9.06	7.88	7.57
廢棄電器和電子設備 ¹⁹	噸	76.04	46.48	75.35
二次充電電池	噸	0.08	0.02	0.03
碳粉盒／墨盒	噸	6.00	9.51	0.01
其他一般廢棄物之產生量	噸	0.01	0.01	8.08
無害廢棄物密度	千克／ 百萬港元收入	287.76	308.41	286.83

¹⁸ 本年度，本集團已將無害廢棄物的數據範圍擴展至包括中國內地的兩間工廠的一般廢棄物，這導致無害廢棄物產生總量的顯著增加。無害廢棄物類別的詳盡明細自二零二三財政年度起披露。

¹⁹ 二零二五財政年度廢棄電器和電子設備數據大幅增加的原因是我們更換和升級了設施及設備。

表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
無害廢棄物回收總量	噸	991.54	968.94	935.96
紙張及紙箱	噸	589.57	522.03	528.28
塑料	噸	381.43	419.24	364.78
木材	噸	19.94	27.07	41.62
廢棄電器和電子設備	噸	0.57	0.57	1.11
二次充電電池	噸	0.02	0.02	0.03
碳粉盒／墨盒	噸	0.01	0	0.01
其他無害廢棄物回收量	噸	0	0.01	0.12
能源消耗				
直接能源消耗²⁰	兆瓦時	1,138.38	1,421.81	1,726.06
柴油	公升	32,160.69	45,341.18	53,801.42
汽油	公升	34,590.04	38,784.74	35,621.83
天然氣	立方米	39,136.81	46,113.58	70,142.80
液化石油氣	千克	5,208.00	8,874.00	6,920.00
間接能源消耗	兆瓦時	30,254.15	30,865.53	32,093.97
電力	兆瓦時	30,254.15	30,865.53	32,093.97
總耗能	兆瓦時	31,392.53	32,287.34	33,955.29
能源密度	兆瓦時／ 百萬港元收入	7.86	8.00	8.04
用水量				
總用水量	立方米	207,140.77	246,437.52	233,298.58
水密度	立方米／ 百萬港元收入	51.84	61.03	55.48
包裝材料				
紙箱	噸	1,742.00	1,708.00	1,904.00
印刷品	噸	259.00	222.00	304.00
其他包裝材料	噸	752.00	801.00	907.00

²⁰ 本集團的直接能源消耗包括柴油、汽油、天然氣及液化石油氣的消耗。所採納的轉換因子乃基於國際能源署及美國能源資訊管理局刊發的《能源統計手冊》。

表現數據摘要(續)

社會表現數據摘要

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
員工總數²¹	人數	4,022	4,005	4,221
正式員工	人數	2,994	3,178	—
勞務派遣員工 ²²	人數	1,028	827	—
按性別劃分	人數	4,022	4,005	4,221
男性	人數	1,703	1,626	1,537
正式員工	人數	1,119	1,104	—
勞務派遣員工	人數	584	522	—
女性	人數	2,319	2,379	2,684
正式員工	人數	1,875	2,074	—
勞務派遣員工	人數	444	305	—
按職能劃分	人數	4,022	4,005	4,221
管理層	人數	321	317	300
正式員工	人數	321	317	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
職員	人數	868	830	806
正式員工	人數	868	830	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
前線員工	人數	2,833	2,858	3,115
正式員工	人數	1,805	2,031	—
勞務派遣員工	人數	1,028	827	—
按年齡劃分	人數	4,022	4,005	4,221
30歲以下	人數	1,236	1,165	1,241
正式員工	人數	692	759	—
勞務派遣員工	人數	544	406	—
30至50歲	人數	2,534	2,609	2,772
正式員工	人數	2,051	2,189	—
勞務派遣員工	人數	483	420	—
50歲以上	人數	252	231	208
正式員工	人數	251	230	—
勞務派遣員工	人數	1	1	—

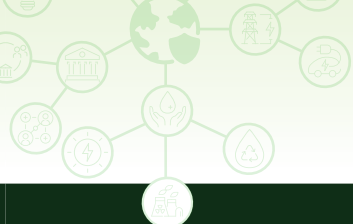
²¹ 自二零二四財政年度起，正式員工及勞務派遣員工的明細已獲披露。

²² 勞務派遣員工的定義為透過第三方僱傭中介所僱用的個人，他們在我們的設施執行工作，但由中介公司正式僱用及管理，而非直接由本集團僱用。

表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
按地域分佈劃分	人數	4,022	4,005	4,221
中國內地	人數	2,857	2,947	3,120
正式員工	人數	1,956	2,130	—
勞務派遣員工	人數	901	817	—
香港	人數	180	175	165
正式員工	人數	180	175	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
馬來西亞	人數	635	722	803
正式員工	人數	571	712	—
勞務派遣員工	人數	64	10	—
其他亞洲地區(中國內地、香港、馬來西亞除外)	人數	23	37	6
正式員工	人數	23	37	—
勞務派遣員工	人數	—	—	—
歐美	人數	327	124	127
正式員工	人數	264	124	—
勞務派遣員工	人數	63	—	—
按僱傭類型劃分	人數	4,022	4,005	4,221
全職	人數	4,007	3,993	3,481
正式員工	人數	2,979	3,166	—
勞務派遣員工	人數	1,028	827	—
兼職	人數	15	12	9
正式員工	人數	15	12	—
勞務派遣員工	人數	—	0	—
按合約類型劃分²³	人數	4,022	4,005	—
永久	人數	3,022	3,292	—
正式員工	人數	2,907	3,167	—
勞務派遣員工	人數	115	125	—
臨時	人數	990	706	—
正式員工	人數	77	4	—
勞務派遣員工	人數	913	702	—

²³ 自二零二四財政年度起，相關數據已獲披露。



表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
無時數保證的員工	人數	10	7	—
正式員工	人數	10	7	—
勞務派遣員工	人數	—	0	—
員工流失率 ^{24,25}	人數	8,917	7,560	—
	%	222%	189%	192%
正式員工	人數	907	1,133	—
	%	30%	36%	—
勞務派遣員工 ²⁶	人數	8,010	6,427	—
	%	779%	777%	—
正式員工(按性別劃分)				
男性	人數	317	454	—
	%	28%	41%	—
女性	人數	590	679	—
	%	31%	33%	—
正式員工(按年齡劃分)				
30歲以下	人數	363	507	—
	%	52%	67%	—
30至50歲	人數	505	591	—
	%	25%	27%	—
50歲以上	人數	39	35	—
	%	16%	15%	—
正式員工(按地域分佈劃分)				
中國內地	人數	562	931	—
	%	29%	44%	—
香港	人數	42	50	—
	%	23%	29%	—
馬來西亞	人數	224	106	—
	%	39%	15%	—



²⁴ 流失率包括自願及非自願離職或因解僱、退休或在職期間身故者。正式員工及勞務派遣員工的相關明細自二零二四財政年度起披露。

²⁵ 為反映本集團直接僱員的實際流失數據，自二零二四財政年度起，按性別、年齡組別及地理位置劃分的員工流失明細僅涵蓋正式僱員。

²⁶ 勞務派遣員工由第三方聘用，合約期較短，可根據項目要求續約。因此，勞務派遣員工的流失率通常較高。

表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
亞洲(中國內地、香港、馬來西亞除外)	人數	2	15	—
	%	9%	41%	—
歐美	人數	77	31	—
	%	29%	25%	—
新進員工比率 ²⁷	人數	8,927	7,327	—
	%	222%	183%	175%
正式員工	人數	742	991	—
	%	25%	31%	—
勞務派遣員工 ²⁸	人數	8,185	6,336	—
	%	796%	766%	—
正式員工(按性別劃分)				
男性	人數	371	502	—
	%	33%	45%	—
女性	人數	371	489	—
	%	20%	24%	—
正式員工(按年齡劃分)				
30歲以下	人數	401	519	—
	%	58%	68%	—
30至50歲	人數	313	453	—
	%	15%	21%	—
50歲以上	人數	28	22	—
	%	11%	10%	—
正式員工(按地域分佈劃分)				
中國內地	人數	394	671	—
	%	20%	32%	—
香港	人數	53	53	—
	%	29%	30%	—
馬來西亞	人數	83	202	—
	%	15%	28%	—

²⁷ 為反映本集團直接僱傭員工的實際新僱員工數據，自二零二四財政年度起，按性別、年齡組別及地區劃分的新僱員工數據將僅涵蓋正式員工。

²⁸ 勞務派遣員工由第三方僱用，合約期較短，可根據項目需求續約。因此，勞務派遣員工的新聘率通常較高。

表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
其他亞洲地區 (中國內地、香港、馬來西亞除外)	人數	25	0	—
	%	109%	0%	—
歐美	人數	187	40	—
	%	71%	32%	—
育嬰假(正式員工)				
享有育嬰假的僱員總數(按性別劃分)	人數	2,499	2,647	3,528
男性	人數	932	952	1,395
女性	人數	1,567	1,695	2,133
實際使用育嬰假的僱員總數(按性別劃分)	人數	118	130	67
男性	人數	50	47	25
女性	人數	68	83	42
報告期內放育嬰假後復職的僱員 (按性別劃分)	人數	113	127	59
男性	人數	49	46	25
女性	人數	64	81	34
育嬰假後復職且十二個月仍在職的僱員 (按性別劃分)	人數	105	119	47
男性	人數	52	45	24
女性	人數	53	74	23
返回工作崗位比率(按性別劃分)²⁹				
男性	%	100%	98%	100%
女性	%	97%	98%	91%
留任比率(按性別劃分)³⁰				
男性	%	94%	96%	96%
女性	%	83%	89%	71%

²⁹ 返回工作崗位比率 = (育嬰假後實際復職的僱員總數) / (育嬰假後應該復職的僱員總數) x 100%

³⁰ 留任比率 = (休完育嬰假復職後留任十二個月的僱員總數) / (上一報告期內休完育嬰假復職的僱員總數) x 100%

表現數據摘要(續)

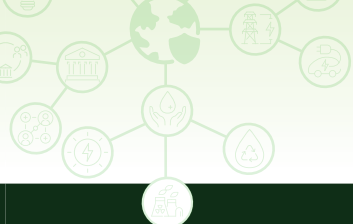
指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
總受訓時數	小時	87,349	130,211	—
正式員工	小時	36,039	51,427	—
勞務派遣員工	小時	51,310	78,784	—
平均受訓時數	小時	21.72	32.51	17.17
正式員工平均受訓時數(按性別劃分)				
男性	小時	11.36	19.71	7.14
女性	小時	12.44	14.30	21.82
按職能劃分				
管理層	小時	6.90	10.14	5.34
職員	小時	6.17	8.65	5.87
前線員工	小時	15.77	16.79	22.92
正式員工受訓百分比 ³¹				
按性別劃分				
男性	%	100	100	69
女性	%	100	100	100
按職能劃分				
管理層	%	100	100	100
職員	%	100	100	100
前線員工	%	100	100	100
接受定期績效及職業發展考核的正式員工				
按性別劃分				
男性	%	73.73	100	95.50
女性	%	43.41	100	93.52
按職能劃分				
管理層	%	98.44	100	94.30
職員	%	95.05	100	96.08
前線員工	%	81.72	100	100.00

³¹ 於本年度接受某類培訓的僱員百分比 = 於本年度接受該類培訓的正式員工總數 / 於報告期末的正式員工總數。

表現數據摘要(續)

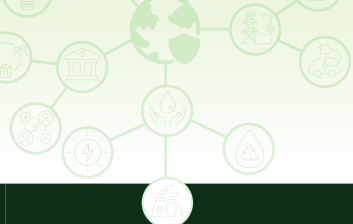
指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
本集團參與團體協約的僱員百分比	佔僱員總數 %	1.61	0.25	0.31
職業健康及安全				
工傷人數	人數	3	6	6
因工傷損失工作日數	天數	80	119	113
因工傷而死亡人數	人數	0	0	0
因工傷而死亡人數百分比	%	0	0	0
正式員工				
因工傷所造成的死亡個案	人數	0	0	0
因工傷所造成的死亡個案	%	0	0	0
嚴重工傷(不包括死亡)	人數	0	1	0
嚴重工傷(不包括死亡)	每 200,000 工時	0	0.03	0
有記錄的工傷	人數	2	5	4
工傷率 ³²	每 200,000 工時	0.07	0.14	0.09
工作時數	小時	5,822,939	7,078,965	8,442,000
勞務派遣員工				
因工傷所造成的死亡個案	人數	0	0	0
因工傷所造成的死亡個案	%	0	0	0
嚴重工傷(不包括死亡)	人數	0	1	0
嚴重工傷(不包括死亡)	每 200,000 工時	0	0.11	0
有記錄的工傷	人數	1	1	2
工傷率	每 200,000 工時	0.06	0.11	0.13
工作時數	小時	3,178,138	1,866,756	3,000,638
正式員工				
因工作相關的健康問題導致的死亡人數	人數	0	0	0
有記錄的與工作相關的健康問題個案數目	宗	0	0	0

³² 工傷率基於每 200,000 工時工傷人數(50 個星期每星期工作 40 小時的僱員總數)計算。



表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
勞務派遣員工				
因工作相關的健康問題導致的死亡人數	人數	0	0	0
有記錄的與工作相關的健康問題個案數目	宗	0	0	0
管治機構的多元化				
按性別劃分				
男性	%	71	75	100
女性	%	29	25	0
按年齡劃分				
30 歲以下	%	0	0	0
30 至 50 歲	%	0	0	0
50 歲以上	%	100	100	100
於報告期內歧視事件總數	宗	0	0	0
供應商總數	家	983	749	870
按地區分佈劃分				
中國內地	家	828	634	733
亞洲(不包括中國)	家	45	29	33
歐洲(不包括英國)	家	46	35	43
英國	家	5	3	4
北美	家	59	48	57



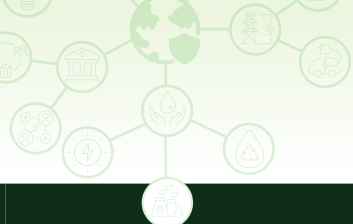
表現數據摘要(續)

指標	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二三 財政年度
產品品質及客戶隱私				
已售或已運送產品因安全與健康理由而須回收的數目	件	0	0	0
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	%	0	0	0
接獲關於產品及服務的投訴數目	宗	57	41	78
經證實的侵犯客戶隱私的投訴	宗	0	0	0
來自外部各方並經由單位已證實的投訴	宗	0	0	0
來自監管機關的投訴	宗	0	0	0
經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數	宗	0	0	0
社區投資				
捐贈	港元	337,000	311,000	155,762
僱員義工總數	人數	100	92	—
僱員義工總時數	小時	429	287	—
參與的社區計劃：	項	9	4	—
教育／青少年發展	項	1	2	—
長者關懷	人數	6	2	—
環境保護	處	2	5	—

香港交易所 ESG 報告指引內容索引

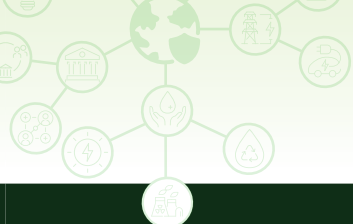
強制披露規定	報告內的相互參照／意見
管治架構	ESG 管治
匯報原則	報告指引及原則
匯報範圍	報告範圍及期間

層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
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。	我們的可持續發展方針 環境可持續性 法律及法規
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
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。	我們的環境目標 表現數據摘要－環境表現數據摘要
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。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
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。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
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。	應對全球可持續發展 我們的環境目標 應對氣候變化 廢棄物及污染管理
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。	環境可持續性 我們的環境目標 廢棄物及污染管理



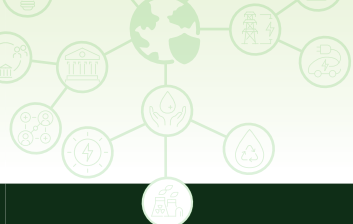
香港交易所 ESG 報告指引內容索引(續)

層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
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。	我們的可持續發展方針 環境可持續性
關鍵績效指標 2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量(以千個千瓦時計算)及密度。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
關鍵績效指標 2.2	總耗水量及密度。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
關鍵績效指標 2.3	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。	我們的環境目標 應對氣候變化 能源管理及減少碳足跡
關鍵績效指標 2.4	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。	環境管理 我們的環境目標 用水及節水
關鍵績效指標 2.5	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。	表現數據摘要－環境表現數據摘要
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。	環境管理 用水及節水 廢棄物及污染管理
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。	環境管理 用水及節水 廢棄物及污染管理



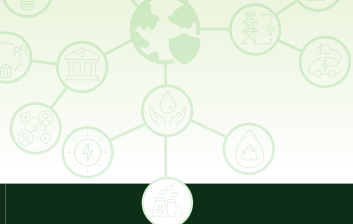
香港交易所ESG報告指引內容索引(續)

層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
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。	環境可持續性 應對氣候變化
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。	環境可持續性 應對氣候變化
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。	共融的工作場所及文化 商業道德 法律及法規
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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。	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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。	職業健康及安全 法律及法規
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。	職業健康及安全 表現數據摘要－社會表現數據摘要
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康及安全 表現數據摘要－社會表現數據摘要
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，相關執行及監察方法。	職業健康及安全



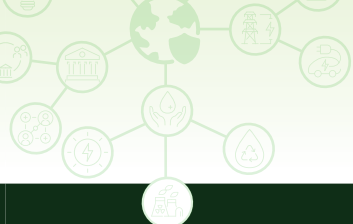
香港交易所ESG報告指引內容索引(續)

層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
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。	人才吸引及留任 員工參與
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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。	勞工常規及權利
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。	勞工常規及權利
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。	勞工常規及權利
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。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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，相關執行及監察方法。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理
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。	負責任的供應鏈管理 衝突礦產管理



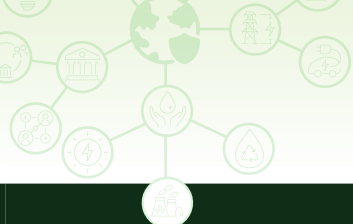
香港交易所ESG報告指引內容索引(續)

層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
層面 B6：產品責任		
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法規的資料。	產品管理及營運慣例 法律及法規
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。	品質保證 客戶滿意度及客戶福祉 表現數據摘要－社會表現數據摘要
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。	表現數據摘要－社會表現數據摘要
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。	產品創新及知識產權
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	品質保證
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，相關執行及監察方法。	資料安全及私隱保護



香港交易所 ESG 報告指引內容索引(續)

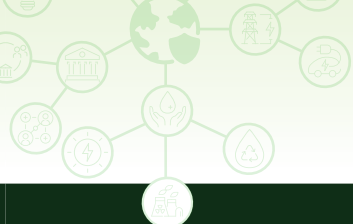
層面／關鍵 績效指標	描述	參照／備註
層面 B7：反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規的資料。	商業道德 法律及法規
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	商業道德 法律及法規
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，相關執行及監察方法。	舉報政策
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反賄賂及貪污
層面 B8：社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社區影響力
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇。	社區參與
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源。	表現數據摘要－社會表現數據摘要



全球報告倡議組織內容索引

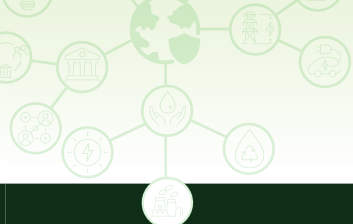
GRI 披露	參考／備註
GRI 1：基礎 2021	
使用聲明	本集團已根據 GRI 準則報告自二零二四年四月一日至二零二五年三月三十一日期間的內容。
GRI 2：一般披露 2021	
2-1 組織詳細資訊	關於金寶通
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於金寶通
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告
2-4 資訊重編	關於本報告
2-5 外部保證	驗證報告
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於金寶通
2-7 員工	共融的工作場所及文化
2-8 非員工的工作者	共融的工作場所及文化
2-9 治理結構及組成	我們的可持續發展方針－ESG 管治
2-10 最高治理單位的提名與遴選	我們的可持續發展方針－ESG 管治
2-11 最高治理單位的主席	我們的可持續發展方針－ESG 管治 二零二四／二零二五年報
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	我們的可持續發展方針－ESG 管治 二零二四／二零二五年報
2-13 衝擊管理的負責人	我們的可持續發展方針－ESG 管治 二零二四／二零二五年報
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	我們的可持續發展方針－ESG 管治
2-15 利益衝突	商業道德
2-16 溝通關鍵重大事件	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-17 最高治理單位的群體智識	我們的可持續發展方針－ESG 管治
2-18 最高治理單位的績效評估	我們的可持續發展方針－ESG 管治





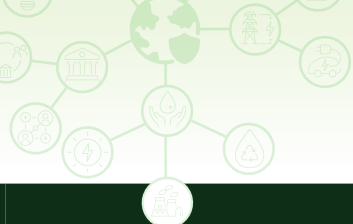
全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
2-19 薪酬政策	人才吸引及留任 二零二四／二零二五年報
2-20 薪酬決定流程	人才吸引及留任 二零二四／二零二五年報
2-21 年度總薪酬比率	二零二四／二零二五年報－財務資料
2-22 永續發展策略的聲明	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略及政策
2-23 政策承諾	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略及政策
2-24 納入政策承諾	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略及政策
2-25 補救負面衝擊的程序	我們的可持續發展方針－我們的可持續發展策略及政策
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-27 法規遵循	商業道德 法律及法規
2-28 公協會的會員資格	主要嘉許、獎項及會籍
2-29 利害關係人議合方針	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
2-30 團體協約	共融的工作場所及文化
GRI 3：重大主題 2021	
3-1 決定重大主題的流程	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估
3-2 重大主題列表	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估



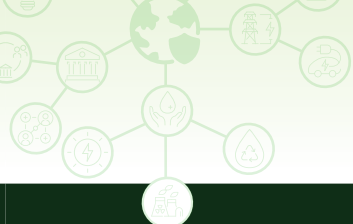
全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 205：反貪腐 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 商業道德
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	商業道德
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	商業道德
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	商業道德
GRI 301：物料 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性
301-1 所用物料的重量或體積	表現數據摘要－環境表現數據摘要
301-2 使用回收再利用的物料	透過可持續實踐進行回收
301-3 回收產品及其包材	表現數據摘要－環境表現數據摘要
GRI 302：能源 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性
302-1 組織內部的能源消耗量	表現數據摘要－環境表現數據摘要
302-2 組織外部的能源消耗量	表現數據摘要－環境表現數據摘要
302-3 能源密集度	表現數據摘要－環境表現數據摘要
302-4 減少能源消耗	環境可持續性－應對氣候變化 環境可持續性－能源管理及減少碳足跡
302-5 降低產品和服務的能源需求	環境可持續性－我們的環境目標 綠色產品創新及研發



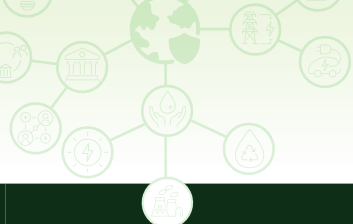
全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 305：排放 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性－我們的環境目標
305-1 直接(範圍一)溫室氣體排放	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-2 能源間接(範圍二)溫室氣體排放	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-3 其他間接(範圍三)溫室氣體排放	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-4 溫室氣體排放密度	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-5 溫室氣體排放減量	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	表現數據摘要－環境表現數據摘要
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	表現數據摘要－環境表現數據摘要



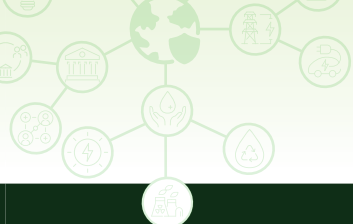
全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 306：廢棄物 2020	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 環境可持續性－我們的環境目標
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-3 廢棄物的產生	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-4 廢棄物的處置移轉	環境可持續性－廢棄物及污染管理
306-5 廢棄物的直接處置	環境可持續性－廢棄物及污染管理
GRI 401：勞僱關係 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
401-1 新進員工和離職員工	表現數據摘要－社會表現數據摘要
401-2 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	共融的工作場所及文化－人才吸引及留任
401-3 育嬰假	表現數據摘要－社會表現數據摘要



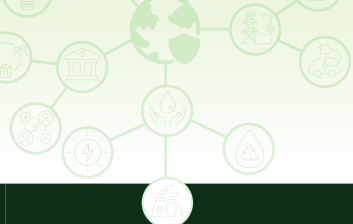
全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 403：職業安全衛生 2018	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
403-1 職業安全衛生管理系統	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-3 職業健康服務	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-6 工作者健康促進	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	共融的工作場所及文化－職業健康與安全
403-9 職業傷害	共融的工作場所及文化－職業健康與安全 表現數據摘要－社會表現數據摘要
403-10 職業病	共融的工作場所及文化－職業健康與安全 表現數據摘要－社會表現數據摘要



全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 404：培訓與教育 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	表現數據摘要－社會表現數據摘要
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	共融的工作場所及文化－人才吸引及留任 共融的工作場所及文化－員工參與
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	表現數據摘要－社會表現數據摘要
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
405-1 治理單位與員工的多元化	共融的工作場所及文化－多元與共融 表現數據摘要－社會表現數據摘要
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	共融的工作場所及文化－多元與共融 表現數據摘要－社會表現數據摘要
GRI 406：不歧視 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 共融的工作場所及文化
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	共融的工作場所及文化－多元與共融 共融的工作場所及文化－勞工常規及權利



全球報告倡議組織內容索引(續)

GRI 披露	參考／備註
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	產品管理及營運慣例－負責任的供應鏈管理
GRI 416：顧客健康與安全 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品管理及營運慣例－客戶滿意度及客戶福祉
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品管理及營運慣例－客戶滿意度及客戶福祉
GRI 418：客戶隱私 2016	
3-3 重大主題管理	我們的可持續發展方針－持份者參與及重要性評估 產品管理及營運慣例
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	產品管理及營運慣例－數據安全及隱私保護