

2024/25
環境、社會及管治報告



edvance

Edvance International Holdings Limited
安領國際控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股份代號：1410

目錄

關於本報告	2
報告範圍及界限	2
報告原則	2
反饋	3
可持續管治	3
ESG委員會的架構	4
合規管理	5
持份者參與	6
持份者溝通	6
重要性評估	7
重要性矩陣及重要議題	8
營運常規	9
產品責任	9
數據私隱及信息安全政策	9
知識產權	10
客戶服務	10
反貪污	11
供應鏈管理	12
僱員及勞工常規	13
保障僱員權利及權益	14
招聘及解僱	14
晉升及調職	15
薪酬及福利	15
工作時數及休假	15
平等機會、多元化及反歧視	16
僱員參與及福祉	16
發展及培訓	17
職業健康及安全	18
勞工準則	18
環境保護	19
資源使用	19
能源耗用	19
水資源消耗	20
排放管理	20
廢棄物	21
溫室氣體及空氣污染物	21
氣候變化	22
環境及天然資源	23
社區投資	23
附錄	24
關鍵績效指標概要	24
港交所《ESG報告指引》內容索引表	27

環境、社會及管治報告

關於本報告

安領國際控股有限公司(「本公司」，連同其附屬公司合稱「本集團」)欣然提呈環境、社會及管治報告(「報告」)。本報告列載本集團的環境、社會及管治(「ESG」)措施及管理方針，並概述相關績效，旨在加深了解及提倡改進，為其持份者及業務促進可持續發展。本報告涵蓋二零二四年四月一日至二零二五年三月三十一日(「報告期間」)，即截至二零二五年三月三十一日止財政年度(「二零二五財年」)期間。本報告以中英文版本編製，並已刊載於香港交易及結算有限公司(「港交所」)網站(www.hkexnews.hk)及本集團網站(<http://www.edvanceintl.com>)。

報告範圍及界限

與上一個報告期間一致，本ESG報告涵蓋本集團有關香港網絡安全產品及服務、數字資產金融服務及投資業務的核心業務，但不包括澳門、中國內地、新加坡及蒙古的業務。本集團擬定期根據重要性原則重新審閱報告範圍，並旨在改善數據收集，使資料披露更準確和全面。

本報告集中於本集團在香港的網絡安全產品及服務領域以及金融服務及投資領域上的主要業務。鑒於行業的性質，本集團的業務對例如廢水、包裝材料以及有害及無害廢棄物等環境方面的影響甚微。因此，本報告並無包括相關披露。本集團致力繼續改進其內部數據收集程序，以提高所報告的可持續發展績效的準確性及完整性。

報告原則

本報告乃根據港交所頒佈聯交所證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》(「ESG指引」)編製，其中，本集團已遵守「強制披露規定」及「不遵守就解釋」條文的披露規定。於編製過程中，本集團遵從重要性、一致性、平衡及量化四項報告原則。

環境、社會及管治報告 (續)

報告原則

本集團的應用

重要性	本集團於二零二五財年進行問卷調查，以就重要性評估接觸不同持份者並與其溝通。基於調查結果，本集團識別多個重要性議題，以構建本報告及作出關鍵披露。
一致性	為對其ESG績效作出具有意義的比較，在可行的情況下，已在測量和計算關鍵績效指標(「KPI」)時採用一致的方法作披露。
平衡	本報告以客觀及不偏不倚的方式披露本集團達致的成就及面對的挑戰，以公平呈列其ESG績效。
量化	在可行的情況下披露KPI的量化數據，並與往年進行適當比較。本報告亦載列計算時使用的準則、方法及／或假設。

反饋

本集團相信，不同持份者的反饋對改善其ESG績效及管治甚為寶貴。本集團歡迎任何關於本ESG報告或其他ESG事宜的問題或建議，請透過電郵地址(info@edvanceintl.com)與本集團分享 閣下的觀點。

可持續管治

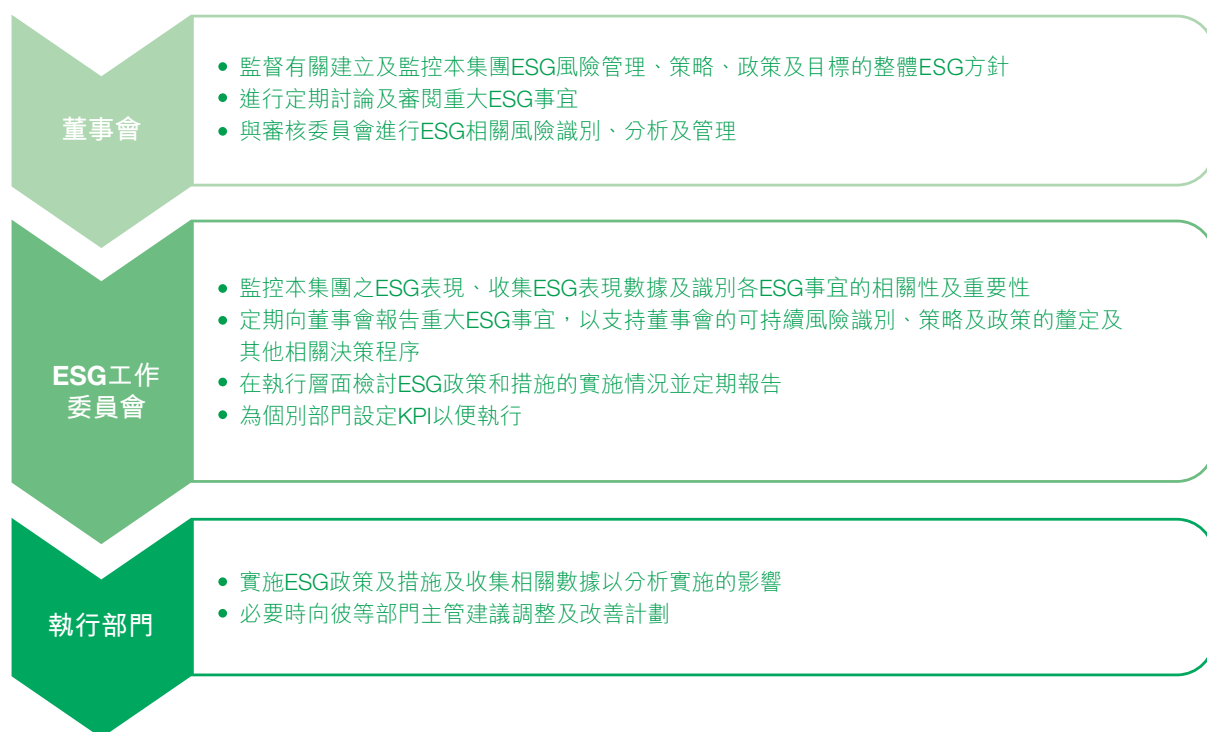
秉承作為負責任企業公民的承諾，本集團已採取積極措施，將可持續發展實務融入其業務營運中，並維護眾多持份者的權益。了解到堅定的環境、社會及管治(ESG)實務對推動長期增長擔當重要角色，本集團已邁出一大步改善其ESG舉措。於報告期間內，本集團設立了專門的可持續發展管治框架，標誌著此計劃的一大里程碑。此新架構特為有效管理及監察ESG事項而度身設定，彰顯本集團對推動ESG更臻完善的決心。

本集團董事會(「董事會」)對監督本集團ESG框架承擔最終責任，當中包括發展及監督本集團的ESG風險管理策略、政策及目標。憑著ESG工作委員會(「ESG委員會」)的支持，董事會亦定期審查及討論重大ESG議題，並與本公司審核委員會(「審核委員會」)合作以識別、分析及管理ESG相關風險。

環境、社會及管治報告 (續)

ESG委員會的架構

在董事會的督導下，ESG委員會已告成立，由公司秘書部、人力資源部、採購部、營運部、法律部及網絡安全部等多個部門的主管組成。ESG委員會監察本集團ESG措施，當中牽涉收集及分析ESG相關數據、評估重要ESG事項及實施跨營運部門策略。董事會在ESG委員會的支持下對ESG相關風險進行年度審視，而本集團基於有關結果制定及改進ESG政策及回應措施、將其融入日常營運，以提高可持續性績效及抗衡風險的韌性。



展望未來，本集團將致力持續改善其ESG的治理，務求令可持續發展與業務營運層層相扣，並對其於ESG付出的努力達致令人稱譽的成果。

環境、社會及管治報告 (續)

合規管理

本集團視合規經營為企業長遠達致可持續發展之重要支柱。本集團深明任何違反法律法規的行為均可對其業務的持續營運及品牌形象造成負面影響。任何違反法律法規的部分不利影響為遭受處罰、牽涉法律糾紛以及其他相關後果。因此，本集團致力嚴格遵守所有適用法律及法規。就此，本集團的合規框架及程序由董事會定期審核及監察。此外，董事會及審核委員會亦會積極地持續評估本集團的風險管理及內部監控系統，確保其合規管理堅實有效。於回顧期內，本集團並無發現本集團內有任何違反適用於ESG各方面的相關法律法規的情況，報告期間內亦無任何已結案的針對本集團及其員工的貪污行為的法律案件。

本集團嚴格遵守相關法律法規，包括但不限於以下各項：

環境層面

- 第311章《空氣污染管制條例》
- 第611章《汽車引擎空轉(定額罰款)條例》
- 第354章《廢物處置條例》

社會層面

僱傭及勞工準則

- 第57章《僱傭條例》
- 第480章《性別歧視條例》
- 第487章《殘疾歧視條例》
- 第527章《家庭崗位歧視條例》
- 第602章《種族歧視條例》
- 第608章《最低工資條例》
- 第282章《僱員補償條例》

職業健康及安全

- 第509章《職業安全及健康條例》

產品責任

- 第528章《版權條例》
- 第544章《防止盜用版權條例》
- 第486章《個人資料(私隱)條例》
- 第201章《防止賄賂條例》

反貪污

環境、社會及管治報告(續)

持份者參與

本集團明白與持份者保持積極對話為改進其ESG策略及舒緩風險的重要一環。本集團非常重視定期透過不同溝通渠道接洽持份者。此主動方針有助加深入了解持份者的期望、需要及潛在議題，而該等見解於作出知情業務決策及策略方向時甚具幫助，不單只可針對持份者關注的事項，亦可推動本集團實踐可持續發展的承諾。

持份者溝通

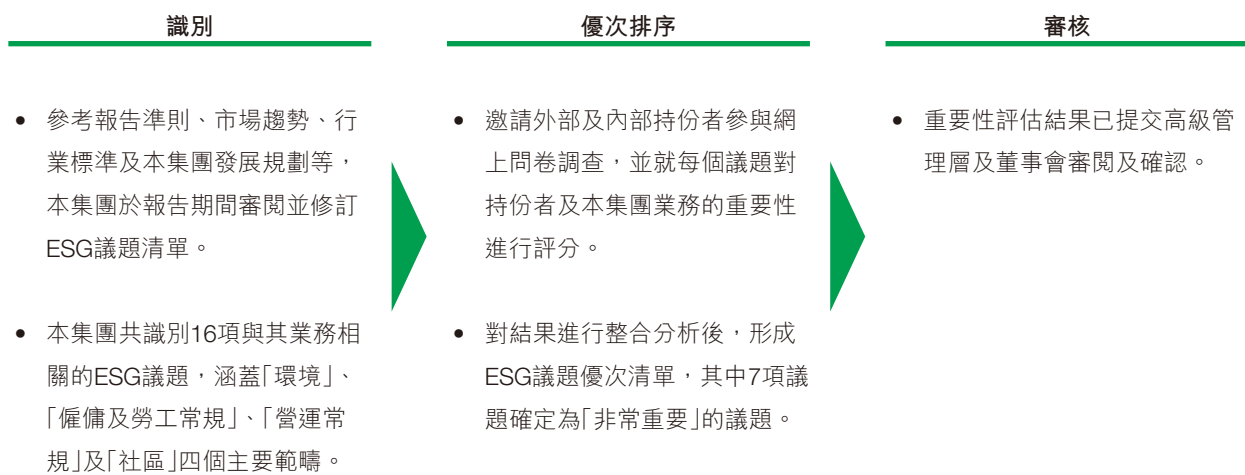
於二零二五財年內，本集團已維持下列渠道與其主要持份者組別進行互動和溝通：

主要持份者組別	溝通及回應
股東／投資者	- 透過公告及通函、股東週年大會、本公司網站、財務報告等，維持定期企業通信，以了解彼等關注的事項 - 針對涉及盈利能力、穩定性、可持續性及管治等議題的關注事項披露具透明度及最新的資料
僱員	- 透過內部通信系統，包括電郵、常規會議、意見收集箱、年度表現評估、僱員培訓及活動等，維持雙向溝通 - 藉由完善的僱員體系、平等機會、安全及健康工作環境，確保僱員的權利及權益獲得保障
客戶	- 利用客戶支援服務、會議及走訪、客戶滿意度調查等方法，了解客戶對產品及服務設計與品質方面的需要及具助益的意見 - 維持產品及服務的可靠性及品質，並回應客戶反饋，贏取客戶滿意及保持誠信
供應商及業務夥伴	- 透過會議及走訪、供應商評估、合約及協議等進行定期溝通，以就其表現及管理交流意見 - 維持平等公開採購並恪守商業道德，以促進長期合作
機構及社區	- 透過合法營運、社區參與及捐獻等，肩負企業責任 - 透過新聞稿及本公司的網站披露資料，接受公眾諮詢及監督

環境、社會及管治報告(續)

重要性評估

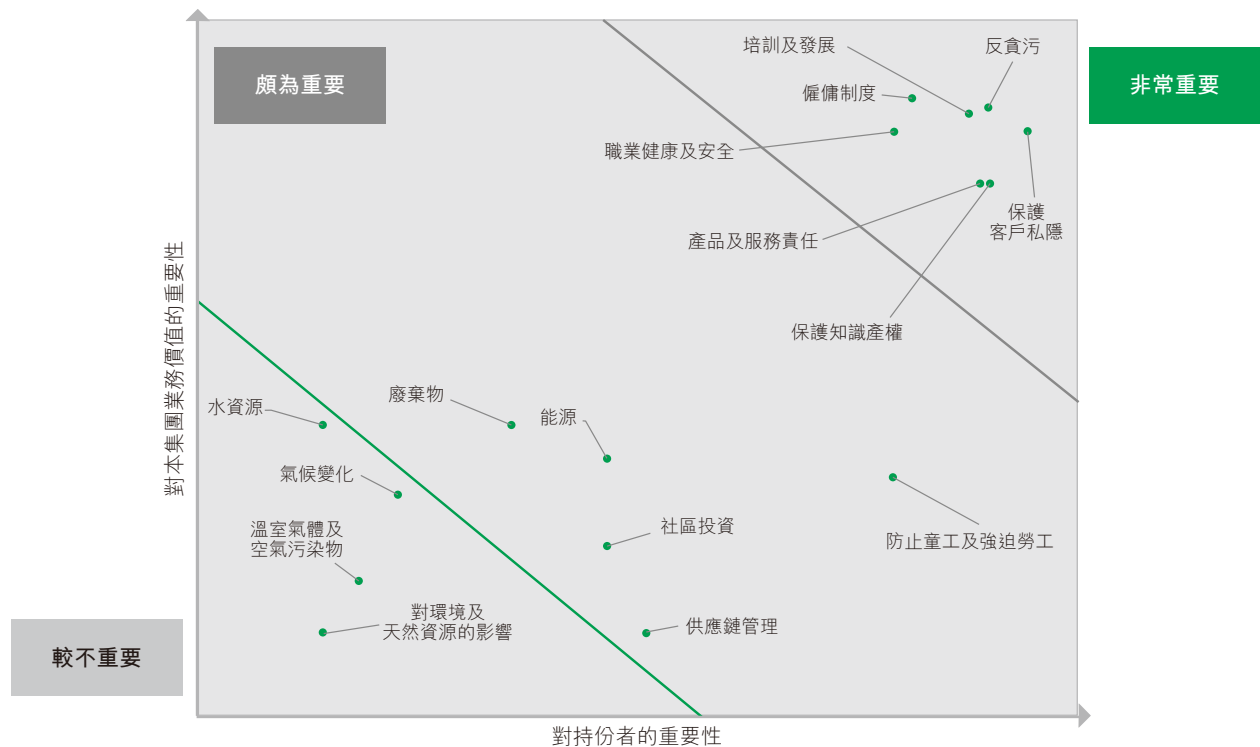
鑒於不同ESG相關事項對本集團持份者及其業務增長各具重要性，首要任務是有效地將此等事項平衡融合。有鑒於此，本集團委聘一間獨立顧問公司進行持份者調查及收集有關ESG事項的識見，並利用調查的結果進行重要性分析，列舉出主要的環境及社會議題，引領本集團制定ESG策略及報告的方向。



環境、社會及管治報告(續)

重要性矩陣及重要議題

於二零二五財年，在董事會成員及僱員的參與下，本集團進行了一項調查。調查涵蓋環境保護、僱員及勞工實務、營運實務及社區四大範疇，並邀請持份者對16項ESG相關議題對個人及本集團業務的重要性作出評分。結果顯示有7項議題被評為最重大。



下表按重要性降序排列重要性評估結果：

非常重要議題

1. 反貪污
2. 保護客戶私隱
3. 培訓及發展
4. 僱傭制度
5. 職業健康及安全
6. 產品及服務責任
7. 保護知識產權

較不重要議題

8. 防止童工及強迫勞工
9. 廢棄物
10. 能源
11. 社區投資
12. 供應鏈管理
13. 水資源
14. 氣候變化
15. 溫室氣體及空氣污染物
16. 對環境及天然資源的影響

環境、社會及管治報告(續)

營運常規

本集團的價值核心在於堅守誠信，而本集團與(包括但不限於)客戶、供應商、承包商、代表、同事、股東及牽涉其營運的社區等各界別人士溝通時，一直秉持具有透明度、可靠且符合道德操守的態度，足以印證此一價值核心。除維持最高標準的企業行為外，本集團付出竭誠努力，確保於產品責任、反貪污及供應鏈管理常規方面的問責制及精益求精。

產品責任

本集團深信提供優質產品及服務乃保持聲譽及贏取客戶持續信賴的基石。

本集團為客戶及業務夥伴制定《最終客戶特許權協議》及產品手冊，作為購買、取得及使用產品及服務的有效指引。此等資源提供清晰周全的資料。此外，於《內部控制政策》上，本集團已推行規範化的採購、產品交付及退回程序，以促進品質控制及管理。倘客戶對產品質量有任何疑問或顧慮，本集團的客戶服務系統會啟動支援機制，以保證質量。本集團將會跟進直至個案完全處理，確保客戶稱心滿意。

數據私隱及信息安全政策

本集團將保障數據私隱及信息安全列為首要任務，因此致力維持奏效的數據保安系統及措施。於其《內部控制政策》內，已制定《電腦控制程序》，以監控實質及數位方式的電腦登入，確保數據安全。

本集團已制定《資訊科技保安政策》，以監督其電腦系統、網絡及信息資源的使用及安全。該政策提供清晰指引，以防止未經授權存取、披露、遺失、損壞及干預資料。如僱員被發現違反任何政策，可能會面對紀律處分，包括有可能終止聘用。

為配合此政策，本集團已實施多項防範措施以維持數據保密性及減輕潛在威脅，當中包括定期將重要數據及系統配置備份，將數據存儲於另一地點，並進行定期評估以確保數據備受保護。此外，本集團亦會進行系統性保安檢查，以維持資料及資源的完整性、保密性及可用性。

環境、社會及管治報告 (續)

未經本公司許可，不得向第三方披露任何保密及專有資料。《員工手冊》內的《操守守則》規管僱員處理機密或專有資料的方式。此外，本集團持續提醒可存取或管有敏感資料的僱員維持高度審慎，並實施嚴密保護，以避免任何該等資料遭濫用或不當使用的可能性。另一方面，《最終客戶特許權協議》載列關於個人資料及私隱的條款及條件，向客戶保證本集團將合法及適當地使用、處理及移交個人資料，從而保障客戶資料免於遺失、不當使用、未經授權存取、披露、更改及破壞。

於報告期間，本集團內並無發生有關數據私隱及信息安全的事件。

知識產權

鑒於本集團於香港註冊多項商標並以「安領」及「劍達」的名稱為其業務的品牌，本集團明白尊重、遵守及保護知識產權的重要性。

本集團採取積極措施以防範知識產權相關風險，當中包括於《最終客戶特許權協議》內制定詳盡的擁有權及知識產權條款，以保證及保護此等權利。此外，據《員工手冊》所載，本集團規定全體僱員保護本集團及第三方的所有知識產權。除了遵從所用軟件的有關特許權條款外，亦嚴禁複製、安裝或使用版權作品的違法複本。

該政策列明違反知識產權的僱員將面對紀律處分以及法律後果。倘發現任何非法或未經授權使用版權作品，本集團將隨時展開補救行動並知會適當機關。於報告期間，本集團並無接獲侵犯知識產權事故的舉報。

客戶服務

本集團的策略核心為透過創新產品及優質服務解決方案，突顯自身優勢，並為客戶締造超凡價值。此承諾足證本集團深明令客戶滿意乃其業務持續發展及增長的關鍵因素。本集團秉持此理念，致力提供度身訂製、品質超卓的產品及服務，務求了解及滿足客戶的需要及期望。

環境、社會及管治報告 (續)

本集團已實施客戶關係管理系統，透過客戶支援熱線及電郵，提供及時有效的客戶服務。此外，本集團於《安領24x7本地支援服務工作範圍(香港)》內訂明提供服務的規範化框架。一旦接獲客戶來電，本集團將記錄支援個案，並安排工程師跟進事件，隨後將進行溝通及影響分析，以及時排解問題。依據個案的嚴重程度，回應時間亦有所不同。嚴重個案會上交安領技術支援經理及第三線支援(即產品供應商支援)，進行深入審查，以提供全面解決方案或應變方法，直至客戶確認問題已經解決，個案方會終結。本集團亦定期安排員工培訓，以於處理客戶投訴及進行調查時維持服務品質及一致性。

於報告期間，並無發現嚴重客戶投訴個案。

反貪污

本集團致力確保與客戶、供應商、僱員及其他持份者進行公開、誠實及可靠的溝通以進行業務，對於其業務活動中任何貪污、賄賂、敲詐、欺詐及洗錢行為採取零容忍政策。

本集團秉承專業及誠信，並已於《內部控制政策》及《員工手冊》內詳列特定措施及標準，以防止及監控貪污賄賂風險。此外，為確保僱員的行為合乎道德，《員工手冊》中的《行為準則》亦已載列詳盡的指引，涵蓋本集團的業務營運的多個方面，包括有關接納利益、管理利益衝突及處理款待等的適當程序，旨在保證嚴格遵從本集團的道德標準。

本集團的《舉報政策》方便舉報任何可疑的不誠實或非法行為。舉報可以匿名或實名、透過電子郵件或口述方式向舉報者的主管、人力資源部或主席作出。本集團致力迅速地展開全面且公正的調查，及實施必需措施，以回應任何舉報。本集團亦保證舉報人的身份及舉報的資料將嚴格保密，確保免遭受任何形式的報復或歧視。倘發現任何僱員違反政策，本集團可能施加紀律處分，包括即時解僱，如案情嚴重，本集團將上報至有關地區部門。

環境、社會及管治報告(續)

於二零二五財年內，本集團於團隊會議上強調《員工手冊》中的反貪污原則，積極地加強提倡反貪污。在教育上付出持續努力，彰顯本集團塑造出具有高道德、正直及合法商業標準的工作環境的決心。本集團保持竭誠努力，識別並實行有效策略，以提高內部對反貪污的意識，確保守法守規。

於二零二五財年，並無針對本集團或其僱員的貪污行為而已結案的法律案件。

供應鏈管理

在真誠、平等及互信原則的引領下，本集團尋求與其供應商建立長期關係，以實現攜手持續發展的共同理念。

本集團高度重視在與供應商進行交易時維持互利互惠及坦誠布公，是為其供應鏈管理的核心價值。此核心價值在其採購過程中充分反映，其不單只專注於產品及服務質素，亦會獨立審視及審批採購決定。本集團預期供應商遵守一切相關法律及法規，以及本集團有關產品及服務標準、環境及社會表現等的規定。本集團對供應鏈中任何欺詐、賄賂或其他違反商業道德的行為採取零容忍政策，彰顯其秉持合規公正的努力。

為加強管理及盡量降低包括環境及社會風險在內的潛在風險，本集團實施持續評估供應商表現的制度。表現不符合預期標準的供應商須實施糾正措施以作改善。倘供應商一直未能達致本集團的期望，本集團將終止與該供應商的業務關係。此外，本集團致力改善其挑選供應商的政策，及於採購中提倡採用環保產品及服務。

於二零二五財年，本集團合共聘用26名供應商，包括來自美國、亞洲和愛爾蘭的供應商，以提供服務及產品。其已對所有同類供應商採用統一的聘用、管理及監控常規，確保供應鏈的公平性。

供應商數目		二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度
按地區劃分	中國內地	5	5
	香港	1	2
	新加坡	3	3
	美國	14	11
	愛爾蘭	2	3
	以色列	1	1
總計		26	25

環境、社會及管治報告(續)

僱員及勞工常規

本集團能夠成功及長期發展，有賴技術嫺熟且實力超卓的團隊提供大力支持，而本集團視其僱員為寶貴資產。本集團銳意營造一個包容的文化，能夠多元化共融、接納新意念、互相尊重彼此的獨特專長，務求為所有僱員提供發揮所長的平等機會。憑藉僱員及勞工常規的有效管理，本集團尋求與其僱員共同成長，達致可持續發展。

截至二零二五年三月三十一日，本集團共有115名僱員，均為位於香港的僱員。我們於本年度並無額外招聘人手，而全體僱員均為全職員工。本集團僱員概況詳述如下：

僱員類別		二零二四／二五年度		二零二三／二四年度	
		僱員總數	佔僱員總數 百分比	僱員總數	佔僱員總數 百分比
性別	男性	73	63.48%	75	63.03%
	女性	42	36.52%	44	36.97%
僱傭類型	全職	115	100.00%	119	100.00%
	兼職	0	0.00%	0	0.00%
僱傭分類	普通僱員	56	48.70%	71	59.66%
	中級管理層	28	24.35%	25	21.01%
	董事會及高級管理層	31	26.95%	23	19.33%
年齡組別	29歲或以下	34	29.57%	39	32.77%
	30-39歲	46	40.00%	42	35.29%
	40-49歲	23	20.00%	25	21.01%
	50歲或以上	12	10.43%	13	10.92%
總計		115		119	

環境、社會及管治報告 (續)

保障僱員權利及權益

在管理人力資源方面，本集團珍視尊嚴的價值，維持互相尊重，以推動其業務發展及可持續性。本集團盡力確保其僱傭體系可保障僱員的權利及權益，並已於《內部控制政策》及《員工手冊》內制定內部管理政策。憑藉達成合規及有效管理，本集團於僱傭過程中秉持自願、平等及一致的原則。

任職前，所有新僱員均會收到最新版本的《員工手冊》，並須簽署確認信，以保證清楚明白及承諾遵守所列的一切規則及責任。為促進透徹理解，本集團會於員工入職後舉辦迎新活動，介紹公司政策、操守守則以及各項規則及規定。

以下章節呈列本集團的僱傭常規：

招聘及解僱

本集團就僱員招聘及解僱訂有規範化的程序。於整個程序中應用客觀原則，不得偏頗或以不當影響力以操控決策。

接獲聘請要求後，人力資源部將識別及評估有關需要後作批准，並按此更新及刊登招聘廣告。隨後會安排面試，以評估及決定合適的人選。另設有試用期，以觀察及評價僱員的表現。

倘任何僱員的表現未能達成所規定的標準，並於給予建議及警告後仍未能改善，本集團將終止聘用有關僱員。僱傭可因退休及辭職而終止。在解僱的情況下，會於審閱及批准後向僱員發出通知，隨後依據僱員合約以及適用法律及法規辦理有關程序。

環境、社會及管治報告(續)

晉升及調職

本集團致力提供愉悅的工作環境，鼓勵其僱員尋求職業發展及實現個人成長。本集團在可行的情況下向員工提供內部晉升機會。審視個別評估記錄後，管理層，部門主管或人力資源部將推薦合適人選作晉升。隨後進行面談，以進一步評估該人選的能力。此外，僱員有可能因人力規劃或個別僱員申請而於本集團內部調職至其他部門。

薪酬及福利

本集團實行就薪酬及福利採用以表現為主導的管理，以維持市場競爭力及對僱員的努力致以感謝。本集團按照職位以及僱員及本集團的表現提供薪酬待遇，涵蓋基本薪金、津貼及強制性公積金(「強積金」)供款。花紅、股份或購股權以及其他福利亦可能根據特定情況授予僱員。

本集團已制定全面的表現目標體系，以劃一規管的方式評估僱員的工作表現。本集團亦對每一職位訂立策略性及業務目標，同時定期審視市場基準，並對僱員薪酬及福利作出調整。

工作時數及休假

為維持健康及具生產力的工作環境，本集團規管僱員的工作時數及休假，並於《員工手冊》內清楚訂明。僱員獲許靈活的工時安排，以履行正常工作編程內的職務。與此同時，除了法定假期外，僱員亦享有年假、病假、婚假、產假、陪產假、生日假、陪審員假及恩恤假。本集團亦會在發出通知後安排特別工作時間。

環境、社會及管治報告 (續)

平等機會、多元化及反歧視

本集團維持對所有僱員予以尊重及平等待遇。所有個別僱員，不論種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性取向或殘疾，均享有平等機會。平等待遇政策適用於所有僱傭階段，包括招聘、委派、晉升及解僱。

尊重及公平對待

提供成長及
發展機會

對成功表示肯定

挑選僱員參加
培訓課程

釐定工資及福利

本集團相信多元化為其優勢，故尋求在各層面建立多元化的工作環境，讓僱員發展及貢獻專才、技能、經驗，以充份發揮潛力。本集團亦高度重視在集團內部以及與共事者達致人與人之間及文化的尊重。

為促進僱員之間公開、真誠及謙恭的文化，本集團已參照本地條例及法規，以及平等機會委員會所頒佈《實務守則》內的建議，制定《反騷擾政策》。該政策清楚列明不會容忍性、身體或精神等任何類型的歧視、騷擾、誹謗及傷害。本集團亦成立申訴制度，以防止及處理任何不受歡迎行為或惡劣環境，及確保不會對提出疑問或投訴或對有關問題採取行動的人士作出報復。

僱員參與及福祉

為提倡健康和諧發展，本集團致力改進僱員參與及福祉。透過建立清晰、真誠的環境及適時溝通，本集團已設有了解僱員觀點及意見的渠道，而僱員參與不單可保護僱員的權益及保證其知情及參與權利，亦可激勵僱員的熱誠及創造力。

本集團非常重視鼓勵健康和諧的工作場所，促進全體僱員的身心健康。在不斷完善僱傭制度的同時，亦提出多項僱員關愛舉措，鼓勵僱員「快樂工作，幸福生活」。本集團於報告期間舉辦了多元化的文娛活動，例如聖誕派對、燒烤日、二零二五財年啟動晚宴、農曆新年慶祝派對、大阪開幕之旅等，豐富僱員的工餘生活，增強企業凝聚力，促進僱員工的工作與生活平衡。

環境、社會及管治報告(續)

發展及培訓

鑒於行業的急遽發展，本集團高度關注僱員的職業及個人發展。本集團深明維持表現優秀且熟練團隊為對其業務注入動力的關鍵，有助其有效應對未來挑戰及抓緊湧現的機會。

《員工手冊》列載本集團致力透過提供多種發展機會以帶動僱員成長。每名僱員每年均須接受一次表現評核，此對於評價其能力及生產力方面甚為重要。評核結果在作出有關薪金調整、特別獎金及晉升的決定方面起著關鍵作用。

本集團制定了全面的僱員培訓框架，以提升工作團隊的能力及表現。此框架針對組織內不同職位的各種需要而定，涵蓋各式各樣的培訓課程，包括提供關於監管變化的最新資訊、技術及管理技巧的發展，以及客戶服務標準的改善。本集團亦透過在職培訓策略，促進實務學習經驗，例如提供上級指導、職務輪換及影子實習，旨在營造出持續進修及改進的文化，並確保僱員維持優良的工作質素。

再者，本集團支持並資助僱員接受外部培訓，例如，其推行安帥培訓資助計劃，此為一項策略性措施，激勵僱員參加安帥證書課程，並作為帶動僱員創新思維的催化劑，從而改良提供予客戶的安全解決方案。

於報告期間，本集團已向全體115名僱員提供培訓，整體平均培訓時數為7.93小時，覆蓋整體僱員的100%。相關披露如下：

僱員類別		二零二四／二五年度		二零二三／二四年度	
		受培訓 僱員人數	人均 培訓時數	受培訓 僱員人數	人均 培訓時數
性別	男性	73 (100%)	7.34小時	75 (100%)	7.55小時
	女性	42 (100%)	8.95小時	44 (100%)	8.80小時
僱傭類別	普通僱員	56 (100%)	6.41小時	71 (100%)	5.79小時
	中級管理層	28 (100%)	11.14小時	25 (100%)	13.92小時
	董事會及高級管理層	31 (100%)	7.77小時	23 (100%)	8.43小時
總計		115 (100%)	7.93小時	119 (100%)	8.01小時

環境、社會及管治報告(續)

職業健康及安全

本集團堅守保持工作場所健康及安全為首要任務的原則，不會為營運效率或財務利益而妥協，並積極嚴正地解決任何與安全及健康有關的問題、違規行為或意外事故。

健康及安全政策於所有工作地點執行，並規定全體僱員遵從規則。為確保僱員守規，本集團使用《工作場所風險評估清單》，以進行定期檢查。此外，本集團為全體僱員設置健康記錄的備檔，以便有效監察及管理僱員的身心健康。

本集團為僱員實施全面的職業健康及安全計劃。新僱員於入職前會獲提供健康及安全資訊，並須於六個月內填妥健康相關問卷。本集團會定期派發內部職業健康及安全傳單，讓僱員時刻注意健康及安全。工作場所內設有急救箱及藥品以應付緊急情況。過去多年來，本集團一直提供僱員健康關懷計劃及集團醫療計劃，以提高醫療福利，從而加強其對僱員健康及福祉的保證。

於二零二五財年，本集團並無接獲工傷報告，亦無於過去三年(包括報告年度)錄得致命事故。展望未來，本集團將繼續致力為全體僱員維持安全健康的工作環境。

	二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度	二零二二／ 二三年度
工傷個案	0	0	0
因工傷損失的天數	0	0	0
因工身故個案	0	0	0

勞工準則

本集團致力保障人權，嚴禁在營運中聘用童工或強迫勞工。為貫徹此承諾，本集團的招聘及僱傭常規乃建基於公平、公開及自願的原則，且符合當地勞工法律及標準，其中包括採用合法的招聘方式，於招聘過程中對應徵者的身份證件進行核證，確認其工作的權利。如有懷疑或違反勞工權利的事件，本集團將即時向相關法律機關報告並尋求協助。此外，本集團確保所有職位的法律合約均清楚列明僱傭條款及條件，制定穩妥的框架以保障僱員及僱主的利益。

為彰顯其對人權的承諾，本集團維護其僱員加入合法授權組織或機構的自由，亦支持聯合國人權宣言的原則。當進行貿易或投資時，倘若涉及不遵從聯合國宣言的政權管治的國家，本集團會慎重地加以考慮。

環境、社會及管治報告(續)

環境保護

本集團竭誠肩負其環境管理的角色，致力於經濟增長與環境健康之間取得和諧平衡，而此承諾為其業務策略的核心。本集團的環保目標為保持高水平的環境質素，及確保遵守所有適用的環境法例，同時積極地透過實施有效的環境管理常規及採納進取方針以減少排放及資源消耗，以減少其環境足跡。此外，本集團致力提高僱員意識，締造環保文化，足證其推動可持續業務常規的決心。

為令環保工作更臻完善，本集團正計劃制訂結構性策略，以設定減少廢棄物、降低排放以及優化能源及水資源消耗的標準，當中涉及重新評估其內部規程及數據收集程序，以便制訂目標及相應措施。本集團預期將於完成內部討論後提供有關此計劃的進一步詳情。

資源使用

本集團明白其於持續資源管理方面的角色，積極尋求提高其業務及環境的可持續性，並致力改善其能源及資源效益。本集團不斷優化資源使用的計劃，加上其提高僱員環保意識的努力，在其減少環境影響方面的持續進程上付出寶貴貢獻。

能源耗用

本集團的能源耗用主要包括辦公室營運的用電及汽車運輸所用汽油。為盡量減少能源使用，本集團已實施節能管理，並執行下列措施：

- 空調：維持室內溫度於理想的舒適水平；
- 照明：於辦公室安裝LED照明系統；
- 電器：提醒員工關掉閑置的電腦及螢幕，鼓勵使用雲端技術以有效益地使用電力及硬件資源。

環境、社會及管治報告(續)

本集團將持續評核及評估資源使用的效益，以提高其節能管理及實踐。

於二零二五財年，本集團耗用總能源367,884千瓦時，整體密度為每名僱員3,199千瓦時。下表顯示本集團於報告期間的能源消耗及密度：

能源消耗	二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度	單位
直接能源消耗：汽油	115,831	141,729	千瓦時
間接能源消耗：外購電力	252,053	259,894	千瓦時
能源消耗總量	367,884	401,623	千瓦時
總能源密度	3,199	3,375	千瓦時／僱員

水資源消耗

由於本集團的耗水主要用於基本清潔及衛生，故本集團用水量相對偏低。本集團的供水由租賃物業提供，其於求取適用水源方面並無任何問題。本集團明白水資源為地球珍貴而有限的資源，其關注用水效益。為避免浪費水資源，其透過提示持續教育員工節約用水，以及提高僱員的意識。

本集團於報告期間的耗水量如下：

耗水量	二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度	單位
耗水總量	123	88	立方米
總耗水密度	1.07	0.74	立方米／僱員

排放管理

本集團的營運主要集中於網絡安全以及金融服務及投資領域，於日常營運中產生輕微的空氣排放及廢棄物。本集團承諾保育環境，其嚴格遵從有關環境法例，在採納有效措施以減低辦公室營運的排放上進取主動，足以印證此一決心。

為實現業務發展與環境管理的雙目標，本集團透過持續改善及推行更加嚴緊的監管策略，致力提高其廢棄物、空氣污染物及溫室氣體管理常規。

環境、社會及管治報告 (續)

廢棄物

本集團營運以辦公室業務為主，所產生的固體廢棄物主要為生活垃圾及廢紙，對環境造成的污染被視為極少。所有廢棄物均交由合資格的回收商處理及處置。為提倡綠色辦公室，本集團於二零二五財年持續實施其減廢指引及程序：

- 透過下列方式減少用紙：
 - 雙面打印
 - 重用過期及單面打印的文件以進行打印或用作草稿紙
 - 盡可能以電子平台及通信渠道實行無紙工作模式，例如電子表格系統、電子請假單、在節慶祝賀時使用電子賀卡等
- 透過下列方式提高意識：
 - 發送內部電郵以提醒僱員跟從綠色印刷的做法
 - 為鼓勵回收，在辦公室放置回收箱
- 透過下列方式減少電子廢物：
 - 廢電池將交予專業人士作回收
 - 重新配置本集團內可用及適合的電腦或筆記本

本集團將繼續改善廢棄物管理及提升其數據收集流程，冀望促進有關措施的訂定，及改善日後報告中有關資料的披露。

溫室氣體及空氣污染物

本集團的主要排放物來源為日常辦公室營運的外購電力及公司汽車所用汽油。為限制其對空氣質素及氣候變化的負面影響，本集團已實施多項措施，務求減少排放及節約能源。其將持續發掘可行的減排措施，以減低對環境的負擔。

於二零二五財年，本集團溫室氣體排放總量為144,878千克溫室氣體二氧化碳當量。空氣污染物方面，其氮氧化物、硫氧化物及懸浮顆粒的排放量分別為10.76千克、0.18千克及0.79千克。

環境、社會及管治報告 (續)

本集團於報告期間的相關排放量概述如下：

溫室氣體排放 ¹	二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度	單位
直接排放(範圍1) ²	31,791	39,035	千克二氧化碳當量
間接排放(範圍2) ³	98,301	104,318	千克二氧化碳當量
其他間接排放(範圍3) ⁴	14,786	453	千克二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	144,878	143,806	千克二氧化碳當量
總溫室氣體排放密度	1,260	1,208	千克二氧化碳當量／僱員

空氣污染物 ⁵	二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度	單位
氮氧化物(NO _x)	10.76	5.57	千克
硫氧化物(SO _x)	0.18	0.21	千克
懸浮顆粒(PM)	0.79	0.41	千克

氣候變化

鑒於氣候變化的影響持續升級，本集團意識到其業務面臨的風險日益嚴重，再加上對社會及環境更廣泛的影響，其意識到採取積極措施的迫切性，以提高其抗衡及適應氣候變化的能力，從而確保本集團在不斷變化的氣候中維持業務長久發展。

為回應本地及全球不斷演變的氣候相關政策及監管法規，本集團正計劃進行內部檢討，以評估氣候變化的潛在風險及利益。此一步驟的目標是主動制定有效的氣候應對策略及措施。同時，本集團積極透過推行節能減排措施及提升僱員的環保意識，減少營運的碳足跡，為減緩氣候變化作出貢獻。

¹ 溫室氣體排放量根據港交所建議的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。排放因子取自中電控股有限公司(「中電」)發布的《2024可持續發展報告》。

² 範圍1包括車輛燃燒汽油產生的直接排放。

³ 範圍2包括從電力公司購買的電力產生的能源間接排放。

⁴ 範圍3包括僱員乘搭航機進行商務旅行、淡水處理及污水處理的其他間接排放。

⁵ 廢氣排放量根據港交所建議的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。排放因子取自港交所的《附錄二：環境關鍵績效指標報告指引》。

環境、社會及管治報告 (續)

氣候變化的影響日漸加劇，包括導致超強颱風、洪水及熱浪發生的頻率不斷增加，可能會干擾本集團的日常營運，危及僱員安全。為減低對其營運、僱員及資產造成的不利影響，本集團已實施一套積極的措施，並詳列於《員工手冊》，當中包括啟動特定的工作規程，以應對颱風及暴雨警告。

環境及天然資源

儘管本集團業務營運並不會對環境及天然資源構成直接及重大威脅，本集團了解到其環境責任，銳意持續改善其環境表現及保育天然資源。有鑒於此，本集團定期對業務活動相關的環境風險進行評估，及檢討其環境策略。透過實施必要的防範措施，本集團旨在有效地針對潛在風險，並確保其營運遵守有關環境法律及法規，從而提倡可持續業務常規。

社區投資

本集團的承諾延伸至超出其獲利及業務擴展的層面，積極地令其營運所在社區更富色彩，肩負其於推動可持續發展方面的角色。此目標透過多種方式實踐，例如向社區活動給予支持。此外，本集團提倡回饋僱員的文化，鼓勵僱員付出貢獻及參與各種社區及慈善活動。此直接組織性影響與僱員參與的雙向方針印證了本集團為低下階層帶來具有意思的生活變化以及締造整體更美好社會而付出的努力。

環境、社會及管治報告 (續)

附錄

關鍵績效指標概要

環境關鍵績效指標		二零二四/ 二五年度	二零二三/ 二四年度	二零二二/ 二三年度	單位
空氣污染物 ⁶	氮氧化物(NO _x)	10.76	5.57	14.74	千克
	硫氧化物(SO _x)	0.18	0.21	0.23	千克
	懸浮顆粒(PM)	0.79	0.41	1.09	千克
溫室氣體排放 ⁷	直接排放(範圍1) ⁸	31,791	39,035	42,028	千克二氧化碳當量
	間接排放(範圍2) ⁹	98,301	104,318	100,818	千克二氧化碳當量
	其他間接排放(範圍3) ¹⁰	14,786	453	3,844	千克二氧化碳當量
	溫室氣體排放總量	144,878	143,806	146,690	千克二氧化碳當量
	總溫室氣體排放密度	1,260	1,208	1,254	千克二氧化碳當量／僱員
能源消耗	直接能源消耗：汽油	115,831	141,729	153,131	千瓦時
	間接能源消耗：外購電力	252,053	259,894	247,664	千瓦時
	能源消耗總量	367,884	401,623	400,795	千瓦時
	總能源密度	3,199	3,375	3,426	千瓦時／僱員
耗水量	耗水總量	123	88	157	立方米
	耗水密度(僱員)	1.07	0.74	1.347	立方米／僱員

⁶ 廢氣排放量根據港交所建議的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。排放因子取自港交所的《附錄二：環境關鍵績效指標報告指引》。

⁷ 溫室氣體排放量根據港交所建議的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。排放因子取自中電控股有限公司(「中電」)發布的《2024可持續發展報告》。

⁸ 範圍1包括車輛燃燒汽油產生的直接排放。

⁹ 範圍2包括從電力公司購買的電力產生的能源間接排放。

¹⁰ 範圍3包括淡水處理、污水處理和僱員乘搭航機進行商務旅行的其他間接排放。

環境、社會及管治報告 (續)

社會關鍵績效指標 ¹¹		二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度
僱員人數¹²			
性別	男性	73	75
	女性	42	44
僱傭類型	全職	115	119
	兼職	0	0
僱傭分類	普通僱員	56	71
	中級管理層	28	25
	董事會及高級管理層	31	23
年齡組別	29歲或以下	34	39
	30–39歲	46	42
	40–49歲	23	25
	50歲或以上	12	13
總計		115	119
僱員流失率¹³			
性別	男性	35.62%	22.67%
	女性	21.43%	15.91%
僱傭類型	全職	30.43%	20.17%
	兼職	0.00%	0.00%
僱傭分類	普通僱員	33.93%	26.76%
	中級管理層	32.14%	8.00%
	董事會及高級管理層	22.58%	13.04%
年齡組別	29歲或以下	58.82%	25.64%
	30–39歲	19.57%	16.67%
	40–49歲	21.74%	20.00%
	50歲或以上	8.33%	15.38%
總計		30.43%	20.17%

¹¹ 本ESG報告中所有員工相關數據僅涵蓋本集團在香港的核心業務。有關詳情，請參閱「報告範圍及界限」章節。

¹² 本集團所有僱員均位於香港。

¹³ 本集團所有僱員均位於香港。

環境、社會及管治報告 (續)

社會關鍵績效指標 ¹⁴			二零二四／ 二五年度	二零二三／ 二四年度
健康及安全				
工傷個案	僱員		0	0
	工人		0	0
因工傷損失的天數	僱員		0	0
	工人		0	0
過去連續三年因工身故	僱員		0	0
	工人		0	0
受訓僱員人數(受訓僱員百分比)				
性別	男性		73 (100%)	75 (100%)
	女性		42 (100%)	44 (100%)
僱傭分類	普通僱員		56 (100%)	71 (100%)
	中級管理層		28 (100%)	25 (100%)
	董事會及高級管理層		31 (100%)	23 (100%)
總計			115 (100%)	119 (100%)
平均培訓時數				
性別	男性		7.34小時	7.55小時
	女性		8.95小時	8.80小時
僱傭分類	普通僱員		6.41小時	5.79小時
	中級管理層		11.14小時	13.92小時
	董事會及高級管理層		7.77小時	8.43小時
總計			7.93小時	8.01小時
供應商數目				
按地區	中國內地		5	5
	香港		1	2
	新加坡		3	3
	美國		14	11
	愛爾蘭		2	3
	以色列		1	1
	總計		26	25

14

本ESG報告中所有員工相關數據僅涵蓋本集團在香港的核心業務。有關詳情，請參閱「報告範圍及界限」章節。

環境、社會及管治報告 (續)

港交所《ESG報告指引》內容索引表

範疇	描述	頁碼／備註
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, 20–22 鑑於其業務性質，本集團的營運與廢水並無重大關聯。
A1.1	排放物種類及相關排放資料。	21–22, 24
A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量及密度。	21–22, 24
A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度。	鑑於其業務性質，本集團的營運與該議題並無重大關聯。
A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度。	鑑於其業務性質，本集團的營運與該議題並無重大關聯。
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。	20–21
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。	21
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。	19–20
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	20, 24
A2.2	總耗水量及密度。	20, 24
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。	19
A2.4	描述求取適用水源可有任何問題，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。	20
A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量。	鑑於其業務性質，本集團的營運與該議題並無重大關聯。

環境、社會及管治報告 (續)

範疇	描述	頁碼／備註
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。	23
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。	23
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。	22-23
A4.1	描述已影響及可能對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	22-23
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。	13-16
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	13, 25
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	25
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。	5, 18
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	18, 26
B2.2	因工傷損失工作日數。	18, 26
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。	18

環境、社會及管治報告 (續)

範疇	描述	頁碼／備註
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。	17
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	17, 26
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。	17, 26
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。	5, 18
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	18
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	18
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。	12
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	12, 26
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。	12
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。	12
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。	12

環境、社會及管治報告 (續)

範疇	描述	頁碼／備註
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：	5, 9-11
	(a) 政策；及	鑑於其業務性質，本集團的營運與健康與安全，廣告及標籤並無重大關聯。
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
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。	鑑於其業務性質，本集團的營運與該議題並無重大關聯。
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	11
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	10
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	9
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。	9-10
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	5, 11-12
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
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。	5, 12
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	11
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	12
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。	23
B8.1	專注貢獻範疇。	23
B8.2	在專注範疇所動用資源。	23