

企業管治報告

本公司相信有效的企業管治架構是促進及保障股東及其他持份者權益與提升股東價值的基本要素，因此致力達致並維持最適合集團需要及利益的高企業管治水平。為此，本公司已採納及應用一套企業管治原則及常規，強調建立一個優秀的董事會、有效的風險管理及內部監控系統、嚴格的披露常規、具透明度及問責性以及與股東及其他持份者之間保持有效溝通及聯繫。此外，本公司根據與集團相關的現有及新興企業管治發展，致力於不斷提升該等標準及常規，適當反映市場慣例、期望及監管變化，並為整個集團的業務培養建全的合規及問責文化。

截至2025年12月31日止年度內，本公司已遵守於報告期內生效的上市規則附錄C1所載之企業管治守則(「管治守則」)所有適用之守則條文。

董事會

企業宗旨、價值觀及文化

集團的宗旨是於集團各個層面秉持創新、協作、誠信及可持續發展的商業價值觀，藉此提供必要服務以滿足客戶及其他持份者需求。

作為一家領先的通訊服務營辦商，集團透過本年報「業務回顧」一節所載的各項措施，持續開展、創新及提升集團技術，致力負責任地經營及了解客戶需求。集團透過培養進取及靈活的文化實踐其宗旨，從而改善客戶體驗，推動可持續增長，提升集團聲譽，並持續投資於網絡和技術領導。集團亦重視及促進創造力，透過員工參與提供思想交流機會，並採用創新的提升及解決方案，以實現長期可持續發展及價值。在集團核心價值觀的引領下，董事會設定基調並加以塑造本公司之企業文化，制訂操守守則及集團政策以促進公平及負責任文化，確保集團所有業務均與同一宗旨保持一致。此種理想的文化持續反映於集團及其僱員的營運常規中。董事會對上述文化的監管涵蓋一系列措施及方式，旨在指導董事、員工、承包商、供應商和其他第三方業務夥伴達到集團的期望，以公平、合乎道德及適用法律的方式行事，該等措施及方式包括：

- 積極合作：集團鼓勵各團隊、各層級間的跨職能合作，以深入了解客戶需要、促進合作及多元化思維。此舉有助激發創新及創意，為員工提供一個可充分發揮自身潛力的良好環境，從而為集團的長期業績和可持續發展作出貢獻。
- 嚴格的財務報告：集團實施嚴格的財務報告制度，為持份者提供準確及透明的財務資料。此承諾有助打造倡導誠信、負責任以及道德操守行為和問責制的文化。
- 有效及方便的舉報架構：設立強而有力的舉報架構對於發現及處理集團內的不當行為、不端行為或瀆職行為至關重要。董事會確保舉報架構有效及方便，鼓勵員工暢所欲言，毫不猶豫地提出問題。集團力求確保員工知悉如何通過包括本公司舉報政策之下的各種渠道提出疑慮。保密程序為該政策提供有力支持，為上報疑慮的任何人員提供適當保護，致力打造鼓勵透明、道德行為及問責的文化。

企業管治報告

- 員工參與：這包括在整個集團內培養透明、適時溝通及合作的文化。公司以員工參與為先，推動創新產品及服務，為客戶提供支援及卓越體驗，包括至少每年進行一次員工問卷調查及安排年度管理層會議，促進員工與高級管理人員公開對話。該等互動有助提升整體員工士氣及符合集團的價值觀。
- 僱員挽留及培訓：董事會監督建設具備合適人才的隊伍，及建立與員工分享集團價值觀及期望的文化的措施。集團繼續專注於吸引、發展及挽留實現其策略目標所需的員工，在加強有效領導力下，打造簡單、變革、問責及合作的文化並於整個集團內貫徹執行，當中包括持續投入各項計劃，為各級員工提供發展機會及促進職業發展，並營造積極向上的工作環境。集團為新入職員工提供入職培訓，確保彼等了解及接受集團理想的文化、價值觀及期望。集團的全面表現管理及獎勵計劃亦向員工參與提供支持，確保公平性、聘用和挽留員工。
- 法律及監管合規：董事會在公司秘書及法律部的支持下，全權負責監督集團內部的法律及監管合規事宜。董事會定期進行審查及評估，以確保集團遵守適用的法律及法規。透過高層設定嚴格的基調並強調合規的重要性，董事會培養了體現法律及道德標準的文化，促進信任、誠信及作出負責任的決策。在營運中，集團透過操守守則及集團政策以及反映集團價值觀和企業文化的強制性合規培訓，促進公平及負責任的文化。
- 員工健康、安全、福祉及支援：集團高度重視，透過秉承健康、舒適及相互支持的文化來維護員工、承包商及公眾的安全。為此，集團制訂全面的管治政策及程序，以減少營運中的健康、安全及福祉風險。集團亦積極促進員工團隊的多元化及共融性，使員工都能充分發揮自身潛力，此外，集團亦已實施促進及支持工作與生活平衡的措施，並為員工福祉提供資源。

根據董事會年度表現評估，董事對董事會的表現感到滿意，並認同董事會在發展及決定集團的文化、策略及整體商業目標方面發揮有效作用。經考慮各種情況後，董事會認為上述文化與集團的宗旨、價值觀及策略一致。

企業策略

集團的主要目標乃提升其所有持份者之長遠總回報。為達致此目標及繼續作為負責任的領先企業，集團繼續專注於在不影響集團財務實力及穩定的情況下達致經常性可持續盈利、現金流及股息增長。集團對收益增長、毛利及成本、資本及投資回報率目標、盈利及現金流增值活動，以及集團擁有管理經驗及資源的行業之內部增長進行嚴格管理。集團繼續專注於提供支持社會和環境挑戰以及可持續發展的業務解決方案，透過採取行動應對關鍵的氣候變化問題，例如承諾致力過渡至淨零經濟，促進多元化、共融性及福利計劃、數碼共融和持續社區投資。有關集團之表現討論及分析，以及集團締造或保存較長遠價值及達成集團目標之基礎，請參閱本年報所載之主席報告、管理層討論及分析與業務回顧。有關集團可持續發展措施及其與持份者的主要關係的進一步資料，請參閱本年報所載的「可持續發展報告」。

董事會角色

董事會須就本公司長遠可持續成功向股東負責。董事會負責塑造及監管企業文化，制訂及指導本公司的長遠策略目標，同時適當注重價值創造及風險管理，並指導、監察及監督集團的管理績效及營運常規，以確保其符合理想文化。董事會的責任包括制訂集團策略、批准及監督公司計劃的實施、制訂集團風險偏好以及監督集團的管理、表現及管治，包括負責促進本公司的長遠可持續成功，並充分考慮可持續性因素後，作出符合本公司最佳利益的決策。

董事會在主席(非執行)霍建寧先生領導下，培育及監管企業文化，決定及監察集團的整體策略和政策、年度預算和業務計劃、評估本公司的表現，以及監督本公司管理層(「管理層」)的工作。在執行副主席及行政總裁領導下，管理層負責集團的日常營運工作，並確保集團所有層面均能了解及實踐本公司的理想文化。

董事會之組成

董事會成員目前包括 10 名董事，包括主席(非執行)、兩名副主席(一名執行及一名非執行)、一名執行董事兼行政總裁、兩名非執行董事及四名獨立非執行董事。於整個 2025 年度，董事會獨立非執行董事之數目符合上市規則項下達三分之一的規定。2025 年內董事會組成之資料載於第 39 至第 40 頁之「董事報告」一節內。

董事的個人資料載於第 30 至第 34 頁的「董事資料」一節以及本公司網站。一份載有董事姓名及其角色與職能的列表已刊載於本公司及香港交易所網站(www.hkexnews.hk)。

何偉榮先生於 2025 年 10 月獲委任加入董事會，在獲委任前，已於 2025 年 9 月 29 日根據上市規則第 3.09D 條的規定取得外聘律師行的法律意見。他已確認其明白作為本公司董事的責任。

所有非執行董事(陳子亮先生、周靜宜女士、嚴萬英女士及胡超文先生除外)訂立服務合約的首任任期於其委任年度的 12 月 31 日終止。有關委任其後連續每 12 個月自動續期。儘管陳先生、周女士、嚴女士及胡先生的委任並無特定任期，惟彼等之委任須遵守與其他董事相同的輪席告退規定。所有董事均須至少每三年輪席告退一次。退任董事符合資格膺選連任，而重選退任董事於股東大會上會以單獨決議案形式提呈。

此外，概無董事與本公司訂立本公司不得於一年內在不予賠償(法定賠償除外)的情況下終止之服務合約。

主席、副主席及行政總裁

主席肩負的職務有別於行政總裁的職務，該職務分工加強該等董事的獨立性和問責性。

主席在副主席(一名執行及一名非執行)的協助下，負責領導董事會與監督董事會的運作，確保董事會以符合集團最佳利益的方式行事。彼亦負責確保有效地籌劃及進行董事會會議，包括制訂每次董事會會議的議程，並在適當時考慮董事及公司秘書建議列入議程的事項。在執行董事和公司秘書協助下，主席設法確保向所有董事妥善簡介在董事會會議上商議的事項，並適時提供充足準確的資訊。

主席提倡開明文化，並積極鼓勵董事表達意見以及全面參與董事會的事務，為董事會的有效運作作出貢獻。在主席的領導下，董事會已採納良好的企業管治常規和程序，並採取適當步驟與股東及其他持份者保持有效溝通及持續聯繫(將於本報告概述)。

行政總裁負責管理集團的業務，以及制訂及貫徹執行集團政策，並就集團整體營運向董事會負上全責。作為集團業務的主要管理人員，行政總裁負責制訂反映董事會訂下的長遠目標與優先事項的策略性營運計劃，同時直接負責監督及達成集團的營運表現。

行政總裁與財務總裁以及本公司的行政管理團隊通力合作，提呈年度預算供董事會審閱與審批，並確保董事會全面了解集團的資金需求。在財務總裁協助下，行政總裁確保業務的資金需求得到充足供應，同時根據計劃及預算監察業務營運與財務表現。行政總裁與所有董事保持溝通，確保彼等充分知悉所有重大的業務發展與事宜。此外，他亦負責建立與維持高效率的行政管理團隊以協助其履行職責。

董事會程序

董事會定期開會，並每年舉行最少四次會議，會議日期於年初前編定。在預定的會議之間，集團高級管理人員定期向董事提供每月最新情況和其他有關集團表現及業務活動的資料。年內，除董事會會議外，各董事亦透過附有輔助說明資料的書面決議，及有需要時由公司秘書或其他行政人員提供額外的口頭及／或書面補充資料，參與商議與批核本公司的日常及營運事宜。有關附屬公司與聯營公司的重大或顯要交易的詳細資料，亦會適時提供予董事。有需要時，董事會會舉行額外會議。此外，董事可全面取得集團資料以及公司秘書及法律部的意見和服務。他們亦可隨時於其認為需要時全面取得獨立的專業意見，並可隨時提出適當事宜以納入董事會議程。

有關董事會的定期會議，各董事通常約一個月前獲發書面會議通知，並於會議召開前約三週獲發會議議程草案以供審閱及收集意見，而通常於會議召開前不少於三天會獲得整份董事會會議文件。至於其他會議，本公司將視乎情況，在合理和實際可行的情況下盡早向董事發出通知。除在組織章程細則以及上市規則所允許的情況下，董事須就批准彼或其任何緊密聯繫人擁有重大權益之任何合同、交易、安排或向董事會提呈之任何其他類型的建議之決議放棄投票，而該董事亦不得計入法定人數內。

董事出席率及承擔

本公司於2025年舉行四次董事會會議，出席率為100%。除主席因在海外處理集團業務而未能出席外，所有董事均出席了本公司於2025年5月14日舉行的股東週年大會（「2025年股東週年大會」）。出席記錄載列如下：

董事	董事會會議出席次數／ 合資格出席次數	出席2025年 股東週年大會
主席兼非執行董事		
霍建寧	4/4	-
執行董事		
呂博聞(執行副主席)	4/4	√
何偉榮 ⁽¹⁾ (行政總裁)	1/1	不適用
古星輝 ⁽²⁾ (行政總裁)	3/3	√
非執行董事		
胡超文(非執行副主席)	4/4	√
黎啟明	4/4	√
施熙德	4/4	√
獨立非執行董事		
陳子亮	4/4	√
周靜宜	4/4	√
嚴萬英	4/4	√
葉毓強	4/4	√

附註：

(1) 於2025年10月1日獲委任

(2) 於2025年10月1日辭任

除董事會會議外，主席於2025年與行政總裁及高級管理層每月舉行會議，並與獨立非執行董事舉行兩次並無其他董事在場的會面。該等會議為主席提供一個有效的平台，讓主席聽取獨立非執行董事就各事宜的意見，包括企業管治的改善、董事會的成效，以及彼等在其他董事及管理層不在場的情況下希望提出的有關其他事項。

所有董事已確認彼等已於截至2025年12月31日止年度的整個任期內就集團事務付出足夠時間及關注。此外，董事適時向本公司披露彼等需投入大量時間的其他重大外部事務，如在其他公眾公司擔任董事職務及主要職位，並知會本公司其後任何變動。於本報告日期，概無獨立非執行董事同時擔任超過三家上市公司之董事(包括本公司)。

董事會表現

本公司視董事會評估為衡量董事會效能及效率的重要工具，並會每年進行一次。在主席的領導及公司秘書的支持下，集團已對董事會及其轄下委員會進行2025年之內部表現評估。提名委員會支援此年度評估並以此為參考。評估要求各董事填寫一份調查問卷，就一系列題目作出個人評分及評價。評估的目的是確保董事會及其轄下委員會繼續有效履行預期職責及責任，並制訂行動計劃以作改進。評估範圍涵蓋多個層面，包括董事會的組成及專業知識、董事會成員的資訊流通、董事會流程及效能、持續發展及培訓、董事會問責性及領導力，以及就各董事委員會的組成、專業知識及效能作出評估。評估結果經分析後以總合形式呈交提名委員會及董事會，不會指出個別董事會成員具體意見或評分，以維護保密性，培養信任文化，促進坦誠討論。根據2025年度的表現評估，董事會認為其現有常規行之有效，並認為各董事委員會之組成合適且有效運作。董事會在成員多元化方面的努力獲得正面評價，有助保持專業領域及學科方面的平衡。集團於充滿挑戰及快速變化的時代為提升整體表現而採取的措施亦獲得認可。董事會信納其已達致表現目標，而各董事均對董事會及董事委員會之整體效能作出積極貢獻。

董事會獨立性

本公司深明董事會獨立性乃良好企業管治的關鍵。作為既定管治架構的一部份，集團已建立有效機制，為高度獨立的董事會提供支持，確保將董事的獨立意見及建議傳達予董事會。定期檢討管治架構及機制，以符合國際最佳常規，確保該等架構及機制之成效。於2026年3月，董事會進行檢討並認為該等機制已於2025年妥善實施且行之有效。

現時董事會(由三分之一以上為獨立非執行董事組成)及審核委員會(均為獨立非執行董事)的組成均超過上市規則的獨立性規定。本公司對董事(包括獨立非執行董事)有嚴格的遴選、提名及委任／重新委任程序(請參閱本報告第73至第77頁的「提名程序」)。概無獨立非執行董事已於董事會在任超過九年。獨立非執行董事之袍金以現金形式支付，並繳付額外袍金，以反映擔任董事委員會成員，且彼等概無基於集團的績效而獲得酬金。有關董事酬金的資料載於本報告第79頁。獨立非執行董事的酬金亦須遵守定期檢討機制，以保持競爭力，並與彼等責任及工作量相符。

為方便出席及參與董事會及其他董事委員會會議，本公司提前計劃全年的會議時間表，亦於有需要時提供電子與會設施。所有董事(包括獨立非執行董事)亦可在認為有需要時取得外部的獨立專業意見。本公司已向董事提供取得獨立及法律或其他專業意見的指引。有關議程設定、提供資料及專注於建設性的辯論和討論等董事會程序有助促進所有獨立非執行董事有效及積極參與(請參閱本報告第52頁的「董事會程序」)。董事會程序及有效性亦會於董事會表現年度評估中進行評估(請參閱上文「董事會表現」)。主席與行政總裁之角色有所區分，以確保權力與職權的平衡。主席每年會與獨立非執行董事舉行兩次並無其他董事在場的會面，提供開放式議程以便他們在董事會會議外發表意見。

獨立非執行董事歷來及一貫表現出對其職務堅定的承諾，投入足夠時間履行董事會及其相關委員會的職責。值得注意的是，彼等於2025年整個期間的出席率均達到100%。彼等承諾每年須進行自我確認。

培訓及發展

董事獲委任入董事會時，會收到一套有關集團的全面簡介資料，當中包括集團資料、董事及董事委員會成員之職責，以及集團內部管治及可持續發展政策。高級行政人員透過有系統的入職培訓課程講解該套簡介資料，讓董事概覽集團之業務、文化、宗旨、策略方向及管治常規。

年內，公司秘書、財務總裁及高級行政人員為於 2025 年獲委任之執行董事何偉榮先生作出入職培訓。

培訓及持續專業發展有助董事掌握與集團相關的現行趨勢及發展，包括商業、行業特定及創新方面的變化，以及法律與監管事宜，並確保其對上市公司董事之角色、職能及職責所具備之知識及技能與時並進。董事亦不時以講者身份參與活動，就不同專題分享知識及見解。董事可主動參與持續專業發展，或參加由本公司安排或協助的培訓。於 2025 年，本公司為董事安排了超過 25 小時的持續專業發展培訓。

所有董事須不時向本公司提供他們所進行之持續專業發展培訓詳情。培訓記錄由公司秘書保存，並供審核委員會定期檢閱。

持續專業發展培訓涵蓋下列專題：

- T1 董事會、其轄下委員會以及董事的角色、職能及責任，以及董事會效能。
- T2 香港法例及上市規則下的責任及董事職責，以及與履行該責任有關的主要法律及監管發展。
- T3 企業管治及環境、社會及管治(「ESG」)事宜(包括與本公司有關的可持續或氣候相關風險及機遇方面的發展)。
- T4 風險管理及內部監控。
- T5 與本公司有關的行業特定發展、業務趨勢及策略方面的更新。

董事透過結合下列方式進行持續專業發展培訓：

外部培訓

外部培訓：包括由外部人士(包括顧問及專業服務公司、專業協會、行業機構(例如香港董事學會)、學術或培訓機構、監管或政府機構(例如公司註冊處、證券及期貨事務監察委員會及香港交易所)以及專業學會(例如香港公司治理公會))舉辦或提供之系統性課程，例如培訓課程、研討會、工作坊、專家簡報會及網上直播，亦包括參與行業論壇、會議或交流活動，以及在此等活動中擔任講者、論壇成員或主持。

內部培訓

內部培訓：包括由內部團隊(包括法律、合規、風險及高級管理層)提供之培訓課程、工作坊、簡報及知識分享會，內容涵蓋政策、程序、監管發展的最新資訊以及業務或策略措施。

自學

自學：包括透過閱讀及研究資料、內部指引說明、監管及行業最新資訊以及其他相關參考資料自行學習。

除年內辭任或獲委任之董事外，下表所列之所有董事均已於2025年期間履行上市規則下之強制性持續專業發展要求，涵蓋所有五項規定專題。根據所提供的詳情，董事於年內進行之持續專業發展培訓摘要如下：

董事	方式	涵蓋專題	完成時數	總時數
主席兼非執行董事				
霍建寧	自學	T1、T2、T3、T4、T5	16.5小時	16.5小時
執行董事				
呂博聞 (執行副主席)	外部培訓	T1、T2、T3、T4	5.5小時	13小時
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	7.5小時	
何偉榮 ⁽¹⁾ (行政總裁)	內部培訓	T1、T2、T3、T4、T5	0.5小時	6.5小時
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	6小時	
古星輝 ⁽²⁾ (行政總裁)	內部培訓	T5	6.5小時	12小時
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	5.5小時	
非執行董事				
胡超文 (非執行副主席)	自學	T1、T2、T3、T4、T5	8.5小時	8.5小時 ⁽³⁾
黎啟明	外部培訓	附註(4)	1小時	46.5小時 ⁽³⁾⁽⁵⁾
	內部培訓	T2、T3、T4、T5	3小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	42.5小時	
施熙德	外部培訓	T1、T2、T3、T4	15小時 ⁽⁶⁾	29.5小時
	內部培訓	T2、T3、T4、T5	6小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	8.5小時	

董事	方式	涵蓋專題	完成時數	總時數
獨立非執行董事				
陳子亮	外部培訓	T2、T3、T5	3.5小時	12.5小時
	內部培訓	T2、T3、T4	1小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	8小時	
周靜宜	內部培訓	T5	1小時	9小時
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	8小時	
嚴萬英	外部培訓	T2、T3、T4、T5	55.5小時	86小時 ⁽³⁾⁽⁵⁾
	內部培訓	T2、T3、T4、T5	19小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	11.5小時	
葉毓強	外部培訓	T3	3小時	18小時 ⁽³⁾
	內部培訓	T5	3小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	12小時	
替任董事				
馬勵志 (黎啟明之替任董事)	外部培訓	T3	1小時	19.5小時 ⁽³⁾
	內部培訓	T2、T3、T4、T5	3小時	
	自學	T1、T2、T3、T4、T5	15.5小時	

附註：

- (1) 於2025年10月1日獲委任。作為上市規則下之「初任董事」，何偉榮先生須於獲委任後18個月內完成不少於24小時之持續專業發展培訓。於2025年，何先生已完成約六小時培訓，餘下時數將於規定的18個月期限內完成。
- (2) 於2025年10月1日辭任。
- (3) 包括由董事提供之持續專業發展培訓。
- (4) 有關董事所參與持續專業發展培訓涵蓋之專題，暫無資料提供。
- (5) 包括於2024年提供並由董事於2025年參與的持續專業發展培訓。
- (6) 包括擔任主席及講者之準備時間。

證券交易

董事會已採納其董事進行證券交易的標準守則(「和電香港證券守則」)規管董事進行集團及其他的證券交易，其條款與上市規則附錄C3所載之上市發行人董事進行證券交易的標準守則同樣嚴格。總括而言，有意買賣本公司證券之董事必須於進行任何買賣前以書面通知主席(或董事會為此特定目的指定的董事)，並於進行任何買賣前取得註明日期的書面確認書。所有根據董事要求而授予之買賣批准，有效期將不會多於批准發出後五個營業日。交易後，董事須於證券及期貨條例第XV部規定的時限內提交有關買賣的權益披露。

所有董事就有關查詢時均已確認，彼等於截至2025年12月31日止年度任期期間進行的證券交易均已遵守和電香港證券守則。

董事委員會

董事會由四個常設董事委員會：審核委員會、提名委員會、薪酬委員會及可持續發展委員會協助，詳情載於本報告下文。該等委員會之職權範圍已獲董事會採納，並刊載於本公司及香港交易所網站。董事會認為有需要時會成立其他董事委員會負責特定工作。

公司秘書

公司秘書向董事會負責，以確保董事會程序獲遵守及董事會活動能有效率和有效益地進行。該等目標乃透過嚴謹遵守董事會程序，以及適時編製及發送全面的董事會會議文件予董事而得以達成。公司秘書編製及保存所有董事會會議及董事委員會會議的會議記錄，以充分詳盡紀錄董事會或董事委員會所考慮的事項及所達致的決定，包括任何董事提出的關注事項或表達的不同觀點。所有董事會會議及董事委員會會議記錄草擬本及定稿均會適時寄發予董事或董事委員會成員作收集意見、批准及記錄。董事會記錄可應要求供任何董事查閱。

公司秘書與董事會密切合作，制訂本公司的宗旨、價值觀及策略，負責建立健全的合規及道德文化，以符合不斷提升的監管及投資者預期，並確保集團的文化與宗旨、價值觀及策略保持一致。

公司秘書在確保本公司制訂及維持健全及有效的企業管治架構(尤其是風險管理及內部監控系統)擔當領導角色，使本公司秉持及實踐監管合規、良好的企業管治常規及文化。

公司秘書負責知會董事會一切與集團有關之法律、法規、企業管治以及可持續發展，並為集團作決策時加以考慮。公司秘書亦為董事安排入職培訓及持續專業發展培訓，包括舉辦有關重要及受關注專題之講座，並發送參考資料供董事參閱。

公司秘書亦直接負責確保集團遵守上市規則與公司收購、合併及股份回購守則所規定的所有責任，包括於上市規則規定的期限內籌備、出版和寄發年報與中期報告，及適時向股東及市場發佈有關集團的資料。

此外，公司秘書就關連交易、須予公布的交易、股價敏感資料／內幕消息，及董事披露其於本公司證券之權益及交易的董事責任方面向董事提供意見，確保上市規則及適用法律、規則及規例項下的標準與披露規定獲得遵守，以及有需要時於本公司年報中作匯報。

公司秘書亦作為內部與外部重要的溝通渠道。彼促進董事間訊息流通和交流，並不時向管理層傳達董事會的決定，並確保與股東之間有良好的溝通方式。彼亦與董事會和管理層共同協助並適時回應監管機構。

公司秘書的委任及罷免須經董事會批准。公司秘書向主席報告，同時董事會全體成員均可獲彼提供意見及服務。公司秘書熟悉集團之日常事務。彼確認彼符合上市規則的所有資格要求、經驗以及培訓規定。

問責性與審核

財務報告

本公司的年度及中期業績分別於財政年度結束後三個月內及半年度結束後兩個月內按時刊發。

董事就財務報表須承擔之責任

以下載列董事就財務報表的責任。本聲明應與第 165 至第 169 頁的「獨立核數師報告」一併閱覽，兩者性質不同，後者闡述集團外聘核數師之匯報責任。

年報及財務報表

董事確認其編製本公司年報及財務報表之責任。董事須根據國際財務報告準則會計準則及符合香港公司條例(第 622 章) (「公司條例」)及上市規則適用的披露規定，負責編製真實公平的財務報表。董事亦須負責其認為必要的相關內部監控，使編製的財務報表不存在不論因欺詐或錯誤而引起的重大錯誤陳述。

會計政策

在編製財務報表時，董事負責評核集團已採納合適的會計政策，且所作出的判斷及估計乃屬合理並符合適用的會計準則。經作出適當查詢後，董事確認集團已採納合適的會計政策，且所作出的判斷及估計乃屬合理並符合適用的會計準則。

會計記錄

董事負責確保集團保存之會計記錄能合理準確地披露集團的財務狀況及反映其交易。該等記錄使集團可根據其會計政策編製財務報表。

持續營運

在編製財務報表時，董事負責評核集團持續營運之能力，並按適用情況披露與持續營運有關之事項，及採用持續營運會計基準。經適當的查詢後，董事認為集團擁有足夠資源在可見未來繼續營運，因此適宜採納持續營運的基準來編製財務報表。

保障資產

董事負責採取一切合理及必要的步驟以保障集團的資產，並防止及偵測集團內部的欺詐及其他違規行為。

審核委員會

於2025年及截至本報告日期，審核委員會由三位獨立非執行董事組成，彼等均具備相關的財務及商業管理經驗及才能以理解財務報表，並監察本公司財務管治、風險管理及內部監控。審核委員會之組成符合上市規則之獨立性規定。審核委員會由葉先生擔任主席，成員為陳先生及嚴女士。

審核委員會於2025年舉行四次會議，成員的出席率為100%。

成員	出席會議次數／ 合資格出席會議次數
葉毓強(主席)	4/4
陳子亮	4/4
嚴萬英	4/4

內部及外聘核數師均有出席所有審核委員會會議。此外，審核委員會於管理層不在場的情況下分別與該等核數師及財務總裁舉行私人會面。

職權範圍及權力

審核委員會協助董事會履行其監察職責，審查及監督本公司的財務報告、風險管理及內部監控系統(包括網絡風險)，並履行董事會不時委派的任何其他責任。審核委員會負責監察本公司中期及年度業績以及財務報表的完整性，並檢閱當中所載的重大財務匯報判斷，以及監督本公司與外聘核數師的關係。審核委員會亦須訂立及審閱本公司企業管治的政策及常規，包括符合法定與上市規則規定；及審閱內部審核職能的工作範疇、範圍與成效。審核委員會有權在其認為有需要時委聘獨立的法律及其他顧問及進行調查。

審核委員會獲董事會授權調查其職權範圍內之任何活動，並在合理需要時獲取獨立專業意見。

於2025年3月，審核委員會審閱並向董事會建議更新其職權範圍，以反映於2025年7月1日生效之已修訂之管治守則。經更新之職權範圍已上載於本公司及香港交易所網站。

於2025年及截至本報告日期，審核委員會根據其職權範圍及管治守則之規定履行其職責。下文各段概述審核委員會於2025年及截至本報告日期內履行之工作。

財務報告及重大判斷

於2025年及截至本報告日期，審核委員會與財務總裁、其他高級管理人員以及集團內部核數師和外聘核數師羅兵咸永道舉行會議，以審閱集團2025年中期業績以及2024年及2025年年度業績、報告及綜合財務報表，以及集團其他財務、企業管治、風險管理、內部監控及網絡風險之事宜。

審核委員會接獲、審議並商討管理層、集團內部核數師和羅兵咸永道之報告及簡報，以確保集團的綜合財務報表根據國際會計準則委員會頒佈的會計準則及遵照公司條例及上市規則之適用披露規定編製，以及董事認為必要的相關內部監控，使編製的財務報表不存在不論因欺詐或錯誤引起的重大錯誤陳述。根據該等審閱及討論，審核委員會信納，集團2025年中期業績以及2024年及2025年年度業績、報告及綜合財務報表已根據上述規定編製，並建議董事會予以批准。

外聘核數師 – 獨立性、客觀性及成效

審核委員會與羅兵咸永道於2025年及2026年(截至本報告日期)分別舉行四次及一次會議，以考慮羅兵咸永道就其獨立審閱2025年中期綜合財務報表及審核2024年及2025年年度綜合財務報表的範疇、策略、程序及結果所作出的報告。

審核委員會已檢討：

- 審核業務團隊之組成；
- 羅兵咸永道進行審閱及審核之策略及方法，包括審核風險及重要性評估，以及審核程序之性質、時間及範圍；
- 審核開始前羅兵咸永道之匯報責任；
- 對監控環境及涉及重大會計判斷之重要範疇之觀察；
- 該行之品質管理及監察程序，包括對整個集團近期內部及外部關鍵品質評核及檢查之結果；及
- 審核品質指標，重點包括：按議定時間表及里程碑交付審核成果；羅兵咸永道高級審核團隊成員提供之審核工作時數；專家及專業人士之參與；內部及外部評核及檢查之發現及結果；以及技術之應用。

於報告期內，概無違反僱用外聘核數師僱員或前僱員之政策。審核委員會已檢討應付羅兵咸永道之審核費用及非審核服務費用。所有非審核服務乃根據羅兵咸永道之獨立性政策進行，確保不會產生任何利益衝突，並符合集團有關委聘外聘核數師之政策。

於報告期內，審核委員會亦檢討外聘核數師之獨立性及客觀性。於評估外聘核數師之獨立性及客觀性時，審核委員會已考慮本公司與羅兵咸永道之間的所有關係(包括審核合夥人輪換、提供非審核服務及長期審核關係之要求)。審核委員會認為羅兵咸永道屬獨立核數師，而羅兵咸永道已根據適用之專業道德標準，就其2025年之獨立性及客觀性向審核委員會提供書面確認。

審核委員會信納羅兵咸永道之能力、專業知識、資源、獨立性、客觀性及審核程序之整體成效。審核委員會已向董事會建議續聘羅兵咸永道為外聘核數師，並於即將舉行之2026年股東週年大會(「2026年股東週年大會」)由股東審議。

風險管理及內部監控系統

審核委員會協助董事會評估整體管治、財務報告、風險管理及內部監控框架，以及維持有效的風險管理及內部監控系統(涵蓋所有重大監控，包括財務、營運及合規監控)。於2025年，審核委員會檢討集團評估其監控環境及管理重大風險(包括網絡風險)之程序。審核委員會接獲、審議以下各項並提供反饋意見：

- 風險管理報告；
- 綜合風險登記冊及風險管理圖；及
- 內部核數師及管理層就檢討風險管理及內部監控系統之有效性，以及集團在會計、內部審核及財務報告職能方面之資源、員工資歷及經驗與其培訓課程及預算之充足性所作出之簡報。

審核委員會亦已檢討集團舉報政策之有效性，以及員工在保密情況下就財務報告、內部監控或其他事宜可能存在之不當行為提出疑慮之安排。審核委員會確認已採取適當程序進行獨立調查及採取跟進行動。

根據該等檢討，審核委員會同意管理層確認有關風險管理及內部監控系統屬適當及有效。審核委員會亦信納集團在會計、內部審核及財務報告職能方面之資源、員工資歷及經驗與其培訓課程及預算之充足性。

此外，審核委員會與集團內部核數師檢討2025年工作計劃及所需資源，並審議有關集團風險管理及內部監控系統有效性(包括網絡風險)之報告。審核委員會亦審議公司秘書提交有關集團重大法律訴訟與主要法律及監管要求合規情況之報告。審核委員會向董事會建議批准綜合財務報表時，已考慮該等檢討及報告。

企業管治及合規

於2025年，審核委員會定期聽取有關集團遵守管治守則情況之簡報並就此檢討，以及其他有關企業管治之專題，包括集團遵守法律及監管要求方面之政策及常規。

審核委員會知悉本公司於年內已遵守於報告期內生效的管治守則所有適用之守則條文。

審核委員會定期收取董事參與持續專業發展培訓之最新報告。其培訓紀錄摘要載列於本報告第56至第57頁。

於2025年3月，審核委員會審閱並向董事會建議更新其職權範圍，以反映於2025年7月1日生效之管治守則最新修訂。

股東通訊政策

於2026年2月，審核委員會代表董事會對截至2025年12月31日止年度股東通訊政策之實施及成效作出檢討。經考慮現有之多種溝通及參與渠道(請參閱本報告第80至第83頁的「與股東及其他持份者的關係」)後，審核委員會信納股東通訊政策妥為實施並取得成效。

整體結論

於2025年及截至本報告日期，審核委員會根據其職權範圍及管治守則之規定履行其職責。審核委員會作出之所有檢討及建議均獲董事會妥善審議。

外聘核數師

集團按下列政策委聘外聘核數師以提供下文所述各類服務：

- 審核服務 — 包括與審核綜合財務報表提供有關的服務，所有此等服務均由外聘核數師提供。
- 與審核有關的服務 — 包括一般由外聘核數師提供，但通常不包括在審核費用內的服務，例如審核集團的退休金計劃、與併購活動有關的會計意見、對制度及／或程序進行內部監控檢討，以及就稅務或其他目的發表特別審核報告。集團邀請外聘核數師提供必須由其以核數師身份履行，或由其履行最為適合的服務。
- 與稅務有關的服務 — 包括所有稅務合規及稅務規劃服務，但不包括與審核有關的服務。集團委聘外聘核數師提供其最勝任的服務，而所有其他重要的稅務相關工作則由其他適當人士執行。
- 其他服務 — 其中包括財務盡職審查、審閱精算報告及計算結果、風險管理分析及評估以及不涉及財務制度的顧問服務。外聘核數師亦獲准協助管理層及內部核數師對於懷疑違規事項進行內部調查及實情調查。此等服務須由審核委員會特別批准。
- 一般顧問服務 — 外聘核數師不符合提供一般顧問服務的資格。

截至2025年12月31日止年度內，本公司應付予羅兵咸永道主要用於審核服務的費用約720萬港元，而非審核服務的費用約100萬港元(包括監管報告要求、稅務合規以及不涉及財務制度的顧問服務)，佔羅兵咸永道總費用(審核及非審核)約12%。

年度財務報表的審核報告

集團截至2025年12月31日止年度的綜合財務報表已由羅兵咸永道根據國際會計準則委員會頒佈的國際審計準則進行審核。無保留意見的核數師報告載於第165至第169頁內。集團截至2025年12月31日止年度的綜合財務報表亦已由審核委員會審閱。

風險管理及內部監控

有效的風險管理及內部監控系統為集團的長期表現及可持續發展，以及保障和提升股東及其他持份者的利益之基礎。

集團的全面管治架構在支持集團營運及實現策略和業務目標方面發揮著不可或缺的作用。該架構為制訂策略及業務目標、監察績效以及有系統地管理及監控集團面臨的風險提供框架。

為說明集團風險管理及內部監控系統的架構及流程，下表詳述整個業務在決策及問責方面的角色及責任，並就其行為準則提供指引。下表列出董事會透過審核委員會及可持續發展委員會進行的「管治與監督」、行政總裁及財務總裁的「風險評估及溝通」、集團職能部門的「風險及監控措施監察」、各核心業務行政管理團隊的「風險及監控權責」，以及內部審核部門的「獨立保證」。

管治與監督

董事會

- 全權負責管理集團業務、集團的風險管理及內部監控系統。
- 評估並釐定集團就達致集團策略及業務目標而願意承擔的風險之性質及程度，並適當考慮集團的風險承受能力。
- 於集團的業務運營中灌輸適當的風險文化。
- 確保建立及維持合適且有效的風險管理及內部監控系統，以應對已識別的風險、保障資產，以及防止和偵測欺詐、不當行為與損失。
- 透過授權可持續發展委員會，監督可持續發展風險和機遇的管理。
- 透過授權予審核委員會，以及審閱整個集團的策略、預算、業務計劃及績效，檢討集團風險管理及內部監控系統。

審核委員會

- 檢討並評估集團的風險管理及內部監控系統，特別是其成效。
 - 履行董事會授予的企業管治職能。
- (詳情請參閱審核委員會的職權範圍。)

可持續發展委員會

- 檢討可持續發展風險與機遇，並評估可能影響集團業務營運及績效的可持續發展新問題及趨勢。
- (詳情請參閱可持續發展委員會的職權範圍。)

風險評估及溝通

行政總裁及財務總裁

- 在平衡風險與回報方面發揮領導作用。
- 監察集團的風險狀況，並評估重大風險是否得到適當緩解。
- 確保對集團風險管理及內部監控系統的成效進行檢討，並透過審核委員會向董事會提出有關系統成效的建議。

風險及監控措施監察

集團職能部門

- 制訂相關政策及程序以供全集團採用。
- 監察核心業務風險管理常規的實施及成效，並在適當情況下提供指引。為此特別成立了以下專門工作小組：
 - 管治工作小組：由非執行董事擔任主席，成員包括集團主要業務部門的代表，負責適時就新合規事宜提供最新資訊。
 - 安全委員會：由數碼創新及資訊科技發展副總裁擔任主席，成員包括資訊科技部門與企業保安及詐騙管理方面的技術專家。負責管理集團的網絡安全防禦，監控網絡威脅狀況，以及制訂策略計劃。
 - 可持續發展工作小組：由行政總裁及財務總裁共同擔任主席，成員包括集團主要業務部門的其他高級行政人員。負責支持可持續發展委員會履行職責。

風險及監控權責

核心業務

- 開展風險管理活動，並即時上報重大事項。
- 透過持續加強政策及培訓，確保在營運的各個層面保持風險意識文化。
- 每半年對風險管理及內部監控系統的成效進行檢討，並向管理層匯報檢討結果。

獨立保證

內部審核

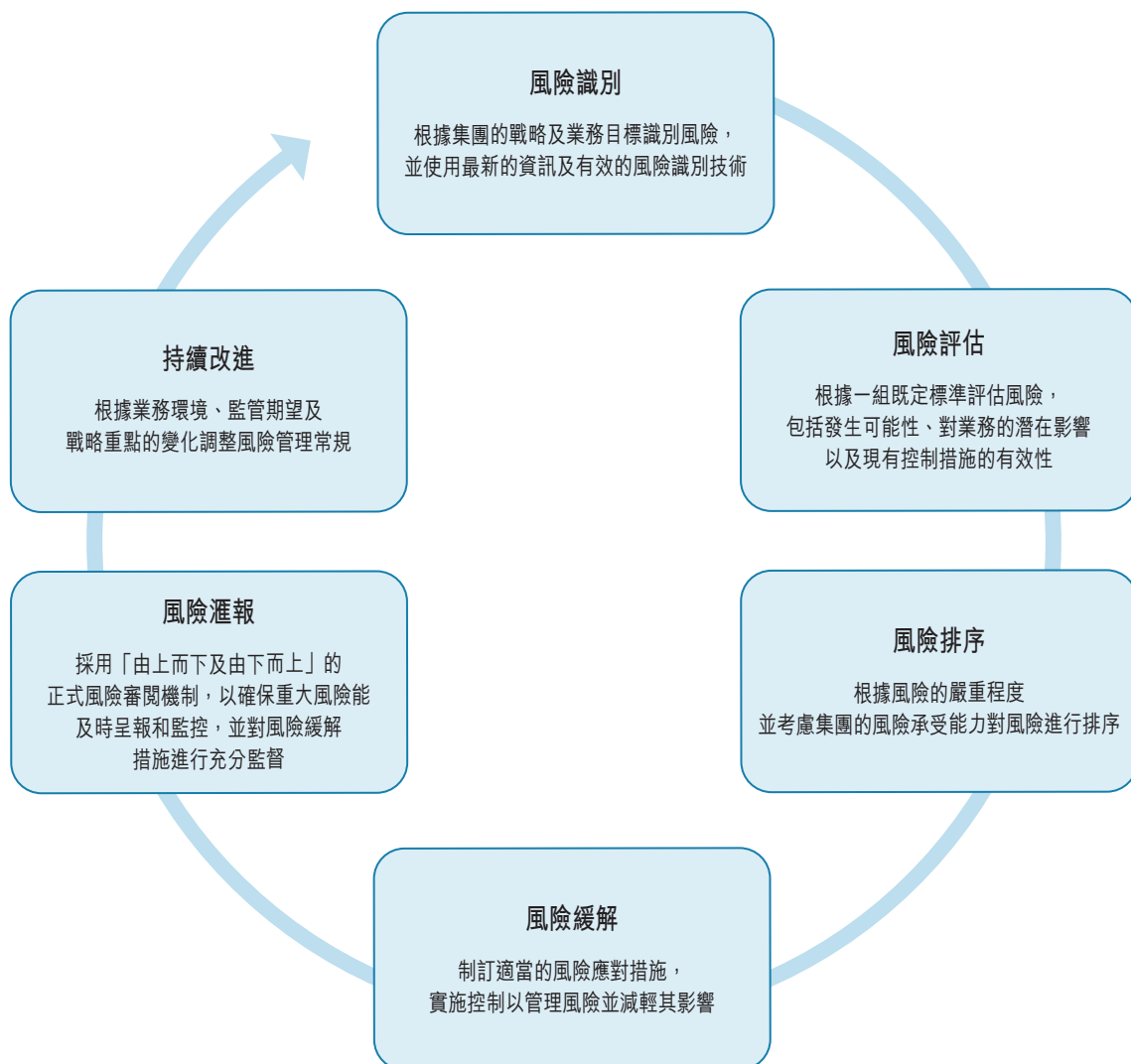
- 為集團業務營運中風險管理活動及監控措施的設立及成效提供獨立保證（詳情請參閱本年報第 71 至第 72 頁）。

儘管本公司的風險管理及內部監控系統旨在識別與管理可能對集團實現策略及業務目標有不利影響的風險，但無法絕對保證避免重大失實陳述、錯失、損失、詐騙或違規。

風險管理

本公司採用與 COSO 委員會 (the Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) 框架一致的企業風險管理框架，以支持集團的業務和戰略目標。該架構有助於以系統化的方式識別、評估、排序、緩解、匯報及管理集團內的風險 (包括可持續發展及網絡風險)，無論這些風險是屬於戰略、財務、營運還是合規性風險。

下圖說明集團之主要風險管理流程，該等流程已貫穿並融入集團之業務當中：



風險管理乃持續過程，緊密融入集團所有層面的日常營運及管理。集團行政管理人員與業務單位一直就新出現及目前與其業務相關的風險(包括可持續發展及網絡風險)、風險的潛在影響及緩解措施展開磋商，以確保各業務單位履行其職責使系統行之有效。該等措施包括制訂額外監控，並部署適當的保險工具以盡量減低或轉移該等風險對集團業務的影響。行政管理人員定期審查風險管理框架，並通過審核委員會向董事會確認該框架的有效性。此外，董事及高級職員責任保險為集團董事與高級職員之潛在個人法律責任提供保障。

就正式風險審閱及申報而言，本公司採取「由上而下及由下而上」的方式，涉及各主要業務單位的定期提供資訊，以及行政總裁及董事會透過審核委員會所作的討論及審閱。進一步而言，各主要業務單位須每半年正式識別其業務所面臨的重大風險(包括可持續發展及網絡風險)，並按界定的標準計算風險，研究其發生的可能性及對業務的潛在影響，而行政總裁就集團面臨的所有重大風險作出整體評估後提供意見。相關風險資料(包括主要緩解措施及計劃)記錄在風險登記冊，有助持續檢討及跟查進度。

綜合風險登記冊連同風險管理圖(作為風險管理報告的一部分)將每半年呈交予審核委員會審閱。審核委員會代表董事會審閱報告，與財務總裁討論風險管理和內部監控系統，包括與網絡風險相關的事項，並適時提供意見，以確保系統行之有效及適當到位。

本年報第 24 至第 29 頁提供集團風險因素的描述，而該等風險因素可能影響集團財務狀況或營運業績，以致與預期或過往業績有重大差異。有關集團管理對集團業務重大及相關的可持續發展及網絡風險的策略及方法之更多詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」內。

內部監控

涵蓋所有附屬公司及合資企業的集團架構得以維持，並不時及定時更新。董事被委派加入所有經營重大業務之附屬公司的董事會，以監督和監察該等公司的運作，包括出席其董事會會議、審批預算及計劃以及參照已識別風險及已制訂主要業務表現目標釐定業務策略。行政管理團隊對集團業務在協定策略範圍內的營運與表現承擔責任。執行董事持續監察集團公司的表現並審視其風險情況。

集團內部監控程序包括一套全面的報告系統，以向每個業務單位之行政管理團隊及執行董事匯報資料。

業務計劃與預算由個別業務的管理層按年編製，並須由行政管理團隊與執行董事審批，作為集團五年企業計劃週期的一部份。集團每季均會修訂該年度的業務預算，並與原來的預算作出比較及批核。在編製預算與作出修訂預測時，管理層將辨識、評估與匯報業務蒙受重大風險的可能性與其潛在的財務影響。

行政總裁審閱涵蓋每項業務之財務業績與主要營運統計數字的每月管理報告，並且每月與業務高級管理人員舉行會議，以檢討此等報告、業務表現與預算之比較、預測、重大業務風險之敏感因素與策略。此外，財務總裁及業務單位之財務經理每月舉行會議，以對照預算及預測檢討每月表現，以及處理會計與財務相關事宜。

集團為其附屬公司運作維持中央現金管理系統，而集團財務部負責監管集團的投資與借貸活動，亦會評估及監察財務及營運風險，並向管理層提議減低有關風險。財務部每週向管理層發出有關現金及流動投資、借貸與有關變動的庫務報告。

集團已為開支的批准與監控訂立指引與程序。營業支出均須根據整體預算作出監管，並以各業務為單位按各行政人員及主任的職責輕重相稱的開支批核水平進行監控。資本性開支須按照年度預算檢討及批核程序進行全面監控，而未列入預算案的開支，以及在經批核預算之內的重度資本性開支，則須於撥出之前由財務總裁或執行董事作出更具體的監管與批准。每月報告內實際開支與經預算及經批准開支的比較亦經過審閱。

集團亦已遵從包括特定範疇的集團庫務政策，比如銀行賬戶管控和程序、貸款契諾的監察及合規監管。

就正式審閱集團風險管理及內部監控系統而言，集團每半年進行一次風險管理及內部監控自行評估，要求各業務單位的高級管理人員檢討、評估及申報該等系統的成效，範圍涵蓋所有重大的監控，包括於業務營運時的財務、運作和合規監控並制訂行動計劃以處理問題(如有)。該等評估結果連同上述風險管理報告及內部及外聘核數師的獨立評估，構成審核委員會就有關集團風險管理及內部監控系統成效提供意見的部份依據。

法律及規管監控

集團致力確保其業務經營遵守本地及國際法律、規則及規例。法律部負責維護集團的法律權益。該部門監察集團日常法律事務，包括按照既定政策及審批框架編製、審閱及批准集團公司法律文件及公司秘書文件，與財務、稅務、庫務、公司秘書及業務單位人員共同檢討及協調程序，並就須關注的法律及商業事宜向管理層提出建議。此外，法律部監督集團的監管合規事宜。該部門分析及監察集團營運的監管架構，包括審閱適用的法律及規例，並就有關監管事宜及諮詢向相關監管機構及／或政府部門準備和提交回應或存檔。法律部亦編製及更新內部政策及適時為各部門舉辦專項工作坊以加強集團內部監控及合規程序。

法律部向集團控股公司的集團法律部匯報所有重大法律、規管及公司秘書事宜。彼與集團控股公司的集團法律部共同決定及批准外聘法律顧問的委聘，確保維持適當的專業標準，並提供最具成本效益的服務。此外，法律部就有關集團的法律和規管事宜為董事、企業行政人員及法律和公司秘書團隊籌辦及舉行持續教育研討會／會議。

於上市公司層面上，集團須遵守上市規則、收購、合併及股份回購守則、開曼群島公司法、公司條例、證券及期貨條例及／或集團公司註冊成立所在司法權區的法律、規則及規例。法律部對該等法規、規則及規例(對集團可能具有重大影響)的法律規定會密切監察遵守情況。本公司並不知悉有任何可能對集團產生重大影響的違反法律及法規的事件。

管治政策

集團高度重視集團董事及僱員的操守、個人及專業水平。所有僱員均遵守反映集團核心價值觀及企業文化的各種集團政策。操守守則乃本公司為僱員設定操守期望之核心工具，強調集團堅定承諾在所有業務往來中維持高水平的商業誠信、廉正及透明度。本公司亦制訂反貪污及舉報政策及制度，有利於樹立健康的企業文化及良好的企業管治常規。此外，集團已採納及實施多項其他管治政策，以將集團的核心價值觀融入其營運及常規。集團會不時審視該等政策，確保符合並適用於集團的業務、企業策略及持份者的期望。此外，僱員每年須作自我聲明，確認彼等已經細閱、了解並將繼續遵從集團各項政策。請參見刊載於本公司網站的管治政策。

集團的主要管治政策及指引包括：

操守守則

集團之操守守則為僱員訂立合理所需的標準，以提倡誠實及道德操守、在集團提交或遞交予監管機構的報告及文件中作出準確適時的披露、遵守適用法律及法規、對任何違規行為進行即時的內部舉報，並對遵守操守守則負責。每名僱員均須承諾遵守操守守則，包括處理利益衝突、平等機會、多元化及相互尊重的工作環境、健康及安全、保障及合理使用公司資產、檔案記錄、賄賂及貪污、個人資料保護及私隱的條文以及針對非法及不道德行為的舉報程序等。僱員須根據既定的申報及上報程序，舉報任何違反操守守則的情況。

舉報政策

為致力達致及維持開放、廉潔及問責之最高水平，本公司期望及鼓勵集團僱員以及與集團有業務往來的人士(例如客戶、供應商、債權人及債務人)以保密方式向本公司舉報集團內的任何懷疑不當行為、失當行為或不良行為。就此，本公司已採納舉報政策。有關政策旨在為舉報人提供舉報渠道及指引以舉報可能屬不當的行為，並向舉報人保證集團會向他們提供保障，包括以匿名方式及法律保護，而不會因作出任何真實舉報而遭不公平解僱或加害。董事會已授權予審核委員會負責確保作出適當安排，對所提出的任何事項進行公平及獨立調查，並採取適當的跟進行動。

反欺詐及反賄賂政策

在業務往來中，集團絕不姑息其董事、行政人員、僱員、代理或顧問或代表其行事的任何人士或公司直接或間接以任何形式進行欺詐或賄賂。反欺詐及反賄賂政策概述集團對欺詐及賄賂零容忍的立場，協助僱員識別可能導致或可能被牽涉之欺詐行為、貪污或不道德商業行為的情況，以避免明言禁止的行為，並在有需要的情況下及時尋求指引。各業務單位須向財務總裁及內部審核匯報任何實質或疑似賄賂、盜竊、欺詐或類似罪行的事件，以進行獨立分析及必要的跟進(更多詳情請參見本年報第 104 至第 105 頁)。

委任第三方代表政策

集團亦致力於聘用第三方代表(例如諮詢人、代理、顧問、介紹人及發現人)時作出適當監管。所有業務單位於甄選第三方代表及監察其行動時，均須適當謹慎行事並進行盡職審查，及應就此遵守集團委任第三方代表政策。

企業傳訊政策

集團非常重視其於經營社區之聲譽。僱員須遵守企業傳訊政策，確保市場適時接收有關集團的準確資訊。公司事務部專責協助管理層以迅速、專業且妥善協調的方式，通過傳媒提供清晰且貫徹一致的集團業務信息。

股東通訊政策

集團致力通過與個人或機構股東定期溝通以提高股東的長遠價值。為此，集團致力確保全體股東可隨時、公平和適時獲取集團所有向外發佈的資料。股東通訊政策載有本公司已妥善設定的框架，以促進與股東的有效雙向溝通，以便積極參與本公司事務，並在知情的情況下行使股東的權利。

證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料之政策

集團已實行證券交易及處理機密與股價敏感內幕資料之政策，確保內幕消息能遵照證券及期貨條例予以識別、處理及發放，並設有恰當的內部監控程序，以免內幕消息因處理不慎而可能構成內幕交易或違反任何其他法定責任。政策亦採納管有內幕消息的僱員必須遵從的額外預防措施。措施包括以代碼辨別項目，以及在有需要的情況下方會就指定目的發佈資訊。所有知悉未發佈及價格敏感資料或機密信息的僱員於該期間均嚴禁買賣本公司的證券，而若干高級管理人員或職員須遵守不時個別通知的特定額外合規要求(包括但不限於買賣本公司的證券前，須取得指定管理層成員的書面預先許可)。此外，財務部門內之若干職員之禁止買賣期為本公司公佈年度業績前 60 日，以及公佈中期業績前 30 日。

本公司已建立有效的系統及程序，以確保及時和有系統的資訊流通，使管理層能夠迅速識別、評估及上報任何重大資訊。本公司已制訂監控程序，以監控各業務部門及職能部門的集團財務表現、業務發展及公司事件，而各業務部門及職能部門須透過定期報告或在觸發內部上報程序時向管理層報告。管理層將迅速評估所報告事宜的影響，並在適當情況下，上報該事宜至指定委員會以作進一步考慮。倘該委員會認為所報告事宜構成內幕消息，則該事宜將提交董事會考慮及決定，並在適當情況下由本公司及時披露。

個人資料管理政策

集團亦致力維護及保障其客戶及僱員的個人資料。僱員必須遵從適用的資料保護法律以及個人資料管理政策及當地適用的政策及程序，收集及使用個人資料。

資訊安全政策

僱員不得披露集團、其客戶、供應商、商業伙伴或股東之任何機密資料，除非集團已按照資訊安全政策授權該披露。該政策釐清適用於整個集團有關資料之保密、真確及獲取之通用政策。

網絡安全政策

此政策提供界定網絡安全實踐基線及管理網絡風險之框架，以確保集團於該領域之工作高效、連貫且協調有序。

董事會成員多元化政策及董事提名政策

兩項董事會政策(董事會成員多元化政策及董事提名政策)載列達致成員多元化的方法以及董事會就提名及甄選董事所採用的方法及程序。該等政策的更多詳情載於本報告第73至第77頁。

員工多元化政策

本政策提倡多元及共融的工作環境，尊重個人差異，全體員工都受到尊重對待，以多元的觀點來加強招聘、支持留任，以及促進創新與成長。主要組成部分包括堅持無歧視的僱傭常規及程序、鼓勵員工之間的合作、提供培訓及發展機會以滿足多元化員工的特定需求及職業抱負，並定期評估政策的成效。

內部審核

內部審核須直接向審核委員會匯報，就集團業務營運的風險管理活動及監控的設立與效益方面提供獨立保證。彼有廣泛職權可審查集團的文件、紀錄、物業及人員。內部審核部門運用風險評估方法與考慮集團業務運作機制，制訂以風險為本的三年審核計劃供審核委員會審閱。考慮到外部和內部因素(例如宏觀經濟和監管變化、業務和營運變化、新興風險及機會(包括可持續發展及網絡相關者)以及審計和欺詐調查結果)可能會影響集團年內的風險狀況，因此須持續重新評估該審核計劃。

內部審核部門負責評估集團的風險管理及內部監控系統之成效，包括檢討本公司的持續關連交易(更多詳情請參閱本年報第41至第43頁)，就系統提供持平意見，並將評估結果向審核委員會、行政總裁及行政管理團隊匯報並提出建議，以及負責跟進該等問題，確保彼等已於協定期限內獲得圓滿解決。此外，內部審核部門會與外聘核數師保持定期溝通，讓雙方了解可能影響其相關工作範圍的重大因素。

視乎個別業務單位的業務性質與承受的風險，內部審核部門的工作範圍包括財務、資訊技術、營運、可持續發展、商業操守、管治政策及監控合規檢討、定期與突擊審核，以及生產力效率檢討等。

內部審核亦負責定期進行詐騙分析和獨立調查。根據集團操守守則及反欺詐及反賄賂政策，倘涉及金額超過內部審核與財務總裁或行政總裁釐定的最低門檻，各業務單位須於24小時時限內向財務總裁及內部審核匯報任何實質或可疑詐騙事件。此外，各業務單位按季度向財務總裁及內部審核提交詐騙事件數據概覽。該等事件連同透過本公司既定的舉報渠道上報的事件均記錄於本公司集中處理的詐騙事件記錄冊，該紀錄冊由內部審計保存及於適當時進行獨立評估及調查。內部審計將會即時向審核委員會主席提呈任何性質重大的事件以獲取其指示。此外，審核委員會亦會獲得季度詐騙事件及相關數據的概要(包括獨立調查結果及已採取行動)。

外聘核數師向內部審核並按需要向財務總裁提交有關內部監控與相關財務報告事宜的報告。該等報告會獲審閱以採取適當行動。

董事會確認其對集團風險管理及內部監控系統之責任，並已透過審核委員會對集團截至2025年12月31日止年度的風險管理及內部監控系統的成效已進行檢討，範圍涵蓋所有重大的監控，包括財務、營運及合規監控，並同意管理層的確認該等系統均有效及適當。集團的風險狀況並無發現重大變化，亦無識別可能影響股東的重大關注範疇。此外，董事會透過審核委員會及可持續發展委員會已檢討及信納集團在會計、內部審核、財務匯報及可持續發展表現和匯報職能方面之資源、員工資歷及經驗、培訓課程和預算均足夠。

董事之提名

提名委員會

於2025年及截至本報告日期，提名委員會由獨立非執行董事陳先生擔任主席，非執行董事施女士及獨立非執行董事葉先生為成員，完全符合管治守則的守則條文。大多數成員雖為獨立非執行董事，惟其中一名為非執行董事，可提供不同觀點和直接見解，從而提名更適合的候選人以供考慮。

提名委員會的責任乃至少每年檢討董事會的架構、規模、組成(包括才能、知識、經驗及多元化概況)，以協助董事會維持其才能組合(詳情請參閱下文「董事會才能組合」)，並就董事會成員之組成作出建議，以實踐集團企業策略以及提升股東價值。委員會就委任或重新委任董事及董事的繼任計劃物色合適董事人選並向董事會提出建議。除此以外，委員會亦根據上市規則的標準，評估獨立非執行董事的獨立性，並定期檢討董事提名政策和董事會成員多元化政策，以及就任何擬議的修訂向董事會提出建議。提名委員會亦定期檢討及評估各董事為董事會所投入的時間及貢獻，以及董事履行其職責的能力，並支援定期評核董事會的表現。提名委員會獲董事會授權，於有需要時可就其職權範圍內之事宜取得獨立專業意見。

提名程序

提名程序已經並將繼續根據董事提名政策及董事會成員多元化政策執行，可於本公司網站查閱。董事會將不時檢討該等政策及監察其執行情況，以確保政策持續行之有效並符合監管規定及良好企業管治常規。

根據董事提名政策，提名委員會於釐定候選人是否合適時，將考慮候選人可以為董事會帶來的潛在貢獻，包括與董事會的互補、候選人的承諾、主動性及誠信，並適當考慮多元化董事會之裨益。

根據董事會成員多元化政策，董事會候選人乃根據彼等的優點及能為董事會帶來的貢獻予以甄選，以配合及提升董事會的整體能力、經驗及視角，當中考慮集團的企業策略及成員多元化各方面(包括性別、年齡、文化、種族、教育背景、專業經驗以及提名委員會可能不時考慮與達成董事會成員多元化相關的其他因素)的裨益。

董事會才能組合

於本報告日期，董事會由 10 名董事組成。下表及圖表概述董事會架構、才能組合、專業知識、能力及多元化概況。

架構及規模					委員會				資歷		才能及專業知識								
董事	年齡	於董事會之年期	性別	種族(華人)	職銜	審核	提名	薪酬	可持續發展	專業	學歷	策略規劃	領導才能	行業知識及經驗	金融知識／銀行業務	風險管理	法律及規管合規	可持續發展	科技、數碼及創新
霍建寧	74	17 ^(c)	M	•	NED					N1	BA	•	•	•	•	•			•
呂博聞	75	17 ^(b)	M	•	ED						BSc	•	•	•	•	•			•
胡超文	72	9 ^(c)	M	•	NED					N2	BSc	•	•	•	•	•			•
何偉榮	63	1 ^(a)	M	•	ED				•		BA	•	•	•	•	•		•	•
黎啟明	72	17 ^(a)	M	•	NED			•			BSc, MBA	•	•	•	•	•		•	•
施熙德	74	9 ^(c)	F	•	NED	•			•	N3	BSE, MA, MA, EdM	•	•	•	•	•	•	•	•
陳子亮	79	1.5 ^(c)	M	•	INED	•	•				BSc, MBA	•	•		•	•			
周靜宜	62	3 ^(a)	F	•	INED			•	•		BA, MBA	•	•	•					•
嚴萬英	57	1.5 ^(c)	F	•	INED	•				N4	BCom, MBus(Acc)	•	•		•	•	•		
葉毓強	73	6 ^(a)	M	•	INED	•	•	•			BSc, MSc, MSc	•	•		•	•	•	•	•
涵蓋範圍 (佔全體董事會百分比)												100%	100%	70%	100%	90%	40%	50%	70%
董事人數 (全體董事會共 10 人)												10	10	7	10	9	4	5	7

ED： 執行董事
 NED： 非執行董事
 INED： 獨立非執行董事

F： 女性
 M： 男性

附註：

(a) 上次於 2023 年 5 月 11 日舉行之股東週年大會上重選[^]

(b) 上次於 2024 年 5 月 9 日舉行之股東週年大會上重選[^]

(c) 上次於 2025 年 5 月 14 日舉行之股東週年大會上重選[^]

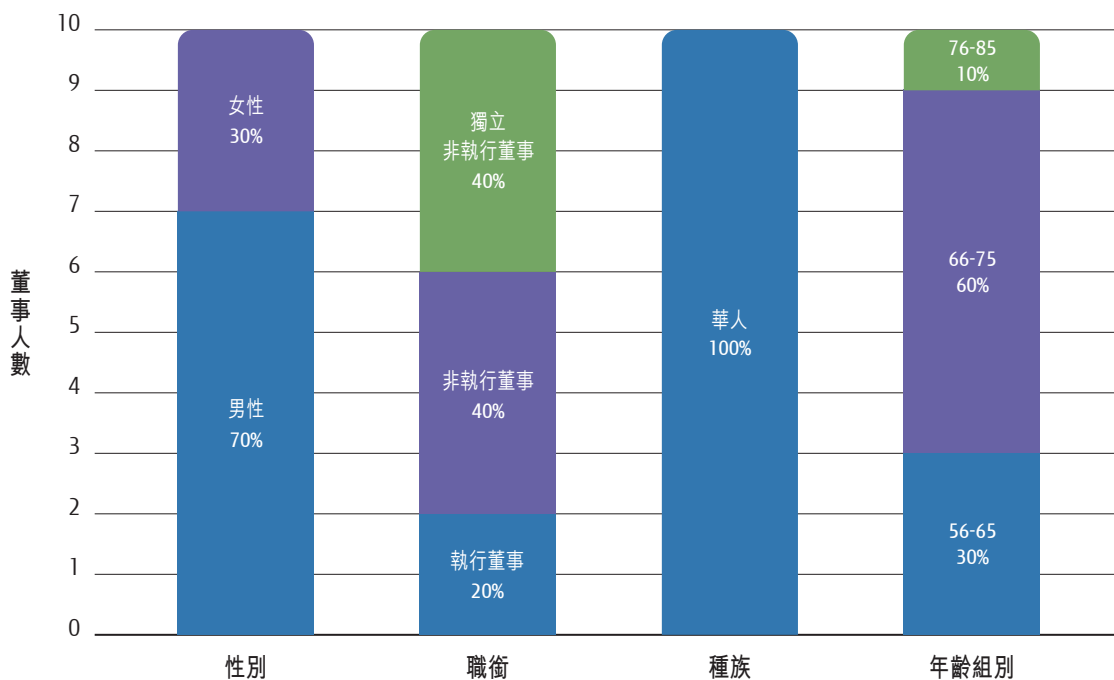
N1 澳洲及紐西蘭特許會計師公會資深會員

N2 英國工程技術學會及香港工程師學會會員

N3 英格蘭與威爾斯、香港以及澳洲維多利亞省之合資格律師，特許公司治理公會及香港公司治理公會資深會士，持有特許秘書及公司治理師雙重資格

N4 香港會計師公會會員

[^] 根據組織章程細則有關董事退任及輪替以供重選的規定，董事在上次重選後的任期一般為三年。然而，視乎有關重選時董事會的組成及情況，部分董事的任期可能會較短。



董事會於多個核心領域展現強大能力，包括策略規劃、領導才能、行業知識、金融知識、風險管理及法律／規管合規。憑藉多元化之經驗及視野，董事會能有效推動策略、秉持本公司之價值觀，並培養結合靈活決策、前瞻思維、合規及道德管治之文化，確保董事會之決策始終支持本公司之宗旨及所推崇的文化。董事會深明可持續發展及科技創新等新興議題的重要性，並透過具針對性的持續專業發展培訓及持續發展措施，不斷提升專業能力。這些措施有助於強化董事會的技能組合，確保其能有效應對瞬息萬變的業務環境、監管要求及策略挑戰。

整體而言，董事會的現有技能、專業知識及資歷已足夠且切合本公司的長遠目標，而持續的發展措施則不斷加強董事會的效能與適應力，確保其能應對多變的業務及監管環境。

對比其他聯交所上市公司，董事會女性代表處於相對高之水平(30%，佔10名董事中的3名)。本公司在業務中鞏固其對性別多元化的承諾，因此持續檢討及評估性別多元化及人員組成的合適水平，以符合本公司的策略。本公司的目標是維持女性董事佔董事會成員至少30%。提名委員會將每年及不時按需要檢討該目標。本公司將繼續設法確保擁有適當的多元化組合，並已制訂多項措施配合其確保董事會多元化的策略，亦會繼續於集團內不同層面進行有組織之招聘、甄選及培訓計劃，以培養更多廣泛能幹與經驗豐富的潛在董事會成員。

董事會亦非常重視集團各層面的多元化(包括性別多元化)。本公司高級管理層由負責本公司主要職能之行政人員組成，其中包括一名女性，佔團隊之25%(四名中佔一名)。於2025年3月，集團更引入員工多元化政策，以促進工作場所的多元及共融，讓所有員工，不論其背景如何，都能感到被重視(請參閱本報告第71頁的「管治政策」)。集團員工團隊整體相對均衡，女性全職僱員佔39%(包括高級管理人員)。為支持各方面多元化發展(除性別外，亦包括種族、民族、殘疾、社會流動性及年齡方面)，集團正致力於提升多元化及包容性的措施，包括透過僱員網絡、指導計劃、招聘守則、政策以及讓全體僱員參加增進認識的活動及培育支持共融行為。有關集團性別比例的更多詳情，以及為改善高級管理層及全體員工的性別多元化而採取的措施以及相關資料，請參閱載於第86至第164頁的「可持續發展報告」。

倘董事會決定需要增聘或替補董事，則提名委員會將部署多種渠道物色合適的董事人選，包括董事、股東、管理層、本公司顧問及外部獵頭公司的推薦。倘符合資格的退任董事願意膺選連任，則提名委員會將考慮並酌情建議有關退任董事膺選連任。根據上市規則，載有關於退任董事必要資料的通函，將於提呈有關重選該等董事之股東大會召開前發送予股東。

本公司股東亦可根據組織章程細則以及適用法律及法規提名人選在股東大會上膺選董事。有關提案的程序已刊登於本公司網站。

提名委員會於2025年舉行兩次會議，成員的出席率為100%。

成員	出席會議次數／ 合資格出席會議次數
陳子亮(主席)	2/2
施熙德	2/2
葉毓強	2/2

於2025年，提名委員會檢討董事會的架構、規模及組成(包括才能、知識、經驗及多元化概況)，確保董事會具備健全多元化並由具備配合集團業務所需的才能及經驗的人士均衡組成，以及委任具備相關專業知識及領袖特質的適當人選加入董事會，務求與現有董事的才能互相配合。就古先生辭任執行董事及行政總裁，提名委員會於2025年9月向董事會建議委任何先生為執行董事及行政總裁。其委任乃根據董事提名政策及董事會成員多元化政策，經過嚴格的評核程序後作出，以確保董事會具備與本公司策略一致的必要技能、經驗及知識。

提名委員會亦評估了所有獨立非執行董事的獨立性，以及經考慮彼等的年度獨立性確認書及參考上市規則第 3.13 條所載的獨立性準則對彼等的獨立性所作的評估後，認為彼等均為獨立人士。具體而言，提名委員會考慮到所有獨立非執行董事繼續向董事會提供持平獨立的意見，並於董事會轄下各委員會擔當主要角色，就集團的策略、政策、表現、問責性、資源、主要委任及操守準則等事宜，提供獨立及外部的意見，以及富建設性及全面的評論。所有獨立非執行董事概無參與本公司的日常管理，或於本公司業務中擁有任何財務或其他利益或關係。此外，亦無存在任何會嚴重影響其獨立判斷的情況。

概無獨立非執行董事已於董事會在任超過九年。

提名委員會於 2026 年 2 月的會議上，在檢討董事會的架構、規模及組成(包括才能、知識、經驗及多元化概況)的同時，亦檢討及評估了各董事對董事會所投入的時間及貢獻。該評估考慮了各董事履行其職責的能力，並參考多項因素，例如於董事會及董事委員會會議的參與、現有上市公司董事職務、其他重要的外部時間承擔、所接受的持續專業發展進修以及董事會及其委員會的表現評估結果。提名委員會肯定資深董事會成員從其經驗及對商業趨勢的理解中提供的寶貴意見。提名委員會認為各董事均能有效履行其職責。

於同一會議上，提名委員會審閱董事會表現評估結果，確認整體表現與集團之業務及策略目標一致。提名委員會確認獨立非執行董事之獨立性，就於 2026 年股東週年大會上輪席退任及重選連任之董事進行審議及甄選，並向董事會建議予以審議。提名委員會亦已審視董事會多元化政策及董事提名政策，並認可其在 2025 年的落實情況及成效。提名委員會總結認為，考慮到於 2025 年股東週年大會上重選董事及於 2025 年委任一名新董事之程序，兩項政策對集團而言仍然穩健有效。

提名委員會之職權範圍已於 2025 年 2 月更新，以反映於 2025 年 7 月 1 日生效之管治守則最新修訂。

董事與高級管理人員薪酬

薪酬委員會

薪酬委員會由三位具備人力資源與薪酬待遇方面專長的成員組成。

於 2025 年及截至本報告日期，薪酬委員會主席為獨立非執行董事葉先生，成員包括非執行董事黎先生(於 2025 年 12 月 8 日獲委任為薪酬委員會成員，以接替主席兼非執行董事霍先生)及獨立非執行董事周女士。薪酬委員會的組成符合上市規則項下主席及獨立性的規定。大多數成員雖為獨立非執行董事，惟其中一位為非執行董事，可就董事及高級管理人員的能力與表現，提供不同觀點與直接見解。薪酬委員會於每年年底舉行會議，以釐定集團董事及高級管理人員的薪酬待遇。委員會亦將以書面決議方式及按需要舉行額外會議審議及批准薪酬事宜。

薪酬委員會於 2025 年舉行一次會議，成員的出席率為 100%。

成員	出席會議次數／ 合資格出席會議次數
葉毓強(主席)	1/1
黎啟明 ⁽¹⁾	1/1
周靜宜	1/1
霍建寧 ⁽²⁾	不適用

附註：

(1) 於 2025 年 12 月 8 日獲委任為成員

(2) 於 2025 年 12 月 8 日終止擔任成員

薪酬委員會的責任是協助董事會達成其目標，即吸引、挽留與激勵一眾層面更廣更多元化，且最具才能和經驗的人才，為集團制訂與執行策略。委員會協助集團施行公平而具透明度的程序，用以制訂集團全體董事與高級行政人員的薪酬政策。儘管董事會擁有權力釐定非執行董事的薪酬，惟審閱及釐定集團個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇的職責委託予薪酬委員會。薪酬委員會獲董事會授權，於有需要時可就其職權範圍內之事宜取得獨立專業意見。

年內，薪酬委員會審閱有關市場數據(包括經濟指標、統計數字及薪酬公佈)之背景資料、集團業務活動與人力資源事宜，以及僱員人數及員工成本。於 2025 年 12 月，薪酬委員會審議及批核 2026 年執行董事的董事袍金，惟須待股東於 2026 年股東週年大會上批准，以及向董事會建議 2026 年非執行董事與獨立非執行董事的建議董事袍金。年底前，薪酬委員會亦審議及批核集團行政總裁與高級行政人員的 2025 年終花紅及 2026 年薪酬待遇。概無董事或其任何聯繫人參與釐定其自身的薪酬。

薪酬政策

集團董事與高級行政人員的薪酬乃按照彼等行業專長及經驗、集團的表現和盈利，以及參考其他本港與國際公司的薪酬基準與當前市場情況釐定。行政總裁與員工亦參與按集團業績及個人表現而釐定的花紅安排。

2025 年度薪酬

董事酬金包括集團就管理集團事務支付予董事之款項。於 2025 年支付予各董事的酬金詳情如下：

董事	基本薪金、津貼及 實物利益 ⁽¹²⁾					賞金或補償 百萬港元	總酬金 百萬港元
	董事袍金 百萬港元	實物利益 ⁽¹²⁾ 百萬港元	花紅 百萬港元	公積金供款 百萬港元	公積金供款 百萬港元		
霍建寧 ⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽¹⁰⁾	0.103	-	-	-	-	-	0.103
呂博聞 ⁽⁵⁾	0.084	-	-	-	-	-	0.084
胡超文 ⁽¹⁾	0.084	-	-	-	-	-	0.084
何偉榮 ⁽⁴⁾⁽⁸⁾	0.026	0.769	0.408	0.061	-	-	1.264
古星輝 ⁽¹¹⁾	0.078	3.964	1.223	0.183	-	-	5.448
黎啟明 ⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁹⁾	0.085	-	-	-	-	-	0.085
施熙德 ⁽¹⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾	0.124	-	-	-	-	-	0.124
陳子亮 ⁽³⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾	0.188	-	-	-	-	-	0.188
周靜宜 ⁽²⁾⁽⁴⁾⁽⁶⁾	0.124	-	-	-	-	-	0.124
嚴萬英 ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	0.168	-	-	-	-	-	0.168
葉毓強 ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾	0.208	-	-	-	-	-	0.208
總計	1.272	4.733	1.631	0.244	-	-	7.880

附註：

- (1) 非執行董事
- (2) 薪酬委員會成員
- (3) 提名委員會成員
- (4) 可持續發展委員會成員
- (5) 該董事袍金乃支付予長和之一家附屬公司
- (6) 獨立非執行董事
- (7) 審核委員會成員
- (8) 於 2025 年 10 月 1 日獲委任
- (9) 於 2025 年 12 月 8 日獲委任為薪酬委員會成員
- (10) 前薪酬委員會成員(於 2025 年 12 月 8 日不再擔任成員)
- (11) 前執行董事及可持續發展委員會成員(於 2025 年 10 月 1 日辭任)
- (12) 實物利益包括保險及交通

2025年內支付予高級管理人員的薪酬範圍載列如下：

薪酬範圍	人數
1,500,001 港元至 2,000,000 港元	1
2,500,001 港元至 3,000,000 港元	1
3,000,001 港元至 3,500,000 港元	1

與股東及其他持份者的關係

董事會致力於維持與股東之有效溝通渠道，以促進建設性交流，並清晰了解股東對影響本公司事項(包括管治及對比集團企業策略之表現)之意見。

為緊貼持份者不斷變化的期望，集團高度重視並於全年積極推動投資者關係及與投資界進行建設性對話。於2025年，本公司繼續維持並加強多元化的溝通及交流渠道，此舉與其股東通訊政策(詳情請參閱本報告第70頁)一致。

股東交流及企業通訊

渠道	2025年摘要
投資者交流 (由行政總裁、財務總裁及投資者關係部主持)	<ul style="list-style-type: none">集團透過行政總裁、財務總裁及投資者關係部以定期簡報會、網上直播、電話會議及簡報，接觸並回應投資界人士(包括股東、潛在投資者、分析師以及媒體)有關索取資訊的要求及查詢。於2025年舉行超過10場會議，透過多種渠道如電話會議、視像會議、集體及一對一會議等形式，與機構投資者及分析師交流，重點關注財務表現、業務發展及可持續發展議題。
股東大會	<ul style="list-style-type: none">於2025年5月14日，本公司以混合會議形式舉行2025年股東週年大會，讓更多股東能夠參與。股東可親身出席或使用電子設備，經由網上平台投票，並於2025年股東週年大會之前或期間提交問題，與董事及高級管理層進行具意義的交流。除主席因在海外處理集團業務而未能出席外，全體董事(包括獨立非執行董事及所有董事委員會主席)均出席了2025年股東週年大會。有關詳情請參閱下文「股東權利及會議」一節。

渠道	2025 年摘要
<p>網上直播及簡報 (由行政總裁及財務總裁主持)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於 2025 年 3 月 14 日，本公司舉行網上直播，公佈 2024 年年度業績。 網上直播之錄影片段連同簡報投影片已上載至本公司網站，確保資訊透明及易於存取。
<p>企業通訊 (公告／報告)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於 2025 年，共發佈及刊發 2024 年年報、2025 年中期報告以及逾 30 份通告、公告、通函及新聞稿。
<p>公司網站</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司網站載有詳盡資訊，為持份者提供重要的參考依據。內容包括本公司之組織章程大綱及細則、相關政策及守則，以及各類投資者資訊，如財務摘要、股價資料、新聞稿及網上直播資料。 投資者關係頁面載有有關公司通訊之發佈指引及索取印刷本的詳情。企業管治政策、常規及可持續發展資訊及政策均會定期更新並可透過專設的企業管治及可持續發展頁面查閱。
<p>專設聯絡渠道</p>	<ul style="list-style-type: none"> 股東及其他持份者可隨時透過下列專屬渠道提出查詢、意見、評論及建議： <ul style="list-style-type: none"> 歡迎向董事會或本公司提供意見及建議，並可郵寄至香港皇后大道中 2 號長江集團中心 48 樓投資者關係部或公司秘書，或電郵至 ir@hthkh.com。 機構投資者及分析師可郵寄至香港青衣長輝路 99 號和記電訊大廈 15 樓投資者關係部或本公司公司秘書，或電郵至 ir@hthkh.com。 如持份者有意對可持續發展報告及可持續發展議題給予回應及建議，可電郵至 sustainability@hthk.com。

股東意見及後續跟進

集團重視股東及其他持份者的意見，致力提升透明度及加強投資者關係，並已建立及時而全面的程序以監察股東交流的成果。於股東現場交流中提出的問題，通常會即場予以回應。集團設有系統性追蹤機制以管理股東意見，所有透過不同渠道收到的意見及建議均會系統化記錄及分類，以便審閱及採取後續行動。在適當情況下，該等意見將納入集團策略制訂、業務運作及風險評估過程中。於2025年，投資者的主要關注範疇包括管道進展、管治常規、策略方向、ESG表現，以及資本分配。

股東權利及會議

集團鼓勵股東親身或透過電子設施，或(如未能親身出席)委派代表出席本公司所有股東大會。根據組織章程細則，持有本公司已繳足股本不少於十分之一而有權於本公司股東大會上投票的任何股東均有權利要求召開股東特別大會並提出議程以供股東考慮。股東只須致函本公司的香港主要營業地點，向董事會或公司秘書提出召開由相關股東簽署的此等股東大會的書面要求及說明所建議討論的議程即可，而該大會應於遞交該要求的兩個月內舉行。

股東大會上所有實質性決議均以按股數表決方式進行投票。投票由公司秘書進行，並由本公司的香港股份過戶登記處監票。投票結果則於本公司及香港交易所網站公佈。此外，本公司網站定期登載經更新的集團財務、業務與其他資料供股東及持份者閱覽。

本公司於2025年舉行一次股東大會(即於2025年5月14日於九龍海逸君綽酒店舉行之2025年股東週年大會)，該大會以混合會議形式舉行，股東可親身或以電子設施出席，亦可透過網上平台投票。除主席因在海外處理集團業務而缺席外，全體董事及羅兵咸永道均有出席2025年股東週年大會。審核委員會、提名委員會、薪酬委員會及可持續發展委員會之各自主席均出席2025年股東週年大會。本公司要求並鼓勵董事出席股東大會。

有關各實質事項之獨立決議案已於2025年股東週年大會提呈，而於日期為2025年5月14日之本公司公告內披露贊成該等決議案之票數百分比載列如下：

於2025年股東週年大會提呈之決議案	票數百分比
普通決議案	
1 接納截至2024年12月31日止年度之經審核財務報表聯同董事報告及獨立核數師報告	99.98%
2 宣派末期股息	100.00%
3(a) 重選霍建寧先生為董事	99.75%
3(b) 重選胡超文先生為董事	99.90%
3(c) 重選施熙德女士為董事	99.83%
3(d) 重選陳子亮先生為董事	99.92%
3(e) 重選嚴萬英女士為董事	99.96%
4 續聘羅兵咸永道會計師事務所為獨立核數師及授權董事釐定核數師酬金	99.98%
5 授予董事一般性授權以發行本公司新股份	98.81%
6 授予董事一般性授權以購回本公司股份	99.99%

據此，於 2025 年股東週年大會向股東提呈的所有決議案均獲通過。投票表決結果已刊載於本公司及香港交易所網站。

有關本公司的其他公司資料載於本報告「股東資訊」一節。其中包括於 2026 年重要企業活動日期等資料。

股東通訊政策

審核委員會負責定期檢討該政策之成效，以及是否符合現行監管及其他政策規定。於 2026 年 2 月，審核委員會檢討該政策，並認為該政策於 2025 年期間之實施取得成效（請參閱本報告第 63 頁）。

股息政策

董事會為本公司採納一項股息政策，並認同向股東提供與業務基本盈利表現掛鈎的股息所帶來之裨益。此政策可為股東帶來價值，同時維持可持續財務狀況及穩健的經營現金流。視乎業務情況、市場機遇並在維持本公司的穩健財務狀況下，本公司已採納一項定期派息的政策，目標派息率一般為年度股東應佔經常性溢利的 75%。經確認，董事會作出的所有股息決定均符合本公司的股息政策。

可持續發展

可持續發展管治

集團主要的可持續發展使命，是透過集團可持續發展目標與其業務策略發展互相配合，為所有持份者創造長遠價值。集團透過合作並利用其卓越的網絡與先進的技術，提供安全、無間斷及尖端的解決方案。此承諾支持聯合國可持續發展目標，促進可持續發展、共融和數碼化的社會，同時與所有持份者秉持企業責任與商業道德。集團與不同持份者，包括僱員、客戶、供應商及業務夥伴、股東及投資者、銀行及債權人、政府及規管機關，以及當地社區及非政府組織積極進行公開透明的對話。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」。

集團的可持續發展管治框架為秉持其可持續發展承諾奠定穩固基礎。該架構深度融入集團各個層面，包括董事會、可持續發展委員會、審核委員會、安全委員會、不同的工作小組及業務單位，為集團實踐可持續發展策略、設立目標、制訂指標和落實匯報程序提供全面指引。此外，其與持份者建立穩固關係，並確保所有業務營運的問責性。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」。

為應對即將推行的氣候相關趨勢及監管規定，董事會積極監督及評估集團之氣候相關事宜、風險與機會、策略、管理方針，以及其對比目標與指標之表現。董事會將職責委派予可持續發展委員會及可持續發展工作小組，並持續對氣候相關事宜進行有效檢討及監察。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁之「可持續發展報告」。

可持續發展委員會

可持續發展委員會於2020年成立，由非執行董事施女士擔任主席，成員包括執行董事兼行政總裁何先生(隨著前執行董事兼行政總裁古先生於2025年10月1日辭任後獲委任)及獨立非執行董事周女士。

可持續發展委員會主要負責向董事會就集團企業社會責任及可持續發展目的、策略、優先事項、措施及目標提出建議。可持續發展委員會在監督、檢討及評估集團就促進可持續發展重點與目標所採取的行動方面扮演重要角色，該等行動包括與集團業務部門協調，並確保營運與實務符合相關重點與目標。此外，可持續發展委員會亦負責檢討及向董事會匯報可持續發展的風險及機會，監察及評估可影響集團業務運作及表現之可持續發展新事宜及趨勢。此外，可持續發展委員會須考慮本公司的可持續發展措施對其持份者和環境的影響，以及評估及向董事會匯報本公司就可持續發展表現所發出的公眾通訊、披露與刊物。可持續發展委員會獲董事會授權，於有需要時可就其職權範圍內之事宜取得獨立專業意見。進一步詳情載於第86至第164頁的「可持續發展報告」。

可持續發展委員會於2025年舉行兩次會議，成員的出席率為100%。

成員	出席會議次數／ 合資格出席會議次數
施熙德(主席)	2/2
何偉榮 ⁽¹⁾	不適用
周靜宜	2/2
古星輝 ⁽²⁾	2/2

附註：

(1) 於2025年10月1日獲委任

(2) 於2025年10月1日辭任

於2025年，可持續發展委員會審閱本公司的可持續發展管治框架；本年度的可持續發展關鍵績效指標和本公司措施，包括在員工、客戶、社區和環境方面採取的措施。可持續發展委員會亦審閱並批准載於2024年年報內的2024年可持續發展報告。於2025年3月，可持續發展委員會採納一項新的員工多元化政策，並隨後獲董事會批准。於2026年2月，可持續發展委員會審視2025年可持續發展關鍵績效指標及相關活動，以及本公司之2026年可持續發展措施。委員會亦審閱載於本年報內之2025年可持續發展報告，並向董事會建議批准有關報告。

可持續發展委員會亦於2025年3月之2024年年度審閱、2025年9月之中期審閱及2026年2月之2025年年度審閱中，檢視集團在可持續發展表現及匯報職能方面之資源、員工資歷及經驗、培訓課程及預算之充足性，並對結果感到滿意。

可持續發展工作小組負責支持可持續發展委員會，由行政總裁及財務總裁擔任聯席主席，成員包括來自對集團可持續發展議題具有重大影響力的主要業務部門其他高級管理人員。

可持續發展融入集團的風險管理方針，通過每半年對所有業務單位各自的重大可持續發展風險進行正式檢討，以及向高級管理層匯報關於如何管理該等風險的計劃，並將其納入半年一次的風險管理及內部監控系統檢討。作為可持續管治不可或缺的措施，該等自行評估結果須經內部審核，並每半年提交予行政總裁、財務總裁以及審核委員會和可持續發展委員會進行檢討及批准。

可持續發展框架

集團根據四大可持續發展支柱：管治、可持續營商模式與創新、環境及社會，制訂其可持續發展框架、方針及優先事項。相應的集團政策、領導層與整體業務的共同努力支持各支柱。集團以此四大基礎支柱引導集團訂立可持續發展策略的整體方向，及有效應用於各個業務中的方法。集團訂立了八個集團可持續發展目標，劃分為四大可持續發展支柱及對應聯合國可持續發展目標，務求採用全面方針實現可持續發展。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」。

可持續發展報告進一步討論集團的可持續發展使命及策略、管理方法、進展、重要定量數據，以及政策及主要措施。該報告載於本年報第 86 至第 164 頁。

遵守法律及法規

集團密切分析和監察規管架構，以相應制訂及更新內部政策。集團舉辦培訓以加深對集團內部監控及合規程序之認知及了解。此外，集團亦定期提供商業道德操守培訓課程。另外，集團內部審核職能負責評估集團之可持續發展常規及相關規管合規情況。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」。

集團並不知悉年內有任何可能對集團產生重大影響的違反法律及法規的事件，其中有關僱傭、職業健康及安全或勞工準則、產品責任、反貪污、空氣和水排放以及廢棄物產生。進一步詳情載於第 86 至第 164 頁的「可持續發展報告」。

承董事會命

公司秘書
周恩慶

香港，2026 年 3 月 9 日