



Tam Jai International Co. Limited

譚仔國際有限公司

(於香港註冊成立的有限公司)
股份代號：2217



2024/25

環境、社會及管治報告



目錄

02 緒言

- 02 董事會的話
- 05 關於本報告
- 07 關於我們
- 09 里程碑
- 10 可持續發展表現概覽
- 12 可持續發展策略

18 管治

- 18 可持續發展管治
- 19 合規管理

22 潤澤社區

- 22 我們的顧客
- 26 我們的社區

31 提人為本

- 31 卓越僱主
- 41 供應商協作

44 綠色倡議

- 44 全港首創廚餘再生項目
- 46 減少環境足跡
- 52 環保營運
- 56 氣候相關披露

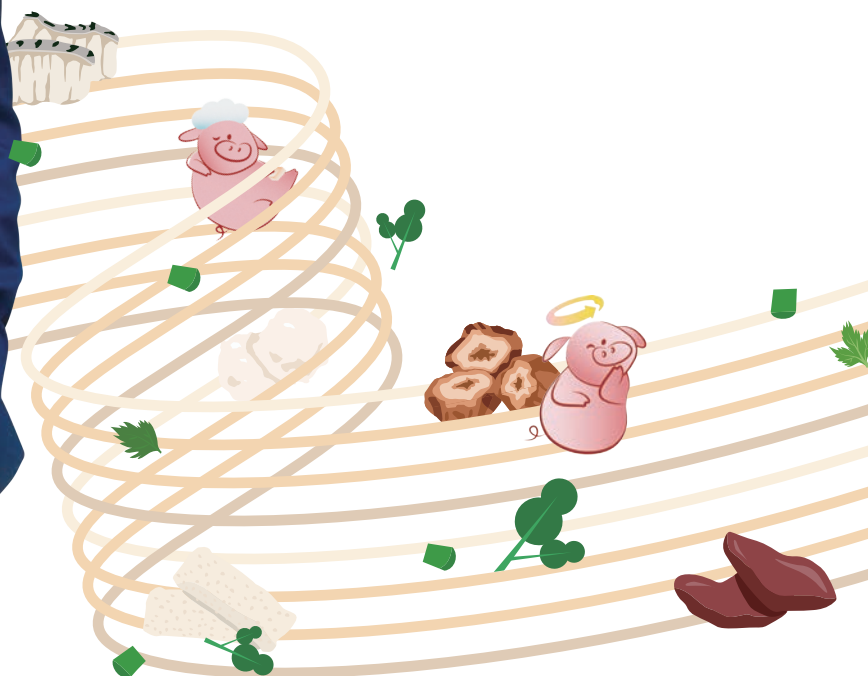
58 附錄

- 58 績效表
- 62 法律與政策
- 66 報告披露索引

譚仔國際致力開創 餐飲業的可持續發 展先河。

堅韌致勝：擁抱變化，砥礪前行

對譚仔國際而言，韌性不僅是應對挑戰的方式，更是我們公司的核心特質。多年來，我們憑著熱情、毅力和宏大的發展願景，達至今天的成就。與過去相比，今年的經營環境最為複雜多變。然而，即使身處於這個變革時期，我們仍覓得學習、適應和發展的新機遇。



劉達民先生
主席、執行董事兼行政總裁

面對宏觀經濟的不確定性以及本地和海外市場消費模式的轉變，我們繼續專注於鞏固自身優勢—用心製作美食、保持營運效率，並積極推動創新。儘管面臨諸多挑戰，我們仍維持業務增長，將餐廳網路拓展至超過240家分店，印證了我們的品牌實力和團隊堅定不移的承諾。

今年，我們的全新國際品牌「譚仔香港米線」以合營模式落戶澳洲，標誌著集團「將譚仔味帶到全世界」的重要里程碑，業務拓展亦邁進一大步。此舉不僅是我們進軍西方市場的開端，更開啟了合作夥伴推動增長的新模式。未來，我們亦計劃透過在馬來西亞和菲律賓已建立的新合作夥伴，進軍此兩大潛力優厚的市場，拓展我們在東南亞的業務版圖。

可持續發展乃集團策略的核心之一。年內，我們觀察到可持續發展領域的趨勢不斷演變，而持份者對企業以目標明確、透明度高和負責任的方式行事的期望越來越高—包括氣候相關財務披露、社會平等和道德採購範疇。

顧客的喜好也在轉變，其中，可持續性和社會價值在消費者決策的過程中，扮演更重要的角色。因此，企業不僅需提供優質產品和價值，更要充分展現對人類和地球的承諾。

創造長遠價值

我們視這些發展為引領變革、激發創新及創造長期價值的良機，而非負擔。可持續發展已融入集團的企業策略、品牌理念和營運思維之中。過去一年，我們重新審視現有的環境、社會和管治（「ESG」）目標，以更好地配合我們在減排、人才發展和負責任採購等領域的抱負，充分反映我們持續致力將ESG融入日常營運和長期策略之中，確保其成為推動進步的驅動力，而非僅是願景。

在「潤澤社區」、「提人為本」和「綠色倡議」三大集團ESG支柱的引領下，我們滿懷信心和信念迎接變革。

創新升級再造計劃 貫徹ESG三大支柱

作為餐飲集團，我們深諳美食凝聚人心、振奮精神的力量。今年，我們在本地餐飲業首創「豬腩肉升級再造計劃」，將中央廚房剩餘的豬腩肉轉化為生活用品。透過與學界和社福界合作，學生參與產品研發、廣告創意和產品包裝設計，而精神復元人士則接受職業培訓，投入量產工作。

此計畫與我們三大ESG支柱完美契合，不僅將廚餘轉化為美觀實用的產品，更展現綠色創新如何創造社會價值—既提供寶貴的學習機會，亦支持別具意義的慈善工作，彰顯可持續發展與社會賦能的協同效應。透過一系列活動，此計畫更啟發消費者與員工在日常生活中實踐綠色理念，為社區帶來正面影響。

提人為本

「譚仔人」是集團的靈魂，亦是我們的寶貴資產。今年，我們採取了具前瞻性的舉措來支持、賦能和表彰我們的員工。首先，我們全面更新了企業願景、使命及核心價值，旨在為企業文化注入新活力，讓員工朝向集團的目標團結起來，而我們的品牌基因—「勇於挑戰」和「至誠服務」亦隆重登場，清晰鮮明地指引著各級員工的行為和決策方向。作為定義「譚仔人」的精髓，我們透過擴展入職培訓框架，將全新願景、使命及核心價值傳達給所有員工。

我們亦與香港大學專業進修學院合作推出首屆區域經理領導課程，標誌著我們著手從內部培養領導人才的重要里程碑。與此同時，我們的「譚仔國際員工子女教育支援計劃」已升級為全新的「GAME Changer—成就未來」全方位培育計劃，新增了師友計劃、實習機會及義工體驗等元素，不僅為受助員工子女提供經濟支援，更重視參與學生的情感賦能和人際網絡等全人發展。

董事會的話

這些措施體現了我們持續致力於打造一個重視成長、包容和關懷的工作環境。今年我們榮獲「人力資源卓越大獎」，正是對我們以人為本的管治方針的肯定。

潤澤社區

在節奏急速的時代，我們視美食為聯繫人心、促進健康和回饋社會的橋樑。今年我們繼續以創意和關懷為本，致力為顧客製作具營養價值的食品。我們的綠色菜單仍然廣受歡迎，並根據嚴謹的營養資料庫推出了全新低碳水化合物、高蛋白質套餐，為顧客提供更多健康選擇。

我們也擴大了社區投資力度，支持扶貧及培養藝術、文化和青年發展的企劃。重點活動包括把我們的品牌理念與社會公益連結在一起的「線有善報」活動；以及一系列的企業贊助活動，以促進體育、本地藝術與文化發展，造福下一代。

綠色倡議

今年，我們的環保工作邁出重大一步。繼二零二三年底推行「走塑餐具」後，集團現已將全線分店的外帶米線碗更換為紙製容器，進一步減少一次性塑膠消耗，強化我們對可持續包裝方案的承諾。

我們還將廢棄物審計範圍擴展至中央廚房，讓我們更全面地掌握公司整體的環境足跡，從而制定更具針對性的減廢措施。這些努力有助建立一個更循環、更負責任的營運模式，在效率與環境保護之間取得平衡。

年內，我們繼續完善內部政策，投放資源加強氣候相關匯報，並與外部專家合作檢視及優化關鍵重要績效指標。根據國際披露標準，我們發佈了第二份獨立氣候披露報告，為氣候相關行動和韌性規劃訂立更清晰的路線圖。

集團整體表現榮獲「香港環境卓越大獎—銀獎」，充分肯定了我們在環保方面的付出與實效成果。

堅守初心，引領前路

展望未來，我們目標清晰、信念堅定。我們煥然一新的願景、使命及核心價值激勵我們勇於引領變革，把握每個創造價值的機遇。「勇於挑戰」和「至誠服務」的品牌基因不僅是口號，而是我們領導、支持與成長的核心精神。

透過加強氣候相關管治、舉辦活動赋能社區和員工，並將營運責任融入價值鏈的每個環節，我們將繼續深化可持續發展工作，緊扣三大ESG支柱。憑藉更清晰的ESG目標、更全面的數據分析和更強大的夥伴協作，我們已準備好以更強勁的動力向前邁進。

我為已取得的進展深感自豪，對未來的發展更充滿期待。我衷心感謝董事會、管理團隊及集團每一位員工，感謝他們對共同使命的付出、熱情與信念。我亦要感謝股東、顧客和合作夥伴一直以來的信任和支持。

我們將繼續攜手合作，肩負推動可持續發展的使命，為每個城市和各行各業增添生活姿彩。

劉達民先生

主席、執行董事兼行政總裁



本集團欣然提呈截至二零二五年三月三十一日止財政年度（「二零二五財年」）的第四份獨立年度ESG報告。本報告根據香港聯合交易所（「聯交所」）上市規則附錄C2－環境、社會及管治報告指引（「ESG指引」）項下「不遵守就解釋」條文編制。

本年度披露反映了我們對負責任的商業實踐、透明度和持份者問責的持續承諾。本報告詳細介紹了我們的ESG相關政策、管理方法以及各個關鍵領域的績效，同時強調了我們在實現可持續發展戰略目標方面所取得的進展。

匯報範圍

本報告採用營運控制法撰寫，因此所呈列的資料與措施均反映會受本集團直接影響的營運活動。匯報範圍涵蓋我們在香港的辦公室、譚仔雲南米線（「譚仔」）餐廳、譚仔三哥米線（「三哥」）餐廳及中央廚房，原因在於上述地點的營運足跡被視為對我們的可持續發展成果構成重大影響。

除非另有特別說明，否則本報告的匯報範圍並不包括本集團其他品牌位於香港及香港以外的業務。管理層認為，根據重要性原則，我們超過90%的業務收入來自香港的兩個品牌，因此其他品牌對我們的可持續發展表現影響極小。

匯報原則

本報告的內容乃根據ESG指引列明之四大匯報原則制定，確保所披露資訊相關且可比較。

重要性：

我們定期進行重要性評估，以識別對持份者和業務最關鍵的ESG議題。這些見解有助於我們將精力集中於最具相關性和影響力的領域。更多詳細資訊請參閱本報告「我們的可持續發展策略」章節。

量化：

我們清晰呈列可量化的績效指標，以便逐年追蹤進度。計算方法、資料來源、假設及換算系數會在相應績效表的註腳中披露，以確保數據清晰可信。

平衡：

為確保透明度，我們致力以公平公正原則評估ESG績效，揭示我們的成就及可以進一步改進的領域。

一致性：

本報告的報告格式和指標與公認的ESG標準以及聯交所的ESG指引保持一致，以便對我們不同時間的績效進行有意義的比較，同時確保我們披露的資訊持續可靠。

於二零二五財年，考慮到報告範圍與二零二四財年¹相比的變化，績效表中的所有比較數字均已重新計算，以確保一致性。

1 截至二零二四年三月三十一日止財政年度



關於本報告

資料披露

本ESG報告所載資料來自本集團的正式文件、審計數據、管理記錄以及本集團各部門記錄的可持續發展實務。相關資訊經由網上問卷調查、內部評估，以及諮詢相關部門而獲得。本報告末端附有完整的內容索引，以便進行完整性檢查。

前瞻性陳述

本報告涵蓋(其中包括)有關財務狀況、業務策略、可持續發展計劃及業務目標的前瞻性陳述。該等前瞻性陳述以集團高級管理層根據現有資訊所作的最佳判斷為依歸，並涉及多項可能引致實際結果與前瞻性陳述中所載結果出現重大差異的不確定性。因此，根據各種重要因素(包括本報告所列明者)考慮該等前瞻性陳述實屬重要。

本報告的獲取途徑

本ESG報告僅於網上發佈，並以英文及中文編寫。本報告可於本集團網站(<http://tamjai-intl.com>)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)查閱，如有任何歧異，概以英文版本為準。

持份者反饋

我們重視與持份者開放且持續的對話。他們的回饋對我們制定ESG優先事項和加強可持續發展實踐至關重要。我們尤其歡迎就本報告中概述的重要ESG議題提出意見，並就未來披露改進提出建議。

持份者可透過電郵至cc.dept@tamjai-intl.com或郵寄至香港九龍荔枝角長義街9號D2 Place ONE 8樓(註明收件人為企業傳訊部)聯絡企業傳訊部，與我們分享寶貴見解。

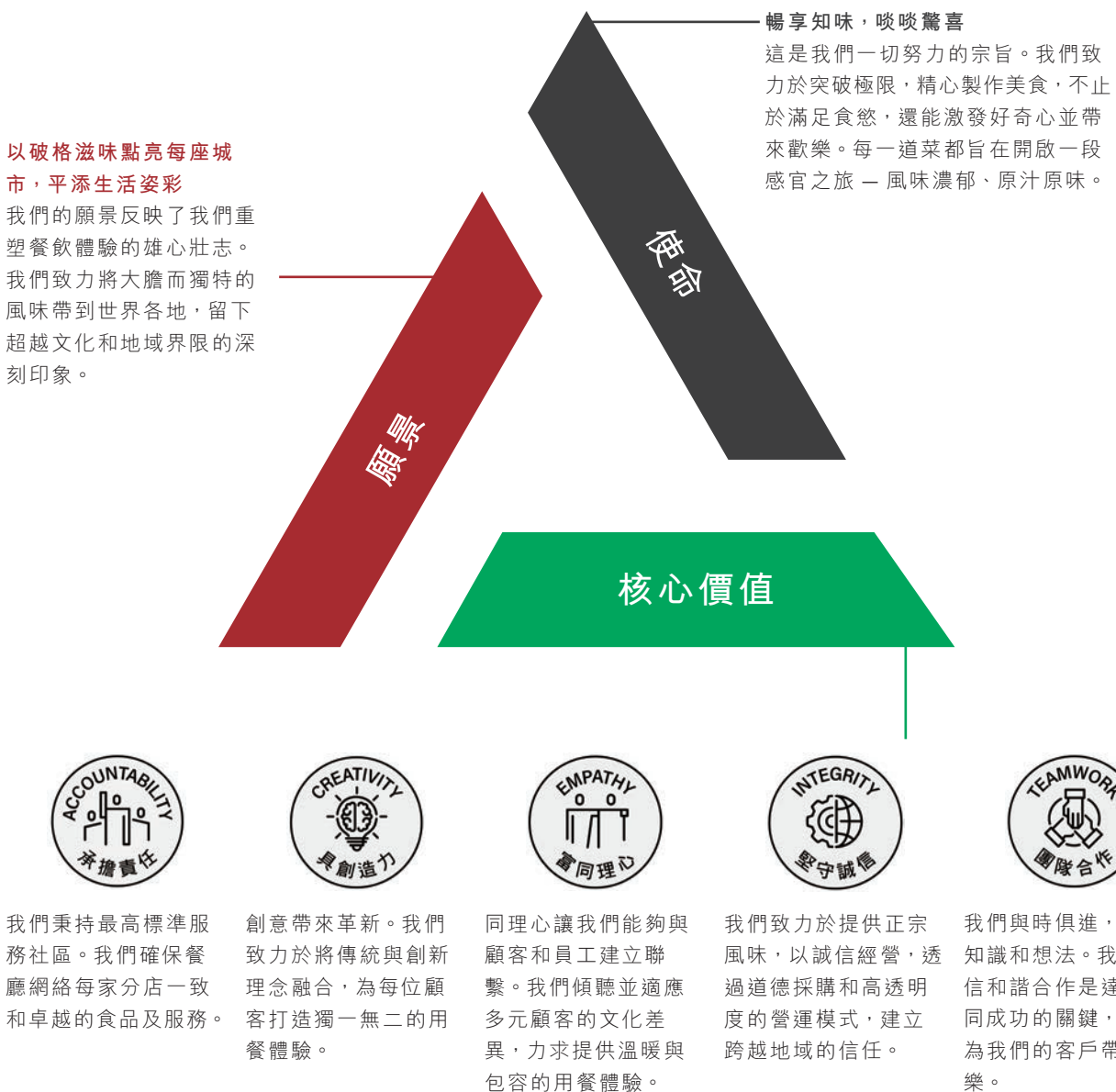




譚仔國際有限公司(「譚仔國際」或「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」或「我們」)為知名連鎖餐廳營運商，亦是餐飲行業的領先企業之一。本集團以「譚仔」及「三哥」品牌經營專門售賣米線的快速休閒連鎖餐廳，亦包括國際品牌「譚仔香港米線」，並於香港特許經營及授權加盟「丸龜製麵」和「山牛」餐廳。

截至二零二五年三月三十一日，我們於全球經營超過**240**間餐廳，遍及香港、中國內地、新加坡、日本及澳洲市場。我們亦計劃進軍菲律賓及馬來西亞市場²。

我們的願景、使命和核心價值



2 我們的分區網絡由香港219間餐廳、中國內地17間餐廳、新加坡4間餐廳、日本3間餐廳及澳洲2間餐廳組成。

關於我們

我們品牌基因的核心價值為：

勇於挑戰

「勇於挑戰」體現了我們努力追求成功的文化，推動我們創新、挑戰現狀，並在競爭激烈的市場中脫穎而出，提供卓越的產品和服務。



至誠服務

「至誠服務」不僅僅是提供顧客服務，而是一種發自內心的承諾，旨在建立真摯聯繫，細心了解每位顧客的獨特喜好，透過貼心周到的個人化服務，確保每位顧客時刻感受到被重視與欣賞。

隨著業務持續發展，我們始終秉持著「以美食豐盛生活」的宗旨。我們不僅將令人驚喜的全新風味帶到更多社區，更堅持以誠信經營及可持續發展作為核心價值。

我們尊重傳統、銳意創新，並正在描繪一個充滿魄力的未來。無論是在香港的核心市場，還是在世界另一端的新餐廳，我們的目標始終如一：為您的每一天增添美味色彩！

從街坊小店發展為跨國連鎖餐廳



首間「譚仔」於香港開業



「三哥」品牌重塑

「三哥」及「譚仔」網絡覆蓋全港18區



獲東利多香港收購並成立譚仔國際

委託第三方服務商提供外送服務



首間「譚仔」登陸中國內地



首間「三哥」登陸日本



首間「山牛」於香港開業



建立全新「譚仔香港米線」品牌進軍海外市場，並開設首間澳洲分店



建立策略夥伴關係，進軍馬來西亞市場

1996

2011-2013

2018

2019

2021

2022

2024

2008

2017

2020

2021年10月

2023

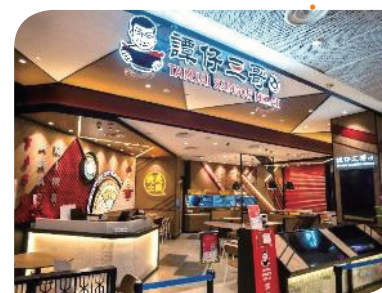
2025



首間「三哥」於香港開業



全港超過100間分店



首間「三哥」登陸新加坡



於香港聯交所上市



透過合營及特許經營模式進軍澳洲及菲律賓市場



於香港特許經營「丸龜製麵」餐廳



首間「三哥漫」於香港開業

將「譚仔味」帶到全世界



可持續發展表現概覽

二零二五財年關鍵績效



潤澤社區



分店及中央廚房
捐贈

90,400+
份餐盒



全新 **綠色菜單**



兩星
「有營食肆」



99%
衛生審核滿意率



提人為本



向員工子女發放
獎學金

1.5百萬港元



提供
42,600+
小時培訓



97%
員工受訓率



全新 **願景、使命
和核心價值**
打造充滿活力的
企業文化



綠色倡議



廚餘減少
25%*



100%
轉為紙製外賣
米線碗



減少塑膠包裝材料
14%*



全港 **首個**
**豬腩肉升級
再造項目**

* 與二零二四財年的密度(單位/百萬港元)比較

主要獎項及榮譽



香港環境卓越大獎 — 銀獎及優異獎
— 環境運動委員會、環境及生態局



香港綠建商舖聯盟2024 — 卓越綠色實踐獎(廢物管理)
— 香港綠色建築議會

咪嚟嘢食店計劃 — 鑽石級/金級/銀級及惜食約章簽署機構
— 環境及生態局、環境保護署



恒隆租戶可持續發展大獎2025 — 優良獎
— 恒隆地產有限公司



綠色餐飲伙伴計劃 — 碳中和(減廢)約章簽署機構
— 環境保護署、香港生產力促進局



人力資源卓越大獎2024

— Human Resources Online

- ✓ 最佳變革領導策略 — 金獎
- ✓ 最佳績效管理 — 金獎



BDA品牌大獎2025 — 年度最佳品牌大獎
— 香港設計師協會



環球設計大獎2025
— 香港設計師協會



香港義工獎2024銅獎

— 民政及青年事務局、政府資助計劃、
義務工作發展局



香港義工獎
HONG KONG VOLUNTEER AWARD

QSR MEDIA ASIA AWARDS 2025
FOR BEST CUSTOMER EXPERIENCE

— QSR Media Asia



PR AWARDS 2024

— MARKETING-INTERACTIVE



- ✓ Campaign of the Year — Gold
- ✓ Best PR Campaign — Food & Beverage — Gold
- ✓ Best PR Campaign — Public Awareness — Gold
- ✓ Best Innovative PR Campaign — Gold
- ✓ Best Real-Time Response — Gold
- ✓ Best Viral Campaign — Silver



渣打企業成就大獎2024 — 馬拉松拼勁大獎 — 傑出獎

— 渣打銀行及信報財經新聞

渣打企業成就大獎2024
Standard Chartered Corporate Achievement Awards

第十三屆君子企業獎

— 香港恒生大學



- ✓ 君子企業獎
- ✓ 君子企業(仁德)典範獎

OUTSTANDING ESG AWARDS: LISTED COMPANY
— PLATINUM AWARD

— The Institute of ESG & Benchmark (IESGB)



ESG ACHIEVEMENT AWARDS

ISO 22000: 2018 食品安全
管理體系標準2019-2025

— 國際認可認證有限公司



有關獎項及榮譽的進一步資訊，請掃描二維碼或瀏覽
以下網站：
<https://tamjai-intl.com/corporate/awards-honours/>

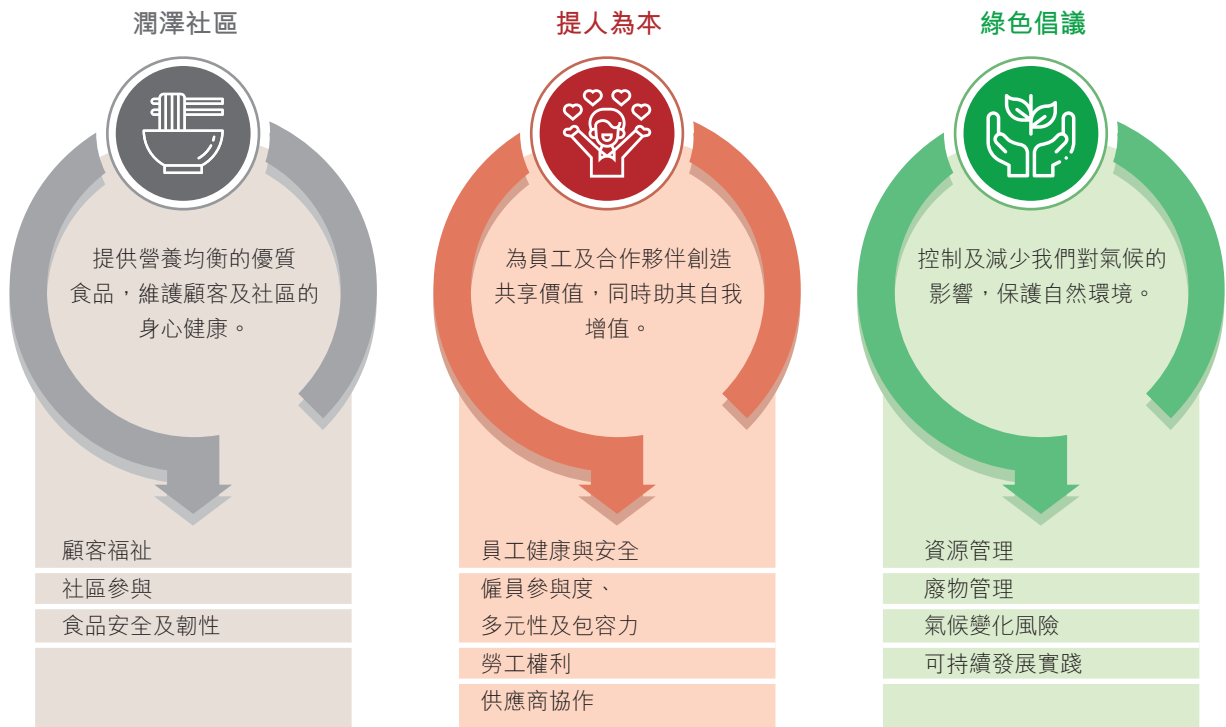


可持續發展策略

譚仔國際矢志成為餐飲業的可持續發展先驅。我們致力與員工、顧客及合作夥伴攜手帶領行業邁向更環保、更負責任的未來，為地球及社區帶來正面貢獻。

ESG策略支柱

在我們不斷追求可持續成長的過程中，我們已實施圍繞三大策略支柱—「潤澤社區」、「提人為本」及「綠色倡議」而構建清晰且具針對性的ESG策略框架。這些支柱深深植根於我們的核心使命和價值觀，並反映出我們為所有持份者創造長期共同價值的決心。





從支柱到目標

我們為ESG框架新增了策略性管理方針，在每個支柱下訂立了明確的目標，以指導各項舉措並強化執行重點。這些目標在我們的長期願景和日常營運之間建立了重要的聯繫，為跨部門協作提供指引，確保策略一致。

為了落實這些目標，我們在ESG重點領域制定了一套全新的績效目標。這些目標指標不僅是監控進度的關鍵工具，更能有效引導資源分配和激勵內部團隊。我們在年內已全面檢視各項目標，務求緊扣當前的業務重點和新興的國際ESG標準的最新發展。

我們重新審視了現有的ESG目標，以確保其符合當下發展需求。在外聘ESG顧問的專業支援下，我們進行了基準審查，以評估當前的行業慣例、同業表現和內部能力。我們據此制定了一套優化的ESG目標，聚焦高影響力的領域，讓我們可以最大化正面效益，並更有效地部署資源運用。

這些經優化的目標已詳載於本報告的各個章節，涵蓋溫室氣體減排、廚餘轉移、職業健康和負責任採購等環境、社會和管治範疇，建構成我們更聚焦且切實可行的可持續發展路徑。

加強氣候相關行動

因應持份者期望和監管環境變化，我們以積極的前瞻思維推動氣候管治和信息披露。我們深知氣候變化帶來的風險與機遇，故繼續投資於早期行動，以確保未來的業務發展，並加強應變能力。

繼我們於截至二零二四年三月三十一日止財政年度（「二零二四財年」）自願發佈首份獨立氣候相關披露報告後，我們於二零二五財年繼續推進氣候工作並發佈了第二份獨立報告。該報告參照《國際財務報告準則S2號—氣候相關披露》編製，反映我們在氣候風險管理、信息透明度及數據追蹤方面日趨成熟。

此外，我們今年採取了一項重大措施，擴大了範圍三溫室氣體排放分析。這讓我們得以完善溫室氣體盤查基線，更清晰呈現價值鏈各環節的排放量，為制定未來減排策略和邁向低碳營運模式奠定重要基礎。

持份者參與

我們的可持續發展策略核心，在於與關鍵人員進行有意義的交流。從員工和供應商，到顧客和社區合作夥伴，我們積極傾聽並與價值鏈中不同持份者協作。這些關係有助我們掌握可持續發展新趨勢、優化營運，並使我們的業務實踐與持份者期望同步演進。透過既定的溝通管道，我們收集寶貴的見解，從而強化我們的決策能力和競爭力。

與關鍵持份者溝通

持份者	期望與關注	溝通渠道
 政府及監管機構	- 遵守法律法規 - 可持續發展 - 職業健康與安全	- 本地法律法規的合規監管 - 常規報告及繳稅
 股東	- 投資回報 - 企業管治 - 業務策略及發展計劃	- 企業網站 - 定期報告 - 公告 - 投資者會議 - 股東週年大會
 僱員	- 員工薪酬福利 - 職業發展 - 培訓機會 - 職業健康與安全 - 集團可持續發展績效	- 公告板 - 內部電郵 - 內聯網 - 僱員熱線 - 管理層影片 - 培訓與工作坊 - 內部問卷調查
 顧客	- 產品及服務質量保證 - 顧客權益及滿意度 - 產品創新 - 食品安全	- 顧客滿意度調查 - 顧客會員計劃 - 一般客戶服務溝通 - 社交媒體平台
 公眾	- 社區參與 - 遵守法律法規 - 透明度及可靠性 - 工作機會	- 企業網站 - 社交媒體平台 - 大眾傳媒 - 前線員工 - 直接溝通
 非政府組織	- 社區參與 - 性別平等	- 社區活動 - 直接溝通
 供應商	- 公平公開採購 - 上下游合作共贏	- 電話／視像會議、面對面會議、實地考察 - 供應商評估 - 招標及定期會議
 業主	- 品牌形象 - 商業計劃及績效	- 企業網站 - 大眾傳媒 - 前線員工 - 直接溝通



重要性評估

我們於二零二五財年在外聘顧問協助下開展重要性評估，為優先ESG議題提供明確方向。我們透過嚴謹的四階段程序，與各界持份者接觸，讓他們就一系列ESG議題表達意見。

步驟1：選定持份者

我們首先根據持份者對業務的影響力和與業務的關聯性，識別主要持份者群體。參與者涵蓋內部及外部代表，包括普通員工及管理層、供應商、顧客、監管機構、專業組織、媒體及非政府組織。

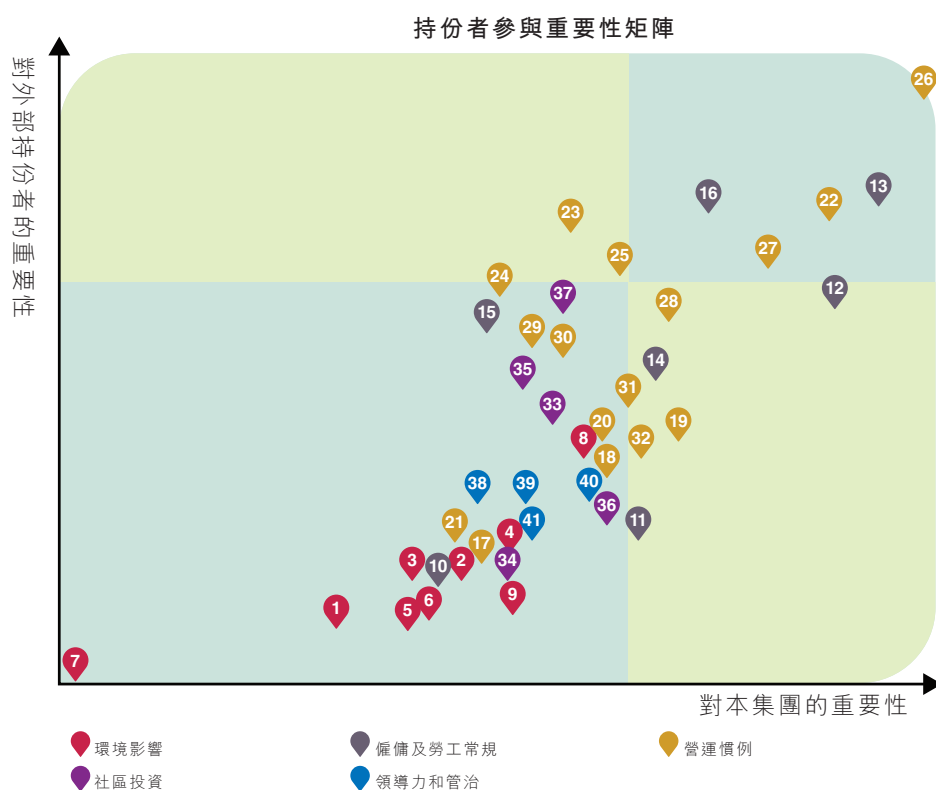
步驟2：影響評估

我們就各ESG議題對可持續發展的重要性進行影響評估。這項評估考慮了每項議題在簡化價值鏈各個階段造成的影響，並據此得出可能影響我們業務營運的ESG議題清單。

- | | |
|-----------------------|----------------------------------|
| 1 溫室氣體排放 | 22 產品／服務健康與安全 |
| 2 空氣污染 | 23 顧客福祉 |
| 3 能源管理 | 24 營銷與推廣 |
| 4 水資源和廢水管理 | 25 知識產權 |
| 5 固體廢物管理 | 26 產品質量 |
| 6 材料管理 | 27 顧客私隱及數據安全 |
| 7 土地使用、生態系統和生物多樣性 | 28 與產品／服務相關的標籤事宜 |
| 8 氣候變化緩解和適應 | 29 產品設計及生命週期管理 |
| 9 包裝材料管理 | 30 獲取及可負擔性 |
| 10 可再生和清潔能源 | 31 商業道德與反貪污 |
| 11 多元化和平等機遇 | 32 內部溝通和申訴機制 |
| 12 僱員薪酬及福利 | 33 社區參與 |
| 13 職業健康與安全 | 34 參與公益活動 |
| 14 僱員發展及培訓 | 35 促進本地就業 |
| 15 杜絕童工和強制勞工 | 36 本地環保 |
| 16 勞工常規 | 37 支持本地經濟發展 |
| 17 綠色採購 | 38 商業模型對環境、社會、政治和經濟風險和機遇的適應性和恢復力 |
| 18 與供應商的溝通及聘用 | 39 法律及監管環境管理(法律合規管理) |
| 19 供應鏈的環境風險(如污染)管理 | 40 重大事件風險應變能力 |
| 20 供應鏈的社會風險(如人權或貪污)管理 | 41 系統化風險管理(如金融危機) |
| 21 供應鏈物料採購與效率 | |

步驟3：優次排序及重要性矩陣

於二零二五財年，我們繼續採用經優化的重要性評估方法，邀請持份者代表根據ESG議題對本集團的潛在影響進行評估和排序，並就我們的可持續發展分享意見。為確保評估的平衡性，我們對每項ESG議題的評等進行了加權計算，以反映我們的持份者對環境(E)、社會(S)、和管治(G)三大支柱的相對關注程度。以下重要性矩陣圖表顯示這些ESG議題對我們的持份者及業務營運的相對重要性。



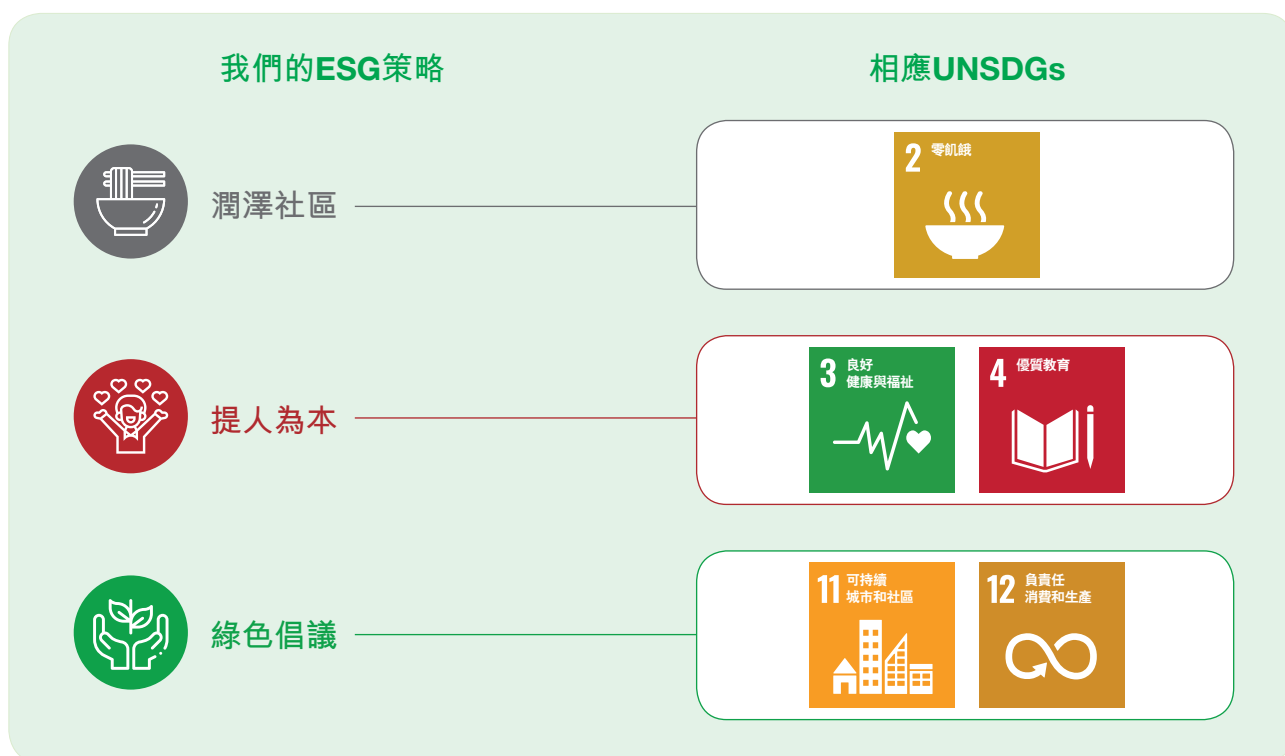
步驟4：矩陣確認及可持續發展策略

根據重要性矩陣，以下議題被認為對我們的業務營運至關重要：「職業健康與安全」、「勞工常規」、「產品／服務健康與安全」、「產品質量」以及「顧客私隱及數據安全」。上述結果已呈交董事會。董事會在制定集團整體可持續發展策略及監督ESG事務方面擔當關鍵角色，經審閱及商議後，相關結果將成為釐定集團可持續發展優先事項的重要依據。



配合聯合國可持續發展目標(UNSDGs)

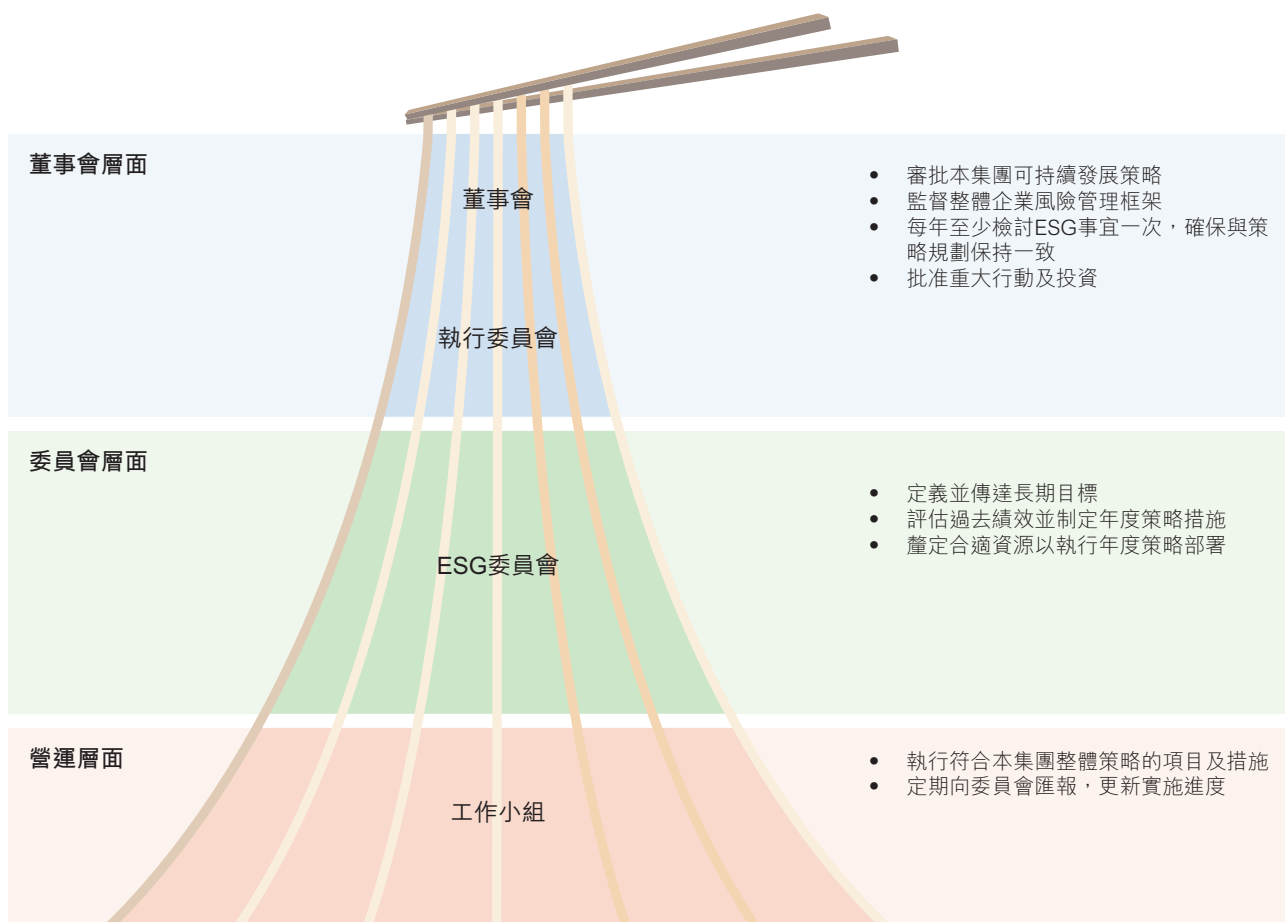
我們的可持續發展工作積極響應聯合國可持續發展目標，尤其聚焦於最能發揮影響力的五大目標，分別為目標2：零飢餓、目標3：良好健康與福祉、目標4：優質教育、目標11：可持續城市及社區及目標12：負責任消費與生產。透過針對性措施，我們正在取得實質進展，同時不斷尋求擴大正面影響力的方法。



可持續發展管治

管治架構

穩健的管治機制是我們可持續發展進程的核心基石。今年，我們進一步強化了ESG管治架構，以確保訂立明確目標、維持透明監督，並將ESG優先事項有效融入日常營運。我們的管治模式採用分層架構，透過系統化機制，將可持續發展深植於策略規劃和業務執行各個層面。



作為最高管治機關，董事會對所有ESG事宜承擔最終責任。董事會與執行委員會緊密合作，監督本集團的ESG願景，確保其與我們的企業價值保持一致，並檢討長期目標的進度。

執行委員會在協調跨部門ESG工作以及審批落實重要計畫和資源分配方面發揮重要作用。執行委員會亦時刻關注新興的ESG風險和趨勢，透過向董事會提交年度報告，確保本集團保持應變能力與前瞻性。

ESG委員會向董事會匯報，負責評估我們的ESG績效和措施，以及監控氣候和其他ESG相關目標的執行情況。董事會審核ESG委員會制定的長期目標，確保其符合本集團的使命、願景及價值觀。該委員會由專責工作小組提供支援，由前線員工和跨部門團隊成員組成。該小組負責推動ESG舉措的具體實施，提供實地反饋，並及時上報執行過程中出現的風險或障礙。

這個綜合管治架構確保各層級持續參與，且權責分明，並確保我們的ESG策略能動態調整，及時回應持份者不斷變化的期望。

風險管理

在董事會的監督下，我們持續強化企業風險管理架構。在二零二五財年，我們繼續重點關注對核心業務至關重要的領域，包括氣候和食品安全風險。

董事會透過定期會議審視ESG相關風險和績效，並參考ESG報告中的數據分析及關鍵績效指標。這些評估輔以行業基準、法規更新和外部顧問建議，使董事會能夠預測和應對整個價值鏈中的ESG風險。

為了確保從策略到執行的一致性，我們定期舉行ESG相關會議，促使不同層級之間的對話。ESG委員會定期與工作小組召開會議，以收集營運反饋並推動從前線經驗中持續學習。

長期ESG目標由ESG委員會根據監管趨勢和內部績效評估而制定，經董事會核准後，這些目標將逐級下達至各部門，以制定年度目標和行動計劃。在此階段會明確資源需求及績效指標，由工作小組負責落實有關計劃。

我們透過定期報告追蹤進展。ESG委員會定期向董事會匯報成果、挑戰及改善領域。有助進行年度ESG目標績效綜合評估，並調整策略以符合持份者期望及新興可持續發展需求。

合規管理

反貪污及舉報機制

我們嚴肅看待誠信經營的責任。我們全面的反貪污架構確保從企業上下，員工到供應商各層級皆嚴格遵守道德操守。這個架構的核心是我們參照《防止賄賂條例》及廉政公署的指引而制定的《反賄賂及反貪污政策》和《道德守則》。這些條文就收受利益、管理利益衝突及維持適當的商業行為提供了明確的指引。本集團的人力資源部負責執行及監督上述政策和守則，而董事會則定期審視其成效。

為了將上述原則納入營運中，我們實施了全面的培訓計劃和舉報機制。所有新員工在入職時都會接受道德培訓，而現任員工也會透過電子郵件定期獲得最新資訊。正如我們的舉報政策所述，我們的保密舉報渠道包括指定電子郵件和專用舉報熱線，讓任何人都能夠舉報任何可疑的不當行為而免受報復或不公平待遇。本集團對每項舉報均會進行徹底、公正的調查，並採取適當的跟進行動。

人力資源部負責監督舉報政策以及反賄賂和反貪污相關監管要求的遵守情況。違反本集團反貪污政策或相關監管要求將面臨紀律處分。一旦發現任何犯罪行為，本集團將終止僱傭合約，並於適當情況下向執法機關舉報。

為提高員工的反貪污賄賂意識及相關知識，各業務單位的負責部門將遵循本集團內部政策的規定，定期為員工提供相關培訓。於二零二五財年，我們為58名普通員工及66名管理人員安排兩節培訓，包括於二零二四年六月由廉政公署主辦的企業道德培訓。我們於年內定期向員工宣揚誠信標準及守則。

我們亦透過制定《供應商行為守則》，將相關準則延伸至供應鏈，要求供應商遵守與採購工作相關的道德原則。於二零二五財年，在有效執行相關措施下，本集團或其員工概無牽涉任何貪污相關法律案件。不論於何處經營業務，我們均會嚴格恪守當地與賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢相關且對本集團具有重大影響的法律法規。有關適用法律法規的進一步資料，請參閱附錄。

顧客私隱及數據安全

我們了解保護顧客資訊不僅對維持信任和忠誠度至關重要，同時亦是維護道德標準及監管合規的關鍵。因此，我們致力於保障顧客、員工和業務夥伴的權益，避免資料外洩。

為履行上述承諾，本集團已根據個人資料私隱專員公署頒佈的六項保障資料原則，制定個人資料保障政策。此外，每個業務部門均已任命專責資料保護主任，負責監控員工常規並識別漏洞，以確保符合內部政策及相關法律。

本集團亦已制定全套個人資料管理程序及指引，涵蓋個人資料收集、保存、使用及安全等各個範疇。我們內部政策的關鍵要素包括：

- 禁止外部人士瀏覽及查閱與交易記錄或個人資料有關的文件
- 顧客資料僅作收集時申明的用途，並告知顧客其資料將如何運用
- 敏感資訊的存取權限僅限於授權人員，盡可能降低未經授權披露的風險
- 嚴禁未經授權向第三方提供顧客資料
- 向員工提供相關內部培訓及保密協議
- 資訊科技部實施嚴格限制，防範未經授權使用、匯出或複製顧客資料

根據內部政策，各業務部門的資料保護主任必須於任何涉及收集個人資料的營銷活動進行前填寫私隱影響評估問卷。法律部將審閱有關問卷並提供意見及反饋，指導營銷部在不同情況下採取適當措施保護顧客資料，同時確保僅收集必要的資料。此外，本集團定期進行風險評估及私隱影響評估，以確保本集團的私隱政策及實務符合適用法律法規。



知識產權

為營造有利創新與創意發展的環境，本集團致力保護自身知識產權，同時尊重他人知識產權。

本集團已實施知識產權管理政策，為保護及管理知識產權(包括第三方外部使用)制定明確指引。

- 根據適用法律申請註冊任何新商標、標籤或產品設計
- 聘請法律顧問，為保護知識產權提供專業指導及建議
- 安排內部法務人員對資料進行審查，最大程度地降低知識產權侵權風險
- 要求員工對商業機密資訊及其他知識產權予以保密
- 要求關鍵員工及特定業務夥伴簽署保密協議以保護商業機密

本集團高度重視保護知識產權。本集團於年內透過在全球17個司法管轄區(包括香港、中國內地、新加坡、日本、澳洲、菲律賓及印尼)申請新商標、為現有商標續期，以及監察其他各方提出的類似商標申請，維持全球商標組合。

勞工權益

作為企業負責任運作重要一環，本集團堅定不移地維護勞工標準，對非法僱用童工、未成年人士及強制勞工採取零容忍態度。為打擊違法行為，本集團已制定內部政策規範招聘及僱傭程序，涵蓋招聘以至入職各個階段。

根據政策要求，求職者必須向人力資源部提供身份證明，人力資源部負責審核有關文件以核實其年齡，確保其合法受聘。為消除違法風險，人力資源部負責審視及更新公司政策及常規，確保符合有關防止童工及強制勞工的最新法律法規。本集團一旦發現任何違反有關法律法規的情況，將即時終止相關僱傭合約並給予紀律處分。

於二零二五財年，本集團遵守與防止童工及強制勞工有關且對本集團構成重大影響的法律法規。有關適用法律法規的詳情請參閱附錄。

我們致力滋養顧客身心和社區，提供營養均衡的餐飲選擇，同時堅守最高食品安全和品質標準。

一直以來，為顧客創造優質而實惠的用餐體驗是我們的使命。我們持續為菜單注入創新元素，提供更多健康選擇，鼓勵顧客與我們一起培養綠色飲食習慣。

作為肩負社會責任的企業，我們積極參與社區活動和食物捐贈，以此回饋和支援持份者，並深化我們與營運所在社區的緊密聯繫。

我們的顧客

顧客福祉

我們一貫以客為先，願景是將「譚仔」的獨特風味及特色飲食文化帶給世界各地顧客。

均衡之選

我們致力為顧客提供更均衡的選擇，滿足消費者對植物性替代品日益增長的需求，並推廣可持續飲食模式。

環保飲食

繼我們每年推出綠色菜單後，「譚仔」及「三哥」隆重推出「素菜卷大纖米線配姬松菇湯」，進一步豐富植物基食品選擇。此外，顧客可以選擇蒟蒻麵作為低碳主食替代品，以及「胡麻車厘茄海帶沙律」等素食選擇。我們的產品研發部每年推出創新的綠色菜單，以減少環境足跡。



此外，我們洞悉最新健康飲食的趨勢，積極創新菜單設計，以切合顧客不斷變化的需求。

均衡飲食：低碳高蛋白

於二零二五財年，我們運用米線營養資料庫，推出搭配雞肉、牛肉或豬腩等配料的茼蒿麵，並配以綠茶的「Gym Gym日上」套餐。我們希望透過設計更健康的菜單，推動健康飲食習慣，滿足顧客低碳高蛋白飲食需求。



為響應衛生署推廣健康飲食，旗下兩大品牌全線香港餐廳均參與了「有營食肆」運動，並於年內獲得二星評級。

食品品質與安全

為秉承本集團的願景，品質監控部致力確保顧客能夠享受安全的用餐體驗，並享用具有卓越價值的優質產品。本集團成立品質監控部，旨在建立並持續增強價值鏈的品質管理體系，透過全面落實「從農場到餐桌」品控方針，確保為顧客提供高品質的食品及用餐體驗。

我們全面的品控方針將品質管理政策和流程融入整個組織，包括透過強大的供應商品質監控程序落實安全採購、針對中央廚房及餐廳廚房實施安全生產措施，以及由營運團隊管理確保餐廳安全銷售。

安全採購

- ✓ 實施供應商品質監控程序以評估、審批及持續檢視活躍供應商
- ✓ 於二零二五財年，我們依照內部流程評估並批准／更新逾**130**種常用食材
- ✓ 超過**130**種採購食材送交獨立第三方實驗室進行食品安全評估，合格率達到**96%**

安全生產

- ✓ 我們位於香港的中央廚房通過**ISO 22000**認證，範圍包括生肉製品、熟食、醬料及即食食品
- ✓ 中央廚房經國際認可認證有限公司認證，將認證範圍擴展至更多生產樓層

安全銷售

- ✓ 餐廳品質監控團隊已進行**1,162次內部審核**，以監察餐廳的衛生水平
- ✓ 我們委聘獨立第三方機構評估所有營運市場中每家餐廳的衛生水平

回收程序

為了確保食品品質與安全的一致性，並符合集團品質監控政策，我們已在中央廚房和餐廳實施標準化食品退貨／回收程序。相關程序會在政府法規要求、供應商建議或品質監控部要求時執行。一旦需要回收食品，業務部門必須即時通知品質監控總監。任何由品質監控部提出的食品退貨／回收要求必須於兩小時內完成。

於二零二五財年，由於雞翼的品質問題，我們回收了0.05%的產品並於餐廳作銷毀處理。

優質服務

於二零二五財年，SGS進行約200次分店衛生評估。結果顯示，旗下**99%分店達到滿意或以上水平**，當中79%更達到A級評分或以上。

年內，我們採集約400個配菜及冰塊樣本進行微生物檢測，並測試約600個環境拭子樣本，以評估食品接觸表面及設備的衛生水平。上述兩項測試的合格率分別高達92%及93%。

暖心謝意



「在用餐高峰時段，於你們的餐廳用餐時，我的兒子被蜜蜂螫傷了。職員立即到附近藥房購買鑷子，並提供急救包讓我為兒子拔除螫針。整個團隊都上前安慰我受傷的兒子，暖心服務令我十分感動。」



「我很高興能在你們的餐廳享受到熱情周到的服務！因傷使用拐杖期間，你們的員工非常細心，總是為我安排合適的座位，並主動為我加熱水，對其他長者及小童顧客同樣照顧周到，服務令人印象深刻。」



「我在午餐後匆忙離開時不小心遺漏了我的手袋，當我致電到分店時，你們的員工確認找到我的手袋並已妥善保管在收銀台。我很高興能失而復得！我想對你們的員工的誠實行為表示衷心感謝。」



「感謝你們餐廳為素食者提供多樣化的菜單選擇。由於我的妻子是素食者，因此要找到合適的用餐選擇對我們來說是一大挑戰。你們餐廳的素食菜單設計用心，並配有專門的素湯底，讓我們的用餐體驗非常愉快。」



及時有效回應顧客

處理投訴

根據本集團的企業品質監控政策，我們維持標準化的客戶投訴處理程序，要求所有營運單位及時記錄並跟進投訴。為推動持續改進，包括中央廚房及餐廳在內的所有單位均定期向營運單位主管及品質監控總監提交投訴摘要，記錄投訴性質、調查結果及所採取的改進措施。

潤澤社區

客戶服務部根據簡化投訴處理流程，因應事件嚴重程度分類並採取適當措施，確保顧客會於三個工作天內獲得回覆。其他顧客反饋將每月整合並交由營運部進行分析，從而確定需要改進的領域，再轉達區域經理及餐廳付諸實行。

於二零二五財年，我們接獲約500宗投訴，主要涉及食品質素及配料錯漏或缺失問題。所有投訴均按照我們的標準程序處理，確保妥善解決，令客戶滿意。

負責任營銷

作為對負責任商業行為堅定承諾的一部分，我們的營銷政策以維護營銷行為的誠信為原則。該政策的核心在於我們承諾不會對產品及服務作出誇張失實的聲明。我們視透明度及準確性為首要考慮，確保顧客獲得可靠資訊，並遵守所有相關法律法規。

市務部負責監管兩大品牌，在業務各個範疇發揮關鍵作用，涵蓋品牌推廣、產品發佈及宣傳、公共關係及數碼營銷、聯名品牌推廣、餐廳廣告以及顧客服務。於每個財政年度開始時，市務部負責制定下一期間的宣傳計劃，包括品牌定位及產品發佈。市務部亦會與產品研發部密切合作，確保宣傳內容及手法緊貼最新產品資訊。

於二零二五財年，我們遵守與所提供產品及服務相關健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法有關且對本集團構成重大影響的相關法律法規。基於我們的業務性質及「重要性」原則，本ESG報告不會討論標籤相關議題。

我們的社區

譚仔國際致力與所服務社區建立穩健的聯繫。我們本著「取諸社會，用諸社會」的原則，積極尋找機會，透過分享資源及關懷有需要人士，發揮正面影響力。於二零二五財年，我們繼續大力投資於社區，聚焦反映集團價值觀及戰略目標的關鍵領域。

向有需要人士伸出援手

- ✓ 「譚仔」及「三哥」分店放置奧比斯、聯合國兒童基金會、九龍樂善堂及聖雅各福群會的捐款箱
- ✓ 透過參與社區活動，向樂施會及聖雅各福群會捐贈約57,000港元
- ✓ 向樂施會捐贈1,000張米線優惠券
- ✓ 在新品牌餐廳「山牛」預先開幕時向樂餉社捐贈超過1,000份餐盒

以美食與關懷服務社區

我們持續履行社會責任，「三哥」於二零二五財年繼續與聖雅各福群會轄下FOOD-CO合作，透過「線有善報」活動支持弱勢社群。



暫停堂食服務

活動期間，我們暫停部分分店的堂食服務，以集中資源向有需要人士提供免費餐飲。為進一步支援弱勢社群，除提供膳食之外，我們亦派發由本地插畫家Dusty Kid設計的環保袋、筆記本及文具等生活用品，以及燕麥片和飲品，為受助者帶來歡樂。



與此同時，我們位於香港的中央廚房與膳心連基金、惜食堂及樂餉社合作，合共捐贈約90,400份膳食予有需要人士。

透過將集團核心業務結合慈善工作，我們成功為超過96,000名弱勢社群人士提供營養膳食，傳遞暖心關懷。

《玩轉腦朋友2》慈善放映會

譚仔國際與香港小童群益會合作，為集團員工、香港小童群益會職員及寄養家庭舉辦《玩轉腦朋友2》免費放映會，透過輕鬆且具教育意義的體驗，促進心理健康意識與身心健康。

是次電影放映會共分為兩場次：首場希望透過觀賞電影，讓員工放鬆減壓；另一場則以關注情緒管理為主題，邀請香港小童群益會的會員參與。第二場的放映會結束後，社工更帶領參加者展開關於成長和心理健康的討論和活動。

這次慈善放映會體現了我們「潤澤社區」和「提人為本」的ESG核心支柱，彰顯集團回饋社會和支持公益活動的堅定承諾。



譚仔冠名贊助香港漫畫武俠舞劇《風雲》 培育本港創作人才

譚仔國際首次以旗下「譚仔」品牌冠名贊助香港漫畫武俠舞劇《風雲》。該劇以馬榮成先生的經典漫畫為藍本，此項合作旨在培養本地創作人才，並推廣香港漫畫文化，促進藝術發展。



除贊助外，我們更於二零二五年一月至三月期間舉辦了一系列主題活動，包括期間限定菜單、主題餐廳、快閃商店、獨家周邊商品和漫畫設計比賽。透過多元化的方式，我們期望大眾參與並中，並培育新一代藝術家，讓經典漫畫作品得以傳承。這次餐飲、漫畫與舞蹈界的突破性合作，不僅鼓勵青少年參與藝術創作，更為本地文化發展注入新動力。



三哥全港學界精英足球比賽



為履行企業社會責任，我們透過「三哥」品牌支持香港青少年及體育發展，並成為首個冠名贊助「全港學界精英足球比賽」的餐飲品牌。由二零二四／二五年度起，「三哥」將連續三年支持這項賽事，旨在加強與學校及青少年社群的聯繫，讓學生運動員能在專業舞台上展現潛能。

為提升本地學界體育的認受性，並為培養年輕運動人才作出貢獻，在「三哥」和其他贊助商的支持下，本屆賽事場地及設施方面均獲得顯著提升。作為賽事贊助商，我們希望藉此提升賽事的專業形象，並鼓勵更多學生在體育領域發揮所長。



我們亦派出了由「三哥」前線員工組成的「三哥姐姐啦啦隊」，在季軍賽和決賽期間親臨現場，為所有選手和觀眾熱情打氣。

透過拓展企業社會責任的廣度與深度，我們期望為社區帶來積極的連鎖效應。集團將繼續致力創造社會價值，力求推動更公平的社會環境，堅定實踐對人文關懷與環境永續的承諾。



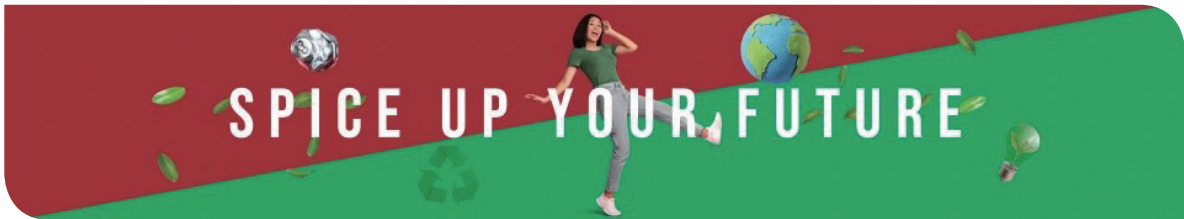
我們一直以來將「提升員工與合作夥伴價值」視為集團核心價值之一，致力打造安全、互助且共融的工作環境，培養協作文化。我們視員工為最寶貴的資產，並透過多元化的培訓和發展計畫，持續投放資源培育人才發展。同時，我們亦積極支持青年發展，支援員工子女升讀本地大學，更提供生涯規劃及個人成長指導，促進全面發展。

此外，我們高度重視與價值鏈夥伴的合作關係。我們於《供應商行為守則》中列明對可持續發展及負責任行為的期望，透過提升合作夥伴的能力，並致力於日常運作中促進可持續發展，共同實踐負責任商業行為。

卓越僱主

人才管理

全新品牌基因、願景、使命和核心價值



隨著我們確立全新的企業願景、使命和核心價值及品牌基因，員工已凝聚共識，共同實現集團目標和長遠發展。為確保新的願景、使命和核心價值有效落實，我們制定了全面的培訓框架，以確保團隊在日常工作中貫徹集團核心理念。有關企業願景、使命和核心價值及品牌基因的詳情，請參閱本報告第7至8頁。



優化入職培訓計劃



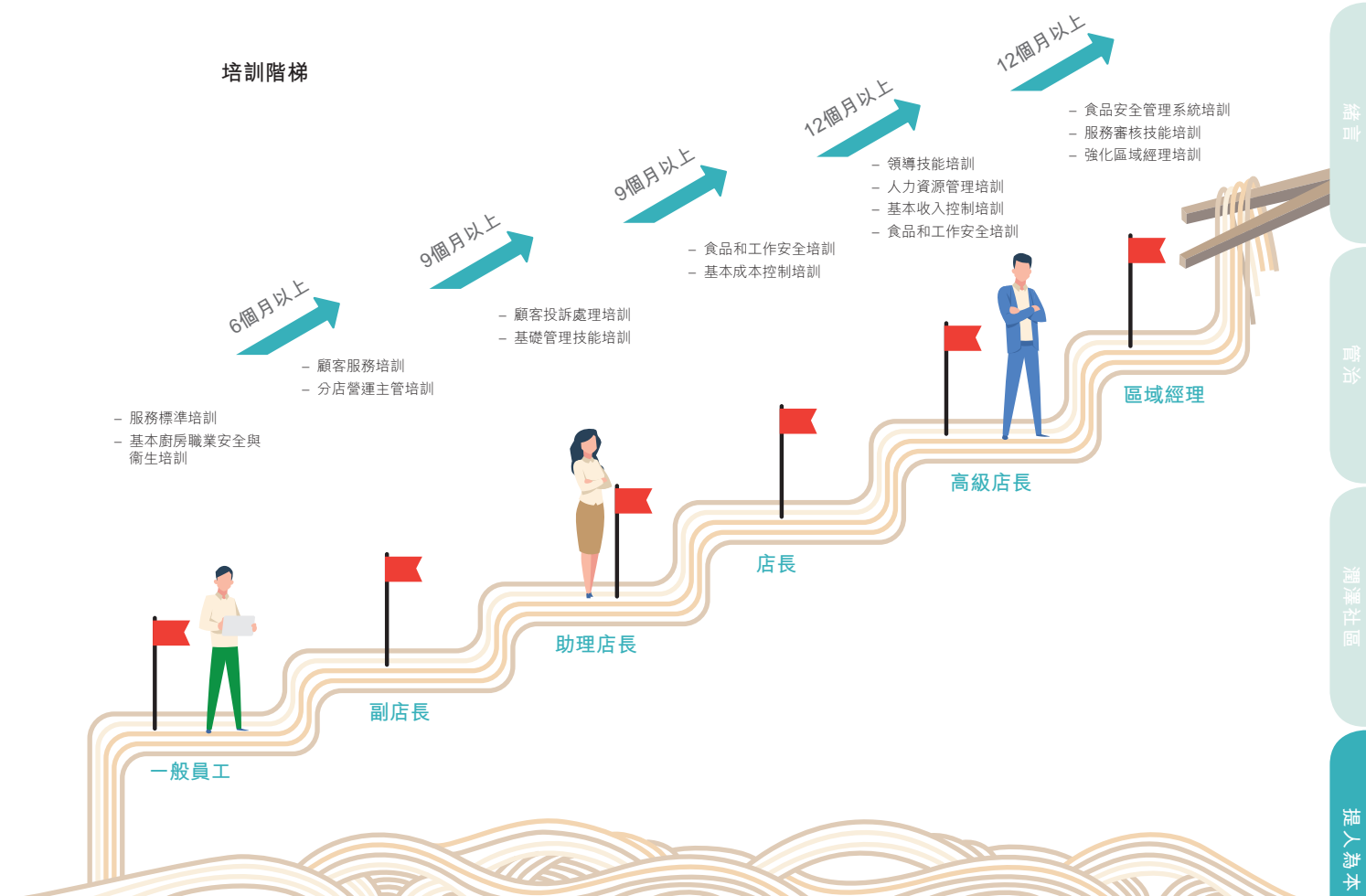
我們為所有新員工度身訂造系統化的培訓路徑，確保不論其背景或工作地點，均能獲得完善的入職培訓。為了配合新制定的企業願景、使命和核心價值，我們優化了入職計劃，新增多項富豐內容，包括參觀旗艦餐廳和中央廚房、產品品嚐體驗、前線實習和團隊活動，旨在加快新員工融入我們的團隊。

我們提供內聯網，方便新員工深入理解公司政策、業務願景和企業文化等有用的企業資源，確保這些價值觀得以體現於日常營運中。此外，我們已將行動學習工具和應用程式納入培訓體系，進一步提升培訓的互動性。

持續學習與發展

我們深明員工的成長對集團的長遠成功至關重要，因此一直致力於培養持續學習及發展的文化。我們重視人才發展，透過投放資源協助員工提升技能與知識。管理層定期檢視相關機制和政策，以確保團隊成員獲得必要的支援，充分發揮潛能。

集團已設立本地培訓中心，為員工提供區域培訓支援，包括各類課程、工作坊及技能培養機會，以滿足員工不斷變化的需求。我們的標準操作程序（「SOP」）培訓系統為新入職員工及在職員工提供全面培訓。在本集團學習與發展及營運團隊的支持下，完成崗位培訓的員工將獲得SOP培訓導師認證。這些認證導師主要由餐廳經理擔任，負責就不同專業範疇提供培訓，以確保達到品質、服務和清潔(QSC)標準及日常營運要求。前線員工必須完成所有必修培訓課程，方符合晉升資格。



於二零二零年及二零二一年，我們引入「人才發展計劃」及「卓越營運SOP認證計劃」，建立職業培訓的標準框架。作為人才管理策略其中一環，我們為管理層提供職業培訓，通過識別自身領導能力的優點及不足、借助全方位考核機制檢視領導行為，並將個人發展計劃與戰略目標相結合，從而探索成長機會，充分發揮其領導潛力。

於二零二五財年，我們為2,988名員工提供合計42,649小時的培訓。有關受訓員工人數及培訓時數分佈的詳情，請參閱附錄內表5及表6。



首屆區域經理領導課程



我們堅信持續成功的關鍵在於人才培育，為此我們與香港大學專業進修學院合作推出首屆區域經理領導課程，以體現我們的承諾。這項為期30小時的互動培訓課程獲得資歷架構第三級認可，結合學術知識與實務應用，強化區域經理在個人效能、團隊管理及任務管理的核心能力。



此計劃源於本集團超越營運培訓的願景，旨在系統化提升區域經理的多單元管理技能，同時培養積極學習的文化，持續提升員工的能力。此計劃更與集團人力資源方針相輔相成，重點發展人才能力、領導力和繼任規劃。

於二零二四年十二月，我們舉辦了首屆區域經理領導課程畢業典禮，集團高級管理人員、業務單位主管，以及區域經理的親友共同見證此重要里程碑，彰顯了譚仔國際對員工成就的認可與重視。



員工關係及互動交流

「譚仔國際員工子女教育支援計劃」適用於服務本集團三年或以上的員工，獲批申請者的子女每學年可獲發80%學費資助，最高資助額為50,000港元。於二零二五財年，本集團共頒發獎學金合共約150萬港元，資助41名員工子女完成本地大學學士學位課程。



員工子女教育支援計劃



年內我們同步推出全新「GAME Changer—成就未來」計劃，為獲獎員工子女提供師友指導、職業諮詢和義工體驗，以回饋社會。超過50名員工自願擔任導師和職業顧問，協助青少年全人發展。此計劃旨在支援獲獎子女的全人發展，同時實踐我們對「提人為本」的承諾。



其中一位導師Leo表示，計劃讓他感到充實。在傾聽學員的經歷與未來規劃時，他得以藉此反思並分享自身工作經驗，產生深刻共鳴。

除了師友配對外，透過計劃的前線實習經驗，孩子和家長之間也建立了更緊密的關係。在「三哥」工作超過10年的員工Suki，她的女兒Lucia在完成首10小時餐廳實習後，對母親的堅韌和奉獻精神產生了全新的感受，增添了敬佩之情。

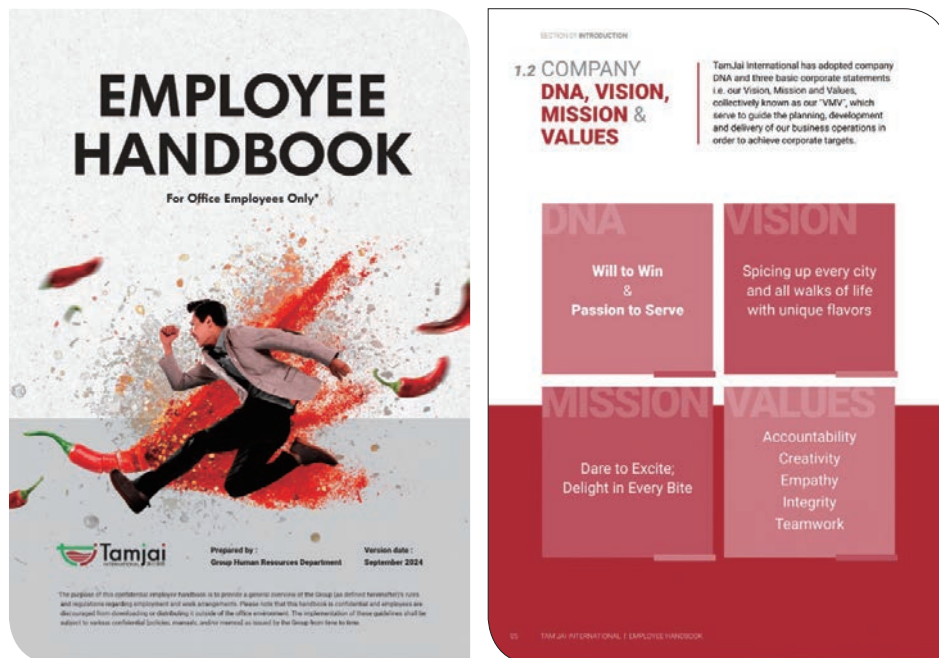


此計劃不僅支持下一代的學業和個人成長，也深化寶貴的親子關係，將集團關懷延伸至員工家庭層面。

僱傭及勞工常規

我們的員工是推動集團成功最寶貴的資產。我們致力打造人人平等、能夠充分發揮個人及專業發展潛力的工作環境。我們已為此制定《員工手冊》，當中闡述品牌宣言、願景、使命及價值觀，並明確規定有關僱傭實務的具體要求，包括招聘程序、晉升標準、個人私隱保護、員工福利、紀律處分、緊急應變程序等。我們定期檢視及更新《員工手冊》，以確保本集團的政策符合最新的法律法規。

於回顧年度內，我們並無違反與薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化及反歧視有關且對本集團構成重大影響的相關法律法規。





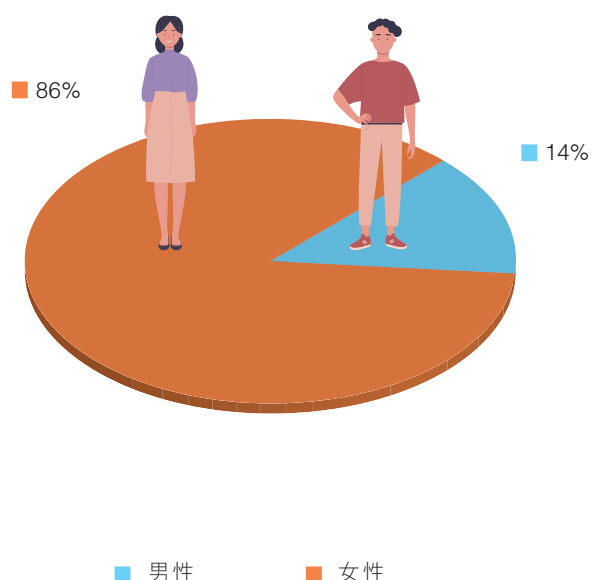
招聘及晉升

我們致力構建多元共融的工作環境及人才團隊。為廣納更多合資格人士，本集團運用不同渠道發佈職位空缺。人力資源部仔細篩選及評估最合適的人選，並秉持平等機會及公平競爭原則，制定系統化面試程序及評估工具，確保招聘過程的公平性及一致性。

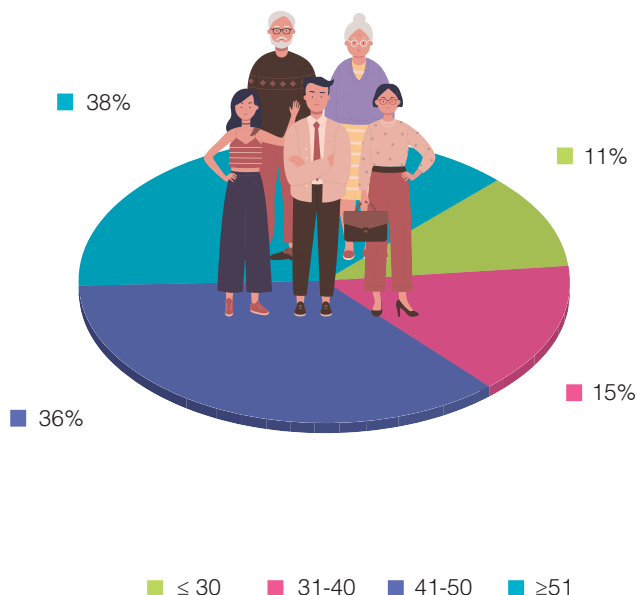
《绩效管理評價政策》及《員工手冊》等內部政策為員工績效評估及晉升提供明確指引。各部門主管監督下屬表現，並按照公平原則作出晉升決定。

截至二零二五年三月三十一日，本集團於香港共有3,082名員工，性別比例為男性14%，女性86%。有關員工分佈的進一步詳情，請參閱附錄內表3。

按性別劃分的員工分佈



按年齡劃分的員工分佈



薪酬及解僱

我們已根據相關法律法規制定詳細的《薪酬管理規定》並納入《員工手冊》。人力資源部定期檢討薪酬策略(包括獎金及津貼)，以確保本集團的薪酬福利政策符合業界標準。為肯定員工貢獻及加強內部激勵，我們定期根據員工表現及市場趨勢進行薪酬檢討及調整。任何對本集團薪酬福利政策的修改或建議須經集團人力資源部審批。

本集團嚴格禁止任何形式的不公平或非法解僱，並確保基於合理合法的理理由終止僱傭合約。為進一步規範員工解僱程序，本集團已制定相關內部解僱制度。於二零二五財年，本集團整體流失率為62%。有關本集團員工流失率的詳情，請參閱附錄內表4。

工作時數及假期

本集團的員工管理政策就工作時數及出勤要求制定明確指引。為求有效監控及管理員工出勤情況，本集團引入考勤管理系統，確保準確記錄每位員工的工作時間。前線員工必須按照各自餐廳經理設定的時間表上班。除基本有薪年假及法定假日外，員工亦享有病假、產假、侍產假等額外假期福利。

提人為本

平等機會、多元化及反歧視

我們相信，公平、包容及多元化的工作環境有助激勵員工協作及提升績效。因此，我們堅持打造促進全體員工公平競爭及相互尊重的工作環境。本集團各業務部門有關招聘、培訓、晉升機會、解僱及退休政策的人力資源決策均僅基於與工作相關的因素，而不論年齡、性別、國籍、婚姻狀況、懷孕、家庭狀況、殘障、種族、民族血統、宗教、性取向或任何與工作無關的因素。我們鼓勵員工向人力資源部或平等機會委員會舉報任何涉及工作場所歧視或騷擾的問題。

其他待遇及福利

員工福利對挽留人才至關重要。《員工手冊》清楚列明所有待遇及福利的細節，包括強制性公積金計劃、新入職員工獎金及推薦人獎金計劃、僱員健康鞋更換計劃以及僱員身心健康護理計劃。本集團亦高度關注員工身心健康，醫療保險涵蓋企業及前線員工。

穴位按摩工作坊

我們深信「提人為本」的企業承諾不僅限於專業發展，亦涵蓋員工的全面健康。

我們與香港浸會大學中醫藥學院合作舉辦了以舒緩壓力為主題的穴位按摩工作坊。參加者學習針對特定穴位的實用按摩技巧，以達到放鬆肌肉、增強能量和平穩情緒的效果。這些簡易實用的技巧讓員工在繁忙的工作中獲得短暫休憩，有效促進更健康、更平衡的工作環境。



辦公室按摩活動

我們明白員工身心健康的重要性，因此與香港盲人輔導會的視障按摩師合作，為我們的辦公室團隊提供頸、肩及背部按摩服務，不僅幫助員工舒緩工作壓力、重拾活力，也創造了更正向的工作氛圍，強調身心靈全人健康的重要性。

「譚仔人 Social Club」多元化活動

為了促進員工參與並豐富職場文化，我們於二零二五財年成立「譚仔人 Social Club」。這個由各部門代表組成的員工委員會，負責舉辦各式各樣的社交、休閒及義工活動。秉持「回饋社會」的宗旨，我們特別組織義工隊，讓員工有機會服務社區，幫助有需要的人。

蔬菜分類義工活動

我們熱心的義工團隊全力支持惜食堂「停止浪費、解決飢餓、以愛相連」的宗旨，花了半天時間將近500公斤的剩餘蔬菜分類。這些蔬菜其後會用來製作營養均衡的愛心餐盒，派發給有需要人士。這次經驗讓我們有機會了解惜食堂的慈善工作，並深深體會到減少浪費食物、將愛傳遞給有需要人士的使命，與集團「潤澤社區」及「綠色倡議」的ESG支柱緊密契合。



為獨居長者送上溫暖

秉持著「至誠服務」的品牌基因，我們的義工團隊在香港宣教會大興長者鄰舍中心舉辦了一項溫馨的社區活動。義工隊準備了米線、保溫袋、餐具和節日利是封，與長者分享祝福和溫暖。

與獨居長者共處的時光，為義工和服務對象帶來歡樂，進一步強化我們向社區傳播愛與關懷的承諾。



為了解員工期望，我們透過每月員工論壇、內部備忘錄及定期餐廳巡視等渠道與員工保持溝通。本集團亦為員工設立關懷熱線，促進無障礙交流。於二零二五財年，我們舉辦了各類活動，包括生日會、身心健康活動、團隊建設活動、周年晚宴等，旨在增強員工歸屬感及團隊凝聚力。

職業健康與安全

本集團相信健康安全的工作環境對員工的福祉和長遠可持續發展至關重要。我們維持一個高效職業健康與安全（「OHS」）系統，確保旗下餐廳和中央廚房均已制定嚴格的內部政策和程序。我們持續改善管理實務以強化系統，力求將集團的潛在職業健康安全風險降到最低。

集團人力資源部負責監察職業危害預防制度的實施情況，而健康安全環境培訓管理制度則由人力資源部及營運培訓部共同監督及執行。為提高員工的健康及安全風險意識，本集團投放資源推行全面的安全培訓計劃，令員工掌握必要的預防措施。年內，本集團每月為新入職員工及在職員工舉辦應急管理及消防安全政策等OHS相關培訓。培訓涵蓋OHS風險及預防方法，亦會定期於分店經理會議提醒員工，並透過監察《員工手冊》、培訓出勤及測試記錄評估培訓成效。

為進一步加強健康與安全管理，本集團於二零二五財年實施多項措施，包括：

- 進行緊急應變演習及安全檢查
- 為員工提供個人防護裝備及健康檢查
- 提供緩解壓力諮詢服務
- 禁止於工作場所吸煙及飲酒
- 於當眼位置張貼安全健康工作公告
- 定期召開安全工作會議，包括工傷審查研討會

一旦發生工傷事故，餐廳負責人須遵循本集團緊急機制要求及時通報直屬上司，並依照既定程序向人力資源部提交工傷報告。此外，根據保險管理政策的要求，本集團須確保為全體員工投購全面的保險，而不論僱傭合約期限或工作時間長短、工作地點、職位或職銜、全職或兼職、長期或臨時僱用。

於過去三年（包括回顧年度），本集團不曾發生因工亡故事故。下表總結本集團於過去三個財政年度的工傷人數及相關損失工作日數。

	二零二五財年	二零二四財年	二零二三財年
工傷人數	43	49	66
損失工作日數 ³	1,883	2,677	2,169
工傷比率（每天宗數）	0.12	0.13	0.18

3 損失工作日數指回顧年度內因工傷而產生的病假

我們致力於不斷強化OHS系統，確保所有員工都能享有安全的工作環境。為體現我們努力消除工作場所危害和風險的決心，我們推出「安全職場運動」，包括徹底分析事故報告，並制定適當的預防措施，以提高安全表現。透過建立短期及長期目標，我們致力降低全線餐廳的事故數目及總事故率。我們亦要求供應鏈夥伴遵守嚴格的安全標準，為員工提供安全的工作環境，從而降低潛在法律風險。

於二零二五財年，我們遵守與提供安全工作環境及保護員工免受職業危害有關且對本集團構成重大影響的相關法律法規。有關適用法律法規的進一步詳情，請參閱附錄。

供應商協作

我們致力於在龐大的供應商及合作夥伴網絡中，推動合符道德及負責任的採購常規。作為連鎖餐飲業的領先企業，我們利用自身於業界的影響力，提升供應鏈各從業員及組織的技能、專業知識和可持續發展措施。

透過與供應商緊密合作，我們以建立一個更負責任及公開透明的供應鏈為目標，確保為顧客提供完好無缺的優質商品。我們採取的方針著重於授權合作夥伴在商業行為、環境管理和及監管合規等方面採用最佳實踐。藉此，我們致力協助供應商不斷提高可持續發展表現，強化我們的營運韌性，並為整個行業廣泛轉型邁向負責任採購實踐作出貢獻。

我們的供應商

我們向本地供應商及進口商採購大部分貨物，這些供應商對我們的供應鏈而言非常重要。其中部分貨物直接運送至分店，部分則送往中央廚房後再分發至各分店。於二零二五財年，我們合共與504家供應商建立穩定合作關係，所有供應商均承諾遵守本集團的供應商委聘及管理政策。

供應商	
424	香港
53	中國內地
27	海外(包括澳洲、新加坡及日本)

委聘供應商

本集團的企業採購政策和程序明確規定了維護負責任採購標準的供應商合作方式。我們根據核准評估標準及評核方法對潛在供應商進行資格預審評估，並由採購主管進行監督。

篩選	監督
採購部	採購部
✓ 審查及驗證供應商提交的文件 • 認證、許可證及來源文件	✓ 透過供應商管理系統進行年度績效審核 ✓ 定期進行現場巡查 ✓ 及時溝通及解決任何績效問題，並監控改進進度
部門主管	部門主管／評估小組
✓ 批准登記為「認可供應商」	✓ 審批績效評估結果 ✓ 若績效持續不達標，則指示暫時停止合作或從「認可供應商」名單中剔除

供應鏈風險管理

供應商篩選及管理工作對我們的營運至關重要。我們審慎評估各類風險，例如法人實體地位、第三方認證、遵守當地法律法規等，並已採取以下措施以應對供應鏈中的潛在環境及社會風險：

- ✓ 進行供應商審核
- ✓ 隨機抽查接收的原材料
- ✓ 對接收的貨物進行品質保證檢查

我們採用風險導向原則，通過徹底的盡職調查，識別和降低供應鏈中潛在的環境和社會風險。未來，我們計劃透過實施供應商監控程序，擴大我們的工作範圍，包括在商業協議中明確界定環保要求，並確保供應商遵守相關法律、法規、標準和我們的企業道德規範。

透過與供應商協作的「道德採購計劃」，我們持續強化供應鏈管理實踐。此計劃旨在促進負責任的營運模式，並在整個供應鏈中培育可持續發展文化。

供應商行為守則

去年，我們首次發佈《供應商行為守則》，作為第一份規範供應商的商業行為、反貪污及監管合規要求的標準文件。於二零二五財年，我們繼續與**400多家活躍供應商**進行合作，透過良好溝通，就負責任採購常規達成共識。為強化雙方對可持續發展及道德採購的共同承諾，我們還與供應商分享全面的《溝通手冊》，當中訂明詳細指引及要求。

與業主合作實現可持續發展

憑藉我們廣泛分佈於各個物業的餐廳業務，我們與業主合作以創造更大的環境影響。

恒隆「CHANGEMAKERS計劃」：可持續發展租戶伙伴計劃

為配合減少碳排放及促進社區福祉的目標，我們繼續參與由恒隆集團有限公司推出的「Changemakers租戶可持續發展合作計劃」，建立互惠互利的合作關係，共創可持續發展的未來。



南豐「正值租約」計劃

於二零二五財年，「譚仔」將軍澳廣場分店簽署了由南豐集團推出的「正值約章」。透過該計劃，我們致力與參與者共同制定可行的路線圖，建立統一框架，實現可持續發展目標，為我們營運所在的社區產生正面影響。

領展可持續未來館宣傳影片

我們旗下的餐廳一直參與由環境保護署推出的領展廚餘回收計劃。於二零二五財年，我們欣然與領展進一步合作，為其可持續未來館拍攝宣傳影片。以「再生地球 — 解構循環經濟」為主題，我們製作了一段引人入勝、內容豐富的影片，向公眾介紹如何將廚餘轉化為能源。



譚仔國際致力於管理和減少對氣候的影響，以保護我們的自然環境。我們積極領先政府政策，並通過加強我們的「走塑」外賣政策和引入更多的綠色食品選擇，鼓勵顧客採用更可持續的生活方式。

我們也支持以減少廢棄物和邁向碳中和未來為重點的計畫。透過與持份者（包括業主、供應商和顧客）通力合作，我們積極面對氣候變化和其他環境危機所帶來的挑戰。為了在可持續發展的道路更進一步，我們已提升ESG目標，同時繼續使我們的營運與氣候風險管理架構保持一致。

於二零二五財年，我們遵守與日常營運過程中廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物產生有關的環境法律法規。請參閱附錄，以了解有關我們的環境績效和遵守法律法規的詳細資訊。



全港首創廚餘再生項目



於二零二五財年，譚仔國際隆重推出全港首個利用剩餘豬腩肉升級再造的項目，是可持續發展餐飲業務的創新里程碑。這個重點項目將中央廚房的剩餘豬腩肉轉化為一系列生活用品，包括手工肥皂、潤唇膏和香薰蠟燭，充分體現了我們對循環經濟原則的承諾。

這項領先綠色創新項目匯聚了跨界別的合作夥伴，包括香港專業教育學院（「IVE」）、香港知專設計學院（「HKDI」）及新生精神康復會（「NLPR」），將我們的創意精神延伸至三大ESG核心支柱，既培育綠色創新的青年人才，又促進社區關懷，並為社會注入正能量。



腩肉小天使 環保話咁易

與IVE師生攜手合作共同研發產品

三款升級再造產品的豬油基底源自「譚仔」和「三哥」中央廚房剩餘的豬腩肉。我們的食品研發部與IVE師生團隊合作，運用突破性技術從豬腩肉中提取油脂，再轉化為可再生材料，並在添加精油後，升級再造為獨特的生活用品。



賦能新生精神康復會學員協助量產

新生精神康復會的學員在導師的培訓和指導下，參與產品製造過程，包括調配量度、加熱溶解、灌注塑形以至最後階段的產品包裝。





HKDI學生發揮創意設計角色「腩肉小天使」
HKDI學生發揮創意及才華，設計了「腩肉小天使」角色，並廣泛應用於產品包裝、店舖宣傳品及廣告。



為了讓公眾和我們的員工了解升級再造的創新環保概念，我們舉辦了多場工作坊，讓前線和辦公室員工透過製造獨一無二的香氛蠟燭，體驗升級再造的魅力。



為推廣精神健康及促進社會共融，我們簽署了新生精神康復會的「dayday330約章」，以支持其公眾精神健康推廣活動。我們亦邀請了新生精神康復會及其社會企業品牌「330」在我們的香港辦公室舉辦慈善義賣攤位「330市集」，以促進精神復元人士融入社區。



為響應世界自然基金會（「WWF」）二零二五年度「地球一小時」活動，我們邀請了知名藝人宋熙年和一眾年輕家庭參與「地球一小時升級再造工作坊」，利用廚餘豬腩肉手工製作「譚仔」造型香氛蠟燭。工作坊結束後，參加者在昏暗的燈光下享用了燭光晚餐，品嚐了我們的招牌素過橋米線，親身參與保護地球。

透過結合環境保護、社區關懷和創意設計，這項計劃讓我們實現了「潤澤社區」、「提人為本」和「綠色倡議」三大ESG核心價值，成為我們本年度的ESG亮點。

社會影響

1,000+
員工參與



300+
青年受啟發



提升**20+**
非政府組織學員技能



15+
學生參與合作



環境影響

5,000 公斤
升級再造廚餘腩肉



避免**3,800 公斤**
二氧化碳當量排放



80+
員工建議綠色營運方案



為了展現廚餘升級再造項目的幕後花絮，我們的前線員工拍攝了一段宣傳影片。請掃描二維碼，一起見證我們的廚餘升級再造之旅。



減少環境足跡

減少開採自然資源

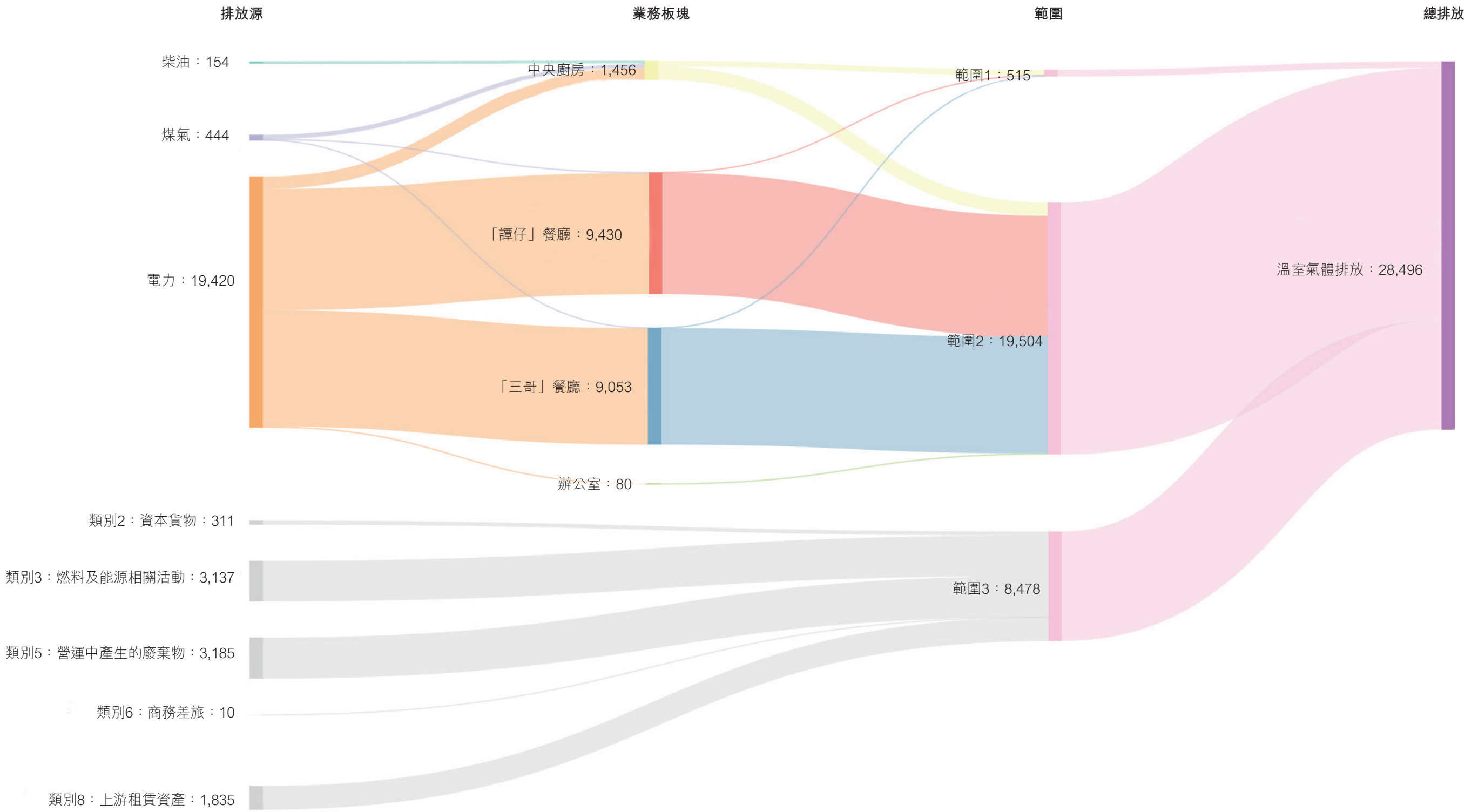
排放物管理

我們的廢氣及溫室氣體排放主要源自旗下餐廳及中央廚房的營運及食品加工流程。為減輕對環境造成的影響，我們實施多項減排措施，並透過定期監測確保其成效。

針對廚房運作中產生的固定廢氣排放問題，我們於廚房安裝了排氣系統及靜電除塵器。我們亦透過採用液壓通風罩提高過濾效率。

我們亦持續改善車隊管理措施，以盡量減少移動源的排放。有關措施包括減少依賴柴油等污染性化石燃料，以減少相關廢氣排放。

我們全力支持國際協議、全國碳中和目標及本地淨零行動計劃，與我們的低碳營運願景保持一致。我們運用桑基圖 (Sankey Diagram) 將排放流全面可視化，從而識別高排放區域並探索潛在減排機會。



單位：噸二氧化碳當量

** 由於四捨五入的關係，數值相加或會與實際數值略有出入

能源資源管理

設計及經營餐廳時，我們將全面且高效能源管理作為首要考慮因素。我們致力打造節能場所，積極追求數碼化、自動化及智能方案。透過採取行之有效的營運管理方針、利用節能設備以及落實先進技術解決方案，我們力求不斷提升能源效率。

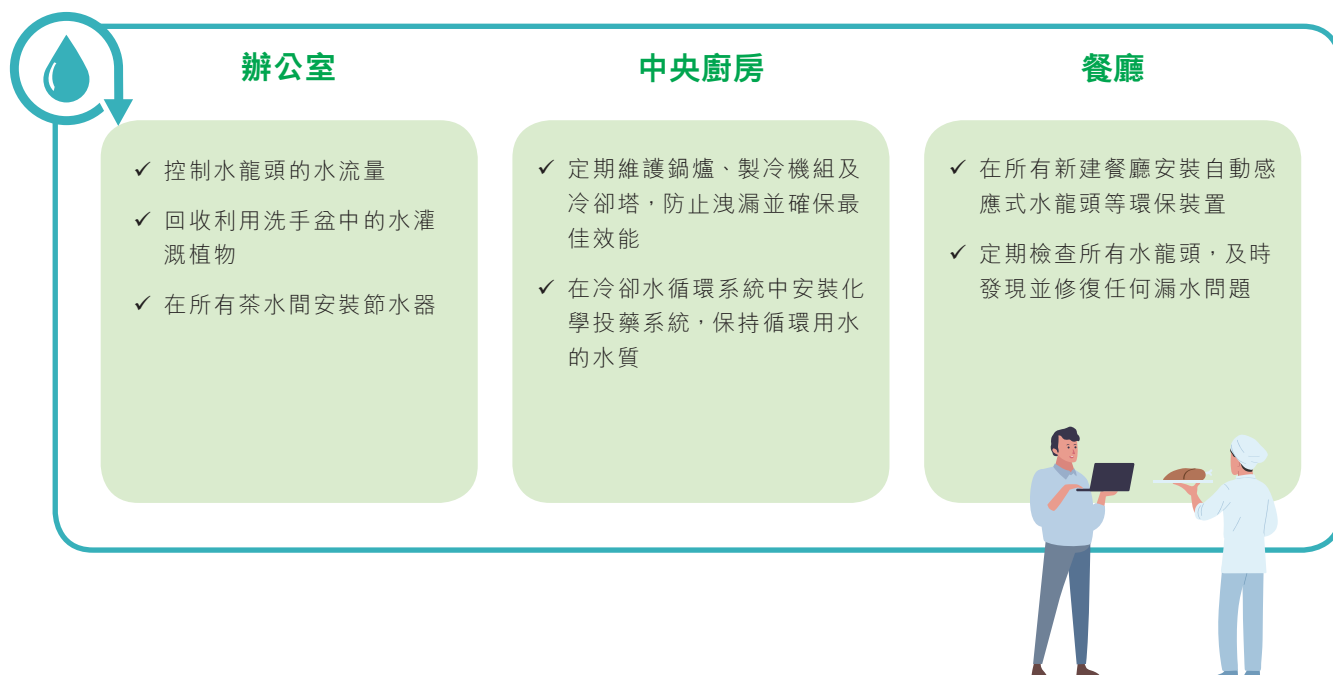
根據排放分析顯示，我們絕大部分排放歸因於能源消耗，尤其是電力。於二零二五財年，我們90%以上能源消耗涉及電力消耗。因此，我們採取了全面的節能措施，以盡量減少碳排放。



節約用水

於二零二五財年，我們大部分用水來自餐廳營運。於回顧年度內，我們在求取適用水源上並無遭遇任何問題。

為確保負責任用水，我們針對所有業務部門實施有效用水策略。除採購時優先考慮節水設備外，我們亦採用各種節水技術及措施。





響應「地球一小時」活動

於二零二五年三月二十二日，我們全線「三哥」及「譚仔」餐廳以及「丸龜製麵」和「山牛」香港分店連續第三年參與WWF「地球一小時」活動，關閉餐廳部分燈光一小時，展現對環保倡議的堅定支持。

循環經濟

可持續包裝

產品包裝對我們的業務十分重要，尤其是外賣及外送服務。自二零二零年起，我們一直主動選用含有TDPA™及P-Life®添加劑的產品取代膠袋及膠碗；上述添加劑能夠加快塑膠的生物降解速度，性能超越傳統材料。我們亦已提升外賣包裝設計，以減少整體塑膠消耗。

在早前推出紙吸管和可生物降解包裝等措施的基礎上，我們因應法規加強採取前瞻措施。從去年開始，我們一直在探索外賣餐盒的無塑替代品，包括木材、紙和竹等方案。在二零二五財年，為響應香港政府對「走塑」包裝倡議，我們兩個旗艦品牌的外賣米線均已採用紙碗，取得了重大進展。截至二零二五財年末，我們旗下所有「譚仔」及「三哥」餐廳均已轉用紙碗提供外賣米線。



「走塑」行動

作為香港領先餐飲集團之一，我們積極推廣並鼓勵顧客選用可重用餐具。於二零二四年底，我們參與「外賣走塑，餐具先行」運動，鼓勵顧客購買外賣時不索取即棄餐具，獲取印花以換領獎賞。期間，「三哥」九龍貿易中心分店榮獲是次活動銅獎，表彰我們在減少廢棄物方面的努力。

另一方面，「譚仔」香港科學園分店與ReCube合作，以先導計劃形式，推出重用餐盒租借服務。顧客購買外賣時可免費借用可重用餐盒，並在任何合作餐廳歸還。這項服務不但可減少使用即棄餐具，更可節省成本及推廣綠色飲食文化。



廢棄物管理及回收

作為負責任的餐飲營運商，我們非常重視有效的廢棄物管理，盡可能減少對環境的影響。為配合香港政府推動減少廢棄物和循環再造的政策，即使在暫緩推行都市固體廢物收費的情況下，我們對廢棄物處理和循環再造的承諾仍然堅定不移。

雖然辦公室運作產生的廢物相對較少，我們仍然為各個辦公單位設置分類回收箱，並指定專人負責記錄回收物重量以便管理。我們持續透過員工培訓提升廢物回收意識，確保廢棄物得到妥善回收而非丟棄。

我們絕大部分廢水及廢油均來自餐廳及中央廚房。為防止油脂對環境造成不利影響，我們為餐廳及中央廚房安裝隔油器，並由維修團隊定期清理及維護。此外，中央廚房選用環保劑Vzap™，力求最大限度地減少污染公共污水系統。儘管營運過程中產生的廢油量並不多，我們仍然委聘專業第三方進行收集及處理。於二零二五財年，我們繼續維持100%廢油回收率。

於回顧期內，我們產生或錄得的有害固體廢棄物或廢水量並不重大。與二零二四財年相比，二零二五財年產生的無害廢棄物（包括廚餘）總量減少27%。

廢棄物審核

去年，廢棄物管理工作小組牽頭進行首次廢棄物審核，評估範圍包括「譚仔」及「三哥」兩大品牌轄下於香港五個業務區域。透過這項審核，我們得以深入了解廢棄物流向特徵及組成模式。

在二零二五財年，我們進一步將中央廚房納入審計範圍，從而更全面地評估集團廢棄物產生的情況。這項評估不僅幫助我們檢視相關減廢目標的進展，更有助發掘更多減廢機會及強化針對性策略，以應對固體廢棄物的挑戰。

遵循3R（減少使用、物盡其用、循環再用）原則，我們透過「由上而下」的政策制定及「由下而上」的執行落實雙軌並行，推進可持續廢棄物管理目標。

減少使用

- ✓ 設計原材料包裝
- ✓ 設計份量及優化餐牌
- ✓ 教育顧客

物盡其用

- ✓ 落實長遠廚餘升級再造項目
- ✓ 探索將日常營運中產生的常見廚餘轉化再利用的方法



循環再用

- ✓ 擴大廚餘回收範圍
- ✓ 加強分類及回收
- ✓ 教育及鼓勵前線員工自願進行回收

減少及回收廚餘

基於業務性質使然，廚餘在我們無害固體廢棄物棄置總量中佔一大比重。為實踐減廢及促進回收的承諾，我們持續與業主合作推行廚餘回收計劃。於二零二五財年，我們旗下的餐廳與業主和政府，包括領展、南豐集團及O Park等，合作回收廚餘，將廚餘分開棄置於餐廳的廚餘收集桶內，以便作進一步處理。

我們從源頭減少廚餘，鼓勵顧客選擇兩款米線減量的輕盈之選，並享有1港元折扣優惠，適用於堂食、外賣及外賣平台訂單。在二零二五財年，隨著我們採取更多減少廚餘的措施，我們的餐廳在「咪咗嘢食店」計劃下榮獲金級和鑽石級餐廳的認可資格，表彰我們對減少食物浪費的努力和承諾。



惜食約章

我們於二零二五財年簽署了「惜食約章」，以支持惜食香港運動，持續在機構內外推廣減少浪費食物的最佳做法，致力改變大眾的生活習慣，以減少產生廚餘。

綠色倡議

環保營運

於二零二五財年，中央廚房及餐廳營運被識別為對環境影響最深遠的一環。我們致力於提升整體資源效率，當中主要著重於管理與溫室氣體排放及減廢回收有關的資源消耗。

綠色設計與建造

我們擁有龐大的餐廳網路，將環保理念實踐於餐廳設計與建造階段，包括融入更多綠色建築元素，以及安裝節水及節能設備。於餐廳裝修過程中，我們優先選用本地建築材料，並考慮使用翻新家具和裝置，以推廣升級再造的環保概念。

保護樹木及邁向無紙化

為減少紙張消耗，我們在旗下餐廳採用個人數位助理(PDA)數碼點餐系統，並升級了銷售點(POS)系統，以優化點餐及付款流程。

在辦公室營運方面，我們秉持無紙化承諾，同時趨向選用更輕薄的FSC⁴認證紙張。我們鼓勵辦公室內部重用紙張和文具，並委聘外部供應商銷毀機密文件並轉化為再生產品。除此之外，我們更積極發起及參與各種環保活動，體現我們對環境責任的不懈追求。

綠色食肆

我們很榮幸於二零二五財年榮獲香港綠建商舖聯盟頒發「卓越綠色實踐獎(廢物管理)」，印證我們在實踐環保方面的傑出表現。我們致力成為飲食業的可持續發展先驅，並會繼續竭盡所能，推行負責任的廚餘管理，同時從源頭減少浪費，並推廣廢棄物升級再造。



此外，作為「星星相惜」餐飲伙伴計劃⁵下破中和（減廢）約章的簽署機構，我們承諾推行有效的減廢措施，以負責任的態度管理廚餘，並制定策略逐步淘汰一次性塑膠製品。

4 森林管理委員會(FSC)是致力於促進世界森林負責任管理的國際非政府組織。

5 該計劃由環境保護署、惜食香港運動及香港生產力促進局合辦。

可持續採購

在二零二五財年，我們繼續推進綠色採購工作，將可持續發展原則融入採購決策和供應鏈管理。我們繼續優先選用本地食材以縮短食材運輸距離，同時著重採購環保海鮮。

我們餐廳所提供的魚類菜式，例如「三哥」魚腐、「譚仔」脆肉鯪及魚湯底，均使用經WWF認證的可持續魚類產品製作，以貫徹我們對海洋保育及負責任捕魚方式的支持。

透過與志同道合的供應商合作，並在採購部和ESG委員會的密切監督下，我們將繼續致力提供環保餐飲選擇，以符合我們更廣泛的可持續發展目標。



輕・型上班日

「輕・型上班日」是香港綠色建築週的一項重要活動，鼓勵參與的公司和機構穿著輕便舒適的服裝，以減少對過度空調的需求、節約能源和減少碳排放。

秉持著「綠色倡議」的ESG理念，我們於2024年9月參加了「輕・型四色」社交媒體挑戰。我們的員工穿搭成「辦公室綠建隊」，傳播綠色生活方式，並鼓勵員工將可持續發展融入日常生活和工作環境中。



設定環境目標

當我們在二零二一財年首次設定環境目標時，便為更可持續的未來播下了種子。隨著新餐廳、新菜單，以及創新改革的出現，我們的業務蓬勃發展，而環境管理方式也隨之改變。在二零二五財年，我們致力於制定更明智的目標，從而：

- 與業務同步成長：使用密度指標，無論銷售業績如何，都能讓我們對自身負責
- 從營運中取得成果：從減少廚房食物浪費到開創更環保的包裝方案

在我們「綠色倡議」的承諾下，環境目標不僅是字面上的數字，更是我們像服務顧客般精心守護地球的具體行動。隨著業務擴張，我們的責任亦隨之增加，而這些與時俱進的目標確保我們朝著既定目標前進。

環境目標及行動

範疇	以二零二二財年為基準年，我們的目標是：	重點行動
廢氣排放	於二零三一財年或之前將廢氣排放密度減少15%	✓ 加強設備維護及檢查，確保維持最佳性能及盡量減少排放 ✓ 在可行情況下探索替代清潔能源，以取代化石燃料能源消耗
溫室氣體排放	於二零三一財年或之前將溫室氣體排放密度減少25%	✓ 通過實施能源管理措施及設備升級，提高整個營運流程的能源效益 ✓ 提高員工對節能減排的意識及參與度
廢油	於二零三一財年或之前將廢油產生密度減少50%，同時在所有潛在業務經營地點保持100%廢油回收率	✓ 識別廢油回收機會，並與認證回收設施建立合作夥伴關係 ✓ 定期監測廢油產生及回收情況，以追蹤減廢目標進度
柴油	於二零三一財年或之前將柴油消耗密度減少50%	✓ 優化車輛使用，降低柴油消耗 ✓ 在可行情況下提倡替代燃料選項，例如電動車或混能車
煤氣	於二零三一財年或之前將煤氣消耗密度減少25%	✓ 透過升級及定期維護保溫裝置，提高供暖系統的能源效益 ✓ 逐步更換設備及設施以採用節能型號



這一系統環境目標及行動方案，將引導我們推行可持續發展工作。我們將繼續堅守減低碳足跡的承諾，全力落實各項環保倡議，矢志成為可持續發展領域的領先者。

環境目標及行動

範疇	以二零二四財年作為基準年，我們的目標是：	重點行動
電力	10年內減少15%中央廚房用電量	✓ 投資節能電器及設備 ✓ 探索於中央廚房生產過程中採用可再生能源
水及廢水	10年內減少3%中央廚房用水量	✓ 於可行情況下安裝節水配件及水循環再用系統
廚餘及固體廢棄物	10年內減少50%廚餘及減少10%堆填區固體廢棄物	✓ 與外部機構合作，捐贈剩餘食材 ✓ 開展廢棄物審計，從而識別減廢回收機會
紙張	10年內減少50%用紙量	✓ 鼓勵數碼化及電子通訊以減少用紙 ✓ 使用環保紙或FSC認證紙張進行必要印刷
塑膠	10年內減少85%由原生塑膠製成的包裝材料	✓ 選用替代包裝方案，取代原生塑膠 ✓ 宣傳及鼓勵顧客使用非塑膠餐具

進展

於二零二五財年，我們正在探討引入更進取的环境目標的可行性，以釐清我們的工作重點並提升我們量度進展的能力。這些優化目標標誌著我們在可持續發展道路上開啟了令人振奮的新篇章，為我們提升所有營運部門環境績效提供了明確的方向。雖然這僅是努力的開端，我們已全力以赴，持續完善追蹤機制，務求在未來幾年取得實質成果。每天都有新的機遇讓我們不斷進步，我們將以積極態度迎接挑戰，把這些進取目標轉化為具體成就。

氣候相關披露

鑑於氣候變化對我們業務的影響深遠，以及監管機構、投資者和社區日益增長的期望，我們已採取果斷措施，將氣候因素納入我們的企業策略。作為香港的領先餐飲集團之一，我們深知自身在塑造行業未來可持續發展的責任和機遇。根據《國際財務報告準則S2號—氣候相關披露》標準的指引，我們於二零二四財年啟動氣候風險管理，並欣然發佈第二份獨立氣候披露報告，重點關注四大核心元素：管治、策略、風險管理，以及指標和目標。

管治

我們的企業氣候管治始於最高管理層。董事會對氣候相關管治承擔最終責任，確保氣候風險和機遇得到充分評估並納入長遠策略規劃中。這種自上而下的承諾透過我們的管治架構逐級傳遞，並由執行委員會、ESG委員會和專責工作小組提供支援，各司其職共同推動和執行氣候策略。

結構化流程可確保氣候因素融入日常營運和策略決策中，成為不可或缺的一部分。我們明確界定職責，透過管治機構之間的定期互動，促進透明度高的匯報機制，有效及時應對新出現的風險。

展望未來，我們將繼續透過為各部門提供相應培訓，持續強化內部能力。這些培訓計劃旨在加深員工對氣候政策、目標和績效的認識，並借鑒行業基準和最佳實踐案例。為培育問責文化，我們正研究將氣候相關的關鍵績效指標納入員工的績效考核。相關關鍵績效指標由ESG委員會監督，確保氣候表現成為業務表現中可量度且可管理的組成部分。

策略

我們的氣候策略建基於及早採取行動以加強長期的適應力和競爭力的信念。於二零二四財年，我們進行了跨部門評估，以識別和評估對業務最重要的氣候相關風險。這些風險包括極端天氣等嚴重的實體威脅，以及由法規變化、排放報告義務和消費者偏好轉變所帶來的轉型風險。

為了更了解這些風險的潛在財務影響，我們制定了一套與營運成本、資本投資和收入掛鈎的指標，有助評估弱點，並確保緩解措施與我們的業務重點保持一致。

於二零二五財年，作為本年度的重要里程碑，我們採用由聯合國政府間氣候變化專門委員會制定的氣候路徑，更新了第二次氣候情境分析。通過研究從高排放軌跡到低排放未來的多種情境，我們評估了在各種氣候條件下的營運韌性。在顧及全球淨零排放量目標的同時，我們目前的策略採取中間路徑，以達到平衡且務實的過渡，旨在繼續保持營運穩步發展，並逐步深化減排措施。

年內，我們推出了各項措施，包括採用可持續包裝、推出植物性菜單，以及首創廚餘升級再造計劃，將剩餘的豬腩肉轉化成高增值產品。這些行動體現了我們決心在整條價值鏈中減少排放，同時提升顧客的可持續發展參與度。



風險管理

氣候風險管理已嵌入我們的企業風險管理體系。在二零二四財年，我們引入更系統化的流程，以識別、優先排序和評估所有業務職能中與氣候相關的風險。當中採用評分框架根據影響程度、可能性、適應性及恢復性進行風險評估，從而建立動態重要性矩陣，以指導減緩規劃。

我們進一步將氣候風險與我們的價值鏈（從內向物流到客戶服務）進行映射，以找出營運的熱點。例如，水浸風險影響了我們餐廳的選址，而投入成本上升則促使我們採取更多可持續採購措施。

我們的ESG委員會透過積極參與會議和討論，密切監控這些風險，並邀請外部顧問就不斷演變的氣候科學、政策和市場趨勢帶來最新見解。這種協作且基於實證的方法可確保我們的氣候適應措施切合所需，並能及時應變。

我們已準備好切實可行的風險緩解措施。為了降低水浸風險，我們在新餐廳選址時運用數據分析和營運專業知識，並定期進行風險評估。在採購方面，我們正在開發供應商評級平台，以優先選擇穩定且可持續的供貨源。各部門正加強數據收集準確度，透過內部驗證流程，確保報告和分析的完整性。

指標及目標

我們繼續致力透過健全的指標和明確的目標來追蹤進展，而溫室氣體排放仍然是我們評估環境表現的核心指標。我們採用營運控制邊界，並符合聯交所的環境報告標準，以核算範圍一、二和擴展範圍三的排放。

於二零二五財年，我們在數據收集方面取得了重大進展，尤其是完善範圍三排放清單。這讓我們更深入地掌握價值鏈的排放情況，有助識別需要改善的領域。

我們設定進取且務實的氣候目標。以二零二二財年為基準，我們的目標是二零三一財年或之前將範圍一和二的溫室氣體排放密度降低25%。我們同時就能源和水消耗量、減少廚餘和塑膠包裝使用量設定了類似目標，確保全面追蹤進度。

透過持續協作、創新和透明資訊披露，譚仔國際致力在餐飲產業轉型至低碳未來的過程中發揮領導作用。我們邀請持份者參閱完整的氣候披露報告，進一步了解我們的方法、績效和未來方向。

有關我們氣候相關披露的進一步資料（包括氣候相關風險及影響情境分析、氣候韌性分析以及氣候風險管理措施），請瀏覽<https://tamjai-intl.com/sustainability/esg-reports/>以參閱我們的氣候披露報告。



請掃描二維碼以瀏覽氣候披露報告。



附錄一 — 績效表

表1. 本集團於二零二五財年及二零二四財年按類別分類的總排放

排放物種類	關鍵績效指標	單位	二零二五財年		二零二四財年	
			密度 ¹ 數量 (單位/百萬港元)		密度 ² (單位/百萬港元) 密度變化	
廢氣排放 ³	硫氧化物	千克	1	4.10×10^{-4}	3.58×10^{-4}	↑
	氮氧化物	千克	856	0.33	0.28	↑
	懸浮粒子	千克	82	3.12×10^{-2}	2.64×10^{-2}	↑
溫室氣體排放 ⁴	範圍一(直接排放) ⁵	噸二氧化碳當量	515	0.20	0.19	↑
	範圍二(能源間接排放) ⁶	噸二氧化碳當量	19,504	7.41	7.21	↑
	範圍三(其他間接排放) ⁷	噸二氧化碳當量	8,478	3.22	0.20	↑
	總數(範圍一、二及三)	噸二氧化碳當量	28,496	10.83	7.60	↑
無害廢棄物	廚餘 ⁸	噸	2,177	0.83	1.10	↓
	固體廢棄物 ⁹	噸	1,651	0.63	0.93	↓
	回收塑膠	噸	0.04	1.60×10^{-5}	3.50×10^{-5}	↓
	其他回收物料	噸	204.6	0.08	0.10	↓
	廢水 ¹⁰	立方米	649,262	246.82	225.31	↑
	廢油	升	126,000	47.90	49.01	↓
	回收廢油	升	126,000	47.90	49.01	↓

- 二零二五財年的密度按本集團於二零二五財年的資源耗用量除以本集團(僅限香港)收益約26.30億港元計算；
- 二零二四財年的密度按本集團於二零二四財年的資源耗用量除以本集團(僅限香港)收益約25.71億港元計算；
- 本集團的廢氣排放僅包括來自車輛耗用燃料及食物加工過程中耗用煤氣所產生的空氣污染物；
- 溫室氣體排放計量基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》、《溫室氣體議定書：企業核算與報告準則》及《2006年IPCC(政府間氣候變化專門委員會)國家溫室氣體清單指南》。溫室氣體排放總量包括通過植樹減除的溫室氣體0.2噸二氧化碳當量；
- 本集團範圍一(直接排放)僅包括來自車輛、餐廳及中央廚房營運時所消耗的液體及氣體燃料所產生之排放；
- 本集團範圍二(能源間接排放)僅包括來自所購電力及煤氣消耗所產生之排放；
- 本集團範圍三(其他間接排放)包含類別2、3、5、6和8的排放。計算詳情請參閱二零二五財年氣候相關披露報告。二零二四財年的範圍三排放密度僅包括來自堆填區處理的廢紙、政府部門處理淡水和污水所用電力及商務航空差旅所產生之排放。因此不建議作跨年份直接比較；
- 二零二五財年的廚餘量以更全面的方式記錄、計量及估算，當中涵蓋本集團的全線餐廳及中央廚房；
- 固體廢棄物包括來自本集團餐廳、中央廚房及辦公室的商業廢棄物；以及
- 本集團產生的廢水總量主要基於對難以準確記錄廢水量的區域進行假設70%至100%消耗的淡水將進入污水系統進行合理估算。



表2. 二零二五財年及二零二四財年資源耗用總量

資源使用	關鍵績效指標	單位	二零二五財年		二零二四財年	
			數量 (單位/百萬港元)		密度 ² (單位/百萬港元)	
				密度 ¹		密度變化
能源	電力	千個千瓦時	45,286	17.22	16.65	↑
	煤氣 ³	度	141,172	53.67	55.55	↓
	柴油	升	58,556	22.26	18.93	↑
	總計 ⁴	千個千瓦時	47,795	18.17	17.59	↑
水		立方米	927,289	352.51	321.79	↑
紙張		公斤	2,793	1.06	0.53	↑
包裝材料 ⁵	塑膠製	噸	1,258	0.48	0.56	↓
	紙製	噸	50	1.90×10^{-2}	1.72×10^{-2}	↑
其他消耗品 ⁷	塑膠製	噸	81	3.07×10^{-2}	3.05×10^{-2}	↑
	紙製	噸	219	8.31×10^{-2}	8.18×10^{-2}	↑
	其他 ⁶	噸	26	9.77×10^{-3}	4.27×10^{-2}	↓

1. 二零二五財年的密度按本集團於二零二五財年的資源耗用量除以本集團(僅限香港)收益約26.30億港元計算；
2. 二零二四財年的密度按本集團於二零二四財年的資源耗用量除以本集團(僅限香港)收益約25.71億港元計算；
3. 煤氣錶記錄的每度代表已消耗熱值為48兆焦耳的煤氣；
4. 總能源乃基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》的轉換系數計算；
5. 包裝材料包括外賣碗、飲料杯和袋子的消耗；
6. 其他材料包括以金屬或木製之物品；以及
7. 其他消耗品包括餐廳經營期間所使用的一次性手套、垃圾袋、雨傘袋、保鮮膜等雜物。

附錄一 — 績效表

表3. 二零二五財年本集團按年齡組別、性別、僱傭類型及職位類別劃分的香港僱員人數¹

單位：僱員人數		年 齡 組 別			
性 別	30歲或以下	31–40歲	41–50歲	51歲或以上	總 計
男 性	168	93	90	86	437
女 性	175	376	1,009	1,085	2,645
總 計	343	469	1,099	1,171	3,082

單位：僱員人數		職位類別			
性別		一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	總計
男性		385	31	21	437
女性		2,583	48	14	2,645
總計		2,968	79	35	3,082

僱傭類型				
全職	兼職	其他		總計
2,297	705	80		3,082

1. 僱傭人數數據乃根據本集團與其僱員之間訂立的僱傭合約，從本集團的人力資源部門獲得。此數據涵蓋匯報範圍內，根據當地有關法律與本集團有直接僱傭關係的僱員以及其工作及／或工作場所受本集團控制的員工。上述報告僱傭數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。

表4. 二零二五財年按年齡組別及性別劃分的香港僱員流失率¹

單位：僱員人數		年 齡 組 別			
性 別	30歲或以下	31–40歲	41–50歲	51歲或以上	總 計
男 性	63	66	82	270	481
僱員流失率 ²	38%	71%	91%	314%	110%
女 性	204	492	474	273	1,443
僱員流失率 ²	117%	131%	47%	25%	55%
總 計	267	558	556	543	1,924
僱員流失率 ²	78%	119%	51%	46%	62%

1. 僱員人數流失數據乃根據本集團與其僱員之間訂立的僱傭合約，從本集團的人力資源部門獲得。流失率乃透過二零二五財年內僱員離職數除以二零二五財年末的僱員人數計算得出。上述資料已涵蓋本集團於報告範圍內的業務。報告僱員流失數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》；以及
2. 當離職的員工人數大於二零二五財年末的員工人數時，員工流失率將超過100%。

表5. 二零二五財年本集團按性別及職位類別劃分的香港受訓僱員人數及百分比¹

受訓僱員總人數				2,988
二零二五財年僱員總人數				3,082
受訓僱員百分比				97%

單位：僱員人數		職位類別		
性別	一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	總計
男性	417	39	18	474
受訓僱員百分比	14%	1%	1%	16%
女性	2,443	59	12	2,514
受訓僱員百分比	82%	2%	0%	84%
總計	2,860	98	30	
受訓僱員百分比	96%	3%	1%	

1. 培訓數據從本集團的人力資源部門獲得。培訓是指本集團僱員在二零二五財年參加的職業培訓。上述資料已涵蓋本集團於報告範圍內的業務。報告受訓僱員總人數和百分比數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。

表6. 二零二五財年本集團按性別及職位類別劃分的香港僱員受訓時數¹

單位：受訓時數		職位類別		
性別	一般員工	中級管理層	高級管理層及董事	總計
男性	4,584	1,332	473	6,389
平均受訓時數	11.9	43.0	22.5	14.6
女性	33,333	2,661	266	36,260
平均受訓時數	12.9	55.4	19.0	13.7
總計	37,917	3,993	739	42,649
平均受訓時數	12.8	50.5	21.1	13.8

1. 培訓數據從本集團的人力資源部門獲得。上述資料已涵蓋本集團於報告範圍內的業務。上述報告員工受訓時數數據所採用的方法乃基於聯交所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 — 附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》。



附錄二 — 法律與政策

我們營運的核心是堅定不移地遵守最高的法律和監管合規標準。對我們來說，這不僅是例行公事，更關係到培養責任感、透明和持續改善的文化。

我們的法律團隊與各業務部門同事攜手合作，確保每個人都解並掌握最新的監管動態。這種協作方式強化了我們的管治架構，而此架構是建基於穩健的內部政策，並會定期進行審查和完善，以符合不斷演變的法律要求。

管治

重要及相關的法律法規	內部政策及措施
香港聯合交易所有限公司證券上市規則	• 道德守則 • 反賄賂和反貪污政策 • 業務發展和續租政策
防止賄賂條例(香港法例第201章)	• 財務報告條例 • 預算和預報政策
打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例(香港法例第615章)	• 稅務處理政策 • 合約管理政策 • 業務持續管理政策
個人資料(私隱)條例(香港法例第486章)	• 資訊安全政策 • 保密政策 • 個人資料保護政策 • 知識產權管理政策 • 密碼管理政策 • 使用者帳戶維護政策 • 數據備份和修復政策 • 資訊科技設備保護和棄置政策



潤澤社區

重要及相關的法律法規	內部政策及措施
進出口條例(香港法例第60章)	• 企業品質監控政策
公眾衛生及市政條例(香港法例第132章)	• 企業採購政策和程序
商品說明條例(香港法例第362章)	• 外部溝通政策
消費品安全條例(香港法例第456章)	• 餐牌定價、營銷活動和促銷優惠政策
食物安全條例(香港法例第612章)	• 價格定位政策
ISO 22000 : 2018食品安全管理體系	• 補丁管理政策

提人為本

重要及相關的法律法規	內部政策及措施
僱傭及勞工常規	
僱傭條例(香港法例第57章)	• 員工手冊
工廠及工業經營條例(香港法例第59章)	• 保險管理政策
僱員補償條例(香港法例第282章)	• 績效管理評價政策
佔用人法律責任條例(香港法例第314章)	• 娛樂政策
性別歧視條例(香港法例第480章)	• 海外出差政策
強制性公積金計劃條例(香港法例第485章)	• 職業健康與安全培訓政策
殘疾歧視條例(香港法例第487章)	
職業安全及健康條例(香港法例第509章)	
預防及控制疾病條例(香港法例第599章)	
種族歧視條例(香港法例第602章)	
最低工資條例(香港法例第608章)	



綠色倡議

重要及相關的法律法規	內部政策及措施
空氣污染管制條例(香港法例第311章)	• 採用創新環保材料，減少浪費，優化資源配置
廢物處置條例(香港法例第354章)	• 透過積極參與環保活動，提升環保意識，激勵團隊倡議環保概念
水污染管制條例(香港法例第358章)	• 透過落實節能措施及提升資源利用效率，盡可能減少我們在整個價值鏈中的碳足跡 • 參與並支持國際及本地環保活動，向員工、業務夥伴及顧客宣揚對環境負責任的行為習慣

ESG報告指引及GRI內容索引

使用聲明 譚仔國際有限公司參照GRI標準報告二零二四年四月一日至二零二五年三月三十一日期間本GRI內容索引所引用的資訊。

採用GRI 1 GRI 1: 基礎2021

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
A. 環境					
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。 註： 廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物指國家規例所界定者。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c), GRI 305, GRI 306	綠色倡議	46, 66
	關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7	績效表	58
	關鍵績效指標A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	GRI 305-1, 305-2, 305-4	績效表	58
	關鍵績效指標A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	GRI 306-3 (a)	績效表	50
	關鍵績效指標A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	GRI 306-3 (a)	績效表	58
	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。	GRI 3-3 (c, d), GRI 305-5	綠色倡議	54, 55
	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。	GRI 3-3 (c, d), GRI 306-4, 306-5	綠色倡議	50, 54, 55

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
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。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	GRI 3-3 (c)	綠色倡議	48
	關鍵績效指標A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	GRI 302-1, 302-3	績效表	59
	關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	GRI 303-5	績效表	59
	關鍵績效指標A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	GRI 3-3 (c, d), GRI 302-4, 302-5	綠色倡議	54, 55
	關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	GRI 3-3 (c, d), GRI 303-1	綠色倡議	48, 54, 55
	關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	GRI 301-1	績效表	59
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。	GRI 3-3 (c)	綠色倡議	52
	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。	GRI 3-3 (c, d), GRI 303-1, GRI 304-2, GRI 306-1, 306-2	綠色倡議	52
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。	GRI 2-12 (a, b-i), GRI 3-3 (c)	綠色倡議	56
	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。	GRI 201-2	綠色倡議	56

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
B. 社會					
僱傭及勞工常規					
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。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c)	提人為本	31, 65
	關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	GRI 2-7 (a, c), GRI 405-1 (b)	績效表	60
	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。	GRI 401-1 (b)	績效表	61
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。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c), GRI 403-1	提人為本	40, 65
	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。	GRI 403-9, 403-10	提人為本	40
	關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	不適用	提人為本	40
	關鍵績效指標B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	GRI 3-3 (c, d), GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-7	提人為本	40

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
B3：發展及培訓	一般披露	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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	GRI 3-3 (c), GRI 404-2 (a)	提人為本	32
	關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	不適用	績效表	61
	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。	GRI 404-1	績效表	62
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。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c)	管治	21, 65
	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。	GRI 3-3 (c), GRI 408-1 (c), GRI 409-1 (b)	管治	21
	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。	GRI 3-3 (c, d), GRI 408-1 (c), GRI 409-1 (b)	管治	21

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
營運慣例					
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。	GRI 3-3 (c)	提人為本	41
	關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	GRI 2-6 (b-ii)	提人為本	41
	關鍵績效指標B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	GRI 2-6 (b-ii), GRI 3-3 (c, d), GRI 303-1 (c), GRI 308-1, 308-2, GRI 414-1, 414-2	提人為本	42
	關鍵績效指標B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	GRI 2-6 (b-ii), GRI 3-3 (c, d), GRI 303-1 (c), GRI 308-1, 308-2, GRI 414-1, 414-2	提人為本	42
	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。	GRI 3-3 (c, d)	提人為本	42, 53
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規例的資料。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c), GRI 417-2, 417-3, GRI 418-1	潤澤社區	22, 63, 64
	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。	不適用	潤澤社區	24
	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。	GRI 2-29, GRI 3-3 (c, d), GRI 418-1	潤澤社區	25, 26
	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。	不適用	管治	21
	關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	不適用	潤澤社區	23, 24
	關鍵績效指標B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	GRI 3-3 (c)	管治	20

層面	ESG指標	描述	相應GRI標準*	章節	頁碼
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規例的資料。	GRI 2-27, GRI 3-3 (c), GRI 205-3	管治	19, 63
	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。	GRI 205-3	管治	19
	關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	GRI 2-26, GRI 3-3 (c), GRI 205	管治	19
	關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	GRI 205-2	管治	19
社區					
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。	GRI 3-3 (c)	潤澤社區	26
	關鍵績效指標B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	GRI 203-1(a)	潤澤社區	26
	關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	GRI 201-1(a-ii)	潤澤社區	26

* 香港聯交所環境、社會及管治報告指引各方面有關的GRI標準及披露之間的聯繫乃參考《連結GRI標準及香港聯交所環境、社會及管治報告指引》綜合列表(2020年7月更新)，並根據GRI通用標準2021修訂。



Tam Jai International Co. Limited
譚仔國際有限公司



網址：<https://tamjai-intl.com/sustainability/>