



拉近網娛集團有限公司

LAJIN ENTERTAINMENT NETWORK GROUP LIMITED



2022

ENVIRONMENTAL, SOCIAL
AND GOVERNANCE REPORT
環境、社會及管治報告

環境、社會及管治報告2022

一般資料

拉近網娛集團有限公司(統稱為「本集團」或「我們」)董事會(「董事會」)欣然提呈截至2022年12月31日止年度(「報告年度」)的環境、社會及管治報告，當中概述我們有關環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)事宜的舉措、策略及目標，描述我們對履行企業社會責任的願景及承諾，並概述本集團有關環境及社會相關事宜的表現、管理政策、機制及措施。

本報告乃根據GEM上市規則附錄20所載環境、社會及管治報告指引的強制披露規定及「不遵守就解釋」條文編製。董事會認為，本集團已遵守環境、社會及管治指引所載的上述規定及條文。

環境、社會及管治治理架構

本集團深知環境、社會及管治對企業可持續發展的重要性，並將環境、社會及管治理念融入我們的企業文化及日常營運中，董事會監督環境、社會及管治常規並承擔整體責任。環境、社會及管治相關職責已由董事會進一步授權管理層及職能部門履行。透過採納上述自上而下的管理方法，本集團將致力於促進生態及環境保護，進而證明我們的環境、社會及管治管理方針的有效性。

本集團管理環境、社會及管治事宜的角色及職責界定如下：

董事會負責：

- 監督及審批環境、社會及管治政策及策略，包括識別、評估、優先排序及管理重大環境、社會及管治議題；
- 確保設立合適及有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系統；
- 制定環境、社會及管治管理方針及策略；
- 持續檢討環境、社會及管治表現；及
- 審閱及批准環境、社會及管治報告。

管理層負責：

- 識別主要持份者，並優先考慮其關注的環境、社會及管治議題；
- 制定相關環境、社會及管治政策、措施及目標；
- 監督環境、社會及管治政策及措施的實施及檢討其成效；
- 檢討環境、社會及管治目標的達成情況；及
- 編製環境、社會及管治報告並提交董事會審批。



各職能部門負責：

- 協調及實施具體的環境、社會及管治政策、目標及措施；
- 收集有關本集團環境、社會及管治表現的資料及數據；及
- 協助管理層編製環境、社會及管治報告。

管治策略

本集團致力於企業社會責任的各個方面，如減少排放、節約資源、為員工提供安全健康的工作環境。為貫徹本集團的可持續發展理念，我們的策略是遵守適用於我們業務範圍的所有相關法例及法規，並不斷改善我們在各方面的環境管理，以達致行業最佳常規。我們亦密切關注持份者的訴求，建立多元化的溝通渠道，以收集及回應彼等的關注事項。透過明確的管治架構及溝通渠道，我們可在重要性評估過程中識別與我們業務密切相關的關鍵環境、社會及管治相關議題並進行優先排序，以確保環境、社會及管治策略與本集團的整體業務策略緊密一致。

持份者參與

本集團相信，為持份者創造長期價值對維持其業務成功至關重要。我們重視自持份者對本集團業務活動的見解、查詢及持續關注所獲得的資訊。於本年度，本集團已識別對業務而言屬重要的主要持份者。我們已建立各種溝通渠道，以便及時將持份者的關注事項納入我們的營運及決策程序，並積極回應該等關注事項。下表概述本集團的主要持份者、彼等的期望及要求以及用以接觸、聆聽及回應彼等的溝通渠道。

主要持份者	期望與要求	溝通渠道
內部主要持份者		
僱員	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工權益 • 福利與待遇 • 職業發展 • 健康與職業安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工活動 • 績效考核 • 員工手冊 • 培訓及演習
外部主要持份者		
投資者／股東	<ul style="list-style-type: none"> • 投資回報 • 良好的企業管治制度 • 公司資料的透明度及披露 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東大會 • 季度、中期及年度報告 • 公告及通函 • 公司官方網站 • 電郵
政府／監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 遵守法律及法規 • 履行企業法律責任 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期申報 • 法律及法規

主要持份者	期望與要求	溝通渠道
客戶及潛在客戶	<ul style="list-style-type: none"> 優質產品及服務 及時交付 合理價格 價值服務 	<ul style="list-style-type: none"> 商務拜訪 電郵、電話及通訊應用程式 客戶滿意度調查
供應商／業務合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 付款時間表 穩定的需求 	<ul style="list-style-type: none"> 商務拜訪 電郵、電話及通訊應用程式 供應商表現評估
社區	<ul style="list-style-type: none"> 配合防疫政策 環境保護 社區貢獻 經濟發展 	<ul style="list-style-type: none"> 直接溝通 公司官方網站 社區參與 員工義工活動

重要性評估

為識別及考慮對本集團而言屬重大的環境、社會及管治相關議題，本集團已透過以下三個步驟進行重要性評估：

第一步：識別

- 根據環境、社會及管治報告指引、同業基準、媒體監測等識別關鍵環境、社會及管治相關議題。

第二步：排序

- 我們透過「持份者參與」一節所述的溝通渠道收集持份者的期望及要求。所有環境、社會及管治相關議題均根據持份者參與程序的結果進行優先排序，當中結合行業趨勢、同業基準及資本市場焦點。

第三步：驗證

- 前五項議題被識別為本集團的關鍵及重大環境、社會及管治相關議題，重要性評估結果由董事會審閱及確認。

於報告年度，根據重要性評估，我們將質量控制、能源管理、採購及供應鏈管理、僱員發展與培訓、企業管治及風險管理列為關鍵環境、社會及管治議題。本集團將更加關注上述領域，重點加強對重大性議題的討論，以回應持份者的關注。主要措施及活動概述於以下章節。



目標及檢討

在發展業務的同時，本集團致力於提升業務運營管理。本集團的業務通常分為「電影、電視節目及網絡內容分部」及「新媒體業務分部」。我們使用的資源主要為電力及紙張。我們一直以減少排放及資源消耗為目標，以減少對我們經營所在周邊環境的影響。同時，我們擁有完善的僱傭制度，以創造多元化、包容、健康與安全的工作環境，並與僱員保持密切溝通，以了解彼等的需求。在疫情防控期間，本集團將僱員安全和福祉置於首位，為有需要的僱員提供防疫物資和靈活的工作安排。下表概述我們的主要目標。

我們的目標

- | | |
|-----------|---|
| 1. 嚴格遵守規例 | <ul style="list-style-type: none"> 法律合規—確保本集團的業務營運遵守適用法律及法規 道德—遵守商業道德標準及建立合規文化 |
| 2. 保證質量 | <ul style="list-style-type: none"> 產品及服務質量—確保產品及服務質量符合客戶要求 |
| 3. 保護環境 | <ul style="list-style-type: none"> 環境管理—定期監察各項環境參數，以盡量減低相關環境影響、節約資源及減低排放 氣候變化策略—定期檢討本集團應對氣候變化的方針，識別風險與機遇，以及相關應對措施 |
| 4. 以人為本 | <ul style="list-style-type: none"> 多元化與包容性—尊重所有僱員的勞工權利和人權，保持高道德標準，並在公司內提倡包容文化 工作環境—為僱員提供互助、愉快及健康的工作環境 |
| 5. 回饋社會 | <ul style="list-style-type: none"> 利用我們的專業知識及資源服務我們經營所在的社區 |

管理層透過各職能部門提供的定期報告評估環境、社會及管治表現，並向董事會報告評估結果。董事會檢討目標的達成情況，並檢討相關管治事宜的進展及成效。同時，董事會將繼續監控該等重大環境、社會及管治相關議題為本集團帶來的風險。隨著業務的不斷發展，董事會一直關注與環境、社會及管治相關的新議題，並將繼續監督與環境、社會及管治相關之工作，緊貼聯交所最新的環境、社會及管治披露規定。本公司亦確保各部門緊密合作，以達致營運合規及社會責任的目標，並持續就本集團的業務發展制定相應的環境、社會及管治目標。



環境、社會及管治報告2022

報告原則

本報告乃根據環境、社會及管治報告指引並基於以下四項報告原則—重要性、量化、平衡性及一致性編製。

重要性：本集團在識別、排序及釐定反映本集團對經濟、環境及社會的重大影響的重要環境、社會及管治相關議題的過程中與持份者溝通。更多詳情請參閱「持份者參與」及「重要性評估」章節。

量化：本報告所披露的環境、社會及管治關鍵績效指標均由量化數據及可計量標準支持。所用的全部適用數據、計算工具、方法、參考資料及轉換係數的來源均披露於排放數據的呈列(如適用)。

平衡性：本報告提供有關本集團環境、社會及管治政策及表現的完整、公平、清晰及可資比較概覽。

一致性：為方便持份者比較本集團各年度之環境、社會及管治表現，於編製本報告時在合理可行情況下使用相同之匯報及計算方法，並於相關章節詳細列明方法之重大變動。本集團亦會於報告相應內容中加入注解，以標示任何可能影響與過往報告作比較的變更。

報告範圍

本集團主要於北京從事提供藝人管理服務、電影、電視節目及網絡內容服務以及新媒體業務。本報告注重各分部之營運。本報告的報告範圍與截至2021年12月31日止年度的報告範圍一致。

A. 環境

A1: 排放物

本集團之主要業務為提供藝人管理服務、電影、電視節目及網絡內容服務以及新媒體業務。因此，管理層認為由本集團營運所產生的廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物對環境的影響較為少。

然而，本集團遵守《中華人民共和國環境保護法》，提倡以環保方式開展業務，將環保意識融入日常營運中。例如，我們向僱員發出指示，教育彼等尤其在戶外拍攝期間減少污染及廢物，例如，嚴禁破壞自然環境及國家遺產之行為，在國家遺產或保護區進行戶外拍攝前，應先取得有關政府部門之批准。本集團亦通過採用節能產品，如帶有中國能源標籤的設備，推廣本集團減低環境影響之措施。



由於本集團主要業務之性質，本集團沒有重大的直接溫室氣體排放。本集團營運所產生之溫室氣體排放主要來自北京地區辦公室的電力耗用，本集團之溫室氣體排放量及其密度之關鍵績效如下：

溫室氣體排放量	2022年	2021年
間接耗電之二氧化碳當量排放	113,676 千克	311,700 千克
每單位面積所排放之二氧化碳量	20 千克／平方米	55 千克／平方米

於2022年之二氧化碳排放量及密度相對於2021年有所減少，乃由於電力消耗的減少及COVID-19疫情導致的商務旅行減少，由於長期封鎖及全球旅行限制，對商務旅行造成嚴重阻礙。有關電力消耗減少的更多詳情，請參閱下文「A2：資源使用」一節。

電力消耗乃本集團溫室氣體排放的主要來源。本集團嚴格控制並旨在通過一系列措施逐步減少溫室氣體排放。例如，關閉未使用房間的電源、減少待機能耗及使用節能燈。本集團預測，通過實施節能措施，溫室氣體排放將於未來數年維持穩定及減少。

A2: 資源使用

由於營運活動之性質，本集團主要的資源使用為用於北京辦公室之用電及用紙，耗水及包裝材料耗品相對較少。

於北京辦公室內，本集團非常重視「綠色辦公室」理念，在日常營運中推廣3R，即「減少、再重用及回收」概念。我們亦將提醒僱員關閉所有閒置燈、電腦、空調及其他辦公設備，紙張雙面列印及複印，促進無紙化辦公，鼓勵彼等以電子方式發送檔，並使用帶有能源標籤之設備。

本集團在北京之資源使用量、辦公室面積及其密度列於下表：

	2022年	2021年
資源使用量		
耗電量(千瓦時)	180,078	490,489
耗紙量(張)	67,208	52,500
辦公室面積		
北京辦公室(平方米)	5,694	5,694
每單位面積之資源使用量		
耗電量(千瓦時／平方米)	32	86
耗紙量(張／平方米)	12	9

本集團的電力消耗(及間接溫室氣體排放)減少乃主要由於2022年下半年縮減部分直播活動。本集團已整合北京辦公室的辦公室及直播區域，因此關閉部分未使用的樓層，以減少不必要的能源消耗。

由於2022年上半年直播活動頻繁，我們為直播準備並打印了提示卡及產品說明，導致紙張消耗增加。為保護環境而減少使用紙張，我們要求雙面打印，並在不同的直播活動中就同一產品重覆使用上述紙張副本。

A3: 環境及天然資源

本集團現有業務及媒體項目預計不會對環境造成重大影響，縱使是在戶外拍攝時，亦不會對環境造成損害。在我們之業務活動計劃中，我們進行全面評估，並考慮將對環境之潛在影響降至最低，作為我們關鍵評估標準之一。例如，我們將考慮在選擇拍攝地點時對環境造成之潛在影響，倘拍攝可能對保護區造成負面影響，則不會在該保護區附近進行拍攝。為提高合作夥伴(包括媒體制作外包承包商、供應商及製作團隊)之環保意識，我們與彼等就如何有效利用資源等環保問題交換意見。本集團希望持續之改進將為全球生態環境做出貢獻。

A4: 氣候變化

氣候變化可能給本集團業務帶來潛在風險。一般而言，新媒體業務受氣候相關事宜的影響較小，但電影及電視節目的製作因涉及戶外活動而可能會受到影響。極端天氣狀況會影響戶外拍攝計劃，對戶外活動人員的安全造成威脅。為減輕氣候相關事宜對業務經營的影響，本集團密切關注天氣狀況以及時調整拍攝計劃。此外，員工已接受妥善處理緊急情況的培訓。

B. 社會

(i) 僱傭及勞工常規

B1: 僱傭

本集團旨在為僱員提供舒適健康之工作環境，確保彼等之權益受到保障。本集團已建立健全之人力資源管理體系，涵蓋人力資源相關之各個方面。

招聘

在我們之招聘過程中，僱用僱員乃基於彼等之經驗、資格及知識之考量。所有僱員均於入職前簽訂書面僱傭合同，以確保同意工作職位、工作職責、工作時間、假期、薪酬、終止程式及福利。



晉升、賠償及解僱

我們根據定期績效考核之結果，通過晉升及薪金提升來激勵僱員。僱員解僱乃基於有關之當地法律法規，以及僱傭合約所訂明之規定。

工作時間、休息時間及福利

我們採納五天工作周安排，以促進工作與生活之平衡。除當地法律法規規定之所有休息日及法定假日外，僱員亦有權獲得帶薪年假、產假、陪產假、婚假及恩恤假。僱員亦有權享有其他福利，如醫療福利及受本集團人力資源政策規限之其他福利。

平等機會、多樣性及反歧視

根據我們人力資源政策及規定，在我們之任何決策過程及日常營運中不會因年齡、性別、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、殘疾、種族、國籍或宗教而有所歧視。我們認為，在招聘過程中，我們之僱員應該得到平等對待，僱員或求職者不應受到任何形式之歧視。於2022年12月31日，我們聘用之僱員（包括董事會成員）之男女比較約為71%（2021年：50%）比29%（2021年：50%），務求促進員工多元化發展。

我們已制定人力資源政策，以確保本集團嚴格遵守所有適用的勞工法例及規例，尤其是《中華人民共和國勞動法》及香港《僱傭條例》。

娛樂文化屬人事去留性大的行業之一，加上本集團在年內對新媒體業務進行優化調整，故流失率比一般商業企業較高。於2022年12月31日，本集團共有51名（2021年：107名）在職人員及198名（2021年：100名）離職人員，其分佈如下：

員工總數

按性別：

性別	人數	
	2022年	2021年
女	15	53
男	36	54
總計	51	107

環境、社會及管治報告2022

按僱員類別：

僱員類別	人數	
	2022年	2021年
高級管理層	6	6
中級管理層	7	8
非管理層僱員	38	93
總計	51	107

按年齡組別：

年齡	人數	
	2022年	2021年
30歲以下	16	50
30至50歲	30	52
50歲	5	5
總計	51	107

按地區：

地區	人數	
	2022年	2021年
北京	48	104
香港	3	3
總計	51	107

離職僱員

總流失率

僱員流失率

	百分比	
	2022年	2021年
總流失率	388%	93%



按性別：

性別	百分比	
	2022年	2021年
女	647%	94%
男	281%	93%

按年齡組別：

年齡	百分比	
	2022年	2021年
30歲以下	738%	120%
30至50歲	267%	71%
50歲以上	0%	60%

按地區：

地區	百分比	
	2022年	2021年
北京	413%	96%
香港	0%	0%

B2: 健康及安全

在我們之日常營運中，我們主要關注點之一是確保我們之僱員、演員及製作團隊之健康及安全，我們相信，安全之工作環境可秉承我們對以人為本原則之堅守，並保護我們之僱員免受任何職業病或傷害。於報告年度，本集團於過往三年並未因職業病、傷害或工傷事故而蒙受任何損失。

在辦公室及電影拍攝場景內，用於防止僱員／演員遭受職業危害之安全指南已放置於顯眼位置，或給予工作場所，尤其是在危險拍攝場景中之替身演員以處理健康及安全問題。此外，我們鼓勵我們之承包商及商業夥伴，強調僱員在職業危害方面之健康及安全問題。

於報告年度，本集團確保完全遵守《中華人民共和國職業病防治法》等適用法律規例及有關職業健康安全之法律規例。本集團已維持健康及安全的工作環境，於報告年度概未有發生因工作而死亡或嚴重受傷的個案。由於集團的業務是文化娛樂，我們認為職業性危害的風險相對較低。

為應對新型冠狀病毒(COVID-19)的持續影響，在疫情高峰期本集團已設立多項預防感染措施以保障員工健康安全：

- 鼓勵員工接種疫苗及按政府規定進行定期核酸檢測；
- 定期對辦公室進行清潔及消毒；
- 鼓勵員工避免搭乘公共交通工具；
- 限制外來人員進入辦公場所及要求員工在進入辦公室前進行強制體溫檢測；
- 提醒員工保持良好的個人衛生習慣，如在辦公室內佩戴外科口罩及勤洗手；
- 要求每位員工每日報告健康狀況及掃描身份證以核實員工出行情況；及
- 要求近期曾離開北京的員工自行在家隔離7天。

B3: 發展及培訓

除為董事提供閱讀材料以確保彼等不斷更新最新監管要求及企業管治實踐外，我們亦鼓勵僱員參與持續學習活動。我們為僱員提供資助，以參加專業機構舉辦之培訓課程或研討會，從而提高彼等之專業技術水準。此外，我們一直為我們之僱員提供通過工作分配獲得學習經驗之機會，以建立彼等持續之工作技能及軟技能，有利於彼等之職業發展。

本集團按照各部門的要求及需要，提供適當培訓給員工，包括技能培訓予高級管理層、制度及素質培訓予全體員工。於報告年度，我們持續為員工提供切合其工作崗位的專業知識及技能的定制化培訓及職業指導。



本集團於報告年度有關關鍵績效指標的相關培訓概要披露如下：

受訓僱員百分比：

關鍵績效指標	2022年		2021年	
	人數	百分比	人數	百分比
僱員總數	51	-	107	-
受訓僱員總數	17	33%	91	85%
按性別				
男	9	53%	42	46%
女	8	47%	49	54%
按僱員類別				
高級管理層	5	29%	1	1%
中級管理層	4	24%	8	9%
非管理層僱員	8	47%	82	90%

平均培訓時數：

關鍵績效指標	2022年		2021年	
	小時	平均(小時)	小時	平均(小時)
培訓總時數	49	1	273	3
按性別				
男	24	1	126	3
女	25	2	147	3
按僱員類別				
高級管理層	8	1	3	3
中級管理層	14	2	24	3
非管理層僱員	27	1	246	3

B4: 勞工準則

在公司內嚴格禁止童工及強制勞工，亦嚴格遵守有關聘用兒童演員之法律法規，包括《中華人民共和國勞動法》中《禁止使用童工規定》及《未成年工特殊保護規定》。招聘要求，尤其是有關禁止招聘童工及強制勞工之招聘，已載於我們之人力資源政策內。於招聘過程中，我們需要審查求職者之身份資訊，亦或對潛在僱員進行背景調查及資歷檢查。不符合法律要求之申請人將不會被聘用。

如發現任何有關童工及強制勞工的情況，我們將立即調查其原因，確保概無僱傭童工且概無僱員在非自願的情況下超時工作。

此外，我們會向主要承包商，尤其是外判承包商及製作團隊提供有關禁止童工及強制勞工之提示。倘發現此類案件之報告，我們將進行詳細調查。

本集團確保全面遵守香港及中國之相關勞工法例。於報告年度，我們未有聘用兒童演員及未收到任何關於童工或強制勞工之投訴或報告。

(ii) 營運管理

B5: 供應鏈管理

在商業活動中，我們鼓勵承包商及商業夥伴維持與我們相近之高道德標準。於我們選擇業務合作夥伴階段，我們的評估乃基於多項標準。除服務品質外，於我們評估潛在承包商及業務合作夥伴時，我們亦考慮其對環境及社會問題之態度等標準。我們將優先考慮積極履行環境及社會責任之商業夥伴。同時，管理層對正在進行之項目會進行監督，防止及減輕任何環境及社會影響。

於報告年度，本集團合共有8名主要供應商，彼等均位於中國。

本集團已制定政策及程序，以公平、公開、公正的方式規範供應商的甄選、評估及監控程序。隨著供應商聯合審核小組的成立，所有部門或子公司需向供應商聯合審核小組，提報各採購物品及租賃設備等的報批單，供應商聯合審核小組審核後方進行採購，確保各採購流程之公平性、獨立性。

本集團關注供應鏈相關的環境及社會風險。於合作前，應對新供應商進行初步調查，並對所有現有供應商進行年度評估。我們根據數項關鍵指標甄選供應商，包括供應商的信譽度、服務或產品質素，以及彼等之環境及社會常規。對此負責之僱員將根據關鍵指標對供應商全年的表現進行評分。表現不佳者將從供應商名單中剔除。

環境乃採購過程中需予考慮之重要要素，並已納入甄選供應商的慣例中。每次採購均優先考慮耐用性強的可回收產品。此外，本集團傾向於選擇使用清潔技術及排放較少的供應商，旨在與彼等建立長期戰略關係，以維持本集團的業務增長。



B6: 產品責任

本集團以中國內地音樂、影視為核心業務之一，須遵守中國內地之《廣播電視節目製作經營管理規定》、《電影管理條例》、《電影產業促進法》、許可證、牌照及批文條件以及與音樂影視有關的業務法規。

本集團強調適當廣告及遵守媒體廣告之相關要求(如海報、預告片、線上廣告材料以及觀眾或公眾之及時回應)之重要性。致力與現有及潛在觀眾及供應商建立長遠關係，了解其要求及關切問題，並透過有效溝通渠道，接受及回應其意見及訴求，以滿足不同觀眾的需要。於報告年度，本集團並無收到任何來自觀眾或公眾之投訴，亦未接到有關電影發佈之任何訴訟。本集團嚴格遵守電影廣告及已發佈電影本身之所有相關規定。

對於新媒體業務，本集團遵守《消費者權益保護法》、《廣告法》、《產品質量法》等相關法律及法規，確保直播內容中不存在任何虛假及誤導性信息。於報告年度，本集團並無發現任何有關新媒體業務產品質量的法律及法規的重大不合規情況。

此外，我們強調保護我們之知識財產權，即電影版權、著作權、商標及域名的重要性，並竭力遵守《個人資料(私隱)條例》、《中華人民共和國著作權法》、《中華人民共和國合同法》及相關保障知識產權的法規。為嚴格防止侵犯版權，本集團與所有承包商及商業夥伴簽署保密協定，保密條款包括有關禁止使用未經授權電影版權之條款。

B7: 反貪污

本集團承諾並禁止任何形式之貪污，如賄賂、洗黑錢、勒索及欺詐。我們相信，我們之僱員、承包商及業務夥伴於營運過程中保持堅實之道德操守。僱傭或服務合約中包括確保所有各方均按照我們之反貪污要求行事之條款。管理層亦已簽署《高管廉潔履職承諾函》。

於報告年度，我們嚴格遵守香港《防止賄賂條例》、《中華人民共和國刑法》、《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等有關反貪污法律法規，概無涉及貪污、賄賂、洗錢、勒索及欺詐行為之訴訟。

本集團已建立舉報程序，鼓勵僱員透過保密渠道舉報貪污事件。每份報告將遞交審核委員會跟進並開展循證調查。

隨著上述反貪污機制的建立，本集團致力於保持高水平的道德文化，必要時將安排相關培訓。

(iii) 社會

B8: 社區投資

我們為僱員提供使其成為我們當地社區一部分之機會。我們鼓勵僱員積極參與公共會議、展覽及活動，尤其注重促進媒體業及社區投資之發展。

我們鼓勵僱員自願提供彼等之時間及技能，為社會作出貢獻，同時豐富彼等之環境及社會問題之知識，從而防止及減輕對社區之任何潛在及實際負面影響。

本集團亦已開發「琥珀」應用程式（「APP」），該應用程式為一個視覺版權運營拍賣平台。該APP將專注數字資產的版權交易，預期將成為本集團未來業務發展的核心驅動力。在日後舉辦的活動，部分收益將捐贈「鄉村振興專項基金」，落實國家政策，支持鄉村振興發展，商業運營之餘同時履行社會責任。



Lajin 拉近

拉近網娛集團有限公司

LAJIN ENTERTAINMENT NETWORK GROUP LIMITED

香港金鐘夏慤道16號遠東金融中心3903A室
Unit 3903A, Far East Finance Centre,
16 Harcourt Road, Admiralty, Hong Kong

北京市經濟技術開發區經海六路東尚E園4號樓
Building No.4, Dongshang E Garden,
Jinghai 6th Road, Beijing Economic and
Technological Development Area