

# Asia-Pac Financial Investment Company Limited 亞太金融投資有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

股份代號：8193



環境、社會及管治報告 2021

# 環境、社會及管治報告

## 目錄

關於本公司	2
環境、社會及管治治理	2
關於本報告	2
持份者參與	2
識別重大議題	3
環境層面	3
社會層面	6
關鍵績效指標概要	14

# 環境、社會及管治報告

## 關於本公司

亞太金融投資有限公司(「本公司」)於2010年12月3日根據公司法在開曼群島註冊成立為獲豁免有限公司。本公司的股份於2011年5月31日在香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)GEM上市。

本公司為投資控股公司。除非另有說明，否則本報告涵蓋2020年4月1日至2021年3月31日(「回顧期間」)本公司兩個目標領域(即於香港及中國辦事處的業務營運的環境及社會方面)的整體表現。

## 環境、社會及管治治理

本公司董事總經理對環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)的合規承擔全部責任，授權部門經理實施及監控與環境、社會及管治領域及方面相關的政策及慣例。董事總經理重點參考日常制定的關鍵績效指標(「關鍵績效指標」)，對環境、社會及管治的事宜進行審查及監控，並向董事會報告是否存在重大違規行為。

## 關於本報告

本環境、社會及管治報告(「報告」)乃本公司根據聯交所GEM證券上市規則附錄二十一《環境、社會及管治報告指引》而編製，檢討及披露其在環境、社會及管治方面的表現。

於回顧期間內，本公司主要營運四個業務分部：

- 資產顧問服務及資產評估；
- 企業服務及諮詢；
- 媒體廣告；及
- 金融服務。

## 持份者參與

本公司重視持份者及其對本公司業務及ESG範疇的意見。為更好了解及回應持份者關注事項，本公司與其主要持份者(包括但不限於僱員、客戶及供應商)以不同渠道維持緊密溝通，例如會議及問卷調查等。

本公司會繼續提升表現，提供滿足持份者需求的產品及服務，並不斷為廣泛社區締造更大價值。

# 環境、社會及管治報告

## 識別重大議題

負責本公司各主要職能的管理層與僱員均參與編製報告，識別主要ESG議題，並評估該等議題對其業務及各持份者的重要性。我們識別五個獲釐定為與本集團於回顧期間內的運營相關的ESG議題。

## 本集團的有關ESG議題

- 勞工常規；
- 工作場所健康與安全；
- 反童工及強制勞工；
- 產品責任；及
- 反貪污、防止欺詐及反洗黑錢。

對可持續發展、僱員福利及發展以及環境保護的認可是本公司經營的基本要素。於回顧期間內，本公司致力維持高水平的企業社會責任，並嚴格遵守相關法律及法規。

## 環境層面

本公司了解其在業務營運期間對環保的責任及所需承諾。本公司旨在於日常營運中盡量減少能源消耗及溫室氣體排放；並採取企業綠色政策，以盡量減少其碳足跡。

排放物指廢氣及溫室氣體（「溫室氣體」）排放、向水及土地的排污，以及有害及無害廢棄物的產生。由於本公司為一間以服務業為主的企業，故於回顧期間內並無向空氣、水及土地重大排污或產生重大有害廢棄物。本公司溫室氣體排放主要源自辦公室用電。

本公司已在辦公室採取環保措施，以提高其營運效率，並通過盡量減少能源消耗來減低溫室氣體排放。於回顧期間內，本公司已採取以下減排措施：

- 關上閒置的影印機、電腦、燈具及傳真機；
- 使用節能燈泡；及
- 張貼標示，提醒僱員避免不必要的電力消耗。

## 環境、社會及管治報告

儘管本公司的能源效益和排放表現長遠才能得以改善，惟本公司一直積極培養僱員的環保及減排意識，加強其對實現工作場所節能責任的意識。有關減排措施的成果，請參閱「A2. 資源使用」一節。

本公司堅持廢棄物管理原則，致力妥善管理及處理其業務活動產生的廢物。廢物管理常規已符合有關環境保護的相關法律及法規。本公司業務產生的無害廢物主要包括紙張和碳粉盒。

本公司定期監察紙張及碳粉盒的消耗量，並已實施多項減廢措施。本公司於辦公室內提供合適設施，並鼓勵僱員對廢物進行分類及回收，以於其營運中實現減廢、循環再用及回收的目標。

為達致環境保護，本公司已採取各種措施，以盡量減少其辦公室的廢物量及消耗水平：

- 採取電子通訊，以取代紙本溝通；
- 盡可能將電腦默認設置為雙面打印；
- 鼓勵員工自備杯子，避免使用紙杯；及
- 在僱員打印電子郵件之前，提醒彼等關注環境。

於回顧期間內，本公司並不知悉任何嚴重不符合與廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污以及有害及無害廢棄物產生有關的法律及法規而導致本公司承受重大影響的情況。有關法律及法規包括但不限於香港廢物處置條例及中國環境保護法。

### A1. 排放物

#### 廢氣排放

本公司產生的溫室氣體排放有限，主要來自辦公室用電。對環境的直接影響並不重大（能源、電力及用水相對較低）及本公司並無產生有害廢物，故本公司碳足跡之主要貢獻因素為來自用電之間接溫室氣體排放，其主要因使用照明系統、空調及辦公設備而產生。

作為就盡量減少環境影響所作努力之一部份，本公司於辦公場所應用節能措施，包括安裝節能照明系統、為空調設定最佳溫度以及下班後關閉電燈及空調。

於回顧期間內，並未注意到任何有關環境法律及法規之不合規案例。

## 環境、社會及管治報告

溫室氣體排放	2021/20年	單位
<b>範圍2</b>		
直接排放	22.8	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	22.8	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放密度（按地區劃分）	47.0	千克二氧化碳當量／ 平方米

於回顧期間內，本公司營運產生22.8噸二氧化碳當量。溫室氣體排放僅來自電力消耗，指範圍2的間接排放。本集團於回顧期間內並無營運車輛，因此範圍1中概無排放。因2019冠狀病毒病疫情，概無航空差旅，範圍3中概無產生排放。本公司於2021/20年之總樓面面積為485平方米。年度排放密度為每平方米47.0千克二氧化碳當量。

### 有害及無害廢棄物

本集團在經營過程中概無產生有害廢棄物而產生無害廢棄物387.2千克。本公司營運產生的無害廢棄物主要為辦公用紙。

## A2. 資源使用

本公司於生產及經營過程中使用電、水、天然氣、燃料及潤滑油以及鋼板、塑料顆粒及包裝材料等原材料。除水電外，我們亦於辦公室使用印刷紙張以及消耗辦公設備及文具。

我們透過引入多項措施（包括安裝LED燈及水質檢測等節能設備、盡可能重複使用及回收紙張及包裝材料）推廣智能辦公，以減少耗用電力、食水及紙張。我們不斷探索可能有助減少上述耗用進而減少我們碳足跡的新替代方案及技術，並不斷鼓勵員工始終奉行及提升能源效率。

### 電力消耗

能源消耗主要來自購買電力及其他能源。電力及其他能源消耗總量載於下文

	2021/20年	單位
用電量	28.6	兆瓦時
耗電強度（按地區劃分）	59.0	千瓦時／平方米

除上節所提及的降低能源消耗措施外，本公司亦致力於利用電話或視頻會議，以最大限度減少面對面會議，務求減少不必要的商務公幹。本公司於日常營運中推動有效利用資源，並積極培育低碳企業文化，進一步提升僱員的節能意識。

## 環境、社會及管治報告

### 耗水

除管理能源消耗外，本公司亦致力於提高僱員及其他持份者的節水意識。基於本公司業務性質，其並無重大供水問題。日常耗水主要由市政水網提供，且供水方面概無困難。於回顧期間內，本公司並無大量耗水，此乃由於耗水僅限於基本清潔及衛生用途。此外，供水設施由各辦公室的物業管理公司提供及管理。

儘管用水量有限，本公司仍會推動改變辦公室行為，並鼓勵節約用水。本公司會於茶水間及廁所張貼環保信息，提醒僱員節約用水，從而進一步提高僱員的節水意識。

除耗水量外，由於業務性質的關係，本公司並無銷售實體產品，因此於回顧期間內其並無涉及任何包裝物料的使用。

本公司將繼續尋求機會進一步減少廢物，並有效利用資源。

### A3. 環境及天然資源

本公司於環境保護方面追求最佳實踐，關注本公司業務對環境及天然資源的影響。本公司亦透過訂立相關政策及程序，將環境保護的概念融入內部管理及日常營運當中，旨在盡量減低對環境及天然資源的不利影響。

本公司會定期評估其工作場所的室內空氣質素。本公司會定期清潔空調系統，過濾污染物、致污物和塵埃顆粒，以保持良好室內空氣質素。

## 社會層面

作為負責任的公司及僱主，本公司不斷尋覓履行企業社會責任的方法，著眼於其員工、環境及社區方面以及其業務夥伴。

### 僱傭及勞工常規

#### B1. 僱傭

本公司致力為僱員打造公平公正及備受尊重的工作場所。本公司致力為其專業服務團隊營造一個可吸引及留聘僱員的工作環境，此舉有助本公司的可持續發展。本公司致力培養反歧視文化，保障僱員免受性別、年齡、種族、殘疾、婚姻及家庭狀況歧視。全體僱員在招聘、職業發展及晉升方面均享有公平而充分的機會。

## 環境、社會及管治報告

本公司致力在以下層面提供平等的僱傭常規：

- i) 招聘及薪金；
- ii) 晉升及職業發展；
- iii) 工作與生活的平衡；
- iv) 平等機會及反歧視；及
- v) 補償及解僱。

### 招聘及薪金

本公司以公平公正及平等態度對待求職者。不論彼等乃經他人轉介或直接遞交申請者，於參照彼等符合工作要求的優點及能力後，僅聘用最符合資格的申請者。人力資源部門會向所有團隊提供招聘意見及服務，並負責整個招聘流程。

釐定未來僱員的薪金時考慮下列因素：

- 學歷、專業及技術資格以及工作經驗；
- 工作知識及專業技能；
- 近期收入；
- 空缺職位的當前市價；及
- 市場上可供聘用合適候選人的數目；及空缺職位的薪金範圍。

本公司為香港僱員參與強制性公積金計劃條例項下定額供款計劃（「強積金計劃」）。本公司及僱員按僱員基本薪金的若干百分比向強積金計劃供款。本公司所作僱主供款於撥入強積金計劃時全面歸屬予僱員。此外，本公司亦受最低工資條例及僱員補償條例以及中華人民共和國勞動法約束。

本公司已投購中國社會保險法規定的基本養老保險、基本醫療保險、失業保險、工傷保險及生育保險以及住房公積金管理條例規定的住房公積金計劃。

## 環境、社會及管治報告

本公司務求按照僱員各自的職責及表現提供公平公正的薪酬。本公司制定薪金政策，旨在吸納、激勵及留聘人才。

本公司亦致力將薪金維持於可與市場上類似工作競爭的水平。釐定薪金時會考慮市場支薪水平、支薪趨勢及勞工市場供需情況。薪金應反映個別僱員的資歷及經驗。

### 晉升及職業發展

本公司會定期審核僱員的晉升情況。本公司已制定年度業績評核的客觀業績指標。主管就表現與僱員商談，以促使雙方可就晉升進行有效溝通。本公司會根據評核結果為僱員提供獎勵，以鼓勵彼等持續進步。

### 工作與生活的平衡

本公司深明維持僱員健康生活方式及工作與生活的平衡的重要性。本公司積極鼓勵僱員參與各種平衡工作與生活的社交活動。

### 平等機會及反歧視

本公司作為提供平等機會的僱主，不會因個人性格、性別或年齡而歧視任何僱員。本公司員工手冊概述僱傭條款及條件、本公司對僱員操守及行為的期望以及僱員的權利及福利。本公司亦制定並實行政策以營造和諧及相互尊重的工作場所。為確保所有僱員得到公平及平等的保護，本公司絕不容忍任何形式的職場性騷擾或欺凌行為。

### 補償及解僱

儘管法律容許僱主有權以合法理由終止僱用員工，惟主管務必審慎行使有關權利，以盡量減低對其他僱員、該等僱員所屬團隊或本公司的不利影響。

## 環境、社會及管治報告

於回顧期間內，本公司並不知悉任何不符合與補償及解僱、招聘及晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多元性、反歧視以及其他利益及福利有關的法律及法規而導致本公司承受重大影響的情況。有關法律及法規包括但不限於香港僱傭條例及最低工資條例、中國勞動法及中國勞動合同法。

僱傭	2021/20年	單位
總計	24	僱員
<u>按性別劃分</u>		
男性	45.8	%
女性	54.2	%
<u>按年齡劃分</u>		
19–30歲	8.3	%
31–45歲	75	%
46–60歲	16.7	%
<u>按地區劃分</u>		
香港	50	%
中國	50	%

僱員流失率	2021/20年	單位
總計	54.2	%
<u>按性別劃分</u>		
男性	54.5	%
女性	53.8	%
<u>按年齡劃分</u>		
19–30歲	50	%
31–45歲	55.6	%
46–60歲	50	%
<u>按地區劃分</u>		
香港	108.3	%
中國	0	%

### B2. 健康與安全

本公司時刻強調職業健康與安全的重要性，並已根據適用國內及本地法例制定工作場所健康與安全政策。本公司定期評估有關政策，確保本公司標準緊貼時勢及實際可行。對於可能危及員工健康與安全的任何問題，本公司已實施保護措施，盡量減少任何事故。

## 環境、社會及管治報告

所採取措施如下：

- 工作場所禁煙禁酒；
- 定期清潔辦公室，包括對地毯進行消毒處理以及清洗空調系統及飲水機；
- 定期進行應急演習；
- 於工作場所張貼安全警告標誌、橫額及標語；
- 設立各種醫療及牙科保險計劃、僱員補償保險計劃以及差旅保險計劃；及
- 於辦公室放置急救箱。

2021年因持續爆發新型冠狀病毒（COVID-19），本公司已繼續實施多項政策以保護員工：

- 所有公共區域將及時消毒；
- 為全體員工提供口罩及消毒用品；
- 要求全體員工每日上報健康狀況；及
- 各部門主管及時監察員工的健康狀況。

於回顧期間內，本公司並不知悉任何不符合與職業健康與安全有關的法律及法規而導致本公司承受重大影響的情況。有關法律及法規包括但不限於香港僱員補償條例及職業安全及健康條例以及中國勞動法。

	2019/18年	2020/19年	2021/20年	單位
工作相關死亡人數	0	0	0	宗
因工傷損失日數	0	0	0	天

## 環境、社會及管治報告

### B3. 發展及培訓

作為專業服務供應商，本公司深明員工的專業質素及能力極其重要。本公司提供培訓及發展的主要目標在於發展關鍵才能，令個人得以在工作中發揮最佳表現。

培訓及發展計劃旨在追求以下目標：

- 加強僱員的工作技能／知識；
- 提高營運效率及生產力；及
- 開拓僱員潛能，將個人與本公司的共同利益最大化。

本公司籌辦由員工發起的培訓活動及由僱主發起的發展計劃，該等培訓及發展計劃以資助員工參加由外部培訓機構籌辦的計劃或由本公司籌辦的內部培訓的形式進行。

### B4. 勞工準則

本公司深明剝削童工及強制勞工絕不可取，故採取認真負責態度嚴格打擊童工及強制勞工。本公司嚴格遵守一切防止童工及強制勞工的法律及法規。供應商亦不得聘用任何低於當地最低僱傭年齡或義務教育最高年齡（以較高者為準）的僱員。所有工人須為自願工作，不得威脅懲罰或威迫就範。本公司亦禁止強制勞工。

根據香港勞工法例、中國勞動法、中國勞動合同法以及其他適用法規，本公司所有僱員均可享有病假、工傷假及產假權利，惟須具備醫學證明。此外，不鼓勵任何僱員超時工作。

於回顧期間內，本公司並不知悉任何嚴重不符合與防止童工或強制勞工有關的法律及法規而導致本公司於回顧期間內承受重大影響的情況。此外，於回顧期間內並無任何因不符合相關法律及法規而招致重大罰款或制裁的報告。有關法律及法規包括但不限於香港僱傭條例以及中國勞動法。

## 環境、社會及管治報告

### 營運慣例

#### B5. 供應鏈管理

本公司已制定內部程序及手冊，確保高水準的服務質素。就簽署估值報告而言，本公司設有認可專業人員名單，並已授權該等專業人員簽署各類估值報告。各估值工作的負責團隊均由獲授權簽署相關報告的專業人員帶領。本公司已採納統一的客戶資料請求清單、因應不同估值目的或標準而設的報告樣本及估值模型樣本，藉此控制估值流程，以便負責報告的高級職員審查整體估值流程。就各資產估值項目而言，負責團隊亦須於估值項目所涉及五個階段中各階段完成時簽署項目監察表格，有關階段包括簽署計劃書、實地考察、審閱報告草擬本、提交報告草擬本及出具報告最終版本。根據此政策，各項目進度均可藉由有關表格記錄密切監察。此等程序可確保工作充分及保證工作質素，從而盡量減低出現可能導致財務損失及聲譽受損的錯誤。

營銷材料一概不得存在任何失實陳述及所提供之物不得存在任何誇大內容。本公司已發出內部指引，確保本公司銷售及營銷部門向客戶提供正確及準確的服務說明及資訊。

本公司已在保密及利益衝突等重要範疇實施內部控制措施。此外，本公司有合約義務對客戶資料保密，故視現有及過往客戶的交易記錄及個人資料為隱私及機密，惟須遵守本公司所須遵守相關法律、規則及法規項下的披露規定。所收集資料僅供用作其收集的用途，並會告知客戶所收集資料將作何用途。本公司禁止在未經客戶授權情況下向第三方提供消費者的資料。

#### B6. 產品責任

倘接獲客戶投訴，本公司將尋求具體解決方案並答覆客戶。本公司關注投訴處理手法，並借助客戶的意見推動產品及服務質素提升，繼而有助於維持本公司的市場競爭力。

於回顧期間內，本公司並不知悉任何不符合與所提供服務的健康與安全、知識產權、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法有關的法律及法規而導致本公司承受重大影響的情況。有關法律及法規包括但不限於香港版權條例、個人資料（私隱）條例及服務提供（隱含條款）條例以及中國廣告法。

## 環境、社會及管治報告

### B7. 反貪污

本公司對賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢採取零容忍態度。本公司在公開、正直及問責方面維持最高標準，並預期全體員工均秉持最高標準的道德、個人及專業操守。全體員工必須遵守與防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢有關的國家及地方政府法律及法規。

全體僱員不僅有責任了解並遵守上述法規，亦須向適當人士報告違規情況。任何違規人士均須接受紀律處分。

本公司在員工手冊載入行為守則，該行為守則針對工作道德、僱員合規、防止賄賂條例、收受利益及提供利益等事宜。

本公司採納舉報制度，以便就財務報告、內部控制、可疑或實際欺詐或其他事宜報告任何不當之處。舉報者可直接向審核委員會發送電郵。審核委員會有權調查所報告的事項，並有權聘請外部顧問處理有關事項。

於回顧期間內，本公司並無發現任何重大違反與賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢相關的法律及法規而導致本公司承受重大影響的情況。有關法律及法規包括但不限於香港防止賄賂條例以及中國刑法。

## 社區

### B8. 社區參與

本公司一直關注社區需要，亦已作好準備透過參與及贊助社區活動盡力為社區作貢獻。

此外，本公司鼓勵及支持員工於工餘時間投身義工服務。

## 環境、社會及管治報告

### 關鍵績效指標概要

環境層面			
關鍵績效指標		2021/20年	單位
<b>層面A1：排放物</b>			
<b>A1.2</b>	<b>溫室氣體排放總量及密度</b>		
	溫室氣體排放總量	22.8	噸二氧化碳當量
	範圍2排放物	22.8	噸二氧化碳當量
	溫室氣體密度（按地區劃分）	47.0	千克二氧化碳當量／平方米
<b>A1.4</b>	<b>無害廢棄物總量及密度</b>		
	無害廢棄物總量	387.2	千克
	無害廢棄物密度（按地區劃分）	0.8	千克／平方米
<b>層面A2：資源使用</b>			
<b>A2.1</b>	<b>按類型劃分的直接及間接能源消耗</b>		
	能源消耗總量	28.6	兆瓦時當量
	直接能源消耗	28.6	兆瓦時
	能源密度（按地區劃分）	59.0	千瓦時當量／平方米

## 環境、社會及管治報告

社會層面			
關鍵績效指標		數量	單位
<b>僱傭及勞工常規</b>			
<b>層面B1：僱傭</b>			
<b>B1.1</b>	按性別、年齡及地區劃分的僱員總數		
	僱員總數	24	-
	按性別劃分		
	男性	45.8	%
	女性	54.2	%
	按年齡劃分		
	19-30歲	8.3	%
	31-45歲	75	%
	46-60歲	16.7	%
	61歲或以上	0	%
	按地區劃分		
	香港	50	%
	中國	50	%
<b>B1.2</b>	按性別劃分的僱員流失率		
	僱員流失率總計	54.2	%
	按性別劃分		
	男性	54.5	%
	女性	53.8	%
	按年齡劃分		
	19-30歲	50	%
	31-45歲	55.6	%
	46-60歲	50	%
	61歲或以上	0	%
	按地區劃分		
	香港	108.3	%
	中國	0	%