

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的有限公司)
(股份代號：8193)

2022

環境、社會及管治報告



目錄

關於本公司	2
董事會關於環境、社會及管治治理的聲明	2
關於本報告	2
持份者參與	3
重要性評估	3
環境層面	4
A1. 排放物	4
A2. 資源使用	6
A3. 環境及天然資源	7
A4. 氣候變化	7
社會層面	8
僱傭及勞工常規	8
B1. 僱傭	8
B2. 健康與安全	11
B3. 發展及培訓	12
B4. 勞工準則	12
營運慣例	13
B5. 供應鏈管理	13
B6. 產品責任	14
B7. 反貪污	15
社區	16
B8. 社區參與	16
關鍵績效指標概要	16

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。本公司為投資控股公司。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。

董事會關於環境、社會及管治治理的聲明

本公司認為，良好的環境、社會及管治治理策略及常規與企業的成功密不可分。本公司董事總經理（「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，並負責監察環境、社會及管治管理方針及編製環境、社會及管治報告。

董事總經理亦授權部門經理實施及監控與環境、社會及管治領域相關的政策及慣例。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、社會及管治事宜及潛在風險進行審查及監控，並向董事會報告是否存在任何重大違規行為。

關於本報告

除非另有說明，否則本環境、社會及管治報告（「報告」）涵蓋2021年4月1日至2022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。由於香港辦事處搬遷，回顧期間的報告範圍與上期有所不同。

本報告乃本公司根據聯交所GEM證券上市規則附錄二十 – 《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。報告原則包括重要性、量化及一致性，作為本報告的依據。

重要性：根據重要性評估結果，本報告的範圍應涵蓋對業務營運及持份者足夠重要且相關的主要環境、社會及管治議題。

量化：本公司於本報告中提供定量的環境及社會關鍵績效指標以及歷史數據，以便在適用的情況下進行比較。

一致性：本公司於編製本報告以及環境及社會關鍵績效指標時採用一致的方法，以便長時間進行有意義的比較。任何可能影響有意義的比較細節的一致性變化均應予以披露。

環境、社會及管治報告

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服務；
- 企業服務及諮詢服務；
- 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環境、社會及管治議題的意見。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更好的產品及服務，並不斷為廣泛社區締造更大價值。

重要性評估

負責本公司各主要職能的管理層與僱員均參與編製報告，識別主要環境、社會及管治議題，並評估該等議題對其業務及各持份者的重要性。我們識別以下獲釐定為與本公司於回顧期間內的運營相關的環境、社會及管治議題。

層面	重點
層面B1：僱傭	<ul style="list-style-type: none">• 僱員福利• 共融及平等機會• 吸引及挽留人才
層面B2：健康與安全	<ul style="list-style-type: none">• 工作場所健康與安全
層面B4：勞工常規	<ul style="list-style-type: none">• 反童工及強制勞工
層面B6：產品責任	<ul style="list-style-type: none">• 客戶滿意度• 保護客戶私隱
層面B7：反貪污	<ul style="list-style-type: none">• 企業管治• 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、社會及管治報告

環境層面

A1. 排放物

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及紙張處理。

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。

廢氣及溫室氣體排放

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（「溫室氣體」）排放（範圍2排放），其主要因使用照明系統、空調及辦公室電器而產生。辦公用紙的使用及處置亦會造成少量的間接溫室氣體排放（範圍3排放）。

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。

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的意識。有關減排措施的成果，請參閱「A2. 資源使用」一節。

環境、社會及管治報告

於回顧期間內，本公司營運產生18.9噸二氧化碳當量。17.9噸溫室氣體排放來自電力消耗。本公司於回顧期間內並無營運車輛，因此範圍1及空氣污染物中概無排放。範圍3排放由政府部門在垃圾填埋場處理的廢紙和用於處理淡水和污水的電力產生，達1.0噸二氧化碳當量。本公司於2022/21年之總樓面面積¹為351.8平方米，溫室氣體排放密度為每平方米0.054噸二氧化碳當量。

溫室氣體排放	2022/21年	2021/20年	單位
範圍1排放物	-	-	噸二氧化碳當量
範圍2排放物	17.9	22.8	噸二氧化碳當量
範圍3排放物	1.0	-	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	18.9	22.8	噸二氧化碳當量
密度（按地區劃分）	0.054	0.047	噸二氧化碳當量／平方米

廢棄物管理

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辦公室紙張和碳粉盒。於回顧期間內，本公司於其營運中概無產生危險廢棄物，產生無害廢棄物204.0千克。

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，以於其營運中實現在源頭減廢、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。

	2022/21年	2021/20年	單位
無害廢棄物			
產生的無害廢棄物總量	204.0	387.2	千克
密度（按地區劃分）	0.580	0.798	千克／平方米

¹ 由於辦公室搬遷，2022/21年之樓面面積根據使用年限調整為辦公室平均樓面面積。

環境、社會及管治報告

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、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。

能源消耗

作為盡量減少對環境影響所作努力的一部分，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。

能源消耗主要來自購買電力。總用電量載於下文。

按類型劃分的直接及間接能源消耗	2022/21年	2021/20年	單位
直接能源消耗	–	–	吉焦
間接能源消耗	26.0	28.6	兆瓦時
能源消耗總量	26.0	28.6	兆瓦時當量
密度（按地區劃分）	0.074	0.059	兆瓦時當量／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。

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，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。

環境、社會及管治報告

耗水總量及密度	2022/21年	2021/20年	單位
耗水總量	27.6	-	立方米
密度(按地區劃分)	0.078	-	立方米/平方米

包裝物料

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。

A4. 氣候變化

近十年來，氣候變化是影響香港及中國的主要環境問題。氣候變化給企業營運帶來潛在風險及干擾。氣候相關主要風險為嚴重物理風險，指極端天氣事件（例如可能會因暫停營運、辦公室財產損失及我們的員工在通勤途中或工作期間受傷而導致中斷運營的大雨、暴雨和颱風）的頻率和嚴重程度增加。為保障僱員安全，本公司在員工手冊中制定颱風及暴雨預警特別工作安排(Special Work Arrangement for Typhoons and Rainstorm Warning in the Staff Handbook)。本公司將於必要時檢討現有安排並制定應急計劃。

除物理風險外，本公司亦可能面臨政策及法律風險等過渡性風險。作為投資公司，監管要求的變化可能導致本公司所持資產或投資組合貶值，從而影響本公司的收入。因此，本公司將在做出投資決策前嘗試將氣候相關風險及機遇納入考慮範圍。

環境、社會及管治報告

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。本公司致力營造一個可吸引及留聘僱員的工作環境，作為專業服務團隊支持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。

本公司已制定其內部員工手冊為全職及臨時僱員提供參考指引。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；

環境、社會及管治報告

- 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。

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。

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。

平等機會及反歧視

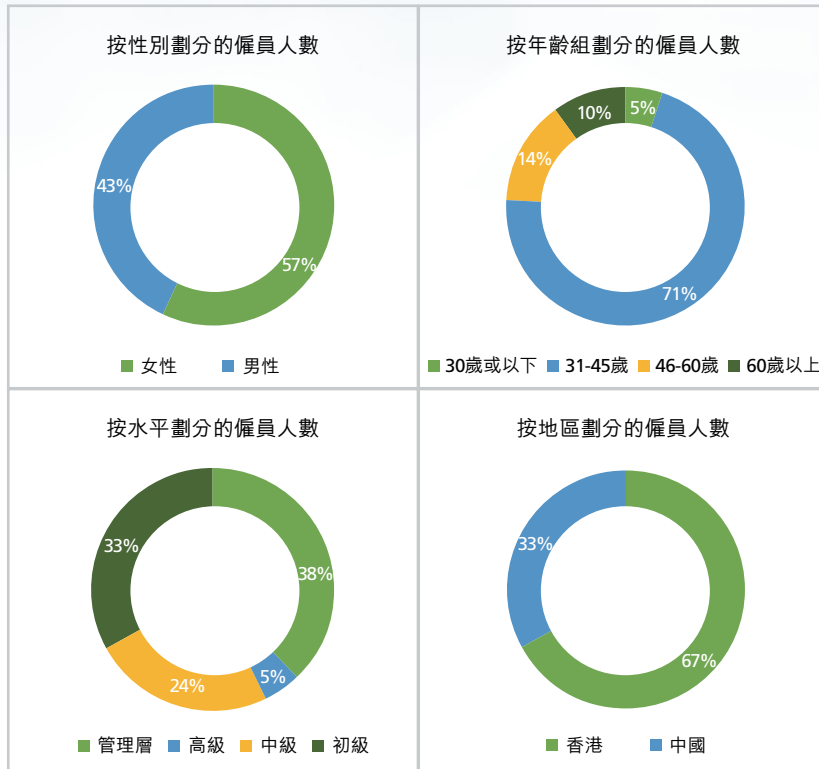
本公司作為提供平等機會的僱主，不會因個人性格、性別、年齡、婚姻狀況、懷孕、家庭狀況、殘疾、種族、國籍或宗教而歧視任何僱員。員工手冊概述僱傭條款及條件、本公司對僱員操守及行為的期望以及僱員的權利及福利。本公司亦制定並實行政策以營造和諧及相互尊重的工作場所。為確保所有僱員得到公平及平等的保護，本公司絕不容忍任何形式的職場性騷擾或欺凌行為。

環境、社會及管治報告

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。

於回顧期間末，本公司於香港及中國共有21名僱員。下圖顯示按性別、年齡組別、級別及地區劃分的僱員分佈。



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。

環境、社會及管治報告

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。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。

近幾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。

	2022/21年	2021/20年	2020/19年
因工死亡人數（比率）	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
因工傷損失工作日數	0	0	0

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工作相關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。候選人可合法受僱且持有有效的香港身份證或入境事務處認可的其他有效身份證明文件。

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

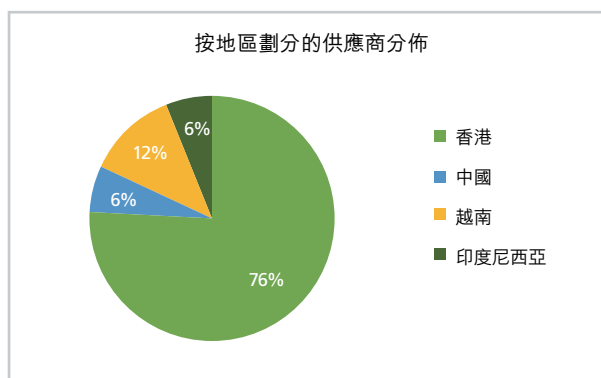
營運慣例

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。

為防範供應鏈中的社會風險，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。供應鏈中禁止強制勞工。

於回顧期間內，本公司共有17名來自香港、中國、越南及印度尼西亞的供應商。



環境、社會及管治報告

B6. 產品責任

產品質素

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。

投訴處理

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。倘接獲客戶投訴，本公司將尋求具體解決方案並答覆客戶。

知識產權

本公司制定IT安全標準及指南，為計算機應用系統的使用提供指南。僱員應遵守以下有關使用硬件、軟件及相關系統服務的公司政策和標準。軟件應獲得適當許可，並僅根據軟件許可條件及協議規定的權利使用。

消費者資料保護

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。

僱員有合約義務保護其在工作期間接觸到的任何機密或敏感信息。僱員在終止僱傭期間或之後，未經其主管批准，不得向媒體或本公司內部或外部的任何人士披露相關信息，但向在正常履行職責過程中需要相關信息的同事披露則除外。僱員不應將其在履行與本公司營運或事務相關的職責過程中獲得的任何機密信息用於個人用途。彼等不應使用任何機密信息為本身或任何其他人士牟取利益。

環境、社會及管治報告

廣告及標籤

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。

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。

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。本公司亦會向董事及僱員提供有關反貪污慣例及法規的最新資料，以提高其意識。在下列情況下，董事或僱員應拒絕收受利益：

- 收受利益會影響僱員的客觀性或誘使彼等違背本公司利益的行事；
- 收受利益可能會導致出現偏頗、偏袒或不當行為的問題或投訴；及
- 僱員認為，其將有義務就任何業務往來給予好處，作為回報。

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。舉報者可直接向本公司審核委員會（「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。如對索要及收受任何利益有疑問，本公司會向廉政公署尋求意見。

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。

環境、社會及管治報告

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。

關鍵績效指標概要

環境層面		2022/21年	2021/20年	單位 ²
層面A1：排放物				
A1.2	溫室氣體排放總量及密度			
	範圍1排放物	-	-	噸二氧化碳當量
	範圍2排放物	17.9	22.8	噸二氧化碳當量
	範圍3排放物	1.0	-	噸二氧化碳當量
	溫室氣體排放總量	18.9	22.8	噸二氧化碳當量
	密度（按地區劃分）	0.054	0.047	噸二氧化碳當量／平方米
A1.4	無害廢棄物			
	產生的無害廢棄物總量	204.0	387.2	千克
	密度（按地區劃分）	0.580	0.798	千克／平方米
層面A2：資源使用				
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源消耗			
	直接能源消耗	-	-	吉焦
	間接能源消耗	26.0	28.6	兆瓦時
	能源消耗總量	26.0	28.6	兆瓦時當量
	密度（按地區劃分）	0.074	0.059	兆瓦時當量／平方米
A2.2	耗水總量及密度			
	耗水總量	27.6	-	立方米
	密度（按地區劃分）	0.078	-	立方米／平方米

² 2021/20年的數據單位經已更新，以更為準確地反映關鍵績效指標。

環境、社會及管治報告

社會層面		2022/21年	2021/20年	單位	
層面B1：僱傭					
B1.1	員工總數				
	僱員總數		21	24	人
	按性別劃分	男性	12	13	人
		女性	9	11	人
	按僱傭類型劃分	全職	19	–	人
		兼職	2	–	人
	按年齡組劃分	30歲或以下	1	2	人
		31–45歲	15	18	人
		46–60歲	3	4	人
		60歲以上	2	0	人
	按僱員類別劃分	管理層	8	–	人
		高級	1	–	人
		中級	5	–	人
		初級	7	–	人
	按職能劃分	執行	8	–	人
		技術	3	–	人
		行政	4	–	人
		生產	6	–	人
	按地區劃分	香港	14	12	人
		中國	7	12	人
B1.2	僱員流失率				
	僱員流失率總計		19.0	54.2	%
	按性別劃分	男性	16.7	53.8	%
		女性	22.2	54.5	%
	按僱傭類型劃分	全職	15.8	–	%
		兼職	50.0	–	%
	按年齡組劃分	30歲或以下	0	50.0	%
		31–45歲	20	55.6	%
		46–60歲	33.3	50.0	%
		60歲以上	0	0	%
	按僱員類別劃分	管理層	0	–	%
		高級	0	–	%
		中級	80	–	%
		初級	0	–	%
	按地區劃分	香港	14.3	108.3	%
		中國	28.6	0	%

環境、社會及管治報告

社會層面		2022/21年	2021/20年	單位	
層面 B2：健康與安全					
B2.1	因工死亡人數	0 (0)	0 (0)	人(%)	
B2.2	因工傷損失工作日數	0	0	天	
層面 B3：發展及培訓					
B3.1	受訓僱員百分比				
	受訓僱員總數	0 (0)	-	人(%)	
B3.2	完成受訓的平均時數				
	每名僱員平均受訓時數	0	-	小時/人	
層面 B5：供應鏈管理					
B5.1	按地區劃分的供應商數目				
	供應商總數		17	-	供應商
	按地區劃分	香港	13	-	供應商
		中國	1	-	供應商
		越南	2	-	供應商
印度尼西亞		1	-	供應商	
層面 B6：產品責任					
B6.1	已售或已運送產品總數中須召回的百分比	0	-	%	
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目	0	-	起	
層面 B7：反貪污					
B7.1	已審結的貪污訴訟案件數目	0	0	件	