



FLYKE INTERNATIONAL HOLDINGS LTD.

飛克國際控股有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：01998)



2018

環境、社會
及管治報告

環境、社會及管治報告

I. 序言

董事會相信，穩健的環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)架構對本集團業務之可持續性及發展相當重要。董事會全面負責本集團的環境、社會及管治戰略及匯報。董事會負責評估及釐定本集團的環境、社會及管治相關風險，並確保制定適當而有效的環境、社會及管治風險管理及內部控制系統。因此，董事會一直於環境保護、社會責任及管治範疇追求卓越。雖然本集團主要的營運附屬公司已自二零一三年起停止業務運營，但本集團亦希望增加透明度，以達致並提升不同持份者(包括股東及投資者、僱員、客戶、供應商、政府及社區)之間的社會關懷及責任感。本集團主要採納上市規則附錄27所載之環境、社會及管治報告指引(「環境、社會及管治報告指引」)之原則及基準作為其準則，務求建立穩健之環境、社會及管治架構。本集團已遵守環境、社會及管治報告指引所載的「不遵守就解釋」條文的披露規定。

本環境、社會及管治報告檢討本公司於環境及社會層面的舉措及表現。本報告旨在令股東、投資者(包括潛在投資者)及公眾人士更全面及深刻了解本集團的企業管治及文化。

II. 報告期間及報告範圍

僅就總部的活動而言，本環境、社會及管治報告涵蓋本集團於香港的所有附屬公司。除非另有指明，否則本環境、社會及管治報告的報告期間指由二零一八年一月一日至二零一八年十二月三十一日的二零一八財政年度(「報告期間」)。

III. 持份者參與

本集團深明持份者參與為環境、社會及管治報告的重要元素之一，甚為必要及重要。我們識別出我們業務經營的關鍵持份者。我們亦透過多個溝通渠道與我們的持份者定期接觸。本集團亦矢志達致較高的環境、社會及管治標準，以妥善提升本集團作為一家富關懷及責任感企業的聲譽，從而增強本公司的企業價值及問責性。

為確定及了解本環境、社會及管治報告中持份者主要關注事項及重大利益，本集團進行了重要議題評估，並於過往年度在特定調查中與其持份者接洽。透過線上調查評估內部及外部持份者的意見反饋後，本集團已更新其可持續策略、實踐及措施，並在編製本環境、社會及管治報告前聚焦重要問題，以符合股東之預期。

IV. 環境層面

本集團十分重視企業環境及社會責任。於二零一八年，董事會留意到本集團暫停業務及停產。因此，於報告期間概無產生任何大量排放(包括溫室氣體)、有害及無害廢棄物。就總部的活動而言，水電費並不構成租金中的獨立項目，但本集團鼓勵減少用電用水。於報告期間，總部概無大量消耗能源、水及包裝材料。然而，本集團預期重組資產及業務，故積極承擔環境責任，探索日後低消耗、低排放及高產出為特點的方法。

於報告期間，概無嚴重違反或不遵守與環境保護有關的適用法律法規。

V. 社會層面

本集團堅持將以人為本的管理理念和創新機制融為一體。雖然本集團暫停業務運營並僅有4位僱員(二零一七年:5位僱員)，其仍致力透過多元化及人性化的管理，旨在為僱員創造積極、健康和激勵奮進的企業文化及工作環境。

僱傭及勞工措施

B.1. 僱傭

本集團嚴格遵守香港的適用僱傭法例及規例，包括但不限於僱傭條例、強制性公積金計劃條例、僱員補償條例及最低工資條例。有關部門根據最新法例及規例定期審閱及更新相關內部政策。

為認真遵守相關法律法規，本集團已為本集團董事及高級管理層成立薪酬委員會(「薪酬委員會」)。薪酬委員會負責檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致或合理適宜。薪酬委員會亦負責就全體管理人員薪酬的內部政策及架構、設立正規而具透明度的程序以制訂薪酬政策向董事會提出建議，亦需基於就授予董事及高級管理層的總薪酬及／或利益，不時向董事會提出建議。

本集團提供及保持具競爭力及吸引力的整體福利，以招聘及挽留高質素的集團人才。本集團進行年度審閱(如可行)，確保本集團對僱員的工作投入及貢獻作出相應嘉許。由於本公司於香港及中國並無營業，董事及公司秘書的薪酬調整須經薪酬委員會及股東週年大會批准。

按照本地僱傭條例及香港其他相關法例，本集團為僱員釐定合理的工時及假期。除地區規定的基本帶薪年假等法定假期外，僱員亦有權享有帶薪病假、產假及喪假。

本集團透過遵守《殘疾歧視條例》、《種族歧視條例》、《性別歧視條例》及其他相關法律法規，在所有的人力資源及僱傭決策(如培訓及晉升機會)方面提倡反歧視及機會均等，致力於創造公平、受尊重及多元化的工作環境。解僱及退休政策概不受僱員的性別、種族、年齡、身體殘疾、家庭狀況、婚姻狀況、性傾向、宗教信仰、國籍或任何其他非工作相關因素的影響。

為保持有效的雙向溝通，本集團已將電郵及微信設為董事及公司秘書之間的溝通渠道。

於報告期間，本集團遵守對本集團有重大影響的有關賠償及解僱、招聘及晉升、工時、休息時間、平等機會、多元化、反歧視、福利及其他待遇的相關法律法規。

B.2. 健康及安全

為提供良好的工作條件及維持安全健康的工作環境，本集團的安全及健康政策與香港特區訂明的《職業安全及健康條例》貫徹一致。

於報告期間，本集團並無違反任何對本集團有重大影響且有關提供安全工作環境及保護僱員免受職業性危害的相關法律法規。

環境、社會及管治報告(續)

B.3. 發展及培訓

本集團十分重視提升員工質素及其相關專長，並為參加相關培訓課程的員工及董事提供財務支持。本集團之內部資料於本集團內傳閱以供僱員學習。本集團旨在營造學習文化，以提升僱員的專業知識。

B.4. 勞工準則

本集團嚴格遵守僱傭條例及香港其他相關勞工法，禁止僱用任何童工及強制勞工。為打擊非法僱用童工及強制勞工，於確認僱用前，人力資源員工規定全體僱員均須提供合法的身份證明文件(香港身份證或護照)，確保申請者可合法受聘。此外，本集團不斷監控及確保遵守有關禁止僱用童工及強制勞工的最新相關法律法規。如有隱瞞事實或違反相關法律，本集團有權根據相關法律法規終止聘用並向董事會報告。

於報告期間，本集團並無違反任何對本集團有重大影響且有關禁止僱用童工及強制勞工的相關法律法規。

營運慣例

B.5. 供應鏈管理

作為肩負社會責任的企業，本集團致力透過對潛在供應商進行綜合評估並根據評估結果挑選供應商，維持可持續及可信賴的供應鏈。本集團評估供應商於各不同方面如報價、服務質素及遵守法律的情況。本集團不僅注重供應商報價及其提供的服務質素，亦注重彼等合法性之審查。

為避免風險，不同服務供應商將被要求提供服務範疇及報價，本集團其後將對其提議或報價作比較，以確定獲選服

務供應商。本集團與合作供應商保持良好溝通，以與其維持友好及長期關係。

因此，我們認為，於報告期間，我們管理層對供應鏈管理作出的決定不存在任何重大的環境及社會風險。

B.6. 產品責任

由於本集團自二零一三年起停產，本集團與客戶之間並無涉及我們所生產的產品質量方面的爭議，且於報告期間，並無涉及不遵守與產品責任有關的法律法規方面的個案。

B.7. 反貪污

為維持公平、公正及高效的經營及工作環境，本集團嚴格遵循由香港特區所制定有關反貪污反賄賂的法律法規，包括《防止賄賂條例》及《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集(金融機構)條例》等。本集團已制定詳細的內部條例，以應對賄賂、勒索、欺詐及洗錢活動。一旦發現及確認上述事件，本集團將向廉政公署或警方(如需)匯報。

於報告期間，本集團並無違反任何對本集團有重大影響且有關賄賂、勒索、欺詐及洗錢活動的相關法律法規。

社區

B.8. 社區投資

作為環球企業公民，本集團矢志透過社區投資改善社會。

本集團全面遵守相關香港法律及法規，致力為股東或潛在投資者恢復買賣，藉此改善當地經濟及造福社區。董事及高級管理層已獲發若干捐贈資料，提升社會責任意識及幫助當地社區。