

长城汇理
GREAT WALLE

環境、社會及 管治報告

2022 / 23

GREATWALLE INC.
長城匯理公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8315



關於本報告

長城匯理公司及其子公司（統稱「**本集團**」或「**我們**」）編製本環境、社會及管治（「**環境、社會及管治**」）報告，以呈列本集團於截至二零二三年三月三十一日止財政年度（「**報告年度**」或「**二零二二／二三年度**」）的表現。本報告遵守聯交所GEM證券上市規則（「**GEM上市規則**」）附錄二十《環境、社會及管治報告指引》中的「不遵守就解釋」條文，並與財務報告的時間範圍一致。

本環境、社會及管治報告涵蓋本集團的環境、社會及管治相關風險、機遇、政策、措施、管理層對環境、社會及管治相關事項的參與以及環境、社會及管治相關戰略及目標。

本報告主要集中於四家在香港及中華人民共和國（「**中國**」或「**中國內地**」）從事保安護衛和物業管理服務業務的子公司及一家在中國內地從事資產管理業務的子公司。對於特定內容所涵蓋範疇及範圍的任何變動，已在本環境、社會及管治報告相關章節註明。

董事會聲明

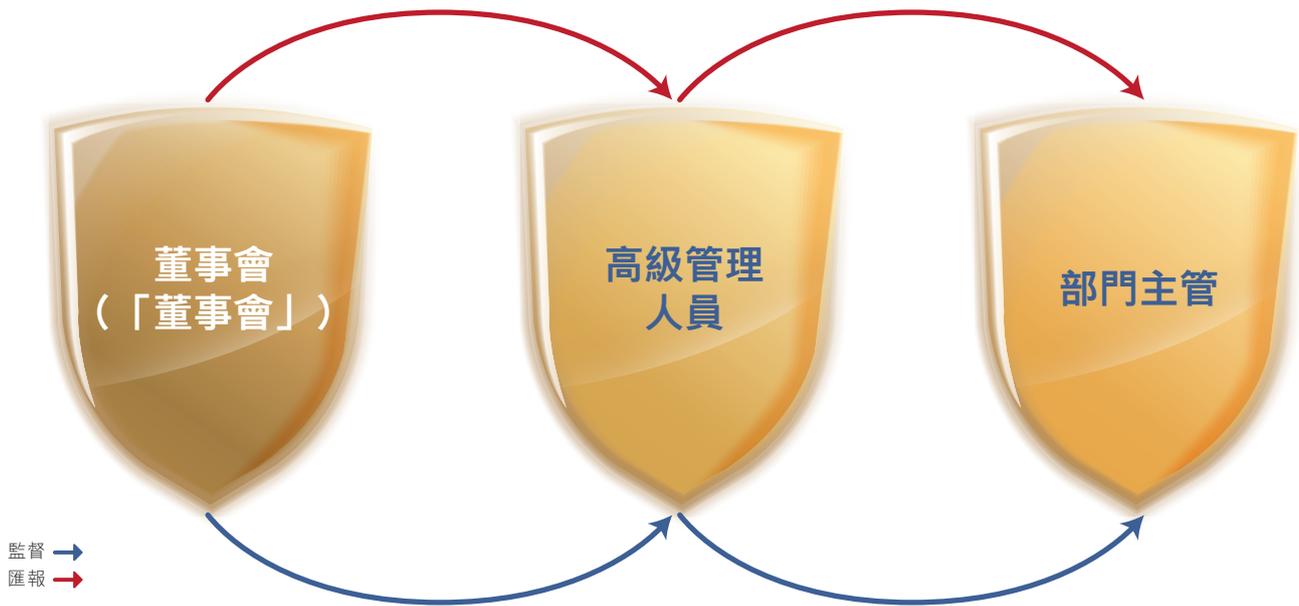
隨著二零二二年下半年新冠疫情限制措施放寬，中國及香港的商業活動均有所增加。長城匯理也在後疫情時代蓬勃發展，積極物色新的商機。然而，我們仍致力實現可持續發展及關愛社會的使命。為此，我們將繼續監察我們對環境的影響，並遵守中國第十四個「五年規劃」所概述的環境政策。

我們亦透過向東營市東營區慈善總會捐款來回饋社會。我們希望通過該慈善機構幫扶弱勢群體，並為安老、扶孤、助殘、助醫、助學等各種慈善活動出一份力。我們的目標是對我們營運所在的社區產生積極影響。

我們深知，疫情期間我們的員工在日常營運中面臨眾多挑戰。董事會致力於未來通過提供各類資源支持員工。我們衷心感謝我們的員工所付出的努力及專業精神，為我們的客戶及投資者提供高水準的服務。

環境、社會及管治的管理架構

長城匯理已成立由董事會、高級管理人員及各部門指定人員組成的環境、社會及管治工作小組。董事會負責監督本集團的環境、社會及管治相關風險及機遇，制定環境、社會及管治戰略及目標，根據該等目標評估本集團的環境、社會及管治表現，並於必要時對戰略進行修訂。另一方面，高級管理人員及指定人員在實施及監察環境、社會及管治相關戰略及目標方面為董事會提供支持。彼等評估環境、社會及管治議題對內部及外部持份者的重要性，並進行優次排序，同時推動相關措施的落實。彼等亦從職能部門收集環境、社會及管治數據，並於需要時與各職能部門合作。環境、社會及管治工作小組確保長城匯理的環境、社會及管治目標及戰略與其價值觀及利益保持一致，同時符合持份者的期望。





匯報原則

本環境、社會及管治報告乃根據以下基本原則編製：

重要性	為按照優先次序處理關鍵環境、社會及管治議題，我們已識別出27個重點範疇，涵蓋環境、僱傭、營運及社區關注的問題。為了解該等議題對於主要持份者的相對重要性，我們進行了線上問卷調查並邀請主要持份者提供反饋意見。調查結果可參閱本環境、社會及管治報告「重要性評估」一節。
量化	為遵守《環境、社會及管治報告指引》的規定，我們已披露關鍵績效指標（「 關鍵績效指標 」），當中包括比較數據。此外，我們已提供相關統計標準、方法、假設、計算工具以及排放和能源消耗的轉換因子來源，以確保報告的透明度及準確性。
平衡	本環境、社會及管治報告所呈列的資料及數據經證實屬客觀公正。
一致性	本環境、社會及管治報告所呈列的關鍵績效指標計算方法與上一報告年度所採用者大致相同。倘計算方法有所變動或其他相關因素影響有意義的比較，我們已就由此產生的任何差異提供解釋。

審閱及批准

本公司董事會已審閱及批准本報告年度的環境、社會及管治報告。

資料及反饋

閣下可訪問我們的網站www.kingforce.com.hk或香港交易所披露易網站<http://www.hkexnews.hk>查閱有關我們財務表現的資料及企業管治文件。

我們追求卓越並不斷完善服務，亦歡迎閣下提供意見及建議。請寄信至香港九龍紅磡都會道10號國際都會大廈11樓1112室，與我們分享閣下的意見。

持份者參與

長城匯理重視持份者參與，並透過面對面會議、電話及電郵等不同溝通渠道積極徵求彼等之意見，從而為公司制定戰略、目標及政策以及進行重要性評估提供資料。

為更好地了解持份者的需求，董事會與環境、社會及管治工作小組合作，確定了八個主要持份者群體，包括客戶、僱員、投資者及股東、政府部門及監管機構、社區及公眾、媒體、供應商及非政府組織。

本公司對持份者參與本公司業務營運的程度及溝通頻率進行評估，以確定高影響力群體（包括客戶、僱員、投資者及股東）。

	持份者類型	關鍵議題	主要溝通方式
內部持份者	僱員	- 勞工權益	- 諮詢
		- 勞工福利	- 直接溝通
		- 健康及安全的工作環境	- 僱員績效評估
		- 職業培訓及發展	- 員工活動
外部持份者	股東／投資者	- 投資回報	- 股東週年大會
		- 信息披露透明度	- 公司網站
		- 合規義務	- 公司公告
			- 年報及中期報告
	客戶	- 服務質量	- 公司網站
		- 信息安全	- 與客戶直接溝通
		- 投訴系統	- 客戶反饋及投訴
	政府及監管機構	- 業務營運符合相關法律法規	- 年報及中期報告
			- 會議
	社區及社會	- 社區發展貢獻	- 公司網站
- 社區服務			
媒體	- 服務質量 - 合規義務	- 公司網站	
		- 公司公告	
		- 年報及中期報告	
供應商	- 建立可靠及穩定的合作關係	- 遴選評估	
		- 採購流程	
		- 績效評估	
非政府組織	- 合規義務	- 公司網站	

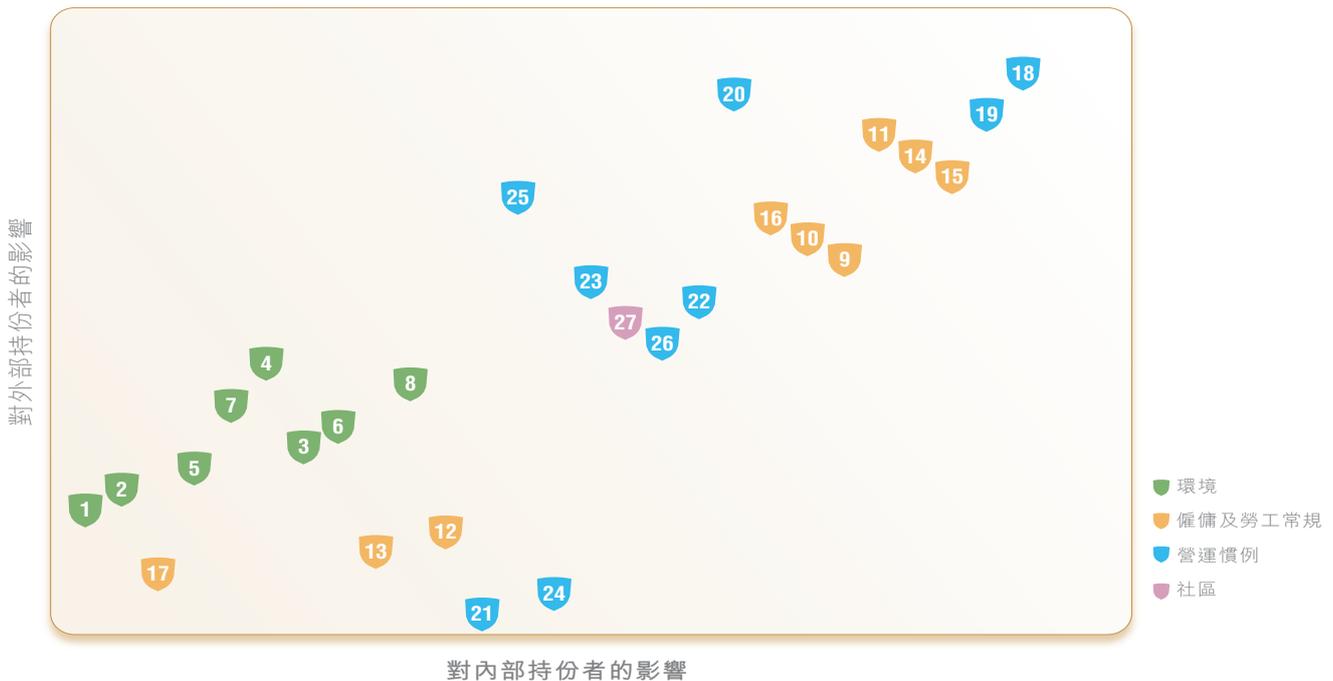


重要性評估

通過重要性評估，我們能夠確保我們的可持續發展方法切合對我們的業務及持份者而言最為重要的領域。為進行重要性評估，我們開展線上問卷調查，收集持份者對與環境、僱傭、營運及社區方面相關的27項關鍵環境、社會及管治議題的反饋意見。

經過收集並分析問卷調查的結果，我們得出持份者列為特別重要的議題如下：客戶滿意度、客戶服務質量及投訴處理。這些資料將用於制定我們的可持續發展策略，並有助於我們優先處理最相關的環境、社會及管治議題。

重要性矩陣圖



環境	僱傭	營運	社區與社會
1. 廢氣排放	9. 僱傭權益	18. 客戶滿意度	27. 社區貢獻
2. 溫室氣體排放	10. 勞資關係	19. 客戶服務質量及投訴處理	
3. 氣候變化	11. 保留人才	20. 客戶的健康與安全	
4. 能源效益	12. 多元化及平等機會	21. 市場推廣及產品和服務標 籤合規	
5. 水資源使用及污水	13. 反歧視	22. 知識產權	
6. 物料使用	14. 職業安全與健康	23. 客戶私隱及資料保密	
7. 廢棄物管理	15. 員工培訓	24. 負責任的供應鏈管理	
8. 環境合規	16. 員工發展	25. 商業道德	
	17. 禁止童工及強制勞工	26. 社會經濟合規	

客戶為先

保安護衛服務業務

作為我們致力於提供全面、專業及可靠的護衛服務的一部分，本集團的格言是「客戶為先、優質服務及持續改進」。我們的服務範圍包括保安服務（包括長期及短期）、場地及活動保安服務、要員名人護送服務，以及綜合支援服務，如監督、行政監督、聯絡配合、保險保障及客戶服務。

為確保我們達致高標準，我們已成立專責工作小組，密切監控我們的保安護衛服務分部。工作小組的架構如下：行政總裁、運作部經理、區域經理及巡邏主任。

總括而言，我們的目標是提供最優質的保安服務，時刻以客戶為先，同時不斷求進創新。

為保持保安人員的專業精神，我們要求保安人員穿著制服並遵守《員工儀容儀表與著裝管理規定》。每個保安室均備有印刷版的《保安程序指南》，內容涵蓋服務質量目標、保安人員的崗位資料及物資詳情、緊急事件呈報程序及工作守則等。

我們透過電郵、24小時熱線、傳真或直接面談等多種方式與客戶持續溝通。我們的工作小組聽取客戶的意見和建議，且我們每年向客戶發送評估表，藉以評估客戶的滿意程度。運作部經理及市場部經理根據收回的評估表分析及審查我們的服務質量。

我們根據《投訴處理程序》處理投訴，並承諾在24小時內作出回應。倘我們的服務未能達到客戶的預期，我們會評估根本原因並調整補救計劃以避免同樣事件再次發生。我們的服務質量目標之一是有效地處理投訴。

於報告年度，我們圓滿實現了以下目標：客戶滿意程度不低於85%、24小時內跟進99%客戶投訴及在接到通知後10分鐘內到場處理突發事件。

資產管理業務

我們致力提供卓越的服務以支持客戶。為滿足投資者的需求，我們的投資者關係崗人員接受廣泛的培訓，以緊貼國內外經濟市場狀況及趨勢。此外，我們亦施行《投資者關係崗服務手冊》，要求相關人員予以學習並遵守。

我們的指導理念是「服務客戶，創造價值」。在新冠疫情之前，我們定期組織業務追訪活動，以促進與客戶的緊密關係並收集客戶的意見。我們亦與客戶分享最新的行業及企業資訊。於新冠疫情期間，我們透過安排視像電話或特設電話，保持每年與客戶聯絡溝通。

有賴我們出色且專業的服務，於報告年度，並無投資者提出投訴，對此我們深感自豪。



我們的員工

建立安全、共融、協作、關愛的工作環境，讓員工感受到尊重和重視，是長城匯理的一項首要任務。在新冠疫情爆發期間，我們與員工同心抗疫，採取多項措施確保員工的健康，包括提供口罩、冠狀病毒病快速檢測包、消毒劑及酒精濕巾，以及通過定期清潔以保持工作場所衛生，並鼓勵員工使用洗手液。倘出現疑似或確診病例，我們會立即採取行動關閉受影響的工作場所。

除上述措施外，我們在招聘過程中優先考慮法律及合規事宜，堅決反對一切形式的童工及強制勞工。為確保遵守適用的法律法規，我們的人力資源團隊要求潛在候選人出示身份證以核實年齡，並根據《保安及護衛服務條例》（香港法例第460章）檢查其保安人員許可證。如發現童工或強制勞工的情況，我們將根據當地勞工法律法規採取行動。

我們致力促進工作場所的公平、平等及和諧。我們對所有員工一視同仁，消除基於膚色、種姓、性別等因素或任何其他標準的歧視。作為平等機會僱主，我們在招聘、晉升、福利、解僱方面及相關流程中，平等及公平地對待所有僱員及候選人，所有決定僅基於其能力而作出。我們的《員工手冊》和《紀律守則》訂明處理與工作場所歧視、騷擾和欺凌有關的投訴程序，並鼓勵員工提出任何此類問題。

於報告年度內，長城匯理並無發現任何可能對本集團產生重大影響的違反僱傭法律的情況。該等法律包括《僱傭條例》（香港法例第57章）、《性別歧視條例》（香港法例第480章）、《殘疾歧視條例》（香港法例第487章）、《家庭崗位歧視條例》（香港法例第527章）、《種族歧視條例》（香港法例第602章），以及《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》及《中華人民共和國殘疾人保障法》等中國勞工法律法規。

我們的員工（續）

截至報告年度末，本集團共有983名員工（二零二一／二二年度：1,345名）¹，其中中國員工838名（二零二一／二二年度：1,207名），香港員工145名（二零二一／二二年度：138名）。下表載列按地區、性別、僱員類別及年齡劃分的僱員概況以及僱員流失率的統計數據：

	二零二二／二三年度	二零二一／二二年度
僱傭		
按地區劃分		
中國	85.2%	89.7%
香港	14.8%	10.3%
按性別劃分		
男	72.0%	75.1%
女	28.0%	24.9%
按僱員類別劃分		
全職	85.6%	90.6%
兼職	14.4%	9.4%
按年齡組別劃分		
30歲以下	12.8%	14.9%
31歲至40歲	32.2%	32.5%
41至50歲	31.3%	30.9%
51歲至60歲	22.3%	20.7%
60歲以上	1.3%	1.0%
僱員流失率²		
按地區劃分		
中國	1.6%	12.0%
香港	3.3%	60.1%
按性別劃分		
男	3.1%	15.0%
女	1.8%	23.0%
按年齡組別劃分		
30歲以下	0.3%	36.4%
31歲至40歲	0.8%	7.8%
41至50歲	2.0%	12.6%
51歲至60歲	1.5%	22.7%
60歲以上	0.3%	23.1%

附註：

1. 僱員人數乃於報告年度末在報告範圍內工作的人員計算。
2. 報告年度僱員流失率=該類別僱員離職人數／該類別僱員於報告期初及期末的平均人數x 100%。若計算本集團某類別僱員於二零二一／二二年度的流失率，則將相應年度離職人數除以期末人數，再乘以100%。



我們的員工（續）

職業健康與安全（「職業健康與安全」）

鑒於我們的工作性質及營運環境，確保安全是我們業務的戰略及營運關注點。我們認為高標準的健康與安全是我們行業的基本價值，因為這不僅有助於保證我們員工的安全，亦有助於培養彼等對本公司的忠誠和承諾。

我們認識到我們的業務在不同的背景下經營，面臨不同程度的風險。我們的《職業安全與健康指引》及《辦公室安全指引》設定框架，並讓我們了解僅在遵守當地健康與安全法律法規方面我們可如何改進。於報告年度，我們並無發生重大工傷、事故或與工作相關的死亡事故。我們遵守營運地的相關法律法規，包括《職業安全與健康條例》（香港法例第509章）及《中華人民共和國職業病防治法》。

在新冠疫情期間確保員工的安全和健康

面對全球疫情帶來的嚴峻挑戰，員工們展現非凡的勇氣和堅韌。我們為彼等堅定地保護自身、同事、客戶及公眾所展現的專業精神感到自豪和感激。

我們採取多項保護措施以確保我們員工及其他人士免受新冠疫情的影響，包括：

- 我們對所有辦事處及客戶所在地進行風險評估。
- 我們與客戶合作制定實施抗疫措施的計劃。
- 我們敦促員工接種新冠疫苗。
- 我們強制要求全體員工遵守防疫措施。
- 我們為員工提供個人防護用具。
- 我們確保員工了解當地政府發佈的與新冠疫情相關的最新政策。
- 我們向員工提供有關正確使用個人防護用具的學習材料。
- 我們建立新冠病毒檢測呈陽性的報告渠道。
- 我們在所有辦事處及客戶所在地張貼告示，提醒員工重視自身健康。

我們的員工（續）

僱員福利

我們認為確保員工的幸福感和自豪感對激勵彼等取得出色的保安成績及提供卓越的客戶服務至關重要。我們視員工為家人，為彼等提供全面的保險保障。

就我們於香港的保安護衛業務而言，我們的僱員享有多項福利，包括醫療及意外保險以及強制性公積金。同樣地，我們在中國的僱員享有「五險一金」。此外，我們亦為全職僱員提供帶薪假期。

在疫情爆發之前，我們舉辦新年晚宴、員工頒獎典禮及團建活動等多樣活動，以表達對我們員工的感謝。

於報告年度，我們遵守相關地方勞工法律法規，包括《僱員補償條例》（香港法例第282章）、《強制性公積金計劃條例》（香港法例第485章）及《中華人民共和國社會保險法》。

僱員發展

我們將所有僱員的健康和成長放在首位。我們相信，教育及培訓對員工掌握必要的技能及知識以充分發揮其潛力至關重要。透過投資於員工及促進員工發展，本公司亦得以蓬勃發展。

我們確保所有新員工參加入職培訓，內容涵蓋公司介紹、內部政策及規定、企業文化、職安全與健康介紹、員工福利。對於在職員工，我們提供在職培訓，使彼等具備適當的營運及管理技能，以應對市場需求及實現彼等的職業目標。

我們的培訓計劃包括：

- 面向全體員工的持續培訓計劃，以提升彼等的技能及知識。
- 外部培訓課程，讓僱員了解最新行業趨勢及慣例。
- 培訓工作坊，對員工進行道德及紀律守則方面的教育。
- 環境相關培訓。
- 應急相關培訓。



我們的員工（續）

僱員發展（續）

於報告年度，參與培訓的僱員百分比及每名僱員完成培訓的平均時數如下所示：

	二零二二／二三年度	二零二一／二二年度
完成培訓時數		
按性別劃分		
男	42.2%	48.0%
女	5.8%	35.8%
按僱傭類別劃分		
高級管理人員	100.0%	100.0%
中級管理人員	100.0%	100.0%
一般員工	25.9%	36.6%
平均培訓時數		
按性別劃分		
男	10.5小時	9.3小時
女	11.9小時	2.1小時
按僱傭類別劃分		
高級管理人員	10.6小時	3.4小時
中級管理人員	10.5小時	2.5小時
一般員工	10.6小時	9.9小時

管治原則

我們認為維持高水平的企業管治對保持市場競爭力至關重要。於報告年度，我們一直堅守合規承諾，並無發生任何嚴重違反健康與安全法規、廣告法或產品標籤規定的情況。此外，我們亦遵守《中華人民共和國消費者權益保護法》及《中華人民共和國廣告法》等。

我們的反貪污政策

貪污、賄賂等違法活動與長城匯理的價值觀相悖，並對我們的業務造成負面影響。因此，無論我們在何處營運，均致力打擊該等行為。倘出現疑似貪污或賄賂行為，我們的內部調查組（由執行董事及高級職員組成）負責處理有關個案。彼等會展開調查，如發現任何不當行為，我們會採取紀律行動，包括終止僱傭關係。此外，對於嚴重的違法行為，我們會向相關執法機關報告。

在我們的新員工入職之前，人力資源團隊會向彼等講解僱傭合同中包含的反貪污政策。此外，我們的《員工手冊》及《紀律守則》概述了僱員在贈送或接受禮物及參與招待客戶、供應商、投資者及其他第三方時必須遵守的準則。該等指引包含嚴格的政策，禁止僱員在任何情況下提供或接受任何形式的利益。此外，我們定期提醒（一般為每年農曆新年前提醒一次）員工謹記我們有關接受及提供利益的政策。

管治原則 (續)

我們的反貪污政策 (續)

於報告年度，我們敦促管理人員及一線員工參加廉政公署提供的線上培訓。

為確保任何涉嫌違反紀錄守則的行為得到及時妥善處理，我們建立了舉報系統。該系統亦旨在鼓勵僱員報告與我們業務相關的任何不當或違法行為。

年內，我們仍然保持沒有任何貪污案件的記錄，並始終遵守《防止賄賂條例》(香港法例第201章)、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國反洗錢法》等各項相關法律。

我們的數據保護系統

確保數據保護合規是長城匯理企業責任戰略的一個基本方面。為了在整個組織內建立健全的數據保護框架，我們在《員工手冊》及《紀律守則》中納入了數據保護政策。該政策規定，除指定及獲授權者外，每名僱員均須遵守紀律守則，不得洩露機密資料。此外，經常接觸敏感資料的相關僱員須簽署保密聲明。倘發現任何不當行為，我們將採取紀律行動(包括終止僱傭關係)，而對於嚴重的違法行為，將向相關執法機關報告。

在新冠疫情期間，我們通過電子郵件發送培訓材料，不斷提高僱員的數據保護意識。

於整個報告年度，本集團一直遵守《個人資料(私隱)條例》(香港法例第486章)及中國有關數據私隱及安全的其他相關法律法規。

保護知識產權

所有僱員必須遵守有關知識產權(包括商標、版權、設計及專利)的適用法律法規。行政部負責確保我們刊發的材料並無違反任何當地法律法規，尤其是《商標條例》(香港法例第559章)。

社區及公共事業的參與

長城匯理致力提升所在社區人士的生活質素。我們積極參與各種活動，以期對僱員所居住地區產生積極影響。自二零零七年起，我們已參與勞工處下屬的工資保障運動、青年就業計劃、中年就業計劃及就業展才能計劃等多個計劃。

香港社會服務聯會連續15年授予我們「商界展關懷」標誌，表彰我們對社區所作貢獻。於報告年度，我們亦連續五年獲香港青年協會頒發「有心企業」證書。

在中國內地，長城匯理透過支持我們營運所在的社區，力求為社會帶來正面影響。我們實現這一目標的方式之一是向東營市東營區慈善總會捐款，透過安老、扶孤、助殘、助醫、助學等各種慈善活動為弱勢群體提供支援。



環境

長城匯理認識到環境惡化可能是漸進的，並具有深遠的影響，而風險正日益增加。作為一家以辦公室辦公為主要的公司，長城匯理對環境的影響較小，但我們仍致力識別、評估及管理任何可能對環境構成威脅的因素。

能源消耗

本集團的溫室氣體排放主要來源為使用汽車及航空運輸以及辦公室的能源及水的消耗。於二零二二年下半年，我們恢復經濟活動並取消在家辦公政策，導致員工往來各分支機構次數增加以及為創造業務機會而與客戶的聯絡增加。因此，於疫情後柴油及電力消耗出現反彈。

展望未來，我們的目標是於二零二六年前將能源消耗減少5%。我們於營運過程中收集能源消耗數據，概要如下：

	二零二二／二三年度	二零二一／二二年度
柴油		
升	4,500	3,540
兆瓦時	48.2	37.9
電力（兆瓦時）	59.7	37.3
總能源消耗（兆瓦時）	107.9	75.2
密度（按全職員工人數計算）（兆瓦時／全職員工人數）	0.1	0.1
密度（按辦公室面積計算）（兆瓦時／平方米）	0.1	0.1

環境(續)

溫室氣體(「溫室氣體」)及碳排放

我們於報告年度與營運有關的溫室氣體及碳排放數據概述如下：

	二零二二/ 二三年度	二零二一/ 二二年度
溫室氣體及碳排放		
直接排放 ¹ (範圍1) – 噸二氧化碳當量	23.7	18.6
電力消耗間接排放 ² (範圍2) – 噸二氧化碳當量	31.9	14.6
其他間接排放 ³ (範圍3) – 噸二氧化碳當量	11.0	7.2
總排放量 – 噸二氧化碳當量	69.2	40.4
密度(按全職僱員人數計算)(噸二氧化碳當量/全職員工數目)	0.1	0.0
密度(按辦公室面積計算)(噸二氧化碳當量/平方米)	0.1	0.0

附註：

1. 直接排放(範圍1)涵蓋來自移動源汽車燃料燃燒產生的排放。除另有說明外，計算方法乃基於聯交所發佈的《如何編製環境、社會及管治報告 – 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》所載的公式及轉換因子。
2. 間接排放(範圍2)涵蓋自電力公司所購買電力的排放物。香港及中國電力消耗的排放因子乃分別根據二零二二年中華電力可持續發展報告及中國的國家應對氣候變化戰略和國際合作中心發佈的公告。
3. 其他間接排放(範圍3)包括本集團香港子公司處理廢棄紙張所產生的溫室氣體。有關計算乃基於聯交所發佈的《如何編製環境、社會及管治報告 – 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》所載的公式及排放系數。於報告年度，因使用淡水及污水處理而產生的溫室氣體排放數據不包括在報告範圍內。此乃由於供水及污水處理主要由負責我們香港及中國辦公室的物業管理公司統一管理。

於報告年度，長城匯理的主要廢氣排放來源為運輸所用燃料的燃燒。我們將繼續監察內部車輛的使用情況，並相應制定相關指引。報告年度的廢氣排放數據如下：

	二零二二/ 二三年度	二零二一/ 二二年度
廢氣排放*		
硫氧化物(克)	72.5	57.0

附註：

- * 除另有說明外，計算方法乃基於聯交所發佈的《如何編製環境、社會及管治報告 – 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》所載的公式及轉換因子。



環境 (續)

溫室氣體 (「溫室氣體」) 及碳排放 (續)

於二零二二年，為盡量減少我們對環境的影響，我們將一輛柴油車輛更換為電動汽車及減少航空旅行。此外，我們的目標是於二零二六年前將溫室氣體及碳排放減少5%。為此，我們計劃採取以下措施：

- 升級成節能照明燈具及節能設備
- 鼓勵更多的線上會議以減少航空旅行
- 使用公共交通工具或拼車以盡量減少汽車出行
- 以電動汽車取代柴油或汽油汽車

我們相信，加強環境、社會及管治策略將有助我們為全體持份者創造長期價值。

水資源消耗

鑒於長城匯理的業務活動，我們的水資源消耗主要為飲用及清潔用途。水資源供應及污水處理主要由我們於香港及中國辦公室的物業管理公司管理，因此，我們無法取得環境、社會及管治報告的水資源消耗數據。儘管如此，我們繼續鼓勵同事養成節約用水的習慣。

資源管理

長城匯理在營運過程中會產生廢紙。為減少辦公室的紙張消耗，我們鼓勵員工採取雙面打印及重複使用單面打印的紙張。我們亦建議員工將廢紙放入辦公室的收集箱。於報告年度的紙張使用數據如下：

	二零二二/ 二三年度 (附註)	二零二一/ 二二年度
紙張使用		
紙張 (噸)	2.3	1.5
密度 (按全職員工人數計算) (噸/全職員工)	0	0.1

附註：

- 我們鼓勵子公司收集有關資料，於報告年度，我們報告範圍內的三間子公司 (二零二一/二二年度：兩間子公司) 提供了紙張使用數據。
- 除另有說明外，計算方法乃基於聯交所發佈的《如何編製環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》所載的公式及轉換因子。

由於新冠疫情的爆發，我們建議員工居家辦公，因此除紙張使用數據外，很難收集無害及有害廢物的數據。然而，我們正積極改善數據收集及記錄保存程序。為鼓勵員工養成減少廢物的習慣，我們採用「4R」原則，強調減少使用、物盡其用、替代使用及循環再用我們所使用的資源。例如，在我們的保安護衛業務中，我們收集離職員工的制服及配件，並進行清潔及重複使用。我們重點關注對環境及天然資源產生最重大影響的領域，如能源消耗、紙張使用及廢物產生。

環境（續）

資源管理（續）

由於我們的業務活動及營運並無產生大量空氣污染物、廢氣排放或受管制排污，因此我們認為《空氣污染管治條例》及《水污染管治條例》及其其相關規例與我們的營運關係很小。於報告年度，我們並無受到香港或中國政府因廢氣排放或污水排放而施加罰金或處罰。我們遵守《廢物處置條例》，該條例禁止在公共場所棄置廢物，或未經業主或佔用人同意擅自在私人處所棄置廢物。我們並未獲悉香港或中國政府因我們不當處理或處置廢物而施加任何罰款或處罰。

氣候變化

長城匯理深知氣候變化是一項不可避免的全球性挑戰，但其中風險與機遇並存。作為我們致力提高氣候變化準備及應對能力的一部分，我們已著手識別及評估可能對我們的業務營運產生重大影響的氣候相關風險。鑒於我們主要專注於提供保安護衛及物業管理服務，氣候變化對我們業務的影響並不重大。儘管如此，我們已識別出以下潛在氣候相關風險：

實體風險 極端天氣事件的頻率及強度增加可能會對我們的經營活動造成不利影響。例如，該等事件可能阻礙我們員工的出行及差旅，導致我們的人力資源短缺，從而影響我們的服務質量，最終影響我們的業務營運。

過渡風險 氣候變化相關的政策及法規中嚴格的現行及新出台的要求或會導致我們的經營成本因確保合規而有所提高。

為盡量減少對我們業務營運的不利影響，我們已實施應急管理計劃，並密切監察氣候相關風險的潛在影響。



《環境、社會及管治報告指引》索引

環境、社會及管治報告		
指引範疇	描述	章節／備註
A. 環境		
範疇A1：排放物		
一般披露	A1 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。	環境
關鍵績效指標	A1.1 排放物種類及相關排放數據。	環境－溫室氣體（「 溫室氣體 」）及碳排放
	A1.2 直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放及密度。	環境－溫室氣體（「 溫室氣體 」）及碳排放
	A1.3 所產生有害廢棄物總量及密度。	環境－資源管理
	A1.4 所產生無害廢棄物總量及密度。	由於疫情期間的居家辦公政策，我們無法收集無害廢棄物。
	A1.5 描述達成減低排放量目標的措施及所得成果。	環境－溫室氣體（「 溫室氣體 」）及碳排放
	A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果。	環境－資源管理

《環境、社會及管治報告指引》索引 (續)

環境、社會及管治報告			
指引範疇	描述	章節／備註	
範疇A2：資源使用			
一般披露	A2	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	環境－能源消耗
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）總耗量及密度。	環境－能源消耗
	A2.2	總耗水量及密度。	並無設定用水效率目標，由於其對於我們並非重大。大部分水資源消耗由我們的客戶管理。
	A2.3	描述能源使用效益目標及所得成果。	環境－能源消耗
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果。	我們的用水來源完全來自中國用水供應及水務屬供應，在求取適用水源上並無任何問題。
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量。	我們的營運並無涉及使用包裝材料。



《環境、社會及管治報告指引》索引(續)

環境、社會及管治報告			
指引範疇		描述	章節／備註
範疇A3：環境及天然資源			
一般披露	A3	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	環境－資源管理
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。	環境－資源管理
範疇A4：氣候變化			
一般披露	A4	識別及減輕已經影響及可能會影響發行人的重大氣候相關問題的政策。	環境－氣候變化
關鍵績效指標	A4.1	描述已經影響及可能會影響發行人的重大氣候相關問題、以及管理有關問題所採取的行動。	
B. 社會			
僱傭及勞工慣例			
範疇B1：僱傭			
一般披露	B1	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。	我們的員工
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員工總數。	
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	

《環境、社會及管治報告指引》索引(續)

環境、社會及管治報告 指引範疇		描述	章節／備註
範疇B2：健康與安全			
一般披露	B2	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。	我們的員工－職業健康與安全（「 職業健康與安全 」）
關鍵績效指標	B2.1	過去三年各年（包括報告年度）發生的因工而死亡的人數及比率。	於報告年度，我們並無發生重大工傷、事故或與工作相關的死亡事故。
	B2.2	因工傷損失工作日數。	我們的員工－職業健康與安全（「 職業健康與安全 」）
	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。	我們的員工－職業健康與安全（「 職業健康與安全 」）
範疇B3：發展及培訓			
一般披露	B3	有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。	
關鍵績效指標	B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	我們的員工－僱員發展
	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。	
範疇B4：勞工準則			
一般披露	B4	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。	我們的員工
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。	
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	



《環境、社會及管治報告指引》索引(續)

環境、社會及管治報告			
指引範疇	描述	章節／備註	
營運慣例			
範疇B5：供應鏈管理			
一般披露	B5	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	
關鍵績效指標	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	
	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。	我們的業務主要為服務性質，因此供應鏈管理對我們的業務性質而言屬不相關及非重大議題。
	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。	
	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。	
範疇B6：產品責任			
一般披露	B6	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。	管治原則
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。	我們為用戶提供保安護衛服務且未有因安全及健康理由而須回收產品。
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶為先
	B6.3	描述與遵守及保護知識產權有關的慣例。	管治原則－保護知識產權
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	客戶為先
	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。	管治原則－長城匯理的數據保護

《環境、社會及管治報告指引》索引(續)

環境、社會及管治報告			
指引範疇		描述	章節／備註
範疇B7：反貪污			
一般披露	B7	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。	
關鍵績效指標	B7.1	於報告期間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。	管治原則－我們的反貪污政策
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	
範疇B8：社區投資			
一般披露	B8	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。	
關鍵績效指標	B8.1	專注貢獻範疇。	社區及公共事業的參與
	B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	