

環境、社會與管治報告

綜覽

首長四方(集團)有限公司(「首長四方」，聯同其附屬公司稱為「集團」)之歷史可追溯至19世紀，集團現時已發展為一家金融企業，業務遍及香港及中國並僱用超過40名員工。集團取得成功是由於其積極開拓新商機，把握投資發展機會，以及勤奮努力之員工為集團客戶提供優質產品與服務，對社會作出寶貴貢獻。

集團透過提升僱員珍惜資源及有效利用能源之意識，推動環保。集團近年已實施多項政策，鼓勵僱員節約能源及用紙。所有有關政策均旨在減省資源及成本，對環境有利，亦符合集團之商業目標。

保護環境

集團透過提升營運效率及採取環保措施，盡量減少業務對環境造成不利影響。集團所有業務均致力確保遵守所屬司法管轄區域之相關法律及定期檢討業務常規，識別出提高可持續發展之方法及部署措施以更有效地運用資源。

以下為集團於香港及中國推行之環保活動。

節約能源

過去數年，首長四方在節省能源的政策，包括減少使用電力，於辦公室廣泛地使用視像會議設備「網真」，既能維持「面談」會議好處，又能減省管理層乘搭飛機往來會議之需要，達致減少碳排放。

集團繼續檢討其業務對環境之影響。在辦公室之照明、冷氣設備對用電方面影響最大。這些營運公司亦透過實施良好環保措施，加強對環境持續發展作出之貢獻。

環境、社會與管治報告

環境之可持續發展及保護自然生態

保護天然資源和減少浪費一直是集團之首要任務，為未來世代保護自然生態環境亦是集團之重要推動力。

就業及勞工慣例

首長四方在香港及中國僱用超過**40**名員工。集團致力投資於員工，並根據其工作表現及生產力給予獎勵；僱員團隊充滿熱誠，讓集團得以充分把握香港及中國之增長機會。集團向僱員提供之其他福利包括購買全面的醫療、人壽及永久傷殘保險、強制性公積金及花紅，而且每年會參照市場慣例、個人表現及工作經驗來檢討員工薪酬，以確保僱員的薪酬待遇公平及具競爭力。集團之僱傭政策涵蓋就業、薪酬、培訓及發展、工作環境及申訴程序。集團亦訂立了清晰的員工手冊、人力資源程序及指引，讓員工清楚了解公司的政策。

健康與安全

一個安全、有效率及舒適之工作環境及政策，對公司最寶貴資產－員工至為重要。除遵守勞工標準及法例外，集團亦設有清晰之內部指引及制度，保障並確保僱員健康與安全。集團會繼續檢討及修訂健康及安全的指引，並定期傳遞最新的訊息給員工。

發展與培訓

隨著現今科技發展一日千里，首長四方致力為員工提供培訓及發展計劃，協助員工提升專業知識和技能，以及應付瞬息萬變時代帶來之考驗和競爭。集團在拓展業務之同時，也為充滿工作熱誠之僱員提供發展與晉升機會。

每個部門負責建立及開發各自的培訓計劃，以應付特定業務需要。培訓課程包括內部和外部課程，藉此磨練員工之能力、擴闊技能以及提供在職培訓。

環境、社會與管治報告

發展與培訓(續)

此外，首長四方為董事及高級行政管理人員提供持續專業培訓，以拓展和更新他們有關集團業務之知識及專長。此等培訓包括領導才能發展、企業管治慣例之各類型研討會及工作坊，以及法律和規管方面之最新課題。

集團相信投資於集團最寶貴資產－僱員身上，對公司未來發展至為重要。

招聘與晉升

集團相信培育及發展優秀人才，不分種族、膚色、性別、年齡和宗教信仰。集團訂有政策確保所有僱員與職位申請者均享有平等機會及獲得公平待遇。集團在營運業務，有一套反歧視政策，招聘視乎應徵者個人能力及工作經驗而定。集團具備不同人才和技能之多元化員工隊伍，重視不同背景之員工對集團之投入及所作貢獻。集團之管理層團隊由年齡介乎30歲至60多歲不等之專才組成，男性人數稍高於女性，比例為2：1。

集團絕不僱用童工或強制勞工。儘管集團內並無出現類似問題，集團之業務均有責任檢討其僱傭政策，確保所有措施均正式納入其人力資源政策並嚴謹推行。

員工的統計數字一覽

於二零一六年十二月三十一日，首長四方在香港及中國僱用超過40名員工。有關集團員工的年齡分佈、就業類別、工作地區、性別及員工流失率的詳情如下：

2016年按員工的年齡分佈及就業類別的人數

年齡	30歲或以下	31-40歲	41-50歲	51歲或以上	合計
員工人數(註1)	11	12	16	8	47

註1： 上述表格的資料都是全職員工，不包括兼職或臨時員工

環境、社會與管治報告

員工的統計數字一覽(續)

2016年按員工的年齡分佈、性別及員工流失率的人數

性別	30歲或 以下	31-40歲	41-50歲	51歲或 以上	合計	員工的 流失人數	員工的 流失率(%) (註2)
男性	6	5	10	4	25	8	17.0
女性	5	7	6	4	22	1	2.1
合計	11	12	16	8	47	9	19.1

註2： 員工的流失率(即是自願性離職的員工) ÷ 年度平均的全職員工人數

2016年按員工的年齡分佈、工作地區及員工流失率的人數

年齡	員工人數 (註3)	員工的 流失人數	員工的 流失率(%)
30歲或以下	11	2	15.4
31-40歲	12	1	7.7
41-50歲	16	3	15.8
51歲或以上	8	3	27.3
合計	47	9	16.1

註3： 上述表格的資料都是香港及中國僱用的所有員工

環境、社會與管治報告

夥伴與團隊精神

作為集團企業文化並對僱員作出承諾，集團在年內舉辦多項不同活動，促進員工之歸屬感與士氣。

集團透過舉辦及參加一連串的活動，匯聚不同部門之同事，在服務社會之同時增進合作關係，並提升團隊精神。秉承集團往年傳統，每年會舉辦聖誕聯歡活動及農曆新年的開年飯聚餐，藉此機會與不同部門之同事互相交流。公司亦為員工及其家人舉辦不少戶外活動，如參與同仁堂舉辦的千人集體八段錦健康操及香港中國企業協會舉辦的第七屆運動會，以提高員工對健康的關注及認識，亦能增加不同部門之同事的凝聚力。



於2016年參與同仁堂舉辦的千人集體八段錦健康操



於2016年參與香港中國企業協會舉辦的第七屆運動會

環境、社會與管治報告

營運常規

供應鏈管理

集團開發一套全面之內部採購系統，絕對重視並嚴格遵從國家的法律和規例。

反貪污

集團有一套健全之內部管控架構及嚴謹政策，並切實執行以防止貪污和欺詐。

董事會尤其絕不容忍貪污和欺詐。首長四方重視誠實、公正、透明及負責任等價值，並反映在集團之有關政策及營運程序上。

此外，集團向所有僱員表明反貪污和欺詐之堅定立場。集團內部審計部門會進行獨立審計工作，促使整體機制更為有效完善。

另外，任何涉及貪污和欺詐之事件或懷疑事件均會獲集團即時調查，更會向審核委員會及行政管理層匯報，並於適當時候由內部審計部門審視。集團又提供匿名舉報渠道，並會全力配合任何執法機關之任何調查工作。

集團對瞬息萬變之貪污和欺詐環境保持敏銳觸覺，並不斷尋求及推行更有效之防範措施，透過分析有關變化之趨勢及事件，確定相關違規問題之成因、過程和補救方法，並定期舉辦集團內部交流會分享相關知識、技能及經驗。

集團反貪污和欺詐之堅定文化，是整體管治框架之重要部分。集團致力運用資源，保障股東之資產及權益。

環境、社會與管治報告

社區參與 體育

健康生活模式對集團員工以及社區良好發展均很重要。集團參與體育活動或鼓勵社區積極改善整體健康及生活質素，部分活動如下：

- 集團於2016年參與同仁堂舉辦的千人集體八段錦健康操，以提高公眾對防治中風的認識及響應世界關注中風日，同時為非牟利慈善團體香港腦科基金會籌款。
- 集團於2016年參與香港中國企業協會舉辦的第七屆運動會，以鼓勵和提倡員工積極參與體育活動及提高身體質素。



於2016年參與同仁堂舉辦的千人集體八段錦健康操



於2016年參與香港中國企業協會舉辦的第七屆運動會

