



鷹君集團有限公司
Great Eagle
Holdings Limited

於百慕達註冊成立之有限公司
(股份代號：41)



2023
可持續發展報告



60周年誌慶

「展望未來，集團將繼續傳承歷史、把握機遇、持續創新，靈活應對新挑戰。我們會以推進可持續發展為目標，關愛社區，與各界攜手前行，開拓更多精彩新里程。」

羅嘉瑞醫生
鷹君集團有限公司
主席及董事總經理



The Great Eagle
Group of Companies





目錄

可持續發展督導委員會寄語	4
可持續發展概覽	6
關於本報告	9
有關鷹君集團	10
可持續發展及企業管治	16
環境為本	30
培才展能	56
回饋社區	76
優化營運	92
獎項、證書、會員及約章	102
2023年ESG表現數據概要	108
港交所環境、社會及管治報告指引內容索引	125
全球報告倡議組織內容索引	132
核實聲明	141

可持續發展督導委員會寄語

2023年標誌着鷹君集團跨越60周年的重要里程碑。在這別具意義的一年，我們回顧香港在這朝氣蓬勃的六十年，無懼風浪取得驕人發展與成就，以及集團發揮著重要的角色，為香港邁向成功作出貢獻。

回想在1963年集團始創時，可持續發展概念並未受各行各業的重大關注。六十年後的今天，它已成為營商者的首要考慮。我們設有穩健的可持續發展管治架構，並且推行氣候領導策略，為確保成為香港及亞洲公認和具名望的氣候領導者而努力。

年內，本集團繼續朝著可持續發展目標邁進，欣然發表首份獨立的《可持續發展報告》。我們按照氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的指引，加強評估和披露氣候風險，從而評定我們的氣候風險與機遇，同時開拓更多新途徑減少碳排放及能耗。

我們積極加強減碳措施，並與員工、租戶、供應商、顧客和其他持份者溝通合作，透過各類可持續發展倡議及意識推廣運動，攜手減排和減廢。

本集團旗下的商用物業及酒店今年取得多項綠色建築認證和獎項，我們亦應用創新的技術，在香港的商用物業進行以能源效益、衛生及減廢為重點的改造工程和先導項目。

我們積極鼓勵員工、顧客及合作夥伴參與集團眾多的可持續發展項目和計劃，包括聯同辦公室租戶推行節能及減廢計劃，還有集團獨有的「蠔殼升級再造先導計劃」，年內從旗下餐廳回收超過五公噸廢蠔殼，並用以研究作為可持續建材替代品的可能性，務求物盡其用。

於本報告年度，集團展開兩項大型教育贊助活動，總值200萬港元。我們分別與香港科技大學(科大)及香港城市大學(城大)設立鷹君集團獎學金，透過大學本科生獎學金計劃向兩間大學各捐贈100萬港元，在五年期內授予80名於可持續發展、環境及能源範疇的本科生。

另一項重要贊助是撥款200萬港元支持亞碳智匯在亞洲建立自願性碳市場，以透明、可信的方式認證碳信用額，為各家企業長遠實現淨零排放目標提供更多選擇。

過去六十年世界不斷變遷，鷹君集團也與時並進。我們振翅高飛，數十年來成就了非凡發展。今天，我們懷著高瞻遠矚的志向前瞻遙遠的未來。我們以淨零排放作目標，優化業務營運和廣泛應用新科技，持續為創造更綠色的明天鋪路。鷹君集團期望透過培才展能和回饋社區，得以成為業界、社區和社會的領導者。

鷹翔萬里，棲之而澤其地。同樣，鷹君集團亦以可持續發展為指導原則，在現在及將來帶來正面積極的影響，造福我們的社區和環境，穩建未來。



羅俊謙

執行董事兼可持續發展督導委員會主席

2024年3月4日



可持續發展概覽

2023表現重點

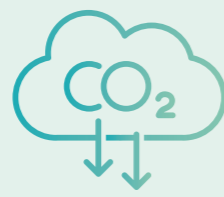
能源消耗



-8.0%

(2023年與2019年相比)

碳排放



-25.7%

(2023年與2019年相比)

耗水



-2.1%

(2023年與2019年相比)

男女比例



1:0.97

員工總培訓 時數(小時)



174,000+

義工總服務 時數(小時)



8,100+

董事局女性成員 的比例



27%

首份參考氣候相關財務
信息披露工作組(TCFD)
建議的披露

可持續建築



花園道三號

- 綠建環評既有建築2.0版綜合評估計劃最終白金級
- 獲美國綠色建築委員會給予能源與環境設計先鋒評級(LEED)4.1版營運與保養：既有建築白金級認證(於2024年2月獲認證)
- WELL健康建築標準核心體白金級(於2023年再認證取得v2版核心體白金級)



朗豪坊

- 綠建環評既有建築2.0綜合評估計劃最終白金級
 - 商場(2019)
 - 辦公大樓(2023)
- EDGE綠色建築認證計劃一級認證



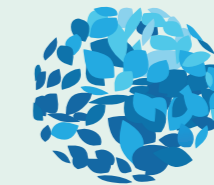
可持續發展標準及認可



- 在Sustainalytics ESG風險評級中獲評為「低風險」¹
- 「聯合國可持續發展目標香港成就獎2023」項目獎項－可持續發展目標獎－目標3：健康與福祉
- 2022/2023商界展關懷計劃－10年Plus商界展關懷標誌



多倫多切爾西酒店獲得
Green Key Global
4 Green Key Eco-Rating



19 家自有及管理的
酒店獲得EarthCheck
認證

EARTHCHECK

¹ Copyright ©2023 Sustainalytics, 晨星公司旗下公司, 版權所有。本報告包含Sustainalytics和/或其內容提供者提供的資訊和數據。Sustainalytics提供的資訊並非針對或旨在供印度的客戶或用戶使用或分發, 且不容許分發給印度個人或實體。晨星/Sustainalytics對第三方在該等行為不承擔任何責任。使用此類資訊和數據須遵守<https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>上提供的限制條款。

關於本報告

本可持續發展報告(「本報告」)為鷹君集團有限公司(「本公司」)及其附屬公司(「鷹君集團」、「本集團」)首份獨立發佈的可持續發展報告。除非另有說明，本報告涵蓋2023年1月1日至2023年12月31日止年度(「本年度」、「報告年度」)。本報告乃參考全球報告倡議組織(GRI)的《可持續發展報告標準》準則(二零二一年)和根據香港交易所(「港交所」)主板上市規則附錄C2的《環境、社會及管治報告指引》(「指引」)所編製，並符合其強制披露規定和「不遵守就解釋」條文。本報告遵循指引中訂明的四項匯報原則，即重要性、量化、平衡及一致性。

本報告闡述我們如何為實現可持續發展目標而作管理及決策，相關內容載於「可持續發展及企業管治」章節。本報告同時遵循指引中的社會及環境主要範疇，並於以下四個章節作重點介紹：「環境為本」、「培才展能」、「回饋社區」及「優化營運」。此外，我們挑選一些關鍵績效指標及個案研究進行詳述，以說明我們的可持續發展表現。

本報告的匯報範圍涵蓋本集團位於亞洲、北美、澳紐區及歐洲的酒店及物業發展、投資及管理的主要業務及主要附屬公司。本報告特別專注於我們的公司總部、自有酒店及主要自營及/或管理物業。相關內容載於附錄二。

本集團的附屬公司冠君產業信託、朗廷酒店投資及朗廷酒店投資有限公司，以及我們的酒店分部朗廷酒店集團每年發布的可持續發展報告。這些報告審視現行系統和表現，並制訂來年的環境及社會目標。

我們的可持續發展承諾與聯合國可持續發展目標(「UNSDG」)的原則和目標一致，旨在攜手推動於2030年實現更美好、更可持續的未來，讓更多人受益。透過在日常營運中實踐與業務相關的聯合國可持續發展目標，我們致力於提升企業對這些全球目標的認識，並採取有助達成相應目標的行動。

本報告經由香港品質保證局進行第三方鑒證。有關完整聲明，請參閱附錄五：核實聲明。

意見反映

為不斷改進我們在可持續發展方面的表現，本集團歡迎所有持份者提供寶貴意見。如閣下對本報告及/或任何其他可持續發展議題有任何意見，請電郵聯絡我們：sustainability@greateagle.com.hk。



2022香港環境卓越大獎—優異獎(物業管理(工商業))

- 堅信物業管理服務有限公司—花園道三號



重新校驗·智析慳電銅獎

- 花園道三號



香港綠色建築議會主辦的香港綠建商舖聯盟大獎2023

- 年度最綠模範商場大獎—朗豪坊商場
- 年度合作項目(循環經濟)大獎—「Love • Play • Farm」



2021香港環境卓越大獎²(酒店及康樂會所)

- 香港逸東酒店—金獎
- 香港康得思酒店—銀獎

² 香港逸東酒店及香港康得思酒店於2021香港環境卓越大獎分別獲得金獎及銀獎，相關獎項均於2023年頒發予酒店。

有關鷹君集團



業務概覽

本集團於1963年創立，原以鷹君有限公司為首，並於1972年在香港聯合交易所上市。1990年，本集團進行內部重組，由百慕達註冊的鷹君集團有限公司(股份代號：0041)取代鷹君有限公司成為本集團的上市控股公司。本集團成立及總部設於香港，旗下所發展、投資與管理的優質住宅、寫字樓、商場和酒店物業遍佈亞洲、北美洲、澳紐區和歐洲。

本集團的主要資產包括冠君產業信託(股份代號：2778)、朗廷酒店投資及朗廷酒店投資有限公司(LHI)(股份代號：1270)，分別於2006年及2013年於香港聯合交易所上市。

冠君產業信託在香港中環擁有一項甲級商用寫字樓物業—花園道三號，並持有位於九龍旺角購物旺區的寫字樓及商場物業「朗豪坊」。此外，冠君產業信託亦持有位於倫敦市中心66 Shoe Lane的甲級商業綜合體之27%權益。

本集團之酒店組合遍佈世界各地，目前共有二十九間酒店，客房數目逾一萬間。當中包括二十四間位於奧克蘭、北京、波士頓、長沙、芝加哥、黃金海岸、廣州、合肥、香港、雅加達、倫敦、洛杉磯、墨爾本、紐約、寧波、上海、深圳、悉尼、廈門及徐州，以朗廷、朗豪及康得思品牌命名的豪華酒店，兩間位於華盛頓及香港的逸東酒店，香港Ying'nFlo，以及位處多倫多的切爾西酒店。

願景

「鷹翔萬里 穩建未來」

鷹君集團作為具規模且富歷史的跨國企業，時刻堅守各種營商策略，為持份者締造價值。市場挑戰與日俱增，科技發展日新月異，本集團一直與時並進，致力實現願景。鷹君的願景不僅影響集團的未來，更與社會，以至世界發展息息相關。








我們的業務













鷹君集團為大型地產及酒店發展商，於世界各地多個主要城市的黃金地段擁有物業。我們酒店分部致力擴展全球業務，提升品牌形象，以滿足客戶日益變化的需求。本集團亦擁有多項與物業相關的業務，包括物業發展、管理及租賃、投資，以及發展管理。物業種類涵蓋寫字樓、酒店、住宅及商用物業。

-  辦公樓
-  購物商場
-  建築中的物業
-  服務式公寓
-  酒店 ● 自有 ● 管理






香港

-  鷹君中心
-  花園道三號
-  朗豪坊辦公大樓
-  朗豪坊商場
-  何文田住宅發展項目
-  逸東軒住寓(藍塘道)
-  逸東軒住寓(山村道)
-  香港朗廷酒店
-  香港康得思酒店
-  香港逸東酒店
-  香港灣仔Ying'nFlo
-  香港金鐘Ying'nFlo (2023年9月開業)

中國大陸

-  上海虹橋康得思酒店
-  上海新天地朗廷酒店
-  北京首都機場康得思酒店
-  寧波東錢湖康得思酒店
-  徐州康得思酒店(2023年8月開業)
-  長沙大王山朗豪酒店
-  廣州朗豪酒店
-  寧波文化廣場朗豪酒店
-  廈門朗豪酒店
-  海口朗廷酒店
-  合肥朗廷酒店
-  深圳朗廷酒店

美國

-  華盛頓逸東酒店
-  波士頓朗廷酒店
-  芝加哥朗廷酒店
-  洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店
-  紐約第五大道朗廷酒店

加拿大

-  多倫多切爾西酒店




英國

-  倫敦朗廷酒店

印尼

-  雅加達朗廷酒店

澳洲

-  墨爾本朗廷酒店
-  悉尼朗廷酒店
-  黃金海岸朗廷酒店

紐西蘭

-  奧克蘭康得思酒店

(截至2023年12月31日)

本集團的主要業務專注於酒店及服務，以及房地產開發和投資。

酒店及服務 – 酒店及服務分部制定了長遠策略，旨在擴大集團資產基礎，拓展全球業務範圍，並提升國際品牌知名度。

物業發展 – 在過去六十年，鷹君集團已成功發展逾百個住宅、商業、酒店及工業項目。

投資物業 – 本集團的物業投資組合多元化，當中包括由冠君產業信託持有之優質物業，以及由本集團持有之寫字樓、商舖及住宅物業。

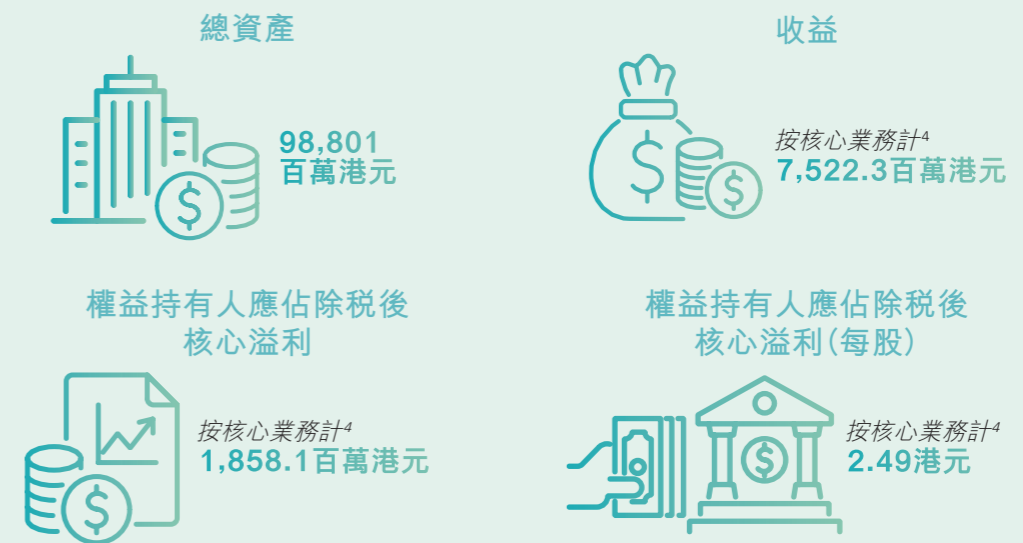
發展管理 – 六十年來，鷹君集團管理多項發展項目類型，包括辦公室、酒店、住宅和綜合發展項目。

物業管理 – 本集團的物業管理團隊在管理各類優質物業方面擁有豐富經驗。物業管理團隊由不同範疇的專業人士組成，包括物業管理專家、工程師、測量師、合資格專業監督人員，以及各階層訓練有素的員工。

資產管理 – 鷹君的資產管理分部負責管理資產組合，並專注於帶來租金收入的物業及酒店設施。

本集團同時經營採購服務、專業諮詢、項目管理和營運外包服務，以及迎合最新工作方式和創新企業發展的優質工作空間等其他業務。

財務表現摘要³



有關我們財務表現及相關資訊的更多詳情，請參閱本公司2023年年報。

³ 截至2023年12月31日止年度

⁴ 就核心業務而言，財務數據不包括有關本集團投資物業及財務資產的公平值變動，並基於冠君產業信託、朗廷酒店投資與朗廷酒店投資有限公司(LHI)及美國房地產基金(「美國基金」)的應佔分派收入，以及財務資產的已變現收益及虧損。



可持續發展及企業管治

實現可持續增長是鷹君集團的信念，與此同時，我們亦持守最高的道德標準。本章探討我們採取的策略及程序，以達成可持續發展願景和目標，以及這些工作背後的企業管治架構、政策及商業道德。

可持續發展及企業管治

我們的可持續發展方針

可持續發展願景

鷹君集團的整體可持續發展願景是「持續增長，與時並進」，擁抱依循聯合國大會1987年布倫特蘭德報告題為《我們共同的未來》提出的可持續發展原則—「既能滿足我們現今的需要，又不損及下一代滿足其自身需要的發展模式」。

可持續發展承諾

鷹君集團深明可持續的業務措施可為股東、客戶和社會創造長遠價值。我們不斷開拓機遇並妥善管理經濟、環境和社會發展帶來的風險，並與持份者同商共議，作出明智決定，務求業務可持續發展。

本集團致力將可持續發展理念融入其業務重心，這是我們所有決策的優先考慮。我們的目標是創造短期及長期裨益，確保我們的業務措施能增進個人福祉與環境健康，以及促進本集團和社區的經濟蓬勃發展。

與可持續發展相關的政策及程序

無論在本地或全球層面，可持續的業務營運方式都是改善職場生活質素的關鍵。本集團遵循一系列政策及程序，努力實踐既定的環境、社會及管治(ESG)目標。這些提供指引的政策包括《環境政策》、《可持續採購政策》、《平等機會政策》、《健康、福利及安全政策》、《可持續發展政策》和《培訓及發展政策》，還有相關的附屬公司員工手冊及行為守則。

誠如《可持續發展政策》所述，本集團透過機構內外的宣傳推廣、溝通、教育和參與活動，將可持續發展理念全面融入企業文化。為貫徹承諾，本集團要求所有員工事事也考慮到可持續發展，並且參與推動相關議題。

本集團的《可持續發展政策》及《環境政策》亦訂明我們必須致力：

減少對大自然和
環境的重大影響

識別及減輕與
氣候相關的議題

持續改善旗下
業務的環境表現

氣候領導策略

我們明白要實現願景和堅守承諾，必須在本集團內部培育追求可持續發展的文化。2020年，我們開始擬定新的企業可持續發展策略，舉辦一系列參與活動鼓勵本集團員工多關注氣候變化。這些初期活動包括高級行政人員的願景研討會、在旗下樓宇進行能源審計以及安排以氣候變化為主題的虛擬會堂會議。




2021年，我們歸納上述活動的成果制訂了氣候領導策略，目標如下：

使本集團成為香港及亞洲公認而受推崇的氣候領導者，在業界和社會層面發揮積極影響力

建立具備適應性和通力協作的團隊，迎接氣候變化加劇帶來的挑戰，化危為機

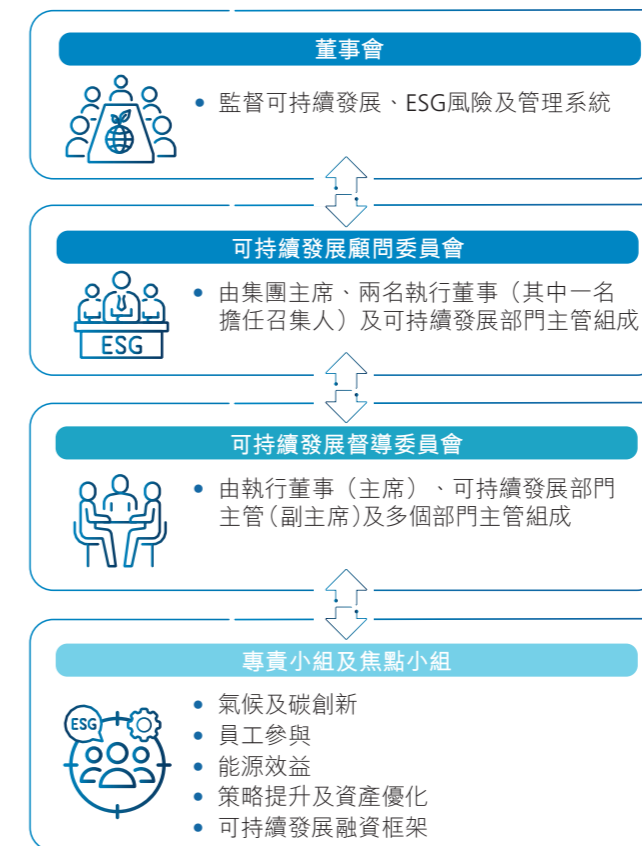
於2045年前實現淨零排放

本策略有三大重點領域：

人才		關乎我們的管治架構，我們需要發展具備適應力、協作性，以及適應氣候變化能力的團隊，以實施集團的氣候策略。
資產		涉及現有及新建建築，以及我們如何優化該等物業，以實現我們的淨零排放願景和提升氣候變化抵禦力。
資本		關乎我們的可持續發展融資框架，為本集團提供財務資源之外，亦推動公司轉型及變革。

我們將繼續舉辦更多持份者參與活動，以期進一步優化策略。2023年的活動包括舉辦為租戶而設的ESG論壇和綠色挑戰賽、推行節能措施、回收計劃及為同事安排參觀活動。鷹君集團的酒店分部設有企業可持續發展計劃[CONNECT]，每年均會在全球主辦活動推廣可持續發展。除此之外，我們亦透過LinkedIn專頁、集團通訊《鷹翔》及媒體發佈分享可持續發展工作的最新消息。

可持續發展管治與管理



董事會

董事會監察整體可持續發展趨勢及領導本公司的可持續發展方向，並定期在董事會會議上討論可持續發展相關策略、規劃和匯報事宜。董事會亦負責評估及釐定ESG相關風險，以及確保設有適當而有效的ESG風險管理及內部監控制度。

可持續發展顧問委員會

可持續發展顧問委員會專責就可持續發展相關議題和實施全集團可持續發展策略向可持續發展督導委員會及集團其他業務單位和部門提供建議及指導。由於可持續發展顧問委員會由鷹君集團有限公司的主席及執行董事組成，因此向可持續發展督導委員會反映董事會的意見與見解，促進不同的業務及營運單位融入可持續發展相關策略。

可持續發展督導委員會

可持續發展督導委員會是高級督導小組，負責決定及監察集團的重要ESG議題，以及擬定集團的可持續發展政策和推行相關策略，以將可持續發展全面融入本集團的業務營運。

委員會由執行董事及集團主要部門的主管組成，包括(按英文名稱字母順序)資產管理、開發及項目管理、酒店、人力資源、採購服務及建材貿易、物業管理及可持續發展。委員會主席每年均會檢討委員會的組成結構，確保融匯不同領域的專業知識與經驗。

專責小組及焦點小組

各小組分別統籌不同的可持續發展相關事務，小組成員來自集團各業務單位及部門，負責動員和吸引不同部門的代表，根據集團的整體可持續發展路線圖實施策略。按英文名稱字母順序，各小組分別為氣候及碳創新小組、員工參與小組、能源效率專責小組、改造策略及資產優化小組以及可持續發展融資小組。

可持續發展相關風險管理

董事會在審核委員會及集團的內務審核部協助下，每年檢討本集團風險管理及內部監控系統的成效。

有關的評估共有三項措施：風險管理自我評估、內部監控自我評估及數據私隱管理自我評估。內務審核部與集團的主要業務單位協調，每年實行這三項措施，以評估包括業務、財務、營運、數據私隱及氣候和ESG相關的潛在風險。

這些評估有助可持續發展部門定期評定重大ESG議題引致的風險。此外，可持續發展部門亦向內務審核部匯報評估結果及建議緩解措施，作為深入風險評估的參考依據。

2023年，本集團擴大了氣候相關風險評估流程。我們參考氣候相關財務披露工作組(TCFD)的建議，分析了香港物業的現有氣候相關風險與機遇以及其潛在影響，並考慮可行的緩解措施。我們並根據兩種不同的氣候情境，為香港六個物業資產及海外四個物業資產進行情境分析。分析所得已載於本報告環境為本－氣候行動協力前行章節。

評估各項可持續發展工作的進展

本集團正主動監察最新動態，務求緊貼國際可持續準則理事會(ISSB)等全球組織以及香港交易所等本地監管機構制訂的最新氣候披露要求，並將這些要求納入日後的報告。與此同時，集團也繼續按照標準慣例，加強披露各方面的氣候資訊。

可持續發展融資

我們一直致力追求可持續增長，冀盼在香港推動可持續發展融資。為臻達目標，本集團於2022年建立了可持續發展融資框架(僅提供英文版本)，涵蓋四個主要領域：所得款項的用途、項目評估及甄選流程、所得款項管理及報告。此外，我們亦就框架諮詢第三方意見(僅提供英文版本)以作鑑證，確認框架符合國際市場標準及最佳實務常規。

來自可持續發展融資機制的款項淨額將用作合資格項目的經費或再融資，例如綠色建築、能源效益、可再生能源、氣候變化適應力、廢物管理和回收、可持續水資源管理、促進社會經濟及創造就業和應對疫情等。我們正繼續開拓更多可持續發展融資的機遇。

企業管治

本集團矢志制訂和維持最高標準的企業管治常規，以減低欺詐行為的風險、加強股東的信心、維護股東的長遠利益及提升本集團的形象。為保障營運誠信和奉行問責制，董事會不時按照現行法規的要求和需要，監察及檢討集團的企業管治常規。

董事會的管治、組成及多元性

本公司的董事會負責檢討整體企業管治安排、審批管治政策及審閱在企業管治報告披露的資料，全面支援及監督本集團的企業管治職務。集團的管治架構，重點包括有效的風險管理及內部監控系統、向股東問責、報告的透明度以及遵守相關規則和規例。董事會亦會持續指導各董事，確保他們執行各自在集團的職能，履行他們的責任。

董事會目前由十五位成員組成，包括七位執行董事、三位非執行董事和五位獨立非執行董事。2023年，本公司額外委任了一名獨立非執行董事，以確保符合香港交易所上市規則第3.10A條關於董事會最少應有三分之一成員為獨立非執行董事的規定。

董事會的執行董事及非執行董事(包括獨立非執行董事)人數大致均等，可確保本公司有足夠的獨立判斷經營各類業務。

董事會成員包括各專業領域經驗豐富的專家，並具備適當的專業資格或會計或相關財務管理專業知識。

董事會女性成員 比例



董事會成員多元化政策

我們的《董事會成員多元化政策》於2019年獲提名委員會採納。政策訂明本公司認同且接受，提高董事會層面的多元性對實現策略性目標和吸引並挽留人才舉足輕重。

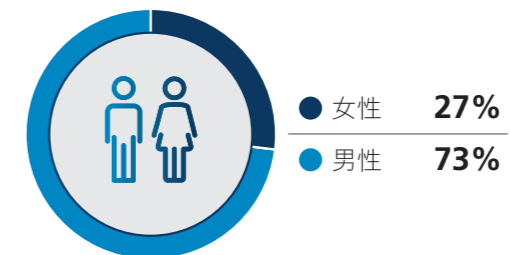
本公司認為真正多元化的董事會應由具備不同技能、地區和行業經驗、背景及其他必要資歷的董事組成，因此董事會需用人唯才及遵循客觀標準，並要充分考慮成員多元化可創造的優勢。提名過程中的考慮因素應包括法律要求、最佳實務常規和符合董事會需要的綜合技能，以及履行董事會及屬下委員會的職責所需的董事人數。擬定候選名單時不會設置任何如性別、年齡、文化或教育背景的限制。

提名委員會須最少每年檢討董事會成員的多元性，同時監察《董事會成員多元化政策》的實施情況及按需要建議作出調整，務求配合本公司的企業策略。

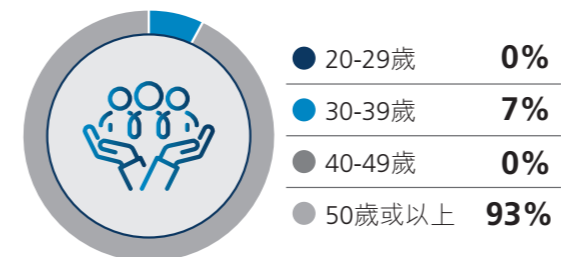
目前董事會成員的多元化組合可適切地滿足本公司的業務要求。董事會成員擁有不同範疇的專業知識，包括物業發展及管理、酒店及資產管理、金融及財務管理、投資及營銷、銀行及金融、經濟學及法律。董事會認為目前的成員組合乃適度多元化，董事各有不同的專業背景、技能、經驗、性別和年齡。

截至2023年12月31日董事會成員多元化概況

按性別劃分



按年齡劃分



按年資劃分



商業道德

鷹君集團相信成功的業務建基於崇高的道德標準，我們矢志制訂及維持最高標準的企業管治常規，以減低欺詐行為的風險，同時維護股東的長遠利益和加強他們的信心，以提升本集團的形象。

本集團的業務遍及多個司法管轄區，當地的法律及監管規定不盡相同，所以我們亦制訂有多項政策及指引，確保集團遵守對我們重要的相關法律及規例。

為確保透明度及問責制，所有違反ESG相關法律和規例的個案均會在集團的ESG／可持續發展報告匯報，包括針對集團被定罪的刑事案件，以及任何導致重大罰款(金額超過100萬港元)或其他非金錢制裁的重大違規個案。在遵從環境規例及合規方面，任何導致重大罰款或起訴的事件或與超出環境許可證限制的相關事件亦會匯報。為保障營運誠信和奉行問責制，董事會不時按照現行法規的要求和需要，監察及檢討集團的企業管治常規。

本集團亦致力與各界業務夥伴合作，共同體現我們的可持續發展價值和承諾。集團向業務夥伴提供優質可靠的服務，希望成為客戶的首選。

於報告年度，並無任何違反相關法律或規例以致對集團造成重大影響的應呈報不合規事件。

反貪污

本集團承諾在內部或供應商的層面恪守最高的道德標準。我們遵守《聯合國反腐敗公約》及香港的《防止賄賂條例》或海外業務的當地相關法律及規例。

為全面踐行承諾及確保合規，集團和旗下附屬公司均向所有僱員派發《工作行為守則》(《守則》)和《反欺詐、賄賂貪污政策》(《政策》)(僅提供英文版本)文本，確保他們清楚《守則》及《政策》訂明員工應遵守的規則。新入職員工的迎新課程亦涵蓋有關規則。《守則》及《政策》明文禁止集團及相關附屬公司的員工索取、收受或提供賄賂或任何其他形式的利益，此外亦嚴格禁止敲詐、欺詐及洗黑錢行為。

集團附屬公司新入職員工的迎新課程包括反貪污培訓，我們並會不時向本集團董事及高級管理人員提供有關反欺詐、賄賂及貪污等培訓教材，確保他們透徹理解集團的要求及提高防範，嚴謹處理此類活動相關的重要事宜，此外並會不時發放相關的資源，讓同事提高意識和了解防貪污措施。2023年，各董事最少接受了一小時的反貪污培訓，其他同事則接受了1,463小時的同類培訓。

於本年度，本集團或員工均無涉及任何反貪污訴訟案件，亦無違反任何對本集團具重大影響的相關反貪污法律及規例的行為。

舉報

《舉報政策》(僅提供英文版本)訂有員工或任何相關人員舉報不當事宜的渠道和保護舉報人的指引，並且述明如何處理舉報的詳情。本政策適用於集團所有員工、高級人員和董事以及任何第三方，包括客戶、承辦商及供應商。

所有舉報人的身份均會保密，只會在法律規定的情況下披露。我們將採取合理措施保護舉報人免受不公平解僱、傷害或無理的紀律處分，如任何人對舉報人作出報復行動，我們可能採取適當的行動。

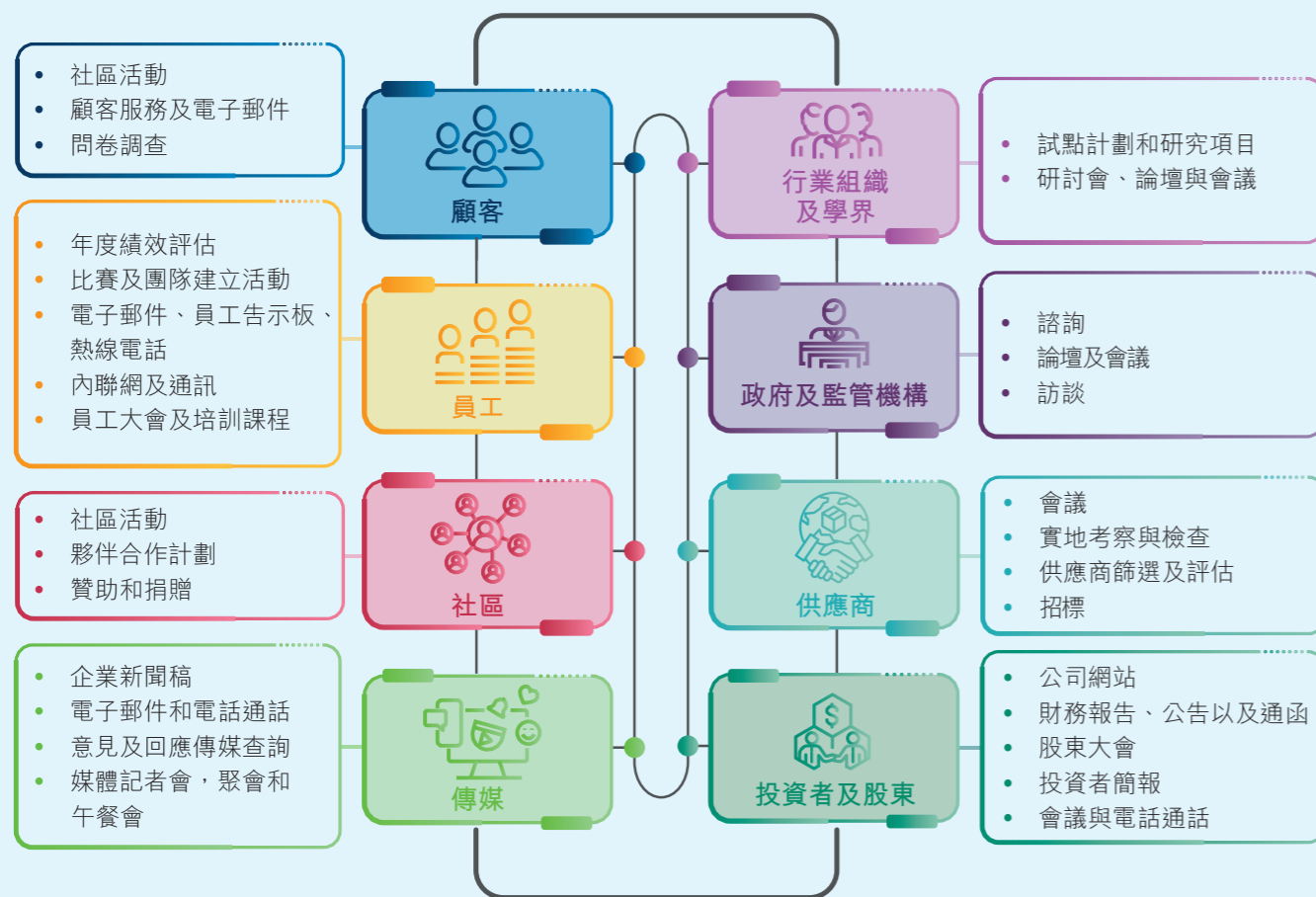
舉報人可透過指定電郵賬戶或只限相關職員登入的內務審核部24小時熱線作出舉報。內務審核部將牽頭展開調查，完成後將調查結果呈交高級管理層，如有需要並會制訂糾正行動計劃一併提交。任何事件如有充分的刑事罪行證據，則會通報有關當局。

關於鷹君集團企業管治表現的詳情，請參閱集團2023年報刊載的「企業管治報告」。

重要性評估及持份者參與

為了解持份者的期望及識別重要可持續發展議題，本集團充分考慮內部及外部持份者的意見。我們定期舉行與主要持份者的交流活動，以識別重要可持續發展議題並按其重要性等級決定優先次序。

我們的持份者類別和聯繫途徑



我們的重要性評估方法

於2021年，我們委託一名獨立顧問開展一系列持份者參與方案，旨在探討持份者對加強本集團應對氣候變化影響能力的優先領域及策略的看法及期望。

此過程涉及超過1,100名內部和外部持份者，了解他們對於本集團評價最高的方面，以及內部與外部對重大議題看法之差異。方案亦促成本集團策略路線圖的制定，為管理重要的ESG及氣候議題設定明確的路徑。

識別ESG主題



- 根據香港交易所ESG報告指引、同業披露和國際報告標準基準對標，以識別ESG議題清單

排序ESG議題



- 邀請內部和外部持份者對先前步驟中已識別ESG議題清單和其他方面進行評分
- 根據持份者在問卷調查、訪談和願景研討會中的回饋，以及行業發展趨勢和同業對標的分析結果，就每個ESG議題對本集團可持續發展的相關性和重要性進行分析
- 根據各個ESG議題的整體重要性水平進行優次排序

確認ESG議題



- 驗證並最終確定策略路線圖的制定和本報告中所披露的重大議題
- 董事會批准有關重要ESG議題結果

我們同時進行重要性評估，以考慮持份者列出各個範疇的重要性及其對業務延續及發展的重要性界定重要性等級。

參照持份者所反映的意見而制定的重要性評估矩陣如下：



附註：
對持份者的重要性按外部持份者就重大事項對社會及環境的重要性及其與鷹君的相關性的評級釐定。
^ 對業務延續及發展的重要性按內部持份者就重大事項對鷹君業務延續及發展的重要性的評級釐定。

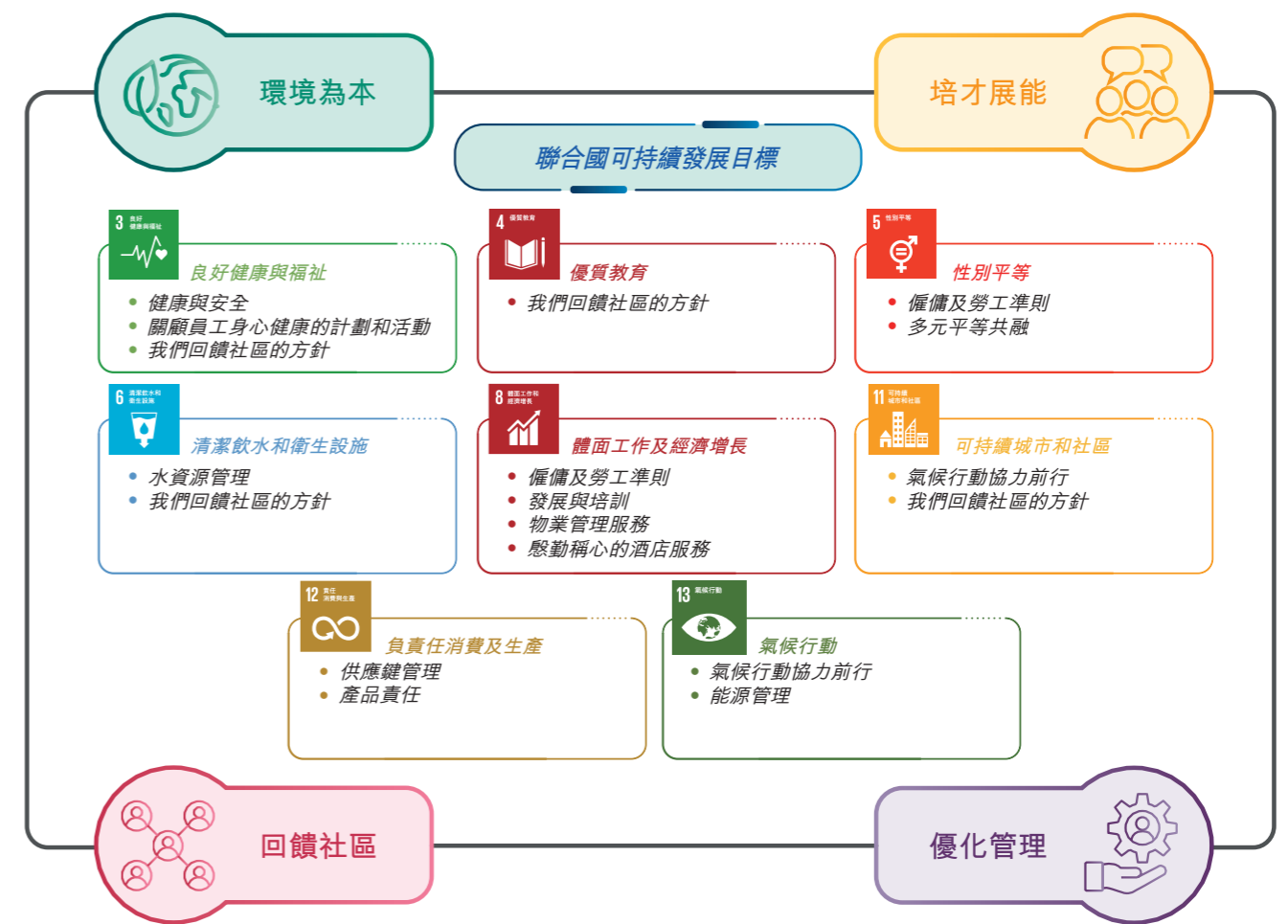
儘管本集團打算在不久將來進行新一輪重要性評估，在本年度，我們亦透過不同的持份者參與活動，積極收集有關持份者的期望和需求的資訊。其中包括綠色活動、外部研討會、員工參與活動、董事會會議和行業趨勢分析。以上活動為我們對持份者所關注的利益和優先事項提供了寶貴的見解。

我們也密切關注不斷發展的可持續發展格局、行業市場趨勢和同業披露、氣候變化適應力和減緩、多元化、平等和包容性、創新房地產技術以及資料私隱和安全等議題，以上這些議題均對我們的持份者和業務產生重大影響。對於我們對就這些議題的回應，將在本報告的稍後部分展示。

聯合國可持續發展目標：為全人類創造可持續價值

鷹君集團深明持份者是我們賴以成功的關鍵，包括我們的員工、客戶、合作夥伴、供應商、政府、監管機構和本地社群。我們矢志在業務和營運上，以負責任的方式追求可持續發展，並與所有持份者並肩合作，達成我們的共同目標，包括旨在消除貧窮、保護地球並在2030年之前建立更和平及繁榮社會的聯合國可持續發展目標。

本集團已確定八個與我們可持續發展願景和策略一致的可持續發展目標。為促進此等共同目標，我們將專注於四個領域作出貢獻，包括以環境為本、培才展能、回饋社區和優化營運。



環境為本

鷹君氣候領導策略的目標是成為香港及亞洲公認和具名望的氣候領導者，為我們的行業及社會帶來正面影響。本章闡述我們如何全力實踐這項重大目標，積極發展綠色建築，以及在旗下樓宇和酒店推行綠色舉措。

環境為本

我們全面奉行國際標準和遵守香港特別行政區的相關法律及規例，包括《空氣污染管制條例》、《廢物處置條例》及《環境影響評估條例》，以系統性地減少營運上的重大環境影響。我們的物業管理分部已通過ISO 14001環境管理體系標準認證。本集團的主要附屬公司亦已建立環境管理體系，以釐定業務營運產生的重大影響和落實措施減低負面影響。多年來，我們各分部及部門已將「能源消耗」、「碳排放」及「耗水」定為需要全集團協力管理的重大環境影響。

2023年並無發生違反相關環保法律及規例的行為並對本集團有重大影響。

氣候行動協力前行

本集團的願景是積極減碳和支持全球轉型，以在2045年前實現淨零排放，迎接可持續的低碳未來。董事會參考氣候相關財務披露工作組(TCFD)的建議，監督所有與氣候相關的風險和機遇，而管理層則負責評估及管理該等風險與機遇，詳情已載於本報告的「可持續發展及企業管治」一節。

管治

氣候危機是全球面對的巨大挑戰，必須凝聚整個機構，通力合作。我們的可持續發展督導委員會在董事會及可持續發展顧問委員會的監督下，管理集團的可持續發展願景、策略、政策和表現，並會分別參考重要性評估、氣候情境分析及其他因素，以提供指引，促進具體實施。我們設有多個專責小組、焦點小組及工作小組，成員來自集團不同的業務單位，攜手執行委員會的指示。董事會和委員會每年最少兩次聽取相關事項的最新匯報，並了解行業趨勢及最佳實務常規，以指導和統籌我們的氣候措施。

我們於2021年成立的能源效益專責小組在氣候行動方面作用顯著。小組的成員來自物業管理、開發及項目管理和可持續發展團隊以及酒店分部，旨在促進合作、分享最佳實務常規、開拓節能途徑並營造協同效應，提高集團整體的建築能源效益。各小組定期討論和分享改造策略、資產優化以及創新氣候和低碳技術。

我們亦已將氣候相關風險納入企業風險管理及內部管控框架，確保所有營運活動全面實踐可持續發展理念，完善管理和減低各種風險。我們的可持續發展部門與集團不同層面的內部持份者合作，提供指導和推動我們的可持續發展目標，尤其著力推行氣候行動。

集團現正檢討與氣候相關的政策及指引，並考慮更新或加入新的內容。2023年的相關政策如下：

《可持續發展政策》

《環境政策》

上述政策的詳情請參閱「可持續發展及企業管治」章節。

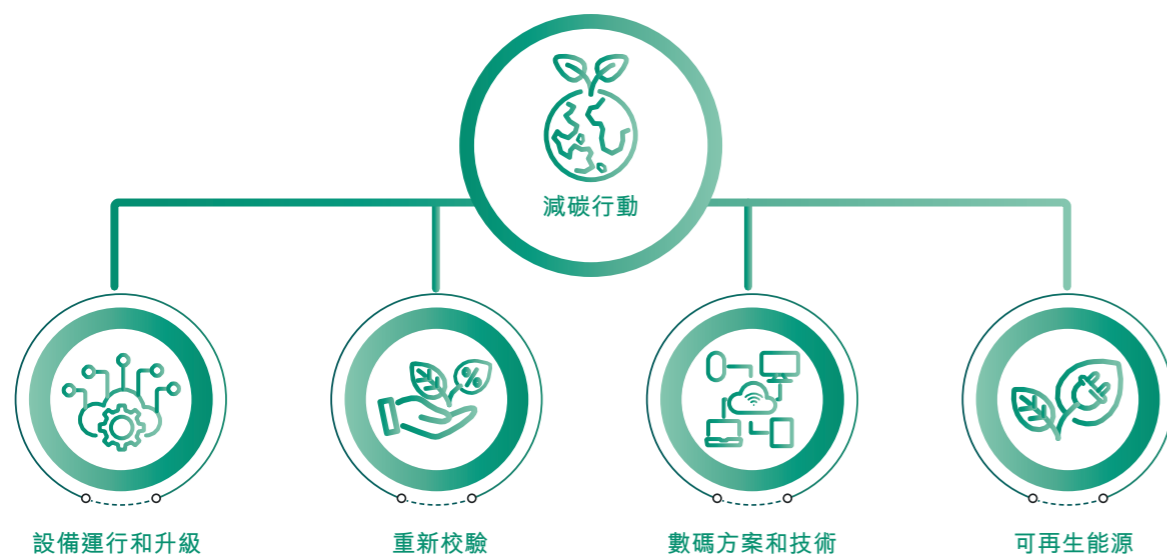
策略

推行氣候領導策略

本集團的氣候領導策略致力於應對全球氣候危機，旨在成為香港及亞洲公認和具名望的氣候領袖，與此同時引領集團轉型，成為具適應性和通力協作的團隊，在現今氣候變化影響加劇的情況下穩健成長，邁向2045年前實現淨零排放的願景，攜手為我們的業界及社會帶來正面影響。

這套策略的支柱在於透過各方行動達致業務組合減碳和減少環境影響。該等行動包括各類節能、節水和減廢的措施，詳情已載於本報告各章節。

概括而言，我們的減碳行動包括：



為作好準備邁向低碳經濟，本集團將持續檢討我們的策略、路線圖及執行方案，確保在未來幾年適當地調配時間和資源，減低已辨識之氣候風險的影響。我們亦正積極推進氣候領導策略，2023年在策略路線圖多個重要領域取得不俗進展：

應對氣候相關披露的監管規例重大修訂

港交所將於2025年1月1日起實施強制規定，上市公司必須在其ESG報告披露與氣候相關的資料。披露規定適用於財政年度在上述生效日期或之後開始的ESG報告，並採用國際可持續準則理事會(ISSB)最新的氣候標準。年內，本集團已訂立時間表展開一系列籌備工作，確保遵守新規定，包括審查程序、收集數據以及就中期和全面披露要求發表可持續發展報告。

可再生能源

集團減碳策略其中一個環節是採用可再生能源。2023年，花園道三號冠君大廈及中國工商銀行大廈和朗豪坊商場向香港電力供應商購買可再生能源證書，該等證書展示了我們對本地可再生能源發展的支持。

此外，我們亦會繼續擴大太陽能發電的產能。2023年，我們在鷹君中心安裝了48塊太陽能光伏板。

電動車充電站

截至2023年底，花園道三號、朗豪坊商場及辦公大樓、鷹君中心連同集團旗下的香港逸東酒店合共裝設了47個電動車充電站。



工程人員在檢查太陽能光伏板

香港物業共安裝 165塊
太陽能光伏板



新建電動車充電站，促進發展可持續交通

風險管理

2023年，集團大幅改進氣候相關風險的評估流程。我們利用先進軟件為多幢主要物業資產進行了初步實質氣候風險篩查及分析，包括六幢座落於香港，及英國、美國、加拿大和澳洲各一幢。這十幢主要物業資產是根據策略重要性、財務重要性和在我們全球物業組合中的地理覆蓋範圍中挑選。我們分析了這些物業與氣候相關的實質風險與機遇，以及它們的潛在影響和擬推行的減緩措施。

所採用的兩個氣候情境作篩查和分析均涵蓋國際和本地政府的政策、市場趨勢以及環境、經濟、社會和技術指標。兩個情境參照了多個公開可得的情境，主要包括政府間氣候變化專門委員會(IPCC)的代表性濃度路徑(RCP)及共享社會經濟路徑(SSP)。下表列出這些情境的主要特徵和假設。

	綠松色情境 ⁶	棕色情境 ⁶
參考情境	IPCC RCP 2.6及SSP1-2.6	IPCC RCP 8.5及SSP5-8.5
特徵	<ul style="list-style-type: none"> 本世紀中葉達至淨零二氧化碳排放 全球升溫控制在攝氏2度 	<ul style="list-style-type: none"> 於2050年二氧化碳排放較目前水平增加一倍 於2100年全球升溫超過攝氏4度
假設	<ul style="list-style-type: none"> 政策及／或監管規定大幅變化，導致營運成本上升 加大提升設施和適應性改造的投資，以應對頻繁的極端天氣事件，例如水浸及颱風 從依賴化石燃料的經濟迅速轉型為可持續及可再生能源主導的經濟 	<ul style="list-style-type: none"> 關於碳排放和氣候相關披露資料的政策或監管規定變化不大 水浸及颱風等極端天氣事件漸趨頻繁，造成損壞和生產力損失，相應更換及維修設備的資本成本上漲 利潤主導的商業模式，輕視對環境及社會影響

我們根據這兩個氣候情境，輔以軟件的分析結果，針對這十項主要物業資產進行了情境分析。下表列出我們的分析要點。某些極端天氣事件會對實質資產和業務營運構成迫切影響，例如超強颱風及暴雨。氣候模式趨勢的長期變化，特別是平均升溫，則影響我們的業務營運和員工福祉。本集團將在未來幾年擴大研究範圍，涵蓋全球業務組合中更多的物業，以加強旗下業務的營運應變力。

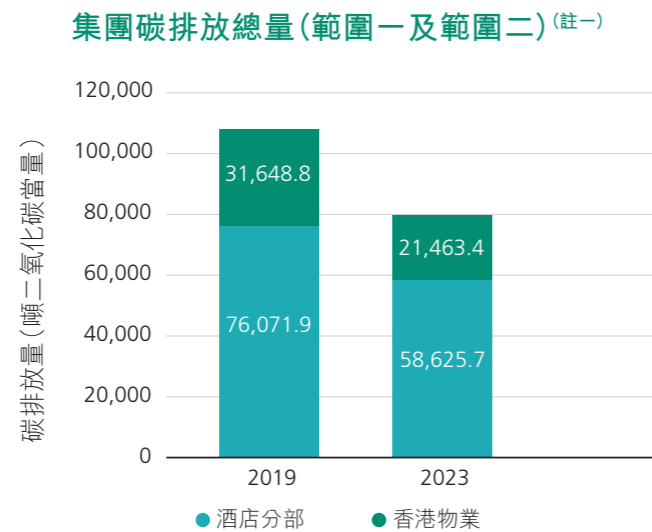
氣候相關風險及機遇列表

風險類別	風險	影響	緩解措施
實體(急性)	<ul style="list-style-type: none"> 河溪泛濫或極端暴雨導致洪災 颱風日益頻密及猛烈，造成廣泛破壞 	<ul style="list-style-type: none"> 業務因洪水及颱風等極端天氣事件停運 設施受損導致整體維修成本上升 物業保險費增加 	<ul style="list-style-type: none"> 更新極端天氣事件的操作規程 實施氣候適應措施，例如防範水浸的防水閘 規定營運人員定期參加應急演習
實體(慢性)	<ul style="list-style-type: none"> 平均氣溫上升以致更多極端天氣事件，包括熱浪、酷熱、降雨模式改變及乾旱等 	<ul style="list-style-type: none"> 加速設備及建築圍護結構的老化折舊 更頻常使用冷氣降溫，導致用電量及電費增加 需要在戶外工作的員工可能患上與熱壓力相關的疾病(如中暑)，導致生產力下降及損失工作日數增加 	<ul style="list-style-type: none"> 更新酷熱天氣的操作規程 優化旗下物業屋宇裝備的能源效益 推行節約用電及節能措施 定期檢討及監測樓宇狀況，維持良好性能
過渡(政策及法律)	<ul style="list-style-type: none"> 政府實施促進低碳經濟轉型的政策 收緊環境規例及守則 	<ul style="list-style-type: none"> 能源管理要求日趨嚴格令營運成本上漲 設備提前報廢及更換的資本開支增加 推行新措施和流程以及安裝高能源效益設備衍生的費用 	<ul style="list-style-type: none"> 訂立集團的節能及減少碳排放目標和計劃 更新設備時選用先進及具能源效益的型號 成立能源效益專責小組，跟進節能進展 持續關注最新法規及趨勢
過渡(市場及科技)	<ul style="list-style-type: none"> 公用事業供應和服務收費上漲 新技術投資增加 原材料成本上漲，特別是低碳材料 無法適應持份者對可持續發展日益關注的新常態 	<ul style="list-style-type: none"> 公用事業服務費用增加導致營運成本上升 新開發項目的投資或資本增加 失去競爭優勢，落後於更具可持續發展表現的競爭對手 	<ul style="list-style-type: none"> 推行節約用電及節能措施 制訂可持續設計指引，鼓勵低碳建築設計 與建築業夥伴合作，採購低碳建材 探索新的投資模式，促進設備升級 積極參與各項綠色倡議，例如酒店業的EarthCheck認證計劃及各類商用物業綠色建築認證 推動內部持份者和客戶參與綠色倡議

⁶ 綠松色及棕色情境是香港交易所開發的兩類公開可得情境，制定一般較輕微(綠松色)和一般較嚴重(棕色)的氣候變化情境，此等情境的詳情可參閱香港交易所的《氣候信息披露指引》第16及17頁。

指標及目標

於2023年，我們香港物業及酒店分部的碳排放總量(範圍一及二)較2022年⁷增加了9.3%。以我們在2019年的表現為基礎，本集團碳排放總量(範圍一及範圍二)減少25.7%。



註一：為作出對等數據比較，上表顯示的2019年及2023年碳排放總量主要涵蓋我們香港物業：鷹君中心、朗豪坊辦公大樓和朗豪坊商場及花園道三號的公用空間及公共服務範圍。就我們酒店分部的數據而言，碳排放總量數據包括17間自有酒店和服務式公寓，以及我們的一家餐廳。波士頓朗廷酒店於2019年4月至2021年第二季關閉進行重大翻修工程。

我們致力在日常營運減少碳排放及能源消耗，目標在2045年前達致淨零排放。我們通過溫室氣體排放表現和能源使用指數衡量我們的工作進展。

溫室氣體排放表現指標有助本集團追蹤及評估旗下業務的環境影響，另就能源使用指數(以每平方米內部樓面面積千瓦時為單位)，則協助評估和監察集團樓宇的能源效益。

我們已開始為工作方向訂立具體目標作指引，我們承諾在2030年前香港主要業務組合的能源消耗量減少30%和碳排放量減少46%。

傳訊

本集團正逐步推進氣候領導策略，與此同時加強與持份者互動合作。2023年，我們邀請同事、租戶和其他持份者參加工作坊及參觀活動，讓他們了解和接觸促進低碳及氣候友好措施的最佳實例。

⁷ 套用2019年數據匯報範圍作計算，2022年本集團碳排放總量為73,259.56噸二氧化碳當量。

冠君產業信託ESG論壇及「綠『惜』環保挑戰」

2023年冠君產業信託舉辦以「倡導共享價值 攜手堅韌前行」為主題的首屆「環境、社會及管治(ESG)論壇」，廣受逾150位來自不同行業的參加者支持，分享如何平衡商業決策、環境目標和促進多元共融。我們還在論壇啟動為期六個月的「綠『惜』環保挑戰」，鼓勵辦公室租戶改變行為習慣，透過節能及減廢應對氣候變化。



「倡導共享價值 攜手堅韌前行」論壇啟動儀式

「電力廚房」參觀活動

2023年12月，我們與中華電力以及中華廚藝學院合辦「電力廚房」參觀活動，邀請集團旗下香港各酒店的廚師及工程團隊參加。活動安排了現場烹飪示範，讓我們的團隊探索使用商用廚房電熱設備和烹調台的可行性，還請來「主廚導師」示範這些設備的特性。參加者亦有機會親自在電力烹調台下廚，炮製了兩道菜作午餐。

支持亞碳智匯

9月份，鷹君集團宣佈欣逢六十周年誌慶，向亞碳智匯提供200萬港元贊助，支持亞洲自願碳市場的發展。亞碳智匯是一家成立於2022年的獨立非牟利組織，是亞洲自願碳信用標準組織和註冊機構，透過制定和實踐氣候中和措施及度身訂造的解決方案，以應對區內的獨特環境挑戰與機遇。

本集團深信贊助亞碳智匯是重要一步，可為工商企業提供更多選擇，以實現長期淨零目標。期望透過建立區內透明可信的碳信用認證，我們可進一步強化自願碳信用市場的發展。



鷹君集團宣佈贊助亞碳智匯促進亞洲自願碳市場發展

專題故事

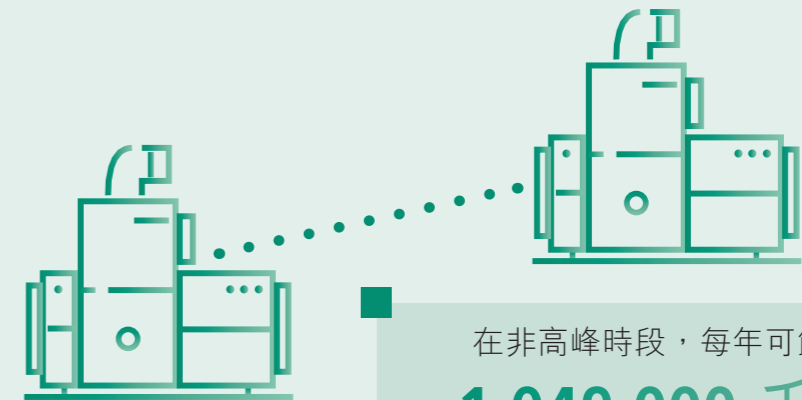
實施氣候適應性升級工程，提升可持續發展表現



慶祝團隊的成就

花園道三號總面積近160萬平方呎，由47層的冠君大廈、37層的中國工商銀行大廈和零售平台組成。項目自1994年落成以來一直積極升級改造，置換新型系統及技術，提高能源和用水效益及增強氣候抵禦應變能力。

花園道三號於2024年成為香港首幢獲得「三鉑金」既有建築認證的甲級寫字樓，這項傑出成就證明集團團隊堅定不移地實踐可持續發展，廣泛採用新興及創新技術。



在非高峰時段，每年可節省能源
1,049,000 千瓦時

首個「三鉑金」

- 綠環評既有建築2.0版綜合評估計劃最終鉑金級－在香港所有通過此評級的建築物中評分最高，包括「創新」及「能源使用」等五個評審類別均獲得滿分
- 獲美國綠色建築委員會給予頒授能源與環境設計先鋒評級(LEED)4.1版營運與保養：既有建築鉑金級認證(取得香港最高評分)
- WELL健康建築標準核心體鉑金級－花園道三號是香港第一幢達到此標準的既有建築，2023年再認證並繼續取得v2版核心體鉑金級



重新校驗及升級改造的成功個案

花園道三號自2019年以來分階段進行升級改造，逐步更換最新的系統和技術，能源消耗量因而減少17%，碳排放量大幅下降32%。花園道三號其中一項特別成功的重新校驗項目是優化冷凍水機組的效率。多個團隊通力合作，憑藉大數據分析技術和工程團隊匠心獨運，深入研究，發現若設定花園道三號的兩部冷凍水機組在非高峰時段以聯合模式運行，便可達到顯著的節能效果。團隊於是安裝新的電錶、閥門及壓力傳感器，並改造了冷水管，將概念確切落實。這宗項目降低了能耗，令系統更穩定，也加強了運維的靈活彈性，確保租戶每日24小時均可享用可靠的冷凍水供應。

促進能源效益、可持續發展及用戶健康的主要行動



建築真空玻璃(BVG)試點系統

↓~70%
吸收太陽熱能



天台智能氣象站提供實時天氣數據優化能源使用效益



70塊太陽能光伏板



免觸式通道控制



停車場內配備物聯網的傳感器調節通風



20個電動車充電站



新節能電梯



加強室內與室外的連繫，提供開放的綠色空間供休息使用

持續進行的租戶計劃



健康福祉



節能



廢物管理

未來計劃

- 應用最新的大數據分析技術，不斷繼續提高能源效益
- 利用人工智能優化冷卻負荷預測
- 繼續在空氣處理裝置空氣處理機組及風機安裝電子整流無殼式風機
- 辦公室洗手間升級智能技術升級工程，包括漏水感應器、移動感應器、室內空氣質素測量等功能



這些成就、認證及計劃鞏固了我們在香港綠色建築領域的領導地位。鷹君集團為其他現有建築物樹立典範，全力追求我們氣候領導策略的最終目標－在2045年前實現淨零排放。

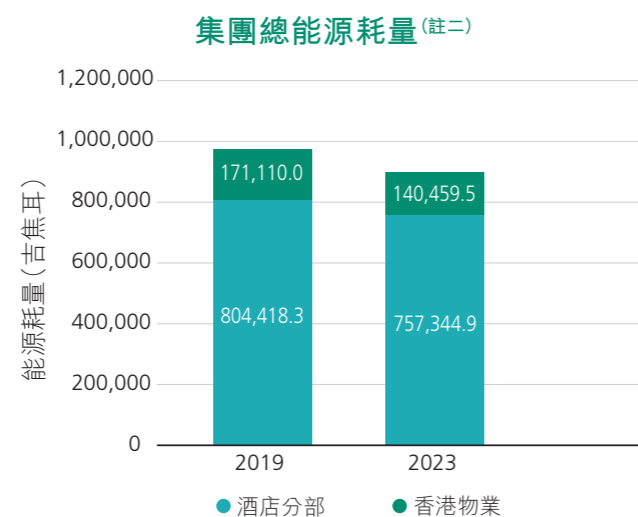
能源管理

管理方針

集團最重大的環境影響來自能源消耗，我們現正努力減少業務營運帶來的相關影響，並已開始從香港的物業著手，包括辦公大樓、酒店及購物商場。以2019年為參照，我們旨在2030年前減少能源消耗30%，從而令香港物業的碳排放量減少46%。我們正按照氣候領導策略的路線圖，近年將擬備範圍三排放清單，工作包括研究集團擁有的海外酒店的能源消耗特性，以及標準化數據收集和分析程序。

我們的節能策略由能源效益專責小組協調，分為三大類別：節能改造、重新校驗及技術優化。

於2023年，由於酒店營運及入住率在疫情後回升，本集團整體能源消耗較2022年⁸增加13.5%。儘管酒店營運及入住率有所增加，但自2019年以來，本集團的整體能源消耗已減少8%。這減幅主要歸功於我們成功落實各項節能舉措，以及我們探索機會升級商用物業和酒店的設施和樓宇服務。



註二：為作出對等數據比較，上表顯示的2019年及2023年總能源耗量主要涵蓋我們香港物業：鷹君中心、朗豪坊辦公大樓和朗豪坊商場及花園道三號的公用空間及公共服務範圍。就我們酒店分部的數據而言，碳排放總量數據包括17間自有酒店和服務式公寓，以及我們的一家餐廳。波士頓朗廷酒店於2019年4月至2021年第二季關閉進行重大翻修工程。

⁸ 套用2019年數據匯報範圍作計算，2022年本集團總能源耗量為791,301.04吉焦耳。

朗豪坊商場節能表現出色，獲得「年度最綠模範商場」榮銜

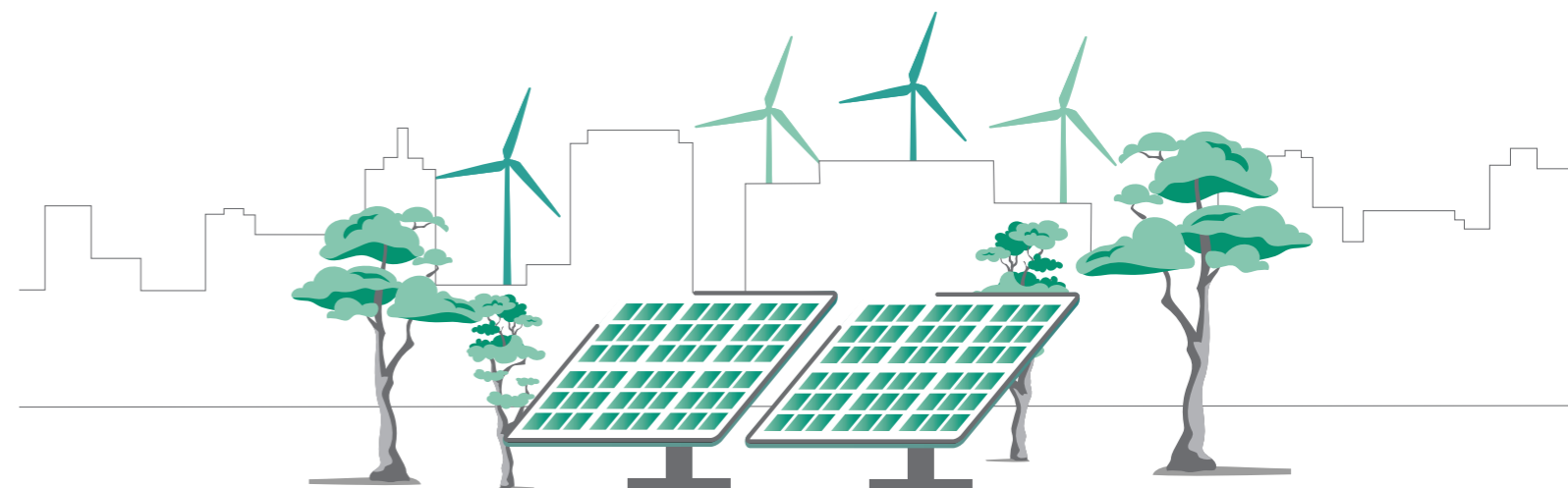
朗豪坊商場於2023年榮獲「年度最綠模範商場」，卓越的節能表現備受肯定，繼取得綠建環評 (BEAM Plus) 既有建築2.0版綜合評估計劃的最終鉑金級評級後再獲殊榮。

朗豪坊商場及辦公大樓首創多項新穎的環保措施，是次獲獎關鍵在於冷凍水機組優化項目。引入自動變頻冷凝水流量控制裝置，採用冷水泵功率優化策略，並加裝可於高速及低速運行時保持相同壓力的冷水泵。該策略使冷凝水泵的能源用量減少達30%。此外安裝了高效夜間負荷冷凍機，專門在部分負載狀態下運作，務求達至最大節能效益，每年節省超過360,000千瓦時的電力，朗豪坊也因此亦贏得2022年中電「創新節能企業大獎」—「可持續願景大獎」。



朗豪坊商場

與此同時，朗豪坊商場及辦公大樓亦推行節能改造項目，將30盞傳統300瓦燈具更換為節能的40瓦LED燈，每年可節省68,328千瓦時電力。是次獲獎還歸功於其他多項措施，包括商場致力推動節約用水、環保採購、減廢、重用及循環再造、租戶參與和協作，以及推廣環保意識和善盡社會責任的行為。



2023年能源管理最新進展

升級改造建築物提高能源效益

01



節能改造

通過節能系統改造和可持續發展技術升級等舉措改善現有系統或結構，提高性能和安全性及紓減環境影響

物業



花園道三號

- 在200毫米冷水管安裝電動閥，延長低負荷期間以組合模式運作的時間

節省
約40,000
千瓦時／年



朗豪坊辦公大樓

- 升級LED照明裝置，裝設T8光管及感應器



朗豪坊商場

- 更換空氣處理機組，裝設電子整流無殼式風機
- L3天花燈升級為40瓦LED燈



鷹君中心

- 冷水及冷凝水泵已安裝變速驅動器
- 更換鮮風櫃，裝設電子整流無殼式風機



酒店



悉尼朗廷酒店

- 更換老化的鍋爐，改用高能源效益裝置，每年節省約1,350吉焦耳能源
- 升級為LED照明
- 改善BMS 機房
- 在熱水泵安裝速度控制裝置



香港逸東酒店

- 所有公共地方均已安裝LED燈
- 後勤區90%光管已更換LED燈
- 樓梯間加裝移動感應器

節省
11千瓦時／每位
賓客入住晚數



多倫多切爾西酒店

- 宴會廳採用移動感應式照明
- 300間客房設有移動感應式恆溫裝置
- 宴會廳迎賓區採用節能的自動化燈具
- 員工區張貼告示提醒同事關燈
- 後勤服務員清潔時使用天然採光
- 20%室內照明裝置將改用LED燈

02



重新校驗

透過一個具有成本效益且系統性的過程，提高能源效益和營運效率



物業



鷹君中心

- 2023年8月開始重置多個空氣處理機組的靜壓設定點，送風流量根據回風溫度自動調整



朗豪坊辦公大樓

- 為附設變風量(VAV)系統的空氣處理機組設定靜壓重置控制，類似鷹君中心的做法

估計節省
每年約109,000千瓦時

03



優化

透過系統評估及調整、能源管理和智能控制，提高建築物的表現、效率及舒適度



物業



朗豪坊商場及辦公大樓

- 優化冷凝水控制及冷水泵功率，減少能源消耗
- 根據實時需求和室外條件優化製冷設備，提高效率

酒店



香港康得思酒店

- 酒店將兩類BMS組合成單一中央控制裝置
- 新系統可利用手機調節採暖通風和空調系統(HVAC)的溫度
- 天台機房監察系統第一階段物聯網升級工程已於2023年完成



洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店

- LED照明
- 照明和HVAC機組裝設移動感應控制裝置
- 採用ECOLAB化學清潔劑，適合低溫操作，可節省熱水用量
- 開始向加州能源委員會報告，根據建築物的面積、佔用率及狀況追蹤能源表現，並與同類個案比較

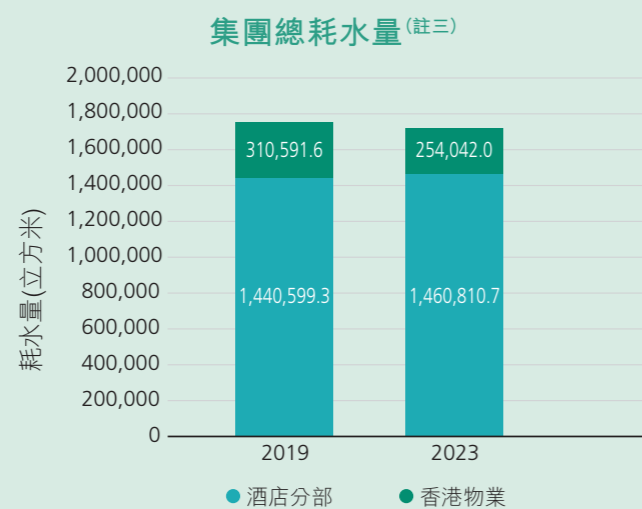
水資源管理

管理方針

本集團珍惜寶貴的水資源，並致力完善用水管理。我們物業所在的城市或市郊地區依靠當地的市政供水設施供應食水和排放廢水。我們遵守相關的法規，確保妥善地將所有廢水排放到公共污水系統。儘管我們的業務並無對環境易受破壞地區的水源構成影響，但我們仍積極以各種方式減少整體營運的用水量。

2023年，我們繼續調查香港業務組合中重要資產的耗水表現。我們蒐集並分析香港物業以及本集團在香港和海外所擁有及管理酒店的用水數據，以此作為依據，訂立日後可持續發展報告的基準指標和節約用水關鍵績效指標。鑒於酒店業仍處於疫後復甦階段，並要適應不少新的事態，所以我們需要搜集更多數據才可指定用作評比的基準年度。由於2023年是疫後首個營運年度，我們仍在積極評估，以選取適當的基準年度。

由於疫後酒店業務及入住率回升，2023年集團整體用水量較2022年⁹增加16.2%。與2019年(即最近正常營運年度)相比，本集團2023年整體耗水量微跌2.1%。



註三：為作出對等數據比較，上表顯示的2019年及2023年總耗水量主要涵蓋我們香港物業：鷹君中心、朗豪坊辦公大樓和朗豪坊商場及花園道三號的公用空間及公共服務範圍。就我們酒店分部的數據而言，總耗水量數據包括17間自有酒店和服務式公寓，以及我們的一家餐廳。波士頓朗廷酒店於2019年4月至2021年第二季關閉進行重大翻修工程。

⁹ 套用2019年數據匯報範圍作計算，2022年本集團總耗水量為1,475,437立方厘米。

2023年水資源管理最新進展

2023年，本集團全球各地物業及酒店繼續推進水資源措施，包括：

- 酒店廚房、客房及公共洗手間的水龍頭安裝節流器
- 回收雨水再用於灌溉園景植物
- 園景灌溉系統安裝和配置定時器

另有數間酒店推行本地化的措施。

倫敦朗廷酒店

- 洗衣房安裝新的化學洗滌劑計量系統，毋須用水稀釋
- 員工廁所安裝感應式水龍頭，並開始在客房及公共洗手間水龍頭安裝節流器



估計每年可節省 **2-3%** 用水

多倫多切爾西酒店

- 更換七部製冰機，改用氣冷式裝置，每**製造50公斤冰**可節省超過**630升水**
- 大堂樓層餐廳和二樓廚房區所有廚房水龍頭均已裝設節流器

香港康得思酒店

- 安裝高/低水位感應器，防止泳池溢水/排空泳池時空氣進入泳池濾水系統
- 預計每年可節省**200立方米**水及**10,000千瓦時**電力。

廢物管理

管理方針

廢物產生是香港以至世界各地面對的迫切環境問題。鷹君集團矢志多管齊下地解決廢物問題。2023年，集團的廢物策略集中於三大重點：減少使用即棄塑膠用品和玻璃酒瓶、減少廚餘以及推廣和實施回收及升級再造。

除此之外，我們也支持旗下業務作出準備，迎接香港政府即將推出按量收費的都市固體廢物收費計劃。2023年，本集團一直研究都市固體廢物收費的影響，並持續檢討各種減廢及數據收集措施，同時為執行物業管理職務相關的員工及承辦商提供資訊，讓他們了解我們將如何調整廢物收集和處理程序。我們亦舉辦多場分享會，讓同事為新規例要求作好準備，並由冠君產業信託主辦「綠『惜』環保挑戰」，向租戶推廣減廢意識，提倡在辦公室減廢及推行廢物分流措施。

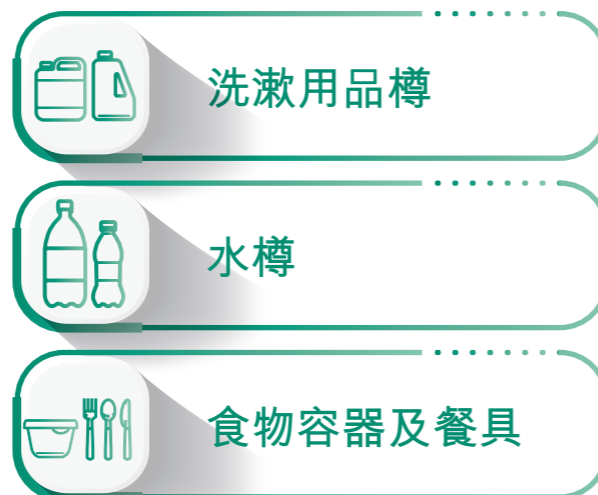
我們亦開始整合廢物及可回收物料紀錄，並推出多項減廢計劃，例如「蠔殼升級再造先導計劃」及減少廚餘計劃，並安裝廚餘處理機。

2023年廢物管理最新進展

減少使用即棄塑膠用品

本集團自2011年以來一直積極減少使用即棄膠樽。香港逸東酒店早於2013年率先自設環保淨水及裝瓶設備，其後計劃更擴展到其他三間酒店，取得重大進展。此外，本集團旗下酒店逐步並停用即棄的洗髮水、護髮素和沐浴露膠瓶，改用可重用容器，另有數間酒店將舊床單及枕套升級再造成為環保洗衣袋。

主要即棄塑膠用品類別



集團旗下酒店於2023年的措施包括：

美國及加拿大

加拿大宣佈於2023年12月前逐步淘汰即棄塑膠用品的新法例，在此之前多倫多切爾西酒店早已準備就緒，一直推行相應的措施，例如提供可生物降解的飲管和外賣湯羹容器，同時鼓勵顧客及員工使用可重用杯和保溫瓶盛載熱飲。酒店現正逐步淘汰供顧客及員工使用的塑膠餐具，亦不再使用獨立瓶裝洗髮水及護髮素，改用可補充裝的掛牆式容器。

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店提供可補充裝的大容量浴室用品瓶供顧客使用，大幅減少塑膠廢物量。預計到2024年底，酒店所有379間客房均會配備大容量浴室用品瓶。

香港及中國內地

香港三間酒店，包括香港朗廷酒店、香港康得思酒店及香港逸東酒店，均已改用玻璃瓶代替塑膠瓶，其他酒店塑膠用品亦改用竹製，例如牙刷、棉花棒、梳和剃鬚刀。香港逸東酒店改用100%有機竹牙刷，並用符合FSC認證標準的包裝紙套，同時安裝掛牆式及可補充裝的大容量浴室用品容器，取代小支裝塑膠用品。

上海新天地朗廷酒店及上海虹橋康得思酒店響應上海市政府的塑膠管理政策，調整了客房用品組合。酒店內所有餐廳均不提供塑膠飲管和餐具。

澳洲及紐西蘭

悉尼朗廷酒店所有液體洗髮水、護髮素、乳液和肥皂均已改用可重用的玻璃及陶瓷容器，奧克蘭康得思酒店的客房便利用品已停止使用即棄塑膠。

英國

倫敦朗廷酒店為住客提供走塑體驗，向顧客供應自家製造的玻璃瓶裝水及大容量可補充裝浴室用品容器，並會應要求提供竹製客房便利用品套裝、可生物降解飲管和金屬飲品攪拌器。酒店利用破損床單作清潔抹布，洗衣及乾洗服務則使用可重用的布袋，盡量減少廢物。



掛牆式可補充裝浴室用品容器

旗下酒店自製瓶裝水減少塑膠廢物

2011年，倫敦朗廷酒店自設飲用水裝瓶設施，並推行試驗項目在會議及其他活動提供少量內部裝瓶的飲用水。2017年Wigmore Bar開業時，酒店將計劃擴展到酒吧，平均每年節省55,000個水樽。2021年，系統已升級為客房服務，有關措施預計每年可節省270,000個塑膠瓶。

在地球另一端的香港，香港逸東酒店早於2013年開始提供可重裝的玻璃瓶裝水。我們採用與合作夥伴Norda共同研發的專利技術，自來水過濾後在酒店內部裝瓶，這些專用玻璃瓶還可重複使用。瓶裝系統於2021年10月在香港康得思酒店試用，其後不久香港康得思酒店及香港朗廷酒店均引入這套瓶裝水系統，到了2022年三間酒店全面使用可重裝的玻璃瓶裝水，取代塑膠瓶裝飲用水。我們很高興能作出貢獻，促進香港走塑，淘汰即棄塑膠水樽。



倫敦朗廷酒店自設飲用水裝瓶系統



紐約第五大道朗廷酒店也設有同類系統，每年可幫助節省約125,000個即棄塑膠水樽。這些酒店共同作出重大貢獻，扭轉世界各地廣泛使用即棄PET塑膠瓶的習慣。

2023年，倫敦朗廷酒店節省了相當於
285,000個一次性塑膠瓶

減少廚餘

廚餘佔本集團酒店的廢物量頗大比例，我們致力提高效率和應用新科技減少廚餘，並會盡量捐贈剩餘食物。

廚餘處理機

2023年5月，香港朗廷酒店裝設新的ORCA廚餘處理機，用於處理酒店所產生的廚餘。在2023年5月至9月期間，廚餘機共處理約23,000公斤廚餘，減少運往堆填區的廢物量之餘也提高了廚房運作效率。

倫敦朗廷酒店亦已配置類似的廚餘機，2023年共處理約105,500公斤廚餘。

花園道三號及朗豪坊均收集廚餘並送往香港政府的有機資源回收中心第一期(O • Park 1)。2023年我們共收集22.69噸廚餘轉送到O • Park 1循環再造和處理。

廚餘回收

捐贈剩餘食物

為減少廚餘及幫助有需要的人士，朗豪坊商場於2022年底開始與本地非牟利組織「惜食堂」攜手合作，在B1樓層裝設食物捐贈機，「拯救」原本會被丟棄而適宜食用的剩餘食物。顧客和租戶可將任何合格食品放進捐贈機，以供惜食堂用作食材或捐贈有需要的人士。捐贈者每次捐贈食物都可獲得獎勵積分，可在商場消費時使用或捐給慈善機構。

回收及升級再造措施



酒瓶

於報告年度，**紐約第五大道朗廷酒店**與Communal Brands合作，在Private Kitchen和The Langham Club提供酒店的葡萄酒產品。葡萄酒奉客後，玻璃酒瓶經過清洗及消毒便會重新盛裝葡萄酒供顧客享用。這個流程強調重複使用、再生物料和產品，推動循環經濟發展。2024年，酒店將擴大計劃規模，以涵蓋酒店使用的所有玻璃瓶。



肥皂

香港朗廷酒店於2023年6月與非牟利組織「再皂福」聯合展開可持續發展相關活動，捐出從酒店客房回收的肥皂。為響應6月5日的「香港綠色日」，酒店在6月20日至25日舉行活動，安排27名後勤服務員擔任肥皂回收大使，收集了11公斤肥皂作慈善捐贈用途。



床單
及衣物

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店的同事與帕薩迪納聯合學區攜手合作，協辦宴會服裝捐贈活動，募集150多件適合出席重要場合的服裝、鞋及配飾捐贈高中學生，同時也減少了時裝廢物，一舉兩得。

紐約第五大道朗廷酒店向紐約市動物護理中心捐贈超過135公斤破損床單。該組織專為曼哈頓、布魯克林、史坦頓島、皇后區和布朗克斯的動物護理中心提供服務。

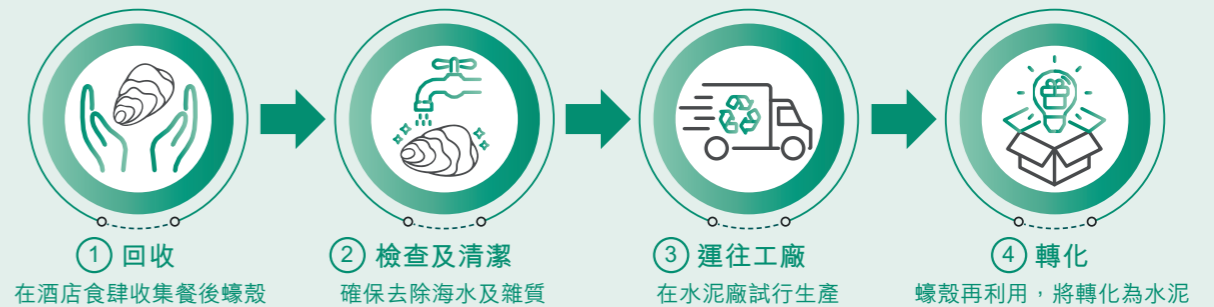
多倫多切爾西酒店多管齊下管理廢物，年內在餐廳及員工食堂推出四類廢物的回收桶系統，另亦舉辦舊物義賣和重新利用廢棄材料製造創意物品，例如將舊浴簾改造成為實用的洗衣袋，全方位減少堆填廢物。

蠔殼新意：減廢及促進生物多樣性

蠔殼升級再造先導計劃：廢物重新利用

我們夥拍香港一家水泥製造商，在香港朗廷酒店和香港逸東酒店推展這項創新的先導計劃，試驗使用蠔殼取代石灰石製造水泥以促進可持續發展。我們在計劃下從酒店的餐廳收集蠔殼，並採用有效的清潔、儲存及物流方法。這項計劃鼓勵餐廳顧客將蠔殼與其他廚餘分開，既可盡量減少廢物，蠔殼亦帶來新價值。

目前試行流程



2023年蠔殼回收量

	香港朗廷酒店	香港逸東酒店	總額
	3,690公斤	2,064公斤	5,754公斤

轉廢為材修復蠔礁

香港康得思酒店是首間與大自然保護協會「蠔礁修復計劃」合作的酒店，於2020年11月開始進行計劃。酒店餐廳棄置的蠔殼不會送往堆填區，而是升級再造成為蠔礁底基材料，孕育新的蠔礁，為魚苗及其他海洋生物提供棲息地，促進保護生物多樣性。

2020年11月至今蠔殼回收量

25,045公斤



可持續發展聖誕樹比賽2023

鷹君集團酒店分部一年一度的「可持續發展聖誕樹比賽」旨在展示員工的創意和藝術才華，同事們利用回收或廢舊材料製作聖誕樹。比賽鼓勵所有酒店團隊發揮創新思維，重新利用廢物，變身成為悅目的節日裝飾品。

比賽結果

25 間酒店 參與
5,500 名 員工及賓客投票

最具創意聖誕樹獎：

香港逸東酒店

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店

墨爾本朗廷酒店



香港逸東酒店的聖誕擺設

員工意識及教育

我們致力在全集團培育和推廣可持續發展的文化，在這方面員工培訓至為關鍵。2023年，我們安排多場工作坊及培訓課程，讓集團員工參與氣候教育、節能策略、天台耕作、減廢和其他提高環保意識的活動。

天台城市農圃

為慶祝鷹君集團成立六十周年，我們啟動了城市農耕計劃。活動於5月及6月舉行，我們種植錫蘭菠菜拼成數字「60」，並為員工提供訓練，指導他們如何種植蔬果，以及每日料理、培植蔬菜和照料農作物。我們的城市農夫在實踐中累積了栽種及培植的寶貴經驗。從播種開始到栽種和培植，最後於採摘後數小時內烹調享用。我們期望參與計劃的同事有新的認知，學懂珍惜食物，開始投入更健康、更可持續的綠色生活。

植樹活動

6月份，香港物業的同事和冠君產業信託的租戶一同慶祝「全球健康日」，與家人和親友一起參加植樹活動，投入大自然的懷抱。植樹活動由非牟利機構世界綠色組織主辦，團隊在大欖郊野公園種植約100棵樹苗。這些樹木茁壯成長後，未來每年可吸收約兩噸二氧化碳。此外，上海新天地朗廷酒店亦舉辦植樹日活動，在酒店周圍打造綠色走廊，一方面提升酒店形象，另一方面對社區作出積極貢獻。



同事一起植樹慶祝「全球健康日」

鷹君中心So Yummy Day

「So Yummy Day」於2023年4月推出，每月在鷹君中心舉行，於午膳時間提供美味素食，推廣低碳飲食。在其中一次活動中，同事們享用了天台農圃直送餐桌的新鮮蔬菜，還有剩餘農作物給同事帶回家。



同事在天台農圃小心收割農作物

節能比賽

集團於2023年底舉辦首屆節約用電比賽，藉此向員工推廣節能習慣。我們廣邀集團全體員工將2023年11月至2024年1月的家居電費單與往年同期的電費作比較，看看他們採取簡單節能措施後節省了多少用電。

O • Park 1及香港生產力促進局參觀活動

12月，我們安排20名員工參觀O • Park 1及香港生產力促進局，了解各種創新的綠色技術和體驗實際應用的成效。



參觀香港首個有機資源回收中心，見證廚餘轉化為生物氣體的過程



了解香港首個自動將廚餘液化成漿液的「廚餘再生俠」處理系統

氣候101培訓

香港所有酒店員工現指定必須完成「氣候101」培訓，這個精簡課程扼要介紹氣候變化的現狀以及氣候變化、溫室氣體與全球暖化的關係，還有何謂淨零排放和本集團的減緩氣候變化行動。



世界地球月：低碳好主意

2023年3月及4月，本集團在旗下物業舉辦多項公眾活動，慶祝「地球一小時」及「世界地球日」，同時展示我們的環保成果。我們希望透過這些活動鼓勵員工、客戶、租戶及訪客積極採取行動保護地球，將綠色生活元素融入日常習慣。

Loving Earth Month

酒店分部在旗下所有酒店舉辦「Loving Earth Month」活動，由「地球一小時」(3月25日)一直延續到「世界地球日」(4月22日)，安排各種活動讓同事及賓客同樂。



「地球一小時」慶祝活動

集團旗下酒店，於3月25日星期六晚上8時30分至9時30分的一小時，關掉於戶外，大堂及餐廳的非必要燈飾。



每周素食推廣活動

推出「無肉星期一」及「無牛肉周」，為顧客提供美味的植物性無肉餐飲。



其他活動

- 義工清潔活動
- 盆栽贈員工
- 種植香草和蔬菜

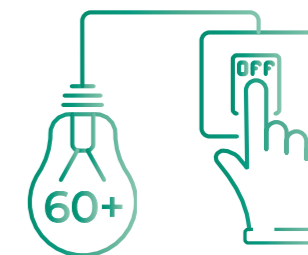


活躍人生活動

舉辦10,000步挑戰賽和「垂直健步跑」，鼓勵同事行樓梯，減少使用升降機。

集團總部於午膳時間熄燈

我們於2022年6月推出「60+Lunch Hour」計劃，逢星期三和星期五午膳時熄掉鷹君中心辦公室中非必要的燈。截至2023年9月，該計劃已節省約2,500千瓦時電力，相當於香港家庭平均九個月的用電量。有見計劃成績斐然，我們於2023年10月中擴大規模至每日午膳時間熄燈，預計每年可節省約4,700千瓦時電力，等同17個月的香港平均家庭用電量。



培才展能

本集團的員工是我們可持續發展計劃的支柱，也是我們實踐目標賴以成功的要素。本章介紹集團制訂的政策和措施，旨在創造健康及安全、以人為本、機會平等的工作環境，並闡述我們如何提供福利待遇、促進身心健康和發展的舉措，獎勵我們敬業的員工。

培才展能

攜手推動集團的成功

於鷹君集團，我們激勵員工充分發揮潛力，同時促進他們積極為集團的持續發展作出貢獻。

釋放潛能：鷹君的企業文化



環球思維



信實可靠



追求卓越



靈活應變



相互合作



勇毅和原則



公益事務治理



自我及團隊發展



以客為本



創新思維

僱傭及勞工準則

本集團致力提供合法完善的僱傭環境。我們所有附屬公司均嚴格遵守《國際勞工組織僱傭公約》、香港的《僱傭條例》及海外業務的當地其他相關僱傭法律及規例。2023年並無任何不遵守此等法規而對本集團構成重大影響的個案。

為了實踐承諾及遵守本集團《可持續發展政策》、《平等機會政策》和附屬公司員工手冊訂明的法律與規例，我們多措並舉。本集團的《可持續發展政策》嚴格禁止我們的營運和供應鏈僱用童工及強迫勞工，並訂明其他勞工要求。我們同時提供以平等原則為本，且沒有歧視或騷擾的工作環境。員工手冊則列明關於工作時間、休息時間和福利的附屬政策，同時提供申訴機制。

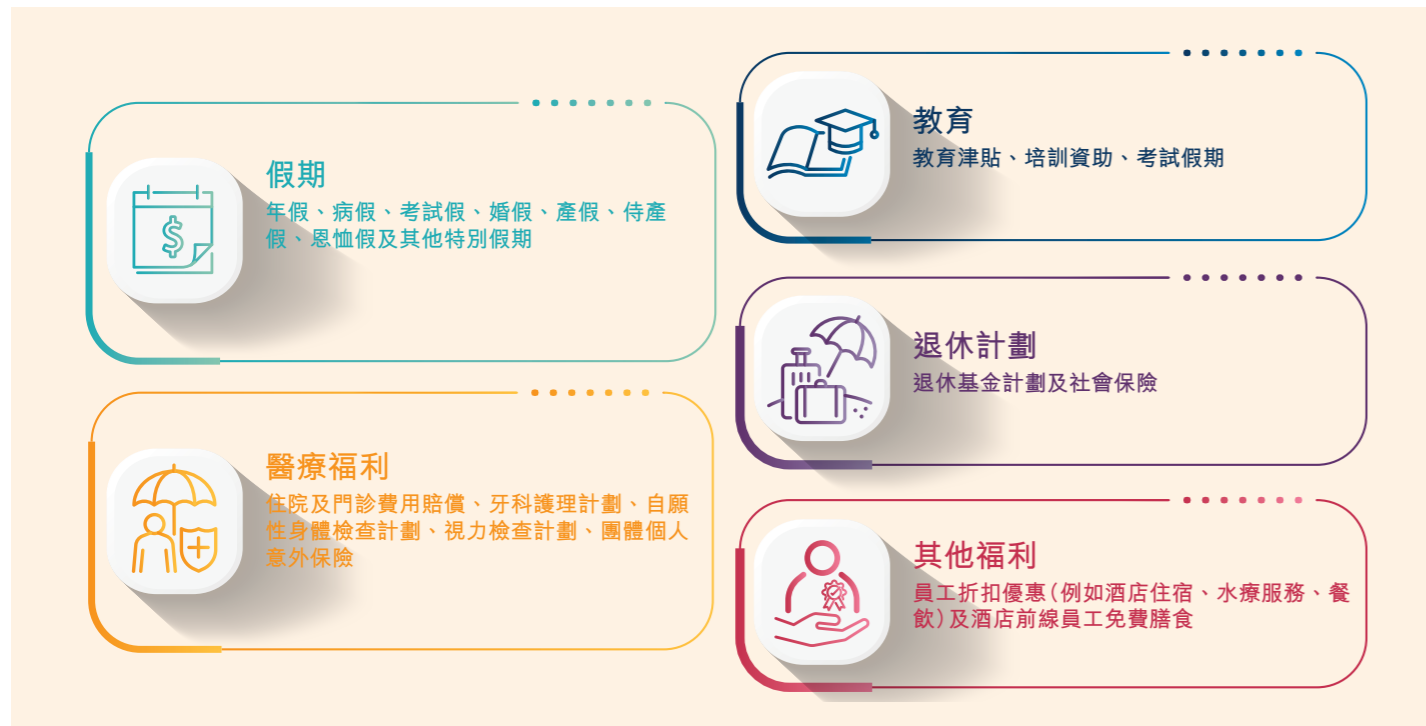
員工總數
(截至2023年12月31日)



6,262

員工福利

我們提供的員工福利摘要如下：



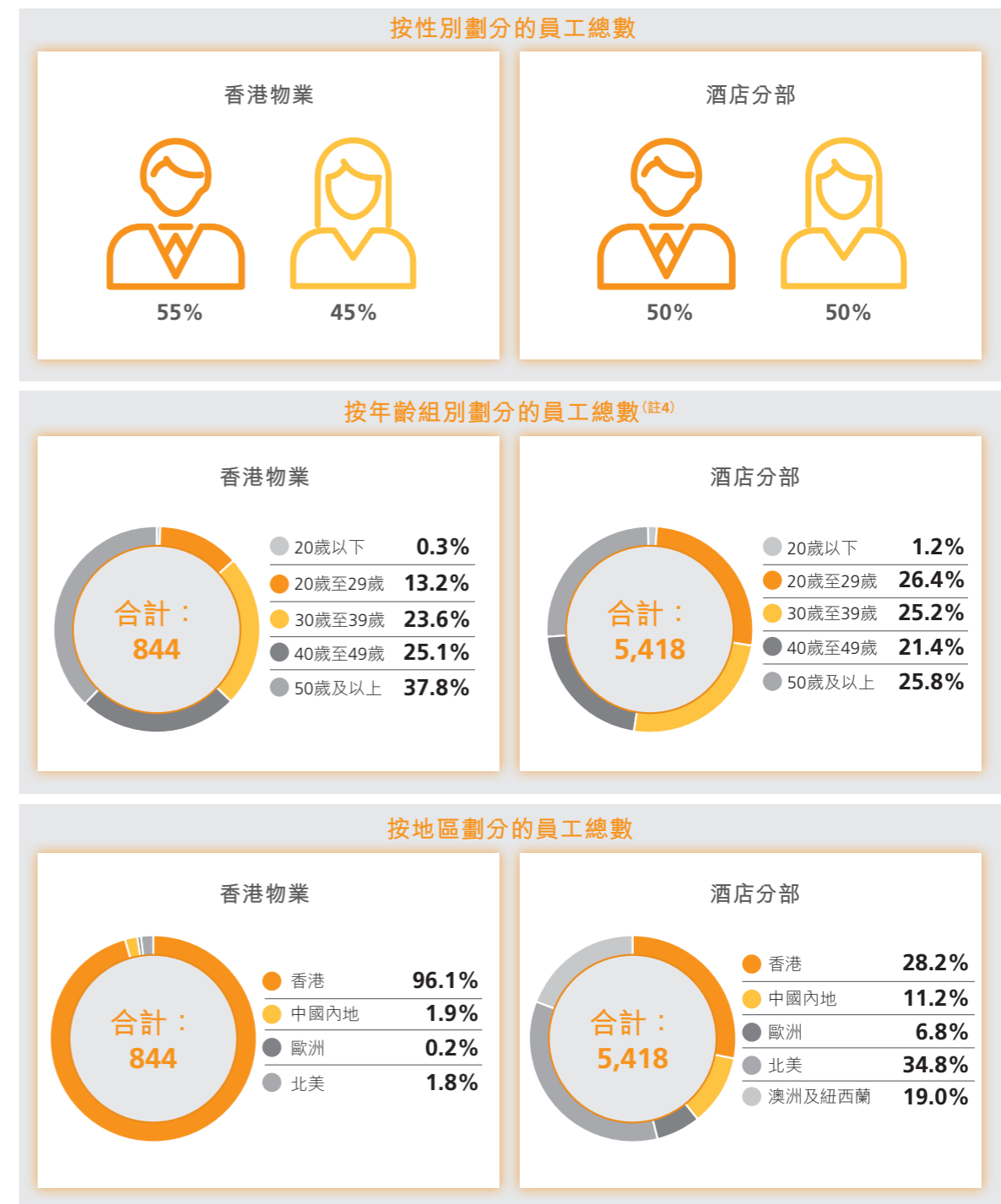
每名新員工均須參加入職簡報會，了解本集團的概況，以及本集團的歷史、使命、願景、價值觀及日常營運。我們亦會邀請新同事參加迎新會，培養他們對本集團的歸屬感和積極參與。迎新會讓新入職員工了解本集團的發展歷程、管理理念、表現管理常規及員工溝通渠道。我們用心安排多項活動，務求新同事認識以上重要要素，以便作出貢獻促進本集團長足發展。

除了面授課程，我們亦安排網上學習課程，讓新同事掌握必要的知識與技能，確保他們加入本集團後，在各自的崗位作出適當抉擇及和妥善辦事。

我們於年內不時舉辦員工參與活動，務求豐富員工的工作體驗，提供成長和發展的機會。於2023年，本集團舉辦各類聯誼活動及與健康及福祉相關的研討會，讓各部門的員工聚首一堂，建立友好關係，共同營造更優質的工作環境。

在我們的酒店營造優質工作環境

我們的酒店分部致力於營造一個令人投入和互相尊重的工作環境，讓員工盡展潛能。該承諾由多個制度支持，該制度亦列明指導原則，提供績效評估機會，促進開放的對話文化，並為員工提供發展機會以促進他們的職業發展。其中包括培訓計劃、工作場所健康及安全管理制度、連接各級別及職能同事的內部溝通渠道、績效評估和關鍵績效指標制度。



註4：所有同事均符合法定工作年齡要求，並超過我們開展業務的每個司法管轄區的最低工作年齡。

頒發長期服務獎

本集團十分重視和賞識我們的員工，我們深感榮幸能擁有一群為集團盡心盡力多年的員工。適逢本集團60周年紀念，我們在慶典晚會上共頒發47個長期服務獎予2022及2023年獲獎的同事，表揚他們多年來忠誠地付出。

當中部分得獎者懷著深厚的感情回顧他們在本集團度過的歲月。

「回想過去40年，我很高興在鷹君工作。在這裡的時光，我感到非常愜意……我的主管總是願意教導我，並分享他們的寶貴經驗；同事們都很友善，大家總能和睦共處。」

40年長期服務獎得主
財務及會計部
黃燕芬

「過去20年，我見證公司不斷成長，也感受到公司對我們的關懷與支持。這裡的主管和同事關係融洽，就像一個大家庭。」

20年長期服務獎得主
物業管理部
李惠儀



表揚長期服務員工，感謝他們多年來對集團的貢獻



健康與安全

鷹君集團的《健康、福利及安全政策》闡明我們致力於提供健康及安全的工作環境，保護本集團相關成員公司的員工免受職業危害。本集團嚴格遵從國際勞工組織公約的《職業安全與健康公約》、香港《職業安全及健康條例》和其他海外相關當地法規管理職業健康與安全風險。我們在公司辦公室以及旗下所有酒店和物業實施嚴格的健康及安全措施。

因工亡故數目及因工傷導致損失工作日數

	香港物業			酒店分部		
	2021年	2022年	2023年	2021年	2022年	2023年
工作總時數(以千計)	1,923	1,948	1,897	6,852	11,107	11,836
因工亡故數目	0	0	0	0	0	0
因工傷導致損失工作日數	185	531	530	1,559	1,708	2,522

新發展項目的健康與安全措施

本集團確保承建商在我們的香港建築工地實施符合ISO 45001標準的健康與安全管理體系。我們的項目發展部門負責監督承建商推行此等體系，並且：

- ✓ 識別、評估及減低建築工地的潛在安全風險和隱患
- ✓ 推行緩解及管控措施減少安全風險和隱患
- ✓ 確保工地安全主任及督導人員定期巡查工地，以保證項目質素和工地安全，如有需要則採取有效的糾正措施
- ✓ 研究應用智能科技改進工地安全表現，並通報工地的安全風險及事故
- ✓ 推廣工地安全意識，安排新入職的工人進行入職安全培訓，亦為現職工人舉辦座談會和進行例行安全培訓。講題包括使用個人防護裝備、電氣安全、高空工作和工地設備使用

建築工地的福利設施及其他安全措施

- ✓ 工作地點附近設有飲用水設施和有蓋休息區裝設風扇吹送涼風
- ✓ 強制性休息時間
- ✓ 定期健康檢查
- ✓ 車輛限速，並確保有合資格人員協助實施交通管制和改道
- ✓ 向工人派發防中暑及降溫指引

假如發生事故，工地安全主任會作出詳細調查，以找出導致事故的成因，並採取跟進行動防止同類事件再次發生。於2023年，本集團的何文田站住宅物業項目建築工地並沒有出現任何死亡事故，該處是我們年內唯一在香港施工中的建築工地。

物業管理的健康與安全措施

我們的物業管理部門按照ISO 45001標準設立職業健康及安全管理體系，藉此管理同事、租戶、顧客和承辦商面臨的健康及安全風險。該部門會根據該體系：

- ✓ 識別健康與安全風險，進而透過操作程序和安全設備加以管理
- ✓ 設立安全委員會，貫徹實施行動計劃並檢討管理系統的成效，達至零事故目標
- ✓ 利用核對安全清單監測建築工程、密閉空間工作、安裝電力系統裝置及體力處理操作等高危活動
- ✓ 為前線同事提供培訓課程，包括每月入職安全培訓、急救課程和緊急應變演習，以及現場示範
- ✓ 定期進行安全巡查和檢查，確保已妥善採取安全措施
- ✓ 定期檢討體系的整體有效性、安全措施及安全表現

於2023年，我們的物業管理部門定期安排安全培訓，推廣和鞏固安全至上的工作文化，包括：



安全意識培訓工作坊：「預防中暑及熱衰竭」



心肺復甦及自動體外除顫器證書課程

酒店分部的健康與安全措施

本集團的《職業健康與安全政策》規定旗下所有酒店必須透過政策、委員會、培訓和事故申報機制維持高效的健康及安全管理系統。

每間酒店均設有健康與安全委員會，負責建立改進周期，令工作環境更安全。每個委員會均由酒店不同部門的健康與安全代表組成，以具結構的商務會議形式於每月舉行一次會議。

酒店分部亦會提供不同培訓，主要針對防火、物料處理、血源性傳染病、炸彈威脅、人群控制、槍擊事件及其他健康與安全的重大事故。同事均已接受培訓，並須跟隨健康及安全政策和程序工作，以及向主管報告已知或潛在的安全及健康風險。

於2023年，倫敦朗廷酒店取得ISO 45001健康及安全認證。

關顧員工身心健康的計劃和活動

除了推行健康與安全措施保障生命和避免人身損傷，我們亦關心同事的身心健康，深明高效團隊需享有作息平衡的健康生活。為實現這目標，本集團的僱員參與委員會定期為同事舉辦各類的興趣班及康樂活動。

員工參與專責小組委員會的成員來自本集團不同部門，包括地理代理部、財務及會計部、項目管理部、人力資源部、資訊科技部等，反映同事在員工活動、義工服務及可持續發展措施方面的需要與喜好，致力發揮正面的影響力。員工參與專責小組委員會讓員工積極參與管理決策，不斷優化本集團的文化和工作環境。

於2023年，隨著大部分防疫措施解除，本集團以多種方式推廣健康與福祉，特別是提倡團隊合作的實體活動，以維繫同事之間的關係，營造著重身心健康的工作間文化。



專題故事



活力共享：重建同事間之聯繫

本集團極為重視員工的努力付出，並將他們的身心健康置於首位。為了營造凝聚力十足的團隊氛圍，提升員工滿意度，促進員工在公司中的整體幸福感，我們全年不斷舉辦豐富多彩的公餘娛樂活動。



生日會編織美好回憶



同事們相聚聯誼，歡度佳節



2023年11月
60周年慶典
晚會



用雪糕傳遞謝意和友情



家庭樂電影欣賞會，用歡笑心連心

開心水果日推廣健康飲食

歸屬感
滿意度
健康與福祉



Best Team of the Night



慶祝本集團60年來的成就

酒店

本集團以多元方式關注酒店員工的健康與福祉，以他們的身心健康為先，舉辦不同提振身心的活動。

僱員援助計劃

- 在香港3間酒店推行
- 特色：
 - 24小時僱員輔導及諮詢熱線
- 推廣途徑：
 - Daily Legend溝通平台
 - 員工告示板



「CONNECT國際幸福日」

我們於3月20日舉辦「CONNECT國際幸福日」慶祝國際幸福日，在旗下酒店傳播歡樂和善意。各酒店安排了多項活動，一整天也瀰漫著樂觀振奮的氣氛。

感謝員工 – 紐約第五大道朗廷酒店舉行為期一周的特別版「BRAVO」卡獎勵活動，員工可憑同事送贈的「BRAVO」卡，即時換領獎賞或一天有薪假期。



慈善活動 – 香港朗廷酒店的義工與社區分享喜悅，將一批全新的用具、咖啡杯及瓶裝搓手液捐贈本集團其中一個主要社福夥伴 – 匡智會，幫助有需要的學生。



正能量 – 上海新天地朗廷酒店推行「微笑勳章傳遞快樂」活動，收集同事微笑的自拍照，將正能量傳遍酒店。



留住歡笑一刻發放正能量



嘉許員工促進聯繫

員工健康月：提升酒店員工的健康與福祉

於2023年，酒店在年度員工健康月推展各類促進身心健康的活動。員工健康月旨在提升同事的身心健康意識，支持他們建立健康的生活方式，我們全球各地的酒店業務組合均以獨特方式響應健康月。



一系列活動旨在促進以上健康方面的成長

美國及加拿大

多倫多切爾西酒店

16家當地供應商參加酒店的年度「員工健康與福祉市集」，為同事提供按摩、美甲、營養食品試食等服務，並讓他們以折扣價購買各類保健相關產品和服務。



多倫多切爾西酒店舉辦的年度「員工健康與福祉市集」

波士頓朗廷酒店

酒店在舉辦「健康與福祉週」，當中包括設置市集，為員工量度血壓、按摩及提供健康美食。同事暢玩以健康為主題的遊戲及挑戰，贏取各式各樣有助提升身心健康的物品。酒店亦舉辦「鮮果星期五」，鼓勵同事多吃鮮果，並將週二定為訓練日，於公園舉辦瑜珈班，鼓勵同事多做運動。



波士頓朗廷酒店的「健康與福祉週」

澳洲及紐西蘭

悉尼朗廷酒店

酒店舉辦「Are You Okay Day」活動，讓同事坦誠討論精神健康的重要性，推廣體恤和互相支援的文化。同事透過富意義的交流培養對團體的歸屬感，促進彼此的了解。其後，酒店於巴蘭加魯舉行「為健康步行」活動，鼓勵同事多做運動及增進聯繫，還可欣賞酒店附近的優美景色。

香港及中國內地

香港朗廷酒店

酒店舉辦保齡球比賽和郊遊活動，由我們其中一個員工康樂會「粉紅保齡球會」擔當主角。此外，我們還舉辦「海港行」團體步行活動，由45名同事組成的15支隊伍，每支隊伍以步行20,000步的目標，結果合共步行352,760步。我們亦為值班員工安排按摩服務，並專設空間讓同事鬆弛身心和運動。



香港朗廷酒店舉辦的「海港行」活動

香港康得思酒店

「健康月」頭炮活動請來張師傅主持太極班，翌日推出DIY任食健康午餐，讓同事親手混拌一碗充滿健康食材的沙律。大飽口福之後參與「塗鴉冥想」，在自製畫布上潑彩及繪畫。這些活動有助員工重拾正向思維，促進身心健康。



香港康得思酒店的員工透過「塗鴉冥想」展示創意

多元平等和共融

促進平等機會並創造多元化、公平和共融(DEI)的工作環境對我們的業務拓展至關重要。我們廣納不同背景的人才，為他們提供平等的發展機會。本集團致力提供公平公正的工作環境，同時嚴格遵守所有相關的當地法律及規例。

本集團亦明白多元共融的團隊有助提升創造力和競爭優勢。自2021年起，我們的酒店分部已參加香港勞工及福利局的《有能者•聘之約章》及共融機構嘉許計劃，以促進殘疾人士的就業機會。於2023年，香港朗廷酒店獲得《有能者•聘之約章》嘉許計劃頒發「共融機構」證書。

我們於年內舉辦「慶祝多元化月」。活動由酒店分部籌劃，旨在提高大家的多元共融意識及頌揚多元文化，提倡尊重來自不同背景的人和保持開明心態，包括性別、年齡、文化等。本集團位於全球各地的酒店分別舉辦國際美食節、環繞多元化主題的員工大會、興趣博覽會及其他活動，聯同指定社區夥伴攜手慶祝多元共融。



香港逸東酒店

酒店委託外部顧問以「神秘顧客」方式進行深入的DEI研究，探討酒店員工的DEI認知水平。於2023年，香港逸東酒店與一家香港DEI諮詢公司合作，為酒店制訂公平、多元化、共融和繁榮(EDIT)計劃，以DEI作為業務策略，建立實用框架融入酒店的品牌價值及培育員工。此外，酒店亦舉行互動研討會，鼓勵公開對話，打破禁忌，促進共融的工作環境。



香港逸東酒店推行EDIT計劃促進多元共融

倫敦朗廷酒店

酒店早前推出Good Front Room期間限定餐廳，接獲意見指應提升對種族相關議題的關注。酒店特此委託酒店業著名顧問和社區建設專家Lorraine Copes主持專門為酒店從業員構思的「探討種族」及「黑人歷史」研討會，以從酒店業界和廣大社會的角度探討種族及黑人歷史。

酒店在7月及8月亦舉辦有關反騷擾的必修課程，並將課程納入本集團的「First60培訓計劃」。此外，酒店亦安排了有關性小眾(LGBTQ+)意識和盟友關係的網上學習課程。

性小眾(LGBTQ+)課程涵蓋的主題

- ☑ 共同語言(LGBTQ+每個字母的意義)
- ☑ 核心概念(取向、性別認同、性別、性別表達)

☑ 認識性別代名詞

- 甚麼是盟友關係
- 將意念化為行動



發展及培訓

於2023年，我們改革了績效管理制度，藉此建立高績效文化，務求員工的日常工作充分配合集團的可持續增長願景，確保管理人員能與團隊成員完善溝通，在本集團內部開拓各種發展路徑，促進員工的個人及事業發展。

總培訓時數

174,314
小時



每名僱員的平均培訓時數

27.8小時

按性別劃分的平均培訓時數

26.9
小時

28.9
小時

按僱員類別劃分的平均培訓時數

高級管理層：

25.6
小時

管理層及一般職系員工：

28.0
小時

註：按性別劃分的平均培訓時數及按僱員劃分的平均培訓時數並未計入在逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)及灣仔明閣任職的同事。

我們於年內舉辦多項培訓，重點課題包括健康與福祉及精神健康、僱員關係、職業健康與安全等，全面提升抗逆力和推動業務增長，確保能靈活適應不同轉變。

我們全力支持員工發展，除了常規的企業和職業培訓外，也提供管理培訓及人才發展課程，建立不可或缺的實力，推動公司邁步向前。

暑期實習計劃

本集團的暑期實習計劃旨在建立人才管道，滿足未來的需要，支持本集團持續發展。本計劃為大學生提供工作機會，同時為本集團注入新動力及想法。

暑期實習計劃為期六周，目的是培育年輕人才及發掘他們的潛能。於2023年，我們透過此計劃招募六名本地及國際大學生，安排他們到不同的業務單位及部門工作，包括市場營銷部、客戶體驗部、公司秘書及行政部以及人力資源部，從中汲取實踐經驗和接觸相關業務。實習學員在12位經理的指導下，分別執行不同職務，包括活動策劃、營銷及推廣、優化流程、設計網上學習課程、數據分析和市場研究等。

是次有意招募實習生的部門為歷來最多，暑期實習計劃亦得到實習生的正面評價，可見計劃成功。



實習圓滿結束，美好未來即將開始

「參與實習讓我得到前輩指導，嘗試克服挑戰及學習知識與技能，為我的個人和事業發展指明方向。我衷心感謝大家對我的信任，讓我獲得寶貴的技能，並且得到為Eaton Club、鷹君集團和社會作出貢獻的機會。」

Eaton Club實習生
梁曼芊

「是次工作體驗給予我極佳的學習體驗，磨練了我的溝通技巧和項目管理技能，更獲團隊成員的熱心支持。」

Eaton Club實習生
文睿悉

「實習計劃安排我到人力資源部的三個團隊之間輪換工作，我學懂吸納人才的技巧，管理薪酬與福利的知識，以及藉著績效管理促進員工成長進步。提升了我在人力資源領域的綜合技能，讓我作好準備迎接不同的人力資源職務。」

人力資源部實習生
何樂珈

酒店培訓計劃

本集團的酒店分部設有各式各樣的進修及發展課程，內容豐富實用，讓員工學習新技能和汲取經驗，支持他們在現職及日後的崗位不斷進步。今年我們推出多種培訓課程，既有常規課程，也有針對領導能力的重點課程。

通適培訓

朗廷課程認證計劃(LCC)是所有職級員工均可報讀的進修課程，旨在協助同事增進知識與技能，追求事業發展。

朗廷課程認證計劃的學習單元

一般員工	主管	經理
<ul style="list-style-type: none"> ✓ First60訓練課程 ✓ PRIDE入門 ✓ 關鍵績效指標入門 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 溝通技巧 ✓ 激勵自我和他人 ✓ PRIDE技能 ✓ 訂立工作優先次序 ✓ 智能簡報技巧 ✓ 團隊發展 ✓ 導師培訓工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 行為面試技巧 ✓ 卓越績效輔導 ✓ 建立師友之間的信任關係 ✓ 演講技巧 ✓ 創造成果的時間管理技巧

First60訓練課程

酒店分部的「First60認證課程」讓新入職員工在上班第一天熟習新的工作環境，並安排兩天的迎新課程。入職滿一個月後，同事需參加關於服務質素和保護個人資料的培訓。

領導力培訓

行政人員深造課程 (APEX)



目標：

- 讓參加者承擔更重大和富挑戰性的未來職責，從而了解自身的領導潛能
- 提供必要的知識、技能和經驗，讓他們順利過渡執行這些職責

目標對象：

- 現任酒店執行委員會成員及部門主管

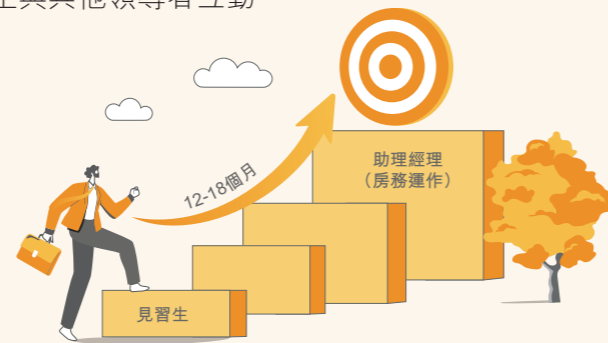
朗廷領袖培訓生計劃 (LLTP)

目標：

- 培育新晉人才成為未來領袖，對酒店業充滿熱誠，並擁有必要技能及能力支持公司全球業務發展

課程結構：

- 度身設計的進修課程及發展機遇，涉及在職培訓、項目執行和演說、網上學習、在職輔導及評估、海外考察和師友指導
- 師友指導和知識交流分享會，能讓培訓生與其他領導者互動交流，激勵他們在事業旅途上實現理想



香港逸東酒店

30名主管和初級管理人員參加了共六個單元及12節課堂的領導力培訓，以提高領導和管理技能。課程包括一天的團隊發展營，旨在加強團隊的凝聚力及合作精神。觀乎培訓後評估和參加者反應理想，大家都認為課程非常實用。我們將在2024年再次舉辦同類計劃。



「傑出酒店領袖」領導能力培訓課程

紐約第五大道朗廷酒店

酒店推出跨界別培訓計劃，加深同事了解其他部門及職能，增進綜合技能，以確定未來是否適合調職或晉升。於2023年，共有6位同事完成跨界別培訓，另有4人正在接受培訓。參加者的反應十分理想。

上海虹橋康得思酒店

酒店於8月為9位高潛質部門培訓導師安排為期兩天的導師培訓工作坊，參加者透過培訓及教學相長課程掌握培訓技能，並有機會學以致用。



回饋社區

鷹君集團發展物業之餘，也矢志創建健康蓬勃的理想社區。本章講述我們致力對旗下物業的當地社區作出貢獻，以及我們社區投資的三大重點範疇：藝術、青年教育及環境保護。

回饋社區

我們回饋社區的方針

我們的社區投資專注於三大重點範疇：藝術、青年教育及環境保護。



我們的同事今年熱情投入！
2023年義工服務總時數

超過 **8,100** 小時

本集團以三大重點範疇為原則，邀請及夥拍非牟利組織推行惠及社群的項目。我們相信將所有相關的慈善活動資源集中在一起，包括財務、義工及實物資助，可為社會帶來廣大的正面效益。此外，我們在個別物業推行這三大重點範疇相關的小型活動，以回應鄰近社區的需要。

藝術

我們相信藝術是社區健康發展、凝聚力量的關鍵要素。藝術可豐富個人生活，促進社會進步及文化發展。2023年，本集團繼續與多個機構攜手合作，為新一代提供優質藝術、音樂教育和相關服務，一方面培養他們對藝術及音樂的興趣，另一方面增進人際和社交技巧。

鷹君音樂兒童合奏團

我們連續第五年與音樂兒童基金會合辦鷹君音樂兒童合奏團，該慈善組織為基層兒童提供免費音樂教育。

鷹君音樂兒童合奏團成立於2018年，為基層背景的青少年提供音樂訓練和課室以外體驗，培養天賦，提升他們的音樂技巧及全人發展。合奏團的成員均畢業於音樂兒童基金會，他們有志繼續深造，在加入合奏團之前須參與考試及選拔。現時，合奏團已發展成為擁有73位成員的管弦樂團和21位成員的室樂合唱團。除了定期培訓，合奏團成員還有機會參加大師班、公開排練、音樂交流節目及公開表演。

2023年1月，鷹君音樂兒童合奏團舉行首次音樂會 — 「承」。演奏共有80多位團員參與，展現才華的同時亦分享加入合奏團的經過和感受，盡顯音樂教育對小朋友的積極影響。本集團舉辦60周年派對，合奏團亦出席演出，為來賓帶來激昂澎湃的管弦樂和合唱表演，其後並在花園道三號聖誕裝飾亮燈儀式演唱詩歌賀佳節。



鷹君音樂兒童合奏團首演音樂會 — 「承」

合奏團在鷹君60周年派對中表演管弦樂和合唱

藝術治療

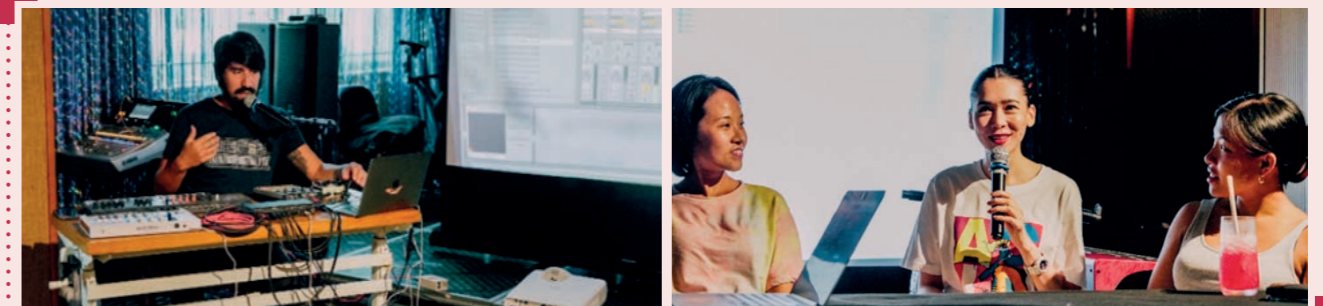
藝術治療鼓勵兒童透過繪畫或其他創意手法表達感受，藝術治療師通過藝術作品了解孩子的內心世界，為他們及其父母提供適當的援助。此外，藝術治療的小組學習方法亦讓學生互相交流和欣賞，有助提高他們的社交技巧。

自2017年起，本集團贊助J Life啓愛共融社區中心與藝術工作室PopaArt合作，為基層家庭及有特殊教育需要的兒童提供藝術治療。2023年，我們為多名年齡介乎8歲至10歲的低收入家庭兒童安排了12次藝術治療。

香港逸東酒店亦於2023年推出多項音樂和藝術計劃，包括：

駐店藝術家計劃 — 本計劃旨在支援香港及海外藝術家、作家和研究人員的工作，促進知識共享與跨文化意念。計劃接受任何階段的藝術創作，包括探索性的初期構思以至接近完成的作品，創作範圍須從當地或區域的角度作考慮。駐店藝術家可獲提供所需必要資源，例如住宿、工作空間和製作經費，讓他們全情投入創作；同時，駐店藝術家需透過作出表演或舉行分享會等活動，以促進知識共享及跨文化意念的交流。2023年，我們共支持15名駐店藝術家，創作期由4天到長達4星期不等，廣泛涵蓋舞蹈、音樂、混合媒體和表演藝術等領域。

UNHEARD聲音祭 — 香港逸東酒店於2023年再度呈獻為期一周的「UNHEARD聲音祭」，夥拍現在音樂和設計組合dtby，於7月16日至23日推出一系列精心策劃的互動和沉浸式活動，包括現場表演、影音裝置、聲樂設計及樂器工作坊和放映會，並邀請本地音樂家、DJ、監製及專業人士參加專題小組討論，包括香港逸東酒店UNHEARD聲音祭2023兩位駐店藝術家Yun Lee和Lauren Jetty，探討人們如何詮釋及感受聲音。聲音祭的目的之一是展示城市聲景與我們身心健康息息相關。



聲樂設計工作坊

本地音樂家和監製進行小組討論

UNHEARD聲音祭共舉辦20多項活動，吸引超過550位嘉賓出席，當中實際體驗和互動活動最受歡迎。酒店已準備在2024年籌辦第三屆聲音祭。

美國南方音樂節及展覽 — 本藝術組合包括音樂創藝、小誌推介及展覽，提供平台支持少數種裔青年音樂家。



專題故事



青年發展

本集團相信下一代是世界未來的棟樑，我們全心全意孕育人才，從幼稚園到大專悉心栽培，以助他們尋求長遠的事業發展，實現抱負成為領袖，促進香港穩守競爭優勢。

設立大學可持續發展獎學金



學生在實驗室研究創新的可持續發展方案

為培育新一代的可持續發展專才及慶祝集團成立60周年，鷹君集團於2023年與香港兩所大學合作，分別在科大及城大設立本科生獎學金計劃。本集團已就此與科大簽訂合約，另與城大簽署諒解備忘錄，承諾向兩所大學各捐贈100萬港元，用於科大環境及可持續發展學部和城大能源及環境學院設立鷹君集團獎學金。

本集團將由2022-2023學年開始，分別向兩間大學頒發40項25,000港元的獎學金，為期五年，頒發予修讀可持續發展、環境和能源範疇的本科生，此外並會表揚表現傑出的學生，支持他們追求理想。獎學金計劃展現鷹君銳意栽培業界人才的決心，為年青人提供發揮所長的機會，並賦予他們拓展潛能的空間，共同塑造可持續發展的未來。

60周年慈善步行挑戰X協康會

目的：成功地將健康、慈善和環保意識融為一體

參與人數：475名員工

目標：一星期內最少步行60,000步

累計總步數：達600萬步

捐款：向協康會的兒童及青年訓練基金捐贈15萬港元的善款

效益：

- 提高參與者的健康水平
- 鼓勵減少對短程交通的依賴



一步一腳印，為兒童及青少年訓練基金籌款

香港總商會商校交流計劃

本集團自2019年至今一直支持商校交流計劃，本協作計劃旨在加深學生對商業世界的認識。本年度，我們安排聖公會鄧肇堅中學的學生參觀香港康得思酒店。

成果：他們不單了解到酒店業的潛在就業機會、從事酒店工作所需的個性特質和酒店業的未來發展趨勢，還親手嘗試調製無酒精雞尾酒，享受愉快的體驗。



學生在香港康得思酒店調製無酒精雞尾酒

工作實習及學生指導計劃

本集團樂意為中學和大專學生提供就業培訓及指導，我們相信此舉可從中扶持他們成長和發展，並在所選職業中取得成就。2023年，本集團投放相當資源及推行多項相關計劃。

青少年發展企業聯盟合作項目

香港逸東酒店於8月協同青少年發展企業聯盟推行工作體驗計劃，安排4名見習學生在酒店工作，累積實際經驗和了解酒店業務的基本運作。2名學生獲分配到制服和布草房學習如何分類及配發制服，並參觀酒店內部自設飲用水裝瓶設施，認識這項設備可減少塑膠廢物。其他2名學生獲分配到酒店的普慶餐廳工作，學習如何經營酒店自助餐，包括餐桌佈置、食品站佈局和基本的迎賓技巧。負責指導學生的同事稱讚他們的工作態度積極，並有很強的求知欲與學習精神。酒店團隊也樂於分享專業經驗，增強年輕人的自信及動力，以助他們規劃投身酒店業的發展路向。



一名導師嘉許學生款客的傑出成就

HOPE計劃

紐約第五大道朗廷酒店的高級管理層連續第三年擔任義工，主持模擬求職面試，幫助HOPE計劃的求職學生作好準備。HOPE計劃專門提供全面培訓、就業、晉升和終身職業支援，幫助當地人士建立可持續的未來。今年學生還參加酒店舉行的招聘日，由酒店員工扮演面試人員進行模擬求職面試，然後在分享會提供指導意見，指導需要改進的地方，以助學生尋找工作。

面試技巧午餐研習會

波士頓朗廷酒店年內舉辦面試技巧午餐研習會，向當地學生介紹酒店業的工作機會。活動約有15名學生參加，各有不同程度的殘疾，他們一起努力嘗試建立獨立生活的能力並投入就業市場。學生參觀酒店後，並在午餐會練習面試答問和技巧。學生對這次體驗反應極佳，酒店亦期待明年再次接待他們。

其他就業培訓

本集團的可持續發展部門也為大學生提供就業機會，讓他們汲取企業可持續發展方面的工作經驗。2023年共招募4名大學生擔任兼職可持續發展助理。年內，香港逸東酒店亦舉辦兩場見習生招聘會，引入非傳統的招聘方式，包括分組、遊戲和團隊建設。

「在鷹君擔任可持續發展助理是寶貴且具影響力的經驗。我學習了數據收集和分析等方面的實用技能，並協助組織以可持續發展為重點的員工參與活動。我得到上司和經理的堅定支持，豐富了我在職的整體經驗。作為一名大學生，這段經歷讓我對行業的工作有更顯著的了解。」

於2023年擔任可持續發展助理
香港科技大學三年級學生
馮如慧

促進年輕一代奮發向上

冠君產業信託多個業務部門的同事參加香港特區政府於2023年主辦的「共創明『Teen』計劃」。該計劃旨在消除跨代貧窮，幫助居於劏房的學生。我們的同事擔任弱勢社群同學的師友並分享自身經歷，對年青人循循善誘。



「共創明『Teen』計劃」學生參觀明豪坊商場

環境保護

鷹君集團認為社會每一分子都應承擔責任，守護我們賴以為家的地球，因此本集團一向視環境保護為優先要務。

「Love • Play • Farm」

冠君產業信託位於朗豪坊商場的都市農莊－「Love • Play • Farm」是實現多方合作的綠色社區項目，農莊種植了多種有機農作物，並設有agri-tainment(寓農耕於娛樂)空間，推行各類持份者參與計劃，提倡協力創造良好的環境和社會價值。活動包括：



親手採摘新鮮農作物和獲資深農夫指導耕種技巧，透過愉快體驗增進員工的身心健康



營建綠色物業，豐富社區的生物多樣性



為顧客提供更稱心的用餐及購物體驗，設計更富都市活力的商場座位和活動區域



推動持份者以「親子」形式培育植物，包括兒童和租戶

提供「香港綠色建築週」支持場地

建造業議會及香港綠色建築議會合辦的公眾活動「香港綠色建築週」，年內以「集合綠建能量，向2050碳中和進發！」為主題，於9月23日至29日舉行，鼓勵公眾探索及欣賞本地綠色建築，從而認識其重要性和好處，並集合全城力量一起達致2050碳中和目標。

朗豪坊是「香港綠色建築週」綠色建築之一，提供場地設置「綠建能量線上遊」巨型扭蛋機，參加者可透過互動遊戲，了解綠色建築與市民日常生活的關係。



「綠建能量線上遊」

鷹君與惜食堂推展月餅分享行動2023

鷹君與社區共賀中秋佳節，分享喜悅之餘並攜手減少廚餘。我們再次與食物回收及援助的慈善機構惜食堂合作，於9月中至10月中在鷹君中心辦公大樓、花園道三號、朗豪坊及朗濤的辦公大樓設置月餅回收箱。這個全集團的慈善大行動共收集222個月餅，總重量約32公斤。

酒店的社區環境措施

養蜂促進生物多樣性

2023年，各酒店繼續依循保護生物多樣性的方向，擴大相關措施的規模。生物多樣性正在下降，人們擔心傳粉媒介弱化並會繼而影響糧食安全，加入網絡設置蜂箱養蜂可促進全球傳粉媒介的數目健康增長，並向客戶及員工展示我們重視企業道德，將這類措施列為優先要務。

多倫多切爾西酒店

- ✓ 繼續與Toronto Bee Rescue合作
- ✓ 從酒店四個蜂箱採集的蜂蜜除供酒店廚房用作食材，亦會送贈客戶和在酒店的Market Garden餐廳發售



多倫多切爾西酒店的蜂箱

波士頓朗廷酒店

- ✓ 與Best Bees合作
- ✓ 從兩個蜂箱採集DNA樣本，以便日後在環境報告匯報傳粉媒介健康的環境報告
- ✓ 採集的蜂蜜用於特別菜單上的菜式並推廣給客人

奧克蘭康得思酒店

- ✓ 與當地蜜蜂救援組織合作
- ✓ 巡視蜂箱檢查蜜蜂的健康狀況
- ✓ 採集達45公斤蜂蜜



投入義工服務關愛社區

企業義工服務亦是我們社區參與策略不可或缺的一環。本集團鼓勵所有同事回饋社會，抽空參與義工服務，協助有需要的人士。2023年，世界各地的同事熱心參與大大小小的義工服務，惠澤社群。

國際乳癌關注月

為響應國際乳癌關注月，我們旗下五間酒店在10月舉辦多種慈善活動。

芝加哥朗廷酒店與lululemon合作，在「川」水療中心為癌症患者的照顧者提供獨家健康護理之夜，提供面部護理及lululemon品牌的浴袍和用品。洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店則舉辦一系列保健活動，包括引導冥想和月光瑜珈，為City of Hope的女性癌症項目籌募經費。

倫敦朗廷酒店「川」水療中心將城市排毒按摩、靈氣護理及川玉面部護理的10%收益撥捐Pink Ribbon Foundation，支持基金資助英國關注乳癌的慈善機構。酒店員工還參加5公里長跑，呼籲公眾關注卵巢癌。紐約第五大道朗廷酒店推出「伸出援手」客房套餐，捐贈部分收益支持當地的乳癌基金。

墨爾本朗廷酒店舉行了粉紅絲帶雞尾酒會，支持全國乳癌基金會。酒店還連續第十年舉辦年度經典的母親節樂行健跑，為乳癌研究籌募經費。這是澳洲最大型的乳癌慈善跑步賽，專門籌款推動防治乳癌的研究，善款全數捐予全國乳癌基金會。酒店團隊於盛事中義務管理衣帽間，酒店則派出標誌性的粉紅的士歡迎所有參加活動的健兒。



朗廷酒店義工隊及酒店的經典粉紅的士支持母親節樂行健跑



Campfire Circle

多倫多切爾西酒店10位同事參加Sporting Life主辦的10公里長跑活動，身體力行地支援專為癌症或其他末期疾病兒童患者籌辦露營活動的Campfire Circle。除了跑手，酒店數百名員工也齊來參與，為活動籌得6,500加元，善款將用作全年策辦社區、住院和宿營計劃的經費，這些計劃為抗癌路上不同階段的兒童帶來歡樂、友誼及溫暖。



同事們完成10公里長跑為癌症兒童露營籌款

母親節義工服務

鷹君義工隊與兒童癌病基金在母親節合辦活動，教導癌症病童和復康者創作自家製的母親節禮物及賀卡。小朋友在義工的指導下，製作色彩繽紛的DIY花卉盆栽和設計與別不同的特色包裝，還親手寫賀卡，衷心感激母親無私付出。



義工同事愛心滿溢：難忘的母親節

節日義工活動

花園道三號「聖誕社企市集嘉年華」

2023年12月，冠君產業信託在花園道三號舉辦「聖誕社企市集嘉年華」，邀請20多間本地社企參與，售賣心思應節食品及禮品、手作產品及提供趣味工作坊體驗，與小朋友、訪客和弱勢受助人共度聖誕，期望藉著市集凝聚商界及大眾提倡負責任消費，分享佳節的喜悅。



「聖誕社企市集嘉年華」啟動儀式



聖誕節報佳音，用歌聲傳遞歡樂

活動第二天，200位來自聖雅各福群會的基層兒童及家人獲邀參加社企主辦的工作坊，社企還準備了魔術表演、講故事和扭氣球等娛樂活動以及派發聖誕禮品，讓小朋友滿載而歸。

花園道三號的佳節亮燈儀式請來鷹君音樂兒童合奏團表演聖誕樂曲，率先為大家報佳音。10米高的巨型聖誕樹是節日亮點，經典的樓梯畫亦掛滿LED燈作裝飾，宛如流動的星海，構成絕美的聖誕勝景。



熱鬧的限定市集盡顯和睦社區精神

無聲拍賣會捐助婦女基金會

香港朗廷酒店於12月初舉行令人難忘的聖誕樹亮燈儀式。今年的聖誕樹以LED燈和代表十二星座的發光球體作特色，還具備互動功能，閃閃生光就如一串彗星，鼓勵路過的人士在聖誕樹下許願。

香港朗廷酒店踐行酒店分部的可持續發展承諾，佳節後將聖誕樹的9個球體改造成為實用的家居裝飾用品，在整個12月進行無聲拍賣，來賓可在網上競投。我們秉承樂善好施的分享精神，將所有拍賣收益捐贈酒店的慈善機構夥伴婦女基金會，支持該非牟利組織改善香港婦女及年青少女的生活。



香港朗廷酒店的Streamer Constellation聖誕樹由閃亮球體和LED燈拼湊而成

聖誕願望成真計劃2023

2023年聖誕節期間，本集團聯同香港單親協會推行「聖誕願望成真計劃2023」，舉行聖誕派對。在活動中，義工們與單親兒童玩小組遊戲建立聯繫，一同享受歡樂時光。鷹君義工根據小朋友的聖誕願望，準備了許多貼心禮物，包括運動器材、背囊、文具、美術用品、棋類遊戲和枕頭，分別送贈孩子們，分享節日的喜悅，然後一起享用豐盛的聖誕大餐。



義工與小朋友一同慶祝聖誕佳節

中秋節探訪護老中心

上海虹橋康得思酒店的同事行善也不甘後人，分別到新虹養老院、彩虹學校和新虹圖書館進行中秋探訪，向社會各階層的長者及小朋友餽贈明閣中菜廳的精美月餅和禮物。

香港朗廷酒店與香港五旬節會的「長者中心探訪活動」計劃合作，捐贈400個月餅禮包與市民共度中秋節。

香港康得思酒店向七間支援低收入弱勢家庭的慈善機構捐贈月餅，於9月22日至28日期間共捐出800盒月餅。



與長者共慶佳節

幫助無家者

波士頓朗廷酒店於2023年11月為St. Francis House舉辦衣物捐贈活動，該慈善機構為無家者提供食物、衣服和洗漱用品。我們收集及捐贈的衣物載滿20多個大袋，包括冬季保暖衣物和商務服裝，為正在尋找工作的人士提供服飾。捐贈物品趕及在感恩節假期前送到，當時St. Francis House收容了2,000多名無家者，向他們提供節日美食並派發慈善贈品。

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店向當地無家者庇護所Union Station捐贈300包個人衛生用品。項目動員多個部門的員工，各自獻出專門技能，幫忙安排捐贈、籌款和行動。Union Station已將所有衛生用品包贈送他們服務的弱勢社群。

為有需要人士提供食品

本集團義工隊支持協助長者就業的社企銀杏館，贊助「愛心關懷行動」，向社區內有需要人士捐贈160個飯盒和湯包。飯盒包裝後派發給基層社群，當中特別關顧獨居長者及低收入家庭。

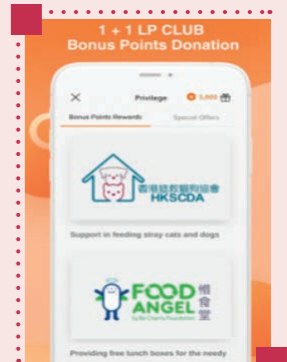


「愛心關懷行動」溫馨送暖

冠君產業信託「1+1捐贈LP CLUB積分」慈善活動

冠君產業信託與兩間本地非牟利組織「惜食堂」及「香港拯救貓狗協會」合作，捐贈5,000份愛心飯盒和200隻流浪貓狗兩個月的食糧。朗豪坊商場在LP Club會員計劃下推出「1+1捐贈LP CLUB積分」慈善活動，LP Club會員每捐贈5,000分積分，便可轉為港幣20元的捐款支持這兩家慈善機構。為使活動發揮雙倍力量，冠君產業信託將捐贈同額款項予有關慈善機構，以達致「1+1」雙倍效果。

此外，商場並參與「惜食堂」智能食物捐贈項目「智•惜食夥伴」計劃，於地庫一層設有智能食物捐贈機，以另一方式行善。公眾可捐贈剩餘食物，由「惜食堂」製作飯餐或食物包，幫助社會上的弱勢社群。



1+1社區支援：分享暖餐展關懷

優化營運

本集團深明我們有責任確保營運及商業實務達到理想的效率和效益，為客戶、來賓、租戶、用戶及其他持份者帶來正面和難忘的體驗。本章探討我們如何創造這些體驗以及與夥伴攜手構建可持續發展的價值鏈。

優化營運

供應鏈管理

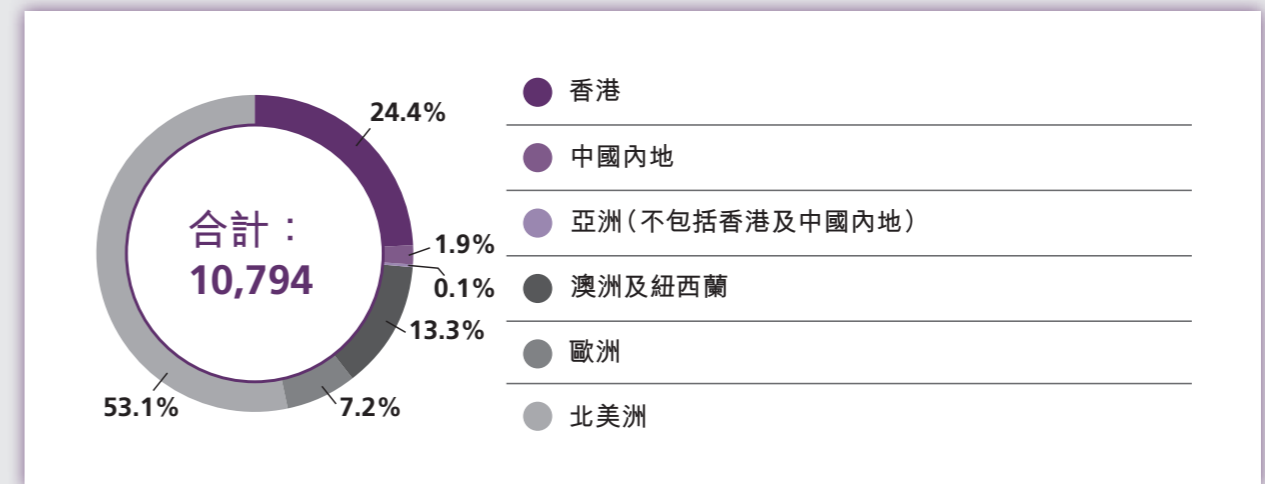
本集團認同我們有責任在供應鏈提倡可持續發展常規。我們設有**供應商操守守則**，有系統地管理環境及社會風險，包括商業誠信和公平的勞工慣例，例如避免出現童工及強迫勞工的情況，以及各種環境問題。供應商操守守則已納入招標文件中，以便供應商知悉相關要求。

為確保供應商遵守我們的可持續發展原則，本集團將供應商操守守則的規定制作成為問答形式的核對清單，供應商必須定期填寫該核對清單，本集團分析其回覆率和評分情況，以確保符合守則。

本集團於2021年制訂《**可持續採購政策**》(僅提供英文版本)，提倡在甄選供應商時選購環境友善的產品和服務。該政策要求採購人員在採購時盡量考慮多項相關的环境因素，以減低環境及社會的影響。我們的自有酒店亦依照本集團的供應商操守守則，要求主要供應商每三年填寫一份核對清單，讓我們了解其可持續發展表現狀況。酒店分部亦已制定《**責任採購政策**》，管理供應鏈上的重要環境和社會議題。本集團的管理酒店除要遵行酒店擁有人的政策、常規及規定外，如情況許可亦須遵守和採納本集團的供應商操守守則。

於2023年向本集團提供商品和服務，按地區劃分的供應商總數，如下圖示：

按地區劃分的供應商總數



我們採購時考慮的因素

- ✓ 盡量減少採購有毒、對環境有害及破壞生物多樣性的產品
- ✓ 選擇能源和用水效益較高的產品
- ✓ 避免使用即棄產品
- ✓ 優先採購回收物料含量較高及包裝較精簡的產品
- ✓ 向本地供應商或弱勢社群採購產品及服務

酒店奉行可持續採購方針

鷹君集團鼓勵旗下所有酒店支持本地農作物及農業計劃，在可行情況下盡量向已獲得本地和國際可持續發展認證的供應商購買肉類及海鮮。我們自有和管理的酒店均已著手制訂可持續採購指引與程序。

例如，現時多倫多切爾西酒店的七成食材是購自當地的供應商，並與當地農夫合作。酒店優先採購時令蔬果，確保可從就近來源購得最新鮮的當地食材。



物業管理服務

創造優越的客戶體驗

我們承諾向客戶提供優質服務，不論是我們酒店的住客或我們所管理物業的租戶及顧客，亦全力滿足他們的期望與需要。本集團的附屬公司均制訂了相關系統及政策，以提供客戶服務和支援、處理投訴及解決爭議。

本集團根據香港的《商品說明條例》或海外業務的當地相關法律及規例，提供準確的資料、公平和負責任的市場推廣及合約，以保障顧客。

鷹君集團的物業管理分部實施ISO 9001質量管理體系，確保服務能滿足顧客需要及提升客戶滿意度。



ISO 9001質量管理體系的要求

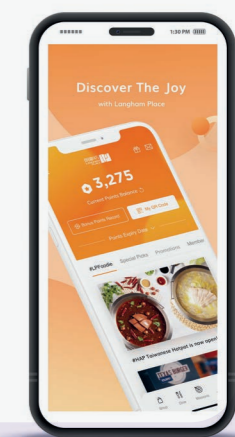
- ✓ 設立「客戶意見系統」以收集顧客的表揚、投訴及一般查詢
- ✓ 每年向租戶進行問卷調查，收集意見
- ✓ 適時回覆顧客的意見，並制訂改進措施
- ✓ 在所有申請表格附上個人資料收集聲明
- ✓ 嚴格按照政府規定保存和處置所收集的個人資料

為鞏固服務質素，確保員工緊貼最新的趨勢及發展，我們於年內定期提供各類培訓，包括「優質服務及文化構建」、「緊急應變準備及保安」、「職業健康與安全」、「技術技能」、「環境管理」和「管理及監督技巧」等課題。

朗豪坊商場手機應用程式

朗豪坊商場不斷提升零售服務質素，致力提高客戶的忠誠度和建立聲譽。LP CLUB手機應用程式為會員提供購物、餐飲、泊車及生活品味禮遇。這款方便易用的應用程式設有以下重要功能：

- 1  設有自助登記積分功能，讓用戶在朗豪坊購物時賺取積分和換領獎賞
- 2  參加商場的VIP專屬活動及享受限定禮遇
- 3  專享朗豪坊的無縫、免觸式泊車體驗
- 4  探索最新的推廣活動、精選推介及#LPFoodie動態
- 5  獲取最新優惠消息和追蹤喜愛的品牌及食肆
- 6  商場商店及食肆指南
- 7  管理LP Club會員賬戶及積分



用心聆聽，力求卓越

我們旨在於所有管理物業完善記錄和跟進各類客戶意見，包括表揚、投訴及一般查詢，並作適當處理和分類。我們亦會定期分析收集所得的客戶意見，務求不斷提高服務水平。

我們定期安排同事接受培訓，並聘請外界培訓機構每年為客戶服務團隊提供客戶服務培訓，而高級客戶關係主任則每年為客戶服務大使安排三次分享會。

優化服務迎合社會最新需要

朗豪坊：共融的購物商場

朗豪坊商場已成為香港最為寵物及主人友善的共融商場之一。於2022年，商場在租戶熱烈支持下推出寵物車租借服務，並在商場客戶服務處提供基本寵物用品。



商場還提供其他具包容性和無障礙的設施和服務，包括：

- 哺乳和育嬰室
- 無障礙通道和洗手間
- 無障礙停車場
- 方便輪椅使用者的斜道
- 臨時庇護處
- 輪椅租借服務
- 特殊的投影照明和彩色警示牌避免發生意外
- 專為輪椅使用者設置的禮賓處

室內空氣質素

於2023年，花園道三號、朗豪坊商場及辦公大樓和鷹君中心連續第十年獲香港政府環境保護署頒發卓越級別室內空氣質素檢定證書。此外，花園道三號、朗豪坊及鷹君中心亦獲環境運動委員會頒發清新室內空氣證書。

慇懃稱心的酒店服務

為致力提高客戶忠誠度，我們的酒店分部持續改進，為客戶提供最優質的服務。我們旨在洞察客戶所需，適時提供體貼可靠的優質服務，鼓勵酒店員工在提升客戶滿意度、提供創新及卓越服務，以及保障顧客資料私隱等工作上不斷求進。

健康與安全

我們的酒店除了致力提升客戶忠誠度及豐富客戶體驗，也非常重視殘疾人士的舒適與安全。本集團旗下酒店均遵照當地法規和守則為殘疾客人提供住宿，有關措施包括但不限於：

- 所有主要酒店區域以及大部分會議室和宴會廳均設有輪椅通道
- 殘疾人士客房數量符合當地指引的最低要求，設施包括無障礙洗手盆、淋浴間、廁所扶手和大門窺視鏡
- 提供輪椅供客人使用
- 最少設置一個男女均可使用的洗手間或性別友善廁所洗手間，以供行動不便的顧客使用
- 人力資源部為員工提供培訓，以確保遵守保障殘疾人士法規

餐廳食品安全

本集團設有多項機制，確保旗下所有酒店達到高水平的食品安全標準，並妥善處理食物，包括：

- 「安全衛生和食品處理規範」的標準操作程序，涵蓋一般安全及衛生、食品標籤系統、儲存和烹調、設備及用具、熱食、冷食和其他項目
- 定期舉行的健康與安全委員會會議
- 廚房工作人員定期舉行的安全會議

產品責任

負責任的市場推廣

我們嚴守政府法規和業界指引，保持高透明度的溝通，努力確保以負責任的營銷方針進行市場推廣，提升客戶滿意度，並持守最高標準的專業精神及誠信。

本集團除依照內部程序營運外，同時確保所有銷售、市場推廣及傳訊物料嚴格遵守當地相關的法律與規例，包括《一手住宅物業銷售條例》及香港地政總署的「預售樓花同意方案」。

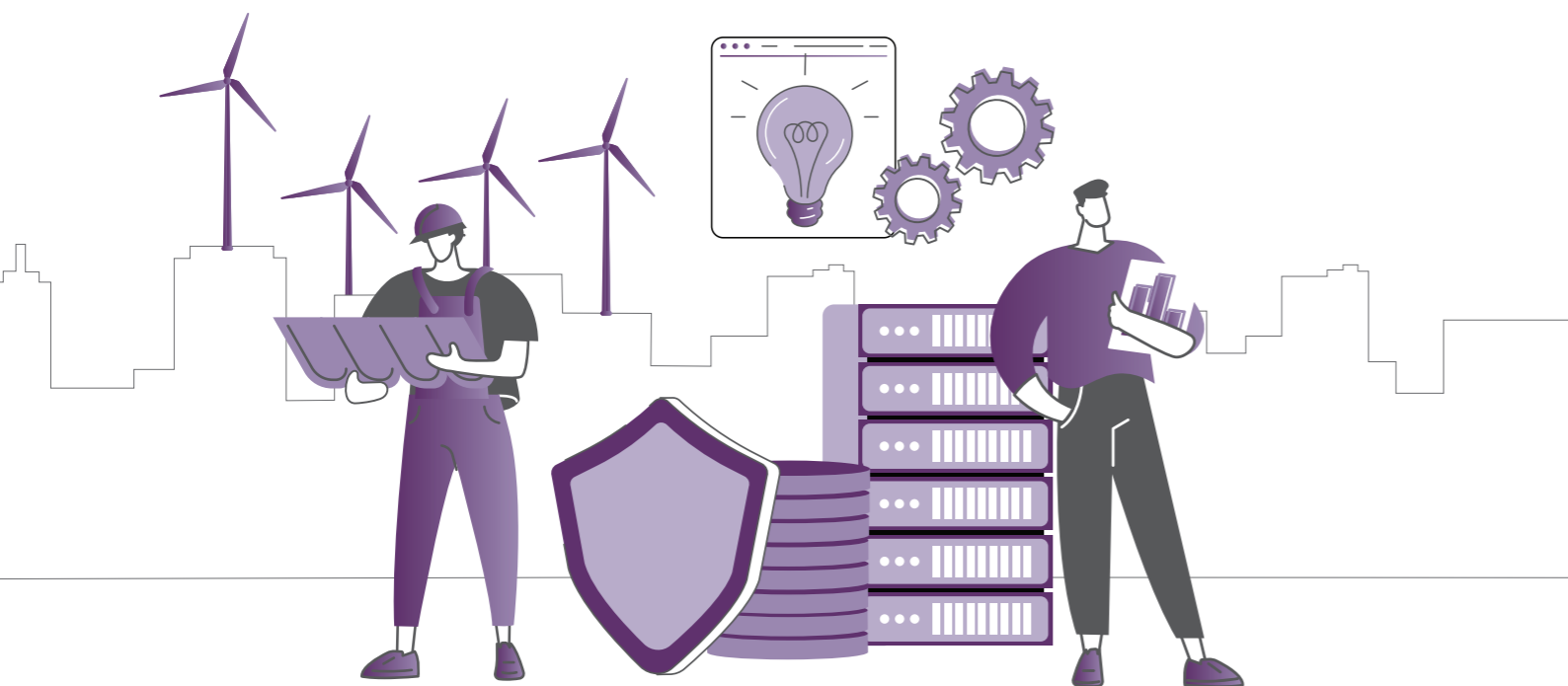
數據保護、個人資料私隱及網絡安全

本集團承諾保障數據私隱和保護客戶及來賓的個人資料。我們的物業管理部門及酒店分部均訂有嚴格而透明的政策與程序，以充分保護資料及應對任何與數據保護相關的事務。

為減低遙距存取的安全風險，我們已採取額外措施加強用戶身份驗證程序，以保障系統和網路安全。此外，我們亦進行網絡釣魚演習，提高同事及企業管理團隊的資訊安全意識。本集團已採取多項解決方案，加強漏洞偵測，務求鞏固本集團的數據保護管理架構。

物業管理

朗豪坊商場及LP CLUB承諾保障顧客的私隱，已制訂穩健的《私隱政策》，並上載至朗豪坊網站供公眾閱覽。



酒店

酒店分部依照多項標準保護客戶的個人資料：

設計和預設資料保護功能—適用於涉及收集和處理個人數據的所有業務流程及系統。這套標準確保資料只會應用於個別服務的核心功能，並會應用私隱強化技術，盡量減低洩露個人資料的風險，而且不會收集不必要的資料，以及訂明其他相關準則。

資料當事人要求—訂明酒店分部處理資料當事人要求的主要規定，並指定個人客戶有權存取、刪除、更正和禁止處理其個人資料，並可反對酒店分部持有其任何個人資料。

資訊安全事故應變指引—列明酒店分部處理資訊安全事故的方法，包括個人資料外洩，闡述如何合規、正確、有效和適時地處理此類事件，從而將損害減至最小。

持續評估及監察—詳述酒店分部就處理持續評估及監察流程制訂的主要規定，並簡述進行重大變更前、重大變更期間和例行維修時的資料保護影響評估標準。

第三方資料保護盡職審查—詳述酒店分部對第三方資料進行盡職審查的主要責任，屬於第三方資料管理生命周期的重要環節。這套標準旨在列明應如何採取措施減低資料保護風險。

網絡安全

於2023年初，本集團資訊科技督導委員會建議，本集團內部每名電郵用戶每年最少參加一次意識推廣培訓，學習如何減低網絡攻擊。

網絡安全培訓課題

- ✔ 何謂網絡安全和人工智能深偽技術？
- ✔ 網絡攻擊的最新趨勢
- ✔ 工作間網絡安全
- ✔ 保護敏感資料小貼士

於9月，我們舉辦名為「網絡安全：認識隱藏風險」的網上研討會，簡介網絡安全和網路攻擊的最新趨勢，同時講解工作間網絡安全，包括數據安全、網絡釣魚攻擊及社交工程。





專題故事



房地產科技

科技對本集團推行可持續發展措施的作用愈趨重要。我們積極節能改造和採用面向未來的設計，目前正努力確保現有及新建樓宇裝備完善，可穩妥地迎接未來，同時實現鷹君氣候領導策略的目標。我們為現有樓宇進行重新校驗工程，當中採用多種創新科技，部分項目更作為房地產科技初創企業試驗創新技術的場地。

花園道三號智能洗手間翻新工程

我們將於未來五年翻新洗手間相關設施為「智能洗手間」，它們配備多項智能特色：



採用創新隔熱漆提高能源效益

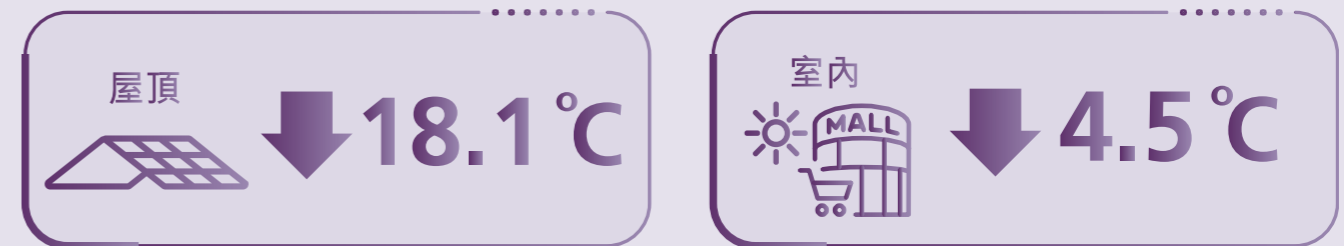
於2019年的空調系統耗電約佔香港總用電量26%，佔全港商用樓宇總能源消耗量約22%。為應付商用樓宇的空調能源需求，香港每年需排放約470萬公噸二氧化碳。

朗豪坊商場推行先導項目，試驗在一個冷卻塔的電動機控制中心其屋頂塗上嶄新的「製冷塗料」，藉此評估其冷卻能力和節能潛力。我們隨後在現場進行測試，量度屋頂及其他無遮蔽範圍的表面溫度，以進行基準分析。此外，我們亦分別在塗上「製冷塗料」之前和之後量度了測試地點的室內天花溫度及室內氣溫。

這款塗料由一間本地初創企業設計，靈感來自撒哈拉沙漠的銀蟻，採用輻射冷卻原理。銀蟻的毛髮呈三角形圓柱體，可產生高效的太陽反射，在日間產生十分顯著的輻射冷卻效果。在物體表面塗上「製冷塗料」後，可阻擋入射的熱輻射和通過中紅外線輻射散熱，達到降溫效果。

現場測試的結果顯示，屋頂表面溫度和室內氣溫均顯著下降。雖然還需要進一步測試，但這種創新塗料肯定可提高室內熱舒適度，並減低採暖通風和空調系統的能源費用。

應用「製冷塗料」後溫度降低：



附錄

附錄一：獎項、證書、會員及約章

環境

主辦機構	獎項	獲獎單位
環境及生態局和機電工程署	重新校驗 • 智析慳電銅獎	花園道三號
香港綠色建築議會	香港綠建商舖聯盟大獎2023	
	— 年度合作項目(循環經濟)大獎	冠君產業信託
	— 年度最綠模範商場大獎	朗豪坊商場
機電工程署	香港建築物能源效益註冊計劃—良好能源表現認證(現有建築物)	朗豪坊
環境運動委員會	香港環境卓越大獎2021	
	酒店及康樂會所—金獎	香港逸東酒店
	酒店及康樂會所—銀獎	香港康得思酒店
	香港環境卓越大獎2022	
	物業管理(工商業) — 優異獎	堅信物業管理服務有限公司—花園道三號
環境運動委員會	香港綠色機構認證	
	— 節能證書—卓越級別	鷹君中心
	— 清新室內空氣證書—卓越級別	
	— 減廢證書—良好級別	
	— 節能證書—卓越級別	朗豪坊
	— 清新室內空氣證書—卓越級別	
	— 減廢證書—卓越級別	
	— 減碳證書	
	— 節能證書—卓越級別	花園道三號
	— 清新室內空氣證書—卓越級別	
	— 減廢證書—卓越級別	
	— 減碳證書	

主辦機構	獎項	獲獎單位
《彭博商業周刊／中文版》和德勤	ESG領先企業大獎2023 — ESG領先企業獎 — 領先環保項目獎	冠君產業信託
香港管理專業協會	香港可持續發展獎2023 (中小型機構組別) — 香港可持續發展大獎 — 典範獎 — 優秀可持續發展措施獎(經濟範疇) — 優秀可持續發展措施獎(環境範疇)	冠君產業信託
	香港可持續發展獎2023 (大型機構組別) — 卓越獎	香港逸東酒店
Green Tourism	綠色旅遊—金獎	倫敦朗廷酒店
貓途鷹	貓途鷹綠色領袖—金級	倫敦朗廷酒店
Green Key Global	4 Green Key Eco-Rating	多倫多切爾西酒店

社會

主辦機構	獎項	獲獎單位
香港警務處	西九龍最佳保安服務選舉2022	
	— 榮譽管理物業獎	朗豪坊
	— 最佳管理公眾停車場獎項	朗豪坊
水務署	大廈優質供水認可計劃—食水—金證書	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
水務署	大廈優質供水認可計劃—沖廁水—金證書	朗豪坊
	大廈優質供水認可計劃—沖廁水—藍證書	花園道三號
環境保護署	室內空氣質素檢定證書—卓越級別	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
機電工程署	優質升降機服務認可計劃—金獎	朗豪坊

主辦機構	獎項	獲獎單位
僱員再培訓局(ERB)	ERB人才企業嘉許計劃	堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
康泰納仕旅遊者雜誌 《Condé Nast Traveler》	2023年讀者之選：	
	美國芝加哥最佳十間酒店中第五名	芝加哥朗廷酒店
	香港及澳門、中國、亞洲最佳十間酒店中第五名	香港逸東酒店
	英國倫敦最佳三十間酒店中第十五名	倫敦朗廷酒店
	澳洲及紐西蘭最佳十間酒店中第十名	墨爾本朗廷酒店
	中國上海最佳五間酒店中第五名	上海新天地朗廷酒店
	澳洲及紐西蘭最佳十間酒店中第三名	悉尼朗廷酒店
《精英旅行者》	「2023全球最佳100家酒店」：編輯精選	芝加哥朗廷酒店
	「2023全球最佳100家酒店」：最佳美食套房	倫敦朗廷酒店
《國家地理旅行者》(英文版)	2023年《國家地理旅行者》(英國)酒店獎：經濟型酒店類別亞軍	香港灣仔Ying'nFlo
《漫旅》旅遊雜誌	《Travel + Leisure》2023亞太區奢華大獎：	
	紐西蘭最佳酒店第五名	奧克蘭康得思酒店
	《Travel + Leisure》2023全球最佳大獎：	
	波士頓最佳酒店第六名	波士頓朗廷酒店
	芝加哥最佳酒店第六名	芝加哥朗廷酒店
紐約最佳酒店第六名	紐約第五大道朗廷酒店	
《漫旅》旅遊雜誌	《Travel + Leisure》2023亞太區奢華大獎	
	紐西蘭酒店最佳水療中心第三名	奧克蘭康得思酒店(「川」水療中心)
	香港酒店最佳水療中心第九名	香港蘭康得思酒店(「川」水療中心)
	澳洲酒店最佳水療中心第五名	悉尼朗廷酒店(「川」水療中心)

主辦機構	獎項	獲獎單位
《美國新聞與世界報道》	2023年美國最佳酒店獎	
	美國最佳酒店第二十九名、波士頓最佳酒店第三名和麻薩諸塞州最佳酒店第三名	波士頓朗廷酒店
	美國最佳酒店第八名、芝加哥最佳酒店第一名和伊利諾伊州最佳酒店第一名	芝加哥朗廷酒店
	美國最佳酒店第二百二十八名、帕薩迪納最佳酒店第一名和加州最佳酒店第三十八名	帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店
	歐洲最佳酒店第一百三十一名、倫敦最佳酒店第十七名和英國最佳酒店第十七名	倫敦朗廷酒店
	美國最佳酒店第一百二十一名、紐約市最佳酒店第十三名和紐約州最佳酒店第十三名	紐約第五大道朗廷酒店
2023年維多利亞酒店住宿獎	2023年維多利亞酒店住宿創新、可持續發展、培訓和社區服務卓越獎	墨爾本朗廷酒店
米芝蓮指南(香港及澳門)	米芝蓮三星評級	唐閣(香港朗廷酒店)
	米芝蓮一星評級	明閣(香港康得思酒店)
	米芝蓮一星評級	逸東軒(香港逸東酒店)
米芝蓮指南上海	米芝蓮一星評級	唐閣(上海新天地朗廷酒店)
	米芝蓮一星評級	明閣(上海虹橋康得思酒店)
《福布斯旅遊指南》	福布斯旅遊指南2023－五星酒店評級	芝加哥朗廷酒店 倫敦朗廷酒店
2023年HM Awards	高度讚揚之澳大利西亞酒店和紐西蘭豪華酒店	奧克蘭康得思酒店

社區

主辦機構	獎項	獲獎單位
環保促進會	聯合國可持續發展目標香港成就獎2023	
	可持續發展目標獎－目標3:健康與福祉	鷹君集團
	可持續發展目標獎－目標17:全球夥伴	冠君產業信託
香港社會服務聯會	2022/2023「商界展關懷計劃」－ 「15年Plus商界展關懷」標誌	堅信物業管理服務 有限公司－朗豪坊
		香港逸東酒店
		香港康得思酒店
	2022/2023「商界展關懷計劃」－ 「10年Plus商界展關懷」標誌	鷹君集團
		冠君產業信託
		2022/2023「商界展關懷計劃」－ 「5年Plus商界展關懷」標誌
皇家特許測量師學會	皇家特許測量師學會香港年度大獎2023 企業社會責任項目－高度讚賞殊榮	冠君產業信託
公平貿易	2022/23公平企業大賞	冠君產業信託

會員

機構	會員
商界環保協會	企業會員
香港綠色建築議會	黃金贊助會員
香港綠色金融協會	會員

約章

主辦機構	約章	獲獎單位
商界環保協會	低碳約章	鷹君集團
香港邁向碳中和	碳中和合作夥伴	鷹君集團有限公司
環境及生態局	節能約章和4T約章	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
環境保護署	惜食約章	朗豪坊 花園道三號

附錄二：2023年ESG表現數據概要

(A) 環境表現¹

層面	單位	2022		2023	
		香港物業	酒店分部	香港物業	酒店分部
1. 能源耗量^{2,3,4}					
直接能源耗量					
• 柴油	吉焦耳	411.91	68.24	260.67	266.48
• 汽油	吉焦耳	490.72	40.62	539.18	194.36
• 液化石油氣	吉焦耳	–	36.63	–	211.26
• 生物柴油	吉焦耳	–	–	–	50.60
• 天然氣	吉焦耳	–	161,286.90	–	217,050.70
間接能源耗量					
• 外購用電量	吉焦耳	142,485.35 ⁵	396,433.37	142,912.05	424,418.91
• 場內產生的可再生電力(太陽能)	吉焦耳	25.14	–	221.75	–
• 煤氣	吉焦耳	–	35,666.38	–	48,469.08
• 外購供暖、蒸汽和供冷	吉焦耳	–	59,155.68	–	67,020.13
總能源耗量	吉焦耳	143,413.12 ⁵	652,687.82	143,933.65	757,681.52
能源消耗密度	吉焦耳/平方米/年	0.35	1.05	0.35	1.23
2. 碳排放^{2,3,6}					
直接碳排放量(範圍一) ⁷	公噸二氧化碳當量	68.00	10,317.50	235.96 ⁸	12,711.30
間接碳排放量(範圍二) ^{9,10}	公噸二氧化碳當量	21,724.69	41,431.55	21,739.87	45,978.01
總碳排放量(範圍一及二) ¹¹	公噸二氧化碳當量	21,792.69	51,749.05	21,975.83	58,689.31
總碳排放密度(範圍一及二)	公噸二氧化碳當量/平方米/年	0.051	0.084	0.053	0.095
3. 耗水量^{2,3}					
都市耗水量	立方米	274,345 ⁵	1,201,092 ⁵	254,232	1,460,811
耗水密度	立方米/平方米/年	0.67	1.94	0.62	2.36

層面	單位	2022		2023	
		香港物業	酒店分部	香港物業	酒店分部
4. 無害廢棄物					
無害廢棄物總量(堆填)	公噸	3,856.92 ¹²	3,116.21	4,180.64 ¹²	4,728.96
無害廢棄物總量(焚化)	公噸	–	149.38	–	157.64
5. 有害廢棄物¹³					
有害廢棄物總量	千克	905.6	208	340	761
6. 回收物料量					
• 紙張	公噸	148.77 ⁵	406.12	156.52	434.05
• 金屬	公噸	0.40 ¹⁴	14.59	0.47 ¹⁴	12.56
• 塑膠	公噸	0.52	9.16	0.68	10.47
• 玻璃	公噸	0.38	276.63	5.59	307.19
• 廚餘/有機廢棄物	公噸	18.59 ⁵	679.43	22.69	932.88
• 廢置食用油	公噸	–	43.39	–	61.33
• 其他 ¹⁵	公噸	–	127.20	–	207.61

(B) 社會表現^{1,16}

層面	2022 香港物業		2022 酒店分部		2023 香港物業		2023 酒店分部	
	1. 供應鏈							
按地區劃分 ¹⁷								
香港	1,128	96.9%	1,052	20.6%	906	98.1%	1,724	17.5%
中國內地	9	0.8%	159	3.1%	4	0.4%	198	2.0%
亞洲(不包括香港及中國內地)	8	0.7%	—	—	5	0.5%	10	0.1%
澳洲及紐西蘭	4	0.3%	1,441	28.1%	0	0.0%	1,431	14.5%
歐洲	7	0.6%	324	6.3%	4	0.4%	775	7.9%
北美洲	8	0.7%	2,143	41.9%	5	0.5%	5,732	58.1%
2. 員工概況¹⁸								
員工總數	819		4,821		844		5,418	
按性別劃分								
男性	455	55.6%	2,465 ¹⁹	51.1%	468	55.5%	2,712 ¹⁹	50.1%
女性	364	44.4%	2,354 ¹⁹	48.8%	376	44.5%	2,704 ¹⁹	49.9%
按年齡組別劃分								
20歲以下	2	0.2%	74	1.5%	3	0.3%	66	1.2%
20歲至29歲	107	13.1%	1,128	23.4%	111	13.2%	1,429	26.4%
30歲至39歲	205	25.0%	1,235	25.6%	199	23.6%	1,365	25.2%
40歲至49歲	206	25.2%	1,049	21.7%	212	25.1%	1,162	21.4%
50歲或以上	299	36.5%	1,335	27.7%	319	37.8%	1,396	25.8%
按僱傭合約劃分								
長期 ²⁰	811	99.0%	4,732	98.2%	813	96.3%	5,258	97.1%
合約 ²¹	8	1.0%	89	1.8%	31	3.7%	160	2.9%
按僱傭類型劃分								
全職 ²²	796	97.2%	4,216	87.4%	798	94.5%	4,653	85.9%
兼職 ²³	23	2.8%	605	12.5%	46	5.5%	765	14.1%

層面	2022 香港物業		2022 酒店分部		2023 香港物業		2023 酒店分部	
	2. 員工概況							
按地區劃分								
香港	786	96.0%	1,388	28.8%	811	96.1%	1,528	28.2%
中國內地	15	1.8%	533	11.1%	16	1.9%	604	11.2%
北美洲	17	2.1%	1,671	34.7%	15	1.8%	1,885	34.8%
歐洲	1	0.1%	341	7.1%	2	0.2%	369	6.8%
澳洲及紐西蘭	–	–	888	18.4%	–	–	1,032	19.0%
3. 離職員工								
離職員工總數及流失率 ²⁴	311	38.1%	1,920	42.1%	282	33.4%	1,951	37.8%
按性別劃分								
男性	146	31.8%	904	38.7%	136	29.1%	940 ²⁵	36.4%
女性	165	46.1%	1,016	45.7%	146	38.8%	1,010 ²⁵	39.1%
按年齡組別劃分								
20歲以下	1	85.7%	81	125.9%	1	33.3%	67	93.1%
20歲至29歲	71	72.5%	794	76.3%	77	69.4%	796	61.2%
30歲至39歲	100	49.7%	502	42.4%	75	37.7%	520	39.7%
40歲至49歲	62	29.6%	284	28.8%	50	23.6%	296	26.9%
50歲或以上	77	25.1%	259	20.1%	79	24.8%	272	19.6%
按地區劃分								
香港	301	38.5%	416	31.4%	278	34.3%	508	35.0%
中國內地	3	19.4%	299	55.7%	2	12.5%	230	39.8%
北美洲	7	37.9%	475	30.4%	2	13.3%	427	23.8%
歐洲	–	–	100	32.4%	–	–	110	30.8%
澳洲及紐西蘭	–	–	630	75.9%	–	–	676	68.5%

層面	2022 香港物業	2022 酒店分部	2023 香港物業		2023 酒店分部	
4. 新聘員工²⁶						
新聘員工總數及比率			278	32.9%	2,490	48.2%
按性別劃分						
男性	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	138	29.5%	1,169 ²⁷	45.2%
女性			140	37.2%	1,320 ²⁷	51.1%
按年齡組別劃分						
20歲以下	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	4	133.3%	116	160.8%
20歲至29歲			90	81.1%	1,096	84.2%
30歲至39歲			69	34.7%	652	49.8%
40歲至49歲			47	22.2%	366	33.4%
50歲或以上			68	21.3%	260	18.7%
按地區劃分						
香港	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	我們於2023年開始按性別、年齡和地區劃分披露新聘員工比率	274	33.8%	646	44.5%
中國內地			3	18.8%	308	53.3%
北美洲			0	0.0%	626	34.9%
歐洲			1	50.0%	139	38.8%
澳洲及紐西蘭			–	–	771	78.1%
5. 職業健康與安全						
工傷引致損失的工時數事故總計	7	127	3		187	
總工時數(以千計算)	1,948	11,107	1,897		11,836	
工傷損時率引致損失工時比率(LTIR) ²⁸	3.6 ²⁹	11	1.6		15.8	
工傷引致 ³⁰ 損失工作日 ³¹	531	1,708	530		2,522	
工傷引致損失工作日比率(LDR) ³²	272.5	154	279.4		213	
死亡數字(僱員)	0	0	0		0	
死亡率(僱員)	0	0	0		0	

層面	2023			
	香港物業		酒店分部	
6. 員工培訓				
接受培訓的員工總數及百分比 ³³	743	88.0%	–	–
按性別劃分 ³⁴				
男性	395	53.2%	–	–
女性	348	46.8%	–	–
按僱員類別劃分 ³⁵				
高級管理層	18	2.4%	–	–
管理層	233	31.4%	–	–
一般員工	492	66.2%	–	–
員工培訓總時數 ³⁶	4,809		169,505	
按性別劃分(小時) ³⁷				
男性	2,422		82,827	
女性	2,387		86,262	
按僱員類別劃分(小時) ^{35,37}				
高級管理層	147		7,636	
管理層	1,555		161,453	
一般職系員工	3,107			
平均培訓時數 ³⁶				
每名員工平均時數	5.7		31.4	
按性別劃分(小時) ³⁸				
男性	5.2		30.6	
女性	6.3		32.1	
按僱員類別劃分(小時) ³⁸				
高級管理層	5.4		27.6	
管理層	6.3		31.6	
一般職系員工	5.4			

層面	2023 鷹君集團有限公司	
7. 管治		
總貪污定罪案件數目	0	
董事局的組成		
董事總人數	15	
按性別劃分		
男性	11	73%
女性	4	27%
按年齡組別劃分		
20歲至29歲	0	0%
30歲至39歲	1	7%
40歲至49歲	0	0%
50歲或以上	14	93%
按服務年資劃分		
5年或以下	3	20%
6至10年	3	20%
11至20年	0	0%
21至30年	2	13%
30年以上	7	47%

2023報告範圍：

我們的「香港物業」包括：(1)鷹君中心、(2)花園道三號及(3)朗豪坊(朗豪坊辦公大樓及朗豪坊商場)。

我們的「酒店分部」包括：

酒店分部總部、18間自有酒店和服務式公寓包括(1)香港朗廷酒店；(2)香港康得思酒店；(3)香港逸東酒店；(4)倫敦朗廷酒店；(5)波士頓朗廷酒店；(6)悉尼朗廷酒店；(7)墨爾本朗廷酒店；(8)洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店；(9)上海新天地朗廷酒店；(10)芝加哥朗廷酒店；(11)紐約第五大道朗廷酒店；(12)奧克蘭康得思酒店；(13)上海虹橋康得思酒店；(14)華盛頓逸東酒店；(15)多倫多切爾西酒店；(16)逸東軒住寓(藍塘道)；(17)逸東軒住寓(山村道)；(18)香港灣仔Ying'nFlo，以及我們的餐廳明閣(灣仔)。

- 1 所有數值以四捨五入計算。所顯示的總數與所列數值之總和間的任何差異均由四捨五入所致。「-」表示此關鍵績效指標與相關業務的報告無關或在上一報告年度未有作出報告。
- 2 2023年的能源耗量、碳排放量及耗水量涵蓋我們的香港物業位於(1)鷹君中心、(2)花園道三號及(3)朗豪坊(朗豪坊辦公大樓及朗豪坊商場)的香港物業的公用空間及公共服務範圍、(4)總部辦公室營運和(5)三個Eaton Club優質工作空間的運作。我們的總部和三個Eaton Club均位於我們的香港物業內。
- 3 2022年的能源耗量、碳排放量及耗水量涵蓋我們的香港物業位於(1)鷹君中心、(2)花園道三號及(3)朗豪坊(朗豪坊辦公大樓及朗豪坊商場)的香港物業的公共服務及在公用空間、(4)總部辦公室營運。另外，我們的酒店分部則包括17間自有酒店和服務式公寓，以及我們的餐廳明閣(灣仔)。
- 4 從2023年起，我們開始披露各業務板塊所使用的能源類型。為了配合能耗數據的呈現方式，2022年的能源消耗數據進行了調整和更新，以便更好地進行數據比較。
- 5 這些數據已進行調整，以反映我們物業的實際耗用情況。
- 6 碳排放計算標準及方法：
碳排放量計算方法如下：
 - 香港：香港特區政府環境保護署(「環境保護署」)及機電工程署(「機電工程署」)所編製的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引(2010年版)》。中華電力有限公司出版的《2023年可持續發展報告》、碳排放報告的排放因子來源為參照香港電燈有限公司出版的《2022年可持續發展報告》和香港中華煤氣有限公司《2022年環境、社會及管治報告》。
 - 中國內地：中華人民共和國國家發展和改革委員會所編製的《公共建築運營企業溫室氣體排放核算方法和報告指南(試行)(2015年版)》。

- 英國：Department for Energy Security and Net Zero及Department for Business, Energy & Industrial Strategy所編製的「2023 Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting (June 2023)」(僅提供英文版)最後更新於2023年6月28日。
- 加拿大：加拿大政府所編製的「Emission Factors and Reference Values Version 1.1 (June 2023)」(僅提供英文版)。
- 美國：美國國家環境保護局所編製的「GHG Inventory Guidance」(僅提供英文版)。最後更新於2023年12月。
- 紐西蘭：紐西蘭政府所編製的「Measuring emissions: A guide for organisations: 2023 summary of emission factors」(僅提供英文版)。最後更新於2023年8月16日。
- 澳洲：Department of Climate Change, Energy, the Environment and Water發布所編製的「Australian National Greenhouse Accounts Factors: 2023」(僅提供英文版)。
- 世界可持續發展工商理事會(「WBCSD」)及世界資源研究所編製的《溫室氣體核算體系》。最後更新於2023年8月。
- 政府間氣候變遷專門委員會(「IPCC」)第五次評估報告(AR5)：氣候變化刊載之全球升溫潛能值。

二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)及一氧化二氮(N₂O)和氫氟碳化物(HFCs)已包含在溫室氣體計算中，而全氟化碳(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)則不適用。

- 直接碳排放量(範圍一)包括煤氣、天然氣、汽油、車輛汽油的燃燒、用於日常維修及應急發電機檢查的柴油和氫氟碳化物(HFC)製冷劑。酒店分部2022年的數據已重述，以與2023年的能源使用類型保持一致。
- 範圍一排放量的增加是由於冷水機組補充雪種所致。2023年，朗豪坊商場的冷水機組新增了133.9公斤的HCF-134a雪種，相當於174.07噸二氧化碳當量的排放，導致範圍一排放量大幅增加。
- 間接碳排放量(範圍二)包括煤氣、天然氣、冷水、蒸汽及外購電力產生的溫室氣體。
- 因應不同地區當地電網排放因子的更新，以及與2023年能源使用的類型保持一致，該數據已進行重述。
- 除了範圍一和範圍二碳排放之外，我們還開始研究盤查和報告範圍三碳排放的方法和最佳實踐。2023年，我們初步量化了香港物業的範圍三的碳排放量，分為以下類別：
 - 類別1 — 外購商品和服務(政府部門處理食水時耗用電力所致的溫室氣體排放)
2023年，我們的範圍三排放量为110.51噸二氧化碳當量。

排放量根據物業的食水耗用量估算。碳排放報告的排放因子來源為參照水務署2021/22年報。
 - 類別13 — 下游出租資產
2023年，我們的範圍三排放量为5,836.32噸二氧化碳當量。

排放量指涵蓋冠君產業信託擁有並出租予租戶營運產生的排放。2023年，範圍三的排放數據為花園道三號租戶的耗電量。該數據是根據能源質量管理系統所獲得的租戶用電量匯總數據而量化的。碳排放報告的排放因子來源為參照香港電燈有限公司的2022年可持續發展報告。這些數據可代表花園道三號總可出租樓面面積的97.3%。

範圍三排放乃根據世界可持續發展工商理事會及世界資源研究所的《溫室氣體核算體系 — 企業價值鏈(範圍三)核算與報告標準》計算。本集團將繼續透過不同的參與活動與我們的持份者團體密切合作，以收集我們擁有資產內的相關耗用數據，以於未來適時作進一步披露。

- 我們於2023年更新了鷹君中心送往堆填區的廢棄物重量的計算方法。2022年的數據已作出調整，並與2023年所計算的數據方法保持一致，以便進行有意義的數據比較。
- 於本報告年度，本集團產生的有害廢棄物數量並不顯著。本集團產生的有害廢棄物包括螢光燈管、化學廢物及醫療廢物。螢光燈管和化學廢物由合資格回收商收集，以安全方式處理；而醫療廢物則由租戶自行聘請的註冊收集商收集。
- 鷹君中心回收的金屬指回收的鋁罐數量。對於其他物業而言，則記錄收集及回收的金屬的重量。鷹君中心的資料是以收集的鋁罐數量乘以每個鋁罐的重量(15克)來計算。
- 「其他」指其他可回收物，包括蠔殼、傢俱、紡織品、電子廢物、聚苯乙烯泡沫塑料／聚苯乙烯及其他混合的可回收物。
- 數值以四捨五入計算，百分比的總和未必達100%。
- 2022年香港物業的數字包括來自逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)和明閣(灣仔)的供應商，因為採購記錄及相應的供應商數據以及香港物業的供應商資料已處理及儲存於本集團的內部採購電腦系統下。因此，我們酒店分部的數字不包括華盛頓逸東酒店、逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)和明閣(灣仔)的供應商的供應商。2023年，我們提升內部採購電腦系統，並將逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)和明閣(灣仔)的供應商供應商資料記錄在酒店分部系統之下。
- 員工總數指截至2023年12月31日的員工資料。
- 在2022年和2023年，員工總數未必分別達到4,821人和5,418人。由於在2022年和2023年，分別已有兩名員工申報自身為非二元性別。
- 「長期」指與員工簽訂的一份無規定期限的全職或兼職工作合同。
- 「合約」指上述定義的僱傭合同，該合同在特定時間段到期或與時間估算相關的特定工作完成時終止。
- 「全職」指每年至少工作9個月，每週至少30個小時。
- 「兼職」指每週、每月或每年的工作時間少於上述定義的「全職」。
- 流失率的計算方法為每年的離職者總數除以相應類別12個月的平均人數。
- 於2023年，總數可能達不到1,951人，因為2023年有一名員工申報自身為非二元性別。
- 新聘員工比率的計算方法是每年新員工總數除以相應類別12個月的平均人數。
- 於2023年，總數可能達不到2,490人，因為2023年有一名員工申報自身為非二元性別。

- 28 工傷引致損失工時比率(LTIR)指每年每500名員工受傷的數量。其乃按工傷損失時間乘以1,000,000除以工作總時計算。因數1,000,000乃為500名員工每年工作的小時數，以每年50週，每週40小時計算。
- 29 我們更新了管理表現績效數據的記錄方法，並對2022年的數據進行了重述，並與2023年所計算的數據方法保持一致，以便進行有意義的數據比較。
- 30 損失日指員工因職業事故或者職業病不能從事正常工作的天數。
- 31 因傷損失天數不包括所有休息日。
- 32 工傷引致損失工作日比率(LDR)指每年每500名員工損失的計劃工作日數。其乃按工傷總人數乘以1,000,000除以工作總時計算。因數1,000,000乃為500名員工每年工作的小時數，以每年50週，每週40小時計算。
- 33 我們於2023年開始按性別及僱員類別劃分披露香港物業接受培訓的員工百分比。2023年我們的酒店分部並無相關資料。本集團正在積極改進完善數據收集系統，將於未來適時作進一步披露。
- 34 按性別和員工類別劃分的員工培訓時數是根據特定類別參加培訓的員工總受訓時數除以受訓僱員人數計算。
- 35 於2023年，我們將僱員類別重新劃分為三個級別，以便根據員工職位級別和職能更好地評估和滿足不同職位級別的培訓要求。
- 36 酒店分部合併了2023年管理層和一般職系員工的員工培訓記錄。我們正在積極改進完善數據收集系統，按相應僱員類別記錄員工培訓時數，將於未來適時作進一步披露。
- 37 由於2023年逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)和明閣(灣仔)並沒有按性別及僱員類別劃分的員工培訓時數的完整記錄，因此按性別及僱員類別劃分的僱員培訓總時數不包括以上三個資產。2023年，逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)及明閣(灣仔)的培訓總時數和員工總數分別為416小時和25人。
- 38 按性別劃分和僱員類別劃分的平均培訓時數乃按該類別的總培訓時數除以該類別的員工總數計算。由於2023年逸東軒住寓(藍塘道)、逸東軒住寓(山村道)和明閣(灣仔)並沒有按性別及僱員類別劃分的員工培訓時數的完整記錄，因此酒店分部的平均培訓時數的計算不包括以上三個資產。

附錄三：港交所環境、社會及管治報告指引內容索引

強制披露規定	參考及備註
管治架構	可持續發展及企業管治 — 我們的可持續發展方針 — 可持續發展管治與管理 — 可持續發展相關風險管理
匯報原則	關於本報告 可持續發展及企業管治 — 重要性評估及持份者參與
匯報範圍	關於本報告 2023年ESG表現數據概要－匯報範圍

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
A. 環境			
A1 排放物	A1	一般披露 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。	環境為本 — 氣候行動協力前行 — 廢物管理 在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	2023年ESG表現數據概要 氮氧化物、硫氧化物和其他污染物的排放對我們的業務而言並不重大。
	A1.2	直接(範圍1)及間接能源(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)強度(如以每產量單位、每項設施計算)	環境為本 — 氣候行動協力前行 2023年ESG表現數據概要

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
	A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	2023年ESG表現數據概要 我們的業務並沒有產生大量有害廢棄物。
	A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	2023年ESG表現數據概要
	A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到該等目標所採取的步驟	環境為本 — 氣候行動協力前行
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到該等目標所採取的步驟	環境為本 — 廢物管理
A2 資源使用	A2	一般披露 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策	可持續發展及企業管治 — 我們的可持續發展方針 環境為本 — 能源管理 — 水資源管理 優化營運 — 供應鏈管理
	A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以每千秒千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	2023年ESG表現數據概要
	A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	2023年ESG表現數據概要
	A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標以及為達到該等目標所採取的步驟	環境為本 — 氣候行動協力前行 — 能源管理
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	環境為本 — 水資源管理 在2023年，我們於經營業務時沒有遇到求取水源的問題。

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	於二零二三年並無相關可得數據。本集團積極完善數據收集系統並開始內部討論。將於未來適時作進一步披露。
A3 環境及天然資源	A3	一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	可持續發展及企業管治 — 我們的可持續發展方針
	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	環境為本
A4 氣候變化	A4	一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	可持續發展及企業管治 — 我們的可持續發展方針 環境為本 — 氣候行動協力前行 — 能源管理
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對的行動	環境為本 — 氣候行動協力前行

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
B. 社會			
B1 僱傭	B1	一般披露 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	培才展能 — 僱傭及勞工準則 企業網站— 平等機會政策 企業網站— 健康、身心狀態及安全政策 (僅提供英文版本) 企業網站— 工作行為守則 在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	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	2023年ESG表現數據概要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率	2023年ESG表現數據概要
B2 健康與安全	B2	一般披露 有關提供安全工作環境及保護員工避免職業性危害的： (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	培才展能 — 健康與安全 在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率	2023年ESG表現數據概要
	B2.2	因工傷損失工作日數	2023年ESG表現數據概要
	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	培才展能 — 健康與安全
B3 發展及培訓	B3	一般披露 有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	培才展能 — 發展及培訓
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓員工百分比	2023年ESG表現數據概要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數	2023年ESG表現數據概要

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
B4 供應鏈管理	B4	一般披露 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	培才展能 — 僱傭及勞工準則 在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	培才展能 — 僱傭及勞工準則
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	培才展能 — 僱傭及勞工準則 在2023年，在我們的營運中並無發現任何相關情況。
B5 供應鏈管理	B5	一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策	優化營運 — 供應鏈管理 企業網站— 供應商操守守則 企業網站— 可持續採購政策 (僅提供英文版本)
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	2023年ESG表現數據概要
	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、以及有關慣例的執行及監察方法	優化營運 — 供應鏈管理
	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	優化營運 — 供應鏈管理
	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	優化營運 — 供應鏈管理

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
B6 產品責任	B6	一般披露 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	優化營運 －物業管理服務 －慇懃稱心的酒店服務 －產品責任 －數據保護、個人資料私隱及網絡安全 在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	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	在2023年，我們沒有回收本集團提供或使用且具重大影響的產品及服務。
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	優化營運 －物業管理服務 －慇懃稱心的酒店服務 在2023年，我們並未接獲關於提供及使用公司產品與服務而對本集團構成重大影響的確實申訴。
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	優化營運 －物業管理服務 －慇懃稱心的酒店服務
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	優化營運 －物業管理服務 －慇懃稱心的酒店服務

層面及一般披露	關鍵績效 指標	內容	章節及備註
	B6.5	描述消費資料保障及隱私政策，以及相關執行及監察方法	優化營運 －數據保護、個人資料私隱及網絡安全
B7 反貪污	B7	一般披露有關防止賄賂、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	可持續發展及企業管治 －企業管治 企業網站－企業管治 企業網站－反欺詐、賄賂貪污政策(僅提供英文版本) 企業網站－舉報政策(僅提供英文版本)
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	在2023年，本集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	可持續發展及企業管治 －企業管治
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	可持續發展及企業管治 －企業管治
B8 社區投資	B8	一般披露 有關以社區參與來了解發行人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	回饋社區
	B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)	回饋社區
	B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)	回饋社區

附錄四：全球報告倡議組織內容索引

使用聲明	鷹君集團有限公司已參考全球報告倡議組織(GRI)準則編製本報告，報告期為2023年1月1日至2023年12月31日。
所用的GRI	GRI 1：基礎2021

GRI 2：一般揭露2021

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
組織及報導實務		
2-1	組織詳細資訊	有關鷹君集團 2023年報－企業背景
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告 2023年報
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告
2-4	資訊重編	2023年ESG表現數據概要
2-5	外部保證／確信	關於本報告 核實聲明
活動與工作者		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	有關鷹君集團 我們的業務 2023年報－企業背景 優化營運 與過去的報告年度相比，本集團的活動、價值鏈和其他商業關係並沒有重大改變。
2-7	員工	培才展能 2023年ESG表現數據概要 於本報告年度，本集團沒有僱用非保證工時員工。

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
2-8	非員工的工作者	培才展能 2023年ESG表現數據概要
治理		
2-9	治理結構及組成	可持續發展及企業管治 2023年報－企業管治報告
2-10	最高治理單位的提名與遴選	可持續發展及企業管治 2023年報－企業管治報告
2-11	最高治理單位的主席	可持續發展及企業管治 2023年報－企業管治報告－董事會
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	可持續發展及企業管治 2023年報－企業管治報告
2-13	衝擊管理的負責人	可持續發展及企業管治－企業管治 2023年報－企業管治報告－董事會授權
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	可持續發展及企業管治報告－重要性評估及持份者參與
2-15	利益衝突	2023年報－企業管治報告 企業網站－ 工作行為守則
2-16	溝通關鍵重大事件	可持續發展及企業管治－企業管治 企業網站－ 工作行為守則
2-17	最高治理單位的群體智識	2023年報－企業管治報告
2-18	最高治理單位的績效評估	2023年報－企業管治報告
2-19	薪酬政策	2023年報－企業管治報告－薪酬委員會 2023年報－綜合財務報表附註－附註11董事及僱員酬金
2-20	薪酬決定流程	2023年報－企業管治報告－薪酬委員會

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
2-21	年度總薪酬比率	2023年報－綜合財務報表附註－附註11董事及僱員酬金 基於保密限制，我們無法披露年度總薪酬比率。
策略、政策與實務		
2-22	永續發展策略的聲明	可持續發展督導委員會寄語 可持續發展及企業管治－企業管治
2-23	政策承諾	可持續發展及企業管治－我們的可持續發展方針 可持續發展及企業管治－企業管治
2-24	納入政策承諾	可持續發展及企業管治－我們的可持續發展方針－企業管治 企業網站－企業管治 企業網站－工作行為守則
2-25	補救負面衝擊的程序	可持續發展及企業管治－企業管治
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	可持續發展及企業管治－企業管治
2-27	法規遵循	可持續發展及企業管治－企業管治 於2023年，本集團並沒有因違反環境、社會及經濟相關法規而被罰款或遭受非金錢制裁。
2-28	公協會的會員資格	獎項、證書、會員及約章

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
利害關係人議合		
2-29	利害關係人議合方針	可持續發展及企業管治－重要性評估及持份者參與
2-30	團體協約	目前，我們正在努力加強相關的報告機制，將在獲得相關資料後予以披露。我們鼓勵員工通過既定管道舉報申訴，並舉報不當行為和違反《工作行為守則》的情況。
GRI 3重大主題2021		
3-1	決定重大主題的流程	可持續發展及企業管治－重要性評估及持份者參與
3-2	重大主題列表	
重大主題(經濟)		
全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 201：經濟績效2016		
3-3	重大主題管理	可持續發展及企業管治－重要性評估及持份者參與
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2023年報－主席報告書－業務回顧及財務回顧
GRI 205：反貪腐2016		
3-3	重大主題管理	可持續發展及企業管治－重要性評估及持份者參與
205-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	可持續發展及企業管治 企業網站－反欺詐、賄賂貪污政策(僅提供英文版本)
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	可持續發展及企業管治 企業網站－反欺詐、賄賂貪污政策(僅提供英文版本)
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2023年ESG表現數據概要

重大主題(環境)

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 302：能源2016		
3-3	重大主題管理	可持續發展及企業管治－我們的可持續發展方針 環境為本 －氣候行動協力前行 －能源管理
302-1	組織內部的能源消耗量	2023年ESG表現數據概要
302-2	組織外部的能源消耗量	2023年ESG表現數據概要
302-3	能源密集度	2023年ESG表現數據概要
302-4	減少能源消耗	環境為本 －氣候行動協力前行 －能源管理
GRI 303：水與放流水2018		
3-3	重大主題管理	環境為本－水資源管理
303-1	共享水資源之相互影響	環境為本－水資源管理 在2023年，我們業務營運所消耗的水均來自當地供應商。我們於經營業務時沒有遇到求取水源的問題。
303-2	與排水相關衝擊的管理	環境為本 －水資源管理
303-5	耗水量	2023年ESG表現數據概要
GRI 305：排放2016		
3-3	重大主題管理	可持續發展及企業管治 －我們的可持續發展方針 －重要性評估及持份者參與 環境為本 －氣候行動協力前行 －能源管理

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2023年ESG表現數據概要
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2023年ESG表現數據概要
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2023年ESG表現數據概要
305-4	溫室氣體排放強度	2023年ESG表現數據概要
305-5	溫室氣體排放減量	環境為本－氣候行動協力前行
GRI 306：廢棄物2020		
3-3	重大主題管理	環境為本－廢物管理
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境為本－廢物管理
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境為本－廢物管理
306-3	廢棄物的產生	2023年ESG表現數據概要
306-4	廢棄物的處置移轉	2023年ESG表現數據概要
306-5	廢棄物的直接處置	2023年ESG表現數據概要

重大主題(社會)

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 401：勞僱關係2016		
3-3	重大主題管理	培才展能 －僱傭及勞工準則 企業網站－ 平等機會政策 企業網站－ 健康、身心狀態及安全政策 (僅提供英文版本) 企業網站－ 工作行為守則
401-1	新進員工和離職員工	2023年ESG表現數據概要
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	培才展能－僱傭及勞工準則
GRI 403：職業安全衛生2018		
3-3	重大主題管理	培才展能－健康與安全 企業網站－ 健康、身心狀態及安全政策 (僅提供英文版本)
403-1	職業安全衛生管理系統	培才展能－健康與安全
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	可持續發展及企業管治 培才展能－健康與安全
403-3	職業健康服務	培才展能－健康與安全
403-6	工作者健康促進	培才展能－健康與安全
403-9	職業傷害	培才展能－健康與安全 2023年ESG表現數據概要
GRI 404：訓練與教育2016		
3-3	重大主題管理	培才展能－發展及培訓
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2023年ESG表現數據概要
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	培才展能－發展及培訓

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 405：員工多元化與平等機會2016		
3-3	重大主題管理	培才展能－多元平等和共融 企業網站－ 平等機會政策
405-1	治理單位與員工的多元化	可持續發展及企業管治－企業管治 2023年報－企業管治報告－董事會多元化 培才展能－多元平等和共融 2023年ESG表現數據概要
GRI 406：不歧視2016		
3-3	重大主題管理	培才展能－多元平等和共融
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	於報告年度，本集團沒有與歧視相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
GRI 408：童工2016		
3-3	重大主題管理	培才展能－僱傭及勞工準則 企業網站－ 供應商操守守則
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	我們並未於業務營運及供應商方面識別任何重大風險。 我們的《 供應商操守守則 》展現我們致力於尊重人權，並於供應鏈避免出現童工及強迫勞工的情況。

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 409：強迫或強制勞動2016		
3-3	重大主題管理	培才展能－僱傭及勞工準則 企業網站－ 供應商操守守則
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	我們並未於業務營運及供應商方面識別任何重大風險。 我們的《供應商操守守則》展現我們致力於尊重人權，並於供應鏈避免出現童工及強迫勞工的情況。
GRI 413：當地社區2016		
3-3	重大主題管理	回饋社區
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	回饋社區
GRI 416：顧客健康與安全2016		
3-3	重大主題管理	優化營運 －物業管理服務 －慇勤稱心的酒店服務 －產品責任
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	於2023年，本集團沒有新增違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
GRI 418：客戶隱私2016		
3-3	重大主題管理	優化營運－數據保護、個人資料私隱及網絡安全
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	於2023年，本集團沒有新增經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

附錄五：核實聲明



香港品質保證局

範圍及目的

香港品質保證局獲鷹君集團有限公司(「鷹君集團」)委託，對其2023年環境、社會及管治報告(「報告」)進行獨立驗證。報告內容覆蓋鷹君集團在2023年1月1日至2023年12月31日環境、社會及管治範疇的表現。

是次核實的目的是對報告的全部內容提供合理保證。報告範圍涵蓋鷹君集團的主要業務及主要子公司在香港及海外的發展、投資及管理的酒店及物業，包括公司總部、自營酒店及主要擁有和／或管理的物業。報告是根據香港聯合交易所有限公司《證券上市規則》附錄C2載列的《環境、社會及管治報告指引》及「不遵守就解釋」條文守則的要求編製。報告同時參考全球報告倡議組織(「GRI」)的《可持續發展報告標準》和氣候相關財務信息披露工作小組(「TCFD」)的建議，作出相應匯報。

香港品質保證局的責任是對報告中所載述的數據和資料的完整性、準確性及可靠性進行獨立驗證，目的是：

- 評定報告所選載的數據及陳述是否準確和一致。
- 檢討用以編製報告的數據及資料管理機制是否可靠。

保證程度和核實方法

核實過程是為獲取恰當的合理保證意見和結論而制定。是次核實工作的執行是根據

- 國際審計與鑒證準則理事會發佈的《國際核證聘用準則3000(修訂版)》「歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用」和
- 《國際核證聘用準則3410》「溫室氣體排放聲明核證聘用」。

核實的範圍按照《環境、社會及管治報告指引》而訂立。核實程序包括檢閱收集、計算和匯報可持續發展表現數據的系統和過程，核實有關文件資料，與負責編製報告的代表面談。相關原始數據和支持證據亦根據抽樣計劃於核實過程中詳細審閱。

獨立性

鷹君集團負責報告的內容編製和陳述。香港品質保證局的核實過程是完全獨立於鷹君集團。就提供此核實服務而言，香港品質保證局與鷹君集團並無任何會影響驗證公正性的關係。

結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局對報告作出合理保證並總結：

- 報告已遵守《環境、社會及管治報告指引》載列的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」條文，並參考全球報告倡議組織(「GRI」)的《可持續發展報告標準》，作出相應匯報；
- 報告參照氣候相關財務信息披露工作小組(「TCFD」)的建議披露信息；
- 報告內的數據和資料可靠完整；
- 報告平衡、清晰、具比較性和及時地將鷹君集團重要和相關的環境、社會及管治方面的表現闡述。

香港品質保證局

沈小茵
審核主管

2024年2月



Scan to view digital edition
of this publication
掃描此 QR 碼查看網上版本

33rd Floor, Great Eagle Centre
23 Harbour Road, Wanchai, Hong Kong
香港灣仔港灣道 23 號
鷹君中心 33 樓

Tel 電話 : 2827 3668 Fax 傳真 : 2827 5799

www.GreatEagle.com.hk