



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)

2024

可持續發展報告



目錄

可持續發展督導委員會寄語	2	獎項、證書、會員及約章	170
可持續發展概覽	4	2024年ESG表現數據概要	184
關於本報告	9	港交所環境、社會及管治報告指引內容索引	202
有關鷹君集團	11	全球報告倡議組織內容索引	211
		國際可持續準則理事會的國際財務報告可持續披露準則 第2號－氣候相關披露索引	222
		核實聲明	236



管治

16



環境

36



人才

84



社區

118



價值鏈

146



可持續發展督導委員會寄語

同心協力 共創明天

若要達成可持續增長，並發揮持久的正面效益，我們必須本著社群精神，憑藉協作、團隊合作和夥伴關係作出積極變革，以推進可持續發展的措施。2024年，鷹君集團熱心投入業務所在的社區，致力在各領域培育人才，繼續追求我們共同的可持續增長願景。

管治

2024年，我們通過更新可持續發展框架並訂立一系列目標及指標，繼續加強可持續發展管治，已制訂新的《氣候變化政策》和優化現有的《環保政策》，主動徵詢各業務分部及外部持份者的意見，確保我們的方針恰當地反映目前的全球可持續發展風險和宏觀趨勢。

環境

近年經常出現破紀錄高溫和極端天氣事件，有見及此，我們加強跨團隊合作，冀盼能減少集團對環境的影響，同時為旗下物業建立氣候抵禦力。因此，集團全球業務組合的整體能源消耗量成功下降，較2019年減少約12.2%，香港的主要業務組合¹則減少13.4%。

我們的團隊通力合作，就20項主要資產進行實質風險情境分析，並為朗豪坊展開有關氣候影響的深入研究。此外，我們的「蠔殼升級再造先導計劃」亦取得成功，充分展示跨界別合作如何啟發可持續的創新意念。該計劃將超過12噸蠔殼轉化為水泥產品的可持續原材料，我們亦樂於在不同論壇及研討會與同業分享成果，希望鼓勵各方加強合作，取得更豐碩的成果。

人才

我們合力締造關注安全和身心健康的職場文化。年內，我們擴展暑期實習及領導力培訓計劃，積極建立未來的人才管道，同時促進接受培訓的同事和導師合作，體現團隊精神。本屆畢業生及暑期實習生共同舉辦了「願景、使命與核心價值嘉年華」，展示集體創意，共同鞏固鷹君集團的企業文化。

社區

我們經常舉辦社區活動，致力建立友善互助的成功社區，讓有需要人士和團體得到支援。活動規模各有不同，並涵蓋三大重點範疇：藝術、青年教育及環境保護。2024年，我們合共投入約8,000小時義工服務。此外，我們亦與本地大學加深合作，支持各種研究項目及學生實習計劃，積極在可持續發展、環境管理和能源科學領域拓展夥伴關係。

價值鏈

2024年，鷹君集團在香港推出「綠『惜』環保約章」(EcoChampion Pledge)。這項租戶參與計劃為期一年，響應的零售及辦公室租戶超過30個。我們鼓勵租戶採取措施適應及緩解氣候變化，並嘉許推廣可持續營運和保護環境最佳實務常規的參與單位。年內，我們簽署《關於中國房地產低碳排放鋼的合作聲明》，與其他地產企業攜手合作，加快推動全國房地產項目使用低碳排放鋼材。

可持續發展由眾多獨立範疇交織，唯有協調合作，始能繁花結果。每一微行，皆匯聚成整體之光。我們對集團2024年的工作成果引以自豪，展望未來續創佳績，繼續共同提振社區與環境之福祉。



羅俊謙

執行董事兼可持續發展督導委員會主席

2025年3月3日

¹ 我們在香港的主要業務組合包括鷹君中心、朗豪坊商場、朗豪坊辦公大樓、花園道三號、香港康得思酒店、香港逸東酒店及香港朗廷酒店。



可持續發展概覽

2024表現重點



已篩查
20
項資產的
實體氣候風險

高級管理層*女性
成員的比例
39%
(截至2024年12月31日)

男女比例
1:1

員工總培訓時數
(小時)
204,500+

義工服務時數
(小時)
~8,000

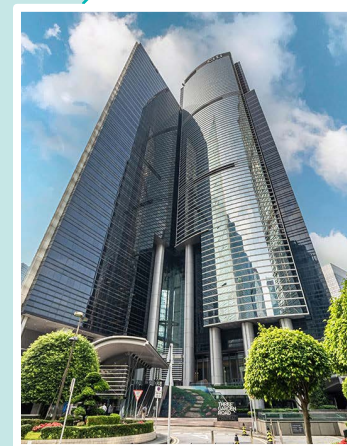
董事會女性
成員的比例

27%
(截至2024年
12月31日)

首份參考國際可持續準
則理事會 (ISSB)《國際
財務報告準則可持續披
露準則第2號—氣候相
關披露》建議的披露

* 高級管理層是指高級經理以上職級的員工。

可持續建築



香港首幢「四鉑金」
現有建築物

花園道三號

- 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
- WELL v2 健康建築標準：核心與外殼—鉑金級
- WiredScore樓宇通訊3.1版鉑金級認證
- 綠建環評既有建築2.0 版綜合評估計劃最終鉑金級
- 零碳就緒建築認證計劃：「超低耗能」評級



朗豪坊

- 綠建環評既有建築2.0綜合評估計劃最終鉑金級
 - ▶ 商場 (2024) ▶ 辦公大樓 (2023)
- EDGE綠色建築認證計劃一級認證
 - ▶ 商場
- 零碳就緒建築認證計劃：「超低耗能」評級
 - ▶ 辦公大樓



朗賢峯第IIA期及IIB期

- 綠建環評新建建築1.2版暫定金級認證



可持續發展標準及認可



Sustainalytics ESG風險評級²

- 低風險評級



香港社會服務聯會

- 2023/2024商界展關懷計劃—15年Plus商界展關懷標誌

Green Key Global
— “Four Key” rating

- 多倫多切爾西酒店



EARTHCHECK

18

間自有及管理的酒店獲得EarthCheck認證



香港環境、社會及管治報告大獎2024

- 優秀新力軍獎—嘉許獎
- 最佳ESG 報告獎(中市值)—嘉許狀



香港管理專業協會「2024年最佳年報獎」

- 環境、社會及管治報告卓越證書



MerComm, Inc舉辦的2024 iNOVA Awards：

- 環保意識：蠔殼升級再造先導計劃—金獎
- 可持續發展報告：2023可持續發展報告—銅獎



環保促進會主辦的「聯合國可持續發展目標香港成就獎2024」

- 機構獎項—銅獎



香港管理專業協會主辦的香港可持續發展大獎2024

- 香港逸東酒店—卓越獎



The Caterer主辦的2024 Cateys Award for Hotel of the Year – Group

- 倫敦朗廷酒店

² Copyright ©2024 Morningstar Sustainalytics, 版權所有。本節所載的資料、數據、分析結果及意見：(1)包括Sustainalytics及/或其內容供應商的專有資料；(2)除非獲特別授權，否則不得複製或轉發；(3)不構成投資建議亦不構成認可任何產品、項目或投資策略，也不構成任何投資策略中對任何特定環境、社會或管治相關議題的考慮；(4)僅供參考；及(5)不保證其完整、準確或適時。本文所載或反映的環境、社會及管治相關資料、方法、工具、評級、數據和意見並不以印度客戶或用戶為對象，亦不擬用於或發佈予印度客戶或用戶，亦不允許發佈予任何印度個人居民或實體。Morningstar Inc.、Sustainalytics 及其內容供應商均不會就任何人士使用資料或第三方就資料採取的行為承擔任何責任，亦不會對與資料或其使用相關的任何交易決策、損害或其他損失負責。使用此等數據受限於<https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>登載的條件。

關於本報告

報告期

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(統稱「鷹君集團」、「鷹君」、「本集團」、「集團」或「我們」)第二份獨立發佈的可持續發展報告。除非另有說明，本報告涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日止年度(「本年度」、「報告年度」)。

報告範圍

本報告的匯報範圍涵蓋本集團位於亞洲、北美、澳紐區和歐洲的酒店及物業發展、投資與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、自有酒店和主要自營寫字樓及零售物業。相關內容載於附錄二。

本集團的主要資產冠君產業信託、朗廷酒店投資及朗廷酒店投資有限公司每年各自發佈可持續發展報告。我們的酒店分部朗廷酒店集團則會發佈可持續發展工作的最新進展。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。

報告標準

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)和國際可持續準則理事會(ISSB)《國際財務報告準則可持續披露準則第2號—氣候相關披露》，以及根據香港交易所(「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「管治」一節闡述我們如何為實現可持續發展目標而作管理及決策。本報告遵循指引中的環境及社會主要範疇，並於以下四個章節作重點介紹：「環境」、「人才」、「社區」及「價值鏈」。此外，我們亦挑選一些關鍵績效指標和個案研究進行詳述，以說明我們的可持續發展表現。



香港設施管理學會主辦的卓越設施管理獎 2023/24

- 堅信物業管理服務有限公司
— 朗豪坊商場



中電創新節能企業大獎2024

- 創新方案大獎
- 傑出級(餐飲業／中小企業／非牟利機構／學校／物業管理)
- 堅信物業管理服務有限公司
— 朗豪坊商場



The Tourism Industry Association of Ontario主辦的 2024 Ontario Tourism Awards of Excellence

- 多倫多切爾西酒店
— Tourism Employer of the Year



CTgoodjobs舉辦的Best HR Awards 2024

- 香港康得思酒店
 - 最佳畢業生及管理培訓生招聘大獎 — 傑出大獎
 - 最佳員工多元、公平及共融策略大獎 — 金獎
 - 最佳Z世代人才吸引力大獎 — 金獎

報告驗證

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，請參閱附錄六：核實聲明。

聯絡我們

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。



本報告及以往的報告均已上載集團網站，歡迎閱覽：
<https://www.greateagle.com.hk/sustainability-disclosure>



有關鷹君集團

業務概覽

本集團於1963年由羅鷹石先生創立，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(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。

朗廷酒店投資及朗廷酒店投資有限公司在香港持有三間酒店，包括分別位於尖沙咀的香港朗廷酒店；旺角的香港康得思酒店；以及位於佐敦的香港逸東酒店。本集團的酒店組合遍佈世界各地，在全球擁有超過10家豪華酒店，並在亞洲、澳紐區、歐洲和北美洲管理超過20家國際酒店，酒店以朗廷酒店、康得思酒店及其他附屬品牌運營，客房數目逾一萬一千間。

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

 香港朗廷酒店

 花園道三號

 香港康得思酒店

 朗豪坊辦公大樓

 香港逸東酒店

 朗豪坊商場

 香港灣仔毅風

 朗賢峯

 香港金鐘毅風

 逸東軒住寓(藍塘道)

 逸東軒住寓(山村道)

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

 佛山嶺南天地康得思酒店

 上海伊敦康得思酒店

 徐州康得思酒店

 合肥朗廷酒店

 海口朗廷酒店

 深圳朗廷酒店

 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

美國

 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

 華盛頓逸東酒店

加拿大

 多倫多切爾西酒店

英國

 倫敦朗廷酒店

澳洲

 悉尼朗廷酒店

 墨爾本朗廷酒店

 黃金海岸朗廷酒店

紐西蘭

 奧克蘭康得思酒店

香港

 中國大陸

 香港

 印尼

 澳洲

 紐西蘭

美國

 英國

加拿大

 加拿大

 美國

(截至2024年12月31日)

財務表現摘要

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

在過去六十一年，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的優質物業，以及由本集團持有之寫字樓、商鋪及住宅物業。



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。



其他業務

本集團同時經營其他業務，包括物業管理、項目管理、採購服務、建材貿易及優質工作間等。



總資產³

99,404
百萬港元



核心業務收益⁴
按核心業務計⁵

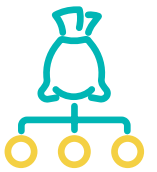
7,833.1
百萬港元



權益持有人應佔除稅後核心溢利

按核心業務計

1,553.0
百萬港元



權益持有人應佔除稅後核心溢利
(每股)

按核心業務計

2.08
港元

有關我們財務表現及相關資訊的詳情，請參閱本集團2024年報。

³ 截至2024年12月31日。

⁴ 於截至2024年12月31日止財政年度。

⁵ 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及美國房地產基金的應佔分派收入，以及財務資產的已變現收益及虧損。



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。

趣事微知

聯合國17項可持續發展目標(SDGs)於2015年正式通過。SDGs的制定始於2012年，歷經大規模全球諮詢，逾1,000萬人貢獻了他們的構想，確保目標反映多元社群聲音，並彰顯「包容性」作為可持續發展的核心價值。



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，作出明智的決定，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。

2024年，我們更新了可持續發展框架。新框架建基於五大支柱：管治、環境、人才、社區及價值鏈，涵蓋多個重點領域，呼應集團的可持續發展策略及商業市場的最新發展，並與九項聯合國可持續發展目標保持一致。我們現正努力實踐每個重點領域的特定目標。

我們的理想是在每個重點領域發揮正面積極的影響，為社區創造重大效益，共建更美好的未來。

可持續發展框架



我們的可持續發展目標和指標

2024年，我們訂立一套可持續發展目標及指標。各指標將於2025年仔細檢討，並按需要作出更新和調整。

支柱	指標	2024年進展
管治 	- 零反貪污及詐騙事件 - 零資料私隱外洩及網絡安全事故 - 新入職同事參加至少一個合規培訓課程	達標 達標 達標 新員工入職時均已完成此必修培訓課程。
環境 	- 於2030年或之前，香港主要業務組合的能源消耗相比2019基準年減少30% - 於2030年或之前，將香港主要業務組合的碳排放(範圍1及2)相比2019基準年減少46% - 集團為所有自有物業進行氣候風險分析 - 通過推行綠色計劃，促進與租戶的合作	↓ 13.4% ↓ 30.1% 進行中 - 已為20個主要資產進行篩查及分析實體氣候風險。 進行中 - 為租戶推行「綠『惜』環保約章」計劃及提供相關工作坊提升技能。此外，亦舉辦ESG論壇和環保意識推廣活動。
人才 	- 所有物業實現零因工亡故事件 - 所有物業實現零不法歧視事件 - 提供最新的氣候培訓及推廣可持續發展意識的活動	達標 達標 達標 共600多名同事參與19項推廣可持續發展意識的活動，主題包括氣候變化、能源、廢物管理、健康與福祉等。

支柱	指標	2024年進展
社區 	- 與最少兩間大學建立長期夥伴合作關係，培育青年發展 - 每年免費提供場地，支持非牟利機構推展藝術、青年發展及環保主題的社區參與活動 - 鼓勵員工參與社區活動及作出貢獻	進行中 - 舉辦首屆鷹君集團獎學金頒獎典禮，以及支持研究項目和學生實習計劃，加強與學界在可持續發展、環境管理及能源科學等範疇合作。 達標 - 於2024年多次支持非牟利機構舉辦社區參與活動，例如由社企於朗豪坊商場營運的香港首間期間限定「良心便利店」。 進行中 - 於2024年提供約8,000小時義工服務。
價值鏈 	- 在各主要物業舉辦更多租戶參與計劃 - 在集團各物業及酒店實施健康與福祉相關的活動 - 通過與業界的恆常溝通及互動分享知識，促進可持續發展 - 在現有物業及／或新發展項目推廣可持續創新、技術及／或智能解決方案	進行中 - 推出專為辦公室及零售租戶而設的「綠『惜』環保約章」計劃，亦為他們舉辦有關藝術及身心健康的活動。 進行中 - 年內我們的酒店及物業舉辦多個健康與福祉相關的活動。 進行中 - 簽署《關於中國房地產低碳排放鋼的合作聲明》；於多場論壇、會議及其他大型活動分享我們「蠔殼升級再造先導計劃」的成功故事。 進行中 - 與本地水泥廠進行跨行業合作，推行「蠔殼升級再造先導計劃」，重新利用從旗下酒店回收的蠔殼，轉化為生產水泥的可持續原料。

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。本集團遵循以下一系列政策，致力為我們的業務、環境和業務所在的社區創造環境及社會效益。

管治



- 《反欺詐、賄賂及貪污政策》
(於2024年更新)
- 《董事會成員多元化政策》
- 《有關董事及相關僱員進行證券交易之行為守則》
- 《董事獨立政策》
- 《保護內幕消息及防止濫用政策》
- 《私隱政策》
- 《關連交易申報及監察政策》
- 《須由董事會全體成員議決事項》
- 《股東溝通政策》
- 《社交媒體政策》
- 《舉報政策》

環境



- 《可持續發展政策》
- 《環境政策》(於2024年更新)
- 《氣候變化政策》(於2024年新訂)

人才



- 《健康、福利及安全政策》
- 《平等機會政策》
- 《工作行為守則》

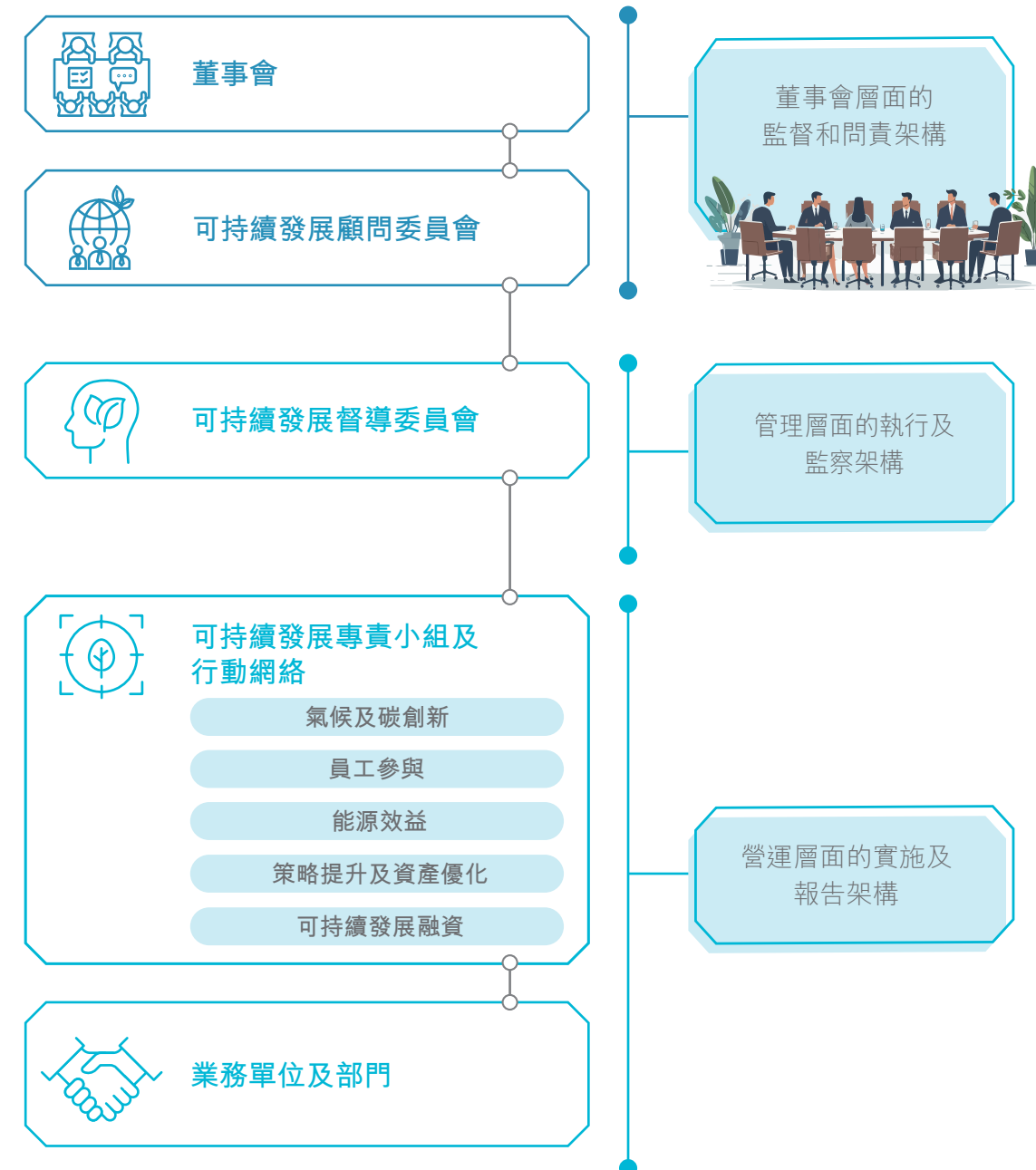
價值鏈



- 《供應商操守守則》
- 《可持續採購政策》

2024年，我們增訂《氣候變化政策》並更新《環保政策》、《反欺詐、賄賂及貪污政策》，以及可持續發展督導委員會的職權範圍。新訂、更新及現有政策的內容已上載至 [鷹君集團網站](#)，歡迎閱覽。

可持續發展及氣候管治與管理



本公司的董事會

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。董事會亦負責評估和釐定可持續發展相關風險，以及確保設有適當而有效的可持續發展相關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可持續發展議題，以及擬定鷹君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。

委員會由本公司的執行董事、可持續發展總經理及集團各主要部門、業務分部及單位主管組成。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。

相關內容，請參閱[可持續發展督導委員會的職權範圍](#)。

可持續發展專責小組及行動網絡

各小組分別統籌本集團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。

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，旨在提升企業形象、加強股東的信心和減低欺詐行為的風險，以維護股東的長遠利益。董事會積極監督和審查我們的公司治理實踐，確保遵守法規，同時支持我們的企業文化，為集團的業務的長期成功和可持續性做出貢獻。

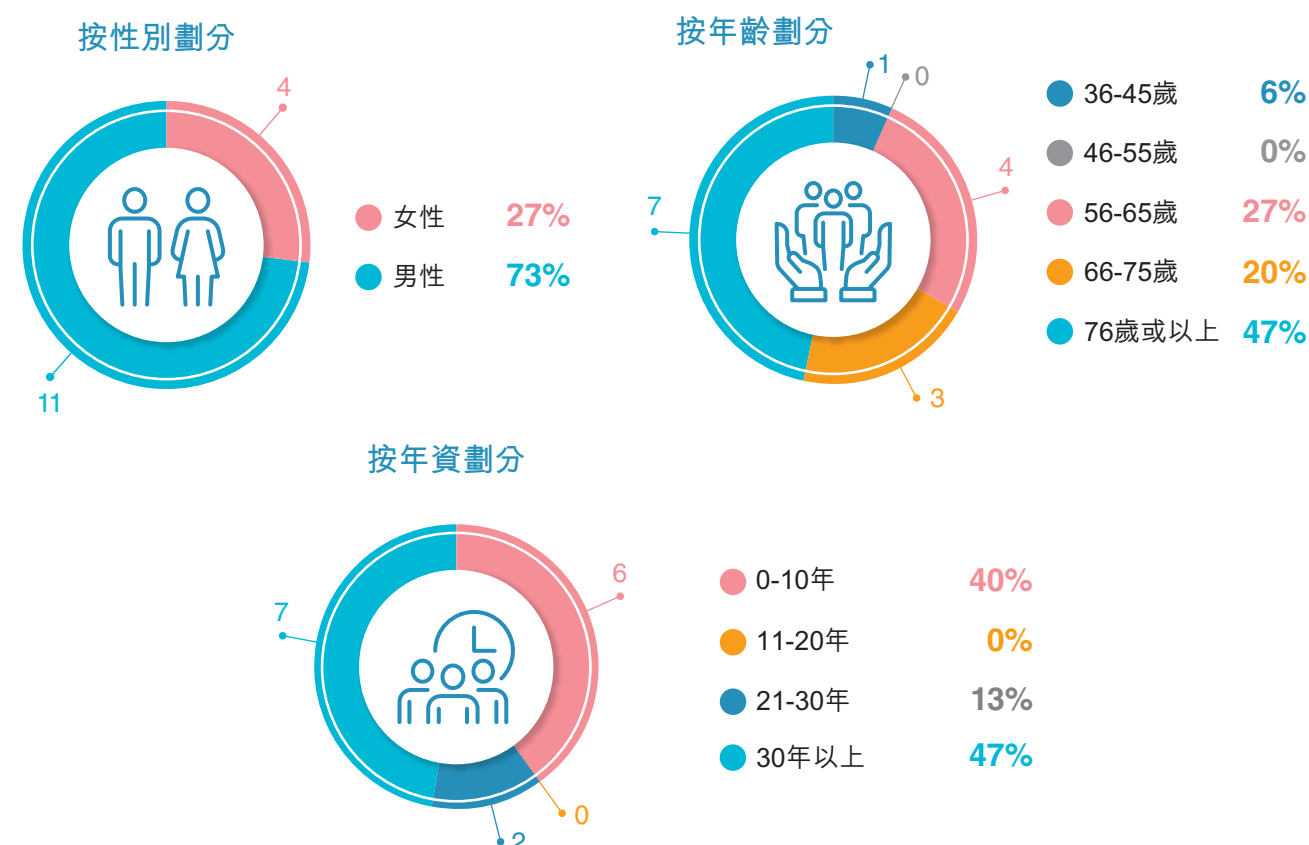
董事會的組成及多元性

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，全面支援和監督本集團的企業管治職務。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。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、會計或相關財務管理專業知識。

董事會取眾之長，薈萃多元化的觀點和視野，全面滿足公司的業務要求。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。

截至2024年12月31日董事會成員多元化概況^(註一)



關於鷹君集團企業管治表現的詳情，請參閱集團2024年報刊載的「企業管治報告」。

註一：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。

商業道德及合規

遵循我們在所有營運過程中維持誠信經營的承諾，我們的員工必須遵守《工作行為守則》（《守則》），確保其行為和利益不會損害他們自己或本集團的聲譽。本集團同時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。

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。

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

防止賄賂

本集團致力在內部及供應商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與規例。

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《守則》和《反欺詐、賄賂及貪污政策》（《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》明文禁止集團和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。2024年，各董事（除羅杜莉君女士外）接受了最少1.5小時的反貪污培訓。

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

鷹君集團的《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為，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。

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和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、資料私隱，以及氣候和可持續發展相關的潛在風險。

這些評估有助可持續發展部門定期評定重大可持續發展議題引致的風險。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。

2024年，本集團擴大了氣候相關風險評估流程，採納氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)及國際可持續準則理事會(ISSB)《國際財務報告準則可持續披露準則第2號》的建議，繼續分析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。我們根據兩種不同的氣候情境，為香港和海外合共20項資產進行實體風險篩查。

這些風險分析載於本報告「環境」篇章中「氣候緩解、適應及抵禦力」一節。

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。

2024年下半年，香港政府公佈了路線圖，要求肩負公共責任的大型企業在2028年前採用ISSB的國際財務報告可持續披露準則。該路線圖並闡述香港發展全面生態系統以支援可持續發展披露的藍圖。

由此可見，投資者將於不久的將來要求企業披露更透明和可信的氣候相關資訊。

考慮到上述因素，年內本集團繼續擬備範圍三營運活動所產生溫室氣體排放的清單，並將其列為對業務營運優先要項，同時依照最新的監管規定進一步提升關於氣候的披露。

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、所得款項管理和報告。此外，我們亦就框架諮詢**第三方意見**(僅提供英文版本)以作鑒證，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。



持份者參與及重要性評估

我們的持份者類別和聯繫途徑

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。



員工

- 員工大會
- 比賽及團隊建立活動
- 培訓課程
- 年度績效評估
- 電子郵件、員工告示板、熱線電話
- 內聯網



投資者及股東

- 股東大會
- 財務報告、公告以及通函
- 投資者簡報
- 會議與電話通話
- 公司網站



非牟利組織及本地社區

- 社區活動
- 合作計劃
- 贊助及捐獻



承辦商及供應商

- 供應商篩選及表現評估
- 實地考察與檢查
- 招標
- 會議



政府及監管機構

- 諮詢
- 訪談
- 論壇及會議



顧客

(商場顧客、租戶、住客、零售商、酒店房客)

- 顧客滿意度問卷調查
- 顧客服務熱線及電子郵件
- 網站
- 手機應用程式
- 新聞稿
- 社區活動
- 工作坊／論壇
- 社交媒體平台如Facebook、Instagram、LinkedIn、微信及YouTube



行業組織及學界

- 試點計劃和研究項目
- 研討會、論壇與會議



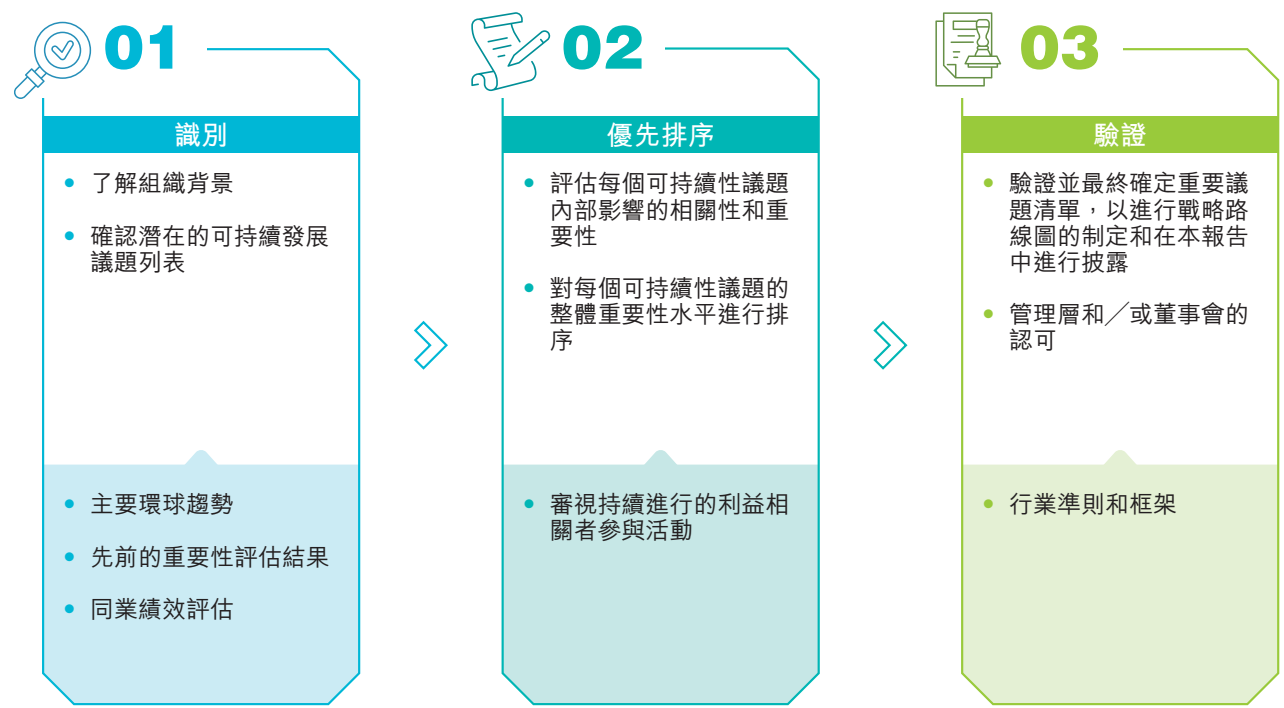
傳媒

- 媒體記者會、聚會和午餐會
- 意見及回應傳媒查詢
- 電子郵件和電話通話
- 企業新聞稿

我們的重要性評估方法

2024年，我們開始檢討及更新重要可持續發展議題。除了考慮集團各業務分部和外界持份者的意見，我們還就不同時期的全球可持續發展風險及宏觀趨勢進行全面的桌面評估和分析。研究的範圍包括但不限於世界經濟論壇的《2024年全球風險報告》、MSCI可持續發展研究所的《2024年值得關注可持續發展和氣候趨勢》以及多個可持續發展標準與框架，包括MSCI、永續會計準則委員會(SASB)及GRESB。

重要性方法論



下一階段評估將於 2025 年進行，我們準備與持份者作出深入溝通。

重要可持續發展議題

下表列出可持續發展督導委員會識別、評估及認可的重要可持續發展議題。

重要議題				
管治	環境	人才	社區	價值鏈
商業道德及誠信 資料私隱及網絡安全 可持續發展融資	氣候緩解、適應及抵禦力 能源效益及碳排放 可持續建築	招納、發展及挽留人才 員工健康、安全及福祉	社區發展及參與	顧客安全與健康 顧客參與及滿意度 創新與科技 負責任採購
其他次重要及新興議題				
管治	環境	人才	社區	價值鏈
風險及危機管理	廢物管理 水資源管理 物料利用及循環	勞務常規及人權 多元化及公平機會 內部溝通及關係	促進本地經濟發展	可持續供應鏈管理 服務及產品質素 負責任市場營銷



環境

鷹君集團矢志成為香港及亞洲公認和具名望的氣候領導者，我們盡量減少營運活動對環境的負面影響，積極在業界以至廣大社會發揮影響力，促進積極變革。

趣事微知

蠔殼可以用來製成水泥，因為蠔殼的化學成份與製造水泥不可或缺的石灰石成份非常相似。兩者的主要成分為碳酸鈣(CaCO_3)。我們在香港推行「蠔殼升級再造先導計劃」，利用廢棄的蠔殼作為可持續原料，取代製造水泥所需的部分石灰石。



環境

我們的方針

我們盡力減輕地產投資項目在收購、設計、採購、施工以至營運、資產優化和重建整個生命週期的負面環境影響。我們採用全盤兼顧的方針，鼓勵在價值鏈內的員工、供應商及承辦商與我們一起關注和保護環境。

2024年，鷹君集團更新了可持續發展框架。最新可持續發展框架的環境支柱涵蓋三個重點領域：



氣候變化緩解、
適應及抵禦力



資源效益
及循環



可持續建築

除此之外，我們的業務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》。我們的物業管理分部已通過ISO 14001:2015環境管理體系標準認證並經由香港品質保證局鑒證。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。在本報告年度內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。

氣候變化緩解、適應及抵禦力

根據世界經濟論壇的2024年及2025年《全球風險報告》⁶，「極端天氣事件」被視為短期（兩年內）最嚴重的全球風險之一，長期（未來十年內）而言更被視為最嚴重的風險。社會各界普遍認同氣候變化是刻不容緩的緊急議題。

氣候變化的影響日漸明顯，全球的氣候資訊披露亦隨之轉向。以往企業多以自願形式編製可持續發展報告，現時在各行各業及許多地區都已變成強制規定。與此同時，投資者也愈來愈關注氣候披露的質素、可比性和透明度，要求知悉企業如何管理相關風險以及是否已作好充份準備向低碳經濟轉型。

有見及此，鷹君集團正參照國際可持續準則理事會《國際財務報告準則可持續披露準則第2號》的標準，優化四個核心支柱的氣候披露，包括管治、策略、風險管理、指標和目標。我們亦遵守港交所上市規則訂明的當地氣候披露要求。

管治

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，負責管理集團的可持續發展願景、策略、政策和表現，並會就實施行動、重要性評估、氣候情境分析及其他因素提供指引。董事會每年最少兩次聽取相關事項的最新匯報，以及了解行業趨勢及最佳實務常規。

能源效益專責小組旨在促進合作、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。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，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，同時監察工作進度。

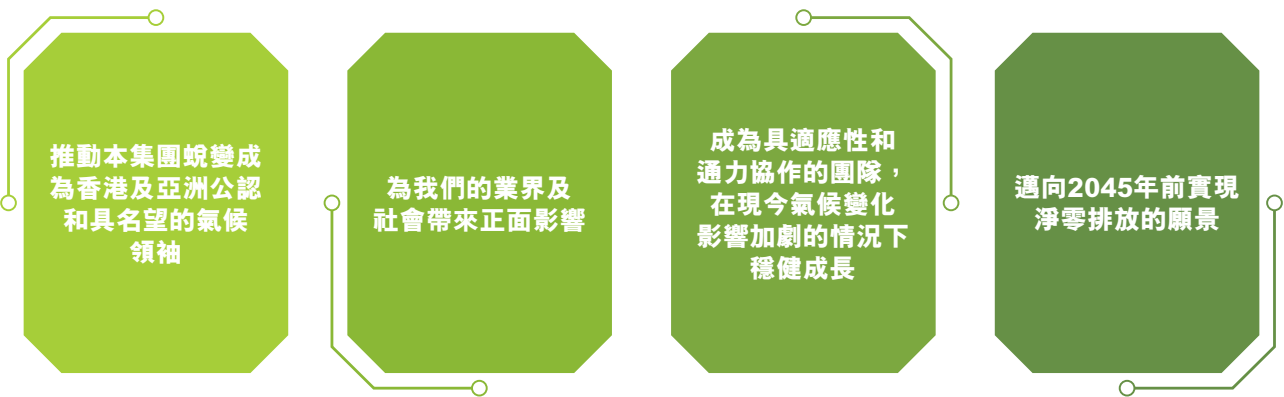
6 資料來源：https://reports.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2025.pdf

2024年，我們制訂最新的《氣候變化政策》，指引我們透過氣候變化緩解、適應及抵禦力策略應對氣候變化，此外並優化了《環保政策》，鞏固我們完善管理環境和實現可持續增長的承諾。

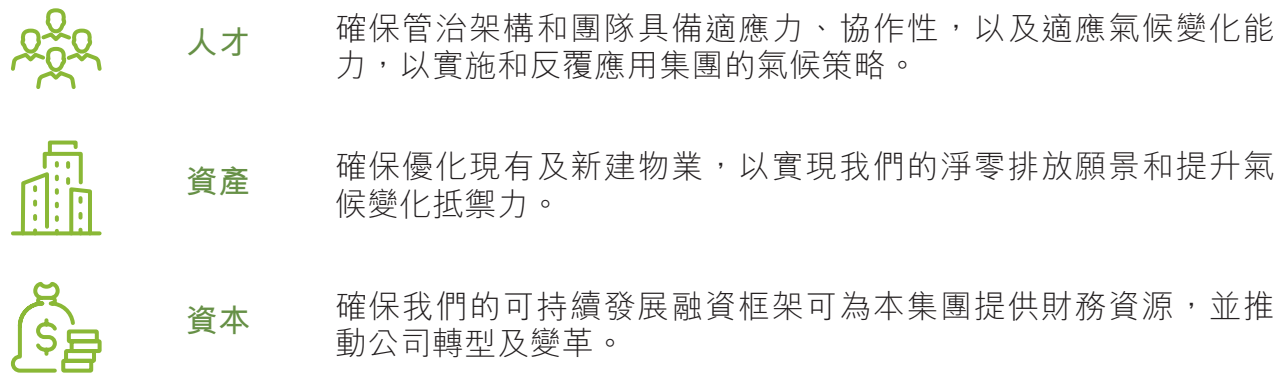
有關本集團管治架構以及其他政策的詳情，請參閱本報告的「管治」章節。

策略

本集團於2021年擬定《氣候領導策略》，目標如下：



本策略共有三大重點領域：



這套策略建基於透過各方行動達致業務組合減碳和減少物業整個生命週期的環境影響。該等行動包括在我們的營運資產推行各類節能、節水及減廢措施，同時提供員工教育計劃。

概括而言，我們的減碳行動包括：



為實行和進一步優化策略，我們正舉辦更多持份者參與活動。2024年的活動包括舉辦環境、社會及管治論壇、啟動專為租戶而設的「綠『惜』環保約章」計劃、推行各類節能和回收計劃，以及為員工安排參觀考察。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《Eagle Express》及媒體發佈分享可持續發展及氣候相關工作的最新消息。

風險管理

鷹君集團每年均進行全集團風險評估，要求各部門和業務單位識別、評估及記錄重大風險，包括：



關於本集團用於應對氣候變化和其他主要風險及不確定因素的風險管理流程，請參閱本公司年報。與氣候相關的風險與機遇於下文詳述。

識別氣候相關風險與機遇

我們採用兩種不同的氣候情境進行情境分析，從中識別與氣候相關的風險與機遇。該等情境納入了全球及地方政府的政策、環境、經濟、社會和技術指標以及市場趨勢。這些情境亦參考多個公開可得的氣候情境，主要包括聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)制訂的代表性濃度路徑(RCP)和共享社會經濟路徑(SSP)。下表列出這些情境的主要特點和假設。

	綠松色情境	棕色情境
參考情境 ⁷	IPCC RCP 2.6及SSP1-2.6	IPCC RCP 8.5及SSP5-8.5
特點	- 約於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。	- 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	- 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。	- 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，輕視對社會及環境影響。

我們依據這兩個氣候情境，並參考氣候風險分析平台的分析結果為主要資產的情境分析。

2023年，本集團根據策略重要性和財務重要性，對集團十項主要全球資產進行初步氣候風險篩查。2024年我們繼續推進這方面的工作，將氣候風險篩查及分析範圍擴大到業務組合中另外十項資產。分析的背景摘要如下：

 物業範圍	20項資產，包括 - 商業樓宇 - 自有酒店	
 地點	- 香港 - 中國內地 - 東南亞 - 澳洲	- 紐西蘭 - 歐洲 - 北美洲
 實體氣候情境	- IPCC RCP 8.5及SSP5-8.5 – 2100年暖化升溫超過攝氏4度 - IPCC RCP 2.6及SSP1-2.6 – 暖化升溫控制於攝氏2度以內	
 基準年	2020年	
 時期	- 短期：2030年 - 中期：2050年 - 長期：2100年	

本集團根據分析結果識別與香港主要業務組合相關的三大氣候實體風險並擬定優先次序，包括**颱風、暴雨引致的水浸及極端高溫**，然後此等物業再進行建築層面的氣候情境分析，以識別氣候變化造成的重大實質及轉型風險與機遇，以及現有緩解措施的成效。分析結果有助我們日後加強氣候轉型計劃，鞏固相關業務的氣候抵禦力。

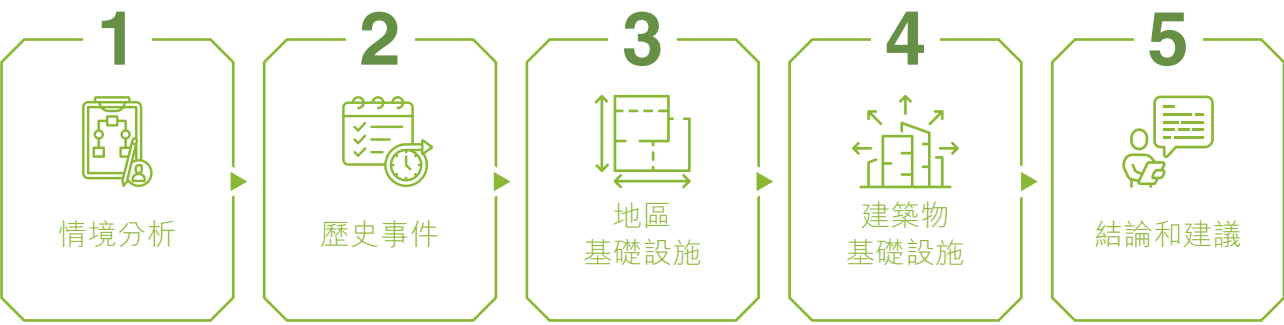
下表列出已識別主要氣候實體風險以及我們將在香港物業推行的緩解措施。其他氣候實體風險以及其對本集團影響的研究正進行中，結果將納入未來的可持續發展披露資料。我們亦根據全球、國家和本地政策、漸趨嚴格的氣候披露要求和最新的市場和科技趨勢評估轉型風險與機遇。本集團將開始詳細研究選定的主要轉型風險的細節，並會評估相關的影響。

7 綠松色及棕色情境是港交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港交所的《氣候信息披露指引》第16及17頁。

實體風險 (急性)	時期	潛在影響	緩解措施
水浸 ● 河溪泛濫、極端暴雨或風暴潮導致洪災。 颱風 ● 颱風日益頻密及猛烈，造成廣泛物業損壞。	短期或中期	● 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。	● 定期檢討和更新極端天氣事件的操作規程。 ● 實施氣候變化適應措施，例如防範水浸的防洪閘。 ● 規定營運人員定期參加培訓及進行應急演習，以及為營運人員制訂標準化的程序和營運指引。
實體風險 (慢性)			
平均氣溫上升 ● 可能導致更多極端天氣事件，包括熱浪、酷熱、降雨模式改變及乾旱。	中期或長期	● 加速設備及建築圍護結構的老化折舊。 ● 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。 ● 室內範圍及泳池對冷氣及製冷的需求增加，導致用電量及電費增加。	● 定期檢討和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。 ● 考慮使用可持續物料減低建築物的熱增量。

轉型風險及機遇	時期	潛在影響	緩解措施
政策及法律風險 ● 政府實施促進低碳經濟轉型的政策。 ● 收緊環境規例及守則。	短期或中期	● 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。	● 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，檢討和監察節能進展。 ● 持續關注最新法規及趨勢。 ● 研究各種廢物分流方法，擴大廢物回收規模。
市場及科技風險 ● 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。	中期或長期	● 失去競爭優勢，落後於更具可持續發展表現的競爭對手。 ● 公用事業服務費用增加導致營運成本上升。 ● 新開發項目的投資及／或資本開支增加。	● 推行節約用電及節能措施。 ● 制訂可持續設計指引，鼓勵低碳建築設計和營運。 ● 與建築業夥伴合作，採購低碳建材。 ● 與銀行合作設立可持續發展表現掛鉤貸款，提高財務靈活性，以及探索新的投資模式，促進設備升級。
市場及科技機遇 ● 採用和升級到效率更高的技術後運作及維修成本下降。 ● 市場對具有氣候抵禦的高能源效益物業需求日殷。			● 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的綠色建築認證。 ● 繼續推動內部持份者、租戶和客戶參與綠色倡議。

2024年，本集團繼續擴展氣候相關風險評估的範圍，採用五步評估法，同時從時間和空間維度審視個別資產：



為了解當地的實體風險，調查了歷史上的極端氣候事件及基礎設施發展。地方資訊揭示了過去事件如何影響現今基礎設施的抵禦力，從而為未來的規劃與風險應對措施提供了參考依據。

我們亦評估了建築設計、系統和營運的氣候適應能力及抵禦力，其後建議如何增強資產的氣候抵禦力。

本報告載有朗豪坊綜合發展項目為重心的詳細氣候相關風險評估。

專題故事

增強朗豪坊綜合發展項目
應對氣候變化的能力

背景



朗豪坊（「朗豪坊」）綜合發展項目於2004年落成，一直是香港的著名地標。過去21年，此綜合發展項目走在可持續發展的前線，不斷更新系統和技術，還實施各類可持續發展計劃及活動，鼓勵社群參與其中。朗豪坊商場及辦公大樓自2012年至今的能源消耗量減少逾30%，碳排放量減少超過50%。

由於預計未來極端天氣事件會變得更頻繁和強烈，朗豪坊綜合發展項目於2024年進行了全面的氣候風險分析，以了解項目應對氣候挑戰的能力，並相應地作出改善。

深度氣候風險分析評估

- 近年旺角及黃大仙地區多次發生嚴重水浸，突顯該區易受極端降雨事件影響，實有需要認清和緩解潛在風險。
- 分析評估了朗豪坊綜合發展項目在兩個指定的氣候情境下的表現，審視其對氣候風險的脆弱性和識別潛在影響，並且判定項目每座建築物的適應能力。
- 朗豪坊綜合發展項目將參酌研究結果更好應對其氣候脆弱性及增強其氣候的抵禦力。



座標	北緯22°19'5.35" 東經 114°10'5.11"
位置	香港九龍旺角亞皆老街8號
特點	綜合發展項目 ● 59層甲級辦公大樓 ● 42層五星級酒店 ● 15層購物商場

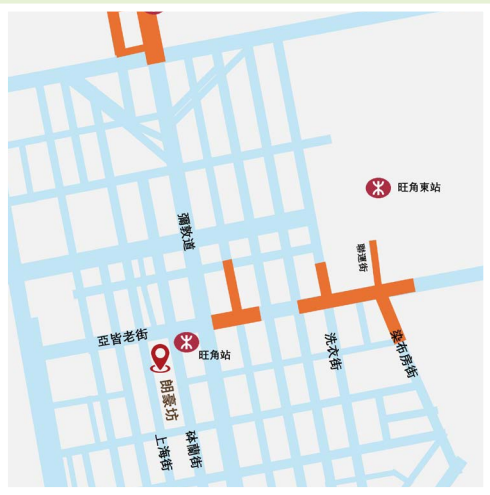
流程

1. 識別風險

- 氣候風險分析平台指出朗豪坊綜合發展項目所在位置是較易受極端天氣事件引致水浸影響的潛在水浸黑點之一。
- 比較分析顯示朗豪坊綜合發展項目的降雨水浸風險在本集團的香港物業當中相對較高，因此有必要研究其潛在水浸風險和考慮如何增強物業抵禦水浸風險的能力。

2. 回顧歷史及極端天氣事件

- 歷史事件對分析氣候風險幫助極大，皆因此類事故可反映氣候變化對社區和構築物的影響，有助我們識別脆弱環節，為未來作好準備及擬定緩解策略。最近有一宗與朗豪坊綜合發展項目明顯相關的事件概述如下：



圖例：■ 旺角過去發生水浸的地點

事件	2023年9月7日及8日，與颱風海葵殘餘相關的低壓槽帶來極端暴雨。
影響	朗豪坊綜合發展項目附近多條主要街道發生水浸： - 旺角中心外的西洋菜南街 - 太子道西、彌敦道及界限街
降雨量打破歷史紀錄	附近的香港天文台監測站錄得每小時158.1毫米雨量。
持續時間	9月7日晚上11時至9月8日午夜。
紀錄	當晚錄得自1840年至今最高每小時雨量。

- 2018年及2023年初亦發生其他天氣事件，油尖旺地區出現暴雨，染布房街與亞皆老街交界以及亞皆老街與洗衣街交界嚴重水浸。

3. 風險評估

- 該區和建築物基礎設施的風險評估研究發現：

區域基礎設施改善工程

渠務署自1990年代開始改善旺角區的排水系統，以疏導雨水分流。過去多年先後進行多項重大改善工程，降低了整體水浸風險：

- 1) 建設100,000立方米地下雨水蓄洪池。
- 2) 在大坑東建設抽水站⁸。
- 3) 建造大型地下雨水排放隧道和箱形雨水暗渠，將雨水引導至維多利亞港⁹。

建築物基礎設施

審視朗豪坊綜合發展項目的建築結構和營運後，我們確認其設計與管理措施已整合下列適應及緩解措施，以提升建築物抗水浸能力，包括：

- ✓ 朗豪坊商場出入口高於地面街道的設計，有效減低暴雨期間的水浸風險。
- ✓ 已購置30多塊可拆卸式擋水板，可快速安裝在朗豪坊商場及停車場各入口。
- ✓ 簷篷設有複式泵，以及酒店屋頂已安裝潛水泵。朗豪坊商場亦已配備可攜式排水泵備用。所有水泵均會定期保養維護。
- ✓ 規定物業管理處確保有足夠沙包、雨衣、雨靴等設備。
- ✓ 已制訂緊急應變計劃並定期安排員工參加意識培訓，包括定期進行緊急事故演習、訂立緊急應變標準運作程序和為前線員工提供與氣候相關的培訓。



可拆卸式擋水板



朗豪坊商場及辦公大樓的同事參加氣候變化培訓

以上措施顯著降低了朗豪坊綜合發展項目的水浸風險。分析結果亦可以幫助我們制訂詳細的行動計劃，以進一步提高氣候抵禦力。

8 <https://www.dsd.gov.hk/EN/HTML/20522.html>
9 https://www.dsd.gov.hk/EN/Files/Technical_Manual/RnD_reports/RD201405.pdf

氣候行動協力前行

可再生能源

本集團減碳策略其中一個環節是生產或採用可再生能源。截至2024年底，我們已在花園道三號、朗豪坊商場及辦公大樓和鷹君中心安裝165塊太陽能光伏板，而花園道三號的冠君大廈及中國工商銀行大廈和朗豪坊商場及辦公大樓亦向香港電力供應商購買可再生能源證書，展示我們對本地可再生能源發展的支持。

電動車充電站

於2024年，朗豪坊商場增設26個新的電動車充電站。截至2024年底，本集團旗下全球物業合共提供75個電動車充電站，全力配合我們的氣候行動，推廣綠色運輸及減少車輛廢氣排放。



● 花園道三號的電動車充電站

裝備員工應對氣候變化

我們已制訂多項應對極端天氣事件的緊急程序和應變計劃，確保作好充份準備，適應氣候變化的影響。有關的措施包括：

預防措施：作好準備防範颱風、超強颱風和暴雨。

員工培訓：定期為前線員工安排演習及培訓機會，確保切實執行既定程序，運作流暢。

指導如何使用設備：培訓員工如何使用可拆卸式擋水板、擋水閘和沙包等防洪工具。

例如，2024年我們為需要在颱風期間值班的花園道三號同事提供培訓，指導他們如何在容易發生水浸的樓梯間安裝擋水閘板。



● 擋水閘

指標及目標

範圍一、二及三溫室氣體排放

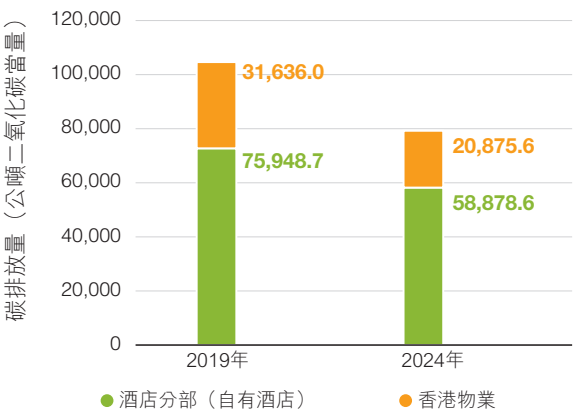
- 本集團披露業務組合的範圍一及二的碳排放。由2022年開始，此等排放數據一律經外部機構核實。
- 我們現正構建環境、社會及管治數據管理平台，進一步精簡優化全集團的數據收集、管理和分析流程。
- 2024年，我們使用國際數據庫，繼續進行盤查範圍三活動的溫室氣體排放，並根據對我們業務營運的重要性擬定優先次序。

減少能源消耗及碳排放目標

- 我們致力在2030年前達致香港主要業務組合的能源消耗量較2019基準年減少30%，碳排放量(範圍一及二)減少46%。
- 本集團的目標是在2045年前達致淨零排放。
- 2024年香港業務組合及酒店分部的碳排放(範圍一及二)總量較2023年減少約1.4%¹⁰。與2019年表現比較，本集團碳排放(範圍一及二)總量減少25.9%。

10 2023年本集團碳排放總量為80,882.70公噸二氧化碳當量，該數字經過調整以反映當年酒店分部的實際消耗量，以及與中國國家排放因子和2019年採用的數據報告範圍保持一致。

集團碳排放總量(範圍一及範圍二)^(註二)



註二：為作出對等數據比較，上表顯示的香港物業2019年及2024年碳排放總量(範圍一及二)主要涵蓋多個主要物業的公用空間及公共服務範圍：鷹君中心、朗豪坊(辦公大樓)和朗豪坊商場及花園道三號。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及一家餐廳。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。香港物業2019年數據已進行調整，以反映當年實際排放量情況。

資源效益

鷹君集團堅守信念，明智有度及有效地使用地球的資源，盡量減少營運活動對環境的任何負面影響。

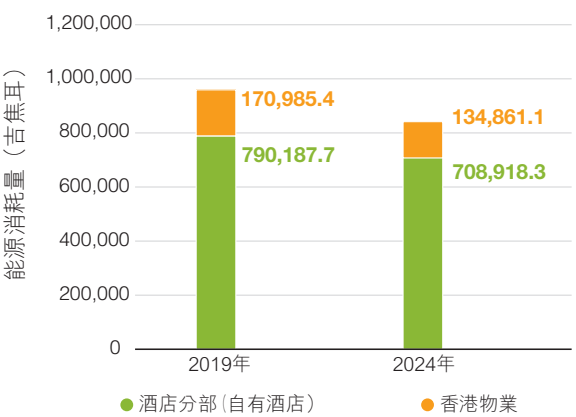
於2024年，我們繼續提高集團業務組合的數據質素及準確性，現正構建環境、社會及管治數據網上管理平台，確保數據透明和一致性，同時亦有助監察表現及實現減排目標的進展。

能源管理

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。2024年，我們繼續優化和實施既有的措施，與此同時亦籌備推出更多新措施提高能源效益，務求達到「2030年節能計劃」的目標。我們的節能措施由能源效益專責小組和酒店分部最新成立的淨零工作小組聯合協調推動。

縱使在2024年本集團整體業務營運增加，加上創紀錄的高溫和一系列極端天氣事件，本集團2024年整體能源消耗仍較2023年¹¹減少約1%。自2019年以來，本集團的整體能源消耗已減少12.2%。減幅主要是由於我們成功落實各項節能舉措，以及我們不斷探索機會提升商用物業和酒店的設施及樓宇服務。

集團總能源耗量^(註三)



註三：為作出對等數據比較，上表顯示的香港物業2019年及2024年總能源耗量數據主要涵蓋多個重要物業的公用空間及公共服務範圍：鷹君中心、朗豪坊(辦公大樓)和朗豪坊商場及花園道三號。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。香港物業2019年數據已進行調整，以反映當年實際耗用情況。

我們的節能策略分為三大類別：



11 套用2019年數據匯報範圍作計算，2023年本集團總能源耗量為848,514.01吉焦耳。該數字經過調整以反映當年酒店分部的實際消耗量。

2024年各物業及酒店的主要能源管理措施摘要

節能改造



鷹君中心

鷹君中心停車場進行翻新工程，改善能源使用效益和減低在極端天氣下發生水浸的風險。節能改造項目包括：

- 物聯網控制照明系統
 - 地庫及4-7樓停車場在非辦公時間自動調暗亮度至30-50%。
 - 動態感應器感測到車輛或行人時將燈光調至100%。
 - 設有日照感應器，自然光線充足時關閉周邊燈具。
- 物聯網監察漏水
 - 發現水浸時自動向工作人員發送警報。
- 其他升級工程
 - 更換12個鮮風櫃，裝設電子整流無殼式風機。
 - 地下及一樓行人走道的光管升級為LED燈。

花園道三號

- 更換21個空氣處理機組及老化風扇，裝設電子整流無殼式風機。
- 機器房及地庫停車場上落貨區安裝超效能LED燈。

朗豪坊商場

- 更換2個空氣處理機組，裝設電子整流無殼式風機。
- 地庫停車場安裝LED燈。

節能改造



香港朗廷酒店

- 獲得電力公司的經濟獎勵計劃，在泳池安裝新的水源式熱泵，以減少鍋爐和製冷設備的能源消耗。

香港康得思酒店

- 更換停車場的鮮風機，安裝有定時控制功能的電子整流無殼式風機。
- 更換照明裝置及出口指示牌，安裝高能源效益的LED燈。

香港逸東酒店

- 更換5樓至20樓客房走廊的照明裝置，安裝LED燈。
- 後勤區裝設配備動態感應器的照明系統。

墨爾本朗廷酒店

- 更換傳統的出口指示牌，安裝LED燈牌。
- 升級主要機器的發動機，安裝新型同步磁阻發動機以提高效率。
- 更換老化的白熾燈箱，裝設節能LED燈管。

倫敦朗廷酒店

- 更換酒店90%照明裝置，裝設LED燈。
- 準備於2025年展開製冷設備大修工程和安裝變頻器，三部製冷設備的主要泵具將全部更換變頻器。

重新校驗

朗豪坊商場及辦公大樓

- 冷凝水控制裝置採用自動變流技術，包括設置更高效的實時室外焓值(enthalpy)和時程表控制系統。

估計每年可節省的能源：

460,000+ 千瓦時

香港朗廷酒店、香港康得思酒店及香港逸東酒店

- 可持續發展部門牽頭成立重新校驗(RCx)團隊，與物業管理部門及各酒店的工程師加強合作。
- 團隊負責開拓潛在節能機遇，不斷優化能源效益及表現。
- 透過現場視察和差距分析已找出三個重大機遇：



按需求和運行條件優化系統設置，例如校準溫度感測器及製冷控制閥，以及優化製冷設備水泵的變頻驅動裝置的設定點。



宴會廳和其他會議場所在沒有活動時關掉所有燈具。



審查設備的運行時程確保與業務營運時間一致，例如只在廚房作業時間開動排氣風機。

- 香港康得思酒店亦展開周全的RCx計劃，評估現有製冷設備的性能和效率，以及建議節能途徑。
- 香港朗廷酒店的製冷設備於2023年升級後，酒店現正研究實施下階段的優化工程。

技術優化

花園道三號

- 我們於2024年展開人工智能製冷設備優化工程，安裝設有物聯網感測器的智能電錶。
- 系統與智能天台氣象站聯通，採用雲端分析平台實時分析數據，可在24小時前預測冷負荷，提高製冷設備的效率。

香港物業

香港多個採用智能技術的物業持續減少能源消耗：

- 升級建築管理系統。
- 於多個建築物天台採用被動式輻射製冷塗料。
- 借助物聯網技術推行屋宇設備系統自動化，例如可變風量空調系統(VAV)及空氣處理機組控制器。

系統於3月投入運作至今節省的用電量：

~300,000 千瓦時

同時改善製冷設備的製冷效率

平均提高 **7.5%**

支持廚房用電煮食

2024年8月，中華電力有限公司舉辦第二屆「傳承低碳·全電煮食專業大賽」，推廣電廚煮食節約能源，鼓勵中菜酒家改用電炒鍋。這類廚具的能源效率比傳統炒鑊可高達80%，並可減低能源成本60%以上。是次比賽與我們在2024年啟動的廚房用具電氣化計劃相輔相承。



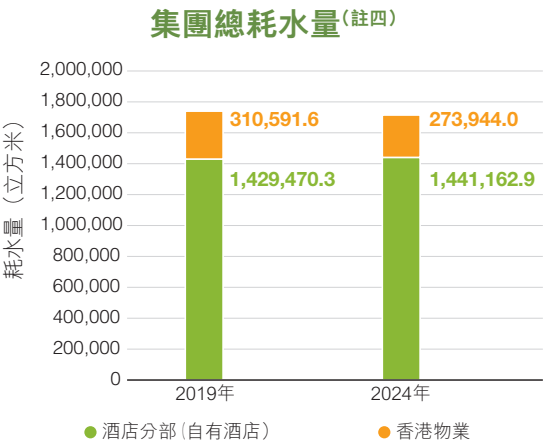
● 香港康得思酒店明閣的廚師鍾栢熙奪得銀獎

水資源管理

水是珍貴的自然資源，我們必須有效管理用水，減少消耗量。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。

2024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自有酒店的用水數據，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目標。

由於業務營運活動的增加，2024年集團整體用水量較2023年¹²增加2.2%。與2019年(即最近正常營運年度)相比，本集團2024年整體耗水量下降1.4%。



註四：為作出對等數據比較，上表顯示的香港物業2019年及2024年總耗水量數據主要涵蓋我們多個主要物業的公用空間及公共服務範圍：鷹君中心、朗豪坊(辦公大樓)和朗豪坊商場及花園道三號。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。

12 套用2019年數據匯報範圍作計算，2023年本集團總耗水量為1,678,883.96立方米。該數字經過調整以反映當年酒店分部的實際消耗量。

主要用水效益措施摘要



- ✓ 安裝紅外線感應節流水龍頭及水龍頭省水調節閥。
- ✓ 洗手間使用雙掣式沖廁水箱，減少沖廁用水量。
- ✓ 回收空調冷凝水用於沖廁。
- ✓ 回收徑流水用於灌溉。



- ✓ 選用節水洗碗機和洗衣機。
- ✓ 裝設漏水檢測系統。
- ✓ 監察耗水量和用水模式，尋找改善空間。
- ✓ 不使用泳池時蓋上泳池蓋膜，盡量減少水分蒸發。
- ✓ 園林區栽種耐旱或原生植物美化景觀，減少灌溉用水。

加州園林灌溉用水審核

2024年，洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店與Metropolitan Water District、Pasadena Water and Power和WaterWise Consulting合作審核園林區灌溉的用水概況，以開拓途徑減少酒店8畝戶外園林的灌溉用水量。

主要審核結果

可採取以下方法減少耗水量和減低區域用水壓力：

- 改善灌溉基礎設施。
- 研究減少灌溉管道加壓閥的可行性，藉此降低水壓。

支持香港大學「提升商界用水效能」計劃

提升商業大廈用水效能

概述

- 香港大學水資源技術與政策研究中心主辦的研究項目。
- 於2024年在香港19幢物業推行，包括鷹君集團旗下三個物業。

目標

- 檢測漏水。
- 顯現用水模式。
- 識別高用水量活動。
- 協助制訂節水解決方案。

主要行動

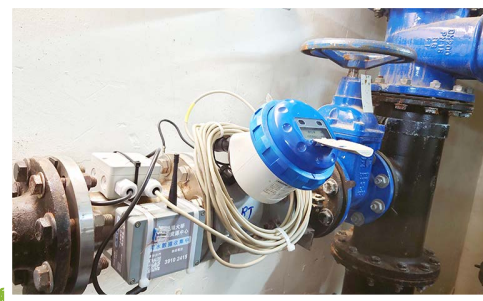
- 在下列物業安裝智能水錶：
 - 香港朗廷酒店
 - 香港康得思酒店
 - 朗豪坊商場
- 在6月收集兩星期數據。

結果

- 各物業並無發現漏水。

項目成果

- 香港大學水資源中心於7月與我們分享項目研究結果，以助我們分析用水模式，並建議多項跟進行動，包括為高用水量活動制訂節水方案，以及繼續加強與各物業現場同事商討如何實施節水措施。



● 朗豪坊商場安裝智能水錶



廢物管理及資源循環

我們的方針

廢物產生是香港以至世界各地面對的迫切環境問題。鷹君集團的主要廢物源頭來自租戶、客戶及公眾，我們矢志多管齊下地解決廢物問題。我們現正審查旗下業務所產生廢物的源頭，同時與各界持份者攜手減廢和回收物料。

我們正在制訂廢物數據品質參數，以及審查各酒店的廢物流，並已開始在集團物業進行廢物審核，希望在2025年提高廢物數據的質素和實施相關的減廢措施。

2024年減廢措施

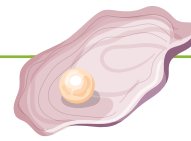
廢物審核

我們於2024年底及2025年初在朗豪坊辦公大樓、朗豪坊商場、花園道三號和鷹君中心進行廢物審核，以查核現行廢物分類方法及識別減廢機遇。

完成審核後，我們將參考所得資訊分析廢物的組成及識別各物業的主要廢物流，以完善基礎設施和與持份者合作減少廢物。

2024年六月，洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店進行廢物特性評估。酒店的可持續發展團隊在廢物運輸商的協助下評估了廢物流，重點是審視廚餘、混合塑膠物料、一般廢物及某些可回收物料的整體分類安排。評估提供了有用資訊，酒店將為員工籌辦適當的培訓促進廢物管理及回收。此外，酒店亦已開始研究其他方案，希望避免即棄塑膠樽進入廢物流，以及提高廢物分流率。

再利用、回收及循環再造措施



蠔殼： 造福人類和大自然的未來建材

蠔殼升級再造先導計劃

本計劃由鷹君集團牽頭推行，香港朗廷酒店和香港逸東酒店與青洲英坭集團攜手合作，開展創新突破性跨行業項目。我們從酒店餐廳收集蠔殼，嚴格地清潔、儲存及運輸，將蠔殼運往水泥製造廠，用作生產水泥的可持續原料，取代石灰石。

先導計劃圓滿結束，為提倡減廢、資源循環和資源效益的進程立下重要里程碑，也有助提倡可持續的餐飲體驗。我們希望更多酒店和餐廳與我們同行，將廢棄蠔殼分流，避免運往堆填區。

本計劃的詳情請參閱「價值鏈」章節介紹的[可持續創新專題故事](#)。



● 2024年8月在香港逸東酒店舉行分享會展示計劃成果

12
公噸蠔殼
成功轉化
為生產可持續水泥
的產品。

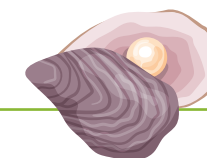
(截至2024年12月)

回歸海洋－利用廢棄蠔殼修復蠔礁

鷹君集團兩家酒店與大自然保護協會(TNC)在香港和澳洲合作回收貝殼。參與計劃的酒店從餐廳收集生蠔及其他貝類的貝殼重新利用，將廢棄的貝殼轉化為新蠔礁的基材，從而改善生物多樣性、海洋生態和水質，還可穩定海岸線。

香港康得思酒店於2020年底成為第一間參與TNC蠔礁修復計劃「Save our Shells」的酒店。酒店收集了餐廳的蠔殼，加工後升級再造，成為蠔礁底基材料，為幼魚及其他海洋生物提供棲息生境。計劃推行至今已回收約29公噸貝殼，用於重建赤鱗角人工島附近的蠔礁。

2024年一月，墨爾本朗廷酒店亦響應TNC澳洲分會推行的同類貝殼回收行動。該計劃名為「Shuck Don't Chuck」，酒店從自助餐廳收集生蠔、青口及扇貝的殼，清洗後分裝到不同的物流箱交付項目營辦商。這些貝殼在戶外消毒最少六個月，然後用於修復澳洲南部的貝類礁體。年內酒店共收集約2.5公噸蠔殼及其他貝殼。



膠樽及鋁罐回收機

為響應環境保護署的「入樽機先導計劃」鼓勵公眾回收膠樽，朗豪坊商場B1層於2024年一月裝設膠樽回收機。入樽機位於香港繁忙購物區旺角的中心地帶，大受公眾歡迎，2024年收集了超過613,000個膠樽在本地循環再造。



香港逸東酒店的社區空間亦於2024年五月設置由屈臣氏蒸餾水提供的智能膠樽回收機。這部佐敦區首見的入樽機可接收屈臣氏蒸餾水品牌的膠樽和鋁罐。

處理剩食和廚餘

食物回收手機應用程式

2024年，集團在香港三間酒店的餐廳參與了食物回收應用程式發起的計劃。該計劃讓有剩餘食物的企業聯繫有意以折扣價購買未售出食品的消費者，從而減少浪費。

我們在計劃的應用程式提供各種類型的酒店剩食，包括酒店由自助餐菜式、蛋糕、月餅製成的餐盒，以及提供隨選食物組合的「神秘餐盒」，迄今合作成效十分理想。用戶能以較低價格享受優質食物，我們的餐廳也大幅減少浪費食材。

捐贈食物

朗豪坊與專門回收剩食的非牟利組織「惜食堂」合作，在商場安裝食物捐贈機，歡迎商場顧客及租戶將捐贈的食物放入機器。「惜食堂」會再利用回收的食物，例如在自設的廚房烹調菜式，或捐贈給有需要的人。

今年9月，鷹君中心、朗豪坊、花園道三號和朗濤均在物業內設置月餅收集站。員工及租戶合共捐贈26.4公斤月餅，部份在中秋節前派發給有需要的人士。



廚餘處理及回收

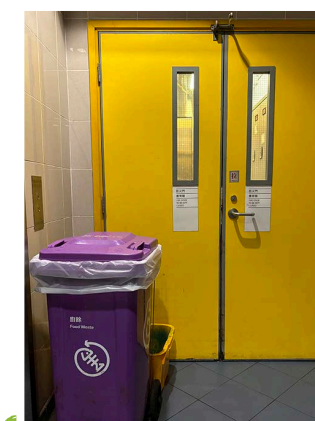
鷹君集團四間酒店已設置ORCA廚餘機：香港朗廷酒店、倫敦朗廷酒店、紐約第五大道朗廷酒店及洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店。每間酒店的廚餘機每月可處理數千公斤廚餘，紓減堆填區的壓力之餘也能提高廚房的營運效率。

今年我們利用這些廚餘機避免

約 **268** 公噸
廚餘運往堆填區

朗豪坊、花園道三號、香港康得思酒店及香港逸東酒店亦參與香港環境保護署推行的「廚餘收集先導計劃」。

2024年從堆填區分流 **173** 公噸廚餘運送到有機資源回收中心處理，實現轉廢為能。



● 香港康得思酒店設置廚餘回收桶



回收廢電器電子產品

集團於五月與綜合廢物解決方案供應商合作，推展廢電器電子產品回收計劃。

各物業的同事及租戶共回收

1.5公噸電子廢物

目的

花園道三號、朗豪坊及鷹君中心鼓勵租戶回收不需要和故障的廢電器電子產品，包括「四電一腦」受管制電器：



電腦



顯示器



打印機



掃描器



電視機



雪櫃

鷹君中心還鼓勵同事回收舊電子產品，例如手提電腦、平板電腦及顯示器。

成果

- 回收的電子產品運往香港WEEE•PARK。這所先進設施專門處理及接收廢電器電子產品，將設備除毒、拆解和循環再造。
- 產生有價值的二次物料。
- 鷹君集團、花園道三號、朗豪坊辦公大樓及鷹君中心獲頒發2024「環保園之友」嘉許獎。



其他物料回收計劃



隱形眼鏡盒

2024年四月，香港康得思酒店推出回收計劃，收集廢棄隱形眼鏡盒，交由合作夥伴清潔後升級再造，變身書桌和椅子等新產品。

綠領行動「利是封回收重用大行動」

農曆新年期間，港人派利是封是用了接近3.2億個利是封，相當於16,300棵樹。本集團參與綠領行動的「利是封回收重用大行動2024」，合共收集255公斤利是封。



香港朗廷酒店推行肥皂回收計劃

2024年，香港朗廷酒店繼續與非牟利組織再皂福合作。六月份，房務部35位同事擔任「肥皂回收大使」，從酒店客房收集和捐贈14.5公斤可重用肥皂，贈與有需要人士。



酒店積極轉型淘汰即棄塑膠用品

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酒店，並取得重大進展。此外，本集團旗下酒店逐步停用即棄的洗髮水、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。

2024年的措施包括：

加拿大及美國

多倫多切爾西酒店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。截至2024年底，酒店所有379間客房均會配備大容量浴室用品瓶。酒店團隊繼續在本地採購其他非塑膠製造的外賣餐具，務求減少使用即棄塑膠餐具。

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盛載，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。
- 大容量可補充裝浴室用品容器。
- 應顧客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。
- 酒店洗衣及乾洗服務則使用可重用布袋，盡量減少廢物。

香港及中國內地

隨著香港實施管制即棄塑膠餐具及其他塑膠用品的新法例，集團旗下香港三間酒店，包括香港朗廷酒店、香港康得思酒店及香港逸東酒店，均已採取相應的措施：

- 餐廳食肆改用非塑膠外賣盒、碗及餐具。
- 停止使用膠水樽，改用玻璃樽。
- 改用竹製牙刷、棉花棒、梳及剃鬚刀，代替塑膠用品。
- 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。
- 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。
- 酒店不再免費供應塑膠浴室用品，例如浴帽及雨傘袋。



● 為酒店住客提供竹製便利用品套裝

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料管理政策，調整了客房用品組合。酒店內餐廳均不提供塑膠飲管和餐具。

酒店自設過濾水裝瓶系統

我們旗下六間酒店，包括香港三間酒店和分別位於倫敦、紐約和澳洲悉尼的酒店，現已自設過濾水裝瓶系統，並為客房、會議及活動場地提供自製瓶裝水。香港三間酒店自2022年開始使用可重裝的玻璃樽取代塑膠水樽。憑藉大家同心協力，每年可節省約1,093,000個塑膠水樽。

紐約第五大道朗廷酒店與葡萄酒供應商合作，在Private Kitchen及Club Lounge回收葡萄酒樽，經清洗消毒後再使用。

推動環保的參與活動

我們致力在集團培育和推廣可持續發展文化，定期為員工提供培訓，亦會舉辦環保意識推廣和租戶參與活動。2024年，我們安排多場工作坊、培訓課程及團體活動，鼓勵各界持份者參與氣候相關教育、節能策略、減廢和其他提高環保意識的活動。

「綠『惜』環保約章」計劃

我們於2024年10月推出為期一年的「綠『惜』環保約章」租戶參與計劃，專為鷹君中心、朗豪坊及花園道三號物業的租戶設計，聚焦於三大策略範疇：能源、廢物及環保採購。

該約章提倡可持續的營運實務常規，鼓勵辦公室及零售租戶參與，培養注重環保的文化。計劃由本集團與商界環保協會合辦，協助租戶在三大重點領域推動積極變革，同時表揚措施成效理想的租戶。有關詳情請參閱本報告「價值鏈」章節中「租戶參與」的說明。

「冠君產業信託ESG週」

冠君產業信託於2023年舉辦首屆「環境、社會及管治(ESG)論壇」廣受支持，2024年再接再勵，主辦「冠君產業信託ESG週」，透過連串活動聯繫商界領袖、租戶及社會組織，一起建設增值生態系統，協力推動可持續發展造福社會。

活動吸引香港各界專業人士參與，共同探討環保議題，當中包括我們的租戶和20多個策略合作夥伴，例如商界環保協會、豐盛社企學會、國際WELL健康建築研究院(IWBI)、ReThink HK和婦女基金會，超過300位才俊聚首一堂，人數比2023年倍增。

「冠君產業信託ESG週」花絮



● WELL論壇－建築師及建造業界專才交流見解和看法，探討綠色建築為甚麼和健康與福祉密不可分



● 「綠色轉型：帶動機構和社會行為變革，邁向循環經濟」氣候論壇



● 「綠『惜』環保挑戰」頒獎禮





加強氣候及廢物管理意識 漫步郊野

2024年我們舉辦兩次自然漫步。一月份，來自鷹君10個部門的同事聯同親友支持綠惜地球的年度10公里教育慈善夜行，漫遊大帽山郊野，行程還包括「放眼『惜』空·星光導賞」及「無痕山林之旅」活動。十二月份，25位同事與親友結伴支持嘉道理農場暨植物園舉辦的第四屆「再森林·還原野」慈善行，自選4公里或8公里的徑道，欣賞錦田谷和大埔郊野的美景。



「地球一小時2024」

鷹君集團和旗下物業管理公司及香港三間酒店支持世界自然基金會發起的「地球一小時2024」，於三月二十三日晚上8時30分關掉非必要燈飾一小時，愛護我們共享的地球。



可持續發展問答遊戲

我們於三月和四月舉行四次不同主題的問答遊戲，加深香港同事對可持續發展的認識，令學習過程更有趣。我們還設計多款螢幕保護程式，傳達富趣味的環保冷知識。



「世界環境日」Lunch and Learn午餐會

在六月，我們為同事舉辦Lunch and Learn午餐培訓會慶祝「世界環境日」，探討氣候變化的影響和介紹我們應對氣候變化的措施，同時逐一講解塑膠材料回收識別碼，其後大玩分類遊戲，讓同事活學活用。



識「碳」館導賞遊

在八月，我們安排同事與親友參觀識「碳」館，介紹氣候變化和香港在2050年前實現碳中和的目標，鼓勵他們在家庭及工作中實踐低碳生活。



「世界純素月」

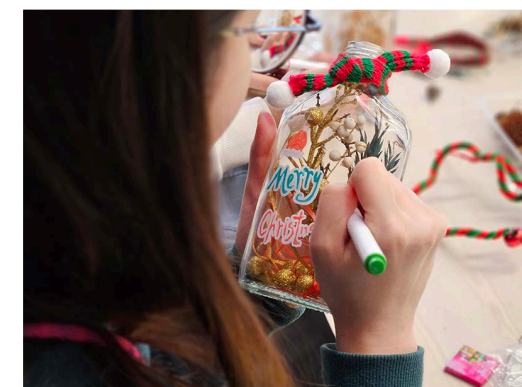
在十月，集團旗下五間酒店與顧客和同事慶祝「世界純素月」，組織多項活動：

- 各餐飲食肆及員工餐廳供應植物蛋白質豐富的蔬果素食。
- 舉辦問答比賽考考大家的蔬菜知識。
- 食譜比賽。
- 用植物奶製作珍珠奶茶。
- 員工餐廳提供素食菜式。



鷹君總部環保聖誕樹和DIY工作坊

集團總部的同事於十二月收集膠樽、鋁罐、紙板等有用物料，齊心合力創作悅目的可持續聖誕樹，其後並在員工聖誕派對舉辦DIY聖誕裝飾工作坊，同事們自備塑膠或玻璃瓶，升級再造成為一盞盞亮麗的聖誕瓶燈。



矢志踐行可持續發展

朗豪坊綜合發展項目 香港旺角



朗豪坊商場+辦公大樓

香港康得思酒店



朗豪坊綜合發展項目概覽

朗豪坊(「朗豪坊」)綜合發展項目由一座59層甲級辦公樓、一幢15層的商場和一座42層設有665間客房的五星級酒店組成。項目原址為舊雀仔街市集，自2005年正式開幕以來，朗豪坊體現了「漸進式市區重建」的精神，深受市民、旅客及租戶歡迎，成為一代人眼中充滿活力的都市商業匯點。

本集團致力於保留旺角獨特的街區風貌，同時培育可持續且共融的社區。多年來，在本集團的穩健管治下，朗豪坊綜合發展項目因應社會、環境及經濟趨勢與需求的變化，不斷演進升級，實施符合本地需求的空間改造及不同的活動和措舉。此案例展示朗豪坊綜合發展項目如何為香港的可持續建築環境作出貢獻。



環境



透光玻璃中庭



智能感應



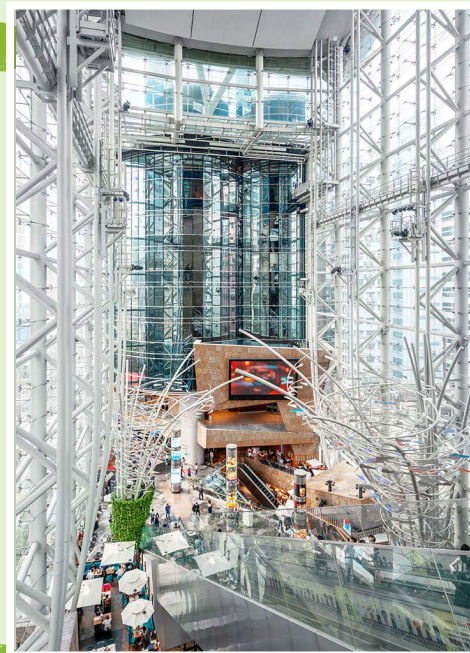
可再生能源



重新校驗

天然採光玻璃中庭

朗豪坊商場的九層玻璃中庭提供充足的天然照明，通透的幕牆讓優美市景盡入眼簾，室內環境明亮敞闊。中庭的設計可省減大量人工燈飾，有助提高能源效益。



具標誌性的通天廣場



電車充電減碳

電動車充電設施

此綜合發展項目設有29個電動汽車充電站，促進可持續運輸，其中26個於2024年安裝。



頂樓的太陽能光伏板



朗豪坊的太陽能
光伏板數量*

47 塊

可再生能源

朗豪坊商場裝有22塊450瓦和6塊260瓦太陽能光伏板，朗豪坊辦公大樓裝有19塊550瓦太陽能光伏板，每年合共可供應約17,000千瓦時電力，項目還購買香港可再生能源證書。



高效能的夜間負荷製冷設備

重新校驗成績斐然

項目的製冷設備採用冷凝水變流技術和實時焓值控制系統，每年可節省約460,000千瓦時電力。此項製冷設備優化工程於2023年獲得「年度最綠模範商場大獎」榮銜。辦公大樓的夜間負荷製冷設備毋須加裝水泵，每年亦可降低約460,000千瓦時用電量，讓朗豪坊商場及辦公大樓贏得「可持續願景大獎」。

高科技能源、空氣質素及供水系統

朗豪坊商場採用智能感應器及智能氣象站收集即時天氣數據，既可提高能源效益，亦可令室內環境更舒適，此外並設有二氧化碳感測器，可改善空氣質素，商場因此取得室內空氣質素和「清新室內空氣證書」。2024年，朗豪坊商場及香港康得思酒店參與一項大學研究，應用智能水錶計量用水量及檢測漏水。



室內燈光裝置



智能氣象站

氣候抵禦力策略

詳情請參閱「[增強朗豪坊綜合發展項目應對氣候變化的能力](#)」專題故事一節。

* 截至2024年12月31日。

人才



培訓



健康及安全



員工嘉許



多元共融



● 氣候培訓

培訓以目標為本， 支持員工成就卓越

培訓可讓員工培才展能，亦有助提升服務質素。我們於2024年舉辦多種主題的培訓，包括正確儲存和處置化學品、氣候培訓、化學品泄漏演習等。

表揚傑出員工

我們每季均會舉行頒獎禮嘉許傑出員工，表揚他們誠懇盡忠地履行職責，為租戶和顧客提供優質服務，並為保護環境作出貢獻。



● 嘉許員工頒獎禮

參與外界活動推廣職安健

我們經常安排外界培訓導師主持職安健研討會助同事提升技能，例如邀請大塚製藥等合作夥伴講解如何「預防中暑」，以及職業安全健康局的「好心情@健康工作間」。其他活動包括「Let's Chill Yoga」、「朗豪坊健康日」、「職業健康與營養研討會」等。

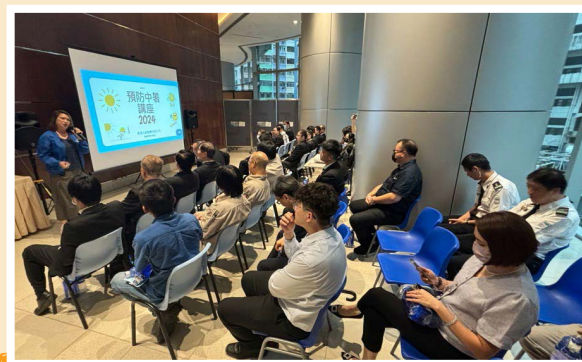


朗豪坊商場及
辦公大樓年內的
培訓總時數：

~1,880
小時



● 拉筋班



● 「預防中暑」研討會

多元共融

和諧共融的多元化職場是成功的關鍵。年內同事除了體驗視障人士的日常生活外，還參加導盲犬講座，認識導盲犬服務的運作，深入了解視障人士日常面對的挑戰，學習如何更貼心地幫助與導盲犬到訪的賓客。



● 特邀講師分享見解



● 换位思考，以理解他人



員工參與年內活動數量：

12 場

社區



● PlayVolve活動

帶動地區經濟的繽紛匯點

朗豪坊緊貼流行文化、最新潮流和創新的零售體驗，致力為不同顧客提供多樣化的零售及餐飲選擇。項目的辦公大樓提供優質的美容和醫療服務，還有佔地70,000平方呎的健身及健康中心，提倡健康生活。項目的租戶來自各行各業，為本地創造更豐盛的經濟機遇。



共有**204**個
租戶*



出租率達*
99.3%



客流量*為
74,081,941
人次



2024年支持**44**間
社企及本地藝術家*

促進本地社區建設

朗豪坊商場與本地創作者合作，推動如「白紙市集」等活動，支持本地企業，激發社區潛力，並鞏固該區作為充滿活力的文化中心的地位。2024年，香港首個與社會企業及政府機構合辦的「良心便利店」快閃店獲免租營運，啟發訪客作出社會責任的選擇，同時創下超過十萬港元的銷售額。



● 白紙市集



● 良心便利店

* 截至2024年12月31日。

構建幸福社群



● 學員和師友參觀 Love • Play • Farm

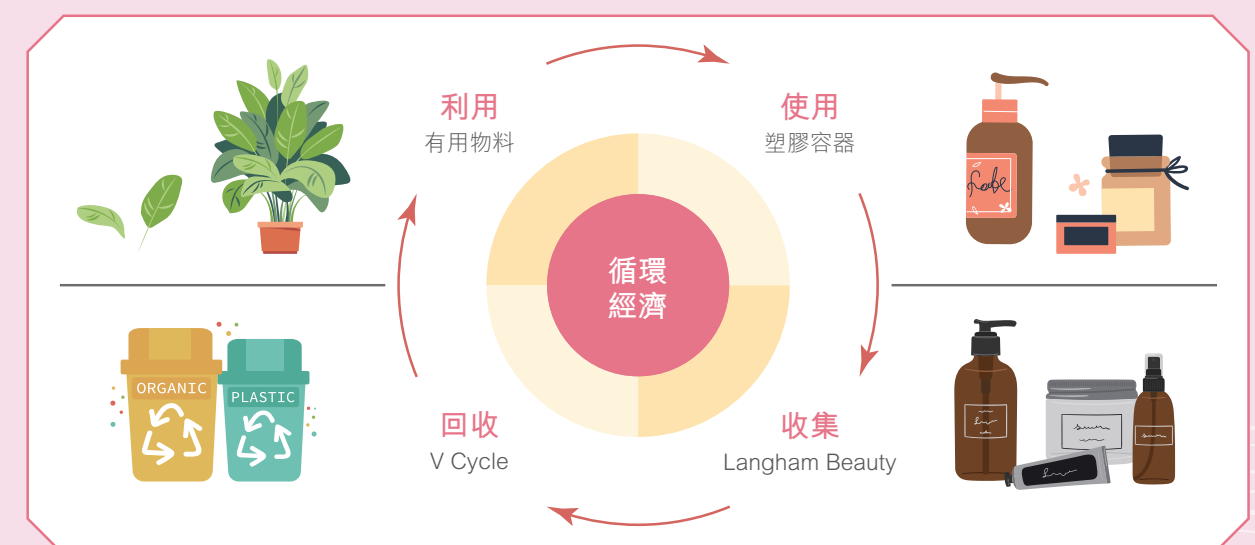
社群和企業共同發展，可創造共享價值及積極的社會效益。朗豪坊支持「共創明『Teen』計劃」，經常接待不同背景的學生。受訓學員在師友帶領下，透過精彩的學習體驗拓闊視野，積極探索人生。

促進物料回收

朗豪坊Langham Beauty舉辦「Green Vitality至美可循美妝空瓶回收計劃」，收集美妝產品塑膠空瓶推廣物料回收。2024年其他活動包括設置膠樽回收機及惜食堂食物捐贈機，鼓勵公眾捐贈食物，幫助有需要的人士。



● 至美可循美妝空瓶回收計劃



價值鏈



● 為朗豪坊辦公大樓和零售租戶舉辦的培訓課程

鼓勵租戶參與推動可持續發展

租戶參與是我們可持續發展計劃的重點。我們為項目辦公大樓及零售租戶開辦為期一年的「綠『惜』環保約章」計劃，安排能源、廢物和環保採購等主題的活動，培養環保意識及推動可持續實踐，此外並舉辦手機攝影工作坊等特別活動，讓租戶加深了解本地文化。



● 租戶一同用手機攝影



● 旺角地鐵站

無縫連接暢通易達

朗豪坊綜合發展項目接駁多條行人天橋，通往附近各處。住客和賓客可從商場直達旺角地鐵站，另有90條巴士線途經項目，方便無比。商場內設有自動扶梯、樓梯、斜坡和通天梯，貫通15個樓層，流動往來十分便利。



● 第一屆健康與福祉論壇

推廣全人健康

朗豪坊辦公大樓提供全面的醫療、美容及健康服務。年內我們舉辦「Empowering Wellness, Enhancing Health」論壇，介紹辦公大樓將轉型為「六大面向健康中心」，用心關顧租戶的生理、情緒、社交、精神、智力和財務健康。

全面照顧賓客的需要

朗豪坊商場提供各種共融服務，例如哺乳室及育嬰室、無障礙通道、輪椅借用服務以及寵物友好設施，歡迎顧客租用寵物手推車和基本寵物用品。商場內超過130個商戶*均展示「寵物友好」標誌，歡迎寵物和主人。



● 寵物車租借服務



> 80%
的零售商店*
支持寵物友善計劃



* 截至2024年12月31日。



人才

本章節闡述鷹君集團致力創造健康安全、以人為本及機會平等的工作環境，特此制訂多項政策和計劃，以及集團如何獎勵辛勤敬業的員工。

趣事微知



簡短的小組培訓活動，例如鷹君的「Lunch and Learn」午餐會，可說是員工學習專業或個人發展議題的速成班，主題包括可持續生活、身心健康、工作技能等。這些輕鬆非正式的簡短的聚會讓知識變得觸手可及，有助安排特訂主題和重點的培訓，而且通常所有員工均可參與，可增強自信及提升個人能力。

人才

我們的方針

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

僱傭及勞務常規

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和規例。2024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》、工作行為守則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、休息時間及福利的附屬政策，同時提供申訴機制。

本集團矢志體現承諾，為員工創造理想的工作環境。我們：

- ◆ 列明指導原則；
- ◆ 設立績效管理機制及相關的獎勵制度，鼓勵員工追求卓越的工作成果和效益；
- ◆ 促進開放的對話文化，營造充滿互動及互相尊重的工作環境，讓員工盡展潛能；
- ◆ 為員工提供培訓及發展機會，促進他們的職業發展；
- ◆ 提供穩健可靠的工作場所健康和安全管理制；以及
- ◆ 建立連接各級別及職能同事的內部溝通渠道。

人力資源部會定期檢討薪酬和福利待遇，確保我們順應及緊貼市場趨勢，此外亦會每年進行員工績效評估，甄別表現出色的優秀員工，確定薪酬和提供發展機會，並會作出績效對話。

我們為新同事安排迎新培訓及公司簡介會，講述本集團的歷史、願景、使命、價值觀和日常營運，讓他們了解集團的發展歷程、管理理念、表現管理常規及員工溝通渠道，務求新同事掌握這些要素，全情投入工作，為本集團的長足發展作出貢獻。

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

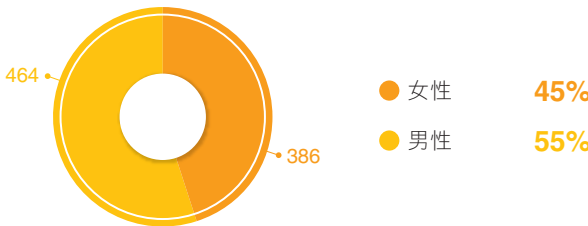


按性別劃分的員工總數

香港物業

按性別劃分

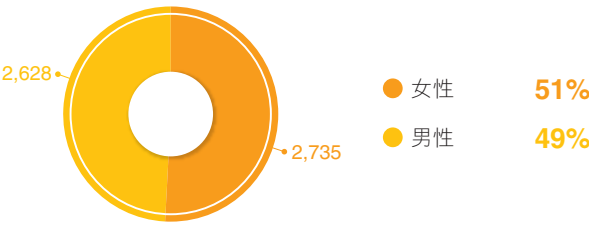
員工總數：850



酒店分部

按性別劃分

員工總數：5,369^(註五)

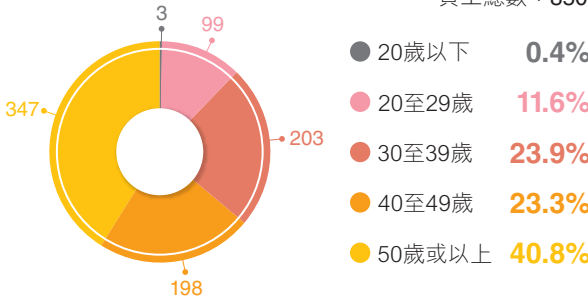


按年齡組別劃分的員工總數^(註六)

香港物業

按年齡組別劃分

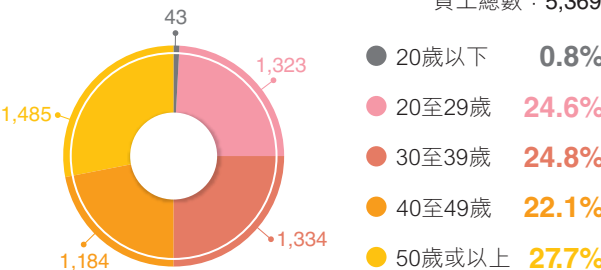
員工總數：850



酒店分部

按年齡組別劃分

員工總數：5,369

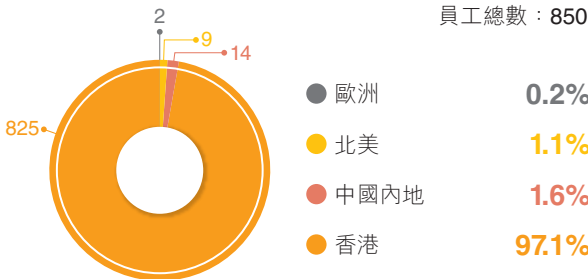


按地區劃分的員工總數

香港物業

按地區劃分

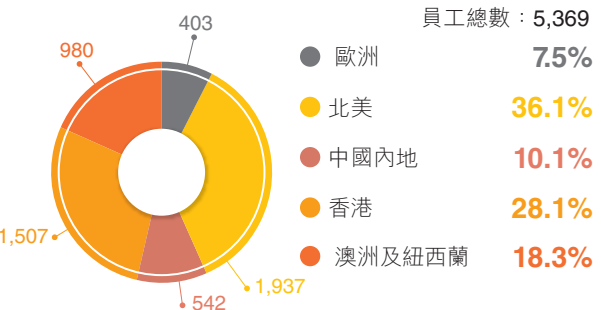
員工總數：850



酒店分部

按地區劃分

員工總數：5,369



註五：在酒店分部總員工人數包括2,628名男性、2,735名女性和6名非二元性別員工。
註六：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規定的最低工作年齡。

員工福利

我們深明必須保障同事的健康與福祉，全力營造互助互勉的工作環境，並為員工提供多種福利：



員工假期

年假、病假、考試假、婚假、產假、侍產假、恩恤假及其他特別假期



教育

教育津貼及培訓資助



退休計劃

退休基金計劃及社會保險



醫療福利

團體個人意外保險、住院及門診費用賠償、牙科護理計劃、自願性身體檢查計劃和視力檢查計劃

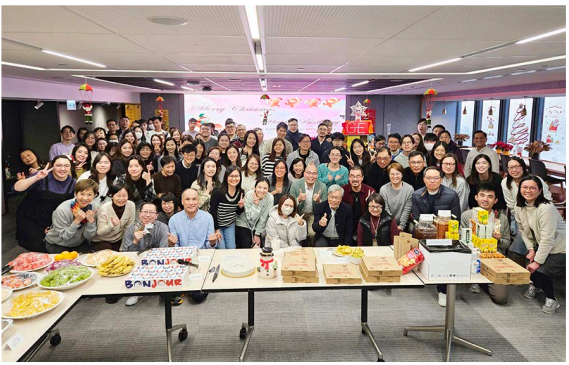


其他福利

員工折扣優惠(例如酒店住宿、水療服務、餐飲)、生日和節慶活動、長期服務獎(10、20及30年服務年資)及酒店前線員工免費膳食



在「Game On」主題周年晚宴上頒發20年長期服務獎



生日會及節慶活動

員工參與及溝通渠道

我們透過以下多種渠道與員工溝通互動，向他們提供本集團的最新動態：

- 電郵
- 內聯網
- 集團通訊Eagle Express及酒店分部的The Daily Legend
- 員工大會



● 高級管理人員在員工大會分享見解

✉ 集團通訊《Eagle Express》

- ✓ 電郵季刊
- ✓ 摘要及簡介：
 - ◆ 業務快訊
 - ◆ 重大酒店管理合約、夥伴關係及合作項目
 - ◆ 各類員工活動
 - ◆ 重大獎項及成就
 - ◆ 其他發展動態

👤 其他活動

- ✓ 心理健康工作坊
- ✓ 集團聯誼活動
- ✓ 身心健康活動
- 好處：
 - ◆ 提升員工體驗
 - ◆ 創造機遇促進員工成長和發展
 - ◆ 連繫各部門的員工
 - ◆ 為所有員工創造更佳工作環境
 - ◆ 建立合作

👤 員工大會

- ✓ 定期舉行
- ✓ 分享下列資訊：
 - ◆ 財務業績
 - ◆ 主要業務重點
 - ◆ 個別部門的新舉措
 - ◆ 管理層對特訂議題的見解
 - ◆ 為同事設有問答環節

★ 2024年活動亮點：VMV嘉年華

年內，鷹君集團舉辦首屆「VMV嘉年華」，活動由我們的暑期實習生和畢業培訓生共同籌辦，向全集團的同事闡述我們的願景、使命與核心價值（VMV），並分享在日常營運中實踐集團VMV的重要性。詳情請參閱第111頁的專題故事。

健康與安全

鷹君集團的《健康、福利及安全政策》（僅提供英文版本）闡明我們致力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《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。

物業發展

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，包括：

- ✓ 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；
- ✓ 研究應用智能科技提升工地安全表現，並通報工地的安全風險及事故；以及
- ✓ 推廣工地安全意識，安排新入職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、高空工作及工地設備使用。

物業管理

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。



健康與安全評估

- 定期透過健康與安全評估識別、審視及緩解健康與安全風險和隱患。
- 擬定安全緩解措施及行動計劃，並實施營運程序和使用安全裝置以助管理。



例行安全巡查及審核

- 定期進行安全巡查和檢查，確保已妥善採取安全措施。
- 利用核對安全清單監督建築工程、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。



定期檢討

- 安全委員會實施行動計劃並檢討管理系統的成效，達至零事故目標。
- 定期檢討體系的整體有效性、安全措施及安全表現。



安全意識培訓

- 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。

2024年，我們審議了現有安全管理程序，並優化規管高風險活動安全的規程，特別以密閉空間工作為要。最新的程序增設通道出入控制，工人進出密閉空間均有記錄，並確保只有核准工人才能進入密閉空間。

我們的物業管理部門定期為各物業的管理及前線同事安排安全培訓，積極推廣安全意識和自我責任感。

我們於2024年內的培訓

每月培訓課程涵蓋
各類安全議題

緊急
應變演習

身心健康講座及
工作坊



● 化學品泄漏演習



● 密閉空間工作培訓

職業健康與飲食營養研討會

我們與灣仔地區康健中心協辦的研討會探討兩個重要健康範疇。飲食營養環節研究外出用膳的健康飲食策略，主張選擇低鈉及低糖食品。職業健康環節專門為客戶服務人員及辦公室員工、保安員和清潔員度身設計實用貼士與建議，推廣職場安全與健康。該工作坊共有31人參加。



● 豐富前線人員的職安健知識

酒店分部

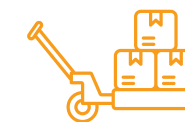
本集團的《職業健康與安全政策》規定旗下酒店必須透過政策、委員會、培訓和事故申報機制維持高效的健康及安全管理系統。

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。會議是員工提出意見的正式渠道，讓他們評論各類安全措施，以助我們優化及改善現有政策。

酒店分部亦會在所有酒店舉辦應對職場安全事故的培訓。培訓涵蓋各種主題，包括：



防火



物料處理



血源性傳染病



炸彈威脅



人群控制



槍擊事件



急救

我們定期舉行緊急應變演習，確保員工防備周全及熟悉安全程序。同事必須接受全面培訓，嚴格遵守健康與安全政策和程序，並適當地向上級報告已知或潛在的安全風險與健康隱患。

於2024年，倫敦朗廷酒店取得ISO 45001健康及安全認證，本集團旗下多間酒店亦已通過危害分析與關鍵控制點(HACCP)認證。



為身心充電

讓工作更有活力、更快樂！

同事的身心健康對集團的成功十分重要。我們深明員工必須達到作息平衡，才可保持開朗和提高生產力。2024年，我們的人力資源部門和僱員參與委員會協辦了各式各樣的活動，推廣健康意識和參與，創造良好的工作環境，為我們共同的工作場所增添樂趣。



擁抱健康與福祉：2024年LUNCH AND LEARN午餐會

- 透過多元化的活動促進身心健康，激發學習熱情，培養自主學習的文化。
- 研探健康的四個範疇，推廣「精明工作，樂享生活」的理念。
- 超過180名員工參與。



辦公室急救培訓



靜觀入門班



桌旁運動： 辦公桌做瑜珈



優質睡眠要訣



鷹君總部設置育嬰室及淋浴間

鷹君中心升級了多項設施，包括32樓新設的育嬰室及淋浴間，為在職父母提供更多支援，同時鼓勵員工多做運動，活出健康生活。



新設的育嬰室和淋浴間



趣味活動助同事鬆弛紓壓

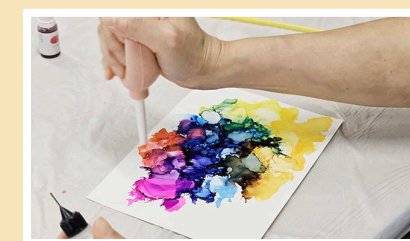
上班時抽空投入愉快的活動十分重要，有助激發創造力和減壓。2024年，我們安排了許多精彩活動，讓員工鬆弛身心。



雪糕日 忙裡偷閒，享受美食



酒精墨水畫工作坊 透過藝術表達正念



水果日 探索營養豐富的水果和食譜



酒店分部舉辦的健康活動

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



從
7
方面
增進健康



智力



生理



心理



社交



環境



職業



心靈

員工身心健康月

2024年六月，酒店在年度員工身心健康月推展各類促進身心健康的活動。我們全球各地的業務組合構思了許多獨特方式，提升同事的身心健康意識，支持他們建立健康的生活方式。

各地酒店的員工身心健康月活動摘要

香港及中國內地

香港朗廷酒店、香港逸東酒店及香港康得思酒店舉辦多項活動，包括淨灘團體活動、漫步遊、減壓瑜珈班、基本健康檢查、中醫推拿及財務諮詢，從七個健康範疇提升員工的生活質素。



● 香港朗廷酒店的紓壓瑜珈班

上海新天地朗廷酒店舉辦了一系列活動：

- 酒店執行委員會團隊組織早晨緩跑，為員工身心健康月揭開序幕；
- 員工餐廳逢星期二供應綠色菜式，鼓勵健康飲食，享受綠色生活；
- 黃昏瑜珈班紓緩工作壓力；
- 尋找內心寧靜的頤鉢冥想班；以及
- 一同種植香草，讓同事體驗種植及園藝的樂趣。

澳洲及紐西蘭

- 奧克蘭康得思酒店舉辦連串活動推廣不同範疇的身心健康，包括減壓、社交、增進與身心健康相關的知識等。月內的活動包括「Being Well」情緒及心理健康網上研討會、在員工餐廳設立「give and take」圖書館，擺放捐贈書籍供員工閱讀，以及Matarik七姊妹星團沉思會，邀請同事回顧他們的祖先和寫下毛利新年的願望。共有123名同事參與身心健康月。

美國及加拿大

- 多倫多切爾西酒店於六月夥拍當地供應商舉行年度「員工健康與福祉市集」，為同事提供健康資訊及送出贈品、商品、優惠券、試食樣本、美甲和按摩服務。
- 紐約第五大道朗廷酒店舉辦多項活動，包括年度乒乓球錦標賽、財務專家主持的健康理財研討會，講解未雨綢繆為退休儲蓄的重要，還安排一對一面談提供建議。此外並舉行健康營養講座，提供抗炎飲食餐單和提升日常營養的小貼士。



● 同事到訪「員工健康與福祉市集」的攤位

「CONNECT員工感謝月」

感恩也是健康的一個層面，可增進職業和精神健康。每年三月是「CONNECT員工感謝月」，各酒店會借此機會感謝團隊成員努力付出，推動酒店業務成功。今年各酒店構思了多項活動，一同慶祝「員工感謝月」，包括：

香港康得思酒店



● 一起壓花，一起歡笑

- 舉辦壓花杯墊工作坊
- 為同事送上驚喜禮物
- 「甜品日」

香港逸東酒店



● 同事們享受按摩

- 與視障按摩師合作為同事提供「Let's Chill」按摩
- 燒烤派對
- 員工餐廳盛宴
- 中醫推拿日
- 提供免費健康檢查和護理諮詢服務

墨爾本朗廷酒店

- 設置「感謝牆」展示同事的感謝字句
- 普拉提及冥想班
- 每日安排不同國家的主題美食
- 電影夜
- 運動日

多倫多切爾西酒店

- 提供美味紙杯蛋糕慰勞員工食堂的工作人員
- 為房務部員工安排幸運抽獎、雪糕日和按摩服務
- 為所有同事送上「全因有您」外賣晚餐，讓他們與家人分甘同味

國際房務周

2024年，我們旗下多家酒店慶祝「國際房務周」，表揚及向傑出房務員致敬，嘉許他們的奉獻精神和不懈努力。上海虹橋康得思酒店、香港逸東酒店、洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店和香港朗廷酒店準備了個人禮品、感謝卡、房務行政人員暖心留言和慶祝派對，還聯同其他部門舉辦遊戲、旅遊活動及好玩有趣的比賽，向後勤服務員表達我們的感激之情，同時讓大家了解房務團隊的日常工作和專業技能。

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及競爭優勢。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》和共融機構嘉許計劃，以促進殘疾人士的就業機會。

慶祝多元化月

2024年五月，各酒店舉辦一年一度的「慶祝多元化月」，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士和保持開明心態，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，並聯同指定社區夥伴攜手慶祝多元共融。



同事得獎作品

上海新天地朗廷酒店舉辦 「Talented You」繪畫比賽

◆ 活動目標及成果：

- 慶祝和展示同事的藝術才能。
- 同事們共提交 52 件藝術作品和照片。
- 得獎作品印在客房夜床服務卡，為每間客房增添獨特的藝術氣氛。

芝加哥朗廷酒店 「Travel the World」活動

◆ 活動目標及成果：

- 透過沉浸式「旅行」遊戲，了解不同的國家，擴闊同事的視野。
- 增強跨部門員工之間的交流。



「Travel the World」其中一個攤位

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店呈獻 「Coffee from Around the World」

◆ 活動目標及成果：

- 與同事分享採購來自符合道德、文化和通過認證的公平貿易有機咖啡。
- 學習世界各地不同咖啡的文化、起源和對環境的影響。



同事合作推廣意識

奧克蘭康得思酒店 舉行粉紅襯衫日及「彩虹培訓推廣意識」

◆ 活動目標及成果：

- 增強員工對性及性別多元化的基本知識，以及 LGBTQIA+ 群體在工作場所和社區中面臨的障礙。
- 學習如何應對文化背景問題，並減少欺凌等問題。

培訓

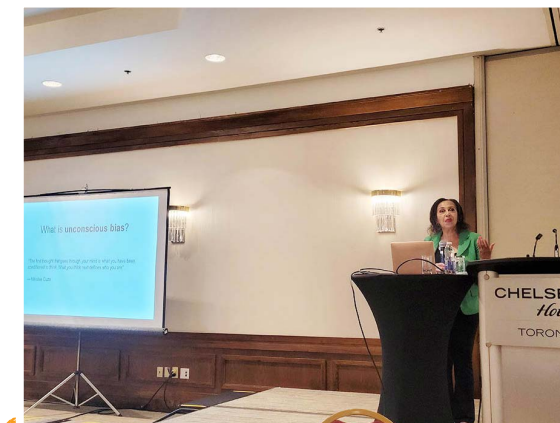
香港逸東酒店

逸東酒店推行獨特的多元化、共融和繁榮(EDIT)計劃，促進員工理解DEI及接受差異，並在日常與客人和同事互動時應用。於2024年三月至五月期間，EDIT計劃舉辦了九次培訓，安排167名員工參加，合共接受334小時培訓。

酒店於5月聯同香港傷健協會舉辦「Beyond Boundaries – Wheelchair Experience」輪椅體驗工作坊，營運服務團隊學習使用輪椅的技術與技巧，並與輪椅使用者互動，了解他們日常遇到的困難。

多倫多切爾西酒店

為響應「多元化月」，酒店舉辦 DEI「Lunch and Learn」自助午餐培訓會。自助餐供應不同地方的美食，體現多元文化，並邀請安大略省黑人歷史協會前主席作演講嘉賓，發表主題演說，講述她如何努力游說，最終推動加拿大政府宣佈二月為黑人歷史月。



是次演講嘉賓



於多倫多切爾西酒店舉行的DEI「Lunch and Learn」自助午餐培訓會



● 前台主管Lilian Ferry

華盛頓逸東酒店 — J1營運培訓生計劃

我們的酒店歡迎世界各地的人才加入團隊，我們深明國際視野有助我們為客戶提供卓越服務。J1培訓生簽證計劃是為期一年的特定簽證計劃，對象是有意在美國汲取專業工作經驗以開展職業生涯的年輕國際畢業生。計劃成立至今已有16名學員完成培訓。2024年，來自法國的Lilian Ferry成為華盛頓逸東酒店的J1營運培訓生。這位年青人除了熱情好客，還喜歡跳舞，感恩有機會在美國著名的舞蹈工作室上課。

「在逸東工作讓我在獨特的環境中繼續發展酒店事業。身處於這個充滿創造力和思想開放的社群，每個體驗都很稱心愉快，無論是與酒店的國際賓客或是本地人的對話互動，這都帶來鼓舞，令我更充實。」

— 華盛頓逸東酒店J1營運培訓生
Lilian Ferry

員工發展與培訓

集團層面培訓及發展

鷹君致力扶助立志創造效益推動職業生涯並對本集團成功作出貢獻的人才，為他們提供專業發展機會。我們投放資源培育員工，為他們提供必要的資源與機會，讓他們茁壯成長。我們堅信培養人才是達致可持續發展成功的基石。

目標為本的學習及發展活動

我們專注推動目標為本的人才發展計劃，提高員工在關鍵領域的技能與能力，以推動集團業務成功。我們提供目標為本的學習和發展課程，確保我們的人才發展計劃與鷹君集團的具體需求及目標完全一致。這種目標為本的學習方針讓員工盡展所長，發揮最大的潛力，還可倡導持續學習、不斷自我增值的文化，加強員工的參與度，並可促進我們實現業務可持續增長的願景。我們的方針共有四個關鍵範疇：



我們的人才發展計劃涵蓋個人及職業發展兩方面，旨在提高員工的能力和自信，讓他們提升績效在專業路上長足發展。我們在周全的學習管理系統下，提供沉浸式情境體驗，促進全人發展，鞏固鷹君集團的獨特文化。

職涯發展

目標為本的培訓活動包括：



培訓計劃

高潛質人才發展培訓

目標

為擁有卓越能力、品格和動力的高潛質人才提供快速發展機會，成為他們的理想僱主。

模式

- 專注於增強個人、專業和管理能力。
- 培育高潛質員工擔任更重要職務，肩負更重大管理責任。
- 優先考慮他們在集團內的成長和發展。



2024年摘要

進行了人才評估，其後啟動「Alpha領導力計劃」，支持高潛質員工的專業發展，為集團建立強大的領導梯隊。



培訓計劃

領導力培訓及管理培訓

目標

培育中級及高級管理人員，強化商業睿智與卓越領導力。

模式

- 提供特訂的發展計劃、吸引的項目和寶貴的工作機會，強化管理團隊。
- 栽培具影響力的員工，讓他們熱情地領導、推動變革和扶助新一代員工茁壯成長，保障集團的長遠發展。



2024年摘要

- 年內，我們為高級行政人員和各職能部門主管舉辦重點策略研討會，提供最新的市場趨勢及措施，輔助他們作出更完善周詳的策略規劃。
- 我們成立了「高效人才管理」培訓系列，當中涵蓋七個單元，加強非人力資源經理的人事管理技巧和知識。未來我們將擴展計劃，推出更多主題的培訓。



培訓計劃

學生及畢業生培訓計劃

我們設有「暑期實習計劃」和「畢業培訓生計劃」，為大學生及畢業生提供循序漸進的職業發展路向。年輕人才可汲取實際工作經驗和了解行業實況，增進知識在現實世界學以致用。

畢業培訓生計劃

目標

- 培育不同學術背景的青年人才成為未來專家。
- 優化僱主品牌，建立人才梯隊促進集團發展。

模式

- 課程為期兩年，對象是全職工作經驗不足一年但表現積極主動和勤懇敬業的大學畢業生。
- 學員可接觸各項核心業務，進行跨業務及／或部門輪換，並可透過系統化的課程進修、與高級行政人員互動和參與跨部門項目汲取經驗。



2024年摘要

本集團共聘用六名畢業培訓生，其中一名培訓生曾參與2023年「暑期實習計劃」。截至撰寫本報告時，六名培訓生已完成為期三星期的迎新精修課程後，首次在部門間輪換工作。



培訓計劃

暑期實習計劃

目標

- 提供多種途徑讓香港及海外大學生汲取實際工作經驗。學員可接受全面的系統化培訓和參與不同集團項目，投入社會服務以及與專業人士建立聯繫，促進職涯發展。

模式

- 計劃為期八周，實習生可探索和參與本集團旗下不同的業務及功能部門，獲取寶貴的工作經驗。
- 學員有機會認識核心業務，促進專業發展，以及參與集體學習，還可與高級行政人員互動，日後有機會獲重新聘用。



2024年摘要

招募十六名暑期實習生到九個業務及功能團隊工作。



● 2024年暑期實習計劃畢業典禮



一般培訓

新員工入職培訓

目標

- 助新員工認識本集團的企業文化，在日常工作中體驗和實踐我們的願景、使命與核心價值，全情投入工作。

全人發展

- 安排特訂主題的「Lunch and Learn」培訓會，提倡好學上進，培養自主學習文化。



2024年摘要

2024年的全人發展培訓以「健康與福祉」為主題，共舉辦五場研討會推廣「精明工作，樂享生活」的理念。超過 180 位同事參與。

焦點故事

VMV嘉年華

今年十六名暑期實習生及畢業培訓生以嶄新視角和澎湃熱情投入他們第一個企業項目：負責籌辦首屆VMV嘉年華，體驗如何策劃活動，以團隊方式一起學習，並有機會與高級行政人員進行互動，這不但拓闊視野，還可琢磨綜合技能，輔助將來在職業生涯的發展。實習生既有獨特見解，又充滿活力與朝氣，將 VMV 嘉年華辦得有聲有色，成功引起一眾員工共鳴，傳達我們的願景、使命與核心價值。

目標

- 以有趣和引人入勝的方式，鞏固同事對我們的願景、使命與核心價值的理解。



日期
2024年8月14日



地點
鷹君中心、朗豪坊及花園道三號



模式
面授課程及24小時網上活動

活動



VMV論壇

- 邀請管理團隊分享個人見解。
- 鼓勵同事探索如何在日常工作中體現我們的願景、使命與核心價值。
- 同事建立共同的願景，從而獲得集體成就感。



互動遊戲環節

- 以VMV為主題的現場及線上遊戲。
- 深入認識我們的願景、使命與核心價值。
- 特別準備了獎品、茶點及紀念品，創造更貼心的員工體驗。

首屆VMV嘉年華



VMN研討會



遊戲攤位



410+
人參加

整體滿意率：
9.1分 (最高10分)

92% 參與活動的員工對我們的願景、使命與核心價值有更深刻理解

僱員培訓時數

總培訓時數

204,514 小時



每名僱員的平均培訓時數

32.9 小時

按性別劃分的平均培訓時數



32.0 小時



33.8 小時

按僱員類別劃分的平均培訓時數

高級管理層



34.7 小時

管理層



35.4 小時

一般員工



31.7 小時

酒店培訓及發展計劃

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。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

- First60訓練
- PRIDE入門
- 關鍵績效指標入門

主管

- 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

經理

- 行為面試技巧
- 卓越績效輔導
- 建立師友之間的信任關係
- 演說技巧
- 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。

成功故事

酒店分部： 從培訓生到領袖

朗廷領袖培訓生計劃

酒店分部設有「朗廷領袖培訓生計劃」(LLTP)，專門栽培和孕育上進好學的專業人才成為傑出領袖。



目標

- ✓ 培育對酒店業充滿熱誠的新晉人才成為未來領袖，並擁有必要技能和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。

蔡梓頌在餐飲部完成了LLTP課程，向酒店各餐廳的資深專業人士學習，最近晉升為香港朗廷酒店廷廊餐廳的助理經理，培訓期間還到倫敦朗廷酒店進行跨界別培訓，進一步拓闊專業視野。

「跨界別培訓拓闊了我的管理視野，也增強了我為賓客創造難忘及個人化體驗的能力。我很感激公司給予我機會到倫敦朗廷酒店向團隊學習，並將寶貴的知識帶回香港。」

— 香港朗廷酒店廷廊餐廳助理經理
蔡梓頌



Yvette Chantal Mildenberger完成了LLTP培訓，現在是墨爾本朗廷酒店的前台助理經理。她在培訓期間於不同部門輪換工作，磨練領導及營運技能，當中的關鍵時刻是借調到香港三星期，認識豪華酒店的運作，開展全新的視角。Yvette的經歷建基於成長、抱負和動力。她的經歷見證我們致力創造事業發展機會，讓員工盡展潛能，為未來長久的職業生涯打穩基礎。

「朗廷領袖培訓生計劃給予我發展領導技能的寶貴機會。我感謝所有同事的熱心支持和指導，讓我好好裝備自己，自信地擔任新職務。」

— 墨爾本朗廷酒店的前台助理經理
Yvette Chantal Mildenberger

培育酒店業的未來領袖： 行政人員展能計劃

行政人員深造課程

行政人員深造課程(APEX)旨在發掘現任執行委員會成員和部門主管的領導潛質，作好過渡準備在酒店業實現夢想，承擔更富挑戰性的崗位。

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。



Lucas Gougeon是奧克蘭康得思酒店的餐飲部總監，他參加了為期一年的APEX計劃，曾駐職多地的朗廷酒店，包括雅加達朗廷酒店，獲得朗廷酒店高級管理層親自指導。培訓使Lucas更了解不同客人的需要，有助他適應不同的市場和管理風格，也增進了他在營運方面的專業知識。

「我在培訓計劃獲得寶貴的技能，也建立了友好的關係，我深信這些優勢可讓我保持強大的動力繼續發展。我很期待在工作中發揮這些長處，為客戶提供卓越體驗，在每方面超越預期，創造美好的時刻。」

— 奧克蘭康得思酒店的餐飲部總監
Lucas Gougeon

Jason LeDoux是紐約第五大道朗廷酒店的酒店經理，他已完成APEX計劃，包括在北美洲一間朗廷酒店擔任臨時總經理一職。這次實踐經驗考驗Jason的個人能力，讓他善用他在酒店領導方面的廣泛經驗，學懂時刻也要作好準備，迎接意想不到的挑戰，利用過往經驗在新環境中邁步向前。

「假如您有幸在一家重視員工發展的公司工作，我鼓勵您充分利用每個培訓機會。你可擬定職業生涯路線，你會看到自己的前途無可限量。」

— 紐約第五大道朗廷酒店經理
Jason LeDoux





社區

我們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，以及我們如何回饋世界各地的人民及組織。

趣事微知



獲得鷹君集團獎學金的學生，除了得到經濟支持，還將迎來不同機遇。他們很可能繼續升學，找到薪酬豐厚工作，啟發親友追尋夢想，並在他們擅長的領域成為領導者，為社會作出意義深遠的貢獻。

回饋社區

我們的方針

我們社區參與和發展的方針側重於建立親切包容、諒解同理的成功社區，支援需要協助的人士及團體。我們體察弱勢群體面對的挑被戰，致力扶助他們發展，共同創造各人皆感到受重視、受尊重的社區環境。

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**。我們相信將所有相關的慈善活動資源，包括財務、義工及實物資助，集中投放在這些項目，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。

我們鼓勵員工投身社區服務，也深明社區夥伴關係及推動合作至為重要。我們借助租戶、顧客以及學界和其他商業合作夥伴的優勢與能力，致力加強社會凝聚力，促進共融。

社區藝術活動

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。2024年，本集團繼續與多個長期合作機構同行，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。



2024年社區參與活動

員工義工服務總時數
~8,000 小時



鷹君音樂兒童合奏團

2024年，我們連續第六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。除常規訓練外，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。

鷹君音樂兒童合奏團



63 名
管弦樂團
成員



23 名
室樂合唱團
成員



● 鷹君音樂兒童合奏團2024年度音樂會



2024年加強支援

2024年，鷹君集團擴展對合奏團提供的支援，資助開辦為期五個月的學生指揮訓練計劃，內容涵蓋諮詢、指導、講座、大師班及實踐課程。六名參與計劃的青年團員得以學習指揮知識，也從中增進了團隊精神和溝通技巧，建立自信及領導能力。計劃結束後，學員能夠注入原創音樂意念，通過音樂作品發揮領導潛能。訓練計劃的最終篇是安排了這些青年指揮家2024年週年音樂會一展所長，展示他們最新所學的指揮技巧。



● 學生指揮訓練計劃的參加者在2024年週年音樂會展示指揮技巧

請掃描二維碼，
了解更多花絮



藝術治療

自2017年起，本集團贊助J Life啓愛共融社區中心，為基層家庭及有特殊教育需要的兒童提供藝術治療。藝術治療師透過藝術創作探索兒童的內心世界，為他們及其父母提供適當的援助。



● 舉辦12場藝術治療活動，支援來自低收入家庭的兒童

協康會：情緒角色藝術小組(My Character Lab)

今年，我們與專為有特殊教育需要兒童提供支援服務的協康會加強合作，贊助協康才藝學校舉辦情緒角色藝術小組「My Character Lab」。為期四個月的視覺藝術課程專為有特殊教育需要的小朋友及青年設計，分為藝術工作坊及展覽兩部分，學員在工作坊結合傳統手繪技巧和數碼繪畫軟體，創作繪本及動畫，他們的作品和創意概念在展覽中展出。本課程有助特殊教育需要兒童及青少年發揮潛能，拓展關顧有特殊教育需要人士的友善社區。



● 創作繪本



社會影響



資助金額

港幣100,000元



受益人

34名學生



學習總時數

330小時

裨益：

- 藉創意抒發情緒
- 激發想像力
- 改善溝通技巧
- 增強故事敘述能力



香港酒店的藝術活動

本集團旗下的酒店熱心推動藝術發展和支持本地藝術家。我們為藝術家提供免費場地，讓他們公開展示藝術才華，從而為香港的藝術文化發展作出貢獻。

香港康得思酒店「駐店藝術家計劃：城市幾何」展覽

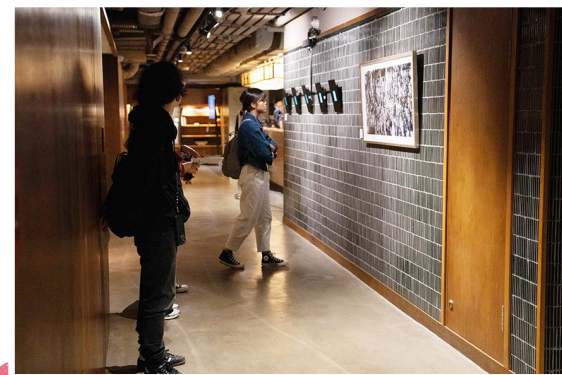


● 展現香港具標誌性的建築美學

是次展覽是香港康得思酒店「駐店藝術家計劃展覽系列」環節之一，酒店提供場地舉行「城市幾何」攝影展，推動社區的藝術發展。為期五周的展期吸引逾38,000名訪客到場參觀，在「香港遺美」懷舊攝影平台發掘香港具標誌性的城市景觀精髓，探索香港鮮為人知的優美勝景。

香港逸東酒店「信•途」展覽

是次展覽由13位香港中文大學文化管理學士課程學生策展，以別開生面的方式探索超自然現象，以酒店作場景提供創新體驗，讓觀眾投入充滿動感的互動環境。



● 訪客欣賞多元化的動感藝術展品

香港逸東酒店「舞動節」

今年十一月，廣受歡迎的「舞動節」重臨香港逸東酒店。本項目於2019年首辦，酒店與多個亞洲地區和本地文化藝術機構合作，呈獻40場表演，由50多位香港本地及海外表演藝術家傾力演出。「舞動節」的精彩節目每日二十四小時不停上演，令人目不暇給，包括現代舞、粵劇和芭蕾舞以至概念藝術、視聽表演及美食劇場等，在酒店多個公共場地與眾同樂，營造不息藝流。今年的主題是「來自遠方的話語」，概括了舞動的體驗，用動作說話，尋求共通語言。

社區青年發展計劃

對中學生及大學生而言，獲得財務支援、職業培訓和工作指導對他們的個人成長、發展及職涯中取得成功至關重要。2024年，本集團在其業務組合組織及實行眾多相關計劃。

創造機遇扶持有特殊教育需要的學生

GameChanger

合作機構：滙豐銀行慈善基金和Love 21 Foundation

受益人：患有自閉症或唐氏綜合症的學童及其照顧者

活動：

- 香港康得思酒店導賞團，了解酒店營運
- 調製無酒精雞尾酒

裨益：

- 擴闊受益人的視野
- 鼓勵年青人追求理想
- 增強家庭凝聚力



● 參加者與家人和師友一起體驗調配無酒精雞尾酒的樂趣

超級爸爸桌上遊戲錦標賽

合作機構：聖雅各福群會

受益人：20對來自基層家庭有特殊教育需要兒童與父親

活動：

- 親子桌上遊戲比賽
- 到訪大富翁夢想世界

裨益：

- 支持特殊需要兒童的父親，在有限的公餘時間享受親子樂
- 增強父子凝聚力

體驗、培育及展能3.0實習計劃

香港逸東酒店與炮台山循道衛理中學合作，邀請四名有特殊教育需要的學生參加第三屆暑期實習計劃，安排他們在導師指導下於酒店不同部門任職。學生最初獲分配簡單的工作，隨著逐漸熟習工作環境，他們負責更複雜的職務。



● 參與家庭於大富翁夢想世界享受充滿樂趣的一天

職業訓練局展亮技能發展中心合作項目

香港康得思酒店於六月及七月與職業訓練局展亮技能發展中心合作。該中心的服務對象是15歲或以上的殘疾人士，為他們提供職業培訓。四名參與計劃的學生在酒店的房務部及餐飲部門工作，獲取不可多得的工作經驗與技能。香港康得思酒店一直致力為學生和畢業生提供工作體驗機會，未來亦會繼續給予支持，年內獲展亮技能發展中心嘉許為「共融友善僱主」。

社區工作實習計劃

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。本年度我們安排九龍華仁書院的學生參觀香港康得思酒店，親身了解酒店的後台運作。

活動：

調製無酒精雞尾酒、親身體驗酒店的餐飲及房務工作

成果：

- 了解酒店業的各類職位和營運活動
- 探索潛在事業發展途徑及將來的專業前途



● 學生在客房練習房務工作技巧

波士頓朗廷酒店與青年同行

波士頓朗廷酒店自2022年至今一直聯同Partners for Youth with Disabilities為殘疾高中學生提供工作實習機會。今年我們安排學生參觀酒店，其後準備了午餐和工作坊，教授面試技巧。此外，酒店人力資源總監還參加了當地一間大學的職業發展日，設置攤位與學生會面閒談，有興趣加入酒店工作的人可在現場提交履歷。



● 高中學生參觀波士頓朗廷酒店



奧克蘭康得思酒店Gateway計劃

奧克蘭康得思酒店於2018年推出Gateway計劃，為當地中學生提供職場學習機會，以助探索未來的職業發展路向。每年約有15名學生獲安排到酒店工作一星期，並有同事從旁指導。學員通常在廚房、管事部及餐飲部任職，可對酒店的工作環境作出基本了解，同時認識與顧客互動的行為模式，並會負責收拾及清潔餐桌、放置餐具到洗碗機和切菜等工作。

紐約第五大道朗廷酒店HOPE計劃

紐約第五大道朗廷酒店於2017年開始推行H O P E計劃，幫助來自紐約弱勢社群的學生重返職場。酒店會安排模擬求職面試，學生須製作個人履歷及說明應徵酒店正在招聘的職位，由管理人員接見進行面試，管理人員其後會提供指導意見和解答學生的疑問。

酒店同事對這項年度活動十分期待，也很榮幸能協助紐約本地的青年就業。今年共有28名同事擔任義工，提供47小時服務支援14名準求職者。



● 紐約第五大道朗廷酒店管理人員與學生進行模擬面試

香港酒店推出工作實習計劃

年內，本集團兩間位於香港的酒店與不同機構合作，安排參觀活動及實際職場體驗，讓學生認識酒店業和潛在就業機會。



● 學生完成工作實習計劃，並獲香港朗廷酒店導師頒發證書

香港逸東酒店

- 教育無邊界
- 中華聖潔會靈風中學

香港朗廷酒店

- 港青基信書院

活動



- 業界分享
- 酒店導賞團
- 實際工作體驗：
 - 自助餐服務
 - 房務部
 - 餐飲及宴會銷售

裨益



- 加深對酒店業的認識
- 發掘興趣及促進職業規劃

專題故事

培育青年成就未來

慶祝成立鷹君獎學金

我們於2023年成立鷹君集團獎學金，與香港科技大學(科大)及香港城市大學(城大)合作，設立合共200萬港元的本科生獎學金計劃。年內，我們舉行首屆鷹君集團獎學金頒獎典禮，向修讀可持續發展、環境及能源課程的傑出本科生授予獎學金，支持學生追求學術發展，並表揚他們促進可持續發展的貢獻。



● 獎學金得主、院校代表及鷹君集團代表攝於頒獎典禮

2024年鷹君集團
獎學金支持



16 名學生

鷹君集團有限公司執行董事羅俊謙先生恭賀獎學金得主，讚揚他們對知識的渴求，並表示：「您們對可持續發展的熱情令人鼓舞，今後定會啟發和協助更多同路人。」

本集團的策略是支援研究項目和學生實習計劃，藉此深化與兩間大學在可持續發展、環境管理及能源科學領域的合作。



● 學生和教職員參觀花園道三號，了解可持續建築的特點和措施

「獎學金是莫大鼓勵，充份肯定了我們的努力。」

— 科大獎學金得主Madeleine Rachel Widia

加強與學界合作拓展機遇



支持關於可持續發展的
學術研究



2024年，我們以鷹君中心作為範例，擔任一群科大學生的企業顧問，助他們完成題為「在職場推廣可持續生活方式」的畢業專題項目。

我們提供的支援：實用及專業指導、安排焦點小組訪談、問卷調查、場地參觀及觀察活動。



提供實習及事業
規劃機會

實習機會

目標：給予大學生在鷹君可持續發展部實習的機會，讓他們獲得企業可持續發展的實際工作經驗。

成果：兩名學生於2024年以兼職形式擔任可持續發展助理，其中一位是獎學金得主。



「我有幸汲取學術研究以外的寶貴知識，了解可持續發展的實務措施。我在鷹君工作的體驗甚有啟發性，激勵我繼續為企業可持續發展作出貢獻。」

— 鷹君可持續發展助理董月生

社區環境措施

鷹君集團一向視環境保護為優先要務，我們認為社會各界都應承擔責任，守護我們賴以為家的地球。

養蜂促進生物多樣性

蜜蜂對保護和維持生物多樣性舉足輕重，全球75%的食用農作物都依靠傳粉繁衍，而蜂類是主要的傳粉媒介。牠們的生態系統正面對威脅，支援行動刻不容緩。正因如此，本集團積極推廣在城市養蜂，並將它列為可持續發展策略的項目。



多倫多切爾西酒店和奧克蘭康得思酒店的蜂箱

奧克蘭康得思酒店

奧克蘭康得思酒店自2016年起與當地的蜜蜂救援組織合作，人工飼養在奧克蘭自然繁衍的意大利蜜蜂，這個蜂種生性溫馴，生產獨特的Pohutukawa聖誕花蜂蜜，可供應酒店的酒吧調製飲品，亦可製成禮品致送賓客和客戶。

多倫多切爾西酒店

酒店自2018年至今一直與Toronto Bee Rescue合作，設置四個蜂箱，採集的蜂蜜供酒店廚房用作食材，烹調美味的蜂蜜菜式，在Market Garden餐廳、Elm Street Bar and Lounge、宴會和餐飲到會活動奉客，此外亦備有小瓶裝蜂蜜在酒店發售。



特色蜂蜜雞尾酒

波士頓朗廷酒店

酒店與關注傳粉媒介健康、致力於擴大蜜蜂族群數目和支持氣候研究的非牟利組織Best Bees合作，在場內設置兩個蜂箱，定期採集DNA樣本供傳粉媒介健康研究之用。採集的蜂蜜用於製作酒店各餐廳酒吧特別菜單的菜式，推廣予客人。



慶祝「地球一小時」活動

世界自然基金會「地球一小時」是全球最大規模的公眾環保活動，於2007年在澳洲悉尼啟動，鼓勵個人、企業、社區和政府機構「為地球奉獻一小時」，關掉所有非必要的燈光一小時。鷹君集團多年來一直參與這項環保活動。

集團旗下的香港物業和酒店大力支持「2024地球一小時」，關掉所有非必要的戶外燈飾，酒店亦關上大堂及餐廳非必要的燈飾。



其他酒店也為賓客舉辦「地球一小時」特別活動，包括洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店大堂酒廊在熄燈期間舉辦觀星晚會招待50位顧客，欣賞高倍望遠鏡所拍的天文照片，還可免費享用一杯葡萄酒；上海新天地朗廷酒店大堂酒吧則免費供應一杯飲品，讓賓客在燭光下品嚐；多間酒店也安排了冥想等健康活動。

CONNECT「Loving Earth Month」與社群同樂

多間酒店於4月舉辦「Loving Earth Month」慶祝活動予賓客及員工齊來參與。

香港逸東酒店「Constellations」活動系列

2024年「世界地球月」，香港逸東酒店連續第四年與國家地理學會探險家(National Geographic Explorers)攜手合作舉辦活動。今年協辦了一系列探討氣候變化的互動工作坊，邀請青年團體參加，主題涵蓋藝術及掛毯製作和攝影，還有賦予邊緣化人群土地和資源權利的製圖藝術。

為慶祝「世界地球日」，香港逸東酒店舉行午間「Constellations」知識午間分享會，參加者可參觀「Island Constellations」攝影展，欣賞原住民青年用借來的相機所拍攝的照片，透過攝影作品了解當地的風土人情及氣候變化所帶來的影響。此外，酒店還安排了「Bigger than Us」紀錄片放映會，宣揚採取行動遏止塑膠污染。

華盛頓逸東酒店舉行可持續時裝互動體驗活動

華盛頓逸東酒店在「世界地球月」舉行「The Style Revolution: Sustainable Fashion, Waste & Black Consumerism」互動體驗活動，精心策劃專責展板、討論會、工作坊和可持續時裝市集等，橫跨整個周末，啟發公眾作深層對話，探討可持續時裝、廢棄時裝以及黑人消費力對時裝業的重大影響。

紐約第五大道朗廷酒店「世界地球月」

酒店上演可持續小蠟燭光影秀，照亮大堂和階梯，正式啟動「地球一小時」。Bravo Café則推出「無肉星期一」及「無牛肉周」，向員工推廣可持續的飲食習慣，並舉行地庫至27樓的公益垂直跑接力賽，共有31名員工參加。

集團物業以另類聖誕裝飾迎佳節

朗豪坊商場展出「The Urban Oasis」聖誕環保藝術裝置，在繁忙的節日高峰創造一隅寧靜。這片城市小綠州用可持續物料建造，例如升級改造的裝飾品及可重用結構等，糅合節日的芬芳、舒心的聲音和翠綠的植物，最適宜閒坐沉思，此外並設置以「reconnecting with nature」為主題的回收角，推廣可持續發展意識。



● 位於朗豪坊商場的「另類聖誕樹」

鷹君集團旗下各酒店為環保共獻一分力，綠色聖誕裝飾品洋溢飛躍創意。洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店用回收舊貨櫃木材和手工染色咖啡濾紙製作聖誕樹。香港逸東酒店的團隊運用在酒店內部回收的包裝及紙品製作紙板聖誕樹，而上海新天地朗廷酒店的同事則從客房收集912個空樽，製作了一棵「琉璃瓶樹」，再將禮物和婚禮佈置物料升級改造成為絲帶，把環保聖誕樹裝飾得美侖美奐。



● 香港逸東酒店的「紙板聖誕樹」



● 上海新天地朗廷酒店的「琉璃瓶樹」

香港康得思酒店夥拍香港遊樂場協會，邀請20位來自香港基督教服務處兒童之家服務的小朋友，利用酒店The Place及Club Lounge餐廳收集所得的廢舊物料製作20款可持續聖誕裝飾品。

社區多元平等和共融活動

我們旗下的Eaton Workshop品牌香港及華盛頓逸東酒店追求開明、進步，樂於擁抱新思維，也歡迎所有國籍、種族和取向的人士。兩間酒店經常舉辦各類活動和計劃，支持多元平等共融並向賓客以至廣大社群推廣概念。

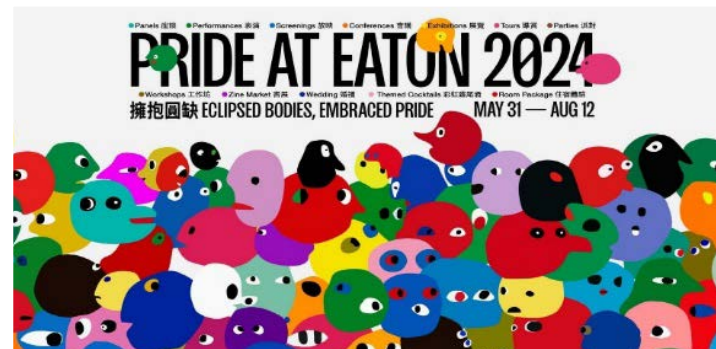
焦點故事

香港及華盛頓逸東酒店多元平等共融推廣活動

香港逸東酒店慶祝「驕傲月」

目標

- 舉辦「Eclipsed Bodies, Embraced Pride」主題酷兒藝術及文化活動，旨在挑戰社會約定俗成、對於「完美體形」的期望和定義，鼓勵性別和性少數群體及殘疾人士接納個人體驗，積極開拓自身的道路，以自己的方式茁壯成長。



4,700+
名參加者



~40
場活動及展覽



共吸引 **1,600**
人參與

「Family Portrait」展覽

- 展示香港、美國和法國酷兒及殘疾家庭的經歷、面對的挑戰和歷史。
- 透過畫作、照片及影片演繹個人故事。



● 「Family Portrait」展覽的剪影



● 免費贈送的彩虹精品

《怪物少女妮莫娜》電影欣賞會

- 放映會後舉行「真人圖書館」工作坊，邀請跨性別青年分享他們在社交、日常生活和學校的經歷及如何奮鬥。

「愛·多元」住宿優惠

- 獨家LGBTQIA+社區指南小冊子

《PRIDE TO WED》多元驕傲婚禮

- 慶祝10對LGBTQ+情侶正式登記結婚，舉行盛大婚禮，邀請支持他們的朋友、家人和媒體出席。



● 愛在空氣中瀰漫

華盛頓逸東酒店的共融活動

Black Women in Food峰會

目標

- 表揚食品行業黑人女性的才華、韌性及創意
- 關注缺乏機會的問題
- 肯定傑出成就及建立社群
- 促進食品業專業發展與共融



● Black Women in Food Summit峰會的專題討論

焦點活動—Netflix紀錄片《The Black Beauty Effect》放映會

放映會由酒店主辦，探討美容行業具影響力的黑人從業員如何挑戰和重新為她們在行內的代表性訂立標準。

會後舉行專題討論，由包括該紀錄片系列創作者在內的具影響力人物進行討論，探討主題涵蓋黑人與化妝品、頭髮和皮膚護理之間的關係。

社區義工服務

社區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，協助有需要人士。2024年，位於全球各地的鷹君同事接受挑戰，熱心參與不同的義工服務，惠澤社群。

支持環球各地麥當勞叔叔之家慈善基金

麥當勞叔叔之家慈善基金是非牟利組織，專門策辦、物色和支持對改善患病兒童健康狀況有直接效益的社福計劃。麥當勞叔叔之家慈善基金的家舍設於醫院附近，可為患病兒童的家人提供住宿和膳食。今年，鷹君集團四間酒店對世界各地的麥當勞叔叔之家慈善基金作出捐獻。

紐約第五大道朗廷酒店



義工服務：酒店義工自2016年以來每年舉辦活動。2024年，45名義工為居於麥當勞叔叔之家旗下位於曼哈頓家舍的家庭住客提供膳食。



捐獻：向病人及家屬贈送100隻帕丁頓熊，分享節日的歡樂。

洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店



義工服務：

- 步行籌款：員工參加在Rose Bowl舉行的年度麥當勞叔叔之家慈善基金兒童慈善步行，為當地的社區合作夥伴籌募超過1,500美元善款。

- 推行Adopt-a-Kitchen計劃：提供25小時義工服務，為約40名兒童居民及家屬烹調和提供膳食。



捐獻：支持麥當勞叔叔之家慈善基金籌款活動，提供一晚住宿連雙人早餐作為實物捐贈。

奧克蘭康得思酒店



義工服務：同事們分別在二月及七月為居民烹調和包裝膳食。

捐獻：捐贈160份午餐給有需要的家庭。



香港逸東酒店



慶祝活動：於一月底舉辦「小小才藝表演2023—紅地氈感謝禮」，該活動是為期一年的計劃之壓軸項目，攜手啟發病童潛能，為他們創造夢想舞台。



捐獻：免費提供活動場地。



● 我們紐約第五大道朗廷酒店的義工團隊

用行動支援弱勢社群

多倫多切爾西酒店與SickKids Foundation同心行善

多倫多切爾西酒店是The Hospital for Sick Children (SickKids)的長期合作夥伴。今年二月，酒店向SickKids頒贈100,000加元的支票，將年度切爾西慈善高爾夫精英賽籌集的善款撥捐醫院。

酒店自2013年至今已捐贈超過100萬加元資助專門支援兒童、青少年和照顧者的健康教育資源AboutKidsHealth，為受助家庭提供可靠、循證、易於理解的健康資訊。多倫多切爾西酒店的長期承諾有助確保SickKids能繼續提供拯救兒童生命的重要知識，造福加拿大的家庭。

波士頓朗廷酒店與Women's Lunch Place合辦慈善晚宴

波士頓朗廷酒店Grana餐廳於三月舉辦第三屆年度婦女節晚宴。數位女廚師精心炮製多道菜式，成就溫馨的盛宴。活動為Women's Lunch Place籌得10,000美元善款。這間波士頓當地的日間庇護所為饑餓和無家可歸的女性提供服務。籌款活動還印證了我們支援社區內外女性的承諾。



我們才華橫溢的烹飪同事準備一頓多道菜的晚餐，為Women's Lunch Place籌款

倫敦朗廷酒店呈獻DEBRA名廚宴

倫敦朗廷酒店過去九年也舉辦年度名廚宴，為支援遺傳性水皰病患者的非牟利組織DEBRA籌款。2024年，酒店舉辦第九場晚宴，贊助宴會廳租賃及餐飲費用。酒店有16名義工協助準備菜式、為賓客服務和負責接待工作。活動辦得有聲有色，為慈善機構籌得120,000英鎊。



在倫敦朗廷酒店舉行的第九屆名廚宴

推廣公眾意識關注乳癌

在十月，本集團旗下酒店欣然支援「乳癌關注月」活動，一個關乎賓客、同事及其家人生活的重要議題，舉辦多項具影響力的活動籌款及提高公眾意識。



芝加哥朗廷酒店連續第二年與lululemon合作，在「川」水療中心安排鬆弛身心的晚間自我護理活動，招待20位乳癌康復者和護理人員。參加者可享用水療護理、茶點及寧靜的空間，放鬆身心並與他人聯繫。lululemon還向所有來賓送上贈品包。年內其他相關活動包括：

- 波士頓朗廷酒店一酒店以著名的草莓酥餅慈善義賣，收益撥捐Ellie Fund，為乳癌患者提供實際支援。
- 紐約第五大道朗廷酒店一酒店住客訂房時可捐款支持乳癌研究。
- 洛杉磯帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店一特惠客房和「川」水療中心保健活動的10%收益撥捐當地非牟利機構City of Hope的乳癌計劃。
- 奧克蘭康得思酒店一舉辦Pink Drinks籌款活動，收益捐助Breast Cancer Foundation New Zealand。

香港紅十字會健康推廣同樂日

鷹君義工隊支援香港紅十字會於七月舉行的「健康推廣同樂日」。該活動透過互動遊戲及基本健康檢查，教育居民注重公共衛生和社區健康。



鷹君義工透過互動遊戲向社區宣傳健康訊息

我們的義工接觸社區的長者、兒童和家庭，宣傳有關營養及心臟疾病的資訊，以及推廣如何預防「三高」—高血壓、高血糖和高血脂。我們還提供關於基本急救、預防感染及酷熱天氣應對措施的資訊。



社會影響

受益人
851

員工
42

義工服務時數
~220

慈善步行及賽跑

墨爾本朗廷酒店－Mother's Day Classic

Mother's Day Classic是澳洲最受重視的全國慈善跑和步行大賽之一，旨在支持乳癌和卵巢癌的研究，拯救生命。墨爾本朗廷酒店連續第十一年支持這項活動，24名酒店員工義務到行李託管站幫忙。2024年的活動打破歷屆籌款紀錄，籌款金額為過去10年之冠，高達330萬澳元，將作為乳癌及卵巢癌研究的經費。

奧克蘭康得思酒店－Round the Bays慈善步行

23名奧克蘭康得思酒店義工參加了2024年Round the Bays慈善步行，為公益獻出時間和精力。慈善步行適合任何年齡及體能的參加者，目的是為專門幫助家暴受害人士的機構Shine籌款。酒店亦向Shine捐款。



● 奧克蘭康得思酒店義工於Round the Bays慈善步行活動渡過美好時光



多倫多切爾西酒店－Sporting Life十公里慈善跑

多倫多切爾西酒店11名員工參加2024年Sporting Life十公里慈善跑，支援Campfire Circle。該非牟利組織專為罹患癌症或危疾的兒童及其家人籌款。今年有逾20,000人參加跑步和步行賽，共籌得超過2,000,000加元。酒店亦向Campfire Circle捐款7,042加元。

節日義工活動

扶助弱勢共度佳節

本集團非常重視傳統文化，我們在全球業務所在的社區慶祝歷史悠久的節日。我們覺得與弱勢社群一起慶祝這些節日別具意義，既可分享歡樂，亦可送上支持和關懷。年內，鷹君集團香港及中國內地物業的團隊在各個傳統節日期間為有需要的人士提供協助。

農曆新年



● 鷹君集團義工隊聯同樂善堂派新春福袋



● 香港逸東酒店捐出100盒由逸東軒員工製作的傳統賀年食品



● 香港康得思酒店義工隊探訪獨居長者，協助大掃除及家居維修

傳統節日



● 鷹君集團義工製作及派發端午節美食



● 香港康得思酒店精心製作糉予長者，一同慶祝端午節



● 鷹君義工隊趁著中秋節探訪安老院，參與院舍的活動互送祝福



● 上海虹橋康得思酒店義工探訪上海市盲童學校，在中秋節送上祝福



● 鷹君義工隊為弱勢家庭的小朋友帶來聖誕歡樂，一起用健康食材製作節日聖誕便當



● 上海新天地朗廷酒店義工向學校及醫院捐贈特色月餅共賀中秋

照顧弱勢需要 在社區提供膳食

環顧全球，社會上總有無家者及面對饑荒的人。我們世界各地的酒店均竭盡所能作出貢獻，希望緩解問題。2024年，酒店義工在多個社區為有需要人士烹調和提供食物，並捐贈食物、準備食材、製作餐盒及烹調熱餐，為流離失所和需要食物援助的無家者服務，從多方面提供支援。



● 波士頓朗廷酒店準備了喬遷禮品籃到賀，並在無家者庇護中心Friends of Boston's Homeless協助煮食



● 香港朗廷酒店和香港逸東酒店的義工到惜食堂，協助預備食材和製作飯盒，幫助需要食物援助的人士



價值鏈

社會對可持續發展的理解正不斷演變，大眾期望產品和服務可達到更高的可持續發展標準。本集團認為價值鏈的營運及商業實務應具有效率和效益，為我們的客戶、賓客、租戶、住戶及其他持份者創造正面且難忘的體驗。本章闡述我們如何創造這些體驗，以及與合作夥伴攜手構建可持續的價值鏈。

趣事微知



儘管專家強調使用強密碼的重要性，「123456」依然是全球最常用的密碼之一。這或許是個有趣的事實，但也提醒我們必須使用強而獨特的密碼來保護你的資料，從而遠離網絡安全隱患！

價值鏈

客戶

創造優越的客戶體驗

我們承諾向客戶提供優質服務，不論是我們酒店的賓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》及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。

物業管理客戶服務

ISO 9001質量管理體系的要求

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。

- 設立「客戶意見系統」以收集顧客的表揚、投訴及一般查詢。
- 向租戶進行年度問卷調查，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；以及
- 管理及監督技巧。

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。

朗豪坊商場手機應用程式

朗豪坊商場的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。我們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。這款廣受歡迎的應用程式設有以下重要功能：



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



獲取最新優惠消息，尊享迎新及生日禮品，追蹤喜愛的品牌及食肆



參加商場的VIP專屬活動及享受限定禮遇



商場商店及食肆指南



專享朗豪坊的無縫、免觸式泊車體驗



管理LP Club會員賬戶及積分



探索最新的推廣活動、精選推介及#LPFoodie動態

用心聆聽 力求卓越

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

酒店客戶服務和賓客體驗

我們致力建立長久的客戶忠誠度，集團的酒店分部持續改進，為客戶提供優質的服務。我們旨在洞察客戶所需，適時提供體貼可靠的優越服務，鼓勵酒店員工在提升客戶滿意度、提供創新和卓越服務，以及保障顧客資料私隱等工作不斷求進。

我們通過多種途徑蒐集客戶的意見，包括「神秘顧客」、客戶直接的意見回饋和惠顧後填寫網上問卷調查，並會聘請第三方專家計量酒店住客滿意度。

我們為客戶提供優越服務的方針

我們遵循全面品質管理(TQM)的宗旨為賓客提供卓越服務。TQM是以人為本的系統化方針，讓每位同事朝著共同目標努力。員工可透過質量體系和工具實踐TQM的指導原則。這個以團隊為本的系統為「Q League」。

Q League

願景：創造美好回憶

核心信念：

- 以人為本的全面品質管理是成功要訣。
- 每位同事各為共同目標努力。

領導人員及實施工作：

- 每間酒店的總經理及特別委任的「品質先鋒」擔任領導角色，負責擬定策略性規劃和安排個別酒店的相關活動。
- 定期檢討政策及關鍵績效指標，以提升表現。

優化TQM表現：

- 內部審核：確保品牌維持崇高的標準，界定需要改進的範疇。
- 數碼檢查工具：簡化審核流程及提升表現。
- 第三方評估：確保品牌一致性。
- 市場監察：以高級酒店品牌作基準進行評比。

客戶滿意度

鷹君集團旗下的酒店奉行以客為本的文化，事事以客戶為先，體現「用心連繫」的理念。我們設有「客戶之聲」系統，透過多種渠道蒐集意見，與酒店同事一起創造以客為本的環境。這套方針有助我們確定賓客的喜好和尋找改善空間，同時不斷創新，務求超越客戶的期望。我們蒐集意見的渠道包括：

- 客戶滿意度調查；

- 網上評價：住宿及會議體驗；以及

- 二維碼調查問卷：餐飲及水療中心體驗。



客戶投訴處理

客戶投訴是寶貴的意見，可讓我們提高服務質素，推動業務發展。我們的酒店設有穩健的投訴處理機制，從確認投訴到得以解決，全面涵蓋所有階段。我們培植了主人翁文化，鼓勵同事獨立處理及解決問題。酒店的高級管理人員會定期檢討政策和個別個案，以評估及改進流程。我們還採用「無閃失指數」等指標，藉著客戶滿意度調查了解令客戶不滿的事件，並會每日監察客戶與員工個人互動時提出的意見。掌握這些資料讓我們可即時採取修正行動，據此制訂長期策略。

朗廷卓逸會

2024年，朗廷酒店品牌推出全新的客戶忠誠度和體驗平台「朗廷卓逸會」，設有多個會籍級別，並有專設網站及手機應用程式。會員可尊享下列服務：

 晉升會籍級別，享受更多豐厚優惠和獎賞

 酒店住宿及餐飲折扣優惠

 按照個人喜好提供個人化優惠

 參加會員專享活動和促銷活動

 輕鬆方便地預訂酒店客房及餐廳



● 朗廷卓逸會手機應用程式

暢通易達 傷健共融

我們十分重視旗下物業的無障礙設施，嚴格遵守現行的無障礙守則和規例，確保為所有人提供一個安全舒適的環境，確保出入便利。



傷健共融

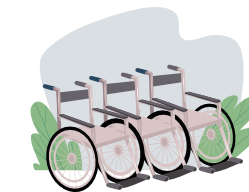
本集團的物業優先考慮殘疾人士的舒適及安全，旗下酒店均為殘疾人士提供住宿，並遵守當地法規和守則，至少包括以下措施：



- 賓客可乘坐輪椅進入酒店所有主要區域以及大部分會議室和宴會廳。



- 根據當地指引設置符合當地指引要求的客房數目，設施包括無障礙洗手盆、淋浴間、廁所扶手和大門窺視鏡。



- 提供充足數量的輔助設備，包括輪椅、鬧鐘、門環及其他輔助設備。



- 提供輪椅供賓客使用。
- 最少設有一個男女均可使用的洗手間，或性別友善洗手間，供行動不便的賓客使用。



- 人力資源部為員工提供培訓，確保遵守殘疾法規。

朗豪坊商場的共融設施

朗豪坊商場廣泛提供共融通行設施，全力實踐無障礙概念。商場的設施包括設有高度適合輪椅使用者的禮賓處、為殘疾人士提供輪椅借用服務、加強照明和防跌警告標誌、無障礙車位以及在三個樓層設立設備齊全的哺乳育嬰室。此外，朗豪坊商場也是香港最寵物友善的商場之一。

客戶健康、安全與福祉

強化緊急應變能力

本集團定期審查和調整我們的標準營運及緊急應變程序。有見極端天氣事件日趨頻繁，旗下各物業正在積極審查及改進設施、服務和緊急應變程序。

2024年，我們於中國工商銀行大廈安裝防洪閘板，並為需要在颱風期間值班的物業團隊成員安排培訓課程，講解如何在颱風及暴雨期間正確使用防洪閘板。位於易受風暴影響地點的酒店，酒店員工會採取防護措施，保障戶外區域安全及維持基本服務運作，避免服務中斷，並在惡劣天氣期間確保員工的安全，以及得到適切支援。

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；
- 定期舉行健康與安全委員會會議；以及
- 廚房工作人員定期舉行安全會議。

客戶身心健康

公眾對身心健康的關注已發展成為全球趨勢。我們的酒店也積極響應，籌辦更多活動、計劃和服務，務求走在業界的前端。2024年，集團旗下各酒店推出多項提升客戶身心健康的嶄新方案，因地制宜構思別具特色的健康活動。

「川」水療中心推出與世界睡眠協會合作研創的「川」之酣眠計劃現已升級。這項環球睡眠健康計劃旨在促進優質睡眠，計劃提供：

- 舒適的客房及睡床
- 客房內的身心健康設施
- 輕鬆的睡前讀物
- 夜床套裝
- 柔揚解壓的音樂播放清單
- 呼吸練習系列
- 可使用Sleep Cycle睡眠追蹤應用程式，獲得改善睡眠質素的獨特見解



年內，我們還推出「健康理療中心」計劃，為賓客提供林林總總的身心健康活動，包括瑜珈、冥想、母親節靜修、西藏頌鉢聲音療愈及在為期三個月的「意識節」舉辦音域藥浴清晨冥想等，促進賓客身心健康。



寵物友善酒店和物業

朗豪坊商場是香港對寵物和寵物主人最友善的購物商場之一。2022年，我們喜獲租戶大力支持，在商場推出寵物推車借用服務，並在商場的客戶服務處提供基本寵物用品。2023年，我們邀請商場的商戶參加寵物友好企劃，允許寵物進入他們的商店，超過八成零售店支持這項活動，還在商場內安裝標牌歡迎寵物到訪。

為慶祝國際愛狗日，芝加哥朗廷酒店於8月26日舉辦「PAWS on the Plaza」活動，為慈善機構Paws Chicago籌款。現場還安排毛孩領養，Ice Cream Social更捐出該店的收益以供Paws Chicago作經費。



● 芝加哥朗廷酒店「Paws on the Plaza」活動

租戶參與

鷹君集團致力在2030年前大幅減少碳排放及能源消耗。我們與租戶協力創造更大效益，加強合作，推行有利於業務營運、環境和社會的可持續措施。

2024年，鷹君集團加強與租戶溝通合作，年內推行多項參與活動：

- 舉辦皮藝工作坊，由巧手工匠教導皮具製作，吸引各行各業的租戶參加；
- 鷹君中心的捐血活動；
- 冠君產業信託ESG週；以及
- 邀請多間服務長者、弱勢社群、少數族裔社群、青年及支持其他重要議題的社會企業，為集團的租戶舉辦社企體驗工作坊。



焦點故事

「綠『惜』環保約章」計劃： 與租戶並肩邁向淨零



● 首辦淨零租戶參與工作坊

我們於2024年十月啟動為期一年的「綠『惜』環保約章」租戶參與計劃，主要對象是鷹君中心、朗豪坊及花園道三號的零售和辦公室租戶。該計劃與商界環保協會合辦，號召直接及間接租戶齊來參與，鼓勵他們部署氣候適應和緩解措施，同時公開表揚積極應用可持續營運及環保最佳實務常規的租戶。

目標



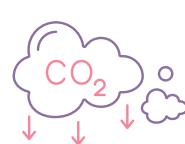
1

提高意識



2

鼓勵參與



3

縮減碳足跡



4

表揚踐行承諾的租戶

主要策略範疇



能源



廢物



環保採購

機制

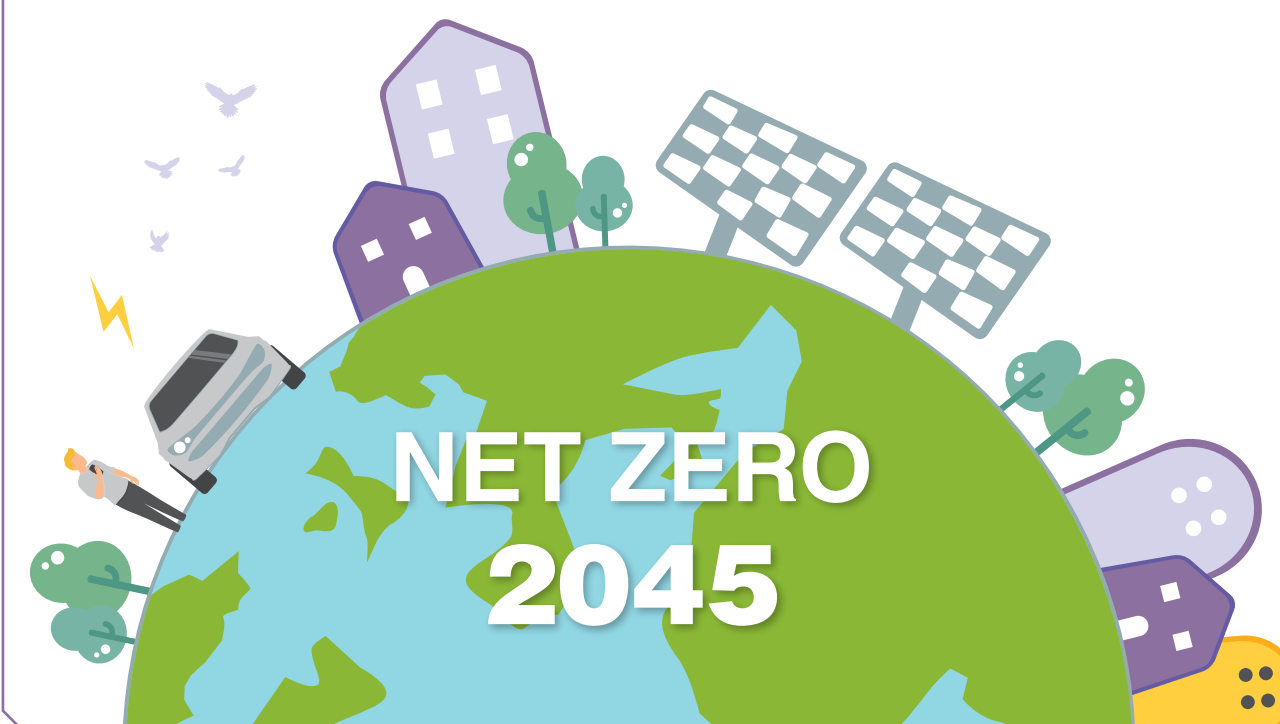
- 按照租戶追求可持續發展的步伐，度身設計三個級別的承諾，以配合多元化的租戶組合。
- 提供結構化的參與架構，讓租戶切實履行承諾，創造有形效益，包括顯示決意實現可持續發展和推行解決方案，以及訂立目標和追蹤表現。

裨益

- 獲嘉許認同，參與提升技能工作坊及拓展人脈網絡。

成果

- 截至 2025 年一月，共有 30 多個零售和辦公室租戶參與約章計劃。
- 舉辦兩場提升技能工作坊及聯誼聚會，主題分別為減碳和淨零排放，以及智能廢物管理。
- 工作坊參與總人數：70 多名參與者。
- 全年計劃成果將於 2025 可持續發展報告匯報。



個人資料私隱及網絡安全

我們的網絡安全方針

本集團承諾保障資料私隱和保護客戶及賓客的個人資料。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，充分保護資料及應對任何與資料保護相關的事故。

其他額外措施包括：

- 加強用戶身份驗證程序，以保障系統及網絡安全，藉此減低遙距存取的安全風險；
- 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；以及
- 採取多項解決方案，加強漏洞偵測，以鞏固集團整體的資料保護管理架構。

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資料的所有業務流程及系統。這套標準可確保：

- 資料只會應用於個別服務的核心功能；
- 應用私隱強化技術，盡量減低洩露個人資料的風險；以及
- 只收集必要的資料。

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。

年度網絡安全培訓

於2024年十二月，鷹君集團內務審核部舉辦年度網絡安全分享會，共有386位同事參加。分享會的目標包括：

- 講解資訊安全的重要性；
- 識別常見的網絡攻擊及其潛在影響；
- 預防措施和應對策略；
- 在日常工作環境提高資訊安全意識；以及
- 在集團層面培養安全意識文化。

研討主題：

- 常見網絡安全事件
- 人工智能的威脅
- 社交工程、深偽技術及網絡釣魚
- 招致重大經濟損失之主要網絡安全事件的個案研究

提醒同事注意下列重要事項：

- 優先考慮資訊安全
- 發現資料私隱或資訊安全事件時，立即向資訊科技部報告



Cybersecurity 2024
Video & Quiz

Internal Audit Department
Great Eagle Group

Start now

● 年度網絡安全分享會包括播放影片及問答測驗，促進互動

善用科技

解鎖人工智能打造未來

生成式人工智能(AI)是現今熱話，鷹君資訊科技部舉辦互動論壇，向有興趣發掘AI潛能的同事介紹Microsoft Copilot 生成式AI工具。論壇以「解鎖未來：生成式AI和Microsoft Copilot!」為主題，探討生成式AI與生產力、負責任地應用AI科技、在日常辦公室作業使用Copilot的特點和缺點，以及對AI下指令的「提示藝術和科學」。



● 同事試用生成式人工智能

創新

創新是鷹君的信念，我們支持技術發展及知識共享，從而改善我們的行業和世界。

地產科技聯盟聚會

鷹君集團是香港房地產科技聯盟的成員，該聯盟由多間地產發展商及相關公司組成，旨在藉著創新科技(I&T)推動未來世界級城市的發展。聯盟傳達行業領導者的觀點，共同就各種政策、計劃和法規對I&T的影響提供集體意見，並就與地產業相關的I&T議題與政府機構溝通，以及與各界持份者維持聯繫，促進夥伴協作。

聯盟各成員分享從供應商、發展項目及創新應用方案獲得的資訊與見解，向網絡推介經驗證的新技術和初創公司，汲取經驗並互相學習。

聯盟於一月舉行了一次會議，鷹君在會上介紹我們如何應用物聯網技術，按需求控制停車場通風和優化複合冷凍水機的控制功能。我們引用花園道三號的停車場及冷凍水機作例子，說明相關技術與成果，講述我們應用領先業界的尖端技術，成功減少用電及碳排放，並節省成本。

分享行業知識

我們熱衷於推動創新，也支持廣開知識交流及分享專業技術的渠道。年內，我們參與和舉辦多項考察活動、工作坊及研討會。

我們於九月安排物業管理及工程團隊代表訪問城大清潔能源研究院作技術交流，參觀太陽能板及其他可再生能源的嶄新技術，以及評估在集團旗下物業應用的潛在可能和適用性。



● 鷹君代表了解最新太陽能光伏板技術

鷹君集團亦是香港環境管理協會「Waste Challenge: Innovate to Eliminate」比賽的個案贊助機構。參賽團隊以朗豪坊商場作研究個案，各自構思創新意念，將我們首創的「蠔殼升級再造先導計劃」推展到商場的餐廳。這種協作方式甚具前瞻性，讓參與者自創新穎並適用於真實營運環境的解決方案，發揮正面影響力，完善現行廢物管理措施。

專題故事

可持續創新： 蠔殼廢物管理大變革

議題

- 香港是龐大的海鮮進口地－2023年的生蠔入口總量達到3,300公噸。
- 本地的廚餘處理設施無法處理廢蠔殼，以致大部分蠔殼最終運往堆填區棄置。

問題

- 「我們能否回收、加工及再利用蠔殼，創造有利於環境和企業的循環解決方案？」

機遇

- 根據關於蠔殼回收的國際研究，這套解決方案甚具潛力，前景可期。
- 蠔殼的化學成份與製造水泥不可或缺的石灰石非常相似。
- 再利用酒店廢棄的蠔殼成為生產水泥的可持續原料，實踐和推廣循環經濟原則，成為業界領導者。

解決方案

- 在鷹君集團領導下，香港朗廷酒店和香港逸東酒店的餐廳驗證這概念的可行性，並與我們的合作夥伴青洲英坭集團著手研發整合流程。
- 我們於2023年三月展開「蠔殼升級再造先導計劃」。
- 雙方攜手改造策略性供應鏈，並與多個同業建立夥伴關係，一起改善及優化廢物管理的物流安排，確保廢棄的蠔殼可用於生產水泥。
- 我們必須在廚餘中篩取蠔殼將它分類。我們與旗下酒店合作，制訂了清潔、儲存及運輸蠔殼的妥善方法，確保蠔殼清潔衛生。

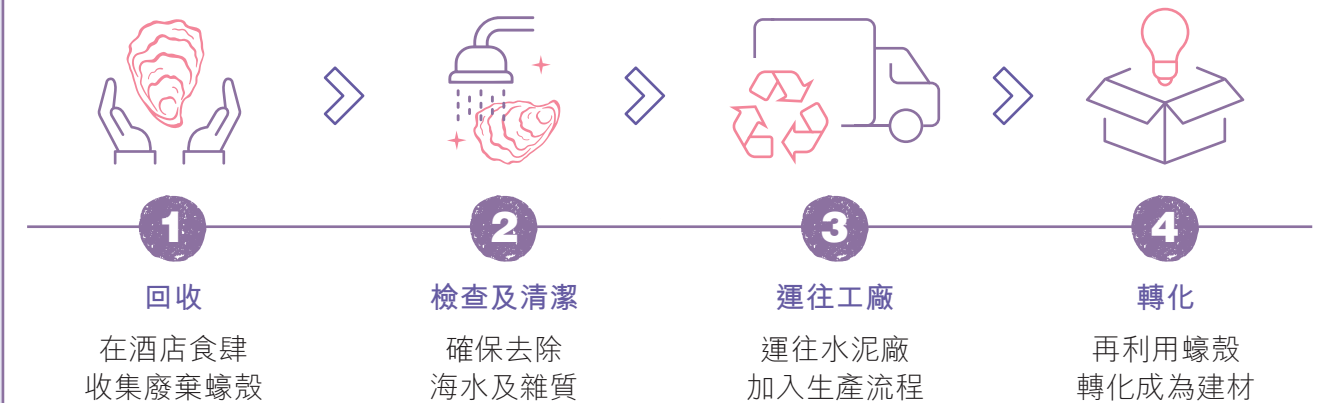


「蠔殼升級再造先導計劃」的主要持份者



「The Cube」：利用廢棄蠔殼成份製造，並印有二維碼提供酒店的最新消息。

方法



效益

環境	社會	經濟
- 各酒店再利用12公噸廢棄蠔殼。 - 激勵超過10間酒店採取類似措施。 - 推動本地資源循環和提高可持續創新意識。	- 首創發展商、酒店集團及水泥製造商之間的跨行業合作。 - 鼓勵酒店顧客奉行負責任消費。 - 以行動證明計劃實際可行。	- 展示可持續的商業解決方案。 - 改造升級再造流程和供應鏈的物料流動。 - 為酒店及餐飲集團提供可複製的模型。



擴大計劃的影響力

「蠔殼升級再造先導計劃」已成為業界領先的可持續創新項目，我們的代表經常出席公開論壇，與各行各業的持份者分享心得。於2024年內，我們在多場矚目的活動介紹及討論計劃令人鼓舞的成果：



● 於香港逸東酒店舉行「蠔殼升級再造先導計劃」分享會及新聞發佈會



● 鷹君集團可持續發展總經理黎戈博士於商界環保協會主辦的環保領袖論壇2024發表演說



● 香港環境管理協會主辦的蠔殼解決方案技術研討會



● 亞洲環保會議2024的「革新廚餘處理 (Revolutionising Food Waste Management)」論壇



● 於「30•50綠色餐飲會議及展覽 2024 餐飲業邁向碳中和，共創可持續未來」發表演說



● 香港逸東酒店舉辦體驗分享會招待酒店業同儕

觀看本計劃的
官方影片



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」。

供應商管理及可持續採購

供應鏈管理

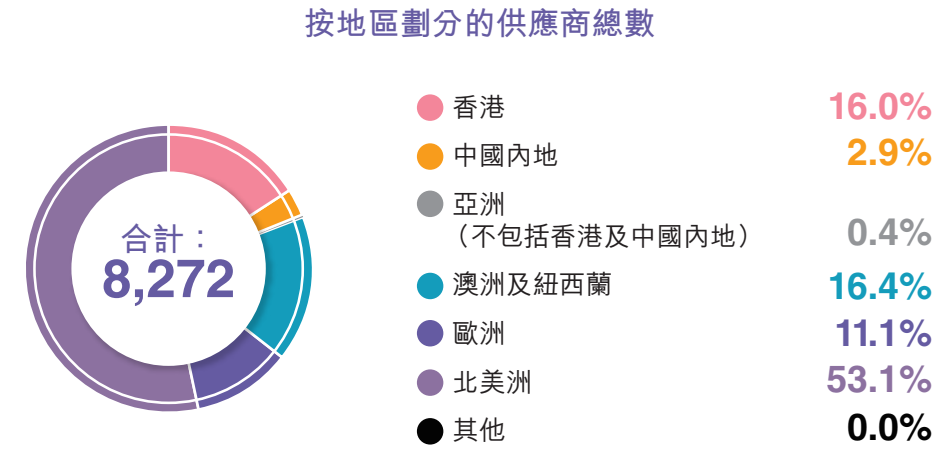
本集團認同我們有責任在供應鏈提倡可持續發展常規。我們設有**供應商操守守則**，有系統地管理環境及社會風險，包括商業誠信和公平的勞工慣例，例如避免出現童工及強迫勞工的情況，以及各種環境問題。供應商操守守則已納入招標文件中，以便供應商知悉相關要求。

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，由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環境因素，以減低環境及社會的影響。

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2024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：



我們採購時考慮的因素：

- 減少採購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；以及
- 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。今年朗廷酒店集團制訂了《負責任採購和可持續採購政策》，適用於集團管理的所有酒店和物業。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，部分酒店經已備妥。

焦點故事

促進可持續供應鏈：
合作推行低碳鋼材計劃

造鋼是主要的碳排放源，佔全球碳足跡百分之七至九。中國內地房地產行業的鋼材用量佔全國總額約30%。2024年，鷹君致力推動低碳鋼材轉型，以及作出貢獻促進國家實踐碳減排目標，正式確立我們在這範疇的角色。

我們成為《關於中國房地產低碳排放鋼的合作聲明》的簽署企業之一，該倡議由中國鋼鐵工業協會、城市土地學會Greenprint和世界鋼鐵協會發起，旨在建立夥伴關係，加快減少全國房地產項目所用鋼材的碳排放。簽署方並作出以下承諾：

- 提高整個鋼材產品生命週期的碳排放數據披露和透明度；
- 在可行情況下，於發展項目推廣低碳鋼材；
- 促進合作，解決低碳鋼材的成本問題及其他挑戰；
- 在全球和本地市場推動低碳鋼材標準；以及
- 持續與各相關方坦誠溝通。



● 參與機構代表出席《關於中國房地產低碳排放鋼的合作聲明》啟動儀式

附錄

附錄一 獎項、證書、會員及約章

可持續發展獎項

主辦機構	獎項	獲獎單位
香港ESG報告大獎(HERA)	香港環境、社會及管治報告大獎2024	
	優秀新力軍獎－嘉許獎	鷹君集團有限公司
	最佳ESG報告獎(中市值)－認可證書	鷹君集團有限公司
		冠君產業信託
	GRESB x HERA：長期投資基準獎(中國內地／香港)－大獎	冠君產業信託
香港管理專業協會	卓越社會成效獎－認可證書	冠君產業信託
	環境、社會及管治報告卓越獎2024	鷹君集團有限公司
	香港可持續發展獎2024 大型機構組別－典範獎	冠君產業信託
香港上市公司商會	香港可持續發展獎2024 大型機構組別－卓越獎	香港逸東酒店
	香港公司管治與環境、社會及管治卓越獎 2024 (其他及 GEM 公司) －環境、社會及管治卓越獎	冠君產業信託
星島新聞集團 及 香港理工大學	ESG 認證計劃暨嘉許禮2024 －ESG嘉許認證	冠君產業信託

環境

主辦機構	獎項	獲獎單位
中華電力有限公司	中電創新節能企業大獎(餐飲業／中小企業／非牟利機構／學校／物業管理) －創新方案傑出大獎	堅信物業管理服務有限公司－ 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 花園道三號
香港房地產科技協會	PropTech Excellence Awards 2024－年度最佳房地產科技獎項：ESG－銀獎	堅信物業管理服務有限公司
環境運動委員會	香港綠色機構認證	
	－ 節能證書－卓越級別 － 清新室內空氣證書－卓越級別 － 減廢證書－良好級別 － 減碳證書	鷹君中心
	－ 節能證書－卓越級別 － 清新室內空氣證書－卓越級別 － 減廢證書－卓越級別 － 減碳證書	朗豪坊
	－ 節能證書－卓越級別 － 清新室內空氣證書－卓越級別 － 減廢證書－卓越級別 － 減碳證書	花園道三號

主辦機構	獎項	獲獎單位
環境保護署	減碳排放證書(O · PARK1)	堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號
	工商業廢物源頭分類獎勵計劃 2023/24－優異獎(綜合式寫字樓)	鷹君中心
		朗豪坊 及 堅信物業管理服務有限公司
	室內空氣質素檢定證書－卓越級	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
	環保園之友2024－嘉許狀	鷹君集團
		鷹君中心
		朗豪坊辦公大樓
		花園道三號
		香港逸東酒店
	電腦及通訊產品回收計劃－嘉許狀	鷹君中心

主辦機構	獎項	獲獎單位
世界自然基金會香港分會	地球一小時2024－嘉許狀	鷹君集團有限公司
		鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
		香港康得思酒店
		香港逸東酒店
		香港朗廷酒店
惜食堂	世界惜食週2024－感謝狀	堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號
	月餅捐贈－感謝狀	鷹君集團
		堅信物業管理服務有限公司－鷹君中心
		堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號

社會

主辦機構	獎項	獲獎單位
香港設施管理學會	卓越設施管理獎 2023/24 (商場) – 卓越獎	堅信物業管理服務有限公司 – 朗豪坊
平等機會委員會	通用設計嘉許計劃 2024/25 – 金獎	堅信物業管理服務有限公司 – 鷹君中心
		堅信物業管理服務有限公司 – 花園道三號
	通用設計嘉許計劃 2024/25 – 銀獎	堅信物業管理服務有限公司 – 朗豪坊
僱員再培訓局 (ERB)	ERB人才企業嘉許計劃 – 感謝狀2022-24	堅信物業管理服務有限公司 – 朗豪坊

主辦機構	獎項	獲獎單位
香港警務處	2023 保安服務最佳培訓獎選舉 – 銀獎 (第一類別保安公司)	堅信物業管理服務有限公司 – 朗豪坊
	西九龍最佳保安服務選舉2023 – 榮譽管理物業獎	堅信物業管理服務有限公司 – 朗豪坊商場
		祥裕管理有限公司 – 朗豪坊辦公大樓
	旺角警區「智 ● 悠 ● 衡」計劃 – 協作夥伴感謝狀	朗豪坊
	港島總區最佳保安服務選舉2023-2024 – 優秀保安服務 – 工商物業	堅信物業管理服務有限公司 – 鷹君中心
水務處	大廈優質供水認可計劃 – 食水 – 金	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
	大廈優質供水認可計劃 – 沖廁水 – 金	朗豪坊
	大廈優質供水認可計劃 – 沖廁水 – 銀	鷹君中心
精神健康諮詢委員會	大廈優質供水認可計劃 – 沖廁水 – 藍	花園道三號
		精神健康友善卓越機構
		堅信物業管理服務有限公司 – 花園道三號管理處

主辦機構	獎項	獲獎單位
《康泰納仕旅遊者》 旅遊雜誌	2024 年讀者之選(美國)	
	美國波士頓最佳十間酒店中第一名	波士頓朗廷酒店
	2024 年讀者之選(英國)	
	中國最佳酒店第三名	上海新天地朗廷酒店
	香港最佳酒店第五名	香港康得思酒店
	香港最佳酒店第六名	香港朗廷酒店
	英國倫敦最佳酒店第八名	倫敦朗廷酒店
	澳大利西亞最佳酒店第十名	墨爾本朗廷酒店
	美國紐約市最佳酒店第十名	紐約第五大道朗廷酒店
	美國其他地區最佳酒店第十名	波士頓朗廷酒店
《福布斯旅遊指南》	福布斯旅遊指南2024－五星酒店評級	芝加哥朗廷酒店
		倫敦朗廷酒店
《The Caterer》款待業雜誌	2024 Catey 獎項－年度最佳酒店－集團	倫敦朗廷酒店
《泰晤士報》	波士頓最佳十五間酒店第五名	波士頓朗廷酒店

主辦機構	獎項	獲獎單位
《漫旅》旅遊雜誌	《漫旅》2024全球最佳大獎	
	美國芝加哥最佳酒店第一名	芝加哥朗廷酒店
	澳洲及紐西蘭最佳酒店第四名	奧克蘭康得思酒店
	《漫旅》2024亞太區奢華大獎	
	紐西蘭最佳酒店第三名	奧克蘭康得思酒店
	澳洲酒店最佳水療中心第四名	「川」水療中心 (悉尼朗廷酒店)
	澳洲酒店最佳游泳池第七名	悉尼朗廷酒店
	2024 全球最佳酒店500強	
	2024 全球最佳酒店500強－歐洲	倫敦朗廷酒店
	2024 全球最佳酒店500強－美國	芝加哥朗廷酒店
Tripadvisor	2024 全球最佳酒店500強－美國	紐約第五大道朗廷酒店
	旅行者之選獎2024	
	紐西蘭最風雲得主飯店第六名	奧克蘭康得思酒店
	美國最風雲得主飯店第十一名	芝加哥朗廷酒店
	中國最風雲得主飯店第二十三名	香港康得思酒店

主辦機構	獎項	獲獎單位
《美國新聞與世界報道》	2024年美國最佳酒店獎	
	美國最佳酒店第三名和芝加哥最佳酒店第一名	芝加哥朗廷酒店
	波士頓最佳酒店第十一名和麻薩諸塞州最佳酒店第十四名	波士頓朗廷酒店
	紐約市最佳店第十二名	紐約第五大道朗廷酒店
	洛杉磯最佳酒店第十五名和加州最佳酒店第六十七名	帕薩迪納朗廷亨廷頓酒店
	倫敦最佳酒店第十七名和英國最佳酒店第十九名	倫敦朗廷酒店
《今日美國》	十大讀者之選大獎2024	
	最佳豪華酒店品牌第五名	朗廷酒店及度假酒店
	美國最佳酒店酒吧第四名	The Fed 酒吧 (波士頓朗廷酒店)
	美國最佳酒店水療中心第四名	「川」水療中心 (芝加哥朗廷酒店)
世界旅遊大獎 2024	大洋洲最佳酒店 2024	悉尼朗廷酒店
	紐西蘭最佳酒店2024	奧克蘭康得思酒店
	紐西蘭最佳會議酒店2024	奧克蘭康得思酒店
	紐西蘭最佳酒店套房2024	奧克蘭康得思酒店主席套房
	伊利諾伊州最佳商務酒店 2024	芝加哥朗廷酒店

主辦機構	獎項	獲獎單位
黑珍珠餐廳指南	《2024黑珍珠餐廳指南》	
	黑珍珠二鑽餐廳	唐閣 (香港朗廷酒店)
	黑珍珠一鑽餐廳	明閣 (香港康得思酒店) 明閣 (上海虹橋康得思酒店)
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	明閣 (上海虹橋康得思酒店)
	米芝蓮一星評級	唐閣 (上海新天地朗廷酒店)
米芝蓮指南英國	米芝蓮二星鑰評級	倫敦朗廷酒店
米芝蓮指南美國	米芝蓮二星鑰評級	波士頓朗廷酒店
	米芝蓮二星鑰評級	芝加哥朗廷酒店
	米芝蓮一星鑰評級	華盛頓逸東酒店

主辦機構	獎項	獲獎單位
Tales of the Cocktail Foundation	Spirited Awards－美國最佳酒店酒吧 (Best U.S. Hotel Bar)	Allegory 酒吧 (華盛頓逸東酒店)
The World's 50 Best Bars	2024 北美洲最佳五十酒吧第二十三名 (No. 23 in North America's 50 Best Bars 2024)	Allegory 酒吧 (華盛頓逸東酒店)
Business Awards UK	最具正面社區影響獎 (Most Positive Community Impact Award)	倫敦朗廷酒店
中國民航航機雜誌 及 FLYERT.com	2024 乘客首選酒店創新忠誠計劃獎	朗廷卓逸會
中華電力有限公司	傳承低碳・全電煮食專業大賽－銀獎	明閣－鍾栢熙廚師 (香港康得思酒店)
Community Business	亞洲 LGBTQ+共融組織獎最後決賽入圍者 (Finalist in the LGBTQ+ Inclusive Organisation in Asia Award)	香港逸東酒店
CTgoodjobs	最佳人力資源管理大獎 2024 (Best HR Awards 2024)	
	最佳員工多元、公平及共融策略大獎－金獎	香港康得思酒店
	最佳Z世代人才吸引力大獎－金獎	香港康得思酒店
	最佳畢業生及管理培訓生招聘大獎－傑出大獎	香港康得思酒店
Diversity Recruiters Network & City Career Fair Productions	多元化精神成就獎 (Diversity Spirit Achievement Award)	波士頓朗廷酒店
Human Resources Online	員工體驗大獎2024－最佳多元、公平和共融策略－銀獎	香港康得思酒店
Hotel Management (HM)	HM 卓越飯店及住宿獎 2024 (HM Awards for Hotel and Accommodation Excellence 2024)	
	年度營銷及傳訊員工 (Marketing and Communications Employee of the Year)	墨爾本朗廷酒店
	年度禮賓員工 (Concierge of the Year)	墨爾本朗廷酒店－Peter McBrearty

主辦機構	獎項	獲獎單位
Massachusetts Lodging Association	創新大獎 (Innovation Award)	波士頓朗廷酒店
Ontario Tourism Awards of Excellence	旅遊界年度僱主 (Tourism Employer of the Year)	多倫多切爾西酒店

社區

主辦機構	獎項	獲獎單位
香港公平貿易聯盟	公平企業夥伴賞 2023/24－成就貢獻獎	冠君產業信託
循道衛理中心	健康企業嘉許計劃－銀獎	朗豪坊
		花園道三號
	健康企業嘉許計劃－銅獎	鷹君中心
香港社會服務聯會	「15年Plus商界展關懷」標誌	鷹君集團有限公司
		堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		香港康得思酒店
	「10年Plus商界展關懷」標誌	香港逸東酒店
		冠君產業信託
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號

會員

機構	會員
商界環保協會	公司會員
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
精神健康諮詢委員會	精神健康職場約章	堅信物業管理服務有限公司－花園道三號
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 4T 約章	鷹君中心
		朗豪坊
		花園道三號
	戶外燈光約章－鉑金獎	朗豪坊商場
	戶外燈光約章－鑽石獎	花園道三號
環境保護署	惜食約章	堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號

主辦機構	約章	獲獎單位
綠領行動	利是封回收重用大行動2024	堅信物業管理服務有限公司
職業安全健康局	綠十字會會員	堅信物業管理服務有限公司－朗豪坊
		堅信物業管理服務有限公司－花園道三號
		香港康得思酒店
勞工處	《好僱主約章》2024	香港逸東酒店
		香港朗廷酒店

附錄二：2024年ESG表現數據概要

(A) 環境表現¹

層面	單位	2023		2024	
		香港物業	酒店分部	香港物業	酒店分部
1. 能源耗量 ^{2,3}					
直接能源耗量					
• 柴油	吉焦耳	260.67	289.24	256.96	320.64
• 汽油	吉焦耳	539.18	194.36	400.59	159.22
• 液化石油氣	吉焦耳	—	268.02	—	203.18
• 生物柴油	吉焦耳	—	25.94 ³	—	42.48
• 天然氣	吉焦耳	—	198,654.52 ³	—	195,695.31
間接能源耗量					
• 外購用電量	吉焦耳	143,133.80	425,777.71 ³	137,469.25	425,212.09
• 煤氣	吉焦耳	—	48,606.94 ³	—	47,178.53
• 外購供暖、蒸汽和供冷	吉焦耳	—	67,059.72 ³	—	69,538.19
總能源耗量	吉焦耳	143,933.65	740,876.45 ³	138,126.80	738,349.64
能源消耗密度	吉焦耳／平方米／年	0.35	1.20 ³	0.34	1.20
2. 碳排放 ^{2,3,4}					
直接碳排放量(範圍一) ⁵	公噸二氧化碳當量	235.96	12,837.14 ³	957.71 ⁶	12,590.88
間接碳排放量(範圍二) ⁷	公噸二氧化碳當量	21,739.87	48,426.65 ^{3,8}	20,430.35	48,190.32
總碳排放量(範圍一及二) ⁹	公噸二氧化碳當量	21,975.83	61,263.79	21,388.06	60,781.20
總碳排放密度(範圍一及二)	公噸二氧化碳當量／平方米／年	0.053	0.099	0.052	0.098

層面	單位	2023		2024	
		香港物業	酒店分部	香港物業	酒店分部
3. 耗水量 ²					
都市耗水量	立方米	254,232.00	1,462,560.00 ³	274,113.00	1,484,766.62
耗水密度	立方米／平方米／年	0.62	2.37 ³	0.67	2.40
4. 有害廢棄物 ¹⁰					
有害廢棄物總量	公噸	0.32 ³	15.83 ³	2.84	7.67
5. 無害廢棄物					
無害廢棄物總量(堆填)	公噸	4,180.64	4,260.67 ³	3,873.53	4,505.31
無害廢棄物總量(焚化)	公噸	—	414.13 ³	—	409.41
6. 材料循環再用、回收及再造 ¹¹					
總計	公噸	185.95	2,608.59	198.34	2,747.65
● 紙張	公噸	156.52	334.42	170.44	340.44
● 金屬 ¹²	公噸	0.47	15.30	0.48	14.79
● 塑膠	公噸	0.68	11.78	0.72	12.97
● 玻璃	公噸	5.59	297.51	6.28	315.51
● 廚餘／有機廢棄物	公噸	22.69	1,219.75	20.20	1,380.16
● 廢置食用油 ¹³	公噸	—	214.55	—	155.69
● 蠔殼	公噸	—	18.15	—	13.13
● 綜合可回收物 ¹⁴	公噸	—	493.10	—	499.29
● 其他	公噸	—	4.03	0.22	15.67

(B) 社會表現^{1,16}

層面	類別	2023				2024			
		香港物業		酒店分部		香港物業		酒店分部	
1. 供應鏈									
按地區劃分	香港	906	98.1%	1,724	17.5%	916	98.3%	409	5.6%
	中國內地	4	0.4%	198	2.0%	5	0.5%	239	3.3%
	亞洲(不包括香港及中國內地)	5	0.5%	10	0.1%	4	0.4%	27	0.4%
	澳洲及紐西蘭	0	0.0%	1,431	14.5%	5	0.6%	1,351	18.4%
	歐洲	4	0.4%	775	7.9%	2	0.2%	916	12.4%
	北美洲	5	0.5%	5,732	58.1%	0	0.0%	4,395	59.9%
	其他 ¹⁷	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	0.0%
2. 員工概況 ¹⁸									
	員工總數	844		5,418		850		5,369	
按性別劃分 ¹⁹	男性	468	55.5%	2,712	50.1%	464	54.6%	2,628	49.0%
	女性	376	44.5%	2,704	49.9%	386	45.4%	2,735	51.0%
按年齡組別劃分	20歲以下	3	0.4%	66	1.2%	3	0.4%	43	0.8%
	20歲至29歲	111	13.2%	1,429	26.4%	99	11.6%	1,323	24.6%
	30歲至39歲	199	23.6%	1,365	25.2%	203	23.9%	1,334	24.8%
	40歲至49歲	212	25.1%	1,162	21.4%	198	23.3%	1,184	22.1%
	50歲或以上	319	37.8%	1,396	25.8%	347	40.8%	1,485	27.7%
按僱傭類型劃分	全職 ²⁰	798	94.5%	4,653	85.9%	800	94.1%	4,570	85.1%
	兼職 ²¹	46	5.5%	765	14.1%	50	5.9%	799	14.9%

層面	類別	2023				2024			
		香港物業		酒店分部		香港物業		酒店分部	
按地區劃分	香港	811	96.1%	1,528	28.2%	825	97.1%	1,507	28.1%
	中國內地	16	1.9%	604	11.2%	14	1.6%	542	10.1%
	北美洲	15	1.8%	1,885	34.8%	9	1.1%	1,937	36.1%
	歐洲	2	0.2%	369	6.8%	2	0.2%	403	7.5%
	澳洲及紐西蘭	—	—	1,032	19.0%	—	—	980	18.3%
3. 離職員工 ²²									
	總計	282	33.4%	1,951	37.8%	282	33.2%	1,542	28.7%
按性別劃分 ²³	男性	136	29.1%	940	36.4%	141	30.2%	735	27.9%
	女性	146	38.8%	1,010	39.1%	141	36.9%	806	29.4%
按年齡組別劃分	20歲以下	1	33.3%	67	93.1%	2	66.7%	22	47.0%
	20歲至29歲	77	69.4%	796	61.2%	78	78.8%	669	50.2%
	30歲至39歲	75	37.7%	520	39.7%	60	29.6%	410	30.5%
	40歲至49歲	50	23.6%	296	26.9%	47	23.7%	246	20.9%
	50歲或以上	79	24.8%	272	19.6%	95	27.4%	195	13.3%
按地區劃分	香港	278	34.3%	508	35.0%	273	33.3%	347	23.1%
	中國內地	2	12.5%	230	39.8%	5	30.9%	152	28.0%
	北美洲	2	13.3%	427	30.8%	4	33.1%	373	19.4%
	歐洲	0	0%	110	30.8%	0	0.0%	104	26.6%
	澳洲及紐西蘭	—	—	676	68.5%	—	—	566	55.4%

層面	類別	2023				2024			
		香港物業		酒店分部		香港物業		酒店分部	
4. 新聘員工 ²⁴									
	總計	278	32.9%	2,490	48.2%	292	34.4%	1,575	29.3%
按性別劃分 ²⁵	男性	138	29.5%	1,169	45.2%	137	29.3%	731	27.7%
	女性	140	37.2%	1,320	51.1%	155	40.6%	833	30.4%
按年齡組別劃分	20歲以下	4	133.3%	116	160.8%	4	133.3%	58	125.0%
	20歲至29歲	90	81.1%	1,096	84.2%	85	85.9%	717	53.8%
	30歲至39歲	69	34.7%	652	49.8%	70	34.5%	408	30.3%
	40歲至49歲	47	22.2%	366	33.4%	43	21.7%	232	19.6%
	50歲或以上	68	21.3%	260	18.7%	90	25.9%	160	10.9%
按地區劃分	香港	274	33.8%	646	44.5%	285	34.8%	333	22.1%
	中國內地	3	18.8%	308	53.3%	3	18.6%	152	28.0%
	北美洲	0	0.0%	626	34.9%	4	33.1%	441	23.0%
	歐洲	1	50.0%	139	38.8%	0	0.0%	139	35.5%
	澳洲及紐西蘭	—	—	771	78.1%	—	—	510	49.9%

層面	類別	2023		2024	
		香港物業	酒店分部	香港物業	酒店分部
5. 育嬰假					
享有育嬰假的員工總人數		我們於2024年開始披露員工育嬰假比率		781	—
按性別劃分	男性			434	—
	女性			347	—
領取育嬰假的員工總人數				19	—
按性別劃分	男性			11	—
	女性			8	—
復職率 ²⁶					
按性別劃分	男性			100%	—
	女性			63%	—
6. 職業健康與安全					
死亡數字(僱員) ²⁷		0	0	0	0
死亡率(僱員)		0	0	0	0
工傷引致損失的工時數事故總計		3	187	11	156
總工時數(以千計算)		1,897	11,836	1,956	10,250
工傷損時率引致損失工時比率(LTIR) ²⁸		1.6	15.8	5.6	15
工傷引致 ³⁰ 損失工作日 ²⁹		530	2,522	547	3,567
工傷引致損失工作日比率(LDR) ³¹		279.4	213	279.6	348

層面	類別	2023				2024			
		香港物業		酒店分部		香港物業		酒店分部	
7. 員工培訓									
接受培訓的員工總數及百分比 ³²		743	88.0%	—	—	762	89.6%	—	—
按性別劃分 ³³	男性	395	53.2%	—	—	405	53.1%	—	—
	女性	348	46.8%	—	—	357	46.9%	—	—
按僱員類別劃分 ³⁴	高級管理層	18	2.4%	—	—	59	7.7%	—	—
	管理層	233	31.4%	—	—	167	21.9%	—	—
	一般職系員工	492	66.2%	—	—	536	70.3%	—	—
員工培訓總時數		4,809		169,505		7,111		197,403	
按性別劃分(小時) ³⁴	男性	2,422		82,827		3,762		95,339	
	女性	2,387		86,262		3,349		102,064	
按僱員類別劃分(小時) ³⁴	高級管理層	147		7,636		726		13,027	
	管理層	1,555		161,453 ³⁵		1,884		55,911	
	一般職系員工	3,107				4,501		128,465	
平均培訓時數 ³⁶	每名員工平均時數	5.7		31.4		8.4		36.7	
按性別劃分(小時) ³⁶	男性	5.2		30.6		8.1		36.2	
	女性	6.3		32.1		8.8		37.3	
按僱員類別劃分(小時) ^{34,35,36}	高級管理層	5.4		27.6		11.0		39.4	
	管理層	6.3		31.6		10.4		38.5	
	一般職系員工	5.4				7.5		35.7	
8. 績效評估									
定期接受績效評估的員工總人數及百分比						720	84.8%	—	—
按性別劃分	男性	我們於2024年開始開始按性別和僱員類別劃分披露定期接受績效評估的員工比率				397	85.0%	—	—
	女性					323	84.6%	—	—
按僱員類別劃分	高級管理層					59	89.4%	—	—
	管理層					175	96.7%	—	—
	一般職系員工					486	80.6%	—	—

鷹君集團有限公司				
層面	2023		2024	
9. 管治				
總貪污定罪案件數目	0		0	
董事局的組成				
董事會總人數	15		15	
按性別劃分				
男性	11	73%	11	73%
女性	4	27%	4	27%
按年齡組別劃分 ³⁷				
36歲至45歲	2	13%	1	6%
46歲至55歲	0	0%	0	0%
56歲至65歲	3	20%	4	27%
66歲至75歲	3	20%	3	20%
76歲或以上	7	47%	7	47%
按服務年資劃分				
0至10年	6	40%	6	40%
11至20年	0	0%	0	0%
21至30年	2	13%	2	13%
30年以上	7	47%	7	47%

2024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、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)；和香港灣仔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及2024年的能源耗量、碳排放量及耗水量涵蓋我們位於(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 這些數據已進行調整，以反映我們物業的實際耗用情況。
- 4 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》。碳排放報告的排放因子來源為參照中華電力有限公司出版的《2023年可持續發展報告》、香港電燈有限公司出版的《2023年可持續發展報告》和香港中華煤氣有限公司《2023年環境、社會及管治報告》。
 - 中國內地：中華人民共和國國家統計局所編製的《中國能源統計年鑒》及中華人民共和國生態環境部發佈的《關於發佈2022年電力二氧化碳排放因數的公告》。
 - 英國：Department for Energy Security and Net Zero及Department for Environment, Food and Rural Affairs所編製的「2024 Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting (July 2024)」(僅提供英文版)最後更新於2024年10月30日。
 - 加拿大：加拿大政府所編製的「Emission Factors and Reference Values Version 2.0 (May 2024)」(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2024年6月。
 - 紐西蘭：紐西蘭政府所編製的「Measuring emissions: A guide for organisations: 2024 summary of emission factors」(僅提供英文版)。最後更新於2024年5月。
 - 澳洲：Department of Climate Change, Energy, the Environment and Water發布所編製的「Australian National Greenhouse Accounts Factors: 2024」(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》。

- 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。
- 5 直接碳排放量 (範圍一) 包括煤氣、天然氣、汽油、車輛汽油及柴油的燃燒、用於日常維修及應急發電機檢查的柴油、應急發電機的生物燃料、可移動暖風機的石油氣和氫氟碳化物 (HFC) 製冷劑。
- 6 範圍一排放量的增加是由於冷水機組補充雪種所致。2024年，鷹君中心的兩個冷水機組新增了589公斤的H F C-134a雪種及6公斤的R410a雪種，相當於777.24噸二氧化碳當量的排放，導致範圍一排放量大幅增加。
- 7 間接碳排放量 (範圍二) 包括煤氣、天然氣、供冷、蒸汽及外購電力產生的溫室氣體。
- 8 為因應國家和地方電網排放因子的更新和對照性，2023年的數據與2024年的數據進行了調整，以產生有意義的數據比較。
- 9 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。2024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：
- 1) 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)
2024年，我們的範圍三排放量為119.71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2022/23年報。
- 2) 類別13 — 下游出租資產
2024年，我們的範圍三排放量為7,131.55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。2024年，範圍三的排放數據為花園道三號租戶的總耗電量，但不包括花園道三號管理處及Eaton Club，因後者屬於集團業務營運的一部分，已計算入範圍二排放。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2023年可持續發展報告。
- 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。
- 10 本集團產生的有害廢棄物包括燈泡及光管、螢光燈管、廢電子設備廢棄物及化學廢物包括潤滑油。燈泡及光管、螢光燈管、廢電子設備廢棄物和化學廢物由合資格回收商收集，以安全方式處理及回收。
- 11 我們於2024年更新了集團對物料循環再用、回收及再造的分類方法。2023年的數據已作出調整，並與2024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。
- 12 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。
- 13 廢置食用油指經使用煮食油及隔油池廢物。2023年的數據已作出調整，並與2024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。
- 14 混合可回收物指乾淨的可回收物，包括紙張、紙板、塑膠、金屬和／或玻璃。收集到的材料主要來自我們位於歐洲、北美、澳洲和紐西蘭的海外酒店，並委託給合資格回收商進行進一步分類、回收和再造。
- 15 「其他」指其他可回收物，包括碳粉匣和墨盒、傢俱、紡織品及咖啡杯。

- 16 數值以四捨五入計算，百分比的總和未必達100%。
- 17 「其他」指位於南美洲的供應商。
- 18 員工總數指截至2024年12月31日的員工資料。
- 19 在2023年和2024年，員工總數未必分別達到5,418人和5,369人。由於在2023年和2024年，分別有兩名及六名員工申報自身為非二元性別。
- 20 「全職」指每年至少工作9個月，每週至少30個小時。
- 21 「兼職」指每週、每月或每年的工作時間少於上述定義的「全職」。
- 22 流失率為每年的離職者總數除以相應類別12個月的平均人數。
- 23 於2023及2024年，總數可能達不到1,951和1,542人，因為2023及2024年分別有一名員工申報自身為非二元性別。
- 24 新聘員工比率是每年新員工總數除以相應類別12個月的平均人數。
- 25 於2023及2024年，總數可能達不到2,490和1,575人。由於在2023年和2024年，分別有一名及十一名員工申報自身為非二元性別。
- 26 復職率是以領取育嬰假後確實復職的員工總數除以領取育嬰假後需要復職的員工總數，再乘以100%計算。
- 27 集團於2022年因工亡故的人數為0。
- 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。數目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 損失日指員工因職業事故或者職業病而不能從事正常工作的天數。
- 30 因傷損失天數不包括所有休息日。
- 31 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。數目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。
- 32 2024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。
- 33 按性別和僱員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。
- 34 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。
- 35 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。
- 36 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。
- 37 我們於2024年更新了董事會年齡組別的分類方法。2023年的數據已作出調整，並與2024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。

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	管治－我們的可持續發展方針
匯報原則	管治－我們的可持續發展方針 管治－持份者參與及重要性評估
匯報範圍	關於本報告 2024年ESG表現數據概要－報告範圍

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 －氣候緩解、適應及抵禦力 －廢物管理及資源循環 在2024年，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。	2024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。

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
	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 －氣候緩解、適應及抵禦力 2024年ESG表現數據概要
	A1.3	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)	2024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)	2024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 －氣候緩解、適應及抵禦力
	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 －廢物管理及資源循環

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
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	管治 —我們的可持續發展方針 環境 —資源效益—能源管理 —資源效益—水資源管理 價值鏈 —供應鏈管理及可持續採購
	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)	2024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)	2024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 —氣候緩解、適應及抵禦力 —資源效益—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 —資源效益—水資源管理 在2024年，我們於經營業務時沒有遇到求取水源的問題。
	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2024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。

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
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	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
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	管治 —我們的可持續發展方針 環境 —氣候緩解、適應及抵禦力 —資源效益—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 —氣候緩解、適應及抵禦力

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	人才 — 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2024年，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	2024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	2024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	人才 — 健康與安全 在2024年，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	2024年ESG表現數據概要
	B2.2	因工傷損失工作日數	2024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	人才 — 健康與安全

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
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	人才 — 員工發展及培訓
	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	2024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	2024年ESG表現數據概要
B4 勞工準則	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	人才 — 僱傭及勞工準則 在2024年，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	人才 — 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	人才 — 僱傭及勞工準則 在2024年，我們並無發現任何相關情況。

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
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	價值鏈 － 供應鏈管理及可持續採購 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	2024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	價值鏈 － 供應鏈管理及可持續採購
	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	價值鏈 － 供應鏈管理及可持續採購
	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	價值鏈 － 供應鏈管理及可持續採購

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	價值鏈 － 顧客 － 租戶參與 － 個人資料私隱及網絡安全 － 負責任的市場推廣 在2024年，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2024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	價值鏈 － 顧客 － 負責任的市場推廣 在2024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	價值鏈 － 顧客
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	價值鏈 － 顧客
	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	價值鏈 － 個人資料私隱及網絡安全

層面及一般披露	關鍵績效指標	內容	章節及備註
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	管治－企業管治 －商業道德及合規性 －反貪污 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) 在2024年，集團沒有相關並具重大影響的新增可呈報違規個案。
	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2024年，集團並沒有任何與賄賂有關並已審結的法律 訴訟。
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	管治－企業管治 －舉報
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	管治－企業管治 －反貪污
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	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)	社區
	B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)	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依循GRI準則報導在2024年1月1日至2024年12月31日期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021

GRI 2：一般揭露2021

全球報告 倡議組織指標 組織及報導實務	揭露項目	章節及備註
2-1	組織詳細資訊	有關鷹君集團
		2024年報－企業背景
		關於本報告
		2024年報
		2024年報
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告
2-4	資訊重編	2024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
		2024年報－企業背景
		價值鏈
		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	人才
		2024年ESG表現數據概要

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	人才 2024年ESG表現數據概要
管治		
2-9	治理結構及組成	管治 2024年報－企業管治報告
2-10	最高治理單位的提名與遴選	管治 2024年報－企業管治報告
2-11	最高治理單位的主席	管治 2024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	管治 2024年報－企業管治報告
2-13	衝擊管理的負責人	管治－我們的可持續發展方針 2024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	管治－我們的可持續發展方針
2-15	利益衝突	2024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	管治－重要性評估及持份者參與 企業網站－ 工作行為守則
2-17	最高治理單位的群體智識	2024年報－企業管治報告
2-18	最高治理單位的績效評估	2024年報－企業管治報告

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
2-19	薪酬政策	2024年報 －企業管治報告－薪酬委員會 2024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	2024年報－企業管治報告－薪酬委員會
2-21	年度總薪酬比率	2024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 管治－我們的可持續發展方針
2-23	政策承諾	管治－我們的可持續發展方針
2-24	納入政策承諾	管治－我們的可持續發展方針 企業網站－ 企業管治 企業網站－ 可持續發展披露
2-25	補救負面衝擊的程序	管治－我們的可持續發展方針 企業網站－ 工作行為守則
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	管治－企業管治－舉報 企業網站－ 企業管治

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
2-27	法規遵循	管治－企業管治 －商業道德及合規性 於2024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
利害關係人議合		
2-29	利害關係人議合方針	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	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	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	2024年報－主席報告書－業務回顧及財務回顧 財務表現摘要

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 205：反貪腐2016		
3-3	重大主題管理	管治－重要性評估及持份者參與
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	管治－企業管治－反貪污 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	管治－企業管治－反貪污

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	管治－我們的可持續發展方針 環境 －氣候緩解、適應及抵禦力 －資源效益－能源管理 企業網站－ 環保政策
302-1	組織內部的能源消耗量	2024年ESG表現數據概要
302-2	組織外部的能源消耗量	2024年ESG表現數據概要
302-3	能源密集度	2024年ESG表現數據概要
302-4	減少能源消耗	環境 －氣候緩解、適應及抵禦力 －資源效益－能源管理
GRI 303：水與放流水2018		
3-3	重大主題管理	環境－資源效益－水資源管理 企業網站－ 環保政策
303-1	共享水資源之相互影響	環境－資源效益－水資源管理 在2024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－資源效益－水資源管理
303-5	耗水量	2024年ESG表現數據概要

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 305：排放2016		
3-3	重大主題管理	環境－氣候緩解、適應及抵禦力 環境－資源效益－能源管理 企業網站－ 環保政策 企業網站－ 氣候變化政策
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2024年ESG表現數據概要
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2024年ESG表現數據概要
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2024年ESG表現數據概要
305-4	溫室氣體排放強度	2024年ESG表現數據概要
305-5	溫室氣體排放減量	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
GRI 306：廢棄物2020		
3-3	重大主題管理	環境－廢物管理及資源循環 企業網站－ 環保政策
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境－廢物管理及資源循環
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境－廢物管理及資源循環
306-3	廢棄物的產生	2024年ESG表現數據概要
306-4	廢棄物的處置移轉	2024年ESG表現數據概要
306-5	廢棄物的直接處置	2024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：勞雇關係2016		
3-3	重大主題管理	人才－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	2024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	人才－僱傭及勞工準則
GRI 403：職業安全衛生2018		
3-3	重大主題管理	人才－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	人才－健康與安全
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	管治－我們的可持續發展方針－可持續發展相關風險管理 人才－健康與安全
403-3	職業健康服務	人才－健康與安全
403-6	工作者健康促進	人才－健康與安全
403-9	職業傷害	人才－健康與安全 2024年ESG表現數據概要

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 404：訓練與教育2016		
3-3	重大主題管理	人才－發展及培訓
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2024年ESG表現數據概要
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才－發展及培訓
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2024年ESG表現數據概要
GRI 405：員工多元化與平等機會2016		
3-3	重大主題管理	人才－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	管治－企業管治－董事會組成及多元性 2024年報－企業管治報告－董事會多元化 人才－多元平等和共融 2024年ESG表現數據概要
GRI 406：不歧視2016		
3-3	重大主題管理	人才－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。

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 408：童工2016		
3-3	重大主題管理	人才－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。
GRI 409：強迫或強制勞動2016		
3-3	重大主題管理	人才－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	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	社區

全球報告 倡議組織指標	揭露項目	章節及備註
GRI 416：顧客健康與安全2016		
3-3	重大主題管理	價值鏈 －客戶－客戶健康、安全與福祉 －負責任的市場推廣
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	於2024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	價值鏈－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2024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－國際可持續準則理事會的國際財務報告可持續披露準則第2號－氣候相關披露索引

參考段落	披露說明	章節及備註
管治		
5	在治理方面，氣候相關財務資訊披露的目標是使通用目的財務報告消費者瞭解主體監控、管理和監督氣候相關風險和機遇時所用的治理流程、控制和程式。	—
6	為實現此目標，主體應披露以下資訊：	—
(a)	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構(包括董事會、委員會或其他同等的治理機構)或個人。具體而言，主體應識別這些機構或個人並披露下列有關資訊：	管治 2024年報 —企業管治報告 2024年報－董事會報告書－風險狀況 企業網站 —可持續發展督導委員會職權範圍 企業網站 —氣候變化政策 i) 氣候相關風險和機遇的責任如何反映在適用於該機構或個人的職權範圍、任務、角色描述和其他相關政策中； 管治 環境－氣候緩解、適應及抵禦力 2024年報 —企業管治報告

參考段落	披露說明	章節及備註
	ii) 該機構或個人如何確定是否具備或將後續培養適當的技能和勝任能力，以監督為應對氣候相關風險和機遇而制定的戰略；	管治
	iii) 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	iv) 該機構或個人在監督主體的戰略、重大交易決策、風險管理流程和相關政策時如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否考慮這些風險和機遇之間的權衡；以及	
	v) 該機構或個人如何監督氣候相關風險和機遇目標的設定，並監控此目標的實現進展(參見第33段至第36段)，包括是否以及如何將相關業績指標納入薪酬政策(參見第29(g)段)。	管治 環境－氣候緩解、適應及抵禦力 企業網站－可持續發展督導委員會職權範圍
(b)	管理層在監控、管理和監督氣候相關風險和機遇時所用的治理流程、控制和程式中的角色，包括：	
	i) 該角色是否被授權給特定的管理層人員或管理層委員會，以及如何對該人員或委員會進行監督，以及	管治 環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	ii) 管理層是否使用控制和程式監督氣候相關風險和機遇。如果是，如何將這些控制和程式與其他內部職能進行整合。	管治 2024年報－企業管治報告

參考段落	披露說明	章節及備註
戰略		
8	在戰略方面，氣候相關財務資訊披露的目標是使通用目的財務報告消費者瞭解主體為管理氣候相關風險和機遇所制定的戰略。	—
9	具體而言，主體應披露以下資訊說明通用目的財務報告使用者瞭解：	—
(a)	可合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇(參見第10段至第12段)；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
(b)	氣候相關風險和機遇對主體業務模式和價值鏈的當前和預期影響(參見第13段)；	2024年報－董事會報告書－風險狀況
(c)	氣候相關風險和機遇對主體戰略和決策的影響，包括氣候相關轉型計劃的資訊(參見第14段)；	
(d)	氣候相關風險和機遇對主體報告期間財務狀況、財務業績和現金流量的影響，以及在短期、中期和長期對主體的財務狀況務業績和現金流量的預期影響，披露預期影響時應考慮主體如何將這些氣候相關風險和機遇反映在其財務規劃中(參見第15段至第21段)；以及	我們將開始評估和審查已識別的氣候相關風險和／或機會對我們的財務影響，並在不久的將來披露相關資訊。
(e)	通過考慮主體以認別的氣候相關風險和機遇，主體的戰略及其業務模式對氣候相關變化、發展及不確定性的氣候韌性(參見第22段)。	環境 環境－氣候緩解、適應及抵禦力 2024年報－董事會報告書－風險狀況

參考段落	披露說明	章節及備註
10	氣候相關風險和機遇 主體應披露資訊，使通用目的財務報告使用者瞭解合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇。具體而言，主體應： (a) 描述可合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇； (b) 針對主體識別的每項氣候相關風險，說明主體將該風險認定為氣候相關物理風險還是氣候相關轉型風險； (c) 針對主體識別的每項氣候相關風險和機遇，明確其可合理預期產生影響的時間範圍，即短期、中期還是長期；以及 (d) 解釋主體如何定義「短期」「中期」和「長期」,以及這些定義如何與主體用於戰略決策的計劃時間範圍相聯係。	— 環境－氣候緩解、適應及抵禦力
13	業務模式和價值鏈 主體應披露資訊，使通用目的財務報告使用者瞭解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響。具體而言，主題應披露： (a) 氣候相關風險和機遇對主體業務模式和價值鏈的當前和預期影響的描述；以及 (b) 主體的業務模式和價值鏈中氣候相關風險和機遇集中領域的描述（例如，地理區域、設施和資產類型）。	— 環境－氣候緩解、適應及抵禦力 我們開始評估已識別的氣候相關風險和/或機遇的財務影響，並將在不久的將來予以披露。

參考段落	披露說明	章節及備註
14	戰略和決策 主體應披露資訊，使通用目的財務報告使用者瞭解氣候相關風險和機遇對其戰略和決策的影響。具體而言，主體應披露：	—
(a)	主體當前和計劃在其戰略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括其計劃如何實現其設定的任何氣候相關目標和法律法規要求其實現的任何目標。具體而言，主體應披露以下資訊： i) 主體業務模式的當前和預期變化，包括其對氣候相關風險和機遇的資源配置(例如，這些變化可能包括管理和停止碳、能源或用水密集業務的計劃；因需求或供應鏈變化導致的資源配置；通過資本指出或額外研發支出進行業務發展產生的資源配置；以及收購或剝離)。 ii) 當前和預期的直接緩解和適應舉措(例如，通過改變生產工藝或設備、搬遷設施、調整勞動力和改變產品規格)。 iii) 當前和預期的間接緩解和適應舉措(例如，通過與客戶和供應鏈合作)。 iv) 主體的氣候相關轉型計劃，包括在制定轉型計劃時使用的關鍵假設以及主體的轉型計劃所依賴因素的資訊。 v) 主體計劃如何實現如第33段至第36段所述的任何氣候相關目標，包括任何溫室氣體排放目標。	管治 環境－氣候緩解、適應及抵禦力 2024年報－董事會報告－風險狀況
(b)	主體目前和計劃如何為根據第14(a)段披露的活動配置資源的資訊。	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
(c)	根據第14(a)段所披露的以前報告期間計劃進展的定量和定性資訊。	

參考段落	披露說明	章節及備註
15	財務狀況、財務業績和現金流量 主體應披露資訊，使通用目的財務報告使用者瞭解：	—
(a)	氣候相關風險和機遇對主體報告期間的財務狀況、財務業績和現金流量的影響(當前財務影響)；以及	我們開始評估已識別的氣候相關風險和/或機遇的財務影響，並將在不久的將來予以披露。
(b)	氣候相關風險和機遇在短期、中期和長期對主體財務狀況、財務業績和現金流量的預期影響，並考慮主體如何將氣候相關風險與機遇反映在其財務規劃中(預期財務影響)。	
16	具體而言，主體應披露以下定量和定性資訊：	
(a)	氣候相關風險和機遇如何影響主體報告期間的財務狀況、財務業績和現金流量；	我們開始評估已識別的氣候相關風險和/或機遇的財務影響，並將在不久的將來予以披露。
(b)	第16(a)段中認別的將導致下一年度報告期間相關財務報表中報告的資產和負債賬面金額存在重要調整的重大風險的氣候相關風險和機遇；	
(c)	基於主體管理氣候相關風險和機遇的戰略，主體預計其財務狀況在短期、中期和長期將如何變化，並考慮如下因素： i) 主體的投資和處置計劃(例如，資本性支出計劃、重大收購和剝離、合營企業、業務轉型、創新、新業務領域和資產報廢)，包括主體尚未簽訂合同的計劃；以及 ii) 主體實施戰略所規劃的資金來源；以及	
(d)	基於主體管理氣候相關風險和機遇的戰略，主體預計其財務業績和現金流量在短期、中期和長期將如何變化(例如，順應低碳經濟帶來的產品和服務收入的增加；因氣候事件對資產的物理損害導致的成本；以及適應或緩解氣候相關風險的相關費用)。	

參考段落	披露說明	章節及備註
22	氣候韌性 主體應披露資訊，通過考慮主體已識別的氣候相關風險和機遇，使通用目的財務報告使用者瞭解主體的戰略和業務模式對氣候相關的變化、發展和不確定性的韌性。主體應使用氣候相關情景分析評估其氣候韌性，評估方法應與主體的情況相匹配(參見B1段至B18段)。提供定量資訊時，主體可以披露單個數值或區間範圍。具體而言，主體應披露：	—
(a)	主體對報告日氣候韌性的評估，該評估應使通用目的財務報告使用者瞭解：	
	i) 主體評估的對其戰略和業務模式的影響(如有)，包括主體需要如何應對氣候相關情景分析中識別的影響；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	ii) 主體在評估其氣候韌性時考慮的重大不確定性領域；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	iii) 主體在短期、中期和長期調整其戰略和業務模式以適應氣候變化的能力，包括：	環境
	(1) 主體現有財務資源在應對氣候相關情景分析中識別的影響時(包括應對氣候相關風險和利用氣候相關機遇)的可獲得性和靈活性；	年報－董事會報告書
	(2) 主體重新配置、重新利用、升級或停用現有資產的能力；以及	
	(3) 主體當前和計劃在氣候相關的緩解、適應措施和氣候韌性機遇方面投資的影響；以及	
(b)	如何以及何時進行氣候相關情景分析，包括：	—

參考段落	披露說明	章節及備註
	i) 主體使用的輸入值資訊，包括：	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	(1) 主體用於分析的氣候相關情景，以及使用情景的來源；	
	(2) 分析是否包括各種與氣候相關的情景；	
	(3) 用於分析使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或物理風險相關；	
	(4) 主體使用的情境中，是否有與最新氣候變化國際協議相一致的氣候相關情景；	
	(5) 為什麼主體決定選擇的氣候相關情景與評估主體對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性的有關；	
	(6) 主體在分析中使用的時間範圍；以及	
	(7) 主體在分析中使用的業務範圍(例如，分析中使用的經營位置和業務單元)。	
	ii) 主體在分析中作出的關鍵假設，包括：	管治
	(1) 主體經營所在國家或地域的氣候相關政策；	環境
	(2) 宏觀經濟形勢；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	(3) 國家或地域層面的變量(例如，當地天氣模式、人口統計數據、土地使用、基礎設施情況和自然資源的可獲得性)；	
	(4) 能源使用和組合；以及	
	(5) 技術發展；以及	
	iii) 進行氣候相關情景分析的報告時間(參見B18段)。	環境－氣候緩解、適應及抵禦力

參考段落	披露說明	章節及備註
風險管理		
24	在風險管理方面，氣候相關財務資訊披露的目標是使通用目的財務報告使用者瞭解主體識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險和機遇的流程，包括這些流程是否以及如何被整合至並影響主體的整體風險管理流程。	—
25	為實現此目標，主體應披露以下資訊：	—
(a)	主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險的流程和相關政策，包括以下資訊：	管治
	i) 主體使用的輸入值和參數(例如，資料來源和流程所涵蓋的業務範圍相關的資訊)；	環境－氣候緩解、適應及抵禦力
	ii) 主體是否以及如何使用氣候相關情景分析來幫助識別其氣候相關風險；	2024年報－董事會報告書－風險狀況
	iii) 主體如何評估這些風險影響的性質&可能性和量級(例如，主體是否考慮定性因素、定量閾值或其他標準)；	
	iv) 相對於其他類型的風險，主體是否以及如何考慮氣候相關風險的優先級；	
	v) 主體如何監控氣候相關風險；以及	
	vi) 與上一報告期間相比，主體是否以及如何改變所使用的流程。	
(b)	主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關機遇的流程，包括有關主體是否以及如何使用氣候相關情景分析來幫助識別氣候相關機遇；以及	
(c)	主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險和機遇的流程在多大程度上以及如何被整合至並影響主體的整體風險管理流程。	

參考段落	披露說明	章節及備註
指標和目標		
27	在指標和目標方面，氣候相關財務資訊披露的目標是使通用目的財務報告使用者瞭解主體在氣候相關風險和機遇方面的業績，包括其設定的任何氣候相關目標和法律法規要求其實現的任何目標所取得的進展。	—
28	為實現此目標，主體應披露：	—
(a)	與跨行業指標類別相關的信息(參見第29段至第31段)；	請參閱第33段
(b)	與特定業務模式、活動或表明主體參與某一行業的其他共同特徵相關的行業特定指標(參見第32段)；以及	
(c)	主體為緩解或適應氣候相關風險，或者利用氣候相關機遇而設定的目標、以及法律法規要求主體實現的任何目標、包括治理機構或管理層用於衡量這些目標實現進展的指標(參見第33至第37段)。	
29	氣候相關指標	—
	主體應披露以下與跨行業指標類別相關的資訊：	
(a)	溫室氣體－主體應：	
	i) 披露其在報告期間產生的溫室氣體絕對排放總量(以二氧化碳當量噸數表示，見B19段之B22段)，其分類如下：	關於本報告－報告標準 2024年ESG表現數據概要
	(1) 範圍一溫室氣體排放；	
	(2) 範圍二溫室氣體排放；以及	
	(3) 範圍三溫室氣體排放；	
	ii) 除非各國家或地區管轄當局或交易所要求使用不同的方法計量其溫室氣體排放量，主體應按照《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準(2004年)》計量其溫室氣體排放量(參見B23段至B25段)：	

參考段落	披露說明	章節及備註
	iii) 披露其用於計量溫室氣體排放量的方法(參見B26段至B29段)，包括： (1) 主體用於計量其溫室氣體排放量的計量方法、輸入值和假設； (2) 主體選擇所用的計量方法、輸入值和假設來計量其溫室氣體排放量的原因，以及 (3) 主體在報告期間對所用的計量方法、輸入值和假設所做的變更，以及變更原因；	
	iv) 對於根據第29(a)(i)(1)段至第29(a)(i)(2)段披露範圍一和披露範圍二溫室氣體排放量，對以下排放進行分解： (1) 合併會計集團(例如，對於應用國際財務報告會計準則的主體，該集團將由母公司及其合併範圍內的子公司構成)；以及 (2) 第29(a)(iv)(1)段中未包含的其他被投資方(例如，對於應用國際財務報告會計準則的主體，這些被投資方將包括聯營企業、合營企業及未納入合併範圍內的子公司)；	基於集團業務營運的多元性，我們將繼續探索提供範圍一和範圍二溫室氣體排放不同分類披露的可行性。
	v) 對於根據第29(a)(i)(2)段披露的範圍二溫室氣體排放量，披露其基於位置的範圍二溫室氣體排放量，並提供關於合同工具的必要資訊，以說明使用者瞭解主體範圍二溫室氣體排放情況(參見B30至B31段)；以及	2024年ESG表現數據概要
	vi) 對於根據第29(a)(i)(3)段，參照B32段至B57段披露的範圍三溫室氣體排放： (1) 根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈(範圍三)核算與報告標準(2011年)》所述的範圍三類別，披露主體範圍三溫室氣體排放計量中包括的類別；以及 (2) 如果主體的活動包括資產管理、商業銀行或保險，披露主體有關類別15溫室氣體排放或與其投資(融資排放)相關的額外資訊(參見B58段至B63段)。	2024年ESG表現數據概要 2024年，我們開始披露選定的範圍三排放資料。我們將在往後的報告中加強有關數據披露(如可行且適用)。

參考段落	披露說明	章節及備註
(b)	氣候相關轉型風險－易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額和百分比；	我們開始評估已識別的氣候相關風險和／或機遇的財務影響，並將在不久的將來予以披露。
(c)	氣候相關物理風險－易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額和百分比；	
(d)	氣候相關機遇－與氣候相關機遇相關的資產或業務活動的金額和百分比；	
(e)	資本配置－為應對氣候相關風險和機遇而發生的資本支出、融資或投資的金額；	
(f)	內部碳定價－主體應： i) 解釋在決策中是否及如何應用碳定價(例如，投資決策、轉移定價以及情景分析)；以及 ii) 披露其內部用於評估溫室氣體排放成本的每噸溫室氣體排放的價格，以及	本集團尚未在決策過程中應用碳定價。
(g)	薪酬－主體應披露： i) 在決定高級管理人員薪酬時是否及如何考慮氣候相關因素的描述(同時參見第6(a)(v)段)；以及 ii) 與氣候相關因素掛鉤的當期確認的高級管理人員薪酬百分比。	
32	主體應披露與一個或多個特定業務模式、活動或表明主體參與某一行業的其他共同特徵相關的行業特定標準。在確定主體披露的行業特定標準時，主體應參考與《〈國際財務報告準則S2號〉行業實施指南》中所述披露主題相關的行業特定標準，並考慮其適用性。	在報告年度內，我們的高級管理人員薪酬計劃尚未反映與氣候相關的績效指標，但我們會繼續評估這項調整，作為我們更廣泛的可持續發展策略的一部分。

參考段落	披露說明	章節及備註
33	氣候相關目標 主體應披露其為監控實現戰略目標的進展而設定的氣候相關定量和定性目標，以及法律法規要求主體實現的目標，包括溫室氣體排放目標。對於每個目標，主體應披露：	—
(a)	用於設定目標的指標(參見B66段至B67段)：	管治—我們的可持續發展方針
(b)	設定目標的目的(例如：以緩解、適應或符合科學倡議要求為目的)：	
(c)	目標所適用的主體部分(例如，目標適用於整個主體還是僅適用於主體的一部分，如特定業務單元或特定地理區域)；	環境
(d)	目標的適用期間；	2024年ESG表現數據概要
(e)	計量進展的基準期間；	
(f)	階段性目標和中期目標；	
(g)	如果為定量目標，該目標是絕對目標還是強度目標；以及	
(h)	最新氣候變化國際協議(包括該協議產生的國家或地區承諾)如何幫助目標設定。	
34	主體應披露關於其設定和復核每個目標的方法以及如何監控每個目標實現進展的資訊，包括：	—
(a)	目標及設定目標的方法是否經協力廠商認證；	管治—我們的可持續發展方針
(b)	主體復核目標的流程；	
(c)	用於監控目標實現進展的指標；以及	環境
(d)	對目標的修訂以及對修訂的解釋。	2024年ESG表現數據概要

參考段落	披露說明	章節及備註
35	主體應披露其每個氣候相關目標實現情況的業績資訊，以及對主體業績趨勢或變化的分析。	管治—我們的可持續發展方針 環境 2024年ESG表現數據概要
36	對於按照第33段至第35段披露的每個溫室氣體排放目標，主體應披露：	
(a)	目標涵蓋哪些溫室氣體。	管治—我們的可持續發展方針
(b)	目標是否涵蓋範圍一、範圍二或範圍三溫室氣體排放。	
(c)	目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體淨排放量目標；如果主體披露溫室氣體淨排放量目標，則還需單獨披露相關溫室氣體排放總量目標(參見B68段至B69段)。	環境
(d)	目標是否來源於行業脫碳方法。	2024年ESG表現數據概要
(e)	主體計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放量，以實現任何溫室氣體淨排放量目標。在解釋其計劃使用的碳信用時，主體應披露以下資訊(參考B70段至B71段)：	
	i) 實現其溫室氣體淨排放量目標依賴碳信用使用的程度和方式；	報告年度內，我們並沒有計劃利用碳信用來抵銷溫室氣體排放及實現任何溫室氣體淨排放目標。
	ii) 將驗證或認證碳信用的協力廠商體系；	
	iii) 碳信用的類型，包括相關抵銷是依靠自然還是基於科技手段的碳消除，以及相關抵銷是通過碳減排還是碳消除實現的；以及	
	iv) 通用目的財務報告使用者瞭解主體計劃使用的碳信用的可信度和完整性所需的任何其他因素(例如，對碳抵銷持久性的假設)。	

附錄六：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」)委託為其可持續發展報告2024(「報告」)中所述的信息披露(「選定披露」)進行獨立核實工作。選定披露涵蓋了2024年1月1日至2024年12月31日期間的信息，代表了鷹君集團的可持續發展表現。

核實工作的目的是對選定披露提供獨立的合理保證意見，該報告是依據以下報告披露框架編製：

- 香港聯合交易所有限公司上市規則附錄C2所載之《環境、社會及管治報告指引》(2023年12月31日起生效版，該規則仍然適用於2025年1月1日之前開始的財政年度的報告)及「不遵守就解釋」條文守則的要求。

核實組也參考以下信息披露框架檢閱報告的內容，基於報告的信息披露參考了：

- 全球報告倡議組織《可持續發展報告標準》(《GRI標準》)；及
- 國際可持續準則理事會《國際財務報告準則S2號－氣候相關披露》(《IFRS S2》)。

保證程度和核實方法

- 香港品質保證局的核實程序是參考國際審計與核證準則委員會發布的《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」的相關部份。

證據收集過程採用基於風險的方法來獲得《國際核證聘用準則3000》(修訂版)及《國際核證聘用準則3410》中規定的合理保證水平。

我們的核實程序包括但不限於：

- 對報告中的可持續發展信息進行抽樣，例如相關聲明和表現數據，用於詳細驗證；
- 核實選定的可持續發展信息樣本的原始數據資料及相關支持證據；
- 訪問相關負責人員；和
- 檢查內部控制機制。

角色和責任

鷹君集團負責相關的信息系統，依照該系統建立和維護記錄和報告程序，包括可持續發展信息和表現的計算和確定。香港品質保證局核實小組負責對鷹君集團報告期間內的選定披露作出獨立核實意見。核實是根據鷹君集團與香港品質保證局雙方同意的核實範圍、目的和標準進行。

獨立性

香港品質保證局沒有參與收集和計算此報告內的數據或報告內容的編製。就提供此報告核查服務而言，核實過程是完全獨立的。香港品質保證局與鷹君集團之間並無任何會影響核實公正性的關係。

局限性和除外情況

由於服務範圍、核實標準的性質和核實方法的特點，本次核實存在以下局限性和除外情況：

- 核實範圍僅限於驗證有關原始數據或資料編製成選定披露，例如報告中所述的聲明和表現數據。可持續發展信息可能存在本質上的不確定性。由於有關的科學和技術知識不完整。
- 評估可持續發展措施的執行質素和實施有效性、估算方法和技術的適宜性並不包括在核實範圍之內。
- 原始數據或資料的核實是採用抽樣方法並信賴客戶的陳述，因此，可能會存在未被發現的錯誤或錯誤陳述的情況。
- 核實不包括任何超出核實時間覆蓋範圍的信息或資料。

結論

- 核實組參考《GRI標準》和《IFRS S2》檢閱報告並認為本報告是參考了以上信息披露框架當中的內容或部分內容披露信息。
- 根據核實過程所獲得的證據和結果，核實組作出合理保證結論認為該報告是依據香港聯合交易所有限公司上市規則附錄C2所載之《環境、社會及管治報告指引》(2023年12月31日起生效版，該規則仍然適用於2025年1月1日之前開始的財政年度的報告)框架及「不遵守就解釋」條文守則的要求編製。

香港品質保證局代表簽署

沈小茵
審核主管
2025年3月
參考編號：14946748-VER



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