

商界展關懷

caringcompany®

SPECIAL EDITION

商界展關懷特刊

封面故事：

促進共融 **CSR**  
新動力

跨界合作：  
為生命帶來轉變

# 用心建設 香港家園

新鴻基地產一直堅守「以心建家」的信念，用心發展優質物業之餘，更熱心服務社群。多年來，集團積極推廣閱讀風氣及全人發展，支持教育工作，關懷弱勢社群，提倡綠色生活，為的是透過各類型公益活動，讓信念化成行動，努力建設和諧美好的香港。



 新鴻基地產

以心建家



# 目錄

# CONTENTS

Caring Company Special Edition

<b>004</b> <b>計劃掠影</b> <b>CCS SNAP</b>	<b>封面故事</b> <b>COVER STORY</b> CSR新動力 促進共融 <b>006</b>	<b>014</b> <b>跨界合作</b> <b>CROSSOVER</b> 扶一把 抓住機會	<b>020</b> <b>CSR實踐個案</b> <b>CSR SHOWCASE</b>
<b>049</b> <b>中小企指引</b> <b>SME GUIDE</b> 企業社會責任—— 你實踐了嗎？	<b>焦點人物</b> <b>CCS PEOPLE</b> 喚醒企業 捐錢以外的選擇 <b>050</b>	<b>CCS動向</b> <b>CCS NEWS</b> 計劃資訊及活動預告 <b>053</b>	<b>專欄</b> <b>COLUMNS</b> 把責任伸延至供應鏈 方敏生 三個5的考慮 石鏡泉 <b>056</b>

## 編者的話

作為商界與社會服務界夥伴合作的重要平台，由香港社會服務聯會（社聯）推動的「商界展關懷」計劃，在過去逾10年間，成功推動商界以行動實踐關懷精神。截至現在，獲標誌的企業/機構數目已超過2,800間。

2013/14年度「商界展關懷」計劃增設了「無障礙友善企業/機構名單」和「傑出融合獎」兩項新元素，鼓勵企業/機構具體回應社會上不同族群的需要。《CSR Times》與社聯合作，於今日出版《CSR Times特別號-商界展關懷特刊》，其「封面故事」會從多角度探討無障礙友善與社區共融理念，並建議一些商界可予支援的範疇。

特首在施政報告中表明，會動用13億元為政府設施提升無障礙設施，這對建設無障礙社會十分重要。希望商界

和社會服務界響應，配合政府政策，在私人處所或工作場所，也提供相應的無障礙設施及服務。

另外，考慮到人口老化和特殊族群的需要，社會各界亦希望企業在本身業務上作出相應安排，提供長者友善、兒童友善、家庭友善，甚至回應少數族裔文化特色的服務。例如有一些公司改裝交通運輸工具方便老人家長者上落，也有通訊公司用SMS代替傳統熱線服務，方便聽障人士使用，這些都是促進社會融合的好例子。

本期雜誌其他內容還包括計劃焦點人物專訪、跨界合作計劃回顧、中小企CSR指引、CSR實踐個案分享等，有助企業進一步深化CSR實踐工作。

電郵：supplementteam@hket.com

編委會：香港經濟日報·專輯組  
地址：北角渣華道321號柯達大廈二期8樓  
電話：2565 4153 傳真：2856 9261  
廣告部：2880 2923/ 2880 2879  
經濟日報網站：www.hket.com



▲ 超過300名「信和友心人」義工隊參加公益金「新界區百萬行2013」。

信和集團秉承良好企業公民的精神，積極參與各項關懷社區和環保活動，同時推廣各類型藝術及文化項目。為進一步鼓勵員工參與義務工作，關心有需要人士，集團支持員工每年於辦公時間參與義工服務至少一天。

# 信和集團

## 傳揚關懷 服務社群



▲ 信和集團執行董事黃永光與管理層帶領「信和友心人」義工隊前往多個地區探訪，為基層家庭於節慶前送上祝福，共慶佳節。

信和集團多年來一直支持不同的社福機構及合辦各類社區活動和慈善項目，透過「信和藝術」、「信和綠色」及「信和友心」三大範疇，履行企業社會責任。集團自2003年起獲頒「商界展關懷」標誌，今年已踏入第10年；集團旗下的信和物業管理有限公司亦已於去年獲頒十年「商界展關懷」標誌。集團將繼續努力，鼓勵員工傳揚關懷、服務社群，積極參與義務工作及推動環保。

### 可持續發展表現

集團旗下上市公司信和置業有限公司（HKSE：083）於2012年9月獲選為「恒生可持續發展企業指數」成分股，在推動企業可持續發展、提高環保水平、社會責任和企業管治方面的努力獲得肯定。集團亦已發表第2份年度「可持續發展報告」，重點闡述集團在企業可持續發展方面的表現及各項措施，積極與持份者攜手共建更綠色的未來。

# SINO CARE

信和友心

集團多年來參與義工工作，並於2011年初推出「信和友心」計劃，推動企業義務工作文化，讓更多員工及其親友一同參與義務工作，為有需要的社群出一分力。透過「信和友心」計劃的社區參與、場地/辦公室贊助及活動宣傳方面的協助，讓員工可更積極參與各類義務工作。社區參與活動包括關顧基層家庭的「信和愛心探訪活動」、與基層家庭兒童共度暑假的「信和暑期師友計劃」、為長者及低收入家庭人士服務的「愛心暖湯行動」、「信和家居改善服務」，以及各類型的慈善及環保活動等。

「信和友心人」義工隊在2012年獲頒「第3屆香港傑出企業公民獎」的「義工組別銅獎」，集團在推動企業義工文化方面的工作獲得肯定和認同，有助集團繼續推廣義工文化，傳揚關懷。



▲ 「信和友心人」義工隊於九龍灣宏天廣場的天台花園舉行「信和集團傳揚關懷系列——農曆新年·樂聚宏天」慶祝活動，邀請基層家庭同慶佳節。

▼ 「信和暑期師友計劃」讓員工與基層家庭兒童共度暑假。



信和管業優勢與匠智會合作於宏天廣場舉辦「商廈天台綠化計劃」。

▶ 集團一直致力實踐及推動綠色建築，荃新天地及荃新天地2於由發展局主辦的首屆「高空綠化大獎」中榮獲金獎，肯定集團對善用垂直綠化及推動可持續發展的努力。



# SINO GREEN

信和綠色

信和集團積極推動環保，致力將環保建築概念注入發展項目，同時於其物業推行環保管理，積極參與各類環保活動，共建更綠色的未來。集團積極支持食物銀行計劃及銳意推動廚餘回收，與慈善機構及環保團體合作，致力協助從源頭減少廢物。集團又推行「廢食油回收計劃」，透過合作夥伴，以先進科技將之轉化成生物柴油。

# SINO ART

信和藝術

為拉近大眾與藝術的距離，集團於2006年初推出「信和藝術」計劃，並成立策展團隊，在旗下物業舉辦大型藝術活動。去年，「信和藝術」於集團旗艦商場——奧海城及屯門市廣場，籌辦了多個大型藝術展覽，包括「燈燈燈燈——香港地道街市之旅」、「彩虹樂園」，以及「聖誕夢樂園」，並首次與香港歷史博物館合作，於奧海城舉辦「旗袍的變奏」展覽，讓市民可近距離欣賞各類型的藝術作品及珍貴歷史藏品。



▲ 「燈燈燈燈——香港地道街市之旅」展覽讓觀眾透過藝術裝置重新認識地道街市。



**商界展關懷**  
caringcompany®

在過去逾**10年**，「商界展關懷」計劃



與**超過500間**本地慈善機構合作，共同推動**超過2,800間**公司和機構，

在關懷**社區、員工、環境**三方面努力，凝聚點點力量，共建**和諧共融社會**。



「商界展關懷」計劃致力推動企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR)。企業要更具體實踐CSR，須與不同持份者保持良好溝通及長遠夥伴關係，無論是推行環保、關心社區發展、關顧員工及其家庭，以及營造可持續發展環境都同樣重要。

社會上不同組群，包括殘疾人士、長者、兒童，和不同文化及種族人士，都需要平等的機會和尊重，融入社區。既要達至共融，企業在CSR層面，在關心員工、社區、環境以外，亦應促進無障礙共融及友善環境，讓殘疾人士、長者、兒童、不同文化及種族人士都可以在社區中生活得開心，打工一族與家人生活更和諧。

有志在無障礙、長者、兒童、家庭友善及文化共融方面作出貢獻的企業，是時候起動，Take Action !

**Text :** Simon and Joseph

**Photo :** 黃建輝、曾有為、部分圖片由受訪者提供、  
《經濟日報》圖片庫

**Edit :** Fai



# CSR 新動力

## 促進共融

# 聆聽 然後 分享

甚麼是無障礙環境？每個人的詮釋可能各有不同，但可以肯定的是，實現無障礙環境有助促進傷健共融，建設和諧社區。3名殘疾人士，分享了他們對無障礙環境的一些意見，讓我們了解到無障礙環境對大眾，特別是殘疾人士的重要性。

場地提供：太極樓

記：記者 蕭：蕭東才（輪椅使用者） 何：何家樑（視障人士） 黃：黃偉強（聽障人士）

## 記：你們心目中的無障礙環境，應該具備甚麼條件呢？

蕭：理想的無障礙環境當然是沒有任何限制或拘束，讓我們能像健全人士一樣，來去自如，往自己想去的地方。

何：「硬件」的配套，如引路徑、各類發聲裝置等，固然能為視障人士營造無障礙的通行環境，但人的思維，即「軟件」的配合亦不可缺少，因為這樣才能讓殘疾人士獲得平等的生活、教育及工作機會，在現實環境和思維上實現真正的無障礙。

黃：我心目中的無障礙環境應該是無障礙溝通，讓我能如其他人一樣，了解身邊發生的事情，例如有充足的指示讓我獲得所需的資訊，或透過相關的指示燈知悉火警的發生和鐵路幕門的開關等。

## 記：近年本港無障礙環境的發展情況又如何？能夠滿足你們的實際需要嗎？

蕭：雖然現實與理想仍有距離，但無可否認，近年社會和商界對無障礙環境的認識和關注的確有所改善，愈來愈多地方增設供殘疾人士使用的斜道，而設計亦更體貼使用者的需要，減少意外的發生。至於在公共交通工具方面亦有同樣的情況，當然各機構的表現不一，但整體水平均有所提升。

何：近年社會或商界在「硬件」上的設計和更新的确較以往進步，能滿足使用者的需要，不過在「軟件」支援上仍有進步的空間。例如在求職方面，如果社會能夠給予更多的支持，相信有助視障人士更好地融入社會，發揮所長。

黃：與聽障人士相關的無障礙措施或配套，近年只見少許進步，就像之前提及有關火警和鐵路幕門的指示燈，仍未臻完善；而不少電視節目，包括公共節目仍缺乏字幕，有礙我們獲取最新的資訊。



## 跨過障礙

- 1 清晰的引路徑，有助視障人士前往想到的地方。
- 2 斜道太斜、列車與月台的空隙太闊等，都對殘疾人士帶來不便。
- 3 電視節目或廣播若能提供字幕或手語傳譯，有助聽障人士了解相關資訊。



黃偉強

何家樑

## 黑暗中的震撼

從3名殘疾人士的分享中可見，要實現無障礙社會的目標，我們須從「硬件」的設計開始，避免對殘疾人士的行動帶來不便；同時更要打開心扉，嘗試從他們的角度出發，思想問題。不過，單憑文字或語言的表述，或者難以讓健全人士體會到殘疾人士所面對的挑戰，故有社企特別舉辦工作坊，讓參加者親身感受視障人士在生活中所遇到的困難。

領匯管理有限公司規管及租務工程助理總經理汪整樂曾與公司的團隊參與「黑暗中對話工作坊」，他直言工作坊給他很大的震撼。「以往只須1分鐘即可完成的事，在黑暗中花上15分鐘也辦不到！」他續指出，透過活動，不但讓團隊明白到溝通的重要性，更深深感受到殘疾人士，特別是視障人士所面對的困難，從而啟發他與團隊在優化旗下商場設施時更切合殘疾人士的需要。

### 單純提供設施 於事無補

「透過工作坊，讓我們明白到無障礙環境的重要性，只是提供殘疾人士所須的設施並不足夠，我們還應了解其設計或擺放的位置是否合適。」汪整樂舉例表示，引路徑的設計應該讓視障人士能夠安全抵達想到的地方，如果途中有任何障礙或指示不清，可能易生意外。「此外，一些為視障人士而設的標示，如果擺放位置或設計不當，其實也是得物無所用，對視障人士毫無幫助。」

在優化設施以外，汪整樂表示，工作坊亦加深他對視障人士的認識，讓團隊學會更有效地和視障人士溝通，進一步打破傷健之間的隔閡。「殘疾人士和我們一樣有基本的需要，故我們應設身處地考慮他們的需要，實現無障礙的溝通。」

**記：**曾否經歷一些情況，只要商界或有關單位作出少許改變，即可消除「障礙」？

**蕭：**如果能夠優化斜道的設計，便可減少輪椅使用者因斜道太斜，或有級邊而導致的意外。另外，商場若能改善傷殘人士洗手間的使用安排，例如避免其他人佔用洗手間作其他用途，或提供相關的聯絡資訊，讓使用者有需要時能與商場的工作人員聯繫亦可減少不便。

**何：**就無障礙理念而言，我個人較深刻的體驗還是與日常生活和求職相關的事情，假如商界或政府能夠給予殘疾人士，包括視障人士更多的機會，把焦點放在他們各自獨有的能力上，而非他們缺乏的能力，並提供適切的培訓和支援，相信有助他們融入社會，貢獻所長。

**黃：**設置火警或幕門開關指示燈均有助我們了解四周的情況。此外，部分場所如商場，應盡量安裝「環線感應系統」（編按：「環線感應系統」讓助聽器使用者配合助聽器的「T」掣接收話音訊號，減低環境噪音對聽覺訊號的干擾），並加設清楚標示及場地平面圖，讓我們較易獲取所需的資訊。

**記：**你認為要使香港成為真正的無障礙社會，箇中的關鍵是甚麼？

**蕭：**我相信關鍵在於政府、相關建設的設計師，或企業的負責人是否能夠從殘疾人士的角度，思考我們的需要。如果他們能在構思和規劃相關項目時，預先考慮到殘疾人士的需要，自然能夠避免障礙的出現。

**何：**教育有助改變大眾的思維，而在生活或工作上給予視障人士更多的機會，亦有助加強傷健之間的認識和了解。此外，本港還可借鏡海外的成功例子，在構思新項目時，設計一些適合所有人，而非只供健全或視障人士使用的設備或產品，讓每個人都能在平等的環境下生活。

**黃：**我覺得清晰的溝通最為重要，所以如果社會或商界能夠透過不同的途徑，包括手語傳譯、字幕等讓我們了解所需的資訊或重要的廣播，無疑有助無障礙社會的實現。

蕭東才



▲ 在導賞員的引領下，參加者能親身感受視障人士所面對的挑戰，體會無障礙理念的重要性。

## 溝通關鍵 在於耐性

良好的溝通是建設無障礙社會的重要元素，但除了依靠口語或說話等方式外，人與人之間還可透過文字、表情及身體語言等途徑了解彼此的想法和感受。因此，去年開業的「有情有意」餐廳聘用了多名聽障人士，卻無礙餐廳上下，以至員工與客戶之間的溝通。餐廳負責人鄭綺文（Elaine）認為，無障礙溝通的關鍵不在於溝通的方式，而在於溝通者是否具備耐性且互相接受。

### 傷健員工不分彼此

「語言只是人與人之間的其中一種溝通方式，即使沒有共通的語言，亦無礙彼此的相處或了解。」Elaine表示，餐廳目前聘用了7名聽障人士，他們與其他健全員工一樣同工同酬，分別負責餐廳內不同的工作。「聽障員工的工作能力和表現其實與健全員工無異，只是日常需要多花一點時間，向他們說明工作的安排和要求。」

訪問期間，正值餐廳經理Sunny向一眾員工進行報告和分配工作，只見他在黑板上列出會議的重點，並請個別弱聽員工在過程中以手語同步傳譯，讓傷健員工都能了解公司的安排和要求。

◀ 餐廳除設有紙筆外，更有點菜燈連接電子顯示屏，助聽障員工了解客人的需要。



▲ Elaine (右3) 與餐廳經理Sunny (左1) 雖然不懂手語，但卻無礙他們與聽障員工溝通。

### 合適配套助與客溝通

「營造無障礙溝通固然存在一定挑戰，但只要大家願意嘗試，多點耐性和包容，自然能找到彼此的溝通之道。」Elaine指出，為方便聽障員工與客人溝通，餐廳除設有紙筆及印有食物圖案的餐紙外，更安裝了點菜燈並連接電子顯示屏，助員工了解客人的需要。

Sunny亦認同與聽障人士溝通之道，關鍵在於雙方是否願意付出時間和耐性，了解彼此的想法。他續指出，為加強團隊之間的凝聚力，在培訓以外，員工之間還會透過不同活動，藉此加強彼此的了解，建立更好的默契。

## 多包容 少隔閡

### 太極樓京滬飯店負責人阮丹蕾：

即使是健全人士之間也可能存在隔閡，故要達致傷健共融的目標，首要具備同理心和包容，嘗試從對方的角度思考問題。因此，太極樓除提供斜道方便殘疾人士或長者使用外，更提供點字餐牌，讓視障人士能獨立點餐。此外，飯店內寬敞的通道，加上部分員工具備引路法的知識，讓不同類型的殘疾人士都能在舒適的環境下用膳。

### 香港聾人福利促進會手語中心手語傳譯主任黎穎思：

聽障人士因為不同程度的聽力問題，與他們溝通時須了解各人的情況，並給予耐性，因部分聽障人士即使佩戴了助聽器也不代表他們具有良好的聽力，故跟他們傾談時應注意說話速度不要太快，但也不用刻意緩慢或誇張口形。如未能以口語溝通，可嘗試以文字或其他方式交流。



▲ 特別設計的點字餐牌，既可讓視障人士獨立點餐，亦可讓健全人士知悉視障人士所指的項目。



◀ 寬敞的通道方便輪椅通過，為各類顧客提供舒適的用膳空間。

## 「無障礙友善企業/機構名單」介紹

參與本年度「商界展關懷」計劃提名的公司或機構，可以自由參與「無障礙友善企業/機構名單」，在「無障礙空間」及「無障礙溝通」兩大範疇合共13項準則中，每項範疇最少實踐兩項準則，方能符合被列入該名單之內，以作鼓勵。由於商界無障礙文化普及需時，「無障礙空間」及「無障礙溝通」並未列入「商界展關懷」標誌的評審範疇，但計劃希望透過增設此名單，提升企業對建立無障礙文化的關注。



多年來，富士施樂(香港)有限公司除了提供卓越的產品和服務，亦秉持關懷社會、員工及重視環保的精神。公司作為履行企業社會責任的先驅，成為首批連續10年獲得「商界展關懷」標誌的商業機構。

## 富士施樂(香港)

# 回饋社會 逾10載

**富**士施樂(香港)一直致力實踐「優秀企業」的理念，並積極承擔社會責任。公司特設企業優質及可持續發展部，當中有負責為公司籌劃環保及企業社會責任等工作，循「社會公益」、「關懷員工」及「注重環保」三方面回饋社會。



▲ 董事總經理許之豐帶領患有先天性心臟病的小朋友，走畢山頂晨運徑。

### 管理層行公益 以身作則

富士施樂(香港)積極貢獻社會，自2008年公司的義工網絡組成至今，約5成員工已登記成為義工。公司尤為關注弱勢社群，其中一個例子便是支持兒童心臟基金會舉辦的「心連心慈善步行」籌款活動。公司的管理層更言行一致，以身作則，董事總經理許之豐帶領患有先天性心臟病的小朋友，走畢山頂晨運徑。此外，公司作為領導業界的資訊及通訊技術(ICT)文件管理顧問，更向兒童心臟基金會免費提供設計及印刷服務，為步行籌款活動供應宣傳物資。

### 鼓勵進修 兼顧員工作息

公司舉辦了「學習大贏家」獎勵計劃以

鼓勵員工持續多元化學習，特設圖書館、網上學習平台，以及各種進修津貼，幫助員工獲取專業資格。過去一年，員工總學習時數達22,304小時。公司在人才培訓和發展的傑出表現，通過了僱員再培訓局的審核，由2009年至今獲頒「ERB人才企業1st」的稱號，以茲表揚。此外，公司亦着重工作與生活的平衡，不時舉辦親子活動予員工及其家人，並鼓勵員工參與團體活動例如龍舟競賽、籃球和足球比賽以聯絡感情。富士施樂(香港)獲家庭議會(政府諮詢組織)頒發「傑出家庭友善僱主」獎，肯定其在關懷員工的努力。

### 獲ICT界唯一碳審計專業資格

富士施樂(香港)十分重視產品生命周期，產品由開發設計到資源回收及再生等步驟，都按環保措施嚴格執行，不作非法傾倒電子廢物、避免產品應用有害物質，以及確保產品具能源

效益。公司更於荃灣的綜合再生中心將未能循環再用的舊器材、零件和碳粉匣分類，然後送往位於泰國的富士施樂生態製造中心，以供再生，並已於2009年實現「零堆填」\*。

公司在環保範疇的表現領先業界，例如去年在「香港環保卓越計劃」的「批發及零售業」界別中奪得金獎並成為全港首間以辦公室運作為主的機構考獲ISO 50001的能源管理體系認證。公司更獲香港環保卓越計劃認可，成為ICT業界唯一的「減碳證書」合資格服務提供者，可為客戶提供碳審計服務及減碳建議，並設計環保而具高成本效益的文件管理方案。

\*等於或少於0.5%總重量的廢物產生。

公司着重工作與生活的平衡，鼓勵員工參加團體活動，如龍舟競賽以聯絡感情。



## 配對捐款 締造雙贏

富士施樂(香港)希望藉聆聽客戶的意見，改善客戶服務質素，以及履行社會責任。根據拓索市場諮詢有限公司調查，該公司連續三年在業界榮獲「顧客滿意」第一的殊榮。

為繼往開來，公司更按顧客滿意度實行配對捐款，推行「全方位關懷計劃」。只要員工每獲一次讚揚，公司便捐出港幣5元予「香港保護兒童會」。此計劃由2010年開始，每年跟不同的慈善或環保團體作配對捐款，至今已捐出約港幣20萬元。



## 住屋和交通 長者最切身

世界各國已開始為人口高齡化作出長遠規劃，世界衛生組織於2006年已推行「全球老年友好城市建設」計劃（Age-Friendly Cities Projects），鼓勵各國城市共同採用計劃的概念及指標，當中有8大方向指標值得商界參考。

其中住屋和交通，是商界能夠作出重點支援之處。理想的長者房屋須在「硬件」和「軟件」上互相配合。「硬件」包括家居及公共空間的無障礙及長者專用設施，提供既方便且安全的居住環境；「軟件」則包括文娛康樂設施及護理服務等，讓長者能發展社交生活，獲得適切的照顧。

### 車費優惠 鼓勵融入社會

配合長者需要及價格合理的交通系統，可鼓勵長者融入社交生活。現時不少公共交通工具如鐵路及巴士，已有提供長者優惠，避免長者因節省交通開支而足不出戶；此外亦設有安全設施如防滑粗身扶手及地台、車門關閉響號提示、報站廣播系統、優先座等。

其餘6項長者友善指標包括：舒適的戶外空間和建築設施、促進長者參與社會活動、尊重及包容社區長者、推動長者參與社區和就業、建立適合長者的信息交流渠道，以及社區支持與健康服務。



▲ 企業可重點在提供長者友善的房屋及交通方面着手。

# 社會 ——要—— 共融



▲ 提倡共融職場的星巴克，為少數族裔人士提供工作機會，並倡導社區文化共融的重要性。圖左為星巴克咖啡吧服務員Sher BC。

## 聘少數族裔 提供平等待遇

香港有不少少數族裔人士居住，他們往往因言語不通及文化差異等問題，在日常生活、教育及就業等方面受到不平等對待。若要改變現狀，實踐多元文化共融，須社會各界聯手；而商界可協助建構共融工作環境，最簡單直接就是聘請少數族裔為員工。

國際企業在跨文化共融方面一直走得較前，以咖啡連鎖店星巴克為例，深信尊重多元文化的重要性，聘請合適的少數族裔人士為夥伴（員工），並為他們提供一個共融和具平等待遇的工作

環境。此外，星巴克會定期為少數族裔學生舉辦招聘講座，為他們提供實用就業資訊。

### 推動種族在社區共融

在就業方面着手之餘，商界亦可支援社區夥伴工作、動員員工及顧客攜手在本地社區推動種族及文化共融，如星巴克曾與專責推動種族平等的香港融樂會合作，推出「共融。世界」隨行杯籌款及支持由一群少數族裔青年領袖帶領的「3.21國際消除種族歧視日」計劃；另外，星巴克的夥伴亦身體力行，到穆斯林幼稚園透過歌唱活動教導南亞裔學生學習中文，改善他們在港面對的言語不通問題，同時讓星巴克夥伴多接觸及了解少數族裔，為建設共融社區作出貢獻。

## 城市發展 須顧兒童權益

兒童是社會的寶貴資產，每個成年人都有責任讓兒童在一個健康、友善、安全及充實的環境中成長。智樂兒童遊樂協會總幹事王見好表示，所謂兒童權利，簡單來說有存活、參與、發展及受保護權，而兒童友善是指城市發展的所有決定，均須充分考慮兒童的利益。

要實現「兒童友善」，商界亦可扮演重要角色。信永中和（香港）會計師事務所有限公司副管理合夥人盧華基鼓勵其公司同事參與兒童「玩樂」義工服務。該公司所有新入職的員工，

均須接受智樂提供的培訓，並於每年的大型「Play for all」活動中，擔任遊戲大使，協助有特殊需要（殘障、智障或患自閉症）的兒童參與遊戲，讓每一個小朋友都有平等的機會玩遊戲，藉此建立自信。

### 「子女友善」助親子和樂

一個代表商界，一個代表NGO，但王見好和盧華基均認同，在支持兒童友善活動之餘，企業亦可顧及身為父母員工的家庭需要，制定「子女友善」措施，最簡單如彈性上下班時間，方便員工接送子女上學或放學、參加家長日、子女生病照顧等，讓他們有更多時間關懷子女，陪伴他們成長。

在社會共融的願景下，無論是殘疾人士、長者、兒童或少數族裔，在不同生活範疇下，都應享有平等和尊重，能夠融入社群成為當中一分子。而要實現和諧與共融的社會，商界其實可在多方面作出實質的行動。

盧華基（左）和王見好都認同，企業在支持兒童友善活動之餘，亦可為身為父母的員工安排「子女友善」措施。



# 重視平等和尊重

## 「傑出融合獎」介紹

2013/14年度「商界展關懷」計劃新增「傑出融合獎」，設有長者友善、無障礙、兒童友善、文化共融及家庭友善5大主題。任何獲提名企業與最少1間慈善機構（須包括其提名機構）合作，在業務營運或顧客服務方面，實踐以上其中一項或多項主題的友善措施，並推行超過1年，便可參加獎項評審。

## 制定措施 助員工兼顧公私

「家庭友善」也是社會共融的關鍵詞。社會是一個大家庭，是由每個人組成的小家庭所構成。小家庭和諧就是大家庭和諧的基礎，而照顧每個人的家庭需要，企業責任重大。「家庭友善」政策是指機構在維持運作的同時，也需要訂定及推行合理措施，讓僱員可同時承擔工作和家庭責任，投入工作並照顧家人，這兩種行為並非對立，而是可以共存的。

最重要的家庭責任莫過於迎接新生命，有不少企業都會優待初為父母的員工，例如提供較法定產假更多的假期。現時有企業提供長達1年的有薪產假（首12個星期全薪，其後按比例發放），而自發性提供男士侍產假的企業亦愈來愈多。

### 彈性安排紓緩在職護老者

隨着人口老化，不少僱員都需要照顧家中長者。因此，如何紓緩在職護老者的壓力，也是企業應該關注的課題，而這正是現時較少提及的。首先，企業應提供具彈性的僱傭措施，當僱員家中長者健康逐漸轉差時，可方便他們兼顧工作與照顧的責任。此外，若僱員家中長者病重而需要作最後的陪伴時，企業可容許作出特別假期或停薪留職的安排。

▼ 企業可考慮提供更多家庭友善措施，讓僱員可充分照顧家中小朋友及長者。



# 扶一把 抓住機會

## 包容和接納 造就快樂員工

**逢**星期一至五「朝九晚四」，長途跋涉由沙田到大嶼山上班，在餐廳內清潔打掃、招待遊客。這種上班模式，或許會令不少年輕人卻步，但24歲的李景麟（Samuel）對如此平凡的打工生活卻絲毫不覺乏味，反而樂在其中。全因工作場所是不少人憧憬的主題樂園，並且充滿同事的包容和接納，令他格外珍惜這個「平凡」的工作機會。

患有輕度智障的Samuel，去年5月經轉介下，參與由香港迪士尼樂園推出、明愛樂務綜合職業訓練中心（下稱明愛）等社會服務機構支持的「身體有障礙人士學徒計劃」，接受為期9個月的工作培訓後，獲聘成為正式演藝人員，在樂園內擔任餐飲助理一職。

### 由沉默寡言到敞開心扉

原來，曾於明愛接受基本工作訓練的Samuel，之前曾在某院校飯堂內做過洗碗工作。然而，飯堂主管未有照顧Samuel的需要，只任由他每天在廚房獨個兒洗碗。而個性害羞、不善表達的Samuel即使在午飯時間亦不敢提出用膳要求，亦鮮有接觸別人的機會。李爸爸（李福雄）遂替Samuel辭去有關工作，讓Samuel在明愛旗下餐廳繼續受訓，等候另一個工作機會。

經過8個月的等待，Samuel終於獲得在樂園實習的機會。有別於飯堂的工作情況，樂園安排Samuel到樓面工作，又以「拍檔」（Buddy）配對方式，安排資深演藝人員照顧他的工作和適應需要。不過Samuel當初加入樂園工作時也有憂慮。「我的個性較害羞，起初擔心不懂如何與同事相處，也怕未能應付工作。尤其自己不諳英語，面對外籍遊客時溝通甚困難。」

回想Samuel加入樂園初期的情況，餐廳經理吳蕙玲（Regina）以步步為營來形容他。「當時Samuel較沉默寡言，面對困難時會怯於求助。其實這種情況在其他學徒身上頗



◀ 樂園除給予Samuel（左）一個工作機會外，更讓他有機會結識新朋友。Regina（右）形容，Samuel和同事們的關係猶如「一家人」。



常見，因為樂園的規模大，且要面對來自四方八面遊客，的確需時適應。」為此，Regina與Buddy及其他同事不時與Samuel交談，聆聽他的需要，並給予鼓勵。面對同事的關心，Samuel也逐漸願意分享自己的難處。

### 工作表現成同事楷模

然而，李爸爸對Samuel的情況卻一點也不感憂慮。「兒子在樂園工作數天後，已向我表示很喜歡這份工作；加上有Buddy的協助，令我相當放心。」這位廿四孝爸爸起初為免兒子工作太辛苦，在Samuel下班時會親自駕車接送。不過，當李爸爸見到兒子很快已適應自己的打工生活，懂得獨立，故這個「優待」只維持了短短數天。

今天，Samuel不僅培養出獨立個性，工作方面也有明顯進步。「現在我能夠主動與外籍遊客交談，詢問他們有甚麼需要。」Samuel更腴腆地表示，早前曾有遊客當面讚賞他的工作表現。Regina對Samuel更是讚口不絕。「他那不計較的個性令許多同事動容。即使工作辛苦，或其他同事需要幫忙，Samuel總是義不容辭。這種從不抱怨的態度，成為對同事的一種鼓勵。」



◀ Samuel藉工作培養出獨立個性。李爸爸透露，兒子下班後偶爾會獨個兒逛商場，自得其樂。

所謂「孤掌難鳴」，對於弱勢社群而言，要獨自面對生活上的種種挑戰固然不易，即使是協助他們的社福機構，同樣需要商界支持，才能發揮協同效應，助弱勢人士開創新天地。或許這些機會，一般人會視為理所當然，但對受助對象而言，卻是如獲至寶。

## 不捨不棄 助新生代展潛能

一點扶助、一個機會，讓Samuel找到發揮所長的舞台。而天主教南華中學的植俊杰、邱美玲和朱仕芬同學，過去1年亦藉着九龍倉集團（下稱九倉）推出、香港中文大學協助的「學校起動計劃」，作出多項新嘗試。透過種種體驗和啟導，3人在拓闊眼界之餘，更認清自己的潛能，重新訂立目標，積極實踐。

### 弱勢學生 被標籤化

天主教南華中學的學生主要來自深水埗區，當中大部分學生的家庭均須領取綜援或有經濟困難，亦有部分是新來港人士。該校校長林超強坦言，學生們面對不同的家庭問題，加上欠缺接觸外界的渠道，以致無法拓展視野，更難以達到世俗所定義的成功標準——入讀大學。他慨歎，社會所吹捧的「中環成功」，對這群處於弱勢的學生造成標籤效應。

為此，該校於2011年參與「學校起動計劃」，給學生締造開拓新視野的機會。林校長說：「『學校起動計劃』的協助是全方位的。借助九倉的資源和網絡，學生有機會接觸外面的世界，將見識轉化成希望，故我們十分感謝九倉和馬哥孛羅酒店集團義工們的支持。」植俊杰和邱美玲便分別參加了由計劃資助的師友計劃及英語日營，又曾接受領袖訓練和野外定向等活動，2人更同時獲九倉頒發獎學金。

朱仕芬則於去年暑假獲安排到九倉旗下的馬哥孛羅香港酒店進行工作體驗。有志當廚師的她，更獲安排到酒店廚房工作。兩星期的體驗活動雖未能令她練得一身好廚藝，但一名廚師的一席話卻令她畢生受用。她憶述廚師所言：「人最重要是



▲ 黃智偉老師（左）和林超強校長（中）一直陪伴3名學生成長。植母（右）則表示，現在與兒子的關係大大改善。

敢於嘗試，不要害怕失敗，因為一切都是靠累積得來的，不會一步登天。」

這番話，令以往不愛讀書、懶散的朱仕芬，改變了學習態度。一直陪伴3個學生成長的黃智偉老師也認為，朱仕芬由過去信心不足、欠缺熱誠，變成今天的主動、積極。

### 感受關懷 改變自我

於初中來港、父母仳離的植俊杰亦自言，計劃令他深深感受到別人的關懷，給予他改變的動力。「在內地生活期間，由於自己有許多行為問題，被迫來港，並與關係疏離的母親同住。當時覺得生活沒意思，只想做『學校霸王』，與母親的關係也非常惡劣。但得到老師、校長和生命導師的扶持後，令我的思想漸漸改變。」植母對兒子的長進大感安慰。現在2人生活上即使有爭拗，彼此也學懂表達，關係大大改善。

邱美玲則認為，自己最大的改變，就是學習充滿目標。曾經自暴自棄的她，試過逃學、上課搗蛋，後來受到一位已故老師的啟發，決心改變。而立志當救護員的她，在參與九倉資助的活動後，發覺自己仍有許多不足，促使她下定決心、用功學習。

自計劃推出以來，九倉旗下馬哥孛羅酒店集團的工程項目副總裁丁華一直以義工領袖身份積極參與，還邀請學生到酒店的不同活動如年度晚宴，豐富學生的生活體驗。他坦言，計劃推出後，工作量着實增加不少，但看到學生和義工同事的改變，覺得辛苦也是值得的，稱這絕對是個雙贏的計劃。



▲ 朱仕芬、邱美玲和植俊杰（左二至右二）立志認真學習，堅定自己，向目標進發。

Text : Kitty

Photo : 曾耀輝、黃建輝、陳國鋒

Edit : Fai

## 重尋人生目標 自力更生

**新**嘗試為3個學生的生命帶來轉變。在富湛有限公司（下稱富湛）給予培訓和工作機會，加上香港善導會（下稱善導會）的輔導下，曾被判入戒毒所的阿強（化名）亦得以重投社會，自力更生。現在阿強不但找到確切的人生目標，更運用自己的專業才能，幫助和他有相同經歷的在囚人士，重回人生正軌。

### 入戒毒所成生命轉捩

20歲，正值人生的花樣年華，亦是年輕人的尋夢階段。本來擁有大好青春的阿強，卻在這個時期誤交損友，染上毒癮。原本靠「打散工」維持生計的他，亦因吸毒變得精神散漫。雖然他曾因工作態度欠佳被其時的老闆責罵，心裏也有過一絲愧疚，但不久又故態復萌。即使每月賺取萬多元薪酬，亦花光來買毒品，令生活拮据。

這種頹廢生活，一過便是7年。後來阿強被驗出毒癮，被判入戒毒所。不過，旁人看來的人生低潮，卻成為阿強生命的轉捩點。在囚期間，阿強參加了「富湛」朝陽一善導團隊助更生計劃，一面參與由富湛有限公司董事羅奕萱（Benny）教導的展台建造及布置課程，另一方面接受善導會職業轉捩主任陳濤廣（Jason）的職業輔導。

Jason表示，初次接觸阿強，深深感受到這個青年人欠缺自信，又沉默寡言；Benny甚至以心靈脆弱來形容他。但在展台建造及布置課程中，阿強默默耕耘、認真學習的態度，卻令二人刮目相看。阿強自言，在囚期間對人生有所反思。「回想以往的日子，驚覺自己浪費太多光陰。幸而在課程中找到自己的興趣，因此下定決心要做好每一件事，不再輕言放棄。」

離開戒毒所後，阿強在善導會轉介下，去年6月加入富湛工作。不過重投社會始終有一定的心理障礙。為

◀ 阿強的生命轉變中充滿着汗水，Jason（圖）相信，當阿強日後回望自己的蛻變，會為此而感到自豪。



▲ 看到阿強（左）逐步從挫敗中成長，Benny（右）表示自己也有得着和啟發，更形容阿強是他生命中的天使。

幫助阿強適應工作，Benny除了為他的過去保密外，工作上亦從不「優待」他，務求一視同仁；而Jason則不時致電阿強，表達關心。

### 望藉專業開班授徒

然而，展台建造及布置工作少不免要捱更抵夜，阿強又因曾經吸毒令體能轉差，要堅持的確不容易。幸得一些相熟同事的鼓勵，最終咬緊牙關克服困難。Benny認為阿強入職只有短短一年，已有明顯進步。「阿強比以往變得更有自信，並且當上組長帶領和指導新員工。現在更不時協助我教授展台建造及布置課程。」

談到現在的人生目標，阿強表示並非升職加薪，而是希望仿效Benny開班授徒，藉此幫助在囚人士尋回人生價值。「但願他們能像我一樣，在課程中找到自己的興趣，重拾自信，發揮所長。」

## 「傑出伙伴合作計劃獎」介紹

本年度的「傑出伙伴合作計劃獎」增設9個不同主題，分別為長者友善、社區精神健康、社區參與、數碼共融、多元與包容、可持續發展環境、提升家庭凝聚力、促進自力更生及新一代發展。獲提名的公司或機構，與最少一間慈善機構（必須包括其提名機構）合作開展，並推行超過1年或以上的社區參與計劃，便可參加獎項評審。





恒基兆業地產集團  
HENDERSON LAND GROUP

集團成員公司

恒益  
HANG YICK  
物業管理  
Properties Management

偉邦  
WELL BORN  
物業管理  
Real Estate Management

## 恒基物業管理部「商界展關懷」

榮銜 **11** 載不輟



恒基兆業地產集團物業管理部秉承集團回饋社會宗旨，堅持不懈將義工精神融入優質物業管理，員工上下連同合作夥伴及屋苑業戶攜手同心，為社會和諧發揮積極作用，已連續十一年榮膺香港社會服務聯會「商界展關懷」標誌

長者家居樂安心



恒基兆業地產集團物業管理部秉承集團回饋社會宗旨，堅持不懈將義工精神融入優質物業管理，員工上下連同合作夥伴及屋苑業戶攜手同心，為社會和諧發揮積極作用，已連續十一年榮膺香港社會服務聯會「商界展關懷」標誌。

「商界展關懷」已成為廣大市民認可之「良心機構」代表。恒基兆業地產集團物業管理部繼2011/12《關愛年》之後，將以《耆樂年》關愛耆老活動，延續「饑溺同心，以愛傳愛」之精神。

「恒愛義工隊」透過義工服務回饋社會，強化員工團隊精神，除了定期探訪院舍，替長者、病童及智障人士理髮，為獨居長者清潔、維修及翻新家居，又積極參與植樹、捐血、清潔沙灘及節日送暖等活動，務求將關愛帶給有需要人士，歷年於義務工作之表現卓越，深受社會認同。



關愛年



△「合和·新聞週刊 (Newsweek) 學習計劃」以提升大學生的國際視野，培養獨立思考及個人見解為目標。

△合和義工及聖雅各福群會職員為參與「Strike保齡「特」工計劃」的運動員打氣。



▲合和定期為員工舉辦生日會，讓管理層與員工加深認識。

▶合和贊助智樂遊樂日，讓「合和心·連心」義工與長期住院兒童共賀聖誕。

外，合和關心員工需要，每年組織多項公餘活動，如體育運動、綠色環保教育之旅、興趣班等，助員工舒展身心，實踐工作與生活平衡。



## 重視環保減少碳排放

合和注重社區及環境的可持續發展，對推動環保不遺餘力。合和率先使用及推廣電動車，更成為全港首間企業購入全新雷諾零碳排放純電動車加入公司綠色車隊；另外，合和亦支持有關學術研究，贊助及支持由香港理工大學負責研究和設計的「100千瓦電動車快速充電器」項目，並提供旗下物業及車隊作計劃試點。

此外，合和亦致力減少碳排放，於旗下物業及辦公室設置環保節能設施，為業務進行碳審計，並邀請環保團體參與集團環保計劃及綠「適」工作間活動。合和在環保工作的努力有目共睹，得到多個獎項，包括在世界自然基金會香港分會舉辦的「低碳辦公室計劃 (LOOP)」中，取得「純銀標籤」，以及於香港地球之友舉辦的「放駕一天」減碳行動2012中，獲得「最佳燃油節約大獎」亞軍，及兩項節約用油的金獎及銀獎。

▼合和致力推廣電動車使用，更為公司綠色車隊引入雷諾零碳排放電動車。



**HH** 合和  
HOPEWELL

www.hopewellholdings.com

## 實踐環保

- 繼續發掘集團營運過程中的節能機會
- 加強與致力環保工作的志願機構合作，推廣清新空氣
- 透過「合和心·連心」及綠「適」工作間運動，進一步提高員工的環保意識
- 支持及推動電動車研究及使用

## 關愛社區

- 制定更全面的社區投資策略，作為社區工作的綱領
- 與選定非政府機構就大型社區及企業可持續發展項目，攜手建立長期合作關係
- 為義工服務計劃構思更多多姿多采的活動，鼓勵更多員工加入企業義工隊
- 策劃更多適合青年的體育及教育計劃，包括為弱勢社群青年而設的計劃

## 關顧員工

- 推行僱員輔助計劃，建立一支快樂、健康和高效的工作團隊
- 鼓勵及支持僱員終身學習和個人持續發展，為員工提供多元化的培訓課程和工作坊
- 重視與僱員的溝通，通過各種渠道與員工交流，建立一支投入和積極進取的團隊

# CSR Showcase

## CSR實踐個案

為企業和機構提供平台，  
分享其履行企業社會責任的  
理念、經驗，以及成果，  
讓其他企業和機構借鏡。

# 環球投資 由關愛社區開始



「國際視野和當地智慧兼備」是我們一直以來的投資策略及理念，我們相信只有透過實地研究才能對當地市場有最深刻的了解，因此我們擁有超過580名投資專才分佈於全球30多個地點的研究辦事處，作實地經濟及公司研究，為投資者發掘投資機會，致力創造理想回報，至今天富蘭克林鄧普頓投資成為全球最大的投資管理公司之一。

我們更將這份理念推廣至關愛社區方面，在世界各地實踐良好企業公民責任。



FRANKLIN TEMPLETON  
INVESTMENTS

富蘭克林鄧普頓投資

< 財 富 源 自 前 瞻 >

**商界展關懷**  
caringcompany<sup>®</sup> 2009-12  
Awarded by The Hong Kong Council of Social Service  
香港社會服務聯會頒發

# 富蘭克林鄧普頓投資

## 讓受惠者也成善長

近年，企業與社區機構合作參與社區服務已成趨勢。作為連續多年獲頒「商界展關懷」標誌的環球資產管理公司，富蘭克林鄧普頓投資（亞洲）有限公司（下稱富蘭克林鄧普頓投資）過去6年來，一直積極與社會服務機構合作，籌辦多項社區探訪活動，更為義務工作注入創新元素，令義工服務擁有雙重意義。

6年前，富蘭克林鄧普頓投資Charity Committee正式成立，主要由香港員工組成，負責統籌公司在香港參與推行的社會服務及慈善工作。Charity Committee得到美國總公司在資源及政策方面配合，多年來開展了不同的社區參與計劃。

### 社區服務愈見系統

富蘭克林鄧普頓投資Charity Committee召集人兼大中華、東南亞及日本法規監察總監何浩明表示：「最初，香港分公司籌辦社區服務時，並沒有特別規劃，主要是由同事自發組織義工隊參與。隨着Charity Committee正式成立，香港公司的

◀ 何浩明認為，同事的主動組織及參與社區服務，讓服務社群成為公司企業文化的重要一環，有助公司進一步推動CSR實踐。



▲ 近年富蘭克林鄧普頓投資與匡智會持續合作，舉辦多項跨機構的義工探訪活動。

CSR實踐工作變得更有系統，參與的同事人數亦愈來愈多。大約在2010年，美國總公司進一步將實踐企業社會責任加強為重要的核心理念，更在CSR軟硬件方面作多角度支援及配合。」

富蘭克林鄧普頓投資的美國總公司相當重視企業社會責任，主要的實踐範疇分別為關懷員工、支援社區及保護環境，與「商



▶ 公司義工聯同匡智學生一同探訪視障長者，讓「受惠者」變成「施與者」，服務社會上更多有需要的人士。



FRANKLIN TEMPLETON  
INVESTMENTS  
富蘭克林鄧普頓投資

“ 同事的主動組織及參與社區服務，讓服務社群成為公司企業文化的重要一環，有助公司進一步推動CSR實踐。 ”

富蘭克林鄧普頓投資（亞洲）有限公司  
法規監察總監（大中華、東南亞及日本）  
何浩明

### 業務性質：資產管理

#### 關懷社區

- 去年中秋，約20名員工及家人聯同匡智義工隊，前往賽馬會屯門盲人安老院探訪視障長者，更一同到附近的酒樓聚餐。
- 去年11月，與香港耀能協會合作，安排17名員工與因中樞神經系統創傷而致殘的人士，一同參與劍擊訓練。
- 支持匡智會的曲奇義賣活動，既為匡智會籌款，也能對匡智會轄下聘請智障人士的社會企業表達支持。
- 員工參與匡智會慈善跑樓梯比賽和聯合國兒童基金會慈善跑。

界展關懷」計劃的3大範疇不謀而合。美國總公司更為每位員工設立內聯網個人戶口，詳細記錄同事的義工服務資料，包括活動詳情和負責崗位等，同事更可即時在網上報名參與義工服務。

### 助服務對象當義工

何浩明認為，同事的主動組織及參與社區服務，讓服務社群成為公司企業文化的重要一環，有助公司進一步推動CSR實踐。「香港同事在多年前已主動組織社會服務，義工經驗豐富，這種由下而上的推動方式，能讓員工投入其中。當總公司進一步肯定CSR的重要性，更加有利Charity Committee的發展，鼓勵同事主動提出創新建議，為義工服務增值。」

「創新」是夥伴合作的關鍵詞，而富蘭克林鄧普頓投資與合作多年的服務對象匡智會，就是最好的例子。何浩明說：「社區工作一向是善長主動關懷弱勢社群，這個傳統模式可不可以打破呢？前年開始，我們建議由義工同事與匡智會特殊學校的學生組成義工隊，一同探訪獨居長者。」

匡智會的學生原是富蘭克林鄧普頓投資的義工服務對象，一向扮演「受惠者」的角色。但當雙方加深認識後，同事感到匡智學生同樣擁有一顆關懷他人的心，認為只要有老師和同事的帶領，或許也可當義工服務他人。得到匡智會全力配合，匡智特殊學校的學生化身「施與者」，聯同富蘭克林鄧普頓投資的義工，一同探訪聖雅各福群會所服務的獨居長者，活動最終順利完成。

### 探訪殘障人士難忘

「由於首次聯合義工隊的成功經驗，去年中秋我們再度聯同匡智義工隊，由香港盲人輔導會安排，前往賽馬會屯門盲人安老



▲ 與香港耀能協會合作，安排公司義工與因中樞神經系統創傷而致殘的人士，一同參與劍擊訓練。

院探訪視障長者，更一同到附近的酒樓聚餐，共度了一個歡樂的早上。」何浩明指出，另一項籌備已久的活動同樣別開生面。去年11月，富蘭克林鄧普頓投資與香港耀能協會合作，安排公司義工與因中樞神經系統創傷而致殘的人士，一同參與劍擊訓練。雖然雙方背景不同，身體活動能力亦有別，但大家都是劍擊初學者，在競技場上公平切磋。

何浩明憶述：「由於耀能的學員的身體活動問題，最初我們都先入為主，想要讓『招』，但在劍擊場上卻是人人平等。雖然他們的身體活動能力不及常人，但憑着意志和專注力，可與義工同事鬥得難分難解，可見身體健全的人不一定佔上風。另外，探訪視障長者亦予人深刻印象，雖然公公婆婆看不清楚我們的樣子，但都十分熱情地招待我們，談天說地樂不可支，之後他們逐一搭着義工們的手臂一起前往酒樓，場面令人感到窩心。」

### 來年計劃服務低收入社群

Charity Committee每年均在農曆新年後召開籌組會議，構思未來一年的企業社會責任實踐計劃。何浩明表示：「由於過去兩年與社區夥伴的合作成果令人滿意，故今年我們將與匡智義工隊及聖雅各福群會繼續合作，主力服務低收入社區的兒童及青少年。其中一項計劃中的活動是由公司同事與匡智義工陪同低收入社區的兒童及青少年，一起遊覽濕地公園，令他們有機會踏足其他社區之餘，亦能宣揚保護環境的重要性。」

富蘭克林鄧普頓投資員工義務主講投資者教育講座。



## CSR檔案

### 關懷員工

- 改善員工待遇，如增設男士侍產假；不時舉辦工作坊，給予員工各類培訓。
- 總公司推出「體能挑戰」計劃，讓環球員工組隊參加步行比賽，由公司提供計步器，鼓勵每名參與員工日行至少一萬步，藉此推動運動風氣。
- 設立不同委員會籌組各類員工活動，如運動比賽、郊遊等，以加強員工之間的關係和對公司的歸屬感。
- 「環球員工意見普查」予員工有效渠道，向公司表達意見，從而改善員工的工作環境。

### 關懷環境

- 在日常營運中，致力實踐節約能源和減廢措施。
- 鼓勵員工減少用紙，例如把打印儀器設定在雙面印刷模式，以物盡其用。
- 設置廢物回收箱，回收廢紙、鋁罐等物料。



# 恒隆跨越地域貢獻社區

作為一家在香港和內地知名的地產發展商，恒隆地產（下稱恒隆）一直堅持「只選好的 只做對的」的營運理念，更以同一理念貫徹落實於履行企業社會責任方面。透過營運優勢和網絡，恒隆多年來積極回饋社會，為業務所在地的社區作出貢獻，同時體現員工團結一心的精神。

去年七月，恒隆成立的「恒隆一心義工隊」跨越地域界限，由香港及內地6個地區包括上海、瀋陽、濟南、大連、無錫、天津員工組成，致力於環境保護、青少年發展及長者服務3個領域，令關愛精神無遠弗屆，傳遍全國。

義工隊雖然成立只有短短大半年，但早已招募超過350名公司員工及其親友加入。去年，義工隊在香港和內地共舉辦了28個義工活動，服務近4,000小時，成績令人鼓舞。



▲ 超過350名恒隆員工及其家人已成為義工隊的一份子。

◀ 上海的義工隊積極響應公司在全國推行的義務工作，定期舉辦義工活動回饋社會。



▲ 「恒隆綠先鋒」計劃積極培育環保新生代。

### 融入社區 宣揚環保

恒隆舉辦的義工活動形式多元化，鼓勵員工走入社區，關懷社會不同階層的人士，例如宣揚環保精神的「恒隆綠先鋒」，是一項結合環保及義務工作的活動，饒富意義。

「恒隆綠先鋒」以來自基層家庭的學生為對象，透過連串環保活動，令參加的小朋友對「低碳」、「節能」、「生態」及「回收」4大主題有深刻了解，提升他們對可持續發展的認識，建立保護環境的責任感，並從生活中實踐，為環保作出貢獻。

恒隆在香港推動的「恒隆綠先鋒」，培育了一群愛護大自然的小領袖。借鑑活動成功的經驗，「恒隆綠先鋒」將在今年下旬推展至內地，讓更多新生代明白環保的重要性。

### 綠色建築 走在最前

為促進可持續發展，恒隆不遺餘力投放資源，建立低碳社區。恒隆在發展物業和管理商業綜合項目時，充分體現對環保的堅持。自2005年開始，恒隆所有內地物業均採用美國綠色建築協會的「能源及環境設計先鋒獎—核心及外殼組別」(LEED)金獎認證的標準，在設計及建造過程中，落實減少對環境造成影響。



▲ 濟南的恒隆廣場設有總面積相等於11個標準籃球場的光伏面板，善用可再生能源。

早在90年代起，恒隆在內地主要城市的黃金地段，興建多幢地標性建築，其中瀋陽的皇城恒隆廣場於2010年獲得美國綠色建築協會頒發「能源及環境設計先鋒獎—核心及外殼組別」金獎認證，是內地首座已落成商場獲得上述國際認可標準，成為了業界先驅。

### 信任員工 各展潛能

在關懷員工方面，恒隆致力營造優質的工作環境，因而匯聚各地人才。恒隆尊重和信任員工，鼓勵和引導員工持續進步。為

了提升工作效率及靈活性，恒隆提倡向不同階層的員工授權，讓他們在工作上可作出適當的決定，增強他們的自主性。同時，恒隆在去年為員工所提供的培訓時數達6.6萬小時，包括專業和技能培訓及個人成長發展等。

所謂上行下效，管理層廣開言路，通過各種渠道定期與員工溝通，了解員工的需要，致力營造開放的工作環境，包括舉行員工匯報會、部門與團隊會議、大型座談會和焦點討論小組，以及安排員工與董事總經理在輕鬆氣氛下共晉午餐。

為了加強連繫來自各地背景和文化不同的員工，恒隆出版的月刊《連繫恒隆》報道公司的最新動向，讓香港和內地員工分享個人和工作經驗，凝聚團結一心的力量。

早已獲評為「傑出家庭友善僱主」的恒隆，一直以來積極推動家庭友善的措施、政策，以至工作環境。除了為員工安排免費旅遊外，更設有陪產假期及義工假期，讓同事在工作與家庭生活之間得到平衡。



▲ 「恒隆全接觸」行政人員交流計劃，提升管理人員的團隊精神和領導才能。



◀ 恒隆為員工舉辦不同的康樂活動，藉以提倡工作與生活的平衡。

## 目標宏大 倡可持續發展

可持續發展的概念已全面融入恒隆的核心業務，其首份獨立成刊的可持續發展報告便以「以誠致勝」為題，詳述在去年有關可持續發展的重點工作、策略和表現，及未來長遠策略。報告涵蓋恒隆在香港和內地營運業務時對經濟、社會和環境產生的影響，也闡述公司面對可持續發展這課題時於不同領域所遇到的挑戰和獲得的成就。





# 新創建集團

## 萬眾一心 共建完善社區

▲ 為慶祝掛牌上市10周年，新創建舉辦「創建社區關懷日2013」，逾百名義工走訪北區，探訪近200名區內長者，貫徹集團回饋社會的企業文化。

行義助人、關愛社區，都是大家認同的好事，然而香港人生活忙碌，往往會忽略這些細節，不過在群體投入及企業推動下，就能一呼百應。新創建集團有限公司（下稱新創建）相信，由企業文化做起，能有效將關愛員工及重視企業社會責任的精神推廣開去。

新創建掛牌上市10周年，冀能善用集團資源，以專長服務社會並推動長遠可持續發展。新創建集團有限公司企業傳訊總經理鄧祥兒表示，新創建本着「以所知、所持、所願回饋社會」的精神，以及「以人為本」的理念，積極回饋社區。她指出，新創建獲社會服務聯會連續10年頒發「商界展關懷」標誌，連續兩年贏得由香港生產力促進局頒發的「香港傑出企業公民獎義工隊金獎」，以及連續第二年獲列入為「恒生可持續發展企業基準指數」成分股等，都反映集團上下對服務社會之承擔。

### 關懷社區 和諧共融

新創建積極從關懷社區、員工和環保3方面實踐企業社會責任。社區方面，集團於2001年成立企業義工隊「新創建愛心聯盟」，至今年已有超過2,200名義工，每年身體力行投入社會服務，累積服務時數超過10萬小時。鄧祥兒說：「集團相信，回饋社會不應局限於捐款層面，義工隊抱著愛心、善心，深入社群，能更直接讓受助人士感受溫暖。過去，義工隊曾幫助不同的對象，包括長者、青少年、兒童、單親家庭和少數族裔等，致力涵



▲ 為期三年的「精靈師徒——新世代計劃」，由集團義工隊成員擔任導師，帶領「徒弟」為「徒孫」提供師友輔導。

蓋不同階層及年齡層。」

「新創建愛心聯盟」成立多個服務小組，讓義工發揮一己專長，為義工服務增添新元素之餘，也可自我增值。這些小組包括：小丑及氣球造型隊、義工舞蹈組，以及理髮隊。過程中義工服務他人之餘，也能肯定自我。去年，集團更成立「新創建愛心聯盟常務委員會」，由資深及活躍義工組成常委會，為義工隊發展出謀獻策，並主動聯繫社福機構及籌辦義工活動。

談及集團的義工活動，「創建社區關懷日」是新創建一年一度慶祝掛牌上市的紀念活動，多年來通過社會服務，關愛不同對象如精神病康復者、基層家庭、長者及兒童，成為另一種有意義的慶祝，有別於一般上市公司的酒會方式。今年集團以「長幼共融」為主題，由集團董事及成員公司管理層帶領150多名集團義工及小學生，與北區長者共晉春茗及進行探訪，送上關懷。



▲ 「新創建香港地貌行」透過地質導賞團及各種公眾活動推廣地質保育，至今吸引超過2萬名公眾人士參與。



◀ 「青年地質保育大使」培訓計劃增進青年對地質保護的知識，好讓這個訊息能一代傳一代。

## 地貌保育 薪火相傳

鄧祥兒指出，環境保護是新創建可持續發展政策的重要一環。集團與香港地貌岩石保育協會合辦的「新創建香港地貌行」，今年已踏入六周年，歷來吸引逾二萬人參與，新創建冀能通過活動，讓更多市民了解香港珍貴的地質資源，推廣保育訊息。

新創建期望愛護環境的意識得以薪火相傳，故已經連續兩年舉辦「青年地質保育大使」培訓計劃，去年挑選了來自50多間中學的180位高中生參與，其中30位表現傑出的學生更獲新創建集團慈善基金贊助，參與廣東丹霞山世界地質公園考察活動，並與當地學生交流。

另外，新創建最近與「有機上網」攜手合辦「關懷社區地質郊遊樂」，邀請近100名來自屯門、深水埗及荔景的基層學童，走進西貢這個天然的「地貌教室」，通過地質導賞進行互動學習，加強他們的地質保育知識。

展望未來，新創建將持續鼓勵及支持企業義工隊發展，深入社區服務，其中居於偏遠地區的長者會是重點之一，另外該集團強調環保推廣，將延續新一屆「新創建香港地貌行」，宣揚地質保育訊息。除了大型項目，各義工隊小組會繼續發揮一己所長，定期到社區中心服務，為社區帶來關愛。

▼ 為進一步推動家庭友善的措施，新創建自2012年起推出「新創建員工子女大學獎學金」計劃。



## CSR檔案

業務性質：基建及服務業務

### 關懷社區

- 企業義工隊「新創建愛心聯盟」於2001年成立，至今人數超過2,200人，服務時數逾10萬小時；
- 每年均會舉辦「創建社區關懷日」，號召集團上下於當天服務社區，代替酒會慶祝集團上市周年紀念；
- 今年重點活動：
  1. 與香港基督教女青年會合辦「創建耆樂」計劃，通過外展工作及義工服務，幫助居住在偏遠鄉村的獨居及缺乏照顧的老友記；
  2. 與安徒生會合辦「精靈師徒——新世代計劃」，為基層兒童提供師友輔導，給予關懷及指導下成長；
  3. 與東華三院合辦「創建新生計劃2013——老友記·當年情」，以「懷舊」為主題，服務深水埗的獨居或雙老長者，並派發食物券及與長者同遊懷舊景點等。

### 關懷員工

- 除了推行多年的5天工作周及男士侍產假之外，近年增設「生日假」和「考試假」；
- 新增「新創建員工子女大學獎學金」計劃，支持員工下一代升學；
- 舉辦傑出員工頒獎典禮，嘉許表現出色及具創意的員工。

### 關懷環境

- 於2007年成立「新創建環保委員會」，制定合時的環保策略，於整個集團的運作體現環保及社會責任；
- 為「香港環保採購約章」的創會會員，承諾透過環保採購節省資源；
- 每年舉辦「新創建香港地貌行」，積極推動可持續發展，向青年和市民大眾推廣地貌保育的訊息。

# 新巴城巴 沿途分享愛與關懷 延展善心服務各階層



紮根香港的新巴城巴，每天接載超過一百萬人次的乘客，與港人同步成長。兩巴重視行車安全，不斷優化服務，以配合市民的乘車需要。兩巴與市民生活息息相關，積極參與公益活動，回饋社會。多年來，新巴城巴上下一心發揮關愛精神，推出多元化的社區活動，積極投放資源至智障人士、長者及青少年，深入社會不同階層人士，為香港的持續發展作出貢獻，更已獲連續10年（新巴）及8年（城巴）商界展關懷標誌，備受外界肯定。

新巴城巴致力為乘客提供優質及安全的巴士服務，不斷提升巴士車廂的無障礙設施，包括提供兩文三語到站提示的GPS自動報站系統、車上免費WiFi上網服務，以及推出智能手機應用程式等。今年公司更透過不同渠道，細心聆聽有特別乘車需要人士的意見，優化車廂設施，鼓勵他們融入社區。

## 走進社群 扶助長幼青年

所謂老耆老以及人之老，長者一直是社會大眾關懷的一群。新巴城巴自2010年起，參與明愛中區長者中心與香港理工大學設計學院公共設計研究室合辦的「長者友善巴士齊共創」計劃，透過一連串的參觀、設計工作坊、交流會及會面，一同研究切合長者需要的巴士車廂，並採納長者的意見，於2011年起優化多項長者友善車廂設施，共建長者友善社區。



由教院學生組成的樂隊「Bus Groove」，將退役巴士車廂部分及零件，以及一些棄用的瓶瓶罐罐製成樂器，奏出激昂的敲擊樂。

新巴城巴同樣重視青年發展，為培育下一代作出了不少貢獻。去年，兩巴再次與香港教育學院合辦「藝術巴士：走入社群！」文化藝術計劃，提倡從日常生活以藝術方式響應環保。22輛新巴和城巴搖身一變成為「藝術巴士」，將一系列流動展覽和藝術巡遊駛入校園，深入社區，讓大眾近距離欣賞及參與繪畫和



▲ 新巴城巴自2010年起參與「長者友善巴士齊共創」計劃，細心聆聽長者所需，從而提升車廂設施，共建長者友善社區。



▲ 兩巴與教院合辦的「藝術巴士：走入社群！」計劃，向新一代推廣公民教育及藝術。



新巴城巴及「新創建愛心聯盟」義工隊帶領智障學員遊覽大棠荔枝山莊。

音樂活動，以及由兩巴「禮貌安全大使」主持的環保教室，推廣藝術和宣揚環保信息。

### 聯同義工 全面關愛社區

新巴城巴一向熱心服務社群，在2008年設立「義工服務委員會」，負責制定全面的策略和計劃，以推動不同類型的義工活動。截至2012年底，義工隊服務社區已超過34,200小時。

兩巴每年投放不少資源在關懷社區的工作上，支持不同類型的慈善團體，群策群力，將愛心傳遍社區每個角落。過去5年，兩巴與東華三院方樹泉日間活動中心暨宿舍合辦名為「一體一藝」計劃，為智障學員提供多元化的義務工作。今年更以「擁抱生命」為題，透過烹飪活動、參觀日、造型攝影及表演活動，讓智障學員多接觸社會上不同職業的人士，從互動和溝通中獲得新體驗，提升他們對社會的認知，在不同的生活層面肯定自我。

### 倡職安健 員工投入工作

兩巴深信：先有快樂的員工，才有快樂的顧客。兩巴提倡工作與生活平衡，不但持續為員工提供各類訓練課程，提升員工的專業及服務，亦定期舉辦康體活動，鼓勵員工與家屬一同參與。而兩巴於每年舉辦的傑出員工選舉，嘉許表現出色的員工，增加員工歸屬感。除了為員工提供全面入職及在職培訓外，公司更引入「職安健體操」，鼓勵維修人員每天工作前先進行一套十式的熱身運動，減少意外發生。

兩巴作為負責任的公共運輸機構，除了為市民提供稱心滿意的巴士服務外，還以身作則，實踐企業公民的責任，成為企業的楷模。未來，兩巴會堅守信念，繼續發揮上下一心的團隊精神，為香港的持續發展作出貢獻。



兩巴深信：先有快樂的員工，才有快樂的顧客。每年均舉辦傑出員工選舉，嘉許表現出色的員工。



周大福企業及新創建集團成員

## CSR檔案

業務性質：公共巴士交通服務

### 關懷社區

- 設有「義工服務委員會」，舉辦不同類型的義工活動。
- 截至2012年底，服務社區超過34,200小時。
- 與香港教育學院合辦「藝術巴士：走入社群！」大型社區藝術計劃，向市民推廣環保及宣揚藝術信息。
- 積極參與社會公益活動，包括「長者日」及「國際復康日」義載等。
- 每年為超過60間機構提供禮物、廣告位及巴士贊助服務。
- 舉辦參觀巴士車廠活動，增進市民對巴士服務及行車安全的知識。

### 關懷員工

- 定期舉辦職安健及培訓課程，為員工灌輸職安健意識，確保他們有良好的駕駛態度及技巧。
- 設立開放和互動的溝通渠道及諮詢機制，包括印製員工刊物及與工會舉行定期會議等。
- 設立僱員輔助諮詢服務，照顧員工的個人及家庭需要。
- 舉辦「傑出員工選舉」及「巴士檢修及廠房工具設計比賽」，表揚和嘉許員工對公司及市民作出的貢獻。
- 舉辦各類活動及興趣班，促進員工的個人發展，以達致工作及生活平衡。
- 於第四屆「ERB人才企業嘉許計劃」中獲頒「人才企業獎」，嘉許公司為業界培育人才。

### 關懷環境

- 「可持續發展委員會」推動環保工作，重視員工身心發展及關愛社群，冀望藉嚴謹的企業管治，持續改善社區居民的生活質素。
- 更新車隊時，最新歐盟型號的環保巴士為必備規格之一。
- 灌輸車長安全、舒適、環保「三合一」的駕駛態度。
- 推行廢置車胎回收計劃，將不能再翻新的車胎交予回收商循環再造。
- 每天將七成洗車用水透過洗車機循環再用，節約用水。
- 連續四年榮獲「香港環保卓越計劃」減廢標誌（新巴城巴）及節能標誌（新巴）。

**連繫社區 用心打造休閒購物商場**  
**持續增長 致力爭取長期理想回報**





中國銀行(香港)  
BANK OF CHINA (HONG KONG)



企業社會責任  
Corporate Social  
Responsibility



5 years+  
商界展關懷  
Awarded by The Hong Kong Council of Social Service  
香港社會服務聯會頒發



# 關愛社會·推動可持續發展

中國銀行(香港) (「中銀香港」) 在為客戶提供卓越的金融服務的同時, 積極履行企業社會責任, 致力鞏固與股東、員工、客戶、商業夥伴、政府及社區的關係, 促進經濟、社會與環境的可持續發展, 成效獲社會廣泛認同。中銀香港已連續十年成為香港社會服務聯會的「商界展關懷」公司; 中銀香港(控股)有限公司也連續三年獲納入「恒生可持續發展企業指數系列」的成份股。

## 推廣體育發展

中銀香港連續七年冠名贊助「中銀香港傑出運動員選舉」, 在2013年舉行的公眾網上投票共錄得逾14.5萬張選票, 較上年增加1.3倍。



羽毛球是「中銀香港慈善基金」連續14年重點發展的體育項目, 通過贊助「香港羽毛球發展及培訓計劃」, 累計投入逾港幣1,300萬元, 惠及超過100萬名參加者。

◀中國香港體育協會暨奧林匹克委員會會長霍震霆先生(右)與中銀香港副總裁楊志威先生(左)向單車好手李慧詩小姐(中)頒發中銀香港星中之星傑出運動員殊榮, 以表揚其優秀表現。



▶中銀香港全力支持「親子樂羽毛球雙打暨慈善盃賽」, 籌得善款連同「基金」捐款合共港幣28萬元撥捐保良局。中銀香港營運總監李永達先生(左)與中銀香港傑出運動員之一的羽毛球健將葉婉延小姐主持開球禮。



▲香港特別行政區政務司司長林鄭月娥女士(前排左二)與中銀香港副總裁朱燕來女士(前排左一)擔任「香港傑出企業公民獎」頒獎禮的主禮嘉賓, 嘉許表現出色的企業。

## 共建和諧社會

「中銀香港愛心活力義工隊」自2006年成立以來, 已有超過1,300名員工登記成為隊員, 參與多項義工及社區服務。2012年, 我們為多家社福機構籌得善款共逾港幣1,320萬元; 此外, 於2009年從發售奧運紀念鈔的淨收益中撥款港幣9,000萬元成立「中銀香港暖心愛港計劃」, 扶貧濟困, 至今支援了78個大型社區服務項目, 受惠者超過90萬人次。

中銀香港連續三年全力贊助香港生產力促進局舉辦的「香港企業公民計劃」, 鼓勵企業在業務策略中融入社會責任原則。



▲「中銀香港愛心活力義工隊」參與不同的社會服務活動, 宣揚關愛訊息。

## 建設綠色銀行

中銀香港鼓勵客戶選用電子服務渠道及電子賀卡, 減少用紙; 截至2012年底, 網上及手機銀行客戶數目均錄得顯著增長, 選用電子綜合月結單及電子投資月結單的客戶分別增加53%及26%。月結單的用紙量更減少達47%。

我們在全新的銅鑼灣分行加入多項環保元素, 包括裝設環保管燈及推廣無紙化的櫃檯交易服務, 並計劃逐步把設計概念推展至新裝修的分行, 進一步提升客戶體驗及減少對環境的影響。



▲嶄新概念的銅鑼灣分行隆重開幕, 為客戶帶來全新服務體驗。

## 貫徹以人為本

中銀香港提供多維度的人才培訓和事業發展機會, 讓員工盡展所長, 推動業務發展。2012年, 我們連續第二年獲僱員再培訓局頒發「人才企業1st」榮譽, 反映我們在人才培育及發展的卓越成績廣受業界認同及肯定。

▶我們為員工首創的「中銀香港司儀新力量星級訓練班及比賽」, 反應熱烈。



▲中銀香港擔任「愛地球Go Green Monday」活動的翡翠社區銀行夥伴, 在中銀大廈職員餐廳提供綠色餐單及舉辦「綠色菜譜」設計比賽, 讓員工一起響應。

綠色美食在中銀, 健康減碳人人讚!

## 支持生態環保

中銀香港冠名贊助由Green Monday舉辦的「全城無綠不歡校園計劃」, 鼓勵400家參與學校逢星期一為學生提供素食午餐, 並透過講座、嘉年華等多項活動, 向學生宣揚綠色生活模式。

2012年, 我們贊助了由八個國家部門舉辦的「千名青年環境友好使者行動」, 挑選逾1,200名香港及內地學生擔任青年使者, 積極向其社區推廣節能減碳的訊息。

中銀香港已舉辦了逾100個「香港地質公園慈善環保行」生態導賞團, 9,500名客戶、市民、員工及家屬參與, 一同欣賞大自然的瑰寶; 並自2011年10月起於中銀大廈設立「中國香港世界地質公園——史前故事館」, 至今已吸引逾10.7萬人次及超過910個團體參觀。

## 弘揚文化藝術

中銀香港獨家贊助「國際軍樂匯演」, 邀請12支世界知名軍樂團逾千人演出氣勢磅礴的步操及軍樂, 深受市民大眾歡迎。

我們亦贊助香港中樂團主辦的「鼓王群英會XVI」音樂會及「郎朗鋼琴獨奏會」, 分別為觀眾呈獻打擊樂演奏家李飈及世界知名年青鋼琴家郎朗的美妙樂韻。



▲中銀香港提供免費門票予弱勢社群, 邀請他們一同欣賞「國際軍樂匯演」。

# 鴻星集團

## 實踐核心價值 助已助人

實踐企業社會責任除有助建立正面的企業形象外，最重要是引起社會關注弱勢社群的需要，協助他們重建自信，促進社會共融，以締造和諧及穩定的營商環境。「作為飲食業界的先驅之一，我們有責任鼓勵更多員工善用時間，以專業技能回饋社會，藉此建立可持續發展的社會。」鴻星集團營運及發展總監何麗詩說。

鴻星在履行企業社會責任方面，貫徹集團的6大核心價值，包括：「正念」、「創與學」、「團隊精神」、「以人為本」、「給予」，以及「誠信」。

### 6大核心價值 優化飲食業

當中「正念」的意思是集團深信幫助別人也會為自己帶來正面影響；「創與學」是透過參加及組織義工活動，激勵員工學習及啟發他們的創作思維，從而讓集團成為一間創學相長的企業。

至於「團隊精神」及「以人為本」是透過籌組及推行服務活



▲ 集團於每年暑假舉辦員工一天遊，一方面讓員工平衡工作與生活，另一方面鼓勵員工帶同親友參與，共享天倫樂。



▲ 為響應世界糧食日，鴻星會鼓勵全集團員工捐贈食品到食物銀行，員工運用捐贈的食品砌成鴻星商標，場面狀觀。

動，凝聚員工力量，從而加強他們對公司的歸屬感；「給予」及「誠信」是期望員工以其專業技能及真誠回饋社會，把傳統飲食業形象較低的情況改善過來，從而提升員工的自信心，推動飲食業改革。

### 專業技能 應用廣泛

不同行業都有其獨特優勢和資源，而飲食業員工更具備多方面的專業技能，可運用其行業知識和經驗來幫助有需要人士，服務社會。舉例說，他們熟悉宴會的流程及運作，明白如何安排場地，並能夠掌握營造活動氣氛的技巧，令義工活動進行得更為成功。另一方面，作為飲食集團，鴻星在各區也有分店網絡，在參與地區性活動時更為靈活方便。

在關懷社區方面，鴻星集團運用本身在飲食行業的資源，與社福機構合辦不同類型的活動。例如旗下的EASY123廚藝工作室，免費為香港耆康老人福利會、基督教協基會沙田家長資源中



“ 實踐企業社會責任除有助建立正面的企業形象外，最重要是引起社會關注弱勢社群的需要，促進社會共融。 ”

鴻星集團營運及發展總監  
何麗詩

### 業務性質：飲食集團

#### 關懷社區

- 贊助聖雅各福群會眾膳坊，捐贈食品到食物銀行
- 旗下之EASY123廚藝工作室免費為社福機構受惠者舉辦烹飪課堂
- 為香港耆康老人福利會寄賣耆康麵
- 舉辦內部籌款活動「一人一利是」（受惠機構：苗圃行動）
- 與聖公會聖匠堂合作舉辦五月樓工作坊
- 與東華三院合作舉辦多區的長者探訪
- 支持「青年企業家發展局」，參與「商校家長計劃」

心、基督教協基會元朗社會服務中心的會員提供烹飪課堂。集團又贊助聖雅各福群會眾膳坊，捐贈食品到食物銀行；為東華三院提供工作體驗計劃之餘，又鼓勵員工參與長者探訪、慈善步行籌款等活動。

### 組織嚴謹 提升成效

要提升實踐企業社會責任的效果，必須透過系統化的組織和架構加以管理。鴻星集團於2008年成立企業關懷小組，當時由人力資源部及企業傳訊部的員工組成。兩年後該小組易名為企業社

會責任委員會，成員擴展至不同部門的員工。管理層每年會訂下履行企業社會責任的方向，然後交由委員會策劃及組織。

成立企業社會責任委員會，可讓集團更有系統地釐定履行企業社會責任的短期及長期目標，加強在關懷社區、環境和員工方面的成效，亦有利集團招募義工成員。而委員會加入更多部門的員工參與，可增加代表性，有利邀請更多顧客、員工親友及合作夥伴參與集團的義工活動。

### 重視員工與環境顯關愛

商業機構在實踐社會服務方面之成效，實有賴員工的積極參與。為鼓勵更多前綫員工參與義工服務，鴻星的管理層與集團大廚均以身作則，為員工樹立榜樣。同時，各部門主管又主動帶領下屬參與義工活動。集團又資助員工到內地山區探訪、設立個人及分店義工獎項，並於無國界醫生日作相應捐款，員工捐贈多少，公司亦會捐贈相同金額以示支持。「如果管理層沒有積極參

視。現金券等，以示對員工的重視。集團每月均會為生日員工舉辦慶祝會，除了生日宴外，更贈送生日蛋糕、生日卡及



與環保團體「綠嶺行動」協辦「有衣食大使計劃」，推動廚餘回收。

與，便難以推動及感染員工、員工家人，甚至客人參與，亦難以傳遞助人自助的信息。」何麗詩說。

當然，如果員工能感受到公司管理層對他們的關懷，他們亦會有更大動力關懷社區。鴻星每天向員工派發水果，每逢佳節又會向他們送贈月餅、賀年糕點等禮物。此外，集團除了每月舉行員工生日會，又會為長期服務員工舉辦旅行及親子旅行。「從事飲食業下班時間較晚，舉辦家庭活動是希望讓員工盡享親子樂趣，也讓員工家人增加對公司的認識。」何麗詩說。除了社區和員工外，鴻星也關懷環境，具體措施包括推動廚餘回收計劃和在分店使用節能的LED燈泡；又分別與救世軍和綠嶺行動協辦舊衣回收和利是封回收活動。

### 夥拍社福機構 擴大服務層面

歷年來，鴻星經常支持不同社福機構舉辦公益活動，例如香港耆康老人福利會、苗圃行動，其中更與東華三院持續合作多年。何麗詩認為，社福機構有指定的受眾，與它們合作有助集團準確地服務特定的社群。隨着合作的機構增加，可讓集團擴大服務層面，令服務對象更多元化。另一方面，社福機構在公益活動方面具備豐富經驗，透過合作可增強活動成效，而社福機構在社會上的知名度，亦可增加公信力。

今年鴻星邁向25周年，展望來年，集團計劃與不同社福機構合作籌辦活動，針對本港弱勢社群的需要，提供更多社區服務，增強企業社會責任工作的影響力。另外亦計劃加強廚餘回收計劃的持續性，更有系統地收集宴會廚餘，希望可深化關懷環境方面的成效。社會服務需求龐大，受助機構的數量亦增多，未來集團也需要重新協調人手及安排員工的工作時間，以不斷提升履行企業社會責任的效果。

## CSR檔案

### 關懷員工

- 為長期服務員工舉辦旅行及親子旅行
- 佳節敬送月餅、賀年糕點、派發「一日一水果」
- 舉辦員工健康講座
- 每月員工生日會
- 主管親自為員工製作曲奇餅
- 定期舉辦員工活動如歌唱及球類比賽、親子點心班

### 關懷環境

- 分店使用節能之LED燈泡
- 推動廚餘回收計劃
- 舊衣回收(受惠機構：救世軍)
- 利是封回收(受惠機構：綠嶺行動)
- 辦公室節能計劃
- 辦公室廢紙回收計劃



# 領匯 與社區同生共榮

領匯一直堅持服務社群，透過不同計劃，進一步促進社區可持續發展，實踐領匯「服務社群並提升社區人士生活質素」的抱負。

領匯房地產投資信託基金是全球以零售為主最大的房地產投資信託基金之一，由領匯管理有限公司（領匯）管理。領匯旗下物業遍布全港，提供顧客日常所需，服務全港市民。領匯致力履行企業社會責任，提升物業管理質素，為顧客提供最佳的購物體驗和更豐富的購物選擇。

## 結伴社區 關懷匯聚

領匯早前啟動「愛•匯聚計劃」，每年會撥出上一財政年度相等於物業收入淨額的最多0.25%之款項，用作強化社區支援服務，資助有關長者福祉、兒童及青少年的教育、培訓及發展等服務。以2011/2012年財政年度的收入計算，捐款金額約達1,000萬港元。

為締造傷健共融的和諧社區，領匯計劃提升旗下所有物業的「暢通無阻通道」設施，至今為止已為旗下73個物業展開相關工程，當中已有52個物業完成基本的提升工程。

領匯連續第二年與康樂及文化事務署合作，免費贊助場地作為「2013年社區文化大使計劃——領匯系列」節目的表演平台，將

- ▲ 「領匯社區體育學院」提供多項體育運動訓練課程，包括保齡球、滾軸溜冰、足球、籃球、網球和太極。



**UNEP Finance Initiative**  
Innovative financing for sustainability

- ▲ 領匯是首個簽署「聯合國環境規劃署金融倡議」（「UNEP FI」）的亞洲房地產投資信託基金。

戲劇、音樂等不同的藝術項目帶入社區，支持本地文化藝術發展，送上連場精彩表演供市民免費欣賞。

領匯利用其物業優勢，開辦「領匯社區體育學院」，為市民提供免費的體育訓練課程。除了為兒童提供免費及正規的體育訓練，更有為殘疾人士特設的體育課程，提高社區內的健康意識之餘，亦促進社區和諧共融。



- ▶ 領匯致力提升物業的「暢通無阻通道」設施，包括觸覺引路帶、低枱面顧客服務台等。



赤柱廣場完成資產提升工程，憑藉其出色的環保設計，獲香港環保建築協會頒發白金評級認證。

## 商戶學堂 分享秘訣

除了關懷社區，領匯還舉辦商戶學堂和小商戶推廣計劃，營造有利的營商環境。領匯商戶學堂為旗下商場及鮮活街市的商戶安排了多場營商講座，邀請不同界別的專業人士分享營商致勝秘訣和市場動向。另一方面，領匯亦推出全面的宣傳活動，以吸引更多新客群，為小商戶締造商機。

## 多元增值 員工受益

領匯不斷前行，全賴一眾員工協力支持。領匯一向重視發掘及培育人才，定期舉辦員工學堂，推出「見習管理人員培訓計劃」，又牽頭與香港理工大學高級管理深造學院聯手開辦「商場管理行政文憑課程」，為商場管理行政人員提供全港首個達研究院程度的專業培訓課程。首屆「商場管理行政文憑課程」共有43名員工獲領匯推薦並資助全數學費就讀。該課程進一步提升領匯的商場管理質素，讓其服務更臻完善。

## 綠色生活 低碳環保

確保環境的可持續發展是企業應盡的責任。領匯通過對旗下物業進行資產提升，為物業注入大量的綠色元素：例如赤柱廣場便是領匯首個獲香港環保建築協會頒發白金評級認證的物業，反映其環保水平備受肯定；而於去年年底完成資產提升工程的良景廣場，則是貫徹「環境共有建築」概念，並糅合現代綠色環保設計而成。

此外，領匯於2011/12年財政年度斥資接近一億港元，推行多個改善效能和降低碳足跡的項目，如在25個商場及鮮活街市更新37台空調機組，在51個停車場完成了改善照明系統計劃，置換了效能更高的T5型熒光管及LED出路指示牌，成功節省了約16,400兆瓦電力，減少約9,600噸溫室氣體排放。從旗下14個商場分類回收得來的物資，共有157,006公斤廢紙、1,318公斤塑膠，以及760公斤鋁罐。領匯亦在旗下10個停車場提供合共55個電動車充電站，為電動車車主帶來方便。

領匯全力支持和協助不同團體舉辦分類回收活動，如由南區區議會及環境保護署贊助的「玻璃再生璀璨」計劃之先導環保項目「玻璃再生在南區」回收計劃，在旗下的赤柱廣場放置玻璃瓶回收箱，又鼓勵區內其他食肆一同參與，希望藉此培養大眾回收廢物的意識，宣揚公司的可持續發展理念。領匯多年來支持綠領行動的「利是封回收重用大行動」，2013年更在旗下的80個商場設置利是封收集箱。

通過優化旗下物業，領匯推動及參與不同社區支援計劃，實踐其積極回饋社會的承諾，亦獲得了各界認同。領匯於今年首度獲得「第三屆亞洲最佳企業管治大獎2013」中「最佳環保責任」、「最佳企業社會責任」及「最佳投資者關係」3個獎項，以及獲得「第三屆香港企業公民嘉許計劃」中「企業組別」的「企業公民嘉許標誌」。



▲ 社聯行政總裁方敏生，BBS, JP (右)、領匯主席蘇兆明(中)及領匯行政總裁王國龍一同主持「愛·匯聚計劃」成立儀式。

## 為持續發展增長多走一步

領匯致力提升社群生活質素，與持份者共建關係。在2012年9月，成為首個參與「聯合國全球契約」的亞洲房地產投資信託基金。聯合國全球契約於人權、勞工、環境及反腐各個領域內確立一套企業核心價值。作為該契約的簽署人，領匯承諾在日常營運中支持並倡導該等價值觀。

領匯亦是首個簽署「聯合國環境規劃署金融倡議」(「UNEP FI」)的亞洲房地產投資信託基金。領匯將積極參與UNEP FI房地產工作組的活動，並在促進物業投資及在最佳環境、社會及財務成績的管理方法上，努力邁向成為全球領導者。領匯亦支持了世界可持續發展工商理事會的「建築物能源效益宣言」，承諾實現建築物減排，進一步強化領匯的可持續發展表現。



中國建設銀行(亞洲)【建行(亞洲)】堅持及履行總行「為客戶提供更好服務、為股東創造更大價值、為員工搭建廣闊的發展平台、為社會承擔全面的企業公民責任」的企業使命，積極推動各類社會企業責任活動，提倡健康的生活模式、致力推動和諧社會及建立更美好的香港。

# 建行(亞洲) 推動和諧社會 建設更美好香港

在慈善及公益活動方面，建行(亞洲)自2008年起，一直鼎力支持及參與「健康快車」舉辦的慈善活動，包括連續兩年冠名贊助「健康快車 建行(亞洲) 慈善跑步行」及「健康快車儲愛送曙光行動」，並召集員工參與賣旗活動等，合共為「健康快車火車醫院」籌得數以百萬計的經費，幫助中國內地偏遠地區的白內障患者恢復視力之餘，亦希望藉着活動啟發員工多些關心及協助社會上真正有需要的群眾，攜手「建現在 見未來」。



▲ 今年，「健康快車儲愛送曙光行動」合共有1,400位學生參加。圖為該項活動之啟動儀式。

## 把正能量傳遞予社會上有需要人士

此外，建行(亞洲)與香港小童群益會自2011年起攜手合辦「童建未來—青少年伙伴計劃」，透過興趣班、義工服務、公益活動及公開比賽，幫助兒童及青少年提升個人自信和建立正面的生命及生活態度。為把正能量、歡笑及喜悅傳遞予社會上有需要的人士，建行(亞洲)企業義工積極參與多項「童建未來」的慈善及社區活動，包括「童心樂步步行籌款」、賀年禮品回收轉贈大行動、兒童探訪及帶領小朋友到郊外活動等。



▲ 建行(亞洲)今年是第三年與香港小童群益會合辦「童建未來-青少年伙伴計劃」，並以「童伴成長」為主題鼓勵青少年分享成長過程中的經歷。

## 提倡員工身心健康發展 鼓勵支持環境保護

為鼓勵員工體會工作及生活平衡發展的優點及重要性，建行(亞洲)於去年中秋節向全體員工送贈特別烘焙獨有「建設銀行」品牌字樣的月餅，讓同事們於這人月兩團圓的節日，與家人及良朋好友一邊賞月、一邊享用傳統節日美食。於同年10月之第三周，該行再度舉辦「生活與工作平衡周」，連續五天為香港及澳門的員工奉上精彩節目，包括糖果車、魔術及爵士樂表演、港式下午茶及大笪地式懷舊遊戲等，希望



▲▶ 建行(亞洲)一眾管理層成員向員工送上月餅，以表關懷。



在一周的時間內藉著生動有趣及輕鬆的活動，讓員工在百忙之中透過視覺、聽覺、味覺、觸覺等元素放鬆心情，創造和諧愉悅的工作氣氛。除了以上精彩活動，該行更為員工舉辦免費午餐講座，安排專家分享有關身心健康等題目的最新資訊及經驗等。

在推廣環境保護方面，建行(亞洲)今年再次響應及支持由世界自然基金會發起的「地球一小時」熄燈活動。該行於活動當日的指定時段內分別關掉後勤部門辦公室之非必要燈光及中國建設銀行分別設於中環及尖沙咀之大型廣告燈箱，另亦鼓勵員工在家中關燈一小時，以行動支持活動。此外，建行(亞洲)更連續兩年成為香港地球之友「Earth Partner」的一份子，為創建可持續發展的未來出一分力。

## 企業社會責任之努力及貢獻獲業界認同

建行(亞洲)在承擔企業社會責任方面持續而有效的努力得到社會各界的廣泛認同和高度評價。該銀行除了獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」獎項及於今年初蟬聯《鏡報》月刊「傑出企業社會責任獎」外，早前亦憑藉持續履行企業社會責任，再獲《資本雜誌》平台頒發「資本傑出社會貢獻榮譽大獎」。



新濠集團(下稱「新濠」或「集團」)向來視履行企業社會責任為己任，為讓有需要人士受惠，同時確保資源用得其所，新濠積極了解公司持份者以至社會各界的所想所需，並於去年啟動與持份者連繫的策略，透過不同渠道，與持份者分享集團的企業社會責任目標，並聽取他們的意見。經過1年的努力，受惠於集團2012年公益活動的人數較2011年增加超過1倍。



△ 新濠義工隊參與為期6個月的香港家庭福利會「逆境自強」兒童故事計劃，教導多位5至12歲兒童如何面對逆境，解決問題和控制情緒，整個計劃有近400名義工和兒童參與。

# 新濠集團積極連繫持份者 為青年開拓未來

一直以青少年發展為企業社會責任重點工作的新濠，去年成功提升受惠於集團公益活動的人數至5萬人，當中包括兒童、青少年、殘障人士及其家庭，至於捐贈效益則較2011年增加近4成。能夠獲得如此佳績，是因為新濠採取連繫持份者的策略，定期評估各類持份者對企業社會責任表現的期望，優化可持續發展的方案，提高集團的企業社會責任工作成效，同時促進與持份者的關係。

## 鼓勵青年逆境自強 建立自信

去年新濠以不同階層青年為服務對象，贊助及組織約40個青少年發展計劃，鼓勵青少年投入大自然，遠離毒品，同時建立自信。例如，集團去年支持「逆境自強」兒童故事計劃，輔助小朋友學習情緒管理方法，增加抗逆力；亦支持專門協助青少年戒毒的「高飛人生——青少年自強培育計劃」。

## 推行低碳辦公室 成立森林學校

已成為環境保護署「碳審計·綠色機構」的新濠，在支持環保方面亦不遺餘力。去年，集團企業總部連續4年獲香港環保卓越計劃頒發「卓越級別」減廢標誌，並再度獲得世界自然基金會「低碳辦公室計劃」頒發「金標籤」，進一步肯定新濠在減少溫室氣體排放量方面的貢獻。集團聯營的新濠博亞娛樂更開創先河，成為澳門首家及唯一取得ISO 14001環境管理證書的娛樂場及度假村酒店營運商。

辦公室以外，新濠全力贊助「大自然遊戲計劃」最新開發的社區教育活動——「森林學校」，舉辦兒童主導的遊戲班，激發學前兒童對大自然的興趣，自小培養出愛護環境的品格。

## 匯聚義工力量 回饋社會

以上各項企業社會責任工作得以成功，全賴新濠員工的熱心參與和支持。透過集團「新濠義工之友」計劃，新濠員工邀請他們的家人及朋友參與集團的義工活動，服務更多有需要人士。同時，新濠員工亦積極參與「新濠企業社會責任之願望成真計劃」，藉集團的資助支持他們所選的公益項目，為社區更多有需要人士多出一分力。

展望將來，新濠將繼續專注於三大企業社會責任的核心範疇，包括青少年發展、環境保護及教育等，透過與非政府福利機構夥伴及員工的共同努力，為青少年創造更多全面發展的機會。

## 貢獻社會 備受肯定

新濠多年來履行企業公民責任，獲得社會各界嘉許，包括：香港社會服務聯會頒發「商界關懷5年Plus標誌」、香港生產力促進局的香港企業公民標誌及《資本雜誌》和《資本壹週》的2012年度企業社會責任大獎。全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative）亦頒發C+報告評級予新濠《企業社會責任報告2012》，該報告詳見於 [www.melco-group.com](http://www.melco-group.com)。

### 青少年發展

由新濠及香港戒毒會聯合推動的「高飛人生——青少年自強培育計劃」，在短短2年，已協助40名受毒品影響的青少年康復，並將禁毒訊息傳遞給約1,600名學生。



新濠亦關懷內地青年，去年起贊助國際奧斯比斯為期三年的「山東省臨沂市的兒童眼疾醫療網絡計劃」，為當地鄉村兒童提供眼科保健服務。去年約有17,000名兒童接受檢查或診斷。



### 環境保護

新濠集團執行董事徐志賢先生代表新濠領取世界自然基金會香港分會頒發「低碳辦公室計劃」的「金標籤」。



新濠贊助智樂兒童遊樂協會策劃的「大自然遊戲計劃」：「森林學校」，為超過7,000名兒童、家長及公眾人士提供在自然環境及元素中自由玩耍的機會。



### 教育

新濠透過基督教勵行會，為青海省黃南州兒童福利院的兒童提供高等教育和職業培訓，培育他們成為未來領袖。



新濠的企業社會責任核心範疇



# Neway發放 關懷社會之聲

Neway Karaoke Box Limited (下稱Neway) 成立逾廿年，不斷創新，娛樂大眾。生意之外，Neway亦積極回饋社會，經各種途徑實踐企業社會責任，已連續8年獲頒商界展關懷標誌。



■ 「Neway同樂日」除了為鮮魚行學校的學生提供K-Buffer美食外，更大玩集體遊戲、攤位遊戲及派發禮物，讓一眾小朋友滿載而歸。

**作** 為服務業的一分子，Neway給顧客優質服務之餘，亦致力關心社區、員工生活及自然環境，希望以身作則，鼓勵員工發揮同理心，一同肩負社會責任，幫助社會持續發展。

## 向基層老幼施愛心

Neway積極參與各項公益活動，包括慈善義賣、籌款及長者探訪等，關懷基層和老幼。早前舉辦的「Neway慈善同樂日」，邀請鮮魚行學校學生到銅鑼灣糖街CEO分店，歡度了一個快樂的下午。當天除了設置多個攤位遊戲及精采表演外，亦向學生送贈即席製作的棉花糖及氣球公仔，笑聲滿場，猶如嘉年華會。Neway期望舉辦更多類似活動，鼓勵及扶助基層學童與弱勢社群融入社會。

近年，Neway亦參與不少關懷戒毒康復者的活動。2013年，Neway支持由香港基督教服務處PS33主辦的「生命主題曲

iSong」計劃，將流行曲與戒毒者的故事結合，譜出一個個賺人熱淚的故事，希望社會人士支持及接納戒毒康復者，讓他們重新投入社會。

## 鼓勵員工上進

員工是服務行業的重要資產。Neway致力成為學習型機構，每年在員工培訓投放大量資源，鼓勵員工持續學習，提升個人競爭力。除了一些固定的課程，Neway每年均舉辦新的培訓課程，如雞尾酒調製技巧課程，以滿足各部門員工的需要。同時，Neway亦設立「進修資助計劃」，支持員工自我增值。

此外，Neway也會舉辦一系列活動，增加員工互相交流的機會，提升員工的歸屬感。員工健康也是Neway留心的範疇，並特設「輕鬆工作坊」，舉辦一些壓力測驗及培訓活動，助員工了解自己的身體狀況，提供及分享減壓方法，務求締造充滿

關愛的工作環境。

## 從管理着手行環保

愛惜地球資源，是企業應有之義，Neway對環保工作一向不遺餘力，不僅制定各項環保工作指引，提示員工適時節省水電等資源，集團還憑藉龐大的分店網絡，有效調配內部資源，使浪費減至最少。分店設計方面，全線分店均裝有先進隔音設備，可減低聲浪對鄰近環境的影響。



■ 每逢端午節，Neway均會組織龍舟隊參賽，加強團隊合作。

**Neway**®

“ 實踐企業社會責任，讓企業、同事及社會共同獲益，成就三贏局面。 ”

Neway Karaoke Box 執行董事溫國樑

業務性質：媒介及娛樂

CSR 檔案

### 關懷社區

- 復活節期間義賣朱古力，為鮮魚行學校籌款。
- 與基督教勵行會合作，於分店擺放捐款箱及義賣曲奇，為內地青海省的兒童福利院籌募經費。
- 參與鄰舍輔導會的長者探訪，派發給深水埗區的長者，送上關懷。
- 參與香港紅十字會的寶貝熊慈善義賣。

### 關懷員工

- 提供生日假、婚假及恩恤假，讓員工可於工作及生活之間取得平衡。
- 安排員工參加「職業安全及健康規例」講座，提升員工的職安健知識。
- 提供分店活動經費資助，獎勵表現傑出之分店，加強團隊精神。
- 定期舉辦員工活動，促進同事間的交流。

### 關懷環境

- 採用可循環再用的餐具。
- 推出多項節能措施，如無綫咪使用環保電池、使用LED照明系統、回收食油及廚餘等。

# 無國界醫生野外定向 MSF Orienteering Competition



Hotels.com超過100名員工及其家屬、朋友參加無國界醫生野外定向比賽2013。

## Hotels.com 熱心公益 積極支持慈善工作

國際酒店預訂網站Hotels.com

深信：每個人也有影響力，而透過彼此合作，更可成就大事。因此公司成立之初，已開始舉辦員工認同和感興趣的慈善活動，希望藉關心社區、員工和環境，使將來更美好。今年，Hotels.com首度獲「商界展關懷」標誌嘉許。

劃 (Matching Gifts Program)：「如員工參與計劃，Hotels.com亦會捐款，數額相當於員工籌募所得的款項，把善款變成雙倍。」除了無國界醫生，Hotels.com亦安排員工探訪麥當勞之家及保良局等多間理念相同的本地慈善機構，了解這些機構的工作。

保護環境已成國際事務。Hotels.com的辦事處遍布全球，故十分重視環保工作。Hotels.com採取的環保措施包括：把打印機預設為雙面列印、安裝全新水管和節能燈飾，以及在洗手間設置環保設施，減少用紙、用水和用電。同時，Hotels.com鼓勵員工多使用虛擬視像會議工具，減低商務旅遊次數，從而減少碳排放。

### 設多項津貼 想員工開心

企業社會責任的起點，總是在公司內部。所以，企業除了關心社區，更加不能忽略關心員工。Hotels.com深明員工熱愛旅遊，因此公司每年為員工提供旅遊津貼。

Hotels.com認為，快樂的員工即是健康的員工。為使員工擁有快樂、健康的人生，公司並提供全年健康會籍或健身津貼。此外，Hotels.com設有專業醫療意見 (Expert Medical Opinion)，讓全球員工在作出醫療決定之前，能免費獲得第二次專業意見，以舒緩員工在作出醫療決定時面臨的壓力。

對於今年首度獲頒商界展關懷標誌，Johan Svanstrom說：「我們很榮幸今年首度獲商界展關懷標誌嘉許。我們與無國界醫生的關係日益緊密，加上管理層不斷支持，員工熱心配合，讓我們能夠在社區真正發揮影響力。我們期待未來繼續履行企業社會責任，為社會作出貢獻！」



▲ Hotels.com員工探訪麥當勞叔叔之家兒童。

Hotels.com亞太區副總裁及行政總裁Johan Svanstrom說：「Hotels.com在全球各地擁有多個辦事處，公司會因應各地文化，鼓勵各辦事處的員工貢獻當地社區。我們的長遠目標是增加員工在社區參與義務工作的機會。」

### 與無國界醫生緊密合作

為鼓勵員工身體力行，參與履行企業社會責任的活動，Hotels.com會舉辦員工感興趣的活動，與理念相同的慈善或非牟利機構合作，無國界醫生 (MSF) 便是其中之一。今年3月，Hotels.com贊助無國界醫生野外定向比賽2013，除捐出善款外，超過100名員工連同家屬朋友更一同參賽。憑着企業捐款總額及整體贊助表現，Hotels.com榮獲香港社會服務聯會頒發的「十大最積極參與機構獎」。今年已是Hotels.com第二年贊助該活動！

去年6月，Hotels.com支持無國界醫生日，除向客戶寄出電子報外，並於整個6月在網站主頁展示有關活動的廣告，鼓勵市民捐出一天的收入 (或任何捐款金額)，成為「無國界一天義工」。Johan Svanstrom透露，Hotels.com設有全球配款捐贈計

去年6月，Hotels.com支持無國界醫生日，除向客戶寄出電子報外，並於整個6月在網站主頁展示有關活動的廣告，鼓勵市民捐出一天的收入 (或任何捐款金額)，成為「無國界一天義工」。Johan Svanstrom透露，Hotels.com設有全球配款捐贈計



▲ 政務司司長林鄭月娥於無國界醫生野外定向比賽2012開幕禮，頒發「十大最積極參與機構」予Hotels.com亞太區副總裁及行政總裁Johan Svanstrom。



Hotels.com是世界領先的酒店預訂網站，共有約16萬5千間全球酒店可供選擇，包括國際連鎖酒店、設施完善的度假酒店，以至本地旅館及小型家庭旅館。Hotels.com為世界領先的網上旅遊公司Expedia, Inc. 集團旗下公司。

▽ 鄧肇殷表示，能夠以將心比心及合乎道義的標準營商，自然能夠與顧客建立互信，與社會建構和諧關係。



卓悅

BONJOUR 控股  
Hold



在零售化粧品市場具領導地位的卓悅控股有限公司（下稱卓悅），一直扎根香港，除了為顧客提供優質的美容產品，及稱心滿意的服務外，多年來亦支持不同慈善團體，還會自發組織各類慈善公益活動，關顧弱勢社群，回饋社會。

# 卓悅發放善心美 從好到優 追求卓越

**儘**管企業社會責任 (Corporate Social Responsibility) 是近年興起的現象，卓悅控股有限公司副主席助理鄧肇殷表示，相關觀念自古已有，即將心比心、道德觀及良好商業意識，而這些都是當下成功實踐企業社會責任的先決條件。「要履行企業社會責任，的確需要投資於人力和各種資源上，而且未必能即時見效。但能夠以將心比心及合乎道義的標準營商，自然能夠與顧客建立互信，與社會建構和諧關係，從而令企業可持續發展，長遠對盈利增長及企業形象均有正面影響。」

## 生活每一層面追求美

一直以來，卓悅透過贊助活動、推行環保措施及參與義工服務等多方面，惠澤社群，協助改善社會不同階層人士的生活。為了進一步推動和鼓勵企業義工活動，卓悅在2009年1月更推出「企業義工計劃」，同時成立義工隊伍——卓悅愛心團，並由卓悅控股有限公司主席葉俊亨博士帶領，以「從心出發，從好到優，追求卓越」為服務宗旨。

葉博士認為，美，不但是美容，也是生活的美感、心靈的美善、自然的美學，而卓悅對美的追求，亦將進一步遍及生活的每一層面，與大眾共同創造美好的生活。因此，向來熱心公益的葉博士，曾多次率領員工，為各慈善團體舉行義賣籌款，包括「青春大曬2011」慈善義賣大行動、麥當叔叔慈善之家的獎券義賣等，最近亦參加了由九龍婦女聯會在理工大學賽馬會綜藝館舉辦的「福善關愛傳萬家慈善夜綜藝晚會」。

## 帶出企責正面信息

今時今日，懂得在生活與工作上取得平衡非常重要，如只顧努力工作而忽略了健康、家庭及朋友，財富也顯得沒有意義。因此，卓悅以身作則，透過企業社會責任舉措激勵員工，為他們帶來企業社會責任的正面信息，讓員工明白參與社會服務的企業不但可助人和增強企業的健康形象，他們自身亦可得益。

「我們相信員工對於能夠任職於一間支持履行社會責任，而非只顧牟利的機構，感覺正面之餘，也可提高他們對機構的忠誠

度。另外，員工透過公益活動與外界聯繫，有機會展現他們的領導能力和創意，又可增進同事之間的溝通。」鄧肇殷說。

### 助人自得益創多贏

由員工組成的卓悅愛心團，過去便曾參與公益金百萬行、紅十字會捐血日、樂施毅行者，以及到訪護理院，向長者派發愛心福袋，甚至以行動支持香港青年協會的「有心計劃」，鼓勵更多青年人關心社會，參與公益活動。鄧肇殷補充，為了令新移民婦女盡快融入社會，卓悅早年已開始定期聘用新移民婦女為店務員或收銀員，以鄧肇殷所見，她們的學習和適應能力均很強，所以社會各界應給她們機會建立自信。

由於員工是企業的重要資產，故為了促進員工的事業發展及個人成長，卓悅會定期為員工提供入職和專業化培訓課程，包括美容知識、產品資訊知識、銷售技巧及待客之道等。鄧肇殷又指，營運部代表亦會定期造訪門市，與分店主管一同檢測前綫員工的服務表現，並主動了解他們的個人情緒和工作上問題，更會收集他們的意見向管理層反映，提高企業管治的透明度。

此外，環保議題一向是社會熱話，而卓悅多年來亦高度重視環保。在內部方面，全公司上下推行環保工作習慣，如確保各項資源均物盡其用，並在可行情況下將物品循環再用，盡量減少產生廢物，及進行廢物分類



等；並在業務過程中融入環保管理原則，識別及評估業務對環境的影響（包括碳排放水平）；並制定措施，管理及減低有關影響，藉以改善環境，同時符合本地監管機構的規定及業界特定的指引。

### 規畫長遠關愛措施

未來日子，卓悅將繼續履行企業社會責任，致力將此理念，結合道德價值、透明度、僱傭關係、奉公守法和尊重業務發展地區的整體價值觀等，融入日常業務運作及長期策略規劃中。與此同時，透過關顧社區、員工及環境，與員工、員工家屬及社會大眾攜手推動健康生活。



# MetLife 將行善融入業務

## 首獲標誌嘉許感鼓舞



▲ 容佩珩表示，MetLife的企業社會責任成功關鍵是「由心做起」。

港人工作忙碌，但在大家營營役役、埋首案頭工作的同時，社會上其實有不少人需要大家伸出援手。故此，今年首度獲頒商界展關懷（下稱CSR）標誌嘉許的大都會人壽保險有限公司（下稱MetLife），重視把行善理念融入業務，並讓員工感到盡企業社會責任是工作的一部分，「由心做起」，做到真正的關懷社區。

MetLife香港區產品發展、市場及傳訊部主管容佩珩表示，MetLife位於美國的母公司——MetLife, Inc.，在履行企業社會責任方面的歷史由來已久。至1976年，更成立MetLife基金會（MetLife Foundation），為全球各地及社區建立一個受保障的未來；並讓位於其他國家的子公司有章可循。「MetLife多年來遵循母公司定下的方向，逐步完善有關工作。首度獲商界展關懷標誌嘉許，可謂是MetLife在規範企業社會責任工作當中的里程碑，公司上下同感鼓舞。」

### 由心做起 踴躍參與公益活動

MetLife今年獲此佳績，容佩珩認為，關鍵是「由心做起」。當中，MetLife尤其重視舉行具連貫性的年度活動，讓員工感到這些活動是工作的一部分，如兩年前開始參與公益行善「折」食日，另於2011年參與公益金百萬行，去年又為生命熱線賣旗籌款。容佩珩說：「這些關懷社區的活動不但得到員工廣泛支持，如公益金百萬行便得到逾9成員工帶同家屬參與。」

### 派證書額減碳 捐電腦熒幕助學

在關懷環境方面，MetLife自發舉辦多個不同的活動，如向員工介紹減碳資訊，讓員工了解平日回收廢紙和汽水罐可為環境帶來正面影響；又在升級電腦熒幕時，把約50部LCD熒幕捐予原本仍使用舊式CRT熒幕的鐘聲慈善社胡陳金枝中學，助學生改善學

習環境。MetLife更透過通告和例會等渠道，鼓勵員工在家中亦要實行節約能源等措施，如支持「地球一小時」活動，把對環境的關懷延伸至家庭生活。

### 平衡工作與生活 員工願共進退

要令員工願為公司付出，MetLife深信公司亦須善待員工，故此甚注重平衡員工的工作與生活。容佩珩透露，公司早已設有待產假期和生日假期，又不時為員工安排盲人按摩服務或提供不同的健康生活等資訊。隨着公司業務擴張，MetLife員工的工作量隨之增加，故體貼地推行各種措施，員工每月可延遲上班或提早下班共兩小時；在完成大型項目後，參與的員工更可享額外1天假期，以彌補因要完成項目而失去與家人共處的時間。



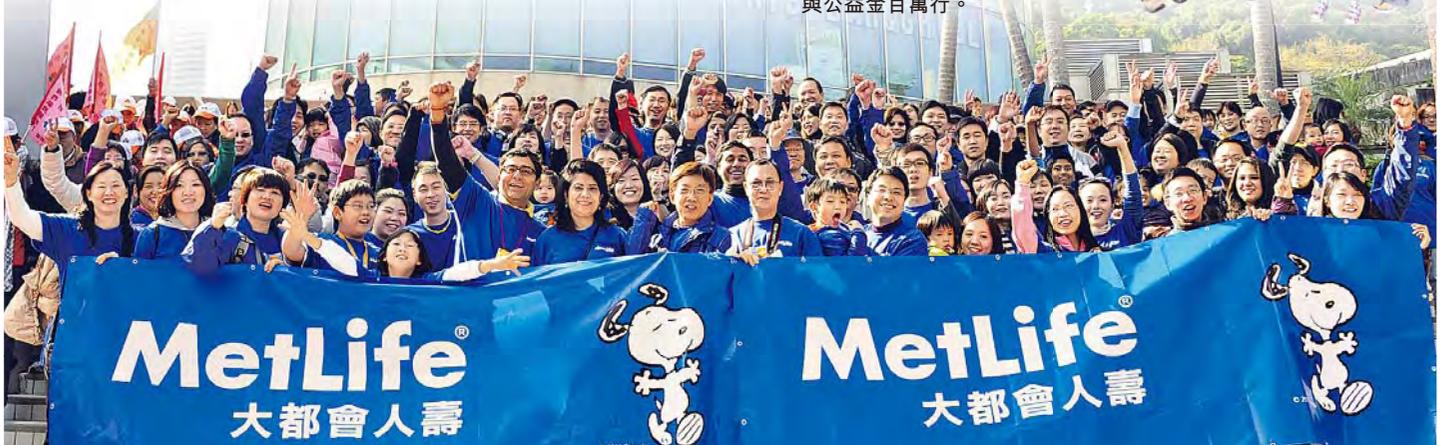
▲ MetLife把約50部LCD熒幕捐予鐘聲慈善社胡陳金枝中學。

要由衷支持公司盡企業社會責任並不容易，容佩珩坦言，公司文化起着重要作用。幸而公司不少員工皆為人父母，深明身教的重要性。「MetLife的管理層成員也會作為榜樣，與員工共同行善，如行政總裁成睿智（Rajesh Sethi）和管理層成員，亦有與家人一同參加百萬行和賣旗活動。」去年，一眾管理層成員騰出半個工作天親自訪問員工對公司及企業社會責任的看法時，更得知原來員工皆期望公司舉辦更多有關活動呢！

對於首度獲頒商界展關懷標誌，容佩珩再次強調，公司上下均感到開心和榮幸。她說：「工作只是人生的一部分，如能藉工作做善事助人，人生將過得更豐盛。」



- ▶ MetLife員工去年為生命熱線賣旗籌款。
- ▼ 逾9成MetLife員工帶同家屬參與公益金百萬行。



# 俊和發展集團 關愛精神全面推展

為建設更美好的城市，主要業務為建築工程及物業發展的俊和發展集團（下稱俊和），多年來在本港參與大量基建工程，並全方位履行企業社會責任，貢獻良多，在同業中樹立良好榜樣。

基於公司業務與建設香港息息相關，俊和管理層明白企業有責任推動社會發展，而當中所得成果更可利人利己。

## 為企業為社會育才

「俊和重視履行企業社會責任的傳統，源於主席及副主席的共同信念與身體力行，他們傾力培訓人才，因他們有着深遠、廣闊的視野，深信員工即使日後轉職，仍對整個行業發展有幫助；他們推動節約紙張，為的不是慳錢，而是慳樹。」俊和發展集團副總經理（內部營運）譚志光指出，俊和實踐企業社會責任，並不止於籌款捐助，而是先由上推動，再由下而上不斷拓展及深化的重點發展項目。



▲ 譚志光（左）與陳燕鵬指出，俊和上下同心，全面回饋社會。

為提升成效，譚志光直言，俊和將履行企業社會責任融入企業文化，除可幫助社會發展外，企業本身亦

得益，因為公司上下的責任感大為提升，事事做到最好；而員工對任職於致力貢獻社會的公司，自然產生優越感，亦成功為公司挽留人才。

## 廣納建議 義工活動意義深遠

在關懷社會方面，譚志光引述，由前年開始，俊和將全部員工納入義工隊，並鼓勵他們如留意到適合俊和參與而又具意義的活動，可向管理層提出建議。譚志光以去年為例指出，由員工建議的活動包括探訪老人院、為粉嶺村民除草防蚊等，均別具意義。



▲ 5位俊和員工今年1月到雲南寧洱縣岔河村，參與仁人家園「建在雲南」義工活動，為居住於危房的農村村民興建房屋。

## 員工愉快添士氣

關懷社會，應由關心員工做起。譚志光強調，俊和將建設香港、與僱員一起成長，以及為股東賺取回報3大範疇，按重要



▼ 俊和每年均派出員工參加「外展衝勁樂」，在籌募善款之餘，亦有助加強員工的團隊精神，集團主席彭一庭更專誠到場為俊和健兒打氣。

性順序列為公司3大使命。「俊和為不同員工制定全方位培訓項目，如精英培訓計劃及核心計劃等，助前綫員工及管理層盡展所長，爭取晉升；另又透過提供資助，鼓勵進修。」

為了讓員工愉快地投入俊和這個大家庭，俊和發展集團經理（內部營運）陳燕鵬表示，俊和早於兩年前已為男性員工提供5天侍產假，並定期舉辦多項康樂活動，以及每年約100個不同形式主題的興趣班，更鼓勵員工帶同家人參與公司活動等，以增強員工之間的聯繫，提升團隊精神，亦促進員工與家庭的溝通。

陳燕鵬補充，公司管理層會定期視察各地盤，與員工午膳，了解他們所需，又成立了籌備策劃小組推行地盤環境改善方案。「由今年5月起，俊和會陸續於各地盤提供內置太陽能風扇的太陽傘，為員工降溫，進一步改善地盤的工作環境。」



俊和深切明白，企業是社會的一份子，實踐企業社會責任無旁貸，而所得成果更可利人利己，何樂而不為？

俊和發展集團副總經理（內部營運）譚志光

業務性質：建築工程及物業發展

CSR 檔案

### 關懷社區

- 捐助及參與由YWCA發起的義工活動，包括探訪粉嶺區獨居長者及兩老基層家庭的「寒冬送暖大掃除」，以及推廣關注女性健康的「ChariTEA」慈善計劃。
- 贊助無止橋慈善基金推出「雲南河源村建橋活動」，並派員工親赴當地修建橋樑。

### 關懷員工

- 舉行「俊和全動日」，設競技及攤位遊戲，邀請員工家人一同參與，為員工帶來增進團隊精神及與家人同樂的機會。
- 繼在地盤設置雪櫃提供凍飲後，將於今夏提供內置太陽能風扇的太陽傘，進一步改善地盤的工作環境。

### 關懷環境

- 率領員工參與由地球之友於西貢郊野公園舉辦的「飲水思源·東江行」義工活動。
- 在地盤採用較寧靜的打樁方法減低噪音，並增設自動灑水系統控制塵埃；另在寫字樓推行慳紙比賽，當中節省的款項撥作員工活動經費。



▲ 踏入第8屆的「兒童愛心馬拉松」，參與人數為歷屆之冠，聲勢浩大，更為「麥當勞叔叔之家慈善基金」籌得5百萬港元。

身為香港這個大家庭的一分子，香港麥當勞®不但致力培訓卓越人才，為港人提供優質食品，同時亦關心社區，積極幫助有需要的社群，為香港人帶來歡笑。

## 麥當勞致力為香港人 送上歡笑

一直以來，麥當勞深受大、小朋友歡迎，而麥當勞亦希望每位小朋友均能健康愉快地成長，因此長期支持「麥當勞叔叔之家慈善基金」（下稱「基金」），讓有需要的患病兒童於治療期間，可與家人住進「麥當勞叔叔之家™」。這所距離威爾斯親王醫院只有4分鐘步程的「家」，過去16年，已為超過1千2百個家庭提供服務。

### 關心社區

香港麥當勞於2012年正式成立了麥當勞義工隊，由包括管理層在內的員工組成，身體力行回饋社會。去年義工隊已在「麥當勞叔叔之家」進行了多次義工活動，包括於農曆新年前為「麥當勞叔叔之家」進行大掃除之外，也在復活節期間與患重病的兒童們一起繪畫復活蛋，而暑假期間義工團隊更與病童們一起參加麥當勞樂會「運動樂嘉年華」，此外，更為他們舉辦聖誕聯歡會，大玩遊戲並一同佈置「家園」及送上聖誕禮物，讓他們在治療期間能感受到節日氣氛，分享無限歡樂時光。

與此同時，香港麥當勞亦透過舉辦不同類型的籌款活動，呼籲公眾捐款以支持「基金」，期望令更多患病兒童受惠。重頭戲之一是去年11月舉行的「麥當勞愛心童樂日2012」之

▶ 麥當勞香港董事總經理「台灣區域主管黎韋詩於「全港早餐日」當天，走訪港九新界多間麥當勞餐廳，親身為市民送上早餐。



▲ 香港麥當勞定期舉辦多姿多采的員工活動，加強他們對公司的歸屬感。圖為黎韋詩與VOM香港選拔賽最後六強及一眾同事的開心大合照。

「兒童愛心馬拉松」，在「麥當勞叔叔之家星級監護人」劉德華的號召下，應屆參與人數更刷新歷屆紀錄，共有超過4千名3至12歲的小健兒及家長，連同「學界精英賽」和「企業慈善跑」組別的參加者一起為慈善而跑，活動合共籌得5百萬港元，全數撥捐予「基金」。

### 優質食品

一日之計在於晨，惟都市人生活繁忙，較易忽略早餐的重要性，或會影響健康。香港麥當勞於今年3月18日舉行別開生面的「全港早餐日」，破天荒在全港約230間餐廳免費送出共23萬個煙肉蛋漢堡™，以答謝顧客多年的支持，更提醒港人應培養每日進食早餐的習慣。

香港麥當勞又額外捐贈1萬個煙肉蛋漢堡予香港紅十字會作慈善用途，與有需要人士分享美味早餐。是次活動同時在亞洲、中東及南非區內超過30個國家約5千間麥當勞餐廳舉行，共送出約5百萬個煙肉蛋漢堡，屬全球最大型的早餐活動。

### 卓越人才

深明員工是企業的重要資產，香港麥當勞重視每一位員工，除為他們締造良好的工作環境及晉升機會外，更定期舉辦各類員工活動，如每年一度的麥當勞全明星比賽，讓僱員聚首一堂，互相交流養成良好服務態度的要訣。以去年為例，4名在賽事中勝出的精英，獲進駐倫敦奧運會會場的麥當勞餐廳，服務來自世界各地的遊客和奧運代表，留下畢生難忘的工作體驗。

另一方面，麥當勞每兩年舉辦一次全球僱員歌唱比賽Voice of McDonald's（下稱VOM），而香港區選拔賽亦於今年1月31日順利舉行。這項比賽鼓勵員工挑戰自我、發揮所長，同時提升對麥當勞的歸屬感及士氣，無論全職及兼職員工均可參與。單在本港，今年已有約5百名同事報名參賽，反應踴躍。在賽事中脫穎而出的最後六強，將有機會代表香港到美國出戰總決賽，競逐全球冠軍寶座，並與海外同事交流唱歌及日常工作心得，互相觀摩學習，增益良多。

從事公用業務的中國燃氣控股有限公司（下稱中燃），在履行企業社會責任方面，以「取之於民，用之於民」為理念，視企業社會責任不只是慈善行為，更是企業的發展策略。目前中燃位於深圳和香港的總部，積極推行關懷長者及寄養兒童的社會義務工作，並鼓勵員工共同參與，發揮「以生命影響生命」的精神。



▲ 中燃管理層以身作則，與員工一同參與慈善活動，包括「香港公益金百萬行」。前排中為梁永昌。

# 中燃集中服務長幼



# 年實踐200多義務項目



▲ 長者是過去社會的支柱，中燃對他們十分敬重，經常安排探訪安老院活動，讓他們感到受關懷。

關懷弱勢社群的信息，達至「以生命影響生命」。

## 潔淨能源環保 關心員工士氣高

關懷環境方面，中燃從事天然氣營運服務，而天然氣本身非常環保。「天然氣與其他能源最大的分別，在於天然氣相當乾淨，它排出的碳、氮等遠低於其他能源。我們於地下鋪設管網，通過管網直接供應天然氣予192個內地城市，令用家不用再燒煤、使用煤氣，減少環境污染。」梁永昌續指，中燃於關懷員工方面亦不遺餘力，視員工為大家庭的一分子，稱他們為「中燃人」。「我們有很多關心員工的措施及活動，例如：當員工生日，行政部會送上心意卡和禮物包；當員工入院、親人離世，行政部亦會表示慰問。當他們感到受尊重和關愛，便會增加對公司的歸屬感，同時提升工作效率。」

總括而言，梁永昌認為，要成功實踐企業社會責任，最重要的先決條件是定下理念後，貫徹執行並融入公司系統，帶動員工親身參與。「正所謂『施比受更為有福』，當員工經歷『施予』的過程，便會發現自己有能力幫助別人，而感到自己在社會上的福氣。」未來1年，中燃會沿用過去1年多的發展方向，繼續實踐企業社會責任。



▲ 中燃視員工為大家庭的一分子，工餘會舉辦康樂活動，例如義工隊夏日遊船河，提升他們對公司的歸屬感。

▲ 去年12月，中燃與香港家庭福利會合辦聖誕嘉年華，邀請寄養兒童和寄養父母參與大埔郊遊活動。

中國燃氣控股有限公司副董事總經理兼首席財務执行官梁永昌說：「在我們企業整體的發展策略中，一直以落實和推動企業社會責任為核心理念。我們鼓勵每間項目公司每年最少在當地實踐一項服務社會的義務工作，當逾200間項目公司都如此實行時，那每年便會最少有逾200項服務社會的工作推行。」他解釋，目前中燃在內地擁有192個城市供應燃氣的專營權，聯同液化石油氣（LPG）業務，中燃於內地的業務遍布約260個城市。「我們踏足的城市都設有項目公司及團隊，故共有逾200間項目公司。」

## 按社區實況施援 關懷長者寄養童

在內地，於選擇企業社會責任的實踐

範疇上，中燃將自主權交給項目公司。「公司讓他們按當地的社區實際情況，判斷哪個是最需要幫助的弱勢社群，再滙報總部，表示希望施予關懷。當我們也認同有需要的時候，便會撥出資源加以支持。這樣可鼓勵員工參與社會服務，而且符合當地切實需要。」梁永昌舉例，有項目公司位於山區，他們便選擇集中服務山區教育；有項目公司位於城市，便選擇集中服務長者和殘障人士。

中燃香港總部亦以身作則，提倡關懷社區，近年就以長者和寄養兒童為主要服務對象。「長者是過去的社會支柱，但年老時卻缺乏照顧，有需要多點關注。我們為他們舉辦多項活動，例如探訪安老院、獨居長者，以及於節日舉辦茶敘。另外，香港有很多在職的單親家長，子女往往缺乏照顧，而被送往寄養家庭。我們留意到寄養兒童的需要，而推行關懷項目。例如去年12月與香港家庭福利會合辦聖誕嘉年華，邀請逾百名寄養兒童和寄養父母參與大埔郊遊活動，小朋友都興奮莫名。」梁永昌說，當員工帶同親友參與活動，可帶出

常言道，兒童是社會的未來棟樑，我們要好好悉心栽培，但應該從何入手？有企業便身體力行，履行企業社會責任時以兒童為關愛對象，為培育社會未來棟樑作貢獻。說的是再度獲得「商界展關懷」標誌的Aegon Direct and Affinity Marketing Services Limited（下稱ADAMS）。

# ADAMS 以兒童為對象

## AEGON

Direct & Affinity Marketing Services



## 助未來棟樑發揮潛能

ADAMS一直秉持助人為快樂之本的理念，不時參與各項公益活動，回饋社會。ADAMS行政總裁趙惠珊說：「兒童是社會未來的棟樑。我們希望讓他們感受關懷及愛，從而教導他們繼續宣揚大愛的道理，能於將來幫助更多有需要的人。」

### 互動表演鼓勵分享

ADAMS於去年10月跟慈善機構「親切」合作，舉辦「共融藝術家」活動。參與活動的義工與來自兩間學校的小朋友，以行動投入社區，透過互動遊戲、結伴到社區享用午膳及繪畫行動來鼓勵大小朋友共同分享及互相照顧。



透過義工活動，員工及小朋友學習互相欣賞，關懷接納。

「是次活動幫助不同文化和背景的兒童融入社會，盡情表達自我，並讓他們學習接納人與人之間存在的獨特性及多樣化。活動亦讓員工及小朋友明白互相欣賞，關懷接納，消除隔膜和歧視，對社會共融的重要性。」趙惠珊說。

與此同時，義工隊亦參與「親切」的「小小共融雜耍家計劃」，於去年10月至今年5月，接受雜耍訓練（如馬戲球、中國搖搖、轉碟等），讓一群患有能力障礙的兒童成為「親切小小共融雜耍家」，以平等參與和接



▲ ADAMS去年7月捐款20萬港元予由陳敏兒為創會會長的「家長匯習」，為該會籌募經費，協助其進一步推廣家長教育，為兒童健康出一分力。（圖中為趙惠珊）

納的態度，締造獨一無二的共融新體驗。在1至5月期間，義工與兒童更組成拍檔，參加區內的共融雜耍巡迴表演及服務。

### 將關愛精神推而廣之

除了灌輸關懷及愛的觀念予兒童，培育青少年亦是該公司其中一個重要理念。為達至此效果，該公司會為香港及海外大學生提供實習機會，讓他們參與及處理一些大型項目的策劃，從中汲取經驗及知識。

關懷員工方面，ADAMS本着「以人為本」的精神，為員工提供各式培訓，安排適合的課程或康樂活動予同事自由參與，如急救課程、興趣班、燒烤日及保齡球大賽等。趙惠珊表示，這些活動志在鼓勵員工積極參與，以達至工作與生活的平衡，有助員工減壓、放鬆心情及促進彼此交流。公司會盡量安排活動於周末進行，這樣便可讓更多員工甚至其家人一同參與。

在推動環保方面，ADAMS希望把環保精神延續至每名員工身上。趙惠珊舉例，公司於辦公室的當眼位置張貼溫馨提示，提醒同事於離開時應關閉不需用的電源。同時，ADAMS會定期整理公司物資，並將有用

的物品捐贈有需要人士，去年便把一批全新風褸贈送救世軍，並於聖誕節把一批全新熱水瓶、顏色筆連畫冊及玩具送予「親切」。

ADAMS屬荷蘭Aegon集團成員之一，Aegon集團母公司自2008年開始，成為荷蘭阿積士足球隊的主贊助商。故由2011年開始，每逢5月舉行「香港國際七人足球賽」的日子，該公司都會邀請阿積士球星來港參加，並舉辦「Aegon阿積士星級足球訓練班」。訓練期間，阿積士明星隊隊員會向過百名來自不同學校和文化背景的兒童傳授控球、傳球等秘技。

趙惠珊指出，公司希望藉着贊助及舉辦兒童足球訓練班，讓不同背景的兒童交流學習，透過足球訓練，創造一個和諧共融的環境，使他們身心得以全面健康發展，為未來社會作出貢獻。今年5月份，ADAMS亦將再度與香港足球總會合作，贊助舉辦兒童足球培訓班。計劃邀請一所國際學校及保良局小學的學生參與，務求覆蓋更多不同階層的學生。



▲ ADAMS希望藉着贊助及舉辦兒童足球訓練班，激發本地兒童的足球潛能。

## 秉承集團理念 栽培明日球星

企業文化可說是其管理層的信念、價值觀和行為的反映，因為企業管理層的信念和價值觀，往往會影響員工的行為準則，形成一種文化。於履行企業社會責任方面，在本港以地基及建築相關工程為主要業務的泰昇集團控股有限公司（下稱泰昇）主席張舜堯認為，「言教不如身教」，由管理層帶頭參與社會公益活動，鼓勵員工關懷社區的成效更顯著。同時，他們又可藉着康樂活動關心員工，與員工打成一片。

# 泰昇管理層 帶頭盡企責 以心營未來



▲ 張舜堯期望，泰昇可成為「舞台」，讓員工從中發揮所長、實踐理想，在「台上」發光發熱。（劉毓霖攝）

泰昇的經營理念是「以心營未來」，張舜堯解釋：「這理念當中的『心』是指真心、良心、責任心，『營』是指營造、步步為營，『未來』是指將來的世界、社會。我們追求長遠果效、對未來有憧憬，因此會以真誠的心，逐步實踐我們的未來。」宏觀而言，張舜堯認為泰昇也是香港甚至內地這『大舞台』的其中一個角色，「我們會盡本份、發揮專長，為社會進步出一分力。當所有人都發揮不同長處、互相補足，便會令『演出』更臻完美。」

把集團理念實踐於企業社會責任上，泰昇以關懷青年及教育工作為主。「因為年輕人是未來社會進步的動力來源，培育他們可為社會的長遠發展帶來更佳效果，配合我們『以心營未來』的理念。」例如泰昇每年都組隊參加協青社舉辦的「協青慈善奶茶拉力賽」，支持青少年服務的發展。

內地方面，張舜堯亦於早年成立了「舜堯義工支教團」，在天津組織大學生到在城市內的「邊緣學校」為學生補習。「在內地，有很多『農民工』帶同子女從鄉村到城市工作，這些子女一般未能入讀主流學校，便入讀城市的『邊緣學校』。由於『邊緣學校』的條件稍遜，我們便組織大學生，到這些學校作『支教』

（支援教育），以幫助學生提升教育水準，亦讓他們感到受重視，而引發學習動機。」張舜堯又指，泰昇每年資助部分內地老師和讀社工系的學生來香港協青社，接受為期1星期的職業培訓，學會擔任青年導師和與問題青年溝通，從而影響他們的行為。

## 3大範疇實踐CSR

無論在香港或內地，泰昇都盡力透過不同項目關懷所屬社區。「作為企業公民，我們希望做好本份、發揮功用，為社區付出更多，如果每個人多出一分力、多走一步，便可凝聚社區的關懷力量。」張舜堯亦表示，泰昇制定「社區融合計劃」，積極在工地所處區域招聘員工，給予培訓，製造就業機會，同時鼓勵更多年輕人入行。

除了關懷社區外，泰昇亦關懷員工。「我們期望借助康樂活動，包括燒烤、划龍舟等，讓員工舒展身心之餘，亦可拉近彼此距離。我們又支持員工參與公益活動，如博愛醫院主辦的單車籌款比賽，除饒富意義之外，亦有助提升團隊精神，以及增加對公司的歸屬感。」張舜堯坦言，當員工在比賽贏得獎項，更會以自己身為「泰昇人」而自豪。另外，泰昇一向強調職業安全，於地盤的日常營運方面，不但致力提升員工的安全意識，亦定下多項安全措施。不過，地盤工作工傷難免，故泰昇特設「工傷復康管理計劃」，提供「醫生網」供受傷員工免費求診及覆診，有助他們加快康復，重新投入工作。

關懷環境方面，以地基及建築相關工程為本港主要業務的泰昇一向重視保護環境，包括盡量令進出地盤的車輛都保持潔淨，避免污染環境；又減少建築廢料，積極循環再用。「我們設計了一種系統，將用來鑽探的水循環再用，以節省用水。」張舜堯強調，實踐企業社會責任，最重要是持之以恆和以身作則，並加以制度化，如把理念融入營運系統，同時於流程上建立指標，以便和員工一起創造更能持續發展的環境。

## 優化計劃發揮專長

未來1年，泰昇將繼續實踐企業社會責任，並進一步優化計劃。「我們會更有系統、更有組織地推行社會關懷的工作，如鼓勵更多員工參加社區公益活動、改善安全項目等。」張舜堯期望，員工可藉着泰昇這「舞台」發揮所長、追求和實踐理想，在「台上」發光發熱。



▲ 藉着參與公開賽、慈善賽，以及舉辦康樂活動，泰昇實踐關懷社區及員工的企業社會責任。

YUNG KEE RESTAURANT

# 鑞記

鑞記酒家建基於香港已七十年，一直秉承創辦人甘穗輝「以人為本」、「飲水思源」的理念，讓顧客體驗上佳粵菜餐飲，同時也致力實踐企業社會責任，並連續兩年獲得香港社會服務聯會嘉許為「商界展關懷」公司。



▲ 積極參與義工服務，關懷社區老幼，是鑞記酒家實踐「飲水思源」的企業精神。



▼ 設七十周年感謝晚宴，答謝全體員工。

## 鑞記酒家 飲水思源 回饋社會不遺餘力

鑞記酒家除了關愛員工，為他們提供良好福利及在職培訓，亦積極透過贊助及捐獻等惠澤社群，同時致力於營運及服務方面融入環保措施，提升員工的環保意識，珍惜資源，實現可持續發展的目標。

### 培訓員工共建未來

鑞記要將關懷理念伸延至社區，乃是從關懷員工開始。鑞記重視員工價值，聘請專業顧問不定期為員工舉辦培訓活動，針對性提高員工的技能及知識，保持他們的競爭力；同時鼓勵參與資歷架構機制，協助員工了解晉升前景。

藉着七十周年，鑞記亦透過不同活動答謝員工，包括舉辦感謝晚宴及紀念展覽留影活動，增添員工歸屬感，與他們分享成果。

### 多元實踐環保承諾

鑞記早已將環保理念融入日常業務運作，推行節約能源及減少碳排放措施。除實施回收廢紙、鋁罐及玻璃樽等基本環保措施外，酒家及寫字樓均採用節能燈泡，又使用較環保之清潔用品清潔地方，無需過水，以節省用水。部分外賣紙盒採用可循環再造

的物料製造。同時，鑞記致力與科技環保公司合作，安排回收

廢油及使用環保燃料，又引入環保爐頭，此舉平均每月可減碳排放達4噸，相等於種植180棵樹。

鑞記更積極減少廚餘，指引員工協助顧客適量點菜，並且參與地球之友「惜飲惜食有福氣」宴席輕量計劃。各方面的措施，既大大減省營運成本，又有助環保，達至雙贏。



▲ 冬至期間鑞記酒家的義工探訪長者，為長者送暖。

### 伙伴合作貢獻社會

鑞記酒家紮根於香港，多年來參與不同贊助或捐獻項目，造福社群。該酒家亦致力扶掖後進，贊助第25屆香港特別行政區傑出學生選舉，為建樹社會未來棟樑作出貢獻；又鼓勵員工參與義工服務，如曾於去年安排員工於冬至前探訪長者，為長者送上加瘦臘腸及特色食品，關懷他們生活需要。

此外，鑞記酒家向東方日報慈善基金及蘋果日報慈善基金合共捐款三十萬港元，作為資助貧困長者購買平安米糧，及向本地貧困學生提供學習方面的經濟援助。

鑞記酒家正邁向七十周年，展望將來，該酒家將繼續作為盡責的企業公民，堅持承傳粵菜餐飲文化，同時也切實關顧員工需要，並且多投放資源，支持及參與環保及公益活動，為社區持續發展及進步而努力，建設美好香港。



▲ 鑞記酒家重視培育人才，樂於透過贊助或捐獻，為社會培育良才作出貢獻。

▶ 鑞記酒家讓員工獲更多機會參與公司活動，為他們於鑞記大排檔模型展覽留影。



地址：香港中環威靈頓街32—40號  
電話：2522 1624  
傳真：2840 0888  
網址：www.yungkee.com.hk

# 企業社會責任

## 你實踐了嗎?

履行企業社會責任，不論大小企業均可出一分力。你的公司是否已履行社會責任？又有哪些地方可以作出改善？以下Checklist或可幫助中小企檢視公司實踐CSR的現況。

### ① 公司自願將關注社會及環境保護的措施融入其業務營運策略，以及與利益相關者的溝通和互動之中。

認同

**CSR Tips**

(理想的企業社會責任管理，應該是與該企業現行的營運系統掛鉤或結合，可參考ISO 9000品質管理系統及ISO 14001環境管理系統，將企業社會責任融入企業的日常運作中。)

### ② 公司履行社會責任時，須具備以下兩大元素：

- 領導層的承擔
- 了解公司身處的社區

### ③ 與持份者有充分溝通，了解他們的需要和期望。

- 為慈善機構提供財政或物資上的資助
- 參與社區義務工作
- 與社區組織、政府部門及非政府機構合力改善社會或環境問題

### ④ 重視企業管治，並實行內部監控，致力做到：

- 防止貪污受賄
- 避免利益衝突
- 避免在未經授權下披露資訊

**CSR Tips**

(香港廉政公署出版了一份《中小企業「管治與內部監控」實務指南》，介紹有關防止賄賂、道德規範紀律守則、內部監控系統、採購程序、銷售程序、人事管理及樓宇維修等管治的措施。)

### ⑤ 推行下列環保措施，確保下一代能持續享有現時的生活水平。

- 檢討公司環保表現
- 減少碳足跡
- 制定與工作有關的交通規劃
- 善用數碼科技，節約用紙
- 購買節能產品
- 鼓勵管理層及員工參與

### ⑥ 致力照顧員工的需要，為員工提供良好的工作環境及發展機會，並做到

- 給予合理薪酬
- 關注職業健康及安全
- 讓員工持續學習及發展
- 提供平等機會
- 製作及提供員工手冊
- 鼓勵員工注意工作與生活的平衡

### ⑦ 採購產品時(如辦公室用品等)，兼顧可持續發展，選購環保及符合社會責任的產品。

是

**CSR Tips**

(所謂負責任採購，就是在採購過程中，會先了解所選購的物品，繼而研究轉用可持續發展產品的可行性，並為公司產品和客戶的緣故，考慮可持續發展的選擇。)

### ⑧ 為滿足消費者對公司的期望，公司須做到：

- 使用公平的市場推廣手法
- 盡力保護顧客健康及安全
- 推廣不會破壞環境或社會的產品及服務
- 向消費者提供服務、支援、投訴及處理方法
- 謹慎處理消費者資料及私隱
- 提供消費者教育

### ⑨ 公司具策略性地參與社區活動？

是

**CSR Tips**

(中小企可因應本身業務的優勢，與非政府機構合作，幫助社區有需要人士。中小企亦可聘請邊緣群體，向社會企業購買產品或服務，或支持其他幫忙經濟復甦的項目，為社區提供經濟支援。)

如欲進一步了解實踐CSR詳情，可參閱《香港中小企業-企業社會責任指引》網上電子版：  
<http://www.csrsmc.com.hk>

# 喚醒企業

# 捐錢以外的選擇



過去10多年，「商界展關懷」計劃能夠茁壯成長，除要感謝工商界的鼎力支持外，實有賴計劃督導委員會（Caring Company Scheme Steering Committee）的一班委員。今期的焦點人物特別邀請了當中兩位委員接受訪問，暢談他們對計劃，以至本港企業社會責任發展的見解，以及個人參與委員會工作的原因和隨後的轉變。

**C :** 《Caring Company Special Edition》

**R :** 恩榮金融有限公司主席及行政總裁 陳仰宗 (Roy)

**E :** 羅思雲羅君美會計師事務所有限公司 執業董事羅君美 (Elizabeth)

**Text :** Anita

**Edit :** Fai

**Acknowledgements :**



## 計劃推行 影響超乎預期

**C :** 回想「商界展關懷」計劃推出以前，企業社會責任對公眾來說是一個較陌生的概念，商界亦普遍以慈善捐款的方式支援弱勢社群。計劃初期如何帶出企業身體力行參與社會的重要信息？

**E :** 一開始計劃已透過頒發標誌，嘉許該些不只捐錢，同時出力參與社會的企業，希望樹立榜樣，推動企業身體力行關愛社會。

**R :** 初期我們找積極參與社會的大企業帶頭推動，提高visibility，鼓勵其他企業參與。其實香港企業大多很有心，只是太忙碌，需要經常提醒。

**C :** 過去10多年，計劃為社會帶來不少正面影響，當中哪項成果是你認為意義深遠的？

**E :** 許多人以為中小企缺乏資源，未必有能力實踐社會責任。計劃卻成功推動中小企履行社會責任，參與的中小企由最初的97家增加至逾千家，證明企業不論規模都可關愛社會。

**R :** 計劃給予履行社會責任的企業肯定及鼓勵，推廣CSR意識，把商界和社會連繫起來，擴展企業參與社會的闊度和深度，是相當獨特的。

**C :** 計劃自2002年推出至今已逾10載，你們對計劃的未來發展有甚麼期望？

**R :** 「商界展關懷」計劃已發展至一定規模，下一步可考慮與政府商討，透過政策鼓勵更多公司參與。另一方面，也可考慮把這個認受性高的計劃作為榜樣，推廣至亞洲區其他城市。

**E :** 雖然獲得計劃標誌的企業歷年不斷增加，但其實有許多公司仍未參與，計劃仍有很大發展空間。期望未參與的企業不再把社會問題置身事外，盡快開始投身計劃；已做得好的公司，則希望它們繼續深化。



### 履行社責 讓責任變成習慣

**C:** 兩位分別來自商界和專業界別，你們認為工商專業界別在履行企業社會責任的水平方面，可如何再進一步提升及深化？

**E:** 要深化企業社會責任，不能單靠一次性的活動，企業要定下長期計劃，為服務的社群帶來更深遠的影響，解決他們的真正需要。而除了自己參與外，企業也可推動其他持份者參與，如員工、客戶、供應商，甚至員工家人。

**R:** 最理想的做法是把企業社會責任變成一種生活方式或生活習慣，很自然地貫徹在日常營運中。我也同意Elizabeth所說的，單次式的參與或會帶來深刻體會，但企業如沒有持續跟進，便會浪費了經歷，也未能為有需要的社群帶來長遠效益。

**C:** 近年本港社企的數量開始增加，業務形式趨多元化，發展漸趨蓬勃。社企的出現對本港企業社會責任的發展有何影響？

**E:** 社企的出現證明並非以牟利為首要目標的商業運作模式，其實也可以成功。它們正在影響着過分着重盈利的商業文化，有利推動企業社會責任。

**R:** 雖然香港社企發展仍未算成熟，但社企數量增加絕對是好事，因為可推動更多企業關注社會議題和營商文化。

**C:** 近年海外地區在推動企業社責方面有哪些做法？對本港有何意義？

**R:** 不同地區各自以當地的方式來回應社會訴求，例如南非政府要求企業簽署履行社會責任的承諾，這些做法可供參考。

**E:** 現時不少本地及海外的監管機構都有鼓勵當地企業發表環境、社會及管治報告，這對企業社會責任的發展起着推動作用，值得借鏡。

### 由企業到個人 然後推及親友

**C:** 有甚麼原因或個人經歷促使你們不遺餘力地推動企業社會責任，為「商界展關懷」計劃的發展出謀獻策？

**E:** 未加入Steering Committee之前，我曾擔任社聯和社聯附屬機構的義務司庫，與社聯建立了一份感情。社聯的工作幫助很多有需要的人，當時心想，如能進一步參與計劃委員會的工作，必定可幫助更多人！

**R:** 當我加入時，我抱着希望多認識社福界的心態來參與。往後發覺這計劃很有意義，連自己的營商知識和經驗也能用得上，實在值得支持！

**C:** 隨着「商界展關懷」計劃日漸成熟，你們對社會的了解又日益加深，如何改變你們在推動企業社會責任，以至建設共融社會方面的理解和想法？

**R:** 加入委員會後有更多機會探訪弱勢社群，如深水埗的獨居老人、荃灣基層家庭等，親眼目睹基層的生活後，會更明白他們的需要，對社會問題也會有更深刻的感受。

**E:** 以往思考企業社會責任時比較簡單，歷年透過計劃見到許多企業不但充滿熱誠，而且能夠深入實踐社會責任，提醒我其實履行社會責任的空間很大，可以做的事情有很多。

**C:** 常言道：「生命影響生命。」你們對推動企業社會責任的熱誠如何影響家人或朋友？

**R:** 雖然我和太太有5個小朋友，照顧他們花了不少時間，但我太太仍很支持我參與推動企業社會責任的工作。我也會帶同子女參加義工服務，從小培養他們的社會責任意識，建立更整全的視野，也讓他們學懂珍惜所有！

**E:** 或許是互相感染，公司的同事十分支持「商界展關懷」計劃，經常運用專業知識來幫助社福界；我也會鼓勵其他同行參加計劃，記得曾有一位會計師毫不介意下班後跨區探訪新來港人士，這類個案讓我看到行內其實不乏有心人，只要將他們集合起來，便可發揮很大力量！



**羅君美 (Elizabeth)**

- ◎ 香港資深執業會計師
- ◎ 加拿大特許會計師
- ◎ 加拿大滿地可麥基爾大學商學士
- ◎ 香港女會計師協會創會會長及理事
- ◎ 香港會計師公會理事 (1997 & 1998) 及專業進修事務顧問小組召集人

P  
rofile

P  
rofile

**陳仰宗 (Roy)**

- ◎ 常興 (合隆) 企業有限公司之執行董事
- ◎ 家庭慈善基金——擇善基金會之撥款委員
- ◎ 紐約哥倫比亞大學經濟學學士及工商管理碩士學位
- ◎ 香港聯合交易所上市委員會成員 (2005-2011年)
- ◎ 香港嶺南大學校董會委員 (2009-2012年)



# 專業旅運

## Travel Expert

商界展關懷

caringcompany 2011/12

Awarded by The Hong Kong Council of Social Service  
香港社會服務聯會頒發

# 關懷社群 創見未來



回饋社會



支持環保



慈善遠足

為善最樂



中學生參觀活動



提拔新生代



員工興趣班



員工海外考察團

關懷員工

專業旅運(亞洲)企業有限公司之附屬公司

香港聯交所主板上市:1235

專業旅運 **自由行**  
Travel Expert 機票 酒店  
牌照號碼 350709

專業旅運 **CRUISE**  
Travel Expert 郵輪  
牌照號碼 353495

專業旅運 **BUSINESS**  
Travel Expert 商務  
牌照號碼 353211

2013

2014



## 新一年度計劃 現接受提名

由香港社會服務聯會策動的「商界展關懷」計劃，2013/14年度提名活動已展開，截止日期為2014年1月3日，參與機構可利用這段時間去策劃及實踐社區參與活動。欲了解詳情或下載提名表格，可瀏覽 [www.caringcompany.org.hk](http://www.caringcompany.org.hk)。



## 家庭高峯會2013 迎接國際家庭年

國際家庭年20周年紀念的預備工作聚集於家庭政策上，主要針對生活於貧窮的家庭，工作與家庭的平衡，及促進跨代共融。香港社會服務聯會和家庭議會合辦的「家庭高峯會2013」，目的為加快制定家庭政策的進展，同時讓不同持份者發揮其角色，並共同達成有關目標。

日期：15/5/2013（三）  
時間：9:00am - 1:00pm  
地點：香港灣仔軒尼詩道15號溫莎公爵社會服務大廈一樓禮堂  
報名：[http://www.hkcss.org.hk/FAMILY\\_SUMMIT\\_2013](http://www.hkcss.org.hk/FAMILY_SUMMIT_2013)

香港社會服務聯會、家庭議會合辦  
社聯發展基金及德和慈善基金有限公司贊助

## 計劃簡介會 了解各個獎項

6月及7月舉行的兩場簡介會，社聯代表會向出席的公司/機構代表講解2013/14年度「商界展關懷」計劃須知及評審範疇簡介，以及網上提名程序及注意事項，另外亦有特別獎項介紹，包括「無障礙友善企業/機構名單」、「傑出融合獎」及「傑出伙伴合作計劃獎」的具體詳情。

日期：27/6/2013（四）  
時間：2:30pm - 5:00pm

&

日期：11/7/2013（四）  
時間：3:30pm - 5:00pm

地點：香港灣仔軒尼詩道15號溫莎公爵社會服務大廈一樓禮堂

報名：[www.caringcompany.org.hk](http://www.caringcompany.org.hk)





東華學院  
TUNG WAH COLLEGE

同心展關懷  
caringorganisation  
Awarded by The Hong Kong Council of Social Services  
香港社會服務界協會

九龍何文田衛理道31號

# 東華學院 同德同心 關愛身邊人



師生上下一心，於去年十月，共同於學院舉辦「東華健康週」，讓教職員及學生注重身心健康，多做運動，並建立良好的生活方式



東華學院不但重視教學與研究，也關注師生上下權益與健康，以至弱勢社群之福祉。學院深信，讓員工愉快工作，學生健康學習，彼此同德同心，必能將關愛身邊人的精神推廣開去，讓暖意傳萬家。

學生主動策劃送暖到老人院舍的活動，讓長者渡過一個溫暖的寒冬



人力資源處積極舉辦各類活動，如現代舞班、蛋糕製作班等，建立員工歸屬感，亦讓員工於工作之餘，有機會參與各類活動放鬆身心



▲ 學院希望將關懷延申至社會每一個角落。學生與老師一同探訪獨居長者，聆聽他們的心聲



開元信德會計師事務所  
ELITE PARTNERS  
Certified Public Accountants

2012 年度已實踐的「商界展關懷」

- ➡ 鼓勵義工服務
- ➡ 樂於捐助社群
- ➡ 關懷護老
- ➡ 關懷員工
- ➡ 關懷社會

地址 | 九龍尖沙咀梳士巴利道 3 樓星光行 9 樓 921 至 921A 室  
電話 | (852) 2891-1161  
傳真 | (852) 2891-1061  
網址 | [www.elitepartnersgroup.com](http://www.elitepartnersgroup.com)



MITEX INTERNATIONAL (H.K.) LTD.

2012 年度已實踐的商界展關懷準則

- ❖ 鼓勵義務工作
- ❖ 樂於捐助社群
- ❖ 關懷員工
- ❖ 關懷環境

Address: Units 6-10, 10/F, Tower 2, Ever Gain Plaza, 88 Container Port Road, Kwai Chung, N.T., Hong Kong  
Tel: (852) 2366 4378 / (852) 2424 6621 Fax: (852) 2368 6005 Website: <http://www.mitex-intl.com>

無限潛能  
UpPotential.com

願與你同行 同創身心健康  
學習自助技巧 達到助己助人

2012 年度已實踐的商界展關懷準則

- ❖ 鼓勵義務工作
- ❖ 樂於捐助社群
- ❖ 關懷員工
- ❖ 關懷環境

地址：香港上環干諾道中156-157號寶基大廈10樓  
網址：[www.uppotential.com](http://www.uppotential.com) 電郵：[info@uppotential.com](mailto:info@uppotential.com)



# 景福珠寶集團

king fook jewellery group

景福珠寶集團積極履行企業社會責任，  
實踐以下理念：

**樂於捐助社群**

**關懷員工**

**傳授知識技術**

**關懷環境**

地址：香港中環德輔道中30-32號景福大廈六樓

網址：www.kingfook.com 電郵：marketing@kingfook.com

電話：2822 8524 傳真：2537 0076



## Hong Kong Macau (Asia) Eng. Co. Ltd

港澳（亞洲）工程有限公司

港澳（亞洲）工程有限公司積極履行  
企業社會責任，實踐以下理念：

❖ 鼓勵義務工作

❖ 樂於捐助社群

❖ 關懷員工

❖ 關懷環境

Address: 1/Floor, Keswest Mansion, 193-195 Tong Mi Road, Mongkok, Kowloon

Tel: 2390 0883 Fax: 2391 7052

Website: www.hkmasia.com Email: info@hkmasia.com

## 廣告索引 Index of Advertisers

(以英文名稱按序排列 Listed in alphabetical order)

AEGON Direct & Affinity Marketing Services Limited	P.46
置富資產管理有限公司 ARA Asset Management (Fortune) Limited	P.30
中國銀行(香港) Bank of China (Hong Kong)	P.31
卓悅控股有限公司 Bonjour Holdings Limited	P.40-41
中國建設銀行(亞洲) China Construction Bank (Asia)	P.36
中國燃氣控股有限公司 China Gas Holdings Limited	p.45
俊和發展集團 Chun Wo Development Holdings Limited	P.43
開元信德會計師事務所有限公司 Elite Partners CPA Limited	P.54
富蘭克林鄧普頓投資(亞洲)有限公司 Franklin Templeton Investments (Asia) Limited	P.21-23
富士施樂(香港)有限公司 Fuji Xerox (Hong Kong) Limited	P.11
恒隆地產有限公司 Hang Lung Properties Limited	P. 24-25
港澳(亞洲)工程有限公司 HK Macau (Asia) Eng Co Ltd	P.55
合和實業有限公司 Hopewell Holdings Limited	P.18-19
Hotels.com	P.39
景福珠寶集團 King Fook Jewellery Group	P.55
麥當奴®有限公司 McDonald's® Restaurants (Hong Kong) Limited	P.44
新濠集團 Melco Group	P.37
大都會人壽保險有限公司 Metlife Limited	P.42
三運(香港)有限公司 Mitex International (H.K.) LTD.	P.54
新世界第一巴士服務有限公司 New World First Bus Services Limited	P.28-29
Neway Karaoke Box Limited	P.38
新創建集團有限公司 NWS Holdings Limited	P.26-27
電訊盈科有限公司 PCCW Limited	封底內頁 Inside back cover
信和集團 Sino Group	P.2-3
新鴻基地產發展有限公司 Sun Hung Kai Properties Limited	封面內頁 Inside front cover
鴻星集團 Super Star Group	P.32-33
領匯管理有限公司 The Link Management Limited	p.34-35
專業旅運(亞洲)企業有限公司 Travel Expert (Asia) Enterprises Limited	P.52
東華學院有限公司 Tung Wah College Limited	P.54
泰昇集團控股有限公司 Tysan Holdings Limited	P.47
偉邦物業管理有限公司(恒基兆業地產集團成員公司) Well Born Real Estate Management Limited (A Member of Henderson Land Group)	P.17
鑪記酒家集團有限公司 Yung Kee Restaurant Group Ltd.	P.48

## 把責任伸延至供應鏈

目前的商業環境大趨勢，不僅重視企業本身履行社會責任，更進而擴展至企業的供應鏈也要達致可持續發展，進一步提高企業社會責任的涵蓋範圍和層次，使企業與其服務/產品供應商均能更全面履行社會責任，包括參與社區活動、關顧員工及保護環境。這成為供應鏈管理（Supply Chain Management）的重要一環。

事實上，跨國公司也愈來愈注重如何將企業社會責任及可持續發展帶進供應鏈，更會要求供應商制定可持續發展項目的守則。不少供應商因為在這方面表現積極進取，而獲得跨國公司優先選用。

推行可持續發展供應鏈的政策，必須因應行業性質及供應鏈的實務，並針對環境、勞工及社區等範疇，制定適切可行的守則。例如生產綫必須選用環保及安全的原材料、工廠要定立節約能源措施、積極帶動員工參與社區活動，並且必須符合本地及國際性的勞工及環境保護法例。

管理供應鏈的可持續性是維持品牌誠信的重要因素之一，因為供應鏈一旦發生問題，企業不僅會有金錢損失，也會破壞形象，如不妥善管理供應鏈，將要承受重大風險。故此，一些企業設立監察機制，確保供應商符合企業的標準。以一間以香港為總部的跨國集團為例，該公司會派員評估供應商有否履行可持續發展守則，如發現違規會要求改進，否則便不能繼續業務來往。

此外，亦有公司與供應商簽訂約章，要求彼此堅守信念和規則，確保工作環境安全、員工能受到尊重及獲得應有的尊嚴，並且確保生產過程及產品都能對環境負責，這樣才能對社會經濟產生最大效益。



方敏生  
香港社會服務聯會  
行政總裁

## 三個5的考慮

於2000年代，美國因科技泡沫爆破，出現過龐大的裁員潮，當時最易被炒的一群員工，是叫「三個5」，意指年屆55、在公司年資逾5年、年薪在5萬美元或以上者，炒！因為可以用較低人工，請回個較後生、年資較短的替代者。結果？公司的確可以省了錢，但就因為少了批有經驗的老嘢，有些技術、關係承傳不下去，服務質量就差了。會不會因此走了客？公司自己才知。

不少管理層會跟西方MBA的一套來管理員工，講每個員工所會帶來的\$值，算的是今時今季的\$值，而不是算生生不息、財源滾滾的\$值。結果是不少公司因減了Bottom Line（成本），一季、一年之間利潤有增長，但就忽略Top Line（Revenue，收入）。

今年第一季，迄至四月廿日，已公布業績的美國標普500公司，有57%的公司盈利能達或超市場預期，但卻只有43%的公司，其營收能達或超市場預期，如這不改善，此即不少標普500公司的第二季，以至整年的盈利，會因營收持續減少而倒退，因為任何稍有管理經驗的人都知，成本減極有限，收入可以上增無限，如果收入不增，公司遲早蝕。

引致今時標普500的盈利長、營收退的原因是因為大圍市場不好，還是裁「三個5」過多，把經驗、關係的「寶」也裁走？做推銷的都知，開拓個新客的成本，可以是維持個舊客的三倍，新丁工資或低，但如算入「三個5」可以維持班舊客或一些未可言傳的經驗時，則「三個5」是否值得優先裁走，就有商榷。

的確，在生意難做時，管理層要省成本，要裁些員是不得已之舉，但是否先裁走老嘢，則是個值得考慮的問題。

公司不是善堂，對，但公司應是個量才而用人的地方，因為有才斯有財。對年紀大的員工，給予個公平的考慮，講的不是善心，而是金心。

石鏡泉  
香港經濟日報  
副社長兼研究部主管



# 履行企業公民責任 回饋社會盡顯愛心

電訊盈科及其集團成員香港電訊多年來一直致力為全港市民、本地及國際商界提供一系列優質的服務，幫助提升普羅大眾的生活質素，並協助各行各業創優增值。公司致力將企業公民責任理念融入日常業務運作及長期策略規劃之中。

我們在業務相關範疇向社區提供支援，例如推動本港的資訊科技發展，向不同的社福機構及本地學校捐助了重設的電腦，以及連續11年贊助青少年IT夏令營活動，幫助縮窄數碼鴻溝，促進社會和諧。此外，我們亦自設龐大的義工隊，公司管理層更身體力行參與不同的義工活動，積極推動公司義工文化。我們透過贊助、義務工作和社區項目回饋社會，照顧不同社群的需要，向他們傳遞關懷和愛心。

公司對於積極履行企業公民責任的努力屢獲表揚，不僅在香港社會服務

參與義工服務的員工不斷增加，積極為社會上有需要的人出一分力。我們的義工服務範圍包括：

## 弱勢社群

：透過長期義工服務及其他單次活動，齊心服務弱勢社群，服務範圍包括智障青年及患有自閉症的學前兒童，以及有長期病患或發展遲緩的兒童

## 長者服務

：透過參與多項長者服務計劃，為他們帶來關懷和溫暖

## 青年服務

：推動香港青少年與各地的文化及科技知識交流

## 環保服務

：環保義工隊積極參與及推動環保活動，宣揚環保意識，建設綠色社區

聯會舉辦的「商界展關懷」活動中連續十年獲得嘉許，更榮獲社會福利署轄下推廣義工服務督導委員會頒發「最高服務時數獎(私人團體-組別一)」的優異獎，而電訊盈科義工隊兩位成員亦在去年分別獲得長期服務四十年及二十年的嘉許狀。

未來我們將會繼續推廣企業義工文化，組織更多家庭義工活動，讓更多同事及其家庭成員可以參與義工服務。我們同時會透過環保講座等活動來加強環保教育，提升員工的環保意識，讓環保的信念和操守融入家庭及社會。





**CSRTIMES**

《香港經濟日報》專輯組特別製作的專業企業社會責任雜誌——《CSR Times》，作為本港CSR資訊的主要分享平台，致力提供專業而全面的CSR實務知識，助讀者掌握CSR領域的最新發展動向。