

商界展關懷
caring **company**

CSR 脈搏

企業社會責任新動向

2006年9月28日
Vol. 3

中小企靈活實踐 揭企業社會責任新一頁



• 滙豐：把握優勢 聯繫社群

• 地鐵：《可持續發展報告》平實親切

• 中小企業：聘用殘疾得意外收穫

社聯
HKCSS

香港社會服務聯會
The Hong Kong Council of Social Service

長者日

11月第三個星期日

請一同以行動敬愛和關懷長者

請於11月19日的長者日
共同營造老有所為、多姿多采、
舒適安穩的豐盛晚年

- 舉辦敬愛長者的活動
- 向長者提供優惠、贈品、特別商品/套餐
- 認購本會的敬意咭、標貼送予年長家人和顧客
- 展示向長者致意的裝飾、語句或本會海報
- 贊助本會電視廣告套餐向長者致意
- 向長者問好、祝福

發動



香港社會服務聯會
The Hong Kong Council of Social Service

查詢電話 2864 2968
<http://www.hkcss.org.hk>

目錄Contents



焦點故事 P.4-7
中小企靈活實踐
揭企業社會責任新一頁



商·關特寫 P.8-9
滙豐與社會 百年同行
把握優勢 聯繫社群



社責報告 P.12-13
地鐵公司
《可持續發展報告》平實親切

編者的話

自首兩期《CSR脈搏》雜誌推出以來，我們接獲多間企業來電查詢，有院校甚至希望額外索取作教材之用。雖然此雜誌只會刊登4期，我們卻希望能藉此小小窗口，鼓勵更多企業實踐「企業社會責任」（Corporate Social Responsibility，簡稱CSR），並讓此文化及風氣蔓延至大眾層面。

別以為只有大企業才有能力實行CSR，其實任何中小型公司、公營機構、學會，以至個人，都可有自家的方式為社會出力。近日看到一個個案：有一經營速遞公司的中小企老闆，只因看到殘疾人士的失業情況，便決定聘請他們於其公司任職，並提供免費培訓及膳食。中小企老闆並不知道何謂CSR，他只知道此舉可以協助弱勢人士自力更生，而自己亦聘得勤奮、具責任感及忠心的員工。以公司角度來看，此亦為一聰明的商業決定！此個案令人感動，希望更多企業能以此作參考（詳見P.14-15）。

在本期《CSR脈搏》雜誌，各界領袖會就不同規模的企業如何演繹CSR交換心得。另外亦會介紹一些「員工支援服務」（Employee Assistance Program，簡稱EAP），作為僱主或上司，應多加留意（詳見P.16-17）。當然會介紹不同企業履行CSR的詳情，及繼續介紹不同的社會責任報告。

P.11

社責報告——讀出企業新角度III
另類報告 記錄企業社會責任

P.14-15

實踐企責
聘用殘疾 中小企得意外收穫

P.16-17

支援計劃——推善待員工措施
僱主員工同是贏家

P.19-20

計劃透視
「商界展關懷」計劃 現已接受提名

P.21

贊助人會
團結力量 回饋社會

P.22-23

商·關企業的話

出版：香港社會服務聯會
電話：2864 2966
傳真：2864 2991
地址：香港灣仔軒尼詩道15號溫莎公爵社會服務大廈13樓
網頁：www.hkcss.org.hk
www.caringcompany.net
電郵：caringcompany@hkcss.org.hk
督印人：蔡劍華
編輯：林莉君 阮嘉莉 陸偉儀 關惠瑜 劉可欣
設計及印刷：香港經濟日報
版權所有 All Rights Reserved

主辦機構：



協辦機構：





中小企的企業社會責任

一般認為大企業才會談「企業社會責任」（Corporate Social Responsibility，簡稱CSR），然而，本港幾十萬中小企才是「企業社會責任」的中堅分子。相比大企業，中小企的優勢在於：

- 員工數目較少，通常在同一間辦公室內工作，容易營造全體認同的企業文化；
- 運作比較靈活，沒有複雜的部門和架構，對社會的需要可以作出更快的回應；
- 員工關係緊密，通過人影響人，「企業社會責任」很容易滲透入每個人的生活中。

如何踏出第一步？

CSR與傳統「回饋社會」的慈善公益活動有很大的分別，後者着重「施贈」與「接受」；前者則講求「投入其中」、「直接參與」，故企業管理層的領導，以至員工個人的投入均十分重要。實踐CSR，可以從以下幾方面開始：

- 了解員工的興趣，關心員工和他們家庭的需要；
- 了解社會的需要，選擇適合企業經營策略及專長的範疇，訂定參與的方向；
- 與社會服務團體建立伙伴合作關係，借助它們的網絡，投入社區活動；
- 與員工及公眾保持雙向溝通。

資料來源：《企業與社會服務機構合作意念——香港個案彙編》

中小企靈活實踐

揭企業社會責任新一頁

今時今日的企業社會責任（簡稱CSR），已不再停留於施與受的觀念。企業不論規模或性質，都可透過不同形式貢獻社會。除了傳統的捐獻或義務工作外，投資教育、善待員工、扶助非牟利機構等，均有助推動香港的持續發展。4位領袖，從不同角度探討實踐企業社會責任的可行性。

實踐CSR，並非「無利可圖」。嶺南大學校長陳坤耀便從實際的經濟角度，分析履行CSR的回報。「理論上，社會利益是政府的事，私人機構毋須為社會利益負責。不過，香港稅率低，社會提供了安定的營商環境及基建設施，若公司在履行CSR時產生成本，可視之為稅項的一部分，其回報是政府提供良好的營商環境。」

社會服務 培訓員工

同時，陳坤耀建議，企業可作出一些非從經濟效益出發或非市場主導的行為。例如在某些地區設立分行的經濟效益雖然低，卻能方便區內長者，企業便值得考慮。

即使是小型公司，亦可考慮一些不會帶來盈利，但有利於社會的事。本身開設律師事務所，自言屬中小企僱主的香港董事學會榮譽主席及創會會長鄭慕智，便分享了以中小企實踐企業社會責任的經驗和得着。最近，他曾帶領部分員工探訪老人中心，陪長者聊天和唱歌。過程中，他發覺員工對這安排十分受落，而且，在往後的數星期裏，同事間的團隊精神提升了不少。

鄭慕智坦言：「中小企未必有能力捐錢，但可從實際出發，以優惠價甚至免費為非牟利機構提供專業服務，能幫助有需要的人之餘，也可當作員工培訓。」由於服務內容有別於日常的工作，能幫助員工了解社會，擴闊接觸面，有助將來能為客戶提供更佳的服務。

因此，他寄語中小企：「千萬不要認為本身規模小，所做的有限，微小的行為亦能產生集腋成裘的效果。過去多年來，不少人投入了公餘或課餘時間參與社會服務，加速香港的發展。但近年香港漸似西方，往往要用錢去買服務。作為負責任的僱主，應鼓吹不要事事計錢的作風，賺錢以外，還要兼顧社會責任。」

企業須建 社會形象

花旗集團香港區行長暨大中華區企業及投資銀行業務總裁陳子政亦指出，成功的企業要建立良好的社會形象，這樣能增加客戶對企業的信心，也可讓員工引以為榮。而且，若透過公司的努力能幫助社會發展，間接能令業務得益。

不過，從銀行的私人銀行財富管理業務中，陳子政發現，東西方文化對承繼財富有不同的概念。「西方不少例子如蓋茨（Bill Gates）或巴菲特（Warren E. Buffett），把大部分個人財富成立基金或捐助予不同慈善機構。

相對而言，在中國或東方這類例子較少見。近年不少港人也捐助大學、醫院或慈善機構，這反映香港社會

愈來愈成熟。但成功企業家把累積的財富，除留下部分予子女外，其他捐作慈善用途的，至今例子仍不多。」陳子政期望，香港未來能有更多同類的慈善家。

助下一代 擴闊視野

教育與社會持續發展息息相關，也是社會的重要投資項目之一。陳坤耀認為，若有心投資教育的人，應投資在國際化及擴闊視野方面。「在創意經濟下，香港的年輕人可倚仗的，已不是努力或知識，而是視野。」



CSR領袖語錄

嶺南大學校長陳坤耀：

「大企業與中小企，各有實踐企業社會責任的方法。有錢出錢，有力出力；大有大做，小有小做。只要各企業把握本身優勢，量力而為，群策群力，社會自然更和諧。」



香港董事學會榮譽主席及創會會長鄭慕智：

「員工在參與社會服務的過程中，有助提升團隊精神及擴闊視野，故可視為培訓的一部分，效果較聘請專業機構提供培訓更佳。」



衛生福利及食物局常任秘書長（衛生及福利）李淑儀：

「非牟利機構現時最需要的，是在輔助下加強管治能力、提升服務水平，以及把資源用得其所，大企業的經驗能提供幫助。」



花旗集團香港區行長暨大中華區企業及投資銀行業務總裁陳子政：

「企業從事社會服務，一方面要量力而為，因應本身的資源和知識去做，同時要善用資源，集中從事本身熟悉的一環，使投入資源與成效能成正比。」



6

陳坤耀坦言，要幫助學生擴闊視野，最直接的是提供到海外交流的機會，惟成本較貴。他認為，大學可透過安排外地學生來港讀書，營造國際化的校園環境。

不過，他同時慨歎：「港人在這方面比較保守。政府認為，立法會是不會通過，把金錢放進外國學生口袋裏。」因此，他希望大企業能多頒發這類獎學金予海外學生。

衛生福利及食物局常任秘書長（衛生及福利）李淑儀亦有相同的期望，她希望企業在幫助社會服務外，也能協助提升港人的質素。「港人應保持優良的求知精

神。事實上，不少大企業的成功關鍵，正是因為具備求知精神，擁有廣闊的視野。希望能讓年輕人從小開始認識這重要元素，而不是只顧打機。」她舉例稱，假如銀行能安排一些低收入家庭的孩子參觀銀行，相信這已能讓他們眼界大開。

體貼員工 家庭需要

事實上，企業履行社會責任的形式多元化，包括善待員工。「一般小企業未必能提供如國際大機構的吸引薪酬，卻可以讓員工準時下班，回家盡父母的責任。」

鄭慕智認為，現時不少家庭問題，背後原因都跟父母一早出外工作，與子女見面時間愈來愈少有關。僱主應盡一分力，否則，政府投入再多資源做福利服務，也是徒然。鄭慕智更以身作則，容許公司員工每年可有兩次機會，不用扣假而請假半天，以便參加子女的學校活動。

現時，政府正積極推動家庭友善措施。李淑儀坦言，政府曾就此問題致函各企業，惟信件往往未能到達最高管理層的手中。因此，她呼籲各企業領袖，要多考慮家庭友善措施，讓員工有更多時間與家人相處。

陳子政認為，企業推行家庭友善措施，不能流於空

話，更要視乎員工的需要而付諸實際行動。因為這不單影響公司的文化，更能令社會整體更和諧。他舉例稱：「銀行業競爭大，許多時工作時間要朝九晚九，甚至周末也要工作，但這是個人選擇。一般員工若因家庭或子女需要，不能如此，機構在制度上應予以方便，員工亦不應產生罪惡感。」

發揮專長 事半功倍

商業機構一般是「大利大幹，無利不幹」，那麼在履行CSR的同時，應如何平衡對股東和社會的責任？陳子政認為，兩者之間並不存在衝突。「從事社會服務，一方面要量力而為，因應本身的資源和知識去做，同時要善用資源。例如金融機構的大部分資源，可投放在理財教育方面；而律師事務所，則可提供義務法律顧問服務，便能事半功倍。」

非牟利機構往往站在服務社會的最前綫，不過，背後還需要政府及商界的支支持，更不限於財政上的支持。例如，在如何加強管治及增加透明度方面，商界的經驗便值得它們參考。

鄭慕智認為，非牟利機構所涉及的營運經費較一般中小企大許多倍，故不能缺乏基本管理知識和技巧。「作為董事的，必須了解本身的責任和權益。因此，須不斷為非牟利機構的管理層提供培訓，惟要循序漸進。」

正如李淑儀所說，CSR的基本理念是誠信。若透過「商界展關懷」計劃，能把企業、非牟利機構及服務目標三者連繫起來，增加彼此的互信，將有助社會更和諧。

撰文：趙婉薇 攝影：林良明

7



領袖論壇06/07

集跨界精英 建共融和諧社會

社聯在今年8及9月，舉辦了4場「企業社會責任——香港發展新動力」領袖論壇，並邀得來自工商界及政府的領袖，就「企業社會責任」如何協助推展香港競爭力，以及建構共融和諧的社會進行討論，發表精闢的見解。

其中，香港董事學會榮譽主席及創會會長鄭慕智、花旗集團香港區行長暨大中華區企業及投資銀行業務總裁陳子政、嶺南大學校長陳坤耀、衛生福

利及食物局常任秘書長（衛生及福利）李淑儀，就如何透過投資教育建設社會未來、協助非牟利機構提升管治能力，以及中小企實踐企業社會責任的方案等，進行了深入的討論。是次論壇由香港經濟日報副社長兼研究部主管石鏡泉主持。

香港經濟日報、南華早報及有線財經資訊台，為「企業社會責任——香港發展新動力」領袖論壇的傳媒伙伴。



樂天護老院獲得今屆滙豐營商新動力獎勵計劃的鑽石大獎，並從滙豐總裁兼行政總裁邵銘高（前排中）和總經理兼工商業務環球聯席主管梁高美懿（前排右三）手上接過支票和獎狀。

滙豐與社會 百年同行

把握優勢 聯繫社群

滙豐自1865年在香港和上海成立以來，一直履行企業社會責任，並將企業社會責任的概念全面融入業務運作中。由於滙豐集團是全球最大的銀行和金融服務機構之一，所以對環保十分關注，盡量利用各種方法，以減低集團對環境的污染。



梁高美懿表示，滙豐希望利用本身的資源和人才，協助其他企業應付日益提升的社會和環保標準。

滙豐是全球首家實現「碳中和」目標的大型銀行，並制定營運指引和措施，如改用更具能源效益的照明和空調系統、使用可再生能源等，且投資於可減低溫室效應的項目。

為推動客戶實踐負責任的營商手法，集團引入國際認可的赤道原則和定立行業指引，確保各個投資或融資項目，不會對環境或社會帶來不利影響。

盡責 回饋 建未來

由於社會對企業的要求不斷提高，對不少企業，特別對佔全港商業機構98%的中小企來說，確是一個很大的挑戰，因此滙豐工商金融服務利用講座、輔導服務等機會，協助中小企解決營運上的難題，又推出滙豐營商新動力計劃，深化中小企對企業社會責任的認識。

滙豐總經理兼工商業務環球聯席主管梁高美懿說：「我們希望利用本身的資源和人才，協助其他企業應付日益提升的社會和環保標準，並透過不同渠道和活動，鼓勵它們履行企業社會責任。令它們增強競爭力的同時，亦能關懷社群和保護環境。」另外，滙豐又與多個社區組織緊密合作，大力推動多項教育和環保活動，如學生營商體驗計劃、投資大自然計劃等。滙豐更鼓勵員工參加義務工作，滙豐義工隊由1993年成立至今，共舉辦超過600項義工活動。

義務支援企業 兼重教育

——直心繫社會的滙豐工商金融服務，透過舉辦和參與不同活動，義務協助中小企和培育年輕人，回饋社群。

滙豐營商新動力 關心中小企

為推動更多中小企承擔企業公民責任，滙豐由2004年開始推出滙豐營商新動力計劃。該計劃內容全面，包括獎勵計劃、一連串免費座談會和專設資訊網站。

今年的獎勵計劃獲得商界環保協會和社聯的支持，規模更勝往年，參加的中小企數目達79家，而8間表現出色的中小企共獲頒27萬港元獎金。

各行業的專才透過座談會，向中小企提供實際有用的建議，協助它們履行社責。此外，提供環保、人事管理、社區參與和管理系統最新資訊的專設網站，有助中小企促進營運效率、提升員工士氣和生產力。

營商友導 經驗樂分享

中小企可能較缺乏全面的營商經驗，以作出準確的商業決定。為了迎合它們的需要，滙豐參與工業貿易署的2005/06年中小企營商友導計劃。本年度，滙豐將派出1名工商業務部分部總監及5名高級副總裁擔任導師，在9個月的指導期內，為中小企提供最少3次面對面的指導服務。

滙豐亦由2001年開始參與貿易發展局為中小企舉行的小組諮詢座談會，至今已舉辦了37場免費講座。

大學工商金融教育工作坊 栽培學生

滙豐工商業務部在去年底，為香港科技大學、香港中文大學和香港大學約300多名學生，舉辦了3次教育工作坊，由高級管理人員及30多位見習行政人員擔任義務主持，透過課堂、個案研習、互動遊戲等，提升大學生對銀行業、工商金融服務和貿易過程的認識。

提升各行業環保意識



獲滙豐貸款，購入1,800輛環保巴士。

40個奉行赤道原則金融機構的經驗，以及國際金融公司「表現準則」的最新修訂條文。

社會責任型投資原則 實踐承諾

滙豐集團投資業務轄下4間投資管理機構，於今年6月簽署聯合國的「社會責任型投資原則」（United Nations Principles for Responsible Investments），承諾在進行投資活動時，會遵照原則所提倡的行動方案，包括投資分析及決策、行使積極主動的擁有權、保持透明度、合作友好、廣泛倡議社會責任原則等。

《金融時報》（Financial Times）於今年6月，向滙豐頒發首個「可持續發展銀行獎」，以表揚滙豐致力把企業社會責任融入實際業務的努力和成就。該獎項吸引了來自全球48間金融機構參加。能夠脫穎而出，實有賴滙豐在世界各地的員工、客戶和伙伴，對可持續發展的貢獻。

行業風險管理政策 提升環保標準

為支持有利持續發展的企業或項目，並幫助客戶明白銀行同業與其他利益相關人士所接受的環保和社會標準，滙豐根據國際標準和內部守則，制定行業風險管理政策，並由政策引伸出借貸指引。由2004年至今，滙豐已發表4個行業借貸指引，包括林地及林業產品、淡水基建行業、化工行業，以及能源行業。

赤道原則 管理環境社會風險

滙豐於2003年開始採納赤道原則，以管理大型融資項目的環境和社會風險。赤道原則為金融機構在管理項目融資的可持續發展風險上，提供相關指引。

作為赤道原則工作小組的主席，滙豐更積極參與修改原則的過程。修訂版已在今年7月發表，滙集了全球



▼滙豐為響應世界環境日，安排10多個員工家庭到南丫島參觀風力發電站。



▲參加滙豐「投資大自然」計劃的員工，到非洲肯雅參與有關社區、水源和野生動物的研究。

以家為本



香港家庭福利會
Hong Kong Family Welfare Society

家福會乃本港主要以提供家庭服務為主的非牟利福利機構；於1949年正式成立，五十多年來本著『以家為本，愛己及人』的服務理念，致力為香港不同階層的家庭及企業員工提供一站式高質素的專業社會服務。

查詢電話 Enquiry
2572 1321

電郵 e-mail
wellness@hkfws.org.hk

網址 website
www.hkfws.org.hk



「家福會的僱員輔導熱線，帶出了宜家傢俬關懷備至的公司文化，不但軟化了不少員工問題，更加強公司同員工之間的默契及關係，所以我們一直樂意繼續此項服務。」

宜家傢俬人力資源總監謝文鳳女士

「亨達集團本著與家福會相同的理念，熱心公益，並常於不同的契機中，尋找合適伙伴回饋社會；我們更組成了亨達集團義工隊，身體力行籌辦多次義賣活動為家福會籌募經費，服務有需要家庭。」

亨達集團副總經理徐聯安先生

「很高興有很多熱心同事自發性籌組太古地產愛心大使，為社區提供義工活動，與公司一起履行企業社會責任。愛心大使和家福會合作計劃義工活動已經超過五年，當中有很多難忘的活動，如『陽光下的孩子』，以及夥拍服務受眾一起參與義工活動。」

太古地產公共事務總監司徒少貞女士

讀出企業新角度 III

另類報告 記錄企業社會責任

「做善事不留名」，是中華民族的傳統美德，本港不時都出現發掘隱形富豪的新聞。近日有篇報道，記者就以「做善事不留名」這開場白來質疑一媒體老闆為甚麼連行善都要大聲說出來。媒體老闆則以「提倡慈善」來回應。如果要「提倡」企業社會責任，光讓你知道甚麼是「三重底綫」，甚麼是製作企業社會責任報告之標準GRI絕不足夠。

提倡的意思將好的事物公開的說出來，以望可影響他人。企業實踐企業社會責任以雙贏出發，除了回饋社會外，其實亦為企業製造一個可持續發展的環境。如果企業適時發布有系統的記錄，使企業社會責任得到社會關注，這其實亦有示範作用，讓其他在趕上來的企業有範例與榜樣可依循，齊齊做好，以行動來實現可持續發展。

不同途徑 刊載報告

記錄與發布有不同的形式，以全球報告倡議組織的Global Reporting Initiative (GRI) 來編寫企業社會責任報告是其中一種，但對於在實踐企業社會責任方面仍處於起步階段的大部分香港企業來說，那有近百頁紙的GRI《Sustainability Reporting Guidelines》的確有點嚇人。在透明度及倡議為前提底下，企業亦可另闢不同的途徑來報告實行企業社會責任的情況。若是上市公司的話，可考慮在公司年報中加入「企業社會責任」一欄，記錄所盡之責任，向企業，亦向身處的社會有個交代。此外，公司的網頁、公司通訊等亦可多加使用。而一些民間團體所辦之企業社會責任活動亦是與大眾溝通的平台，如鼓勵以社會服務實踐企業社會責任第一步的「商界展關懷」計劃，每年皆出版報紙特刊及公司名錄，以鼓勵企業在實踐之餘亦作匯報，讓企業社會責任這種行為及報道遍地開花。

公告天下 鼓勵他人

「股神」巴菲特在捐出8成半身家（約2,900億港元）時，雖沒有以自己的名義成立慈善基金，讓自己名留青史，但亦公告天下，成為世界新聞；他說希望用這種行善方法，鼓勵其他有錢人回饋社會。社會的可持續發展人人有責，企業也有責任。生命影響生命，企業在實踐社會責任方面的成長絕對可成為其他企業的借鏡，鼓勵那些仍在門檻外徘徊的企業踏進來。

撰文：香港社會服務聯會
高級經理（企業社會責任）
林莉君

出版了企業社會責任報告5年的地鐵公司，其報告的形式亦不斷發展，配合社會及讀者的成長，下文詳述。（見後頁）



企業可透過不同的匯報形式，宣揚企業社會責任意識。



過去，地鐵公司可持續發展報告的內容以數據和資訊為主，但2005年的報告卻加插了不少大相片、自畫像等，甚富「人情味」。

地鐵公司《可持續發展報告》平實親切

繼2000年出版環境報告後，地鐵公司由2001年開始按年出版可持續發展報告（Sustainability Report），詳述該公司在經濟、環境及社會等方面的表現，作為對財務年報的補充。

「可持續發展報告剪輯了過去一年，地鐵公司在履行企業社會責任的表現和成就。對外而言，報告可向政府、乘客、顧客、合作伙伴、分析員、核數師等業務相關人士，闡述公司的發展；對內來說，報告則可成為理想的培訓材料，讓不同部門的員工加深對公司的了解，並思考如何發揮所長，配合公司的可持續發展路向。」地鐵公司可持續發展事務經理馮悟文博士（Dr Glenn Frommer）說。



馮悟文表示，可持續發展報告剪輯了過去一年，地鐵公司在履行企業社會責任的表現和成就。

地鐵公司2000年的環境報告，以及2001和2002年的可持續發展報告只有網上版本，由2003年開始，則同時出版書刊和網上版本，不過，網上版本的內容比書刊版本更豐富，以減低書刊的厚度，欲了解更詳盡信息的讀者，則可上網瀏覽*。

2003年，地鐵公司開始出版單張形式的報告撮要版本，方便讀者在短時間內掌握報告的主要內容。部分網上報告和撮要單張同時備有中英文版本，配合不同讀者的需要。



報告內有政府官員、企業領袖、地鐵公司員工的自畫像和簡短語錄，設計盡顯心思。上圖為環境運輸及工務局局長廖秀冬的畫像。

地鐵公司《可持續發展報告》連續4年奪獎

地鐵公司2004年度可持續發展報告奪得ACCA（特許公認會計師公會）香港分會頒發的「優異可持續發展報告獎」，成為連續4年獲頒同一組別獎項的機構。評審團認為，該報告不但資料編排清晰，而且與該公司的年報和安全報告等有效連結，發揮獨特的互動作用。



馮悟文（左）代表接受ACCA香港分會會長鍾維國（右）和香港可持續發展公民議會主席黎廣德（中）頒發優異可持續發展報告獎項。

編撰方式 參考GRI

雖然法例沒有對企業社會責任報告的編撰方式作出規限，但歷年地鐵公司參考全球報告倡議組織Global Reporting Initiative（GRI）制定的指引，來撰寫可持續發展報告。截至2004年中，全球已有超過400家跨國企業採用這套指引。沿用同一套指引來撰寫報告，可方便讀者比較歷年地鐵公司在可持續發展方面的進展，而報告的重點內容和資料，則獲得羅兵咸永道會計師事務所驗證和核實。

新增內容 富人情味

過去，地鐵公司可持續發展報告的內容以數據和資訊為主，鋪排比較平實。但2005年的報告卻作出突破，加插了專訪、語錄、較大的相片、自畫像等，令報告更富「人情味」，就連封面設計，亦以人為本。『隨着地鐵公司業務拓展，營運的地域已由香港擴展至內地，涉及的業務相關人士陸續增加，換句話說，可持續發展報告的讀者群亦不斷擴大，所以有必要改變報告的表達形式，以增強報告的可讀性。』馮悟文指出。

這份報告加入了香港總商會主席艾爾敦（David Eldon）、已退休的地鐵公司常務總監——車務及業務發展祁輝（Phil Gaffney），以及地鐵公司中國及國際業務總監龍家駒博士的專訪，闡釋他們對可持續發展及企業社會責任的看法和經驗心得。報告內還有政府官員、企業領袖、地鐵公司員工的自畫像和簡短語錄，可謂別出心裁。這份盡顯心思的報告，共印製了1,500本，而網上版本每月的點擊次數達1,500次，很受讀者 and 瀏覽人士的歡迎。

意見有別 持平為先

讀者如對報告內容有意見，可透過郵寄或電郵向地鐵公司反映。此外，該公司可持續發展事務部的員工，亦會與業務相關人士面對面傾談，了解他們對這方面的看法。『不同人有不同意見，有些讀者希望得知較詳細的內容，有些則希望精簡，我們會盡量作出平衡。』馮悟文博士道出製作報告時要有持平態度。展望來年的報告，他透露會較2005年的更精簡，更多資訊會在網上發放，地鐵公司亦會開拓更多發放資訊的渠道。

「許多香港企業每天都要面對商業挑戰，這份報告分享了地鐵公司在面對挑戰時的經驗，以及對可持續發展的策略，細閱報告的內容，相信可令本港企業的管理人員獲益良多。」馮悟文博士說。

*地鐵公司《可持續發展報告》網址：
http://www.mtr.com.hk/chi/sustainability/introduction_c.htm

撰文：林映雪



除了年報，地鐵公司還會出版單張形式的報告撮要，以便讀者在短時間內掌握報告的主要內容。

聘用殘疾 中小企得意外收穫

「聘用這些所謂弱勢社群的人，我沒有想過是企業社會責任，當時只覺得他們遭遇不幸，為甚麼我們不給他們機會？」在葵涌經營速遞公司的蘇曉農，早在14年前，公司成立幾個月，已經聘用殘疾人士。當時蘇曉農並不認識何謂企業社會責任，亦沒有考慮過聘用殘疾人士對公司有否得益，只是認為殘疾人士有能力應付速遞工作，因此聘用他們。

蘇曉農透過勞工處就業輔導組轉介，一共聘用過6名殘疾人士，現時公司仍然有4名痲痺、殘疾的員工。10多年前，歧視殘疾人士的情況比現時嚴重，蘇曉農曾因聘請殘疾人士而損失一宗生意。

當時，他派一名痲痺的速遞員到一間公司收信件，該公司嫌棄這名速遞員痲痺，要求更換另一名速遞員，蘇曉農一口拒絕，並主動放棄這個客戶。

「如果你今日嫌棄這個人痲痺，我換另一個人給你，明天你又嫌棄我另一個員工醜陋，我又要換人嗎？其實最重要是這個人是否勝任，痲痺與否，根本無關！」結果，蘇曉農放棄了一個客戶，卻換來一個忠心、勤奮的員工。這名速遞員在公司工作了10年，直至最近因為要協助家族做生意才離職。

員工待遇 一視同仁

殘疾人士的動作未必及一般人敏捷、亦未必能攜帶較重的信件，但蘇曉農並沒有因此而虧待殘疾員工。他招聘員工時，已考慮這一點，他認為只要能達到擔任速遞員的基本要求，便會聘用。而他的速遞公司，所有員工都是同工同酬。員工的薪金只會取決於工時有多長，多勞多得。

「我聘請他們並不是想省錢，只是希望給他們機會投身社會，重拾自信，希望他們能自食其力。」蘇曉農指，不少人誤會他聘用殘疾人士，是為了減低公司成本，甚至有人認為他會剝削殘疾員工薪金和福利。蘇曉農樂於向他們解釋，從中令更多僱主接受殘疾人士，以合理的薪金，公平地聘用他們。

勤奮上進 格外忠心

聘用殘疾人士不但沒有增加蘇曉農的負擔，反而意外地令他得到額外的好處。由於殘疾員工比一般人更積極和上進，「我覺得他們做得幾好，做得

好過正常人。他們肯珍惜機會，好有鬥心，好肯去做。即使未夠氣力運送較重的信件，他們都願意做。」

現時，該公司有4名殘疾員工，分別做了1年多至7年。蘇曉農坦言，殘疾員工比較忠心，因此不用為員工躲懶和「跳槽」而煩惱，亦省卻不少招聘和培訓員工的行政費用。

樂於擔任 義務顧問

蘇曉農除了聘用殘疾人士，亦樂於服務社會。他經常出席政府和社會服務團體舉辦的講座，協助弱勢社群投身速遞行業。最近，他便義務為明愛職業訓練中心的速遞課程擔任顧問，教授速遞業的經營技巧，除了設計課程，亦要親自教授個人的營商秘技。

蘇曉農說，擔任義務顧問期間，自己要準備充足，因為中心職員和學員經常向他提問一些行內知識和實務技巧。他必須做足功課，才能解答學員的提問。這些顧問工作令他有機會溫故知新、提醒自己如何好好營理公司，亦令他緊貼最新的行情。

從10多年前聘用殘疾人士，到今天擔任義務顧問，這位小型速遞公司的老闆，逐漸體會到企業社會責任的重要。蘇曉農認為，無論大企業，還是小公司，都應該多參與社會服務，不僅能回饋社會，同時企業本身亦有得益。

撰文：有線電視財經資訊台記者莊志聰

財經資訊台

有線電視財經資訊台於9月28日（今天）晚上9時半播映之《時事寬頻》，將會詳細探討本港商界如何實踐企業社會責任，以達至商界和社會雙贏的局面。



蘇曉農直言，只要能達到擔任速遞員的基本要求，無論這個人痲痺與否，也會聘用。



殘疾員工珍惜工作機會，工作表現甚至比普通人做得更理想。



蘇曉農聘請殘疾員工並不是想省錢，只是希望給他們機會投身社會，重拾自信，自食其力。

推善待員工措施 僱主員工同是贏家

作為僱主或上司，你可有發現員工出現以下行為？

- 常無故缺席
- 申請病假及事假的次數頻密
- 工作中經常失誤
- 經常與同僚有衝突或工作不協調
- 常感到壓力或情緒受困擾

香港共有約360萬勞動人口，每人每天都會遇到不同的生活難題：如實際遇到的家庭、婚姻、財務、工作等問題；或是心理及壓力等困擾。這些問題不單影響員工的私人生活，其對工作的集中力及質素亦有負面影響。在美國及澳洲等國家，很多僱主都推廣「員工支援服務」（Employee Assistance Program，簡稱EAP），透過活動及服務，有系統地為員工及其家人提供輔導及解決方案。此舉能紓緩及解決員工面對的問題；但對僱主來說，更重要的是，讓員工減低生活上的顧慮，專心在工作上發揮，提升整體生產力。

本港愈來愈多企業將EAP納入正式人事管理範疇之內。隨着企業對人事管理人才的要求愈高，EAP甚至已發展為一專門學科，很多企業都吸納專門修讀EAP的學生甚至碩士生，以助企業實行EAP措施。此外，亦有企業將部分EAP工種外判予社會服務機構，針對其專門範疇及其專業社工設計及提供服務。以下為部分例子：

EAP 好處多

企業引入EAP的好處：

- 減低員工的生活顧慮，讓他們更投入工作，以增加生產力
- 建立團隊，提高員工士氣及歸屬感，締造和諧工作環境
- 減低因員工請假、重新招聘及醫療所需成本

外國個案：

- 通用汽車引入EAP後，於每名參加該計劃的員工身上節省3,700美元
- 聯合航空在投資EAP的每1美元中，便得到16.95美元的回報
- 美國費城警察局的員工參加EAP後，整體請病假日數下跌38%，而工作受傷率亦大跌62%

（資料來源：Interface EAP <http://www.ieap.com/>）

關注員工身心健康

機構例子：基督教家庭服務中心僱員服務計劃

員工的身體以至情緒健康，對其工作質素絕對有影響。基督教家庭服務中心轄下設有僱員服務計劃，通過輔導及培訓等幫助員工解決健康及其他困擾。例如設有24小時熱線服務，以資深輔導員及臨床心理學家協助員工處理在工作、家庭、社交和財務等各方面遇到的壓力和情緒困擾。此外亦設「Fit Office」及「Smart Office」系列講座，講授壓力及情緒管理等技巧。多間大型金融業機構、政府部門及大學等均為該中心的客戶。



基督教家庭服務中心僱員服務計劃透過系列講座，講授壓力及情緒管理等技巧。

宣揚精神健康信息

機構例子：新生精神康復會

建立員工的正面思想與積極人生觀，能提高整體團隊士氣及生產力。新生精神康復會特別舉辦「企業精神健康青年大使」計劃，與美國輝瑞製藥合作，推行一系列活動，包括透過工作坊及生活體驗營，強化企業青年的正面思想與積極人生觀，以達致全面的精神健康；並透過大使將精神健康的信息在所屬公司裏推動，發揮同事間互學互助精神。此外，亦協助企業於辦公室設減壓區，透過分享種植植物及飼養小動物，為員工提供理想的減壓工作空間。



動，強化企業青年的正面思想與積極人生觀。

EAP服務內容

本港多間社會服務機構均有為企業提供「員工支援服務」，由它們「度身訂造」不同主題的活動及服務，並由具多年輔導服務經驗的機構專業社工設計及提供。服務內容主要包括：

- 促進及發展個人工作能力，提升員工生產力及工作效能
- 管理壓力及情緒
- 強化員工身體及精神健康
- 發展義工服務參與社會
- 協助發展家庭友好工作措施與策略
- 增進夫婦、家長及家庭關係與生活
- 促進僱主與僱員互相理解，締造和諧僱員關係

提供EAP的 本港社會服務機構

提供「員工支援服務」的社會服務機構包括：

- 香港明愛家庭服務
- 和諧之家
- 香港職業發展服務處
- 香港基督教女青年會
- 新生精神康復會
- 基督教家庭服務中心
- 香港基督教服務處
- 香港家庭福利會
- 香港聖公會麥理浩夫人中心
- 聖雅各福群會

推廣平衡家庭生活

企業例子：地鐵公司

現時本港有勞動人口的家庭約220萬個，平均每家庭約有1.6名勞動成員，須同時兼顧「家庭」和「工作」兩方面。地鐵為照顧這些員工，與多間社會服務機構合作安排不同活動，如透過「地鐵人·地鐵心」計劃，鼓勵員工與其家庭成員參與義務工作，以凝聚家庭力量。另外，地鐵亦於每兩星期舉行一次有關「家庭生活平衡」的講座，當中內容不乏有關改善家庭生活者，如邀請心理學家講述「婚姻關係」及「孩子精神困擾徵狀及處理」等。另亦設「談談心鬆一鬆」24小時輔導及諮詢熱線，為員工解決家庭及工作上的困擾。



地鐵每兩星期舉行一次有關「家庭生活平衡」的講座，內容包括改善家庭生活。

心校」，提供2至6歲的學前服務，令有需要的員工可安心工作。



協助員工照顧幼兒

企業例子：香港上海滙豐銀行

香港近年的出生率一直處於全球的低水平，部分原因是愈來愈多家庭對同時處理工作及照顧子女感到缺乏信心。為了照顧員工在育兒上的需要並讓他們安心工作，滙豐與香港基督教服務處於1990年開始合作，成立「滙豐幼兒學校」，提供2至6歲的學前服務，令有需要的員工可安心工作。另外，滙豐亦邀請社會服務機構的專業人士為員工及其家屬提供情緒及個人發展的支援服務，包括壓力管理、親子教育、婚姻輔導等，並成立支援熱線，為僱員提供醫療及法律服務。

撰文：阮嘉莉

「家家有腦」—— 電腦循環促進學習計劃



我們希望於**2006年10月15日**
前回收50,000台舊電腦，
翻新後連同免費寬頻上網及其他支援
服務**轉贈給20,000名**
沒有能力購置電腦的**學生**—
因為電腦及互聯網已是學習過程中
不可或缺的工具

2 你會不會**更換**
個人電腦？
貴公司有沒有**更換**
電腦的計劃？

3 這些電腦是否**符合**下列規格？
桌上電腦: Pentium III 同級或以上、
128MB RAM 或以上、10GB 或以上硬碟機、
網絡卡、3.5吋軟磁碟機、CD-Rom、15吋或
以上之彩色螢幕顯示器
筆記簿型電腦: Celeron 700 同級或以上、
128MB RAM 或以上、10GB 或以上
硬碟機、網絡卡

4 你願意為「家家有腦」
計劃盡一點力嗎？
貴公司願意為「家家有腦」
計劃盡一點力嗎？

如有意支持我們，請致電「家家有腦」捐贈熱線：**2876-2463** 傳真：**2862-2590**

主辦機構：

Education 教育統籌局
and Manpower Bureau



或於 **www.pc-recycle.hk** 下載捐贈表格

「家家有腦」— 電腦循環促進學習計劃辦事處

地址：香港灣仔軒尼詩道15號 滙莎公辦社會服務大廈10樓1001室 電郵：info@pc-recycle.hk 網址：http://www.pc-recycle.hk

CLICK
一下便可以開展你的
企業義工計劃

www.Ho-Sum.org

「商界展關懷」計劃 現已接受提名

「商界展關懷」計劃
提名預早報名 及
「傑出伙伴合作計劃」獎
提名截止日期
9月29日



1. 目標

- 提升大眾對工商及公共機構實踐企業社會責任的認知，和它們對關懷社會的貢獻；
- 鼓勵公共機構、工商界和社會服務機構建立策略性伙伴合作關係；
- 公開嘉許實踐企業社會責任的公共及工商機構。

2. 榮譽贊助人

香港特區行政長官
曾蔭權先生

3. 誰可參與

任何在本港營運的私營公司，不論規模大小，均可參與「商界展關懷」標誌類別；政府部門、法定機構、社團組織、商會、專業團體及教學機構等則可參與「同心展關懷」標誌類別。

4. 獎項介紹



「商界展關懷」標誌：

表揚及公開嘉許實踐良好企業公民精神的私營公司。



「同心展關懷」標誌：

表揚及公開嘉許實踐關懷精神的政府部門、法定機構、社團組織、商會、專業團體及教學機構。



連續5年「商界展關懷」標誌（新增）：

由2002/03至2006/07年度，連續5年獲頒「商界展關懷」標誌的公司，將可獲頒「商界展關懷」計劃5年大獎，以嘉許該公司持續實踐良好企業公民精神。

關懷大使：

獲頒「商界展關懷」標誌或「同心展關懷」標誌的公司/機構，可推薦積極推動參與社區活動的員工成為關懷大使，毋須經過評選。



全面關懷大獎：

為嘉許致力做到良好企業公民的公司而設，得獎公司必須能關心員工、其家庭以至整個社會的福祉，甚至在高層決策以至整體員工的參與，都能提供持續而有力的支持。



中小企社會關懷獎：

鼓勵及嘉許本地中小企以行動全面關心所屬社區。



伙拍滙豐營商新動力 推動中小企參與

傑出伙伴合作計劃獎：

嘉許公司及社會服務機構出色的伙伴合作，合力針對社區需要而作出的貢獻。

全面關懷大獎、中小企社會關懷獎
及傑出伙伴合作計劃獎評選程序：

合乎資格的候選公司/機構須經過以下評選程序

第一階段 - 由「商界展關懷」督導委員會進行初選

第二階段 - 與通過初選的候選者會面

第三階段 - 由社會賢達組成評審委員會進行複選

最後階段 - 進入最後評審的候選者與評審委員會會面

提名時間表

「傑出伙伴合作計劃」獎截止提名	2006年9月29日	截止提名	2006年10月20日
預早報名截止日期			
• 在此日或之前遞交提名表，手續費減為每份港幣100元	2006年9月29日	嘉許典禮	2007年2月

同心實踐 6項準則

「商界展關懷」計劃表揚及公開嘉許以行動關懷社會的公司及機構，除可作正面鼓勵外，亦可建立典範，推動其他公司及機構參與社會服務。公司及機構只要實踐「商界展關懷」6項準則中最少2項，即可獲頒「商界展關懷」標誌或「同心展關懷」標誌。6項準則為：

1. 鼓勵義務工作

鼓勵及支持員工參與義務工作。

- 成立公司義工隊及鼓勵員工參與義務工作。
- 為參與義務工作的員工提供有薪假期、財政及設施上的支持。
- 為員工提供義工訓練。
- 訂定有關推動義工服務的政策。

2. 關心員工家庭

為員工提供友善的工作環境，明白不同性別員工的需要，並關心員工的家庭生活。

- 彈性工作安排。
- 設特別假期，方便員工處理家庭緊急事務。
- 為員工提供定期支援或輔導服務。
- 透過活動，讓員工家人了解他們的工作生活。
- 為員工及其家人安排辦公室開放日、周年聚餐、公司旅行、家庭同樂日、興趣班等活動。

3. 聘用弱勢社群

樂於招聘弱勢社群，為他們提供就業機會。

- 直接聘用弱勢社群。
- 為殘障僱員提供所需的設施或安排。
- 與社會服務機構合作，舉辦再培訓計劃、展翅計劃及青少年見習就業計劃／或參與輔助就業計劃等。
- 與社會服務機構合作，為失業人士提供訓練或試工機會。



4. 建立伙伴合作

與社會服務機構建立策略伙伴關係，共同策劃合作計劃。

- 與社會服務機構合辦服務計劃項目或社區活動，並積極參與服務計劃的設計及推動工作。
- 與社會服務機構建立長期的伙伴關係，雙方的角色及責任均清晰界定，並詳列於合作條文中。

5. 傳授知識技術

向社會服務機構傳授專業的知識技能。

- 為社會服務機構在人力資源、資訊科技、財務、公共關係、法律或組織管理等領域提供專業知識或經驗。
- 派出公司職員，協助社會服務機構進行策略性策劃、內部重整、設立員工培訓計劃，或發展新的資源拓展機會。
- 支持員工在社會服務機構擔任諮詢或管治委員會委員等義務職位。

6. 樂於捐助社群

為社會服務機構提供金錢或物資捐助。

- 直接捐款予社會服務機構。
- 為社會服務機構提供物資上的捐助。
- 鼓勵員工或顧客捐款，或／及提供相應的捐款。



計劃查詢

電話：2864 2966
傳真：2864 2991
電郵：nomination@hkcss.org.hk
網址：www.caringcompany.net
截止提名日期：2006年10月20日

香港經濟日報為本年度「商界展關懷」計劃之協辦機構，協力宣揚企業社會責任，推動本地工商機構參與社會。

「商界展關懷」贊助人會 團結力量 回饋社會

過去4年，「商界展關懷」計劃得到商界普遍的認同，標誌已成為本港企業積極參與社區活動的象徵。「商界展關懷」贊助人會於2005年成立，目的為進一步凝聚對企業社會責任有相同抱負的商界領袖，以行動來參與社會；更願意以資源及其行業的專業知識，向更多工商機構推動企業公民意識。本年度共25間公司為贊助人會會員機構，包括6間翡翠會員公司。

翡翠會員



花旗集團香港行長暨大中華區企業及投資銀行總裁陳子政：「花旗集團一直秉承關懷社群的企業文化，鼓勵並支持全球100多個國家的員工積極參與義務工作，共建和諧理想的社會。」



香港上海滙豐銀行主席鄭海泉：「關懷社群一直是滙豐的企業文化之一，我們希望在照顧股東利益和員工需要的同時，也能夠以實際行動與政府及社福機構共同合作，為建設融洽和諧的社會而努力。」

地鐵公司行政總裁周松崗：「地鐵公司除了為香港市民提供『心的服務』外，亦一直積極貢獻社區的發展。在創造經濟增長的同時，我們致力在多方面兼顧社會及環境的需要，對社會的持續發展作長遠的貢獻。」



西門子有限公司總裁及行政董事梁兆鏘：「西門子的創新科技及基建方案與社會息息相關，回饋社會更是我們的核心企業價值觀。我們透過不同方案去為社會各階層服務，包括窮困長者、兒童及在學青年，與社會攜手共創美好將來。」



渣打銀行（香港）有限公司執行董事及行政總裁蘇利民：「渣打一向在參與社區活動上不遺餘力，希望支持香港締造一個理想的居住及工作環境。展望將來，本行將繼續以青少年、健康及教育作為贊助目標。」



瑞銀集團香港分行行政總裁施怡敏：「瑞銀集團善用員工的專業知識及秉承長期伙伴關係的理念，致力在經濟、社會和環境等各方面造福本地社區。瑞銀透過與提供可持續項目的機構合作，回應教育和更生弱勢社群的問題。」

珊瑚會員

銀聯信託有限公司
中國銀行（香港）
中原地產代理有限公司
中國移動萬眾電話有限公司
中華電力有限公司
恒基兆業地產集團

啟勝管理服務有限公司
九龍巴士（一九三三）有限公司
強制性公積金計劃管理局
宏利人壽保險（國際）有限公司
新創建集團有限公司
電訊盈科有限公司
科譽（香港）有限公司

皇家太陽聯合保險
大福證券集團有限公司
香港中華煤氣有限公司
亞洲聯合財務有限公司
富城集團
胡關李羅律師行

鳴謝以下公司 / 機構 支持「商界展關懷」2006/07 提名活動

	銀聯信託將企業公民概念融入其強積金及退休金業務管理之中，並積極參與社會服務以建造和諧社會。
	「愛」與「幫助」是世界上最美麗的動詞。 中銀香港一貫致力履行良好企業公民責任，與香港市民攜手共建美好家園。
	中原地產為中原集團的旗艦公司，提供一站式地產代理服務；抱着「為您，我做到」的宗旨，積極參與籌款、教育及義工探訪等活動。
	中國移動萬眾電話有限公司將關懷客戶精神延展至整個社群，積極參與公益事務，與社會服務界攜手締造和諧社會。
	花旗集團致力回饋我們業務經營地的社群，這個信念亦鼓勵了花旗集團義工隊伍熱烈支持和員工積極參與義務工作。
	以關懷和真摯的心待人，以行動將光明與動力帶進香港人的生活。
	紮根香港逾三十年的恒基地產集團竭誠貢獻社會，堅持作為良心僱主及負責任的企業公民。
	一間公司的信譽是建基於它為社會所付出過的每一分努力之上，而並不是空談。
	啟勝將關心社區的精神融入服務之中，貫徹「用心服務，做到最好」的宗旨。
	九巴一向積極贊助及參與社會服務、教育及環保等活動，並不斷開發可行的環保措施，讓市民享有更清新的香港。
	強積金是一項社會工程，員工抱着關心社會的信念，維護就業人士的強積金權益，並積極參與義工及慈善活動。
	積極回饋社會為宏利公司理念的重要一環。宏利全力支持各項公益活動，並用心關懷社群，扶助有需要的人士。

	地鐵公司積極貢獻社區的發展。在創造經濟增長的同時，我們致力兼顧社會及環境的需要，對社會的持續發展作長遠的貢獻。
	新創建集團致力利用基建和服務業的專長回饋社會，支援弱勢社群，並將企業公民的精神宣揚出去。
	本着「關心社會，服務社群」的宗旨，我們透過贊助，伙伴社區計劃和義工服務，積極履行良好企業公民責任。
	科譽抱着「以人為本」的營商理念，本着一個負責任的企業公民，不斷推廣及締造以人為根本的舒適和諧社會。
	西門子以嶄新創意及尖端科技，創造更美好的世界。我們致力在業務遍及的地方，都能成為良好的企業公民。
	作為2005/06全面關懷大獎得主，渣打銀行（香港）有限公司和員工在參與社區活動上不遺餘力，希望為香港締造一個理想的將來。
	皇家太陽聯合保險不但提供專業風險管理方案，更致力關懷社會及保護環境，實踐作為企業公民的使命。
	在致力推動金融業發展的同時，我們亦積極參與社區及慈善活動，回饋社會。發揚企業的關懷文化，是我們的承諾，也是我們的社會責任。
	煤氣公司一直以服務社群為己任，除推出煤氣費優惠及多項長者服務，更致力策劃多元化義工活動，擴闊服務範圍。
	瑞銀集團善用員工的專才及秉承長期伙伴關係的理念，造福本地社區；並與提供可持續項目的機構合作，回應教育和更生弱勢社群的問題。
	亞洲聯合財務有限公司，以客為尊，不斷求進，竭誠貢獻社會，更積極推動UA義工隊履行企業公民責任。
	富城集團為香港的「卓越社區經理」，我們深信一個充滿關懷的社會，人人皆能安居樂業。我們致力實踐企業社會公民責任，建立美好的香港。
	作為香港優秀律師行之一，胡關李羅律師行在追求卓越專業成就之同時積極承擔企業公民責任，回饋社會。



hongkongdisneyland.com

**讓你的夢想，
於明日世界飛翔！**

