



香港管理專業協會第一屆香港可持續發展獎 特刊

鼓勵中小企可持續發展 藉獎項分享經驗砥礪互進

近年全球對可持續發展的關注逐漸增加，商界積極思考如何在環境、社會以至公司管治上加入可持續發展元素，促進企業及社會發展。香港管理專業協會（下稱HKMA）今年首次舉辦香港可持續發展獎，藉此鼓勵企業推動可持續發展。

魏華星是今屆香港可持續發展獎籌委會成員之一，作為香港社會創投基金創辦人及行政總裁，魏華星對商界及社會均有深入了解，他留意到全球的商家正思考可持續發展的方向，「商界開始關注可持續發展的議題，但具體如何實行，企業間各有不同，我們希望透過獎項讓企業分享在可持續發展的經驗。」

提升企業形象 有助吸納人才

魏華星又指，企業推動可持續發展有不少好處，其中一項是提升企業形象。他指出有不少跨國企業也在可持續發展上做了很多工作，除捐錢外，更身體力行，這對企業形象有正面影響，「我聽過有員工及畢業生求職時會考慮公司的定位及形象，如果一家企業經常被人指摘破壞環境或保護環境不力，相信會令不少求職者卻步。」他又表示，商界現時更多關心社會問題，亦希望能出一分力，而可持續發展正好符合他們的期望。

談到現時香港的公司或機構在推動可持續發展的表現，魏華星認為不錯，但不少仍在摸索階段，期望未來可以做得更好。至於具體建議，他認為企業推動可持續發展時可分為「對內」及「對外」兩方面。對內方面，舉例說，企業只要在內部善待員工，其實已是可持續發展的一個方向，「如果員工每天也可以開心地回家，晚上不用時常看手機留意工作群組的動態，這家企業可能已讓近百個家庭得到快樂。」他又表示，企業亦可從人力資源政策入手，務求令每名員工也在工作上找到意義。

對外方面，魏華星建議企業亦可因應業務而推出不同的產品或服務，讓經濟能力較低的人士受惠，既可為公司開拓新市場，同時回饋



魏華星表示獎項可為提供平台，讓企業可分享在可持續發展的經驗。

社會。他以銀髮市場為例，現時香港的人口老化問題嚴重，開拓銀髮市場除可令公司獲益外，亦能惠及老人家。

逐步推行 實踐事半功倍

不過，實踐可持續發展對部分企業來說是知易行難，即使管理層想推動，但前線員工卻未必理解，更可能加重他們的工作量，引起反彈。魏華星建議企業可以先讓有意嘗試新事物的員工推動，待他們有了相關經驗後，再向其他同事推廣開去，相信會令企業更易推動。

今屆香港可持續發展獎為HKMA首次舉辦，魏華星坦言未必所有企業也認識可持續發展的好處及推動方式，因此希望透過獎項，將參加者的經驗與其他企業分享。他又指HKMA為獎項花了很多時間籌備，並進行了不少資料搜集，期望企業不吝分享自己的經驗，從中互相學習及參考。

可持續發展融入日常運作 公司上下響應利長遠發展

作為首屆「香港可持續發展獎」籌委會委員，富士施樂（香港）有限公司董事總經理許之豐坦言，有部分本港企業是推動可持續發展的先驅，但有不少企業仍處於起步階段，還有許多進步空間。他期望「香港可持續發展獎」不僅能夠吸引更多企業關注，亦能藉此平台互相學習及進步，推動本港可持續發展。

「提及可持續發展，許多人往往誤以為它只與環境保護有關，事實上要兼顧社會、經濟及環境3大範疇。」許之豐指出，可持續發展應融入企業的日常運作，並視之為企業的長遠目標。

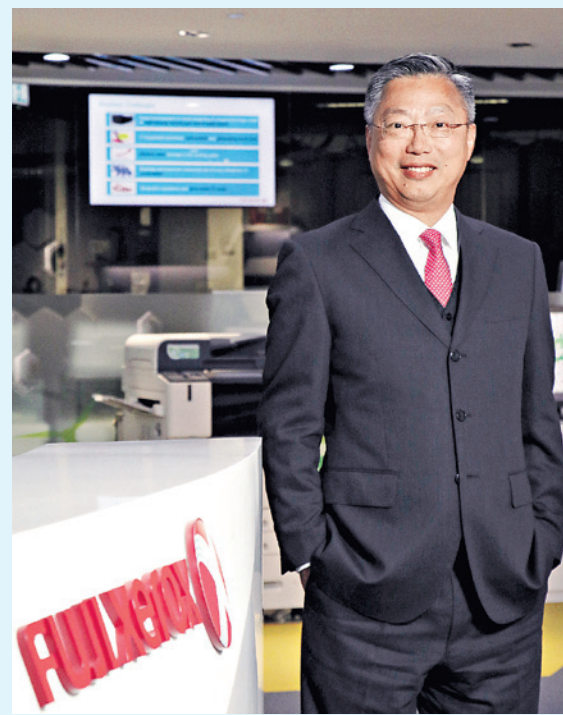
高科技助兼顧客戶及社會需求

早在1992年，富士施樂日本總公司便定立「優秀企業」的經營理念——強大、友好及有趣。「透過強大而高效的智慧科技方案，加上應用國際認證標準如ISO 27001資訊安全管理系統及ISO 22301管理——營運持續管理系統認證等，使企業能有效地管理及財政可持續性。以我們能夠在滿足客戶需要的同時，顧及社會和環境的發展。」許之豐透露，富士施樂（香港）亦已根據ISO 14001及ISO 50001標準建立及推行環境及能源管理體系，並每年發布《可持續發展報告》。「我們投放資源將倉庫改建成為本地回收再生中心，運送舊廢產品至泰國富士施樂生態製造中心處理，至今的總回收量達9,500公噸，回收率高達99%以上。」

他強調，可持續發展不僅是企業的目標，更是企業的文化，既需要管理層的帶領與支持，亦需要公司內部員工的積極參與。「改善辦公室環境、組織員工參與康體及慈善活動及推動關懷員工的政策，均能增強員工對公司的認同感，有利公司的長遠發展。」

推動合作夥伴參與共創多贏

不僅如此，由傳統的影印行業發展至今集文件管理服務及解決方案為一身的領先資訊及通訊技術供應商，富士施樂致力於將公司的可



許之豐認為企業應結合自身業務及優勢，因地制宜定立可持續發展政策。

持續發展理念傳達予不同的合作夥伴及客戶。「例如我們積極推動供應商加入環保行列，在採購、銷售及物流等不同環節中減少對環境產生的影響；而面對客戶，我們將環保及可持續發展的概念融入服務與解決方案中，令客戶能夠與我們共同節省能源和資源，達至資源善用的多贏局面。」

綜觀本港企業的可持續發展工作，許之豐認為不同公司之間雖然一定會有差距，但不論大小企業，都能夠憑藉自身優勢開展相關工作。「最重要是管理層的決心與恆心。」他相信「香港可持續發展獎」能夠為企業提供參考標準，參加者更能透過彼此間的交流共同學習與進步。「可持續發展並非單一企業的責任，希望更多企業能夠攜手為香港打造更好的生態圈。」

籌委會成員名單

李國本 博士 (主席) 聯業製衣有限公司 董事總經理兼技術總監	何安誠 金門建築有限公司 總裁	許之豐 富士施樂 (香港) 董事總經理	黎韋詩 麥當勞有限公司 香港董事總經理
梁銘添 聯邦快遞 香港及澳門董事總經理	梁國強 美國輝瑞科研製藥 香港區總經理	魏華星 香港社會創投基金 創辦人及行政總裁	王良心 嘉柏環球有限公司 執行董事

評審委員會成員名單

李國本 博士 (主席) 聯業製衣有限公司 董事總經理兼技術總監	陳琦 PIE Strategy Limited 首席可持續發展顧問	何婉兒 香港中文大學 校園規劃及可持續發展處處長
劉敏儀 博士 公益電視台 主席	吳芷茵 博士 中電集團 可持續發展總監	魏余雪奕 社商賢匯有限公司 行政總裁
徐丹 摩根大通 環球慈善亞太區總監	黃家琪 渣打銀行 香港公共事務處可持續發展主管	吳柏年 畢馬威會計師事務所 合夥人

參賽重要事項

最後評審：2017年4月
頒獎典禮暨觀摩大會：2017年7月10日

參賽資格

- 所有公營或私營機構均合資格參賽。
1. 私營機構：根據《商業登記條例》（第310章）登記或根據《公司條例》（第622章）或在《公司條例》（第622章）生效日期前以《前身條例》（即舊《公司條例》（第32章））註冊的機構。
 2. 非政府機構/非牟利機構/社會企業：包括教育機構、醫療機構、慈善機構、社會服務機構、社會企業、法定團體、商會及專業團體。
 3. 政府政策局/政府部門

獎項組別

根據其轄下所管理之員工人數（包括本港及海外）釐定參賽組別：

1. 大機構組別（管轄超過500名員工的機構）
2. 中機構組別（管轄101-500名員工的機構）
3. 小機構組別（管轄100名員工或以下的機構）

頒發獎項及嘉許

香港可持續發展獎將頒予在各個可持續發展的範疇均表現傑出的機構。

- 卓越獎**將頒予：
1. 大機構：在評審標準中可持續發展的三大元素（即經濟、社會、環境範疇）展現承諾；
 2. 中機構：在評審標準中可持續發展的三大元素（即經濟、社會、環境範疇）之最少兩項展現承諾
 3. 小機構：在評審標準中可持續發展的三大元素（即經濟、社會、環境範疇）之最少一項展現承諾

優秀可持續發展措施獎 將頒予推行優秀的可持續發展措施的機構。
最具創意獎 將頒予推行具創意的可持續發展措施的機構。

最後召集

評審準則

- 一、管理層的承諾與持份者的參與度 (15%)
 - 1 管理層的承諾
 - 2 持份者參與度
- 二、可持續發展的主要元素

甲、經濟範疇 (25%)

 - 1 財政可持續性
 - 2 企業管治
 - 3 風險與危機管理
 - 4 商業誠信

乙、社會範疇 (25%)

 - 1 社區投資
 - 2 以人為本

丙、環境範疇 (25%)

 - 1 環境管理政策與系統
 - 2 環境管理措施與實行
- 三、可持續發展措施對業務/機構表現或社會帶來的影響 (10%)

查詢

梁嘉敏小姐 - 行政主任
電話：2826 0534
電郵：adaleung@hkma.org.hk
蘇佩如小姐 - 高級行政主任
電話：2826 0538
電郵：pearlieso@hkma.org.hk
馬森沂小姐 - 高級經理
電話：2774 8579
電郵：sunniema@hkma.org.hk
網址：www.hkma.org.hk/hksa

首席贊助

大會贊助

贊助



媒體贊助

支持機構

