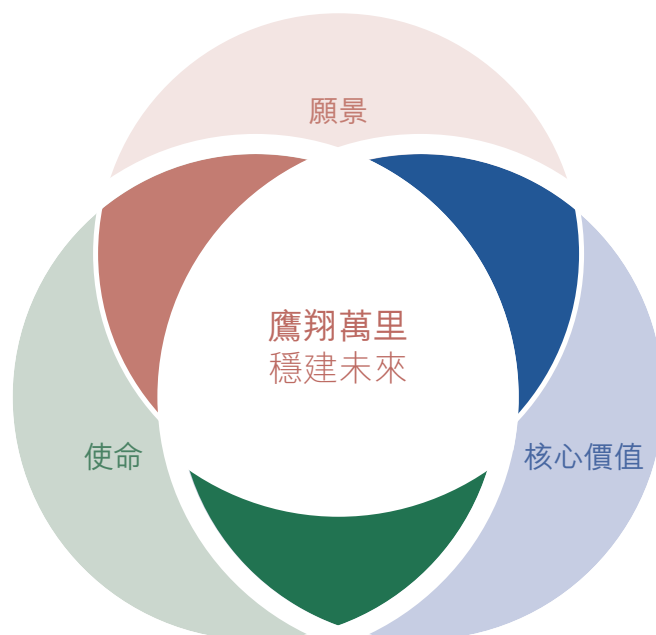




企業管治報告

企業文化框架

鷹君致力於維持高標準的企業管治常規，旨在提升企業形象、加強股東的信心及盡量降低欺詐行為風險，從而為我們的持份者締造長遠利益。董事會定期監察及審閱我們的企業管治常規，確保監管合規，同時支持我們的企業文化框架，為本公司業務的長遠成功及可持續性作出貢獻。



我們的願景

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。集團樂見的願景，就是「持續增長，與時並進」。

Sustainable
Growth
持續增長
與時並進

資訊知識自由流通、無遠弗屆，國際間愈趨相互依存。創新的意念不斷萌芽，世界不僅快速演進，更時刻在重塑。因此，不論對集團或是社會而言，可持續發展均可謂最具意義的增長模式。

我們的「GREAT」使命

鷹君採取務實和有效的措施，積極實踐願景。

G lobalisation 拓展領域	我們持續開拓新領域，包括業務營運地區、服務範疇及對象，藉此著力於不同國界和層面上，為個人及社會締造價值。
R eliability 信實可靠	我們以審慎的作風，持守一貫穩健的財務實力。鷹君團隊提供優質穩定的服務，值得信賴。
E xcellence 力求卓越	團隊不斷求進，追求完美，臻於至善。
A daptability 靈活創新	市場環境多變，客戶需求不斷提高，團隊靈活應變，勇於創新，堅韌不撓。
T eamwork 同心建設	鷹君上下團結一致，不分階層，對外對內同心同德。

我們的核心價值

鷹君在實踐「GREAT」使命的同時，在日常營運上亦體現其核心價值－誠信為本及造福社會。

I ntegrity 誠信為本	鷹君重視誠信，所有業務活動和通訊均恪守誠實、真確的原則行事。
S ocial Good 造福社會	鷹君專注發展業務，同時關心社會世界，以行動直接為大眾帶來正面的影響。

企業管治政策及常規

董事會於監察及提升本公司企業管治常規方面擔任核心支柱及督導角色，其中包括審閱整體企業管治安排、審批管治政策及評估與股東之公司通訊中所載之披露。鷹君的管治架構強調風險管理及內部監控系統、對股東的問責性、報告的透明度及遵守相關規則及法規，並為董事履行其角色和責任提供指引。

儘管附屬公司的戰略目標、風險管治架構、企業核心價值及企業管治原則應與本公司保持一致，惟若集團政策與當地法律及監管要求有所抵觸，或可能對附屬公司穩健審慎的管理造成不利影響時，附屬公司董事會應作出必要之調整。

2025 年摘要

於 2025 年及截至本報告日期止的主要事項載列如下：

主要事項	
企業管治政策	<p>強化管治架構</p> <p>董事會定期更新及評估企業管治常規，旨在達致卓越標準。於 2025 年，本公司更新了私隱政策、提名委員會的職權範圍書，並制定了員工多元化政策。</p>
股份計劃	<p>授出股份獎勵及購股期權</p> <p>為激勵及獎勵本集團員工的貢獻，並吸引合適的人才以促進本集團的發展，本公司於 2025 年根據 2024 年股份獎勵計劃向本集團合資格僱員(包括四名執行董事)授出 834,710 份股份獎勵，以及根據 2024 年購股期權計劃向三名執行董事授出 800,000 份購股期權，正式公布已分別於 2025 年 3 月 20 日及 2025 年 3 月 21 日刊發。</p>
公司細則	<p>修訂公司細則及採納新公司細則</p> <p>董事會持續審查並更新公司章程文件。於 2025 年，董事會於 2025 年 5 月 14 日召開的特別股東大會上獲得股東批准，對公司細則進行修訂，使其符合上市規則。修訂細則詳情已載於日期為 2025 年 3 月 28 日致股東的通函內。</p>
一般性授權	<p>購回及發行本公司股份之一般性授權</p> <p>經過詳細考慮及評估後，本公司認為授予一般性授權以發行 20% 股份(上市規則允許的最高限額)而不是較低的百分比是適當的，使本公司能利用有利的市場條件並及時作出決策，並可以積極影響鷹君股權融資的能力，最終為我們的股東帶來最大價值。</p> <p>於 2025 年 5 月 14 日舉行的本公司股東周年大會上，股東已批准通過授予一般性授權以購回不多於本公司 10% 之已發行股份及發行不多於本公司 20% 之已發行股份，該等決議案分別獲 100% 及 85.3% 之股東投票贊成通過。本公司將謹慎使用該等授權，並符合股東的利益。本公司於 2025 年內並沒有購回或發行任何股份。</p>

企業管治守則之遵守

於年內，鷹君一直遵守載於上市規則附錄C1之企業管治守則所載述之大部分守則條文，並在適當情況下，採用了一些建議最佳常規。下文載列有關偏離守則條文的詳情：

守則條文	遵守或解釋
<p>第B.2.2條</p>	<p>每名董事應輪值退任，至少每三年一次</p> <p>根據現時之公司細則，本公司執行主席及董事總經理不須輪值退任，同一條文亦載於1990年百慕達鷹君集團有限公司公司法內。因此，出任本公司執行主席或董事總經理的董事依法不須輪值退任。經慎重考慮後，尤以當中涉及所需的法律費用及程序，董事會認為純為要求本公司執行主席及董事總經理輪值退任而對1990年鷹君集團有限公司公司法作出修訂的安排並不可取。羅嘉瑞醫生為本公司執行主席及董事總經理。彼於本公司及其相聯法團所持有之股份及相關股份載列於本年報之「董事報告書」內。羅醫生與本公司並無訂立服務合約，亦無與本公司訂明任何固定或建議任期。儘管羅醫生不須輪值退任，我們已於致股東通函(當中包括重選退任董事之事宜)內，按上市規則第13.74條之規定披露其履歷詳情，以供股東參考。羅醫生之董事簡介及其董事酬金詳情並已分別載於本年報第85頁及綜合財務報表附註11。</p>
<p>第C.1.4條</p>	<p>所有董事應參與持續專業發展，發展並更新其知識及技能</p> <p>羅杜莉君女士為本公司之非執行董事，是本集團的創辦人之一。彼曾參與本集團之早期發展。彼近年相對地不活躍於本集團的業務，亦未參與由本公司提供的2025年董事發展計劃。然而，作為本集團的創辦人之一，羅女士在本公司擁有不可取代的地位。董事會認為羅女士留任在董事會是恰當的，彼將因離職及退休而自然減員被解職。除羅女士外，所有董事均於2025年參與持續專業發展。</p>

守則條文	遵守或解釋
第 C.2.1 條	<p>主席與行政總裁之角色應有區分，並不應由一人同時兼任羅嘉瑞醫生為董事會主席並兼任本公司董事總經理。雖然此與企業管治守則第 C.2.1 條有所偏離，但雙角色領導模式於本公司推行已久且行之有效。董事會認為此安排對本公司而言是恰當的，既能繼續貫徹本公司之領導提升行政總裁的執行能力。董事會認為董事會成員不乏經驗豐富及具才幹之人士(包括五名獨立非執行董事及三名非執行董事)，從不同角度提供建議和意見，足以確保權力及職能平衡。本集團日常管理及營運均由各部門主管負責，並由董事總經理羅醫生領導及監督，及在一眾執行董事與高層管理人員輔助下運作。</p>

企業管治政策及程序



鷹君已制定一套全面的管治政策及程序，組成本集團管治架構的核心。董事會定期檢討該等政策及程序，並不時就最新的法定及監管體制以及適用的國際最佳常規另行增補修訂。主要管治政策之副本可於本集團網站(greateagle.com.hk)內查閱。

管治政策及程序	
企業管治與董事會監督	<ul style="list-style-type: none"> • 董事會多元化政策 本政策規定了實現董事會多元化的方法，以達致與本集團業務和組織需求相關的多元化觀點的董事會。 • 董事獨立性政策 本政策旨在確保董事會能夠獲得獨立意見，從而增強其完整性和有效性。 • 須由董事會全體成員議決事項 載列須由董事會全體成員議決的重大議題，惟就個別事項按全體董事決議通過成立適當的董事委員會處理除外。

管治政策及程序	
道德、行為與包容	<ul style="list-style-type: none"> • 反欺詐、賄賂及貪污政策 本政策訂明本集團員工必須遵守的最低行為標準以及接受和提供業務招待的指引。 • 有關董事及相關僱員進行證券交易之行為守則 載列對董事及有關僱員進行有關本公司或任何上市公司(本公司於該等公司的股本擁有20%或以上權益且董事或有關僱員擁有該等公司未公開的內部資料)的證券交易時用以衡量其操守之規定標準。 • 員工工作行為守則 載列鷹君對全體員工(包括執行董事)的基本行為標準的期望，以及就本集團員工執行職務時處理收受利益及申報利益衝突等事宜的指引。 • 舉報政策 本政策訂明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，以及提供如何處理該等舉報的詳情。 • 員工多元化政策 本政策旨在打造擁有多元技能、經驗和視角的高效團隊，以吸引和留住多元化人才，有效執行業務策略，並在不斷變化的市場中保持韌性。
風險管理與 內部控制	<ul style="list-style-type: none"> • 關連交易匯報及監控制度 本政策之目的為列明鷹君就執行、記錄及匯報所有關連交易及持續關連交易(不論是否獲豁免之交易或其他交易)之內部監控系統及監控程序。
資料保護與 內部資料	<ul style="list-style-type: none"> • 維護及防止濫用內部資料之政策 載述本公司維護及防止濫用內部資料之內部監控系統及監控程序，以及確保政策實施的所有對象了解其責任，將未公開的內部資料保密，並協助彼等及本公司遵守其披露內部資料的責任。 • 私隱政策 本政策訂明本集團如何收集、使用、保留、披露、保護及處理從我們的網站、社交媒體平台和手機應用程序，以及在合約或投資關係中提供的任何產品和服務中收集的信息。

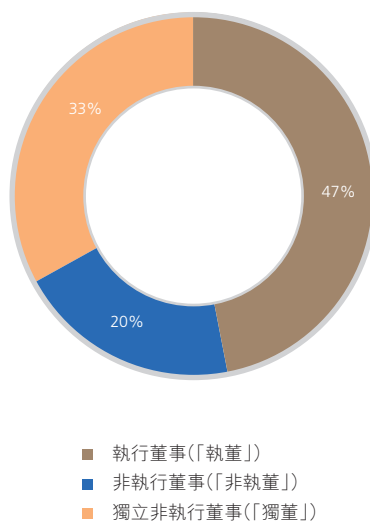
管治政策及程序

<p>公司通訊</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 股東通訊政策 反映本公司現時與股東溝通之常規，旨在促進與股東(包括個人及機構投資者)以及其他持份者之間的聯繫。 • 社交媒體政策 本政策訂明本集團僱員有關使用社交媒體(不論是以個人身份或以本集團代表身份)時應遵守的基本行為及守則。
-------------	--

董事會

董事會之組成

截至本報告日期，董事會由 15 名董事組成，包括 7 名執行董事、3 名非執行董事和 5 名獨立非執行董事。



董事姓名	任期 ^(附註1) (年數)	當前委任期間 (年數)
執行董事		
羅嘉瑞醫生(主席兼董事總經理)	36	— (附註2)
羅孔瑞先生	36	1
羅慧端女士	36	2 (附註3)
羅俊謙先生	10	2
簡德光先生(總經理)	36	1
朱錫培先生	10	3 (附註3)
潘嘉陽教授	10	2
非執行董事		
羅杜莉君女士	36	3 (附註3)
羅康瑞先生	36	1
羅鷹瑞醫生	32	2
獨立非執行董事		
王于漸教授	30	2
李王佩玲女士	23	1
朱琦先生	4	1
何述勤先生	3	3 (附註3)
施穎茵女士	2	3 (附註3)

附註：

- (1) 自本集團架構重組後，所有董事的任期。
- (2) 出任本公司執行主席或董事總經理的董事依法不須輪值退任。
- (3) 將於2026年股東周年大會輪值退任及符合資格膺選連任的董事。

羅杜莉君女士為羅嘉瑞醫生、羅孔瑞先生、羅慧端女士、羅康瑞先生及羅鷹瑞醫生之母親，及羅俊謙先生之祖母。除上述披露者外，董事會成員概無家族或其他重大關係。董事之履歷詳情載於本年報第84頁至第89頁及於本集團網站(greateagle.com.hk)不時更新。

董事的委任、重選及輪值退任

根據公司細則，非執行董事的任命並無固定任期，惟須輪值退任。公司細則規定本公司不少於全體董事之三分之一(執行主席及董事總經理除外)須輪值退任，且每名董事須每三年至少輪值退任一次，而任何獲委任以填補臨時空缺或新委任加入董事會的董事，其任期僅直至下屆周年大會為止，而屆時將符合資格膺選連任。重選每名退任董事皆以個別投票方式表決。

羅杜莉君女士、朱錫培先生、何述勤先生及施穎茵女士(為自上次獲選連任起計任職最長的董事)，以及羅慧端女士(均透過抽籤決定)，將於應屆股東周年大會輪值退任及符合資格膺選連任。

董事會責任

董事會肩負領導及監控本集團之責任，並共同負責帶領本集團邁向成功之路。董事會負責監察本集團之管理及經營，基於鷹君文化和價值觀提供見解，並須對本集團之業務、策略及財務表現負最終責任。以下為需要全體董事會通過並符合公司的利益的主要事項。

保留予董事會的主要事項摘要

<p>策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 本集團之長遠目標和企業策略的批准 • 本集團新業務之重大擴展 • 終止經營本集團之所有或任何重大部分業務的任何決定 • 本公司之註冊地或上市地位的任何變化
<p>結構與資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 向股東提供有關一般性授權，以購回現有股份及發行新股份的建議 • 有關本集團資本結構之變化 • 本集團之企業架構、管理及控制結構的重大變化
<p>財務和企業管治</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 年度報告、中期報告及業績公布的批准 • 宣派中期股息及建議末期股息 • 任何會計政策或常規之重大改變的批准 • 重大收購或出售的批准 • 重大關連交易的批准 • 重大資本項目的批准 • 董事委員會職權範圍的批准 • 檢討本集團整體企業管治的安排 • 本集團的管治政策的批准 • 可持續發展報告的批准
<p>董事會成員和其他任命</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 董事的委任 • 董事委員會成員的委任 • 公司秘書的委任或罷免 • 外部核數師的委任、重新委任或罷免(股東批准，如需要)

董事對財務報表之責任

董事會在會計及財務部門協助下負責編製本集團截至2025年12月31日止年度的財務報表。

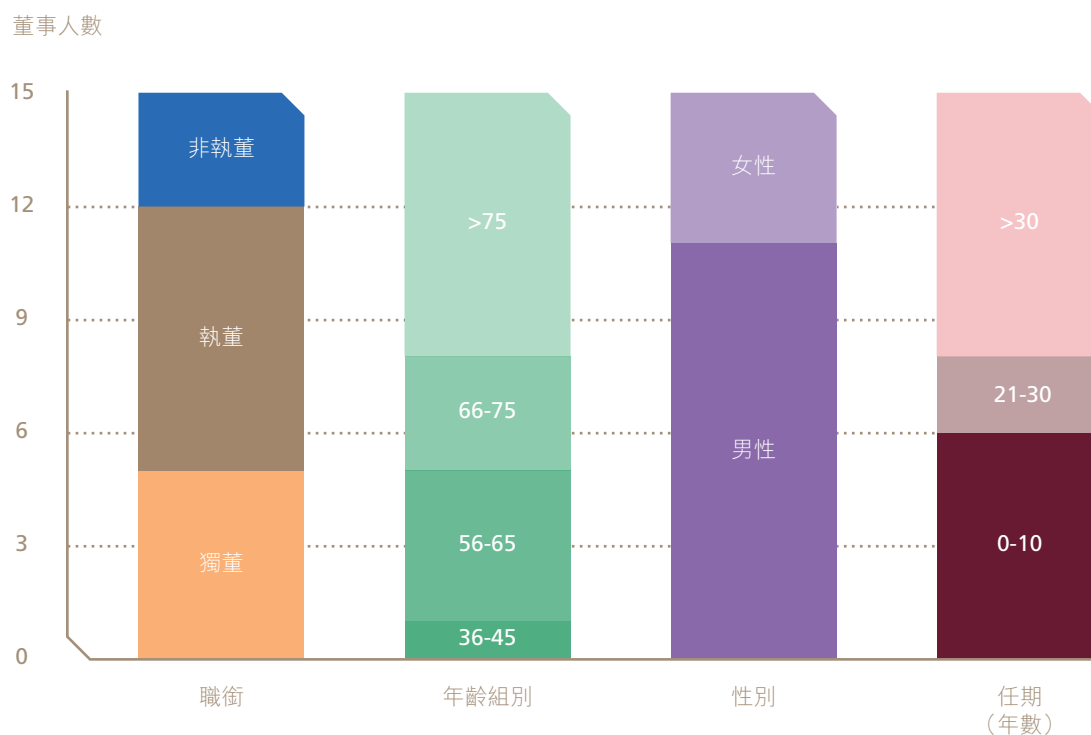
董事會多元化

董事會多元化政策

提名委員會已採納董事會多元化政策，其中列明了為達致董事會多元化而採取之方針。本公司認同並強調，提升董事會層面的多樣性乃實現其策略性目標及吸引和挽留人才的一個重要部分。董事會應當用人唯才，以董事會整體有效運作所需的技能和經驗為本，依循客觀標準，並適當考慮多元化的好處。提名委員會在提名過程中考慮不少因素，如法律要求、最佳常規和董事會的所需技能，以及履行董事會及其委員會的職責所需要的董事人數等。但提名委員會於篩選候選名單時不會設置任何如性別、年齡、文化或教育背景等限制。本公司相信，一個真正多元化的董事會將包括具備不同技能、地區及行業經驗、背景及其他資歷的董事，並可加以善用。考慮到本集團業務模式及具體需要，提名委員會須至少每年審閱董事會成員的多元性，並須監察董事會多元化政策的執行及就為配合本公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議(如適用)。

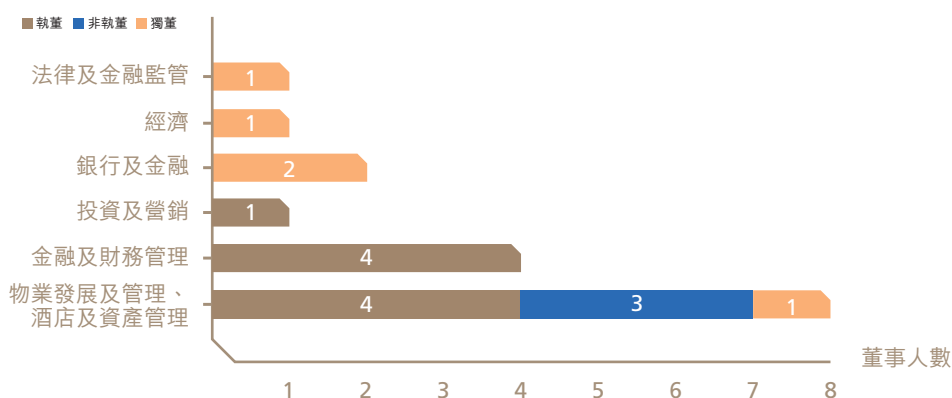
多元化概況

提名委員會定期檢討董事會的組成，並確保董事會的多元化。董事會由不同年齡組別及不同性別的成員組成。下圖顯示於2025年12月31日董事會成員多元化的概況：



董事會技能表

董事會的組成具多元化，包括均衡的專業背景、技能、經驗、性別及年齡，以切合鷹君的業務性質、企業策略及結構，為董事會的有效運作作出貢獻。如下圖所示，董事會成員由不同範疇的專業人士組成，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、經濟以及法律及金融監管。



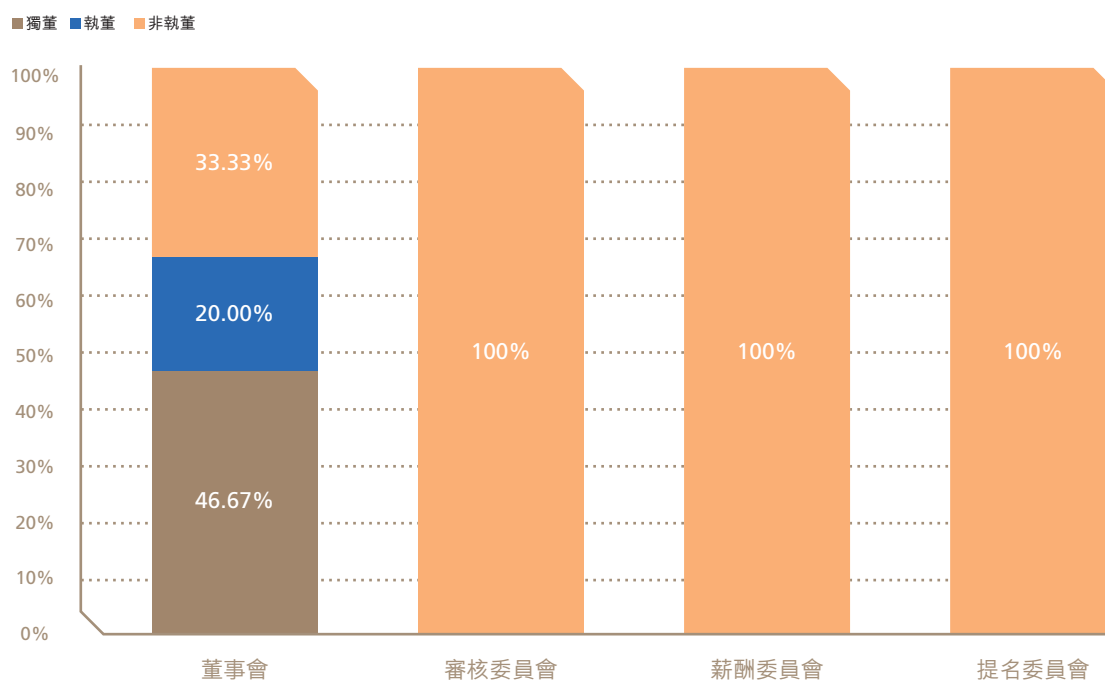
附註：董事會由 15 名董事組成，而每名董事可同時具備多項技能及經驗。

董事會認為目前董事會成員具備的的技能及經驗組合為董事會提供了更廣泛的知識基礎，並帶來了新的見解和視角，從而提升了決策能力和應對新業務挑戰的適應能力。提名委員會亦已檢討董事會的技能組合，以確保董事會繼續維持均衡且多元的專長、經驗及觀點，並與本集團的業務需要及法規要求相符。

董事會之獨立性

鷹君深明董事會的獨立性對良好企業管治及董事會效能至為重要。獨立非執行董事在董事會的參與能夠對本集團的事務，包括但不限於有關策略、表現、利益衝突及管理過程之事宜作出獨立而客觀的判斷，從而確保全體股東的利益已得到妥善考慮。下圖顯示於2025年12月31日董事會和董事會委員會的獨立性權重。除財務委員會僅由執行董事組成外，其他董事委員會均由獨立非執行董事組成。

獨立性權重



為確保董事會能獲得獨立的觀點和意見，董事會採納了董事獨立性政策及實施以下機制，在適用的情況下，董事委員會遵循與董事會相同的程序。

措施	確保獨立性的機制
獨立性評估	<p>獨立性確認</p> <p>所有獨立非執行董事已就彼等遵守上市規則第 3.13 條所載的獨立性規定向本公司提交年度確認書。提名委員會在獨立非執行董事獲委任時及其後每年對其獨立性進行評估，以確保其能夠持續作出獨立判斷。提名委員會將每年檢討董事會成員的跨董事職務。</p> <p>時間投放</p> <p>全體董事應出席所有董事會及彼等任職的董事委員會定期會議，以及股東大會。非執行董事(包括獨立非執行董事)須就其參與本公司事務的時間提供年度確認書。</p> <p>利益申報</p> <p>全體董事必須申報彼等在董事會或董事委員會會議上待審議的事項中的利益及／或任何實際或潛在的利益衝突，並應就任何涉及董事重大利益的交易、合約或安排時放棄投票。董事須提交與本集團競爭之業務中擁有任何重大權益的確認書。</p> <p>委任程序</p> <p>董事會授權提名委員會篩選任何及所有被推薦為董事的候選人。提名委員會將按照提名政策所載列的評選標準及評審程序提名待委任為董事之人選。</p>
董事會程序	<p>年度董事會及董事委員會定期會議的日期會於前一年的第四季度確定。董事會及董事委員會定期會議的正式通知將於會議舉行前不少於 14 天發給全體董事，而全體董事均獲邀於議程中加入任何事項以供討論。會議議程及相關會議文件均於每次董事會及董事委員會定期會議舉行不少於三天前送交董事，當中載有完整、充足及適時資料，以就各會議上待審議的事項進行全面商討。</p>

措施	確保獨立性的機制
董事會決策	<p>於董事會及董事委員會會議上，鼓勵所有董事以公開及坦誠的方式自由表達其獨立觀點及意見，向管理層提出公開及客觀的挑戰和合理的見解及回應，並帶來與本集團所營運的業務及市場有關的外部知識。管理層密切跟進由董事提出的意見及關注。</p> <p>公司秘書須準備會議記錄，其中不只有記錄達成之決策，還會記錄董事提出的任何關注或表達的反對意見。會議記錄的初稿會發送予全體董事，以供彼等表達意見及確認。會議記錄的最終本亦會提供予董事以作記錄。所有董事會及董事委員會會議的會議記錄可供董事查閱。</p>
資料提供及索取	<p>董事每月獲發涵蓋本集團之主要業務重點的報告，讓董事及時了解本集團的業務表現，並能夠為本集團及股東的最佳利益作出明智的決策。董事會成員每季獲提供更詳盡的管理及財務最新資料，以確保每名成員均知悉本公司的財務表現和狀況。董事會和高層管理人員之間的討論會每年舉行兩次，並向董事會報告本集團之業務表現、風險管理及內部監控、資訊安全事宜及法律和合規等議題。董事亦可充分接觸本公司的高層管理人員。</p> <p>董事亦可取得公司秘書的意見及服務，公司秘書為董事會提供支援，確保董事會成員之間資訊交流良好，以及確保遵循董事會政策及程序。公司秘書為香港公司治理公會的資深會員，每年均參加不少於15小時的專業培訓，以不斷更新相關知識及技能。公司秘書的履歷載列於本年報之「董事及高層管理人員簡介」中。</p> <p>為協助董事適當地履行其職責，所有董事均可向公司秘書或內部法律團隊以及獨立專業顧問徵詢意見，相關費用由本公司支付，公司秘書負責作出所有必要的安排。</p>

措施	確保獨立性的機制
啟導及持續發展	本公司已制定董事發展計劃，以促進董事的持續發展。公司秘書將定期向董事提供涵蓋特定主題的自修材料。有關董事的培訓記錄詳情已載於本企業管治報告內「董事啟導及持續專業發展」分節。
獨立非執行董事的酬金	獨立非執行董事就其於董事會及董事委員會的職位收取固定袍金，且並無獲授予與利潤相關的酬金，因為這或可能導致彼等決策出現偏頗並影響其客觀性及獨立性。

董事會相信上述措施可促使董事有效地作出貢獻，並確保董事會及董事委員會獲得獨立的觀點及意見。董事會已審閱並認為上述機制於2025年有效地實施。

董事會評核

董事會認為定期進行董事會評核乃維持高標準的企業管治及提升董事會效能的一個重要元素。董事會評核旨在評估董事會的問責性、透明度及有效性，從而識別有待改善之範疇，並持續優化企業管治程序。董事會將於2026年安排一次對董事會表現的內部評核，其後將至少每兩年進行一次定期評核。

評核範圍將涵蓋多個範疇，包括：

- (i) 董事會的組合及組成；
- (ii) 董事會及管理層的關係；
- (iii) 資訊及決策的質素；及
- (iv) 董事會運作。

董事會評核程序



董事會會議

董事會每年最少召開四次定期會議(大約每季度召開一次)，以討論及制定本集團之整體業務策略，監控財務表現及討論年度業績、中期業績及載列於保留予董事會的事項表中的其他重大事項。

董事會會議、董事委員會會議及股東大會之出席記錄

截至2025年12月31日止年度，董事會共舉行四次全體會議。董事會會議以混合形式進行，董事可以親自出席，也可以透過電話會議或視像會議的方式參加。每個曆年的定期董事會和董事委員會會議的擬議日期均在時間表中列出，並在相關年度開始之前通知所有董事會成員，以便彼等能夠出席。

截至2025年12月31日止年度，個別董事出席該等董事會會議、董事委員會會議及周年大會之出席記錄載列如下：

董事姓名	截至2025年12月31日止年度 出席/合資格出席會議次數					
	董事會 會議	審核委員會 會議	薪酬委員會 會議	提名委員會 會議	股東 周年大會	股東 特別大會
執行董事						
羅嘉瑞 ^(附註1)	4/4	-	-	-	1/1	1/1
羅孔瑞	4/4	-	-	-	1/1	1/1
羅慧端	4/4	-	-	-	1/1	1/1
羅俊謙	4/4	-	-	-	1/1	1/1
簡德光 ^(附註2)	4/4	-	-	-	1/1	1/1
朱錫培	4/4	-	-	-	1/1	1/1
潘嘉陽	3/4	-	-	-	1/1	1/1
非執行董事						
羅杜莉君	^(附註3)	-	-	-	^(附註3)	^(附註3)
羅康瑞	4/4	-	-	-	1/1	1/1
羅鷹瑞	3/4	-	-	-	0/1	0/1
獨立非執行董事						
王于漸	4/4	2/2	1/1	1/1	1/1	1/1
李王佩玲	4/4	2/2	0/1	0/1	1/1	1/1
朱琦	4/4	1/2	1/1	1/1	1/1	1/1
何述勤	4/4	2/2	1/1	1/1	1/1	1/1
施穎茵	4/4	-	-	-	1/1	1/1

附註：

- (1) 主席及董事總經理
- (2) 總經理
- (3) 羅杜莉君女士沒有出席2025年度之董事會會議及股東大會。羅女士為本集團效力已久，近年彼相對不活躍於本集團業務。然而，作為本集團的創辦人之一，在本公司具有不可取替的地位。鑑於彼過往之寶貴經驗及所作出的貢獻，董事會認為羅女士留任在董事會是恰當的。

董事啟導及持續專業發展

公司秘書須協助董事會啟導新任董事及監察全體董事的持續專業發展。本公司已建立董事發展計劃，促進董事會成員的持續發展。計劃由兩部分組成：(1)新董事啟導及(2)董事持續發展。公司秘書為每名新任董事提供一套啟導文件及入職培訓，旨在使其熟悉本集團的業務及營運、適用於本公司的法律框架，以及本公司的內部監控及政策。為促進持續發展及提升董事的技能及知識，就董事持續發展計劃，公司秘書會定期向每位董事提供自修材料。

截至2025年12月31日止年度，公司秘書向每名董事提供了符合監管要求的自修材料，內容涵蓋以下主題：

- (1) 董事會及董事的角色、職能及責任；
- (2) 法律及監管發展；
- (3) 企業管治和環境、社會及管治；
- (4) 風險管理及內部監控；
- (5) 與本集團業務相關的行業趨勢及最新情況；
- (6) 稅務及財務匯報；及
- (7) 人工智能。

全體董事(羅杜莉君女士除外)均有參與董事持續發展計劃及／或其他由外部機構提供的持續專業發展^(附註1)。彼等已向本公司提供其培訓記錄，並確認於截至2025年12月31日止年度已參與超過10小時的培訓。下表概述董事於本年度參與的持續專業發展。

培訓記錄

董事姓名	培訓主題類別							已完成超過 10小時的 董事持續 發展計劃
	董事的角色 及職責	法律及 監管發展	企業管治 和環境、社會 及管治	稅務及財務 匯報	行業趨勢及 最新情況	稅務及 財務匯報	人工智能	
執行董事								
羅嘉瑞	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
羅孔瑞	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
羅慧端	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
羅俊謙	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
簡德光	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
朱錫培	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
潘嘉陽	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
非執行董事								
羅杜莉君	-	-	-	-	-	-	-	(附註2)
羅康瑞	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
羅鷹瑞	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立非執行董事								
王子漸	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
李王佩玲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
朱琦	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
何述勤	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
施穎茵	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

附註：

- (1) 除了董事的持續發展外，其他持續專業發展包括參加由外部機構安排的講座、會議或網路研討會或自修材料。
- (2) 羅杜莉君女士為本公司之非執行董事，是本集團的創辦人之一。彼曾參與本集團之早期發展。彼近年相對地不活躍於本集團的業務，並未參與由本公司提供2025年的董事發展計劃。然而，作為本集團的創辦人之一，羅女士在本公司擁有不可取代的地位。董事會認為羅女士留任在董事會是恰當的。

董事及有關僱員進行證券交易

鷹君已採納其本身之董事及有關僱員進行證券交易之守則，其標準不遜於標準守則中所訂明之標準，並不時按上市規則予以更新。於2025年12月31日，董事於本公司及其相聯法團(定義見證券及期貨條例第XV部)之權益載於本年報第107頁至第112頁。

經特定查詢後，本集團全體董事及有關僱員均確認彼等在截至2025年12月31日止年度內已完全遵守證券交易守則。

董事及高級職員責任保險

截至2025年12月31日止年度內，本公司已就其董事及高級職員可能會面對的法律行動安排投保適當的董事及高級職員責任保險。

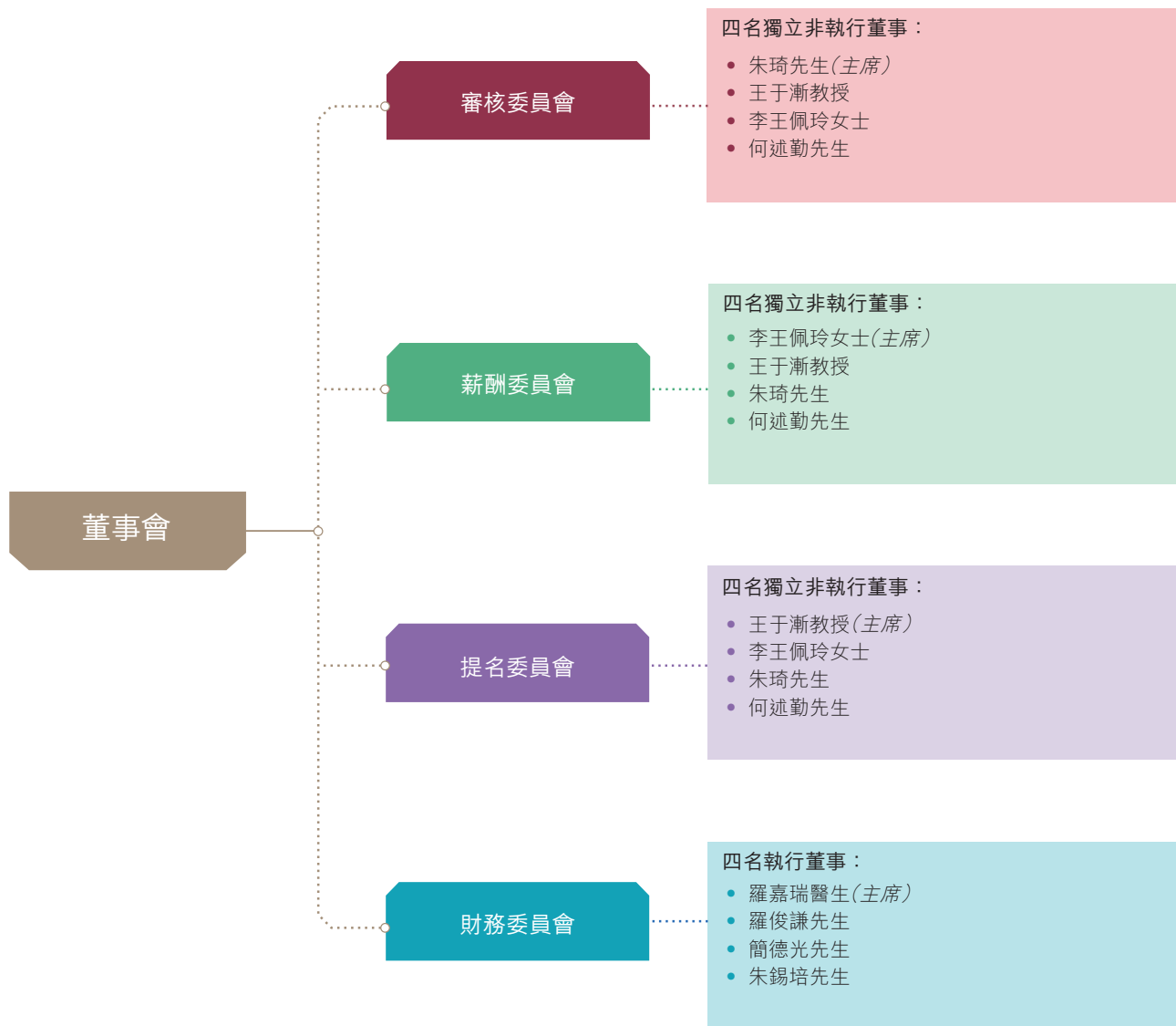
董事會授權

管理功能

在董事會的領導及監督下，本集團日常管理及營運事宜由各部門管理人員負責。董事會就管理層的權力及管理層須匯報予董事會之事項給予清晰指引。除上述職能外，各部門管理人員的職責包括：執行獲董事會採納的業務策略及方針、推行適當的內部監控系統及風險管理程序及遵守有關法例要求、規則及條例。

董事委員會

董事會成立了四個具有明確職權範圍之常設董事委員會，即審核委員會、薪酬委員會、提名委員會及財務委員會，負責檢討特定事宜或項目。此等委員會亦採納與董事會一致之原則、常規及會議程序。董事委員會於年內定期開會，就本集團事務的重大事宜分享見解、意見及經驗，從而帶來重大貢獻。各個董事委員會向董事會報告其決定和建議。



審核委員會



審核委員會於1999年成立，其書面職權範圍已登載於本集團網站(greateagle.com.hk)及披露易網站(hkexnews.hk)。

職責及權力

審核委員會協助董事會處理內部監控、風險管理、財務監控及企業管治事宜。審核委員會本質上是諮詢而非監督，負責審閱管理層之報告及提案，並就財務匯報、其他法定責任、風險管理及內部監控系統、審核程序及企業管治常規向董事會提出建議。審核委員會的主要職責如下：

- (a) 審閱鷹君之半年度報告、年度報告及財務報表，並向董事會提供有關評論及意見；
- (b) 與管理層討論關於風險管理及內部監控系統之報告，以確保管理層已履行其維護有效的系統的職責，包括本公司會計和財務報告職能獲分配充足的資源、具資格和經驗的員工、培訓計劃和預算；
- (c) 審查和監督內部審計職能、計劃和報告，確保內部審計職能獲分配充足資源，並在本公司內具有適當的地位，並監督其有效性；
- (d) 就外聘核數師之委任、續聘及罷免向董事會提供建議，批准其審核費用及聘用條款，並處理有關辭任或免職之任何問題；
- (e) 審閱外聘核數師致管理層之審核情況說明函件，並傳達管理層就會計記錄、財務賬目或內部監控系統之回應及確保董事會對管理層之審核情況說明函件中提出的問題及時作出回應；
- (f) 檢討讓本集團僱員可暗中就財務匯報、內部監控或其他方面可能發生的不正當行為提出關注的安排，及確保有適當安排，讓本公司對該等事宜作出公平獨立的調查及採取適當的跟進行動；及
- (g) 檢討有關本集團與LHI於2013年5月10日訂立一項優先選擇權契約的執行及合規性(按該契約本集團須就若干投資及出售酒店物業向LHI給予優先選擇權，詳述於LHI的招股章程)，使LHI與本集團之業務能維持明確的區分。

工作概要

審核委員會於年內舉行了兩次會議。其主要工作包括：

職務範圍	審核委員會於2025年內之主要工作概要
披露財務資料	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱本公司截至2024年12月31日止年度之經審核財務報表及截至2025年6月30日止六個月之未經審核財務報表，尤其關注涉及重大審核風險及其他審核議題，包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 檢討本集團投資物業公平值的重大風險； (2) 檢討酒店建築物的減值； (3) 檢討對一項發展項目的應付代價； (4) 檢討衍生金融工具的公平值—本集團之交叉貨幣掉期及利率掉期； (5) 檢討現金流對沖的成效； (6) 檢討收益確認；及 (7) 檢討於財務報告過程中潛在之管理層疏忽。 • 審閱2024年年報及全年業績公布初稿 • 審閱2025年中期報告及中期業績公布初稿
風險管理及內部監控	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱各種內務審計報告及截至2024年12月31日止年度之風險管理及內部監控系統的有效性 • 2025年年度審計計劃的批准 • 審閱由內部審計師所提出之重大發現及建議，並監察其後的執行情況
外聘核數師報告	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱外聘核數師分別於截至2024年12月31日止年度及2025年6月30日止六個月之報告，其總結於審計期間就有關管治議題上所提出之重要事項
續聘核數師	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱及建議續聘德勤•關黃陳方會計師行為外聘核數師以提供審計及非審計服務，並批准其酬金
法律及法規之遵守	<ul style="list-style-type: none"> • 檢討本集團法律與監管和管治與合規事宜，包括但不限於截至2024年12月31日止年度及2025年6月30日止六個月上市規則、證券及期貨條例、公司條例及公司細則之遵守，以及企業管治報告中的披露

薪酬委員會



薪酬委員會於2004年成立，其書面職權範圍已登載於本集團網站(greateagle.com.hk)及披露易網站(hkexnews.hk)。

職責及權力

薪酬委員會建立正規而具透明度的程序，以制訂有關執行董事的薪酬政策，確定董事和高層管理人員的薪酬待遇，並確保薪酬水平足以吸引和挽留對公司成功至關重要的董事。薪酬委員會的主要職責如下：

- (a) 釐訂本集團的僱員包括執行董事及高層管理人員的薪酬待遇；
- (b) 建議非執行董事及獨立非執行董事的酬金；及
- (c) 根據本公司不時採納之股份激勵計劃而授出股份獎勵及／或購股期權。

工作概要

薪酬委員會於年內舉行了一次會議。其主要工作包括：

職務範圍		薪酬委員會於2025年內之主要工作概要	
薪酬待遇	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱及批准有關2025年本集團僱員(包括執行董事及高層管理人員)整體薪金調整及酌情花紅分配之方案 • 審閱及建議2025年董事袍金、非執行董事及獨立非執行董事之薪酬 		
股份激勵計劃	<ul style="list-style-type: none"> • 審閱及批准股份計劃政策和分配機制 • 審閱及批准本公司年度授出之股份獎勵及購股期權 		

股份計劃

本公司2024年股份計劃的目的是使本公司能向本集團合資格參與者授予股份獎勵及／或購股期權，作為留任激勵或獎勵彼等對本集團所作出的貢獻，吸引合適人才以促進本集團的發展，並使參與者利益與股東利益保持一致，有利於本集團中長期發展。

於2024年5月29日採納2024年股份獎勵計劃及2024年購股期權計劃後，2019年購股期權計劃經已終止。於2019年購股期權計劃有效期內授出而於2019年購股期權計劃終止前仍未屆滿之購股期權，可根據其計劃發行條款繼續予以行使。

股份獎勵計劃	
分配機制	根據2024年股份獎勵計劃下決定授予股份獎勵時，每名參與者獲股份獎勵的資格和分配是按經薪酬委員會審批的分配機制決定。
關鍵分配決定因素	(i) 參與者於本集團內的角色和職級； (ii) 參與者的個人績效評級及工作職級； (iii) 本公司的財務表現及員工支出預算；及 (iv) 本集團的業務前景及現行行業慣例。
歸屬期及退扣機制	根據2024年股份獎勵計劃授予的股份獎勵將受限於若干歸屬條件及退扣機制。經薪酬委員會審批，根據2024年股份獎勵計劃授出的股份獎勵的歸屬期為36個月。
表現目標	為符合2024年股份獎勵計劃授出的股份獎勵的歸屬條件，參與者必須於整個36個月的歸屬期內獲得令人滿意的個人績效評級。績效評級基準涵蓋參與者於集團、部門及個人等方面的工作表現目標，其中涉及保持個人專業精神及誠信，以及本集團的業務及財務表現。參與者必須持續達到基本的工作期望，並須接受對其履行本集團內的職責和責任相關的專業程度的持續評估。此外，彼等亦須在整個歸屬期內遵守本公司員工工作行為守則。 歸屬的過程不僅取決於績效表現，同時還要維持高標準的行為道德水平。此全面性評估旨在確保參與者和本公司之間的利益一致。

購股期權計劃

關鍵決定因素	本集團長期以來一直均有向本集團僱員(包括執行董事)授予購股期權，作為相關財務期間之花紅的一部分。於決定授予購股期權時，薪酬委員會已考慮參與者於本集團內的角色和職級，並認為購股期權構成於相關財務期間獲得的花紅的一部分。購股期權的價值與股份未來市場價格掛鉤，激勵參與者為本公司的長遠發展作出貢獻。
歸屬期、行使期及退扣機制	<p>根據購股期權計劃授予的購股期權將受限於歸屬期及退扣機制。經薪酬委員會審批，購股期權自視作已授出及接納日期後起計24個月屆滿後的36個月內可予行使，並於36個月期滿的最後一日屆滿。歸屬期及行使期結構亦鼓勵參與者為本集團長期服務的承諾。</p> <p>薪酬委員會認為授出購股期權符合購股期權計劃的目的，作為激勵參與者的有效工具，使其能受益於本公司股份表現的提升。因此，本公司並無就購股期權的歸屬訂定額外表現目標。</p>

於2025年，根據2024年股份計劃授出834,710份股份獎勵及800,000份購股期權，有關該授出的詳情載列於本年報之「董事報告書」內。

董事及高層管理人員的薪酬政策

本公司所有執行董事皆屬於受薪職位。於年度內，薪酬委員會就董事及高層管理人員酬金之審閱乃根據彼等的技能和知識、工作職責及對本集團事務之參與程度、本集團財務業績與盈利，以及同業薪酬水準及市場環境而釐定。

概無董事可參與決定其薪酬。個別執行董事及高層管理人員之薪酬待遇均由薪酬委員會決定，該委員會均由獨立非執行董事所組成。本公司執行董事及高層管理人員的薪酬待遇包括主要固定元素(包括基本工資、退休福利計劃供款及其他福利)，以及酌情非固定元素(包括酌情花紅)。非執行董事及獨立非執行董事的董事袍金由董事會根據董事的一般職責及責任決定。董事酬金之詳情載於綜合財務報表附註11。於2025年，高層管理人員酬金範圍如下：

酬金	2025 高層管理 人員人數
低於5,000,000港元	12
5,000,000港元－7,500,000港元	1
超過7,500,000港元	1
總人數	14

董事袍金及董事委員會薪酬

截至2025年12月31日止年度，各董事獲發之董事袍金為220,000港元。各董事袍金由薪酬委員會根據本公司董事之一般職務及責任作出建議，並由股東於2025年股東周年大會上批准，支付予每名董事作為一般酬金。

審核委員會、薪酬委員會及提名委員會之主席及其委員獲發年度酬金之情況載列如下。該等酬金乃由董事會根據董事擔任該等特定職務、服務所需貢獻之時間及精力，以及當時市場情況而釐定。財務委員會之主席及其委員並無獲發額外酬金。

	2025 港元	2024 港元
審核委員會		
• 主席	220,000	220,000
• 委員會委員	170,000	170,000
薪酬委員會		
• 主席	70,000	70,000
• 委員會委員	60,000	60,000
提名委員會		
• 主席	60,000	60,000
• 委員會委員	50,000	50,000

提名委員會



提名委員會於2005年成立，其已更新之書面職權範圍已登載於本集團網站(greateagle.com.hk)及披露易網站(hkexnews.hk)。

職責及權力

提名委員會負責制訂政策並就提名、委任或重新委任董事，以及董事會之組成向董事會提供建議。提名委員會的主要職責如下：

- (a) 至少每年檢討董事會的架構、規模及組成(包括技能、知識及經驗方面)、協助董事會編製董事會技能表，並就任何為配合本公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- (b) 制訂董事會多元化的政策，並每年檢討該政策的實施情況；
- (c) 制訂並定期檢討提名董事的政策；
- (d) 物色具備合適資格可擔任董事的人士，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提出建議；
- (e) 評核獨立非執行董事的獨立性；
- (f) 就董事委任或重新委任，以及董事繼任計劃向董事會提出建議；
- (g) 為確保董事會獲得獨立觀點及意見，每年檢討機制的實施及有效性，並向董事會提出建議；
- (h) 定期檢討及評估每位董事對董事會所投放的時間及貢獻，以及董事能否有效履行其職責；及
- (i) 支援本公司定期評估董事會表現。

提名委員會由一名女性董事和三名男性董事組成，符合上市規則的要求。

工作概要

提名委員會年內舉行了一次會議。其主要工作包括：

職務範圍	提名委員會於2025年內之主要工作概要
董事會的組成	<ul style="list-style-type: none">• 檢討董事會的架構、規模及組成(包括技能、知識和經驗)，以及董事會成員所需付出的貢獻• 檢討董事對本公司事務所投放的時間，包括彼等之會議出席率及出任其他上市公司之董事職務
獨立非執行董事的獨立性	<ul style="list-style-type: none">• 評估獨立非執行董事的獨立性，包括已任職超過九年的獨立非執行董事
董事會獨立性機制	<ul style="list-style-type: none">• 檢討董事獨立性政策中載列的機制之實施和有效性，以確保董事會獲得獨立的觀點及意見
重新委任董事	<ul style="list-style-type: none">• 檢討及建議於2025年股東周年大會上退任董事之重選，即羅康瑞先生、羅孔瑞先生、簡德光先生、李王佩玲女士及朱琦先生

提名政策

提名委員會於2019年採納了提名政策，其中規定了提名被委任或重新委任為本公司董事的候選人的甄選標準及評估程序。提名政策旨在協助提名委員會履行其職權範圍所規定的職責。提名委員會將不時檢討提名政策。

提名政策規定了提名委員會應採取以下提名程序：



每次選舉或委任董事時，應盡可能以大致相同的程序評估候選人。

獨立非執行董事之獨立性評估

提名委員會認為獨立性是董事履行其職責以監督本集團的業務及事務管理的一個重要部分。提名委員會負責評估是否存在任何可能妨礙有關董事行使客觀及獨立判斷的關係或情況。其於年度審閱時，會考慮所有相關事實及情況，例如跨董事職務、競爭性業務及其他重要事務等各項可能影響董事判斷的因素。

獨立非執行董事之獨立性評估	
獨立性的重要性	提名委員會認為獨立性是董事履行其職責以監督本集團的業務及事務管理的一個重要部分。獨立非執行董事亦必須符合上市規則第3.13條所載的獨立性指引，方會被視為獨立人士。
評估基礎	<ul style="list-style-type: none"> • 任期 • 專業背景、專長與貢獻 • 關係、利益及管理方面的參與度 • 獨立性年度確認書
連任多年的獨立非執行董事	王于漸教授及李王佩玲女士已在董事會任職超過九年，其重選須於股東周年大會上以獨立決議案經股東批准。
王教授的背景及貢獻	王教授現為香港大學首席副校長及經濟學講座教授。彼為推動對香港政策議題經濟研究的領導者。彼深入掌握政策動向和監管框架，能夠就經濟趨勢、市場狀況以及潛在風險或機遇提供寶貴的見解，並深入理解可能影響本公司營運的宏觀經濟因素。經考慮多方面的觀點，特別是王教授在香港和中國內地經濟及社會業務方面的背景和專長，彼能夠幫助評估擴大及分散本集團在香港和中國內地的房地產和酒店投資組合的機會，相信憑藉王教授的專業技能，能夠提升董事會的決策流程，為本公司的長遠成功作出貢獻。

獨立非執行董事之獨立性評估

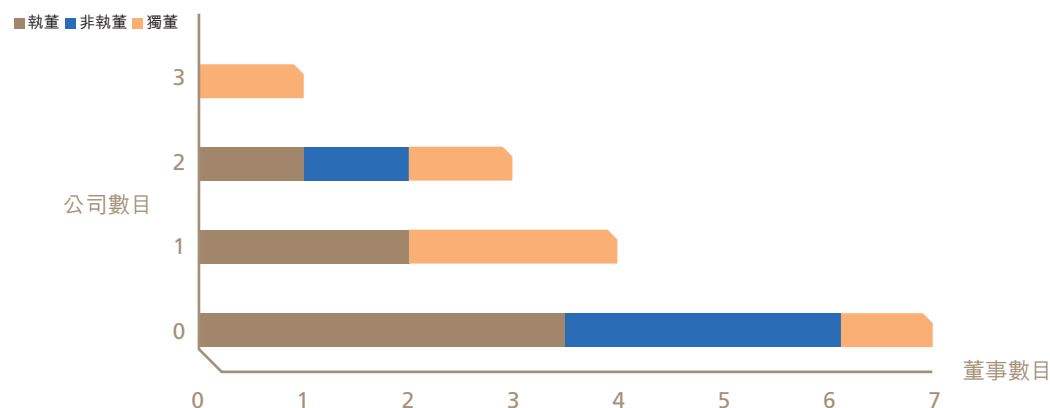
李太的背景及貢獻	李太為執業律師，並為英格蘭及威爾斯特許會計師協會資深會員。彼持有倫敦大學之倫敦大學學院法律學士學位，並被頒授倫敦大學學院之榮譽院士。李太出色的職業生涯及專業知識為董事會帶來卓越的見解，並增強了董事會多元化。於過去的公職生涯中，彼曾擔任包括香港金融管理局外匯基金諮詢委員會委員及證券及期貨事務監察委員會之非執行董事，這些都彰顯了彼在金融監管方面的重大貢獻。這些經歷突顯了彼於金融市場中的廣泛人脈，使彼成為應對複雜法律和監管挑戰的寶貴資產。董事會認為彼在法律及金融監管領域的豐富經驗能為董事會帶來豐富的法律和合規經驗，並維護公司的治理標準，促進長期增長。
獨立性確認	<p>上述兩名連任多年的獨立非執行董事：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 與任何其他董事、高層管理人員或本公司之主要或控股股東概無任何關係。 • 並無於與本集團業務直接或間接競爭之業務中擁有重大權益。 • 概無參與本公司的日常管理，及從未參與任何行政管理工作。 • 已遵守上市規則第3.13條向本公司提交年度確認書，並確認對本集團的事務投入足夠時間及關注。 • 持續提供持平的意見及作出獨立判斷。

綜上所述，提名委員會認為，儘管兩名連任多年的獨立非執行董事任期較長，但憑藉其豐富的經驗和專業知識持續為董事會提供重大的貢獻，其獨立性並未受到影響，這體現於彼等公正無私的立場及有效的監督工作中。沒有跡象顯示連任多年的獨立非執行董事其獨立性有所削弱，也不會因熟悉管理層而增加鬆懈的風險。提名委員會認為思想上的獨立性比表面上的獨立性更為重要。兩名獨立非執行董事作為董事會及董事委員會成員表現出完全的獨立性及判斷力，並有望繼續提供客觀獨立的意見。

時間投放之評估

為確保董事對本公司事務投放足夠時間，所有董事每年向本公司揭露其在外其他香港或海外上市的公司中擔任的董事職務及其他重大外部事務。截至2025年12月31日，董事擔任其他上市公司董事職務最多為三間。於2025年期間，全體董事(除本集團創辦人之一羅杜莉君女士近年相對地不活躍於本集團的業務而並沒有參與本公司2025年任何會議外)均出席了75%或以上的董事會會議及董事會委員會會議，兩次股東大會的出席率均達86%。所有非執行董事(包括獨立非執行董事)均已向本公司提交彼等於2025年對本公司事務投放足夠時間及關注的確認書。綜上所述，提名委員會相信董事能夠投放足夠時間處理本公司的事務，而不會過多其他上市公司的職務或其他重大外部事務以致分身不暇。

於其他上市公司擔任董事



財務委員會

財務委員會於2003年成立，其職權範圍已於2023年更新。財務委員會委員每周定期舉行會議。由財務委員會討論之事項及達成之決定會於董事會定期會議上向董事會匯報。

職責及權力

財務委員會協助簡化董事會的日常運作及行政程序。其主要職責包括：

- (a) 檢討本公司之財務狀況，包括本集團現時或日後之借貸及／或其他財務責任及／或實際、或然或其他債務事項；
- (b) 檢討、考慮及批准本集團獨資或與其他方合資就所有合資格地產收購(按上市規則之定義)尤其向政府或政府控制實體收購香港土地或物業發展項目提交的投標通過公開拍賣或招標；或透過受中國法律管轄的招標、拍賣或掛牌出售方式從中國政府機構(按上市規則之定義)收購中國內地政府土地；
- (c) 檢討、考慮及批准執行(無論是否蓋章)由本公司提供或將提供的任何擔保、賠償或其他保證及／或其他義務及／或責任，無論是實際、或然或其他按本集團一般及日常業務進行，與現有或未來有關的借款、開發項目、合資企業、投資、集資活動、任何性質的招標活動；及
- (d) 批准及授權以本公司名義與任何金融中介機構(包括銀行及金融機構)處理賬戶開立、取消或更新授權簽署人名單或作出簽字安排事宜。

關連交易及有關連人士交易

截至2025年12月31日止年度內，本集團與適用會計準則稱之為有關連人士的人士之間的若干交易仍然存續。若干此等有關連人士交易亦構成關連交易(按上市規則之定義)。有關有關連人士交易的詳情於綜合財務報表附註39中披露。

外聘核數師

核數師對財務報表的責任

核數師對本公司報告責任的聲明載於本年報第123至127頁之「獨立核數師報告書」中。

核數師酬金

截至2025年12月31日止年度，就外聘核數師德勤•關黃陳方會計師行為本集團所提供之審核及非審核服務的酬金總額載列如下：

提供服務	2025年 港幣千元	2024年 港幣千元
審計服務	14,984	12,465
非審計服務		
稅務服務	5,940	3,992
中期審閱費用	1,615	1,740
其他服務	1,167	365
總計	23,706	18,562

附註：於綜合財務報表附註10中披露的核數師酬金之總額為15,567,000港元，其中包括其他核數師提供審計服務費用為583,000港元，但並不包括非審計服務的酬金。

風險管理及內部監控

董事會受託持續地肩負確保本集團設立及維持足夠及有效的風險管理及內部監控系統。此系統旨在提供合理(而非絕對)保證並無重大失實陳述或損失，並以管理(而非消除)疏忽的風險以達成業務目標。為了實現這些目標，鷹君建立了以下措施：

- (a) 良好的監控環境，包括明確的組織架構、權力規限、匯報的方式及責任；
- (b) 本集團各主要業務部門對風險管理及內部監控至少每年進行自我評估；
- (c) 適當的減輕風險措施包括以書面清楚列明使風險管理可達接受水平的公司政策及程序以達致商業目標；
- (d) 有效的資訊平台以促進內部及對外之資訊交流；
- (e) 有組織之內務審核機制以持續地對主要營運業務進行獨立評估；及
- (f) 在資訊科技指導委員會的協助下，由內務審計部定期舉行資訊安全意識培訓。

董事會已透過審核委員會及本集團內務審計部對截至2025年12月31日止年度的風險管理及內部監控系統之成效進行年度審閱。

本公司已制定風險管理框架。於框架基礎上，所有關鍵風險(包括但不限於管治及策略、合規性、人力及人才、科技及營運、財務、經濟、法律及環境、社會及管治風險)已於本公司各個層面以一致的方式作出識別、分析、評估、處理、監控及報告。本公司所面臨的重大風險和相關的風險緩解措施已備存至風險登記冊。

內務審計部透過採用風險基準方法，以循環方式檢討本集團所有主要業務營運，對風險管理及內部監控系統作出評核。該審核檢討覆蓋所有重大的財務、營運及合規監控，審查結果以內部審核報告的形式提交並於審計委員會會議中討論。內務審計部會跟進內部審核報告，以確保於早前報告中所述未完善處理事項已恰當地解決。

內務審計部之年度審核計劃及長遠策略計劃由審核委員會批准。內務審計部主管直接向董事總經理及審核委員會匯報。

根據審核委員會對截至2025年12月31日止年度的內務審計檢討結果及隨後之評估，並無重大風險管理及內部監控系統之偏離或失誤須提呈審核委員會關注。

董事會因此對本集團於截至2025年12月31日止年度能維持足夠及有效之內部監控系統感到滿意。

股東之參與

組織章程文件

於2025年5月14日本公司舉行的股東特別大會上，股東批准經修訂之公司細則。本公司章程文件的綜合版本可於本集團網站(greateagle.com.hk)及披露易網站(hkexnews.hk)查閱。

與股東溝通

鷹君非常重視與股東保持溝通。董事會已採納股東通訊政策，其中列明了促進與股東、機構投資者及其他持份者的有效溝通及參與的框架，並每年檢討該政策的有效性。以下為可供股東用於表達彼對本集團各項事務的意見的通訊渠道之概要。

集團網站	<p>本集團網站載有本公司所有公司通訊，包括但不限於年報及中期報告、公布、通函、主要企業管治政策、各董事委員會的職權範圍、新聞稿及重要公司資料，以便股東獲取及時及最新之資訊。本公司向聯交所發布的資訊後亦已於合理及切實可行的情況下盡快上載至本集團網站。</p> <p>有關全年及中期業績的分析簡報資料已刊登於集團的網站上。</p> <p>為顧及慣於離線閱覽的股東之需要，在收到彼等的書面要求後，將免費向彼等寄發公司通訊印刷本。</p>
公司通訊	<p>本公司定期於分析員簡報會、投資者會議、一對一會議、小組會議、本地及海外會議和路演上與機構投資者、金融分析員及媒體進行會面。於本年報第4頁之財務日曆亦載列所有重要日期。</p>
股東大會	<p>股東大會是與股東互動的重要平台，股東有機會就本集團的表現向董事會提出意見及表達想法。有關2025年舉行的股東大會和會議程序的更多詳情，請參閱下文「股東大會」分節。</p> <p>股東可於股東大會上直接與董事和高層管理人員溝通，對於股東的查詢，已於特定時間內回覆。</p>
股東之查詢	<p>股東、持份者及公眾可以書面方式郵寄至本公司之香港主要營業地點或電郵至info@greateagle.com.hk提出有關查詢。</p>

董事會已檢討通訊渠道之實施情況，並基於上述情況，認為股東通訊政策已於年內有效地實施。

股東大會

股東大會為股東與董事會之間的主要溝通渠道。

董事會主席，以及審核委員會、薪酬委員會、提名委員會和財務委員會之主席會出席股東周年大會，並於會上回答問題。核數師亦獲邀出席股東周年大會以回答有關審核過程、核數師報告及其內容編製、會計政策以及核數師之獨立性等提問。

鷹君不時檢討如下所述之股東大會程序，以確保本公司遵循最合適的企業管治常規。

股東大會之程序

01

股東大會通告連同其他相關公司通訊的印刷本（或通過集團網站以電子方式收取的通知信函，（視情況而定））將於 (i) 在股東周年大會和股東大會（倘提呈之決議案為特別決議案）舉行前不少於 21 天，或 (ii) 在其他所有股東大會舉行前不少於 14 天寄予股東。

02

每項建議的決議案都會提供詳細資訊。為保障股東的利益和權利，每項重大事項將於股東大會上以單獨決議案進行決議，當中包括選舉或重選個別董事。

03

董事會和各董事委員會之主席，或在其缺席時，彼等正式委任的代表以及其他董事會成員將出席股東周年大會回答股東的提問。

04

外聘核數師將出席股東周年大會回答股東就有關審計安排、核數師報告的編製及內容、會計政策及核數師獨立性等提問。

05

股東有機會於每項建議的決議案上提問。

06

股東於股東大會上之投票均以點票方式進行。進行投票表決的程序會於會議上講解。

07

獨立監票員將獲委任以確保在股東大會上的所有選票均適當點算。

投票結果將於股東大會結束後同日內登載於本集團網站 (greateagle.com.hk) 及披露易網站 (hkexnews.hk)。

於 2025 年召開之股東大會

本公司於 2025 年召開了兩次股東大會。詳情載列如下：

- 2025 年股東周年大會

2025 年股東周年大會於 2025 年 5 月 14 日在香港灣仔港灣道 23 號鷹君中心 32 樓舉行。於會議上獲通過的事項如下：

普通決議案	投票贊成 決議案的 百分比*
1. 省覽及採納本集團截至 2024 年 12 月 31 日止年度之經審核綜合財務報告及董事會與獨立核數師報告書。	100.00%
2. 宣布派發截至 2024 年 12 月 31 日止年度每股 50 港仙之末期股息。	100.00%
3. 重選羅康瑞先生為非執行董事。	91.56%
4. 重選羅孔瑞先生為執行董事。	98.13%
5. 重選簡德光先生為執行董事。	98.13%
6. 重選李王佩玲女士為獨立非執行董事。	91.98%
7. 重選朱琦先生為獨立非執行董事。	92.00%
8. 釐定每名董事於 2025 年度之董事袍金為 220,000 港元。	100.00%
9. 續聘德勤 • 關黃陳方會計師行為本公司核數師，並授權董事會釐定其酬金。	98.56%
10. 授予董事一般性授權以購回不超過已發行股份總數 10% 之股份。	100.00%
11. 授予董事一般性授權以配發、發行及處理不超過已發行股份總數 20% 之額外股份。	85.30%

* 縮短至兩個小數位

各購回授權及發行授權將持續有效，直至本公司之下屆股東周年大會結束，或根據法例或本公司之公司細則規定本公司下屆股東周年大會須予舉行期限屆滿，或直至購回授權及發行授權經股東於股東大會上以普通決議案予以撤銷或修訂為止(以最早發生者為準)。儘管授予的一般性授權可能不會在有效期內被使用，但此等授權讓本公司在需要時具有靈活性，而無須在任何一年內就一般性授權提議第二次或其後之更新。本公司將謹慎使用該等授權，並符合股東的利益。本公司並沒有根據股東於2025年股東周年大會上授予的一般性授權購回或發行任何股份。

股東親身或委任代表出席2025年股東周年大會之總投票權如下：

出席2025年股東周年大會之總投票權

代表股份數目	610,249,732
代表股份百分比	81.61%
於2025年股東周年大會當日已發行股份數目	747,723,345

• 2025年股東特別大會

2025年股東特別大會於2025年5月14日在香港灣仔港灣道23號鷹君中心32樓舉行。於會議上獲通過的事項如下：

普通決議案	投票贊成 決議案的 百分比*
批准修訂本公司公司細則及採納新公司細則。	100.00%

* 縮短至兩個小數位

股東權利

董事會和高層管理人員致力於確保所有股東均獲公平和公正對待，並確保股東享有公司細則及百慕達1981公司法中規定的以下權利：

召開股東特別大會之權利

持有本公司的繳足股本不少於十分之一的股東，有權要求董事會召開股東特別大會，以處理該要求所列明的任何事項。

該書面要求須列明會議目的，並經有關股東簽署及送達本公司之香港主要營業地點，並註明公司秘書收啟。該書面要求可由多份經一位或多位有關股東簽署的相同文件組成。

該書面要求將由本公司之股份過戶登記分處核實，於確定為適當及符合程序後，公司秘書將要求董事會將有關決議案納入該股東大會的議程，惟有關股東須已繳存合理及足夠款項，用以支付本公司向所有登記股東發出決議案通知書及傳遞有關股東呈交的陳述書所產生的開支。該股東大會須於提出該要求及該保證金繳納後6個星期內舉行。

倘若董事會於提出該要求日期起計21天內未能安排召開股東大會，任何持有過半總數投票權的相關股東，可自行召開大會，惟任何因此召開的大會須於提出該要求起計之3個月內舉行。

由相關股東按上述方式召開之大會，須盡量依照如同由董事會召開大會之方式召開。

如相關股東因董事會未妥善召開大會而產生之任何合理費用，須由本公司償付予各相關股東。

於股東大會提出動議之權利

持有所有股東總投票權不少於二十分之一的股東或不少於100名股東可：

- (i) 於股東大會提出動議；或
- (ii) 向其他股東傳閱有關於股東大會上動議不超過1,000字之陳述書。有關上述之股東資格、

程序及時限之詳細資料，股東請參閱百慕達1981公司法第79條之規定。

股東可推薦退任董事以外的人士在任何股東大會上參選本公司董事，唯股東須於該股東大會前不少於7天，向本公司之香港主要營業地點提交已獲提名人士同意之書面提名通知。

向董事會提出查詢之權利

股東可將彼等擬提呈董事會關注之事宜，送交本公司之香港主要營業地點或透過本集團網站 (greateagle.com.hk) 提交，並註明公司秘書收啟。股東亦可透過相同方式向公司秘書查詢有關召開股東周年大會及股東特別大會，及於該等大會上提出動議之程序。

股息政策

背景及目的	董事會於2019年採納了股息政策，並於2023年更新。股息政策及任何股息的宣派及派付均由董事會全權酌情決定，以確定股息政策以及宣派及／或派發的股息符合本集團及股東的最佳利益，並遵守所有適用法律及法規。
派息釐定因素	<p>鷹君致力於任何財政年度為其股東提供不少於權益持有人應佔除稅後核心溢利的25%的目標年度股息分派，惟受限於以下因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 本公司的實際及預期現金流狀況及財務表現； • 預計資本開支、未來擴展計劃及增長機會； • 本集團負債權益比率、股本回報率及其他相關財務契約； • 整體經濟狀況及本集團核心業務的業務週期； • 本公司股東及投資者的整體期望；及 • 董事會認為適當的任何其他因素。
股息種類及派付頻率	董事會將每半年宣派股息。董事會可全權酌情決定向股東宣派特別股息，並在其認為適當時就有關於任何財政年度派發之任何股息提供以股代息分派選項以供股東選擇。末期股息的派發須待股東批准，方可作實。
政策檢討	董事會將持續檢討股息政策，並保留其全權及絕對酌情權以隨時更新、修訂、修改及／或取消股息政策，而股息政策不會以任何方式構成本公司有關其未來股息的具法律約束力承諾及／或令本公司有責任隨時或不時宣派股息。
派息比率	截至2025年12月31日止年度，本公司建議派發的股息總額為1.11港元（2024年：港幣87仙），相當於派息比率40.1%（2024年：41.8%）。此舉符合本公司的股息政策，且派息比率與上一個相應期間相比並無重大變動。

人力資源

我們的員工是我們持續取得成功的基礎。本集團優先考慮員工發展，致力提供合法及合適的僱傭環境。我們明白工作團隊可持續性的重要性，在於挽留和招攬合適的人才以滿足目前和未來的業務需求。我們為僱員提供具競爭力的薪酬，並根據本集團的財務業績及盈利能力、僱員個人表現、生活成本以及整體市場狀況，向僱員及高層管理人員(包括執行董事)發放酌情花紅，以表彰彼等的貢獻。本公司亦提供其他僱員福利包括教育津貼、保險、醫療計劃及公積金計劃。本集團的高級僱員(包括執行董事)有權參與本公司的股份獎勵計劃及購股期權計劃。

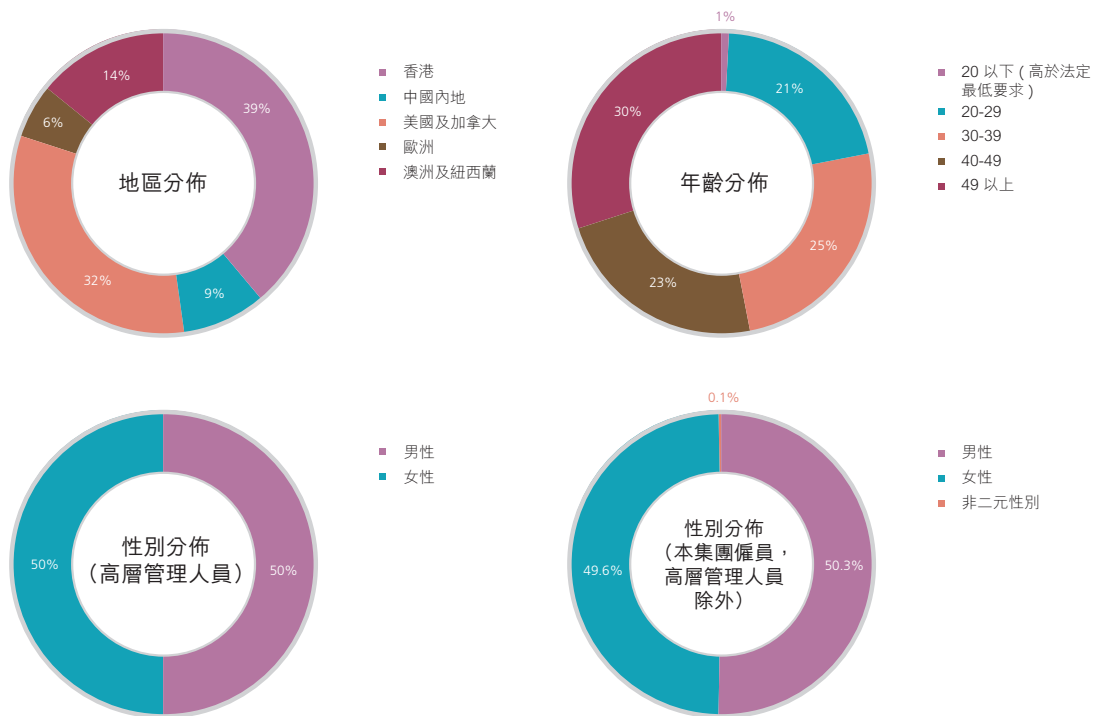
員工多元化

本集團致力於為各級員工建立多元、公平及共融的工作環境，並已採納員工多元化政策，其中訂明本集團為實現工作環境多元化的方針及目標。該政策使集團能創造一個安全、多元及包容的工作環境，杜絕歧視、霸凌、迫害、誹謗或任何形式的騷擾。以下為員工多元化政策的概要：

範疇	措施
招聘及甄選	<ul style="list-style-type: none"> 採取以用人唯才為本的招聘程序，確保所有候選人均按其資格、經驗、潛力及表現獲得公平評估，而不論其背景。 於招聘過程中促進性別多元化，並提升來自代表性不足群體的參與及代表性。 招聘程序將遵守適用法律及法規，並與本地或區域市場慣例一致。
發展及晉升	<ul style="list-style-type: none"> 為所有員工提供平等的培訓、事業發展及領導機會。 確保表現評核及晉升程序公平、透明，且不受偏見影響。
共融的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 透過促進開放溝通及相互理解，建立互相尊重、協作及共融的工作文化。 於任何與工作相關的情況下，禁止任何形式的騷擾、欺凌、偏見或暴力行為。 於工作環境中推廣有關多元及共融的常規，以提升員工意識並消除無意識偏見。 設立員工意見回饋渠道及申訴程序，讓員工可就工作環境的多元化事宜表達關注及提出建議。

僱員統計

於2025年12月31日，本集團之僱員人數，包括我們總部的管理團隊、酒店前線與物業管理及營運的同事，減少約0.05%至6,216名(2024年：6,219名)。以下圖表為本集團於2025年12月31日僱員(包括高層管理人員)之組成及職能分佈：



僱員參與

在鷹君，我們重視溝通及提倡團隊精神，並不斷致力促進對話、團隊合作，以及讓員工保持工作與生活平衡。這些活動包括：

- (a) 由主席主持的員工會議，重點討論本集團近期的業務發展；
- (b) 定期舉辦員工康樂活動，以促進各部門、營運單位及各職級員工之間的溝通及凝聚力；及
- (c) 由主席及／或執行董事主持的行政人員午餐會，提供本集團香港高層管理人員聚會及交流意見的機會。

我們還設有網上論壇，僱員可以於線上平台自由發表並分享想法。

為支持員工的可持續發展，我們為員工舉辦康樂活動及員工健康計劃，包括全員健康祭、綠色工作坊及靜觀減壓課程、以及社區義工計劃。本集團亦於年內進行多項發展及培訓計劃，詳情請參閱鷹君2025年可持續發展報告之「發展及培訓」一節內。

提升企業管治水平

良好的企業管治常規是本集團在不斷發展的商業領域中取得長期成功的關鍵。董事會認為有效地融合企業管治及環境與社會責任可創造更大價值。董事會定期評估我們的管治方法及尋求改進空間，以確保符合相關最佳常規。有關鷹君可持續發展表現的詳情，請參閱我們的2025年可持續發展報告。