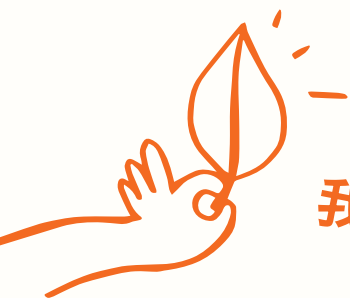




南 豐 物 業 管 理  
NAN FUNG PROPERTY MANAGEMENT

# 可持續發展報告

## 2023/24



我們提昇生活質素

# 目錄

<b>1</b>	<b>引言</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>環境</b>	<b>42</b>
1.1	可持續發展督導委員會主席寄語	3	5.1	環境管理方針	43
1.2	關於本報告	4	5.2	氣候適應與應對	44
1.3	關於南豐物業管理	5	5.3	碳和能源管理	45
1.4	可持續發展概述 2023/24	6	5.4	水資源管理	51
1.5	獎項及會員	7	5.5	資源管理和循環	52
<b>2</b>	<b>可持續發展策略</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>協作</b>	<b>56</b>
2.1	可持續發展框架2030	11	6.1	供應鏈管理	57
2.2	持份者參與	18	6.2	夥伴合作	58
2.3	重要性評估	19	<b>7</b>	<b>附錄</b>	<b>60</b>
<b>3</b>	<b>管治</b>	<b>23</b>	7.1	統計數據摘要	61
3.1	可持續發展管治	24	7.2	全球報告倡議組織內容索引	67
3.2	商業道德與企業合規	25	7.3	香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》 內容索引	76
3.3	業務持續性	26	7.4	回應氣候相關財務披露工作小組建議	82
3.4	數據私隱和安全	27	7.5	免責聲明	87
3.5	智慧營運管理	27	7.6	外部核實聲明	88
<b>4</b>	<b>社群</b>	<b>28</b>			
4.1	提昇客戶體驗	29			
4.2	人才吸納和保留	32			
4.3	員工學習與發展	35			
4.4	職業安全與健康	37			
4.5	多元與共融	39			
4.6	回饋社區	41			

## 1.1

## 可持續發展督導委員會主席寄語



隨著2023年的成就和挑戰，我們欣然發布第二份《可持續發展報告》，載述南豐物業管理致力實踐可持續發展的決心，以及「可持續發展框架2030」目標的進程。透過嚴格的績效監察和追蹤，我們致力提高在可持續發展方面表現，不斷創建佳績。

近年，香港極端氣候變化無常，對我們的資產和營運構成顯著威脅。作為物業及設施管理行業一分子，南豐物業管理深明鞏固氣候抗禦力尤為重要。為此，我們積極管理相應風險和捉緊機遇，從而提昇旗下管理物業的抗禦力。

在現今數碼時代，我們亦緊貼科技迅速的發展，積極引進創新科技，致力實踐智能營運，以精簡流程提供臻善的管理服務，提昇客戶生活質素。南豐物業管理近年持續引入的環境友善科技，使我們更有效分配資源及管理能源，將可持續發展推向全新領域。

為了加強推動可持續發展方面的變革，我們從內部員工著手，致力連繫及凝聚各個層面的持份者，當中締造協作和創新文化是革新的關鍵。因此，我們鼓勵員工積極分享意見

和感受，並善用問卷調查、交流及多元化的合作形式，與客戶、供應商和業務夥伴攜手識別及推出更多有利於可持續發展的創新方案。透過孕育與持份者的連繫，我們期望營造合作平台，為社會和環境創造正面價值。

藉此機會，衷心感謝每一位員工、業務夥伴、客戶、供應商和各個持份者對我們的願景和目標的支持及信任。期待與您繼續堅定前行，共建一個可持續發展的未來。

南豐物業管理  
可持續發展督導委員會主席  
**李國民**

## 1.2 關於本報告

南豐物業管理欣然提呈可持續發展報告 2023/24（「本報告」），以展示我們將可持續發展融入每個營運層面，為社會帶來正面影響的表現及決心，並藉此詳述我們自發布首份可持續發展報告以來的進展。

我們深信，可持續發展工作需要隨著時間推進而作出調整及改變。因此，我們透過本報告分享南豐物業管理在此方面的進展，以及建構可持續城市的工作，務求凝聚更多夥伴，攜手邁向更可持續的未來。

### 1.2.1 報告範圍

本報告涵蓋南豐物業管理旗下管理的所有物業於可持續發展方面的表現，包括住宅、商業樓宇、工業大廈和商場。有關我們管理物業的詳情，請參閱「1.3.1 我們的業務」。報告涵蓋時段為2023年4月1日至2024年3月31日（「報告期間」），與財政年度一致。

### 1.2.2 報告標準

本報告依據全球報告倡議組織於2021年修訂的《可持續發展報告準則》（「GRI 準則」）及香港聯合交易所（「香港聯交所」）《環境、社會及管治報告指引》編製，並參考了相關的聯合國可持續發展目標（「UNSDGs」）和氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）的建議，披露我們在可持續發展和應對氣候變化方面的工作和策略。

### 1.2.3 報告原則

為確保報告質素，我們依循「GRI準則」提出的八個報告原則準備及撰寫內容。

準確性

平衡性

清晰性

可比較性

完整性

可持續性  
脈絡

時效性

可驗證性

### 1.2.4 報告核准與核實

南豐物業管理旗下各公司的董事會（「董事會」）負責統籌可持續發展策略，以及監督、檢討和管理可持續發展相關的風險，並就可持續發展督導委員會提出的建議作出反饋。董事會已通過本報告。

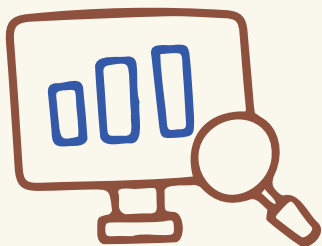
本報告由香港通用檢測認證有限公司進行獨立核實評估。有關詳情請參閱「7.6 外部核實聲明」。

### 1.2.5 您的反饋

本報告提供英文及繁體中文版本，我們重視並歡迎閣下就本報告及可持續發展方面的表現提出建議及查詢，使我們在可持續發展方面的表現更臻完善。

如有任何查詢，請電郵至：

[property.mgmt@nanfung.com](mailto:property.mgmt@nanfung.com)





## 1.3 關於南豐物業管理

### 1.3.1 我們的業務

南豐物業管理為南豐集團（「集團」）旗下的物業管理業務，集團創立於1954年，是一家以香港為基地的私營企業集團。集團擁有跨國且多元化的業務，涵蓋物業發展、文化項目及金融投資。集團始於香港，現已將業務拓展至中國內地及其他地區，致力為全球客戶帶來可持續的優質發展項目。集團現已發展多個類型項目，包括住宅、辦公室及商場，以及積極投資推動三創（創新、創意和創業精神）有關之業務。

南豐物業管理憑藉逾40年的業界經驗，秉持以客為本及提昇價值的原則，提供臻善的物業及設施管理服務。南豐物業管理由新卓管理有限公司 (C-381994)、漢興企業有限公司 (C-024549)、民亮發展有限公司 (C-314914)、萬寶物業管理有限公司 (C-590461) 以及其他聯營管理公司包括Providence Bay Property Management Company Limited (C-232844)、Providence Peak Property Management Company Limited (C-684704), The Graces - Providence Bay Property Management Company Limited (C-073820)及 Mount Nicholson Property Management Limited (C-211955)組成。

現時，南豐物業管理在香港管理81項物業，包括住宅物業、商場、商業及工業大廈，總樓面面積超過3,000萬平方呎。



● 南豐物業管理所管理之物業

### 1.3.2 願景、使命、價值

#### 願景

我們提昇生活質素



#### 使命

- 助人構建價值
- 匠心創新服務
- 編織活力團隊
- 追求突破卓越

#### 價值

- 客戶至上
- 謹慎理財
- 廉潔誠信
- 高效準確
- 以果為終
- 學習革新
- 團結合作
- 貼心關懷

## 1.4 可持續發展概述 2023/24

### 管治



• 首次採用雙重重要性矩陣



• 公布「可持續發展框架2030」的目標及指標



• 首次參考氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）的建議披露氣候相關資訊

### 社群



• 推行全面培訓以加強各員工對**願景、使命、價值**（「VPV」）的認識



• 各職能組別**員工培訓比率**至少達**80%**



• 參與「**少數族裔友善就業約章**」



• 「**齊運動·零飢餓**」社區項目的**社會投資回報率**（「SROI」）達**1:3.3x**

### 環境



• 截至2024年3月，**61項**管理物業已進行**能源審核**



• **可再生能源發電總量**超過**710,000**千瓦時



• 運用**創新技術**，例如以**人工智能驅動的「PlantPRO」及量子優化技術**，務求達致最佳能源效益，減少能源消耗



• 成立「**零廢棄**」策略工作小組，並制定全面的廢物管理方針



• 超過**50%**管理物業獲得綠建環評的**綠色建築認證**

### 協作



• 推出**可持續發展儀表板**協助租戶監測及分析其環境績效



• 協助推進集團推出的「**正值租約**」



• 將需要遵從環境保護署制定之**環保採購**規格的物品從**11項**擴展至**14項**



• 向合資格的供應商發出**首份可持續發展評估表格**

## 1.5 獎項及會員

### 1.5.1 獎項及嘉許

#### 管治

獎項	主辦機構
「商界展關懷」計劃 15年Plus「商界展關懷」標誌 南豐物業管理	香港社會服務聯會
香港可持續發展大獎 2023 典範獎 小型及中型機構組別 深水灣徑8號	香港管理專業協會
聯合國可持續發展目標香港成就獎2023 可持續發展機構 - 銀獎 機構獎項 南豐物業管理	環保促進會

#### 社群

獎項	主辦機構
亞太區設施管理大獎2022 - 2023 卓越獎 亞太區最佳設施管理科技獎 南豐大廈及馬鞍山中心(商場)	國際設施管理協會
卓越獎 亞太區最佳設施管理營運獎 雲咸街8號及德輔道西33號	國際設施管理協會
優異獎 亞太區最佳設施管理營運獎 深水灣徑8號	國際設施管理協會
優異獎 亞太區環境管理獎 深水灣徑8號	國際設施管理協會
聯合國可持續發展目標香港成就獎 2023 可持續發展目標獎 - 目標 2：消除飢餓 項目獎項 齊運動·零飢餓	環保促進會



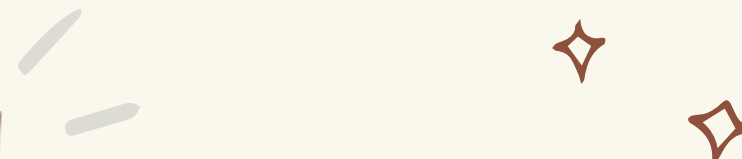
## 環境

獎項	主辦機構
<b>2022香港環境卓越大獎</b> 優異獎 物業管理（工商業） 南豐大廈	環境運動委員會
<b>綠建環評既有建築2.0版評估（自選評估計劃）</b> 卓越評級、能源使用最佳進步獎 自選評估計劃 將軍澳廣場（商場）	香港綠色建築議會
<b>環保建築大獎2023</b> 入圍項目 - 設施管理 建築領導類別 南豐物業管理 入圍項目 - 設施管理 既有建築類別 南豐紗廠	香港綠色建築議會及 環保建築專業議會
<b>香港綠色和可持續貢獻大獎2023</b> 可持續發展物業貢獻金章 推動綠色環保 南豐中心	香港品質保證局
<b>卓越建築選舉大獎2023</b> 卓越建築大獎 現有建築項目 將軍澳廣場（商場）	香港工程師學會屋宇裝備分部



## 協作

獎項	主辦機構
<b>香港綠建商舖聯盟大獎2023</b> 年度合作項目（行為轉變）大獎 項目：正值租約 AIRSIDE、Nan Fung Place、南豐紗廠及將軍澳廣場（商場）	香港綠色建築議會



## 1.5.2 外部約章及會員

我們積極與專業團體交流、促進知識共享，並致力推動行業的正向轉變。南豐物業管理為多個協會的活躍成員，並參與下列機構的約章：

約章名稱	贊助機構
#SayYestoBreastfeeding	聯合國兒童基金香港委員會
4T約章	環境及生態局、機電工程署
BEC零碳約章	商界環保協會
母乳友善社區計劃	香港大學護理學院、香港母乳育嬰協會及自然育兒網絡
戶外燈光約章	環境及生態局
齡活商場約章	賽馬會齡活城市計劃
「商約」惜水約章	水務署、環保促進會
少數族裔友善就業約章	香港社會服務聯會
節能約章	環境及生態局、機電工程署
護心約章	職業安全健康局、勞工處
會員	機構
基礎會員 (新卓管理有限公司)	商界環保協會
企業會員	環保促進會
會員 (民亮發展有限公司)	香港物業管理公司協會

由行業協會頒發的學術資格和專業會員資格 (以員工名義獲得)：

- 建築環保評估協會
- 屋宇設備運行及維修行政人員學會
- 特許房屋經理學會亞太分會
- 英國屋宇裝備工程師學會
- 澳洲會計師公會
- 英國工程委員會
- 工程師註冊管理局
- 香港物業管理師學會
- 香港會計師公會
- 香港地產行政師學會
- 房屋經理註冊管理局
- 英國機械工程師學會
- 國際設施管理協會
- 皇家特許測量師學會
- 營運工程師學會
- 特許公認會計師公會
- 香港設施管理學會
- 香港房屋經理學會
- 香港工程師學會
- 內部審計師協會





# 可持續發展策略

## 2.1 可持續發展框架2030

### 2.1.1 可持續發展願景

南豐物業管理在可持續發展方面的工作和決心，以「我們提昇生活質素」的可持續發展願景為基礎。「生活質素」涵蓋多個層面，包括環境管理、健康與全人健康和社會凝聚力，引領我們推動全人健康，提昇個人，以至提昇整個社區的身心健康及生活滿意度。

著眼未來，我們深明成為業界先驅，樹立實現可持續發展及創造正面價值的作業模式尤其重要。為此，我們以涵蓋社群、環境、管治與協作四大主題的「可持續發展框架2030」，展示南豐物業管理透過科技及創新，實踐及倡導行業可持續發展的決心。

這與南豐集團的可持續發展框架「SEWIT」一致，通過五大戰略支柱 - 社區共融 (Social Cohesion)、環境保護 (Environment)、全人健康 (Wellness)、創新 (Innovation) 及科技 (Technology)，南豐物業管理致力與其持份者在可持續發展旅程上同行。

# 可持續發展框架2030

## 我們提昇生活質素

### 社群

我們透過社區投資、人才發展和全人健康來展現我們對社群的價值。

### 管治

我們通過實施全面的機制和政策，強化我們的管治實踐，並高度重視可持續發展披露。



### 環境

我們透過有效管理碳排放和能源、水資源及其他資源，實現循環利用，致力保護環境。

### 協作

我們積極培養強大的協同效應，透過與持份者建立合作夥伴關係並實施可持續採購，推動建設更美好的未來。

### 科技及創新

採用技術和透過創新進一步推動我們實現「可持續發展框架2030」四大主題。

「可持續發展框架2030」不僅闡明南豐物業管理的可持續發展策略及目標，亦涵蓋與日常營運息息相關的主題。透過於框架下訂立並整合30個目標，有助我們更清晰監察實現可持續發展願景的進程。另外，在「可持續發展框架2030」的基礎下，各團隊亦可以按照所制定的路線圖，攜手邁向可持續發展目標。我們致力推動行業可持續發展，適應變遷、持續蛻變，以應對新興的可持續發展議題所帶來的挑戰。

為了進一步提昇員工對「可持續發展框架2030」的認知及參與度，我們製作以可持續發展願景和「可持續發展框架2030」目標為題的宣傳影片。自推出以來，已超過1,170名員工觀看影片，錄得近1,200次觀看次數。

# 可持續發展 目標

## 2.1.2 促進實踐聯合國可持續發展目標

南豐物業管理一直致力支持聯合國《2030年可持續發展議程》，同時響應國際倡議，在賦能人才、保護地球、促進繁榮，以及在建構和平與包容的社會方面一盡己任。為確保策略與國際倡議相符，我們將17項聯合國可持續發展目標與「可持續發展框架2030」四大主題下的目標進行配對，以識別出10項需優先關注的目標。







## 社群

### 目標



#### 社區投資

義工時數較基準年增加40%

義工活動參與率較基準年增加40%

為公司社區項目進行社會效益評估

#### 人才發展

各職能組別員工培訓比率達至少70%

為每個部門和職級安排可持續發展相關培訓

#### 全人健康

將員工工傷率降至每千名員工20宗

員工工傷引致損失工時比率維持於5或更低

維持員工零工傷死亡數字

致力維持零歧視個案

持續舉辦、改進及評估身心健康活動以促進持份者福祉



## 環境

### 目標



#### 碳及能源管理

減碳目標與南豐集團以科學為基礎訂立的減碳目標一致

較基準年減少至少20%的用電量

每年產生多於489,000千瓦時的可再生能源

100%物業定期進行能源審核

#### 水資源管理

至少75%物業安裝節水裝置

至少90%物業獲得「大廈優質供水認可計劃 - 食水」證書

#### 資源管理及循環

將運往堆填區的都市固體廢物減少 30%





## 管治

### 目標



可持續發展管治	<p>建立機制識別、檢視及管理可持續發展相關風險</p> <p>加強內部溝通宣傳，提高員工對「可持續發展框架2030」及其目標的認識</p>
可持續發展相關政策	<p>審視及制定政策，以應對業務相關的可持續發展事宜</p>
可持續發展披露及報告	<p>善用科技進一步完善收集及匯報可持續發展數據和表現</p> <p>依據國際標準對外披露可持續發展表現</p>



## 協作

### 目標



可持續採購	<p>所有認可供應商受《供應商行為守則》約束</p> <p>建立機制評估供應鏈在可持續發展方面的風險與表現</p> <p>旗下全資擁有管理物業受可持續採購準則約束</p>
夥伴合作	<p>與志同道合的業務夥伴/租戶合作，攜手推動可持續發展</p> <p>旗下商業項目推出《可持續裝修指南》，鼓勵租戶在施工期間和翻新工程中融入可持續發展元素</p>



相應聯合國可持續發展目標

2023/24 年度的進程



確保健康的生活方式，改善各年齡階層人士的福祉

- 持續舉辦、改進及評估身心健康活動以促進持份者全人健康；
- 持續運用尖端和創新技術，如應用虛擬實境（「VR」）技術於職業安全與健康（「職安健」）培訓課程中，以提高員工對工作場所安全的意識；
- 實施並採用 ISO 45001：2018 職業健康與安全管理系統；
- 定期舉辦員工活動和支援計劃，以提昇員工的心理健康；
- 對職安健政策和安全管理制度手冊進行年度檢討及修訂，以確保其有效性並識別潛在危險。



確保共融、平等的優質教育及讓每人都有終生學習的機會

- 構建一站式管理的培訓系統VIVA Lab 會堂，按照營運需求設計及提供多元化的培訓和發展活動；
- 向中學生提供就業體驗機會，深入瞭解物業及設施管理行業的運作；
- 參與香港寬頻的暑期實習生計劃，協助青年人認識物業及設施管理行業及發掘機會；
- 善用VIVA Lab會堂及手機學習應用程式，促進員工自主學習文化。



確保所有人獲得水資源和衛生設施，並實現可持續管理

- 截至2024年3月，超過50% 的管理物業參與了「商約」惜水運動；
- 截至2024年3月，70% 符合條件的管理物業已完成安裝節水裝置。



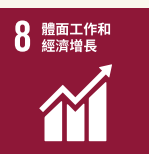
確保所有人獲得可負擔、可靠及可持續的現代能源

- 報告期間，13個管理物業均已安裝太陽能板，產生715,000千瓦時的再生能源；
- 擴展電動車充電系統，於現有物業安裝1,420個電動車充電設備；
- 運用創新技術，例如具人工智能的「PlantPRO」及量子優化技術，務求達到最佳能源效益，減少能源消耗。



相應聯合國可持續發展目標

2023/24 年度的進程



促進共融和可持續的經濟增長、充足及具生產力的就業及每人都獲得合適工作

- 定期舉辦員工健康和關懷活動，如「護心計劃」和派發關愛禮物，從而構建安全和友善的工作環境；
- 建立一個反歧視並倡導性別平等的共融工作環境，實現男女比例平等，現時的男女比例為 1,013:758。



建設共融、安全、能抵禦災害及可持續的城市和人類居所

- 93%的管理物業已簽署《戶外燈光約章》；
- 超過50%的管理物業已獲得綠色建築認證；
- 在所有管理物業進行環境巡查，根據南豐物業管理的《環境管理系統運作程序》，未發現任何不符合項目；
- 編製客戶服務手冊，引導員工向殘疾或有特別需要人士提供適宜的服務；
- 確保所提供的設施和服務均能顧及所有客戶的需要，並提供無障礙、寵物友善、年齡友善及孕婦友善的設施和服務予有特別需要的客戶；
- 於部分管理物業引入智能生活系統 - 智能通風管淨化器系統，以提昇空氣質素、降低病毒傳播風險，為業戶健康把關。



採用可持續的消費及生產模式

- 成立專門工作小組制定「零廢棄」策略，在所有管理物業實施各項廢物管理措施；
- 將需要遵從環境保護署制定之環保採購規格的物品從11項擴展至14項。



## 相應聯合國可持續發展目標

## 2023/24 年度的進程

13 氣候行動



採取緊急行動應對氣候變化及其影響

- 為旗下全資擁有的主要管理物業制定邁向實現南豐集團之科學基礎減碳目標的路線圖；
- 簽署《BEC零碳約章》；
- 安裝並採用各種智慧科技，以促進建築物的營運可持續性；
- 與持份者合作（例如培訓、手機學習應用程式、體驗工作坊、參觀等），以提高員工和公眾對可持續發展的意識，並鼓勵實踐低碳綠色生活；
- 為100%的管理物業進行氣候風險評估，以識別與氣候相關的風險和機遇；
- 首次參考氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）的建議披露氣候相關資訊。

16 和平、正義與強大機構



創建和平及共融的社會以促進可持續發展、讓所有人都能獲得公義及在各界建立有效、負責任和共融的機構

- 推出可持續發展儀表板，方便物業經理及租戶追蹤和共享資源消耗及廢物產生量的實時數據，以減少溫室氣體排放和廢物量；
- 透過電郵、海報及線上培訓等渠道，有效地向內部員工傳達「可持續發展框架2030」及其目標，從而提高參與度；
- 舉辦各類型活動，促進管理物業之間交流，並加強可持續發展的實踐；
- 委託第三方機構核實可持續發展績效；
- 善用員工專屬平台「VIVA Connect」中的可持續發展資訊欄作內部溝通渠道，協助內部傳訊可持續發展策略及實踐「可持續發展框架2030」進程；
- 100%員工均已簽署《紀律守則》並填寫《利益衝突聲明申報書》，及已為員工安排三個防貪及誠信培訓，以減低日常營運中的貪污風險。

17 促進目標實現的夥伴關係



加強實施力度並振興全球可持續發展夥伴關係

- 100%的認可供應商均已簽署《供應商行為守則》；
- 建立評核機制，將供應商在可持續發展方面的風險和表現納入考量；
- 旗下全資擁有管理物業均受可持續採購準則所約束；
- 與志同道合的業務夥伴/租戶合作，攜手推動可持續發展；
- 於旗下商業項目推出《可持續裝修指南》，鼓勵租戶在施工期間和翻新工程中融入可持續發展元素。



## 2.2 持份者參與

南豐物業管理的內部及外部持份者均對我們的業務均有重大影響。為此，我們珍視各持份者對實踐可持續發展的反饋及見解，並積極地與他們保持聯繫，務求了解他們的期望和關注事項。我們善用各種渠道與持份者保持良好溝通，以確保在推進可持續發展的同時，能適切地回應他們的需求。



### 主要持份者列表與相應的溝通渠道

主要持份者	溝通渠道	
<b>外部持份者</b>		
業務夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>社交媒體</li> <li>問卷</li> </ul>	
供應商及承辦商	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>社交媒體</li> <li>問卷</li> </ul>	
行業協會/政府部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>實地考察</li> <li>會議</li> <li>講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社交媒體</li> <li>問卷</li> </ul>
非政府機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>問卷</li> <li>合作項目</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區活動</li> <li>社交媒體</li> </ul>
業主代表 <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>通訊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度問卷</li> <li>社交媒體</li> </ul>
客戶（包括租戶及訪客）	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>通訊</li> <li>熱線電話</li> <li>客戶意見卡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度問卷</li> <li>VIVA探索 (為住戶及租戶提供線上生活體驗)</li> <li>社交媒體</li> </ul>
<b>內部持份者</b>		
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>內聯網</li> <li>VIVA Connect (員工通訊應用程式)</li> <li>電子通訊</li> <li>年度問卷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組</li> <li>與主管一對一面談</li> <li>社交媒體</li> <li>VIVA Lab會堂(員工培訓系統)</li> <li>手機學習應用程式</li> <li>離職面談</li> </ul>

<sup>1</sup> 業主代表涵蓋業主、業主立案法團及業主委員會。

## 2.3 重要性評估

南豐物業管理深明將可持續發展融入業務的重要性。在2021/22年度，我們透過線上問卷調查和一對一訪談，了解持份者就可持續發展績效的期望及看法。為了使整個重要性評估流程更為完善，我們於本年度委託第三方顧問，根據「GRI準則」識別對南豐物業管理自身及持份者均為重要的議題，並將其進行優次排序，完成更全面的重要性評估。該評估有助我們進一步掌握相關議題，從而釐定有助推進可持續發展議程的優先事項。

我們於本年度開始採用雙重重要性的方法，從財務重要性和影響重要性，評估重要議題於兩者之間的關聯性。藉此，我們可以根據重要議題對南豐物業管理的財務表現、為投資者創造價值的潛在能力；以及南豐物業管理的活動、產品及服務對環境、社會及管治的影響，透徹分析議題的重要性。

重要性評估大致分為四個步驟，讓我們確認南豐物業管理在業務營運和財務，以至對社區和環境影響的重要議題。

1

### 識別潛在重要議題

分析大趨勢以研究對行業構成影響的可持續發展趨勢，從而識別15個重要議題，包括在過往可持續發展報告中確立的14個議題，以及今年納入的新議題 - 「氣候變化」。

2

### 持份者參與

交由第三方顧問，進行兩次深入的小組訪談，藉以深入了解外部及內部持份者釐定重要議題的優先排序，以及疑慮。

3

### 排序

按照雙重重要性矩陣為已識別的重要議題進行排序。過程中，我們將重要議題歸納到三個類別：內部持份者、外部持份者和所有持份者，並依據議題對財務重要性和影響重要性，以至整體重要性進行排序。

4

### 驗證

可持續發展督導委員會和董事會審核並確認小組訪談的分析結果。





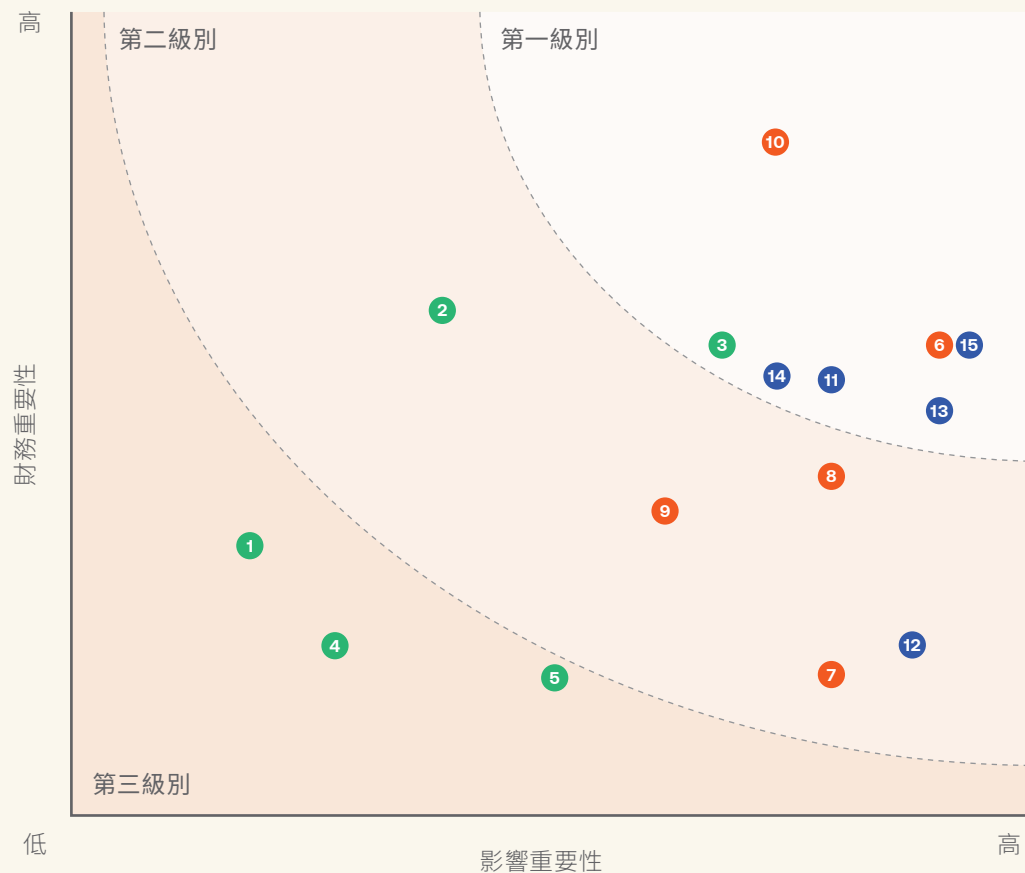
### 2.3.1 雙重重要性矩陣

以下的雙重重要性矩陣展現了15個重要議題對財務和業務以至社區和環境的影響。

環境議題	社會議題	管治議題
<ul style="list-style-type: none"> <li>1 排放量</li> <li>2 能源</li> <li>3 資源管理和循環</li> <li>4 可持續建築</li> <li>5 氣候變化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 客戶體驗</li> <li>7 員工體驗和人權</li> <li>8 健康、安全和全人健康</li> <li>9 學習和發展</li> <li>10 人才吸納和保留</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 業務持續性</li> <li>12 商業道德</li> <li>13 企業管治</li> <li>14 數據私隱和安全</li> <li>15 營運效率和持續改進</li> </ul>

級別	定義
第一級別	第一級別涵蓋對財務重要性和影響重要性均有非常重大影響的議題。它們被視為可能會對業務決策產生影響，且有機會影響營運以外的環境和社會。
第二級別	第二級別涵蓋對財務重要性或影響重要性產生高度影響的重要議題。儘管這些議題的財務影響或影響重要性未如第一級別，但它們對南豐物業管理的可持續發展方面仍有值得注意的影響。
第三級別	第三級別涵蓋的議題重要性相對較低，表示從持份者角度，這些議題的財務和業務影響相對較小。儘管這些議題於目前並非關鍵，但我們仍會持續監察和應對，以達致全面的可持續發展方針。

雙重重要性矩陣





## 重要議題列表

## 第一級別

重要議題	定義	章節
<b>3</b> 資源管理和循環	管理資源消耗，並減少營運活動產生的廢棄物，例如記錄和管理個別物業產生的廢物類型、回收和循環再用的數量和比例等。	環境 – 資源管理和循環
<b>6</b> 客戶體驗	提供卓越的客戶體驗，加強與租戶和客戶的持續溝通和互動，並定期進行客戶意見調查以推動改進。	社群 – 提昇客戶體驗
<b>10</b> 人才吸納和保留	吸納和延攬員工，確保他們的職業發展和公司業務的成功，例如提供清晰的薪酬架構、晉升機制、員工福利、彈性的工作環境、職業安全與健康等。	社群 – 人才吸納和保留
<b>11</b> 業務持續性	維護公司的設施以及確保營運流程完善，可應對各種不同情況，例如應對風險、自動調整和快速反應的能力，以確保關鍵業務的持續性。	管治 – 業務持續性
<b>13</b> 企業管治	保持穩健而有效的企業管治，包括公司合規、內部控制、風險管理等。	管治 – 可持續發展管治、 商業道德與企業合規
<b>14</b> 數據私隱和安全	確保公司、客戶和員工的數據私隱和資訊安全。	管治 – 數據私隱和安全
<b>15</b> 營運效率和持續改進	提高生產力和提昇營運效率，並尋找持續改進的方法，如改善營運模式等。	管治 – 智慧營運管理 社群 – 提昇客戶體驗

## 第二級別

重要議題	定義	章節
<b>2</b> 能源	通過投資在營運活動的效能實踐以減少能源消耗，例如增加可再生能源比例、節能措施等。	環境 – 碳和能源管理
<b>7</b> 員工體驗和人權	在員工的整個職業生涯中提供優質的工作體驗；同時堅守人權價值，例如制定反歧視、強迫或強制勞動以及童工等政策。	社群 – 人才吸納和保留、 多元與共融 管治 – 商業道德與企業合規
<b>8</b> 健康、安全和全人健康	致力促進持份者的健康、安全和全人健康，包括員工、客戶、供應商和公司鄰近社區的居民，旨在預防死亡、傷害和健康損害等。	社群 – 提昇客戶體驗、 職業安全與健康
<b>9</b> 學習和發展	提供培訓和發展機會，使員工具備相關的能力和技能。	社群 – 員工學習與發展
<b>12</b> 商業道德	在開展業務時堅守最高的專業和道德標準，包括反貪污、反賄賂、反洗黑錢和促進公平競爭等。	管治 – 商業道德與企業合規

## 第三級別

重要議題	定義	章節
<b>1</b> 排放量	減少由營運活動引起的溫室氣體和空氣污染物排放，如二氧化碳、二氧化氮等排放。	環境 – 碳和能源管理
<b>4</b> 可持續建築	營運符合當地和國際綠色建築標準的設施，有關標準包括BEAM Plus、LEED、WELL等。	環境 – 碳和能源管理
<b>5</b> 氣候變化	識別、評估及管理氣候變化，如颱風、水浸等，對營運所帶來的風險與機遇。	環境 – 氣候適應與應對

# 管治



我們非常重視建立穩健的管治架構及確保透明度和問責性，同時與持份者保持積極開放的溝通。藉著公司於業界中追求卓越的堅定目標，我們努力不懈地追求持續改進和創新，以保持領先地位。

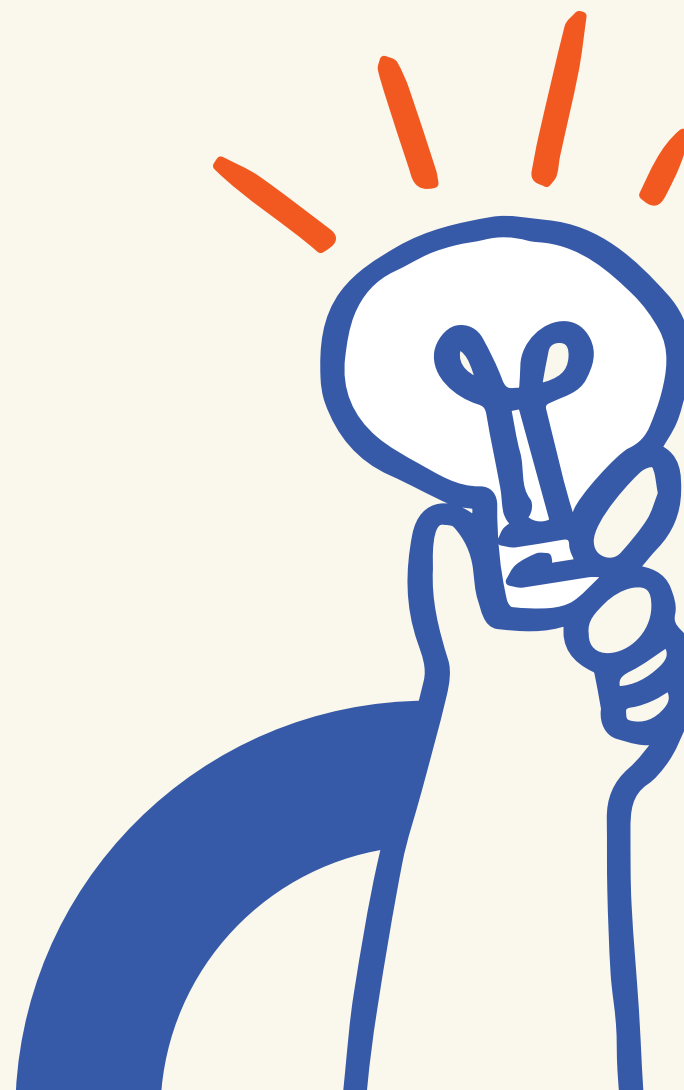
## 相關重要議題

- ✓ 業務持續性
- ✓ 商業道德
- ✓ 企業管治
- ✓ 數據私隱和安全
- ✓ 營運效率和持續改進

12

負責任  
消費和生產

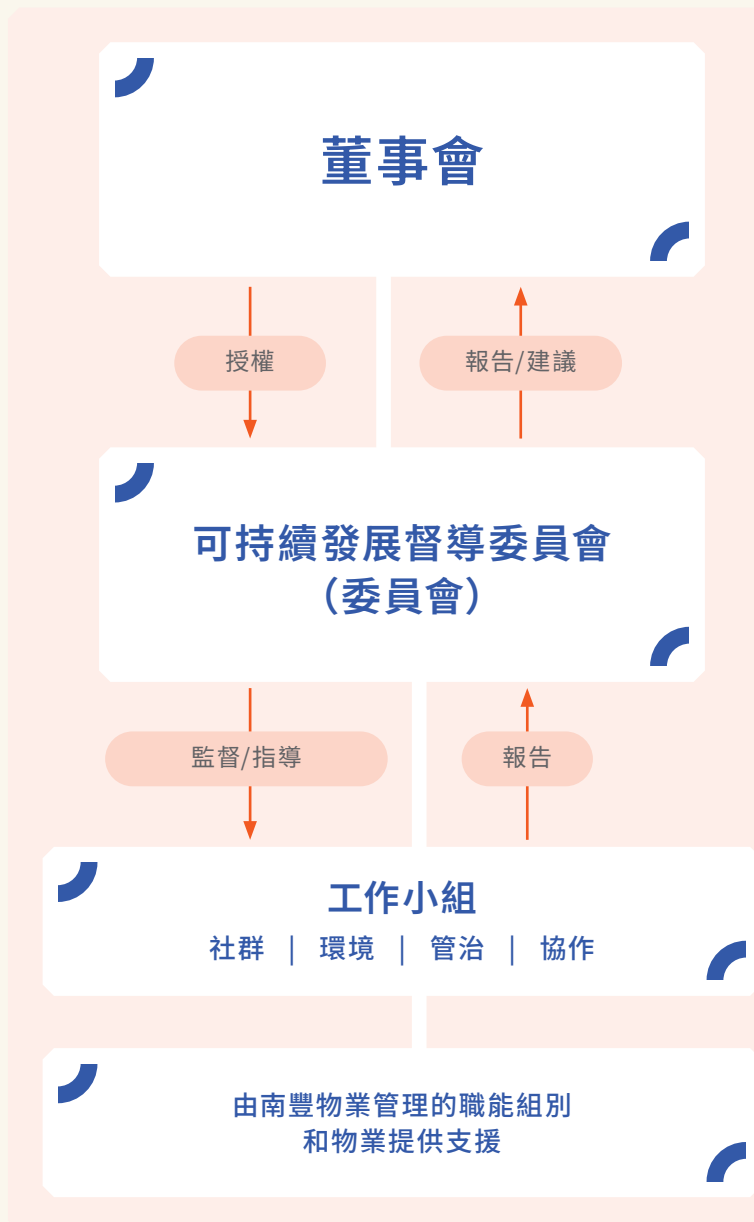
16

和平、正義與  
強大機構

### 3.1 可持續發展管治

南豐物業管理設有穩健的管治架構，有效推動公司的可持續發展。

董事會擔當最高管治機構的角色，監督南豐物業管理的全面可持續發展策略，並應對與可持續發展相關議題。在董事會的授權下，可持續發展督導委員會（「委員會」）負責制定、監察及評估可持續發展策略與政策。為進一步促進「可持續發展框架2030」的實施，南豐物業管理成立了專責工作小組，以支援不同主題。



董事會為南豐物業管理的最高管治機構。每個董事會由三位資深管理層成員組成，負責策略性監督南豐物業管理的「可持續發展框架2030」及可持續發展相關議題。

董事會定期審閱和討論重大營運風險，包括與可持續發展相關的風險。此外，董事會亦負責審閱和通過《可持續發展報告》和重要性矩陣。

董事會定期與持份者進行會議，以了解可持續發展的進程和相關跟進行動。

董事會亦主動參與不同培訓計劃、研討會、座談會及社區活動，以增進他們在可持續發展方面的知識、技能及經驗。

委員會由南豐物業管理董事兼總經理擔任主席，而成員包括副總經理、助理總經理、職能組別和物業的經理。

委員會負責制定、監督及評估南豐物業管理的「可持續發展框架2030」、策略、政策及可持續發展目標與績效指標的進展，確保營運及實踐與南豐物業管理的「可持續發展框架2030」保持一致。

此外，委員會亦負責識別重要可持續發展議題，並確保可持續發展相關政策和措施得以有效實施。委員會每兩個月召開一次會議，保持溝通，並定期向董事會匯報有關議題。

「可持續發展框架2030」下的每個主題均由不同的工作小組提供支援，小組成員來自不同的團隊、物業和職級。

在推動和執行可持續發展措施以達成目標和績效指標方面，工作小組扮演著重要角色。所有工作小組均會定期溝通，並每兩個月召開一次會議，以監控進度。

可持續發展已融入於日常營運中，因此所有職能組別和物業均參與到可持續發展計劃的執行和落實當中。

可持續發展組與協助實現「可持續發展框架2030」的內部持份者分享可持續發展趨勢與知識。

## 3.2 商業道德與企業合規

公平、正直和誠信是我們重要的商業資產。我們極為重視維護公司聲譽，並確保工作環境遠離欺詐、違法活動和貪污。為恪守這些價值，我們期望所有員工都能以不偏不倚、誠信和專業的態度履行其職責。

為加強透明度和問責性，所有新員工（包括董事會成員）都必須簽署《利益衝突申報書》和《接受董事袍金及其他收入申請表》，以識別和披露在其受僱期間可能出現的任何潛在或可預視的利益衝突。

為了指導及支援員工有效處理潛在利益衝突，我們制定了《處理潛在利益衝突指引》。我們透過提倡透明度與積極處理衝突的文化，成功地保持作為一家符合道德且值得信賴的機構的聲譽。為推廣公司的願景、使命及價值（「VPV」），我們製作並發布了一系列的培訓影片給予員工，同時，我們亦舉辦了多場「知行合一VPV（願景、使命、價值）」的實體溝通環節，加強員工對南豐物業管理「VPV」的理解，以確保他們在工作環境中融入道德文化。

### 3.2.1 法律合規性

在報告期間，我們共紀錄了三宗違反當地法律法規的個案，累計罰款總額為港幣20,040元，而當中並沒有涉及非金錢處分，違規個案包括人員受傷和牌照過期。

商業道德對於建立信任、聲譽和業務的長期成功至關重要。我們旨在建立正面的工作環境，促進與持份者的良好關係，並為社會的整體福祉作出貢獻。

### 3.2.2 反貪污管理

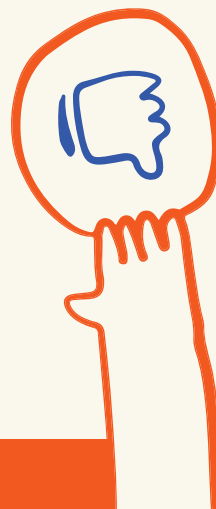
南豐物業管理已實施適用於員工及業務夥伴的反貪污政策及程序。我們嚴格遵守《防止賄賂條例》，並確保員工充分瞭解該條例及其責任。自2023年3月起，貪污相關風險已納入綜合管理系統的風險清單，並涵蓋所有管理物業，而在風險評估中並無發現與貪污有關的重大風險。

為確保員工廣泛地認識和了解我們的反貪污措施，我們安排了由廉政公署舉辦的相關培訓課程，並推出了相應的線上學習單元予員工。於報告期間，100%的中高層管理人員及普通員工已接受相關培訓。

### 3.2.3 舉報/申訴機制

作為反貪污管理不可或缺的一部分，我們鼓勵員工透過保密的渠道，舉報任何涉嫌不當行為的情況，例如違法、不道德、非法、不安全或欺詐活動等。我們擁有一套完善的舉報程序，列明發現此類活動時應採取的行動，並保護舉報者的身份，以防止他們遭到任何恐嚇或報復。我們認真對待所有舉報，確保徹底調查，並採取適當行動處理任何已發現的違規或不當行為。我們的內部稽核經理和調查團隊會對舉報的個案進行評估和紀錄，並由董事兼總經理謹慎盡責地處理舉報個案。

與此同時，我們會在需要時有效地處理公司內任何懷疑不道德的事件，以推動公司的道德文化。在我們的《僱員手冊》中，清楚列出了申訴程序，以報告任何涉嫌違反道德準則或不公平待遇的情況。如有相應情況，我們鼓勵員工向其直屬主管或人力資源部報告，他們將根據情況處理相關個案。為確保申訴機制的有效性和公平性，若員工對處理結果不滿意或認為存在不當處理，他們可向更高級別的主管或相關部門主管提出上訴。



## 3.3 業務持續性

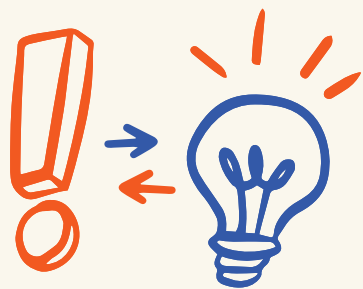
### 3.3.1 風險管理

我們已推行綜合管理系統和相應政策，以確保業務的持續性，並支援在各種情況下的持續營運。這些政策與系統旨在讓我們有效應對風險，並在需要時能迅速應對。我們對負責任的商業行為有以下政策：

- 客戶服務管理政策；
- 環保政策；
- 綠色採購政策；
- 綜合管理方針；
- 職業安全及健康政策；以及
- 保障個人資料政策

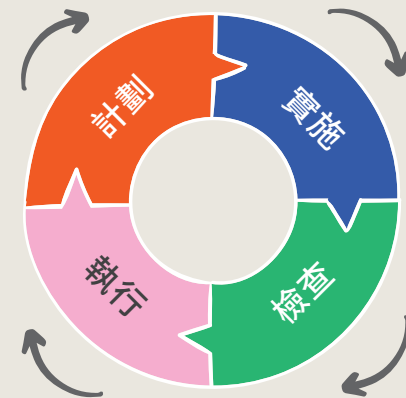
綜合管理系統已納入以下國際標準化組織所制定的標準：

- ISO 9001:2015 品質管理系統；
- ISO 14001:2015 環境管理系統；
- ISO 45001:2018 職業健康安全管理系統；以及
- ISO 10002:2018 客戶滿意管理系統



#### 「計劃、實施、檢查及執行」四個步驟

<b>計劃</b>	在計劃階段應充分考慮業務運作可能面臨的風險
<b>實施</b>	執行相關程序
<b>檢查</b>	監控營運
<b>執行</b>	採取適用措施控制出現的風險



風險管理的整體方針建基於「計劃、實施、檢查及執行」四個步驟 - (i) 在計劃階段應充分考慮業務運作可能面臨的風險，(ii) 執行相關程序，(iii) 監控營運，(iv) 採取適用措施控制出現的風險。所有員工均須遵循綜合管理系統的程序，以品質管控、法律合規性、環境考量、安全性及客戶滿意度為目標提供服務。

重大事件報告是風險管理的重要工具，用於管理發生在管理物業或南豐物業管理客戶服務中心的重大事件。重大事件報告旨在於事件發生後24小時內收集事件的關鍵資訊，包括事件的性質、影響、預估維修費用及所採取的應對措施等。

在報告期間，我們共紀錄17宗重大事件個案，當中涉及物業/設施維修、罪案、緊急事故（火警事故、設施暫停運作）和媒體到場或查詢（被媒體報導的可能性）。此報告可用於識別需要改進的領域、加強安全規程，並確保採取適當的措施，以預防未來事故的發生。

## 3.4 數據私隱和安全

### 3.4.1 客戶私隱保護

南豐物業管理全體員工均須遵守《個人資料(私隱)條例》(第486章)及相關法律、本公司的《保障個人資料政策》及相關規則/指引/行為守則。個人資料應按實際所需,並在需要、足夠但不超乎適度的情況下,透過合法且公平的方式收集。此外,我們已設立資料外洩事故處理程序,以處理懷疑外洩的個人資料。如發生資料外洩事故,我們將會立即啟動相關通報機制。任何違反《保障個人資料政策》的員工將受到內部紀律處分,包括書面警告、終止聘用,甚至轉交至相關執法機構處理。

於報告期間,本公司並無接獲有關資料外洩、盜竊或相關投訴的舉報。

### 3.4.2 負責任營銷

根據公司《答覆外界查詢指引》,於本公司、其他機構或合作夥伴之社交媒體平台上發布短片、文章或評論前,所有內容必須經所屬物業經理審核,並由相關副總經理/助理總經理及市務及傳訊組批核。所有內容必須遵循準確性、一致性、適當性、法律合規性及避免敏感議題之原則。

## 3.5 智慧營運管理

南豐物業管理積極採用智慧營運管理,以優化和精簡我們的運作。我們追求並開發創新的管理方法,以提高生產力和效率,例如使用清潔機器人、人工智能冷水機組控制、應用於照明控制和廁所管理的物聯網技術、智能水電錶和建築信息模擬及資產管理系統。透過利用先進技術、資料分析和智慧系統,我們可以提昇客戶體驗、優化資源效率,同時令營運更可靠。

我們還成立了專案工作小組,探討和開發創新的管理方法,以進一步提高生產力和效率。2023年10月推出的設施管理系統目前已在95%的管理物業中應用。此系統應用了雲端基礎設施,為員工提昇了一站式設施管理平台。例如,我們可透過流動應用程式記錄巡邏檢查和建立工單。這系統不僅可協助我們團隊迅速識別管理物業的潛在事故和問題,同時提高營運可靠度,還可減少在現場巡查時使用紙張,有助我們達成環保目標。





# 社群

我們培養員工的目標感和價值觀，讓團隊能夠自豪地提供真誠且稱心的服務來提昇客戶的生活質素。

## 相關重要議題

- ✓ 客戶體驗
- ✓ 員工體驗和人權
- ✓ 健康、安全和全人健康
- ✓ 學習和發展
- ✓ 人才吸納和保留





## 4.1 提昇客戶體驗

秉持「客戶至上」的價值，我們致力了解並滿足客戶的個別需要。我們對追求卓越服務努力，不僅是業務成功的關鍵因素，更直接提昇客戶的整體滿意度和全人健康。



### 4.1.1 品質管理

南豐物業管理致力提供全方位卓越服務，以超越客戶對我們服務的期望。我們制定的《客戶服務管理政策》提供詳細指引，讓員工以其專業執行客戶相關工作。該政策不僅涵蓋風險預防、投訴處理和監控方面的期望，亦訂明量度客戶滿意度的框架。我們所提供的服務均符合ISO 9001:2015品質管理系統、ISO 14001:2015環境管理系統、ISO 45001:2018職業健康安全系統及ISO 10002:2018客戶滿意管理系統，並持有相關認證。為達致業界的領先標準，我們定期檢討及更新，確保程序及資訊的準確性。

卓越服務需要前線員工的積極參與，方能實現「客戶至上」和「貼心關懷」的價值。為此，我們推出結合線上和實體的全面培訓課程，務求令員工掌握資訊並參與其中。當中VIVA Lab 會堂培訓管理系統載有一系列涵蓋各種主題的線上課程，包括南豐物業管理八大價值、防貪及誠信和網路安全等，為員工提供執行工作職務所需的知識和技能。此外，我們定期舉辦實體工作坊，為員工提供深入探討主題、交流和互相學習的機會。



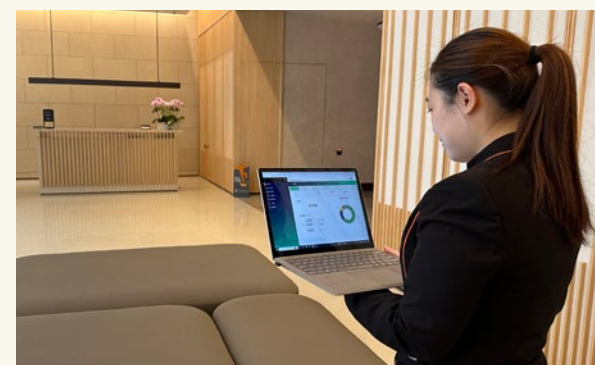
隨著數碼時代的演變，我們積極投入創新技術以優化服務質素並提昇客戶滿意度。其中一項重點領域是將物聯網技術引入樓宇管理系統。透過蒐集溫度、室內空氣質素和設施存量等實時數據，我們可以密切監控管理物業的狀況。此外，運用機器人亦有助舒緩前線員工的工作負擔，讓他們有更多時間為客戶提供個性化支援。例如，ECOBOT 可根據設定的時間表和路線，在辦公室和商場提供洗地、烘乾、吸塵和消毒服務。

## 案例分享



### 最佳管理物業大獎

現行的物業營運目標（「POT」）架構由六個對提供卓越服務質素的關鍵範疇構成，包括客戶體驗、財務表現及體驗、生產力及效率、員工體驗、品牌及傳訊，以及可持續性。該「POT」架構為我們管理物業的績效評估提供指引，促進主管經理的問責性，並確保南豐物業管理內的每位員工都將客戶需求作為工作的中心。為了表達對團隊的感謝和表揚他們的卓越表現，我們向每年評分最高的管理物業頒發最佳管理物業大獎。



### 4.1.2 溝通與反饋

為了與尊貴客戶保持有效溝通，我們開設多種反饋渠道，包括線上意見表、意見卡、指定電子郵箱，以及線上和實體會議。為持續了解客戶感受並提供適時回應，我們積極進行年度客戶體驗及管理服務調查。透過多樣化的溝通管道與反饋機制，我們傾聽客戶心聲並根據客戶寶貴意見持續提昇服務質素。

於報告期間，我們亦舉辦住戶和租戶小組會議，討論有關客戶體驗、人才吸納和保留、以及業務持續性等議題。這些寶貴建議為我們的策略發展奠定了堅實基礎。

### 4.1.3 客戶全人健康

全人健康是社群蓬勃發展的基礎。因此，南豐物業管理致力於在旗下管理物業內保障並提昇客戶的健康與安全。例如，透過安裝智能通風管淨化器系統，利用紫外光對大樓通風管道中的空氣進行消毒，將病毒傳播的風險降至最低。此外，我們會定期進行現場審核，識別物業內潛在的高風險區域，積極解決安全隱患，及時採取必要的糾正措施，從而有效降低風險。我們亦於管理物業中進行年度消防系統檢查和消防演習，確保消防安全措施得以落實，讓員工和租戶為應對緊急情況作好準備。此外，我們參與了「AED 睇得到 用得到」計劃，在我們管理物業內提供及使用自動體外除顫器（「AED」），以加強我們的緊急應變能力。

為了促進租戶和住戶的健康，我們在「VIVA探索」上推出一系列有關身心健康的網路研討會，包括「關懷情緒愛自己」、「育兒安全圈教養秘笈」、「夏日養生消暑良方」以及「姿勢正確痛症少」。



## 案例分享

### 將軍澳廣場「珊瑚聖誕守衛隊」

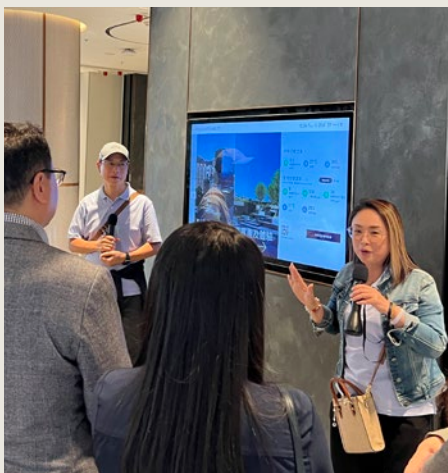
將軍澳廣場在聖誕節推出「珊瑚聖誕守衛隊」活動，該活動結合環境保育及本地藝術元素，宣揚可持續發展的信息之餘，同時為本地藝術家提供展現才能的機會。是次活動展出的大型珊瑚藝術裝置，由兩位獲獎無數的本地建築師及海洋保育組織「海望基金會」合力創製，以廢棄漁網（俗稱「鬼網」）編織而成。我們希望透過升級再造的裝置，增加人們對可持續發展及保育海洋生態的討論，從而反思人類活動對生態系統的污染，以及海洋保育的重要性。





## 案例分享

### AIRSIDE「和而為一」導賞團



AIRSIDE以嶄新的都市生活風格「和而為一」概念，確立其別樹一幟的地位。透過連結社區，引領不同面向的人和社群聯繫互動，與大自然根本融和。為了向大眾展示多項香港首設的可持續發展設施，並且倡導可持續的綠色生活方式，我們每週均會舉辦由尊賢會的長者導賞員帶領的導賞團，藉此提供一個與訪客對話和交流的平台，啟發參加者實踐可持續生活的提案。

### 4.1.4 客戶滿意度

透過實施績效評核計劃，我們不斷尋找改進空間並致力於超越客戶期望。當中包括每季度進行的神秘訪客計劃，此計劃由第三方評核員負責獨立評估，涵蓋服務品質、員工儀容和實體環境等各個方面。根據這些評估，我們定制了針對性的員工培訓來提昇服務質素和客戶滿意度。此外，我們進行了年度客戶體驗調查，以直接從客戶身上收集反饋。

我們高度重視客戶意見和投訴，為此，我們建立了全面的程序以迅速處理客戶的意見、要求和投訴。我們同時設立明確的準則，為參與調查過程的員工提供清晰的指示和責任分配，確保流程中每個步驟均有明確的負責人。



整體客戶滿意度

87.4%

## 案例分享

### 以微笑傳播善意

為了響應2023年10月的「世界微笑日」和「世界心理健康日」，我們於管理物業內傳遞正能量，宣傳友善信息。我們特意在AIRSIDE和南豐紗廠設置不同表情的巨型笑臉，提醒客戶、租戶和同事在日常生活中擁抱情緒和解鎖快樂。與此同時，其他住宅物業內的前線員工亦擔當重要的角色，以真摯的笑容向住戶送上哈哈笑氣球。我們希望透過活動，提醒同事在工作崗位上為客戶帶來多一點喜悅，為旗下管理物業注入更多笑容及溫暖。



## 4.2 人才吸納和保留

匯聚優秀的工作團隊是引領南豐物業管理邁向成功的關鍵。我們一直用心創造以人為本、和諧共融的職場文化，以吸納並留住頂尖人才。我們積極投放資源和建立賦能的文化，致力培養高績效的團隊，提供專業且卓越的服務。

### 4.2.1 人才吸納

我們以吸納和保留人才為宗旨，提供具競爭力的薪酬待遇和全方位的員工福利，包括醫療福利，以及強積金計劃和職業退休計劃。員工亦可根據其合約享有相應的年假、生日假、喪假、婚假、進修假、考試假、產假和待產假，以保持工作與生活之間的平衡。

我們言行一致，遵守香港的《僱傭條例》以及所在司法轄區的相關法律和法規，並按照適用的法律和法規要求編寫《僱員手冊》，列載有關任免、退休、薪酬及其他重要資訊。此外，我們在整個招聘和任用過程中恪守與人權和勞工權益相關的標準，嚴禁強制勞工和童工，積極防範任何侵犯人權的行為，以履行負責任企業。透過嚴謹執行選聘程序，我們確保所有應徵者均不會於在職期間涉及任何違反人權的活動。

### 員工統計數據2023/24

#### 按性別劃分



1,013  
男性

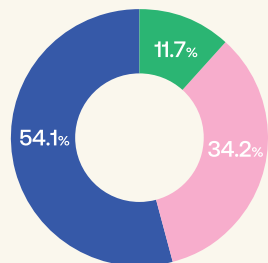
57.2%



758  
女性

42.8%

#### 按年齡組別劃分

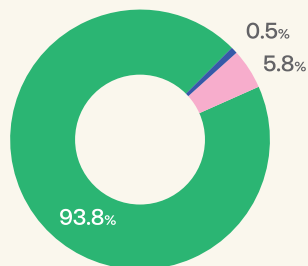


● 958  
50歲以上

● 605  
30-50歲

● 208  
30歲以下

#### 按職級劃分<sup>2</sup>



● 8  
高級管理

● 102  
中層管理

● 1,661  
普通員工

此外，我們善用「南豐績效管理系統 2.0 - NF OKR」，有系統且公正地為所有符合資格的總部員工（包括最高管理層）評估工作表現及檢討職業發展，並按照工作表現酌情給予嘉獎。與此同時，我們設有另一套檢討工作表現及培訓發展的機制為物業員工進行績效評核。我們亦會提供與員工的表現和貢獻相符的年終雙薪或花紅、勤工獎及績效津貼，以吸引和保留合適人才。

### 案例分享

#### 「抵讚」嘉許禮

南豐物業管理相信員工竭誠用心、創造優質客戶體驗的努力應予以肯定。為此，我們透過「抵讚」嘉許禮，分享來自客戶的讚賞，展示員工努力的成果及所帶來的正面影響。我們希望藉此讓所有員工對日常職責感到自豪，為他們持續提供匠心服務增添原動力。



<sup>2</sup> 百分比總和或因四捨五入而不等於100%。

## 案例分享

### 就業體驗計劃 「I am... 青年職學平台」

南豐物業管理致力於引領新一代未來的職業發展，並在就業市場上展示行業專業知識。我們參加由聖雅各福群會主辦的「I am... 青年職學平台」，為中學生提供實習機會。在計劃中，學生們親身體驗我們禮賓服務團隊的日常營運，使他們獲得寶貴的行業見解，以及在物業及設施管理行業中發掘新的興趣領域。



投放資源培育人才是業務得以增長和發展的要素。我們積極發掘與本地教育機構合作的機會，透過校園招聘，為年輕人才創造機會。我們亦善用實習和就業體驗計劃等平台，讓年輕人才獲得實戰經驗，加深對物業及設施管理行業的認識。

## 4.2.2 關懷員工

我們的成功要訣源自於積極主動且團結的團隊。透過每月發放的全人健康通訊，提供有關身體、心理、社交、職業、數碼和環境健康的實用資訊和支援，讓員工置身於享受、投入的環境，有助提昇工作表現。除了分享資訊，我們亦舉辦各種活動予員工及其摯親參與，提供建立團隊精神和平衡工作與生活的機會。

### 員工活動 2023/24



#### 在職照顧者 · 與快樂同行

是次的茶聚講座是我們與大銀合辦，旨在營造在職照顧者友善的職場文化。透過分享在職照顧者的需要及相關有用資訊，協助員工掌握兼顧家庭及工作所需的技巧。



#### 派發關愛禮物

我們與社會企業銀杏館合作，在中秋節及「香港保安從業員日」，向同事派發自家製的湯包及甜點，並在「盛夏·賞飲」活動中為客戶送上自家製的有機飲料。傳達心意的同時，亦不忘支持長者就業。





### 我們·賞您睇好戲

活動凝聚超過800多名員工及親友共聚AIRSIDE，欣賞電影之餘，亦可以享受嶄新購物體驗。



### 奇妙之夜

作為員工周年活動，「奇妙之夜」讓員工結伴到香港迪士尼樂園遊玩，享受輕鬆愉快的時光。這不僅可以拉近員工之間的距離，亦藉此表達謝意。

### 員工活動 2023/24



### 掙掙鬆—ZONE

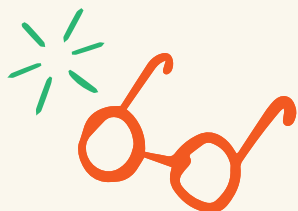
為感謝員工努力付出，我們邀請香港盲人輔導會的專業視障按摩師，在辦公時間內提供按摩服務。此活動有助同事適時放鬆身心，更透過為視障人士提供就業機會，促進社會共融。



### 運動團隊

透過成立多個運動團隊，鼓勵員工定期參與跑步、籃球和足球等體育活動。

### 4.3 員工學習與發展



對處於瞬息萬變行業中的南豐物業管理而言，學習進修是提昇員工能力不可或缺的一環。我們致力根據「可持續發展框架 2030」所訂立的目標，讓各職能組別員工培訓比率達至少70%，並為每個部門及職級安排可持續發展相關的培訓。「新入職員工培訓計劃」會率先為新入職員工提供任職崗位的必要知識和技能。

為了進一步提昇學習體驗，建立持續進修的風氣，我們按照員工的工作所需，度身定制培訓內容。例如讓新晉主管掌握領導與管理團隊技巧、學習應用人工智能技術以提昇工作效率、及策劃社區共融系列以促進正向的工作環境。此外，我們安排同事參觀職安局學院，透過互動式的訓練體驗，提高安全意識。



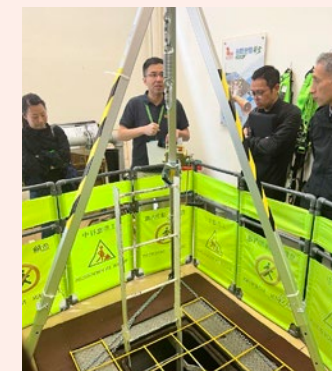
「新晉主管的育成計劃」工作坊



動物茶粿及傳統糕點工作坊



「玩轉職安健學院」半日團



### 培訓統計數據 2023/24

#### 按性別劃分的平均培訓時數



**36.2** 小時  
男性



**34.4** 小時  
女性

#### 按職級劃分的平均培訓時數

高級管理



中層管理



普通員工



#### 按職能組別劃分的培訓比率



清潔

89.3%



會所

94.8%



管理

84.2%



行動

80.4%



工程

82.3%

我們繼續透過VIVA Lab 會堂和手機學習應用程式，讓員工隨時隨地參與線上培訓、完善知識技能，推動自主學習。我們深明員工的培育對公司業務的發展尤為重要。因此，我們提供進修資助，鼓勵員工報讀外間課程自我增值，以保持工作崗位的專業水平。



## 4.4 職業安全與健康

南豐物業管理視關顧員工健康和安全為至關重要的任務。為此，我們將最高的職安健標準植根於業務營運的每一部分。除了嚴守基本的安全規範外，我們亦制定一系列有助培養安全文化的措施。例如按照季節所需，向同事派發便攜式風扇，讓員工在安全、充滿關懷的環境工作。

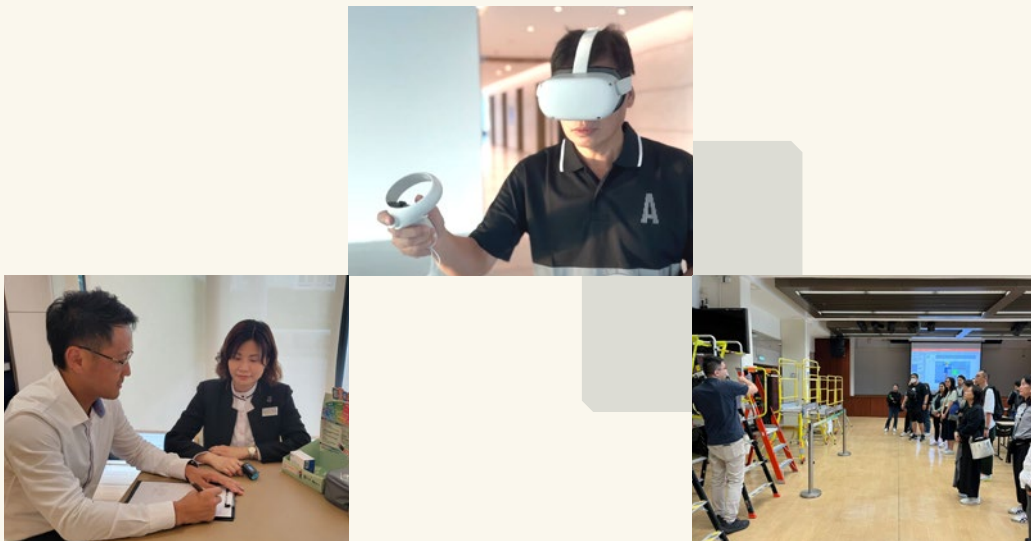
我們高度重視職業安全與健康，並依據相關法律、法規及合約要求，建立、實施及維持全面的職安健管理系統。

我們對安全的高度重視推動我們保持零死亡事故的記錄，同時竭力為員工營造零工傷的安全環境。根據「可持續發展框架2030」，我們務求在2030年前分別將員工工傷率降至每千名員工20宗，以及維持員工工傷引致損失工時比率於5或更低。

我們將國際及行業的優質標準引入管理系統，制定了《安全管理制度手冊》，並參考《工廠及工業經營（安全管理）規例》和ISO 45001:2018職業健康安全系統規範各項管理元素及制定《職業安全及健康政策》，以確保所有員工及受影響人士的健康和安全。管理制度中的消除危害被視為控制職業性危害的最有效方法，為此，我們按照風險評估和風險管理程序，依據工作範圍定期識別及消除潛在的危害。

### 風險評估及風險控制





我們完善的安全組織架構，有助確保《安全管理制度手冊》在物業維修和保養工作的規劃、執行和營運過程中得以有效實行。可持續發展督導委員會負責定期檢討政策，及擬定每年的目標。而其轄下之福祉專案工作組致力確保所有員工嚴格遵守職業安全及健康法例法規，並積極審視員工的建議。除此之外，由註冊安全審核員和註冊安全主任組成的安全組與福祉專案工作組攜手監察員工和承辦商之表現，定期檢討公司的安全政策及安全表現。現行的協作模式有助促使架構下的員工有效地互相溝通，參照持份者的實時反饋和建議，持續地改進職安健方針。

此外，福祉專案工作組亦實行一系列舉措，包括全面的職安健培訓計劃，當中提供短期課程、研討會及工作坊等各種形式的培訓。在報告期間，我們參加了由勞工處及職業安全健康局推出的「護心計劃」，在辦公室設置血壓計和軟尺等健康評估設備，以鼓勵員工養成健康的生活習慣，預防心腦血管疾病。

### 職安健數據 2023/24

可記錄的工傷意外宗數

23

可記錄的工傷比率/  
工傷引致損失工時比率

(每1,000,000工作時數)

5.0

嚴重工傷意外宗數

3

嚴重工傷意外比率/  
工傷引致損失工時比率

(每1,000,000工作時數)

0.65

因工死亡數字及比率

(每1,000,000工作時數)

0



## 4.5 多元與共融

### 4.5.1 提倡共融工作場所和社區

營造一個包容環境，讓所有人感到受重視、尊重和賦能，不僅對員工的健康至關重要，也是業務的致勝關鍵。故此，我們不論員工的性別、種族、婚姻狀況或殘疾與否，均一視同仁地重視他們的貢獻和能力，並以公平對待員工為本，讓團隊成員均能充分在社區展現才能。為推動共融就業和社會，我們參與了香港大學公民社會與治理研究中心舉辦的「賽馬會共融·知行計劃：學職兼融－商校合作嘉許計劃」。

### 案例分享

#### 《少數族裔友善就業約章》

為表明在建立多元共融的工作環境，且重視和包容來自不同背景的人士的決心，我們已簽署由香港社會服務聯會策劃的《少數族裔友善就業約章》。

作為參與機構，我們積極開拓新的就業機會，讓少數族裔人士在日常營運，如保安和清潔等崗位發揮潛能。我們藉著簽署約章，希望協助少數族裔人士融入就業市場，建構共融社會。



### 案例分享

#### #SayYesToBreastfeeding

我們所制定的《母乳餵哺友善工作場所政策》，旨在尊重並支持員工，分娩後返回工作崗位時，繼續母乳餵哺。為了協力提昇社會凝聚力，我們與聯合國兒童基金會香港分會及其他持份者保持緊密合作，在工作間及場所推行母乳餵哺友善措施。我們致力打造配備舒適座椅、私隱屏風及設備齊全的母乳餵哺空間，榮獲「#SayYesToBreastfeeding」運動的熱心拓展獎。透過實施相關舉措，我們務求提高享用設施的母親和孩子的健康，以及使方便餵哺母乳的公共場所更為普及。

#### AIRSIDE

母乳餵哺友善工作間  
母乳餵哺友善場所 - 金章

#### 馬鞍山中心（住宅）

母乳餵哺友善場所 - 藍章

#### 南豐紗廠

友善先驅獎





## 案例分享

### 寵物友善商場

在建立寵物友善社區的方向下，現時客戶可帶同其飼養的寵物到訪AIRSIDE和南豐紗廠。

這兩家商場均設有寵物共融區，並提供寵物友善的服務及設施，包括借用寵物飲水盆和寵物車，以及提供寵物尿片和寵物便袋，為寵物主人帶來更方便的購物體驗。為了在社區內有效地推廣寵物友善的概念，我們制定了與寵物到訪指引，確保商場成為安全舒適的場所，供客戶和寵物遊覽。

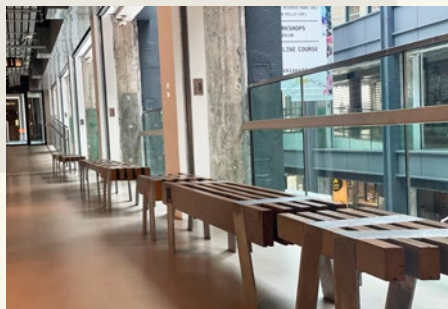
我們希望透過營造寵物友善的環境，凝聚來自不同背景的動物愛好者，從而提昇社會凝聚力。

## 案例分享

### 《齡活商場約章》

透過參與「賽馬會齡活城市計劃」舉辦的《齡活商場約章》，我們旨在於管理物業內提供方便且無障礙的環境，照顧不同年齡訪客的需求。

根據約章，我們優先在商場內設置長者友善的設施和服務，包括清晰標示牌、充足的休憩座椅、無障礙洗手間，以及充分考慮不同人士需要的行人通道，以提昇長者和有需要人士的到訪體驗。



## 4.6 回饋社區

為推動社會的蓬勃發展，南豐物業管理必須肩負責任，善用義工活動發揮影響力造福社區。全賴我們的義工隊積極地規劃與籌辦各種活動，包括植樹、慈善活動以及其他社區項目，使我們履行責任和實現長遠價值。如「可持續發展框架2030」所述，我們的目標是在2030年前，將服務時數與義工活動參與率均較基準年增加40%。

### 義工參與率



### 案例分享



### 齊運動·零飢餓

南豐物業管理再次與膳動衡合作，連續第三年舉辦社區項目「齊運動·零飢餓」。活動旨在提倡健康生活、鼓勵員工多做運動，同時為有需要人士籌集食物。

活動期間，我們將運動所消耗的卡路里轉化為同等卡路里的食物，捐贈予有需要人士。今年215位同事組成43隊隊伍，並於為期14天的活動累積1,045,970卡路里，合力為惜食共享的受惠者籌集100份食物福袋，達到1:3.3x社會投資回報率。此外，我們亦為同事安排一系列有關室內運動和營養飲食的講座，以倡導健康生活方式。



承南豐物業管理「可持續發展框架2030」，公司積極鼓勵同事參與義務工作，實踐社區共融。公司現誠邀大家參與義務服務獎勵計劃「我·們滾動」，藉此對各參與義務工作的同事予以肯定及嘉許。

為了動用員工協力在社會推動正向改變，我們以義工服務獎勵計劃「我·們滾動」，鼓勵和嘉許積極參與義工服務活動的員工。累積服務時數最高的10位同事，將獲得「義工服務時數獎」。

於報告期間，我們通過一系列的義工活動回饋社區，包括清潔海灘、慈善步行和賣旗日。在2023年6月，我們與長春社攜手在西貢的嶂上郊遊徑樹區種植了100株小樹苗。是次活動不僅是植林改善工作的一部分，也讓同事了解正確的植樹方法和保育工作。

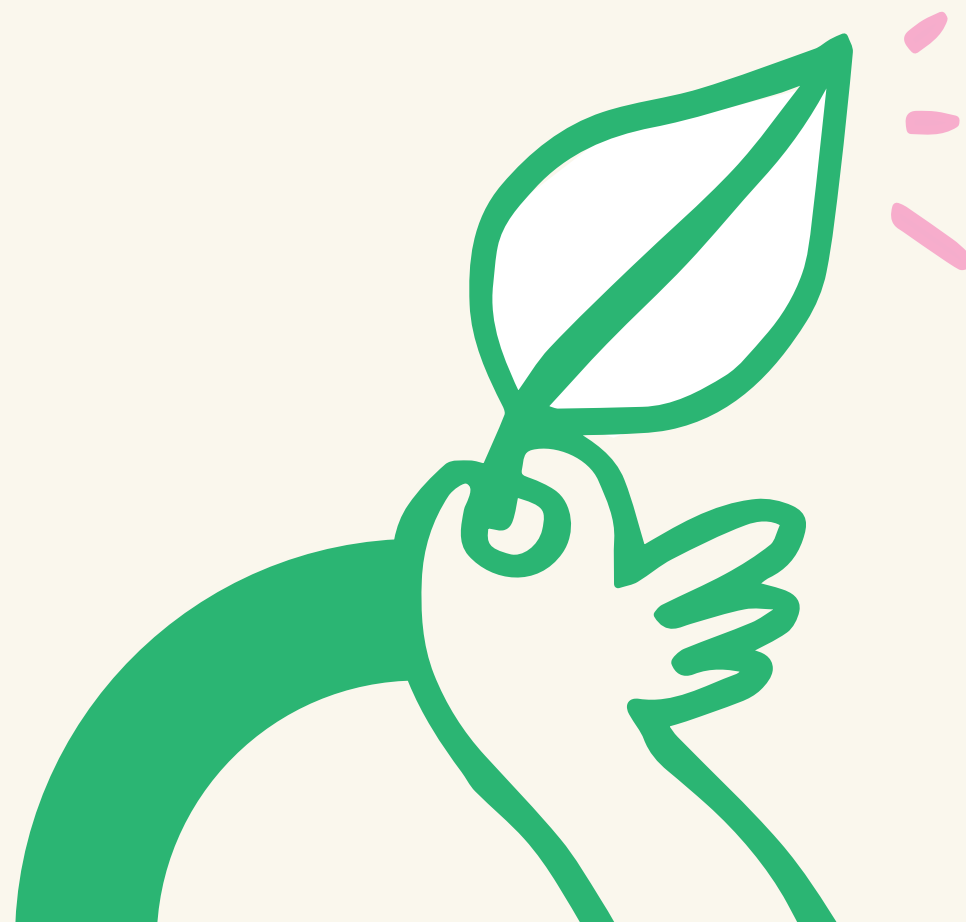


# 環境

為致力成為可持續物業及設施管理的先驅，我們積極應對氣候變化、減少營運碳排放量，並保護自然資源。除了減少碳足跡外，我們也竭力倡導持份者共同締造一個綠色宜居社區。

## 相關重要議題

- ✓ 氣候變化
- ✓ 排放量
- ✓ 能源
- ✓ 資源管理和循環
- ✓ 可持續建築





## 5.1 環境管理方針

我們的業務策略與環境管理系統（「EMS」）和《環保政策》的標準及所有相關要求整合。《環境管理系統運作程序》概述了我們的管理架構、環境管理計劃、環境影響評估、持份者參與方式，以及符合ISO 14001:2015 要求的營運程序。「EMS」的實施由董事兼總經理擔任主席的可持續發展督導委員會（「委員會」）監督，而管理架構則確保了我們以系統化的方式管理整個營運過程中對環境的影響。

根據「EMS」，我們會透過年度內部和外部審核，定期評估我們的管理方針和相應要求的履行進程。

將「EMS」融入日常營運、流程和決策需要公司各職級員工的支持。為了建構一個具有環保意識的工作環境，我們為不同職級的員工制作並每月發布電子環保通訊、舉辦培訓課程及互動工作坊。我們更透過舉辦多元化活動來提高員工的參與程度，讓他們探索更多不同理念，當中包括氣候風險意識培訓和年桔升級再造工作坊。



# EMS

## 環境管理系統

符合ISO 14001:2015  
要求的營運程序

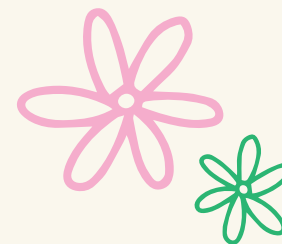
管理架構

環境管理計劃

環境影響評估

持份者參與方式

營運程序



為了讓所有員工都能了解可持續發展概念，並付諸實行，我們於員工專屬平台「VIVA Connect」新增了可持續發展資訊欄。透過這中央實時溝通平台，我們可以分享交流可持續發展相關資訊，更有助加強「可持續發展框架2030」的資訊發布，例如指引、良好作業個案和可持續發展最新趨勢等，以提昇員工相關能力。新增的電子回收指南正好協助優化我們旗下管理物業的回收流程。此外，我們相信，通過將可持續發展績效形象化展示，更可鼓勵員工共同推動正向改變。



## 5.2 氣候適應與應對



氣候變化持續對全球各地帶來影響，情況對物業及設施管理業務上尤其顯著。為保障管理物業並提昇營運效率，南豐物業管理重點關注及應對潛在的氣候相關風險，同時把握實現淨零排放的機遇。

於2023年，南豐物業管理委託第三方顧問進行氣候風險評估，以識別和評估潛在的實體和轉型風險與機遇，並據此制定相應策略以增強管理物業的氣候韌性。完成評估後，我們會訂立《氣候變化政策》，用於指導持續識別和管理氣候變化相關的風險和機遇。除氣候風險評估外，我們更首次參考氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）的建議披露與氣候變化相關的資訊，包括管治、策略、風險管理和指標及目標。

為求加強我們的氣候韌性，我們已為全資擁有的主要管理物業制定了範圍一、二和三的碳排放目標，並遵循與南豐集團所設立的1.5°C近期科學基礎減碳目標（「SBTs」）。這些目標將引領我們的行動，讓我們持續改進碳管理策略，從以實現可持續發展和具有韌性的未來。

有關我們的氣候適應性與應對措施以及對「TCFD」建議的披露詳情，請參閱「7.4 回應氣候相關財務披露工作小組建議」。





## 5.3 碳和能源管理

根據世界綠色建築委員會的報告，目前建築物在全球能源相關碳排放中佔39%，而其中28%來自營運碳排放。因此，實施有效的碳和能源管理體系，對於減少我們甚至全球的碳足跡和優化能源使用都極為重要。南豐物業管理的《環保政策》概述了日常營運中的節能方針，加深各員工了解並攜手與公司邁向減碳目標。透過優先應用高效方案並轉用可再生能源，我們冀達至碳排放目標，同時倡導可持續發展與環境責任。

### 2030年目標

在2030年  
或之前較  
基準年減少

20% 的用電量



### 5.3.1 減碳之路

我們先為旗下管理物業作出基準評估，再訂立環境目標，以此作為可持續發展的起點。南豐物業管理與集團的科學基礎減碳（「SBTs」）目標一致，致力為《巴黎協定》之目標（即限制全球氣溫升幅在1.5°C以內，並於2050年前實現淨零排放）作出貢獻。我們已全面審查所有管理物業當前的碳排放量，並對選定的全資擁有管理物業制定了減碳目標。此外，用電量是我們營運主要排放來源之一，故此，南豐物業管理於核心營運內設定用電量目標，以鼓勵合資格的物業減少用電，提昇整體的可持續發展表現。



### 案例分享

#### 成為《BEC零碳約章》行動簽署機構

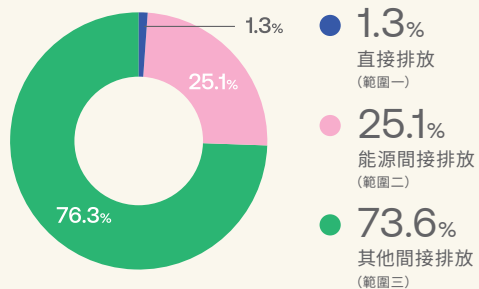
自2019年起，南豐物業管理已簽署《BEC低碳約章》，承諾制定明確的減碳路徑和目標。

2024年，我們成為首批簽署升級版《BEC零碳約章》的機構，定期申報實現淨零碳目標的進展，並利用資源建設平台交流學習，與企業合作產生協同效益。

於簽署升級版約章後，我們將致力於倡導目標設定，並加快減碳進程，邁向淨零。



### 2023/24 溫室氣體排放



### 5.3.2 能源效益

與《環保政策》互相呼應，我們嚴格恪守所有相關法規，並將行業良好作業注入我們的營運和服務當中。這亦確保了我們的管理方案將能源效率置於高位，並將設備升級、作業流程和系統優化等因素納入考慮之中。

作為提昇能源效率重要一環，我們關注於利用房地產科技和創新，並定期進行審計和重新校驗。

透過採用智慧與人工智能技術，我們能夠有效追蹤設施的能源效益以善用能源。從勞動密集的營運模式轉型，我們期望借助房地產科技來收集有價值的見解，識別需要改善的範疇，從而擬定以數據主導的決策，改善管理物業的能源效益。

 能源  
總耗強度

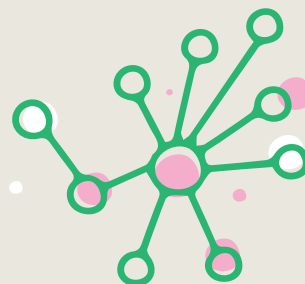
**12.0** 千兆焦耳 / 每千平方呎

### 案例分享

#### 住宅物業中應用量子優化技術

量子優化技術通過量子物理原理來調節電線內的電子流動，從而減少能量損耗，提高能源傳輸效率和改善電力品質。因此，這項突破性的創新技術可以提昇電網的性能與可靠性。

由於此技術無需進行重大改裝工程，相對較容易安裝至現有的配電系統中，我們已將量子優化技術設置於五項住宅物業中，包括羅便臣道80號、香島、Mount Nicholson、南豐新邨和昇薈，這有助節省超過10%的能源，並大幅減省公共設施的開支。



## 案例分享

### 馬鞍山中心 (商場) 實施 人工智能驅動的能源管理

馬鞍山中心 (商場) 應用了中電源動的「PlantPRO」系統，以人工智能和機器學習演算為核心技術，推算最佳的設備組合和定點溫度，從而通過自動化程序精簡中央空調系統的操作，提昇營運效率。

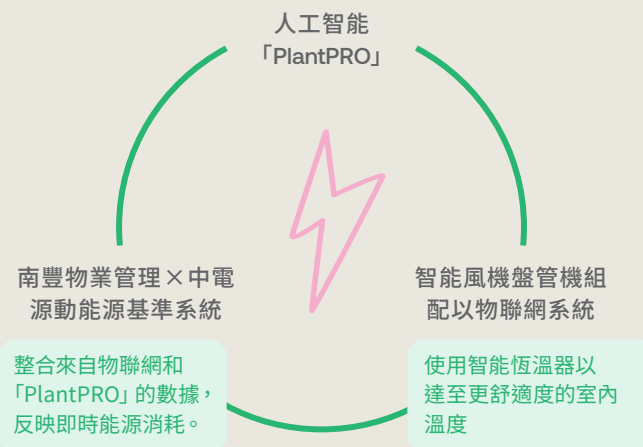
我們率先採用人工智能的風機盤管機組作恆溫控制，通過比較實際冷凍量負荷與室內環境，實時檢視和調節空調系統的冷凍量，亦可輕鬆地控制新鮮空氣和/或其他空氣處理單元。

馬鞍山中心 (商場) 的能源表現由嶄新的「南豐物業管理x中電源動能源基準系統」追蹤及監察，該平台更統一收集及形象化南豐物業管理75個管理物業的能源消耗數據，整合並分析實時能源使用數據，如耗電預測、能源消耗指標、二氧化碳排放量等，有助我們團隊規劃未來的減碳策略。

這套綜合管理方案展現了嶄新的能源管理方法，將傳統的局限控制變成智能控制，藉此成功節省了31.7%來自空調系統的能源消耗 (與2016/17基準年相比)。



利用人工智能優化製冷機組的性能，以推算最佳運行模式。



本著「可持續發展框架2030」，南豐物業管理旨在於2030年前為所有管理物業定期進行能源審計。截至2024年3月，除了遵守商業建築的強制性評估要求外，我們已額外為61項管理物業安排了能源審計，針對能源使用情況進行全面評估，並藉此為基礎實施針對性措施，以減少能源消耗並最大限度地提高能源效益。此外，我們已檢視42項管理物業的營運時間規劃，以便識別節能機會，完善營運模式，從而降低用電量。這些舉措亦會於委員會會議上進行討論。



與2016/17基準年相比  
中央空調的能源耗量減少

31.7%



61

項管理物業已於2024年3月  
或之前進行自願能源審計





圖片由Vanessa Ma提供

2023/24年度共產出超過

710,000

千瓦時可再生能源



### 5.3.3 可再生能源

南豐物業管理積極推動綠色能源轉型的進程，增加可再生能源發電量，以達致減碳目標。

在「可持續發展框架2030」的能源管理重點目標中，我們致力於每年生產出超過489,000千瓦時的可再生能源。以此計算，碳排放量每年可減少約342噸，相當於種植超過14,000<sup>3</sup>棵樹。在報告期間，共有13個管理物業透過安裝太陽能光伏板系統，累計發電超過710,000千瓦時，已超出我們訂立的目標。

公司旗下管理物業AIRSIDE已安裝迄今香港商業項目中首個且規模最大的太陽能發電場，包括晶硅太陽能和可步行光伏地板。太陽能發電場佔地1,350平方米，預計每年可產生270,000千瓦時的電力，相當於本地2至3人住宅單位的每月平均用電量的700倍。透過在管理物業上安裝太陽能光伏板，我們減少對傳統能源的依賴，並減低了碳排放量。太陽能板不僅為我們的營運提供綠色能源，還供應至電力網，協助持份者轉型至更可持續的能源模式。

3 參考《香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》，全港性溫室氣體排放系數為0.7千克/千瓦時，而每棵樹木減除的二氧化碳量則為23千克。

### 5.3.4 綠色出行

為響應《香港電動車普及化路線圖》和減少對化石燃料的依賴，我們持續擴展旗下管理物業的電動車充電設施。截至2024年3月，我們已在管理物業中安裝了合共1,420個電動車充電設施。



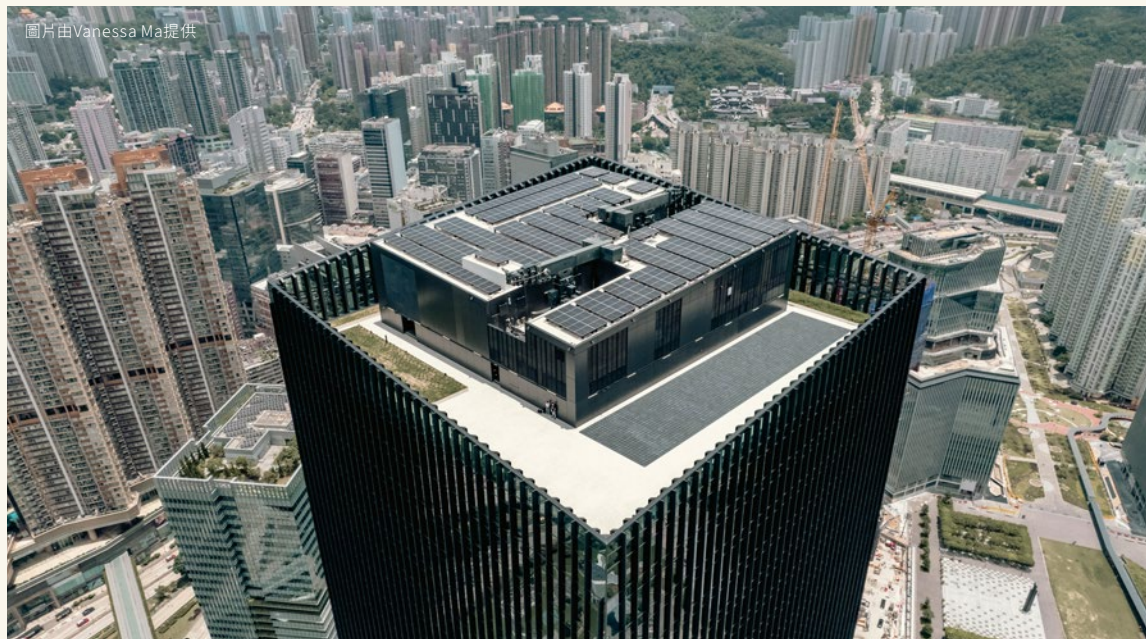
除了推動電動車的應用，我們亦採取措施鼓勵以單車作為替代的低碳交通工具。AIRSIDE作為我們總部辦公室的所在地，引進了香港首個智能泊單車系統，提供48個不受氣候影響的地下單車泊位，讓我們的員工和訪客享受順暢的存取單車體驗。該系統位於已規劃的啟德公共單車徑「共融通道」附近，為社區提供便捷及智能的選擇，以減少碳足跡。

### 5.3.5 綠色建築

南豐物業管理深明綠色建築對於打造具韌性及以人為本的社區至關重要，因此，我們不遺餘力地營造支持社區健康、有活力、並符合本地和全球綠色建築標準的城市空間。

在報告期間，超過50%管理物業已獲得至少一項綠色建築證書，如綠建環評、WELL 健康建築標準、領先能源與環境設計（建築設計及施工認證）等。

我們明白物業的可持續性與租戶息息相關，因此特別為商戶制定了參考各種綠色認證標準的《可持續裝修指南》，以擴大我們的下游影響力。此指南為租戶在其租賃區域內採用可持續物料和節能系統方面提供建議，以締造更可持續及高質素的工作環境。



圖片由Vanessa Ma提供



>50%

管理物業獲得綠色建築證書



獲綠色建築證書  
管理物業覆蓋的樓面面積

>19,000,000 平方呎





## 案例分享



### 將軍澳廣場（商場）展現綠色建築領導力

將軍澳廣場（商場）從三方面體現在可持續營運的領先地位：多元化的租戶參與、全面的宣傳與教育、以及目標為本的節能措施，而這些卓越表現亦獲得了綠色建築認證的認可。



於2023年，將軍澳廣場（商場）在綠建環評既有建築2.0版的能源使用方面獲得了卓越評級，彰顯了物業的低能源消耗設計、節能措施和採用可再生能源方面的表現。

#### 特點：

- 人工智能驅動的變速冷凍水機組控制和空調控制
- 變頻驅動的冷凍水泵
- 高效 LED燈和物聯網照明控制系統
- 變壓變頻驅動（「VVVF」）的升降機和扶手電梯系統



此外，在關注負責任管理方式和推廣可持續發展管理的綠建環評既有建築2.0版（營運管理）方面，將軍澳廣場（商場）亦繼續達到了良好評級。

#### 特點：

- 完善控制照明系統的營運規劃，優先採用自然光，以減少對人工照明的依賴。我們亦控制空置商鋪的空調和照明，以降低能源消耗。
- 設立便利的回收點，包括電池、塑膠瓶、紙張和金屬，以鼓勵租戶加入我們的回收行動。
- 支持各種環保活動，包括「地球一小時」、「無冷氣夜」和「不要膠下去」運動。

## 5.4 水資源管理

### 5.4.1 節水措施

南豐物業管理十分重視水資源管理，並致力於維護水質。我們積極探索創新技術，以提高用水效率，並減少整體用水量。

自2021年以來，50%的管理物業已參與了「商約」惜水運動，以促進各方攜手合作及鼓勵租戶珍惜寶貴水資源。為實現於2030年之前至少75%合資格的物業安裝節水設備之目標，我們將繼續安裝流量限制裝置、感應式水龍頭和低流量雙掣式沖廁設備。截至2024年3月，70%的合資格管理物業已安裝節水裝置。

此外，南豐物業管理致力於採取各種舉措以監察用水量。例如，我們引進了智能水錶來追蹤及監察租戶的用水模式，從而識別可優化的領域，並計劃擴大其覆蓋範圍。



# 50%

管理物業已參加  
「商約」惜水運動



# 70%

合資格管理物業  
已安裝節水裝置

### 5.4.2 優質供水

南豐物業管理關心使用者的全人健康，一直積極響應政府在優質供水方面的倡議，以確保管理物業的優良水質，同時推廣負責任的用水管理方案，而我們的努力亦獲得肯定與認可。

我們於「可持續發展框架2030」中的目標是至少90%的合資格管理物業獲得的合資格管理物業取得「大廈優質供水認可計劃 - 食水」證書。截至2024年3月，水務署已頒發「大廈優質供水認可計劃 - 食水（管理系統）」證書予48項管理物業，另外，43項管理物業亦獲頒發「大廈優質供水認可計劃 - 沖廁水」證書。



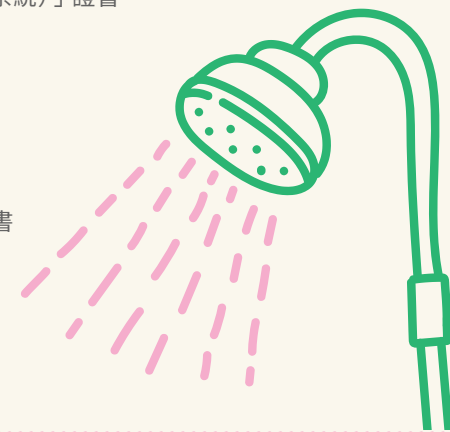
# 48

項管理物業獲得  
「大廈優質供水認可計劃 - 食水（管理系統）」證書



# 43

項管理物業獲得  
「大廈優質供水認可計劃 - 沖廁水」證書



## 5.5 資源管理和循環

在物業及設施管理行業中，處理物業日常營運產生的廢棄物是重點工作項目之一。我們的廢棄物管理方針由資源管理和循環工作小組監督，並遵循「EMS」，以確保所有廢棄物均由持牌承辦商及回收商處理。

在眾多廢棄物管理方針中，源頭減廢和資源循環最為有效。為此，我們積極引進智慧科技、提高數據透明度，並促進行為轉變，以實現於2030年前將運往堆填區的都市固體廢物減少30%的目標。

為配合香港政府應對都市固體廢物的措施，我們已成立專門的工作小組制定「零廢棄」策略，致力提高廢物分流率，並加強持份者的減廢意識，鼓勵他們養成習慣。



### 5.5.1 廢棄物管理程序

除了履行「EMS」外，我們會與業主代表、租戶代表及持份者協調，確保「零廢棄」營運的指引切實可行之餘，同時為各管理物業的運作程序提供標準。當中涵蓋廢物收集及處理程序，以及公共廢物收集站的監察措施，為南豐物業管理的前線員工、租戶、住戶及其他持份者提供清晰的指引。

南豐物業管理採用物聯網智慧廢物管理解決方案，從過往一直沿用勞動力主導的作業模式，達致數碼轉型。為精簡整個廢棄物管理和數據收集流程，我們於AIRSIDE引進全港首個兼備識別、獨立處理一般廢物、可回收廢物及秤重功能的智能廢物分類管理系統，並在管理物業中廣泛地應用智能磅。



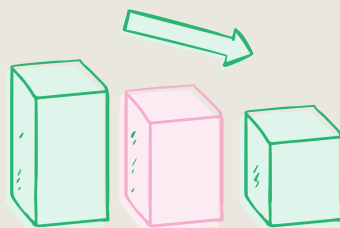
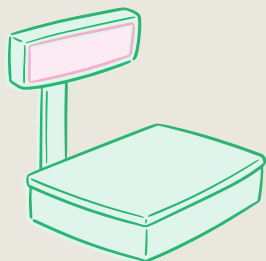
## 案例分享

### 藉由智能磅全面提昇 智慧廢棄物管理

智能磅解決方案可促進數碼廢物管理，幫助建立溝通支援以推動行為改變。至今，我們已在六項商業項目，包括旗艦項目AIRSIDE和南豐紗廠引進智能磅，藉此以創新科技加強物業管理團隊和租戶之間的合作關係。

#### 1 數據收集

智能磅可用於支援日常運作，例如秤重、按廢物來源和種類記錄數據。相關數據會在秤重後自動上傳雲端平台，減少因人手輸入而出現偏差的情況。



#### 2 數據分析及視像化

智能磅能透過可擴充的結構化查詢語言資料庫和數據分析平台，處理大規模的廢物數據、進行實時分析，並將數據分析結果以視像化的方析呈現。



#### 3 策略規劃

透過分析個別物業項目的廢物數據，更精確地制定策略，並發掘潛在的減廢空間。



在六項商業項目中引進智能磅後，我們已進一步將此方案擴展至住宅項目，更全面落實以數據驅動的廢物管理方式。



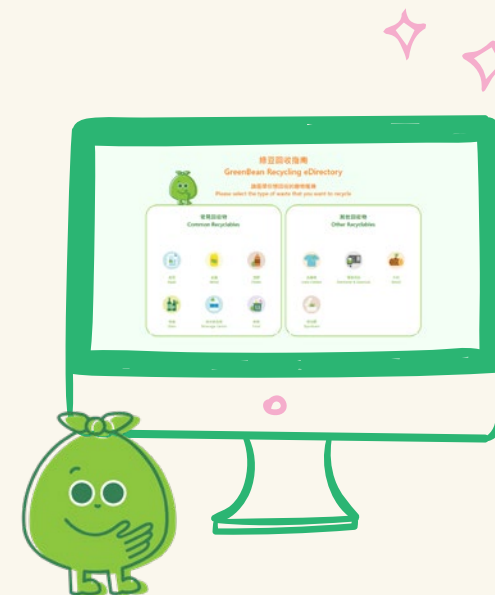
我們以多元化的活動，協助持份者認識及適應新策略。例如向員工進行問卷調查以了解培訓需求；製作互動和體驗式培訓教材，讓員工隨時隨地透過手機學習應用程式鞏固知識；善用線上體驗的生活頻道「VIVA探索」，設計符合住戶和租戶需求的網上工作坊，分享廢物管理小貼士；並與環境保護署、綠在區區和非政府組織合辦工作坊，推廣實踐環保措施資料。

為了凝聚大眾對新策略的支持，營造正面的氛圍，我們設計了寓意著邁向綠色未來的夥伴「綠豆」。通過生動的視覺形象，引起持份者的關注和共鳴，在管理物業推行環境友善的舉措。

### 5.5.2 源頭減廢

在推行新的廢物管理策略時，促使價值鏈上的持份者減少廢物產生是關鍵所在。透過與租戶的互動交流以及內部員工的問卷調查，我們發現部分持份者對廢物分類程序缺乏充分認識，在轉向「零廢棄」的過程中亦感到猶豫或存在阻力。

為了更有效地傳達最佳的減廢方案，南豐物業管理積極探索創新的宣傳途徑，讓持份者理解奉行可持續發展的原因及方法。透過「綠豆」作為推廣活動一環，我們設計了一系列針對不同物業類型的教材，包括動畫和海報，協助客戶在實踐減廢過程中識別符合成本效益、可持續發展理念和智慧生活等方面的方案。



### 5.5.3 廢物回收

針對無法完全避免的廢物，我們引入多種回收措施，以將其對價值鏈的影響降至最低。於報告期間，我們積極參與由環境保護署推行的回收計劃，例如「智能回收系統先導計劃」、「智能廚餘回收桶試驗計劃」及「廚餘收集試驗計劃」。

管理物業於評估回收商的信譽和服務水平時面對不少挑戰。為配合「零廢棄」策略，我們即將推出涵蓋建議回收商列表和聯絡方式的「綠豆回收指南」，協助同事將廢紙、金屬、塑膠、玻璃、紙包飲品盒等回收物，交由可靠的下游回收設施處理。與我們可持續發展理念相符，且通過嚴格篩選程序的回收商會成為「綠豆夥伴」，為合資格物業提供恆常回收、工作坊和其他增值服務。

為確保「綠豆夥伴」的服務質素，我們優先選用獲得ISO認證及/或環境保護署的認可的回收商，並透過問卷及實地考察定期進行審核。

為鼓勵租戶和住戶積極回應回收議題，我們在規劃「零廢棄」策略時亦同步籌備回收設施地圖，協助我們的管理物業團隊重塑鄰近社區的回收網絡。

此外，南豐物業管理致力與不同的社會企業和非政府機構合作，鼓勵客戶參與回收活動、減少送往堆填區棄置的廢物，並促進資源循環。

## 案例分享

### 大澳「非茂里 Art Like 祭」2023

南豐物業管理積極尋求在社區推動資源循環的機會，實現轉廢為材，並與社區建立聯繫。透過於管理物業有效的源頭分類和回收工作，我們在2023年中秋節期間，將從AIRSIDE租戶和客戶收集的1,000個塑膠樽轉贈予大澳「非茂里 Art Like 祭」。這些塑膠樽由藝術家再造成裝置藝術，呈現大澳的歷史文化和光影藝術的生動面貌。



## 案例分享

### 二手書包回收計劃



我們與雲彩行動合作開展的「2023二手書包回收計劃」不僅回饋社會、共享關懷，也展現了將資源循環概念融入日常營運的可行性。是次計劃中，我們從30項住宅及商場物業，收集超過400個由客戶轉贈的書包予有需要的學童。二手書包先經由義工隊進行消毒及包裝，再轉送至緬甸、越南等國家的山區，為它們賦予第二生命。

# 協作

現今的夥伴關係強調溝通與協作，這是應對當前和未來可持續發展挑戰的關鍵要素。我們善用管理物業作為平台，重塑與客戶、供應商和志同道合夥伴之間的聯繫，同時打造可持續且具有韌性的城市生態，為生活和工作提供保障。

## 相關重要議題

- ✓ 業務持續性
- ✓ 客戶體驗
- ✓ 營運效率和持續改進





## 6.1 供應鏈管理

我們了解到單單專注於物業管理營運上不足以實現可持續發展，更需要確保價值鏈上的持份者與我們的使命、價值和可持續發展願景一致，以負責任的方式營運。因此，我們致力提昇業務夥伴的能力，使其在環境和社會方面的營運方式均達到高標準。



### 6.1.1 供應商監控及評核

我們將可持續發展的實踐和關注事項全面納入供應鏈管理流程中，務求從供應商預檢、甄選到監控及評核的過程，均追求可持續發展目標。

1

#### 資格預檢



南豐物業管理制定的「認可供應商/承辦商名冊」，務求載列遵守法規、符合道德規範和提倡環境保護的供應商和承辦商。所有獲轉介的供應商/承辦商均需提交申請表、利益申報表，以及ISO認證、安全政策等相關文件，以進行全面的合規審查。資料齊備且符合標準的供應商和承辦商，將在獲得管理層批准後納入「認可供應商/承辦商名冊」，並由採購及行政組作定期審視和更新。

2

#### 甄選及聘用



在招標過程中，有關團隊可從「認可供應商/承辦商名冊」物色合資格的機構參與。南豐物業管理致力在供應鏈中倡導可持續發展的責任，以環境友善、遵守法律及符合道德的方式營運。為此，我們制定的《供應商行為守則》（「守則」），概述對所有供應商包括承辦商、分包商和服務供應商的基本要求，並涵蓋了多個範疇的具體期望和原則，包括勞工和人權、法律規管、職業健康與安全、環境考量、反賄賂和反貪污舉措。南豐物業管理要求「認可供應商/承辦商名冊」上的所有供應商必須恪守守則內容。如有任何不遵守或違反此守則的行為，南豐物業管理則有機會終止合作關係。

3

#### 監控及評核

為確保服務質素，我們會根據已完成之項目的規模和性質，以及運作程序所訂明的評核表現標準進行評分。對於評核不合格之供應商/承辦商，經由管理團隊的審核與確認，可能會從採購系統中的「認可供應商/承辦商名冊」被暫停所有採購、投標或服務資格。

# 100%

供應商已簽署  
《供應商行為守則》

# 0宗

違反《供應商行為守則》  
的確認個案

我們自2022年起將《供應商行為守則》納入招標文件中，確保供應商恪守及執行可持續的營商標準。

自2023年起，透過綜合招標程序入選之供應商必須填報環境、社會及管治評估評核清單，以便我們從中審核供應商在管治架構、法律規管、環境及職安健方面的表現。評核結果有助我們衡量供應商的可持續實務常規，並鼓勵他們不斷求進。

## 6.2 夥伴合作

我們致力構建一個繁榮且具韌性的社區，這需要夥伴的協作和支持。因此，我們透過「可持續發展框架2030」與志同道合的商業夥伴和租戶作出攜手推動可持續發展的目標。作為一家以社區為本的企業，我們鼓勵員工積極參與社區計劃，與客戶和夥伴建立戰略合作關係，創造共享價值。

### 綠色採購

我們制定的《綠色採購政策》為旗下管理物業提供指引，將環境因素納入採購決策過程，鼓勵優先選用對環境產生較小負面影響的產品和服務。依據政策之規定，員工在採購時需充分考慮循環性、耐用性、包裝選擇和運輸所產生的碳排放等因素。自2023年4月起，我們將需要遵從環境保護署制定之環保採購規格的物品由11項擴展至14項。

### 正值租約

於2023年推出的租戶計劃「正值租約」，銳意推動不同領域的租戶為環境和社會創造正面價值，並加強業主、物業管理團隊、租戶和鄰近社區持份者的連繫。

「正值租約」以獎賞推動租戶與集團協力實現各種可持續發展目標；獎賞包括物業管理費優惠方案、宣傳曝光、優先享用環保設施和參與社區舉措等。

在此，南豐物業管理擔當集團與租戶之間的橋樑，確保所制定的方案能確切地回應雙方在可持續發展方面優先關注的事宜。例如，透過可持續發展儀表板和智能大廈管理技術，將視像化的數據分析與租戶共享，繼而釐定可行的策略；推出《可持續裝修指南》，鼓勵租戶將可持續發展考量融入於裝修及翻新工程中；以及為參與租戶提供現場支援並保持緊密聯繫。

憑藉團隊努力帶動行為轉變和可持續發展的作業方式，「正值租約」於香港綠色建築議會舉辦的「香港綠建商舖聯盟大獎2023」中，榮獲「年度合作項目（行為轉變）大獎」。這項殊榮不僅印證計劃的成效，亦肯定我們對推動和啟發持份者協力提昇生活質素的決心。

### 案例分享



## 案例分享



### 攜手培育年輕人才

南豐物業管理於2023年參與香港寬頻的暑期實習生計劃，協助年輕人才探索從物業及設施管理行業的機遇。是次計劃以「成就未來，拓展創新前景」為主題，探討市場上創新科技的最新發展。透過參觀AIRSIDE，參加者可以了解尖端的解決方案和物業管理服務，以及如何應用創新科技推動南豐物業管理的可持續發展。逆向導師互相交流學習也是計劃的另一亮點，讓我們從未來領袖身上了解如何吸納更多人才加入行業。



## 可持續發展儀表板

為促使員工和租戶身體力行、實踐綠色管理，我們引進了可持續發展儀表板，協助簡化以往勞動力主導的作業模式。此平台涵蓋數據收集、數據處理及洞察見解功能，有助即時追蹤並監控可持續發展方面的表現。

該儀表板先利用智能電錶、智能磅和感應器等物聯網技術，收集建築物內的環境數據。數據經過中央及分類處理後，以視像化方式分析營運所產生的碳排放，並上傳至雲端平台與租戶共享。除了為租戶提供準確的數據，用於編寫可持續發展報告外，量化的數據分析亦有助制定加速減少碳排放之策略。



### 1 數據收集

- 智能電錶
- 智能水錶
- 智能磅
- 室內空氣品質感測器

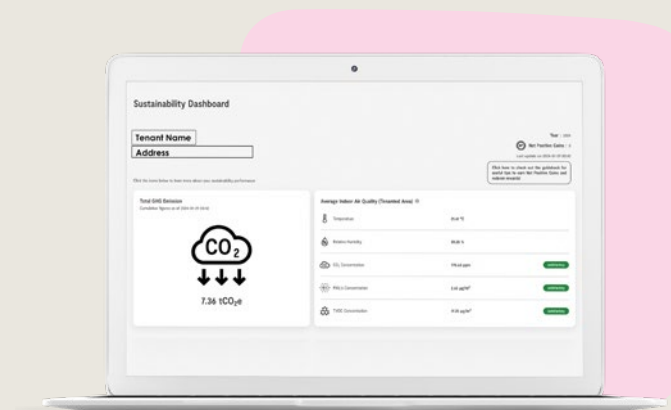
### 2 數據處理

- 數據中央處理及分類處理
- 數據圖像化

### 3 洞察見解

- 碳排放概況
- 成就進度
- 策略規劃
- 可持續發展報告

## 案例分享



此外，配合智能磅的應用，平台可按照廢物來源和類型進行秤重和數據分類處理。當員工或清潔服務承辦商使用智能磅為廢物秤重後，相關數據會即時上傳至系統，供物業管理團隊和租戶了解資源使用的情況和廢物產生的熱點，以減少範圍三排放和廢物棄置量。



# 附錄



## 7.1 統計數據摘要

### 環境

指標	單位	2023/24 <sup>1</sup>
<b>排放</b>		
<b>溫室氣體排放<sup>2,3</sup></b>		
溫室氣體排放總量	公噸二氧化碳當量	171,212.8
溫室氣體排放強度	公噸二氧化碳當量 / 每千平方呎	6.0
直接排放 (範圍一)		
燃料	公噸二氧化碳當量	8.0
製冷劑	公噸二氧化碳當量	2,211.4
煤氣	公噸二氧化碳當量	1.8
能源間接排放 (範圍二)		
購買電力	公噸二氧化碳當量	42,971.0
煤氣	公噸二氧化碳當量	0.39
其他間接排放 (範圍三)		
食水及污水處理	公噸二氧化碳當量	327.2
送往堆填區棄置的廢棄物	公噸二氧化碳當量	125,693.0
<b>排放種類<sup>4</sup></b>		
氮氧化物 (NOx)	公斤	0.14
硫氧化物 (SOx)	公斤	-
懸浮粒子 (PM)	公斤	-

指標	單位	2023/24 <sup>1</sup>
<b>能源</b>		
<b>能源耗量<sup>5</sup></b>		
能源總耗量	千兆焦耳	341,681.9
能源總耗強度	千兆焦耳 / 每千平方呎	12.0
直接能源耗量		
柴油	千兆焦耳	117.8
煤氣	千兆焦耳	33.9
間接能源耗量 <sup>3</sup>		
外購電力	千瓦時	94,869,600.0
外購電力	千兆焦耳	341,530.3
<b>能源產生<sup>6</sup></b>		
太陽能光伏系統產生的可再生電力	千兆焦耳	2,572.1
<b>水<sup>7,8</sup></b>		
食水用量	立方米	445,166.6
食水用量強度	立方米 / 每千平方呎	15.6

## 環境

指標	單位	2023/24 <sup>1</sup>
<b>廢棄物</b>		
<b>廢棄物棄置量</b>		
一般廢棄物棄置量	公噸	83,795.4
一般廢棄物棄置強度	公噸 / 每千平方呎	2.9
<b>廢棄物回收量</b>		
<b>廢棄物總回收量</b>	<b>公噸</b>	<b>965.1</b>
<b>廢棄物總回收強度</b>	<b>公噸 / 每千平方呎</b>	<b>0.03</b>
無害廢棄物	公噸	950.5
廢紙	公噸	584.8
金屬	公噸	44.8
塑膠	公噸	81.5
玻璃	公噸	88.4
紙包飲品盒	公噸	2.2
廚餘	公噸	85.1
舊衣服	公噸	45.6
其他	公噸	18.1
有害廢棄物	公噸	14.6
可充電電池	公噸	0.33
燈膽及光管	公噸	0.86
碳粉匣/噴墨盒	公噸	0.04
電器用品和電子廢物	公噸	13.4

## 社會

指標	單位	2023/24
<b>僱傭</b>		
<b>僱員總數</b>		
<b>員工總數</b>	<b>人數</b>	<b>1,771</b>
按性別劃分	男性	1,013 (57.2%)
	女性	758 (42.8%)
按僱傭類別劃分	全職員工	1,562
	男性	861 (55.1%)
	女性	701 (44.9%)
	合約員工	209
	男性	152 (72.7%)
	女性	57 (27.3%)
按年齡組別劃分	30歲以下	208 (11.7%)
	30至50歲	605 (34.2%)
	50歲以上	958 (54.1%)

指標	單位	2023/24
按職級劃分 <sup>9,10</sup>	高級管理	8 (0.5%)
	中層管理	102 (5.8%)
	普通員工	1,661 (93.8%)
<b>高級管理員工總數</b>		<b>8</b>
按性別劃分	男性	6 (75.0%)
	女性	2 (25.0%)
按年齡組別劃分	30歲以下	0 (0%)
	30至50歲	4 (50.0%)
	50歲以上	4 (50.0%)
<b>新聘員工</b>		
<b>新聘員工總數</b>	<b>人數</b>	<b>706</b>
<b>新聘員工比率<sup>11</sup></b>	<b>百分比</b>	<b>44.9%</b>
按性別劃分 <sup>12</sup>	男性	415 (45.6%)
	女性	291 (43.9%)

## 社會

指標	單位	2023/24
按年齡組別劃分 <sup>12</sup>	30歲以下	人數 (百分比)
	30至50歲	135 (97.1%)
	50歲以上	281 (49.1%)
	50歲以上	290 (33.6%)
<b>員工流失</b>		
員工流失總數	人數	693
員工流失比率 <sup>13</sup>	百分比	44.0%
按性別劃分 <sup>14</sup>	男性	人數 (百分比)
	女性	442 (48.5%)
按年齡組別劃分 <sup>14</sup>	30歲以下	251 (37.9%)
	30至50歲	104 (74.8%)
	50歲以上	255 (44.6%)
	50歲以上	334 (38.7%)
<b>職業健康與安全<sup>15</sup></b>		
<b>因工死亡及受傷</b>		
因工死亡數字	人數	0
因工死亡比率	人數/每1,000,000 工作時數	0
嚴重工傷意外宗數 <sup>16</sup>	宗數	3
嚴重工傷意外比率	宗數/每1,000,000 工作時數	0.65

指標	單位	2023/24
可記錄的工傷意外宗數 <sup>17</sup>	宗數	23
可記錄的工傷意外比率	宗數/每1,000,000 工作時數	5.0
總工作時數 <sup>18</sup>	小時	4,589,576
<b>職業病</b>		
職業病導致的死亡人數	人數	0
可記錄的職業病宗數	宗數	0
<b>培訓<sup>19</sup></b>		
<b>員工培訓細項</b>		
按性別劃分	男性	百分比
	女性	58.9%
按職級劃分	高級管理	百分比
	中層管理	41.1%
	普通員工	0.1%
	普通員工	6.3%
	普通員工	93.6%
<b>培訓時數</b>		
培訓總時數	小時	55,767.5
平均培訓時數	小時/員工	61.2
按性別劃分	男性	小時/員工
	女性	36.2
按職級劃分	高級管理	小時/員工
	中層管理	34.4
	普通員工	34.9
	普通員工	46.4
	普通員工	34.7



## 社會

指標	單位	2023/24	
<b>產假或待產假<sup>20</sup></b>			
合資格享有產假或待產假的員工總數	人數	1,322	
按性別劃分	男性	816	
	女性	506	
實際使用產假或待產假的員工總數	人數	5	
按性別劃分	男性	2	
	女性	3	
產假或待產假後復職員工總數	人數	6	
按性別劃分	男性	2	
	女性	4	
產假或待產假復職12個月後在職的員工總數	人數	3	
按性別劃分	男性	1	
	女性	2	
<b>復職比率<sup>21</sup></b>			
按性別劃分	男性	百分比	100%
	女性	百分比	100%
<b>使用產假或待產假的員工留任比率<sup>22</sup></b>			
按性別劃分	男性	百分比	10.0%
	女性	百分比	22.2%

## 管治

指標	單位	2023/24
<b>反貪污</b>		
反貪污培訓總數 <sup>19</sup>		
接受培訓的員工總數	人數	1,574
培訓總時數	小時	795
接受培訓的員工比率	百分比	100%
<b>高級及中層管理</b>		
接受培訓的員工人數	人數	110
培訓總時數	小時	61
接受培訓的員工比率	百分比	100%
<b>按職能劃分</b>		
<b>普通員工</b>		
接受培訓的員工人數	人數	1,464
培訓總時數	小時	734
接受培訓的員工比率	百分比	100%
已確認的貪污事件總數	宗數	0
違反企業行為守則的個案總數	宗數	0

- 1 各環境指標強度的計算基準為南豐物業管理截至報告期末所管理的總樓面面積28,458,408.76平方呎（不包括AIRSIDE）。
- 2 計算及匯報溫室氣體排放所採用的標準及方法是根據香港特別行政區政府轄下環境保護署及機電工程署編製的《香港建築物（商業、住宅或機構用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》（2010年版），以及世界企業永續發展委員會及世界資源研究所編製的《溫室氣體盤查議定書 - 企業會計與報告標準》。溫室氣體包括二氧化碳（CO<sub>2</sub>）、甲烷（CH<sub>4</sub>）、氧化亞氮（N<sub>2</sub>O）、氫氟碳化物（HFCs）和全氟化碳（PFCs）。  
  
計算溫室氣體排放量的排放因子來源包括《香港建築物（商業、住宅或機構用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》（2010年版）、香港聯交所《如何準備環境、社會及管治報告 - 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》、水務署年報、中電控股有限公司、香港電燈有限公司及香港中華煤氣有限公司的可持續發展報告。全球暖化潛能值則參照香港聯交所《如何準備環境、社會及管治報告 - 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。
- 3 由於AIRSIDE在報告期內尚未全面投入營運，其用電量未納入報告範圍內。
- 4 計算方法和排放因子參考香港聯交所《如何準備環境、社會及管治報告 - 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。
- 5 將單位轉換至千兆焦耳的轉換因子：柴油（0.039千兆焦耳/公升）、煤氣（0.048千兆焦耳/單位）及電力（0.0036千兆焦耳/千瓦時）。
- 6 所產生的可再生能源已轉售予電力公司。
- 7 由於AIRSIDE在報告期內尚未全面投入營運，其用水量未納入報告範圍內。
- 8 截至報告發布前，19項管理物業尚未收到由水務署發出之用水量數據，故此經估算得出用水量。
- 9 高級管理指助理總經理或以上級別，中層管理指助理經理至高級經理，普通員工則指其他所有員工。
- 10 百分比總和或因四捨五入而不同於100%。
- 11 新聘員工比率的計算方式是通過報告期間員工入職的總數除以報告期末全職和合約員工總數，再乘以 100%。
- 12 按性別和年齡組別劃分的新聘員工比率的計算方式為通過報告期間員工入職總數（按性別和年齡組別劃分）除以報告期末全職和合約員工總數（按性別和年齡組別劃分），再乘以 100%。
- 13 員工流失比率的計算方式為通過報告期間員工流失總人數除以報告期末全職和合約員工總數，再乘以 100%。
- 14 按性別及年齡組別劃分的員工流失比率計算方式為通過報告期間的員工流失總數（按性別及年齡組別劃分）除以報告期末的全職和合約員工總數（按性別及年齡組別劃分），再乘以 100%。
- 15 職業健康與安全數據僅限於南豐物業管理直接聘用的員工。
- 16 嚴重工傷（不包括死亡）是指導致員工無法、不會或預期無法在六個月內完全恢復至受傷前健康狀態的工傷意外。
- 17 因工受傷或健康狀況不佳，導致下列任何一種情況：死亡、離開工作崗位數天、工作受限或轉換工作、急救以外的醫療、或喪失知覺；或經醫師或其他持照醫療照護專業人員診斷為嚴重受傷或健康狀況不佳，即使沒有導致死亡、離開工作崗位數天、工作受限或轉換工作、急救以外的醫療、或喪失知覺。
- 18 總工作時數經估算得出。
- 19 培訓數據僅限於全職及合約員工。
- 20 產假或待產假僅限於全職員工。
- 21 復職比率的計算方式為產假或待產假後復職員工總數，除以需於產假或待產假後復職的員工總數，再乘以 100%。
- 22 留任比率的計算方式為復職12個月後在職的員工總數，除以上一個報告期內產假或待產假後復職的員工總數，再乘以 100%。

## 7.2 全球報告倡議組織內容索引

南豐物業管理根據「GRI準則」編製本報告，涵蓋時段為2023年4月1日至2024年3月31日。

GRI準則	披露項目	報告章節 / *直接說明或不作披露的原由	
<b>GRI 1: 基礎 2021</b>			
<b>一般披露</b>			
<b>GRI 2: 一般揭露 2021</b>	<b>組織及報導實務</b>		
	2-1	組織詳細資訊	引言 – 關於南豐物業管理
	2-2	組織可持續報導中包含的實體	引言 – 關於本報告 引言 – 關於南豐物業管理
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	引言 – 關於本報告
	2-4	資訊重編	*本報告並無重編任何資訊。
2-5	外部核實	引言 – 關於本報告 附錄 – 外部核實聲明	
<b>活動與工作者</b>			
		引言 – 關於南豐物業管理 協作 – 供應鏈管理	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	*南豐物業管理根據業務活動的規模和性質，與不同的承辦商建立長期和短期的業務關係，合作範圍涵蓋提供建築材料和辦公設備等基本服務，到因應個別項目所需的園境設計和諮詢服務。  南豐物業管理的所有供應商及下游機構均來自香港。我們的下游機構包括住宅及商業租戶。  與上一個報告期相比，本組織從事的行業、價值鏈及其他業務關係並無重大變化。	
2-7	員工	社群 – 人才吸納和保留 附錄 – 統計數據摘要	
2-8	非員工的工作者	*承辦商是南豐物業管理非員工的主要工作者。我們正在蒐集非員工工作者的資訊，計劃於未來報告中披露。	

GRI準則	披露項目	報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
GRI 2：一般揭露 2021	治理	
	2-9 治理結構及組成	管治 – 可持續發展管治 附錄 – 統計數據摘要
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	*董事會/公司在物色合適的董事候選人時，會根據一系列客觀標準（包括性別、年齡、文化背景的多元性、教育背景、專業知識、技能和經驗）進行評估和考慮，確保董事會成員能為公司積極作出貢獻。
	2-11 最高治理單位的主席	可持續發展策略 – 重要性評估 管治 – 可持續發展管治
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	管治 – 可持續發展管治
	2-13 衝擊管理的負責人	管治 – 可持續發展管治
	2-14 最高治理單位於可持續報導的角色	可持續發展策略 – 重要性評估 管治 – 可持續發展管治
	2-15 利益衝突	管治 – 商業道德與企業合規
	2-16 溝通關鍵重大事件	管治 – 舉報/申訴機制 管治 – 業務持續性
	2-17 最高治理單位的集體知識	管治 – 商業道德與企業合規 社群 – 員工學習與發展
	2-18 最高治理單位的績效評估	社群 – 人才吸納和保留
	2-19 薪酬政策	社群 – 人才吸納和保留
	2-20 薪酬決定流程	社群 – 人才吸納和保留
2-21 年度總薪酬比率	*根據我們的人力資源慣例，員工的薪酬為機密資料，因此不作披露。	

GRI準則	披露項目	報告章節 / *直接說明或不作披露的原由	
GRI 2：一般揭露 2021	<b>策略、政策與實務</b>		
	2-22	可持續發展策略的聲明	引言 – 可持續發展督導委員會主席寄語
	2-23	政策承諾	管治 – 商業道德與企業合規 管治 – 業務持續性 管治 – 數據私隱和安全 社群 – 人才吸納和保留 社群 – 職業安全與健康 環境 – 環境管理方針 協作 – 供應鏈管理  *鑑於南豐物業管理沒有獨立公司網站，因此未能公開政策承諾。
	2-24	納入政策承諾	管治 – 商業道德與企業合規 管治 – 業務持續性 管治 – 數據隱私和安全 社群 – 人才吸納和保留 社群 – 職業安全與健康 環境 – 環境管理方針 協作 – 供應鏈管理
	2-25	補救負面衝擊的程序	管治 – 商業道德與企業合規 管治 – 業務持續性 社群 – 提昇客戶體驗 社群 – 人才吸納和保留 社群 – 職業安全與健康 環境 – 氣候適應與應對
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	管治 – 可持續發展管治 管治 – 商業道德與企業合規
	2-27	法規遵循	管治 – 商業道德與企業合規
	2-28	公協會的會員資格	引言 – 獎項及會員
	<b>利害關係人議合</b>		
	2-29	利害關係人議合方針	可持續發展策略 – 持份者參與
2-30	團體協約	*南豐物業管理沒有正式的團體協約。然而，所有員工均可以自由參與工會和團體協約。	

GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
<b>重要議題 2021</b>			
GRI 3:重要議題 2021	3-1	決定重要議題的流程	可持續發展策略 – 重要性評估
	3-2	重要議題列表	可持續發展策略 – 重要性評估
<b>治理</b>			
<b>反貪腐</b>			
GRI 3:重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 管治 – 商業道德與企業合規
GRI 205:反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	管治 – 商業道德與企業合規
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	管治 – 商業道德與企業合規
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	*在報告期間，並沒有任何涉及南豐物業管理與已證實的貪污事件。
<b>反競爭行為</b>			
GRI 3:重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 管治 – 商業道德與企業合規
GRI 206:反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	*南豐物業管理於報告期間並無發現任何有關反競爭行為及違反壟斷及壟斷法的個案。
<b>環境</b>			
<b>能源</b>			
GRI 3:重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 環境 – 環境管理方針 環境 – 碳和能源管理



GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	附錄 – 統計數據摘要
	302-2	組織外部的能源消耗量	*不適用於南豐物業管理的營運。
	302-3	能源密集度	附錄 – 統計數據摘要
	302-4	減少能源消耗	*鑑於報告期間的變更，與基準年比較之溫室氣體排放減量並不適用於本報告，該數據將於下一個報告週期披露。
	302-5	降低產品和服務的能源需求	*不適用於南豐物業管理的營運。
<b>排放</b>			
GRI 3 : 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 環境 – 環境管理方針 環境 – 碳和能源管理
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範圍一) 溫室氣體排放	附錄 – 統計數據摘要
	305-2	能源間接 (範圍二) 溫室氣體排放	附錄 – 統計數據摘要
	305-3	其它間接 (範圍三) 溫室氣體排放	附錄 – 統計數據摘要
	305-4	溫室氣體排放強度	附錄 – 統計數據摘要
	305-5	溫室氣體排放減量	*鑑於報告期間的變更，與基準年比較之溫室氣體排放減量並不適用於本報告，該數據將於下一個報告週期披露。
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	*ODS 的生產、進口和出口不適用於南豐物業管理的業務。
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	附錄 – 統計數據摘要
<b>廢棄物</b>			
GRI 3 : 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 環境 – 環境管理方針 環境 – 資源管理和循環

GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境 – 資源管理和循環
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境 – 資源管理和循環
	306-3	廢棄物的產生	附錄 – 統計數據摘要
	306-4	廢棄物的處置移轉	附錄 – 統計數據摘要 *南豐物業管理產生的廢棄物均轉移至香港堆填區處置。
	306-5	廢棄物的直接處置	附錄 – 統計數據摘要 *南豐物業管理產生的可回收無害廢棄物及有害廢棄物均由合資格承辦商收集。
<b>社會</b>			
<b>勞僱關係</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 人才吸納和保留
GRI 401: 勞僱關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	社群 – 人才吸納和保留 附錄 – 統計數據摘要
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	社群 – 人才吸納和保留
	401-3	育嬰假	附錄 – 統計數據摘要
<b>勞/資關係</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 人才吸納和保留
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	*僱傭合約已載明最短通知期。南豐物業管理與有員工組織並未簽訂團體協約。

GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
<b>職業安全衛生</b>			
<b>GRI 3:重要議題 2021</b>	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 職業安全與健康
<b>GRI 403:職業安全衛生 2018</b>	403-1	職業安全衛生管理系統	社群 – 職業安全與健康
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	社群 – 職業安全與健康
	403-3	職業健康服務	社群 – 職業安全與健康
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	社群 – 職業安全與健康
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	社群 – 職業安全與健康
	403-6	工作者健康促進	社群 – 職業安全與健康
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	社群 – 職業安全與健康
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	社群 – 職業安全與健康
	403-9	職業傷害	社群 – 職業安全與健康 附錄 – 統計數據摘要  *南豐物業管理正在蒐集非員工工作者的資訊。相關資訊將於未來報告中披露。
	403-10	職業病	社群 – 職業安全與健康 附錄 – 統計數據摘要  *南豐物業管理正在蒐集非員工工作者的資訊。相關資訊將於未來報告中披露。

GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
<b>訓練與教育</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 員工學習與發展
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	社群 – 員工學習與發展 附錄 – 統計數據摘要
	404-2	提昇員工職能及過渡協助方案	社群 – 員工學習與發展
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	社群 – 人才吸納和保留
<b>員工多元化與平等機會</b>			
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	社群 – 人才吸納和保留 附錄 – 統計數據摘要
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	*根據我們的人力資源慣例，員工的薪酬為機密資料，因此不作披露。
<b>不歧視</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 人才吸納和保留 社群 – 多元與共融 協作 – 供應鏈管理
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	*在營運或整個供應鏈中，並未發現違反與歧視相關的法律法規的情況。
<b>童工</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 人才吸納和保留 協作 – 供應鏈管理
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	社群 – 人才吸納和保留 協作 – 供應鏈管理

GRI準則	披露項目		報告章節 / *直接說明或不作披露的原由
<b>強迫或強制勞動</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 人才吸納和保留 協作 – 供應鏈管理
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	社群 – 人才吸納和保留 協作 – 供應鏈管理
<b>顧客健康與安全</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 社群 – 提昇客戶體驗
GRI 416: 顧客健康與 安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	社群 – 提昇客戶體驗
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	管治 – 商業道德與企業合規
<b>客戶隱私</b>			
GRI 3: 重要議題 2021	3-3	重要議題管理	可持續發展策略 – 重要性評估 管治 – 數據私隱和安全
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	管治 – 數據私隱和安全



### 7.3 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考/備註
<b>A. 環境</b>		
<b>層面A1：排放物</b>		
<b>一般披露</b>		
有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：		管治 – 風險管理
a. 政策；及		環境 – 環境管理方針
b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		環境 – 碳和能源管理
<b>KPIA1.1</b>	排放物種類及相關排放數據。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA1.2</b>	直接（範圍一）及能源間接（範圍二）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）強度。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA1.3</b>	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）強度。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA1.4</b>	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）強度。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA1.5</b>	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境 – 碳和能源管理
<b>KPIA1.6</b>	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境 – 資源管理和循環
<b>層面A2：資源使用</b>		
<b>一般披露</b>		
有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。		管治 – 風險管理
		環境 – 環境管理方針
		環境 – 碳和能源管理
		環境 – 水資源管理
<b>KPIA2.1</b>	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量（以千個千瓦時計算）及強度。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA2.2</b>	總用水量及強度。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPIA2.3</b>	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境 – 碳和能源管理

## 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

## 參考/備註

KPI A2.4

描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。

環境 – 水資源管理

\*鑑於用水效益並非南豐物業管理報告期間的重要議題，故此暫不作披露。我們會持續監察，並適時作出相應的匯報。在採購相關適合用水方面並沒有遇上問題。

KPI A2.5

製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。

\*不適用於南豐物業管理的營運。

## 層面A3：環境及天然資源

## 一般披露

減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。

環境 – 環境管理方針

KPI A3.1

描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。

環境 – 碳和能源管理

環境 – 水資源管理

環境 – 資源管理和循環

## 層面A4：氣候變化

## 一般披露

識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。

環境 – 氣候適應與應對

附錄 – 回應氣候相關財務披露工作小組建議

KPI A4.1

描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。

環境 – 氣候適應與應對

附錄 – 回應氣候相關財務披露工作小組建議

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考/備註
<b>B. 社會</b>		
<b>僱傭及勞工常規</b>		
<b>層面B1：僱傭</b>		
<b>一般披露</b>		
有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：		管治 – 風險管理
a. 政策；及		社群 – 人才吸納和保留
b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		社群 – 多元與共融
<b>KPI B1.1</b>	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	附錄 – 統計數據摘要
		*所有僱員均在香港從事工作。
<b>KPI B1.2</b>	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	附錄 – 統計數據摘要
		*所有僱員均在香港從事工作。
<b>層面B2：健康與安全</b>		
<b>一般披露</b>		
有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：		管治 – 風險管理
a. 政策；及		社群 – 職業安全與健康
b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
<b>KPI B2.1</b>	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	附錄 – 統計數據摘要
		*鑑於報告期間的變更，過去三年的人數及比率（匯報年度除外）並不適用於本報告，該數據將於下一個報告週期披露。
<b>KPI B2.2</b>	因工傷損失工作日數。	附錄 – 統計數據摘要
<b>KPI B2.3</b>	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	社群 – 職業安全與健康

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考/備註
<b>層面B3：發展及培訓</b>		
<b>一般披露</b>	有關提昇僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	<a href="#">社群 – 員工學習與發展</a>
<b>KPI B3.1</b>	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	<a href="#">附錄 – 統計數據摘要</a>
<b>KPI B3.2</b>	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	<a href="#">附錄 – 統計數據摘要</a>
<b>層面B4：勞工準則</b>		
<b>一般披露</b>	有關防止童工或強制勞工的： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	<a href="#">社群 – 人才吸納和保留</a>
<b>KPI B4.1</b>	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	<a href="#">社群 – 人才吸納和保留</a>
<b>KPI B4.2</b>	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	<a href="#">社群 – 人才吸納和保留</a>



主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考/備註
<b>營運慣例</b>		
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
<b>一般披露</b>	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	管治 – 風險管理 協作 – 供應鏈管理
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	*南豐物業管理正在蒐集相關數據，計劃於未來報告中披露。
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	協作 – 供應鏈管理 *南豐物業管理正在蒐集相關數據，計劃於未來報告中披露。
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	協作 – 供應鏈管理
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	協作 – 供應鏈管理
<b>層面B6：產品責任</b>		
<b>一般披露</b>	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	管治 – 數據私隱和安全 社群 – 提昇客戶體驗
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	*不適用於南豐物業管理的營運。
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	社群 – 提昇客戶體驗
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	*不適用於南豐物業管理的營運。
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	社群 – 提昇客戶體驗 *產品回收程序不適用於南豐物業管理的營運。
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	管治 – 數據私隱和安全

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考/備註
<b>層面B7：反貪污</b>		
<b>一般披露</b>		
有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：		
a.	政策；及	<a href="#">管治 – 商業道德與企業合規</a>
b.	遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	<a href="#">附錄 – 統計數據摘要</a>
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	<a href="#">管治 – 商業道德與企業合規</a>
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	<a href="#">管治 – 商業道德與企業合規</a> <a href="#">附錄 – 統計數據摘要</a>
<b>社區</b>		
<b>層面B8：社區投資</b>		
<b>一般披露</b>		
有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。		<a href="#">社群 – 回饋社區</a>
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	<a href="#">社群 – 回饋社區</a>
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	<a href="#">社群 – 回饋社區</a>

## 7.4 回應氣候相關財務披露工作小組建議

此回應展現我們重視管理和報告氣候相關風險，並參考氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）於2017年發布的建議框架，披露「管治」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」四個核心類別的氣候相關財務資料。

### 7.4.1 管治

#### 董事會監督

管治架構以董事會為首，負責策略性監督「可持續發展框架2030」及氣候相關議題。董事會定期審閱並在可持續發展督導委員會（「委員會」）恆常的會議上討論重大營運風險，包括氣候風險和機遇；亦主動參與氣候相關的培訓計劃，以掌握最新的發展趨勢。

#### 管理層角色

委員會由物業管理董事兼總經理擔任主席，成員包括副總經理、助理總經理、職能組別和物業的經理，負責識別重要的可持續發展議題，並確保可持續發展相關政策及措施得以有效實施，以管理風險及把握機遇。委員會定期召開會議，並將氣候相關議題融入現行的風險管理框架中。即將推行的《氣候變化政策》亦載有應對氣候相關的風險和機遇的指引，使我們的管理物業能做好準備，抵禦未來的挑戰。

### 7.4.2 策略

為更有效地應對颱風、洪水和暴雨等氣候實體風險，南豐物業管理已建立相關指引和程序，並對相關員工進行訓練，明確發生事故時的報告處理程序。一旦發生極端天氣事件，前線員工應立即執行應變措施，例如在物業的主要出入口放置沙袋和防洪閘門等。同時，南豐物業管理亦採取一系列預防措施，包括定期檢查管理範圍內的斜坡和擋土牆以防止山泥傾瀉；並確保排水系統運作良好，避免雨水倒灌，從而減緩實體風險所造成的影響。

除了洪水、氣溫上升、海平面上升等實體風險可能對業務造成干擾外，我們意識到轉型風險亦會產生重大影響。為此，南豐物業管理委託獨立顧問，協助我們分析氣候變遷所帶來的潛在實體和轉型風險與機遇。

在社會轉型至低碳經濟的過程中，氣候相關政策會隨之而變革，為企業構成政策及規例轉型風險。有見及此，南豐物業管理制定了符合現行法律要求的政策，並定期審視及更新，以確保其業務能依從最新的政策要求營運。

### 情境分析

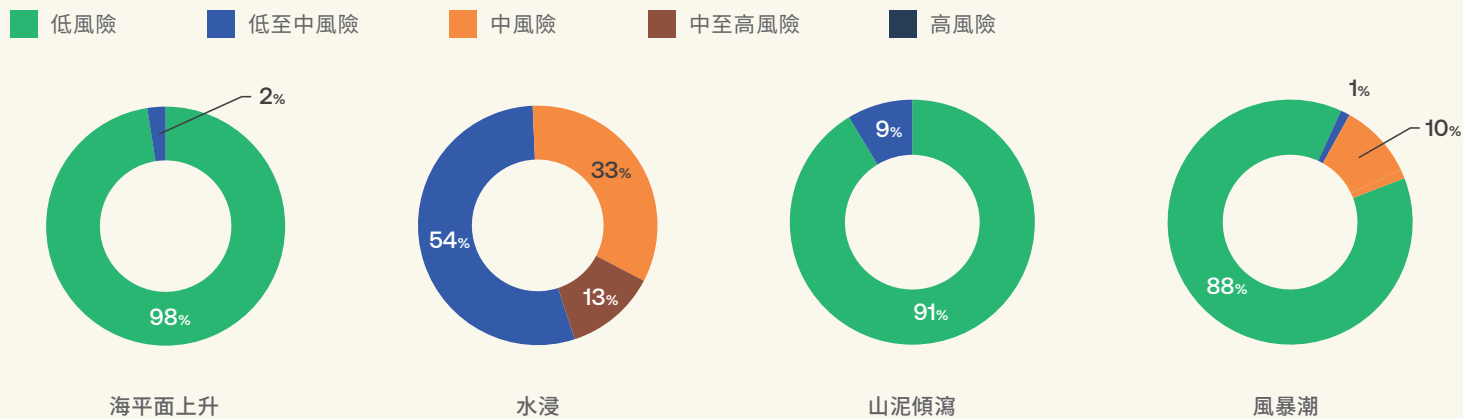
我們對管理物業進行了2030年、2050年和2100年三個時間範圍內的氣候相關風險評估，以了解有關風險如何隨著時間的推移而變化，以及採取適應措施的時間點。透過分析上述三個時間範圍的氣候相關風險，有助我們更準確地預測南豐物業管理未來的營運表現和抗禦力。

### 實體風險

參考聯合國政府間氣候變化專門委員會（「IPCC」），我們的資產層面分析採用三項由共享社會經濟路徑（「SSPs」）及代表性濃度路徑（「RCPs」）結合的情境，即SSP1-2.6、SSP2-4.5和SSP5-8.5。

情境	<b>SSP1-2.6</b>
	將全球平均氣溫上升幅度控制在攝氏2°C以內，並在本世紀下半期實現淨零排放。
	<b>SSP2-4.5</b>
	碳排放量在本世紀中期前一直維持在當前水平，隨後漸下降，但未能達至淨零排放，導致21世紀末全球升溫溫度只能保持在2.7°C或以上。
	<b>SSP5-8.5</b>
	在沒有額外氣候政策干預的情況下，以化石燃料主導的經濟和社會發展持續增長，導致2050年二氧化碳排放量較當前水平大幅增加約一倍，導致21世紀末全球平均氣溫上升至4°C或以上。
時間範圍	短期：2030
	中期：2050
	長期：2100

### 管理物業在2030年SSP2-4.5情境下所面臨的重大實體風險





## 轉型風險與機遇

通過分析政策和市場趨勢，並將其與南豐物業管理的管理物業進行對比，我們已經確立了與政策、法律、技術、市場和商譽相關的轉型風險。這些風險將在全球加速轉型至低碳經濟的背景下，對南豐物業管理的未來發展帶來影響。

南豐物業管理所採用的情境參考數個國際認可的氣候情境，包括國際能源署（「IEA」）、IPCC 和綠色金融網絡（「NGFS」）。

### 情境

#### 1.5 °C 情境

- 透過即時、進取的氣候政策，將全球平均氣溫升幅限制在 1.5°C 以內
- 在 2050 年左右實現淨零排放
- 迅速提高可再生能源在整體能源結構中的佔比
- 大幅投資綠色技術以支持減碳進程

#### 2 °C 情境

- 或有機會將全球平均氣溫升幅限制在 2°C 以下
- 二氧化碳排放量在 2070 年左右下降至零
- 隨著時間的推移，各國氣候政策預計會漸趨嚴謹
- 全球對綠色技術的投資將會逐步增加，惟步伐較為溫和

#### 3 °C 情境

- 全球碳排放量在 2080 年仍會持續增加，導致約 3°C 的氣溫升幅
- 國際間的氣候政策和行動措施顯然並不足夠，除已推行的政策外，並無增加其他措施。

### 時間範圍

短期：2030

中期：2050

長期：2100

風險/機遇	描述	潛在業務影響	我們的回應
政策及規例	<b>建築規例與標準</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>與建築能源效率有關的新設法規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>嚴格的能源審核要求或需承擔更高的合規成本</li> <li>為提昇內部員工的能力而增加營運成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊貼政策與法規的最新發展</li> <li>根據法律法規的變化和修訂，定期審視和更新運作程序和工作指引</li> </ul>
	<b>可持續發展相關政策</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>漸趨嚴謹的廢物管理法規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>處理違規問題的成本增加</li> <li>為提昇員工、租戶和客戶的相關知識和技能，需承擔額外支出於培訓以及宣傳材料的製作和發放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊貼政策與法規的最新發展</li> <li>根據法律法規的變化和修訂，定期審視和更新運作程序和工作指引</li> </ul>
科技	<b>可持續技術的應用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用新型節能技術需要支付較高的前期投資成本</li> <li>市場上有助減碳的高能源效率及節約資源方案，如物聯網技術及物管科技日益普及</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉用節能或可再生能源技術的投資成本增加</li> <li>投入新技術和措施的營運成本增加，如提昇內部員工意識和安排培訓所引的開支</li> <li>透過提高效率降低營運成本</li> <li>透過提高營運效率，降低因勞動密集型工作所帶來的職業安全與健康風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步投入節能技術，例如房地產科技（「PropTech」）和區域供冷系統</li> <li>通過內部培訓，提高員工識別、採購和選用低碳產品和服務的能力</li> </ul>
	<b>能源轉型</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>捉緊機遇，從化石燃料轉型至可再生能源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>替代技術的研發開支增加</li> <li>多元化能源供應能加強營運的能源安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>充分利用管理物業內的可再生能源系統，如太陽能板和可步行的光伏地板，加強我們的能源自給自足能力</li> <li>每年評估可再生能源的採用比率和審視達成相關目標的進度</li> </ul>
市場、商譽及責任	<b>氣候適應力社區的市場需求</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>持份者對減碳工作的需求日益增加</li> <li>消費者轉為偏好具氣候韌性的物業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用可持續解決方案與技術的投資成本增加</li> <li>在抵禦氣候事件的準備不足而失去社會許可，導致收益減少</li> <li>市場上有更多應對措施和服務，以提高管理物業的抵禦能力，將氣候事件所引致的修復和業務中斷成本降低</li> <li>加強開拓新市場的準備，吸引對可持續發展有正面看法的租戶，從而增加收入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《氣候變化政策》</li> <li>定期審視《環境政策》和特定物業的應變措施，以加強對極端天氣事件的應變能力</li> <li>透過「正值租約」計劃和提供「可持續裝修指南」，推動和協助租戶在租用範圍採用更多可持續發展措施和設施</li> <li>持續為管理物業取得綠色建築認證</li> </ul>

### 7.4.3 風險管理

為全面評估氣候變化引致的風險，並分析其對管理物業和業務的潛在影響，我們委託了獨立顧問進行風險評估。在過程中，我們採納不同的時間範圍和情境（由短期至長期，以及低排放至高排放情境），以衡量相關的實體和轉型風險。評估結合目前的應對措施、區域氣候變化趨勢和監管要求，繼而評定一系列重要的氣候風險。同時，我們密切關注市場動態，積極參與以可持續發展為題的會議和工作坊。透過業內交流，旨在加深對風險的了解，並把握當中機遇。

在制定應對氣候變化的策略時，我們以《環境管理系統》和《環保政策》為基礎，並遵循《綜合管理系統》所訂立的「計劃、實施、檢查及執行」四個步驟管理已識別的氣候風險。在所有的管理物業已通過ISO 14001和ISO 45001管理系統認證的前題下，為進一步確保風險管理系統能有效地應對氣候風險，委員會密切關注氣候政策的變化，並適時更新管理系統和相關政策。可持續發展組在這過程中擔任橋樑的角色，負責促進委員會、工作小組和管理物業間溝通與協調。前線員工在日常營運中也必須嚴格遵循相關管理程序。在品質保證組的協助下，我們通過定期審核的方式，密切監控管理物業的實踐情況。

在風險管理的各個層面，委員會、職能組別和前線員工均以風險為本的思維，審視與業務營運相關的內部和外部環境因素，評估其所帶來的風險和機遇。作為綜合管理系統的一部分，我們的品質保證組已建立風險和機遇清單，列明風險和機遇以及與業務相關的措施，並將氣候變化視為外部風險因素之一。此外，為了有效管理與法律法規相關的風險，南豐物業管理亦制定了一套程序，包括適用法規要求的參考清單，涵蓋與氣候和環境相關的法律法規，確保我們在日常營運中考慮到這些法律法規。

### 7.4.4 指標和目標

我們致力提昇南豐物業管理在可持續發展方面的表現，減少對環境所造成的負擔。為此，我們定期追蹤、監測和管理溫室氣體排放量。根據「可持續發展框架2030」，我們制定的減碳目標與南豐集團的科學基礎減碳目標一致碳（「SBTs」），務求在2030年實現目標並取得顯著成效。在2023年，我們已為全資擁有的主要管理物業擬定路線圖，以推動減少碳足跡的策略和實踐可持續發展，朝著科學基礎目標穩步邁進「SBTs」。

#### 指標：溫室氣體排放

如「可持續發展框架2030」所述，我們在範圍一、二和三的減碳目標與南豐集團的1.5°C「SBTs」目標一致。

指標	單位	近期目標
<b>碳排放</b> (範圍一：直接排放 範圍二：能源間接排放)	公噸二氧化碳 當量	以2022年為基準，減少八項管理物業 <sup>4</sup> 46.2%的 碳排放量
<b>碳排放</b> (範圍三：其他間接排放)	公噸二氧化碳 當量	以2022年為基準，減少八項管理物業 <sup>4</sup> 46.2%的 碳排放量

4 八項管理物業為德輔道西33號、AIRSIDE、南豐紗廠、馬鞍山中心、南豐大廈、中安大廈、豐連及將軍澳廣場。

## 7.5 免責聲明

本報告及其相關資料中包含之資訊、陳述、分析、觀點、意見及結論僅供參考之用，並無意作為任何專業意見或構成向閣下提供任何有關法律、諮詢或其他專業服務。

南豐物業管理對於本報告或與本報告有關之任何口頭或書面通訊之數據、資訊、內容或意見（統稱「內容」）之準確性、公平性、完整性、適合性或可靠性，概不作出任何明示或默示之保證、聲明或承諾，請不要對其加以依賴。對於任何因內容而引致或與內容相關的任何損失、索賠、費用或開支，包括間接衍生的損失或利潤損失，南豐物業管理或其任何代理人、董事、員工、顧問、代表或任何作出或提供任何內容之人士概不承擔任何責任或義務。本報告所提供之內容或相關材料（包括數據、列表、圖表、文本、圖像、音頻檔案、錄音或其他格式之材料）僅供參考之用。

本報告可能包含某些反映南豐物業管理對未來或未來事件的信念、計劃或期望的前瞻性陳述。這些陳述基於假設、當前預計和推測而制定，因此會受到固有風險、不確定性和南豐物業管理無法控制的其他因素影響。實際結果或成果可能會因若干因素而出現重大偏差及/或不利影響。此等前瞻性陳述中的任何內容均不得作為或視作為對未來的任何保證或陳述，或作為其他方面的陳述或保證的依據。南豐物業管理或其任何代理人、董事、員工、顧問或代表概不負責更新該等前瞻性陳述，或使其適用於未來事件或發展，或提供相關補充資料，或糾正任何不準確之處。

未經南豐物業管理事先書面同意，不得以任何形式或方式（包括影印、錄製或其他電子方法）使用、複製、分發或傳送本報告的任何部分。

南豐物業管理保留不經通知隨時修改、補充、刪除及收回任何內容及本報告任何部分之權利。本報告可能涉及其他資源及網站的連結或引用，有關資源及連結僅供參考之用，南豐物業管理對其準確性、完整性、版權、合規性或合法性不作任何認可、保證、批准、陳述或聲明。

透過存取本報告，您確認並同意南豐物業管理不對您或任何人因本報告或其內容而產生之任何直接、間接、隱含、懲罰性、特殊、附帶、偶發或其他衍生損害賠償承擔任何責任。

此乃報告之中文譯本，如本報告的英文版本與此中文譯本有任何差異，概以英文版本為準。

## 7.6 外部核實聲明



### 驗證聲明

香港通用檢測認證有限公司對南豐物業管理 2023/24 年可持續發展報告中可持續發展活動的報告

#### 驗證/核證的性質

香港通用檢測認證有限公司（以下簡稱SGS）獲南豐物業管理（以下簡稱南豐物管）委託，對《2023/24 年可持續發展報告》（以下簡稱「報告」）進行獨立驗證。報告的報告期為2023年4月1日 - 2024年3月31日。

#### 本驗證聲明的預期使用者

本驗證聲明旨在告知南豐物管的所有持份者。

#### 責任

報告中的資訊及匯報由南豐物管的董事、監管機構及其管理層負責。SGS並未參與報告中任何材料的準備工作。

我們的責任是對驗證範圍內的文本、數據、圖表和聲明表達意見，旨在告知南豐物管的所有持份者。

#### 驗證標準、類型和等級

用於執行驗證工作的 SGS 環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章是依據國際公認之報告及驗證指引和標準為基礎，包括全球報告倡議組織可持續發展報告標準（GRI 標準）中包含GRI 1：基礎 2021，規定了報告信息的品質、GRI 2：一般披露 2021，用於組織說明報告實踐和其他有關組織的詳情、GRI 3：實質性議題 2021，用於組織說明其確定實質性議題的過程、實質性議題清單以及每個議題的管理方法，以及AA1000系列標準及《國際核證聘用準則3000》（修訂版）「歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用」（ISAE 3000）中的驗證等級指引。

本報告的驗證根據以下的驗證標準執行：

驗證標準	驗證等級
A SGS 環境、社會及管治和可持續發展報告驗證規章（依據 GRI 原則及 AA1000 的指引）	N/A
B ISAE 3000	有限

#### 驗證範圍和報告準則

驗證範圍包括評估下列特定績效資訊的品質、準確性和可靠性，以及報告內容對下列報告準則的遵循情況：

報告準則
1 GRI 標準 2021（符合）
2 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》

#### 驗證方法

本驗證包括驗證活動前調研、與相關員工訪談、文件和紀錄審查，以及數據驗證。

有限驗證委託所執行的程序存在性質上及時間的變數，並且比合理驗證委託的覆蓋少。因此，有限驗證委託所獲得的驗證等級會比合理驗證委託執行的驗證低。

#### 使用限制和緩減

從獨立審計的財務賬目中提取的財務數據，並未在此驗證過程中追溯其原始資料。請垂注本文有關驗證委託的任何局限以及緩減有關局限而採取的行動。

在允許的驗證時間內，一些範圍內的聲明和數據由於缺少可獲取的紀錄而未被驗證。

#### 獨立性和能力聲明

SGS集團是全球領先的檢驗、測試和驗證機構，在140多個國家營運和提供服務，服務包括管理體系和服務認證；質量、環境、社會和道德審核及培訓，以及環境、社會和可持續發展報告驗證。SGS申明我們獨立於南豐物管、與該組織、其附屬公司和持份者之間沒有偏見和利益衝突。

驗證團隊之組成基於成員對於此驗證的知識、經驗及資歷，團隊包括審核員及可持續發展專業人員，均專注於環境、社會及管治（ESG）、環境及碳領域。

#### 發現和結論

#### 查證/驗證意見

基於上述的驗證方法及已執行的驗證工作，並沒有任何事項令我們相信在驗證範圍內和重大議題的特定績效資訊未能依循報告準則的要求作出中肯的陳述及準備。

驗證團隊認為南豐物管已為此報告選擇了適當的驗證等級。

#### 簽署：

代表香港通用檢測認證有限公司

#### 關靜儀

總監

管理與保證

2024年9月10日

[www.sgs.com](http://www.sgs.com)





# 我們提昇生活質素



南豐物業管理  
NAN FUNG PROPERTY MANAGEMENT

