南 豐 物 業 管 理
NAN FUNG PROPERTY MANAGEMENT

# 可持續發展報告

## 2025/26

# 目錄


**引言** 1

可持續發展督導委員會主席寄語 1

1.1 關於本報告 2

1.2 關於南豐物業管理 3

1.3 可持續發展概述2025/26 4

1.4 獎項及會籍 5

**可持續發展策略** 9

2.1 可持續發展框架2030 10

2.2 持份者參與 15

2.3 重要性評估 16

2.4 可持續發展管治 20

2.5 可持續發展風險管理 21

**社群** 24

3.1 人才吸納和保留 25

3.2 員工學習與發展 28

3.3 全人健康 31

3.4 客戶體驗 37

3.5 社區投資 38

**環境** 40

4.1 環境管理方針 41

4.2 碳及能源管理 42

4.3 水資源管理 44

4.4 資源管理及循環 45

4.5 氣候適應與韌性 52

**管治** 55

5.1 數據私隱和安全 56

5.2 商業道德與企業合規 58

5.3 數碼化及智慧營運 59

**協作** 62

6.1 夥伴合作 63

6.2 供應鏈管理 66

**附錄** 69

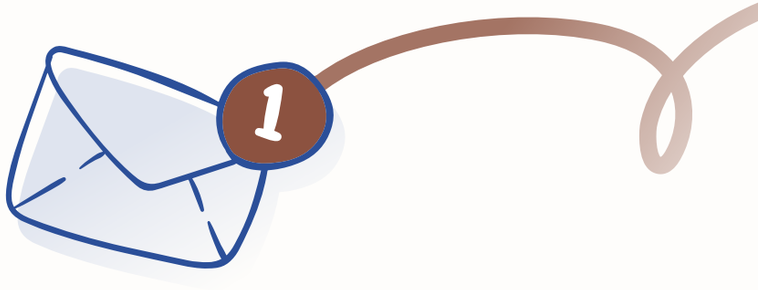
7.1 統計數據摘要 70

7.2 全球報告倡議組織內容索引 77

7.3 免責聲明 87

7.4 核實聲明 88

# 可持續發展督導委員會主席寄語




物業管理行業正處於關鍵的轉折點。人工智能及數碼化發展一日千里，正重塑南豐物業管理的營運及服務社區模式。與此同時，香港人口老化的趨勢亦促使我們致力建立更共融及無障礙的生活環境。有見及此，各界協作顯得尤其重要，唯有凝聚力量，方能為社會帶來具深遠意義的進步。本著這個理念，我們欣然發表第四份《可持續發展報告》，並以「各界協作，共創可持續發展協同效應」為主題。今年亦是我們正式啟動全新的三年策略規劃週期「策略發展2028」。藉此，我們繼續堅守與各界攜手合作、互惠共贏的承諾，並持續推進「可持續發展框架2030」。

實踐共同目標的旅程，始於我們的團隊。本年度，我們推出了全新易用的內部通訊平台「VIVA 集志」，以加強內部聯繫。為打造具備抗逆力及前瞻性的團隊，我們積極投放資源於人才培育。透過提供完善培訓，提升員工的綜合技能，並建立其對公司的歸屬感。在此穩固的基礎上，跨團隊協作變得更為緊密高效，讓團隊得以進一步提升服務質素、積極保障社群及資產安全，並透過營運流程數碼化，持續優化整體工作效率。同樣的協作精神亦貫穿於我們外部夥伴的合作之中。我們已將《可持續發展評估表格》的應用落實至所有管理項目，藉此以共同責任模式驅動供應鏈夥伴攜手合作，將可持續發展常規廣泛融入日常營運，共同推動香港邁向更可持續的未來。

這種協作理念同樣是我們推動環境管理的重要核心。憑藉在物業及設施管理領域的專業，南豐物業管理具備獨特優勢，能與社區建立緊密聯繫，並將各持份者不斷演變的需求，轉化作切實可行的發展策略。同時，透過與客戶的積極溝通，我們發掘了眾多寶貴契機，致力提升資源回收效益及推廣源頭減廢。循此方向，我們推出了一系列針對性的廢物管理方案，包括在旗下的管理項目推展合作回收計劃，其中以於葵涌廣場首創的「『盒』力回收@葵廣」回收活動尤具代表性。此外，我們亦與社會企業及商業夥伴攜手，舉辦「轉廢為寶」升級再造工作坊，賦予廢棄物料全新價值，同時培養大眾對環境保護的共同責任感。透過將客戶的綠色願景與我們的策略優勢相結合，我們正加快步伐，與各界共同邁向減碳目標，全力支持香港實現循環經濟的宏大藍圖。

展望未來，我們的願景「我們提昇生活質素」依然一如既往清晰而堅定。本報告所展示的各項成果，充分印證了群策群力的非凡成效。這一切全賴團隊的盡心奉獻、客戶的深厚信任，以及與合作夥伴的寶貴協作。我們將繼續深化這些夥伴關係，培育協同文化，期盼與大眾並肩，共建一個既具韌性且可持續發展的未來。

**李國民**
**可持續發展督導委員會主席**
**南豐物業管理**

1.1

# 關於本報告

南豐物業管理《可持續發展報告2025/26》重點展示我們在日常營運以至整個行業持續實踐可持續發展的承諾。本報告旨在闡述我們建立負責任且具韌性業務方面的長遠規劃、最新進展與投入，同時探討持續優化的機遇。透過協同方式，匯聚持份者優勢與推動資源可持續運用，南豐物業管理期望藉此為社會創造深遠的正面影響，致力共建繁榮共融的未來。

## 1.1.1 報告範圍

本報告展示了南豐物業管理旗下所有管理物業的可持續發展表現，包括住宅、商業樓宇、商場及工業大廈。有關我們的業務營運及物業組合詳情，請參閱「1.2.1 我們的業務」。除非另有註明，本報告內容涵蓋2025年4月1日至2026年3月31日期間（「報告期間」）的表現。

## 1.1.2 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」）編製，並參考了《國際財務報告準則》（「IFRS」）S2號氣候相關披露，以及氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）的建議。這些標準讓南豐物業管理能夠審視現況，並有系統地構建穩健的可持續發展框架。

## 1.1.3 報告原則

我們已嚴格依循GRI準則的報告原則，確保所披露的資訊嚴謹可靠。

- 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

## 1.1.4 報告核准與外部核實

南豐物業管理旗下各公司的董事會（「董事會」）負責監督可持續發展策略、風險管理框架及重要性評估，其中對可持續發展相關重大議題的評估，乃由可持續發展督導委員會（「委員會」）指導進行。就此，董事會已通過本報告。

為彰顯報告內容的可信性及透明度，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「7.4 核實聲明」。

## 1.1.5 您的反饋

本報告提供英文及繁體中文版本。我們歡迎 閣下就我們的可持續發展表現及進展提出建議。

您的寶貴意見對南豐物業管理持續完善可持續發展方針，以及推動未來各項舉措至關重要。請透過以下電郵與我們分享您的見解：
property.mgmt@nanfung.com

1.2

# 關於南豐物業管理

● 南豐物業管理所管理之物業

## 1.2.1 我們的業務

南豐物業管理為南豐集團（「集團」）旗下的物業管理部。集團為自1954年起紮根香港的私營企業，已建立國際化及多元化的業務組合，涵蓋物業發展、文化項目及投資業務。集團深植於香港，並將業務版圖拓展至中國內地及其他地區。集團積極發展住宅、辦公室、商場等多個領域的項目，並以三創理念（創新，創意與創業精神）引領業務發展持續向前。

憑藉逾40年的豐富行業經驗，南豐物業管理充分發揮其深厚的專業優勢，並始終秉持「以客為本」、「以人為本」的服務方針，致力提供優質的物業及設施管理服務。目前，南豐物業管理共管理81項香港物業，類型涵蓋住宅物業、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）以及聯營公司包括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（如適用）。

## 1.2.2 願景、使命、價值

南豐物業管理的可持續發展歷程，由我們的「VIVA」精神引領實踐。

**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

1.3

# 可持續發展概述2025/26

## 社群

員工培訓總時數
65,800+
小時

客戶滿意度維持
90%+

推出「NFPM安全頻道」及虛擬安全大使「安仔」

透過「齊運動・零飢餓」創造
110萬港元
社會價值，
社會投資回報率達
1:4.3x

## 環境

旗下管理物業的範圍一、二及三溫室氣體排放強度按年下降
16.0%

GHG

產生
975,000+
千瓦時
可再生能源

從堆填區分流
3,300+公噸
廢物，整體廢物分流率按年增長逾
2.5倍

## 管治

深化雙重重要性評估，
引入三個全新維度 —
時間範圍、受影響持份者及重要性變化

維持零記錄數據外洩事故及貪污事件

0

制定人工智能管治指引，確保人工智能的應用符合商業道德

推出新一代「NFPM A.I.」，
配備多項
升級功能

NFPM A.I.

## 協作

將可持續發展儀表板的應用擴展至六項全資擁有的物業

推出全新修訂的
《可持續採購政策》

應用人工智能驅動的盡職審查工具，以評估及監察供應商／承辦商的可持續發展表現

## 1.4

# 獎項及會籍

### 1.4.1 獎項及嘉許

| 獎項 | 主辦機構 |
|---|---|
| **「愛心僱主」獎章2025**<br>第二級：殘疾共融僱主<br>南豐物業管理 | 勞工及福利局 |
| **2024香港環境卓越大獎**<br>物業管理（工商業）- 金獎<br>AIRSIDE<br>物業管理（工商業）- 優異獎<br>南豐大廈<br>物業管理（住宅）- 銀獎<br>昇薈<br>2024傑出綠色菁英嘉許計劃 - 綠色菁英 | 環境運動委員會 |
| **保安服務最佳培訓獎2024**<br>金獎（第一類牌照保安公司）<br>新卓管理有限公司<br>民亮發展有限公司<br>漢興企業有限公司<br>萬寶物業管理有限公司 | 防止罪案科及職業訓練局 |
| **建築物優良操作和維修作業大獎2024**<br>環境、社會和管治特別獎<br>南豐物業管理<br>創新特別獎<br>南豐物業管理<br>安全特別獎<br>南豐物業管理<br>優良作業大獎<br>南豐紗廠<br>優異獎<br>AIRSIDE | 機電工程署 |
| **CareER傷健共融指數**<br>共融僱主 2025<br>南豐物業管理 | CareER Association Limited |

| 獎項 | 主辦機構 |
|---|---|
| **2024/25年度「商界展關懷」計劃**<br>領先表現<br>羅便臣道80號<br>翠豐臺<br>進階表現<br>南豐集團 - 新卓管理有限公司<br>南豐集團 - 民亮發展有限公司<br>南豐集團 - 漢興企業有限公司<br>南豐集團 - 萬寶物業管理有限公司<br>20年Plus商界展關懷標誌<br>翠豐臺<br>15年Plus商界展關懷標誌<br>南豐集團 - 新卓管理有限公司<br>南豐集團 - 民亮發展有限公司<br>南豐集團 - 漢興企業有限公司<br>南豐集團 - 萬寶物業管理有限公司 | 香港社會服務聯會 |
| **中電創新節能企業大獎2025**<br>能源管理大獎(商業界別)<br>南豐物業管理 | 中華電力有限公司 |
| **「共建員工防火牆」嘉許計劃2025**<br>鑽石級<br>南豐物業管理 | 香港互聯網註冊管理有限公司<br>(HKIRC)及國際信息系統審計協會<br>中國香港分會(ISACA) |

| 獎項 | 主辦機構 |
|---|---|
| **卓越設施管理獎2025**<br>超卓獎(小型住宅)<br>深水灣徑8號<br>卓越獎(工業樓宇)<br>亞洲貿易中心<br>金龍工業中心<br>卓越獎(大型商業樓宇)<br>AIRSIDE<br>卓越獎(中型住宅)<br>昇薈<br>葵涌廣場<br>卓越獎(中小型商業樓宇)<br>南豐大廈<br>德輔道西33號<br>卓越獎(小型住宅)<br>加列山道7-15號<br>羅便臣道80號<br>福慧大廈<br>華景園<br>山頂道26號<br>香島<br>慧雲峯<br>Mount Nicholson<br>Queen's Cube<br>設施管理傑出人才獎 – 傑出青年人才獎<br>蔡卓伶 - 高級物業主任(南豐中心)<br>設施管理傑出人才獎(主任組) - 銀獎<br>蔡卓伶 - 高級物業主任(南豐中心)<br>設施管理傑出人才獎(經理組) - 銀獎<br>楊俊傑 - 高級物業經理(南豐中心)<br>主題獎 - 融匯環社治的設施管理(中小型商業樓宇) - 金獎<br>南豐大廈<br>主題獎 - 融匯環社治的設施管理(大型商業樓宇) - 銀獎<br>AIRSIDE<br>主題獎 - 融匯環社治的設施管理(小型住宅) - 銀獎<br>Mount Nicholson | 香港設施管理學會 |

| 獎項 | 主辦機構 |
|---|---|
| **環保建築大獎2025**<br>綠建領導（設施管理公司）- 先鋒大獎<br>南豐物業管理<br>既有建築（設施管理）- 大獎<br>AIRSIDE | 香港綠色建築議會<br>及環保建築專業議會 |
| **香港地產行政師學會卓越大獎2025**<br>銀獎<br>南豐物業管理 | 香港地產行政師學會 |
| **卓越人力資源獎2025/26**<br>社區關懷獎（企業組別）銅獎<br>南豐物業管理 | 香港人力資源管理<br>學會 |
| **香港綠識物業管理大獎2025**<br>金獎<br>AIRSIDE<br>昇薈<br>葵涌廣場<br>盈業大廈 | 綠領行動 |
| **香港義工獎**<br>企業 - 義工時數銅獎<br>南豐物業管理 | 民政及青年事務局<br>及義務工作發展局 |
| **2025年私隱之友嘉許獎**<br>金獎<br>南豐物業管理 | 個人資料私隱專員<br>公署 |
| **皇家特許測量師學會年度大獎2025**<br>年度商業地產項目大獎<br>AIRSIDE | 皇家特許測量師學會 |
| **2025年度「支持社企機構嘉許計劃」**<br>卓越支持社企機構大獎<br>南豐物業管理 | 豐盛社企學會 |
| **聯合國可持續發展目標香港成就獎2025**<br>項目獎項 - 可持續發展目標獎 - 目標8：就業與經濟成長<br>菁躍<br>機構獎項 - 可持續發展機構 - 金獎<br>南豐物業管理 | 環保促進會 |

## 1.4.2 約章及會籍

| 約章 | 機構 |
|---|---|
| 4T約章 | 環境及生態局及機電工程署 |
| 母乳友善社區計劃 | 香港大學護理學院、<br>香港母乳育嬰協會及自然育兒網絡 |
| 齡活商場約章 | 賽馬會齡活城市計劃 |
| 戶外燈光約章 | 環境及生態局 |
| 「商約」惜水約章 | 水務署及環保促進會 |
| 少數族裔友善就業約章 | 香港社會服務聯會 |
| 節能約章 | 環境及生態局及機電工程署 |
| 好僱主約章2024 | 勞工處 |
| 護心約章 | 職業安全健康局 |
| 精神健康職場約章 | 衞生署、勞工處及職業安全健康局 |
| BEC零碳約章 | 商界環保協會 |
| #SayYestoBreastfeeding<br>支持母乳餵哺 | 聯合國兒童基金香港委員會 |

| 會員 | 機構 |
|---|---|
| 企業會員(銅級會員) | 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有限公司 |
| 公司會員 | 香港人力資源管理學會 |
| 公司會員(新卓管理有限公司) | 香港粵港澳大灣區物業及設施管理聯合會 |

由行業協會頒發的學術資格和專業會員資格:

- 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

## 重點一覽

- 深化雙重重要性評估，引入三個全新維度 — 時間範圍、受影響持份者及重要性變化
- 將「水資源」識別為新增的重要議題

## 2.1

# 可持續發展框架2030

### 2.1.1 可持續發展願景、主題及目標

南豐物業管理秉持「我們提昇生活質素」的願景，並以「可持續發展框架2030」作為推動可持續發展的策略藍圖。兩者不僅為我們的可持續發展進程提供清晰方向與明確目標，提升營運的透明度，更促進與持份者的協作。「可持續發展框架2030」同時緊扣南豐集團的可持續發展框架「SEWIT」，在社區共融(Social Cohesion)、環境保護(Environment)、全人健康(Wellness)、創新(Innovation)及科技(Technology)五大策略支柱之間建立協同效應。

「可持續發展框架2030」以「社群」、「環境」、「管治」及「協作」四大主題為基礎，並透過科技與創新作為貫穿其中的關鍵驅動力。這些主題由27項具體目標作為指引，展現我們致力迎難以上，並於重點範疇不斷進步的決心。同時，南豐物業管理已根據聯合國《2030年可持續發展議程》，識別並聚焦10項聯合國可持續發展目標，以推動正面影響。

委員會及各職能組別每年均會評估各項目標，以納入最新策略發展重點，並根據績效表現檢討關鍵績效指標。我們在2024/25年度已提前達成當中九項目標，充分展現出我們在可持續發展議程上進取的決心。為延續這股動力，我們將於下一個報告週期再檢視有關已達標項目。

# 社群

可持續發展框架 2030

| | 「可持續發展框架2030」目標 | 2025/26年度的進程 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 開始推廣 | 進展順利 | 目標達成 |
| 社區投資 | 義工時數較基準年2021/22增加40% | | | ✓ |
| | 義工活動參與率較2021/22基準年增加100% | | | ✓ |
| | 為公司社區項目進行社會效益評估 | | | ✓ |
| 人才發展 | 各職能組別至少75%員工接受培訓 | | | ✓ |
| | 為每個部門和職級安排可持續發展相關培訓 | | | ✓ |
| 全人健康 | 維持員工工傷率降至每千名員工20宗或更低[1] | | ○ | |
| | 維持員工工傷引致損失工時比率於2或更低 | | ○ | |
| | 維持員工零因工死亡呈報個案 | | ○ | |
| | 致力達至零歧視個案 | | ○ | |
| | 持續舉辦、改進及評估身心健康活動以促進員工、客戶及租戶全人健康 | | ○ | |

1 依據《僱員補償條例》（第282章）之定義，工傷及因工死亡是指員工在僱用期間，因工遭遇意外而導致受傷或死亡

# 環境

可持續發展框架 2030

| | 「可持續發展框架2030」目標 | 2025/26年度的進程 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 開始推廣 | 進展順利 | 目標達成 |
| 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[2] | | ◌ | |
| | 較基準年減少至少25%的用電量[3,4] | | ◌ | |
| | 每年產生多於750,000千瓦時的可再生能源 | | | ✓ |
| | 100%合資格物業[5]進行自願性能源審核 | | | ✓ |
| 水資源管理 | 至少80%合資格物業安裝節水裝置 | | ◌ | |
| | 至少85%合資格物業獲得「大廈優質供水認可計劃 - 食水」證書 | | ◌ | |
| 資源管理及循環 | 將至少30%的都市固體廢物從堆填區分流 | | ◌ | |

2 涵蓋八項南豐集團全資擁有物業

3 涵蓋12項管理物業

4 不同管理物業的基準年為2017至2023年

5 合資格物業是指符合以下所有準則的物業：(i) 目前正在營運；(ii) 其公用地方由南豐物業管理負責營運管理；(iii) 相關電錶由南豐物業管理擁有；及 (iv) 南豐物業管理已獲得業主代表的同意參與能源審核

# 管治

可持續發展框架 2030

| | 「可持續發展框架2030」目標 | 2025/26年度的進程 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 開始推廣 | 進展順利 | 目標達成 |
| 可持續發展管治 | 建立機制識別、檢視及管理可持續發展相關風險 | | ◌ | |
| | 建立「可持續發展框架2030」及目標，以推動公司實現可持續發展願景 | | ◌ | |
| 可持續發展相關政策 | 審視及制定政策，以應對業務相關的可持續發展事宜 | | ◌ | |
| 可持續發展披露及報告 | 善用科技進一步完善收集及匯報可持續發展數據和表現 | | ◌ | |
| | 依據國際標準對外披露可持續發展表現 | | ◌ | |

# 協作

可持續發展框架 2030

| | 「可持續發展框架2030」目標 | 2025/26年度的進程 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 開始推廣 | 進展順利 | 目標達成 |
| 可持續採購 | 要求所有認可供應商遵守《供應商行為守則》 | | ◌ | |
| | 建立機制評估供應鏈在可持續發展方面的風險與表現 | | | ✓ |
| | 旗下全資擁有管理物業受可持續採購準則約束 | | ◌ | |
| 夥伴合作 | 與志同道合的業務夥伴／租戶合作，攜手推動可持續發展 | | ◌ | |
| | 旗下商業項目[6]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 | | | ✓ |

6 涵蓋五項南豐集團全資擁有物業

## 2.2

# 持份者參與

南豐物業管理積極透過多元化的渠道與持份者保持緊密聯繫，並將其寶貴意見融入業務運營及策略規劃之中，建立穩健長遠的合作關係。於報告期間，我們為員工增設全新的溝通渠道，包括讓員工經WhatsApp接收公司最新資訊的「VIVA 集志」，以及設立保密網上平台，讓員工可直接向管理層反映意見。

| 主要持份者 | 溝通渠道 |
|---|---|
| 業務夥伴 | • 會議<br>• 社交媒體<br>• 問卷 |
| 客戶 | • 會議<br>• 通訊<br>• 熱線電話<br>• 客戶意見卡<br>• 年度問卷<br>• VIVA探索（為住戶及租戶提供線上生活體驗）<br>• 社交媒體 |
| 員工 | • 會議<br>• 內聯網<br>• VIVA Connect（員工資訊平台）<br>• VIVA 集志（員工 WhatsApp 頻道）<br>• 「您講·我聽」（員工反饋平台）<br>• 電子通訊<br>• 年度問卷<br>• 小組訪談<br>• 與主管一對一面談<br>• 社交媒體<br>• VIVA Lab會堂（員工培訓系統）<br>• 手機學習應用程式<br>• 離職面談 |
| 行業協會／政府部門 | • 實地考察<br>• 會議<br>• 研討會<br>• 社交媒體<br>• 問卷 |
| 非牟利機構 | • 問卷<br>• 合作項目<br>• 社區活動<br>• 社交媒體 |
| 業主代表[7] | • 會議<br>• 通訊<br>• 社交媒體 |
| 供應商／承辦商 | • 會議<br>• 社交媒體<br>• 問卷 |

7 業主代表包括業主、業主立案法團及業主委員會

## 2.3

# 重要性評估

我們繼續進行年度雙重重要性評估，以識別及釐定我們業務對經濟、環境及社會帶來重大影響的優次。此評估同時涵蓋可能影響我們企業價值的可持續發展相關風險和機遇。有關評估方法遵循GRI準則中有關影響重要性的指引，以及《國際財務報告準則S1號—可持續相關財務信息披露一般要求》載列的財務重要性規定。

本年度的重要性評估新增三項評估維度，包括受影響持份者、時間範圍及重要性變化。這些優化有助我們以更具前瞻性的角度分析重大議題，並更深入剖析各項重要議題隨時間推進的變化趨勢。為確保評估過程嚴謹公正，我們委任獨立第三方可持續發展顧問協助進行評估。於報告期間，是次評估識別出16項的重要議題，當中包括一項新增議題，對制定南豐物業管理可持續發展策略至關重要。

| 新評估維度 | 描述 |
|---|---|
| 受影響持份者 | 識別與每項重要議題關聯最密切或受其影響最為顯著的主要持份者群組 |
| 時間範圍[8] | 釐定每項重要議題預期產生重大財務影響或外部影響的時間範圍 |
| 重要性變化 | 衡量每項議題平均重要性評分按年變動的百分比 |

### 2.3.1 評估方法的優化

在原有四步流程的基礎上，是次評估新增了三項維度，進一步完善評估方法：

**1 識別**

透過行業基準分析及審視相關標準，我們更新了影響、風險及機遇清單，共識別出19項現有及潛在重要議題，當中涵蓋了101項風險和機遇，以及83項影響。同時，我們亦識別與各項重要議題相關的受影響持份者群組。

**2 評估**

我們分別與內部及外部持份者[9]舉行兩場小組訪談，以評估已識別的影響、風險及機遇的財務重要性和影響重要性，以及各項重要議題預期會產生重大財務或外部影響的時間範圍。

**3 排序**

採用系統化的方法，按重要程度為各項影響、風險及機遇進行優次排序。透過計算相關的影響、風險及機遇評分的平均值以及各重要議題的綜合評分，我們將19項重要議題分類。

**4 驗證**

評估結果已由委員會審核和確認，以決定最終的重要議題及三項新增維度的分析結果。

8 時間範圍劃分為：短期（2027年或之前）、中期（2030年或之前）、長期（2050年或之前）

9 內部持份者參與者包括來自不同職能組別及工作小組的預算負責人代表；外部持份者參與者則包括業務夥伴、供應商／承辦商、非牟利機構、租戶及住戶。

## 2.3.2 雙重重要性矩陣

我們按照各項議題財務重要性及影響重要性的綜合評分，將16項議題劃分為三個層級。經過全面評估及討論後，我們於本年度將「水資源」納入重要議題，以反映其日益增長的重要性。

### 第一層級[10]

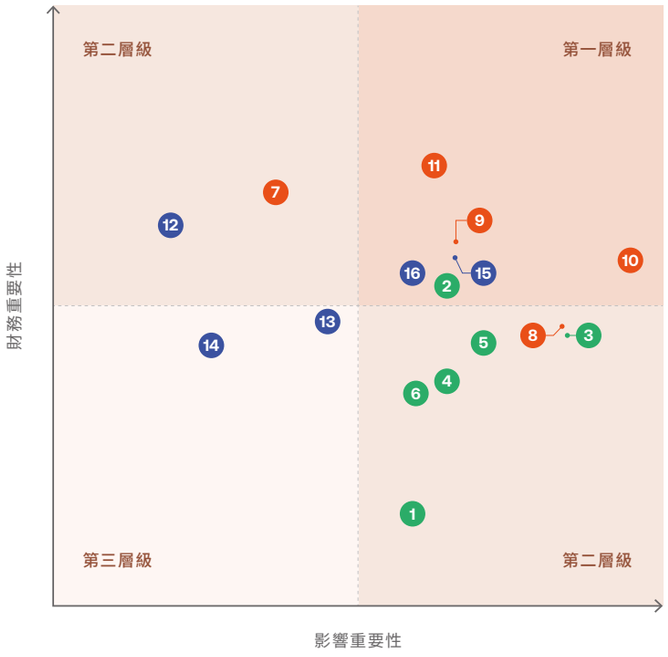
- 11 人才吸納和保留
- 10 學習和發展
- 9 健康、安全和全人健康
- 15 數據私隱和安全
- 2 能源
- 16 營運效率和持續改進

### 第二層級[11]

- 7 客戶體驗
- 8 員工體驗和人權
- 3 資源管理和循環
- 5 氣候變化
- 12 業務持續性
- 4 可持續建築
- 6 水資源
- 1 排放量

### 第三層級[12]

- 13 商業道德
- 14 企業管治




**重要議題**

- 環境議題
- 社會議題
- 管治議題

10 第一層級 –財務重要性及影響重要性均屬高水平的議題，對我們的業務策略及外部影響管理至關重要

11 第二層級 –財務重要性或影響重要性屬高水平的議題，需要加強管理關注

12 第三層級 –財務重要性及影響重要性均屬較低水平的議題，將持續監察其未來發展

## 2.3.3 新評估維度的意義及影響

我們將16項重要議題對應七個主要持份者群組，有助清晰界定南豐物業管理的影響範圍。分析結果顯示，全部重要議題均對我們的員工帶來影響，進一步印證我們以人為本的發展策略。同時，環境及管治相關議題則對我們的客戶、供應商及廣泛社區的影響亦更為廣泛。在時間範圍方面，評估結果顯示，除「資源管理和循環」外，所有重要議題均在短期、中期及長期內帶來重大財務及外部影響，反映這些議題需要持續管理監督及策略規劃。此外，我們持續監察每項議題重要性的按年變化。結果顯示，除「排放量」外，所有議題的重要性均有所提升。此趨勢反映持份者對南豐物業管理期望與日俱增，亦顯示我們需加強在相關議題上的管理方針。

| | | 受影響的持份者 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 編號 | 議題 | 員工 | 業務夥伴 | 供應商／承辦商 | 客戶 | 業主代表 | 行業協會／政府部門 | 非牟利機構 | 時間範圍 | 重要性的變化[13] |
| 1 | 排放量 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | −− |
| 2 | 能源 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ++ |
| 3 | 資源管理和循環 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ++ |
| 4 | 可持續建築 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | +++ |
| 5 | 氣候變化 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | +++ |
| 6 | 水資源 | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | +++ |
| 7 | 客戶體驗 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ++ |
| 8 | 員工體驗和人權 | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ++ |
| 9 | 健康、安全和全人健康 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ++ |
| 10 | 學習和發展 | ✓ | | | | | | | | ++ |
| 11 | 人才吸納和保留 | ✓ | | | | | ✓ | | | + |
| 12 | 業務持續性 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ++ |
| 13 | 商業道德 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | +++ |
| 14 | 企業管治 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ++ |
| 15 | 數據私隱和安全 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | +++ |
| 16 | 營運效率和持續改進 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | +++ |

短期 中期 長期

13 如某項議題的按年變動百分比如下：
(i) 增幅超過10%，以「+++」標示；
(ii) 增幅超過5%至10%，以「++」標示；
(iii) 增幅超過0%至5%，以「+」標示；
(iv) 跌幅超過0%至5%，以「-」標示；
(v) 跌幅超過5%至10%，以「--」標示；
(vi) 跌幅超過10%，以「---」標示

## 2.3.4 最重要的影響、風險和機遇

我們根據各持份者的評分識別各項重要性議題中評分最高的影響、風險及機遇。第一層級議題中最重要的影響、風險及機遇，正是南豐物業管理的管理方針及可持續發展報告的重點關注範疇。

| 議題 | | 影響 | 風險及機遇 |
|---|---|---|---|
| 11 | 人才吸納和保留 | **社會影響：**多元化活動有助營造愉快及投入的工作環境，有助提升員工工作表現 | **營運風險：**提供全面員工福利或會增加人事成本<br>**提高獲利能力：**提供職業發展及晉升機會，有助挽留優秀人才，並提升服務質素 |
| 10 | 學習和發展 | **社會影響：**具備技能及知識的員工能有效提升客戶滿意度與工作效率<br>**社會影響：**投資員工發展有助建立具備專業技能及出色的員工團隊 | **收入增長：**投資涵蓋新興趨勢的員工培訓課程，能夠建立競爭優勢 |
| 9 | 健康、安全和全人健康 | **經濟影響：**為員工提供職業安全及健康培訓與全人健康計劃，有助提升經濟生產力及效率 | **安全風險：**工作場所發生意外或會導致增加醫療開支及賠償成本 |
| 15 | 數據私隱和安全 | **社會影響：**嚴格執行的營銷和溝通指引有助保障客戶私隱 | **營運風險：**強化網路安全措施或會增加營運成本 |
| 2 | 能源 | **經濟影響：**能源價格波動或潛在的碳定價機制或會增加營運成本，繼而對本地經濟發展造成障礙 | **供應鏈風險：**能源價格容易受市場波動影響，可能導致外購電力的能源成本上升 |
| 16 | 營運效率和持續改進 | **社會影響：**對數據及科技的依賴日益增加或會引起持份者對數據私隱的關注 | **降低營運成本：**運用人工智能優化資源運用，可減少不必要的開支 |

## 2.4

# 可持續發展管治

南豐物業管理已建立穩健的可持續發展管治框架，以誠信、公平及透明為基礎，進一步推動可持續的業務模式。

### 董事會

董事會是南豐物業管理的最高管治機構，由三位資深管理層成員組成共同擔任主席，相關代表負責監督可持續發展策略，推動落實「可持續發展框架2030」。

作為其職責的一部分，董事會代表每年就重大營運、可持續發展及氣候相關事宜進行年度常規管理評審。他們亦會審核及批准年度重要性評估結果及《可持續發展報告》。

董事會代表每月召開會議，並與內部持份者保持溝通，以識別進一步推進可持續發展的機遇。董事會亦主動參與可持續發展相關培訓、研討會、座談會及社區活動。

### 可持續發展督導委員會

委員會作為南豐物業管理的管理層管治架構之一，負責支援董事會進行策略規劃，並由董事兼總經理擔任主席，成員包括副總經理、助理總經理，以及來自各職能組別及物業的員工。

在其職權範圍內，委員會負責推動落實「可持續發展框架2030」，制定相關措施，並監察其在實現可持續發展目標方面的成效。

委員會每兩個月召開一次會議，以識別重大的可持續發展議題，包括氣候相關風險，並推動落實相關政策及措施。委員會亦定期向董事會匯報關鍵事項。

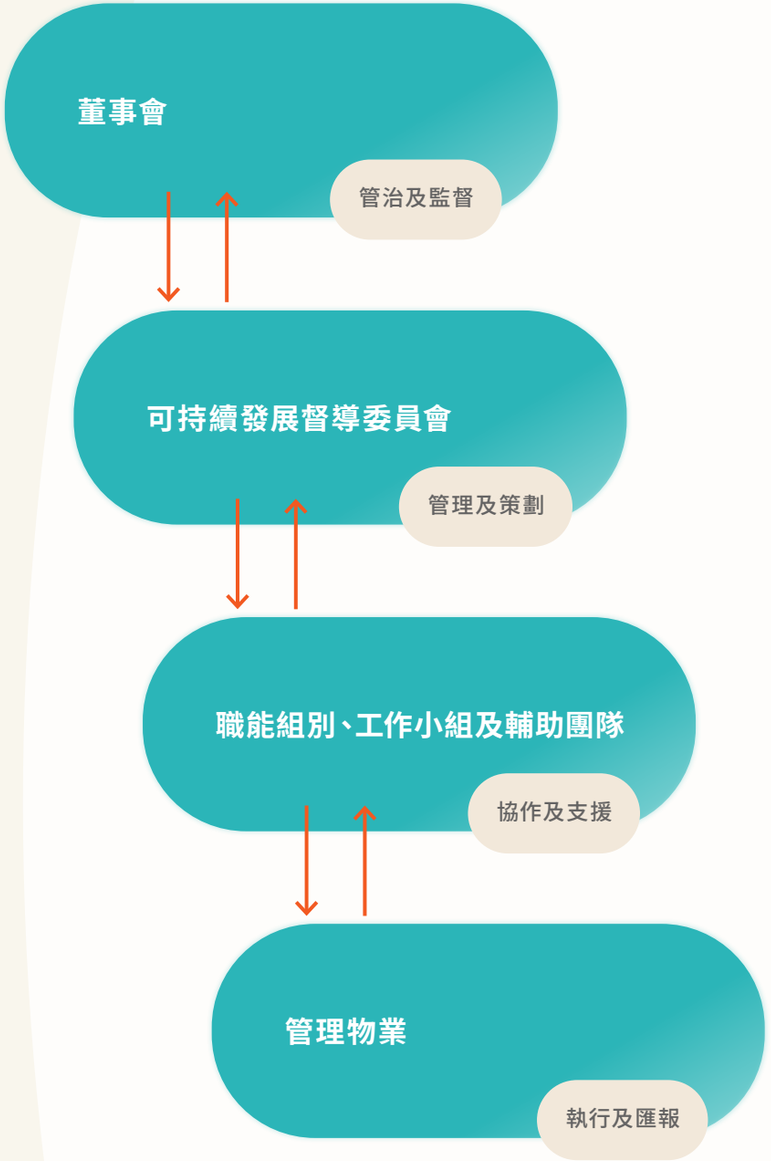
### 職能組別、工作小組及輔助團隊

為提供關鍵的協作及支援，南豐物業管理設立多項針對特定議題的工作小組及輔助團隊。成員來自不同職能組別、物業及職級的人員。

工作小組每兩個月召開一次會議，以檢討進度，並推動可持續發展措施及落實各項目標。

### 管理物業

各管理物業負責執行及匯報，推動可持續發展措施，並將可持續發展融入業務營運之中。



## 2.5

# 可持續發展風險管理

南豐物業管理已建立穩健的風險管理框架，涵蓋識別、評估及監察流程，以有效管理可持續發展相關的風險及機遇。

我們的「綜合管理系統」遵循各項政策及程序，並以六大原則為基礎，包括「嚴格控制」、「規範管理」、「推動職安健」、「推廣環保」、「優質服務」及「客戶體驗」。透過「計劃、實施、檢查、執行」的方法，我們將該等原則融入日常業務營運中。員工須履行指定的風險管理職責，並採用專門工具支援相關工作。每月的環境及安全巡查，以及風險評估報告，均是我們風險管理系統中不可或缺的一環。這些要素相互配合，共同建構了一個相輔相成的風險管理藍圖。

案例分享

## 全面火災風險管理：保障人身及資產安全

南豐物業管理視消防安全為首要任務，並致力採取各項措施提供必要的保障，從而保障我們持份者的人身及資產安全。

為緊貼最新發展，我們舉辦一系列以消防風險管理為主題的培訓課程，內容涵蓋火災事故及經驗教訓、防火意識及物業保險等。品質組及安全組攜手在16項管理物業進行突擊巡查，以識別潛在的消防安全隱患，並就巡查結果及改善建議發出報告。我們亦於高風險的管理物業進行內部審核，仔細檢視安全法規、消防設備、營運牌照等的合規情況，並提出了可行的改善方向。截至2026年3月，我們已在77項管理物業安排年度火警演習，以提升員工及客戶應對突發火警的準備和應變能力。

### 量化成果

**77** 次火警演習

**10** 場培訓課程

**16** 次突擊巡查

**24** 次內部審核

### 實際成效

- 強化消防安全風險管理
- 優化營運程序

### 協作夥伴

- 員工
- 客戶
- 行業協會／政府部門

計劃 1

## 高級管理層

高級管理層領導企業風險管理系統，負責識別、評估及應對內部和外部的風險及機遇，採用風險為本的方針，為重大事項訂定優次，制定有效的應對措施。高級管理層與各職能組別緊密協調，確保「綜合管理系統」在所有管理物業得以貫徹執行、準確監察及高效優化。

## 品質組

品質組運用《風險和機遇清單及其相關措施》監察風險及機遇，並管理相關應對措施。除維護「綜合管理系統」的政策及程序外，品質組亦於各管理物業進行內部審核，並統籌年度外部審核工作。品質組亦會向高級管理層提交內部審核報告，以供審閱及批核。

## 內部稽核組

內部稽核組與品質組協作，負責進行定期內部審核，以識別、評估及風險優次，包括管理物業的財務風險。內部稽核組亦會就舉報指控進行初步評估，以判斷是否需要進一步調查。

## 員工

員工必須嚴格遵守「綜合管理系統」所訂明的政策及程序，以確保提供卓越服務，同時維持法規合規性、履行環境責任、推動職安健及提升客戶滿意度。

執行 4

實施 2

檢查 3

| 機制 | 2025/26年度的措施及進程 |
|---|---|
| **審核** | 品質組及內部稽核組定期於選定的管理物業進行內部審核。品質組主要聚焦於標準營運程序及法律規定的合規情況，而內部稽核組則負責評估更廣泛的企業風險。完成評估後，品質組及內部稽核組會與相關員工分享詳盡的審核報告，當中包括切實可行的建議，以推動持續改進。本年度，我們的審核框架不僅以內部營運程序為基準，更參考了物業管理業監管局發佈的良好作業指南。<br><br>此外，為評估現場的可持續發展相關風險及機遇，可持續發展組在四項主要全資擁有管理物業進行了針對性的可持續發展審核。這些評估從五項重點範疇衡量績效：實施情況、績效意識、持份者參與、規劃能力，以及主動性。 |
| **培訓** | 安全組、工程組、保安組與學習及發展組共同籌辦培訓課程，為相關員工分享消防安全事項、審核的觀察結果及常見警示，以促進持續改進。 |
| **資訊分享** | 我們的教育系列「場話·短說」提供精簡易明的短片，幫助員工輕鬆掌握及應用「綜合管理系統」的知識。所有員工可透過「VIVA Connect」、「VIVA Lab會堂」及流動學習應用程式隨時隨地瀏覽這些資源。本年度，我們共策劃及發佈九段短片，重點涵蓋消防安全、清潔與園藝，以及環境管理。<br><br>品質組於2025年推出了「提示出沒注意！」系列，運用人工智能圖像生成工具製作具影響力的海報，提醒員工有效執行運作程序。 |
| **系統升級** | 我們於2022年推出的「SMS」(Smart Milestone System)已在2025年進行優化，以納入審核結果，並透過自動化流程提升營運工作效能。這有助我們以更有系統及合規的方式，來監督各管理物業的保養及服務合約，從而維持服務質素。 |
| **應急演習** | 物業經理每月負責為員工、供應商／承辦商及租戶統籌應急演習。這些演習的主題須切合其管理物業的實際需要，並記錄在年度計劃中。此外，涉及升降機困人、颱風及暴雨、停電及火災等重點主題的應急演習，則須按季度進行。 |
| **重大事件報告** | 重大事件報告為完善安全規範的有效機制，當管理物業或南豐物業管理客戶服務中心發生重大事故時，管理物業須於事發後24小時內記錄事件的關鍵細節。<br><br>在報告期內，我們已更新相關運作程序，並運用人工智能技術，為管理物業更高效地提供重要反饋。此外，我們共記錄了39宗相關事件，並已向董事會匯報，以供監督。 |

# 社群

3 良好健康與福祉 | 4 優質教育 | 8 體面工作和經濟增長 | 11 可持續城市和社區 | 16 和平、正義與強大機構 | 17 促進目標實現的夥伴關係

## 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

## 重點一覽

### 人才吸納和保留

為各營運職能確立全面且透明的**職涯發展框架**

完成社區項目「菁躍」(第二階段)的特殊學習需要(「SEN」)學員轉任全職比率達**100%**

### 員工學習與發展

員工培訓總時數達**65,800+小時**

成為**香港工程師學會「工程畢業生培訓計劃」(「Scheme "A"」)**下的認可公司

**1,600+名**員工完成全新可持續發展線上學習課程

### 全人健康

維持**零記錄**因工死亡及嚴重工傷事故

推出**「NFPM安全頻道」**及虛擬安全大使**「安仔」**

### 客戶體驗

客戶滿意度維持**90%+**

### 社區投資

透過「齊運動·零飢餓」創造**110萬港元**社會價值，社會投資回報率達**1:4.3x**

員工義工服務時數達**5,800小時**，員工參與率達**42.6%**

**人力資源是南豐物業管理持續增長、推動創新及實現可持續發展的核心。我們秉持「助人構建價值」的使命，積極投放資源，致力構建安全、共融及鼓勵共同成長的工作環境，讓員工充分發揮所長。透過以人為本的方針，我們培育具韌性的企業文化，並將其轉化為卓越貼心的服務，惠澤社區。**

## 3.1
# 人才吸納和保留

我們所提供的每一項服務及創造的每一份價值，均建基於員工的付出。我們致力透過清晰的職涯發展階梯及目標明確的績效管理機制，持續投放資源於員工的成長與發展。

### 3.1.1 員工福利

我們以具競爭力的薪酬福利、完善的假期安排及負責任的僱傭常規，建立全面的人才吸納及挽留方針。我們嚴格遵守所有適用的勞工法律及法規，包括香港《僱傭條例》(第57章)，並對童工及強迫勞動等侵犯人權的行為採取零容忍原則。所有員工權益及福利均清楚列載於《僱員手冊》中，當中亦訂明我們在僱傭規範方面秉持嚴格的道德標準。員工的主要福利涵蓋全面醫療保障及退休福利，當中包括強制性公積金計劃(「強積金」)及職業退休計劃。

南豐物業管理持續貫徹以績效為本的評估機制，同時推動可持續發展目標。總公司所有經理級別員工均採用「目標與關鍵結果」(「OKR」)框架進行評估，並可將持續發展目標納入其中。至於物業員工，我們會根據各崗位的獨特營運需要，進行「績效與發展評估」，並同樣將可持續發展目標納入管理層職級的評核標準內。此均衡兼顧的機制確保我們的績效評估機制能緊貼行業趨勢，並與我們的可持續發展願景緊密結合。

為讓員工更明確掌握職涯發展前景，我們已為主要職能組別（包括物業管理、會所、禮賓及保安）建立一套全面而有系統的職涯發展框架。透過清晰易明的指引，員工能更準確地了解晉升所需的經驗、能力及專業資格，例如由物業助理晉升至總物業經理的路徑。藉著規劃清晰的職涯路徑，旨在協助員工掌握並規劃職業生涯，並展望在南豐物業管理的長遠未來。

我們深明職涯轉銜乃寶貴的學習與改進契機，因此於2026年1月優化了離職問卷調查，以更有系統地收集離職員工的坦誠反饋。為進一步支援多元的員工團隊，該問卷現已全面採用雙語，並擴展評估範疇，涵蓋工作挑戰、跨職能協作及企業文化等面向。在員工離職前收集有關意見，有助我們更深入掌握團隊動態，並能主動回應員工需求。歸根結底，這種以數據為本的機制使我們得以持續完善福利政策及人才管理策略。展望未來，我們將推出數據分析儀表板，以加強數據分析能力，協助管理層將員工反饋轉化為具針對性的人才留任及提升員工參與度措施。

## 3.1.2 多元共融的工作團隊

廣納具備多元背景的人才不僅是我們企業文化的基石，亦是提升我們競爭優勢的關鍵因素。這項原則於我們的《僱員手冊》已清楚列明，並貫徹落實於南豐物業管理的各個層面。除了規定員工必須接受反歧視培訓外，我們亦致力確保所有涉及招聘、薪酬及晉升相關的決策，均嚴格基於員工的能力、資歷及專業水平。

我們堅守以人為本及推動多元共融的工作環境的承諾，持續獲得社會各界的廣泛認可。於報告期間，南豐物業管理榮獲多項嘉許，包括**「愛心僱主」獎章2025（第二級：「殘疾共融僱主」）**、**CareER共融僱主2025**，以及**2024/25年度「商界展關懷」計劃（進階表現）**。此外，我們對全球可持續發展目標的努力亦獲得**聯合國可持續發展目標香港成就獎2025項目獎（目標8：就業與經濟成長）**的肯定。這些里程碑印證了我們推行共融措施所帶來的正面影響，並持續不懈地倡導職場的多元共融。與此同時，我們亦持續深化青年人才培育工作，致力為物業管理行業建立穩健的人才梯隊。

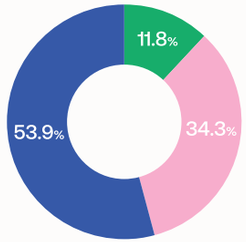
### 2025/26年度員工統計數據

**按性別劃分**

1,140 男性 56.7%

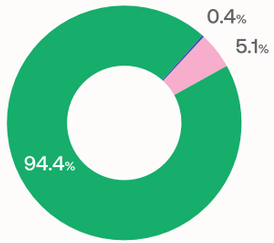
871 女性 43.3%

**按年齡組別劃分**




- 1,084 50歲以上
- 690 30-50歲
- 237 30歲以下

**按職級劃分**




- 9 高級管理
- 103 中層管理
- 1,899 普通員工

## 2025/26年度重點共融及青年賦能項目

### 「菁躍」(尊重、共融、支援、就業)計劃(第二階段)

南豐物業管理自2024年起與明愛樂務綜合職業訓練中心(「明愛樂務」)合作,為有特殊學習需要(「SEN」)人士開拓具實際意義的職業發展路徑。承接首年取得優異成果(四名參與學員均成功轉為全職員工),該計劃於報告期間延續良好的進展。在第二階段中,另外三名SEN學員順利完成實習,並全數成功於我們的管理物業中獲聘為全職員工。這些具體成效反映了我們對推動職場多元化及社會共融的堅定承諾。

展望未來,我們將深化雙方合作,進一步擴展參與範疇,包括為明愛樂務擔任課程顧問,同時繼續提供度身訂造的培訓,賦能SEN學員的長遠發展。

### 2025年「工作與學習」職場體驗計劃

延續過去兩年奠定的良好基礎,我們繼續為四名來自「MatchBox」的學生提供為期兩週的沉浸式實習體驗。透過在總公司不同職能組別及旗下管理物業中學習,參與的學生得以累積寶貴的實踐經驗,並探索了行業內多元化的職業發展路徑。

### 「My Way」中學生生涯發展教育計劃

我們與東華三院何玉清教育心理服務中心合作,邀請學生到訪旗下管理物業,讓他們親身了解物業實際的營運情況。這種沉浸式體驗不僅有助學生發掘自身潛能,並規劃未來職涯發展,同時亦體現南豐物業管理對青年賦能的積極參與。

3.2

# 員工學習與發展

南豐物業管理視專業發展為一個持續不斷的旅程。通過為員工配備多元化的創新學習工具及有意義的發展機會，我們致力賦能團隊在崗位上盡展所長，為客戶提供卓越的服務。

為了將培訓資源投入有效轉化為具體的事業發展上，南豐物業管理很榮幸成為香港工程師學會「工程畢業生培訓計劃」(「Scheme "A"」)的認可公司。透過此計劃，我們為年輕工程師提供為期兩年且架構完善的專業發展路徑。我們的工程組為畢業生提供跨專業的輪崗培訓，當中涵蓋安全及品質保證等範疇，使他們能夠建立對物業管理工程領域全面實用的認知。這體現了南豐物業管理對培育未來領袖及推動行業未來發展的堅定承諾。

## 2025/26年度培訓統計數據

總培訓時數
**65,815.7** 小時

平均培訓時數
**36.3** 小時／員工

### 按性別劃分的平均培訓時數

男性
**35.5** 小時

女性
**37.2** 小時

### 按職級劃分的平均培訓時數

| | |
|---|---|
| 高級管理 | 30.9 小時 |
| 中層管理 | 56.9 小時 |
| 普通員工 | 28.4 小時 |

### 按營運職能劃分的培訓比率

| | |
|---|---|
| 管理 | 95% |
| 工程 | 96% |
| 會所 | 98% |
| 行動 | 92% |
| 清潔 | 92% |

案例分享

## 《可持續發展 101 — 與南豐物業管理一起啟程》：由下而上推動可持續發展文化

南豐物業管理致力引領行業，構建可持續發展的城市生態圈。我們深信取得實質進展源於普及認知，為此特別推出互動線上學習單元《可持續發展101 — 與南豐物業管理一起啟程》。

有別於傳統的「閱後簽署」合規培訓模式，該單元引入遊戲元素，激發員工的投入感。課程設計旨在貫通理論與實踐，為員工提供具體且切實可行的指引，協助他們將可持續發展措施直接融入日常營運。為建立一致的企業責任文化，該單元已列為所有現職員工的必須修課程，並納入新員工的迎新計劃，作為他們認識南豐物業管理可持續發展理念的重要起點。透過這種靈活生動的培訓策略，我們賦能整個員工團隊，由下而上共同倡導並推動可持續發展。

### 量化成果

**1,600+**
名員工參與

### 協作夥伴

- 員工

### 實際成效

- 加深員工對實踐南豐物業管理可持續發展願景中所擔當角色的理解
- 透過互動單元豐富自學體驗
- 將可持續發展概念與日常營運緊密扣連

## 2025/26年度重點培訓課程

### 暴力襲擊事件應變工作坊

由專家指導前線員工掌握應對策略，內容涵蓋全球威脅評估、案例分享及「閃、避、求」應變指引。

### 電子支付終端機（「POS」）系統流程分享會

加深管理級別及相關員工對工作流程的技術認知，了解如何在不同電子支付場景下，將POS數據整合至物業管理系統。

### 急救及自動心臟除顫器（「AED」）綜合證書課程

聯同香港紅十字會，為員工提供急救技能培訓，課程內容涵蓋基本包紮、外出血急救處理及模擬操作自動心臟除顫器。

### 工程解碼 – 機電系統及土木工程的日常運作

剖析機電及土木工程系統的常見營運問題，為工程團隊提供實用的疑難排解方案。

### 勤運動 工作醒

讓員工了解常見的職業勞損，並針對身體不同部位進行簡單伸展練習，促進職場身心健康。

### 「工作易學站」

「工作易學站」客戶體驗培訓系列提供實用的雙語指引，協助前線員工以專業態度應對各類挑戰情境，當中涵蓋緩和言語衝突、回應傳媒查詢，以至處理現場突發情況。

## 3.3

# 全人健康

「全人健康」的理念貫穿於南豐物業管理的企業文化，以此為基石，為員工及客戶制定各項安全與健康措施，同時積極鼓勵各持份者實踐更健康的生活模式，為社會整體的全人健康作出貢獻。

### 3.3.1 職業安全與健康

南豐物業管理已建立穩健的安全管治架構及風險評估與管理程序，以有效管理職業安全與健康（「職安健」）事宜。這些舉措展現了我們致力維持優良職安健合規紀錄的承諾。

我們透過全面的安全管理系統訂立嚴格的安全與健康守則，為不同工作崗位提供基礎的安全指引。同時，全面涵蓋的《職業安全與健康政策》向員工及供應商／承辦商傳達明確的作業守則，藉此保障整個價值鏈的工作環境安全。這些機制相輔相成，確保我們嚴格遵守本地法定要求及ISO 45001:2018職業健康安全管理系統的標準。

以此為基礎，我們完善的安全管治架構明確界定了各職級的責任，並培養協作、安全第一的企業文化。為進一步深化此安全意識及緩減現場的安全隱患，我們已因應實際營運需要制定職安健培訓計劃。

**可持續發展督導委員會**

- 制定及評估年度職安健目標的進展
- 檢討及更新《職業安全與健康政策》

↓

**福祉專案工作組**

- 統籌職安健措施並確保符合法規要求
- 推動各職級員工的參與及投入

↓

**安全組**

- 進行內部安全審核
- 評估員工及供應商／承辦商的職安健表現

**福祉專案（區域）工作組**

- 在個別管理物業執行職安健指引
- 監察相關措施的落實與執行情況

## 風險評估和風險管理程序

識別危害

↓

風險評估

↓

制定及實施風險控制
行動計劃或安全程序

↓

檢討安全行動計劃
或安全程序

## 2025/26年度職安健數據

| | 員工 | 供應商／承辦商 |
|---|---|---|
| 可記錄的工傷意外宗數 | 30 | 7 |
| 可記錄的工傷比率／工傷引致損失工時比率（每200,000工作時數） | 1.2 | 0.7 |
| 嚴重工傷意外宗數 | 0 | 0 |
| 嚴重工傷意外比率／工傷引致損失工時比率（每200,000工作時數） | 0 | 0 |
| 因工死亡數字 | 0 | 0 |
| 因工死亡比率（每200,000工作時數） | 0 | 0 |

除正規管治框架外，南豐物業管理亦積極開拓以靈活及貼近前線的方式，鼓勵員工參與職安健事宜。為響應國際勞工組織的「世界工作安全與健康日」，我們在AIRSIDE舉辦了「我。們一起編織安全工作環境」活動。活動匯聚約100名員工的踴躍參與，並邀請了工業傷亡權益會及恆動館的代表，就工業意外提供了深入剖析，同場設有舒展身心的伸展運動環節。為將職安健的願景轉化為實際行動，員工更親手製作了紙鶴，寄寓其對維護工作場所安全的堅定承諾。

為進一步將安全指引落實於日常營運中，我們的安全組自2025年7月起策劃及舉辦「安全老BEST巡迴研討會」。這項持續進行的活動讓安全組與旗下管理物業的駐場員工能直接互動。透過互動研討會、真實意外案例分享及實際現場巡查，員工可獲得切合其物業狀況而度身定制的風險管理建議。截至2026年3月，我們已舉辦了65場工作坊，錄得逾550名員工參與，有助於日常營運中建立警覺及注重安全的文化。

於報告期間，南豐物業管理實施了多項職安健措施，以鞏固嚴謹的安全常規。

## 2025/26年度重點職安健措施

### 「意外知多D」通訊

每月分享管理物業的安全事故最新資訊及實用預防指引。

### 「消防處應急先鋒」計劃

與香港消防處合作，為員工提供消防安全意識培訓課程。

### 地區安全問答比賽

透過參與地區性及業界的問答比賽展現團隊的安全知識。

### 安全獎項及嘉許

採納具成效且創新的安全管理方案，打造以安全為本的工作環境。

案例分享

## 「NFPM安全頻道」：以虛擬大使推動資訊傳遞現代化，強化職安健文化

2025年9月，我們的安全組推出了「NFPM安全頻道」，由虛擬安全大使「安仔」擔任主持。該頻道透過生動簡短的影片，向員工傳達日常營運職務相關的重要安全資訊主題，包括「梯間巡邏」、「緊急逃生」及「體力處理操作」。

虛擬安全大使協助員工以更深刻易明的方式掌握安全指引，確保員工能輕鬆理解最新的安全資訊，並切實應用於日常營運中。這種將創新融入學習的模式，不僅鼓勵員工持續參與，強化其安全意識，更有助於旗下管理物業中建立以安全為本的文化。

**量化成果**

7
推出七段影片

**實際成效**

- 提升員工對重要安全訊息的關注與參與
- 鞏固員工對職安健守則的理解及應用

**協作夥伴**

- 員工

## 3.3.2 員工身心健康

南豐物業管理致力提升員工參與度及締造豐富的工作體驗，將以人為本的理念付諸實行。我們透過具成效的措施及針對身心健康的方案，全方位關顧員工。

我們深知與員工保持坦誠溝通的重要性，因此於報告期間推出了面對面的交流活動「我們 • 想聽」。透過多元互動，鼓勵員工表達觀點並開展具意義的交流。此外，員工亦可透過全新數碼平台「您講 • 我聽」提出建設性意見。收集所得的寶貴回饋將悉數與高級管理層分享，作為推動持續優化的重要依據。

### 2025/26年度重點員工活動

**運動團隊**

透過足球、籃球及跑步活動培養團隊合作精神與凝聚力

**超慢跑體驗工作坊**

指導員工掌握正確的超慢跑技巧與健康知識，培養良好的運動習慣

**我們帶你走進感官怪奇：ASMR的世界**

提供沉浸式「ASMR」體驗，助員工放鬆身心及促進感官健康

**咖啡山水畫體驗工作坊**

探索咖啡的獨特韻味，激發藝術靈感，陶冶性情

**奇妙萬聖夜**

於香港迪士尼樂園體驗萬聖節主題活動

**寧神花茶工作坊**

教授常見花草茶的功效，協助調理不同的體質

**香港保安從業員日 – 7·24全天候，全賴有您！**

為表揚保安團隊的不懈付出，向他們致送由復康人士製作的茶包，並邀請三位服務多年的保安員工參與影片拍攝，分享工作點滴

### 3.3.3 客戶身心健康

我們致力突破實體空間的界限，積極向客戶及社區推廣健康生活方式。透過數碼平台「VIVA 探索」，連繫客戶與各界專家，以社區息息相關的主題促進知識共享與互動。於報告期間，我們合共舉辦了六場線上活動，吸引近2,000人次報名參與，主題涵蓋兒童情緒、家居窗戶安全及長者疾病管理等不同範疇。

我們亦繼續響應「世界微笑日」，藉此推廣這個簡單而充滿感染力的善意舉動，同時勉勵團隊時刻以微笑服務。活動期間，禮賓團隊向客戶派發主題貼紙，締造愉悅時刻，並向社區傳遞正能量。南豐物業管理冀望透過難忘的互動與客戶建立真誠的聯繫，持續宣揚以人為本的正面訊息。

參加者心聲：

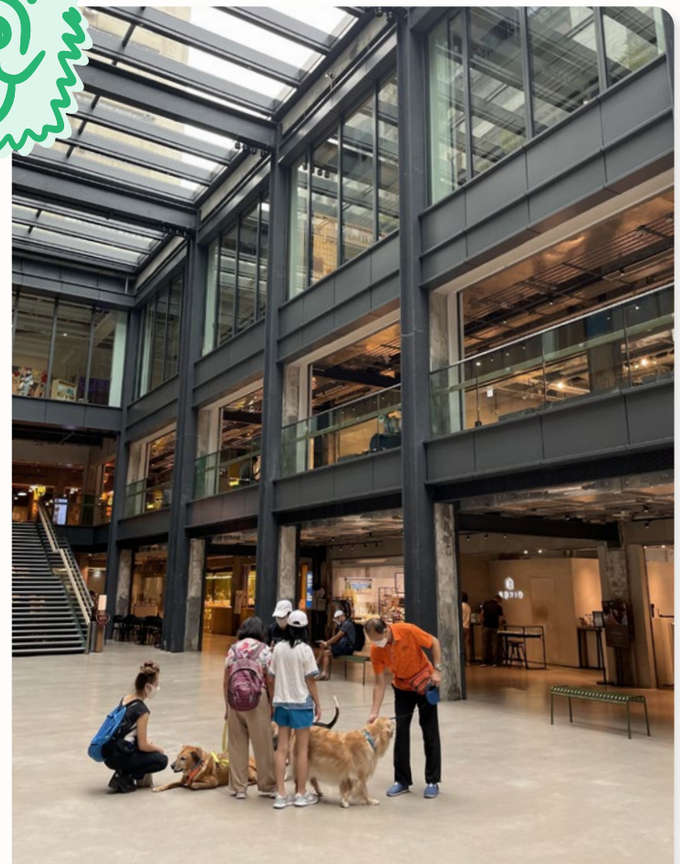
「很多豐富主題，會繼續支持」

「讓我更懂得欣賞自己及家人」

3.4

# 客戶體驗

提供卓越的客戶體驗是我們業務的營運核心。透過持續聆聽住戶、租戶及訪客的意見，並積極採用創新方案，我們不斷優化現有服務模式，力求超越客戶期望。



## 3.4.1 溝通與反饋

南豐物業管理深信，用心聆聽和高透明度的溝通是維繫良好客戶關係的基石。在《客戶服務管理政策》的指引下，我們就有效的溝通制定了明確原則，致力為每位客戶提供一致而可靠的服務體驗。

此方針已融入我們的綜合管理系統，並獲ISO 9001:2015及ISO 10002:2018認證。我們透過定期檢討政策，確保服務能緊貼客戶日益轉變的期望，從而維持優質的服務水準並推動持續進步。

我們透過多元渠道與客戶保持開放的對話（詳見「2.2持份者參與」），將日常反饋轉化為切實的服務優化措施。於報告期間，我們優化了「綜合管理系統」手冊，以精簡溝通渠道，並支援團隊更迅速、靈活地回應客戶需求。

**客戶滿意度數據**

**91.8%**

客戶滿意度

涵蓋期間：2025年1月1日至2025年12月31日
收集超過5,000份有效的問卷

## 3.4.2 客戶滿意度

我們致力追求卓越服務，透過針對性的培訓及客觀的評估不斷提升服務標準。我們的客戶體驗培訓強化員工處理投訴及建立信任的核心技能。為客觀評估我們的服務水平，我們持續推行神秘訪客計劃，對前線服務質素進行獨立評估，不僅確切反映現有優勢，亦助我們識別進一步完善的空間。於報告期間，我們委託了獨立第三方機構對旗下所有管理物業進行評估，並對我們的服務質素給予正面肯定。這些措施確保我們維持一貫的高質素服務，並保持長遠的客戶滿意度。

## 3.4.3 共融及無障礙的營運

我們積極為不同持份者營造理想環境，確保我們的空間保持家庭友善、長者友善、無障礙及寵物友善。

憑藉以往在落實通用設計方面的成功經驗，我們今年透過推出「工作易學站」系列的針對性指引，進一步加強營運層面的社區共融。其中，在接待長者及輪椅人士的指引中，我們就如何提供肢體協助以及保持尊重的溝通方式提供實務建議。同時，接待視障人士的指引也確保員工有足夠信心，安全地引導及支援相關客戶。為配合日益增加的養寵需求，我們亦推出全面的寵物友善營運指引，涵蓋接待安排、環境衛生及突發事故處理。透過這些針對性的培訓，我們旨在營造一個友善包容的環境，充分尊重並配合每位客戶的多元需求。

3.5

# 社區投資

在提供卓越的物業管理服務的基礎上，我們亦深切期盼能為社區創造共享價值，建立充滿活力且可持續發展的社區。我們的義工隊積極策劃及推行多項社區活動。

## 2025/26年度義工服務統計數據

**773**
參與義工總人數

**5,794.3**
義工服務總時數

**42.6%**
義工參與率

## 2025/26年度重點社區項目

### 「齊運動・零飢餓」– 五週年

我們連續第五年將運動消耗的卡路里轉化為有需要人士的食物，於推廣健康生活的同時，支援弱勢社群。今年活動的參與人數更創下新高，共420名員工參與，合共消耗超過2,100,000千卡路里，捐出480份食物包。在過去五年的活動中，我們累計將超過6,200,000千卡路里轉化為對弱勢社群的實際支援與關懷。

### 中秋節社區送暖活動

秉承節日精神，我們的員工參與了樂善堂舉辦的「樂善共迎中秋日」活動，為逾2,000名長者及低收入家庭派發節日福袋。

### 惜食堂食物回收及援助計劃

為積極應對廚餘及飢餓問題，我們的義工協助惜食堂團隊處理從食物業界回收的蔬菜，並參與飯盒包裝工作，致力將仍可食用的剩餘食材轉化為營養餐膳，派發予社區中有需要的人士。

### 淨山行動2025

義工隊身體力行保育香港的自然生態，沿途清理山徑垃圾。活動不僅喚起社會對環境污染的關注，更藉著戶外運動推廣身心健康。

**1:4.3x**

社會投資回報率

**110萬港元**

創造的總社會價值[14]

14 根據國際社會價值協會的定義，社會價值是指持份者從其生活轉變中所體驗到的價值。當中部分（但非全部）價值能反映於市場價格之中。

# 環境

## 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
- 水資源

## 重點一覽

### 環境管理方針

管理物業持續獲取ISO 14001:2015認證

### 碳及能源管理

55%管理物業獲得綠色建築認證

旗下管理物業的範圍一、二及三溫室氣體排放強度按年下降16.0%

可再生能源產量975,000+千瓦時

### 水資源管理

74項管理物業完成節水設備升級工程

### 資源管理及循環

從堆填區分流3,300+公噸廢物，整體廢物分流率按年增長逾2.5倍

### 氣候適應與韌性

為物業經理提供有關氣候事件財務影響的進階培訓

**南豐物業管理結合前瞻實踐及尖端房地產科技方案，積極追求卓越的環境表現。我們匯聚各持份者的經驗與專業知識，致力實踐負責任的資源管理、優化能源效益，並推進旗下管理物業的減碳進程，攜手共建具氣候韌性的未來。**

## 4.1
# 環境管理方針

我們的環境管理系統（「EMS」）為推動環境管理提供穩健框架，而《環境管理系統運作程序》則明確界定相關人員的角色與職責，確保各項措施得以貫徹執行。EMS已獲ISO 14001:2015認證，並在委員會的監督下，由可持續發展組及品質組定期檢討及監察，進一步鞏固問責機制與管治效能。

《環境管理方案》為旗下所有管理物業的法規合規工作奠定執行藍圖。方案已於所有管理物業中實施，並因應不斷演變的監管要求定期更新。配合整體的《環保政策》，方案訂明了具體目標及績效指標，旨在推動能源、水資源及廢物管理方面的持續優化。

我們深明環境足跡不僅限於自身直接營運範疇，因此嚴格要求所有供應商／承辦商恪守本公司的環境標準。為加強環境風險管理，我們每年最少進行一次環境因素識別及評估，全面審視管理物業相關的潛在環境影響及合規風險。此外，我們每月就所有管理物業、供應商／承辦商展開環保巡查，進一步確保各方嚴格落實環境標準，並迅速妥善處理高風險項目。

為將可持續發展承諾轉化為實際行動，我們持續提升員工可持續發展相關知識及能力，定期發布附設互動問答的中英雙語《環保通訊》，並舉辦沉浸式培訓工作坊。我們亦透過員工專屬平台「VIVA Connect」設立「可持續發展資訊欄」，作為一站式綜合平台，向員工提供培訓資源及實用工具，協助其了解公司最新可持續發展的進程，並鼓勵共同落實「可持續發展框架2030」。

## 2025/26年度重點減碳成就

**綠色建築**

- 截至2026年3月31日，55%的管理物業已獲本地及／或國際綠色建築認證
- 新取得或獲續期的認證共23項

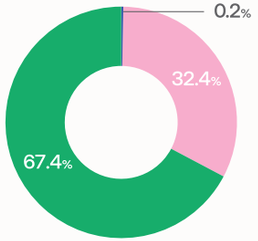
**綠色出行**

- 截至2026年3月31日，44%的管理物業已配備綠色出行配套設施
- 累積提供2,128個電動車充電設施

**可再生能源**

- 太陽能發電量達975,208千瓦時
- 自2023/24年度起累計太陽能發電量達2,653,541千瓦時

## 2025/26年度溫室氣體排放量




- 197.3 公噸二氧化碳當量 直接排放（範圍一）
- 43,319.1 公噸二氧化碳當量 能源間接排放（範圍二）
- 89,997.0 公噸二氧化碳當量 其他間接排放（範圍三）

範圍一、二及三溫室氣體排放強度較2024/25年度減少

**16.0%**

## 4.2

# 碳及能源管理

南豐物業管理致力於物業及設施管理行業推動低碳及高能源效益的營運模式。透過深度融合實體基礎設施與現代科技應用，我們策略性地提升旗下管理物業的能源效益表現，穩步推進長遠減碳進程。

### 4.2.1 減碳策略

為配合集團以科學為基礎訂立的減碳目標（「SBTs」），我們已為八項全資擁有的管理物業制定減碳路線圖。該路線圖闡明涵蓋至2030年的年度節能策略，以及延伸至2050年的計劃設備及系統升級規劃。詳情請參閱「4.5.4 指標與目標」。

## 4.2.2 能源效益

南豐物業管理持續透過創新的房地產科技及智能方案提升能源效益。我們於AIRSIDE的餐飲租戶的暖通空調系統中，引入「Aeroseal」智能風喉補漏技術。該技術採用先進的水性聚合物密封技術，阻截排氣管道滲漏，顯著減少冷氣在輸送過程中的流失，從而降低整體能源消耗，於報告期間持續帶來節能效益。除優化能源表現外，該技術亦有助消除排氣管道中的油煙異味，改善室內空氣質素。作為數碼轉型的一部分，我們已將房地產科技整合至樓宇管理系統之中，例如應用量子優化技術及人工智能驅動的冷凍水機組控制系統，進一步推動旗下管理物業的節能成效。

案例分享

### 升降機及自動梯數碼工作日誌：提升能源管理效益

作為邁向智能營運轉型的一環，南豐物業管理成功全面推行升降機及自動梯數碼工作日誌系統，並於所有適用的管理物業中實施。該系統將傳統依賴人手記錄的升降機管理模式，轉型為集中化及數碼化的管理平台。為確保過渡順利，我們高度重視持份者之間的協調，特別於系統實施前為75名管理及工程主要人員舉辦了兩場專設培訓課程，為現場應用及與升降機承辦商的協作奠定基礎。

團隊可透過網頁平台及流動應用程式使用該系統，實時監察及檢視設備表現。其防篡改設計將傳統人手紀錄轉化為不可更改且可驗證的數碼記錄，有助提升各持份者的資訊透明度及數據完整性。系統亦能主動追蹤保養趨勢，透過分析故障報告及維修頻率，協助工程團隊迅速識別升降機異常耗電情況。這種預測性保養模式有助確保所有組件均能維持最佳用電效能。此外，準確收集營運數據能讓我們於非繁忙時段智能調節升降機的調度及待機模式，減少機械運作上的無效損耗，進一步提升基礎設施的節能效益。

於報告期間，我們有23項管理物業在機電工程署「優質升降機服務認可計劃」中獲得嘉許，當中超過95%更獲得「金獎」或「優良」評級，充分反映我們在升降機服務管理方面的卓越表現。

**量化成果**

**79** 項管理物業已應用有關系統

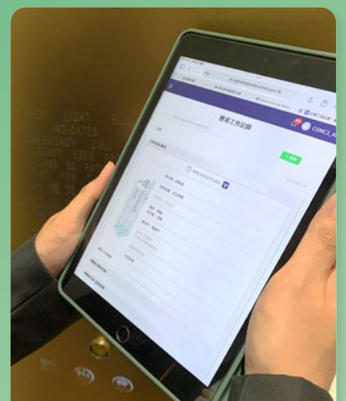
**75** 名員工參與兩場培訓，強化系統應用技能

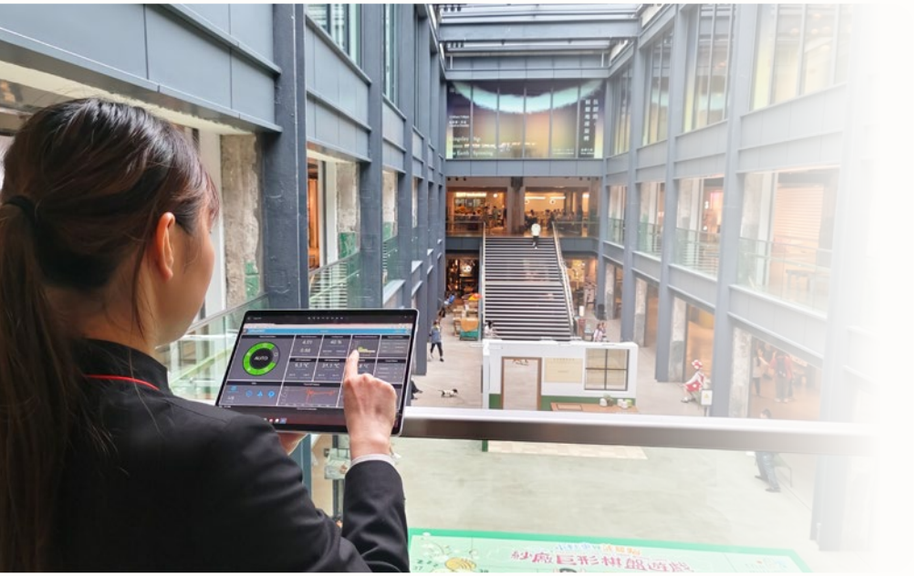
**實際成效**

- 集中及數碼化管理故障及表現趨勢數據
- 提升數據記錄的真確性
- 提升物業能源效益

**協作夥伴**

- 員工
- 供應商／承辦商





在推進技術升級的同時，我們亦持續主動監察能源表現。我們推行嚴謹的自願性能源審核，以實際行動展現超越法定監管要求的決心。繼2024/25年度為100%合資格物業完成首輪自願性能源審核後，截至2026年3月31日，超過87%合資格物業已完成第二輪自願性能源審核，以支持能源表現的持續改進。此外，我們積極與合作夥伴開展重新校驗項目，藉此識別節能機會及提升樓宇的營運效益。

4.3

# 水資源管理

《環境管理系統運作程序》訂明了各項作業程序，致力推動負責任的用水管理及污水安全排放的管理程序。我們系統化方式記錄及追蹤旗下所有管理物業至少三年的用水數據，藉此識別節水機遇。我們亦將環境承諾延伸至供應商／承辦商，要求其嚴格遵守適用法規、定期進行風險巡查，並就任何與水資源相關的環境影響作出即時而有效的妥善處理。

## 4.3.1 水資源效益

為持續優化用水效益，截至2026年3月31日，我們已於74項管理物業落實多項節水升級措施，包括安裝節流裝置、感應式水龍頭、低流量雙掣式沖水設備及智能水錶。除硬件優化外，我們亦積極推動持份者行為模式的轉變，旗下超過50%的管理物業參與了「商約」惜水運動，於報告期間，我們在水資源管理成效廣受肯定，共榮獲15個相關獎項，其中包括「惜水推廣大獎」、「傑出商約惜水經理」及「惜水嘉許獎」。

## 4.3.2 水質

我們致力保障旗下管理物業的水質，確保為客戶提供可靠、安全的供水服務。截至2026年3月31日，我們共有56項及63項管理物業，分別獲水務署頒發「大廈優質供水認可計劃 — 食水（管理系統）」及「大廈優質供水認可計劃 — 沖廁水」證書，印證我們在維持優質供水管理方面的成果。

## 4.4

# 資源管理及循環

有別於傳統物業管理僅著重於基本清潔及廢物處理，南豐物業管理正積極開創更智能的管理模式，在切實可行的情況下提升營運效率及減低對環境造成的影響。在資源管理及循環工作小組的統籌下，我們正由傳統服務模式轉型，率先邁向智慧廢物管理。透過善用科技，我們突破單一的回收框架，將循環經濟原則融入日常營運及持份者參與之中，從而推動資源管理可量化的改善。

### 4.4.1 廢物管理藍圖

「零廢棄」為南豐物業管理於2024年推出的策略性項目，旨在於2030年前達致至少30%的都市固體廢物分流率，並以「零廢棄」為長遠目標。於報告期間，我們在多個層面上加快推展步伐。

**2025/26年度廢物統計數據**

**逾2.5x**

整體廢物分流率按年增長

**3,300+公噸**

廢物總分流量

### 廢物分流策略

我們深明準確的數據是制定策略規劃的基石，因此於報告期間在四項管理工業物業，包括亞洲貿易中心、嘉華工業大廈、德豐工業中心及華寶中心，推進智能秤重先導計劃第二階段。透過房地產科技方案及動態視像化的物業數據儀表板，我們有系統地記錄和追蹤各類廢物指標，從而提升數據透明度，同時逐步構建南豐物業管理專屬的廢物數據庫。共有八項管理物業參與該計劃，整體表現超越原定計劃目標，並於計劃期間平均廢物分流率達16.0%。除由總公司主導的先導計劃外，愈來愈多管理物業主動採用與南豐物業管理中央數據庫兼容的智能磅。於報告期間，六項管理物業自資安裝了智能磅，另有兩項管理物業則主動設置廚餘機，於源頭把廚餘轉化為水或肥料。智能廢物管理方案日益普及，標誌著我們從總公司主導的試驗計劃邁向管理物業主導的自主實踐，而方案的擴展亦反映了我們持續推動廢物數據系統化及精確化的決心。

將數據轉化為具體行動，我們針對個別物業情況制定了因地制宜的應對策略，以應對不同的廢物管理挑戰。

案例分享

## 「盒」力回收@葵廣：重新定義「掃街」文化

### 量化成果

妥善分流
**18,600+**
個紙製及塑膠外賣容器

**440+**
公斤廢物從堆填區分流

吸引
**10,200+**
人次參與

### 實際成效

- 建立廣受認可且高效的回收系統
- 提升企業形象及聲譽
- 推動客戶行為轉變，邁向「零廢棄」目標

### 協作夥伴

- 業務夥伴
- 客戶

葵涌廣場以熱鬧的街頭小食文化及高人流而聞名，惟相關消費模式產生大量即棄外賣容器。由於受食物殘渣污染及後續處理的技術限制，回收市場傾向視其為不可回收物料，南豐物業管理視此為打破行業掣肘的契機，遂與志同道合的回收夥伴The Loops合作，推出具公眾教育及獎勵元素的「『盒』力回收@葵廣」活動。活動旨在顛覆傳統「外賣即棄」的習慣，更希望在物業內培養更具可持續性的嶄新回收文化。

回收受污染物品的另一大挑戰，在於缺乏公眾清洗設施。為此，我們採納前線員工提出的創新方案，於現場設置了簡單易用的現場沖洗站，利用循環再用水讓公眾實踐乾淨回收。

活動整體成果超越預期目標，成功分流超過18,600個餐盒容器，吸引逾10,200名訪客參與，並有效帶動顯著的公眾行為改變。活動亦在社交媒體上獲得正面迴響，不少顧客讚揚葵涌廣場「為美食廣場樹立新風潮」，進一步擴大活動影響力。展望未來，南豐物業管理將繼續擴大活動的數碼宣傳覆蓋面，並持續改良自助回收站設計及使用體驗，務求將主題式活動轉化為可延續的循環文化。

### 精選社交媒體留言

「多謝你們！每次看到葵廣的垃圾桶長期堆滿即棄餐具、餐盒，真的令我很心痛。我已盡量自備餐具，但你們正在用行動創造真正的影響，支持支持！」

「這真的很棒，希望這個試行計劃可以成為更多同類措施的開始！如果可以變成恆常安排就太好了」

「葵涌廣場為美食廣場樹立了新潮流！廢物分類加廚餘回收」

案例分享

## 南豐物業管理廚餘回收策略：善用數據創造資源效益

### 量化成果

於住宅物業分流

**349,000+**

公斤廚餘

五項商業的管理物業廚餘分流率達

**25.4%**

### 實際成效

- 實現資源回收完整循環
- 強化社區層面的可持續生活習慣

### 協作夥伴

- 供應商／承辦商
- 客戶
- 業主代表
- 行業協會／政府部門

廚餘在香港都市固體廢物中佔極高比重。縱觀我們由高級住宅物業至人流暢旺的購物商場的多元化業務組合中，過去推行廚餘回收的主要障礙包括物流運輸限制、缺乏現場預處理設施，以及持份者參與度偏低。南豐物業管理擔當核心協調者的角色，透過針對性的措施，在政府部門、回收商與持份者之間建立溝通與合作的橋樑。

### 住宅物業策略

作為政府部門、回收商及營運團隊之間的關鍵橋樑，我們有效銜接政策落實與營運，並順利執行措施。我們主動洽商專屬回收計劃，成功克服物流上的障礙，同時引入階梯式獎勵機制，以支持在地可持續發展項目。在提供營運團隊及住戶一站式的宣傳及教育的配套及支援下，廚餘回收得以順利推行。藉此，我們成功將物流瓶頸轉化為可量度的成果：住宅物業廚餘分流量由2024/25年度逾60,000公斤上升至2025/26年度的逾349,000公斤。

### 商業物業策略

在商業項目方面，我們訂立明確的分流目標，並與租戶保持緊密合作，推動廚餘回收工作。在五個主要商場內，我們成功動員95個餐飲租戶參與度身定制的廚餘回收計劃。於報告期間，透過租戶與管理團隊之間的協作，我們合共收集超過290,000公斤廚餘，帶動參與的商業項目達成25.4%的廚餘分流率。

收集廚餘後，我們透過兩個主要途徑推動負責任的下游處理：首先，將廚餘轉化而成的堆肥分配至其他管理物業（如深水灣徑8號），應用於環保園境綠化；其次，將其餘廚餘送往O·PARK，轉化為生物氣以作發電。這些渠道雙管齊下，我們將廚餘由單純的棄置物，轉化再造成資源機遇。

為確保各項策略能切合物業層面的營運需要，我們於2025年9月推出了「綠豆回收指南」的問卷調查，以審視現況、梳理現有的回收資源，並有系統地掌握個別物業在廢物管理上所面對的具體挑戰。此外，我們於2026年2月發布首期《綠豆情報科》季度通訊，協助員工掌握「綠豆回收指南」的最新資訊。透過定期資訊發放，員工可獲得推行現場回收措施所需的知識與支援。

除常規的可回收物外，我們亦持續識別過往較易被忽略的廢物種類：

### 隱形眼鏡鋁箔包裝

旗下九項管理物業與本地眼鏡品牌展開合作，向客戶收集此類特定塑膠及錫紙包裝

### 木卡板

從商業及工業物業收集超過509,000公斤木卡板，轉廢為材

### 節慶包裝物料

收集超過1,000公斤節慶包裝，包括塑膠托盤、水果包裝泡棉及月餅盒

### 剩食

與非政府機構合作舉辦收集活動，收集超過7,000公斤常規食物捐贈及節慶食品

## 傳訊及教育策略

為推動社區培養「零廢棄」文化，我們推出主題巡迴推廣活動及「零廢棄承諾」計劃，積極鼓勵客戶承諾於日常生活中實踐減廢及回收。相關活動已於旗下11項管理物業內展開，包括動畫短片、教育資訊展板、互動遊戲攤位，以及綠豆主題拍照專區，共收集超過700位客戶簽署的減廢承諾。

為支援社區將這些承諾付諸實行，我們配備了全面的傳訊及教育工具：

### 1 互動參與工具

**綠豆紀念品**

推出一系列綠豆紀念品，包括貼紙、文具夾及冰箱磁貼，以提升互動及參與

**主題曲**

以具創意及琅琅上口的音樂短片，向年輕群體傳遞正確回收分類訊息

### 2 資訊支援工具

**回收及廢物數據儀表板**

展示物業層面的數據平台，讓各項關鍵廢物指標與表現數據一目了然

**物業回收設施地圖**

為管理物業編製專屬的實用指南，協助客戶便捷地尋找及定位管理物業內的回收設施

**回收物管理指引**

制訂統一回收指引，既協助客戶了解回收流程，同時協助前線員工一致而準確地回應客戶查詢

## 4.4.2 資源循環

為實現對循環經濟的承諾，我們積極探索實用且生動有趣的方案，將日常營運中產生的廢物轉化為有價值的資源。透過與員工、客戶、下游回收商及社會企業的合作，我們大力推廣重用、資源轉化及升級再造，加強各持份者在資源管理循環上的共同責任。

### 內部循環：舊制服・新使命

制服是物業及設施管理業日常營運中不可或缺的一部分，惟其衍生的紡織廢物卻往往被忽略。我們致力推動資源善用，主動收集舊制服，並聯同Dress Green合作舉辦升級再造工作坊，探索制服物料再用的可行方案。

活動共有約30名員工參與，一同發揮創意，將舊制服轉製為實用的辦公用品，如員工證卡套及掛繩，賦予這些物料新用途。

### 租戶協作：攜手推動升級再造與全人健康

為將可持續發展的影響力突破內部營運的界限，我們積極與租戶建立協作關係，共同推進「可持續發展框架2030」。我們與餐飲租戶譚仔國際有限公司合作，收集約60公斤廚餘「腩肉」，並舉辦升級再造工作坊。約30名員工參與，將廢棄的食材轉化為手工香薰蠟燭。

為進一步擴大合作成效，我們亦與newlife 330攜手，加入靜觀及心理健康環節，深化租戶與我們之間的緊密夥伴關係。

### 創意資源轉化：從咖啡渣提取天然染料

咖啡渣是餐飲租戶日常運營中產生量龐大的主要廢物流之一。針對此情況，我們與綠行俠合作，於南豐紗廠為九個餐飲租戶推出專屬咖啡渣收集服務。

所收集的咖啡渣其後被再造成天然染料，並應用於我們為員工舉辦的升級再造工作坊中，25名員工親手製作紮染布藝圍巾、毛巾及手提袋。透過將有機廢物轉化為美觀實用的物品，我們在業務營運中推廣創新循環實踐。

### 創造社區價值：重新詮釋節慶廢物

為妥善處理非經常及較少被關注的廢物流，我們於農曆新年後回收了130盆被棄置的賀年年桔，並透過具意義的社區合作，賦予其新的用途。

我們與Ways Out Hong Kong攜手合辦升級再造工作坊，由50名員工把棄置年桔果皮轉化為別具風格的循環再造首飾。此舉措不僅有效將節慶廢物從堆填區分流，更將其重新轉化為特色的再生資源，創造具意義的社區參與機會。

案例分享

## 南豐物業管理資源共享平台：培育資源循環文化

**量化成果**

建立超過
**4**
個具結構性的資源共享平台

**實際成效**

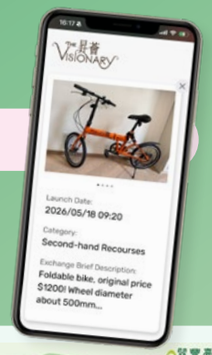
- 極大化並延長日常用品使用週期
- 強化社區聯繫及鄰里互動

**協作夥伴**

- 員工
- 客戶

### 公司層面：二手坊交易平台

自2026年1月起，南豐物業管理推出了公司層面的二手物資交易平台，作為內部資源共享渠道，有系統地推動剩餘及閒置資源重用。透過「NFPM MALL」，各職能組別及管理物業可以上載閒置物資，並瀏覽其他團隊分享的物資，讓未被充分利用的資源能夠重新分配到最需要的地方。所有物品均免費提供，並須經事先檢查以確保其狀況良好且適合使用。我們期望透過以身作則，培育資源循環的文化，並啟發團隊在營運中更廣泛地實踐負責任的資源管理。透過集中處理可重用資源，該平台亦為在公司層面建立了一個具擴展性的循環經濟實踐基礎。




### 物業層面措施：專屬鄰里計劃

承接公司層面的共享平台理念，個別管理物業亦按其實際營運環境及住戶需要，推出度身定制的社區措施，鼓勵住戶參與循環經濟。

**香島**

香島每月於會所恆常舉辦**「以物易物日」**，為住戶提供固定平台，以贈送或面對面「以物易物」方式分享閒置家庭用品。措施有助將閒置物品轉化為社區共享資源，除了延長物品的使用週期外，亦便利住戶在鄰近居所的環境中安排交換，強化社區互動及鄰里連繫。

**昇薈**

昇薈在現有會所流動應用程式中，增設**「交易板」**功能，為住戶提供便捷的數碼渠道，發布及瀏覽閒置物品的交易、租借、交換、轉贈及失物認領資訊。透過將資源共享功能整合至既有數碼平台，讓循環生活模式更無縫且輕易地融入日常生活之中。

**翠豐臺**

翠豐臺善用會所高人流區域，設置**「住户惜物分平台」**實體告示板。憑藉其高接觸面及曝光率，該平台為住戶提供了安全便捷的渠道，讓他們能在屋苑內發佈交換閒置物品的資訊。這不僅推動了減廢，更促進了鄰里互動，鼓勵建立資源共享的習慣，凝聚更緊密的社區連繫。

4.5

# 氣候適應與韌性

承接已完成的氣候風險評估（詳見《南豐物業管理可持續發展報告 2023/24》「7.4 回應氣候相關財務披露工作小組建議」），我們於報告期間因應不斷演變的氣候相關披露要求進行了評估。該評估進一步鞏固了我們的氣候策略，並支持我們逐步過渡至落實《國際財務報告準則S2號 — 氣候相關披露》，推動我們將氣候相關的財務考量逐步納入公司報告之中。

## 4.5.1 管治

南豐物業管理的氣候管治已納入風險管理架構，涵蓋董事會層面的監督、跨職能管理，以及營運層面的執行支援（詳見「2.4 可持續發展管治」）。為梳理長遠氣候管理的工作方針，我們成立了「碳、能源及水管理工作小組」，整合原有相關工作小組職能，推動更具連貫性和長遠性的氣候管理工作。

## 4.5.2 策略

我們的氣候策略建基於過往報告週期進行的情境分析。於報告期間，我們重新檢視，並確認相關分析結果仍然有效及具策略相關性。詳細內容請參閱《南豐物業管理可持續發展報告 2024/25》「4.4.2 策略」。

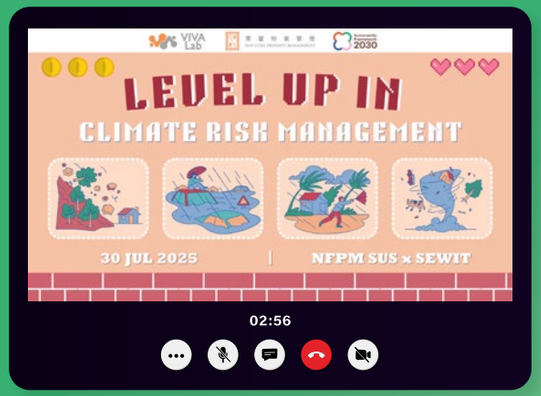
案例分享

## 「提升氣候風險管理」：將財務影響評估引入數據為本的策略

面對氣候變化帶來的營運挑戰，南豐物業管理於2025年7月為物業經理舉辦「提升氣候風險管理能力」的網上培訓，重點涵蓋以下四個策略支柱：

**四個策略支柱**

- 「可持續發展框架2030」及氣候風險管理
- 氣候事件的財務影響
- 積極預防與應對措施
- 南豐物業管理的氣候事件報告機制




透過剖析香港極端天氣事件所帶來的財務影響，是次培訓為物業經理提供具體的氣候風險評估框架，從而讓物業管理團隊能夠更準確地估算潛在財務影響，並為制定預防措施預算時提供更充分依據。

是次培訓亦同時強化了內部對氣候事件報告機制的應用。「惡劣天氣損害報告」統一整合各管理物業的颱風相關損毀數據至中央數據庫；「氣候事件報告」則用以追蹤財務損失及聲譽風險。透過劃一相關流程，我們賦能員工以數據為基礎作出財務決策，並推動長遠的韌性規劃，確保我們的氣候適應策略於營運中一致執行。

**量化成果**

100%
管理物業的物業經理已完成培訓

**實際成效**

- 加強整體管理物業的氣候韌性
- 統一內部氣候事件報告機制

**協作夥伴**

- 員工

## 4.5.3 氣候風險管理

我們透過持續推行適應及緩解措施，監察及管理氣候相關風險。經檢討後，我們確認上一年度識別的實體及轉型風險於本報告期間仍然適用（詳見《南豐物業管理可持續發展報告 2024/25》「4.4.3 氣候風險管理」）。為此，我們於報告期間實施多項針對性措施，以進一步緩解相關風險。

**實體風險**

| 氣候相關風險 | 潛在財務影響 | 我們的應對措施 |
|---|---|---|
| • 颱風<br>• 水浸<br>• 山泥傾瀉 | • 營運及保養成本增加<br>• 維修及修復開支增加<br>• 業務中斷導致收入減少<br>• 保險費增加 | • 每年至少進行一次樹木風險評估，並按需要採取適當的緩解措施及保養工程<br>• 定期對水箱、水位感應器及管道系統進行預防性檢查<br>• 在高風險位置安裝水浸感應器，以便作出實時警示及迅速應對<br>• 在極端天氣期間調配集水泵控制水位<br>• 委聘合資格的樹藝師進行樹木風險評估 |

轉型風險及機遇

| 氣候相關風險／機遇 | 描述 | 潛在財務影響 | 我們的應對措施 |
|---|---|---|---|
| **政策風險** | 漸趨嚴謹的環境管理法規 | • 合規成本及營運成本增加 | • 定期檢討《氣候變化政策》及《環保政策》<br>• 根據最新氣候相關披露要求進行基準化分析 |
| | 針對建築能源效益之新設法規 | | • 輔以自願性能源審核，評估所有管理物業的「能源基准平台」 |
| **科技風險和機遇** | 從化石燃料轉型至可再生能源 | • 初期資本開支較高<br>• 低碳技術規模化後營運開支降低<br>• 營運開支降低<br>• 淨營運收入上升<br>• 長遠資產升值 | • 可再生能源發電量按年增長1.2%，累計安裝電動車充電站2,128個 |
| | 採用先進節能及節約資源解決方案以實現減碳 | | • 於所有管理物業中全面落實節能措施<br>• 為員工提供最新的能源管理實踐培訓 |
| **市場及聲譽風險和機遇** | 持份者對減碳工作的期望日益提升 | • 營運成本降低<br>• 拓寬綠色資本獲取渠道<br>• 合資格獲取潛在補貼 | • 維持認證綠色建築標準，並為潛在管理物業獲取綠色認證<br>• 透過「零廢棄」等倡議行動向客戶推廣資源循環文化，促進可持續發展的實踐 |

## 4.5.4 指標及目標

南豐物業管理已將其科學基礎減碳目標納入八項全資擁有管理物業[15]於2021年至2050年的長期減碳路線圖，並與氣候科學、香港碳中和目標及集團的科學基礎減碳目標保持一致。

| 指標 | 短期目標 | 2025年進程 | 單位 |
|---|---|---|---|
| **範圍一和範圍二排放量** | 以2022年為基準，於2031年前減少八項管理物業46.2%的範圍一及範圍二絕對排放量 | 10,356 | 公噸二氧化碳當量 |
| **範圍三排放量** | 以2022年為基準，於2031年前減少八項管理物業46.2%的範圍三的絕對排放量 | 13,501 | 公噸二氧化碳當量 |

有關南豐物業管理排放數據，請參閱「7.1 統計數據摘要」。

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

# 管治

12 負責任消費和生產
16 和平、正義與強大機構

## 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

## 重點一覽

### 數據私隱和安全

- 維持**零記錄**數據外洩事故
- 於「共建員工防火牆」嘉許計劃中榮獲最高級別之**「鑽石級」**殊榮

### 商業道德與企業合規

- 維持**零記錄**貪污事件
- 提供**1,000+小時**反貪污培訓

### 數碼化及智慧營運

- 制定**人工智能管治指引**，確保人工智能的應用符合商業道德
- 推出**新一代「NFPM A.I.」**，配備多項升級功能
- **升級一系列內部系統及數據儀表板**（如「SMS」），以提升營運效率

**穩健的企業管治是南豐物業管理推動可持續發展的根基。我們深信，恪守商業道德及履行企業責任不僅是管理層的承擔，更有賴全體員工共同實踐。透過促進前線員工與高級管理層之間的緊密協作，我們持續於整體營運中深化問責及誠信文化，並進一步鞏固與所服務社群之間的互信基礎。面對科技急速發展及監管要求不斷演變的環境，我們主動與持份者攜手合作，積極採納創新方案，藉以提升溝通成效、優化營運效率及加強風險管理。憑藉這份共同承諾，我們致力構建一個安全、靈活應變且值得信賴的服務生態圈。**

## 5.1

# 數據私隱和安全

作為負責任的物業及設施管理企業，南豐物業管理深明妥善保障持份者資料對維繫信任及確立穩健企業管治至關重要。我們已確立完善的數據保障框架，並以本公司的《保障個人資料政策》及《僱員手冊》相關規則作為依據，要求員工嚴格遵守《個人資料（私隱）條例》（第486章），時刻審慎妥善處理及保障個人資料。我們將資料最小化原則融入日常營運，只收集特定用途必須的資料。所有個人資料均受安全系統保護，並僅限獲授權人員按「需要知情」原則存取。為減低私隱風險，我們已設立正式的資料外洩事故處理程序，以確保迅速及有系統地應對任何事故。相關程序涵蓋即時通報、全面影響評估，以及迅速落實遏制措施。

上述管控措施成效顯著。於報告期間，本公司並無錄得任何經證實涉及與客戶資料外洩、盜竊或未經授權披露的反映。

為持續提升數據私隱與安全表現，我們於報告期間推出了一系列措施，以加強員工的防範意識與應變準備：

### 每週網絡安全分享

透過由人工智能支援的每週網絡安全分享，向員工適時傳達新興網絡威脅的最新資訊，包括由人工智能驅動的釣魚攻擊及針對關鍵基礎設施的攻擊趨勢，協助員工在日常工作中保持警覺，提升識別和應對網絡安全風險的能力。

### 網絡釣魚演習

透過每兩個月進行一次的網絡釣魚演習，於2025年5月至2026年3月期間，員工參與度提升了超過20%，而報告期間的平均合格率超過97%，反映員工對網絡安全風險的警覺性顯著提升。

### 網絡安全意識培訓

強制性季度培訓確保所有全職員工具備識別及應對核心網絡安全風險的能力，包括社交工程及流動裝置威脅。

### 專項培訓

我們與個人資料私隱專員公署合作，為高風險職務舉辦了針對性的合規培訓工作坊，涵蓋多項重要議題，包括為處理客戶資料的前線員工而設的「物業管理的資料保障」，以及為負責管理員工紀錄的行政團隊而設的「人力資源管理的資料保障」。

面對科技迅速發展及監管環境不斷演變，我們全面檢視並優化個人資料處理程序，以應對人工智能及無人機應用所衍生的資料私隱議題，並配合私隱專員公署發出的最新指引，進一步確保符合香港法例第626章《物業管理服務條例》的要求。

我們持續不懈的努力獲得了外界肯定。於2025年，我們榮獲個人資料私隱專員公署頒發的「私隱之友嘉許獎」金獎，以表揚我們致力將數據私隱理念融入創新應用，包括自主研發的「NFPM A.I.」平台。此外，在香港互聯網註冊管理有限公司及國際信息系統審計協會中國香港分會合辦的「共建員工防火牆」嘉許計劃中，我們亦獲頒最高級別的「鑽石級」殊榮，彰顯我們在網絡安全意識方面的持續卓越表現。秉持「學習革新」的價值，我們將繼續推動多元且全面的措施，確保員工具備所需能力，以預視、管理及緩解不斷演變的網絡威脅。

## 5.2

# 商業道德與企業合規

秉承「廉潔誠信」的價值，南豐物業管理在各項業務及營運環節中始終堅守嚴謹的法律合規及商業道德操守。此一貫而堅定的方針有助預防失當行為、維護公司聲譽，並建立持份者長遠的信任及客戶忠誠度。

### 5.2.1 反貪污

我們透過《僱員手冊》及《行為守則》，確保嚴格遵守《防止賄賂條例》（第201章），為恪守商業道德及廉潔運營提供清晰框架。所有新入職員工及董事會成員均須簽署《利益衝突申報書》及《接受董事袍金及其他收入申請表》，披露任何潛在或可預見的利益衝突。除個人申報外，我們的「綜合管理系統」亦以系統化方式評估並記錄所有管理物業中的貪污風險，並將其列為獨立風險類別妥善管理。

為進一步鞏固廉潔誠信的價值，我們已制定內部合規政策，並為全體員工提供有關《防止賄賂條例》（第201章）的全面培訓。於報告期間，我們與廉政公署合作舉辦專題網絡培訓「防貪及誠信培訓」，協助員工掌握識別貪污風險及處理利益衝突的專業知識。於2025/26年度，員工完成的防貪培訓總時數已超過1,000小時。於報告期間，並無錄得任何貪污事件或相關法律案件，充分印證了我們堅守商業道德的決心。

### 5.2.2 舉報／申訴機制

我們設有嚴謹的舉報程序，為舉報任何涉嫌不道德、不當或違規行為提供安全且保密的渠道。接獲舉報後，內部稽核經理會先進行初步評估，其後由董事及總經理制定適當的調查策略，並在有需要時協調跨職能組別參與調查工作。與此同時，我們的《僱員手冊》亦訂明正式的申訴機制，賦權員工可就違反《行為守則》或在工作場所遭受不公平待遇提出申訴，並設有匿名保障及禁止報復的措施。

### 5.2.3 法律及法規合規性

南豐物業管理已於「綜合管理系統」制定相關程序，以識別適用的法律及監管要求，並持續評估合規情況。在法律團隊與前線物業管理團隊緊密協作之下，我們密切監察監管環境的最新發展。因應物業管理業監管局於2026年1月推出新的巡查制度，我們迅速制定及落實適用於所有管理物業的統一標準程序，以確保公司即時貫徹相關合規要求。於報告期間，本公司並無錄得任何重大違反相關法律法規的個案。

## 5.3

# 數碼化及智慧營運

數碼化推動南豐物業管理實現更智能及更高效的營運模式。透過將科技創新融入團隊發展，我們積極應用數碼方案以精簡工作流程、提升決策效率，以協助應對行業人手短缺的挑戰，並促進持續改進的文化。

| | 「SMS」(Smart Milestone System) | 財務及會計事項追蹤系統及電子支付 | 設施管理系統 | 「NFPM Mall」 |
|---|---|---|---|---|
| **系統升級及自動化** | 升級版「SMS」於2025年12月透過「VIVA Connect」推出，將所有管理物業的保養維修合約及法定巡查紀錄追蹤流程自動化。為預防出現違規漏洞，系統設有自動提示功能，向物業團隊發送通知，並每週提供「營運提醒」概覽，支援團隊適時跟進，加強風險管理。 | 隨著全新的財務及會計事項追蹤系統投入運作，我們從繁複的紙本付款備忘錄轉為數碼化審批流程，不僅減少紙張消耗，亦進一步精簡工作流程。同時，我們已就銷售點系統及電子支付的財務數據建立自動化處理流程，以「零接觸」模式確保交易紀錄的數據完整性。 | 設施管理系統的最新升級已於2025年12月完成，進一步優化定期維護及保安巡查的流程。升級版巡查應用程式減省了人手數據輸入工序，並加快發出後續工作指令的流程。系統有助前線員工更有效地安排工作優次，大幅節省時間，顯著降低設備故障率，並提升客戶服務的穩定性與可靠性。 | 「NFPM Mall」將以往分散的採購流程整合為統一的數碼化生態系統，並為內部採購提供貼近消費者體驗的操作介面。該平台以精簡及自動化的流程取代了人手工序。 |

**資訊流通度**

於2025年9月推出Power BI儀表板，透過設施管理系統匯集的數據，為物業管理團隊提供具實用價值的日常營運洞察。該儀表板可自動將技術維修、清潔及保安巡查的達標率轉化為直觀圖表，全面反映各管理物業的服務交付表現。

此工具有助物業經理實時監控營運效率、識別潛在瓶頸，並迅速採取以數據為本的應對方案，以改善服務水平及資源運用效益。透過整合過往及現時的績效數據，此儀表板有助分析趨勢及制定策略性決策，從而推動連貫且可量化的營運改進，進一步促進我們實現卓越營運的目標。

**能力建設**

我們積極建立一套涵蓋內部溝通、客戶反饋與技能提升的流程及系統。對內，我們設立「VIVA 集志」作為官方內部WhatsApp通訊渠道，以即時發布公司最新資訊。對外，我們實施自動化個案反饋機制，收集客戶就已處理個案所作出的評分，並善用相關數據以持續改善服務水平。與此同時，我們透過針對性培訓，例如「解鎖NFPM A.I. 工作模式」，提升員工技能，確保員工充分掌握新的數碼技能。

案例分享

## NFPM A.I. 世代：推動負責任的人工智能與卓越營運

建基於自主研發的「NFPM A.I.」工具發展基礎上，我們由標準自動化邁向更智能化、個人化及具預測功能的應用新階段實現策略性突破。我們將先進的大型語言模型融入日常營運流程，並引入圖像生成等功能。為確保相關工具能審慎及負責任地使用，我們於報告期間正式推出《人工智能使用指引》，建立與公司價值及數據私隱承諾一致的道德人工智能應用框架。

### Imagen整合及人工智能生成員工照片

為拓展人工智能應用至文本處理以外的範疇，我們引入Imagen圖像生成功能，協助所有員工能更有效製作圖像。此外，我們亦將人工智能支援的相片優化及背景標準化功能應用於員工照片，有效縮減人手編輯時間，並確保企業形象一致且專業。

### 人工智能輔助供應商審查

為加強供應商／承辦商登記及供應鏈管理，我們引入人工智能輔助搜尋工具，作為數據分析支援，能快速整合及核對來自多方來源的資訊，加快供應商／承辦商初步審查程序。

### 網絡安全人工智能助理

為加強員工防火牆以抵禦新興威脅，我們部署自主運作的網絡安全人工智能助理。該助手每週會篩選相關的網絡安全威脅情報，將複雜的術語轉化為淺白易明的資訊，並發送予全體員工，在減輕人手編製資訊負擔的同時，時刻維持著團隊的高度網絡安全意識。

### 物業專屬人工智能助理應用及升級「VIVA Genie」

為應對個別物業的獨特需求，我們在嚴格遵守中央管治框架的前提下，允許前線團隊按其實際情況訓練專屬的人工智能助理。與此同時，我們升級「VIVA Genie」工作支援平台，採用先進模型以加快內部資訊檢索、提升回應質素，並有效支援員工各類複雜的查詢。

### 每日事故報告人工智能顧問

為確保能在物業層面的日常事故處理維持一致、迅速且符合法規的應對水平，我們利用人工智能顧問革新每日發生事故的處理方式。該系統透過讀取事件描述及自動識別問題類型，即時分析事件，提供工作流程指引，並建議相關的操作程序或後續跟進流程。

# 協作

## 相關重要議題

- 業務持續性
- 客戶體驗
- 營運效率和持續改進

## 重點一覽

### 夥伴合作

- 將可持續發展儀表板的應用擴展至六項全資擁有的物業
- 精簡《可持續裝修指南》並推出一站式網上提交平台

### 供應鏈管理

- 維持100%認可的供應商／承辦商全面承諾遵守《供應商行為守則》
- 推出全新修訂的《可持續採購政策》
- 應用人工智能驅動的盡職審查工具，以評估及監察供應商／承辦商的可持續發展表現

**面對當前複雜的可持續發展挑戰，我們深信植根於「協作」中的變革性協作精神至關重要。透過與客戶、供應商／承辦商、非牟利機構及更廣泛社區等持份者建立緊密且具協同效應的關係，我們能夠擴大正面影響力，並加快推動系統性改變。於報告期間，我們顯著加強協作平台及供應鏈管治，將可持續發展進一步融入價值鏈之中。**

6.1

# 夥伴合作

我們以持份者參與為核心方針，致力透過透明度、互相賦能和開放對話來創造共享價值。我們致力為客戶、業務夥伴及社區夥伴提供所需的資源及知識，協助他們更積極參與實踐可持續發展。透過這些協作，我們致力營造一個緊密相連的生態圈，讓真正的夥伴關係推動整個價值鏈持續進步。

2025/26年度重大進展

## I. 擴展可持續發展儀表板

我們早年於德輔道西33號、AIRSIDE及南豐紗廠成功推出可持續發展儀表板後，於報告期間將其繼續擴展至六項主要全資擁有的管理物業。平台讓物業管理團隊與租戶共享資源使用及廢物數據，從而加強雙方協作，並提供切實可行的建議，讓租戶更了解及有效管理其環境足跡。

## II. 升級AIRSIDE的《可持續裝修指南》

自2022年起，我們已於五項商業樓宇應用《可持續裝修指南》，鼓勵租戶將可持續發展元素融入裝修工程中。總結過去三年從持份者收集所得的寶貴反饋，我們在AIRSIDE推出了四項主要工作流程升級，以精簡執行程序及降低整個過程的複雜性：

**1 整合要求**

將設計、施工及營運階段的要求整合為綜合《可持續裝修指南》

**2 高效核實**

簡化竣工後的審查流程

**3 簡易文件**

以現場量度、照片及紀錄等文件取代繁複的技術評估

**4 一站式網上提交平台**

透過整合不同提交渠道到同一平台，確保跨部門協調並有效安排核實時間

這些針對性的優化措施提升了租戶的營運效率，大幅減輕行政負擔，同時確保對適用管理物業的可持續裝修項目進行嚴格監督。

## III. 針對性的回收收集計劃

於盈業大廈，我們的客戶服務中心留意到有租戶會定期棄置過剩的新鮮水果。我們擔當促成者角色，協助該租戶與長春社及星展基金會的「糧善展愛計劃」建立聯繫。而這項跨界別合作提供穩定可靠的轉贈渠道，每月轉送超過一公噸水果。由2025年8月至2026年2月期間，超過十公噸新鮮水果被捐贈至「糧善展愛坊」，成功將商業剩食轉化為支援社區的寶貴資源。

案例分享

## 中秋節回收計劃：以價值鏈協作推動循環經濟

節日假期往往會產生較多包裝廢物及剩食，我們在2025年中秋節期間與不同持份者攜手合作，積極應對息息相關的環境及社會挑戰。

今年，我們於旗下78項管理物業推出全面回收計劃，收集類別由傳統月餅盒，擴展至塑膠托盤及水果發泡膠網等較少被納入一般回收的物料。為深化租戶參與並具體展現協作的力量，我們亦支持美心集團於我們主要管理物業中推行「環保中秋顯愛心2025」計劃。透過這些舉措，並與本地認可的下游合作夥伴攜手合作，我們成功將980.5公斤包裝物料從堆填區分流。

除環境管理外，我們與非牟利機構食德好合作，透過「食德有營過中秋2025」活動應對食物浪費及食物不足問題。由2025年7月至10月期間，我們旗下管理物業合共捐贈了超過1,000件月餅及剩食，為514個低收入、長者及綜援家庭提供了實質援助。這些協作成果亦獲得認同，有關計劃獲香港綠建商舖聯盟《Green Shop Connect》電子通訊報導，進一步體現我們致力促進業界最佳實踐交流的承諾。

### 量化成果

回收
**980.5**
公斤包裝廢物

捐贈
**1,000+**
件剩食

惠及
**500+**
個低收入、長者及綜合社會保障援助（「綜援」）家庭

### 實際成效

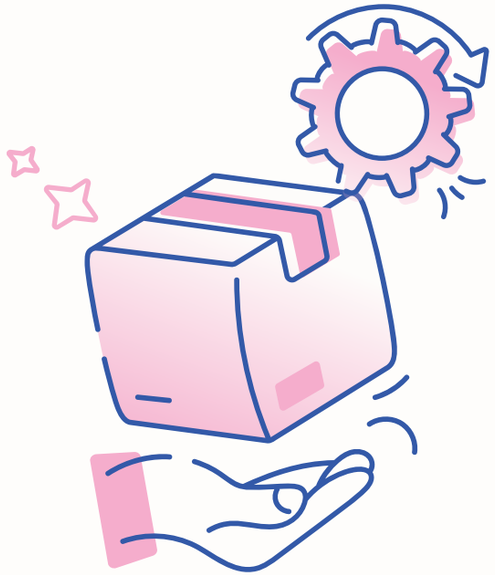
- 大幅減少節慶廢物送往堆填區
- 紓緩弱勢社群面對糧食不足問題
- 培養租戶的減廢文化

### 協作夥伴

- 業務夥伴
- 供應商／承辦商
- 客戶
- 非牟利機構

6.2

# 供應鏈管理



我們的供應鏈是業務營運的重要一環，亦是我們可持續發展旅程中的關鍵夥伴。我們積極與在環境管理、社會責任及道德管治理念上志同道合的供應商／承辦商合作。於2025/26年度，我們透過全面的政策修訂、更穩健的評估機制及針對性的技能培訓，顯著提升供應鏈管理架構，確保上游夥伴與我們並肩成長、與時並進。

於2025年12月，我們修訂採購指引，從以往的《綠色採購政策》切換至更全面的《可持續採購政策》。新政策擴闊了採購準則的涵蓋範圍，除了基本環境考量外，更納入減少碳足跡、負責任及道德採購、產品生命週期影響及本地社區支持等範疇。我們明確優先考慮展現良好環境管理、維護勞工權利及持有ISO 14001或ISO 45001等認證的供應商／承辦商。

為提供負責任採購決策的實際指引，我們參考政府的環保採購產品清單，編製涵蓋17項與物業及設施管理相關產品的清單，當中訂明相關產品必須符合的要求及建議規格。於報告期間，我們檢視該清單並新增三項產品，包括打印機墨盒／碳粉盒、充電電池及普通／鹼性電池。此更新自2026年4月1日起生效，將我們嚴格的環境標準延伸至更廣泛的日常營運採購之中。

**2025/26年度採購數據**

**1,532**
個認可供應商／承辦商

**100%**
認可供應商／承辦商為本地供應商

**100%**
認可供應商／承辦商已簽署《供應商行為守則》

除加強內部採購準則外，我們亦持續優化供應鏈管治，以緊貼法規變化以預早應對。因應規管即棄塑膠餐具及其他塑膠產品的新法例於2024年4月22日生效，我們主動更新採購指引以確保嚴格合規，並規定所有管理物業避免採購氧化式可分解塑膠的產品。為落實有關規定，我們向供應商／承辦商發出的採購邀請中加入特定條款，明確禁止提供此類產品。

高效的供應鏈管理必須由內部開始。為提升員工能力及確保新框架順利推行，我們於2026年1月舉辦「可持續採購101」培訓課程，協助106名員工掌握相關技能。培訓內容涵蓋可持續採購核心原則、南豐物業管理《可持續採購政策》及工作流程的更新，以及適用於日常營運的案例分析。培訓由香港物資採購與供銷學會代表及我們內部採購組與可持續發展組共同授課，結合了業界最佳實踐與內部政策及案例，讓員工對可持續採購具備更全面了解，並由下而上地推動具意義的改變。

## 可持續採購政策

- 減少碳足跡
- 負責任及道德採購
- 產品生命週期影響
- 本地社區支持

## 可持續採購101

培訓由
**香港物資採購與供銷學會代表**
及我們內部採購組與可持續發展組共同授課

協助
**106**
名員工掌握相關技能

- 涵蓋可持續採購核心原則
- 南豐物業管理《可持續採購政策》及工作流程的更新
- 日常營運案例分析

案例分享

## 供應鏈評估機制：完善可持續採購週期

我們全面加強了供應商／承辦商的評估框架，涵蓋整個採購週期，從資格預審到合約期後評核，以確保供應鏈持續符合我們嚴格的標準。這些升級不只視採購為交易過程，更讓我們能夠識別、監察及支持與我們可持續發展策略目標一致的合作夥伴。

### 量化成果

**190**
個新供應商／承辦商完成資格預審

**513**
個供應商／承辦商在合約期後接受可持續發展表現評核

### 實際成效

- 將環境及社會因素納入採購流程及推動供應鏈的可持續發展
- 透過人工智能工具加強盡職審查，從而減少聘用不達標的供應商／承辦商

### 協作夥伴

- 員工
- 供應商／承辦商

### 資格預審評估

作為供應鏈管理框架的第一道防線，我們擴大了「可持續發展評估表格」的應用範圍。該表格以往僅適用於總公司統籌的大型綜合招標，現在已成為旗下所有管理物業新供應商／承辦商的標準要求。該表格旨在審視供應商／承辦商的可持續發展管理表現，涵蓋環境政策、勞工法例合規情況及企業管治等方面。透過將此要求推展至全公司，我們能有系統性地避免聘用不達標的夥伴，從而確保整個供應鏈保持高水平的可持續發展合規基準。

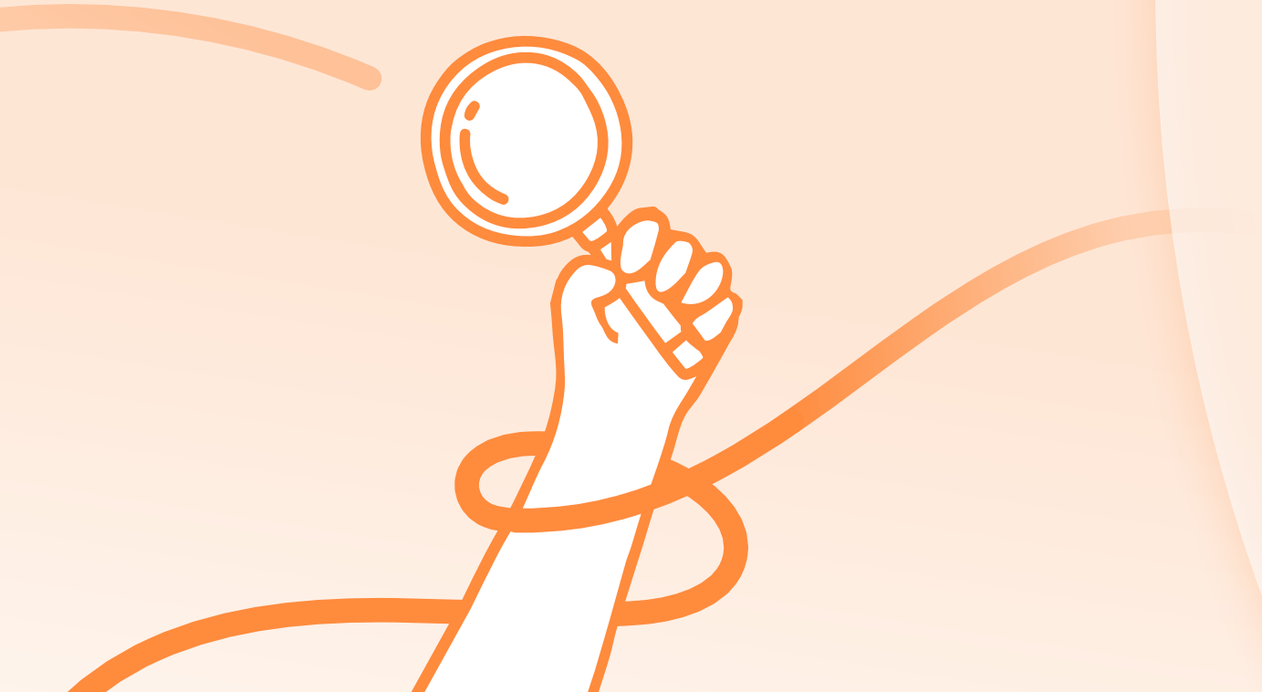
### 合約期後評核

於2025年12月，我們優化採購系統，在現有合約期後評核機制中納入專項的可持續發展評分準則。合約期滿後，管理物業須正式評估供應商／承辦商的可持續發展表現，有關比重佔總分的15%。這有助確保供應商／承辦商在服務期間達到可持續發展要求，使他們的營運方向與我們的策略目標一致。展望未來，我們將進一步深化評估指標，為員工及供應商／承辦商提供更清晰及統一的評估指引。

### 人工智能驅動的盡職審查

為配合數碼化及智慧營運的趨勢，我們開發人工智能工具以精簡及加強盡職審查流程。此創新工具能協助旗下管理物業快速將潛在供應商／承辦商與暫停及觀察名單進行比對，從而降低聘用高風險或不達標供應商／承辦商的風險。此外，我們亦鼓勵員工進行招標及報價邀請前，使用人工智能對潛在投標者進行深入的網絡背景審查。於2026年2月，我們推出輔助人工智能工具，能自動搜查網上媒體有關現有供應商／承辦商的負面新聞，加強我們定期檢討流程的靈活性，進一步鞏固整體供應鏈的風險管理。

# 附錄



7.1

# 統計數據摘要

## 環境

| 指標[1] | 單位 | 2025/26[2] | 2024/25[3] |
|---|---|---|---|
| **排放** | | | |
| **溫室氣體排放[4,5]** | | | |
| **溫室氣體排放總量** | **公噸二氧化碳當量** | **133,513.4** | **158,990.7[6]** |
| **溫室氣體排放強度** | **公噸二氧化碳當量／每千平方呎** | **4.4** | **5.2[6]** |
| 直接排放（範圍一） | 公噸二氧化碳當量 | 197.3 | 1,870.1 |
| *燃料* | *公噸二氧化碳當量* | *8.9* | *40.6* |
| *製冷劑* | *公噸二氧化碳當量* | *187.4* | *1,828.6* |
| *煤氣* | *公噸二氧化碳當量* | *1.1* | *0.91* |
| 能源間接排放（範圍二） | 公噸二氧化碳當量 | 43,319.1 | 48,880.5[6] |
| *購買電力[7]* | *公噸二氧化碳當量* | *43,318.9* | *48,880.3[6]* |
| *煤氣* | *公噸二氧化碳當量* | *0.23* | *0.20* |
| 其他間接排放（範圍三） | 公噸二氧化碳當量 | 89,997.0 | 108,240.1 |
| 食水及污水處理 | 公噸二氧化碳當量 | 210.8 | 224.4 |
| 送往堆填區棄置的廢物 | 公噸二氧化碳當量 | 89,784.7 | 108,015.7 |
| **排放種類[8]** | | | |
| 氮氧化物 (NOx) | 公斤 | 0.08 | 0.07 |
| 硫氧化物 (SOx) | 公斤 | 0.00 | 0.00 |
| 懸浮粒子 (PM) | 公斤 | - | - |

| 指標[1] | 單位 | 2025/26[2] | 2024/25[3] |
|---|---|---|---|
| **能源** | | | |
| **能源耗量[9]** | | | |
| **能源總耗量** | **千兆焦耳** | **404,730.9** | **419,028.7[6]** |
| **能源總耗強度** | **千兆焦耳／每千平方呎** | **13.3** | **13.8[6]** |
| 直接能源耗量 | 千兆焦耳 | 151.4 | 614.5 |
| *柴油* | *千兆焦耳* | *130.7* | *597.4* |
| *煤氣* | *千兆焦耳* | *20.7* | *17.1* |
| 間接能源耗量[10] | 千兆焦耳 | 404,579.5 | 418,414.2[6] |
| *外購電力* | *千瓦時* | *112,383,196.4* | *116,226,161.4[6]* |
| *外購電力* | *千兆焦耳* | *404,579.5* | *418,414.2[6]* |
| **能源產生[11]** | | | |
| 太陽能光伏系統產生的可再生電力 | 千兆焦耳 | 3,510.7 | 3,469.8 |
| **水** | | | |
| **耗水量** | **立方米** | **463,287.1[12]** | **471,381.9[13]** |
| **耗水量強度** | **立方米／每千平方呎** | **15.3[12]** | **15.5[13]** |

## 環境

| 指標[1] | 單位 | 2025/26[2] | 2024/25[3] |
|---|---|---|---|
| **廢物[14]** | | | |
| **廢物產生量** | | | |
| **廢物產生量** | **公噸** | **63,162.7** | **73,522.7** |
| **廢物產生強度** | **公噸／每千平方呎** | **2.1** | **2.4** |
| **廢物棄置量** | | | |
| **廢物棄置量** | **公噸** | **59,856.5** | **72,010.4** |
| **廢物棄置強度** | **公噸／每千平方呎** | **2.0** | **2.4** |
| **廢物分流量** | | | |
| **廢物分流量** | **公噸** | **3,306.2** | **1,512.2** |
| **廢物分流強度** | **公噸／每千平方呎** | **0.11** | **0.05** |
| 無害廢物 | 公噸 | 3,190.7 | 1,482.7 |
| *紙張* | *公噸* | *1,190.8* | *880.0* |
| *金屬* | *公噸* | *152.5* | *68.9* |
| *塑膠* | *公噸* | *158.2* | *125.2* |
| *玻璃* | *公噸* | *120.5* | *110.3* |
| *紙包飲品盒* | *公噸* | *4.2* | *4.2* |
| *廚餘* | *公噸* | *722.7* | *159.5* |
| *舊衣* | *公噸* | *77.9* | *78.3* |
| *其他* | *公噸* | *764.0* | *56.3* |

| 指標[1] | 單位 | 2025/26[2] | 2024/25[3] |
|---|---|---|---|
| 有害廢物 | 公噸 | 115.4 | 29.6 |
| *充電池* | *公噸* | *0.79* | *0.55* |
| *燈膽及光管* | *公噸* | *4.3* | *1.3* |
| *碳粉匣及噴墨盒* | *公噸* | *0.86* | *0.37* |
| *電器及電子廢物* | *公噸* | *109.4* | *27.1* |
| *其他* | *公噸* | *0.11* | *0.25* |

## 社會

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| **僱傭** | | | | |
| **僱員總數[16]** | | | | |
| **員工總數** | | **人數** | **2,011** | **1,963** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 1,140<br>(56.7%) | 1,099<br>(56.0%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 871<br>(43.3%) | 864<br>(44.0%) |
| 按僱傭合約劃分 | 長期員工 | 人數 | 1,170 | 1,730 |
| | 男性 | 人數<br>(百分比) | 976<br>(55.1%) | 936<br>(54.1%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 794<br>(44.9%) | 794<br>(45.9%) |
| | 臨時員工 | 人數 | 241 | 233 |
| | 男性 | 人數<br>(百分比) | 164<br>(68.0%) | 163<br>(70.0%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 77<br>(32.0%) | 70<br>(30.0%) |
| 按僱傭類型劃分 | 全職 | 人數 | 1,815 | 1,710 |
| | 兼職 | 人數 | 196 | 253 |

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 237<br>(11.8%) | 232<br>(11.8%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 690<br>(34.3%) | 665<br>(33.9%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 1,084<br>(53.9%) | 1,066<br>(54.3%) |
| 按職級劃分[17] | 高級管理 | 人數<br>(百分比) | 9<br>(0.45%) | 9<br>(0.46%) |
| | 中層管理 | 人數<br>(百分比) | 104<br>(5.2%) | 103<br>(5.2%) |
| | 普通員工 | 人數<br>(百分比) | 1,898<br>(94.4%) | 1,851<br>(94.3%) |
| **高級管理員工總數** | | **人數** | **9** | **9** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 6<br>(66.7%) | 6<br>(66.7%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 3<br>(33.3%) | 3<br>(33.3%) |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 0<br>(0%) | 0<br>(0%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 2<br>(22.2%) | 2<br>(22.2%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 7<br>(77.8%) | 7<br>(77.8%) |

## 社會

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| **中層管理員工總數** | | **人數** | **104** | **103** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 69<br>(66.3%) | 69<br>(67.0%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 35<br>(33.7%) | 34<br>(33.0%) |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 0<br>(0%) | 0<br>(0%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 78<br>(75.0%) | 80<br>(77.7%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 26<br>(25.0%) | 23<br>(22.3%) |
| **普通員工總數** | | **人數** | **1,898** | **1,851** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 1,065<br>(56.1%) | 1,024<br>(55.3%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 833<br>(43.9%) | 827<br>(44.7%) |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 237<br>(12.5%) | 232<br>(12.5%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 610<br>(32.1%) | 583<br>(31.5%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 1,051<br>(55.4%) | 1,036<br>(56.0%) |

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| **新聘員工** | | | | |
| **新聘員工總數** | | **人數** | **903** | **957** |
| **新聘員工比率[18, 19]** | | **百分比** | **44.9%** | **48.8%** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 547<br>(48.0%) | 516<br>(47.0%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 356<br>(40.9%) | 441<br>(51.0%) |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 193<br>(81.4%) | 192<br>(82.8%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 256<br>(37.1%) | 312<br>(46.9%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 454<br>(41.9%) | 453<br>(42.5%) |
| **員工流失** | | | | |
| **員工流失總數** | | **人數** | **855** | **767** |
| **員工流失比率[20, 21]** | | **百分比** | **42.5%** | **39.1%** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數<br>(百分比) | 506<br>(44.4%) | 432<br>(39.3%) |
| | 女性 | 人數<br>(百分比) | 349<br>(40.1%) | 335<br>(38.8%) |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 人數<br>(百分比) | 162<br>(68.4%) | 134<br>(57.8%) |
| | 30至50歲 | 人數<br>(百分比) | 220<br>(31.9%) | 238<br>(35.8%) |
| | 50歲以上 | 人數<br>(百分比) | 473<br>(43.6%) | 395<br>(37.1%) |

# 社會

| 指標[15] | 單位 | 2025/26 | | 2024/25 | |
|---|---|---|---|---|---|
| **職業健康與安全[22]** | | | | | |
| | | 員工 | 供應商／承辦商 | 員工 | 供應商／承辦商 |
| **因工死亡及受傷** | | | | | |
| 因工死亡數字 | 人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 因工死亡比率 | 人數／每200,000工作時數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重工傷意外宗數[23] | 宗數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重工傷意外比率 | 宗數／每200,000工作時數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄的工傷意外宗數[24] | 宗數 | 30 | 7 | 31 | 7 |
| 可記錄的工傷意外比率 | 宗數／每200,000工作時數 | 1.2 | 0.67 | 1.3 | 0.55 |
| 總工作時數[25] | 小時 | 5,107,903 | 2,081,205 | 4,899,962 | 2,564,477 |
| **職業病** | | | | | |
| 職業病導致的死亡人數 | 人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄的職業病宗數 | 宗數 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| **培訓與教育[26]** | | | | |
| **員工培訓細項** | | | | |
| 按性別劃分 | 男性 | 百分比 | 58.8% | 58.5% |
| | 女性 | 百分比 | 41.2% | 41.5% |
| 按職級劃分 | 高級管理 | 百分比 | 0.40% | 0.42% |
| | 中層管理 | 百分比 | 5.4% | 5.9% |
| | 普通員工 | 百分比 | 94.2% | 93.6% |
| **培訓時數** | | | | |
| **培訓總時數** | | **小時** | **65,815.7** | **59,557.4** |
| **平均培訓時數** | | **小時／員工** | **36.3** | **34.8** |
| 按性別劃分 | 男性 | 小時／員工 | 35.5 | 31.2 |
| | 女性 | 小時／員工 | 37.2 | 29.2 |
| 按職級劃分 | 高級管理 | 小時／員工 | 30.9 | 24.4 |
| | 中層管理 | 小時／員工 | 56.3 | 57.3 |
| | 普通員工 | 小時／員工 | 35.0 | 33.4 |

## 社會

| 指標[15] | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|
| **產假或侍產假[27]** | | | | |
| **合資格享有產假或侍產假的員工總數** | | **人數** | **1,709** | **1,587** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數 | 983 | 918 |
| | 女性 | 人數 | 726 | 669 |
| **實際使用產假或侍產假的員工總數** | | **人數** | **12** | **13** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數 | 4 | 6 |
| | 女性 | 人數 | 8 | 7 |
| **報告期間產假或侍產假後復職員工總數** | | **人數** | **10** | **10** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數 | 4 | 6 |
| | 女性 | 人數 | 6 | 4 |
| **產假或侍產假復職12個月後仍在職的員工總數** | | **人數** | **9** | **1** |
| 按性別劃分 | 男性 | 人數 | 6 | 1 |
| | 女性 | 人數 | 3 | 0 |
| **復職比率[28]** | | | | |
| 按性別劃分 | 男性 | 百分比 | 100% | 100% |
| | 女性 | 百分比 | 75.0% | 57.1% |
| **使用產假或侍產假的員工留任比率[29]** | | | | |
| 按性別劃分 | 男性 | 百分比 | 100% | 50.0% |
| | 女性 | 百分比 | 75.0% | 0% |

## 管治

| 指標 | | | 單位 | 2025/26 | 2024/25 |
|---|---|---|---|---|---|
| **反貪污** | | | | | |
| **反貪污培訓總數[30]** | | | | | |
| 接受培訓的員工總數 | | | 人數 | 1,721 | 1,522 |
| 培訓總時數 | | | 小時 | 1,047.4 | 925.2 |
| 接受培訓的員工比率 | | | 百分比 | 94.8% | 89.0% |
| 按職級劃分 | **高級管理** | | | | |
| | 接受培訓的員工人數 | | 人數 | 8 | 9 |
| | 培訓總時數 | | 小時 | 4.8 | 10.9 |
| | 接受培訓的員工比率 | | 百分比 | 88.9% | 100% |
| | **中層管理** | | | | |
| | 接受培訓的員工人數 | | 人數 | 104 | 103 |
| | 培訓總時數 | | 小時 | 75.5 | 83.4 |
| | 接受培訓的員工比率 | | 百分比 | 100% | 100% |
| | **普通員工** | | | | |
| | 接受培訓的員工人數 | | 人數 | 1,609 | 1,410 |
| | 培訓總時數 | | 小時 | 967.1 | 830.9 |
| | 接受培訓的員工比率 | | 百分比 | 94.5% | 88.2% |
| **已確認的貪污事件總數** | | | **宗數** | **0** | **0** |
| **反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規的個案總數** | | | **宗數** | **0** | **0** |

1 由於四捨五入，數字加總或與所示總數略有出入。過往報告年度的數字或因計算方法更新而有所調整。

2 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30,370,825.8平方呎計算。

3 2024/25年度的溫室氣體排放、能源間接排放、能源耗量及外購電力數據已重編，以反映計算所採用的電力組合更新，並與最新報告期採用的計算方法保持一致。

4 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》（2026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（$CO_2$）、甲烷（$CH_4$）、氧化亞氮（$N_2O$）、氫氟碳化物（HFCs）和全氟化碳（PFCs）。全球暖化潛能值源自聯合國政府間氣候變化專門委員會《第六次評估報告》，該等系數採用100年時間跨度為依據。

我們採用營運控制合併方法計算溫室氣體排放。

5 計算溫室氣體排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》（2026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，渠務署、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或環境、社會及管治報告。

6 數據已根據最新的計算方法重編。

7 範圍二的間接能源排放包括所有管理物業購買的電網電力及南豐物業管理擁有的電動車所使用的電力。

8 計算方法和排放因子參考聯合國政府間氣候變化專門委員會《第六次評估報告》及香港聯交所《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》。

9 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）。

10 總電力消耗包括所有管理物業購買的電網電力及南豐物業管理擁有的電動車所消耗的電力。電動車的用電量根據其電池容量與續航距離推算，並假設標準充電效率與一般駕駛情況。

11 所產生的可再生能源已轉售予電力公司。

12 耗水量數據根據水務署記錄及／或水錶記錄。

13 2024/25年度報告發布前，24項管理物業尚未收到由水務署發出之耗水量數據，故此經估算得出耗水量。

14 廢物數據來自持牌供應商／承辦商及回收設施提供的記錄。

15 百分比總和或因四捨五入而不等於100%。過往報告年度的數字或因計算方法更新而有所調整。

16 員工及供應商／承辦商數據以人數計算。

17 高級管理指助理總經理或以上級別（包括董事會成員），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。

18 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的員工總數，再乘以100%。

19 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）除以報告期末的員工總數（按性別和年齡組別劃分），再乘以100%。

20 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的員工總數，再乘以100%。

21 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）除以報告期末的員工總數（按性別及年齡組別劃分），再乘以100%。

22 職業健康與安全數據涵蓋南豐物業管理的員工及所聘用的供應商／承辦商人員。

23 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。

24 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。

25 總工作時數經估算得出。

26 培訓數據僅限於全職員工。

27 產假或侍產假僅限於全職員工。

28 復職比率的計算方式為產假或侍產假後復職員工總數，除以需於產假或侍產假後復職的員工總數，再乘以100%。

29 留任比率的計算方式為復職12個月後仍在職的員工總數，除以上一個報告期間內產假或侍產假後復職的員工總數，再乘以100%。

30 培訓數據僅限於全職員工。

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2025年4月1日至2026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 |
|---|---|---|
| GRI 1：基礎 2021 | | |
| 一般披露 | | |
| GRI 2：一般披露 2021 | 組織及報導實務 | |
| | 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<br>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<br><br>*本《可持續發展報告》已於2026年9月刊發。 |
| | 2-4 資訊重編 | *相關資料的重編已於對應的報告章節中列明。 |
| | 2-5 外部核實 | 引言 – 關於本報告<br>附錄 – 核實聲明 |
| | 活動與工作者 | |
| | 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 | 引言 – 關於南豐物業管理<br>可持續發展策略 – 持份者參與<br>協作 – 供應鏈管理<br><br>*南豐物業管理根據業務活動的規模和性質，與不同的供應商／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，因應個別項目所需的園境設計和諮詢服務。<br><br>南豐物業管理的所有供應商／承辦商及下游機構均來自香港，其中下游機構包括住戶及商業租戶。<br><br>與上一個報告期間相比，本組織業務領域、價值鏈及其他業務關係並無重大變化。 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| GRI 2：一般披露 2021 | 2-7 員工 | 社群 – 人才吸納和保留<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 2-8 非員工的工作者 | 附錄 – 統計數據摘要<br><br>* 供應商／承辦商為南豐物業管理主要的非僱員工作者。 |
| | **管治** | |
| | 2-9 治理結構及組成 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治<br>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、可持續發展相關指標、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 – 可持續發展管治<br>管治 – 商業道德與企業合規 |
| | 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治 |
| | 2-13 衝擊管理的負責人 | 可持續發展策略 – 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 – 可持續發展管治 |
| | 2-15 利益衝突 | 管治 – 商業道德與企業合規<br><br>*利益衝突屬保密事項，並只會作內部報告。 |
| | 2-16 溝通關鍵重大事件 | 管治 – 商業道德與企業合規<br>可持續發展策略 – 可持續發展風險管理 |
| | 2-17 最高治理單位的集體知識 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治<br>社群 – 員工學習與發展<br>管治 – 商業道德與企業合規 |
| | 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 2：一般披露 2021 | **策略、政策與實務** | |
| | 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 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治<br>可持續發展策略 – 可持續發展風險管理<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 全人健康<br>社群 – 客戶體驗<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 氣候適應與韌性<br>管治 – 數據私隱和安全<br>管治 – 商業道德與企業合規<br>協作 – 供應鏈管理<br><br>*鑑於南豐物業管理未設有獨立公司網站，因此未能公開政策承諾。所有政策均經可持續發展督導委員會批准。 |
| | 2-24 納入政策承諾 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治<br>可持續發展策略 – 可持續發展風險管理<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 全人健康<br>社群 – 客戶體驗<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 氣候適應與韌性<br>管治 – 數據私隱和安全<br>管治 – 商業道德與企業合規<br>協作 – 供應鏈管理 |
| | 2-25 補救負面衝擊的程序 | 可持續發展策略 – 可持續發展風險管理<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 全人健康<br>社群 – 客戶體驗<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 氣候適應與韌性<br>管治 – 數據私隱和安全<br>管治 – 商業道德與企業合規<br>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 |
|---|---|---|
| GRI 2：一般披露 2021 | 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 可持續發展策略 – 可持續發展管治<br>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 – 獎項及會籍 |
| | **利害關係人議合** | |
| | 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。 |
| **重要議題** | | |
| 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 |
| **治理** | | |
| **間接經濟影響** | | |
| GRI 203：間接經濟衝擊 2016 | 3-3 重要議題管理 | 可持續發展策略 – 重要性評估<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 員工學習與發展<br>社群 – 全人健康<br>社群 – 客戶體驗<br>社群 – 社區投資<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 碳及能源管理<br>環境 – 水資源管理<br>環境 – 資源管理及循環<br>環境 – 氣候適應與韌性<br>管治 – 數據私隱和安全<br>管治 – 商業道德與企業合規<br>管治 – 數碼化及智慧營運<br>協作 – 夥伴合作<br>協作 – 供應鏈管理 |
| | 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | *對南豐物業管理的營運影響輕微* |
| | 203-2 顯著的間接經濟影響 | *南豐物業管理透過雙重重要性評估，全面識別了重要議題相關的影響、風險和機遇，其中包括顯著的間接經濟影響。 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| 反貪腐 | | |
| 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<br>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<br>協作 – 供應鏈管理<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 管治 – 商業道德與企業合規 |
| 反競爭行為 | | |
| 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<br>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。 |
| 環境 | | |
| 能源 | | |
| 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<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 碳及能源管理 |
| 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 | *南豐物業管理正處於收集下游租賃資產能源消耗數據的階段，有關資料將於日後的報告中披露。 |
| | 302-3 能源密集度 | 附錄 – 統計數據摘要 |
| | 302-4 減少能源消耗 | 可持續發展策略 – 可持續發展框架2030<br>環境 – 碳及能源管理<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 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。 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| **水與放流水** | | |
| **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<br>環境 – 水資源管理 |
| **GRI 303：水與放流水 2018** | 303-1 共享水資源之相互影響 | 環境 – 水資源管理 |
| | 303-2 與排水相關衝擊的管理 | 環境 – 水資源管理<br><br>*南豐物業管理營運所產生的污水均排放至市政污水系統進行處理，並完全符合適用的本地法律及法規。 |
| | 303-3 取水量 | 附錄 – 統計數據摘要<br><br>*南豐物業管理營運所消耗的所有用水，均來自市政供水系統。 |
| | 303-4 排水量 | 附錄 – 統計數據摘要<br><br>*南豐物業管理營運所產生的污水會排入市政污水系統進行處理。 |
| | 303-5 耗水量 | 附錄 – 統計數據摘要 |
| **排放** | | |
| **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<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 碳及能源管理 |
| **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<br><br>*南豐物業管理範圍內的範圍三排放計算遵循《溫室氣體盤查議定書》，涵蓋第一類「採購的商品和服務」及第五類「營運中產生的廢棄物」。我們正積極完善範圍三排放清單，以進一步評估及監察整個價值鏈的碳足跡。 |
| | 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 | 可持續發展策略 – 可持續發展框架2030<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 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 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| **廢棄物** | | |
| **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<br>環境 – 環境管理方針<br>環境 – 資源管理及循環 |
| **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 – 環境管理方針<br>環境 – 資源管理及循環 |
| | 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 環境 – 環境管理方針<br>環境 – 資源管理及循環<br>協作 – 夥伴合作 |
| | 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<br><br>*南豐物業管理產生的可回收無害廢物及有害廢物均由合資格供應商／承辦商收集。 |
| | 306-5 廢棄物的直接處置 | 附錄 – 統計數據摘要<br><br>*南豐物業管理產生的無害廢物均轉移至香港堆填區處置。 |
| **社會** | | |
| **勞僱關係** | | |
| **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<br>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<br>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 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| 勞／資關係 | | |
| 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<br>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。南豐物業管理與員工組織並未簽訂團體協約。 |
| 職業安全衛生 | | |
| 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<br>社群 – 全人健康 |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-3 職業健康服務 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-6 工作者健康促進 | 社群 – 全人健康 |
| | 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 – 全人健康<br>協作 – 供應鏈管理 |
| | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 社群 – 全人健康 |
| | 403-9 職業傷害 | 社群 – 全人健康<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 403-10 職業病 | 社群 – 全人健康<br>附錄 – 統計數據摘要 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| **訓練與教育** | | |
| **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<br>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<br>附錄 – 統計數據摘要 |
| | 404-2 提升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考核的員工百分比 | 社群 – 人才吸納和保留<br><br>*所有合資格員工於報告期間內均已接受年度表現評核。 |
| **員工多元化與平等機會** | | |
| **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<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 員工學習與發展 |
| **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 | 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。 |
| **不歧視** | | |
| **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<br>社群 – 人才吸納和保留<br>社群 – 員工學習與發展<br>社群 – 客戶體驗<br>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。 |

| GRI 準則 | 披露項目 | 報告章節／*直接說明或不作披露的原由 |
|---|---|---|
| **童工** | | |
| **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<br>社群 – 人才吸納和保留<br>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 | *南豐物業管理會定期審視日常營運，以防範任何潛在的招聘童工情況。由於我們大部分供應商／承辦商均於香港營運，且主要為服務供應商，因此出現招聘童工的風險被視為極低。儘管如此，我們仍要求所有供應商／承辦商嚴格遵守《供應商行為守則》，以確保營運符合道德及法律標準。 |
| **強迫或強制勞動** | | |
| **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<br>社群 – 人才吸納和保留<br>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 | *南豐物業管理會定期審視日常營運，以防範任何潛在的強迫勞動情況。由於我們大部分供應商／承辦商於香港營運，且主要為服務供應商，強迫勞動的風險被視為極低。儘管如此，我們仍要求所有供應商／承辦商嚴格遵守《供應商行為守則》，以確保營運符合道德及法律標準。 |
| **客戶健康與安全** | | |
| **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<br>社群 – 全人健康<br>社群 – 客戶體驗 |
| **GRI 416：客戶健康與安全 2016** | 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 社群 – 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 | *我們並無發現任何與本公司服務對健康與安全影響相關的違規事件。 |
| **客戶隱私** | | |
| **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<br>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

# 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。所提供的資訊並不構成 閣下作任何有關法律、諮詢或其他專業服務的決定基礎。

對於本報告或與本報告有關之任何口頭或書面通訊所代表之數據、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，亦不應對其加以依賴。南豐物業管理或其任何代理人、董事、員工、顧問、代表或任何提供或提供任何內容之人士，對於任何因使用報告所載的任何資料而引致或所涉及的任何損失、索賠、費用或開支，包括間接衍生的損失或利潤損失，概不承擔任何責任或義務。本報告所提供之資料或內容（包括數據、列表、圖表、文本、圖像、音頻檔案、錄音或其他格式）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、刪除及收回本報告內容及任何部分之權利。本報告可能涉及其他資源及網站的連結或參考資料，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、批准或聲明。

南豐物業管理不對 閣下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及所有責任。

此乃中文譯本，如英文版本與此中文譯本有抵觸，以英文版本為準。

7.4

# 核實聲明

SGS

## 驗證聲明

**香港通用檢測認證有限公司對南豐物業管理 2025/26 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《2025/26 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2025年4月1日 - 2026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（依循） |



**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集團是全球領先的測試、檢驗和認證機構，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。

**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**
**2026年8月5日**

WWW.SGS.COM

# 我們提昇生活質素

南 豐 物 業 管 理
NAN FUNG PROPERTY MANAGEMENT

可持續發展框架
2030