

共築成長　　齊創可持續未來

二零二四年可持續發展報告

嘉里建設有限公司

KERRY PROPERTIES LIMITED

（於百慕達註冊成立之有限公司）

股份代號：683



齊 成長

我們致力建構一家公司，使其能滋養人心、啟發大眾，讓彼此不斷成長，成為更好的自己。

請按此參閱我們《宗旨、價值觀與企業文化》。

目錄

03 董事會聲明
04 可持續發展概覽
06 關於嘉里建設
07 我們的可持續發展旅程
18 守護自然
35 以人為本
46 和諧共築
58 聚力同行
66 企業合規及管治行為
72 氣候相關財務披露
77 可持續發展會計準則委員會 (SASB) 房地產行業匯報
81 關於本報告
83 主要獎項及會籍
85 數據摘要
95 獨立保證意見聲明
97 內容索引

共築成長 齊創可持續未來

嘉里建設致力建構可持續未來，潤澤持份者共生共榮。本報告闡述我們如何同心創值，韌建未來。

您的寶貴意見有助我們持續提升匯報工作和可持續發展的實踐。請完成問卷，我們將為收到的每一份反饋捐款100港元，捐贈熱餐及支援弱勢社群。

請按此

董事會聲明

致持份者：

儘管二零二四年全球及本地市場持續面臨挑戰，我欣然宣布嘉里建設今年仍取得顯著成就。嘉里建設將持續不懈地實踐對可持續發展和環境、社會及管治（「**ESG**」）目標的承諾。

董事會監督與治理　推動可持續發展領導力

本集團以可持續發展「2030願景」（「**2030願景**」）策略框架為核心，強調與持份者合作以擴大我們的影響力，並持續實現聯合國可持續發展目標（「**UNSDGs**」）。今年，我們制定了新的二零三零年中期減碳目標以在二零五零年前達至碳中和，並承諾由今年起每年減少範圍一及二溫室氣體排放強度2%。為加速減排進程，我們將與整個價值鏈攜手合作，促進創新，共同推進碳中和路線圖。

在董事會的督導及可持續發展理事會的領導下，可持續發展督導委員會（「**委員會**」）及各小組委員將持續為推行策略給予支援。二零二四年，委員會進一步加強與管理層的溝通和合作以推動「2030願景」的落實進程。

可持續發展行動：構建韌性啟發轉變

我們進行了集團層面的氣候風險及脆弱性評估，有助我們為所有管理的投資物業識別並緩解氣候變化帶來的潛在風險，提前實現「2030願景」中為所有投資物業完成此評估的目標。我們深明生物多樣性為房地產行業當前的最新議題，因而在二零二四年選擇了前海嘉里中心和香港嘉里中心作為試點，根據自然相關財務信息披露工作組（「**TNFD**」）指引進行了生物多樣性評估。相關結果將有助我們評估該等地區的微生態，並減少我們對生態系統的影響。我們計劃將此評估擴展至旗下其他物業。

我們視持份者參與為可持續發展策略的基石，旨在為世界帶來具意義且積極的影響。於企業層面，我們制定了《活動可持續發展管理指引》以提高內部意識，並將可持續實踐融入活動策劃和執行中的每個環節以推廣減廢意識。我們培訓了14位同事成為首批氣候拼圖 (Climate Fresk)引導師，帶領企業內外開展氣候韌性相關的工作坊。

創造正面影響：提高社區福祉

我們持續採取各種舉措提高社區及員工福祉，營造更健康快樂的生活環境。我們連續兩年冠名贊助「嘉里香港街馬2024」，鞏固我們對促進健康的承諾。今年，我們融入了UNSDGs元素到活動當中，旨在提高社區對健康及可持續發展議題的了解。

與此同時，我們每年舉辦的「喜步展關懷」成為了標誌性的慈善活動，將員工們累積的每一步轉化為捐款，提倡步行習慣並實踐健康的生活方式。二零二四年，我們把款項捐贈予淨化海水、海洋保育及保護生物多樣性的項目。

可持續發展表現屢獲認可

我們的可持續發展表現持續獲得主要ESG評級的認可，彰顯了我們追求卓越表現的堅定承諾。我們連續四年獲得全球房地產可持續標準（「**GRESB**」）的五星評級，並榮獲區域業界領導者及區域上市企業業界領導者（亞洲區多元化業務）殊榮。我們的MSCI明晟 ESG評級從A提升至AA級別，CDP氣候變化評級則維持在A–級別，並連續兩年入選標普全球《可持續發展年鑑》。

展望二零二五年，我們貫徹推進「2030願景」。透過與各方持份者緊密合作，我們期望凝聚共識、擴大影響力，攜手創造美好的願景，共同邁向可持續的未來。

謹代表董事會

郭孔華

主席兼行政總裁
嘉里建設有限公司
二零二五年四月



可持續發展概覽

二零二四年，我們致力於實現可持續發展願景目標，並推進可持續發展路線圖。本章節概述了我們二零二四年的可持續發展表現，並展示了 ESG 方面的主要成就和進展。



環境

- **100%** 投資物業[1]完成氣候風險及脆弱性評估（二零二三年：80%）
- **▼26%** 溫室氣體排放強度[2]（二零二三年：▼29%）
- **▼5%** 能源使用強度[2]（二零二三年：▼13%）

員工

- **99%** 員工培訓率（二零二三年：98%）
- **42%** 高級職位[3]由女性擔任（二零二三年：34%）
- **每千名員工8.1宗** 員工工傷率[4]（二零二三年：8.8宗）

社區

- **17百萬港元** 捐款總額（二零二三年：25百萬港元）
- **690+** 個社區投資項目（二零二三年：680+個）

價值鏈

- **92%** 承辦商/供應商受《供應商行為規範》約束（二零二三年：90%）
- **87%** 營運受綠色採購準則約束（二零二三年：85%）
- **87%** 客戶對我們的服務感到滿意[5]（二零二三年：95%）

可持續融資

可持續發展表現掛鈎銀行貸款信貸佔本集團貸款信貸總額[6]的 **58%**（二零二三年：48%）

可持續建築

- **100%** 主要綜合用途發展項目已獲得三星/金級或以上可持續建築認證[7,8]（二零二三年：95%）
- **84%** 投資物業獲得WELL核心體/WELL健康—安全評價準則認證[8]（二零二三年：70%）

LEED　LEED Zero　TRUE

40% 內地投資物業獲得以上全部三項認證[8]

1. 「**投資物業**」指我們在香港及內地持有和管理的投資物業。
2. 與二零一九基準年相比。表現數據涵蓋我們的投資物業。溫室氣體排放量及能源使用量增加主要是由於瀋陽、上海和深圳新增報告項目的能源貢獻所致。
3. 指總監職級或以上。此百分比是根據由本集團（包括酒店）直接聘用的員工計算。如計算不包括酒店員工，數據為45%。截至二零二四年十二月三十一日，本集團（不包括酒店員工）員工人數為4,719人。二零二三年數據指高級總監職級或以上。
4. 指因工受傷而引致員工喪失工作能力超過3天。
5. 滿意度調查涵蓋本集團管理的辦公室物業、零售和住宅項目。
6. 於二零二四年十二月三十一日，本集團之可持續發展表現掛鈎銀行貸款信貸共約502.77億港元。
7. 可持續建築認證包括綠建環評認證，LEED認證，WELL認證以及中國綠色建築評價標識。
8. 按樓面面積計算。

可持續發展評級

二零二四年主要評級

S&P Global

- 《可持續發展年鑑2025》年鑑成員
- 《可持續發展年鑑（中國版）2024》年鑑成員
- 在兩份年鑑中均位列房地產管理與開發行業前15%

GRESB ★★★★★ 2024

GRESB Public Disclosure 2024

- 連續四年獲得最高**五星**評級
- 於二零二四年「亞洲區多元化業務」類別（常設投資基準）榮獲：
  - **區域業界領導者**
  - **區域業界領導者 - 上市企業**
- 「公開披露」範疇評分：100/100

CDP

- 氣候變化評分維持**A-**評級

恒生可持續發展企業指數系列 2024 - 2025成份股 AA+ SUSTAINABILITY HKQAA 2024-2025

- 連續四年獲得**AA+** ESG評級
- 恒生可持續發展企業基準指數成份股

MSCI ESG RATINGS AA

CCC | B | BB | BBB | A | AA | AAA

- 升至**AA**評級（二零二三年：A）

FTSE4Good

- 成份股

GBABSI Greater Bay Area Business Sustainability Index 2023 粵港澳大灣區企業可持續發展指數2023

- 排名十一

RE BSI Real Estate Business Sustainability Index 房地產業可持續發展指數

- 位列企業十強

SUSTAINALYTICS a Morningstar company RATED

- 維持**低風險評級**

備註：在任何 MSCI 指數裡包含嘉里建設有限公司及此處使用的 MSCI 標誌、商標、服務標記或指數名稱均不構成 MSCI 或其任何聯屬機構對嘉里建設有限公司的贊助、許可或宣傳。MSCI 指數是 MSCI 的專有財產。MSCI 及 MSCI 指數的名稱及標誌是 MSCI 或其聯屬機構的商標或服務標記。

關於嘉里建設

嘉里建設有限公司（「**嘉里建設**」或「**本公司**」及其附屬公司合稱「**本集團**」或「**我們**」）為最具規模的物業企業之一，於亞洲擁有重大投資。本集團多年來專注於中港兩地核心地段的專尚物業發展，建立了成功的營運模式，並在優質物業發展及管理方面累積了豐富經驗。本集團信守公平與誠信之原則，在悠久的企業歷程中，與員工、供應商、合作夥伴、政府機構及其他重要持份者建立了珍貴的長遠關係。

嘉里建設於香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」）上市。本集團致力以具透明度的可持續發展披露回應持份者的關注事項。除了每年發佈獨立的可持續發展報告外，本集團亦會向多個可持續發展基準及指數披露其可持續發展方針、表現及成就。



綜合用途發展項目所在地
綜合用途發展項目列表請參照我們的《二零二四年年報》第10頁。

我們的財務與可持續發展相關表現

財務資訊

二零二四年年報

投資者關係概況

有關嘉里建設之財務表現及相關資料詳情，請參閱已上載至嘉里建設和聯交所網站的《二零二四年年報》的第4–5頁。

非財務資訊

《二零二四年可持續發展報告》報告亮點

SASB：可持續發展會計準則委員會房地產行業匯報2024

TCFD：氣候相關財務揭露（「**TCFD**」）建議

ISSB：國際財務報告準則（「**IFRS**」）S2號

非財務資訊均已在本可持續發展報告（「**本報告**」）及我們的獨立可持續發展網站中作出披露。

可持續融資

可持續融資是本集團促進對可持續發展經濟活動和項目進行長期投資的重要途徑。我們根據國際市場標準和最佳實踐建立了可持續融資框架，該框架亦已獲得第二方意見。

可持續發展表現掛鈎銀行貸款信貸

於二零二四年十二月三十一日，本集團之可持續發展表現掛鈎銀行貸款信貸共約**502.77億港元**，佔本集團貸款信貸總額的**58%**。

現有與可持續發展表現掛鈎融資交易的關鍵績效指標包括

- 實現減少溫室氣體排放和能源消耗強度的目標
  （參閱「可持續發展概覽」）
- 新建投資物業[1]獲取綠色認證
  （參閱『可持續發展「2030願景」目標』）
- 持續在GRESB和恒生可持續發展企業基準指數等主要可持續發展評級中獲得指定水平
  （參閱「可持續發展概覽」）

1. 「**新建投資物業**」指於二零一九年或以後竣工的投資物業。

我們的可持續發展旅程



我們的可持續發展旅程

積極構建可持續未來

未來趨勢	我們的回應
▸ 持份者對企業的期望日益提高，期望企業能展示其營運對社會及環境所產生的影響。這反映他們的關注點已轉變，從探討可持續發展議題對企業價值的影響，轉向評估其對社會的對外影響。	▸ 我們進行了雙重重要性評估，以探討嘉里建設對社會及環境的對外影響，同時評估議題對企業價值的對內影響。
▸ 各界對實踐可持續發展的問責要求與日俱增，促使企業訂立可量化的具體目標，並透過具透明度的匯報機制，以實際行動展示其承諾與進展成效。	▸ 與ESG相關的關鍵績效指標與公司業績掛鈎，以鼓勵可持續發展活動舉措的積極參與，並確保個人貢獻與公司的可持續發展目標一致。

可持續發展願景

我們的可持續發展願景體現了我們致力於創造一個更環保、更可持續的未來，不僅惠及當下，亦能造福未來，確保對環境和社會產生持久的正面影響。

嘉里建設重視長期股東價值，同時積極為社區的可持續未來作出貢獻，以彰顯我們對企業可持續發展的承諾。我們以環境、員工、社區和價值鏈四個核心價值作為導向，將可持續發展融入所有營運活動當中。

這些價值構成了本報告的四個主要章節：守護自然、以人為本、和諧共築以及聚力同行，以詳盡闡釋我們在可持續發展方面的工作。通過這些舉措，我們旨在鞏固嘉里建設的市場地位，提升社區聲譽。

攜手共創可持續未來

作為一間具有策略性可持續發展理念的發展商，嘉里建設持續為公司資產及社區樹立卓越的可持續發展標準，並朝著我們的「2030 願景」和於二零五零年前實現碳中和的目標邁進。

我們將可持續發展方針全面貫徹於整個物業的生命週期，包括規劃、採購、施工、營運和維修。

我們透過與持份者合作，為環境和社會帶來更深遠的正面影響，並與選定的六個聯合國可持續發展目標保持一致。我們專注在生活、工作和社區中營造以人為本的空間，以提升大眾健康和福祉。



守護自然

- 可持續建築
- 氣候變化及應變能力
- 生物多樣性
- 溫室氣體排放及能源效益
- 資源循環及廢棄物管理
- 水資源利用及保護

以人為本

- 人力資本管理
- 人才發展
- 健康生活
- 職業健康與安全
- 多元、平等及共融

和諧共築

- 凝聚社區
- 構建美好社區

聚力同行

- 負責任供應鏈管理
- 租戶協作夥伴關係
- 優質客戶體驗
- 技術及創新

可持續發展策略

可持續發展是我們塑造集團願景和驅動行動的核心價值。我們積極與持份者合作，共同創造富有意義的改變。我們的可持續發展工作與聯合國可持續發展目標及「2030願景」目標保持一致，並由專責小組委員會負責策略規劃、實行和監督。通過將可持續發展融入項目發展的每一個階段—從上游合作到下游社區營造—我們採取結合願景和抱負的行動，確保在邁向可持續未來的道路上取得重要的進展。

可持續發展「2030 願景」目標

可持續發展「2030願景」是我們將量化可持續發展行動的藍圖，並將其融入每一個營運環節。可持續發展工作小組、小組委員會、統籌及委員會對這些計劃進行全面檢視。而這些計劃在獲批後將報告交予可持續發展理事會（「**理事會**」），並由各相關部門分發並付諸實施，以推動我們的可持續發展工作。

由於二零二五年的溫室氣體減排目標已提前達成，我們制定了一個更遠大的二零三零年目標：從今開始至二零三零年，每年減少2%的範圍一和範圍二的溫室氣體排放強度。這一目標不僅彰顯了我們在實現碳中和方面的承諾，同時亦可透明地展現我們每年如何在營運中減少碳排放。

二零二四年，除了去年已達成的七個目標外，我們完成了另一項目標，即對我們旗下所有的投資物業進行了氣候風險和脆弱性評估，為物業分析其氣候風險，提升氣候韌性。

重點領域	類別	UNSDG指標	「2030 願景」目標	目標進展	二零二四年表現	與二零二三年相比
環境	溫室氣體排放及能源效益	13.1	每年減少2%的範圍一和範圍二溫室氣體排放強度[1]（新）	–	不適用	不適用
		13.1	為所有投資物業的辦公室租戶提供免費碳審計（新）	○	44%	不適用
	可持續建築	11.6	半數新建投資物業採用親和自然設計[2]	✓	100%	–
		11.6	所有投資物業採用健康建築設計	○	95%	+1%
		11.6	所有新建投資物業獲得綠色認證[2]	✓	100%	–
	氣候變化及應變能力	13.1	所有投資物業完成氣候風險及脆弱性評估	✓	100%	+20%
		13.1	所有投資物業採用具氣候適應力的建築設計	○	94%	+4%
	水資源利用及保護	11.6	所有投資物業設有雨水回收系統	○	61%	+9%
員工	職業健康與安全	3.9	將員工工傷率降至每千名員工10宗[3]	✓	8.1	-0.7
		3.9	維持員工因工死亡事故數目為零	✓	保持為零	–
	多元、平等及共融	8.5	所有員工均接受性別平等、反性騷擾及相關道德培訓	○	91%	-6%
		5.1	以公平及公正的方式對待所有人，尊重其個人尊嚴，並在所有業務營運中維持零歧視個案	✓	保持為零	–
		5.5	至少三分之一高級職位由女性出任[4]	✓	42%	+8%
		8.5	所有員工均接受勞工權利、多元化和社會共融培訓	○	97%	–
社區	社區參與、發展及投資	11.4	所有新建綜合用途發展項目[5]將文化和文物保育考量納入其建築計劃和設計中	✓	100%	–
		11.7	所有新建綜合用途發展項目[5]將社區參與活動納入其建築計劃和設計中，包括但不限於婦女、兒童、老人和殘疾人士	✓	100%	–
價值鏈	負責任供應鏈管理	8.7	所有承辦商／供應商受《供應商行為規範》約束，禁止強迫勞工、奴隸勞工及童工	○	92%	+2%
		12.2 & 12.5	所有營運受綠色採購準則約束，在物業發展和營運過程中使用符合可持續發展的資源	○	87%	+2%
		12.5	所有建築項目實施廢物回收措施	✓	100%	–
		8.5	所有承辦商／供應商受可持續採購準則約束，遵守多元化要求	○	33%	+1%

1. 目標於二零二四年新訂立，進度更新將於二零二五年開始匯報。
2. 「**新建投資物業**」指於二零一九年及以後建成的投資物業。
3. 指因工受傷而引致員工喪失工作能力超過3天。
4. 指總監職級或以上。此百分比是根據由本集團（包括酒店）直接聘用的員工計算。如計算不包括酒店員工，數據為45%。截至二零二四年十二月三十一日，本集團（不包括酒店員工）員工人數為4,719人。二零二三年數據指高級總監職級或以上。
5. 「**新建綜合用途發展項目**」指於二零一九年及以後建成的綜合用途發展項目，完整綜合用途發展項目列表請參閱我們《二零二四年年報》第10頁。

○ 進行中　✓ 已實現

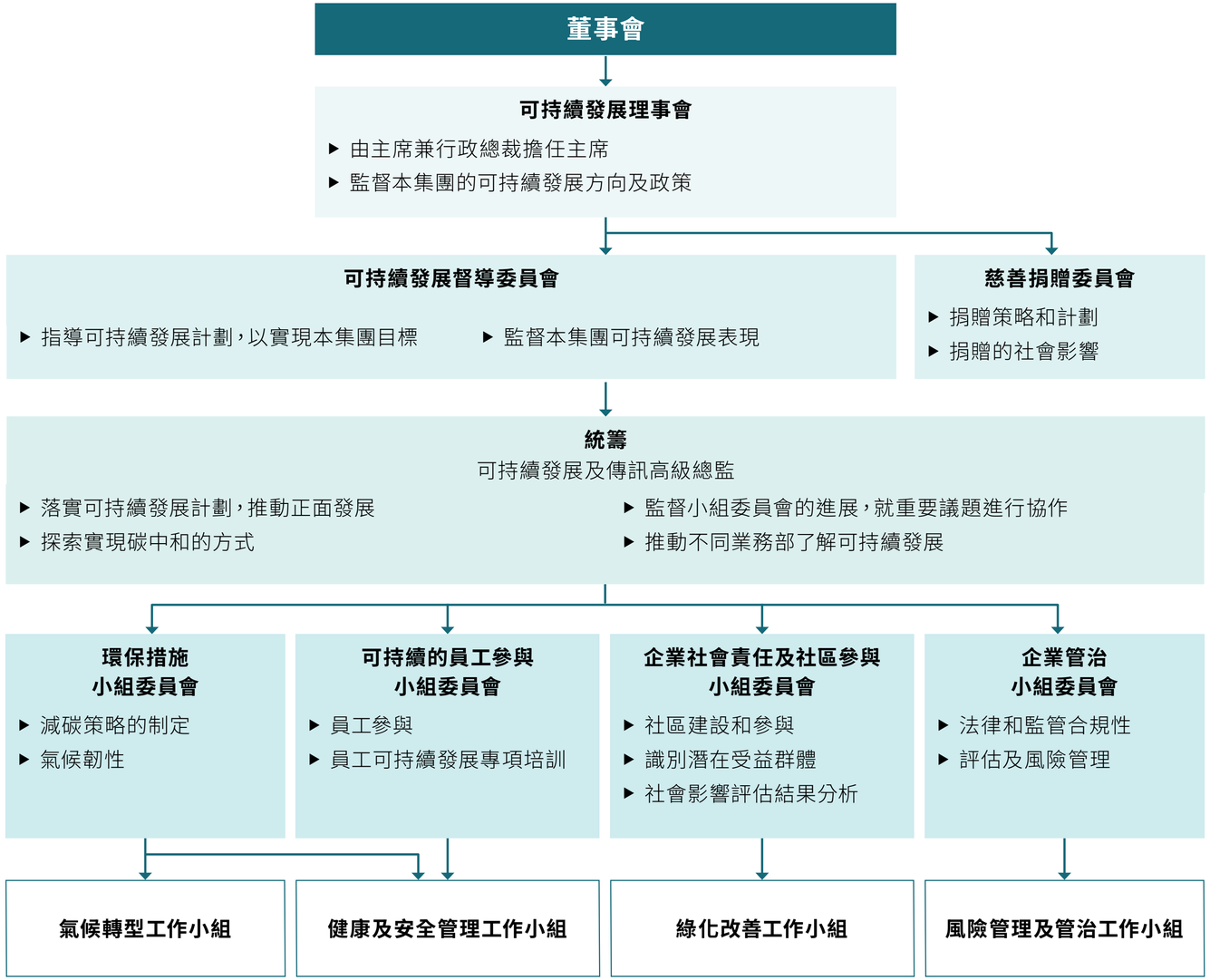
可持續發展管治與領導

基於上述可持續發展願景，為了實現可持續發展目標，董事會需要積極承擔相應責任，也有賴本公司領導層的關注和付出。憑藉結合高級管理層的投入、董事會的監督與跨職能專業，我們的可持續發展管治架構確保可持續發展方向與重要議題、倡議和業務策略保持一致。

可持續發展管治架構

我們的可持續發展管治架構充分利用不同職能部門的專業知識、高級管理層的領導以及董事會的監督，以確保策略與業務優先事項保持一致性。通過建立清晰的問責制度，此架構有助我們在營運中以協調且有效的方式實施持續發展策略。

董事會負責監督本集團的可持續發展及氣候相關事務，確保這些事宜成為我們企業議程的核心部分。董事會每年制定全面的策略，以協調不同持份者的利益，並為可持續發展管理的各個範疇提供重要方向。年度的策略回顧使我們的可持續發展目標與業務營運及持份者的期望保持一致。



可持續發展理事會

理事會由我們的主席兼行政總裁領導，以強化我們將可持續發展融入最高決策過程的決心，並將協助董事會履行與可持續發展相關的職責。

可持續發展督導委員會

委員會由董事會任命，由董事會成員、重點職能和業務部門的高級管理人員組成。委員會負責公司內部的可持續發展和氣候相關事宜。除了具備可持續發展的商業知識和思維，委員會成員亦會就有關可持續發展提出寶貴見解、方向和前瞻性建議。

可持續發展小組委員會和工作小組

委員會轄下設立了四個專責的小組委員會，分別專注於不同的環境和社會議題。它們的職責包括審視公司每個重大議題上的管理策略、組織持份者調查，以及與行業和最佳實踐進行比較。

定期審視可持續發展進展情況

委員會在可持續發展方面擔當以下角色和職責：

- 與各小組委員會和工作小組討論和制定可持續發展策略及計劃，並以摘要形式向董事會報告
- 檢視績效表現，並向理事會和董事會提出與可持續發展的相關建議和目標
- 協助董事會對可持續發展報告有更深入的理解
- 檢討和審批重要性評估



二零二四年可持續發展會議

- 於二零二四年共舉行 **3次** 可持續發展督導委員會會議，出席率為 **100%**
- 委員會成員每月舉行會議
- 討論內容包括：
  - 願景與目標回顧
  - 監測 ESG 表現
  - 企業合規性
  - 氣候披露最新要求

ESG 相關的政策

本集團政策強調我們在提升工作場所質素、環境保護、社區投資和營運實踐等方面作出負責任的承諾。我們定期檢討並更新這些政策，以確保其與營運因素和不斷變化的市場需求保持一致。為維護良好的企業管治，董事會、相關委員會及高級管理層進行細緻檢討和審批所有政策，以確保其合理性和相關性。

23項 ESG相關的政策如下：

環境

- 生物多樣性政策
- 氣候變化政策
- 環保政策
- 綠色採購政策
- 集團環保政策
- 可持續發展政策
- 水資源管理政策

員工

- 職業健康與安全政策
- 平等機會與歧視政策
- 人權政策

價值鏈

- 個人資料（私隱）政策
- 可持續發展採購政策
- 供應商行為規範

社區

- 慈善捐贈政策

管治

- 反貪污政策
- 董事會成員多元化政策
- 競爭法政策聲明
- 股息政策
- 提名政策
- 內幕消息披露及內幕交易之政策
- 薪酬政策
- 股東通訊政策
- 舉報及投訴政策

所有與可持續發展相關的政策均在嘉里建設企業網站和可持續發展網站上作出公開披露。

ESG 相關的關鍵績效指標

作為實現可持續發展承諾的一部分，我們針對不同部門制定了與 ESG 相關的關鍵績效指標，以確保業務營運中採用全面且一體化的管理方式。這些關鍵績效指標與公司的ESG策略保持一致。我們定期進行檢討，以強化可持續發展在企業文化中的核心價值。此外，這些關鍵績效指標的達成情況與公司業績掛鈎，激勵我們的團隊積極實踐可持續發展。

我們的部分關鍵績效指標如下：

環境

- 獲得綠色建築認證
- 採用低碳建築材料
- 減少絕對碳排放量

社會

- 進行供應鏈風險評估
- 參加可持續發展議題的培訓課程

管治

- 為高層管理人員安排可持續發展議題相關培訓課程

持份者參與和雙重重要性評估

持份者參與方針

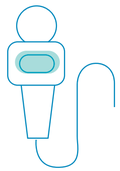
我們高度重視相關持份者對可持續發展和整體策略的關注。我們採取全面方針，確保與各持份者組別進行適時且有效的溝通，並將反饋融入整體風險管理。為了擴大溝通的影響力和平衡內外部持份者的回饋，我們在二零二四年增加了外部持份者參與的比例。與去年相比，我們從上下游業務夥伴及公眾收到的回饋數量增加了一倍。

透過積極聆聽和採納各持份者的意見，我們能更有效將可持續發展的計劃和策略目標與持份者的期望和需求互相協調，例如有些同事希望獲得更全面的培訓以得到更好的職場發展。有見及此，我們在人力資源發展方面進行了結構性優化，重點加强文化轉型的培訓及發展。

二零二四年重要性評估概覽



2,500+
位持份者參與



6
節深度訪談



2
場焦點小組討論



11
項第一層重要議題

持份者組別	對嘉里建設的重要性	參與方法	
投資者和股東	投資者和股東推動財務支持，影響公司的增長、投資和戰略方向。	▶ 年度/股東特別大會 ▶ 年度及中期報告 ▶ 可持續發展報告 ▶ 公司網站	▶ 投資者訪問/簡報 ▶ 傳媒及分析員簡報會 ▶ 路演及投資者簡報會
員工	員工推動生產力、創新和卓越營運，並塑造公司文化及為公司作出貢獻。	▶ 員工大會 ▶ 迎新及培訓課程 ▶ 團隊合作活動 ▶ 康樂和義工活動 ▶ 可持續發展小組委員會及工作小組	▶ 員工參與度調查 ▶ 年度績效評估 ▶ 內聯網和電子郵件 ▶ 員工通訊
學術界	學術界提供研究、專業知識和創新見解，為我們的可持續發展計劃和行業進步作出貢獻。	▶ 調查研究 ▶ 學生合作項目	▶ 活動場地贊助 ▶ 研討會
當地社區	當地社區參與有助於提高信任、支持計劃和推動可持續發展，對我們的營運和聲譽至關重要。	▶ 公共/社區活動 ▶ 社區計劃 ▶ 企業義工隊及員工	▶ 義工活動 ▶ 郵寄/電子郵件反饋
供應商和承辦商	供應商和承辦商對營運效率、質量保證和可持續發展實踐至關重要，並為我們的業務營運提供支持。	▶ 調查和會議 ▶ 綠色建築工地獎 ▶ 嘉里項目–社區關愛計劃	▶ 安全講座 ▶ 招標及採購流程
客戶和租戶	客戶和租戶驅動需求、滿意度和忠誠度，影響公司的成功和可持續發展。	▶ 客戶滿意度調查 ▶ 客戶服務熱線	▶ 社區活動 ▶ 企業刊物
非政府組織	非政府組織提供專業知識、倡議和合作機會，影響公司的可持續發展實踐和社會效益。	▶ 焦點小組 ▶ 夥伴合作計劃	▶ 贊助及捐贈 ▶ 會議及研討會
政府和行業協會	政府和行業協會影響法規、提供指導並制定行業標準，對我們的營運和合規性產生影響。	▶ 定期會議 ▶ 公眾諮詢	▶ 會議、論壇和研討會
媒體	媒體塑造公眾認知，影響聲譽，並宣傳活動，對公司的知名度和公共關係產生影響。	▶ 新聞發佈會和新聞稿 ▶ 傳媒簡報	▶ 對查詢的反饋和回應

重要性評估

我們於二零二四年委託了獨立顧問公司進行年度重要性議題評估，以協調持份者參與，並評估ESG議題的重要性。我們採用了雙重重要性方法，分別從兩個層面評估每一個ESG議題：



財務重要性

對我們企業價值的對內影響

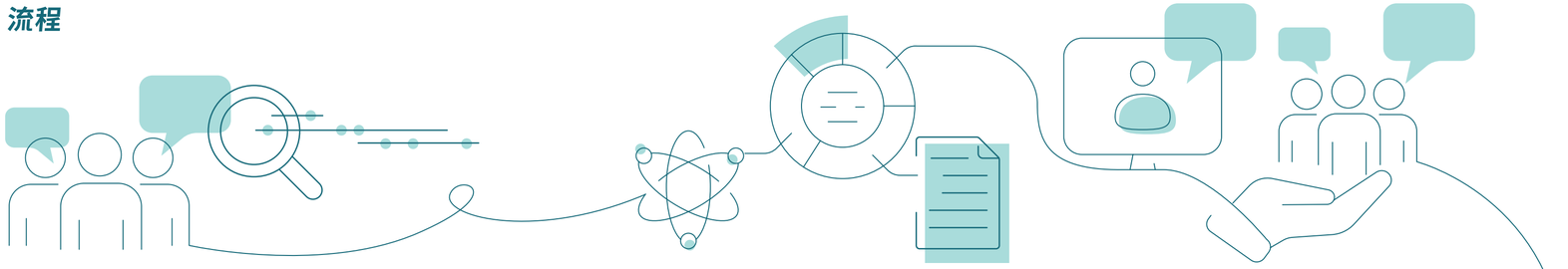
雙重重要性

影響重要性

我們對社會和環境的對外影響

基於去年的重要性評估結果，我們通過與內外部持份者就影響重要性和財務重要性展開深入討論，進一步增強了二零二四年評估的質量。此過程為我們完善與本集團最相關的 ESG 議題的重要性提供了寶貴的見解。

流程



步驟 1 籌備

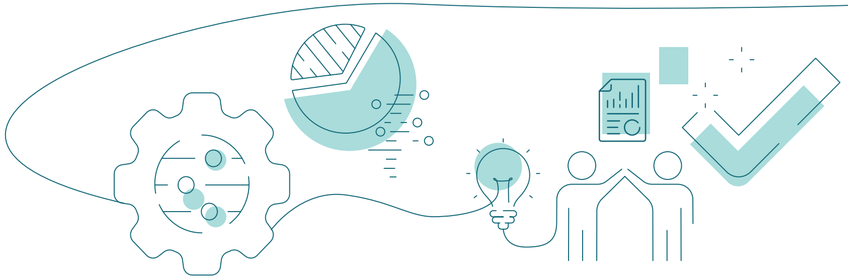
- 從去年的重要性評估方法中找出改進的地方
- 納入有關影響和財務重要性討論的更多細節，以獲得有意義的反饋
- 二零二四年，我們根據AA1000持份者參與標準（AA1000 SES (2015)），並結合AA1000審驗原則2018中的包容性、實質性、回應性和影響力原則，基於依賴性、責任性、必要性、影響力和多元視角，識別需要納入調查的相關持份者

步驟 2 識別

- 根據最新的 ESG 大趨勢、監管要求和同行分析，整合初步確定的相關 ESG 議題
- 經管理層批准，在充分考慮研究結果後確定共22項相關議題的清單

步驟 3 參與

- 讓持份者參與，並了解他們對最終ESG議題清單的意見
- 渠道包括定製化深入訪談、焦點小組討論和線上問卷
- 每收到一份完成的調查回饋，我們將捐款100港元予促進生物多樣性和生態系統保護的非政府組織



步驟 4 分析

- 整合來自所有渠道的反饋並進行分析

步驟 5 驗證

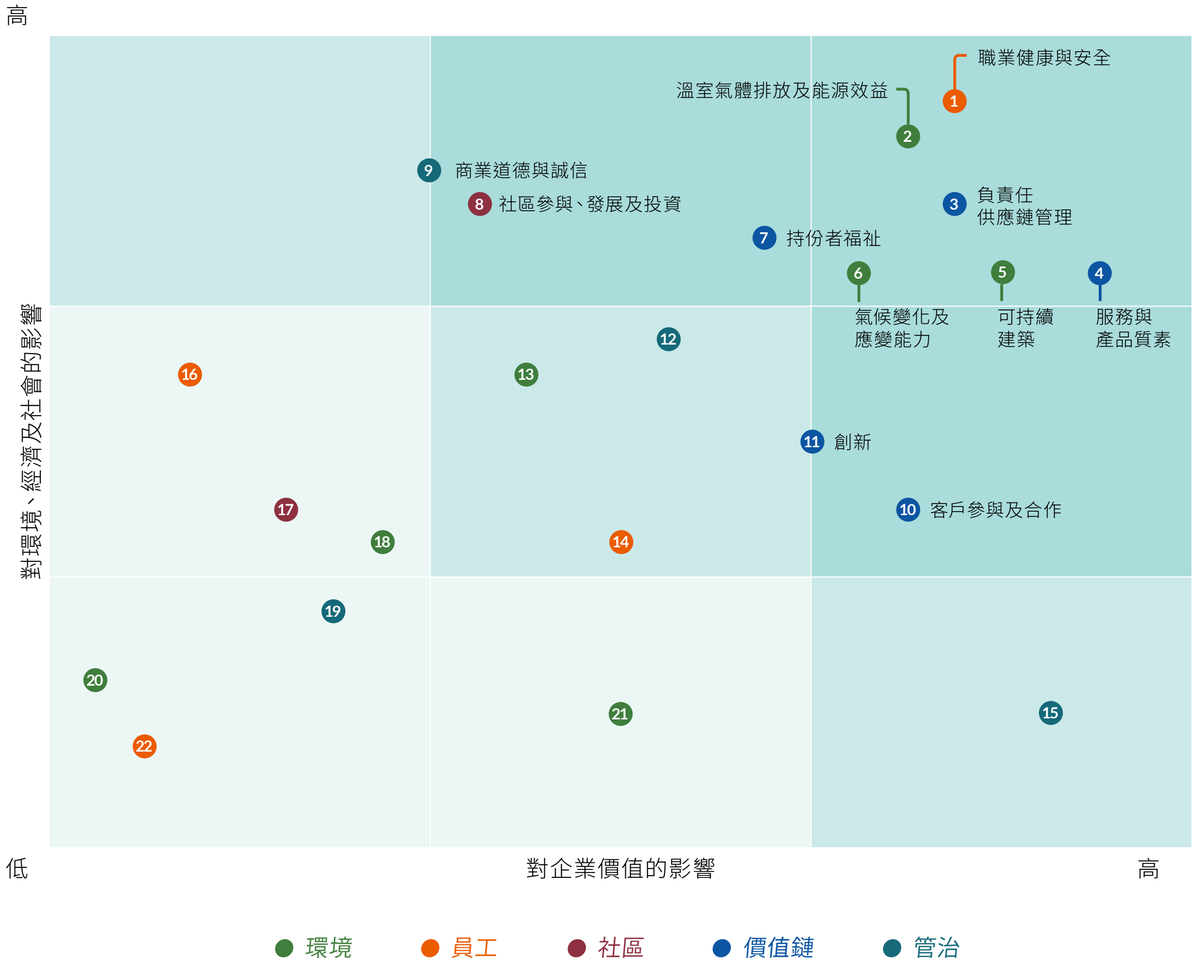
- 結果提交至管理層以供驗證



步驟 6 行動

- 將收到的持份者反饋納入本集團的ESG策略中

雙重重要性矩陣



我們基於雙重重要性機制，確定了以下11個重要議題、四項中度重要議題及七項受監測議題：

層級 分類
第一層 重要議題

基於其對環境、社會及公司企業價值的影響，被視為最重要的議題。

這些議題與我們的業務模式密切相關，因此必須納入公司的業務策略和目標中，並建立定期跟進機制。

1. 職業健康與安全
2. 溫室氣體排放及能源效益
3. 負責任供應鏈管理
4. 服務與產品質素
5. 可持續建築
6. 氣候變化及應變能力
7. 持份者福祉
8. 社區參與、發展及投資
9. 商業道德與誠信
10. 客戶參與及合作
11. 創新

層級 分類
第二層 中度重要議題

對環境、社會及公司企業價值有中度影響的議題。

我們目前正通過制定政策、設定ESG目標和實施風險管理來應對這些議題。

12. 資料私隱與安全
13. 廢棄物管理
14. 人力資本管理與發展
15. 經濟績效

層級 分類
第三層 受監測議題

僅造成有限影響，並與我們報告的監管框架內出現的新興問題有關的議題。

目前正從合規、監督和持續管理的角度應對這些議題。

16. 僱傭慣例與人權
17. 遺產與文化
18. 水資源利用及保護
19. 風險及危機管理
20. 生物多樣性
21. 可持續金融
22. 多元、平等及共融

第一層重要議題分析

第一層重要議題是根據其對企業價值的影響（即財務重要性）以及對環境、經濟和社會的影響（即影響重要性）進行評估。通過重點處理這些優先事項，我們旨在確保業務策略與持份者的期望保持一致，並為企業及我們服務的社區創造長遠價值。

環境	
第一層重要議題	▶ 氣候變化及應變能力 ▶ 溫室氣體排放及能源效益 ▶ 可持續建築
財務重要性	面對日益頻繁且嚴重的極端天氣事件，氣候相關風險增加了具抗禦能力物業的開發成本。在營運層面，能源效益措施有助於降低財務風險並減少營運成本。此外，投資於可持續建築能吸引更多志同道合租戶，使我們能夠滿足未來市場期望並保持競爭力。
影響重要性	與《巴黎協定》保持一致，在建築物整個生命週期中融入氣候應變特徵及可持續發展的實踐方式，能夠降低對環境的影響並促進人們的福祉。採用能源效益及轉型措施亦能減少對租戶、社區及環境的負面影響。
應對重要議題的業務策略	我們的策略包括評估氣候相關風險及減排潛力，採用節能設計並將綠色建築原則融入營運中，以配合全球減碳目標。我們亦致力於獲得LEED及WELL認證，以提升環境表現及住戶的福祉。
監測重要議題的關鍵指標	▶ 在二零三零年之前，所有投資物業完成氣候風險及脆弱性評估 ▶ 在二零三零年之前，所有投資物業採用具氣候適應力的建築設計 ▶ 每年減少2%的範圍一和範圍二的溫室氣體排放強度 ▶ 在二零三零年之前，所有投資物業採用健康建築設計 ▶ 在二零三零年之前，所有新建投資物業獲得綠色建築認證

員工	
第一層重要議題	▶ 職業健康與安全
財務重要性	提升職業健康與安全有助於降低營運風險、減少財務負債，並提高員工的工作效率與積極性。在高風險行業中，解決安全問題至關重要。
影響重要性	提供安全健康的工作環境不僅促進員工福祉、保障人權，更能提升工作滿意度，從而建立一支穩定且高效的團隊。
應對重要議題的業務策略	我們將健康與安全視為首要任務，透過嚴格的系統、定期培訓及持續監控，實現工作場所零事故目標。
監測重要議題的關鍵指標	▶ 在二零三零年之前，將員工工傷率降至每千名員工十宗 ▶ 維持員工因工死亡事故數目為零

價值鏈

第一層重要議題	▶ 客戶參與及合作 ▶ 創新 ▶ 負責任供應鏈管理 ▶ 服務與產品質素 ▶ 持份者福祉
財務重要性	採用創新科技可提高效率、產品與服務的質素，提升持份者福祉、客戶滿意度和忠誠度，從而增加收益及實現品牌差異化。此外，我們優先選擇可持續供應商，以確保穩定的採購來源，減少供應中斷，節省成本，並鞏固我們的聲譽。
影響重要性	與有共同理念的客戶合作創造協同效應，使我們透過共同的目標與努力來應對環境和社會挑戰。我們提供可靠且安全的產品和服務以提升客戶的福祉，並在可持續發展的社區中促進社會凝聚力。負責任的供應鏈有助鼓勵可持續發展的實踐，並促進長期夥伴關係，並推動ESG理念廣泛普及。
應對重要議題的業務策略	我們視客戶為策略的核心，通過與持份者合作及應用創新工具，提供高質素的發展項目和服務，從而提升客戶滿意度並維繫長期的合作關係。我們亦與供應商合作，維護道德、環境及社會標準，確保採購的可持續性及透明度。
監測重要議題的關鍵指標	▶ 客戶滿意度至少達到90% ▶ 每年至少實施一項新技術及創新項目/應用/實踐於營運或業務層面 ▶ 在二零三零年之前，所有承辦商/供應商受可持續採購準則約束，遵守多元化要求 ▶ 維持零宗重大投訴個案 ▶ 每個物業或集團層面至少安排一項持份者福祉活動或培訓

社區

第一層重要議題	▶ 社區參與、發展及投資
財務重要性	與當地社區互動能建立信任、提升租戶忠誠度、吸引商機，從而提升品牌價值。
影響重要性	投資當地社區以創造就業機會、支持本地企業、吸引外部投資，並促進可持續發展。
應對重要議題的業務策略	我們與當地社區互動，了解其需求，並在經濟增長、教育及社會福利等方面進行投資。
監測重要議題的關鍵指標	▶ 在二零三零年之前，所有新建綜合用途發展項目把社區參與活動納入其建築計劃和設計中，包括但不限於婦女、兒童、老人和殘疾人士

管治

第一層重要議題	▶ 商業道德與誠信
財務重要性	維護商業道德能促進信任的建立、降低風險、保障投資者信心，並確保營運穩定。
影響重要性	實踐商業道德行為，促進公平市場，提升社會公平和增強信心。
應對重要議題的業務策略	我們擁有完善的管治架構、合規培訓，以及對貪污零容忍的態度，以維護道德標準。
監測重要議題的關鍵指標	▶ 在二零三零年之前，所有承辦商或供應商均受《供應商行為規範》約束，禁止強迫勞工、奴隸勞工及童工 ▶ 所有員工須接受商業道德與誠信及反貪污培訓

守護自然



嘉里建設在減碳道路上的每一步皆以全面且可量化的措施落實推進。我們不僅專注減排，更積極推動氣候應變方案及提升本地生物多樣性等創新舉措，以提升整體環保表現，最終達致人與自然和諧共生的願景。

守護自然



攜手實現可持續發展與碳中和

未來趨勢	我們的回應
▶ 社會日益重視自然及生物多樣性的保育，公眾對生態系統在維持環境平衡及支撐人類生計方面所扮演的重要角色亦有更深入的認識。	▶ 於深圳前海嘉里中心及周邊區域進行全面生物多樣性評估，識別受威脅的關鍵物種及生態系統，確保我們能制定有依據的決策以保護當地生物多樣性。
▶ 大眾對氣候韌性重要性的認知日益提升，促使企業及政府更全面評估氣候風險及脆弱性，從而確保為未來挑戰作好準備。	▶ 於「2030 願景」目標時限前提早完成為所有投資物業完成氣候風險及脆弱性評估的目標，使我們能主動應對營運中潛在的氣候相關影響。
▶ 企業責任關注度持續提高，驅動企業積極減少溫室氣體排放並實現碳中和，以此實踐對氣候行動的承諾。	▶ 北京嘉里中心榮獲中國北京綠色交易所頒發的碳中和認證，成為我們物業組合中首個達成此里程碑的項目。此成就彰顯我們致力減少溫室氣體排放，並邁向長遠碳中和目標的承諾。

與環境相關的議題

- 生物多樣性
- 氣候變化及應變能力
- 溫室氣體排放及能源效益
- 遺產與文化
- 可持續建築
- 水資源利用及保護
- 廢棄物管理

我們的應對政策

- 生物多樣性政策
- 氣候變化政策
- 環保政策
- 綠色採購政策
- 集團環保政策
- 可持續發展政策
- 水資源管理政策

專題故事

推動環保管理實踐
實現碳中和願景

嘉里建設堅守承諾，通過推動環保管理實踐，致力創造長遠正面影響，並於二零五零年前實現碳中和。從提升氣候風險應變能力、將實證方法融入營運，以至倡導生物多樣性保育，我們的行動更勝合規要求，並重塑可持續發展的行業標準。我們與持份者攜手同行，帶來實質改變，構建人類與自然共榮的未來。



強化業務營運的氣候應變能力

隨著氣候不確定性情況加劇，嘉里建設採取關鍵措施強化資產以抵禦極端天氣的能力，並為所有管理的投資物業進行氣候風險及脆弱性評估。憑藉以數據為本的創新方法識別潛在脆弱點，我們的團隊能預先向決策者及持份者提供資訊，確保在整個物業生命週期中有效適應及緩解特定風險。

年內，我們於旗下管理的投資物業及八個主要發展中項目完成集團層面的氣候風險及脆弱性評估，並首次在香港及內地進行全面碳審計。通過詳細分析每項物業的碳足跡，我們與持份者共同制定精準有效的行動方案，並完善氣候應變策略。分享評估與審計洞見不僅提升對物業保護措施的認知，更推動持份者積極營造具抗禦力的營運環境。


深圳


北京


杭州

100%
投資物業完成氣候風險及脆弱性評估

推進生物多樣性保護　追求卓越

嘉里建設堅信企業與社會共同承擔保護自然抵禦力的責任。二零二四年，我們於深圳前海嘉里中心開展試點現場生物多樣性評估，並延伸至周邊前海石公園公共空間。通過評估這些區域的微生態，我們旨在避免及減少對生態系統的影響。此項評估展示私營機構如何超越傳統責任範疇，積極推動公共領域生物多樣性政策與措施的發展。未來，我們將持續監察緩解措施的成效，並將評估擴展至其他物業，作為提升城市生物多樣性的長遠行動。

為提高生物多樣性保護意識，我們邀請同事參與年度「喜步展關懷」活動，將累積步數轉化為支持海洋保育及生物多樣性項目的捐款。通過將個人行動轉化為群體影響，「喜步展關懷」啟發同事積極參與環境保護，同時培養對自然的共同責任感。


深圳



研究覆蓋：

20公頃	23種	117種	63種
範圍	鳥類	昆蟲	植物品種

可持續建築

我們對綠色建築的承諾

我們積極採納可持續設計及創新建材，致力打造具前瞻性的建築。旗下物業所獲得的可持續建築認證，肯定了我們在能源及用水效益方面的重視，體現對可持續發展的堅定承諾。我們秉持持續改進的精神，不斷提升旗下建築的環境表現，並為所服務的社區帶來長遠裨益。

95%
投資物業獲得可持續建築認證

100%
主要綜合用途發展項目已獲得三星 / 金級或以上可持續建築認證

40%
內地投資物業同時獲得LEED鉑金、LEED零廢棄物認證及TRUE零廢棄物認證

可持續建築方針

可持續設計
- 採用可持續、健康且具氣候韌性的建築設計
- 應用建築信息模型（「**BIM**」）技術
- 在物業安裝節能措施及太陽能光伏系統

融合健康元素
- 為社區提供共享空間
- 透過質量管理體系提升室內空氣質素
- 確保物業無障礙通行

綠色裝修指引
- 制定綠色裝修指引鼓勵租戶實踐可持續措施
- 推廣使用節能設備，支持超低能耗建築發展



智慧綠色方案
- 運用KERRY+手機應用程式建立零廢棄管理系統，實現垃圾分類、回收及循環再用
- 引入智能灌溉系統，透過手機應用管理雨水收集灌溉

社區合作參與
- 聯動社區代表、物業管理者與租戶共同解決環境問題
- 透過租戶參與計劃推動回收行動與綠色實踐

綠色文化推廣
- 透過影片和宣傳品等多渠道培育綠色文化，提高租戶對可持續發展的意識
- 記錄並分享綠色舉措，鼓勵更廣泛的社區環保參與

文化遺產煥新

我們致力於保護建築和文化遺產，將歷史脈絡融入現代發展，以加強社區認同感。嘉里建設於上海金陵路的重點項目，融合具特色的騎樓風貌建築群，在城市更新中發揮關鍵作用，為歷史與現代交織出嶄新面貌。我們採用保留、修繕、復建等風貌保護方式與先進建模技術，將關鍵的文化和商業中心連接起來，使石庫門和里弄小巷與現代都市規劃相融合。

我們的上海黃浦綜合用途發展項目已獲頒權威的LEED社區鉑金級和WELL社區中期認證，彰顯了我們對可持續城市更新的決心。我們保留了標誌性的騎樓風貌建築的歷史外牆，創造了華東地區最大的騎樓建築保護區，並對該上海特色街區進行嚴謹的記錄與保護。





上海

通過翻新實現碳中和

二零二四年，北京嘉里中心的翻新項目成為我們物業組合中首個獲得由中國北京綠色交易所頒發的碳中和證書的項目，為可持續發展樹立了標杆。該項目的全生命週期（涵蓋原料生產、運輸及施工階段）的碳排放均得到100%驗證及抵銷，實現了全過程零排放。

保護文化遺產　融入城市發展

杭州嘉里中心是我們向歷史致敬、展現文物保護如何與現代城市發展和諧共融的典範。為此，我們保留了原有的磚雕工藝與地方的歷史精髓，每一塊手工燒製的磚塊皆反映當地工業時代的真實印記。

除了持之以恆地與持份者合作及實施創新策略外，我們亦致力追求卓越營運。二零二四年，杭州嘉里中心榮獲多項權威認證，包括LEED營運與保養認證鉑金級、TRUE零廢棄物認證鉑金級、LEED零廢棄物認證和WELL核心體鉑金級。



杭州

二零二四年取得新的可持續建築認證

LEED	LEED營運與保養認證	鉑金級	• 杭州嘉里中心 • 瀋陽嘉里中心
	LEED建築設計與施工認證 — 預認證	金級	• 上海黃浦綜合用途發展項目
	LEED社區認證	鉑金級	• 天津嘉里中心一期
	LEED社區認證—預認證	鉑金級	• 天津嘉里中心二期
LEED Zero	LEED零廢棄物認證		• 杭州嘉里中心
TRUE	TRUE零廢棄物認證	鉑金級	• 杭州嘉里中心
WELL	WELL核心體	鉑金級	• 杭州嘉里中心
	WELL認證	金級	• 南昌宏創發展中心
	WELL — 中期認證		• 上海黃浦綜合用途發展項目 • 天津嘉里中心二期
BEAM Plus 綠建環評	綠建環評新建建築1.2版	金級	• 港島南岸第二期「揚海」

實現LEED零碳認證

上海靜安嘉里中心採用節能措施，包括移除不必要的燈飾、採用高效能製冷機及變頻驅動風扇和水泵，展現我們對低碳營運的承諾。這些措施使物業整體營運能耗與全球辦公樓基準水平相比降低了15%。



上海

亞洲第一座：

同時獲得LEED零碳和LEED零廢棄物認證的物業

內地第一座：

獲得LEED零碳認證的物業

建築融合健康元素

我們於新建及現有物業的設計均融入無障礙及親子友善設施，確保為所有持份者營造安全和愜意的氛圍。我們的物業位置便利，距離公共交通步行時間不超過十分鐘，並配備了智慧停車場、單車設施及電動車充電站等可持續交通設施，提高了當地社區的交通便利性。

我們建築物的無障礙設施

- 無障礙洗手間、殘疾人士專用停車位及斜道
- 通過視覺系統提供實時可用停車位及車位導引的資訊
- 嬰兒護理和育嬰室
- 為租戶和訪客提供清晰的疏散計劃

於營運中促進福祉

可持續發展不僅關乎基礎設施，更關乎居住在這些空間中的人們。二零二四年，我們深化與國際WELL健康建築研究院（「**IWBI**」）的合作，透過參考WELL建築標準來促進居民和社區的健康和福祉。

二零二四年影響及成就

WELL PLATINUM 7 PLATINUM

WELL HEALTH-SAFETY RATED 8 HEALTH-SAFETY

84%

投資物業已獲取WELL認證/WELL健康—安全評價準則[1]

隨著綜合用途發展項目日益成為城市生活不可或缺的一部分，住戶的健康也成為嘉里建設的重中之重。過去三年，我們積極參與WELL at scale計劃，致力創造以健康為中心的環境，將工作與生活完美融合，提升住戶的滿意度，同時帶來實質的商業效益。

我們在不同城市舉辦了一系列的研討會和分享活動，包括在北京嘉里中心舉行的「STAY WELL@北京嘉里中心共築可持續未來」、深圳前海嘉里中心舉行的「WELL嘉年華」，以及南昌宏創發展中心舉行的「WELL 2024健築共生：南昌站」。這些活動匯聚了行業領袖交流心得，並探討如何創造更健康的辦公空間、提升用戶的身心健康、融入可持續美學，以及最終實現零廢棄營運的最佳實踐。

獲IWBI頒發「卓越合作夥伴獎」

- **北京嘉里中心**
- **南昌宏創發展中心**
- **深圳前海嘉里中心**

影響力覆蓋**34**個地點，影響人數達**69,162**人







獲IWBI頒發「承諾與參與獎」



> *恭賀嘉里建設成為業界典範，在促進全民健康、優質建築與機構發展方面成就超卓。嘉里建設透過參與WELL at scale計劃，印證了其以人為本的理念。*

IWBI總裁兼執行長 **Rachel Hodgdon**

提升室內空氣質素

室內空氣質素對建築用戶的健康與福祉具有深遠影響。保持良好的空氣品質仍然是我們於環境中實踐可持續舉措的一個重要環節，也展現了我們對創造健康室內環境的承諾。

我們為此實施了以下措施：

- 選用低揮發性有機化合物（VOC）/ 甲醛建材
- 在空調系統配置含銀離子技術的MERV-13過濾器
- 垃圾房設置空氣過濾器，以將細菌離子化
- 停車場內安裝一氧化碳感應器，實時監控室內空氣質素
- 擴大無煙範圍並進行室內空氣質素抽樣與監測

95%

投資物業已採用健康建築設計元素[2]

RESET INTERNATIONAL STANDARD

Excellent Class 卓越級 IAQ 室內空氣質素 Indoor Air Quality

1. 按樓面面積計算。
2. 健康建築設計元素指室內空氣質素檢定計劃和 RESET™ Air核心及外殼認證。

氣候變化及應變能力

抵禦氣候變化 穩固未來發展

氣候變化為我們的業務營運、資產及持份者帶來重大風險。為應對這些挑戰，我們已採取積極措施提升物業組合的氣候應變能力。我們透過有條理的氣候風險管理與披露框架，並制定及監測碳中和路線圖，確保在應對氣候風險的同時，能夠維持對持份者的透明度與問責性。

碳中和承諾

在《氣候變化政策》的指導下，我們制定了全新的路線圖以實現碳中和目標。作為這項策略性行動的一部分，我們積極向二零二五年目標邁進，並已提前達標。同時，我們重新訂立了近期目標，為發展進程提供指引。

二零二四年，我們持續堅定履行對科學基礎目標倡議組織（「**SBTi**」）的承諾，根據《巴黎協定》升溫控制在1.5° C並於二零五零年前實現碳中和的願景而設定溫室氣體減排與淨零目標。目前相關目標正由SBTi進行驗證。

在制定減排目標時，我們全面分析香港與內地主要物業發展及管理營運的碳足跡，從而精準識別需要改善的主要範疇。透過與價值鏈持份者合作，我們採用創新的建築方法，並將科技融入能源管理和樓宇管理系統，提升營運效率並推進可持續進程。

我們的碳中和路線圖

2025

- 提前實現二零二五年減碳目標

新

- 每年減少2%營運層面的溫室氣體排放強度[1]

近期 2030

- 實現科學基礎減碳目標的所有近期目標
- 實現「2030 願景」的所有目標

長期 2050

- 我們的所有業務和供應鏈均實現碳中和

我們如何實現碳中和

近期方針

可持續的建築設計

- 取得/維持可持續建築認證

具氣候韌性的營運

- 評估與管理氣候風險及機遇
- 實施智慧管理
- 採用可再生替代能源
- 提升能源效益
- 開展集團層面碳審計

價值鏈參與

- 深化與租戶、供應商及承辦商合作
- 推行《可持續裝修指南》
- 鼓勵租戶參與深綠色租賃計劃

長期方針

- 運用先進科技實現碳中和
- 針對殘餘排放，探索高誠信度碳抵銷與移除方案

1. 新目標旨在於二零二五年開始減少範圍一及二溫室氣體排放強度。

氣候風險評估與管理

二零二四年，我們擴大物業層面氣候影響評估範圍，並完成集團層面的氣候風險及脆弱性評估。透過了解極端天氣風險，我們將應對措施納入碳中和路線圖和業務策略之中，同步提升物業韌性與減碳成效。

詳細方法與行動請參閱本報告氣候相關財務披露章節。

達致碳中和的營運策略

在持續推動減碳的過程中，我們於整個價值鏈、不同業務範疇及持份者層面積極推出多項減排措施。我們採取多元創新方法，配合硬件設施升級與各類參與式活動，攜手推動低碳轉型。

近年已實施的措施

內部營運		外部參與
▶ 集團層面的碳審計和能源審計 ▶ 集團層面的氣候風險及脆弱性評估 ▶ 採用可再生能源	*減碳措施*	▶ 供應商低碳同行夥伴計劃 ▶ 租戶減碳計劃 ▷ 租戶碳審計項目 ▷ 深綠色租賃計劃
▶《活動可持續發展管理指引》 ▶ 舉辦減碳活動	*可持續實踐與準則*	▶《可持續裝修指南》 ▶《物業管理租戶碳審計指南》 ▶ 建築材料數據收集
▶ 環境及能源管理體系 ▶ 以科技提升能源效率	*獎項與技術整合*	▶ 綠色建築工地獎
▶ 氣候拼圖工作坊	*認知與教育*	▶ 嘉里建設可持續發展教育系列

集團層面評估

二零二四年，我們進行了集團層面的氣候風險及脆弱性評估，以評估氣候變化對我們所有管理的投資物業及八個主要發展項目的潛在影響。該研究在四種情景下使用了普遍認可的氣候模型：SSP1-RCP2.6、SSP2-RCP4.5、SSP4-RCP6.0 及 SSP5-RCP8.5。使用大氣循環模型、區域氣候模型及地理空間與經濟資料，我們於二零五零年進行資產價值風險分析，並聚焦於八項氣候相關風險：

- ▶ 熱帶氣旋
- ▶ 河水泛濫
- ▶ 山泥傾瀉
- ▶ 山火
- ▶ 乾旱
- ▶ 極端高溫
- ▶ 極端低溫
- ▶ 海平面上升

評估結果讓我們全面掌握整個物業資產組合面對的潛在脆弱性。鑒於物業所處的地理位置，評估顯示熱帶氣旋及海平面上升是對我們物業構成最普遍風險的因素。此外，山泥傾瀉、河水泛濫、山火及極端高溫亦被識別為會對物業資產組合帶來潛在影響的氣候風險。



生物多樣性

提高生物多樣性 共建繁榮生態系統

我們致力消除營運對生態的影響，並回應持份者的期望。我們的《生物多樣性政策》提供了一個完善的框架，將自然與生物多樣性考量納入每個營運環節。我們透過採用TNFD的LEAP評估法、ENCORE生物多樣性模塊工具及世界自然基金會的風險過濾器工具等，評估自然相關的依賴性、影響、風險與機遇，從而制定有效的生物多樣性保護行動。

由於我們大部分物業位處城市建築環境，並伴隨著綠地萎縮及生物多樣性喪失日趨嚴重，我們自二零二三年起評估與自然相關的機遇，以改善生活環境。我們透過集團層面的生物多樣性評估識別了33個依賴性和影響指標，深入剖析我們的營運如何影響生態系統及導致自然資源流失，同時發掘推動正面改變的潛力。

LEAP 自然風險評估法

L – 定位

- 根據生物多樣性相互作用，為香港和內地的在建發展項目進行優次排序

E – 評估

- 評估企業對生態系統服務的依賴程度，以及面臨的自然相關風險
- 評估營運對生物多樣性和生態系統的影響，以應對自然損失

A – 評量

- 建立框架以評估主要地點與自然相關的風險和機遇
- 理解營運與自然環境的相互影響
- 制定基準並識別機遇以提高生物多樣性
- 為加強保育措施制定可行的目標

P - 準備

- 與持份者攜手設計並實施減緩策略
- 持續促進在建項目與自然環境和平共存

在前海開展試點評估

為了更好地了解和改善我們物業附近城市環境中的自然生態系統，我們與南方科技大學的未來生態研究組合作，在深圳前海嘉里中心和前海石公園進行了全面的生物多樣性試點評估。此次合作體現了我們致力於利用專家知識，在發展、人文體驗和自然之間保持和諧平衡。

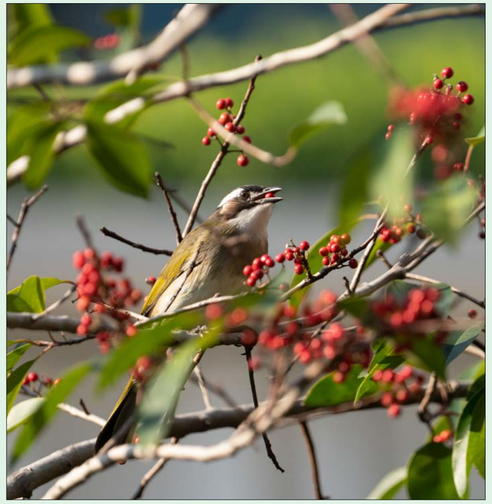


在這次合作中，我們對鳥類、授粉昆蟲和植物展開了詳細調查，從中獲得寶貴見解，了解項目的生態潛力，並識別可行的行動方案以促進生物多樣性。



深圳前海野生動物實地考察

調查顯示豐富的鳥類多樣性與深圳前海石公園有著緊密的生態關聯性，進一步印證其作為東亞—澳大拉西亞候鳥遷徙路線上重要中途站的角色。此次調查亦記錄了主要昆蟲物種在內的授粉昆蟲，展現出該地能通過針對性的優化措施，提升生態效益的潛力。調查亦識別出20種蜜源植物品種，大多為非本地品種，反映現時園景設計以觀賞性為主，限制了本地野生動物的食物來源。因此建議引入更多本地及結果植物以營造更具包容性的棲息環境。調查期間亦有多項特別觀察，包括蜥蜴、蝙蝠，以及一隻以塑膠碎片築巢的家麻雀，反映出該地潛在的生態價值和人類活動對當地生態環境的影響。



改進措施

改進措施以生物多樣性評估為基礎，我們正在採取針對性措施，以提高生物多樣性:

對於鳥類：

- 引進原生果實植物以確保全年食物供應穩定
- 設置飲水器並安裝巢箱
- 採用鳥類友善設計，例如花紋玻璃，以減少鳥撞玻璃事故

對授粉昆蟲：

- 增加種植本地開花植物以取代觀賞物種
- 確保季節性的植物持續開花，維持授粉昆蟲物種多樣性

社區參與：

- 推出公民科學倡議和教育活動
- 推動公眾參與生物多樣性監督和意識提升活動

這些舉措有助把深圳前海改造成一個欣欣向榮的城市生態系統，在發展與大自然之間取得平衡。所得調查結果將有助我們在華南及其他地區的營運所在地推動生物多樣性友善的城市發展。

提高持份者對保護生物多樣性的意識

我們透過沉浸式體驗與保育行動，激發持份者一同參與保護生物多樣性的行動。我們的目標是希望從舉辦教育活動、自然探索到身體力行的修復計劃，加深公眾對自然生態系統的理解和重視，鼓勵他們主動為保護生物多樣性作出貢獻。

燃亮社區 源於自然

飛羽探秘及國際愛鳥日活動

我們於二零二四年在秦皇島海碧台聯合秦皇島市北戴河區翼展鳥類救養中心合作舉辦了「飛羽探秘 — 我是鳥學『嘉』2.0」活動。通過寓教於樂的方式，讓孩子們更加了解鳥類保護和環保。這些活動以參與性及雀鳥為主，以強調保護野生環境對人類福祉及地球健康的重要性。



保護野生動物 拯救生命

我們贊助一個拯救受傷和瀕危野生動物的計劃，並幫助牠們回歸大自然。此計劃由瀋陽市自然資源局轄下的專業單位實施。



生物多樣性攝影采風之旅

我們於深圳嘉里建設廣場及深圳前海嘉里中心舉辦了「生物多樣性攝影采風之旅」，在專家的指導下透過鏡頭捕捉大自然之美，慶祝二零二四年國際生物多樣性日。



本土種植恢復生物多樣性

我們在上海的物業內種植了 100 多種本土植物品種，以恢復生物多樣性，在美化景觀同時建立吸引野生動物的棲息地。這項活動有助培育繁榮的生態系統，促進生態平衡並支持保護自然棲息地。



深藍有光：海洋環境藝術展

為慶祝世界海洋日，上海靜安嘉里中心舉辦了「深藍有光：海洋環境藝術展」，利用不同的藝術表現和創新裝置令參觀者放鬆身心，盡情享受與海洋互動。



同心萬步 保護海洋



二零二四年，我們的「喜步展關懷」以海洋保育為主題，再次在保護海洋生物多樣性方面作出貢獻，支持了位於深圳大鵬灣的珊瑚育養及移植項目，並協助清除海床上的廢棄漁網，進一步改善近岸海洋生態，保護海洋生物及其棲息地。

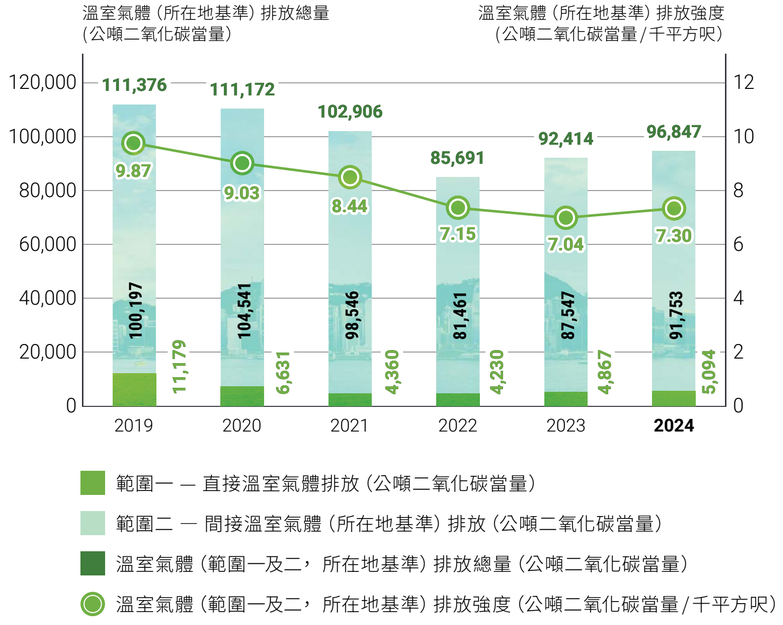
溫室氣體排放及能源效益

減少我們的碳足跡

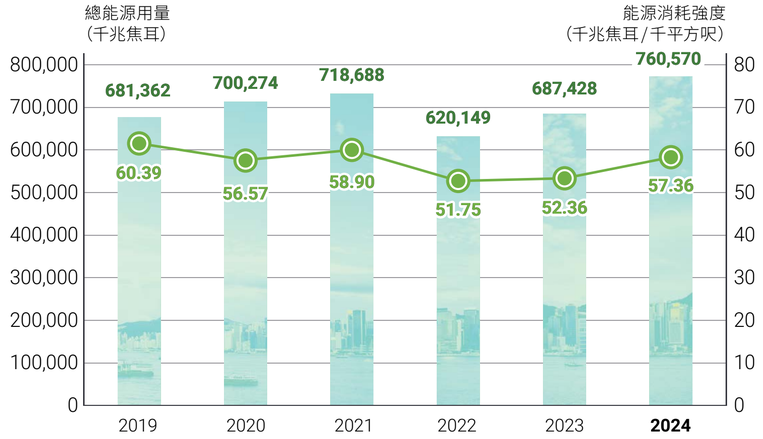
碳排放和能源使用表現

我們透過持續監測碳排放數據，確保我們清晰掌握減碳方面的進展。通過實施各種節能增效措施，我們在減排的旅程上已取得顯著成果。

溫室氣體排放摘要 [1]



能源用量摘要 [1]



1. 數據涵蓋我們的投資物業。
2. 與二零一九基準年相比。
3. 如第85頁所匯報的1,039公噸二氧化碳當量類別1溫室氣體排放並未於此部份展示。
4. 其中的405公噸二氧化碳當量是由本集團的投資物業之營運所產生。
5. 其中的854公噸二氧化碳當量是由本集團的投資物業之營運所產生。

▼26% 溫室氣體排放強度 [1,2]

▼5% 能源使用強度 [1,2]

價值鏈中的範圍三溫室氣體排放

與我們的持份者合作是收集範圍三排放數據的關鍵。由於我們的合作夥伴收集數據的能力與方法各有不同，加上我們缺少對這些排放源的控制，因此準確收集範圍三溫室氣體排放成為了一項具有挑戰性的任務。如需減少排放，我們需與持份者緊密合作，在物業的整個生命週期中融合創新與可持續實踐。儘管面對種種挑戰，我們仍致力優化數據收集流程，營造一個有利合作的環境。

重大範圍三溫室氣體排放類別 [3]

類別2：資本商品

588,761公噸二氧化碳當量

類別3：燃料及能源相關活動

31,842公噸二氧化碳當量

類別4：上游運輸及配送

21,125 [4] 公噸二氧化碳當量

類別5：營運產生的廢棄物

85,644 [5] 公噸二氧化碳當量

類別13：下游租賃資產

123,642公噸二氧化碳當量

營運減碳之路

環境及能源管理體系

我們在整個營運過程中實施了完善的環境管理體系（「**EMS**」）和能源管理體系（「**EnMS**」）。這些體系使我們能更好地了解並降低對環境的影響及相關風險，同時也讓我們能夠持續監察表現，實現可持續發展目標。我們的EMS和EnMS已通過ISO 14001環境管理體系和ISO 50001能源管理體系認證，旨在確保符合法規要求，同時促進我們持續提升環境和能源表現。我們定期為所有員工提供有關能源效率的培訓，以提高他們對降低能源消耗的意識。

81%
投資物業[1]獲得ISO 14001認證

89%
投資物業通過了內部審計的數據核查

我們已應用數碼化平台收集環境數據，並安裝智能儀表以追蹤績效，確保我們的管理物業已被全面覆蓋。本集團的內部審計團隊每年均會進行環境數據核查，並委託獨立的外部顧問進行碳審計及能源審計。此第三方核查對於提升所報數據的可信度至為重要，並能確保我們的環境數據管理流程具透明度和完整性。

活動可持續發展管理指引

二零二四年，我們推出的《活動可持續發展管理指引》為舉辦符合公司ESG承諾的可持續活動提供清晰框架。該指引涵蓋一系列實用措施，協助減少廢棄物和碳排放，並於活動籌備及執行過程中採用不損害環境的方案，包括善用資源、推廣節能，以及推行廢物分類與回收等措施。透過採用此指引，我們加強了對環境責任的承擔，讓內部團隊籌辦活動時能體現公司價值觀，促進持續的社區參與。



可再生能源

我們在物業安裝了太陽能光伏系統，藉此體現了嘉里建設對可再生能源有效應用的高度重視。在制定碳中和路線圖的過程中，我們積極檢討和完善我們的可再生能源策略。我們的目標是推動更廣泛地採用可再生能源，從而大幅減少碳足跡，為締造更可持續的未來作出貢獻。

58%
建築項目[2]具備現場生產可再生能源的能力

我們已成功為旗下物業取得可再生能源及綠色電力供應，並計劃在未來持續提高可再生能源的使用比例。

本地可再生能源生產量（千瓦時）

	旗下物業之太陽能板面積（平方呎）	二零二四年	二零二三年
內地（兩個物業）	12,080	188,982	203,622
香港（兩個物業）	2,320	39,285	42,295

1. 按樓面面積計算。
2. 建築項目指於香港及內地由本集團直接管理的發展中項目。

提升能源效益

提升能源效益是實現減碳目標的重要一環。我們透過對環境負責任的營運方式減少環境足跡，同時最大限度地提高能源效益，優化善用資源。

借助營運升級　提升能源效益

照明系統升級

我們改善了樓梯間、停車場和游泳池的照明設計，並使用更多LED燈和感應燈，以提高用電效益。

- 估計每年節省電力：750,034千瓦時
- 避免了314,353公斤二氧化碳當量溫室氣體排放

隔熱膜

本年內有更多物業在建築表面加裝了隔熱膜，有效阻隔紫外線，保持室內涼爽。

- 估計每年節省電力：145,178千瓦時
- 避免了99,650公斤二氧化碳當量溫室氣體排放

水泵翻新

香港物業對水泵房進行了翻新，並安裝高效水泵，以節約能源。

- 估計每年節省電力：63,253千瓦時
- 避免了28,619公斤二氧化碳當量溫室氣體排放

照明、供暖及空調系統升級

我們在各地物業都進行了變頻風扇翻新，並將老化的空調更換為更高效能的型號。

- 估計每年節省電力：767,718千瓦時
- 避免了439,231公斤二氧化碳當量溫室氣體排放

使用平衡波形優化器節省能源

更多香港物業在電力系統中安裝了平衡波形優化器，以減少能源損耗，進一步提高用電效率。

- 估計每年節省電力：219,838千瓦時
- 避免了85,737公斤二氧化碳當量溫室氣體排放

集團層面的碳審計和能源審計

我們在二零二四年對所有投資物業開展了集團層面的碳審計。透過全面的整體建築分析方法，我們深入了解物業的整體表現。這能使我們識別減碳機會，積極推動減排措施，並為未來訂立具針對性的減碳目標提供重要參考。此外，我們定期對現有物業進行能源審計，以評估能源消耗模式。透過實地評估及成本效益分析，發掘實用的節能機會，進一步提升香港物業的能源效益。

推廣低碳意識活動

我們透過一系列活動和講座，例如「嘉里低碳合伙人計劃」及「2024植樹活動」，積極凝聚持份者力量，共同推動減碳行動。這些活動旨在讓持份者能夠掌握相關知識與實踐方法，從而作出更具環保意識的決定，為下一代締造更健康的環境。

我們在二零二四年內在多個城市舉辦了植樹活動，並贊助了在香港大欖郊野公園和瀋陽的植樹項目。



在「嘉里低碳合伙人計劃」中，我們邀請公眾分享他們的健康素食餐相片，鼓勵他們實踐健康飲食，同時透過選擇素食減少間接用水、溫室氣體排放及土地退化。





資源循環及廢棄物管理

實踐循環經濟：轉廢為寶

在制定廢棄物管理策略時，我們恪守「4R」原則（減少使用、物盡其用、循環再造、替代使用），將循環經濟理念貫徹整個價值鏈。我們透過線上平台監測價值鏈各環節的廢棄物產生情況，每月評估設施性能及廢棄物管理措施的有效性。所有廢棄物均交由合資格承辦商處理，我們亦定期審核其資格，以確保廢棄物得到妥善處理。在全面的廢棄物管理措施下，北京嘉里中心、杭州嘉里中心、上海靜安嘉里中心及上海嘉里企業中心三期等物業均成功獲得LEED零廢棄物認證。

為進一步推動減廢工作，我們實施了《綠色採購政策》，優先選用環保產品、材料及具有環保理念的供應商，使我們在減少廢棄物的同時，能夠為打造更具可持續性的供應鏈作出貢獻。

減廢舉措

我們於營運各環節推行全面的減廢措施，涵蓋重點範疇如營運廢棄物（包括廚餘）及建築廢料。這些措施展現了我們對環境責任的承擔，並著重減少廢棄物產生、推動回收再用，並於不同營運階段培養可持續的實踐文化。

KERRY+平台監測廢棄物數據

我們運用物聯網技術，透過KERRY+應用程式實現廢棄物數據監測。該應用程式開放予所有已註冊客戶、租戶及員工使用，提升了數據透明度，並促進持份者之間的合作，共同推動減廢行動。

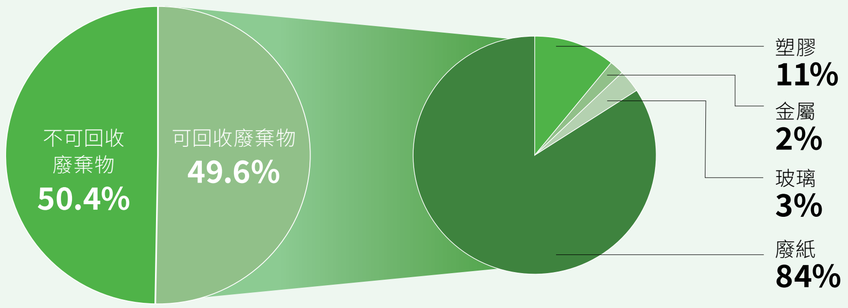
廢棄物審計與數據統計

二零二四年，我們與一間社會企業合作，聘請了聽障人士於香港嘉里中心辦公室進行為期兩個月的全面廢棄物審計。

除分析廢棄物組成及探討潛在減廢策略外，我們還舉辦了午餐學習會，向員工分享有效的回收方法及提升回收成效的實用步驟。

透過向員工持續提供指引及意識培訓，我們已成功將近半辦公室廢棄物從堆填區分流，這標誌著我們在可持續發展進程中邁出了重要一步。

廢棄物構成概覽 [1]



營運廢棄物管理方針

智能回收方案

我們於香港皓畋率先於香港住宅社區引入首個物聯網智能回收系統，鼓勵住戶實踐可持續生活。結合Kerry Living應用程式，我們的智能回收機以簡易操作設計，支援七類常見回收物分類，用戶參與回收後可獲得專屬積分。此舉不僅提升住戶參與度，更助力實現循環生活與減廢。



現代化廢棄物管理

上海嘉里不夜城三期在物業設置現場回收中心處理廚餘及可回收物，實現了：

- 91%廢棄物回收率
- 所有的廚餘由現場生物化學處理器進行處理



上海嘉里不夜城三期

- **亞洲首個獲得LEED零廢棄物認證的物業**
- **獲選上海市政府「現代環境治理體系十大典型案例」之一**

1. 數據來自我們於香港進行的廢棄物審計。

除了在物業各處放置回收箱外，我們還積極鼓勵租戶及住戶參與各類回收計劃，以減少對環境的影響。

鑒於廚餘在總體廢棄物中佔比顯著，我們正積極採取多項措施應對此問題，包括於更多物業內增設廚餘回收箱，優化處理系統以完善廢棄物管理。我們與首批餐飲租戶開展先導計劃，旨在加強廚餘分類及妥善處理流程。此外，我們與非政府組織合作收集住戶及租戶的剩食，從而推動減廢及可持續發展實踐。

黑水虻廚餘回收計劃

我們透過黑水虻廚餘回收計劃，在二零二四年成功將超過700公斤廚餘從堆填區分流。該計劃顯著成效，因此榮獲二零二四年Galaxy Awards「推廣 - 可持續發展與傳承」銀獎，體現了我們對環境創新的持續承諾。


香港



在我們致力減少產生廢棄物的同時，營運廢棄物管理正逐步融入可持續的日常習慣。將個人行為改變納入營運廢棄物的管理策略中，我們能協力將副產品轉化為珍貴資源，並建立規模化的可持續消費模式。

家居綠化工作坊

我們的園藝同事與香港地球之友於香港嘉里中心合辦了一場家居綠化工作坊，分享有關居家植物護養的知識，包括如何將咖啡渣再利用作為肥料。



香港

零廢棄種植工作坊

我們於北京嘉里中心舉辦了零廢棄種植工作坊，介紹零廢棄種植原則，重點講解如何改善土壤肥力、循環再用有機物料，以及營造有利微氣候的效益。


北京

「廚餘有出路」行動

我們於香港大部分住宅及商業物業推行「廚餘有出路」行動，旨在推動減少廚餘的行為轉變。我們向參與計劃的住戶派發由嘉里建設可持續發展贊助計劃贊助的廚餘收集桶，方便他們每日分類處理廚餘，共同實踐源頭減廢。



香港

循環市集

我們於深圳嘉里建設廣場與深圳前海嘉里中心舉辦循環市集，透過鼓勵物品回收與再利用，推動循環經濟理念。社區成員可設置攤位出售或交換二手物品。市集更有嘉年華遊戲活動和現場樂隊表演，營造一個充滿活力的可持續生活空間，也增強了社區對資源再利用和重用文化的意識。


深圳



深圳

重塑塑料：創意可持續藝術展

於瀋陽嘉里中心企業廣場舉行的展覽展出由租戶利用廢棄塑料所創作的藝術作品，這些材料被轉化為以大自然為靈感的生態裝置，包含樹木、花卉及綠植等元素。



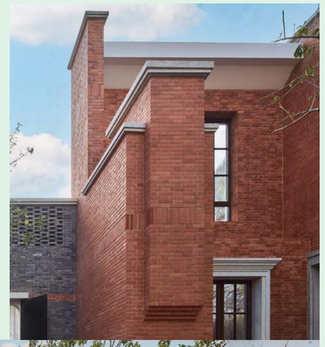
瀋陽

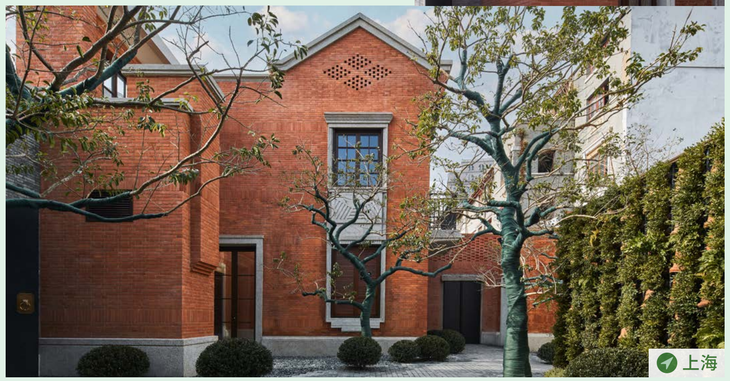
物業開發廢棄物方針

我們自項目規劃及設計階段起，已優先考慮資源效益，審慎管理資源使用，力求在動工前已達致最佳化配置。這不僅有助減少資源消耗，更可降低隱含碳排放，助力實現可持續發展目標。我們亦藉此為資源優化奠下穩固基礎，鼓勵建築承辦商於施工期間盡量減少浪費。同時，我們採取多項管理策略，以控制及減少工地廢料產生，避免其最終被送往堆填區處理。

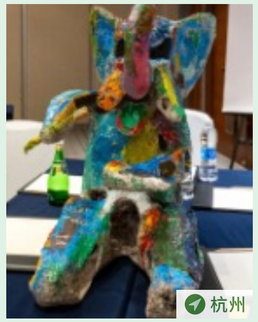
資源循環：保留建築文化特色

我們從上海金陵路項目的歷史建築中精心回收舊磚瓦和石構框架，體現對可持續發展與文化遺產保護的承諾。這些建築材料被巧妙地被回收利用升級改造後融入新建築的結構中，不僅減少了廢棄物的產生，也延續了原有建築的歷史價值與文化意義。





建築廢料再生利用



杭州團隊受建築廢料再利用工作坊啟發，將施工廢棄物變成了富有創意的藝術作品。



為樹木創造再生價值

香港荃灣發展項目施工期間保留下來的樹木被升級再造為長椅，並放置於香港企業廣場5期供顧客使用，藉此提升公眾的可持續發展意識。



廢棄物管理計劃

我們已為內地及香港的建築項目制定了專注於拆除階段的詳細廢棄物管理計劃。這些計劃旨在減少產生廢棄物，加強回收工作，並確保在整個建築生命週期中，以負責任的方式處理剩餘廢棄物，從而將對環境的影響降至最低。

我們的廢棄物回收計劃已於內地及香港所有的建築工地推行。易於被回收的物料，例如施工過程中使用的金屬，將由建築承辦商收集，用於出售或在香港其他建築工地循環再用。

減廢目標

我們為香港建築工地訂立了廢物回收目標，規定建築承辦商須達致最少60%的拆建廢棄物回收率，以推動綠色施工及資源重用。

我們採用追蹤系統監測建築承辦商的廢棄物管理工作，確保其符合回收要求。此外，達成70%拆建廢棄物回收率的建築承辦商可獲得獎勵，以表彰其環境管理工作。

教育及指引

為實現有效的廢棄物管理，我們為香港及內地的建築項目制定了一系列政策及指引。此外，我們還提供教育課程，以確保建築承辦商及工人充分了解情況並有能力落實各項廢棄物管理技術。詳情請參閱「聚力同行」章節。

實踐措施

我們實施了全面的回收及再利用措施，確保在可行的情況下，收集和回收如混凝土碎塊、金屬和木材、塑料、紙張和紙板等材料。此外，挖掘所得的泥土會重新用於現場回填，而剩餘混凝土則會用於填充鐵台間隙，以降低絆倒風險。

水資源利用及保護

對水資源效益與負責任使用的承諾

在嘉里建設，我們致力於負責任地使用水資源，並透過《水資源管理政策》規範所有營運層面的用水策略。該政策由我們的可持續發展督導委員會定期監察及檢視，確保水資源管理方向清晰並持續得以完善。

水資源消耗及風險評估

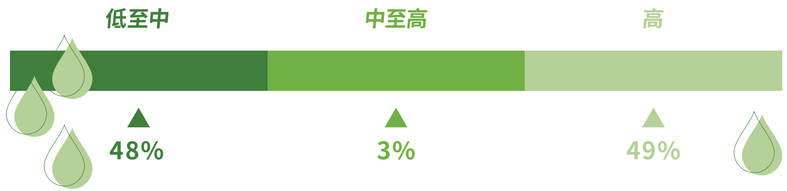
水資源相關風險評估

我們每年會採用世界資源研究所（「**WRI**」）的Aqueduct工具進行水資源壓力評估。該工具建基於Aqueduct水風險地圖，全面考慮多項因素，包括未來水資源供應量、水質風險，以及本地層面的潛在監管變動，從而確保評估結果全面準確。

我們對所持有的大部分業務和現有建築（包括辦公室、零售和住宅）進行了評估。評估結果顯示，至二零五零年，我們的49%物業將在常規情境下將面臨高度的水資源短缺壓力。儘管如此，我們目前在獲取淡水資源方面並未遭遇困難。我們意識到在保護水資源方面的責任，並致力於在所有物業中實施各項提高用水效率及減少用水量的策略。

基線用水壓力和風險分析

用水壓力等級 [1]



1. 數據涵蓋我們的投資物業。

水資源管理措施

節約淡水資源

我們重視推行節水措施，深明淡水資源的寶貴價值。為掌握節水機會，我們已全面評估用水情況，並就物業發展及管理範疇制定以下措施，致力減少用水量，同時提升用水效益。

物業發展

- 獎勵污水回收及重用率達 30% 以上的建築承辦商
- 根據具體項目制定用水量額度
- 將污水經回收處理後用於洗輪胎
- 安裝雨水收集系統，將雨水回收用於灌溉及清潔用途

物業管理

- 安裝雨水回收系統用以收集及重用雨水
- 定期檢查和維護水泵和管道，避免漏水
- 為員工提供關於提高用水效益和減少用水量的培訓
- 進行免沖水馬桶的可行性進行研究

確保污水排放質量

我們持續監測並調整污水處理流程，以確保所有排放水質符合法規標準。我們的合規措施包括：

- 於建築工地設置沉澱池，在排放前去除廢水中的懸浮固體物質
- 安裝並定期維護隔油池，防止餐飲設施的油脂直接流入公共污水系統
- 每月委託實驗室進行污水排放檢測，並由建築承辦商每週目測混濁度和檢測酸鹼值
- 排放泳池水前進行水質檢測，確保餘氯濃度符合排放標準

提升水質與生態系統健康

我們其中一個目標是透過針對性的措施改善水質，減少水污染，推動可持續的用水方式，從而保護和促進更健康的水生生態系統。

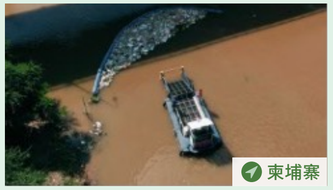
雙殼貝類海水淨化計劃

我們與本地一間慈善機構合作，於西貢投放了300隻生蠔。每隻生蠔每日可淨化高達200公升海水，清除水中雜質，促進海洋生態健康。



清理河道以保護水資源

我們明瞭潔淨的水道對生態系統的重要性。因此，我們在二零二四年與一家環保組織合作，在柬埔寨成功清理了18,400公斤的河道垃圾。



以人為本

我們深信企業文化的核心是將員工福祉置於首位。從營造健康的工作環境，到支持員工持續成長與發展，我們致力提升團隊能力，並造福社會，讓員工與社會同步共贏。



以人為本

構建以持份者為中心、以人為本的空間

未來趨勢	我們的回應
▶ 企業愈來愈重視員工福祉，尤其關注心理健康與整體健康。健康的工作團隊是提升生產力與推動發展的關鍵。	▶ 推行各種促進健康的計劃，涵蓋員工身心福祉並延伸至其家庭成員。
▶ 年輕員工傾向加入重視可持續發展及社會責任的企業，追求符合個人價值觀且能為社會環境帶來正面影響的有意義工作。	▶ ESG創新團隊由17個部門的70位員工組成，在二零二四年共同策劃了16項ESG相關活動。這些活動在公司與社區中都產生了正面的影響。
▶ 企業持續聚焦多元、平等及共融，認同多元團隊能推動創新、提升解決問題的能力，並塑造更包容平等的工作文化。	▶ 通過追蹤性別薪酬平等的數據及嚴格根據能力與績效以進行招聘及晉升，促進平等機會。我們亦為員工及其家庭，以及營運所在的社區舉辦活動，提升社會共融意識。

與員工相關議題

- ▶ 多元、平等及共融
- ▶ 人力資本管理與發展
- ▶ 僱傭慣例與人權
- ▶ 職業健康與安全
- ▶ 持份者福祉

我們的應對政策

- ▶ 職業健康與安全政策
- ▶ 員工手冊
- ▶ 平等機會與歧視政策
- ▶ 人權政策
- ▶ 操守指引
- ▶ 薪酬政策

專題故事

培育人才 共創可持續未來

嘉里建設致力於賦能員工、培育ESG領袖並推動協作文化。我們將可持續發展理念融入業務目標，透過員工培訓、跨界合作及青少年發展計劃，為社區提供應對可持續發展挑戰所需的知識和實踐的方法。

培育有影響力的氣候行動領袖

自二零二三年起，我們一直支持「氣候拼圖」培訓，以提升氣候變化認知與應對能力。嘉里建設為內地首批舉辦「氣候拼圖」引導師員工培訓的地產發展商之一，幫助員工精進相關技能並取得資格認證，使他們具備能力帶領工作坊。年內，我們加開了五場培訓，共67位香港及內地員工參與，並達成首次全程由員工作為培訓引導師主持工作坊的重要里程碑。通過賦能員工成為可持續發展領袖，我們進一步塑造認知、理解與責任感兼備的企業文化，為應對氣候變化創造漣漪效應。



由員工舉辦的內部「氣候拼圖」工作坊


參加者透過互動討論，深入了解氣候變化的影響


舉辦集團層面的「氣候拼圖」工作坊，提高對氣候變化的認知

整體培訓摘要
每位員工平均接受
20+小時培訓

來看看此項措施對參與者產生了什麼深遠影響！

> *「通過工作坊，我了解到氣候變化的成因以及我們可以採取的減碳行動。」*
>
> Sunny Sun 人力資源及行政部

> *「這是一場極具意義的工作坊！不僅能學習氣候知識，更啟發我向身邊人傳遞可持續相關的訊息。」*
>
> Grace Liu 建築部


學生參觀香港嘉里中心



嘉里建設可持續發展方案挑戰賽的優勝隊伍

賦能年輕世代

我們推動可持續發展教育不僅限於員工層面，更致力拓展至社區，尤其是我們的下一代。我們深信青少年是塑造可持續未來的關鍵力量，我們全力投放資源培育新一代，賦能他們為社會作出有意義的貢獻。

透過與香港中文大學合作推出的獎學金計劃，我們支持跨學科背景的學生踏上可持續發展學習之旅。該計劃以香港嘉里中心及MegaBox為實務案例，協助學生了解商業世界的挑戰與機遇，並實際應用可持續策略。此項計劃啟發了學生們構思多項為我們的物業度身訂製的ESG解決方案，例如建設綠化天台及優化廢棄物分類系統。通過培育未來棟樑與創新思維，我們攜手建構可持續未來，為今世後代帶來益處。

義工服務惠及
18,000+
名兒童及青少年

> *「我們的師生均從這個計劃中獲益良多，衷心感謝嘉里建設的慷慨支持。學生們十分投入，我期待他們的創意能為嘉里建設帶來價值。」*
>
> YANG Haibin教授
> 香港中文大學可持續環球商業理學碩士課程主任

> *「這個項目提供了一個活學活用的實戰平台。我們非常感謝能有這個機會與MegaBox管理團隊親身交流及進行實地考察。這種校企合作模式既創新且具深遠意義，不僅能為企業解決痛點，更為學生提供了高效的學習途徑。」*
>
> CHEN Lijie
> 香港中文大學可持續環球商業理學碩士課程學生

人力資本管理

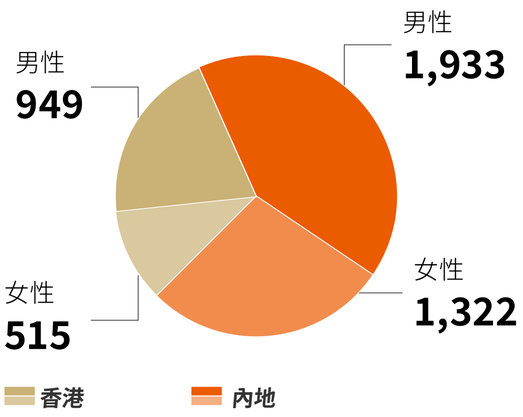
激勵員工推動可持續成長

我們致力營造互助共進的工作環境，讓員工感受到個人價值並保持工作的動力，從而激勵團隊發揮最大潛能，推動公司持續取得進步和成功。

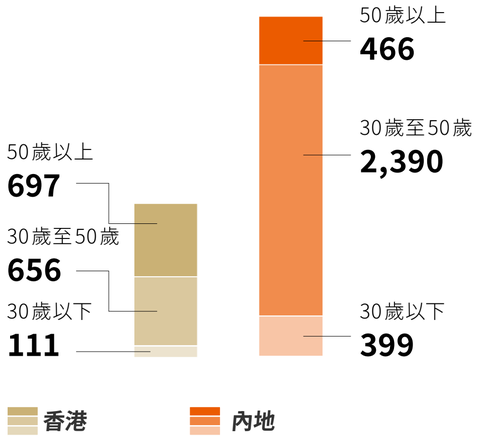
為鞏固人力資本管理基礎，我們優化數據管理系統，建立單一數據來源和利用大數據以改善人才管理流程。此項升級使我們能在培育可持續人才團隊方面作出更明智的決策。

我們的員工 [1]

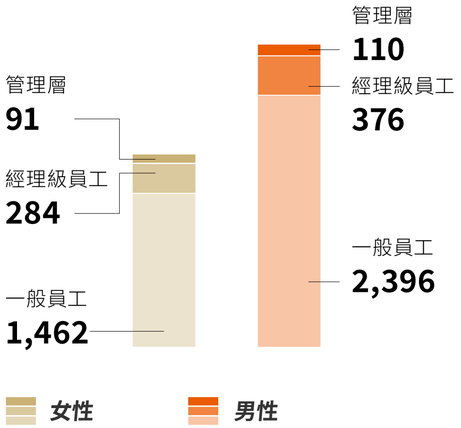
按性別和地區劃分



按年齡組別和地區劃分



按員工類別[2]和性別劃分



員工平均在職年期



香港 **7.25年**

內地 **6.61年**

1. 於二零二四年十二月三十一日，本集團約有7,500名僱員。此章節內的員工相關數據僅涉及本集團直接僱用的員工（酒店除外）。
2. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。

人才招聘

我們深知招聘及挽留優秀人才對企業的持續進步至關重要。因此，我們制定了與業務目標一致的人才招聘準則。此準則幫助我們發掘、吸引和培育擁有專業知識和熱衷投身於地產行業的人才。

我們嚴格遵循公平、公開、公正原則制定招聘方案，當中涵蓋招聘流程、薪酬福利方案、表現評估及獎勵機制。此外，人力資源部門更與一家專業機構合作，對新聘用的員工進行嚴格的背景審查，確保人才團隊的誠信可靠。

我們的《員工手冊》詳列了薪酬、招聘、晉升、工作時數、平等機會、多元、反歧視和福利等重要資訊。我們嚴禁使用童工及強迫勞動，並堅守道德及平等的僱傭原則。在新員工入職培訓時，我們會重點講解手冊內容，讓團隊成員清晰了解公司的期望和核心價值。此外，我們將此舉措延伸至我們的供應商/承建商，透過年度績效審閱，核實他們已遵守我們的《供應商行為規範》以避免出現童工及強迫勞動。

申訴處理

我們致力於維護一個公平且共融的工作環境，讓員工可以安心地表達他們的疑慮。我們完善的申訴機制確保所有報告都能得到保密、公正且有效的處理。調查工作由一個公正的小組負責進行，並且設有嚴格的保障措施，以防止對善意提出問題的員工進行報復。

員工福利

為提升員工福祉，並促進他們的個人和職業發展，我們提供了多項的福利。這些措施旨在促進工作與生活的平衡、提升員工的健康，並表彰傑出貢獻，從而推廣關愛和包容的文化。

有薪假期
- 年假
- 恩恤假
- 家庭關愛假
- 考試假
- 婚假
- 產假和侍產假
- 病假
- 學習假

能力提升
- 培訓資助

保險
- 人壽保險

表揚
- 年度成就獎
- 嘉里服務大使
- 長期服務獎

醫療
- 牙科護理
- 免費疫苗接種
- 健康檢查
- 分娩福利
- 醫療保險

福利和獎金
- 酌情花紅
- 員工優惠

心理健康
- 為員工及其直系親屬提供24小時、嚴格保密的心理諮詢服務
- 醫療保險中包含精神保健門診

我們每年對所有員工進行績效評估，以衡量他們達成設定目標的表現。通過評估，我們可辨識出優秀員工、根據表現調整薪酬、提供發展機會、給予回饋與肯定。此外，員工在ESG 方面的參與情況亦被納入在績效評估中。

人才發展

培養具有韌性的員工團隊

為了促進員工的成長，我們實施了各種培訓和能力發展計劃，以培養高效、全能和具創意的人才。

99%
員工培訓率

95,000+
培訓總時數
（包含超過8,800小時的可持續發展相關主題培訓）

於不同階段發揮潛能

我們全面的培訓計劃旨在支援員工在職業生涯中的每個階段。從新入職員工到資深領導者，我們均提供針對性的發展機會，以培養基本技能、提升領導能力，並促進專業發展。

新入職員工

入職培訓計劃：
- 公司歷史和業務介紹
- 團隊合作活動
- 部門分享會
- 物業項目參觀

一般員工

涵蓋各種主題的培訓課程：
- 為有潛力的物業管理員工制定人才培訓計劃
- 核心單元包括激勵、自我管理及團隊協作等
  - 讓員工具備必要的技能與知識
  - 加強溝通技巧、領導能力和團隊合作精神

經理級員工

由六個部分組成的經理培訓計劃，主要內容：
- 人格解析
- 推動員工積極性
- 權力下放
- 指導
- 領導跨代團隊
  - 旨在提升領導與管理能力

領導層

「達里學堂」培訓課程透過以下方式涵蓋必要的領導能力：
- 工作坊、模擬演練、案例研究和行動學習
- 課程特色：
  - 將學術知識與實際應用結合
  - 跨地區考察、了解當地文化及獲取學習機會，並進行互動式討論

所獲技能：
- 策略思考
- 高效執行
- 高效溝通
- 情緒商數
- 應變管理
- 個人發展

目標：
- 培養能夠推動可持續成功，並自信引領嘉里建設邁向未來發展的領袖

ESG 創新團隊

我們的ESG創新團隊作為一個充滿活力的平台，為成員提供組織和參與可持續發展的相關活動，從而於企業內外推動正面的環境和社會改變。詳情請參閱社區投資的管理方針。

主要活動：

家庭傭工小熊製作工作坊

近60名外籍家庭傭工參與由ESG創新團隊舉辦的工作坊，利用捐贈材料製作小熊服飾。活動結合ESG講座，在推廣可持續理念的同時，也向這些為家庭及社區作出寶貴貢獻的傭工表達謝意。



塑膠分類回收工作坊

此工作坊讓ESG創新團隊成員在V Cycle設施親身體驗正確回收塑膠的過程。V Cycle是一家環保社會企業，旨在為年長的紙板回收者賦能。參加者通過學習如何分類塑膠和移除瓶子上的標籤，獲得正確回收塑膠的可持續實踐經驗。



慈善賣物會

我們的慈善賣物會不僅賦予物品第二生命，更啟發同事實踐理性消費概念。今年，ESG創新團隊收集近300件同事捐贈的全新或輕度使用過的物品，義賣所得款項全數捐助慈善機構。通過物品循環利用及賦予新生，我們為推動可持續世界作出一份貢獻。



培養 ESG 領袖

培育下一代的專業人才對於企業和服務的社區的長期成功至關重要。透過提供多元化的學習機會、師友輔導、見習訓練和跨領域的實踐培訓，我們旨在讓年輕人才掌握技能、知識和信心，從而在事業上茁壯成長。這些計劃能夠促進個人成長、文化交流和積累行業的專業知識，賦予個人在各自領域中創造具意義影響的能力。

暑期實習計劃

此計劃為員工子女及嘉里集團獎學金得主提供職業發展所需的技能和知識。我們為他們在為期八星期的香港實習期和六星期的內地實習期間，提供職業指導、培訓、實踐經驗以及行業見解。



銳變視野的全球在地化學習體驗

這個交流計劃為15至18.5歲的員工子女提供為期十個月、展開成長銳變的海外跨文化研學機會。參加者沉浸式體驗不同文化，培養全球視野，豐富他們的個人成長經歷。



青年氣候行動營

我們為員工子女組織了可持續發展主題夏令營，培育新一代環保倡導者。30名兒童參加了在海南島舉行的「雙碳科考夏令營」，探索海洋生態與熱帶雨林，並參與環保藝術項目。與此同時，我們與自然聖境及微笑明天慈善基金會在上海合辦「青年氣候行動營」，為學生安排富有教育意義的遊學團。這些經歷有助加深年輕人對環境保護的理解，並激勵他們在未來成為可持續發展的積極推動者。





健康生活

推動全民身心健康

嘉里建設堅信身心健康是構成活力社區、營造高效工作環境的基石。我們推行全方位舉措，增進員工的身心健康，協助員工搭建穩固的社交網絡。我們通過實施針對性舉措以及開展創新合作，賦能員工及其家庭擁抱更健康、更充實的生活。

我們鼓勵員工追求活力生活方式，打造以健康為核心的工作環境，並提升家庭福祉，致力於營造一個讓每個人都能感受到個人價值、獲得支持並深受鼓舞的環境。通過將福祉置於優先位置，我們不僅為社區內持份者提升了生活質素，更為建設可持續未來作出貢獻。

倡導活力生活

我們認為活力的生活模式對促進身心健康至關重要。透過多元化的活動，我們鼓勵同事們在參與公益事業的同時，將健康放在首要位置。

團隊精神與健康生活

來自全國各地的八支參賽員工隊伍參加了二零二四嘉里建設全國乒乓球爭霸賽，比賽設有七個創新賽事，旨在促進團隊精神，推廣健康、活力的生活方式。





深圳

「步」向可持續發展

嘉里建設舉辦年度「喜步展關懷」慈善活動，旨在鼓勵香港及內地員工培養健康的步行習慣。參與者以個人或團隊形式參與挑戰，記錄每日步數，每累計10,000步，我們就會向支持海洋保育、海岸清潔及保護生物多樣性的機構捐款。

為了提升活動體驗，我們舉辦了一場健步分享會，邀請專業健康導師分享步行對健康帶來的裨益。我們亦與一家社會企業合作，打造獨特的貝殼造型獎牌。這些獎牌的物料由100%回收的塑料洗髮水瓶和護髮素瓶製作而成，這不僅與我們的海洋主題互相呼應，更為這項活動增添了非凡的意義。


天津


香港

觀看影片



1.3百萬港元+
捐款以支持利用雙殼貝類進行海水淨化等海洋保育活動

1,900+
名員工參與活動

167百萬+
步累計步數

足球挑戰賽

我們的物業管理團隊積極組織了一支足球隊，參加由香港物業管理公司協會舉辦的年度足球挑戰賽。該活動旨在促進團隊合作、推廣健康的生活方式，同時也提供了一個運動平台，讓他們能與同業公司在賽場上一展身手，展示運動技能。


香港

午間學習

我們邀請專家為員工舉辦一系列健康講座與工作坊，其中包括「中醫調理慢性疲勞講座」及獨特的「午間頌缽檀香療癒」工作坊等。


香港

街馬備戰訓練



我們為參加「嘉里香港街馬2024」的員工安排跑步訓練課程。課程由經驗豐富的教練授課，內容涵蓋路線規劃、正確跑姿、有效的熱身和鬆弛技巧等重要技能。

中醫健康工作坊



我們為上海項目的80位同事組織了中醫健康諮詢活動。此外，員工們亦參加了香囊製作工作坊，親手製作能驅趕昆蟲、散發清新香氣的香囊。

輕鬆辦公室體育活動系列

為慶祝二零二四年巴黎奧運會，我們在深圳嘉里建設廣場舉辦了一系列辦公室體育活動，以延續奧運盛會的熱情。在二零二四年四月至十二月期間，我們每月舉辦一次活動，旨在鼓勵員工積極鍛煉體魄，減少久坐時間，提升員工的整體健康水平。



12小時徒步助力兒童公益

我們的員工和社區成員一起參加了上海聯勸公益基金會主辦的「一個雞蛋的暴走」12小時徒步慈善活動。此活動旨在為上海的兒童公益項目籌集資金。



運動減壓

為了激勵員工參與體育活動並緩解壓力，我們舉辦了第十屆南區員工運動會。運動會設有各項趣味體育項目，讓員工們享受樂趣，並增進彼此之間的聯繫。



關愛員工家庭

我們深明公司的支援對員工的身心健康與其家庭的幸福息息相關，因此舉辦一系列以家庭為核心的活動，旨在培養牢固的家庭關係、增強彼此間的凝聚力，確保員工及其家人作為我們社區的一份子，感受到重視與支持。

樂也融融家庭日

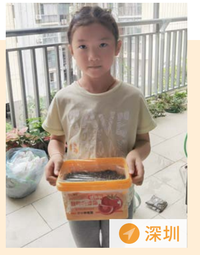
我們在香港及內地舉辦了年度家庭日活動，為員工及其家人提供歡聚時光。香港嘉里中心舉辦的家庭日活動提供扭氣球、面部彩繪及魔術表演等活動。此外，前海嘉里中心舉辦第四屆家庭開放日，員工和孩子們歡聚一堂，度過了充滿樂趣、學習和互動的一天。這項活動透過創意十足的手工工作坊、遊戲攤位和美味的嘉年華食物，培養員工對社區的歸屬感和彼此欣賞，為每一位參與者創造了愉快而難忘的體驗。





番茄主題親子學習活動

第三屆「嘉里開學有禮」活動以番茄為主題於深圳嘉里建設廣場開展了居家番茄種植等的親子活動。參與者還探索了創新的「番茄學習法」，通過將任務劃分不同專注時間段，幫助孩子們有效地管理時間。



職業健康與安全

強化安全措施，打造健康團隊

本集團致力於降低職業健康與安全風險、提升合規水平，創造安全可靠的工作環境。我們建立了完善的管理體系，並制定詳細的內部準則和標準，確保所有持份者都能有效理解與遵守安全措施。我們採取積極主動的舉措，識別和應對工作場所的潛在危險和職業健康與安全風險，營造一個將安全放在首位的環境，同時持續改進職業健康與安全措施。

零
員工因工死亡事故

ISO 45001

81%
投資物業[1]獲得ISO 45001認證

每千名員工
8.1宗
員工工傷率[3]

安全管理體系

為確保物業開發和物業管理的營運安全，我們成立了安全委員會，以負責識別潛在職業健康與安全風險、制定相關政策，並監督執行成效。我們同時成立了健康與安全管理工作小組，由總經理擔任主席，以有效落實各項安全措施。

政策和程序

為管理及減低從施工到日常營運各環節的風險，我們與持份者代表合作製定了《職業健康與安全政策》。此政策涵蓋業界領先的應對措施[2]，並與所有持份者分享，確保每個人都能充分了解相關內容。

培訓與分享

所有新入職及現有員工均須接受強制性安全培訓，確保工作場所的安全健康行為。分享與培訓內容涵蓋以下重點：

- 安全會議，為員工提供安全風險的知識，分享相關的案例
- 個人防護裝備使用指南
- 為從事高風險工作的員工提供針對性培訓
- 定期演習，測試應急響應和準備情況

急救及消防安全培訓

我們組織了急救與消防安全培訓課程，旨在讓員工和社區成員掌握必要的救生和應急響應技能。這些課程由專業人士指導，涵蓋了包括心肺復甦法、自動心臟除顫器的使用，及包括疏散程序在內的火災安全管理等重要內容。這些活動通過提高安全意識和應急準備能力，使參與者有能力在緊急情況下有效地保護生命和財產安全。


深圳



杭州

職業健康與安全培訓

我們定期對辦公室和建築工地員工進行職業健康和安全培訓。在上海黃浦綜合發展項目中，我們提供實用的安全指導和提示，加強員工的健康和安全意識，並降低發生工傷的可能性。


上海

1. 按樓面面積計算。
2. 政策和程序適用於物業管理和物業發展業務中的工作人員、活動和場所，包括負責維修和保養、建築工程、清潔、辦公室工作、穿梭巴士服務等範疇的承辦商工作人員，其工作和 / 或工作場所由我們管理。
3. 指因工受傷而引致員工喪失工作能力超過3天。

救援隊極端天氣應對訓練

有見極端天氣情況頻生，我們資助了內地救援團體藍天救援隊參加為期四天的水域救援培訓計劃，增強社區的應對能力。



鄭州

前線員工防中暑培訓

我們為前線員工提供專項培訓，以預防他們在高溫工作環境中中暑。培訓計劃重點教授如何識別中暑症狀、了解相關風險，以及採取有效的預防措施，從而保障員工的安全與健康。



香港

關注施工安全

承辦商參與了由我們與建造業議會聯合舉辦的午餐研討會，了解最佳實踐方法並提高安全意識。建造業議會主席獲邀分享寶貴見解，內容涉及如何加強安全文化、發揮有效的領導作用，以及運用創新技術提升安全績效等。



香港

實施和檢查

我們非常重視透過定期風險評估和主動安全巡查來識別潛在的風險和危機。我們致力採取嚴格的安全及預防措施，以避免意外發生，並將風險降至最低。

建築工地職業安全

- 在招標過程中納入安全要求，確保建築承辦商持有有效的ISO 45001證書
- 要求建築地盤的工作人員在進入建築地盤前參與適合其崗位的強制安全培訓
- 配置安全監督員定期檢查
- 利用物聯網、人工智能、雲端運算等先進科技來提升施工的安全性
- 發佈職業健康安全須知，例如預防工作時中暑，包括提供暑熱指數及不同工作崗位休息時間的指引

物業及工作場所安全

- 提供及時可靠的設施管理和保養服務
- 確保我們管理的物業及工作場所擁有一個安全、健康和高效環境
- 積極向租戶收集有關安全的意見，並作出及時回應

應對和審查

安全委員會對事故進行全面調查，並確保採取適當的後續行動。它會迅速處理員工提出的任何疑慮，並檢討我們對職業健康與安全的風險管理控制。

事故處理程序

步驟 1
- 從事故現場收集證據並溝通了解事故情況

步驟 2
- 整合和分析所收集的證據並進行深入調查

步驟 3
- 找出事故原因並提出預防措施以減少重犯的風險

步驟 4
- 執行建議的預防措施並維持合規性，以避免類似事件發生

我們會記錄和承保所有因工作而引致的工傷事故。此外，我們已制定了一項全面的計劃，確保為受傷員工在康復期間提供治療和支援。

多元、平等及共融

共築平等機遇 打造共融未來

在當今複雜的營商環境中，致力維護多元、平等及共融對企業的抗風險能力至關重要。我們將這些價值觀融入我們的企業文化中，塑造出一個符合社會期望的工作場所。

4,500+
多元、平等及共融培訓時數

我們在招聘和僱用過程中優先考慮多元性，確保所有人都有平等的成長和發展機會。集團重視並尊重來自不同背景、文化和宗教信仰的人士，積極建立一個讓每個人都能感受到支持和包容的工作環境。

97%
的員工已接受勞工權利、多元和社會共融培訓

我們對歧視和騷擾行為堅持零容忍政策，並輔以強而有力的應對方案，以便迅速處理任何報告事件，從而確保人權得到保護。全面的培訓計劃使我們的員工具備維護反歧視法律的知識，促進有效的溝通，並防止騷擾和不良行為的發生。

員工多元共融培訓

二零二四年，我們推出了全面的反歧視培訓，其中包括與平等機會委員會合作舉辦有關香港條例的研討會。此外，我們的內地員工可以通過線上課程，學習平等、權利、多元和共融方面的知識。



性別薪酬平等

我們亦意識到建立多元共融的文化對於吸引和挽留人才至關重要。我們定期分析男女員工的平均薪資比例，結果顯示差距極小，反映出我們在薪酬平等方面取得進展。我們將繼續評估員工的薪酬比例，並採取積極主動的措施以減少差距。

女性與男性員工薪酬比例[1]

香港	1 : 1.02
內地	1 : 1.04

女性賦能

作為我們推廣多元、平等、共融承諾的一部分，我們確保招聘和晉升決策完全建基於員工的能力和績效，從而為所有員工提供平等的機會。我們重視各階層女性的獨特貢獻，並積極創造一個讓她們能蓬勃發展的工作環境。透過創造一個公平和尊重的環境，我們讓女性能夠充分發揮潛能，為公司的成功作出貢獻。在我們的創造收入的職位[3]中，60%的管理層和更高級別職位由女性擔任，而在STEM相關的職位[4]中，女性佔比達18%。

42%
高級職位由女性擔任[2]

歡慶國際婦女節

為慶祝國際婦女節，我們在十多個城市城市舉辦了各類活動，其中包括普拉提課程、健康工作坊、燭台製作及美妝工作坊等，以此提升女性的自我關愛意識並對女性的貢獻表達感謝。





聚焦女性

我們在二零二四年與國家地理合作，在杭州嘉里中心舉辦了「WOMEN: BORN TO SHINE百年魅力 • 天生出彩」經典影像大展。這場極具吸引力的活動通過互動工作坊，並圍繞著富有啟發性的主題，頌揚了女性的故事、力量和貢獻。



關愛新疆農村少女

我們在新疆農村地區組織了健康教育工作坊，並向近500名青春期女生捐贈女性衛生用品。與此同時，我們還致力於改善她們的學習環境，以促進她們更好發展。



1. 薪酬比例 = 女性僱員的平均薪酬：男性僱員的平均薪酬。
2. 指總監職級或以上。此百分比是根據由本集團（包括酒店）直接聘用的員工計算。如計算不包括酒店員工，數據為45%。截至二零二四年十二月三十一日，本集團（不包括酒店員工）員工人數為4,719人。二零二三年數據指高級總監職級或以上。
3. 包括在租賃和銷售部門擔任的各種職位。
4. STEM 指的是科學、技術、工程和數學。該數據包括項目開發、物業管理以及技術與創新職能領域的各類技術職位。

和諧共築

我們致力推動「社區營造」，精心在營運所在社區打造互助共融、互動參與的生活空間。透過促進健康生活及深化社區連繫，我們期望創造跨越世代的正向影響。

和諧共築

共建活力、共融與韌性社區

未來趨勢

- 持份者對項目如何為當地社區帶來實質的正面影響的關注日益增加。這包括對社會、文化和經濟效益的清晰評估，以確保發展項目符合更廣泛的社會目標。
- 在物業發展過程中，持份者期望發展商尊重和保護其營運所在地的歷史文化資產。這趨勢反映文化遺產保護與現代城市規劃相結合的重要性，從而加強社區認同感與歸屬感。

我們的回應

- 自二零二一年起，我們已進行社會影響評估，以衡量並提升我們各項計劃的正面成效。這確保我們的努力能為所服務的社區帶來可量化的效益。
- 我們積極倡導保護傳統文化特色和歷史建築。透過舉辦工作坊和展覽，我們向所服務城市的歷史致敬，並與當地社區產生共鳴。

與社區相關議題

- 社區參與、發展及投資
- 遺產與文化

我們的應對政策

- 慈善捐贈政策
- 平等機會與歧視政策



專題故事

同跑同行 凝聚社區

嘉里建設致力透過多元活動促進健康生活及加強社區聯繫。我們連續第二年冠名贊助「嘉里香港街馬」並全力支持這項全城跑步盛事，以推廣身心健康及實踐聯合國可持續發展目標。

二零二四年賽事共吸引近20,000名跑手參與，包括逾800位來自香港及內地的員工和獲邀業務夥伴。賽前我們更安排為期一個月由專業教練帶領的跑步訓練課程，以助員工積極備戰賽事。

透過支持這項全城跑步活動，我們致力為社區帶來積極的影響。為評估活動的影響力，我們委託了獨立顧問於賽事當日進行「社會影響評估」，並聚焦四大範疇：健康福祉、企業形象、活動可持續性及社會聯繫。

「嘉里香港街馬 2024」獨立社會影響評估結果

91% 參與者對活動表示滿意

93% 參與者認為活動促進身心健康

86% 參與者認為活動加強社會連結

91% 參與者表示會向親友推薦此活動



近20,000名跑手參與「嘉里香港街馬2024」

嘉里香港街馬 2024

來自26家慈善機構的**1,599**名跑手

來自50所學校的**645**名教師和學生

100+ 名視障跑手

參賽者回饋

「是次活動令我們獲益良多。我期待公司於未來舉辦更多同類型活動。」

「我享受跑步訓練課程，不僅協助我們為街馬做好準備，更促進跨部門同事交流。」

健跑嘉年華

以全球最大型跑步機連繫社區

作為「嘉里香港街馬2024」的前哨活動，健跑嘉年華於香港MegaBox舉行並首次在亞洲展出全球最大型的11.7米跑步機，該跑步機曾於世界主要馬拉松賽事中亮相。

在為期兩週的健跑嘉年華中，大會邀請了各級跑手參與跑步機上的兩分鐘速度挑戰。活動體驗多元化，既有經驗豐富的馬拉松跑手嘗試挑戰世界紀錄速度，也有業餘跑手和不同體能水平的商場顧客參與其中。大會還邀請了辦公室租戶、學童、青少年和非政府組織等不同社區團體參與試跑活動。

體育與藝術融合的社區體驗

此外，我們與「演藝夥伴」西九文化區合作，在健跑嘉年華期間呈獻近二十場由年輕表演者帶來的街頭演出。這些活動作為嘉里建設支持二零二五年起為期兩年的「西九街頭表演計劃」的前奏，為社區創造充滿活力且融合運動與藝術的豐富體驗。





香港MegaBox健跑嘉年華

凝聚社區

一個充滿活力的社區不單是由建築物構成，更需要依靠社區成員間的共同體驗和具意義的聯繫而建立。透過一系列精心策劃的活動，從體育賽事到藝術文化節目及休閒活動，我們為社區注入活力與正能量，並培育出讓人幸福生活和蓬勃發展的社區。

運動倡導健康生活

我們透過多元化的體育活動，激勵社區成員擁抱健康生活方式。

冰上運動賽事

我們在香港MegaBox舉辦年度國際冰上運動賽事，當中包括「Mega Ice五人冰球賽」，吸引了100支隊伍，共1,800名選手參賽。此外，「2024亞洲公開花樣滑冰錦標賽」匯聚來自亞洲16個國家和地區的選手。這些活動吸引了各地的冰上運動愛好者和觀眾，在冰面上呈獻了許多精彩的時刻。



觀看影片





香港

籃球聯賽

為提升團隊合作和體育精神，同時促進社區聯繫，我們舉辦了一系列籃球聯賽，邀請租戶及社區成員攜手參與。



北京


深圳


上海

主題運動會

一系列豐富多樣、趣味十足的主題運動會凝聚社區力量，為參加者帶來團結歡樂的氛圍。



上海


北京


瀋陽

戶外瑜伽

我們與知名的運動品牌合作，邀請社區成員到我們的物業參加戶外瑜伽課程。這些課程為參加者提供了在大自然美景中放鬆身心和緩減壓力的契機。


北京


深圳

樂跑活動

我們在不同地區舉辦了個人與家庭的樂跑活動，旨在提倡健康的社區生活模式。這些活動以輕鬆愉快的方式，鼓勵大眾擁抱健康的體魄和良好的身心狀態。


天津


北京

推動藝術與文化

為宣揚多元的藝術與文化，我們舉辦多元的活動以聯繫社區、激發創意，並傳承歷久彌新的傳統，串聯古今風華。

支持街頭藝術表演

自二零二五年起，我們與西九文化區展開為期兩年的合作，擔任「西九街頭表演計劃」的領航夥伴。該計劃旨在培育年輕新晉藝術人才，並推廣充滿活力的街頭表演活動。香港MegaBox作為計劃的延展舞台，為街頭表演者提供演出平台，同時提升整個東九龍的社區參與度。





香港

打造音樂藝文空間

我們將旗下多個物業的公共空間轉化為現場音樂表演舞台，透過悠揚的樂聲為個人及團體提供一個展現才藝的平台，同時為社區營造令人陶醉且融洽的音樂氛圍，租戶及訪客皆可享受愉快及樂曲繞樑的午後靜憩時光。


深圳

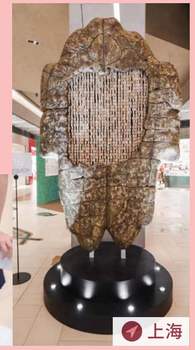

天津


杭州

探索甲骨文

上海浦東嘉里城與中國文字博物館及安陽市文化廣電體育旅遊局合作，於滬上綜合商業項目首創「文韻嘉里 · 探秘甲骨」特展。此展覽透過近30項主題活動並展出有著三千年歷史的文化瑰寶——甲骨文，將文化遺產與當代體驗無縫融合。




上海

弘揚文化遺產

我們透過一系列節慶活動與展覽弘揚文化遺產，包括在上海浦東嘉里城邀請辦公樓租戶參與的龍舟競賽，以及在天津嘉里匯舉行的非物質文化遺產展。這些活動不僅深化社區文化教育，更強化了文化認同，讓大眾對世代相傳的傳統技藝產生深刻共鳴。


上海



天津

社區營造 創樂鄰里

為培育多元文化共融的社區，我們舉辦多樣的休閒活動與康樂項目，鼓勵不同背景人士參與其中，並在社區生活中建立聯繫。

復古主題街區

我們以復古主題為瀋陽的街舖翻新改造，精心打造藝術裝置、特色食肆及期間限定店，吸引人潮匯聚並促進當地經濟發展。



瀋陽

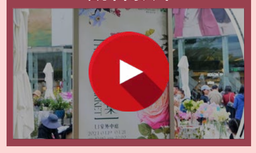
花花市集 當地綻放

上海浦東嘉里城的花花市集匯聚了眾多本地及全國的花卉園藝業者，為他們提供了一個展示產品、知識分享及招徠客源的寶貴平台，同時助力本地經濟發展。



上海

觀看影片



無夜嘉市：社區心靈休憩站

北京嘉里中心無夜嘉市「躺蘋節」擁抱「躺平」生活哲學，倡導悠閒自在的生活態度。在為期九天的精彩活動中，匯聚了超過100個品牌，提供全球美食、手工藝品、現場音樂表演、戶外電影放映，以及活力四射的爵士舞會等豐富活動。



北京

寵物愛好者同樂活動

我們透過旗下物業連結寵物愛好者，營造一個寵物友善的環境。杭州嘉里中心「嘉點兒綠毛絨絨」寵物市集舉辦多項精彩活動，包括狗狗障礙挑戰賽、寵物玩具手作坊及交換市集，現場洋溢和樂歡愉的氛圍。同時，香港MegaBox亦舉辦了熱鬧非凡的寵物嘉年華，讓飼主與寵物在天台花園寵物樂園愜意漫步，共度歡樂時光。



杭州


香港

聚焦循環經濟

我們於多個地區舉辦了社區「循環市集」及其他主題市集活動，結合互動工作坊與才藝表演，向本地社區推廣循環經濟理念及可持續的環保生活方式。


天津



深圳

創變育新 潤澤社區

社區投資的管理方針

我們以清晰和協作的框架指導慈善捐贈工作，以確保資源能有效並負責任地分配，這體現我們致力於為社區帶來正面改變的承諾。

管理架構

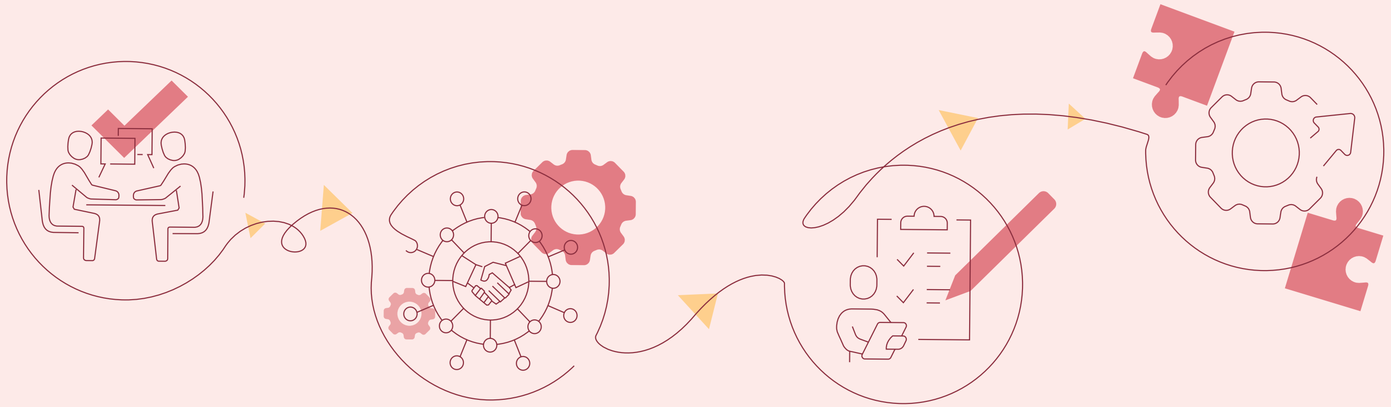
所有社區投資及合作策略均由慈善捐贈委員會負責評估。慈善捐贈委員會直接向董事會主席匯報工作，並與企業社會責任及社區參與小組委員會及ESG創新團隊緊密協作。

制定慈善捐贈計劃的流程

我們採用循序漸進的方式制定和完善慈善捐贈計劃，重視建立具意義的合作夥伴關係，為社區創造長遠效益。

企業社會責任及社區參與小組委員會由跨部門成員組成，負責監督企業社會責任活動實施，並積極與社區持份者互動。而ESG創新團隊則由一群熱衷於可持續發展的同事組成，以由下而上的方式提出構想並推動員工籌辦各類活動。

我們竭力監督捐贈流程以發揮最大的影響力，堅守負責任、透明和有效原則。二零二四年更新的《慈善捐贈政策》為社區投資相關的決策、報告及審批流程提供了清晰的指引。



步驟 1
建立基礎

- 由慈善捐贈委員會批准捐贈倡議及提案
- 識別社會議題及潛在合作夥伴
- 進行背景調查及實地探訪

步驟 2
創造持久深遠的影響

- 與合資格的非政府組織 / 社會企業合作
- 資源配置
- 員工參與義工服務

步驟 3
評估有效性

- 員工進行盡職調查考察
- 準備活動總結，以供進一步評估
- 收集受益人反饋並透過社會影響評估審視成果

步驟 4
加強影響力

- 落實相關的建議事項以提升活動成效

由員工義工進行盡職調查考察

- 我們的員工義工進行盡職調查考察，以確保活動計劃完善且具成效
- 為達成以上目標，義工須於每次考察期間提供建議

義工反饋

“我深信與香港明愛合作的痛症治療項目很有價值，痛症治療將有效減輕受益者的身體痛症。”

Cherry Tong, 香港MegaBox推廣部

“派發熱餐項目成效顯著，受惠者都十分感激這類援助。受惠的貧困者及長者對公司捐贈熱餐向我們表達了謝意。”

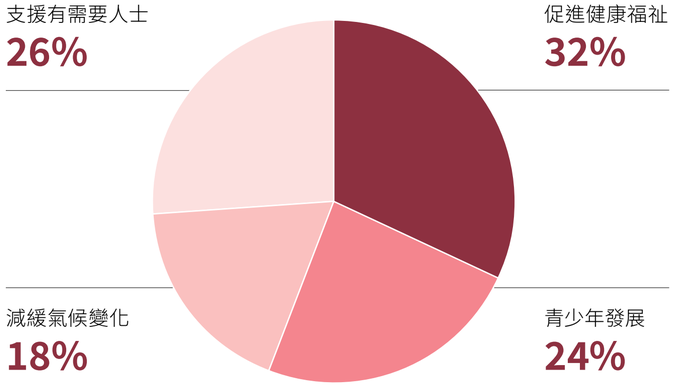
Dreamy Yuan, 可持續發展及傳訊部

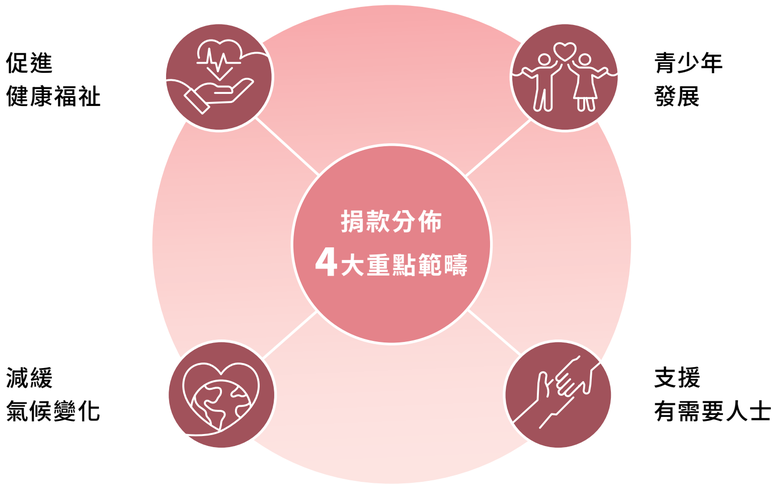
我們的社區投資

我們通過積極的溝通和參與，深入了解我們社區的需求並與持份者建立良好的關係。我們憑藉資源與網絡優勢，以捐款、贊助、義工活動及社區支援等多種方式帶來正面影響。二零二四年，我們的捐款總額達17百萬港元。

二零二四年捐款總額
17百萬港元

捐款分佈





二零二四年義工活動成果

690+
個社區投資計劃

700+
名員工義工參與

5,000+
員工義工服務時數

25,000+
受惠人次

社會影響評估

我們對慈善捐贈項目進行「社會影響評估」，藉此評估各個項目的成效並優化各地區營運的資源分配。此機制確保資源有效地投放至目標的受惠群體，同時也能對於各項倡議就效率和成效兩方面提供寶貴意見，以便我們在應對社區需求方面不斷作出改進善。

二零二四年社會影響評估結果

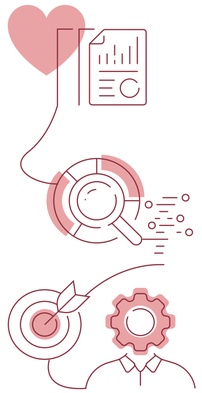
2,000+份
收到回饋

96%
表示受到啟發並希望幫助他人

89%
認為我們的捐贈有幫助

93%
整體滿意度

評估流程



收集回饋

- 透過抽樣方式向受惠者及非政府組織收集資訊，或聯繫本地持份者以識別新出現的問題

進行影響評估

- 整合及分析回饋，其結果用以評估活動所帶來的社會影響

實施改進

- 執行相關的建議改進計劃

捐贈活動亮點

我們利用資源投放與社區網絡，確定我們營運所在社區的核心需求。因此，我們已選定以下範疇作為慈善捐贈的重點方向。

促進健康福祉

我們回應健康與福祉的主要需求，為青少年及長者提供所需的資源、教育及關懷，幫助他們享受擁有更健康和豐盛的人生。

資助白內障患者手術計劃

二零二四年，我們連續第四年在鄉村地區資助了100宗白內障手術。



瀋陽

愛心樂活嘉年華

我們舉辦了「愛心樂活公益嘉年華」，為34名來自低收入家庭的先天性心臟病患童籌募手術經費。



北京

為鄉村社區帶來健康微笑

由我們的員工及義務牙醫團隊在河北一個偏遠的鄉村展開口腔保健計劃。我們為該處五所學校的學童提供口腔檢查、塗氟治療、口腔健康教育，並派發護理套裝，以助當地兒童培養良好的口腔衛生習慣。


河北

支援罕見疾病兒童計劃

我們與一個罕見病兒童支援機構合作，透過藝術體驗幫助這些兒童建立自信，並提升公眾對罕見疾病的關注。


上海

兒童每日營養補給計劃

「營養每一天」行動持續每天為鄉村學童配送新鮮雞蛋。我們向300多名兒童派發約5,000顆雞蛋，改善他們的營養狀況，並豐富他們的校園生活體驗。


杭州

減緩氣候變化

我們推行一系列環保倡議及教育活動，旨在提升公眾環保意識，並培養共同建設綠色可持續未來的責任感。

海岸清潔行動

逾500名員工攜同其家屬、學生和老師參加了在香港和內地共11個城市舉行的海灘清潔活動。



深圳


秦皇島

倡導可持續生活

我們為客戶及社區籌辦多項互動展覽與活動，以倡導綠色生活理念，展現嘉里建設打造充滿活力且可持續社區的承諾。



天津


深圳


北京

為孩童點亮自然之光

我們在天目山舉辦「自然有光」暑期營，讓孩子們穿越古森林探索生態奧秘，並參與各種各樣的活動。從觀星、竹藝製作到夜間物種觀察，暑期營為學生提供了一個與自然親密接觸的獨特體驗。



觀看影片



青少年發展

我們於年內透過舉辦的不同活動，以推動平等並支持青少年發展。我們賦予年輕人技能和培養他們的興趣，營造一個促進個人成長與成功的環境。

水耕種植計劃帶來轉變

我們支援天水圍一所中學的可持續農耕計劃，為學生提供培訓和資源，讓他們能夠運用智能都市農耕方案，種植新鮮的水耕農產品。除了親身參與農耕的體驗外，學生還可以從STEM教育和社會企業家精神培訓方面獲益。我們把收成的蔬菜捐贈予社區有需要的家庭，亦在我們的物業進行慈善義賣，所有收益捐贈予慈善項目。



觀看影片



加強科學認知

北京嘉里中心與非政府組織攜手在河北開展一項科學教育計劃，惠及十所鄉村小學，共486名師生。該計劃旨在提升師生的科學素養，同時促進教師的專業發展。



啟蒙青少年可持續意識

我們與非政府組織合作，舉辦了各類以氣候行動、團隊合作和城市轉型為主題的夏令營及教育導覽活動。這些活動讓學生和青少年沉浸在富有趣味的導覽和參觀之中，從中推廣可持續發展理念，培養批判思維，並加深他們與自然的連結。



支援職業教育

我們贊助舉辦學生藝術作品拍賣會和慈善義賣活動的場地，以支持青海的職業教育學校籌集資金並促進學生發展。這不僅為展現學生的創造力提供了平台，也為他們的成長和教育籌集所需資源。



漂書啟發青少年心靈

在天津和深圳開展的二手圖書收集活動，在條件不足的社區中為有需要的兒童提供知識，啟發並培養他們對閱讀的熱愛。另外，我們向貴州的一所小學捐贈了豐富的藏書，而38名來自上海的同事成為義工為學生製作有聲讀物。





教師安居計劃



我們將閒置的貨櫃改裝成鄉村小學教師的宿舍，以改善他們的居住條件。來自上海的同事及其家屬積極參與美化貨櫃，為教師營造更舒適的安居環境。

為貧困青少年播種希望

我們致力於培養鄉村及貧困地區青少年的能力。我們的舉措包括關愛留守兒童，提供必要的性教育，以及在學校組織慈善項目等。我們承諾營造一個安全且能提供支援的環境，讓每一位青少年都能獲得學習、成長及發展的機會。



天津






杭州

支援有需要人士

我們肩負建設共融社區的責任，為弱勢社群提供支援，確保每個人都能感受到尊重與關懷。

清潔工友關懷行動

我們第二年與香港明愛合作，為清潔工友提供了痛症評估及治療服務，以紓緩他們因長時間站立引致的不適。此外，我們還向清潔工友、露宿者及長者派發透氣運動鞋及採用專利技術製作的抗菌環保圓領衫，讓他們在炎熱的戶外環境下也能保持舒適。






香港

陪伴多元族裔共慶聖誕佳節

我們在香港海麗兒童發展中心舉辦聖誕義工活動，邀請少數族裔家庭參與以可持續發展目標為主題的趣味互動卡牌遊戲。


香港

同心同行支援殘疾人士

我們的員工及其家屬參加由香港傷殘青年協會主辦、與傷殘人士同行的步行活動，並贊助免費輪椅租借服務以促進殘疾人士的運動發展。



香港

長者熱餐行動

我們向有需要的長者捐贈並派發熱餐，履行我們支援社區及提升弱勢社群福祉的承諾。


上海


天津



香港


瀋陽

趣味活動滿足兒童的不同需要

我們為自閉症兒童籌辦了一系列既有趣又富意義的活動，包括烘焙工作坊、慈善音樂表演、繪畫課程、兒童節派對，以及共融電影日活動。


杭州



北京


鄭州


福州

觀看影片



聽障青年職業培訓計劃

我們與上海的咖啡店租戶合作，為聽障青年提供咖啡師培訓課程，幫助他們掌握有助就業的技能。


上海

聚力同行

可持續發展策略貫穿價值鏈每一個環節，且影響深遠。透過與上下游業務夥伴的全方位合作，使我們在可持續發展旅程中共同成長，攜手實現共同願景。



聚力同行

與價值鏈夥伴攜手帶來改變

未來趨勢	我們的回應
▶ 企業愈來愈重視價值鏈協作並與價值鏈建立更深層次的夥伴關係，以應對範圍三排放的問題，確保在可持續發展目標、透明度和共同問責方面的一致性。	▶ 我們積極與價值鏈上游（供應商及承辦商）及下游（租戶與客戶）夥伴合作，這對實現我們的可持續發展策略至關重要。 ▶ 我們將ESG準則納入選擇供應商的流程當中，且在引進供應商後，密切監察其ESG表現。 ▶ 嘉里建設可持續發展教育系列協助供應商提升減排能力，並加強彼此邁向碳中和的合作。
▶ 隨著客戶的期望日益提高，提升服務標準變得尤為重要。滿足客戶期望方能建立信任並提高他們的忠誠度。	▶ 定期進行客戶滿意度調查以了解持份者的期望，從而提高服務質素。 ▶ 實施ISO 9001:2015質量管理系統以確保提供一貫的高標準服務。

價值鏈相關議題

- 客戶參與及合作
- 創新
- 負責任供應鏈管理
- 服務與產品質素
- 持份者福祉

我們的應對政策

- 綠色採購政策
- 可持續發展採購政策
- 供應商行為規範

專題故事

橫跨價值鏈的協作

嘉里建設深明可持續發展為我們的共同責任，並延伸至日常營運以外的範圍。我們通過加強整個價值鏈的合作，共同應對挑戰，攜手走向可持續的未來。





為租戶進行的碳審計數量

▲ 20%

鼓勵租戶緩解氣候影響

租戶活動是我們下游的主要排放源，因此我們推出了「租戶碳審計項目」，為租戶提供免費碳審計服務。此計劃令租戶更了解源自營運所產生的排放量，同時增強數據的準確性及透明度，從而提升租戶的可持續發展表現。今年，我們迎來了20家新租戶參與此計劃。隨著需求日益增加，我們將在未來一年擴展該計劃。

我們於二零二三年為香港企業廣場5期的辦公室租戶引入了互利共贏的「深綠色租賃計劃」。今年，參與此計劃的租戶數量增加了一倍。對於我們旗下物業內展現出顯著碳減排、能源效益及整體環境表現提升的租戶，我們會提供額外的獎勵。透過協同努力，我們得以建立更緊密的夥伴關係，推動雙方共同邁向碳中和的目標。

> ***「我們很高興能參與嘉里建設提供的碳審計項目，以展現我們對減碳和綠色金融的承諾。我們期待與嘉里建設攜手合作，共同邁向更可持續的未來。」***
>
> **華潤深國投信託有限公司** 嘉里建設的租戶之一



教育供應商以提升 ESG 表現

我們的可持續發展教育系列旨在鼓勵項目供應商及承辦商的參與，通過日常營運及維護，確保我們的物業運作暢順。在我們的物業團隊支持下，此系列已全面推廣至所有供應商及承辦商，其參與率達25%。

此教育系列自二零二四年推出，共十個單元涵蓋多個ESG主題，其中六個單元探討了包括碳排放、碳中和、可再生能源、碳稅和碳交易、綠色建築以及生物多樣性等重要議題。該系列展示了我們應對新的可持續發展挑戰的決心，並為我們的合作夥伴提供前瞻性的知識和實踐方法。由二零二五年開始，我們將通過Kerry Living手機應用程式把培訓材料推廣至更多持份者。

可持續發展教育系列已覆蓋我們**所有**供應商與承辦商。

> ***「我們非常欣賞嘉里建設近年來積極推動綠色建築。作為房地產行業的領先企業，嘉里建設在可持續發展方面採取的重要舉措，令人感到鼓舞。」***
>
> **施耐德電氣** 嘉里建設的供應商之一

開展供應商低碳同行夥伴計劃

為實現減碳目標，我們必須與供應鏈夥伴進行緊密合作。透過持續進行的「供應商低碳同行夥伴計劃」，我們以工作坊、研討會、線上培訓及免費碳審計等活動與價值鏈夥伴緊密合作。此外，我們更收集並分析主要供應商的碳排放數據，識別排放熱點，從而協助他們制定減排方案。此舉措有助提升我們對供應鏈中範圍三排放的了解及其透明度分析。二零二四年，我們邀請了20%的香港主要物業管理供應商參與此計劃。



推動 **100%**
價值鏈中的持份者參與ESG活動

負責任供應鏈管理

實踐透明與負責任的供應鏈

作為地產發展商，我們致力於維護供應鏈的誠信度，並與供應商建立穩健的合作關係。董事會負責監督供應鏈管理及與供應商相關的ESG計劃，履行我們對可持續發展目標的承諾。

我們持續推行完善的採購政策與指引，優先考慮可持續及綠色採購。此舉能有效確保進行採購決策時兼顧環保要求與社會責任。我們亦為員工提供供應鏈管理方面的知識，並評估供應鏈以確保其與我們的可持續發展目標一致。

除了提供內部供應鏈管理培訓及進行服務供應商評估外，我們要求所有供應商及承辦商簽署並遵守《承判商聲明》，以確保投標及招標過程的公平性，同時向供應鏈傳遞包括《供應商行為規範》在內的關鍵政策，並定期修訂這些政策。

二零二四年，我們識別了主要供應商[1]，包括地產經紀、公共事業及機電工程公司，佔總採購支出的約63%，以進一步加強供應鏈管理。

92%
承辦商/供應商受《供應商行為規範》約束

87%
的營運活動受綠色採購準則約束

供應鏈篩選與評估

我們將ESG作為考慮因素納入供應鏈管理流程，以推動實踐可持續發展。在篩選及引進階段，我們優先選擇具有良好ESG表現的供應商和承辦商，並透過審查進行認證，確保其符合我們的ESG政策及《供應商行為規範》要求。他們需簽署並遵守涵蓋ESG及反貪污條款的《承判商聲明》，未能滿足這些要求的供應商和承辦商將不被考慮參與投標或簽訂合約。

100%
已對承辦商進行年度績效審查[2]

供應商和承辦商被引進後將定期接受評估，以確保持續遵守ESG標準，並提供技術支援以實施改進措施。我們的供應鏈風險評估涵蓋價值鏈中各環節的風險準則，重點關注國家層面、行業層面及商品層面的影響。該評估針對香港及內地的主要供應商，涵蓋技術能力及重點ESG與業務相關因素，包括環境管理系統、維護生物多樣性、職業健康與安全措施、勞工權利保護、同工同酬、反歧視措施、可持續管治、負責任採購、產品安全與質量以及可持續發展。我們根據員工職責需要，為他們提供內部供應鏈管理培訓。我們亦會進行服務供應商評估，以確保供應鏈表現與我們可持續發展的價值觀一致。若供應商未能遵守我們的ESG政策及《供應商行為規範》，則有可能被終止合約。

二零二四年，我們進行了3,011次承辦商績效評估，並向ESG表現未達標的三家承辦商發出警告信。

供應鏈管理流程

步驟 1
篩選及引進
- 要求供應商和承辦商通過合適平台，如發展項目線上投標供應商管理平台提交資格證明及文件
- 要求供應商和承辦商確認知悉嘉里建設關於產品和服務質量及可持續採購等政策

步驟 2
績效審查與管理
- 審查供應商啟動的流程及工作
- 定期進行承辦商績效審查及承辦商反應度審查

步驟 3
評估
- 評估供應商和承辦商的表現，重點關注以下關鍵範疇：
  - 環境承諾
  - 技術能力
  - 社會責任

1. 最重要供應商是指在香港營運中採購費用最高的前十名供應商。
2. 涵蓋於香港的營運。

供應鏈參與

我們為承辦商及供應商等供應鏈持份者提供多元化的互動計劃，確保他們具備符合我們可持續發展標準所需的知識與方法。此舉為提升他們的ESG表現，並在整個價值鏈中培養持續改進的文化。我們的嘉里建設可持續發展教育系列旨在增強合作夥伴對碳排放的理解與管理能力，並激勵供應商在我們的供應鏈中採用更具可持續性的舉措。

表揚承辦商的可持續表現

我們表揚上海黃浦綜合用途發展項目中，嚴格遵守健康與安全規範的承建商。透過與承辦商攜手合作，我們致力鞏固對營造可持續建築環境的承諾。



供應商可持續實踐培訓

我們定期邀請供應商及承辦商參與研討會，向他們分享可持續供應鏈管理方法，以減少其營運對環境和社會產生的負面影響。



綠色獎項促進創意合作

於二零二四年，嘉里建設舉辦了以「齊減廢・『嘉』埋『里』」為主題的第十一屆綠色建築工地獎活動。來自嘉里建設、承辦商及顧問公司的七個項目團隊，合共超過100名參加者投入於一系列的比賽和活動，包括親子廢物升級再造比賽、廢物升級賣物會及環保詩詞表演等，旨在於社區推動可持續發展與實踐創意。



承辦商參與社區關懷行動

我們不僅在業務層面與承辦商合作，更鼓勵他們關懷社區。在「社區關愛計劃」下，香港項目發展團隊於二零二四年舉辦了三項義工活動，吸引了超過30名承辦商及顧問與我們的員工一同參與。活動內容包括植樹、關懷弱勢兒童及有特殊教育需要的孩童，以及探訪智障兒童。



與供應鏈夥伴分享知識

我們重視坦誠溝通及推動合作計劃，為供應鏈持份者提供適當的知識與方法，以確保他們具備足夠能力實踐可持續發展。作為持續提升持份者意識的工作之一，我們聯同行業專家及機構，為供應商及承辦商舉辦專題研討會。





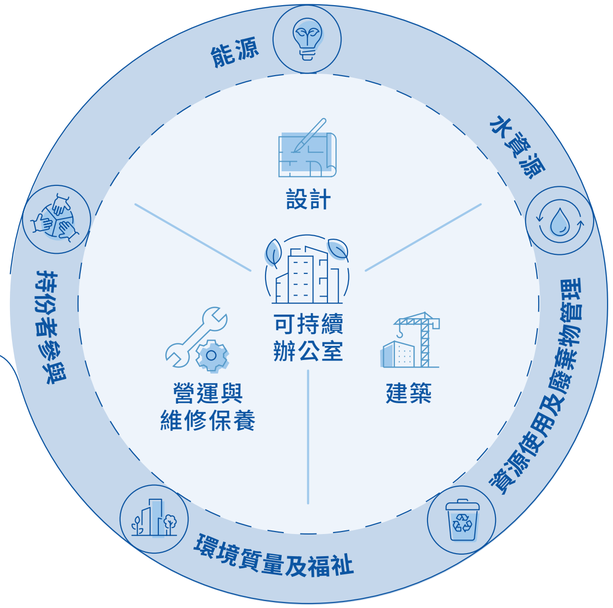
租戶協作關係

共創生活，持續成長

與租戶協作是加快我們可持續發展旅程的關鍵。我們透過建立夥伴關係，與租戶達成可持續發展目標的共識，促進協同行動。在二零二三年租戶碳審計的成功基礎上，我們在二零二四年進一步擴展了「租戶減碳計劃」下的「租戶碳審計項目」。通過完善這些既有舉措，展示了我們對減少環境影響及實現碳中和的堅定承諾。透過調整目標並共同邁向更可持續的物業管理模式，我們與租戶的合作已取得實質成果。

二零二四年，我們制定了兩項新指引，分別為《物業管理租戶碳審計指南》及《可持續裝修指南（辦公室）》。這些指引旨在簡化審計流程、制定標準化方法，並推廣使用節能系統及環保材料。通過實施這些指引，我們希望盡量減少環境影響、改善數據管理，並加強對旗下租賃物業空間廢棄物排放情況的共識和理解。我們的綠色建築大使亦會適時提供專業技術建議，確保租戶能有效採用並受益於這些可持續實踐。

租戶可持續發展框架



租戶參與

通過攜手合作，我們確保租戶能與我們推廣環保的願景保持一致，共同為未來世代創造一個更健康的社區。

與自然和諧共存

上海嘉里不夜城三期舉辦協生農法工作坊，旨在推廣可持續保護環境的習慣，深化人與自然和諧共處的理念。



綠色烹飪工作坊

為慶祝六月十八日「可持續美食烹調日」，北京嘉里中心為租戶舉辦綠色烹飪工作坊，邀請租戶製作美味、健康且環保的菜餚。



租戶體育活動

為倡導租戶積極健康的生活方式，我們為租戶舉辦了一系列的體育活動，例如在深圳前海嘉里中心及深圳嘉里建設廣場舉辦「超級運動嘉」活動，在天津嘉里中心嘉里匯舉辦「KEEP WAVE」活動，以及在瀋陽嘉里中心舉辦「春趣嘉行・環湖徒步」。通過慢跑、尊巴舞、伸展運動、飛盤、滑板、單車和匹克球等豐富多彩的健身活動，鼓勵租戶保持活力，探索多元健康生活方式。







居民免費醫療諮詢

上海嘉里華庭與當地醫院及醫療中心合作，為住戶提供免費健康諮詢服務，包括專家問診、家庭健康指導、長者護理建議及疫苗接種預約等貼心服務。



優質客戶體驗

夥伴同行 啟發改變

我們致力為客戶提供卓越服務，確保所有服務均體現一致的品質與專業。我們定期為前線員工提供客戶服務培訓，並定期為物業進行檢查，以及早發現及修補物業的潛在損耗。我們亦已通過ISO 9001:2015質量管理系統認證，該認證目前涵蓋約61%的投資物業[1]，充分展現我們對高標準服務的堅持。

我們每年進行客戶滿意度調查，以全面理解客戶、租戶及住戶的需求。調查涵蓋多個議題，包括客戶服務溝通效率與回應速度、設施管理品質、維修保養服務、保安措施、安全問題、環境衛生及可持續發展。通過收集反饋，我們能準確識別改善範疇並及時採取改進措施。此外，我們積極監察租戶流失率及退租率。二零二四年內，我們未收到任何經核實且對營運造成重大影響的產品或服務投訴。

87%
客戶對我們的服務表示滿意[2]

維持高服務品質是我們的首要任務。我們開發了手機應用程式及管理系統，以促進溝通並確保優質服務體驗。這些科技能實現無縫互動與即時更新，從而提升整體客戶滿意度，並營造更具連繫性與即時性的服務環境。

KERRY+與Kerry Living手機應用程式



我們開發了KERRY+及Kerry Living兩個手機應用程式，為客戶提供創新且高質的體驗。截至二零二四年，我們已成功在香港23個物業推出Kerry Living應用程式，並計劃於二零二五年將KERRY+應用程式全面推廣至內地所有物業。過KERRY+應用程式，我們將科技融入物業管理服務，為辦公室租戶及訪客提供無縫的KERRY+門禁通行碼服務、靈活預訂共享空間、報名社區活動與獲取優惠等功能，並在部分物業提供機械人上門送餐服務，打造便捷智能的辦公體驗。我們的Kerry Living應用程式是一個增強住戶與租戶互動體驗的線上平台，讓用戶可透過該平台獲取最新資訊、專屬優惠、活動報名、增值服務以及購買/兌換產品與服務，從而建立緊密聯繫且充滿活力的社區。

客戶關係管理系統

嘉里客戶關係管理（CRM）系統專為整合我們跨地區物業的客戶而設。該系統能有效整合銷售、市場推廣、客戶服務、技術支援及其他數碼化管理流程，從而提升客戶滿意度與忠誠度，同時減低成本與增加收益。

主要功能包括：

- 優化商場導航系統
- 智能泊車服務：以線上支付專享折扣優惠
- 會員福利：積分獎賞、電子禮券、物品租借
- 線上客戶服務
- 市場推廣與活動管理
- 會員積分消費計劃

當客戶表達他們的訴求時，我們會依據完善的投訴處理流程，迅速且專業地回應訴求。

客戶投訴處理流程



步驟 1

我們嚴格遵循投訴處理程序處理客戶投訴，確保每宗個案均能獲得公正且標準一致的解決方案。

步驟 2

接獲投訴後，相關部門人員將進行全面調查。

步驟 3

我們確保與客戶保持適時溝通，並迅速採取補救措施，以避免同類問題再次發生。

1. 按樓面面積計算。
2. 調查涵蓋本集團管理的辦公室、零售及住宅物業。

科技與創新

運用科技打造可持續解決方案

我們緊握科技發展的潛力，致力建設更智慧、更創新的城市。利用先進科技融合至物業開發物業的整個過程，務求打造智能高效、兼具社會共融的建築。我們專注提升物業管理效能和優化營運流程，以及透過與價值鏈合作夥伴共建可持續城市環境。我們積極參與多個機構和商業夥伴合作，以促進創新與知識共享，其中包括：

- 香港房地產科技聯盟和中國隱含碳工作領導小組成員
- 亞洲應對氣候變化企業聯盟 (A4CR) 指導會員
- 已簽署建造業議會 (CIC) 發佈的《建造業數碼化約章》

二零二四年，科技與創新部門引進並採用生成式人工智能工具，如智能會議助手，以提升日常工作效率。該部門同時運用機器人流程自動化技術來簡化多項需要人手操作的流程，以模擬可重複的人工操作，從而減少業務流程中的人為錯誤。

數碼化供應鏈管理平台

為強化供應鏈管理並降低供應鏈中的環境、社會及經濟風險，我們持續開發並實施電子招標系統 (eTender system) 及電子採購系統 (eProcurement system)，這兩個數碼化平台分別用於簡化招標及採購程序。

電子招標系統

二零二四年，我們在採購流程數碼化轉型方面取得重大進展。我們改為使用電子招標系統收集供應商和服務供應商的數據和回覆。系統旨在實行數碼化，作為一個管理招標流程的平台，包括供應商管理、發出標書到處理查詢和批出合約。此自動化平台顯著減少了人工操作與紙本流程，在提升採購標準的同時，確保流程合規性與可持續效益。系統同時具備信息傳遞功能，可向供應商發佈《供應商行為規範》、《環境指引》及《可持續發展採購政策》等重要文件。

電子採購系統

為強化採購與供應商管理，並進一步以數碼化的方式規範流程，我們今年已對常規採購實施電子採購系統，目前正穩步推進，預計於二零二五年作系統試行。該系統有望提升效率與透明度，為建立綠色可持續價值鏈奠定堅實基礎。

優化租戶及客戶體驗

我們引進數碼化綜合樓宇管理系統及先進設備，為租戶與客戶提供優質服務和舒適的使用體驗。

智慧科技推動綠色營運

我們實施「嘉里樓宇管理系統」(KBIS)，以完善跨物業的樓宇管理。該系統通過提供中央監控平台，涵蓋供暖、通風及空調、照明及電力等主要樓宇監測系統功能，從而提升樓宇管理效率。系統能實時監測樓宇系統運作，並在檢測到潛在異常或出現問題時發出警報。



主要監測功能：

- 能源消耗監測
- 智能照明系統
- 供暖、通風及空調調節
- 追蹤設備生命週期警報中心

應用無電製冷膜技術提升能源效率

我們於物業中應用無電製冷膜技術 (iFilm)，阻隔太陽輻射及室內溫度上升，並有助提升物業平衡透光性和阻擋紫外線的能力。此技術能確保室內舒適度，同時減少使用空調，有效降低能源消耗和節省成本。

企業合規及管治行為



企業合規及管治行為

恪守道德準則
履行企業合規責任

未來趨勢	我們的回應
▶ 隨著數碼化迅速發展，人工智能的進步使網絡安全威脅日益嚴重。	▶ 定期進行網絡安全培訓，提升員工數碼化知識，確保敏感數據安全並符合合規標準。 ▶ 我們新制定了《T&I資源和資產最終用戶使用政策》及《最終用戶電腦資產管理政策》，規範資訊科技資源及資產的使用。
▶ 持份者期望董事會運作更具透明度、成員多元化和策略一致性。董事定期進行檢討及培訓，以確保董事會發揮其效能。	▶ 在薪酬委員會及提名委員會的指引下，董事會進行年度檢討，以確保其運作與公司目標一致及成員多元化，以符合市場期望。 ▶ 為了持續優化進步，董事需參與根據本集團需求和戰略目標而度身訂造的培訓，內容包括管治、法規更新、可持續發展，以及每月業務發展的最新資訊。

企業管治相關議題

- 商業道德與誠信
- 資料私隱與安全
- 風險及危機管理

我們的應對政策

- 反貪污政策
- 董事會成員多元化政策
- 平等機會與歧視政策
- 人權政策
- 個人資料（私隱）政策
- 舉報和投訴政策

企業管治

秉持穩健企業管治 締造可持續發展佳績

董事會制定並履行本集團的企業管治。為確保本集團在所有營運範圍內均保持高水平的管治和問責標準，董事會已制定了清晰的策略方針，並與管理層協作進行嚴格的審查、質詢及指導，以保證問責及實現可持續性。

薪酬委員會參照個人表現、嘉里建設之目標及方針、市場趨勢及其他相關因素，審閱所有董事及高級管理人員之薪酬方案，包括實物利益、退休金權利及補償金，並向董事會提供推薦建議，以確保有關薪酬待遇與董事及高級管理人員之資歷及能力相稱，且符合嘉里建設及股東之最佳利益。如有需要，薪酬委員會可就執行董事之薪酬方案尋求獨立之專業意見。此年度審核通常於每年一月進行。

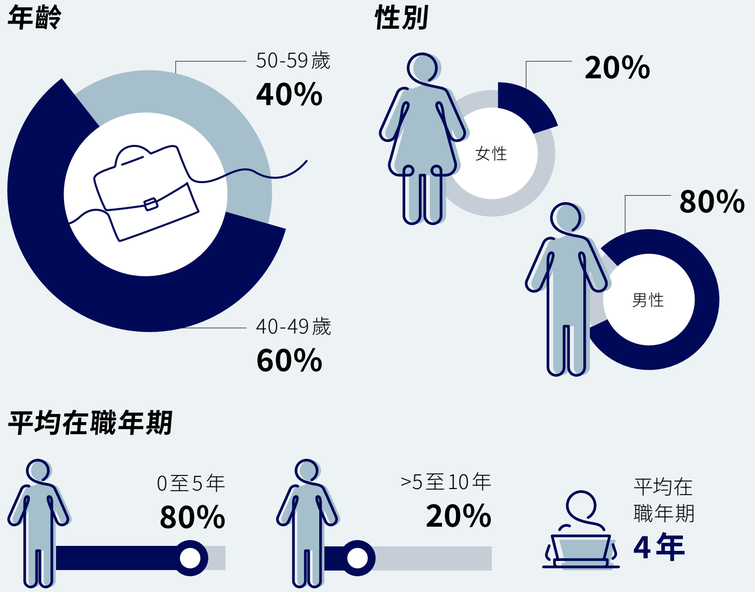
有關企業管治的更多披露信息，請參閱我們《二零二四年年報》的《企業管治報告》章節。

董事會獨立性、成員多元化與培訓

董事會由五名成員組成，每位董事均具備獨特的專業知識。為確保客觀性與獨立性，董事過半數以上為獨立非執行董事。



1 執行董事　**3** 獨立非執行董事　**1** 非執行董事



我們的《提名政策》和《董事會成員多元化政策》規範了董事會成員的任命。提名委員會每年審查董事會的組成，並在必要時提出建議。董事會的組成基於多項因素考量，包括性別、年齡、文化、教育背景、種族、專業經驗、技能、知識和服務年資以及其他可能不時相關的因素，以實現多元化的董事會。

每位董事均接受有關管治、法規更新及可持續發展等重要議題的培訓。此外，董事每月會收到業務發展的最新資訊，以確保他們掌握本公司的業務及表現。我們對董事的需求進行評估，並以此為依據制定培訓課程，同時確保相關培訓與本集團的戰略發展目標相一致。

董事培訓主題



- 可持續發展工作坊；
- 線上學習 – 股份回購及庫存股份簡介；
- 線上學習 – 聯交所的新氣候披露規定概述；
- ESG閱讀材料 – 網絡安全及反貪污；及
- 企業管治的最新資訊

商業道德與誠信

我們重視道德營運，並實施一系列監控措施以確保公平決策。我們的員工必須嚴格遵守本公司的《員工行為準則》，以保護個人及本公司的信譽。為履行承諾，我們編製了《操守指引》，內容涵蓋反貪污、競爭法及舉報等主要範疇。此外，我們針對這些主要範疇提供線上培訓，確保所有員工充分理解相關要求，並具備維護本公司道德準則的能力。任何違反《員工行為準則》的行為均可能導致紀律處分，並影響員工的表現評估及薪酬。

《員工手冊》所載列的《員工行為準則》為處理潛在貪污個案提供了清晰指引，包括獲取批准的流程、決策標準及內部利益聲明。這些指引涵蓋以下範疇：

- 禁止不當付款及優惠，即賄賂、回扣、欺詐、洗錢和內幕交易
- 送禮、娛樂和招待
- 採購流程
- 公司資產處理

為維護道德準則並確保其有效性，內部審計部門定期進行覆核、審計和檢查，並向審核與企業管治委員會（「**審企會**」）提交建議，以加強誠信管理。於報告期[1]內，並無任何違反《員工行為準則》的報告。

1. 「**報告期**」指二零二四年一月一日至十二月三十一日財政年度。

反貪污合規

我們視培訓為打擊貪污的關鍵預防措施，為全體員工及董事提供有關貪污、利益衝突及誠信事宜的強制性線上培訓課程。這些培訓旨在加強員工對商業道德及反貪污實踐的理解，並定期更新相關知識。於報告期內，並無出現涉及本集團或員工的貪污訴訟個案。

二零二四年反貪污培訓

我們對貪污行為保持零容忍原則。今年，我們與香港廉政公署合作為79名員工提供反貪污培訓。此外，為所有員工提供有關道德行為的線上培訓課程的完成率達93%。



香港

我們嚴格遵守所有適用的競爭及反壟斷法，如香港《競爭條例》。我們為員工提供全面指引以協助他們理解並遵守相關法律，內容涵蓋如何應對競爭對手、避免濫用市場支配優勢和參與行業合謀定價。此外，我們更為香港及內地的員工推出了競爭法培訓計劃。於報告期內，並無出現涉及本公司的反競爭行為訴訟個案。

舉報機制

我們鼓勵員工、供應商、業務夥伴、客戶及其他持份者向高級管理層報告任何舉報或投訴的事宜，以及任何有關誠信或營運方面的問題。我們於二零二四年檢討了《舉報和投訴政策》，該政策概述了我們如何為所有投訴者保密，並詳細說明我們的調查程序。員工及相關人士可無顧慮地以匿名方式提出任何誠信或營運方面的問題。正規舉報的渠道經由審企會提交報告予董事會。收到任何舉報或投訴報告後，我們將進行全面評估，以決定是否需要進一步調查。此外，我們致力於保護舉報者的私隱及其所提供的信息。舉報及投訴將以匿名方式進行處理，我們僅會在法律要求或須向監管及執法機構進行報告時才會披露相關詳情。

審企會定期檢討及監督《舉報和投訴政策》，以確保其相關性和有效性。

舉報渠道和程序



步驟 1

報告

- 員工可通過《舉報表格》舉報

步驟 2

評估、受理和調查（申訴專員）

- 個案評估
- 證據搜查、澄清和核實

步驟 3

解決（投訴委員會）

- 舉行會議以溝通結果
- 按需要向行政總裁及審企會匯報調查結果

負責任營銷

我們重視合乎道德的營銷溝通，通過政策和標準營運程序，確保資訊準確並遵守相關法律法規。我們物業銷售的營銷資訊是根據內部指引，並在第三方專家的建議下制定。我們秉持負責任的營銷策略，尤其在廣告、宣傳材料製作、私隱及遵守當地適用法例等重要範疇，確保客戶能夠作出符合地方及國家標準的知情決策。

在香港，我們建立了內部程序，指導員工編製負責任的營銷資訊。這些程序由內部審計部定期審核，以確保合規性及有效性。任何物業銷售的營銷資訊在發佈前，必須經營銷部負責人批准，以確保其真實性及合規性。此外，我們亦聘請了外部專業顧問監督售樓說明書和營銷資訊的內容。為確保提供準確的數據並符合香港《一手住宅物業銷售條例》的規定，我們會按需要向建築師、測量師及律師進行諮詢。類似舉措亦適用於我們在內地的業務。



知識產權

我們維護所有合作夥伴的知識產權。《操守指引》要求員工保護公司資產並尊重第三方的知識產權，禁止任何違反當地法律或許可協議，不當使用、複製、銷售或分發任何形式的知識產權。除了需要保密處理特殊資料外，《員工手冊》亦為員工提供相關指引。員工必須回覆接受、了解並承諾維護集團的相關制度。

網絡安全

我們深明網絡安全在現今數碼世界的重要性，已落實執行嚴格的網絡安全措施，以確保對信息保護的最高標準，並遵守相關法律法規。審企會負責監督網絡安全策略。我們於今年推出了三項新政策，其中包括《T&I資源和資產最終用戶使用政策》和《最終用戶電腦資產管理政策》。這些政策將進一步加強我們對敏感信息保護的承諾。我們亦將成立由科技與創新、人力資源、法律及內部審計部門所組成的技術風險委員會，並定期召開會議，以審查本公司的網絡安全水平及評估我們應對潛在風險的能力。

為表彰嘉里建設在維護信息安全方面的傑出貢獻，我們在二零二四年至二零二五年的「共建員工防火牆」嘉許計劃中獲頒鉑金級獎項，藉此強調通過提升員工的網絡安全意識，為公司建立第二道防線的重要性。

隨著網絡安全威脅日益增加，員工的信息安全意識尤其重要。為應對全球人工智能技術應用的趨勢，我們提供安全使用生成式人工智能工具的指引，確保工作中僅使用獲授權的人工智能工具。我們進一步優化電子郵件安全解決方案，將反釣魚及安全附件保護功能從傳統的電子郵件訊息擴展至內部通訊軟件及雲端數據存儲。



此外，我們建立維護資訊安全、完整性及問責制的預防措施，並將每年檢討關鍵系統的事故管理及復原計劃。我們會透過電子郵件及科技與創新網上平台，向員工提供與資訊安全相關的實用提示。我們已聘請第三方機構進行漏洞分析和滲透測試，以評估我們網絡安全成熟度。

我們為所有員工提供線上培訓課程，完成率達100%，涵蓋以下主題：

- 魚叉式網絡釣魚
- 密碼和網絡安全的保護措施
- 網絡安全威脅的最新趨勢

於報告期內，我們未接獲客戶數據外洩、竊取或遺失事件，以及涉及不符合客戶數據私隱相關法規的重大投訴。

資料與數據私隱

為確保實踐負責任的營銷，我們致力保障持份者的安全與私隱，並加強內部控制及營運效能。為此，本公司制定了適用於本公司的《個人資料（私隱）政策》，涵蓋個人資料私隱的定義、處理程序及階級體制，以及處理數據洩露的應變機制。每個部門需委任個人資料協調員，負責管理供部門使用的資料庫記錄。

我們定期檢討相關政策，以進一步保護客戶資料的私隱和保障持份者的權益。我們每年為所有員工提供強制性意識培訓，以履行《員工手冊》及「個人私隱數據系統管理標準」中所列明的程序和指引。培訓內容包括數據保護、銷毀及處理個人資料。

人權

我們致力於在營運活動及價值鏈合作夥伴的商業關係中貫徹尊重人權的原則。我們的所有業務營運均符合國家法律及國際規範，包括國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》、《世界人權宣言》、聯合國《工商企業與人權指導原則》及聯合國可持續發展目標。《人權政策》明確概述了我們於營運及供應鏈中識別人權風險的承諾，並杜絕歧視、兒童權利、強迫或強制勞動、結社自由及集體談判、多元共融以及健康與安全等主要範疇維護人權。

為確保業務營運有效實踐維護人權，我們為所有員工提供定期培訓。此外，我們持續評估各個項目對人權產生的正面和負面影響，並積極實施緩解計劃，以降低在營運和工地中識別的風險。此整體策略使我們不僅遵守法律要求，更在本集團內營造尊重人權的文化。於報告期內，我們並未造成或促成任何人權侵犯事件，因此無需採取補救措施。

風險及危機管理

在審企會的支持下，董事會對本集團的風險管理措施具有最終監督和監控責任。

我們的風險管理及內部控制（「**RMIC**」）框架基於全美反舞弊性財務報告委員會發起組織（COSO）所制定。該框架確保足夠的人員和必要的程序來識別、評估和監控現有風險和新興風險。本集團實施一套健全的風險管理流程，採用自上而下和自下而上相結合的方法。各部門需每季度審查風險登記冊及風險矩陣，以識別潛在問題，包括與人權相關的風險及新興風險。此流程有助確定哪些風險與特定部門相關，以及這些風險如何影響該部門以至本集團。這種雙向方法使我們能夠全面審查並與各治理級別討論風險，確保與策略及營運目標保持一致。

二零二四年，我們引入了評級表，用以評估風險管理及內部控制系統的有效性，並監察優化措施在測試期間的執行情況。這些評級旨在於不影響合規結果的情況下，為現狀及未來機遇提供見解。我們不僅在本集團內部進行評估，還定期進行市場分析以密切監控宏觀經濟的趨勢及市場變化，從而進一步加強風險管理流程。這包括與同業公司進行基準對比，以深入了解行業動態，以及定期進行SWOT（優勢、弱點、機會與威脅）分析，從而在業務決策中維持風險與機遇的平衡。

為提升風險管理能力並在所有部門中培養濃厚的合規文化，我們採用了「三道防線」模式。此模式有助於有效管理潛在風險及控制措施，明確釐定各方職責並相互協調。審企會的會議頻率已從每年至少三次增加至每季度一次。

有關風險管理的更多信息，請參閱我們《二零二四年年報》中的《企業管治報告》章節。

反漂綠研討會

我們邀請了世界綠色組織分享漂綠趨勢及預防措施。超過20名員工及租戶代表參與此次活動，進一步加強了合規及誠信意識。



氣候相關財務披露

我們致力在二零五零年前實現碳中和目標，並把握新的發展機會，加強對有關事項的報告，更有效緩解氣候相關風險。

二零二四年，我們已完成雙重重要性評估，並確認氣候變化及應變能力仍屬重大議題。鑑於氣候變化對業務營運的深遠影響，其已被界定為本集團重大ESG風險之一。我們參考氣候相關財務信息揭露工作小組（「**TCFD**」）建議及國際可持續準則理事會（「**ISSB**」）頒佈的《國際財務報告準則S2號 —— 氣候相關披露》（「**IFRS S2**」）進行披露，為持份者提供清晰且具可比性的資訊，了解我們在管理、適應和緩解氣候相關風險及機遇方面所做的努力。

我們秉持公開透明的原則，向公眾傳達我們在氣候相關工作中的努力，涵蓋TCFD建議的四大核心範疇 – 管治、策略、風險管理、指標及目標。

隨著二零五零碳中和目標持續推進，我們將定期匯報氣候風險與機遇管理進展。

管治 | 策略 | 風險管理 | 指標及目標

管治

董事會在引導氣候相關議題管理方面發揮關鍵作用，確保適應與緩解措施能完整融入整體業務策略。有關可持續發展管治架構詳情，請參閱可持續發展管治與領導章節。

董事會監督

董事會全面負責監督管理氣候相關風險和機遇，推動落實緩解氣候變化和提升適應能力的策略措施。此外，理事會負責督導本集團的可持續發展方向和政策。

委員會定期向理事會匯報，並向董事會呈交進展。委員會同時肩負指導及管理本集團可持續發展議程、策略、政策和表現的職責，包括執行重要性評估及氣候情景分析等關鍵職能。

環保措施小組委員會和可持續發展團隊每年至少兩次向董事會和委員會提供可持續發展相關事宜的最新情況，包括與氣候相關目標的進程。

管理層職責

管理層負責制定及推行氣候相關政策、目標與行動計劃，並定期向董事會及委員會匯報進展。各部門依據企業層面的氣候風險評估結果，協調制定策略應對方案。

由部門主管組成的環保措施小組委員會負責協助委員會，推進符合碳中和目標的減碳進程。我們另於該小組下設工作小組，執行資產層面的具體措施，確保相關實踐有效融入日常營運。

氣候轉型工作小組負責制定集團氣候轉型計劃，分析碳轉型策略執行方案及對碳中和目標的貢獻。

知情的決策

現有管治架構確保董事會能基於充分資訊，將氣候相關考量融入整體業務策略。為此，我們定期舉辦培訓及工作坊，使董事會及高級管理層掌握氣候變化最新資訊。此外，我們向環保措施小組委員會提供了氣候拼圖工作坊培訓，提高他們對氣候變化和應對措施的理解。

備註：本節參考IFRS S2第6段編寫。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

策略

持續掌握氣候變化對業務的影響有助我們適應並緩解相關影響。這使我們能將氣候因素納入考量並相應調整業務策略。我們已就氣候相關實體風險及轉型風險對香港及內地業務營運的影響進行情景分析。該評估基於聯合國政府間氣候變化專門委員會(「**IPCC**」)共享社會經濟路徑(「**SSP**」)及央行與監管機構綠色金融網絡(「**NGFS**」)的情景設定,分析氣候變化帶來的潛在風險與機遇,時間跨度涵蓋二零三零年(短期)、二零五零年(中期)及二一零零年(長期)。

基於我們的業務性質,我們預期轉型風險可能在短期至中期內產生較大影響,包括法規變動、市場逐步邁向使用低碳解決方案及持份者期望轉變。長期而言,我們預計海平面上升及氣溫上升等實體風險將日益顯著。近期氣候事件更突顯建立韌性以應對這些風險的迫切性。

為積極應對轉型與實體氣候風險,我們的碳中和計劃確保我們在不斷演變的氣候變化環境中穩健前行。此全面性策略不僅支持我們的可持續發展目標,更提升業務營運的韌性與長遠穩健性。

我們的碳中和路線圖已制定策略性方向,包括採用可持續建築設計、轉型至氣候韌性營運模式及加強價值鏈參與。我們將確保未來資本開支與長期減碳目標緊密配合,以有效推進減碳進程。

主要行動包括:

可持續的建築設計	氣候韌性營運	價值鏈參與
▶ 獲取／維持可持續建築認證	▶ 實施智能管理 ▶ 評估和管理與氣候相關的風險和機遇 ▶ 探索可再生能源替代方案 ▶ 提升能源效益 ▶ 定期進行集團層面的碳審計	▶ 積極推行租戶、供應商及承辦商參與 ▶ 實行《可持續裝修指南(辦公室)》 ▶ 鼓勵租戶參與深綠色租賃計劃

建立氣候韌性是「2030願景」的重要組成部分,我們持續將各種技術融入建築全生命周期。技術包括於施工階段採用BIM,以提升設計精度與效率。於營運階段,我們引入IoT技術優化樓宇性能與能源管理。

我們致力持續探索並採用新技術以支持減碳進程,確保建築不僅具備氣候韌性,更能通過減排與提升能源效益,為可持續未來作出貢獻。

我們計劃利用技術進步發展並探索高誠信碳移除方案以實現長期減排目標,包括研究人工智能、碳捕獲與封存及可再生能源等前瞻技術,以顯著降低碳足跡。通過兼顧減排與高誠信碳移除方案,我們旨在以平衡有效的方式實現二零五零年碳中和目標。

我們為每個物業提供了一份定制的《氣候緩解措施清單》,旨在提高物業對主要風險的認識,並提供切實可行的方法來應對和減輕氣候變化對建築物的影響。該清單內容如下:

管理流程	準備工作	改善工作
▶ 重點介紹需要完成和審查的管理行動,以應對氣候變化帶來的影響 ▶ 所涵蓋的風險包括颱風、黑雨、洪水、山泥傾瀉等	▶ 為應對極端天氣事件而採取的具體行動,例如檢查有效防護設備的可用性	▶ 為補充「準備工作」而採取的具體行動,以改善應對氣候影響的回應時間

備註:本節參考IFRS S2第9(a)、9(c)、10(a)至10(c)、14(a)及22段編寫。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

風險管理

我們的內部審計團隊在定期審查整體風險管理及內部控制系統的有效性方面發揮重要作用。此過程包括識別、評估、管理及監控氣候相關風險，以及其他可能影響業務的廣泛風險，確保我們的風險管理實踐一致並與策略性目標保持一致。

我們積極應對氣候風險管理，不僅有助於減輕潛在的不利影響，還使我們能夠把握低碳經濟轉型中的新興機遇。

風險管理及內部控制系統	內部審核
本集團已將氣候風險管理納入集團風險管理及內部控制系統的整體風險管理範圍。 我們利用風險管理及內部控制系統來識別、評估和管理營運、財務以及ESG風險。董事會每年對該系統進行審查，以確保維持管理層和業務部門的效率和性能。	除環境數據外，內部審核團隊亦將實體風險納入審核工作。此舉不僅能確保數據的準確性，更有助於在面對超強颱風、風暴潮等實體風險時，採取有效的預防措施。 有關風險管理詳情，請參閱嘉里建設《二零二四年年報》內之《企業管治報告》。

氣候風險識別與評估

在全面的氣候風險及脆弱性評估中，我們通過詳細的情景分析，識別整個價值鏈中的實體風險和轉型風險。此分析考慮了多項相關氣候參數，分析涵蓋從近期至二零三零年，並延伸至二一零零年。我們觀察到，物業組合中的轉型風險相對一致，但實體風險則可能因地理位置的不同而有所差異。例如，上海的洪水風險較高，而熱帶氣旋則對我們在香港的物業影響較大。

來自項目發展、建築、技術支援及內部審計等多個部門的高級管理人員提供了寶貴見解，協助我們標示並優先處理氣候相關風險和機遇。

考慮到我們的物業位於多個不同城市，並受不同地方政府政策的約束，我們正於區域或城市層面收集相關數據，以對我們多元化的物業進行更仔細的氣候情景分析。通過此舉，我們能夠更好地了解和應對每個地點的特定氣候風險和機遇。

我們致力於制定務實的行動計劃，以加強與氣候相關風險和機遇的財務影響披露，包括提高透明度和與持份者溝通這些風險和機遇如何影響我們的財務表現。同時，我們努力將氣候相關考慮更深入地融入整體業務策略，確保可持續性和韌性成為我們決策過程的核心。

實體風險評估

二零二四年，我們對投資物業及選定的發展項目進行了最新實體風險評估。我們利用選定物業所在地區的歷史災害數據（包括頻率和強度）來評估它們所面臨的風險暴露情況。評估基於SSP，參考了選定的情景SSP1–RCP2.6、SSP2–RCP4.5、SSP4–RCP6.0和SSP5–RCP8.5。這些情景符合最新的國際協議，旨在實現低碳經濟，並廣泛應用於全球氣候項目，結合了社會經濟和技術變數進行分析。

這個最新評估旨在了解極端天氣和氣候模式變化對我們物業的影響，從而提升物業的韌性。我們調查了位於11個城市的投資物業和在建項目，並識別了與氣候變化相關至關重要的實體風險。

轉型風險評估

我們基於NGFS的有序路徑和溫室世界路徑情景進行了轉型風險評估。此評估使我們能夠更好地理解在向低碳業務轉型過程中潛在的財務影響。

備註：本節參考IFRS S2第10、13-16、22(b)、25段編寫。

管治 | 策略 | 風險管理 | 指標及目標

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

風險管理

以下為識別的主要風險和機遇驅動因素：

氣候風險和機遇		時間範圍	潛在財務影響	我們的回應行動
實體風險	熱帶氣旋、山泥傾瀉和洪水等極端天氣事件加劇	短期	▶ 營運和維護費用增加 ▶ 保險費增加 ▶ 人力資源支出增加 ▶ 服務延遲或物業暫時性關閉而導致的收入減少	▶ 提前完成對所有投資物業進行氣候風險及脆弱性評估的目標 ▶ 通過科技創新提高能源效益 ▶ 採用具氣候適應力的建築元素 ▶ 在我們的每個物業推出《氣候緩解措施清單》，以減輕對氣候的影響 ▶ 舉辦內部培訓課程，提升員工在相關主題的專業知識
	平均氣溫上升及熱浪的發生	長期	▶ 對員工健康與安全產生負面影響而導致費用增加 ▶ 水電費增加	
轉型風險	建築能源法規和指引收緊	短期	▶ 為滿足要求導致資本投資和支出增加	▶ 繼續實現100%的新投資物業獲取綠色認證的目標 ▶ 掌握監管動態 ▶ 與租戶發展綠色夥伴關係，例如為其提供免費的碳審計/碳核算和深綠色租賃計劃 ▶ 與價值鏈合作夥伴就可持續發展教育進行合作，以推進我們減碳策略 ▶ 與內部審計部合作審核實體風險應對措施和環境數據 ▶ 改造現有建築，以滿足市場對可持續工作場所和住宅日益增長的需求 ▶ 在新建投資物業中增加使用可再生能源和科技
	可再生能源的使用增加（能源組合變化）	短期	▶ 資本支出增加 ▶ 水電費減少	
	加強減碳策略和路線圖	短期	▶ 減碳相關資本支出增加 ▶ 營運費用（包括水電費）減少	
	市場對具氣候韌性的物業需求增加	中期	▶ 透過吸引高價值租戶收入增加 ▶ 因加入氣候韌性元素導致的資本支出增加	

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

指標及目標

本集團與氣候相關指標主要包括範圍一、二及三的溫室氣體排放數據，以及實現氣候目標的進展情況。我們的溫室氣體排放的計算遵循多項標準，包括溫室氣體核算體系、ISO14064-1以及《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》。

作為提升透明度承諾的核心，我們利用強大的數據管理系統來提升數據收集和目標設定的能力，從而提高報告質量。我們致力於通過收集租戶和承辦商的活動數據來加強範圍三溫室氣體排放的披露。今年，我們實施了租戶碳審計計劃，並將其範圍擴展至更多內地物業。

隨著收集到的範圍三溫室氣體數據越趨完整，我們已在報告中披露重要的範圍三類別，以提供更全面和透明的環境表現數據。有關我們的表現，請參閱碳排放和能源使用表現。

我們已提前達成二零二五年的氣候韌性目標。基於此成果，我們進一步制定了新的減排目標：每年減少2%範圍一及範圍二溫室氣體排放強度。此外，我們還制定了科學基礎減碳目標，目前正由SBTi進行審核。我們的持份者參與目標旨在提升上下游排放表現，並致力於為租戶和供應商提供能力建設和激勵措施，以實現這些目標。

我們的二零三零年減碳目標

降低碳強度	▶ 每年減少2%範圍一及範圍二溫室氣體排放強度
持份者參與	▶ 為旗下所有商業投資物業之辦公室租戶提供免費碳審計 ▶ 為旗下30%商業投資物業之辦公室租戶提供深綠色租賃選項

其他主要指標

95%	94%	87%
投資物業已獲得可持續建築認證	投資物業具有氣候適應力的建築元素	營運受物業開發與營運的綠色採購準則約束

通過不斷完善策略並擴展舉措，我們致力於在可持續發展和氣候行動中引領行業。我們將積極尋求並實施舉措，以強化現有行動並引入更具影響力的新措施。我們相信通過合作與創新，定能實現我們的宏偉目標，並為所有人創造更可持續的未來。

備註：本節參考IFRS S2第29(a)、32、33、34和36(a)至36(b)段編寫。

SASB STANDARDS
Now part of IFRS Foundation

可持續發展會計準則委員會 (SASB) 房地產行業匯報

為了進一步向持份者說明我們在行業內特定重要問題上的財務影響，嘉里建設依循SASB房地產可持續發展會計準則 (2023-06版本) 披露相關資訊。本章節匯報範圍與本報告一致，詳情請參閱本報告第82頁。

本章節內匯報的數據及指標不僅涵蓋了基礎設施，更延伸至租戶空間，以全面評估整棟建築物的整體影響。

能源管理 [1]

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-130a.1	按物業類型劃分，以佔總樓面面積百分比計算的能源耗用數據覆蓋率 (%)	辦公室	75.4%	81.1%	81.8%
		零售	62.3%	66.4%	67.2%
		住宅 [2]	1.1%	1.1%	1.3%
IF-RE-130a.2	按物業類型劃分，數據覆蓋的物業組合總能源消耗 (千兆焦耳)	辦公室	582,038	655,208	767,531
		零售	579,332	560,641	627,312
		住宅	111,922	109,469	80,848
	按物業類型劃分的電網用電量百分比 (%)	辦公室	52.9%	61.5%	60.8%
		零售	79.7%	78.8%	74.6%
		住宅	65.0%	66.7%	78.3%
	按物業類型劃分的可再生能源百分比 (%)	辦公室	25.9%	26.0%	21.9%
		零售	3.6%	11.2%	15.5%
		住宅	10.5%	16.1%	21.0%
IF-RE-130a.3	按物業類型劃分，數據覆蓋的物業組合能源消耗同期百分比變化 (%)	辦公室	-11.7%	12.6%	17.1%
		零售	-9.8%	-3.2%	11.9%
		住宅	-37.6%	-2.2%	-26.1%

1. 值得注意的是，儘管此處呈現的數據代表整個建築物，但數據覆蓋範圍存在限制，特別是在住宅租戶和香港的租戶空間，如IF-RE-130a.1所示。我們仍致力於解決這些不足，並不斷改進我們的報告實踐。
2. 在住宅物業方面，數據覆蓋率特別低。這主要是由於住宅大樓的常規做法，即居民直接向能源提供商支付能源費用所致。
3. 由於內地缺乏能源評級計劃，因此我們按照房地產可持續發展會計準則的建議，將相關樓面面積從分母中剔除。

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-130a.4	按物業類型劃分，具能源評級的物業組合百分比 (%) [3]	辦公室	100%	100%	100%
		零售	100%	100%	100%
		住宅	91.9%	91.5%	99.7%
	按物業類型劃分，獲評為「能源之星」(ENERGY STAR®) 的物業組合百分比 (%)	辦公室	不適用於香港與內地		
		零售			
		住宅			
IF-RE-130a.5	說明如何將樓宇能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中				

我們以ISO 50001:2018為依據，建立了《能源政策》及能源管理體系，並定期對其進行檢討。我們也相應地定期進行能源審計。我們參照公司《可持續建築指引》，重視新發展項目的能源效益，並將項目的環境影響和能源成本納入考慮。

二零二四年，儘管我們擴大了報告範圍，我們仍成功實現了相比二零一九年能源強度降低5.0%的成果。基於現有土地儲備的開發規劃，我們預期未來能源消耗量將會上升。為此，我們將持續密切監測自身的能源表現。

我們持續改進現有建築的能源表現，積極為投資物業獲取綠色建築認證。為提升能源管理效能，我們開發了一套綜合樓宇管理系統，並積極與持份者協作，從而提高節能意識，推動行為和習慣上的轉變。

我們致力在可行的情況下探索及採用可再生能源，更已在香港和內地的多個物業安裝太陽能板。在制定碳中和路線圖的同時，我們正積極檢視和完善我們的可再生能源策略，以促進廣泛應用替代能源為目標，從而大幅減少我們的碳足跡並為更可持續的未來作出貢獻。

詳細資料請參閱第24頁。

SASB STANDARDS
Now part of IFRS Foundation

水資源管理 [1]

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-140a.1	按物業類型劃分，以佔總樓面面積百分比計算的取水數據覆蓋率 (%)	辦公室	100%	100%	100%
		零售	77.7%	76.8%	76.8%
		住宅[2]	22.4%	23.3%	23.7%
	按物業類型劃分，在具有高或極高基準用水壓力區域的以佔總樓面面積百分比計算的取水量數據覆蓋率 (%)	辦公室	100%	100%	100%
		零售	100%	100%	100%
		住宅	39.9%	39.9%	41.1%
IF-RE-140a.2	按物業類型劃分，具數據覆蓋的物業組合總取水量 (千立方米)	辦公室	1,118	1,465	1,150
		零售	1,261	1,399	1,123
		住宅	141	160	152
	按物業類型劃分，在具有高或極高基準用水壓力區域的總取水量百分比 (%)	辦公室	89.1%	86.1%	79.3%
		零售	79.6%	87.6%	84.5%
		住宅	93.8%	94.3%	96.3%
IF-RE-140a.3	按物業類型劃分，物業組合面積的取水量同期百分比變化連同數據覆蓋率 (%) [5]	辦公室	-5.6%	31.0%	-21.5%
		零售	-10.7%	10.9%	-19.7%
		住宅	-44.6%	13.6%	-5.2%

SASB代號	會計指標
IF-RE-140a.4	說明水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和措施

二零二四年，我們利用世界資源研究所的水資源風險評估工具檢視並評估我們的基準水資源壓力，評估結果與去年一致，顯示我們營運所在區域的基準水資源壓力較高。然而，憑藉我們的節水設計、節水措施及完善的基礎建設，我們在獲取水資源方面並無遇到任何問題。

本集團的《水資源管理政策》明訂我們營運期間的水資源管理方針。為保護水資源，我們致力通過採用具實用性的設計減少用水量，例如雨水回收系統，並在營運點加強節約用水和污水回收。

我們可持續發展「2030願景」目標其中一項是為所有管理的投資物業安裝雨水回收系統。此外，與二零一九年(基準年) 相比，我們今年已減少了16.2%的用水量強度。

為了提高用水效率並減少用水量，我們在旗下物業中實施了各種措施，其中包括安裝節水設備和採用污水回收系統，使我們能夠重複利用污水和收集雨水。除此之外，我們亦定期檢查和維護供水系統，以防止我們的投資物業出現漏水並造成浪費。

我們為每個建築工地制定了具體的用水量額度。此外，我們將根據加強安全績效及環境保護計劃，對污水回收及重用率達到 30% 以上的承辦商給予獎勵。

1. 值得注意的是，儘管此處呈現的數據代表整個建築物，但數據覆蓋範圍存在限制，特別是在住宅租戶和香港的租戶空間，如IF-RE-140a.1所示。我們仍致力於解決這些不足，並不斷改進我們的報告實踐。
2. 住宅物業的數據覆蓋率明顯偏低。這主要是由於住宅大樓的常規做法，即居民直接向自來水供應商支付水費所致。

SASB STANDARDS
Now part of IFRS Foundation

對租戶可持續發展影響的管理

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-410a.1	按物業類型劃分，包含成本回收條款以促進資源效益相關的資本改善的新租約百分比 (%)	辦公室	正在籌備深綠色租賃先導計劃	香港辦公室租戶參與深綠色租賃先導計劃	參與深綠色租賃計劃的租戶參與人數增加一倍
		零售			
		住宅			
	按物業類型劃分，包含成本回收條款以促進資源效益相關的資本改善的新租約相關出租樓面面積 (平方呎)	辦公室			
		零售			
		住宅			
IF-RE-410a.2	按物業類型劃分，被獨立量度或分表量度的租戶的電網耗電量百分比 (%) [1]	辦公室	100%	100%	100%
		零售	100%	100%	100%
		住宅	100%	100%	100%
	按物業類型劃分，被獨立量度或分表量度的租戶的取水量百分比 (%) [1]	辦公室	100%	100%	100%
		零售	100%	100%	100%
		住宅	100%	100%	100%
IF-RE-410a.3	論述量度、推動和改善租戶可持續發展影響的方針				

與租戶的持續互動是我們促進建立業務間的信任與合作關係的基石。我們推行了著重改善環境的舉措，即深綠色租賃計劃，以激勵租戶減少碳足跡和水足跡。凡實現年度能源消耗量下降的租戶，均可獲得經濟上的獎勵。

當新租戶入伙時，我們將向其發放《住戶環境指引》及《可持續裝修指南 (辦公室)》，以鼓勵他們參與物業的可持續發展事宜。

此外，我們於二零二四年推行了租戶碳審計計劃，為我們的租戶免費提供碳審計，從而提高數據質素並為我們的租戶參與策略和措施提供依據。

我們通過嘉里建設可持續發展贊助計劃以及ESG活動基金，展現了對提升與可持續發展相關意識的承諾。通過這些計劃，我們定期組織不同活動並實施各種圍繞可持續發展主題的改善工作，為我們的租戶帶來益處。

適應氣候變化

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-450a.1	按物業類型劃分，位於百年一遇水災區域的物業面積 (平方呎)	辦公室	「百年一遇水災區域」為美國的定義，在香港及內地均不適用。 通過對物業層面的實體風險的氣候風險及脆弱性評估，我們已初步識別具水災相關風險的管理的投資物業。		
		零售			
		住宅			
IF-RE-450a.2	說明所面對氣候變化風險的分析、系統性投資組合面對風險的程度以及減輕風險的策略				

我們識別了一系列與氣候相關具重大影響的實體風險和轉型風險。該評估分析了NGFS情境和IPCC的SSP情境下氣候變化帶來的潛在風險和機遇。其中，風險是在2030年 (短期)、2050年 (中期) 和2100年 (長期) 三個選定的時間範圍下進行評估。

於二零二四年，我們已為所有的管理的投資物業進行了氣候風險及脆弱性評估的目標。我們觀察到區域之間氣候相關重大風險的差異，尤其是實體風險。評估提供了詳細及地區性的區域氣候風險信息，我們據此制定專業及地區性的緩解計劃。我們亦更進一步與持份者交流氣候風險及脆弱性評估的結果及我們實施改善措施的進度，並就加強相關措施的未來方向徵詢他們的意見。

此外，我們已將實體風險納入審核工作，以確保物業管理團隊按要求妥善執行預防措施。

我們深知科技對環境的效益，因此在整個建築生命週期內持續融入各項技術，包括施工階段的BIM及營運階段的融合建築管理系統 (IBMS)。此外，我們致力促進上游和下游的價值鏈減碳。於二零二四年，我們已披露重大的範圍三排放。我們採取參與為主導的方式，通過提供培訓、網絡研討會和先導計劃，以他們提升對範圍三碳排放的認識，並致力於減排方面取得進展。

詳細資料請參閱第25及28頁。

1. 在我們營運的地區，通常會為個人住戶安裝分錶，但業主可能無法取得資料。

SASB STANDARDS
Now part of IFRS Foundation

活動指標

SASB代號	會計指標	物業類型	2022	2023	2024
IF-RE-000.A	按物業類型劃分的資產數目	辦公室	13	14	15
		零售	17	15	15
		住宅	13	12	11
IF-RE-000.B	按物業類型劃分的可出租樓面面積（平方呎）[1]	辦公室	4,169,071	5,593,410	5,759,406
		零售	4,829,858	4,916,901	4,963,842
		住宅	1,912,121	1,912,121	1,841,291
IF-RE-000.C	按物業類型劃分的間接管理資產的百分比（%）	辦公室	0	0	0
		零售	0	0	0
		住宅	0	0	0
IF-RE-000.D	按物業類型劃分的平均出租率（%）[1]	辦公室	93.1%	82.6%	81.6%
		零售	89.5%	90.6%	92.8%
		住宅	89.2%	89.1%	95.0%

FTSE Nareit 物業類型分類

範圍		物業性質
內地	北京嘉里中心	辦公室
		住宅
		零售
	杭州嘉里中心	辦公室
		零售
	上海嘉里華庭二期第一座及第三座	住宅
	靜安嘉里中心一期	辦公室
		住宅
		零售
	靜安嘉里中心二期	辦公室
		零售
	嘉里不夜城一期（合集）	辦公室
		零售
	嘉里不夜城三期	辦公室
		住宅
		零售
	浦東嘉里城	辦公室
		住宅
		零售
	瀋陽嘉里中心二期	辦公室
		零售
	瀋陽嘉里中心企業廣場	辦公室
	深圳嘉里建設廣場一期	辦公室
	深圳嘉里建設廣場二期	辦公室
		零售
	前海嘉里中心一期	辦公室
		零售
	前海嘉里中心二期	辦公室
		零售
	天津嘉里中心嘉里匯	零售
香港	譽皇居	住宅
	Branksome Crest	住宅
	Branksome Grande	住宅
	企業廣場3期	零售
	企業廣場5期/MegaBox	辦公室
		零售
	Gladdon	住宅
	嘉里中心	辦公室
		零售
	The Bonham	住宅
	Tavistock	住宅

1. 不包括所有待售物業。

關於本報告

本報告涵蓋本集團於二零二四年一月一日至十二月三十一日財政年度期間（「**報告期**」）的可持續發展表現。

本報告涵蓋本集團的可持續發展策略、舉措和表現，包括本集團於香港及內地的核心業務，覆蓋物業發展、投資、管理及辦公室、零售、住宅及公寓之租賃。本報告不涵蓋酒店和貨倉業務，以及非本集團直接管理的物業。

本報告中的「投資物業」指我們在香港及內地擁有和管理的投資物業。「新建投資物業」指於二零一九年或以後竣工的投資物業。「新建綜合用途發展項目」指於二零一九年或以後竣工的綜合用途發展項目。

本報告披露了本集團重要ESG範疇的管理方針、舉措和優先事項的定性及定量信息。有關企業管治詳情，請參閱我們的《二零二四年年報》內之《企業管治報告》。

董事會負責監督本報告的內容。本報告已由董事會審閱和批准。

報告標準及準則

本報告依循聯交所發佈載於上市規則附錄C2的《環境、社會及管治報告指引》（「**ESG報告指引**」）、全球報告倡議組織（GRI）標準（「**GRI標準**」）和可持續發展會計準則委員會（「**SASB**」）房地產行業要求而編制。我們的氣候行動揭露參照TCFD建議和ISSB的《IFRS S2氣候相關披露》。

為了更全面向持份者展示本集團在可持續發展方面的表現，本報告亦與CDP、DJSI、FTSE4Good、GRESB和MSCI明晟等主要可持續發展基準的相關績效指標保持一致。

在編製本報告時，我們參照了GRI標準及遵循了聯交所ESG報告指引中的匯報原則：

- **重要性：**我們透過多元化的持份者參與渠道，考慮包括本集團策略和持份者關注在內的各種因素，從而識別重要性可持續發展議題。已識別的重要性議題已獲得委員會的審閱及核准，並得到董事會的批准。
- **量化：**我們制定了「2030願景」目標，以減少營運對環境、社會及管治領域造成的影響，此等目標已獲委員會批准。董事會定期評估實現這些目標的進展。
- **平衡：**檢視並披露我們的績效及有待改進的領域，務求不偏不倚地展示我們的表現。
- **一致性：**我們採用一致的披露統計方法，從而對於不同階段的可持續發展數據作出有意義的比較。



可持續發展數據的匯報範圍

我們的環境績效數據範圍主要涵蓋本集團在香港及內地擁有和管理的投資物業。持有作出售用途或已售出大部分權益的物業不包括在內。環境績效數據範圍亦包括達到預定出租率或營運時間的新物業。二零二四年，我們進一步披露環境績效數據（如重大範圍三溫室氣體排放），披露範圍涵蓋由本集團直接管理的發展中項目。

內地	
北京嘉里中心	瀋陽嘉里中心企業廣場
杭州嘉里中心	瀋陽嘉里中心二期
靜安嘉里中心一期	深圳嘉里建設廣場一期
靜安嘉里中心二期	深圳嘉里建設廣場二期
嘉里不夜城一期	前海嘉里中心一期
嘉里不夜城三期	前海嘉里中心二期
浦東嘉里城	天津嘉里中心嘉里匯
上海嘉里華庭二期第一座及第三座	

香港	
譽皇居	Gladdon
Branksome Crest	嘉里中心
Branksome Grande	The Bonham
企業廣場5期/MegaBox	Tavistock
企業廣場3期	

社會績效數據的匯報範圍涵蓋我們在香港及內地管理的物業及發展中項目。此報告內的員工相關數據僅涉及本集團直接僱用的員工（酒店除外）。

內部審計和獨立驗證

衡量和監控各方面的進展是有效管理的基礎，我們非常重視數據和信息管理。為此，本集團已建立內部核查機制，由內部審計和可持續發展團隊進行，同時聘用第三方機構進行獨立驗證。

本集團的內部審計團隊已對選定環境數據進行核查，範圍覆蓋本報告中本集團的投資物業總樓面面積的89%。

此外，本報告已由香港品質保證局（HKQAA）按照ISAE 3000準則進行獨立驗證。獨立保證意見聲明請參閱本報告第95-96頁。

分享您的意見

感謝您閱覽嘉里建設《二零二四年可持續發展報告》。您的寶貴意見有助於我們持續提升匯報工作和可持續發展的實踐。為表謝意，我們將為收到的每一份反饋捐款100 港元，捐贈熱餐及支援弱勢社群。

如果中、英文版本之間存在任何不一致或衝突，以英文版本為準。

電郵查詢：sustainability@kerryprops.com

主要獎項及會籍

我們在可持續性、卓越性和社會責任方面的承諾和追求，使我們獲得了知名機構的認可。我們珍視取得的成就，並將繼續致力於創新和可持續發展。有關我們所獲榮譽的清單，請參閱《二零二四年年報》的「主要獎項及嘉許」章節。

獎項



二零二四年 WELL at scale大獎

國際 WELL 健康建築研究院

- 承諾與參與獎



二零二四年《財資》(The Asset) 環境、社會及管治企業大獎

《財資》雜誌

- 指標獎—鉑金獎



二零二三至二零二四年 Mercury Excellence Awards

MerComm. Inc.

- 活動 – 企業社會責任實踐 – 推動變革 – 銀獎：廚餘回收可持續發展方案



二零二四年 香港可持續發展獎

香港管理專業協會

- 大機構組別 – 典範獎



二零二四年 香港ESG報告大獎

香港環境、社會及管治報告大獎有限公司

- 最佳 ESG 報告獎 (中市值) – 嘉許獎：二零二三年可持續發展報告
- GRESB x HERA: 長期投資基準獎 (中國內地/香港) – 嘉許獎



二零二四年 香港綠色企業大獎

環保促進會

- 可持續採購獎 (大型企業) – 大獎
- 優越環保管理獎 – 企業 (大型企業) – 金獎
- 連續獲獎機構 (15 年或以上)



二零二四年香港綠色和可持續貢獻大獎

香港品質保證局

- 傑出ESG披露貢獻大獎



二零二三至二零二四年 環境、社會及企業管治成就大獎

環境社會及企業管治基準學會

- 環境、社會、企業管治基準大獎 – 鑽石獎
- 環境、社會、企業管治基準大獎 – 傑出社會責任表現

可持續發展獎項及認可

獎項及認可	頒發機構
二零二四年ASTRID Awards ▶ 年報 – 網上(可持續發展及ESG報告)組別 – 金獎:二零二二年可持續發展報告	MerComm, Inc.
二零二四年BDO 環境、社會及管治大獎 – 主板中市值 ▶ ESG 最佳表現大獎 ▶ ESG 年度大獎 ▶ 最佳 ESG 報告大獎	香港立信德豪會計師事務所有限公司
二零二四年最佳年報獎 ▶ 環境、社會及管治報告卓越證書:二零二三年可持續發展報告	香港管理專業協會
二零二四年低碳關懷標籤 ▶ 低碳關懷標籤 ▶ 低碳關懷ESG標籤 ▶ 低碳關懷星級標籤	低碳想創坊
商界展關懷 ▶ 連續20年或以上	香港社會服務聯會
二零二三至二零二四年公平永續大賞 ▶ 特優貢獻獎	香港公平貿易聯盟
二零二四年Galaxy Awards ▶ 推廣 – 可持續發展與傳承 – 銀獎:黑水虹廚餘回收計劃 ▶ 設計 – 多項 – 環境、社會及管治報告 – 優異獎:二零二三年可持續發展報告	MerComm. Inc.

獎項及認可	頒發機構
二零二四年iNOVA Awards ▶ 環境、社會和管治報告 – 銀獎:二零二三年可持續發展報告	MerComm. Inc.
二零二四年國際 ARC Awards ▶ 講稿／寫作 – 可持續發展報告 – 香港 – 銀獎:二零二三年可持續發展報告 ▶ 設計／圖像 – 可持續發展報告 – 香港 – 優異獎:二零二三年可持續發展報告	MerComm. Inc.
二零二三年支持社企機構嘉許計劃 ▶ 支持社企機構獎	豐盛社企學會
二零二三年企業可持續發展大獎 **二零二三年企業可持續領導大獎**	世界綠色組織
二零二四年國際年報設計大獎 ▶ 內頁設計 – 銀獎:二零二三年可持續發展報告 ▶ 整體演示 – 銀獎:二零二三年可持續發展報告 ▶ 綜合演示 – 銅獎:二零二三年可持續發展報告	IADA Global

會籍及約章

機構	會籍 / 約章類別
亞洲應對氣候變化企業聯盟	指導會員
商界環保協會	協會會員 低碳約章 – 參與機構
中國綠色建築與碳中和(香港)委員會	創會公司會員
環境及生態局	碳中和夥伴計劃 – 參與機構 《戶外燈光約章》– 參與機構
香港公平貿易聯盟	企業夥伴
環保促進會	《可持續採購約章》– 創始成員
香港物業管理公司協會	會員 – 嘉里物業管理服務有限公司
香港社會服務聯會	「商界展關懷」贊助人會 – 珊瑚會員
香港總商會	會員
香港綠色建築議會	黃金贊助會員
香港房地產科技聯盟	聯盟成員
香港上市公司商會	正式會員

數據摘要 [1]

環境表現 [2]

溫室氣體排放 [3]

指標	單位	總計	香港				內地			
		2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
直接溫室氣體排放 (範圍一) [4,5]	公噸二氧化碳當量	5,094	53	246	279	58	5,041	4,621	3,952	4,302
能源間接溫室氣體排放 (範圍二，所在地基準) [6]	公噸二氧化碳當量	91,753	13,755	14,762	15,172	20,695	77,998	72,785	66,289	77,851
能源間接溫室氣體排放 (範圍二，市場基準) [6]	公噸二氧化碳當量	91,753	13,755	14,762	15,172	20,695	77,998	44,607	52,032	48,055
其他間接溫室氣體排放 (範圍三) [7]	公噸二氧化碳當量	2,298	809	764	464	528	1,489	1,407	583	13
溫室氣體排放總量 (範圍一及二，所在地基準)	公噸二氧化碳當量	96,847	13,808	15,009	15,451	20,753	83,039	77,406	70,241	82,153
溫室氣體排放總量 (範圍一及二，市場基準)	公噸二氧化碳當量	96,847	13,808	15,009	15,451	20,753	83,039	49,228	55,984	52,357
溫室氣體排放總量[8] (所在地基準)	公噸二氧化碳當量	99,145	14,617	15,773	15,915	21,281	84,528	78,813	70,824	82,166
溫室氣體排放總量[8] (市場基準)	公噸二氧化碳當量	99,145	14,617	15,773	15,915	21,281	84,528	50,636	56,567	52,370
溫室氣體排放強度 (範圍一及二，所在地基準)	公噸二氧化碳當量 / 千平方呎	7.30	5.16	5.61	5.63	7.23	7.84	7.40	7.61	8.81
溫室氣體排放強度 (範圍一及二，市場基準)	公噸二氧化碳當量 / 千平方呎	7.30	5.16	5.61	5.63	7.23	7.84	4.71	6.06	5.61
溫室氣體排放強度[8] (所在地基準)	公噸二氧化碳當量 / 千平方呎	7.48	5.47	5.90	5.80	7.41	7.98	7.54	7.67	8.81
溫室氣體排放強度[8] (市場基準)	公噸二氧化碳當量 / 千平方呎	7.48	5.47	5.90	5.80	7.41	7.98	4.84	6.12	5.61

1. 因四捨五入，表內數值相加未必等於總數。
2. 環境表現匯報範圍詳載於第82頁「關於本報告 – 可持續發展數據的匯報範圍」。
3. 溫室氣體排放的計算方法及因素：
   - 計算方法參考溫室氣體核算體系、國際標準ISO14064–1、及由香港政府環境保護署及機電工程署發佈的《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（2010年版）》。
   - 香港：溫室氣體排放的能源轉換和排放因子資料來源包括《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（2010年版）》、由中華電力有限公司及香港電燈有限公司發佈的所售電力的溫室氣體排放強度。
   - 內地：內地溫室氣體排放的能源轉換和排放因子資料來源包括《綜合能耗計算通則》（GB/T 2589–2020）、溫室氣體核算體系的能源消耗引起的溫室氣體排放計算工具（版本2.1）、中華人民共和國生態環境部、當地區域製冷設施的效率，以及《建築碳排放計算標準2019》(GB/T51366–2019)。
   - 全球升溫潛能值源自IPCC《第六次評估報告》。
   - 溫室氣體的計算涵蓋二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）和氫氟碳化物（HFCs）；不適用於全氟化碳（PFCs）、六氟化硫（SF_6）和三氟化氮（NF_3）。
   - 在報告期內，並無生物有機二氧化碳排放。
   - 我們採用了營運控制法來彙整資料。
4. 二零二四年的冬季寒潮期間天然氣使用量增加，導致內地的範圍一溫室氣體排放量增加。
5. 二零二三年我們為投資物業採購製冷劑，導致二零二四年製冷劑補充需求減低，因此二零二四年香港的範圍一溫室氣體排放量下降。
6. 二零二四年內地的範圍二溫室氣體排放量的上升主要源自新增報告瀋陽物業區域供熱，上海嘉里不夜城一期（合集）改造後恢復營運，及新增納入深圳前海嘉里中心二期於報告範圍所致。
7. 指由本集團的投資物業之營運所產生的範圍三排放，包括堆填區因處理廢紙產生的甲烷氣體，電動汽車充電站用電導致的溫室氣體排放，處理食水以及處理污水用電產生的溫室氣體排放及外判穿梭巴士服務所產生的溫室氣體排放。
8. 溫室氣體排放總量/強度的計算涵蓋範圍一、範圍二及範圍三（如備註7所示）的排放。

廢棄物 [1]

指標	單位	總計	香港				內地			
		2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
廢棄物總產生量（有害廢棄物）[2]	公噸	3.5	0.6	0.6	1.2	1.8	2.9	2.7	6.5	5.8
廢棄物總產生量（無害廢棄物）	公噸	256,857	161,088	54,889	78,191	70,024	95,769	1,103,890	340,435	351,476
廢棄物棄置（無害廢棄物）[3]	公噸	157,337	80,799	39,114	39,269	15,670	76,539	1,096,578	331,959	335,939
廢棄物回收 / 重用（無害廢棄物）	公噸	99,520	80,289	15,774	38,922	54,353	19,231	7,313	8,476	15,540
紙張	公噸	563	258	260	241	299	306	278	236	356
塑膠	公噸	63	12	11	10	14	51	52	48	61
金屬	公噸	48	1	1	1	4	47	23	19	643
玻璃	公噸	38	5	5	7	23	33	81	2	2
廚餘垃圾	公噸	7,578	52	52	56	18	7,526	4,943	4,227	4,430
拆建廢棄物	公噸	91,227	79,960	15,444	38,605	53,995	11,268	1,934	3,943	10,047
其他（衣物及衣架）	公噸	1	1	1	1	2	0	1	1	2

1. 包括在報告範圍內的香港和內地營運及建築活動中產生的廢棄物和可回收物。
2. 包括由香港及內地合資格承辦商收集的慳電膽、光管、LED 燈管、碳粉盒、充電電池及化學廢物。
3. 二零二四年香港動工的建築工地數目增加，當中包括地基工程、主體結構工程及翻新工程，導致廢棄物產生量及棄置量大幅增加。

資源使用

指標	單位	總計	香港				內地			
		2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
能源用量[1]										
直接能源用量										
柴油	千兆焦耳	342	68	39	7	162	274	206	124	240
汽油	千兆焦耳	634	577	596	521	542	56	55	17	67
液化石油氣	千兆焦耳	-	-	-	-	32	-	-	-	-
天然氣	千兆焦耳	96,340	-	-	-	-	96,340	88,427	75,509	82,386
間接能源用量										
外購電力	千兆焦耳	549,624	109,217	113,650	113,020	162,901	440,406	423,164	390,479	438,213
外購暖氣	千兆焦耳	77,144	-	-	-	-	77,144	44,803	40,473	34,144
外購製冷	千兆焦耳	35,805	-	-	-	-	35,805	16,356	-	-
總用量										
總能源用量[2]	千兆焦耳	760,570	109,862	114,285	113,548	163,637	650,707	573,143	506,601	555,051
能源消耗強度	千兆焦耳 / 千平方呎	57	41	43	41	57	62	55	55	60
用水量										
總用水量	千立方米	1,232	123	124	116	195	1,108	1,105	931	1,103
用水量強度	立方米 / 平方呎	0.093	0.046	0.046	0.042	0.068	0.105	0.106	0.101	0.118
用紙量										
總用紙量	公噸	13	9	2	2	5	4	7	9	3

1. 香港能源用量量化過程及轉換因子參考國際能源署編製的《能源統計手冊》；內地能源用量量化過程及轉換因子參考美國國家環境保護局披露的熱含量。
2. 總能源用量包括直接能源用量、間接能源用量以及可再生能源用量。

社會表現

員工總數 [1]

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
總員工人數	4,719		1,464		1,511		1,550		1,559		3,255		3,373		3,365		3,216	
按性別劃分																		
男性	2,882	61.1%	949	64.8%	974	64.5%	1,010	65.2%	1,025	65.7%	1,933	59.4%	2,019	59.9%	2,031	60.4%	1,946	60.5%
女性	1,837	38.9%	515	35.2%	537	35.5%	540	34.8%	534	34.3%	1,322	40.6%	1,354	40.1%	1,334	39.6%	1,270	39.5%
按年齡組別劃分																		
30 歲以下	510	10.8%	111	7.6%	143	9.5%	181	11.7%	190	12.2%	399	12.3%	764	22.7%	724	21.5%	647	20.1%
30 至 50 歲	3,046	64.5%	656	44.8%	676	44.7%	676	43.6%	696	44.6%	2,390	73.4%	2,173	64.4%	2,256	67.0%	2,160	67.2%
50 歲以上	1,163	24.6%	697	47.6%	692	45.8%	693	44.7%	673	43.2%	466	14.3%	436	12.9%	385	11.4%	409	12.7%
按員工類別劃分 [2]																		
管理層	201	4.3%	82	5.6%	83	5.5%	86	5.5%	87	5.6%	119	3.7%	129	3.8%	126	3.7%	117	3.6%
男性	110	54.7%	47	57.3%	48	57.8%	51	59.3%	51	58.6%	63	52.9%	72	55.8%	74	58.7%	70	59.8%
女性	91	45.3%	35	42.7%	35	42.2%	35	40.7%	36	41.4%	56	47.1%	57	44.2%	52	41.3%	47	40.2%
經理級員工	660	14.0%	254	17.3%	247	16.3%	231	14.9%	212	13.6%	406	12.5%	392	11.6%	374	11.1%	337	10.5%
男性	376	57.0%	159	62.6%	153	61.9%	139	60.2%	132	62.3%	217	53.4%	214	54.6%	199	53.2%	175	51.9%
女性	284	43.0%	95	37.4%	94	38.1%	92	39.8%	80	37.7%	189	46.6%	178	45.4%	175	46.8%	162	48.1%
一般員工	3,858	81.8%	1,128	77.0%	1,181	78.2%	1,233	79.5%	1,260	80.8%	2,730	83.9%	2,852	84.6%	2,865	85.1%	2,762	85.9%
男性	2,396	62.1%	743	65.9%	773	65.5%	820	66.5%	842	66.8%	1,653	60.5%	1,733	60.8%	1,758	61.4%	1,701	61.6%
女性	1,462	37.9%	385	34.1%	408	34.5%	413	33.5%	418	33.2%	1,077	39.5%	1,119	39.2%	1,107	38.6%	1,061	38.4%
按僱傭類型劃分																		
全職	4,715	99.9%	1,460	99.7%	1,503	99.5%	1,544	99.6%	1,554	99.7%	3,255	100%	3,373	100%	3,365	100%	3,216	100%
男性	2,881	61.1%	948	64.9%	973	64.7%	1,009	65.3%	1,025	66.0%	1,933	59.4%	2,019	59.9%	2,031	60.4%	1,946	60.5%
女性	1,834	38.9%	512	35.1%	530	35.3%	535	34.7%	529	34.0%	1,322	40.6%	1,354	40.1%	1,334	39.6%	1,270	39.5%
兼職	4	0.1%	4	0.3%	8	0.5%	6	0.4%	5	0.3%	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	1	25.0%	1	25.0%	1	12.5%	1	16.7%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	3	75.0%	3	75.0%	7	87.5%	5	83.3%	5	100%	0	-	0	-	0	-	0	-

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
按僱傭合約劃分																		
長期	4,638	98.3%	1,383	94.5%	1,453	96.2%	1,497	96.6%	1,551	99.5%	3,255	100%	3,373	100%	3,365	100%	3,216	100%
男性	2,815	60.7%	882	63.8%	928	63.9%	970	64.8%	1,019	65.7%	1,933	59.4%	2,019	59.9%	2,031	60.4%	1,946	60.5%
女性	1,823	39.3%	501	36.2%	525	36.1%	527	35.2%	532	34.3%	1,322	40.6%	1,354	40.1%	1,334	39.6%	1,270	39.5%
臨時 / 定期	81	1.7%	81	5.5%	58	3.8%	53	3.4%	8	0.5%	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	67	82.7%	67	82.7%	46	79.3%	40	75.5%	6	75.0%	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	14	17.3%	14	17.3%	12	20.7%	13	24.5%	2	25.0%	0	-	0	-	0	-	0	-

1. 於二零二四年十二月三十一日，本集團約有 7,500 名僱員。此「社會表現」章節內的員工相關數據僅涉及本集團直接僱用的員工（酒店除外）。
2. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。

新入職員工 [1]

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
新入職員工人數和比率	846	17.9%	372	25.4%	430	28.5%	373	24.1%	372	23.9%	474	14.6%	530	15.7%	826	24.5%	701	21.8%
按性別劃分																		
男性	496	17.2%	215	22.7%	238	24.4%	204	20.2%	249	24.3%	281	14.5%	300	14.9%	492	24.2%	431	22.1%
女性	350	19.1%	157	30.5%	192	35.8%	169	31.3%	123	23.0%	193	14.6%	230	17.0%	334	25.0%	270	21.3%
按年齡組別劃分																		
30 歲以下	212	41.6%	56	50.5%	102	71.3%	109	60.2%	116	61.1%	156	39.1%	221	28.9%	338	46.7%	299	46.2%
30 至 50 歲	487	16.0%	178	27.1%	203	30.0%	167	24.7%	149	21.4%	309	12.9%	304	14.0%	476	21.1%	382	17.7%
50 歲以上	147	12.6%	138	19.8%	125	18.1%	97	14.0%	107	15.9%	9	1.9%	5	1.1%	12	3.1%	20	4.9%
按員工類別劃分 [2]																		
管理層	17	8.5%	8	9.8%	6	7.2%	9	10.5%	14	16.1%	9	7.6%	10	7.8%	12	9.5%	24	20.5%
經理級員工	93	14.1%	43	16.9%	39	15.8%	40	17.3%	29	13.7%	50	12.3%	72	18.4%	103	27.5%	64	19.0%
一般員工	736	19.1%	321	28.5%	385	32.6%	324	26.3%	329	26.1%	415	15.2%	448	15.7%	711	24.8%	613	22.2%
按僱傭類型劃分																		
全職	846	17.9%	372	25.5%	429	28.5%	372	24.1%	372	23.9%	474	14.6%	530	15.7%	826	24.5%	701	21.8%
男性	496	17.2%	215	22.7%	238	24.5%	204	20.2%	249	24.3%	281	14.5%	300	14.9%	492	24.2%	431	22.1%
女性	350	19.1%	157	30.7%	191	36.0%	168	31.4%	123	23.3%	193	14.6%	230	17.0%	334	25.0%	270	21.3%
兼職	0	-	0	-	1	12.5%	1	16.7%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	0	-	0	-	1	14.3%	1	20.0%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
按僱傭合約劃分																		
長期	823	17.7%	349	25.2%	415	28.6%	367	24.5%	366	23.6%	474	14.6%	530	15.7%	826	24.5%	701	21.8%
男性	484	17.2%	203	23.0%	227	24.5%	201	20.7%	246	24.1%	281	14.5%	300	14.9%	492	24.2%	431	22.1%
女性	339	18.6%	146	29.1%	188	35.8%	166	31.5%	120	22.6%	194	14.6%	230	17.0%	334	25.0%	270	21.3%
臨時 / 定期	23	28.4%	23	28.4%	15	25.9%	6	11.3%	6	75.0%	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	12	17.9%	12	17.9%	11	23.9%	3	7.5%	3	50.0%	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	11	78.6%	11	78.6%	4	33.3%	3	23.1%	3	150.0%	0	-	0	-	0	-	0	-

女性與男性僱員基本薪金比例 [3,4]

指標 [2]	香港				內地			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
管理層	1:0.93	1:0.92	1:0.97	1:0.97	1:0.85	1:0.72	1:1.31	1:1.05
經理級員工	1:1.06	1:0.92	1:0.88	1:0.97	1:0.98	1:0.98	1:1.07	1:0.91
一般員工	1:1.06	1:0.98	1:0.96	1:1	1:1.11	1:1.13	1:0.69	1:0.64

女性與男性僱員薪酬比例 [3,4]

指標	香港				內地			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
薪酬比例	1:1.02	1:1.03	1: 1.02	1:1.01	1:1.04	1:0.98	1:0.98	1:0.77

1. 新入職員工比率 = 該類別新入職員工人數 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的總員工人數 x 100%。
2. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。
3. 基本薪金指為員工履行的職責支付的固定最低金額，不包括任何額外報酬，如加班工資或獎金。薪酬為基本薪金加上津貼、獎金、福利、加班費及其他補貼。
4. 薪酬 / 基本薪金比例 = 女性員工平均薪酬 / 基本薪金 : 男性員工平均薪酬 / 基本薪金。

員工流失 [1]

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
員工流失人數及比率	1,035	21.9%	419	28.6%	472	31.2%	383	24.7%	390	25.0%	616	18.9%	708	21.0%	624	18.5%	583	18.1%
按性別劃分																		
男性	600	20.8%	241	25.4%	275	28.2%	219	21.7%	257	25.1%	359	18.6%	437	21.6%	378	18.6%	357	18.3%
女性	435	23.7%	178	34.6%	197	36.7%	164	30.4%	133	24.9%	257	19.4%	271	20.0%	246	18.4%	226	17.8%
按年齡組別劃分																		
30 歲以下	200	39.2%	72	64.9%	110	76.9%	86	47.5%	105	55.3%	128	32.1%	225	29.5%	243	33.6%	235	36.3%
30 至 50 歲	556	18.3%	170	25.9%	191	28.3%	171	25.3%	151	21.7%	386	16.2%	411	18.9%	335	14.8%	315	14.6%
50 歲以上	279	24.0%	177	25.4%	171	24.7%	126	18.2%	134	19.9%	102	21.9%	72	16.5%	46	11.9%	33	8.1%
按員工類別劃分 [2]																		
管理層	26	12.9%	10	12.2%	10	12.0%	14	16.3%	11	12.6%	16	13.4%	26	20.2%	20	15.9%	10	8.5%
經理級員工	100	15.2%	48	18.9%	40	16.2%	44	19.0%	30	14.2%	52	12.8%	81	20.7%	62	16.6%	41	12.2%
一般員工	909	23.6%	361	32.0%	422	35.7%	325	26.4%	349	27.7%	548	20.1%	601	21.1%	542	18.9%	532	19.3%
按僱傭類型劃分																		
全職	1,029	21.8%	413	28.3%	472	31.4%	374	24.2%	388	25.0%	616	18.9%	708	21.0%	624	18.5%	583	18.1%
男性	600	20.8%	241	25.4%	275	28.3%	211	20.9%	257	25.1%	359	18.6%	437	21.6%	378	18.6%	357	18.3%
女性	429	23.4%	172	33.6%	197	37.2%	163	30.5%	131	24.8%	257	19.4%	271	20.0%	246	18.4%	226	17.8%
兼職	6	150%	6	150%	0	-	9	150%	2	40.0%	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	0	-	0	-	0	-	8	800%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	6	200%	6	200%	0	-	1	20.0%	2	40.0%	0	-	0	-	0	-	0	-
按僱傭合約劃分																		
長期	998	21.5%	382	27.6%	442	30.4%	366	24.4%	382	24.6%	616	18.9%	708	21.0%	624	18.5%	583	18.1%
男性	574	20.4%	215	24.4%	255	27.5%	204	21.0%	253	24.8%	359	18.6%	437	21.6%	378	18.6%	357	18.3%
女性	424	23.3%	167	33.3%	187	35.6%	162	30.7%	129	24.2%	257	19.4%	271	20.0%	246	18.4%	226	17.8%
臨時 / 定期	37	45.7%	37	45.7%	30	51.7%	17	32.1%	8	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
男性	26	38.8%	26	38.8%	20	43.5%	15	37.5%	4	66.7%	0	-	0	-	0	-	0	-
女性	11	78.6%	11	78.6%	10	83.3%	2	15.4%	4	200%	0	-	0	-	0	-	0	-

員工自願流失 [3]

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
員工流失人數及比率	660	14.0%	316	21.6%	-	-	-	-	-	-	344	10.6%	-	-	-	-	-	-

1. 員工流失比率 = 該類別員工流失人數 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的總員工人數 x 100%。
2. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。
3. 員工自願流失比率 = 該類別員工自願流失人數 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的總員工人數 x 100%。

員工在職年期 [1]

指標	香港				內地			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
員工平均在職年期	7.3	7.0	7.1	7.2	6.6	6.1	6.2	6.0
按性別劃分								
男性	7.5	7.4	7.2	7.0	6.8	6.3	6.4	6.2
女性	6.8	6.8	7.1	7.5	6.3	5.8	5.9	5.7

育嬰假

指標	總計	香港				內地			
	2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
合資格享用育嬰假的員工總數									
男性	2,882	949	974	1,010	1,019	1,933	2,447	2,409	1,946
女性	1,837	515	537	540	532	1,322	1,581	1,580	1,270
享用育嬰假的員工總數									
男性	42	13	7	11	16	29	38	35	35
女性	67	12	12	9	11	55	58	47	57
育嬰假後應該復職的員工總數									
男性	42	13	7	11	16	29	38	32	35
女性	67	12	12	9	11	55	45	36	41
育嬰假後實際復職的員工總數									
男性	39	13	7	11	16	26	38	31	35
女性	62	12	12	9	9	50	43	33	37
員工在育嬰假後的復職率 [2]									
男性	92.9%	100%	100%	100%	100%	89.7%	100%	96.9%	100%
女性	92.5%	100%	100%	100%	81.8%	90.9%	95.6%	91.7%	90.2%

健康與安全（員工）

指標	總計				香港				內地			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
因工死亡個案 [3,4]												
已匯報之死亡個案數目	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比率（每 200,000 工作小時）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比率（每千名員工）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重工傷個案 [5,6,7]												
已匯報之嚴重工傷個案數目	1	2	4	0	1	2	4	0	0	0	0	0
比率（每 200,000 工作小時）	0.02	0.04	0.08	0	0.07	0.13	0.26	0	0	0	0	0
比率（每千名員工）	0.21	0.41	0.81	0	0.68	1.32	2.58	0	0	0	0	0
須呈報的工傷個案 [8,9,10]												
已匯報之可記錄的工傷個案數目	38	43	34	29	20	21	17	13	18	22	17	16
比率（每 200,000 工作小時）	0.81	0.88	0.69	0.61	1.37	1.39	1.10	0.83	0.55	0.65	0.51	0.50
比率（每千名員工）	8.05	8.80	6.92	6.07	13.66	13.90	10.97	8.34	5.53	6.52	5.05	4.98

1. 按照於二零二四年十二月三十一日所有員工的在職年期計算。
2. 員工在育嬰假後的復職率 = 育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數 x 100%。
3. 因工死亡率（每 200,000 工作小時）= 因工傷死亡個案數目 / 工作時數 x 200,000。
4. 因工死亡率（每千名員工）= 因工傷死亡個案數目 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的員工總數 x 1,000。
5. 嚴重工傷個案指引致工作人員在6個月內無法、不能或預計不會完全恢復到受傷前健康狀態的工傷（不包括死亡）。
6. 嚴重工傷率（每 200,000 工作小時）= 嚴重工傷個案數目 / 工作時數 x 200,000。
7. 嚴重工傷率（每千名員工）= 嚴重工傷個案數目 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的員工總數 x 1,000。
8. 須呈報的工傷個案指因工受傷而引致僱員喪失工作能力超過3天，不包括死亡及急救意外。
9. 須呈報的工傷率（每 200,000 工作小時）= 須呈報的工傷個案數目 / 工作時數 x 200,000。
10. 須呈報的工傷率（每千名員工）= 須呈報的工傷個案數目 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的員工總數 x 1,000。

健康與安全（員工）

指標	總計 2024	2023	2022	2021	香港 2024	2023	2022	2021	內地 2024	2023	2022	2021
因工傷 / 職業疾病損失工作日數[1,2]												
因工傷 / 職業疾病損失工作日數	**1,235**	1,540	2,274	855	569	768	1,221	200	666	772	1,053	655
男性	**1,075**	870	1,847	698	535	422	969	184	540	448	878	514
女性	**160**	670	427	157	34	346	252	16	126	324	175	141
損失工作日比率	**0.1%**	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
男性	**0.2%**	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.4%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
女性	**0.03%**	0.1%	0.1%	0.03%	0.03%	0.3%	0.2%	0.01%	0.04%	0.1%	0.1%	0.04%
缺勤日數[3,4]												
缺勤日數	**29,658**	30,589	53,645	20,874	8,769	8,544	10,227	717	20,889	22,045	43,418	20,157
男性	**15,302**	15,018	30,730	12,016	5,787	5,188	6,715	573	9,515	9,830	24,015	11,443
女性	**14,356**	15,571	22,915	8,858	2,982	3,357	3,512	144	11,374	12,215	19,403	8,714
缺勤率	**2.5%**	2.5%	4.4%	1.8%	2.4%	2.3%	2.6%	0.2%	2.6%	2.6%	5.2%	2.5%
男性	**2.1%**	2.0%	4.0%	1.6%	2.4%	2.1%	2.7%	0.2%	2.0%	2.0%	4.7%	2.4%
女性	**3.1%**	3.3%	4.9%	2.0%	2.3%	2.5%	2.6%	0.1%	3.4%	3.6%	5.8%	2.7%
工作時數[5]												
工作時數	**9,438,000**	9,768,000	9,830,000	9,550,000	2,928,000	3,022,000	3,100,000	3,118,000	6,510,000	6,746,000	6,730,000	6,432,000
既定工作日數[6]												
既定工作日數	**1,179,750**	1,221,000	1,228,750	1,193,750	366,000	377,750	387,500	389,750	813,750	843,250	841,250	804,000
男性	**720,500**	748,250	760,250	742,750	237,250	243,500	252,500	256,250	483,250	504,750	507,750	486,500
女性	**459,250**	472,750	468,500	451,000	128,750	134,250	135,000	133,500	330,500	338,500	333,500	317,500

1. 就香港而言，從意外事故發生當日開始計算，並以曆日為基礎。就內地而言，從意外事故發生當日開始計算，並以既定工作日為基礎。
2. 損失工作日數比率 = 損失工作日數 / 既定工作日數 x 100%。
3. 缺勤日數包括因工傷以及其他疾病的損失工作日數。員工缺勤的原因包括但不限於病假及工傷。
4. 缺勤率 = 缺勤日數 / 既定工作日數 x 100%。
5. 員工總工作時數以於二零二四年十二月三十一日的員工總數 x 每天 8 小時 x 250 天計算。
6. 香港和內地員工每年既定工作日數以 250 天計算。

健康與安全（其他工作人員 [1]）

指標	總計				香港				內地			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
因工死亡個案 [2]												
匯報之死亡個案數目	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比率（每 200,000 工作小時）	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重工傷個案 [3,4]												
匯報之嚴重工傷個案數目	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比率（每 200,000 工作小時）	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄的工傷個案 [5,6]												
匯報之可記錄的工傷個案數目	**7**	4	0	3	7	4	0	1	0	0	0	2
比率（每 200,000 工作小時）	**0.1**	0.1	0	0.2	0.5	0.3	0	0.4	0	0	0	0.2
工作時數 [7]												
工作時數	**19,589,510**	17,873,238	15,261,692	3,269,835	2,928,553	2,794,290	2,121,100	549,146	16,660,957	15,078,948	13,140,592	2,720,689

員工培訓 [8]

指標	總計		香港								內地							
	2024		2024		2023		2022		2021		2024		2023		2022		2021	
受訓員工總數及比率	**4,667**	**98.9%**	1,415	96.7%	1,426	94.4%	1,480	95.5%	1,513	97.0%	3,252	99.9%	3,373	100%	3,365	100%	3,086	96.0%
按性別劃分																		
男性	**2,833**	**98.3%**	905	95.4%	929	95.4%	973	96.3%	985	96.1%	1,928	99.7%	2,019	100%	2,031	100%	1,870	96.1%
女性	**1,834**	**99.8%**	510	99.0%	497	92.6%	507	93.9%	528	98.9%	1,324	100%	1,354	100%	1,334	100%	1,216	95.7%
按員工類別劃分 [9]																		
管理層	**203**	**100%**	82	100%	78	94.0%	85	98.8%	80	92.0%	121	100%	129	100%	126	100%	121	103.4%
經理級員工	**656**	**99.4%**	248	97.6%	243	98.4%	226	97.8%	211	99.5%	408	100%	392	100%	374	100%	489	145.1%
一般員工	**3,808**	**98.7%**	1,085	96.2%	1,105	93.6%	1,169	94.8%	1,222	97.0%	2,723	99.7%	2,852	100%	2,865	100%	2,476	89.6%

1. 其他工作者包括發展中物業的建築工地工人。
2. 因工死亡率（每 200,000 工作小時）= 因工傷死亡個案數目 / 工作時數 x 200,000。
3. 嚴重工傷個案指引致工作人員在6個月內無法、不能或預計不會完全恢復到受傷前健康狀態的工傷（不包括死亡）。
4. 嚴重工傷率（每 200,000 工作小時）= 嚴重工傷個案數目 / 工作時數 x 200,000。
5. 可記錄的工傷個案指因工受傷而引致僱員喪失工作能力超過3天，不包括死亡及急救意外。
6. 可記錄的工傷率（每 200,000 工作小時）= 可記錄的工傷個案數目 / 工作時數 x 200,000。
7. 其他工作人員的總工作時數以於二零二四年十二月三十一日的工作人員總數 x 每天 8 小時 x 250 天計算。
8. 受訓員工比率 = 該類別受訓員工人數 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的員工總數 x 100%。
9. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。

培訓時數 [1]

指標	總計	香港				內地			
	2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
員工平均培訓時數	20.2	16.8	16.2	15.6	13.7	21.7	31.7	26.9	23.1
按性別劃分									
男性	21.1	17.0	17.2	16.0	14.0	23.1	35.4	28.2	25.0
女性	18.7	16.6	14.4	14.7	13.0	19.5	26.1	24.9	20.2
按員工類型劃分 [2]									
管理層	37.6	15.4	7.7	14.9	16.6	52.9	21.8	24.5	41.7
經理級員工	13.9	13.7	16.9	19.0	16.9	14.0	23.5	25.7	39.0
一般員工	20.3	17.6	16.7	14.9	13.0	21.4	33.2	27.1	20.4

供應鏈管理

指標	總計	香港				內地			
	2024	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
物業發展相關供應商總數 [3]	2,405	1,379	1,362	1,237	1,185	1,026	954	682	646
物業管理相關供應商總數	1,826	585	525	947	860	1,241	1,367	1,247	2,160

1. 員工平均培訓時數 = 該類別受訓員工總時數 / 該類別於二零二四年十二月三十一日的員工總數。
2. 管理層指總監職級或以上的員工。經理級員工指經理職級的員工。一般員工指專業或助理職級的員工。
3. 物業發展相關供應商範圍包括所有發展中物業。

獨立驗證意見聲明

HKQAA HONG KONG QUALITY ASSURANCE AGENCY 香港品質保證局

核實聲明

範圍及目的

香港品質保證局獲嘉里建設有限公司(「嘉里建設」)委託為其可持續發展報告2024(「報告」)中所述的信息披露(「選定披露」)進行獨立核實工作。選定披露涵蓋了2024年1月1日至2024年12月31日期間的信息,代表了嘉里建設的可持續發展表現。

核實工作的目的是對選定披露(包括但不限於選定的關鍵績效指標)提供獨立的有限保證意見,該報告是依據以下報告披露框架編制:

- 香港聯合交易所有限公司上市規則附錄C2所載之《環境、社會及管治報告指引》(《ESG指引》)(2023年12月31日起生效版,該規則仍然適用於2025年1月1日之前開始的財政年度的報告)
- 全球報告倡議組織《可持續發展報告標準》(《GRI標準》)
- 可持續性會計標準委員會(《SASB》)行業特定標準

核實組也參考以下信息披露框架檢閱報告的內容,基於報告的信息披露參考了:

- 《國際財務報告準則S2號—氣候相關披露》(IFRS S2)

選定的關鍵績效指標

- 直接溫室氣體排放(範圍一)
- 能源間接溫室氣體排放(範圍二,所在地基準)
- 能源間接溫室氣體排放(範圍二,市場基準)
- 嘉里建設重大範圍三溫室氣體排放
- 溫室氣體排放總量(範圍一和範圍二,所在地基準)
- 溫室氣體排放總量(範圍一和範圍二,市場基準)
- 溫室氣體排放強度(所在地基準)
- 溫室氣體排放強度(市場基準)
- 直接能源用量
- 間接能源用量
- 總能源用量
- 能源用量強度
- 廢棄物總產生量(有害廢棄物)
- 廢棄物總產生量(無害廢棄物)
- 廢棄物棄置(無害廢棄物)
- 廢棄物回收/重用(無害廢棄物)
- 用水量
- 用水量強度
- 缺勤率
- 員工因工死亡個案
- 員工工傷個案
- 新投資物業獲取綠色認證
- 恒生可持續發展企業基準指數

保證程度和核實方法

香港品質保證局的核實程序是參考國際審計與核證準則委員會發布的《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」)進行的。證據收集過程採用基於風險的方法來獲得ISAE 3000中規定的有限保證水平。

我們的核實程序包括但不限於:

- 對報告中的可持續發展信息進行抽樣,例如相關聲明和表現數據,用於詳細驗證;
- 核實選定的可持續發展信息樣本的原始數據資料及相關支持證據;
- 訪問相關負責人員;和
- 檢查內部控制機制。

角色和責任

嘉里建設負責相關的信息系統,依照該系統建立和維護記錄和報告程序,包括可持續發展信息和表現的計算和確定。香港品質保證局核實小組負責對嘉里建設報告期間內的選定披露作出獨立核實意見。核實是根據嘉里建設與香港品質保證局雙方同意的核實範圍、目的和標準進行。

獨立性

香港品質保證局沒有參與收集和計算此報告內的數據或報告內容的編制。就提供此報告核查服務而言,核實過程是完全獨立的。香港品質保證局與嘉里建設之間並無任何會影響核實公正性的關係。

局限性和除外情況

由於服務範圍、核實標準的性質和核實方法的特點,本次核實存在以下局限性和除外情況:

i. 核實範圍僅限於驗證有關原始數據或資料轉錄和轉換至報告中所披露的可持續發展信息,例如報告中所述的聲明和表現數據。可持續發展信息可能存在本質上的不確定性。

ii. 評估可持續發展措施的執行質素和實施有效性、估算方法和技術的適宜性並不包括在核實範圍之內。

iii. 原始數據或資料的核實是採用抽樣方法並信賴客戶的陳述,因此,可能會存在未被發現的錯誤或錯誤陳述的情況。

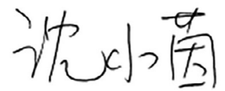
iv. 核實不包括任何超出核實時間覆蓋範圍的信息或資料。

結論

根據核實過程所獲得的證據和結果,核實組作出有限保證結論,未有任何發現使我們相信該報告沒有依據香港聯合交易所有限公司上市規則附錄C2所載之《ESG指引》(2023年12月31日起生效版,該規則仍然適用於2025年1月1日之前開始的財政年度的報告),《GRI標準》和《SASB》框架編制。

此外,核實組參考《IFRS S2》氣候相關財務披露檢閱報告並認為本報告是參考了以上信息披露框架當中的內容或部分內容披露信息。

香港品質保證局代表簽署



沈小茵
審核主管
2025年4月

參考編號:14953386-VER

內容索引

聯交所《ESG 報告指引》內容索引

強制披露規定	內容	參考及備註	頁數
強制披露13 管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	▶ 董事會聲明 ▶ 我們的可持續發展旅程 ▶ 氣候相關財務披露	3 7-17 72-76

強制披露規定	內容	參考及備註	頁數
強制披露14 匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則： 重要性：環境、社會及管治報告應披露： (i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則； (ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。 量化：有關匯報排放量/能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及/或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。 一致性：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更（如有）或任何其他影響有意義比較的相關因素。	▶ 關於本報告 ▶ 我們的可持續發展旅程 ▶ 數據摘要 – 環境表現	81-82 7-17 85-87
強制披露15 匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	▶ 關於本報告	81-82

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
層面 A1：排放物			
一般披露	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： (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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 氣候相關財務披露 ▶ 守護自然 – ▷ 可持續建築 ▷ 氣候變化及應變能力 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 氣候變化政策 - 集團環保政策 - 可持續發展政策 - 可持續發展採購政策 - 環保政策 - 綠色採購政策 於二零二四年內，本集團並未發現任何相關違法違規行為。	11-12 72-76 21-23 24-25
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	▶ 數據摘要 – 環境表現 廢氣排放（如氮氧化物、硫氧化物和其他污染物）對我們的業務並無重大影響，因此本報告並未涵蓋。	85-87
A1.2	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）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
A1.5	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展「2030 願景」目標 ▶ 氣候相關財務披露 – 指標及目標 ▶ 守護自然 – ▷ 氣候變化及應變能力 ▷ 溫室氣體排放及能源效益	10 76 24-25 28-30
A1.6	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展「2030 願景」目標 ▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理	10 31-33

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
層面 A2：資源使用			
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 守護自然 –	
		▷ 可持續建築	21-23
		▷ 氣候變化及應變能力	24-25
		▷ 溫室氣體排放及能源效益	28-30
		▷ 資源循環及廢棄物管理	31-33
		▷ 水資源利用及保護	34
		以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 氣候變化政策 - 集團環保政策 - 可持續發展政策 - 可持續發展採購政策 - 環保政策 - 綠色採購政策 - 水資源管理政策	
A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
A2.3	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展「2030 願景」目標	10
		▶ 守護自然 –	
		▷ 可持續建築	21-23
		▷ 氣候變化及應變能力	24-25
		▷ 溫室氣體排放及能源效益	28-30
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。	▶ 守護自然 – 水資源利用及保護	34
		▶ 可持續發展會計準則委員會(SASB)房地產行業匯報	77-80
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。	於二零二四年內，我們的產品並無涉及包裝材料的大量使用。	–
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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 守護自然 –	
		▷ 生物多樣性	26-27
		▷ 資源循環及廢棄物管理	31-33
		以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 集團環保政策 - 可持續發展政策 - 可持續發展採購政策 - 環保政策 - 綠色採購政策 - 水資源管理政策	

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
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。	▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理 ▶ 氣候相關財務披露	 31-33 72-76
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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 守護自然 – ▷ 氣候變化及應變能力 ▷ 溫室氣體排放及能源效益 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 氣候變化政策	11-12 24-25 28-30
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。	▶ 守護自然 – ▷ 氣候變化及應變能力 ▷ 溫室氣體排放及能源效益 ▶ 氣候相關財務披露	 24-25 28-30 72-76

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
層面 B1：僱傭			
一般披露	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： (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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 以人為本 – ▷ 人力資本管理 ▷ 多元、平等及共融 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 平等機會與歧視政策 - 薪酬政策 內部政策： - 員工手冊 - 操守指引 於二零二四年內，本集團並未發現任何相關違法違規行為。	11-12 38-39 45
B1.1	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。	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
層面 B2：健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 以人為本 – ▷ 健康生活 ▷ 職業健康及安全 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 職業健康及安全政策 內部政策： - 員工手冊 於二零二四年內，本集團並未發現任何與健康與安全相關違法違規行為而造成重大影響。	11-12 41-42 43-44
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
B2.2	因工傷損失工作日數。	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
B2.3	描述所採納的職業健康及安全措施，以及相關執行及監察方法。	▶ 以人為本 – ▷ 健康生活 ▷ 職業健康及安全	 41-42 43-44
層面 B3：發展及培訓			
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	▶ 以人為本 – 人才發展	39-40
B3.1	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。	▶ 以人為本 – 人才發展 ▶ 數據摘要 – 社會表現	39-40 88-94
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	▶ 以人為本 – 人才發展 ▶ 數據摘要 – 社會表現	39-40 88-94
層面 B4：勞工準則			
一般披露	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 以人為本 – 人力資本管理 內部政策： - 員工手冊 於二零二四年內，本集團並未發現任何相關違法違規行為。	11-12 38-39
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
層面 B5：供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 綠色採購政策 - 可持續發展採購政策 - 供應商行為規範	11-12 61-62

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
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。	▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
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。	▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
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。	▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
層面 B6：產品責任			
一般披露	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 聚力同行 – ▷ 負責任供應鏈管理 61-62 ▷ 優質客戶體驗 64 ▶ 企業合規及管治行為 – ▷ 負責任營銷 70 ▷ 資料及數據私隱 71 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 綠色採購政策 - 可持續發展採購政策 - 供應商行為規範 - 個人資料（私隱）政策 於二零二四年內，本集團並未發現任何相關違法違規行為。	11-12

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
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。	於二零二四年內，我們並無因安全與健康理由而須回收產品的個案。	–
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	於二零二四年內，我們並無接獲有關提供及使用產品而對公司營運構成重大影響的投訴。	–
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	▶ 企業合規及管治行為 – 知識產權	70
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	▶ 聚力同行 – 優質客戶體驗 產品回收程序對我們的業務並無重大影響。	64
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。	▶ 企業合規及管治行為 – 資料及數據私隱	71
層面 B7：反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 反貪污政策 於二零二四年內，本集團並未發現任何相關違法違規行為。	11-12 68-69

層面、一般披露及關鍵績效指標	內容	參考及備註	頁數
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。	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信 於二零二四年內，我們並無對本集團或其員工提出並已審結的貪污訴訟個案。	68-69
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	▶ 企業合規及管治行為 – 董事會獨立性、多元化及培訓	68
層面 B8：社區投資			
一般披露	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。	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導 ▶ 和諧共築 – ▷ 凝聚社區 ▷ 構建美好社區 以下可持續發展政策請參見我們的可持續發展網站： - 慈善捐贈政策	11-12 49-51 52-57
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）。	▶ 和諧共築 – ▷ 凝聚社區 ▷ 構建美好社區	49-51 52-57
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	▶ 和諧共築 – ▷ 凝聚社區 ▷ 構建美好社區	49-51 52-57

全球報告倡議組織內容索引

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 1: 基礎 2021			
	使用聲明	嘉里建設公司根據全球報告倡議組織 (GRI) 標準編製了本報告，匯報期為二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日。	–
GRI 2: 一般披露 2021			
2–1	組織詳細資訊	▶ 關於嘉里建設	6
2–2	組織永續報導中包含的實體	▶ 關於本報告	81-82
2–3	報導期間、頻率及聯絡人	▶ 關於本報告	81-82
2–4	資訊重編	本報告年度未就上期報告內容做調整。	–
2–5	外部保證 / 確信	▶ 關於本報告 ▶ 獨立驗證意見聲明	81-82 95
2–6	活動、價值鏈和其他商業關係	▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理 ▶ 聚力同行 – 租戶協作關係 ▶ 聚力同行 – 優質客戶體驗 公司網頁	61-62 63 64
2–7	員工	▶ 以人為本 – 人力資本管理 ▶ 數據摘要 – 社會表現	38-39 88-94

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
2–8	非員工的工作者	非員工的工作者並不佔本集團工作者的大多數。	–
2–9	治理結構及組成	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–10	最高治理單位的提名與遴選	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–11	最高治理單位的主席	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–13	衝擊管理的負責人	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
2–14	最高治理單位於永續報導的角色	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
2–15	利益衝突	二零二四年年報	–
2–16	溝通關鍵重大事件	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 企業合規及管治行為 – 風險及危機管理	71

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
2–17	最高治理單位的群體智識	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–18	最高治理單位的績效評估	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 企業合規及管治行為 – 企業管治	68
2–19	薪酬政策	二零二四年年報	–
2–20	薪酬決定流程	二零二四年年報	–
2–21	年度總薪酬比率	二零二四年年報	–
2–22	永續發展策略的聲明	▶ 董事會聲明	3
2–23	政策承諾	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
2–24	納入政策承諾	▶ 我們的可持續發展旅程– 可持續發展管治及領導	11-12
2–25	補救負面衝擊的程序	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
2–26	尋求建議和提出疑慮的機制	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
2–27	法規遵循	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
2–28	公協會的會員資格	▶ 主要獎項及會籍 – 會籍及約章	84
2–29	利害關係人議合方針	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
2–30	團體協約	本公司並沒有正式的集體談判協議。	–

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 3: 重大主題 2021			
3–1	決定重大主題的流程	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
3–2	重大主題列表		
經濟議題			
GRI 201: 經濟績效 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 關於嘉里建設	6
		▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 氣候相關財務披露	72-76
201–1	組織所產生及分配的直接經濟價值	二零二四年年報	–
201–2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	▶ 關於嘉里建設	6
		▶ 氣候相關財務披露	72-76
201–3	確定給付制義務與其他退休計畫	二零二四年年報	–
201–4	取自政府之財務援助	嘉里建設的業務並無從政府獲取任何財政援助。	–
GRI 202: 市場地位 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 多元、平等及共融	45
202–1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	嘉里建設提供遠高於香港和內地最低工資的薪酬，足以照顧員工及其家人的基本需求。	–
202–2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	我們的大部分員工都是來自於當地社區。	–

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
		▶ 和諧共築 – 凝聚社區	49-51
203–1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	▶ 和諧共築 – 凝聚社區	49-51
203–2	顯著的間接經濟衝擊		
GRI 204: 採購實務 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
204–1	來自當地供應商的採購支出比例	我們目前正在開發一個系統，以計算集團對本地供應商的支出，並將於短期內披露此數據。	–
GRI 205: 反貪腐 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
205–1	已進行貪腐風險評估的營運據點	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
205–2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
205–3	已確認的貪腐事件及採取的行動		

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 206: 反競爭行為 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
206–1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	▶ 企業合規及管治行為 – 商業道德及誠信	68-69
環境議題			
GRI 301: 物料 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理	31-33
301–1	所用物料的重量或體積	▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理	31-33
301–2	使用回收再利用的物料	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
301–3	回收產品及其包材		
GRI 302: 能源 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 溫室氣體排放及能源效益	28-30
302–1	組織內部的能源消耗量	▶ 守護自然 – 溫室氣體排放及能源效益	28-30
302–2	組織外部的能源消耗量	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
302–3	能源密集度		
302–4	減少能源消耗	▶ 守護自然 – 溫室氣體排放及能源效益	28-30
302–5	降低產品和服務的能源需求		
GRI 303: 水與放流水 2018			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 水資源利用及保護	34
303–1	共享水資源之相互影響	▶ 守護自然 – 水資源利用及保護	34
303–2	與排水相關衝擊的管理		
303–3	取水量	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
303–4	排水量		
303–5	耗水量		
GRI 304: 生物多樣性 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 - 生物多樣性	26-27
304–1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	▶ 守護自然 - 生物多樣性	26-27
304–2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		
304–3	受保護或復育的棲息地		
304–4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種		

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 305: 排放 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 溫室氣體排放及能源效益	28-30
305–1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	▶ 守護自然 – 溫室氣體排放及能源效益	28-30
305–2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
305–3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
305–4	溫室氣體排放強度		
305–5	溫室氣體排放減量		
305–6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放		
305–7	氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，及其它顯著的氣體排放		
GRI 306: 廢棄物 2020			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理	31-33
306–1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	▶ 守護自然 – 資源循環及廢棄物管理	31-33
		▶ 數據摘要 – 環境表現	85-87
306–2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
306–3	廢棄物的產生		
306–4	廢棄物的處置移轉		
306–5	廢棄物的直接處置		

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 308: 供應商環境評估 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
308–1	使用環境標準篩選新供應商	在採購流程中，我們使用環境標準篩選了所有新供應商。於報告期內，本集團並未在供應鏈中發現任何重大負面環境影響。	–
308–2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
社會議題			
GRI 401: 勞僱關係 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
401–1	新進員工和離職員工	▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
401–2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
401–3	育嬰假		
GRI 402: 勞 / 資關係 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
402–1	關於營運變化的最短預告期	最短預告期已列於僱傭合約。本集團與工會組織之間未簽署任何集體談判協議。	–

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 403: 職業安全衛生 2018			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 職業健康及安全	43-44
403–1	職業安全衛生管理系統	▶ 以人為本 – 職業健康及安全	43-44
403–2	危害辨識、風險評估及事故調查	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
403–3	職業健康服務		
403–4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
403–5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
403–6	工作者健康促進		
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		
403–8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
403–9	職業傷害		
403–10	職業病		
GRI 404: 訓練與教育 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 人才發展	39-40
404–1	每名員工每年接受訓練的平均時數	▶ 以人為本 – 人才發展	39-40
		▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
404–2	提升員工職能及過渡協助方案	▶ 數據摘要 – 社會表現	88-94
404–3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	▶ 以人為本 – 人力資本管理 所有員工均定期接受績效及職業發展評估。	38-39
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 多元、平等及共融	45
405–1	治理單位與員工的多元化	▶ 我們的可持續發展旅程 – 可持續發展管治及領導	11-12
405–2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	▶ 以人為本 – 多元、平等及共融 香港及內地是我們的重要營運據點。	45
GRI 406: 不歧視 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 多元、平等及共融	45

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
406–1	歧視事件以及組織採取的改善行動	在本報告期間，我們並沒有涉及歧視事件發生。	–
GRI 408: 童工 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
408–1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	在本報告期間，我們在營運中沒有發現使用童工的重大風險。	–
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 以人為本 – 人力資本管理	38-39
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	在本報告期間，我們在營運中沒有發現使用強制勞工的重大風險。	–
GRI 411: 原住民權利 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
411–1	涉及侵害原住民權利的事件	在本報告期間，我們並未發現侵害原住民權利的事件。	–

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 413: 當地社區 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 和諧共築 – 凝聚社區	49-51
		目前，嘉里建設正在探索如何加強系統，以收集與社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動之數據。	
413–1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	▶ 和諧共築 – 凝聚社區	49-51
		▶ 和諧共築 – 構建美好社區社會影響評估	53
413–2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	我們正在建立更全面的系統，收集有關經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動之數據。	–
GRI 414: 供應商社會評估 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
414–1	使用社會標準篩選新供應商	▶ 聚力同行 – 負責任供應鏈管理	61-62
414–2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 416: 顧客健康與安全 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 守護自然 – 可持續建築	21-23
		▶ 以人為本 – 職業健康及安全	43-44
416–1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	▶ 守護自然 – 可持續建築	21-23
		▶ 以人為本 – 職業健康及安全	43-44
416–2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	在本報告期間，並無違反產品及服務的健康與安全相關法規事件。	
GRI 417: 行銷與標示 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 企業合規及管治行為 – 負責任營銷	70
417–1	產品和服務資訊與標示的要求	▶ 企業合規及管治行為 – 負責任營銷	70
417–2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	在本報告期間，並無違反有關行銷傳播法規之事件。	
417–3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		

GRI 標準指標	描述	章節及備註	頁數
GRI 418: 客戶隱私 2016			
3–3	重大主題管理	▶ 我們的可持續發展旅程 – 持份者參與和雙重重要性評估	13-17
		▶ 企業合規及管治行為 – 資料及數據私隱	71
418–1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	▶ 企業合規及管治行為 – 資料及數據私隱 在本報告期間，並未發生侵犯客戶隱私、丟失客戶數據的實質性投訴。	71