

2023

環境、社會及管治報告



vanke

萬科海外投資控股有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：01036)

目錄

1. 緒言
 - 1.1 關於本公司
 - 1.2 關於本報告
 - 1.3 本報告範圍
 - 1.4 報告準則
2. 可持續增長
 - 2.1 可持續增長概要
 - 2.2 可持續發展管治及架構
 - 2.3 與持份者積極互動
 - 2.4 環境可持續發展
 - 2.4.1 溫室氣體排放
 - (a) 有害廢物
 - (b) 建築廢物
 - (c) 綠色建築環境評估法(「綠建環評」)認證計劃
 - 2.4.2 負責任的資源管理
 - (a) 用電
 - (b) 用水
 - (c) 紙張循環再用
 - 2.4.3 環境及天然資源
 - (a) 可持續發展的交易
 - 2.4.4 氣候變化
 - 2.5 社會可持續發展
 - 2.5.1 僱傭
 - (a) 多元化及平等機會
 - (b) 僱員誠信及道德
 - (c) 安全工作場所
 - (d) 僱員身心健康
 - (e) 發展及培訓
 - (f) 申訴
 - (g) 勞工準則
 - (h) 家庭友善工作場所
 - 2.5.2 供應鏈管理
 - 2.5.3 服務責任
 - 2.5.4 反貪污
 - 2.5.5 社區投資
 - 2.5.6 客戶私隱
 - 2.5.7 合規情況
 - 2.6 環境、社會及管治報告指引索引
3. 聯絡我們



環境、社會及管治報告2023

1. 緒言

1.1 關於本公司

萬科海外投資控股有限公司(「本公司」，股份代號：1036.HK)為根據開曼群島法例註冊成立之有限公司，其已發行股份自一九九六年十一月起於香港聯合交易所有限公司上市。本公司及其附屬公司(「本集團」)主要從事資產管理、物業發展及物業投資業務。於二零一二年八月，萬科企業股份有限公司(「萬科」)成功完成收購本公司，並透過其全資附屬公司萬科置業(香港)有限公司成為控股股東，持有本公司全部已發行股份之75%。萬科為於中華人民共和國成立之股份有限公司，其所有已發行H股及A股分別於香港聯合交易所有限公司(股份代號：2202.HK)及深圳證券交易所(股票代碼：000002.SE)上市。

憑藉此深厚穩固的根基，我們已為發展資產管理、物業發展及物業投資業務做好準備。我們廣泛的物業組合遍布香港及海外，包括商業物業、住宅物業、酒店及服務式住宅，以及工業物業及泊車位。本集團的核心業務繼續為資產管理、物業開發、商業房地產租賃及管理。所有投資物業主要向辦公室租戶提供。有關我們業務表現及前景的詳情，請參閱本公司二零二三年年報。

1.2 關於本報告

我們認為，長期可持續發展的指引原則包括三大支柱：經濟發展、社會發展及環境保護。我們根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄C2(前稱附錄27)所載《環境、社會及管治報告指引》(「環境、社會及管治報告指引」)之規定欣然提呈本報告，涵蓋二零二三年一月一日至二零二三年十二月三十一日期間。本報告概述我們自二零二三年一月一日至二零二三年十二月三十一日期間為環境、僱員、股東、客戶、租戶、供應商、業務夥伴及社區(統稱「持份者」)創造可持續價值的方針、責任、承諾及成果，並披露有關本集團可持續發展議題之重大資料。

1.3 本報告範圍

本報告涉及之事項僅與本集團之投資物業、本集團擁有的住宅物業及酒店及服務式住宅(本集團擁有直接控制權)以及資產管理業務有關。年內，本集團之物業包括：(i)位於香港之工業物業麗晶中心之多個部分；(ii)連方I(定義見下文)；及(iii)星寓(定義見下文)。有關本集團投資物業、酒店及服務式住宅及資產管理業務之環境、社會及管治方面屬報告範疇。

報告之經濟及社會關鍵指標(「關鍵績效指標」)涵蓋本集團的整體運作，而我們報告的環境關鍵績效指標僅涵蓋麗晶中心、連方I、星寓及資產管理業務。



環境、社會及管治報告2023(續)

1. 緒言(續)

1.3 本報告範圍(續)

鑒於氣候變化帶來之挑戰，我們已就相關風險進行內部評估，並透過實施本報告所載之氣候策略來應對。

此外，於回顧年度內，我們繼續向客戶、租戶、員工及社會大眾推出多項貼心的關懷措施(已載列於本報告內)，務求盡力提高持份者價值及利潤，實現長期的可持續增長。具體而言，本集團成立了可持續發展工作團隊，由管理層領導，審視香港、英國及美利堅合眾國(「美國」)之情況，並在人力資源團隊之協助下迅速應對各種狀況並實施政策以適時處理有關事宜，例如，我們推出彈性工作時間，以確保僱員健康及安全。

1.4 報告準則

本報告乃根據環境、社會及管治報告指引所載之所有條文編製，包括兩個披露程度：(a)強制披露；及(b)按環境、社會及管治報告指引所載「不遵守就解釋」條文的原則作出披露。

2. 可持續增長

2.1 可持續增長概要

下表為我們可持續增長主要方面之概要：

1. 本公司營運所在城市之數目	4個(分別為香港、倫敦、紐約及三藩市)
2. 辦公室租戶數目	131個
3. 本集團員工人數	100名
4. 於本集團擔任高級及行政職務的女性比例	22%
5. 員工做義工的總時數	284小時

2.2 可持續發展管治及架構

我們的管理團隊由本公司的執行董事擔任主席，就環境、社會及管治方面推出策略、常規及政策並提供指引(「環境、社會及管治常規」)，作為我們的可持續發展策略，供本集團相關部門實施。為確保本集團致力為持份者維持價值，本集團成立管理團隊，與本集團專責部門主管、專家、諮詢人或相關顧問(如需要)保持聯繫，以確保本集團實現相關環境、社會及管治目標並實施環境、社會及管治常規，以及定期監察我們的可持續發展工作。管理團隊收取及收集本集團相關部門的反饋，並與管理團隊及相關部門保持積極溝通。及後，管理層會向董事會匯報有關本集團之可持續發展工作。

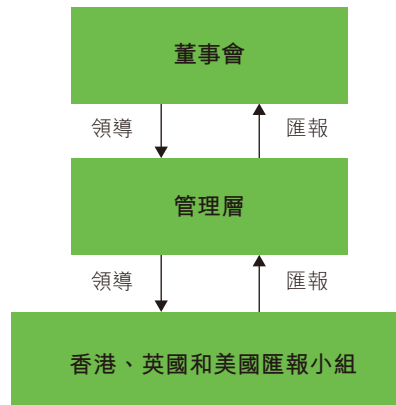


環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.2 可持續發展管治及架構(續)

可持續發展管治之架構載列如下：



2.3 與持份者積極互動

本集團認為，與持份者積極互動對於促進可持續發展工作至關重要，原因是無論內部及外部對持續改進提出的觀點均有利於可持續發展表現。

因此，本公司已與持份者交流，以瞭解彼等對可持續發展之期望、偏好、關注事項及想法。我們之管理團隊透過訪談接觸不同持份者，並就可持續發展工作及彼等之意見進行討論。我們會根據持份者之寶貴反饋，完善可持續發展策略及匯報方式，以改善日後之可持續發展政策及措施。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.3 與持份者積極互動(續)

於報告年度，我們已與部分持份者進行訪談，並取得以下對我們的可持續發展意義重大的反饋和建議：

持份者之提問	本集團之回應
<p>1. 僱員</p> <p>本集團僱員之主要關注事項為本公司的薪酬及福利計劃以及事業發展。</p>	<p>本公司提供機會平等的工作環境，認可員工貢獻，並提供具競爭力的薪酬和福利，以及按照員工績效及表現而設的不同晉升機會。本公司致力於向僱員提供其可合理承擔的福利計劃。本公司的僱員獎勵計劃為工作表現優秀的員工提供酌情花紅作為財務激勵。請參閱第2.5.1(a)段「多元化及平等機會」。</p>
<p>2. 租戶</p> <p>本集團租戶之主要關注事項為租賃物業如何免受財產損失。</p>	<p>本公司聘請專業管理團隊處理物業維護事宜，並確保所有維修均得到及時進行。本公司亦推動與租戶的積極溝通，以便高效解決其需求及問題。</p>
<p>3. 賓客</p> <p>本集團賓客之主要關注事項為本集團在可持續發展方面的工作。</p>	<p>負責本集團環境、社會及管治的管理團隊定期前往星寓視察所做的可持續發展工作，我們的員工總是歡迎賓客的反饋，推行部分賓客建議的綠色舉措。本集團以保護環境為己任，致力為賓客提供有節能及環保意識的住宿。</p>



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.3 與持份者積極互動(續)

持份者之提問	本集團之回應
<p>4. 投資者及業務夥伴</p> <p>本集團投資者及業務夥伴之主要關注事項是彼等如何以公平的方式參與。</p>	<p>本公司致力建立多元化的溝通機制，通過更多種渠道和方式，促進投資者和業務合作夥伴與持份者之間的溝通和合作。本集團深明保障投資者利益並與業務夥伴合作的重要性。更重要的是，本公司致力於反貪污，注重商業道德並將其融入本公司的使命、政策、願景及價值觀。貪污及賄賂可能給本集團帶來嚴重的財務及聲譽風險。我們亦定期進行風險評估，以設立有效及有意義的合規系統。僱員瞭解及掌握最新的反賄賂及反貪污規則及法規亦至關重要，為此，我們會為僱員組織並提供與反貪污有關的定期培訓。請參閱第2.5.4段「反貪污」。</p> <p>本集團重視通過溝通獲得投資者和商業夥伴的回饋，並視與投資者或業務夥伴交流為促進彼此關係的機會。</p>



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展

可持續發展須於可持續發展三大支柱之間(即經濟發展、社會發展及環境保護)以均衡方式實現，而環境保護被視為可持續發展最重要支柱之一。有關廢物產生、溫室氣體排放、高污染及資源枯竭之環境挑戰正引起全球高度關注。環境可持續發展之目標從長遠角度進行設想，旨在確保經濟活動可在不損害環境之情況下進行。

作為建造日趨可持續發展世界進程的一部分，可持續發展正是大勢所趨，且此趨勢不斷朝向跨國企業並由其領軍進行。本集團作為盡責實現環境可持續發展之跨國企業，透過在整體業務營運方面採用環保常規和方針，全情投入，為良好環境實踐盡一分力。於報告期內，本集團已遵守適用法律及環境標準，包括香港法例第499章《環境影響評估條例》、香港法例第311章《空氣污染管制條例》及香港法例第354章《廢物處置條例》。

2.4.1 溫室氣體排放

在奮力處理氣候變化及全球暖化背後，大氣中之溫室氣體(「溫室氣體」)仍有所增加。本集團溫室氣體排放之主要來源間接源自其所產生之廢物，主要歸因於耗用水電及紙張。

(a) 有害廢物

除我們物業所產生為數不多的三大類有害廢物(即螢光燈、廢電池及口罩)外，本集團並不知悉產生任何有害廢物。為盡量減低有關廢物對環境造成之損害，我們委聘服務供應商妥善處理及棄置該等廢物。

基於本集團之業務性質，本集團相信其對環境之影響甚微，亦甚少使用天然資源。

(b) 建築廢物

為減少建築廢物，地基承建商的目標是以避免產生廢物及盡力減廢為優先，再考慮棄置非有害建築廢物前先盡可能重用和回收。本集團亦致力確保其減少建築廢物的慣例符合適用法律及法規和行內指引及準則。除非環境保護署(「環保署」)另行批准，否則剩餘物料及廢物會由持牌承建商於指定處理地點處置。本集團已根據香港法例第354章《廢物處置(建築廢物處置收費)規例》就處置建築廢物向環保署申請辦理繳費賬戶。我們已經並將繼續積極參與減少、分類及回收建築廢物，從而降低棄置成本，並保留寶貴的堆填空間。年內，本集團產生建築廢物總量約為1,140.9噸(二零二二年：11,270.7噸)。我們亦將盡最大努力進行研究，以期引入環境友善的新型建築材料，識別並應用能減少建築廢物、環保及具能源效益的創新設計、方法和技術，與此同時，我們的終端產品結構和質量仍可加強或維護。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展(續)

2.4.1 溫室氣體排放(續)

(c) 綠建環評認證計劃

本集團不斷致力維持我們所擁有或管理的物業可持續發展並作出改善。我們堅持採用最佳的環保常規，務求優化資源及節省成本，同時使我們所擁有或管理的物業於綠建環評認證計劃下達到金級或以上的評級認證。綠建環評評級建基於已獲得的適用榮譽總數及在各範疇(包括「用地與室外環境」、「用材管理」、「用水」、「能源使用」、「室內環境質素」及「創新」)已獲得的適用榮譽數目。

地點	認證範圍	認證類別	評級
香港北角春秧街62、64、66及68號	全面評估	綠建環評新建建築1.2版	金級
香港九龍深水埗醫局街221-233號	全面評估	綠建環評新建建築1.2版	金級

2.4.2 負責任的資源管理

資源稀缺、濫用資源及生態系統退化的威脅在近年間備受關注。有迫切需要規劃如何在經濟發展與資源使用之間取得平衡。基於上述因素，本集團齊心協力，務求優化資源使用並提高資源的生產力。

(a) 用電

本集團與物業經理合作，通過實施環保計劃以減少麗晶中心的用電量，例如在麗晶中心的公共區域逐步將照明設備更換為發光二極管(「LEDs」)。年內，麗晶中心的耗電量(主要為間接電力消耗)約1,942,000千瓦時(二零二二年：2,026,000千瓦時)，導致產生二氧化碳當量溫室氣體排放約1,068.1噸(二零二二年：1,114.3噸)，能源消耗密度約每平方米56.0千瓦時(二零二二年：每平方米58.4千瓦時)。通過採取該等環保措施，麗晶中心已合共減少84,000千瓦時及約46.2噸碳排放。

此外，我們有效利用麗晶中心的屋頂區域，並通過自二零二二年八月起與一家可再生能源公司合作，以零成本完成了580平方米太陽能電池板的安裝。太陽能電池板每小時產生的最大功率為100千瓦時。於回顧年度內，共產生電力約105,000千瓦時(二零二二年八月至二零二二年十二月三十一日期間：43,000千瓦時，隨後由中華電力有限公司回購，為麗晶中心帶來約港幣419,000元(二零二二年八月至二零二二年十二月三十一日期間：港幣174,000元)的收益，有關款項轉而用於補貼日常物業管理費支出。據估計，上述安排減少71.2噸(二零二二年八月至二零二二年十二月三十一日期間：29.4噸)碳排放。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展(續)

2.4.2 負責任的資源管理(續)

(a) 用電(續)

本集團擁有一項由位於香港深水埗醫局街221-233號之各片或各幅土地組成之物業(「連方I」)，現正發展為住宅物業。年內，連方I之耗電量約119,000千瓦時(二零二二年：67,000千瓦時)，產生二氧化碳當量溫室氣體排放約65.5噸(二零二二年：36.9噸)，能源消耗密度約每平方米171.3千瓦時(二零二二年：每平方米97.8千瓦時)。耗電量增加乃由於二零二三年於連方I的上層建築工程所致。

本集團亦擁有一項由位於香港春秧街62、64、66及68號多幅土地組成之物業(「星寓」)，經過重建，作為酒店及服務式住宅營運。年內，星寓重建及營運之耗電量約768,000千瓦時(二零二二年：91,000千瓦時)，產生二氧化碳當量溫室氣體排放約422.2噸(二零二二年：50.2噸)，能源消耗密度約每平方米1,903.7千瓦時(二零二二年：226.3千瓦時)。耗電量增加乃由於二零二三年九月星寓試業所致。

年內，本集團於香港、美國及英國之辦公室耗電量合共約為177,000千瓦時(二零二二年：173,000千瓦時)，產生二氧化碳當量溫室氣體排放約97.7噸(二零二二年：95.4噸)，能源消耗密度約每平方米51.4千瓦時(二零二二年：每平方米75.9千瓦時)。

為減少耗電量，在適用的情況下，電燈開關已安裝動態感應器，辦公室之電燈亦為LED燈。恆溫器已進行編程，以盡量減少於週末及假日的電力消耗。此外，溫度已設置於攝氏24至26度之間，並定期安排暖氣、通風及空調維修，以確保設備的運作效率。所有電器設備均具有能效等級，並在盡可能的情况下使用電源安全模式。

本集團將繼續採用優良能源管理慣例，目標是於二零二九財政年度將用電量較二零一九年減少10%(從而減少碳排放並減輕對氣候變化的不利影響)。為實現上述目標，本集團將採取積極方法，其中包括：—

- (1) 積極鼓勵我們的員工在下班時關掉所有電腦、顯示器和屏幕；
- (2) 密切監控和維修所有供暖、通風和空調系統，以提高其效率並優化其使用；
- (3) 盡可能以最節能的照明LED燈泡取代所有燈泡；



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展(續)

2.4.2 負責任的資源管理(續)

(a) 用電(續)

- (4) 使用智能轉接器以自動關閉顯示器、打印機等周邊設備，以降低待機電源；
- (5) 實施政策採購節能辦公設備和電器(適用時)；
- (6) 定期舉辦研討會，提高員工對能源使用和能源效率的認識；
- (7) 加強監控室內溫度，以維持最佳溫度；
- (8) 指派人員負責監控能源使用情況，緊貼實現目標和條件(成功和失敗)的進度，並評估減少能源消耗的慣例、過程、裝置和設備；及
- (9) 確保本集團現行對環境有正面影響的所有慣例將繼續實施。

(b) 用水

年內，麗晶中心之用水量合共約19,000立方米(二零二二年：20,000立方米)，耗水密度約每平方米0.6立方米(二零二二年：每平方米0.6立方米)。用水量大部分由麗晶中心租戶及其住客使用，因此超出本集團直接控制範圍。惟本集團通過派發書面備忘錄，提醒租戶及住客節約能源，並提供改善能源效益的小建議，鼓勵麗晶中心租戶盡量減少資源消耗。本集團亦定期向物業經理收集及監控用水數據。

年內，連方I之用水量合共約3,000立方米(二零二二年：4,000立方米)，耗水密度約每平方米4.4立方米(二零二二年：5.9立方米)。用水僅用於興建連方I。

年內，星寓之用水量合共約5,000立方米(二零二二年：3,000立方米)，耗水密度約每平方米12.5立方米(二零二二年：7.6立方米)。用水用於興建及營運星寓。

年內，本集團位於香港、英國及美國之辦公室用水量合共約661立方米(二零二二年：727立方米)，耗水密度約為每平方米0.2立方米(二零二二年：每平方米0.4立方米)。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展(續)

2.4.2 負責任的資源管理(續)

(c) 紙張循環再用

麗晶中心設有回收設施。物業經理定期收集、標識及儲存可回收紙，確保妥善棄置不可重用及不可回收的廢物。年內，麗晶中心合共回收紙張約68,000公斤(二零二二年：41,000公斤)。

本集團鼓勵僱員重用紙張，並在可行範圍內使用雙面印刷，節約用紙。年內，本集團於其日常業務過程中使用打印紙張合共約38公斤(二零二二年：37公斤)。

2.4.3 環境及天然資源

本集團已制定節能政策，以提倡善用能源，例如，最後離開辦公室之人士將於離開時檢查及關掉電源，並將不使用之辦公室設備關掉，而我們的人員定期對辦公室設備進行維修，以實現最佳能源效益表現。

年內，人力資源團隊向同事傳閱有關善用及有效使用能源及資源的提示，以及為辦公室節約能源的小貼士。本集團定期與物業經理舉行會議，以確保(其中包括)通過例行監察及檢查大廈設施，在環境方面保持合規。

(a) 可持續發展的交易

我們的目的是將可持續發展常規推廣至業務鏈中所有類型的交易及夥伴關係，業務鏈中有我們通過合作責任採購材料的供應商、為租戶委聘的建築公司及其他承建商以及我們服務的客戶，並積極與每一方通力合作。我們會繼續強調我們重視環境可持續發展，並透過自身一點一滴的努力以及與上述各方一起合作，實現環境目標。

2.4.4 氣候變化

氣候變化是這個時代之特有挑戰，其已對全球帶來廣泛影響。人造溫室氣體增加已提升溫室效應，並導致全球暖化。氣候變化帶來的不利影響相當嚴重。為解決該問題，如上文所述，我們一直不斷竭盡所能減少溫室氣體，提高能源效率及減少資源使用。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.4 環境可持續發展(續)

2.4.4 氣候變化(續)

本集團體察到氣候變化可能對我們業務及整個社區造成不利影響，繼而對我們的營運帶來衝擊，例如，極端天氣事件、水浸及水資源短缺造成供水短缺導致業務營運中斷，並影響我們樓宇的安全性。為此，我們一直投入資源以加強可持續發展工作，發展長遠具彈性的解決方案，並增加我們管理團隊的知識，以管理氣候變化帶來的潛在風險。

首先，為管理該等風險，我們已將與氣候變化帶來的影響相關的風險管理納入本集團的年度工作重點內。於報告年度，我們擁有一支由執行董事領導之跨部門危機風險管理團隊，以協調、應對、管理於業務部門及附屬公司發生的重要事件(包括極端天氣事件)並作出重要決策。該團隊在相關風險發生時會及時進行審查及評估，並推出預防措施應對極端天氣帶來的風險。

有關氣候變化相關影響的定期內部檢討已於報告年度內開展。該項檢討讓我們有機會反思現有風險管理及處理機制、預防措施以及氣候變化帶來的風險的緊急應變方法。通過定期進行內部檢討，本集團相信我們能夠更深刻認識營運所面對的主要重大潛在風險，並繼續增強風險管理能力，以便出現有關挑戰時，我們能夠以有效及高效的方法作出應對，將對營運的不利影響降至最低。

再者，氣候變化為本集團提供明確的路向，就是將低碳、氣候適應性的發展納入我們的策略計劃內，其中包括管理我們的物業以符合綠色建築標準。過往年度，本集團已將其現有物業升級，以實現低碳、氣候適應性的發展。例如，本集團已引入可持續排水系統，以應付麗晶中心在出現熱帶風暴等極端天氣情況下的需要。

一般而言，香港未來的炎熱天氣較多，寒冷天氣較少。因此，本集團已計劃為更炎熱環境做好準備。於辦公室內，本公司鼓勵員工於炎熱的夏天穿著輕便服裝上班，並提供相關健康指引。特別就戶外工人而言，我們制定計劃幫助減低工人於酷熱天氣下在建築工地施工的風險，並將要求建築工人在溫度達攝氏若干度時不得於戶外施工。

本集團將繼續提高員工對氣候變化的認識。人力資源團隊將繼續通過訊息應用程式向員工發放氣候適應性的貼士，並會籌辦會議，促進及鼓勵持份者之間溝通交流，以(i)增進對氣候變化的瞭解；(ii)強調我們對低碳及氣候適應性發展的重視；(iii)介紹我們的氣候變化計劃；及(iv)尋求每位員工相互合作。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展

2.5.1 僱傭

(a) 多元化及平等機會

所有僱員理應在免受歧視、騷擾、迫害及欺凌之環境中工作。為確保每名僱員可獲得同等機會及公平待遇，本集團推動公平競爭，並禁止以性別、年齡、婚姻狀況、宗教、種族、國籍、殘疾或任何受法律保障之狀況而歧視任何僱員，故我們基於用人唯才的原則聘用人員。

於二零二三年十二月三十一日，本集團共有100名(二零二二年：100名)僱員，其中39%(二零二二年：38%)為女性，61%(二零二二年：62%)為男性。在年齡分布方面，5%(二零二二年：7%)在30歲以下，88%(二零二二年：85%)介乎30歲至50歲，7%(二零二二年：8%)在50歲以上。在僱傭類別方面，全職僱員為100%(二零二二年：100%)。83%、4%及13%(二零二二年：80%、4%及16%)之僱員分別位於香港、英國及美國。

平等機會原則適用於所有僱傭政策，特別是僱員招聘、培訓、職業發展及晉升。僱員之薪酬福利按個別職責及表現根據市場條款釐定。所有符合資格之僱員均須參加定額供款強制性公積金計劃。其他僱員福利由本集團酌情決定。

本集團重視僱員之滿意度，並鼓勵員工提供反饋。本集團設有舉報制度等渠道，以供僱員表達不滿及投訴，有關投訴將根據既定程序公平處理，以確保所有僱員得到平等待遇。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.1 僱傭(續)

(a) 多元化及平等機會(續)

於二零二三年，員工流失率為15%(二零二二年：33%)，詳情如下：

性別	40%(二零二二年：47%)女性 60%(二零二二年：53%)男性
年齡組別	(a) 零(二零二二年：18%)在30歲以下 (b) 93%(二零二二年：76%)介乎30歲至50歲 (c) 7%(二零二二年：6%)在50歲以上
地區	67%(二零二二年：71%)位於香港 7%(二零二二年：3%)位於英國 27%(二零二二年：26%)位於美國

截至二零二三年十二月三十一日，自二零一二年七月本公司控股股東轉為萬科以來，本集團僱員的平均服務任期為2.8年(二零二二年：2.3年)。

就企業可持續發展而言，我們相信僱員可為組織之成長及發展帶來重大價值。因此，我們致力促進及建立以僱員為主之工作環境，充分顧及僱員之需要及福利，彼等之意見均獲得重視及聆聽，從而激勵彼等竭誠工作。我們已為僱員發展投放大量人力資源。僱員可自由表達意見，並直接向管理層提供反饋，而管理層亦會認真考慮其反饋。

為了在工作場所建立理想的的文化，管理層與各級員工定期舉行會議，(其中包括)確保員工的工作符合本公司的理念，並確保有效溝通，以瞭解員工在工作中的顧慮。管理層亦在每季與員工舉行一次單獨會議以達到以下目的：

- (1) 評估彼等過往的表現和表現目標；
- (2) 評估預期的承諾和責任；
- (3) 給予彼等建設性的建議，並從員工獲得有關促進本公司更大利益的反饋；
- (4) 激勵員工自我增值，以符合本公司的理念；及
- (5) 對所發現的任何不當行為或偏差表示關注(如有)。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.1 僱傭(續)

(b) 僱員誠信及道德

本集團持續堅決提倡健康富朝氣的企業文化，要求全體員工遵守誠實守信的原則，並建立重現問責及責任、制約與平衡的有效工作制度。董事會相信高度誠信是優質管治的根基，亦是我們企業文化的基石。我們於員工手冊中載列所有僱員須遵守之準則，當中包括與道德、誠信、反賄賂、反歧視有關之政策及規管市場不當行為之規則。我們期望僱員遵守員工手冊規定，積極工作，從而維持及提升本集團內之誠信及道德水平。

本集團人力資源團隊及各業務單位及業務組別之主管一直積極工作，確保僱員遵守所有僱傭及勞工法律法規以及員工手冊之規定。

(c) 安全工作場所

本集團致力為僱員提供健康及安全之工作場所，亦已制定安全指引並向所有僱員傳達。本集團鼓勵僱員參與職業健康及安全課程，並定期檢查設施及設備，以確保為僱員、租戶、工人及公眾人士提供一個安全環境。年內，本集團並無發生重大事故及工傷。

人力資源團隊時刻維持工作場所之安全，定期設計健康及安全調查以及對本集團僱員進行調查，以瞭解彼等在職業健康方面是否有任何需要以及是否有安全問題或顧慮。該團隊一直負責透過進行頻繁巡視檢查及內部會議監察健康及安全表現事宜，以識別任何潛在安全隱患，從而改善工作環境及減輕日常營運之任何潛在風險。

本集團已制定一套程序，讓僱員匯報其工傷情況(如有)或任何工作安全隱患，或在毋須畏懼遭到報復之情況下提出改善建議。本集團接獲僱員之報告後，隨即審閱工傷數據、意外報告及僱員之賠償記錄，並迅速回應僱員所提出之報告事宜。

人力資源部門不時為僱員舉辦有關職業健康實踐方法之講座及培訓，務求提升其對潛在職業健康及安全隱患之意識。

(d) 僱員身心健康

僱員福祉是本集團最為關注的事務。我們一直盡力確保僱員安全及職業健康，亦嚴守監管規定，包括香港法例第509章《職業安全及健康條例》以及我們所有業務均須遵守之其他相關法例。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.1 僱傭(續)

(d) 僱員身心健康(續)

本公司設有一支專責常規安全檢查及演習之團隊，以提升僱員之職業健康意識，從而加強整體工作場所之安全。我們亦定期安排培訓，加深新入職僱員對職業健康及安全事宜之認識。

本集團於年內並無錄得任何意外(二零二二年：無)，而且於二零二一年、二零二二年及二零二三年十二月三十一日止年度各年與工作相關的死亡個案維持於零。於報告年度，因各類工傷造成之損失工作日數(即工傷病假)為零(二零二二年：零)。

為促進僱員福祉，人力資源團隊定期舉辦形形色色之特別活動，使僱員藉此在輕鬆場合及特別興趣班中與同事互相認識與交流，有利僱員之身心健康。年內，本集團每天亦為僱員提供免費茶點，營造注重健康之工作環境，並鼓勵僱員於工作時間內小休，在舒展身心後提升生產力。

為改善員工健康，促進工作和生活平衡，本公司定期舉辦跑步比賽，組織各類康體活動，並為參與的員工頒發獎品。本公司各團隊舉行各種社交活動和聚會，以鼓勵團隊合作，促進隊友之間的交流。董事會認為員工的福祉終將轉化為業務健康，而將此類健康計劃及活動納入企業文化，最終會令本公司業務獲益，令員工重拾活力並減輕他們與工作相關的壓力，從而提高員工的效率。

(e) 發展及培訓

由於市場上時刻爭相招募人才且僱員流失成本高，故留聘僱員對本集團至關重要。因此，本集團制定僱員留聘策略，透過職業發展及晉升以挽留人才。所有僱員定期接受與其工作相關之培訓。例如，我們視優秀僱員為本集團極為寶貴之長期企業資產，向其提供重點發展領導能力之機會及輪換計劃，使他們有機會負責主要職責以外之工作，藉此栽培本集團之管理層。

管理層定期檢討僱員之表現，以便在適當情況下推動其於本集團之進一步發展及工作調動。透過有關內部評核檢討，管理層將對僱員作出具建設性之評價、反饋、建議及／或表揚。

本集團進行內部評核並嘉許優秀僱員之表現，向他們頒發獎項，對他們為本集團作出之寶貴貢獻表示由衷謝意。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.1 僱傭(續)

(e) 發展及培訓(續)

此外，年內，本集團為所有員工舉辦與本公司理念相關之培訓項目及研討會和工作經驗分享，使每名員工有機會充分瞭解和發展所需的能力和技能，以助本公司建立理想的文化。

本集團鼓勵僱員透過指導及進修持續學習，為全體僱員提供內部培訓及在綫學習素材，並根據績效，向在職業發展方面具備潛質之僱員發放培訓津貼。年內，100%(二零二二年：100%)僱員獲提供相關培訓及發展課程，其中40%(二零二二年：38%)為女性及60%(二零二二年：62%)為男性，而他們均為全職僱員，而僱員之平均培訓時數概述如下：

女性	培訓總時數：525小時(二零二二年：381小時)
	每名女性僱員平均培訓時數：13小時(二零二二年：10小時)
男性	培訓總時數：1,103小時(二零二二年：644小時)
	每名男性僱員平均培訓時數：18小時(二零二二年：10小時)

(f) 申訴

本集團設有制度，可供僱員以匿名方式坦誠表達不滿或意見。僱員可以絕對保密方式提出對懷疑失當、舞弊或不當行為之疑慮，毋須擔心遭到報復。如僱員不滿申訴結果，管理層將直接展開調查或處理任何申訴或紀律問題。

(g) 勞工準則

本集團禁止僱用童工及強迫勞工。年內並無接獲有關兒童或強迫勞工之報告，亦無發生任何有關歧視或騷擾之事件。此外，人力資源團隊一直致力全面核實僱員之身份證明資料並對其進行背景審查，以禁止童工及強迫勞工，故上述問題概無引發本集團營運之憂慮。基於保障兒童權益為我們之核心價值，同時屬秉持本集團誠信所需之最高標準，故此，雖然童工及強迫勞工問題就本集團之營運而言並不重大，但我們之政策仍規定嚴禁童工及強迫勞工。

(h) 家庭友善工作場所

我們支持僱員履行家庭職責。女僱員於產假首14個星期支取全薪，男僱員最多可獲5日有薪陪產假。我們為特殊需要僱員提供靈活工作安排，並在工作場所為授乳之僱員設置授乳室。此外，僱員之醫療福利計劃範圍亦擴展至其配偶及子女。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.2 供應鏈管理

透過積極溝通、交流及管理，本集團一直致力與供應商建立互惠互利之長期關係。舉例而言，麗晶中心單位及泊車位之租賃及管理由外部服務供應商進行。於租賃過程中，本集團作出所有指示，並時刻保持緊密溝通。

與不同供應商合作為我們之業務提升價值。年內，我們與對本集團作出重大貢獻的超過253名供應商合作，詳情如下：

	香港	美國	英國
供應商數量	170	45	38

在進行挑選時，本集團傾向選擇在設計、技術服務及產品方面遵循環保和節能原則之服務供應商、承建商、供應商及業務夥伴。年內，我們挑選供應商時已考慮(其中包括)可持續發展及其環保政策、可靠度、誠信及效率等因素。我們亦考慮中小企或社會企業之報價(如適用)，以示支持。本集團委聘之大部分供應商屬本地企業。

為識別供應鏈引致之潛在環境及社會風險，本集團密切監督及監控供應商提供之工程或產品，例如處理所有租賃及物業管理事務、物色及評估租戶以及一般物業維修之服務供應商，亦會定期舉行會議以促進雙向溝通。此外，本集團定期就供應商之質素、環境及社會績效等方面對供應商進行評估及評價。我們亦對投資物業及建築工地進行例行檢查，以識別及監察任何潛在環境問題。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.2 供應鏈管理(續)

客戶、租戶、供應商及業務夥伴與我們以致電或面談方式溝通或聯繫，我們歡迎他們隨時表達意見。接獲他們之反饋後，我們會隨即安排相關人員在可行情況下儘快提供周全服務，不斷探索新的構思，力臻完善。

2.5.3 服務責任

本集團竭誠為租戶及賓客提供優質服務。麗晶中心物業經理之物業管理服務自二零零五年起獲得ISO 9001認證。麗晶中心之水管系統狀況亦保持良好，自二零一四年起獲得優質供水認可計劃一食水認可。

年內，本集團積極與各服務供應商保持溝通，確保麗晶中心之租戶得到妥善關顧。本集團藉定期進行滿意度調查與租戶溝通，以識別可能需要改善之地方。本集團亦已為租戶設立客戶熱線及指定電郵帳戶，以便他們直接向本集團反映有關物業租賃及管理服務之意見、反饋或投訴。

此外，本集團經常與物業經理及服務式住宅管理團隊溝通，以提高星寓賓客的滿意度，並制定關鍵策略以優化款待服務及實施環保的最佳常規，為客人提供卓越體驗，同時努力採取所需措施去達到更高的環境可持續性。本集團鼓勵星寓的員工積極與賓客交流，了解他們的需要，從而改善賓客體驗。

2.5.4 反貪污

本集團認為廉潔為可持續業務成功的關鍵因素。因此，本集團致力於業務運營中維持高水平之道德標準、專業精神及誠信。我們重視「不假、不貪、不賄」的文化，作為對全體僱員之最低要求，並嚴守避免僱用僱員親屬及防止利益衝突之原則，令本集團之人際關係簡單直接。

本集團在員工手冊訂明嚴謹之反賄賂及反貪污政策。我們向全體僱員(包括董事)提供紅綫培訓，以進一步培養工作場所廉潔觀念。每年，我們要求僱員參與廉潔認證考試，增強廉潔、反賄賂及反貪污意識，並就利益衝突實施強制年度申報。此外，本集團會定期向僱員(包括董事)發放反貪污資訊，以提醒僱員嚴格遵守反貪污責任。

本集團已制定舉報制度，以便僱員向執行董事或審核委員會報告本集團之任何懷疑不當行為或舞弊行為，且毋須擔心遭到報復。年內，本集團並無接獲有關欺詐、貪污或任何不當行為之報告。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.5 社會可持續發展(續)

2.5.5 社區投資

本集團一向熱心社會公益及社會活動，並鼓勵僱員積極參與企業社會責任活動。年內，在香港，香港辦公室的同事參與一項慈善活動，為有需要的人士籌集資金；我們的同事亦參與由惜食堂舉辦的活動，為長者準備食材及飯盒，而本集團亦向惜食堂捐款；且我們亦支持了由世界自然基金會組織的地球一小時活動。本集團將繼續加強有關行動，例如贊助社區服務、藝術和文化活動，並推動本集團利益相關者參與有關活動，以改善本集團所服務之社區環境。

2.5.6 客戶私隱

我們重視服務前期、期間及期後之客戶權益保護，並加強客戶關係管理、客戶資料及私隱保護、投訴處理以及其他措施，保障客戶私隱。

我們嚴格遵守本集團之政策及準則，據此，我們須對提供物業服務或其他日常業務過程中收集之客戶資料保密。於報告期，本集團已遵守適用法律準則，包括香港法例第486章《個人資料(私隱)條例》。本公司為本集團之僱員舉辦有關客戶資料安全及保護以及資料安全管理之常規教育、筆試及／或其他提高意識之活動，消除洩漏客戶資料之風險。本集團每位僱員在處理客戶數據時均須謹遵內部程序，以免任何資料外洩。

我們盡力應用數碼解決方案，以保護客戶數據及資料。資訊科技部門由本集團管理層領導，設有資訊管理系統，可密切監察客戶數據位置及備存電子數據變動記錄。

於二零二三年，本集團在保護客戶資料及私隱方面表現出色，並無發生洩漏客戶資料(或由此引起之相關投訴及其他重大事件)之情況，本集團或其僱員亦並未曾因濫用客戶數據、資料外洩、網絡安全事件或其他資料私隱事件而面臨法律訴訟或罰款。

2.5.7 合規情況

年內，本集團並不知悉任何不遵守可能對本集團業務產生重大影響之相關環境及社會監管法例及法規之情況。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.6 環境、社會及管治報告指引索引

一般披露及關鍵績效

指標	描述	參照(頁次)	備註
A. 環境			
層面A1：排放物			
	一般披露	7-11	年內，並無涉及溫室氣體排放、向水排污及廢棄物之重大不合規事件。
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據	7-11	氣體排放對營運並不重大。
關鍵績效指標A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如每單位產量、每處設施)	8-9	
關鍵績效指標A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度	7	年內，本集團並無產生大量有害廢棄物。
關鍵績效指標A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度	7	
關鍵績效指標A1.5	描述所訂立的排放量目標及為減少排放所採取的步驟	7	產生及處理有害廢棄物對營運並不重大。
關鍵績效指標A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟	7	
層面A2：資源使用			
	一般披露	7-11	
關鍵績效指標A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源總耗量及密度	8-10	
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度	10	
關鍵績效指標A2.3	描述能源使用效益計劃及為完成這些計劃所採取的步驟	9-11	
關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及用水效益計劃及為完成這些計劃所採取的步驟	10	我們就日常業務求取水源時並無遇到任何問題，因此對本集團並不重大。



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.6 環境、社會及管治報告指引索引(續)

一般披露及關鍵績效

指標	描述	參照(頁次)	備註
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量	不適用	製成品所用包裝材料並不適用於本集團業務。
層面A3：環境及天然資源			
	一般披露	7-11	
關鍵績效指標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	9-11	
層面A4：氣候變化			
	一般披露	11-12	
關鍵績效指標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	11-12	
B. 社會			
B1. 僱傭及勞工常規			
層面B1：僱傭			
	一般披露	13-17	詳情亦請參閱二零二三年年報中企業管治報告及董事會報告各節。
			年內，並無涉及僱傭及勞工常規之重大不合規事件。
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	13	季節性及兼職僱傭關係並無導致僱員總數出現顯著變化。
關鍵績效指標B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	14	



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.6 環境、社會及管治報告指引索引(續)

一般披露及關鍵績效

指標	描述	參照(頁次)	備註
層面B2：健康與安全			
	一般披露	15-16	年內，並無涉及職業健康與安全之重大不合規事件。
關鍵績效指標B2.1	因工亡故的人數及比率	16	
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數	16	
關鍵績效指標B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	15-16	
層面B3：發展及培訓			
	一般披露	16-17	
關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	17	所有僱員定期接受與職務相關之培訓。
關鍵績效指標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	17	
層面B4：勞工準則			
	一般披露	17	童工或強迫勞工問題對本集團營運並不重大。年內，並無涉及童工及強迫勞工之不合規事件。
關鍵績效指標B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強迫勞工	17	
關鍵績效指標B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	17	



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.6 環境、社會及管治報告指引索引(續)

一般披露及關鍵績效

指標	描述	參照(頁次)	備註
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
	一般披露	18-19	
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目	18	
關鍵績效指標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	18-19	
關鍵績效指標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	18-19	
關鍵績效指標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	18-19	
層面B6：產品服務責任			
	一般披露	19-20	年內，並無涉及產品責任之重大不合規事件。產品標籤與我們之業務並不相關。
關鍵績效指標B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	不適用	不適用於本集團
關鍵績效指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	19	年內，並無接獲任何重大投訴。
關鍵績效指標B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	不適用	不適用於本集團
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	19	有關程序並不適用於本集團之營運。
關鍵績效指標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	20	



環境、社會及管治報告2023(續)

2. 可持續增長(續)

2.6 環境、社會及管治報告指引索引(續)

一般披露及關鍵績效

指標	描述	參照(頁次)	備註
層面B7：反貪污			
	一般披露	19	年內，並無與反貪污相關之不合規事件。
關鍵績效指標B7.1	於報告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	19	年內，概無對本集團或其僱員提出並已審結之貪污訴訟案件。
關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	19	
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	19	
社區			
層面B8：社區投資			
	一般披露	20	
關鍵績效指標B8.1	專注貢獻範疇	20	
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源	20	

3. 聯絡我們

本報告僅以電子形式發佈並可於本公司網站 www.vankeoverseas.com 「投資者關係－財務資料」頁面及香港交易所披露易網站 www.hkexnews.hk 閱覽。

歡迎閣下對可持續發展報告及可持續發展表現提出意見。閣下可電郵至 vkoverseas.ir@vanke.com 與我們分享意見。

* 中英文版本如有歧義或抵觸，概以英文版本為準。

