

恒隆地產有限公司

股份代號：00101

# 可持續發展報告 2015



只選好的 只做對的

只選好的 只做對的



恒隆地產  
HANG LUNG PROPERTIES

# 報告簡介

這是恒隆集團有限公司(恒隆集團)(股份代號:00010)聯同包括恒隆地產有限公司(恒隆地產)(股份代號:00101)等附屬公司(集團)發表的第四份獨立成刊的可持續發展報告。此舉反映我們繼續與持份者溝通交流的決心。本報告的摘要載於二零一五年報中,而完整版本則可於[www.hanglung.com/sustainability](http://www.hanglung.com/sustainability)瀏覽。

本報告由恒隆地產發表。恒隆地產乃恒隆集團旗下地產發展商,亦為集團地產業務及主要營運的機構。為了全面反映我們在可持續發展方面的影響,除非另有註明,否則本報告內容涵蓋整個集團的工作。

我們以過往的報告為基礎,進一步闡述集團在業務營運中貫徹可持續發展理念時所面對的挑戰和取得的成果。本報告介紹了集團可持續發展的管理方針,並扼要地匯報各大範疇的工作進度,包括可持續發展的融合與管治、建立能幹出色的團隊和蓬勃發展的社區、服務顧客並與供應商合作,以及發展和管理可持續發展建築。

為展現開誠佈公的決心,我們連續第三年根據全球報告倡議組織(GRI) G4核心選項的指引撰寫報告。為達到指引的嚴格要求,本報告就持份者認為意義重大,同時影響集團增長以及可持續發展的議題提供資料。

本報告亦提早採用新修訂的香港聯合交易所有限公司證券上市規則(上市規則)附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》(適用於二零一六年一月一日或以後開始之財政年度),而我們亦委託香港品質保證局核實本年度可持續發展報告的資料。

除另有註明,本報告闡述恒隆集團在二零一五年一月一日至十二月三十一日期間在環境、社會及管治方面的成就與表現。

## 關於我們的報告設計

大家好!  
我是Emily!

讀者會發現,我們的可持續發展報告不斷呈現嶄新面貌。恒隆地產致力撰寫一份有趣且內容全面的報告,從而能令所有持份者投入閱讀。為了令您享受更佳的閱讀體驗,我們向您介紹可持續發展單位的新成員Emily。她將帶領您經歷我們可持續發展願景的整個旅程。

蔡碧林  
可持續發展督導委員會主席



1 報告簡介

3 董事總經理致函

5 恒隆地產概覽 - 「只選好的 只做對的」

27 珍惜人才

33 建設社區

9 恒隆的可持續發展

21 企業管治

39 我們的顧客

19 實踐可持續發展 - 從政策到執行

43 合作夥伴

47 可持續發展建築

55 參與的組織及約章

57 可持續發展表現列表

61 核實聲明

62 GRI 內容索引



### 恒隆地產有限公司

股份代號：00101

註冊辦事處：香港中環德輔道中四號渣打銀行大廈二十八樓

電話：+852 2879 0111

電郵：HLProperties@hanglung.com

網址：www.hanglung.com | www.hanglung.com/sustainability

© 恒隆地產有限公司 2016

# 董事總經理致函

本人欣然向各位呈獻恒隆二零一五年的可持續發展報告，也是我們迄今第四份獨立成刊的報告。

我們致力成為地產發展行業的頂尖企業，希望藉著這份報告，與持份者分享我們的可持續發展旅程，並重溫過去一年所取得的成就和面對的挑戰。

面對艱難的經濟環境，恒隆一直堅持「琢玉成器」。環球金融市場的復甦步伐較預期為慢，而各種趨勢亦顯示市場面對的挑戰屬體制性，而非周期性。為把握先機、應對挑戰，恒隆不惜投放大量資源訂立查找風險的程序，並在全公司付諸實行，以盡早發現隱憂。二零一五年，我們正式推行了的企業風險管理框架，精簡策略規劃和決策流程，從而提升風險管理活動的效益，盡力避免因各種不便或損失而影響恒隆的表現和可持續發展。

集團得以成功，投資者和員工的全力支持同樣重要。我們明白，隨著旗下物業組合急速擴展，風險無可避免。我們團隊的全體成員，由董事局、管理層以至前線員工，無不致力維護誠信和誠實的價值。公司要邁步向前，敬業樂業的員工團隊和根深柢固的企業文化將繼續成為主要動力。此外，我們能取得今天的成績，投資者對我們可持續發展目標的支持不可或缺，亦為我們實現長遠願景提供持久力量。

對恒隆而言，二零一五年是非凡的一年。十二月中，恒隆廣場·大連開始試業，為全年畫上完美句號。它是我們迄今最大型的購物商場，並憑藉令我們物業與別不同、經得起時間考驗的三大要素，包括臻世界水平的建築、可持續發展設計和與社區緊密連繫，屢獲國際殊榮。

在現有物業組合方面，我們致力縮減旗下新舊物業的環保表現差距，並一直推行資產優化計劃，在降低香港和中國內地物業的耗電和用水強度兩方面達到目標，成績顯著。



健康與安全是建築管理中極為重要的一環，而自從去年發表可持續報告以來，我們在提升中國內地建築工地的健康與安全管理系統方面取得重大進展。通過精密的程序，我們能準確地查找物業建築每一階段的健康與安全風險，並採取相應舒解措施。為求不斷進步，我們同時協助承包商提高健康與安全管理能力。我們亦積極採取行動和訂立長遠目標，從而應對承包商面對的主要挑戰，並推廣安全實務和程序。

我們繼續投資於資訊科技上，落實體驗、服務和科技(EST)框架，開拓更多與顧客互動的途徑。恒隆重視創新設施，並善加利用，令我們從傳統的商場營運商一躍而為綜合服務供應商。

二零一五年，我們榮獲逾二十項獎項，涵蓋不同範疇，包括環保建築設計、可持續發展報告、人才、社區和企業管治等。對於表現廣受認同，我們深感榮幸，並視這些獎項為我們實踐可持續發展理念和滿足持份者期望的最佳證明。

我們的工作備受讚賞，表現出色的團隊功不可沒。他們全心奉獻，努力成為恒隆可持續發展工作的領袖，而「恒隆一心義工隊」是其中的表表者。二零一五年，義工隊成績驕人，志願服務時數逾一萬四千小時，較二零一三年增加逾倍；僅用了兩年的時間便取得長足進步。

讀者若有留意我們二零一四年的報告，應發現一如去年，今年的報告主題在饒有趣味之餘，亦反映了我們追求可持續發展的決心。我們藉此接觸更多讀者，而各界反應良好，我們感到十分雀躍。我們以「只選好的 只做對的」為目標，並採用別具一格、資訊豐富和綜合全面的方式闡述我們的故事。希望您與我們一樣，在這旅程樂在其中。

陳南祿

董事總經理

二零一六年九月



## 恒隆地產概覽 - 「只選好的 只做對的」

「只選好的 只做對的」是集團的營商理念，貫穿我們的願景和使命，亦是我們建造物業、參與社區、建立夥伴關係以及投資發展員工團隊時秉承的宗旨。在實踐使命之時，我們充分利用立足行業數十年所累積的豐富經驗和獨到眼光，確保公司全力以赴，在產品和服務的品質、誠信以及關顧方面達到最高標準。

陳啟宗  
董事長

我們以長遠的目光發展業務，在設計、建造和營運物業之時均貫徹可持續發展原則。我們奠定了香港和中國內地頂尖地產發展商的地位，並致力建造達到世界水平的物業，為所在市場和社區創造實際價值。

一九九零年代，集團開始把業務版圖從香港拓展至中國內地，至今足跡已遍及九個城市。在所踏足的每個新社區和新環境，我們都堅持「建造可恒久持有的建築物」的商業模式。我們建造世界級的物業、滿足對品質的最高期望；同時細心考慮當地社區、環境和經濟所受的影響。

我們在香港和中國內地均擁有多元化商業物業組合，並把可持續發展的理念融入它們整個生命週期中。集團所有中國內地的項目均取得「能源及環境設計先鋒獎」的認證或預認證。新建物業要獲得此認證，必須在品質、建築設計、服務水平和可持續發展設施各方面均表現出色。另一方面，我們亦投放資源以改進較舊物業組合的主要設施，使它們發揮最佳效能，藉此提升這些物業的營運效益，從而令顧客與租戶更稱心滿意。這體現了我們致力放眼長遠可持續發展而甘願放棄短期收益的理念。

恒隆地產是香港恒生指數和恒生可持續發展企業指數成份股。

# 我們的經濟 績效

## 直接成本和 營運成本

**24億港元**

香港 - 9.21億港元  
中國內地 - 14.79億港元

• 2013 23.01億港元      • 2014 40.22億港元

## 員工薪酬 和福利

**13.23億港元**

香港 - 8.84億港元      中國內地 - 4.39億港元

• 2013 9.59億港元      • 2014 11.58億港元

## 向出資人支付 的款項

**48.38億港元**

• 2013 44.07億港元      • 2014 45.02億港元

## 向政府 支付的款項

**21.53億港元**

香港 - 14.67億港元  
中國內地 - 6.86億港元

• 2013 8.97億港元      • 2014 11.97億港元

## 資本化之 借貸支出

**4.44億港元**

• 2013 7.16億港元      • 2014 7.66億港元

## 建築物 數目

**總數38\*\***

香港 - 28  
中國內地 - 10

• 2013 - 30@      • 2014 - 28\*

## 營運所在 城市數目

**9**

香港 - 1  
中國內地 - 8

• 2013 - 9      • 2014 - 9

## 收入

香港  
47.54億港元  
中國內地  
41.94億港元

總數  
**89.48億港元**

• 2013 - 91.38億港元      • 2014 - 170.30億港元

## 總樓面 面積

**5,400  
萬平方尺**

香港 - 700萬平方尺  
中國內地 - 4,700萬平方尺

• 2013 - 5,400萬平方尺      • 2014 - 5,400萬平方尺

\* 包括一座於二零一三年已出售之物業

@ 只包括香港物業

\*\* 香港建築物數目以已登記物業總數為準，而中國內地的數量則以實體建築物的數目為準

# 我們的綠色建築組合

## 中國內地物業組合 - 「能源及環境設計先鋒獎」金獎認證

已建項目	地點	覆蓋範圍	預認證	認證
恒隆廣場·上海	上海	辦公樓一座和二座	2012	評估中
港匯恒隆廣場·上海		辦公樓	2012	評估中
皇城恒隆廣場·瀋陽	瀋陽	-	2008	2010
市府恒隆廣場·瀋陽		購物商場	2008	2012
		辦公樓	2008	評估中
恒隆廣場·濟南	濟南	-	2009	2011
恒隆廣場·無錫	無錫	購物商場	2009	2014
		辦公樓第一期	2009	2015
恒隆廣場·天津	天津	-	2009	2015
恒隆廣場·大連	大連	-	2011	評估中

發展中項目	地點	涵蓋範圍	預認證	預計竣工日期
恒隆廣場·無錫(第二期)	無錫	-	2009	2019年以後
恒隆廣場·昆明	昆明	辦公樓和購物商場	2013	2018年以後
		公寓式酒店	2014	
恒隆廣場·武漢	武漢	公寓式酒店	2014	2019年以後
		辦公樓		
		購物商場		

## 香港物業組合 - 綠建環評認證

項目	地點	認證類別	認證	認證評級
山頂廣場	山頂	綠建環評 1.1 版(既有建築)	2015	金級
渣打銀行大廈	中環	綠建環評 1.2 版(既有建築)	2016	鉑金級
藍塘道 23-39	跑馬地	住宅	2013	金級







# 恒隆的 可持續發展

拓展可持續  
發展願景

實現願景

**恒隆** 竭力把可持續發展的理念融入核心業務中。因此，我們採取全面而有系統的策略，確保旗下建築物在整個生命周期均彰顯我們的目標和願景。

我們設立了管理架構，把可持續發展理念融入業務決策中。要達到此目標，員工的參與和董事局的支持不可或缺。董事局視可持續發展為集團發展的重要任務，並決心確立旗下物業的三重底線。我們建築物的環保表現備受讚賞，但仍需精益求精。此外，我們將繼續與持份者溝通交流，藉此探討他們關注的議題，並更準確地評估我們的強弱之處。

## 可持續發展管治架構

自二零一三年開始，集團的可持續發展督導委員會負責在集團內推動可持續發展，使可持續理念成為業務發展不可或缺的一環。

可持續發展督導委員由各部門的主管組成，所以在制定和檢視集團的可持續發展策略以及管理和匯報制度時，會全面考慮集團整體的商業利益。我們善用各部門的專業知識和技術，建立了一支全面的團隊，負責落實和傳達工作重點和願景。

可持續發展的管理架構確保公司的營運目標清楚反映可持續增長和發展的理念。督導委員會則負責與董事局保持緊密溝通。



與持份者溝通交流

重要性評估

可持續發展的成就：  
三年行動計劃 (2015 - 2017)

董事局

董事  
總經理

租務及  
物業管理

法律及  
秘書

集團傳訊

財務

成本及  
監控

內部審計

項目建設

項目發展

人力資源

可持續  
發展專責  
單位

我們的可持續發展管理  
架構於二零一二年成  
立。現在我們開始品嚐  
多年來努力的成果。

可持續發展  
督導委  
員會成員



# 可持續發展 督導委員會



蔡碧林女士 - 助理董事 (集團事務)、總法律顧問及公司秘書  
蔡女士是督導委員會主席，負責協調委員會的職能，並就把可持續發展政策和行動融入公司營運中提供法律意見及人力支援。



陳文博先生 - 助理董事 (董事辦公室)  
陳先生負責促進董事局和可持續發展督導委員會之間的溝通。



麥偉民先生 - 助理董事及集團財務總監  
麥先生負責確保集團財務管理體現可持續發展的理念，同時支持各種可持續發展措施，包括推行環保採購政策，並使環境、社會和管治成為供應鏈中的考慮因素。



關則輝先生 - 助理董事 (集團傳訊)  
關先生負責促進集團和外界持份者之間的溝通，並協調和加強可持續發展的工作。



梁鼎新先生 - 助理董事 (項目建設)  
梁先生負責確保在現有物業實行資產優化計劃時，可持續發展的因素獲得充分考慮。




梁煥添先生 - 助理董事 (項目發展)  
梁先生負責確保在新發展項目的規劃階段，可持續發展的因素獲得充分考慮，同時亦協助集團爭取綠色建築認證。



姚永聰先生 - 助理董事 (租務及物業管理)  
姚先生負責在中國內地物業推行以租戶和顧客為目標的可持續發展計劃提供支援。




**甄婉兒女士 - 助理董事  
(租務及物業管理)**  
甄女士負責在香港物業推行以租戶和顧客為目標的可持續發展計劃提供支援。




**張啟華先生 - 助理董事  
(成本及監控)**  
張先生負責管理承包商在環境、社會和管治三方面的表現，並確保承包商跟從各項程序，以及加強各項目的職業健康與安全表現。



**周錦雄先生 - 高級經理  
(內部審計)**  
周先生負責管理集團的可持續發展風險以及發掘相關機會，同持亦須在集團上下宣揚誠信觀念。




**曾殿科先生 - 助理董事  
(集團審計總監)**  
曾先生負責管理集團的可持續發展風險以及發掘相關機會，同持亦須在集團上下宣揚誠信觀念。



**林紹和先生 - 高級經理 (租務及物業管理 - 綜合服務)**  
林先生負責就規劃和落實與設施管理和集團物業營運表現相關的可持續發展計劃提供支援。



**饒月娥女士 - 高級經理 (租務及物業管理 - 綜合服務)**  
饒女士負責就規劃和落實與設施管理和集團物業營運表現相關的可持續發展計劃提供支援。



**潘舜雅女士 - 人力資源總監**  
潘女士負責為推行延攬和留住員工的計劃提供支援。



**盧建華先生 - 經理  
(人力資源 - 培訓及發展)**  
盧先生負責為員工發展和提升內部能力的計劃提供支援。



**李栢麟先生 - 助理經理 (法律及秘書 - 可持續發展)**  
李先生領導可持續發展專責單位，統籌並監察由委員會所訂定的行動計劃的執行，並為委員會提供必要的行政支援。



為更有系統地把可持續發展督導委員會制定的行動綱領付諸實行，並做好協調工作，集團在二零一五年成立了隸屬法律及秘書部的可持續發展專責單位，負責推動可持續發展的工作、為實現可持續發展的目標作出支援，以及就外部報告要求提供意見。該單位亦負責編制年度可持續發展報告。

## 拓展可持續發展願景

集團的可持續發展願景涵蓋五大範疇，包括企業管治、可持續發展建築、綠色營運、最佳僱主以及融和社區。我們相信，要實現我們的可持續發展願景，就必須提升員工和業務夥伴的環保意識，故在二零一五年把「綠色營運」納入願景中。為了實現願景，我們繼續全力加強各相關環節的工作，並採取有效行動以達至可持續發展的目標。此外，我們亦把握所有機會把可持續發展的理念融入核心業務中，並爭取各階層員工的支持，以創造長遠的影響，並實現可持續發展的目標，實踐抱負。



可持續發展願景		2015 年工作重點
<b>企業管治</b>	確保旗下營運在管治、透明度、坦誠度和誠信各方面均達至最高標準。	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立專責可持續發展的團隊，協調內部可持續發展的工作。</li> <li>我們的可持續發展報告由香港品質保證局作外部核實。</li> <li>參與「香港企業可持續發展指數」，並獲選為首二十名指數公司之一。</li> <li>於「誠信·從生活起步」計劃下提供逾一千九百小時培訓。</li> </ul>
<b>可持續發展建築</b>	興建世界級的可持續發展建築物，藉此為所在社區創造重大和實際價值。	<ul style="list-style-type: none"> <li>繼續致力興建可持續發展的建築，並評估採用其他環保建築標準的可行性。</li> <li>山頂廣場獲得綠建環評 1.1 版（既有建築）金級認證。</li> <li>恒隆廣場·天津和恒隆廣場·無錫（辦公樓）均取得「能源及環境設計先鋒獎－核心及外殼組別」金獎認證。</li> </ul>
<b>綠色營運</b>	在工作場所和在營運中推廣環保觀念。	<ul style="list-style-type: none"> <li>以二零一零年的數據為基準，旗下香港和中國內地物業的耗電強度下降了百分之十八，超越了最遲於二零一五年減少百分之十耗電強度的目標。</li> <li>完成了二十一座香港物業的能源審計。</li> <li>更換了十三座香港物業的制冷系統，從而節省了七千一百萬千瓦時的電力。</li> </ul>
<b>最佳僱主</b>	我們為員工建立互相尊重、和諧共融以及安全為重的工作環境，並安排培訓課程和提供事業發展機會，致力成為「最佳僱主」。	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據培訓需要的分析結果，增加量身定做培訓課程所佔比例至百分之六十四，涵蓋客戶服務、誠信和語言等範疇。</li> <li>進行了員工福利的基準調查，並根據所得結果提供更佳薪酬待遇，藉此維持我們的競爭力。</li> <li>推行家庭友善的政策，並把僱員身心健康計劃擴展至內地，進一步促進員工安康。</li> </ul>
<b>融和社區</b>	我們得到所服務社區的鼎力支持。為作出回報，我們積極參與和贊助有意義的社區計劃和行動。	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工的志願服務時數逾一萬四千小時，為二零一三年的雙倍，亦即全職員工的人均志願服務時數近三小時。</li> <li>向工地管工提供逾一百小時的培訓，以加強中國內地各發展項目的健康和安全管理制度。</li> <li>就落實《供應商守則》合規情況而接受評估的供應商數目增加了五個。</li> </ul>



## 實現願景

若遇到可持續發展挑戰未能迎刃而解，甚至日益嚴峻的情況，我們視之為寶貴的學習機會，藉此優化公司的內部監控政策和程序。可持續發展督導委員會通過與持份者溝通交流，認為在實現可持續發展願景的過程中，在五大範疇的工作可更進一步。



### 可提升表現的範疇 恒隆的回應

#### 把可持續發展理念融入業務中

在把可持續發展理念融入公司營運之中，我們面對挑戰，故須加強工作，加深對我們可持續發展工作的認識，以及積極宣傳願景，令員工對我們的可持續發展工作成就倍感自豪。集團亦努力與各階層員工，特別是高級管理人員溝通交流，藉此制定和落實以可持續發展為重心的企業策略。

#### 社區參與

我們一直通過「恒隆一心義工隊」等活動，致力培養企業文化、重視回饋社會和創造社會價值。我們相信，青少年發展、長者服務和環保是建設健康社區的重要基石，故視此三大範疇為社區參與和投資策略的重點。我們將繼續動員更多員工參與社區活動，並加強活動的影響力，從而為社區帶來長遠的正面轉變。

#### 吸引和留住人才

隨著我們的業務擴展至中國內地的二線城市，延攬優秀人才成為一大挑戰。我們一方面繼續注重現任員工的發展，另一方面亦與學術機構合作培養房地產行業的接班人。我們亦重視建立企業品牌，藉此繼續成為名副其實的「最佳僱主」。

#### 廢物管理

物業發展的整個過程中，包括由建造直至投入營運的不同階段，均會產生大量廢物。集團改進了處理廢物方面的記錄方法，特別是工地廢物管理和辦公室、商場以及住宅物業的廢物回收工作。我們明白必須肩負企業責任，持續在建築物生命周期的每一階段積極進行廢物管理，並將強化資料搜集的程序，藉此改進表現和減少產生廢物。我們於下一步亦開始鼓勵顧客一同減少產生廢物。要落實上述工作，我們必須制定影響深遠而務實可行的目標。

#### 遵守法律法規

嚴格遵守法律法規，對我們的業務營運極為重要。我們明白，在遵守中國內地的相關法律法規上，我們面對一定的挑戰。集團董事局委派審核委員會負責檢視和監察營運政策和實務，確保公司遵守法律和監管要求。通過此機制，一旦法律法規有所更改，相關部門和員工會迅速得悉訊息。我們將繼續改進系統與政策，達至持份者的最高期望。



## 與持份者溝通交流

集團通過各式各樣的渠道，推動開放、有效和透明度高的雙向溝通，從而與持份者保持連繫。

集團視員工、投資者、股東、顧客、租戶、政府、承包商、供應商、社區以及傳媒為主要持份者群組。由於我們業務對不同群組的影響各異，故我們利用多種途徑進行溝通。非政府組織夥伴、可持續發展領袖、同業、學者以及行業團體亦是我們的交流對象。他們具備知識和專才，可對我們的可持續發展表現提出具建設性的意見。

公司刊物《連繫恒隆》及其網上版定期報導集團動向、員工活動以及社區參與計劃等資訊，是我們與持份者的重要溝通渠道以維持高透明度。我們亦舉行年度、半年一度和不定期會議，積極利用各種機會接受持份者的查詢和聽取意見，同時亦作出回應。

我們視公司內聯網和《連繫恒隆》網上版為與員工溝通的重要工具，並透過該平台發放來自管理團隊的資訊，以及提升中國內地和香港整體物業組合的品牌價值和加強企業文化。《連繫恒隆》網上版可於 **connections.hanglung.com** 瀏覽。

### 二零一五年的持份者參與活動

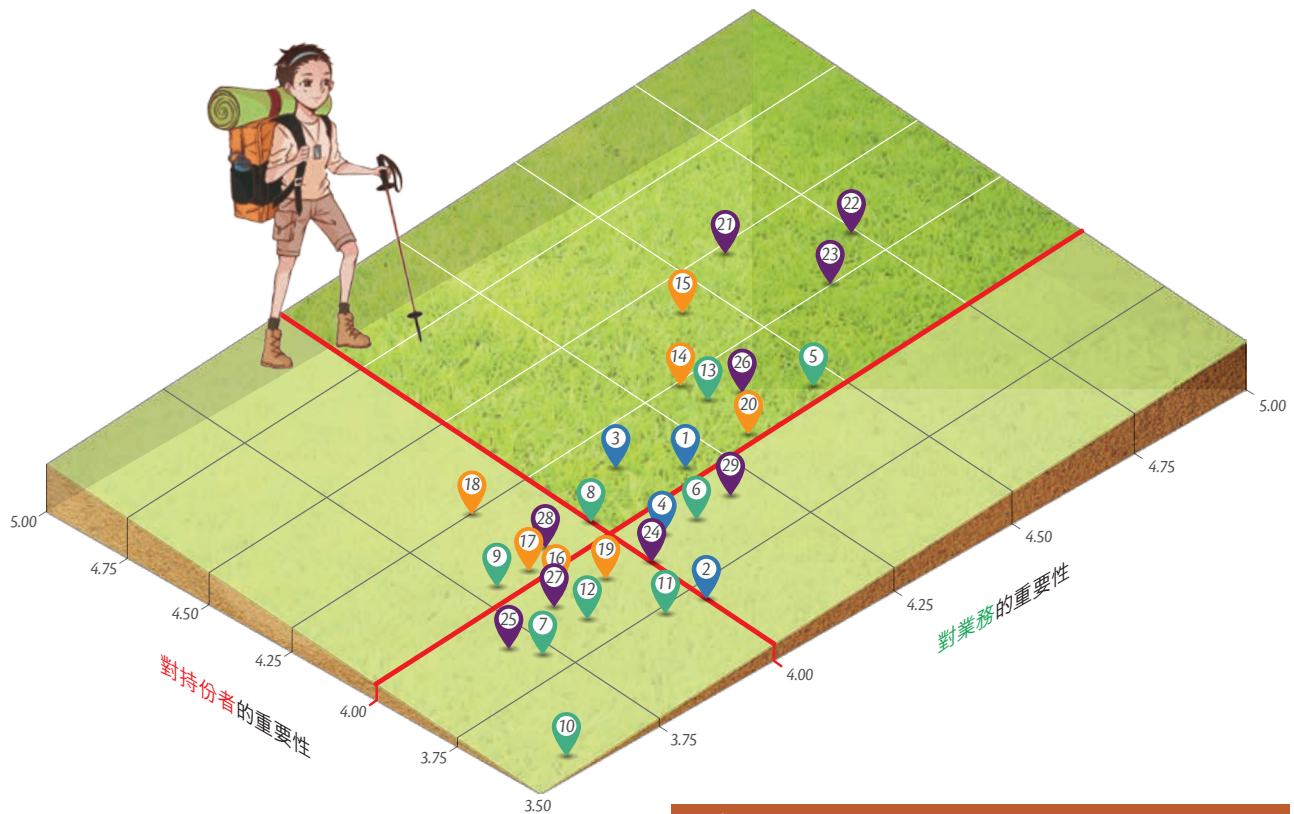
二零一五年，我們再次委任獨立顧問統籌內部和外界的持份者參與活動，並據此了解持份者的期望及決定二零一五年可持續發展報告的內容範圍。在溝通交流的過程中，持份者發表了對二零一四年可持續發展報告的意見、討論集團面對的挑戰，並就應納入本報告的重要議題作出建議。這些參與活動乃跟從 GRI G4 的指引進行。

持份者群組	參與途徑	對集團可持續發展表現和二零一四年可持續發展報告的意見摘要及我們的回應	
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組訪談</li> <li>問卷調查</li> <li>面談</li> </ul>	<p><b>集團需要就營運各方面的可持續發展進度披露更多資訊，包括解釋溝通程序和活動，並闡述每年採取的行動，藉此加深對集團工作的認識和顯示進度。</b></p>	<p>在本報告中，我們重點闡述如何把可持續發展融入由董事局以至旗下建築物各環節，同時亦重申落實三年計劃的決心。詳情請參閱本報告第十七至十八頁。</p>
非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組訪談</li> <li>問卷調查</li> </ul>	<p><b>集團記錄和監察數據的方法較以前進步，但需要加強監察供應鏈和進一步與供應商和承包商溝通，藉此減低其潛在風險。</b></p>	<p>我們訂立了《供應商守則》，並在供應商與集團的合約期內全程密切評估他們的表現。通過更複雜精密的系統，我們加強監察供應商和承包商的工作。詳情請參閱本報告第四十三頁。</p>
學者	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組訪談</li> <li>問卷調查</li> </ul>	<p><b>環保和社會數據出現不符之處，需要詳作解釋。</b></p>	<p>我們矢志改進收集數據的過程和計算工作。二零一五年，我們投放資源，加強實地收集健康與安全數據的表現，並將繼續改善內部程序，確保數據更精確和加強問責。詳情請參閱本報告第四十五頁。</p>
投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>問卷調查</li> <li>面談</li> </ul>		
同業和可持續發展領袖	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組訪談</li> <li>問卷調查</li> </ul>	<p><b>需多加宣揚集團的成就，從而推動公司進步和成長。</b></p>	<p>我們對迄今取得的成就引以為榮，並將對內對外加強宣傳所獲得的成果，藉此激勵員工和同業。</p>
行業組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>焦點小組訪談</li> <li>問卷調查</li> </ul>	<p><b>二零一四年報告披露資訊的方式別具一格，但應更清晰界定目標讀者。</b></p>	<p>在報告開首，我們已界定讀者對象，並採用新的報告設計，解釋目標。詳情請參閱本報告第一頁。</p>



## 重要性評估

為撰寫本報告，我們進行了重要性評估，而內部和外界持份者的參與是重要一環。我們先編制清單，列出二十九項供考慮的可持續發展議題，然後通過焦點小組訪談、面談、工作坊和問卷調查等方法進行甄選。可持續發展督導委員會檢視入選名單後，通過考慮恒隆的可持續發展影響以及持份者所列的重要性排序，繼而把對持份者和公司業務同樣重要的議題納入為重要議題。通過上述過程，集團得以界定報告涵蓋的十二項核心議題，並決定它們的先後次序。這些核心議題於下表以粗體表示，並標示於矩陣圖上。



經濟與社會	
1	<b>經濟影響*</b>
2	社會共融與再生
3	<b>社區投資*</b>
4	社區參與

環境	
5	<b>能源*</b>
6	物料使用
7	用水
8	<b>廢物*</b>
9	控制污染
10	生物多樣性
11	氣候變化及溫室氣體排放
12	建築物的可持續發展認證
13	<b>把可持續發展融入業務中*</b>

重要議題的邊界定定：  
 \* 恒隆邊界以內和以外  
 \*\* 恒隆邊界以內

人才	
14	<b>延攬和留住員工**</b>
15	<b>職業健康與安全*</b>
16	平等機會和多元化
17	員工和管理階層之間的溝通*
18	員工安康*
19	人權
20	<b>員工發展**</b>

營運實務和產品責任	
21	<b>道德和誠信*</b>
22	<b>遵守法律法規*</b>
23	<b>風險管理*</b>
24	申訴機制
25	供應鏈管理和採購實務
26	<b>顧客健康與安全*</b>
27	負責任的營銷
28	資訊私隱
29	客戶反饋意見



## 可持續發展的成就：三年行動計劃(2015–2017)

二零一四年，公司為達到持份者的期望，以落實可持續發展願景為目標，制定了二零一五至二零一七年的三年行動計劃。去年，集團付出時間、精力和資源檢視三年計劃的進度，並評估所訂立的目標是否實際可行。雖然計劃的進展理想，但我們亦根據實際需要作出了修訂，確保我們能適應當前的營商環境，繼續致力實現可持續發展願景。

下表顯示我們的進度和指出曾修訂之處：

範疇	2015年行動計劃	2016年行動計劃(修訂)
環保表現	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定集團的環保政策，藉此進一步改進香港與中國內地物業的環保表現。</li> <li>就旗下現有建築物推行環保措施時遇到的挑戰披露更多資料。</li> <li>確保在數座主要物業於二零一五年落成的情況下，仍能達到五年內耗電強度較二零一零年基準減少百分之十的目標(原訂目標為百分之七點五，後於二零一四年修訂)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>披露更多營運相關的環保表現數據。</li> <li>在指定中國內地項目推行集團的環保政策。</li> <li>評估和重新制定旗下物業未來五年提升能源效益的目標。</li> </ul>
職業健康與安全(職安健)	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂立了程序，有系統地收集香港和中國內地承包商的職安健數據。</li> <li>與業界更緊密合作，發掘能更準確地匯報職安健數據的方法。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>披露更多關於職安健管理框架和安全管治架構的資料。</li> </ul>
延攬和留住人才	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對工作的各方面進行問卷調查，積極與前線員工溝通。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投放額外資源於員工發展上。</li> <li>通過組織各式各樣的活動，增加員工的歸屬感。</li> <li>繼續利用正式和非正式渠道收集員工意見。</li> </ul>
供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加評估供應商的次數。</li> <li>檢視現行的供應鏈管理系統，與供應商就環境、社會和管治議題加強溝通。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加深供應商對供應鏈管理相關之環境、社會和管治議題的認識。</li> <li>重新審視評估供應商的環境、社會和管治表現的程序。</li> </ul>
把可持續發展理念融入業務中	<ul style="list-style-type: none"> <li>為員工提供培訓，內容為可持續發展對集團的重要性，以及員工在實現集團可持續發展願景過程中扮演的角色。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強內部把可持續發展融入核心業務的能力。</li> <li>通過分享知識和技能，增加社區對集團可持續發展工作的認識。分享的議題包括根據「能源及環境設計先鋒獎」的標準設計和建造建築物，以及如何在中國內地以誠信營運。</li> </ul>



2017年行動計劃(修訂)	2015年底時之進度	整體落實情況
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 逐步在旗下物業引入環境管理系統。</li> <li>• 探討全面披露碳排放數據的可行性。</li> <li>• 在香港和中國內地全面落实集團的環保政策。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制定了適用於整個集團的環保政策。</li> <li>• 全面反映集團在二零一五年及以後面對的挑戰，並增加透明度。</li> <li>• 集團旗下所有物業的耗電強度較二零一零年基準減少了百分之十八。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 除少量修訂外，各項工作如期進行。</li> <li>• 由於中國內地的營運情況未必適合應用ISO-14001框架，我們正探討發展一套量身定做環境管理系統的可行性。</li> <li>• 由於「巴黎氣候變化大會」已達成共識，披露碳排放數據的工作更形重要，因而納入行動計劃中。</li> <li>• 對環保影響進行生命周期評估的工作需時較預期長，故已從三年計劃中剔除。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 採用更標準化的匯報方法以披露香港和中國內地營運的職安健數據。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聘請了第三方顧問制定程序，以改進收集承包商職安健數據的方法。有關程序將於香港和中國內地實施。</li> <li>• 向承包商提供職安健培訓，增加承包商的職安健意識，並改進他們的數據收集程序。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們已投放大量技術及財政資源以強化工地的職安健表現，因而已超越原定進度。詳情請參閱本報告第十章(第四十四頁)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 探討制訂個人訓練計劃的機會，從而提升培訓效益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 舉辦內部持份者焦點小組訪談，收集對勞工實務的意見。</li> <li>• 組織與董事總經理共晉午餐等活動，直接聽取意見。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 由於業務近期不斷擴展，新入職員工所佔比例不少，所以員工調查未必準確反映員工的滿意度。</li> <li>• 通過多種問卷調查以外的途徑與員工溝通</li> <li>• 重視創造各種條件，例如增加發展機會，爭取員工人心歸向。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 就挑選中央採購物品制定環保採購程序。</li> <li>• 增加評估供應商的環境、社會和管治表現時所覆蓋的範疇。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 接受評估的供應商維持五個。</li> <li>• 初步審視管理供應商的環境、社會和管治表現時的不足之處。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 由於中央採購團隊在二零一五年進行了重大的架構變更，行動計劃亦大幅修訂。</li> <li>• 重新訂立各項行動的先後次序，確保行動計劃實際可行。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 發展集團成為備受認同的可持續發展領袖，積極影響同業。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供全面的可持續發展培訓，尤其注重職安健和誠信的培訓。</li> <li>• 加強把可持續發展理念融入各業務層面中。</li> <li>• 積極參與各種可持續發展的活動(例如：研討會)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 如期進行，只作輕微修訂。</li> <li>• 決心在二零一七年或以前發展整個集團成為可持續發展領袖，而非依賴個人的力量來推動可持續發展，藉此產生更大影響力。</li> </ul>



# 實踐可持續發展 - 從政策到執行。

**可持續發展理念** 是我們企業文化的基石。因此，我們致力確保環境和社會經濟因素成為決策過程和管理方針中不可或缺的一環。集團需要不斷改進，訂立更準確的先後緩急工作次序，以支持在業務各層面追求更宏大的發展願景，而在這過程中，從董事局以至前線員工一方面肩負責任，另一方面亦獲得機會作出貢獻。藉訂立優先工作，我們既可實踐對持份者的承諾，亦能更有效管理對社會、環境和經濟的影響。





# 企業管治

良好的企業管治是持續實現長遠企業目標和為持份者爭取最佳回報的基石。恒隆集團和恒隆地產管治架構的核心是能幹稱職的董事局。它致力維持最高的企業管治水準、健全的內部監控機制，以及有效的風險管理，藉此提高透明度、問責性、誠信及坦誠度，努力贏取股東和其他持份者的信心。



恒隆集團及恒隆地產的董事局組成均衡，由來自不同背景的執行董事和非執行董事組成，從而確保董事局可作出獨立的判斷，並發揮更強能力，作出清晰公平的決定。

二零一五年，恒隆地產分別於四月和五月委任張信剛教授和馮婉眉女士為獨立非執行董事，並於十二月調任陳嘉正博士為獨立非執行董事；恒隆集團則於三月分別委任廖柏偉教授和張家騏先生為獨立非執行董事和非執行董事，以及於九月委任陳仰宗先生為非執行董事。

此舉進一步加強董事局的獨立性和多元性，有效增加不同的觀點與角度並引入各種經驗。恒隆地產九名董事局成員中，六名為獨立非執行董事；而恒隆集團十名董事局成員中，則三名為執行董事、三名為非執行董事以及四名為獨立非執行董事。集團視此為長遠清晰並公正地監管公司決策和營運的重要元素。



## 恒隆集團

陳啟宗 (董事長)  
陳南祿 (董事總經理)  
陳樂宗 #  
葉錫安 CBE、太平紳士\*  
徐立之 OC、大紫荊勳賢、  
金紫荊星章、太平紳士\*  
廖長江 銀紫荊星章、太平紳士\*  
廖柏偉 銀紫荊星章、太平紳士\*  
張家駒 #  
陳仰宗 #  
何孝昌

## 恒隆地產

陳啟宗 (董事長)  
陳南祿 (董事總經理)  
夏佳理 大紫荊勳賢、CVO、  
金紫荊星章、OBE、太平紳士\*  
何潮輝\*  
袁偉良\*  
陳嘉正 銅紫荊星章、太平紳士\*  
張信剛 金紫荊星章、太平紳士\*  
馮婉眉 銅紫荊星章、太平紳士\*  
何孝昌

# 非執行董事  
\* 獨立非執行董事



集團一直致力實施有效管治，並採納和完全遵守上市規則中《企業管治守則》所訂明的守則條文和若干建議最佳常規，並經常更勝一籌。通過成立三個董事局委員會，包括審核委員會、提名及薪酬委員會和執行委員會，董事局提升了遵從守則和有效營運的能力。

透過多元化成員、成立各司其職的委員會，並全力實踐最佳實務，董事局體現了以誠信和誠實態度營運業務的信念。有關集團企業管治的詳情，請參閱恒隆集團和恒隆地產的年報和中期報告，亦可瀏覽我們的網頁 [www.hanglunggroup.com](http://www.hanglunggroup.com) 及 [www.hanglung.com](http://www.hanglung.com) 內的企業管治版面。

## 道德與誠信

集團清楚了解不道德行為所引致的相關風險。因此，我們致力在公司上下推廣道德文化。我們的《紀律守則》詳細列明道德行為規範，適用於在香港和任何其他司法管轄範圍（包括但不限於中國內地）代表集團履行職務的全體董事及所有全職、兼職和臨時員工。

為確保所有業務營運均達至上述嚴格標準，我們每半年就處理利益衝突的政策向所有僱員發出提示，而所有行政人員均須填寫並簽署申報表格，每半年披露其在集團或其聯營公司持有之直接和間接利益。



集團亦擴展「誠信·從生活起步」計劃，進一步加強員工的誠信標準和期望。二零一五年，我們向全體員工提供了逾一千九百小時的防止貪污賄賂培訓，按年大幅增加六倍。我們相信，若員工深入了解道德行為要求以及貪污所引致的法律責任和惡果，將有助他們明白與不道德行為、決定和行動相關的風險。隨著業務不斷擴展，而區域環境急速轉變，「誠信·從生活起步」計劃既體現我們「只選好的 只做對的」宗旨，亦鞏固我們的企業文化。



誠信是我們必須  
堅守的核心價值！



集團邀請廉政公署前高級新聞主任、無線電視前新聞首席記者兼主播方健儀小姐提供培訓，向中國內地員工講解防止賄賂條例。方女士引用她在工作上遇到的個案和經驗，深入淺出地講解各種誠信陷阱。

集團堅守對失當行為零容忍的立場。為落實此政策，我們制定有效的監控和管理系統，直接從源頭查找行賄、欺詐和其他舞弊行為。我們為員工以及其他相關持份者，包括業務夥伴、承包商和供應商設立的舉報機制行之有效，讓持份者放心舉報公司營運中的不法情況以及懷疑個案，並相信集團會嚴肅處理。有賴內部審計部門努力不懈，集團成功加深持份者對上述機制的認識，使其發揮更大效用，進一步對所有持份者負責。

## 遵守法律法規

集團採取積極措施，確保我們全面遵守所有相關的法律法規。審核委員會負責檢視和監察本集團的政策和常規是否符合法律和規例。我們亦通過季度法律資訊，通傳關於新法律頒佈和法律法規更改的消息。相關資料會發送予所有行政人員，確保他們得悉這些變動並向下屬發放資訊。我們亦定期就符合法律法規的要求向單位主管發出提示。



集團已制定系統，訂明政策，確保我們遵守相關法律法規，尤其是對集團及其營運影響重大者，包括但不限於香港的建築物條例、一手住宅物業銷售條例、競爭條例、個人資料(私隱)條例、最低工資條例、僱傭條例和職業安全及健康條例，以及中華人民共和國的反壟斷法、建築法、勞動法、工會法和反不正當競爭法等。在企業層面上，我們亦遵守上市規則、公司條例及證券及期貨條例的要求。





陳文博－  
助理董事(董事辦公室)及  
企業風險管理工作小組主席

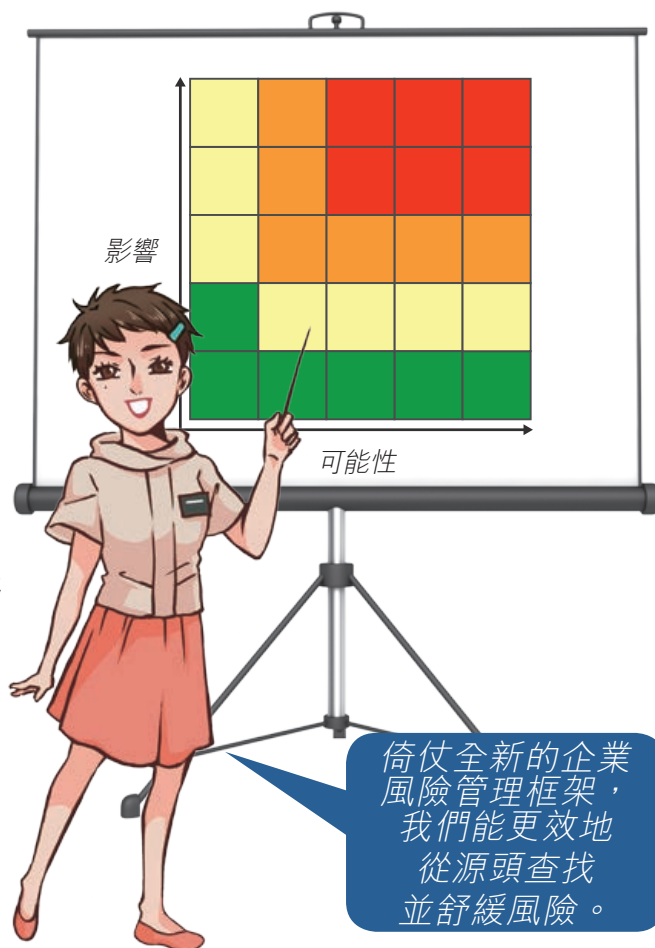
“設立企業風險管理框架，反映我們是一家成熟的機構，並積極採取行動，確保全面和嚴格地落實風險管理。藉著建立有效管理風險的文化，集團期望在不斷成長、邁步向前的道路上積極舒緩日漸浮現的風險和隱憂。”

我們業務各範疇均無可避免存在風險，所以必須訂立管理方針，有系統地查找、評估和緩解風險。持份者認為管理風險是公司發展必須處理的要務。我們考慮環境、社會和管治因素，如財務風險、氣候變化和天災相關的風險，以及建築品質和安全方面的風險等，建立了均衡的風險組合。一旦發現上述風險和予以量化後，我們會制定相應的緩解計劃並付諸實行。

審核委員會的職責是決定如何改進集團的內部監控和風險管理政策和方針，以及如何提高警覺，及早發現風險。為協助審核委員會和董事局指派管理層各司其職，我們於二零一五年重點強化了風險管理系統，正式設立規範化的企業風險管理框架。

在此框架下，審核委員會將繼續獲董事局委派，負責監察風險管理和內部監控系統的效能，而企業風險管理工作小組則負責協調企業風險管理框架的主要職能。此工作小組負責統一集團各營運層面的風險管理，並將其納入獨立的架構中，藉此在全公司培育管理、監管和匯報風險的文化。

在企業風險管理工作小組的協調下，各業務單位均須負責分析其職責範圍相關的風險。例如，租務及物業管理部將探討與租戶和顧客有關的風險，而成本及監控部則會評估供應商和承包商相關的風險。新框架有助大幅提升我們發現和處理與旗下業務營運相關風險和機遇的能力，從而為持份者提供更佳保護和創造更大價值。





## 與曾殿科－助理董事(內部審計)及集團審計總監 對話

### 恒隆如何利用企業風險管理框架來培養有效的風險管理文化？

- 培訓員工和鼓勵他們參與查找、評估和舒緩風險。
- 由企業風險管理工作小組負責協調和推動，確保公司各層面都建立根深柢固的風險管理文化和意識。
- 繼續發展企業風險管理框架，涵蓋各階層員工和各業務層面，清晰劃分董事局、審核委員會和各管理階層的角色和職責。
- 在查找各項風險後，評估它們的發生機會以及影響程度，從而決定各項風險的先後緩急次序。



### 集團採取甚麼行動，協助發現風險？

- 為員工舉辦簡介會、講座和面談，確保員工完全明白如何發現風險。
- 對風險作全盤考慮，包括內在、外在、傳統、新興和宏觀層面的風險(例如，經濟、政治、工業和科技)。
- 向董事局、審核委員會、企業風險管理工作小組以及承受風險的各方匯報所有潛在及重大風險，以作進一步評估。



### 集團如何決定風險的先後緩急次序？

- 評估風險發生的機會及其可能產生的影響，然後參考高級管理人員、企業風險管理工作小組和其他業務單位的意見。必要時亦會尋求外界顧問的意見。
- 根據對照表的分析結果排列潛在風險的次序，並設立企業風險登記冊。
- 定期檢視風險登記冊，並按需要重新排列次序(例如發現新風險，或既有風險得到緩解)。



## 管理層與員工的溝通

我們明白管理層與員工溝通交流以及維持高透明度的重要性。因此，我們利用各種渠道，確保雙向溝通暢通無阻。

我們每年均在總部和所有地區辦公室舉行兩次員工匯報會，由董事總經理陳南祿先生連同其他高級管理人員報告中期和全年業績，並與在場員工探討公司的前景。此外，員工亦可於每半年一次的考核評估期間與管理層會面，就事業發展、培訓需要和個人表現進行討論。

我們亦舉辦非正式午餐會，提供機會予基層員工與管理層深入溝通。此外，集團傳訊部負責編制月刊《連繫恒隆》，與員工分享公司的最新策略、動態、成就和業務營運資訊。通過更全面報導公司最新動態的《連繫恒隆》網上版，中國內地地區辦公室的員工亦可定期獲得集團的最新消息。



## 嘉許

二零一五年，恒隆地產的企業管治工作獲得不同機構的嘉許：

- 連續兩年奪得由《亞洲企業管治》雜誌主辦的亞洲卓越表揚大獎的五項殊榮；董事總經理陳南祿先生亦再獲選為「亞洲最佳行政總裁(投資者關係)」之一，而助理董事(集團傳訊)關則輝先生亦獲評為其中一位「最佳投資者關係人員」。
- 榮獲二零一五年度「香港公司管治卓越獎」的「持續發展卓越獎」。
- 董事長陳啟宗先生在香港投資者關係協會舉辦的「香港投資者關係大獎」中榮獲「最佳投資者關係(主席/行政總裁) - 大型股」殊榮。



- 榮獲新加坡CSRWorks頒發「二零一五年亞洲可持續發展報告獎」中之「亞洲最佳可持續發展報告大獎」和「亞洲年度可持續發展報告(評審之選)」。



# 珍惜人才

招聘和  
留住人才

**員工** 是我們最寶貴的資產。為保持競爭優勢，我們一直全力釋放員工的最大潛能。我們不斷改善工作環境，並提升員工的能力和知識，從而激發員工力爭上游，發揮更佳表現。

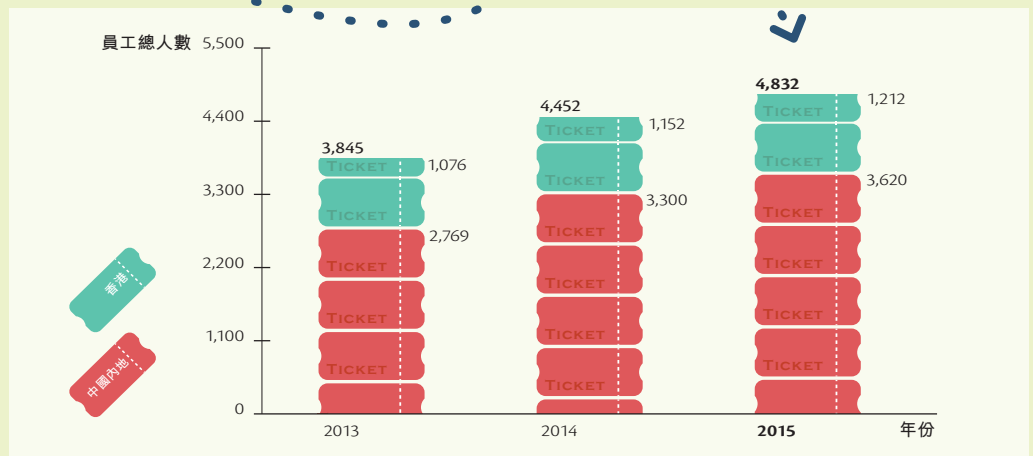
除注重員工的表現外，我們亦視誠信為企業文化不可或缺的一環，並要求員工在日常工作中全力恪守公司「只選好的 只做對的」的宗旨。隨著我們的業務不斷增長、員工隊伍不斷壯大，我們的管理層和員工必須繼續全力以赴，維持誠信和誠實的最高標準。

前線人員

行政人員

## 員工概覽

截至二零一五年十二月三十一日，集團於香港和中國內地共聘請四千八百三十二\*名員工，較二零一三年時的三千八百四十五名為多。員工人數增加，主要是由於集團業務不斷擴充至中國內地不同的城市。



\*包括兼職員工、臨時工及受管理勞工



員工安康

員工發展

嘉許

管理人員

董事局

只選好的 只做對的

恒隆地產  
HANG LUNG PROPERTIES

## 招聘和留住人才

我們的業務不斷擴展，而市場亦求才若渴，吸引和留住人才遂成為我們的重大挑戰。因此，我們每年進行兩次行業職位及薪金基準調查，從而為員工提供更優厚的酬薪福利待遇。長遠而言，要保持吸引人才的優勢，無論在何地營運，我們都必須減少員工流失，並致力成為最佳僱主。所有員工應有信心會獲得公平公正的對待。此外，集團的《紀律守則》亦訂明平等就業機會政策，我們將採取所需行動落實政策。

要吸引和留住人才，我們必須投放資源長期培育人才。集團自二零零五年開始推行「管理培訓生計劃」，培養潛質優厚的大學畢業生成為恒隆未來的棟樑。通過此旗艦人才招聘計劃，優秀年青專業人士得以在我們不同的業務崗位獲得工作經驗，同時得益於目標明確的內部商業和領袖培訓。



恒隆，我來了！

加入

加入

歡迎



# 範例

## 管理培訓生招聘計劃 – TEAMS Day

恒隆視創意為集團長遠發展的關鍵。在我們管理培訓生招聘計劃的選拔過程中，集團利用別開生面的活動，鼓勵申請者跳出固有框框。

其中一項活動為「TEAMS」Day, TEAMS代表才能(Talented)、活力(Energetic)、分析力(Analytical)、主動性(Motivated)和判斷力(Sensible)，亦是我們認為理想申請人應具備的特質。在TEAMS Day，參加者組成小隊，走訪多個恒隆物業並完成不同任務。為激發所有參加者的創意思維，過程中加入講求創意的活動。例如，於集團設計的「密室逃脫」環節中，參加者需要從公司刊物和恒隆年報中尋找線索，才能逃出密室。通過此遊戲，參加者加深了對恒隆集團的認識，而招聘主管亦可逐一評核他們團隊合作、溝通、解難和擔任領袖的能力。



## 管理培訓生計劃十周年紀念

今年，管理培訓生計劃踏入十周年。計劃為香港和中國內地的地產發展行業培育了不少出類拔萃的接班人。二零一五年，我們收到一千二百份申請，並以申請者的能力、性格和態度作為選拔準則，而修讀的學科並非單一考慮因素。最終，九名申請者脫穎而出。通過為期十八個月的嚴格輪崗計劃，入選的培訓生接受在職培訓，得以在專業環境中磨練實際工作技巧，有助他們為投身此不斷發展、需要專門知識和高度專業精神的行業準備就緒。

## 員工安康

促進員工安康是我們的理念，而提供安全和健康的工作環境，並推廣作息平衡的觀念是實踐理念的重要一環。我們推行各種措施，包括通過「僱員身心健康計劃」，為員工及其家屬舉辦多彩多姿和充滿樂趣的活動。其中，恒隆康體會舉辦團體體育和康樂活動，增強員工體質和增進同僚感情。此外，我們亦支援員工家庭，包括通過陳曾熙基金會提供財政資助，以及把專業輔導服務的對象擴展至所有員工及其家屬。

## 員工安康



- 舉辦健康日，由中醫師、物理治療師、營養師和註冊護士為員工進行身體檢查。
- 管理團隊於中國二十四節氣之中的「大暑」日向員工派發涼茶。
- 舉辦理財講座，教育員工保持健康財政狀況的重要性。

## 作息平衡



- 恒隆康體會(康體會)舉辦體育、文娛康樂和家庭同樂活動，藉此增進員工感情和宣揚作息平衡的重要性。
- 二零一五年，康體會為同事舉辦各種活動，包括海洋公園家庭日、雞尾酒課程和家庭烘培工作坊等。
- 為推廣健康生活，我們成立了恒隆長跑會，定期為會員組織跑步活動，並由專業教練帶領。

## 家庭友善



- 響應「母乳育嬰齊和應」活動，締造支持母乳餵哺的工作環境。
- 陳曾熙基金為升讀大專的員工子女提供免息貸款資助。
- 為所有員工及其家屬提供專業輔導服務，藉此強調精神健康的重要性。

## 健康與安全

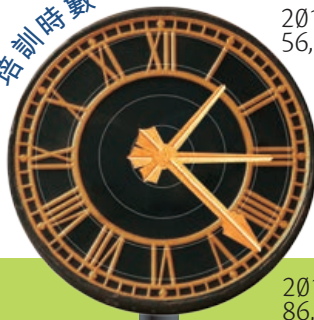


- 資助二十八名員工修讀「急救證書」課程，確保旗下工作場所持有急救證書的員工人數高於法例要求。
- 委派七名員工接受顯示屏設備評估培訓，確保員工代表具備相關知識查找在辦公室長期使用顯示屏設備的風險。

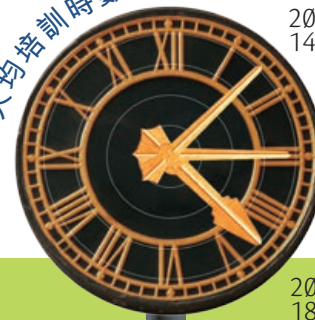


## 員工發展

培訓時數



員工人均培訓時數



我們重點投資員工發展藉以長遠加強集團的內部能力。因此，我們提供各式各樣的計劃，提升員工團隊的知識、才幹和技能。我們相信，員工應在毋須自行承擔龐大額外支出的情況下仍獲得與公司共同成長的機會，故提供培訓資助以協助員工追求專業發展。此外，我們全年均會舉行部門會議，邀請來自不同地區辦公室的員工參與。

我們每半年進行評估以跟進員工表現，其間，各經理會為其下屬制定清晰的目標和指標。進行評估有助確保我們整支團隊，從管理人員以至前線員工，都能發揮最佳表現和盡展潛能。

## 推動知識分享

隨著公司業務不斷拓展且各地員工團隊不斷壯大，集團在知識分享上無可避免面對挑戰。有鑑於此，我們在二零一五年舉辦了三場部門會議，讓各地員工交流和分享經驗。通過上述活動，我們明白需要制定標準作業程序供每一部門處理複雜情況之用。同時，我們亦需確保在訂立相關標準後，各地區團隊對其程序的理解相同。

## 舉行會議與接觸交流

年內，成本及監控部於瀋陽舉辦第二次年度品質和安全會議，來自香港、瀋陽、無錫、大連、上海、昆明和武漢等地逾四十名同事出席。會上，同事討論實際案例，並分享他們對這些經歷的觀點。為探討品質和安全管理的最佳範例，與會者在一座樓高三百米的辦公大樓的天台進行了實地考察。



人力資源部則舉辦了年度人力資源會議，讓同事分享工作知識和經驗。在二零一五年，逾八十名來自人力資源部的同事參加了團隊建設活動，加強團體精神。會議亦提供機會，通過小組討論和簡報，讓同事分享他們過去一年人力資源的相關成就。上述活動旨在激發創新行動和思維，鼓勵員工「多做一點 前瞻一里」，並協助人力資源部門為來年工作制定清晰和一致的目標。







我們亦舉辦了高級管理人員年度法務會議，讓他們就如何應付急速轉變的法律環境，尤其是中國內地的相關問題，分享經驗以及為同事提供建議。共二十一名來自香港及中國內地的同事參加了是次會議。他們討論了不同的法務議題，包括中國內地的司法鑑定和與恒隆廣場·大連二零一五年十二月試業相關的法律議題，同時亦就提供法律支援的最佳方法和協助管理層改進項目營運等議題交流意見。

對每一個員工而言，培訓和發展都是終生學習的旅程，因此，我們精心設計培訓計劃，針對各階層員工的需要，提供相應培訓。通過量身定做的講座和工作坊，公司確保員工具備所需的知識和技能，足以應對瞬息萬變的外在環境，與時並進。我們量身定做的培訓課程不斷增加，現佔整體培訓的百分之六十四，內容涵蓋客戶服務、誠信和語言技巧等。

通過培訓及發展團隊的工作，集團得以為員工提供實現個人和專業目標所需的培訓機會和課程。我們在eAcademy 66網上學習平台提供更靈活的網上課程，讓員工可隨時參閱及回顧講座和工作坊內容。

展望將來，集團將繼續定期分析各階層員工的培訓需要，藉此繼續提供更多元化的培訓課程和拓展更多培訓方式。



## 嘉許

二零一五年，恒隆地產在人力資源管理上的表現獲得不同機構的嘉許：

- 獲JobMarket求職廣場 – 卓越僱主大獎2015。
- 於僱主品牌學院、世界人力資源開發大會及 Stars of the Industry Group 主辦的二零一五年「亞洲最佳僱主品牌獎」及二零一五年「亞洲培訓及發展卓越獎」中榮獲十項殊榮，包括：
  - 第六屆「亞洲最佳僱主品牌」
  - 「最佳人力資源策劃獎」
  - 「年度人力資源活動」
  - 「可持續發展卓越領袖獎」
  - 「卓越培訓獎」
  - 「創新培訓服務獎」
  - 「最佳組織發展計劃」
  - 「卓越培訓及發展獎」
  - 「最佳顧客服務計劃」
  - 「培訓領袖年獎」
- 員工參與計劃「綠寶石客戶服務獎 – 多做一點 前瞻一里」榮獲 Astrid Awards「特別項目：綜合計劃」金獎。



# 建設社區

「恒隆一心義工隊」  
與當地社區

我們深明身為企業公民，必須履行義務，為所服務社區作出貢獻。我們的社區投資計劃涵蓋三大範疇，包括青少年發展及教育、環保以及長者服務。我們慈善捐款的主要受惠對象為此三大範疇的慈善服務或非牟利組織。

儘管去年財政面對挑戰，我們的捐款金額仍達一千五百萬港元。此外，我們亦通過各種途徑向社區提供非財政援助，例如透過提供活動場地以支持各項慈善工作。集團亦積極支持社會企業，藉此幫助有需要人士。自二零一一年以來，我們一直選用匡智會的郵件處理服務發送公司刊物《連繫恒隆》。匡智會是非牟利機構，為智障人士提供特殊教育服務和職業訓練。

## 「恒隆一心義工隊」與當地社區

在恒隆足跡所到之處，「恒隆一心義工隊」均聯同所有同事齊心協力，致力為社區帶來轉變。我們在香港、上海、瀋陽、濟南、無錫、天津、大連、昆明和武漢均成立了「恒隆一心義工隊」，義工人數逾一千五百名。二零一五年，有賴義工的全心奉獻和努力不懈，我們在香港和中國內地共組織了逾一百項義工活動，義工時數高達一萬四千一百四十四小時。



二零一五年活動摘要如下：

- 在香港舉辦「建築文化導賞團」，讓中學生認識當地社區的文物文化。



WAN CHAI  
灣仔



歡迎參加「建築  
文化導賞團」！

CENTRAL  
中環



ADMIRALTY  
金鐘



- 恒隆廣場·無錫和恒隆廣場·天津的「恒隆一心義工隊」在所屬地區組織植樹活動，參與建設當地綠色社區的工作。
- 四十五名來自低收入家庭的學生在恒隆綠先鋒的帶領下參觀香港中文大學和賽馬會氣候變化博物館，認識各環保議題及氣候變化所產生的影響、低碳生活的選擇和回收再做的重要性。



我們通過社區參與活動為長者提供幫助和對他們表達感激之情。二零一五年，我們舉辦了各種活動，讓我們的團隊和社區成員有機會與長者交流、向他們學習和了解他們的需要。去年的活動摘要如下：



為了讓長者老有所為、老有所樂，二十四名昆明的「恒隆一心義工隊」成員為長者搭建戲臺，讓他們一展技藝。活動不但吸引不少觀眾欣賞，同時亦展現當地多彩多姿的傳統文化。



在香港，「恒隆一心義工隊」推出「孖住長者當文青」系列，讓長者有機會參加藝術和康體活動，並細說當年。義工隊為長者安排了各種活動，包括花茶烘焙工作坊和品味咖啡活動，而好動的長者則可參加首次舉行的「尊賢會孖必步走三公里」比賽。這一系列活動成功在二零一五年惠及超過二百五十名長者，並預期將於二零一六年舉辦更多活動。

龍抬頭節是中國傳統節日，意味著春回大地。恒隆廣場·上海的「恒隆一心義工隊」探訪上海市徐匯區一所敬老院，並與長者一起包餃子和吃糕點，與長者歡度佳節。



長者服務是我們社區投資計劃的三大範疇之一。



## 社區夥伴

與夥伴攜手合作，有助我們在可持續發展上施展更大抱負，並使我們的工作發揮更大的社會影響力。恒隆積極與非政府組織、學術機構和行業組織等不同持份者建立夥伴關係，合力進行有意義的工作。

教育是建立可持續發展社會的重要元素。對於能與中國內地的清華大學和香港中文大學建立長期夥伴關係，我們倍感自豪。

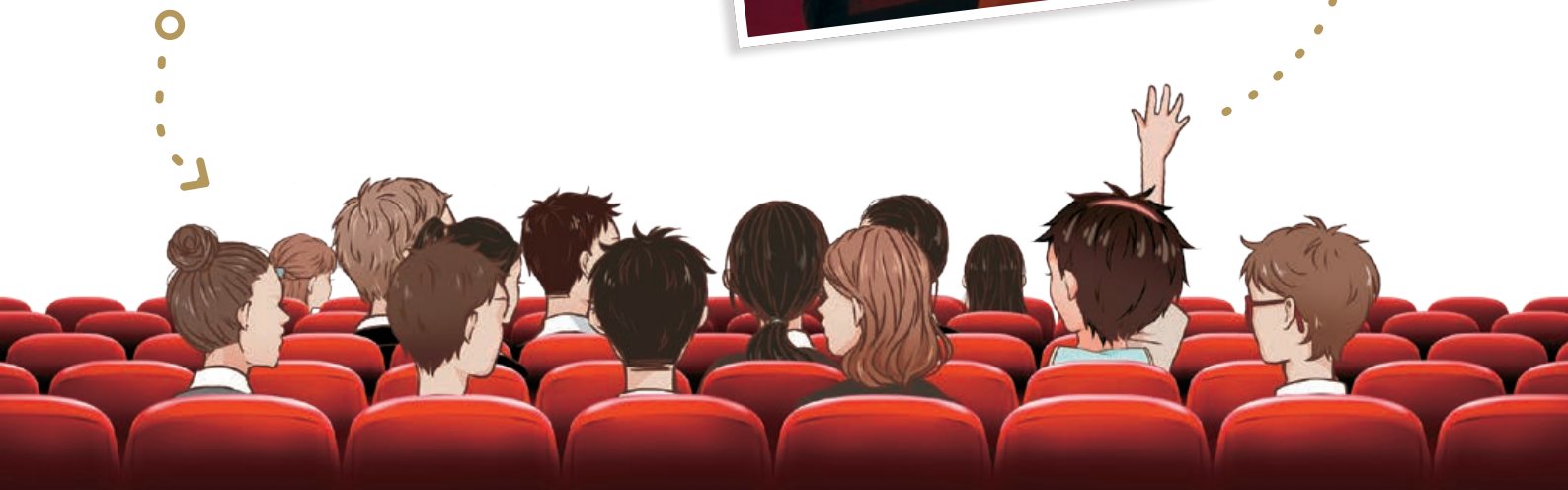
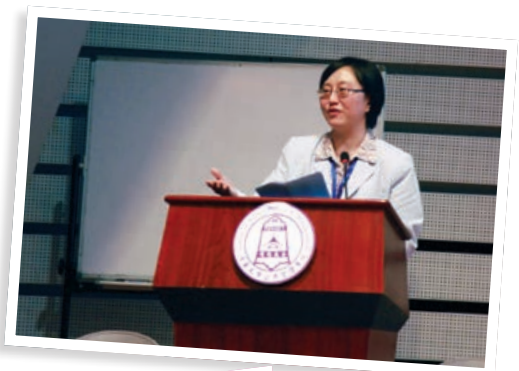
### 1. 北京清華大學恒隆房地產研究中心

北京清華大學恒隆房地產研究中心於二零一零年四月二十三日成立，標誌著集團的社會公益計劃邁向重要新里程。該中心由清華大學土木水利學院、經濟管理學院和建築學院聯合設立。集團捐款三千萬港元，在清華大學教育基金會設立「恒隆房地產研究基金」，以支持中心開展學術研究工作。

清華大學恒隆房地產研究中心充分利用清華大學各學科的綜合優勢和學系的知名度，面向世界，吸引國際領先學者加入，在房地產及相關的住房政策與住房保障、土地管理、城市發展等領域，建立具國際水平的教學研究團隊，為政府進行政策研究，促進中國內地城市的可持續發展和房地產市場的平穩健康發展。

二零一五年，恒隆房地產研究中心發表了逾六十篇論文和著作，並舉辦一系列國際和內部講座、論壇、學生比賽和論文競賽。中心更推行職業師友計劃，為房地產行業培育領袖接班人。

恒隆房地產研究中心與Journal of Housing Economics聯合主辦第四屆中國區域、城市及空間經濟學國際研討會，吸引逾百名學者以及社會科學和城市規劃期刊的主編參加。



## 2. 恒隆數學獎

每兩年一屆的「恒隆數學獎」由董事長陳啟宗先生及世界傑出數學家、一九八二年費爾茲獎及二零一零年沃爾夫獎得主、哈佛大學丘成桐教授於二零零四年創立，以支持數學教育和研究、激發年青人對數學的興趣，以及發掘本地數學英才為三大目標。

有別於一般的數學比賽，由恒隆與香港中文大學數學科學研究所及數學系攜手主辦的「恒隆數學獎」並不需要參賽學生回答一套既定數學問題，而是要求參賽學生自選感興趣的數學課題，對此進行獨立研究。

由國際知名數學家組成的委員會對參賽學生的研究項目和結果進行評審。「恒隆數學獎」成功發掘優秀人才，而他們其後亦分別投身醫學、金融和工程等行業。「恒隆數學獎」是我們的旗艦項目之一，而下一屆「恒隆數學獎」將於二零一六年舉行。我們將繼續投放資源，擴大其影響力，從而培育能為社會可持續發展作出貢獻的傑出人才。

雖然二零一五年並非「恒隆數學獎」的比賽年度，但我們繼續善用其影響力，與「恒隆一心義工隊」合作舉辦為期三個月的「恒隆趣味數學班」，由二零一四年的「恒隆數學獎」參賽者擔任導師，為慈航小學的學生提供了八課一對一形式的功課輔導，以啟發學生對數學的興趣。



## 社會共融和再生

在旗下物業施工前、施工期間以及竣工後，我們都充分考慮四周環境和當地社區所受的影響。為保護當地的歷史文化，我們投放大量資源復修歷史建築。以恒隆廣場·無錫為例，為保育其範圍內的歷史建築群，我們的團隊匠心設計、興建別具特色的建築，一方面體現恒隆廣場品牌的現代化元素，另一方面亦與四周的歷史建築融為一體。在恒隆廣場·天津，設計和建築團隊把擁有百年歷史的原浙江興業銀行建築物融入整體項目中，使傳統歐陸風格的建築與充滿時代氣息的購物商場互相輝映。



在其他發展項目，我們重視與周邊社區的連繫，建立了四通八達的網絡，並為租戶、顧客和當地社區建造綠化走廊和開放空間。此外，在現今社會，可持續交通應用日廣。我們亦致力為顧客和租戶提供可持續交通模式的選擇。在二零一五年，我們與Tesla Motors達成合作協議，在中國內地六家商場設置電動車充電站。



# 我們的顧客

顧客服務

顧客健康與安全

## 顧客服務

**我們致力提升** 前線員工客戶服務水準，並為物業管理系統引入最新科技，務求令顧客享受更佳體驗。

二零一四年，我們推出EST(體驗、服務和科技)計劃，利用手機應用程式等科技，適時向顧客提供商場推廣優惠和活動的最新資訊。

恒隆廣場·天津是首個套用EST理念的發展項目。恒隆廣場·大連借鑑其成功經驗，成為我們第二個套用此理念的發展項目。集團將陸續把此理念推廣至中國內地其他發展項目。



恒隆廣場·天津



恒隆廣場·大連

我們手機應用程式提供我們商場推廣優惠和活動的資訊。立刻關注吧！



恒隆廣場·無錫





為掌握顧客服務及關係管理的新機遇，恒隆廣場·上海和市府恒隆廣場·瀋陽推出VIC 貴賓會員企劃，從而為顧客提供更佳服務，並建立更穩固和長遠的客戶關係。其中，市府恒隆廣場·瀋陽與國際奢華品牌Salvatore Ferragamo攜手合作，在二零一五年舉辦首次「VIC會員國際時尚之旅」，邀請三位特選VIC顧客及其親友到意大利展開七天的深度體驗之旅。

另外，集團推行了「星級客戶服務」計劃，採取了一系列措施，重視客戶服務培訓，並向前線員工提出意見，從而協助他們成長，同時亦改進我們的服務以及協助顧客和租戶的方法。



# 範例

## 「星級客戶服務」和「綠寶石客戶服務獎」

恒隆「星級客戶服務」在二零一三年推出，自始成為我們的主要客戶服務計劃。在恒隆學院(Academy 66)的指引下，我們設計了一系列活動和培訓課程，教導前線員工超越集團服務標準和顧客期望的方法。

自從開辦首個課程至今，超過二千五百名來自上海、瀋陽、濟南、無錫、大連和天津的員工參加了培訓。

### 培育客戶服務領袖

二零一五年，我們在中國內地開展了「培訓培訓師課程」，邀請前線員工參加工作坊，幫助他們磨練技巧和獲取教學資格。此計劃亦有助我們宣揚關於公司客戶服務標準和程序的資訊。

首個培訓培訓師工作坊為期兩天，在恒隆廣場·濟南舉行，共十七名前線員工參加。工作坊涵蓋客戶服務的三個階段，分別為初階（例如：儀容、溝通和禮儀）、中階（例如：處理投訴）以及進階（例如：全部六十一項服務標準）。通過此培訓計劃，培訓師得以掌握所需技巧，並能清晰地向其他前線員工傳達與公司客戶服務標準相關的資訊和指引。

集團計劃日後把培訓培訓師計劃擴展至香港，讓更多員工以培訓師或學員的身份參加。

「培訓培訓師課程」為我提供與同事和專家就公司客戶服務標準交流的寶貴機會。通過參加工作坊，我得以和同事交流知識，在培訓、工作和客戶服務方面獲得啟發。

張麗 - 恒隆廣場·濟南

高級人力資源主任，人力資源及行政部

### 二零一六年有何計劃？

- 所有新入職前線員工均須接受新培訓師的培訓。
- 為中國內地前線員工提供CS3客戶服務課程，介紹最新客戶服務標準，涵蓋儀容、語言、知識和行為。
- 引入「四式」和「八寶」投訴處理程序，以獲取顧客反饋、找出弱點和改進服務為重點。
- 為前線員工的主管設計指導工作坊。





綠寶石客戶服務獎  
EMERALD AWARD

## 「綠寶石客戶服務獎」- 獎勵星級服務

我們必須激勵同事，確保他們不斷追求專業和個人發展。二零一五年，我們推出「綠寶石客戶服務獎」，表揚和獎勵表現優秀的前線同事。每年，我們均會向中國內地和香港脫穎而出的員工頒發「綠寶石客戶服務獎」，從而發掘客戶服務最出色的員工，並啟發其他員工繼續追求卓越表現、不斷學習和努力向上。

## 「綠寶石客戶服務獎」得獎者感言：

在我工作中，顧客的快樂至為重要。當你向顧客展現笑容，他們亦會受感染。在我們協助顧客解決問題後，看見他們流露喜悅，我們真切感受到我們工作的重要性。



王月萍

恒隆廣場·濟南客戶服務員 -  
2015年「綠寶石客戶服務獎」得獎者

「綠寶石客戶服務獎」對我以及團隊其他成員是一種鼓勵。我們將繼續竭盡所能，提供最佳服務，並用心服務每一名顧客，從他們的角度思考問題。我們必須隨時準備就緒、保持求知的精神，並致力提供更佳客戶服務。



王燕雲

康怡廣場高級客戶服務主管 -  
2015年「綠寶石客戶服務獎」得獎者



## 顧客健康與安全

為有系統地保障顧客的健康與安全，集團在旗下商業和住宅物業查找潛在的安全風險，並採取措施加以舒緩。我們亦把顧客安全的元素融入建築設計和日常營運中。

我們一方面致力減低健康與安全風險，另一方面亦明白要隨時準備就緒。截至二零一五年底，我們已為旗下香港物業，包括渣打銀行大廈、Fashion Walk、恒隆中心、栢裕商業中心、雅蘭中心、淘大商場和康怡廣場添置自動心臟去顫器。上述物業的員工亦接受適當培訓，學習操作儀器。

此外，我們在香港和中國內地均定期進行緊急應變和消防演習。通過模擬不同的緊急情景，我們希望員工、租戶、顧客以至施工單位均能熟習疏散程序以及緊急事故的處理機制。我們亦要求負責日常工作的員工進行例行檢查，查找潛在風險。



## 用於本地供應商的支出比率和貨物供應商數目



\* 供應商數目和付予供應商的總金額乃根據在香港進行的中央採購計算

**藉著** 管理供應鏈的環境、社會和經濟表現，我們能有效節約資源、精簡流程、提高生產力，繼而為企業創造價值。因此，集團致力在整體業務營運中貫徹與可持續發展相關的採購政策和程序。

由於地產發展行業的性質使然，要把可持續發展融入其供應鏈中殊非易事。因此，我們重視與供應商和承包商建立密切關係，確保所有項目在整個施工過程均實施統一的政策。藉著穩健的管理系統，我們得以在建築物施工期間保持卓越的品質和最高的誠信標準。

我們對供應商的要求列載於《供應商守則》和採購合約的條款中。這些文件涵蓋的範疇包括遵守當地的法律法規、健康與安全、防止賄賂和產品交付等。我們的中央環保採購政策與推廣使用環保產品和服務有關，故其摘要亦納入守則當中。

甄選、評核和監管建築承包商，並在合約期間定期對承包商進行評估，是我們供應鏈管理的重要環節之一。在招標前，我們會要求承包商填寫一份資格預審問卷，同時亦通過面試評估他們在工作品質、知識、合作程度、客戶服務、按時完工比率和安全水平各方面的表現。自二零一四年起，我們亦首次以量身定做的審核程序評估五個供應商的環境、社會與管治表現。我們計劃不斷擴展審核的範圍，並慎重考慮審核結果，從而更有效管理和指引我們的供應鏈關係。

## 物料使用

我們採購物料時致力在品質、價格和環保效益之間取得平衡。我們的採購目錄中有近一百種環保產品供部門和項目團隊選擇。在二零一五年所採購的產品中，環保產品所佔比例達百分之二十點五，而以絕對開支比較計算，則較二零一四年上升了百分之二十八點五。如此成績，顯示我們在此範疇的可持續發展工作取得成效。

我們通過中央環保採購政策為承包商和供應商提供採購指引。政策提倡使用本地生產和環保的物料，並購買來自負責任源頭的木材和紙張、避免使用危害環境的包裝物料以及把金屬和塑料回收再造的重要性。我們所有員工均恪守上述原則，落實減少資源消耗和發揮最佳能源效益的策略。

## 工地的職業健康與安全

在營運中提供健康與安全保障是集團的重要任務。我們制定了企業健康與安全政策和程序，並提供工作間安全管理培訓和定期進行工地健康與安全評估。

成本及監控部轄下之質量及技術監督小組為集團制定了全面的安全措施，以保障項目工地員工和工人的安全。總括而言，質量及技術監督小組負責監控施工水平和安全措施，並編寫《質量通訊》季刊，為集團提供項目工地品質和安全表現的最新資訊。季刊所報導的消息亦有助項目建設部和項目發展部的同事了解中國內地最新的品質要求和法規。

集團致力成為中國內地的頂尖地產發展商，因而努力縮減香港和中國內地工地在健康與安全標準上的差距。二零一五年，為強化旗下中國內地建築工地的健康與安全管理架構，我們投資不菲，望有助提升行業的整體健康與安全標準。

## 我們採購的環保產品



**與 蕭漢偉** – 經理 (成本及監控)  
**對話**



**問：恒隆投放大量資源以加強建築工地的職業健康與安全表現，目的是甚麼？**

答：在二零一五年，為回應持份者的期望，我們開始強化與工地健康與安全表現相關的監控和評估系統。我們首先訂立了《工地安全管理指引》，列明和統一旗下所有工地在不同健康與安全議題的營運程序，包括防火安全和緊急事故應變程序等。

要在此範疇取到重大進展，我們必須落實指引所列明的政策和程序。故此，我們在中國內地的主要發展項目，包括市府恒隆廣場·瀋陽、恒隆廣場·昆明、恒隆廣場·武漢和恒隆廣場·上海，聘請專業顧問專責工地健康與安全。

顧問的主要職責是確保承包商在施工期間遵守安全指引，並定期巡查工地，查找安全風險。在中國內地，監管承包商的工作一般由監理公司負責，而我們的做法突破常規。此外，由於我們亦在致力提升工地數據的精確度，該顧問亦須確保承包商披露所有健康與安全數據以及提供相關證據，如工地工人工傷比率等。

顧問須每月向項目團隊以及成本及監控部提交報告，列出監管結果。這些分析結果與我們的健康與安全管理系統相輔相成，有助我們查找與指引不符的情況並管理相關風險，從而以更協調的方式制訂減輕風險的計劃。

我們將於未來數年繼續借助我們顧問的專業知識，在旗下所有物業培養根深柢固的職業健康與安全習慣，並長遠提升承包商的能力。





問：承包商和供應商可從甚麼途徑了解恒隆的安全標準？

答：除監管承包商的表現外，我們亦致力令他們和工地工人明白工地健康與安全的重要性。我們的顧問負責提供培訓課程，宣揚安全文化的重要訊息，同時亦須向工地主管講解安全指引；而工地主管則須向工地工人傳達與健康和安全的相關資訊和要求。截至二零一五年底，我們的安全顧問為工地主管提供共一百二十七點五小時的培訓。

得知成本及監控部正致力提升建築工地的健康與安全表現，實在令人鼓舞。



問：恒隆怎樣處理香港和中國內地在職業健康與安全表現上的差距？

答：中國內地和香港在職業健康與安全管理上存在文化差異。為應對相關挑戰，我們為兩地員工制定了提高職業健康與安全意識的計劃，旨在加強在這重要問題上的溝通情況。



# 可持續發展建築

**為制定** 實際可行的策略而達至長遠的可持續發展，集團必須監察旗下建築的營運與環保表現，並查找可改進之處。為保持優勢，我們以獲取綠色建築認證作為新建物業的基本要求，同時亦改裝、翻新和提升現有物業，增強它們的營運效益。我們恪守「**建造可恒久持有的建築物**」的商業模式，致力把可持續發展設施和機制融入建築當中，從而改良旗下物業的設計、建築和營運方式。

展望將來，補充土地儲備亦是我們可持續發展策略的重要一環。我們嚴格評估每一項目的選址，以該選址對我們保持長遠競爭優勢所帶來的風險、機會和潛力為評估標準。

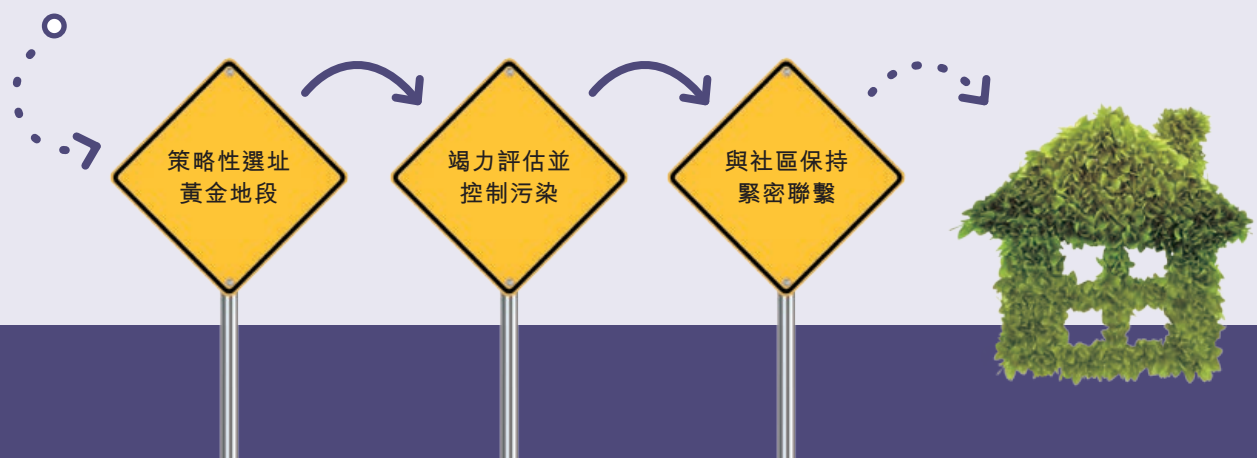
## 項目發展和建築

在項目發展的初始階段，集團會考慮鄰近社區的特色和面貌，然後提出設計主題和概念。

在決定物業選址和景觀設計的過程中，我們會採取以下三個步驟：

- 首先，我們評估該區的長遠商業發展前景，包括選址是否位於市中心，以及是否連接公共和可持續交通工具網絡等。
- 其次，我們會考慮工地和物業會否對周邊自然環境造成破壞。
- 最後，我們分析物業竣工後會否對當地社區和附近居民帶來負面影響。

我們在中國內地的項目只限於在現有土地上進行重建工程，務求把可能產生的環境影響減到最低。集團在環保政策中列明我們的環保方針，包括在減少污染物和氣體排放以及生態保育等方面的政策。在社區方面，我們通過環境影響評估，查找社區所關注的環保議題，同時亦在項目施工期間，定期與社區代表溝通。



為減少對四周自然生態的影響，集團盡力避免具破壞性的建築方式。我們遵從公司的環保政策，在建築物生命周期的每個階段，從規劃、採購物料、建築以至翻新，無一不貫徹上述方針。



### 綠色建築認證

我們堅持達到綠色建築認證的最高國際標準。旗下所有中國內地物業均以美國綠色建築協會所頒發的「能源及環境設計先鋒獎 – 核心及外殼組別」金獎認證為目標。至於香港的現有物業組合方面，我們會為有機會通過翻新而大幅提高環保表現的物業爭取綠建環評 (BEAM Plus) 認證。

我們的團隊在設計過程中努力不懈，盡力加入各式符合嚴格標準的環保設施。二零一五年，恒隆廣場·天津和恒隆廣場·無錫(辦公樓)均獲發「能源



全賴項目團隊努力不懈，我們中國內地的發展項目均獲得綠色建築認證！



及環境設計先鋒獎 – 核心及外殼組別」金獎認證，令集團獲得此認證的項目增加至八個。在本報告第七頁的《恒隆地產概覽》章節中，我們提供了旗下物業與綠色建築認證的對照圖。

### 管理環境影響：從設計到建築

我們從設計階段便開始控制污染和減少廢物產生。我們進行環境影響評估，查找建築項目可能帶來的影響，並與負責施工的承包商保持對話，確保他們清楚了解和充分考慮這些影響。為確保舒緩影響的措施得以全面推行，我們在招標文件中詳細向承包商交代我們在環境監察及核實、標準作業程序以及培訓等各方面的要求。

我們溝通和舒緩的策略取得成果。在推行建築廢物管理計劃並以回收、處理和轉移廢物為工作重點後，旗下中國內地工地運往堆填區的廢物因而平均減少逾百分之五十。



# 範例



## 恒隆廣場·大連

恒隆廣場·大連是集團最新落成的物業、同時亦是集團迄今最大型的購物商場，在二零一五年十二月開始試業。商場位處大連的黃金商業地段，建築風格獨特，提供世界級購物、飲食和娛樂設施。恒隆廣場·大連的設計除外形美觀外，亦滿足環保與社會需要。物業採用了環保科技以提升營運效益和顧客體驗，同時亦加強與社區的連繫，跟四周環境融為一體。為達至建築認證的最高標準，恒隆廣場·大連遵守「能源及環境設計先鋒獎－核心及外殼組別」金獎認證的標準。

恒隆廣場·大連的設計、建築和營運反映了以下五大環保和社會特色：

### 建築廢物

- 把逾百分之五十的建築廢料(以重量計算)重用或循環再造，而非運往堆填區。這些物料包括複合鋼、金屬、紙張和紙板等。



### 採購的本地物料

- 逾百分之二十(以成本計算)的建築物料在項目工地八百公里範圍內製造。



### 能源效益

- 通過一系列設施，包括冰凍儲存系統、水側自然冷卻系統、停車場需求控制通風技術、以及高效照明系統和空調系統等，使物業的能耗較美國《低層住宅除外的建築物的能源標準》(ASHRAE)的基線少百分之十七。
- 設立全面的能源監察系統，以備日後進行能源審計。
- 安裝太陽能發電板。
- 採用大型中庭和天窗的設計，增加室內自然光線，從而減少室內照明的耗電量。



### 節約用水

- 安裝節水馬桶、節水水龍頭和中水回收系統以減少耗水量；耗水量因而較美國《水資源法》的基線少百分之四十。



### 社會融和與可持續發展交通模式

- 項目與周邊社區連繫度高，地鐵系統和公共運輸站均位處項目八百米範圍內。
- 項目百分之三十五的範圍用作公共空間，供顧客和公眾使用。

## 提高營運效益

我們致力確保旗下所有物業不但於營運最初階段在能源消耗、用水量以及廢料管理方面發揮高效益，在整個生命週期亦繼續表現出色。

### 與林紹和 – 高級經理 對話 (租務及物業管理—綜合服務)



## 克服營運挑戰

問：恒隆如何發揮物業的最佳營運效益？

答：物業營運的首兩年，亦即保修期內，是作出調整以提高其營運效益的最佳時間。在此期間，我們通過測試和運作程序，評估物業在能源管理、室內空氣素質和顧客健康與安全等各範疇有何可改進之處。在物業全面投入營運後，我們亦會利用建築物管理系統，記錄物業的營運表現。

在設計和建築階段，綜合服務部與項目建設部和項目發展部緊密合作，提出提升物業營運效益的方法，如加強能源效益。我們在項目招標過程期間便會開始提出建議，確保包括承包商和顧問在內的整支建築團隊在物業施工前便能就設計達成共識。

除注重個別物業的營運效益外，我們亦發掘機會改進整個物業組合的營運表現。例如，我們近期正著手統一中國內地所有物業的互動指南、停車場管理和人流管理系統。

問：恒隆如何藉評估新物業的表現，查找可改進的範疇？

答：我們的工作重點是加強實地收集旗下物業的營運數據，如記錄建築物的室內溫度，以保持理想的制冷負荷。採取這些措施，有助我們就翻新工程重點和撥款的優次提出更有力的建議。



## 減少能源消耗

為回應持份者的關注，我們不斷制定提升旗下物業能源效益的方案並付諸行動。截至二零一五年底，我們旗下物業的耗電強度較二零一零年的基線減少達百分之十八，遠超我們先前所定下減少百分之十的目標。經管理團隊仔細考慮後，我們計劃訂立全新目標，期望在二零二零年或以前，旗下物業的耗電強度能較二零一五年的基線減少百分之十二。

二零零六年，我們決意投放資源，翻新現有物業。過去九年，集團已把十三座物業的製冷機組升級至水冷式空調系統，有效減少七千一百五十一萬一千八百九十一千瓦時的耗電量，相等於節省九千零八十萬港元。雖然成績令人鼓舞，但我們不敢自滿。我們仍需優化樓齡較長、開始老化的建築物，包括其空調制冷系統、照明系統、升降機和扶手電梯等，以發揮最佳能源效益。針對此問題，集團在香港和中國內地分別完成了二十八座和五座物業的碳審計，查找可進一步節省能源的機會。



\* 市府恒隆廣場·瀋陽的碳審計只覆蓋其購物商場

## 二零一五年的節能工作

- 完成恒隆中心的升降機更換工程，估計每年節省十萬千瓦時的電力。
- 完成港匯恒隆廣場·上海的更換和優化風機盤管工程，每年節省三十五萬二千八百零九千瓦時的電力。
- 在中國內地所有物業推行了一系列的節能措施，包括在非繁忙時段關閉升降機和扶手電梯、根據室內人流自動調節空調系統，以及在巡查泊車位時只使用緊急照明系統。

## 廢物管理

我們必須與員工、供應商、租戶和顧客同心協力，才能有效落實我們廢物減量、分類和棄置的程序。



二零一五年，集團完成了由香港環境保護署（環保署）舉辦的都市固體廢物收費試點計劃。淘大花園為七個參與屋苑之一，並大幅減少廢物棄置量。我們亦向環保署提供數據和寶貴經驗，供其日後制定都市固體廢物收費政策之用。

此外，康怡廣場亦參加了由香港環保署聯同環保促進會合辦的「廚餘循環再造合作計劃」，並於商場設置回收箱以收集廚餘。應康怡廣場邀請而答應參與計劃的商戶包括永旺百貨(AEON)、翡翠小廚、麥當勞、百佳超級廣場和 PizzaExpress 等。日後，我們將評估如何在政府機構和非政府組織的支持下採取進一步行動，減少運往堆填區的廢物量。

## 用水

我們積極採取措施以減少整體用水量。在二零一四年至二零一五年期間，我們在中國內地的用水強度由每平方米 1.23 立方米下降至每平方米 1.17 立方米，而香港的用水強度則由每平方米 1.53 立方米下降至每平方米 1.44 立方米。能獲得如此佳績，有賴雙管齊下，一方面提升員工、顧客、租戶和社區的節約用水意識，另一方面則投放資源，提升旗下建築物的用水效益。

### 用水量

\* 以立方米為單位



### 用水強度

\* 以立方米/平方米為單位



## 氣候變化與溫室氣體排放

我們正努力加深了解集團的碳足跡以及受氣候變化的衝擊。為減少溫室氣體排放，我們致力在建築物設計中加入環保設施，並善用新科技和再生能源。

### 溫室氣體排放

\* 以每噸二氧化碳當量為單位 (直接排放 - 範圍 1 及間接排放 - 範圍 2)



### 溫室氣體排放強度

\* 以每噸二氧化碳當量/平方米/年為單位 (總建築樓面面積)



集團再接再厲，繼續參加由環保署舉辦的「減碳約章」，成為「碳審計·綠色機構」，並履行綠色機構的責任，在「香港上市公司碳足跡資料庫」上公開溫室氣體排放的數據。

我們亦致力為應對氣候變化作出貢獻，並支持「《聯合國氣候變化框架公約》締約方第21次會議」（巴黎氣候變化大會）所簽署之《巴黎協議》。我們明白，要徹底改變現況，減輕氣候變化的衝擊，有賴各方鼎力合作。因此，我們克盡己職，並與本地社區和政府攜手合作，推廣使用可再生能源和推行低碳項目，並減少對高碳排放燃料的依賴。



◀.....。範例



### 山頂廣場

二零一五年，山頂廣場榮獲綠建環評 1.1 版（既有建築）最終評審的金級認證，是香港首座獲此殊榮的建築。此認證是對我們竭盡全力、投放資源以發揮旗下物業最佳表現的認同。

過去數年，我們在山頂廣場採用了一系列創新的環保設施，藉此提升營運及能源效益。

#### 可再生能源：

山頂廣場安裝了風力渦輪機和八塊太陽能發電板，提供足夠電力供六十五台 LED 燈和自動灌溉系統之用，同時亦於建築物設置了雨水收集系統，所收集的雨水經消毒滅菌處理後會供馬桶沖水之用。

#### 節省能源：

為節省用電，光感應照明系統會於日間自動關上建築物的特定電燈。我們亦提升山頂廣場的空調製冷系統，將原有的風冷式系統改為水冷式系統，提升能源效益及減少碳排放。

#### 氣體排放管理：

山頂廣場的抽風系統設有一氧化碳感應器，覆蓋整個停車場。當一氧化碳超過預設安全水平時，抽風系統便會自動啟動。為改善停車場的空氣素質，我們推行了 Fresher Car Park 活動，鼓勵節能駕駛。同時，我們亦為環保車輛設置了充電站及提供專設泊車位。





## 嘉許

恒隆地產在企業責任和環保方面表現優秀，獲以下機構嘉許：

- 「恒隆綠先鋒」榮獲二零一五年「亞洲企業社會責任獎」的「環保企業獎」。
- 在《亞洲企業管治》雜誌主辦的亞洲卓越表揚大獎中獲頒「最佳企業社會責任公司(香港)」及「最佳環境保護責任公司(香港)」的榮譽。
- 恒隆廣場·天津榮獲二零一五年「亞洲國際房地產大獎」中「最佳創新綠色建築」及「最佳零售項目」兩個組別的金獎殊榮，肯定了我們在融入最高標準的建築設計和致力採用多項環保措施兩方面的堅持。



# 參與的組織及約章

集團積極支持和參與由政府機構、環保團體和行業組織發起的行動，從而發揮影響力並推動社會發展。我們於二零一五年參與的主要行動、組織和約章見下表：

夥伴	範疇	理念	行動
香港地產建設商會	房地產	我們堅信自己需要為香港地產業界發聲。我們通過參與地產建設商會的工作，嘗試影響政府政策，以及增進社會公眾對行業的了解。	董事長陳啟宗先生和董事總經理陳南祿先生分別是香港地產建設商會的副會長和執行委員會成員。
清華大學	學術	我們相信加強房地產業的研究以及培育人才對支持我們業務和社區長遠的可持續發展十分重要。	資助大學的恒隆房地產研究中心。
香港中文大學	學術	我們提供獨一無二的平台，激發獨立思考和創意，以及提高學術水平和能力，藉此培育世界一流的數學人才。	「恒隆數學獎」於二零零四年創立，每兩年舉辦一次，至今已培育超過一千七百名中學生，並合共頒發了六百萬港元獎學金，資助多位學生升讀大學及參與相關活動。
商界環保協會	環保	我們與全球逾一百間公司和機構一同宣誓，致力減少旗下各商業建築物的能源消耗和碳排放量。	成為特邀會員以及世界可持續發展工商理事會《建築物能源效益宣言》的參與者。
香港綠色建築議會	環保	我們支持議會的使命，即引領市場轉化，致力向政府倡議綠色環境政策，並為各界引入綠色建築作業方式和訂立業界有關設計、建造與管理的專業標準，同時向香港市民推廣綠色生活。	成為金贊助會員。



夥伴	範疇	理念	行動
香港特區政府	環保	我們支持香港政府發起的環保倡議，因為我們相信參與這類匯聚社會各界的活動，對解決氣候變化、減少使用堆填區等問題有莫大幫助。	簽署《惜食約章》(環境局)、《室內溫度節約章》(環境局及機電工程署)、《減碳約章》(環保署)；成為碳審計綠色機構(環保署)以及簽署《戶外燈光約章》(環境局)。
	社會	我們支持香港政府實現無障礙環境，讓殘疾人士全面參與社會和享有平等機會。	參與《有能者·聘之約章》(由勞工及福利局聯同康復諮詢委員會、香港復康聯會以及香港社會服務聯會推出)。
世界自然基金會 香港分會	環保	我們承諾不會在企業活動中食用魚翅。	成為「向魚翅說不」的參與者。
香港地球之友	環保	與地球之友合作，提升環境保育的意識、推廣相關知識和鼓勵員工參與活動。	自二零一二年起參加Earth Partner計劃，成為地球之友火星級會員。
		我們致力令所舉辦的宴會不製造任何廚餘。	參與「惜飲惜食」宴席輕量計劃。



# 可持續發展表現列表

指標	單位	2015			2014			2013		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
<b>經濟表現</b>										
<b>產生的經濟價值</b>										
收入(包括物業銷售收入)	百萬港元	<b>4,754</b>	<b>4,194</b>	<b>8,948</b>	13,114	3,916	17,030	5,612	3,526	9138
<b>分配的經濟價值</b>										
營運成本	百萬港元	<b>921</b>	<b>1,479</b>	<b>2,400</b>	2,906	1,116	4,022	1,458	843	2,301
員工薪酬和福利	百萬港元	<b>884</b>	<b>439</b>	<b>1,323</b>	不適用	不適用	1,158	不適用	不適用	959
向出資人支付的款項	百萬港元	不適用	不適用	<b>4,838</b>	不適用	不適用	4,502	不適用	不適用	4,407
向政府支付的款項(所有稅款和相關罰款)	百萬港元	<b>1,467</b>	<b>686</b>	<b>2,153</b>	684	513	1,197	385	512	897
社區投資	百萬港元	不適用	不適用	<b>15</b>	22	0	22	15	1	16
營運所在城市數目	數目	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	1	8	9	1	8	9
<b>環境表現 (1)(2)</b>										
<b>能源消耗與生產</b>										
<b>按類型劃分的直接能源消耗</b>										
柴油	公升	<b>2,664</b>	<b>5,490</b>	<b>8,154</b>	4,407	4,007	8,414	2,744	5,395	8,139
煤氣(3)	立方米	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	不適用	235,717	235,717	不適用	317,960	317,960
天然氣	立方米	<b>0</b>	<b>94,775</b>	<b>94,775</b>	不適用	39,486	39,486	不適用	4,005	4,005
<b>按類型劃分的間接能源消耗(所有非可再生能源)</b>										
電力	千瓦時	<b>78,585,853</b>	<b>117,446,284</b>	<b>196,032,136</b>	79,780,261	101,945,767	181,726,028	82,110,451	85,680,761	167,791,212
營運中建築物的耗電強度	千瓦時/平方米/年	<b>106.53</b>	<b>87.44</b>	不適用	108.15	93.32	不適用	111.31	102.46	不適用
<b>能源生產</b>										
可再生能源	千瓦時	<b>2,171</b>	<b>444,878</b>	<b>447,049</b>	95	403,720	403,815	200	248,094	248,294
<b>溫室氣體排放</b>										
直接排放	每噸二氧化碳當量	<b>364.28</b>	<b>603.66</b>	<b>967.94</b>	1,754.35	659.54	2,413.89	477.77	11.76	489.53
間接排放	每噸二氧化碳當量	<b>52,747.51</b>	<b>105,720.13</b>	<b>158,467.64</b>	54,888.33	96,085.18	150,973.51	57,477.32	65,190.96	122,668.28
強度	每噸二氧化碳當量/平方米/年(建築樓面面積)	<b>0.0720</b>	<b>0.0792</b>	不適用	0.0768	0.0886	不適用	0.078	0.078	不適用

指標	單位	2015			2014			2013		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
<b>廢物管理</b>										
<b>都市固體廢物</b>										
棄置於堆填區的廢物	噸	5,418	74,680	80,098	5,072	58,026.30	63,098.30	3,896	62,034	65,930
<b>回收廢物</b>										
紙張	千克	121,417	506,186	627,603	138,721	514,745	653,466	192,896	166,300	359,196
金屬	千克	8,019	16,723	24,742	2,174	20,160	22,334	2,484	9,800	12,284
廚餘	公升	8,655	不適用	8,655	7,323 (千克)	不適用	7,323 (千克)	3,783,120	不適用	3,783,120
塑料	千克	1,056	48,992	50,048	603	不適用	603	不適用	5,400	5,400
玻璃	千克	4,009	47,946	51,955	850	不適用	850	不適用	1,100	1,100
慳電膽／光管	千克	6,825	1,063	7,888	4,330 (千克)	8,013 (件)	-	不適用	13,000 (件)	13,000 (件)
廢油脂	公升	不適用	297,386	297,386	不適用	212,532	212,532	不適用	207,200	207,200
<b>用水管理</b>										
用水強度	立方米／ 平方米	1.44	1.17	不適用	1.53	1.23	不適用	1.35	1.46	不適用
食水用量	立方米	514,769	904,047	1,418,816	548,290.74	694,273	1,242,563.74	482,649	563,950	1,046,599
食水循環再用	%	0.85	1.20	不適用	1	1.2	不適用	2.6	1.2	不適用
<b>社會表現</b>										
<b>員工組成</b>										
員工總人數(僱員 和受管理勞工)	人數	1,212	3,620	4,832	1,152	3,300	4,452	1,076	2,769	3,845
男性	人數	707	2,275	2,982	686	2,043	2,729	665	1,694	2,359
女性	人數	505	1,319	1,824	466	1,257	1,723	411	1,075	1,486
受管理勞工 <sup>(4)</sup>	人數	0	26	26	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>按僱傭合約劃分的員工人數</b>										
正式	人數	1,200	3,594	4,794	1,126	3,254	4,380	1,063	2,726	3,789
全職	人數	1,184	3,594	4,778	1,120	3,254	4,374	1,058	2,726	3,784
兼職	人數	16	0	16	6	0	6	5	0	5
臨時工	人數	12	0	12	26	1	27	7	7	14
<b>以員工類型劃分的員工數目</b>										
管理人員	人數	145	183	328	132	173	305	103	147	250
行政人員	人數	474	1,156	1,630	430	1,066	1,496	386	848	1,234
前線人員	人數	593	2,255	2,848	590	2,016	2,606	587	1,732	2,319

指標	單位	2015			2014			2013		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
<b>按年齡劃分的員工人數</b>										
30歲以下	人數	177	1,164	1,341	165	1,147	1,312	149	943	1,092
30-50歲	人數	707	2,242	2,949	695	1,942	2,637	667	1,633	2,300
50歲以上	人數	328	188	516	292	166	458	260	151	411
<b>新入職員工</b>										
新入職員工人數	人數	314	1,089	1,403	398	1,286	1,684	344	841	1,185
<b>按年齡劃分</b>										
30歲以下	人數	106	544	650	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
30-50歲	人數	177	523	700	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
50歲以上	人數	31	22	53	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>按性別劃分</b>										
男性	人數	151	742	893	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
女性	人數	163	347	510	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>流失率</b>										
流失員工總數	人數	249	769	1,018	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
流失員工比率 <sup>(5)</sup>	%	20.54	21.40	21.18	16.62	11.59	13	17.25	10.65	12.7
<b>按年齡劃分</b>										
30歲以下	人數	59	367	426	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
30-50歲	人數	157	380	537	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
50歲以上	人數	33	22	55	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>按性別劃分</b>										
男性	人數	128	501	629	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
女性	人數	121	268	389	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>員工培訓</b>										
員工培訓總時數	小時	11,772.3	74,861.3	86,633.6	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
員工人均培訓時數	小時	9.71	21.3	18.02	不適用	不適用	15.72	不適用	不適用	14.86
<b>管理人員</b>										
管理人員	小時	1,132.0	1,862.5	2,994.5	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
行政人員	小時	5,937.2	19,228.8	25,166.0	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
前線人員	小時	4,703.1	53,770.0	58,473.1	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>按性別劃分</b>										
男性	小時	6,867	47,073	53,940	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
女性	小時	4,905	27,788	32,693	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用

指標	單位	2015			2014			2013		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
<b>定期接受績效及職業培訓評估的員工</b>										
佔員工總數的百分比	%	99.43	100	不適用	99.13	100	不適用	99.48	100	不適用
<b>受僱員集體談判保障的員工</b>										
佔員工總數的百分比	%	0	47.75	不適用	0	41.23	不適用	0	50.46	不適用
<b>反貪污培訓</b>										
<b>已接受反貪污培訓的員工人數</b>										
管理人員	人數	48	114	162	43	52	95	不適用	不適用	不適用
行政人員	人數	177	702	879	103	122	225	不適用	不適用	不適用
前線人員	人數	33	59	92	42	14	56	不適用	不適用	不適用
<b>已接受反貪污培訓員工的百分比</b>										
管理人員	%	33	92	不適用	33	30	不適用	不適用	不適用	不適用
行政人員	%	37	62	不適用	24	11.5	不適用	不適用	不適用	不適用
前線人員	%	5.5	2.6	不適用	7.1	0.7	不適用	不適用	不適用	不適用
<b>職業健康與安全</b>										
工傷率	%	2.23	1.10	1.37	1.03	0.70	0.78	1.81	1.23	1.39
損失日數比率	%	0.10	0.11	0.11	0.06	0.07	0.67	0.13	0.14	0.14
缺勤率	%	2.02	2.08	2.06	1.50	1.42	1.44	1.73	1.18	1.34
因公死亡事故	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 備註：

1. 用電數據涵蓋二十八座香港建築物和五座中國內地的建築物。中國內地建築物包括恒隆廣場·上海、港匯恒隆廣場·上海、皇城恒隆廣場·瀋陽、恒隆廣場·濟南和的市府恒隆廣場·瀋陽(購物商場)。由於市府恒隆廣場·瀋陽的辦公樓、恒隆廣場·無錫、恒隆廣場·天津和恒隆廣場·大連正進行翻新和建築工程，以在翻新和保修期內發揮建築物的最大營運效益，所以它們的數據不包括在內。
2. 廢物和污水數據涵蓋全部香港二十八座和中國內地的物業，於二零一五年第四季開幕的恒隆廣場·大連除外。
3. 2013年至2014年的煤氣用量為租戶的煤氣用量。
4. 恒隆並不報受管理勞工的性別。
5. 2013和2014年的員工流失率只涵蓋在通過試用期後而自願離職的員工；而2015年的員工流失率則涵蓋在報告期內所有自願離職、退休及非自願離職的員工。

# 核實聲明



## 範圍及目的

香港品質保證局已對恒隆集團有限公司及恒隆地產有限公司（統稱「恒隆集團」）的2015年可持續發展報告（「報告」）的全部內容進行獨立核實。報告陳述恒隆集團在2015年1月1日至2015年12月31日於可持續發展方面的表現及成就。

此核實聲明旨在就報告內容的準確性、可靠性及重大性提供合理保證，以及確保報告是依據全球報告倡議組織(GRI)的《G4可持續發展報告指南》的「核心方案」及《建築及房地產行業披露》編制，並確保報告按照香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）的《環境、社會及管治報告指引》撰寫。

## 方法

核實工作是依據國際指引及準則執行，包括：

- 國際審計與鑑證準則理事會(IAASB)所發布之《國際鑑證業務準則ISAE 3000 — 除歷史財務信息審核或複核之外的鑑證業務》；
- 全球報告倡議組織的《G4可持續發展報告指南》及《建築及房地產行業披露》；以及
- 聯交所的《環境、社會及管治報告指引》

核實的程序包括審閱相關之文件、與負責編制報告的代表面談及選取報告內具有代表性的數據和資料進行查核，並對所選樣本的根本數據及證據進行徹底審查。

## 結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局確定報告是依據全球報告倡議組織的《G4可持續發展報告指南》的「核心方案」及《建築及房地產行業披露》編制，並按照聯交所的《環境、社會及管治報告指引》撰寫。

我們認為報告的結構完整，並平衡及一致地反映恒隆集團在可持續發展方面的表現。報告內容的選取是經過一個有系統及全面的重大性評價過程，能反映恒隆集團對經濟、環境和社會具有重要影響及對持份者有實質影響的事宜。我們滿意報告所記載的事實和陳述的資料的準確性及可靠性。報告亦公平和如實地載述了恒隆集團各項與可持續發展有關的方針、措施、目標、進度及表現。

香港品質保證局

譚玉秀  
企業業務總監  
2016年8月

# GRI內容索引

GRI 指標	描述	章節	頁
<b>標準披露</b>			
策略與分析	G4-1 機構最高決策者致辭	董事總經理致函	3-4
	G4-2 主要的可持續發展影響、風險和機遇	恒隆的可持續發展 實踐可持續發展	9-18 19-20
機構概況	G4-3 機構名稱	報告簡介	1
	G4-4 主要品牌、產品和服務	報告簡介 恒隆地產概覽	1 5-8
	G4-5 機構總部所在地	恒隆地產以香港為總部	不適用
	G4-6 營運所在國家	恒隆地產概覽	5-8
	G4-7 所有權的性質及法律形式	報告簡介	1
	G4-8 所服務的市場	恒隆地產概覽	5-8
	G4-9 機構的規模	恒隆地產概覽	5-8
	G4-10 員工人數	可持續發展表現列表 — 社會表現	58-59
	G4-11 受集體談判協議保障的僱員總數百分比	可持續發展表現列表 — 社會表現	60
	G4-12 機構供應鏈的概況	合作夥伴	43-46
	G4-13 報告期內的重大的轉變	報告期內並無出現重大變化	不適用
	G4-14 預警機制或原則	恒隆地產概覽 恒隆的可持續發展	5-8 9-18
	G4-15 支持由外界發起的約章或提倡的原則	參與的組織及約章	55-56
	G4-16 加入的聯會和倡議組織	參與的組織及約章	55-56

GRI 指標	描述	章節	頁	
<b>標準披露</b>				
界定的重要 議題和邊界	G4-17	獲納入機構綜合財務報告但並無納入本報告的實體	我們按照上市規則，在年報中列出主要的附屬公司。我們主要附屬公司的名單見恒隆地產2015年報的194至197頁。	不適用
	G4-18	界定報告內容和邊界的過程	恒隆的可持續發展	9-18
	G4-19	界定報告內容時確定的所有重要議題	恒隆的可持續發展	9-18
	G4-20	組織內各重要議題的界限	恒隆的可持續發展	9-18
	G4-21	組織外各重要議題的界限	恒隆的可持續發展	9-18
	G4-22	重列的資訊	報告簡介 恒隆地產概覽 恒隆的可持續發展 可持續發展表現列表	1 5-8 9-18 57-60
	G4-23	報告的範圍和界限與以往報告的重大分別	並無重大分別	不適用
	持份者的參與	G4-24	參與的持份者群組	恒隆的可持續發展
G4-25		界定和挑選持份者	恒隆的可持續發展	9-18
G4-26		持份者參與方式	恒隆的可持續發展	9-18
G4-27		持份者在參與過程中提出的主要議題和關注事項以及機構的回應	恒隆的可持續發展	9-18
報告概況	G4-28	匯報期	報告概況	1
	G4-29	上一份報告的日期	二零一四年的可持續發展報告於二零一五年九月二十三日發表	不適用
	G4-30	報告周期	報告簡介	1
	G4-31	聯絡方式	報告簡介	2
	G4-32	GRI 內容索引	GRI 內容索引	62-65
	G4-33	外部核實證明	外部核實證明	61
管治	G4-34	管治架構	恒隆的可持續發展	9-18
道德與誠信	G4-56	價值觀、原則、標準和行為規範	企業管治	21-26
			珍惜人才 可持續發展表現列表 — 社會表現	27-32 58-60



GRI 指標	描述	章節	頁
<b>專項索引</b>			
經濟績效	披露管理方針	恒隆地產概覽 恒隆的可持續發展 建設社區	5-8 9-18 33-38
	G4-EC1 產生和分配的直接經濟價值	恒隆地產概覽 可持續發展表現列表 — 經濟表現	5-8 57
	G4-EC2 氣候變化對機構活動帶來的財務影響及其他風險、機遇	企業管治 可持續發展建築	21-26 47-56
	G4-EC3 機構福利計劃的覆蓋範圍	我們在恒隆地產年報第 183 至 186 頁 機構福利計劃的覆蓋範圍。	不適用
間接經濟影響	披露管理方針	董事總經理致函 恒隆的可持續發展 可持續發展建築	3-4 9-18 47-56
	G4-EC7 基建投資和其輔助服務的 發展情況和帶來的影響	恒隆地產概覽 可持續發展建築	5-8 47-56
	G4-EC8 重大的間接經濟影響，包括 影響的程度	合作夥伴 可持續發展建築	43-46 47-56
<b>環保</b>			
能源	披露管理方針	可持續發展建築	47-56
	G4-EN3 機構的能源消耗量	可持續發展表現列表 — 環保表現	57
	G4-EN5 能源強度	可持續發展建築	47-56
	G4-EN6 減少能源消耗	可持續發展建築	47-56
污水和廢棄物	披露管理方針	可持續發展建築	47-56
	G4-EN23 按類別及處理方法說明廢棄物總重量	可持續發展表現列表 — 環保表現	58
遵守法例法規	披露管理方針	企業管治	21-26
	G4-EN29 違反有關環境法律法規而被判處 重大罰款的金額，以及所受 非經濟處罰的次數	恒隆並未因違反環境法律法規 而被罰款	不適用
<b>勞工實踐</b>			
僱傭	披露管理方針	珍惜人才 建設社區	27-32 33-38
	G4-LA1 按年齡組別、性別和地區劃分的 新入職員工人數和流失率	可持續發展表現列表 — 社會表現	58-59

GRI 指標	描述	章節	頁
職業健康與安全	披露管理方針	企業管治 合作夥伴	21-26 43-46
	G4-LA6 工傷類別、職業病、誤工及缺勤比例，以及和因公死亡人數	持續發展表現列表 — 社會表現	60
培訓與教育	披露管理方針	珍惜人才	27-32
	G4-LA9 員工每年接受培訓的人均時數	可持續發展表現列表 — 社會表現	59-60
	G4-LA11 按性別和員工類別劃分、定期接受表現和事業發展考評的員工百分比	可持續發展表現列表 — 社會表現	59-60
<b>社會</b>			
防止貪污	披露管理方針	企業管治	21-26
	G4-SO4 防止貪污政策和程序的說明和培訓	可持續發展表現列表 — 社會表現	60
	G4-SO5 已證實的貪污個案和所採取的行動	恒隆於報告期內未發現任何貪污個案	不適用
遵守法例法規	披露管理方針	企業管治	21-26
	G4-SO8 因違反法律法規而被判處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	恒隆並未因違反法律法規而被罰款	不適用
<b>產品責任</b>			
顧客健康和 safety	披露管理方針	我們的顧客	39-42
	G4-PR2 違反有關產品和服務健康與安全影響的法規及自願性準則的事件總數	恒隆並未因違反相關法律法規而被罰款	不適用
產品和服務標識	披露管理方針	可持續發展建築	47-56
	G4-CRE8 在新建築項目、管理、職業和重建項目方面獲得的可持續發展證書、評級和標籤計劃的種類和數目	恒隆地產概覽 可持續發展建築	5-8 47-56
企業合規	遵守法例法規	企業管治	21-26
	G4-PR9 因違反提供及使用產品和服務相關的法律法規而被判處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	恒隆並未因違反使用產品和服務相關的法律法規而被罰款	不適用

本報告的摘要刊載於  
我們二零一五年年報內，  
而完整報告則可於以下網址下載：  
[www.hanglung.com/sustainability](http://www.hanglung.com/sustainability)。



我們開誠佈公，  
致力為投資者、租戶、顧客、  
員工和社群打造大中華區透明度最高、  
管理最佳的企業。



## 恒隆地產有限公司

註冊辦事處：香港中環德輔道中四號渣打銀行大廈二十八樓

電話：+852 2879 0111

電郵：HLProperties@hanglung.com

網址：www.hanglung.com | www.hanglung.com/sustainability

