

恒隆集團有限公司
股份代號：00010

可持續發展報告 2018

2030

2025

2018 2020

EXPERIENCE

SPACE

OPERATING PRACTICES



「只選好的 只做對的」是我們秉持的宗旨、堅守的營商理念。以此為本，我們不斷追求業務可持續增長。透過發展世界頂級的物業，集團與物業所在的社區保持連繫，增進合作夥伴的關係，廣泛支持員工發展潛能，從而為持份者創造長期價值。我們有豐富的行業經驗，珍惜和善用來自不同專業的知識和洞見，而這一切旨在達成集團的使命，貫徹提供誠信、高質量的產品及服務。

股份代號 00010

註冊辦事處 香港中環德輔道中 4 號渣打銀行大廈 28 樓

電話 +852 2879 0111

電郵地址 HLGroup@hanglung.com

網址 www.hanglunggroup.com

報告 www.hanglung.com/zh-hk/group/sustainability

© 恒隆集團有限公司 2019

本報告內所展示之圖像皆作裝飾之用，與集團業務無關。

目錄

- 2 報告簡介
- 3 集團簡介
- 5 行政總裁致函
- 6 可持續發展付諸實行
- 16 2018 年重要數據一覽

- 17 **未來體驗 人文共創**
- 27 **未來空間 綠建相濟**
- 38 **最佳實務 行業翹楚**

- 49 組織、約章及嘉許
- 52 可持續發展表現列表
- 60 獨立保證意見聲明書
- 62 報告內容索引

17 未來體驗 人文共創



27 未來空間 綠建相濟



38 最佳實務 行業翹楚





陳啟宗
董事長

報告簡介

這是恒隆集團有限公司（恒隆集團）（股份代號：00010）連同旗下附屬公司（集團），包括恒隆地產有限公司（恒隆地產）（股份代號：00101）所發表的第七份可持續發展報告。本報告由集團發表。除非另有註明，本報告披露及匯報由 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日期間集團重大可持續發展範疇的資訊。本報告也闡明集團將如何運用新制訂的可持續發展策略來推動可持續增長。

報告範圍

本報告披露的重大可持續發展範疇覆蓋集團的整體業務，包括集團在香港全資擁有的 26 個物業以及在中國內地的 10 個物業和一個正在計劃階段中的發展項目。本報告所披露的經濟和社會關鍵績效指標覆蓋整體集團業務範圍；而環境關鍵績效指標則只覆蓋營運至少兩年的物業，以確保所披露的數據真正反映旗下業務的日常營運情況。環境關鍵績效指標所覆蓋的物業包括集團在香港全資擁有的 26 個物業和 8 個中國內地物業 — 恒隆廣場·上海、港匯恒隆廣場·上海、皇城恒隆廣場·瀋陽、市府恒隆廣場·瀋陽（商場和辦公樓）、恒隆廣場·濟南、恒隆廣場·無錫（商場和辦公樓）、恒隆廣場·天津，以及恒隆廣場·大連。

與可持續發展報告 2017 相比，由於集團於 2018 年出售了兩個投資物業 — 君逸山零售部分和灣景花園商業部分，所以本報告所覆蓋的香港物業減少至 26 個。至於中國內地方面，我們擴展了報告範圍，覆蓋恒隆廣場·大連的環境數據。

報告標準和核實

本報告根據「全球報告倡議組織」GRI 準則核心選項的最新指引，以及完全按照香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄 27 之《環境、社會及管治報告指引》中的「不遵守就解釋」和「建議披露」的指引撰寫。我們也委託英國標準協會獨立核實本報告的資料符合上述準則。有關核實範圍等詳情，請參閱獨立保證意見聲明書。

聯繫我們

歡迎您對本可持續發展報告和我們的可持續發展表現提出意見。請通過以下電郵地址與我們分享您的意見：

HLGroup@hanglung.com

集團簡介

集團概覽

恒隆地產的母公司恒隆集團由陳曾熙先生於 1960 年創立。集團是以香港為營運總部的頂級地產發展商，於香港開發和管理優質物業，並逐步拓展市場至中國內地九個城市，包括上海、瀋陽、濟南、無錫、天津、大連、昆明、武漢和杭州，奠定了集團的市場地位。我們的房地產組合非常多元化，包含商場／商舖、辦公樓、住宅、服務式寓所、工業項目和停車場等物業。

秉持我們的可持續發展理念「**建造可恒久持有的建築物**」，我們在擁有龐大發展潛力的城市打造地標式建築的同時，也堅定不移地貫徹可持續發展作為我們的核心價值。我們的團隊在設計、建造和營運旗下物業的過程，定必審慎考慮社區和環境層面的利益。集團承諾繼續履行企業責任，為顧客創造可持續發展價值的同時，也為投資者把這些價值轉化為可持續增長。集團矢志發展為信譽卓越，於香港和內地備受尊崇的大型商業地產企業。

業務概覽

集團在 2018 年的核心業務依然是以商業物業發展、租賃和管理為主，香港住宅物業銷售為輔。截至 2018 年底，集團全資擁有和管理 26 個香港物業及 10 個內地物業（7 個已落成物業和 3 個發展中項目），主要為所在地之商業、零售及辦公樓租戶和普羅大眾服務。

儘管香港和內地的市場形勢不明朗，集團於 2018 年表現出堅強的復原韌力。由於我們去年減少出售住宅物業，以致住宅銷售收入下降 64%，然而租金收入則卻上揚 5%。此外，我們成功在杭州的黃金地段購置土地，提高了我們把握當地開

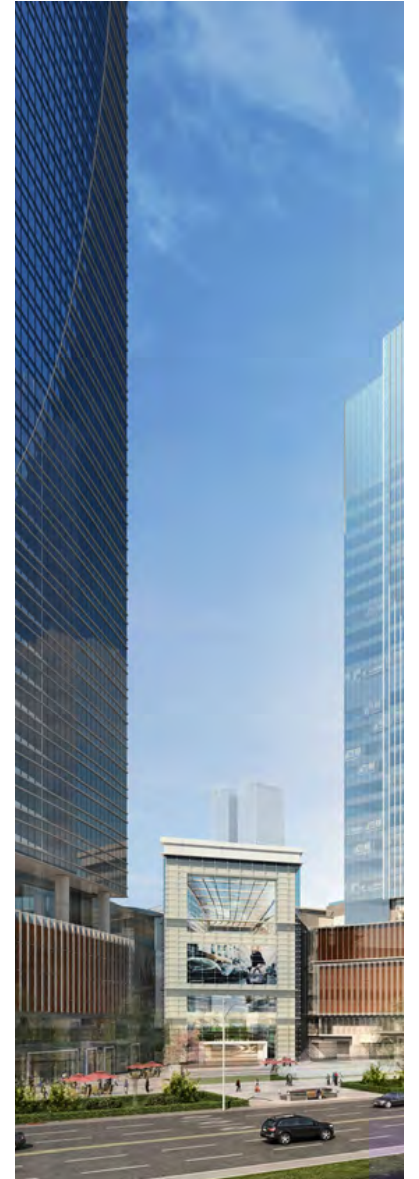
發機遇的能力。在項目發展方面，恒隆廣場·昆明（商場和辦公樓）以及恒隆廣場·無錫的第二座辦公樓的封頂儀式，象徵我們在內地營運的重大里程碑，鞏固了集團在內地市場的優勢，壯大恒隆廣場的品牌地位，提升未來的可持續增長幅度。

展望

翹首瞻望，我們對香港和內地的租賃市場保持審慎樂觀。我們將繼續擴展和優化在香港和內地的服務，而現有的物業預計亦會帶來可持續增長。另一方面，有鑑於新的「恒隆會」會員計劃已經在恒隆廣場·上海和恒隆廣場·濟南推出，我們 2019 年將集中精力舉辦更多以客為本的活動，強化顧客對恒隆品牌的體驗。

所有發展中項目的進度與計劃相符。翻新項目，包括香港的山頂廣場和上海的港匯恒隆廣場分別有望在 2019 年年底重新開幕。內地新發展項目亦計劃在 2019 年下半年竣工。它們包括恒隆廣場·昆明的商場和辦公樓、恒隆廣場·無錫的第二座辦公樓，和市府恒隆廣場·瀋陽上方的五星級康萊德酒店。隨着上述新項目落成，我們的業務更趨多元化，將來的發展機會更加精彩，長遠讓業務持續蒸蒸日上。

有關我們業務表現和展望的詳情，請參閱我們的 2018 年報。



我們的綠色建築組合

恒隆致力於發展綠色建築，把業務營運對環境所造成的影響減至最少。

綠色建築認證和預認證項目詳列如下：

已建項目

地點	物業	認證範圍	認證類別	評級	預認證	認證
香港	渣打銀行大廈	整座物業	綠建環評 1.2 版 (既有建築)	鉑金級	2013	2016
	山頂廣場		綠建環評 1.1 版 (既有建築)			2015
	藍塘道 23-39		能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 住宅 V3 2008			2010
上海	恒隆廣場·上海	辦公樓一座	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V3 2009	金級	2012	2018
		辦公樓二座				評估中
瀋陽	港匯恒隆廣場·上海	辦公樓	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V2	金級	2008	2010
	皇城恒隆廣場·瀋陽	購物商場				2012
	市府恒隆廣場·瀋陽	辦公樓				2017
濟南	恒隆廣場·濟南	整座物業	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V2	金級	2009	2011
無錫	恒隆廣場·無錫 (一期)	購物商場				2014
		辦公樓一座				2015
天津	恒隆廣場·天津	整座物業	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V3 2009	金級	2011	2016
大連	恒隆廣場·大連	整座物業				

發展中項目

無錫	恒隆廣場·無錫 (一期)	辦公樓二座	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V3 2009	金級	2016	評估中	
	恒隆廣場·無錫 (二期)	整座物業					2009
昆明	恒隆廣場·昆明	辦公樓	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V3 2009	金級	2013	評估中	
		購物商場					2014
		服務式寓所					
武漢	恒隆廣場·武漢	辦公樓	能源及環境設計先鋒獎 BD+C — 核心與外殼 V3 2009	金級	2014	評估中	
		購物商場					
		服務式寓所					





盧韋柏
行政總裁

行政總裁致函

隨着科技進步把信息的透明度提升到另一個層次，人們對各種影響其生活質素的环境、社會和管治因素認識更深。當下持份者對企業的信心，已經不單取決於企業的營運表現，更會考慮企業整體的可持續發展表現。因此，我們必須改變思維並超越現狀，務求以持份者為本。恒隆力求打造與持份者價值觀一致的可持續發展品牌體驗，長遠令業務持久發展。

矢志以持份者為本，集團制訂了全新的策略性可持續發展框架「**我們可持續發展的未來**」。2018年，我們舉辦了集團迄今最大型的持份者參與活動。透過與我們的高級管理人員和各大持份者群組的代表進行多次深入交流，我們已充分了解持份者所關注的議題，繼而從他們的角度分析了未來十年將改變世界的大趨勢。這些意見成就了我們的全新框架，同時協助我們訂立明確目標，充分展現我們審時度勢、御風而行的決心，為持份者創建理想的共同未來。

在制訂長遠策略性目標的同時，我們於去年也採取了不同果敢的行動，確保我們安然屹立於可持續發展的道路上。在業務擴展方面，我們堅持審慎漸進。早前，我們成功在杭州購入自2013年以來的首塊土地。我們深信投得這塊土地，既可確保集團未來的業務健康發展，同時提供機會予我們的團隊實驗新穎的構思，打造一個可持續發展的社區，貫徹恒隆「**建造可恆久持有的建築物**」的可持續發展理念。

我們時刻關注氣候變化潛在的負面影響，並留意到全球碳排放上升的速度令人擔憂，而去年即使身處何地也漸感氣候變化的威脅。其中值得慶幸的是，有賴我們團隊的防護準備工作，我們成功把超級颱風「山竹」對香港業務所造成的損失減至最低。然而，隨着各地氣溫再創新高，儘管恒隆多管齊下，要有效降低耗電強度，我們難免面對嚴峻挑戰。為此，我們決定把氣候風險納入企業風險管理框架之中，視之為企業風險之一。這是關乎人類存亡的問題，我們必須積極行動，扭轉局勢。

人才仍舊是構成我們業務的核心部分。為使同事樂於為恒隆服務，我們不斷強調改善員工的身心健康，從而提升集團生產力和保持創新。因此，我們正計劃全面升級改造現時的辦公環境。與此同時，集團2018年的員工培訓總時數超過100,000小時，創下紀錄。我們的目標十分明確：當全球挑戰接踵而來，唯有同事們擁有共同價值觀，並熱心投入工作，我們才可以帶領集團走出風暴。

最後，這是我以恒隆行政總裁的身份所發表的第一份可持續發展報告。我決心帶領恒隆攀上可持續增長的高峰，同時對社會發揮積極影響。然而孤掌難鳴。為推動革新，而我們說的是全球革新，我更需要持份者的大力支持。請大家繼續與我和我的團隊保持溝通，好讓我們了解您所期望的革新，並與我們並肩合作，共同創造更豐碩的成果。

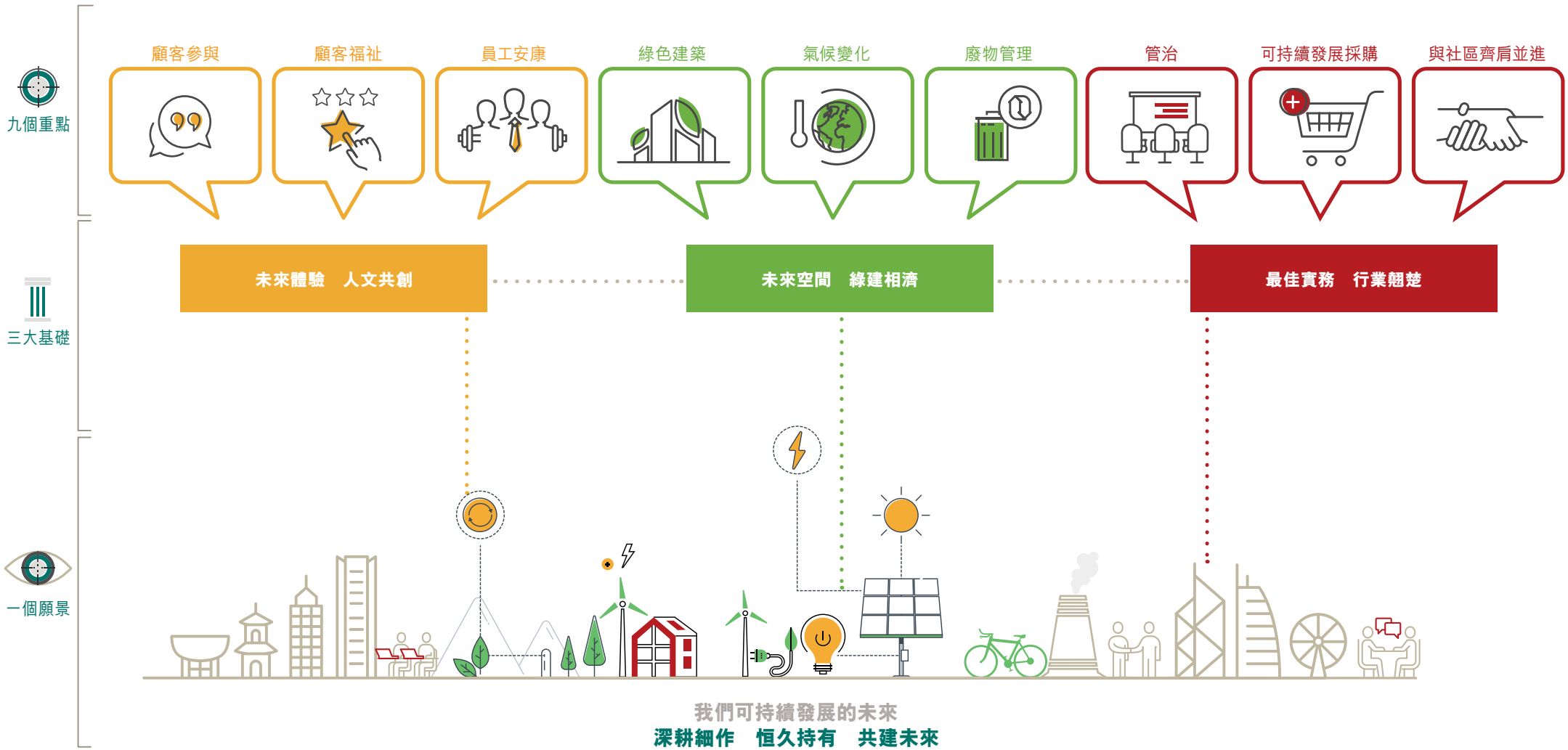
盧韋柏
行政總裁
2019年6月

可持續發展付諸實行



全新可持續發展策略框架簡介

為未來的持份者創造可持續發展價值



一個願景

我們可持續發展的未來
深耕細作 恒久持有 共建未來



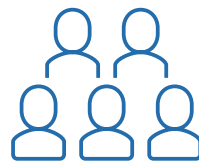
人類現時正面對各種全球挑戰，其中個別挑戰由來已久，有些則於近年愈趨嚴峻。這些全球挑戰包括貧窮、不公平、氣候、環境惡化、以及對繁榮、和平與公義的威脅等。為了扭轉困局，全球都在呼籲企業、政府和廣大社會齊心協力，共同支持落實聯合國的可持續發展目標，為應對上述種種挑戰而努力，為人類和地球塑造一個兼容並蓄、可持續發展和韌力十足的將來。作為全球企業公民的一份子，我們與所有全球公民共享同一個將來，所以我們深信，如果上述困境無法緩解，我們可能面臨不堪設想的後果。

恒隆肯定聯合國可持續發展目標的重要性，更把持份者置於首位。秉持以持份者為本的營運策略，我們因而計劃制訂全新的可持續發展框架，從而妥善應對各種可持續發展議題，為未來的持份者創建可持續發展價值。



與 18 位持份者代表進行
深入訪談

31 位高級管理人員參與



衡量 8 家企業的
行業基準



由 150 名
持份者填寫
問卷調查

2018 年，我們為制訂新框架展開籌備工作。這一年我們通過各種渠道收集資料，這包括組織持份者參與活動，共同放眼將來，深入了解各持份群體（如員工、顧客、投資者和業務夥伴等）所關注的問題。為了妥善處理持份者的憂慮，我們也進行政策研究，並從同業中選定最佳範例作為評估基準。

通過整合籌備階段的工作成果，我們在此正式推出全新的可持續發展策略框架 — 我們可持續發展的未來。這個框架將協助我們釐清形勢，做好準備，以便在今後至 2030 年的十年間，在經濟、社會和環境方面為我們未來的持份者帶來正面的影響。鑒於建築是城市組成不可分割的部分，我們圈定聯合國可持續發展目標的第 11 條，有關「可持續城市和社區」作為我們的工作重點，並在適當時機，支援其餘目標。如此，我們便能善用我們的資源和專門知識，為促進可持續的未來貢獻力量。

三大基礎

未來體驗 人文共創

提供全面的參與體驗

近數十年來，經濟高速增長，世界大部分地區都能滿足人們的基本生存需求。加上數碼革命，持份者大多具備能力和知識，有更強的意願要實現個人核心價值觀；並同時期望能得到充分的理解，及其意見能得到尊重。

關於「未來體驗 人文共創」，我們認為地產發展商不能自限於作為業主或僱主，而應成為客戶和員工的合作夥伴，共同創造價值，開創未來。此外，商用物業再也不僅是供出售的實物資產，而是人們生活的一部分；辦公室再也不僅是工作場所，而是推動成長和創新的平台。



未來空間 綠建相濟

建設綠色和高效空間

世界變化愈來愈大：人口日益稠密，城市化更為普遍，經濟更加繁榮，凡此種種只會加劇人們對能源、食物和水源的需求。然而地球資源有限，需求卻無止境，這讓環境和氣候問題變得更加嚴峻，可見未來十年，尋找平衡經濟增長和環境保護的方法，將會成為全球最主要的課題之一。

關於「未來空間 綠建相濟」，我們應致力發展一個資源效率高而低碳的經濟體，讓我們在推動經濟發展的同時，防止環境進一步惡化。作為發展商和物業運營商，我們預期能適應氣候變化以及對環境不會造成破壞的建築將會成為業內的常規。



最佳實務 行業翹楚

創建可持續的價值鏈

聯合國可持續發展目標表明，要改變世界必須各界同心協力才能成功。然而，可持續發展的議題既多且複雜，而人們普遍對落實這些議題的意識尚低，所以變革的步伐仍然相當緩慢。所幸，隨着媒體對這些議題的報導，加上有心的持份者也開始共同探討可行的應對方案，過去幾年已有長足進步。

將來可以預見，我們認為企業必須具備充分的能力來管理自身的可持續發展風險和機遇，並足以影響或監察我們的業務夥伴，以確保價值鏈上不會有任何違背可持續發展理念的做法。就宏觀角度而言，企業將把資源重新部署，回饋社區，讓支持他們的社區可以繼續蓬勃發展。



九個重點

未來體驗 人文共創

可持續發展重點

第一個檢討期「2019-2021」

2030 年的抱負

顧客參與

與顧客攜手邁向共同的可持續發展目標

- 旗下所有物業每年至少組織一次可持續發展活動，鼓勵租戶以及顧客參與

- 旗下所有物業與租戶以及顧客定期合作，共同實現可量化的可持續發展影響

顧客福祉

滿足顧客提升生活質素的期望

- 旗下所有物業應訂立一套方法和指標來衡量顧客福祉
- 主要物業的室內空氣質量必須高於所在地區的標準

- 旗下所有物業在健康與福祉方面均能達到國際標準

員工安康

創建打造體驗和促進創新的工作環境

- 訂立工作場所健康與福利基準並在旗下所有工作場所加以落實

- 旗下所有辦公室和工作間在健康與福祉方面均能達到國際標準



九個重點

未來空間 綠建相濟

可持續發展重點

第一個檢討期「2019-2021」

2030 年的抱負

綠色建築

提高業界的綠色建築標準

- 所有新建物業和主要翻新物業必須符合國際綠色建築標準

- 旗下所有既有物業必須把其環境影響減至最少，並超越行業標準。

廢物管理

提倡循環經濟，為建設無廢世界貢獻力量

- 運往堆填區的建築廢物減少 50%
- 運往堆填區的工商廢物減少 10%

- 運往堆填區的建築廢物減少 75%
- 運往堆填區的工商廢物減少 25%

氣候變化

遏止我們的碳排放足跡，加強應對氣候變化的能力

- 因耗電而間接造成的碳強度減低 15% (以 2015 年為基準)

- 整體碳強度減低 50%(以 2015 年為基準)
- 絕對碳排放減少 10%(以 2017 年為基準)



九個重點

最佳實務 行業翹楚

可持續發展重點

第一個檢討期「2019-2021」

2030 年的抱負

管治

加強內部管治，落實可持續發展理念

- 旗下所有物業和部門都有專人負責協助落實本可持續發展策略框架

- 旗下所有物業和業務範疇都有足夠能力及健全的制度定期監察、管理及匯報對可持續發展的影響。

可持續發展採購

擴大我們的影響力並管理我們生命週期的影響

- 40% 所選用的建材必須具備環保考慮
- 落實可持續發展採購政策

- 所有運營物資和建材的採購必須考慮可持續發展的因素。

與社區齊肩並進

建設公平而包容的社區，支持我們的長遠增長

- 旗下所有物業每年必須構思一個項目以回應所在社區最關注的社會或環境議題

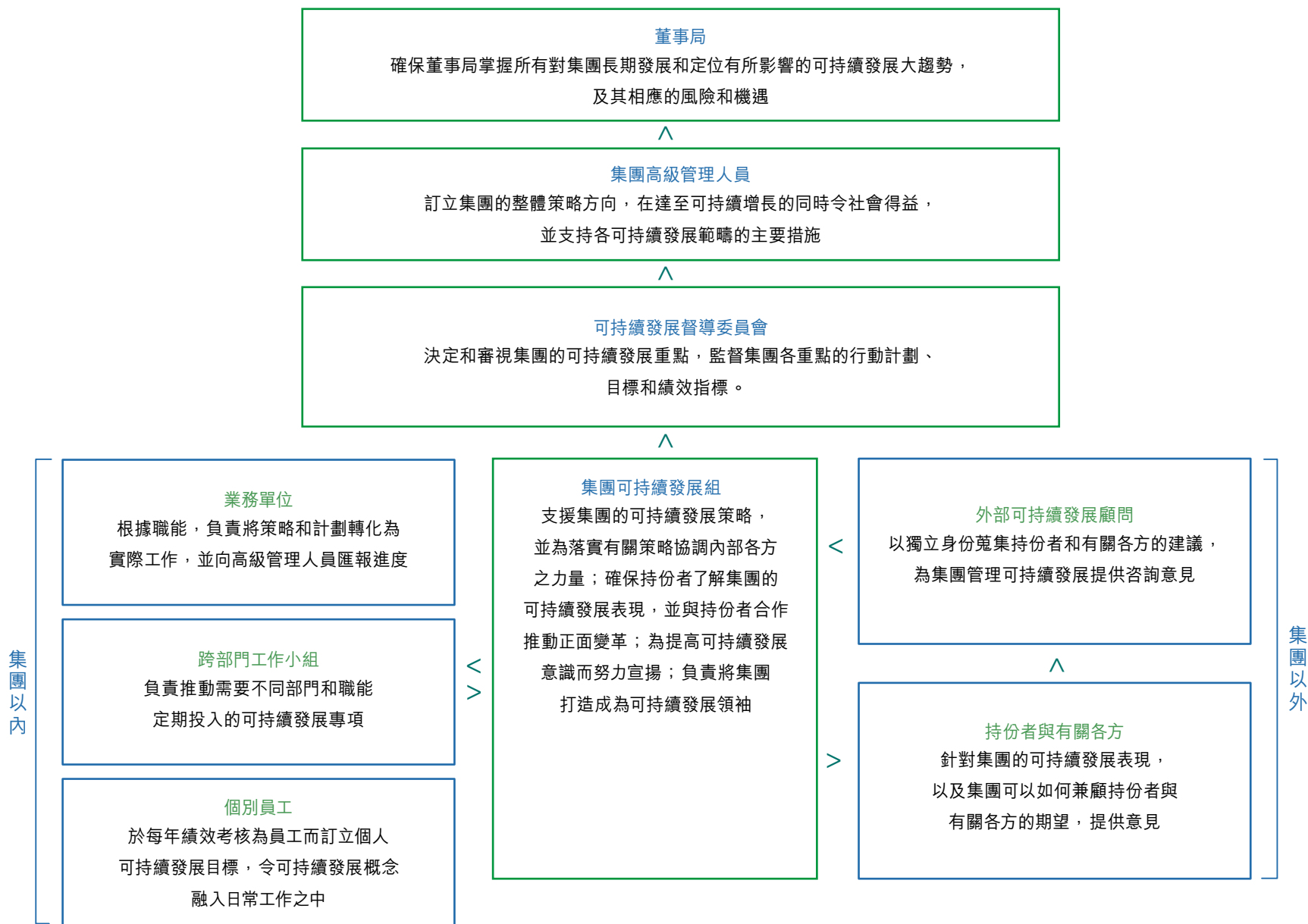
- 旗下所有物業必須訂定一套策略計劃，與所在社區創造共享價值



可持續發展涉獵範疇甚廣。因此，集團認為有需要制訂一個有效而穩固的可持續發展管治架構。管治架構以**可持續發展督導委員會**（委員會）為中心。委員會由董事局執行董事陳文博先生擔任主席，成員包括主要業務單位的行政人員。委員會的職責在於奠定扎實的基礎，制訂並確立集團的可持續發展策略方向、關注範疇和目標。

我們的可持續發展管治架構旨在將集團的可持續發展目標貫徹到上下的各個階層，令集團的每一個成員和每一方都明白自己在落實目標上應承擔的角色和責任。

可持續發展管治架構



可持續發展衡量基準及承諾

集團承諾以開誠布公、透明的方式展示我們可持續發展的成果，所以不遺餘力地參與本地和國際各個可持續發展評估和衡量基準。透過參與這些評估和衡量基準，除可讓我們了解市場的最新發展動態，更加深我們對集團優勢和不足的認識，從而鞭策我們繼續前進。2018年，集團旗下的地產業務機構和主要營運單位恒隆地產參與了下列可持續發展評估和衡量基準。



連續第二年獲納入為道瓊斯可持續發展亞太指數成員



榮獲恒生可持續發展企業指數及恒生（內地及香港）可持續發展企業指數「AA」評級之成份股



連續九年榮獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌



連續第四年名列香港可持續發展企業指數首 20 名



榮獲 2018 全球房地產可持續性基準 (GRESB) 3 星表現評級及資料披露「A」評級











首次回應 CDP 的氣候變化信息要求

持份者參與

集團策劃持份者參與活動，旨在確保我們時刻充分了解持份者的意見和期望，幫助我們制訂現有或未來的可持續發展策略。我們都主動地與持份者保持溝通，特別是受我們業務營運直接影響的持份者群組，包括員工、投資者、顧客、租戶、供應商和承包商。此外，無論是對本報告的匯報重點表示關注的群組，或是可能影響集團策略方針的群組，如業務所在社區、非政府組織夥伴、政府部門、高等院校、傳媒機構和行業協會，我們都樂於與之接觸互動。

2018年，我們除了舉辦一系列覆蓋面廣闊而且深入的持份者參與活動，以協助集團制訂全新的可持續發展策略框架外，我們亦通過多種渠道與主要持份者群組定期聯繫，就他們所關注的事宜，有效地傳達我們的工作進度。此外，本報告之內容亦建基於上述持份者參與活動所蒐集的意見。

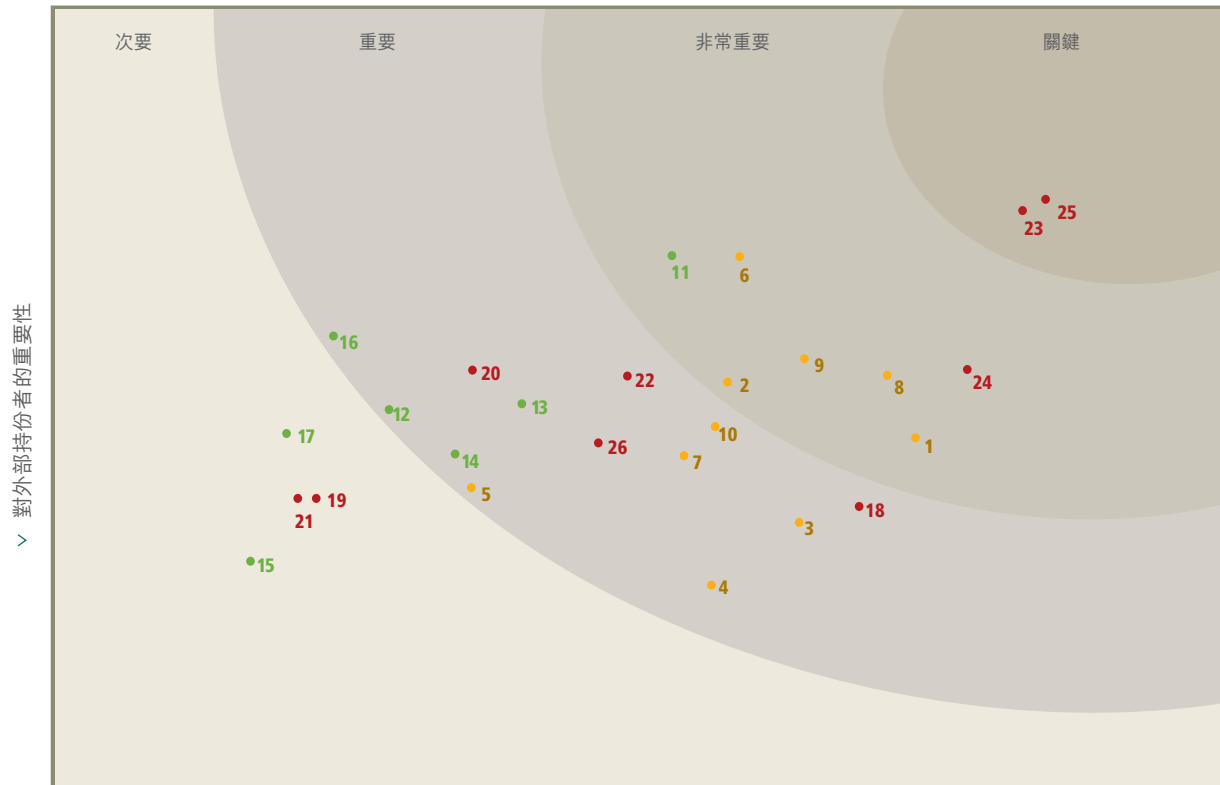
持份者群組	為何接觸？	接觸途徑
 > 僱員	了解員工所關注的可持續發展議題非常重要，特別是關於勞工議題，確保員工整體的滿意度。	<ul style="list-style-type: none"> • 一年兩度雙向績效評估 • 一年兩度全體員工簡報會 • 員工焦點小組討論會 • 團隊培訓活動 • 員工內聯網及公司月刊
 > 投資者和股東	回應投資者和股東對可持續發展議題的疑慮，說明我們立志追求更長遠的財務回報。	<ul style="list-style-type: none"> • 可持續發展報告，各類基準和指數 • 投資者面談和會議 • 投資者實地考察 • 股東周年大會
 > 租戶和顧客	要留住租戶和顧客，我們需要了解共同的可持續發展價值觀，如此我們所提供的服務方能符合他們的期望。	<ul style="list-style-type: none"> • 日常顧客滿意度調查 • 定期租戶滿意度調查和面談 • 社交媒體和公司月刊
 > 供應商和承包商	供應商和承包商的可持續發展表現將直接影響集團的表現。我們必須與他們接觸和互動，確保大家的目標一致。	<ul style="list-style-type: none"> • 定期召開工程會議 • 定期檢視和評估表現 • 焦點小組討論會 • 線上調查
 > 業務所在社區	我們必須積極與業務所在社區保持緊密的聯繫，以確保我們的業務能為社區帶來社會利益。我們認為社區認可是我們長期營運的基石。	<ul style="list-style-type: none"> • 旗艦社區夥伴計劃 • 社區活動 • 社區諮詢 • 公司月刊
 > 非政府組織夥伴、高等院校和行業協會	通過與非政府組織夥伴、高等院校和行業協會保持聯繫，我們更能準確掌握可持續發展的趨勢，並快速應對。	<ul style="list-style-type: none"> • 線上調查 • 可持續發展創意工作坊 • 會議、研討會和社交活動
 > 政府部門和監管機構	政策和條例直接影響我們的業務。我們需要與政府部門及監管機構緊密聯繫，確保我們透徹理解相關政策和法律法規。	<ul style="list-style-type: none"> • 定期會議 • 政府官員實地考察 • 政府諮詢活動
 > 媒體	市民大眾主要是透過傳媒的報導認識我們，因此我們必須確保傳媒夥伴掌握我們可持續發展表現的正確信息。	<ul style="list-style-type: none"> • 媒體採訪和會議 • 新聞發布會和發新聞稿

優先議題

管理可持續發展是個動態過程，因為持份者的關注和期望會隨着大趨勢的演進而不斷改變。我們必須定期更新相關的重要性矩陣，掌握瞬息萬變的外部營商環境，適時回應持份者最關注的議題，我們才能保證持份者所最關注的議題，與我們的可持續發展策略框架對焦。

建基於 2018 年全面持份者參與活動的結果，我們進一步探討內地租戶的期望。對於內地租戶這個持份者群組，我們過去尚未有系統地就可持續發展議題與他們溝通和聯繫。因此，透過分析是次參與活動所收集到的回應，我們在重要議題的評

估上更能持平。根據內部與外部持份者就各項議題給出的平均分，我們總結出 26 個可持續發展議題，並分別按「對集團業務的重要性」和「對外部持份者的重要性」之程度排序，歸類為「關鍵」和「非常重要」的 9 個議題，本報告必須匯報其表現。就持份者所關注的議題以及我們的回應，則詳述於本報告「未來體驗 人文共創」、「未來空間 綠建相濟」和「最佳實務 行業翹楚」章節。



△ 對業務持續營運及發展的重要性

- 未來體驗 人文共創
- 未來空間 綠建相濟
- 最佳實務 行業翹楚

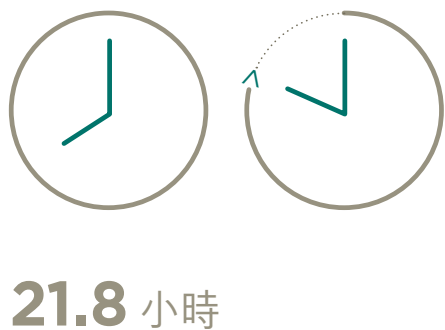
可持續發展議題	議題邊界	
	集團以內	集團以外
1 延攬和留住員工	*	
2 員工福祉	*	
3 員工發展	*	
4 內部溝通	*	
5 多元化及平等機會	*	
6 職業健康與安全	*	*
7 客戶反饋意見	*	*
8 信息私隱	*	*
9 顧客健康、安全與保安	*	*
10 租戶與顧客參與	*	*
11 能源效益	*	*
12 氣候變化	*	*
13 綠色建築及建設	*	*
14 減少污染	*	*
15 物料使用及生物多樣性	*	*
16 廢物處理和回收	*	*
17 用水	*	*
18 財務表現及投資者利益	*	*
19 間接經濟影響	*	*
20 社會共融	*	*
21 社區投資及參與	*	*
22 負責任的供應鏈管理	*	*
23 道德與誠信	*	*
24 風險與危機管理	*	*
25 遵守法律法規	*	*
26 申訴機制	*	*

2018 年重要數據一覽

按性別和按地區劃分員工人數



員工人均培訓時數



總義工時數



溫室氣體排放強度



香港
0.0677 噸二氧化碳當量 / 平方米 / 年

中國內地
0.0964 噸二氧化碳當量 / 平方米 / 年

香港
 中國內地



香港廚餘回收量
89,145 公斤

64% 總建築樓面面積獲得
 綠色建築認證



未來體驗 人文共創



2018



顧客參與

定期與租戶以及顧客合作實現
量化的可持續發展影響



員工安康

所有辦公室和工作間
在健康與福祉方面均能達到國際標準

顧客福祉

所有物業在健康
與福祉方面均能達到國際標準

2030



顧客參與

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

如今顧客較過往更願意有話直說，所以我們更需要聆聽顧客的心聲。

如今顧客有更多渠道和機會說出他們的期望。我們必須了解如何有效聆聽顧客的心聲，改善顧客的整體體驗，提高他們的滿意度。通過了解顧客的價值觀，不僅可以創造建立互信的新機遇，還可以激發新一波的生產力與創新浪潮，這對集團營運，以至推動社會發展與環保工作都有莫大好處。

現在普遍認為品牌體驗才是顧客的真實需求。

大多數研究證明，顧客越來越願意付費以換取體驗，而非單純的想購買一件產品或一項服務。這一方面說明要在競爭日益激烈的市場中脫穎而出，必須突顯良好的品牌體驗，同時更意味着我們需要制定更全面的體驗策略。換言之，我們提供服務前後，都必須能給顧客留下美好的印象。與此同時，亦能為自身創造更多機會，影響顧客未來的消費行為。

顧客參與



2030 年的抱負

旗下所有物業與租戶
以及顧客定期合作，共同
實現可量化的
可持續發展影響。

相關 GRI 披露：

416 (2016), 419 (2016)

隨着數碼革命持續演進，顧客信息保障將面對更嚴峻的挑戰。

隨着世界越來越依賴物聯網，人們的個人信息基本上時刻被收集和整理。然而，面對隨之而來的信息洩露威脅，現時的監管制度則相對甚為不足。雖說增加信息收集的領域和數量為我們帶來新機遇，但同時亦使我們肩負更大責任。我們必須確保我們所收集的信息不會被濫用或誤用，否則將潛在影響到集團聲譽，結果危害到業務營運。

預計未來企業必須與顧客的價值觀一致，
才能鞏固顧客的忠誠度。

研究顯示，基於信念的消費行為在全世界都呈上升趨勢，目前佔全球消費的 30%，而這個數據三年來亦連翻三倍。另有 67% 的消費者之所以首次購買某個品牌，完全是出於自身對該品牌價值的認同。這說明除優質服務之外，共享價值已逐漸成為消費力的重要推手，也影響了我們與顧客建立緊密品牌關係的方式。有鑑於千禧世代即將成為主要的購買力，而上述的消費模式勢必流行，因此我們在提供產品和服務之餘，還需要在環境和社會等他們關注的議題上建立共同的價值觀，這將有助提升他們對恒隆品牌的忠誠度。



2018 年之重大發展

推出全新顧客關係管理計劃

2018年9月，集團於旗艦物業恒隆廣場·上海隆推出嶄新的「恒隆會」會員計劃，進一步貫徹以客為本、追求卓越服務的營運策略。

「恒隆會」將收集並善用大數據，以便策劃效益更高的租賃和業務活動。結合各項為會員度身訂做的配套服務和專屬服務，我們為忠誠顧客提供真正別出心裁的高增值體驗。本計劃將繼續與各大國際品牌和租戶合作，為顧客提供非一般服務和獨家限定活動，為顧客和租戶共同創造雙贏。「恒隆會」自2018年底開始，已逐步於集團內地餘下項目推行。



改進顧客滿意度調查

我們於2017年推出全新的顧客滿意度調查，旨在為顧客提供正式的意見反饋渠道。這個調查於2018年1月起引入內地的所有商場，並全面試行一年。其間，綜合服務部的服務質素組不時根據個別商場同事和顧客的反饋意見就調查進行修訂。試行的目的是為了確保調查的設計更加周全，能夠排除偏見，有效和準確地反映商場的運營情況。我們計劃在下一個報告年度披露旗下內地商場的整體顧客滿意度。

與顧客和租戶創造共享價值

集團各物業定期組織項目與活動，鼓勵租戶和顧客推動環保和對社會發揮積極影響。例如，我們於2018年在香港的 Fashion Walk 協辦了香港喪 Z 行。參加者必須完成不同有關愛護眼睛的挑戰遊戲，宣傳救盲工作，同時為國際非政府組織奧比斯籌募經費。我們也邀請 Fashion Walk 的租戶參與其中，為完成挑戰遊戲的參加者提供餐飲服務。

保護顧客信息私隱

集團遵守香港《個人資料（私隱）條例》之規定，於旗下所有香港物業實施《私隱實務指引：使用個人資料作直接促銷》以及《大廈管理適用的個人資料私隱指引》，保護顧客的個人信息並確保合規。我們在中國內地的物業也實施類似的政策和程序以確保符合當地的個人信息保護法規。集團於2018年並沒有接獲任何有關顧客私隱受到侵犯或顧客信息遺失的投訴。

為了有效管理網絡攻擊和信息洩露的風險，集團於2018年把網絡安全風險列為企業風險之一，並納入我們的企業風險管理框架中。我們實施了一系列措施，包括正式發布網絡安全政策、提升資訊科技基礎設施等，以加強內部應對相關風險的能力。我們於2018年強制行政和文職人員接受網絡安全培訓，共提供了4,661小時的培訓。

為日益嚴峻的網絡安全風險做好準備

世界經濟論壇表示，網絡安全已經連續兩年被列為主要全球風險之一。隨着網路商業罪案愈趨頻繁，網絡安全風險的管理在我們的業務營運中變得更為重要。為了舒緩風險，集團高度重視規劃及執行相應的措施。為此，我們將上述風險納入企業風險管理框架，並聘請專業顧問進行全面的網路安全風險評估，根據有關建議，在過去兩年積極採取不同風險緩解措施。

網絡安全風險緩解措施



正式制訂集團層面政策



提升資訊科技基礎設施和網絡安全



強化物業設施的資訊科技系統安全性



開發工具防止信息與數據外洩



加強內部網絡安全意識



善用危機管理和業務持續運作計劃

發布網絡安全政策

集團決心從高層做起，緩解網路安全風險，於2019年1月正式發布集團最新的「員工網絡安全政策」，以應對信息科技網絡安全問題。資訊科技部亦會定期通過電子郵件提醒員工注意網絡安全。有關郵件並會特別提醒員工注意使用電子郵件系統和電話所涉及的風險，例如即時通訊軟件詐騙、網路釣魚郵件和長途電話詐騙問題。我們會竭盡全力遏止潛在網絡安全威脅的發展，為所有員工創建安全的網絡環境。

建立網絡安全意識

要緩解低端網絡安全威脅，提高意識最為關鍵。我們定期在香港和內地舉辦強制的培訓班，由資訊科技部或外聘講師為所有新入職的行政和文職人員介紹集團的網絡安全政策，並講解網絡漏洞、社交媒體使用、瀏覽保護等課題。完成強制培訓後，參加者必須通過恒隆學院所設計的線上網絡安全測試。我們於2018年在香港和內地提供了超過4,600小時的網絡安全培訓。

為了檢視培訓成果，我們於2018年的網絡安全培訓前後均組織了網絡釣魚演習。我們發現，在完成培訓後，信息外洩率顯著減少20%，反映員工的網絡安全意識普遍提高。

首次網絡釣魚演習
(2018年3月)



資訊科技安全培訓
(2018年4至6月)



第二次網絡釣魚演習
(2018年7月)



顧客福祉

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

健康與福祉已逐漸演變成新興國際建築標準的核心元素。

研究顯示，美國人平均有 87% 的時間在室內，而我們相信其他發達國家的情況大致相同。這個現象直接促成健康建築概念的誕生，旨在讓長時間在建築物內活動的人士身心更為健康，最終提高個人工作和機構的表現。我們注意到這個概念逐漸演變成新興的國際健康建築標準，例如 WELL 標準，並已為全球許多發展商所採用。

租戶在協商租賃合約時，對健康與福祉的要求不斷提高。

租戶的需求不斷變化。我們的首要任務仍是提供基本的物業功能，確保租戶安全及安心。與此同時，我們觀察到潛在租戶對健康條件的要求不斷提高，例如要求監測和維持室內空氣質量、支持綠色清潔實務、要求添加設施如單車泊位、綠色空間，以及增加自然採光等。為了保持我們的競爭力，我們必須更積極與租戶溝通，設法滿足他們這方面的要求。

顧客福祉



2030 年的抱負

旗下所有物業在健康與福祉方面均能達到國際標準。

相關 GRI 披露：

416 (2016), 419 (2016)

我們的潛在顧客正追求更健康的生活方式。

城市中產階級愈來愈重視健康的生活方式。他們的崛起推動了全球身心健康市場的蓬勃發展。就中國而言，國務院便於早前通過了的「健康中國 2030 計劃」，並估計在 2030 年前，中國內地醫療服務業的規模將達到人民幣 16 萬億元（美元 2.3 萬億），較 2016 年增長四倍。由於我們的顧客和租戶普遍追求更健康的生活方式，並重視社會的包容性，我們必需採取措施，如改善室內環境質素和物業的無障礙設施，以滿足他們對更健康空間的需求。

人口老化問題似乎日益嚴峻，香港與內地同樣深受影響。

預計至 2050 年前後，中國 65 歲以上的人口將達到 3.3 億，佔總人口約 27.4%；相較於 2020 年前後，中國 65 歲以上的人口只佔大約 11.9%。這意味着企業需有更長遠的規劃，讓他們的產品和服務可以滿足這一群體的特殊要求。作為商業地產發展商，我們需要關注的領域包括物業的整體無障礙環境、設施的友好性、商鋪組合的合適性等。如能在這幾方面有突出的表現將為我們帶來商機，反之則可能會導致潛在客戶的流失。



2018 年之重大發展

改善室內空氣質量

我們於 2016 年展開「提升空氣質素計劃」，逐步升級旗下內地物業的空氣淨化系統。有關計劃經已於 2018 年全部完成。集團於同年也舉辦了一系列活動介紹我們努力的成果，同時倡導良好室內空氣質量的重要性。

員工

為員工舉辦室內空氣質量講座，提供健康小提示

顧客

策劃一系列市場活動，以一套名為 O₂ 的卡通角色，用活潑有趣的方式向公眾推廣良好室內空氣質量的重要性

專業人士

與國際設施管理協會以及同濟大學合辦有關室內空氣質量的技術研討會

公眾

策劃不同義工活動，向公眾倡導良好室內空氣。例如來自恒隆廣場•上海的義工隊在訪問學校時，教導學生製作簡單的空氣質量探測器，及講解改善空氣質量的知識

加強旗下物業的保安管理

保障顧客和租戶安全是集團的首要考慮。我們定必竭盡所能，令身處於旗下物業範圍內的顧客安心。我們遵循集團的「危機處理機制」，定期在所有物業舉行緊急應變和消防演習，透過模擬不同的緊急情境，讓員工、租戶、顧客乃至施工單位熟悉緊急疏散程序和緊急事故的處理流程，能在事故發生時迅速應變。此外，我們還於 2017 年成立專責小組，制訂一套全新的保安管理機制，以加強旗下物業的保安工作。2018 年，我們開始分階段升級內地物業的閉路電視監控系統。其中新系統更具備智能科技功能，如人臉識別技術等。

提升旗下物業的無障礙設施

自 2016 年下半年成立無障礙環境工作小組以來，我們檢視了中國內地四個物業的無障礙設施，並按需要進行改造或升級，足見我們對社會包容性的重視。2018 年，為了讓更多傷健人士體驗我們商場的無障礙設施，「恒隆一心」義工隊多次舉辦活動，分別讓傷健人士來臨恒隆廣場•大連和恒隆廣場•天津參觀。其中恒隆廣場•天津在無障礙環境方面所做的努力更得到當地政府讚揚。





員工安康

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

現今社會的人才普遍希望同時得到事業上和個人成長上的支持。

若然一個機構的員工既沒有適當技能，又不能敬業樂業，這個機構是不可能做出成績。因此，為使業務需求匹配到合適的人才，同時讓員工充分發揮潛能和開展事業抱負，我們必須具備關顧和扶持員工的管理層，以及面向未來的學習和培訓計劃。我們重視人才的成長如同重視業務的增長。我們主要通過貫徹學習與培養計劃來扶持我們的員工，一方面使他們跟着集團一起成長，另一方面使他們的價值觀能跟集團的文化與使命保持一致。

作息平衡是千禧世代選擇工作機會時的首要考慮因素。

2016年由德勤發表的「千禧世代年度調查報告」顯示，包括中國在內的29個國家的千禧世代在選擇工作時，如果薪酬和福利條件相若，作息平衡就成為他們選擇工作時的首要考慮因素。至2025年前後，全球勞動市場中千禧世代將佔75%，遠較現時目前只有三分之一為多。當今人才競爭激烈，要保持恒隆作為理想僱主的領先地位，我們不能忽視千禧世代對職場身心康健條件的期望。

員工安康



2030年的抱負

旗下所有辦公室和工作間
在健康與福祉方面
均能達到國際標準。

相關 GRI 披露：

401 (2016), 403 (2018),
404 (2016), 405 (2016),
406 (2016)

積極正面的企業文化培養忠誠的員工。

大多研究均顯示積極正面的企業文化有助於留住員工。值得注意的是，2016年由德勤發表的「千禧世代年度調查報告」亦指出，當千禧世代留在某機構的時間越長，便越能反映該機構具有積極正向的企業文化。我們同意積極正面的企業文化是留住人才、支持未來業務發展的關鍵，因此我們致力塑造恒隆文化，鼓勵員工之間互相尊重。與此同時，我們亦確立集團的欣賞文化，肯定員工的努力和貢獻之餘，並為他們創造有利建立良好關係的工作環境。

倘若辦公環境欠佳，員工往往對工作提不起勁。

由於員工平均把其三分之一的時間投放在工作上，辦公環境不僅影響到他們的身心健康，更直接影響到他們的工作表現和生產力。研究顯示，員工越滿意辦公環境，就越有可能表現得更出色，這就是講求環境舒適的共享工作空間概念興起的原因。我們需要回應這個趨勢，以提高我們在人才競爭方面的優勢。



2018 年之重大發展

富有吸引力的薪酬與福利配套

恒隆為了吸引並留住人才，會定期參考同業的基準薪酬與福利配套，確保我們能夠保持競爭優勢。全職員工的待遇，包括產假及侍產假、人壽、醫療和牙科保險、泊車優惠和員工折扣。

提倡互相尊重的文化

無論是對員工抑或是求職者，我們都致力於提供平等機會。集團的《平等機會政策》註明，不得以任何理由，包括性別、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、懷孕、殘疾、種族或宗教等，對員工或求職者做出歧視行為。我們也絕不允許各類違法騷擾行為。

提供培訓與發展機會

我們的員工有機會接受多樣化的內部與外部培訓課程，掌握最新的知識和技能，在瞬息萬變的商業環境中與時並進。除了面授培訓外，員工還可以通過線上學習平台 eAcademy 66 在線上學習。為了方便內地員工登入線上學習平台參閱培訓資料，集團於 2018 年更推出了微信版的 eAcademy 66。年內員工培訓的總時數為 101,891 小時。

此外，我們亦資助員工報讀外部課程，或申請專業資格，以提升工作表現，發展事業抱負。



管理層會議 激發創新思維

我們致力為管理人員提供機會掌握不同界別的技能，以及和擴展他們的視野。這對集團在變化萬千的營商環境中保持可持續發展至為關鍵。公司特意於 2018 年 4 月首次舉辦全集團管理層會議，主題為「前景亮麗 振翅高飛」。

約 200 名來自香港和內地的管理級別人員聚首一堂，參與為期一天的會議。多位知名講者在會上分享管理趨勢，包括管理風格、可持續發展建築、不斷轉變的顧客要求等議題。來自不同項目及部門的同事更分成五個小組進行分組討論，圍繞五大管理議題深入交流意見，議題包括：

如何定義優秀的行政人員？



您的團隊會如何貫徹可持續發展目標？



顛覆性時代中的業務營運



如何取悅顧客？



恒隆品質標準



分組討論由主要行政人員帶領，與會者在分組討論中就一連串的相關問題制定解決方案。與會者均十分投入，就管理未來將會面對的議題，積極提出不同的意見，探討個人和不同部門可以如何做出貢獻。

恒隆 YES 計劃 全面打造未來棟樑

我們於 2018 年推出恒隆 YES (Young Elite Success) 計劃，包括恒隆管理培訓生和恒隆實習生兩大計劃，為公司提供穩定、可持續的管理人才梯隊，支持集團不斷增長的業務需求。

恒隆管理培訓生計劃

恒隆管理培訓生計劃已經有一段發展歷史，旨在發掘和培育優秀的大學畢業生成為集團的未來領袖。這個計劃在 2018 年吸引了接近 1,900 名申請人，當中 11 人脫穎而出，獲邀加入集團，接受為期 18 個月的管理培訓。其間，他們獲安排到香港和內地的不同部門、不同崗位，接受在職培訓，深入了解集團的業務和地產行業的運作。我們也在這段期間為培訓生安排不同課程和活動，以提升他們各方面的技能，包括社交禮儀、專業儀容、外展訓練及匯報技巧。培訓生亦跟隨高級管理人員學習，汲取寶貴的工作和人生經驗。



恒隆實習生計劃

為了擴展年輕人的視野，幫助他們發掘事業興趣，我們每年夥拍不同機構為大學生提供實習機會。例如，我們參加香港特別行政區政府推出的「企業內地與海外暑期實習」先導計劃，錄取了 10 名大學生，派駐恒隆廣場·上海和港匯恒隆廣場·上海實習。

其間，除了在職培訓外，實習生還參與不同的工作坊，如時間管理、目標設定，以提升他們的專業技能。此外，實習生亦參與「恒隆一心」義工隊，從義工活動中了解集團企業文化。2018 年我們總共為 24 名大學生提供了實習機會。



創建更美好的工作環境

我們制訂《職業健康與安全政策》，詳述集團和員工在維持工作環境安全方面所扮演的角色和肩負的責任。就政策列明，我們定期進行工作間安全風險評估，並採取不同預防和緩解措施，例如提供個人防護裝備，以消除風險。為了提高職業健康與安全意識，我們定期為員工舉辦普通職業健康與安全培訓，及特定工作程序相關之健康與安全培訓。我們於2018年為香港和內地的員工提供了6,876小時的職業健康與安全培訓。我們從2017年下半年開始，檢討香港辦公環境和前線營運的安全管理系統，並定於2019年年底完成檢討和採用經優化後的安全管理系統。

此外，我們進行了一項可行性研究，希望把香港的辦公室加以整合並翻新，以提高同事的生產力。第一階段的翻新工程定於2019年年底展開。



倡導僱員身心健康

我們繼續於2018年推行「僱員身心健康計劃」，舉辦不同活動推廣健康生活方式。其中我們在香港和內地舉辦了一系列的健康飲食工作坊，還安排中醫師為員工問診和提供耳穴針灸治療。恒隆康體會也定期籌辦各式活動，包括周年晚宴、恒隆樂活日、拉花藝術班和球類比賽等，讓員工發展個人興趣之餘，也可以藉此增進彼此的情誼。

家庭友善措施

我們了解員工需要兼顧家庭和工作，因而落實不同家庭友善措施，協助員工兩全其美。例如，集團所有香港和內地的辦公室均設有哺乳室。而陳曾熙基金則為員工提供免息貸款，協助他們的子女在香港或到海外大專院校升學。2018年，基金共批出11筆貸款，總共提供港幣208,100元的支援經費。我們也設立了專業心理輔導熱線，確保員工及其家屬在必要時可以及時得到專業輔導與幫助。

激勵員工

對於有優秀表現和忠誠的員工，我們通過獎賞予以表揚。例如，我們頒發綠寶石客戶服務獎予前線員工，以肯定他們突出的顧客服務水平。2018年，共有約350名員工獲得提名，其中8名員工榮獲綠寶石胸針；18名員工獲頒優異獎狀。而為集團服務10年或以上的員工則獲頒長期服務獎。2018年，集團董事長親自頒發長期服務獎予77名效力恒隆10至35年不等的員工。



> 下一步

為了鼓勵員工不斷改進和創新，我們將於2019年推出恒隆CEO獎，以表揚最佳工作表現的員工。

未來空間 綠建相濟



2018



2030



綠色建築

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

綠色建築認證已經成為地產發展商的市場常規。

全球的綠色建築項目數量不斷增加，而我們營運的所在地 — 香港和內地也不例外。這是由道奇數據與分析公司發表的「2018年世界綠色建築趨勢智能市場報告」所揭示的現象。隨着綠色建築認證愈來愈普及，我們不能單純為追求綠色建築認證而建造綠色建築，而是應該反思如何發揮綠色建築的優勢，為租戶、顧客和訪客增值。唯有如此，我們才能獨樹一幟，在維護自然資源的同時，為租戶、顧客和訪客製造非凡的優質體驗。

愈來愈多租戶和消費者要求綠色建築。

物業本身是否具備綠色建築認證，已成為租戶，尤其是頂級租戶，在決定會否簽訂租約時其中一個重要的考慮因素。具備綠色建築認證的物業，普遍在能源消耗和廢物處理等方面的設計和設施較為完善，因而直接影響到租戶的營運。顧客則重視自身的健康，因此在選擇到哪個商場時，會考慮有關建築是否為綠色建築，以及室內環境是否健康等。為保持競爭優勢，我們必須定期與租戶和顧客溝通，了解他們對綠色建築的要求，繼而在物業設計和營運中加以配合。

綠色建築



2030 年的抱負

旗下所有既有物業必須
把其環境影響減至最少，
並超越行業標準。

相關 GRI 披露：

302 (2016), 303 (2018),
305 (2016), 306 (2016),
307 (2016)

科技創新正在重塑房地產業的建築設計和施工程序。

市場開發了許多新技術，如虛擬現實、預製組件、建築信息模型、3D 打印和移動測量技術等，加強了建築設計和施工的效率。通過這些新技術，許多設計理念得以實現，施工步伐得以加快，錯誤和耗損也可大幅減少。依我們所見，類似科技必將整合，而我們必須緊貼最新的技術，維持競爭上的優勢。

建築工程專業人士應該掌握必要的知識以駕馭綠色建築潮流。

綠色建築席捲全球，其相應的創新科技以及新穎而可持續發展的建材不斷湧現。作為地產發展商，我們必須具備能力判斷適合綠色建築項目的建材和技術。因此，我們需要持續提升建築工程人員的專業知識，使之能跟上綠色建築的潮流。



2018 年之重大發展

獲得綠建認證以衡量建築的環保表現

秉持「**建造可恆久持有的建築物**」的可持續發展理念，我們詳細參考不同的建築設計與施工上的最佳常規。自 2007 年以來，集團為所有內地的新建項目爭取美國「能源及環境設計先鋒獎」(LEED) 金級或以上的評級認證；而香港既有物業則爭取「綠建環評」(BEAM Plus) 的認證。

2018 年，恒隆廣場·上海辦公樓一座獲得「能源及環境設計先鋒獎 — 核心及外殼組別」的金級認證，成為集團第十個獲得此殊榮的物業，同時讓我們具備綠色建築認證的建築面積增加至 64%。另外，香港的樂成行、雅蘭中心及其辦公樓二座則在「綠建環評」(既有建築) 2.0 版自選評估計劃能源使用範疇中獲得卓越評級。更多有關我們所獲得的綠色建築認證和預認證詳情，請參閱本報告「集團簡介」章節。

提高內部項目管理的能力

集團承諾從質素和效率方面盡可能達到施工的最高標準，同時最大限度降低整體建築成本。我們於 2018 年按五大主題成立工作小組，主力推動內部的項目管理能力。



成立工作小組的目的在於從過去的經驗中學習，同時收集市場上最新發展的資訊並加以分析，促進同事之間的知識轉移。將來的項目，無論是設計或施工流程，我們希望工作小組能協調集團更系統地推動持續改進。

建築設計與施工層面上的創新

為了優化建築設計和施工流程，集團鼓勵創新思維。香港的山頂廣場進行翻新工程時，由於幕牆枝架的節點設計複雜且形狀不規則，要進行現場銲接鑄件的難度甚高。為此，我們的團隊於 2018 年引入一種創新的解決辦法，通過利用電腦數據控制技術直接預製幕牆枝架的節點。這較傳統方法大大縮短了生產時間，而且避免因現場銲接而造成的變形，提高了幕牆節點的整體質量，最終克服重重困難，完成任務。

> 下一步

我們將繼續把建築信息模型技術應用到設計和施工的過程中，並以杭州的項目為目標，使之成為集團首個在整個建設周期內全面應用建築信息模型技術的項目。

恒隆廣場·昆明的可持續發展設計理念與施工

自 2019 年下半年起，我們將分階段啟用恒隆廣場·昆明。恒隆廣場·昆明位於中國西南部的旅遊和商業重鎮昆明，因其設計與昆明城市文化渾然一體，明媚和諧，散發出獨特魅力。整個建築群包括一座世界級購物商場、樓高 64 層的辦公樓和服務式寓所。昆明市群山環繞，為了和周邊環境融合，恒隆廣場·昆明的樓頂採用了「相連設計」，塑造出高低起伏的層次感，而外牆則採用天然石質材料建成。

為保護環境，恒隆廣場·昆明的設計包含多項綠色建築元素。主要綠色建築元素如下。

節能

- 製冷機組、水泵、冷卻塔和空氣處理機組均安裝帶變頻器的智能節能系統。
- 大量採用天窗和玻璃自然採光，減少室內照明能耗。



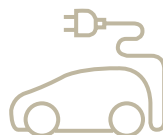
室內空氣質量

- 安裝 PM2.5 感應器，實時監控室內空氣質量。



可持續交通運輸

- 直接與昆明地鐵換乘站相連，提高了物業與公共交通系統的連結性。
- 停車場裝有 200 個電動車充電器，倡導綠色出行。



海綿城市設計

- 採用海綿城市設計以減低積水風險。



此外，我們也採用了建築信息模型來簡化恒隆廣場·昆明的設計與施工流程，促進各業務職能的工作協調，減省預製和施工時間並減少建材的使用。此舉有效提升恒隆廣場·昆明整個施工週期的成本效益。



氣候變化

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

全球必須在 2055 年以前把淨溫室氣體排放量減至零，方能避免災難性後果。

2016 年《巴黎協定》正式簽署後，更多證據進一步證明全球平均溫度不能較工業革命前水平上升超過 1.5 攝氏度，否則將導致災難性的後果。為了實現這一目標，全球必須在 2055 年以前把淨溫室氣體的排放量減少至零。然而，就現時情況而言，全球的努力還遠遠不足以實現這目標。因此，包括我們在內的每一個持份者都必須訂立更進取的減碳目標，為實現這一目標共同努力。

極端天氣現象只會愈趨頻密，其強度亦只會愈來愈高。

我們清楚了解極端天氣現象的發生頻率和破壞規模於近年不斷上升。香港已經連續兩年遭受超級颱風吹襲，損失慘重；而中國內地也不能倖免，各地的降雨規律較過去更難預測。就地產發展商和物業營運者而言，極端天氣無疑會對資產造成破壞並中斷業務，嚴重情況更會導致人命傷亡。因此，我們必須加強集團從氣候事故中復原的能力，並強化氣候變化問題的適應能力。

氣候變化



2030 年的抱負

我們目標最低減少：

- 50% 整體碳強度 (以 2015 年為基準)
- 10% 絕對碳排放量 (以 2017 年為基準)

相關 GRI 披露：

302 (2016), 303 (2018),
305 (2016), 307 (2016)

各地政策一直推陳出新，以促進低碳經濟的形成。

為達致減碳的終極目標，各地政府必須多管齊下，例如改變發電燃料組合、監管建築的耗電量、倡導綠色出行等。為了促進低碳經濟的轉型，我們相信各種相關政策將接踵而來，讓企業應接不暇。我們必須跟政府和商界合作，走在政策轉變的前端，以確保我們能迅速回應政策改變。

水資源短缺依然是備受忽視的問題，而且正以令人憂慮的速度日益惡化。

儘管全球都意識到水資源短缺的問題，但由於各大城市均備有先進的供水基礎設施，商界並未特別感受到水資源短缺所帶來的重大負面影響，因而忽視了這個問題的嚴重性。我們知道水資源短缺問題將隨氣候變化而變得更為嚴峻。在對未來業務造成不可逆轉的影響前，我們必須立即採取行動。



2018 年之重大發展

加強氣候管治和氣候風險管理

2018 年，集團正式將氣候風險歸類為企業風險之一，納入企業風險管理框架，並需於每個季度均向審核委員會和董事局匯報，確保董事局掌握最新形勢，了解氣候風險對業務的影響。

2018 年年底，我們初步分析集團層面所面對的氣候風險，列舉實質與業務相關的物理性和過渡性氣候風險，繼而推算這些風險對業務可能造成的後果。我們訂於 2019 年選定一個項目作為先導計劃，深入評估其氣候影響，以便搜集充分的數據，長遠在項目層面展開風險排序並制定氣候復原計劃。

建立氣候影響的復原能力

隨着氣候風險日益惡化，集團將繼續建構應對氣候影響的能力，並加強業務面對氣候變化的復原能力。我們於 2018 年全面檢討並修訂了各項目的業務持續運作計劃，其中包括業務可能因極端氣候而中斷的情境規劃，以及我們的團隊應當如何反應，從而盡可能減少負面影響。此外，我們注意到過去數年，集團旗下不同項目均遭受水患，令業務大受影響。例如恒隆廣場·天津曾於 2016 年遭受嚴重水患。有見及此，我們過去兩年採取了不同措施，包括設置防水閘、儲備更多的沙袋和水泵、加強員工的應變能力等，藉以建立內地項目預防水患的能力和面對水患的復原能力。



計算溫室氣體排放

為了追蹤和管理我們業務對氣候變化的影響，我們定期監察並檢視溫室氣體排放量。我們委託了獨立諮詢機構審核我們的直接溫室氣體排放量（範圍 1），以及旗下物業的能源間接溫室氣體排放量（範圍 2），確保我們的碳足跡數據準確而可靠。目前，集團範圍 1 和範圍 2 的排放超過 99% 來自旗下物業的能源消耗。

為提高集團的透明度，我們開始計算和匯報部分因我們業務營運而直接造成的特定間接溫室氣體排放量（範圍 3）。然而，對於監測供應鏈上的溫室氣體排放方面，我們仍力有不逮。

> 下一步

我們將於 2019 年開始在項目層面制定氣候影響評估框架，以促進未來的定期評估工作。

鞏固我們的減碳策略

為了減低我們的建築物的能源消耗並減少業務的碳排放，我們制定了下列五大策略。

設計和建造高能源效益而環境友善的物業

我們所設計和建造的物業，必須獲得「能源及環境設計先鋒獎」金級或以上認證。這確保我們的建築符合國際標準的能源效益，減少對環境造成負面影響。更多詳情，請參閱本報告「綠色建築」部分。

優化既有建築物的能源表現

我們通過資產優化計劃，不時翻新老化或低能源效益的設施，或藉着自動化或重新校驗，優化既有建築的能源表現。例如，我們繼續在旗下香港既有建築物實施各種節能措施，包括使用 LED 燈和為冷卻塔風扇安裝變頻器，估計每年節省的電力高達 58,300 千瓦時。

改善營運管理並減少資源消耗

透過改善營運管理，如於夜間關掉不必要的外部照明、升降機和扶手電梯，從而減少能耗。此外，我們盡力避免製造額外碳排放的業務活動。例如，我們於 2018 年減少召開集團層面的管理會議，因而減少了約 400 趟次往返飛行。

減少依賴以石化燃料生產的電力

為了減少依賴以石化燃料生產的電力，我們盡可能使用可再生能源。集團旗下不同項目已安裝了太陽能電池板，如中國內地的皇城恒隆廣場•瀋陽、恒隆廣場•濟南、恒隆廣場•無錫、市府恒隆廣場•瀋陽、恒隆廣場•天津以及恒隆廣場•大連。2018 年，集團旗下建築物的太陽能電池板的發電量為 756,380 千瓦時。

管理供應鏈上的溫室氣體排放量

儘管我們無法主動測量和管理的供應鏈上的溫室氣體排放量，我們仍然致力與供應商合作，通過溝通和施行政策以減少環境影響。有關詳情，請參閱本報告「可持續發展採購」部分。

較去年相比，儘管我們致力減少能耗，但由於去年平均溫度較高，集團旗下香港物業組合的絕對溫室氣體量（範圍 1 和 2）只下降了 4.6%，而溫室氣體強度則只下降 3%。旗下內物業組合亦面對相同情況。與此同時，由於 2018 年的報告範圍新增了恒隆廣場•大連，因此旗下內物業組合的絕對溫室氣體量（範圍 1 和 2）較去年增加 21.9%，而溫室氣體強度則上升 10.3%。

至於因耗電而間接造成的溫室氣體排放強度，則較 2015 年的基準減少 9.4%，距離我們訂下的中期目標，即在 2021 年減少 15%，相差 5.6%。

展現領袖質素 共同對抗氣候變化

集團為促進低碳經濟的轉型不遺餘力，協助促成香港首個由商界推動的減碳運動——商界環保協會低碳約章。2018年10月，董事局執行董事陳文博先生參與香港低碳約章：房地產與建築業界執行人員圓桌會議，討論香港商界的減碳策略。有關約章於2019年3月正式成立，而集團乃簽署企業之一。

與此同時，我們繼續響應政府的號召簽署「4Ts」約章，配合《香港氣候行動藍圖2030+》共同對抗氣候變化。



旗下內地項目倡導綠色出行

為配合未來綠色出行的需求，我們於2018年展開一項工程可行性研究，探討能否於旗下內地項目的停車場，撥出20%的停車位安裝電動車充電裝置。目前，旗下內地項目共有117個電動車充電裝置。

於日常營運中節約用水

明白到水資源短缺的惡劣形勢，我們旗下項目的運營均採納不同的節水措施，如安裝節水器、定期監察和控制耗水量、以及提高員工、顧客和租戶節約用水的意識。

由於我們在節約用水方面努力不懈，集團旗下香港物業組合的耗水強度較去年下降3.2%；而旗下內地物業組合的耗水強度則較去年下降6%。



廢物管理

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

廢物無疑是香港的頭號環境問題。

香港主要的廢物處理設施，包括堆填區均已接近飽和，然而廢物棄置量卻節節上升。香港環境保護署的數據顯示，2017年香港人均廢物棄置量為過去二十年的高峰，而廢物回收率卻跌至1999年以來的新低。土地乃是香港的稀有資源，因此廢物處理設施不能無限擴建。我們了解旗下物業和租戶是廢物生產的主要源頭之一，我們必須與租戶共同減廢，緩解香港廢物處理設施的負擔。

香港和內地政府正積極應對日益艱鉅的廢物處理難題。

香港特別行政區政府計劃在2020年底推行「都市固體廢物收費」計劃，從而應對日益嚴峻的廢物處理問題；而內地政府也開始推行強制生活垃圾分類，鼓勵源頭減廢。由於房地產發展和物業管理業乃是主要的廢物生產者，上述政策不僅提高我們的營運成本，也增加了我們的運營風險。我們有必要採取相應措施協助員工和租戶等持份者做好準備，認識相關廢物政策的執行細節，齊心協力減廢。

廢物管理



2030年的抱負

我們目標最低減少：

- 75% 運往堆填區的建築廢物
- 25% 運往堆填區的工商廢物

相關 GRI 披露：

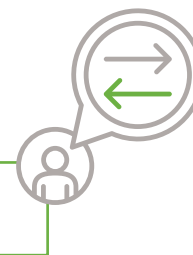
306 (2016), 307 (2016)

長遠而言，行為改變才能達致有效廢物管理。

即使各地政府和企業均願意推動源頭減廢，提高回收率，廢物管理的成功最終還是要依賴公眾的參與。不管落實多少措施去收集、循環再造和處理廢物，如果人們不能培養減廢習慣，廢物管理是不可能見到成效。作為負責任的地產發展商，我們必須提供適當的獎勵和充足的設施，鼓勵租戶和顧客一同減廢，並提高廢物回收率。

我們可持續發展的未來將建立在循環經濟之上。

傳統上，線性的「獲取 — 製造 — 浪費」模式一直主導世界經濟，使人類製造了大量的不可再循環再造的廢物，也消耗大量自然資源。各地政府和企業為了優化有限資源的利用並減少浪費，已逐步利用廢物作為原材料來生產有用的產品，使產品周期通過循環再造得到延長。現時循環經濟仍在發展初期，所有持份者，包括我們，應該盡力回收廢物並使用再造產品，為這個共同目標努力奮鬥。



2018 年之重大發展

協助持份者適應即將實施的新法例

2018 年，旗下香港的康怡廣場參加由香港環境保護署（環保署）舉辦的「都市固體廢物收費實踐計劃」，旨在讓員工和租戶都能為收費立法做好準備。在計劃下，租戶所棄置的廢物將得到計量，並定期收到模擬收費帳單，方便租戶估算有關收費生效後的實際開支。

鼓勵減廢和廢物回收

集團廣泛落實不同的減廢措施並鼓勵廢物回收。在香港，我們自 2018 年起於旗下六個商用物業設置了雨傘除水機，減少使用塑料雨傘袋。在內地，所有旗下物業均已採用無紙泊車系統。此外，旗下所有物業均提供回收服務，收集可回收的廢料，如紙張、塑膠、金屬和玻璃瓶。我們也支持節日廢物回收，例如聖誕過後，我們安排承包商回收聖誕樹，以作循環再用。

我們於辦公室亦推行不同減廢措施，如使用線上系統以減少打印、鼓勵雙面打印、節約使用抹手紙等。我們的減廢努力，連同在香港的家樂坊辦公室所倡導的綠色辦公環境舉措，為我們贏得 2018 年世界綠色組織之「綠色辦公室獎勵計劃」(GOALS) 標誌。

擴大廚餘回收計劃

為了進一步減少廚餘，我們聘請專人在特定物業向租戶收集廚餘，然後送往環保署首個有機資源回收中心 O•Park1 進行回收。在這計劃下，我們於 2018 年從淘大商場和康怡廣場的租戶回收 89,145 公斤的廚餘。另一方面，我們也在港匯恒隆廣場•上海的員工食堂引入廚餘機，希望從提高內部意識做起，減少廚餘。

宣揚惜物減廢

2018 年，我們於香港旗下物業舉辦不同的減廢和惜物運動，例如利是封回收和好書共享，藉以提高持份者的環保意識。我們亦於 2018 年度的「恒隆綠周」以「辦公『惜』多點」為主題，為員工舉辦了 5 個活動。活動包括以咖啡渣製作杯墊的工作坊、月餅分享、「綠識辦公」和「減廢我有計」比賽，鼓勵員工營造綠色辦公環境，並在日常生活中惜物減廢。此外，恒隆亦支持由香港建造業議會及香港綠色建築議會合辦的 2018 年度「香港綠色建築周」，其中旗下香港的 Fashion Walk 與租戶 Mono Mono 聯手贊助場地，拍攝宣傳視頻，宣揚綠色購物，同時設置遊戲攤位，倡導環保。

負責任處置有害廢物

我們旗下物業產生三大類別的有害廢物，包括光管、充電池和由醫療服務業租戶所產生的醫療廢物。為了減少環境風險，我們委託持牌的服務供應商收集和處置這些有害廢物並妥善棄置。

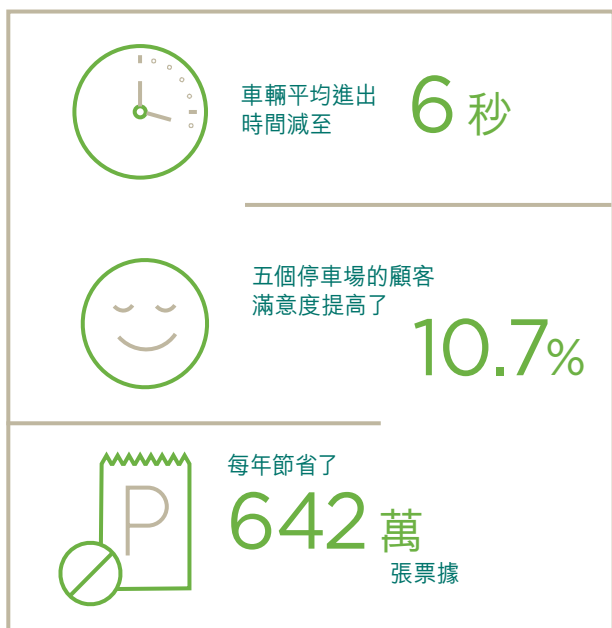
> 下一步

我們正計劃徹底檢討香港和內地的回收配套，以尋找可以進一步改善的機遇。



度身訂造的建築廢物管理計劃

集團中國內地的發展項目規模龐大，建築工地產生大量建築廢物。為了妥善處理建築廢物，我們要求每個工地的承包商遵照我們制訂的建築廢物管理計劃，回收、處理、轉移和棄置建築廢物。為了盡量減廢，我們為個別工地設定特定的回收指標，要求回收最少 50% 原定運往堆填區和焚化設施的建築廢物。



無紙泊車 省紙省時 顧客滿意

每一年進出我們旗下停車場的車輛數以百萬計。簡化泊車流程不僅有效改善顧客體驗，也節約資源。2018 年，集團在綜合服務部的領導下於旗下內地項目展開停車場改善計劃。



截至 2018 年底，整個計劃成功於所有中國內地項目內落實執行。計劃以電子收費取代現金收費，通過自動車牌識別技術，省卻在停車場入口和出口打印和取票的程序，並使用 Mallcoo 尋找車輛的停放位置。計劃成功讓每輛車進出停車場的平均時間由 15 秒縮短至 6 秒。全新的付費系統亦贏得顧客口碑。根據 2018 年 12 月的調查顯示，旗下五個物業停車場的平均顧客滿意度按年上升了 10.7%。無紙泊車系統的應用則讓我們每年節省了 642 萬張泊車票據，相當於 25 棵樹。

最佳實務 行業翹楚



2018



可持續發展採購

全面採購可持續發展產品和服務



與社區齊肩並進

定期與社區接觸溝通，創造共同價值



管治

健全架構以監察及管理可持續發展的影響



2030



管治

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

企業可持續性始於高層帶領的策略規劃。

於可持續發展領域領先的企業有一個共同特點 — 這些企業的董事局均監察影響其公司營運的可持續發展議題，確保公司把這些議題融入業務營運。恒隆矢志成為地區的可持續發展行業領袖，我們必須加強董事局可持續發展的管理能力，使我們更易於識別及了解各大可持續發展的趨勢，在瞬息萬變的世界中，不斷提升集團的可持續發展表現。

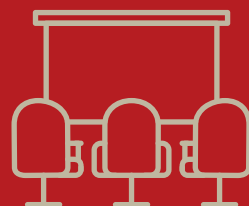
我們必須收窄可持續發展策略在落實過程中的差距。

許多公司，包括我們在內，均面對同一個難題，就是可持續發展策略與實際執行脫節。最差的結果就是我們過度承諾，而最終無法履行承諾。收窄差距的關鍵在於機構的能力。我們需要從知識和資源兩方面著手，強化公司的能力，從而尋找把策略轉化為實際可行計劃的方法。

可持續發展的挑戰正轉化為直接影響我們的實際業務風險。

可持續發展管理在於識別與分析不同議題發生的概率和對我們業務的影響幅度，繼而排列優先次序，原理上與企業風險管理相近。隨着持份者對不同可持續發展議題的理解日益加深，持份者開始明白這些議題將如何演變成業務風險。我們必須鞏固風險管理框架，除了應對傳統的業務風險外，亦有能力應對新興的可持續發展風險。

管治



2030 年的抱負

旗下所有物業和業務範疇
都有足夠能力及健全的制度
定期監察、管理及匯報對
可持續發展的影響。

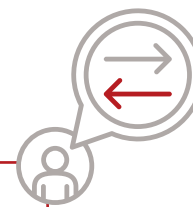
相關 GRI 披露：
205 (2016)

在我們營運的司法管轄區內，貪腐風險依然顯著。

內部和外部持份者均把誠實和誠信列為決定集團是否值得信賴的重要品質之一。而明顯地，持份者的信任乃是推動業務可持續發展的基礎。儘管各地政府大力打擊貪腐，貪腐風險在我們營運所屬的司法管轄區依然顯著，特別是中國內地某些二線城市。我們必須積極強化我們的誠信文化，在各業務層面把這些風險減至最低。

全球社會均期待更多資金流向以可持續發展為優先的發展項目。

隨着業務營運模式出現了範式轉變，即由為股東創造價值轉變為整體持份者創造價值，投資以可持續發展為優先的發展項目的金融工具逐漸成為新興潮流。香港和內地政府均採取措施鼓勵綠色或可持續發展金融。作為具規模的企業，我們有責任協助推進可持續的經濟發展，作為我們業務可持續增長的根基。



2018 年之重大發展

維持強大和多元化的董事局

恒隆集團和恒隆地產的董事局由執行董事、非執行董事和獨立非執行董事所組成，成員擁有不同專業背景。我們實行《**董事局成員多元化政策**》，詳述董事局成員遴選方針，確保董事局在處理各種新出現的可持續發展挑戰時，能做出合理而獨立的決策。董事局肩負整體管理責任，制訂明智的業務策略和適當地分配資源，確保業務能持續發展。每個董事局轄下分設三個委員會，提升董事局的履行責任的能力。

有關我們企業管治和董事局成員組成的詳情，請參閱恒隆集團和恒隆地產 2018 年報之《企業管治報告》部分以及《董事簡介》部分，或瀏覽我們的網頁 www.hanglunggroup.com 和 www.hanglung.com 內的企業管治版面。

委任新行政總裁 無縫過渡

2018 年 5 月，集團委任盧韋柏先生為候任行政總裁，經歷兩個月的交接期，於 2018 年 7 月上屆行政總裁陳南祿先生退休後，正式接任行政總裁。這個安排並非業界慣例，但可確保兩位行政總裁之間順利交接。新行政總裁的任命使董事局更加多元化，能力更強大，為集團注入新思維，推動可持續增長。

持續加強我們的風險管理能力

我們所有業務領域都必然存在風險。我們必須採取行動了解、分析和處理風險，方能達成業務目標。董事局肩負風險管理的整體責任，並責成審核委員會為我們的風險管理制度進行評估。集團的企業風險管理架構設有「三道防線」，清晰劃分集團內部不同部門和階層的責任範圍，了解相互之間應該怎樣共同合作，加強防範各類與日俱增的風險。

有關集團的風險管理架構和方針，及於 2018 年為加強風險管理能力而採取的行動，請參閱 2018 年報之《企業管治報告》部分；至於我們的主要風險以及相應的風險緩解措施，則請參閱 2018 年報之《風險管理》部分。

堅守誠信為我們的核心價值

集團制定了審慎的政策和措施，推廣及維持誠信文化。所有員工，包括執行董事、全職、兼職和臨時員工，均須嚴格遵守《紀律守則》。守則列明集團的經營理念，並為員工提供道德行為標準與規範的指引。

我們對於違反守則的不當行為，特別是貪腐行為，絕不姑息。我們為員工和其他有關第三方（如承包商及租戶）設立有效而保密的舉報機制及申訴系統，鼓勵各方通過上述途徑就不當行為、如欺詐舞弊，或其他與集團業務相關的不良行為作出舉報。為了確保調查公平公正，所有調查報告直接呈交董事 — 集團審計，並由獨立於企業架構以及需向審核委員會直接匯報的內部審計部查證。

> 下一步

我們正在成立工作小組，加強全新可持續發展策略框架的管理能力。



提高內部意識 防止貪腐行為

我們於 2018 年繼續邀請外部專業人士為 132 名新入職員工講解工作場所常見的貪腐情境及相關的法例。其他員工則必須接受一個小時的線上誠信複習課程，強化他們的反貪意識。所有培訓及課程均會提醒員工有關集團的反貪腐政策及程序。我們也舉辦了「誠信由我做起」活動，通過互動遊戲和比賽宣揚誠信價值觀。

強化高級管理人員可持續發展的知識和能力

2018 年 4 月，我們舉辦可持續發展創新工作坊，針對影響我們業務的可持續發展議題，強化高級管理人員的相關知識。31 位同事透過一系列的互動活動，在外部培訓導師的帶領下，為集團的可持續發展議題排列優先次序，並就如何在營運中創造可持續發展價值交流意見。



發行綠色熊貓債券

2018 年 2 月，中國銀行間市場交易商協會 (NAFMII) 批准恒隆地產成立在岸綠色債券發行平台，總融資額度為人民幣 100 億元。恒隆地產成為香港首家香港房地產商獲准在中國內地註冊發行債券，這說明中國當局認可公司長期堅持可持續發展的努力。這人民幣綠色債券的發行平台，使我們在中國內地的債務融資渠道更多元化。

2018 年 7 月，我們首次發行為期三年、人民幣 10 億元（1 億 5000 萬美元）的綠色熊貓債券，為旗下中國內地發展中投資物業的施工募資。竣工後，我們準備為這些項目爭取「能源及環境設計先鋒獎」金級認證。

> 下一步

我們現正制定綠色金融框架，
並預計於 2019 年中推出。



可持續發展採購

甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

我們注意到持份者日益關注我們所選用的建材和物資。

我們於近年舉辦的持份者參與活動發現，由於現時地球消耗自然資源的速度遠遠超過補充的速度，許多投資者期望我們在選擇建材及營運物資時，例如混凝土、木材和紙等，應保持高透明度並承擔可持續發展的責任。如果我們採購不可持續的產品，集團將有可能面對成本上漲、供應不穩定和危害環境等風險。

企業愈來愈需要在供應鏈管理中融入可持續發展概念。

企業因供應鏈無法抵禦與可持續發展相關的風險而受挫的例子不計其數，尤其是具規模而供應鏈複雜的企業。常見的風險例子包括供應商污染物排放超出法定限制、不良的勞工實務、抬高原料價格等。未能把可持續發展概念融入供應鏈管理，使我們面對這些潛在風險的威脅，結果導致聲譽受損和業務損失。為管理上述風險，我們的業務必須符合持份者的期望，要求供應商為可持續發展原則負責，並影響他們採納可持續發展的營運實務。

可持續發展採購



2030 年的抱負

所有運營物資和建材的採購必須考慮可持續發展的因素。

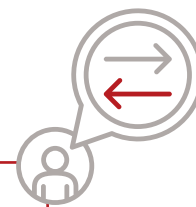
相關 GRI 披露：
204 (2016), 403 (2018)

預計我們的目標顧客群將普遍支持良心消費。

良心消費者研究協會發布的《2018 年良心消費者市場報告》顯示，2000 年至 2017 年之間，英國良心消費總額增加三倍。消費者，特別是較富裕、教育程度較高的消費群體，對良心產品和服務的意識和需求持續上升。當這個消費群體正是我們的目標顧客群，我們的營運和採購決策必須與顧客群的價值觀一致，否則便會冒聲譽受損的風險，繼而失去顧客的支持。

建築安全向來是地產發展商的一個主要風險因素。

地產發展項目的施工和裝修涉及許多危險的工序。同時，我們旗下許多物業發展項目均位於建築安全意識相對較弱的中國二線城市。作為區域地產發展商，這兩個因素使建築安全成為我們的一個重要議題。當情況最壞時，更可能發生嚴重傷亡事故，削弱持份者對我們的信任。作為企業公民，我們有責任提高業界標準，以及提高員工和承包商員工的建築安全意識。



2018 年之重大發展

採購綠色產品 減輕環境影響

集團制定了《中央環保採購政策》，鼓勵員工、供應商及承包商採購來自負責任源頭的材料、採用簡單包裝，以及回收廢物。透過實施上述政策，我們採購產品和服務時力求在質量、價格和環境影響三方面取得平衡。

2018 年，我們的採購目錄列出 227 種環保產品，供各部門和項目選用。與 2017 年相比，環保產品種類增加 3.7%。年內，我們的環保產品開支上升 4.7%。較 2017 年相比，2018 年的環保產品開支增長較總開支增長少，因此環保產品佔總開支百分比下降了 1%。

採購本地產品和服務 減少運輸的環境足印

我們盡可能優先採購本地產品與服務，以減少由運輸產生的環境足印，同時有助推動本地經濟發展。2018 年，我們從 287 家香港供應商所購買的產品和服務，包括屋宇裝備（清潔、保健、衛生、機電和保安服務）、資訊科技服務及物業營運消耗品，從而滿足香港的營運所需，涉及的採購支出為港幣 146,828,737 元。

在供應鏈貫徹可持續發展原則

我們要求所有供應商和承包商遵守我們的《供應商守則》，該守則訂明我們的可持續發展原則及最低要求，包括遵守當地法律法規、勞工實務、健康與安全標準、環境保護，以及防止貪腐行為。

為促進公平公正的競標，及為集團創造最大價值，集團實施嚴格的採購和招標政策。任何招標程序開始以前，我們查閱新競投者所填寫的資格預審問卷，評估他們以往的工作質量、產品或服務知識、夥伴關係、客戶服務、按時完工比率，以及安全水平等方面的表現。我們亦定期評估所有供應商，與主要的供應商進行年度績效評估，以監察和評估他們的工作及其可持續發展績效。不符合集團要求的供應商和服務提供者可能不得參與未來的招標。情況惡劣者，我們甚至會提早終止合約。

我們明白持份者期望我們採購來自可持續發展源頭的建材。然而，由於建築承包商負責採購建材，我們的環保產品採購目錄尚未包括建材。我們與承包商簽署的合約，實際上附帶了集團的《中央環保採購政策》，藉此鼓勵承包商從可持續發展的源頭採購建材。

> 下一步

我們正審視評估主要供應商可持續發展表現的方法。



倡導工地安全管理

集團的成本與監控部繼續負責在施工中的中國內地項目工地落實工地安全管理系統。我們超越同業慣例，委任指定獨立安全顧問，監察中國內地主要項目承包商的安全表現。

2018年，我們在中國內地七個建築工地的整體意外率繼續保持低水平，每十萬工時的意外率為0.0074宗。有鑑於中國內地的建築安全意識相對較低，我們整體滿意項目工地的安全表現。與此同時，我們仍會不斷優化工作流程，提高建築承包商員工的安全意識，確保達到安全標準。

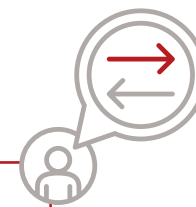
建築安全績效指標

	2016	2017	2018
施工中工地數目	6	6	7
總工時	3,122,399	8,502,304	13,592,560
死亡事故數目	0	1	0
意外事故數目	1	5	1
險失事故數目	2	0	11
每十萬工時的意外個案數目	0.032	0.059	0.0074
承包商的建築安全培訓總時數	820.75	1,077.25	1,051.10
恒隆員工的建築安全培訓總時數	621.15	544.25	322.25

備註：就建築安全表現數據的披露而言，匯報意外事故數目而非受傷數目為行業慣例。

承包商推廣最佳安全實務

恒隆廣場·武漢的總承包商 — 中國建築工程總公司（中建）三局於2018年6月在施工場地舉辦了2018年建築安全月揭幕儀式。中建代表為500多位建築管理業者、政府官員和媒體，在我們的建築工地展示不同的最佳安全實務，如雲端工地管理和創新施工管理。他們也在現場設立了流動安全體驗中心，讓與會者體驗不同的安全情境，藉此傳遞提供建築安全措施和工具至關重要的信息。



甚麼關鍵議題正塑造我們可持續發展的未來？

與社區齊肩並進

投資於將來的一代就是最佳的可持續發展投資。

捐款有助於解決短期問題，而投資於青年發展則令年輕人一生得益。提供優質教育能幫到有需要的人脫貧。當他們裝備好自己，投入需要熟練技巧的職場，便能夠回饋社會。年輕人是未來社會的棟樑，同時也是社區的一分子，更有可能是我們未來的僱員，因此我們必須承擔起企業責任，為未來領袖提供培訓和發展的機會，讓他們從知識、技能及心態做好準備，以應付前路上的種種挑戰。

千禧世代要求企業使命導向。

眾所周知，千禧世代的價值觀與上一代不同，例如在就業、消費和投資的決策上，他們更重視價值而非物質財富。千禧世代如今佔總勞動力和消費群體的三分之一，而他們的購買力和投資力量在未來數十年會繼續增長。我們必須在營運上作出調整，配合他們的期望，將社會責任放在首位。否則，作為他們未來的僱主、業主和投資對象，我們將潛在失去千禧世代的青睞。

與社區齊肩並進



2030 年的抱負

旗下所有物業必須訂定一套策略計劃，與所在社區創造共享價值。

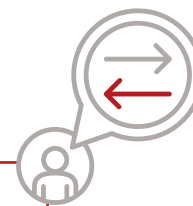
相關 GRI 披露：
413 (2016)

可持續發展的業務建基於社會穩定。

世界經濟論壇發表的 2019 年全球風險報告指出，社會不穩定為未來十年其中一個主要全球風險。近年香港和內地的示威和罷工事件越趨頻繁，反映社會不穩定的問題亦存在於我們業務的營運地區。社會不穩定時，消費者自然減少開支，影響我們的業務表現。因此，我們應當努力為我們所服務的社區謀求福祉，創造對彼此都有利的社會環境。

人口老化將使社交孤立問題惡化。

香港和內地的人口快速老化。根據政府預計，香港超過 65 歲的長者人口，將在未來二十年上升至超過兩倍；而中國內地超過 60 歲的人口，2035 年前，將是 2018 年的兩倍。隨着人口老化，社區關顧服務需求的上升速度將遠高於其供應的上升速度；而老齡人口社交孤立的問題，更是經常備受忽略。我們應充當橋樑作用，加強長者與社會的連繫，提升我們營運所在地的社區生活質素。



2018 年之重大發展

提供財政支援 支持社區發展

2018 年，集團向多個慈善團體捐助了港幣 1,500 萬元。我們也通過不同渠道，提供非金錢方式贊助，例如善用旗下香港物業，為 13 個社區和非牟利機構提供免費活動場地。

義工服務 回饋社會

香港和內地的「恒隆一心」義工隊定期按三大範疇策劃義工活動：青少年發展、長者服務和環境保護。義工隊也支援其他機構所舉辦的義工活動。2018 年，「恒隆一心」義工隊舉辦了 119 項義工活動，總服務時數高達 13,036 小時。

> 下一步

我們會繼續擴大集團的義工服務，期待在 2019 年推行更多元化的義工活動。



年輕世代 文化薪傳

恒隆廣場·昆明的義工隊為一群小學生舉辦了一場皮影戲和剪紙體驗班，鼓勵小朋友學習傳統藝術和文化，繼承和發揚這份無價的非物質文化遺產。



織織復織織 x 送暖大行動

我們熱心的香港義工隊於 2018 年與樂群社會服務處合辦了「織織復織織 x 送暖大行動」，為長者編織了 50 條色彩斑斕的頸巾保暖。我們的義工亦探訪居於慈雲山的長者，並為長者組織戶外活動，陪同他們參觀香港海事博物館、乘搭摩天輪並到中環享用午餐。



綠色家居 家中開展

為推廣綠色生活，港匯恒隆廣場·上海的義工隊與徐家匯街道志願者中心合辦「DIY 環保小達人」活動，服務該區 25 戶有小朋友的家庭。參加者透過問答遊戲學習了循環再造的概念，並為自己的家製造獨特的廢物回收資源箱，展開綠色家居之旅的第一步。

夥拍同心機構 擴大青年發展計劃

集團夥拍不同目標、價值觀一致的機構和社區，深入推動社會發展。我們於 2018 年合辦了兩個旗艦項目——「恒隆數學獎」和「恒隆·築跡——年輕建築師計劃」。

恒隆數學獎

響應香港特區政府推廣科學、技術、工程和數學 (STEM) 教育，我們聯同香港中文大學數學科學研究所和數學系合辦第八屆「恒隆數學獎」，激發青少年對數學的興趣。本屆「恒隆數學獎」吸引了超過 60 間中學、90 支隊伍，共 260 名學生參賽。三甲得獎者和五名優異獎得主獲頒總值港幣 100 萬元的獎學金，鼓勵他們繼續進修深造。

為了幫助學生探索數理世界，於 2018 年我們更聯同香港中文大學把過去得獎的研究報告結集成書，並贈送予全港中學、圖書館及相關教育機構。此外，「恒隆一心」義工隊繼續與「恒隆數學獎」歷屆參賽者以及香港中文大學學生合作，為基層學生提供免費數學輔導班，年內的輔導教學時數合共 580 小時。

「恒隆·築跡——年輕建築師計劃」

2017 年 10 月，我們夥拍著名文化企業「活現香港」推出「恒隆·築跡——年輕建築師計劃」，旨在鼓勵學生認識建築與社區的關係，了解本地建築的文化特色和歷史意義。29 間中學、超過 320 名中學生參加了為期九個月的計劃。2018 年，參加者透過共 620 小時的互動講座、工作坊、攝影比賽及導賞團等活動，學習並發掘建築的奧妙。恒隆也邀請了 14 名來自恒隆項目管理團隊、知名建築師和學者擔任計劃顧問；亦安排了 54 名建築系或相關學系的大學生和畢業生擔任計劃導師。

本計劃分別在中國和國際地區屢獲殊榮，證明了我們培養青少年鑑賞建築物的決心。有關詳情，請參閱本報告「組織、約章及嘉許」章節。



修復與融合 保育文化遺產

我們的地產發展項目兼顧了文化遺產的保育工作。在項目設計階段，我們仔細規劃，確保歷史建築得到復修、保留或融入於我們的項目發展之中。其中恒隆廣場·天津，項目東南角為原浙江興業銀行，我們花了數月時間精心修繕。另一個例子是恒隆廣場·無錫，我們竭力在項目的設計和施工計劃中，兼顧城隍廟古建築群以及當中的一座明朝戲台的保育工作。

> 下一步

我們現正進一步活化行天津的原浙江興業銀行，期望融入商業元素，目標於 2019 年完成活化。

實踐知識和技能 建築導賞路線設計比賽

「恒隆·築跡 — 年輕建築師計劃」最後一個環節為建築導賞路線設計比賽，旨在鼓勵計劃參與者應用新汲取的知識和技巧。54 隊學生施展渾身解數，設計了多條建築導賞路線，並化身導賞員，帶領評審走一遍他們自己設計的路線。評審按多項因素，如建築知識、創意和演講技巧進行評分，挑選三支優勝隊伍。

英華女學校以「為民而築」為題，勇摘桂冠。導賞路線沿着香港的荷里活道，走訪歷史建築群和特色商舖，思考在過去，建築如何反映日常生活及居民的目標，從而體會建築與社區的強烈關係。令評審團印象深刻的是，學生的呈現方式互動性強，啟發性高，例如小測驗、講故事和相片放映等元素，令參與者十分投入。

優勝隊伍除了獲得高達港幣 18,000 元的獎學金，亦獲大會安排分別前往日本、新加坡和上海參與海外建築導賞團。2018 年 8 月，冠軍隊伍在恒隆建築師兼成本與監控部高級經理張宇翔先生的專業帶領下，前往日本參觀了 20 個現代建築地標，包括南青山的「微熱山丘」、聖瑪莉亞大教堂和國立新美術館，同時訪問了當地的建築師樓。



聖瑪莉亞大教堂建於大半個世紀以前。建築以八面牆撐起整個建築，而這些牆面又以不同的角度傾斜，形成整個建築的曲線與張力，令參與學生大為震撼。

國立新美術館以 6,300 塊玻璃砌成的巨大玻璃幕牆外觀，令人歎為觀止，還有無柱式展覽空間，身處其中，心情頓覺奔放而明朗。



為了讓更多人體驗本計劃的好處，我們贊助「活現香港」按得獎隊伍所設計的路線，並於 2019 年 1 月舉辦公眾建築導賞團。



組織、約章及嘉許

參與的組織與約章

集團積極支持對社會發揮積極影響的政府機構、環境組織和行業組織。我們於 2018 年所參與的組織、約章和活動詳列如下：

合作夥伴	範疇	會員或成員類別 / 參與的活動
香港特區政府	環保	《減碳約章》、碳審計綠色機構（環境保護署）
		《戶外燈光約章》（環境局）
		《節能約章》和《4Ts 約章》（環境局及機電工程署）
		《惜食約章》（環境局）
	社會	《好心情 @ 健康工作間約章》（衛生署和職業安全健康局）
		《有能者•聘之約章》（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）
商界環保協會		理事會成員
思匯政策研究所與 Walk21		《世界步行約章》
綠惜地球		「綠惜夥伴計劃」（土壤）
香港綠色建築議會	環保	黃金贊助會員
世界可持續發展工商理事會		《建築物能源效益宣言》
世界自然基金會香港分會		「向魚翅說不」計劃
全球房地產可持續性基準		房地產管理者會員
亞洲協會		亞洲企業會員
香港管理專業協會	社會	特邀會員
香港公共關係專業人員協會		機構會員

獎項與嘉許

恒隆在可持續發展、人力資源管理、企業管治、綠色建築、市場營銷和公共關係方面表現卓越，備受外界肯定。我們於 2018 年獲得的主要獎項與嘉許如下：

獎項	嘉許	主辦機構
亞洲卓越表揚大獎	<ul style="list-style-type: none"> 最佳投資者關係公司（香港） 	《亞洲企業管治》
2018 年《亞洲法律雜誌》香港法律大獎	<ul style="list-style-type: none"> 年度最佳公司律師團隊 — 建造及房地產 — 恒隆集團 	《亞洲法律雜誌》
Astrid Awards 2018	<ul style="list-style-type: none"> 「員工刊物：雜誌 — 員工（對內）」類別銀獎 — Academy 66+ 活動 	MerComm Inc.
2018 年最佳年報獎	<ul style="list-style-type: none"> 引用環境、社會及管治 	香港管理專業協會
ERB 人才企業嘉許計劃	<ul style="list-style-type: none"> 人才企業 2014–20 	僱員再培訓局
卓越僱主大獎 2018	<ul style="list-style-type: none"> 卓越僱主大獎 讚賞文化大獎 	JobMarket 求職廣場
全球 RLI 大獎 2018	<ul style="list-style-type: none"> 2018 RLI 國際購物中心優異獎 — 恒隆廣場•大連 	《Retail & Leisure International》
香港公司管治卓越獎 2018	<ul style="list-style-type: none"> 香港公司管治卓越獎 2018 	香港上市公司商會及香港浸會大學公司管治與金融政策研究中心
2018 年亞洲最佳企業僱主	<ul style="list-style-type: none"> 2018 年亞洲最佳企業僱主 	《HR Asia》
2018 年度國際購物中心協會中國購物中心及零售商大獎	<ul style="list-style-type: none"> 「設計和開發新發展項目」類別金獎 — 恒隆廣場•大連 	國際購物中心協會
2018 年度國際商務大獎	<p>年度傳訊或公關案例類別（「恒隆•築跡 — 年輕建築師計劃」）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業聲譽或品牌管理史蒂夫獎銀獎 贊助項目史蒂夫獎銀獎 社區關係史蒂夫獎銅獎 	史蒂夫獎組織

獎項	嘉許	主辦機構
國際傑出顧客關係服務獎	<ul style="list-style-type: none"> 最佳企業僱主 最佳社交媒體計劃 最佳知識管理 最佳技術運用 最佳企業社會責任領袖 最佳顧客滿意品管系統 最佳員工敬業計劃 最佳人力發展計劃 優質顧客服務標準第三級：策略性商業單位認證 — 恒隆學院 	亞太顧客服務協會
國際房地產大獎	<ul style="list-style-type: none"> 亞太區 2018 — 香港區最佳零售建築項目 — 山頂廣場 	International Property Media
2017/18 MERCURY Awards	<ul style="list-style-type: none"> 「年報 — 整體表現：物業發展」組別銀獎 — 恒隆地產 2016 年年報 	MerComm Inc.
PR Awards 2018	<ul style="list-style-type: none"> 「最佳公關活動：生活品味」銀獎 — Fashion Walk – Kingston the New Kingdom 「最佳內容運用」銅獎 — Fashion Walk – Kingston the New Kingdom 「最佳公關活動：公眾關注」銅獎 — Fashion Walk – Kingston the New Kingdom 「全球公關活動」銅獎 — 恒隆廣場•上海 — Home to Luxury 	《Marketing》
2018 年度美國建築獎	<ul style="list-style-type: none"> 獲獎建築 — 藍塘道 23-39 	芝加哥雅典娜建築與設計博物館及歐洲建築藝術設計和城市研究中心
2018 財資企業大獎	<ul style="list-style-type: none"> 「環境、社會及公司管治」鉑金獎 	《財資》
第四屆香港投資者關係大獎	<ul style="list-style-type: none"> 投資者關係大獎三屆傑出企業 	香港投資者關係協會
第 14 屆中國最佳公共關係案例大賽	<ul style="list-style-type: none"> 「公益傳播」金獎 — 「恒隆•築跡 — 年輕建築師計劃」 	中國國際公共關係協會
第 32 屆國際 ARC 年報大獎之「物業發展：不同類型及多用途」類別	<p>恒隆集團和恒隆地產 2017 年年報：</p> <ul style="list-style-type: none"> 「主席／董事長報告項目」金獎 「傳統年報」銅獎 「內頁設計」優異獎 	MerComm Inc.

可持續發展表現列表

經濟

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
產生的經濟價值										
收入 (包括物業銷售收入)	百萬港元	9,221	4,427	13,648	7,402	4,372	11,774	5,329	4,686	10,015
分配的經濟價值										
營運成本	百萬港元	2,697	1,613	4,310	1,824	1,638	3,462	1,114	1,652	2,766
員工薪酬和福利		920	518	1,438	834	675	1,509	889	769	1,658
資本化之借貸支出		不適用	不適用	223	不適用	不適用	56	不適用	不適用	251
已付利息及其他借貸費用		不適用	不適用	1,399	不適用	不適用	1,227	不適用	不適用	1,340
已付股息		不適用	不適用	1,085	不適用	不適用	1,089	不適用	不適用	1,089
向政府支付的款項 (所有稅款和相關罰款)		859	664	1,523	723	648	1,371	501	698	1,199
社區投資	不適用	不適用	20	不適用	不適用	16	不適用	不適用	15	
營運所在城市數目	數目	1	8	9	1	8	9	1	9	10
保留的經濟價值										
保留的經濟價值	百萬港元	不適用	不適用	5,311	不適用	不適用	4,609	不適用	不適用	3,606

環保

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
能源消耗與生產 ^{(1),(2),(3),(4),(5),(6)}										
按類型劃分的直接能源消耗										
車用汽油	千兆焦耳	不適用	不適用	不適用	402	不適用	不適用	402	不適用	不適用
車用及船用柴油		不適用	不適用	不適用	440	不適用	不適用	168	不適用	不適用
緊急發電機柴油		88	249	336	56	195	251	87	141	228
天然氣		0	4,448	4,448	0	4,278	4,278	0	4,075	4,075
按類型劃分的間接能源消耗 (所有非再生能源)										
電力	千瓦時	78,256,239	151,801,871	230,058,110	73,113,501	167,733,995	240,847,495	74,101,311	194,448,350	268,549,661
電力	千兆焦耳	281,722	546,487	828,209	263,209	603,842	867,051	266,765	700,014	966,779
營運中建築物的耗電強度	千瓦時/平方米/年 (建築樓面面積)	106.08	82.52	不適用	99.11	79.37	不適用	101.97	79.09	不適用
熱水	千兆焦耳	不適用	不適用	不適用	0	143,510	143,510	0	245,606	245,606
蒸汽		不適用	不適用	不適用	0	39,274	39,274	0	37,566	37,566
能源消耗與生產										
可再生能源	千瓦時	156	501,916	502,072	26	521,405	521,431	0	756,380	756,380
溫室氣體排放 ^{(1),(2),(3),(7),(8)}										
直接溫室氣體排放 (範圍 1)										
物業營運	噸二氧化碳當量	1,210.48	1,074.83	2,285.31	2,628.84	2,339.07	4,967.91	1,204.37	1,858.28	3,062.65
公司車輛及船舶 ⁽⁹⁾		不適用	不適用	不適用	61.81 ⁽¹⁰⁾	不適用	不適用	41.45	不適用	不適用
能源產生的間接溫室氣體排放 (範圍 2)										
物業營運	噸二氧化碳當量	49,985.31	159,049.12	209,034.43	48,897.65	182,466.17	231,363.82	47,996.88	223,242.65	271,239.53
其他間接溫室氣體排放 (範圍 3)										
商務航空差旅	噸二氧化碳當量	343.17	106.83	449.99	490.29	249.54	739.83	586.63	251.51	838.22
排放強度										
物業營運 ⁽¹¹⁾	噸二氧化碳當量/ 平方米/年 (建築樓面面積)	0.0694	0.0870	不適用	0.0698	0.0874	不適用	0.0677	0.0964	不適用

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
資源消耗 ^{(1),(2),(3)}										
辦公室紙張	公斤	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	27,472	不適用	不適用
廢物管理 ^{(1),(2),(3)}										
棄置廢物										
都市固體廢物	噸	5,608	16,476	22,084	7,864 ⁽¹²⁾	20,258	28,122	7,735	22,063	29,798
租戶產生的建築廢物 ⁽¹³⁾		不適用	50,354	不適用	不適用	157,970	不適用	不適用	109,982	不適用
有害廢物 (慳電膽/光管)	公斤	10,628	1,181	11,809	5,176	1,776	6,952	1,355⁽¹⁴⁾	1,511	2,866
回收廢物										
紙張	公斤	110,837	509,400	619,980	102,028	389,957	491,985	84,277	392,047	476,324
金屬		1,387	55,440	56,792	1,810	17,945	19,755	88	32,919	33,007
廚餘		55,211	不適用	55,211	15,907	不適用	15,907	89,145	不適用	89,145
塑料		2,239	50,417	52,626	1,724	50,316	52,040	1,259	51,637	52,896
玻璃		4,727	57,968	61,722	5,242	37,596	42,838	4,123	30,226	34,349
用水管理 ^{(1),(2),(3),(15)}										
食水用量	百萬公升	508.609	1,367.790	1,876.399	554.898	1,207.754	1,762.652	526.784	1,379.484	1,906.268
營運中建築物的耗水強度	立方米/平方米/年	1.42	1.19	不適用	1.55	0.99	不適用	1.50	0.94	不適用

社會

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
員工組成⁽¹⁶⁾										
員工總人數 (僱員和受管理勞工)	人數	1,257	3,504	4,761	1,279	3,415	4,694	1,225	3,474	4,699
男		722	2,210	2,932	731	2,095	2,826	704	2,144	2,848
女		535	1,273	1,808	548	1,295	1,843	521	1,305	1,826
受管理勞工 ^{(17), (18)}		0	21	21	0	25	25	0	25	25
按僱傭合約劃分的員工人數^{(19), (20)}										
正式	人數	1,241	3,482	4,723	1,240	3,390	4,630	1,187	3,449	4,636
全職		1,226	3,482	4,708	1,234	3,390	4,624	1,180	3,449	4,629
兼職		15	0	15	6	0	6	7	0	7
臨時工		16	1	17	39	0	39	38	0	38
以員工類型劃分的員工人數										
行政人員	人數	159	190	349	161	218	379	165	226	391
文職人員		496	1,163	1,659	520	1,158	1,678	511	1,256	1,767
前線人員		602	2,130	2,732	598	2,014	2,612	549	1,967	2,516
按年齡劃分的員工人數										
30歲以下	人數	184	736	920	182	762	944	152	692	844
30 – 50歲		705	2,547	3,252	689	2,410	3,099	647	2,510	3,157
50歲以上		368	200	568	408	218	626	426	247	673
新入職員工										
新入職員工總數	人數	279	594	873	268	705	973	222	846	1,068
新入職員工比率	%	22.20	17.05	18.42	20.95	20.80	20.84	18.12	24.53	22.85

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
新入職員工										
按年齡劃分										
30歲以下	人數	93	239	332	85	310	395	62	343	405
30 – 50歲		140	344	484	142	379	521	120	489	609
50歲以上		46	11	57	41	16	57	40	14	54
按性別劃分										
男	人數	133	352	485	129	389	518	111	481	592
女		146	242	388	139	316	455	111	365	476
流失率										
流失員工總數	人數	235	704	939	252	798	1,050	271	791	1,062
流失員工比率 ⁽²¹⁾	%	18.70	20.00	19.81	19.70	23.54	22.49	22.12	22.93	22.72
按年齡劃分										
30歲以下	人數	52	251	303	62	283	345	60	246	306
30 – 50歲		130	422	552	147	491	638	150	520	670
50歲以上		53	31	84	43	24	67	61	25	86
按性別劃分										
男	人數	119	420	539	121	501	622	136	435	571
女		116	284	400	131	297	428	135	356	491
薪酬待遇										
以員工類型劃分的男女基本薪酬待遇比率（女：男）										
行政人員	不適用	1:1.946	1:1.516	不適用	1:1.841	1:1.376	不適用	1:1.807	1:1.268	不適用
文職人員		1:1.211	1:1.470	不適用	1:1.226	1:1.353	不適用	1:1.192	1:1.286	不適用
前線人員		1:1.148	1:1.077	不適用	1:1.163	1:1.079	不適用	1:1.129	1:1.066	不適用
產假或侍產假⁽²²⁾										
享有產假或侍產假員工總數	人數	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	1,210	3,449	4,659
按性別劃分										
男	人數	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	701	2,144	2,845
女		不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	509	1,305	1,814

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
曾使用產假或侍產假員工總數	人數	不適用	不適用	不適用	34	153	187	30	148	178
按性別劃分										
男	人數	不適用	不適用	不適用	17	68	85	11	74	85
女		不適用	不適用	不適用	17	85	102	19	74	93
按性別劃分的復職率										
男	%	不適用	不適用	不適用	100	100	100	100	100	100
女		不適用	不適用	不適用	94	99	98	100	96	97
員工培訓 ⁽²³⁾										
員工培訓總時數	小時	16,561.5	80,450.7	97,012.2	16,774.8	69,694.3	86,469.0	22,890.3	79,000.3	101,890.5
員工人均培訓時數		13.18	23.10	20.47	13.12	20.56	18.52	18.69	22.91	21.80
按員工類型劃分人均培訓時數										
行政人員	小時	27.66	21.28	24.19	14.53	23.35	19.61	25.61	29.27	27.73
文職人員		17.19	20.29	19.36	15.39	24.98	22.00	20.08	25.44	23.89
前線人員		6.04	24.79	20.66	10.76	17.72	16.12	15.31	20.55	19.41
按性別劃分人均培訓時數										
男	小時	13.66	22.93	20.65	13.50	20.56	18.73	19.08	22.85	21.92
女		12.52	23.38	20.17	12.60	20.56	18.19	18.15	23.00	21.62
定期接受績效及職業培訓評估的員工										
佔員工總數的百分比	%	98.65	100	不適用	96.87	100	不適用	96.33	100	不適用
按員工類型劃分										
行政人員	%	99.06	100	不適用	98.11	100	不適用	91.72	100	不適用
文職人員		97.90	100	不適用	97.26	100	不適用	94.82	100	不適用
前線人員		99.00	100	不適用	96.08	100	不適用	98.86	100	不適用
按性別劃分										
男	%	99.24	100	不適用	97.44	100	不適用	97.18	100	不適用
女		97.61	100	不適用	97.63	100	不適用	94.95	100	不適用

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
受僱員集體談判保障的員工										
佔員工總數的百分比	%	0	47.92	不適用	0	46.58	不適用	0	37.90	不適用
反貪腐培訓										
已接受反貪腐培訓的員工人數										
行政人員	人數	23	10	33	20	15	35	161	223	384
文職人員		107	0	107	78	4	82	655	1,446	2,101
前線人員		49	0	49	85	0	85	614	1,272	1,886
已接受反貪腐培訓員工的百分比⁽²⁴⁾										
行政人員	%	14.5	5.3	不適用	12.4	6.9	不適用	97.6	98.7	不適用
文職人員		21.6	0	不適用	15.0	0.3	不適用	128.2	115.1	不適用
前線人員		8.1	0	不適用	14.2	0.0	不適用	111.8	64.7	不適用
職業健康與安全^{(25, (26))}										
工傷 ⁽²⁷⁾	次數	30	36	66	27	25	52	23	31	54
嚴重工傷 ⁽²⁸⁾		不適用	不適用	不適用	1	2	3	2	4	6
可記錄的工傷		不適用	不適用	不適用	25	27	52	22	29	51
工作時數	小時	不適用	不適用	不適用	2,609,922	6,780,000	9,389,922	2,479,485	6,898,000	9,377,485
工傷率（每百名員工）	不適用	2.33	1.03	1.38	2.07	0.74	1.11	1.86	0.90	1.15
嚴重工傷比率（每百名員工）		不適用	不適用	不適用	0.08	0.06	0.06	0.16	0.12	0.13
可記錄的工傷比率		不適用	不適用	不適用	1.92	0.80	1.11	1.77	0.84	1.09
因工傷損失工作日數	日數	905.5	949.6	1,855.1	550.0	1,211.0	1,761.0	868.0	997.9	1,865.9
損失日數比率（每百名員工）	不適用	70.20	27.27	38.88	42.15	35.72	37.51	70.01	28.93	39.80
損失工作日事故頻率 (LTIFR)	工傷數目／ 百萬工作時數	不適用	不適用	不適用	9.58	3.98	5.54	8.87	4.20	5.44
缺勤率 ⁽²⁹⁾	%	1.72	2.34	2.17	1.98	2.25	2.17	2.46	2.31	2.35
因公死亡事故	次數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
因公死亡百分比	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0

指標	單位	2016			2017			2018		
		香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計	香港	中國內地	總計
職業健康與安全培訓										
已接受職業健康與安全培訓的員工人數	人數	不適用	不適用	不適用	694	1,549	2,243	396	2,694	3,090
已接受職業健康與安全培訓員工的百分比	%	不適用	不適用	不適用	54.3	45.7	不適用	32.3	78.1	不適用

備註：

- (1) 2016 年的能耗、溫室氣體排放、用水和廢物數據涵蓋 28 座香港建築物和 7 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•濟南和市府恒隆廣場•瀋陽（購物商場）、恒隆廣場•無錫（購物商場）及恒隆廣場•天津。由於市府恒隆廣場•瀋陽的辦公樓、恒隆廣場•無錫的辦公樓和恒隆廣場•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) 2017 年的能耗、溫室氣體排放、用水和廢物數據涵蓋 28 座香港建築物和 7 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、市府恒隆廣場•瀋陽（購物商場和辦公樓）、恒隆廣場•無錫（購物商場和辦公樓）和恒隆廣場•天津。由於恒隆廣場•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，所以它的數據不包括在內。
- (3) 2018 年的能耗、溫室氣體排放、用水和廢物數據涵蓋 26 座香港建築物和 8 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、市府恒隆廣場•瀋陽（購物商場及辦公樓）、恒隆廣場•無錫（購物商場及辦公樓）、恒隆廣場•大連。
- (4) 由汽油、柴油和天然氣消耗的體積單位轉換到能源單位的換算系數參考由 CDP 於 2019 年發布的 Technical Note: Conversion of fuel data to MWh。
- (5) 由於我們的直接能源消耗量與關鍵業務指標之間的關係較弱，因此我們選擇不匯報直接能源消耗的強度數據。
- (6) 本報告並未披露 2016 至 2018 年中國內地的車輛汽油及柴油消耗數據，因為我們目前未能收集相關數據。
- (7) 我們物業營運的溫室氣體排放數據由第三方顧問 ISPL Consulting Limited 核實。排放量計算中包含的溫室氣體包括因直接能源消耗，間接能源消耗和商務航空差旅所產生的 CO₂、CH₄ 和 N₂O。排放量計算中也包括了製冷劑消耗所產生的 CFCs 和 HFCs 的逸散性排放。在報告期內，我們沒有任何生物性 CO₂ 排放量。
- (8) 我們參考了《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）、由世界資源研究所於 2013 年發布的《中國城市溫室氣體核算工具》和由英國商業、能源及產業策略部於 2018 年發布的《溫室氣體報告：轉換系數》計算集團的範圍 1、範圍 2 和範圍 3 溫室氣體排放。
- (9) 只計算集團全權擁有及營運的車輛和船舶數據，不計算由服務供應商營運的車輛和船舶的數據。
- (10) 2017 年集團車輛和船舶在香港的溫室氣體排放量更新為 61.81 噸二氧化碳當量，在 2017 年可持續發展報告中並未包括集團車輛的溫室氣體排放量。
- (11) 我們計算溫室氣體排放強度的方法是以物業營運的直接排放（範圍 1）與能源產生的間接排放（範圍 2）的總和，除以所計物業的總建築樓面面積。
- (12) 2017 年，香港物業的都市固體廢棄物重量顯著增加，這是由於轉換系數改變的緣故。2016 年，內有 660 公升廢物的收集箱重 70 公斤。2017 年，內有 660 公升的廢物收集箱重 90 公斤，而內有 240 公升廢物的收集箱重 33 公斤。2018 年，我們更新都市固體廢棄物的轉換系數為 136 公斤/立方米。
- (13) 由於香港物業的租戶負責安排棄置自己的建築廢物，因此我們選擇不匯報由香港物業的租戶棄置的建築廢棄物。

- (14) 2018 年，香港物業的有害廢物顯著下跌，這是由於計算方法改變的緣故。2016 及 2017 年，我們以收集有害廢物的容器重量估算。2018 年，我們以有害廢物的重量計算。
- (15) 市政供水為集團營運唯一的淡水來源。我們計算耗水強度的方法為每單位公用樓面面積的食水用量。
- (16) 勞動力數據的概況是根據由人力資源部所提供的報告年度員工和工人工數編製而成。由於集團絕大多數員工都是本地人，我們選擇不匯報少數族裔和弱勢群體的僱用數據。
- (17) 集團並不報告受管理勞工的性別。
- (18) 報告期內員工人數或受管理勞工數量無顯著差異。受管理勞工不會對本集團的員工和活動造成重大變化。
- (19) 由於兼職員工和臨時工的比例不顯著，我們選擇不匯報按性別劃分就業類別數據。
- (20) 2017 年的香港按僱傭合約劃分的員工人數及其總數進行細微的重述，因為我們在審視勞動力數據後把部分員工重新分類。
- (21) 流失率計算報告期內自願離職、退休和非自願離職的人數。
- (22) 我們選擇不匯報在產假或待產假結束後返回工作崗位，且 12 個月後仍然工作的員工總數。
- (23) 培訓類別包括：迎新計劃、語言技能、客戶服務、專業發展、領袖才能發展、職業健康與安全及監管合規。
- (24) 在香港的文職人員和前線人員，及中國大陸的文職人員接受反貪污培訓的百分比超過 100%，這是由於員工流失所致。
- (25) 表現列表中的職業健康與安全數據只計算我們辦公室和前線營運的數據。由於在數據收集過程中遇到困難，我們選擇不匯報職業病比率的數據。由於數據無關重要，我們不會按性別進一步細分我們的職業健康和安全的數據。有關我們工地承包商的職業健康與安全數據，請參閱本報告《可持續發展採購》部分。
- (26) 工傷率、嚴重工傷比率、可記錄的工傷比率及損失日數比率以 200,000 工時計算。因子 200,000 代表每 100 名員工每年的工作時數，按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算。
- (27) 主要造成嚴重職業傷害風險的職業危害包括從高處墮下、滑倒、使用配備移動部件的機械、灼熱工程、電力工程及人力搬運。主要受傷的種類包括擦傷、被物體撞擊、骨折和割傷。
- (28) 嚴重工傷（不包括死亡）是指因工傷而導致員工不能或不曾在 6 個月內完全恢復到受傷前的健康狀態。
- (29) 缺勤日數指與工作無關之病假總和（例如：病假原因並非因工作相關之意外/受傷/疾病）。

獨立保證意見聲明書

恒隆集團有限公司及恒隆地產有限公司 可持續發展報告 2018

英國標準協會與恒隆集團有限公司連同旗下附屬公司，包括恒隆地產有限公司（以下統稱為“恒隆地產”）為相互獨立的公司及組織，英國標準協會除了針對恒隆地產可持續發展報告 2018 進行評估和核對外，與恒隆地產並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關恒隆地產可持續發展報告所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。本獨立保證意見聲明書供恒隆地產之持份者及管理人員使用。

本獨立保證意見聲明書是基於恒隆地產提供予英國標準協會之相關資料審查所作成之結論，因此審查範圍乃基於並只限於這些提供的資料之內，英國標準協會認為這些資料都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，只能向恒隆地產提出。

核對範圍

恒隆地產與英國標準協會協議的核對範圍包括：

1. 整份報告及焦點放於系統與活動，包括恒隆集團有限公司和恒隆地產有限公司及其附屬公司，於 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日期間，於香港及中國內地的商業物業發展、租賃、管理及建築。報告依據符合全球報告倡議組織標準 (GRI Standards) 的核心選項及香港聯交所“環境、社會及管治報告指引”(ESG Guide) 編制。



聲明書號碼：SRA-HK 710906

2. 第一類型中度保證等級評估恒隆地產遵循三項負責原則：包容性，實質性及回應性的本質與程度，以及對指定可持續發展的資料 / 數據作出核對。

本聲明書以英文編制，中文翻譯本只供參考。

意見聲明

我們可以總結，報告為恒隆地產的可持續發展計劃與績效提供一個公允的觀點。我們相信報告內之經濟、社會及環境績效指標是被正確無誤地展現。報告所披露的績效指標展現了恒隆地產為可持續發展所作出的努力，備受持份者的廣泛認同。

這次核對工作是由一組具有可持續發展報告核對能力之團隊執行。透過策劃和進行核對時所獲得的資料及說明，我們認為恒隆地產就符合全球報告倡議組織標準 (GRI Standards) 的核心選項及香港聯交所“環境、社會及管治報告指引”(ESG Guide) 的聲明，是屬公允的描述。

核對方法

為了收集能讓我們得出結論的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體關於恒隆地產政策的議題，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性
- 與恒隆地產管理人員討論有關持份者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部持份者
- 訪問涉及可持續發展管理、報告編制及資料提供的有關員工
- 審查組織的主要發展內容
- 審查報告中所作宣告的支持性證據
- 審查報告的製作及管理流程是否按照包容性、實質性及回應性的原則進行

結論

我們對於包容性、實質性及回應性原則，全球報告倡議組織標準 (GRI Standards) 及香港聯交所“環境、社會及管治報告指引”(ESG Guide) 的審查如下：

包容性

此報告反映恒隆地產透過以下多種渠道作持份者參與，包括：一年兩度雙向績效評估、一年兩度全體員工大會、員工焦點小組討論會、團隊培訓活動、員工內聯網、每月公司刊物、可持續發展報告、各類基準和指數、投資者面談和會議、投資者實地考察、年度股東大會、日常顧客滿意度調查、租戶滿意度調查和面談、社交媒體、定期召開工程會議、定期檢查和評估表現、焦點小組討論會、線上調查、旗艦社區夥伴計劃、社區活動、社區諮詢、可持續發展創意工作坊、會議、研討會和社交活動、定期會議、政府官員實地考察、政府諮詢活動、傳媒採訪和會議、新聞發佈會和發新聞稿、深入會談等。

恒隆地產日常運作包括不同的持份者參與方式。此報告包括持份者關注的經濟、社會及環境範疇，並以公允的方式披露。我們專業的意見認為，恒隆地產遵循包容性原則。我們對報告的改善意見已被恒隆地產於發出本意見聲明書前採納。

實質性

恒隆地產發佈可持續發展資訊，讓持份者對恒隆地產的管理及表現可作出有事實根據的判斷。我們專業的意見認為，報告遵循實質性原則，並透過合適的方法識別出恒隆地產的實質範疇，以矩陣方式展現出實質範疇。我們對報告的改善意見已被恒隆地產於發出本意見聲明書前採納。

回應性

恒隆地產實行措施以回應持份者的期望與意見，包括對內部及外部持份者的各種問卷及反映機制。以我們專業的意見，恒隆地產遵循回應性原則。我們對報告的改善意見已被恒隆地產於發出本意見聲明書前採納。

全球報告倡議組織標準

恒隆地產向我們提供已符合全球報告倡議組織標準 (GRI Standards) 的自我聲明。從審查的結果，我們確定報告內之三個類別（環境，社會及經濟）的社會責任及可持續發展披露，是符合全球報告倡議組織標準的核心選項披露。以我們專業的意見認為，本報告包括恒隆地產的社會責任及可持續發展事務。

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》

從審查的結果，我們確定報告內之兩個類別（環境及社會）的社會責任及可持續發展指標是按香港聯交所“環境、社會及管治報告指引”披露。

以我們專業的意見認為，本報告包括恒隆地產的社會責任及可持續發展事務。我們對報告的改善意見已被恒隆地產於發出本意見聲明書前採納。

保證等級

我們提供的第一類型中度保證等級審查，是以本聲明書內之範圍及方法作定義。

責任

恒隆地產的高層管理有責任確保這份可持續發展報告內的資料準確。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供持份者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

本核查團隊是由具專業背景，且接受過包括 GRI (全球報告倡議組織) G3、GRI G3.1、GRI G4、GRI 標準、當責性原則、香港聯交所“環境、社會及管治報告指引”、聯合國全球契約十項原則、ISO20121、ISO14064、ISO 14001、OHSAS 18001、ISO45001、ISO 9001 及 ISO 10002 等之一系列可持續發展、環境及社會標準的訓練，具有主導擔保及核查員資格之成員組成。英國標準協會於1901年成立，是全球標準及驗證機構的領導者。本保證是依據英國標準協會公平交易準則執行。

英國標準協會代表：



陳肇雄先生
英國標準協會亞太區營運總監
香港
2019年6月18日

報告內容索引

GRI 指標	香港聯合交易所 《環境、社會及管治報告 指引》一般披露和 關鍵績效指標 (KPI)	說明	章節 / 解釋	頁	
標準披露 (2016)					
機構概況	102-1	機構名稱	報告簡介	2	
	102-2	活動、品牌、產品和服務	集團簡介	3-4	
	102-3	總部位置			
	102-4	營運活動地點			
	102-5	所有權的性質及法律形式			
	102-6	提供服務的市場	報告簡介	2	
	機構概況	102-7	機構的規模	集團簡介	3-4
				未來體驗 人文共創	17-26
				可持續發展表現列表 — 社會	55-59
				2018 年報 (第 29、134 至 201 頁)	不適用
		102-8	KPI B1.1 員工與其他工作者的人數	可持續發展表現列表 — 社會	55-59
		102-9	機構供應鏈的概況	最佳實務 行業翹楚	38-48
		102-10	報告期內機構及其供應鏈的重大轉變	報告期內並無出現重大變化。	不適用
		102-11	預警原則或方針	可持續發展付諸實行	6-15
策略	102-12	外部倡議	組織、約章及嘉許	49-51	
	102-13	外部協會的會員資格			
	102-14	機構最高決策者聲明			
	102-15	主要的影響、風險和機遇			
道德與誠信 管治	102-16	價值、原則、標準和行為規範	行政總裁致函	5	
	102-18	管治架構	可持續發展付諸實行 2018 年報 (第 90 至 93 頁)	6-15 不適用	
持份者參與	102-40	參與的持份者群組名單	集團簡介	3-4	
	102-41	受集體談判協議保障的僱員總數百分比	2018 年報 (第 94 至 121 頁)	不適用	
	102-42	界定和挑選持份者	可持續發展付諸實行	6-15	
	102-43	持份者參與方式	未來體驗 人文共創	17-26	
			未來空間 綠建相濟	27-37	
	102-44	持份者提出的主要議題和關注事項以及機構的回應	最佳實務 行業翹楚	38-48	
報告實務	102-45	獲納入機構綜合財務報告的實體	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 2018 年報第 196 至 200 頁。所有列出主要的附屬公司均涵蓋於本報告。		
	102-46	界定報告內容和邊界的過程	可持續發展付諸實行	6-15	
	102-47	重要議題清單			
	102-48	重列的資訊	可持續發展表現列表	52-59	
	102-49	重要議題和議題界限的重大改變	在報告期內並無重大改變。	不適用	
	102-50	匯報期	報告簡介	2	
	102-51	上一份報告的日期	可持續發展報告 2017 於 2018 年 6 月 20 日發表。	不適用	
	102-52	報告周期	每年一次	不適用	
	102-53	聯絡方式	報告簡介	2	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告			
	102-55	GRI 內容索引			
	102-56	外部核實證明	報告簡介 獨立保證意見聲明書	2 60-61	

GRI 指標	香港聯合交易所 《環境、社會及管治報告 指引》一般披露和 關鍵績效指標 (KPI)	說明	章節 / 解釋	頁	
特定主題披露					
經濟					
經濟績效 (2016)	103-1 103-2 103-3		披露管理方針	集團簡介 可持續發展付諸實行	3-4 6-15
	201-1		產生和分配的直接經濟價值	可持續發展表現列表 — 經濟	52
	201-2		氣候變化對機構帶來的財務影響及其他風險與機遇	未來空間 綠建相濟	27-37
	201-3		定義福利計劃義務與其它退休計劃	我們在 2018 年報 第 182 至 186 頁報告福利計劃義務與其它退休計劃的覆蓋範圍。	不適用
市場地位 * (2016)	103-1 103-2 103-3		披露管理方針	集團簡介	3-4
	202-2		在重要營運地點聘用當地人出任高級管理人員所佔的百分比	我們 100% 的管理層（董事或以上職級）在當地社區（即香港和中國內地）聘請。董事和主要管理人員的簡介見 2018 年報 第 115 至 121 頁。	不適用
間接經濟影響 * (2016)	103-1 103-2 103-3		披露管理方針	可持續發展付諸實行	6-15
	203-1		支持的基建投資與輔助服務	未來空間 綠建相濟	27-37
	203-2		重大的間接經濟影響		
採購實務 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B5 一般披露 KPI B5.2	披露管理方針	最佳實務 行業翹楚	38-48
	204-1	-	用於當地供應商的開支百分比	我們只匯報香港的採購數據。報告期內，集團的採購總額為港幣 146,828,737 元，且全數用於本地供應商。	不適用
	-	KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目	在香港，我們於報告期內向 287 間供應商採購商品及服務。目前我們無法估算中國內地的供應商數量。	不適用
防止貪污 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B7 一般披露 KPI B7.2	披露管理方針	可持續發展付諸實行 最佳實務 行業翹楚 2018 年報（第 110 至 111 頁）	6-15 38-48 不適用
	205-2	-	防止貪污政策和程序的說明和培訓	最佳實務 行業翹楚 可持續發展表現列表 — 社會	38-48 55-59
	205-3	KPI B7.1	已證實的貪污個案和所採取的行動	報告期內未發現任何貪污個案。	不適用

GRI 指標	香港聯合交易所 《環境、社會及管治報告 指引》一般披露和 關鍵績效指標 (KPI)	說明	章節／解釋	頁	
環境					
資源 *	- KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量及（如適用）每生產單位佔量	此關鍵績效指標不適用於我們的業務。	不適用	
能源 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 A2 一般披露 層面 A3 一般披露 KPI A2.3 KPI A3.1	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來空間 綠建相濟 環保政策	6-15 27-37 不適用
	302-1	KPI A2.1	機構內部的能源消耗量	可持續發展表現列表 — 環保	53-54
	302-3	KPI A2.1	能源強度	未來空間 綠建相濟	27-37
	302-4	KPI A2.3	減少能源消耗	未來空間 綠建相濟	27-37
用水 * (2018)	103-1 103-2 103-3	層面 A2 一般披露 層面 A3 一般披露 KPI A2.4 KPI A3.1	披露管理方針	未來空間 綠建相濟 在報告期間，集團在獲得食水方面沒有遇到任何困難。 環保政策	27-37 不適用 不適用
	303-5	KPI A2.2	耗水量	可持續發展表現列表 — 環保	53-54
	-	KPI A2.2	耗水強度	未來空間 綠建相濟 環保政策	27-37 不適用
排放 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 A1 一般披露 層面 A3 一般披露 KPI A1.5 KPI A3.1	披露管理方針	未來空間 綠建相濟 環保政策	27-37 不適用
	305-1	KPI A1.1 KPI A1.2	直接溫室氣體排放（範圍 1）	可持續發展表現列表 — 環保	53-54
	305-2	KPI A1.1 KPI A1.2	因能源消耗而產生的間接溫室氣體排放（範圍 2）	未來空間 綠建相濟 環保政策	27-37 不適用
	305-3	KPI A1.1 KPI A1.2	其他間接溫室氣體排放（範圍 3）	可持續發展表現列表 — 環保	53-54
	305-4	KPI A1.2	溫室氣體排放強度	未來空間 綠建相濟	27-37
污水和廢棄物 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 A1 一般披露 KPI A1.5 KPI A1.6 KPI A3.1	披露管理方針	未來空間 綠建相濟	27-37
	306-2	KPI A1.3 KPI A1.4 KPI A1.6	按類別及處理方法劃分的廢棄物重量	可持續發展表現列表 — 環保	53-54
有關環境保護的 法規遵循 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 A1 一般披露	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來空間 綠建相濟 2018 年報（第 106 至 110 頁）	6-15 27-37 不適用
	307-1		違反環保法律法規	我們並未因違反環境法律和法規而被處罰或罰款。	不適用

GRI 指標	香港聯合交易所 《環境、社會及管治報告 指引》一般披露和 關鍵績效指標 (KPI)	說明	章節／解釋	頁	
社會					
僱傭 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B1 一般披露	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創	6-15 17-26
	401-1	KPI B1.2	新入職員工人數和員工流失率	可持續發展表現列表 — 社會	55-59
	401-2	層面 B1 一般披露	向全職而非臨時或兼職員工提供的福利	未來體驗 人文共創 2018 年報 (第 182 至 186 頁)	17-26 不適用
	401-3	-	育嬰假	可持續發展表現列表 — 社會	55-59
職業健康與安全 (2018)	103-1 103-2 103-3	層面 B2 一般披露 KPI B2.3	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創 最佳實務 行業翹楚	6-15 17-26 38-48
	403-9	KPI B2.1 KPI B2.2	工傷、職業病、誤工及缺勤比例，以及和因公死亡人數	工地數據：最佳實務 行業翹楚 員工數據：未來體驗 人文共創 可持續發展表現列表 — 社會 其他受管理勞工：我們的承包商並沒有匯報工傷或意外數據	38-48 17-26 55-59 不適用
培訓和教育 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B3 一般披露	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創	6-15 17-26
	404-1	KPI B3.2	每名員工每年人均培訓時數	可持續發展表現列表 — 社會	55-59
	-	層面 B3 一般披露	提升員工職能及過渡協助方案	未來體驗 人文共創 可持續發展表現列表 — 社會	17-26 55-59
	404-3	-	定期接受績效和事業發展考評的員工百分比	可持續發展表現列表 — 社會	55-59
	-	KPI B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	所有員工在報告期內接受了培訓。	不適用
多元化與平等機會 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B1 一般披露	披露管理方針	未來體驗 人文共創	17-26
	405-1	-	管治單位與員工的多元化	可持續發展表現列表 — 社會 2018 年報 (第 98 頁)	55-59 不適用
反歧視 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B1 一般披露	披露管理方針	未來體驗 人文共創	17-26
	406-1	-	歧視事件以及機構採取的改善行動	報告期內並無證實的歧視個案。	不適用

GRI 指標	香港聯合交易所 《環境、社會及管治報告 指引》一般披露和 關鍵績效指標 (KPI)	說明	章節／解釋	頁	
社會					
當地社區 * (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B8 一般披露	披露管理方針	可持續發展付諸實行 最佳實務 行業翹楚	6-15 38-48
	413-2	-	對業務所在社區具有重大實際或潛在負面影響的業務營運	報告期內並無重大的實際或潛在負面影響。	不適用
	-	KPI B8.1	專注貢獻範疇	最佳實務 行業翹楚	38-48
	-	KPI B8.2	在專注範疇所動用資源		
顧客健康與安全 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B6 一般披露	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創	6-15 17-26
	416-2	-	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	報告期內未有違規個案。	不適用
	-	KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	此關鍵績效指標不適用於我們的業務。	不適用
	-	KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序		
顧客私隱 (2016)	103-1 103-2 103-3	層面 B6 一般披露 KPI B6.5	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創	6-15 17-26
	418-1	KPI B6.2	侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的經證實投訴		
社會經濟法規遵循 (2016)	103-1 103-2 103-3	-	披露管理方針	可持續發展付諸實行 未來體驗 人文共創 2018 年報 (第 106 至 110 頁)	6-15 17-26 不適用
	419-1	-	違反社會與經濟範疇之法律和規定	我們並未因違反社會與經濟領域之法律和法規而被處罰或罰款。	不適用
	-	KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	我們已推行相關政策維護和保障知識產權。	不適用
	-	層面 B4 一般披露	有關防止童工或強制勞工的政策和遵守及嚴重違反相關準則、規則和規例的資料	為確保遵守當地僱傭法律，我們在《紀律守則》列明相關政策，例如禁止使用童工及強制勞工，並每半年一次提醒員工集團的僱傭慣例。	不適用
童工及強制勞工 *	-	KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	雖然童工及強制勞工並非集團的重要議題，我們在《供應商守則》中明確規定，禁止供應商或承包商使用童工和/或強迫勞動。報告期內並無證實的違反童工及強制勞工法律法規的個案。	不適用
	-	KPI B4.2	描述在發現違規情況時為消除童工和強制勞工情況所採取的步驟	童工及強制勞工並非集團的重要議題。	不適用

* 根據 GRI 報告原則，標示有「*」號的主題被持份者界定為非重大主題，但由於我們認為這些主題對集團業務十分重要，因此選擇不按照 GRI 標準，並以自願性質匯報這些主題。

** 本報告涵蓋的 9 個重要可持續發展議題對應以下 GRI 主題：

- (1) 遵守法律法規 — 有關環境保護的法規遵循 (307) 及社會經濟法規遵循 (419)
- (2) 道德與誠信 — 防止貪污 (205)
- (3) 風險與危機管理 — 經濟績效 (201)、防止貪污 (205) 及僱傭 (401)
- (4) 資訊私隱 — 顧客私隱 (418)
- (5) 延攬和留住員工 — 僱傭 (401) 及培訓和教育 (404)
- (6) 顧客健康、安全與保安 — 顧客健康與安全 (416)
- (7) 職業健康與安全 — 職業健康與安全 (403)
- (8) 員工福祉 — 職業健康與安全 (403)
- (9) 能源效益 — 能源 (302)



恒隆集團有限公司

香港中環德輔道中 4 號渣打銀行大廈 28 樓

HLGroup@hanglung.com www.hanglunggroup.com +852 2879 0111