

可持續發展報告

2013/14



新鴻基地產發展有限公司

目錄

1	我們的匯報方式
2	主席兼董事總經理的話
3	我們的業務
6	我們如何推動可持續發展
12	對持份者的承諾
15	對員工的承諾
21	對顧客的承諾
27	對供應鏈的承諾
30	對社群的承諾
37	對環境的承諾
42	數據表
45	全球報告倡議組織G4內容索引「核心選項」
48	核實聲明



我們的匯報方式

報告範圍

新鴻基地產發展有限公司(「新地」或「本公司」)於2014年3月發表上一份《可持續發展報告》後，再度整合香港總辦事處及多間全資附屬公司的相關表現和措施，編製第四份獨立的《可持續發展報告》。這份報告涵蓋的附屬公司包括從事物業管理的康業服務有限公司(康業)和啟勝管理服務有限公司(啟勝)、從事建築的新輝(建築管理)有限公司(新輝)，以及集團旗下四間「帝」系酒店——帝苑酒店、帝都酒店、帝京酒店及帝景酒店(統稱為「集團」)。

新地主力在香港發展，當中以物業管理、建築及酒店業務對環境和社會帶來的影響最為顯著。因此，本報告的內容圍繞新地在香港的業務和營運情況。

除了另有說明的部分外，本報告是新地年報的補充資料，並披露我們於2013年7月1日至2014年6月30日期間，在經濟、環境、社會及管治方面的進展。

報告標準

本報告按照全球報告倡議組織(GRI)G4可持續發展報告指引的「核心選項」編製，並參考香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄27的《環境、社會及管治報告指引》。

為符合上述標準，主要持份者及集團的可持續發展督導委員會均有參與編製本報告，並審視最適切及最重要的可持續發展事宜供集團匯報。詳情可參閱第8頁。

報告評估及核實

本報告已接受獨立機構香港品質保證局評估，並獲核實是按照GRI的G4指引「核心選項」編製。核實聲明可參閱第48頁。

歡迎持份者提供
意見及建議，

請透過電郵
sustainability@shkp.com
與我們聯絡。



主席兼董事總經理的話

本人謹向各位發表新鴻基地產發展有限公司2013/14年度《可持續發展報告》。

集團今年的業務表現理想，溢利上升，即使零售業放緩，旗下主要商場的銷售額增長仍較市場整體表現為佳，在香港開設的酒店亦維持高入住率。然而，隨著集團業務不斷增長，我們亦不能忽視集團對社會和環境造成的影響。

集團於2011年發表首份獨立的《可持續發展報告》，此後一直採用年度報告的方式，回顧集團在香港的物業發展及建築、物業投資、物業管理和酒店業務的非財務表現。報告是集團闡述可持續發展工作的重要途徑，長遠來說也是我們有系統地追蹤相關進展的方法。我們可以在編製每份報告的過程中，進一步釐清可持續發展對新地的意義，從而改進我們處理環境、社會和管治問題的方式。

今年，我們在簡化報告流程方面取得重大進展，集團新推出的數據管理系統應記一功。由於集團規模龐大、業務多元化，因此不少職能(包括採購、人力資源和培訓)均交由不同的附屬公司團隊負責。在單一平台整合資料有助我們加快分析關鍵績效指標，並按照目標制定改善策略。我們採用新的數據管理系統後，披露的資料更加廣泛，例如我們去年匯報約200幢物業的能源耗用量，今年增至超過360幢。未來數年，我們仍會微調這個數據系統。

集團「以心建家」的理念扼要地表述了我們的企業價值觀，亦是我們實現可持續發展的基礎。我們興建的物業除了是一幢幢用磚瓦木石鋪砌的建築物外，也是讓人們感到安全舒適的居所或工作間。「以心建家」的「心」是指集團員工竭誠為顧客提供優質服務並貢獻社會，亦代表我們決意履行企業責任。

報告期內，集團其中一項重要成就是推出「新·繫·品質」計劃，以一個周全的方式提升物業和服務質素。我們開創業界先河，把所有新出售住宅物業的維修保證期延長至三年，以顯示我們堅持向買家提供優質居所。集團還為員工及供應商設立名為「新地優質學堂」的學習平台，在每個業務層面加強我們追求高質素的文化。

「新閱會」整合集團所有與閱讀有關的活動，於2014年12月踏入第二個年頭。集團相信享受閱讀是青少年達至全人發展和終身學習的關鍵，因此自2005年起，我們一直推動閱讀風氣。

法庭於2014年12月頒下裁決後，郭炳江先生和陳鉅源先生辭去集團職務。集團的業務如常運作，穆迪對集團的優先無抵押債券評級維持在A1，反映投資者相信集團能夠保持穩定。我們將繼續推展集團的計劃和貫徹對持份者的承諾。

在可持續發展方面，香港的企業正面對多項重大挑戰，包括勞工短缺、僱員流失率高及需要大幅減廢。本報告闡述我們處理這些問題的方式，但唯有各持份者同心協力，才能在有關方面取得實質進展。香港聯交所將會就強制性的環境、社會及管治報告展開諮詢；我們熱切期待與同業和持份者合作，推動香港的可持續發展進程。

郭炳聯

主席兼董事總經理

2015年3月

我們的業務

關於新鴻基地產發展有限公司

新地是香港最具規模的地產商之一，於1972年在香港上市，集團的核心業務是發展可供出售物業及收租物業投資。

集團採取垂直業務架構，從土地收購、項目規劃、物料採購、工程建設、項目管理、市場營銷以至物業管理均是環環相扣。這種業務模式使集團可有效管理其價值鏈，以提供優質的住宅項目、寫字樓及商場。

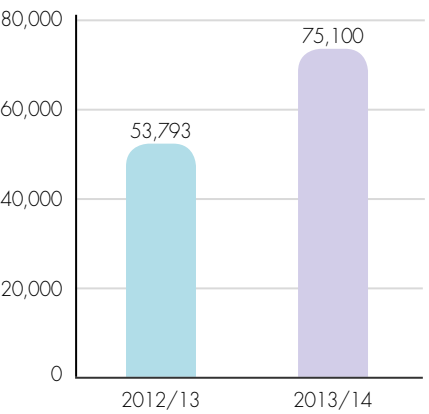
我們亦從事酒店、電訊及資訊科技基建、保險及按揭業務。

摘要

截至2014年6月30日

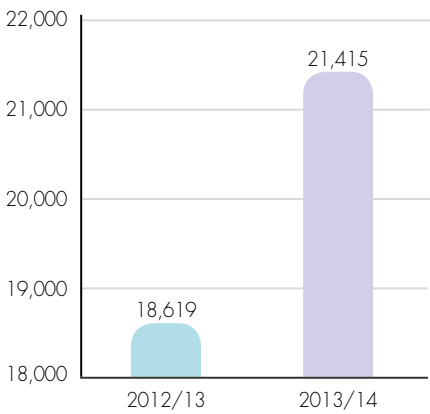
收入

(港幣百萬元)



可撥歸公司股東的基礎溢利

(港幣百萬元)



業務架構*



* 圖表顯示新鴻基地產發展有限公司的整體業務架構，有關本報告所涵蓋的業務，請參閱《我們的匯報方式》

物業

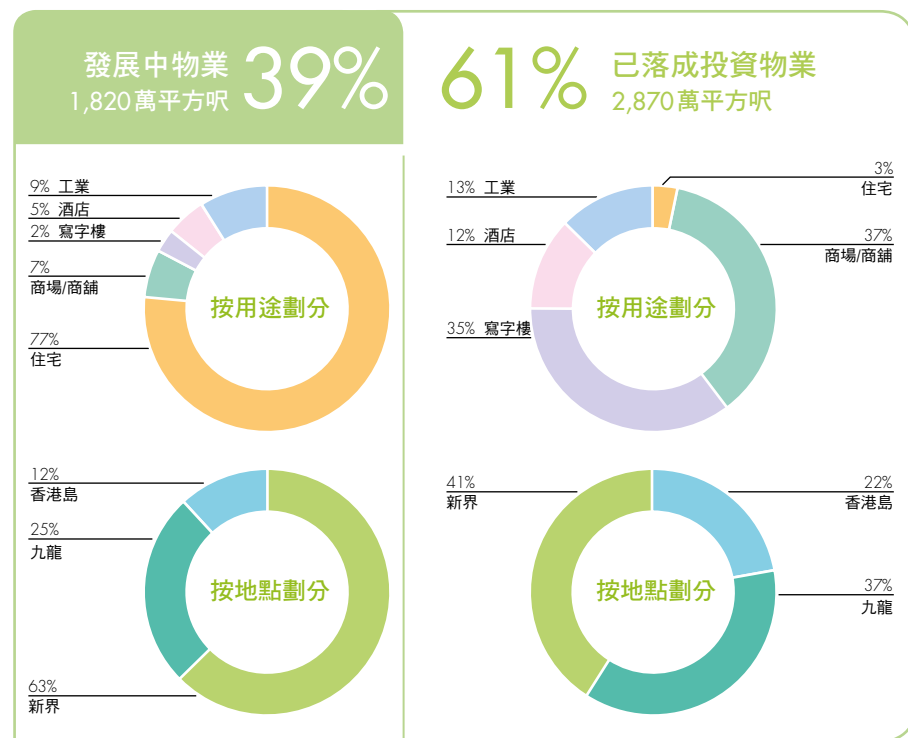


截至2014年6月30日，集團在香港的總土地儲備達4,690萬平方呎，其中包括2,870萬平方呎的已落成投資物業及1,820萬平方呎的發展中物業。此外，按地盤面積計算，集團在新界持有約2,700萬平方呎農地。集團的可供發展土地儲備增添8幅地皮，按所佔權益計算，新增地皮的總樓面面積約為300萬平方呎。

年內，集團在香港完成了9個項目，按所佔總樓面面積計算合共280萬平方呎。

香港土地儲備組合

(截至2014年6月30日，所佔總樓面面積合共4,690萬平方呎)



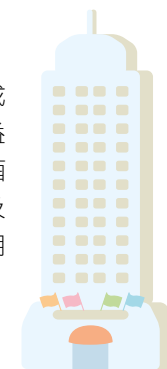
集團在香港的投資物業繼續是其經常性收入的重要來源。這個物業組合的平均出租率維持在95%。在今個財政年度，連同合作項目計算，集團來自香港的總租金收入上升10%至港幣146.73億元。

於2013/14年度落成的項目

項目	用途	所佔總樓面面積 (平方呎)
爾巒	住宅/商舖	880,000
天晉 II	住宅/商場	728,000
瓏門 II	住宅	558,000
Residence 譽 88	住宅	233,000
One Harbour Square	寫字樓	199,000
星岸	住宅	78,000
i.UniQ 譽都	住宅/商舖	56,000
i.UniQ 譽·東	住宅/商舖	53,000
海瀧珀	住宅	11,000

酒店

集團旗下四間「帝」系酒店的整體入住率維持在高水平；帝京酒店完成內部翻新後，可供出租的房間數量回復昔日水平，令四間酒店的總收益高於上個財政年度。在本財政年度，香港四季酒店、香港麗思卡爾頓酒店及香港W酒店的房價和入住率均告上升。香港九龍東智選假日酒店及香港九龍東智選假日酒店的業務亦錄得可觀增長*。集團繼續透過定期翻新旗下酒店和提升服務質素，加強其酒店組合的競爭力。



*本報告內有關集團旗下酒店的可持續發展部分，只涵蓋四間「帝」系酒店

獎項及嘉許



頒發組織	獎項
《財資》	- 「最佳公司治理獎」的白金獎
香港公益金	- 公益榮譽獎及第二最高籌款機構
《Corporate Governance Asia》	- 亞洲最佳企業管治大獎－亞洲區典範 - 最佳企業社會責任獎 - 最佳環保責任獎
《Euromoney》	- 最佳投資者關係獎 - 香港最佳地產公司 - 亞洲最佳公司(地產類別)
僱員再培訓局	- 人才企業1st 標誌(新地及康業) - 人才企業(啟勝及新輝)
《FinanceAsia》	- 亞洲最佳地產公司
恒生指數	- 「恒生可持續發展企業指數」成份股
香港特區政府環境保護署	- 「香港環保卓越計劃」9個物業管理界別的獎項
《讀者文摘》	- 信譽品牌白金獎(地產發展商) - 信譽品牌金獎：物業管理公司(康業及啟勝) - 信譽品牌白金獎：停車場(威信停車場)
香港社會服務聯會	- 「商界展關懷」標誌(集團旗下68間公司及發展項目獲得嘉許，其中13個單位連續10年獲頒「商界展關懷」標誌)
雅虎香港	- 感情品牌大獎(新地及數碼通電訊集團有限公司)

參與的組織及簽署的約章

- 商界環保協會(自2002年起成為創會會員)
- 香港僱主聯合會(自1994年起成為公司會員)
- 香港社會服務聯會－「商界展關懷」贊助人會(自2007年起成為翡翠會員)
- 香港環境局及可持續發展委員會－《室內溫度節能約章》(自2012年起成為簽署機構)
- 香港環境保護署－《減碳約章》及碳審計・綠色機構(自2009年起成為簽署機構)
- 香港總商會(自1977年起成為理事會理事)
- 香港綠色建築議會(自2011年起成為金贊助會員)
- 香港上市公司商會(自2004年起成為公司會員)
- 香港地產建設商會(自1974年起成為公司成員)
- 世界自然基金會香港分會(自2010年起成為黃金會員)



我們如何推動可持續發展

集團「以心建家」的理念反映我們致力履行企業責任，重視誠信並爭取持份者的信任。為了實現可持續增長，我們的管理模式兼顧環保、社會及管治方面的需要。

我們認為可持續發展除了關乎集團的環保表現和對廣大社群的貢獻外，亦是集團在多方面的基礎，包括核心業務常規及我們與股東、員工、顧客及供應商之間的關係。集團多項公開承諾是我們實現可持續發展的指引，這些承諾涉及三方面，包括企業社會責任、環境和職業安全及健康政策。我們亦套用紀律守則等內部機制推動可持續發展；紀律守則詳細列明集團對員工及供應商在專業及道德操守方面的期望。本報告在不同篇章闡述集團在可持續發展每個領域的管理方式。

集團的可持續發展事宜由我們的專責團隊監督，成員包括主要業務單位的代表，並由一名執行董事領導。該團隊負責監察集團在可持續發展方面的表現、研究持份者的意見及按需要更新集團的政策。

各業務單位均設立委員會及工作小組，集中處理可持續發展的特定範疇，務求不斷提升表現，並將可持續發展理念融入不同職能。集團的能源優化委員會便是其中一個例子；該委員會自2006年起，一直監控集團主要投資物業的用電情況。建築業務方面，集團設有職安健委員會，負責監督地盤安全訓練及作業模式；公司傳訊部負責社區外展及通報可持續發展工作的進度(包括編製本報告)，義工服務則由熱心的員工統籌和推動。

集團業務多元化且規模龐大，收集整個集團的定量表現數據是一項艱巨的工作。有見及此，我們今年增設內部數據管理系統，以確保為編製本報告而在總辦事處及全資附屬公司收集的數據符合基準；我們因此可以有系統地收集及分析多項來自總辦事處、建築項目、由集團管理的物業和四間「帝」系酒店的資料，包括環境、培訓、員工及其他方面的指標。我們仍在培訓相關人員使用該系統，並會積極在日後的報告中，擴大定量表現數據的匯報範圍及提高數據的準確度。以上措施有助我們追蹤集團取得的進展，並定下合理的目標。

在推動可持續發展的過程中，加強定量匯報系統固然是不可或缺，而我們亦必須理解集團內外的持份者如何看待集團的相關計劃和表現。我們除了定期與持份者溝通外，亦透過年度交流計劃進一步了解持份者對可持續發展的期望，詳情可參閱本報告的《對持份者的承諾》。



企業管治

集團建立了穩健的管治架構，為我們實現可持續發展奠下穩固的基礎。

董事局在屬下委員會協助下，指導和監督集團的策略。截至2014年底，董事局共有19名董事，其中7人為獨立非執行董事。如欲進一步了解集團的企業管治架構及常規，可參閱集團2013/2014年報中的《企業管治報告》。

新地的紀律守則概述我們期望員工的操守須達至哪個水平，並表明我們絕不容忍賄賂、貪污、歧視及其他不道德行為。所有員工須遵守紀律守則，集團亦清晰地向供應商及業務夥伴轉達守則上的要求。

我們在公司內外設立多個明確的渠道，讓持份者在毋須擔心遭到報復的情況下，申訴自己的不滿。集團的舉報機制具有穩固的基礎，員工可以直接向主席兼董事總經理、審核委員會、人力資源主管或內部稽核部主管報告疑涉及行為失當、舞弊或不當的事情。如果需要展開調查，有關方面會向主席及董事總經理匯報調查結果及所有建議。審核委員會由非執行董事組成，在接到舉報後負責審視個案，以及於有需要時進行獨立調查。對工作環境不滿或欲投訴的員工應向其直屬主管提出，但如果事情未能解決，亦可以轉向內務部¹的專責團隊申訴。集團外部的持份者如有不滿，直接與他們聯繫的員工會負責跟進，例如股東及香港聯合交易所有限公司的意見會由公司秘書部及會計部處理。

股東是集團的重要持份者，我們致力就本身的業務表現，與他們進行適時、具透明度、確切及坦誠的溝通。集團獲國際財經雜誌《財資》頒發「最佳公司治理獎」的白金獎，是香港唯一獲得這項殊榮的地產發展商，反映集團獲投資者信賴。該雜誌邀請亞洲數百名活躍的機構投資者就參選企業的財務表現、管理、企業管治、投資者關係，以及履行社會及環保責任的表現評分，從而選出優勝者。

郭炳江先生於2014年12月19日²辭去本公司執行董事、主席兼董事總經理職務，陳鉅源先生於同日辭任本公司執行董事，郭炳聯先生繼續擔任主席兼董事總經理。在本公司執行委員會協助下，郭炳聯先生繼續監察每個業務層面，以確保公司具備妥穩的管治並持續成功。

郭基輝先生於2014年12月19日獲委任為本公司執行董事。這項任命貫徹我們的業務持續發展計劃；本公司根據各種可能影響新地的事件，定期檢討及更新有關計劃。

集團的日常業務和營運未有受到法庭案件影響，日後亦然。集團並無受到檢控或指控，亦沒有被定罪，我們的企業管治架構保持穩健，執行委員會繼續負責集團的日常管理及營運。案件的調查工作於2012年3月展開後，集團設立特別委員會代表新地處理相關事宜，並適度改變企業管治架構，包括委任四名新增的執行董事、兩名副董事總經理，三名新增的獨立非執行董事及兩名替代董事加入董事局，並委任若干高級管理人員為執行委員會成員。集團與監管機構、投資者及員工保持坦誠溝通。

我們與股東、投資者、業務夥伴及融資者保持具透明度和適時的溝通。集團近期與大型銀行簽署兩項銀團貸款(額度分別為港幣140億元及人民幣49億元)，可見融資者仍然對集團充滿信心。



¹ 內務部負責集團人力資源管理事宜

² 詳情請參閱本報告46頁的全球報告倡議組織(GRI)G4內容索引

我們披露的重要範疇



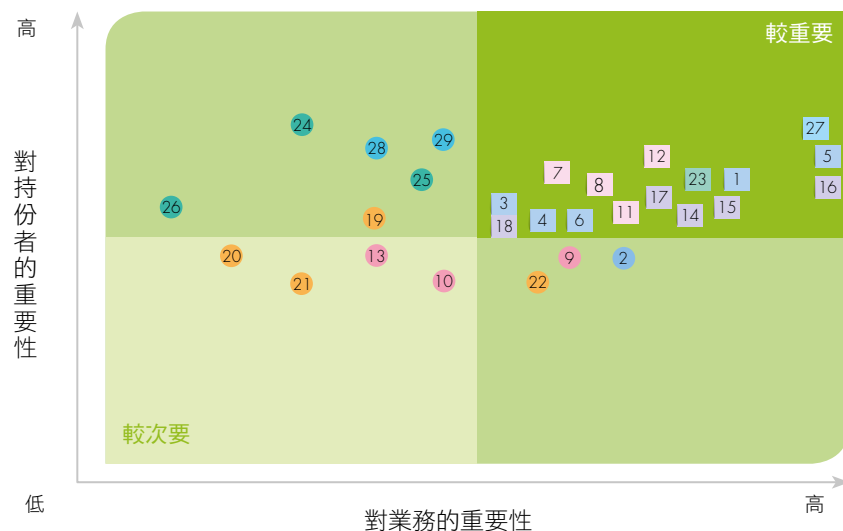
在編製2012/2013年度的《可持續發展報告》時，我們透過與持份者溝通，確認15個對持份者和集團業務而言均十分重要的事項。根據GRI G4指引的要求，我們今年再次與持份者溝通，權衡這些事項的重要性。某些可持續發展事項對於集團業務的重要性可能會受到多個因素影響，包括本地環境變化、監管框架、其他外部問題或集團業務及營運上的重大變動。我們在可持續發展方面的表現及溝通，亦可能會影響持份者認為哪些是集團最需要處理的問題。因此，我們承諾每年稽核集團的重要事項。

我們挑選一批員工、顧客、社區計劃夥伴、政府代表、投資者及供應商接受網上調查，權衡下列事項與持份者和集團業務的相關程度。持份者因應調查要求，指出對集團而言已不再重要並應該剔除的事項，並提出他們認為重要並應該納入名單的項目。大部分受訪者均認為調查列出的名單全面，不希望刪去任何選項。另一方面，逾三分

之一受訪者認為多元化及機會平等是集團的重要事項，應該納入今年的報告。多元化和機會平等對集團業務同樣重要，在本報告第20頁，我們講述集團如何達至多元化及和諧共融。持份者一如以往，非常關注香港的房屋是否切合他們的負擔能力；雖然這並非我們必須匯報的範圍，但我們亦於本報告第14頁講述集團的立場。



重要範疇概覽



經濟及一般事宜 - 經濟績效 - 市場地位 - 間接經濟影響 - 採購實務 - 遵守法規 - 申訴機制	環境 - 物料 - 能源及溫室氣體排放量 - 水 - 生物多樣性 - 廢棄物 - 可持續建築 - 交通對環境的影響	工作間實務 - 僱傭關係 - 與員工溝通 - 職業健康及安全 - 員工發展及繼任計劃 - 多元化與平等機會
人權 - 人權及反歧視 - 結社自由與集體談判 - 童工、強迫勞動 - 安全實務	社會 - 社區投資 - 反貪污 - 公共政策及倡議 - 反競爭行為	產品責任 - 顧客滿意度及責任 - 顧客私隱 - 香港的可負擔房屋

形品· 星寓

個案分析

我們如何實現可持續發展

我們發展形品·星寓的方式體現集團致力發展最優質的物業和提供卓越的客戶服務，以及為市民和我們的後代建設更美好的城市。

形品·星寓是集團與市區重建局合作發展的舊區活化項目，提供住宅和商業樓面。原址多幢破舊的唐樓被拆卸後，發展為總樓面面積達19,710平方米的綜合物業。

重建後



重建前



「香港建築
環境評估法」
白金評級
及
優質建築大獎

形品·星寓的環保設計

1 綠樹林蔭佔地盤總面積

33%



2 園景區佔總樓面面積



16%

與社區共享成果

為照顧社區的需要，形品·星寓的1,000平方米商業樓面撥作「市建一站通」資源中心，樓高三層，設有展覽廳、調解會議室及地區辦事處，以及一個空中花園。

形品·星寓的地面部分亦設有花園，面積為445平方米，綠意盎然，給人口稠密的社區帶來宜人的空間並改善空氣質素。花園設有流水幕牆、垂直綠化牆及綠油油的園景，形成空氣清新的綠化帶，是一道阻隔四周噪音的屏障。此外，我們亦改善了地面的環境，把物業對出的行人路從三米擴寬至六米。



地面部分設有花園分隔住宅大樓和馬路，在多個方位均能達至通風效果(如紅色箭嘴所示)，但花園未有遮蔽環境，整個設計改善了四周的微氣候

照顧用家的需要

形品·星寓的設計概念是締造多樣化的垂直生活空間，多個樓層設有包括空中花園在內的休憩設施，有如住戶專屬的社交圈。為滿足市場對小型單位的需求，該項目約70%的單位採用開放式或一房設計。另外，為了住客的健康著想及讓他們感到更加舒適，我們設計形品·星寓時十分重視採光問題，住宅單位所有常用空間的平均採光系數達到2%，較一般住宅的1.5%為高。

提升環保表現

在施工期間，我們採用不同的方法提升環保表現及減少廢物，包括採用預製組件。我們實行的廢物管理計劃使工地廢料和拆卸廢件能夠循環再用的比率達到97.6%及98%。

形品·星寓廣闊的垂直綠化牆



在選擇建築材料時，我們顧及以下的環保標準：

- 僅使用林業管理公會(FSC)認證的木材。
- 所有隔熱及防火物料並無含有損害臭氧層的氯氟(CFC)或氫氯氟烴(HCFC)。
- 在空調系統中使用R410A製冷劑，因為此製冷劑不會損害臭氧層，對全球暖化的潛在影響輕微。

形品·星寓的環保設計

- 3 每年排放的二氧化碳當量減少

24.9 噸

使建築物在50年生命周期中產生的二氧化碳當量減少

1,245 噸

CO₂e

- 4 極力改善該社區的

微氣候



使用創新技術

形品·星寓採用非傳統的消防工程技術，在單位的開放式廚房中安裝化學滅火系統，在香港首個採用這種獨特技術的住宅項目。

該項目並設置享有專利的垂直綠化牆，以減少大廈受到陽光直射的幅度並減低熱力，有助調節室內溫度和減少使用空調。該綠化牆使用自動水流循環及滴灌技術，能夠減少灌溉過程的耗水量。

備受嘉許

形品·星寓榮獲2014年優質建築大獎(QBA)中的「香港住宅項目(單幢式建築)類別」大獎。優質建築大獎在2001年創辦，一直備受業界推崇。這項選舉由香港九個專業團體合辦，旨在表彰展現了團隊精神的優質建築。評選標準包括設計概念、施工過程、維修保養、方便使用者的程度、項目發展期間和竣工後對環境的影響。



游泳池的用水量減少達21%



建築物內各樓層建成的公共區域平衡了小巧的居住風格



形品·星寓的環保設計

5 每年節省 **14%** 能源，
能源耗用量遠低於「香港建築環境評估法」的標準



6 每年透過各項措施節省 **40.9%** 用水量，



包括使用雨水收集系統和自動水滴灌溉系統，在水龍頭及游泳池設置節水裝置，以及採用檢測漏水及限制水流的感應器

註：關於節省量的數據均是將項目與香港建築環境評估法建築基準比較後，經計算所得的結果

對持份者的承諾



集團在日常運作中與各類持份者保持聯繫。自2010年起，我們每年實行與持份者溝通的計劃，了解他們對可持續發展的看法。與持份者溝通讓我們可以更妥善地制定業務策略以回應持份者的需要，亦有助我們預測風險和鞏固一些重要的關係。

我們的主要持份者是一些極受集團業務影響或足以影響集團業務的人士。以下圖表列出我們與主要持份者就可持續發展事項的交流方式和次數。

持份者	溝通方式	年份			
		2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13	2013/ 14
顧客 (住戶、商廈租戶及酒店的企業客戶)	• 網上意見調查 • 訪問				
僱員 (新入職員工至高級管理人員)	• 網上意見調查 • 訪問 • 小組討論				
政府	• 網上意見調查				
業界商會	• 網上意見調查 • 訪問				
非政府組織夥伴	• 網上意見調查 • 訪問 • 小組討論				
股東與投資者	• 網上意見調查 • 訪問				
供應商	• 網上意見調查 • 訪問				
其他外部持份者 (包括學術界)	• 網上意見調查				

在2013/14年度與持份者溝通的情況

我們在2010至2013年間接觸更多且層面更廣的持份者，並在2012/13年度廣泛地與持份者溝通，以便正式界定哪些是集團的重大事項。我們今年更邀請有特定專長的人士，深入探討我們選出的重要事項。

我們在2013/14年度與持份者溝通的情況：

- 檢視我們在過去三年與持份者的聯繫，以掌握重要趨勢，將有關範疇列為我們今年聚焦的重大事項
- 安排兩次有多方持份者參與的小組討論：一次是與僱員、非政府組織和專業人士討論能源消耗問題；另一次是與「新閱會」的合作夥伴討論該平台的實質影響力
- 進行十次電話訪問，對象包括員工、集團旗下物業租戶、社區活動合作夥伴和受惠人士
- 進行網上意見調查，檢視2012/13年度釐定的15個重大事項，了解持份者認為應該增加或刪除哪些項目，以及對集團可持續發展工作的整體表現有何評價

與持份者溝通的活動由獨立第三方主持，以保證持份者的身份不會被公開，並確保大家可以沒有拘束的情況下，坦誠地討論問題。

持份者特別提出的事項

我們謹此報告，新地繼續是深受持份者信賴的品牌，持份者認同新地在多方面的表現不俗，包括滿足顧客、克盡己任、重視安全和分判商工人的福利。

環保事項

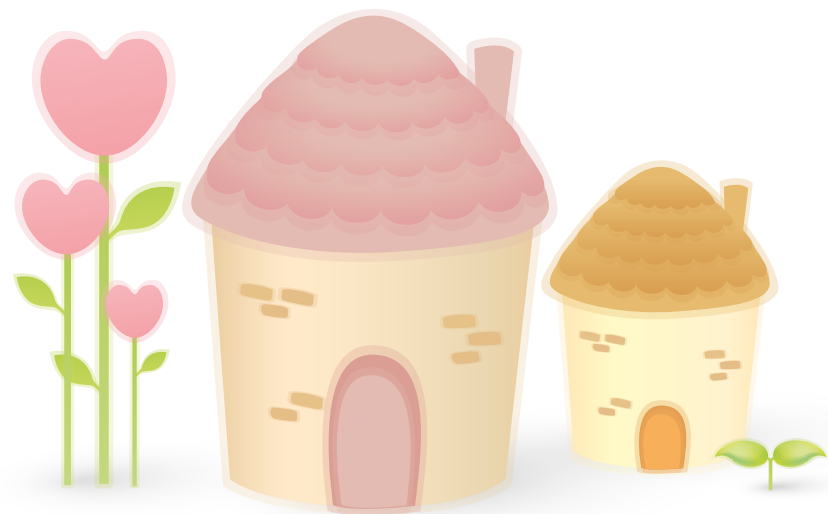
持份者普遍認為集團的表現令人滿意或良好，特別在環保物業管理和回收方面；部分持份者則期望我們繼續進步。我們的環保策略包括採用更多配合可持續發展的物料、設計和節能技術，以及改變物業使用者和僱員的行為，從而將集團旗下建築物對環境的影響減至最低。今年，我們增設內部數據管理系統追蹤關鍵環境指標，包括旗下物業及發展項目的物料、能源、水和廢物。上述定量數據將用作提升集團的環保策略和制定目標。有關詳情可參閱本報告第37頁的《對環境的承諾》。

工作間實務

工作與生活平衡是集團員工多次提出希望改進的範疇之一。我們從事的建築及服務行業會消耗員工大量精力，因此促進僱員的身心健康至關重要。部分同業已推行五天工作周，但我們認為這項安排目前對集團來說並不適合。我們的做法是縮減員工的工作時數，採取周六長短周上班制。此外，我們為僱員及其家屬舉辦各類工作坊和聯誼活動，以鼓勵大家達至工作與生活平衡。

持份者今年強調的事項包括多元化、平等機會和反歧視問題。我們已實施周全的平等就業機會及反歧視政策，並努力為全體僱員營造和諧共融的環境。

有關詳情可參閱本報告第16頁的《對員工的承諾》。



可負擔的房屋

本港的可負擔房屋供應不足，問題正廣受關注，我們與持份者溝通時也經常觸及這個題目。雖然這個問題有賴眾多持份者合力解決，但我們已因應市場需要調整業務策略，供應更多中小型住宅單位。

集團將繼續增加可供出售的中小型住宅單位及取得預售樓花同意書，並在準備就緒後推售新項目。

對員工的承諾



員工是集團成功的基石。集團認同需要營造一個適切及和諧共融的工作環境，讓員工獲得盡展潛能的機會。

安全第一



我們明白集團營運特別是建築方面的固有風險，因此最關注安全問題。集團的責任是確保所有員工獲得足夠的培訓以防範意外，並做好準備應付任何緊急事故。我們的建築及物業管理業務均設有獲得OHSAS 18001認證的安全管理系統，符合國際最佳作業標準。

由於建築是集團的核心業務之一，我們的員工及分判商工人必須對潛在危險提高警覺，並在工地遵守嚴格的安全指引。集團與承辦商緊密合作，以確保所有為集團工作的分判商工人在項目的不同階段接受全面的安全培訓：

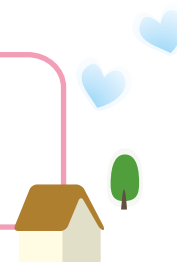
- 在開始工作前接受入職培訓，了解相關地盤的情況
- 經常在建築地盤舉行「工具箱座談會」，令工人提高警覺
- 如果需要執行技術性及複雜的施工程序，會按地盤的具體情況安排培訓活動



每千名工人

7.44^宗¹

集團建築地盤的
意外率偏低



新輝設有中央管理的安全團隊，負責協調相關政策並確保所有地盤採取充足的安全措施；各地盤的安全委員會則由職安健委員會監督運作事宜。集團舉辦「安全之星」計劃，表揚安全紀錄優異的工人，並訓練他們擔任地盤安全大使。我們在推廣地盤安全方面取得成果，集團建築地盤的意外率一直保持在每千名工人7.44宗¹的低水平，建築業界的意外率則為每千名工人40.8宗²。

此外，集團每年舉行「提升工作安全意見獎勵計劃」，鼓勵員工提出可以提高安全水平的地方，由高級管理層評審相關建議並頒發獎項。過去五年，集團透過這個計劃收集超過100項建議，不少意念已在我們的地盤或其他工地實踐。



¹ 參考香港建築商會的計算方法

² 業界意外率來自香港特別行政區勞工處，以曆年計算

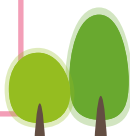
培訓及持續發展

我們保持競爭優勢的其中一個策略，是投放資源推動員工的個人及事業發展。集團內務部每年均會根據員工表現評核、技能要求及知識差距分析，為前線以至高級管理人員制訂有系統的培訓計劃。集團還提供充足的職位輪調機會，讓員工從我們在中國內地或新加坡的項目吸收工作經驗。集團定期檢討培訓計劃，並積極收集員工意見，務求改善有關計劃及對員工的支援。

今年，集團舉辦超過

5,000

個培訓班、工作坊
及研討會



投資逾

港幣 600 萬元

推動員工發展¹



員工參與活動，培養團隊精神



培訓課程由專業人士主講，協助員工掌握各類管理
和工作技能



集團在2013年推出橫跨不同業務單位的學習平台「新地優質學堂」，以配合我們的「新·繫·品質」計劃，確保集團能提供超越顧客期望的優質產品及服務。集團透過「新地優質學堂」，不斷增加有關品質、安全及企業文化的專項課程，從而令員工培訓專業化。課程由不同範疇的專家講授，包括建築設計、建造、工程、顧客服務、管理及傳訊。部分課程由香港專業教育學院舉辦，並獲香港資歷架構認可。

啟勝



在香港中小型企業總商會的
「友商有良」嘉許計劃中獲
「卓越企業」殊榮

康業



在僱員再培訓局「人才發展
計劃」中獲「傑出僱主年度
大獎」

集團各級常設職位員工每年須接受工作表現評估，員工可以藉此機會，與主管檢視自己的工作進展，並定期討論彼此關注的問題或要求。

¹ 集團僱用37,000名員工，本報告涵蓋當中約25,000人

業務持續發展計劃

香港的勞工市場日趨緊張，在可持續發展方面，僱主其中一項最大的挑戰是市場缺乏非常熟練的工人及技術專才，尤其是職級較低的層面；而在工作人口中，很多負責業務營運的員工已接近退休年齡。根據政府統計處於2014年3月發表的數據，建築工人的數目增加了1%，但需求卻大幅上升75%。皇家特許測量師學會於2014年初公布有關香港建築市場的調查結果，顯示90%以上受訪者面對技術人才包括工料測量師、鋪磚工人、木工和細木工短缺的問題。物業管理及酒店等服務行業在招聘及挽留員工方面均面對挑戰。在2013/2014財政年度，本港失業率維持在約3%的低水平，頂尖人才更是僱主的爭奪目標。因此，集團須以更有系統的方式規劃及管理人力資源，問題較以往更加迫切。

在2013/2014年度，我們以更主動及更具策略的方式羅致勞動市場的后起之秀。集團的管理培訓生計劃讓優秀的畢業生踏上專業發展之路，培育他們成為公司未來的領導人；畢業生除了接受內部培訓外，亦可以在公司贊助下考獲特許金融分析師或其他資格。管理培訓生踏上這條快速達標的事業路後，晉升至高級管理層的時間較一般員工快一倍。

我們在2014年3月推出「新地SDU一見習生計劃」，安排副學位畢業生在集團各部門及附屬的建築公司、酒店及物業管理公司實習，為期一年。計劃的主要目標是透過系統性的在職培訓，增加畢業生的知識及技能，從而為香港培養更多年輕人才。

我們亦在2014年3月舉行集團歷來最大型的就業博覽，提供逾千個遍佈香港各區的空缺供不同背景的求職者選擇，包括初級、專業人員及管理層職位，分別屬於八個領域，當中約70%的空缺為初級職位，求職者獲安排即場參加面試。來自不同專業領域且經驗豐富的員工在當天主持專題講座，向參加者講解集團各項業務的資料和就業前景。

除了培養新人外，集團亦非常重視留住現有人才。集團致力為員工提供晉升機會，為了嘉許隨著經驗增加而不斷進步的員工，只要情況許可，我們會優先考慮透過內部晉升填補空缺，並鼓勵員工終身學習和提升技能。此外，我們聘請已退休的高級員工擔任顧問，令集團可以繼續運用他們的專長。

集團首個為年輕人而設的就業博覽反應熱烈



「新地SDU一見習生計劃」的學員接受在職培訓



具競爭力的薪酬福利

我們提供的薪酬和福利極具競爭力，以獎勵工作勤奮和全情投入的員工。我們每年參與薪酬調查，並以香港市場的薪酬水平作為衡量集團員工薪酬的基準。員工的薪酬及花紅與個人表現及公司業績掛鉤。此外，集團明白通脹對低級員工的影響可能較大，因此在過去五年，他們的加薪幅度高於平均水平。

集團其他福利包括全面的醫療保險、多種有薪假期、24小時諮詢熱線，以及財政支援如按揭服務和個人貸款。我們亦透過「新地集團員工子女本科獎學金」計劃向員工的子女提供財務支援，自2010年以來，該計劃每年平均幫助十名優秀的學生完成大學本科課程。此外，集團為員工的年輕子女提供參加海外文化交流的機會。我們同樣重視年長的一群，「長青會」透過舉辦旅遊、聚會及有關健康的活動，與退休員工保持緊密聯繫。

自1972年以來，新地每天為總辦事處的全體員工，提供營養豐富的免費午膳。考慮到建築工作會消耗更多體力，集團亦會在可行情況下，為新輝的地盤員工提供水果及降溫飲料。



集團舉辦大量興趣班，鼓勵員工達至工作與生活平衡



方便員工兼顧家庭的工作間

家庭價值是中國文化的要素，我們努力配合有家室的員工，按他們的需要締造適切的工作環境。建立家庭是人生大事，即使法例沒有相關規定，我們仍給予員工五天婚假，並為初為人母的員工提供財政支援，包括兩星期的全薪休假。我們設有哺乳室，為新任母親提供舒適和可以保持私隱的環境。自2013年起，我們為男職員提供侍產假，而有特別需要的員工亦可申請彈性上班。我們有不少為員工安排的活動亦歡迎員工家屬參加，例如擔任義工。

我們今年榮獲家庭議會頒發「家庭友善僱主獎」，彰顯我們為員工締造更理想的工作環境。

與員工溝通



集團積極與員工溝通，透過以下方式聆聽他們的意見：

- 建立有利各級員工溝通的工作文化
- 定期舉辦社交活動，在公司外與員工建立關係
- 提供多個讓員工表達意見和申訴的渠道

過去三年，我們委託獨立顧問在每年進行員工小組討論及訪談。

我們的員工大致滿意集團的僱傭常規，但亦多次提及集團在推動工作與生活平衡方面有改善空間。我們從事的行業會消耗員工大量精力，而且節奏急速，因此我們必須促進員工的身心健康。集團為員工設立24小時諮詢熱線，並定期舉行改善工作與生活平衡的社交活動。

「在我遇上逆境的時候，新地為我提供有力的支援，時刻關顧我們一家，讓我可以免除後顧之憂，妥善地照顧家人並繼續工作。」



多元共融

我們提供平等就業機會並支持反歧視措施，使求職者及集團員工不會礙於性別、年齡、家庭狀況、性取向、殘疾、種族或宗教等因素，陷入不利的環境或受到排斥。

在迎新活動上，我們會向所有新入職的員工介紹上述政策。我們亦提供培訓和其他提高相關意識的活動，向員工灌輸互相尊重和包容的訊息。感到自己遭歧視的員工可以按既定程序投訴。

集團目前僱用82名有身體或精神殘疾的員工擔任清潔員、保安員、物業助理及接待員。

「我非常慶幸有機會發揮自己的價值。這裏每一個人都得到公平對待。」

Paul於1999年遇上車禍，身受重傷，自此行動不便，溝通能力及記憶力同樣受損。他失業多年後，於2007年5月加入新地，在內務部擔任辦公室助理。他的上司非常體諒他的情況，為他安排合適的職務，而同事也一起分擔他的工作，體現團隊精神。

Carmen是一位行政主任。在2011年8月，她的母親中風，在醫院住了多個月。Carmen的上司作出特別安排，方便她在午膳時間及下班後探望母親。她並獲得低息員工貸款，用以紓緩上門針灸、物理治療、護理及聘用家傭帶來的經濟負擔。

重重壓力曾令Carmen變得消沉，公司安排了一位專業輔導員幫助她度過難關。同事也獻上關懷，例如為她購買食物和陪伴她前往醫院探病，令她非常感動。

對顧客的承諾



我們「以心建家」的理念一向超乎磚瓦木石的層面，對集團每個環節的影響深遠。我們不遺餘力，為顧客提供可靠及優質的居住和工作環境，並持續提升服務質素。

置業是人生其中一項重大決定，我們亦了解每位置業人士都希望購入優質居所。我們的專業團隊處處為用家設想，確保在建屋過程的每個階段，從買地到規劃、設計、施工以至銷售和物業管理，均達至最佳質素和安全標準。

集團專注提供貼心服務和優質設施，因此旗下項目一直是寫字樓和商用物業租戶的理想之選。為了給租戶和他們的員工營造具有效益的工作環境，我們不斷提升物業設施，滿足租戶的需要甚至超乎他們的期望；翻新工程均是參照最新的甲級寫字樓標準。隨著愈來愈多公司要求寫字樓具備能源效益和環保元素，我們一直設法提高商用物業的環保表現。集團其中一幢在近期完成翻新的寫字樓為新都會廣場，該物業推行碳管理計劃，透過可持續設計為租戶帶來最大的效益。

啟勝獲得ISO 22301:2012社會安全—營運持續管理系統認證。這項國際標準強調企業需要制定全面及系統化程序，以應對營運的潛在干擾，並積極將干擾的風險減至最低。2014年，我們在環球貿易廣場進行了70多次演習和訓練，讓員工學習應付多種潛在事故，包括供電和供水問題、惡劣天氣、危害健康的緊急事故和安全威脅。我們確認環球貿易廣場22項需要優先處理的風險，並已針對每一項制定讓業務持續運作的程序。例如我們安裝了搖擺探測器，以便在颱風襲港期間監察大樓的情況，並將結果傳送至控制中心，當大樓的搖擺幅度超過既定標準時，系統會向職員發出警報。為了確保租戶安全，我們在颱風襲港期間調校電梯的速度，減低電梯槽搖擺引起的風險。

新地會推動家庭和諧，並舉辦講座向會員講解置業問題



無障礙建築物



集團旗下物業和物業管理服務均貫徹一個原則，就是每個人使用物業設施的機會均等。我們採用評分系統和根據清單列出的項目，評估旗下建築物的無障礙設施，並鼓勵管理處持續提升相關設施。在2013/2014年度，新都會廣場、東港城及新達廣場經過實地評估後，獲香港社會服務聯會納入首份「無障礙友善企業/機構名單」。

新地會為逾

340,000 名會員

提供以家庭為本的服務，並舉辦促進家庭和諧的活動



我們在興建住宅的每個階段進行品質和安全檢查



設計

- 設計住宅時，從用家的角度出發



建築

- 重視建築材料的質素，例如會抽樣檢查木地板，方法是將板條放進熱水，然後吹乾，觀察板條有否裂開。不符合標準的材料會退還供應商

- 建築工人開工前必須通過技能測試



預售

- 按照嚴謹的標準檢查已竣工的項目，例如向窗戶噴射高壓水柱，觀察窗戶能否抵禦颱風吹襲
- 我們的項目監察部採用高效的零瑕疵檢查系統，檢定住宅單位的質素



交樓

- 在交樓前六個月，跨部門交樓小組按照載有逾70項指標的驗樓清單，在每個單位最少檢查三次
- 向準買家提供清晰準確的資料



售後

- 買家享有三年維修保證
- 集團管理的物業由合資格的安全人員監測和保養衛生及安全系統

「新·繫·品質」計劃

2013年11月，我們推出「新·繫·品質」計劃，以推動集團不斷在品質和服務方面精益求精。「新·繫·品質」是涵蓋整個集團的長期計劃，涉及公司政策以至營運層面。該計劃的三大重點包括：

- 所有新出售住宅物業的維修保證延長至三年，以增強買家信心
- 「新地優質學堂」鞏固我們著重質素的文化
- 透過一系列展示優質物業的影片，解釋我們如何確保物業達到高質素

集團在嘉許禮上，表揚於年內提出如何提升品質的員工



三年維修保證

我們為所有新出售的住宅單位提供三年維修保證，力求買家安枕無憂。早於2007年，我們已開創先河，為新出售住宅單位提供兩年維修保證，現在更把保證期延長至三年，為業界確立新標準。這項安排讓買家相信我們的物業質素可以達至他們的期望，並反映我們致力與客戶建立長遠關係。



在2013年啟動「新·繫·品質」計劃

新地優質學堂

我們的員工每天接觸成千上萬的顧客，包括由集團管理的物業的住客和租戶、商場顧客和商戶，以及酒店賓客。因此，我們的前線員工必須持續提供高質素的服務。「新地優質學堂」是一個學習平台，旨在提升員工的技能和技術，在每個營運層面鞏固重視質素的企業文化。有關「新地優質學堂」的詳情可參閱本報告的《對員工的承諾》。

關於優質物業的視像教材

向顧客提供準確的資料是提供優質服務的關鍵。因此，我們製作了一系列共15段短片，教導顧客和公眾如何辨別優質物業。在2013年11月至2014年7月間，這些短片於多個地方播放，包括集團旗下10間商場、公共巴士上的「路訊通」及集團網站。

提升質素意見獎勵計劃

我們鼓勵員工參與集團的「提升質素意見獎勵計劃」，提供有關改善服務質素和效率的意見，提出最佳建議的員工會獲頒年度獎項。透過鼓勵全體員工集思廣益，集團可以有效運用前線員工及每個專業層面的實用知識，發掘簡單但創新的意念。

我們已將許多獲獎的建議付諸實行。康業在屬下住宅物業的年度業主大會上使用他們開發的電子投票系統，既能預防人為錯誤，又能節省時間和成本。康業還為住宅樓宇研發出一款低成本的手提軟管通渠器，它的軟軸設計方便水管工人疏通喉管，即使遇到在本港住宅樓宇常見的彎曲喉管也能應付自如。與此同時，啟勝採用效能更強的網上保安攝影系統，當未經許可的人闖入寫字樓某個區域時，系統會自動透過電郵通知相關租戶。



對優質物業及服務的嘉許：

形品·星寓



優質建築大獎

「香港住宅項目(單幢式建築)類別」大獎

康業與啟勝



康樂及文化事務署最佳園林大獎
金獎

i·UniQ項目



專業驗樓學會

2013「年度最佳質素屋苑獎」

新都會廣場、東港城及新達廣場



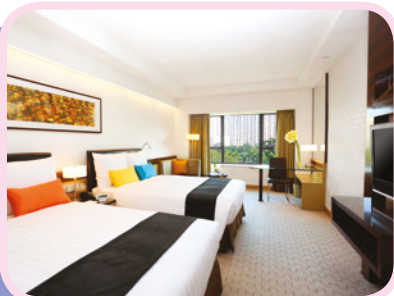
香港社會服務聯會「商界展關懷」計劃
「無障礙友善企業」

確保酒店的食物安全



集團致力為酒店賓客營造舒適的環境，提供方便賓客的服務，讓他們感到賓至如歸。我們的酒店管理團隊真正關懷賓客，服務殷勤，受到眾多顧客擁戴。

年內，香港發生多宗食物安全事故，因此餐飲業更加需要確保顧客可以安心享用自己供應的食品。集團的酒店團隊一向極度重視食品安全，並竭誠供應符合最高安全標準的食品，旗下酒店均採用食品安全管理系統，其中帝都酒店、帝京酒店和帝苑酒店採用的「危害分析和關鍵控制點」(HACCP)系統，獲國際公認能夠在最具成本效益的情況下，控制經食物傳播的疾病。此外，帝苑酒店獲得ISO 22000食品安全管理標準認證。



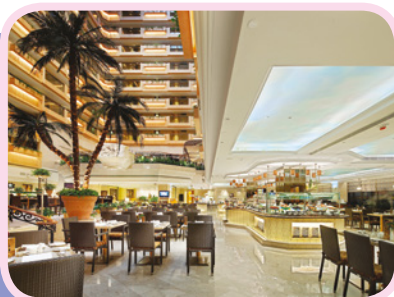
帝都酒店



帝景酒店



帝京酒店



帝苑酒店

我們的酒店提供優質食品和服务



我們全程監控食品在加工過程中的安全問題，謹慎地處理每個與供應商以至食物上桌有關的環節。我們根據一張清單審核供應商的表現及進行年度實地檢查，清單上的項目包括存放食品的環境和溫度、化學品管理系統、防蟲措施、工人和設施的衛生情況，以及運輸和包裝。如果供應商未能通過我們的審核，我們會立即暫停所有訂單；如果我們在一個月內三次向供應商退回不安全食品，我們會考慮終止合約。我們的酒店利用HACCP系統，監控食品儲存、解凍、陳列、煮食、冷凍和加熱的情況，並在每星期進行突擊檢查，確保食品處理人員和設備保持衛生。我們還委託獨立人士每月抽查所有與製作食品有關的項目，當中包括冰塊。

顧客意見和滿意度

我們不時透過各種溝通渠道徵詢顧客的意見和建議，務求不斷提升顧客的滿意度。

顧客對我們的服務有何意見



置業人士

我們會在不同階段與買家交流並進行調查，受訪者包括參觀觀單位的潛在顧客，以及已收樓的買家。在2013/14年度，1,500位置業人士及逾13,000位住客向我們提供寶貴意見。我們的品牌仍然信譽昭著，在受訪的置業人士中，約80%對我們的物業質素、交樓安排及管理服務給予「良好」或以上評級。

我們定期探訪租戶及進行調查，收集他們對集團服務的意見。在報告年度，逾900位寫字樓租戶參加意見調查。總括來說，我們的服務獲得正面的評價。



寫字樓租戶



商場租戶

在2013/14年度，逾2,400位商場租戶參加意見調查。我們按照租戶的建議，於荃灣廣場的庭園區安裝了太陽能照明系統，減少能源耗用量和推廣使用可再生能源。

於報告期內，我們收集了逾28,000位酒店客人的意見，若以100分為滿分，我們的酒店設施和服務平均獲得86分。

我們亦根據客人的寶貴意見改善酒店服務，例如帝景酒店增加每日前往荃灣的穿梭巴士數目，帝都酒店調整了客人在繁忙時段登記入住及退房的手續，以縮短輪候時間。



酒店賓客

集團每個業務單位根據各自的業務性質及接觸客戶的情況，訂立清晰的投訴處理規則及操作程序，以便迅速回應投訴，並且適時及以一致的方式化解問題。根據我們的政策，業務單位收到投訴後須盡快通知對方已經收悉；在調查期間，員工應透過親身拜訪或撰寫臨時報告，讓顧客了解最新情況。一般來說，投訴須在10個工作天內解決；如果投訴人是商廈租戶，物業管理公司代表應前往該單位了解事件，並於7天內解決問題。業務單位還應保存詳列所有顧客意見及投訴的季度報告。集團旗下酒店的相關規定更加嚴格，員工收到任何投訴後，須即時向客務經理報告。

與顧客攜手締造可持續發展的環境

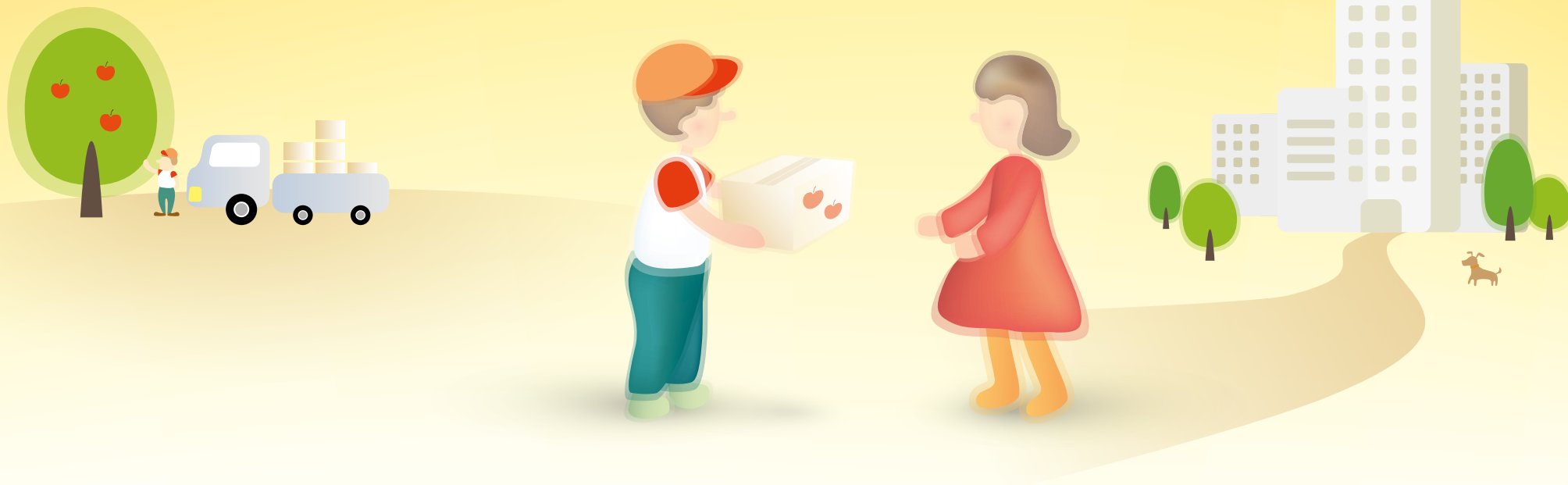
我們正努力減少集團業務對環境的影響。不過，除了在可以直接控制的範圍內將相關影響減至最少之外，我們還把握與顧客合作的機會，進一步減少我們的碳足印。舉例說，如果大家沒有善用我們設置的回收站，安排便形同虛設，因此我們在逾300個由集團管理的物業推行回收計劃，讓大家更加明白回收物品的效用，並鼓勵收集廚餘、棄用的衣物、應節植物及禮物。

集團旗下酒店藉著客房的標誌和提示鼓勵客人節約用水，以及避免每天更換毛巾及床單。我們推行有關計劃後，帝都酒店只有1%的住客要求每天更換床單，每年因此減少的耗水量估計逾12,000立方米¹，差不多等同5個奧運標準泳池的儲水量。



¹ 按每間已租出但不用更換床單的客房，一晚能為酒店節省0.023立方米的用水量估算

對供應鏈的承諾

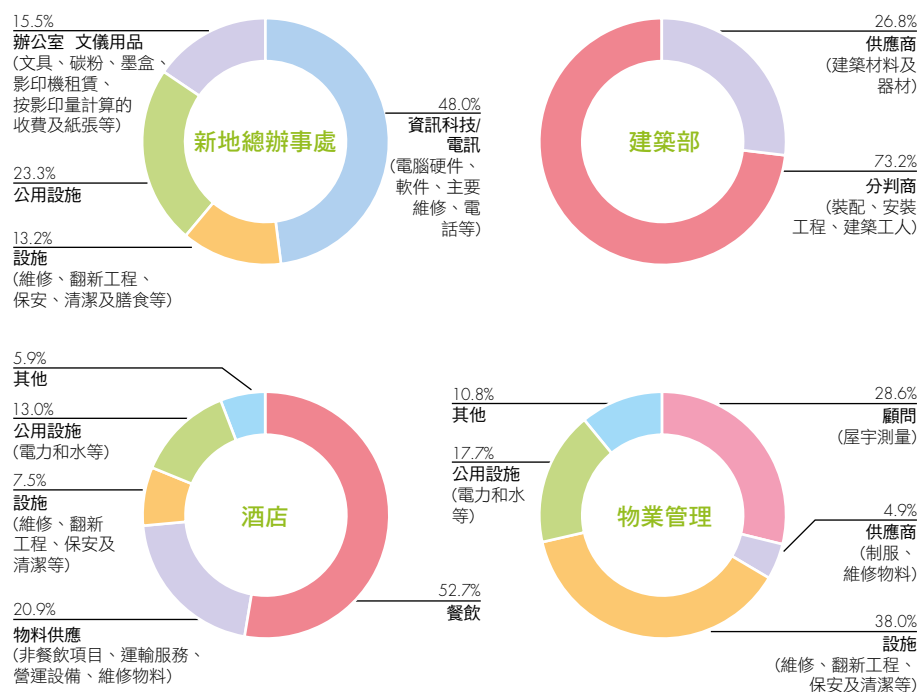


對供應鏈的承諾

集團有超過1,000家供應商，因此我們除了著重自己的表現外，也須推動供應鏈實現可持續發展。供應商的操守和表現或會大大影響我們的服務和產品質素，亦可能關乎集團的聲譽。

在報告年度內，集團採購貨品和服務的開支超過港幣102億元。每個行業對供應商的要求不同，需要管理的可持續發展風險亦不盡相同。以集團的建築業務為例，由於有大批分判商工人參與工程，因此確保工作安全是首要目標。相比之下，餐廳和膳食服務是集團酒店業務的重點，食物和飲品的安全水平和質素一直是我們最重視的環節。

我們根據開支情況確認集團最重要的供應商，從而擬定在供應鏈中最切身的可持續發展事項。



支持本地供應商



我們盡量選擇與本地供應商合作，藉此對本地經濟作出貢獻，並縮短貨物和工作人員前往營運地點的距離，從而減少集團的碳足印。我們亦會評估能否把更多中小企甚至社企納入集團的供應鏈，以推動本土企業發展。



為供應商提供操守指引

集團的供應商網絡覆蓋面廣，我們深信可以透過清晰地表達集團對可持續發展的期望，對供應商網絡帶來正面的影響。我們在招標文件和供應商合約中列出相關指引，集團部分培訓課程歡迎供應商參加，讓他們加深了解集團的品質標準和企業文化。

我們期望供應商最少要保持誠信，以及公平地對待員工和恪守所有適用法規。集團所有供應商和承辦商均須遵守紀律守則，當中提及集團的環保、職業健康與安全政策，以及嚴格的企業管治標準。

我們定期評估供應商表現，例如地盤經理和工程師會根據詳列工作績效指標的清單，每年就承建商的表現進行兩次評估。集團的招標管理系統記錄承建商過往的表現，甄選新項目合作夥伴時會參考相關資料。行為嚴重失當或未能改善表現的承建商或會被剔出集團的招標名單。

鼓勵供應商遵行良好的勞工守則

我們力求對員工一視同仁並尊重他們，亦要求集團的供應商特別是承建商遵行良好的勞工守則。新輝每年對承建商和供應商進行兩次評估，並就工資以至安全等議題與勞工團體保持溝通。我們除了重視安全外，還監察承建商的支薪紀錄及強制性公積金(強積金)的供款情況，確保所有工人均獲發薪，而承建商亦有適切地為退休計劃供款。集團的項目監察部門將承建商嚴重的失當行為記錄在案，這些個案或會影響集團批出合約的決定。

建築工人的安全和福利

我們採用嚴格及符合OHSAS 18001標準的職安健管理系統。我們的著眼點是做好準備和培訓工人，包括提供每日安全簡報及針對特定主題的實務訓練，例如高空工作及如何在安全的情況下使用起重機械和裝置。所有建築工人在開工前須最少參加一項僱傭及安全課程，超過7,400名工人曾在2013/14年度接受相關培訓。我們還委託外面的顧問每半年進行一次獨立的安全審核。

我們的意外事故率持續低於香港建造業的平均水平。我們的目標是杜絕致命意外，並使按每千名工人計算的意外事故率降至少於10宗。



而意外事故率為



建築業的意外數字較香港其他行業為高。我們和承建商合力確保工人安全，假如不幸發生意外，我們會確保工人取得賠償。香港部分承建商會先向欲索償的工人收取行政費用，藉此令工人卻步，以人為手段減低自己申報的工傷比率。

為確保業界匯報的工傷數字準確和清晰，我們率先放棄跟隨業界的慣常做法，取消向索償人徵收費用。有關費用介乎港幣3,000元至30,000元，窒礙工人索償，從而粉飾有關建築業安全的數字。

此外，我們設立「建築業工資保障夥伴計劃」，確保建築工人獲準時發薪，工資不會低於市場平均水平，並保證承建商為員工的強積金退休計劃供款。

反貪污

我們設有全面的機制，確保僱員在與供應商和承建商往來時，採取合乎道德標準的業務常規。集團內部的招標委員會委員和供應商須申報一切利益衝突，集團還設有舉報機制，讓僱員在毋須擔心遭報復的情況下挺身而出，舉報懷疑失當、不良或不正當的行為。集團會懲罰違反規定的承建商和供應商，包括嚴格監督有關單位以至向政府當局呈報事件。我們不會蓄意跟違規的供應商或商業夥伴合作。集團的網上供應商平台列出我們的反貪污政策。

可持續採購措施

我們設有環保採購指引，並優先考慮與遵循環保作業守則的承建商和供應商合作，推動物業發展及管理業界改變。我們的供應商必須證明已採取適當的廢物管理措施，以及確保有效地運用物料和資源，並簽署協議確認會緊守相關的環保標準。

¹ 參考香港建築商會的計算方法

² 業界意外率來自香港特別行政區勞工處，以曆年計算

對社群的承諾



作為植根香港且資產龐大的公司，我們的成功與本港社區的成長和發展息息相關。

我們的社區投資策略是運用集團獨特的企業資源組合和優勢，應付持份者心目中各項急需處理的問題和切合他們的期望。我們從日常營運和影響身邊的人做起，並與非政府組織及公營機構建立策略夥伴關係，在社會上凝聚更大的力量。這些工作除了惠澤社群外，也造就我們作出長遠的業務投資。

我們循三方面投資社區，這個策略建基於我們與持份者的廣泛溝通、集團的核心價值及與香港的共同經歷；我們循著這個方向回應當前的社會經濟需要，並激勵社會未來的主人翁為大家開創更美好的將來。

在2013/14年度，
我們為社區計劃和活動投放

港幣1.25億元



我們循三方面投資社區

以心建家			
	閱讀及全人發展	健康及可持續生活	關懷弱勢社群
宗旨	- 培育年輕一代 - 提供非傳統的學習方式 - 提供教育及實現事業抱負的機會	- 推動更能體現可持續發展的生活方式 - 促進社會福祉 - 改善環境管理	- 創造彼此關懷、和諧共融的社會 - 支持社會有向上流動的機會 - 凝聚社會力量
成就	- 新閱會：12,000名會員 - 增加兩本免費期刊，發行量分別為10,000本及50,000本 - 諾貝爾獎得獎學人傑出講座系列：開辦以來逾10,000人參加	- 2013年「新地公益垂直跑」：吸引逾1,000人參加/籌得逾港幣600萬元 - 「新地齊心愛自然」計劃：於2013/14年吸引逾1,000人參加	- 「以心建家送暖行動」：逾20,000人在2013/14年受惠 - 「愛·融和」傷健同遊計劃：計劃自2014年1月啟動以來，超過300名傷健人士和他們的家人及照顧者到訪集團旗下的天際100香港觀景台及挪亞方舟
目標	- 向新社群推廣閱讀 - 為閱讀注入環保元素	- 推廣多一項群體運動 - 籌集善款	- 讓更多人參加「愛·融和」計劃

閱讀及全人發展

新閱會

閱讀及其他創意學習體驗可激發想象力、引導我們多了解別人及鼓勵批判性分析，從而帶動新思維以應付未來的挑戰和建設更加和諧共融的社會。

我們在2005年已致力推廣閱讀，並在2013年12月成立「新閱會」以推展有關閱讀的活動。「新閱會」是集團其中一個重要的計劃，這個免費平台以香港不同群組的市民為對象，鼓勵他們參與各類與閱讀有關的活動，例如名人講座、閱讀和寫作研習坊及導賞團，以體會閱讀的樂趣和充實自己。「新閱會」亦舉辦多項大型活動，包括「年輕作家創作比賽」、「新地喜『閱』指數」、「新地齊讀好書」、「新地齊閱好品」生命教育計劃、「濃情·家書」新地閱讀寫作比賽等，鼓勵年輕人以至普羅大眾培養閱讀習慣。

為兒童服務：



自2008年以來，「新地齊讀好書」計劃贊助逾6,000名基層兒童參觀香港書展，並津貼他們購買書籍，讓他們投入閱讀世界。

「新地齊閱好品」生命教育計劃通過閱讀向兒童宣揚正面的價值觀。我們與聖雅各福群會合作，捐出港幣100萬元協助聖雅各各堂圖書館添置設施，以營造一個充滿樂趣、富啟發性的學習空間。該圖書館於2014年啟用，目標是每年最少安排660名基層兒童參加集體閱讀、遊戲、角色扮演及其他創意活動。

為年輕人服務：



從2006年起，我們每兩年舉辦一次「年輕作家創作比賽」，第五屆吸引逾2,000位來自香港、內地、台灣及澳門的文壇新秀參加，10位得獎者在文學和文化界翹楚指導下出版第一本著作，實現夢想。



「新閱會」是一個免費平台，旨在推動閱讀並將其變成日常生活中不可或缺的部分



為公眾服務：



我們舉辦「濃情·家書」新地閱讀寫作比賽，鼓勵公眾特別是年輕人透過家書與親人分享自己的閱讀體驗、想法和感受，以促進家庭關係和社會和諧。

自2012年起，我們每年進行「新地喜『閱』指數」調查，了解香港市民的閱讀習慣，以及他們對閱讀及整體閱讀文化的看法。2014年的調查顯示，市民的閱讀時間增加，喜愛閱讀的家長往往能夠感染子女養成閱讀習慣。

我們還為公眾舉辦一系列講座和工作坊；講者來自各行各業，主題多元化，包括養兒育女、與孩子一起定下閱讀目標，以及閱讀、理財、個人成長和發展。閱讀的益處眾多，我們因應不同角度和特定對象的興趣及能力籌備活動和構思主題，務求造福每一個人。我們的網站包含有關活動的最新消息。

我們出版三本設有印刷版和電子版的免費期刊，分別為《悅閱》、《閱刊》及《讀書好》，鼓勵大眾養成閱讀習慣。我們借助集團的物業網絡及與學校和社區組織的良好關係推廣這些期刊，確保可以接觸不同層面的讀者，亦充分利用普及的社交平台與讀者溝通。

為所有人提供學習機會

我們致力協助更多人接受專上教育，自1997年起提供獎學金，資助學生就讀香港中文大學工商管理碩士課程。另外，我們和中文大學合辦諾貝爾獎得獎學人傑出講座系列，藉此鼓勵終身學習，過去10年，本港超過10,000人曾在有關講座聆聽各國翹楚的真知灼見。

新鴻基地產郭氏基金自2002年成立以來，一直致力在內地資助貧困但潛質優厚的學生完成大學本科課程，藉此培養人才。基金在北京大學、清華大學、浙江大學、上海交通大學、復旦大學、南京大學、中山大學、天津大學等內地著名學府設立獎學金；直至目前為止，基金在內地20多個省份舉辦逾30個專業培訓項目。



我們在過去10年支持「師徒創路學堂」計劃



發揮年輕人的潛能

集團須集合掌握不同技能的員工才能發展業務，也明白社會鼓勵每個人發揮自己的潛能和強項可以帶來的裨益。我們致力激發不同背景的年轻人根據個人才能尋找自我價值，提供機會讓他探索事業路並推動個人發展，幫助他們力爭上游。

10多年來，我們與突破機構合作，透過「師徒創路學堂」計劃扶助學業成績欠佳的學生提升實力。該計劃安排學員接受在職培訓和學習一些軟技能，並由集團資深員工以一對一的方式擔任導師；逾185名年輕人曾參加這項計劃，寶貴的學習過程有助他們定下人生目標和作出正面的選擇。

2014年，我們夥拍香港青年協會推出「新地SDU一見習生計劃」。該項目開創先河，安排副學位課程畢業生在集團不同部門接受12個月有薪培訓，期間有機會接觸高級管理層並從中學習。受訓完畢的學員或可獲聘為常設職位的全職僱員。

健康及可持續生活



健康生活除了涉及個人層面外，也關乎社會對相關問題的取態及我們與生活環境的相互影響。我們旨在透過舉行戶外活動和宣揚「藉運動行善」，促進每一個人的身心健康。

新地公益垂直跑

在2013年「新地公益垂直跑一勇闖香港ICC」中，新地高級管理層身體力行，與40多支來自不同企業的队伍和1,000多名個人跑手(包括23名專業運動員)，於全港最高建築物環球貿易廣場參加垂直跑。「勇闖香港ICC」於2013年成為「垂直馬拉松世界巡迴賽」終點站，令活動登上國際體壇，賽事籌得逾港幣600萬元資助香港兒童和青少年服務。我們透過集團的商場、寫字樓和住宅網絡宣傳「新地公益垂直跑」，並呼籲主要租戶和業務夥伴支持，同時利用手機應用程式和社交媒體發布相關消息，吸引年輕人關注這項活動。

「新地公益垂直跑」向公眾推廣跑樓梯運動



新地連續10年贊助「匡智競步上雲霄」活動以推動社會共融。



邁步向前 加強關注

我們積極參加香港各區的體育和社區活動。過去10年，我們贊助在中環廣場舉行的「匡智競步上雲霄」，員工每年都與匡智學生組隊參賽，推動傷健共融。為鼓勵員工多做運動及參與長跑以實現健康及可持續生活，我們再次贊助逾200名員工參加2014年「香港馬拉松」。此外，我們長期贊助一年一度的「公益慈善馬拉松」，逾1,000名新地員工偕同親友參加2014年的賽事，籌得港幣600萬元支持長者服務。其他藉運動籌款的活動包括「登山善行」和「昂步棧道」，參加者可以一邊行善，一邊在賽事途中欣賞多姿多采的香港自然美景。





「新地齊心愛自然」計劃推廣環保意識



「新地齊心愛自然」計劃

「新地齊心愛自然」計劃透過清潔海灘和生態旅遊等活動，讓員工和家人及中小學生在體驗中學習。在2013/2014年度，逾1,000人曾參加該計劃的活動。

關懷弱勢社群

集團的物業網絡分佈廣泛，形成一個極佳的平台讓我們接觸本港不同社群，並促進公營和私營機構合作，共創多元共融的社會。

我們認為社會發展的意義在於推展著重多元化的社會結構和態度、確保所有人感到備受尊重，以及滿足大家的基本生活需要，讓社會上每個人都能夠維持尊嚴，並深深地感覺到自己的價值。

我們推行的計劃幫助弱勢群體提升信心和個人技能，從而力爭上游，進一步融入社會。

以心建家送暖行動

「以心建家送暖行動」向受助對象提供經濟援助和義工服務，旨在運用集團員工的技能和專長幫助弱勢或亟需照顧的社群，同時加強社會各界的聯繫和公民意識。

此外，我們跟非政府組織和政府部門商議後，動員高級管理層和其他員工在春節、端午節和中秋節透過家訪和派發應節禮品，關懷面對困境的家庭和長者。

集團義工隊「新地義工Team力量」探訪長者，關懷弱勢社群



消除隔閡



我們招待背景和能力各異的人士參觀集團的地標式項目——天際100和挪亞方舟，藉此推動社區融和。青年義工獲安排接受培訓，了解歷史、文化及殘疾人士的需要，為香港聾人協進會、路向四肢傷殘人士協會、香港傷殘青年協會等團體的會員擔任導遊。

該計劃於2014年1月啟動，在6個月內共有300多人受惠。

「以心建家送暖行動」舉辦節日聚會，向長者表達關懷、祝福和支持



員工的親友亦可以參與我們的義工計劃



發揮正能量

新地鼓勵各級員工樹立好榜樣，透過當義工貢獻社會。集團義工隊「新地義工Team力量」於2003年成立，由主席兼董事總經理郭炳聯領導，成員超過2,200人，年內用了逾120,000小時參與社會發展計劃。我們還設有由員工子女組成的「陽光小組」以鼓勵他們關懷社區，向年輕一代宣揚樂善好施的精神。

我們期望藉著服務社會體現集團的核心價值，從而鼓勵不同年齡的人熱切地為社會帶來正面的轉變。我們還希望員工抱著積極樂觀的態度，認同自己正為集團的業務出一分力，並以服務新地為榮。



對環境的承諾



我們愛護環境，透過多項措施把集團對環境的影響減至最低，包括以負責任的態度使用資源、採用環保建築方式、選擇與遵行環保守則的供應商合作，以及加強員工、業務夥伴及公眾的環保意識。

我們的環保委員會由一位執行董事領導，負責監察集團環保政策的執行事宜，並制定業務上的特定環保目標和策略。我們在建築和物業管理方面建立ISO140001認證環境管理系統，是本港率先有這種安排的發展商之一。

2014年，我們推出內部數據管理系統，以便更有效地追蹤旗下所有物業的環保表現。有關資料庫根據多項指標如使用物料、消耗能源和產生廢物的情況，收集來自新地每個建築地盤、管理的物業及酒店的定量數據。

我們亦參與本港多項評估計劃，為旗下物業定下環境標準。其中一項評估為「香港環保卓越計劃」，在報告期內，我們的物業獲該計劃頒發以下標誌或證書：

「香港環保卓越計劃」(截至2014年6月30日)



	減廢標誌	節能標誌	清新室內空氣標誌	減碳證書
建築	0	1	0	0
物業管理	172	45	17	34
總計	172	46	17	34

此外，康業和啟勝轄下九個物業獲頒「界別卓越獎(物業管理界別)」，其中由啟勝管理的環球貿易廣場榮獲金獎，是啟勝第五次贏得這項最高榮譽。此外，康業和啟勝分別在環保促進會主辦的「2013年香港綠色企業大獎」中，獲頒「優越環保管理獎」的金獎。

我們亦諮詢環境專家和其他持份者的意見，以及檢討業界和集團營運地點現時的作業常規，從而確認集團業務有哪一方面已經或可能會對環境帶來重大影響。

我們不少現有物業坐落港島和九龍區，而發展中項目則有逾60%位於新界。我們深明須克盡己任，將發展項目可能對周邊自然環境和生態構成的負面影響減至最少。以沙埔北的項目為例，我們透過環境評估，發現鄰近地盤的沼澤地有大量被納入「國際自然保護聯盟紅色名錄」的物種，包括較脆弱的本地昆蟲一豆娘。我們改善了沙埔沼澤區濕地的環境，並鎖定八個受監察和保育的物種，較監管當局的規定多走一步。在2014年7月，集團購入天水圍兩幅擁覽香港濕地公園的地皮，打從規劃階段開始已將環保列為優先處理的問題之一，有關詳情將於日後的報告披露。



可持續發展的物業



探索可以體現可持續發展的措施並在所有新物業付諸實行，是我們領導本地業界的契機。綠色建築認證是衡量物業環境質素的指標；自2011年起，我們所有新項目均遵循綠色建築標準，務求旗下物業以最佳的作業模式為基準。截至2014年，我們在香港和內地共有15幢建築物及地盤獲得美國綠色建築委員會「能源和環境設計領先認證」(LEED)計劃的認證或前期認證，以及有21幢建築物及地盤獲得「香港建築環境評估法」(BEAM)的認證或前期認證，每個物業本身都有環境和運作上的考驗、機遇及提升效益的潛力。我們的目標是確保每個新項目均以高效益及能夠實現可持續發展的模式運作。我們將繼續為所有新項目爭取綠色建築認證。

我們亦鼓勵建築部門的員工取得「綠色建築專才」資格，協助公司掌握相關標準和加強在這方面的實力。截至報告期結束時，我們已有48名同事成為「綠色建築專才」。

我們深明需要推廣能達至可持續發展的習慣，並鼓勵顧客、業務夥伴及供應商一起保護環境。我們定期舉辦環保活動和計劃，推動持份者和普羅大眾加入環保行列，例如我們號召250多個物業參加世界自然基金會舉辦的「地球一小時」，支持節省能源。集團亦透過「新地齊心愛自然」計劃，提高公眾的環保意識，詳情可參閱本報告的《對社群的承諾》。

能源及溫室氣體

本港建築物的耗電量佔全港總用電量的90%。作為香港其中一家最具規模的地產商，提升旗下物業的能源效益和減少溫室氣體排放量是我們的責任。

氣候變化正導致颱風等極端氣候事故日趨頻密，在中、短期來說或會嚴重影響集團旗下酒店和商場的業務，並損害建築物的結構。我們將氣候變化視為重大業務挑戰，並持續改善相關的風險管理。

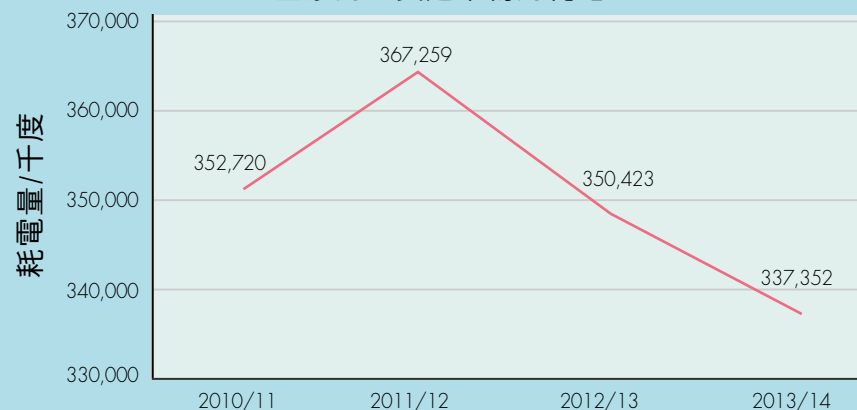
自2008年起，我們一直進行自願碳審計。2014年，我們在數據管理系統中建立溫室氣體計算器，務求旗下物業的碳足印報告更趨完善。集團總辦事處、建築地盤、四間「帝」系酒店和44幢建築物組成測試小組，利用這個計算器記錄本身的溫室氣體排放量¹。我們計劃在2014/15年度，逐步將溫室氣體排放量的匯報範圍擴大至80個由集團管理的物業。此外，我們申請「香港環保卓越計劃」的減碳證書，根據商界的標準評估我們處理溫室氣體排放問題的表現。

我們的能源優化委員會由電子工程、物業管理、租賃和內部稽核方面的專業人士組成，負責制定及執行能源管理策略。能源優化委員會目前負責監察集團55幢出租物業，包括審視寫字樓和商場內的製冷機、照明及升降機等主要耗電設備的能源效益，並與相關部門分享有效的省電措施及研究結果。

¹ 詳情可參閱載於第42至43頁的數據表



能源優化委員會於2010至2014年間
監察的主要建築物的耗電量



(備註)以上數據涵蓋能源優化委員會監察的54個物業，但不包括委員會於2013/14年度開始監察的新物業V City。

我們簽署香港環境局的《節能約章》，是集合最多商場參與計劃的地產商之一。我們亦積極支持其他相關活動，如香港地球之友主辦的「知慳惜電」節能比賽和「放駕一天一企業綠色駕駛獎勵計劃」、世界自然基金會香港分會的「低碳辦公室計劃」、香港品質保證局舉辦的「減碳標籤計劃」等。

新都會廣場

新都會廣場是能源優化委員會監察的物業之一，由啟勝管理。該項目獲美國專業機構能源工程師學會頒發「東南亞及太平洋沿岸地區年度節能項目」大獎。新都會廣場的團隊逐步提升硬件和優化營運能力，並鼓勵物業使用者採取更多節能措施。憑著團隊的努力，新都會廣場自2007年起的耗電量下降近2,000萬度，即碳排放量減少13,000公噸，按年平均減少12%。

我們的商廈設有垂直綠化牆



廢物管理

隨著本港的廢物處理設施的承載力迅速趨向飽和，我們必須正視管理、減少及回收廢物的問題。2013年，香港政府推出「香港資源循環藍圖2013-2022」，其中包括在全港推行減少廢物的綜合行動計劃。我們亦響應計劃，減少集團在營運過程中產生的廢物。

在報告年度內，我們的建築部產生近350,500公噸建築廢料，其中約80%是可以循環再用的惰性廢物。惰性廢物可直接成為其他地盤的地基填料。循環使用惰性廢物既能減少運往堆填區的廢物，又可以減低購買其他地基填料的需要。我們正簡化地盤之間的協調程序，以提升回收廢料的效率。在報告年度，我們根據集團的環境管理系統定下目標：將在南昌站建築地盤挖掘的泥土(惰性物料)運往其他地盤重用，令被丟棄的泥土每年減少100,000公噸。

為實現源頭減廢，我們在項目處於規劃和設計階段時，使用電腦模擬法測試各種施工和工程方案。我們的建築地盤現時普遍使用「建築訊息模擬技術」，以識別造成資源浪費的不協調情況及將失敗的工程減至最少。「建築訊息模擬技術」亦有助預測不同方案對環境的影響並優化建築表現。



廚餘約佔香港總廢物量的三分之一，每天送往堆填區的廚餘約3,200公噸。儘管我們的核心業務並不會明顯和直接地影響廚餘的情況，但我們亦發揮本身的影響力，提供回收設施及舉辦宣傳活動，鼓勵住戶和租戶支持廢物回收。在處理廚餘方面，我們在7個物業收集咖啡渣，並在22個物業推行廚餘回收計劃。在2013/14年度，我們在總辦事處、旗下物業及酒店回收的廚餘達388公噸，來年，集團旗下參與廚餘回收的物業最少會增加10個。

在報告年度，新輝在將軍澳一個建築地盤的塵埃超過可接受水平，被判罰港幣10,000元。經調查後，我們用了透孔防塵物料覆蓋所有把廢物運出地盤的車輛，徹底解決問題。

東港城的「神奇報紙變身機」為顧客將舊報紙循環再造



在2014年春節期間，東港城與Saatchi & Saatchi合辦「神奇報紙變身機」活動。顧客利用變身機的絲網印刷技術，只需30秒便可將舊報紙變成漂亮和型格十足的包裝紙！

回收再造，
「綠」趣無窮！



物料

我們需要在建築過程中使用鋼材和其他商品，以負責任的態度使用這些物料有助避免損耗天然資源，也可以將我們的營運成本和集團業務所受的影響控制得較好。

集團使用的物料大多來自供應商和承建商；我們招標時會以採購過程符合環保原則為先決條件，盡量使用可持續、可再生或循環再造的物料。例如：

- 我們要求旗下項目所用的木材均來自經認證的可持續來源，並要求供應商出示森林管理委員會(FSC)的證明書
- 我們盡力確保所有建材來自項目地盤方圓800公里內的地方，從而減少運輸過程消耗的燃料
- 部分建築地盤以「環保磚」鋪砌外牆。環保磚是預製的光滑磚塊，容易裝嵌兼毋須抹灰，有助減少耗用的物料和產生的廢物量
- 我們使用鋁材系統模板代替傳統的木板或膠合板。鋁材較為堅固耐用，而且可以循環再用，避免浪費木材，並節省安裝及拆卸所需的人手。我們的CDA15元朗建築地盤因此節省約41,000平方米的木材
- 建築地盤使用可以捲起來和長度不受限制的鋼筋條，以減少浪費物料。集團在東涌、南昌和元朗的建築地盤已因此節省約10公噸鋼材



有關集團在本報告年度所用物料的詳細資料，請參閱第42至43頁的數據表。

我們的物業管理部參加香港工業總會香港優質標誌局舉辦的「香港Q嘜環保管理計劃」。該計劃表揚以可持續方式使用資源的公司。

數據表

經濟表現及社區投資

GRI 參考	單位		2013/14
G4-EC1	集團產生的直接經濟價值		
	收入	港幣百萬元	75,100
G4-EC1	經濟價值分配		
	營運成本	港幣百萬元	50,118
	員工薪酬和福利	港幣百萬元	6,162
	強積金及其他退休計劃供款總額	港幣百萬元	295
	支付出資人的款項	港幣百萬元	8,980
	支付予政府的款項(包括稅項)	港幣百萬元	6,195
G4-EC1	社區投資		
	慈善捐款總值	港幣百萬元	125
G4-SO1	員工當義工的服務時數 ¹	小時	121,033
G4-EC9	向本地(香港)供應商採購的開支在整體採購開支所佔的比例	%	>95%

¹ 以曆年計算。

在環保方面的表現

GRI 參考	單位		2013/14
G4-EN1	集團使用的主要建築材料 ²		
	磚塊	塊	1,209,014
	水泥	公噸	5,669
	水泥砂漿	立方米	6,828
	混凝土	立方米	418,032
	閘板	立方米	69,424
	工字鋼	公噸	14,369
	鋼筋條	公噸	146,798
	沙	公噸	17,675
	石料	公噸	8,068
	雲石 / 瓷磚	平方米	46,132

² 涉及26個建築地盤。

GRI 參考	單位		2013/14
G4-EN3	集團的能源耗用量 ³		
	總能源耗用量	千兆焦耳	5,622,896
	耗電量	千兆焦耳	2,140,771
	燃氣用量	千兆焦耳	3,428,844
	燃料用量(固定及流動燃燒源)	千兆焦耳	53,280
G4-EN5	能源強度		
	新地總辦事處	千兆焦耳 / 平方米	0.46
	建築業務	千兆焦耳 / 平方米	0.04
	物業管理業務	千兆焦耳 / 平方米	0.77
	酒店	千兆焦耳 / 房晚	0.35
G4-EN15	直接溫室氣體(GHG)排放量(範疇1) ⁴	公噸 (二氧化碳當量)	3,621
G4-EN16	間接溫室氣體(GHG)排放量(範疇2) ⁴	公噸 (二氧化碳當量)	227,648
G4-EN17	其他間接溫室氣體(GHG)排放量(範疇3) ⁴	公噸 (二氧化碳當量)	1,249
G4-EN23	建築廢料		
	產生的建築廢料總重量	公噸	350,498.5
	固體建築廢料循環再用的比率	%	85.0%
	固體建築廢料運往堆填區的比率	%	15.0%

³ 涉及新地總辦事處、建築工地、369幢由集團管理的建築物(商廈及商場公共空間及空調耗用的能源)及酒店。

⁴ 涉及新地總辦事處、建築工地、44幢由集團管理的建築物及酒店。計算方法參考《香港建築物的溫室氣體排放及減除的審計和報告指引》(2010年版)，而電力的排放系數則是參考中電和港燈於2008年公布的數據。



GRI 參考	單位	2013/14
G4-EN23	運往堆填區的廢物 (不包括建築廢料)	公斤 150,804,041
G4-EN23	循環再用的廢物 ¹	
	鋁罐	公斤 280,421
	電池	公斤 2,493
	書本	公斤 9,269
	衣物	公斤 520,546
	食用油	公升 23,712
	食物	公斤 387,996
	玻璃	公斤 112,916
	金屬	公斤 192,529
	紙	公斤 7,897,770
	塑膠	公斤 3,711,197
	木料	公斤 1,089

¹ 涉及新地總辦事處、323幢由集團管理的建築物及酒店。

人力資本

GRI 參考	2013/14 人數
G4-10	香港全體員工 25,168
G4-10	男性 女性
	按僱傭合約類別及性別劃分全體員工
	常設職位員工 12,492 7,904
	合約員工 2,330 2,442
G4-10	按職級及性別劃分全體員工
	管理級 842 373
	主任級 1,504 918
	後勤 1,582 1,634
	營運 10,894 7,421

GRI 參考		2013/14 人數		
G4-LA1	新入職香港員工		10,430	
			男性 女性	
	按年齡及性別劃分新入職香港員工			
	30歲以下	1,375	1,005	
	30至50歲	1,891	1,719	
	50歲以上	2,125	2,315	
G4-LA1	按年齡及性別劃分流失的員工 ²			
	新地總辦事處	30歲以下	15	23
		30至50歲	28	35
		50歲以上	4	1
	建築業務	30歲以下	64	18
		30至50歲	86	21
		50歲以上	38	14
	酒店	30歲以下	87	100
		30至50歲	148	112
		50歲以上	41	15
	物業管理業務	30歲以下	459	439
		30至50歲	937	788
		50歲以上	990	1,193
	G4-LA3	放育嬰假的僱員		81 142
放育嬰假後復工的僱員		80 137		
按性別劃分，僱員在育嬰假後復工的比例		98.8 % 96.5 %		

² 「員工流失」的定義取決於按業務性質釐定的業界標準。以酒店業務來說，員工自願離職、退休、被解僱或基於其他原因離開公司均屬員工流失。在新地總辦事處、建築業務和物業管理業務方面，「員工流失」僅限於僱員自願離職。

人力資本

GRI 參考	單位		2013/14
G4-LA6	職業健康與安全		
	因工死亡事故	男性 / 女性	0 / 0
	工傷率(3天或以上病假)	每千名員工 (男性 / 女性)	27.0 / 30.8
	損失工作日比率 ¹	%	0.24
	缺勤率 ¹	%	1.13
G4-LA9	按性別劃分，每名員工接受訓練的平均時數		
	男性	小時	10.6
	女性	小時	7.8
G4-LA9	按員工類別劃分，每名員工接受訓練的平均時數		
	管理級	小時	14.1
	主任級	小時	16.2
	後勤	小時	8.3
	營運	小時	8.5
G4-LA11	按性別劃分，員工定期接受工作表現評估的比例		
	男性	%	91.8
	女性	%	82.4
G4-LA11	按員工類別劃分，員工定期接受工作表現評估的比例		
	管理級	%	100.0
	主任級	%	100.0
	後勤	%	100.0
	營運	%	83.4

¹ 由於未能掌握按性別劃分的預定工作時數，報告只提供損失工作日和缺勤的整體比率。我們會於未來的報告列出更全面的職安健數據。

GRI 參考	單位		2013/14
G4-LA12	按員工類別及性別劃分全體員工		
	管理級	男性 / 女性	842 / 373
	主任級	男性 / 女性	1,504 / 918
	後勤	男性 / 女性	1,582 / 1,634
	營運	男性 / 女性	10,894 / 7,421
G4-LA12	按員工類別及年齡劃分全體員工		
	管理級	< 30 / 30-50 / 50+	20 / 808 / 387
	主任級	< 30 / 30-50 / 50+	573 / 1,541 / 308
	後勤	< 30 / 30-50 / 50+	1,203 / 1,588 / 425
	營運	< 30 / 30-50 / 50+	1,617 / 5,407 / 11,291
G4-LA12	董事局成員的分佈情況	人數	19
	按性別劃分	男性 / 女性的百分比	95 / 5
	按年齡劃分	< 30 / 30-50 / 50+的百分比	0 / 5 / 95
	按少數族裔人數劃分	華裔 / 非華裔的百分比	100 / 0

產品責任

GRI 參考	單位		2013/14
G4-PR2	產品和服務違反有關健康及安全的規例和自律守則	宗數	0



全球報告倡議組織G4內容索引「核心選項」

一般標準披露				
GRI G4 指標	詳情	聯交所《環境、社會及管治報告指引》參考	頁數	備註
策略與分析				
G4-1	主席兼董事總經理的話		2	
機構概況				
G4-3	機構名稱		1	
G4-4	主要品牌、產品及服務		3-5	主要附屬公司名單刊於2013/14年報第205-210頁
G4-5	機構總部的所在地		3	香港
G4-6	業務營運地點		n/a	香港, 中國內地及新加坡
G4-7	所有權的性質		3	在香港聯交所上市
G4-8	服務的市場		3-5	
G4-9	機構規模	KPI A1.1	3-5	詳細的財務分項資料載於2013/14年報
G4-10	員工數據	KPI A1.1	43-44	我們將於未來的報告列出分判商工人的數字
G4-11	集體談判協議		n/a	集團並無員工受集體談判協議保障
G4-12	對供應鏈的描述	GD* C1	27-29	
G4-13	有關組織規模、架構、所有權或供應鏈的重大變化		n/a	沒有重大變化
G4-14	講述如何按謹慎的方針行事		37-41	集團的保護環境措施： www.shkp.com/Pages/environmental-mission-and-strategy
G4-15	支持的約章		5	
G4-16	參與的組織		5	

*GD = 一般披露

確定重要的範疇和界限				
G4-17	財務報表包含的實體；提及本報告沒有涵蓋的實體	匯報指引 15	1	參閱本報告第1頁了解報告涵蓋的實體； 集團主要附屬公司的名單載於2013/14年報第205-210頁
G4-18	評估不同範疇重要性的程序	一般方式 9, 10, 11	8	
G4-19	列出重要範疇	一般方式 9, 10, 11	8	
G4-20	不同範疇在機構內的界限		n/a	4個議題：(1)僱傭關係，(2)員工發展及繼任計劃，(3)與員工溝通及(4)多元化與平等機會的影響只限於公司內部 其他議題對集團內外均有影響 請參閱《新鴻基地產可持續發展報告 2012/13》第8頁。
G4-21	不同範疇在機構外的界限		n/a	請參閱G4-20的備註
G4-22	為何重申某些在之前的報告已提及的資料，以及此舉的作用	匯報指引 18	n/a	在2012/13年，能源優化委員會監察50幢建築物，在2013/14年增至55幢。在本報告第40頁的圖表中，2010至2013年的能源耗用量經過重新計算，以涵蓋4幢新增物業；由於V City沒有這個時期的數據，因此V City不在2010至2013年的統計範圍之內
G4-23	報告範圍/範疇界限的重大改變		n/a	沒有重大改變
與持份者溝通				
G4-24	機構接觸的持份者	一般方式12, 13	13	
G4-25	識別和選擇持份者的基準	一般方式12, 13	13	識別持份者的基準是他們對重大事項的認知，包括能源及溫室氣體排放、新聞會及工作間實務
G4-26	與持份者溝通的方式及頻率	一般方式13, 14	13	



G4-27	持份者提出的關鍵議題和關注事項，以及機構的回應	一般方式 13, 14	14	
報告概況				
G4-28	報告期	匯報指引 16	1	
G4-29	上一份報告的日期	匯報指引 16	n/a	2012/13年的可持續發展報告於2014年第一季出版
G4-30	報告周期	匯報指引 16	1	
G4-31	聯絡資料		1	
G4-32	依循的GRI選項		1	核心選項
G4-33	外界認證		1,48	
管治				
G4-34	管治架構		6-7	詳情請參閱集團2013/14年報第102-113頁的《企業管治報告書》
道德與誠信				
G4-56	描述機構的價值觀、原則、標準和行為規範		6-7	詳情請參考我們的網頁 www.shkp.com/zh-HK/Pages/building-homes-with-heart
營運實務				
-	在報告期內有多少宗針對報告出版者及其員工的貪污案審結及其審訊結果	KPI C3.1	7	2014年12月，郭炳江先生被裁定一項在普通法下串謀公職人員行為失當的控罪成立；陳鉅源先生被裁定一項在普通法下串謀公職人員行為失當的控罪及一項在防止賄賂條例下的控罪成立

特定標準披露				
GRI G4 指標	詳情	聯交所《環境、社會及管治報告指引》參考	頁數	備註
經濟表現				
披露管理方法			3-5	集團在2013/14年報列出更多與經濟表現有關的方針，特別是第8至23頁的《董事局主席報告書》
G4-EC1	機構產生及分配的經濟價值	KPI D1.2	3, 42	集團透過社區投資分配經濟價值，詳情請參閱第32至36頁

間接經濟影響				
披露管理方法			26-36	我們的間接經濟影響包括透過供應鏈提供就業機會，以及投資社區
G4-EC7	機構支持的基建投資和服務的發展及影響		n/a	我們發展物業時與政府和社區通力合作，而且務必顧及旗下項目對區內交通和其他基礎設施的影響。儘管我們的項目是商業投資，但我們會超乎監管當局的要求，興建優質物業並斥資改善周邊環境，例如我們在沙埔北的修復濕地計劃(第37至38頁)
採購實務				
披露管理方法		GDC1 KPI C1.1 KPI C1.2	26-29	
G4-EC9	向當地供應商採購的開支在整體採購開支所佔的比例		42	當地供應商是指香港供應商。香港是本報告唯一涵蓋的營運地點
物料				
披露管理方法		GD-B2	40-41	
G4-EN1	所用物料的重量或體積		42	報告披露的物料全是不可再生物料。我們將在日後的報告，講述集團使用可再生物料(例如木材)的情況
能源及溫室氣體排放				
披露管理方法		GD-B1 GD-B2 KPI B1.5 KPI B2.3	39	
G4-EN3	機構內部消耗的能源	KPI-B2.1	42	可再生能源在香港並不普及，因此我們假設集團使用的能源(包括電力)均為不可再生能源
G4-EN5	能源強度	KPI-B2.1	42	數據表
G4-EN15	直接溫室氣體排放量(範疇一)	KPI-B1.1	42	數據表；計算方法參考《香港建築物的溫室氣體排放及減除的審計和報告指引》(2010年版)，電力的排放系數則是參考中電及港燈於2008年公布的數據 集團於2013/14年度起整合44幢物業的溫室氣體排放綜合數據，並正在檢討其減排策略。我們正調整可收集溫室氣體排放數據的內部系統，調整完畢後會定下減排基準年，並於下一份報告公布

G4-EN16	間接溫室氣體排放量(範疇二)	KPI-B1.1	42	請參閱G4-EN15的備註
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	KPI-B1.1	42	請參閱G4-EN15的備註
廢棄物				
披露管理方法			40-41	
G4-EN23	講述機構的活動對環境和天然資源的重大影響，以及控制有關情況的措施	KPI B1.4	42-43	報告期內，集團並無處理有害的廢棄物
可持續建築				
披露管理方法		GDB3	39	
	講述機構的活動對環境和天然資源的重大影響，以及控制有關情況的措施	KPI B3.1	37-41	
僱傭關係實務				
披露管理方法		GD-A1	15-20	
G4-IA1	按年齡組別、性別及地區劃分的新聘及流失員工總數和比例	KPI A1.1 KPI A1.2	43-44	
G4-IA3	按性別劃分，員工在育嬰假後復工和留任的比例		44	所有常設職位員工及合約員工均可申請育嬰假
職業健康及安全				
披露管理方法		GD-A2 KPI A2.3	16	
G4-IA6	按地區和性別劃分的工傷、損失工作日和缺勤比率，以及因工死亡個案的總數	KPI A2.1 KPI A2.2	44	將於日後的報告更全面地披露用作衡量分判商建築工人職安健水平的指標
員工發展及繼任計劃				
披露管理方法		GDA3	17-19	
G4-IA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	KPI A3.2	44	

G4-IA11	按性別和員工類別劃分，員工定期接受工作表現評估的比率		44	
多元化與平等機會				
披露管理方法			20	
G4-IA12	按多元化指標劃分，機構人員在管治組織及不同員工類別中的分佈情況		44	由於我們只收集員工國籍及出生地的資料，因此現時未能提供少數族裔僱員人數的分項數字
與員工溝通				
披露管理方法			20	
指標	與員工溝通的渠道		20	
社區投資				
披露管理方法			30-36	
G4-SO1	已推行社區參與計劃的營運點比率	KPI D1.1	30-36	投資社區及融入社區的計劃由集團層面的公司傳訊部及社區關係部負責，因此在報告範圍內的所有業務均推行社區參與計劃
顧客滿意度及責任				
披露管理方法			21-25	
G4-PR2	產品和服務違反健康及安全規例和自律守則的次數	GD-C2	44	報告期內沒有相關事件
G4-PR5	顧客滿意度調查的結果	KPI C2.4	26	
G4-PR6	售賣已被禁或有爭議的產品		n/a	新地並無售賣任何被禁或有爭議的產品
申訴機制				
披露管理方法			7, 20, 25-26	
遵守法規				
披露管理方法	違反環境法律法規被處重大罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數		n/a	遵守法規是我們的基本要求，員工及供應商均須遵守所有適用的法規
G4-EN29	因違反環境法規而需繳付大額罰款的金額，以及遭受金錢以外的懲處的次數		41	報告期內發生一宗違規事件，詳情請參閱第41頁

核實聲明

範圍及目的

香港品質保證局已對新鴻基地產發展有限公司(以下簡稱「新鴻基地產」)2013/14年度可持續發展報告(以下簡稱「報告」)的內容進行獨立鑒證。該報告陳述新鴻基地產在2013年7月1日至2014年6月30日期間於可持續發展方面的表現及成就。此核實聲明的目的是對外確認報告是根據全球報告倡議組織(GRI)的第4版可持續發展報告指引(下稱G4)的核心選項而編寫。

核實方法

整個鑒證過程是按香港品質保證局的內部管理程序和參照GRI相關指南進行，以評核報告是否按GRI原則充分涵蓋利益相關方的參與度，其實質性和回應性，並以國際標準The International Standard on Assurance Engagement (ISAE) 3000核實報告的可持續發展信息和數據的可靠性達致合理水平。

鑒證過程包括：

- 審閱被抽樣的文件
- 檢查數據管理機制
- 與提供數據的員工進行面談和溝通
- 選取報告內具有代表性的數據和資料進行核實，並審查支持性的證據，包括原始數據
- 對報告內的數據進行分析

對匯總數據的準確性及可靠性進行了抽樣測試。對數據的收集、匯總、估算、計算和內部審核過程亦進行了評審和檢查，以確認其穩健性程度。詳細的核實結果和建議會載於另一份提供給新鴻基地產的報告中。

獨立性

香港品質保證局並沒有參與報告中數據和資料的收集和計算，亦沒有參與報告的開發。香港品質保證局的核實活動是獨立於新鴻基地產。

結論

從抽樣得出的證據核實組確認報告是基於事實來準備，而在報告中陳述的數據是準確的。

核實組觀察到在報告中的信息能夠把新鴻基地產在可持續發展的表現實質地和完整地展示出來，此報告亦清晰和誠實地展示了新鴻基地產在報告期內可持續發展表現的措施、目標、進度和成就。

整體而言，此報告是按全球報告倡議組織的G4可持續發展報告指引的核心選項在充分和合理的實質性方面對新鴻基地產可持續發展的表現展示滿意的披露。

吳楚貞



助理總經理
香港品質保證局
2015年2月18日

馬景康



核實組組長
2015年2月18日

www.shkp.com