



景瑞控股有限公司^{*}
JINGRUI HOLDINGS LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
(Incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

股份代號 Stock code : 01862

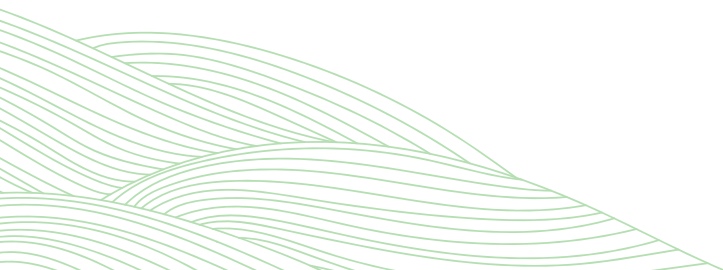


2023

Environmental, Social and
Governance Report

目錄

報告概念及原則	2
報告期	2
報告準則	2
信息來源	3
報告獲取	3
董事會批准	3
關於本集團	3
董事會聲明	4
主席致辭	5
持份者溝通	5
關鍵議題評估	8
表現及數據一覽	9
2023年主要獎項及成就列表	11
環境部分	13
管治部分	19
社會部分	37
未來展望	41
聯交所《環境、 社會及管治報告指引》內容索引	42



2023年是疫情後第一年，中國堅持穩中求進工作總基調，經濟持續恢復，但國內經濟週期性和結構性矛盾疊加，總需求不足矛盾凸顯，部分企業經營困難，和以往常態化、週期性的復甦相比，後疫情時代的復甦過程會有波動、時間更漫長。

2024年仍然存在經濟波動和不確定性的挑戰，景瑞的管理層保持積極樂觀的心態，理性應對經濟下行，做好長期應對的準備，保經營、控風險、降負債，將「保交樓」作為目前工作的核心，著力打造企業的交付力，奮力衝擊經營目標。

主席
閔浩

報告概念及原則

此報告為景瑞控股有限公司*(股份代碼：01862) (「本公司」或「景瑞」) 以及其附屬公司(「本集團」或「我們」) 第八份《環境、社會及管治報告》(「本報告」)。本報告旨在披露本集團的環境、社會及管治(「ESG」) 方面年度履責成效，以回應持份者對本集團信息披露的期望並了解我們在各可持續發展政策上的表現及發展方向。

本集團旗下項目主要集中於中華人民共和國(「中國」) 所有直轄市及長三角一、二線核心城市，截至2023年底，共計在24個城市營運112個項目。由於本集團項目均處不同階段，亦覆蓋多種不同的建築模式及方法，因此難以就所有項目一次性出具具有比較意義的環境數據，故我們每年均會在所有的項目中選取合適的項目作披露。2023年，我們將以武義項目及總辦公室作今年度之環境披露項目，而其餘的政策及措施部分則與年報所覆蓋的範圍一致。

報告期

除另有指明者外，本報告涵蓋本集團自2023年1月1日至2023年12月31日(「報告期」) 有關環境、社會及管治議題的表現。

報告準則

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司(「聯交所」) 證券上市規則(「上市規則」) 附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(「指引」) 所載的規定編製。本報告根據聯交所指引所載的「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」的匯報原則為編製本報告的基礎並界定本報告的內容及資料的呈列方式。本集團環境、社會及管治報告中包含董事會聲明章節，顯示本集團董事會對可持續發展事宜的重視。

2023年，我們根據聯交所的指引，披露本集團在環境、社會及管治方面的舉措，務求從財務數據之外的方面，全面展現本集團順應社會發展，實現企業擔當。

* 僅供識別



信息來源

除另有說明，本報告披露信息來自本集團內部正式文件和存檔報告、內部統計數據及有關正式公開資料記錄。

報告獲取

為減少紙張使用，本報告將不提供印刷版本。本報告可於本公司網站www.jingruis.com以及披露易網站www.hkexnews.hk上查閱。倘讀者對本報告有任何查詢或意見，可通過電子郵件ir@jingruis.com聯繫我們。本報告提供中文及英文兩個版本供讀者參閱，如有存在內容差異，請以中文版為準。

董事會批准

景瑞董事(「董事」)會(「董事會」)已於2024年3月28日批准本報告。本集團承諾本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，董事會對內容的真實性、準確性和完整性負責。而本報告刊發前，內容亦已得到董事會的正式審閱與批准，確保內容正確無誤。如閣下對本報告有任何反饋，請透過以下方式聯絡我們：
地址：香港灣仔港灣道26號華潤大廈12樓1218室
電話：852-23276858
電郵：ir@jingruis.com
公司網站：www.jingruis.com

關於本集團

本集團為一家中國住宅物業開發商、資產管理運營商及專業服務提供商。自1993年於上海創立，2013年在聯交所主板上市(股票代碼：01862)以來，我們始終以房地產開發及資產管理為核心業務，聚焦一二線核心城市與都市圈的住宅開發與資產管理運營等專業服務。

我們主要服務對象以改善現有居住條件的買家及首次置業的買家為主，我們相信此類買家為中國物業市場上的絕大部份買家。我們重視客戶，以「客戶第一」的原則營商，為了有系統地服務客戶，我們創立了「客戶價值設計」(Design to Value，簡稱「DTV」)。透過提供一站式的產品解決方案，在開發優質住宅物業同時，以系統化的專業服務為客戶度身訂造解決方案以滿足客戶的所有需要。我們堅持以「最懂建築和生活的資產管理引領者」為己任，樹立精品意識，打造精品社區，持續提升管理服務水平。

我們重視科技創新，憑藉科技的迅速發展，我們通過大數據分析和關聯規則算法打造新的商業模式。我們有效地通過數據追蹤及信息對接，實現智能生產管理，解決小批量、多批次的靈活服務需求。我們致力在房地產開發的每個環節中添加新價值，以全面提升本集團的整體競爭力。

環境、社會及管治報告

我們旗下設有五大業務平台，涵蓋房地產開發、城市更新、資產管理、商業運營及物業管理等業務，致力成為中國「最懂建築和生活的資產管理引領者」。2020年3月，業務平台迭代升級為優鉞資管、景瑞地產、景瑞不動產、景瑞服務、合福資本五大業務平台。優鉞資管形成成熟的「募投管退」全周期基金管理能力，優勢凸顯且產品設計能力進一步增強；景瑞地產區域深耕的同時，

積極拓展長江中下游城市群的佈局，努力提升開發節奏、運營周轉效率持續提升，規模和效益雙增長；景瑞不動產運營管理更為精細化，數字化運營管理系統的打造初見成效；景瑞服務以做「中國城市理想生活的推動者」為發展目標，為客戶提供高水平、定製化的物業管理服務；合福資本始終圍繞房地產生態圈，保持市場敏銳度，積極捕捉行業機遇，努力達成投資預期。

五大業務平台

優鉞資管	景瑞地產	景瑞不動產	景瑞服務	合福資本
於房地產基金募資和資產管理，實現地產債項資金向真實股權資金轉換	於中國四大城市群進行地產開發，基於「客戶洞見」，致力提供定製化生活產品及服務	於上海、北京等一線及強二線城市的城市更新，公寓及辦公樓開發、持有及租賃運營管理	以做「中國城市理想生活的推動者」為發展目標，為商業廣場及高檔公寓等多種物業提供高質量的物業服務	於房地產生態圈的投資，以資本為紐帶打造助力地產主業的產品和服務能力

營運政策：	本集團順應國家發展戰略，繼續圍繞一二線核心城市和都市圈進行深耕，開發運營具備較高安全邊際和穩定投資回報的房地產項目
拿地方式：	通過招拍掛、股權轉讓、交易協定等多元化方式
合約銷售金額：	人民幣37.87億元
合約銷售面積：	210,469平方米（「平方米」）

董事會聲明

可持續發展是我們發展戰略的有機組成部分，在國家承諾碳達峰和碳中和的背景下，作為企業公民，身體力行踐行可持續發展顯得尤為重要。具體來說，董事會在業務發展的同時，透過多方面

溝通收集意見，釐清各環境、社會及管治相關之關鍵議題，進行相應的監督和管理，並及時對結果進行評估。就本報告而言，董事會確認已審閱其內容，並會對本報告負最終責任。如閣下對本報告的內容有任何問題，請隨時向我們反饋，董事會會確保相關問題得到適切的處理。



主席致辭

景瑞作為一個房地產企業，建造良好宜居的環境是我們業務的根本。2023年是本公司成立30周年，我們地產業務穩步發展；同時企業管治亦持續改善，並成功佈局全國24座城市，為超過7萬戶家庭提供幸福居所。未來，在中國政府對房地產板塊良性循環和健康發展的方針下，房地產行業需要更好的公司，更好的產品。因此，我們將繼續盡己所能，堅持「客戶第一」的理念，並配合「房住不炒」的政策主線，致力在環保目標和盈利之間爭取平衡，務求為股東創造回報的同時，也為其他持份者帶來裨益。

2023年是後疫情時代的第一年，隨著社會恢復常態化運作，以及中央政府推出各種刺激經濟措施，整體宏觀經濟得到平穩發展。但房地產行業仍延續2021年以來的增長放緩及運營策略轉型等挑戰，加上去槓桿政策及「防風險，穩市場」的調控背景下，景瑞亦加快配合市場及政策變化，聚焦發展，極致經營，在增長乏力的市場中展現高韌性的穩健發展，並對行業長期趨勢看好的信念不變。藉此機會，我們要衷心感謝各位員工在過去三年疫情期間所付出的努力，並與我們共度時艱令本集團業務得以正常運行。本人深信，憑藉我們多年市場經驗、行業知識及對成功的承諾，我們將克服所有挑戰。

這是我們第八本《環境、社會及管治報告》，我們希望可以藉此審視過去一年在推動企業在環境，社會和企業管治等層面的進步，努力踐行可持續發展相關方面的理念及舉措。

在環境方面，我們一直強化綠色施工理念，務求所有新增項目獲得最高綠色建築認證。我們為景瑞未來環保建設有所啟發的同時，也落實在2030年之前達到碳峰值排放，以及於2060年之前實現碳中和的中央政府目標作出貢獻。

在社會方面，景瑞不斷優化產品質量，確保項目交付質量達標。我們還加大對供應鏈合作夥伴的ESG要求和考核。此外，我們一如既往貫徹多項員工及社區關愛計劃，努力提升僱員及大眾幸福感。

在企業管治方面，景瑞進一步健全內控及風控體系，嚴格遵守商業道德規範。此外，我們不斷優化信息披露工作，確保向所有本公司持份者提供及時、準確、完整的信息。

我們將繼續把ESG放在戰略核心位置，積極應對氣候變化挑戰，維護僱員權益，堅持誠信經營，讓我們踴躍奮發，與各持份者攜手前進，發揮可持續發展的力量，一起開創更美好的明天。

景瑞控股有限公司*

主席兼首席執行官

閔浩

持份者溝通

可持續發展的推動是一項長遠及持續的計劃，因此，我們一直與各持份者保持緊密溝通，希望能透過回應他們所關心的議題，改進本集團的可持續發展策略，吸納新意見及改善，適應不斷變化的外部環境。同時，在確保本集團發展方向正確的同時，可以為持份者創造更長遠的價值。在報告期內，本集團通過不同方式與各持份者溝通，收集他們的意見及提問並向管理層反映，同時吸取當中切實可行的部分加以執行，改善日常營運表現。

* 僅供識別

環境、社會及管治報告

報告期內之持份者溝通活動詳情如下：

持份者	期望與需求	溝通回應方式
員工	健康與安全	員工會談
	晉升與發展	員工關懷活動
		經營者大會
		員工問卷
投資者和股東	信息披露	定期報告、投資者會議
	回報與增長	股東週年大會
業主和客戶(消費者)	產品質量與安全	客戶服務熱線等直接溝通平台
		第三方滿意度調查
供應商和業務夥伴	公平、公正、公開採購	戰略合作夥伴座談會
	行業經驗交流	城市供應商大會
		項目定期與供應商座談會
媒體	信息披露	高級管理層訪談
		及時回應媒體查詢、向媒體發放有關業務發展的新聞稿等
當地社區	打造健康人居	社區活動
		發放公司刊物，以文字和圖片形式向社區宣傳公司舉措
政府部門監督機構	遵紀守法	依法納稅、以行業專業角度為政策制定建言獻策等
公益機構和非政府組織	公益慈善	社會公益活動
一般公眾	信息披露	信息披露
	支持社會發展	輿情監測



報告期內之持份者溝通活動詳情如下：

持份者	相關活動	活動頻率
投資者	投資者溝通	全年舉辦持續於投資者保持溝通，回覆投資者的問詢
	股東週年大會	2023年6月27日在上海召開股東週年大會
僱員	員工會談	管理層與員工全年不定期舉行溝通，聆聽員工意見及需求，使本公司作出有效改善及調整
	員工問卷	每年兩次向員工進行問卷調查，了解員工的意見，並改善現有措施
	員工關懷活動	各城市公司按自身實際情況，在各節日或不定時為員工舉辦各種節慶或送暖活動，建立良好企業文化，提升員工的士氣及歸屬感
	經營者大會	本公司於2023年2月3日及7月18日共舉辦了兩次經營者大會，旨在凝聚本公司管理人員的士氣，同時促進他們對本公司政策及發展方向的理解
消費者	第三方滿意度調查	每月一次
	投訴諮詢熱線	每間附屬公司均常年設有投訴諮詢熱線
供應商	本集團供應商春節團拜	每一至兩年舉辦一次
	本集團戰略合作夥伴座談會	半年一次
	城市供應商大會	每年根據城市公司實際情況召開一次
	項目定期與供應商座談會	每季度一次
媒體	高級管理層訪問	不定期與各媒體進行訪問
政府部門監督機構	遵紀守法依法納稅	不定期與政府部門溝通，以了解和學習最新政策形勢，積極配合政府施政
公益機構和非政府組織	公益慈善	舉辦12場社會公益活動



環境、社會及管治報告

關鍵議題評估

通過有效的持份者溝通及內部討論，本公司整理出一系列的關鍵議題，並將按聯交所上市規則附

錄C2之《環境、社會及管治報告指引》的「重要性」原則，在符合指引要求之上，就以下議題進行深入披露，以回應持份者的期望。

環境議題	廢棄物的處置
	建築材料的選擇與使用
	選址、開工前期對未施工土地環境的保護
社會議題	員工待遇與培訓
	員工健康與安全
	產品質量
	保障客戶的健康與安全
	保障客戶隱私
	供應鏈管理
管治議題	經濟指標
	防範貪污，防止賄賂、勒索及欺詐



表現及數據一覽

財務數據

年份	2023	2022	2021	變化 2023x2022	變化 2022x2021
財務數據 (百萬元人民幣)					
收益	7,294.5	7,907.9	13,551.6	-7.8%	-41.6%
毛利率	6.4%	1.5%	18.0%	4.9個百分點	-16.5個百分點
合約銷售金額	3,787.4	7,075.6	27,011.1	-46.5%	-73.8%
本公司權益持有人應佔 (虧損)/利潤	-1,721.2	-4,269.8	127.5	-59.7%	-3,448.9%
主要銷售城市及 項目數目	24個城市 112個項目	24個城市 112個項目	24個城市 116個項目	/	/
每股基本(虧損)/盈利	人民幣-1.12元	人民幣-2.78元	人民幣0.08元	-59.7%	-3,575.0%
總合約銷售建築面積	210,469平方米	427,109平方米	1,433,005平方米	-50.7%	-70.2%

環境、社會及管治報告

環境數據¹

年份	2023	2022	2021	變化 2023x2022	變化 2022x2021
環境數據					
溫室氣體總排放量	650.3公噸 二氧化碳當量	351.7公噸 二氧化碳當量	952.8公噸 二氧化碳當量	84.9%	-63.1%
用水量	13,727.9立方米	14,107.0立方米	49,556.0立方米	-2.7%	-71.5%
用電量	1,015.2兆瓦時	476.2兆瓦時	1,394.6兆瓦時	113.2%	-65.9%
能源總消耗	1,306.9兆瓦時	782.9兆瓦時	1,811.5兆瓦時	66.9%	-56.8%

1 環境數據只覆蓋本集團武義項目及上海總辦公室之相關數據

社會及管治數據

年份	2023		2022		2021	
	辦公室員工	前線員工	辦公室員工	前線員工	辦公室員工	前線員工
僱員人數	2,990		3,082		3,160	
因工受傷人數	0	18	1	10	2	18
因工受傷比率	0.00%	0.60%	0.03%	0.32%	0.06%	0.57%
因工死亡人數	0	0	0	0	0	0
因工死亡比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



2023年主要獎項及成就列表

頒獎機構	獎項
GHDA環球人居設計大獎	武義 春曉壺園-金獎*
上海市物業管理行業協會	誠信承諾AAA級企業
	優秀會員單位
	優秀協辦單位
	優秀副會長單位
	物業服務綜合能力星級測評五星級企業
	先進單位
房地產與城市服務產業博覽會組協會	中國物業管理美好生活服務商
樂居財經	卓越物業品牌企業
	美好生活貢獻企業
克而瑞物管／中物研協	中國物業服務企業綜合實力50強
	中國物業服務業務力百強企業TOP37
	中國品質物業服務領先企業
	中國住宅物業服務領先企業
	中國物業服務企業品牌價值100強
	中國物業服務滿意度領先企業
	中國物業服務力上海市TOP50
	中國物業服務力華東區域百強企業
	中國物業服務華東品牌企業30強
河北信用管理服務	AAA級信用企業

環境、社會及管治報告

*景瑞作品-武義無雙榮獲GHDA環球人居設計大獎

2023年6月28日，本集團的無雙項目在近500個申報項目中脫穎而出，榮獲第三屆GHDA環球人居設計大獎(2022-2023年)「地產展示區建築類」金獎，產品力得到評審團一致肯定。GHDA環球人居設計大獎的評審委員會由國內TOP50地產開發商各專業設計總監，國外知名地產集團設計負責人，國際知名設計師組成。每一屆的申報單位數以百計，是業內相當權威的獎項。



武義無雙實景圖



環境部分

綜述及方向性聲明

全球暖化已是不爭的事實。大量科學證據表明，全球氣溫在過去一個世紀左右持續上升，這主要由於人類活動排放的溫室氣體(如二氧化碳、甲烷等)造成。氣候變暖導致海平面上升、極端天氣事件增多、生態系統受損等嚴重後果。根據世界氣象組織的評估，2023年是全球有記錄以來最暖的一年。在氣候變化的背景下，極端天氣，如洪澇、熱浪、乾旱、森林火災等持續影響世界各地，並造成嚴重人命及財物損失。政府、企業和公眾必須加強防範並作及時有效的應對。

自2018年以來，中國通過一系列行動取得了積極成果，包括調整產業結構，優化能源結構，提高能源利用效率，控制非能源活動產生的溫室氣體排放等，以促進綠色產業發展。此外，自2018年1月1日起實施的《環境保護稅法》，要求向環境排放某些污染物的目標企業和公共機構作出規範及徵收新稅。按此法例，報告期內，我們暫無因環保政策實施、稅項增加，導致出現負債增加而利潤減少的情況。

2023年，本集團繼續提升本集團在綠色建築方面的參與，同時繼續加強工地文明創建及業務綠色營運，還將通過景瑞服務加大向住戶宣傳綠色生活方式的力度。加強參與綠色建築的方向性目標包括：

1. 將綠色建築理念和設計融入項目的研發階段
2. 使用環保、節能材料
3. 升級和利用綠色工藝
4. 在施工的任何階段實施節能節水
5. 減少對環境的直接和間接影響

此外，景瑞還制定了綠色融資框架，以募集資金用於本集團建設和管理具有積極環境影響的物業的目標。2023年，本集團旗下的武義項目採用綠色節能建築設計方案，標誌著本集團對環保及「可持續發展」理念的堅持並付諸實行。

環境、社會及管治報告

環境指標

以下為報告期內各項環境指標與前值之對比，由於本集團項目均處不同階段，亦覆蓋多種不同的建築模式及方法。因此，難以就所有項目一次性出具具有比較意義的環境數據。雖然嘉興項目已於2022年9月份完工，為了維持按年可比性，我

們選擇繼續以嘉興項目及上海總辦公室作2022及2021年度之環境披露項目。2023年起，我們以武義項目及上海總辦公室為主，並繼續完善環境數據收集系統，以更系統化地和針對性地做好相關數據的研究和披露。由於2022年嘉興項目的完工沒有產生大量排放數據，涵蓋武義項目的2023年數據與2022年的可比性相對不大。

項目	單位	2023年	2022年	2021年	23-22年 變化	22-21年 變化
排放物種類及相關排放數據*						
氮氧化物	千克	2.77	3.40	5.98	-18.5%	-43.1%
硫氧化物	千克	2.14	2.46	3.35	-13.0%	-26.6%
可吸入懸浮粒子	千克	0.49	0.60	0.90	-18.3%	-33.3%
溫室氣體總排放量**						
溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量	650	352	953	84.7%	-63.1%
範圍一	公噸二氧化碳當量	71	75	102	-5.3%	-26.5%
範圍二	公噸二氧化碳當量	579	277	851	109.0%	-67.5%
溫室氣體排放密度	公噸二氧化碳當量/ 平方米	0.0075	0.0026	0.0071	188.5%	-63.4%
有害廢棄物***						
有害廢棄物總量	公噸	12.00	13.00	7.00	-7.7%	85.7%
石棉廢物	公噸	0.00	9.00	6.00	-100.0%	50.0%
染料/塗料廢物	公噸	3.00	1.00	1.00	200.0%	0.0%
有害廢棄物密度	公噸二氧化碳當量/ 千平方米面積	0.3692	0.0991	0.0534	272.6%	85.6%



項目	單位	2023年	2022年	2021年	23-22年 變化	22-21年 變化
無害廢棄物**						
無害廢棄物總量	公噸	1,124	753	1,749	49.3%	-56.9%
無害廢棄物密度	公噸／平方米面積	0.0129	0.0056	0.0130	130.4%	-56.9%
可回收物品	公噸	11	19	26	-42.1%	-26.9%
生活垃圾	公噸	75	41	24	82.9%	70.8%
建築垃圾	公噸	1,049	693	1,699	51.4%	-59.2%
能源總耗**						
用電量	兆瓦時	1,015	476	1,395	113.2%	-65.9%
汽油耗量	兆瓦時	292	307	417	-4.9%	-26.4%
能源總耗量	兆瓦時	1,307	783	1,811	66.9%	-56.8%
能耗密度	兆瓦時／平方米	0.0150	0.0058	0.0135	158.6%	-57.0%
總耗水**						
用水量	立方米	13,728	14,107	49,556	-2.7%	-71.5%
耗水密度	立方米／平方米	0.1580	0.1051	0.3694	50.3%	-71.5%
製成品所用包裝材料****						
鋼筋	公噸	6,610	298	7,869	2,118.1%	-96.2%
混凝土	公噸	103,648	5,133	85,017	1,919.2%	-94.0%

* 只涵蓋上海總辦公室

** 只涵蓋上海總辦公室和武義項目(2023年)或上海總辦公室和嘉興項目(2021年及2022年)

*** 只涵蓋上海總辦公室(2023年)或嘉興項目(2021年及2022年)

**** 只涵蓋武義項目(2023年)或嘉興項目(2021年及2022年)

環境數據分析

為提高持續可比性，層面A1.1的氮氧化物，硫氧化物及可吸入懸浮粒子的數據只涵蓋上海總辦公室，並分別按年下跌18.5%、13.0%及18.3%。空氣污染物排放主要來源於車輛使用。因上海總辦公室2023年整體出差頻率較往年少，車輛用油和行駛里數相應減少，令空氣污染物排放量也比2022年少。而層面A1.2的溫室氣體排放密度(包括武義項目(2023年)及嘉興項目(2021及2022年))則按年攀升188.5%，由於嘉興項目於2022年的外購電力只產生138公噸二氧化碳當量，大幅少於武義項目2023年產生的470公噸二氧化碳當量所致。

報告期內，層面A1.3的有害廢棄物數據主要來自上海總辦公室因減少租賃面積而需要進行的辦公室裝修所產生。由於去年的有害廢棄物主要來自嘉興項目，其密度數據按年的可比性不大。

層面A1.4的無害廢棄物密度(包括上海辦公室)按年上升130.4%，主要由於2023年武義項目(不涵蓋上海辦公室)的75噸生活垃圾及1,049噸建築垃圾分別多於2022年嘉興項目(不涵蓋上海辦公室)的41噸及693噸，加上目前武義項目的總面積比嘉興項目小所致。

層面A2.1的能源耗量密度及層面A2.2的耗水密度分別按年上升158.6%及50.3%，主要由於2023年武義新項目對汽油及電力需求遠比2022年完工的嘉興項目的水電耗量大所致。同樣，層面A2.5的鋼筋及混凝土原材料消耗量亦由於武義新項目對鋼筋及混凝土的需求大，令其與2022年嘉興項目完工年的消耗量可比性不大。

整體上，2022年至2023年是本集團項目轉換期，因此這兩年的環境數據可比性不大。由於我們從2022年已開始記錄武義項目的數據，來年(2024年)的ESG報告將有充足的單一項目數據覆蓋2022至2024年，作出高質可靠的按年對比。

節能減排措施

為加強辦公室的綠色管理，我們設立了完整的巡查機制，目的是控制用電同時達到節能減排的效果，確保物業各區域的照明及空調使用均用得其所以。嚴格執行關掉無人使用的電器，從而減少用電量。為了加強整體的減排效果，本公司提出「五個一」倡議，包括節約「一」張紙、少用「一」次性餐具、午間熄燈「一」小時、空調調高「一」度及倡議每週少開「一」天車。此外，本公司推出了《辦公室文明辦公公約》呼籲整體員工節能減排，更推出了「節能減排」宣傳活動，並在全公司張貼節電、節紙標識，提醒員工節約使用各項能源。同時，我們通過打印機設置、空調調控等方式減少資源浪費。

節能措施：我們在各項目全面推廣環保節能材料，積極選用環保材料及技術。我們盡量使用環保節能材料，例如粉煤灰及預製樁等，減少相關能耗及碳排放。此外，我們亦盡可能將室內裝修工業化，推廣預製混凝土技術的應用，進一步減少整體的碳排放。當然，我們亦全面推廣環保節能材料、清潔能源技術、成品組裝部件及其他低排放產品或技術的使用，讓我們的建築項目均盡可能的環境友善。而在建築過程中，我們採用由



鋁模建造全鋼爬架代替木材爬架，減少了木材等高損耗材料使用。我們採取的其他節能措施包括：

1. 在建築改造過程中盡量保留原有建材，減少產生建築廢料。若有需要拆除若干建築部分，亦會盡量保證其完整性，以備工程重複使用；
2. 在材料採購方面致力精確計算用量，避免採購過多造成浪費；
3. 材料堆放規劃合理，避免二次搬運，減少因使用搬運工具產生的碳排放；
4. 會按工程實際需要合理配備機械，避免機械閒置，較少資源浪費；及
5. 若出現多餘的物資採購或有拆除材料，將出售或贈送予第三方。

節電措施：在滿足施工的條件下，我們會盡量使用功率小的用電設備；在施工期間，我們會盡量採用照明亮度高但低功率的節能燈具，以提高能源效益；施工與辦公、生活區域設置分路供電並各有計量，確保所有用電記錄清晰、準確以分析其能源消耗及識別減少能源使用及碳足跡的機會；及嚴格監管大功率設備的使用，做到施工完立即關閉。

節水措施：在施工、生活、消防區域設置分路水錶計量，分階段進行統計及分析用水的資料以識別減少水資源使用的機會；廣泛使用節水型產品；及加強對用水設備的日常維修和保養，杜絕滴、冒、漏現象。

廢棄物管理

本集團致力減少廢棄物，我們所擁有或管理的物業及辦公室都實施了不同的廢棄物管理措施，盡量減少廢棄物產生。我們積極推廣重用及回收利用，以最大限度延長有用材料的可使用年期。本集團亦聘請盡責的回收承包商收集及處理可回收材料。在我們管理的物業中，我們鼓勵租戶及住戶實踐從源頭分類廢棄物。此外，我們還積極向客戶提倡綠色生活，例如，在公寓門店開展的「共享集市」活動，讓租戶和員工可通過手機端實現閒置物品交換，實現資源再利用。另外，我們積極響應國家號召，在所有社區、門店以及辦公場所積極整合垃圾分類。

綠色建築認證

綠色的建築，是房地產企業的可持續發展思維最直觀的表達，也是承擔社會責任最直接的表現。我們評估、選取合適的物業，積極參與綠色建築評價，此外，本公司還參考最佳管理實務，以求進一步提升項目效益，打造更加環境友好、人類宜居的建築。報告期內，本公司已交付或者部份交付獲綠色建築評價的項目共七個，其中一星項目一個，二星項目六個，總建築面積達94.2萬平方米。此外，我們仍有十一個在建項目已獲綠色建築評價，其中，一星項目七個，二星項目四個，總建築面積約達176.0萬平方米，預計在未來三年內交付。

環境、社會及管治報告

根據中國《綠色建築評價標準》，綠色建築是「在建築的全壽命週期內，替代地節約資源，保護環境和減少污染，為人們提供健康，適用和高效的使用空間，與自然和諧共生的建築」。其他綠色建築評價及可持續建築認證包括：LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)和WELL等。前者由美國綠色建築委員會發佈，被

廣泛應用於各類建築，LEED為健康、高效和節省成本的綠色建築提供了框架。LEED認證是全球公認的可持續發展成就和領導力的象徵。WELL由International WELL Building Institute管理，旨在通過空氣、水、光線等維度測量、認證和監測建築物。

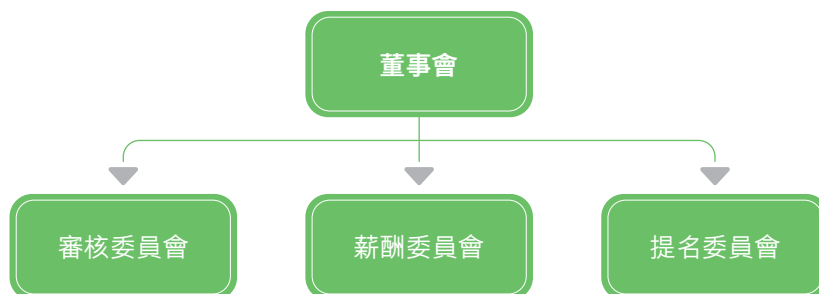
於報告期內交付或者部份交付的中國綠色建築星級認證項目：

序號	項目名稱	項目類別	總建築面積 (千平方米)	綠色建築評價結果
1	蘇州景瑞·常熟江南府邸	住宅	291	綠建二星
2	無錫景瑞·湖濱天譽	住宅	57	綠建二星
3	常州景瑞·宸運天賦	住宅	188	綠建二星
4	上海景瑞·江山悅	住宅	36	綠建二星
5	杭州景瑞·晴海	住宅、商業	85	綠建二星
6	天津景瑞·譽璟天地	住宅、商業	199	綠建二星
7	天津景瑞·悅璽台	住宅、商業	86	綠建一星

管治部分

管理架構

於本報告日期，本集團的企業管治架構如下：



董事會的治理與監督

董事會的角色在領導本集團的整體發展的過程中舉足輕重：董事會長期領導公司的整體發展，樹立公司的價值觀和標準同時適時調度本集團資源及資金，確保已制定的戰略目標及發展策略均得到切實執行，保持本集團的發展動力並為股東創造價值。

2023年3月30日，本公司聯席主席、執行董事陳新戈先生辭任聯席主席並調任為非執行董事，而本公司聯席主席、執行董事兼首席執行官閻浩先生由本公司聯席主席調任為董事會主席。本次調任後，閻先生同時擔任董事會主席及首席執行官。董事會認為，閻先生作為本集團的創辦人之一，自1999年以來，對於本集團的成長及業務擴張發揮重要作用，閻先生擔任主席兼首席執行官可以方便並以最大的效能執行本集團的業務策略。董事會亦相信，目前的安排將不會令主席及首席執行官之間的權力及職權平衡受損，而非執行董事(包括獨立非執行董事)比重較高可令董事會整體更有效地作出無偏頗的判斷。於本報告日期，董事會包括三名執行董事(包括閻先生)、一名非執行董事及三名獨立非執行董事，因此就其

組成而言具有很強的獨立性。本公司將繼續檢討及提升其企業管治常規，以確保遵守上市規則附錄C1所載的企業管治守則(「企業管治守則」)。

根據企業管治守則第二部分的守則條文第B.2.4(b)條，若發行人的董事會內所有獨立非執行董事均在任超過九年，發行人應在下次的股東周年大會上委任一名新的獨立非執行董事。韓炯先生、錢世政先生及盧永仁博士均自2013年10月6日起獲委任為獨立非執行董事，於2023年1月1日，彼等均擔任獨立非執行董事超過九年。由於未能物色新的合適人選、以提名並委任新的合資格獨立非執行董事，本公司未能在2023年6月27日召開的股東週年大會上委任一名新的獨立非執行董事，本公司現正物色可獲委任為新增獨立非執行董事的合適人選，以遵守企業管治守則第二部分的守則條文第B.2.4(b)條的規定。

在董事會的監督下，本集團透過審核委員會、薪酬委員會、提名委員會及風險管理委員會(於2023年8月30日併入審核委員會)各司其職，管理本集團整體的運作。



審核委員會：負責處理與外聘核數師相關的事項，並與核數師合作監察本公司的財務報表及年報及賬目、半年度報告及(若擬刊發)季度報告的合規性及完整性；同時，與管理層討論有關風險管理及內部監控制度，以確保管理層已履行職責建立及維持有效的制度，並就有關風險管理及內部監控事宜的重要調查結果及管理層的回應進行研究。

薪酬委員會：就本公司全體董事及高級管理人員的薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂此等薪酬政策，向董事會提出建議，確保本集團內所有的薪酬制定、離職賠償及其他相關事項均為合理適當。

提名委員會：負責每年檢討董事會的架構、人數及組成，並就任何為可能的董事會變動提出建議，同時評估獨立非執行董事的獨立性，以確保董事會的運作行之有效。

風險管理委員會：制定風險管理及內部監控制度，對辦公程序、慣例及系統作定期檢查，識別並管理潛在風險，以保障資產不會被不當運用，同時保存妥善賬目，並確保有關規例已獲遵守。鑒於風險管理委員會的目標及職能與審核委員會有一定重疊，為提高董事會工作效率，經董事會於2023年8月30日討論並決議，將其職能併入審核委員會，由審核委員會全權接管。

維持良好管治質量

本集團的長遠發展實在有賴於良好的管治質量，以保障各持份者的利益。因此，本集團一直堅守嚴格的管治標準，同時建立明確的本集團架構，讓所有員工均清楚了解各崗位的職責，同時清晰定義每人的權責範疇，杜絕任何以權謀私的個案發生。在合規方面，我們已全面落實企業管治守則，以保持嚴謹的企業管治標準。此外，董事於每年定期參加有關董事職責的各種培訓，如法律新規、職業操守以及防範貪污腐敗等。

董事會成員於2023年出席各類會議的記錄詳情如下：

職位	姓名	出席／舉行會議 次數	出席率
執行董事	閔浩先生	6/6	100%
執行董事	徐海峰先生	6/6	100%
執行董事	陳超先生	6/6	100%
非執行董事(於2023年3月30日 調任為非執行董事)	陳新戈先生	6/6	100%
獨立非執行董事	韓炯先生	6/6	100%
獨立非執行董事	錢世政先生	6/6	100%
獨立非執行董事	盧永仁博士	6/6	100%



環境、社會及管治報告

董事會成員多元化

我們深信多元化的董事會可為本公司帶來裨益。本公司多年來均採納董事會多元化政策，目的為實現本集團業務目標及可持續發展。我們會從多個方面考慮董事會成員多元化，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、所需專才、技能、知識及服務任期。從現有董事來看，各位董事的背景都各自不同，對本公司的管治互為補充，形成較為完整的企業管治體系。董事會提名政策仍在不斷完善，我們將根據不斷增長的業務需求，選聘符合該等需求的合資格人選，助力本公司未來發展。

董事會計劃將於2024年12月31日前委任至少一名女性董事加入董事會，以提高董事會女性成員比例。鑒於目前董事會成員均為單一性別，董事會致力提升女性成員比例，改善性別多元化，並定下於未來數年內達成性別均等的最終目標。董事會將繼續尋找合適的董事成員繼任者，並投過提名委員會甄別及提名候選人方式，實現更大程度性別多元化。

廉潔管治及反貪污

本集團認為廉潔管治是可持續發展的關鍵。廉潔管治能確保業務的營運與發展保持穩定，同時減低營運風險。因此，本集團一直致力與宣導廉潔辦公的意識，表揚正直秉公精神，從而建立一個清廉、正直的集團文化。本集團參考《中華人民

共和國刑法》等相關法律法規，並按照《員工違紀制度》、《員工投訴舉報管理制度》和《廉潔協議》建立了全面的管理制度及明確的反貪規範來清晰表明本公司的行為準則或道德準則。

內部審計部門定期進行內部規範性核查，確保專責人員有效執行調查、培訓、監督和審查機制。本集團員工或任何人士如發現本集團內部有貪污個案或懷疑個案，可以透過舉報郵箱、電話、微信等方式進行實名或匿名舉報。報告期內，本集團所有董事和員工都接受了以公司反貪污相關政策的培訓。

如發現有任何員工違反防貪守則，本集團會先將涉事員工停職並進行內部調查，在風險管理部查明屬實後將與其解除勞動合約。若員工所犯之事涉及觸犯國家法例，本集團會立即向相關政府部門報案，並將涉事職員移交司法機構辦理。

在提高廉潔意識方面，本集團在各個辦公場所、售樓處等地方的當眼處張貼了反貪污海報，讓員工能輕易獲得相關知識並得到提醒。在管控供應商的反貪工作方面，本集團會與各供應商簽署《廉潔協議書》，透過簽署具約束力的文件確保供應商承諾遵守反貪污營運規則。於報告期內，沒有發生對本集團或僱員提出或已審結的貪污訴訟案件。



嚴謹的風險管理及內部監控

作為良好的企業公民，我們已採納及完全遵守企業管治守則，盡可能透過合理的機制管理營運狀況，大幅降低達成業務目標的風險。本公司的風險管理和內部監控已建立涵蓋投資、運營、營銷、財務、人力資源管理等範圍的內部規範，並有完善的組織架構和明確的職責和授權。

我們各部門的日常營運均按照上述的內部規範運作，達到部門互相牽制、覆核的效果。同時，各上級部門會通過日常巡查、過程評估、專項輔導等方式，配合獨立內審部門通過審核內控程序修訂、專項審計、風險訪談等形式，對風險管理和內部監控情況進行再監督，以便本公司及時發現、識別、評估和管理風險，並採取有效措施控制和降低風險。

辨認、評估及管理重大風險的程序

- (1) 設定風險背景：對本集團風險管理及內部監控系統的效能進行評估與檢討，以減低運營風險成本，同時保障本公司運行合規；
- (2) 建立風險管理政策：保證本集團執行一致的風險識別、計量、報告的程序與標準；

- (3) 風險識別：識別各業務環節及重要程序的潛在風險；
- (4) 風險評估：對已識別的風險，就其對業務的影響及發生的可能性做出評估與評分；
- (5) 風險處理：評估風險管理方案及風險管理效能；及
- (6) 報告與監察：對風險管理政策及評估程序，重要風險的管理措施及控制效能，進行監察和檢討，並將其結果報告給董事會。

在報告期內，我們按照上述的系統及制度，識別了主要風險項目的性質及變動情況，並就其對業務的影響及發生的可能性進行評估。此外，風險管理委員會／審核委員會已對本集團截至2023年12月31日止年度之風險管理及內部監控制度進行年度審查。在識別及評估潛在風險外，我們更檢討了用於控制及減低主要風險的措施及行動，以確保當前的行動均為有效並獲得預期效果。整體而言，董事會認為目前本公司的風險管理和內部監控制度完善，整體運作行之有效。

僱員管理

員工相關數據：

本集團員工總數：

2023：2,990人/較上年變化-2.99%

2022：3,082人/較上年變化-2.47%

2021：3,160人

按性別劃分

男：

2023：1,615人/較上年變化-10.03%

2022：1,795人/較上年變化+0.96%

2021：1,778人

女：

2023：1,375人/較上年變化+6.84%

2022：1,287人/較上年變化-6.87%

2021：1,382人

按合約性質類型劃分

全職員工：

2023：2,086人/較上年變化-10.74%

2022：2,337人/較上年變化-26.04%

2021：3,160人

兼職員工：

2023：118人/較上年變化-82.09%

2022：659人/較上年變化(不適用)

2021：0人

臨時員工：

2023：786人/較上年變化813.95%

2022：86人/較上年變化(不適用)

2021：0人

按年齡劃分：(單位：人)

年齡層	16 - 24	25 - 40	41 - 59	>60
2023年	97	1,113	1,231	549
2022年	157	1,318	1,386	221
2021年	213	1,830	979	138

按年齡及性別劃分：男性(單位：人)

年齡層	16 - 24	25 - 40	41 - 59	>60
2023年	38	512	742	323
2022年	71	627	980	167
2021年	76	932	655	115

按年齡及性別劃分：女性(單位：人)

年齡層	16 - 24	25 - 40	41 - 59	>60
2023年	59	601	489	226
2022年	86	691	406	54
2021年	137	898	324	23



按地區劃分：(單位：人)

地區	2023	2022	2021	2023/22 變化	2022/21 變化
上海	558	551	902	1.27%	-38.91%
成渝	422	512	404	-17.58%	26.73%
北京	10	15	13	-33.33%	15.38%
江蘇	730	703	794	3.84%	-11.46%
浙江	782	859	683	-8.96%	25.77%
天津	288	315	218	-8.57%	44.50%
武漢	197	116	136	69.83%	-14.71%
其他	3	11	10	-72.73%	10.00%
總數	2,990	3,082	3,160	-2.99%	-2.47%

整體流失人數／流失率：

2023年： 1,546人/ 50.9%	較上年變化 -1.8個百分點
2022年： 1,613人/ 52.7%	較上年變化 -10.3個百分點
2021年： 1,991人/ 63.0%	較上年變化 -18.1個百分點

按性別劃分流失人數／流失率：

男：928人/54.4%
女：618人/46.4%

按年齡組別劃分流失人數／佔比：

年齡層	16 - 24	25 - 40	41 - 59	>60
人數	147	704	454	241
佔比	9.51%	45.54%	29.37%	15.59%

按地區劃分流失人數／佔比：

地區	人數	佔比
上海	289	18.69%
成渝	147	9.51%
北京	1	0.06%
江蘇	282	18.24%
浙江	428	27.69%
天津	200	12.94%
武漢	198	12.81%
其他	1	0.06%
總數	1,546	100.00%

於2023年12月31日，本公司整體員工總數為2,990人(2022年：3,082人)，其中806名(2022年：631名)屬於辦公室僱員並從事房地產開發業務、2,184名(2022年：2,451名)的前線僱員分別從事銷售、物業管理、門店、客戶服務及其他相關業務。儘管2023年房地產行業發展受宏觀經濟不穩及融資困難等問題所影響，本集團總員工數目按年只錄得約2.99%淨減少，可見我們重視對員工的重視，並竭力保留所有職位，與僱員共度時艱。2023年及2022年男女僱員比率分別為54%：46%及58%：42%，印證了本集團致力創造平衡員工性別的僱傭環境。

為了於艱難的運營環境中保持競爭力的同時肩負社會及企業責任，本集團從2022年起採用兼職及臨時員工制度，減少了員工的淨流失以及舒緩本集團的人工開支。2023年的員工流失人數為1,546人，淨流失率為50.9%，持續比2022年的52.7%和2021年的63.0%流失率有顯著改善。高行業流失率主要由於房地產前線員工流動性較大以及項目完工員工調配所致。待業務環境有所改善時，所有已離職，兼職及臨時員工有優先被錄取權利。

員工相關政策

本集團招聘慣例及僱傭制度

本集團一直本著公平、公正、公開的理念進行員工招聘及升遷，除了遵守中國《勞動法》及《勞動合同法》外，我們更制定了一套全面的員工管理制度，清晰標明本集團不能夠在員工招聘及升遷時考慮年齡、國籍、種族、信仰、性取向、性別或婚姻狀況等各種外在因素，同時亦須確保沒有招聘童工及強迫勞工。

在確認招聘後，本集團會與所有員工簽署勞動合約，並在合約上列明員工應有的權益，例如工作時間、假期安排、社會保險及公積金等，保障雙方權益。我們亦會按《中華人民共和國殘疾人保障法》、《社會保險法》、《職工帶薪年休假條例》、《工資支付暫行規定》、《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》、《國務院關於職工工作時間的規定》及《最低工資規定》等法例要求，為所有合資格的員工購買「五險一金」(養老保險、失業保險、醫療保險、生育保險、工傷保險及住房公積金)。同時，我們會致力維護與員工的各項權利，包括選擇職業、最低工資、取得勞動薪酬、安全衛生保護、休息、社會保險福利及接受職能培訓等，保障員工的利益。

為了避免僱用童工以及強迫勞工，我們參照《中華人民共和國未成年人保護法》和《禁止使用童工規定》，採取了各項行政手段，包括為員工背景進行調查，以確保該員工所申報的資料均為真實。若當中有發現任何違反本集團招聘制度的個案，我們會按既定機制，即時停用涉事員工，並向有關部門報告備案。

在假期安排方面，本集團制定了《各類假期制度》，清晰列明員工應有的假期、假期定義及請假程序等，統一全集團的安排，避免產生混亂。同時，我們亦嚴謹遵守《中華人民共和國婦女權益保障法》和《女職工勞動保護規定》為女性員工設立各種專有假期，例如產檢假、哺乳假及年度婦科檢查等，以鼓勵更多女性投入職場，達到員工性別比例平衡水平。對於懷孕員工，我們提供



98天的產假及30天的生育假，同時向懷孕員工的伴侶提供10天的陪產假，以鼓勵員工承擔家庭責任。

招聘相關政策

規避非法招聘條例以避免童工及強制勞工 招聘廣告中有年齡限制，勞動合同有工作時間約定

保障員工權益條例 依法繳納社會保險及住房公積金、按照勞動合同約定發放薪酬、支付高溫補貼、發放節日福利，員工自願加入工會《員工薪酬管理規定》及《考勤與假期管理制度》

提升新進員工素質措施 新員工入職培訓、崗位業務培訓、制度體系培訓

若果有任何員工離職，我們會遵守本公司的《員工異動管理制度》承諾不拖欠薪金，有關員工會準時收到足額離職補償。報告期內，本集團沒有收到任何有關僱傭之違規呈報個案。

有效的薪酬及福利調整機制

我們認為員工的付出應得到合理的回報，所以我們已設計出一套年度評估系統，根據各僱員的資格、經驗、職位及資歷，以評估員工的績效去釐定僱員的加薪、分紅及晉升。此評估系統中會參考「城市薪酬差異系數」及內部「九宮格等級」，以確保員工的薪酬符合所身處之地區市場的行業水平，同時確保員工的付出與努力得到相應的回饋。而在釐定員工的薪酬待遇後，本集團亦會參考知名諮詢公司所發佈的房地產行業的相關薪金

調查，並按此作出相應調整，以確保符合行業水平。

保障員工健康和安

保障員工的健康與安全員工的安全及健康一直是我們本集團非常重視的一環。因此，本集團參照《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國安全生產法》、《工傷保險條例》和《勞動保障監察條例》等設立了完整的安全管控及監察機制，由人力行政中心負責統籌規畫法律法規合規性評價及危險點安全管控工作，以推進本公司各項安全及職業健康工作，並對整體職安健工作進行指導跟監督。在外部顧問方面，本集團聘請了外部環境、職業健康安全體系技術諮詢機構，以向本集團提供專業的安全工作建議。

為了將相關建議落實到位，本集團在旗下所有附屬公司均成立了安全生產委員會，以確保各項安全及職業健康方面工作均順利開展，同時透過成立專項安全工作小組，我們可以定期開展專項安全檢查，改善本集團作業現場安全狀況。為了監察政策落實效果，各附屬公司會定期向總部匯報各項安全及職業健康的工作進展，而在進行彙總分析後，總部將可得出實際改善建議。

針對事故防範方面，本集團內部會就每次的安全事故展開調查，透過彙總分析了解事故成因，確保堵塞當中的漏洞，防範同類事故再次發生，以逐步降低潛在風險。在安全培訓方面，本集團為了提高全員安全意識和安全素養，一直積極組織安全管理人員參加培訓，希望透過提升員工的安全意識及知識，可以減少工傷及工業意外的發生。

已採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法

措施描述	執行方法	監察方法
<ol style="list-style-type: none"> 項目需多次排查安全隱患並解決，進行相關實操機器的培訓； 尤其是針對工程員工，上崗前務必跟員工講述安全性，防護服必穿； 新員工入職時做好入職培訓，提醒員工注意上下班途中安全及日常操作安全； 平時加強員工安全意識培訓，繃緊員工的安全這根弦；在工作和上下班路上注意安全措施和交通安全，防範傷害別人或者被他人傷害； 要求項目上加強對員工的安全及操作規範要求培訓，提高員工安全意識，杜絕此類事件發生。 	<ol style="list-style-type: none"> 落實安全責任、實施責任管理，建立、完善以項目經理為第一責任人的安全生產領導組織。承擔組織、領導安全生產的責任並建立各級人員的安全生產責任制度； 安全檢查是發現危險源頭的重要途徑，是消除事故隱患、防止事故傷害、改善勞動條件的重要方法； 每季交叉進行安全培訓和危險源培訓，幫助員工提高安全識別能力和安全避險措施； 對已發生的突發安全事件進行回顧總結學習，吸取經驗教訓，提出改善措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 對項目針對安全事故進行教育及相關機器操作培訓，減少工作中事故的發生率； 對下屬項目針對安全事故進行教育及培訓，減少工作中事故的發生率； 對各項目的風險源頭排查和處理進程進行每月監管，查看處理完成情況； 對員工的安全培訓進行考核，監察員工的學習落實情況； 同時對員工上下班的安全防護措施如安全頭盔使用等進。

報告期內，本集團因工傷亡人數及比率如下：

	2023		2022		2021	
	辦公室員工	前線員工	辦公室員工	前線員工	辦公室員工	前線員工
因工受傷人數	0	18	1	10	2	18
因工受傷比率	0.00%	0.60%	0.03%	0.32%	0.06%	0.58%
因工死亡人數	0	0	0	0	0	0
因工死亡比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



因工傷而損失的工作天數：

2023年：438天

2022年：255天

2021年：780天

由於2022年的疫情調控，本集團僱員普遍在家工作和疫情隔離，因工作而受傷的數字亦偏低。2023年是後疫情的第一年，景瑞竭力推動各個地產項目的開發及銷售。因此，員工因工傷而錄得的損失工作天數為438天，較2022年的255天多，但與2021年的780天相比仍有顯著的改善。

拓展員工才能

受訓僱員百分比

按性別及僱傭類別劃分之受訓人次及佔比：

(單位：人次)

	男性	%	女性	%	總數
全職	1,637	39%	1,282	30%	2,919
兼職	135	3%	64	2%	199
臨時員工	542	12%	586	14%	1,128
總數	2,314	54%	1,932	46%	4,246

按職級劃分之受訓人次及佔比：(單位：人次)

	男性	%	女性	%	總數
高級管理層	29	1%	12	0%	41
中級管理層	88	2%	38	1%	126
初級管理層	419	10%	405	10%	824
專業及其他管理人員	1,778	41%	1,477	35%	3,255
總數	2,314	54%	1,932	46%	4,246

按職級類別劃分的受訓百分比計的數據如下表所列示：

總受訓時數

按性別及僱傭類別劃分：(單位：小時)

	男性	%	女性	%	總數
全職	33,828	38%	26,819	30%	60,647
兼職	2,990	3%	1,417	2%	4,407
臨時員工	12,006	13%	12,980	14%	24,986
總數	48,824	54%	41,216	46%	90,040

按職級劃分按職級劃分：(單位：小時)

	男性	%	女性	%	總數
高級管理層	605	1%	262	0%	867
中級管理層	1,512	2%	781	1%	2,293
初級管理層	8,611	10%	8,605	10%	17,216
專業及其他管理人員	38,096	41%	31,568	35%	69,664
總數	48,824	54%	41,216	46%	90,040

人均受訓時數

按性別及僱傭類別劃分：(單位：小時)

	男性	女性
全職	20.7	20.9
兼職	22.2	22.2
臨時員工	22.2	22.2
總平均時數	21.1	21.3

環境、社會及管治報告

按職級劃分(單位：小時)

	男性	女性
高級管理層	20.9	21.8
中級管理層	17.2	20.6
初級管理層	20.6	21.2
專業及其他管理人員	21.4	21.5
總平均時數	21.1	21.3

2021-2023年員工人均受訓時數

按性別劃分(單位：小時)

	較上年		較上年	
	男性	變化%	女性	變化%
2023	21.1	90.1%	21.3	134.1%
2022	11.1	-19.6%	9.1	-22.2%
2021	13.8		11.7	

報告期內，本集團持續為受聘員工提供培訓課程，員工按性別的人均受訓時數分別達男性員工21.1小時(2022年：11.1小時)及女性員工21.3小時

(2022年:9.1小時)。人均受訓時數按年大幅提升主要由於針對新冠疫情的不定時封城及停工等相關防疫措施完全撤銷，令商業及銷售活動大幅復原，讓本集團能加快及加強員工受訓安排，配合我們武義及其他新項目的發展、推廣和銷售。

在培訓內容方面，我們秉承以人為本，持續改進、鼓勵員工學習成長，打造學習型組織等內部政策，並根據僱員的職位及專業知識為其制定系統化的培訓計劃。例如，針對管理層團隊成員，他們的培訓計劃會側重於提高他們的管理技巧與領導才能。我們亦為市場推廣及銷售人員量身定製培訓計劃，以提高他們的銷售能力。

除內部培訓外，我們還不時聘請外部專家或資助僱員進修。至於在新進員工方面，根據《帶教導師管理規定》，除了透過一對一帶教導師介紹本集團文化介紹及崗位培訓外，亦會向他們提供員工權益培訓，以減低發生僱傭違規個案的風險。

描述培訓活動(由本公司付費的內外部課程)

- 1、 全員學習：
 - 新員工培訓、季度文化例會、博學行動、崗位業務培訓、制度體系培訓
- 2、 人才發展：
 - 總裁面對面、領航計劃、城市總高階培訓、瑞翼計劃(管培生)、瑞麟計劃(青年骨幹)、瑞滔計劃(項目負責人)、煉金計劃(總監級管理層)、高管俱樂部





培訓內容例子

透過舉辦《名家講武堂》，本集團邀請內部多個部門的幹部，向員工提供專業的崗位知識及技能分享，提升員工的作業技巧及表現。本集團旗下景瑞不動產設立了悅樞學院，旨在為員工提供多方面的才能發展。

供應鏈管理

供應鏈管理對業務產生巨大影響，供應鏈管理的重要性日漸增加，有些客戶及投資者也會關注供應鏈管理。本集團也透過業務轉型升級以應對變

化萬千的營商環境。我們的業務是很多元化，涵蓋住宅物業開發、資產管理運營及物業管理服務。因此，我們的供應鏈亦涵蓋多方面的範疇，複雜性亦較高。為了確保本集團的業務能夠平穩發展，我們在過去幾年開始建立一個能夠與客戶互動的供應生態圈，在報告期內持續按照實際營運情況進行改進，賦予本集團可持續發展的能力。

供應生態圈



2018年，我們在報告中首次披露了此平台式的DTV (Design-to-Value)定製化供應生態圈，希望能夠將客戶相關的數據轉化成產品及建築的設計理念，為客戶提供完全訂造的產品及服務方案。而當中所謂柔性供應鏈，就是指將客戶複雜的需求逐層進行分解，然後「柔軟地」根據使用者的需求合併不同的標準化零部件，以實現多樣化的定製需求。我們希望能夠進一步調整此供應生態圈的運作方式，以提高顧客的要求與本集團產品及服務的相容性，達到更穩定的運作過程。目前，本集團的供應商均來自中國內地。

供應商管理

自2006年起，本集團已積極推進戰略合作及集中採購，以確保產品的質量、高效配合及控制成本，並加強與供應商的合作及競爭意識，務求不斷完善供應鏈管理體系和監督機制。

隨著長時間的營運經驗積累，本集團建立了一套完整可靠的供應鏈管理制度及標準工作流程《景瑞地產招標管理流程》、《供應商管理及評估體系》、《材料設備管理制度》及《採購工作評價》等多項管理制度，致力保障合作共贏，提升產品和企業品牌形象，降低供應鏈對環境及社會可造成的風險。

整體供應商選擇原則：

1. 供應商選擇原則上應在同一水準及層次上，否則會做出不公平的評論及意見。
2. 採用「一輪定標」原則：投標單位按投標檔案約定的時間按時回標，招標小組必須按時開標，可以取消任何隔日開標行為。所有供應商原則上投標只可送樣品一次，且最多只能調整一次。招標小組需對各家投標單位報價進行匯總分析，並按價格從最低價單位開始約談，只要一確認滿足對標價，即可直接中標，除非所有標書均不滿足標底價格，否則不得重新招標。

• 供應商准入：

按照《景瑞地產供應商管理流程》政策，本集團制訂了供應商入庫指引，挑選在環境及社會層面表現良好的供應商為合作夥伴，對入庫供應商進行全面資質審核：營業執照、資格證書、質素認證、環境認證及管理體系和其他相關資料進行審核評估，確保招標入圍全是合適合格的供應商。



招標採購管理：

本集團按照《景瑞地產戰略在線招標管理流程》、《景瑞城市公司在線招標管理流程》及《景瑞城市公司在線直接採購流程》確保招標過程採用公開、公平、公正及可信原則，以公開邀請方式進行招標採購。所有招標環節於本集團招採系統線上進行，一輪定標，中標單位經項目工程及相關人員對其公司及業績工程組織再考察，確保中標單位有效實施環境及社會風險等政策。

按地區劃分供應商數目：

	2023年		2022年		2021年	
	單位：家	佔比：%	單位：家	佔比：%	單位：家	佔比：%
上海	32	10.7%	21	6.7%	27	8.7%
江蘇	69	23.0%	72	23.1%	75	24.0%
浙江	74	24.7%	89	28.5%	81	26.0%
重慶	33	11.0%	32	10.3%	35	11.2%
四川	28	9.3%	23	7.4%	25	8.0%
天津	24	8.0%	27	8.7%	28	9.0%
武漢	40	13.3%	48	15.4%	39	12.5%
總數	300	100.0%	312	100.0%	310	100.0%

後疫情第一年，本集團於報告期內供應商總數(300家)與2022年(312家)及2021年(310家)相若，分別按年稍微減少了3.8%以及增加了0.7%，印證了我們對供應商以及整條產業鏈穩定性的承諾。

供應商細分：

	2023年		2022年		2021年	
	單位：家	佔比：%	單位：家	佔比：%	單位：家	佔比：%
材料設備類						
設備類	17	6%	14	4%	15	5%
精裝部品類	85	28%	87	28%	82	26%
小計	102	34%	101	32%	97	31%
工程服務類						
總包類	10	3%	16	5%	17	6%
分包類	135	45%	127	41%	125	40%
諮詢類	14	5%	22	7%	20	6%
配套類	39	13%	46	15%	51	17%
小計	198	66%	211	68%	213	69%
總數	300	100%	312	100%	310	100%

在供應商類別中，以工程服務中的分包類佔比(45%)最高，其次是材料設備內的精裝部品(28%)。所有供應商分類佔比與2022年及2021年大致相約，代表供應鏈穩定正常。

以評級類型分類：

	2023年	2022年	2021年
S級(超出預期)	4	2	3
A級(首選)	10	25	24
B級(可接受)	272	267	264
C級(限制條件使用)	11	13	10
D級(不可接受)	3	5	9
總數	300	312	310

而針對不同級別的供應商，本集團亦有不同的處理流程，以確保在嚴格供應商管理守則中，能按實際營運情況作出適當的調整。

• 城市供應商：

為滿足項目開發需求，並有效規範採購交易活動，本公司針對供應商制訂了詳細的篩選要求。城市供應商一般是由附屬公司組織引進。若採購金額大於人民幣50萬元，材料、設備、分項工程、總包工程、景觀工程、裝修工程及服務諮詢類等供應商，必須遵從《城市供應商招標管理流程》，當中嚴禁將有條件統一招標的項目肢解或化整為零，規避招標管理流程要求。若該合同為金額少於人民幣50萬元的材料設備採購、分項工程的應急或零星採購，則需遵從《直接採購管理流程》。在經過本集團附屬公司項目管理部及本集團運營中心的考察合格後，整個投標過程才算完成。當中只有連續獲得四次的「優秀」等級的城市供應商，才可透過本集團的入圍機制，升級為「集團戰略性供應商」。

• 集團戰略性供應商：

對於本集團的大宗或通用性材料、設備及裝修部品件等戰略合作的供應商，其招標必須遵守《集團戰略及採集招標管理流程》，詳列如下：

1. 本集團運營採購部門可在本集團「明源雲採購平台」及《供應商資訊庫》中得到負責收集供應商資訊

2. 再由招標小組成員進行資格預審評定，通過後方可入選

3. 招標小組再按初選的供應商名單討論是否安排對其進行考察，並記錄於招標預備會會議紀要

4. 經過考察合格後，該供應商方能進入投標過程

在確認合作關係後，我們會安排專門人員定期會進行實地巡查，以及各種不同層面的考核，以監督供應商的實際操作情況

報告期內，成功執行上述慣例的供應商數目達105家

• 核心供應商：

為保障專案品質及高效配合，本集團於2021年建立核心供應商管理制度，對連續合作5年並合作超過兩個專案、年度評估B級以上的供應商，由城市公司優選，並交由本集團營業單位及客服審核，形成統一價值理念、客戶第一，經營意識高度一致的鐵桿供應商團隊。致力有效實施保障對供應鏈環境及社會的潛在風險。

我們監察的範疇包括甲方及總包商的配合程度、現場管理能力、對時間節點的要求及施工質量。供應商表現評級則分別為：超出預期、首選、可接受、限制條件使用及不可接受。



在年終評估時，若供應商表現觸犯其中一條或以上的要求，其年度總結將會被評估為不合格，並需提交績效改進計劃。本集團將審核及跟蹤該供應商的改善情況，若在再度評核後表現依然不合格，該供應商的合作份額將被調整，甚至被終止合約。

報告期內，成功執行上述慣例的供應商數目達29家。

應對供應商採用環保產品及服務的慣例：

在規管供應商的社會責任表現方面，我們鼓勵供應商積極參與環保工作，同時需要遵守節能規條，例如供應商應確保項目當地的管理人員切實執行《環境保護管理辦法》及《施工現場防止揚塵污染管理規定》等。若供應商有任何意見，他們可以隨時與本集團透過多個渠道進行溝通，以確保各項措施及要求均為確切可行，同時可協助我們與供應商保持良好關係。

- 項目三方共檢：

透過《景瑞地產材料設備管理流程》，所有供應商材料進場前必須提供品質、環境及相關的合格材料並由專案監理、甲、乙方審核存檔。材料進場後由監理組織驗收，合格後方可施工。

- 專業單位檢測：

本集團按照《景瑞地產工程材料檢查管理辦法》，聘請第三方諮詢單位於每個季度對進場的材料進行全面檢測，確保所有進場使用的材料都符合品質及環保要求。同時，本集團的風險管理部門也會不定期進行抽檢。

產品管理

我們明白只有優質、符合客戶需求的產品，才能讓企業穩站於競爭激烈的市場環境中。因此，本集團一直堅持「用心創造精彩生活」的使命，期望透過為客戶打造個人化的精彩空間，用心滿足客戶對「未來好房子」的期望。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等法律及規例，並全面遵從《中華人民共和國合同法》、《中華人民共和國建築法》及《建設工程質量管理條例》等法規，確保了我們所有產品的好品質基礎。同時，在合規之上，本集團設立了一系列非常詳細的執行標準、審核機制、交付指引及風險盤查要求等內部要求文件，讓員工在檢視產品質量時能有所依據，全面降低因產品質量問題導致的風險。

環境、社會及管治報告

項目	制度守則	措施內容
一	《景瑞地產「客戶第一」執行標準》	規範產品全生命週期的客戶觸點標準動作，降低客戶風險，提高客戶體驗
二	《強制聯合審圖流程》	設計階段各專業部門必須對圖紙進行進行跨部門審核，降低產品設計缺陷
三	《項目開盤、開放前風險檢查指引》及《景瑞地產開盤前定製化及裝修專項風險檢查表》	針對即將開盤的項目，各專業部門進行跨部門全方位風險檢查，管控開盤品質
四	《景瑞裝修房分戶查驗(房修前介)操作指引》	房修工程師在專案實施細部檢查後提前介入，運用分戶查驗標準對房屋及公區進行檢查，降低產品缺陷率，使產品最大限度的滿足客戶需求
五	《景瑞集團住宅項目交付前工地開放指引》	產品正式交付前，邀請客戶參觀工地，讓客戶了解產品的施工工藝，提前檢驗、監督產品品質
六	《交付評估及拉閘管理制度》	由本集團評估產品是否具備交付條件，評估不合格的產品將啟動拉閘制度，暫停交付，直至整改至符合交付條件為止，保障交付產品品質
七	《景瑞地產工程保修管理制度與細則》及《景瑞地產精裝修項目入戶維修標準》	規範產品售後保修服務，提升客戶滿意度
八	《省行集》	為貫徹「客戶第一」核心價值觀，更好地總結已交付專案的客戶關注點，提升產品競爭力、提高客戶居住體驗

由於本集團一直嚴謹遵守及貫徹上述政策，報告期內我們沒有任何項目產品因安全或健康理由需要回收。

維護及保障知識產權

景瑞一直以來嚴謹遵守《專利法》、《知識產權法》、《著作權法》以及《反不正當競爭法》等涉及知識產權各項法律法規的規定。一旦發現任何懷疑侵犯知識產權的情況，本集團會立即詢問內外法律團隊意見並採取合適行動，包括運用法律手段，積極應對侵犯自身知識產權或者第三方聲稱侵犯其知識產權的行為。

於報告期內，景瑞並無有關涉及知識產權的糾紛及訴訟。



客戶滿意度管理

本集團尊重客戶意見，同時視他們的意見為改善本集團政策及措施的根據，期望能夠透過聆聽客戶的意見以優化我們的表現，讓本集團得以長遠發展，一路向前。

為了更有效率處理客戶投訴，本集團根據客戶投訴的類型，安排不同責任部門及協助部門，希望善用分工方式更具針對性地處理相關投訴，加快處理效率：

投訴類型	責任部門	協助部門
工程質量類	客戶服務部／房修工程部	工程管理部
規則設計類	客戶服務部	規則設計部
銷售服務類	客戶服務部／市場營銷部	
客戶服務類	客戶服務部	
物業管理類	物業公司	
其他	客戶服務部	

「以人為本」、「客戶第一」是本集團的核心理念之一，也是我們能夠經歷種種經濟週期以及嚴峻疫情仍然屹立不倒的主要原因。因此，本集團一直認真處理所有客戶意見及反饋，顧客可透過社區的物業客服中心、線上投訴表單及客戶投訴熱線向我們表達意見。按照本集團的《投訴處理流程》，相關投訴將會由客戶服務部負責相關的協調及管理。客戶服務部在接到投訴後，會根據客

戶投訴類型及內容，將投訴單分派至相關責任部門及責任人，全程跟進投訴處理進展，直至問題得以解決。

報告期內，本集團沒有收到任何客戶就產品及服務相關的投訴，亦無發生因安全及健康理由而須回收產品的情況，印證了顧客對景瑞的服務及產品質素的肯定。

尊重客戶隱私

本集團高度重視客戶隱私的保護，透過各行政手段及守則規範員工的處理手法，以避免客戶資料的外洩。因此，我們訂立了《景瑞客服檔案管理工作指引》，明確所有涉及客戶資訊的檔案的處理手法，包括必須按要求保管、保密及銷毀。為了確保相關措施均已被全面落實，本集團會定期對各城市公司的檔案管理工作進行檢查，檢查結果亦會與城市公司的績效考核掛鉤。

我們的隱私保護措施包括：

1. 與客戶簽訂保密協定，在未經客戶同意的情况下絕不透露客戶隱私予任何未經授權的第三方；
2. 若有員工需要查閱客戶資料，必須經過客服部同事授權，並做好登記；及
3. 客戶資料之聲像檔案只提供複製件，不提供原件，而實物檔案原則上不外借。

本集團在報告期內沒有收到任何因洩露客戶資料而引致的投訴。在宣傳內容及文本管理方面，我們一直嚴格遵守《商品房銷售管理辦法》、《房地產廣告發佈暫行規定》、《關於印發〈商品房買賣合同示範文本〉的通知》等規定，承諾會為我們每一位珍貴顧客提供準確的樓盤資料及合法的售樓合同，杜絕非法銷售，以保障客戶利益，盡力避免產生誤會。

社會部分

關懷社會

作為肩負著廣大民眾居住環境質量責任的企業，我們盡心盡力通過各種社會公益活動，改善民眾的生活質量，回饋社會。往年，景瑞「以感恩之心擴大社會責任」透過員工關懷、業務經營及公益慈善三個範疇履行社會責任。

- 1、 2023年景瑞控股組織各平台無償獻血活動，各平台總部的員工積極報名參加，在3月份組織員工前往無償獻血
- 2、 景瑞地產各專案組織開展情系一線高溫慰問活動
- 3、 景瑞地產各專案與一線建設者凝心攻堅活動
- 4、 物業板塊組織致敬抗疫救災先鋒活動
- 5、 物業板塊和不動產板塊組織業主、租戶愛心慈善活動，包括99公益日、為愛圓夢·助夢希望活動



範疇	理念	活動
員工關懷	關注共贏： 同心攜手，實現精彩	員工培訓 團隊拓展 員工關愛幫助
業務經營	關心發展： 共建美好，和諧共生	增加綠色建築及綠色星級的數量 文明工地創造(減塵、減噪等環境保護措施及效果) 農民工關懷 綠色運營(節水、節能、節材等重組及效果) 合作供應商認證管理
公益慈善	關愛社會： 聚愛前行，傳遞溫暖	參與扶貧、助學、助老、助殘等 參與屬地轄區公共機構，行業協會，社區舉辦的各類綠色環保 慈善救濟公益活動 志願服務



公益活動及重點社會項目成效

公益活動是企業的社會屬性的具體體現。本年度我們繼續以關注共贏，關心發展，關愛社會的理念通過公益活動履行社會責任，以打造景瑞公益品牌。本集團一如以往舉辦了多項社會公益活動，並通過上海市慈善基金會直接捐款。景瑞於2023年2月23日向上海市慈善基金會捐款人民幣1,000元，並於2023年6月5日向上海市慈善基金會虹口區代表處捐款人民幣10,000元。

雖然嚴峻的新冠疫情後生活回復正常，但並沒有打斷我們對服務社會的初心。反之，我們更盡心竭力地為生活環境困難的家庭和老人送上溫暖及援助。

2023年9月9日，景瑞服務第八季「為愛圓夢·助夢希望」活動如期展開。作為精準助學大學生第二年，有更多愛心人士加入景瑞服務的慈善活動

中。本年度我們收到公眾籌款為人民幣99,946.45元，捐款人次2,993人。

2023年4月，因甲型流感引起白肺昏迷入院，南通景瑞·望府業主李阿姨在重症監護室治療長達40多天，巨額治療費用難以承擔。黨企民「為愛傳遞」，三方攜手共建溫暖社區。2023年5月，南通景瑞望府全體員工為業主李阿姨進行募捐，同時透過黨支部籌劃，「水滴籌」捐助通道上線。短短十日時間就已集到善款人民幣34,093元，及時緩解李阿姨家的燃眉之急。黨建做引領，物業充橋樑，作為具有社會責任感企業，景瑞服務為廣大群眾全心服務、創造服務價值的同時更承擔起相應的社會責任，為社區謀發展、為「景」民一家親貢獻紅色力量。



2023年8月暑假期間，景瑞服務上海總部迎來一群特殊大學生。為落實2022年公益行動，關懷資助大學生成長，景瑞服務於2023年暑假期間邀請多位大學生前往上海總部開展勤工儉學工作實習。實習期間，大學生們深入了解企業的運營模式，景瑞服務也為其提前上了「社會第一課」。每一顆夢想之種，都值得用愛澆灌。景瑞服務以社會責任為己任推進公益事業，為給更多優秀學生追逐夢想、開啟人生新階段，景瑞服務公益系列活動「為愛圓夢」將繼續精準助力，與愛共生，助夢希望。

2023年，從困難群眾生活中「細小微實」處理手，圍繞特殊困難群體出行、照料痛點難題，開展心理疏導、生活照護等服務，切實解決實際困難，實現幫扶精細化、多元化。累計在常州景瑞·英郡和太倉景瑞·榮御藍灣結對老人殘助50對。

2023年10月20日，寶坻悅府物業服務中心於10月20日開展了重陽節慰問活動，為小區獨居高齡老人。物業工作人員為老人選取並購買慰問禮品，把物業關愛和溫暖送到老人心坎上，提升老人晚年生活幸福感和獲得感。

2023年10月24日，嘉陽花園物業服務中心對園區裏年齡較長或孤老戶開展重陽慰問。了解老人們的身體狀況和生活狀況，傾傾家常，叮囑他們注意身體，小心出行，如有需要與物業聯繫溝通。

2023年10月21日，縉園香緹物業服務中心在梳理小區內獨居老人情況和具體數量後，項目負責人，管家，秩序員工等一同攜帶禮品前往獨居老人家中拜訪。

2023年10月23日，青青佳苑物業客服中心開展了「九九重陽節濃濃敬老情」，健康義診活動及入戶關懷，管家給老人送上慰問禮品，工程師傅為老人家中檢查水、電、氣等，得到老人們的一致好評。本次活動讓小區老人感受到景瑞物業對他們尊敬關懷之意，增進物業與業主間的感情交流。

2023年4月17日，津渝分公司開展了困難員工關懷活動。困難員工所在項目經理以及人力行政部負責人王思雲逐一於下班後與員工一起回家，為五位困難員工送上慰問金和慰問品，同時與員工以及家人談心聊天，給予員工實在的物質和精神支持，讓員工們感到公司的真情與溫暖。

未來展望

雖然長達三年的疫情宣告結束，但環球經濟和多國地緣政治不穩，加上中國房地產行業面對增長及融資困難的前提下，2023年對業界仍然是充滿挑戰。面對未來不斷改變的市場環境，政策以及日常需求，景瑞的經營也會隨之變革，但我們多年的企業價值觀及文化是永不改變的。

這是本集團第八本ESG報告。我們深信ESG信息披露將更規範和標準化。各國政府和組織將制定更明確的ESG披露標準，公司需要披露更多有品質的ESG數據。這將提高企業ESG實踐的透明度和可比性。

從投資者角度，ESG與業績掛鈎的激勵機制將增加。事實上，越來越多投資者和資產管理公司將ESG納入投資決策和管理流程，積極鼓勵企業改善ESG表現。一些公司甚至將高管薪酬與ESG目標掛鈎。

從企業策略上，ESG元素將被更多納入公司運營戰略。可持續發展不再是公司的邊緣議題，而會被納入企業核心戰略。越來越多公司將設立ESG相關職位，建立ESG管理流程，將ESG目標融入日常運營中。

從企業融資上，綠色金融和投融資工具將持續發展。各類綠色債券、碳中和債券、可持續發展掛鈎借貸等金融工具還有很大的增長空間。這可為企業的低碳轉型提供資金支援。

從合規監管上，ESG監管將加強。各國監管機構可能出台更多政策和法規，要求企業改善ESG表現，或進行碳排放報告等。一些高污染行業可能會面臨更嚴格的環境監管甚至制裁。

低碳建築技術創新將持續推動房地產行業轉型。清潔能源、電動車、綠色建築等低碳技術的快速發展，將助力各行各業實現碳中和目標。科技創新是ESG轉型缺一不可的動力。

配合國家政府新政策，房地產行業也迎來變革新契機，地產科技及人工智能成為賦能商業地產價值的強大引擎。面對日新月異的訴求更迭，在滿足現代生活方式基礎之上，打造兼顧建築審美與生活理想的居所，成為產品服務升級的重要發力點。

未來，景瑞將繼續於核心一二線城市開發業務，並順應時代發展趨勢，洞察機遇、挖掘顧客需求，主動創新，借助超級IP「Space^{me}」精彩家，以「WAVE」產品價值體系(Warm, Artistic, Various, Enjoyable)為基礎，助力企業發展，為顧客打造有溫度的精彩生活、為環境構建可持續宜居不斷努力。



聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

ESG指標		披露情況	對應頁數
主要範疇A. 環境			
層面A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的； (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	13-14，16-18
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	已披露	10，14-15
關鍵績效指標 A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	已披露	14
	-「範圍1」排放	已披露	14
	-「範圍2」排放	已披露	14
關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	已披露	14
關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	已披露	15
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	已披露	13，16-18
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	已披露	13，16-18

ESG指標	披露情況	對應頁數
層面A2：資源使用		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	已披露 13, 16-18
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	已披露 15
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	已披露 15
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	已披露 16-17
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	已披露 16-17
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	已披露 15
層面A3：環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	已披露 13, 16-18
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	已披露 13, 16-18
層面A4：氣候變化		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	已披露 13, 16-18
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	已披露 13, 16-18



ESG指標		披露情況	對應頁數
主要範疇 B. 社會			
僱傭及勞工常規			
層面B1：僱傭			
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	25-26
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	已披露	23-24
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	已披露	24
層面B2：健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	26-27
關鍵績效指標B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	已披露	27
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	已披露	28
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	已披露	26-27

ESG指標		披露情況	對應頁數
層面B3：發展及培訓			
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	已披露	29-30
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	已披露	28
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	已披露	28-29
層面B4：勞工準則			
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	25-26
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	已披露	25-26
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	已披露	25-26



ESG指標		披露情況	對應頁數
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	已披露	30-34
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	已披露	32
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	已披露	30-34
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	已披露	30-34
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	已披露	30-34
層面B6：產品責任			
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	34-35
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	已披露	34-35
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	已披露	36
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	已披露	35
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	已披露	34-35
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	已披露	37

ESG指標		披露情況	對應頁數
層面B7：反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	已披露	20-22
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	已披露	20-22
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	已披露	20-22
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	已披露	20-22
社區			
層面B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	已披露	37-40
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	已披露	37-40
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	已披露	37-40

