



GLORY 国瑞

GLORY HEALTH INDUSTRY LIMITED
國瑞健康產業有限公司

2023

環境、社會及管治報告

Environmental, Social
and Governance Report

(前稱「Glory Land company Limited (国瑞置业有限公司)」，
並以「Guorui properties Limited」的名稱在香港經營業務)
(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(formerly known as GOry Land company Limited (国瑞置业有限公司) "
and carrying on business in Hong kong as " Guorui properties Limited ")
(Incorporated in the cayman slands with limited liability)

香港聯合交易所股份代號 Stock Code : 2329



目錄

2	1. 關於本報告
3	2. 集團概況
4	3. 可持續發展策略
4	3.1 董事會聲明
4	3.2 持份者參與
6	3.3 重要性評估
7	4. 員工責任
9	4.1 員工權益
9	4.2 僱傭權益
10	4.3 人才培訓
11	4.4 員工健康與安全
12	5. 合規營運
12	5.1 提高服務品質
13	5.2 客戶服務
13	5.3 保障信息隱私
14	5.4 反貪汙
14	5.5 供應商管理
15	6. 綠色發展
15	6.1 溫室氣體管理
16	6.2 能源管理
18	6.3 可持續建築
18	6.4 環境目標
19	6.5 減緩氣候變化
20	7. 踐行公益
21	附錄一：可持續發展數據摘要
25	附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引



1. 關於本報告

國瑞健康有限公司與其附屬公司(下稱「**國瑞健康**」、「**本集團**」或「**我們**」)透過環境、社會及管治報告(下稱「**ESG報告**」或「**本報告**」)概述在2023年1月1日至2023年12月31日(下稱「**報告期**」或「**本年度**」)期間，我們對環境、社會及管治(或稱「**ESG**」)的工作、策略及目標，並闡述履行可持續發展理念及企業社會責任的願景和承諾。

報告準則

本報告遵循香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)的《上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(下稱「**《指引》**」)編寫，並已符合《指引》中「不遵守就解釋」的條文及四項報告原則(重要性、量化、平衡及一致性)的要求。讀者可參閱本報告的最後一個章節-「附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引」作快速查閱。有關本集團企業管治的詳細信息，請參閱2023年度報告中的「企業管治報告」章節及本集團的官方網站(www.glorypty.com/)。

重要性	我們已識別及於報告中披露重要ESG議題的過程及準則。我們亦已識別及於報告中披露重要持份者參與的過程及結果。
量化	我們已披露有關彙報關鍵績效指標所用的的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源。
平衡	我們於本報告中客觀及不偏不倚地反映正面和負面的信息。
一致性	本報告披露數據所使用的統計方法均與去年保持一致。如統計方法或關鍵績效指標有任何變更或有任何其他影響有意義比較的相關因素，我們會在本報告中清楚說明。

報告範圍

由於本集團從事物業開發業務，我們於本年度收集19個辦公室及12個工地項目的環境關鍵績效指標。除特別註明外，而社會關鍵績效指標披露本集團的表現。

報告語言

本報告以繁體中文和英文兩個語言版本發佈。如有歧義，請以繁體中文版本為準。

報告批准

本報告經管理層確認後，於2024年4月30日獲董事會通過。

報告反饋

我們非常重視您對此報告的看法，若閣下有任何查詢或建議，歡迎通過電郵作出聯繫：ir@glorypty.com。

2. 集團概況

國瑞健康彰顯本集團於資本市場中的穩定發展。國瑞健康已完成多項知名項目，包括北京的國瑞城及國瑞金塔開發項目。我們致力與探索人居業態的創新，開發健康生活社區、健康生活在線及再生醫療孵化等產業。本集團將致力於提供健康生活的在線服務，通過打造國瑞醫院及醫療在線、在線康養服務、再生醫療等各大創新業務，全面提升本集團之綜合運營及服務水平。

3. 可持續發展策略

3.1 董事會聲明

本集團視ESG管理為我們責任的一部分，致力將ESG議題納入我們的決策過程。我們深信一個穩健的可持續發展管治架構對我們的企業發展至關重要。我們已建立穩健的ESG管治架構，董事會對監督本集團的ESG策略及承擔最終責任，對ESG策略、風險管理、重要性評估、ESG議題優次排列及管理ESG事宜進行審閱，並檢討環境目標的進度及確定環境目標的設定，以確保管理方針有效減低本集團營運對環境的影響我們在滿足企業發展內在需求的同时積極承擔社會責任。在未來，我們將持續檢討ESG相關目標，以尋求機會改善ESG方面之表現。

3.2 持份者參與

本集團相信與持份者建立持續和長遠久的關係在ESG策略中至關重要。我們致力建立維系各種溝通渠道交流管道以了解內外持份者在我們ESG現和營運上的期望和關注點。

持份者	主要溝通渠道	關注議題
客戶	<ul style="list-style-type: none">• 客戶滿意度調查• 客戶諮詢小組• 客戶服務中心• 日常營運／交流• 網上服務平台• 電話和郵箱	<ul style="list-style-type: none">• 客戶信息安全• 商業守則
員工	<ul style="list-style-type: none">• 員工意見調查• 工作表現評核• 業務簡報• 研討會／工作坊／講座• 刊物(如員工通訊)• 員工內部網絡	<ul style="list-style-type: none">• 薪酬策略• 職業安全

3. 可持續發展策略

持份者	主要溝通渠道	關注議題
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> 業績公佈 高級管理人員會議、面談 股東周年大會與其他股東大會 中期報告與年報 企業通訊(如：致股東信件／通函及會議通知) 	<ul style="list-style-type: none"> 業務策略與可持續性 財務表現
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理程序 供應商／承辦商評估制度 會議 實地視察 	<ul style="list-style-type: none"> 公平競爭 商業守則
業務夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 報告 會議 探訪和講座 	<ul style="list-style-type: none"> 公平競爭 商業守則
同業	<ul style="list-style-type: none"> 行業論壇和交流活動 	<ul style="list-style-type: none"> 技術創新
社區／非政府團體	<ul style="list-style-type: none"> 研討會／講座／工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> 可持續發展
傳媒	<ul style="list-style-type: none"> 新聞發佈會 新聞稿 高級管理人員訪問 業績公佈 傳媒聚會 	<ul style="list-style-type: none"> 及時披露信息 提升企業競爭力
監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 合規報告 對公眾諮詢的書面響應和會議 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守法例及法規 商業操守

3. 可持續發展策略

3.3 重要性評估

綜合考慮各項ESG議題對利益相關方的相互重要性及影響，我們認為本集團的策略方向及營運的業務發展於本年度沒有重大變化，本集團沿用去年的重要性議題結果。本集團已參考廣泛標準及指引，包括香港聯交所《指引》、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，「SASB」）重要性議題庫及同行動向，以更真實的反映持份者所關注的環境及社會議題。本年度,本集團沿用2020年度所識別的22個議題，並已獲董事會及管理層最終確認，於本報告內作重點披露。

ESG重要性議題

環境:	社會:	管治:
<ul style="list-style-type: none">• 空氣污染物排放• 廢棄物處理• 能源管理• 自然資源的使用• 綠色建築	<ul style="list-style-type: none">• 人才吸納• 員工福利• 員工健康與安全• 員工培訓及發展• 僱傭權利／勞工準則• 採購及供應鏈管理• 綠色採購及使用• 負責任營銷及宣傳• 產品／服務健康及安全保障• 質量管理• 客戶滿意度及投訴處理• 客戶私隱保護• 社區公益慈善	<ul style="list-style-type: none">• 反貪汙• 反競爭• 責任管治• 合規營運

4. 員工責任

本集團堅信僱員是企業最重要的資產。隨著企業發展，本集團須建立可持續的人力資本，吸納及挽留人才。於本年度，本集團有548名員工，詳細劃分如下：

指標	單位	2023年度
員工總數(按性別劃分)		
女性員工	人	248
男性員工	人	300
員工總數(按員工類別劃分)		
全職初級員工	人	258
全職中級管理層	人	264
全職高級管理層	人	26
員工總數(按年齡組別劃分)		
30歲以下員工	人	28
30-50歲員工	人	457
50歲以上員工	人	63
員工總數(按地區劃分)		
華北區域員工	人	237
東北區域員工	人	33
華東區域員工	人	18
華中區域員工	人	25
西北區域員工	人	32
南方區域員工	人	203
其他員工(包括港澳台)	人	0

4. 員工責任

本集團本年度的流失率情況如下：

指標	單位	2023年度
員工總流失率¹	%	36.16
員工流失率(按性別劃分)		
女性員工	%	16.61
男性員工	%	19.53
員工流失率(按年齡組別劃分)		
30歲以下員工	%	5.66
30-50歲員工	%	27.74
50歲以上員工	%	2.74
員工流失率(按地區劃分)		
華北區域員工	%	23.54
東北區域員工	%	1.09
華東區域員工	%	1.46
華中區域員工	%	2.01
西北區域員工	%	1.09
南方區域員工	%	6.93
其他員工(包括港澳台)	%	0.00

¹ 流失率計算方法：(該類別僱員的離職人數÷該類別僱員總數)×100%

4.1 員工管理

員工是我們最寶貴的資產。我們致力於為員工提供一個公正、公平、公開的工作環境，使員工充分發揮個人才能。我們嚴格遵守中華人民共和國的勞動法律法規，包括《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國未成年人保護法》、《禁止使用童工規定》等，保障員工的基本權益，以確保員工能夠充分發揮能力和發展潛能。

為了更好地維護員工的權益，我們製定了《員工手冊》和《人力資源管理製度》，明確規定了員工的權益、薪酬福利、績效培訓安排等，同時也列明了對員工的期望和行為準則，包括辦公紀律、反貪汙、內部信息處理等規定，以確保員工工作的公正性和透明度，使員工能夠更好地了解自己的權益和義務。我們營造良好的工作氛圍，助力員工的個人成長和事業發展。國瑞健康將員工視為集團的寶貴財富，想員工所想，努力為員工搭建和諧向上的奮鬥平臺。我們每年積極在節假日組織開展各類福利活動，定期舉辦員工聯誼會等社交活動，促進不同部門的員工之間的學習和交流，在集團實現自我價值的同時，感受到集團溫馨的人文關懷。

招聘及離職

本集團堅持公平公正的僱傭原則，我們一直秉承著就業平等、促進多元共融的文化，為了確保招聘工作的公正性和透明度，我們已經製定了《人力資源管理製度》，並對應聘者的錄用原則進行了明確規定。我們將根據應聘者的履歷、資格、工作經驗等因素，以及與崗位的匹配度等綜合考慮，進行擇優錄用，嚴禁因年齡、性別、種族、宗教信仰、身體狀況等因素進行歧視。

為杜絕強迫勞動，我們面向全體員工發布《勞動合同書》，與每一位員工簽訂勞動合同，在合同書中明確列明工作時間、工作職責、休假製度、薪酬福利等內容；在員工申請離職時，主動了解其離職原因，推進離職手續依法依規完成，並對離職員工提出的問題核實後加以修正，保障其合法權益，促進集團人才隊伍可持續發展。

截至本年度，我們沒有發現任何雇用童工和強製勞工的違規情況。如果發現任何違規個案，我們將密切配合政府的調查工作，共同維護良好的用工環境。

4.2 僱傭權益

我們致力於培養以員工為中心的企業文化。我們每年檢討員工的薪酬水平，致力提供符合市場標準並具競爭力的薪酬方案，以吸引及留住人才。此外，我們獎勵在工作中表現特別出色的員工，以表達我們對他們所做貢獻的感謝。

除薪酬福利外，我們的員工更享有全面的假期待遇，包括年假、事假、婚假、產假、喪假和調休等，為員工提供良好的工作與生活平衡。我們為所有全職員工提供五險一金及由集團補充的醫療保險等。

4. 員工責任

績效與晉升

我們致力於建立公平公正的晉升機制，激勵員工不斷提升自我，實現個人職業發展目標。本集團十分重視績效考核和晉升工作，不斷完善績效評估體系的公平性、科學性和透明性。本集團定期設定工作目標，鼓勵員工通過自我驅動、自我提升、自我評價的方式實施計劃達成工作目標，同時集團依據業務特點、員工特長等指標，幫助員工開展績效計劃、績效輔導、績效評估和績效結果應用等工作，允許員工根據實際情況發展自己的職業技能，並對取得優異成績的員工給予職級晉升等激勵手段。

4.3 人才培訓

我們努力培育人才，通過多種類型的職業培訓活動，幫助員工梳理職業路徑，錨定職業發展目標，依據業務需求和個人所長針對性進行培養。

以下為報告期內有關發展與培訓的關鍵績效指標：

指標		平均受訓時數(小時)	受訓比例 ²
按性別劃分	女性員工	3	100
	男性員工	3	100
按員工類別劃分	全職初級員工	4	100
	全職中級管理層	4	100
	全職高級管理層	2	100

² 該類別培訓人數 ÷ 該類別年終雇員人數 × 100%

4.4 員工健康與安全

員工的職業健康安全是集團持續發展的生命線和基本底線，我們嚴格遵守《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》、《工作場所職業衛生監督管理規定》、《工傷保險條例》、《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，將推動健康安全工作環境建設落到實處。

本集團成立了安全管理小組，統籌管理集團職業健康安全事務，包括製定安全風險防範規定等預防性措施，爭取在源頭解決風險隱患。對識別出的安全風險定期排查，我們要求相關部門和人員在限定時間內進行整改和跟蹤檢查，確保隱患徹底清除。此外，我們製定《職業安全健康管理方案》，幫助員工築牢安全生產意識，掌握事故應急處理技能，通過定期對員工進行安全技能培訓、安全知識講座、消防知識教育等活動形式，提升員工的健康安全防範意識，避免人為原因造成的安全事故，在日常工作生活中保持警覺。

在報告期內，我們過去三年（包括本年度）沒有因工亡故及因工傷損失工作日數的案件。我們將繼續不斷完善安全管理體系，為員工提供更加健康安全的工作環境。

5. 合規營運

我們致力建立具誠信及商業道德的企業文化、培育公平和公正的業務環境，確保業務合規營運。

5.1 提高服務品質

我們希望顧客有更好的服務體驗，我們致力於通過建立多項管理規程來為顧客提供優質物業和服務體驗，嚴格執行驗收程序以確保項目質量，以及採取措施確保提供的產品和服務質量。這表明本集團在管理客戶關係方面一直秉持著高度的責任感和誠信原則。國瑞健康將繼續不斷提高自身管理水平，為客戶提供更加優質的服務。

項目質量管理

為提升產品質量，我們嚴格遵守《中華人民共和國建築法》，並編製了《項目工程管理》和《工程質量和安全控制要求》，為每個項目訂立驗收標準及程序。

我們已製定了《材料設備進場驗收指引》，規範工程材料檢驗、儲存及使用等各項環節，保證材料質量和工程質量。我們亦會定期安排工程部對在建項目進行現場巡查，督促項目進度計劃的落實，檢查工程質量、安全與文明施工落實情況並進行評價與預警，我們按《材料設備進場驗收指引》，為項目不同階段製訂了各種檢驗及檢測計劃，以全面確保產品的質量及安全。工程部分期對在建項目進行現場巡查，督促項目進度計劃的落實，檢查工程質量、並進行評估。

本集團的《材料檢驗小組》，保證產品符合質量及技術的要求。如發現材料不合格，我們將拒收問題貨物，並要求供應商限期整改或更換。在物業交付使用之前，區域公司必須根據項目工程管理條例中規定的準則對物業進行質量檢查。建設工程經驗收合格後方可驗收。為了保證質量，所有的建築工程均符合國家標準、技術標準和其他有關質量要求。我們嚴把關工程質量，確保物業安全。

項目竣工後，如對物業質量有任何不滿，我們將及時派員到現場進行調查。此外，在處理與我們管轄範圍以外的公共設施等外部因素有關的投訴時，我們將進行專門調查並將結果公布給公眾。隨後，一旦投訴成功解決並確認令人滿意，我們的客戶服務團隊將立即與客戶聯系，概述投訴解決程序和結果。我們不允許對不合格的建築工程出具質量合格證明或按照合格工程驗收。對於不符合合同、樣板、現行規範等的不合格品，我們的材料檢驗小組會及時提出處理意見，並責令供應商進行整改。材料設備檢驗小組會根據供應商的違約程度和在整改及更換過程配合情況的基礎上決定是否進行追加處罰。

本集團本年度沒有產品及服務因安全與健康理由而須回收。

5.2 客戶服務

為確保客戶投訴得到及時有效的處理，我們製定了《顧客投訴處理作業指導書》，分類整理常見投訴並制定相應處理程序，同時進行跟蹤和統計分析。針對物業管理不佳引發的投訴，我們詳細、準確、客觀地記錄在《顧客投訴處理記錄表》中，及時轉交責任部門處理。當客戶向我們投訴時，我們確保員工立即記錄，對投訴進行分析以了解投訴的原因和性質，負責處理投訴的員工或團隊必須開始調查投訴的原因，並跟蹤解決投訴的進展情況。記錄所有細節，在解決投訴之後，必須跟蹤處理結果並記錄在案。

我們嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》。本集團致力於確保產品描述和宣傳資料的真實性和準確性，避免任何誤導和欺騙行為。為此，我們加強員工對信息真實性的培訓和意識，確保銷售團隊在推售前對項目有充分的了解，並檢查銷售文宣的編製和發布是否合規，以避免誤導客戶。我們秉持誠信經營的理念，遵守相關規例和行業指引，為客戶提供真實、準確、客觀的信息。本年度，國瑞健康在產品和服務的廣告及標籤方面，未發生任何違反相關法律和法規的情況。

5.3 保障信息隱私

為了客戶有信心及安心使用服務，數據安全是國瑞健康一直以來的關注焦點，我們遵循「預防為主，系統預防與技術預防相結合」，開發了專門的信息管理系統，用於保障公司信息安全和客戶隱私數據。

本集團製定了《信息化管理製度》，用以規範集團與客戶數據的管理流程。我們對信息權限進行嚴格的分級管控制度，由業務部門統一管理共享數據，任何訪客均需取得授權才能訪問保密級文件和重要數據文件。同時，我們也在所有供應商和承辦商簽訂的合同中列明對客戶信息的保密責任，對責任追究措施進行詳細劃定。在日常工作中，我們會定期對計算機病毒庫進行升級維護，要求員工在使用計算機系統處理客戶信息時嚴格遵守安全保密製度，嚴禁泄露、竊取、私自修改與工作相關的重要信息。當有員工離職時，集團後臺將在一天之內註銷辦公賬號，並按照國家規定銷毀廢棄的電子設備，堵住存在信息泄露風險的每個漏洞。

在知識產權方面，本集團遵守《中華人民共和國專利法》等知識產權相關的法律法規，通過多種手段維護知識產權不受侵害。

在報告期內，我們沒有接到任何有關數據保護和隱私保護的投訴或訴訟。

5. 合規營運

5.4 反貪污

本集團不斷深化風險管理建設，優秀的風險管理是提高風險防範能力，本集團的風險管理架構由上至下監督合規情況，本集團定期審核賬目，致力防止發生詐騙、違規或舞弊等不當行為，每年披露財務狀況，保證公司安全，我們積極建立穩健的風險管理和內部監控系統，確保管治系統行之有效。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國反壟斷法》，重視合規風險管理。我們致力於維護公平、公正、透明的商業環境，實施嚴格的審查流程，確保合規程序、內部監控及風險管理系統有效運行。我們建立了完善的風險管理系統，通過不斷優化公司管製架構的方式，由上而下開展監督工作，定期審核賬目並披露財務狀況，持續監測涉嫌詐騙、違規、舞弊或洗錢等違法風險行為，以便提前採取防範措施。

本集團意識到反貪污培訓的重要性，並將在情況許可的情況下盡快安排培訓。

本集團致力建立具誠信及商業道德的企業文化。我們對員工及合作夥伴提供了明確及清晰的行為標準，說明處理禮品、款待、交易以及理財等不同情況的規範和準則。我們要求所有員工披露任何此類情況並遵守公司的指示為堅決抵製貪污、欺詐等事件的發生，本集團設有《集團訴訟、仲裁案件管理辦法》，舉報任何可疑的不當或非法行為，我們會積極調查與處理。舉報以保密形式進行，以確保舉報者不會被報復或騷擾。我們根據違規行為的嚴重性採取適當行動，包括向執法部門報告。

本年度，本集團未發生有關貪污的訴訟案件，亦未違反對集團運營有重大影響的相關法律法規。

5.5 供應商管理

我們不斷完善供應商管理模式，我們製定了《供方管理操作指引》，以三個步驟進行招標及採購，包括透過「資格預審和考察」、「供應商入庫」及「供應商履約評估」，審查其在管治、勞工和環境方面的合規性，與供應商攜手穩固工程和運營質量。

為避免供應鏈受到潛在的環境和社會風險的影響，本集團優先選擇在環境及社會層面表現良好的供應商作為我們的合作夥伴。我們重視供應商誠信，與其簽訂了《廉政責任書》，明確反對任何形式的貪污、賄賂等違法行為。同時，如供應商未能達到本集團標準的或分包商將須進行整改。我們還會根據業務需要和供應商表現更新我們的供應商名庫，以確保中選的供應商能夠提供符合我們環境和社會標準的產品和服務。

本年度，本集團共有500家工程施工類的主要供應商，已向其執行有關供應商的慣例。

地區	北京	海南	蘇州	上海	沈陽	西安	鄭州	銅仁	永清	深圳	佛山
主要供應商	100	75	57	47	46	39	38	35	23	20	20

6. 綠色發展

本集團致力保護環境，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國污染防治法》和《建設項目環境保護管理條例》等法律法規，確保施工過程中的環境保護符合國家法律法規。我們積極實施減少環境污染，將節約資源及廢棄物管理措施納入日常營運，如優化地產建設項目，同時嚴格監管項目施工期間的空氣污染排放、廢棄物排放、污水排放和噪音水平等，確保營運過程對環境負責，防范污染及減少資源的耗用。

報告期內，我們並無接獲任何有關違反環保法規而對本集團構成重大影響的個案。

6.1 溫室氣體管理

鑒於氣候變化帶來前所未有的挑戰，我們致力提倡可持續發展。我們根據世界資源研究所與世界可持續發展工商理事會開發的《溫室氣體盤查議定書》及國際標準化組織訂定的ISO14064-1標準計算溫室氣體排放。經過排查，本集團的溫室氣體排放主要來自於固定設備燃料使用、名下車輛的燃油消耗，以及各地辦公室、項目施工及運營時所涉及的電力消耗。本年度，本集團的溫室氣體排放密度為3.26公噸二氧化碳當量／千平方米，比去年上升，目標進展有待改善³，其中，溫室氣體排放來源如下：

溫室氣體排放表現	單位	2023年度
溫室氣體排放量		
直接溫室氣體排放(範圍1) ⁴	公噸二氧化碳當量	637.98
溫室氣體減除(範圍1) ⁵	公噸二氧化碳當量	66.06
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	6,026.22
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	6,598.15
溫室氣體排放密度		
溫室氣體排放密度(每千平方米)	公噸二氧化碳當量／千平方米	3.26

範圍1：公司擁有及控制的來源所產生的直接溫室氣體排放。

範圍2：發電、供熱和製冷或者公司向外部購買的蒸汽所間接引致的溫室氣體排放。

³ 本年度我們部分項目員工增加，車輛使用需求上升，導致溫室氣體排放上升。

⁴ 項目收集包括在營運期間發電機，園林區日常使用的割草機，打藥機和清掃機等耗用燃料的情況。

⁵ 溫室氣體減除源自有關建築物種植樹木的排放減除。

6. 綠色發展

我們的營運公司用車時會產生以下的排放物，而本年度排放數據如下：

排放物	單位	2023年度 ⁶
氮氧化物(NO _x)	千克	576.59
硫氧化物(SO _x)	千克	2.63
顆粒物(PM)	千克	54.51

本集团认为温室气体乃导致气候变化之其中主因，本集团可能遭受由与气候变化相关之事件造成不同环境及社会影响引起之风险。于本年度，本集团已订立温室气体排放目标，在可行情况下将温室气体排放密度减低。在员工交通方面，本集团鼓励员工使用公共交通工具，减少因交通而产生的排放物，务求减少直接温室气体。此外，本集团对公司车队进行保养，并要求司机规划行车路线，避免浪费燃油。本集团也尽可能采用环保车辆，如电动或混能车辆，并淘汰效能低及高燃料耗用的车辆，以减少温室气体排放。

6.2 能源管理

我們製定了綠色發展管理，全面管理能源、水資源、廢棄物及綠色建築等範疇，並在辦公室及工地項目中實踐各項環保措施，減輕本集團對環境產生的潛在影響。

節能降耗

我們承擔節能責任，並盡力減少營運地點之能源消耗及提升能源效率。我們的主要能源消耗源於其辦公室和工地項目的電力使用。在本年度，總耗電量為10,566.75兆瓦時，總耗電密度為每平方米5.22兆瓦時。耗電密度比去年下降，目標進度良好，原因是我們減少大型設備的使用，所以用電量有所減少。

電力依然是我們溫室氣體排放的主要來源。有鑒於此，本集團實行各種策略有效管理能源消耗。我們監測辦公室和建築工地的用電量，採取有針對性的措施來降低能源消耗，當中包括鼓勵員工使用自然光並在不使用時關掉燈，獨立開關辦公室的照明實施高透光率，照明設備以確保正常運行。此外，我們定期清潔、維護空調系統，根據實際需要調整泵和風扇系統，並根據需要調整風量和溫度，提升能源效益。

⁶ 部分收集範圍的燃料耗用量及車輛行駛公里只是以估算的方式提供。因此，所計算的排放數據未能完全代表環境關鍵績效指標的收集範圍。

水資源管理

我們用水主要用於辦公和建築工地，主要水源為市政用水。我們的水源沒有遇到任何問題。本年度，用水總量為217,463噸，用水密度為107.34噸/千平方米。用水密度比去年上升，本年度的用水目標進展有待改善。⁷

我們提倡節約用水，我們持續監控用水情況，定期進行隱蔽管道滲漏測試、檢查水箱和抄表，同時我們向員工宣傳節水意識，如在洗手間和茶水間張貼了節水提示，提醒員工使用後關閉水龍頭。如員工發現洗手盤、廁所水箱等生活用水設施有滴、漏等情況應及時消除，我們會立即安排維修，以防止水資源浪費。我們致力於持續提升本集團水資源的使用效益並降低水資源消耗。

節約用紙

紙張作為辦公室營運的主要資源耗用，為避免產生廢紙產生，本集團鼓勵僱員盡量減少使用紙張及使用網上系統處理文件。我們透過可重用廢紙及雙面印刷等方式，倡導綠色辦公及無紙化工作環境。此外，我們鼓勵使用較細字型和行距，以減少打印時的用紙量。本年度，我們用了18,133千克的紙張，平均每名員工使用了33.09千克。我們在本年度的用紙量比去年上升。

廢棄物處理

本集團已經識別了廢物產生的主要來源，並針對這些來源采取了相應的管理措施。本年度共產生了923.74公噸的無害廢棄物，平均每名員工產生了1.69公噸；同時，有害廢棄物總量為13.00千克，平均每名員工產生了0.024千克。我們在本年度積極減少廢棄物用量，廢棄物目標進展良好。⁸

本集團在監管廢棄物方面落實嚴格措施要求各項目遵循相關法規和標準，將廢棄物交給合格回收公司進行處理，以降低對環境的汙染。對於日常的辦公室廢棄物，採用「日產日清」的方式進行處理。同時，本集團還專門設置了回收途徑，將有害廢棄物徹底清理並送交回收公司處理。我們的有害廢棄物(如碳粉盒／墨盒、電池、計算機等)，均已設置專門的回收途徑，並交回合資格回收公司處置。

⁷ 集團項目復工，施工用水量有所增加。

⁸ 項目公寓及住宅交付後營銷中心使用面積及人員減少後，廢棄物降低。

6. 綠色發展

6.3 可持續建築

我們將綠色建築特性應用在建設中，從項目規劃、施工到營運等每個環節都考慮了環保因素，積極採用綠色智能科技，以實現可持續發展的綠色空間和人與自然的和諧共生。

在項目設計階段，我們盡力選擇沒有重大環境影響的地點，並確保項目的能源效率符合標準。我們還會委托第三方完成環境影響評價，以確保項目符合相關環保法規要求。

在項目施工階段，我們采取了一系列措施來減少潛在的環境影響。我們定期監測環境指標並調整施工計劃，確保排放符合當地政府標準。我們嚴格管理工地的空氣質量、噪音和汙水，確保達到環境標準。

在項目完成施工後，我們設有《建設項目竣工環保驗收監測報告表》或《建設項目竣工環保驗收調查報告表》，並我們執行相關的減緩和補償措施，於降低對環境的影響。

6.4 環境目標

本集團已訂立溫室氣體排放、廢棄物產生、能源使用效益和水資源使用效益方面的環境目標及相關環保措施。於本報告期內，我們積極實行相關行動計劃，目標如下：

環境範疇	目標
溫室氣體排放	根據集團的節約能源措施，積極落實執行，未來將在運營水平相若的情況下維持或逐步減少溫室氣體排放的密度。
能源使用效益	根據集團的節約能源措施，積極落實執行，未來將在運營水平相若的情況下維持或逐步減少耗電密度。
用水效益	根據集團的節約用水措施，積極落實執行，未來將在運營水平相若的情況下維持或逐步減少耗水密度。
減少廢棄物	根據集團的節約用材措施，積極落實執行，未來將在運營水平相若的情況下維持或逐步減少廢棄物產生密度。

6.5 減緩氣候變化

我们加强气候风险应对措施，并融入于日常营运以及未来业务发展之中，以提升应对气候变化的适应力。面对气候变化所构成之有关风险及潜在影响，本集团定期识别、评估、管理及监察气候相关风险，本集团密切留意气候相关风险之市场趋势，以持续掌握气候相关问题之最新发展，从而识别及评估本集团之气候相关风险。我们已识别气候变化带来的实体风险，严格遵守政府发布的相关极端天气指引，因应气候变化实施灵活的工作安排。

我们识别了与气候变化相关的实体风险，例如洪水、台风、异常降雨模式和极端高温，这些风险可能导致办公室临时关闭、员工受伤和网络服务不稳定。同时我们识别了业务中与气候变化相关的转型风险，并依据气候变化风险评估结果制定应对措施，以减轻气候风险对企业运营的影响，我们及时了解政策和法规的更新情况，以便我们及时调整自身的战略和业务模式，以适应政策和法规的变化。同时，我们注重规范建筑，抓住绿色建筑机会，实施绿色建筑的应用，为缓解气候变化作出贡献。

7. 踐行公益

本集团深知企业的长远发展离不开来自社会各方的支持与参与，作为和谐社会的参与者和共建者，我们关心社会的福祉和社区的发展。我们常怀感恩之心，积极回报社会，鼓励我们的员工参与志愿服务及慈善活动。未来，本集团将继续积极参与社会公益活动，以更好地服务社区，并寻求机会参与各项社区活动。

附錄一：可持續發展數據摘要

環境表現 ⁹	單位	2023年度
排放物		
氮氧化物(NO _x)	千克	576.59
硫氧化物(SO _x)	千克	2.63
顆粒物(PM)	千克	54.51
溫室氣體排放量		
直接溫室氣體排放(範圍1)	公噸二氧化碳當量	637.98
溫室氣體減除(範圍1)	公噸二氧化碳當量	66.06
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	6,026.22
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	6,598.15
溫室氣體排放密度(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量/千平方米	3.26
能源使用		
總耗電量	兆瓦時	10,566.75
耗電量密度(每千平方米)	兆瓦時/千平方米	5.22
天然氣耗用量	立方米	6,892
液化石油氣耗用量	公升	6,480
汽油耗用量	公升	178,880.4
水源消耗		
總耗水量	公噸	217,463
耗水量密度(每千平方米)	公噸/千平方米	0.11
有害廢棄物產生量		
有害廢棄物總量	千克	13
有害廢棄物密度(每名員工)	千克/員工	0.024
無害廢棄物產生量		
無害廢棄物產生總量	公噸	923.74
無害廢棄物密度(每名員工)	公噸/員工	1.69
紙張消耗		
紙張用量	千克	18,133
紙張消耗密度(每名員工)	千克/員工	33.09

⁹ 環境範疇的關鍵績效指標包括：20個辦公室及16個工地項目

附錄一：可持續發展數據摘要

社會範疇 ¹⁰	單位	2023年度
員工總數	人數	548
員工總數(按性別劃分)		
女性員工	人數	248
男性員工	人數	300
員工總數(按員工類型劃分)		
全職初級員工	人數	258
全職中級管理層	人數	264
全職高級管理層	人數	26
員工總數(按年齡組別劃分)		
30歲以下員工	人數	28
30-50歲員工	人數	457
50歲以上員工	人數	63
員工總數(按地區劃分)		
華北區域員工	人數	237
東北區域員工	人數	33
華東區域員工	人數	18
華中區域員工	人數	25
西北區域員工	人數	32
南方區域員工	人數	203
其他員工(包括港澳台)	人數	0

¹⁰ 社會關鍵績效指標的披露包括整集團數據

社會範疇 ¹⁰	單位	2023年度
員工流失率⁴		
員工總流失率	%	36.13
員工流失率(按性別劃分)		
女性員工	%	16.61
男性員工	%	19.53
員工流失率(按年齡組別劃分)		
30歲以下員工	%	5.66
30-50歲員工	%	27.74
50歲以上員工	%	2.74
員工流失率(按地區劃分)		
華北區域員工	%	23.54
東北區域員工	%	1.09
華東區域員工	%	1.46
華中區域員工	%	2.01
西北區域員工	%	1.09
南方區域員工	%	6.93
其他員工(包括港澳台)	%	0.00
員工培訓百分比⁵		
受訓員工百分比(以性別劃分)		
女性員工	%	100
男性員工	%	100

附錄一：可持續發展數據摘要

社會範疇 ¹⁰	單位	2023年度
受訓員工百分比(按員工類型劃分)		
全職初級員工	%	100
全職中級管理層	%	100
全職高級管理層	%	100
每名員工完成受訓的平均時數(以性別劃分)		
女性員工	小時	3
男性員工	小時	3
每名員工完成受訓的平均時數(按員工類型劃分)		
全職初級員工	小時	4
全職中級管理層	小時	4
全職高級管理層	小時	2
職業健康和 safety		
過去三年(包括彙報年度)每年因工亡故的人數	人數	0
過去三年(包括彙報年度)每年因工亡故的比率	%	0
因工傷損失工作日數	天	0
勞工標準		
發現童工數目	宗	0
發現強制勞工數目	宗	0

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節
A. 環境範疇		
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。
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。
	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)。
	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)。
	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)。
	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。
	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。
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。
	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)。
	A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。
	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。
	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。
	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。
		6. 綠色發展
		6.1 溫室氣體管理 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.1 溫室氣體管理 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.2 能源管理 附錄一：可持續發展數據摘要
		6.2 能源管理 附錄一：可持續發展數據摘要
		6. 綠色發展
		6.2 能源管理
		6.2 能源管理
		6.2 能源管理
		6. 綠色發展
		6.2 能源管理
		不適用，本集團業務不涉及包裝材料

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節	
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。	6.2 能源管理 6.3 可持續建築
	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。	6.2 能源管理 6.3 可持續建築
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。	6.4 減緩氣候變化
	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。	6.4 減緩氣候變化
B. 社會範疇			
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。	4.1 員工責任 4.2 僱傭權益
	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員工總數。	4. 員工責任 附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	4. 員工責任 附錄一：可持續發展數據摘要
B2： 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(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。	4.4 員工健康與安全
	B2.1	過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數及比率。	4.4 員工健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	4.4 員工健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	4.4 員工健康與安全

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節	
B3： 發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	4.3. 人才培訓
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。	4.3. 人才培訓 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	4.3. 人才培訓 附錄一：可持續發展數據摘要
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。	4.1 雇員福利
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	4.1 雇員福利
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	4.1 雇員福利
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。	5.5 供應商管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5.5 供應商管理
	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、以及有關慣例的執行及監察方法。	5.5 供應商管理
	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。	5.5 供應商管理
	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。	5.5 供應商管理

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容		相關章節	
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。	5.1 提高服務質量 5.2 客戶服務
	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。	5.1 提高服務質量 附錄一：可持續發展數據摘要
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	5.1 提高服務質量 5.2 客戶服務
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	5.3 保障信息隱私
	B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	5.1 提高服務質量
	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。	5.3 保障信息隱私
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。	5.4 反貪污
	B7.1	於彙報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	5.4 反貪污
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	5.4 反貪污
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	5.4 反貪污
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。	7. 踐行公益
	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)。	7. 踐行公益
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	7. 踐行公益



GLORY 国瑞

GLORY HEALTH INDUSTRY LIMITED
國瑞健康產業有限公司