



瑞安房地產有限公司



二零二零年可持续发展报告  
瑞安房地產有限公司  
股票代码 272



文化

关爱

企业管治

社区

环境

二零二零年可持续发展报告





# 目 录

02	主席寄语
04	可持续发展方针
05	成为卓越可持续城市社区的先锋
11	关于瑞安房地产
12	公司概况与市场占有率
13	我们的经营哲学与文化
14	关于本报告
15	利益相关方参与
17	重大 ESG 议题
19	认可与核准
19	联系和反馈
20	2020 年表现
20	2020 年成绩一览
22	面对疫情的重重挑战，勇于承担运营责任

**23**  
环境

**29**  
社区

**38**  
文化

**43**  
关爱

**51**  
企业管治

57	附录
57	认证与奖项
58	表现摘要
64	内容索引

主席寄语



罗康瑞  
主席

2020 年是意义重大和影响深远的一年。一方面，新型冠状病毒疫情爆发，以及随之而来的公共卫生危机，为世界各地的经济体带来沉重打击。另一方面，疫情所催生的工作与生活的新模式也将为我们带来持久的影响。

疫情加速改变了我们生活、工作、娱乐及学习的习惯。商业团体和住宅买家的需求亦正迅速变化，日益重视品质及可持续发展。事实上，中国政府已摒弃过往“大拆大建”的方针，将重点放在可持续发展上。

我们的业务重心，一直是打造可持续发展社区。我相信，凭借集团在城市更新方面的独特专长和卓越佳绩，我们能运用在文化遗产与保育，及打造整体可持续发展社区的优势，在推动业务模式的创新发展方面发挥重要作用，为大众带来更灵活的“生活、工作、娱乐和学习”模式，完全切合大众对社区健康和福祉的日益关注。

为了将可持续发展议题进一步融入到企业战略，我们在 2020 年引入了全新的“2030 年 5C 可持续发展战略”（5C 战略）。这个为期十年的可持续发展战略框架，将引领我们开展 ESG 的相关工作，使我们能全力配合中国政府的 2060 年实现碳中和的目标、应对环境法规的趋势，以及满足消费者对环境可持续发展的需求。我们将与员工、客户、供应商和投资者等利益相关方紧密合作，务求实现 5C 战略提出的 ESG 目标。

2020 年 9 月，集团旗下的虹桥天地荣获 2020 ULI 亚太区卓越奖，使我们非常欣喜。虹桥天地的成功，证明我们已经顺利踏上“成为卓越可持续城市社区的先锋”的道路上。这份荣誉，不仅是对杰出设计及优质施工的认可，更是对项目稳健的财务表现和对当地社区的贡献的肯定。事实上，在我们长期投资且持有的

已完工商业项目中，超过 80% 的项目已获得 WELL 社区认证或其他种类的绿色建筑认证。为进一步彰显集团对打造可持续发展社区的决心，我们在 11 月增发二亿美元的绿色债券，连同首期发行的三亿美元，本金总值已达五亿美元。

我深信，我们必须不忘初心，不懈努力。在这瞬息万变的环境中，瑞安房地产的每一位员工必须勇于尝试，探索新机会，才能保持竞争力和高瞻远瞩，大胆而稳健地向前迈进。经历了困难重重的一年，我有信心，瑞安的团队已经做好迎接新挑战的准备。

没有瑞安房地产全体员工精诚合作的团队精神，我们无法渡过疫情的难关。在此，我要特别感谢每位员工，在如此艰难的时期中辛勤工作，并展现出了不屈不挠的精神。我也要特别诚挚感谢董事会成员、业务伙伴以及投资者对我们坚定的支持。

2021 年标志瑞安集团迈入 50 周年，上海新天地亦迎来 20 周年，我深信 2021 年将会更好。虽然这并不代表未来将会一帆风顺，但是，凭借我们过去 50 年的成功基石，我有信心集团能应对挑战，把握可能出现的新机遇。



罗康瑞  
主席

香港，2021 年 5 月 31 日

# 可持续发展方针

可持续发展为瑞安房地产业务发展的重要基石，并体现在我们致力“成为卓越可持续城市社区的先锋”的企业愿景中。纵观公司的历史，我们一直致力保护环境、活化及保育文化遗产，以及建立和打造充满活力的社区。我们关怀同事、合作伙伴和利益相关方，并竭尽全力维护和我们的企业管治水平。

全球和利益相关方对气候变化和资源短缺等关键议题

日益关注及重视，而中国政府也已承诺在 2060 年或之前实现碳中和。鉴于此，我们作为房地产企业，应该在实现此承诺上发挥积极作用。我们的可持续业务模式，已有效地涵盖环境、社会和管治（ESG）管理的各个方面，让我们实现财务盈利的同时，能与可持续发展、社会和环境的影响，以及我们对地方和区域经济的贡献保持平衡。

## 瑞安房地产的可持续发展之路



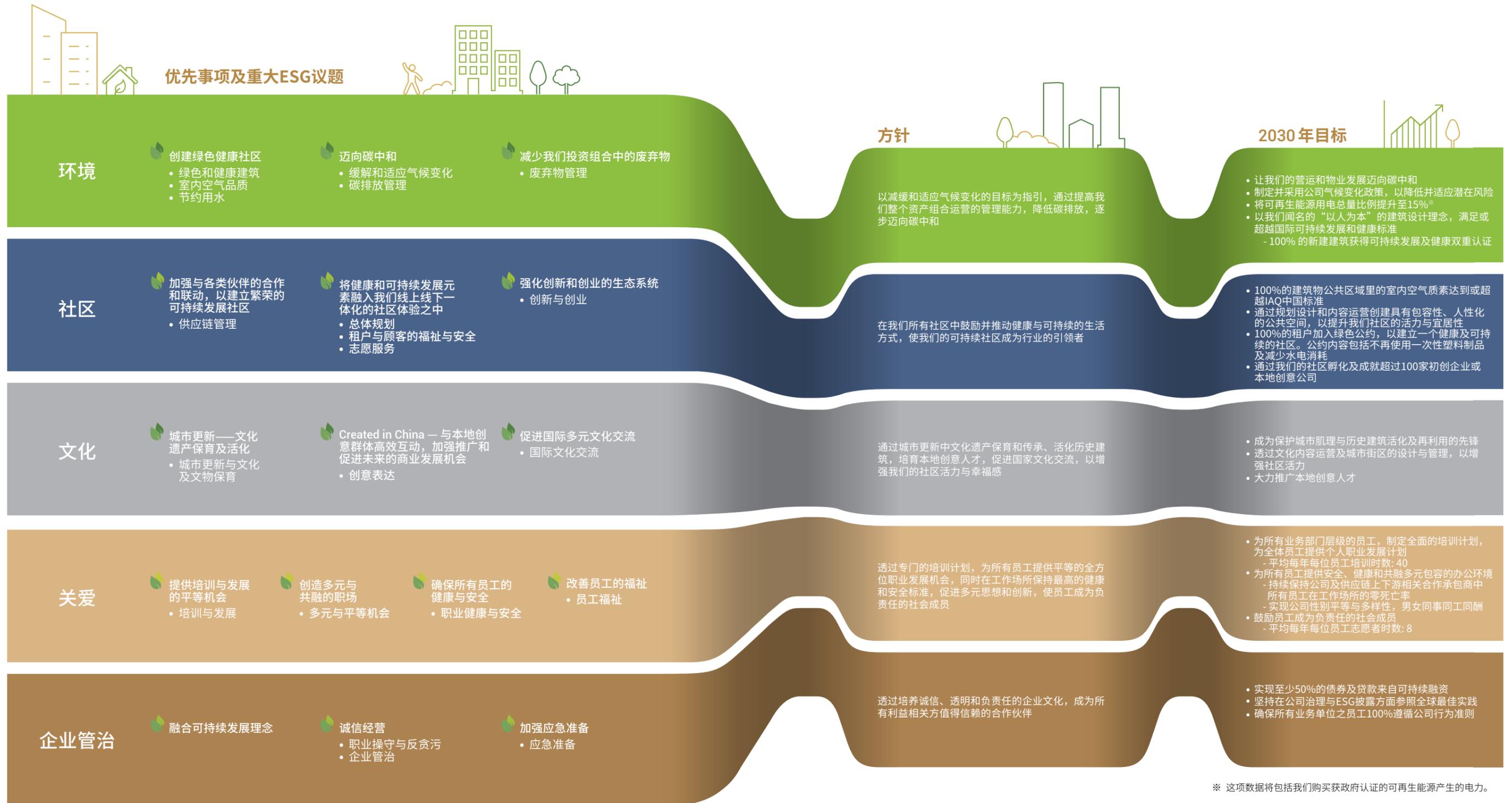
## 成为卓越可持续城市社区的先锋

2017年，我们订立了一系列“绿色建筑与可持续发展社区”目标，并务求于2021年达成。其后，我们于2019年，透过制定和实施2030年“5C可持续发展战略”（5C战略），深化愿景的内涵，并借此探索可持续发展对公司发展的意义。为了持续推进这方面的工作，我们一丝不苟，制定出10年战略，为集团2030年，及至更遥远的未来，明确可持续发展的方向。



我们致力为中国城市提供解决方案，以促进可持续城市生活，传承与焕新当地文化，并创建充满活力的社区。面对全球日益关注的气候变化和资源匮乏等问题，以及承担作为企业对环境的责任，我们的可持续发展战略，以环境、社区、文化、关爱和企业管治这五大战略重点为工作重点，并以企业价值和日常营运为核心发展社区。简而言之，这五大可持续发展战略重点将推动我们 10 年的计划。我们相信，这些都是瑞安房地产可持续发展的核心理念，并将融入于企业的发展愿景中。

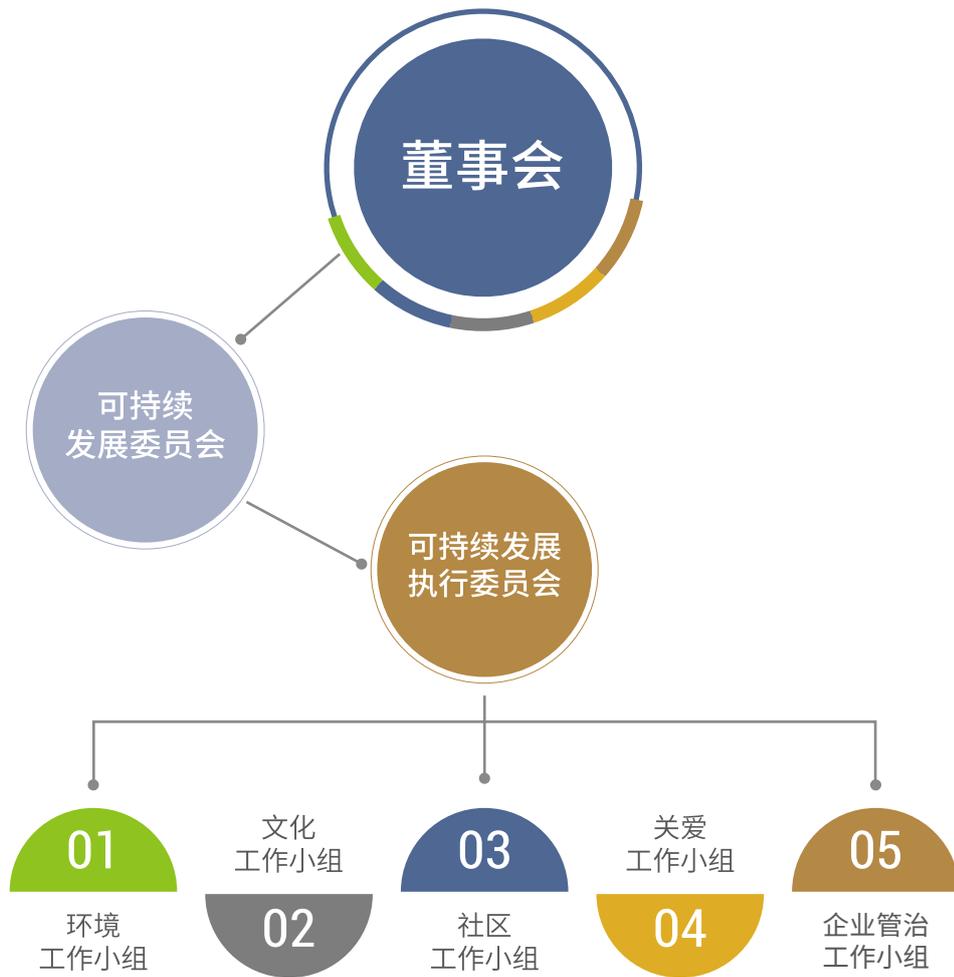
在 5C 战略中，每个“C”的方针和优先主题，均根据深入审视的 2019 年开展的重要议题评估、内外部访谈调研，以及 2020 年严格制定的行动计划而订立，以协助我们构思未来 10 年所推动的项目和计划，并从中获得反馈，确保我们继续专注于实现企业使命。



## 可持续发展方针

5C 相互关联，并能共同致力实现企业愿景。为实现 2030 年目标，我们需要全体员工和领导层齐心合作。有见及此，我们将 ESG 管治架构相应更新，以确保团队中的每一员都能够获得实现可持续发展目标所需的帮助和资源。我们在更新后的企业管治架构中，新增了可持续发展委员会，由个别执行董事和独立非执行董事组成，确保 5C 战略能配合整体业务目标。委员会也会不时就趋势和市场最佳实践提供见解，并每年向可持续发展执行委员会提供方向性指导。

## 我们的可持续发展管治架构



我们已从 2021 年开始推行 5C 战略，并已订立战略目标，在未来几年逐步实施。我们明白，随着短期目标逐步实现，长期目标亦将不时调整，工作计划也将必须不断更新。我们相信，这个新战略将为集团提供未来 10 年的成功路线图，并带领我们所有人真正实现可持续发展。

## 支持可持续发展目标 (SDG) 的举措

自 2015 年，联合国一直透过《2030 年可持续发展议程》的 17 个可持续发展目标，呼吁各国采取行动消除贫困及保护地球，以确保所有人共享和平与繁荣。瑞安于《2016 企业社会责任报告》中，首次参考 SDG，并在 2019 年的报告中，分享我们能充分支持的 10 个相关 SDG。

为了支持全球的可持续发展，我们制定了 5C 战略，从当地社区开始，期望帮助解决全球的可持续发展问题。在制定战略时，我们在合理可行的范围内，将 SDG 的战略与相关目标纳入我们的可持续发展战略与相关举措中。随着我们可持续发展方针的改善与提升，针对 SDG 的方针也会随之更新。为了更明确展示我们对 SDG 的承诺，我们把 5C 战略的重要举措与 SDG 的相关指标并列出来，务求成功实现这些关键的全球可持续发展目标。



### 我们的行动与 SDG

环境		<b>SDG 3.9</b> 通过不断监测和净化集团旗下物业的空气，大幅减少危险化学品以及空气、水和土壤污染导致的死亡和患病人数。
		<b>SDG 6.4</b> 完善我们的设施，提高用水效率。
		<b>SDG 9.4</b> 完善我们的设施，提高资源使用效率，减少我们的二氧化碳排放量。
		<b>SDG 12.5</b> 以创新的方法处理废弃物和资源回收，通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废物的产生。
		<b>SDG 13</b> 通过做好应急准备和减少碳排放，加强我们投资组合和公司的抵御和适应气候相关的自然灾害的能力。

社区		<b>SDG 17.7</b> 参与并支持与可持续建筑方针有关的行业和民间社会的伙伴关系。
		<b>SDG 11.6 / 11.7</b> 在整个项目的施工过程中，特别关注空气质量，以及城市废弃物管理，减低对城市的环境造成的负面影响。在我们辖下的物业和周边社区，普遍提供安全、包容、无障碍、绿色的公共空间。
		<b>SDG 12.2 / 12.8</b> 在我们的建设和采购实务常规中，致力实现自然资源的可持续管理和高效利用。与我们的社区和价值链分享与可持续发展和生活方式相关的信息并提高可持续发展意识。

## 可持续发展方针

### 文化



#### SDG 11.4

通过保育传统文化及活化历史建筑，进一步努力保护和传承文化和自然遗产。

#### SDG 17.17

参与和支持有关文化遗产的行业和民间社会伙伴关系。

### 关爱



#### SDG 5.5

积极开辟途径，使更多女性进入公司的决策领导层。

#### SDG 8.8

遵守所有与劳动权利相关的法规，为所有工人提供健康、安全和受保障的工作环境。

#### SDG 16.b

推动和实施非歧视法律和政策，确保员工免受任何歧视或骚扰。

### 企业管治



#### SDG 12.6

加强可持续性，并将可持续发展的相关内容纳入相关报告。

#### SDG 16.5

加强企业管治的实践和政策，禁止一切形式的腐败和贿赂行为。



我们将继续汇报实现这些重要目标的进展和计划，并在未来几年，就与 SDG 相关的活动，与利益相关方联系。

# 关于瑞安房地产

## 2020 年经济效益与分配



土地储备  
总建筑面积

860 万<sup>1</sup> (平方米)



所产生的直接  
经济价值 (收入)

45.97 亿元 (人民币)



员工福利  
支出总额

8.45 亿元 (人民币)

有关我们的收益流，以及所创造和分配整体经济价值的更多信息，请参阅 [《二零二零年度年报》](#)。



武汉天地将一直秉承瑞安房地产“可持续发展”的企业理念，与城市共同发展，并继续引领武汉国际化生活方式。

1 可供出租和可供销售的面积为 640 万为平方米；会所、停车位其他设施合共 220 万平方米。

## 公司概况与市场占有率

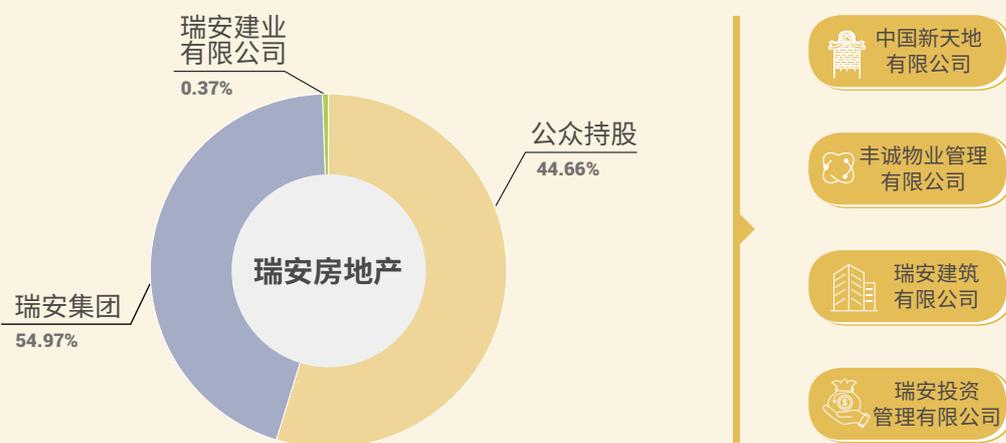
瑞安房地产<sup>2</sup>（股份代号：272）总部设于上海，是卓越可持续城市社区的先锋。作为以商业地产驱动的中国领先房地产开发商，业主及资产管理者，瑞安房地产在发展大型、多功能、可持续的社区方面拥有卓越的成绩，为瑞安集团在中国内地的房地产旗舰公司。<sup>3</sup>

截至 2020 年 12 月 31 日，公司在主要城市的黄金地段，拥有十一个处于不同开发阶段的项目，以及两个管理项目，另有土地储备达 860 万平方米。我们也是上海最大型的私营商业物业业主和管理者之一，包括旗舰项目“上海新天地”在内，目前管理的办公楼和商业物业总面积达 172 万平方米。

我们的“轻资产策略”，使集团的财务实力得以大大提升，分散资本基础，以及投资于更多新机会，大大促进集团此次战略性转型。自公司成立以来，可持续发展早已植根于我们的文化中，一直致力爱护环境、保育和活化文化遗产、创建和发展充满活力的社区。

公司于 2006 年在香港交易所上市，是当年最大型的中国房地产上市企业。我们也是恒生综合指数、恒生综合行业指数 - 地产建筑业、恒生综合中型股指数，以及恒生港股通指数的成分股。

瑞安集团、公众持股和瑞安建业共同拥有瑞安房地产 100% 的股权。我们全资拥有中国新天地有限公司、丰诚物业管理有限公司、瑞安建筑有限公司和瑞安投资管理公司的四项业务。



<sup>2</sup> 除非另有说明，本报告提及的“瑞安房地产”、“我们的”或“我们”，为瑞安房地产有限公司（“本公司”）及其附属公司，以及该附属公司所经营的业务。“本集团”指瑞安房地产有限公司，以及瑞安集团旗下的其他公司。

<sup>3</sup> 瑞安集团于 1971 年成立，总部设在香港。瑞安集团主要在香港和中国内地从事房地产开发、建筑和建筑材料业务。瑞安房地产总部设于上海，并于香港交易所上市。

## 我们的经营哲学与文化

瑞安房地产始终致力在管理、规划、执行及公司治理方面达到世界一流的卓越标准。我们通过拥抱企业使命与愿景，履行企业的核心价值观，以及“配合政府促繁荣，社会进步我发展”的经营理念来实现这一目标。



## 关于本报告

本报告旨在平衡汇报瑞安房地产有限公司及四家子公司，即中国新天地有限公司、上海丰诚物业管理有限公司、瑞安建筑有限公司和瑞安投资管理有限公司，于二零二零年一月一日至十二月三十一日推出最新 5C 战略下的 ESG 表现。

本报告依循香港交易所《环境、社会及管治报告指引》当中载列的“不遵守就解释”条文报告，并根据所有重大相关议题的建议披露编制。我们参考全球报告倡议组织（GRI）2016 年《可持续发展报告标准》框架的个别披露或部分内容编写报告。此外，我们也参考国际公认的报告框架，如可持续发展会计准则委员会（SASB）和气候相关财务披露工作组（TCFD）的披露内容，整理报告的内容，让读者更容易获取和理解相关的信息。

载于“附录”的“内容索引”，有助读者于本报告，以及过往和《二零二零年度年报》等其他途径，获取我们在 ESG 方面的相关表现和信息。阅读本报告时，建议与瑞安房地产《二零二零年度年报》和当中的“可持续发展报告”章节，以及[集团网站](#)的“企业管治”和“可持续发展”专页一并阅读。

为确保读者全面了解我们多年来的可持续发展历程，我们于“[表现摘要](#)”章节，披露对应 ESG 表现的量化 KPI，并将 2020 年的表现数据，与 2018 和 2019 年的数据并列，以便比较。有关披露准则、方法、假设和 / 或计算参考的信息，均已清晰说明。在合理可行的情况下，我们会以同样的方法，计算这些 KPI。若计算方法不同，影响可比性，我们会附加备注说明。

我们也分别在每个“C”的章节，列举“5C”战略的相关目标，让读者了解我们在可持续发展方面的战略发展方向。

## 利益相关方参与

我们相信，透过持续联系利益相关方以了解他们的真实需求、想法与期望，对建立与维持双方的良好关系至关重要。因此，我们致力定期与利益相关方就可持续发展议题交流意见。我们联系的目的，不仅是为了 ESG 报告，更是要推动双向沟通，了解利益关系方的期望和需求，从而透过整合战略和具体行动回应他们，务求与所有利益相关组别，携手推进业务的可持续发展。

我们的业务，会对利益相关方构成影响。与此同时，他们也会影响我们的业务表现。因此，我们已识别六个主要利益相关组别，并定期与他们交流意见：

### 主要利益相关方 联系目的与途径

政府和监管机构	<p>与地方和中央政府保持良好的合作关系，不仅能使业务得以成功开展。我们的可持续发展举措，也能因与地方政府部门合作，获得他们的支持，使影响更为深远。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 高频率的股东大会、通告、公告和通函</li><li>• 公司定期出版刊物，包括财务报表、公告和新闻稿等</li></ul>
股东	<p>倾听股东的声音，不仅让我们履行作为企业持有人信托责任的一部分，也能确保我们的共同利益一致，发展成为更具有适应力和韧性的企业。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 定期披露业务信息</li><li>• 定期召开股东大会、发布年度报告</li></ul>
租户与顾客	<p>我们的业务基于客户的满意度，所以我们认真倾听他们的需要，以应对不断变化的客户偏好。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 客户满意度调查</li><li>• 从前线员工收集租户和顾客的反馈意见</li></ul>
投资伙伴	<p>作为资产管理公司，我们拥有多个投资和合作伙伴，他们是我们所管理资产的共同拥有者。倾听他们的关注，达成双方一致认同的战略十分重要。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 季度、中期和年度的定期报告和会议</li><li>• 定期或不定期的战略会议</li></ul>
供应商	<p>作为房地产开发商和资产管理者，我们与多个物料产品和服务供应商合作。通过与供应商密切合作，分享公司的可持续发展战略与目标，有助我们提高可持续发展方面的影响力。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 定期审查和评估供应商</li><li>• 为供应商和承包商举办讲座 / 培训（尤其是环境、健康与安全培训）</li></ul>
员工	<p>员工是我们业务的核心，倾听员工们的关注、需求和想法，才能雇用和保留最优秀的人才。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 年度员工满意度调查</li><li>• 全体会议、高级管理层午餐分享会，以及召开临时特别小组会议</li><li>• 员工不同途径的沟通渠道</li></ul>
社会大众	<p>我们必须聆听大众意见，并回应他们的关注和需求，使我们得以精进并履行企业使命，成为卓越可持续城市社区的先锋。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 公司网站</li><li>• 举报渠道</li></ul>

※ 未能尽录所有联系途径

除了定期举办活动，我们于 2020 年也力求明确重大 ESG 议题，向同业学习最佳实践和分析行业趋势，这些都是 5C 战略制定过程中的必要过程。我们也联系不同的利益相关群体，包括关键员工、供应商、投资者和业务合作伙伴，以了解他们对各种重大 ESG 议题的意见，并确保他们的见解和期望得到考虑。活动包括 20 次访谈，其中 13 次为内部利益相关方，7 次为外部利益相关方。另外，我们共有 239 名员工参与问卷调查。我们根据外部利益相关方对瑞安房地产的重要性和意义，甄选访谈对象。这些利益相关方的见解，有助于我们理解和发展高级管理层对 5C 战略的抱负与目标。在访谈中，值得留意的主题和关注如下：



### 利益相关方提出的关注点和我们的回应：

#### 来自投资者

- 投资者 A** 董事会应为独立的决策机构，内含危机处理能力出色的成员。与此同时，我们也期望看到独立非执行董事对企业的贡献。董事的报酬也应统一，而非以股价来推动。
- 瑞安** 瑞安房地产的独立非执行董事为董事会提供多元且宝贵的业务经验、知识与专业技能，确保董事会的职能得以充分发挥。他们积极参与董事会，踊跃参与董事会委员会的会议，为我们的战略、表现、管理流程的相关事宜提供独立的判断。他们也担任多个董事会级别的委员会，例如由独立非执行董事组成的审核及风险委员会。
- 投资者 B** 能源效益与气候变化变得越来越重要。因此，我们期望建筑设计将气候变化纳入为考虑因素。TCFD 能大力推动企业，踏上正确的轨道。
- 瑞安** 应对气候变化是瑞安房地产的重中之重，也是 5C 战略中在环境方面的重点工作。虽然我们已于 2021 年，提前实现“5 年减排目标”，但我们仍在努力，寻求更多减排的方法。与此同时，我们明白，与气候变化相关的披露变得越来越重要，我们也将在今后逐步完善。此外，我们也致力为所有排放订立科学基础减碳目标。

#### 来自我们的员工

- 员工 A** 员工对可持续发展的理解与领导层的看法大相径庭。为解决这个问题，我们需要更好的培训，让员工深入了解可持续发展并非只是达成 KPI，从而推动他们更积极投入，实施 5C 战略。
- 瑞安** 除了 KPI，我们还为员工提供一系列 ESG 相关的推广活动。此外，完善我们的培训，也是 5C 战略的目标之一。未来几年，我们会透过非正式分享和学习会，以至邀请员工参与各项 5C 举措，提升团队对 ESG 的知识与技能。
- 员工 B** 我们还没有一个有系统的方法，追踪社区参与活动和成效。例如：志愿服务的时数、影响力等。我希望我们能在 2021 年有所改善，建立与可持续发展目标一致的社区项目。
- 瑞安** 我们可持续发展工作中的一项重点就是要完善可持续发展数据的收集和管理系统，包括社区参与活动等，使我们能更有效率地衡量活动的影响，从而完善未来的社区参与的方针。

可持续发展委员会鼓励并负责透过正式的利益相关方参与，在每个年报周期以及全年基于需求讨论可持续发展议题。此外，公司各个部门都会从利益相关方定期听取反馈意见，并透过可持续发展委员会、5C 工作小组和品牌及企业事务部门，提出相关事宜。可持续发展委员会也会按需要向董事会汇报情况。

本报告的内容已借鉴 2020 年多个利益相关方访谈的见解。从主要利益相关方组别获得的反馈意见为本报告和 5C 战略提供了多方面信息，使往后的几个章节符合我们的重大 ESG 议题。

## 重大 ESG 议题



我们在 2019 年展开的重大议题评估的基础上，可持续发展执行委员会成员深入检讨 2020 年瑞安房地产最重要的 ESG 相关重大议题。为了评估每个议题的重要性，我们综合考虑了内部和外部因素，包括：

- 由员工、供应商和当地社区团体等利益相关方提出的多个经济、社会和 / 或环境效益和主题
- 广大社会的期望，而非从利益相关方参与中直接获得的反馈
- 公司对经济、环境和社会影响的后果（例如，经营模式或声誉的风险）
- 关键的企业价值、政策、战略和业务管理制度
- 对公司和利益相关方具有战略意义的法律、法规、国际协议和自愿性协议
- 员工的核心能力，以及他们如何为可持续发展做出贡献



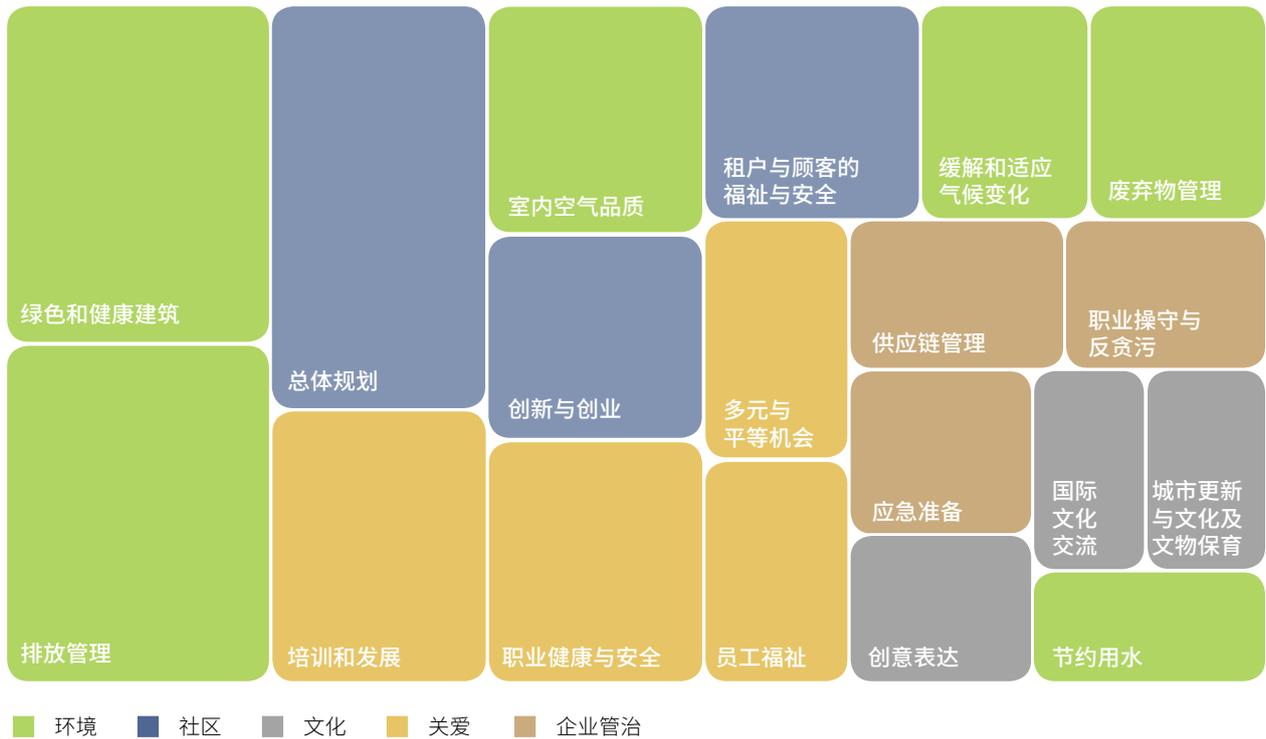
我们还展开了同业对照调研，参考同业和竞争对手所报告的重大议题，让我们进一步了解行业的总体趋势和所面临的挑战。我们也研究了具有战略意义的最新或新规定的法规和国际协定，以识别重大议题。最后，我们还评估了 SASB、TCFD 建议和 SDG 等国际框架，识别重大议题的同时，也为我们的业务解决与气候相关的风险。

2020 年，利益相关方参与的其中一项关键活动，是要求利益相关方按照对企业的重要性，排列重大议题。在评估议题时，我们参考了以下内容：

- 在《二零一九年可持续发展报告》载列的重大议题
- 同业 / 竞争者的重大议题
- SASB 准则（2016）有关“房地产拥有者、开发商和投资信托基金”和“资产管理与托管活动”的重大议题

议题经过整合和分类后，最终确定了 19 个议题，供利益相关方排序和讨论。在这个过程中，我们决定把“文化保育与交流”细分为“城市更新与文化及文物保育”、“创意表达”、“国际文化交流”三个独立主题。然后，我们邀请高级管理层审核排名的结果，并从这次讨论中删去和取代两个议题，最终的一系列重大 ESG 议题罗列如下：

### 重大 ESG 议题 (根据对企业和利益相关方的重要性排名)



如上图所示，方框越大表示排名越高。换言之，对我们的业务和利益相关者最重要的三个主题分别是“绿色与健康建筑”、“排放管理”和“总体规划”。

除了用于可持续发展报告，重大议题评估也是我们制定 5C 战略的基础，协助我们明确当中的优先事项和相关的行动计划。

## 边界

我们明白，各个 ESG 议题可能会对我们的业务和利益相关者产生不同的影响。因此，我们将每个重大 ESG 议题与 5C 战略的核心组成部分并排罗列出来，并透过下表，展示它们对内部、外部或内外部不同的影响范围。

### 重大 ESG 议题的边界和影响范围



## 认可与核准

本报告已获得可持续发展委员会认可，并于 2021 年 5 月获得董事会核准。

## 联系和反馈

您的反馈意见对于我们持续改进非常重要，欢迎您对本报告或我们的 ESG 报告提出任何意见和建议。如对我们的 ESG 表现的表现有任何意见或建议，请电邮至：[sustainabledevelopment@shuion.com.cn](mailto:sustainabledevelopment@shuion.com.cn)

# 2020 年表现

## 2020 年成绩一览

### 环境

#### 方针

以减缓和适应气候变化的目标为指引，通过提高我们整个资产组合运营的管理能力，降低碳排放，逐步迈向碳中和

#### 2020年成绩

- 提前于2021年达成环境目标，即将碳排放密度下降33.3%
- 与2019年相比，范畴1和范畴2的碳排放密度下降15%，与2011年基准相比，下降41%
- 从垃圾填埋区转移3,764吨废弃物作回收利用
- 自2019年，耗水量密度下降30%
- 自2019年，能源消耗密度下降18%

#### 优先事项与重要举措

- 迈向碳中和**  
重要举措：承诺使用符合《巴黎气候协定》的**科学基础减量目标**来设定2030年的碳减排目标，将全球变暖升温限制在工业化前水平2°C以下，并在未来努力将温度限制在1.5°C以下。
- 创建绿色健康社区**  
重要举措：  
(1) 全力为我们所持有运营的商业项目申领**可持续发展和健康双重认证**(WELL+LEED和/或中国同等的认证)；  
(2) 为我们所有的总体规划社区申领LEED-社区规划与发展评估认证
- 减少我们投资组合中的废弃物

### 社区

#### 方针

在我们所有社区中鼓励并推动健康与可持续的生活方式，使我们的可持续社区成为行业的引领者

#### 2020年成绩

- 向当地慈善机构捐款超过1,300万元人民币
- 为支援新型冠状病毒疫情，向武汉红十字会捐款1,000万元人民币
- 志愿者活动总时长超过2,100小时
- 新增内地供货商545家
- 100%新增供货商以环境与社会准则甄选
- 整体住宅客户满意度95%

#### 优先事项与重要举措

- 将健康和可持续发展元素融入我们线上线下一体化的社区体验之中
- 加强与各类伙伴的合作和联动，以建立繁荣的可持续发展社区  
重要举措：透过联合所有餐饮租户提供素食“绿色”菜单，倡导及为消费者提供健康及可持续的消费选择以及参与“**绿客盟植物性餐食**”倡议
- 强化创新和创业的生态系统

为了实现企业愿景，我们已经根据优先事项，制定了2030年5C可持续发展战略，包括环境(Clean)、社区(Community)、文化(Culture)、关爱(Care)以及企业管治(Corporate Governance)。这也为集团2030年，及至更遥远的未来，明确可持续发展的方向。

### 企业管治

#### 方针

透过培养诚信、透明和负责任的企业文化，成为所有利益相关方值得信赖的合作伙伴

#### 2020年成绩

- 发布2030 5C可持续发展战略
- 发布首份《绿色债券报告》

### 文化

#### 方针

通过城市更新中文化遗产保育和传承、活化历史建筑，培育本地创意人才，促进国家文化交流，以增强我们的社区活力与幸福感

#### 优先事项与重要举措

- 城市更新——文化遗产保育及活化**  
重要举措：透过城市更新、历史建筑与街区保护及活化之最佳实践，致力成为**在城市规划及房地产行业中的意见领袖**
- Created in China——与本地创意群体高效互动，加强推广和促进未来的商业发展机会**  
重要举措：Created in China (结合“CREATORS 100”项目，以推广及聚焦本地创意设计师)
- 促进国际多元文化交流  
重要举措：透过在公司项目中发展及运营**特色IP活动**，以加强中国与国际文化之间的交流

### 关爱

#### 方针

透过专门的培训计划，为所有员工提供平等的全方位职业发展机会，同时在工作场所保持最高的健康和标准，促进多元思想和创新，使员工成为负责任的社会成员

#### 2020年成绩

- 男女平均比例为性别比例53:47
- 为员工提供发展培训的平均时数为21.8个小时
- 较去年22%的员工流失率，下降至19%
- 89%女员工和94%男员工参加了培训课程
- 100%营运人员接受了针对特定岗位的培训

#### 优先事项与重要举措

- 提供培训与发展的平等机会  
重要举措：制定**SOL人才发展计划**，以增强我们的**雇主品牌**，吸引及保留人才
- 创造多元与共融的职场  
重要举措：致力于成为**促进性别平等的行业领导者**，目标**彭博性别平等指数(GEI)**涵盖的公司
- 确保所有员工的健康与安全
- 改善员工的福祉

\* 与2011年比较

## 面对疫情的重重挑战，勇于承担运营责任

毫无疑问，2020 年对我们所有人来说都是非常具有挑战性的一年。武汉和重庆经历了特大洪水，特别是 2019 年爆发的新型冠状病毒疫情，不仅影响全球经济和打乱社会活动，对房地产行业 and 集团业务亦产生重大的连锁影响。武汉是中国疫情的重灾区，从疫情初期封城至 4 月上旬，我们在当地的物业受到严重打击。我们投资组合中的其他物业，同样在疫情爆发初期受到影响，顾客流量和销售额大幅下降。

当政府在全国实施防控隔离措施以控制疫情传播时，我们团队和社区的福祉亦会受到影响。但我们相信，同心协力能够让公司员工和我们的社区建立彼此的信任，共克时艰。我们亦在年内竭尽所能给予支持与帮助。



### 员工、租户、住户和客户



增加全面消毒物业的次数，并引入健康检查的措施，以保护所有员工、租户和住户的安全



减免租户租金并提供纾困措施约合 5 亿元人民币



在新天地建立”爱心小屋”，并由医疗顾问驻诊，解答租户和员工的疑问并提供防疫的建议



### 社区



协助新风天域集团及和睦家一起筹得 600 万元人民币（仅瑞安房地产员工已筹得 50 万元人民币），用于购买疫情防控的医疗物资，捐赠雷神山医院和武汉大学中南医院



向武汉市红十字会捐赠 1,000 万元人民币，用于购买医疗用品，以支持前线医护人员

2020 年，从中国洪灾，至全球疫情的大流行，这些不仅是挑战，也是经验的累积，并为未来做好准备的机会。抗击疫情过程中遇到的困难，考验及验证了集团的管理能力、营运效率和危机管理水平。凭借我们敬业的团队、品牌实力，以及可持续发展、以人为本的发展理念和稳健的财务基础，我们得以在这个充满挑战的时期取得成功。



## 环境

我们一直致力于追求环境的可持续发展。早在 1996 年，我们便构思并总体规划多功能、宜步行、融合历史文化的上海新天地项目。不论过去与今天，瑞安都被视为卓越可持续城市社区的先锋。自此，我们一直致力建设健康且接近碳中和的建筑，使能源效率和室内空气质量达到更高水平，同时减低废弃物排放和用水量。我们也竭力减轻气候相关的影响，提升气候适应力。

2020 年，随着新冠疫情的爆发，以及其他自然灾害的发生，我们的日常业务对环境产生的负面影响减低不少。尽管多个项目因疫情延误而减少施工活动，并随之降低了我们所用的材料和浪费，但我们预期在 2021 年集团将恢复正常施工与营运。因此，我们在未来的数年中，不仅将会努力应对气候变化和提高能源效益，也会与租户和当地社区团体更紧密地合作，以解决用水效益和废弃物处理问题。为此，我们致力

改善建筑整个生命周期的表现，力求达到或超过国际建筑标准。

自 2006 年发布《可持续发展政策》和成立可持续发展委员会以来，我们从设计到施工以至营运，每个关键的管理环节，我们都不断注入可持续建筑理念。例如，我们为项目评级以确保合规性，并检讨不合规情况发生的频率、影响范围、社区关注度、控制措施和方法。评定范畴包括空气、水、噪音和土壤污染、固体废物管理、资源消耗、社区影响，以及该地区的整体健康状况。

2012 年，我们发布了《可持续发展六大目标》，勾勒出建设绿色建筑及可持续社区的发展初心和原则。其后于 2017 年更新了第二个周期的 2017-2021 年目标。自此，这些目标便成为我们的环境和资源管理的指导方针，也为我们现在的 5C 战略提供指引。



## 方针

以减缓和适应气候变化的目标为指引，通过提高我们整个资产组合运营的管理能力，降低碳排放，逐步迈向碳中和



## 2030 年目标



让我们的营运和物业发展迈向碳中和



制定并采用公司气候变化政策，以降低并适应潜在风险



将可再生能源用电总量比例提升至 15%<sup>4</sup>



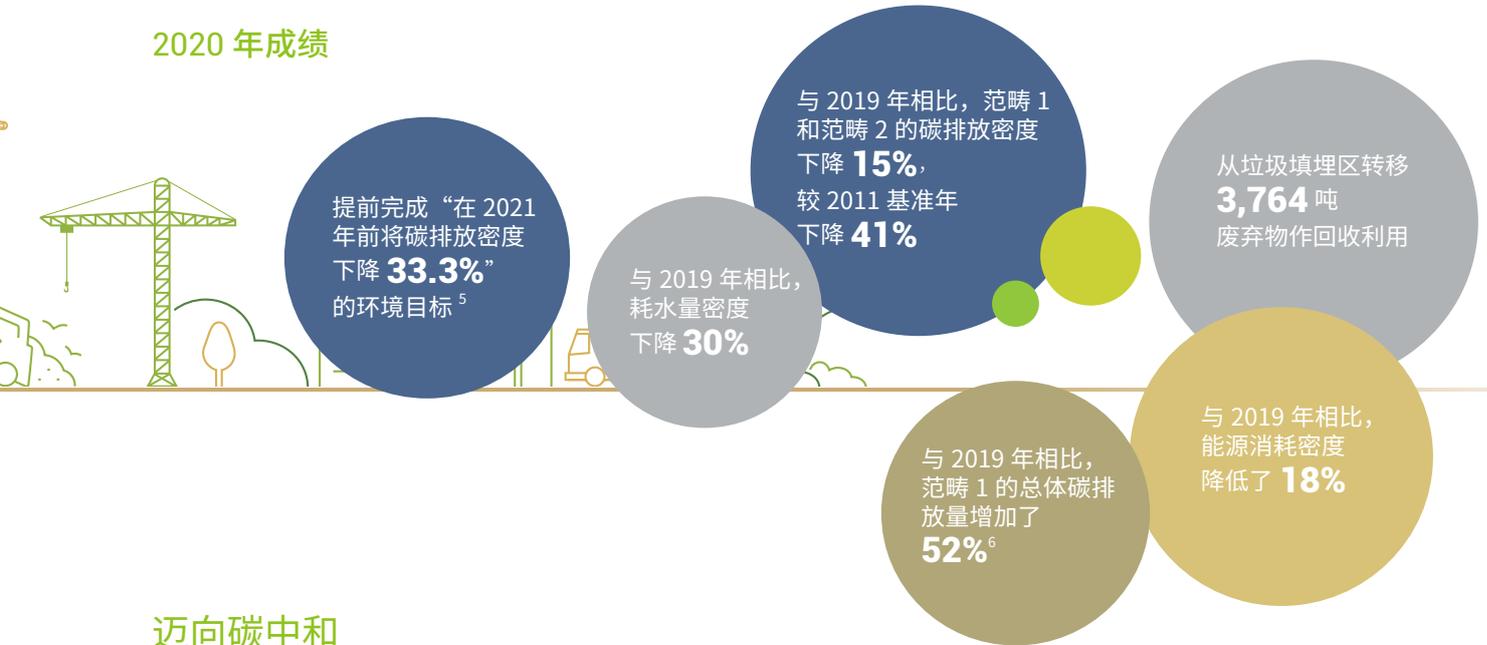
以我们闻名的“以人为本”的建筑设计理念，满足或超越国际可持续发展与健康标准

- 100% 的新建建筑获得可持续发展及健康双重认证

可持续发展委员会和“环境”工作小组（由多个部门的员工组成）负责有关“环境”的计划和行动，并与业务开发和项目团队，以及租赁、营运、丰诚物业管理，以及开发规划设计部门合作。

<sup>4</sup> 这项数据将包括我们购买获政府认证的可再生能源电力。

## 2020 年成绩



## 迈向碳中和

减少碳排放是我们的首要任务。为此，我们竭尽全力，提升物业的能源使用效率，积极发展效率使用战略，为我们的企业创造更多价值，同时不断降低碳排放密度。

为支持有关碳排放的全球目标，响应国家政策的号召，我们采用了有效的建筑科学技术，并引入节能措施来减少碳排放。例如，新天地和丰诚物业管理，均持续使用能耗监测系统，将节能减排的工作融合于日常运营中。



### 排放管理

我们从 2011 年开始便追踪集团的碳排放密度，并持续聘请第三方认证机构德国莱茵 TÜV 量化监测公司持有的正常运营物业的温室气体排放。经核算与认证，我们的碳排放密度至今已减少 41%。2020 年，我们在中国的温室气体排放密度下降了 15%。

为实现 2030 年的减排目标，我们已于 2021 年 3 月成为第一间承诺支持科学基础目标 (SBTi)<sup>7</sup> 的中国房地产公司。将制定目标以符合《巴黎气候协定》的愿景，将全球变暖控制在 2°C<sup>8</sup> 以下。我们亦将竭尽全力设定将气候变暖限制在 1.5°C 以下的目标。



### 缓解和适应气候变化

除了碳排放管理，我们亦积极支持当地政府机构和行业协会，以促进缓解气候变化。在 2020 年，我们持续为减少排放和适应气候变化而努力，其中包括：

- ✓ 重新评估并更新了公司的风险清单，并将气候相关的风险管理纳入在清单内。有关缓解气候变化计划的建议，已经过环境工作小组和公司审计与风险委员讨论。
- ✓ 从 2021 年开始，订立 SBTi，并开展核查范畴 3 碳排放量的工作。
- ✓ 新天地南里已完成装修项目，升级已有 20 年历史的机电系统，并以高效的冷热源替代旧的风冷热泵。

有关气候相关风险管理方针的详细信息，请参阅将“[将 ESG 相关风险纳入企业风险管理中](#)”章节。

5 与 2011 比较

6 由于物业管理的面积增加

7 科学基础减量目标 (SBTi) 为 CDP、联合国全球契约、世界资源研究所和世界自然基金会的一项联合计划，旨在推动企业为气候行动作出承诺并制定以科学为基础的脱碳目标，以符合温室气体减排目标，将变暖的温度，与工业化前的温度相比，限制在 1.5°C/2°C 以下。

8 远低于 2°C 为《巴黎协定》用语，用于呼吁全球作出承诺，将全球平均温度升幅，控制在“远低于”高出工业化前 2°C 的水平，同时努力将气温升幅限制在工业化前水平以上 1.5°C 内。

## 建立绿色健康社区

除了环保，我们也在建筑设计中融入“身心健康”的概念。我们的环保设计技术，不仅充分利用创新的可持续技术，更在缔造健康和舒适空间的同时，考虑成本效益，以吸引客户和租户。无论是可降低功耗并减少空调需求的室内遮光帘，还是回收废气在冬季预热、夏季冷却空气，我们的重点都是建造和维护安全、健康和充满乐趣的建筑，为大众创建一个集生活、工作、娱乐和学习的社区。

为改善用户的身心健康，我们于社区设计上糅合了 WELL Community 标准的十大要素，包括空气、水、营养、光线、运动、热舒适度、声环境、材料、精神与社区。我们也竭尽所能，利用环保材料、回收清拆废物，监测室内空气质量，并将建筑噪音减到最低，使施工引起的损害和沉降降到最低。透过这些自然元素，结合我们对文化遗产和当地历史的重视，我们得以构建环环相扣的社交生态圈，为未来都市人重新赋能现代化的生活空间。

我们充分利用投资组合中的节能系统，使能源消耗得以减到最低。目前，我们 12 个商业项目均已设置与应用能耗及水资源监测系统。我们也致力为所有新开发项目，取得中国绿色建筑标识认证或 LEED 认证。如欲了解更多信息或管理方针，请参阅《[可持续发展宣传册](#)》。

2020 年，我们消耗了 124,889 兆瓦时的能源，较 2019 年略有增加。相反，我们的整体能源密度下降至每千平方米 62.16 兆瓦时，较 2019 年减少了 17.78%。

### PM2.5 室内空气质量

我们空气质量管理的重点，在于减少气体排放（污染物和温室气体）和气味上，并致力维护和改善所有营运点及其周边的空气质量。新住宅移交给客户前，我们都主动为指定建筑检测 PM2.5 和空气质量水平。

在未来数年，我们将根据 5C 战略的目标：

- 确保所有住宅单位在交付前都经过空气质量测试
- 为所有商业项目安装室内空气质量监测系统，并汇报总体室内空气质量指标

### 节约用水

水资源管理对我们的营运和环境福祉至关重要。为此，我们以可持续水资源实务常规为指引，在业务中采取相应的管理措施。当我们采购水资源系统、安装在线水表和管道设备，以及安装能源和耗水监控系统时，都会考虑设计的规范。

2020 年，我们的用水量为 1,156,125 立方米，总耗水密度为每千平方米 575.39 立方米。在 5C 战略的指导下，我们未来数年的目标是：

- 完成水风险评估并制定水管理政策
- 实施并报告减轻水资源风险计划的进度



## 虹桥天地荣获 ULI 亚太区卓越奖

2020年9月，虹桥天地荣获城市土地学会（Urban Land Institute, “ULI”）颁发的2020 ULI 亚太区卓越奖，以表彰及推荐虹桥天地在多元化土地开发及业务实践范畴上的优秀表现。我们开发虹桥天地项目时，以打造健康且接近碳中和的建筑为目标，在能源效益、空气质量，以至以人为本的综合交通枢纽与人行步道设计方面，都务求达到领先水平。因此，项目备受肯定，使我们非常欣喜。这个多功能社区里的九座建筑，全部获得 LEED 及 / 或中国绿色建筑认证标识，其中三座办公楼获得 LEED CS 金级认证。



虹桥天地位处西上海虹桥商业核心区，为瑞安房地产首个“城市交通枢纽型”的多功能综合社区。通过人行道与虹桥国际机场、高铁站和地铁系统之间的互相转乘，无缝衔接了虹桥商业区与长三角地区。虹桥天地的大楼、户外空间与交通节点融合，景观宜人且往来便捷，其中包括：

- 多个层次的景观公共开放区，植被覆盖率达 40%，每栋建筑都建造了绿色屋顶
- 建筑配备复合功能装置，如联合制冷热电、节能机电系统、可持续建筑外壳设计、太阳能热水系统、废热回收系统等
- 室内二氧化碳传感器和低挥发性有机化合物建筑材料，分别用于监测和改善空气质量

在项目规划、设计、施工，以及运营生命周期管理过程的每个阶段，我们都采用独特的绿色和健康建筑方法——我们创建具有里程碑意义的绿色建筑及可持续社区，这些在可持续发展方面所荣获的认可与奖项令我们非常自豪。



虹桥天地夜景

## 减少我们投资组合中的废弃物

物业发展和营运会产生大量废弃物，因此，我们将竭尽全力，有效管理废弃物，力求在可行的情况下减少、循环利用和回收废弃物，将垃圾填埋减至最低。我们根据适用的法律和法规处理废物，并力求尽可能地优于法律要求。我们从源头上对废弃物进行分类管理，并将纸张、塑料、铝罐和其他可循环再造的物品送往回收。在我们的办公室和建筑工地中，提高对废弃物管理的最佳实践的认识，并在开发项目中张贴废弃物和回收箱标示，以提升公众对废物收集和循环再造的意识。

2020 年，我们于物业组合中，产生了 93,407 吨无害废弃物（其中包括建筑垃圾、干垃圾及湿垃圾）。与 2019 年相比，建筑垃圾减少了 24%，并从垃圾填埋场转移了 3,764 吨可回收物。我们还积极响应上海、南京、武汉、重庆和佛山市的垃圾分类和限制使用一次性塑料的政策，采取措施改善我们内部使用一次性塑料的准则，以帮助租户减少对塑料的依赖。

我们明白，减废的工作才刚开始，并锐意在未来数年提高在减少废弃物和管理方面的表现。在未来，我们将继续努力，将建筑过程中产生的废物量减到最低，同时监控我们旗下物业所产生的废弃物量和适当管理废弃物。根据 5C 战略的指导，我们的目标是：

- 制定施工政策，以减少、循环利用和处置建筑废料
- 在所有商业场所安装水站（包含直饮及接水功能），为租户提供免费的优质过滤水



## 成为绿色及健康建筑实践的领导者

瑞安房地产积极参与制定行业法规、标准和指南，以精进国内在安全性、能源效益和可持续建筑的最佳实践。我们踊跃参与行业讨论，其中包括：

- 执行董事张斌先生出任上海绿色建筑委员会副主席
- 项目管理和丰诚物业协会为绿色运营技术委员会的成员
- 与上海市绿色建筑合作协会制定上海市《健康建筑评价标准》并与中国房地产协会共同制定《房地产企业绿色发展评估标准》。

我们相信，积极参与和领导绿色建筑及可持续社区实践，能推动行业面向未来的发展。



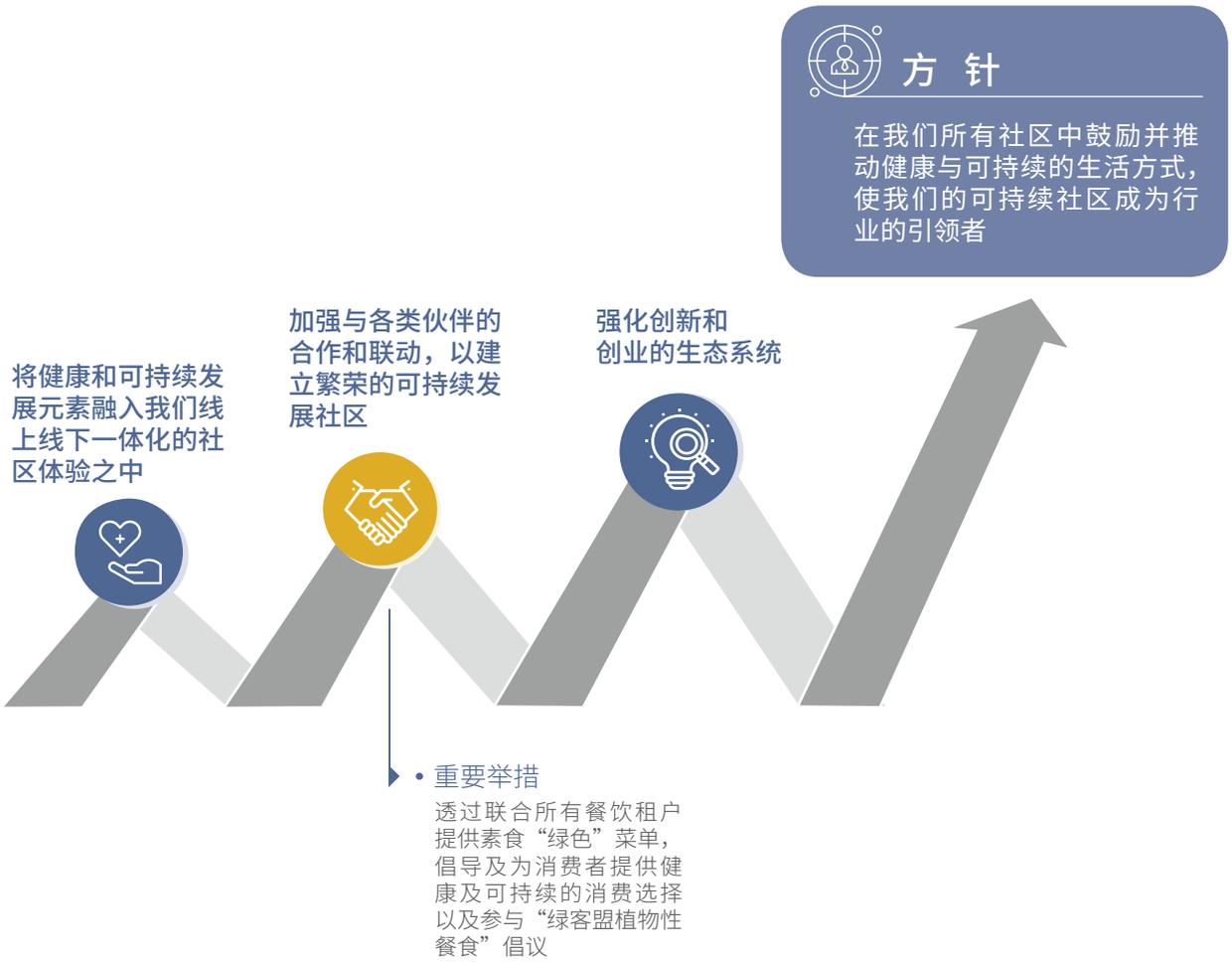
## 社 区

我们的抱负，是创造和塑造在当今与未来数年都能蓬勃发展的社区，并期望所有社区都能充满活力，同时促进健康和可持续的生活。因此，我们致力在设计中注入可持续发展元素，创造更宜居和便捷的社区。我们也有志成为总体规划和推动整个中国创新和企业生态系统的行业领导者。为达成此目标，我们透过关注社区的需求，并将健康和可持续发展元素渗透于

各项服务中。我们明白，单凭我们的力量并不足够，必须不断寻求方法，吸引价值链的伙伴参与并加强合作，才能使整个行业共同进步。同时，我们努力在租户与客户的安全与福祉方面成为行业的最佳实践，并鼓励价值链中的每一方都参与到我们的可持续发展旅程中。



虹桥天地的“100个后备箱市集”

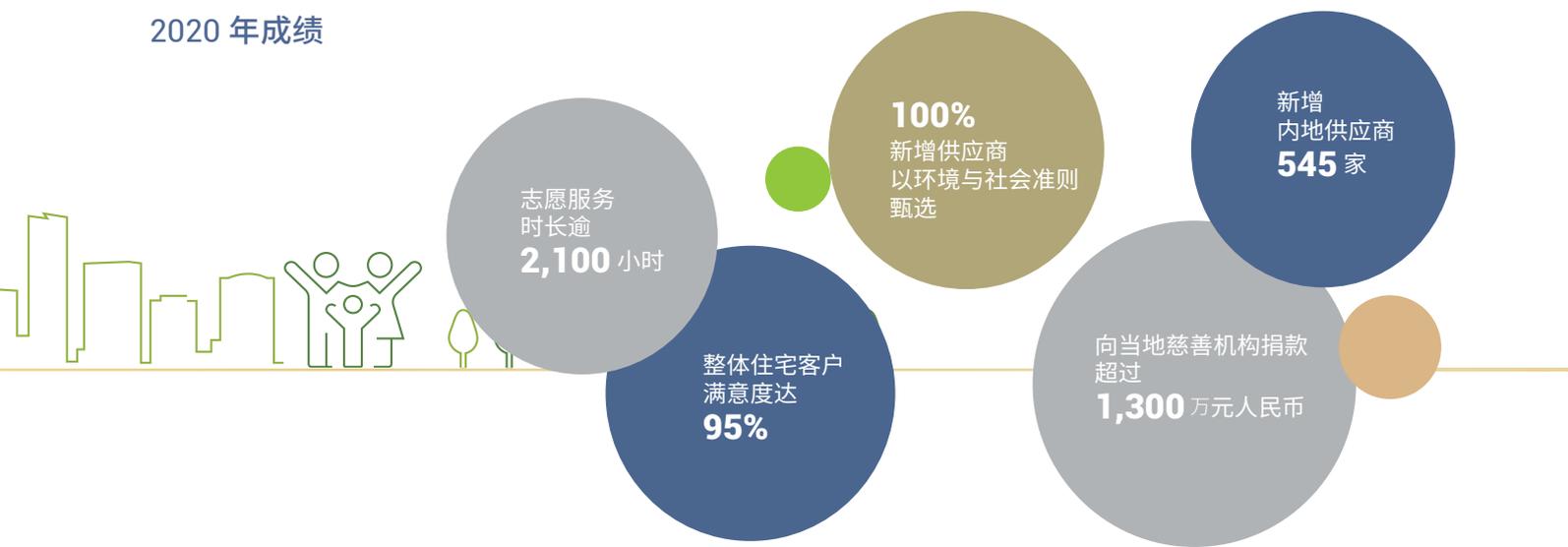


## 2030 年目标

 <p>100% 的建筑物公共区域里的室内空气质素达到或超越 IAQ 中国标准</p>	 <p>100% 的租户加入绿色公约，以建立一个健康及可持续的社区。公约内容包括不再使用一次性塑料制品及减少水电消耗</p>
 <p>通过规划设计和内容运营创建具有包容性、人性化的公共空间，以提升我们社区的活力与宜居性</p>	 <p>通过我们的社区孵化及成就超过 100 家初创企业或本地创意公司</p>

可持续发展委员会和“社区”工作小组（由多个部门的员工组成）负责有关“社区”的计划和行动，并与开发规划和设计、社区创新、运营、租赁、市场营销部门合作。

## 2020 年成绩



## 将健康和可持续发展融入于社区体验中

我们凝聚大众，打造集生活、工作、娱乐和学习为一体的社区，为人们创造社交目的地，协助凝聚整个社区，同时为员工与其他利益相关方之间建立联系。我们凭借高质量的建筑服务，细心的售后服务以及对健康与安全的重视，赢得客户的信任。

为此，我们每年持续举办各类型活动。2020 年，我们举办的活动包括：

- 举办“AW Fashion Campaign——飞蚂蚁 x 新天地 旧衣回收项目”，鼓励消费者回收旧衣。活动期间一共回收符合标准的废旧衣物 107 公斤，均已捐赠给阿里巴巴创建的在线衣服回收平台“飞蚂蚁”。
- 在“天地餐厅周”期间，我们鼓励租户提供非塑料餐具和包装的选择，借以推动“零”塑的生活。
- 在上海新天地举办“捡跑中国，重塑 2020”活动，以提高大众对低碳可持续发展生活方式的认识。



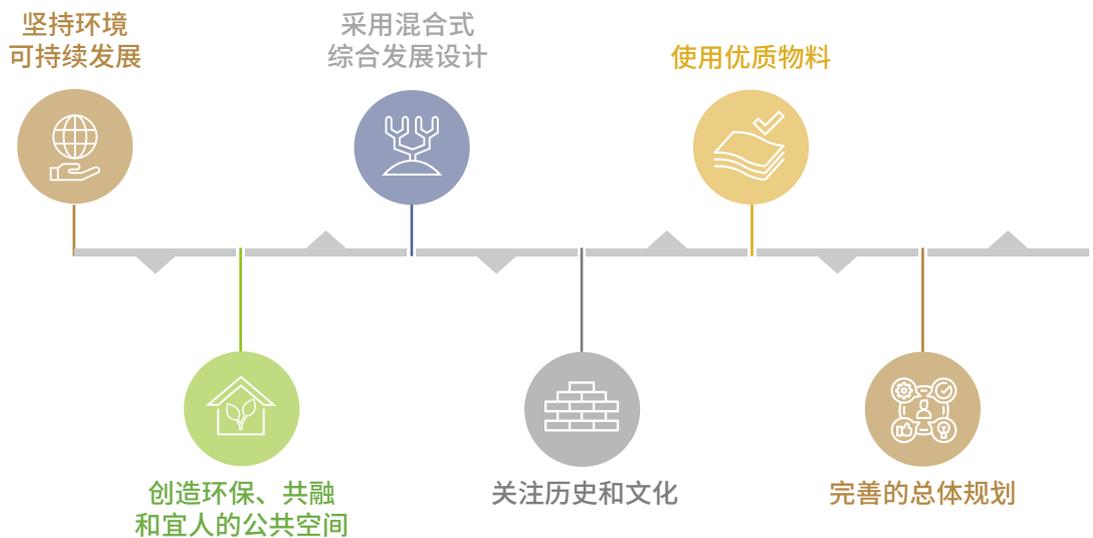
在世界地球日与白领们分享绿植，倡导可持续绿色生活

## 总体规划

我们相信，能给人身心带来舒适感的建筑历久弥新。最佳社区不仅能解决城市问题，而且能创造共融空间，凝聚社会各界。因此，我们致力以总体规划引领行业，并以“以人为本”为方针，将富有温度的设计置于每个决策的核心中。我们不忘初心，团队之间齐心协力，传承瑞安精神。

无论是 50 公顷的多阶段社区发展项目，还是单一街区的城市更新，瑞安房地产的总体规划方针和概念皆能应用。因此，不论项目的规模或范围，我们都不忘初心，规划及打造“以人为本”的项目。

总体规划包括：



在未来数年中，我们将致力根据 5C 战略的目标：

- 使所有总体规划项目都能达到 LEED-ND 金级和 WELL Community 金级认证
- 为总体规划和城市更新设立内部研发 / 创新实验室

## 租户和顾客的福祉与安全

由始至终，我们都竭尽所能，确保所有在我们辖下的物业或尊享我们服务的客户，皆能幸福和安全。我们认识到客户的需求，并提供更健康、舒适、环保及人性化的产品与服务。这些是我们面对客户的服务文化与核心。了解和回应客户不断改变的需求，并持续改善客户体验，对于我们业务的可持续发展，以及品牌、产品和服务持续切合需求和保持较高声誉至关重要。

我们的“个人信息安全管理系统”明确说明个人信息的规范和保护标准，以保护客户信息的安全。我们还为员工提供信息安全方面的培训。2020 年，所有瑞安房地产的员工都完成了公司的信息安全在线学习培训。我们还会进行季度网络钓鱼邮件测试，并要求未能避免网络钓鱼邮件的员工，重新参加信息安全培训。



## PROJECT LIGHTHOUSE

### ——2020 中国最佳健康雇主办公空间奖

历经半年时间，位于上海的瑞安房地产集团总部办公室改造项目顺利竣工，力求为员工打造一个健康及舒适的办公环境。在项目的进程中，我们面临的挑战在于升级设计欠佳的旧空调系统，以确保建筑的空气质量符合 WELL 认证的要求。我们在天花板额外安装空气净化机，并购置座地式空气净化器，以提高空调系统的过滤水平。此外，我们还利用通风机和活性炭来优化施工后的空气质量。

全新的办公环境提供多种选择的智能化工作和会晤场景。我们提供四类工作空间，十类会议空间，以及数个多功能空间，以鼓励开放、创新和协作的工作氛围。崭新的功能包括：

- 利用监控效能的网络平台，实时监控整个办公室的空气质量
- 安装经 NSF 认证最高等级的直饮水机，能去除铜、铅和 1.5um 悬浮固体的过滤器，并配备反渗透和紫外线消毒系统
- 在工作地点的每 30 米范围内，设置饮水站，方便员工随时获取饮用水
- 室内设计不仅能确保充足的日光照射，而且能让所有员工都能享有良好景观
- 所有工作站均为坐立式办公桌，配备能调节三个高度的办公桌，以及可调节的人体工学座椅
- 为了提供舒适的工作环境，办公室的恒温器会随着时间而预测和调节环境温度。每位员工更可使用就近的智能恒温器，控制周围的温度
- 低噪音的机器和设备、双层双面石膏板（内层 8 厘米厚），以及隔板，都能大幅度减少外部噪音

2020 年，我们的总部荣获国际 WELL 建筑学院™ 授予健康建筑最高级别的 WELL 白金级认证，并荣获中国人力资源管理研究院颁发的 2020 中国最佳健康雇主办公空间奖。我们相信，获得 WELL 认证，将进一步推动我们在未来数年内，继续创新和发展可持续、智能、健康和以人为本的建设和社区。



Project lighthouse



## 志愿服务

我们的志愿服务对象主要为弱势群体与困境儿童，并透过慈善捐赠和志愿服务来回馈当地社区。

2020 年发生了许多未曾意料的事件，我们因而重新评估了集团的员工志愿者计划。我们将大部分预算重新分配至员工及周边社区的健康与安全工作，尤其是武汉及重庆在洪水灾后的重建工作，以及新型冠状病毒的抗疫工作。今年，我们向当地慈善机构及非政府组织捐款共计 13,353,671 元人民币。

在遵守社交隔离措施的同时，我们还鼓励员工自愿参加社区服务计划。2020 年，我们的员工总共投入了 2,192 小时参加志愿服务，较 2019 年的 360 小时大幅上升。除了因为活动有所增加，我们也相信员工对志愿服务的兴趣和投入感也有所提高。11 月举行的义卖集市为我们的重点活动，旨在为困境儿童筹集善款。活动期间，25 名员工合共捐赠了 196 项物品，筹集善款超过 13,000 元人民币。



## 评估我们的影响

作为 5C 战略的一部分，我们将于未来数年进行社会影响评估，以更有效地分析、监测和审查 ESG 计划和活动的影响，从而了解当地社区大众的真正需求并予以支持。我们还将为员工提供有关评估结果的相关培训，使他们能提升沟通技能，从而与目标利益相关方之间建立良好关系。



## 海鸥之家

“海鸥之家，爱心徒步”是我们于 2020 年推出的重磅社区慈善活动。活动吸引超过 160 名员工及家属参加，携手挑战 2,000 公里，筹得善款超过 52,000 元人民币，为上海的流动儿童给予经济支持。



海鸥之家的重点社区项目包括：  
关注困境儿童的教育、安全保护和社会融合问题

### 我们透过以下活动给予全面支援：

#### 经费支持

我们在上海成立“海鸥之家”，为贫困儿童提供社会服务；我们也计划在其他城市设点。

#### 爱心徒步

每年 10 月，我们都举办爱心募捐并鼓励员工参加活动。

#### 活动支持

我们在“海鸥之家”专门为儿童提供以假期为主题的活动和热餐。

#### 志愿者活动

瑞安房地产的志愿服务团队为“海鸥之家”的儿童提供兴趣班。

### 在活动反馈问卷中

**75%** 参与者表示这次活动能提供他们对流动儿童的理解。

**84%** 员工对于瑞安房地产参与企业社会责任活动表示赞赏。

### 鼓励伙伴合作与联系

每年，我们都与建筑承包商、专业顾问和服务供应商等 4,000 多家供应商合作。这些供应商是供应链的重要组成部分，使我们能够为客户提供优质的物业和服务。因此，我们致力与供应商保持良好的双向联系，与他们分享瑞安的价值观，并努力促成其达到我们在可持续发展方面的相关标准。

我们明白，供应链上的每一环都有可能对社会和环境造成影响。因此，我们积极行动，采取措施来识别供应链中与 ESG 相关的重要风险与挑战。我们实施严格的供应商甄选和评估标准，其中包括一系列社会、环境和质量筛选准则。2008 年，我们制定了《健康、安全和环境手册》，其中清晰表述了我们在社会和环境方面的标准和要求，并以此为甄选供应商的评估标准。手册内容涵盖施工安全管理、施工现场环境保护、临时设施、工人福利等主题。

我们于 2013 年建立了全面的供应商评估体系，以帮助供应商提高能力，达到我们的可持续发展标准。我们要求供应商遵守《行为与商业道德规范》，并成为所有相关服务协议 / 合同中的标准条款。在适用的范围内，我们会要求供应商熟悉并遵守《行为与商业道德规范》，或其他与我们合作的相关条款，否则将视为违反合同。我们大部分供应商都在中国境内，影响范围也因而限于中国境内。每个季度，我们均会评估项目承包商和供应商的绩效，并要求所有承包商和供应商都通过我们的绩效评估。2020 年，供应链中并没有发生对社会产生负面影响的事件。

我们通过对办公室和厂房进行现场审查，甄选和评估新供应商。为确保表现，我们也会于每个季度评估新供应商。另外，我们会要求所有项目负责人，按需要严格检查和评估与物业发展相关供应商的绩效。我们会在供应商数据库中，记录新供应商的相关绩效评估。项目管理和成本管理团队负责审查数据库并适时检查。2020 年，我们迎来 545 个新供应商加入我们的供应链，包括承包商、一般供应商和政府配套设施。100% 的新供应商由我们的供应商评估系统中的环境及社会标准筛选出。

此外，我们也与租户和客户紧密联系，透过重复使用现有建筑的商业空间等可持续合作计划，提高可持续发展意识，增加我们在价值链上的影响力。在 2021 年，我们将联合租户与客户在所有项目上推出素食计划，以宣传及分享低碳的生活方式。

作为 5C 战略的一部分，我们将在未来数年，继续与利益相关方建立良好的合作伙伴关系，加强联系计划，以促进健康和可持续生活。我们将致力于：

- 建立可持续发展的业务网络，以支持 30 家专注于“生活城市”的公司
- 要求所有第 1 阶供应商（和战略合作伙伴）签署《环境、社会及管治行为守则》
- 制定瑞安房地产《材料和工艺标准指南》，以支持所有供应商、承包商和合作伙伴，共同达到公司的可持续发展标准

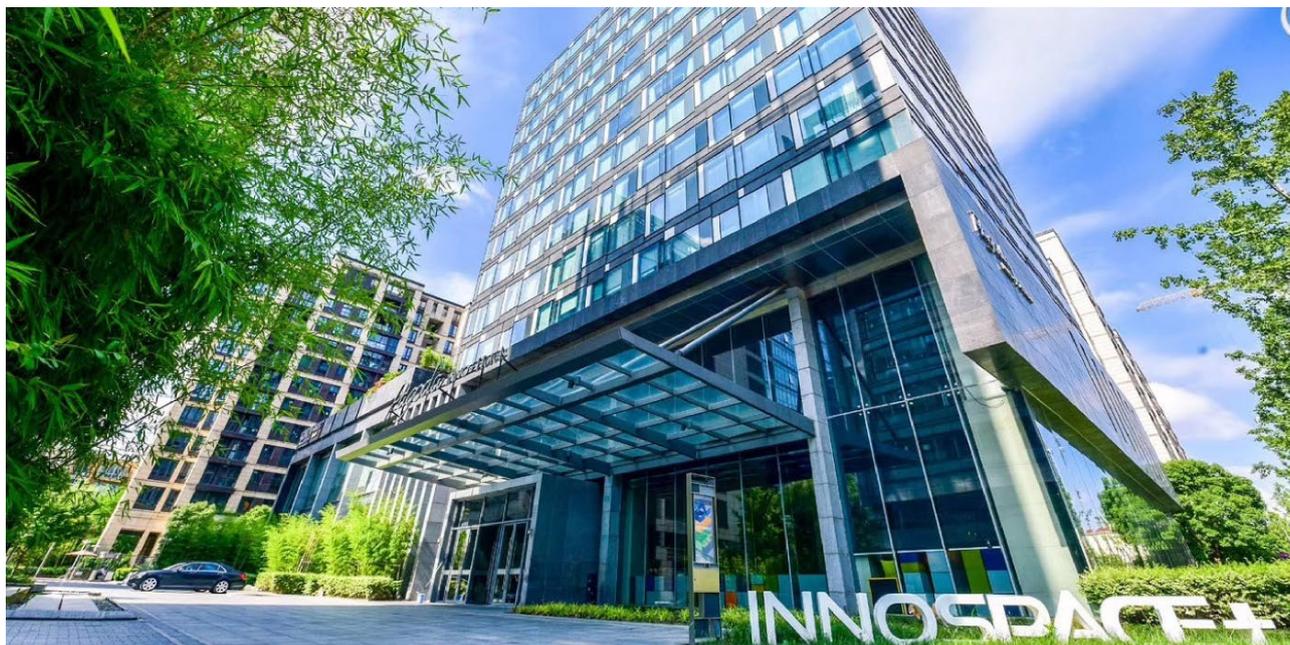
## 加强创新和创业生态系统

我们认为，要成为一个可持续发展的企业，除了自身拥有创新精神，更要鼓励创新及创业精神，使得社区的提升能够普及与惠及全社会。在解决关键的社会和环境问题上，创新能发挥重要的作用。为此，我们于经营的所在社区，加强创新和创业生态系统。我们将创新视为企业及社会发展的重要途径，并透过多个支援平台，扶植和培育本地创新者和企业家。

- 创建创新实验室，如 INNOSPACE+、技术探索基地和加速器计划，投资初创企业和企业家
- 定期举办“编程马拉松”和创意挑战赛，邀请年轻的企业家、大学和企业，发展和推广新创意
- 建立克服内部阻碍以提供可衡量价值的研发计划

透过以上计划，瑞安房地产为关注工作、学习、娱乐的初创企业和企业家提供全面的一站式解决方案。作为5C战略的一部分，我们在未来数年的目标为：

- 支援来自创新和企业家社区的 50 家孵化公司（创新者）
- 开发和赞助线上和线下的研究机会，赋能创业创新，为企业家创造相聚与联系的机会



INNOSPACE+ 不仅仅是一个孵化器，更向初创企业提供包括财务及技术方面的软性服务与支持。



## 文化

在瑞安房地产，我们视文化为当地社区的风土人情、价值观、社会行为和人文成就的累积。文化使我们对他人更宽容，改善社会大众的身心健康，并为人们带来聚首一堂的机会。

我们相信，在维持、表达和培养本地文化的同时，与世界分享中国文化的美，可以营造社区的认同感，并拉近彼此之间的距离。保育传统文化不仅有助提升生活质量，也能提升个人与社区的整体幸福感，从而为社区带来巨大的社会和经济效益。诚然，我们对当地传统文化和遗产的保育非常重视，并认为这样的保育和推广也是可持续发展的一种方式。因此，我们将文化和可持续发展融入业务模型中，使它们环环相扣、生生不息，成为不可或缺的一部分。

我们项目的发展重点，包括既能保育传统文化及活化历史建筑，又能开发商业项目的双赢方案。除此之外，还有小型城市更新和场所创建、公私营机构合作推广

文化及可持续发展，以及建立其他伙伴关系，以宣传文化保育和发展。我们也将庆祝产品和服务的重点从“Made in China”升级至“Created in China”。此举反映出我们不仅支持中国产品和重视合作伙伴关系，同时亦扶植和培育本地艺术家、企业家和创新者。

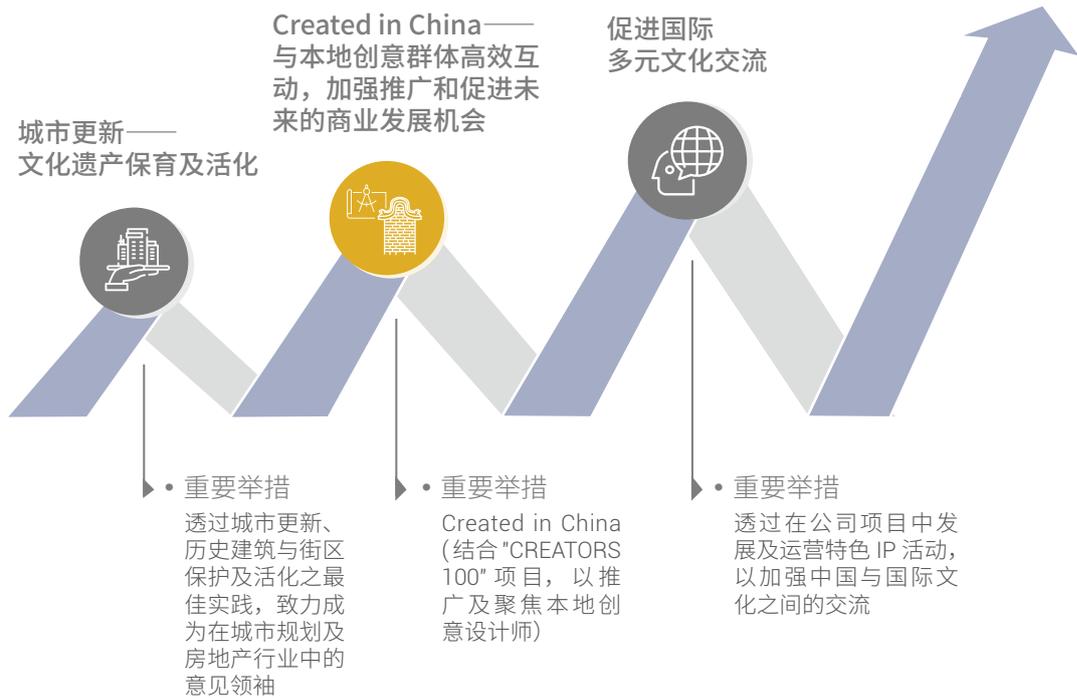


佛山岭南天地于10月举办了一系列国潮创意活动。



## 方针

通过城市更新中文化遗产保育和传承、活化历史建筑，培育本地创意人才，促进国家文化交流，以增强我们的社区活力与幸福感



## 2030 年目标



成为保护城市肌理与历史建筑活化及再利用的先锋



透过文化内容运营及城市街区的设计与管理，以增强社区活力



大力推广本地创意人才

可持续发委员会和“文化”工作小组（由多个部门的人员组成）负责有关“文化”的计划和行动，并与环境和社区工作小组合作。

### 瑞安文化传承的故事

我们竭尽所能，保护文化遗产，以确保历史建筑和文物完整无缺。为实现这目标，我们积极履行作为房地产公司的职责，寻找并致力保护或活化文化地标建筑和社区。除了结构保护外，建筑的一砖一瓦、亭台楼阁，以至空间布局与摆设，都渗透着文化的底蕴。保育和活化这些历史建筑，也就代表我们对前人创意设计的崇敬。我们相信，注入风土人情和社区文化特色于绿色和公共空间，以及弘扬建筑的历史，都有助我们传承丰富的文化遗产。

我们的创意和设计团队，共同将节庆、展览、艺术品等文化内容，注入于多个现有社区，启发公众对历史文物的理解和欣赏。我们还在社区提供展览馆、剧院、图书馆 / 书店、学习中心、电影院和体育中心等设施，以协助本地艺术家和社区团体，使他们的作品能被更广泛的大众欣赏。

2020 年，我们活跃于线上和线下的活动，积极联系线上消费者，并更灵活地利用文化虚拟空间。作为 5C 战略的一部分，我们未来数年的目标是：

- 至少一个活化和保育项目获世界认可为中国地标
- 制定活化和保育文化遗产指南 / 政策，并在总体规划中予以考虑
- 开发包含保育历史建筑的新城市更新项目
- 增加每天到访我们城市更新项目的游客
- 每年至少与三个伙伴合作，确保合作伙伴认同我们活化和保育文化遗产的工作



## 蟠龙天地——上海前门院，江南新天地

瑞安深感荣幸，能帮助更新位于上海虹桥中央商业区的千年江南古镇蟠龙。这个占地 752 英亩的综合项目，展现出新天地系列的国际商业开发与设计 DNA，力求将传统建筑与现代美感融为一体。

项目总占地面积 752 亩，规划三大功能空间，包含约 23 万方公共公园绿地——蟠龙公园、约 5 万方水乡古镇商业——蟠龙天地，以及约 25 万方摩登江南人居范本——蟠龙国际住区。项目不仅把江南文化与虹桥中央商业区紧密相连，而且为上海这座都市一个全新的引人入胜的度假胜地。

我们的期望，是重新打造充满活力的江南新天地。项目中的滨水商业街区糅合古建、水系、古桥、街巷与现代商务。我们别具匠心，使传统的十字街巷和城镇结构恢复昔日风貌，同时保留了天然与人工河道和泊船码头。

项目的每一个细节，都突显出城镇原有的生活文化形态，振兴了蟠龙镇的繁荣，一瞰昔日江南的风采。程家祠堂、蟠龙庵和香花桥等文化遗产的复修，使源远流长的历史和传统得以流传。这独特的项目设计，糅合现代建筑演绎传统文化习俗，为旧城创造全新风貌。



蟠龙天地

### 促进国际文化交流

我们致力于发展国际文化交流活动，这是因为我们重视思想、概念及实践的多样性与多元性。为实现这目标，我们致力寻求交流机会，与本地和国际文化组织建立合作伙伴关系，并与他们一同举办国际文化和 / 或城市更新活动，如「光影上海」和上海时装周。由于疫情原因，2020 年我们在线上举办了上海「云」时装周。

为配合 5C 战略，瑞安房地产将致力发展内部文化交流计划。到 2029 年，我们的目标是与 50 个文化组织（例如国际艺术博览会等）合作，至少举办 50 场国际文化 / 城市更新活动。



上海新天地时尚 I 之“光影上海”

### 展现“Created in China”的创意

瑞安房地产致力参与艺术、音乐、舞蹈、美食时尚、节日活动和教育活动，以创意展现过去、现在与未来的中国文化。我们提供旗下物业的实体空间（例如公共绿化空间和展览场地）以及网上平台，为本地艺术家、设计师和工匠提供更多展现创造力的机会。我们提供工作机会，促进本地创作者的发展，同时亦会举办活动，以展示他们的作品（如：设计上海）。

2020 年，受新冠病毒疫情的社交距离措施影响，我们将多个活动和创意表达计划改为线上举办。我们也通过 O2O（线下的商务机会与互联网结合）如促销等不同类型的活动来支持本地艺术家。例如，上海时装周和天猫商城于 3 月合办“云上时装周”

的开幕秀，通过淘宝网在线直播，短短 3 小时便吸引了 250 万观众，为上海时装周创下新纪录。这样，我们不仅能通过在线直播，宣传新天地一系列尖端设计师与品牌的潮流设计，同时也能在新天地的在线商店中展示与出售。

目前，我们正优化数字化策略，并为 O2O 社区提供更多选择。我们还制定新零售策略，改善全渠道购物体验。作为 5C 战略的一部分，我们将在未来数年，继续深挖“Created in China”概念，吸引、联系、推广创意，为未来带来新鲜的创意文化血液。我们将于 2021 年，启动名为“CREATORS 100”的旗舰项目，为本地创意家促进并创造展示及营销的机会。



21 件创意装置展于 2020 年“设计上海 @ 新天地设计节”，  
图为创意设计 Social Rabbit。



## 关爱

我们的优秀团队是集团实现“成为卓越可持续城市社区的先锋”愿景的保障。我们拥有 3,141 名员工，拥有充满爱心、敬业精神及创造力的团队。他们能够创造及履行企业价值，这些也是我们成功的关键。我们认识到瑞安房地产的未来与员工的职业素养、绩效表现及敬业承诺息息相关。

为成为首选雇主，我们优先为员工提供安全健康的工作环境，并培养互相合作的工作文化，使公司的每一

员都能积极发展自身的技能并且能尽展所长。我们也相信，持续有效地吸引、发展、推动和留着员工为重中之重，不仅是为了提高绩效和鼓励创新，而是要培养有爱心和才华、健康且敬业的团队。我们致力协助员工在职业和个人生活之间，取得健康的平衡，从而创建出既能符合公司的要求又能满足个人需求的灵活工作场所。

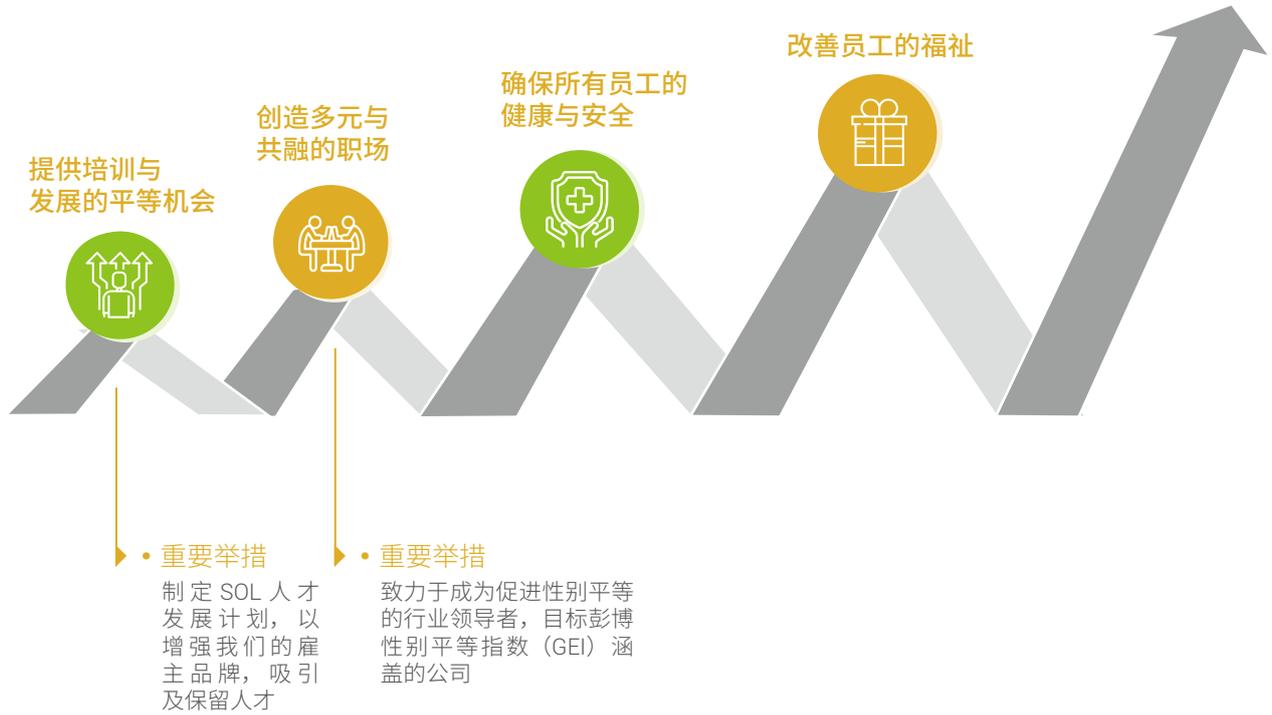


11月，武汉康乐会召集员工举行“凝心聚力 逐光骑行”活动，倡导健康生活方式。



### 方针

透过专门的培训计划，为所有员工提供平等的全方位职业发展机会，同时在工作场所保持最高的健康和安全管理标准，促进多元思想和创新，使员工成为负责任的社会成员



## 2030 年目标



为所有业务部门层级的员工，制定全面的培训计划，为全体员工提供个人职业发展计划

- 平均每年每位员工培训时数：40



为所有员工提供安全、健康和共融多元包容的办公环境

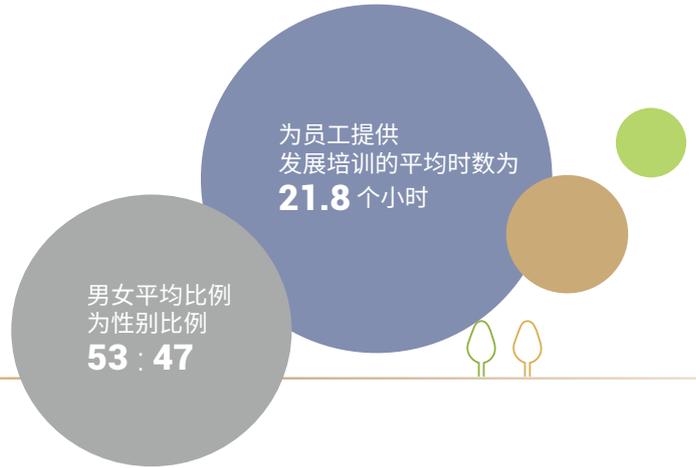
- 持续保持公司及供应链上下游相关合作承包商中所有员工在工作场所的零死亡率
- 实现公司性别平等与多样性，男女同事同工同酬



鼓励员工成为负责任的社会成员

- 平均每年每位员工志愿者时数：8

可持续发展委员会和“关爱”工作小组（由多个部门的人员组成）负责监督“关爱”措施和行动，并与人力资源部门、项目和物业管理主管、瑞安房地产文化和人才发展委员会、法律和内部审计部门，以及产品开发和管理部门合作。



### 提供平等的培训和发展机会

经过多年的观察，我们发现随着员工投入更多，员工流失率便会降低，生产力也因而提高，以达到更佳的业务成果。最重要的是，无论是工作还是个人生活，积极投入的员工更为快乐。我们还相信，雇用以及为不同背景的员工提供支持，能够帮助我们整合来自不同视角的观点，并多元化地处理问题，同时为客户打造最具创新性的社区。因此，我们鼓励员工通过一系列培训、实践研讨会和辅助计划，不断提升他们的专业技能。



2020年9月20日“新经理创造营2020”之“噗通大赏”于瑞安广场26楼举行。

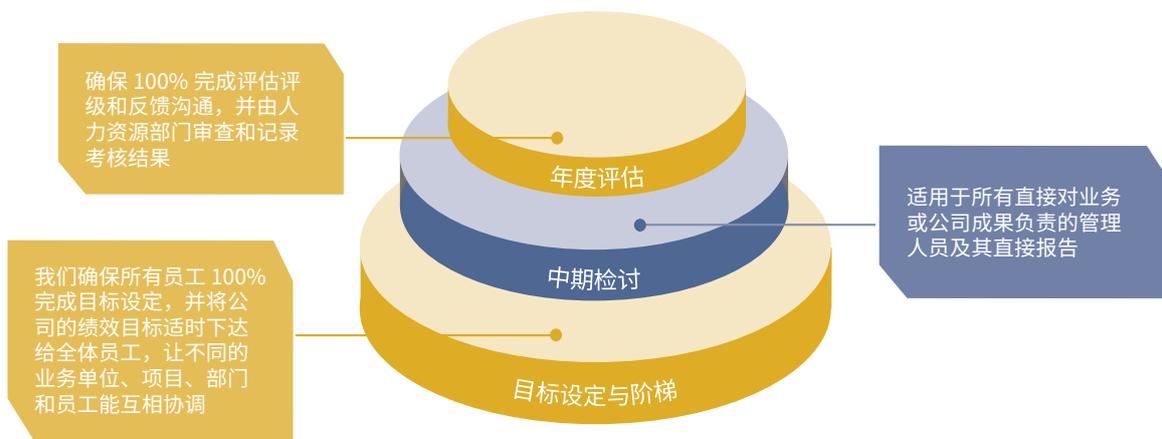
### 培训与发展



## 2020 年表现

为了保持竞争力并提供最佳服务，我们的目标是聘用最符合职位需求和专业知识的人才。我们非常重视与员工的交流，尤其在培训和发展方面。我们的人才发展委员会与人力资源团队，合作制定公司的人才发展目标，以鼓励员工与公司一同成长。为促进员工达成目标，我们通过培训和发展计划提升员工的工作动力和敬业度，从而促进他们持续发展。

我们每年均与员工进行两次表现评估与反馈。为评估和规划职业发展，所有员工与其直属经理，一起参加年度绩效评估，然后由人力资源团队审核。我们的绩效管理系统包括三个关键组成部分：



在瑞安学院，我们为管理见习员培训筹备各种各样的辅导和培训活动，以协助这些未来领袖从校园过渡到职场，并熟悉我们的业务和文化。

2020 年，我们于线上举行瑞安学院 2020 高阶领导力成长营，吸引了 22 名学员参加，一起在线上讨论建立团队、发展战略和领导力等主题，从而提升工作领导力。这个为期三个月的课程，为参与者提供实践的机会，在深入的商业和领导问题上将理论付诸实践。人力资源团队举办了为期两天的研讨会，内容涉及战略发展、组织能力、结构设计和团队建设，鼓励参与者在日常工作中学以致用。

我们推出了面向业务的人才开发系统，以持续识别、评估和快速跟踪人才表现。这个旗舰计划，为员工提供一个名为“Own My Learning”的新平台，并引领他们发掘自己的发展道路和学习资源。我们还根据业务需求和未来发展计划，创建了“横向领导力+纵向专业力”的学习蓝图。

我们还在 2020 年开设了“新任经理创造营”新课程。为期四周的学习之旅共设三个模块，涵盖领导力启程、精要和打造高效团队等主题。创造营以各种线上线下方法，帮助新经理提高管理技能，包括电子课程、空翻课堂（结合自学和教师指导）、实践培训，以及其他多种线上线下相结合的方式助力新经理们实现从业务骨干到卓越管理者的转型。

2020 年举行的其他培训和发展计划包括：

- 自 2002 年，“中高层领导力（特训营）计划”一直为选定的高潜力中层管理人员，提供管理最佳实践方面的技能培训。
- 新入职培训计划以线上和面对面方式，为新员工提供瑞安房地产简介、抗疫知识与安全，以及数据安全意识等多个主题的培训课程。培训中新入职员工也将学习到公司的多个政策和惯例，如商业道德等，以及瑞安房地产商业物业和资产管理独有的业务特质。
- “职业发展周”以职业发展为重点的线下课程及线上网络研讨会为特色，涉及特定的职业兴趣、学习和晋升途径，以及提升职业发展进程的机会。

为加强我们的发展方针并容纳更多不同的声音，我们在 5C 战略中订立了多个多元化的目标。随着时间的推移，我们将根据需要不断改进这些目标。部分重点目标包括：

- 为所有业务部门每个级别的员工，定义和制定整体培训计划
- 邀请能启发思考的领导层举办讲座，或就谈判技巧、解决冲突等重要技巧，促进领导力的讨论
- 20%本土人才担任管理职位<sup>9</sup>
- 为主要经理制定领导力发展计划，或为高潜力员工制定辅助计划

## 创建多元和共融的职场

多元化一直是世界各地地产及物业管理行业面临的挑战。尽管国际上女性在这行业的占比不高，但集团女性员工的占比明显高于行业平均，占员工总数 47%，体现出我们在履行性别多元及公平雇佣方面的承诺。

瑞安房地产致力于为公司的每一员，创造多元和共融的工作环境，绝不容许任何与种族、宗教、性别或残疾有关的歧视或骚扰。这样的平等机会方针，使所有员工皆能从事最适合其能力的工作。因此，我们在招聘、保留和培养最优秀的人才时，希望能够根据个人的能力，为团队带来有建设性的声音。

在董事会多元化方面，截止 2020 年，我们董事会中 89% 为超过 50 岁的男性。但是，我们已于 2021 年 1 月增加一名 50 岁以下的女性董事会成员，使女性董事会成员的比例达到 20%。

<sup>9</sup> 以 2020 年为基准年

为确保集团在多元化方面的稳步发展，我们将继续在就业的各方面促进平等机会。为了加强我们的发展方针并容纳更多不同的声音，我们在 5C 战略中订立了多个多元化的目标，其中包括：

- 订立董事会多元和共融的方针——涵盖专业知识、性别等
- 改善员工福利以及多元和共融计划
- 加强董事会多元化政策
- 投资于共融办公环境所必需的设备 / 设施 / 技术，从而容纳更多不同的员工<sup>10</sup>
- 提供完整的信息披露，并不断检讨和分析男女基本工资和薪酬的比例

### 确保员工的健康和安全

我们持续为员工提供安全健康的工作环境，并已将健康、安全和身心愉悦融合到我们的核心价值中。我们亦在日常运营及管理中不断提高安全意识与表现。我们的目标，是提供无伤害的职业场所，而我们的“零”目标是全公司提升健康与安全的计划，致力让员工拥抱一个“零伤害”的工作场所。计划的目的着重消除安全事故，提高员工的安全意识和技能以消除不安全行为，以及通过消除工作场所中的危害来减少和防止事故造成的损失。

我们竭尽所能，确保所有员工和承包商工人每天工作后都能平安回家。为此，我们要求员工遵守安全计划和程序，包括《环境及职业健康安全目标、指针和管理方案（2019）》、《安全管理规范》和《绿色建筑施工策划》。我们于《安全管理规范》中表明承包商应有的表现和我们处理问题的原则，同时阐述了通报和处理事故的程序。我们评估和审核承包商 / 供应商施工表现的文件，列明“文明安全施工”的细节和要求，并且每个季度评分和审核他们的表现。我们还要求承包商遵循 ISO 45001 标准。

集团完善的 EHS 管理系统，能处理与职安健风险相关的事宜。除此之外，我们也竭尽所能，利用施工机械和设备，以及工地安全生产管理系统，防止建筑工地的事故发生。外部审核的职业健康与安全管理体系，包含我们所有的工人。我们的项目施工承包商还必须填写“危害识别和风险调查评估表”，以识别各种安全风险的等级，例如物体撞击、电击、倒塌、火灾、高空坠落和危险隐患点。他们还需填写“职业健康与安全目标自我评估表”，并提交给建设管理部负责人。然后审核并根据需要，确定每个项目已调整的目标和 KPI。

尽管我们已尽最大努力，确保所有人在建筑工地的安全，但 2020 年仍然发生了致命事故。机械故障导致网格柱移位，造成一名外包建筑工人死亡。我们随即重新检查现场的所有安全隐患，并调查和纠正工人的违规行为。报告期内还有 13 宗与工作有关的可记录受伤事故。

<sup>10</sup> 我们的共融职场定义：一个使每位员工都感到有价值的工作环境，同时也认同他们之间的差异，以及这些差异如何影响公司文化和业务成果。共融职场的特点是采取平权行动，消除偏见 / 歧视 / 机会不平等的任何影响。

我们的事故发生率，一直处于较低的水平，证明我们团队的辛勤付出，力求维持所有项目交付的高标准。但是，我们绝不因此而松懈，并努力在健康和安全管理方面寻求改进空间。我们将继续倡导安全行为并执行安全程序，以实现零事故。我们还订立目标，致力在我们所有场所和开发项目中，实现零工伤死亡事故。

作为 5C 战略的一部分，我们将在未来几年致力：

- 确保工作场所事故、意外或死亡为零
- 完善公司政策，确保为所有员工提供安全的工作场所，以防止如防止不当行为、骚扰或渎职
- 制定清晰的政策和沟通途径来汇报“险失事故”，并实施增强措施以防止受伤事故的隐患和损失的工作日

## 改善员工福祉

在瑞安房地产，员工的福祉是保持身心健康与平衡的生活。我们提供一系列公司福利，以协助团队保持工作与生活的高度和谐。此外，我们每年都会展开市场基准调研，借以检讨薪金、福利和保险等政策，确保能为团队提供具有竞争力的薪酬和福利。

我们提供符合当地政府政策和要求的法定福利，包括但不限于：储蓄保险、医疗保险、房屋津贴、失业救济金，以及生育和工伤保险等。我们很自豪，能够为员工提供完善的健康与安全、福祉和周全的福利计划，其中包括：

- 医疗、人寿，以及意外身亡与残疾附加商业保险
- 员工家属自愿团体商业保险
- 根据年资和服务年期，提供每年最少 5 个和最多 20 个工作日的有薪年假
- 所有女员工均享有 120 天产假，以及每个工作日至少 1 小时喂哺母乳时间
- 所有男员工均享有 10 天待产假
- 所有符合条件的员工均可享有 3 至 10 天结婚假
- 直系亲属丧亲假 1 至 3 天
- 生日和中国传统节日的节日假期
- 少数民族员工享有 1 天假期，用于观看相关的宗教节日或斋戒（适用于部分业务单位）

## 2020 年表现

我们深信，通过投入资源于团队的整体发展和福祉，能创建和谐和模范的工作环境。除了提供机会和职业发展的支持，我们非常关注团队成员的个人福祉，并在特定场合给予福利和支持，例如：

- 为庆祝员工新婚之喜，除了 3 至 10 天的婚假（视个人情况而定），公司的一些业务部门还会派发至少 500 元人民币的红包
- 一些业务部门会向新生父母送赠新育婴礼物包，为他们迎接小生命送上祝福
- 一些业务部门会举行退休典礼，让同事聚首一堂之余，祝愿退休员工迈向人生美好生活的新阶段。

我们还为员工提供各种沟通渠道，让他们在需要时反映问题、疑虑、建议、新想法等。专门用于投诉和建议的电邮地址是鼓励员工随时提出问题或疑虑的主要沟通渠道之一，并保证在三个工作日内有专人跟进。

在报告期内，我们举办了多个极具吸引力的员工休闲活动，以促进办公室的健康，当中包括 14 场羽毛球活动和 25 节瑜伽课、家庭开放日，以及数个既能保持社交距离又可庆祝佳节的活动。我们相信，这些活动不仅有助于提升员工的整体幸福感，也能提供机会为员工之间联络感情，从而提高员工的满意度和生产力。我们深感荣幸，能够获得中国人力资源管理研究院授予的 2020 中国最佳健康雇主办公空间奖，这也是对我们付出努力的认可。

作为 5C 战略的一部分，我们将在未来数年致力：

- 对员工开展调查，了解医疗保险类型的需要，并加强公司的医疗保险政策和支援
- 展开更多有关用户健康与幸福的调查
- 根据员工的兴趣举办休闲聚会、讲座、论坛和午餐时间课程
- 推出以父母 / 家庭为中心的政策



## 企业管治

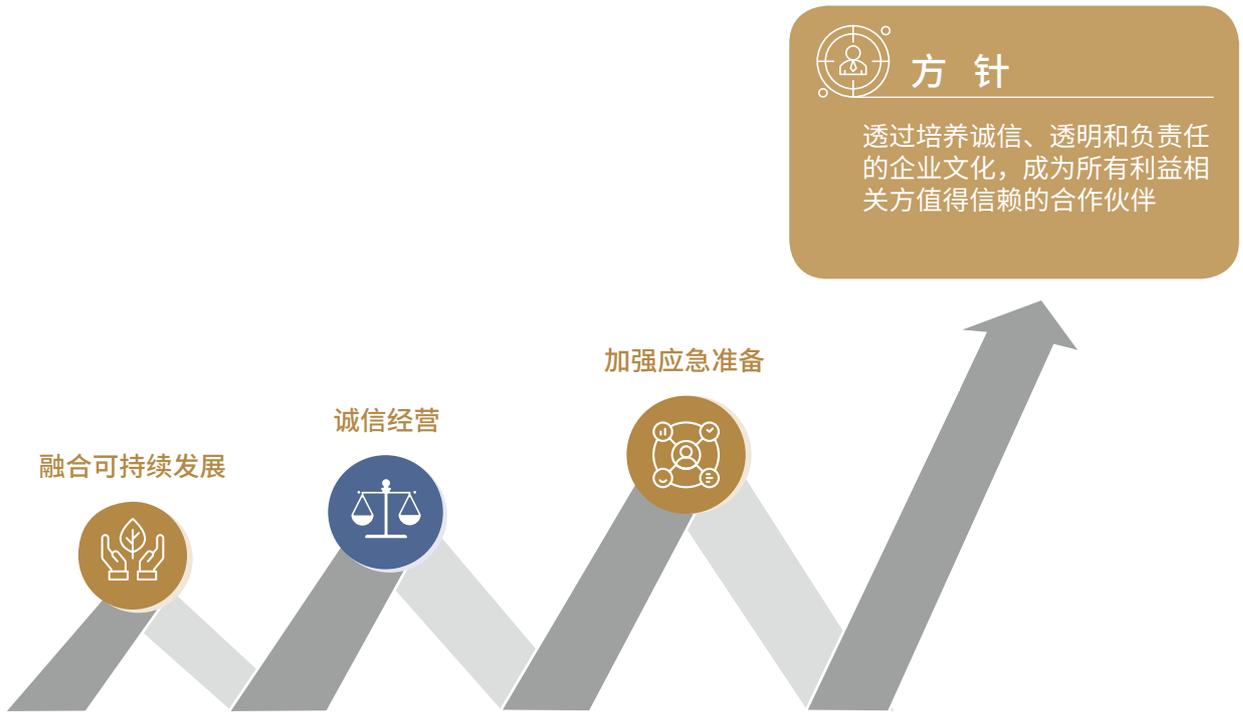
我们相信，将 ESG 原则纳入于业务战略中，能使公司的战略更加具有弹性。无论是项目遇上洪水泛滥的自然灾害，还是急需安排员工在家中工作，集团面对这些突发的变化都能及时、有效地应对。

我们认为，董事会和行政级别的可持续发展领导力，对于将可持续发展管理和表现纳入于我们的企业文

化、工作流程和日常业务至关重要。为确保我们持续符合企业管治和商业道德的最高标准，我们已将可持续发展整合到日常运营中，以确保我们符合、甚至优于法定要求。更多有关我们企业管治地信息，请参阅瑞安房地产[网站](#)及《2020 年度企业管治报告》。



2020 年商业地产租赁法律事务培训讲座顺利举行。



## 2030 年目标

- 实现至少 50% 的债券及贷款来自可持续融资
- 坚持在公司治理与 ESG 披露方面参照全球最佳实践
- 确保所有业务单位之员工 100% 遵循公司行为准则

可持续发展委员会和“企业管治”团队（由多个部门的人员组成）将监督“企业管治”的举措和行动，并与环境和关爱工作小组，以及财务 / 法律团队合作。

## 融合可持续发展

我们看到新冠疫情的爆发，引起社会各界深思可持续发展议题以及愈加重视 ESG 对于企业发展及业务运营的重要性。事实上，2020 年面对的种种挑战，突显了融合可持续发展和 ESG 因素于业务各方面的重要性。因此，我们与 ESG 相关事宜的管理和监督方针，与我们的业务计划息息相关，也与团队如何把 ESG “任务”融入在常规运营中密不可分。



### 可持续的企业管治

公司的员工和团队各有不同的 KPI，有时甚至会有互相竞争的 KPI，因此多元和均衡的可持续发展管理，有助我们确保多个 KPI 也得以贯彻始终、实现如愿。

为展示我们对可持续发展的坚定承诺，我们于 2019 年更新了可持续发展管治架构，使 5C 战略能有效地实施。随着 5C 战略的落实和逐步实施，我们看到扩大可持续发展管治的范围和职能的需要。在整个战略制定的过程中，我们已界定了委员会、团队或董事会每个成员的具体工作和职责。他们的支持和领导，有助我们的整个业务中融入可持续发展的文化，并使我们的目标得以实现。

此外，我们在 2020 年不断加强企业管治的整体方针，并将我们的企业管治体系和披露，与香港、内地和全球知名企业进行基准比较，力求使本报告中的披露更加透明。

我们也意识到，集团需改善董事会的整体多元化，及其运作和行为方式的透明度。作为 5C 战略的一部分，我们将未来数年致力于：

- 年度评估董事会与 5C 战略进度相关的绩效，并披露评估的流程
- 加强商业道德和反腐败政策和流程，并明确披露不当行为的后果
- 披露年度总薪酬比率
- 制定继任计划，为高级管理人员定期和紧急的离任情况，提供继任人选（包括在危机管理情况下的“代理负责人”）
- 完善董事会及其委员会的提名和遴选程序



## 将与 ESG 相关的风险纳入企业风险管理中

不断变化的 ESG 相关风险，持续对我们的业务运营产生重大影响。因为，我们已将这些风险纳入我们的企业风险管理（ERM）框架，以更全方位地识别 ESG 风险。由于气候变化为我们的企业带来了各种风险和机遇，我们致力于减轻与气候相关的影响，并投资于气候适应力的规划。在 TCFD<sup>11</sup> 建议的推动下，我们正在努力识别、评估和管理这些相关议题，以支持我们的业务、资产、社区、客户和人员的适应力。我们认识到气候变化可能对房地产投资产生重大影响，我们已对气候适应力采取科学、务实的方法，力求尽可能减轻极端天气、气温上升、强降雨等自然灾害带来的实体风险。

我们还建立了稳健的管理架构，以确保可持续发展委员会和企业风险管理团队能从风险识别和评估、传播与报告，以至风险管控的角度，把握新兴和不断演变的 ESG 议题，并支持行之有效的企业风险管理和可持续风险管理方针，克服与环境、社会与管治相关的风险挑战。如有需要，ESG 议题会提呈为董事会议程，并在其领导下，有效地将可持续发展考虑因素纳入于长期业务战略和日常行动中。为确保我们的内部专家有能力识别、管理和控制风险，我们会邀请专家或以其他方式，为他们提供内部和外部培训课程。

随着利益相关方日益关注我们控制和缓解气候风险的表现，我们正积极研究根据国际准则评估气候变化风险的可行性，并预期于未来数年，针对利益相关方的关注，公开披露相关信息。我们还研究如何根据国际准则，为我们的投资组合气候变化风险评估的最佳方法，以识别对我们业务的重大风险，并更深入地了解当前风险管理机制的是否完备和成效，借以调整针对减排目标的措施，以及我们的长期目标。

吸取 2020 年的经验，我们意识到在物业开发和交付方面必须更具系统化。不论是改善数据收集，还是加强 ESG 披露，我们都会继续努力，改善管理 ESG 相关主题的方针。我们的董事总经理，有责任推动公司上下，了解实施 5C 战略的方法，从而落实多个与可持续发展相关的措施。

展望未来，我们将继续采取审慎的业务战略，以改善投资组合和业务，为股东带来长期利益。面对 2020 年前所未有的挑战，瑞安房地产将继续创新，以把握气候变化“新常态”带来的新机遇。

## 加强应急准备

在新型冠状病毒爆发期间，集团在应急小组的领导下，对所有项目采取严格的预防和管控措施，及标准化服务和流程，从而为员工、居民、租户和客户提供安全的环境。这次经验使得在确保 2020 年的员工健康安全之后，这一标准化流程将继续能够应对未来可能发生的任何公共卫生事件或自然灾害。

2020 年，我们修订了《瑞安房地产危机管理手册》，新增了处理公共卫生紧急情况的流程。

11 TCFD 为“气候相关财务信息披露工作组”的简称，由美国金融稳定监督委员会于 2015 年成立，并由主要国家的中央银行和金融监管部门组成。为在降低破坏金融市场稳定的相关风险，TCFD 于 2017 年建议企业，披露气候变化带来的中长期业务风险和机遇，并分析这些风险和机遇对财务状况的影响，以及企业具体的应对措施和策略。香港交易所于 2020 年修订的《环境、社会及企业管治报告指引》，当中的一项新要求，就是要求发行人根据 TCFD，披露重大气候相关问题对企业已构成的影响和 / 或可能的影响。

## 诚信营商

瑞安房地产稳健的管治，为建立道德行为文化，以及减低业务风险奠定了坚实的基础。我们通过诚信行事，获得客户、业务合作伙伴和其他利益相关方的信任。除遵守适用的法律、规例和规范性指导外，集团拥有一个全面的企业管治框架、内部控制及风险管理系统<sup>12</sup>。

我们的道德委员会，负责处理与行为和商业道德有关的所有事宜，并制定反贪污培训和管理。我们的《[行为与商业道德规范](#)》，为团队和成员应遵循的标准，也为我们的日常活动提供道德和法律框架，为处理紧急情况提供指导。我们于2020年检讨并修订了《行为与商业道德规范》以及《员工手册》的内容，以确保其继续体现瑞安精神。我们还检讨了《行为规范》中有关行为操守/内部决策流程的条文，及其业务流程，从而修订与道德规范相关的内容和措施。这些改善措施，将于2021年推行。

每年，我们都要求所有员工对《行为与商业道德规范》作出声明，以示知晓、理解并恪守承诺。新员工必须参加迎新道德操守培训，并在试用期后参加由道德委员会成员或高级管理层主讲的道德操守培训。此外，道德委员会每年也会要求目标员工群组，完成线上”行为操守与商业道德“培训，为他们提供有关识别贪腐及如何举报违反《行为规范》事宜的专门培训<sup>13</sup>。

2020年，93%的目标群体参加了培训，高于2019年的覆盖率86%。所有员工都必须参加年度《行为规范》培训。我们也会向所有员工发放《行为规范》、《违规报告政策》和其他相关文件，以及其他能提高意识的宣传材料。

我们与所有业务合作伙伴签订的标准合约，也包含反腐败政策和程序的详细信息。

### 提升对道德规范的关注

所有瑞安房地产的员工，均需了解并遵守《行为规范》，并利用相关的渠道，举报任何违规行为。我们行之有效的[违规报告系统](#)（或举报系统），可供员工通过电话或电邮以保密方式反映违规情况。我们还鼓励员工通过内部渠道（如直属经理、人力资源、法律部门），反映合规问题。瑞安房地产绝不容许对善意举报的员工进行任何形式的报复行为。

道德委员会的所有成员，均可读取通过举报系统接获的投诉。如果事件与高级管理人员有关，投诉人可使用另一个指定电邮地址，传送只供审计和风险委员会主席读取的信息。以其他任何方式作出的投诉，一律转发给道德委员会主席。不论投诉与道德或是管理有关，董事长都会与内部审计团队展开讨论，以识别投诉的性质。对于与道德相关的投诉，道德委员会主席将邀请内部审计团队的代表调查，如有必要，他们可能会对探访相关部门（例如，人力资源、法务、财务和会计、项目和/或营运团队），对事件作进一步调查。收到调查后，我们的道德委员会将决定或建议执行委员会（或上述委员会和部门）采取任何必要的补救措施，包括纪律措施。完成的报告，也会与审计和风险委员会分享。

<sup>12</sup> 详情请参阅“内容索引”里每个主题中列举的相关法律与法规。

<sup>13</sup> 瑞安房地产总部及中国新天地员工（不包括丰诚、瑞安建筑和彩虹幼儿园）。



### 防止强迫劳动和童工的措施

我们的人力资源部，法务部及内审部会通过既定流程和控制检查点，确保我们的运作流程严谨，符合所有劳工法律和法规。我们的内部流程严谨，加上严守中国的劳动法，杜绝了业务中强迫劳动或童工。我们将继续通过不同渠道，核查申请人的身份，以防止雇用未成年人士，并在省政府网站上注册所有员工的信息，将使用童工的可能性减到最低。

加入本公司前，我们会确认所有申请人了解相关职位的描述和要求。与员工签订的合同上，会订明工作职位、工作地点、报酬等相关信息，并会与员工确认劳动合同的注册日期合理、合法、全面和明确。



### 可持续金融

瑞安房地产认为，绿色债券作为重要的市场导向方针，能够让投资者在其中参与我们的可持续发展。为配合可持续发展理念和方针，我们制定了绿色融资框架，以确保业务的长期可持续发展。

我们于 2019 年 11 月首次发行绿色债券，总共筹集了 3 亿美元，全部用于企业天地 5 号楼回购项目，以及上海瑞安广场与瑞安总部的装修项目。这支债券所筹资金专门用于瑞安房地产之促进可持续发展的项目。

2020 年，我们增发 2 亿美元的绿色债券，使公司已发行绿色债券的总额达到 5 亿美元，展现出我们持续履行可持续发展理念的承诺，力求打造绿色健康且充满活力的社区。

有关详情，请参阅《[2020 绿色债券报告](#)》（仅提供英文版）。

# 附录

## 认证与奖项

2020 年，我们的努力备受认可，荣获多个可持续发展认证和奖项，并在以下方面的获得嘉许，使我们感到特别欣喜：

恒生可持续发展企业指数系列：  
2020 年成为该系列的指数成分股

《财资》杂志最佳 ESG 企业 2020：  
铂金奖

MSCI ESG 领导者指数系列：  
2020 年成为该系列的指数成分股

金蜜蜂智库中国企业社会责任国际论坛：  
2020 金蜜蜂企业社会责任中国榜

《彭博商业周刊 / 中文版》：  
ESG 领先企业大奖 2020

《上海日报》：  
可持续发展杰出贡献奖

国际 WELL 建筑研究院™ (IWBI™)：  
继上海新天地社区在 2019 年成为全球首个获得 WELL Community 认证的项目，集团上海总部装修项目亦获得 WELL 铂金级认证™。

城市土地学会 (ULI)：  
虹桥天地荣获 2020ULI 亚太区卓越奖

友绿智库及《中国房地产报》：  
2020 中国绿色地产开发竞争力 10 强

中国人力资源管理研究会：  
2020 中国最佳健康雇主办公空间奖

可持续发展

IAC 绿色排名：  
位列第 25 位，并在 2020 年中国房地产企业绿色信用指数 TOP 50 中获得“A”级

作为绿色健康建筑的领导者，  
为我们的员工提供健康的工作场所

负责任投资

## 表现摘要

## 环境表现数据

香港交易所关 键绩效指标	描述	单位	2020	2019	2018
<b>A1.1 车辆排放</b>					
	氮氧化物排放量	千克	289.63 <sup>14</sup>	- <sup>15</sup>	-
	硫氧化物排放量		0.95	1.42	1.81
<b>A1.2 温室气体排放</b>					
	<b>范畴 1</b> 固定源的燃料燃烧所致的温室气体排放量	千克二氧化碳当量	15,983,770	10,482,469	9,243,145
	<b>范畴 2</b> 采购电力所产生的温室气体排放量		90,328,178	91,483,559	97,923,674
	<b>范畴 1 和范畴 2 总量</b>		106,311,948	101,966,028	107,166,819
	每平方米楼面面积的温室气体排放量 (范畴 1 和 2)	千克二氧化碳当量 / 平方米	52.91	62.60	64.23
<b>A1.3 所产生有害废弃物</b>					
	所产生有害废弃物的量	吨	- <sup>16</sup>		-
	有害废弃物排放密度	吨 / 千平方米			-
<b>A1.4 所产生无害废弃物</b>					
	建筑垃圾排放总量	吨	29,711	39,125	37,776
	干垃圾量		41,764	- <sup>17</sup>	-
	湿垃圾量		21,933	- <sup>18</sup>	-
	生活垃圾排放总量		63,697	80,144	68,853
	无害废弃物排放总量		93,407	119,270	106,629
	再生物料总量		3,764	- <sup>19</sup>	-
	无害废弃物排放密度		吨 / 千平方米	13.42	17.18
<b>A2.1 能耗和密度</b>					
	柴油消耗量	兆瓦时	536	112	122
	汽油消耗量		1,849	733	887
	从电网采购的电力消耗量		106,156	104,196	93,814
	天然气消耗量		16,349	18,171	26,576
	能源消耗总量		124,889	123,212	121,340
	能源消耗密度		兆瓦时 / 千平方米	62.16	75.65
<b>A2.2 耗水量和密度</b>					
	总耗水量	立方米	1,156,125	1,330,098	1,449,626
	耗水量密度	立方米 / 千平方米	679.52	816.64	868.25
	污水排放量	立方米	1,040,512	1,197,088	1,303,165

14 数据为估算值

15 相关数据从 2020 年开始披露

16 2020 年及以前并没有收集有害废弃物数据

17 过去并没有收集干垃圾之数据

18 过去并没有收集湿垃圾数据

19 过去并没有收集再生物料数据

全球报告倡议组织披露	项目	单位	2020
302-1	公司内部的能源消耗量		
	天然气消耗量	升	1,548,873
	柴油消耗量		12,442
	汽油消耗量		50,505
	电力消耗量	兆瓦时	106,156
302-3	能源密度		
	太平桥项目	兆瓦时 / 千平方米	15.31
	瑞虹项目		13.04
	上海创智项目		19.28
	虹桥项目		23.20
	武汉项目		28.85
	重庆项目		25.57
	佛山项目		11.80
305-6	消耗臭氧层物质的排放量		
	甲烷 (CH4) 排放量	千克	116,047
	灭火器排放量		15,773
	R134a 制冷剂排放量		43,212
	R410a 制冷剂排放量		654
307-1	违反环境法律和法规		
	巨额罚款的总货币价值 (港币)	数目	0
	非货币制裁的总数		0
	通过争端解决机制提出的案件		0

## 社会表现数据

香港交易所关键绩效指标	描述	单位	2020	2019	2018	
B1.1	按性别划分的员工数量					
	男员工总数	人	1,662	1,705	1,647	
	女员工总数		1,479	1,532	1,467	
	员工总数		3,141	3,237	3,114	
B1.1	按合同类型划分的员工数量 <sup>20</sup>					
	永久合同	人	876	<sup>21</sup>	-	
	临时合同		2,265	<sup>22</sup>	-	
B1.1	按就业类型划分的员工数量					
	全职	人	3,141	<sup>23</sup>	-	
	兼职		0 <sup>24</sup>	-	-	
B1.1	按年龄组别划分的员工数量					
	30岁以下	人	570	629	673	
	30至50岁		2,206	2,251	2,069	
	50岁以上		365	357	372	
B1.1	按地理区域划分的员工数量					
	香港	人	8	7	-	
	中国内地		3,133	3,230	-	
B1.1	按员工类别划分的员工数量					
	高级管理层	人	122	126	<sup>25</sup>	
	中层管理层		289	271	<sup>26</sup>	
	普通职员		2,550	2,676	<sup>27</sup>	
	运营人员		180	164	<sup>28</sup>	
B1.2	按性别划分的员工流失率					
	男性	%	21%	23%	31%	
	女性		17%	20%	25%	
B1.2	按年龄组别划分的员工流失率					
	30岁以下	%	24%	27%	35%	
	30-50岁		17%	21%	26%	
	50岁以上		26%	17%	25%	
B1.2	按地理区域划分的员工流失率					
	香港	%	13%	<sup>29</sup>	-	
	中国内地		19%	22%	28%	
B2.1	因工作关系而死亡的人数和死亡率					
	因工作关系而死亡的人数	人	雇员 0	工人 1 <sup>30</sup>	0	1
	百分比	%	0		0	0.03%

20 根据中国劳动法，用人单位在与员工签订的前两份定期合同，每份合同期限最长为3年。在第二个定期合同结束时，雇员可以签署非固定期限合同。因此，签订前两份合同的人数统计为“临时合同”，签订非固定期限合同的数统计为“永久合同”。

21-23 相关数据从2020年开始披露

24 一般来说，集团不雇用兼职员工。我们提供兼职实习，年末有37位兼职实习员工。

25-28 相关数据从2019年开始披露

29 相关数据从2020年开始披露

30 一例死亡来自于承包商的工人

香港交易所关键绩效指标	描述	单位	2020	2019	2018
B2.2	因工伤损失的工作日数				
	因工伤损失的工作日数	天	483	493	305
B3.1	按性别划分接受培训的工百分比				
	男性	%	94.5%	91.4%	87.9%
	女性		88.8	81.3%	75.9%
B3.1	按员工类别划分接受培训的员工百分比				
	高级管理层	%	95.9%	78.7%	74.3%
	中级管理层		96.9%	90.1%	82.3%
	普通员工		90.5%	86.5%	84.4%
	运营人员		100%	31	-
B3.2	按性别划分的平均培训时数				
	男性	小时	26.7	20.6	18.0
	女性		16.4	12.9	13.4
B3.2	按员工划分的平均培训时数				
	高级管理层	小时	16.88	12.1	12.0
	中级管理层		23.86	18.2	14.4
	普通员工		21.81	16.8	15.3
	运营人员		22.22	32	-
B5.1	按地区划分的供应商数量				
	新增内地供应商数量	数目	297	398	55
	新增内地承包商数		248	172	36
	香港供应商		52	33	-
	内地供应商		4,627	4,299	3,901
	来自其他地方的供应商		67	64	34
B6.2	收到与产品和服务相关的投诉数量以及处理				
	与服务有关的投诉量	件	285	352	317
	投诉处理	%	100%	100%	100%
	物业整体客户满意度	分	94.7	94.1	91.7
	住宅客户满意度		95.1	94.8	90.8
	写字楼客户满意度		93.8	94.7	95.7
	商场顾客满意度		95.2	92.8	91.1
B7.1	报告期内针对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目				
	对公司提出并已审结的贪污诉讼案件的数目	件	0	0	0
	对雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目		0	0	0
B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）				
	员工慈善捐款总金额	元	66,228	23,800	94,071
	公司慈善捐款总金额		13,353,671	3,750,000	3,090,000
	慈善捐款总额（现金）		13,419,899	3,773,800	3,184,071
	参与志愿者活动总时数	小时	2,192	360	460

31-33 相关数据从 2020 年开始披露

34 相关数据从 2019 年开始披露

## 附录

可持续发展 会计准则委员会主题	代号	会计指标	2020
员工元化与共融	FN-AC-330a.1	性别和种族 / 族裔群体所占的百分比 <sup>35</sup>	
		(1) 执行管理的人员	37%
		(2) 非执行管理的管理人员	40%
		(3) 专业人士, 以及	50%
		(4) 所有其他员工	19%
企业商业道德	FN-AC-510a.1	与欺诈、内幕交易、反垄断、反竞争行为、市场操纵、渎职或其他相关金融行业法律或法规相关的法律诉讼造成的货币损失总额	无
	FN-AC-510a.2	举报人政策和程序说明	请点击以下链接: <a href="#">诚信营商</a> <a href="#">提升对道德规范的关注</a>

35 只提供性别百分比的数据, 公司内部的种族 / 族裔以汉族为主。

全球报告 倡议组织披露	项目	单位	2020	
204-1	本地供应商支出的比例			
	在本地购买的产品和服务的百分比	%		100%
205-2	关于贪污政策和程序交流和培训			
	传递有关公司反贪污政策和程序的信息	%		100%
	公司反贪污政策和程序的培训			100%
401-3	育婴假 – 申请育婴假的员工总数			
	男性	人		26
	女性			75
	总数			101
	育婴假结束后重返工作岗位，且在重返工作岗位后 12 个月仍受雇的员工总数			
	男性	人		26
	女性			75
	总数			101
	休育婴假后员工的保留率			
	男性	%		100%
	女性			100%
	总数			100%
403-9	职业伤害			
	因工伤致死人数	人	雇员	工人 <sup>36</sup>
			0	1
	因工伤致死百分比	%		-
	严重的工伤事故（不包括死亡人数）	人		0
	严重工伤事故的百分比（不包括死亡人数）	%		0
	可记录的工伤人数	人		13
	可记录的工伤率	%		-
405-1	管治机构的多元性			
	按年龄组别划分			
	30 岁以下	%		0
	30-50 岁			11.1
	50 岁以上			88.9
	按性别划分			
	男性	%		88.9
	女性			11.1
414-1	使用社会标准筛选新供应商的总数			
	承包商	数目		248
	供应商			297
	政府配套设施			10

36 一例死亡来自于公司承包商的工人

## 内容索引

除非另有说明，此内容索引参照 2016 年全球报告倡议组织（GRI）可持续发展报告标准，以及香港联合交易所有限公司《环境、社会及管治报告指引》相关披露信息。报告中的信息或能部分或全部满足 GRI 列出的披露要求。

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
<b>GRI 102: 一般披露</b>				
<b>机构概况</b>				
102-1	--	机构名称	关于瑞安房地产 关于瑞安房地产 - 公司概况与市场 占有率	--
102-2	--	主要品牌、产品与服务		--
102-3	--	总部位置		--
102-4	--	营运地点		--
102-5	--	拥有权和法律形式		--
102-6	--	所服务的市场		--
102-7	--	机构规模	关于瑞安房地产 - 公司概况与市场 占有率 关爱	--
102-8	KPI B1.1	员工及其他人员的信息	关爱 表现摘要 - 社会表现数据	--
102-9	KPI B5.1 KPI B5.2	供应链	利益相关方参与 社区 - 鼓励伙伴合作与联系 表现摘要 - 社会表现数据	--
102-10	--	机构或供应链发生的重大变化	内容索引	2020 年，集团的规模、架构、拥有权或供应链，并没有发生重大变化。
102-13	--	机构加入的协会	表现亮点：成为绿色及健康建筑实践的领导者	--
<b>Strategy</b>				
102-14	--	高层决策者的声明	主席寄语	--
102-15	--	关键影响、风险与机遇	企业管治 - 融合可持续发展 - 将与 ESG 相关的分享纳入企业风险管理中	--
<b>道德与诚信</b>				
102-16	--	价值观、原则与行为规范	关于瑞安房地产 - 我们的经营哲学与文化	--
102-17	--	有关道德操守的咨询和关注机制	企业管治 - 诚信营商 - 提升对道德规范的关注	--
<b>管治</b>				
102-18	--	管治架构	可持续发展方针 - 成为卓越可持续城市社区的先锋 企业管治	--
102-20	--	行政级别对经济、环境和社会主题的责任		--
102-26	--	最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的角色		--
102-29	一般披露 (GD) A4	识别和管理经济、环境和社会影响		--
102-31	--	检视经济、环境和社会主题		--
102-32	--	最高管治机构在可持续发展报告中的角色		--

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
<b>利益相关方参与</b>				
102-40	--	利益相关组别清单	关于本报告 - 利益相关方参与	--
102-41	--	集体谈判协议	内容索引	没有报告 - 瑞安房地产所有员工身处的中国内地和香港，并未法定有认可的集体谈判权协议。
102-42	--	识别与选择利益相关方	关于本报告 - 利益相关方参与	--
102-43	--	利益相关方参与方针		--
102-44	--	提出关键议题与关注事项		--
<b>报告常规</b>				
102-45	--	合并财务报表中所包含的实体	内容索引	瑞安房地产《二零二零年度年报》第 205 页
102-46	--	界定报告内容和议题边界	关于本报告 - 重大 ESG 议题 - 边界	以往的报告，并没有包括子公司瑞安投资管理有限公司。除此之外，本报告的报告边界与《二零一九年可持续发展报告》的边界没有重大变化。
102-47	--	重大议题清单	关于本报告 - 重大 ESG 议题	--
102-48	--	重述信息	内容索引	--
102-49	--	报告议题与边界的改变	内容索引	与过往的报告期相比，重大议题和议题范围的没有重大变化。
102-50	--	报告期	关于本报告	--
102-51	--	上一份报告的发布日期		--
102-52	--	报告周期		--
102-53	--	回答报告查询的联络人	关于本报告 - 联系和反馈	--
102-54	--	声称依据 GRI 准则要求报告	关于本报告	--
102-55	--	GRI 内容索引	内容索引	--
102-56	--	外部核实报告	内容索引	自 2011 年，我们便聘请第三方德国莱茵 TÜV 来验证项目的温室气体排放。

### 重大议题 - GRI 200 系列 (经济主题)

<b>GRI 201: 经济表现</b>				
103-2 (c-i) <sup>37</sup>	一般披露 (GD) B8	管理方针与相关政策的讨论	环境 - 迈向碳中和	--
201-1	KPI B8.2	机构所生产和分配的直接经济价值	面对种种挑战，勇于承担运营责任 社区 社区 - 志愿服务	--
201-2	KPI A4.1	气候变化带来的财务影响及其他风险和机遇	环境 - 缓解和适应气候变化	--
201-3	--	定义福利计划义务和其他退休计划	关爱 - 改善员工福祉	--
<b>GRI 203: 间接经济影响</b>				
103-2 (c-i)	GD KPI B8	管理方针与相关政策的讨论	社区	--
203-2	KPI B8.1	重大间接经济影响	表现摘要 - 社会表现数据	--

37 除非另有说明，由于瑞安房地产暂无机制造来监管管理方法的有效性，在所有重大议题下已省略了 GRI 103-3 的披露。

# 附录

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
GRI 204: 采购常规、GRI 308: 供应商环境评估、GRI 414: 供应商社会评估, 以及香港交易所层面 B5 供应链管理				
103-1, 103-2 (c-i)	GD B5 KPI B5.3	管理方针与相关政策的讨论 (描述用于识别供应链环境和社会风险的常规, 及其实施和监察的方法。)	社区 - 鼓励伙伴合作与联系 表现摘要 - 社会表现数据	--
--	KPI B5.4	描述甄选供应商时用于推广对环境有利的产品和服务的做法, 及其实施和监察的做法。	关于本报告 - 利益相关方参与 社区 - 鼓励伙伴合作与联系	--
204-1	--	本地供应商支出的比例	表现摘要 - 社会表现数据	--
308-1	--	使用环境标准甄选的新供应商	社区 - 鼓励伙伴合作与联系	--
414-1	--	使用社会标准甄选的新供应商		--
414-2	--	供应链对社会产生的负面影响和采取的应对行动		--
GRI 205: 反贪腐				
103-1 and 103-2 (c-i)	GD B7	管理方针与相关政策的讨论	企业管治 - 诚信营商 企业管治 - 融合可持续发展	--
205-2	--	关于反腐败政策和程序的交流和培训	企业管治 - 诚信营商 表现摘要 - 社会表现数据	--
205-3	KPI B7.1	已确认的贪腐事件和已采取的行动 (对发行人或其他雇员提出并已审结的贪污诉讼案件数目及诉讼结果。)	表现摘要 - 社会表现数据	2020 年并没有任何已确认的贪腐或违反我们《道德规范》的事件; 公司或其员工并没有涉及任何有关贪腐行为的法律诉讼。
--	KPI B7.2	描述防范措施及举报程序, 以及相关执行及监察方法。	企业管治 - 诚信营商 - 提升对道德规范的关注	集团于今年接获四宗欺诈投诉, 并已完成调查和处理。

## 重大议题 - GRI 300 系列 (环境主题), 以及香港交易所环境范畴

GRI 301: Materials				
103-2 (c-i)	GD A2 GD A3	管理方针与相关政策的讨论	环境 - 建立绿色健康社区	--
301-1	KPI A2.5	使用物料的重量或体积 (制成品所用包装材料的总量 (以吨计算) 及 (如适用) 每生产单位占量)。	内容索引	不适用。集团主要从事房地产开发和运营业务, 并没有因需要包装制成品的而使用物料。
GRI 302: 能源				
103-1, 103-2 (c-i)	GD A2 GD A3	管理方针与相关政策的讨论		报告期内, 我们遵守与能源管理有关的所有适用环境法律和法规, 例如:  中国内地: 中华人民共和国环境保护法 (2014 年修订) 中华人民共和国节约能源法 (2018 年修正)
302-1	KPI A2.1	机构内的能源消耗	环境 - 建立绿色健康社区 表现摘要 - 环境表现数据	--
302-4	KPI A2.3	减少能源消耗 (描述能源效益的措施及成果)	环境 - 迈向碳中和	--
302-3	KPI A2.1	能源密度	环境 - 建立绿色健康社区 表现摘要 - 环境表现数据	--

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
<b>GRI 303: 水和放流水 (2018)</b>				
103-1, 103-2 (c-i)	GD A2 GD A3	管理方针与相关政策的讨论		<p>报告期内，我们遵守与废水排放有关的所有适用环境法律和法规，例如：</p> <p>中国内地：            中华人民共和国土壤污染防治法            中华人民共和国水污染防治法            中华人民共和国固体废物造成的环境污染防治法 (2020 年修订)            中华人民共和国水法            中华人民共和国水土保持法</p> <p>香港：            《水污染管制条例》 (第 358 章)</p>
303-1 (a and c)	KPI A3.1	共享水资源的相互影响 (描述对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动)	环境 – 建立绿色健康社区	--
303-3	KPI A2.4	取水水量 (描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益措施及成果。)	环境 – 节约用水	集团在中国内地及香港所消耗的水来自市政供水，2020 年并没有采购适用水源的问题。
303-5	KPI A2.2	耗水量 (总耗水量及密度 (如以每产量单位、每项设施计算))	环境 – 建立绿色健康社区 – 节约用水 表现摘要 – 环境表现数据	--
<b>GRI 305: Emissions</b>				
103-1, 103-2 (c-i) 307-1	GD A1 GD A3	管理方针与相关政策的讨论	环境 环境 – 排放管理 内容索引	<p>报告期内，我们遵守所有与排放有关的适用环境法律和法规，如：</p> <p>中国内地：            中华人民共和国节约能源法 (2018 年修正)            中华人民共和国大气污染防治法 (2018 年修正)</p> <p>香港：            《空气污染管制规例》 (第 311 章)            《保护臭氧层条例》 (第 403 章)            《汽车引擎空转 (定额罚款) 条例》 (第 611 章)</p>
305-1		直接 (范畴 1) 温室气体排放		--
305-2		其他间接 (范畴 2) 温室气体排放		--
305-4	KPI A1.1 KPI A1.2	温室气体排放密度	环境 – 排放管理 表现摘要 – 环境表现数据	--
305-5	KPI A1.5	减少温室气体排放		--
305-7		氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他大量排放的气体		--
<b>GRI 306: 废弃物 (2020)</b>				
103-1, 103-2 (c-i)	GD A1 GD A3	管理方针与相关政策的讨论	环境 环境 – 减少我们投资组合中的废弃物 内容索引	<p>报告期内，我们遵守所有与废弃物管理有关的适用环境法律和法规，如：</p> <p>中国内地：            中华人民共和国环境影响评价法            中华人民共和国环境保护法 (2014 年修订)            中华人民共和国环境保护税法            中华人民共和国土壤污染防治法            中华人民共和国固体废物造成的环境污染防治法 (2020 年修订)            中华人民共和国水土保持法</p> <p>香港：            《废物处置条例》 (第 354 章)</p>

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
306-2 (a)	KPI A3.1	管理与废弃物有关的重大影响 (描述对环境及天然资源的重大影响, 及已采取管理有关影响的行动)。	环境 - 建立绿色健康社区 社区 - 鼓励伙伴合作与联系	--
306-3 (a)	KPI A1.3 KPI A1.4	所产生的废弃物 (所产生的有害及无害废弃物 (以吨计算), (如适用) 密度 (如以每产量单位、每项设施计算))。	表现摘要 - 环境表现数据 内容索引	不适用。集团在营运过程中并不会产生大量有害废弃物。 少量有害废弃物 (如墨粉盒) 经由合格机构处置, 有关数据将于 2021 年披露。
--	KPI A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法, 以及减量措施及成果。	环境 - 减少我们投资组合中的废弃物	--

#### 重大议题 - GRI 400 系列 (社会主题), 以及香港交易所社会范畴

GRI 401: 雇佣				
103-2 (c-i) 419-1	GD B1	管理方针与相关政策的讨论	关爱 内容索引	报告期内, 我们遵守所有与薪酬及解雇、招聘和晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利有关的适用劳动法律和法规, 如:  中国内地: 中华人民共和国劳动法 (2012 年修正) 中华人民共和国劳动合同法 (2018 年修正) 中华人民共和国就业促进法 (2015 年修正) 中华人民共和国社会保险法 中华人民共和国工会法 中华人民共和国劳动争议调解和仲裁法 中华人民共和国保护妇女权益法  香港: 《雇佣条例》 (第 57 章)
401-1(b)	KPI B1.2	新聘任与员工流失率	表现摘要 - 社会表现数据	--
401-2	--	提供给全职员工 (不包含临时或兼职人员) 的福利	关爱 - 改善员工福祉	--
401-3	--	育婴假	关爱 - 改善员工福祉 表现摘要 - 社会表现数据	--
GRI 403: 职业健康与安全 (2018)				
103-1, 103-2 (c-i) 403-1 419-1	GD B2 KPI B2.3	管理方针与相关政策的讨论 (描述所采用的职业健康和安全措施, 及其实施和监控的方法。)	关爱 - 确保员工的健康和安全 表现摘要 - 社会表现数据	--
403-9 403-10	KPI B2.1	因工受伤和因工导致健康欠佳 (工伤种类和比率、职业病、损失工作日和旷工, 以及因工身亡人数)	关爱 - 确保员工的健康和安全 表现摘要 - 社会表现数据	--
--	KPI B2.2	因工受伤而损失的工作日	表现摘要 - 社会表现数据	--
403-8	--	职业健康和安全管理体系所包含的工人	关爱 - 确保员工的健康和安全	--
GRI 404: 培训与教育和香港交易所层面 B3 发展及培训				
103-1, 103-2 (c-i) 404-2 (a)	GD B3	管理方针与相关政策的讨论 (提高雇员技能的措施和过渡援助方案)	关爱 - 提供平等的培训和发展机会	--
--	KPI B3.1	按性别和雇员类别划分的培训百分比	表现摘要 - 社会表现数据	--
404-1	KPI B3.2	每位员工每年的平均培训时数	表现摘要 - 社会表现数据	--

GRI 准则 (2016)	香港交易所《ESG 指引》	披露	所在章节	章节相互参照、其他信息或说明
<b>GRI 405: 多元与平等机会</b>				
103-2 (c-i) 419-1	GD B1	管理方针与相关政策的讨论	关爱 关爱 - 创建多元和共融的职场	--
405-1 (b)	KPI B1.1	管治机构和雇员多元化 (按年龄组别划分的雇员总数)	关爱 - 创建多元和共融的职场 表现摘要 - 社会表现数据	--
<b>GRI 408: 童工及 GRI 409: 强迫或强制劳动, 以及香港交易所层面 B4: 劳工常规</b>				
103-1, 103-2 (c-i) 419-1	GD B4	管理方针与相关政策的讨论	企业管治 - 诚信经营 - 防止强迫劳动和童工的措施	在我们劳动常规中, 严禁任何童工或强迫劳动, 并遵守所有适用的当地法律和法规, 如《中国劳动法》、《妇女权益保障法》、《未成年人保护法》、《禁止使用童工规定》和《关于禁止使用童工的通知》。
408-1 (c) 409-1 (b)	KPI B4.1 KPI B4.2	业务和供应商面临童工事件的重大风险 (描述为避免童工和强迫劳动而审查雇用常规的措施。)		--
<b>GRI 416: 顾客的健康与安全、GRI 418: 顾客隐私, 以及香港交易所层面 B6 产品责任</b>				
103-1, 103-2 (c-i) 416-2	GD B6 KPI B6.5	管理方针与相关政策的讨论 (有关产品和服务健康和安全的违规事件)	社区 - 将健康和可持续发展融入于社区体验中 - 租户和顾客的福祉与安全 内容索引	尽管并非重大议题, 但在报告期内, 我们遵守与知识产权和广告商标有关的所有适用法律和法规, 例如:  中华人民共和国广告法 房地产广告发布规定 房地产销售管理办法 中华人民共和国民法通则 中华人民共和国治安管理处罚法 中华人民共和国消费者权益保护法 中华人民共和国商标法 中华人民共和国专利法
--	KPI B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比	内容索引	并非适用的重大议题。集团主要从事房地产开发和运营业务, 并不涉及产品回收。
418-1	KPI B6.2	关于侵犯客户隐私和丢失客户数据证据充分的投诉 (接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法)	表现摘要 - 社会表现数据	--
--	KPI B6.3	描述维护及保障知识产权有关的惯例	内容索引	并非适用的重大议题
--	KPI B6.4	质量检定过程及产品回收程序	内容索引	并非适用的重大议题





