

补充信息

重要性评估

远洋集团基于对内部价值创造与外部利益相关方关切的综合评估，将保障客户健康与安全、职业健康与安全及产品质量保障列为核心管理领域，致力于实现企业经营绩效与社会环境价值的协同提升。

企业价值创造的重要议题

结合 2025 年远洋集团重要性议题评估结果，集团选取重要性程度较高且已设定相关目标的议题进行回应。其中，产品/服务质量与安全相关议题包括保障客户健康与安全及产品质量保障，此外还包括职业健康与安全议题。

➤ 保障客户健康与安全

集团始终将客户健康与安全视为企业可持续发展的基石，集团将其管理贯穿项目设计、建设、交付及运营服务的全生命周期，切实保障客户的人身安全与健康权益，为客户营造安全、健康、舒适的居住与使用体验。为有效防范潜在风险与问题，集团通过建立健康与安全管理体系、开展风险排查及及时整改，集团可降低相关事件发生概率，减少潜在经济损失，提升客户满意度和市场认可度，为业务合作、项目销售及长期品牌价值提供支持。

在相关管理与实践方面，2025 年，远洋集团持续精进产品规划与营造体系，将「建筑·健康」视为产品研发、服务设计、供应链协作等过程中的关键基因，期待通过自身的专业实践，与各方伙伴协力，共同推进宜居环境的建设，助力「健康中国 2030」愿景的实现。作为远洋集团自主研发的成果，《远洋健康建筑体系》已获得国家版权局著作权认证。

➤ 职业健康与安全

职业健康与安全是保障项目建设、运营及员工稳定履职的重要基础。为防止安全事故或职业健康事件可能对人员安全、项目进度和运营稳定性带来的潜在影响，集团通过完善安全生产责任体系、现场安全管理、员工培训、承包商管理及职业健康防护等措施，降低事故和职业危害风险，保障项目及运营活动稳定开展，提升员工工作效率和组织韧性。

为此，远洋集团建立「集团—业务公司/专业公司—项目」三级应急管理体系，每一层级均成立事故应急救援领导小组，明确各部门及人员的应急管理职责。集团执行事故应急分级响应机制，定期组织应急预案培训及演练，并在演练结束后及时对应急预案的合理性进行评审，针对暴露的问题和不足，对预案进行调整和完善。

针对兼职工人、临时工人、外包工人等特殊类别人员，集团结合法律法规及集团相关规定，组织相关单位按要求开展三级安全教育、安全技术交底等相关工作；并结合相关人工种特点，配备符合国家或行业标准要求的个人劳动防护用品，并督促其正确佩戴使用。

➤ 产品质量保障

产品质量直接影响项目交付质量、客户使用体验及集团的市场信誉。为有效防范质量问题可能对项目交付、客户满意度及相关经营成本带来的潜在影响，集团通过在设计、采购、施工、验收及交付等环节实施质量管控，减少质量问题和资源浪费，提高交付效率与客户满意度，维护项目品质和品牌竞争力，并支持收入稳定及长期价值创造。

在产品质量管理方面，远洋集团推行并严格执行远洋「6+1」品控体系，包括产品标准化、策划联审、样板联审、过程质量、图纸联审、交付品质、交付后评估复盘，通过前端方案会审、图纸会审、图纸深化、标准层楼栋会验、材料飞检、样板引路、关键工序验收、第三方过程专项评估、施工质量专题会等管理动作，出具验收检查报告及问题分析，提升产品品质。集团将「防渗漏」、「防空鼓」、「防开裂」工作作为常规管控重点，推动室内墙面免薄抹替代传统抹灰，提供产品高品质保障。

外部利益相关方的重要性议题

从外部利益相关方角度看，远洋集团将保障客户健康与安全及产品质量保障识别为产品/服务质量与安全领域的重要议题。

➤ 保障客户健康与安全

保障客户健康与安全是维护客户健康权益、提升居住品质及巩固社会信任的重要基础。为客户提供安全、健康的居住环境，有助于改善居住体验和生活品质，响应“健康中国”战略，促进社区可持续发展，并增强客户对品牌的信任感与忠诚度。为有效防范材料污染等潜在健康与安全问题对客户健康、财产权益及公众信任可能带来的影响，集团持续加强客户健康与安全相关管理，并通过完善信息沟通与客户服务机制，及时回应利益相关方关切。

为回应外部利益相关方对客户健康与安全的关注，集团建立公开透明的健康信息披露机制，主动公示建材检测报告与健康认证；设立客户健康专项服务热线，快速响应关于室内环境的咨询与投诉；同时联合行业协会与客户开展健康居住科普活动，普及健康建筑知识。

➤ 产品质量保障

产品质量不仅关系客户的使用体验和资产价值，也影响资源利用效率及社区关系。高品质交付有助于减少维修和返工需求，延长建筑使用寿命，维护客户资产价值；同时，可减少因返工、维修产生的建筑材料消耗、建筑垃圾及能源使用，降低额外环境负担，并带动供应链提升质量管理水平。为有效防范产品质量问题可能对客户使用体验、资源利用及社区关系带来的潜在影响，集团持续加强产品全生命周期质量管理，提升交付品质和售后服务水平，实现客户价值、环境效益与社会价值的协同提升。

针对产品质量相关影响，集团邀请业主代表参与“工地开放日”，提前展示施工工艺与验收标准，并完善交付后评估与回访机制，建立质量问题快速修复通道。同时，集团在产品阶段引入环保材料标准，优先选用可循环再生建材，减少环境负荷。报告亦披露，集团持续加强维保管理，通过制度建设、服务标准细化及针对常见问题开展专项整治，持续提升客户满意度。

行业贡献与支出

远洋集团始终以高度的责任感和前瞻性积极投身于房地产行业的高质量建设之中。集团支持协会开展政策研讨、经验交流、信息发布及权益维护等系列工作，每年用于支持行业协会的费用不少于 30 万元。2025 年，集团继续担任中国房地产业协会（CREA）及全国工商联会房地产商会等两大协会的副会长单位。

供应商管理

远洋集团严格遵守国家有关招标采购和公平竞争的法律法规，持续完善供应商全生命周期管理机制，明确相关部门职责，并规范供应商准入、履约评价、动态管理及退出等流程。集团在供应商管理过程中关注产品与服务质量、履约能力以及环境和社会责任表现，并根据评估结果推动供应商持续改进，促进供应链管理水平提升。

供应商评估指标	单位	FY 2025
一级供应商总数	家	29,900
一级重要供应商数量	家	2,733
支持发展措施的一级重要供应商数量	家	2,733
通过桌面评估/现场评估评估的一级重要供应商数量	家	2,733
被评估具有重大实际/潜在负面影响的一级重要供应商数量	家	106
具有重大实际或潜在负面影响且已达成纠正措施/改进计划的一级重要供应商数量	家	106
被终止的具有重大实际/潜在负面影响的一级重要供应商数量	家	106

环境管理体系认证

远洋集团持续推进环境管理体系建设，不断提升环境管理的规范化、制度化和持续改进能力，并推动各专业公司建立符合 ISO 14001 标准的环境管理体系。2025 年，集团通过 ISO 14001 环境管理体系认证的专业公司数量占比约 100%，可以覆盖集团运营范围的 100%。

水资源管理

远洋集团持续推进水资源精细化管理，将节水理念融入项目运营全过程，结合项目特点实施节水技术改造、设施优化及非常规水资源利用，不断提升水资源利用效率，降低运营成本及环境影响。我们在近乎 100% 的新建商业和办公楼项目设计中采用节水器具。

节水计划

实施的节水项目类型与描述	预计节水（立方米）	预计投资回报率（%）
员工洗浴智能刷卡节水改造项目 针对园区员工洗浴区域实施智能刷卡节水系统改造，通过安装智能刷卡控水设备，建立定额用水管控机制，对员工设置月度热水使用限额，实现洗浴用水精细化管理，有效减少无效用水及热水损耗。	630	132.1
中水替代市政自来水项目 将消防泵房水池补水水源由市政自来水调整为中水，该水池主要用于消防水源及夏季制冷机组冷却塔补水，在保证设备正常运行的前提下，提高非常规水资源利用水平并降低项目运行成本。	0	248

产品管理

远洋集团紧扣绿色低碳发展主线，以技术创新为抓手，推进能源管理与设备升级。集团将可持续实践深度融入建筑产品全生命周期，通过中央空调智控改造、低功耗照明替换及新能源交通配套等节能举措，持续降低运营碳足迹。

节能计划

实施的节能项目类型与描述	预计节能（MWh）	预计投资回报率（%）
智能照明节能改造 将原有普通照明设备逐步更换为红外雷达感应LED照明设备，并在公共区域安装照明时间控制系统，根据实际使用需求实施分时照明管理；同时，定期维护和优化照明控制系统，保障系统稳定运行并提升照明能效。	252,957.37	18.6
暖通空调系统节能改造 对中央空调能源管理与控制系统进行优化改造，实现制冷季空调系统与供暖季锅炉供暖系统的集中控制和精细化运行管理，提升暖通空调系统能效。	214,037.2	25
新能源汽车充电配套设施 对于新建住宅项目，集团结合项目实际情况配置电动汽车充电桩或预留充电设施安装条件，为住户使用新能源汽车提供便利。	71,129.55	25.2

可持续建筑项目营业收入

	FY 2023	FY 2024	FY 2025
--	---------	---------	---------

可持续建筑项目营业收入（人民币元）	35, 795, 821, 700	21, 908, 336, 000	1, 300, 260, 000
-------------------	-------------------	-------------------	------------------

劳动力构成：性别

远洋集团重视女性职业发展，并通过多元化晋升机制及人才发展举措，持续推动女性员工参与管理决策。2025 年，女性员工在各层级管理岗位、创收职能及 STEM 相关岗位中均有参与，促进建设多元、包容的人才队伍。

指标	单位	FY 2025
所有管理职位（包括初级、中层和高层管理）中女性的比例（占总管理职位的百分比）	%	32. 8
女性在初级管理职位（即一级管理职位）中的比例（占总初级管理职位的百分比）	%	31. 3
女性在创收职能（如销售）管理岗位中占有此类管理者（即不包括人力资源、IT、法务等支持职能）的比例	%	51. 3
女性在 STEM 相关岗位中的比例（占总 STEM 岗位的百分比）	%	18. 4

劳动力构成：民族

远洋集团重视员工队伍的多元化与包容性，尊重并支持不同少数民族员工的平等就业与职业发展。2025 年，集团员工来自满族、蒙古族、回族等 21 个少数民族，少数民族员工占比为 4. 84%，管理层中少数民族员工占比为 7. 59%，致力于营造尊重差异、机会平等的工作环境。

民族	单位	各民族员工人数占员工总数的比例（FY 2025）	各民族管理层员工人数占有管理层员工总数（包括初级、中级和高级管理层）的比例（FY 2025）
汉族	%	95. 16	92. 41
满族	%	1. 93	3. 32
蒙古族	%	0. 78	1. 22
回族	%	0. 63	1. 01
土家族	%	0. 34	0. 50
彝族	%	0. 18	0. 08
壮族	%	0. 18	0. 21

苗族	%	0.16	0.34
朝鲜族	%	0.10	0.17
藏族	%	0.08	0.08
达斡尔族	%	0.06	0.17
哈尼族	%	0.06	0.13
畲族	%	0.06	0
侗族	%	0.05	0.04
锡伯族	%	0.05	0.08
瑶族	%	0.05	0.08
黎族	%	0.03	0.04
羌族	%	0.03	0.08
白族	%	0.02	0.04
纳西族	%	0.02	0
维吾尔族	%	0.02	0
其他	%	0.01	0

性别薪酬指标

远洋集团坚持同工同酬和公平就业原则，建立与行业特点及业务发展阶段相适应的薪酬管理体系，致力于保持合理的薪酬竞争力。同时，集团持续关注并监测不同性别员工的薪酬及奖金差异，推动保障男女员工享有平等的薪酬待遇和职业发展机会。

指标	男性员工与女性员工差异 (%) (FY 2025)
平均性别薪酬差距	13.54
中位数性别薪酬差距	9.91
平均奖金差距	29.12
中位数奖金差距	14.38

员工福祉趋势

远洋集团每年围绕工作满意度、工作目标感、幸福感及压力感受等维度开展员工满意度调研，以倾听员工心声、识别并解决员工关切。集团根据调研结果及各单位反馈开展复盘，制定并落实满意度提升计划，持续优化员工管理机制和工作体验。2025 年，集团员工满意度调研覆盖 63.9% 的员工，调研结果显示员工满意度达 100%，已达成员工满意度不低于 92% 的年度目标。