香港上海大酒店有限公司

股份代號：45

半島員工　永續傳承

2024 企業責任及可持續發展報告



關於本報告

我們希望以綜合及全面的方式去展示財務及非財務表現，讓業務相關人士全面了解本公司。閱讀2024企業責任及可持續發展報告時，亦可同時參閱我們的2024年報，本圖標 AR 將為各位標示與年報相關的內容。

報告範圍及界限

本報告主要集中於香港上海大酒店有限公司的所有主要業務，包括集團酒店分部、商用物業分部、山頂纜車、零售以及其他分部[1]。本報告的報告期為2024年1月1日至12月31日。

報告標準及鑒證

本報告遵循上市規則附錄C2環境、社會及管治報告守則[2]（ESG守則）所載條文去編製。為符合國際最佳常規，並深入討論特定行業主題以及其他可持續發展議題，本報告亦參考全球報告倡議組織的可持續發展報告標準（GRI標準），氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議、可持續發展會計準則委員會(SASB)，以及國際永續準則委員會(ISSB)國際財務報導準則第2號 — 氣候相關披露（ISSB氣候準則）編製。

本報告符合ESG守則有關重要性（參閱第6及7頁）、量化及一致性（參閱第71至73頁）的報告原則。畢馬威會計師事務所獲委託，依據ESG守則對本報告的內容進行有限保證的鑒證業務，並以此提供獨立意見。獨立鑒證報告載於第69至70頁。

歡迎　閣下以郵遞或電郵方式表達意見：

香港中環雪廠街2號
聖佐治大廈8樓
香港上海大酒店有限公司
www.hshgroup.com/zh-hk
www.hshgroup.com/zh-hk/sustainable-luxury
cr@hshgroup.com

1 報告中的員工、環境和社區數據所涵蓋的業務各有不同，詳情請參閱第72至73頁以了解有關企業責任及可持續發展數據的報告範圍和計算方法。
2 有關香港上海大酒店未能根據上市規則附錄C2提供資料的披露事項（部分不屬重要議題或承諾於未來提供該數據），將於本報告第74至88頁提供詮釋。

目錄

02 可持續發展願景

06 業務相關人士參與及重要議題評估

08 尊尚傳承集團代表主題特寫

18 賓客

44 員工

56 所屬社區

69 獨立鑒證報告

71 可持續發展數據摘要

74 可持續發展報告內容索引



關於封面

封面上的照片，攝於伊斯坦堡半島酒店的天台花園。我們在1,528平方米的花園種植不同的香草和蔬果，酒店廚師定期挑選香草、蕃茄、青椒、石榴等時令作物入饌。我們還會選種可吸引蜜蜂、蝴蝶等授粉生物的品種，並為喜愛果樹的雀鳥提供庇護和築巢處，藉此促進市內的生物多樣性，亦會舉辦品酒會、電影放映會、花園導賞等活動，讓賓客盡情探索花園各處，了解我們的可持續發展措施，並以獨特的方式與自然環境互動。

可持續發展願景



本集團經歷159年之久的營運，期望業務仍能延續至下世紀甚或更長遠的將來。展望未來，我們會繼續思考如何保護值得珍視的事與物，探索如何確保它們能夠恆久長存。

集團認為最重要的是恪守誠信、尊重歷史與傳統、維護品牌及聲譽、確保滿足賓客、員工及所屬社區當前及未來的需要。我們深信，當員工及社會實現互惠共贏，公司業務才能興盛發展。關懷身邊的人和四周的環境，不僅是為了今天，更是為了未來，實為應盡之義。

全球各地的可持續發展日趨複雜，部分企業正苦苦思索未來路向。鑒於集團訂立的十年「尊尚傳承2030願景」策略即將邁入中期階段，我們與董事局成員及高級管理人員一起評估實踐進度，當中帶出的訊息非常清晰，就是我們一如既往，矢志實踐「2030願景」目標。我們亦反思過去五年所得出的領悟，藉此調整目標以專注於我們最能夠帶來影響的範疇上，同時滿足業務相關人士不斷演變的期望。如今，員工所扮演的角色更為重要，他們是公司的核心靈魂，是實現「2030願景」的關鍵人物。我們致力提升員工在日常工作中實踐可持續發展的認知，從而將該價值觀貫徹融入服務以至整體業務之中。

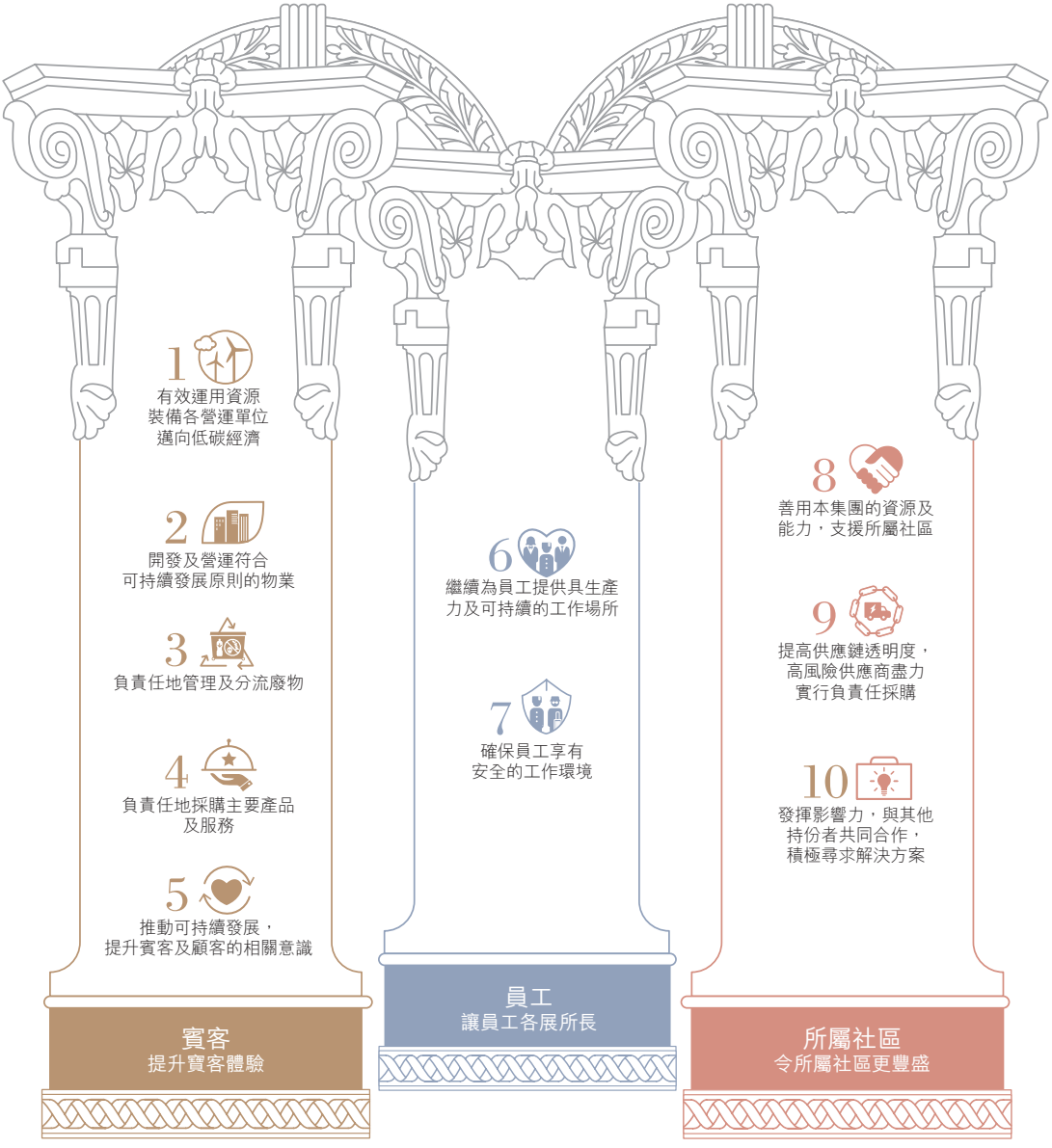
今年，兩間新開業酒店倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店喜獲BREEAM「優異」認證。從設計至建築施工，以至業務營運，我們時刻衡量自身的環境影響，思考如何為所屬社區創造價值。作為酒店及物業的擁有者和經營者，我們獨特的地位，既可真誠而果斷地落實可持續發展方針，更能確保後世繼承卓越超群的資產組合。

本報告讓我們承先啟後，在回顧往年可持續發展旅程的同時，通往未來的「尊尚傳承」策略及其推行方案。

尊尚傳承2030願景

我們於2007年成立集團企業可持續發展委員會，協調集團上下通力合作開展可持續發展歷程，並於2013年首次推出「尊尚傳承」策略，著力減少對環境的負面影響，其後更新策略為「尊尚傳承2030願景」，進一步專注於整合業務，並採用再生、積極和合作的方針，藉著現有的新策略發揮業務優勢。我們藉著現有業務的優勢，有助我們應對逼切的全球議題，包括日漸短缺的天然資源、氣候變化危機及社會不平等加劇。

我們透過「2030願景」，關注主要業務相關人士的三大範疇，包括(i)賓客，(ii)員工，及(iii)所屬社區，解決業務和社會上的關鍵議題，確保將可持續發展糅合於尊尚服務中，並竭誠身體力行，印證兩者並行不悖。我們希望提供可持續且貼心周到的精湛工藝及優質服務，不僅確保為客人呈獻賓至如歸的體驗，同時亦滿足賓客、員工以及社區的需要。我們致力解決業務和社會上的關鍵議題，這些範疇由10個發展目標作為實現「2030願景」的基礎，設立具體目標以便評估進展。



可持續發展願景



> 氣候變化仍是我們未來數十年專注應對的議題，需要所有業務領域通力合作。我們必須堅持在日常業務決策中貫徹實踐減碳目標，並透過落實執行「2030願景」，盡全力加快實現目標和帶動正面影響。集團企業責任委員會將繼續檢討減碳目標，為業務各方面制定宏觀策略，並積極發掘重大機遇，從中識別對我們長遠資本支出以及投資規劃的影響。

廖宜菁
集團企業責任委員會聯合主席兼
企業及管治總裁

管治之道

將可持續理念融入業務發展，是明智且必須的業務策略，能為本集團短期和長期的整體價值帶來裨益。我們在董事局的支持和監督下，制定「尊尚傳承」願景。為使可持續發展作業務發展考慮，並由各部門貫徹執行，董事會已授權集團企業責任委員會及集團的其他主要委員會和部門，負責管理「2030願景」和其他相關事務。

集團的企業責任委員會由集團行政總裁和企業及管治總裁聯合擔任主席，後者更兼任集團風險委員會主席，反映可持續發展對業務各個範疇的重要性和相關風險。集團企業責任委員會由企業責任及可持續發展部門推動，並由各營運單位的董事總經理及各部門主管組成，包括財務、人才及文化、營運、法務、企業事務、銷售及營銷的主管組成。

董事局在進行年度審視時，同時討論了「2030願景」策略、目標及表現，並審批年度企業責任及可持續發展報告和集團的反現代奴役聲明。2024年，在企業責任及可持續發展主管及外部顧問主導下的集團董事局開展了業務相關人士參與活動，分別跟董事局成員討論對公司最具影響的可持續發展議題。隨後，為董事局組織了一次會議一同討論結果，企業責任及可持續發展主管闡述了本集團的減碳路線圖，就實踐相關目標的工作計劃提案向董事局成員收集意見。

企業責任及可持續發展主管於2024年向審核委員會至少匯報一次可持續發展的最新重要進程，包括國際可持續發展準則理事會和歐盟企業可持續匯報指令有關全球氣候相關披露的最新規定，並提出目前和未來要執行的措施以符合所需要求。

AR 有關集團企業責任委員會2024年的主要工作內容詳情見年報第195頁

香港上海大酒店對可持續發展的管治方針

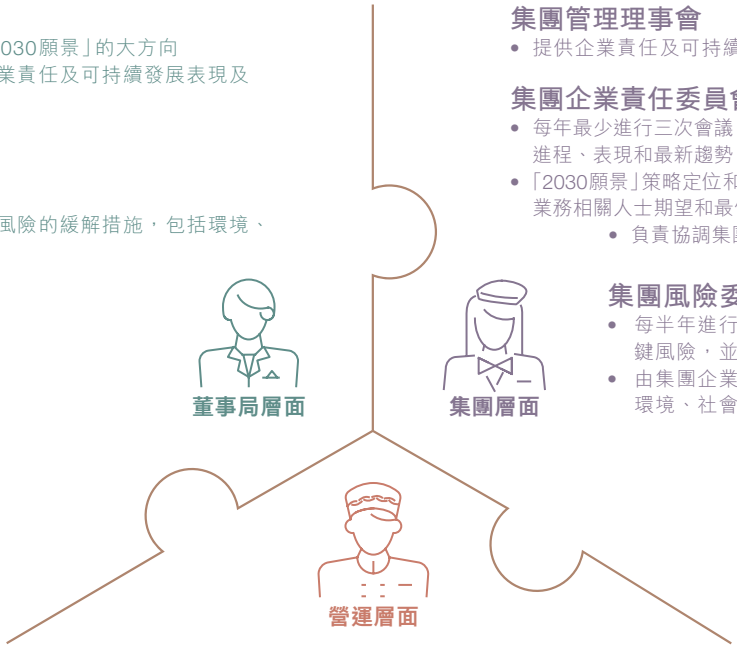
董事局成員
- 監督對定立集團的「2030願景」的大方向
- 每年至少檢討一次企業責任及可持續發展表現及相關計劃

審核委員會
- 審查並制定集團主要風險的緩解措施，包括環境、社會及管治風險

集團管理理事會
- 提供企業責任及可持續發展方向的主要決策機構

集團企業責任委員會
- 每年最少進行三次會議，了解企業責任及可持續發展進程、表現和最新趨勢
- 「2030願景」策略定位和目標，並與重要議題、業務相關人士期望和最佳實踐達成一致。
  - 負責協調集團目標的行動

集團風險委員會
- 每半年進行一次風險評估，評估集團的主要風險和其他關鍵風險，並監控緩解措施的進展
- 由集團企業責任及可持續發展主管每年最少匯報一次有關環境、社會及管治風險的最新情況



各營運單位的企業責任及可持續發展委員會
- 於營運層面及當地實施「2030願景」計劃和行動指南
- 收集並向集團企業責任及可持續發展部報告環境、社會及管治數據，以便跟進工作進展

各營運單位的企業責任及可持續發展代表
- 集團內有意協助營運單位建立可持續發展文化，以及執行企業責任及可持續發展計劃的人員

為求將可持續發展融入決策過程中，我們自2023年起將環境、社會及管治風險列為本公司的主要風險之一，確保審核委員會和集團風險委員會積極監察有關議題。此外，我們計劃於2025年起將氣候風險加入半年度營運風險管理登記冊，以便監察各資產的相關風險，並於各地實行緩解措施，以保護各項資產。同時，年度財務規劃工作亦已開始加入可持續發展因素，確保預算規劃和資本調配策略顧及相關風險和機遇。於2024年下旬，我們在整個集團推行平衡計分卡概念，方便各營運單位和高級行政人員以平衡的方法評估財務及非財務表現，以及監察「2030願景」目標的實踐進度，作為各營運單位及總部辦公室的績效指標。

業務相關人士參與及重要議題評估

香港上海大酒店的可持續發展方針是與員工、客戶、供應商、監管機構、貸款人、股東及投資者、非政府組織及傳媒洽談，了解他們的需要及關注議題而訂立。自推出「2030願景」以來，我們深明業務相關人士對可持續發展的期望不斷改變。

我們於2024年特別為董事局和集團高層進行業務相關人士參與活動，深入訪談他們對集團的長遠可持續發展願景、如何使公司的可持續發展定位更穩固，以及如何按優次排列及發揮現有優勢。除了董事局成員的意見外，我們亦以網上問卷形式，邀請營運單位執行委員會成員及部門主管從當地和市場角度提供意見。活動所得結果用於檢討「2030願景」策略，以便找出需要調整之處，確保集團方針能夠應對活動識別所得的重大議題。

企業責任及可持續發展部門亦積極聯繫公司外部的業務相關人士，包括與監管機構會面了解政策改動、加入業界及非政府組織工作小組、訪查供應商，以及出席可持續相關活動及論壇。有關我們參與業界團體的詳情，請參閱第65頁。

AR 有關本集團業務相關人士參與方針的詳情見年報第128頁

參考研究報告、準則和
同業作比較分析，以識別
可持續發展的重要議題

透過定期溝通和參與，
了解公司內外業務相關人士的觀點

將重要議題和對應的業務
重要性和對環境和
社會的影響互相連繫

分析研究結果去審視目標，
以確保對業務和相關人士
的關聯性



識別重要議題、釐定優次和應對方案

我們訂明了重要議題的評估方案，以識別議題並決定其優先次序，為可持續發展策略方針奠定基礎。2024年，我們更新重要議題評估並引入「雙重重要性」概念，既考慮業務可能對環境及所屬社區造成的影響，同時亦衡量公司所受的財務影響。我們認為此為必要之舉，可確保我們了解潛在的風險和機遇，並將之納入「2030願景」和未來策略規劃的實施之中。

我們參考世界經濟論壇和聯合國氣候變化大會等國際知名組織的經驗，識別未來十年的全球重大議題，並參考國際財務報導準則(ISSB)、歐盟企業可持續匯報指令(CSRD)了解投資者的期望。此外，我們亦與豪華酒店及地產行業同儕比較，並參照Business for Social Responsibility (BSR)、世界旅遊理事會(WTTC)、全球可持續旅遊委員會(GSTC)、世界綠色建築委員會(WorldGBC)及城市土地學會的指引(ULI)，進一步了解新興的業界議題。

我們邀請董事局及內部的其他業務相關人士，採用「雙重重要性」方法評估下表所列的重要議題。關於該等重要議題的管理方法，本報告亦有加以討論，並已標示相應頁碼，方便查閱。

重要議題

賓客

- 碳排放管理及減碳 第20至25頁
- 水資源管理 第23頁
- 氣候抗逆力 第26頁
- 廢物管理及循環經濟 第32至35頁
- 可持續採購 第36至38頁

員工

- 人才招聘及留任 第48至50頁
- 多元、公平及共融 第51頁
- 勞工慣例 第51至52頁
- 賓客及員工的安全和福祉 第54至55頁

所屬社區

- 社區投資及參與 第58至61頁
- 創新 第65至67頁

尊尚傳承集團代表主題特寫

我們的員工將「2030願景」付諸實行，無論是透過日常工作，還是與同事和賓客的日常互動，他們代表著集團實踐未來目標，造福所屬社區。

本章節專訪四位同事，他們各司其職在自己的崗位實踐可持續發展，以獨特和有意義的方式推動「2030願景」。

李晉凡

香港上海大酒店營運高級副總裁

我在2016年加入香港上海大酒店，並一直在東京工作至2020年。2020年秋天，我有機會加入倫敦半島酒店的開業團隊，擔任酒店經理一職，直至2024年再轉任目前的職位，負責支援集團的酒店及會所營運。



當我到達東京半島酒店工作時，可持續發展實踐已經成為集團策略的一部份。在這個成功的基礎上，我們將這思維融入酒店文化，將可持續發展帶進日常對話和工作中，而員工參與率高達90%以上。倫敦半島酒店作為新建物業，我們可以制定政策和程序去確立我們理想的酒店營運方式。這容許我們整合幾項新的創新可持續發展的實踐計劃。通過強而有力的社區合作夥伴關係和員工團隊，我們在倫敦半島酒店已經實現了接近70%的廢物分流率，並能夠從建設開始到營運期間使用100%的可再生能源。

集團的環球團隊敬業樂業，堅信可持續發展理念，制定了多項影響深遠的計劃，並於酒店營運中貫徹實行。集團願景使每個運營單位能夠以一致的方式輕鬆部署合適當地的措施，並為我們的更廣泛影響做出貢獻。很慶幸我們能為香港上海大酒店效力。我們所建立的可持續發展理念，深植於集團文化、業務策略、營商之道，以至所屬地區的業務營運之中。











Nilgun Arsankan

集團項目總經理

“我於2016年至2023年為合資公司負責伊斯坦堡半島酒店項目，先後出任項目管理總監及合資公司項目總監，然後於2023年10月調往香港上海大酒店總部辦公室，目前擔任集團項目總經理一職。

香港上海大酒店早於2015年，已矢志為倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店項目取得BREEAM「優異」認證。

兩個項目要一方面達成目標，一方面繼續提供奢華體驗以滿足賓客期望，絕非易事。全賴香港上海大酒店早於項目起始之初，便向所有項目的業務相關人士傳達明確的訊息，申明以「優異」認證為目標，不達標絕不妥協。因此，從項目發展及設計階段，以至物料採購及建築施工，各方無不通力合作完成目標。在項目開始時，我們詳細審視了所有要求，然後按照目標要求執行設計、物流、廢物管理及其他多項決策。

伊斯坦堡半島酒店所安裝的海水冷卻系統，是我們引以為榮的工程項目之一，其獨特之處在於以取水管從博斯普魯斯海峽抽取海水，再流經熱交換器，吸收來自製冷機組等樓宇系統的熱力。系統設計可大幅減少倚賴傳統冷卻方法，降低能源消耗及營運成本，同時與環境和諧共存。香港上海大酒店的領導層以身作則，積極引入可持續發展實務方案，而近期多個項目亦順利採納節能設計和技術，大幅減少能源消耗及營運成本。

我過去曾於不同國家工作，但這個項目對我別具特殊意義，既因為項目過程繁複，也因為涉及多方人員合作，加上項目位於我的家鄉，實在是團隊努力不懈的成果。”









Antje Balow

倫敦半島酒店董事總經理行政助理

我曾修讀哲學，而哲學教曉我以不同方式提問及思考事物。在工作上，我的崗位需要與領導團隊密切合作，在履行行政職務的同時，亦有幸與多個範疇的營運單位共事。我盡力確保各人謹記可持續發展理念，並以此為原則制定業務決策和營運業務。

目睹英國不少公司盡力造福社會，以合乎道德倫理的方式行事，實在令人鼓舞。我深信大部分人都希望做得更好，並迎來更好的改變。尤其在酒店行業，我們的職責是提供服務，而人們往往也會對別人懷著真誠的關心。半島酒店所聘用的員工無不盡心盡力、力求改進，而這正是從事社會或環境工作所需的態度。領導層只需提供機會，循循善誘，引導員工朝著該方向邁進。











能夠獲得領導層支持，知道彼此懷著同一願景，就像夢想成真一樣。我得到董事總經理的支持，修讀為酒店業領袖設計的可持續發展課程，從中獲得啓發，並意識到必須將可持續性融入我們所做的一切才能營運一個創造盈利的業務。我深信可持續發展是理想的起步點，有助減少浪費和妥善管理資源，同時確保供應商正確行事，且第三方承辦商均設有合適的政策。我學習到如何將這些理念和願景融入實際的日常工作中，學懂如何匯報事實和數字，猶如處理會計、發票及其他業務指標一樣。

我們是高瞻遠矚的公司，希望旗下酒店能夠流傳後世，成為經典傳承。只要看到可審計的數據和資料，再嚴格的商業領袖也會信服，認同這項道德決策是個明智的商業決定。





許安琦

淺水灣影灣園學習及人才發展經理

我曾跟不同部門合作，為難民及少數族裔實習生度身訂造培訓計劃。與來自不同背景的人一起工作擴展了我的視野，幫助我獲得了新的視角。

看到我們的計劃如何賦予難民員工機會，這是令人滿意和鼓舞的。有一位員工對餐飲業甚具興趣，在我們的支持下，更自創出名為「紫色獨角獸(Unicorn Purple)」的健康沙冰飲品。由於反應太好，我們將這款原創飲品加入日常餐飲供應之中。此事令他感到無比自豪和滿足，對他的日後發展帶來了莫大幫助。







同樣，我看到同事們從與來自不同背景的人一起工作都有所得著，這培養了一個理解和具同理心的工作環境。2024年，我們在少數族裔實習先導計劃招聘了少數族裔學員。儘管存在語言障礙，我們的同事們能夠克服這些障礙，利用手機翻譯與學員溝通。這確實令人振奮！在計劃結束時，我們的學員和同事們建立了如此親密就像家人一樣的關係。在管理層的支持下擴展了該計劃，並於淺水灣影灣園聘請了五位學員。

無論員工的背景如何，為他們締造互相尊重的環境可謂至關重要。以伊斯蘭齋戒月為例，淺水灣影灣園的團隊實施彈性輪班制度，照顧穆斯林員工的需要。我們亦提供培訓和資源，向全體員工講授不同的宗教文化及習俗，以促進同事之間的歸屬感。在培養員工的歸屬感對酒店業來說也至關重要，這樣我們才能更好地為來自不同背景的賓客提供和定制服務。

賓客



我們深信，賓客對可持續發展的期望和意識與日俱增。因此，我們每一個可持續發展的決策，由建築設計，到床鋪整理，都以提升賓客入住體驗為依歸。我們堅守原則，務求在無損人類福祉、社區或環境的前提下，按照賓客需要營造體驗。



> 氣候變化會帶來風險和機遇。我們力求減少環境足跡，同時竭誠為賓客提供稱心的尊尚服務。

2024年最新進展

集團實際碳排放*
⇩33.6%

集團能源密度*
⇩17.9%

水密度（酒店分部）*
⇩5.5%

21.5%
電力來自可再生能源

1,175兆瓦時
的可再生能源由鶉園高爾夫球會太陽能發電場所產生，足夠為180個家庭提供電力

我們的承諾

- 有效運用資源，裝備各營運單位邁向低碳經濟
- 較2010年減少以下的主要環境影響：
  - 碳排放及用水密度減少55%
  - 實際碳排放減少35%
- 進一步採用可再生能源及水資源
- 於現有營運單位及未來投資項目增添氣候適應措施

我們的方針

- 使用效益較高的設備，推行工程解決方案及智能系統，並減少能源和水需求
- 於部分營運單位設有回收可再用水或雨水收集設施
- 進行定期技術審核和數據審查以監控表現進度
- 進一步採用可再生能源
- 訂立氣候策略和減碳路線圖，以減少有關風險

* 相比2010年的基準

我們善用各種寶貴資源，使旗下服務與產品達至頂尖水平，務求為賓客營造尊尚的環境。我們的責任是有效地運用資源，以保護地球環境。

我們透過推行工程解決方案來提升營運表現，同時繼續探索創新科技，轉用更節能的設備型號。我們已制定各項程序，例如節能守則、水資源管理指南等，闡釋如何更有效地營運業務。除工程項目外，我們持續培訓同事以提高內部意識，協助他們改變行為模式。

所有營運單位均會進行技術審查，以評估工程設備的整體性能及節能表現，並尋找機會提升設備和改善操作方式或程序。為監察進度，我們每月收集能源和用水數據，每月與營運單位舉行電話會議，討論整個集團的目標進展，分享最佳實踐方法。我們亦根據「康奈爾酒店可持續發展基準」(Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index)和EarthCheck基準，與同業比較能源、用水及廢物方面的表現，以便進一步識別有待改善之處。

低碳轉型

我們已實行多項的節能及效能改善措施，例如使用LED燈具、進行完善及重新調適工程、啟用自動化系統、應用無油型製冷系統等高效設備、安裝空氣處理機組，或以永磁電動機驅動的風機等。例如在近期的紐約半島酒店翻新工程中，所有公共區域和客房均改用LED燈具，相較舊照明系統可節省至少75%能源。有賴上述舉措，我們的能源密度水平較2010年的基準減少17.9%。

相比去年，能源密度增加2.3%至1,246兆焦耳每平方米，主要由於業務有所改善，對室內製冷或採暖的能源需求上升。自2024年起，部分營運單位基於商業原因，已逐步將洗衣程序轉移至酒店內部營運，令用電用水量有所增加，但該措施有助我們更好地監控能源用量和用水情況，並減少運輸所產生的碳排放，以及使用環保洗衣液。我們致力採取進一步措施改進洗衣的操作時數，並推行更具效益的低溫洗滌計劃。兩間最新開業的倫敦半島酒店及伊斯坦堡半島酒店均取得BREEAM「優異」認證，並配備卓越的節能設備和機器。由於兩間酒店剛於2023年開業，我們正努力持續改善和調節系統，期望於2025年提升兩者的能源表現。



賓客

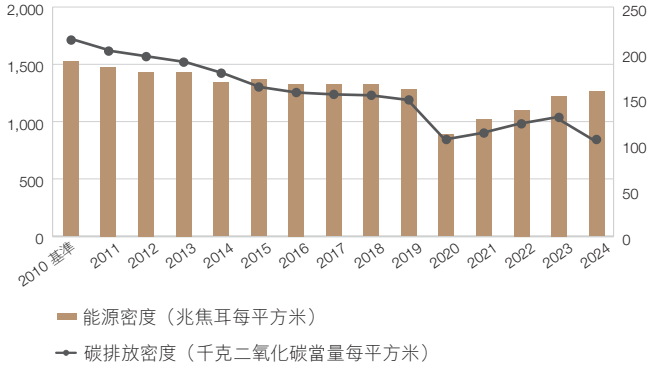


即使計及巴黎、伊斯坦堡及倫敦三間比較新開業的半島酒店，我們的實際碳排放仍較2010年基準減少33.6%，達到了2030年的目標，相當於碳排放密度較2010年基準下跌48.4%，與去年相比則減少12.5%至110千克二氧化碳當量每平方米。有此成果全賴集團推行上述節能項目、電網減碳，以及進一步採用可再生能源去加快減碳進度。

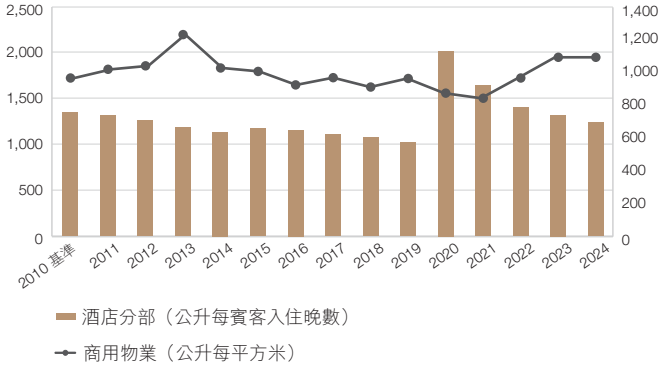
2021年，鶉園高爾夫球會展開首個太陽能發電場試行計劃，相等於球會大部分的電力需要。假如因空間限制未能於旗下物業安裝可再生能源設備，我們會透過能源供應商採購可再生能源。倫敦半島酒店經已向當地電網採購100%零排放電力，確保從酒店的興建到營業階段，均全面採用來自可再生資源的電力來源。伊斯坦堡半島酒店及東京半島酒店難以向當地電網採購到潔淨電能，轉而向電力供應商購買可再生能源證書(RECs)，藉以支持偏遠的可再生能源項目。

我們致力為賓客提供更多低碳交通服務選擇，包括兩間新酒店使用車身為半島綠的特製寶馬i7系列電動車接載賓客、倫敦半島酒店的特製混能倫敦的士及電動化柯士甸復古的士，以及鶉園高爾夫球會和伊斯坦堡半島酒店的高爾夫球車。我們亦在旗下所有酒店停車場提供電動車輛充電設備，推動低碳交通。

集團能源及碳排放密度



集團用水密度*



* 由於大班洗衣的用水密度（14.6公升每公斤洗衣）的計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在內。

用水效益及水資源再利用

我們以提升營運單位的用水效益來應對乾旱風險，亦審視了酒店營運單位衛生設備和水龍頭的水流比率，並在可能的情況下安裝低流量型號。我們的洗衣服務大多採用低溫洗滌，並使用環保或可生物降解洗衣液，為賓客保持洗衣服務的尊尚標準之餘，亦降低洗衣業務對環境的影響。位於加州的比華利山半島酒店和鵪園高爾夫球會實施多項節水措施，包括安裝具用水效益的灌溉系統、採用抗旱園林植物和草坪，以及採用無水尿廁。我們亦致力回收東京、曼谷和伊斯坦堡產生的廢水，並從香港淺水灣影灣園住宅收集雨水。

酒店分部的用水密度輕微下降至1,271公升每賓客入住晚數，與去年相比下降3.4%，與2010年基準相比下跌5.5%。我們明白自新冠疫情結束以來，集團的用水模式有所改變，導致節約用水進度落後。部分可歸因於更嚴謹的健康衛生規例，酒店後堂的用水情況及某些酒店將洗衣程序轉為內部運營。來年，我們打算進一步實施節約用水的最佳實踐方法，提高同事的意識，並繼續探索於營運過程中應用科技。舉例而言，上海半島酒店安裝了智能水質探測器，有助減少室內游泳池的換水頻率，確保我們能夠精準監控需要換水的時間，同時符合當局於疫情期間收緊的衛生要求。

商用物業的用水密度較去年輕微上升1%至1,099公升每平方米，另較2010年基準增加14.3%，主要是由於旱季延長，加上淺水灣影灣園及鵪園高爾夫球會均增添了園林植物，因此需要增加灌溉用水。大班洗衣的用水密度按公升每公斤洗滌量計算，按年下降11.3%。



賓客

我們的減碳之旅







加快全球減碳步伐在近年更形逼切，2024年是有紀錄以來天氣最暖的一年。這也是全球氣溫首次超過《巴黎協定》將全球暖化限制在1.5攝氏度以內的目標，該情景預計將導致極端天氣加劇以及對生態系統造成長期或不可逆轉的改變。我們認為減碳是集團應對氣候變化、滿足賓客和業務相關人士不斷變化的期望以及應對日益複雜的監管環境的必要策略方向。

減少碳排放是集團「尊尚傳承願景」的重要目標，並已引入超過十年。最近，我們與顧問合作，參考世界各地符合氣候科學的方法，制定減碳路徑並重新評估所有建築物的狀況及能源表現，以便為每項目資產尋找節能機會。我們已識別以下五大關鍵措施，有助於未來數年為旗下資產減碳。

減碳策略



我們在制定範圍1及範圍2減碳路線圖時，能夠採用更長遠的策略方針，優先執行成效更大並能於短時間內取得投資回報的計劃。據此，我們能夠考慮旗下建築物業的完整生命周期，為集團規劃長遠的資本支出，不斷完善資產的現代化及翻新計劃。展望未來，各地工程團隊將按照路線圖開展技術可行性研究，而我們亦會探索以市場工具配合執行路線圖，從而縮窄目標差距，包括採購可再生能源及投資碳移除項目。我們亦計劃於2025年完成範圍3排放量清單，藉此將整個價值鏈的排放量納入集團的減碳路線圖之中。更多有關我們氣候戰略、風險和機會的詳細信息，請參閱我們的氣候相關披露。



賓客

管理及適應氣候變化

氣候變化與全球氣溫上升，令極端天氣事件及長期的氣候規律轉變越發頻繁和強烈，對目前及日後的業務營運產生直接影響。我們明白到主動管理氣候相關風險和識別向低碳未來過渡的機會的緊迫性。

我們已針對極端氣候事件制定資產層面的減緩措施，例如(a)實施節能措施以減少能源和水的需求，(b)透過更完善的設計、升級工程及定期巡查和保養，增強建築結構的抗禦力，及(c)成立當地營運和集團層面的危機管理團隊，並制定業務持續計劃以加強應變反應，(d)定期舉行疏散演習及安全培訓，讓員工作好準備。

有關我們氣候風險方法、評估結果、減緩和適應措施均參考了氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議，詳情載於氣候相關披露。

參閱2024氣候相關披露





> 唯願匠心獨運，建造美輪美奐並符合可持續發展原則的建築，讓酒店成為經典傳承。

2024年最新進展

BREEAM「優異」

伊斯坦堡半島酒店及倫敦半島酒店均取得該認證

8 間半島酒店

設有香草園或為市內野生動物所建的棲息地

紐約半島酒店完成翻新工程，加入可持續發展元素

所有營運單位室內空氣質素均符合或優於當地要求

我們的承諾

開發及營運符合可持續發展原則的物業

- 新建及大型翻新工程須符合國際可持續發展建築標準
- 香港上海大酒店持有的建築物均獲得「良好」或更高的室內空氣質素評級

我們的方針

- 可持續發展理念已融入香港上海大酒店設計標準
- 參照英國建築研究院綠色建築評估體系(BREEAM)，作為可持續發展建築的實用框架
- 選用低含量揮發性有機化合物的物料及家具，確保室內質素和健康
- 每年進行室內空氣質量評估
- 使用負責任來源的木材

賓客

我們的酒店及物業，追求恆久不衰的建築美感，務求糅合集團的歷史傳統與所屬城市的傳統文化，使兩者相得益彰，歷久常新。本集團期望旗下物業能成為經典建築，並盡力以符合可持續發展原則的耐用物料建成。

可持續發展建築設計

作為「2030願景」的一部分，所有新項目和大型翻新工程均必須按照全球公認的可持續建築標準設計。我們興建酒店時，參考全球首屈一指的可持續發展建築物評估標準—英國建築研究院綠色建築評估體系(BREEAM)，從設計至營運階段，將各項可持續發展原則切實引入於項目發展中。我們最新的項目，伊斯坦堡半島酒店和倫敦半島酒店，都獲得了BREEAM「優異」認證。在獲得認證時，伊斯坦堡半島酒店是土耳其首間達到該成就的酒店，展示了我們超越市場預期並為未來建立最高質量的資產。

對於我們的翻新項目，我們根據香港上海大酒店設計標準採用可持續設計元素，並在範圍允許的情況下採用BREEAM標準。集團旗下的巴黎物業21 Avenue Kléber獲得BREEAM「優異」認證和Haute Qualité Environnementale (HQE)傑出環保分類認證，而王府半島酒店等大型翻新工程亦獲得BREEAM「良好」等級。當時，王府半島酒店是市內第三座獲得BREEAM評級的建築，亦是首座獲得此項評級的新裝修酒店。2024年，我們完成了紐約半島酒店的翻新工程，採用了可持續性元素，如LED照明、負責任來源的木材和皮革、具揮發性有機化合物含量低的家具和油漆。

室內空氣質素

我們設計及興建新酒店時，盡可能選用符合國際揮發性有機化合物含量標準的地毯、黏合劑、牆紙、皮革品、裝置和家具。至於現有物業，則安裝了專門的空氣過濾器，並定期保養通風系統，從而保持最佳的室內空氣質素。所有營運單位均委託第三方顧問，對賓客區及後堂進行年度室內空氣質素評估，以保障賓客及員工的健康。2024年，室內空氣質素均符合或優於當地要求。



可持續發展建造設計方案

兩間新開業的伊斯坦堡半島酒店及倫敦半島酒店不但成為美輪美奐的設計典範，更是奢華與可持續發展並存的實例。從設計至建築施工，以至業務營運，各個階段均融入了「2030願景」的可持續發展元素，貫徹實行可持續發展建築設計方針。

採用可持續發展建築設計　共創美好將來





每個發展項目從一開始便以獲取BREEAM認證為目標，因此，我們致力遵循最佳的綠色建築國際實踐方法，採用經嚴格驗證的項目框架，從規劃之初便實踐可持續發展理念。此舉可提升建築表現，建立氣候適應能力，並造福環境及所屬社區，與「2030願景」所奉行的原則不謀而合。

我們盡可能加入順應自然的設計特色，例如採用雙層玻璃窗設計，引入更多自然光線，達到優化室內溫度的效果。在選料方面，不論木材、牆身、家具、地毯等硬件和家具，也會兼顧可持續發展理念。項目選用的木材大部分均來自經認證的負責任來源，確保我們不會助長過度砍伐樹木。倫敦半島酒店針對若干特製木材採取額外措施，確保一律符合英國政府的《木材採購政策》，並且屬於合法採伐和交易。

我們使用具揮發性有機化合物含量低的產品，確保為賓客提供健康的最佳室內空間。集團旗下酒店從香港豪華地毯製造商太平地氈國際有限公司採購手工製作的地毯。此環球地毯供應商注重可持續發展，於生產過程中使用無染色天然物料，相比使用人造物料更省水節能，並能夠減少塑膠污染。



賓客

實踐負責任施工　盡力減低負面影響

合作的建築公司和我們目標一致，銳意實踐負責任施工。倫敦半島酒店聘用參加「公德建築計劃」(Considerate Constructors Scheme)的合作夥伴，確保我們與所屬社區溝通，處理社區關注的問題，並且減少噪音和廢物對周邊環境的污染。我們優先聘用的合作承辦商亦注重使用低排放設備或車隊、建築廢料分流，以及為工人提供安全的環境。



節能省水裝置

兩間酒店皆已安裝智能樓宇管理系統，可透過自動化系統監控及優化能源使用，並且及早發現問題或滲漏，以便安排預測性維修。該等系統可持續改善樓宇表現，而無損室內環境的舒適程度。

大部分機器均為節能型號，包括暖風及通風空調系統、製冷機組、水泵摩打和客房內的風機摩打，而後堂區域則採用LED照明及感應器等節能照明裝置。我們安裝節水式花灑頭、低流量水龍頭和雙掣式沖廁馬桶，以節省用水。伊斯坦堡半島酒店不但安裝可再用水循環系統，更採用創新的海水冷卻系統，善用酒店鄰近博斯普魯斯海峽的地理優勢，節省製冷所需的能源。

為推動旗下樓宇邁向淨零碳排放的未來，倫敦半島酒店從供應商採購100%可再生電力，而伊斯坦堡半島酒店則從電力供應商購入可再生能源證書，為更全面的減碳工作貢獻力量。

採用親近自然的設計　促進市區生態

儘管旗下酒店大多位處市區，但盡力引入綠化空間和親近自然的設計，藉此促進市區生態和生物多樣性。倫敦半島酒店的綠化天台設有麻雀露台、椋鳥箱和蝙蝠箱，為當地物種提供棲息地。伊斯坦堡半島酒店於超過1,528平方米的露台建立香草園，種植不同種類的蔬果，不但為廚師團隊提供新鮮食材，更可吸引蜜蜂及蝴蝶傳播花粉，以及為雀鳥提供庇護。





保育傳統及當地文化

半島酒店貴為亞洲現存最歷史悠久的酒店公司，堪稱傳統典範。我們以長遠的目光建造酒店，讓它們成為經典傳承，致力豐富或昇華所屬社區的文化底蘊。

兩間新酒店的選址是項目的關鍵元素，期望緊扣所屬城市的文化脈絡。伊斯坦堡半島酒店促進廣大Galataport地區活化，推動閒置古蹟進行復修，而倫敦半島酒店則俯瞰地標建築威靈頓拱門，別具歷史意義。

伊斯坦堡半島酒店如今屹立於全新活化的海濱地段，眺望博斯普魯斯海峽。酒店前身是三座歷史建築物，在我們仔細考量和投放大量心力下獲得保育，以向原址的歷史致敬。值得一提的是，其中一座歷史建築物於1930年代曾為土耳其史上首個現代化口岸碼頭。即使碼頭於2014終止營運，周遭的海濱區至今仍是伊斯坦堡城市面貌的核心部分，坐擁博斯普魯斯海峽、托普卡普皇宮及聖索菲亞大教堂的美景。該處的文化及歷史意義，是我們選址興建半島酒店的主要準則之一。

這個項目具有重大的里程碑意義，我們致力保存其獨特的建築風格和富有時代特色的工藝，維持周遭一帶的文化面貌。該三座歷史建築物建於填海土地之上，正是1890年代發展海濱作為碼頭的填海土地，因此地質土壤條件較複雜。三座建築物的結構狀態迥然不同，加上新增第四幢建築物，為此需要採用不同的工程方案。為免歷史外牆受震動破壞，部分區域的挖掘工程不能使用機械，只可倚賴人力完成。由於酒店臨海，必須防範水損風險，導致挖掘和地基工程難上加難。

我們盡心盡力，謹慎保存建築物的歷史元素。原客運碼頭大樓上方的大鐘，是由前鄂圖曼帝國蘇丹阿都翰米德二世(Abdul Hamid II)的製鐘匠穆斯塔法•什米(Mustafa Şem-i)設計和製作而成。於施工期間，我們從大樓拆卸大鐘以進行復修，然後小心翼翼地放回選址中最高的大樓樓頂。我們與歷史文物委員會全程緊密合作，確保我們的保育工作符合廣大社會的需要和期望。



> 重新思考廢物的定義及處理方法 – 設法減少浪費，回收重用珍貴資源，同時促進天然資源循環再生。

2024年最新進展

50.5%
廢物分流率

652公斤
海鮮貝殼回收並再用於香港的海洋修復項目

超過35,000
肥皂轉贈至所屬社區

超過13,000公斤
食物捐贈給慈善機構，相等於67,000份膳食

我們的承諾

負責任地管理及分流廢物

- 透過循環再造、升級再造及再利用，將廚餘及可回收物的分流率達到100%
- 確保妥善處置有害廢物
- 增加使用循環再造物料

我們的方針

- 正確分類廢物及回收
- 捐出曾經使用的肥皂和剩食
- 其他分流措施包括重新利用咖啡渣、食油、紡織廢料、月餅盒等
- 透過供應商的回收計劃收集有害廢物和電子廢物，或按照當地法例妥善處置
- 淘汰即棄塑膠

近年，不少廢物已能回收重用、加工再造、轉廢為寶，為有價值的資源賦予全新的定義。為此，我們的「2030願景」重點推動循環經濟理念，包括重新設計產品、減少產生廢物、鼓勵重用、循環再造及發掘新原料或素材。

重新定義及分流廢物

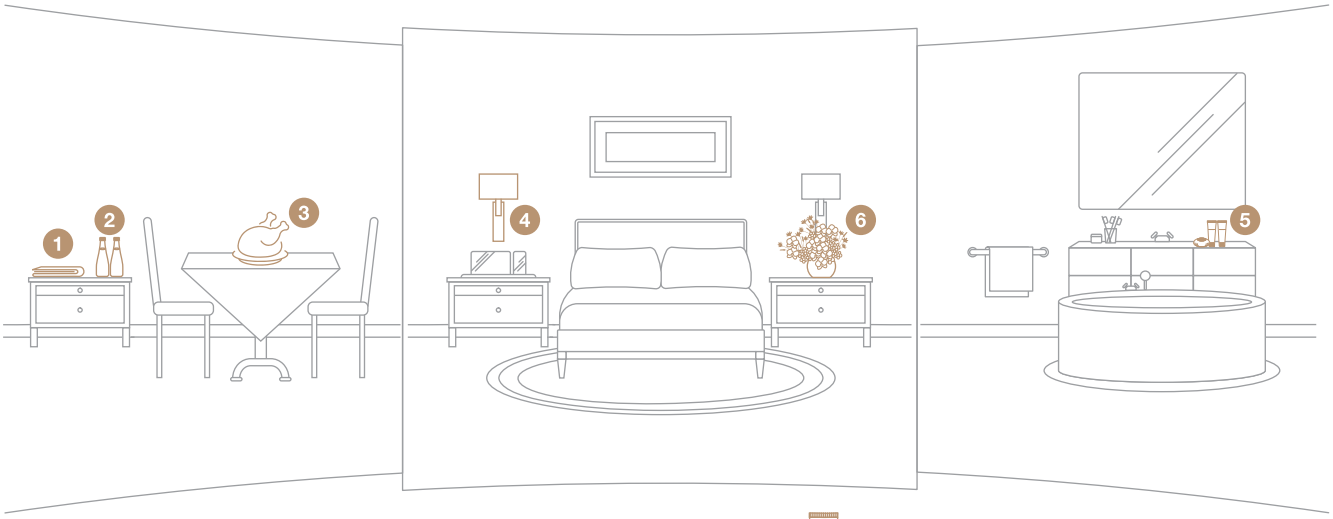
我們制定集團上下都適用的廢物處理標準，確保營運所產生的廢物得以正確分類及負責任地妥善處置。我們為賓客提供的產品種類繁多，令處置的過程帶來了重重挑戰。每類廢物均需依照特定程序以負責任的方式處置，然後再與本地廢物處理商、回收商和升級再造商合作，盡可能減少將廢物送往堆填區和焚化設施。此外，盡早採用廢物管理的最佳做法，例如將乾廢物和濕廚餘分開回收，並淘汰即棄塑膠製品，有助本集團順利適應新推出的廢物管理規定。

廢物管理措施

1
紙張、玻璃、金屬
減少和回收
通過電子化的方式與客人分享資訊和報紙，減少使用紙張。我們的團隊從客房和後堂區域收集和分類廢物並進行回收。

2
塑料
使用替代品
如玻璃或鋁等高度可回收材料來替代即棄塑膠用品（例如：客房用水）。在適用的情況下，使用非石油提煉和植物來源的材料，如竹、木材和玉米澱粉。

3
剩食
食品捐贈和堆肥
將可食用的剩餘食品和蔬菜捐贈給當地慈善機構或食品銀行。廚餘捐贈予農場作肥料、飼料或進行厭氧消化。咖啡渣和膠囊用作肥料或生物燃料。



4
有害廢物
供應商回收和再利用
我們通過供應商回收或本地回收計劃收集和分類退役的電子產品（例如：燈泡、電池、打印機墨盒），確保有害廢物得到妥善處理。

5
肥皂及盥洗用品
重新設計包裝和再分配
肥皂和盥洗用品設施捐贈給社會有需要的人。我們的浴室盥洗用品包裝由回收鋁和可持續紙張製成，並進行收集和分類回收。

6
其他廢物
試行循環經濟項目
我們與創新夥伴合作，尋找廢物再利用的方法，例如將紡織廢料製成新衣服，將聖誕樹製成木製家具，將蠔殼用於恢復海洋棲息地。

賓客

2024年不經堆填或焚燒的廢物分流率為50.5%，較去年輕微減少3.0百分點。雖然各營運單位已推行更多廢物管理措施及合作方案，但位於伊斯坦堡的新酒店尚未實行廢物回收計劃，導致廢物分流率有所下跌。

我們雙管齊下實施廢物分流，盡可能透過當地的無牟利組織團體，轉贈或捐贈棄置物品，藉此延續珍貴資源的壽命。旗下多個營運單位與潔世(Clean the World)合作，循環再造用過的肥皂及皂液等客房用品，經過嚴謹的消毒過程後再造成為全新肥皂，並分配給有需要人士，協助當地社區減少與衞生相關的疾病。為減少廚餘，我們將食物殘渣經妥善分類後，部分交由內部廚餘機處理，其餘則送往外部堆填設施。我們亦盡力將剩食捐贈當地的慈善機構和食物銀行，以便重新分配。於2024年，倫敦半島酒店與慈善機構CityHarvest展開新合作，每周兩次收集半島精品店與咖啡廳的剩食，然後轉贈倫敦Marylebone Project，幫助無家可歸的女性。

我們採取的另一個廢物分流方法，就是透過循環模式將廢物轉化為有價值的資源。以香港為例，我們與大自然保護協會長期合作，從集團旗下的餐廳回收丟棄的蠔殼、蚌殼、蜆殼，然後放入本地水域，幫助恢復海洋棲息地。針對每年中秋節都大量棄置到堆填區的廢棄月餅和月餅包裝，半島商品有限公司、淺水灣影灣園和總部辦公室於2024年就此繼續將使用過的月餅盒送往本地升級再造商喵坊MilMill，改造為再生紙巾轉贈給本港的弱勢家庭。我們將繼續尋求不同的合作機會，與價值鏈上的合作夥伴攜手應對全球資源日益稀缺的問題，發揮轉廢為寶的真正潛力。







淘汰即棄塑膠

即棄塑膠是最常見的海洋污染物之一，嚴重破壞海洋生態。2018年，我們響應全球旅遊塑膠倡議(GTPI)框架，著手推行全面應對方案，逐步淘汰即棄塑膠。框架由聯合國世界旅遊組織、聯合國環境規劃署與艾倫•麥克亞瑟基金會合作推動。

我們已優先淘汰營運過程中不必要和可避免的即棄塑膠，盡力推廣可重用的款式，同時使用不含石油成分的天然替代品。我們先處理大部分為賓客而設的物品，包括塑膠飲管、攪拌棒、外賣包裝、餐廳和迷你酒吧的瓶裝飲品，已更換成更環保的替代品。我們的盥洗用品系列，99.9%的包裝不含石油塑膠成份包裝，並以再生鋁管和紙為包裝替代品，而梳子、牙刷和刮鬍刀手柄則使用木材代替。如此一來，集團各酒店大部分的用品已淘汰即棄塑膠。

各半島酒店採用不同的解決方案，逐步淘汰塑膠樽裝水，改用可回收的玻璃或鋁製瓶裝水。淺水灣影灣園和曼谷半島酒店的餐廳採用濾水系統為賓客提供優質的飲用水。經過濾後的飲用水不僅中性無味，同時可保留當中的天然礦物質。我們繼續物色其他解決方案，處理與衞生及食品安全相關又難以取代的用品，例如廚房的保鮮膜和零售食品的獨立包裝等。



> 為賓客提供優質產品，同時確保以負責任和可持續方式採購，以免對人類和地球環境造成負面影響。

2024年最新進展

92.9%
紙張按可持續發展原則採購

73.3%
茶葉按可持續發展原則採購

84.7%
咖啡按可持續發展原則採購

91.1%
朱古力按可持續發展原則採購

80.9%
清潔產品屬可持續或可生物降解

65.9%
鮮貨來自本地採購

59.9%
為非籠養蛋

我們的承諾

負責任地採購主要產品及服務

- 符合以下四項或以上標準：
  - 當地或區內採購
  - 不含有害化學物質或程序
  - 不採用極度瀕危物種或不會導致過度砍伐樹木
  - 按可持續發展原則採購可再利用物料
  - 遵守具認可的可持續發展標準
  - 符合具認可的反現代奴役標準

我們的方針

- 訂立政策避免採購極度瀕危物種的產品
- 設有內部指引，盡可能採購可持續或負責任認證產品
- 與高風險的供應商進行調查訪談
- 鼓勵與當地供應商或中小企合作

負責任採購流程

與本集團價值觀一致的供應商合作

- 「企業責任及可持續發展管家」指引，列明特定的可持續發展要求
- 高價值產品招標的過程中，必定要考慮可持續發展因素
- 所有供應商必須確認明白供應商行為守則

就高風險產品進行調查

- 監測及追蹤茶葉、咖啡、朱古力、海鮮等高風險產品的來源
- 確保遵循「企業責任及可持續發展管家」及供應商行為守則，例如關於採用禁止使用極度瀕危物種的最低標準
- 鼓勵採購可持續發展認證產品
- 與高風險供應商進行供應商訪談

與供應商通力合作

- 了解並合力克服挑戰，例如盡力定制符合「2030 願景」目標的產品或程序

我們的採購決定符合集團信念，並與環境、社會及道德標準一致。我們採購茶葉、咖啡、朱古力、紙張和清潔產品等主要用品時，會盡量避免損害環境的產品，包括有害化學品、導致動植物瀕臨絕種和砍伐森林的產品。我們致力與本地企業合作，從而透過在所屬社區的營運去建立共同價值觀，促進社區發展。

我們採取負責任採購流程，透過招標程序向供應商提出明確的期望，並進行盡職調查以緩減及應對任何供應鏈風險，同時鼓勵供應商參與提高透明度與可追溯性。

有關我們反對供應鏈現代奴役的方針，請參閱第64頁。



保護生物多樣性

生物多樣性是自然環境的核心要素，不但有助提供自然資源，還可促進自然環境平衡。負責任採購流程必須配合自然保育，才能防止資源枯竭，確保自然資源能夠繼續滿足賓客現在和未來的需要。我們避免採購極度瀕危物種的產品，亦盡可能選擇可持續發展來源的農產品及其他主要用品。

賓客

自2013年，我們一直參考國際自然保護聯盟編製的瀕危物種紅色名錄。除非附有可持續證書，否則一律避免使用屬於極度瀕危物種的食材。我們珍視面臨數量大減、誤捕及棲息地遭破壞等危險的海鮮物種。2019年，我們進一步加強有關政策，以配合瀕危野生動植物種國際貿易公約的規定。

於2024年，我們80.9%的清潔產品屬可生物降解、以天然材料製成或不含有害化學物；所使用的紙張中，92.9%來自經認證的可持續或再造紙來源，可持續來源是指來自以負責任方式管理且不會助長伐林的森林。採購有塑膠塗層或與其他材料混合的紙品時仍然遇到困難。我們的目標是經負責任或可持續發展的來源採購所有茶葉、咖啡和朱古力，並為至今所取得的進展感到自豪。於2024年，91.1%的朱古力、84.7%的咖啡和73.3%的茶葉以負責任的方式採購。我們在採購中國茶葉時仍然遇到挑戰，礙於小批量茶葉產品要取得相關認證涉及龐大資源，市面上已取得認證的優質茶葉並不常見。

非籠養蛋轉型

我們承諾集團在2025年前全面使用非籠養蛋，以此為食品和酒店行業的共同努力做出貢獻。截至2024年，本集團非籠養蛋的採購率（支出）為59.9%（非亞洲營運單位的採購率為87.6%，亞洲營運單位則為38.6%）。我們繼續與與動物保護組織(Humane World for Animals)，前稱國際人道協會）合作，並成功找到供應商去協助實現轉型。於2025年，我們將集中推動有殼雞蛋為100%採購自非籠養來源，並在動物權益合作機構的支持下，繼續尋找供應商去達到其他蛋類的目標。

本地和區內採購

在本地和區內採購，有助提升環境及社會效益，包括減少運輸過程中產生的碳排放、確保供應鏈在市場動盪時仍能保持堅韌靈活、協助本地企業和中小型企業發展，以及保護農作物以便將當地社區的豐富歷史和故事融入烹調之中。我們的餐飲團隊一直物色機會與小型供應商及當地農民合作，採購突顯當地時令特色佳餚的農作物產品。截至2024年末，我們有65.9%的鮮貨均在本地或區內採購。



重視大自然的採購方式



王府半島酒店與社企山水夥伴公司(Shan Shui Partners)合作，該公司為當地農民合作社提供培訓和資源，傳授可持續耕種方式以提高農耕效益和農民生活，並著力推廣合適的耕作方法，致力保護熊貓和雪猴等當地瀕危物種的棲息地。在雙方合作下，王府半島酒店可直接向農民採購「熊貓蜜糖」等公平貿易產品。

我們不但與供應商合作，致使在採購產品時能顧及生物多樣性，還於旗下營運單位採取措施，促進當地生態環境。我們於巴黎半島酒店的天台設置養蜂箱，致力推廣蜜蜂授粉繁殖和多樣化生態系統中扮演重要角色。

伊斯坦堡半島酒店的花園是我們酒店中最大的香草園之一，我們在1,528平方米的花園種植不同的香草和蔬果，酒店廚師定期挑選香草、蕃茄、青椒、石榴等時令作物入饌。我們還會選種可吸引蜜蜂、蝴蝶等授粉生物的品種，並為喜愛果樹的雀鳥提供庇護和築巢處，藉此促進市內的生物多樣性，亦會舉辦品酒會、電影放映會、花園導賞等活動，讓賓客盡情探索花園各處，了解我們的可持續發展措施，並以獨特的方式與自然環境互動。





> 務求精益求精，提升尊尚服務質素，以滿足賓客日益演化的期望。

2024年最新進展

12間酒店
全部有望取得EarthCheck認證

ART IN RESONANCE

「藝術迴響」
於曼谷半島酒店和香港半島酒店展出與可持續發展相關的藝術作品

Envision Racing
電動方程式車隊
與上海半島酒店合作

我們的承諾

推動可持續發展，提升賓客及顧客的相關意識

- 向賓客和客戶提供可持續發展體驗
- 促進當地文化傳統，包括與當地工匠合作
- 以電子方式向賓客和客戶展示可持續發展措施和相關資訊

我們的方針

- 通過「活力煥然」和「半島天然美食」促進賓客健康福祉
- 透過「藝術迴響」、「半島視界」和「半島學堂」計劃，傳揚所屬城市的歷史文化
- 與當地工匠建立合作關係
- 於酒店客房播放有關可持續發展措施的影片

酒店業是一門藝術多於科學。我們摯誠為賓客提供殷勤的酒店服務，並相信富有人情味的服務，能成就尊尚待客之道。我們矢志為尊尚傳承的賓客服務重新編寫定義，藉著舉辦體驗活動，讓賓客齊來參與可持續發展之旅。我們透過酒店及物業的設計，突顯業務所屬城市的獨特魅力，同時憑藉優厚的傳統根基，誠邀賓客一同感受當地的文化、風格和歷史。

傳揚歷史文化

我們與當地工匠建立合作關係，藉此傳揚所屬城市的歷史文化，例如在設計全新的盥洗用品系列時，我們與當地調香師合作定制專屬香氣，突顯每個所屬城市的獨特氣息。集團亦推出嶄新的宣傳活動「半島視界」，以員工的角度細說所屬城市的動人點滴，邀請旗下員工分享個人經歷，藉此探索員工與所屬城市的深厚連繫，如何有助營造半島酒店的卓越賓客體驗。此外，我們還舉辦「半島學堂」活動為城市注入活力，讓賓客在酒店以外親身感受地道文化、藝術和生活體驗。



我們的車隊象徵著半島酒店的尊尚服務。倫敦半島酒店致力以更加可持續的方式提供同樣的尊尚服務，車隊中包括屬於半島酒店名下的1960年復古倫敦的士。這款名車由London Electric Cars修復並進行電動化改裝，車身髹上半島經典綠色，為賓客帶來獨特的接送服務體驗。

上海半島酒店與Envision Racing車隊展開精彩的全新合作，歡迎電動方程式在休賽五年後重返中國，並首次於上海亮相。集團基於對賽車運動一直以來的熱愛，期望藉著是次合作推動未來願景。電動方程式是全電動賽車運動的先驅，賽事正可展示綠色氫燃料、電動車電池和儲能，以及物聯網平台等先進環保科技。

賓客

邀請賓客參與可持續發展

我們繼續精益求精提升服務質素，以滿足賓客不斷轉變的期望，印證尊尚服務與可持續發展並行不悖。我們自2012年起參加EarthCheck認證計劃，矢志於環境、社會及管治方面推動可持續發展。目前，我們正按計劃推進，有望取得EarthCheck的2024年團體認證，而伊斯坦堡和倫敦新開幕的酒店將加入該計劃。透過每年提交數據及進行獨立審計，EarthCheck有助核實我們的努力成果，讓賓客更信任我們。伊斯坦堡半島酒店亦已取得國家可持續旅遊計劃的認證，提前達到政府規定於2030年全面達標的要求。這項認證符合國際公認的全球可持續旅遊委員會(GSTC)旅遊可持續發展準則。

為了回應賓客對我們的可持續發展工作與日俱增的興趣，我們特別製作了影片在酒店客房、社交媒體頻道及半島酒店網站專頁播放。日後，我們將繼續探索更多宣傳渠道，與賓客一同攜手踏上可持續發展之旅。

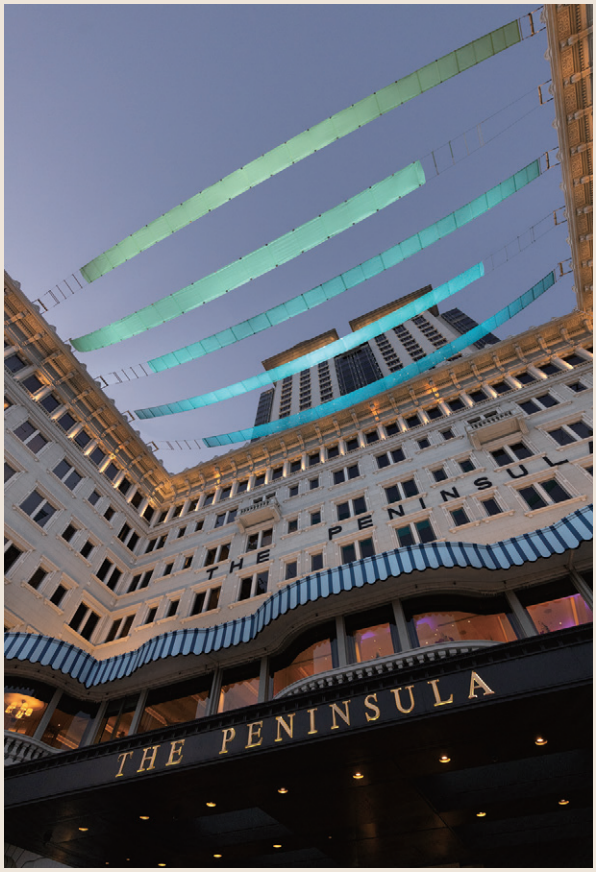
展開藝術對話　反思可持續發展



我們舉行「藝術迴響」(Art in Resonance)計劃，夥拍所屬城市的新晉藝術家，以藝術表達方式啟發賓客深思。今年，我們策展多項發人深省的藝術作品，鼓勵大眾反思全球環境議題。

另外，曼谷半島酒店邀請紡織藝術家Jarupatcha Achavasmit舉辦「內心聖殿」(Sanctuary Within)展覽，以鋁製品、布料及廢紙等酒店廢棄品創作美麗的藝術作品，引發從廢棄物中發掘美感的深刻反思。第一件作品名為《漂浮森林》(Floating Forest)，動用12,000個回收鋁製器皿創作而成，象徵著新的開始；第二件作品《綿田》(Cotton Field)則展示以酒店種植的蝶豆花純天然染製而成的舊床單，而壓軸登場的作品是《紙天空》(Paper Sky)，由Jarupatcha Achavasmit聯乘當地藝術家Ake Atthasumpunna，將100公斤純天然染色紙張改造成抽象作品。

香港半島酒店展出多元藝術家埃莉斯莫林的雕塑《SOLI》。該作品是埃莉斯莫林於2019年受委託製作，曾於巴黎半島酒店展出，由成千上萬張粉碎的廢棄CD創作而成，閃閃生光充滿詩意，旨在令人想起她祖國法國的宮殿，同時默默揭示了對物質負擔的評論。





「活力煥然」全方位健康體驗

我們認為，地球和人類的健康福祉都是可持續發展的重心。當賓客步入半島酒店時，我們希望營造出充滿正念的空間，供賓客反思自省。半島酒店集團的「活力煥然」計劃讓賓客藉著一系列活動提升身心及營養健康。部分酒店舉辦別具當地特色的活動，並與當地居民合作。各半島酒店提供別具本地特色且由當地導師指導的健身班，包括曼谷半島酒店的泰拳班、香港半島酒店的太極班和王府半島酒店的功夫班等。我們亦與應用程式Breethe合作，在賓客入住期間隨時提供培養正念的播放內容，如引導靜觀冥想和輕鬆的睡前故事。此外，我們推行「半島天然美食」餐飲理念，在旗下的餐廳提供以植物為主的素食菜餚，以當地採購的時令食材入饌，講究營養之餘，同時避免精製糖、人造香料及防腐劑。位於香港、伊斯坦堡、上海、北京和曼谷的半島酒店都於花園自行種植蔬菜和香草，將員工悉心栽種的食材直接送到餐桌，供賓客享用。

員工



香港上海大酒店是熱情好客的大家庭，摯誠提供殷勤的尊尚服務，力求為賓客帶來與眾不同的體驗。團隊成員體現出的半島品牌精神和價值，讓我們引以為傲。我們擁抱多元文化，致力令員工感受到自己是團隊的重要一員，從而建立深厚的歸屬感。我們深明，員工是香港上海大酒店的核心靈魂，並衷心與員工建立長久而真誠的關係。



> 激發員工潛能和熱誠，因應公司的業務需求及目標，造就開展具意義職業生涯的機會。

2024年進展及更新

16.2%
自願員工流失率

31分
員工淨推薦值(eNPS)

80,000宗
求職申請

44% 女性 | **56%** 男性
管理職位

我們的承諾

繼續為員工提供具生產力及可持續的工作場所

- 加強多元共融計劃
- 務求提供公平薪酬，特別關注性別平等和同工同酬
- 提升員工的全方位健康及援助計劃

我們的方針

- 透過香港上海大酒店核心原則體現我們的價值
- 進行定期意見調查和各項內部溝通渠道，聆聽員工的聲音
- 為各階級的員工提供培訓課程
- 照顧員工的需要，為他們提供一系列的員工福利、援助計劃及全面的健康支援
- 通過培訓和招聘弱勢群體來促進共融的工作場所

2024年，公司領導管理層出現重大變更，並委任了三位新任執行董事。為確保交接順利，公司積極管理相關變動，並採取開誠布公的溝通模式。為此，公司在網上召開了多場全球員工大會，邀請新任執行董事和新任副主席斐歷嘉道理先生一同出席，向超過1,500名參與者分享他們作為領導層的見解及公司的未來願景。

我們的自願員工流失率持續穩步下降，並於2024年降至16.2%，創2020年以來的新低，是我們共同努力提升員工體驗的成果。我們專注物色與公司價值觀一致的應徵者，在員工入職後隨即培養他們的歸屬感。我們提供具市場競爭力的薪酬福利，並提供大量學習及訓練機會，支持員工的專業成長。近三分之一的員工已在公司服務超過十年，足以印證我們的措施卓有成效。



員工

人才招聘

2024年，在各種挑戰當中，人才短缺問題持續困擾酒店業。為此，我們利用一系列的招募途徑吸引和接觸不同市場的潛在人才。

我們重新推出全球校園招聘計劃，各營運單位參與初期職業校園活動及招聘會，並與學校合作，為集團招聘到超過430名初入職場的應徵者。在中國，我們擴大招聘地域至上海、鄭州、南京和青島的學校；在歐洲，我們成功透過一年一度的瑞士校園探訪吸納人才。在2024年的總招聘人數中，超過20%是通過內部同事推薦加入的，這是我們最主要的招募途徑，讓我們感到非常自豪。這也證明公司文化深厚，以及現有員工對公司的信任，才會推薦他人一同加入。

我們正在開發全新的招聘網站，以闡明我們對員工的價值主張、公司形象及旗下各項業務的眾多就業機會。我們深信，新網站有助吸引下一代的人才。與此同時，我們正在全球各地訂立全新的僱主品牌計劃，展示由各地同事組成的多元化大家庭。

上述所有努力和舉措發揮了重大作用，使我們在2024年共接獲80,000份求職申請，反映求職者對加入本公司的熱情和興趣。此外，我們的工作亦獲得業界認可，例如榮獲領英亞洲「最佳人才招聘團隊」金獎，而王府半島酒店、上海半島酒店及半島精品店與咖啡廳這三個中國內地營運單位，亦於2024年最佳東方僱主獎中獲選為「集團卓越僱主」之一。

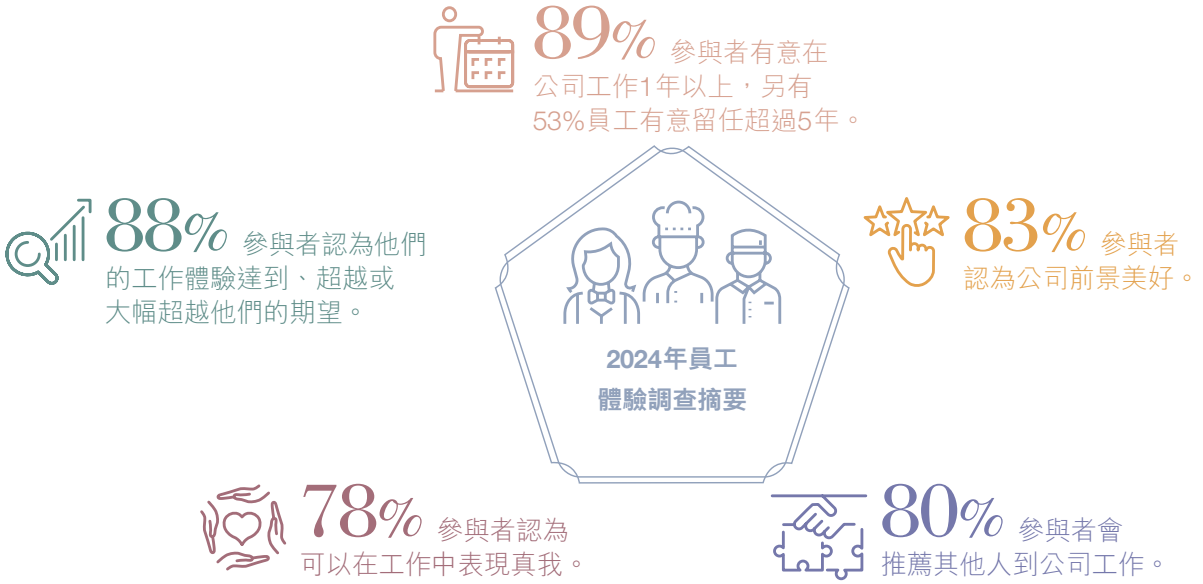


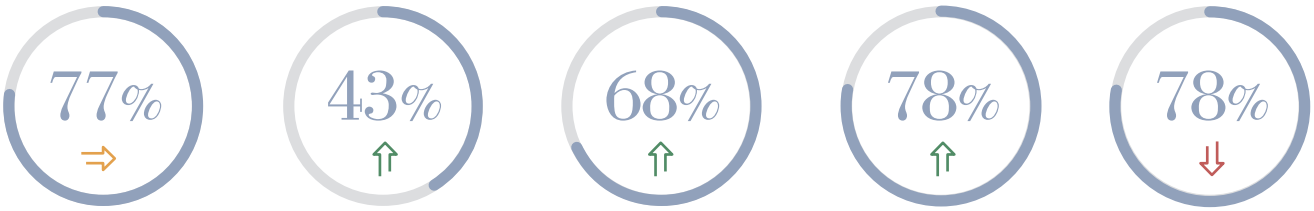
人才管理

聆聽員工

我們重視聆聽員工的意見並切實跟進。年內，我們再次展開全球員工體驗調查，而員工的自願參與率非常高。調查結果顯示，我們在五項核心關鍵績效指標（即員工參與度、體驗與期望、留任意向、共融及福祉）的整體得分與2023年相近。我們的員工參與度得分率超越全球平均基準，而員工淨推薦值亦繼續保持理想，並較上一年度微升2分。在2024年，我們確定了心理安全和企業責任及可持續發展方面的機遇。心理安全對我們的文化十分重要，有助營造工作環境讓員工暢所欲言，分享想法和疑慮而不必擔心後果。企業責任及可持續發展亦同樣重要，不但賦予員工能去秉持集團願景的價值觀，還可提升士氣並鞏固集團的品牌聲譽。

培養開誠布公的溝通文化的關鍵，在於確保員工能夠輕易使用雙向溝通渠道。公司設有Viva Engage和內聯網MyHSH Hub等內部溝通途徑，有助員工了解公司全球發展的最新資訊，並加強與各地同事的人際溝通和聯繫。





員工

員工學習及發展

我們重視員工的長遠發展，並深明他們的成長是推動創新、提升賓客體驗以及維持競爭優勢的關鍵。切實推進職業發展不僅能吸引頂尖人才，亦有助挽留人才，尤其是新一代員工。為此，我們提供一系列度身而設的管理人員培訓課程，以滿足各階層員工的學習需要。

在2024年，我們取得重大進展，推出了16項全球學習課程，內容包括透過認知與目標實現卓越領導(LEAP)、生動簡報演示和掌握管理技能等。多位學習與人才發展主管取得DiSC認證，使他們能夠在當地教授課程。

我們在人才發展的多個方面付出努力，持續培育大量人才。企業管理人員培訓計劃主要招募應屆畢業生或潛質優厚的初級員工，協助他們發展事業晉升路徑，並使他們掌握必要的技能。「新晉管理人員培訓計劃」為期12個月，主要為表現優異的管理人員而設，透過調派至不同部門的崗位，助他們更深入了解公司業務，並且在集團發展事業的同時建立事業上的人脈網絡。此外，我們亦開展全球員工交流發展計劃，讓123名同事前往集團遍布全球各地的營運單位，親身體驗我們在當地的最佳實踐常規，藉此拉近全球員工的距離，同時促進合作和知識共享。

為支援員工自主學習，我們為特定人員提供眾多網上資源，包括在全球提供「領英學習」訂閱，讓員工修習超過20,000個課程。我們亦推出第四季「大師班」系列影片，當中包括如何培養商業思維以及現代奴役等議題。



員工福祉

確保員工的健康、安全和福祉是讓我們成功不可或缺的一環。透過推廣安全與健康文化，不僅能降低員工受傷的風險，還可提升工作滿足感、士氣和整體生產力。有關健康與安全措施的詳情，請參閱下一章節。

全方位醫療計劃和福利

我們為各地員工提供全面的醫療計劃，各營運單位亦設有員工援助計劃，就着員工的個人及事業問題提供保密的輔導及支援。除提供具競爭力的年假福利外，我們大部分的營運地點均提供特殊休假福利，例如：香港大部分營運單位均設有三天護理假，方便員工利用部分病假照顧家人；東京的員工則享有三天生活工作平衡假，可用作處理任何個人事務，而美國的員工則享有長達30天的事假，以應付突發事故或健康問題。

彈性工作安排

我們積極回應現今員工一直關注的議題，因此特別訂立政策，讓總部辦公室、紐約半島酒店及芝加哥半島酒店的合資格員工每週在家工作一天。此外，總部辦公室的合資格員工亦繼續享有彈性工作時間安排。

健康計劃

推行「健康智慧」策略有助公司實踐目標，營造健康、熱情、投入的員工文化，使公司得以提供最優質的服務。為鼓勵員工保持強健體魄，接近一半的營運單位均設有健身設施或提供健身室會籍，而部分營運單位更提供休閒區，讓員工可稍作休息和放鬆身心。

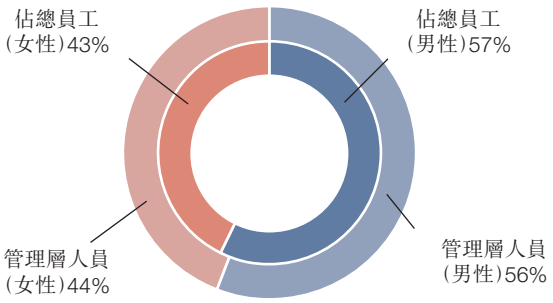
共融的工作環境

在招攬人才方面，我們不斷擴展多元化的招募途徑，並進一步改善「賢才招聘」計劃，讓招聘經理學習新技能並取得認證，以營造一個包容接納的工作環境、培養共融的心態，以及秉持公平公正的招聘方式。在香港，我們很榮幸能夠重啟少數族裔實習先導計劃，招募和培訓來自不同背景和弱勢社群的學生。我們亦在香港、東京及芝加哥舉辦招聘計劃，擴大對弱勢難民社群的支援。

性別薪酬差距及平等

分析性別薪酬差距是達致性別平等的重要一步。目前，有關措施仍屬初步階段，並已在旗下四個營運地點完成分析。我們於香港、巴黎、東京和倫敦的表現超過市場中位數。倫敦半島酒店繼續為直接聘請的員工提供實際生活工資，而截至2025年1月，香港的所有營運單位亦達到樂施會香港建議的生活工資水平。此外，在不屬違法行為的前提下，不論同性婚姻是否在當地獲廣泛認可，我們正著手將認可同性婚姻納入各營運地點的員工福利計劃之中。

員工人數
（按性別和管理層職位劃分）



員工

香港上海大酒店是全港首批為難民提供培訓和招聘機會的公司之一。我們的「人才及文化」團隊與一間律師事務所緊密合作，了解並克服在香港招聘難民所面對的重重障礙，終於在2018年透過與非牟利機構基督教勵行會難民服務中心合作，為淺水灣影灣園及總部辦公室聘請了首批難民員工。在烏克蘭戰爭爆發後，東京半島酒店亦聘請了七名全職或兼職工作的難民。我們希望透過這些措施持續惠及難民，讓他們即使身處異鄉面對工作保障欠奉、社會流動機會不足和基本權利有限等問題，仍能自力更生，改善生活。

我們繼續借助多年來的經驗，為整個集團訂立招聘方針，不僅聘請難民，還會聘請所屬社區的其他弱勢社群。

道德操守

本公司致力秉持符合道德且負責任的商業行為，尊重人權、推廣多元文化、促進共融，並堅決打擊貪污。這項承諾是公司的根本，有助我們獲得及保持業務相關人士的信賴。本集團的行為守則訂明我們對員工行為的期望，特別是關於防止賄賂、公平競爭、平等機會、資料私隱、反歧視，以及環保責任方面的應有行為。公司全體員工參與行為守則培訓，確保他們了解本集團在道德與職業操守方面的標準，而該行為守則是根據聯合國世界人權宣言等國際協議訂立。

我們尊重員工自由結社及參與集體談判的權利，他們不必擔心因此受到干擾或報復。在2024年，集團旗下六個營運單位參與集體談判，佔總員工人數的17.2%。

員工會在入職首天獲派發員工手冊，當中載有關於處理舉報和申訴個案的政策及程序，員工必須確認知悉手冊內容。我們設有舉報政策，為舉報不當行為提供明確框架，並詳述相應的調查程序和處理方法。員工如有任何疑慮，可透過公司最新推出的舉報平台及其他途徑作出舉報。2024年，我們通過舉報渠道收到28份潛在誠信問題的報告。所有這些報告都已被調查。在這28份報告中，26份已結案，兩份在撰寫本文時仍在進行中。有關舉報政策詳情，請參閱第63頁。





2024年最新進展

工傷比率為
每100名員工
3.3宗

98.4%
的工傷毋需住院

我們的承諾

確保員工享有安全的工作環境

- 進一步加強集團的職業安全、健康及衞生計劃

我們的方針

- 參照ISO 45001，為集團上下推出職業安全及健康管理系統(OSHMS)
- 透過自我評估及實地審核，進行風險識別
- 實時報告事故，有系統地分析事故的成因
- 向所有員工和兼職員工或臨時工提供一般通用和特定工作適用的安全培訓
- 安全委員會定期審查職業安全與健康(OHS)表現

員工

我們於2023年參照國際標準(ISO45001)，更新了集團的職業安全及健康管理系統(OSHMS)，系統適用於整個集團，並涵蓋所有員工，包括承辦商、兼職員工或臨時工。職業安全及健康管理系統有助鞏固集團多項現有安全規則，設法加強健康和安全監控的工作，致力識別及緩減風險。風險評估的範圍涵蓋職場暴力；在甄選供應商的過程中將職業健康及安全表現列為評估標準；以及簡化事故報告及調查，協助我們有系統地分析事故的成因。各個物業均設有保安委員會，成員來自工程部、房務部、餐飲部、人才及文化部、管事部及其他部門。委員會每季將召開會議，監控及審核職業安全及健康表現，整合員工對職業安全及健康議題的意見，調查及跟進有關職業安全及健康的事故，並支援職業安全及健康管理系統的整體實施工作。此舉將有助培養安全文化。

2024年，我們繼續於不同營運單位推行新的職業安全及健康管理系統，並納入全新的預防職場暴力計劃。該計劃旨在為暴力事件訂立預防措施及管理程序，適用於所有賓客和員工，並概述了妥善地識別、緩解和跟進潛在威脅的程序。我們亦推出香港上海大酒店商務公幹安全政策，以保障同事在公幹期間的人身安全。根據該政策，在員工出差前將先進行風險評估，範圍包括公幹目的地，以及當地治安和緊急服務的效率，然後根據評定的風險等級採取適當的緩解措施，例如在出發前舉辦簡報會和準備緊急應變程序。



我們定期於旗下物業進行全面的保安及安全審核，藉以評估現有措施的成效，並找出有待改進的地方。衞生及環境衞生指引和原則亦有助確保我們為賓客提供服務時，密切關注賓客的健康和安全，並為他們提供一個妥善保養和清潔的環境。

我們繼續加強安全優先的文化，藉著員工參與活動將事故發生的可能性降至最低。培訓是職業安全及健康管理系統的重要一環，其中包括向所有員工和兼職員工或臨時工提供一般通用和特定工作適用的安全培訓。2024年，集團提供更完善的培訓，並定期進行實地審核和自我評估以識別高風險範疇，工傷比率因而下降12.7%至每100名員工3.3宗。在匯報的工傷事故中，98.4%毋需住院，未被評為嚴重個案，嚴重工傷個案比率為每100名員工0.13宗。工傷損失工作日比率上升12.4%，損失的工作日為每100名員工46.4天，主要是由於錄得3宗工傷損失工作日逾100天的工傷案例，另加3宗工傷損失工作日逾200天的工傷案例。在2024年匯報的事故中，涉及滑倒及跌倒、因處理利器或針頭而造成的血液感染受傷事故，以及因處理玻璃器皿而被割傷的安全事故有所上升。有見及此，集團隨即就有關事故類別製作相應的培訓資源，並於所有營運單位推行。2024年繼續錄得零宗致命事故及零宗永久傷殘事故。



做好準備應付危機

最近，洛杉磯廣泛地區山火肆虐，大火蔓延整個城市，摧毀了無數建築物和家園。為確保員工與賓客的安全，我們積極裝備比華利山半島酒店的員工，以及所有需面對類似危機的其他酒店員工。

各營運單位設有適用於當地的危機管理計劃，內容涵蓋各個關鍵環節，例如有效的通報系統、設立指揮中心，以及與執法和公共安全官員的協調計劃。為確保計劃行之有效，營運單位每年至少進行一次桌上演練和一次全面演習，模擬現實情景，識別所需的額外行動，並確保同事時刻作好準備。各個當地危機管理計劃均會每年進行檢討。在2024年，我們進行了桌上演練，演練情景包括地震、槍擊事件、炸彈威脅、恐怖襲擊、傳染病爆發、火災和疏散演習，重點演練緊急應變之策。在巴黎，我們亦特別為奧運會制定應變計劃，防患未然。

所屬社區



無論身處全球各地，我們都期望成為當地社區的一分子，並衷心希望與服務的社區緊密相連，支持當地蓬勃發展。



> 所屬社區就是我們的家 – 當地社區繁榮，我們亦定必受惠。我們設法推動所屬社區發展，積極貢獻及再投資於當地社群。

2024年最新進展

少數族裔實習先導計劃
重啟該計劃為香港少數族裔學生提供實習課程

11,373
義工時數

11百萬港元
社區貢獻
（捐款及物資捐贈）

11支隊伍
來自亞洲各個營運團隊參與樂施毅行者為扶貧籌款

節慶籌款活動
由半島酒店舉辦，支持兒童和青少年發展組織

我們的承諾

善用本集團的資源及能力，支援所屬社區

- 為社區中的弱勢人士提供培訓和就業計劃
- 重點發展長者、青年和弱勢人士
- 為員工提供社區義工服務獎勵

我們的方針

- 透過付出時間、專業知識、培訓及其他援助等有意義的方式協助當地社群
- 支援三大群體：
  - 關懷長者
  - 青年發展
  - 扶助弱勢社群

我們希望積極貢獻社會，為各方創造長久的共享價值。我們藉著推行「2030願景」，繼續以有意義的方式與當地社區溝通，不僅僅限於捐款，而是透過員工付出時間、專業知識、職業培訓機會及其他實質援助，為營運所在的城市帶來深遠影響。我們著重與所屬社區的青年、長者及弱勢社群溝通，協助解決這三大群體的需要。





義工服務與社區投資

2024年，我們的社區計劃捐款及實物捐贈合共11百萬港元，義工時數逾11,300小時。以下是我們支援所屬社區的部分例子。

關懷長者 – 珍視傳統

長者曾為建設社會作出寶貴貢獻，在我們稱之為家的城市裡，長者堪比家園的中流砥柱。我們希望同事藉著向長者學習，感受到與傳統的聯繫，並期望為長者送上富有半島酒店特色的服務及美食，透過同事一起參與的義工計劃讓長者親身體驗，喚起昔日的美好回憶。



- 淺水灣影灣園邀請長者品嚐露台餐廳著名下午茶，與我們的員工在這座臨海物業一同享受一個悠閒的下午。
- 總部辦公室同事在一家長者中心為有吞嚥困難或難以咀嚼固體食物的長者送上點心軟餐，渡過一個難忘的下午。每位同事各擔任服務或後廚角色，展現出半島酒店卓越的服務水準，與長者一起創造美好回憶。
- 王府半島酒店及上海半島酒店延續傳統，於節慶日探訪安老院，送上半島酒店馳名的的月餅及時令禮品給予長者，為他們送上節日的祝福。

所屬社區

青年發展 – 迎接未來

青年是未來的社會領袖，作為至今已經營159年的企業，我們向未來世代（特別是弱勢社群）傳授技能及知識實為應有之義。我們為青年人提供有意義的職業培訓和就業計劃，希望藉此改善他們的生活、推動社會平等，同時為公司培育未來的人才團隊。

- 鶉園高爾夫球會自2007年起成立慈善基金，透過一年一度的*Quail Motorsports Gathering*活動，為指定的慈善團體及教育機構籌募善款。活動於本年度籌得逾110,000美元善款，並已於2024年內及2025年初分發予關注弱勢青年、邊緣青年及教育議題的指定受惠機構，而Rancho Cielo Youth Campus便是其中之一。該團體為邊緣青年提供教育及餐飲業服務培訓。

- 2024年，比華利山半島酒店第二年參加Career Academy計劃，成果豐碩。在為期六個月的計劃裡，比華利山高中(Beverly Hills High School)的學生能夠親身體驗不同部門的工作，使學生更加了解未來事業發展所需的技能，並透過多場軟技能工作坊，為未來的事業成就裝備自己。

- 倫敦半島酒店繼續與Prince's Trust合作，於本年度舉辦Invest in Futures嘉年華活動，該活動籌得善款達2百萬英鎊。所得善款將撥捐多項計劃，以幫助全球各地的弱勢青年。

- 為慶祝聖誕，秉承禮贈傳統，各間半島酒店在每年12月均會舉辦特色節慶活動，並將賓客消費作為所籌得的善款，並將收益撥捐當地機構，藉以支持兒童及青年發展。





扶助弱勢社群 – 幫助有迫切需要的人士

儘管世界已經相當全球化，但不平等現象僅在個別地區得到解決。我們寄望各營運單位能與當地社群建立聯繫，針對迫於眉睫的弱勢社群議題找出最佳的支援方案。透過舉辦各項社區計劃，我們致力解決一系列本地社區議題和需要。我們亦舉辦籌款活動，邀請賓客參與我們的社區計劃。

- 上海半島酒店繼續與「圖書館計劃」合作，由上海半島酒店一群同事經歷近20小時的旅程，抵達偏遠地區，親自向當地學校送贈物資，包括超過1,000本書籍、書架及其他由同事捐贈的校園物資，為學校建造圖書館。這項計劃與愛眼項目(I (eye) Care Project)同時進行，由義工醫生團隊前往該校為全體學生提供全面的視力檢查。

- 總部辦公室及亞洲區營運單位共44名同事，當中包括財務總裁參與了香港樂施會舉行的2024樂施毅行者。同事橫越100公里長的山徑，為樂施會籌得共18萬港元善款，用於紓緩全球貧窮及氣候變化的工作。

- 我們的香港團隊亦致力透過各項計劃為難民提供支援。我們第三年支持RUNHK的模擬面試計劃，協助難民重拾自信，為真正的工作機會做好準備。今年，我們推出全新的餐飲服務體驗學習環節，讓難民參加者學習餐飲業的基本技能，協助他們日後投身餐飲行業。

為酒店業培育未來領袖

少數族裔實習先導計劃此前因疫情而暫停，並於2024年重新推行。這項獨特的實習計劃旨在啟發和培育來自不同族裔、文化和教育背景的學生，讓他們能夠親身體驗酒店業的工作。我們與非牟利機構以及愛同行(WEDO Global)、夢創成真(Dream Impact)等社企合作拓展招聘渠道，使計劃得以延伸至我們較少接觸的社群。

同時，我們亦改進計劃，更加著重學生的個人發展。在學生開始實習前，我們舉辦了為期兩天的工作坊，幫助學生掌握終身受用的技能，為他們踏上職業旅程做好準備。過程中，學生為自己訂立了職業目標，提升溝通技巧，並培養成長型思維。

今年共有11名學生參與計劃，他們被分配到香港半島酒店、淺水灣影灣園、山頂纜車、半島商品及香港會所等香港營運單位進行為期四星期的實習，工作範圍涵蓋活動及市場推廣、餐飲、客房、會所管理等崗位，使學生能夠從中探索自己的興趣。每位學生均獲分配一位專屬導師，確保他們在整個實習過程中獲得充分的支持與指導。

我們向學生和導師收集意見，以衡量計劃對社會的影響，其中包括：

對學生的影響 – 整體而言，學生表示完成計劃後在各方面的技能（如人際溝通技巧、解難技巧及自信心）均有所提升。計劃亦有助他們加深對酒店業的了解，以及對選擇酒店業作為日後職業的期望。

對香港上海大酒店的影響 – 我們的導師表示與學生共事期間，計劃有助促進雙向學習，因為各位同事亦能從中學會接納不同觀點、增進同理心，以及互相理解彼此不同之處。計劃亦使我們能夠在一般難以接觸的社群中培育未來的人才團隊。

對所屬社區的影響 – 學生認為計劃有助增強他們在社區及同事間的歸屬感。

此外，3名參加者在完成實習後更獲聘為兼職員工，足證計劃成效顯著。期望日後能將計劃擴展至全球各地。

為天災受害者重燃希望

我們視業務所屬城市為家，不但一直支持所屬社區發展，更在發生重大災難時伸出援手，積極協助所屬社區的成員。我們希望透過整個集團一起參與的「點燃希望」籌款活動，為受自然災害影響的人提供適切支援，並協助他們重建家園。

最近，我們為洛杉磯發起「點燃希望」籌款活動，支援當地受山火影響而失去摯親和家園的社群。位於美國的任何一間半島酒店每租出一晚客房，我們便以集團名義向協助災民的非牟利機構捐獻善款。2023年，我們為土耳其發起的「點燃希望」活動共籌得37.9百萬港元，所有收益撥捐協助受災最嚴重的地區開展長期的重建工作。本著同一精神，在2013年颱風海燕吹襲菲律賓，以至2011年日本東部發生大地震及海嘯時，我們同樣在災難發生後為當地舉辦類似的籌款活動。

HOPE for LOS ANGELES



> 採取措施提高產品和服務來源的透明度，盡力減少奴役問題。

2024年最新進展

推出現代奴役「大師班」培訓

提升舉報平台通用性

我們的承諾

- 提高供應鏈透明度，高風險供應商盡力實行負責任採購
- 透過針對性的審核和加強溝通以監察高風險供應商，確保具有90%的高透明度和可追溯性
- 要求所有供應商配合供應商行為守則，包括反現代奴役措施
- 與供應商合作和溝通，以加強供應商行為守則的實行

我們的方針

- 所有供應商確認知悉供應商行為守則
- 為所有員工、供應商及客戶提供舉報政策及平台
- 反現代奴役聲明闡述我們保障人權的政策方針
- 加強可追溯性，並對高風險供應商進行盡職調查面談

全球供應鏈不斷增長，過程越見繁複，要保持價值鏈高度透明越來越困難。鑒於集團業務位於供應鏈的末端，我們致力加強盡職調查流程，確保向賓客提供的產品和服務符合相關規例，貫徹良好的勞工及環境常規。

我們集中關注可能發生勞動剝削、破壞環境及普遍缺乏透明度的高風險供應商，例如海鮮、棉花、茶葉、咖啡、朱古力供應商、外判服務承辦商及臨時工招聘機構。

供應商行為守則

我們於2009年推出供應商行為守則，闡明對供應商和承辦商在環境、社會和道德實踐方面的期望，是所有合約中的重要部分。我們亦將該守則公開，以供公眾閱覽，而且在所有合約中規定供應商必須明確遵守守則。我們定期更新守則，確保符合聯合國全球契約、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約及經合組織的跨國企業指引等國際標準。我們亦結合該守則與舉報政策，鼓勵舉報任何涉嫌違反守則的違規行為。2024年，我們重新推出更方便使用的舉報平台，促進雙向溝通並提升舉報涉嫌失當行為的效率。平台可供員工、供應商及客戶使用，目前支援40多種語言，照顧到香港上海大酒店全球業務所在地的需要。除了經網上平台舉報外，亦可透過真人接聽的熱線舉報。

在2024年內，我們與幾間高風險的海鮮供應商安排面談，確保他們符合供應商行為守則訂明的標準，以及「2030願景」中概述的其他負責任採購實踐方針。如有發現不足之處，我們會嘗試了解供應商所面對的困難，並提出改善方法，希望藉著緊密合作，帶領所有供應商踏上可持續發展之旅。即使供應商仍有改進空間亦可一起參與，共同進步。



所屬社區



反對現代奴役

在業務營運及整條供應鏈上，我們致力維護基本人權，譴責任何形式的奴役和販賣人口行為，並持續改善政策和流程，藉以提高意識、增加透明度，並打擊相關活動。自2020年，我們與臨時工代理機構及海鮮供應商會面，討論人權、販賣人口和現代奴役相關的行動計劃，並在本地及集團層面與非政府組織合作，加強內部意識和培訓。我們於2024年為全體員工推出有關現代奴役的「大師班」影片，邀請公司秘書兼集團首席法律顧問及可持續發展主管探討集團旗下業務打擊現代奴役的方法。我們在反現代奴役聲明中闡述現代奴役問題的應對工作，每年審視及更新聲明，並公開內容以供公眾閱覽。

詳閱我們的反現代奴役聲明

提高可追溯性及負責任採購

我們大部分的茶葉、咖啡和朱古力的來源均經認證，確保產銷監管鏈和可追溯性獲得保證。香港上海大酒店亦是香港環保海鮮聯盟的成員，致力與海鮮價值鏈中的海鮮供應商和採購商等其他參與者，攜手推動本地可持續海鮮市場的發展。海鮮供應鏈的可追溯性問題難以解決，容易導致破壞生態的捕漁方式和現代奴役問題。我們正努力進一步加強監管工具，協助採購團隊從值得信賴的供應商採購海鮮，尤其是尚未獲得國際可持續發展認證的海鮮。



> 與目標一致的合作夥伴齊心發揮實力、熱誠和影響力，帶來深遠而持久的轉變。

2024年最新進展

Responsible Luxury Initiative
倡議成員之一，推動奢侈品品牌實踐可持續發展

Energy & Environment Alliance
第一年加入能源及環境聯盟，推動酒店持有人加快減碳

100億港元
的綠色融資額

我們的承諾

發揮影響力，與其他業務相關人士共同合作，積極尋求解決方案

- 加入同業及目標一致的業務計劃，倡議和推動可持續發展
- 與各界精誠合作，在業務中落實行動和解決方案

我們的方法

- 參與行業組織，建立合作並開創新觀點
- 善用綠色貸款及可持續發展掛鈎貸款推動低碳轉型

所屬社區

我們明白，只有眾志成城，才能解決最迫切的全球議題。香港上海大酒店加入了多個跨界別和業界聯盟的成員，積極與合作夥伴召開會議探討解決問題的方案，並盡力聆聽各方對未來的期望，藉此加強實踐可持續發展理念，同時與各界及目標一致的同業者分享知識與經驗。

知識分享及業界合作

我們是業界工作小組的成員，解決共同面對的可持續發展挑戰，令業界更加團結一致，提高實現共同目標的指標。我們是「康奈爾酒店可持續發展基準諮詢小組」(The Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Advisory Group)和「能源及環境聯盟酒店及住宿可持續發展標準工作小組」(Energy & Environment Alliance's Taskforce on Hotels & Lodging Sustainability Standards)的成員，致力提升酒店業界匯報的全球標準。同時亦參與專為特定議題而設的行業組織，例如The Mekong Club供應鏈工作小組、「社會責任企業的負責任奢侈品倡議」(Responsible Luxury Initiative)，以及香港環保海鮮聯盟。我們亦透過香港大學的商界永續發展領袖計劃，參與業界的業務相關人士焦點小組。2024年，我們亦為香港科技大學環境及可持續發展學部的學生擔任企業顧問，為需完成畢業專題的學生提供指導，解說業界實況。



為目標合作 – 推動創新

要克服複雜的可持續發展挑戰，往往需要利用創新的解決方式，而開發創新的解決方案的關鍵，就在於找到願意突破界限的合適夥伴。

自2018年起，我們與香港紡織及成衣研發中心(HKRITA)開展長期合作，為酒店的廢棄紡織品物色具前瞻性的解決方案。香港紡織及成衣研發中心是世界知名的研究所，更是研發紡織品升級再造新方案的先驅。酒店招待賓客入住，需要經常更換床單、毛巾及制服，因而產生廢棄紡織品。礙於廢棄紡織品的物料成分複雜，加上數量龐大、回收成本高昂等問題，我們目前尚未找到可大規模分流的方法。在雙方的合作過程中，香港半島酒店提供舊寢具、羽絨床墊、毛巾、制服及其他紡織品作研究和測試用途。近年，香港紡織及成衣研發中心成功研發，將細紋棉織布拆製變回棉紗的技術，然後升級再造成新的紡織品。近期，我們便與香港紡織及成衣研發中心合作，為參加樂施毅行者活動的同事特別製作升級再造的運動衫。

今年，香港紡織及成衣研發中心正式啟用他們配備有最先進設備的新研發空間開研(Open Lab)，主要設施包括創研坊，讓開發人員繼續研發可持續解決方案。創研坊是一個端對端的升級再造生產線，當中包括Green Machine 2.0，能夠從聚酯或棉混紡織物中分離聚酯纖維。我們盼望繼續支持香港紡織及成衣研發中心邁向令人期待的新篇章。



透過綠色融資尋求發展機遇

現今，借助綠色金融工具的企業與日俱增，藉展示良好的可持續發展表現或將所得資金用於支持可持續發展項目，從而獲得傳統融資渠道無法提供的資金。綠色金融亦成為了金融機構透過投資項目支持氣候解決方案的重要工具。自2021年起，我們與多間銀行及金融機構合作，將綠色金融納入整體融資策略之中。我們於共獲得相當於100億港元的綠色融資額，而根據我們的可持續性表現，利息邊際折扣範圍為2至4個基點。可用於集團與可持續發展相關的資本支出及項目。請參閱綠色金融報告，了解更多關於運用可持續發展掛鈎貸款或綠色貸款資助環保項目的詳情。

詳閱我們的綠色金融報告



69 獨立鑒證報告

71 可持續發展數據摘要

74 可持續發展報告內容索引

獨立鑒證報告

有限保證的註冊會計師獨立鑒證報告
致香港上海大酒店有限公司董事

關於截至2024年12月31日及截至該日止年度香港上海大酒店有限公司企業責任及可持續發展報告中選定信息的報告

結論

我們對香港上海大酒店有限公司(簡稱「香港上海大酒店」)截至2024年12月31日及截至該日止年度2024年企業責任及可持續發展報告以及可持續發展數據摘要中的以下信息(以下簡稱「鑒證的可持續發展信息」)執行了有限保證的鑒證業務:

鑒證的可持續發展信息		適用標準
甲. 數據及相關重要陳述: **員工:** • 員工總數 • 員工性別比例 • 員工流失率 **安全:** • 工傷比率 • 工傷損失工作日比率 **社區:** • 捐款 • 物資捐贈 • 其他社區貢獻	**環境:** • 溫室氣體排放(範圍1和2) • 集團碳排放密度 • 總能源耗量 • 能源密度 • 直接用水 • 用水密度 • 循環再用及其他水源用水量 • 廢物產生量 • 廢物分流量	• 香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄C2環境、社會及管治報告守則(「聯交所ESG守則」) • 報告中的可持續發展數據摘要所披露的企業責任及可持續發展數據報告範圍及方法
乙. 經濟數據 • 收入(包括利息收入) • 經營成本 • 僱員薪金及福利 • 資本支出	• 向資本提供者付款 • 向政府繳稅 • 總樓面面積 • 總賓客入住晚數	• 報告中的可持續發展數據摘要所披露的企業責任及可持續發展數據報告範圍及方法
丙. 有關綠色貸款的信息: • 分配給合資格項目的金額		• 香港上海大酒店綠色融資框架

基於已實施的程序及獲取的證據,我們沒有注意到任何事項使我們相信香港上海大酒店截至2024年12月31日及截至該日止年度的鑒證的可持續發展信息未能在所有重大方面按照適用標準編製。

我們對鑒證的可持續發展信息形成的結論不涵蓋隨附或包含鑒證的可持續發展信息及本報告的其他信息(以下簡稱「其他信息」)。其他信息不作為本次鑒證業務的一部分,我們沒有對其他信息執行任何程序。

形成結論的基礎

我們按照國際審計與鑒證準則理事會(IAASB)發布的《國際鑒證業務準則第3000號(修訂版)— 歷史財務信息審計或審閱以外的鑒證業務》、和《國際鑒證業務準則第3410號 — 溫室氣體報告鑒證業務》的規定執行了鑒證工作。本報告的「註冊會計師的責任」部分進一步闡述了我們在這些準則下的責任。

我們遵守了國際會計師職業道德準則理事會(IESBA)發布的《國際專業會計師道德守則(包括國際獨立性準則)》中的獨立性及其他職業道德的要求,該職業道德守則以誠信、客觀、專業勝任能力及應有的關注、保密和良好的職業行為為基本原則。

本所運用IAASB發布的《國際質量管理準則第1號(ISQM 1)— 會計師事務所對執行財務報表審計或審閱、其他鑒證或相關服務業務實施的質量管理》。該準則要求會計師事務所設計、實施和運行質量管理體系,包括與遵守職業道德要求、執業準則和適用的法律法規要求相關的政策和程序。

我們相信,我們獲取的證據是充分、適當的,為形成結論提供了基礎。

獨立鑒證報告

使用目的

本報告僅供董事會使用。除此以外，本報告不可用作其他目的。我們對任何其他人士使用本報告產生的一切後果概不承擔任何責任或義務。本段內容不影響已形成的結論。

對鑒證的可持續發展信息的責任

香港上海大酒店的董事負責：

- 設計、執行和維護與編製鑒證的可持續發展信息有關的內部控制；
- 選擇或制定用於編製鑒證的可持續發展信息的適當標準，並適當地提及或描述所使用的標準；和
- 按照適用標準編製鑒證的可持續發展信息。

編製鑒證的可持續發展信息的固有限制

由於用以確定排放因子和合併不同氣體排放所需數值的科學知識體系尚不完備，溫室氣體量化存在固有的不確定性。

註冊會計師的責任

我們負責：

- 計劃和實施鑒證工作，以對鑒證的可持續發展信息是否不存在由於舞弊或錯誤導致的重大錯報獲取有限保證；
- 基於我們已實施的程序及獲取的證據形成獨立結論；及
- 向香港上海大酒店董事會報告我們的結論。

我們已執行工作的概述，以作為形成結論的基礎

在執行鑒證工作的過程中，我們運用了職業判斷，並保持了職業懷疑。我們設計並實施了相關程序，以對鑒證的可持續發展信息獲取充分、適當的證據，作為形成結論的基礎。選擇的鑒證程序取決於我們對鑒證的可持續發展信息和其他業務情況的了解，以及我們對能出現重大錯誤的領域的考慮。在實施鑒證工作時，我們實施的程序主要包括：

- 評估香港上海大酒店使用適用標準作為編製鑒證的可持續發展信息的基礎是否合適；
- 向負責編製鑒證的可持續發展信息的相關企業員工及選定地點的員工提出查詢，以了解香港上海大酒店關於編製鑒證的可持續發展信息的控制環境、流程及信息系統，惟並未評估特定控制活動的設計，亦未有獲取有關實施的證據或測試運作成效；
- 在適用的情況下，就有限的項目對證明紀錄進行測試；
- 在適用的情況下，比較預期結果與所呈報的實際結果，並就所發現的任何重大差異向管理人員查詢解釋，從而對鑒證的可持續發展信息執行分析程序；
- 重新計算鑒證的可持續發展信息的選定數據；及
- 考慮鑒證的可持續發展信息的表述及披露。

有限保證鑒證業務所實施程序的性質和時間較合理保證鑒證業務有所不同，且範圍較小。因此，有限保證鑒證業務的保證程度低於合理保證鑒證業務。



畢馬威會計師事務所
執業會計師
香港中環
遮打道10號
太子大廈8樓
2025年3月31日

可持續發展數據摘要

本章節提供本集團的可持續發展表現的統計數據。報告遵循聯交所ESG守則及GRI標準，方便業務相關人士理解並使用表現數據，評價我們的企業責任表現。

1.可持續發展數據摘要(1)

			2024	2023	2022	2021	2020	2010基準
經濟(2)	**收入（包括利息收入）**	百萬港元	**10,318**	8,133	4,204	3,465	2,715	
	經營成本	百萬港元	**5,959**	4,431	1,706	1,388	1,133	
	僱員薪金及福利	百萬港元	**2,749**	2,462	1,966	1,562	1,511	
	資本支出	百萬港元	**901**	1,708	2,030	2,050	1,585	
	向資本提供者付款	百萬港元	**736**	737	295	165	215	
	向政府繳稅(3)	百萬港元	**383**	241	261	229	355	
	總樓面面積(4)	千平方米	**750**	750	647	646	646	
	總賓客入住晚數(5)	千晚	**1,178**	1,027	790	604	384	
員工	**員工人數(6)**		**7,836**	7,695	6,439	5,866	5,609	
	員工流失率(6)	%	**21.3%**	21.9%	23.8%	24.3%	31.5%	
	員工性別比例	女性員工%	**42.6%**	41.6%	41.0%	40.5%	40.5%	
	工傷比率(7)	每100名員工的工傷事件	**3.3**	3.8	3.6	3.0	2.5	
	工傷損失工作日比率(7)	每100名員工的工傷日數	**46.4**	41.3	49.6	71.1	47.4	
環境(8)	**溫室氣體排放**	千噸二氧化碳當量	**82**	81	79	72	68	124
	集團碳排放密度(9)	千克二氧化碳當量每平方米	**110**	126	122	112	105	213
	總能源耗量(10)	'000千兆焦耳	**935**	788	710	654	572	884
	能源密度(10)	兆焦耳每平方米	**1,246**	1,218	1,097	1,012	885	1,518
	直接用水	千立方米	**1,759**	1,562	1,302	1,168	941	1,674
	用水密度							
	酒店分部(11)	公升每賓客入住晚數	**1,271**	1,315	1,395	1,636	2,010	1,346
	商用物業、山頂纜車、零售及其他	公升每平方米	**1,099**	1,088	962	839	870	962
	循環再用及其他水源用水量	千立方米	**210**	296	382	337	372	142
	廢物分流率(12)	%	**50.5%**	53.5%	52.7%	48.3%	48.8%	
社區	**捐款(13)**	千港元	**3,575**	3,805	941	1,549	3,157	
	物資捐贈(13)	千港元	**7,329**	3,003	2,706	1,807	1,988	
	其他社區貢獻(13) (14)	千港元	**2,904**	2,892	2,451	1,193	380	

註釋：

(1) 請參閱第72頁了解報告載列員工、環境和社區表現所涵蓋的業務範圍。2024年的數據範圍已涵蓋倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店的全年環境數據，兩間酒店的員工和社區數據已於2023年計入報告。

(2) 經濟數據的報告範圍包括集團擁有的所有子公司的財務信息，不包括合資公司和聯營公司，以與我們年度報告中的綜合財務報告保持一致。為反映業務量的代表性，總樓面面積的報告範圍包括所有酒店、商業物業和大班洗衣房，而總客房夜數則包括所有酒店。

(3) 包括企業利得稅、物業及房地稅、薪俸稅及其他公司稅。

(4) 該集團2023年的總建築面積已根據更準確的數據進行重新計算。

(5) 根據相關年份計算每房間和套房的實際入住人數。

(6) 數據的截數期為2024年12月31日，員工人數僅包括每週於特定職位工作滿全職時數的僱員。自願離職員工流失率包括以個人理由離職的全職員工，為16.2%。

(7) 整體而言，工傷比率下降，而工傷損失工作日比率則有所上升。本集團的工傷損失工作日比率上升，主要是錄得3宗工傷損失工作日逾100天的工傷案例，另加3宗工傷損失工作日逾200天的工傷案例。當中3宗事故為滑倒、跌倒及疏忽等人為失誤，而其餘3宗事故則發生於工作地點以外或惡劣天氣情況之下。其間呈報的工傷事故，98.4%不需要住院，未被評為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名員工0.13宗。本年度並無錄得職業病事件。

(8) 2024年將倫敦和伊斯坦堡兩家半島酒店納入環境數據範圍，無可避免地增加了本集團及酒店分部的實際能源消耗及用水、廢棄物產生及溫室氣體排放。

(9) 碳排放密度較去年減少12.5%，主要由於倫敦半島酒店直接從電網採購更多可再生能源，以及伊斯坦堡半島酒店和東京半島酒店透過購買可再生能源證書(RECs)而間接採購更多可再生能源，共佔本集團總用電量的21.5%。

(10) 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。

(11) 包括酒店的所有用水量，並非只計算賓客直接用水量。

(12) 隔油池產生的廢物、有害棄廢物和建築廢物並不包括在廢物數據內。

(13) 包括由本集團、賓客及員工捐贈的款項。倫敦及伊斯坦堡半島酒店建立了全新的慈善合作夥伴關係，社區貢獻總額較去年增加60.2%，即金錢及實物捐贈。

(14) 捐贈予非慈善團體的善款，主要用於支持香港的社區項目，如「香港社會發展回顧項目」，利用項目的檔案庫收藏嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄，見證香港的歷史發展。

可持續發展數據摘要

2.企業責任及可持續發展的數據表現

數據若有重大變動，其註釋載於報告內文或註腳。集團數據的計算方法視乎情況而定，數字可以是總數或加權平均數（即比率或密度）。

(a) 匯報的員工數據，包括本集團酒店分部（包括設於香港、北京、曼谷、上海、倫敦、伊斯坦堡及美國的地區辦事處）、商用物業分部、山頂纜車、零售及其他。

(b) 匯報的環境數據，包括本集團酒店分部、淺水灣綜合項目、山頂凌霄閣、山頂纜車、聖約翰大廈、The Landmark、鶉園高爾夫球會及大班洗衣。

(c) 匯報的社區數據，包括酒店分部和設於香港的總部辦公室、淺水灣綜合項目、山頂凌霄閣、山頂纜車、聖約翰大廈、The Landmark、鶉園高爾夫球會、半島商品及大班洗衣。

			2024			2023			2022			2010		
			酒店	商用物業、山頂纜車、零售及其他	集團	酒店	商用物業、山頂纜車、零售及其他	集團	酒店	商用物業、山頂纜車、零售及其他	集團	酒店	商用物業、山頂纜車、零售及其他	集團
員工	**員工總數[1]**		**6,595**	**1,241**	**7,836**	6,515	1,180	**7,695**	5,344	1,095	**6,439**			
	男性		**56.8%**	**60.9%**	**57.4%**	57.7%	62.2%	**58.4%**	58.1%	63.1%	**59.0%**			
	女性		**43.2%**	**39.1%**	**42.6%**	42.3%	37.8%	**41.6%**	41.9%	36.9%	**41.0%**			
	按管理職位劃分													
	管理人員		**20.4%**	**16.9%**	**19.9%**	18.9%	13.3%	**17.9%**	20.9%	11.5%	**19.2%**			
	非管理人員		**79.6%**	**83.1%**	**80.1%**	81.1%	86.7%	**82.1%**	79.1%	88.5%	**80.8%**			
	訂立集體談判協議的僱員		**17.2%**	**17.3%**	**17.2%**	17.4%	17.9%	**17.5%**	20.2%	17.2%	**19.7%**			
	員工總流失率[2]		**22.1%**	**17.3%**	**21.3%**	21.3%	25.0%	**21.9%**	23.1%	26.8%	**23.8%**			
	30歲以下		**36.4%**	**21.1%**	**34.8%**	32.8%	43.1%	**33.7%**	42.0%	47.4%	**42.6%**			
	30至50歲		**19.0%**	**12.2%**	**17.9%**	19.6%	19.6%	**19.6%**	20.6%	22.8%	**21.0%**			
	50歲以上		**12.1%**	**23.0%**	**14.6%**	11.2%	26.6%	**14.9%**	11.5%	24.7%	**14.9%**			
	平均培訓開支[3]	除以全職等量(FTE)	**1,815港元**	**1,228港元**	**1,727港元**	1,330港元	359港元	**1,185港元**	1,339港元	220港元	**1,149港元**			
	工傷比率[4][5]	每100名員工的工傷事件	**3.5**	**2.3**	**3.3**	4.0	2.8	**3.8**	3.8	2.5	**3.6**			
	工傷損失工作日比率[4][6]	每100名員工的工傷日數	**46.7**	**44.9**	**46.4**	41.3	41.0	**41.3**	56.3	21.5	**49.6**			
	因病缺勤比率[4]	每名員工的日數	**5.7**	**6.3**	**5.8**	5.3	6.8	**5.5**	8.2	11.2	**8.8**			
環境[7]	**溫室氣體排放[7][8]**	千噸二氧化碳當量	**67**	**15**	**82**	66	15	**81**	66	13	**79**	104	20	**124**
	範圍1排放	千噸二氧化碳當量	**16**	**6**	**21**	13	6	**19**	12	4	**16**	18	5	**23**
	範圍2排放[9]	千噸二氧化碳當量	**52**	**9**	**61**	53	9	**62**	54	9	**63**	86	15	**101**
	碳排放密度[10]	千克二氧化碳當量每平方米	**114**	**95**	**110**	136	96	**126**	135	84	**122**	232	151	**213**
	總能源耗量[11][12]	'000千兆焦耳	**802**	**133**	**935**	651	137	**788**	602	108	**710**	752	132	**884**
	直接能源耗量[11]	'000千兆焦耳	**245**	**74**	**319**	179	80	**259**	157	56	**213**	222	60	**282**
	間接能源耗量	'000千兆焦耳	**557**	**59**	**616**	472	57	**529**	445	52	**497**	530	72	**602**
	能源密度[12]	兆焦耳每平方米	**1,358**	**832**	**1,246**	1,336	857	**1,218**	1,235	676	**1,097**	1,683	975	**1,518**
	直接用水量[13][14]	千立方米	**1,497**	**262**	**1,759**	1,293	268	**1,562**	1,102	200	**1,302**	1,456	217	**1,674**
	用水密度[15]													
	酒店	公升每賓客入住晚數	**1,271**	**–**	**–**	1,315	–	**–**	1,395	–	**–**	1,346	–	**–**
	商用物業、山頂纜車、零售及其他	公升每平方米	**–**	**1,099**	**–**	–	1,088	**–**	–	962	**–**	–	962	**–**
	循環再用及其他水源用水量[16]	千立方米	**132**	**78**	**210**	144	152	**296**	54	327	**382**	142	–	**142**
	廢物產生量[17]	噸	**7,144**	**406**	**7,550**	5,681	562	**6,243**	5,060	361	**5,421**	–	–	**–**
	廢物分流量[17]	噸	**3,602**	**209**	**3,811**	3,008	331	**3,340**	2,752	104	**2,856**	–	–	**–**
	耗蝕臭氧層物質的排放	千克三氯氟甲烷當量	**5.9**	**1.9**	**7.7**	10.0	1.3	**11.0**	16.6	0.3	**16.9**	115.7	17.2	**132.9**
社區	**捐款[18]**	千港元	**3,212**	**363**	**3,575**	3,369	435	**3,805**	294	647	**941**			
	物資捐贈	千港元	**4,982**	**2,346**	**7,329**	1,673	1,329	**3,003**	2,266	441	**2,706**			
	其他社區貢獻[19]	千港元	**–**	**–**	**2,904**	–	–	**2,892**	–	–	**2,451**			
	社區外展活動[20]													
	服務時數	小時	**9,994**	**1,379**	**11,373**	9,291	857	**10,148**	6,384	725	**7,109**			
	員工義工人數		**1,133**	**177**	**1,310**	1,025	50	**1,075**	713	103	**816**			

註釋：

(1) 數據截至2024年12月31日。任職本集團的職員，大部分為全職員工，因此，員工人數僅包括每週於特定職位工作滿全職時數的員工。匯報範圍並不包括長期合約、定期合約、自由聘用合約、無訂立合約的兼職僱員及用作日常應急的兼職員工。截至12月31日，全職等量（FTE）為8,493，當中包括兼職員工。例如：兩名兼職員工分別工作半天，將計算為一個全職工時。

(2) 員工總流失率的計算方法包括所有已離開本公司的全職員工。「全職」是指員工每週於特定職位工作滿全職時數。自願離職員工流失率包括以個人理由離職的全職員工，為16.2%。

(3) 平均培訓開支的計算方法，根據每年培訓總開支除以全職人員工時計算得出。

(4) 比華利山半島酒店的數據收集方法不同，病假歸入有薪假期之列，因此未能提供因病缺勤日數。集團的工傷比率、工傷損失工作日和缺勤比率，亦不包括比華利山半島酒店。

(5) 工傷比率有所改善，公司提供更完善的培訓，並定期進行實地審核和自我評估以識別高風險範疇。在匯報的工傷事故中，98.4%不需要住院，未被評為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名僱員0.13宗。本年度並無錄得職業病事件。詳情請參閱報告第55頁。

(6) 本集團工傷損失工作日比率上升12.4%，主要是錄得3宗工傷損失工作日逾100天的工傷案例，另加3宗工傷損失工作日逾200天的工傷案例。當中3宗事故為滑倒、跌倒及疏忽等人為失誤，而其餘3宗事故則發生於工作地點以外或惡劣天氣情況之下。

(7) 2024年將倫敦和伊斯坦堡兩家半島酒店納入環境數據範圍，無可避免地增加了本集團及酒店分部的實際能源消耗及用水、廢棄物產生及溫室氣體排放。

(8) 根據香港碳審計指引要求，香港煤氣公司所生產的碳排放包括範圍1（燃燒）及範圍2(產生及運輸)。至於其他國家所採用的溫室氣體議定書及其他國際標準，提取、產生和運輸的過程則被納入範圍3內，故未被納入計算範圍內。

(9) 根據溫室氣體議定書範圍2指引要求，所披露的溫室氣體排放量（範圍2）是以供電市場為主的方法計算（如果以地域為主的方法計算，2024年範圍2的溫室氣體排放量為76,877噸二氧化碳當量）。

(10) 碳排放密度較去年減少12.5%，主要由於倫敦半島酒店直接從電網採購更多可再生能源，以及伊斯坦堡半島酒店及東京半島酒店透過購買可再生能源證書(RECs)而間接採購更多可再生能源，共佔本集團總用電量的21.5%。鶉園高爾夫球會的太陽能發電場生產1,174,753千瓦時的可再生能源，轉供予當地電網，而非用於該物業。

(11) 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。

(12) 2024年，按來源劃分的直接能源耗量為246,953千兆焦耳煤氣、1,900千兆焦耳液化石油氣及70,238千兆焦耳柴油，而按來源劃分的間接能源耗量為547,044千兆焦耳電力、13,219千兆焦耳冷凍水及55,587千兆焦耳外購蒸氣。

(13) 淺水灣綜合項目的租客、山頂凌霄閣、山頂纜車、聖約翰大廈及The Landmark並不包括在用水和廢物數據內。這些物業的業務性質與酒店和其他商用物業不同，用水量與廢物產生量很大程度取決於賓客（或訪客）的數量及使用習慣，無法於營運過程中控制用量。

(14) 直接用水量指取自市內的用水；循環再用及其他水源用水量，則包括透過直接方式取得其他來源的用水。

(15) 包括酒店的所有用水量，如餐廳，水療等，並非只計算賓客的直接用水量。由於每次洗衣用水量有所改善，大班洗衣於2024年的用水密度為每公斤衣物14.6公升，較去年下降11.3%，但因計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在整體的數據內。

(16) 循環再用及其他水源用水量較去年下降29%，主要由於鶉園高爾夫球會減少抽取場內的地下井水，以及淺水灣影灣園收集的雨水量有所下降。

(17) 2024年度集團的廢物分流率為50.5%，較去年下降3.0百分點。隔油池所產生的廢物、有害廢棄物和建築廢物並不包括在廢物數據內。

(18) 包括由本集團、賓客及員工捐贈的款項。倫敦及伊斯坦堡半島酒店建立了全新的慈善合作夥伴關係，社區貢獻總額較去年增加60.2%，即金錢及實物捐贈。

(19) 包括予非慈善團體的善款，主要用於支持香港的社區項目，如「香港社會發展回顧項目」，利用項目的檔案庫收藏嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄，見證香港的歷史發展。

(20) 我們已組織更多社區外展活動，以滿足當地社區的需求，服務時數和員工義工人數因而有所提高。

可持續發展報告內容索引

香港上海大酒店參考GRI標準，匯報本GRI內容索引所引用的報告資料，報告期為2024年1月1日至2024年12月31日。以下列出本報告按聯交所ESG守則A部分至C部分，以及可持續發展會計準則委員會(SASB)報告標準撰寫的披露資料摘要。報告標準和匯報內容須與以下內容一併閱讀。本公司獨立編製有關香港聯交所ESG守則D部分和國際永續準則委員會(ISSB)國際財務報導準則第2號 – 氣候相關披露內容索引，請參閱氣候相關披露報告。畢馬威會計師事務所獲委託，對本報告提供獨立有限保證結論，並確認報告內容的已識別要素是否根據香港聯交所ESG守則匯報。畢馬威會計師事務所的報告詳載於本報告第69至70頁。

由於本公司需根據聯交所上市指引披露資料，倘若香港聯交所ESG守則與GRI標準或SASB標準有任何差異，一概以聯交所ESG守則為依歸。在頁碼欄中若引用2024年報將縮寫為「AR」。

GRI標準	ESG守則	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 2：一般揭露2021				
2-1 組織詳細資訊		SV-HL-000. A to D	關於本報告； AR公司概覽； AR十年營運數據； AR十年財務概況	
2-2 組織永續報導中包含的實體	MDR 15		關於本報告； 可持續發展數據摘要	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人			關於本報告	報告刊發日期：11/4/2025
2-4 資訊重編			可持續發展數據摘要	該集團2023年的總建築面積已根據更準確的數據進行重新計算。
2-5 外部保證／確信			獨立鑒證報告	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係			關於本報告； AR公司概覽； AR十年營運數據；AR十年財務概況；賓客 –p.18 – p.43；所屬社區 –p.56 – p.67	2024年的數據範圍已涵蓋倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店的全年環境數據，兩間酒店的員工和社區數據已於2023年計入報告。

GRI標準	ESG守則	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
2-7 員工	B1.1		可持續發展數據摘要	按地區劃分的員工統計數據： 亞洲：4,719人(60.2%) 亞洲以外：3,117人(39.8%) 員工人數僅包括根據全職合約聘用的全職員工。匯報範圍並不包括長期合約、定期合約、自由聘用合約、無訂立合約的兼職僱員及用作日常應急的兼職員工，惟全職人員工時已包括兼職員工（截至12月31日，全職等量(FTE)為8,493）
2-8 非員工之外的工作者	B1.1		可持續發展數據摘要	部分員工受聘為合約僱員或臨時僱員。他們一般具備專業技能，或於旺季期間受聘，按活動或宴會等需要工作，同時支援日常運作。我們已披露全職等量（FTE）數據，兼職或短期合約工作者亦包括在內，請參閱本報告第73頁。
2-9 治理架構及組成	MDR 13		可持續發展願景； AR企業管治報告	
2-10 最高治理單位的提名與遴選			AR企業管治報告； AR提名委員會報告	
2-11 最高治理單位的主席			AR企業管治報告	
2-13 衝擊管理的負責人			可持續發展願景； AR集團企業責任委員會報告	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色			可持續發展願景	

可持續發展報告內容索引

GRI標準	ESG守則	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
2-15 利益衝突			AR企業管治報告 －p.189	
2-17 最高治理單位的群體知識			AR企業管治報告	
2-22 永續發展策略的聲明	MDR 13		AR主席序辭； AR行政總裁報告及策略回顧； 可持續發展願景	
2-26 尋求建議及提出疑慮的機制			–	我們設有舉報政策和舉報平台，為員工和其他持份者提供保密的舉報途徑，舉報本集團內部任何涉嫌失當或瀆職的行為，而無懼遭受報復或迫害。我們會適當地紀錄、審查、獨立審核及調查所舉報的指控。有關舉報平台改善措施的詳情，請參與第63頁。 詳情請參閱我們的行為守則及舉報政策。
2-27 法規遵循	A1; B6.2	SV-HL-310a.2	–	2024年內並無錄得因違反法律法規而被判處巨額罰款或非金錢處分的重大事件。
2-28 公協會的會員資格			AR聯繫業務相關人士； 所屬社區 －p.66 – p.67	
2-29 利害關係人議合方針			業務相關人士參與及重要議題； AR聯繫業務相關人士	
2-30 團體協約			可持續發展數據摘要	2024年有17.2%的員工在團體協約的保障範圍之內。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 3：重大主題2021	3-1 決定重大主題的流程	MDR 14：重要性		業務相關人士參與及重要議題	
	3-2 重大主題列表	MDR 14：重要性		業務相關人士參與及重要議題	
經濟表現					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理			AR行政總裁報告及策略回顧	
GRI 201：經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值			可持續發展數據摘要； AR財務概論	
	202-2 氣候變遷帶來的財務影響以及其它風險和機會	A4.1		氣候相關披露	
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計劃	B1		AR財務報告 – 僱員退休福利	
	201-4 取自政府之財務補助			AR財務概論	
市場表現					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工； AR領導團隊 – 多元化	
GRI 202：市場地位2016	202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例			–	我們高層管理人員大多於當地社區聘請
採購行為					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B5		賓客 –p.36 – p.39； 所屬社區 –p.62 – p.64	

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 204：採購實務2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	–		賓客 —p.36 – p.39； 所屬社區 —p.62 – p.64	我們會監察相關重要議題，如鮮貨的採購等。於報告期內，65.9%的鮮貨來自本地及相同地區。
		B5.1		賓客 —p.36 – p.39； 所屬社區 —p.62 – p.64	香港上海大酒店的業務遍佈亞太地區、美國、歐洲，加上業務性質的關係，我們需倚賴當地供應商採購不同地區的產品，因此較難追蹤第二或以上層級的供應商。我們仍在探索收集相關數據的有效方法。
		B5.2, B5.3, B5.4		賓客 —p.36 – p.39； 所屬社區 —p.62 – p.64	我們已制定鼓勵本地採購的政策。我們的反現代奴役聲明亦列出了本集團管理供應鏈社會風險應採取的措施。
		B5.4		賓客 —p.36 – p.39	本集團承諾於2025年全面使用非籠養雞蛋，支持動物福利。於2024年，本集團雞蛋採購金額的59.9%為非籠養雞蛋，其中38.6%採購自亞洲地區，87.6%採購自非亞洲地區。
防止貪污					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B7		員工 — 道德操守	詳情請參閱我們的行為守則及舉報政策。報告期內並無因違反法規而被判處巨額罰款或非金錢處分。
GRI 205：反貪腐2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	B7.1			報告期內並無發現有關貪污的法律訴訟。
		B7.2		員工 — 道德操守	我們已設立舉報平台，為員工和其他持份者提供保密的舉報途徑，以舉報本集團內部任何涉嫌失當或瀆職的行為，而無懼遭受報復或迫害。我們會適當地紀錄、審查、獨立審核及調查所舉報的指控。
		B7.3		員工 — 道德操守	向董事局成員提供了有關反賄賂及反貪污的閱讀材料。所有全職及長期兼職員工必須完成網上合規培訓計劃，作為入職培訓的一環，內容涵蓋有關香港上海大酒店行為守則的培訓，當中包括反貪污行為。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
反競爭					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理				更多詳情請參閱我們的行為守則，集團法律部及總部競爭事務委員會監察涉及反壟斷的所有問題。 所有全職及長期兼職員工必須完成網上合規培訓計劃，作為入職培訓的一環，內容涵蓋公平競爭等主題。
GRI 206：反競爭行為2016	206-1 反競爭行為、反壟斷行為的法律行動				報告期內並無識別關於違反反競爭行為、反壟斷法的個案。
能源					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A2		賓客－p.20 – p.26	
GRI 302：能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	A2.1	SV-HL-130a.1	賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	能源消耗的58.5%來自當地電網。2024年，鶉園高爾夫球會的實地太陽能發電場生產1,174,753千瓦時可再生能源。倫敦半島酒店向當地供應商採購100%零排放電力。伊斯坦堡半島酒店和東京半島酒店難以向當地電網採購到零排放電力，因而購買可再生能源證書(RECs)，藉以支持偏遠的可再生能源項目。
	302-3 能源密集度	A2.1		賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	
	302-4 減少能源消耗	A2.3		賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
水資源和污水					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A2, A3		賓客－p.20 – p.26	
GRI 303：水與放流水2018	303-3 回收及再利用的水	A2.2, A2.4	SV-HL-140a.1	賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	集團總用水量為1,969,358立方米。於高基準缺水地區的直接用水量：615,309立方米，佔總用水量的31.2%；於極高基準缺水地區的直接用水量：508,574立方米，佔總用水量的25.8%。 海水只於香港半島酒店用作沖廁用途，對香港上海大酒店而言並非重大議題，亦未被列入於匯報範圍內。
排放					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A1, A3		賓客－p.20 – p.26	我們均在北京、上海、東京及巴黎的氣候相關披露、加州的節水及紐約的能源管理符合相關環境法規
GRI 305：排放2016	305-1 直接（範圍1）溫室氣體排放	A1.1		賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	溫室氣體排放量計算範圍包括使用燃油、柴油、汽油、天然氣、煤氣及東京瓦斯而產生的二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。耗用製冷物質而散逸性排放的氯氟碳化物及氯氟烴亦計算在內。所有溫室氣體以二氧化碳當量呈報。
	305-2 能源間接（範圍2）溫室氣體排放	A1.1		賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-4 溫室氣體排放密集度			賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-5 溫室氣體排放減量	A1.5		賓客－p.20 – p.26； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-6 破壞臭氧層物質(ODS)的排放	A1.1		可持續發展數據摘要	請參考上述註解。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
廢棄物					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A1, A3		賓客 –p.32 – p.35	
GRI 306：廢棄物2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	A1.4		賓客 –p.32 – p.35	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	A1, A3		賓客 –p.32 – p.35	我們的廢物由廢物處理承辦商按當地法規收集和處理或由供應商回收。
	306-3 廢棄物的產生	A1.3, A1.4		可持續發展數據摘要	有害廢物佔我們所產生的廢物總量少於1%，對香港上海大酒店而言並非重大議題。
	306-4 廢棄物的處置移轉	A1.6		可持續發展數據摘要	我們將盡力把可回收材料送往本地回收設施或由我們的合作組織升級處理。我們目前沒有收集已重用資源之數據。
	306-5 廢棄物的直接處置	A1.4, A1.6		可持續發展數據摘要	送往堆填區和焚化爐的廢物分別為3,073噸和666噸。
環境及天然資源					
		A2.5		–	我們仍在探索切實可行的方法，以監察包裝物料的使用情況及確保數據的準確性，我們期望於未來匯報包裝物料的使用量。
		A3.1		賓客 –p.20 – p.26	
			SV-HL-160a.1.	–	我們沒有於生態保護區或瀕危物種棲息地附近經營、擁有、租借或特許經營任何住宿設施。
			SV-HL-160a.2.	賓客 –p.36 – p.39	我們大部分物業位於大城市，可通過可持續採購海鮮、紙製品、清潔用品、茶、咖啡和朱古力等去間接支持環境保育。我們繼續實施國際綠色建築標準（例如BREEAM），以減少我們在新項目和大型裝修中對環境的影響。

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
僱傭					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1	SV-HL-310a.2.	員工 －p.46 – p.52	香港上海大酒店的營運單位符合當地有關僱傭及勞工的法律法規。並無因違反法規而被判罰款。
GRI 401：勞僱關係2016	401-1 新進員工和離職員工	B1.2		可持續發展數據摘要	本集團著重精簡及重要性，僱員離職流失率只按年齡劃分。
	401-3 育嬰假			–	合資格的僱員按當地法規可享有育嬰假；在可行的情況下，我們鼓勵所有員工重返工作崗位。
			SV-HL-310a.1.	可持續發展數據摘要	自願離職流失率：16.2% 總離職流失率：21.3%
勞資關係					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工 －p.46 – p.52	
GRI 402：勞／資關係2016	402-1 關於營運變化的最短預告期			–	任何對僱員造成實質影響的重大營運變化，我們皆會提前在1至12個星期通知。措施亦列於適用之集體談判協議中。
			SV-HL-310a.3.	–	全體員工均享有最低工資或更高的薪酬待遇。倫敦半島酒店為獲得生活工資認證的酒店，而香港所有營運單位均符合截至2025年1月的香港樂施會所建議的生活工資水平。在未來數年，我們將繼續檢討若干營運單位的生活工資。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
職業健康與安全					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B2, B2.3		員工 －p.46 – p.52	香港上海大酒店符合營運單位所在地的有關職業健康與安全的法律法規。
GRI 403：職業安全衛生2018	403-1 職業安全衛生管理系統	B2		員工 －p.46 – p.52	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	B2.3		員工 －p.46 – p.52	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	B2.3		員工 －p.46 – p.52	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	B2.3		員工 －p.46 – p.52	
	403-9 職業傷害	B2.1, B2.2		員工 －p.46 – p.52； 可持續發展數據摘要	全職人員總工時為16,578,931小時。根據GRI計算方法，可記錄的工傷率為7.67並按每200,000個全職人員工時計算。2024年錄得10宗高風險職業傷害意外，我們並無錄得致命的職業傷害意外。 我們目前並無收集非全職員工的工時數據，因此無法根據GRI計算方法計算非全職員工的可記錄職業傷害傷率。然而，我們已收集非全職員工（包括臨時工、實習生和承辦商）的工傷個案數據，2024年非全職員工錄得89宗需要醫學檢查或留院的個案。

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
培訓與教育					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B3		員工 －p.46 – p.52	
GRI 404：訓練與教育2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案			員工 －p.46 – p.52	我們推行的學習與發展方案包括提升技能，並在業務結束等情況提供過渡性協助方案。
		B3.1, B3.2		可持續發展數據摘要	我們只根據員工的職責和培訓需要提供培訓，而非性別、其他多樣性因素和職級。
多元文化及平等機會					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工 －p.46 – p.52； AR企業管治報告 － 董事局成員多元化	
GRI 405:：員工多元化與平等機會2016	405-1 治理單位與員工的多元化	B1.1		AR企業管治報告 － 董事局成員多元化； 可持續發展數據摘要	董事局成員統計： • 性別：21%女性及79%男性 • 年齡組別：30歲至50歲佔21%；50歲以上佔79% 員工統計： • 性別：請參閱可持續發展數據摘要 • 年齡組別：30歲以下佔24.9%；30歲至50歲佔51.1%；50歲以上佔24%
消除歧視					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工 －p.46 – p.52	
GRI 406：不歧視2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	B1		員工 －p.46 – p.52	本集團於2024年並無屬實的職場歧視的舉報。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
			SV-HL-310a.4.	員工 －p.46 – p.52	本集團於2024年收到三宗性騷擾舉報，並隨即展開調查。其中兩宗確認為屬實案件，肇事員工已被即時解僱。而另一宗部份證明屬實的案件則給予該員工書面警告。
結社自由與集體談判					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		–	香港上海大酒店符合有關僱員訂立集體談判協議的法律法規。
GRI 407：結社自由與團體協商2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			–	在我們的營運地點及供應商中未發現任何已知的風險。
童工					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B4		所屬社區 －p.62 – p.64	香港上海大酒店符合有關防止童工及強迫勞工的法律法規。請參閱本集團的反現代奴役聲明。
GRI 408：童工2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	B4.1, B4.2		所屬社區 －p.62 – p.64	在我們的營運中並未發現任何已知的重大風險。我們努力透過香港上海大酒店供應商行為守則來減輕集團影響範圍內的所有潛在供應鏈風險。
強迫或強制勞動					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B4		所屬社區 －p.62 – p.64	香港上海大酒店符合有關防止童工及強迫勞工的法律法規。請參閱本集團的反現代奴役聲明。
GRI 409：強迫或強制勞動2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商	B4.1, B4.2		所屬社區 －p.62 – p.64	集團行為守則及反現代奴役聲明訂明對尊重人權的承諾，包括反對僱用童工、人口販賣，以及反對在我們的供應鏈上僱用童工及強制勞動。

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
本地社區					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B8		所屬社區 －p.58 – p.61	
GRI 413：當地社區2016	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動			所屬社區 －p.58 – p.61	報告期內，所有營運單位均以義工或社區貢獻的方式實施本地社區參與計劃。
		B8.1		所屬社區 －p.58 – p.61； 可持續發展數據摘要	
		B8.2		所屬社區 －p.58 – p.61； 可持續發展數據摘要	
客戶健康與安全					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B6		員工 －p.53 – p.55；	
GRI416：顧客健康與安全2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊			–	所有主要產品及服務均就健康與安全問題進行改善評估。於報告期間，並無就產品及服務的健康與安全問題而不遵守法規的事件。
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			–	請參考上述註釋。
		B6.1		–	請參考上述註釋。
		B6.4		–	一旦發現懷疑不安全的產品，產品回收程序便會立即展開，並暫停在市面上發送及銷售該產品。而回收原因、範圍及結果都被紀錄及報告。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
市場推廣與標籤					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B6		賓客 －p.40 – p.43； 所屬社區 －p.62 – p.64	
GRI 417：行銷與標示2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	B6		–	於報告期間，並無不遵守相關法規的事件。
客戶私隱					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B6		–	我們遵守各業務單位適用的相關資料保障法例。 網絡安全和資料私隱仍屬強制培訓內容，並且是2024年全年的重點之一，為此我們亦進行了額外的模擬仿冒詐騙電子郵件測試。培訓目的是提高員工對社交工程威脅及相關警號的警覺，讓他們了解適切的應對措施，而私隱培訓則強調員工有責任保護個人資料、識別私隱風險，以及恪守本集團對資料私隱的承諾。 有關本集團的資料私隱和安全政策，請參閱https://www.peninsula.com/zh/global-pages/data-privacy-and-security
GRI 418：客戶隱私2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	B6.5		–	於報告期內，並無接獲有關侵犯客戶私隱的嚴重投訴。

可持續發展報告內容索引

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
有關產品和服務的意見					
		B6.2		–	當接獲有關產品和服務的任何意見或投訴，我們將先以書面形式確認並報告給相關部門，並根據事件的嚴重程度呈報相應的管理層。我們將盡力了解情況並展開調查，並發出官方回應或提供合適補償。
知識產權					
		B6.3		–	集團行為守則列出了我們對保障知識產權的承諾。

設計與製作: 凸版美林財經印刷有限公司 網址: www.toppannexus.com



THE HONGKONG AND SHANGHAI HOTELS, LIMITED
香港上海大酒店有限公司

www.hshgroup.com

