



海港企業有限公司

股份代號：51

二〇二五年可持續發展報告

目錄

2	主席的話	21	我們的員工 <ul style="list-style-type: none">• 承諾和策略方針• 僱傭• 發展和培訓• 安全和健康的工作場所• 僱員福祉和參與	34	附錄IV：GRI準則及聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引
3	關於海港企業 <ul style="list-style-type: none">• 我們的業務概覽• 我們的活動和影響	24	我們的價值鏈 <ul style="list-style-type: none">• 承諾和策略方針• 供應鏈管理• 賓客安全及健康• 顧客私隱• 服務質素及顧客滿意度	40	附錄V：聯交所《環境、社會及管治報告守則》D部分：氣候相關披露索引及IFRS S2準則參考索引
4	關於本報告 <ul style="list-style-type: none">• 報告標準• 環境、社會及管治數據管理• 報告範圍• 報告公布日期及意見反饋	26	「社、企共勉」 <ul style="list-style-type: none">• 承諾和策略方針• 社區關懷		
5	企業管治 <ul style="list-style-type: none">• 風險管理• 商業道德和合規• 可持續發展管治• 聯合國可持續發展目標• 持份者參與• 重要性評估	27	附錄I：主要獎項、約章及會籍		
11	我們的環境 <ul style="list-style-type: none">• 承諾和策略方針• 氣候風險和韌性管理• 能源及溫室氣體管理• 空氣質素管理• 水資源管理和保護• 廢物管理和節省資源• 加強環保意識	28	附錄II：數據表現		
		33	附錄III：範圍三排放數據報告方法		

主席的話

海港企業有限公司(「海港企業」，及連同其附屬公司，統稱為「本集團」)的可持續發展報告(「本報告」)，呈現了我們在本年度可持續發展旅程中的承諾、期望和成就。

在挑戰日益加劇的世界中，我們堅定秉持「創建明天」的使命。可持續發展不僅是一項合規要求，更是一項塑造企業文化與長遠願景的指導原則。它引領我們追求負責任、具韌性及著眼未來的增長。我們洞察到環境、社會及管治在全球範圍內的發展趨勢，此趨勢由各國與地區性法規的演進以及國際推動低碳轉型的策略所形成。為此，我們致力將環境、社會及管治原則全面融入業務運作之中，確保我們的實踐既能回應持份者的期望，亦體現我們以誠信引領前行的自身抱負。

環境可持續發展是海港企業的優先事項之一。我們秉持與母公司九龍倉置業地產投資有限公司(「九龍倉置業」)一致的方針，致力支持其二〇三〇年減少溫室氣體排放及用水量的目標。為進一步推動此方針，九龍倉置業最近參與了科學基礎減排目標倡議(「SBTi」)，訂立更進取的近期氣候目標。為實現這些目標，我們一直致力全面降低各項業務運作對環境的影響。馬哥孛羅香港酒店(「香港馬哥孛羅」)成功維持地球評測(「EarthCheck」)金徽認證，而香港美利酒店和蘇州尼依格羅酒店(「蘇州尼依格羅」)亦獲頒銀徽認證。此外，香港美利酒店和香港馬哥孛羅兩家酒店繼續獲取ISO 14001環境管理體系認證，體現了我們在技術與人才層面致力建立綠色能力的決心，亦是我們對可持續酒店款待服務及物業管理作出承諾的具體證明。

隨著氣候變化加劇，以及我們營運地區極端天氣事件日益頻繁，我們致力加強應對能力及提升透明度。透過採用九龍倉置業的評估方法並運用更詳盡的數據，我們確保對氣候相關風險和機遇的管理穩健有效，並符合持份者的期望。此舉不僅保障了我們資產的安全，亦進一步增強投資者、合作夥伴及社區對我們應對氣候變化不確定性的信心。

我們亦充分認知持份者在我們邁向可持續、低碳未來的轉型過程中所扮演的重要角色。可持續發展無法獨自達成，必須透過價值鏈各方的協作方能實現。透過持續的溝通與互動，我們致力建立共識，推動集體進步。無論是與供應商的合作、與監管機構的協作，或是和顧客及社區的交流，我們承諾在每一個環節中促進互信和透明度。

除環境保護措施外，我們致力營造一個多元、公平、共融且安全的工作環境。員工的身心健康與專業發展對我們的成功至關重要。在報告期內，我們的所有員工均參與了各項培訓計劃，包括專注於安全管理及提高安全意識的課程。此類措施有助於維持每百名員工中僅1.8宗的低工傷事故率，彰顯我們對職場安全及持續學習的堅定承諾。我們相信，對人才的投入不僅能提升其專業能力，更能增強組織韌性，使我們得以應對新興挑戰並把握未來機遇。

我們亦重視與夥伴攜手合作，將影響力延伸至業務運作以外。透過九龍倉集團旗艦「社、企共勉」項目「學校起動」計劃，我們積極透過捐款及義工服務支持本地社區，展現對共同責任與集體進步的信念。透過推動教育發展、社會共融及社區福祉，我們致力創造超越商業利益的正面改變。

展望將來，我們將繼續推動環境、社會及管治各項措施，並不懈追求可持續發展的願景。我們深知，可持續發展是一項持續進步的歷程，而非單一目標，必須透過不斷完善、創新與協作方能實現。隨著步伐向前推進，我們將持續把策略與全球最佳實踐接軌，加強氣候韌性，並深化與各持份者的溝通和參與。

本人謹向所有持份者致以誠摯的謝意，感謝各位一直以來的積極參與和堅定支持。攜手同行，我們定能共同應對未來的環境與社會挑戰。憑藉堅定的決心與緊密的協作，本集團將繼續致力「創建明天」，不僅為業務創造價值，更為社會以及我們共同生活的地球帶來長遠裨益。

吳天海

主席

香港

關於海港企業

我們的業務概覽

秉承「創建明天」的長遠使命，我們在致力提升業務表現的同時，亦重視環境、社會及各持份者的福祉。我們的願景是在營運所在的社區中實現可持續的進步，確保我們的發展能為人與社區帶來正面貢獻。

海港企業是九龍倉置業的上市子公司，核心業務為酒店和房地產投資。作為一家總部位於香港的上市企業，我們的主要資產包括香港美利酒店和香港馬哥孛羅，以及位於中國內地的蘇州尼依格羅。我們的顧客主要為信賴我們卓越服務的休閒和酒店業務賓客。值得關注的是，在報告年內，本集團的業務範疇、價值鏈及主要關聯關係並無重大變動，充分反映我們業務運作的穩定性與持續性。

我們的活動和影響

我們堅持透過可持續營運和負責任商業實踐，為環境、經濟和我們服務的社區帶來正面影響。我們致力創造價值並增強經濟韌性。

我們透過促進教育、環境保護、社會福祉和青年發展的措施為社區作出貢獻。我們推出以社區為重點的項目，持續支援九龍倉集團的「社、企共勉」旗艦項目 — 「學校起動」計劃。

我們二〇二五年的主要業務摘要如下：

直接經濟價值	
總資產	港幣 164.73 億元
收入	港幣 13.45 億元
員工 ¹	約 1,100 名員工
員工成本 ²	港幣 1.93 億元
社區貢獻	
其他支援形式	4 個活動場地贊助
非政府組織合作夥伴	7 個組織

1 集團於《二〇二五年年報》中報告的總員工人數。本報告範圍內的僱員人數為 992 人。

2 員工成本包括截至二〇二五年十二月三十一日止年度的確定供款退休金計劃費用，為港幣一千七百萬港元，當中包括強制性公積金的供款扣除沒收的供款港幣一百萬元。

關於本報告

報告標準

本報告依據香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)發布的《環境、社會及管治報告守則》(附錄C2)、最新GRI的二〇二一年可持續發展報告準則(「GRI準則」)的要求編製，並參考國際可持續準則理事會制定的第S1號「可持續相關財務資訊披露之一般規定」(「IFRS S1」)及第S2號「氣候相關披露」(「IFRS S2」)的指定指標，整合作出披露。

本報告遵循聯交所《環境、社會及管治報告守則》所列的四項披露原則，以及GRI準則要求的八項原則，旨在不偏不倚、全面地呈現我們在環境、社會及管治方面的表現。為確保內容的相關性與準確性，我們進行了持份者參與及重要性評估，以識別本報告所涵蓋的關鍵議題。除另有說明外，量化數據的編製均採用一致的計算方法，以便於不同報告期間進行有意義的比較。

聯交所《環境、社會及管治報告守則》	
重要性	量化
平衡	一致性

GRI 準則			
準確性	平衡	清晰性	可比較性
完整性	可持續發展背景	時效性	可驗證性

本報告載有關於本集團環境、社會及管治策略、計劃及未來表現的前瞻性陳述。此等陳述反映截至本報告發布之日的現有預期、預測和假設，惟其內容受多項不確定因素影響，引致實際結果可能與之有重大差異。除根據適用法律和法規要求外，本集團概無義務因新資訊、未來事件或其他情況而更新或修訂任何與環境、社會及管治相關的前瞻性陳述。前瞻性陳述亦可能出現在本集團的監管文件、股東通訊、發行文件、新聞稿或其他資料中，並可能由本集團的董事、高級管理人員或員工以口頭方式向分析員、投資者等外部持份者表達。

環境、社會及管治數據管理

我們深知環境、社會及管治數據的重要性，並已建立系統化的管理框架，用於收集、監督和監控環境、社會及管治數據。該框架以三道防線模式，貫穿業務單位和公司層面，明確界定各方的角色和職責分工。此框架確保環境、社會及管治數據的完整性、一致性和準確性，並加強內部監控。

隨著可持續發展報告準則的不斷演變和持份者期望的提升，我們定期審視相關數據管理措施。這些持續改善的措施擴大數據收集範圍，提升流程效率，並進一步完善數據品質。

報告範圍

本報告的報告期與我們財務報告的報告期一致，概述自二〇二五年一月一日至十二月三十一日可持續發展政策、策略及績效的資訊。

隨着香港財務報告準則《可持續發展披露準則》的推行，我們致力在可行情況下，盡最大努力使可持續發展報告的報告範圍與財務報告範圍保持一致，以加強報告的一致性與完整性。由於財務與非財務可持續發展數據之間存在差異，本報告的範圍涵蓋我們具備營運控制權且能獲取相關非財務可持續發展數據的實體。本報告的範圍已涵蓋本集團大部分業務，並包括以下核心業務：

業務	地點	業務單位
休閒與酒店	香港	<ul style="list-style-type: none">香港美利酒店香港馬哥孛羅
	中國內地	<ul style="list-style-type: none">蘇州尼依格羅

報告公布日期及意見反饋

本報告於二〇二六年四月八日發布。為減少紙張消耗，除非收到股東特別要求提供紙質版，本報告只提供網上閱覽。

我們歡迎閣下就本報告和我們的可持續發展策略提出意見。如有任何意見，請電郵至 sh@harbourcentre.com.hk。

企業管治

本集團堅信穩健的企業管治與卓越的商業道德是實現可持續發展的基石。董事會成員具備多元化的專業背景、技能和經驗，涵蓋策略（銀行／金融及證券／投資、創業、創新與科技、中國內地市場經驗、策略），行業相關（款待業、工商業、地產／物業營運及管理），其他業務板塊（媒體及傳訊、公共運輸／物流／海運業務），監控及管治（管治／監管合規、風險管理／內部監控、可持續發展／環境），專業（會計專業／財務管理、諮詢顧問、教育／學術）以及公共服務及行政／協會。此等廣泛的經驗與多元視角，有助提升議事質素，並優化決策過程。董事會負責制定本集團的整體策略方向與發展藍圖，包括制定及推動海港企業的環境、社會及管治策略與報告架構。

有關我們如何就重要事宜匯報董事會的詳情，請參閱海港企業《二〇二五年年報》內「企業管治報告」中的「董事會運作」章節。

董事會組成 ³	年齡			性別		族裔	
	50歲或以下	51-70歲	70歲以上	男性	女性	華裔	非華裔
人數	1	2	6	8	1	9	0
%	11	22	67	89	11	100	0

風險管理

董事會對本集團的風險管理及內部監控系統負有整體責任，旨在保障海港企業及其股東的共同利益。董事會負責監督並批准本集團的風險管理及內部監控策略與政策，以界定、評估與本集團策略目標及風險偏好相符的各類風險類型與範圍，包括環境、社會及管治以及與氣候相關的風險。

審核委員會直接向董事會匯報，獲授權責持續監察及評估相關系統的有效性，並由風險管理及內部監控委員會提供支援。

秉承審慎管理的理念，本集團已建立一個穩健且全面的管控架構，並善用九龍倉置業的內部審計及監控職能的資源，有效管理不同業務範疇所面對的各項風險，包括賄賂與貪腐風險。與此同時，本集團亦制定《合規政策聲明》，明確制定標準與措施，以降低違反適用法律和法規的合規風險。

有關本集團風險管理及內部監控系統的進一步詳情，請參閱海港企業《二〇二五年年報》內的「企業管治報告」。

商業道德和合規

本集團在所有營運範疇堅守最高商業道德與專業操守標準。我們嚴格遵守適用的反貪腐法律和法規，並以《反貪腐政策》為指引，致力在整個價值鏈中培育誠信文化。所有與本集團相關的人士，包括各級員工，以及為本集團提供服務或代表本集團行事的外部各方，均須遵守該項政策。

我們對賄賂、勒索、欺詐及洗錢行為採取零容忍態度。在我們的反貪腐架構下，《商業誠信聲明》及《紀律守則》與《反貪腐政策》相輔相成，明確界定員工應遵守的道德標準與對員工行為的期望。此外，我們的《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集政策》亦訂明相關合規、監控及申報的原則與要求。所有董事、管理人員及員工亦須遵守有關利益衝突、內幕交易、反競爭行為及貪腐等議題的各項政策規定。

為確保合規並防止無意間違反規定，本集團的各項政策均可透過內聯網及公司網站隨時查閱。我們亦定期舉辦培訓課程，並經常與廉政公署及競爭事務委員會等執法機構合作提供合規培訓，以提升員工對法律責任及最佳實務的認知。於二〇二五年，董事及員工已接受超過四百小時的反貪腐培訓，以及逾九百小時的合規培訓，進一步強化對相關要求的理解與遵循。

為提供一個安全且保密的途徑以舉報潛在的不當行為或違反商業道德的舉動，本集團已制定《舉報政策及程序》。該政策確保員工及商業夥伴可無需擔憂地提出關注事項，並闡明我們對保護舉報者的承諾，以及相關調查與後續跟進行動的處理流程。透過舉報渠道提交的報告均由內部審計部門審閱，並定期向審核委員會匯報。於報告年內，我們並無透過此渠道收到任何有關重大事項的有效投訴。

於報告年內，本集團並無因貪腐行為而遭受任何罰款或處分，顯示我們管治架構的有效性，以及對秉持道德營運的堅定承諾。

³ 董事會的所有成員均從當地社區（即香港和中國內地）聘用。董事會的概況在《二〇二五年年報》（第39至41頁）中概述。

企業管治

可持續發展管治

董事會聲明

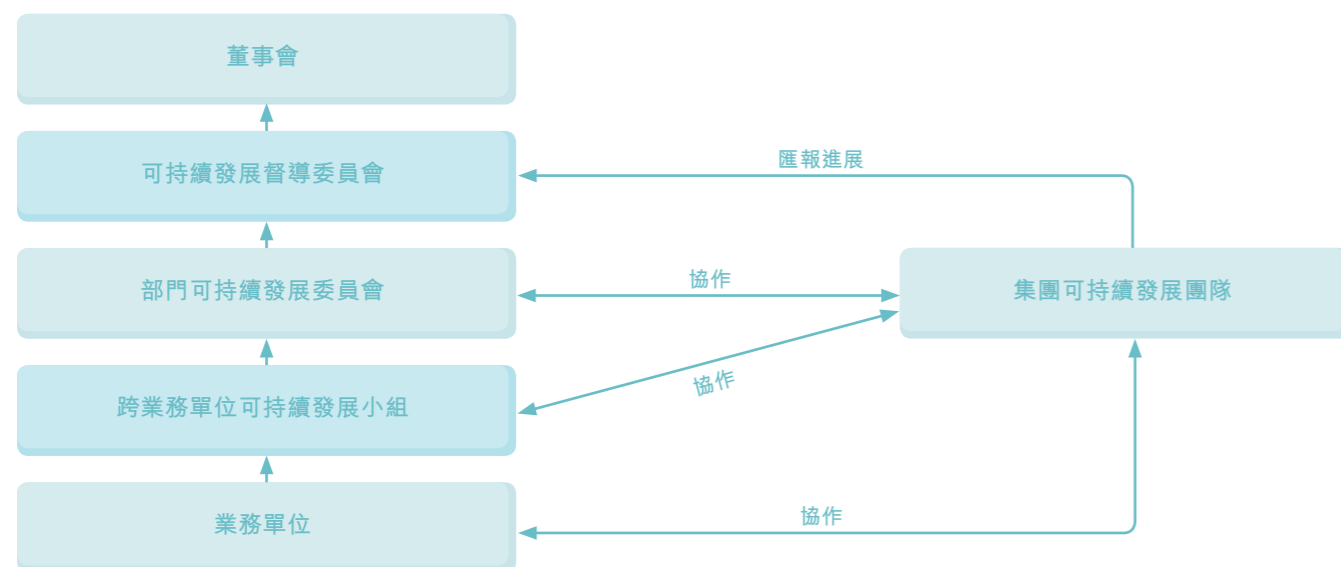
董事會對海港企業的環境、社會及管治事務負有最終監督責任，涵蓋策略制定、管理執行、報告編製及政策批核。秉承本集團「創建明天」的長遠願景，董事會致力於以最大限度減少營運對環境和社會所造成的影響。為此，我們進行全面的風險評估，包括持份者參與及雙重重要性分析，以識別並優先處理關鍵環境、社會及管治風險，特別是與氣候相關的風險，同時把握能顯著影響本集團長遠業績的環境、社會及管治機遇。

為確保持續有效的監督，董事會授權可持續發展督導委員會負責持續評估環境、社會及管治風險和表現。該委員會由本集團主席及來自不同職能範疇的高級管理人員組成，每年召開兩次會議，審視已識別的環境、社會及管治風險和機遇，評估環境、社會及管治表現，探討重點可持續發展議題，並審閱年度《可持續發展報告》以供董事會審議。此外，委員會亦負責監察九龍倉置業所設定的環境目標與指標方面的進展。

可持續發展督導委員會、部門可持續發展委員會、跨業務單位可持續發展小組及集團可持續發展團隊共同構成一個全面的管治架構，推動本集團環境、社會及管治策略的落實。此架構確保對各項業務的環境、社會及管治表現進行有效監管，並系統化追蹤達成環境、社會及管治目標的整體進度。

可持續管治架構

我們與九龍倉置業在管理環境、社會及管治表現方面保持緊密合作。各業務單位負責監督並於日常營運中推行各項環境、社會及管治措施與項目，確保可持續發展原則貫穿於所有業務活動之中。相關進展與成果會定期向九龍倉置業的跨業務單位可持續發展小組及部門可持續發展委員會匯報，建立制度化的溝通與協同機制。此等匯報內容其後由可持續發展督導委員會進行審視，以確保對本集團可持續發展承諾的持續監察，並鞏固問責機制。



環境、社會及管治風險管理

我們已將環境、社會及管治風險納入企業風險管理框架及程序之中，確保各項風險由指定的風險負責人進行系統化的識別、評估及管理。此系統化的方針使我們能以應對其他策略性及營運風險同等嚴謹的標準，處理各項環境、社會及管治議題。以下列出部分重大環境、社會及管治風險因素的示例，以及我們為減輕其潛在影響所實施的應對措施：

環境、社會及管治風險因素	潛在影響	我們的回應
商業道德行為	<ul style="list-style-type: none"> 洗錢或欺詐案件可能對本集團聲譽造成負面影響，並因罰款及懲處而造成重大財務損失 	<ul style="list-style-type: none"> 採取綜合且全面的方針，減少效率低下、溝通不暢和其他管治風險 定期為員工提供反貪腐及其他道德操守與誠信培訓
氣候變化	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變化可能導致更頻繁且嚴重的極端天氣事件，對基礎設施、農業及生態系統造成重大破壞，進而導致業務中斷、營運成本上升及收入損失 更嚴格的減排政策與法規可能導致資本支出增加 	<ul style="list-style-type: none"> 持續檢視氣候相關風險和機遇的影響 利用科技減少排放並追求創新解決方案 根據IFRS S2準則進行報告，加強氣候資訊披露
環境合規	<ul style="list-style-type: none"> 收緊的建築能源法規和準則以及廢物處理程序可能會導致用於達到這些要求所需的資本投資和支出增加 未遵守規定可能導致經濟處分、聲譽受損以及因爭議而引起的潛在訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> 增加資本投資與支出以滿足這些要求 實施符合最新標準與法規的環境政策，並監控合規狀況

環境、社會及管治風險因素	潛在影響	我們的回應
勞工管理	<ul style="list-style-type: none"> 地區之間的專業人才競爭加劇，導致本集團因未能吸引並留住人才來維持服務質量 職業安全及健康(「職安健」)事故和工傷可能導致缺勤、員工士氣低落和效率下降，從而影響整體營運 	<ul style="list-style-type: none"> 檢視薪酬待遇的競爭力，提供全面的非金錢福利以確保員工的福祉 實行措施保障顧客與員工的安全及健康，並為所有員工提供安全和健康培訓
供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈中斷可能限制資源供應，導致價格上漲，增加材料採購支出 供應鏈的環境及社會爭議可能影響本集團的聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> 持續與供應商溝通，確保供應鏈穩健，並制定應對業務中斷潛在危機的計劃 檢查並評估供應商的可持續發展績效

可持續發展政策

我們的可持續發展政策與本集團的核心願景及使命協調一致，作為日常營運的指導方針。此等政策均定期由可持續發展督導委員會審視及批核，以確保其持續相關性與有效性。所有業務部門及各級員工均須遵守此等政策，而政策的適用範圍亦可涵蓋為本集團提供服務或代表本集團行事的持份者。我們透過正式會議、持份者溝通以及公司網站發布等多種渠道傳達政策。有關各項政策在本集團內的具體應用與整合詳情，請參閱相關政策文件：

可持續政策列表：		
• 《反貪腐政策》	• 《商業誠信聲明》	• 《紀律守則》
• 《合規政策聲明》	• 《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集政策》	• 《氣候變化政策聲明》
• 《環境政策》	• 《綠色採購政策》	• 《人權政策》
• 《安全及健康政策》	• 《質量政策聲明》	• 《供應商行為準則》
• 《員工多元化政策》		

聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標為全球合作提供了一個共同框架，旨在推動具意義且正面的改革。本集團遵循九龍倉置業所採納的特定目標，並將其融入我們的核心可持續發展優先事項之中。透過將我們的策略與這些目標協調一致，我們確保各項措施不僅有助於推進國際間的共同努力，同時亦應對我們營運地點所在社區的實際需求。以下列舉了與我們業務最相關的可持續發展目標，其詳情亦於本報告的相應章節中進一步披露。

可持續發展焦點	對應章節	相關的聯合國可持續發展目標
環境	<ul style="list-style-type: none"> 我們的環境 我們的價值鏈 	6, 7, 11, 12, 13, 14, 15
平等且多元的社區	<ul style="list-style-type: none"> 我們的員工 「社、企共勉」 	4, 10
工作場所和社區福祉	<ul style="list-style-type: none"> 我們的環境 我們的員工 我們的價值鏈 「社、企共勉」 	3, 8

持份者參與

我們採取以持份者為導向的方式，評估環境、社會及管治議題的重要性。我們積極收集來自內部及外部持份者對我們可持續發展策略和表現的意見，從而識別並優先處理最關鍵的議題。此等反饋在強化我們的可持續發展管理實踐，以及提升報告質素方面，發揮至關重要的作用。

我們透過多種渠道定期與持份者溝通，包括發布通訊刊物、舉行正式會議，以及於公司網站刊登最新資訊。

重點範疇	持份者的意見	我們的回應
減碳策略	持份者強調清晰且具可信度的減碳路徑至關重要。他們重視碳排放、減排目標及韌性措施的詳細披露，並著眼於具體承諾，例如遵循獲認可的綠色建築標準。投資者同時指出風險模型採用的假設的透明度不可或缺，並期望減碳目標能與融資策略緊密掛鉤，以確保氣候承諾與財務規劃保持一致。	配合九龍倉置業 SBTi 的承諾，我們將持續加強減碳策略，透過與國際框架接軌提升披露的一致性，並增加方法的透明度。同時，我們將主動與持份者溝通，評估氣候風險對資產的影響，並致力取得各項具認受性的認證，以鞏固企業的可信度，並把握可持續金融帶來的發展機遇。
減排措施	持份者強調租戶參與對於減少範圍三溫室氣體排放至關重要。相較於懲罰性措施，持份者更傾向以激勵導向的方式推動可持續實踐，並提出透過綠色租約等機制促進數據共享的重要性。反饋意見亦指出業主可發揮領導作用，透過優先與大型全國性租戶合作試行租戶參與計劃，共同推動可持續發展倡議。	我們將探討採用以激勵導向的措施，鼓勵推行可持續實踐，透過綠色租約安排促進數據共享，並與租戶協作制定共同可持續發展目標。透過與重點租戶試行各項倡議，我們致力把握率先領導的機遇，進一步彰顯對實質減排的堅定承諾。
氣候風險管理和韌性規劃	持份者強調為應對颱風及洪水等實體氣候風險，特別是位於沿海地區的資產，必須制定穩健的韌性措施。他們期望企業能清晰披露適應策略，包括採用防洪閘、海堤等工程措施，以及與當地政府部門的協作機制。投資者亦重視情景分析、風險模型及具透明度的報告，並期望相關資訊能具體量化潛在的業務中斷影響。	我們已進行情景分析，以評估資產脆弱性並量化潛在氣候相關風險。在此基礎上，我們將持續加強韌性規劃，透過工程的風險評估、與當地政府部門協作推動適應措施，以及投資防護性基礎設施，提升整體應變能力。同時，我們將保持資訊披露的透明度，以增強持份者信心，確保企業的長期營運持續穩健。

我們的持份者類別及參與途徑：

股東、投資者和財經分析員	<ul style="list-style-type: none"> 股東週年大會 財務報表、公告和通函 企業通訊及公司網站 定期會議 焦點小組及意見調查
僱員	<ul style="list-style-type: none"> 內聯網和內部刊物 員工活動 內部申訴機制 焦點小組及意見調查
媒體	<ul style="list-style-type: none"> 傳媒簡報會和午宴 新聞稿 行政人員訪談 互聯網即時更新
業務夥伴 (包括供應商、承辦商和分判商)	<ul style="list-style-type: none"> 招標過程 業務營運會議 合約和績效評估 實地考察 意見調查
政府、監管機構與行業組織	<ul style="list-style-type: none"> 監管機構專責小組和委員會 行業營運會議 論壇與研討會
非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> 合作計劃會議 定期計劃檢討和評估 意見調查 義工服務活動
本地社區	<ul style="list-style-type: none"> 社區投資計劃 企業參觀 社交媒體平台
顧客	<ul style="list-style-type: none"> 意見調查 電話訪談 社交媒體平台

重要性評估

去年，本集團根據財務重要性與影響重要性，採用雙重重要性原則進行了全面的重要性評估，以識別和評估重要的可持續發展議題。在評估結果的基礎上，我們檢討了過往的結果，並收集了持份者的意見，以於報告年內進一步優化我們的可持續發展策略。結果顯示，本年度所識別的重要議題與上年度大致保持一致。此全面性的方法使本集團能從財務、社會及環境角度評估相關風險與機遇，並據此制定相應的策略重點。

世界對公司的影響

例如：不斷變化的法規會影響產品需求，而極端天氣事件會影響供應鏈

財務重要性

影響重要性

公司對世界的影響

例如：排放物加劇氣候變化，進而影響當地社區

我們遵循四步驟的結構化的框架來檢視並驗證去年的重要性評估結果。此過程所獲得的見解，有助於提升本集團業務實踐並提升整體決策品質。

步驟一	參與	<ul style="list-style-type: none"> 收集內部持份者對十八個重要議題的意見 透過多種溝通渠道進行互動，包括焦點小組訪談、線上問卷調查及高級管理人員訪談 內部共收集六十三份問卷回覆
步驟二	分析	<ul style="list-style-type: none"> 檢視並分析從上述持份者參與活動中所收集的數據與反饋 整合同業基準分析與持份者參與的成果 釐定各項可持續發展議題的整體重要性程度，並建構重要性矩陣
步驟三	驗證	<ul style="list-style-type: none"> 由本集團可持續發展督導委員會審查以確認並最終確定
步驟四	檢討與監察	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視並監控可持續發展議題及其相關影響，確保議題對本集團屬持續相關及重要

企業管治

重要議題及相對的影響範圍

議題	重要性		邊界和影響
	影響	財務	
九大重要議題			
顧客滿意度及參與	高	高	本集團範圍內及外
職業安全及健康	高	中等	本集團範圍內及外
可持續建築	中等	高	本集團範圍內及外
招聘及挽留	中等	高	本集團範圍內及外
員工福祉	中等	高	本集團範圍內及外
經濟績效	中等	高	本集團範圍內及外
培訓與教育	中等	中等	本集團範圍內及外
減緩氣候變化及氣候韌性	中等	中等	本集團範圍內及外
能源	中等	中等	本集團範圍內及外
其他重要議題			
反貪腐	中等	低	本集團範圍內及外
顧客安全與健康	高	低	本集團範圍內及外
創新	中等	中等	本集團範圍內及外
廢棄物	中等	中等	本集團範圍內及外
物料	中等	高	本集團範圍內及外
供應鏈管理	低	低	本集團範圍內及外
勞資關係	低	中等	本集團範圍內及外
用水	低	低	本集團範圍內及外
間接經濟影響	低	低	本集團範圍內及外
其他相關議題			
風險管理			
野生動物保護與生物多樣性			
網絡安全及顧客私隱			
社區投資和參與			
平等機會、多元及共融			
反競爭行為			
防止童工和強迫勞動			
人權評估			

■ 環境
■ 社會 — 與顧客相關
■ 社會 — 與職場實踐相關
■ 管治與經濟

根據重要性評估結果，「顧客滿意度及參與」仍是今年最重要的議題，與二〇二四年的調查結果一致。今年確定的九大重要議題中，其中八個議題維持不變，而「能源」為新增的重要議題。

二〇二五年九龍倉置業重要性評估矩陣

下方矩陣呈現了十八個重要議題，依財務與影響的重要性層級排列。位於右上角的議題代表對九龍倉置業及本集團財務相關性最高，且對持份者產生最重大影響，因此被優先披露和管理。



我們的環境

承諾和策略方針

本集團承諾肩負環境和社會責任，積極提升業務可持續性，邁向更綠色的未來。我們的承諾不僅是遵守環境法規；我們專注於減少我們的活動帶來的負面影響，同時將可持續旅遊原則納入業務策略的核心。

為了應對極端天氣、水資源短缺及廢物產生所帶來的日益嚴峻挑戰，我們建立了穩健的可持續管治架構。此架構使我們能有效應對這些問題，並避免我們的營運受潛在環境風險影響。

我們堅定致力減少活動產生的環境足跡。我們的《環境政策》明確列出六大重點範疇的優先事項和措施：法規合規、污染防治、碳減排、資源效益、生物多樣性保護，以及透明的環境表現的溝通。在報告年內，我們完全符合所有適用的環境法律和法規，且未錄得任何違規行為。

遵從九龍倉置業在SBTi框架下訂立近期減排目標的承諾，海港企業致力支持此項倡議。透過持續優化日常營運，我們期望對這些目標做出實質貢獻，配合本集團在二〇三〇年或以前實現更多的環境可持續目標。

九龍倉置業的環境目標

	基準年	二〇三〇年目標	二〇二五年 海港企業的貢獻
溫室氣體排放	二〇二二年	減少範圍一及二溫室氣體排放 42%	進度良好
	二〇二二年	減少範圍三下游租賃資產的溫室氣體排放 25%	進度良好
用水量	二〇一四年	香港業務耗水量減少 18%	進度良好

註： 儘管我們的用水量在二〇二五年隨著我們香港業務的酒店入住率上升而適度增長，但我們對九龍倉置業實現二〇三〇年環境目標整體進度的貢獻仍然維持良好。

除了減少溫室氣體排放和用水量外，本集團致力持續降低用電強度，同時進一步減少廢物和提升回收率。

氣候風險和韌性管理

本集團致力透過強而有力的減碳措施及策略，推動氣候行動以提升氣候韌性。我們管理並披露氣候相關風險和機遇，涵蓋管治、策略、風險管理，以及指標與目標。

我們積極探索改善氣候風險管理與披露實踐的方法。我們對氣候挑戰的承諾，推動我們提升實踐並參與各項全球氣候倡議，共同應對氣候變化。

我們優先推動可持續發展業務實踐，將氣候考量納入核心策略並加強氣候風險管理能力。這種主動的管理方針使我們能有效應對全球氣候挑戰，與持份者的溝通亦保持透明。

管治

董事會定期監督我們的氣候相關策略、管理方針及訊息披露。有關詳情請參閱報告中的董事會聲明。

在董事會的指導下，我們建立了穩健的可持續管治架構。可持續發展督導委員會領導我們的氣候行動，並由部門可持續發展委員會、跨業務單位可持續發展小組和各業務單位的專責環境、社會及管治團隊支持。這種多層次的方法有助於有效識別、評估、管理及監測氣候相關風險和機遇。我們也確保相關團隊與員工具備必要技能和能力，能有效監督與氣候風險和機遇相關的策略。為達成此目標，我們持續提供培訓與資源，深化對氣候議題及其影響的理解。資訊詳情可參閱報告的「可持續發展管治」章節。

我們亦已制定《氣候變化政策聲明》，為營運提供明確指引，旨在將氣候影響降到最低，並提升對氣候挑戰的韌性。

策略

我們全力支持中央政府及香港特別行政區政府訂定的碳中和目標。我們的策略架構將氣候行動整合到營運的各個層面，並輔以全面的研究和持續評估氣候變化對業務的影響。

我們的承諾透過環境目標及廣泛的可持續策略體現，優先考量創新建築設計、再生能源利用及提升營運效率。這些措施使我們成為區域層面及國際層面減碳的積極推動者。我們目前並未使用內部碳定價。我們將繼續研究在相關決策過程中應用碳定價的可行性。

我們正在加強氣候風險管理架構，將財務影響分析納入其中。這涉及在公司和項目層面評估氣候相關風險及可持續發展因素，這種做法有助確保我們的業務策略穩健，同時推動環境管理。隨著我們進一步完善減碳計劃並優化資源配置，我們將持續在未來報告期內匯報進展，以確保轉型規劃透明並清晰展示SBTi目標實現進程。

我們的環境

風險評估及管理

我們致力建立長期韌性，透過嚴謹的風險評估、管理與監控方法展現。這種系統化的方法使我們能量化並比較投資組合中的氣候相關脆弱性，為韌性規劃和風險緩解策略提供科學基礎。

於二〇二四年，本集團進行了全面的氣候情景分析和繪製風險熱圖工作，以評估氣候風險和機遇。我們根據兩種不同的氣候情景，分別為棕色情景和綠松色情景，呈現主要的結果和發現。這些分析依據政府間氣候變化專門委員會（「IPCC」）及央行綠色金融網絡（「NGFS」）所制定的既定路徑。雖然基於科學原理，這些分歧的情景卻闡述了截然不同的未來，並受到政治、環境、經濟與社會因素的影響。透過探索這些與全球淨零目標一致的對比情景，我們能深化對可能影響資產與業務營運的各種氣候相關影響的理解和準備。

綜合情景	描述	實體風險	轉型風險								
棕色情景	氣候行動的範疇僅限於現有政策的執行以及國家自主貢獻 ⁴ 的實施，根據此路徑，預計全球平均氣溫將於二一〇〇年至少上升3°C。這將引發氣候變化深遠的實體影響，以及日益頻繁和劇烈的極端天氣現象。在這一情景下，儘管現行政策得以維持，但對於提升這些政策卻未見進取，導致了較高的實體風險與相對較低的轉型風險並存。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>路徑</th> <th>SSP5-8.5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間範圍</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 </td> </tr> </tbody> </table>	路徑	SSP5-8.5	時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>路徑</th> <th>NGFS 熱房世界路徑</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間範圍</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 </td> </tr> </tbody> </table>	路徑	NGFS 熱房世界路徑	時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年
路徑	SSP5-8.5										
時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 										
路徑	NGFS 熱房世界路徑										
時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 										
綠松色情景	氣候行動積極進取並且緊密協作，致力將二一〇〇年前的全球平均氣溫上升幅度有效控制在遠低於2°C的水平，以緩解氣候變化的衝擊。在這一進程中，我們預見到將從依賴化石燃料逐步轉向低碳乃至更綠色的經濟發展模式，這種轉變將大幅降低實體風險，但伴隨著較高的轉型風險。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>路徑</th> <th>SSP1-2.6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間範圍</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 </td> </tr> </tbody> </table>	路徑	SSP1-2.6	時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>路徑</th> <th>NGFS 有序路徑</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間範圍</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 </td> </tr> </tbody> </table>	路徑	NGFS 有序路徑	時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年
路徑	SSP1-2.6										
時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 長期至二一〇〇年 										
路徑	NGFS 有序路徑										
時間範圍	<ul style="list-style-type: none"> 短期至二〇三〇年 中期至二〇五〇年 										

⁴ 國家自主貢獻（「NDCs」）是每個國家根據巴黎協定制定的國家氣候行動計劃。一個國家的NDC概述了其減少溫室氣體排放的計劃，以幫助實現全球將氣溫上升限制在1.5°C的目標，並適應氣候變化的影響。

⁵ 共享社會經濟路徑（「SSP」）是「假設」的情景，用於探索溫室氣體在大氣中累積的後果。每個SSP都概述了世界未來可能發生的變化，包括不同類型的能源生產、人口成長率、經濟發展和土地利用。隨著時間的推移，這些會導致不同程度的溫室氣體排放。

我們的環境

實體風險

我們評估了中國內地及香港重要資產組合的實體氣候風險，並分析一系列關鍵風險參數。評估涵蓋了棕色與綠松色情景下的急性與慢性實體風險，結合歷史數據及未來氣候預測，以確保能穩健識別風險。急性風險指由事情驅動而可能立即造成營運中斷的危機，而慢性風險則源自氣候模式的長期變化，可能影響長期營運韌性。我們的實體氣候風險評估結果如下：

棕色情景下二〇三〇年至二一〇〇年實體氣候風險評估結果

資產位置	急性												慢性																	
	河川泛濫			颱風			風暴潮			降雨洪水			酷熱			乾旱			海平面上升			融雪			山火			山泥傾瀉		
	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100
香港				中等	中等	高							中等	中等	高															
中國內地																														

綠松色情景下二〇三〇年至二一〇〇年實體氣候風險評估結果

資產位置	急性												慢性																	
	河川泛濫			颱風			風暴潮			降雨洪水			酷熱			乾旱			海平面上升			融雪			山火			山泥傾瀉		
	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100	2030	2050	2100
香港				中等	中等	中等							中等	中等	中等															
中國內地													中等	中等	中等															

業務影響的預估嚴重程度

■ 微不足道 ■ 低風險 ■ 中等風險 ■ 高風險

以下，我們總結了颱風、降雨洪水和酷熱對我們的潛在業務影響及相應的應對措施。

重大實體氣候風險

主要的實體風險參數	潛在的業務影響	緩解和適應措施	
急性風險 颱風	<ul style="list-style-type: none"> 更頻繁和強烈的颱風可能導致顯著的財產損失、更高昂的維護成本以及物業保險費用上漲 由於颱風造成的城市範圍災害，例如停電，可能會導致長時間的業務中斷 沿海洪水和侵蝕的風險增加可能會導致營運中斷，例如供應鏈中斷和公共基礎建設的損壞 不穩定的天氣狀況可能影響遊客參觀意願，影響旅遊業 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查我們的財產全險和業務中斷保險是否充足 研究、評估並實施韌性措施 安排年度應急情況準備會議，與高層管理人員和應急負責團隊共同制定和修訂針對極端天氣事件的危機管理和轉型計劃 建立穩固的供應商關係和多元化的供應商基礎，以確保產品和服務的穩定和交付及時 	
	降雨洪水	<ul style="list-style-type: none"> 由於基礎建設受損，供應鏈可能會中斷並導致營運受阻，例如洪水覆蓋道路引致交付延誤 公司資產可能因突發洪水而受到損壞，降低營運能力和物業暫停營業，並可能需要額外成本以恢復營業 極端和頻繁的降雨可能通過道路封閉影響交通服務和損壞資產，降低整體生產力 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查我們的財產全險和業務中斷保險是否充足 實施水災預防的最佳實踐，例如安裝防洪閘、防水工程，以及對所有抽水機和排水泵進行定期維護 定期進行緊急演練以提高員工的應變能力 在翻新過程中整合風險緩解的控制措施
慢性風險 酷熱	<ul style="list-style-type: none"> 酷熱天氣對員工的整體生產力、福祉和績效產生不利影響，特別是戶外行業的員工生產力，進而導致整體勞動成本上升 旅遊業可能受到影響，因為遊客活動可能會顯著減少，並影響遊客的參觀意願 在酷熱天氣下，由於空調、冷藏庫、設備維護和運輸的能源使用增加，營運成本可能會上升 	<ul style="list-style-type: none"> 透過高效的空調系統維持最佳室內溫度，並確保迅速應對冷卻系統問題 建立完善的緊急應變系統，包括隨時待命的醫療協助 制定並實施酷熱天氣下的工作流程 	

我們的環境

轉型風險和機遇

當政府與企業朝向低碳經濟邁進時，就會出現轉型風險，包括政策變化、市場動態、技術進步及聲譽變化。同時，轉型也帶來與氣候相關的機會。為更深入了解本集團轉型風險和機遇，我們對中國內地及香港休閒和酒店業務進行了一項行業層面的評估，並結合了持份者參與，識別在棕色與綠松色情景下的業務影響熱點。

我們利用氣候相關商業影響（「CRBI」）評分評估轉型風險和機遇。CRBI 評分整合了基於全球領先氣候研究、地方政策與法規、NGFS 的定量情景數據，以及行業特定風險和機遇參數的質性分析。較高的 CRBI 評級代表我們價值鏈中存在更多實質性脆弱點（在某些情況下也可能代表機遇）。以下是兩種情景下的轉型氣候風險總結：

休閒和酒店業的轉型氣候風險熱圖概覽

主要轉型風險	潛在業務影響 潛在風險（「R」）；潛在機遇（「O」）	香港		中國內地	
		棕色情景	綠松色情景	棕色情景	綠松色情景
碳定價	政策與法律 (R) <ul style="list-style-type: none"> 碳定價機制的逐步採用，包括稅務政策和碳交易系統，將溫室氣體排放貨幣化，這可能導致營運成本增加 當地法規和全球趨勢的不斷演變帶來合規的不確定性，使酒店必須迅速適應以避免受處罰 	低風險	高風險	低風險	高風險
電價	技術 (R/O) <ul style="list-style-type: none"> 由於電價波動，投資尖端技術的壓力不斷增加，例如安裝建築管理系統，以提高物業的能源效益，從而降低長遠營運成本 	低風險	中等風險	低風險	中等風險
能源效益方面的投資	市場 (R) <ul style="list-style-type: none"> 未能採納能源效益實踐的酒店將面臨落後於積極投資可持續發展的競爭對手之風險，這可能導致市場份額下降和顧客忠誠度減弱 隨著能源效益技術成為行業標準，企業必須重新調整其投資策略和資本支出計劃，以保持競爭力和技術相關性 技術 (O) <ul style="list-style-type: none"> 透過投資尖端技術，如智能建築和能源效益設備，酒店可以優化能源消耗，提高營運效率，從而降低長遠營運成本 	微不足道	中等風險	微不足道	中等風險
消費者對可持續款待業的偏好	市場 (O) <ul style="list-style-type: none"> 展現堅定環保承諾的酒店可以把較高的定價合理化，因為賓客越來越重視可持續發展而非成本 利用可持續發展作為強大的獨特賣點，吸引注重環保的旅客，從而在競爭激烈的市場中脫穎而出 	微不足道	中等風險	微不足道	中等風險

業務影響的預估嚴重程度

微不足道
 低風險
 中等風險
 高風險

我們的環境

潛在財務影響

實體風險

為了解潛在的氣候相關影響，我們估算資產組合的氣候風險值（「CVaR」）指標，涵蓋實體損失（如資產損壞）及營運損失（如業務中斷）。我們目前的模型參考了當地的參數，包括平均房產價值及可用的當地氣候適應措施。颱風被認為棕色與綠松色兩種情景中實體損失最主要的驅動因素。我們相信我們的保險保障足以應對近期的風險。

鑑於每個物業的獨特性，平均價值可能無法完全反映未來的影響。因此，CVaR 指標的結果是第一步，用以識別氣候風險相對較高的資產。我們將進行進一步的財務影響評估，並在未來於報告中披露，同時持續檢視保險提供的保障是否充分。

下方熱圖展示了我們資產組合中預計的潛在影響：

資產位置	棕色情景						綠松色情景					
	二〇三〇年		二〇五〇年		二一〇〇年		二〇三〇年		二〇五〇年		二一〇〇年	
	實體	營運	實體	營運	實體	營運	實體	營運	實體	營運	實體	營運
香港	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低
中國內地	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低

資產值（未納入緩解措施）的估計財務損失

■ 低 ■ 中等 ■ 高

轉型風險

關於轉型風險，我們的評估涵蓋了兩個變數的潛在財務影響，即碳定價和電力成本。假設本集團未採取氣候緩解措施，我們利用 NGFS 氣候情景中的數據來估算潛在的財務影響。本分析提供了在不同氣候轉型路徑下潛在財務影響的洞見，結果摘要如下：

風險／機遇類型	描述	棕色情景 — 現行政策			綠松色情景 — 二〇五〇年淨零排放		
		預估在時間範圍內未緩解的潛在財務影響			預估在時間範圍內未緩解的潛在財務影響		
		二〇三〇年	二〇五〇年	最大影響	二〇三〇年	二〇五〇年	最大影響
範圍一溫室氣體排放產生的碳相關成本	與新的監管和財政策略相關的額外成本 — 碳稅或其他形式的間接成本	微不足道	微不足道	微不足道	微不足道	微不足道	微不足道
範圍二溫室氣體排放產生的碳相關成本		微不足道	微不足道	微不足道	每年高達 46 萬美元	每年高達 46.6 萬美元	與二〇二二年基準年相比，營運成本每年增加高達 46.6 萬美元
電力成本變化	由預測的電力消耗帶來的潛在電力支出	↑ 10 – 13%	↓ 11% – ↑ 8%	與二〇二二年基準年相比，營運成本增加了 14%	↑ 15 – 21%	↓ 20% – ↑ 20%	與二〇二二年基準年相比，營運成本增加至 21%

我們的環境

當前財務影響

在報告年內，我們評估了上述氣候相關風險和機遇的當前財務影響。整體而言，當前財務影響對本集團的財務狀況、財務表現及現金流而言並不重大；因此，相關評估顯示氣候相關風險和機遇並沒有帶來重大財務影響。據我們目前了解，在下一年度報告期內，我們不會因已識別的氣候相關因素而對資產或負債帳面價值進行重大調整。

預期財務影響

根據《香港氣候行動計劃2050》，用於建築物及交通的電力是香港最大的排放來源。作為物業擁有人／營運商，建築物用電佔營運成本及排放的重要部分。我們已預測電力消耗對電力支出產生的潛在影響，以評估轉型風險對我們財務表現及現金流量在短期、中期及長期產生的影響。目前，由於缺乏可靠且地區性的未來電力單價成本預測，測量不確定性過高，可能導致量化資訊不具實用價值，以致我們無法量化預期的財務影響。隨著未來氣候相關政策與法規的發展，轉型風險可能產生預期財務影響，直接影響我們綜合損益表中的直接成本及營運費用。然而，根據金融機構的氣候情景分析，房地產領域的轉型風險仍然微乎其微⁶。

就實體風險而言，本報告年內未發現重大的當前財務影響，而本集團對於短期內主要因颱風風險而起的急性實體和營運損失持有足夠的保險保障。由於氣候相關因素及其對財產保險保費的影響無法單獨識別，我們目前無法量化預期的財務影響。視乎未來數據可用性而定，實體風險可能對綜合損益表的直接成本及營運開支項目，以及綜合財務狀況表的非流動及／或流動資產物業價值項目產生預期財務影響。

雖然目前尚未制定轉型計劃，但我們將在不久的將來採取相對方式制定相關計劃，包括牽涉與持份者溝通以獲取見解、評估現有實務及識別關鍵里程碑等行動。整體而言，透過審慎的財務管理，我們預計內部及外部資金來源足以支持我們管理氣候相關風險和機遇的策略。我們將定期監測和管理氣候相關風險和機遇，包括考慮任何必要的投資與處置計劃。

其他跨行業指標

我們在以上章節定性描述在不同情景下可能受氣候相關實體風險和轉型風險影響以及與氣候相關機遇接軌的資產或業務活動。有關截至報告日期的資產百分比和金額以及其他資訊(包括收益明細和總樓面面積)，請參閱我們的《二〇二五年年報》。

資本運用

本集團在二〇二五年透過投放資源於能源效益提升和設備升級，展現對可持續發展的堅定承諾。相關資本支出在報告期內未有對本集團的財務狀況構成重大因素。

指標及目標

我們的氣候變化管理方法著重於系統性評估與監控相關風險和機遇。在報告年內，我們密切追蹤關鍵績效指標，特別是對評估氣候相關風險至關重要的溫室氣體排放。

為了在氣候行動上取得實質性進展，我們已訂立多方面的二〇三〇年環境目標，旨在減少整體溫室氣體排放與電力消耗。這些目標彰顯了我們對環境管理與氣候變化緩解的承諾。九龍倉置業的近期減排目標已由SBTi驗證。秉持該項經驗證的承諾，海港企業致力於支持九龍倉置業的目標，並會定期公布進展。目前，各業務單位未有受法律或法規所規定的溫室氣體排放目標約束，我們將持續主動監測未來氣候或溫室氣體排放相關法規演變的可能性。

有關績效指標和環境數據，請參閱「數據表現 — 環境」部分，而有關我們完整的環境策略和承諾，請參閱本報告的「我們的環境 — 承諾和策略方針」部分。

我們的環境

能源及溫室氣體管理

本集團明白減少全球碳排放及應對氣候變化的迫切性。間接能源的使用顯著影響我們企業的碳足跡，因而加強了我們對營運能源效益提升與成本管理的決心。九龍倉置業於二〇二五年達成SBTi目標驗證後，我們現正聚焦於透過具體執行策略將此承諾付諸實行。各業務單位正在評估多種減碳的可行措施，包括優化流程與低碳項目，以評估其對推動本集團目標的貢獻，以及執行所需的資源與能力。這些評估將構成正式的氣候相關轉型計劃，於未來的財政年度公布，以加強監督與進度追蹤。本集團就獲取轉型融資及資源分配具備良好條件，為計劃的制定與部署奠定堅實的基礎。

本集團已推出針對性的措施以提升營運能源效益。這些努力旨在大幅減少我們的碳足跡，同時將能源消耗的環境影響降到最低。與此同時，我們的每個業務單位都密切追蹤整體用電量，以維持有效的能源管理。此外，我們亦進行例行能源審核與評估，讓我們能分析用電趨勢並識別改善空間。

我們的物業皆已安裝先進的照明方案以減少用電量。人體感應器確保客房和後勤樓梯間等區域的燈光在無人的情況下自動關閉。為了進一步減少不必要的能源消耗，傳統光管已被配有動態感應器的LED燈取代，有效降低待機電力需求。在香港美利酒店，我們已推出LED燈更換計劃，以提升能源效益並避免過度用電。自二〇二五年一月起，透過將約四百五十顆高瓦數LED燈泡更換至低瓦數燈泡，改善走廊過度照明問題，累計節省七千一百一十五千瓦時的照明用電量。同樣地，香港馬哥孛羅的餐廳已安裝可調控亮度的照明，提供靈活調節，有效提升用餐體驗並進一步減少用電。

提供舒適的賓客入住體驗仍是我們的首要任務。我們透過微調營運實踐，謹慎管理室內溫度，以實現節能效果。在香港美利酒店，客房的百葉窗簾會在退房後自動收起，以減少熱力吸收。同樣地，香港馬哥孛羅確保關閉空置房間的燈光並拉上窗簾，降低空調冷卻的需要。客房還配備預先設定的低風速盤管機組，有助於維持穩定的溫度和濕度。在蘇州尼依格羅的客房，玻璃幕牆上貼有隔熱膜，以減少太陽輻射帶來的受熱，減少空調的能源消耗。

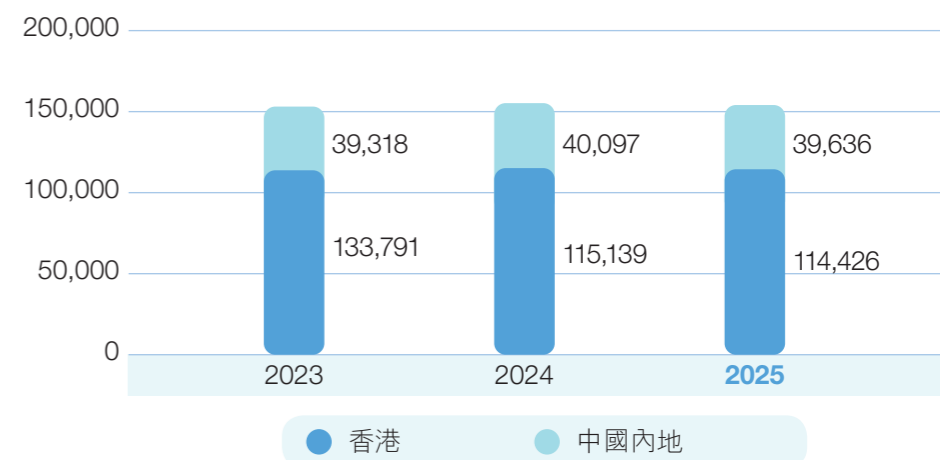
我們持續升級冷水機系統以提升包括在夜間及清晨時段的運行效能。透過即時監控室外溫度，我們可以微調冷水機效能，並調整供水溫度以配合環境條件。在較冷的月份，香港美利酒店進一步透過使用水熱泵來支援冷卻設備，進一步降低能源消耗。其他節能措施包括在冷水機組、冷凍水泵和冷卻塔上安裝變速驅動器，並配備時序控制以優化冷卻塔運作。我們定期檢討與優化這些措施，以確保能源效益持續提升。

在蘇州尼依格羅，適當的維護對保持系統效能扮演關鍵角色。我們定期清潔空調過濾網，以最大限度地增加氣流量與冷卻效能。這不僅能維持合適的室內氣溫，也減輕設備負擔，帶來顯著的節能效果。

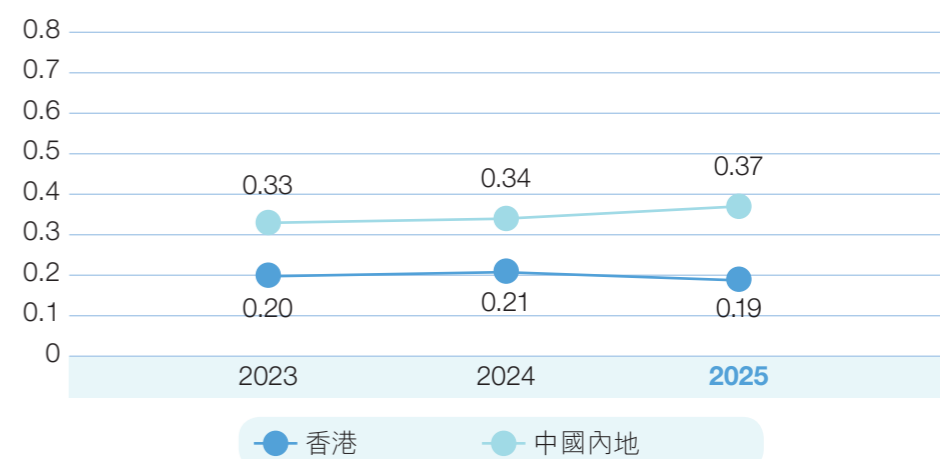
我們酒店的可持續發展措施不僅限於設備升級，還包括積極參與國際性倡議。透過參與「地球一小時」活動，我們提升員工和賓客對氣候變化的認知，並推廣節能實踐。此舉展現我們對環境責任的承諾，同時鼓勵推廣參與節能工作。

我們對可持續發展的承諾，進一步體現在最近頒發給香港美利酒店和香港馬哥孛羅的國際認證中。我們取得ISO 14001環境管理體系認證、ISO 45001職安健管理體系認證及ISO 9001品質管理體系認證，彰顯我們的綜合管理實力，印證我們在減少環境影響、保持職場福祉及維持卓越服務質素方面的努力。建於此基礎，香港馬哥孛羅於二〇二五年五月加入中電的《重新校驗及節能改造約章計劃》，其計劃協助組織識別並實施降低能源消耗的措施。透過參與該計劃，我們積極尋求對現有系統進行重新校驗及更換設備的機會，以提升營運效益，實踐我們減少用電及支持香港邁向低碳未來的長期承諾。

能源消耗量 — 按地區 (千兆焦耳)



能源消耗強度 — 按地區 (千兆焦耳/賓客入住晚數)



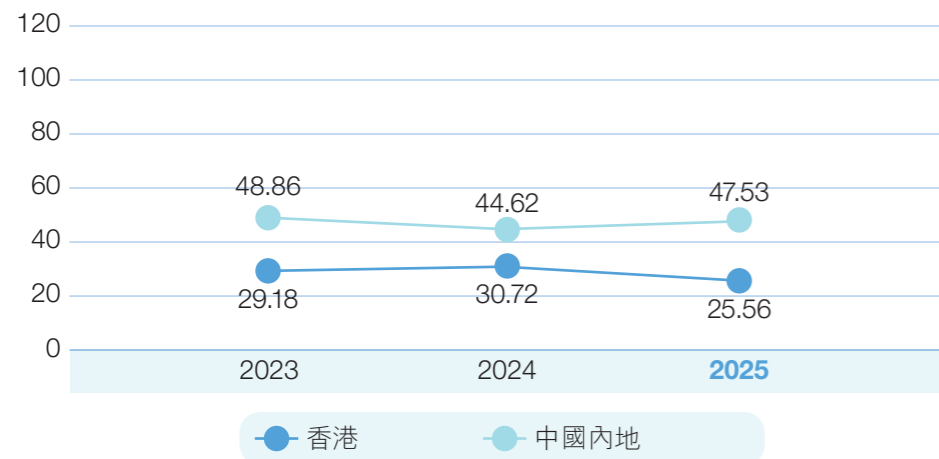
總溫室氣體排放量：基於市場的方法 (公噸二氧化碳當量)



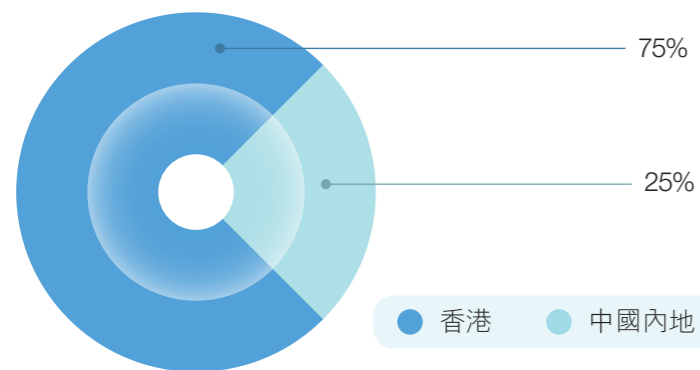
7 二〇二三年的範圍三溫室氣體排放只涵蓋類別一及五。

我們的環境

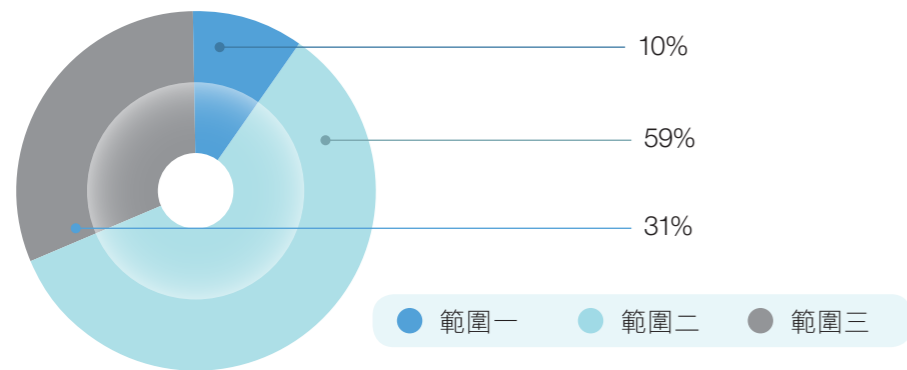
溫室氣體排放(範圍一和二)強度：
基於市場的方法 - 按地區(公斤二氧化碳當量/賓客入住晚數)



溫室氣體排放(範圍一和二)：
基於市場的方法 - 按地區(百分比)



溫室氣體總排放量(範圍一和二)：
基於市場的方法(百分比)

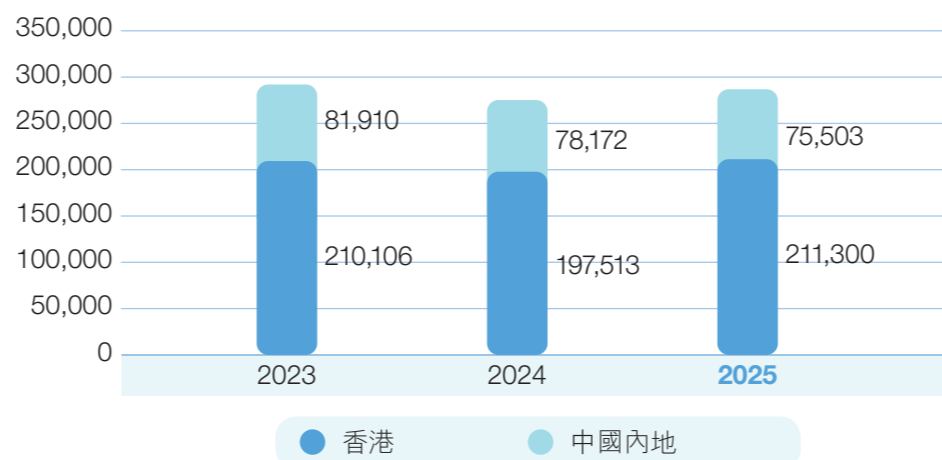


空氣質素管理

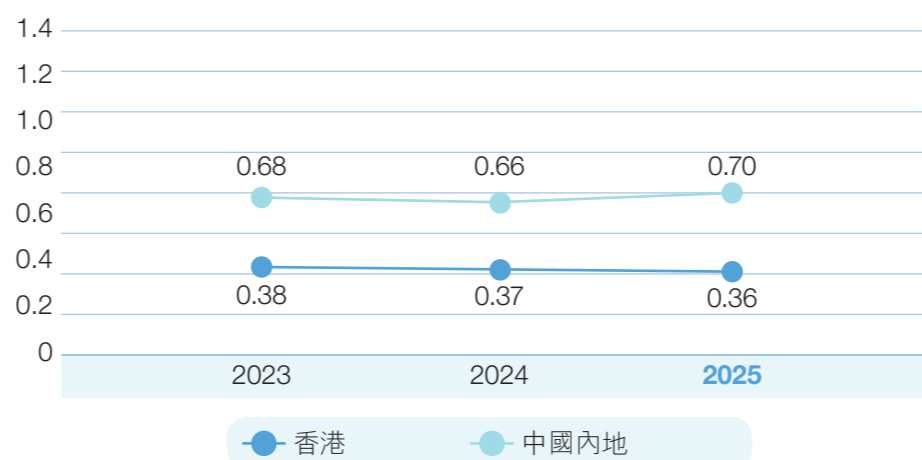
我們致力減少有害空氣污染物的排放，同時確保樓宇室內空氣質素維持在高水平。為達到此目的，我們持續推動環保技術以應對空氣污染問題，並以保障賓客的健康與福祉為最終目標。

在香港美利酒店，我們已推出一系列措施，以提升供暖、通風和空調系統的清潔度與效率，其中包括徹底清潔風機盤管機組以及例行更換空調過濾網。為維持室內空氣質素，香港馬哥孛羅定期清潔鮮風櫃、風機盤管機組及其過濾網。在廚房排煙系統中，我們使用靜電除塵器和水洗器以減少油煙排放，並配以定期清潔。同樣地，蘇州尼依格羅每季清潔空調過濾網。綜合而言，這些措施保障供暖、通風和空調系統的處於運行的最佳狀態，提升顧客滿意度，並加強空調運作的整體效能。

用水量 - 按地區(立方米)



用水強度 - 按地區(立方米/賓客入住晚數)



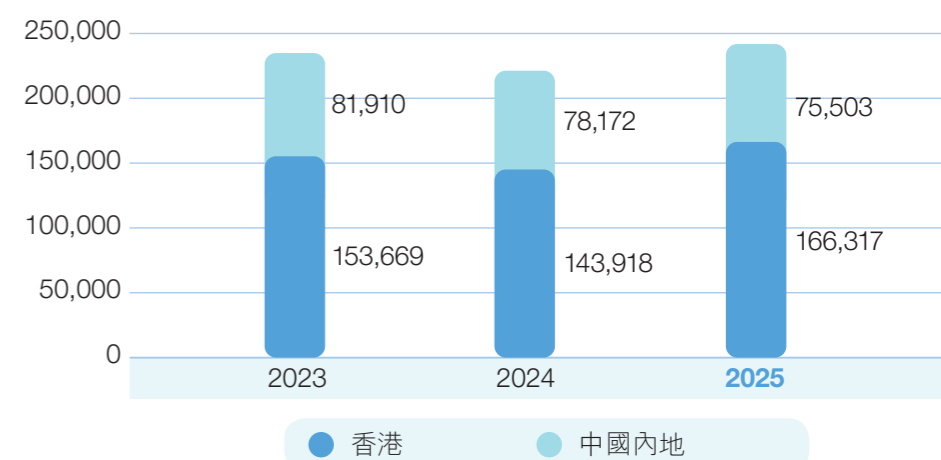
水資源管理和保護

確保可靠和清潔的水資源供應對我們酒店的持續營運至關重要。然而，氣候變化日益嚴重的影響加劇了全球水資源短缺的危機，帶來潛在的營運與財務風險。有見及此，我們重視強化節水實踐並提升所有設施的用水效益。我們亦鼓勵員工與賓客採取負責任的用水習慣，共同努力減緩水資源短缺的影響，保障業務的長期可持續性。

為了減少不必要的用水，我們已在業務實施一系列的有效措施。在香港馬哥孛羅，洗手間水龍頭和淋浴間已裝設節流器，使其產生的細水霧每分鐘可減少5.6公升的用水量。香港美利酒店的客房也同樣安裝低流量蓮蓬頭。香港美利酒店的水泵配備壓力增強器以維持水壓，在提供舒適淋浴體驗的同時減少用水量。蘇州尼依格羅的廚房配備節水水龍頭，非必要的廚房設備會在營業時間後關閉，以優化節水效益。此外，我們酒店的綠色計劃推廣謹慎使用水資源，僅在賓客要求的情況下清洗床單。這項措施不僅節約用水，也提升賓客對可持續實踐的認知，因而獲得強烈支持。

蘇州尼依格羅的專業團隊定期檢查用水設施，以迅速識別並解決潛在問題。此外，我們還會定期進行水質檢測，以確保賓客和員工能夠獲得優質的飲用水。

污水排放量 - 按地區(立方米)



我們的環境

廢物管理和節省資源

資源過度消耗與廢物處理不當所帶來的挑戰實需果斷行動。我們的策略著重從源頭減少廢物，並於我們的酒店實施對各類廢物的全面分類。同時，本集團持續優化營運流程，以進一步減少整體廢物產生。

根據《香港資源循環藍圖2035》，並嚴格遵守《產品環保責任條例》(香港法律第603章)下的塑膠禁令，我們的酒店已從餐飲包裝、吸管、湯匙等物品中停用塑膠。我們積極推出替代解決方案，並逐步淘汰客房中的一次性塑膠備品。我們已提供大容量裝的洗髮水和沐浴露等濕性備品，而對於牙刷和棉花棒等乾性備品則採購可持續非塑膠的替代品。同時，我們也鼓勵賓客攜帶個人所需日用品，為環保作出貢獻，從而減少住宿期間的廢物量。

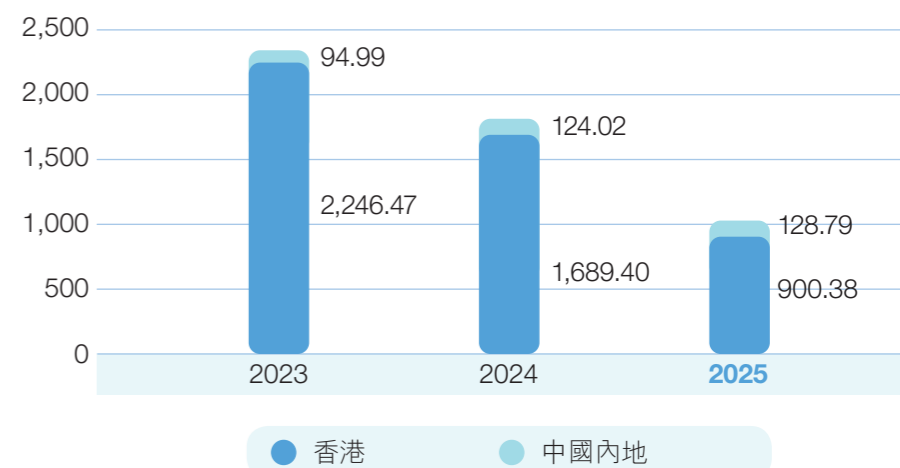
為了達到我們對廢物管理和節省資源的承諾，我們的酒店實施了全面的回收計劃，涵蓋光管、燈泡、玻璃瓶，以及紙張、塑膠和鋁罐等常見的可回收物。自二〇二三年起，香港美利酒店進一步推行這些措施，規定回收使用過的咖啡膠囊、洗滌用品瓶和肥皂，並由清潔人員確保從客房妥善收集和分類。這些措施使回收率較往年顯著提升。例如，本年度共收集了四百一十公斤的咖啡膠囊。除了環境效益外，這項措施也帶來社會價值。為了鼓勵員工與賓客的積極參與，回收桶被策略性地設置於大堂與後勤區域，使回收服務在我們各個物業中都更加便利。

為了加強廢物管理措施並減少對環境的影響，香港美利酒店除了自二〇二三年起實施強制回收客房的剩餘物料，也訓練廚房員工處理廚餘和蠔殼，以供註冊回收商收集。該計劃取得了顯著成果，年內共回收八十八公噸的廚餘。此外，香港美利酒店及香港馬哥孛羅亦加入由香港環保署推出的廚餘收集先導計劃。收集到的廚餘經分類後，將會送往處理中心，轉化成肥料及供給發電，進一步提升我們對香港減廢工作的貢獻。配合這些措施，香港美利酒店亦已實施捐贈計劃，適當分配不再需要但有用的資源，並與香港愛護動物協會等本地動物收容所合作，捐贈乾淨的毛巾和舊報紙，同時與「膳心連」合作，支持向本地社區中有需要人士分發不易腐壞的食物。年內，我們共捐贈達三百六十公斤的食物。

此外，香港馬哥孛羅於本報告年內加入了《減少使用包裝約章》，進一步加強其對減少各業務包裝材料使用的承諾。透過參與此計劃，我們承諾識別減少使用一次性包裝的契機、採用更可持續的替代方案，並促使員工與供應商共同推動負責任的消費實踐。此舉彰顯了我們積極落實節省資源的策略，並配合我們減少廢物產生及環境影響的可持續發展策略。

基於我們業務活動的性質，我們所產生的大部分廢物均為無害廢棄物。因此，有害廢棄物並未構成任何重大的環境影響。

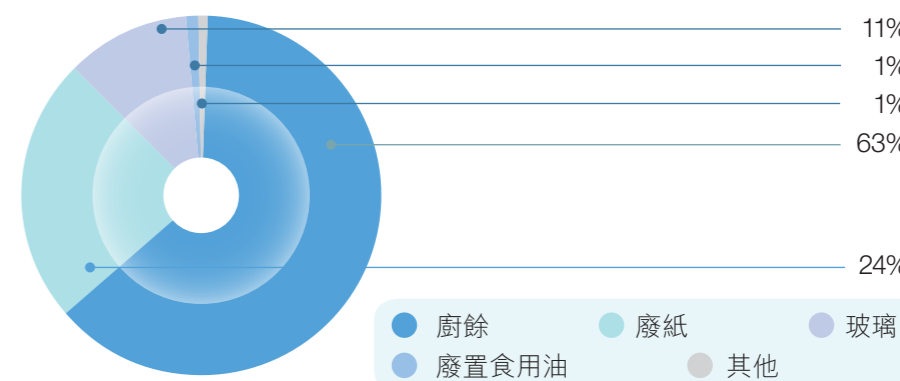
廢物產生總量 — 按地區 (公噸)



廢物回收 — 按地區 (公噸)



廢物回收 — 按種類 (百分比)



我們的環境

加強環保意識

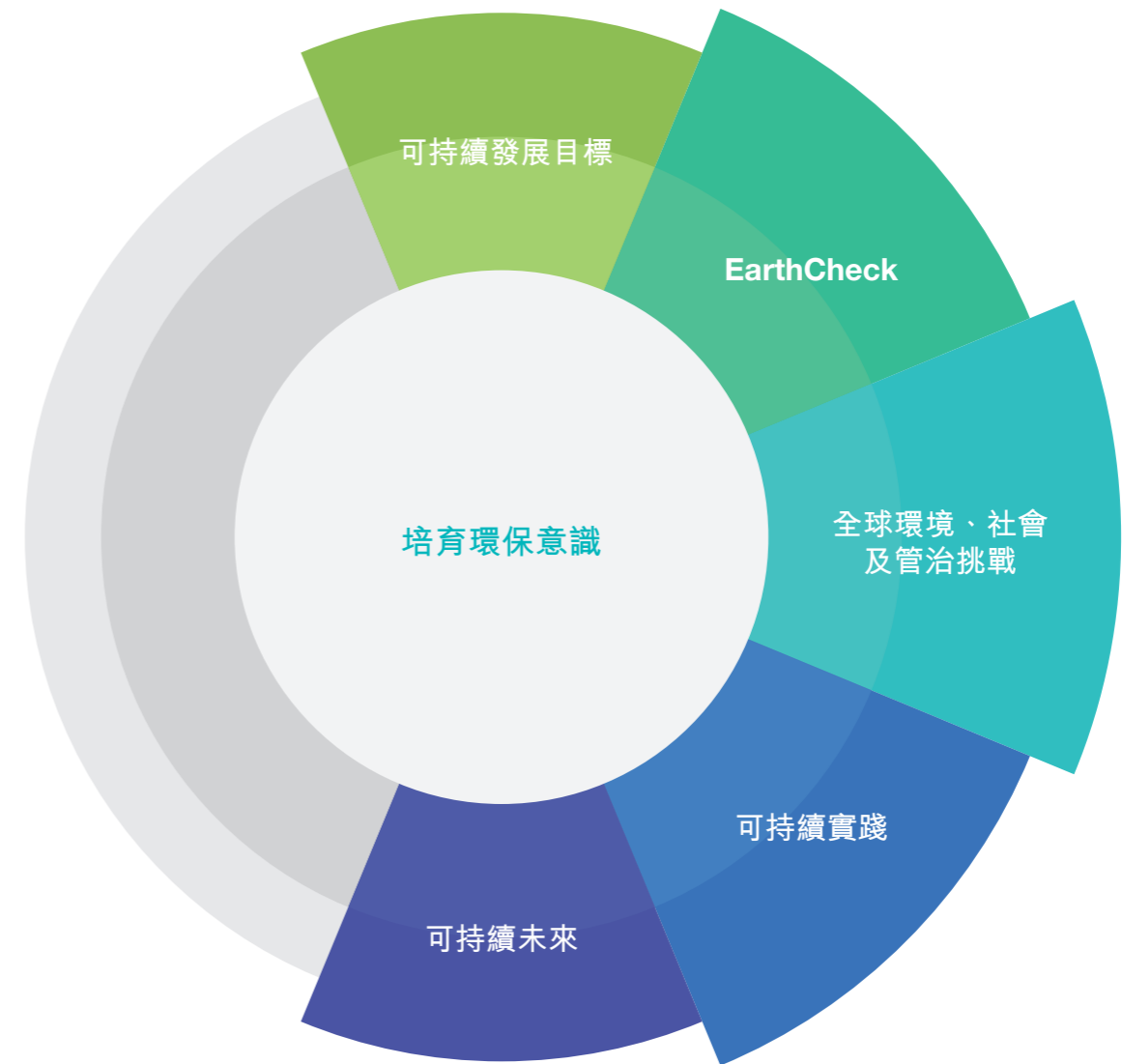
我們員工對環境議題的理解，能夠體現在日常營運中，並直接塑造我們整體的環境績效。為加強他們的環保意識，我們提供專門的可持續發展培訓，旨在讓同事深入了解我們的核心品牌價值觀、全球面臨的挑戰、並介紹可持續發展目標。透過這種專注的學習，每位員工都能獲得相關的知識和動力，積極支持並推動我們共同的環境使命。

為加強同事間的環保意識並培養可持續發展文化，香港美利酒店推出了一系列結合教育、節省資源和社區參與的計劃。這些計劃旨在提升酒店業務中對可持續發展的認知，並突顯全球挑戰、可持續發展目標及我們的EarthCheck認證，以確保員工與我們長期可持續承諾一致。

為了促進員工的回收文化，香港美利酒店參與救世軍的舊衣捐贈計劃，鼓勵員工捐贈全新或輕微使用過的衣物、鞋類、手提包及配件。所有收集的物品均送往救世軍，以支持有需要的人士與家庭。此外，酒店參與了由綠領行動組織舉辦的「二〇二五年利是封回收重用大行動」，邀請員工捐贈利是封，作為我們持續致力推動環境可持續發展承諾的一部分。

本集團同時將可持續發展理念融入其採購過程中。我們高度重視和提供環保產品與包裝解決方案的供應商合作。例如，香港馬哥孛羅盡可能選擇附有環保標籤的衛生紙和紙張，並優先選擇包裝材料較少的供應商。這些措施反映我們與秉持共同環保理念的合作夥伴攜手合作的決心，促進更廣泛的可持續發展目標。

我們也將環保意識的培養延伸至賓客一方。在香港美利酒店，我們邀請酒店賓客參加歷史之旅，宣傳樹木保育的重要性。酒店入口處的前院保留一株十七米高的節果決明，並由酒店持續加以保育。該古樹因其體型龐大、珍貴的樹種及歷史意義被登記為古樹名木。這棵樹每年從四月到五月，都會綻放粉紅色花蕾和白色花瓣，被稱為「粉紅花陣」的壯麗景色，深受遊客喜愛。



我們的員工

承諾和策略方針

本集團致力維護員工權益，並對其實貴貢獻給予肯定。我們致力營造多元、共融且相互尊重的職場文化，嚴禁任何形式的騷擾或歧視，確保招聘程序公平，並提供具競爭力的薪酬及福利。員工身心健康為本集團的重點關注事項，並透過完善的職業安全與健康措施、開放的溝通渠道以及員工認可計劃予以支持。

本集團嚴格遵守中國內地及香港的相關法律法規，在招聘、薪酬、平等機會及反歧視等方面秉持公平透明的原則。為體現我們對人才培育及持續學習的承諾，於報告年內，香港馬哥孛羅及香港美利酒店分別獲僱員再培訓局頒發「傑出僱主獎」及「人才企業」，以表彰本集團在員工培訓與專業發展方面長期不懈的投入與努力。

於報告年內，我們並無被裁定違反勞工權益的法律案件或違反歧視法例的事件。

僱傭

本集團致力營造重視團隊合作、共融性與相互尊重的職場文化。我們對所有應徵者一概提供平等機會，不論其性別、宗教、性取向或其他個人特徵。招聘及評核決策均基於應徵者的資格、經驗、表現及相關能力而作出。

本集團明白性別多元化的重要性，並致力維持員工團隊的均衡發展，其中女性員工佔全體員工比例超過40%。根據本集團《人權政策》，我們對童工及強迫勞工採取零容忍態度。為確保合規，所有求職者均須提供身份證明文件，並實施嚴格措施，防止童工問題於供應鏈中出現。此項承諾亦透過《供應商行為準則》進一步落實，要求業務合作夥伴遵守同等標準。

我們透過全面的《人權政策》維護人權，並符合國際標準及當地法律。此外，本集團設有內部申訴機制，讓員工可保密地反映有關歧視、騷擾、報復或誹謗的任何疑慮，進一步彰顯我們致力維持一個尊重、共融且安全的工作環境的承諾。

我們深信優秀的人才吸引與保留策略是推動生產力、創新及品質的關鍵，從而確保長期可持續增長。因此，我們致力為員工提供具競爭力的薪酬及福利，包括工傷補償保險、定期流感疫苗接種及牙科保障。香港美利酒店和香港馬哥孛羅的各級員工薪酬待遇均受補償和福利政策保障。蘇州尼依格羅的員工福利以矩陣形式呈現，旨在加強有關休假、津貼、醫療保險等各級員工福利的溝通。我們尚未將氣候相關因素納入薪酬政策中，但將於未來的報告期間進行審慎評估，以決定是否及如何恰當地將此類考量融入政策之中。

香港馬哥孛羅為吸引具經驗人才重返職場，向退休員工提供延長福利。香港美利酒店為支援有特殊家庭需要的員工，提供在家工作安排、彈性工作時間及緊急事假，以促進工作與生活之間的平衡。此外，蘇州尼依格羅將僱主責任保險的保障範圍延伸至所有員工，包括臨時、兼職、季節性及學徒員工，確保整個組織員工均獲得全面的保障與支援。

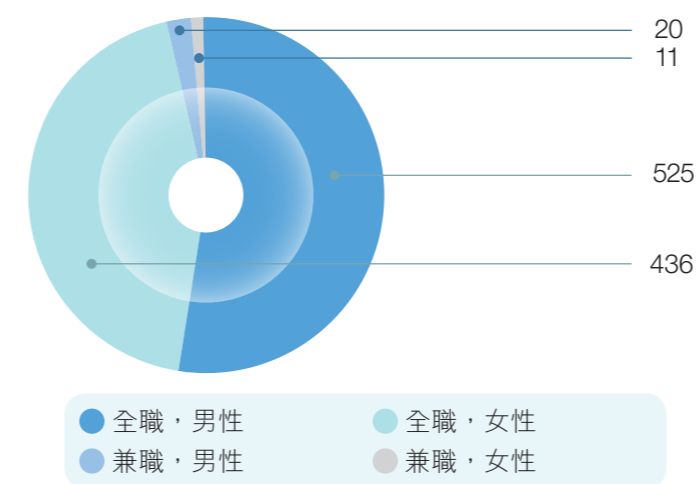
員工概況

我們的員工團隊由全職僱員、兼職僱員和非保證工時僱員組成。所有非保證工時僱員均在香港工作，主要從事餐飲和清潔的工作。

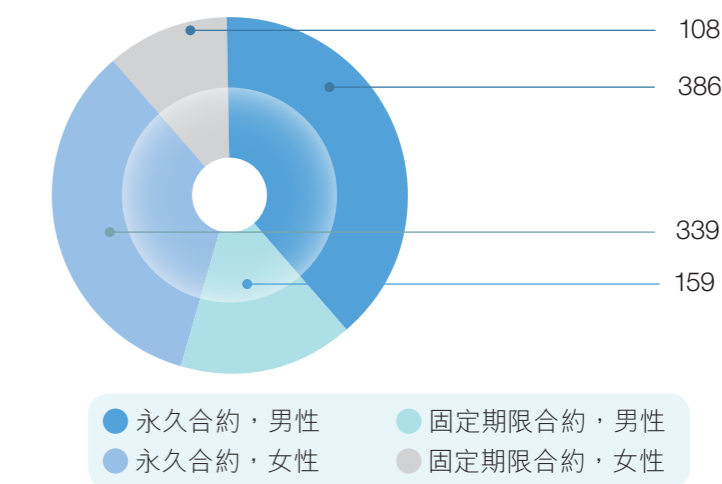
按僱員類別的員工團隊

僱員類別	香港	中國內地
高級管理人員	附註8	
營運領導	附註9	
中級管理層	125	34
一般員工	660	173
總數	785	207

僱員總數 — 按僱傭類型及性別



僱員總數 — 按合約類型及性別

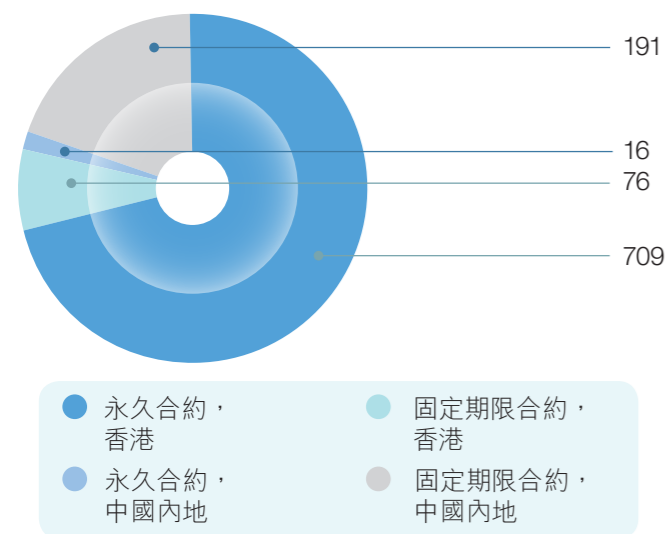


8 指《二〇二五年年報》中列明的本集團高級管理人員，即本集團主席，其亦於九龍倉置業及九龍倉集團有限公司的董事會擔當職能。為避免數據重疊，相關披露已整合於九龍倉集團有限公司的《二〇二五年可持續發展報告》內。

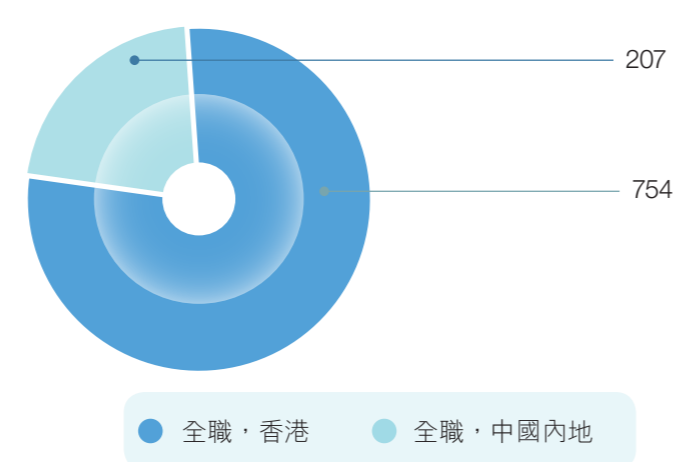
9 九龍倉集團已整合集團的僱員類別以作劃一披露。於二〇二五年，海港企業未有員工歸類為營運領導。

我們的員工

僱員總數 — 按合約類型及地區



全職僱員總數 — 按地區



以上資料展現了海港企業的員工概況。詳情請參閱第29至30頁的附錄二：數據表現 — 員工分佈。

發展和培訓

為加強員工能力並支援技能提升，本集團已推行多項措施，包括九龍倉酒店的《部門培訓、外部培訓補貼和實習計劃政策》。我們致力推動持續專業發展，透過提供外部培訓的教育費用報銷，促進終身學習。

作為酒店業的市場領導者，我們致力提供卓越服務並高度重視顧客滿意度。所有新入職員工均須參與全面的入職培訓計劃，以了解公司的願景、期望以及對優質服務的承諾。為迎接新酒店開業並維持我們對品質的聲譽，員工會於早期階段參與準備工作，並接受全面的培訓，使其充分掌握職務職責，從而提供卓越的賓客體驗。

我們致力推動持續學習，為員工提供在職培訓，以加強其知識與能力。各業務單位均舉辦多樣化的職業發展計劃，包括內部工作坊及服務卓越模擬訓練，旨在提升實務技能與工作表現。我們的培訓課程涵蓋廣泛主題，包括法規合規、個人資料保護、企業價值觀、反貪腐實務、專業技術發展、環境保護、人權議題以及職業安全與健康。

為評估員工發展計劃的成效，本集團系統性地追蹤各項關鍵指標，包括香港與中國內地員工的受訓員工比例以及平均培訓時數。此等指標為評估計劃成果及持續優化人才發展策略提供重要基準。所有員工均須參與年度績效評核，以培育更具生產力及發展潛力的員工團隊。

培訓計劃：

- 反貪腐政策與程序培訓
- 「Live Bold」領導才能發展計劃
- 可持續發展認知培訓
- 經理會議及團隊建設
- 競爭法領導會議
- EarthCheck 培訓
- ISO 培訓
- 綜合管理系統內部審核員課程

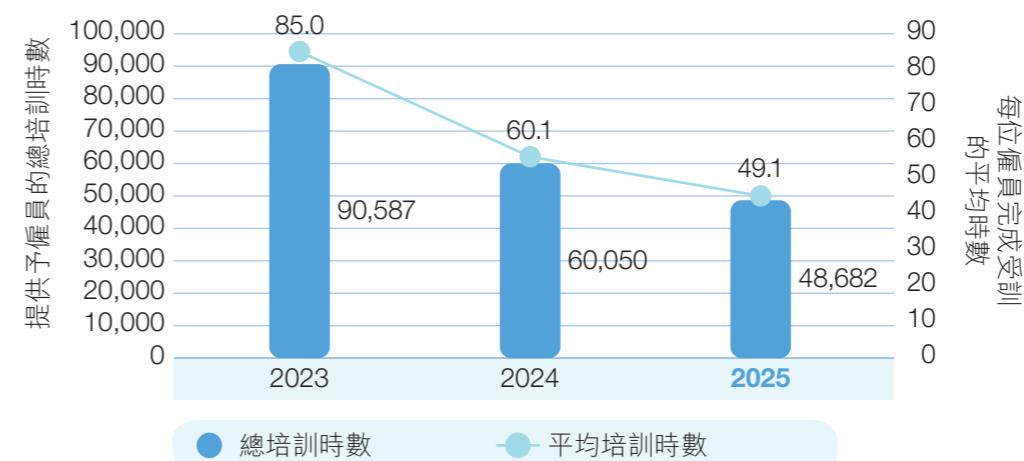
在報告年內，每位僱員平均完成 49.1 小時的培訓。

按僱員類別、性別及年齡的員工培訓百分比

	僱員類別			
	高級管理人員	營運領導	中級管理層	一般員工
香港	附註 8	N/A	98%	98%
中國內地	附註 8	N/A	100%	100%

	性別		年齡		
	男性	女性	30歲以下	30至50歲	51歲或以上
香港	98%	98%	97%	99%	97%
中國內地	100%	100%	100%	100%	100%

提供予僱員的總培訓時數及每位僱員完成受訓的平均時數



我們的員工

安全和健康的工作場所

本集團高度重視員工的安全和健康。根據九龍倉置業的《安全及健康政策》，香港美利酒店和香港馬哥孛羅均已實施 ISO 45001 職安健管理系統，以加強工作場所的安全管理實務。我們嚴格遵守所有適用法例，包括香港法例第 509 章《職業安全及健康條例》。值得注意的是，本集團過去三年並無發生任何與工作相關的致命事故，亦無被裁定違反職安健事項的法律案件。

我們致力透過制定安全指引、標準操作程序以及為員工提供適當的防護裝備，維持安全及健康的工作環境。職安健的指導方針已納入員工手冊，以提升全公司的安全意識。本集團定期舉行上班前簡報會、培訓課程及職安健研討會，重點涵蓋食物安全、防火措施及疏散程序等議題。此外，我們亦會進行定期風險評估，以識別潛在危機並實施預防措施，從而將職業安全與健康風險降至最低。過去三年，本集團在香港及中國內地均無錄得任何職業病個案。

香港美利酒店 — 體力處理操作及預防背部受傷講座

為提升員工對預防工傷事故的意識，本集團推出專項培訓計劃，旨在加深員工對工傷事故成因的理解。該計劃為員工提供必要的知識與實用技能，讓他們能夠識別潛在風險，並採取預防措施，以確保工作環境的安全。

香港美利酒店 — 消防安全及滅火器使用研討會

為加強員工對消防安全程序及消防設備正確使用的理解，本集團邀請消防處協助舉辦消防安全培訓課程。該培訓為員工提供於火警緊急情況下有效應對的必要知識與操作指引，並透過即場示範，讓員工親身體驗正確操作滅火器的方法，提升應變能力。

香港馬哥孛羅 — 員工按摩日

香港馬哥孛羅為員工舉辦按摩日活動，提供專業的按摩服務，幫助他們減輕壓力、緩解肌肉繃緊，並促進整體健康。這項活動強調鬆弛與身心健康之間的聯繫，並吸引過百名員工參與。

蘇州尼依格羅 — 消防安全培訓

蘇州尼依格羅提供消防安全培訓，確保員工熟悉酒店的疏散程序、應急措施以及急救設備的正確使用方法。該培訓在永久合約員工中的完成率達 100%，充分體現了員工對安全事宜的高度重視與承諾。

僱員福祉和參與

建立管理層與員工之間的建設性關係，對提升協作效能及整體組織表現至關重要。為促進開放溝通，香港美利酒店、香港馬哥孛羅和蘇州尼依格羅定期舉行全體員工大會，提供一個透明的交流平台，讓員工分享最新資訊、交換意見回饋，並凝聚共同目標，從而加強團隊合作，培育協作共贏的職場文化。

本集團致力透過各類康樂活動及項目推動工作與生活平衡，其中包括員工生日慶祝、節日活動及禮品派發等。為促進員工家庭福祉，員工可享有婚假、產假及侍產假，以便專注處理人生重要時刻。此外，本集團亦定期舉行嘉許典禮，以表彰並慶祝表現卓越的員工所作出的貢獻與成就。

支持員工福祉為個人與本集團帶來雙贏效益，有助減輕壓力、提升士氣，並培育健康且高效的工作文化。香港馬哥孛羅為員工舉辦慢跑體驗工作坊，活動適合初次接觸健身的員工參與，提倡均衡的運動方式，促進身心健康發展，打造更健康的員工團隊。在香港美利酒店，員工餐廳根據員工意見進行翻新，主要升級包括增設新的製冰機、茶飲機、自動販賣機及改善部分傢俬，我們重視同事需求，致力營造舒適宜人的用餐與休憩環境。為進一步推動工作與生活平衡，我們於主要節日期間亦安排節日慶祝活動及禮品派發。蘇州尼依格羅則推出名為「肆放熱愛」的影片項目，慶祝酒店成立四週年，展現員工對工作的熱忱及對賓客的真誠服務，同時促進團隊協作，加強員工之間的聯繫與凝聚力。

為持續提升員工滿意度，我們的酒店定期舉辦員工參與度調查，涵蓋薪酬福利、工作滿意度、學習與發展、溝通及領導管理等範疇，以收集反饋意見。管理層會仔細檢視調查結果，深入了解員工的意見與感受，並以此優化職場文化，推動持續改善。

我們的價值鏈

承諾和策略方針

本集團致力將可持續的營商實踐融入整個價值鏈，以確保卓越的服務品質與顧客滿意度。為維持高水準的產品與服務質素，我們已建立完善的管理體系與保障措施，並以賓客的健康、安全及私隱為首要考量。於報告年內，香港美利酒店及香港馬哥孛羅維持 ISO 9001 品質管理系統認證，彰顯我們對穩定表現及持續改進的堅定承諾。

秉承本集團的環境、社會及管治架構，本集團將商業道德實踐視為供應鏈管理的基本原則，確保公平與透明。我們嚴格遵守所有適用的法律與法規，並在溝通及市場推廣活動中保持誠信、準確度與公開性。於品牌宣傳過程中，我們嚴格遵循公司政策、內部指引及行業標準，包括香港法例第 362 章《商品說明條例》，充分體現我們對負責任及合乎道德的商業行為的堅定承諾。

本集團已制定專項政策以保障知識產權，重點透過適當的註冊程序及嚴謹的保密安排，預防侵權行為的發生。在使用設計、圖像及其他創意素材時，我們秉持應有的審慎態度，嚴格遵守專利要求及版稅支付義務，以維護內容創作者的合法權益。透過遵循此等做法，本集團致力確保業務運作符合最高標準的商業道德與規範。

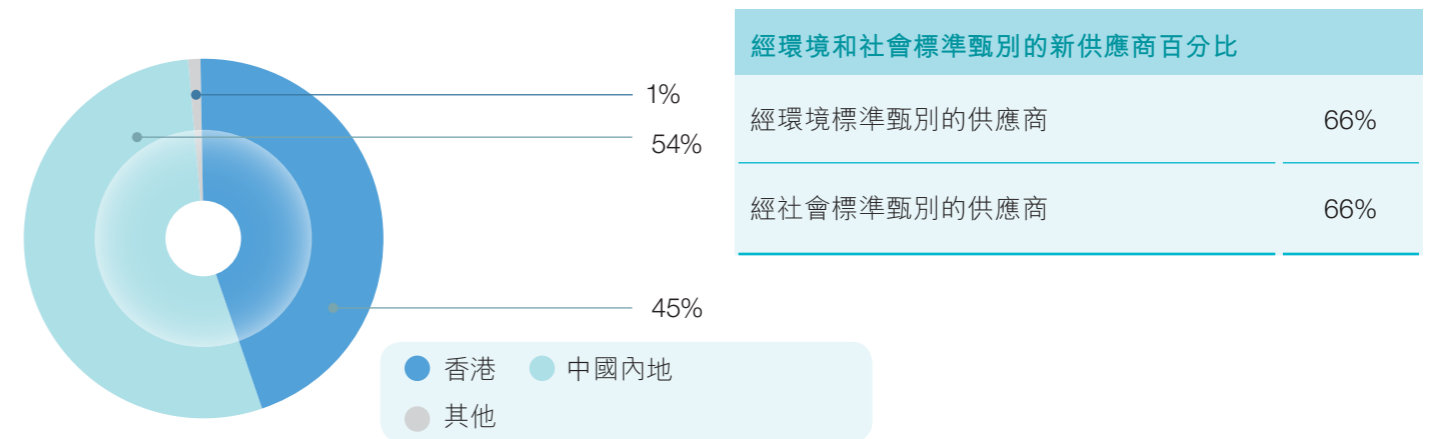
供應鏈管理

作為一家面向消費者的企業，我們的營運依賴由多元供應商支持的穩健供應鏈。我們高度重視維持負責任的採購標準，僅與具備合規性及誠信表現的夥伴合作。我們的採購策略著重與致力使用可持續物料及產品的供應商協作。例如，我們優先選用可提供經森林管理委員會 (FSC) 認證的包裝紙張的供應商，以推動環境保護與資源可持續發展。

於報告年內，我們與超過四百家供應商合作，所有供應商均根據我們《供應商行為準則》中所列明的環境與社會標準進行甄選。本集團的採購活動亦遵循九龍倉置業的《綠色採購政策》，指引我們優先選用可持續物料，並在整個價值鏈中落實對環境負責的實踐。為推動供應商在環保倡議方面的創新，我們已將綠色採購條款納入招標要求之中。此外，我們亦定期進行審核，以評估及監察供應商在道德與環境方面的表現，確保其持續符合本集團整體的可持續發展目標。

嚴格維持食品安全標準一直是本集團供應鏈管理的核心重點。所有採購的餐飲產品均須符合香港食物及環境衛生署及中國內地食品安全委員會所制定的食品安全法規。為確保產品質素，我們在整個供應鏈實施全面的監控措施，包括對食品樣本進行實驗室檢測，以及定期巡查廚房及用餐設施，以保障食品安全與衛生。

按地區劃分的供應商



賓客安全及健康

作為一家卓越的酒店營運商，本集團極為重視賓客的安全及健康。為維持安全且合規的環境，本集團位於香港的物業全面遵守香港法例第 95 章《消防條例》及香港法例第 349 章《旅館業條例》。於中國內地，我們的酒店營運嚴格遵循《中華人民共和國食品安全法》及《中華人民共和國食品衛生法》，以確保持續符合各項監管要求與安全標準。

我們嚴格執行與《危害分析和關鍵管制點》(HACCP) 框架一致的食品安全及衛生措施，以確保所有食品、產品與服務的清潔與安全。為降低污染風險，我們採用微生物檢測系統，定期評估食品、水質、冰塊及環境狀況的品質。我們的酒店亦定期巡查廚房設施與賓客洗手間，並配合主動的害蟲防治措施以及生物安全協議的實施，全面維持高水平的衛生與安全標準。

供應商在我們的食品安全管理過程中扮演著關鍵角色。衛生經理與採購和餐飲部門代表緊密合作，透過系統化且定期的審核，評估供應商的衛生表現。凡未能符合本集團要求的供應商，將被移出認可供應商名單，以確保為賓客持續維持卓越的安全與衛生標準。

我們高度重視員工在食品衛生方面的培訓與發展，以確保員工充分理解其重要性，當中涵蓋食物過敏原處理及害蟲防治等範疇。於香港美利酒店，所有新入職的食品處理人員均須在入職培訓期間完成食品衛生課程。香港馬哥孛羅和蘇州尼依格羅均提供相關培訓予廚房及食品處理員工。於報告年內，我們並無任何違反適用食品安全法規或作業守則的個案記錄。

我們的價值鏈

顧客私隱

本集團致力妥善管理顧客的個人資料，以保障其私隱權益。我們嚴格遵守相關法律法規及監管要求，維持高標準的資料保護與資訊安全。本集團的《資料私隱政策聲明》為各項業務運作中個人資料的收集、使用、披露及保護，訂立了統一且規範的管理架構。

於日常營運中，本集團嚴格遵循標準化程序，在收集或使用顧客資料前，透過個人資料收集聲明取得顧客的同意。我們實施嚴謹的存取控制措施，確保僅獲授權人員方可處理個人資料。在將顧客資料用於任何市場推廣通訊之前，亦會事先徵求顧客同意，進一步彰顯我們對負責任資料管理及私隱保護的堅定承諾。

為加強整體營運中的資料安全，本集團實施一系列強化的防護措施，包括限制存取高風險網站，以及於內部網絡部署防火牆和防毒系統。與此同時，我們亦定期舉辦資料私隱培訓，提升員工對網絡安全實務的理解。培訓內容涵蓋潛在資料外洩事件的應對程序，並提高員工對資料保護責任的認知，包括遵守香港法例第486章《個人資料(私隱)條例》所訂明的六項資料保障原則。於二〇二五年，員工合共完成約五百小時的資料私隱與網絡安全的培訓。

報告年內，本集團並無接獲任何有關顧客私隱洩露的投訴，亦無發生任何涉及顧客資料外洩、盜竊或遺失的通報個案。

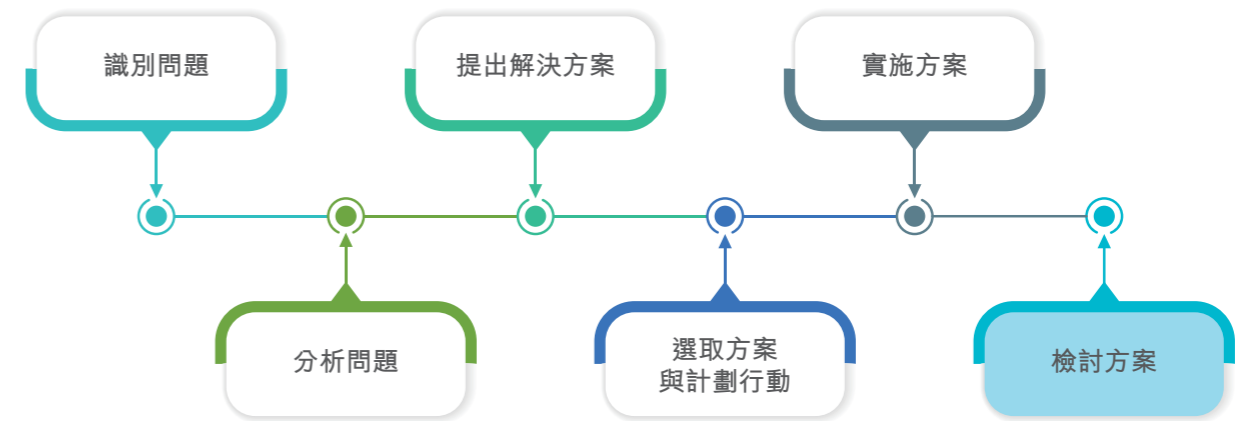
服務質素及顧客滿意度

本集團致力全面提升各項營運環節的服務品質，並堅守卓越的承諾。我們《質量政策聲明》提供了明確的指導方針，規範全體員工在日常工作中持續達致優良表現。同時，透過推行ISO 9001品質管理系統，進一步體現本集團對維持高標準服務品質及推動持續優化的堅定承諾。

為維持優質服務標準，本集團持續推行培訓計劃，旨在提升員工的核心能力，包括英語口語及顧客互動技巧。針對餐飲、酒吧及活動團隊，本集團提供量身訂製的課程，進一步提升服務水平。同時，客房服務人員亦接受專項禮儀培訓，以提升其專業素養與服務品質。

我們透過多元化的溝通渠道主動收集顧客意見，並定期發放滿意度問卷，以全面評估本集團的款待服務、設施配套及整體賓客體驗。所有反饋均依循系統化的「六步問題解決機制」進行檢視，深入分析根本原因，並在必要時制定相應的改善措施。當值經理提供全天候支援，即時回應賓客查詢並有效處理突發事件。同時，我們整合來自線上旅遊平台及評論網站的意見，進一步提升顧客體驗評估的全面性。管理層亦會每週檢討服務表現，持續識別改善空間，確保服務品質不斷提升。

六步問題解決機制



於報告年內，本集團共接獲約八百宗與產品相關及七百宗與服務相關的投訴¹⁰。這些個案均未被列為重大事件，且已即時採取糾正措施，妥善處理所有問題。為防止類似情況再次發生並提升賓客滿意度，本集團已推行針對性培訓計劃，重點加強卓越服務水平，特別針對服務提供、客房狀況及清潔衛生等範疇。此外，我們亦定期檢視客務關係顧問及酒店主管的產品知識與服務標準，以確保顧客體驗持續提升。

根據ReviewPro全球點評指數，我們酒店的整體滿意度如下：

	整體滿意度	指數名稱
香港	92%	ReviewPro 全球點評指數
中國內地	98%	ReviewPro 全球點評指數

基於我們的業務性質，於報告年內，本集團並無任何因安全和健康理由而回收已出售或運送的產品的記錄。

¹⁰ 這涵蓋所有正式記錄的投訴以及經線上平台收到的意見。

「社、企共勉」

承諾和策略方針

本集團在拓展業務的同時，透過多項計劃與措施致力推動正面的社會變革，並創造有益的影響。我們積極參與社區事務，並透過捐款、贊助及義工服務等方式，大力支持青年發展、社會福利及環境保護，以推動社會的持續發展。

我們致力履行社會責任，積極支持各類社區組織及可持續發展倡議。

- 提供四個活動場地贊助
- 與七個非政府組織夥伴合作舉辦社區活動
- 安排十三項活動與當地社區互動

於二〇二五年，我們三家酒店參與由世界自然基金會主辦的年度全球活動「地球一小時」，於活動期間熄滅所有非必要燈光一小時，以推廣環境保護意識。香港美利酒店和香港馬哥孛羅亦因在社區參與方面的卓越表現，獲香港社會服務聯會頒授「商界展關懷」標誌。此外，蘇州尼依格羅亦參與搜狐江蘇舉辦的「保護地球，不止今天」地球日主題活動，員工積極投入海洋地圖繪製及海洋生態保育等環保行動。透過上述活動及所獲認可，我們持續為社會的可持續發展作出深遠而實質的貢獻。

社區關懷

本集團積極支持九龍倉集團的旗艦青年發展項目 — 「學校起動」計劃，旨在培育學生潛能，並裝備其未來職涯所需技能。透過此計劃，香港美利酒店和香港馬哥孛羅與年輕參加者展開交流，舉辦職業講座、導賞參觀及工作體驗等活動，讓青年深入了解酒店業的運作實況與專業環境，並提供寶貴的行業體驗。

香港馬哥孛羅持續致力於社區參與，並積極與協康會攜手合作。今年四月，酒店義工團隊走訪協康會長沙灣中心，舉辦「兒童復活節廚藝探險家」活動，傳遞關愛與共融精神，促進社會連結。其後於五月，香港馬哥孛羅的餐飲團隊參與協康會主辦的第二十八屆「全港廚師精英大匯演」，現場展示精湛廚藝並獻上招牌佳餚，為有特殊教育需要及發展障礙的兒童及其家庭籌募善款。

蘇州尼依格羅的酒店員工參與了「新紐頓幼稚園新春慈善遊園會」籌款活動，該活動旨在支持蘇州當地幼兒園的運作。酒店為此次義賣精心準備了一系列產品，如糕點、小飾品和玩具，吸引參加者踴躍購買，所得款項悉數捐贈。義賣收益直接撥捐該幼兒園，用於資助其兒童教育項目與各項倡議。此次慈善義賣不僅成功籌集資金，亦促進了社區凝聚力，並提升公眾對教育公益事務的關注與認知。

鑑於糧食短缺及其衍生的社會問題日益嚴峻，香港美利酒店與香港馬哥孛羅積極採取行動，透過與慈善機構「膳心連」合作，致力減少食物浪費並支援本地社區。酒店收集具較長保存期限的剩餘食品，待累積至一定數量後，統一送交「膳心連」，由其轉贈予面對糧食不足的個人及家庭。透過此次合作，本集團酒店不僅有助減少食物浪費、緩解飢餓問題，並進一步促進社區整體福祉。

二〇二五年的義工活動	
員工義工	41位員工
義工活動	4個活動
義工服務時數	56小時
重點範疇	<ul style="list-style-type: none">• 青年發展• 環境• 社會福利

附錄 I：主要獎項、約章及會籍

獎項與殊榮 (節錄)

主辦機構	獎項與殊榮	業務單位
SGS United Kingdom Limited	ISO 9001：2015 認證	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
	ISO 14001：2015 認證	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
	ISO 45001：2018 認證	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
EarthCheck	金徽認證	香港馬哥孛羅
	銀徽認證	香港美利酒店、蘇州尼依格羅
香港社會服務聯會	「10年+商界展關懷」標誌 (2024/25 年度進階表現)	香港馬哥孛羅
	「5年+商界展關懷」標誌 (2024/25 年度進階表現)	香港美利酒店
強制性公積金計劃管理局	「積金好僱主」獎	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
聯合國兒童基金會香港委員會	母乳餵哺友善 — 熱心拓展獎	香港馬哥孛羅
環境及自然保育基金	餐飲業碳中和計劃 — 綠色驅動卓越獎	香港馬哥孛羅
職業安全健康局	職安健宣傳推廣大獎	香港馬哥孛羅
僱員再培訓局	人才企業	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
	推薦酒店獎	香港馬哥孛羅
	四星餐廳 — Cucina	香港馬哥孛羅
福布斯旅遊指南	四星級酒店	香港美利酒店
	必吃食店大獎2025 — 必吃世一靚景 打卡食店 — Cucina	香港馬哥孛羅
新假期	環境、社會及企業管治大獎2025 — 卓越減碳大獎	香港馬哥孛羅
	智醒品牌卓越大獎2025 — 逍遙出遊	香港馬哥孛羅
明報	婚禮品牌大賞2025 — 星級婚宴 (酒店) · 最佳宴會廳	香港馬哥孛羅
	The ULTRAs：亞洲最佳超旅行飯店 2025	香港美利酒店
SHUIKA	金鱗獎2025 年度建築設計飯店	香港美利酒店
米芝蓮指南	米芝蓮一星鑰	香港美利酒店
Robb Report Hong Kong	香港歷史地標的重塑	香港美利酒店
Trip.com	2025 China 100 — 奢華酒店	香港美利酒店
搜狐江蘇	2025 年度搜狐公益酒店	蘇州尼依格羅
脈趣	KEEP FUN 酒店 • 智趣營銷和產品創新獎	蘇州尼依格羅

會籍與約章 (節錄)

主辦機構	會員性質 / 約章名稱	業務單位
香港酒店業協會	公司會員	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
綠十字會	公司會員	香港馬哥孛羅
香港國際金鑰匙協會	公司會員	香港馬哥孛羅
香港總商會	公司會員	香港馬哥孛羅
丹麥商會	公司會員	香港馬哥孛羅
機電工程署	「不要鎢絲燈泡」節能約章	香港美利酒店
環境保護署	碳中和(減廢)約章	香港美利酒店、香港馬哥孛羅
職業安全健康局	精神健康職場約章	香港馬哥孛羅
勞工處	好僱主約章	香港馬哥孛羅
中國義大利商會	中小企業 — 普通會員	蘇州尼依格羅

附錄 II：數據表現(附註1)

環境										
	單位	總計			香港			中國內地		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
氣體排放^{2,3}按排放物種類及排放源										
氮氧化物(「NO _x 」)	公斤	65.17	63.86	60.55	65.17	63.86	60.55	0.00	0.00	0.00
硫氧化物(「SO _x 」)	公斤	0.42	0.42	0.39	0.42	0.42	0.39	0.00	0.00	0.00
顆粒物(「PM」)	公斤	0.26	0.29	0.28	0.26	0.29	0.28	0.00	0.00	0.00
溫室氣體排放⁴總計及強度										
(範圍一)溫室氣體排放 ⁵	公噸二氧化碳當量	2,895	3,473	2,636	1,896	2,441	1,845	999	1,032	791
(範圍二)溫室氣體排放：基於市場的方法 ⁶	公噸二氧化碳當量	17,458	18,376	19,552	13,311	14,154	14,449	4,147	4,222	5,103
(範圍二)溫室氣體排放：基於位置的方法 ⁷	公噸二氧化碳當量	23,151	23,385	23,632	19,375	19,592	19,490	3,776	3,793	4,142
溫室氣體總排放量(範圍一及二)：基於市場的方法	公噸二氧化碳當量	20,353	21,849	22,188	15,207	16,595	16,294	5,146	5,254	5,894
	強度(公斤二氧化碳當量/賓客入住晚數) ⁸	28.94	33.21	32.67	25.56	30.72	29.18	47.53	44.62	48.86
溫室氣體總排放量(範圍一及二)：基於位置的方法	公噸二氧化碳當量	26,046	26,858	26,268	21,271	22,033	21,335	4,775	4,825	4,933
	強度(公斤二氧化碳當量/賓客入住晚數)	37.04	40.82	38.68	35.76	40.78	38.20	44.11	40.97	40.89
其他間接(範圍三)溫室氣體排放 ⁹	公噸二氧化碳當量	9,316	9,800	172	7,909	8,369	120	1,407	1,431	52
類別一：購買的商品和服務	公噸二氧化碳當量	3,559	4,051	73	3,179	3,627	52	380	424	21
類別二：資本貨品	公噸二氧化碳當量	229	161	N/A	229	161	N/A	0	0	N/A
類別三：燃料及能源相關活動	公噸二氧化碳當量	2,579	2,588	N/A	1,930	1,938	N/A	649	650	N/A
類別四：上游運輸和配送	公噸二氧化碳當量	1,821	1,421	N/A	1,689	1,298	N/A	132	123	N/A
類別五：營運中產生之廢棄物	公噸二氧化碳當量	407	852	99	392	835	68	15	17	31
類別六：商務旅行	公噸二氧化碳當量	28	33	N/A	24	30	N/A	4	3	N/A
類別七：員工通勤	公噸二氧化碳當量	644	645	N/A	417	431	N/A	227	214	N/A
類別八：上游租賃資產	公噸二氧化碳當量	49	49	N/A	49	49	N/A	0	0	N/A
類別九：下游運輸和配送	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十：銷售產品的加工	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十一：已售產品的使用	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十二：已售產品的報廢處理	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十三：下游租賃資產	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十四：特許經營權	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
類別十五：投資	公噸二氧化碳當量	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
能源消耗量和強度¹⁰										
柴油	千兆焦耳	10	10	0	10	10	0	0	0	0
無鉛汽油	千兆焦耳	254	263	240	254	263	240	0	0	0
液化石油汽	千兆焦耳	330	245	275	330	245	275	0	0	0
煤氣	千兆焦耳	15,073	14,727	13,901	15,073	14,727	13,901	0	0	0
管道天然氣	千兆焦耳	14,016	14,274	12,806	0	0	0	14,016	14,274	12,806
外購蒸汽	千兆焦耳	0	553	526	0	0	0	0	553	526
外購電力	千兆焦耳	124,379	125,164	125,360	98,759	99,894	99,374	25,620	25,270	25,986
總能源消耗量	千兆焦耳	154,062	155,236	153,109	114,426	115,139	113,791	39,636	40,097	39,318
	強度(千兆焦耳/賓客入住晚數)	0.22	0.24	0.23	0.19	0.21	0.20	0.37	0.34	0.33
耗水量和強度										
耗水量	立方米	286,803	275,685	292,016	211,300	197,513	210,106	75,503	78,172	81,910
	強度(立方米/賓客入住晚數)	0.41	0.42	0.43	0.36	0.37	0.38	0.70	0.66	0.68
污水排放量 ¹¹	立方米	241,820	222,090	235,579	166,317	143,918	153,669	75,503	78,172	81,910
按類型和處置方法分列的廢物										
產生的廢物總量	公噸	1,029.17	1,813.42	2,341.46	900.38	1,689.40	2,246.47	128.79	124.02	94.99
送往堆填區的一般垃圾	公噸	694.41	1,547.03	2,170.70	693.93	1,546.20	2,170.10	0.48	0.83	0.60

環境										
	單位	總計			香港			中國內地		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
經焚燒處理的廢棄物	公噸	60.78	57.35	38.62	N/A	N/A	N/A	60.78	57.35	38.62
回收的無害廢棄物										
廢紙	公噸	66.42	55.36	27.42	65.55	54.41	25.76	0.87	0.95	1.66
塑膠	公噸	1.60	2.14	2.24	0.83	1.32	1.05	0.77	0.82	1.19
金屬	公噸	0.34	0.65	0.29	0.32	0.65	0.28	0.02	0.00	0.01
玻璃	公噸	30.85	20.56	14.58	26.65	15.83	11.72	4.20	4.73	2.86
肥皂	公噸	0.12	0.23	0.81	0.12	0.23	0.81	0.00	0.00	0.00
廚餘	公噸	172.34	126.13	78.97	111.80	67.92	29.20	60.54	58.21	49.77
回收的有害廢棄物										
廢置食用油	公噸	2.02	3.27	6.70	0.88	2.13	6.42	1.14	1.14	0.28
光管、燈泡、廢墨盒和廢電池	公噸	0.30	0.71	1.13	0.30	0.71	1.13	0.00	0.00	0.00
包裝物料使用										
包裝物料	公噸	11.28	8.73	6.95	5.23	2.45	3.22	6.05	6.28	3.73

社會										
		總計			香港			中國內地		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
員工分佈 ¹²										
按性別、僱傭類型和合約類型劃分的僱員總數										
僱員總數		992	1,000	1,065	785	807	849	207	193	216
男		545	561	601	423	435	463	122	126	138
女		447	439	464	362	372	386	85	67	78
全職		961	996	1,027	754	803	811	207	193	216
兼職		31	4	38	31	4	38	0	0	0
永久合約		725	740	735	709	724	735	16	16	0
固定期限合約		267	259	330	76	82	114	191	177	216
短期合約		0	1	0	0	1	0	0	0	0
按性別劃分的永久合約僱員										
男		386	395	406	377	386	406	9	9	0
女		339	345	329	332	338	329	7	7	0
按僱員類別劃分的所有員工的性別、年齡和少數族裔分佈 ¹³										
男										
高級管理人員		附註 14	16 (67%)	20 (80%)		11 (69%)	14 (82%)		5 (62%)	6 (75%)
營運領導 ¹⁵		0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層		99 (62%)	92 (61%)	107 (62%)	80 (64%)	78 (64%)	91 (66%)	19 (56%)	14 (47%)	16 (47%)
一般員工		446 (54%)	453 (55%)	474 (55%)	343 (52%)	346 (52%)	358 (52%)	103 (60%)	107 (69%)	116 (67%)
女										
高級管理人員			8 (33%)	5 (20%)		5 (31%)	3 (18%)		3 (38%)	2 (25%)
營運領導		0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層		60 (38%)	59 (39%)	65 (38%)	45 (36%)	43 (36%)	47 (34%)	15 (44%)	16 (53%)	18 (53%)
一般員工		387 (46%)	372 (45%)	394 (45%)	317 (48%)	324 (48%)	336 (48%)	70 (40%)	48 (31%)	58 (33%)
30歲以下										
高級管理人員			0 (0%)	0 (0%)		0 (0%)	0 (0%)		0 (0%)	0 (0%)
營運領導		0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層		2 (1%)	5 (3%)	8 (5%)	2 (2%)	4 (3%)	6 (4%)	0 (0%)	1 (3%)	2 (6%)
一般員工		239 (29%)	267 (32%)	308 (35%)	132 (20%)	170 (25%)	195 (28%)	107 (62%)	97 (63%)	113 (65%)

社會

	總計			香港			中國內地		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
30-50歲									
高級管理人員		12 (50%)	14 (56%)		6 (38%)	7 (41%)		6 (75%)	7 (87%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	117 (74%)	112 (74%)	132 (77%)	85 (68%)	84 (70%)	101 (73%)	32 (94%)	28 (93%)	31 (91%)
一般員工	379 (45%)	358 (43%)	373 (43%)	334 (51%)	311 (47%)	326 (47%)	45 (26%)	47 (30%)	47 (27%)
51歲或以上									
高級管理人員		12 (50%)	11 (44%)		10 (63%)	10 (59%)		2 (25%)	1 (13%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	40 (25%)	34 (23%)	32 (18%)	38 (30%)	33 (27%)	31 (23%)	2 (6%)	1 (3%)	1 (3%)
一般員工	215 (26%)	200 (24%)	187 (22%)	194 (29%)	189 (28%)	173 (25%)	21 (12%)	11 (7%)	14 (8%)
少數族裔									
高級管理人員		7 (29%)	13 (52%)		5 (31%)	10 (59%)		2 (25%)	3 (38%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	15 (9%)	10 (7%)	8 (5%)	13 (10%)	9 (7%)	7 (5%)	2 (6%)	1 (3%)	1 (3%)
一般員工	90 (11%)	99 (12%)	94 (11%)	87 (13%)	93 (14%)	90 (13%)	3 (2%)	6 (4%)	4 (2%)
非少數族裔									
高級管理人員		17 (71%)	12 (48%)		11 (69%)	7 (41%)		6 (75%)	5 (62%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	144 (91%)	141 (93%)	164 (95%)	112 (90%)	112 (93%)	131 (95%)	32 (94%)	29 (97%)	33 (97%)
一般員工	743 (89%)	726 (88%)	774 (89%)	573 (87%)	577 (86%)	604 (87%)	170 (98%)	149 (96%)	170 (98%)
新入職僱員人數									
按性別、年齡、僱員類別及地區劃分的新入職僱員人數和比率 ^{16 17}									
男	115 (21%)	133 (24%)	213 (35%)	83 (20%)	102 (23%)	165 (36%)	32 (26%)	31 (25%)	48 (35%)
女	124 (28%)	121 (28%)	186 (40%)	92 (25%)	105 (28%)	157 (41%)	32 (38%)	16 (24%)	29 (37%)
30歲以下	107 (44%)	103 (38%)	174 (55%)	58 (43%)	71 (41%)	119 (59%)	49 (46%)	32 (33%)	55 (48%)
30-50歲	95 (19%)	103 (21%)	174 (34%)	83 (20%)	91 (23%)	154 (35%)	12 (16%)	12 (15%)	20 (24%)
51歲或以上	37 (15%)	48 (20%)	51 (22%)	34 (15%)	45 (19%)	49 (23%)	3 (13%)	3 (21%)	2 (13%)
高級管理人員		6 (25%)	4 (16%)		4 (25%)	4 (24%)		2 (25%)	0 (0%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	21 (13%)	25 (17%)	53 (31%)	17 (14%)	23 (19%)	49 (36%)	4 (12%)	2 (7%)	4 (12%)
一般員工	218 (26%)	223 (27%)	342 (39%)	158 (24%)	180 (27%)	269 (39%)	60 (35%)	43 (28%)	73 (42%)
集團整體	239 (24%)	254 (25%)	399 (37%)	175 (22%)	207 (26%)	322 (38%)	64 (31%)	47 (24%)	77 (36%)
僱員流失率									
按性別、年齡、僱員類別及地區劃分的僱員流失人數和比率 ¹⁸									
男	138 (25%)	155 (28%)	191 (32%)	98 (23%)	111 (26%)	155 (33%)	40 (33%)	44 (35%)	36 (26%)
女	131 (29%)	143 (33%)	151 (33%)	104 (29%)	118 (32%)	112 (29%)	27 (32%)	25 (37%)	39 (50%)
30歲以下	99 (41%)	111 (41%)	118 (37%)	59 (44%)	72 (41%)	74 (37%)	40 (37%)	39 (40%)	44 (38%)
30-50歲	106 (21%)	141 (29%)	171 (33%)	86 (21%)	118 (29%)	148 (34%)	20 (26%)	23 (28%)	23 (27%)
51歲或以上	64 (25%)	46 (19%)	53 (23%)	57 (25%)	39 (17%)	45 (21%)	7 (30%)	7 (50%)	8 (50%)
高級管理人員		10 (42%)	4 (16%)		8 (50%)	4 (24%)		2 (25%)	0 (0%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	38 (24%)	48 (32%)	59 (34%)	31 (25%)	41 (34%)	53 (38%)	7 (21%)	7 (23%)	6 (18%)
一般員工	231 (28%)	240 (29%)	279 (32%)	171 (26%)	180 (27%)	210 (30%)	60 (35%)	60 (39%)	69 (40%)
集團整體	269 (27%)	298 (30%)	342 (32%)	202 (26%)	229 (28%)	267 (31%)	67 (32%)	69 (36%)	75 (35%)

社會	總計			香港			中國內地		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
僱員自願流失率									
按性別、年齡、僱員類別及地區劃分的僱員自願流失人數和比率									
男	96 (18%)	112 (20%)	148 (25%)	62 (15%)	68 (16%)	112 (24%)	34 (28%)	44 (35%)	36 (26%)
女	95 (21%)	109 (25%)	129 (28%)	74 (20%)	84 (23%)	90 (23%)	21 (25%)	25 (37%)	39 (50%)
30歲以下	78 (32%)	85 (31%)	92 (29%)	38 (28%)	46 (26%)	48 (24%)	40 (37%)	39 (40%)	44 (38%)
30-50歲	93 (19%)	105 (22%)	147 (28%)	78 (19%)	82 (20%)	124 (29%)	15 (19%)	23 (28%)	23 (27%)
51歲或以上	20 (8%)	31 (13%)	38 (17%)	20 (9%)	24 (10%)	30 (14%)	0 (0%)	7 (50%)	8 (50%)
高級管理人員		9 (38%)	3 (12%)		7 (44%)	3 (18%)		2 (25%)	0 (0%)
營運領導	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A	0 (0%)	N/A	N/A
中級管理層	31 (19%)	35 (23%)	50 (29%)	24 (19%)	28 (23%)	44 (32%)	7 (21%)	7 (23%)	6 (18%)
一般員工	160 (19%)	177 (21%)	224 (26%)	112 (17%)	117 (17%)	155 (22%)	48 (28%)	60 (39%)	69 (40%)
集團整體	191 (19%)	221 (22%)	277 (26%)	136 (17%)	152 (19%)	202 (24%)	55 (27%)	69 (36%)	75 (35%)
育嬰假									
重返工作崗位比率¹⁹									
集團整體	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
按性別劃分的留任率²⁰									
男	100%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	100%
女	100%	75%	100%	100%	75%	100%	100%	N/A	100%
安全與健康									
按性別和地區劃分的每一百名員工工傷事故率²¹									
男	1.3	5.0	4.7	1.4	5.3	4.3	0.8	4.0	5.8
女	2.5	2.1	3.4	2.5	2.4	3.6	2.4	0.0	2.6
集團整體	1.8	3.7	4.1	1.9	4.0	4.0	1.4	2.6	4.6
按性別和地區劃分的工傷引致損失工時比率²²									
男	1.3	5.1	5.0	1.4	5.1	4.4	0.9	5.0	7.9
女	2.5	2.2	3.8	2.7	2.6	3.9	2.1	0.0	3.4
集團整體	1.8	3.9	4.5	1.9	4.0	4.2	1.4	3.3	6.3
按性別和地區劃分的因工傷損失工作日數									
男	28	266	307	28	238	212	0	28	95
女	89	55	68	74	55	65	15	0	3
按性別和地區劃分的損失工作日數比率²³									
男	0.02%	0.23%	0.26%	0.03%	0.26%	0.23%	0.00%	0.11%	0.37%
女	0.10%	0.06%	0.08%	0.10%	0.07%	0.09%	0.09%	0.00%	0.02%
集團整體	0.06%	0.16%	0.18%	0.06%	0.18%	0.16%	0.04%	0.07%	0.24%
按性別和地區劃分的缺勤率²⁴									
男	0.58%	1.08%	1.14%	0.66%	1.22%	1.28%	0.31%	0.59%	0.63%
女	1.27%	1.54%	1.72%	1.48%	1.79%	2.05%	0.35%	0.22%	0.13%
集團整體	0.88%	1.28%	1.39%	1.03%	1.47%	1.62%	0.33%	0.46%	0.45%
培訓和教育									
按培訓類別劃分的培訓時數²⁵									
強制性	24,649	26,581	32,964	2,843	3,624	7,681	21,806	22,957	25,283
非強制性	24,033	33,469	57,623	24,009	33,196	54,007	24	273	3,616
總計	48,682	60,050	90,587	26,852	36,820	61,688	21,830	23,230	28,899

社會									
	總計			香港			中國內地		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
按性別、年齡和僱員類別劃分的每名僱員完成受訓的平均時數 ²⁶									
男	47.9	58.6	91.1	30.5	41.0	79.9	108.2	119.6	128.9
女	50.5	61.8	77.1	38.6	51.0	63.9	101.5	121.8	142.5
30歲以下	71.4	79.2	92.5	40.0	55.4	71.3	110.7	121.4	129.4
30-50歲	44.5	58.8	86.5	33.1	47.1	76.2	106.6	116.8	139.4
51歲或以上	36.9	41.3	71.4	32.9	35.8	66.6	77.2	133.5	135.6
高級管理人員		59.6	107.5		28.9	103.6		121.2	115.6
營運領導	0.0	N/A	N/A	0.0	N/A	N/A	0.0	N/A	N/A
中級管理層	48.1	57.3	98.2	31.4	41.1	88.9	109.7	122.4	136.1
一般員工	49.3	60.6	81.8	34.7	46.8	68.7	104.6	119.9	134.2
集團整體	49.1	60.1	85.0	34.2	45.6	72.6	105.5	120.4	133.8
供應鏈管理									
按地區劃分的供應商數目									
香港	212	162	179	212	162	179	0	0	0
中國內地	257	35	31	6	2	2	251	33	29
其他	5	1	1	5	1	1	0	0	0

附註：

- 此章節表格中的數據均以四捨五入的方式計算。
- 廢氣排放是指汽車產生的空氣污染物，即NO_x、SO_x和PM，以及氣體燃料消耗物釋放大氣中。
- 該數據僅包括車輛排放，並根據香港聯交所《環境關鍵績效指標報告指引》中公布的排放系數計算得出。
- 溫室氣體排放來自化石燃料消耗。CO₂、CH₄和N₂O包含在溫室氣體排放量的計算中。
- 二〇二五年直接（範圍一）溫室氣體排放是指本集團擁有或控制的來源（例如柴油、無鉛汽油、煤氣和製冷劑的燃燒）的直接溫室氣體排放，並根據《香港建築物（商業、住宅或機構用途）溫室氣體排放和清除量核算及報告指引》計算。中國內地管道天然氣燃燒的排放量是根據《UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting》(DEFRA, 2025)計算的。
- 二〇二五年間接（範圍二）溫室氣體排放：基於市場的方法包括本集團所購買的電力、煤氣及蒸汽所產生的溫室氣體排放，並根據2024年電力公司及煤氣公司所提供的排放系數計算：電能實業(0.60公斤二氧化碳當量／千瓦時)、中電(0.38公斤二氧化碳當量／千瓦時)及香港中華煤氣有限公司(0.548公斤二氧化碳當量／單位)。本報告中在中國內地外購電力的溫室氣體排放量是根據二〇二三年江蘇省省級電力平均二氧化碳排放因子(0.5827公斤二氧化碳當量／千瓦時)計算的。
- 二〇二五年間接（範圍二）溫室氣體排放：基於位置的方法包括本集團所購買的電力、煤氣及蒸汽所產生的溫室氣體排放，並根據購置電力的全港預設排放系數(0.7公斤二氧化碳當量／千瓦時)、香港中華煤氣有限公司(0.548公斤二氧化碳當量／單位)和二〇二三年中國國家排放系數(0.5306公斤二氧化碳當量／千瓦時)計算得出的。
- 本報告中賓客入住晚數的定義是指EarthCheck定義的總過夜賓客+員工過夜晚數+總日間賓客數／3+非住客餐廳人總人數／4。
- 二〇二五年其他間接（範圍三）溫室氣體排放包括價值鏈上的所有其他間接排放，並根據《GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard》計算。有關更多資訊，請參閱第33頁之附錄III。
- 用於計算柴油和無鉛汽油的能量轉換因子乃根據CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh。用於計算管道天然氣的能量轉換因子乃根據《UK Government Conversion Factors for Company Reporting》(DEFRA, 2025)。煤氣的能量消耗乃根據香港中華煤氣有限公司提供的公式計算所得。中國內地外購蒸汽的能源消耗是根據蘇州工業園區藍天然氣熱電有限公司提供的能量轉換因子計算的。
- 香港美利酒店及香港馬哥孛羅以香港水務署發出的水費單上的排放系數統計污水排放量，蘇州尼依格羅則按供水量的100%計算。
- 此數據乃根據各業務單位的人力資源系統統計所得。
- 少數族裔是指集團營運地點的少數民族人士。
- 此處所指的個人為《二〇二五年年報》中界定為本集團高級管理人員的人士，即本集團主席，其同時出任九龍倉置業及九龍倉集團有限公司的董事。為避免數據重複披露，相關資料已整合並載於九龍倉集團有限公司《二〇二五年可持續發展報告》。
- 九龍倉集團已於二〇二五年整合集團的僱員類別以作劃一披露。因此，有關營運領導的數據未能與過去的報告年度作直接比較。
- 新入職僱員比率(%)=該類別新入職僱員總數／該類別僱員總數×100%
- 新入職僱員相關數據是以該類別中截至該年度十二月三十一日仍在業務單位工作的新入職僱員總數計算所得。
- 流失比率(%)=該類別流失僱員總數／該類別僱員總數×100%
- 重返工作崗位比率(%)=育嬰假後實際重返工作崗位的僱員總數／育嬰假後應該重返工作崗位的僱員總數×100%
- 留任率(%)=該類別育嬰假後已重返工作崗位並於二〇二五年十二月三十一日仍然受僱的僱員總數／該類別已放育嬰假的僱員總數×100%
- 每一百名員工工傷事故率=(該類別僱員受傷個案／該類別所有僱員人數)×100
- 工傷引致損失工時比率是指每200,000工作時數每年發生工傷事故的次數。該比率是將工傷引致損失工時事故總計／工作總時數×200,000計算得出。
- 損失日數比率(%)=該類別僱員損失日數／該類別僱員原定總工作日數×100%
- 缺勤比率(%)=該類別僱員缺勤總日數／該類別僱員原定總工作日數×100%
- 強制性和非強制性培訓的分類乃根據各業務單位的系統所得。
- 每名僱員完成受訓的平均時數=該類別僱員總培訓小時數／該類別僱員總數

附錄 III：範圍三排放數據報告方法

範圍三類別	描述	計算方法與排放系數
1 購買的商品和服務	該類別涵蓋與本集團採購商品及服務相關的上游排放，包括原料開採、生產及運輸過程所產生的排放。	<ul style="list-style-type: none"> 美國環境投入－產出模型 (USEEIO)
2 資本貨品	該類別涵蓋與本集團購置或取得的資本貨品所產生的上游排放。	<ul style="list-style-type: none"> 美國環境投入－產出模型 (USEEIO)
3 燃料及能源相關活動	該類別涵蓋報告年度內由報告公司燃料生產、採購及消耗能源的排放，且未涉及範圍一或範圍二的相關排放。	<ul style="list-style-type: none"> UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA, 2025)
4 上游運輸和配送	該類別涵蓋購買的產品及材料相關的運輸與配送所產生的排放。	<ul style="list-style-type: none"> 美國環境投入－產出模型 (USEEIO)
5 營運中產生之廢棄物	該類別涵蓋本集團營運過程中產生的廢棄物處置及處理相關的排放。	<ul style="list-style-type: none"> UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA, 2025)
6 商務旅行	<p>該類別涵蓋與本集團員工因業務相關的活動時使用交通運輸所產生的排放。</p> <p>該類別涵蓋商務航空旅行的排放(依據旅行距離計算)，以及非航空旅行的排放，包含計程車、車輛及住宿相關的排放(依據財務支出計算)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 國際民航組織碳排放計算器 (ICEC) UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA, 2025) 美國環境投入－產出模型 (USEEIO)
7 員工通勤	該類別涵蓋員工往返工作場所與住所的通勤所產生的排放。	<ul style="list-style-type: none"> UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA, 2025)
8 上游租賃資產	該類別涵蓋本集團於營運期間租賃資產相關的排放。	<ul style="list-style-type: none"> 香港採用機電工程署 (EMSD)《能源消耗指標》中的能源使用基準
9 下游運輸和配送	本集團不涉及向終端顧客分銷原材料或成品。	N/A
10 銷售產品的加工	在銷售產品後，我們不涉及由第三方(如製造商)對所售中間產品進行加工的商業活動。	N/A
11 已售產品的使用	由於本集團主要業務為酒店服務，該類別不適用於我們的業務性質。	N/A
12 已售產品的報廢處理	由於本集團主要業務為酒店服務，該類別不適用於我們的業務性質。	N/A
13 下游租賃資產	該類別不適用於本集團之業務營運。	N/A
14 特許經營權	本集團並未營運任何特許經營業務，因此無須申報該類別的相關排放。	N/A
15 投資	投資活動規模有限，對整體溫室氣體排放不構成重大影響。	N/A

附錄 IV：GRI 準則及聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

使用聲明	海港企業在報告期二〇二五年一月一日至二〇二五年十二月三十一日參照 GRI 標準編製及匯報本報告。
使用的 GRI 1 準則	GRI 1：基礎準則 2021

附註：一般披露 (GD) / 強制披露規定 (MDR) / 關鍵績效指標

GRI 準則披露項 / 披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節 / 備註
GRI 2：一般披露 2021				
組織及其報告實務	2-1	-	組織詳細資訊 (法定名稱；所有權和法律形式；總部的所在位置；及營運所在的國家)	主席的話，第 2 頁；關於海港企業，第 3 頁
	2-2	-	組織在可持續發展報告中所包含的實體	關於本報告，第 4 頁
	2-3	-	報告期、報告頻率及聯絡人	關於本報告，第 4 頁
	2-4	-	資料重述	數據表現，第 28 頁
	2-5	-	外部認證	關於本報告，第 4 頁；本報告並無尋求外部核實。
活動與工作者	2-6	-	活動、價值鏈和其他業務關係	關於海港企業，第 3 頁；關於本報告，第 4 頁；供應鏈管理，第 24 頁；《二〇二五年年報》－ 業務評議，第 8 頁
	-	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目	供應鏈管理，第 24 頁；數據表現，第 32 頁
	2-7	關鍵績效指標 B1.1	員工	我們的員工，第 21 頁；數據表現，第 29 頁
	2-8	-	員工以外的工作者	對本集團業務並不構成重大影響，因此未有披露相關關鍵績效指標。
管治	2-9	-	管治架構及其組成	企業管治，第 6 頁；《二〇二五年年報》－ 企業管治報告，第 16 至 17 頁
	2-10	-	最高管治單位的提名與遴選	《二〇二五年年報》－ 企業管治報告，第 18 至 19、22 至 23 頁
	2-11	-	最高管治單位的主席	《二〇二五年年報》－ 企業管治報告，第 25 頁
	2-12	MDR 13	最高管治單位在監督影響方面的角色	企業管治，第 6 頁；《二〇二五年年報》－ 企業可持續發展；第 16 至 17、23 頁
	2-13	MDR 13	管理影響的負責人	企業管治，第 6 頁；《二〇二五年年報》－ 企業可持續發展；第 16 至 17、23 頁
	2-14	MDR 13	最高管治單位於可持續發展報告中的角色	企業管治，第 5 至 6 頁
	2-15	-	利益衝突	《二〇二五年年報》－ 企業管治報告，第 16 至 35 頁
	2-16	-	重大關鍵議題的溝通	企業管治，第 5 至 8 頁；報告年內並未出現任何重大事件。
	2-17	19 (a)(i)	最高管治單位的共同知識	企業管治，第 5 至 6 頁；董事會接受了以下形式的培訓：簡報會、研討會和閱讀材料等，以增強他們在報告年度的可持續發展、目標和承諾、最新環境、社會及管治趨勢和報告要求方面的知識。
	2-18	-	最高管治單位的績效評估	此為機密資料。
	2-19	-	薪酬政策	此為機密資料。
	2-20	-	薪酬制定流程	此為機密資料。
	2-21	-	年度總薪酬比率	此為機密資料。
-	MDR 13	ESG 管治架構	可持續發展管治，第 6 頁	

GRI 準則披露項／披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節／備註
策略、政策與實務	2-22	MDR 13 (ii)	可持續發展策略的聲明	主席的話，第2頁
	2-23	12 (i)	政策承諾	企業管治，第7頁；我們的環境，第11至20頁；我們的員工，第21至23頁；我們的價值鏈，第24至25頁；可持續發展政策
	2-24	12 (i)	納入政策承諾	企業管治，第7頁；我們的環境，第11至20頁；我們的員工，第21至23頁；我們的價值鏈，第24至25頁；「社、企互勉」，第26頁；可持續發展政策
	2-25	-	補救負面影響的程序	企業管治，第7頁；我們的環境，第11至20頁；我們的員工，第21至23頁；我們的價值鏈，第24至25頁；「社、企互勉」，第26頁
	2-26	-	尋求意見和提出關注事項的機制	持份者參與和重要性評估，第8至10頁
	2-27	12 (ii)	遵守法律法規	商業道德和合規，第5頁；我們的環境 — 承諾和策略方針，第11頁；我們的員工 — 承諾和策略方針，第21頁；我們的價值鏈 — 承諾和策略方針，第24頁；《合規政策聲明》；報告年內，本集團並無錄得任何違反相關法律及法規的事件。
	2-28	-	協會的成員資格	主要獎項、約章及會籍，第27頁
	持份者參與	2-29	MDR 14	持份者參與方針
2-30		-	集體談判協議	集體談判協議不適用於本集團的業務。
GRI 3：重要議題 2021				
重要議題的披露	3-1	MDR 14	決定重要議題的流程	持份者參與和重要性評估，第8至10頁
	3-2	MDR 14	重要議題清單	持份者參與和重要性評估，第10頁
特定主題披露				
經濟				
經濟績效 2016	3-3	-	重大議題管理	關於海港企業，第3頁；《二〇二五年年報》— 主席報告，第5頁
	201-1	-	直接產生及分配的經濟價值	關於海港企業，第3頁；《二〇二五年年報》— 財務撮要，第7頁
	201-2	-	氣候變化所產生的財務影響及其他風險與機遇	氣候風險和韌性管理，第11至16頁
	201-3	-	固定福利計劃義務和其他退休計劃	僱傭，第21頁
間接經濟影響 2016	3-3	-	重大議題管理	「社、企互勉」，第26頁
	203-1	-	所支持的基建投資及服務	關於海港企業，第3頁；「社、企互勉」，第26頁
	203-2	-	重大間接經濟影響	關於海港企業，第3頁
反貪腐 2016	3-3	層面 B7 GD	重大議題管理	商業道德和合規，第5頁；《反貪腐政策》；《合規政策聲明》；《商業誠信聲明》；《紀律守則》
	205-1	關鍵績效指標 B7.1	已進行貪腐風險評估的運營地點	商業道德和合規，第5頁
	205-2	關鍵績效指標 B7.3	有關反貪腐政策和程序的溝通及培訓	商業道德和合規，第5頁
	205-3	關鍵績效指標 B7.1	已確認的貪腐事件及所採取的行動	報告年內，本集團並無確認任何涉及貪污的事件。
	-	關鍵績效指標 B7.2	預範措施及舉報程序、以及相關執行及監察方法的描述	商業道德和合規，第5頁；《舉報政策及程序》

GRI 準則披露項／披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節／備註
環境				
物料 2016	3-3	層面 A2 GD 層面 A3 GD	重大議題管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁；廢物管理和節省資源，第 19 頁；《環境政策》；《綠色採購政策》
	301-1	關鍵績效指標 A2.5	所用物料的重量或體積	廢物管理和節省資源，第 19 頁；數據表現，第 28 至 29 頁
能源 2016	3-3	層面 A2 GD 層面 A3 GD	重大議題管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁；能源及溫室氣體管理，第 17 頁；《環境政策》
	302-1	關鍵績效指標 A2.1	組織內部的能源消耗	能源及溫室氣體管理，第 17 頁；數據表現，第 28 頁
	302-3	關鍵績效指標 A2.1	能源強度	能源及溫室氣體管理，第 17 頁；數據表現，第 28 頁
	302-4	關鍵績效指標 A2.3	減少能源消耗	我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁；能源及溫室氣體管理，第 17 頁；數據表現，第 28 頁
水資源和污水 2018	3-3	層面 A2 GD 層面 A3 GD	重大議題管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁；水資源管理和保護，第 18 頁；《環境政策》
	303-1	–	共享水資源之相互影響	水資源管理和保護，第 18 頁
	303-3	–	取水量	水資源管理和保護，第 18 頁；數據表現，第 28 頁；我們沒有抽取任何地表水或地下水。於香港及中國內地的所有用水，均透過政府市政水務部門購買及供應。
	303-4	–	排水量	水資源管理和保護，第 18 頁；數據表現，第 28 頁
	303-5	關鍵績效指標 A2.2	耗水量	水資源管理和保護，第 18 頁；數據表現，第 28 頁
	–	關鍵績效指標 A2.4	描述在取得適用水源上是否存在問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的措施	我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁；水資源管理和保護，第 18 頁
生物多樣性 2024	3-3	層面 A3 GD	重大議題管理	加強環保意識，第 20 頁；《環境政策》；《綠色採購政策》
	101-2	A3.1	生物多樣性影響的管理	加強環保意識，第 20 頁
	101-4		生物多樣性影響的識別	加強環保意識，第 20 頁
	101-5		具有生物多樣性影響的地點	加強環保意識，第 20 頁

GRI 準則披露項／披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節／備註
排放2016	3-3	層面A1 GD 層面A3 GD	重大議題管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第11頁；氣候風險和韌性管理，第11至16頁；能源及溫室氣體管理，第17頁；《合規政策聲明》；《環境政策》；《氣候變化政策聲明》
	305-1	28 (a)	直接溫室氣體排放(範圍一)	能源及溫室氣體管理，第17至18頁；數據表現，第28頁
	305-2	28 (b)	能源間接溫室氣體排放(範圍二)	能源及溫室氣體管理，第17至18頁；數據表現，第28頁
	305-3	28 (c)	其他間接溫室氣體排放(範圍三)	能源及溫室氣體管理，第17至18頁；數據表現，第28頁
	305-4	–	溫室氣體排放強度	能源及溫室氣體管理，第17至18頁；數據表現，第28頁
	305-5	關鍵績效指標A1.5	溫室氣體減排量	我們的環境 — 承諾和策略方針，第11頁；能源及溫室氣體管理，第17至18頁；數據表現，第28頁
	305-7	關鍵績效指標A1.1	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)及其他主要的氣體排放	數據表現，第28頁
廢棄物2020	3-3	層面A1 GD 層面A3 GD	重大議題管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第11頁；廢物管理和節省資源，第19頁；《合規政策聲明》；《環境政策》
	306-1	–	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢物管理和節省資源，第19頁
	306-2	關鍵績效指標A1.6 關鍵績效指標A3.1	主要廢棄物相關影響的管理	我們的環境 — 承諾和策略方針，第11頁；廢物管理和節省資源，第19頁；數據表現，第28至29頁
	306-3	關鍵績效指標A1.3	廢棄物的產生	廢物管理和節省資源，第19頁；數據表現，第28至29頁
	306-4	關鍵績效指標A1.4	廢棄物的處置轉移	廢物管理和節省資源，第19頁；數據表現，第28至29頁
	306-5		廢棄物的直接處置	廢物管理和節省資源，第19頁；數據表現，第28至29頁
供應商環境評估2016	3-3	–	重大議題管理	供應鏈管理，第24頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
	–	層面B5 GD	管理供應鏈環境風險的政策	供應鏈管理，第24頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
	308-1	關鍵績效指標B5.2	以環境準則進行篩選的新供應商	供應鏈管理，第24頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
	–	關鍵績效指標B5.3	描述有關識別供應鏈中每個環節的環境風險的實務，以及相關執行及監察方法	供應鏈管理，第24頁；《綠色採購政策》
	–	關鍵績效指標B5.4	描述在篩選供應商時促使其多用環保產品及服務的實務，以及相關執行及監察方法	供應鏈管理，第24頁；《綠色採購政策》
社會				
僱傭2016	3-3	層面B1 GD	重大議題管理	我們的員工，第21至23頁；《人權政策》；《紀律守則》；《合規政策聲明》
	401-1	關鍵績效指標B1.2	新聘員工和員工流失	數據表現，第28頁
	401-2	層面B1 GD	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	我們的員工，第21至23頁
	401-3	–	育嬰假	數據表現，第31頁

GRI 準則披露項／披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節／備註
勞／資關係 2016	402-1	-	關於營運變化的最短預告期	我們沒有固定的通知期。公司的任何重大營運變更會根據商業及／或其他方面的敏感度而作出合理通知。
職業健康與安全 2018	3-3	層面 B2 GD	重大議題管理	安全和健康的工作場所，第 23 頁；《安全及健康政策》
	403-1	關鍵績效指標 B2.3	職業健康與安全管理系統	安全和健康的工作場所，第 23 頁
	403-5	關鍵績效指標 B2.3	對工作者進行有關職業健康與安全的培訓	安全和健康的工作場所，第 23 頁
	403-6	關鍵績效指標 B2.3	推廣工作者健康	安全和健康的工作場所，第 23 頁；僱員福祉和參與，第 23 頁
	403-9	關鍵績效指標 B2.1 關鍵績效指標 B2.2	與工作相關的死亡事故及工傷個案	安全和健康的工作場所，第 23 頁；數據表現，第 31 頁
培訓與教育 2016	3-3	-	重大議題管理	我們的員工，第 21 至 23 頁；發展和培訓，第 22 頁
	-	層面 B3 GD	有關提升僱員履行工作職責所需知識及技能的政策。描述培訓活動。	我們的員工，第 21 至 23 頁；發展和培訓，第 22 頁
	404-1	關鍵績效指標 B3.2	每名員工的平均受訓時數	發展與培訓，第 22 頁；數據表現，第 31 至 32 頁
	404-2	-	提升員工技能及協助其轉型的計劃	發展與培訓，第 22 頁
	404-3	-	接受定期績效和職業發展評核的員工百分比	發展與培訓，第 22 頁
	-	關鍵績效指標 B3.1	按性別及員工類別劃分的受訓員工百分比	數據表現，第 31 至 32 頁
多元化與平等機會 2016	3-3	層面 B1 GD	重大議題管理	企業管治，第 5 頁；我們的員工，第 21 至 23 頁
	405-1	-	管治機構與員工的多元化	企業管治，第 5 至 6 頁；我們的員工，第 21 至 23 頁；僱傭，第 21 至 23 頁；數據表現，第 28 頁
	405-2	-	男女基本工資和報酬的比例	僱傭，第 21 至 22 頁
反歧視 2016	3-3	層面 B1 GD	重大議題管理	我們的員工，第 21 至 23 頁；《人權政策》；《紀律守則》；《合規政策聲明》
	406-1	-	歧視個案以及採取的糾正行動	報告年內，本集團並無錄得任何違反相關法律及法規的事件。
童工 2016	3-3	-	重大議題管理	僱傭，第 21 至 22 頁；《人權政策》
強迫或強制勞動 2016	-	層面 B4 GD	有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	我們的員工，第 21 至 23 頁；《人權政策》；《合規政策聲明》
	-	關鍵績效指標 B4.1	描述檢視招聘實務以避免童工及強制勞工的措施	僱傭，第 21 至 22 頁；《人權政策》
	-	關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時為糾正有關情況而採取的步驟	僱傭，第 21 至 22 頁；《人權政策》
	408-1	-	營運地點及供應商中使用童工的重大風險	僱傭，第 21 至 22 頁；《人權政策》；童工對我們的業務並非重大議題，因此未有披露相關的關鍵績效指標。
	409-1	-	營運地點和供應商中具強迫或強制勞動事件的重大風險	僱傭，第 21 至 22 頁；《人權政策》；強迫或強制勞動對我們的業務並非重大議題，因此未有披露相關的關鍵績效指標。

GRI 準則披露項／披露議題	GRI 指標	聯交所《環境、社會及管治報告守則》	描述	報告章節／備註
當地社區 2016	3-3	-	重大議題管理	「社、企互勉」，第 26 頁
	-	層面 B8 GD	有關社區參與、以及了解發行人在營運所在社區的需要並確保其業務活動顧及社區利益的政策	「社、企互勉」，第 26 頁
	413-1	-	進行社區參與、社會影響評估及社區發展計劃的運營地點	「社、企互勉」，第 26 頁
	-	關鍵績效指標 B8.1	重點貢獻範疇	「社、企互勉」，第 26 頁
	-	關鍵績效指標 B8.2	在重點範疇投放的資源	關於海港企業，第 3 頁；「社、企互勉」，第 26 頁
供應商社會評估 2016	3-3	-	重大議題管理	供應鏈管理，第 24 頁；《供應商行為準則》
	-	層面 B5 GD	管理供應鏈社會風險的政策	供應鏈管理，第 24 頁；《供應商行為準則》
	414-1	關鍵績效指標 B5.2	使用社會標準篩選的新供應商	供應鏈管理，第 24 頁；《供應商行為準則》
	-	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的社會風險的實務，以及相關執行及監察方法	供應鏈管理，第 24 頁；《供應商行為準則》
顧客健康與安全 2016	3-3	層面 B6 GD	重大議題管理	我們的價值鏈，第 24 頁；賓客安全及健康，第 24 頁；《質量政策聲明》；《合規政策聲明》；《資料私隱政策聲明》
	416-2	-	涉及產品及服務對健康與安全影響的違規事件	賓客安全及健康，第 24 頁；二〇二五年內並沒有收到有關違規事件的舉報。
	-	關鍵績效指標 B6.1	已售或運送產品總數中因安全與健康理由而回收的百分比	報告年內，沒有已售或運送產品因安全和健康原因而被召回。
	-	關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及處理方法	服務質素及顧客滿意度，第 25 頁
	-	關鍵績效指標 B6.4	質量檢定過程及產品回收程序的描述	我們的價值鏈 — 承諾和策略方針，第 24 頁；賓客安全及健康，第 24 頁；服務質素及顧客滿意度，第 25 頁；《質量政策聲明》
營銷與標籤 2016	3-3	層面 B6 GD	重大議題管理	我們的價值鏈 — 承諾和策略方針，第 24 頁；賓客安全及健康，第 24 頁；顧客私隱，第 25 頁；《合規政策聲明》；《紀律守則》
	417-2	-	涉及產品和服務資訊與標籤的違規事件	報告年內，本集團並無錄得任何違反相關法律及法規的事件。
	417-3	-	違反有關市場營銷法規的事件	報告年內，本集團並無錄得任何違反相關法律及法規的事件。
客戶隱私 2016	3-3	層面 B6 GD	重大議題管理	我們的價值鏈 — 承諾和策略方針，第 24 頁；顧客私隱，第 25 頁；《紀律守則》；《資料私隱政策聲明》
	418-1	-	經證實的侵犯客戶私隱及遺失客戶資料的重大投訴數目	顧客私隱，第 25 頁；於報告年內，本集團並無錄得任何違反相關法律及法規的事件。
	-	關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	顧客私隱，第 25 頁；《資料私隱政策聲明》；《紀律守則》
產品責任	-	關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的實務	我們的價值鏈 — 承諾和策略方針，第 24 頁

附錄 V：聯交所《環境、社會及管治報告守則》D 部分：氣候相關披露索引及 IFRS S2 準則參考索引

披露範疇	IFRS S2 準則參考	報告章節／備註
(I) 管治		
19 (a)	負責監督氣候相關風險及機遇的管治機構或個人	6(a) 可持續發展管治，第 6 至 7 頁； 氣候風險和韌性管理 — 管治，第 11 頁； 《二〇二五年年報》— 企業管治報告，第 16 至 17 頁； 《氣候變化政策聲明》 董事會和高級管理層定期接受有關氣候和其他可持續發展議題的培訓和資訊更新。
19 (b)	管理層在監督、管理及監督氣候相關風險及機遇的管治流程、監控制措施及程序中所擔任的角色	6(b) 可持續發展管治，第 6 至 7 頁； 氣候風險和韌性管理 — 管治，第 11 頁
(II) 策略		
20	氣候相關風險及機遇	9 及 10 可持續發展管治，第 6 至 7 頁； 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 至 15 頁
21	業務模式及價值鏈	13 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 至 15 頁
22	策略及決策制定	14(a) 及 (b) 可持續發展管治，第 6 至 7 頁； 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 至 15 頁； 能源及溫室氣體管理，第 17 至 18 頁
23	進展評估	14(c) 可持續發展管治，第 6 至 7 頁； 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 頁； 能源及溫室氣體管理，第 17 頁
24	當前財務影響	16(a) 及 (b) 氣候風險和韌性管理 — 當前財務影響，第 16 頁
25	預期財務影響	16(c) 及 (d) 氣候風險和韌性管理 — 預期財務影響，第 16 頁
26	氣候韌性	22 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 至 15 頁； 能源及溫室氣體管理，第 17 頁
(III) 風險管理		
27	風險管理流程及相關政策	25 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 至 15 頁
(IV) 指標及目標		
28	溫室氣體排放(範圍一、範圍二及範圍三)	29(a) 數據表現，第 28 頁
29	量度方法	29(a) 數據表現，第 28 頁
30	暴露於氣候相關轉型風險的資產或業務活動金額及百分比	29(b) 氣候風險和韌性管理 — 其他跨行業指標，第 16 頁
31	暴露於氣候相關實體風險的資產或業務活動金額及百分比	29(c) 氣候風險和韌性管理 — 其他跨行業指標，第 16 頁
32	對氣候相關機遇具韌性的資產或業務活動金額及百分比	29(d) 氣候風險和韌性管理 — 其他跨行業指標，第 16 頁
33	資本運用	29(e) 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 頁
34	內部碳定價	29(f) 氣候風險和韌性管理 — 風險評估及管理，第 11 頁；報告年內，本集團並未採用內部碳定價機制。
35	納入薪酬政策的氣候相關考量	29(g) 報告年內，本集團的薪酬政策中並未納入氣候相關的考慮因素。
36	行業指標	32 數據表現，第 28 至 29 頁
37	氣候相關的定量和定性目標	33 我們的環境 — 九龍倉置業的環境目標，第 11 頁
38	氣候相關目標 — 制定、進展監測和檢視	34 氣候風險和韌性管理 — 指標及目標，第 16 頁
39	氣候相關目標的績效以及其績效趨勢或變化的分析	35 我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁； 氣候風險和韌性管理 — 指標及目標，第 16 頁； 數據表現，第 28 至 29 頁
40	氣候相關目標 — 溫室氣體排放(範圍一、範圍二及範圍三)、總溫室氣體排放目標或淨零排放目標、使用碳信用額	36 我們的環境 — 承諾和策略方針，第 11 頁； 氣候風險和韌性管理 — 指標及目標，第 16 頁； 數據表現，第 28 至 29 頁
41	跨行業指標與行業指標的適用性	37 氣候風險和韌性管理 — 其他跨行業指標，第 16 頁