




香港上海大酒店有限公司



2025 企業責任及可持續發展報告

關於本報告

我們致力以綜合方式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2025企業責任及可持續發展報告時，亦可同時參閱我們的2025氣候相關披露報告和2025年報，本圖標  將為各位標示與年報相關的內容。

報告範圍及界限

本報告匯報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2025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)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，本報告和氣候相關披露報告亦參考全球報告倡議組織的可持續發展報告準則(GRI準則)，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)，以及國際可持續準則委員會(ISSB)國際財務報告準則IFRS S2氣候相關披露編製。

本報告符合ESG守則有關重要性(參閱第8及9頁)、量化及一致性(參閱第49至51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。有關報告載於第47至48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49至51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，部分屬非重要議題或已承諾未來披露數據，有關說明詳見於本報告第52至66頁和氣候相關披露第11至13頁。

目錄

- 02 年度回顧
- 04 尊尚傳承願景
- 07 業務相關人士參與及重要議題評估

10
賓客

28
員工

38
所屬社區

- 47 獨立鑒證報告
- 49 可持續發展數據摘要
- 52 可持續發展報告內容索引

年度回顧



胡偉成
行政總裁

奢華酒店是以人為本的行業，著重人與人之間的情感連繫。現今的賓客追求是賓至如歸且真誠摯切的體驗，並非單一的消費關係。香港上海大酒店摯誠為每位蒞臨的賓客締造尊尚體驗，呈獻匠心策劃的酒店款待服務，更希望賓客能與周邊的人文和社區建立有更深入連繫，為旅程增添意義。

誠如年報的行政總裁策略回顧所述，隨著集團展開新的業務策略，我們正檢視「尊尚傳承2030願景」，以確保該願景能全面配合集團下一階段的發展方向，同時始終秉持我們的核心價值。我們重視風險管理，致力加深了解未來的氣候風險與機遇，藉以提升資產的適應力，讓我們更有效地應對不斷變化的氣候環境。展望2026年，我們將於董事局層面成立可持續發展委員會，由上而下加強可持續發展管治，監督氣候相關事宜，並推動「尊尚傳承」理念的實踐。

要真正讓「尊尚傳承」付諸實行，員工的參與至關重要。我們持續投放資源培育團隊，提升員工在相關方面的知識，將可持續發展理念融入日常工作中。今年，我們更新了內部可持續發展平台，為同事提供多元化的學習資源，例如遊戲化學習、播客、影片及網上培訓等。我們亦持續在集團團隊各階層融入可持續發展理念。

例如，我們於2025年推出公司平衡計分卡制度，並將「尊尚傳承2030願景」納為核心要素，確保由營運部門以至集團職能單位的每位同事，均可依從公司的長遠可持續發展目標來釐定工作目標的優先次序。衡量成功的標準不再限於財務表現，更包括我們對身邊的人所帶來的影響，以及同事們為建構可持續未來所作出的貢獻。

本集團深信在社區最需要支援時，我們有責任挺身而出。2025年，大洛杉磯地區發生火災，我們隨即啟動「點燃希望」活動籌募善款，為受災家庭提供緊急醫療與基本生活所需。我們亦完成土耳其「點燃希望」第一階段的房屋計劃，為教職員及醫護人員建造居所，協助地震災區推行長遠的重建工作。在香港大埔火災發生後，我們與嘉道理慈善基金會、綠匯學苑及嘉道理中心攜手合作，提供臨時住所及關懷物資，以支援受影響的家庭。今年，在香港上海大酒店領導會議舉行期間，來自世界各地的高級管理團隊聚首一堂，攜手參與本地弱勢社群的義工服務，致力與所屬社區建立互信與聯繫。

我們謹此編製本報告，回顧過去一年的歷程，同時闡述未來實踐「尊尚傳承」的計劃。

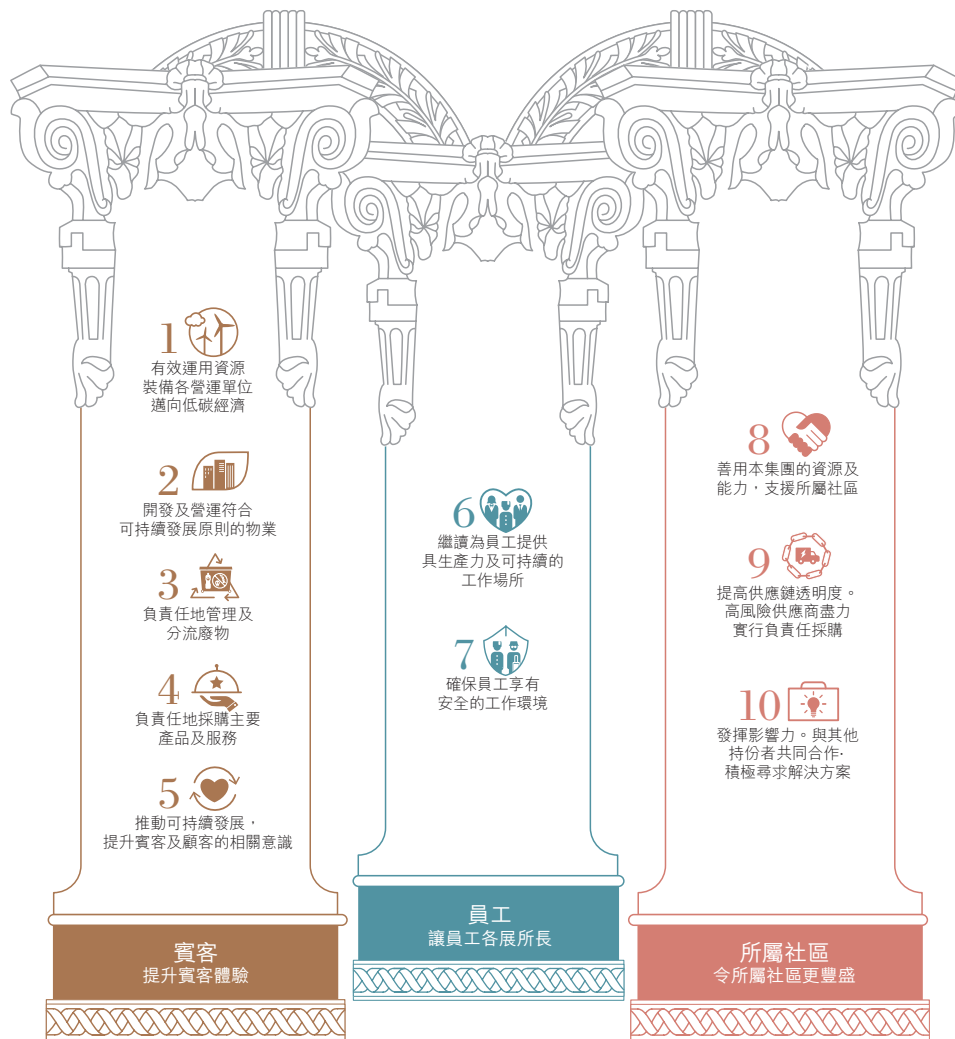
尊尚傳承願景

集團至今已有160年歷史，並立志延續至下一個世紀，乃至更遠的未來。展望未來，我們將繼續深思如何守護所珍視的事與物，並確保它們恆久長存。對我們而言，這意味著以負責任的方式發展業務，審慎考量我們對環境與社會所帶來的影響，持續為賓客提供最優質的產品與服務，透過追求達至BREEAM³等國際標準，建立具長遠價值和卓越的資產組合，同時深化與所在社區的連繫。

尊尚傳承2030願景

集團於2007年成立集團企業責任委員會，正式統籌及推動集團的可持續發展工作，開展可持續發展旅程，並於2013年首次推出「尊尚傳承」策略，著力減少對環境及社會的負面影響，其後更新策略為「尊尚傳承2030願景」，進一步專注於整合業務，採用更積極的可持續發展方針。現行策略建基於集團業務的核心優勢，致力應對多項主要的可持續發展挑戰，包括天然資源日漸短缺、氣候變化危機，以及社會不平等加劇等議題。我們藉著「尊尚傳承2030願景」朝著長遠的未來出發，積極調整業務模式以應對未來的不確定性與轉變。

該策略涵蓋三大主要業務相關人士範疇，包括(i)賓客，(ii)員工，及(iii)所屬社區。我們致力確保可持續發展成為尊尚體驗的重要一環，並竭誠身體力行，印證可持續發展與奢華體驗可以相輔相成。上述三大範疇以10個發展目標作為基礎，設立具體目標以便評估進展。



³ 英國建築研究院環境評估方法



“ 集團企業責任委員會確保「尊尚傳承2030願景」與集團最新的業務策略保持一致，同時識別機遇以應對迅速變化的氣候環境，提升適應能力，並支持所有業務職能的長遠規劃。 ”

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，有助於提升集團短期和長期的整體價值。「尊尚傳承2030願景」是在董事局的支持及監督下制定。為促使可持續發展融入業務體系中，並由各部門貫徹執行，董事局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「尊尚傳承2030願景」和其他相關事務。

集團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，而企業及管治總裁同時兼任集團風險委員會主席，反映可持續發展對業務及相關風險在集團業務各個層面的重要性。集團企業責任委員會每年最少召開三次會議，並由企業責任及可持續發展部門提供支援，委員會成員亦包括來自財務、人才及文化、營運、法務、企業事務、銷售及營銷等企業部門主管，並有營運單位代表參與，以確保策略制定與執行具備跨職能視角。

董事局舉行年度檢討會議中，審議了「尊尚傳承2030願景」策略方向、目標及表現，並審批年度企業責任及可持續發展報告，以及通過集團的反現代奴役聲明。為加強集團由上而下實踐可持續發展，我們將於2026年股東周年大會後，成立董事局層面的可持續發展委員會，負責監督可持續發展及氣候相關事宜。該委員會將包括最少一名獨立非執行董事及一名非執行董事，力求借助外部專業知識，以支援集團創造長遠價值。

 請參閱年報第165頁，以了解集團企業責任委員會在2025年的主要工作內容

尊尚傳承願景

香港上海大酒店的可持續發展管治架構

董事局成員

監督「尊尚傳承2030願景」，並確保集團取得長遠成功

審核委員會

監察環境、社會及管治表現，並確保符合相關報標準

可持續發展委員會

(將於2026年成立)

監督並制定「尊尚傳承2030願景」及其他氣候相關事宜的策略方向

執行委員會

(前稱集團管理理事會)

確保「尊尚傳承2030願景」融入業務決策及決定營運優先事項

集團企業責任委員會

制定並監察「尊尚傳承2030願景」的目標進展，並統籌集團上下的企業責任及可持續發展工作

集團風險委員會

檢視主要風險(包括環境、社會及管治相關風險)，並制定緩解策略



董事局層面



集團層面



營運層面

各營運單位的企業責任及可持續發展委員會

於營運層面及因應當地情況推行「尊尚傳承2030願景」計劃，並定期向集團層面匯報可持續發展工作的進展

各營運單位的企業責任及可持續發展代表

以熱誠投入的態度，積極在當地建立可持續發展的文化

我們從風險管理的角度出發，已將環境、社會及管治風險納入為公司的主要風險之一，以確保氣候相關的財務影響由集團風險委員會持續及主動監察，並納入未來策略規劃的考慮之中。企業責任及可持續發展主管亦會定期向審核委員會匯報可持續發展方面的主要最新情況，包括為應對新規定及披露要求而採取及擬採取的現有和未來行動。於2025年，上述匯報涵蓋多項最新的全球氣候相關披露要求，包括國際可持續準則理事會(ISSB)公布的相關準則、歐盟企業可持續匯報指令(CSRD)，以及美國加州的氣候報告法案(SB 253及SB 261)。

AR 請參閱年報第161至167頁，以了解集團風險委員會及審核委員會於2025年的主要工作內容

於2025年初，集團全面推出平衡計分卡制度，藉以更準確及全面地評估財務及非財務表現。為將可持續發展理念貫徹至各個員工層面，我們將「尊尚傳承2030願景」的相關目標納入平衡計分卡，並作為年度績效評估的一部分，用以評核各營運單位、集團總部各門及個別員工的表現。

業務相關人士參與及重要議題評估

在制定及推動「尊尚傳承」願景的過程中，香港上海大酒店與廣泛的業務相關人士保持持續溝通，包括員工、客戶、供應商、監管機構、貸款人、股東及投資者、非政府組織、以及傳媒等，以深入了解他們的期望、需要及關注的可持續發展議題。

集團企業責任委員會正依據過去與董事局及高級管理層人員進行的業務相關人士參與活動所獲得的資訊全面檢討「尊尚傳承2030願景」，內容涵蓋以下範疇：

- 🍃 評估並調節用語，以更有效地向業務相關人士傳達願景重點
- 🍃 確保願景與集團業務策略保持一致
- 🍃 加強管理方針與目標設定，確保與監管及行業標準保持一致

經修訂的「尊尚傳承願景」最終版本，將於2026年公布。

我們如何制定尊尚傳承願景



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



將重要議題與其對業務的重要性，以及對環境及社會的潛在影響加以連繫及排序



檢視研究結果及相關目標，以確保其與本集團業務及持份者的關聯性







業務相關人士參與及重要議題評估

聯繫業務相關人士

企業責任及可持續發展部門積極與業務相關人士溝通及合作，以建立互信基礎，並確保集團能回應不同持份者的期望。以下列舉2025年主要的業務相關人士參與方式實例：



我們參與數個業界聯盟，以成員身分了解業內的共同挑戰，並協力推動可持續發展改變。我們深信此舉不但可加強自身的可持續發展實踐，亦能為解決當前一些最迫切的議題作出貢獻。2025年，我們參與的行業聯盟包括：

-  Business for Social Responsibility的責任奢侈行業促進會
-  Energy & Environment Alliance (EEA) 酒店及住宿可持續發展標準工作小組
-  香港總商會可持續發展委員會
-  The Mekong Club供應鏈工作小組

 請參閱年報第100頁，以了解本集團業務相關人士參與方針的詳情

識別重要議題、釐定優次和應對方案

我們已制定重要議題的評估方法，有系統地識別及釐定議題的優先次序，為可持續發展策略方針奠定基礎。於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，同時亦衡量對公司財務表現所受的潛在影響。此舉可確保我們了解潛在的風險和機遇，並將相關考量納入「尊尚傳承2030願景」的落實和未來策略規劃之中。

識別未來十年的全球重大議題時，我們參考了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，並參考國際財務報告準則(IFRS)、歐盟CSRD了解投資者及監管機構的期望。此外，我們亦與奢華酒店及地產行業同儕比較，並參照全球可持續旅遊委員會(GSTC)、世界綠色建築委員會(WGBC)等機構，以掌握業界的新興議題。

以下是依據「雙重重要性」方法，由董事局及內部其他業務相關人士識別出的重要議題。本報告已就相關議題的管理方針作出說明，並於相應頁碼中詳述。



賓客

- ☞ 廢物管理及循環經濟 第21至22頁
- ☞ 可持續採購 第23至27頁
- ☞ 氣候抗逆力 第14頁
- ☞ 碳排放管理及減碳 第15至20頁
- ☞ 水資源管理 第18至19頁



員工

- ☞ 人才招聘及留任 第35頁
- ☞ 勞工慣例 第34至35頁
- ☞ 多元、公平及共融 第32至35頁
- ☞ 賓客及員工的安全和福祉 第36至37頁



所屬社區

- ☞ 社區投資及參與 第42至45頁
- ☞ 推動社區合作和創新 第42頁

賓客



我們的每一個決策，從建築設計以至日常營運細節如床鋪整理，均以提升賓客的入住體驗為依歸，體現集團對尊尚服務的一貫承諾，致力呈獻細緻用心且富有意義的體驗。



賓客

我們持續發展及營運具備長遠競爭力的世界級資產，並在規劃及設計階段即全面納入氣候韌性考量，透過降低環境足跡、提升資源使用效率，以及擴大再生能源的應用，主動識別、管理及減輕相關風險。我們亦致力以負責任的方式營運業務，透過妥善管理廢棄物，積極促進循環經濟的發展。

對我們而言，真正的奢華不僅在於提供卓越的產品與服務，更在於在不犧牲勞工權益或地球健康的前提下，維持最高品質與營運標準。我們與同樣致力於負責任營運實踐的供應商緊密合作，共同履行可持續發展的承諾。



我們的承諾

可持續建築與營運



打造可持續資產

發展及營運具備低環境影響及氣候韌性設計的世界級資產



提升再生能源應用

推動電力來源去碳化，並減緩氣候變化帶來的影響



管理環境影響

↓絕對碳排放量下降 35%
↓碳排放及用水密度下降 55%
(比較2010年基準)



減少廢物

審慎運用資源，推動集團廢物分流率達60%

負責任採購



管理供應鏈風險

強化供應鏈透明度，提升供應商可追溯性及合規和風險審查



與負責任供應商建立夥伴關係

在採購決策中納入環境及社會影響考量，並提升本地採購比例

主要亮點



EarthCheck

旗下所有半島酒店均獲得認證

28%

電力

來自再生能源

56%

碳排放密度減幅

已達成既定目標

58%

廢物分流率

接近既定目標

90%

可持續來源

茶葉、咖啡及朱古力

69%

本地採購

鮮貨

上述數據反映本集團截至2025年度之整體表現



我們亦透過賓客於住宿期間的不同接觸點，誠邀賓客參與我們的可持續發展旅程。相關舉措包括採用環保浴室用品，並融入每個所屬城市的獨特香氣；餐飲服務方面，則著重呈現本地及以負責任方式採購的食材；同時，透過「半島學堂」提供的沉浸式的文化體驗項目，加深賓客對在地文化與可持續理念的認識與連結。

賓客亦可透過我們的可持續發展網站及社交媒體平台，進一步了解相關舉措。我們的「尊尚傳承」客房影片，展示集團如何在維持高品質奢華標準的同時，將負責任的營運實踐融入日常營運之中。

賓客

氣候行動

全球氣溫現已高於《巴黎協定》將全球暖化限制在 1.5°C 以內的目標，在此情況下極端天氣事件將更趨頻密，生態系統更可能出現不可逆轉的影響，相關風險將對企業營運及資產價值帶來影響。對香港上海大酒店而言，制定具系統性的氣候適應計劃屬重要策略優先事項。透過審慎規劃，我們致力保障優質資產免受實體風險影響，作好準備應對潛在的財務影響，並發掘邁向低碳未來的新機遇，務求回應業務相關人士不斷演變的期望，以及日趨嚴格的監管環境，支持集團長遠發展。

氣候風險管理

本集團深明必須積極管理氣候相關風險。我們已為整體資產組合進行氣候風險評估，以了解各項物業面臨的主要實體氣候風險，並於去年補充分析相關風險對業務可能造成的財務影響。我們已實施多項緩解及適應措施以

保障資產，包括(a)實施節能措施以減少能源和用水的需求，(b)透過更完善的設計、升級工程及定期檢查和保養，增強建築結構的抗禦力，並按需要增設防護措，(c)成立當地營運和集團層面的危機管理機制，制定業務持續計劃以加強緊急應變，以及(d)定期舉行疏散演習及安全培訓，以提升員工的應變準備。

2025年，我們引入氣候風險登記冊，以配合企業風險登記冊的年度檢討工作。此流程有助我們進一步追蹤現有保護措施的成效，並結合當地營運單位的意見，加深對剩餘風險的理解。有關氣候風險方針、評估結果，以及緩解與適應措施的詳情，請參閱氣候相關披露，該章節參考了氣候相關財務披露工作小組(TCFD)和國際財務報告準則IFRS S2－氣候相關披露的建議。

 [詳情請參閱本集團的氣候相關披露](#)





減碳進程

自集團十多年前首次推行「尊尚傳承」願景以來，減低溫室氣體排放一直是減緩氣候風險的核心策略。截至2025年，能源密度較2010年基準減少18%，碳排放密度則減少56%，並已達成2030年目標。位於巴黎、伊斯坦堡和倫敦的半島酒店相繼開業，集團實際碳排放仍較2010年基準減少44%。上述成果主要歸因於善用建築特性、推動建築物翻新工程，以及逐步提升可再生能源使用。

我們與顧問合作制訂減碳路線圖，並納入氣候情景及營運所屬城市的淨零排放路線圖，為全球減碳進程盡一分力。該路線圖綜合考慮集團旗下所有物業的狀況與表現，並配合長期資本開支策略，為每項資產釐定合適的節能機會。此舉使我們採取長遠策略方針，優先推動或加快具影響力的措施，並在考慮建築物完整生命周期的前提下，規劃建築物現代化及翻新計劃。下文載有更多減碳措施實例。

賓客



提升建築物最佳效益

我們的工程團隊定期檢查、調整及重新調試建築物的系統，確保設備長期維持最佳效能。我們亦為特定區域引入需求控制器、感應器及定時器，以提供更完善的監測與運作數據，從而支援工程團隊作出更精準的系統調校。同時，我們亦鼓勵同事改變使用習慣以提升能源效益。舉例而言，聖約翰大廈已更新冬季營運指引，包括於冬季非辦公時間以人手調整製冷機及冷卻塔的運行安排，以在維持租戶舒適室內溫度的同時，降低能源消耗。此外，集團工程手冊等政策及程序文件為高效營運物業提供實用指引。我們亦透過內部參與活動，提升員工意識，並提供相關培訓。

我們每半年進行一次技術審查，評估工程設備的整體性能及節能表現，並且每月收集能源及用水數據，定期與營運團隊舉行電話會議，檢視集團目標進展及分享最佳實踐方法，藉此監查進度。我們亦根據康奈爾酒店可持續發展基準及EarthCheck基準，與同業比較能源、用水及廢物處理的表現，以識別有待改善之處。

建築物現代化及翻新工程

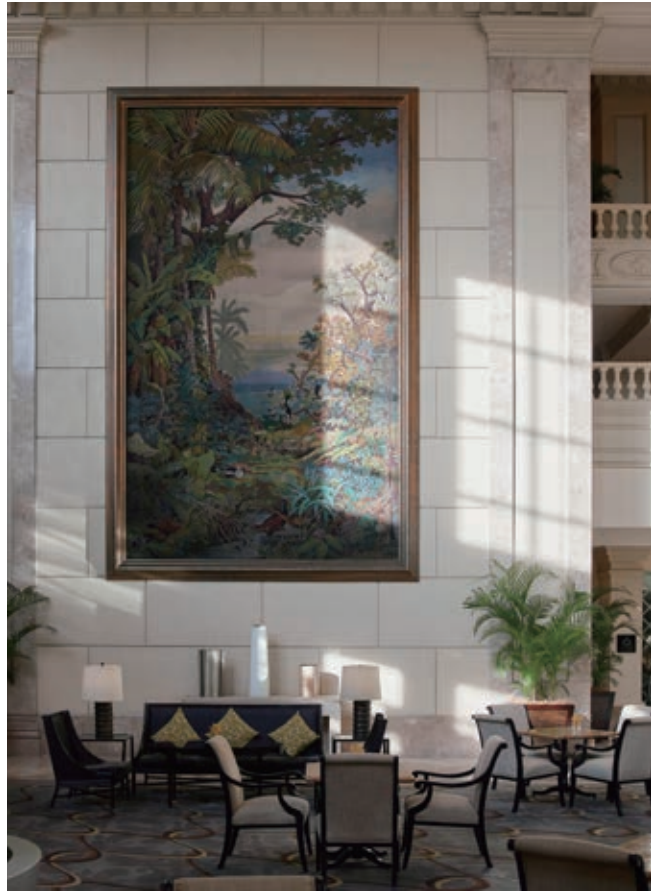
建築物現代化及系統翻新是我們實踐減碳路線重要一環。在大型翻新工程中，我們以智能建築科技及節能方案取代舊有系統。多年來，我們已推行多項措施，包括更換LED照明，採用無油型製冷系統，以及永磁電動機驅動的風機等高效能設備。倫敦半島酒店及伊斯坦堡半島酒店等新建項目在興建時，亦已配備當時最佳的高能源效益設備。

2025年，我們開展了多個項目，包括為曼谷半島酒店升級高效能升降機型號，並進一步計劃於紐約半島酒店及芝加哥半島酒店進行升級。比華利山半島酒店及曼谷半島酒店亦已分別獲批准進行製冷機組升級及製冷系統優化工程。曼谷的工程項目正採用共享節能模式的能源效益合約，既能降低前期資本開支，亦有助日後持續提升節能成效。我們將繼續探索類似的市場工具，以加快減碳進程並提升節能成效。

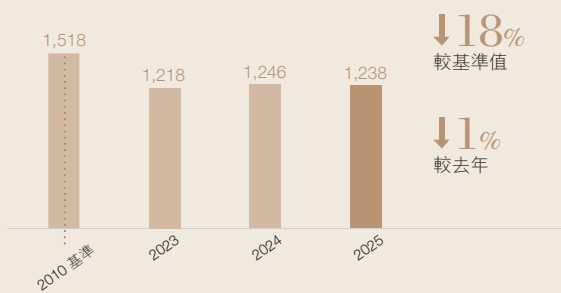
潔淨能源轉型

於2021年，鵝園高爾夫球會開展集團首個現場太陽能發電場試行計劃，於夏季製造的電力相當於球會的大部分需要。若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。2025年，馬尼拉半島酒店加入倫敦、伊斯坦堡及東京半島酒店的行列，成為第四間使用100%零排放電力的物業，直接從當地電網或透過可再生能源證書採購電力。目前，可再生能源佔集團總用電量28%。芝加哥半島酒店將於2026年開展可再生電力轉型計劃。

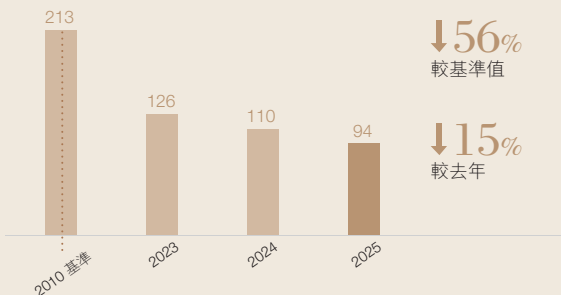
我們致力為賓客提供更多低碳交通服務選擇，包括倫敦及伊斯坦堡半島酒店使用車身為半島綠的寶馬i7系列電動車、倫敦半島酒店的特製混能LEVC的士、電動化的1960年復古柯士甸的士，以及鵝園高爾夫球會和伊斯坦堡半島酒店的電動高爾夫球車。我們亦在旗下大部分酒店停車場及淺水灣影灣園提供電動車輛充電設備，並於巴黎半島酒店提供寶馬Cruise電動單車，讓賓客以更環保的方式探索巴黎。



能源密度 (兆焦耳/每平方米)



碳排放密度 (千克二氧化碳當量/每平方米)



能源密度為每平方米1,238兆焦耳，較去年下降1%。改善主要來自各項節能措施，例如上海、巴黎及紐約半島酒店均更換了LED照明系統。自2024年，我們基於商業考慮，將部分外判洗衣服務改為內部處理，因而增加了用電用水量，惟此安排有助我們更有效地監控洗衣程序的用電用水情況、選用環保洗衣程序並減少運輸所產生的碳排放。2025年，我們進一步採取完善措施，調節洗衣時數，並推行更具效益的低溫洗滌計劃。

賓客



推動全價值鏈減排

在削減範圍1與範圍2排放量的同時，我們亦致力確保減碳路線涵蓋整個價值鏈的各項活動。2025年，我們完成編製範圍3排放清單⁴，以識別最主要的間接排放來源。初步評估採用以科學為本的方法進行⁵，結果顯示住宅及商用物業的下游租賃資產，以及酒店採購的商品及服務，是範圍3排放的主要來源。來年，我們將採用活動為本的數據，評估排放主要來源以提升精準度，並與相應的租戶及供應商溝通，攜手實踐減排行動。

用水效益及水資源再利用

比華利山、伊斯坦堡、北京及上海的營運單位位處極度缺水的地區⁶，2025年的用水量佔集團總用水量24%。為減低乾旱風險，我們定期檢視旗下各物業的用水量，並在可行的情況下安裝低流量的衛生設備及節水水

龍頭配件。大多數設有內部洗衣服務的酒店已採用低溫洗滌，並使用具環保標籤認證或可生物降解的洗衣液，盡量減少影響環境，以及降低用電用水量。位於加州的比華利山半島酒店和鷓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。為減輕市政水源壓力，我們亦在東京、曼谷和伊斯坦堡等地設有廢水回收，並在香港淺水灣影灣園收集雨水作灌溉或其他用途。

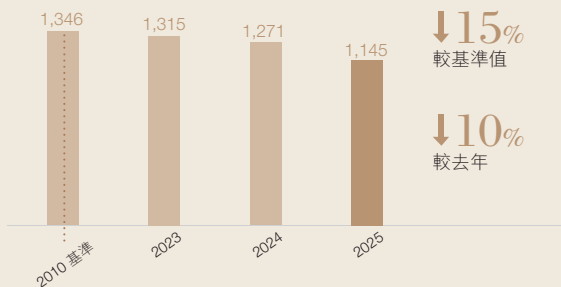
我們察覺到節約用水目標的進展放緩，部分原因是疫情後的用水模式改變，當中的影響因素包括更嚴謹的健康衛生規例、酒店後勤用水增加，以及個別酒店的洗衣安排的轉變。為應對上述情況，我們去年已更新並重新發布集團工程手冊內的節約用水指引，推動員工進一步改變行為習慣。

⁴ 是次範圍3排放清單，涵蓋集團所有營運單位，惟越南The Landmark酒店的合資協議將於2026年屆滿而未納入於統計範圍。清單採用開支及活動為本結合的混合計算。

⁵ 參考《溫室氣體協議》的企業價值鏈標準以及科學基礎減量目標倡議組織(SBTi)提出的方法。

⁶ 參考世界資源研究所(WRI)的水源風險地圖。

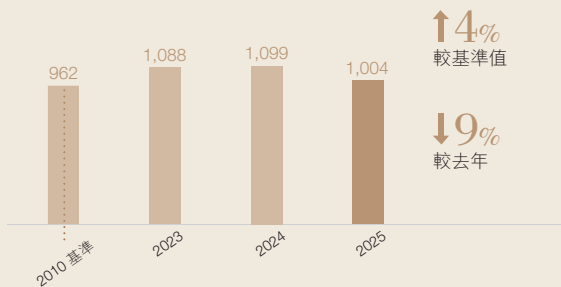
酒店分部 (公升每賓客入住晚數)



↓15%
較基準值

↓10%
較去年

商用物業及會所 (公升每平方米)



↑4%
較基準值

↓9%
較去年

酒店分部的用水密度下降至每賓客入住晚數1,145公升，較去年下降10%，與2010年基準相比則下跌15%。2025年，我們加強相關措施，確保後勤廚房區域安裝節水閥，以降低用水量。商用物業、山頂纜車、零售及其他分部的用水密度較上一年下降9%至每平方米1,004公升，但仍較2010年基準高出4%。主要原因是鵝園高爾夫球會和山頂凌霄閣訪客量上升、以及淺水灣及鵝園物業的綠化面積擴大，導致灌溉需求上升。

可持續發展建築設計

我們致力發展一個兼具設計美學與可持續表現的優質資產組合，展示奢華體驗與可持續發展可相輔相成。作為「尊尚傳承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——英國建築研究院環境評估方法 (BREEAM)，以此作為實用指引，以便從設計建造至營運階段，將各項可持續發展原則融入其中。

從設計階段開始，可持續發展已是裝修用料的核心考量，包括木材、牆身、家具、地毯等。我們更融入順應自然的設計特色，令室內溫度保持最佳效果，將能源效益提升至最高。我們積極與志同道合的建築公司及設計夥伴合作，在項目開展之際便銳意實踐負責任的施工管理。儘管旗下酒店通常位處城市地段，但我們仍盡力引入綠化空間和親近自然的設計，以促進市區生態和生物多樣性。達到BREEAM等綠色建築標準能為企業創造長遠的財務及營運價值，例如降低建築物對能源及用水的需求，有助持續減省營運開支，而實體氣候風險防護設施更可減少日後業務停頓的風險，並有助降低保費負擔。

為秉持集團價值觀並在用地條件許可下，我們均致力保存歷史建築而非拆除原有建築物結構，以留存富有歷史文化意義的建築遺產。伊斯坦堡半島酒店項目足以展現如何透過細緻嚴謹的翻新工程與室內的現代化改造，減少拆除工程及以新建材施工所產生的碳排放，從而降低集團整體資產組合的隱含碳足跡。

此外，旗下12間半島酒店均已取得EarthCheck認證，彰顯各營運單位持續推動環境與社會責任的決心。未來一年，我們計劃為特定非酒店物業評估取得EarthCheck認證的可行性，進一步確保整個物業組合達到可持續發展標準方面的一致性。

我們深信可持續發展建築的空間設計，理應有利身心健康福祉，並遵循BREEAM等綠色建築標準，採用低揮發性有機化合物產品，為賓客和員工營造優質健康的室內環境。所有物業均由獨立第三方顧問每年評估室內空氣質素，範圍不限於賓客區域，亦包括後勤區域。

賓客

旗下物業總樓面面積*獲得
23% BREEAM 認證

新發展項目

伊斯坦堡半島酒店

獲得BREEAM「優異」認證

為土耳其首間在興建期間
獲發此認證的酒店

倫敦半島酒店

獲得BREEAM「優異」認證

節能表現較新建酒店高
出20%，用水效益亦提升
50%

翻新項目

21 Avenue Kléber

獲得BREEAM「優異」認證

同時取得Haute Qualité
Environnementale (HQE)
傑出環保分類認證

王府半島酒店

獲BREEAM「良好」認證

為首間於竣工時獲發認證
的新裝修酒店

* 不包括大班洗衣、越南The Landmark、半島商品，以及各會所及服務業務



旗下所有半島酒店獲得
100% EarthCheck

透過綠色融資尋求發展機遇

綠色金融正逐步成為企業拓展融資渠道的重要工具。企業可透過展現穩健的可持續發展表現，或將所得資金用於可持續發展項目，以獲得傳統融資以外的資金來源。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中。於2025年，我們共獲得折合83億港元的綠色融資額，當中的利息邊際折扣與我們的可持續發展表現掛鉤，折扣幅度介乎2至4個基點。具體而言，我們在申請綠色貸款及可持續發展掛鉤貸款時，採用綠色建築認證作為相關評估準則之一，以支持與可持續發展相關的資本開支及計劃。

 詳情請參閱本集團的綠色金融報告

減廢

我們秉持循環經濟理念，包括：重新設計產品、減少產生廢物、鼓勵重用、回收、循環再造成新原料或素材，優先考慮資源效益，盡量減少浪費，並減少依賴原生資源。我們相信營運過程中產生的廢物並非終結，並可以透過業界敢於創新及行業系統性變革，令資源循環不息。2025年，集團的廢物分流率為57.6%（避免送往堆填區及焚化），較去年上升7個百分點。

減少浪費推行負責任的廢物管理

我們致力從源頭減廢，鼓勵慎用資源、精確規劃庫存及避免過量採購，以減少不必要的浪費，並特別聚焦於廚房的食物浪費管理。2025年，倫敦半島酒店在員工餐廳廚房，試行由人工智能廚餘管理方案Winnow系統，藉以減少過量烹製食物。系統能自動識別遭棄置的食品並秤重，並就常見棄置原因（例如過量製作、剩食或備料過程損耗）提供常見廚餘分析數據洞察，協助烹飪團隊調節食譜、份量及烹調程序。試行期間成功減少27%廚餘，其中過量製作所造成的浪費下降 70%，我們現正評估在其他酒店推行Winnow系統的可行性。

我們致力廢物分類，確保離開營運單位的廢棄物都獲得妥善處理。然而，由於我們為賓客提供多元化產品及服務，需處理廢物種類繁多並涉及不同廢物流渠道，為處理過程帶來了重重挑戰。我們與本地廢物處理商、回收商和升級再造商合作，盡力減少送往堆填和焚化的廢物量。我們亦一早採用廢物管理的最佳實踐常規，例如將乾廢物和濕廚餘分開回收，以及淘汰即棄塑膠製品，使集團得以銜接新實施的廢物管理規定。

廢物分流途徑



賓客

改造、重用、回收

我們透過專屬的合作夥伴，盡力將廢物轉化為可再利用資源，例如，淺水灣影灣園與大自然保護協會合作，將餐廳丟棄的蠔殼、青口殼、蜆殼，回收並投放回本地水域，以協助修復海洋棲息地。每年中秋節期間，本港多個營運單位會回收用過的月餅盒，送往本地升級再造商喺坊Mill Mill，改造為再生紙巾轉贈給基層家庭。



淘汰即棄塑膠

於2018年，集團上下全面開始逐步淘汰即棄塑膠。並於2020年進一步響應全球旅遊塑膠倡議(GTPI)框架，該倡議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。在淘汰即棄塑膠的過程中，我們成功發掘機遇並落實多項改善措施，包括重新思考零售產品的包裝設計、調整餐飲份量以減少浪費食物、提升營運效率，務求減少客房團隊處理廢物的負擔，以及所有相關的廢物清理成本。

截至2025年，半島酒店已就2018年基準成功淘汰72%的即棄塑膠用品，相當於每年在營運中避免使用約16百萬件即棄塑膠用品。我們優先淘汰不必要及可避免的即棄塑膠，使用可重用物品，並使用不含石油成分的天然替代品。在餐飲場所常見的賓客用品，如塑膠飲管、攪拌棒、外賣包裝及餐廳的瓶裝飲品，大部分已更換成可持續的替代物料。盥洗用品系列將已包括梳子、牙刷、等用品以木質等天然材料取代塑膠，浴室個人護理用品瓶則用回收鋁取代，我們會於2026年進一步改用陶瓷大容量分裝瓶。我們亦正就迷你吧用品探索非塑膠替代方案，部分營運單位已與理念相近的供應商合作，採用鋁製及紙質包裝，或玻璃容器等替代包裝物料。上述措施已顯著減少即棄塑膠使用量。我們將繼續研究在衛生及食品安全要求下較難替代的物品（例如廚房保鮮膜及零售食品的獨立包裝），以尋求可行方案。



與負責任的供應商合作

鑑於我們採購的產品與服務種類繁多，需與全球眾多供應商合作，當中涵蓋小型家庭經營企業和跨國大企業，兩者皆為我們帶來不同程度的環境及社會風險。為確保採購決策充分考慮相關影響，集團已制定負責任採購方針，並透過盡職審查減緩供應鏈風險。我們亦盡量與當地供應商合作，扶持它們發展，並在所屬社區建立共同價值觀。







負責任採購方針



- 要求供應商強制確認並遵守供應商行為守則
- 透過「企業責任及可持續發展管家」指引，為採購團隊提供可持續發展規範
- 在高價值產品的招標過程中納入可持續發展考慮因素
- 於整個供應鏈中識別及評估內在固有風險
- 監測及追蹤高風險產品（如茶葉、咖啡、朱古力及海鮮）的來源
- 鼓勵採購經第三方或可持續發展認證的產品
- 就高風險供應商進行合規及風險審查訪談
- 與高風險供應商保持溝通，了解其面對的挑戰，並提供相關資源或培訓以協助改善
- 透過夥伴合作方式，共同推進一致的可持續發展目標

賓客

負責任採購進展

用品	進展	挑戰
 紙張	95%	來自負責任管理的森林
 清潔用品	88%	為天然、可生物降解及／或不含有害化學品
 茶葉	91%	為獲認證及／或符合可持續標準的茶葉
 咖啡	88%	為獲認證及／或符合可持續標準的咖啡
 朱古力	90%	為獲認證及／或符合可持續標準的朱古力
 非籠養雞蛋	77%	為非籠養雞蛋 (非亞洲地區為97%， 亞洲地區為61%)
		採購含塗層或複合材料製品
		現時部分強效清潔劑及化學劑尚未有可生物降解或符合可持續標準的替代產品
		小規模或家族經營的供應商在資源及能力方面或有所限制，未必具備條件進行認證。此外，部分小批量或工藝式生產模式，亦不一定與主流可持續發展認證機構的框架相符。
		在部分市場，其他蛋類產品(如液態蛋、蛋粉、鴨蛋及鵝蛋)的供應及成本仍然有限。由2026年起，我們將把所有帶殼雞蛋全面轉為非籠養，並持續物色供應商，以完成其餘產品的轉型

緩減供應鏈風險

全球供應鏈覆蓋綿長且結構複雜，要全面掌握價值鏈的運作具一定挑戰。而我們的業務處於供應鏈末端，更需要加強合規及風險審查程序，以降低供應鏈中出現不道德行為的風險。

集團於2009年首次推出供應商行為守則，清楚訂明對供應商和承辦商在環境、社會和道德實踐方面的期望，並構成所有相關合約的重要組成部分。該守則已公開發佈，並規定供應商須確認遵守。於集團內部層面，我們亦制定採購指引及相關流程，將可持續發展理念系統性地納入採購決策，從合作初期便訂立清晰期望。

針對高風險產品的審查

集團致力於負責任地採購產品，特別是茶葉、咖啡、朱古力、紙張及清潔用品等主要用品。我們避免採購對環境造成損害的產品，包括涉及有害化學品成份、對極度瀕危物種構成影響、或與破壞性砍伐森林有關的產品，同時鼓勵採購第三方認證產品，以便進一步核實供應商對環境與社會的承諾。至於未取得認證的產品（例如少量製作或小型企業出產的工藝品），我們會與供應商直接溝通，確保其營運符合我們的標準與期望。

如於供應鏈中識別到相關風險，我們會進一步與個別供應商接洽，了解供應商所面對的挑戰和應對風險的措施，並提供切實的改進建議。如有需要，我們亦會分享培訓資料及資源，協助供應商解決問題，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。



賓客

公平公正的勞工常規

集團致力於在自身營運及整條供應鏈中維護基本人權，並譴責任何形式的奴役和人口販運行為。我們已制定相關政策及流程，以提升員工認知、加強透明度，並防止及打擊相關行為。我們在供應商行為守則中訂明相關期望，並確保符合各項國際準則，特別是聯合國全球契約、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約及經濟合作與發展組織跨國企業行為準則。我們亦透過舉報平台提供申訴機制，讓世界各地的員工、供應商及客戶舉報懷疑違規行為。於2025年，我們制定人口販運意識與行動政策，以加強同事對人口販運風險指標的認識，並指引其應對可能於集團物業內發生的相關罪行。該政策將於來年於集團全面推行。

集團每年檢視及更新反現代奴役聲明，詳述我們應對現代奴役風險的工作，並公開內容以供公眾閱覽。

 [詳情請參閱本集團的反現代奴役聲明](#)



本地採購

我們致力為賓客營造糅合當地文化與風味的餐飲體驗。透過本地採購，我們不但能推廣當地食材，更可讓酒店廚師與志同道合的農戶或供應商更緊密合作。本地採購同時有助支持當地經濟、扶持小農民、減低運輸過程中的碳足跡，並藉此縮短供應鏈和提高營運抗逆力。截至2025年末，我們在本地或區內採購的鮮貨產品為69%。

以當地植物入饌創新料理

在比華利山半島酒店行政總廚的理念引領下，菜譜以時令食材為主調，展現加州豐饒的農產品。每逢星期六，酒店廚師團隊親赴聖塔莫尼卡農夫市集蒐集菜式靈感。於冬季選用南瓜、柿子等時令食材，並於夏季大量採購來自當地穆納克牧場、以其傳統風味及多元品種聞名的番茄。該等番茄會被熬製成醬，經真空密封後冷凍保存，讓賓客全年均可享用這份地道滋味。「半島天然美食」餐單中的創意料理包括紅蘿蔔波隆那肉醬及忌廉南瓜湯。



守護自然資源與生物多樣性

生物多樣性是自然環境的不可或缺的重要組成部分。負責任的採購方針必須配合自然保育才能避免資源枯竭，確保自然資源能夠繼續滿足賓客現在和未來的需要。

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，否則一律避免採購使用屬於極度瀕危物種的食材。我們重視海產問題，珍視面臨數量銳減、誤捕及棲息地遭受破壞等危險的海鮮物種。於2019年，集團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。

各營運單位亦盡力採取措施推廣當地的生態保育。巴黎半島酒店設有天台花園，讓廚師栽種各式香草入饌，並設置蜂箱以守護蜜蜂於授粉過程中發揮的重要角色。同樣，伊斯坦堡半島酒店的露台花園亦設有主廚餐桌，以花園內種植的新鮮香草和蔬果入饌提供小型精緻餐宴，並為酒店各餐廳供應新鮮食材。

員工



香港上海大酒店深知員工是公司的核心與靈魂，致力與員工建立持久而真摯的關係，支援同事發展和成長，讓每位同事都培養出歸屬感，明白自己是團隊不可或缺的一員。各團隊成員在日常工作中貫徹體現集團品牌精神和核心價值，令我們引以為榮。

員工

我們致力營造一個讓每位同事均感受到被尊重、支持與包容的工作環境，並於招聘、薪酬及晉升制度中貫徹公平及共融原則。

我們高度重視員工的安全與身心健康，確保同事能在最佳狀態下發揮所長。我們亦投放資源於全面的培訓與發展計劃，支持員工的長遠發展，與公司共同成長，並在各自崗位上持續提升專業能力。



我們的承諾

歸屬感、公平薪酬與成長

共融計劃
透過多元化的計劃，加強員工的歸屬感與凝聚力

公平薪酬
提供具競爭力的薪酬及福利，並透過性別薪酬差距分析，以及與當地生活工資水平進行基準比較

人才發展與成長
因應不同職級員工的學習需要，度身訂造培訓計劃，支持其持續發展與成長

安全與身心健康

建立安全為先文化
透過主動風險識別，減少工傷事故

推動所有員工身心健康
提升員工支援計劃及「身心智慧」策略

重點成果

42% 女性員工
佔整體員工

32 員工淨推薦值(eNPS)
較去年提升

13.7% 自願離職率
較去年改善

5 個就業市場(共9個)已進行
性別薪酬分析

99% 全職員工工傷為
無需住院

3.9 宗工傷率
每100名員工

上述數據反映本集團截至2025年度之整體表現



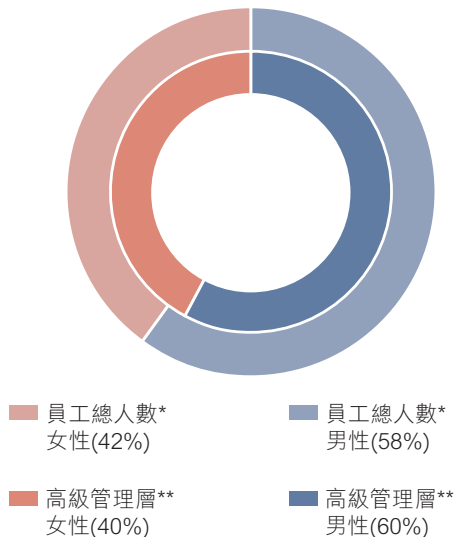
我們的同事是「尊尚傳承2030願景」的重要代言人。我們為同事提供所需的知識與工具，協助他們將可持續發展理念全面融入日常工作之中。過去一年，我們推出多項全球員工參與計劃，包括培訓影片、互動遊戲、挑戰活動及教育型播客，以提升同事對可持續發展的認知與參與度。我們亦全面升級內部可持續發展平台，作為同事查閱相關指引、資訊及資源的一站式平台，支援其不同崗位上實踐可持續營運。

員工

共融與歸屬感

我們致力營造共融文化，並由招聘階段開始培養員工的歸屬感。我們重點甄選符合香港上海大酒店核心原則的人才，所有負責招募的同事及招聘主管均已完成「聘任至勝」培訓計劃，以確保在招聘過程中，無論是篩選候選人、面試提問、提供回饋或其他相關環節均不帶任何偏見。我們承諾為所有人士提供平等機會，不因年齡、性別、國籍、宗教、性取向、婚姻狀況或其他受保護特徵而作出差別對待。

員工人數
(按性別和管理層職位劃分)



* 員工總人數不包括高級管理層

** 高級管理層包括總部執行委員會成員

我們編製香港上海大酒店核心原則及行為守則，並傳達給全體員工，藉此持續鞏固集團文化。核心原則闡明員工應體現的行為操守與原則，反映集團文化、領導水平及核心價值，從而達致卓越表現。於2025年，我們進一步強化相關原則，製作額外培訓內容以支援持續合規培訓，清楚列明專業行為標準，致力營造一個促進平等機會、公平競爭及杜絕任何歧視行為的工作環境。我們亦透過新入職培訓及定期培訓，重申為所有加入公司的同事提供共融工作環境的承諾。

我們亦將共融實踐融入集團政策及工作環境中。集團大部分營運單位均提供特殊休假福利，例如香港設有三天護理假；東京的員工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最多30天的事假，以應付突發事故或健康需要。

為配合同事在工作上的不同需求，集團部分物業設有員工餐廳、哺乳室、休憩區、員工健身室及靜思或祈禱室。於2025年，巴黎半島酒店正式啟用全新的員工健身室及培訓室，比華利山半島酒店亦翻新了員工餐廳。總公司辦公室、紐約半島酒店及芝加哥半島酒店的合資格員工每周可在家工作一天。集團總部辦公室的合資格同事繼續享有彈性工作時間，而倫敦半島酒店亦自2025年11月起實施彈性工作安排。





於2025年，新任行政總裁及集團商務總裁相繼上任，為香港上海大酒店的領導團隊開啟嶄新篇章。在這傳承與交接之際，我們高度重視與同事之間的溝通與交流，積極聆聽同事的意見。集團於10月舉辦了一場全球員工大會，所有物業均有參與。行政總裁亦於走訪各地物業期間，主持多場「員工聆聽會」，讓來自不同崗位及地區的同事能與新領導層建立具意義的交流。

我們設有定期員工溝通及意見反映機制，積極聆聽員工的意見。一年一度的員工體驗調查讓同事有機會反思工作體驗及表達意見。每次調查後，我們均依據調查結果啟動改進行動，以持續提升整體工作體驗。以2024年的調查為例，顯示部分工作流程有待優化以提升工作效率，集團遂於2025年推動傳統流程數碼化。2025年的調查結果再次獲得員工踴躍參與，反映我們已建立穩健而有效的意見回饋機制，整體員工參與度得分亦高於全球平均水平。

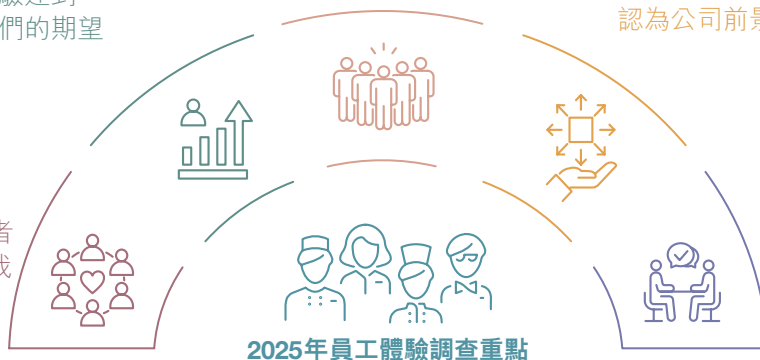
91% (v 89%*) 受訪者
有意在公司工作1年以上，另
有54%員工有意留任超過5年

88% (v 88%*) 受訪者
認為他們的工作體驗達到、
超越或大幅超越他們的期望

83% (v 83%*) 受訪者
認為公司前景美好

79% (v 78%*) 受訪者
認為可以在工作中展現真我

79% (v 80%*) 受訪者
會推薦本公司為理想的工作
場所



2025年員工體驗調查重點

* 2024年調查結果

員工

為促進內部的日常互動交流及保持資訊透明，鼓勵彼此開誠布公經常溝通，我們透過Microsoft Teams、Viva Engage、內聯網平台MyHSH Hub等雙向溝通渠道，讓同事隨時掌握公司的最新資訊，並與全球各地的同事保持緊密聯繫。

我們積極營造共融及具凝聚力的工作環境，從集團每年透過內部推薦招聘的人數中可見一斑。2025年，在全球新入職同事中，來自員工推薦的佔19%，充分反映員工對公司強烈的歸屬感，樂意推薦親友成為公司一員。

公平薪酬

我們奉行公平薪酬政策，提供全面且具競爭力的薪酬福利，並進行性別薪酬差距分析，以當地的生活工資水平為薪酬的比較基準。

除基本薪酬外，員工福利亦包括為同事及其受養人提供全面的醫療保障，涵蓋住院及門診服務。於部分地區及特定職級，相關福利亦包括受養家屬保障、專科診療、年度健康檢查及牙科護理。我們每年均會檢討相關醫療計劃及福利安排，以確保其持續切合員工需要。



本集團致力在全球各地實現性別薪酬平等。於2025年，我們在香港、北京、上海、東京及巴黎的性別薪酬平等表現均超越市場平均水平⁷。我們將繼續致力消除性別薪酬差距，為所有員工締造公平公正的工作環境。

香港上海大酒店平均值



生活工資亦是我們實踐公平薪酬承諾的關鍵考慮因素。截至2026年1月，香港所有營運單位均達到樂施會香港建議的生活工資水平。倫敦半島酒店繼續為直接聘請的員工提供實際生活工資，而馬尼拉半島酒店的薪酬於2025年亦大幅超越當地的生活工資水平。

人才發展

為支援員工持續實現個人及專業發展，我們為各職級員工提供15項全球培訓計劃，包括專為領導層而設的「影響力領導計劃」、為管理級人員而設的「意識與使命卓越領導計劃」，以及為主管級及一般員工而設的「督導技能精進計劃」等。其中，歷史最悠久的「交流發展計劃」於2025年為101名同事提供專業發展機會，同時促進集團各地營運單位之間的最佳實踐交流。該計劃旨在拉近全球同事之間的連繫，並推動創新、協作與知識共享。此外，我們亦提供超過20,000項領英數碼學習課程，鼓勵同事自主學習與持續進修。香港上海大酒店「大師班」系列影片亦開放予全體員工免費觀看，並於2025年正式推出第五季。

於2025年，我們為倫敦半島酒店完成全面的能力與學習需求分析，為同事的培訓需求規劃課程。我們將為旗下其他物業開展同類分析，以便提供針對性及切合實際需要的專屬培訓與發展計劃。



⁷ 數據比較基準如下：香港、北京、上海及倫敦採用當地市場薪酬中位數；東京參照當地勞動局發布的性別薪酬調查報告；巴黎則依據法國勞工部提供的職業平等指數。

員工

繼任管理計劃為人才發展提供重要支柱。於2025年，我們為世界各地營運單位及總部的355位高級管理人員舉行繼任規劃會談，以促進人才的專業成長及公司長遠的人才發展。相關會談結束後，我們將於2026年為高層領導人員制定度身訂造的發展計劃。

外部人才庫亦為集團提供穩健的人才管道。於2025年，我們在一年一度的瑞士校園招聘活動中成功錄取的人數按年上升42%。而隨着集團更新招聘網站，全球各地的應徵人數亦較去年增長9%。同時，我們亦透過不同計劃支援弱勢社群，例如在香港、芝加哥及東京實施難民招聘計劃，並於香港推行「少數族裔實習先導計劃」，聘請及培訓來自弱勢群體的學生。自2018年起，淺水灣影灣園及集團總部已成為香港首批透過與基督教勵行會難民服務中心合作聘請難民的企業之一，並為集團於全球推行相關招聘及培訓計劃奠定基礎。

身心健康與安全

香港各營運單位參與了兩項身心健康計劃，分別是由基督教家庭服務中心轄下機構盈力僱員顧問服務管理的員工輔導計劃，以及Mercer健康促進計劃。於2025年，我們為香港各營運單位舉辦多個工作坊，主題涵蓋財務健康、個人飲食及伸展運動等。

集團於2017年推出的「健康智慧」全球健康計劃，一直是內部員工參與的重要平台。於2025年，我們針對身、心、靈、精神四大範疇向全球員工發起年度挑戰活動。這項橫跨一段長時間的活動，以創新的互動模式，鼓勵同事參與每日挑戰以養成健康習慣，抽空鍛練體能，定時作息，學會感恩與關懷。

六月期間，全球各地的營運單位以瑜伽工作坊、創意活動及善行健步等形式慶祝全球健康日，並於工作場所為同事提供健康小食、免費流感疫苗接種及牙科服務。

心理健康支援

心理與情緒健康是員工身心健康的重要一環。員工援助計劃為同事及其受養家屬提供保密的專業輔導服務。同事亦可透過內部舉報平台舉報任何危害其身心健康的職場事件。我們的舉報政策訂有嚴格指引，為保密舉報不當行為、跟進調查及解決程序訂明規範指引。於2025年，集團透過舉報平台共接獲32宗涉及潛在不當行為的舉報，其中26宗已完成調查並結案，3宗因資料充分而結案，其餘3宗於2025年底仍在處理中。





職業安全

集團旗下各物業在當地均設有由跨部門成員組成的安全委員會，以培育安全至上的文化。委員會每季召開會議，監察及檢討職業健康與安全表現，收集員工對職安健議題的意見，並跟進處理相關事故。為減低工傷風險，我們為所有員工（包括兼職及臨時員工）提供一般安全培訓及特定工作安全培訓。於年內，我們更新增了針對特定事故類型的培訓資料，包括預防被犬隻咬傷、血液傳播病原體處理、慎防滑倒跌傷，以及酒杯安全處理等主題。

於2025年的工傷比率較去年上升18%，每100名員工3.9宗。根本原因分析顯示，個案大多屬輕傷事故，主要源於判斷失誤，而非工作場所環境有欠安全所致。我們計劃來年在各營運單位加強培訓，提升員工的安全意識。儘管工傷比率上升，但在匯報的工傷事故中，99.3%毋需住院，所以未被評為嚴重個案。嚴重工傷個案比率為每100名員工0.05宗。工傷損失工作日比率上升29%，損失的工作日為每100名員工60天，主要是由於錄得13宗工傷損失工作日逾100天的工傷案例，及6宗上年度結轉個案所致。2025年繼續錄得零宗致命事故及零宗永久傷殘事故。

集團的職業安全及健康管理系統(OSHMS)參照 ISO 45001 國際標準制定，適用於所有員工，包括承辦商、

兼職及臨時員工。於2025年，我們在各酒店物業順利推出已更新的OSHMS系統。經更新的架構有助鞏固集團多項現有安全規則，同時加強健康和 safety 監控的工作，致力主動識別、評估及緩減風險。風險評估的範圍包括：反對職場暴力、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流程，協助我們有系統地分析事故的成因。我們將繼續進行年度現場安全檢查，以評估現有措施的成效，識別有待改進之處。

各營運單位均致力建立有效的緊急應變機制，以保障員工與賓客安全。營運單位訂有當地危機管理計劃，涵蓋通報與報告規程、設立指揮中心、與執法及公共安全機關協調作業等關鍵元素。為驗證計劃成效，每年至少進行一次桌上演練及一次全面演習，模擬地震、極端天氣事件、槍擊事件及火警疏散等情景。

我們致力保障各人安全，同時亦盡力辨識可能遭受侵害或正經歷困境的人士。於2025年，我們制定人口販運意識與行動政策，以裝備同事辨識於集團物業內可能出現的人口販運徵兆。該政策列明保障潛在受害者的適當行動，並就舉報可疑犯罪活動提供清晰指引，並將於來年在集團全面推行。

所屬 社區



我們致力彰顯集團品牌的獨特個性，並致力展現城市風貌、文化與歷史傳承。無論於全球何地營運酒店及物業，我們均積極融入當地社區，不但與所屬社區建立緊密聯繫，更運用自身的優勢與資源締造深遠影響，令社區更精彩豐盛。

所屬社區

香港上海大酒店深植歷史根基，並持續致力保存我們稱之為家的地方所蘊含的豐富歷史與文化。我們透過本地合作、歷史建築保育，以及「半島學堂」提供的地道體驗，致敬城市文化與傳承。社區興盛，我們亦隨之成長。

我們善用自身資源，透過金錢或實物捐助，以及義工服務，為社區帶來具意義的正面影響，並促進同事與社區之間的深層連結。



我們的承諾

當地文化與傳承



與本地工匠合作

在酒店內呈獻真實文化體驗



推動文化與歷史傳承

確保其長遠延續

社區投資



服務社區

透過捐款及義工服務，支持長者、青年及弱勢社群



職業培訓

過共融實習計劃，啟發學生並提供職業培訓



「點燃希望」

在重大災害中動員集團資源提供人道援助

重點成果

藝術迴響

於半島酒店展出新晉藝術家的公共藝術作品

半島學堂

於旗下半島酒店推出地道體驗項目

11,365 小時
全球義工服務

\$23百萬 港元
現金及實物捐助總額

25 個家庭
透過洛杉磯「點燃希望」計劃支援

64 間房屋
土耳其「點燃希望」首階段建成

上述數據反映本集團截至2025年度之整體表現



我們與志同道合的企業攜手合作，深信協作是解決全球議題的關鍵。我們積極參與業界組織及倡議，運用專業知識與資源推動全球可持續發展目標，同時舉辦可持續發展活動與計劃，促進共同責任與參與。

有關我們參與行業組織的詳情，請參閱第8頁。

所屬社區

地方文化與經典傳承

經典傳承一直是香港上海大酒店的核心精神。集團將於2026年迎來成立160周年。多年來，我們懷著長遠願景設計和建造酒店，確保旗下建築經得起時間洗禮，成為歷久彌新的經典傳承。同時，我們致力守護所屬城市的歷史文化，與當地社區分享經典傳承故事。

集團旗下酒店及物業的設計，無不展現所屬城市的獨特個性，將在地神韻巧妙地融入賓客體驗的細節中。賓客置身於酒店的不同角落，均能欣賞當地藝術家的藝術品、繪畫或攝影作品。在客房內，我們與當地調香師合作，為浴室用品定制專屬香氣，呼應每個所屬城市的獨特氣息。除了酒店體驗外，「半島學堂」活動亦致力呈現當地文化，為所屬城市注入活力，為賓客精心呈獻獨一無二的地道文化與生活體驗。半島酒店的尊尚車隊享譽全球，我們身體力行印證奢華體驗與可持續發展並行不悖。例如：倫敦半島酒店的车隊，一輛1960年復古倫敦的士經由London Electric Cars精心修復並完成電動化改裝，車身髹上半島經典綠色，既承載城市歷史，亦體現低碳創新。

致敬華文文學巨匠張愛玲



淺水灣影灣園於九月舉辦沉浸式張愛玲主題展覽，以紀念這位享譽華文文壇的當代作家辭世三十周年。展覽除呈獻精心策劃的文物、紀念品及原稿手稿外，亦深入探討張愛玲與歷史悠久的淺水灣酒店之深厚淵源——此地不僅為她提供創作靈感，亦是其經典作品《傾城之戀》的故事背景。透過是次展覽，訪客得以細味張愛玲的生平與創作歷程，同時探索二十年代香港豐富而多元的文化底蘊。

社區參與及投資

業務所需的資源、基礎設施及人才，一切皆源自我們所屬的社區，只要社區蓬勃發展，我們亦同樣受惠。我們相信，可持續發展是一項長遠承諾，能為不同持份者創造價值。透過舉辦以可持續發展為主題的活動，我們邀請同事、賓客、合作夥伴及社區成員攜手交流，培養共同承擔的社群精神，並促進協作學習與參與。



灣畔綠色星期日

淺水灣影灣園於2025年推出「灣畔綠色星期日」，將身心健康、本地新鮮農產品及可持續生活理念帶到居民與公眾身邊。此每月舉行的活動包括臨海瑜伽課堂及身心健康工作坊，透過體驗式活動促進心理健康與創意發展。我們期望藉此培養集體健康意識與社區連繫。活動同時設有由海洋公園保育倡議項目 Mission R 旗下「Eat Local」網絡支持的農墟，售賣本地農民提供的新鮮、時令及有機農產品，以及手作及環保產品，為賓客與社區人士提供一個了解並實踐可持續生活方式的平台。

我們藉著實踐「尊尚傳承2030願景」，繼續以有意義的方式協助當地社區發展、回饋社群，所作努力不僅限於捐款，亦包括員工投入時間、專業知識、職業培訓機會及其他實質援助，帶來深遠影響。2025年，我們的社區計劃捐款及實物捐贈合共22.6百萬港元，義工時數逾11,300小時。

我們注重與所屬社區的青年、長者及邊緣社群溝通，協助解決這三大群體的需要。

關懷長者

在我們稱之為家的城市裡，長者堪比家園的中流砥柱。我們向長者送上真切關懷，正體現了集團對歷史傳承的敬重、對家庭價值的堅持，以及對跨代關懷的認同。我們鼓勵員工參與義工服務，促進與長者積極交流，讓員工更深入了解長者的需要，體會如何為年長賓客提供優質服務。

在香港，我們繼續與社企Project Futurus合作推行軟餐計劃，將半島酒店的特色服務及馳名點心帶進安老院舍。不少長者晚年飽受吞嚥困難之苦，難以進食常規膳食。年內，我們先後兩次到訪安老院舍，為60位長者送上點心軟餐。

在香港上海大酒店領袖會議舉行期間，香港半島酒店米芝蓮一星餐廳嘉麟樓更特製蟹黃冬菇鮮蝦豬肉餃等軟餐食品。同事之間分擔侍應及廚房職責，以尊尚服務為長者呈獻一場體面兼可媲美半島餐廳質素的用餐體驗。上海半島酒店延續探訪長者的傳統，於農曆新年、中秋節等與親人共聚的節日，為長者送上半島酒店的尊尚服務，共同締造美好的珍貴回憶。



所屬社區

青年發展

青年是社會的未來領袖，我們致力讓年青世代掌握所需技能與知識，藉以保存半島酒店的經典傳承。弱勢青年投身酒店業，往往比他人面對更多障礙與挑戰。為此，我們提供共融的招聘機會及職業培訓，在促進社會公平待遇的同時，亦為集團吸納更多可造之材。

鵝園高爾夫球會自2007年起成立慈善基金，透過一年一度的*The Quail: A Motorsports Gathering*活動，為指定的慈善團體及教育機構籌募善款。2025年，活動籌得多於350,000港元的善款，並將收益撥捐支援弱勢青年及教育議題的機構。受惠機構包括為邊緣青年提供教育及餐飲業服務培訓的Rancho Cielo Youth Campus，以及致力為傷健兒童營造無障礙共融遊樂環境的Tatum's Garden。

在香港，我們啟動第九屆「少數族裔實習先導計劃」，旨在啟發和培育來自不同種族、文化及教育背景的學生，讓他們親身體驗酒店業的工作。我們與非牟利機構及社企合作拓展招聘渠道，使計劃延伸至較少接觸的社群。本年度共有六名實習生於淺水灣影灣園、山頂綜合業務、半島商品、香港會所及香港上海大酒店總部辦公室完成暑期實習，分別任職客房服務、餐飲及會所管理等崗位，從中吸收經驗。截至2025年，先導計劃累計已有100名學員參加實習。



佳節回饋社群

每年，半島酒店均與賓客及親友一起歡度佳節，同時藉此反思如何為弱勢社群送上更多關懷。

各間半島酒店於十二月將經典下午茶體驗及其他賓客的消費收益，捐贈予支援兒童及青少年發展的機構。賓客可透過相關的「節慶活動」，以具意義的方式回饋當地社區。2025年，在各方共同努力下，合共籌得善款1百萬港元。

同年，我們更推出「回饋計劃」，讓各位同事實踐奉獻精神。在10月至12月聖誕節期間，世界各地的營運單位均自行籌辦義工活動，支援當地的慈善團體及機構，讓同事有機會投入時間響應公益事業，加深對所屬社區的了解與連繫。年內共有逾800名同事參與計劃，累計奉獻逾2,870小時的義工服務。本年度，大部分營運單位均選擇與扶貧機構合作開展義工服務，包括寄送關懷禮包予貧困兒童、協助公屋長者清潔整理居所、分裝膳食及捐贈衣物予無家可歸的人士。

扶助邊緣群體

儘管身處全球化時代，但我們明白只有在地深耕，才能切實解決本地社會不公的問題。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。

於2025年，我們持續為受到重大災難影響的人士提供所需支援。透過「點燃希望」籌款活動，我們為受自然災害影響的人士提供必要支援，並協助他們重建家園。於2023年，我們透過土耳其「點燃希望」合共籌得善款37.9百萬港元，援助卡赫拉曼馬拉斯地震的災民。年內，我們順利完成計劃資助的首階段工程，為身處當地支援重災區長遠重建工作的醫療及教育工作者興建64間臨時房屋。我們持續密切監察計劃進度，並會將剩餘善款用於解決災民的優先需要。

2025年1月，大洛杉磯地區發生火災，大量房屋遭到焚毀，為社區帶來嚴重打擊。集團位於美國的物業透過洛杉磯「點燃希望」合共籌得1.56百萬港元善款，支援非牟利機構Boys and Girls Club of Pasadena，為25個家庭提供緊急援助及基本生活支援。

同年11月，香港大埔區發生嚴重火災，為本港歷來單一火災中傷亡最嚴重之一。我們與嘉道理慈善基金會、綠匯學苑及嘉道理中心攜手合作，協助58戶家庭獲得臨時

安置，並聯同惜食堂及香港救助兒童會向受影響家庭及兒童提供關懷物資。

在社區有需要之際伸出援手，正可體現我們實踐「尊尚傳承2030願景」所追求的目標，就是以恪守誠信的經營原則持續發展業務，同時守護生態環境，協助周遭社群。憑藉堅定的決心，與員工、合作夥伴及各界社群緊密協作，冀能推動更全面的系統性變革，以應對各項重大挑戰，確保業務有足夠能力適應長遠未來，為社會帶來深遠影響。





47 獨立鑒證報告

49 可持續發展數據摘要

52 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2025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2025年12月31日及截至該日止年度2025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
<p>A. 數據及相關重要陳述：</p> <p>員工：</p> <ul style="list-style-type: none"> 全職僱員數目 員工性別比例 員工流失率 <p>安全：</p> <ul style="list-style-type: none"> 工傷比率 工傷損失工作日比率 <p>社區：</p> <ul style="list-style-type: none"> 捐款 物資捐贈 其他社區貢獻 <p>B. 經濟數據：</p> <ul style="list-style-type: none"> 收入(包括利息收入) 經營成本 僱員薪金及福利 資本支出 <p>C. 有關綠色貸款的信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> 分配給合資格項目的金額 <p>環境：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>向資本提供者付款</p> <ul style="list-style-type: none"> 向政府繳稅 總樓面面積 總賓客入住晚數 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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2025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《國際會計師職業道德守則(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

本報告僅供董事局使用。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；及
- 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局報告我們的結論。

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，以及我們對可能發生重大錯報的領域的考慮。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，就有限數量的項目進行測試，並核對相關支持文件紀錄；
- 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遠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
2026年3月18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⁾

			2025	2024	2023	2022	2021	2010 基準
經營 ⁽²⁾	收入(包括收入利息)	百萬港元	7,995	10,318	8,133	4,204	3,465	
	經營成本	百萬港元	3,191	5,959	4,431	1,706	1,388	
	僱員薪金及福利	百萬港元	2,951	2,749	2,462	1,966	1,562	
	資本支出	百萬港元	743	901	1,708	2,030	2,050	
	向資本提供者付款	百萬港元	578	736	737	295	165	
	向政府繳稅 ⁽³⁾	百萬港元	389	383	241	261	229	
	總樓面面積 ⁽⁴⁾	千平方米	743	743	743	647	646	
	總賓客入住晚數 ⁽⁵⁾	千晚	1,287	1,178	1,027	790	604	
員工	全職僱員數目 ⁽⁶⁾		7,768	7,836	7,695	6,439	5,866	
	員工流失率 ⁽⁶⁾	%	20.3%	21.3%	21.9%	23.8%	24.3%	
	員工性別比例	女性員工%	42.2%	42.6%	41.6%	41.0%	40.5%	
	工傷比率 ⁽⁷⁾	每100名員工的工傷事件	3.9	3.3	3.8	3.6	3.0	
	工傷損失工作日比率 ⁽⁷⁾	每100名員工的工傷日數	59.9	46.4	41.3	49.6	71.1	
環境	溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	70	82	81	79	72	124
	集團碳排放密度 ⁽⁸⁾	千克二氧化碳當量每平方米	94	110	126	122	112	213
	總能源耗量 ⁽⁹⁾	'000千兆焦耳	920	935	788	710	654	884
	能源密度 ⁽⁹⁾	兆焦耳每平方米	1,238	1,246	1,218	1,097	1,012	1,518
	直接用水	千立方米	1,710	1,759	1,562	1,302	1,168	1,674
	用水密度							
	酒店分部 ⁽¹⁰⁾	公升每賓客入住晚數	1,145	1,271	1,315	1,395	1,636	1,346
	商用物業、山頂纜車、零售及其他	公升每平方米	1,004	1,099	1,088	962	839	962
循環再用及其他水源用水量	千立方米	393	210	296	382	337	142	
廢物分流率 ⁽¹¹⁾	%	57.6%	50.5%	53.5%	52.7%	48.3%		
社區	捐款 ⁽¹²⁾	千港元	17,314	3,575	3,805	941	1,549	
	物資捐贈 ⁽¹²⁾	千港元	5,292	7,329	3,003	2,706	1,807	
	其他社區貢獻 ⁽¹³⁾	千港元	3,212	2,904	2,892	2,451	1,193	

註釋：

- 請參閱第50頁，以了解本報告所披露之員工、環境及社區表現所涵蓋的業務範圍。
- 經濟數據的報告範圍涵蓋本集團所擁有的所有子公司的財務資料，並不包括合資公司及聯營公司，以與本集團年度報告中的綜合財務報表範圍保持一致。作為反映本集團營運範圍及業務量的代表性指標，總樓面面積的報告範圍包括所有由本集團擁有及營運的酒店、商業物業及大班洗衣房，而總賓客入住晚數則涵蓋所有酒店。
- 包括企業利得稅、物業稅及房地產稅、薪俸稅及其他公司稅項。
- 本集團2023年及2024年的總建築面積已根據更準確的數據進行重新計算。
- 根據相關年份計算每房間和套房的實際入住人數。
- 數據的截數期為2025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因個人理由離職的全職員工，為13.7%。
- 工傷比率較去年上升18%。經分析事故成因，期內呈報的工傷事故中，99.3%無需住院，亦未被評為嚴重個案。大部分事故主要因判斷失誤所致，而非工作場所不安全所引起。本集團計劃於來年加強各營運單位的培訓，以進一步提升安全意識。嚴重個案的工傷比率為每100名員工0.05宗。
- 碳排放密度較去年減少14.6%，主要由於馬尼拉半島酒店於本年度開始採購可再生能源。可再生能源現佔本集團總用電量的28%。鵝園高爾夫球會的大陽能發電場年內生產1,347,993千瓦時的再生能源，並轉供予當地電網，而非用於該物業。
- 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- 包括酒店的所有用水量，並非只計算賓客直接用水量。
- 隔油池產生的廢物、有害廢棄物和建築廢物並不包括在廢物數據內。
- 包括由本集團、賓客及員工捐贈的捐款較去年顯著增加，主要由於本集團於2025年為土耳其及洛杉磯發起的「點燃希望」賑災籌款活動作出15.4百萬港元捐款。實物捐贈則較去年減少28%，乃因本集團美國營運單位年內專注推動賑災籌款工作，以支援洛杉磯火災的受災人士。
- 捐贈予非慈善團體的善款主要用於支持香港的社區項目，例如「香港社會發展回顧項目」。該項目透過其檔案庫，保存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。集團表現數據的呈列方式根據計算方法而定，相關數據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) 匯報的環境數據涵蓋本集團酒店分部、淺水灣綜合項目、凌霄閣、山頂纜車、聖約翰大廈、上海半島府邸、倫敦半島府邸、越南The Landmark、鵝園高爾夫球會及大班洗衣。
- (c) 匯報的社區數據涵蓋酒店分部及設於香港的總部辦公室、淺水灣綜合項目、凌霄閣、山頂纜車、聖約翰大廈、越南The Landmark、鵝園高爾夫球會、半島商品及大班洗衣。

	2025 商用物業、 山頂纜車、 零售及其他			2024 商用物業、 山頂纜車、 零售及其他			2023 商用物業、 山頂纜車、 零售及其他			2010 商用物業、 山頂纜車、 零售及其他		
	酒店	集團	集團	酒店	集團	集團	酒店	集團	集團	酒店	集團	集團
員工												
全職僱員數目 ⁽¹⁾	6,529	1,239	7,768	6,595	1,241	7,836	6,515	1,180	7,695			
男性	57.3%	60.2%	57.8%	56.8%	60.9%	57.4%	57.7%	62.2%	58.4%			
女性	42.7%	39.8%	42.2%	43.2%	39.1%	42.6%	42.3%	37.8%	41.6%			
按管理職位劃分 ⁽²⁾												
管理人員	20.1%	17.3%	19.6%	20.4%	16.9%	19.9%	18.9%	13.3%	17.9%			
非管理人員	79.9%	82.7%	80.4%	79.6%	83.1%	80.1%	81.1%	86.7%	82.1%			
訂立集體談判協議的僱員	17.6%	16.9%	17.4%	17.2%	17.3%	17.2%	17.4%	17.9%	17.5%			
員工流失率 ⁽³⁾	20.4%	19.6%	20.3%	22.1%	17.3%	21.3%	21.3%	25.0%	21.9%			
30歲以下	35.8%	20.9%	34.2%	36.4%	21.1%	34.8%	32.8%	43.1%	33.7%			
30至50歲	17.0%	17.4%	17.1%	19.0%	12.2%	17.9%	19.6%	19.6%	19.6%			
50歲以上	11.6%	22.4%	13.8%	12.1%	23.0%	14.6%	11.2%	26.6%	14.9%			
平均培訓開支 ⁽⁴⁾	除以全職等量(FTE)	1,748港元	862港元	1,614港元	1,815港元	1,228港元	1,727港元	1,330港元	359港元	1,185港元		
工傷比率 ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	每100名員工的工傷事件	4.2	2.5	3.9	3.5	2.3	3.3	4.0	2.8	3.8		
工傷損失工作日比率 ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	每100名員工的工傷日數	60.8	55.2	59.9	46.7	44.9	46.4	41.3	41.0	41.3		
因病缺勤比率 ⁽⁸⁾	每名員工的日數	5.8	6.5	5.9	5.7	6.3	5.8	5.3	6.8	5.5		
環境												
溫室氣體排放 ⁽⁹⁾	千噸二氧化碳當量	56	13	70	67	15	82	66	15	81	104	20
範圍1排放	千噸二氧化碳當量	16	5	21	16	6	21	13	6	19	18	5
範圍2排放 ⁽⁹⁾	千噸二氧化碳當量	40	9	49	52	9	61	53	9	62	86	15
碳排放密度 ⁽¹⁰⁾	千克二氧化碳當量每平方米	97	81	94	114	95	110	136	96	126	232	151
總能源耗量 ⁽¹¹⁾⁽¹²⁾	'000 千兆焦耳	796	123	920	802	133	935	651	137	788	752	132
直接能源耗量 ⁽¹²⁾	'000 千兆焦耳	246	64	311	245	74	319	179	80	259	222	60
間接能源耗量	'000 千兆焦耳	550	59	609	557	59	616	472	57	529	530	72
能源密度	兆焦耳每平方米	1,378	748	1,238	1,358	832	1,246	1,336	857	1,218	1,683	975
直接用水量 ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾	千立方米	1,474	236	1,710	1,497	262	1,759	1,293	268	1,562	1,456	217
用水密度 ⁽¹⁵⁾												
酒店	公升每賓客入住晚數	1,145	-	-	1,271	-	-	1,315	-	-	1,346	-
商用物業、山頂纜車、零售及其他	公升每立方米	-	1,004	-	-	1,099	-	-	1,088	-	-	962
循環再用及其他水源用水量 ⁽¹⁶⁾	千立方米	113	280	393	132	78	210	144	152	296	142	-
廢物產生量 ⁽¹⁷⁾	噸	7,139	567	7,705	7,144	406	7,550	5,681	562	6,243	-	-
廢物分流量 ⁽¹⁷⁾	噸	4,085	355	4,440	3,602	209	3,811	3,008	331	3,340	-	-
耗蝕臭氣層物質的排放	千克三氯氟甲烷當量	7.7	0.6	8.3	5.9	1.9	7.7	10.0	1.3	11.0	115.7	17.2
社區												
捐款 ⁽¹⁸⁾	千港元	16,940	374	17,314	3,212	363	3,575	3,369	435	3,805		
物資捐贈 ⁽¹⁸⁾	千港元	3,409	1,882	5,292	4,982	2,346	7,329	1,673	1,329	3,003		
其他社區貢獻 ⁽¹⁹⁾	千港元	-	-	3,212	-	-	2,904	-	-	2,892		
社區外展活動 ⁽²⁰⁾												
服務時數	小時	10,441	924	11,365	9,994	1,379	11,373	9,291	857	10,148		
員工義工人數		1,315	180	1,495	1,133	177	1,310	1,025	50	1,075		

註釋：

- 數據截至2025年12月31日。鑑於本集團大部分員工為全職員工，員工人數僅包括每週於特定職位工作滿全職時數的全職員工。匯報範圍並不包括長期合約、定期合約、自由聘用合約的兼職僱員、無訂立合約及用作日常應急的臨時散工。於2025年，本集團將新餐飲業務 Bamboo Lifestyle & Dining 納入員工人數統計範圍。截至12月31日，全職員工(FTE)為8,594，當中包括兼職員工。例如：兩名兼職員工分別工作半天，將計算為一個全職員工。
- 管理職位包括擔任管理職級及以上的員工；非管理職位包括擔任主管及一般員工職位的員工。
- 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13.7%。
- 平均培訓開支的計算方法，根據每年培訓總開支除以全職員工工時計算得出。
- 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。
- 工傷比率上升18%。在分析事故的成因後，其間呈報的工傷事故，99.3%不需要住院，未被評為嚴重個案。大部分事故主要因判斷失誤所致，而非工作場所存在不安全狀況。我們計劃於來年加強各營運單位的培訓，以提升安全意識。嚴重個案的工傷比率為每100名員工0.05宗。本年度並無錄得職業病事件。詳情請參閱報告第37頁。
- 工傷損失工作日比率上升29%，主要由於13宗工傷案例，每宗錄得工傷損失工作日逾100天，其中6宗由前一年結轉。其中一宗個案錄得工傷損失工作日逾500天，源於工作地點以外發生的一起交通運輸事故，並非與本集團營運活動相關。
- 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。
- 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，2025年範圍2的溫室氣體排放量為74,090噸二氧化碳當量）。
- 碳排放密度較去年減少14.6%，主要由於馬尼拉半島酒店於本年度開始採購可再生能源。可再生能源現佔本集團總用電量的28%。鵝園高爾夫球會的太陽能發電場年內生產1,347,993千瓦時的再生能源，並轉供予當地電網，而非用於該物業。
- 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- 2025年，按來源劃分的直接能源耗量為246,141千兆焦耳煤氣、1,604千兆焦耳液化石油氣及62,802千兆焦耳柴油，而按來源劃分的間接能源耗量為537,765千兆焦耳電力、14,044千兆焦耳冷凍水及57,315千兆焦耳外購蒸氣。
- 淺水灣綜合項目的租客、山頂纜車綜合項目、聖約翰大廈及越南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。
- 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。
- 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。大班洗衣於2025年的用水密度為每公斤衣物15.1公升，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。
- 循環再用及其他水源用水量較去年增加260%，主要由於鵝園高爾夫球會於2024年期間地下水系統未能全面運作，導致基數偏低。
- 2025年度集團的廢物分流量為57.6%，較去年改善7.1百分點，主要由於伊斯坦堡半島酒店及鵝園高爾夫球會識別出更多可回收物類別。隔油池產生的廢物、有害廢物和建築廢物並不包括在廢物數據內。
- 包括由本集團、賓客及員工捐贈的捐款較去年顯著增加，主要由於本集團於2025年為土耳其及洛杉磯發起的「點燃希望」賑災籌款活動作出15.4百萬港元捐款。實物捐贈則較去年減少28%，乃因本集團美國營運單位年內專注推動賑災籌款工作，以支援洛杉磯火災的受災人士。
- 捐贈予非慈善團體的善款主要用於支持香港的社區項目，例如「香港社會發展回顧項目」。該項目透過其檔案庫，保存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。
- 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2025年1月1日至2025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號的內容索引，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鑒證詳載於本報告第47至48頁。

由於本公司需作為聯交所上市發行人披露資料，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2025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：30/3/2026
2-4 資訊重編	—		可持續發展數據摘要	該集團2023年及2024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 — 第12至27頁； 所屬社區 — 第40至45頁	

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：4,701人(60.5%) 亞洲以外：3,067人(39.5%) 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8,594）。
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，並不計入員工人數。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50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 – 第159頁	
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。有關舉報平台相關詳情，請參閱第36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	–	2025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； 業務相關人士參與及重要議題 – 第8頁	
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	2025年有17.4%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 定義福利計劃義務与其它退休計劃	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	

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
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－第23至27頁	
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－第23至27頁	於報告期內，68.6%的鮮貨來自本地及相同地區。
	–	B5.1		賓客－第23至27頁	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後層級的供應商。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－第23至27頁	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－第23至27頁	本集團承諾全面使用非籠養雞蛋，支持動物福利。於2025年，本集團雞蛋採購金額的76.9%為非籠養雞蛋，其中61.0%採購自亞洲地區，97.1%採購自非亞洲地區。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
防止貪污					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B7		員工－第32和36頁	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－第32和36頁	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－第32和36頁	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。
反競爭					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	–			<p>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。</p> <p>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。</p>

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 206：反競爭行為2016	206-1 反競爭行為、反壟斷行為的法律行動	—			報告期內並無發現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－第12至18頁	
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－第12至18頁； 可持續發展數據摘要	能源消耗的59%來自當地電網。2025年，鵝園高爾夫球會的太陽能發電場生產1,347,993千瓦時可再生能源。倫敦半島酒店、伊斯坦堡半島酒店、東京半島酒店及馬尼拉半島酒店，已透過當地電力供應商，或在當地電網難以直接取得的情況下，透過採購再生能源證書，實現100%零碳排放電力的使用。
	302-3 能源密集度	A2.1		賓客－第12至18頁； 可持續發展數據摘要	
	302-4 減少能源消耗	A2.3		賓客－第12至18頁； 可持續發展數據摘要	

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－第18至19頁；	
GRI 303：水與放流水2018	303-3 回收及再利用的水			賓客－第18至19頁； 可持續發展數據摘要	集團地下水源用量為279,725立方米，100%來自鵝園高爾夫球會。 我們亦抽取海水於部分香港業務用作沖廁用途，對香港上海大酒店而言並非重大議題，故並未另行披露。
	303-5 用水量	A2.2, A2.4	SV-HL-140a.1	賓客－第18至19頁； 可持續發展數據摘要	集團總用水量為2,103,339立方米。 於高基準缺水地區的直接用水量：770,989立方米，佔總用水量的37%； 於極高基準缺水地區的直接用水量：509,058立方米，佔總用水量的24%。
排放					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A1, A3		賓客－第12至18頁	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－第12至18頁； 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。

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
	305-2 能源間接 (範圍2) 溫室氣體排放	A1.1		賓客－第12至18頁； 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－第12至18頁； 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－第12至18頁； 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。
廢棄物					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	A1, A3		賓客－第21至22頁	
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－第21至22頁	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	A1, A3		賓客－第21至22頁	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2,569噸和696噸。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
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 – 第12至18頁	
	-	-	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 – 第12至27頁	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。我們繼續採用國際綠色建築標準（例如BREEAM），以減少我們在新項目和大型裝修中對環境的影響。
僱傭					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1	SV-HL-310a.2.	員工 – 第30至37頁	香港上海大酒店的營運單位均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：13.7% 總離職流失率：20.3%

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
勞資關係					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工－第30至37頁	
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.		香港所有營運單位均符合截至2026年1月的香港樂施會所建議的生活工資水平。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，而馬尼拉半島酒店的薪酬於2025年超逾當地生活工資水平。在未來數年，我們將繼續檢討若干營運單位的生活工資。
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－第30至37頁	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－第30至37頁	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	B2.3		員工－第30至37頁	

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
	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 – 第30至37頁	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	B2.3		員工 – 第30至37頁	
	403-9 職業傷害	B2.1, B2.2		員工 – 第30至37頁； 可持續發展數據摘要	<p>全職員工總工時為16,423,559小時。根據GRI計算方法，可記錄的工傷率為7.15並按每200,000個全職人員工時計算。2025年錄得4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。</p> <p>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工傷率。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，2025年非全職員工錄得32宗需要醫學檢查或留院的個案。</p>

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－第30至37頁	
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－第30至37頁	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，並非根據性別或其他多元因素和職級。
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－第30至37頁； 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	<p>董事局成員統計：</p> <ul style="list-style-type: none"> 性別：22%女性及78%男性 年齡組別：30歲至50歲佔17%；50歲以上佔83% <p>員工統計：</p> <ul style="list-style-type: none"> 性別：請參閱可持續發展數據摘要 年齡組別：30歲以下佔24%；30歲至50歲佔51%；50歲以上佔25%
消除歧視					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B1		員工－第30至37頁	
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－第30至37頁	本集團於2025年並無發現重大的職場歧視的舉報。

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 – 第30至37頁	2025年，本集團接獲一宗潛在性騷擾的舉報。經全面及獨立調查後，該舉報被確認屬實，並已即時採取紀律行動，涉事員工已被即時解僱。
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	–		–	並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		賓客 – 第26頁	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		賓客 – 第26頁	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		賓客 – 第26頁	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		賓客 – 第26頁	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－第40至45頁	
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－第40至45頁	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－第40至45頁； 可持續發展數據摘要	
	–	B8.2		所屬社區－第40至45頁； 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－第37頁	
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，並無因產品及服務的健康與安全問題所致的違規事件。
	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。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
	–	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。
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 – 第13頁； 所屬社區 – 第40至43頁	
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，並無違規事件。
客戶私隱					
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	B6			<p>我們遵守各業務單位適用的相關資料保障法例。</p> <p>網絡安全和資料私隱仍屬強制培訓內容，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。</p> <p>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</p>

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 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。
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。



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

www.hshgroup.com

