



九龍倉

始創於一八八六年

九龍倉置業地產投資有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：1997



二〇二二年可持續發展報告



目 錄

| | |
|--|----|
| 主席的話 | 2 |
| 關於本報告 | 4 |
| 報告標準 | 5 |
| 報告範圍 | 5 |
| 報告核證 | 5 |
| 發布日期和意見反饋 | 5 |
| 二〇二二年摘要 | 6 |
| 我們的業務 | 7 |
| 我們的業務概覽 | 8 |
| 我們的核心價值 | 8 |
| 我們的活動與影響 | 8 |
| 管治 | 9 |
| 我們的管治方針 | 10 |
| 我們的可持續發展管治 | 11 |
| 持份者參與及重要性評估 | 15 |
| 持份者參與 | 16 |
| 重要性評估 | 18 |
| 與自然共居 | 20 |
| 承諾和策略方針 | 21 |
| 可持續建築 | 22 |
| 氣候風險和韌性管理 | 23 |
| 能源管理及碳減排 | 26 |
| 空氣質素管理 | 30 |
| 水資源管理 | 32 |
| 資源管理 | 33 |
| 加強環保意識及生物多樣性 | 35 |
| 與持份者建立卓越關係 | 36 |
| 承諾和策略方針 | 37 |
| 培育人才 | 37 |
| 與供應商合作 | 43 |
| 為顧客提供優質的產品 | 44 |
| 保障福祉和安全 | 47 |
| 承諾和策略方針 | 48 |
| 新冠疫情期間的保護 | 48 |
| 安全及健康的工作場所 | 49 |
| 員工福祉 | 50 |
| 安全的物業及服務 | 51 |
| 「社、企共勉」 | 54 |
| 承諾和策略方針 | 55 |
| 青年發展 | 56 |
| 藝術及文化 | 58 |
| 關懷社區 | 60 |
| 展望將來 | 61 |
| 附錄 | 62 |
| 數據表現 | 62 |
| 主要獎項、約章及會籍 | 67 |
| 重點法律及法規 | 69 |
| 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引 | 70 |
| 全球報告倡議組織（「GRI」）準則及可持續發展會計 準則委員會（「SASB」）準則內容索引 | 74 |
| 核實聲明 | 80 |

主席的話



主席的話

GRI 2-22

九龍倉置業地產投資有限公司（「九龍倉置業」或，連同其附屬公司，統稱為「本集團」）發布第六份可持續發展報告，概述我們在可持續發展旅程中所作出的承諾及持續努力。

氣候變化和新冠疫情等全球性的環境及社會挑戰促使投資者及企業愈加關注環境、社會及管治議題。過去一年，本集團逐步從疫情中恢復，為應對瞬息萬變的環境，我們力求於業務營運中實現具韌性並可持續的發展。

除中央政府及香港特區政府分別承諾於二〇六〇年及二〇五〇年實現碳中和外，世界的領袖於《聯合國氣候變化框架公約》第二十七次締約方會議上重申將全球氣溫上升控制在攝氏1.5度內的承諾。同時，香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）及國際可持續準則理事會（「ISSB」）持續收緊對環境、社會及管治的披露要求，從要求公司遵守氣候相關財務資訊披露工作組（「TCFD」）建議，到制定可持續發展相關披露標準的全球劃一基準。有鑑於此，本集團在維護穩健管治架構的同時，亦堅持「創建明天」的長期理念，加速過渡至低碳發展。

為滿足後疫情時代日益增長的企業責任要求，並為我們的持份者創造長期價值，本集團努力走在可持續發展前沿，積極擁抱不斷變化的國際趨勢及行業倡議。我們已將十七項聯合國可持續發展目標中的十一項納入我們的策略當中。同時，本集團的努力亦得到資本市場的廣泛認可。今年，除參與標普全球企業可持續發展評估外，我們繼續成為恒生可持續發展企業指數成份股，維持香港品質保證局可持續發展評級AA+級別，並獲得MSCI ESG評級的A評級。

隨著將氣候相關風險納入我們現有的風險管理系統和制定我們的《氣候變化政策聲明》，本集團探索策略性措施以控制及減緩氣候相關風險可能對我們業務造成的不利影響，並尋求氣候相關機遇，從而加強我們應對氣候變化的韌性和適應力。此外，我們將根據TCFD的建議，繼續加強在氣候變化管理方面的披露。

通過制定在二〇三〇年前實現的長期環境目標，我們能夠量化我們對環境的貢獻和影響。我們欣然宣布，在不同業務單位的協同努力下，我們取得良好進展。本集團努力減少排放並管理能耗。天星小輪正參與全電動渡輪的先導計劃，而海港城、時代廣場以及荷里活廣場亦在天台安裝太陽能光伏板以支持可再生能源的發展。我們繼續致力透過我們的目標、政策和措施，以及與環境、社會及管治掛鉤的融資支持低碳轉型。

我們的可持續發展努力延伸至我們的合作夥伴。我們正在進行試點工作，在我們的價值鏈範圍內收集溫室氣體排放數據，為範圍三排放的報告和脫碳作準備。為確保我們以負責任的方式經營業務，本集團於供應鏈中考慮環境及社會因素。我們通過定期調查獲得顧客的反饋，旨在提供卓越的服務及最佳的顧客體驗。於報告年內，我們的香港投資物業的整體顧客滿意度達97%。

為了保障我們業務的未來，我們鼓勵並賦能我們的員工。除積極吸引和僱用人才，我們亦致力提供培訓機會培育員工，並為他們提供一個安全、健康和共融的工作場所。本集團的工傷比率錄得大幅下降，集團整體工傷事故率（每百人）為2.5。

秉承本集團「社、企共勉」的理念，我們積極支持青年發展、扶助弱勢社群，並於社區推廣藝術及文化。本集團致力透過我們的旗艦項目「學校起動」計劃，捐款和舉辦各種活動支持學習條件稍遜的中學生。於二〇二二年，在逾70間夥伴機構的支持下，逾87,000名學生和82所學校受惠。自二〇一九年起，本集團通過成立「九龍倉緊急支援基金」及向慈善機構捐款幫助受疫情影響的人士。

我們環境、社會及管治策略的成功落實有賴持份者的全力支持。我們感謝所有人為建設一個更可持續的世界所作的努力。展望未來，我們將繼續根據持份者的反饋完善我們的環境、社會及管治管理，為未來的可持續發展挑戰做好準備。

吳天海
主席兼常務董事
香港

關於 本報告



關於本報告

| | |
|-----------|---|
| 報告標準 | 5 |
| 報告範圍 | 5 |
| 報告核證 | 5 |
| 發布日期和意見反饋 | 5 |



關於本報告

報告標準 [GRI] 2-2

本可持續發展報告（「本報告」）乃根據聯交所發布的《環境、社會及管治報告指引》（附錄二十七）（「聯交所《環境、社會及管治報告指引》」）、最新的GRI準則2021年版（「GRI準則」）及GRI G4《建築及房地產行業披露》（「CRE」）的要求編製。本報告的編製亦參考SASB對房地產行業特定標準中的相關指標，及TCFD的建議。

本報告遵循聯交所《環境、社會及管治報告指引》中的四項報告原則及GRI準則規定的八項原則。除另有說明外，我們使用一致的方法編製本報告所呈列的量化數據。

| 聯交所 《環境、社會及管治報告指引》 | | GRI 準則 | | | |
|-----------------------|-----|--------|---------|-----|------|
| 重要性 | 量化性 | 準確性 | 平衡性 | 清晰性 | 可比較性 |
| 平衡 | 一致性 | 完整性 | 可持續發展背景 | 時效性 | 可驗證性 |

報告範圍 [GRI] 2-2, 2-3, 2-6

本報告與我們二〇二二年年報的報告期間一致，提供了我們於二〇二二年一月一日至十二月三十一日期間在香港、中國內地和新加坡的可持續發展相關政策、管理措施和表現的相關資料。本年度，為全面地呈現我們的可持續發展表現，報告將包括以下的業務：

| 業務範圍 | 地點 | 業務單位 | |
|------------|------|---------------------|--|
| 投資物業 | 香港 | — 海港城 | |
| | | — 時代廣場 | |
| | | — 荷里活廣場 | |
| | | — 會德豐大廈 | |
| | | — 卡佛大廈 | |
| | 新加坡 | — 港威豪庭 | |
| 休閒和酒店 | 香港 | — 會德豐廣場 | |
| | | — Scotts Square | |
| | | — 香港美利酒店 | |
| | | — 馬哥孛羅香港酒店* | |
| | 中國內地 | — 馬哥孛羅港威酒店*（「港威酒店」） | |
| 運輸 | 香港 | — 馬哥孛羅太子酒店*（「太子酒店」） | |
| | | — 太平洋會 | |
| — 蘇州尼依格羅酒店 | | | |
| | | — 天星小輪 | |

* 紹稱「馬哥孛羅酒店」

與截至二〇二一年十二月三十一日止年度的報告範圍相比，馬哥孛羅常州酒店因物業於二〇二二年二月停業已被移除。

為更好地呈現我們全面的環境、社會及管治表現，報告範圍是根據收入貢獻比重、環境、社會及管治方面的影響以及資產的管理擁有權而釐定。該等因素使我們可識別本報告中有重大可持續發展影響及相關表現的業務。因此，蘇州國際金融中心以及其他非重大資產不包括在內。超過90%本集團的業務資產已經包括在本報告範圍內。有關財務報告的報告範圍詳情，請參閱我們二〇二二年年報。

報告核證 [GRI] 2-5

九龍倉置業的董事會（「董事會」）已批准通過本報告，本報告亦由香港品質保證局（「HKQAA」）參考《國際審計與認證準則3000》（修訂版）（「ISAE 3000（修訂版）」）以及有關溫室氣體的《國際審計與認證準則3410》進行獨立審核，並取得合理水平核證。有關核實聲明，請參閱第80頁。

發布日期和意見反饋 [GRI] 2-3

本報告於二〇二三年四月三日刊發。為減少紙張消耗，除非收到股東特別要求提供紙質版，否則本報告只提供網上閱覽。

為持續提高本報告質量和我們的可持續發展方針，我們歡迎閣下提出反饋。如有任何意見，請電郵至csr@wharfreic.com。

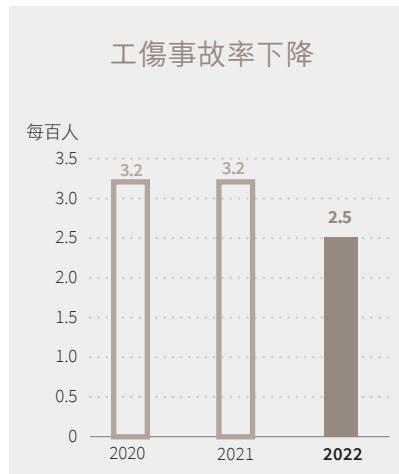
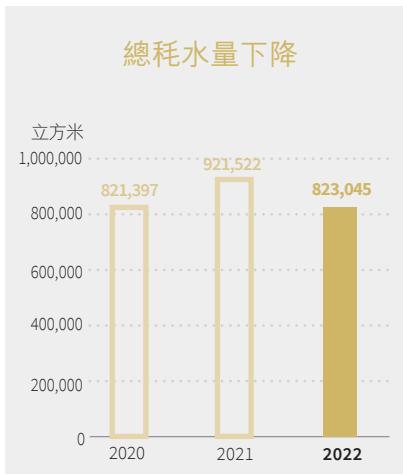
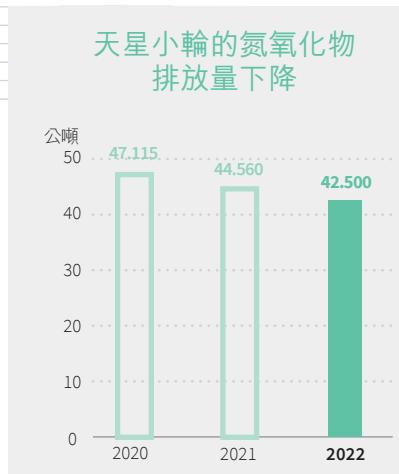
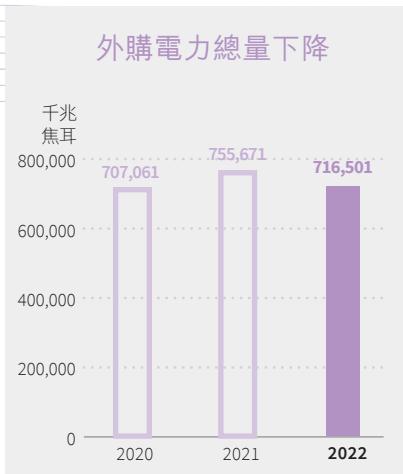
二〇二二年摘要



繼續獲得殊榮



恒生可持續發展企業
指數系列 2022 - 2023成份股



我們的業務

我們的業務

我們的業務概覽 8
我們的核心價值 8
我們的活動與影響 8



我們的業務

我們的業務概覽 [GRI] 2-1, 2-6

九龍倉置業作為一家總部設於香港的上市公司，在香港持有六項優質物業，包括海港城、時代廣場、會德豐大廈、卡佛大廈、香港美利酒店及荷里活廣場，以及兩項位於新加坡的豪華商用物業會德豐廣場及 Scotts Square 商場。此物業組合的合計總樓面面積約為一千二百三十萬平方呎，截至二〇二二年十二月三十一日的總價值為港幣 2,426 億元，於二〇二二年錄得總收入港幣 116 億元。我們的顧客主要包括投資物業的租戶和商場購物者、休閒和酒店的酒店賓客以及運輸業務的乘客。有關我們業務營運的更多資料，請參閱我們二〇二二年年報的「業務評議」部分。與上一報告期相比，本集團的業務、價值鏈及其他相關商業關係並無顯著變化。

我們的核心價值

九龍倉置業在香港、中國內地及新加坡發展、投資和管理廣泛的物業組合，業務涉及投資物業、休閒和酒店以及運輸。我們一直秉持「創建明天」的長期使命，鼓勵我們在取得商業成功的同時尋求社區可持續發展。我們致力提供卓越的一站式生活體驗並為社區提供就業機會。有關我們對可持續發展的承諾詳情，請參閱我們的可持續發展願景和使命。

我們的活動與影響

[GRI] 2-6, 3-3, 201-1, 203-1; [HKEX] KPI B8.1, B8.2

我們於二〇二二年繼續透過審慎的管理為經濟及社會帶來正面影響。有關二〇二二年的貢獻摘錄如下：

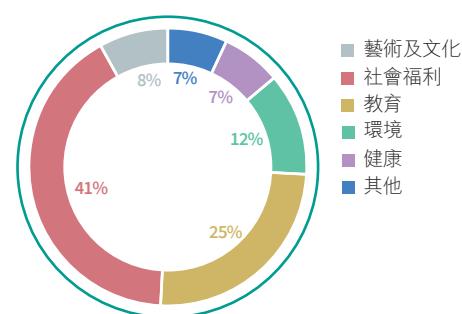
直接經濟價值



社區貢獻



我們支持的活動範疇(以活動數量計)



¹ 二〇二二年年報所載本集團的總僱員人數。本報告範圍內的僱員人數為二千六百七十九人。

² 截至二〇二二年十二月三十一日止年度，員工成本包括界定供款退休計劃成本港幣五千三百萬元並包括強制性公積金計劃的供款扣除沒收的供款港幣二百萬元。

管治

管治

我們的管治方針

我們的可持續發展管治

10

11



管治

我們的管治方針

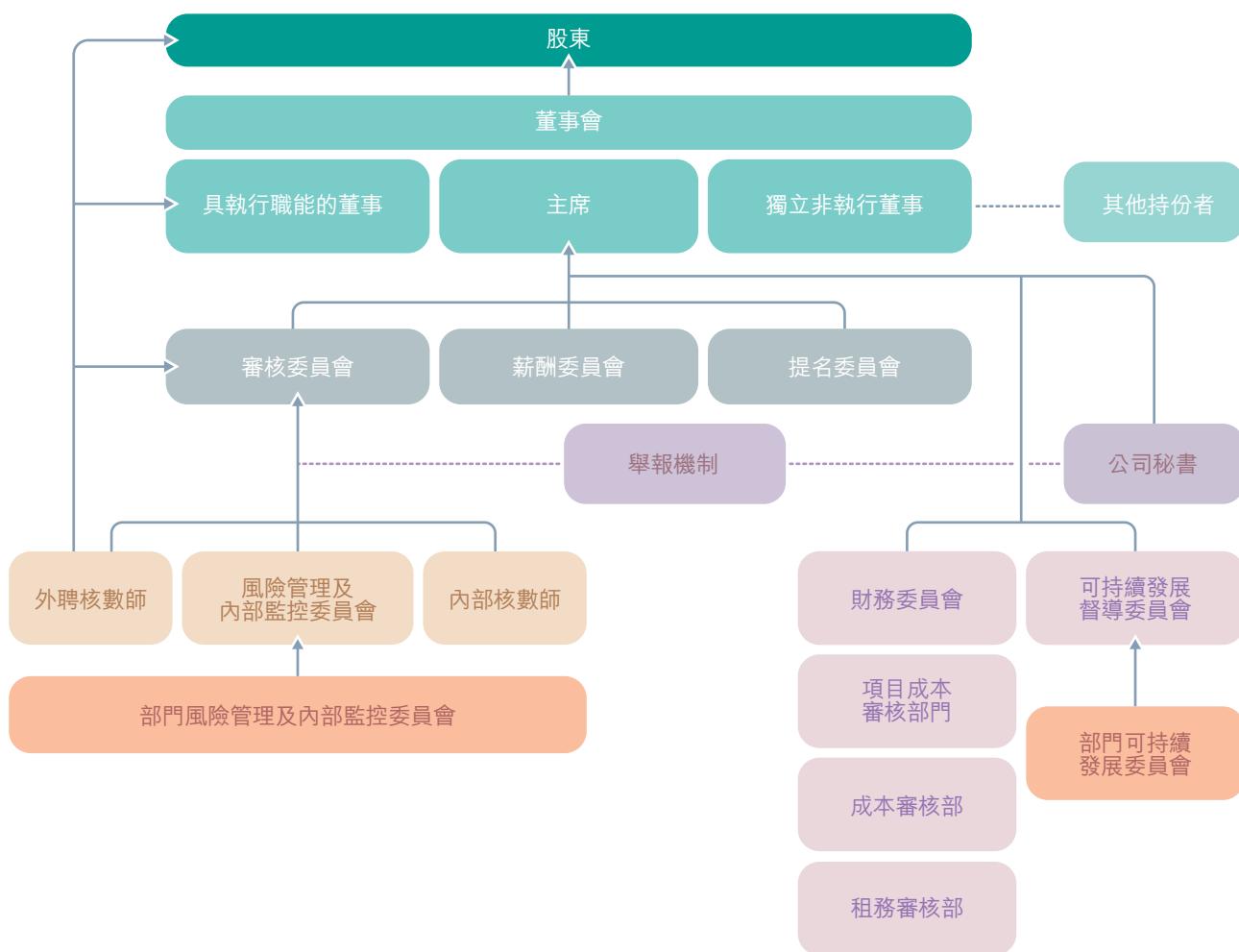
企業管治和良好的業務常規為業務可持續增長的決定性因素。《合規政策聲明》中載列了我們業務營運中遵守法律的要求及方針。本集團通過嚴格而穩健的系統管理及監控風險，並維持商業道德操守，以達致高度的問責性。

管治架構及風險管理 [GRI] 2-9, 2-12, 3-3, 202-2, 405-1

董事會監督本集團的策略及發展，包括九龍倉置業的可持續發展策略及報告。董事會由來自不同行業經驗豐富的專家組成，包括物業投資、商場管理、公共服務、酒店、娛樂、創業、學術、銀行、金融及會計、物業估值及測量、財富管理及製造業。多樣化的專業知識提供更廣闊視野，確保本集團能夠有效營運並產生正面影響。有關董事會組成的更多資料，請參閱本集團二〇二二年年報的「企業管治報告」及「董事會報告」。

九龍倉置業董事會成員組成³

| | 年齡 | | | 性別 | | 族裔 | |
|----|---------|---------|---------|-----|-----|-----|-----|
| | 50-60 歲 | 61-70 歲 | 71 歲或以上 | 男性 | 女性 | 華裔 | 非華裔 |
| 人數 | 2 | 3 | 7 | 10 | 2 | 11 | 1 |
| % | 17% | 25% | 58% | 83% | 17% | 92% | 8% |



³ 所有董事會成員均來自本地社區，即香港和中國內地。二〇二二年年報概述了董事會概況（第 77 至 82 頁）。

在充斥著各種風險的活躍營商環境中，一個穩健、全面而能迅速應變的風險管理及內部監控系統乃本集團營運之基礎。本集團制定的《合規政策聲明》概述了遵守相關法律法規的標準及方針。為管理風險，我們將風險納入我們的企業風險管理框架，並定期進行評估以全面了解我們的業務營運所面臨的風險。

商業道德 [GRI] 2-25, 2-27, 3-3, 205-2, 205-3; [HKEX] KPI B7.1, B7.2, B7.3

本集團於所有業務營運上秉持最高的商業道德及職業操守標準。我們絕不容忍任何形式的賄賂、勒索、欺詐或洗錢行為。我們嚴格遵守所有反貪腐相關的法律和法規⁴。

本集團的《反貪腐政策》旨在通過要求本集團全體人員遵守該政策，包括各級僱員和為本集團提供服務或代其行事的其他人員，於整個價值鏈上建立堅實的反貪腐文化。在我們的反貪腐框架下，我們的《商業誠信聲明》及《紀律守則》配合本集團的《反貪腐政策》，明確地向我們的僱員闡述了我們的道德標準及要求。本集團的所有董事、高級職員及僱員均須遵守有關利益衝突、內幕交易、反競爭及反貪腐的相關政策。為防止無意間的違規行為，我們定期邀請廉政公署等執法機構為僱員及董事會成員進行培訓。在二〇二二年，我們為董事及僱員提供了1,060小時反貪腐培訓。我們的盡職審查程序禁止將捐款及贊助被用作賄賂，所有贊助及捐贈均須經各業務單位的最高管理層批准。有關我們的反貪腐培訓的詳情，請參考第42頁的個案分享。

我們的《舉報政策及程序》為本集團提供保密渠道以舉報任何潛在的不當或舞弊行為，而毋須擔心遭到報復。該政策明確描述我們對保護舉報人的承諾、政策實施、合規調查程序及後續行動的責任。內部審計部門收到的舉報報告會由審核委員會進行定期審閱。於報告年內，我們向審核委員會匯報了3個經由舉報渠道通報的非關鍵

而部分有效的投訴。本集團已採取適當的跟進行動並加強了相應的管控措施。

於報告年內，本集團並無因貪腐行為而遭受罰款和處罰。



我們的可持續發展管治

董事會聲明 [GRI] 2-13, 2-14

考慮到可持續發展風險，董事會致力降低業務營運對環境和社會的影響。我們竭力將環境、社會及管治策略和政策與「創建明天」的長期使命保持一致。

董事會全面負責環境、社會及管治事宜，包括策略、管理及披露。董事會亦定期討論本集團的可持續發展方針及表現。董事會通過每年的風險評估識別主要的環境、社會及管治風險（包括氣候相關風險）和機遇並提出見解，指引本集團的環境、社會及管治實務。我們亦將業務策略發展與經由定期與持份者溝通而識別的重要議題調整一致。

董事會授權可持續發展督導委員會管理可持續發展事宜。委員會由本集團主席領導，並由各職能單位的主要代表組成，每年舉行至少兩次會議。該委員會負責監察及評估本集團的環境、社會及管治表現、相關目標和指標。該委員會每年向董事會匯報已識別的環境、社會及管治風險、相關表現及重要議題以供檢討。同時，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部在執行本集團的可持續發展策略方面互相協作。

我們已制定二〇三〇年長遠環境目標包括減少溫室氣體排放、耗電和耗水量，以及減少廢物棄置於堆填區。其進度均受到密切監督。我們正積極推行各項措施以實現我們的目標。

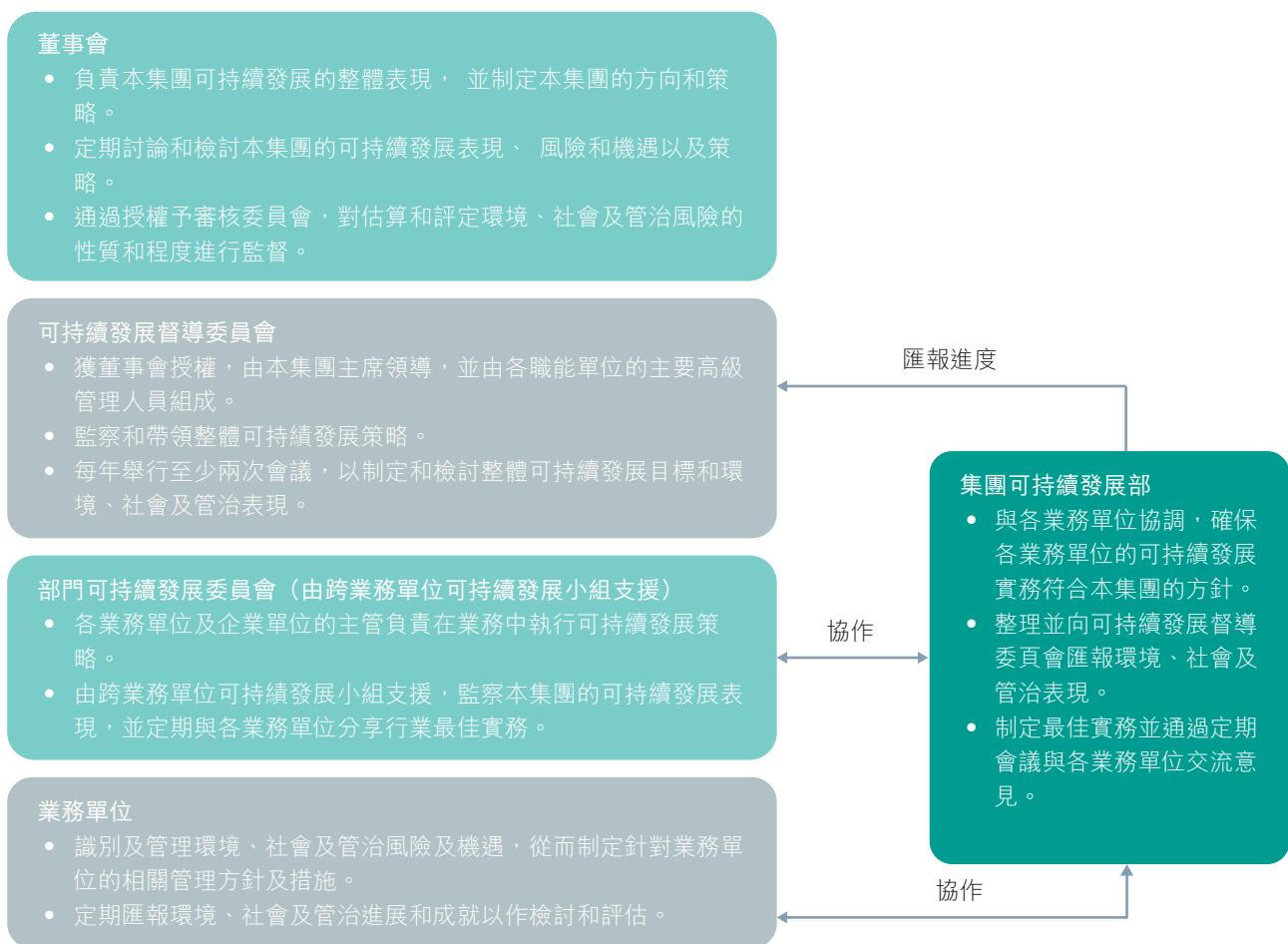
⁴ 有關對本集團業務營運有重大影響的法律及法規，請參閱重點法律及法規的章節。

可持續發展管治 [GRI] 2-13, 2-14

作為房地產行業中備受肯定的優秀企業之一，九龍倉置業致力通過將可持續發展理念融入業務營運，從而為持份者、社會及環境帶來共享價值。我們通過可持續發展管治架構採取並落實明智的業務規劃，從而提升我們的內部能力。

自二〇一六年起，本集團已制定《企業社會責任指引》，指引組織不同的環境、社會及管治項目，並制定目標及承諾。為了更有效地管理可持續發展，我們通過制定可持續發展政策加強對重要環境、社會及管治議題的監控。

我們的可持續發展管治架構



為有效識別、評估及管理相關的可持續發展風險和風險之間的相互影響，我們已將風險納入企業風險管理框架中。



可持續發展政策 [GRI] 2-23, 2-24

我們的可持續發展政策切實符合本集團的主要可持續發展願景。該等可持續發展政策均由可持續發展督導委員會定期檢討和更新。所有業務營運及各級僱員均須遵守該等政策。為本集團提供服務或代表本集團行事的持份者亦受指定政策管轄。相關政策已透過正式會議及網站等方式向持份者傳達。有關各項政策納入本集團營運的詳情，請參閱各項政策。

可持續發展政策列表

- 《反貪腐政策》
- 《商業誠信聲明》
- 《紀律守則》
- 《合規政策聲明》
- 《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》

可持續發展金融

可持續發展金融於構建具韌性的社會上發揮關鍵作用。隨著《香港氣候行動藍圖 2050》的發布，我們正在制定支持碳中和的路線圖，而可持續發展金融是關鍵措施之一。迄今為止，本集團已獲批港幣三十六億元可持續發展貸款，以協助實現本集團的可持續發展目標。



聯合國可持續發展目標

我們致力制定符合聯合國可持續發展目標的環境、社會及管治策略，從而使我們的可持續發展重點領域與該等目標接軌。如下所列，我們已識別出十七項聯合國可持續發展目標中與我們的營運相關的十一項，詳情於本報告的對應章節內予以披露。

6 7 11 12 13 14 15

可持續發展焦點

環境

對應章節

- 與自然共居
- 與持份者建立卓越關係

3 8

可持續發展焦點

工作場所和社區福祉

對應章節

- 保障福祉和安全
- 與持份者建立卓越關係
- 「社、企共勉」

4 10

可持續發展焦點

平等且多元化的社區

對應章節

- 與持份者建立卓越關係
- 「社、企共勉」

3 良好
健康與福祉

4 優質教育

6 清潔飲水
和衛生設施

7 經濟適用的
清潔能源

8 體面工作和
經濟增長

10 減少不平等

11 永續發展
的市鎮規劃

12 促保永續消費
和生產模式

13 氣候行動

14 水下生物

15 陸地生物

持份者參與及 重要性評估

持份者參與及重要性評估

持份者參與
重要性評估

16

18

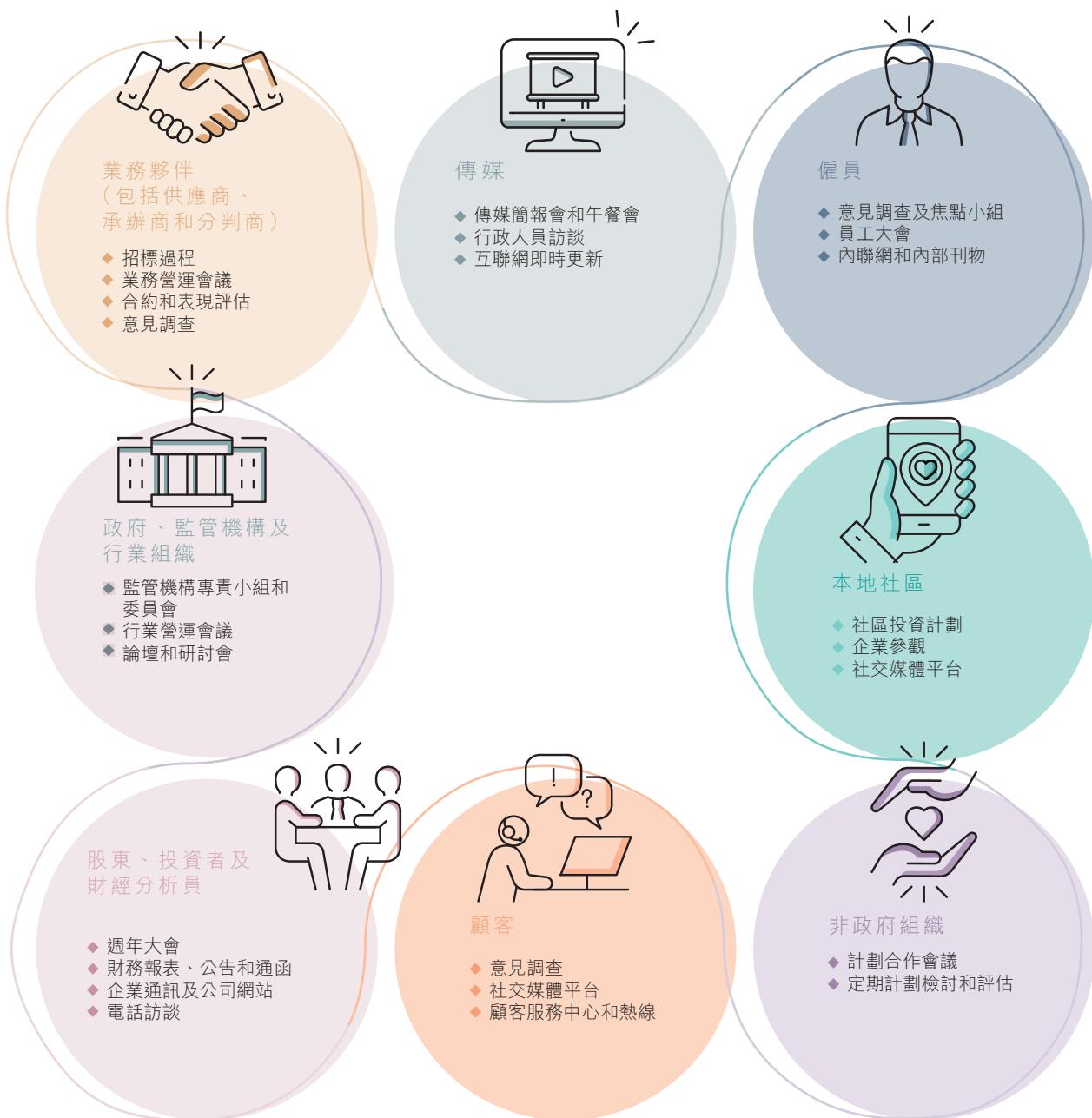


持份者參與及重要性評估

持份者參與 [GRI] 2-26, 2-29, 3-3

我們重視持份者的意見和期望，因此，九龍倉置業為不同持份者提供了多元化的溝通渠道，以提升我們未來的環境、社會及管治表現。我們定期透過不同平台與持份者溝通。

我們的持份者類別及聯繫途徑



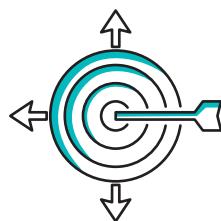
持份者的意見及我們的回應

我們已委聘獨立顧問按照AccountAbility《AA1000利害關係人參與標準二〇一五年版》的指引進行持份者參與活動。為確保進行有意義的討論，我們於本年度成功通過網上問卷、訪談和焦點小組與六百八十四名持份者溝通，包括僱員、供應商、租戶、投資者和顧客。我們對各重大議題的回應於本報告的相應章節披露，下表概述了收集的關鍵回應：

持份者的意見

供應商、租戶和投資者建議讓更多持份者一同參與可持續發展措施，以提高環境、社會及管治意識並進一步改善可持續發展表現。

可持續發展策略



我們的回應

我們一直透過不同渠道與我們的持份者溝通，例如向供應商及租戶發送通訊，告知他們我們在可持續發展表現的最新發展，以及提高對供應商的要求。

投資者建議就可持續發展藍圖披露更多資料，以及制定更為進取的環境目標。

可持續發展披露



投資者指出相較於香港同業，九龍倉置業尚未披露綠色建築政策發展。

可持續建築



我們明白可持續發展藍圖對我們業務營運及投資者評估至為重要。本集團已制定二〇三〇年的碳減排和其他環境目標，並披露進展。我們將考慮在未來制定以科學為基礎的減排目標。

我們已制定各種政策以改善可持續發展表現及建築環境，從而達到二〇三〇年的環境目標。我們將研究和考慮制定正式的可持續建築政策事宜。

重要性評估 [GRI] 3-1, 3-2

我們採取四個步驟進行重要性評估，並根據持份者對影響重要性的意見訂定優先次序。重要性評估的結果有助優化我們的業務實踐並改善決策。

| | | |
|-----------------------|---|---|
| 步驟一 識別 |  | 我們參考國際認可的GRI準則及聯交所《環境、社會及管治報告指引》，以識別潛在重大議題作披露。內部及外部持份者受邀請參加網上調查以識別重大議題。 |
| 步驟二 訂定優先次序 |  | 我們審閱本地、區域及國際同業的披露資料，以識別行業慣例，並邀請持份者對各項重要議題的重要性進行排序，同時考慮持份者對本集團可持續發展報告的意見。我們收集內部及外部對於影響程度的意見並訂立議題的優先次序。於分析及整合同業基準及持份者參與結果後，得出各項可持續發展議題的整體重要性水平，並得出優先次序列表。 |
| 步驟三 確認 |  | 將以上步驟的結果提呈本集團的可持續發展督導委員會以作討論，從而確認及落實於本報告內披露的重要議題清單。 |
| 步驟四 檢討 |  | 我們定期檢討可持續發展議題及相應的影響範圍，以確保其與本集團的相關性及重要性。 |

重要議題和相關的影響範圍

| 重要議題 | 界限和影響 | | |
|-------------------|-------|------|------|
| | | 本集團內 | 本集團外 |
| 首五大重要議題 | | | |
| 17 職業安全及健康（「職安健」） | ✓ | ✓ | |
| 8 能源消耗 | ✓ | ✓ | |
| 24 顧客健康與安全 | ✓ | ✓ | |
| 18 培訓與教育 | ✓ | ✓ | |
| 23 社區投資及參與 | ✓ | ✓ | |
| 其他重要議題 | | | |
| 19 平等機會、多元化及共融 | ✓ | ✓ | |
| 21 員工福祉* | ✓ | ✓ | |
| 12 廢棄物* | ✓ | ✓ | |
| 14 可持續建築* | ✓ | ✓ | |
| 6 創新* | ✓ | ✓ | |
| 25 顧客私隱 | ✓ | ✓ | |
| 1 經濟績效* | ✓ | ✓ | |
| 9 用水 | ✓ | ✓ | |
| 11 溫室氣體及排放 | ✓ | ✓ | |
| 26 顧客滿意度與參與度* | ✓ | ✓ | |
| 4 反貪腐 | ✓ | ✓ | |
| 15 招聘及挽留 | ✓ | ✓ | |
| 3 供應鏈管理* | ✓ | ✓ | |

* 於報告年度新識別為重要議題的議題。

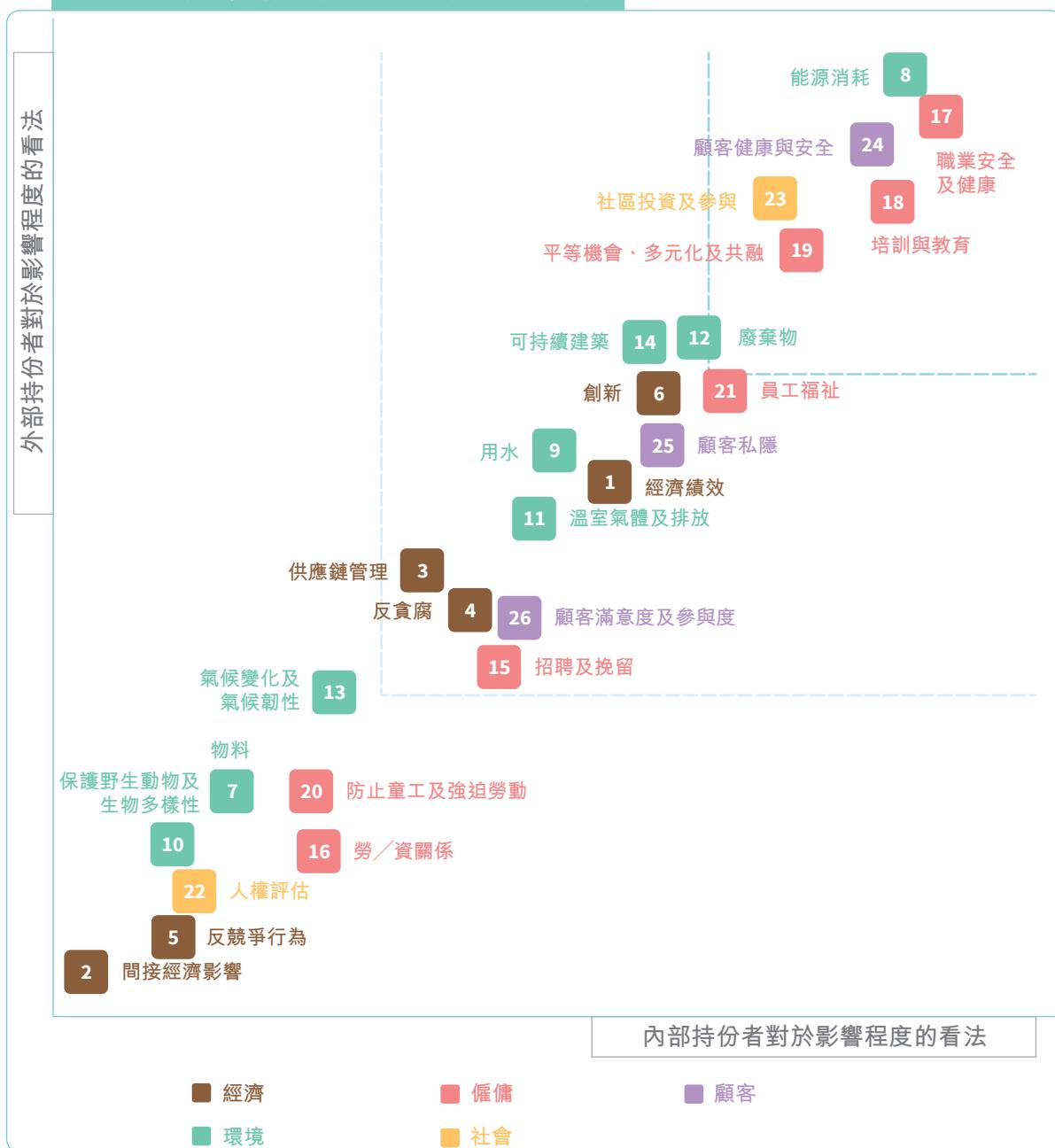
相比二〇二一年及二〇二〇年的十六個重要議題，本年度共有十八個議題被識別為重要議題。「職業安全及健康」於二〇二二年是最重要的議題。「間接經濟影響」於本年度不再被識別為九龍倉置業的重要議題。

除了「用水」、「廢棄物」、「能源消耗」及「溫室氣體及排放」對環境同時有正面及負面影響外，所有其他已識別的重大議題對經濟、環境及人民都有實際、潛在和正面的影響。

二〇二二年九龍倉置業議題重要性評估分佈圖

本年度的報告引用了新標準以釐定議題是否屬重要。以下矩陣就二十六個重大議題，將外部持份者與內部持份者對於影響程度的看法進行對比。右上角的議題被內部及外部持份者認為有重大影響，因此優先匯報。為避免重複顯示影響，重要性評估分佈圖中闡述九龍倉置業產生影響的能力而顯示大小差異的個別點已被移除。

二〇二二年九龍倉置業議題重要性評估分佈圖



與自然共居

與自然共居

| | |
|--------------|----|
| 承諾和策略方針 | 21 |
| 可持續建築 | 22 |
| 氣候風險和韌性管理 | 23 |
| 能源管理及碳減排 | 26 |
| 空氣質素管理 | 30 |
| 水資源管理 | 32 |
| 資源管理 | 33 |
| 加強環保意識及生物多樣性 | 35 |



與自然共居

本章回應的聯合國可持續發展目標：



本章回應的重要議題：

- 能源消耗・用水・廢棄物・可持續建築・創新

承諾和策略方針

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3; **HKEX** KPI A1.5, A1.6, A2.3, A2.4

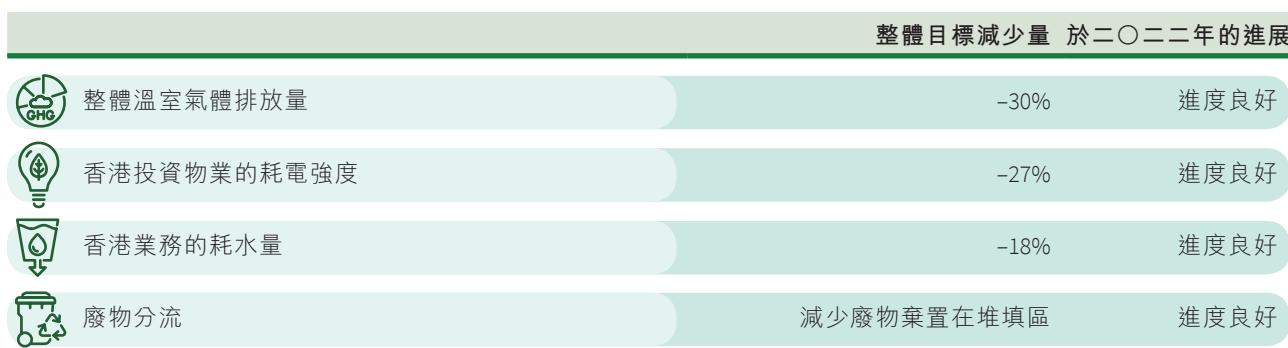
從氣候變化到非再生資源的枯竭，我們面臨的環境問題數量已達到歷史新高，對我們的社會構成嚴重風險。各政府已制定政策、法律和法規來解決這些問題。作為負責任的企業公民，本集團嚴格遵守所有適用的環境法律及法規⁵。通過嚴格監察和分析環境表現、風險和控制措施的有效性來維持合規。於報告年內，我們並沒有發現違反環境法律或法規的事件。

我們知道本集團的業務營運和發展在能源消耗、溫室氣體排放、用水和廢物產生等方面或多或少地對環境造成了不利影響。為了盡量減少影響，本集團自二〇一六年

起已制定環境指引概述我們的原則及期望。透過本集團在二〇二一年實施的《環境政策》，我們加強了對減緩負面環境影響、監測合規和促進對環保表現的溝通等領域的監察。

本集團致力提升我們的環境表現，並探索創新方法來建設有韌性的業務和可持續的未來。各業務單位已實施其自身的一套環境政策和程序，與本集團制定的環境原則保持一致。本集團制定的二〇三〇年目標涵蓋廣泛的環境範疇，以表明我們致力於改善環境表現。下表概述本集團的二〇三〇年環境目標和進展：

我們的二〇三〇年環境目標(以二〇一四年為基準年)及進展



未來，本集團將繼續努力，並探索制定廢物減少及回收的量化目標之可行性。

5 有關對本集團業務營運有重大影響的環境法律及法規，請參閱重點法律及法規的章節。

可持續建築

本集團不遺餘力支持《香港氣候行動藍圖2050》的「零碳排放・綠色宜居・持續發展」的願景。我們將研究在建設和營運過程中實施可持續發展策略，並檢視我們綠色建築認證的方針。我們採用符合國際標準的環境管理體系，努力減少對環境的影響並提高營運效率。

例如，蘇州尼依格羅酒店已融入各種綠色設計特色，以盡量減少建設階段和營運期間的能源消耗。我們在吧115採用鏡子和金屬薄片產生整齊有序的鏡面反射，減少照明所需的能源，同時保持華麗的氛圍。此外，天際泳池在全落地玻璃包圍下善用自然採光。



在時代廣場，由於停車場的水霧系統和風扇系統消耗了大量的水和電，我們在停車場安裝了使用鈦合金冷卻盤管和沖廁水間接冷卻系統，以提高室內感溫舒適度，同時減少使用食水、電力以及維修費用。就此，該項目被選為「環保建築大獎二〇二一」中「研究及規劃」類別的決賽入圍名單。

於報告年內，會德豐大廈和卡佛大廈榮獲ISO 14001：2015認證。馬哥孛羅香港酒店、香港美利酒店和蘇州尼依格羅酒店分別取得地球評測（「EarthCheck」）金徽、銀徽和銅徽認證。為表揚我們出色的環境管理實踐，一些業務單位取得「節能證書」、「減廢證書」和「綠色辦公室獎勵計劃」（「GOALS」）。會德豐大廈和卡佛大廈亦榮獲「香港綠色機構認證」計劃認可為「香港綠色機構」。有關我們的環境獎項和成就詳情，請參閱本報告的「主要獎項、約章及會籍」章節。



氣候風險和韌性管理 [GRI] 3-3, 201-2; [HKEX] KPI A4.1

憑藉本集團對倡導脫碳和氣候韌性的堅定承諾，我們努力推進在氣候風險和韌性管理的實踐和策略。我們遵循TCFD就氣候相關財務披露方面的建議，並從管治、策略、風險管理及指標和目標四個核心類別披露我們在管理氣候相關風險和機遇方面作出的努力。

作為業界領導者，我們將繼續探索可改善我們氣候風險管理能力和氣候披露的方法。

管治

董事會定期舉行會議以監督氣候相關風險和機遇的策略及管理方針以及資料的披露。有關詳情，請參閱本報告的「董事會聲明」。

由董事會授權的可持續發展督導委員會，在部門可持續發展委員會及不同業務單位的環境、社會及管治相關的工作人員的支持下，負責識別、評估及管理氣候相關風險和機遇。有關我們的可持續發展管治架構詳情，請參閱本報告的「可持續發展管治」章節。

本集團已制定《氣候變化政策聲明》，當中概述我們業務營運中的可持續發展指引，旨在減少我們對氣候變化的影響並提高我們的業務韌性。

策略及風險管理

我們根據TCFD建議，涵蓋位於香港、中國內地和新加坡的業務單位進行了情境分析和初步氣候風險評估，以識別可能影響我們業務營運的氣候相關風險和機遇。我們已採納政府間氣候變化專門委員會（「IPCC」）的代表性濃度路徑（「RCPs」）和其他參考報告⁶以制定我們未來的氣候預測情境。就IPCC於二〇二一年公布的第六次評估報告⁶，我們亦重新考慮了於二〇三〇年及二一〇〇年的時間範圍內的三種潛在氣候情境，包括RCP 8.5、RCP 4.5及RCP 2.6情境下，相關的實體和過渡風險。得出我們的氣候風險評估結果後，我們更新了不同業務營運中的緩解措施。以下是我們進行氣候風險評估所使用的情境及假設。

| 情境名稱 | 升溫 4° 情境 | 升溫 1.5° 至 2° 情境 ⁷ |
|------|--|--|
| 時間範圍 | 1. 較短的時間範圍至二〇三〇年及 2. 長期至二一〇〇年 | |
| 參考情境 | IPCC RCP 8.5 | IPCC RCP 4.5 及 RCP 2.6 |
| 假設 | <ul style="list-style-type: none"> • 發電燃料組合無改變或改變細微 • 政策或監管變動細微，將不會增加溫室氣體排放成本 • 由於極端天氣事件頻發，資產維護成本提高，業務中斷更加頻繁 • 預防水浸破壞資產的成本提高 • 糧食安全問題 | <ul style="list-style-type: none"> • 電力消耗由可再生能源提供⁸ • 嚴格的政策或監管變動將增加溫室氣體排放成本，如碳稅及碳交易 • 為應對建築排放標準的監管變化而進行改造或翻新的成本大幅增加 • 糧食成本提高 |
| 業務單位 | <ul style="list-style-type: none"> • 投資物業 • 休閒和酒店 • 運輸 | <ul style="list-style-type: none"> • 投資物業 • 休閒和酒店 • 運輸 |

⁶ 政府間氣候變化專門委員會《第五次評估報告：氣候變化2014》及《第六次評估報告：氣候變化2023》、香港天文台《香港氣候預測》及英國國家氣候變化專家委員會及中國國家氣候變化專家委員會(2018)《中英氣候變化風險評估合作：氣候風險發展指標》。

⁷ 休閒和酒店僅考慮IPCC RCP 4.5之假設。

⁸ 在中低溫室氣體濃度情境下，預計可再生能源比例將根據業務運營地點而有所不同。在香港，20%的電力消耗將由可再生能源提供且目前可再生能源的比例僅為0.1%。在中國內地，80%的電力消耗將由可再生能源提供，而目前進展不充分，將導致升溫2.7°至3.5°。

氣候相關風險及風險管理

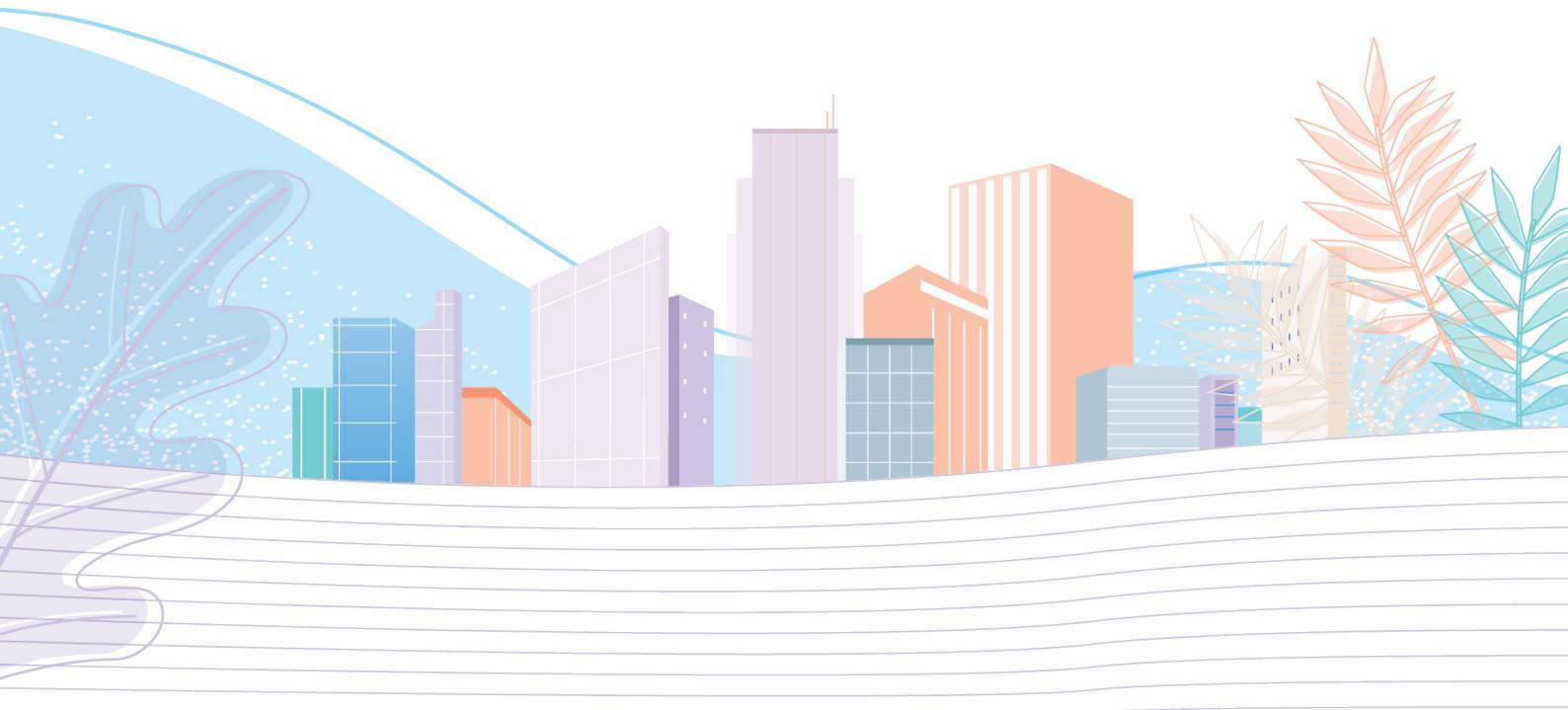
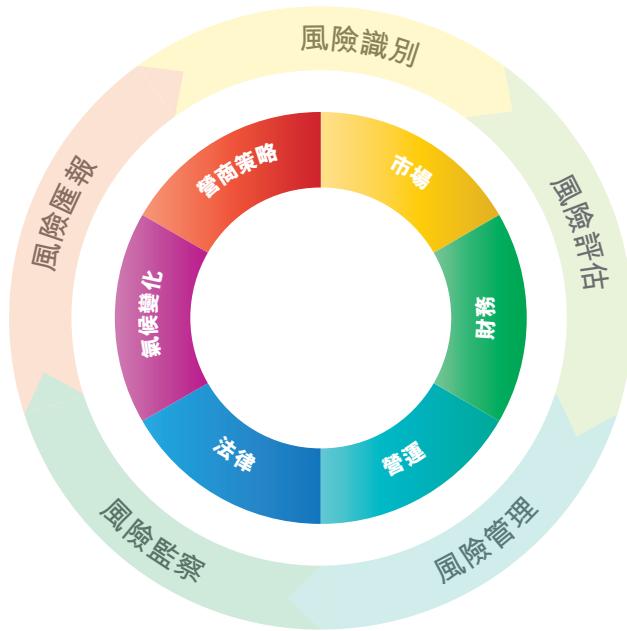
透過理解那些推斷為對價值鏈上我們的業務屬重大的氣候風險，我們可制定有效的風險管理策略和緩解措施，使我們能夠應對氣候相關風險並使財務和非財務影響降到最低。

根據我們的企業風險管理框架，氣候風險被識別為策略業務風險，並將氣候相關風險和機遇納入我們的業務策

略。我們的目標是透過全面風險評估、管理及監察，了解可能影響我們業務的氣候風險，從而增強長遠韌性。

此外，我們於業務營運中採用ISO 14001環境管理系統。這為我們的日常業務營運提供全面框架及指引，以將氣候變化相關的影響降至最低。

企業風險管理



九龍倉置業氣候相關風險概覽

| 業務單位 | 風險類型 | 風險 | 影響 | 緩解措施 |
|---|---------------|--|---|--|
|  | 實體 (急性) | • 暴雨及海平面上升引致或加劇更為頻繁的洪水事件，對基礎建設及設施造成破壞 | 1. 商場及寫字樓短暫關閉 2. 租戶由於其營運及成本受到影響而投訴並要求賠償 3. 維修損毀設施的費用以及監察所需額外人力資源 4. 公用設施及製冷設備開支導致營運成本增加 5. 能源消耗增加 6. 聲譽受損及物業貶值 | 1. 採取多項防洪措施(例如安裝防水閘、警報系統、防水工程、定期維修所有噴射泵和污水泵) 2. 投資節能設備及改善建築物及採用可再生能源資源 3. 進行定期的緊急事故演習，以提高員工的應對能力 4. 在翻新工程中，整合控制措施以緩解風險 5. 通過水資源回收及再利用減少水資源浪費 |
| | 實體 (慢性) | • 平均溫度上升及水資源減少 | 1. 維修損毀設施的費用以及監察所需額外人力資源 2. 公用設施及製冷設備開支導致營運成本增加 3. 能源消耗增加 4. 聲譽受損及物業貶值 | 1. 投資節能設備及改善建築物及採用可再生能源資源 2. 進行定期的緊急事故演習，以提高員工的應對能力 3. 在翻新工程中，整合控制措施以緩解風險 4. 通過水資源回收及再利用減少水資源浪費 |
| | 過渡 (政策和法規) | • 為支持國際脫碳工作而實施碳稅、嚴格的氣候政策及法規 | 1. 增加經濟誘因以鼓勵採用低排放密度技術 2. 為遵守新的規定和監管而增加營運成本 3. 租戶及顧客對設施合規的期望 | 1. 盡量投資可再生能源以大幅減少業務的碳足跡 2. 以碳信用額補償碳排放活動 3. 進行碳審計，以衡量建築物的表現 4. 制定碳排放目標及減碳計劃 5. 制定計劃淘汰能源效益低的設備 6. 於可行時提前掌握庫存供應及貨源情況 |
| | 過渡 (市場) | • 水費及電費上漲 • 材料成本增加 | 1. 增加水電費將降低租戶和租金收入 2. 因違規而可能受到處罰 | 1. 制定碳排放目標及減碳計劃 2. 制定計劃淘汰能源效益低的設備 3. 於可行時提前掌握庫存供應及貨源情況 |
| | 實體 (急性) | • 極端天氣事件及風暴潮的嚴重性和頻發增加引致供應鏈中斷、需求受影響以及對基礎建設及設施造成破壞 | 1. 維修損毀設施的營運成本增加 2. 因業務營運中斷及聲譽受損，導致業務需求下降 | 1. 研究、評估及實施抗禦措施(如抗颱風窗戶) 2. 與執行人員及應急響應小組舉行年度應急準備會議，以制定及修訂極端天氣事件的危機管理和過渡計劃 3. 與供應商建立穩固的關係及保持供應商多元化，確保產品遞送穩定和及時 |
|  | 過渡 (聲譽) | • 無法適應持份者對可持續發展日益增多的關注 | 1. 失去競爭優勢 2. 聲譽受損 | 1. 積極與EarthCheck維持合作 2. 獲取綠色建築認證 3. 將綠色建築元素融入大型翻新及新發展項目 4. 制定策略以配合達致《巴黎協定》排放目標 5. 密切監察酒店賓客的滿意度 6. 與酒店賓客說明可持續發展措施 |
| | 實體 (急性) | • 極端炎熱天氣增加，可能引致工人中暑 | 1. 工傷風險上升 2. 員工流失率上升 | 1. 提供安全培訓及指引 2. 改善工作場所的通風系統 3. 改良工作服的布料 |
|  | 過渡 (政策和法規) | • 更嚴格的燃料及排放標準要求採用更清潔的燃料或更換渡輪引擎 | 1. 因更換燃料、改良現有的渡輪及購買新渡輪導致營運成本增加 | 1. 申請政府資助 2. 探討提高現有渡輪能源效益或為生產新渡輪進行投標的可行性 |

氣候變化機遇

本集團知悉氣候變化為我們的業務帶來各種實體及過渡風險以及新機遇。本集團希望在透過優化能源效益、增加可再生能源的使用、過渡至可持續資源管理方針及採用綠色低碳技術，減少業務營運中的碳排放。我們經過不懈努力促進可持續發展，直接節省了成本並降低能源支出。

人們對可持續發展的意識不斷提高，近年來可持續金融在全球資本市場上蓬勃發展。本集團利用綠色投資為我們的脫碳計劃提供資金資助，及為可持續發展提供多樣化的融資途經。於二〇二二年，本集團獲批港幣5億元可持續融資，以支持我們的可持續發展。

我們期待未來長期監管制度及碳交易所帶來的機遇，使我們能夠在可持續金融工具的幫助下探討抵禦氣候變化的替代方案。在全球向碳中和經濟轉型的背景下，我們將繼續評估和管理業務營運中的氣候相關風險和機遇。

可持續金融
迄今為止，獲批

港幣 36 億元



指標和目標

本集團不遺餘力管理和評估氣候變化帶來的風險和機遇。於報告年內，我們持續監察用於評估氣候相關風險的指標—溫室氣體排放。更多詳情請參閱「數據表現—環境表現」。

為實現我們對緩解氣候變化的堅定承諾，我們已制定二〇三〇年環境目標，希望減少整體溫室氣體排放和電力消耗。更多詳情請參閱「與自然共居—承諾和策略方針」。

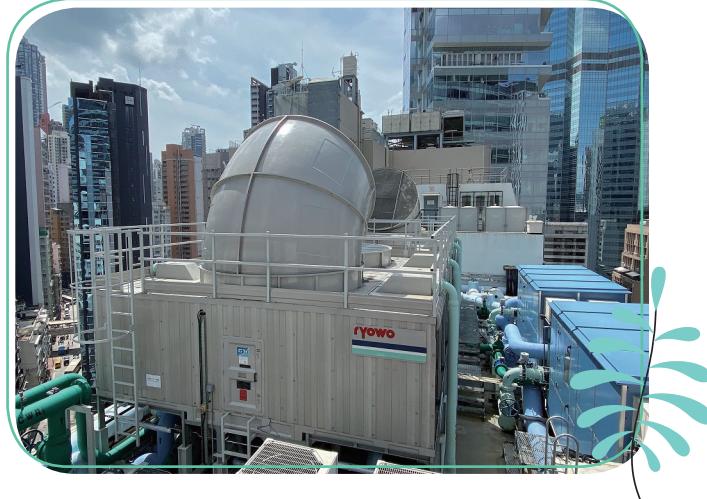
能源管理及碳減排

[GRI] 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, CRE-1, CRE-3;
[HKEX] KPI A1.2, A1.5, A2.1, A2.3

在氣候變化的背景下，正如《香港氣候行動藍圖2050》所述，建築物用電佔香港總用電量的90%，而超過60%的碳排放歸因於建築物用電。針對建築物普遍過多的二氧化碳排放，本集團必須立即採取行動來改善。有鑑於此，本集團一直在整個業務營運中致力減碳，尤其是減少範圍二排放。為實施全面的能源管理並提高整體能源表現，本集團定期監察和分析我們的能源消耗趨勢。



本集團在資產增值方面進行大量投資，如升級冷水機組使旗下物業組合的營運效益最大化。例如，我們已在海港城和時代廣場的送風櫃安裝電子整流（「EC」）風扇加變速驅動器。這升級預計每年在海港城可節省 149,907 千瓦時的用電及在時代廣場可節省 166,189 千瓦時的用電。此外，我們亦將卡佛大廈辦公室和零售區的風冷式製冷機組更換為水冷式製冷機組，用電量節省約 455,060 千瓦時。我們亦已升級時代廣場的冷水機組管理系統和監控面板。憑藉在荷里活廣場成功重新編排冷水機組運行並優化，與二〇二一年相比，我們於二〇二二年節省了 11.5% 的空調用電量。在新加坡的會德豐廣場，我們通過採用現代、更高效的 EC 風扇送風櫃逐步淘汰老化的送風裝置，這些送風櫃的能源效益更高，並且在運行期間對環境的干擾更少。於本年度，香港美利酒店已將其冷水機溫度控制設定點安排在夜間和清晨。



為進一步避免不必要的電力消耗，本集團已在其投資物業以及休閒和酒店業務中實施以下節能措施，例如優化樓宇設施運作及追蹤能源消耗趨勢。

海港城

- 通過在冷水機組採取了冷凍水溫度重置，並在送風櫃使用空間溫度重置，優化樓宇服務系統以減少我們對環境的影響
- 升級送風櫃並採用更節能的型號，二〇二二年節省用電 206,464 千瓦時

時代廣場

- 將送風櫃的溫度設置點及運作時間調整到最佳水平
- 升級 B6 層停車場的兩台通風機，並採用變速驅動器
- 為一個辦公室樓層將獨立的變風量系統升級為中央控制

荷里活廣場

- 調整在非高峰時間的冷凍水溫度以減少耗電量

會德豐大廈

- 於二〇二二年升級了六部載客升降機及一部載貨升降機，並更換升降機內的照明設備

香港美利酒店及太子酒店

- 對每間客房的窗簾進行設置，使其在客人退房時自動關閉，盡量減少熱力吸收

馬哥孛羅香港酒店及港威酒店

- 在低入住率期間調暗住客樓層、辦公室和後勤部分的照明
- 在低入住率期間關閉廚房設備和游泳池鍋爐
- 將盤管式風機改成低速

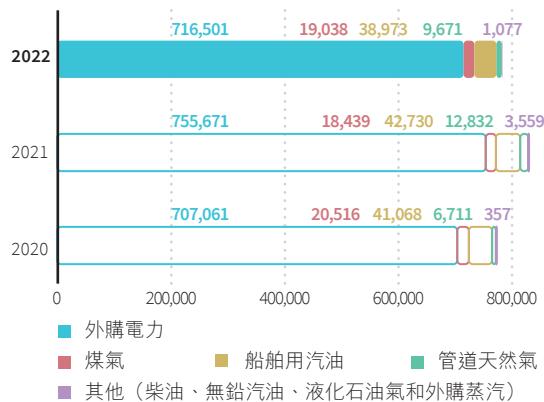
自二〇一四年以來，我們在海港城的三棟辦公樓的天台安裝了共三百二十塊太陽能光伏板。自二〇一八年起，該裝置的產能連接電網，參加了中電的可再生能源上網電價（「FiT」）計劃。向中電電網輸出的每千瓦時可再生能源可以獲得上網電價，進一步支持和促進可再生能源

的應用。我們亦在時代廣場及荷里活廣場的天台安裝太陽能光伏板。為表揚我們致力於採用可再生能源的努力，海港城榮獲可持續願景大獎的「創新節能企業大獎二〇二二」。

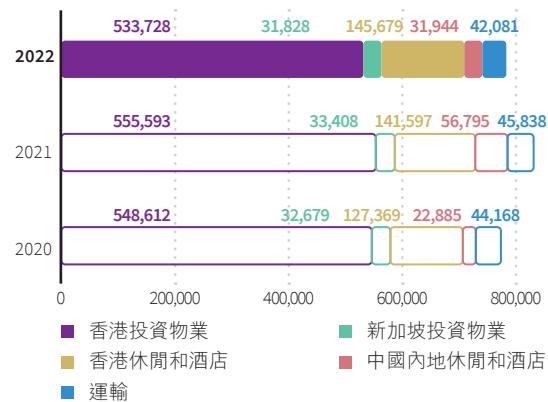
- 參與FiT計劃出售電力，獲港幣**150**萬元的收入
- 截至二〇二二年底，共產生**381,872**千瓦時的可再生能源



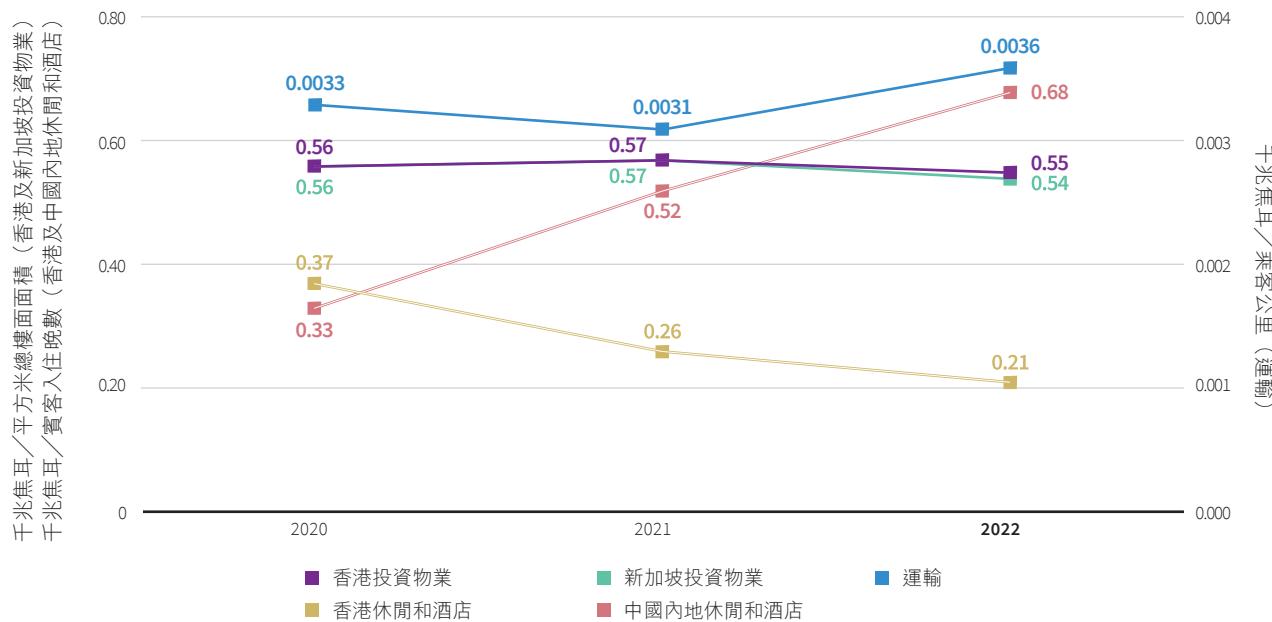
能源消耗 – 按來源(千兆焦耳)



能源消耗 – 按業務類別(千兆焦耳)



能源消耗強度 – 按業務類別



附註：本報告中賓客入住晚數的定義為EarthCheck所定義的[過夜賓客總數+工作人員過夜總數+日間賓客總數/3+非住客餐廳用餐總人數/4]。

個案分享

香港投資物業 有效利用能源照明升級計劃

我們的數個投資物業已經啟動改造照明計劃。

海港城：

- 在商場、發電機房、總掣房和泵房的公共區域，以高能效的LED照明取代一千一百三十個傳統照明
- 於報告年內減少用電106,776千瓦時

時代廣場：

- 升級在樓梯間照明為附帶動態傳感器的LED照明系統作示範，並計劃在二〇二三年落實
- 升級電燈開關並配備LED指示燈，以鼓勵前線員工在離開十四樓機械層的機電室時關掉電燈

會德豐大廈：

- 載貨的升降機大堂及走廊的五百一十九個熒光燈更換至一百七十三個LED燈
- 估計每年最多可減少20%的電力消耗

卡佛大廈：

- 所有辦公樓層升降機大堂照明升級為LED燈

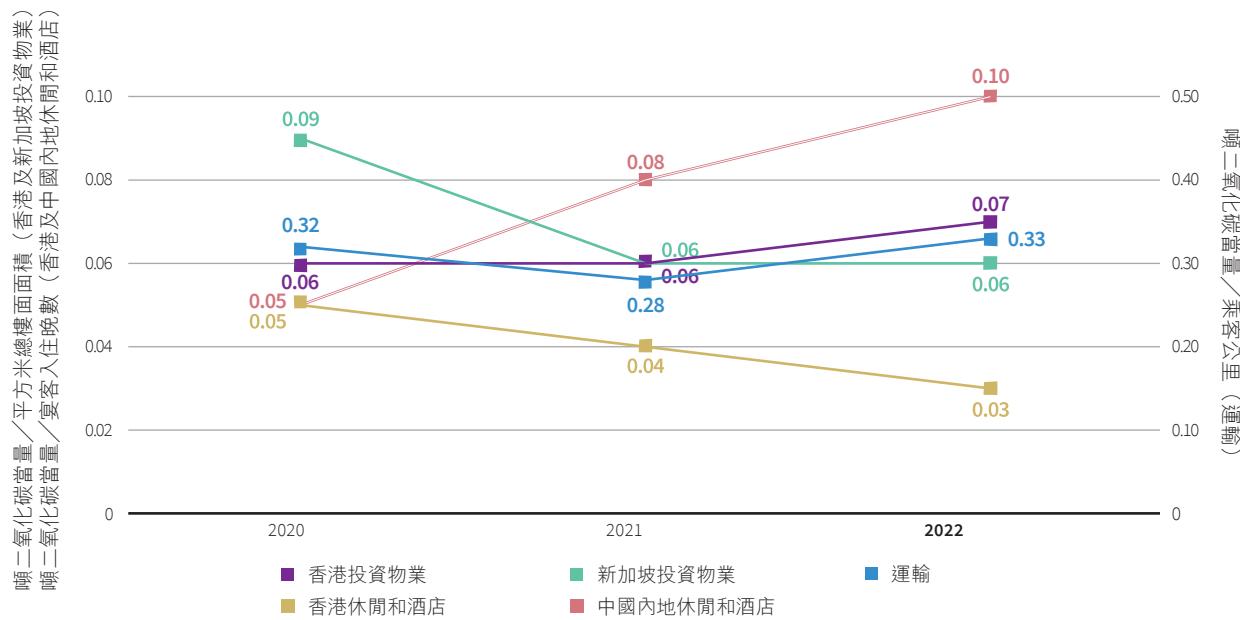
此外，海港城已對海運大廈低層停車場的照明系統進行升級項目，在停車場和道路上用帶有動態感應器的LED燈取代傳統燈泡

- 二〇二二年節省了284,497千瓦時耗電量
- 節省時間和維修成本
- 採用光度傳感技術，以降低耗電量

採用不含有毒金屬水銀的LED照明，可以節省工程部在營運和維修方面花費的時間和成本，並延長其使用壽命，減少對環境的負面影響。

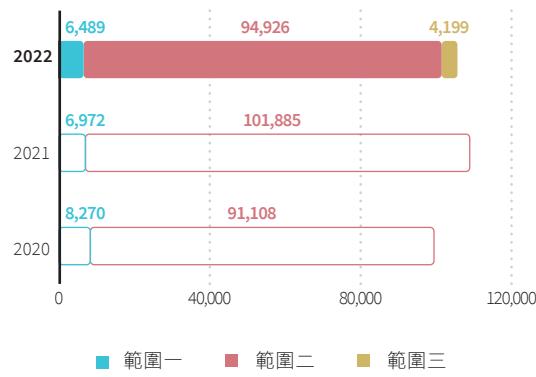


溫室氣體排放強度 – 按業務類別

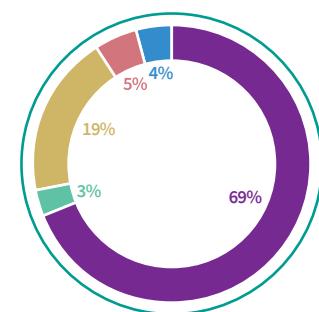


附註：為比較二〇二〇年至二〇二二年之間的數據，只有範圍一和範圍二的溫室氣體排放納入強度計算。

溫室氣體排放 (噸二氧化碳當量)



總溫室氣體排放 (範圍一及二) – 按業務類別 (百分比)



附註：二〇二二年新增收集範圍三數據。

空氣質素管理

[GRI] 305-7; [HKEX] KPI A1.1, A1.5, A3.1

為回應公眾對空氣污染造成的健康風險以及相關排放標準及法規的日益關注，本集團意識到減少運輸業務營運中產生的有害空氣污染物排放的重要性。我們不斷探索創新的綠色技術以減少業務營運中的空氣污染。

此外，本集團致力在營運過程中提供健康的室內環境。例如，我們已在香港美利酒店和蘇州尼依格羅酒店所有客房的天花板區域安裝檢修蓋板，並對所有風機盤管進行深度清潔以保持空氣質素。另外，蘇州尼依格羅酒店亦在部分房間安裝高能離子線圈淨化器。空調通風系統的機翼及過濾器亦定期進行清潔和消毒。有關我們室內空氣質素方面的成果之更多詳情，請參閱本報告「安全的物業及服務」章節。

個案分享

升級「銀星」輪成為天星小輪

第三艘低排放環保渡輪



在上個世紀，天星小輪分階段對其渡輪進行現代化升級。通過設備升級，我們在設備營運產生的排放對環境造成的影响已有所減輕，促進香港空氣質素的改善。繼「世星」輪和「曉星」輪改裝為低排放環保渡輪後，「銀星」輪正式成為環保渡輪的新一員，於二〇二一年再次投入服務。「銀星」輪是我們第三艘在維多利亞港提供日常航行服務的低排放環保渡輪，支持香港綠色運輸發展。

「銀星」輪於一九六五年首次航行，目前由兩台柴油主發電機發電驅動，新型發電機取代傳統的柴油二衝程引擎。新型發電機符合國際海事組織二級及美國環境保護局三級的排放標準。加上使用低硫柴油，可以大幅減少渡輪廢氣和其他有害空氣污染物的排放量。

繼「銀星」輪取得巨大成功後，我們將繼續努力研究為我們餘下船隊安裝潔淨驅動系統，並參與全電動渡輪的先導計劃。我們期待實現新的里程碑，為香港第一代公共交通的可持續發展和環保作出貢獻。



水資源管理

[GRI] 3-3, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, CRE-2; [HKEX] KPI A2.2, A2.4, A3.1

由於用水需求、水污染和氣候相關風險不斷增加，本集團意識到全球的水資源正面臨壓力。因此，確保潔淨食水的持續供應對我們的營運至關重要，而負責任地用水是我們的目標。根據本集團的《環境政策》和針對業務單位性質而制定的水資源管理政策和指引，我們的員工必須於營運過程中實施節約用水措施以減少用水量。

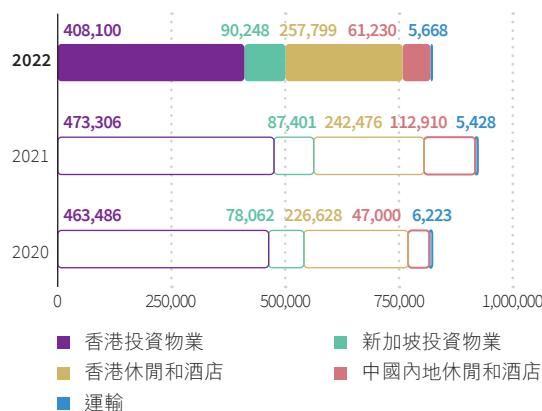
本集團一直在探索優化水資源管理的創新措施。例如，時代廣場利用B4層停車場的沖廁水和冷凝水以間接降低室內溫度。此措施避免淡水製冷的消耗和減少停車場水霧系統的維修成本。在香港美利酒店，我們已在水泵機房安裝了兩套壓力容器增壓箱，透過維持穩定的水壓

來幫助減少顧客樓層的用水量。在會德豐大廈，相較於二〇二一年，我們減少了32%的市政用水量。

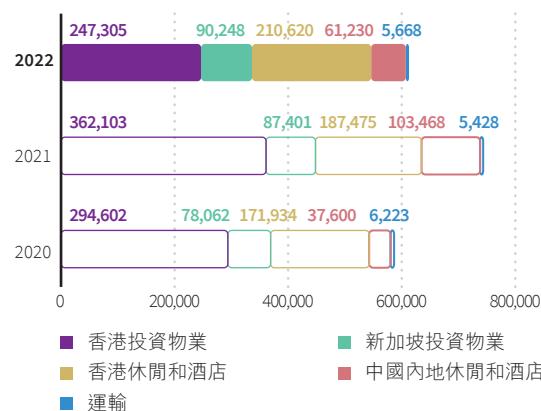
我們定期更新內部營運程序，以便找出在減少用水量方面有待改善的地方。當酒店入住率在疫情期間下降時，我們實施了節水措施，如關閉了馬哥孛羅香港酒店的游泳池，使每年的淡水消耗量減少1%。

為有效利用現有的水資源及減少我們的整體用水，我們鼓勵員工和客人節約用水，如水重用和回收用水。在卡佛大廈，來自冷水機組的泄放水會被轉移至沖廁水箱，於公共區域作沖廁用途。

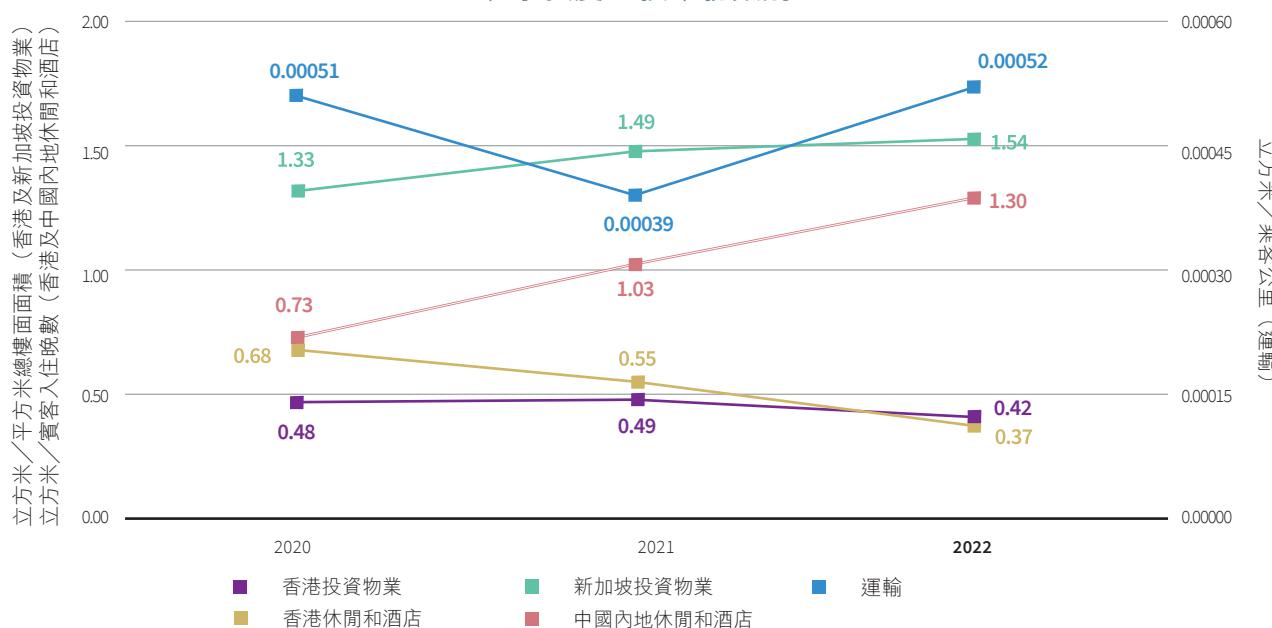
耗水量 – 按業務類別(立方米)



往第三方的排水量 – 按業務類別(立方米)



耗水強度 – 按業務類別



資源管理 [GRI] 3-3, 306-1, 306-2, 306-3; [HKEX] KPI A1.6, A3.1

在香港，我們的堆填區很快將不勝負荷。本集團正不斷探索各種方法，以優化我們價值鏈中的廢物管理和資源節約工作。本集團的《綠色採購政策》鼓勵員工減少一次性物品和包裝的使用，並在進行採購決策時考慮由此產生的廢物量、物料使用後的處理和處置方法。

為減少廢物產生及有效利用資源，本集團與持份者共同推行多項措施，推動旗下物業的廢物回收。今年，我們協助租戶在搬遷辦公室後，將超過30件完好無損的辦公室家具捐贈予三間非政府組織，減少送往堆填區的廢物。此外，我們全年實施各種類型的回收計劃並鼓勵租戶積極參與，包括：

| 業務單位 | 重點回收計劃 |
|--------|--|
| 海港城 | 廚餘及玻璃容器回收計劃 發泡膠回收計劃 |
| 時代廣場 | 廚餘及玻璃容器回收計劃 發泡膠回收計劃 |
| 荷里活廣場 | 廚餘及玻璃容器回收計劃 發泡膠回收計劃 |
| 馬哥孛羅酒店 | 賓客已使用的盥洗用品回收計劃 玻璃樽回收計劃 廚餘回收計劃 熒光燈管及燈泡回收 |

為減少使用一次性塑料製品，我們在太平洋會開展「走塑行動」。我們繼續尋找外賣餐盒的替代品，例如用甘蔗漿材質的容器代替塑料容器。我們亦致力減少物業的雨傘膠袋使用。

- 會德豐大廈和卡佛大廈撤走在大堂放置的雨傘膠袋分配器，停止派發雨傘膠袋
- 綠領行動舉辦的「減少使用／派發雨傘膠袋」審核認證計劃
 - 鑽石級認證—會德豐大廈和卡佛大廈
 - 金級認證—海港城、時代廣場及荷里活廣場
 - 星級減量大獎—會德豐大廈和卡佛大廈
 - 減量大獎—時代廣場



本集團亦致力確保妥善收集、處理及處置有害廢棄物。我們繼續為海港城及卡佛大廈的租戶開展電腦及通訊產品回收活動。於報告年內，海港城收集了逾一千一百八十公斤的電腦及電子設備並捐贈予明愛電腦工場。馬哥孛羅酒店回收的熒光燈管由環境保護署的註冊承辦商收集，並送往化學廢物處理中心的水銀廢物處理設施。含水銀的粉末和金屬部件被加熱以將水銀循環再造，減少對環境的危害。

我們大力鼓勵同事和租戶減少和回收節日慶祝活動所產生的廢物。於報告年內，我們繼續與本地廢紙回收商合作，收集不同類型的節日用紙。此外，海港城、時代廣場及荷里活廣場開展了「月餅共享及月餅罐收集活動」，向同事和租戶收集過剩的月餅，並捐贈予本地的食物慈善組織惜食堂，與弱勢社群分享。活動亦同時收集了超過一百四十個月餅罐並送往綠在區區進行適當回收利用。



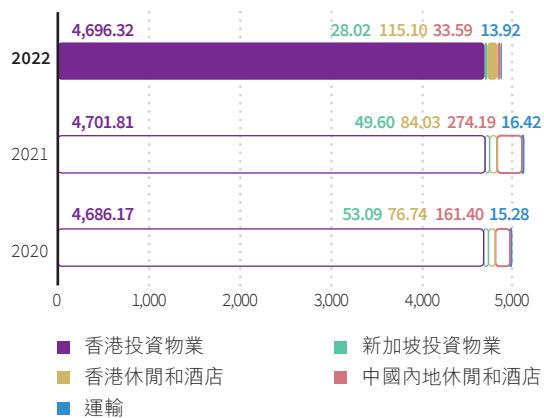
O • Park 1。而在港威酒店，廚餘會被送往環保署有機資源回收中心以產生可再生能源。今年我們已成功收集及回收二百九十五公噸廚餘。

此外，香港美利酒店、馬哥孛羅香港酒店和港威酒店將可食用的剩食捐贈予膳心連以避免浪費食物。食物經進一步處理後會提供予無三餐溫飽的有需要的人士或社會服務中心。投資物業與食物回收非牟利組織食德好合作支持其食物回收和分享計劃，從菜市場收集了超過七十公斤剩餘蔬菜並轉贈弱勢社群。

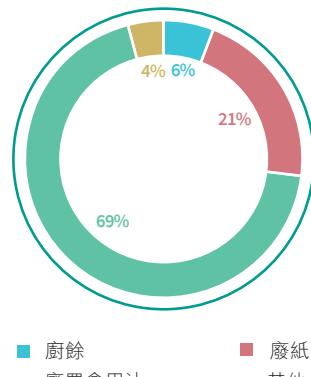


廚餘回收亦是我們資源管理的主要策略之一。在海港城、時代廣場及荷里活廣場，我們透過研討會、通告和親身探訪以示範廚餘回收的步驟，向餐飲租戶推廣廚餘回收計劃。在海港城，我們在業務單位的辦公室新增了兩個廚餘回收點，收集的廚餘被送往廚餘分解機進行處理。在時代廣場，廚餘會被送往有機資源回收中心

廢物回收－按業務類別(公噸)



廢物回收－按種類(百分比)



加強環保意識及生物多樣性 [HKEX] KPI A3.1

為取得長遠成功，培養所有持份者的環保意識非常重要。為引起公眾對香港廢物問題的關注，我們繼續在海港城、時代廣場和荷里活廣場推出以「減少使用、物盡其用、循環再造」為主題的展品，以展示升級再造產品。為應對氣候變化，香港投資物業在商場舉辦了「綠在城中」展覽，向公眾展示與氣候變化相關的資料。我們與環保促進會、香港中華基督教青年會及可持續工作室綠壹研究所合作，於展覽期間的每週末舉辦免費環保工作坊，鼓勵公眾探索舊玩具升級改造的可能性。

本集團亦支持世界自然基金會舉辦的「地球一小時」活動，鼓勵同事、租戶及酒店賓客支持熄燈行動。此外，我們使用科技以推廣可持續生活方式的概念，利用元宇宙引起公眾對環境問題的關注。荷里活廣場推出了一款虛擬世界遊戲，讓玩家體驗與環境相關的不同的情境，如種植農作物、玩回收小遊戲、於指定場景中漫步，體驗大自然中的生活。

於報告年內，我們亦針對整個集團舉辦了認識可持續發展的培訓。在酒店業務，超過70%員工參加了培訓。為了讓承辦商員工以及前線員工了解有關支持碳中和的商

場工作和相關議題，我們推出了「低碳生活」為主題的線上課程，指引員工在進行工作時支持業務單位的環境目標。

誠如我們的《環境政策》所述，我們在採購決策時考慮對生物多樣性的影響和可持續發展，致力在我們的業務活動中盡量減少對生態系統的影響。於報告年內，為協助鹿巢山山火後的復耕工作，八名義工同事協助管理植林優化計劃，清除雜草和害蟲，確保植被健康生長，幫助恢復生態平衡。



與持份者 建立卓越關係

與持份者建立卓越關係

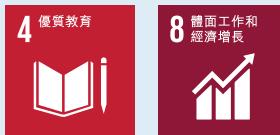
| | |
|------------|----|
| 承諾和策略方針 | 37 |
| 培育人才 | 37 |
| 與供應商合作 | 43 |
| 為顧客提供優質的產品 | 44 |



與持份者建立卓越關係

[GRI] 2-7, 2-8, 3-3, 401, 402, 404, 406, 417, 418; [HKEX] KPI B1

本章回應的聯合國可持續發展目標：



本章回應的重要議題：

- 培訓與教育 • 招聘及挽留 • 平等機會、多元化及共融 • 顧客私隱
- 顧客滿意度及參與度 • 供應鏈管理

承諾和策略方針

本集團為滿足持份者期望同時構建可持續發展成果，與不同持份者群組充分合作至關重要。我們與所有的持份者維持穩固的關係。我們為僱員和現場作業的人員提供良好的工作環境，同時努力提供優質的客戶服務和產品。

本集團已制定符合相關法律及法規的僱傭政策以保障僱員權益。我們已實施本集團的《人權政策》以促進本集團內部的共融、多元及平等機會。我們已創建多個管理系統及流程以監督和評估我們的產品、服務和供應鏈運作。這確保我們的業務符合持份者的標準和預期，並遵守所有適用的法律和法規。通過審閱及更新現有政策，本集團致力為所有持份者（包括有特殊需要的持份者）創造一個平等的環境。我們旨在改善我們的業務使其更包容，同時避免將來無意間有損持份者的正當權利。

我們通過一系列場合鼓勵持份者反饋以幫助我們不斷改進。我們建立內部及外部申訴機制及補救程序，供持份者表達對我們業務的想法。九龍倉置業亦根據反饋定期評估我們的管理策略的效能。於報告年內，我們並未因違反適用的法規和自願守則而遭受罰款或處罰。

培育人才

人才招聘和挽留

[GRI] 2-7, 2-8, 401-1, 401-2, 401-3, 402; [HKEX] KPI B1.1

九龍倉置業肯定員工的價值及他們對本集團和社會的成功所作出的貢獻。不論員工的年齡、傷健、種族、性別、家庭背景、國籍、宗教或性取向如何，我們提供公平和平等的機會及福利。我們在招聘過程中僅以能力、工作經驗和相關資歷評估候選人士。

我們根據員工的經驗和表現提供具競爭力的薪酬待遇和福利，以吸引及挽留人才。根據各業務單位的僱傭政策，我們在香港的全職僱員可享有福利如長期服務獎、有薪假期、產假、僱員補償保險、員工參與社交、康樂和義工活動期間的團體個人意外保險及僱主強積金額外供款。另一方面，我們亦為中國內地的全職僱員提供「五險一金」的保障。

本集團致力在香港競爭激烈的市場裡維持穩健的員工留存率，不僅提供合理薪酬待遇，亦提供職業發展機遇。年內，本集團為各級員工舉辦了一系列人才發展計劃和獎勵計劃。我們與外部組織合作，以提供寶貴學習機會，包括香港投資物業提供為期四年的學徒訓練計劃，旨在資助員工學費和為員工提供非全日制職專證書（屋宇裝備工程）及屋宇裝備工程學高級文憑課程。中層管理人員培養計劃為有潛質的年輕人提供跨職能實習工作經驗及獲培養成為管理層人員的機會。

同時，員工表揚計劃對僱員的貢獻和成就予以肯定。在香港投資物業，最佳僱員獎、最佳前線督導獎及最佳前線僱員獎每年頒予表現及貢獻超出一般工作職責的合資格員工。



溝通渠道

本集團通過多種方式與僱員溝通。我們收集僱員的意見並制定策略解決相關的問題。管理層考慮該等意見和建議以加強業務單位的運作。同樣地，通過舉辦員工參與活動如生日會、節日慶祝活動、DIY工作坊及與總經理及導師對話，我們希望改善與僱員的關係，填補與僱員溝通的隔閡。各業務單位以內聯網作為員工之間的溝通平台，定期分享公司發展和政策，以及業務發展動態、培訓發展亮點及企業社會責任的資訊和活動等。

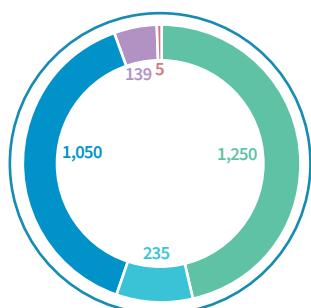
溝通渠道包括員工通訊、意見調查、全體會議、社交媒体平台及內聯網。



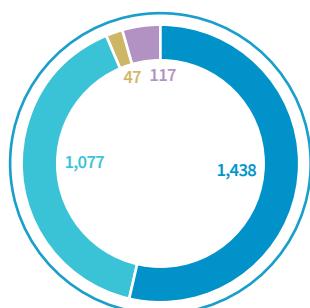
員工概況

截至二〇二二年十二月三十一日，我們共有二千六百七十九名僱員，分佈如下：

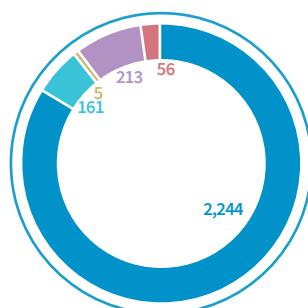
**僱員總數一
按合約類別及性別**



**僱員總數一
按僱傭類別及性別**

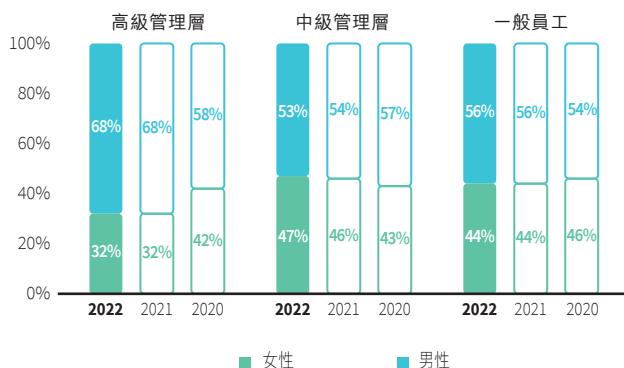


**僱員總數一
按合約類型及地區**

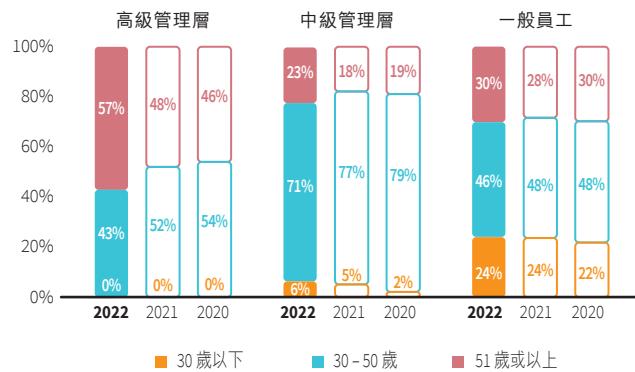


- 永久合約，男性 ■ 永久合約，女性 ■ 全職，男性 ■ 兼職，男性
■ 固定期限合約，男性 ■ 固定期限合約，女性 ■ 全職，女性 ■ 兼職，女性
- 短期合約，女性 ■ 永久合約，香港 ■ 永久合約，新加坡 ■ 固定期限合約，中國內地
■ 固定期限合約，香港 ■ 短期合約，香港

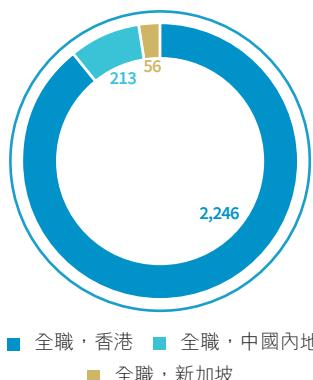
各僱傭類別的僱員比例一按性別



各僱傭類別的僱員比例一按年齡



全職僱員總數一按地區



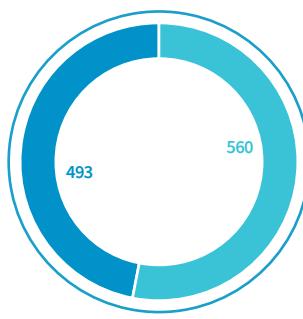
所有非保證工時僱員均來自香港。

我們的員工主要由全職僱員及承辦商工人組成。為滿足營運需要和配合季節性商場活動的執行，香港投資物業亦有聘請兼職員工。在報告年內，我們的承辦商為商場的工程、清潔和保安提供了充分的支持。所有的承辦商在參與我們的營運時都受到本集團的監管和控制。

與上一報告年相比，本報告年的僱員人數和非僱員的工作者人數並無重大波動。

以上圖表概述本集團僱員分佈。有關詳情請參閱本報告第64至第68頁的「數據摘要－僱員人數統計」章節。

非保證工時僱員總數一按性別



多元和共融

職場的多元化帶來不同的觀點並促進創新。擴大人才庫有助於人才招聘和複雜的決策制定。本集團力求擁有一支均衡的員工團隊，而我們的整體性別比例保持在良好的區間範圍，女性佔比超過40%。我們根據員工的經驗和表現提供薪酬方案和福利。我們的性別薪酬比率指標也顯示了我們在平等和公平方面的努力。

性別薪酬比例(男：女)

- 高級管理層 **1.05 : 1**
- 中級管理層 **1 : 1**
- 一般員工 **1.16 : 1**
- 整體 **1.12 : 1**



人才發展 [GRI] 404-1, 404-2, 405; [HKEX] KPI B3.2

本集團為我們的僱員提供全面的學習機會和資源，以在瞬息萬變的營商環境及專業發展的需求下持續學習。我們已推出培訓資助計劃，通過參加與僱員工作相關的外部課程、研討會和會議以培養僱員的能力和專業性。此外，業務單位度身制定培訓及發展項目滿足不同特定需

要。這些項目涵蓋的主題包括領導能力、管理、社交技能、人權、法律和法規、保障個人私隱、職場文化、反貪腐、工程技能、環境保護和職安健。下表載列各業務的培訓重點：

| 業務範圍 | 培訓重點 |
|----------|---|
| 投資物業－香港 | 我們為不同級別的員工制定年度培訓計劃，涵蓋反貪污、領導力、管理、創造力、個人效能、語言能力、工作知識和顧客服務等主題。 |
| 投資物業－新加坡 | 我們為僱員舉辦有關物業投資、樓宇發展、商品及服務稅管理、人力資源管理和數碼營銷主題的工作坊和研討會，以確保掌握最新業務及行業實務。 |
| 休閒和酒店 | 為提升管理層的領導技能，我們為管理層舉辦「紅環領導理念培訓」和「自我激勵工作坊」等課程。我們為酒店的前線員工舉辦網絡研討會、職能培訓、跨部門培訓和工作坊，以完善服務質素。 |
| 運輸 | 我們邀請外聘顧問為渡輪船員和管理人員舉辦安全工作坊、合規工作坊和網絡研討會。 |



九龍倉置業旨在為僱員創造一個多元的工作場所以發展其事業，探索並釋放潛能。我們基於僱員的業務需要和發展目標為他們提供公平和平等的機會，並為他們開展合適的訓練課程和計劃。我們相信具備實力且多元化的員工團隊有利於企業發展及為本集團的成功作出貢獻。下圖載列於報告年內所提供的培訓時數。

提供予僱員的總培訓時數：

75,866 小時



平均培訓時數



整體平均培訓時數

28.3 小時

按僱傭類別

- 高級管理層：**29.5** 小時
- 中級管理層：**39.4** 小時
- 一般員工：**26.6** 小時



按性別

- 男性：**30.0** 小時
- 女性：**26.3** 小時



按年齡組別

- 30 歲以下：**39.2** 小時
- 30 歲至 50 歲：**30.0** 小時
- 51 歲或以上：**17.7** 小時



本集團對僱員的貢獻予以肯定。我們定期表揚傑出僱員，表彰他們的努力並激勵他們達致更高標準。為了表彰我們表現出色的員工，馬哥孛羅酒店推出了「季度最佳員工」和「年度最佳員工」計劃，而二〇二二年共有十六名員工獲獎。我們的香港投資物業亦向連續在本集團工作多年的員工頒發長期服務證書，並向在服務客戶方面取得傑出表現的員工頒發服務星章。

本集團為所有新入職員工提供入職培訓，通過介紹本集團背景及文化讓他們更好地適應新工作環境。我們的酒店業務在員工入職的第一個月內提供入職培訓，以確保傳遞及時。受僱於承辦商的工作人員亦須參與新入職培訓，以明白我們優質服務的要求和標準。在香港美利酒店，每月的會議及每日的線上交流中，會與員工分享解決方案和酒店產品資訊、確定培訓需求，並為員工提供在職培訓。

本集團致力為員工提供實現事業抱負和發展需要的培訓和發展機會。我們舉辦一系列涵蓋領導力、管理、監管、創造力、個人效能、團隊建設及語言能力在內的培訓計劃。此外，我們亦安排有關商業操守的內部培訓課程，並且為加強員工的工作能力，我們亦安排有關服務質量的培訓。在蘇州尼依格羅酒店我們安排「Train The Trainer」和「Sister Hotels Cross Exposure」計劃，為酒店的培訓師及前線員工提供培訓。公司亦有提供培訓資助予員工報讀與工作相關的短期課程和安全及技能培訓以增進工作能力。

個案分享

培訓與發展

競爭法領導會議

為鞏固員工對《競爭條例》的認識，馬哥孛羅香港酒店透過多項活動提供有關《競爭條例》的培訓，包括個案分享、介紹違規通知及承諾、第一行為守則、第二行為守則及合併守則。

職場價值觀工作坊

該工作坊旨在讓人才理解和應用「講故事」框架來創建清晰、簡潔和具影響力的演示材料，並分享有效的方法來激勵和吸引具有不同價值觀的跨世代一同努力，推動結果和共創團隊、部門和公司的價值。

利用 Tableau 進行數據可視化及商業分析

我們為員工組織了三次線上課程，透過線上學習如何有效使用 Tableau 平台進行數據管理及分析，提高工作效率並通過數據圖像化作出業務見解。



廉政公署防貪廉政培訓

香港美利酒店瞭解反貪腐培訓是政府法例和公司政策要求的合規培訓之一，可以幫助機構識別和減緩相關風險。為提高對潛在賄賂風險情況的認知，並確保我們遵循正確的防止賄賂程序，我們邀請了香港廉政公署為一般員工舉辦防貪腐講座。



尼依格羅品牌服務

為提升我們的服務質素及員工表現，香港美利酒店以尼依格羅品牌服務文化為新入職員工提供專項培訓。培訓內容以建立品牌忠誠度、尼依格羅理念與基因、使命與承諾、尼依格羅酒店與價值觀以及其特色這五大部份為重要支柱。



與供應商合作

[GRI] 2-6, 3-3, 204-1, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1; [HKEX] KPI B5.1, B5.2, B5.3, B5.4

本集團與我們的供應商保持密切聯繫，以可靠和優質的產品和服務建立可持續價值鏈。我們與來自食品和飲料、服務和設施、工程供應和維修、保安、公用設施和一般物品領域的商業夥伴合作。我們與供應商的業務關係類型根據其供應物資的性質和需要而有所不同，從不同時長到不同項目合約不等。

本集團致力維持高標準的道德常規，涵蓋我們提供的所有服務和產品。為減少我們價值鏈中的風險，本集團遵循《供應商行為準則》，為我們所有的業務夥伴概述基本環境、社會及管治要求和期望。該準則包括對供應商在商業道德、舉報、環境、人權和勞動實踐及資料私隱範疇的指引。供應商須確認理解招標協議中的有關條款。為進一步確保供應的質量及風險管理的效能，我們提供

有關工作場所中的商業道德、法律和規管策略及管控的培訓課程及研討會。

在實踐中，為協助業務單位評估供應商的技術能力和可持續發展表現以確保符合我們的標準及任何適用的法律和法規，我們已設立綜合的供應商管理系統，在我們的企業風險管理中管控供應鏈風險。我們要求供應商提供相關監管機構發出的證書及證明文件。此外，我們的酒店已採用食品標籤追溯系統及對食品製造商作現場審核，以確保食物質量和衛生狀況。

為繼續支持本地社區，我們採購的本地產品及服務達到99%。

| 業務 | 地區 | 主要供應商數量 | |
|-------|------|---------|------------|
| | | 二〇二一年 | 二〇二二年 |
| 投資物業 | 香港 | 82 | 83 |
| | 新加坡 | 10 | 10 |
| | 其他 | 4 | 4 |
| 休閒和酒店 | 香港 | 231 | 227 |
| | 中國內地 | 57 | 29 |
| 運輸 | 香港 | 10 | 10 |

綠色採購

為進一步確保我們的採購活動對環境產生的負面影響降至最低，本集團遵循《綠色採購政策》，將盡責管理供應鏈納入我們業務單位的採購決策中。根據該政策，在條件相同的情況下，採用環保產品及材料的供應商將獲優先考慮。我們亦與供應商合作，通過在招標文件中載列綠色採購條款，鼓勵供應商加強綠色實踐並為本集團提供更多綠色採購選項。

我們定期評估九龍倉置業價值鏈上的風險和負面的環境及社會影響。我們參照《綠色採購政策》，制定程序以偵測負面影響並篩選供應商。一旦偵測到任何潛在負面影響，我們會迅速制定應對措施以緩解影響並預防進一步的事故發生。截至二〇二二年底，我們酒店業務經該程序甄別的新供應商佔23%，而供應鏈上概無負面環境影響和負面社會影響案例。

二〇二二年經環境和社會標準甄別的新供應商百分比

| | |
|--------------|------------|
| 經環境標準甄別的新供應商 | 23% |
| 經社會標準甄別的新供應商 | 9% |

為顧客提供優質的產品

顧客滿意度 [GRI] 417-3; [HKEX] KPI B6.2, 6.3, 6.4

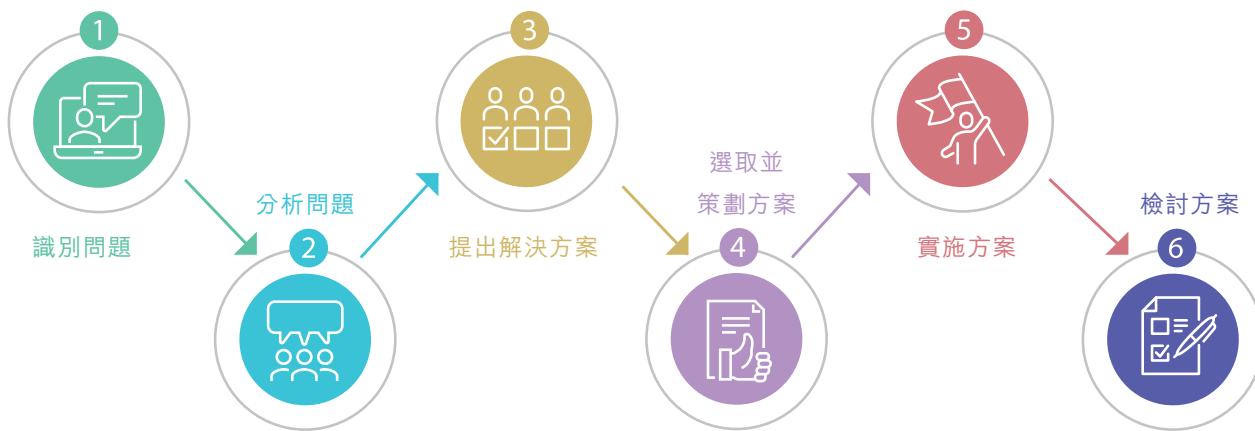
提供優質服務並滿足顧客期望是九龍倉置業的主要目標。本集團亦落實《質量政策聲明》，強調我們提供一流產品和服務的承諾。為滿足顧客需要，我們將秉持質量管理框架以不斷提高我們產品和服務的表現。於報告年內，我們的業務單位在營運全程保持高標準，並提供出色服務以提升顧客體驗。

在市場推廣時，我們以誠實、公開和透明為指引原則。經理在資料刊發前會審閱所有宣傳材料，以確保符合所有規定和法律。此外，所有廣告材料的製作均須遵守相

關規定以保障知識產權。所有使用的設計及圖像必須尊重專利及版權規定。我們亦已實施註冊和保密程序保護我們的知識產權。於報告年內，概未發現有關市場推廣的不合规事件。

本集團透過與顧客保持緊密溝通，採納建議並了解對我們營運的投訴，尋找空間以提升我們的服務質量。我們採取積極回應和迅速解決的方法，遵循內部程序處理顧客的反饋。我們重視顧客的想法並加以調查，因而制定糾正程序避免日後再次發生。因此，我們鼓勵顧客通過我們的溝通渠道分享想法，以確保在處理問題的過程中，相關人士可受到內部指引的全面保護。例如，我們的酒店業務採用「六步問題解決機制」處理顧客投訴和爭議。

六步問題解決機制



為確保顧客服務水準，我們舉辦各類培訓課程以提升前線員工的服務質量以及與顧客溝通的能力。例如，香港投資物業舉辦了一場名為「Keep Smiling」的活動，鼓勵全體前線員工佩戴特製微笑口罩，幫助提醒我們的員工向顧客微笑的重要性。

於報告年內，本集團收到3,723宗產品相關和820宗服務相關的投訴，均不是重大投訴，亦未有關於違法行為的投訴。所有投訴均採用標準步驟予以及時回應。為了提升員工處理投訴的技巧，在馬哥孛羅酒店，103名賓客聯絡人員接受了有關投訴處理的線上學習課程，以加強他們的工作知識、能力及服務水平，以滿足消費者的需求。

我們經常進行顧客滿意度調查或服務審閱會議，以獲取意見並釐定我們的服務質量可予以改善的方面。為評估行業最佳實踐，我們亦研究酒店業務的顧客滿意度的國際標準。我們將舉辦質性反饋審閱，以收集我們顧客對改善顧客體驗的建議，幫助我們進一步確保服務的質素。

| | 投資物業 | 酒店 | 港威豪庭 |
|--------------|--------------------------|---------------------|-----------|
| 整體滿意度 | 辦公室租戶：97 % 零售租戶：96 % | 90 % | 92.5 % |
| 收集的回覆數量／指數名稱 | 訪問了一百九十名辦公室租戶及三百七十八名零售商戶 | ReviewPro 全球點評指數 | 訪問了三十七名住戶 |



香港美利酒店榮獲《福布斯旅遊指南二〇二二星章》評為五星級酒店

香港美利酒店憑藉其出色的顧客服務，讓客人享受「完美邂逅、華麗永恆」的品牌精神，榮獲《福布斯旅遊指南二〇二二星章》評為五星級酒店。香港美利酒店提供具備創新的奢華風格、品味及文化的獨特體驗。

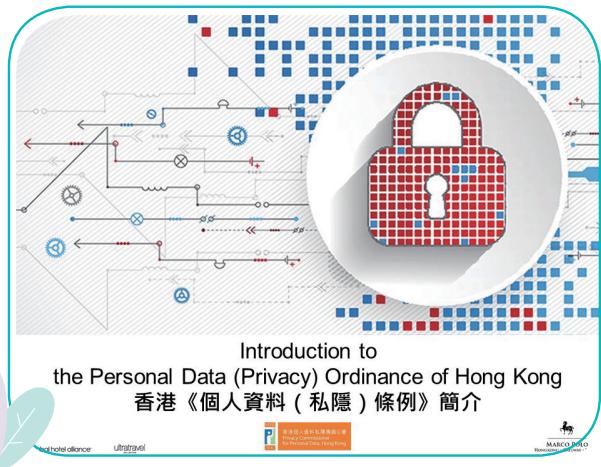
二〇二二年獎項摘要

| | |
|----------|---|
| 時代廣場 | 獲香港經濟日報頒授「全港10大我最喜愛商場」 |
| 荷里活廣場 | 獲U Magazine頒授我最喜愛商場選舉二〇二〇至二〇二一—「我最喜愛親子商場」 |
| 香港美利酒店 | 福布斯旅遊指南二〇二二星章—五星級酒店 |
| 馬哥孛羅香港酒店 | 福布斯旅遊指南二〇二二星章—推薦酒店 意大利餐廳Cucina—福布斯旅遊指南二〇二二星章「四星餐廳」 |
| 港威酒店 | 攜程會員之選—最推薦獎 |
| 天星小輪 | 貓途鷹「二〇二二年度旅行者之選大獎」 |
| 太平洋會 | Platinum Clubs of the World—全球100間最佳城市會所 |
| 港威豪庭 | 西九龍最佳保安服務選舉二〇二一—「榮譽管理物業獎」 |

顧客私隱 [GRI] 418-1; [HKEX] KPI B6.5

我們保障顧客私隱的內部指引要求我們對進出敏感場所如數據中心及伺服器機房的人員進行記錄，而僅有獲授權人員可查看顧客個人資料。我們委任授權人員進行信息通信技術的維護工作。當棄置任何信息通信技術設備時，我們會採取安全程序如覆寫儲存器或銷毀儲存器實物以避免敏感信息洩露。我們僱用第三方審計員對信息通信技術設備進行外部入侵測試以識別潛在功效。

我們的《資料私隱政策聲明》概述本集團收集、使用、共享及保障個人資料的標準方針。私隱和個人資料收集政策亦可於各業務單位網站查閱。為確保我們目前對個人資料的處理過程符合所有適用的安全和私隱標準，本集團會定期評估網站上的政策。我們處理資料洩露的團隊負責處理任何實際或可能發生的數據保障事件的內部報告。該團隊將制定最佳行動方案，並聯絡受影響人士。根據歐盟《通用數據保障條例》，倘受影響人士居住於歐盟，我們將於資料洩露七十二小時內通知相關監管機構。於報告年內，概無關於侵犯顧客私隱和遺失顧客資料的投訴。



在保障客戶私隱上採取的措施示例

為履行我們對保障顧客私隱的承諾，我們在日常營運中實施相關程序，如在收集及使用顧客私隱前徵得顧客同意、聘請或授權人士監管我們的保安措施及為僱員提供正確處理顧客敏感資料的培訓。馬哥孛羅香港酒店及太子酒店為員工舉辦數據私隱工作坊，以進一步提高他們對數據私隱的意識和理解。

下表載列各業務單位處理顧客私隱的措施。

| | | |
|--------------|--|---|
| 投資物業 | | <ul style="list-style-type: none"> 在商場張貼有關閉路電視監控的告示以告知公眾。 於網站、特定地點以及申請表格上加入資料私隱政策聲明。 |
| 休閒和酒店 | | <ul style="list-style-type: none"> 舉辦有關歐盟《通用數據保障條例》的數據私隱線上工作坊及網絡研討會，以提高僱員的意識及知識。 安裝防火牆以監視網絡流量，以阻止異常和惡意流量並防止數據洩漏。電腦亦安裝了端點保護。 |
| 運動 | | <ul style="list-style-type: none"> 建立有關處理乘客個人資料(包括限制使用閉路電視監察記錄)的政策及指引。 |

保障福祉和 安全

保障福祉和安全

| | |
|------------|----|
| 承諾和策略方針 | 48 |
| 新冠疫情期間的保護 | 48 |
| 安全及健康的工作場所 | 49 |
| 員工福祉 | 50 |
| 安全的物業及服務 | 51 |



保障福祉和安全

本章回應的聯合國可持續發展目標：



本章回應的重要議題：

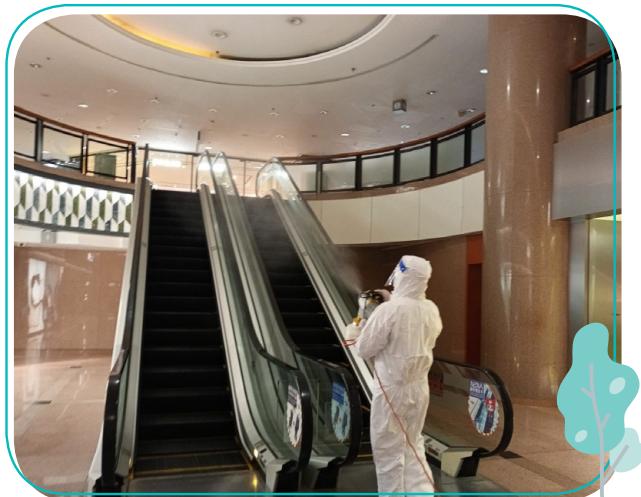
- 職業安全及健康 · 顧客健康與安全 · 員工福祉

承諾和策略方針

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3; **HKEX** KPI B2.1

本集團高度重視員工及顧客的安全和健康。我們嚴格遵守《職業安全及健康條例》(香港法例第509章)及其他適用的法律和法規。我們致力改善安全危害管理的穩健性和成效，促進各業務單位的安全文化，並與員工和顧客交流，保障他們的安全與健康。

為確保營運程序均符合我們嚴格的安全標準，我們已制定本集團的《安全及健康政策》、業務單位的安全管理手冊和成立安全及健康委員會。除了遵守監管規定外，我們根據最新的社會發展及員工和顧客需求，定期更新我們的安全和健康標準，以實現更高水平的健康及福祉。本年度，會德豐大廈和卡佛大廈榮獲「第二十屆香港職業安全健康大獎」傑出安全表現大獎。過去三年，我們於香港、中國內地和新加坡並無錄得因工死亡個案，亦無違反相關法律和法規。



新冠疫情期間的保護

HKEX KPI B2.3

新冠疫情的爆發使我們的業務面臨前所未有的困難。我們一直迅速有效地應對，致力在這關鍵時刻保護我們的員工以及確保業務持續。為降低新冠疫情在工作場所的傳播風險，我們實施了特別工作安排，如辦公室分隔、在家工作政策和彈性上班。我們向員工派發包括外科口罩和快速抗原檢測試劑的防疫物資，亦設置了快速抗原檢測中心方便員工自行進行快速抗原檢測，同時仍備有其他防疫用品和防護隔板。我們定期進行消毒以維持衛生的工作環境。我們亦密切監察新冠疫情的發展以調整我們的防疫措施。

除了保護員工，我們亦採取措施確保顧客的安全。於第五波疫情期間，我們於各物業入口設置體溫偵測量度訪客體溫。我們亦在商場服務台設置透明板分隔作為防護屏障，以保持社交距離。此外，我們的清潔團隊在主要入口處的抗菌地毯上使用離子噴霧消毒，並定期對電動扶梯扶手、洗手間和入口等高風險地方進行消毒。海港城亦設有四個消毒機器人巡邏及消毒，以保障顧客的安全。

在空氣淨化設備方面，海港城定期進行空氣過濾消毒，以及增加商場和辦公室的鮮風供應。位於時代廣場內的辦公室，70%以上的空氣淨化設備亦配備了空氣淨化器，實現全自動消毒工作，無需要進入各樓層的風扇房進行人工消毒。

安全及健康的工作場所

[GRI] 3-3, 403-1, 403-2, 403-5, 403-9; [HKEX] KPI B2.1, B2.3

我們的業務營運一直著重建立安全的工作環境。本集團已制定《安全及健康政策》，並實施管理策略、預防措施、員工認知培養和事故處理程序，以保障工作場所的安全。各業務單位已成立安全及健康委員會，並定期召開會議，討論職安健相關事宜、檢討工傷原因及考慮實施的相應預防及安全措施。我們的業務單位已制定與本集團的職安健原則一致的安全管理手冊，涵蓋標準操作程序、職安健風險評估、相應安全措施及員工必備的個人防護裝備。我們定期檢討和修訂手冊以確保我們的職安健管理方針符合最新法律規定和行業最佳實務。

我們的業務單位採取各種全面措施消除職安健危害及降低風險。天星小輪的安全與健康委員會定期舉行會議以監察及評估營運內的職安健危害。他們亦聘請專業顧問公司進行年度實地視察和安全審計。此外，香港投資物業亦定期於商場進行交叉安全審核。檢查後，安全顧問和各參與商場會受邀分享結果和最佳實務，旨在推動持續改善和提高員工的職安健意識。我們會編製檢查報告以供審查並適時進行改善工作。

為增強員工處理職安健危害的能力，我們提供個人防護裝備和職安健培訓。本年度，馬哥孛羅酒店邀請了職業安全健康局就職業精神健康進行演講。天星小輪舉行了颱風安全演習，加強員工對極端天氣下安全程序的認識，同時做好應急準備及具備減輕人身安全威脅的能力。投資物業舉行裝修工地安全防護措施網絡研討會，亦提供培訓資助予員工考取安全相關執照，以提高員工的安全意識。



我們透過在採購合約加入有關工傷及第三方安全監管的安全條款，將職安健管理方針加入供應鏈中。我們亦提供安全培訓，提升承辦商的職安健知識和技能，以及加強他們的安全預防措施，例如安全使用化學品及避免受傷。

職安健線上表彰大會，展示工作安全成效

香港投資物業舉行了職安健線上表彰大會，表揚員工努力創建安全和健康的工作環境，並鼓勵他們實現零意外的目標。

隨著對職安健的重視，於海港城、時代廣場、荷里活廣場及港威豪庭因工受傷的總數大幅減少。荷里活廣場更實現了零意外目標及獲得零工傷事故大獎，而海港城及時代廣場均獲得進步獎。

海港城亦於「職安健安全短片比賽」中獲得「職安健至趣教育意義短片大獎」及「最受歡迎短片大獎」。透過短片「When You Walk Don't Watch」提醒員工工作場所的絆倒和跌倒的主要原因、應採取的相關預防措施和適當行為，以提升員工的安全意識。



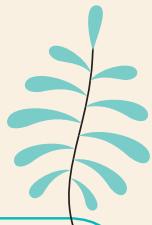
員工福祉 [GRI] 3-3, 403-6, 403-7; [HKEX] B2.3

我們致力提倡一個高效的工作場所，使工作與生活得到良好平衡。為打造更健康、更具韌性及更愉快的工作環境，我們舉辦了各種康樂活動以關注員工身心健康。香港美利酒店特別為員工設計了休息室，讓員工在經過漫長的一天工作後放鬆身心，而女休息室提供多功能空間，可供哺乳和睡眠休息。香港美利酒店還通過邀請員工參與「The Murray Yoga Club」以促進工作場所的快樂文化，及進行定期的瑜伽和冥想練習。

精選

員工身心健康計劃：「WELL Living 美好發生」

香港投資物業於二〇二二年第二季推出新主題「WELL Living 美好發生」，鼓勵員工認識到心理健康、積極性、感恩及享受生活的重要性。我們為員工舉辦了四個主題系列的不同體驗活動和工作坊。



「Play WELL 玩轉樂趣」系列

健伸課堂－告別繃緊

「Play WELL 玩轉樂趣」鼓勵員工享受課堂中的樂趣並尋求新的體驗及刺激。六節放鬆課旨在讓員工放鬆及伸展他們僵硬的身體。上課前會派發花生按摩球，參與者用其放鬆身體不同部位的筋膜張力。他們亦學習一系列辦公室伸展運動，以便於小休時緩解痛楚。



「Eat WELL 食在好味」系列

動物趣脆曲奇工作坊

「Eat WELL 食在好味」為一系列食品工作坊，可賦予身體活力及傳播快樂，員工可以學習製作美味的糕點糖果及節日食品。通過「動物趣脆曲奇工作坊」，員工可與他們的家人在家製作動物造型曲奇。該工作坊激發參與者的創意並為他們提供寶貴的家庭時間。

「Love WELL 愛的次方」系列

馬賽克小木盒工作坊

「Love WELL 愛的次方」鼓勵增強自愛能力及與所愛之人分享愛。「馬賽克小木盒工作坊」讓員工在盒子上裝飾各種圖案，體驗馬賽克藝術。參與者在家中與家人共度時光時，釋放了他們的創意力並感到治愈。

「Live WELL 樂活慢享」系列

「疫後復原攻略－全方位守護身心靈健康」講座

員工個人成長及心理健康為我們關注的兩個重點範疇。我們希望幫助參與者從在家工作過渡至返回辦公室工作，並透過改變他們的飲食習慣，學習從新冠疫情恢復過來的方法。專家於網絡研討會中與員工分享了心理支援及營養知識。



安全的物業及服務 GRI 416-2

本集團遵守所有適用的法律和法規，以及採用行業最佳實務。我們致力為顧客提供最優質、最可靠和最安全的產品及服務。

物業及設施安全 GRI 416-2

為保障物業及設施安全，本集團已制定全面的消防安全指引，並提供符合消防設施及設備規定的培訓。馬哥孛羅酒店在消防安全培訓期間展示了標準滅火過程及疏散程序，以提高員工對於消防安全的了解。為提升在緊急情況下的合作及有效應變，我們為員工和租戶舉行定期

消防演習。天星小輪亦每週舉行消防演習以協助舵手及工程師熟悉船上應急計劃。此外，我們每日巡邏以確保消防通道暢通無阻。我們亦進行年度保養及檢查，確保消防安全設備處於良好的備用狀態，且無損壞跡象。我們的內部管業督察和保安人員亦會對購物商場內的裝飾及展品進行日常檢查，以確保賓客的安全。

我們的業務單位致力維持室內空氣質素，以應對顧客及租戶對室內空氣污染物日益增加的關注。我們獲得由香港環保署的室內空氣質素（「IAQ」）資訊中心頒發的多項室內空氣質素證書，以表揚我們的表現和成就。

個案分享

室內空氣質素的卓越表現



維持卓越的室內環境質素是我們其中一個確保顧客健康和安全的方法。為實現此目標，我們多年來已致力改善商場及辦公室的室內空氣質素。海港城已採取包括定期對空氣過濾器進行消毒、增加新鮮空氣的流量，以及提升空氣過濾器效益等措施，以監測及維持室內空氣質素。為表揚其成就，根據環境保護署「辦公室及公眾場所室內空氣質素檢定計劃」，自二〇〇七年起，海港城獲評為室內空氣質素「卓越級」。

於二〇二二年，時代廣場及荷里活廣場亦於該計劃分別被評為室內空氣質素「卓越級」及「良好級」。我們於時代廣場的中央空調逐步安裝了消除病態樓宇綜合症的RGF空氣淨化系統。荷里活廣場亦採用了靜電式空氣淨化濾網，並增加進風濾網的清潔次數，以減少灰塵和顆粒物。

我們致力於未來持續維持卓越的室內空氣質素，確保尊貴的顧客及租戶在我們的處所受到良好的保護。

物業和設施的安全認證

| 海港城 | 時代廣場 | 荷里活廣場 |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 辦公樓公共區域獲頒IAQ證書（卓越級） 購物商場公共區域獲頒IAQ證書（良好級） 獲香港品質保證局頒發衛生抗疫措施認證 獲香港品質保證局頒發衛生監控體系認證 大廈優質供水認可計劃－食水（管理系統）（金證書） 大廈優質供水認可計劃－沖廁水（金證書） | <ul style="list-style-type: none"> 辦公樓公共區域獲頒IAQ證書（卓越級） 獲香港品質保證局頒發衛生抗疫措施認證 獲香港品質保證局頒發衛生監控體系認證 購物商場獲頒大廈優質供水認可計劃－食水（藍證書） 辦公樓1、2座獲頒大廈優質供水認可計劃－食水（金證書） 購物商場及辦公樓1、2座獲頒大廈優質供水認可計劃－沖廁水（金證書） | <ul style="list-style-type: none"> 管理辦公室獲頒IAQ證書（卓越級） 購物商場公共區域獲頒IAQ證書（良好級） 獲香港品質保證局頒發衛生抗疫措施認證 獲香港品質保證局頒發衛生監控體系認證 大廈優質供水認可計劃－食水（管理系統）（金證書） 大廈優質供水認可計劃－沖廁水（金證書） |

人群控制是我們業務營運的另一個關鍵安全問題。為保障顧客安全，我們已實施有效的人群管理及控制措施。例如，在特別活動期間，我們設立行人路障，並在公共區域調派經培訓的保安人員當值，幫助處理突發事故。我們預先規劃人群控制策略並進行事後評估。我們亦在物業的工程區域邊界放置圍板，以減少對建築物使用者或公眾的潛在安全風險。為確保公共區域的公眾和租戶安全，我們亦抽查翻新和裝修單位。

我們致力營造清潔和安全的購物環境。我們在海港城安裝了廚餘處理機以減少廢物量並有效控制垃圾產生。顧客可享受潔淨的購物體驗，同時為租戶提供健康的工作環境。

食品安全

為確保食品質素及安全控制，我們採取行業最佳實務，並嚴格遵守所有適用的法律和法規，包括預先包裝食品的營養和食物致敏標籤規例以及《食品安全條例》(香港法例第612章)。此外，太平洋會採用了ISO 22000食品安全管理系統，我們的酒店業務亦根據其業務需要和期望，度身制定食品安全措施，並參考《危害分析重要管制點》。

良好的質量管理使我們在競爭激烈的市場中脫穎而出，《質量政策聲明》表明我們提供符合以至超越顧客期望的優質和安全的產品和服務的決心。

我們的衛生經理與採購和廚務部門代表合作，以保證蘇州尼依格羅酒店和馬哥孛羅酒店維持最高水平的食品安全及衛生標準。他們定期審查高風險食品供應表現，以確保食品質量保持應有水平。倘在供應商績效評估過程中發現任何違反本集團標準的行為，我們會要求供應商採取糾正措施或終止業務合作關係。

太平洋會的會所管理層每兩個月抽樣檢測飲用水、魚缸和游泳池的水質。而我們於購物商場的餐飲地點進行衛生審查，重點關注鼠患控制處理工作以及廚廁衛生情況。倘於檢查過程中發現任何違規行為，我們會要求相關方採取糾正措施。

員工認知是保證食品安全的重要一環，因此馬哥孛羅酒店的員工舉辦食物衛生培訓，提高及加強他們對食物衛生標準、食物過敏及害蟲防治的認知及知識。於二〇二二年，本集團並沒有因違反食品安全相關法規及自願守則而被罰款或受處分。



「社、企共勉」

「社、企共勉」

| | |
|---------|----|
| 承諾和策略方針 | 55 |
| 青年發展 | 56 |
| 藝術及文化 | 58 |
| 關懷社區 | 60 |



「社、企共勉」

本章回應的聯合國可持續發展目標：



本章回應的重要議題：

- 社區投資及參與

承諾和策略方針 [GRI] 2-24, 2-25, 3-3, 413-1; [HKEX] KPI B8.1

本集團重視我們能為社區作出的積極貢獻，並與社區內各持份者團體保持密切溝通。我們致力通過不同的社區投資項目為社區提供各種支援，包括捐款、場地贊助、員工的義工服務及創造就業機會。本集團旨在於三個主要範疇為社會作出貢獻，分別為青年發展、推廣藝術及文化以及關懷社區。

我們很榮幸於二〇二二年獲得不同機構頒發的獎項，包括民政及青年事務局社區投資共享基金頒發的「社會資本及可持續發展超卓大獎」和社會資本動力(SCB)標誌獎，

以及香港社會服務聯會頒發的「商界展關懷」標誌。此外，為表揚我們的慈善貢獻，九龍倉集團榮獲香港公益金頒發全年最高籌款機構「第二名」。



推動經濟發展、社會福利、教育、體育、

環境保護及健康的活動數量：

217



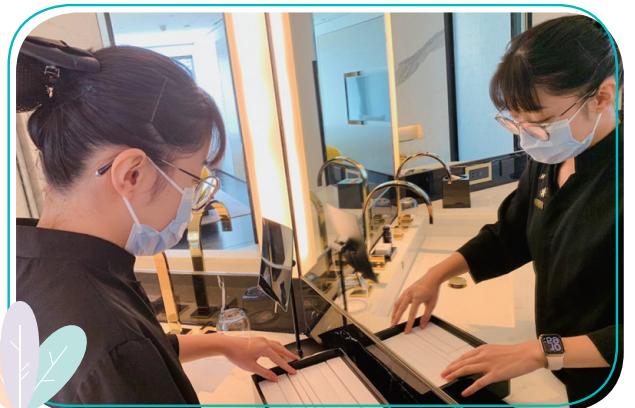
青年發展 [GRI] 3-3, 203-1, 413-1; [HKEX] KPI B8.2

青少年是經濟及社會發展的主要組成部分，故我們一直在促進青年發展方面扮演積極的角色。

「學校起動」計劃

「學校起動」計劃自二〇一一年推出以來，為本集團「社、企共勉」的旗艦項目。計劃為每所學校配對一間夥伴機構，透過跨年緊密合作，提供財政及義工的支援，為學習條件稍遜的學生提供培育及擴闊視野的機會。

「學校起動」計劃一直關注青少年職業生涯規劃。每年均舉辦重點項目－「職場體驗計劃」，為學生提供寶貴機會去探索個人職業志向。於二〇二二年，一百三十四名來自三十三間學校的學生參與了計劃，讓他們更了解多個企業及不同職位的行業資訊，包括香港的酒店業及投資物業。參與學生須通過正式的求職程序，包括遞交求職申請及參加面試。為讓參與同學適應工作，每位參與者獲指派一名導師。而於實習完結時，其所屬上司會就其工作表現作出評核及建議。



於二〇二二年，我們亦舉辦了另一個聯校活動－生涯規劃日。生涯規劃日旨在讓學生通過各種職業相關活動探索其潛力及職業興趣。該活動分為四輪，吸引超過六千名學生於線上及現場參加。我們的酒店業務通過與學生分享行業知識及介紹酒店工作機會以示支持，例如香港美利酒店向五百名在線參與者及逾五十名現場學生介紹其招聘程序及要求。



「學校起動」計劃概覽

夥伴學校數目

82



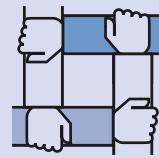
受惠學生人數

87,000+



夥伴機構數目

72



虛擬企業參觀及職業規劃分享

儘管疫情帶來不確定性，但「學校起動」計劃繼續通過企業參觀的方式為學生提供學習及擴闊視野的機會。學生可於參觀中透過深入了解入行要求及前景，有助他們開始思考自己的職業道路。於二〇二一／二二年，我們的業務單位為二千三百名學生提供三十七個企業參觀的機會。



我們亦為大專學生舉辦面對面和線上的職業講座及混合模式招聘會，旨在為他們提供更多機會及渠道申請工作。經驗豐富的專業人士及招聘人員亦於職業展位分享有關職業機會的信息。



「iPlan • 生涯之旅」師友計劃 (「iPlan」)

作為「學校起動」計劃夥伴機構，海港城致力為其「學校起動」計劃夥伴學校的學生提供師友支援。「iPlan」為期兩年，以鼓勵學生跳出舒適圈和發展未來能力為目標。

二〇二二年／二〇二四年 iPlan 於九月啟動，十一名來自仁愛堂陳黃淑芳紀念中學的學生在十名友師的指導下進行生涯規劃之旅。iPlan 除了鼓勵學生規劃其未來職業外，亦鼓勵同學了解自己及自我挑戰。作為計劃的第一個項目，自我認識工作坊指導參與的同學為未來兩年設定目標。

藝術及文化 [GRI] 3-3, 203-1, 413-1; [HKEX] KPI B8.2

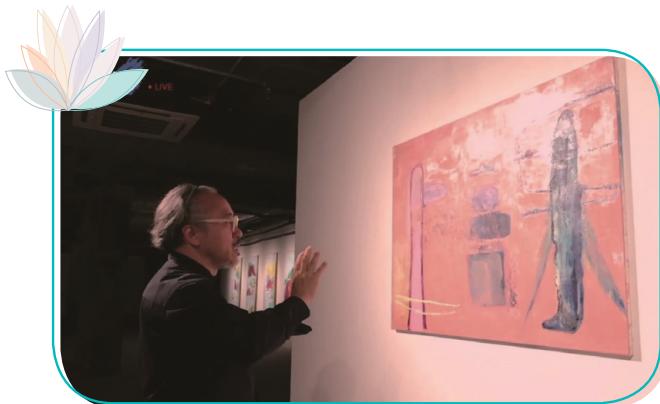
本集團致力於支持社區及文化發展。為培養年輕一代對藝術及文化的興趣並發揮其創意，我們設立「九龍倉青年藝術計劃」。我們透過舉辦各種活動及計劃努力薰陶公眾並促進香港藝術及文化社區的發展。

九龍倉青年藝術大使

為了給學生提供藝術領域的學習機會及經驗，我們已推出「九龍倉青年藝術大使計劃」。我們定期為學生舉辦藝術及文化活動，並向學生推薦藝術或慈善組織舉辦的活動。於報告年內，我們為近九百名參加者組織了二十項活動。有關我們即將舉辦的活動及最新資訊，請瀏覽我們的Facebook及Instagram專頁。

我們於二〇二二年十一月為藝術大使舉辦《自然。共話。》線上導賞及分享會，致力以藝術促進香港與日本的文化交流。展覽統籌兼製作人李穎文小姐受邀為參加者提供導賞，並分享二〇二二年「越後妻有大地藝術祭」的細節。該活動鼓勵大使們思考人類與自然的關係，並沉浸在大自然的奇蹟中。

我們亦邀請藝術大使們參加二〇二二年香港Digital Art Fair Xperience。該展覽為世界領先的第三代互聯網美術博覽會，為藝術愛好者提供欣賞、創作和收藏數位及NFT藝術的平台。我們的目標是培育新一代藝術家，並以創新的藝術形式啟發年輕一代。



九龍倉全港中學生繪畫比賽

自二〇一一年起，本集團每年舉辦「九龍倉全港中學生繪畫比賽」，鼓勵年輕一代走出教室，並擴闊視野。二〇二一／二二年度的主題是「空間 ≠ 地方」，獲獎作品分別於海港城、時代廣場及荷里活廣場展出。自二〇一三年以來，本集團亦提供「九龍倉藝術獎學金計劃」，繪畫比賽的首十八名得獎者將有資格申請資助，於其心儀的本地或海外大專院校修讀與藝術創作相關的學士學位課程。截至二〇二二年，已有十九名學生獲得該項獎學金，在知名院校修讀與創意相關的課程。



建築設計實習計劃

另一個重要的社區投資項目是建築設計實習計劃。該計劃由九龍倉建築設計資源基金設立。優秀的建築系碩士課程畢業生可利用該計劃的海外實習機會擴大其國外閱歷及經驗，體驗頂尖建築設計的實踐。本集團已為四十一名優秀的建築系碩士課程畢業生提供於全球知名建築公司實習的機會。此外，本集團還為建築設計實習計劃的獲獎者安排分享會，與「學校起動」計劃的學生以及「九龍倉藝術獎學金」的獲獎者分享他們的學術和實習經歷，以支持建築智慧的傳承。

珍惜文化遺產

小水手體驗之旅

航行於維港一百二十多年的天星小輪，不僅是一種交通工具，更是香港歷史上值得珍視的地標。要保存這重要的文化遺產，最好的方法是與年輕一代分享它的歷史，以及天星小輪水手的日常工作。二〇二二年我們推出了「小水手體驗之旅」項目，當中專業水手與參加者分享他們的日常工作，並展示航海技巧和其他基本知識，包括站崗、操作繫泊繩、緊急逃生訓練和識別燈／信號卡。



「天星小輪『人、情、味』攝影比賽」

為慶祝香港特別行政區成立廿五週年及天星小輪即將迎來一百廿五週年，於二〇二二年六月，我們舉辦了「天星小輪『人、情、味』攝影比賽」，讓攝影愛好者透過鏡頭分享與天星小輪的邂逅。超過一千三百份記錄了與天星小輪的珍貴回憶的作品參賽。得獎作品已於三個碼頭展出，以提高公眾對文化遺產的認識。



關懷社區 [GRI] 3-3, 203-1, 413-1; [HKEX] KPI B8.2

本集團重視社區的多樣性，並堅持「一起更強大」的格言。我們致力於在自我關懷和社區關懷之間取得平衡。為促進資源再分配給有需要的人，我們組織各種社區服務活動。我們堅持對企業社會責任的承諾，積極鼓勵員工志願服務，履行企業慈善責任。

對抗新冠疫情

我們意識到疫情爆發對香港經濟及民生的影響。為應對二〇二二年的第五波疫情，本集團不遺餘力地支持香港的抗疫工作。「九龍倉緊急支援基金」向「公益金及時雨基金」及「學校起動」計劃的「『學校起動』關懷學子抗疫援助金」特別捐款共一千二百五十萬港元，以幫助陷入財務困難的學生及家庭。

健康與快樂的樂齡生活

本集團亦關心香港人口老齡化問題。天星小輪關注長者乘搭渡輪的體驗，並為他們提供長者友善的設施。渡輪上及碼頭候船區均設置優先座位，我們同時在渡輪上安裝扶手。為使長者更便利乘坐渡輪，我們已安裝求助鈴，並在上落斜板加裝防滑條。

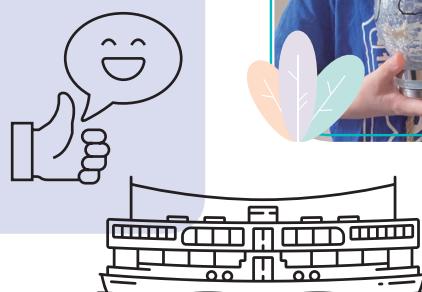
自二〇〇五年起，我們已為超過二千五百萬名乘客提供免費渡輪服務，而減免的船費超過六千三百萬港元。

- 二〇二二年渡輪優惠金額：

逾 240 萬港元

- 二〇二二年受惠人數：

逾 70 萬人



香港投資物業一直通過「醒目知心大使計劃」為退休人士提供再就業機會，以延續他們對社會的貢獻。他們為海港城、時代廣場及荷里活廣場的顧客提供優質服務。他們於退休前的職業生涯中所積累的各種知識及經驗亦為年輕同事們提供寶貴經驗。

義工活動

於二〇二二年，三百五十九位員工參加了二十八項社區活動及義工服務工作。為表揚我們的貢獻，投資物業獲義務工作發展局頒發香港傑出義工二〇二二十大最高義工時數獎（組別二：全職僱員人數 101-999 人之商業機構）。

線上太陽能小夜燈工作坊 @ 香港聾人福利促進會

為加強聽障學生因新冠疫情而導致停課期間的人際交往能力，香港投資物業的義工團隊與香港聾人福利促進會合辦線上太陽能小夜燈工作坊。我們的義工向十七名聽障兒童以趣味互動的方式傳遞可再生能源的重要性，一起度過歡樂的時光。



鳳園蝴蝶保育區@環保協進會

鳳園蝴蝶保育區乃香港唯一的蝴蝶保育區，擁有超過二百種蝴蝶。為維持珍貴物種棲息地的生態平衡，我們的義工團隊與環保協進會合作，清除對本地植物有害的外來入侵物種，該植物降低生物多樣性及影響生態系統。

食物派發@太和觀樂齡活動中心

新加坡投資物業與新加坡食物銀行合作，為太和觀樂齡活動中心的長者提供支援。八名員工義工派發了五十個食物包，並通過與長者聊天向他們表達愛心和關懷，以幫助他們建立與社會的連繫。



展望將來

在持續不斷的氣候災害背景下，環境、社會及管治成為了人們關注的焦點，同時為實現政府二〇五〇年及二〇六〇年的減碳目標，本集團致力加強業務的可持續發展，並探索改善我們評估和管理業務中碳排放和氣候風險措施的方法。我們已制定環境目標並實施環境、社會及管治措施，確保可持續發展納入我們的商業決策。作為香港和中國內地領先的物業投資者，我們將繼續披露我們的環境、社會及管治數據，同時回應我們持份者的期望和遵循國際標準。展望將來，本集團將繼續努力為社區提供支持和關懷。我們希望帶來正面影響，並在我們經營的社區推動可持續發展的價值觀。



附錄：數據表現

[GRI] 2-4

- 會德豐大廈及卡佛大廈均為九龍倉置業所擁有，並由第三方管理。會德豐大廈及卡佛大廈的環保表現將被納入數據表現列表內；社會表現則不會被納入。
- 常州馬哥孛羅酒店已從二〇二二年度報告範圍中剔除。Leisure and Hospitality - ML 二〇二一年的數據新增了蘇州尼依格羅酒店，而二〇二〇年的數據僅包括常州馬哥孛羅酒店。

環境表現

| | 單位 | 渡輪排放 ¹ | | | 車輛和其他排放 ² | | | | |
|--|---------------|-------------------|---------|---------|----------------------|---------------|---------|---------------|--|
| | | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | | |
| 氣體排放 | | | | | | | | | |
| 按種類及來源劃分的氣體排放 [GRI] 305-7; [HKEX] KPI A1.1 | | | | | | | | | |
| NO _x | | | | | 公噸 | 42,500 | 44,560 | 47,115 | |
| SO _x | | | | | 公噸 | 0.036 | 0.038 | 0.036 | |
| PM | | | | | 公噸 | 1,093 | 1,156 | 1,227 | |
| 投資物業 | | | | | | | | | |
| 總計 | | | | | | | | | |
| | 單位 | 2022 | 2021 | 2020 | 香港投資物業 | 新加坡投資物業 | 香港休閒和酒店 | 中國內地休閒和酒店 | |
| | | | | | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | |
| 溫室氣體排放³ | | | | | | | | | |
| 溫室氣體排放範圍一、二及三 [GRI] 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, CRE-3; [HKEX] KPI A1.2 | | | | | | | | | |
| 直接(範圍一)溫室氣體排放 ⁴ | 噸二氧化碳當量 | 6,489 | 6,972 | 8,270 | 849 | 881 | 1,647 | 1 | |
| 間接(範圍二)溫室氣體排放：基於市場的方法 ⁵ | 噸二氧化碳當量 | 94,926 | 101,885 | 91,108 | 68,720 | 71,657 | 68,714 | 3,585 | |
| 間接(範圍二)溫室氣體排放：基於位置的方法 ⁶ | 噸二氧化碳當量 | 136,456 | 101,885 | 91,108 | 103,728 | 71,657 | 68,714 | 3,585 | |
| 其他間接(範圍三)溫室氣體排放 ^{7,14} | 噸二氧化碳當量 | 4,199 | - | - | 893 | - | - | 56 | |
| 總計(範圍一及二)排放—基於市場的方法 | 噸二氧化碳當量 | 101,415 | 108,857 | 99,378 | 69,569 | 72,538 | 70,361 | 3,586 | |
| 總計(範圍一及二)排放—基於位置的方法 | 噸二氧化碳當量 | 142,945 | 108,857 | 99,378 | 104,577 | 72,538 | 70,361 | 3,586 | |
| 溫室氣體排放強度 | | | | | | | | | |
| 總排放量(範圍一及二)以員工人數計—基於市場的方法 | 噸二氧化碳當量／人數 | 37.86 | 37.82 | 35.71 | - | - | - | - | |
| 總排放量(範圍一及二)以收入(百萬港元)計—基於市場的方法 | 噸二氧化碳當量／港幣百萬元 | 8.14 | 6.79 | 6.41 | - | - | - | - | |
| 總排放量(範圍一及二)以員工人數計—基於位置的方法 | 噸二氧化碳當量／人數 | 53.36 | 37.82 | 35.71 | - | - | - | - | |
| 總排放量(範圍一及二)以收入(百萬港元)計—基於位置的方法 | 噸二氧化碳當量／港幣百萬元 | 11.47 | 6.79 | 6.41 | - | - | - | - | |
| 能源消耗 | | | | | | | | | |
| 按來源劃分的能源消耗 ⁸ [GRI] 302-1; [HKEX] KPI A2.1 | | | | | | | | | |
| 柴油 | 千兆焦耳 | 135 | 229 | 155 | 113 | 174 | 132 | 17 | |
| 無鉛汽油 | 千兆焦耳 | 100 | 121 | 164 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 液化石汽油 | 千兆焦耳 | 24 | 35 | 38 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 船舶用汽油 | 千兆焦耳 | 38,973 | 42,730 | 41,068 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 煤氣 | 千兆焦耳 | 19,038 | 18,439 | 20,516 | 169 | 203 | 211 | 0 | |
| 管道天然氣 | 千兆焦耳 | 9,671 | 12,832 | 6,711 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 外購蒸氣 | 千兆焦耳 | 818 | 3,174 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 外購電力 ⁹ | 千兆焦耳 | 716,501 | 755,671 | 707,061 | 533,446 | 555,216 | 548,269 | 31,811 | |
| 總計 | 千兆焦耳 | 785,260 | 833,231 | 775,713 | 533,728 | 555,593 | 548,612 | 31,828 | |
| 能源消耗強度 [GRI] 302-3, CRE-1; [HKEX] KPI A2.1 | | | | | | | | | |
| 以員工人數計 | 千兆焦耳／人數 | 293.12 | 289.52 | 278.73 | - | - | - | - | |
| 以收入(百萬港元)計 | 千兆焦耳／港幣百萬元 | 63.03 | 51.94 | 50.00 | - | - | - | - | |

僱員統計數據

| | 總計 | | | 香港 | | | 中國內地 | | | 新加坡 | | |
|--|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|------------|------------------|-----------|----------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| 僱員分佈 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別、僱傭類型及僱傭合約類型劃分的僱員總數 <small>[GRI] 2-7; [HKEX] KPI B1.1</small> | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 1,485 | 1,604 | 1,517 | 1,328 | 1,347 | 1,397 | 129 | 229 | 85 | 28 | 28 | 35 |
| 女 | 1,194 | 1,274 | 1,266 | 1,082 | 1,065 | 1,130 | 84 | 180 | 94 | 28 | 29 | 42 |
| 全職 | 2,515 | 2,702 | 2,637 | 2,246 | 2,236 | 2,397 | 213 | 409 | 179 | 56 | 57 | 61 |
| 兼職 | 164 | 176 | 146 | 164 | 176 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| 永久合約 | 2,300 | 2,322 | 2,506 | 2,244 | 2,265 | 2,445 | 0 | 0 | 0 | 56 | 57 | 61 |
| 固定期限合約 | 374 | 551 | 259 | 161 | 142 | 80 | 213 | 409 | 179 | 0 | 0 | 0 |
| 短期合約 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| 非保證工時 ¹⁴ | 1,053 | 0 | 0 | 628 | 0 | 0 | 425 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 按性別劃分的永久合約僱員總數 <small>[GRI] 2-7; [HKEX] KPI B1.1</small> | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 1,250 | 1,292 | 1,378 | 1,222 | 1,264 | 1,348 | 0 | 0 | 0 | 28 | 28 | 30 |
| 女 | 1,050 | 1,030 | 1,128 | 1,022 | 1,001 | 1,097 | 0 | 0 | 0 | 28 | 29 | 31 |
| 二〇二二年按性別、年齡組別和少數族裔成員劃分的各僱傭類別員工組成 ¹⁵ <small>[GRI] 405-1; [HKEX] KPI B1.1</small> | | | | | | | | | | | | |
| 男 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 32 (68%) | 34 (68%) | 30 (60%) | 26 (70%) | 27 (71%) | 26 (57%) | 5 (71%) | 6 (67%) | 3 (60%) | 1 (33%) | 1 (33%) | 1 (33%) |
| 中級管理層 | 181 (53%) | 180 (54%) | 162 (56%) | 156 (56%) | 149 (57%) | 158 (58%) | 17 (50%) | 24 (53%) | 5 (50%) | 8 (27%) | 7 (25%) | 7 (25%) |
| 一般員工 | 1,272 (56%) | 1,390 (56%) | 1,325 (54%) | 1,146 (55%) | 1,171 (55%) | 1,261 (53%) | 107 (62%) | 199 (56%) | 77 (47%) | 19 (83%) | 20 (77%) | 27 (59%) |
| 女 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 15 (32%) | 16 (32%) | 20 (40%) | 11 (30%) | 11 (29%) | 20 (43%) | 2 (29%) | 3 (33%) | 2 (40%) | 2 (67%) | 2 (67%) | 2 (67%) |
| 中級管理層 | 161 (47%) | 156 (46%) | 129 (44%) | 122 (44%) | 114 (43%) | 113 (42%) | 17 (50%) | 21 (47%) | 5 (50%) | 22 (73%) | 21 (75%) | 21 (75%) |
| 一般員工 | 1,018 (44%) | 1,102 (44%) | 1,117 (46%) | 949 (45%) | 940 (45%) | 1,105 (47%) | 65 (38%) | 156 (44%) | 87 (53%) | 4 (17%) | 6 (23%) | 19 (41%) |
| 30歲以下 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| 中級管理層 | 20 (6%) | 17 (5%) | 6 (2%) | 12 (4%) | 9 (3%) | 6 (2%) | 4 (12%) | 7 (16%) | 0 (0%) | 4 (13%) | 1 (4%) | 0 (0%) |
| 一般員工 | 545 (24%) | 588 (24%) | 532 (22%) | 436 (21%) | 436 (21%) | 489 (21%) | 107 (62%) | 150 (42%) | 36 (22%) | 2 (9%) | 2 (8%) | 15 (33%) |
| 30-50歲 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 20 (43%) | 26 (52%) | 27 (54%) | 14 (38%) | 17 (45%) | 21 (46%) | 6 (86%) | 9 (100%) | 5 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (33%) |
| 中級管理層 | 244 (71%) | 259 (77%) | 230 (79%) | 196 (71%) | 202 (77%) | 208 (77%) | 30 (88%) | 38 (84%) | 10 (100%) | 18 (60%) | 19 (68%) | 20 (71%) |
| 一般員工 | 1,053 (46%) | 1,197 (48%) | 1,183 (48%) | 992 (47%) | 1,030 (49%) | 1,126 (48%) | 51 (30%) | 156 (44%) | 97 (59.1%) | 10 (43%) | 11 (42%) | 16 (35%) |
| 51歲或以上 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 27 (57%) | 24 (48%) | 23 (46%) | 23 (62%) | 21 (55%) | 25 (54%) | 1 (14%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (100%) | 3 (100%) | 2 (67%) |
| 中級管理層 | 78 (23%) | 60 (18%) | 55 (19%) | 70 (25%) | 52 (20%) | 57 (21%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 8 (27%) | 0 (0%) | 8 (29%) |
| 一般員工 | 692 (30%) | 707 (28%) | 727 (30%) | 667 (32%) | 645 (30%) | 751 (32%) | 14 (8%) | 49 (14%) | 31 (19%) | 11 (48%) | 15 (62%) | 15 (33%) |
| 少數族裔 ¹⁶ | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 11 (23%) | 14 (28%) | 14 (28%) | 8 (22%) | 11 (29%) | 14 (30%) | 3 (43%) | 3 (33%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| 中級管理層 | 9 (3%) | 7 (2%) | 5 (2%) | 8 (3%) | 4 (2%) | 3 (1%) | 1 (3%) | 3 (7%) | 1 (10%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (4%) |
| 一般員工 | 122 (5%) | 106 (4%) | 109 (4%) | 102 (5%) | 89 (4%) | 93 (4%) | 6 (3%) | 1 (0.3%) | 2 (1.2%) | 14 (61%) | 16 (62%) | 24 (52%) |
| 非少數族裔 | | | | | | | | | | | | |
| 高級管理層 | 36 (77%) | 36 (72%) | 36 (72%) | 29 (78%) | 27 (71%) | 32 (70%) | 4 (57%) | 6 (67%) | 5 (100%) | 3 (100%) | 3 (100%) | 3 (100%) |
| 中級管理層 | 333 (97%) | 329 (98%) | 286 (98%) | 270 (97%) | 259 (98%) | 268 (99%) | 33 (97%) | 42 (93%) | 9 (90%) | 30 (100%) | 28 (100%) | 27 (96%) |
| 一般員工 | 2,168 (95%) | 2,386 (96%) | 2,333 (96%) | 1,993 (95%) | 2,022 (96%) | 2,273 (96%) | 166 (97%) | 354 (99.7%) | 162 (99%) | 9 (39%) | 10 (38%) | 22 (48%) |

| | 總計 | | | 香港 | | | 中國內地 | | | 新加坡 | | |
|--|------------------|-------------|-----------|------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| 新入職僱員 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別、年齡及地區劃分的新入職僱員人數和比率 ^{17 18} [GRI] 401-1 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 362 (24%) | 501 (31%) | 225 (15%) | 304 (23%) | 341 (25%) | 203 (15%) | 55 (43%) | 158 (69%) | 19 (22%) | 3 (11%) | 2 (7%) | 3 (9%) |
| 女 | 352 (29%) | 377 (30%) | 190 (15%) | 319 (29%) | 273 (26%) | 174 (15%) | 24 (29%) | 98 (54%) | 15 (16%) | 9 (32%) | 6 (21%) | 1 (2%) |
| 30歲以下 | 278 (49%) | 366 (60%) | 181 (34%) | 224 (50%) | 225 (51%) | 163 (33%) | 49 (44%) | 140 (89%) | 18 (50%) | 5 (83%) | 1 (33%) | 0 (0%) |
| 30-50歲 | 306 (23%) | 383 (26%) | 159 (11%) | 273 (23%) | 278 (22%) | 141 (11%) | 27 (31%) | 99 (49%) | 14 (13%) | 6 (21%) | 6 (20%) | 4 (11%) |
| 51歲或以上 | 130 (16%) | 129 (16%) | 75 (9%) | 126 (17%) | 111 (15%) | 73 (10%) | 3 (20%) | 17 (35%) | 2 (6%) | 1 (5%) | 1 (4%) | 0 (0%) |
| 集團整體 | 714 (27%) | 878 (31%) | 415 (15%) | 623 (26%) | 614 (25%) | 377 (15%) | 79 (37%) | 256 (63%) | 34 (19%) | 12 (21%) | 8 (14%) | 4 (5%) |
| 僱員流失人數 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別、年齡及地區劃分的僱員流失人數和比率 ¹⁹ [GRI] 401-1; [HKEX] KPI B1.2 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 477 (32%) | 604 (38%) | 389 (26%) | 381 (29%) | 488 (36%) | 341 (24%) | 92 (71%) | 111 (48%) | 40 (47%) | 4 (14%) | 5 (18%) | 8 (23%) |
| 女 | 395 (33%) | 534 (42%) | 336 (27%) | 348 (32%) | 435 (41%) | 281 (25%) | 36 (43%) | 91 (51%) | 51 (54%) | 11 (39%) | 8 (28%) | 4 (10%) |
| 30歲以下 | 305 (54%) | 354 (59%) | 307 (57%) | 220 (49%) | 273 (61%) | 255 (52%) | 85 (77%) | 79 (50%) | 51 (142%) | 0 (0%) | 2 (67%) | 1 (7%) |
| 30-50歲 | 379 (29%) | 546 (37%) | 247 (17%) | 327 (27%) | 440 (35%) | 211 (16%) | 41 (47%) | 97 (48%) | 30 (27%) | 11 (39%) | 9 (30%) | 6 (16%) |
| 51歲或以上 | 188 (24%) | 238 (30%) | 171 (21%) | 182 (24%) | 210 (29%) | 156 (21%) | 2 (13%) | 26 (53%) | 10 (32%) | 4 (18%) | 2 (8%) | 5 (20%) |
| 集團整體 | 872 (33%) | 1,138 (40%) | 725 (26%) | 729 (30%) | 923 (38%) | 622 (25%) | 128 (60%) | 202 (49%) | 91 (51%) | 15 (27%) | 13 (23%) | 12 (16%) |
| 自願流失人數 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別、年齡及地區分佈的僱員自願流失人數和比率 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 393 (26%) | - | - | 297 (22%) | - | - | 92 (71%) | - | - | 4 (14%) | - | - |
| 女 | 352 (29%) | - | - | 305 (28%) | - | - | 36 (43%) | - | - | 11 (39%) | - | - |
| 30歲以下 | 290 (51%) | - | - | 205 (46%) | - | - | 85 (77%) | - | - | 0 (0%) | - | - |
| 30-50歲 | 350 (27%) | - | - | 298 (25%) | - | - | 41 (47%) | - | - | 11 (39%) | - | - |
| 51歲或以上 | 105 (13%) | - | - | 99 (13%) | - | - | 2 (13%) | - | - | 4 (18%) | - | - |
| 集團整體 | 745 (28%) | - | - | 602 (25%) | - | - | 128 (60%) | - | - | 15 (27%) | - | - |
| 育嬰假 - 恢復工作率 ²⁰ [GRI] 401-3 | 95% | 97% | 100% | 95% | 100% | 100% | 100% | 0% | 100% | N/A | 100% | N/A |
| 育嬰假 - 按性別劃分留任率 ²¹ [GRI] 401-3 | 80% | 82% | 89% | 78% | 82% | 88% | 100% | N/A | 100% | N/A | N/A | N/A |
| 男 | 91% | 68% | 89% | 91% | 69% | 93% | N/A | 0% | 75% | N/A | 100% | N/A |
| 健康與安全 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別及地區劃分每百人的工傷事故率 ^{22 23} [GRI] 403-9 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 2.6 | 3.0 | 3.0 | 2.6 | 2.8 | 3.1 | 3.1 | 4.4 | 3.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 女 | 2.4 | 3.5 | 3.4 | 2.3 | 3.7 | 3.8 | 4.8 | 3.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 集團整體 | 2.5 | 3.2 | 3.2 | 2.4 | 3.2 | 3.4 | 3.8 | 3.9 | 1.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 按性別及地區劃分的損失工作日數 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 496 | 521 | 1,959 | 476 | 323 | 1,764 | 20 | 198 | 195 | 0 | 0 | 0 |
| 女 | 571 | 1,025 | 936 | 560 | 973 | 936 | 11 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 集團整體 | 1,067 | 1,546 | 2,895 | 1,036 | 1,296 | 2,700 | 31 | 250 | 195 | 0 | 0 | 0 |
| 按性別及地區劃分的損失日數比率²⁴ [GRI] 403-9; [HKEX] KPI B2.2 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 0.15% | 0.14% | 0.53% | 0.16% | 0.11% | 0.51% | 0.09% | 0.43% | 0.96% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| 女 | 0.24% | 0.38% | 0.33% | 0.25% | 0.44% | 0.36% | 0.06% | 0.13% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| 集團整體 | 0.19% | 0.25% | 0.44% | 0.20% | 0.25% | 0.45% | 0.08% | 0.29% | 0.46% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| 按性別及地區劃分的缺勤比率²⁵ [GRI] 403-9 | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 2.26% | 1.30% | 1.78% | 2.33% | 1.33% | 1.73% | 0.28% | 0.55% | 1.52% | 5.28% | 4.34% | 4.55% |
| 女 | 2.64% | 2.09% | 2.05% | 2.81% | 2.38% | 2.15% | 0.25% | 0.62% | 0.72% | 3.25% | 1.47% | 2.58% |
| 集團整體 | 2.42% | 1.63% | 1.90% | 2.53% | 1.77% | 1.91% | 0.26% | 0.58% | 1.10% | 4.38% | 2.96% | 3.59% |

| | 總計 | | | 香港 | | | 中國內地 | | | 新加坡 | | |
|---|---------------|-------|-------|--------------------------|-------|-------|---------------|--------|--------|---------------|-------|-------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| 培訓與教育 | | | | | | | | | | | | |
| 按性別、年齡組別及僱傭類別劃分的每名僱員平均培訓時數 [GRI 404-1; HKEX KPI B3.2] | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 30.0 | 32.1 | 19.4 | 30.6 | 31.6 | 20.6 | 29.1 | 37.3 | 7.1 | 5.2 | 15.5 | 1.1 |
| 女 | 26.3 | 26.1 | 16.9 | 26.4 | 24.7 | 18.4 | 29.3 | 35.8 | 5.3 | 11.6 | 14.8 | 2.8 |
| 30歲以下 | 39.2 | – | – | 41.6 | – | – | 31.5 | – | – | 2.7 | – | – |
| 30-50歲 | 30.0 | – | – | 30.6 | – | – | 28.2 | – | – | 10.1 | – | – |
| 51歲或以上 | 17.7 | – | – | 18.0 | – | – | 17.6 | – | – | 7.9 | – | – |
| 高級管理層 | 29.5 | 31.4 | 8.2 | 30.3 | 25.8 | 7.5 | 30.1 | 50.4 | 9.1 | 18.3 | 45.7 | 16.4 |
| 中級管理層 | 39.4 | 38.8 | 17.7 | 42.8 | 39.3 | 18.6 | 34.7 | 51.3 | 36.8 | 13.4 | 14.8 | 2.7 |
| 一般員工 | 26.6 | 28.1 | 18.5 | 26.8 | 27.3 | 20.0 | 28.1 | 34.5 | 6.2 | 0.7 | 12.0 | 0.7 |
| 集團整體 | 28.3 | 29.4 | 18.3 | 28.7 | 28.6 | 19.6 | 29.2 | 36.7 | 4.2 | 8.4 | 15.1 | 2.0 |
| 按性別及僱傭類別劃分的受訓僱員百分比 [HKEX KPI B3.1] | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 81.0% | 82.1% | 75.6% | 80.1% | 79.4% | 75.7% | 99.2% | 100.0% | 92.9% | 39.3% | 64.3% | 31.4% |
| 女 | 78.9% | 76.3% | 66.9% | 76.8% | 72.1% | 66.7% | 100.0% | 100.0% | 86.2% | 96.4% | 82.8% | 28.6% |
| 高級管理層 | 85.1% | 82.0% | 76.0% | 83.8% | 78.9% | 73.8% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 66.7% | 66.7% | 66.7% |
| 中級管理層 | 86.5% | 86.0% | 75.3% | 83.5% | 83.7% | 78.7% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 85.7% | 35.7% |
| 一般員工 | 79.0% | 78.6% | 71.1% | 77.9% | 75.2% | 70.8% | 99.4% | 100.0% | 88.4% | 26.1% | 61.5% | 23.9% |
| 集團整體 | 80.1% | 79.5% | 71.6% | 78.6% | 76.2% | 71.7% | 99.5% | 100.0% | 89.4% | 67.9% | 73.7% | 29.9% |
| 僱員參與 | | | | | | | | | | | | |
| 僱員參與度調查 | | | | | | | | | | | | |
| 僱員參與度百分比 | 100% | – | – | 100%²⁶ | – | – | 100% | – | – | N/A | – | – |
| 性別薪酬比例(男：女) | 1.12:1 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

- 1 氣體排放是指空氣污染物，包括氮氧化物(「NO_x」)、硫氧化物(「SO_x」)和懸浮粒子(「PM」)。渡輪排放數據僅限於天星小輪。此數據是根據《二〇〇五年洛杉磯港口空氣排放清單技術報告》中的港口船隻排放估算方法及排放因子計算得出的。
- 2 這些數據僅限於源自汽車、煤氣及無鉛汽油的排放。計算方法乃根據聯交所發表的《環境關鍵績效指標匯報指引》中的排放因子而得出。
- 3 二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)和氧化亞氮(N₂O)已包括在溫室氣體排放量的計算當中。二〇二二年於間接(範圍二)溫室氣體排放數據新增基於位置的方法的計算方式，因此二〇二一年及二〇二年的基於位置的方法的數據等同基於市場的方法的數據。
- 4 二〇二二年的直接溫室氣體(範圍一)排放包括由集團擁有或控制的來源，如柴油、無鉛汽油、船舶用汽油、煤氣和液化石油氣燃燒產生以及由製冷劑排放而產生的溫室氣體排放，並根據環境保護署《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。管道天然氣燃燒產生的溫室氣體排放乃根據《2012 Guidelines to Defra/DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting》指引計算。
- 5 二〇二二年的間接(範圍二)溫室氣體排放：基於市場的方法包括集團所購買或獲取的電力、煤氣及蒸氣所產生的間接溫室氣體排放，並根據香港電力公司及煤氣公司所提供的排放系數計算：電能實業(0.71千克二氧化碳當量／千瓦時)、中電(0.39千克二氧化碳當量／千瓦時)及香港中華煤氣有限公司(0.588千克二氧化碳當量／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在《2012年中國區域電網平均二氧化碳排放因子》中的「華東區域電網平均CO₂排放因子」(0.7035公斤二氧化碳／千瓦時)計算。本報告中新加坡購買的電力所產生的溫室氣體排放根據新加坡政府的Energy Market Authority的電網排放因子計算。在中國內地外購蒸氣的溫室氣體排放量是根據英國政府報告用的溫室氣體轉換因子計算(0.17073公斤二氧化碳／千瓦時)。
- 6 二〇二二年間接(範圍二)溫室氣體排放：基於位置的方法包括本集團所購買或獲取電力、煤氣及蒸氣所產生的間接溫室氣體排放，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(0.588公斤二氧化碳當量／單位)和中國國家排放系數(0.6101公斤二氧化碳／千瓦時)計算得出。本報告中新加坡購買的電力所產生的溫室氣體排放根據新加坡政府的Energy Market Authority的電網排放因子計算。在中國內地外購蒸氣的溫室氣體排放量是根據英國政府報告用的溫室氣體轉換因子計算(0.17073公斤二氧化碳／千瓦時)。
- 7 二〇二二年其他間接(範圍三)溫室氣體排放包括根據《GHG Protocol》分類的類別一、五和十四分類，並根據二〇二二年英國政府報告用的溫室氣體轉換因子計算。
- 8 二〇二二年用於計算柴油、無鉛汽油、液化石油氣及船舶用汽油的能量轉換因子乃根據《CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh》。二〇二二年用於計算管道天然氣的能量轉換因子乃根據《2012 Guidelines to Defra/DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting》。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。在中國內地外購蒸氣的能量消耗乃根據蘇州工業園區藍天燃氣熱電有限公司提供的轉換因子計算。

- 9 在Leisure and Hospitality—HK太平洋會的用電量均包含在Investment Properties—HK(即海港城)的數字內。
- 10 物料使用包括了用於一般商業用途和包裝材料用途的紙和塑膠。
- 11 香港業務單位的廢紙、塑料、金屬、肥皂和廢食油均由環保署指定的廢物收集商和回收商100%回收或處理。未來，集團將進行研究以測量和監控產生的廢物並提高我們的回收率。
- 12 港威酒店和太子酒店的一般垃圾數據已經包含於Investment Properties—HK(即海港城)的數據中。
- 13 有害廢棄物於其他類別包括：電池、工業用電池、光管、燈泡、電子產品和零件、碳粉盒／墨盒及廢置食用油。
- 14 二〇二二年新增和披露。
- 15 此數據乃根據各業務單位的人力資源系統統計所得。
- 16 少數族裔是指我們營運地點的少數民族人士。
- 17 新入職僱員比率(%)=該類別新入職員工總數／該類別員工總數×100%
- 18 新入職僱員相關數據是使用截至相應年份的十二月三十一日在業務部門工作的該類別新員工總數得出的。
- 19 流失比率(%)=該類別流失僱員總數／該類別僱員總數×100%
- 20 恢復工作率(%)=育嬰假後已重返工作崗位的僱員總數／育嬰假後應重返工作崗位的僱員總數×100%
- 21 留任率(%)=該類別育嬰假後已重返工作崗位並於該年度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%
- 22 每百人工傷事故率=(該類別僱員受傷個案總數／該類別所有僱員人數)×100
- 23 二〇二〇年、二〇二一年及二〇二二年期間，本集團並沒有在香港、中國內地和新加坡錄得職業病個案。
- 24 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%
- 25 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%，二〇二二年的缺勤日數並不包括因密切接觸受新冠肺炎感染者而檢疫的病假日數。
- 26 它指香港酒店業務的參與度。

主要獎項、約章及會籍

GRI 2-28

獎項與殊榮(節錄)

| 主辦機構 | 獎項與殊榮 | 業務單位 |
|------------------------------|---------------------|--|
| 恒生指數有限公司 | 恒生可持續發展企業指數成分股 | 九龍倉置業 |
| 香港品質保證局 | 可持續發展評級 AA+ | 九龍倉置業 |
| | 社會責任進階指數認證 | 九龍倉置業 |
| 香港特區政府民政及青年事務局 – 社區投資共享基金 | 社會資本及可持續發展超卓大獎 | 九龍倉置業 |
| | 社會資本動力(SCB)標誌獎 | 九龍倉置業、Wharf Estates Limited(「WEL」)、馬哥孛羅香港酒店、港威酒店、太子酒店及天星小輪 |
| 香港社會服務聯會 | 「商界展關懷」標誌 | 天星小輪(20年 plus)；太平洋會(15年 plus)；WEL、海港城、時代廣場、荷里活廣場及港威豪庭(10年 plus)；九龍倉置業、馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及太子酒店(5年 plus)；香港美利酒店 |
| | 無障礙友善企業／機構 | 海港城、時代廣場及荷里活廣場 |
| 僱員再培訓局 | 人才企業嘉許計劃 | WEL(自二〇一三年起)、香港美利酒店、馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及太子酒店及天星小輪(自二〇一〇年起) |
| | 人才企業嘉許計劃－「企業大獎」 | 香港美利酒店 |
| | 人才企業嘉許計劃－「Super MD」 | 天星小輪 |
| 強制性公積金計劃管理局 | 「積金好僱主」 | 香港美利酒店、馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及太子酒店 |
| 職業安全健康局 | 傑出機構大獎 | 馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及太子酒店 |
| EarthCheck | 金徽認證 | 馬哥孛羅香港酒店 |
| | 銀徽認證 | 香港美利酒店 |
| | 銅徽認證 | 蘇州尼依格羅酒店 |
| 環境運動委員會 | 香港綠色機構認證－減碳證書 | 海港城、時代廣場、荷里活廣場、港威豪庭及天星小輪 |
| | 香港綠色機構認證－節能證書 | 時代廣場(卓越級別)；天星小輪(良好級別)及海港城(基礎級別) |
| | 香港綠色機構認證－減廢證書 | 港威豪庭、太平洋會、天星小輪(卓越級別)；荷里活廣場(良好級別)及海港城(基礎級別) |
| | 香港環境卓越大獎－優異獎 | 時代廣場(物業管理(工商業／住宅))及太平洋會(酒店及康樂會所) |
| 香港提升快樂指數基金及香港生產力促進局 | 開心企業(10年 Plus) | WEL及天星小輪 |
| 聯合國兒童基金會 香港委員會 | 母乳餵哺友善場所－金徽認證 | 海港城、時代廣場及荷里活廣場 |
| | 母乳餵哺友善工作間－感謝狀 | WEL、海港城、時代廣場及荷里活廣場 |
| 貓途鷹 | 二〇二二年旅行者之選大獎 | 天星小輪 |

| 主辦機構 | 獎項與殊榮 | 業務單位 |
|----------------------------------|---|--|
| Platinum Clubs of the World | 全球 100 間最佳城市會所 | 太平洋會 |
| 中華電力有限公司 | 可再生能源證書 創新節能企業大獎 2022 – 可持續願景大獎及及可再生能源 | 海港城 |
| 新加坡建設局 | 綠色標誌金獎 | 會德豐廣場 |
| Enterprise Singapore 及 新加坡旅遊局 | SG Clean Programme Certification | 會德豐廣場 |
| 福布斯旅遊指南 | 二〇二二星章 – 五星級酒店 二〇二二星章 – 推薦酒店獎 二〇二二星章 – 四星餐廳 – Cucina Sharecare Health Security VERIFIED® | 香港美利酒店 馬哥孛羅香港酒店 馬哥孛羅香港酒店 香港美利酒店及馬哥孛羅香港酒店 (Cucina) |
| Keep Well Event 2022 | Keep Fresh Hotel in Art Exhibition | 蘇州尼依格羅酒店 |

會籍與約章(節錄)

| 機構名稱 | 類別或約章 | 業務單位 |
|---|---------------------------------|---|
| 香港綠建商鋪聯盟 | 成員 | 九龍倉置業、海港城、時代廣場及 荷里活廣場 |
| 香港僱主聯合會 | 公司會員 | 天星小輪 |
| 職業安全健康局 | 「好心情@健康工作間」約章 公司會員 綠十字會會員 | 馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及 太子酒店 天星小輪 WEL |
| 香港特區政府勞工處 | 好僱主約章 職業安全約章 | 馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及 太子酒店 WEL 及天星小輪 |
| 香港總商會 | 公司會員 | 香港美利酒店、馬哥孛羅香港酒店、 港威酒店及太子酒店 |
| 香港酒店業協會 | 公司會員 | 香港美利酒店、馬哥孛羅香港酒店、 港威酒店及太子酒店 |
| 聯合國兒童基金香港委員會 | 母乳育嬰齊和應 | 馬哥孛羅香港酒店、港威酒店及 太子酒店 |
| 香港特區政府環境及生態局 | 戶外燈光約章 | 時代廣場、荷里活廣場及太平洋會 |
| 香港特區政府機電工程署 | 節能約章 4T 約章 | 海港城、時代廣場、荷里活廣場及 天星小輪 海港城、荷里活廣場及天星小輪 |
| 香港特區政府環境保護署 | 減碳約章及碳審計·綠色機構 玻璃容器回收約章 | 太平洋會 時代廣場及太平洋會 |
| 意大利商會 | 公司會員 | 馬哥孛羅香港酒店、港威酒店、 太子酒店及蘇州尼依格羅酒店 |
| Singapore National Employers Federation | 公司會員 | Wharf Estates Singapore Pte. Ltd. |

重點法律及法規

環境

層面 A1：排放物

- 香港法例第311章《空氣污染管制條例》
- 香港法例第354章《廢物處置條例》
- 香港法例第400章《噪音管制條例》
- 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》
- 新加坡法例第94A章《環境保護管理法案》

層面 A2：資源使用

- 香港法例第358章《水污染管制條例》
- 新加坡法例第92C章《節約能源法2012》

層面 A3：環境及天然資源

- 香港法例第499章《環境影響評估條例》
- 《中華人民共和國環境保護法》
- 新加坡法例第94A章《環境保護管理法案》

社會

層面 B1：僱傭及層面 B4：勞工準則

- 香港法例第57章《僱傭條例》
- 香港法例第480章《性別歧視條例》
- 香港法例第487章《殘疾歧視條例》
- 香港法例第527章《家庭崗位歧視條例》
- 香港法例第602章《種族歧視條例》
- 《中華人民共和國勞動合同法》
- 新加坡法例第91章《僱傭法》

層面 B2：健康與安全

- 香港法例第509章《職業安全及健康條例》
- 《中華人民共和國職業病防治法》
- 新加坡法例第354A章《職場安全與健康法》

層面 B6：產品責任

- 香港法例第95章《消防條例》
- 香港法例第349章《旅館業條例》
- 中華人民共和國香港特別行政區政府公布的《食物衛生守則》
- 《中華人民共和國食品安全法》
- 《中華人民共和國食品衛生法》
- 香港法例第104章《渡輪服務條例》
- 香港法例第362章《商品說明條例》
- 《中華人民共和國消費者權益保護法》
- 香港的消費者保障法例及標誌指引
- 香港法例第486章《個人資料(私隱)條例》
- 新加坡法例第53章《保護顧客(交易說明及安全要求)法》
- 歐盟《通用數據保障條例》

層面 B7：反貪污

- 香港法例第201章《防止賄賂條例》
- 香港法例第619章《競爭條例》
- 香港法例第106章《電訊條例》
- 新加坡法例第241章《預防貪腐法》

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

| 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 | 頁碼／備註 |
|--|--|
| A. 環境 | |
| 層面 A1：排放物 | |
| 一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 管治，第 9 至 14 頁； 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 資源管理，第 33 至 35 頁； 《環境政策》；《合規政策聲明》 |
| 關鍵績效指標 A1.1 排放物種類及相關排放數據。 | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 空氣質素管理，第 30 至 31 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 關鍵績效指標 A1.2 直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 關鍵績效指標 A1.3 所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 數據表現，第 63 頁 |
| 關鍵績效指標 A1.4 所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 數據表現，第 63 頁 |
| 關鍵績效指標 A1.5 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 空氣質素管理，第 30 至 31 頁 |
| 關鍵績效指標 A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 資源管理，第 33 至 35 頁； 數據表現，第 62 至 63 頁 |
| 層面 A2：資源使用 | |
| 一般披露 有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。 | 管治，第 9 至 14 頁； 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 水資源管理，第 32 頁； 資源管理，第 33 至 35 頁； 《環境政策》 |
| 關鍵績效指標 A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 能源管理及碳排放，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 關鍵績效指標 A2.2 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 水資源管理，第 32 頁； 數據表現，第 63 頁 |
| 關鍵績效指標 A2.3 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁 |

| 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 | 頁碼／備註 |
|---|--|
| 關鍵績效指標 A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；水資源管理，第 32 頁 |
| 關鍵績效指標 A2.5 製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。 | 數據表現，第 63 頁 |
| 層面 A3：環境及天然資源 | |
| 一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | 管治，第 9 至 14 頁； 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁； 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 水資源管理，第 32 頁； 資源管理，第 33 至 35 頁； 《環境政策》； 《氣候變化政策聲明》； 《綠色採購政策》 |
| 關鍵績效指標 A3.1 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。 | 空氣質素管理，第 30 至 31 頁； 水資源管理，第 32 頁； 資源管理，第 33 至 35 頁； 加強環保意識及生物多樣性，第 35 頁 |
| 層面 A4：氣候變化 | |
| 一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。 | 氣候風險和韌性管理，第 23 至 46 頁； 《氣候變化政策聲明》 |
| 關鍵績效指標 A4.1 | |
| 描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。 | |
| B. 社會 | |
| 層面 B1：僱傭 | |
| 一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 與持份者建立卓越關係，第 36 至 46 頁； 《人權政策》； 《紀律守則》； 《合規政策聲明》 |
| 關鍵績效指標 B1.1 按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。 | 培育人材，第 37 至 42 頁； 數據表現，第 64 頁 |
| 關鍵績效指標 B1.2 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。 | 數據表現，第 65 頁 |
| 層面 B2：健康與安全 | |
| 一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 保障福祉和安全，第 48 至 53 頁； 《安全及健康政策》 《合規政策聲明》 |

| 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 | 頁碼／備註 |
|---|---|
| 關鍵績效指標 B2.1 過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。 | 保障福祉和安全，第 48 頁； |
| 關鍵績效指標 B2.2 因工傷損失工作日數。 | 數據表現，第 65 頁 |
| 關鍵績效指標 B2.3 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。 | 保障福祉和安全，第 48 至 53 頁 |
| 層面 B3：發展及培訓 | |
| 一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 | 培育人才，第 37 至 42 頁 |
| 關鍵績效指標 B3.1 按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。 | 數據表現，第 66 頁 |
| 關鍵績效指標 B3.2 按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數 | 培育人材，第 41 頁； 數據表現，第 66 頁 |
| 層面 B4：勞工準則 | |
| 一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第 37 頁； 《人權政策》； 《合規政策聲明》 |
| 關鍵績效指標 B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。 | 《人權政策》 |
| 關鍵績效指標 B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。 | 《人權政策》 |
| 層面 B5：供應鏈管理 | |
| 一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。 | 與供應商合作，第 43 頁； 《綠色採購政策》 《供應商行為準則》 |
| 關鍵績效指標 B5.1 按地區劃分的供應商數目。 | 與供應商合作，第 43 頁 |
| 關鍵績效指標 B5.2 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。 | 與供應商合作，第 43 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每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。 | 與供應商合作，第 43 頁； 《綠色採購政策》 |
| 關鍵績效指標 B5.4 描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。 | 與供應商合作，第 43 頁； 《綠色採購政策》 |

| 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 | 頁碼／備註 |
|--|---|
| 層面 B6：產品責任 | |
| 一般披露 有關所提供的產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 為顧客提供優質的產品，第 44 至 46 頁； 《質量政策聲明》 《資料私隱政策聲明》 《合規政策聲明》 |
| 關鍵績效指標 B6.1 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。 | 二〇二二年內，沒有已售或已運送產品因安全和健康原因而被回收。 |
| 關鍵績效指標 B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。 | 為顧客提供優質的產品，第 44 頁； |
| 關鍵績效指標 B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。 | 為顧客提供優質的產品，第 46 頁 |
| 關鍵績效指標 B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。 | 為顧客提供優質的產品，第 44 頁； 《質量政策聲明》 |
| 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。 | 為顧客提供優質的產品，第 46 頁； 《紀律守則》 《資料私隱政策聲明》 |
| 層面 B7：反貪污 | |
| 一般披露 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 商業道德，第 11 頁； 《反貪腐政策》； 《合規政策聲明》； 《商業誠信聲明》； 《紀律守則》 |
| KPI B7.1 關鍵績效指標 B7.1 於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。 | 商業道德，第 11 頁 |
| 關鍵績效指標 B7.2 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。 | 商業道德，第 11 頁 |
| 關鍵績效指標 B7.3 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。 | 商業道德，第 11 頁 |
| 層面 B8：社區投資 | |
| 一般披露 | |
| 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。 | 「社、企共勉」，第 54 至 61 頁 |
| 關鍵績效指標 B8.1 專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。 | 我們的業務，第 8 頁 「社、企共勉」，第 54 至 61 頁 |
| 關鍵績效指標 B8.2 在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。 | 我們的業務，第 8 頁； 「社、企共勉」，第 54 至 61 頁 |

全球報告倡議組織（「GRI」）準則及可持續發展會計準則委員會（「SASB」）準則內容索引

使用聲明

九龍倉置業地產投資有限公司已根據全球報告倡議組織準則就2022年1月1日至2022年12月31日期間作出報告。

使用的GRI 1標題

GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業準則

G4《建築及房地產行業披露》

GRI 2：一般披露2021

| GRI 準則 | 披露項描述 | SASB 準則 | 頁碼和備註／省略 |
|--------|-------------------|----------------------------|---|
| 2-1 | 組織詳細資訊 | | 可持續發展報告封面；我們的業務，第7至8頁 |
| 2-2 | 組織可持續發展報導中包含的實體 | | 關於本報告，第4至5頁 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | | 關於本報告，第4至5頁 |
| 2-4 | 資訊重編 | | 數據表現，第62至66頁 |
| 2-5 | 外部保證／確信 | | 關於本報告，第5頁；核實聲明，第80頁 |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | IF-RE-000.A IF-RE-000.B | 關於本報告，第4至5頁；我們的業務，第7至8頁；與供應商合作，第43頁；二〇二二年年報：業務評議（第13至35頁）； |
| 2-7 | 員工 | | 培育人才，第37至42頁；數據表現，第64至66頁 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | | 培育人才，第37至42頁 |
| 2-9 | 管治結構及組成 | | 管治，第9至14頁；二〇二二年年報：企業管治報告（第52至73頁） |
| 2-10 | 最高管治單位的提名與遴選 | | 二〇二二年年報：企業管治報告（第52至73頁） |
| 2-11 | 最高管治單位的主席 | | 二〇二二年年報：企業管治報告（第53頁） |
| 2-12 | 最高管治單位於監督衝擊管理的角色 | | 管治，第9至14頁；二〇二二年年報：企業管治報告（第60頁） |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | | 二〇二二年年報：企業管治報告，第60、63至64頁 |
| 2-14 | 最高管治單位於可持續發展報導的角色 | | 管治，第9至14頁 |
| 2-15 | 利益衝突 | | 二〇二二年年報：企業管治報告（第62頁） |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | | 報告年內未有重大事件提出。 |
| 2-17 | 最高管治單位的群體智識 | | 管治，第9至14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。 |

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼和備註／省略 |
|--------|--------------|---------|--|
| 2-20 | 薪酬決定流程 | | 此為機密資料。 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | | 此為機密資料。 |
| 2-22 | 可持續發展策略的聲明 | | 主席的話，第2至3頁 |
| 2-23 | 政策承諾 | | 管治，第9至14頁；與自然共居－承諾和策略方針，第21頁；與持份者建立卓越關係，第36至46頁；保障福祉和安全－承諾和策略方針，第48頁；可持續發展政策 |
| 2-24 | 納入政策承諾 | | 管治，第9至14頁；與自然共居，第20至35頁；與持份者建立卓越關係，第36至46頁；保障福祉和安全，第47至53頁；可持續發展政策 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | | 管治，第9至14頁；請參閱各章節的承諾和策略方針部份。 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | | 持份者參與及重要性評估，第15至19頁 |
| 2-27 | 法規遵循 | | 管治，第9至14頁；重點法律及法規，第69頁；《合規政策聲明》 於二〇二二年未有違反相關法律及法規。 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | | 主要獎項、約章及會籍，第67至68頁 |
| 2-29 | 持份者議合方針 | | 持份者參與及重要性評估，第15至19頁 |
| 2-30 | 團體協約 | | 團體協約不適用於本集團的業務。 |

GRI 3：重大議題 2021

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼備註／省略 |
|----------------------|----------------------|--------------|--|
| 3-1 | 決定重大議題的流程 | | 持份者參與及重要性評估，第15至19頁 |
| 3-2 | 重大議題列表 | | 持份者參與及重要性評估，第15至19頁 |
| 200：經濟 | | | |
| 201：經濟績效 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 我們的業務，第8頁；二〇二二年年報：主席報告（第7至9頁） |
| 201-1 | 機構所產生及分配的直接經濟價值 | | 我們的業務，第8頁；二〇二二年年報：財務摘要（第10頁） |
| 201-2 | 氣候變化所產生的財務影響及其他風險與機會 | IF-RE-450a.2 | 我們的業務，第8頁；氣候風險和韌性管理，第23至26頁 |
| 201-4 | 取自政府之財務補貼 | | 於2022財政年度收到香港特別行政區政府防疫抗疫基金就業支援計劃的資助（港幣4,800萬元） |

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼備註／省略 |
|------------------------|-----------------|--------------|--|
| 202：市場地位 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 我們的可持續發展管治，第 11 至 14 頁 |
| 202-2 | 僱用當地居民為高級管理層的比例 | | 管治，第 9 至 14 頁 |
| 203：間接經濟衝擊 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 「社、企共勉」，第 54 至 61 頁 |
| 203-1 | 基建投資及服務的發展和影響 | | 我們的業務，第 8 頁；「社、企共勉」，第 54 至 61 頁； |
| 204：採購實務 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與供應商合作，第 43 頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》 |
| 204-1 | 向當地供應商採購支出的比例 | | 與供應商合作，第 43 頁； 基於重大性原則，本報告披露在各業務單位供應鏈中佔其首 70% 支出的供應商數量。 |
| 205：反貪腐 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 管治，第 9 至 14 頁；我們的可持續發展管治，第 11 至 14 頁；《反貪腐政策》；《紀律守則》；《商業誠信聲明》 |
| 205-2 | 有關反貪污的溝通與培訓 | | 管治，第 9 至 14 頁；我們的可持續發展管治，第 11 至 14 頁 |
| 205-3 | 已確認的貪污事件和採取的行動 | | 二〇二二年內，沒有確認的貪污事件。 |
| 300：環境 | | | |
| 301：物料 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；資源管理，第 33 至 35 頁 |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積 | | 數據表現，第 63 頁 |
| 302：能源 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁 |
| 302-1 | 機構內部的能源消耗量 | IF-RE-130a.2 | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁；數據表現，第 63 頁 |
| 302-3 | 能源強度 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁；數據表現，第 63 頁 |
| CRE-1 | 建築物能源強度 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁；數據表現，第 63 頁 |
| 302-4 | 減少能源消耗 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁 |
| 303：水與放流水 2018 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | IF-RE-140a.4 | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；水資源管理，第 32 頁 |
| 303-1 | 共享水資源之相互影響 | | 水資源管理，第 32 頁 |
| 303-2 | 管理與排水相關的影響 | | 我們的污水在排入水體之前會先經過市政污水處理廠。因此，本集團並沒有管理污水排放質量的最低標準。 |

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼備註／省略 |
|-------------------------|----------------------------------|--------------|---|
| 303-3 | 取水量 | IF-RE-140a.2 | 水資源管理，第 32 頁； 數據表現，第 63 頁 我們沒有汲取任何地表水或地下水。所有於香港、中國內地和新加坡的水經過政府市政水務部購買和分配。 |
| CRE-2 | 建築物用水強度 | | 水資源管理，第 32 頁；數據表現，第 63 頁 |
| 303-4 | 排水量 | | 水資源管理，第 32 頁 |
| 303-5 | 耗水量 | | 水資源管理，第 32 頁；數據表現，第 63 頁 |
| 305：排放 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；氣候風險和韌性管理，第 23 至 26 頁；能源管理及碳排放，第 26 至 30 頁；《氣候變化政策聲明》 |
| 305-1 | 直接溫室氣體排放(範圍一) | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 305-2 | 能源間接溫室氣體排放(範圍二) | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 305-3 | 其他間接排放溫室氣體(範圍三) | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| CRE-3 | 建築物溫室氣體排放強度 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 305-5 | 溫室氣體減排量 | | 能源管理及碳減排，第 26 至 30 頁 |
| 305-7 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其他重大的氣體排放 | | 空氣質素管理，第 30 至 31 頁； 數據表現，第 62 頁 |
| 306：廢棄物 2020 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與自然共居－承諾和策略方針，第 21 頁；資源管理，第 33 至 35 頁 |
| 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關的影響 | | 資源管理，第 33 至 35 頁 |
| 306-2 | 管理廢棄物相關的影響 | | 資源管理，第 33 至 35 頁 |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | | 資源管理，第 33 至 35 頁；數據表現，第 63 頁 |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | | 數據表現，第 63 頁 |
| 306-5 | 廢棄物的直接處置 | | 數據表現，第 63 頁 |
| 308：供應商環境評估 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與供應商合作，第 43 頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》 |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | | 與供應商合作，第 43 頁 |

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼備註／省略 |
|--------------------------|--------------------------|---------|---|
| 400：社會 | | | |
| 401：僱傭 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁，培育人才，第37至42頁 |
| 401-1 | 新入職員工及僱員流失的數目和比率 | | 培育人才，第37至42頁，數據表現，第65頁 |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利 | | 培育人才，第37至42頁 |
| 401-3 | 育兒假 | | 數據表現，第65頁 |
| 402：勞資關係 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁，培育人才，第37至42頁 |
| 402-1 | 關於營運變化的最短通知期 | | 公司並沒有固定的通知期。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發出合理通知。 |
| 403：職業健康與安全 2018 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 保障福祉和安全，第47至53頁 |
| 403-1 | 職業健康與安全管理系統 | | 保障福祉和安全，第47至53頁；安全及健康的工作場所，第49頁；《安全及健康政策》 |
| 403-2 | 危險識別、風險評估以及事故調查 | | 保障福祉和安全，第47至53頁；安全及健康的工作場所，第49頁 |
| 403-5 | 對工作者進行有關職業健康與安全的培訓 | | 保障福祉和安全，第47至53頁；安全及健康的工作場所，第49頁 |
| 403-6 | 促進工作者健康 | | 保障福祉和安全，第47至53頁；員工福祉，第50至51頁 |
| 403-7 | 預防和減少直接與業務有關係的職業健康與安全影響 | | 保障福祉和安全，第47至53頁 |
| 403-9 | 因工受傷 | | 保障福祉和安全，第47至53頁； 數據表現，第65頁 |
| 404：培訓與教育 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁，培育人才，第37至42頁 |
| 404-1 | 每名員工每年接受培訓的平均時數 | | 培育人才，第37至42頁；數據表現，第66頁 |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | | 培育人才，第37至42頁 |
| 405：多元化與平等機會 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 管治，第9至14頁；與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；培育人才，第37至42頁 |
| 405-1 | 管治單位的組成以及按不同多元化指標劃分的員工人數 | | 管治，第10頁；培育人才，第37至42頁；數據表現，第64頁 |

| GRI 標準 | 披露項描述 | SASB 標準 | 頁碼備註／省略 |
|-------------------------|---------------------------|---------|---|
| 406：反歧視 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；培育人才，第37至42頁 |
| 406-1 | 歧視個案以及糾正行動 | | 二〇二二年內並沒有違反歧視條例的舉報。 |
| 408：童工 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；培育人才，第37至42頁；《人權政策》 |
| 408-1 | 具使用童工重大風險的營運據點和供應商 | | 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：強迫或強制勞動 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；培育人才，第37至42頁；《人權政策》 |
| 409-1 | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | | 強迫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。 |
| 413：當地社區 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 「社、企共勉」－承諾和策略方針，第55頁 |
| 413-1 | 進行社區參與、社會影響評估及社區發展計劃的營運活動 | | 「社、企共勉」，第54至61頁 |
| 414：供應商社會評估 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與供應商合作，第43頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》 |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商(百分比) | | 與供應商合作，第43頁 |
| 416：顧客健康與安全 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 保障福祉和安全－承諾和策略方針，第48頁；安全的物業及服務，第51至53頁 |
| 416-2 | 違反有關產品及服務健康和安全法規的事件 | | 二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。 |
| 417：行銷與標示 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；為顧客提供優質產品，第44至46頁；《紀律守則》 |
| 417-3 | 違反有關市場營銷法規的事件 | | 二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。 |
| 418：客戶隱私 2016 | | | |
| 3-3 | 重大議題管理 | | 與持份者建立卓越關係－承諾和策略方針，第37頁；為顧客提供優質產品，第44至46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 | | 二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。 |

核實聲明



範圍及目的

香港品質保證局獲九龍倉置業地產投資有限公司(「九龍倉置業」)委託對其《可持續發展報告2022》(「報告」)的內容進行獨立驗證。核實範圍包括對九龍倉置業在其香港，中國大陸及新加坡的業務於報告期內，即2022年1月1日至2022年12月31日，的可持續發展表現數據和資料進行核對。

此核實聲明的目的是對報告所記載之內容提供合理保證。報告是根據下列的要求編製：

- 全球報告倡議組織(GRI)的《可持續發展報告標準》，
- GRI G4的《建築及房地產行業披露》，及
- 香港聯合交易所有限公司的《環境、社會及管治報告指引》。

報告並參照

- 可持續發展會計準則委員會有關房地產行業的標準《可持續發展會計準則委員會標準》及《氣候相關財務信息披露工作小組》的建議披露信息。

保證程度和核實方法

核實過程是為獲取恰當的合理保證意見和結論而制定。是次核實工作的執行是根據

- 國際審計與鑒證準則理事會發佈的《國際核證聘用準則3000(修訂版)》「歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用」和
- 《國際核證聘用準則3410》「溫室氣體排放聲明核證聘用」。

核實過程是為獲合理保證意見和結論而制定。核實內容包括檢討與持份者溝通、可持續發展重要範疇評定的過程及數據管理機制。檢閱有關支持證據、與負責編製報告內容的代表面談，相關抽取樣本的原始數據亦於核實過程中經過詳細審閱。

獨立性

九龍倉置業負責報告的編製和陳述。香港品質保證局的核實過程是獨立於九龍倉置業。就提供此核實服務而言，香港品質保證局與九龍倉置業之間並無任何會影響驗證公正性的關係。

結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局總結：

- 報告是按照《可持續發展報告標準》編製；
- 報告已遵守《環境、社會及管治報告指引》載列的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」條文；
- 報告參照《可持續發展會計準則委員會標準》和《氣候相關財務信息披露工作小組》的建議披露信息；
- 報告平衡、清晰、具比較性和及時地將九龍倉置業的可持續發展表現包括所有重要和相關的可持續發展範疇闡述；和
- 報告內的數據和資料可靠完整。

總括而言，香港品質保證局對報告作出合理保證並確定九龍倉置業披露其可持續發展表現具透明度。報告中的信息是客觀，具回應性且準確。

香港品質保證局

A handwritten signature in black ink, appearing to read '沈小茵'.

沈小茵
審核主管

2023年3月



九龍倉

始創於一八八六年

香港九龍廣東道海港城海洋中心十六樓

電話：(852) 2118 3118
www.wharfreic.com