

可持續發展 回顧



可持續發展回顧

可持續發展是我們業務和投資方針不可或缺的元素。我們堅持做正確的事，為客戶提供值得信賴的優質產品及服務，為員工和社區投放資源，保護共享的天然資源，方能為股東創造長遠價值。



氣候



廢棄物



水資源



員工



社區

透過我們更名為「SD 2050」的可持續發展策略，我們致力於氣候、廢棄物、水資源、員工和社區這五個適用於集團旗下所有業務的工作範疇不斷創新和精益求精。我們採用「SD 2050」，旨在提升與旗下營運公司策略的一致性，展現我們堅定不移的長遠環境願景，並為決策提供指引。

我們承諾於二零五零年或之前實現淨零碳排放、水中和及零廢棄物堆填，並已就該等範疇分別訂立二零三零年中期目標。員工的健康與安全至關重要，因此我們為旗下業務訂立零傷害目標。我們致力於任何連續三年週期間維持董事局女性成員比例平均不少於百分之三十。我們亦透過旗下營運公司及太古集團慈善信託基金（太古基金），為業務所在社區作出重要貢獻。

在二零二三年訂立目標後的收購不納入與目標比較的表現評論，但包括在整體表現評論中。

我們明白對投資者、監管機構和客戶而言，其他未納入「SD 2050」的環境、社會及管治議題亦十分重要。我們已制訂多項政策，涵蓋人權、生物多樣性和可持續採購。

可持續發展管治

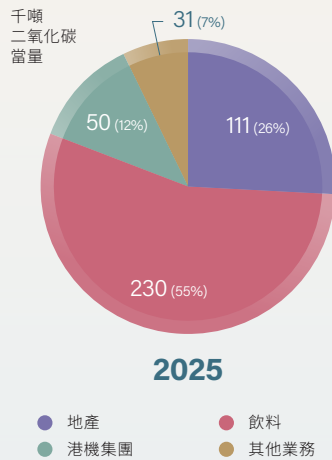
集團董事局對可持續發展事務肩負最終責任。太古集團可持續發展委員會及集團風險管理委員會透過審核委員會，向董事局匯報可持續發展的風險和表現。可持續發展事務總監每月向集團財務董事（亦是公司常務董事）報告。財務董事每年向董事局及各部門主管就可持續發展事務進行兩次簡報。

於二零二五年，我們舉辦多個與「SD 2050」相關的集團風險論壇，涵蓋環境、社會及管治、人力資源，以及健康與安全事務。有關詳情請參閱本報告及我們的《二零二五年可持續發展報告》「風險管理」章節。

於二零二五年，其他與「SD 2050」相關的集團委員會分別是太古集團環境委員會、健康與安全委員會、多元共融事務委員會及慈善理事會。

太古公司可持續發展的職能是負責處理「SD 2050」的環境事務。集團風險管理職能以及人力資源與公益事務部門亦需履行「SD 2050」責任。

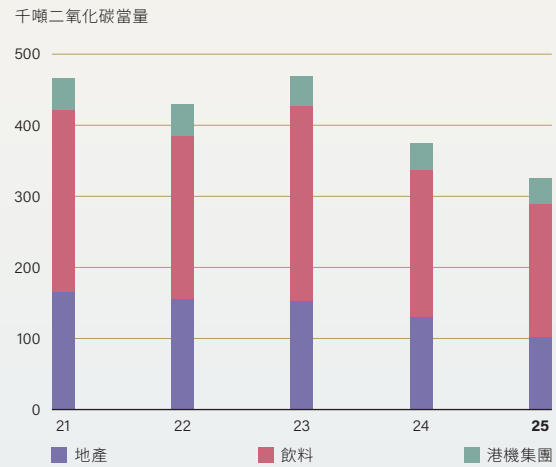
範圍一及範圍二總溫室氣體排放量



附註：

- 太古公司透過公用事業帳單、採購或服務紀錄，追蹤集團能源耗量及溫室氣體排放量。如果無法獲取相關紀錄，將透過直接測量(例如分錶讀數)來計算使用量。這些數據將於取得公用事業紀錄後更新。
- 基於四捨五入，總計未必為所示數字的準確總和。

範圍二溫室氣體排放量



附註：

太古公司透過公用事業帳單、採購或服務紀錄，追蹤集團能源耗量及溫室氣體排放量。如果無法獲取相關紀錄，將透過直接測量(例如分錶讀數)來計算使用量。這些數據將於取得公用事業紀錄後更新。過往年度的數據已更新，以反映相關變動。

可持續發展基金

太古公司可持續發展基金(「可持續發展基金」)向集團旗下各營運公司提供財政支援，以進行可帶來顯著環保利益但未能以集團資本成本目標為理據的項目。可持續發展基金先後支持多宗創新的綠色科技試驗項目。截至二零二五年十二月三十一日，多個項目獲承諾累計資金逾港幣一億五千萬元。

可持續金融

截至二零二五年底，可持續金融(部分成本與實踐可持續發展目標的表現掛鉤)佔集團融資總額超過百分之五十八。

氣候

全球於二零三零年前必須將排放量減半，並於二零五零年前實現淨零排放，才可避免對氣候變化產生最壞影響。減少溫室氣體排放是企業當務之急，我們亦採取措施確保資產和營運能承受並適應氣候相關的物理及轉型風險。

氣候風險

我們全盤考慮氣候變化對集團業務的營運、監管、聲譽、人員、策略及財務影響。我們的物理及轉型情景分析結果載於《二零二五年可持續發展報告》的「環境、社會及管治風險管理」章節。這些披露遵循香港交易及結算所有有限公司《主板上市規則》附錄C2所載的規定。

溫室氣體排放

我們的目標是在二零三零年或之前將範圍一及範圍二溫室氣體排放量削減至二零一八年水平的一半，並致力於二零五零年或之前實現溫室氣體淨零排放。於二零二五年，我們的範圍一及範圍二溫室氣體排放量¹為四十二萬三千噸二氧化碳當量，較二零二四年減少百分之十。

我們二零三零年目標所涵蓋業務的範圍一及範圍二排放量較二零一八年基準減少百分之四十六。太古地產及太古可口可樂於二零二五年佔集團營運排放量約百分之八十一，兩家公司均設定科學基礎目標，並已獲科學基礎目標倡議組織批准。

於二零二五年，國泰集團的溫室氣體排放總量為一千六百八十萬八千噸二氧化碳當量，其中有百分之四十三點零九納入我們的報告（相當於年末我們於國泰集團的股權），即七百二十四萬三千噸二氧化碳當量。國泰集團承諾於二零五零年或之前實現零淨碳排放，可持續航空燃油於二零三零年或之前佔國泰航空航班燃料總消耗量的百分之十，以及於二零三零年或之前，每收入噸千米數的排放強度較二零一九年基準改善百分之十二。於二零二五年，按每收入噸千米數所排放的二氧化碳克數計算，其碳強度較二零二四年增加百分之一，主要原因是貨機－客機佔比發生轉變，客機佔比增加，而客機的碳強度比貨機高。

於二零二五年，國泰集團致力推展其在可持續航空燃油方面的措施及合作，包括參與旨在推動新一代可持續航空燃油技術的一億五千萬美元寰宇一家－突破能源風險投資基金(BEV)可持續航空燃油基金，並承諾與空中巴士達成七千萬美元的可持續航空燃油共同投資合作，以支持在亞洲及全球提升可持續航空燃油供應的機遇。

我們自二零二三年開始試行內部碳定價機制，分別制訂碳費及影子碳價。每家營運公司的碳費根據其最近財政年度的營運溫室氣體排放量計算，有關費用將被撥入為用於推行減碳項目的預算。影子碳價則適用於金額超過指定門檻的項目。太古可口可樂、太古地產及港機（目前佔集團溫室氣體總排放量約百分之九十三）正參與此措施。

電力消耗是我們最大的範圍一及範圍二溫室氣體排放源。二零二五年由購入電力所產生的溫室氣體排放量較二零二四年減少百分之十一。我們已翻新集團旗下建築物及改善營運程序。節能措施及增加使用可再生電力有助我們改善表現。

為配合集團的可持續建築設計政策，超過總建築樓面面積指定門檻的新建及大規模翻新建築物必須取得國際或本地最高等級或至少第二最高等級的建築環評認證。所有未經大型翻新或裝修的現有建築物，在可行的情況下亦應取得類似標準。

在中國內地，太古可口可樂的八所裝瓶廠均使用百分之百的可再生電力。於二零二五年底，太古地產於中國內地業主及租戶營運的可再生電力用電比例均為約百分之八十八。於二零二五年，集團有百分之三十八的用電量來自可再生能源。

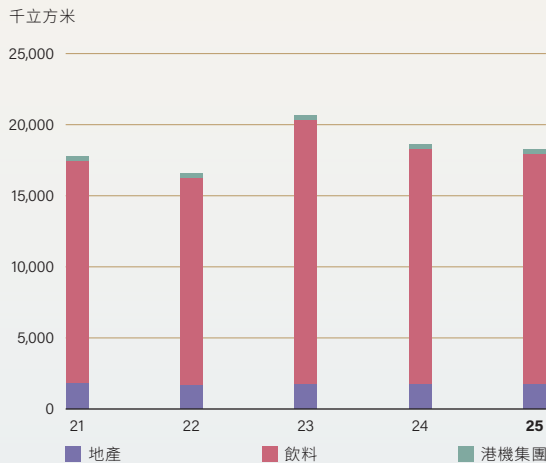
廢棄物

透過減少廢棄物及循環再造，我們能降低包裝、廢棄物管理及處置的成本，同時創造從物料中回收價值的機會，並可能開拓新的收入來源。我們的願景是將今天的廢棄物轉化為未來的資源，為建立循環經濟作出貢獻。作為一家集團，我們的目標是在二零五零年或之前實現零廢棄物堆填。我們的策略著重從源頭減廢、改善包裝設計及可回收性、以負責任的方式管理有害廢棄物，以及在整個營運過程中推動循環再造、重用及資源回收。

附註：

¹ 該數字包括以市場為基準方法計算的範圍二排放量。

淡水取水量



附註：
太古公司透過公用事業帳單、採購或服務紀錄，追蹤集團用水量。如果無法獲取相關紀錄，將透過直接測量（例如分錶讀數）來計算使用量。這些數據將於取得公用事業紀錄後更新。二零二四年的數據已更新，以反映相關變動。

於二零二五年，集團產生六萬七千噸廢棄物，較二零二四年減少百分之十。太古地產及太古可口可樂佔集團廢棄物總量超過百分之九十。我們已訂立目標在二零三零年或之前達致百分之六十五的堆填區無害廢棄物分流率，並於二零五零年或之前實現零廢棄物堆填。我們二零三零年目標所涵蓋業務的廢棄物分流率較二零二四年有所改善。

太古地產的廢棄物政策涵蓋建築設計及營運，致力推動循環及提升資源效率。由於租戶產生超過百分之九十的建築廢棄物，因此溝通至關重要。環境績效約章鼓勵協作，以減少能源消耗、用水量及廢棄物產生。

建築及營運廢棄物為主要關注事項。太古地產的資源循環政策著重於透過設計減少產生廢棄物，以及改善整個供應鏈的循環再造。

太古可口可樂於二零二二年在香港推出更輕、更易回收的玻璃樽，並採用新的膠蓋設計，以減少資源消耗。於二零二五年，其更成為香港首家生產由本地收集及回收的聚對苯二甲酸乙二醇酯製成飲品樽的公司。聚對苯二甲酸乙二醇酯由塑新生有限公司供應，該公司是香港首間食品級膠樽循環再造設施，同時亦為太古可口可樂的附屬公司。

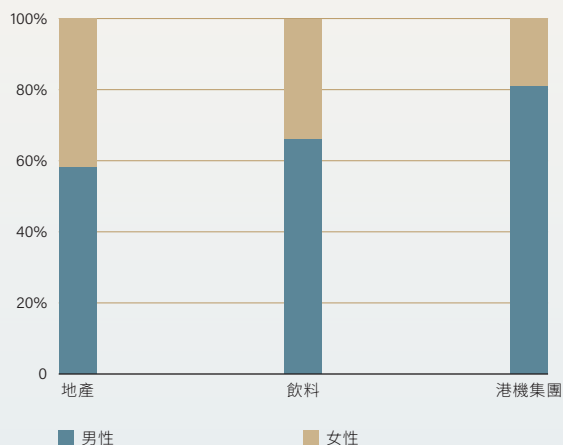
水資源

淡水資源的供應及水質對我們的業務營運至關重要。水資源短缺是一項系統性、跨越地域界限的挑戰，需要採取集體行動應對。我們必須制訂完善的水資源管理計劃，並與其他用水者合作，以改善營運地點的水資源安全，為未來保護這項共同資源。

我們的目標是在二零五零年或之前實現水中和，中期目標是於二零三零年或之前將用水效率較二零一八年凍結效益基準提升百分之三十。為此，我們致力透過提升效率、修復漏水及加強水資源重用與循環再造，以減少淡水消耗。

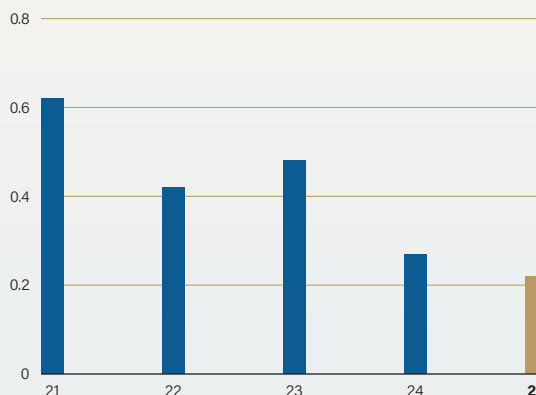
於二零二五年，集團的取水量為一千八百六十萬立方米，較二零二四年減少百分之二。太古可口可樂的用水佔集團總用水量約百分之八十七。太古可口可樂致力將相當於產品銷售等量的水資源回歸大自然。我們二零三零年目標所涵蓋業務的取水量較二零一八年基準減少百分之二十七。

按性別劃分的員工組成



工傷引致損失工時比率

每100名等效全職僱員的工傷數目



員工

我們致力成為首選僱主以招攬及留住最佳人才，建立一個安全、健康和共融的工作環境，讓所有員工均受到尊重，並享有同等機會發揮所長。

於二零二五年底，我們聘用逾九萬二千人（包括國泰集團及香港航空發動機維修服務有限公司）。大部分員工於香港及中國內地工作。

我們會監察員工流失率，以便及時識別改善空間並處理問題。於二零二五年，員工流失率為百分之十，較二零二四年有所改善。

健康與安全

我們在經營業務時致力保障員工、承辦商、供應商、客戶、營業場所訪客及業務所在社區的健康與安全，透過改善系統、培訓、學習及透明報告制度，致力持續改善健康與安全文化及表現，務求達致零傷害的目標。我們期望承辦商遵守嚴格的安全標準。

我們關注員工的身心健康和福祉。集團推出健康檢查、設有二十四小時保密熱線的員工援助計劃，以及彈性工作和親職假等多項措施。

我們追蹤、監察並致力改善旗下業務的工傷引致損失工時比率。於二零二五年，每一百名等效全職僱員的工傷數目（亦稱工傷引致損失工時比率LTIR）從二零二四年的零點二七減少百分之二十二至零點二一。

令人遺憾的是，二零二五年在越南太古可口可樂發生一宗僱員因工身亡事故。

多元平等與共融

我們深信創造一個環境讓員工安心工作可助他們盡展所長，並致力為全體員工建立一個共融、團結互助的工作環境，不論年齡、性別、性別認同、性取向、關係、家庭狀況、殘障、種族、族裔背景、國籍、宗教或政見。

公司致力在任何連續三年週期間維持董事局女性成員比例平均不少於百分之三十，於本報告刊發時，過往三年週期間董事局女性成員的比例超過百分之三十。

公司必須遵守適用的僱傭及其他法例。

培訓與發展

我們需要一群懂得靈活變通、訓練有素的員工，以應付營商環境的種種變化及競爭。我們提供在職進修、指導或教導式課堂培訓及網上學習。新入職員工需參與入職培訓計劃，內容包括反歧視和反貪污培訓，以及在香港的業務實地考察。

太古內部專責領袖培訓的公司負責為集團的管理人員設計及開辦學習與發展課程，讓高潛質管理人員修讀 INSEAD 及史丹福開辦的工商管理及行政人員課程。培訓課程著重可持續發展，有助培養深厚的企業文化及符合太古價值觀的領導作風。

我們招聘高質素的人才，培養他們成為集團的未來領袖。他們可汲取管理、財務和人力資源知識，並會獲得培訓和指導。

我們舉辦的暑期實習生計劃讓優秀的學生在太古工作獲取經驗。實習生可認識集團的業務和價值，並被調派到營運公司負責處理商業項目。

我們定期透過內聯網、通訊刊物、問卷調查及員工論壇與員工保持溝通。

社區

我們深信，當業務所在社區蓬勃興旺時，我們同樣得以蓬勃發展。因此，集團矢志在自覺可帶來轉變的領域上貢獻社會，積極捐獻善款、提供產品和服務，並鼓勵員工獻出時間和精力，身體力行支持社區發展，亦透過太古基金參與社會公益事務。

於二零二五年，太古基金繼續致力於香港的教育發展、海洋保育以及社區網絡建設計劃。

於二零二五年，我們的員工透過太古基金員工參與計劃投入服務的時數達約二千三百小時。年內，集團（包括旗下營運公司）於業務所在社區撥出慈善捐贈（現金及實物捐贈）港幣一億二千七百萬元。

與供應商合作

集團各營運公司承諾盡可能採購不會對環境造成負面影響的產品。我們的採購指引乃根據國際標準制定。

我們訂有《供應商行為守則》規管條例的履行情況、強迫勞工、童工、健康與安全、環境、薪酬福利與工時、人權、分包商管理、道德操守及報告事宜。

目前，有數千名供應商為我們提供產品及服務，包括飛機零件、燃料、糖、審計、辦公室用品及制服。集團已全面展開評估，識別與主要供應商相關的潛在環境、社會及管治風險。我們傾向與具有高標準及共享價值觀的供應商合作，並與供應商分享資訊及最佳常規，鼓勵他們採納適當的可持續發展及其他標準。