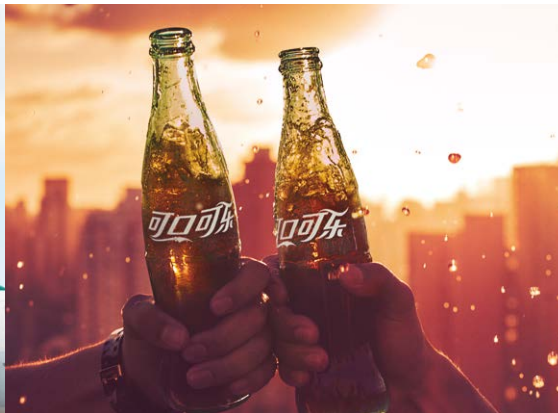




 太古公司

同創生機

二零一九年可持續發展報告



目錄

| | | | | | | | |
|-------------|---|---------------|----|--------------|-----|--------------|-----|
| 簡介 | 3 | 我們的業務 | 8 | 我們的員工 | 95 | 報告簡介 | 146 |
| 主席報告 | 4 | 太古公司 | 10 | 僱員 | 97 | 評估重要性 | 149 |
| 可持續發展事務總監報告 | 5 | 管治 | 13 | 多元共融 | 104 | 持份者參與 | 153 |
| 摘要 | 7 | 風險管理 | 21 | 培訓及發展 | 117 | | |
| | | 氣候相關財務信息披露工作組 | 27 | 健康與安全 | 125 | | |
| | | 供應鏈 | 31 | | | 我們的表現 | 155 |
| | | 展望未來 | 36 | | | 表現數據 | 156 |
| | | | | 我們的社區 | 134 | GRI列表 | 163 |
| | | 我們的環境 | 38 | 社區參與 | 136 | 聯合國可持續發展目標 | 175 |
| | | 碳排放 | 40 | | | 詞彙 | 181 |
| | | 廢棄物 | 51 | | | | |
| | | 水資源 | 65 | | | | |
| | | 可持續物料 | 76 | | | | |
| | | 生物多樣性 | 80 | | | | |
| | | 氣候變化復原力 | 88 | | | | |



簡介

生機蓬勃的環境

太古公司是非常多元化的集團，亦是香港主要公司之一，業務分屬五個營業部門：地產、航空、飲料、海洋服務和貿易及實業。

集團總部設於香港，業務主要集中於大中華區，「太古」的名字在這地區享譽超過一百五十年。二零二零年是一個重要的里程碑，我們慶祝在香港營業一百五十周年，並為香港長遠成功作出貢獻。

我們的可持續發展報告闡述集團將可持續發展融入業務的策略方針，符合可持續發展報告的全球標準。

二零一九年可持續發展報告是我們第十三份報告，於二零二零年六月發佈。



主席報告

「我們相信，可持續發展是我們的業務和業務所在社區長遠得以興旺發展的關鍵。」

二零一九年，尤其在下半年，香港的社會事件及全球貿易磨擦對公司業務帶來嚴峻挑戰。儘管遭遇這些挑戰，太古公司仍以可持續發展為策略目標。我們相信，可持續發展是我們的業務和業務所在社區長遠得以興旺發展的關鍵。

太古公司一直以長遠的目光經營業務，而可持續發展正正體現了這種理念。

二零一九年，我們在集團可持續發展策略的多個重要範疇取得進展，減碳表現比目標超出百分之一點八三。此外，太古公司公佈了氣候變化政策，強調未來氣候風險和復原力的重要性。我們已制定一項多元共融策略框架，當中涵蓋三大目標、五個多元重點範疇及一項五年計劃。在營運公司方面，太古地產宣佈一項獲科學基礎目標倡議組織認可的減碳目標。國泰航空提升了百分之二的燃油效益，超出航空業所定百分之一點五的目標。

太古可口可樂宣佈與合作夥伴歐綠保和碧瑤廢物處理合資營辦本港首個大型塑膠廢料回收設施，顯示我們全力參與推動香港建立循環經濟的決心。

我們在二零一九年取得良好進展，但面對著越來越多複雜的可持續發展挑戰，我們必須做得更好，具備更大的復原力。我們擬在碳排放、用水、廢棄物及多元共融方面訂立更進取的目標。

我們繼續致力採取可持續的營運方針。我們需要以創新的思維，深入思考減碳、節水、減廢及廢物回收的問題。我們在應對可持續發展的挑戰之餘，必須為股東、員工、業務夥伴及業務所在的社區創造價值。期望在日後的報告中分享我們的進展。

主席
施銘倫



可持續發展事務總監報告

「我們需要看得更遠，加倍努力，將可持續發展原則和常規納入業務中，並確保我們更具復原力，為日後可能面對的長期可持續發展挑戰作好準備。」

甚麼是SwireTHRIVE？

SwireTHRIVE是集團在二零一六年推出的可持續發展策略，旨在確立清晰的方向和重點，以應對我們最大的環境挑戰。

SwireTHRIVE把重點放於環境的可持續發展，因為生機蓬勃的自然環境，是集團、集團員工和業務所在社區賴以成功的要素。該策略確定了我們在保護業務所依賴的自然資源上起著重要的作用。興旺的業務需要生機蓬勃的環境。

SwireTHRIVE的主要範疇為碳排放、廢棄物、水資源、可持續物料、生物多樣性和氣候變化復原力。

你的目標是按二零一五年的凍結效益基準，在二零二零年前將碳排放和耗水量分別降低百分之八至十和百分之三至四。這個承諾是否可望達到？

我很高興在此匯報，我們在二零一九年的減碳表現，較二零一六年推出SwireTHRIVE時所設定的減碳目標超出百分之一點八三。然而，我們以百分之一點二六之差未能達成節約用水目標，主要因為太古可口可樂收購了更多裝瓶廠。

這些目標只是起步點。展望未來，隨著外在環境變得更加複雜和更具挑戰，並因應《巴黎協定》和其他有關氣候變化的國際協議，我們需要更加進取。換句話說，我們需要新訂更遠大的碳排放和節約用水目標，並應對其他重大的環境挑戰。





可持續發展事務總監報告

回顧過去四年SwireTHRIVE的推行，最令你自豪的是甚麼？

制定這個策略本身就具有重大價值。這是一個反思過去的機會，讓我們思考集團業務對世界的影響。我們明白到外在因素對我們規劃和管理業務的能力有多大的影響，而我們又可以如何部署應對可持續發展的挑戰。

氣候變化復原力和生物多樣性曾是集團的新興議題，現在都已證實是我們應該關注的風險。這些範疇對我們實現可持續發展十分重要，其中氣候變化復原力更已成為我們風險管理方針的重點。我們在這些範疇需要加倍努力。環境、社會和管治事宜對投資者和其他持份者越趨重要，我們會更加關注這些議題。

SwireTHRIVE對集團產生的影響及其促成的行動亦令我覺得欣慰。集團旗下公司各自制定可持續發展的策略和計劃。他們認同集團訂立的整體方向，但會根據所屬行業和需要而調整行動。太古地產的「二零二零年可持續發展策略」不僅肯定可持續發展為業務帶來的價值，還確立了如何在決策中納入有關可持續發展的考量。

太古可口可樂在耗水效益和管理方面領先同業，因而理解可持續發展整體方針的價值所在。太古可口可樂明白有需要應對業務所用即棄塑料帶來的問題，因而透過「免『廢』暢飲」計劃與其他相關機構合作，並在香港成立塑膠廢料回收合資公司。

未來一年太古公司整體的可持續發展方向，特別是SwireTHRIVE將會如何發展？

二零二零年對我們的策略和整體可持續發展來說十分關鍵。我們將徹底檢討SwireTHRIVE，確保該策略符合目標，並反映我們在多元共融等範疇的重大進展。由於業務所在地區的營商環境瞬息萬變，世界各地的形勢越來越不明朗，我們需要重新調整策略重點。

我們需要提高可持續發展的策略目標，並應對氣候變化、主要國際協議及政府政策法規的變動，這意味著我們需要訂立更為進取的計劃和目標。

我們需要看得更遠，加倍努力，將可持續發展原則和常規納入業務中，並確保我們更具復原力，為日後可能面對的長期可持續發展挑戰作好準備。

可持續發展事務總監
馬歌司博士



摘要

二零一九年表現摘要

地產



減碳目標獲
科學基礎目標倡議組織
認可 (香港及中國內地首間成功獲此認可的地產發展商)



97%
旗下物業獲綠色建築認證
(其中84%達到最高評級)



香港物業組合能源強度↓**26%** (自二零零八年) 和
中國內地物業組合能源強度↓**36%** (自二零一零年)



太古地產簽署
可持續發展表現掛鉤貸款
(利率根據環境、社會及管治表現調整, 為首筆授予香港公司的相關貸款)

航空



國泰航空的
燃油效益↑**2%**
(二氧化碳 / 收入噸千米)



港機集團的
耗水量↓**5%**
(自二零一八年)



港機集團的
工傷引致損失工時比率↓**14%**
(自二零一八年)



國泰航空飲食服務公司採購
412噸獲認證的可持續海產
(佔總採購量58%)

飲料



在香港推出
智能飲品膠樽收集機
(每投入一個空膠樽可獲港幣0.20元回贈)



碳排放量↓**4%**
(自二零一八年)



以太陽能光伏板裝置發電
1,464萬千瓦時



榮獲
2019 ai優質職場健康共行獎
(由人民網上海及第一財經主辦)

海洋服務



太古海洋開發集團的
碳排放量↓**31%**
(自二零一五年)



太古海洋開發集團的
工傷引致損失工時比率↓**40%**
(自二零一八年)



太古海洋開發集團以
可持續發展的方式回收
已退役的Pacific Falcon號船隻



太古海洋開發集團獲
新加坡海事及港務管理局授予
新加坡船舶註冊處人力嘉許獎

貿易及實業



沁園食品公司的
碳排放量↓**7%**
(自二零一八年)



太古糖業公司的
耗水量↓**11%**
(自二零一八年)



太古糖業公司的
工傷引致損失工時比率↓**26%**
(自二零一八年)



太古資源榮獲
香港勞工及福利局社區投資共享基金頒發兩年一度的
「社會資本動力獎」
(二零一八年至二零二零年)

披露及報告

MEMBER OF
Dow Jones Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM



恒生可持續發展企業
指數系列 2019 - 2020成份股



FTSE4Good



2019 Constituent
MSCI ESG
Leaders Indexes



DISCLOSURE INSIGHT ACTION





我們的業務

致力維持長遠價值



作為業務廣泛且具影響力的企業，我們有責任建立繁榮昌盛的未來，為股東創造長遠價值。



我們的業務

太古公司總部設於香港，是一個業務多元化的國際企業集團，旗下業務在市場享有領導地位。業務分屬五個營業部門：地產、航空、飲料、海洋服務和貿易及實業。

作為業務廣泛且具影響力的企業，我們有責任建立繁榮昌盛的未來，為股東創造長遠價值。可持續發展一直是太古集團確保未來業務發展的策略目標，從而確保我們的業務及其所在社區繁榮興盛。

氣候變化、資源短缺、社會不安、全球大流行病和自然環境惡化等問題，無不威脅著我們每一個人。應對這些挑戰，將會是我們的業務蓬勃發展的關鍵。

我們致力保護天然資源、支持所經營業務及其所在的社區、投入資源促進員工的發展和福祉，並同時遵守嚴格的道德、環境和社會標準。

我們推行可持續發展的決心並不止於保護環境，而是將可持續發展視為一項機遇，讓我們透過創新、提高效率和設立制度來取得持續增長。

我們會繼續精益求精，並將可持續發展理念與經濟、環境及社會的可持續發展融入業務之中。

太古公司

二百年的企業

太古集團於一八一六年成立，逾兩個世紀以來，集團由利物浦一家小型進出口公司發展成為一家多元化的環球企業集團。我們一直以高瞻遠矚的態度營商，為長遠發展作出正確的決策，因此業務能經受時間的考驗。

太古公司 (SWRAY 00019 及 SWRBY 00087) 的總部設於香港，於港交所上市，是太古集團一個重要部分。太古公司是香港主要公司之一，業務分屬五個營業部門：地產、航空、飲料、海洋服務和貿易及實業。太古公司於太古地產和國泰航空兩家上市公司中擁有權益。太古公司集團的業務主要集中於大中華區，「太古」的名字在這地區享譽超過一百五十年。

二零一九年，太古飲料更名為太古可口可樂，而國泰航空已完成收購廉航香港快運。香港快運的相關數據並未納入本報告中。我們僅納入公司獲收購後首個完整財政年度的數據。

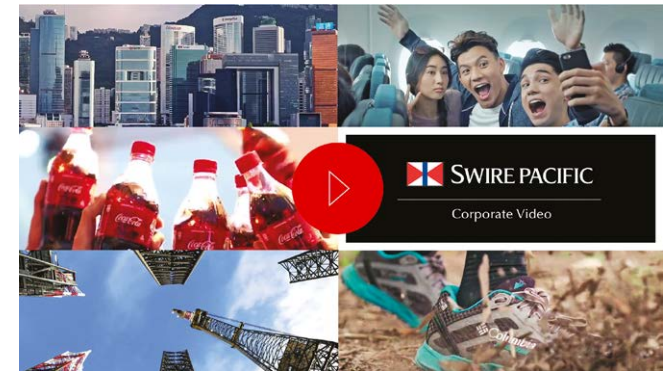
集團以長遠的角度制定業務策略，這一點從集團的投資性質可見一斑。承先啟後、銳意創新是我們引以為豪的企業特質，這些特質使集團得以茁壯成長，並在業務所屬行業中建立典範。

二零一九年概覽

太古公司上半年表現令人鼓舞，盈利持續回升，多項業務取得堅穩的業績，但最終二零一九年仍是充滿挑戰的一年。二零一九年的經常性溢利下降百分之四，原因是國泰航空業績倒退。物業組合價值的升幅亦遠較近年的升幅為小，這是導致二零一九年的權益回報下跌至百分之三點三的主要原因，而二零一八年為百分之九點零，過去五年則平均為百分之六點七。

我們在本年度內以具吸引力的估值出售了多項非核心資產。二零一八年及二零一九年出售該等資產所得款項總計約為港幣三百四十億元，大幅增強集團的資產負債狀況。於二零一九年年底，集團在撇除租賃負債後的資本淨負債比率為百分之十四點二，二零一八年年底則為百分之十九點三。現金及未動用的已承擔融資達港幣四百億元。

集團架構及經濟表現的詳情，載於太古公司概覽及太古公司二零一九年報告書。



補充資料

[太古公司概覽](#)



[太古公司二零一九年報告書](#)



太古公司

二零一九年太古公司集團業務概覽

地產



收益總額港幣142.22億元

經常性溢利港幣62.69億元

已付稅項港幣5.86億元

員工總數6,465

重要議題氣候變化復原力、能源使用及溫室氣體排放

航空*



收益總額港幣159.01億元

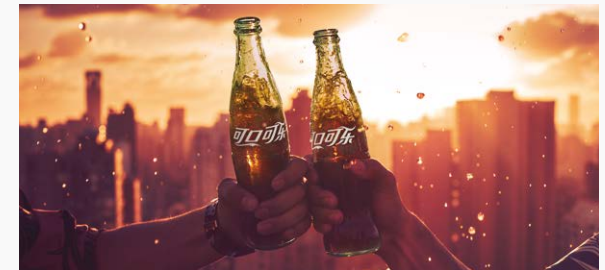
經常性溢利港幣17.84億元

已付稅項港幣1.73億元

員工總數46,965

重要議題能源使用及溫室氣體排放、網絡安全、多元共融

飲料**



收益總額港幣433.17億元

經常性溢利港幣15.84億元

已付稅項港幣1.73億元

員工總數30,871

重要議題能源使用及溫室氣體排放、水資源管理、產品及服務對環境的影響

員工總數為截至二零一九年十二月三十一日止的數字，包括永久、固定期限和臨時合同僱員。同日，太古公司在太古公司總辦事處直接聘用三十八名員工。

*收益數字不包括聯屬公司（如國泰航空及香港聯合船塢集團有限公司）的收益

**太古飲料有限公司於二零一九年四月正式更名為太古可口可樂有限公司

太古公司

海洋服務*



收益總額**港幣24.52億元**

經常性虧損**港幣13.47億元**

已付稅項**港幣5,200萬元**

員工總數**3,066**

重要議題**能源使用及溫室氣體排放、工作場所的健康與安全、多元共融**

貿易及實業



收益總額**港幣99.08億元**

經常性溢利**港幣4100萬元**

已付稅項**港幣4.04億元**

員工總數**6,925**

重要議題**產品及服務對環境的影響、產品質量及安全**

員工總數為截至二零一九年十二月三十一日止的數字，包括永久、固定期限和臨時合同僱員。同日，太古公司在太古公司總辦事處直接聘用三十八名員工。

*收益數字不包括聯屬公司（如國泰航空及香港聯合船塢集團有限公司）的收益

**太古飲料有限公司於二零一九年四月正式更名為太古可口可樂有限公司



管治

指導原則

太古公司致力確保以崇高的商業道德標準營運業務，同時秉持正直真誠、竭盡所能、精益求精、謙遜恭謹、團隊合作和長遠發展的價值觀。

公司堅信如要達到長遠的業務目標，必須以誠信、透明和負責的態度行事。我們認為此方針長遠可為股東取得最大的回報，而僱員、業務夥伴及公司營運業務的社區亦可受惠。

管治方針

企業管治是董事局指導和監督集團管理層營運業務、推動實現業務目標的過程。我們在企業管治方面的方針載於企業管治守則、組織章程大綱及章程細則、董事局多元化政策、附錄十四《企業管治守則》及太古公司二零一九年報告書。

公司遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄十四《企業管治守則》。我們的管治常規載於二零一九年報告書的「企業管治報告」章節之內。

對可持續發展事宜的管治是企業管治的重要一環，我們希望透過適當的政策、標準和制度，識別可持續發展的機遇並從中得益，並且有效管理可持續發展的風險。

補充資料

| | |
|------------------------------|--|
| 企業管治守則 | |
| 組織章程大綱及章程細則 | |
| 董事局多元化政策 | |
| 附錄十四《企業管治守則》 | |
| 太古公司二零一九年報告書 | |



管治

行為守則及合規

太古的《企業行為守則》要求僱員維持崇高的商業道德和適當地對待其他僱員、業務夥伴及業務所在的社區。該行為守則包含商業道德、利益衝突、賄賂、採購原則、備存紀錄、舉報、健康與安全、環境、員工的平等機會、多元化與尊重以及私隱的營運原則。

所有僱員的入職培訓內容包括《企業行為守則》及反貪污培訓，而遵守行為守則亦納入員工的僱用條件之中。

公司的政策是要全面遵守所有適用法律及規定，包括有關環境、僱用（包括禁止童工或強迫勞工）、健康與安全、產品（包括其宣傳及標籤）、賄賂、私隱及歧視的法規，不論該等事宜會否對公司構成重大影響。關於實施相關政策的方式，請參閱本報告「我們的環境」、「我們的員工」及「我們的社區」章節。

我們的企業政策及可持續發展

一九八七年舉行的布倫特蘭委員會把可持續發展定義為「既能滿足當代的需要，而同時又不損及後代滿足其需要的發展模式」。我們期望公司的可持續發展政策及目標均符合這個定義。

我們實施可持續發展政策的目標是：

- 採納業界最佳常規以提高能源效益，並增加可再生能源的使用，以減少碳足跡
- 將今天的廢物轉化為明天的資源，為創造循環經濟出一分力，讓人們不再輕易將廢物丟棄，而是將之保留待日後循環再用
- 以負責任及可持續的方式用水並保護集水區
- 負責任地管理和珍惜受其影響的天然資源和保護生物多樣性，就其業務營運對環境造成的潛在不利影響予以評估並適當地管理
- 保障其僱員和與其有業務往來人士的健康與安全，務求達致零傷害為最終目標
- 以負責任和可持續的方式採購物料，包括確保其供應商符合甚或超越其供應商指導原則的可持續發展標準

- 為業務所屬的社區帶來價值，並尊重其文化和傳統
- 鼓勵員工在工作及社區中積極參與可持續發展事務
- 監察公司的表現並定期匯報

有關氣候變化、生物多樣性、可持續發展供應鏈、綠色建築、健康與安全的政策詳情，載於本報告各相關章節，以及太古公司網站的可持續發展網頁。

補充資料

[企業行為守則](#)[可持續發展政策](#)[可持續發展網頁](#)

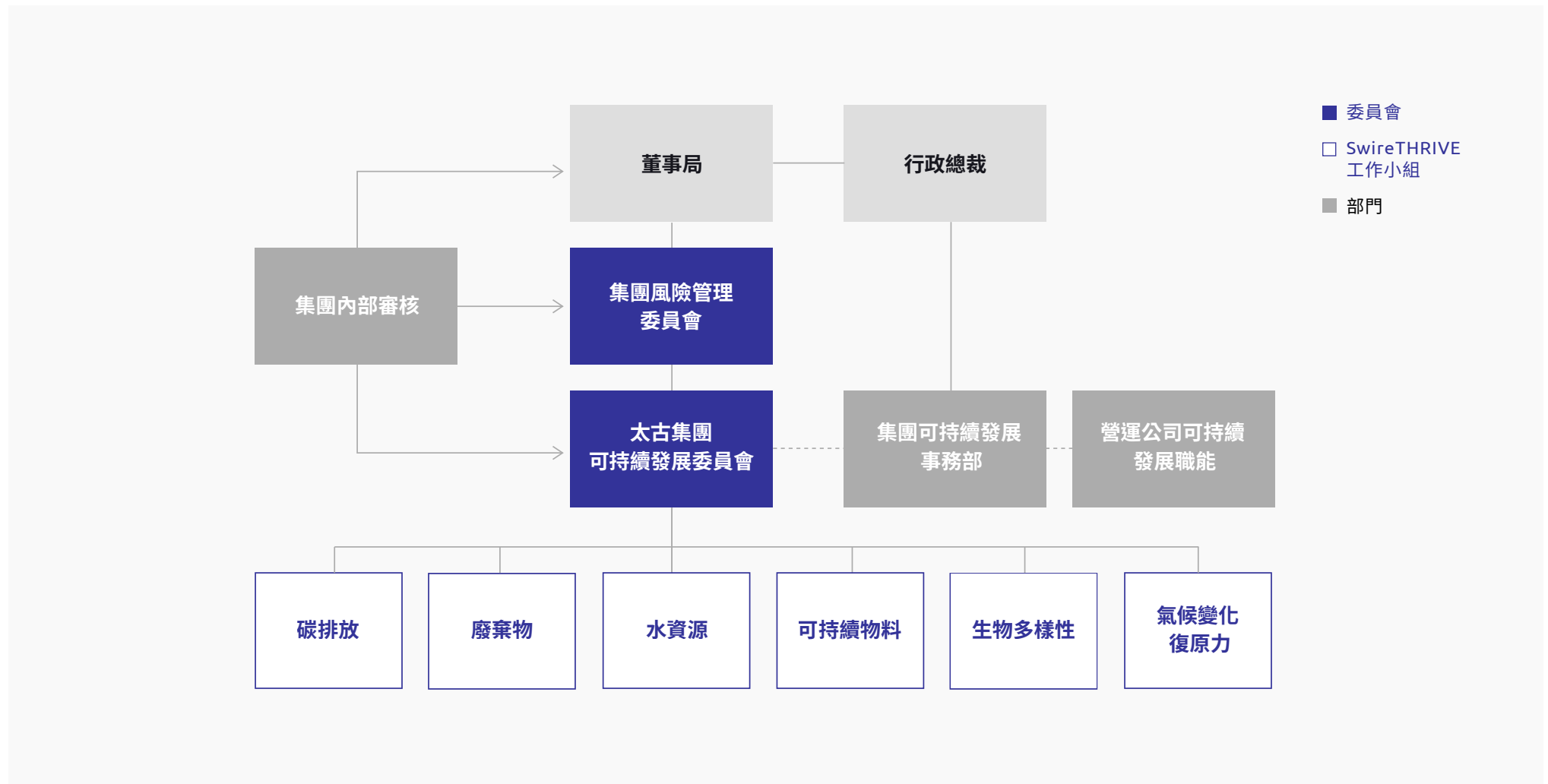
相關內容

[我們的環境](#)[我們的員工](#)[我們的社區](#)



管治

—— 可持續發展管治架構





管治

董事局監督

太古公司以董事局為最高的管治組織，董事局由集團主席帶領。我們在二零一九年報告書中的「企業管治報告」內說明公司的企業管治事務（包括董事局及其委員會的運作、審核及與股東和投資者的溝通）。

董事局對可持續發展事務負上最終責任。有關可持續發展的風險及表現經集團風險管理委員會向董事局匯報。集團風險管理委員會共有八名成員，由財務董事擔任主席。太古集團可持續發展委員會及六個工作小組（涵蓋SwireTHRIVE六大重點範疇），為集團風險管理委員會提供建議。太古集團可持續發展委員會每年舉行三次會議，交流資訊及最佳常規，從而提出具體政策建議、提高效率、降低成本，並讓員工參與推動可持續發展。

可持續發展部門事務總監每年向董事會匯報集團的可持續發展表現，藉以提供額外的意見和方針。各部門主管每年舉行兩次可持續發展事務會議，並由董事局主席主持。二零一九年，各部門主管就重要性評估的結果、集團的可持續發展表現、與環境、社會及管治事宜相關的香港交易所上市規則修訂以及訂立碳排放目標的方法進行討論。

集團可持續發展事務部

可持續發展事務部直接向董事局成員匯報，該事務部負責制定政策、監察政策的實施，以及執行集團的可持續發展策略SwireTHRIVE。上述政策旨在反映重大的可持續發展趨勢，並應對可持續發展中的重大風險與機遇。可持續發展事務部負責協調可持續發展委員會和工作小組的工作，而有關委員會和工作小組則促使營運公司之間交流資訊和最佳常規，藉以制定具體的政策建議，提高效率、降低成本，並鼓勵員工參與。二零一九年，SwireTHRIVE工作小組舉行了11次會議。

我們與營運公司及存有業務關係的公司合作，藉以適當實施監督和控制可持續發展事務。每家營運公司的管理層負責所屬公司的可持續發展事宜。每家營運公司負責：

- 評估公司所面對的可持續發展事宜
- 根據該評估制定策略
- 以適當的組織架構實施本策略
- 監察合規情況（以確定已採取適當的行動）及匯報表現

個人資料

二零一九年，我們推行一項集團個人資料政策。我們的政策是要遵守與處理個人資料（包括收集、持有、處理、披露及使用）有關的適用法律規定，並尊重他人的私隱及在業務往來中所得資料的保密性。

二零一八年，國泰航空發現有人在未經授權的情況下取覽國泰航空及國泰港龍航空部分乘客的資料。國泰航空隨即採取措施防止資料進一步外洩，並展開全面的調查。經調查後，並無證據顯示有人不當地使用任何該等個人資料，而受影響的資訊系統獨立於航班管理系統，因此對航班安全並無構成影響。

二零一九年，香港個人資料私隱專員公署裁定該事件違反《個人資料（私隱）條例》，並要求國泰航空採取若干措施。國泰航空已提供符合要求的證據。

補充資料

[太古公司二零一九年報告書](#)





管治

網絡安全

太古公司已制定一項網絡安全及資訊保安政策，並監督以確保遵守有關政策。公司亦已採納美國國家標準技術研究所網絡安全框架。

網絡安全報告會定期提呈予集團風險管理委員會及審核委員會。資訊科技委員會負責監管旗下營運公司的網絡安全計劃。這些計劃包括定期對系統進行測試及監控。網絡安全專家工作小組定期舉行會議，分享有關網絡安全的最佳常規，並提高對網絡安全的意識。

外部倡議及環境、社會及管治相關約章

地產

- 「走向淨零」— 香港綠色建築議會
- 《節能約章》— 香港特區政府環境局及機電工程署
- 活動減廢承諾— 香港特區政府環境保護署
- 《建築物能源效益宣言》— 世界企業永續發展委員會
- 《可持續採購約章》— 環保促進會

航空

國泰航空

- 《白金漢宮宣言》— 野生動物保護聯盟運輸專責小組
- 免「廢」暢飲— 一次性飲品包裝工作小組
- 世界無翅宣言— 野生救援
- 《種族多元共融僱主約章》— 平等機會委員會

港機

- 《種族多元共融僱主約章》— 平等機會委員會

飲料

- 免「廢」暢飲— 一次性飲品包裝工作小組
- 新塑料經濟全球承諾書 (New Plastics Economy Global Commitment) — 艾倫·麥克亞瑟基金會
- 活動減廢承諾— 香港特區政府環境保護署

海洋服務

太古海洋開發

- 可持續航運倡議
- 船舶回收透明度倡議

貿易及實業

太古惠明

- 免「廢」暢飲— 一次性飲品包裝工作小組
- 活動減廢承諾— 香港特區政府環境保護署

太古資源

- 「正版正貨承諾」計劃— 香港特區政府知識產權署

管治

公共政策和政治貢獻

太古公司在正常經營業務的過程中會直接或透過商會，游說政府機構推動促進業務及制定可行法規的政策。太古公司所有公共政策工作必須符合公司行為守則內訂明的操守標準，並在適用的情況下反映對公眾可持續發展的承諾。

商會成員

我們有部份公共政策工作是透過商會及業界組織推行，藉此擴大政策訊息的影響力。與這些組織合作的原因是，這些組織代表業界及由政府及其他持份者引領的廣大工商界，而且他們協助業界就政策議題取得共識。我們目前是多個業界及商貿組織的成員。

有關太古與旗下營運公司已加入的業界及商貿組織，請參閱以下列表。主要商會和業界團體（根據集團所支付的費用）以粗體顯示。

補充資料

企業行為守則



地產



- 建築環保評估協會 — 創會成員
- 商界環保協會 — 董事及協會會員
- 中國綠色建築委員會 — 企業會員及委員會委員
- 世界高層建築與都市人居學會 — 2019年CTBUH機構會員
- 職業安全健康局「綠十字會」— 會員
- 香港總商會—地產及基建委員會會員
- **香港綠色建築議會 — 鉑金贊助會員**
- 城市土地學會 — 亞太區企業贊助會員
- 美國綠建築協會 — 金級會員
- 世界自然基金會香港分會 — 珍珠會員

管治

航空

**國泰航空**

- 亞太航空公司協會 — 環境工作組會員
- 可持續航空生物燃油用戶組 — 會員
- 可持續生物燃料圓桌會議 — 會員
- 商業替代航空燃料聯盟 — 會員
- 世界自然基金會香港分會 — 珍珠會員

港機**航空維修站協會**

- 商界環保協會 — 會員

國際航空技術互援組織**Piedmont Triad Partnership**

- 廈門市環境保護產業協會 — 成員
- 廈門市安全生產管理協會 — 成員
- 廈門市節能協會 — 會員

國泰航空飲食服務公司、國泰航空服務公司、香港機場地勤服務公司、雅潔洗衣

- 香港優質顧客服務協會 — 會員

飲料

**可口可樂裝瓶廠協會 — 會員**

- 香港飲品商會 — 會長
- 中國飲料工業協會 — 董事
- 台灣區飲料工業同業公會 — 企業會員
- 美國飲料協會 — 會員
- 亞利桑那州餐廳協會
- 華盛頓州飲料協會
- 新墨西哥州飲料協會
- 廈門市節能協會 — 會員
- 猶他州安全委員會 — 會員
- 交通安全僱主網絡 — 會員

管治

海洋服務



太古海洋開發

- WISTA Singapore — 會員
- 世界海洋委員會 — 會員
- 英國商會 (新加坡) — 會員
- 新加坡海運協會 — 會員

香港聯合船塢

- 職業訓練局海事服務業訓練委員會 — 會員
- 職業安全健康局 — 會員
- 政府海事處 — 領港事務諮詢委員會委員

貿易及實業



太古資源

- 世界自然基金會 — 純銀會員
- 香港管理專業協會 — 公司會員
- 香港人力資源管理學會 — 公司會員

太古惠明

- 香港廢物管理學會 — 機構會員

太古汽車

- 歐洲在台商務協會 — 會員
- 台北英僑商務協會 — 會員

太古糖業

- 中國糖業協會 — 會員
- 廣東省食品安全學會 — 會員
- 廣州市黃埔區食品安全協會 — 會員
- 上海市食品化妝品質量安全管理協會 — 會員



風險管理

確保維持長期營運能力

有效的風險管理至為關鍵，可確保集團維持長期營運能力。風險管理已融入旗下所有營運公司當中，太古公司的全體人員在風險管理方面擔當著不同崗位。各人通力合作應付集團業務的風險，實在至關重要。

與風險管理相關的可持續發展議題包括氣候變化、政治及監管風險，還有氣候變化復原力和生物多樣性等新浮現的議題。

董事局及各部門管理層負責識別及分析我們為達成業務目標可能承受的風險。他們評估如何管理及減低該等威脅，包括與可持續發展有關的威脅。

集團設有兩個主要的管理委員會，分別為集團風險管理委員會及財務委員會，負責監控影響集團的風險。該兩個委員會由高級管理人員組成，且均由財務董事擔任主席。在發生重大事項時，財務董事須向董事局匯報。

關於集團風險管理委員會

集團風險管理委員會監察集團面臨的所有風險（除明確由財務委員會負責管理的風險外），包括制定風險管理政策及策略。該委員會由各部門的首要行政人員及董事總經理組成，由財務總監擔任主席，並透過審核委員會向董事局匯報。

集團風險管理委員會負責：

- 審閱各部門的風險登記冊，登記冊載列現有及新浮現的風險，包括業務決策對社會及環境的影響在實質上及聲譽上所引起的問題和影響我們業務的環境及社會問題
- 制定集團風險管理政策及策略
- 監察委員會及工作小組，其功能涵蓋以下範疇：風險及保險、企業風險管理、人力資源、健康與安全、法律、資訊科技、網絡保安及可持續發展（包括六個SwireTHRIVE重點範疇）

集團風險管理委員會於二零一九年間共開會三次，其專責委員會及工作小組則開會二十七次。

專責委員會及工作小組的成員均為所屬領域的專門人才，而各委員會均由個別具備相關經驗的人士擔任主席。專責委員會及工作小組的職責為識別其負責領域內的風險和機會，以及擬定政策建議供集團風險管理委員會審批。

經集團風險管理委員會批核的政策應用於所有由太古公司擁有控股權益的公司。該等營運公司的董事局須採納這些政策，並制定程序以確保這些政策得以遵循。我們鼓勵合資及聯屬公司採納這些集團政策。

風險的管理須受集團內部審核部審核，在需要時更須取得外聘專家顧問的支持。

相關內容

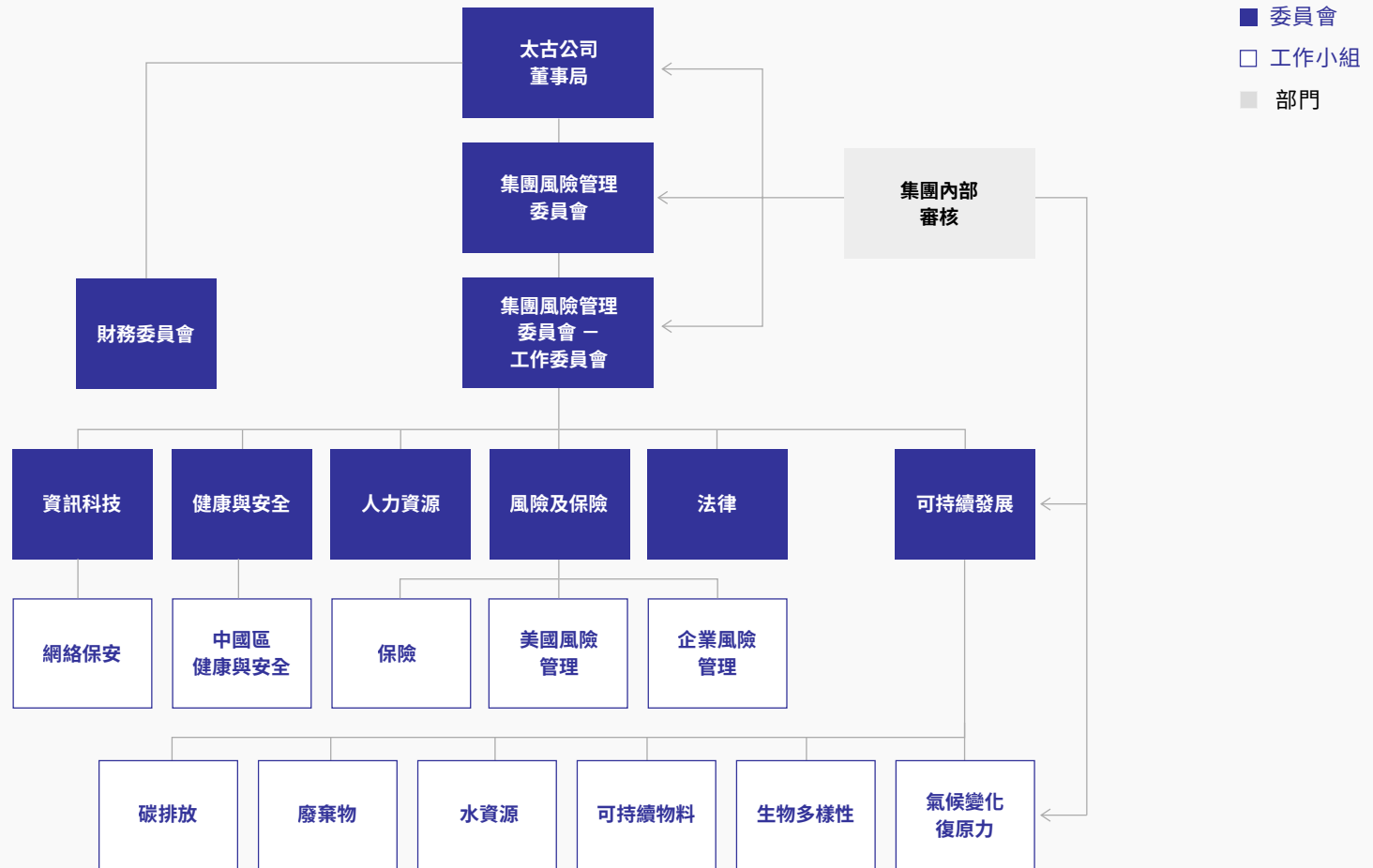
[推動蓬勃發展的策略](#)





風險管理

風險管治架構



註：集團風險管理委員會及財務委員會透過審核委員會向董事局匯報。

風險管理

企業風險管理

公司採用企業風險管理程序，以識別、評估、監察及管理風險。企業風險管理程序旨在確保集團維持健全而有效的風險管理，並建立風險意識文化。企業風險管理程序的實施和執行遵循集團的企業風險管理政策，而政策的目標是確保公司設有健全有效的風險管理系統，讓管理層識別各營運公司在目前及未來面對的風險、為風險評定優次，以及減低風險。各部門及主要營運公司均須實施企業風險管理程序。

此政策亦要求營運公司定期向太古公司呈交企業風險登記冊，並滙報風險狀況的變動。為確保方針一致，該等風險登記冊均按照標準方法、格式及風險評級標準而編製。

太古地產於二零一九年識別新的風險範疇，評估這些風險對業務的影響，並從不同角度分析現有風險。

企業風險管理框架

企業風險管理程序包括：

1. 透過部門風險登記冊和風險工作坊以及就專責委員會與工作小組識別的功能風險所作檢討而得出的資料，識別新現及新興風險
2. 利用標準化工具及風險矩陣進行風險評估和評定優次
3. 制定減緩計劃
4. 由部門向集團風險管理委員會及透過集團風險管理委員會向審核委員會滙報主要風險及減緩工作
5. 持續監控和檢討風險，包括每年至少檢討一次集團企業風險登記冊



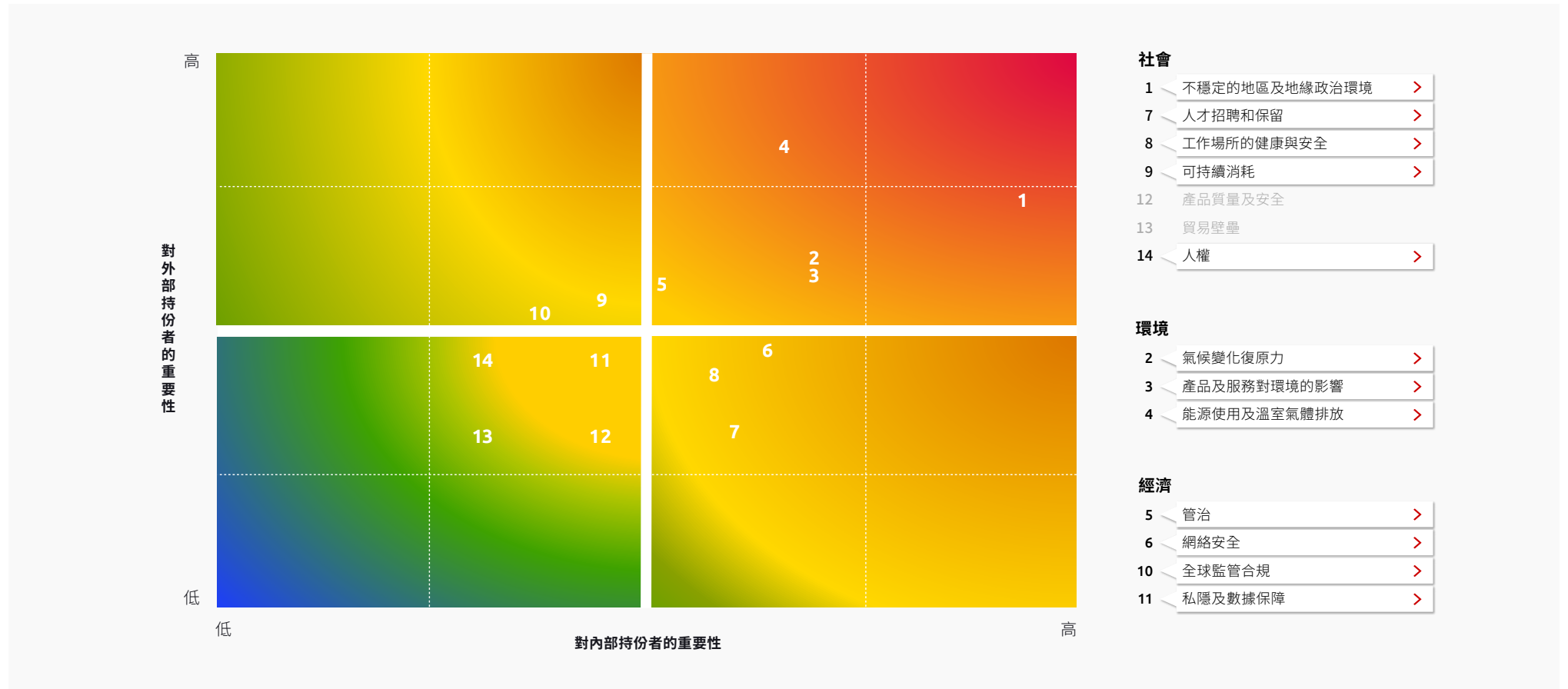


風險管理

—— 重大的可持續發展風險

為使公司得以持續發展，我們必須嘗試洞察威脅我們及客戶的風險，同時把握各種新機遇。透過盡早識別，我們會監察新興關鍵風險，以保障業務發展。

太古公司每年委託集團內外人士評估可能影響業務發展的重大風險。下文載列二零一九年與內外部人士溝通後所取得的成果。





風險管理

二零一九年，我們主要關注四項新興潛在風險。

不穩定的地區及地緣政治環境

潛在影響

國際和地區政治穩定對業務成功至關重要。經濟合作及發展組織（經合組織）警告：「不斷升級的貿易衝突對信心和投資的影響越來越大，令政策更為不明朗，加劇金融市場風險，並危及全球已經疲弱的增長前景[1]」。香港持續的社會動盪可能會導致營商信心下降、零售和投資支出減少以及業務中斷，因而會影響我們在香港的業務。

減緩措施

- 密切監察中國內地的經濟和政治發展
- 與中國內地公司的策略關係
- 定期對業務持續計劃進行更新和測試
- 維持財務實力和靈活性

1. 經合組織（經濟合作及發展組織）。二零一九年。「經合組織認為貿易摩擦加劇和政策不明朗進一步削弱全球增長」。二零一九年九月十九日。經濟合作及發展組織。 <https://www.oecd.org/economy/oecd-sees-rising-trade-tensions-and-policy-uncertainty-further-weakening-global-growth.htm>

氣候變化

潛在影響

氣候變化使我們的業務面臨重大風險。此等風險包括極端天氣事件對我們實物資產的影響、轉用新能源的財務成本，以及溫室氣體排放產生的環境及社會影響等。

減緩措施

- 我們已制定氣候變化政策
- 我們已制定二零二零年及二零二零年的減碳目標
- 我們在建築物使用更多自行生產及向外購買的可再生能源（二零一九年，太古地產、太古可口可樂及廈門太古利用可再生能源發電達一千六百二十萬千瓦時）
- 我們鼓勵使用替代燃料，國泰航空於Fulcrum BioEnergy Inc.（一家專門將都市固體廢物轉化為可持續航空燃料的公司）擁有少數股權
- 我們評估極端天氣事件對建築物的風險，制定緩解及防禦措施，確保能夠持續營運，保障員工及到訪人士的安全，並為客戶提供無間斷的服務
- 太古地產已將氣候相關風險等可持續發展納入企業風險登記冊
- 詳情請參閱本報告「碳排放」及「氣候變化復原力」章節

產品及服務對環境的影響

潛在影響

對我們產品、服務及該等產品與服務的用途之公眾監察及有影響的法規可能會對我們的業務、財務狀況及聲譽產生不利影響。

減緩措施

- 我們正在制定廢棄物及水資源管理政策
- 我們已制定二零二零年的碳排放及水資源目標，並正在制定二零二零年的碳排放、水資源及廢棄物目標
- 我們有意實施循環經濟原則，使用替代物料及技術，以減少對主要自然資源的倚賴
- 太古可口可樂已成立合資公司以營運香港首家塑料回收廠
- 太古可口可樂在香港設立三百個「飛雪」加水站，鼓勵自攜環保杯
- 詳情請參閱本報告「廢棄物」及「可持續物料」章節

相關內容

| | |
|---------|---|
| 碳排放 | > |
| 氣候變化復原力 | > |
| 廢棄物 | > |
| 可持續物料 | > |



風險管理

傳染病及大流行病

潛在影響

全球大流行病是一項新的重要議題。該風險是在驗證過程中識別的，因此並未出現在上述風險矩陣中，而是載於年度報告書的「風險管理」章節。新型冠狀病毒對經濟環境（包括我們營運的行業）造成重大不利影響。

減緩措施

- 定期對業務持續計劃進行更新和測試
- 與政府及醫療監管部門緊密溝通
- 定期向董事局匯報健康與安全情況

政策檢討程序

太古公司定期檢討與可持續發展相關的政策。當發現政策有不足之處時，我們會致力制定新政策，指引集團未來發展的方向。二零二零年，我們正制定有關廢棄物、水資源及親職假的政策，以及可再生能源的採購指引。我們亦正檢討及更新可持續食品政策、供應商企業社會責任行為守則及綠色採購政策。

該等政策首先由工作小組制定，其後經太古集團可持續發展委員會及集團風險管理委員會審閱，最後由主席等高級管理人員作最後審批。根據標準內部審核流程規定，風險管理情況及可持續發展政策的執行情況須受內部審核部監察，在必要時會外聘專家顧問給予支援。

請同時參閱太古公司二零一九年報告書「企業管治報告」的「風險管理」章節。

補充資料

[太古公司二零一九年報告書](#)





氣候相關財務信息披露工作組

氣候相關財務信息披露工作組

太古公司根據其氣候變化政策，闡述其減緩、適應及抗禦氣候變化影響的方法。

我們於二零一八年開始遵從金融穩定委員會氣候相關財務信息披露工作組的建議披露相關資料。我們循管治、策略、風險管理以及指標與目標四大類別作出披露。我們致力確保向使用者披露一致和實用的資料。

補充資料

[氣候變化政策](#)

管治

- 董事局負責監督風險（包括可持續發展風險）管理的工作。我們採用企業風險管理系統。審核委員會負責識別、分析及審查風險。我們備有企業風險登記冊，當中氣候變化已獲識別為新興風險。
- 集團可持續發展事務總監每年就可持續發展風險及表現向董事會進行滙報。
- 主席、各部門的主要行政人員及財務董事每年舉行兩次會議，以審議SwireTHRIVE與可持續發展風險、機遇及目標。這些會議可為太古集團可持續發展委員會提供指引和監督。太古集團可持續發展委員會由各部門的可持續發展主管組成，並由太古公司一名常務董事擔任主席。太古集團可持續發展委員會每年舉行三次會議。根據其職權範圍負責以下與氣候變化相關的職責：
 - 監督、修訂及執行SwireTHRIVE（包括低碳及抗禦氣候變化策略）及可持續發展政策
 - 就可持續發展事宜向集團風險管理委員會滙報（包括排放量及能源使用）

策略

風險管理

指標與目標

- 就可持續發展政策的合規事宜及集團的可持續發展工作（包括與氣候變化相關的工作）向審核委員會滙報
- 檢討立法、監管及其他公共可持續發展工作的進展情況，並就此向董事局轄下相關委員會滙報
- 我們實施一項氣候變化政策，為減緩、適應及抗禦氣候變化影響的管理方法及策略提供指引。
- 溫室氣體排放、抗禦氣候變化及廢棄物與水資源管理是對我們的業務最為重要的可持續發展事宜。SwireTHRIVE重點應對該等事宜。



氣候相關財務信息披露工作組

| 管治 | 策略 | 風險管理 | 指標與目標 | | | | | | |
|---|---|--|--|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> 氣候變化為我們的業務帶來風險。水災、極端天氣事件及氣溫上升會對我們的資產、營運、僱員及供應商構成不利影響。我們亦面對規管、市場及商譽風險。 氣候變化載於集團風險登記冊內，並在集團年度報告書的「風險管理」章節中提及。氣候變化亦在獨立進行的持份者參與風險識別活動中列為集團的主要可持續發展風險。 氣候變化是發展低碳及抗禦氣候變化業務的機遇，市場對抗禦氣候變化產品及服務有所需求。透過應對氣候變化，極端天氣情況的代價（如維修與保險費用等）便可減輕。氣候變化激發業務創新與實踐，並促使邁向低碳經濟。 為使業務更能抗禦氣候變化： <ul style="list-style-type: none"> 太古地產的新建樓宇具節能和低碳特色，並獲認證為綠色建築。於二零一九年，百分之九十七的現有建築物已獲認證為綠色建築，而二零一九年的租金收入總額中超過百分之九十五來自獲認證的綠色建築。 太古地產於二零一九年在中國內地推出「城越」計劃，該計劃專注於房地產相關的創新技術解決方案。 | <ul style="list-style-type: none"> 國泰航空是可持續生物燃料圓桌會議及亞洲可持續航空燃油用戶組織的成員。國泰航空於Fulcrum BioEnergy Inc.持有少數股權，該公司的業務是將都市固體廢物轉化為可持續航空燃料。 太古可口可樂委託獨立第三方評估旗下各裝瓶廠的水源風險，並編製水源污染風險評估。評估結果用於制定水源保護計劃，並定期進行檢討。 太古海洋開發希望以替代的燃料用於海洋業務以實現無碳排放，目前正與南洋理工大學攜手研究氫燃料電池技術的可行性。 我們正開展一項研究，以識別氣候變化對我們的資產及業務帶來的主要風險和機遇。 為配合SwireTHRIVE，我們已就減碳定下目標。太古地產已制定一項科學基礎減碳目標。 我們與清華大學建築節能與可持續發展聯合研究中心合作，制定及測試為業務提高能源效益和改善環境表現的方法。聯合研究中心率先與太古地產開展合作關係，太古可口可樂亦其後加入。各方合作致力大量節約能源。 | <ul style="list-style-type: none"> 太古地產於二零一八年發行總值五億美元的十年期綠色債券。所得款項擬為與可再生能源、能源效益及適應氣候變化相關的項目提供資金。獲債券所得款項資助的綠色項目的環境影響，已載於太古地產的第二份綠色債券報告。 太古地產於二零一九年七月簽訂首項與可持續發展表現掛鉤的貸款，其利率與環境、社會及管治表現掛鉤。 | | | | | | |
| 補充資料 | | | | | | | | | |
| <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">太古公司二零一九年報告書</td> <td style="text-align: right;">🔗</td> </tr> <tr> <td>可持續生物燃料圓桌會議</td> <td style="text-align: right;">🔗</td> </tr> <tr> <td>太古地產二零一九綠色債券報告 (英文版)</td> <td style="text-align: right;">🔗</td> </tr> </table> | | | | 太古公司二零一九年報告書 | 🔗 | 可持續生物燃料圓桌會議 | 🔗 | 太古地產二零一九綠色債券報告 (英文版) | 🔗 |
| 太古公司二零一九年報告書 | 🔗 | | | | | | | | |
| 可持續生物燃料圓桌會議 | 🔗 | | | | | | | | |
| 太古地產二零一九綠色債券報告 (英文版) | 🔗 | | | | | | | | |
| 相關內容 | | | | | | | | | |
| <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">風險管理</td> <td style="text-align: right;">➤</td> </tr> </table> | | | | 風險管理 | ➤ | | | | |
| 風險管理 | ➤ | | | | | | | | |



氣候相關財務信息披露工作組

| 管治 | 策略 | 風險管理 | 指標與目標 |
|---|----|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> 我們正根據氣候相關財務信息披露工作組的建議，評估業務能夠承受水災、酷熱、水資源短缺和極端天氣事件影響的程度。評估結果將會納入我們的企業風險管理程序作為指標。 我們將著手識別在兩種情境下(代表性濃度路徑RCP 4.5及8.5)氣候變化對主要資產及業務營運產生的實質風險。 太古地產正以政府間氣候變化專門委員會所採用的四項代表濃度途徑(RCP 2.6, 4.5, 6 及 8.5)，模擬資產面對的迫切及長期實質風險。 <p>太古地產正採用全球氣候模型來評估二零二五年、二零三零年、二零五零年和二二零零年特定資產和營運的風險。該公司正就個別資產及業務和營運地區能夠承受水災、酷熱、水資源短缺和極端風力影響的程度進行評估。</p> <p>太古地產正考慮政府政策以及法規、技術及市場趨勢的氣候相關影響，藉此識別其財務影響。</p> <p>太古地產將根據其研究結果制定緩減風險和建立復原力的計劃，並將計劃納入其企業風險管理系統。</p> <ul style="list-style-type: none"> 我們的業務持續營運計劃涵蓋極端天氣事件。太古地產已就其樓宇制定危機應變計劃。 | | <ul style="list-style-type: none"> 我們透過ISO 14001環境管理體系及ISO 50001能源管理體系，管理我們與氣候變化、碳排放及能源管理相關的日常營運風險。 我們支持香港商界環保協會的工作，致力加強商界對氣候變化的認識。 太古地產在評估收購時考慮可持續發展標準，包括氣候變化的適應和復原力、能源效益和碳排放。 | |



氣候相關財務信息披露工作組

| 管治 | 策略 | 風險管理 | 指標與目標 |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 自二零零六年以來，我們一直根據全球標準（包括《溫室氣體盤查議定書》）計量及匯報業務能源耗量以及範疇1及範疇2碳排放量。 我們的航空及地產業務多年來一直有訂立減排目標： <ul style="list-style-type: none"> 國泰航空已訂立目標，於二零二零年前每年平均提高燃油效益百分之二，並於其後實現碳中和增長。這較行業約定百分之一點五的目標還高。 <ul style="list-style-type: none"> 於二零一九年，國泰航空的燃油效益上升百分之二，燃油效益按每可用噸千米所排放的二氧化碳噸數計算。 太古地產已訂立目標，分別於二零二零年前並參照相關基準(i)將其香港及中國內地物業每年的能源耗量分別減少六千四百萬千瓦時和二千三百萬千瓦時，以及(ii)將其香港及中國內地物業的碳排放強度分別減少百分之二十七及百分之二十一。 | <ul style="list-style-type: none"> 於二零一九年，太古地產的科學基礎目標獲科學基礎目標倡議組織認可。認可的科學基礎目標為： <ul style="list-style-type: none"> 於二零二五年前將範疇1和2的溫室氣體排放量每平方米減少百分之三十五，二零三零年前則每平方米減少百分之五十二（與二零一八年基準年度相比） 於二零三零年前將範疇3的下游租賃資產的溫室氣體排放量每平方米減少百分之二十八（與二零一八年基準年度相比） 於二零三零年前將範疇3的資本產品的溫室氣體排放量每平方米減少百分之二十五（與二零一六年至二零一八年基準年度相比） | <ul style="list-style-type: none"> 太古可口可樂已按照科學基礎目標倡議組織的準則，為減少碳排放制定具科學基礎的目標： <ul style="list-style-type: none"> 於二零三零年前將範疇1、2和3的排放量減少百分之三十（與二零一八年基準年度相比） 該公司將於二零二零年稍後向科學基礎目標倡議組織呈交有關目標以作審批 | <ul style="list-style-type: none"> 我們旗下各營運公司於二零一七年就減少碳排放強度制定目標，務求於二零二零年前將碳排放強度降低百分之八至十，而各營運公司均參考二零一五年的效益凍結基準（假設目前效益不再提高而預測的效益凍結基準）而制定相關目標。集團於二零一九年的表現優於該目標百分之三點零六。 我們於年度可持續發展報告中匯報實現該等目標的進展情況。 <p>為達到既定目標，我們鼓勵營運公司使用可再生能源。太古地產、太古可口可樂及廈門太古於二零一九年透過各種可再生能源產生一千六百二十萬千瓦時的電力。太古公司可持續發展基金可資助合適的可再生能源項目。</p> |

供應鏈

穩健的供應鏈

太古公司致力推行共融、符合道德和可持續發展的採購常規。

公司運用強大的購買力，預期可為合作夥伴、業務所在社區以至股東創造長遠價值。

太古公司在全球擁有數千個供應商，他們提供的貨物和服務包括船舶、飛機、燃料、甘蔗、審計、辦公用品和制服。公司憑藉購買力及與供應商的密切關係，盡可能滿足旗下各公司和客戶的需求。

可持續發展的採購有助管理風險、提高效率及降低成本。太古公司務求以不破壞環境的方式採購貨品，並僅與重視工作間實務常規的服務供應商合作。

公司的政策要求我們必須遵守與採購有關的所有適用法律及法規。公司的一般行為守則涵蓋採購範圍，並包涵有關賄賂和競爭的規定。

按部門劃分的供應鏈

地產



太古地產的主要供應商執行或協助進行物業的規劃、設計、施工、營銷、銷售、租賃、管理、保養及清拆工作。

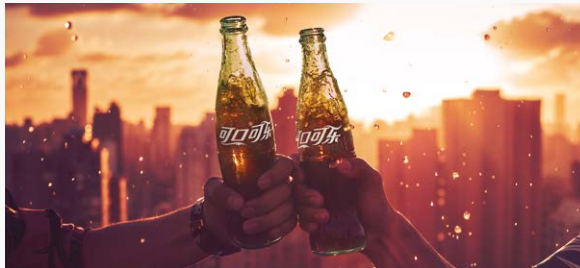
航空



航空公司的主要供應商為飛機和引擎製造商，以及燃料和工程服務供應商。

供應鏈

飲料



由可口可樂公司直接向飲料部門供應的物料包括果汁、濃縮飲料原漿及其他原料、冷飲機用包裝和廣告物料。由可口可樂公司授權第三方向飲料部門供應的物料包括包裝、特殊產品、銷售及營銷設備、甜味劑和二氧化碳。

海洋服務



太古海洋開發及香港聯合船塢的主要供應商為船廠、引擎製造商和燃料供應商。

貿易及實業



太古資源的鞋履及服裝主要供應商以及太古汽車的車輛供應商均為國際品牌公司，各自已制定可持續發展政策及標準。

供應鏈

我們的人權政策

我們尊重符合《聯合國工商業與人權問題指導原則》所載原則和指引的國際認可人權。我們於二零一九年根據《國際人權憲章》及《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》制定《太古公司人權政策》。倘全國性法律與人權標準有所抵觸，我們會遵守全國性法律，但仍會盡量確保後者受到尊重。該政策涵蓋以下範疇：

- 多元共融
- 供應商與承辦商
- 勞工常規（包括禁止僱用童工或強迫勞工）
- 健康與安全
- 僱傭（包括彈性工作及有權選擇加入或不加入工會）

我們與供應商及其他承辦商訂立的協議中，盡量加入若干條文規定以鼓勵其遵守太古公司政策的原則。

補充資料

人權政策



個案研究

國泰航空 - 人權



國泰航空採納尊重國際人權的業務常規，並致力確保其全球業務營運不會以任何形式侵犯人權。國泰航空於全球業務營運各項範疇均恪守人權，公司的所有政策及程序亦融入人權概念。公司持續評估、識別、監察及管理其業務活動對人權的影響。

國泰航空已制定現代奴隸制和人口販運政策。其《反現代奴隸制及人口販運政策》是一份公開文件，闡述公司打擊人口販運的行動。國泰航空亦發表第二份內部文件，內容有關培訓、與第三方合作及供應商盡職審查。公司已展開前線員工培訓，讓他們了解如何識別及處理潛在的人口販運個案。員工學習需要留意的徵兆及行為、提問哪些問題評估情況，以及如何安全地向有關部門呈報懷疑個案。

供應鏈

行為守則

太古公司旗下所有營運公司已採納公司制定的供應商企業社會責任行為守則。

該守則訂明以下各方面的最低標準：

- 法律及監管合規
- 強迫勞動
- 童工
- 健康與安全
- 環境保護
- 薪酬及工作時間
- 人權
- 承辦商管理
- 道德及報告

太古公司的SwireTHRIVE可持續物料工作小組鼓勵旗下營運公司貫徹實施供應商企業社會責任行為守則。

補充資料

供應商企業社會責任行為守則



個案研究

太古可口可樂－與供應商攜手合作



太古可口可樂與供應商合作，讓他們更了解可持續發展的價值，而不只是遵守相關規定。公司的採購團隊與供應商密切合作，發展新的技術、流程及方法，以達成其可持續發展目標。以下為正在進行的項目：

- 重新設計鋁罐拉蓋，所需物料因而減少百分之八。該設計將於二零二零年在選定的廠址推行
- 印刷過程不使用溶劑，以減少使用揮發性有機化合物
- 於中國內地取得百分之十再造成分的PET樹脂，該物料現時僅供出口
- 測試一種於中國內地回收農業用薄膜製成的物料，作二次包裝之用。

太古可口可樂透過其世界級運作計劃，鼓勵供應商改善供應風險和持續性、財務、可持續發展、能力和生產力、質素和客戶服務、創新以及遵守監管規定及社會責任。二零一九年年底，該計劃共有十一個供應商參與，共有二十五項有關碳排放、水資源及廢棄物的改善計劃。二零一九年，供應商的碳排放及耗水量分別減少四百九十噸及一萬一千噸。

供應鏈

現行守則

太古公司需要以具競爭力的條款採購商品，但同時須妥善考慮勞工準則、健康與安全及環境。

太古地產會收集關於供應商在社會、環境與管治常規及表現方面的資料。新聘供應商必須填寫自我評估問卷，以確認已採取合適的政策及系統，並符合守則。太古地產會進行盡職審查，以核實問卷內容，亦可能會視察香港和中國內地的工作場所。供應商或須根據國際認可標準取得獨立認證，並須提交環境、健康與安全管理計劃供內部審核。

二零一九年，太古地產優化技術服務供應商的表現管理制度。供應商於健康與安全、環境、採購、質素及工作場所管理等範疇如有違規或不當行事，須予以紀錄，且或會受紀律處分。太古地產於二零一九年就其位於香港、中國內地及美國共二十五個主要供應商（按最高採購金額計算）進行違規風險評估，當中未有供應商的評估結果為高風險。

太古可口可樂遵循可口可樂公司的供應商指導原則。這些原則涵蓋有關工作場所的政策、健康與安全、人權、環保和商業誠信。太古可口可樂的主要供應商會接受審核。太古可口可樂會與中國內地的其他可口可樂裝瓶商互通知識，以便更有效地管理採購流程。這有助識別和篩選遵守適用採購原則的供應商。

國泰航空規定所有供應商聲明其產品和服務符合守則。公司以計分卡評估供應商，評核供應商表現的六個範疇為成本、創新、滿意度、質素、供應保證及可持續發展。

國泰航空飲食服務公司已制定嚴謹的供應商篩選和原料採購程序，定期對食品供應商的食品安全系統進行審核。

個案研究

港機 – 監察供應商合規情況



港機集團已制定四個步驟的流程以識別、處理及減低供應商的合規風險。集團按供應量識別重要供應商，向其派發自我評估調查，根據回覆內容評估其合規情況，並參考調查結果制定供應商參與計劃。有關程序每三年進行一次。

二零一九年，港機集團共向一百一十七個供應商派發自我評估調查。問題內容涵蓋環境表現、承辦商管理、文件紀錄及稽查。經評估後，所有供應商均屬低風險或零風險，合規水平亦有所改善。



展望未來

創建繁榮未來



「太古公司一直以長遠的目光經營業務，而可持續發展正正體現了這種理念。」

主席
施銘倫



展望未來

於二零一九年，我們的業務繼續應用SwireTHRIVE，以貫徹實施及滙報可持續發展政策。SwireTHRIVE讓各業務部門合作推動可持續發展理念，產生協同效益。就SwireTHRIVE的中期檢討而言，我們正繼續擴大SwireTHRIVE範圍，以涵蓋可持續發展中的相關社會元素，例如健康與安全以及多元共融。

我們已按計劃制定數據協議，以提高碳排放、廢棄物和水資源數據的準確性和一致性。今年我們將檢查這些協議的遵守情況。

我們正著手制定二零三零年的碳排放、廢棄物與水資源目標。太古地產的碳排放目標已獲得科學基礎目標倡議組織通過。太古可口可樂將於今年稍後提交目標以供審批。

於二零二零年，我們將採用The Climate Service提供的工具，開始識別氣候變化在多個情境下對我們的主要資產及業務營運構成的實質風險。

為掌握我們在營造更共融工作環境方面的進展，我們在營運公司的員工參與度調查中，新增有關多元共融的問題。

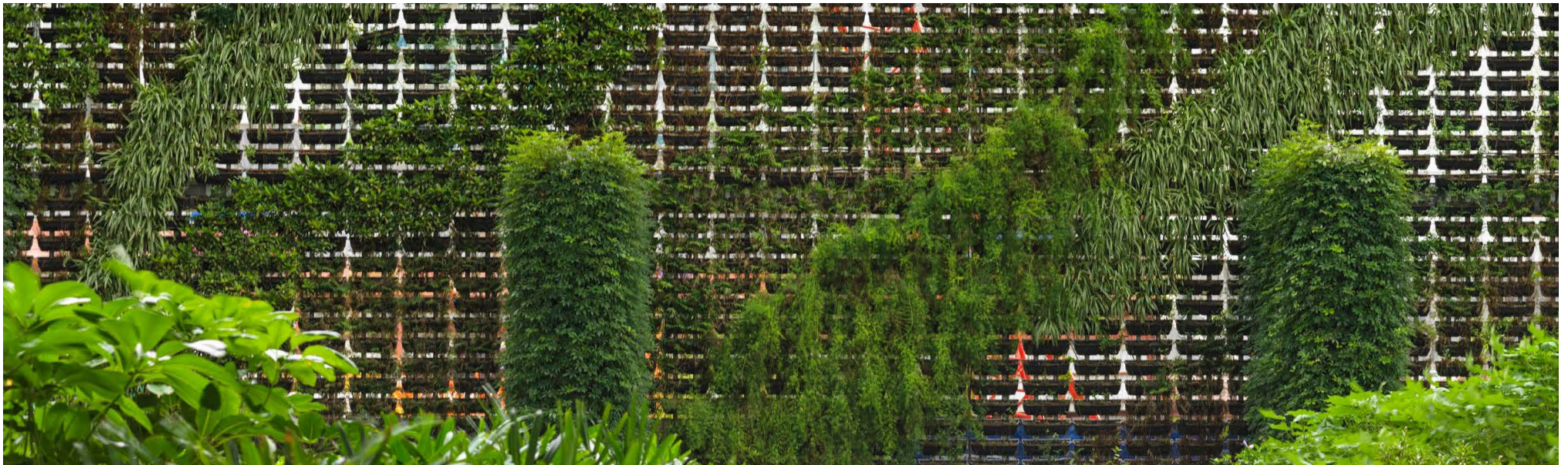
我們將檢討產假及侍產假政策，旨在提出一項配合不同家庭環境的親職假政策。

根據我們新訂的集團高級管理人員健康與安全政策，高級管理人員將接受行業特有及一般的健康與安全培訓。



我們的環境

矢志共榮



有效運用能源和水等環境資源，有助促進公司的營運效率和長遠可持續發展。

我們的環境

我們與自然環境唇齒相依。地球為我們提供豐富的自然資源，但全球供不應求的情況加劇。要業務得以長足發展，就必須保護環境。多年來，我們在水資源管理、廢物回收和減少碳排放方面不斷取得進展。

公司各部門的業務營運均符合ISO 14001標準。於二零一九年，國泰城、廈門太古、港機複合材料服務、廈門太古發動機服務和港機起落架服務的環境管理系統更榮獲最新的ISO 14001:2015認證。

太古公司可持續發展基金每年提撥港幣一億元用以投資於不同項目，以改善公司在可持續發展方面的表現。有關資金可用於支持本來無法達成財務目標的項目。於二零二零年稍後時間，該基金將獲授權撥款進行有關減少環境足跡的試驗。

監察我們對環境造成的影響，是業務營運的重要部分。有效運用能源和水等環境資源，有助促進公司的營運效率和長遠可持續發展。我們於二零一九年引入協議，以提高我們收集碳排放、廢棄物和水資源數據的準確性和一致性。

我們的業務已採用綠色融資選項，以支持建築發展和其他項目。太古地產於二零一九年成為香港首家獲得可持續發展表現掛鉤貸款的公司，借貸息率與太古地產的環境、社會及管治表現掛鉤。太古可口可樂的合資公司塑新生有限公司亦獲得與可持續發展表現掛鉤的貸款。

推動蓬勃發展的策略

SwireTHRIVE旨在透過提高標準和效率以及推動創新，以減輕營運風險和建立長期復原力。策略以碳排放、廢棄物、水資源、可持續物料、生物多樣性和氣候變化復原力為重點領域，為旗下營運公司提供一個協調可持續發展工作的框架。我們的業務（以至業務所在社區）的興旺發展，實在有賴生機蓬勃的自然環境配合。

集團可持續發展事務部與營運公司的代表共同制定SwireTHRIVE，並挑選當中重點關注的領域，在制定的過程中遵循最佳常規，並以內部相關方面的專業人士所提供的檢討結果為依據。SwireTHRIVE已獲董事局通過。



在本節中，我們討論太古公司與現實世界的關係。我們希望盡量減少碳足跡、管理廢棄物、減少用水，並應用創新解決方案應對環境挑戰。



碳排放

為何無碳排放如此重要



實現無碳排放的
長期目標

未來十年是決定能否達到《巴黎協定》的核心目標，將本世紀全球氣溫升幅控制在攝氏兩度內的關鍵時刻。



碳排放

根據最新的氣候科學數據，全球溫室氣體排放量必須在二零三零年前減半，才能避免氣候變化的最壞影響。

我們需要迅速果斷行動，逐步邁向無碳營運。我們致力成為提高能源效益及減低溫室氣體排放的業界先鋒，務求根據國際減碳目標訂立遠大目標。創新及嶄新科技有助我們實現這些目標，並且降低營運成本。

為何碳排放對我們如此重要

我們的業務橫跨多個碳排放密集行業。由於全球邁向發展低碳經濟，相關業務須受更多監督及更嚴格的規管，因而可能產生財務影響。我們的航空及船運業務已制定進取的業界減碳目標。

我們明白氣候變化引致極端天氣，對我們的業務產生重大的風險。在業務上，當務之急是減輕氣候變化的影響。應對我們造成的氣候影響亦可帶來商機，例如進入迅速發展的全球綠色金融市場。詳情請參閱太古地產的2019綠色債券報告。

集團表現

我們的目標是於二零二零年前使溫室氣體排放較二零一五年的凍結效益基準減少百分之八至百分之十，該基準是假設在現有效益沒有提高下預測表現的基準。

二零一九年，集團業務的溫室氣體排放量為一千九百三十萬噸，能源消耗量為二億六千四百三十萬千兆焦耳，與二零一八年的數據相同。集團的表現優於我們的目標百分之一點八。

二零一九年，航油消耗量佔集團整體溫室氣體排放量超過百分之九十五。電力消耗是我們第二大的溫室氣體排放源。

航空部門於二零一九年佔集團總溫室氣體排放量的百分之九十六點三。如不計及與航油相關的排放量，則集團溫室氣體排放量最高的是飲料（佔百分之三十七）及地產（佔百分之二十五）部門。儘管國泰航空的燃油效益提高百分之二，但集團航空部門錄得的絕對溫室氣體排放量仍較二零一八年微升百分之零點一。

補充資料

[太古地產二零一九綠色債券報告 \(英文版\)](#)



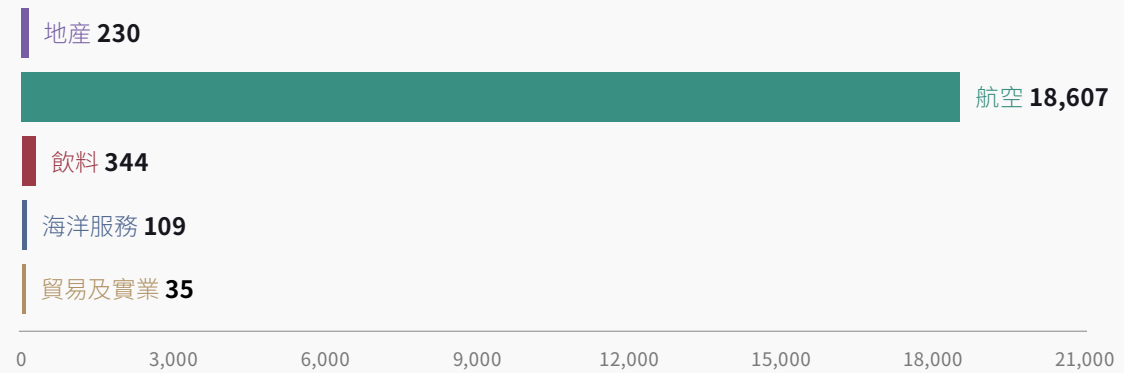


碳排放

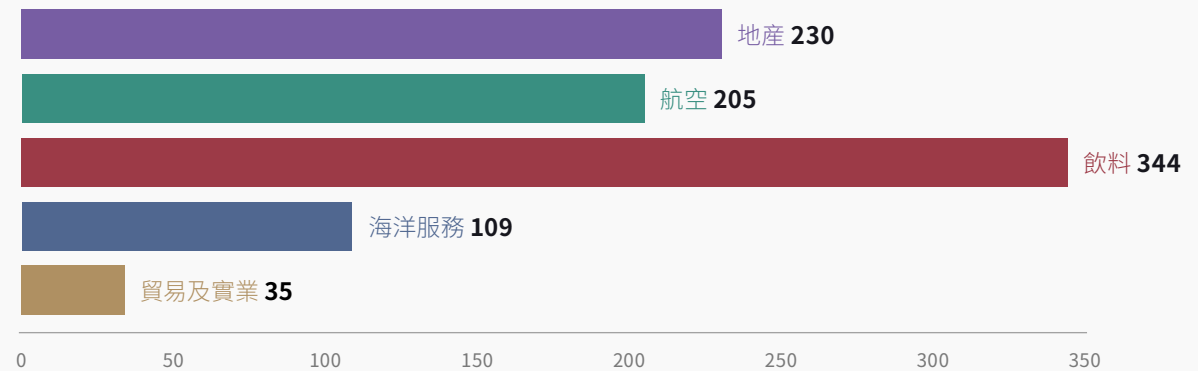
太古地產的香港及中國內地物業組合於二零一九年的碳排放強度，較二零一五年的基準分別減少百分之二十八及百分之十九點九。然而，總溫室氣體排放量與二零一八年相比上升百分之七。

貿易及實業、海洋服務及飲料部門的絕對溫室氣體排放量分別錄得減少百分之十九、百分之十二及百分之三。

按部門劃分的總溫室氣體排放量 (千噸二氧化碳當量)



按部門劃分的總溫室氣體排放量 (不包含航油) (千噸二氧化碳當量)

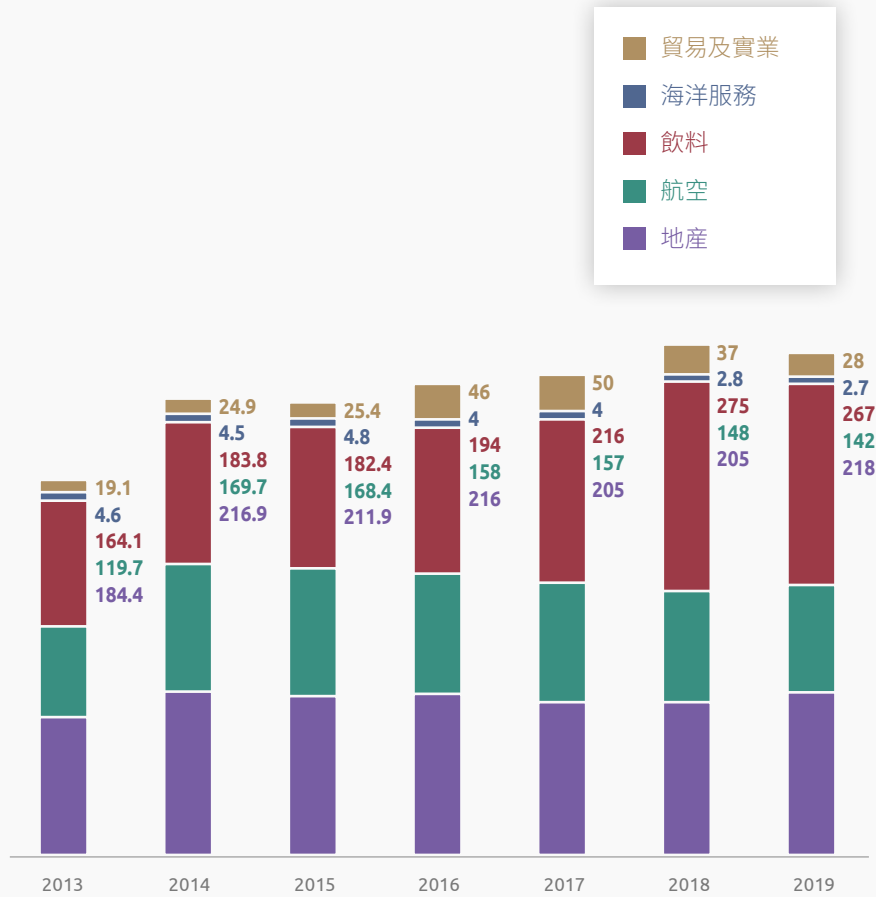


二零一九年，與航油消耗相關的溫室氣體排放量佔集團溫室氣體總排放量百分之九十五點二，而二零一八年則為百分之九十五點一。

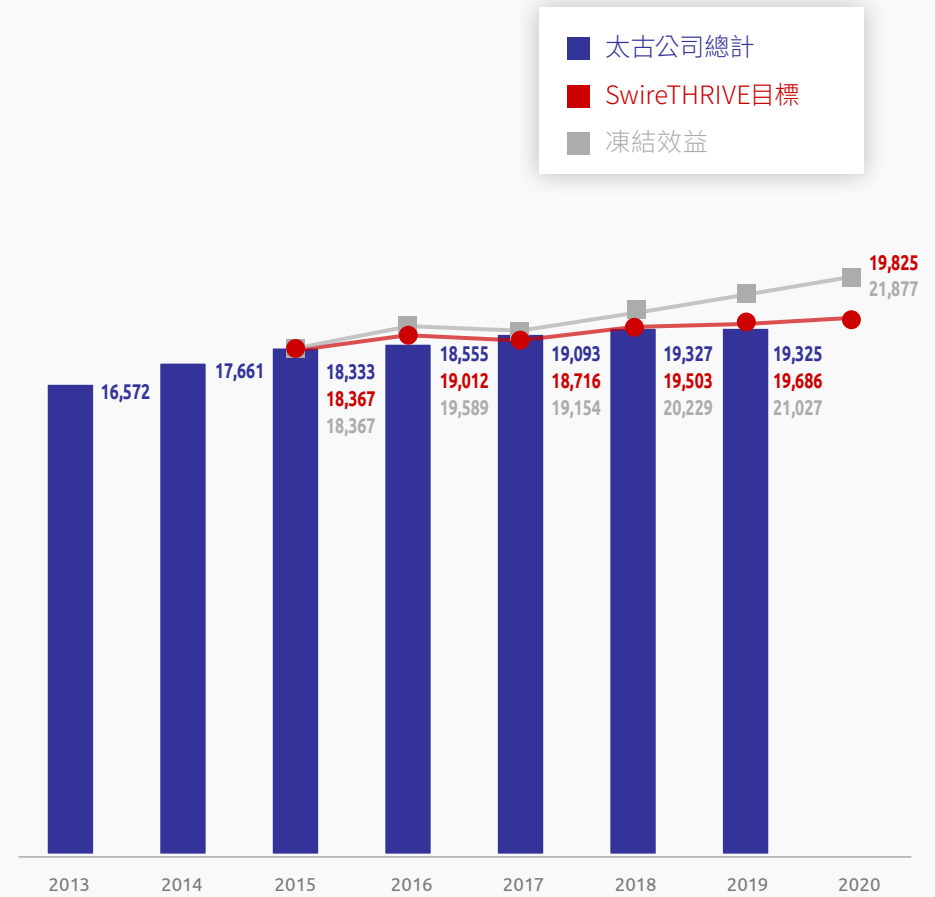


碳排放

按部門劃分的間接溫室氣體排放量 (千噸二氧化碳當量)



表現與SWIRETHRIVE目標比較 (千噸二氧化碳當量)



我們於二零一九年的表現優於SwireTHRIVE碳排放目標百分之一點八。

碳排放

集團為減碳進行的工作

我們的碳排放工作小組根據《氣候變化政策》協助各營運公司推行減碳政策及緩解氣候變化措施。

我們於二零一九年根據國際報告準則制定一項數據規程，以改善集團溫室氣體排放量的收集及監察。工作小組著重更新集團的減碳承諾及二零三零年碳排放目標。

溫室氣體

國泰航空已訂立目標，於二零二零年前每年提高燃油效益百分之二（高於百分之一點五的行業約定目標），並務求在此後實現碳中和增長，這符合國際航空運輸協會的四大策略。

國泰航空於二零一九年的燃油效益（按每收入噸千米的二氧化碳排放噸數(CO₂/RTK)計算）較二零一八年上升百分之二。運用新技術是減少航空碳排放的關鍵。國泰航空繼續進行機隊升級，於二零一九年增添六架空中巴士A350-1000型新飛機，該機種的燃油效益較現有的廣體飛機高百分之二十五。

國泰航空機隊增添具燃油效益的新飛機

A350-900/1000型



自二零一八年加入機隊的新飛機
十八架

引擎**勞斯萊斯特倫特XWB**

燃油效益較目前其他航空公司
長途飛機的燃油效益高百分之
二十五

A321NEO型



自二零一八年加入機隊的新飛機
三十二架

引擎**LEAP-1A-32**

燃油效益較A321型飛機現有型號
的燃油效益高百分之二十

波音 777-9X型



自二零一八年加入機隊的新飛機
二十一架

引擎**GE9X-105B**

燃油效益較波音777-300ER型
飛機的每座位燃油效益高百分之
二十一

補充資料

[氣候變化政策](#)



[國際航空運輸協會的四大策略](#)



碳排放

個案研究

國泰航空－電子飛行資料夾



國泰航空於二零一九年推出電子飛行資料夾，作為儲存駕駛艙手冊、圖表和地圖以及處理飛行前文書工作的電子資料庫。一部平板電腦可取代每次飛行所需的七十五公斤紙張，按目前飛行路線，每年的溫室氣體排放量可減少逾四千噸。

國泰航空的燃油督導委員會致力透過提升航機運作、擴大空域及優化路線，以及使用輔助動力裝置等非由航油驅動的地面設備，以提升燃油效益。

國泰航空設有燃油監控系統，應用數據分析並定期清洗核心引擎，以提升燃油效益。如欲了解進一步詳情，請參閱國泰航空的可持續發展報告。

太古可口可樂將於今年稍後時間向科學基礎目標倡議組織提交以科學為基礎的減碳目標。太古可口可樂於二零一九年識別其碳排放的主要來源，就科學基礎目標訂立基準，並尋求各種減碳的機會。

包裝過程中的萃取、處理、製造、運輸及棄置等程序所產生的溫室氣體排放，以及冷飲設備的電力消耗，佔排放量的百分之六十。我們致力增加回收再造的材料，推廣在消費後回收再造，以減少包裝產生的碳排放。所有新採購的冷飲設備將具高能源效益評級，並使用天然製冷劑。

二零一九年，**太古地產**已制定獲科學基礎目標倡議組織核准的科學基礎減碳目標。該公司與香港科技大學土木及環境工程學系合作，就太古坊一座項目由搖籃到工地的碳足跡進行評估。管理建築工程的碳排放（包括建築物料的隱含碳排放量）符合成本效益。太古地產於二零一九年開發一項碳會計工具，用以計量新發展項目的隱含碳排放量。

太古海洋開發致力按照國際海事組織的目標減少溫室氣體排放量。該集團對低碳或零碳燃料進行評估，與客戶就燃油事宜對談，並在船上裝設燃油管理軟件。詳情請參閱本報告「氣候變化復原力」章節。

補充資料

[國泰航空可持續發展報告](#)



相關內容

[氣候變化復原力](#)



碳排放

太古海洋開發遵循最新燃油標準ISO 8217:2017，所有船隻均至少使用低硫（低於百分之一點五）及低顆粒物的船用汽油。

船隊不斷升級，使用最新科技及碳排放控制設備。新一代船隻獲DNV GL 認證，取得「潔淨」(Clean) 或「潔淨設計」(Clean Design) 標記，能減少碳排放。

雅潔洗衣以更環保的歐盟六期車輛取代九輛歐盟三期車輛。

國泰航空飲食服務公司以六輛歐盟六期車輛取代七輛歐盟二期車輛。

香港地勤服務公司以歐盟三A期車輛取代九部地面支援設備柴油拖拉機，並以歐盟六期巴士取代四輛歐盟四期巴士。

個案研究

太古地產－科學基礎減碳目標



二零一九年，太古地產的科學基礎減碳目標獲科學基礎目標倡議組織核准，成為香港及中國內地首個制定符合《巴黎協定》減碳目標的地產發展商。

太古地產獲核准的目標為：

- 於二零二五年及二零三零年前分別減少範疇1及範疇2的碳排放量每平方米百分之三十五及百分之五十二（與二零一八年基準相比）

- 於二零三零年前減少範疇3下游租賃資產的碳排放量每平方米百分之二十八（與二零一八年基準相比）
- 於二零三零年前減少範疇3資本貨物的碳排放量每平方米百分之二十五（與二零一六年至二零一八年基準相比）

為減少範疇1及範疇2的碳排放量，太古地產將：

- 繼續採用創新的低碳技術及管理常規
- 透過雲端智能能源管理平台及運用人工智能和機器學習，加強數據追蹤並予以優化
- 投資於物業範圍內外的可再生及清潔能源設備
- 投資於與清華大學合作進行的研發項目

為減少範疇3下游租賃資產的碳排放量，太古地產將為租戶提供免費能源審計服務、綠色廚房計劃及智能電錶，以協助租戶減少能源消耗及碳足跡。

為減少範疇3資本貨物的碳排放量，太古地產將與供應商溝通，務求減少建築物生命周期的能源消耗及碳足跡，亦會使用隱含碳量低的建築物料，並將優化建築設計及加強地盤管理。



碳排放

碳抵銷

國泰航空已加入國際民用航空組織發起的國際航空碳抵銷及減排計劃，該計劃為全球首個航空界碳抵銷機制。

國際民用航空組織一百九十一個成員國已於二零一六年採納國際航空碳抵銷及減排計劃。截至二零二零年四月，共有八十三個國家（佔國際航空業務約百分之七十七）已自願同意參與該計劃。國泰航空自二零零八年開始參與國際航空碳抵銷及減排計劃，並加入國際民用航空組織的工作小組，主要參與市場解決方案及替代燃油的工作。

國泰航空於二零一九年開始收集有關燃油使用及溫室氣體排放的數據，並於二零二零年四月向有關當局提交數據。

國泰航空透過「飛向更藍天」計劃，鼓勵乘客抵銷航空旅程產生的碳排放。二零一九年，該計劃透過投資印度沼氣池及孟加拉的節能煮食爐等黃金標準認可碳抵銷項目，抵銷三萬二千三百二十一噸二氧化碳排放。

二零一九年九月及十月，國泰航空向「飛向更藍天」計劃所購買的碳抵銷量增加三倍，以支持二零一九年聯合國氣候行動峰會。該計劃是國泰航空推出的非牟利計劃，自二零零七年開始已抵銷二十萬噸二氧化碳，而國泰航空更是首家推行該類計劃的亞洲航空公司。

太古海洋開發自二零一零年起投資於南美洲一項減少毀林及森林退化造成的碳排放 (REDD+) 巴拉圭森林保育項目。該計劃旨在未來二十年每年產生一萬碳抵銷額，該等抵銷額獲氣候、社區及生物多樣性聯盟及Verra認證，自願抵銷太古海洋開發未來二十年範疇1及範疇2的預測碳排放量。

太古海洋開發因應環境、經濟及社會方面的預期效益而選擇項目。

電力

我們的間接排放量（主要來自作為我們第二大溫室氣體排放源的電力消耗）於二零一九年為六百五十七點七千噸二氧化碳當量，較二零一八年減少百分之一點五。

隨著用電成本上升，我們的首要任務是要令建築物及其營運更具能源效益。我們旗下各營運公司透過碳排放工作小組交流有關能源效益的資訊。我們的可持續建築設計政策要求新建及大規模翻新建築物致力在國際或本地取得最高等級或至少第二高等級的建築環評認證。

截至二零一九年年底，**太古地產**現有物業中，百分之九十七（按總樓面面積計算）獲認證為綠色建築，其中百分之八十四取得最高評級。太古地產所有發展中項目均已取得最高評級。

太古可口可樂在中國內地及美國已有五家裝瓶廠獲領先能源與環境設計認證。

太古地產運用雲端智能能源管理平台及應用科技，盡量擴大能源效益。二零一九年，太古地產透過更換製冷機，將每年的能源耗量減少近五百萬千瓦時。該公司透過改良九十八台傳統風扇，採用節能的電子整流風扇，預期可減少近六十萬千瓦時的能源消耗。

太古地產與清華大學合作開發並測試提高能源效益的方法，應用於中國內地的物業。該合作關係於二零一九年延續三年。

太古地產由二零零八年至二零一九年期間，在香港的能源強度下降百分之二十六，同期於香港的能源使用量減少六千二百七十萬千瓦時。按正常營業的基礎計算，中國內地的能源強度同期下降百分之三十六，能源使用量則減少二千三百二十萬千瓦時。

補充資料

可持續建築設計政策





碳排放

太古地產的二零二零年目標：

太古地產為租戶提供免費能源審計服務。自二零零八年起，審計範圍已涵蓋五百五十萬平方呎商業樓面，識別出每年達九百萬千瓦時的節能潛力。

太古地產所有香港物業及中國內地的廣州太古滙和北京三里屯太古里物業的能源管理系統，已獲ISO 50001:2011認證。



碳排放

個案研究

太古可口可樂－清華大學



太古可口可樂正與清華大學合作，尋求方法提高公司在中國內地五家裝瓶廠的能源效益。二零一九年，清華大學就太古可口可樂的蒸氣及冷藏系統進行研究，以尋求方法提高能源效益和降低成本。研究發現蒸氣壓力變化甚大。壓力越高，熱力損耗越多，因此建議使用自動量錶以控制蒸氣壓力。

我們於二零一九年將中國內地兩家裝瓶廠的冷藏系統升級，可望將能源效益提高百分之四十九。我們亦於生產線安裝壓力錶、溫度錶及空氣流量錶，預期每年可節省逾三十一萬千瓦時電力。

港機 (香港) 以一台超高能源效益的新混合動力製冷設備取代三台水冷設備，並正增設一台相變材料儲熱系統，估計每年將可節省達五百四十萬千瓦時電力，相當於減少二千七百五十四噸二氧化碳排放量。

二零一九年，**太古資源**在香港火炭的倉庫以LED燈取代傳統燈泡，使耗電量減少百分之八。

太古汽車正改用LED燈，裝設節能空調及冰箱，並鼓勵員工節約能源。



碳排放

可再生能源

我們鼓勵旗下業務使用可再生能源。**太古地產、太古可口可樂及廈門太古**於二零一九年使用各種可再生能源發電一千六百二十萬千瓦時。

太古可口可樂承諾於二零二六年前其核心業務全面使用可再生能源發電。二零一九年，該公司於南京及上海的裝瓶廠裝設太陽能光伏系統，而中國內地共有八家裝瓶廠使用太陽能光伏系統。這些系統每年發電約一千四百六十萬千瓦時，佔總耗電量的百分之三點五，節省港幣一百二十萬元。

太古可口可樂將於二零二零年於亞利桑那州尤馬市及台灣的廠房裝設太陽能光伏系統。該公司正考慮簽訂虛擬購電協議，以滿足其美國設備用電量的三分之一。

太古地產已於太古坊一座安裝太陽能光伏板及可轉廢為能的三重熱電聯產系統，估計提供的可再生能源約相當於太古地產作為業主所使用能源的百分之四。二零一九年，北京頤堤港、廣州太古滙、北京三里屯太古里和香港太古坊一座共產生逾二十六萬八千千瓦時的可再生能源。

香港航空發動機維修服務公司正於其一棟建築物的屋頂安裝一排二百千瓦的太陽能光伏板，將與本地電網連結。

國泰航空已承諾於十年間購買一百一十萬噸可持續航空燃油，佔其營運所需航空燃油約百分之二。自二零一六年起，該公司全部三十四架A350-900型及A350-1000型新飛機從圖盧茲付運香港的航程，均採用以可持續糖原料製成的混合生物燃油。二零一九年共使用六點四噸生物燃油。

國泰航空投資於Fulcrum BioEnergy，該公司為美國可持續生物燃料開發商，亦是可持續航空燃油開發與商業化的先驅。可持續航空燃油以都市固體廢物轉化而成。Fulcrum廠房將於今年稍後時間投產，每年可將十七萬五千噸廢物轉化為一千多萬加侖燃油。

展望未來

隨著二零二零年碳排放目標年期屆滿，我們的碳排放工作小組將集中更新集團的減碳承諾，特別是制訂更進取的目標，以適當應對最新的氣候科學發展。

集團致力讓旗下所有營運公司各自制定二零二零年減碳目標，並透過數據規程維持數據一致。



廢棄物

將今日的廢棄物轉化為明日的資源



將今日的廢棄物
轉化為明日的資源

減少污染和保護天然資源有助公司發展興旺，回收和重用使用壽命已經結束的物料，是我們達成此目標的方法之一。



廢棄物

我們旨在盡量減少廢棄物，將廢棄物轉化為資源，以提升效益、降低成本並減少我們對環境造成的影響。我們盡可能將廢棄物循環再造、重用、轉化為能源或安全地回歸大自然。

我們致力將今日的廢棄物轉化為明日的資源，務求建立以回收和重用為基礎的循環經濟。

為何廢棄物對我們如此重要

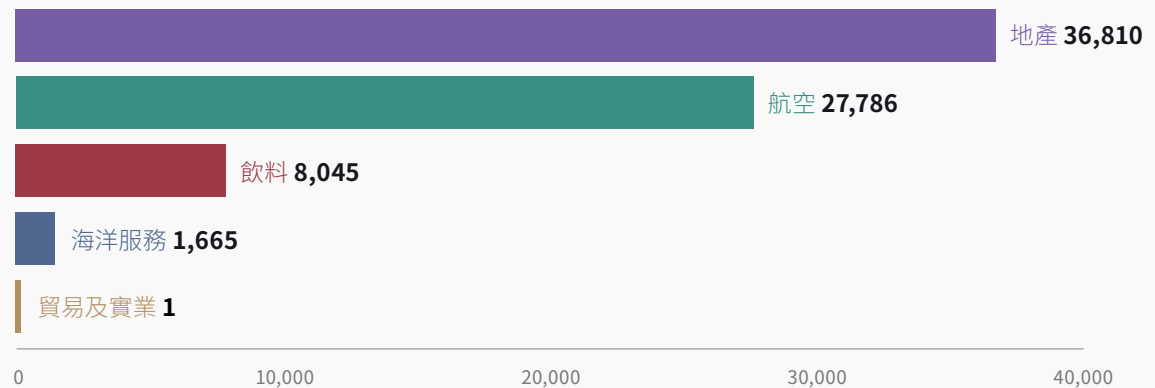
隨著全球人口增加及富裕程度提高，廢棄物亦增多，堆填區已幾近飽和。政府對廢棄物徵稅，因而令商業成本上升。我們在不同的地方營運業務，這些地方的廢棄物回收和重用工作處於不同的發展階段。

透過減廢，我們可削減包裝成本和管理及處置廢棄物的成本。循環經濟正在創造新興市場，人們對廢棄物（特別是塑膠和消費後廢棄物）循環再造的意識越來越高。循環再造廢棄物可能會成為公司寶貴的收入來源。

集團表現

二零一九年，太古公司運往堆填區的廢棄物為七萬四千三百零七噸，較二零一八年增加百分之十二點五，而太古地產（包括其租戶）佔其中近百分之五十。二零一九年的增長，是由於納入了國泰航空服務的貨物廢棄物，以及上海興業太古滙和鏞舍發展項目的廢棄物。

按部門劃分的廢棄物棄置量（噸）





廢棄物

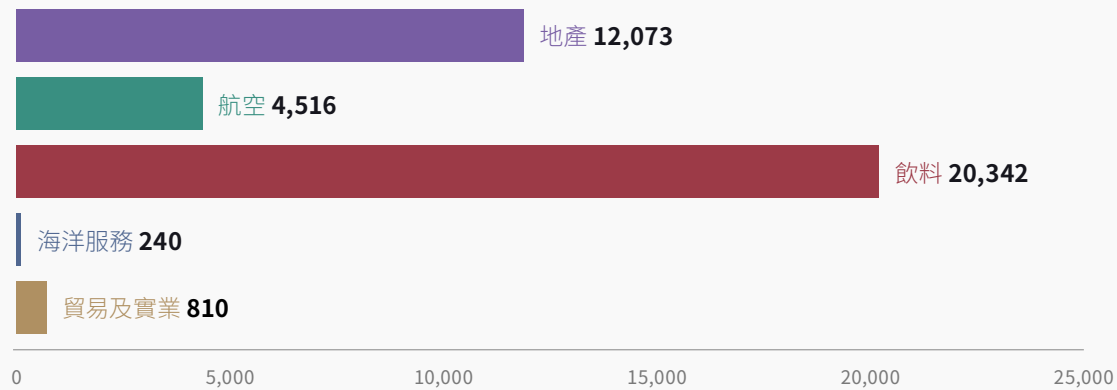
太古公司於二零一九年回收的廢棄物較二零一八年增加百分之十四點五。太古可口可樂佔二零一九年回收廢棄物的百分之五十四，高於二零一八年的百分之五十。公司已開始使用標準標籤對裝瓶廠進行廢棄物分類，回收率由二零一八年的百分之五十七增加至二零一九年的百分之七十二。

廢棄物管理的實踐

我們的廢棄物工作小組協助各營運公司減少廢棄物，包括參考我們的可持續發展政策。二零一九年，工作小組推行數據規程以改善關於廢棄物資訊的收集和監測。我們希望能就運往堆填區的廢棄物比例，設定一項二零三零年所要達成的目標。

太古公司旗下企業必須了解當地政策，並就有效的廢棄物管理與各方展開合作。我們的廢棄物管理方法採納三項指導原則：減省、回收、回收再生。

按部門劃分的廢棄物回收量（噸）



補充資料

[可持續發展政策](#)





廢棄物

減省

我們鼓勵各營運公司透過減少產品包裝和加強使用可持續的物料，從而改進採購工作和業務營運。

太古地產

太古地產針對其建築物的設計、規劃、建造和營運訂立廢棄物管理政策，並藉著會議和培訓向租戶提供廢棄物管理的建議。

太古地產旨在識別廢棄物處置的影響，設定目標以改善廢棄物管理，並在採購時考慮避免產生廢棄物。

堆填區廢物分流

香港物業組合 (包括酒店)

二零一九年的表現

商業廢物比率達到
21.7%

二零二零年的目標

商業廢物比率達到
25%

發展中的 香港項目

太古坊二座拆卸廢料比率達到**84%**

灣仔永豐街21-23號拆卸廢料比率
達到**98%**

皇后大道東46-56號、蘭杜街1A-11號和
晏頓街2A-12號拆卸廢料比率達到**90%**

拆卸廢料比率達到
80%

太古坊一座建築廢物比率達到**68%**

South Island Place建築廢物比率
達到**66%**

建築廢物比率達到
60%

發展中的 中國內地項目

合資項目「前灘太古里」完工後將於
今年稍後報導

廢物總量比率達到
50%¹

1. 發展中的中國內地項目的堆填區廢物分流率是根據領先能源與環境設計(LEED)的要求計算。對於非由公司全資擁有的項目，以及已有主要承辦商參與的項目，可允許靈活進行。

廢棄物

太古地產的香港及中國內地業務以及酒店業務設有廢棄物管理專責小組，負責分析廢棄物數據以及統籌進行減廢和廢物分流措施。

「綠色廚房」計劃為太古地產的物業組合管理團隊及租戶提供一個平台，於裝修和翻新項目展開之前進行有關可持續發展的對話。在「綠色廚房」計劃下實施的東薈城商場廚餘回收計劃，每月可收集二十噸廚餘。

為香港計劃實施的都市固體廢物收費計劃作好準備，太古地產與旗下太古城中心的一百三十一個租戶及香港東隅發展項目合作，進行一項為期六個月的按廢物體積及重量收費試點計劃。計劃成果已與香港政府環境保護署分享。參與的租戶減少了百分之十八的廢棄物，並提高了百分之十五的回收量。試點計劃其後擴大至涵蓋太古廣場、東薈城名店倉和港運城的餐飲租戶。太古地產並對統籌活動及製作相關物品提供環保指引。

二零一九年，上海市政府和中國內地其他主要城市的地方政府強制實行垃圾分類，並開始更密切監控廢物分類。太古地產與租戶攜手合作，以各種方式為廢物分類作好準備，例如增加新的回收箱。

個案研究

太古地產－廚餘計劃



廚餘在送往香港堆填區的廢棄物中佔主要部分。太古地產自二零零五年於旗下香港一家購物商場安裝首部廚餘分解機後，一直與旗下酒店、餐廳和租戶合作，加強其廚餘減省及回收工作。太古地產於二零一九年從旗下香港及中國內地的物業和酒店收集逾八千噸廚餘，較二零一八年增加百分之七十八。

在香港，太古地產參加環境及自然保育基金的「餐飲業廚餘源頭分類計劃」，將廚餘回收引入港運城商場及東薈城擴建部分。二零一九年，東薈城、太古城中心、太古坊、太古廣場和港運城商場將廢物回收的租戶較二零一八年增加百分之三十四。所收集的大部分廚餘運往有機資源回收中心，轉化為堆肥及生物氣。

二零一九年三月至七月期間，東薈城、太古廣場及港運城商場共有十九個餐飲租戶參與都市固體廢物收費試點計劃。他們棄置的廢物較前減少了百分之十一，收集的廚餘及可回收物料則分別增加百分之五十七及百分之四十三。十四個租戶新增可回收物料類別。

香港東隅、邁阿密東隅及博舍已在廚房安裝更高智能、更高效率的廚餘分解機，因此減少了運輸需要，並利用此科技處理了三十三噸廢物。



廢棄物

國泰航空集團

國泰航空飲食服務公司為香港五十家國際航空公司提供航空飲食服務。該公司生產超過三千萬份機餐，即平均每日八萬三千份機餐。

由於到最後一刻都可能新增或取消訂位，或有乘客錯過航班的情況發生，故此任何特定航班上預訂的乘客數量經常變動。如果沒有妥善的配套程序，多出的機餐會變成廚餘，並浪費備餐時所需的能源和食水。該公司將運送機餐到航班的截止時間盡可能貼近航班的起飛時間，因而可更準確估算航班所需的機餐數量。

國泰航空將來港航班上的廢棄物進行分類、重用和回收，但由於法規限制，無法就離港航班實行相若措施。出於儲存及衛生的原因，離港航班上的廢棄物無法利用回程航班運送。國泰航空於二零一八年對兩班來港的長途航班進行機上廢棄物審核，務求更充分了解廢棄物流向，並協助設計可行的解決方案。

太古可口可樂

太古可口可樂致力建立循環經濟，確保其主要包裝及其他包裝不會成為廢棄物。為符合艾倫·麥克亞瑟的「新塑料經濟全球承諾」及可口可樂公司的「全球零廢棄」目標，正致力：

- 藉著減少包裝的數量和重量以及使用免包裝的交付模式（如添飲站），盡可能減少即棄包裝
- 重新設計包裝，以便易於回收，且回收時具有價值，兼本身包含回收物料
- 印上清晰標籤和處理說明，協助包裝物料回收再生
- 與政府、業界、廢棄物管理公司及非牟利組織合作

自二零一零年起，太古可口可樂一直致力盡量減少用於生產即棄主要包裝及次要包裝的物料數量，這一過程稱為輕量化。

輕量化現已成功應用於旗下三個飲用水品牌：香港的飛雪、中國內地的冰露，以及美國的達沙尼，而太古可口可樂在美國生產瓶子所需的塑料已減少達百分之三十九。氣水的包裝重量亦已減輕。注入瓶子時為熱飲的飲品（例如茶）要減輕包裝重量則較困難。

減少包裝重量的成果

| 包裝和產品類型 | 減少的包裝重量 |
|-----------|-----------|
| PET 飲用水 | 23% - 39% |
| PET 汽水 | 3% - 12% |
| PET 不含汽產品 | 5% - 12% |
| 所有PET瓶的瓶蓋 | 46% |
| 鋁罐 | 8% |

二零一九年，太古可口可樂在香港裝設了八十四部免包裝的飛雪加水站。

廢棄物

其他方面

太古酒店將棄用的舊床單交由客房部用作抹布或捐贈予修讀設計的學生作升級再造之用。不太舊的床單及毛巾則與從未使用或只曾用過一部分的香皂、沐浴露、潤膚露及護髮品一併回收，捐予賑災及人道救援機構。太古酒店在北京瑜舍使用可重用的洗衣袋，並在香港東隅設置回收箱。

太古資源是香港綠色建築議會香港綠建商舖聯盟計劃成員、該公司避免過度使用宣傳裝飾和包裝，並參與減廢計劃。

近期為**太古海洋開發**建造的船舶均配備低氮氧化物發動機、污水處理器、廢棄物粉碎機及垃圾壓縮機。

回收

我們致力回收更多的紙張、塑料、金屬、玻璃、建築物料、食物及電子產品。

太古地產

太古地產致力回收其在中國內地百分之二十五的商業廢物。二零一九年，這個回收比率為百分之三十二點五。

太古地產鼓勵其僱員、租戶、供應商及其他有業務往來的人士盡量減少廢棄物，並就減廢及回收措施與租戶緊密合作。太古地產追蹤並收集租戶、酒店賓客和服務式住宅住客產生的二十多種廢棄物的數據，致力了解各廢棄物流向的下游過程，並與回收合作夥伴緊密合作，為可回收物料提供穩妥的處置途徑。

除持續努力減少和回收廢棄物外，其酒店亦制定若干新措施，以提高僱員、賓客及公眾的環保意識。這些措施包括設立一個資源回收角（讓員工可將二手物品循環再用及與其他成員交換物品）、將玻璃瓶升級再造成為檯燈、節日裝飾品等其他物品，及與一家非牟利組織合作，該組織從亞洲各地酒店回收一些輕度使用過的香皂，然後重新分配到貧困地區。

個案研究

無塑料小區



二零一九年十月至十一月，香港星街小區舉行了一項塑料廢棄物環保意識活動。訪客可將清洗乾淨的塑料放入回收站，以換取租戶優惠。這項活動共有超過七百人參與，共換取一千多張餐飲券及購物優惠券。活動共收集了超過二萬六千個塑料物品，以供分類回收。

太古廣場三座設有一部智能回收機，讓附近的居民及租戶以膠樽換取代用幣和其他獎勵。智能飲品膠樽收集機至今已收集到大約一萬個膠樽。

廢棄物

國泰航空

國泰航空引進新飛機，以提高機隊的燃油效益和技術水平，力求更妥善滿足客戶與日俱增的期望。他們與飛機製造商、飛機回收再利用協會的認可公司及其他專門從事飛機壽命終結解決方案的公司合作，將備件回收，或將零件及物料循環再造或重用。許多部件均可重新驗證、重用或出售。

根據空中巴士公司的PAMELA措施（空中巴士公司處理報廢飛機的先進管理流程），退役的空中巴士A340型飛機多達百分之九十的部件會進行回收。潤滑油會送往專門的廢棄物處理廠適當棄置。二零一九年，退役的波音飛機會送往一所獲飛機回收再利用協會認可的設施進行處理。

國泰航空已加入國際航空運輸協會的機艙廢物處理工作小組。二零一九年，國泰航空回收了二百九十噸塑料、一千五百三十九噸紙張和硬紙板，以及四百八十六噸玻璃。

國泰航空飲食服務公司與JS Education Group 成員3E Planet合作，將舊米袋製成書包，同時為露宿者、傷健人士及低收入人士提供就業機會。

太古可口可樂



可口可樂公司對二零三零年「全球零廢棄」的承諾，是每銷售一瓶或一罐飲料就收集和回收一個瓶或一個罐。太古可口可樂無法控制產品飲用後包裝如何處理，為此，該公司的策略是與包裝生命周期中的主要持份者合作，以改造整個系統。在香港，該公司從以下兩個角度著手：

1. 共同創立一個名為「免『廢』暢飲」的合作夥伴聯盟
2. 與歐綠保集團(亞洲)有限公司和碧瑤廢物處理及回收有限公司建立合資經營關係，以成立和營運一所名為「塑新生」的聚對苯二甲酸乙二醇酯(PET)和高密度聚乙烯(HDPE)回收設施。

太古可口可樂的目標是在二零二五年前做到百分之百的主要包裝在技術上可回收。在香港，該公司將停止生產鋁袋包裝的粉末裝「水動樂」。由於有色PET的市場價值較低，該公司將於二零二零年年底前轉用無色的雪碧和玉泉樽，此外亦正研究使用桶裝水水樽的PET（第1類型）塑料，以取代無法廣泛回收的第7類型塑料。該公司的合資回收設施啟用後，將可於本地回收更多的PET塑料。

在中國內地，太古可口可樂正與供應商合作開發一種新的PET樹脂資源，其再生材料含量最高可達百分之十。二零一九年，該公司就最終產品的物理特性和表現進行測試。儘管目前中國內地尚未將rPET用於食品級包裝，但該公司正協助其供應鏈合作夥伴物色海外替代市場。

無菌纖維包裝、盒裝袋及飲水機的配套物品（包括水杯和飲管）難以重新設計，因此在未來幾年將面臨挑戰。

在美國，碳酸飲料的PET樽已加入百分之二十五的rPET。美國已停止發售發泡膠杯，並正研究以替代材料製造飲管和杯蓋。

廢棄物

其他方面

港機 (香港) 及 **香港航空發動機維修服務公司** 推行多種廢物分離計劃，並加強對承辦商的監管，確保將廢棄木材運送到合適的回收商。二零一九年，港機 (香港) 共回收二百二十四噸木材。

在香港，港機和太古可口可樂於二零一九年把六千六百九十五公斤的廢鉛酸電池送往一所電池回收中心，在該中心以安全、可持續和對環境負責任的方式將電池回收。**太古資源** 與非政府組織合作，將春節的利是封、舊書、舊衣服及電子廢棄物回收。

個案研究

太古海洋開發 – 可持續發展的船舶回收



太古海洋開發已制定一項可持續發展的船舶回收政策，訂明所有使用壽命結束的船舶均可於合資格的船廠回收，而相關船廠須經具信譽的獨立第三方認證。這做法符合《香港國際安全與無害環境拆船公約》。這項政策確保太古海洋開發以可持續、安全及對環境負責任的方式回收資產。

太古海洋開發所有新購的船舶均附有「綠色護照」或有害物質清單，以便在船舶經濟壽命結束時更有效進行回收。此舉乃根據《二零零九年香港國際安全與無害環境拆船公約》而作，而該公司在有關公約簽署和強制實施之前已率先實行有關安排。



廢棄物

回收再生

廢物的管理和使用潛藏商機，我們對太古惠明公司和 Fulcrum Bioenergy 的投資就是範例。

太古地產

香港太古可口可樂推出的「啱一啱·樂意收」膠樽回收現金回贈計劃，在太古坊 The Loop 和東薈城名店倉露天廣場設置智能飲品膠樽收集機。透過八達通卡，每回收一個膠樽可享有港幣零點二元回贈。計劃迄今已收集超過十四萬個膠樽。

國泰航空

國泰航空與惜食堂和樂餉社合作。惜食堂收集新鮮的食物和食材，為香港的長者準備膳食。

國泰航空於二零一九年向惜食堂捐贈超過二點九噸的食材。樂餉社則將由國泰航空來港航班收集所得的包裝食品回收及重新分配。二零一九年，食物收集工作已擴大至更多航班，包括國泰航空和國泰港龍航空的航班。因此，已回收和捐贈的食物總量再增加百分之三十一，至五百六十三噸以上。

經烹調和易腐爛的廚餘被送至華南地區，在當地回收用作動物飼料，或送往香港的有機資源回收中心轉化為能源。該回收中心於二零一九年收到國泰航空飲食服務公司共一千一百七十五噸廚餘。

二零一九年，國泰航空飲食服務公司與一家生物柴油公司合作，將一萬五千八百八十九公升的二手食用油轉化為車用生物柴油。

國泰航空飲食服務公司的員工可將飲品膠樽放入一部智能回收機。透過 Carbon Coin 移動應用程式，智能回收機會計算減少的二氧化碳量，然後以電子 Carbon Coins 形式獎勵用戶。用戶可向多家指定的關聯商戶兌換獎賞和優惠。

太古可口可樂

太古可口可樂希望向消費者提供所需資訊，協助消費者正確分類和處理包裝材料，從而在其市場上提高包裝材料的收集和回收再生率。該公司鼓勵公眾參與回收再生過程。

在香港，太古可口可樂透過社區團體及各大學的綠色團體，提高公眾對回收再生計劃的意識。

該公司正投資港幣二百萬元改善包裝收集工作，預計未來五年將再投入港幣一千萬元，以促進廢棄物分類、清潔回收和其他回收再生措施。目標是於二零二五年前將由核心業務送往堆填區的廢棄物達致零，並在二零三零年前協助代工裝瓶廠同樣將廢棄物達致零。二零一九年，該公司的裝瓶廠產生的廢棄物中有百分之五十一送往堆填區。

在中國內地，太古可口可樂的「減廢贏晒」計劃設定了一個中期目標，在二零二三年前將所有裝瓶廠的回收和回收再生率提升至百分之九十五。目前有望於二零二五年年年底前實現零廢棄物送往中國內地堆填區的目標。

廢棄物

在香港，太古可口可樂獲政府批准，將來自其裝瓶廠的有機副產品送往有機資源回收中心，轉化為堆肥及生物氣。廢水污泥和損壞的木貨盤則運往香港一個回收場用作生物燃油。這些措施可將運往堆填區的廢棄物比例減少。二零一九年，該公司的裝瓶廠共有百分之五十一的廢棄物運往堆填區。

個案研究

太古可口可樂 – 為猶他州當地家庭供暖



其他方面

港機 (香港) 協助將三千台原本送往堆填區的機上娛樂顯示器轉送至一所回收設施。

美國太古可口可樂正在將過期及損壞的產品送往猶他州首個厭氧消化缸，這個設施於今年年初在鹽湖城啟用。

生物消化缸接受固體廚餘、液化有機廢棄物等有機物，將有機物分解以產生生物氣，然後轉化為生物甲烷，為當地家庭供電。其餘有養分的固體剩餘物則由當地農民用作肥料。該計劃以極低成本將廢棄物回收工作外判，為企業和環境帶來雙贏局面。

塑料

塑料有多種用途、具成本效益，且比多數物料輕。塑料對我們的營運十分重要，例如航空業採用重量較輕的塑料，有助減少燃料燃燒產生的碳排放。

如果不負責任地處理塑料廢棄物，將對環境造成損害。我們明白全球對塑料廢棄物及其帶來的環境損害（特別是海洋方面）日益關注，致力減少塑料廢棄物對環境的影響。

太古地產

二零一九年，太古地產參與一系列計劃和活動，以提高公眾對塑料回收的意識，並推廣少用即棄塑料的信息。

太古酒店正為客房加裝濾水系統，以逐步淘汰膠水樽，並正在香港東隅實施按要求提供個人衛生包的做法。香港奕居正試用竹飲管和米飲管。太古餐廳則正在淘汰塑料飲管，並用木製餐具代替塑料，同時在其PUBLIC餐廳提供自備餐具折扣。

太古地產已在香港的商場及辦公樓設置雨傘膠袋回收桶和雨傘除水器，東薈城則設置一個加水站。

廢棄物

國泰航空

國泰航空的目標是在可能的情況下停止使用即棄塑料。
二零一八年，該公司採納了一項新訂的即棄塑料策略，稱為4Rs：重新思考、減少、重用和回收。4Rs不但要減少、重用和回收，還需根本上重新思考使用即棄塑料的方式和原因。在營運的各階段、各地點和各業務部門，4Rs的目標是盡可能去除和撤換即棄塑料。

國泰航空的目標是於二零二二年前將即棄塑料的消耗量由二零一九年的基準減少一半，即每年減少三億八千七百萬件即棄塑料。該公司正於二零二零年以紙杯代替塑料杯盛載非酒精飲料。自今年起製造的國泰航空商品（例如水樽、筆記本、護照套或行李），一概不再使用即棄塑料包裝。

4Rs—國泰航空的即棄塑料策略



重新思考

評估即棄塑料的使用方式和原因，並將可持續發展思維融入機艙體驗設計中



減少

減少塑料消耗及其產生的廢棄物



重用

盡可能重複使用物品



回收

將使用過的物品分類、區別和處理成新物品



廢棄物

減少塑料工作摘要



2019

設定目標於二零二二年底前將即棄塑料使用量減少百分之五十，或每年減少三億八千七百萬件即棄塑料。商務客艙的羽絨被及毛毯以棉布袋裝載。不再使用塑料飲管和攪拌棒，每年節省超過三千兩百萬件塑料廢棄物。



2018

員工餐廳不設即棄塑膠餐具、膠袋、飲管和攪拌棒



2016

免稅購物以紙袋取代膠袋



2014

經濟艙採用重量減輕百分之三十三且可回收的膠杯
貨運站回收塑膠膜



2013

將二十萬個經濟客艙膠杯淘汰回收
以可重用冷卻袋取代發泡膠盒來存放航班上的冰淇淋，減低百分之四十四的使用率



2012

毯子、餐具、免稅購物（自二零一一年起）及航機上的雜誌採用可生物降解的膠袋包裝



2011

頭等及商務客艙使用以玉米粉和纖維素製造的牙刷及鞋拔



2007

回收航機上的膠杯及膠樽



2002

將塑料衣架送回雅潔洗衣公司享有回贈



2001

清洗和重用經濟客艙餐具

廢棄物

太古可口可樂

太古可口可樂的主要包裝目標，經調整後已符合可口可樂公司的「全球零廢棄」願景：

- 二零二五年前，百分之百的主要包裝將可回收
- 二零三零年前，百分之五十的主要包裝將由百分之五十的可回收物料組成
- 二零三零年前，每棄置一個膠樽，就要從環境中消滅一個膠樽

詳情載於本節前文，以及太古可口可樂二零一九年可持續發展報告。

—— 展望未來

今年稍後時間，我們將推出一項集團廢棄物管理政策，為減廢工作提供指引。

為履行我們回收、重用和回收再生的承諾，並為配合 SwireTHRIVE 策略，我們正制定二零三零年所要達成的目標，就避免送往堆填區的廢棄物設定百分比。

補充資料

太古可口可樂可持續發展報告



個案研究

太古可口可樂 – 新回收計劃



「免『廢』暢飲」是一項由多位持份者提出的計劃，旨在減少飲品產生的廢棄物。二零一九年九月，太古可口可樂推出兩大項目，以實踐其對該計劃的部分承諾。

首先，香港首所食品級塑料回收設施舉行動土儀式。該設施是太古可口可樂、歐綠保集團（亞洲）有限公司和碧瑤廢物處理及回收有限公司的合資企業，名為「塑新生」。該設施可將廢棄物轉變為優質消費品及工業產品所需的可重用原材料，具備「不假外求」的自我處理能力，每年可處理約三萬五千公噸的PET和HDPE塑料。

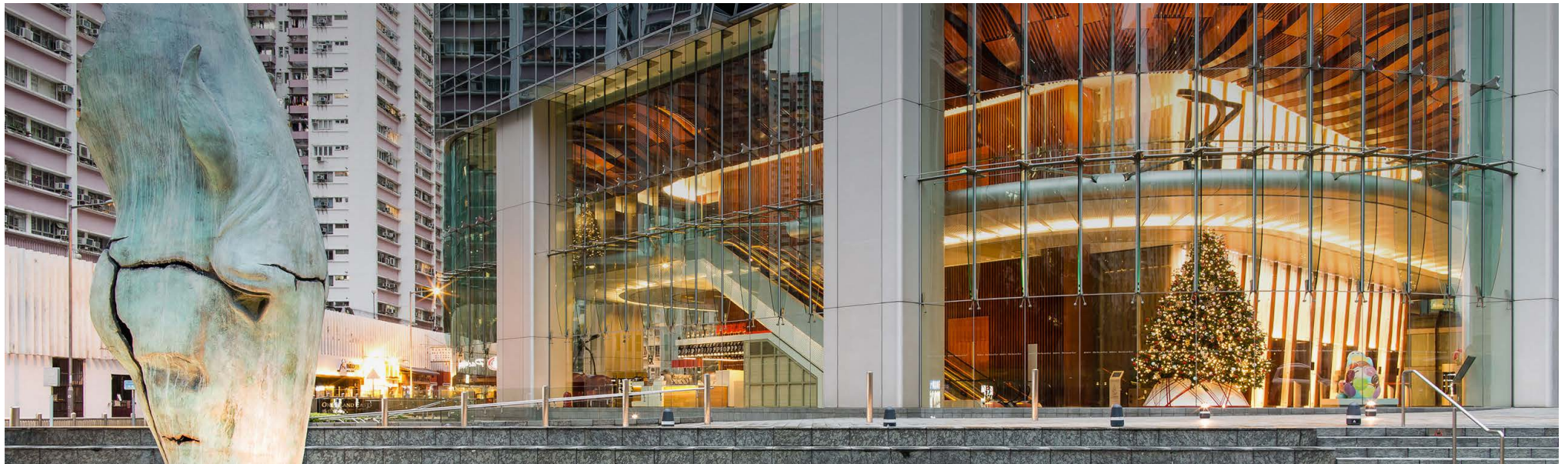
其次，太古可口可樂在香港引進十部智能飲品膠樽收集機，讓市民透過八達通卡，每回收一個膠樽享有港幣零點二元回贈。二零一九年九月至十二月間，合共收集了八十一萬四千個膠樽。

收集機會掃描膠樽上的條碼，以蒐集相關資料作識別和統計分析之用，之後進行壓縮處理並放入一個儲存器，再由認可的回收商收集。該計劃除可提高公眾對都市廢棄物管理的意識外，預計還有助識別合適的參數，在香港制定切實可行的飲品包裝回收、減廢及循環再生政策。



水資源

負責任的水資源管理



負責任地使用
和管理水資源

水是世上其中一種最寶貴和重要的資源。隨著人口增長，
水的供應亦面臨巨大壓力。



水資源

我們致力確保負責任地及最終以可持續的方式用水。

全球對飲用水的需求日益殷切，然而氣候變化以及農業和工業用水增加，令水的供應面臨威脅。

聯合國預期全球有三分之二的人口於二零二五年前面臨缺水問題。世界經濟論壇已將缺水危機確定為未來十年間對全球影響最大的風險之一。大量用水的企業將受到監察並需處理相關問題。太古公司旗下各企業明白，現今以負責任的態度用水是長遠獲得水資源的關鍵所在。

為何水資源對我們如此重要

我們的業務需要用水，並對水造成影響。部分業務在生產中大量用水，包括水資源稀缺的地方，供應短缺構成風險。水資源緊張可對供應商、社區以及我們業務所在地的生物多樣性造成影響。

我們銳意負責任地及按可持續發展的原則用水，並保護我們的水源。我們遵守各地的廢水處理法，並往往超越法律規定，以保護內部資源並協助業務所在的社區獲得安全優質的水資源。

太古可口可樂已將水資源視為首要議題。有關其水資源管理方法的詳情載於太古可口可樂可持續發展報告中。

根據最佳常規善用水資源可降低成本，並協助全球保障清潔、安全和價格合宜的水資源供應。

水資源風險

政府間氣候變化專門委員會估計，全球氣溫每上升攝氏一度，便會導致全球百分之七的人口面臨淡水供應減少的問題。供水是否充足取決於分水嶺的氣候環境，氣候變化可破壞自然界的水循環。我們必須了解與水資源有關的風險。

我們已開始識別業務所在地區的水資源風險，此舉將有助我們鞏固水資源供應，並為日後的水資源規劃和管理建立能力、適應力和復原力。我們部分業務已就水資源風險進行檢討。

太古地產已評估該公司在香港、中國內地和邁阿密所面對以下的水資源風險：

- 與水資源緊張及地下水供應不足相關的實質風險
- 新的用水法規所帶來的監管風險
- 與建築物內水資源效益相關的營運風險
- 水費上漲所帶來的經濟風險

有關評估已納入太古地產的氣候風險評估。

補充資料

[太古可口可樂可持續發展報告](#)



水資源

個案研究

太古可口可樂－了解水資源風險



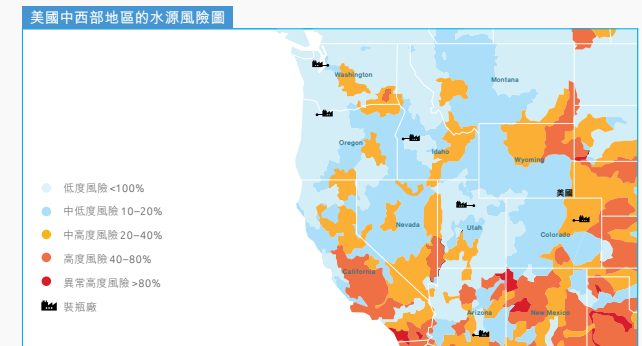
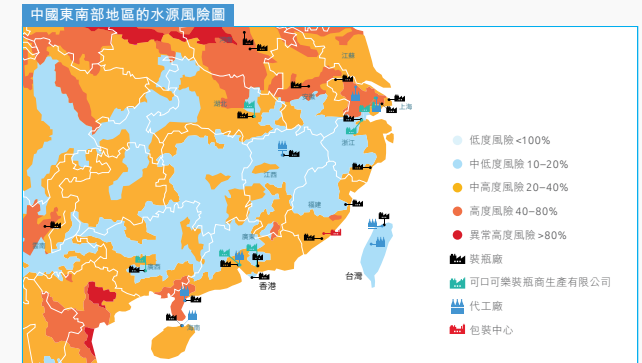
水資源管理需要因地制宜，包括了解當地政策並與各方展開合作。為了解當地的水資源狀況，太古可口可樂各裝瓶廠已採用可口可樂公司的水源脆弱性評估來評估水資源品質和供應狀況。評估包括供水、水資源基建、土地使用和長期用水需求。

所有水源脆弱性評估均由至少具五年專業經驗的水資源專家進行。評估後，每家裝瓶廠會制定水源保障計劃，每五年更新一次，或按可口可樂公司的要求進行更新。太古可口可樂的目標是在二零二五年前由第三方核實評估和計劃。

太古可口可樂亦參考世界資源研究所的地理空間水資源風險數據。

下圖顯示太古可口可樂的裝瓶廠及代工裝瓶廠面臨水資源風險的程度。

供水在美國是重大風險，因為裝瓶廠位於沙漠；水質在華南是重大風險，因為該區鄰近工業區且人口密度高。地理和社會因素的雙重影響，意味著太古可口可樂需要多元化和全面的水資源管理策略，有需要採取廣泛的方針解決水資源風險。



資料來源：AQUEDUCT世界資源研究所 (2019)

水資源

集團表現

太古公司於二零一九年的耗水量為一千八百四十萬立方米，較二零一八年增加百分之八，主要反映太古可口可樂和太古地產的用水需求增加。太古可口可樂的耗水量佔我們整體耗水量的百分之七十八點四。

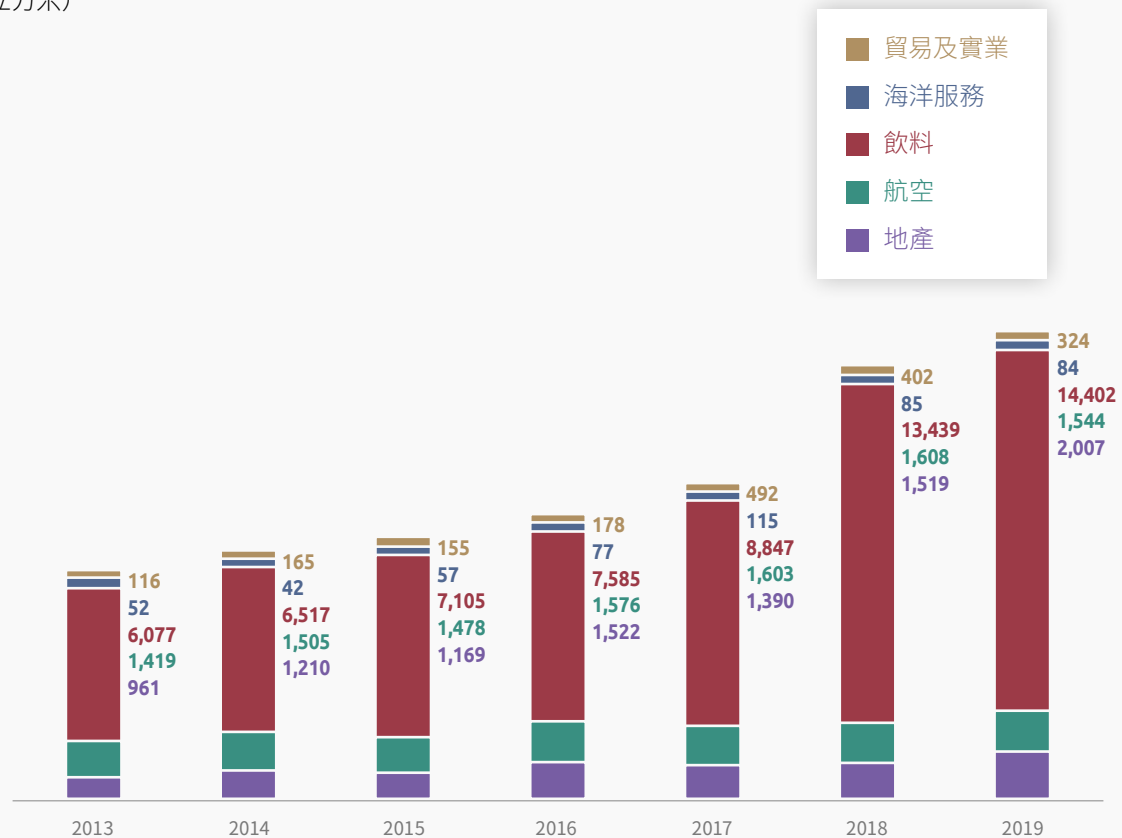
太古可口可樂二零一九年的用水量增加百分之七點二，主要原因是納入Coca-Cola Bottlers Manufacturing Holdings 中國內地分支及廈門一條包裝水生產線的用水量。

太古地產的耗水量上升百分之三十二，原因是上海的興業太古滙及鏞舍納入計算。香港的太古城中心商場和太古城中心一座臨時改用淡水代替鹹水沖廁，亦是原因之一。

貿易及實業部門的耗水量有所減少，反映二零一八年八月出售太古冷藏倉庫以及沁園食品公司的生產量減少。

太古海洋開發的耗水量不多，故並無納入本報告內。

按部門劃分的耗水量
(千立方米)

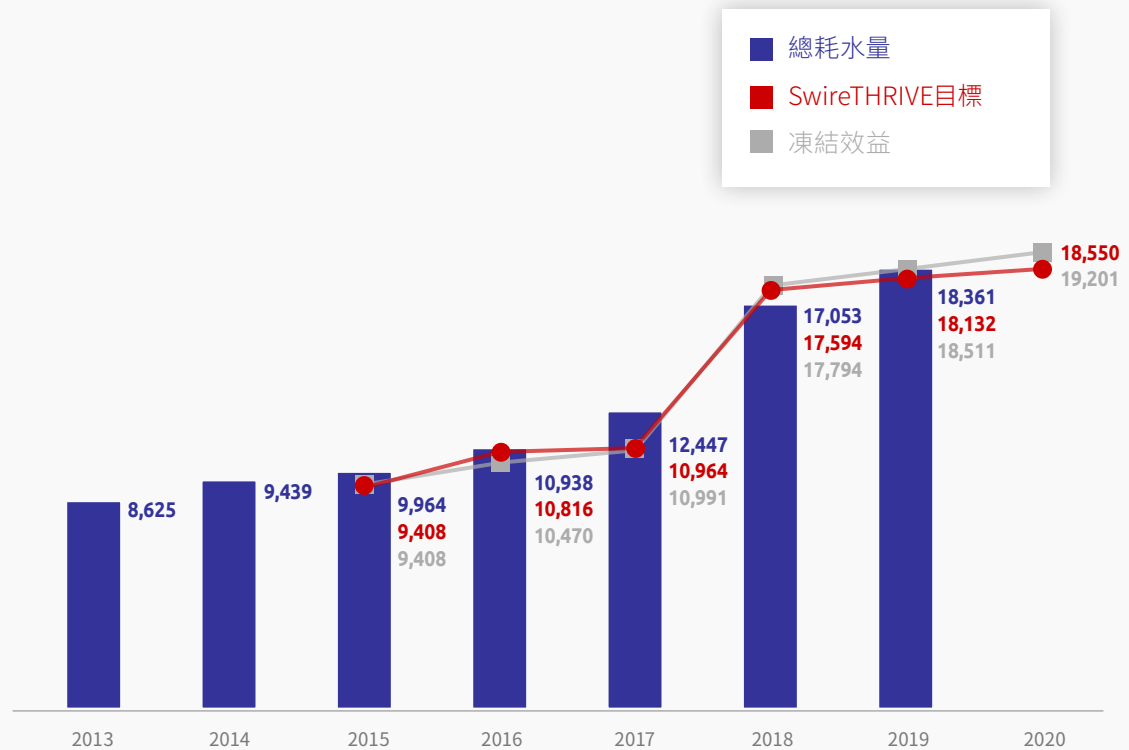




水資源

我們制定耗水強度目標，並鼓勵營運公司節約用水。我們的目標是將耗水量由二零一五年的凍結效益基準減少百分之三至四，凍結效益基準是假設目前效益不再提高而據此預測表現的基準。二零一九年我們的表現較目標差百分之一點二六。

表現與 SWIRETHRIVE 目標的比較
(千立方米)



In 2019, we outperformed our SwireTHRIVE carbon target by 1.8%

水資源

水資源政策

太古水資源工作小組成員來自各營運公司，該小組支持公司於二零一九年推出的水資源政策。公司的政策要求：

- 透過每年提高用水效益來減少耗水量
- 將業務營運所產生的廢水百分百安全地排放回大自然
- 定期評估大量用水的業務的水資源風險
- 必要時整合分水嶺管理
- 透過重新造林、濕地修復和更好的耕作技術，盡可能在水資源緊張的地區補充與我們用水量相等的水
- 提供具透明度的用水數據，以設定、監察和定期檢討用水目標
- 為身處我們工作場地的人士提供適當安全的飲用水和保障衛生
- 保護鹹水和淡水生態系統免受業務引致的過度開採或污染影響
- 與他方合作幫助社區取得安全飲用水
- 為直接供應商提供工具，讓他們保障水源緊張地區的水資源
- 進行水資源宣傳

可持續的水資源管理

太古公司旗下企業必須了解當地政策，並就水資源管理與各方展開合作。我們的水資源管理方法採納三項指導原則：透過節水減省耗水、盡可能重用廢水達致水資源再用，以及透過社區和分水嶺項目補充水資源。

補充資料

可持續水資源政策



節水

透過節水減省耗水



重用

盡可能重用廢水達致水資源再用



補充

透過社區和分水嶺項目補充水資源

水資源

減省

太古可口可乐於二零一九年的耗水率 (WUR, 反映生產每公升飲料的耗水量) 由二零一八年的一點七四上升至一點七七。不同市場的耗水率也各不相同。

在產品生產變換頻繁的市場, 由於需要進行清潔, 耗水量也會更大。由於香港及台灣的产品變動較中國內地及美國市場頻密, 因此耗水率也較高。

太古可口可乐的裝瓶廠在生產過程中實行一系列措施節約用水。

- 為了更準確地監察用水, 太古可口可乐已在中國內地大多數的裝瓶廠安裝分支水錶。
- 太古可口可乐以乾性潤滑劑代替肥皂水潤滑生產線上的飲料瓶罐輸送帶, 當生產線轉換製作另一款飲料時, 亦會以離子空氣代替清水沖洗清潔。
- 當生產線轉換製作另一款飲料時, 會以水脈衝代替連續噴灑沖洗設備。

- 以紫外線進行消毒。
- 在台灣的瓶裝廠安裝感應器, 確保僅在清洗水箱的情況下用水。此舉在二零一九年節省約三十萬公升的水。
- 在猶他州的瓶裝廠以逆滲透代替過濾, 預計可降低百分之十的耗水率。

港機集團旗下各公司已安裝自動感應水龍頭和水龍頭節水噴嘴。港機 (香港) 使用雨水沖廁; 廈門太古及港機 (美洲) 改裝沖廁系統, 務求節約用水; 太古發動機服務公司改進化學清潔流程, 以節省溶劑和用水。更妥善控制飛機的噴灑清洗, 每年可節省八千四百立方米的水。

個案研究

港機 - 飛機乾洗



港機 (香港) 提供飛機乾洗服務而非濕洗服務。乾洗過程使用可生物降解、無毒和不易燃化學品, 最少的水清除飛機外部的油和碳等污垢。乾洗的用水量比濕洗少十倍。在一年間, 此環保清潔過程可節省超過八十六萬公升的水。

乾洗過程亦使用更有效的化學清潔劑, 令國泰航空機隊每年的清洗次數減少。此外, 將飛機拖行至乾洗的泊位所需的距離更短, 使用的燃料因而較少。港機認為乾洗為其服務帶來多個好處: 減少碳足跡和用水、令飛機調配更有效率和增加客戶收入。



水資源

太古地產就淡水及沖廁水制定指引，以符合香港政府推出的「大廈優質供水認可計劃」，鼓勵員工及租戶節約用水。太古地產已於部分商場及辦公樓安裝水龍頭節流器。該公司運用水錶、節流器、自動感應水龍頭、自動沖水坐廁和尿廁監察耗水量。

太古地產在太古坊德宏大廈測試自動窗戶清潔，透過縮短清潔窗戶所需的時間以減少用水量並提高效益。

太古地產計劃在廣州太古滙採用免沖水便盆、安裝新的節水座廁和引入節能乾手機，每年節省約一千九百立方米的水。

循環再用

我們排放到大自然的水清潔純淨，符合甚或超越幾乎所有業務所在地區的法規要求。我們致力達到的廢水處理標準，將所有用於生產過程的水以足以維持健康水生態的狀態悉數回歸大自然。

為了進一步減少對淡水的需要，**太古可口可樂**使用循環再用廢水。位於中國內地及香港的裝瓶廠均在廠內自設廢水處理系統。經處理的廢水會重用於冷卻塔或作清潔、灌溉及沖廁之用，而來自泵密封冷卻管線及臭氧製冷系統的反洗水則會輸送至冷卻塔重用。

二零一九年，太古可口可樂循環再用八億八千三百六十萬公升水，較二零一七年多一億九千二百萬公升。裝瓶廠排放的廢水符合可口可樂公司和世界衛生組織的水質要求。排放廢水的表現須受監察和驗證以確保符合規定。內部廢水會每天採樣，而外部廢水則會每年採樣。太古可口可樂的飲品不使用循環再用水。中國內地的廠房已安裝網上監察系統，以追蹤廢水是否合規。

位於上海金橋的裝瓶廠已為廢水處理設施升級，從而可再用經處理的水。預計每年可節省約六千萬公升的水。

杭州裝瓶廠自二零一九年年初起，已將末次沖洗水重用於清潔。雲南廠房已安裝水錶來監察和優化用水。

港機集團旗下的主要公司設有廢水處理廠。廈門太古在排放廢水前會使用重金屬監察設備和探測器進行檢測。廈門太古將處理過的廢水用於灌溉、清潔車輛、沖廁和停機坪灑水。廈門太古發動機服務公司使用經處理的水沖廁。港機集團回收再用的水佔取水量的百分之八。

國泰航空飲食服務公司收集空氣處理機的冷凝水供製冷機使用，每年循環再用七百三十噸水（佔其總耗水量百分之零點一五），每年生產九千千瓦電力，減少二氧化碳年排放量四點六噸。

在**太古地產**的Brickell City Centre發展項目中，一個高架的棚架可遮擋陽光，產生氣流並收集雨水。在頤堤港，廢水和雨水用於沖廁和灌溉，亦有計劃回收污水，務求每年節省八萬五千噸水。太古坊一座使用循環再用的雨水進行灌溉。

水資源

個案研究

太古可口可樂－減少淡水需求



太古可口可樂在中國內地的節水措施預計減少超過十六萬立方米耗水量，措施包括在廣東、上海和合肥廠房重用冷卻塔的末次沖洗水和採用逆滲透技術，並修補福州廠房的裂縫。

上海申美飲料有限公司向鄰近的電子和機械製造廠出售再造水，用於冷卻、灌溉、洗車和沖廁。此舉減少買家的淡水成本，並透過再造水銷售和減低排污費為上海申美帶來收入。二零一九年售出約四千零一十萬公升的再造水。

太古可口可樂旗下十二家裝瓶廠在節水和節能方面表現出色，於上海舉行的二零一九年中國飲料工業協會年會上獲得表揚。

補充

太古公司支持有關促進業務所在社區分水嶺健康發展和可持續供水的計劃，旨在平衡飲料成品的用水。

太古可口可樂與可口可樂公司合作，於中國內地及美國進行水資源補充計劃，目的是回饋與生產飲料用水量相等的潔淨水至天然的水循環系統。有關計劃不但協助太古可口可樂達致上述目標，還額外帶來了更多裨益，鼓勵當地社區參與，控制水資源及土壤侵蝕，促進可持續的農業和濕地保護及復修。

可口可樂系統於二零一九年補充其所有飲料用水的百分之一百六十水資源。可口可樂公司的水資源補充數據由LimnoTech獨立審查，並由德勤·關黃陳方會計師行核證。太古可口可樂為這項成就作出貢獻，但尚未補充百分之一百用水。

水資源

在台灣，太古可口可樂為可口可樂公司的兩項濕地保育計劃作出貢獻。濕地為各種鳥類和其他物種提供重要的棲息地。在關渡自然公園，水閘每個月打開兩次讓鹹水進入濕地。在高雄洲仔濕地建一個浮島改善濕地植被。

太古可口可樂資助邦納維爾環境基金會 (The Bonneville Environmental Foundation) 的棲息地管理工作，以促進美國俄勒岡州威拉米特分水嶺的生態復原。此舉可每年以一億二千一百萬公升經處理的水補充威拉米特河的水資源。

自二零零四年起，**國泰港龍航空**集資超過港幣一千萬元，資金用於中國內地的保育項目，包括保護分水嶺。

—— 展望未來

我們正改進耗水量數據的收集和監察方法。數據規程設定營運界限和首選計算方法。我們正在為有形資產編製水資源壓力分佈，讓我們的水資源披露更符合經修訂的GRI水資源標準。我們現正制定二零二零年的耗水強度目標。

個案研究

太古可口可樂－支持水資源補充計劃

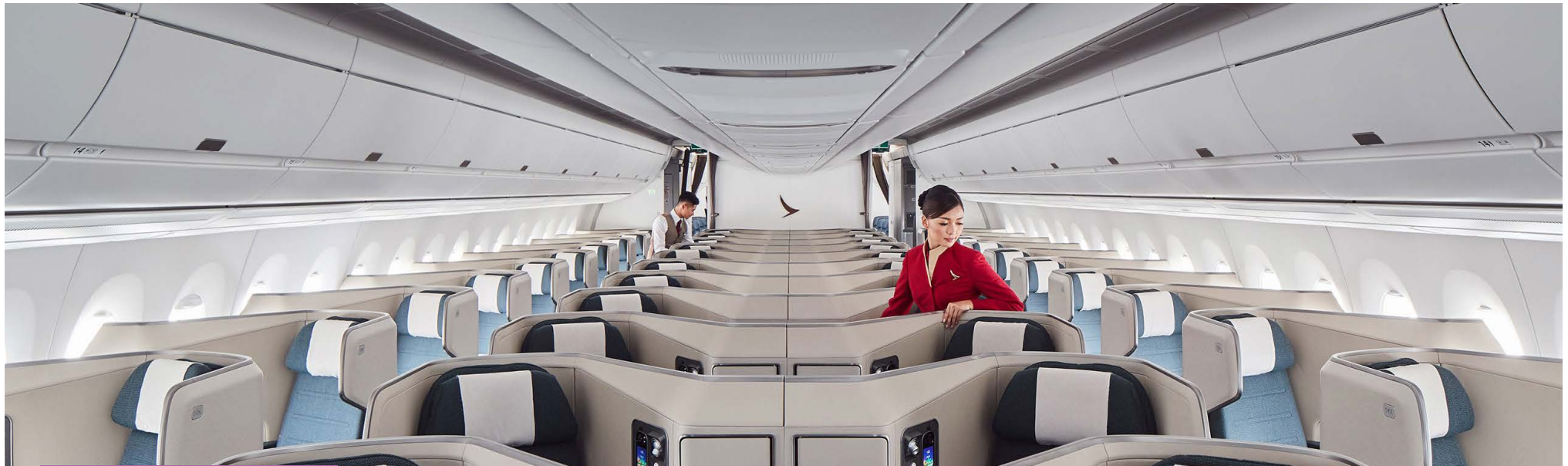


亞利桑那州的佛得河是美國鳳凰城重要的淡水來源。水流受到水壩和河流改道的不利影響，已不足以充分支持原生魚類和野生動植物棲息地。太古可口可樂已向一項水資源補充計劃捐款一萬美元，該項目將減少尤里卡水溝的滲漏和水資源流失，尤里卡水溝全長八英里，是位於佛得河河谷的灌溉水溝。該補充項目將在水溝滲漏最嚴重的地段安裝管道，以減少因滲漏和蒸發所流失的水，每年補充一千零九十萬公升的水。



可持續物料

為甚麼可持續物料這樣重要？



按可持續發展的原則
採購物料

太古公司採用天然物料製造產品和提供服務。我們所作的選擇對上游及下游業務營運均有影響。



可持續物料

我們的目標是於二零三零年前全面以負責任及可持續發展的方式採購所用的物料，務求以不會破壞大自然的方式獲得物料，並確保生產物料的人能受到有尊嚴的對待和得到尊重。這亦是我們的投資者、合作夥伴及業務所在社區所期望的。消費者亦要求負責任的產品及保持透明的供應鏈。

為甚麼可持續物料對我們如此重要？

推動可持續、公平及透明的供應鏈符合我們的業務利益，當中包括取得供應商遵守相關法律及其他監管規定的證明。

隨著供應鏈變得越來越長且越加複雜，可持續採購可減少供應鏈中斷的風險、維護公司的聲譽，以及確保我們業務賴以營運的天然資源持續供應。

太古公司並無中央採購部門，旗下營運公司負責各自的物料採購，並自行制定實現公司於二零三零年全面以負責任和可持續方式採購物料目標的計劃。

實踐可持續採購

公司旗下營運公司由集團層面的可持續物料工作小組提供協助，分享最佳常規並為供應商制定可持續發展政策及指引。工作小組由各營運公司的高級採購經理組成，小組成員資歷深厚，足證太古公司集團非常重視有關議題。

工作小組相信以可持續發展的方式採購物料，可為營運公司帶來競爭優勢。這不但能加強供應的安全程度、提升貨品和服務質素、提高公司聲譽，還可鞏固和保障品牌形象，並且減少對環境的影響，供應鏈業務也可受惠其中。

工作小組致力識別聯合採購的機會。我們運用結合的購買力，以鼓勵可持續採購及減輕改用環保產品的成本。

於二零一九年，工作小組開始思考如何統一各營運公司評估供應鏈可持續發展風險和機會的方法。

我們的指引反映國際標準，旗下業務會盡量在作出採購決策時考慮可持續發展的標準。

太古公司旗下各營運公司須遵守供應商企業社會責任行為守則。該守則涵蓋監管合規、強制勞工、童工、健康與安全、環境問題、薪酬和工作時間、人權、分判商管理、道德及報告。

我們會審視供應商履行守則的情況。我們旗下各營運公司根據該守則使用風險矩陣，以管理和降低風險。所得結果用以確定需要審核的供應商，以確保相關守則得以遵守，特別是高風險的供應商。

補充資料

[供應商企業社會責任行為守則](#)



可持續物料

個案研究

太古地產 - 擴展可持續採購



太古地產旗下辦公室使用經森林管理委員會認證的衛生紙、以百分百回收成分製造的辦公室紙張，以及可生物降解的茶包和有機茶。太古坊二座的建築物料包括由森林管理委員會認證的木材，而混凝土、鋼筋及結構鋼材也包含回收成分。在新加坡的住宅項目EDEN，百分之八十的浴室為預製的，大大減低廢料量和建築時間。

太古地產旗下酒店採用的可持續海產均符合世界自然基金會香港分會的《海鮮選擇指引》或水產養殖管理委員會的指引。酒店的餐單提供純植物製成的肉類替代品和素食，以及有機和生物動力餐酒。酒店所使用的衛生紙以百分之九十至百分百的回收成分製造。

根據我們的可持續採購政策，各營運公司必須盡可能採購不會對環境產生不利影響的產品，具體而言：

- 產品使用最少原生材料
- 以可重複使用或可回收物取代即棄物
- 在相關產品或服務的可用年期中對環境影響最少
- 避免使用或使用最少量的包裝
- 減少能源或水的耗用量
- 減少或避免有毒物品
- 避免使用一次性即棄物品
- 使用可回收物品

我們的指引反映國際標準，旗下業務會盡量在作出採購決策時考慮可持續發展的標準。

補充資料

[可持續採購政策](#)



可持續物料

太古地產自二零一五年起應用環保採購監測系統。該系統監察已獲獨立第三方授予環保認證或認可的辦公室用品、屋宇裝備及建築材料的耗用情況。太古地產利用這些數據評核其環保採購表現，並尋找採購更多可持續產品的機會。太古地產於二零一九年採購港幣四千八百萬元的環保產品。

太古地產追蹤木材、混凝土及鋼筋的用量。該公司選擇隱含碳較少的建築材料以減低建築物整個使用年期的碳排放量。本年初，太古地產為供應商舉辦環保建築材料論壇，探討新物料和政府政策議題，並向供應商講解太古地產的科學基礎減碳目標。

太古地產是響應香港環保促進會《香港環保採購約章》及《可持續採購約章》的成員。

國泰航空在物色和採購可持續物料方面取得進展，例如烘烤花生乃採用由可持續棕櫚油圓桌倡議會議認證的棕櫚油製造；一些飛機上的地毯採用廢棄漁網製成；商務及頭等客艙的枕套和被套都以百分百的可持續棉料製成。

個案研究

國泰航空 - OMNIPORK 新豬肉



國泰航空於航班上供應OmniPork新豬肉。這款純植物豬肉替代品由香港公司Green Monday 研發，由碗豆蛋白、非基因改造大豆、冬菇和米等材料製成。

豬肉是全球消耗量最多的肉類，佔全球肉類產量約百分之四十。OmniPork新豬肉等肉類替代品的碳足跡較肉類為低，所產生的廢物亦較少。由香港出發長途航班的商務客艙於十月份供應OmniPork新豬肉意粉晚餐。

國泰航空自二零一八年十月起亦於香港國際機場的頭等貴賓室供應牛肉替代品Beyond Meat。國泰航空將繼續試用以植物為主的飛機餐及收集乘客意見。

相關內容

生物多樣性





可持續物料

於二零一九年，**國泰航空飲食服務公司**共購買四百一十二噸獲認證的可持續、可追蹤的海產（佔海產總採購量百分之五十八）以及三十三噸香港本地種植的水耕蔬菜（佔沙拉菜總採購量百分之十八）。有關詳情請參閱本報告的「生物多樣性」章節。國泰航空的所有衛生紙品及文具均是環保產品，使用經森林管理委員會認證並可回收材料製造。

太古可口可樂已定下目標於二零二五年前由可持續的來源採購主要農產原材料，符合可口可樂公司的可持續農業指導原則。此等原則涵蓋水源、能源、廢物、土壤管理、自然棲息地和生態系統保育及員工權益等議題。供應商須由第三方審核，以確保遵守相關原則。

展望未來

可持續物料工作小組將會：

- 根據已公佈的可持續採購標準ISO20400:2017檢討可持續採購政策及供應商企業社會責任行為守則
- 識別太古公司供應鏈內的關鍵供應商並評估物料可持續性風險
- 與採購團隊攜手合作，向供應商介紹太古公司的人權政策
- 與SwireTHRIVE廢物處理工作小組合作，就用完即棄塑料制定指引

補充資料

[可持續採購政策](#)



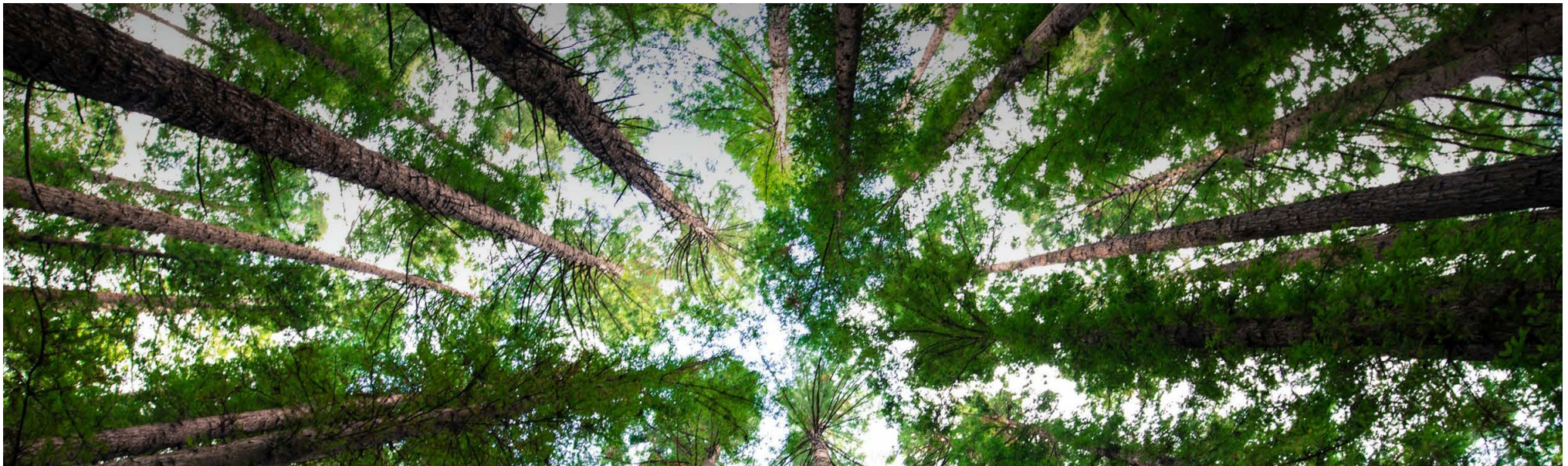
[供應商企業社會責任行為守則](#)





生物多樣性

保護及促進生物多樣性



保護及促進
生物多樣性

生物多樣性是維持自然環境復原力的關鍵。以妥善又可持續的方式管理大自然，就是實現全球繁榮發展的關鍵。



生物多樣性

然而，多份大型政府間科學報告（政府間氣候變化專門委員會、生物多樣性和生態系統服務政府間科學政策平台等）先後發出警告，揭示自然生物加速消失的危機。據聯合國估計，人類活動導致每小時有三個動物或植物物種滅絕，每年便有三萬個物種滅絕。科學已清楚說明人類活動對自然環境的影響，以及人類將面臨的後果。

為何生物多樣性對人類至為重要？

自然界提供經濟價值與安全環境，不但促進人類發展，還幫助我們可更堅韌地承受氣候變化的衝擊，是人類繁榮與福祉的基石。全球經濟達百分之四十以生物產品和服務為基礎。自然界提供飲用水、工業用水、食物、新鮮空氣、吸熱、沃土、樹林及海洋等幫助吸收碳排放的生態系統服務，每年為全球經濟貢獻約一百二十五萬億美元。

生態系統是我們賴以經營業務的基礎，卻同時受我們所影響，因此必須加以保護及促進，才能使自然界蓬勃發展。

公司業務仰賴自然界提供的生態系統服務（廢物分解、碳滙及氣候調節），以及健康繁榮的社會為我們提供的客戶和勞動力。地產業務需依賴自然界提供纖維、礦物、木材及建築物料。食品及飲料業務需要食物和水，仰賴作物授粉和水過濾的功能作用。生態系統是我們賴以經營業務的基礎，卻同時受我們所影響，因此必須加以保護及促進，才能使自然界蓬勃發展。

集團為保護生物多樣性進行的工作

由於生物多樣性減少會對集團業務構成影響，因此生物多樣性是SwireTHRIVE的一個主要元素。我們的政策是各營運公司須適當考慮生物多樣性因素。我們要求各公司識別主要的生物多樣性風險，並採取措施減輕這些風險。

目前，太古海洋開發的船舶配備壓載水處理系統、太古地產使用獲認證的可持續發展木材，而國泰航空則禁運象牙和魚翅，並於機上提供可持續海產。

我們還可以做得更多，如設計一些採用可持續採購物料（參閱「可持續物料」章節）以及更有效保護野生動植物的建築物，以及協助打擊瀕危物種貿易等。

太古生物多樣性工作小組成員來自旗下各營運公司，該小組支持公司生物多樣性政策的實施。我們的政策致力：

- 確保所有由太古公司擁有控股權益的公司均進行與其業務營運相關的生物多樣性評估
- 保護瀕危物種及推廣可持續使用對生物多樣性至為重要的天然資源，以盡量減低業務營運對生物多樣性和生態系統的不利影響
- 鼓勵各營運公司支持相關和合適的生物多樣性與保育計劃，並參與相關議題的業界工作小組
- 促進僱員及與公司有業務往來人士對生物多樣性與保育事務的意識
- 在對公司業務營運有重要影響的範疇促進生態系統復原

補充資料

[生物多樣性政策](#)



相關內容

[可持續物料](#)





生物多樣性

SWIRETHRIVE 策略

由於太古公司的業務遍佈全球，因此需時就保護和促進生物多樣性制定集團層面的計劃。我們就此提出以下建議：

1 生物多樣性評估

我們希望了解旗下業務對生物多樣性的影響，這樣將可制定減緩影響的計劃。各公司預期進行生物多樣性風險評估，以識別與其設施、營運和價值鏈相關的生物多樣性議題。

2 項目策劃

完成風險評估後，各公司將制定計劃及設定目標。策劃的項目可獨立展開或與他方合作進行。項目無論規模大小，必須全面徹底並帶來正面影響。

要保護和促進生物多樣性，其中一個最簡單的方法是在開展重大項目之際，先將生物多樣性議題納入考慮之列。太古地產正就太古坊重建項目進行一項城市生物多樣性研究，研究結果將有助就其他發展項目制定相關指引。太古地產的北京頤堤港及廣州太古滙發展項目，正好示範如何將未被充分使用的天台空間，用來種植食用植物和作物。

3 公司帶領進行公益事業

公益事業可為生物多樣性帶來重大的積極影響。為配合SwireTHRIVE，我們將要求旗下各公司將保護和促進生物多樣性的議題融入公益活動中。

生物多樣性

透過可持續採購支持生物多樣性

太古公司的業務涵蓋餐飲、食品製造和酒店等範疇。我們需要實施可持續發展的食品採購常規，拒絕購買不符合可持續發展的食品，有助保護生物多樣性。

我們的可持續食品政策就不應於公司活動或向客戶供應的食品提供指引。我們不會供應魚翅、藍鰓吞拿魚或髮菜。該政策符合《世界自然基金會海鮮選擇指引》及《瀕危野生動植物種國際貿易公約》的規定。我們的可持續採購政策建議旗下營運公司應考慮選擇在生命週期對環境影響最少的產品和服務。

國泰航空集團運用廢物作為製造生物燃料的原料，而非採用其他自然資源，以免為生態系統帶來額外負擔。國泰航空投資於生物燃料製造商Fulcrum，該公司以都市固體廢物作為生物燃料的原料。國泰航空承諾於該公司投產後十年內，向Fulcrum購入一百一十萬噸可持續航空燃料。

補充資料

可持續食品政策 [↗](#)

可持續採購政策 [↗](#)

個案研究

國泰航空 – 以關懷和尊重的態度進行採購



世界自然基金會香港分會資料顯示，全球約百分之九十的漁業資源遭過度或完全開發。近年，選用可持續海產的意識雖有所提升，但魚類種群仍然受到威脅，有些甚至瀕臨崩潰邊緣。國泰航空經常向顧客及員工提供魚類菜餚，因此，近十年來一直致力以負責任的採購方式積極應對挑戰。

國泰航空是世界自然基金會的企業會員，在秉持同一理念下，為選定航線採購及供應獲認證的可持續海產。由歐洲出發的航班會為經濟艙乘客提供來自可持續採購的食材。國泰航空的可持續食品政策規定，拒絕購買不符合可持續發展的食品，並要求提供食品來源地的資料。

於二零一九年，國泰航空飲食服務公司購入四百一十二噸獲認證的可追溯來源可持續海產，佔海產總採購量的百分之五十八，其中包括購買獲海洋管理委員會批准的鱒魚、龍蝦和扇貝，以及獲Best Aquaculture Practices、Global Good Agricultural Practice和水產養殖管理委員會認證的蝦和鱸魚。



生物多樣性

透過可持續運輸支持生物多樣性

由於國際存在稀有或瀕危野生動植物及相關產品的貿易，許多動植物瀕臨滅絕。航空公司可協助對抗這些威脅。

多年來，國泰航空與行業聯會、保育組織、學術界、各持份者團體與專家密切合作，為公司的運載常規制定指引，防止在知情的情況下，助長任何動植物或相關製品的貿易，進而對任何物種的可持續發展構成威脅。國泰航空的可持續發展貨運政策結合了相關領域的專家意見，同時亦參考了國際規例及措施（《瀕危野生動植物種國際貿易公約》、國際航空運輸協會的活體動物運輸規定 (Live Animal Regulations) 及易腐貨物運輸規定 (Perishable Cargo Regulations)，以及國際航空運輸協會的野生動植物專責工作組計劃）。香港愛護動物協會協助國泰航空制定賽狗托運政策，而野生動物貿易監測組織野生動植物貿易調查委員會 (TRAFFIC) 則協助制定鯊魚及鯊魚相關產品的運輸政策。

國泰航空考慮到《瀕危野生動植物種國際貿易公約》及其他航空公司的政策與常規，於二零一九年檢討其可持續發展貨運政策。公司將持續與客戶及各方溝通，務求有關政策獲得理解及順利推行，並希望藉著進一步制定政策，確保政策切實可行以應對重大的環境變化。

禁運物品

國泰航空設有一份禁運清單，旨在停止虐待動物及防止生物多樣性受損。禁運物品包括狩獵戰利品、魚翅、象牙、鯨類、賽狗、鬥犬、扁鼻貓狗，以及用作測試的動物。任何人士或團體如欲使用國泰航空的服務運載活體動物，必須簽署託運申報書，確認遵守國泰航空或國泰港龍航空的託運規定，不遵守規定者或須受法律處罰。

補充資料

[瀕危野生動植物種國際貿易公約](#)



[國泰航空禁運清單](#)



生物多樣性

國際宣言

野生動物保護聯盟宣言



國泰航空簽署了由野生動物保護聯盟運輸專責小組發起的《白金漢宮宣言》。宣言要求國泰航空不助長或容忍違反《瀕危野生動植物種國際貿易公約》的野生動物產品貿易運輸，並培訓員工及分享資訊和資源。

補充資料

[野生動物保護聯盟](#)



個案研究

國泰航空－大貓保育



二零一九年一月，斯里蘭卡豹Yakalla從巴黎移送往澳洲坎培拉途中，於香港國泰航空貨運站短暫停留了六小時。斯里蘭卡豹在原生地常遭偷獵，棲息地受到破壞，因而面臨瀕危風險。為此，國際間正展開一項繁殖計劃，旨在減少斯里蘭卡豹雜交，盡量令其基因庫保持壯大。澳洲多家動物園亦將接收數隻大型貓科動物，而Yakalla就是首隻送往當地的動物。

生物多樣性

透過公益事業支持生物多樣性

於二零一九年，太古集團慈善信託基金向學術機構及非政府組織撥款近港幣一百萬元，以資助保護海洋生物及生物多樣性的項目。太古基金響應世界自然基金會香港分會的「惜海洋·續未來」項目，透過增設海洋保護區至最少佔香港水域百分之十的面積，從而保育香港的海洋生物，以及修復漁場，目前已識別三十一個熱點，並作出評估。有關詳情請參閱「社區參與」章節。

太古旗下多家營運公司亦展開關於生物多樣性的企業社會責任活動。太古地產愛心大使在香港及美國邁阿密舉行清潔海岸活動，於比爾博格斯海角佛羅里達州立公園收集到逾三十公斤的垃圾，另於香港水口灣泥灘收集了九十五點五公斤的垃圾，並在芝麻灣半島收集到二百五十公斤的垃圾。太古資源的員工到訪生物多樣性豐富的大澳漁村，了解香港原生紅樹林的生態價值。

相關內容

社區參與



個案研究

太古集團慈善信託基金－可持續飲食



太古集團慈善信託基金其中一項重要使命，是保育脆弱的海洋生態系統及修復香港和中國內地的漁場。亞洲擁有一些世界上最豐富多樣、漁獲產量又高的漁業，但過度捕撈、使用具破壞性的捕魚方法、污染及海岸發展，均令漁業資源急劇下降。

太古基金一直支持非政府組織ADM Capital Foundation在香港推動可持續海產市場的發展。香港的人均海產消耗量位居世界前列，是全球第十大海產進口地，在其消耗量中有百分之九十屬於進口海產，而香港消耗的海產大部份並非可持續採購的海產。

ADM Capital Foundation在其名為「Choose Right Today」(今天選擇正確)的網站上，解說何謂符合可持續發展原則的購買、認識生態標籤、避免食用的品種，以及何處享用以負責任方式捕獲或養殖的海產。太古基金資助由ADM Capital Foundation合辦的「保護海鮮資源和消費者及業界的未來」香港海產業研討會。隨後，香港環保海鮮聯盟正式成立，制定了負責任採購魚類及海產的行為守則、訂立最低標準及採用海產市場營銷常用及明確的用語。該聯盟期望令消費者信賴香港食肆及超級市場所供應的海產具有合法、可追溯及可持續的來源。太古基金支持該聯盟推動香港的可持續海產市場發展，冀能為全中國樹立典範。

如欲了解詳情，請電郵至 swiretrust@jsshk.com。



生物多樣性

—— 展望未來

我們正更新可持續食品政策及環保採購指引。我們正著手試驗並擬推行一套適用於各營運公司的生物多樣性風險評估及報告流程，以助公司業務識別主要的生物多樣性關注議題及機遇、制定影響緩減計劃及滙報進度。

我們的可持續發展事務總監出任亞太區野生動物保護聯盟運輸專責工作組（「野生動物保護聯盟」）主席。二零一九年，倫敦舉辦全球首屆野生動物保護聯盟運輸及金融專責工作組聯合會議，吸引逾一百五十名與會者參加，英國劍橋公爵亦在座。可持續發展事務總監於會上演說，概述打擊亞太地區野生動物非法貿易的進展與挑戰。專責工作組訂立了一個三年目標，期望將打擊野生動物非法貿易納入成員的日常業務營運之中。專責工作組致力增加成員數目，尤其是來自航運公司及貨運代理的成員，務求加強與海關及執法機關的聯繫，以及使用先進科技識別可疑的貨物及組織。



氣候變化復原力

持久的氣候變化復原力



建立持久的
氣候變化復原力

建立氣候變化復原力是實現長足發展必須克服的挑戰。要在未來兩個世紀甚至更長遠地蓬勃發展，太古公司必須放眼未來，做好應變的準備。

氣候變化復原力

公司需要設計能承受極端天氣情況的建築物，並作好準備應對海平面上升對相關港口和機場帶來的影響。

我們旗下各營運公司正在制定氣候變化復原力策略，預計於今年年底前識別氣候變化所構成的實際和過渡性風險，然後計劃盡力減輕所識別的風險。

我們的目標是確保旗下各營運公司作好準備面對氣候變化帶來的負面影響，並有能力抵禦這些影響。

為何氣候變化復原力對我們如此重要

氣候變化影響水、天氣、海平面、碳排放的規管和稅務以及能源的供應和可負擔力，對我們和我們的供應商造成影響。

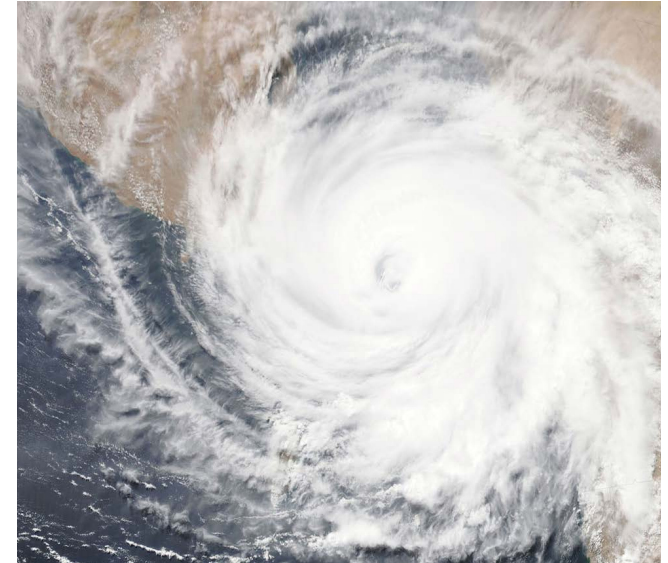
世界經濟論壇在《二零一九年全球風險報告》中指出，無法緩解及適應氣候變化、極端天氣情況和自然災害列入全球五大風險之內。

二零一八年政府間氣候變化專門委員會報告指出，二零三零年前所產生的排放越少，為減緩全球暖化問題而將全球平均溫度升幅限制於工業革命前水平以上的攝氏一點五度以內時所面對的挑戰便會越少。報告亦指出，如果目前的速度持續下去，全球暖化在二零三零年至二零五二年間可能會達到攝氏一點五度。

該等報告均強調盡早建立氣候變化復原力。

要使溫度升幅維持在攝氏一點五度，需要採取超乎平常的積極行動。預計企業將減少排放並限制和適應氣候變化。投資者日漸需要與氣候相關的財務披露，以了解企業的風險。

我們致力減少排放和氣候相關風險。加強能源的自給自足可節省資金，並更能保障能源。



補充資料

[二零一九年全球風險報告](#)



[二零一八年政府間氣候變化專門委員會報告](#)





氣候變化復原力

氣候變化復原力的實踐

我們旗下各公司需要識別和管理氣候變化對營運和供應鏈帶來的實際風險，亦要考慮監管風險，尤其是轉型為低碳經濟帶來的監管風險。

氣候變化復原力是指旗下各公司準備應對及減輕氣候變化產生的成本和其他影響以及從中復原的能力。由於氣候變化對於公司為股東創造長遠價值的能力非常重要，公司已將氣候變化列為SwireTHRIVE的核心元素。

太古公司要求營運公司在編製風險登記冊時考慮氣候變化風險，並採取適當的預防措施。部分營運公司已在運作中著手加強氣候變化復原力。

太古氣候變化復原力工作小組成員來自各營運公司，支持我們實施氣候變化政策。有關政策涵蓋緩減和適應氣候變化，以及建立各公司、員工和業務所在社區的復原力。政策要求太古公司：

- 確立並實踐長遠的碳減排目標以減少碳足跡
- 採納業界最佳常規以提高業務的能源效益

- 透過在樓宇現場產生能源、購買可再生能源及採取其他可行方法，使樓宇增加使用可再生能源
- 評估氣候變化及任何相關的財務和其他風險與機遇，以加深瞭解氣候變化對業務的影響
- 制定適當的程序和措施，以預防或盡量減低氣候變化可能造成的損害，並善用可能出現的機遇
- 在規劃新項目及設施的所在位置和設計時，將氣候變化列入考慮因素之內
- 將氣候變化風險納入公司的風險管理之內
- 將氣候變化和極端天氣事件納入業務持續營運計劃之內

我們於二零一九年審視可用的網上氣候風險評估平台。二零二零年，我們開始評估氣候變化對我們資產造成的長期和迫切的實質風險。

補充資料

氣候變化政策



氣候變化復原力

減緩氣候變化的工作

根據《巴黎協定》，各國已設定減排目標，企業亦必須跟隨。因此，SwireTHRIVE將減少溫室氣體排放列為優先事項。我們計劃按長期目標減少碳排放，並達到國際減碳目標。



太古地產於二零一八年承諾加入科學基礎目標倡議組織，該倡議組織由聯合國全球契約、世界資源研究所、碳披露計劃及世界自然基金會共同成立，鼓勵企業致力減少溫室氣體排放，並旨在設立具科學基礎的目標，務求在今年年底前制定一套標準商業常規。

二零一九年，太古地產的科學基礎目標獲正式批准。太古地產是香港和中國內地首家根據《巴黎協定》制定長期減碳目標的地產發展商。

太古可口可樂今年將提交科學基礎目標以供審批。詳情請參閱本報告的「碳排放」章節和太古可口可樂的可持續發展報告。太古可口可樂致力於二零二六年前在核心業務使用百分之一百的可再生電力。

儘管船務和航空因屬於跨境業務而未被納入《巴黎協定》的條款內，但業界本身已協定減排目標。我們的船務和航空公司正提高用碳效益、投資開發可持續生物燃料和購買碳抵銷額，為達標作好準備。

由二零二一年起，國際航空排放將納入國際航空碳抵銷及減排計劃，該計劃於二零一六年訂立，旨在促進航空業的碳中和增長。香港和中國內地暫未參加有關計劃。

國泰航空已準備遵循國際航空碳抵銷及減排計劃的報告規定，並正評估和準備在香港和中國內地加入國際航空碳抵銷及減排計劃時所帶來的影響。準確的數據是關鍵規定。所有必要的基建和飛行操作系統已進行評估，以支持收集燃油使用等指標的數據。二零一九年基準排放數據的監察、報告及核實工作於同年展開。碳排放報告已於二零二零年四月提交予當局。

國際海事組織致力於二零五零年前，將國際航運的年度溫室氣體排放量最少減少百分之五十（與二零零八年相比），並盡量完全停止溫室氣體排放。

太古海洋開發與南洋理工大學合作展開鉛項目，以評估海洋業是否可採用替代燃料，以及採用氫動力支援船舶的可行性。

我們現正在環保技術方面累積經驗，並透過收購 Fulcrum BioEnergy, Inc.、Avantium N.V.和NanoSpun Technologies Limited的股本權益投資於生物燃油。Swire Blue Ocean從事海上風力發電站安裝、維修和拆除業務，其船隻曾協助在歐洲水域安裝多台合共發電二點九七吉瓦的海上風力發電站。當蘇格蘭東北海岸對開的 Beatrice海上風力發電場竣工後，預計發電量可提升至三至三點五吉瓦。如欲了解Swire Blue Ocean的詳情，請參閱其網頁。

補充資料

[太古可口可樂可持續發展報告](#)



[SWIRE BLUE OCEAN](#)



相關內容

[碳排放](#)



氣候變化復原力

除了該等新近進行的投資項目外，現有的業務組合（包括地產、航空、飲料、海洋服務和貿易及實業業務）亦有推行減排工作。

我們致力按照國際減碳目標減少整體排放量。減碳是一項重大挑戰，詳情請參閱本報告的「碳排放」章節。

個案研究

太古可口可樂－加快淘汰含氯氟烴和氫氟烴的冷飲設備



二零一九年五月，美國太古可口可樂擁有十七萬七千部冷飲設備。當中有十二萬五千部使用氯氟烴或氫氟烴製冷劑。這些製冷劑具有很高的全球變暖潛能和臭氧消耗潛能。

美國太古可口可樂有意在兩年內淘汰R12製冷劑設備，並逐步淘汰R134a製冷劑設備，此外已購買碳氫化合物冷卻器作為替代品。

在香港，太古可口可樂於二零一九年年底停止購買使用氫氟烴的冷飲設備，並有意在二零二五年底前停用所有使用氯氟烴和氫氟烴的冷飲設備裝置。新的冷飲設備將使用可口可樂公司批准的天然製冷劑。目前，我們有使用天然製冷劑的自動售賣機、混合飲料調配機、桶裝水飲水機和加水站的型號。

| 製冷劑名稱 | 全球變暖潛能 | 臭氧消耗潛能 | 設備總數 | 美國冷飲設備比例 |
|-------------|--------|--------|----------|----------|
| R12 (氯氟烴) | 高 | 高 | 9,592部 | 5% |
| R134a (氫氟烴) | 中至高 | 極低 | 115,428部 | 65% |

氣候變化復原力

適應氣候變化的策略

我們需要將適應氣候變化納入業務決策中，使我們更具復原力。我們的營運公司在編製風險登記冊時會考慮氣候變化風險，並採取適當的應對措施。

港機在設計新設施時會考慮氣候因素。廈門的新設施將在平屋頂的建築物上安裝太陽能板。裝設在機庫屋頂上的太陽能防護膜現正進行評估。這些設施合共可產生設施所需電力的百分之三十。該設施將設有智能照明控制、冷水空調系統以及現場處理廢水、廢氣和揮發性有機化合物的設備。該設施致力取得能源及環境設計領袖的金牌認證。

氣候變化對用水、供水及水質構成威脅。對**太古可口可樂**而言，為新裝瓶廠挑選合適的選址是水資源管理的重要一環。對於所有新建的裝瓶廠，太古可口可樂就用水、水質及供水量的風險進行評估，而對其裝瓶業務、環境及當地社區造成的風險，則由進行水源污染風險評估的獨立第三方進行評估。各裝瓶廠會根據評估結果制定水源保護計劃。

太古地產已評估其於香港、中國內地及美國物業的水資源風險。詳情請參閱本報告的「水資源」章節。

個案研究

太古地產－氣候風險評估



太古地產正就氣候變化對其業務營運構成的主要風險以及新氣候環境帶來的商機進行評估。太古地產正運用政府間氣候變化專門委員會所採用的四項代表濃度途徑 (RCP 2.6, 4.5, 6 及 8.5)，模擬資產面對的迫切及非迫切實質風險。

個人資產容易受水災、酷熱、水資源短缺和極端風力影響為考慮因素。太古地產正根據不同的氣候情境（如國際能源署2°C情境(IEA 2DS)），並考慮到預計轉型至低碳經濟，就全球及當地政府的政策及法規、技術及市場趨勢進行評估。太古地產擬找出氣候變化風險及機遇可能對其業務構成的財務影響。評估結果將會用作緩減氣候變化風險並建立氣候變化復原力。太古地產的收購盡職審查涵蓋氣候適應和復原力。

相關內容

水資源



氣候變化復原力

個案研究

太古海洋開發－風力變化



太古海洋開發的三艘船舶正於台灣西部沿海地區協助為二十台風力發電機安裝基座，該區於二零一九年五月開始建造一個一百二十兆瓦的離岸風力發電場，並已在同年年底前完成。Seaway 7已租用Pacific Warlock和Pacific Valkyrie為起重船Seaway Yudin執行起錨工作。Pacific Liberty正在工地部署氣泡帷幕，以減低工程所引致的水底噪音。工程特別著重消減噪音的工作以顧及中華白海豚等物種。

建立適應能力

太古公司希望提高旗下各公司、員工和業務所在社區適應氣候變化的能力，這涉及獲得和協助提供資訊、技能和物質資源的能力。太古地產支持商界環保協會為香港地產及建造業而設的《低碳約章》。

太古可口可樂根據可口可樂公司的「淨水二十四小時」應急計劃，向受天災影響的災民提供瓶裝水。太古可口可樂透過與當地政府、支援組織和非政府機構合作，在天災發生後二十四小時內找出最接近災區的倉庫並安排運送。在五年間，太古可口可樂已運送六百五十萬瓶飲用水供逾一百七十萬人飲用，平均應對時間為十點五小時。於二零一九年，太古可口可樂共運送一百一十五萬瓶飲用水供九萬人飲用。

展望未來

我們正評估在不同氣候變化情境下，氣候變化對主要資產及業務營運產生的迫切及非迫切實質風險。我們亦會著手研究各種推動變化的因素（包括趨勢和新興議題），然後可將這些變化因素與氣候風險分佈數據納入我們日後的情境建模中。我們正根據業務持續營運計劃，研究如何進一步將氣候變化和可持續發展更廣泛納入企業風險管理及報告，以及如何以最有效的方法應對氣候變化。

我們的員工

人人茁壯成長的地方



我們的興旺發展建基於每位員工的工作熱誠、技能、經驗、表現和身心健康。

我們的員工

我們聘有逾九萬四千名員工¹，我們希望成為首選僱主，而我們的興旺發展建基於每位員工的工作熱誠、技能、經驗、表現和身心健康。

我們致力提供一個人人均受到公平對待和尊重的工作環境，藉此在當地社區建立具代表性的多元化團隊。保障員工、訪客和其他與我們有往來人士的安全是我們的首要任務，團隊的福祉和健康亦同樣重要。

我們致力延攬最優秀的人才，提供具競爭力的薪酬和福利待遇，為員工的個人和專業發展提供令人鼓舞的機會，讓員工盡展所長。

本章闡述我們在實現這些目標上所面對的挑戰和機遇。



1. 包括長期、固定期限和臨時合約員工。



僱員

茁壯成長的員工



「我們有非常堅定的價值觀，無論市況順逆都一直秉持。」

人事董事
孟天宋

僱員

哪些因素使太古公司成為區內的最佳僱主？

太古公司致力為員工營造有價值和充實的事業發展機會，提供公平、具競爭力的薪酬福利，有助吸引、激勵、挽留及獎賞表現傑出的各級員工。

我們有非常堅定的價值觀，無論市況順逆都一直秉持。我們明白互相扶持、彼此激勵的工作環境對員工的個人及專業發展十分重要。我們深信，工作與生活保持平衡，有助促進員工的整體身心健康，幫助員工維持優秀的工作表現。

最佳僱主著眼的成功指標是甚麼？

工作滿意度高結合傑出的工作表現、員工投入感和忠誠度高及因此而達至的低流失率。我們的核心價值之一是團隊精神，因此著重合作無間的工作文化，以及強烈的社群意識和共同拼搏精神。

吸納和留住人才對太古公司有多重要？

十分重要。員工是公司最寶貴的資產，亦是競爭優勢的來源。我們的要務是繼續吸引及留住合適的人才，協助制定和實施公司的業務策略。人力資源的職責就是為業務經營作好準備，確保公司具有所需技能和能力的人才。

你認為員工對工作環境的期望有否轉變？太古公司如何為這些轉變作好準備？

我們發覺工作場所的多元共融越來越受重視，另一項轉變是僱員期望所屬公司具有強烈的社會使命感。

現時的趨勢傾向整體回報，即是更加注重內在或體驗的回報。我們向來抱有強烈的社會使命感，一直堅守對可持續發展、社區及員工的承諾。我們的回報架構一向涵蓋各種外在和內在元素。



近年，我們在發展多元共融方面取得長足的進步，並已設立多元共融部門，公佈多元共融政策與五年計劃，訂明清晰的目標及衡量標準，同時亦成立一個專責小組，修訂多項人力資源政策，致力履行我們在多元共融方面的承諾。

人事董事

孟天宋



僱員

作為理想僱主為何如此重要？

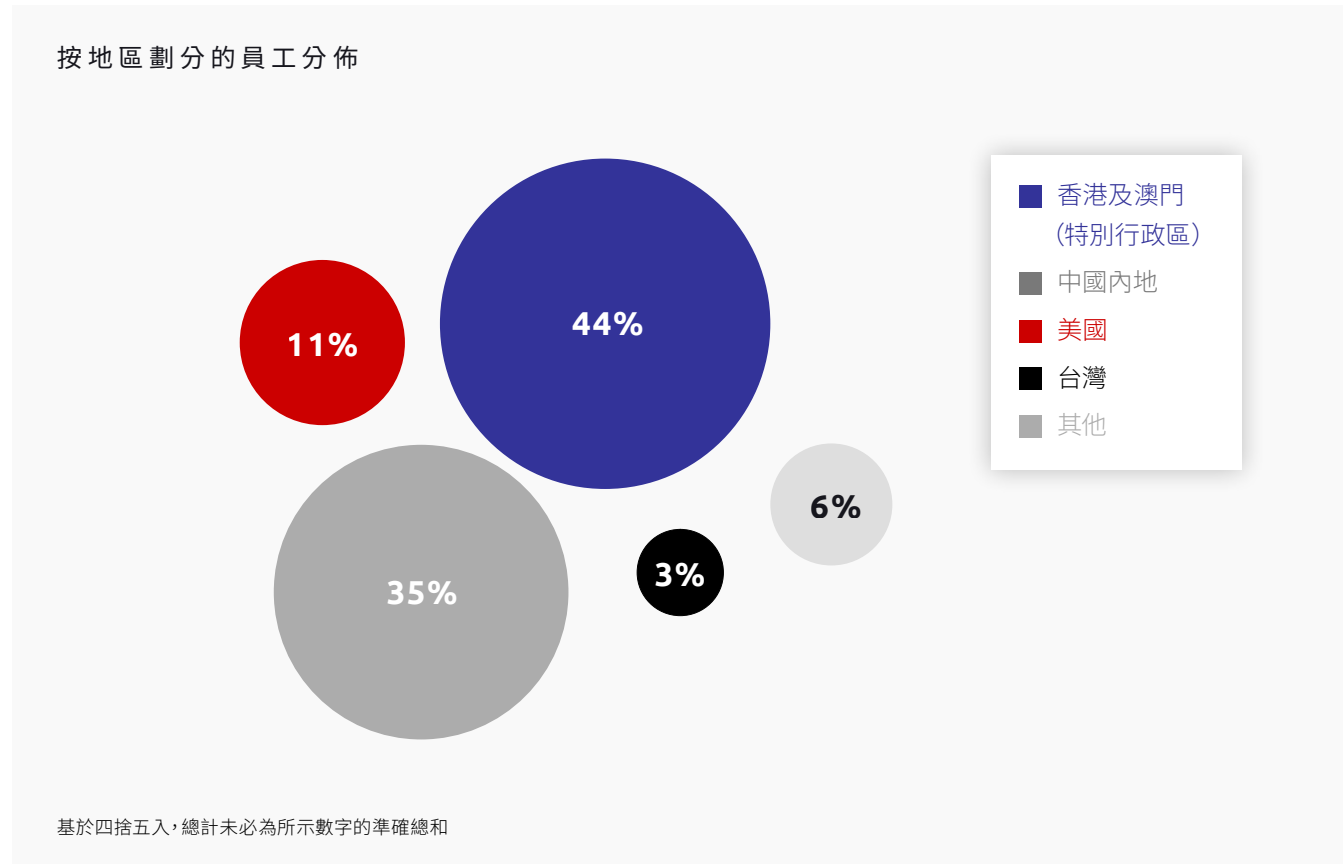
僱員是集團在業務經營上不可或缺的一環。我們的業務成就有賴全體員工的努力。

我們致力招攬最優秀的人才，努力營造良好的工作環境，讓所有員工皆得到公平對待和尊重。我們誠意招納賢才，提供具有競爭力的薪酬及福利，為員工提供培訓，助他們盡展所長，並銳意建立一支足以反映業務所在社區多元文化的工作團隊。

員工概況

於二零一九年年底，太古公司集團（包括合資公司及聯屬公司）在全球聘用逾九萬四千名員工，較二零一八年年底增加百分之一點七。大部分員工於香港或中國內地工作。

按地區劃分的員工分佈



僱員

吸納及留住人才

我們提供具競爭力的薪酬和僱員福利，包括醫療福利、退休計劃、花紅、最多十四周產假及五天待產假。員工可使用集團的度假屋、遊艇等康樂設施。

在決定員工薪酬時，我們會考慮員工的工作規模、職務及職責、個人和業務表現、市場就業及經濟情況。我們盡量首先在本地市場招聘，然後才放眼國際市場。所有空缺均先開放予集團的在職員工，然後是本地人才，最後才到海外招聘。國泰航空的目標是將本地見習機師的比例增至百分之五十。

我們不斷調整招聘策略，以便繼續吸引市場上最優秀的人才。於二零一九年，太古地產及國泰航空推出數碼化的招聘平台。

但只有招聘人才並不足夠，留住賢才同樣重要。

新入職的員工會獲得有關集團組織架構、歷史及主要業務的簡介，以及企業行為守則、集團內聯網SwireLIVE及職員會的資訊，同時亦會獲安排參觀集團其他業務以加深認識。

我們致力確保每位員工定期接受客觀、公平和公開的評估，並根據評核結果讓員工獲得相應的回報。

於二零一九年，太古地產要求辦公室員工的年度工作表現目標必須配合太古地產「2030可持續發展策略」。太古地產已審視中國內地僱員的薪酬，以確保對內公平，對外亦具競爭力。

國泰航空的新品牌理念「設想周到、積極求進、盡心盡力」與其員工嘉許計劃「Work Well Done」結合，將這些理念付諸實行。國泰航空的高層領袖向獲嘉許的員工致送感謝卡、機場貴賓室使用券和提升客艙級別使用券，表揚他們的卓越表現及身體力行的好榜樣。

補充資料

[企業行為守則](#)



個案研究

國泰航空 - NIKI 及 BETSY 員工嘉許禮



國泰航空每年均舉辦 Niki 及 Betsy 員工嘉許禮。Niki 及 Betsy 是國泰航空首兩架於一九四零年代投入服務的客機。於二零一九年，國泰航空從數百個參賽故事中選出十五名 Niki 及十五名 Betsy 獎項得獎者，並於香港舉行嘉許禮。奪得 Niki 獎項的得獎者為後勤員工，因出色的工作表現及行為獲得表揚；Betsy 獎項則表彰傑出的顧客服務。這些得獎者體現國泰航空的品牌理念，展示世界級服務的模範。

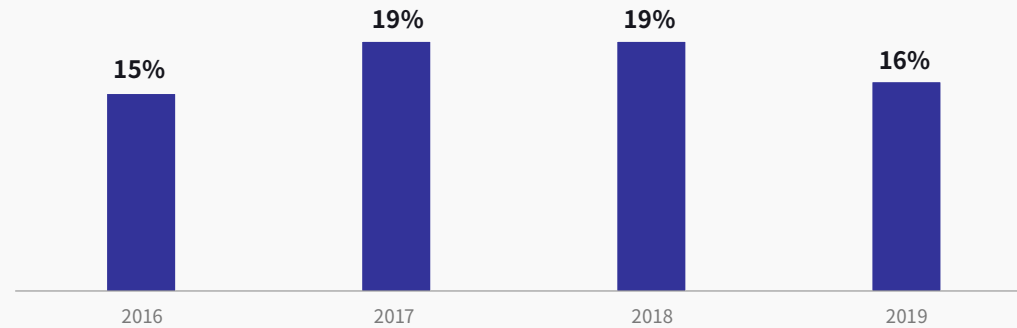


僱員

太古地產於二零一九年連續四年榮獲香港「任仕達僱主品牌獎」，該獎項根據三千七百名本地員工和求職者的意見評定，共有七十五間大型企業參選。太古地產脫穎而出，名列三甲，其事業發展機會、愉快的工作氣氛及最新科技應用獲得表揚。

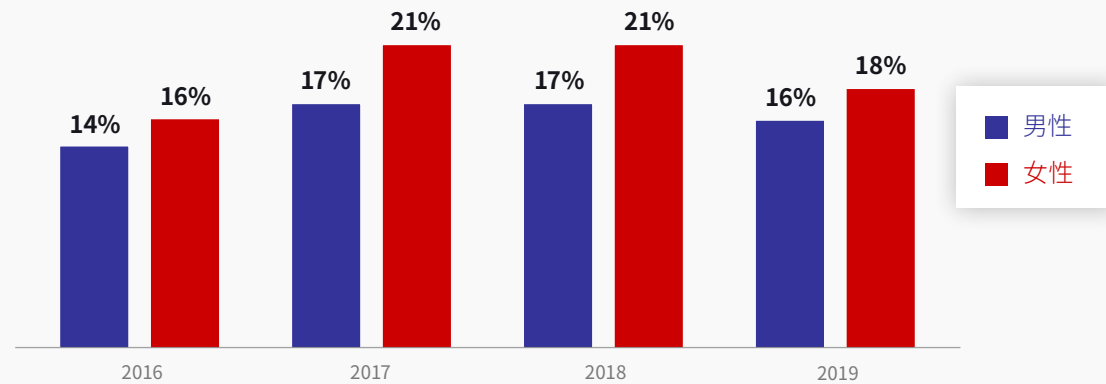
我們密切監察員工流失率，以盡早識別並處理問題，留住有才幹的員工。員工流失率由二零一八年的百分之十九下降至二零一九年的百分之十六。

長期員工總自然流失率 (%)



*僅計及長期員工

按性別劃分的流失率 (%)



*僅計及長期員工



僱員

活力充沛的員工

我們制定的行為守則，顯示我們致力以公平及平等的方式對待所有員工，成為提供平等機會的僱主，並在影響員工、合作夥伴及業務所在社區的事項上，作出合乎道德的決定；該守則亦指引員工如何依照道德標準行事。

根據我們的行為守則，我們不會容忍工作場所內存在違法的歧視行為或騷擾行為，並要求僱員遵守適用的僱傭及其他法例。我們為員工提供培訓，協助他們了解香港反歧視法例所賦予的權利及義務。如欲了解有關詳情，請參閱本報告「多元共融」一節。

我們重視員工從入職至離職（包括培訓、績效管理和參與）的事業生涯，目的在於協助員工發揮所長，讓他們對太古企業文化感到自豪，使他們從經驗中成長，啟發他們各盡所長為公司業務努力。

集團於二零一九年推行彈性工作政策，範圍包括壓縮工作時間、彈性上班時間、兼職工作、遙距工作及長時間休假。

我們認為應就影響員工的事項跟員工保持開放和適時的溝通。我們致力增進彼此的溝通和諒解，適當聽取和考慮各方意見。至於工會方面，我們繼續努力與員工代表建立有建設性和積極的關係。

我們為員工設立二十四小時輔導及諮詢服務。僱員支援計劃可安排面談輔導及提供二十四小時電話支援。我們安排講座及培訓，提醒員工注重身心健康和作息平衡。

在僱員支援計劃下，員工可就工作上的憂慮和困難以及個人和家庭問題尋求輔導，我們為個人提供專業意見及指導服務。

透過個人支援及再就業服務，我們為收到終止僱用通知的員工提供專業輔導，直至離職後六個月為止。服務旨在協助他們尋找新工作及適應環境的改變。

我們推廣員工健康的計劃，舉辦講座和研討會，以提升及推動員工對身心健康的意識，改善他們個人和專業上的效能。如欲了解有關詳情，請參閱本報告「健康與安全」一節。

補充資料

[企業行為守則](#)[彈性工作政策](#)

相關內容

[多元共融](#)[健康與安全](#)

僱員

個案研究

太古職員會



為貢獻社會及培養歸屬感，香港員工可選擇加入太古職員會，該會舉辦及贊助康體活動、興趣班和社區服務，亦為會員取得各樣活動和產品（例如消毒搓手液）的折扣。於二零一九年，該會共舉辦超過六十項活動，每年一度的海洋公園活動獲六千多人參加。

個案研究

集團退休前工作坊



為使員工對退休有充分的了解和準備，集團舉辦退休前工作坊，協助參加者了解退休時所面臨的轉變及適應轉變的方法，同時提供有關的技巧和知識，讓他們享受有意義的退休生活。

工作坊由輔導員、財務策劃師及保險經紀主持，內容包括營養與健康、財務計劃及醫療保險等。

與員工溝通

我們透過內聯網、社交媒體、企業通訊、意見調查、非正式聚會及員工論壇與員工溝通，藉此讓員工知悉集團的動向。

國泰航空每兩個月出版名為「The Journey」的員工刊物，亦舉辦論壇讓高層領袖直接向員工講話。國泰航空於二零一九年推出新內聯網「The Hub」，提供企業通訊、活動、最新文件等資訊及連接公司系統和平台的便捷渠道。國泰航空亦每年進行網上的員工意見調查，百分之四十的僱員完成了二零一九年的意見調查，並每半年進行一次較精簡的調查，以便密切了解員工的情緒。

展望未來

二零二零年，人事部正在檢討親職假政策，並將進行員工意見調查。



多元共融

創造文化價值



「我們要確保員工足以體現客戶和業務所在社區的特性。藉著提倡、尊重及擁抱員工多元化的特質，借助他們的創造力及對客戶的了解，提供能夠滿足客戶需要的產品及服務，同時透過延攬及培養優秀人才，支持業務所在社區的發展。」

集團多元共融總監
黃嘉盈

多元共融

多元共融對太古公司有何意義？

太古公司是個涉足不同行業、業務遍佈不同地域的綜合企業，因而自然形成多元化的特質。

我們堅信所有僱員理應獲得平等機會，而員工的多元背景亦有利於業務發展。

我們明白，共融是一種選擇。我們致力為全體員工建立一個共融互助的工作環境，不分年齡、性別、性別認同、性取向、關係、家庭狀況、殘障、種族、族裔、國籍、宗教或政見。

太古公司如何藉建立多元共融文化來創造價值？

我們要確保員工足以體現客戶和業務所在社區的特性。藉著提倡、尊重及擁抱員工多元化的特質，借助他們的創造力及對客戶的了解，提供能夠滿足客戶需要的產品及服務，同時透過延攬及培養優秀人才，支持業務所在社區的發展。

太古公司的多元共融策略著重於五大多元範疇，為何特別選擇這些範疇？

我們已制定多元共融策略框架，當中涵蓋三大目標、五個多元重點範疇及一項五年計劃。

上述三大目標是要建立一個多元共融的工作環境、獲外界認同為業務所在地區推動多元共融的先驅，以及運用本身影響力對供應鏈提倡多元共融的理念。

我們設定的五個多元重點範疇分別是：性別與性別認同、族裔、年齡、殘障及性取向。這些都是主要的多元範疇，是一些有形的特質和特性，人人都能加以識別。為建立共融的工作環境，我們必須擁抱、尊重及支持這些範疇所代表的差異。

集團多元共融總監
黃嘉盈





多元共融

為何多元共融對我們至關重要？

我們希望為全體員工建立一個共融互助的工作環境，不分年齡、性別、性別認同、性取向、關係、家庭狀況、殘障、種族、族裔、國籍、宗教或政見。我們深信能創造一個可讓員工安心工作、盡展所長的工作環境。

我們擁有不同年齡、性別、族裔、性取向、殘障、文化及社會經濟背景的員工。共融就是要接納各人不同之處。我們要作出明智的決定，擁抱和尊重那些也許與我們不同的人。

當來自不同背景的人一起工作，便會帶來創新和創造力。推動多元共融發展，可讓我們吸引和留住能令公司進一步發展的人才，不論是個人、公司業務所在的社區，還是整體社會都可受惠其中。這些就是推動共融的回報。

我們的目標是建立共融的工作團隊，以體現公司業務所在社區的多元化特性，為旗下業務、業務夥伴及上述社區帶來裨益。

推廣多元共融發展

我們希望能成為盡責而受尊敬的首選僱主。為此，我們積極提倡共融、多元化及尊重他人的企業文化，保障健康與安全，致力提供平等機會，鼓勵員工平衡工作與生活，而我們的行為守則亦響應這些目標。

集團的業務覆蓋廣泛的地域，在對待共融問題上，必須顧及公司業務所在國家的不同社會及文化背景，關注對價值觀、傳統習俗及宗教信仰的差異，尊重當地對待多元共融的表現方式。我們鼓勵個別營運公司按具體情況制定多元共融政策，以便在當地實施。

在二零一九年，我們推出多元共融策略框架，當中涵蓋三大目標、五個多元重點範疇及一項五年計劃。

上述三大目標是要建立一個多元共融的工作環境、獲外界認同為業務所在地區推動多元共融的先驅，以及運用本身影響力對供應鏈提倡多元共融的理念。

補充資料

[企業行為守則](#)





多元共融

五個多元重點範疇分別是：



年齡

致力創造一個不論年齡、涵蓋多個世代的工作環境。



性別

致力拉近各層級的性別差距，確保消除性別屏障及偏見。



性取向

致力建立共融的環境，讓員工在工作上盡展所能，不必擔心受到歧視或譴責。



殘障

致力增加工作場所的無障礙設施，為所有人創造一個舒適的環境。



族裔

致力建立一個尊重所有族裔及文化背景的工作場所，鼓勵各人互助合作，讓人人都可貢獻力量。

太古公司已制定目標，使女性擔任高級管理職位的比例於五年內達至百分之三十。目標訂立後，各營運公司便著手研究如何協助集團達成目標。太古可口可樂及太古地產正致力改善前線員工的性別比例。

太古可口可樂已設定目標，於二零三零年達至百分之五十的領導職位、經理級及以上職級，以及百分之三十的高級管理職位、總經理及以上職級由女性擔任，並且每兩個月監察進展情況。各裝瓶廠均設有督導委員會，協助實現有關目標。

國泰航空已加入國際航空運輸協會的「25by2025」計劃。該項計劃的目標是在二零二五年前將航空業女性成員的比例增加百分之二十五，或至少達至百分之二十五。國泰航空已訂立目標，務求於二零二三年前將女機師的比例增加至百分之十。

多元共融

管治架構

我們於二零一八年設立多元共融發展部門，並委任一名多元共融發展總監，直接向人事董事匯報。隨後，我們成立了太古公司多元共融事務委員會，以取代平等機會及多元化事務委員會，以及多元性別委員會。

女才薈繼續運作，目的是支持女性發展事業，讓我們更能留住有潛質的未來女性領袖，除組織活動外，亦創造發展機會、研究和制定政策，並與男性盟友和非政府機構建立關係。

多元共融事務委員會向主席匯報，委員會由太古公司財務董事及香港太古集團有限公司人事董事共同主持，其他成員包括太古地產、國泰航空、港機、太古可口可樂及太古海洋開發集團的人事部總監、貿易及實業部門一名董事、香港太古集團人事部總監及集團多元共融總監。

多元共融事務委員會的職責如下：

- 提供有關多元共融的集團指引
- 制定政策以促使建立多元化的工作團隊及為所有員工營造共融的工作環境，務求令我們的公司成為首選的僱主
- 提出政策建議，以應對我們在業務所在地所遇到有關多元共融的特有困難
- 研究國際間有關多元共融的最佳常規，並提供相關實例
- 分享集團內的最佳常規及提升員工對多元共融議題的認知
- 協調傳遞一致的多元共融事務資訊
- 監察、衡量及傳達我們在多元共融事務所取得的成績
- 鼓勵和提倡採用健全的多元共融常規

太古地產、國泰航空、港機、太古可口可樂、太古海洋開發集團、貿易及實業部門均各自設有多元共融事務委員會。香港航空發動機維修服務公司有專為女性而設的網絡，而國泰航空亦有專為女性及性小眾而設的網絡。

上述委員會的職責包括確保員工享有平等機會、提倡公平和不存偏見的招聘、發展及晉升程序，以及監督和報告成果。



多元共融

多元共融工作團隊的平等機會

我們訂有集團多元共融政策，足證我們致力為全體員工建立一個共融互助的工作環境，不分年齡、性別、性別認同、性取向、關係、家庭狀況、殘障、種族、族裔、國籍、宗教或政見。在此政策下，醫療、保險及旅遊等員工配偶福利伸延至包括持有有效結婚證書的同性配偶。

我們是提倡平等機會的僱主，務求讓員工在有尊嚴和受尊重的環境下工作，盡展所能。每位員工均是獨特的個體，各有所長，理應受到尊重。我們絕不容忍任何騷擾、違法的歧視或其他違反僱傭法例的行為，亦訂有平等機會政策。此外，我們亦提供相關培訓，幫助員工了解香港反歧視法例所賦予他們的權利及責任。

為應付面前的種種挑戰，我們需要多元化的管理層，以加強決策力，讓公司運作更靈活及穩健。有關董事局多元化政策的內容，可瀏覽本公司網站。於二零一九年年底，董事局女性成員的比例為百分之十八。

騷擾行為或歧視行為舉報渠道

在太古公司，所有員工皆有責任就騷擾及歧視行為提出關注。員工可向直屬上級、部門主管、內部審核部或人事部提出所關注的事項。

公司一旦收到具體投訴，即會不偏不倚地迅速展開調查。若問題仍未得到解決，便會向相關業務單位主管上報。透過相關業務單位主管提出的所有舉報，將上報予審核委員會，確保有關方面採取適當的調查措施。

我們會盡一切所能，保密舉報員工的身份，所接獲的舉報資料僅用於調查及解決投訴或關注事項上。太古海洋開發集團設有保密的騷擾及歧視行為舉報熱線。

補充資料

[集團多元共融政策](#)



[董事局多元化政策](#)



個案研究

無障礙設施評估



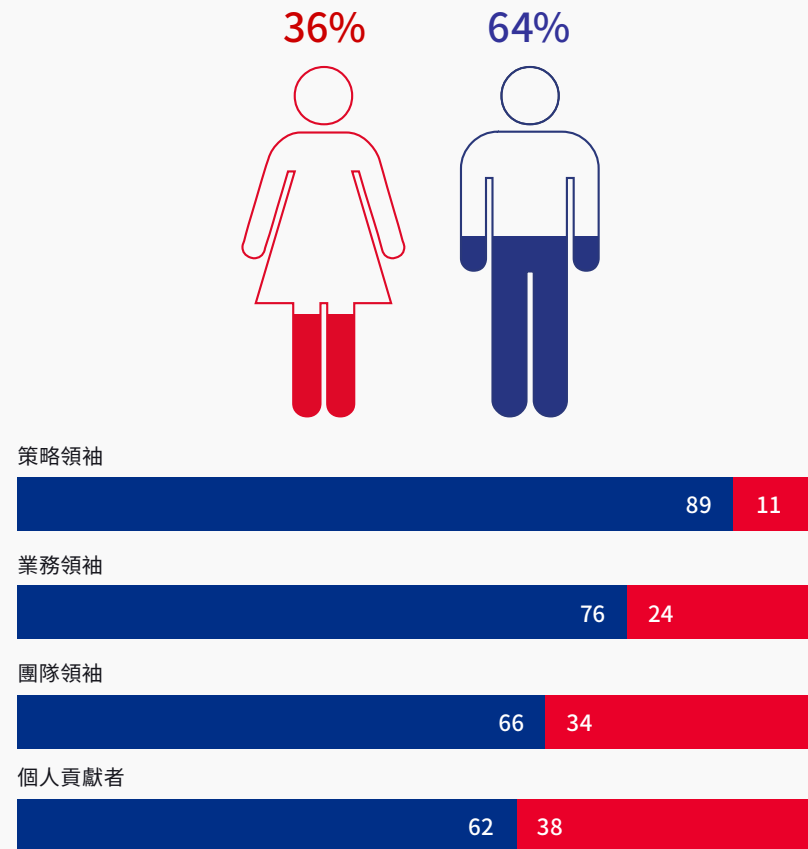
在二零一九年，非政府機構CareER為設於太古坊及太古廣場的辦公室進行評估，以各使用者（包括殘疾人士）的角度，評估場內的無障礙設施及便利程度。CareER的評估結果認為，相關辦公室提供了合理方便的設施滿足不同人士的需要，並提出了一些輕微的改善建議。評估報告顯示，太古地產的建築物管理團隊為不同能力的人士提供了卓越的支援服務。

多元共融

加強性別多元化

在二零一九年，女性員工佔整體員工的百分之三十六。最高職級在性別多元化上差距最大，我們必須更努力為未來女性領袖建立晉升階梯，給予更多支援。

二零一九年員工性別及類別（按百分比計算）



分析數據並不包括國泰港龍航空的機艙服務員及飛行人員，原因是國泰港龍航空跟太古公司的員工劃分方式有別。

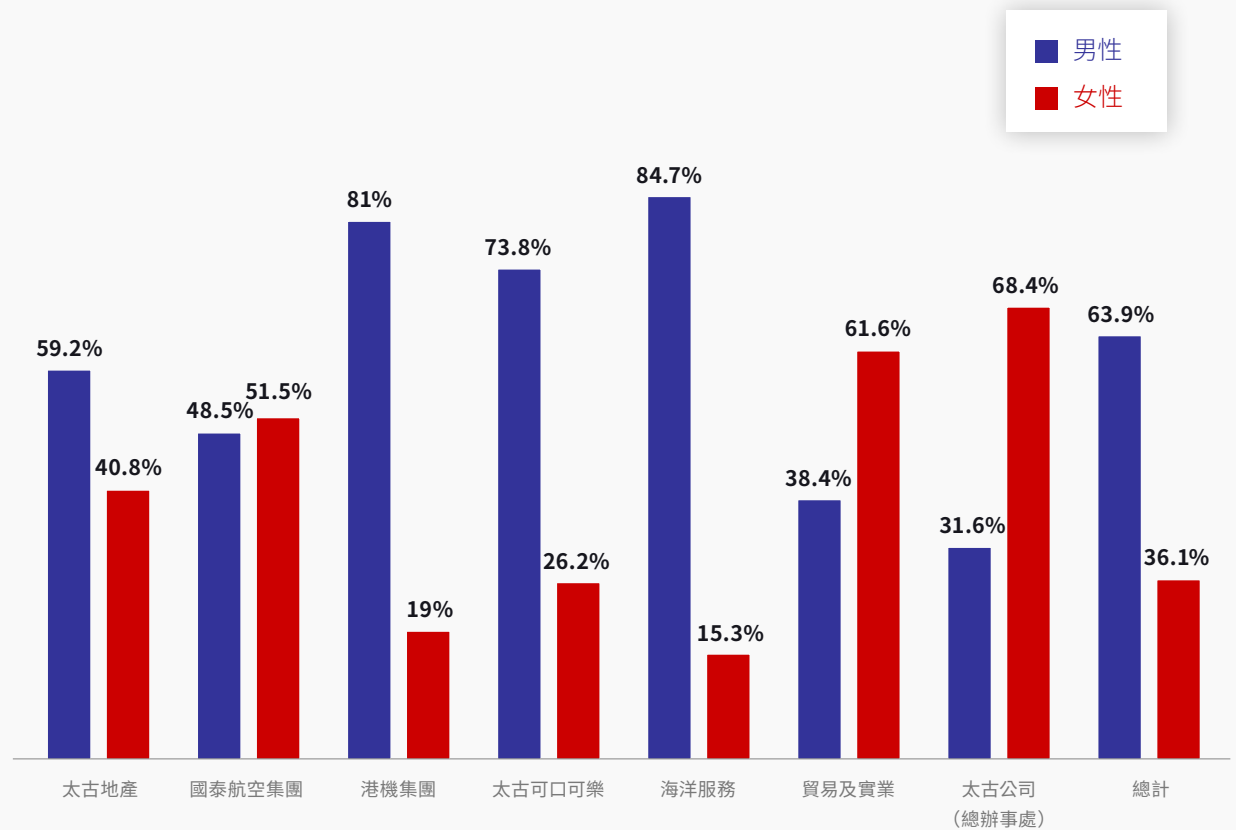


多元共融

在我們經營的一些業務領域中，女性佔整體員工的比例偏低。海洋服務部門只有百分之十五點三的員工為女性。

我們每年發表有關性別薪酬差異的資料，並報告各項業務在改善多元共融方面的工作。

按性別及營運公司劃分的員工概況 (百分比)



分析數據並不包括國泰港龍航空的機艙服務員及飛行人員，原因是國泰港龍航空跟太古公司的員工劃分方式有別。

多元共融

無意識偏見培訓

根深蒂固的成見可以令人產生無意識的偏見，無意間影響到我們對待他人的行為。進行無意識偏見培訓就是要揭示這些無意識的偏見，是消除歧視的重要一步。

太古公司為負責招聘集團領袖培訓生的員工提供無意識偏見培訓。

太古可口可樂為中國內地、台灣及美國的管理人員開辦無意識偏見培訓課程。中國內地和台灣共有七百一十五名管理人員已接受培訓。預計兩地共一千四百三十一名管理人員將於二零二零年年底接受相關培訓。主管人員及前線銷售代表目前亦開始接受培訓。

國泰航空近七百名招聘和推廣人員已接受無意識偏見培訓。

太古地產已為所有董事提供無意識偏見培訓，而貿易及實業部門亦快將舉辦無意識偏見培訓工作坊。

彈性工作

我們相信彈性工作有助締造一個更加共融的工作環境，令生產力提高，並使工作與個人生活之間取得更佳平衡，因而令員工更加投入，並有助他們提升及發展潛能，從而令集團業務受惠。

在二零一九年，太古制定集團彈性工作政策，政策的彈性工作實施範圍包括壓縮工作時間、兼職工作、彈性上班時間、長時間休假及遙距工作。太古地產、國泰航空、港機、太古可口可樂、太古海洋開發集團，以及貿易及實業部門的若干公司均採用彈性上班安排。

補充資料

[彈性工作政策](#)

個案研究

推出太古女性創意網絡「太古WIN」



太古地產與太古坊兩個租戶攜手成立太古女性創意網絡「太古WIN」，旨在聯繫和建立一個社群，支援太古坊社區各專業事務所及企業的女性僱員。太古WIN目前共有200多位個人會員及47間企業會員。

太古WIN的首項活動名為「She Inspires」，當中包括由多位激勵人心的女性先驅主持「圍爐對談」，分享她們獨特的事業發展歷程。太古WIN計劃邀請模範女性分享如何打破性別定型觀念，並邀得國泰航空機長Simone Storey暢談她的工作經歷。

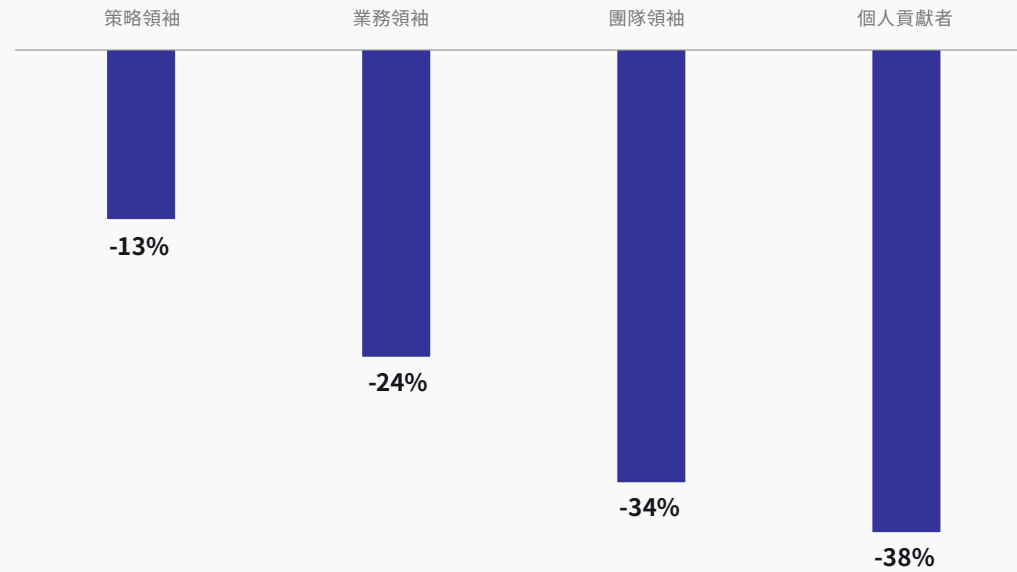


多元共融

性別薪酬差異

目前，擁有超過二百五十名員工的英國僱主必須匯報性別薪酬差異，太古公司對此進行了初步研究。性別薪酬差異是指男女兩性在平均薪酬上的差異（以女性平均薪酬佔男性平均薪酬的百分比列示），與男女同工同酬並不相同。

按員工類別劃分的性別薪酬差異（基本薪金）



多元共融

於二零一九年，女性擔任策略領袖職位所得的薪酬是男性平均薪酬的百分之八十七；女性擔任業務管理職位所得的薪酬是男性平均薪酬的百分之七十六，而女性擔任團隊領袖及個人貢獻者的薪酬，則分別是男性平均薪酬的百分之六十六及百分之六十二。

太古公司已實現男女同工同酬，但性別薪酬差異顯示，公司須更致力推動女性職員晉升，因目前女性擔任初級和薪酬較低職位的比例過高。太古公司著重人才招聘、管理和晉升方面的多元共融。

個案研究

國際婦女節



二零一九年國際婦女節以「Balance for Better」為主題，舉辦為期一年的宣傳活動，提倡建立一個性別平衡的世界。

為慶祝國際婦女節，太古女才薈於太古坊ArtisTree舉辦了迄今最盛大、最成功的活動。來自太古公司各部門和公司的代表參與活動，員工藉此活動聚首一堂討論性別平衡的議題，了解彼此如何以團體及個人身份推動積極的轉變。

活動當天邀請到多位講者，以個人及專業的層面分享

「Balance for Better」對他們自身的意義。演講嘉賓包括：高誠公關公司董事總經理Jane Morgan、香港青年藝術協會創辦人麥蓮茜、國泰航空資訊科技部基建及營運總經理兼「Fly with Pride」活動贊助人Kerry Peirse，以及貝萊德辦公室主任(Chief of Staff)兼策略夥伴計劃總監(Head of Strategic Partner Programme) Clarence Yang。

活動接著由雞糊欖球會主席鄭芷婷、香港太古可口可樂人力資源總監莊敏儀，以及港機策略採購總經理劉家慧三位傑出女性領袖主持專題討論，探討在男性主導行業工作的感想。

其後，太古公司旗下各營運公司的行政總裁分享他們對工作場所促進性別平衡的看法，以及他們身為公司領導層如何著力推動多元共融。是次活動獲得員工廣泛好評，參與員工在活動上獲得的啟發正呼應了二零一九年國際婦女節的主題——「性別平衡，共創美好世界」。

多元共融

其他發展

我們在推動多元化的工作上不斷取得進展，卻仍然有改進空間，而我們亦計劃加以改進。我們於二零一九年採取的行動如下：

- 香港太古集團、國泰航空、太古地產、太古可口可樂及港機已簽署平等機會委員會的《種族多元共融僱主約章》。該約章致力推廣少數族裔享有平等就業機會，並鼓勵建立種族多元的工作間。
- 香港太古集團、國泰航空、太古可口可樂及太古海洋開發集團的員工在高級管理人員帶動下，於「粉紅星期五」當天穿著粉紅色衣物，表達對性小眾同事的支持。當天還有粉紅色杯子蛋糕及曲奇以供享用。
- 我們不但支持婦女基金會在國際婦女節的活動，還積極響應該會推行的「Girls Go Tech」計劃、30% Club及性別平等論壇。
- 我們贊助FLEXImums的性別平等會議，以及She Loves Tech 女性科技創業大賽，資助並展出由女性創作兼為女性而設的科技。

- 國泰航空將贊助香港二零二二年同志運動會，而國泰港龍航空亦正式成立女機師諮詢小組。國泰航空成立了專為女性而設的網絡，並獲納入「香港職場同志共融指數」，而且在FlyWithPride 網絡成立一周年之際推出「FlyWithPride Allies Programme」。
- 太古可口可樂推出「男性聯盟」計劃，鼓勵擔任領導職位的男性員工鼓勵及支持身邊的女性。

- 太古可口可樂的「Be the Best You Can Be」培訓項目，增進女性管理人員對性別平等問題的認識，並明白有需要鼓勵和支持其他女性。中國內地及台灣共有一千多名管理人員參加這項計劃。太古可口可樂在中國內地推出「向前一步 - 姐妹淘計劃」，連繫來自不同部門及裝瓶廠的女性員工，組成互助小組。

個案研究

太古可口可樂－男性聯盟網絡



男性在促進性別平等方面扮演著重要角色。支持推動性別平等的男性不論在工作場所還是本身的工作和家庭生活上均有所改進。邀請男性盟友參與並成為積極推動改變的支持者，無疑可以帶來正面的影響。

在二零一九年，太古可口可樂推出「男性聯盟」計劃，男性盟友就是發揮影響力並親身參與推動性別平等的男性員工。目前，共有十四家裝瓶廠推行男性聯盟行動，超過七百名男性員工報名參加。



多元共融

- 中國太古可口可樂致力提供一個適合培育人才的工作環境，尤其在推動性別平等方面表現傑出，因此於一千多名參賽者中脫穎而出，榮獲「2019 ai優質職場健康共行獎」。
- 太古海洋開發集團加入國際航運及貿易婦女協會 (WISTA) 新加坡分會。該協會的宗旨是吸引和支持海運、貿易和物流業界的女性管理人員。
- 貿易及實業部門於國際男士節當天設立男性盟友網絡。

—— 展望未來

制定集團多元共融策略框架後，我們在二零二零年的目標是展開行動計劃。

各營運公司會將多元共融列為優先事項，尚未成立多元共融事務委員會的營運公司會各自成立相關委員會，而有關多元共融的問題亦將納入員工參與度調查範圍內。

我們將設立一個第三方舉報平台，並檢討彈性工作的相關數據，設法改進彈性工作的運作方式，還會檢討產假及待產假政策，並提出可顧及不同家庭組合情況的職親假政策。此外，我們正在檢討人事政策，確保政策用語及常規做法均符合共融原則。

我們將一如既往，支持推動多元共融的非政府機構和活動。



培訓及發展

活力充沛的企業團隊



「我們發展員工潛能的方式主要是崗位輪換，讓他們涉足各種職能和業務，以及到不同地點工作。」

人事董事
孟天宋

培訓及發展

為甚麼培訓及發展對太古公司如此重要？

我們深信要投放資源在人力資產上，就如其他類別資產一樣。太古公司設有內部領袖培訓公司意博國際，亦於太古坊一座及大嶼山的領導力培訓中心設有先進的培訓設施。除內部培訓外，我們的管理級人員亦有機會前往歐洲工商管理學院 (INSEAD) 及史丹福大學修讀特別設計的課程。

除提供培訓外，太古公司怎樣發展員工潛能及培育未來的管理人員？

除培訓外，我們亦為管理層提供輔導、師友計劃、職業發展中心、三百六十度反饋機制、心理測量及在職學習等安排。我們發展員工潛能的方式主要是崗位輪換，讓他們涉足各種職能和業務，以及到不同地點工作。我們提供多方面的職業發展選擇，培育人才，使我們成為更具吸引力的僱主。

人事董事
孟天宋



培訓及發展

為何培訓及發展對我們如此重要？

外界期望企業為業務所在市場的就業、技能及技術能力作出貢獻。如今社會意識敏銳的員工希望發展有意義、有回報的事業，為社會、經濟和環境帶來價值。創造有意義的就業機會是企業為個人及社區生計作出最重大的貢獻之一。

與員工保持溝通並加以激勵，不但可提高生產力，亦有助我們吸納有意發展有意義事業的員工。靈活變通、訓練有素的團隊能應付營商環境的種種變化及越趨激烈的競爭。

我們需要吸引和留住人才，致力提供在職培訓，讓員工盡展所長。我們提升員工技能，以協助他們達成事業目標並滿足公司業務需要。個人發展和培訓讓員工對公司的標準、原則和政策有所承擔。

補充資料

BUSINESS IN THE COMMUNITY

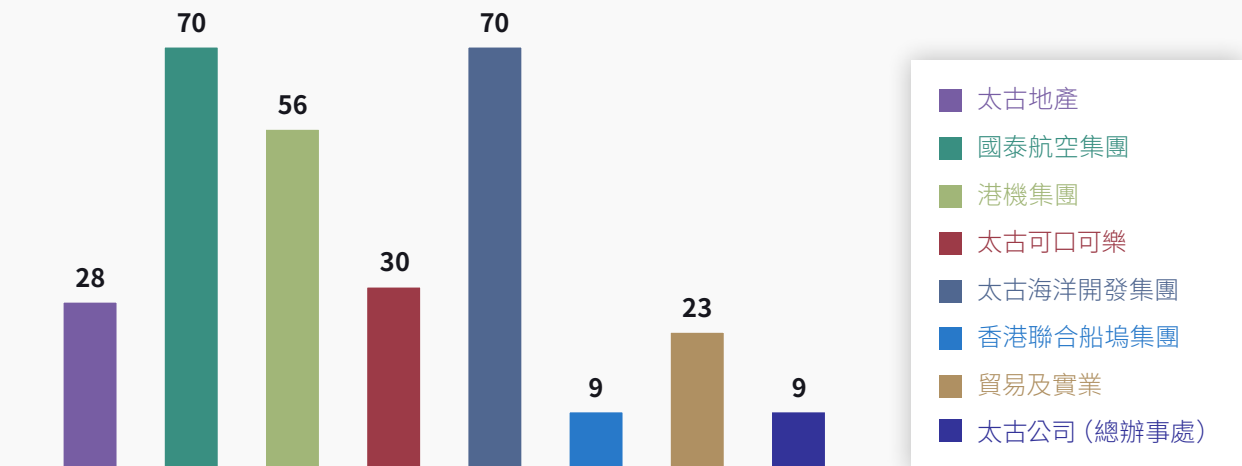


培訓及教育

我們透過在職學習、師友計劃、輔導、課堂培訓及網上學習培育員工。於二零一九年，每位員工的培訓時數平均為四十七小時，較上一年增加百分之十五點四。此數字並不包括員工培訓經常採用的非正式及在職學習。

二零一九年培訓時數的增幅，主要反映國泰航空培訓時數百分之三十的增長；機艙服務員的入職培訓課堂增加百分之二十，而辦公室員工及管理人員的領導培訓亦有增多，原因是額外一個培訓類別首次納入計算。

每名員工的平均培訓時數 (2019)



註：國泰港龍航空的機艙服務員及飛行人員屬不同的僱員分類系統，不屬於太古公司所制定的僱員分類，並未納入二零一九年有關部分的披露資料中。

培訓及發展

個案研究

太古領導力培訓中心



位於香港大嶼山的太古領導力培訓中心是設有住宿的培訓及發展設施，用以配合太古員工培訓計劃，太古旗下所有營運公司均可使用。該中心由太古酒店管理，設有三個演講室、一個食堂及二十六間獨立客房。

該中心的建築設計包含多項環保元素，包括雨水集蓄及污水循環使用系統，及以太陽能光伏板發電。環繞該中心的展板展示集團的豐富存檔，將太古兩個世紀的業務發展娓娓道來。

活力充沛的企業團隊

我們投放大量資源發展和管理人才。入職培訓涵蓋公司的業務、策略、產品和服務，以及可持續發展的方針。

以下是培訓和領導才能發展計劃的一些例子：

- **太古地產**的卓越管理培訓計劃為期兩年，目的是協助管理人員發展事業和了解太古地產如何致力實踐可持續發展。公司舉辦多個工作坊，以提升員工的領導才能和簡報技巧，培養策略性思維，促進團隊合作和管理工作表現。參加計劃的人員會與高級行政人員一對一會面。
- **太古地產**舉辦的DISC（掌控、影響、穩健、服從）四型人格單日工作坊，協助員工改善溝通技巧，學習了解他人及如何正面影響他人。二零一九年共有十五次DISC工作坊，超過三百名員工參加，培訓時數逾二千五百小時。
- **國泰航空**的「Serve to Lead」計劃安排領導層擔任客戶服務崗位一至兩日，讓他們體會前線員工面對的挑戰。
- **台灣太古可口可樂**設有領導才能發展計劃，以人才檢討流程的六項核心能力為基礎進行三百六十度的評估，以識別參加者的發展需要並制定適當的發展計劃，內容包括評估、課堂培訓及外界專家指導。百分之九十的參加者發現該計劃令他們的評核表現有所改善。

培訓及發展

- **太古海洋開發集團**為業務和團隊領袖舉辦一年一度的領導才能發展計劃，目的是建立跨組織的聯繫網絡、取得項目的支援、增進指導技巧及加強與供應商洽談的能力。為減少廚餘並提高服務提供方式及質素的水平，廚師培訓員會登上太古海洋開發集團的船舶，為船隊的廚師提供指導。廚師培訓員會安排專業的技能提升課程，以提高廚師的能力水平，為員工和客戶提供更優質的膳食。
- **香港機場地勤服務公司**的監督管理培訓計劃協助員工培養團隊精神以及溝通、激勵和時間管理的技巧，並運用遊戲、練習和小組討論教授管理概念。約有二百名主管參加計劃。
- **國泰航空飲食服務公司**設有四級領導才能發展計劃，適合不同經驗和職級的員工參加。為促進創意文化，公司亦舉辦有關大數據、設計思維、變化意識和變革管理的培訓課程。二零一九年共有一百五十人參加計劃。

太古旗下多間營運公司亦開發網上學習平台，讓員工更方便地參與學習和發展計劃，包括：

- **太古地產**的太古滙微學院提供網上課程，以提升廣州員工的專業技能，以及個人和專業管理能力，並設有定期更新的網上圖書館，供員工獲取資訊和學習材料。
- **太古地產**為中國內地員工推出網上學習培訓平台，提供逾千個培訓單元，員工可使用個人電腦或手提電話進行培訓。

- **國泰航空**設有學院，培養員工的自信、知識和技能，為客戶提供最佳體驗。學習內容包括網上學習、課堂進修及在職培訓。
- **太古海洋開發集團**於二零一九年推行便捷的線上學習平台Percipio，提供大量網上課程，讓員工輕鬆地自行學習。

個案研究

太古地產 — 緊貼最新趨勢



於二零一九年，太古地產為市場推廣團隊舉辦六次工作坊，內容主要圍繞數碼市場推廣趨勢、社交媒體及數據分析。除內部講者外，工作坊亦邀請外界專家分享心得，共有一百九十五名參加者。工作坊的議題包括搜尋器優化、程式化廣告、數據分析、以Google Analytics數據分析工具優化數碼策略、社交媒體最新動態及中國內地數碼趨勢等。



培訓及發展

—— 構建未來

太古旗下多項業務均設有學徒計劃、培訓計劃及實習計劃。

太古地產於建築測量、工程及一般管理範疇均設有多年期的培訓課程。太古酒店設有為期十八個月的國際性營運管理見習生計劃，讓培訓生在太古酒店旗下位於香港、中國內地及美國邁亞密的酒店實習。

於二零一九年，太古地產對培訓生入職計劃進行優化，使培訓內容更為實用。在優化過程中，前培訓生對該計劃提出建議，以幫助新入職的培訓生更順利由大學過渡至職場。其他獲接納的建議包括採用「故事性」的表達方式及調整工作影子活動。公司亦製作工作影子指引手冊，令培訓生及實習部門深入了解各自的角色。

國泰航空集團設有多項計劃，協助員工培養能力、發展事業。國泰航空飲食服務公司為年輕人提供為期九個月的航空飲食課程。

以下為國泰航空其他培訓計劃的內容：

職業選擇



見習工程師

為期兩年的工程師培訓計劃。參加者將接受課堂培訓，並獲派到不同部門實習。每年提供兩次為期八周的實習計劃。



見習機師

由公司贊助，為期五十五周的世界級培訓計劃，於澳洲的專門設施進行，目的是培訓合資格的商業機師。



機艙服務員

有關安全及服務的入職培訓計劃。完成課程後可簽訂為期三年的僱用合約。



顧客服務主任

為期十二個月的培訓計劃，為工作於香港國際機場及負責辦理乘客登機手續和上落客機事務的顧客服務主任培養所需技能。



資訊科技見習生

為資訊科技見習生提供為期兩年的技術培訓計劃。



業務領袖

為未來領袖提供為期五年的培訓計劃，讓他們在國泰航空集團內汲取不同的在職經驗。



培訓及發展

太古暑期實習生計劃專為翌年畢業、渴望在畢業後加入太古企業領袖培訓生計劃的學生而設，讓他們於太古取得工作經驗。表現傑出的實習生如申請企業領袖培訓生計劃，將獲優先選拔。

完成太古集團的全面迎新活動後，實習生將獲派至香港或中國內地的營運公司工作七周，並負責領導和推行與業務相關的項目，從中熟習太古的運作及了解企業價值觀。

現為企業領袖培訓生及曾為暑期實習生的李璧岐稱：「在開始成為集團企業領袖培訓生之前，我參加了太古暑期實習生計劃，取得非常寶貴的經驗。這經驗不單使我更堅信太古是我的不二之選，亦有助我順利過渡至企業領袖培訓生計劃。」。

管理未來

意博國際是太古內部專責領袖培訓的公司，為太古集團的管理人員設計及開辦學習與發展課程。傑出的管理人員亦有機會負笈歐洲工商管理學院及史丹福大學修讀工商管理和行政人員課程。意博國際的培訓課程著重可持續發展，有助培養深厚的企業文化，以及建立符合太古企業價值觀的領導作風。

太古每年招攬優秀的畢業生到集團發展長遠的事業，在往後十五年為他們提供指導、輔導及指引，並協助他們規劃職業生涯。員工在接受培訓期間會認識到可持續發展及其產生的商機。

太古領袖培訓生計劃亦設有人力資源和財務兩個專項。隨著事業的發展，人力資源領袖和財務領袖有機會在各自的範疇擔任不同崗位，亦會獲得為培訓生量身訂製的培訓和發展機會。

二零一九年共有七十四個課程，提供一千一百零二個學額，培訓日數合共二百四十六天（包括於歐洲工商管理學院的學習時間）。

培訓及發展

個案研究

太古領袖培訓生計劃



太古領袖培訓生計劃共有兩個子計劃，分別為集團企業領袖培訓生計劃和環球企業領袖培訓生計劃。兩者均獲一致的優厚待遇，並得到各種商業、營運、顧客服務方面的經驗，以及商業領袖所需的技能。環球領袖培訓生將有機會涉獵太古旗下所有業務，而集團領袖培訓生則主要在香港和中國內地工作。

二零零九年參加計劃的業務領袖江祖揚稱：「集團企業領袖培訓生計劃讓我們儘早肩負重任，配合在職指導、工作坊和商學院培訓，我獲得必要的經驗、指引和啟發，讓我認清自己現在的領袖風格、發掘自己日後渴望蛻變成為怎樣的領導者，也讓我摸索到應該如何成就理想。」

一般而言，領袖培訓生三年後會晉升至管理職級，八年後會晉升為部門主管。他們在職業生涯中繼續轉換崗位，每個新崗位都讓參加者改善及提升領導才能，學習如何營運一門生意。



於二零一七年加入集團的個人貢獻者林慧欣稱：「太古領袖培訓生計劃的特點在於培訓初期便能接觸前線和高層領袖，這實在有助加深我對業務的了解，以及認識怎樣成為一個商業領袖...我很高興能以領袖培訓生的身份接觸到各種不同的管理風格、項目和同事，不斷學習新事物！」

除實踐經驗外，參加者亦會獲得職能和領導能力的培訓，接受意博國際提供的內部培訓，更有機會前往歐洲工商管理學院及史丹福大學進修。



健康與安全

安全為基本責任



「有越來越多人意識到健康不單指生理健康，亦涵蓋心理及精神健康。」

集團風險管理總監
柯恩

健康與安全

為何健康與安全對太古如此重要？

集團一直非常注重健康與安全，這反映我們十分重視員工、業務夥伴及業務所在社區的健康與安全狀況。我們深信，健康與安全是整體業務表現不可或缺的一環，而致力提升健康與安全正是集團成功的要素。

太古公司在這方面的角色和表現如何？

太古公司透過風險管治流程，監督集團的整體健康與安全表現、鼓勵分享最佳常規、識別健康與安全相關風險，並制定政策解決這些問題。我們認為，集團在上述範疇發揮重要作用，尤其是成功聯繫集團各部門的安全專家。中國內地在分享最佳常規方面尤其積極。

健康與安全的概念隨著時間有何改變？

健康與安全的概念並沒有隨著時間產生顯著變化。然而，如今相關意識有所提高，認為健康與安全的概念不只適用於公司員工及營運場所，還應延伸至公司的業務夥伴，以及業務所在的社區；亦有越來越多人意識到健康不單指生理健康，亦涵蓋心理及精神健康。可見社會更加關注健康與安全中的「健康」元素，而且對心理健康的態度變得更加開明。集團的健康與安全政策已充分考慮以上兩點。

集團風險管理總監

柯恩





健康與安全

為何健康與安全對集團至關重要？

在工作場所發生的意外、工業災難及職業病所涉及的人力成本，為全球帶來巨大的人力及經濟衝擊。國際勞工組織估計，每年有逾兩百七十八萬人因工作場所意外及職業病而死亡，對經濟造成的負擔約佔每年全球國內生產總值的百分之四。

我們有不少業務營運涉及高風險活動，可能影響人們的安全和健康，因此應採取穩健的風險管理監控及程序作為保護措施。

我們必須竭盡所能，確保業務營運方式足以保障僱員、承辦商、供應商與客戶、營業場所訪客和業務所在社區的健康與安全。符合安全標準的業務營運能夠提升效率、利潤，亦更為成功。相較於安全績效欠佳或工作環境未達標準的公司，太古公司更能吸引人才。

我們的責任

保障員工對維持業務長期成功營運及可持續發展至為重要。

相關工作分為五大主要範疇：

- 管理層承諾
- 健康安全的工作場所
- 安全工作行為
- 管理制度不斷完善
- 有效工傷管理

健康安全的工作場所

我們相信，一切事故均可防範於未然。所有業務營運均難免會涉及風險，而我們的首要任務就是要作好防範措施。太古公司致力保障僱員、客戶、訪客及承辦商的安全，務求達到零傷害的目標。我們的健康與安全政策訂明，全體員工及承辦商應：

- 在合理範圍內，照顧好自己的健康及安全，並顧及其他可能受其行為影響者的安全
- 遵循既定的安全規則和程序
- 只可操作曾受訓操作或獲授權操作的廠房、設備和機器
- 向直屬上司或經理匯報其發現的所有危險情況
- 向直屬上司或經理匯報所有意外及工傷事故

各營運公司均已制定職業健康與安全政策，並由集團內部審核部監察。

補充資料

[SAFETY AND HEALTH AT WORK – ILO.ORG](#)



[健康與安全政策](#)



健康與安全



要達到零傷害的目標，關鍵在於建立濃厚的安全文化，教育僱員為己為人，安全至上。

為評估表現，我們會把工傷引致損失工時比率及工傷引致損失工作日比率記錄在案，並設定目標以改善表現。工傷引致損失工時比率指每一百名等效全職僱員的工傷數目，而工傷引致損失工作日比率則指每一百名等效全職僱員因工傷而損失的工作日數。各部門就健康與安全事務每季向太古公司匯報，而集團風險管理委員會及董事局則於每次會議上聽取健康與安全事務的最新情況。鑑於內地法規經常出現變動，而且各省份的規例存在差異，因此，我們在中國內地設有獨立的健康與安全工作小組，專責處理中國內地的健康與安全事務。

要達到零傷害的目標，關鍵在於建立濃厚的安全文化，教育僱員為己為人，安全至上。我們會定期展開安全審核，匯報所有事故（包括輕微事故），務求洞悉潛在危險並加以管理。我們同時鼓勵匯報可能導致意外發生的情況。

太古公司健康與安全委員會向集團風險管理委員會匯報，而後者則透過審核委員會向董事局匯報。健康與安全委員會由五個部門的高層代表組成，負責制定全集團的健康與安全政策及指引、監察部門績效、推廣教育及培訓、分享最佳常規，及發展內部健康與安全的管理能力。

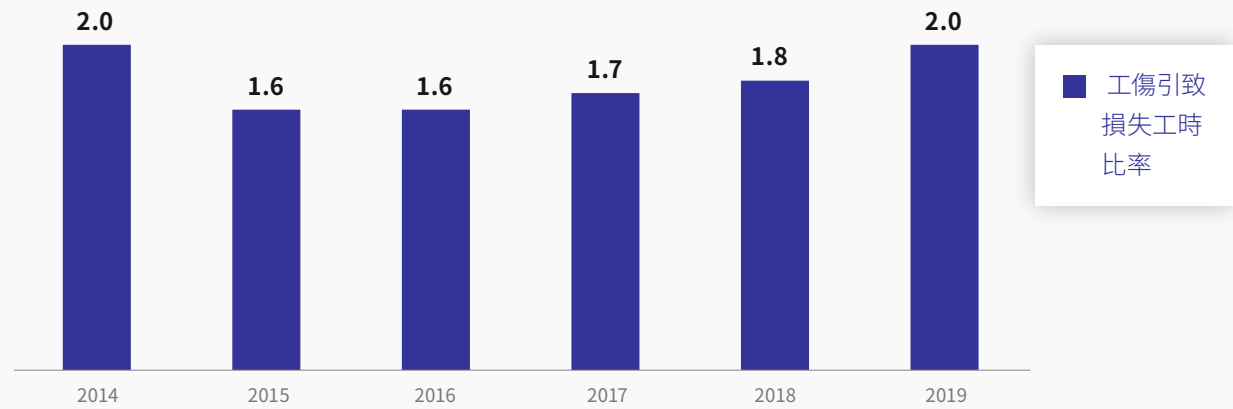


健康與安全

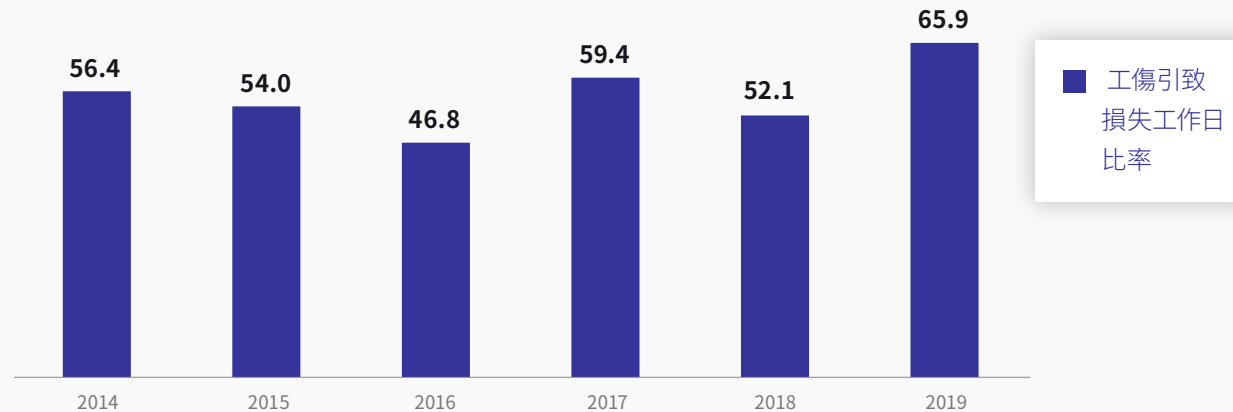
—— 實現零傷害

太古公司透過計算工傷引致損失工時比率及工傷引致損失工作日比率，密切監察安全績效。

太古公司的工傷引致損失工時比率（每一百名等效全職僱員的工傷數目）



太古公司的工傷引致損失工作日比率（每一百名等效全職僱員的損失工作日數）



健康與安全

太古公司的工傷引致損失工時比率由二零一八年的一點七九，上升至二零一九年的二點零一，增幅為百分之十二點三，原因是國泰航空、太古地產、太古可口可樂與香港聯合船塢集團的工傷引致損失工時比率均有所增加。過去五年間，工傷引致損失工時比率下降百分之零點九九。工傷引致損失工時比率的走勢大致反映國泰航空的情況，其工傷事故佔二零一九年工傷引致損失工時比率的百分之六十四。國泰航空的工傷引致損失工時比率較二零一八年增加百分之十八，與二零一四年比較則增加百分之二十四，主要原因是機組人員發生工傷所致。常見工傷類型包括失足與滑倒、推動與拖拉設備引致的拉傷、被墜下物件擊中，以及燙傷。

工傷引致損失工作日比率較二零一八年增加百分之二十六點五，與二零一四年比較則增加百分之十六點八。國泰航空的工傷引致損失工作日比率較二零一八年增加百分之四十八，與二零一四年比較則增加百分之三十，反映工傷引致損失工時比率上升，以及二零一九年機師與機組人員工時計算方式有所改變。

在二零一九年，我們有兩名僱員不幸身亡，其中一名僱員是香港雅潔洗衣公司的跟車工人，因公司貨車與停泊路邊車輛相撞發生交通意外而不幸喪生，另一名是中國內地的僱員，在下班途中遇上交通意外不幸喪生。

個案研究

太古可口可樂 – 安全駕駛



太古可口可樂的健康與安全事故大部分為交通事故，包括僱員拜訪客戶及運送產品時在途中發生交通意外。太古可口可樂採取以下措施以管理風險：

- 提供警覺性駕駛訓練
- 由專業駕駛機構與駕駛者一同檢討事故
- 記錄路面情況及駕駛行為
- 對可提醒駕駛者路面情況的遠程信息處理設備進行可行性研究
- 改裝貨車油門，防止貨車的行駛時速超逾七十公里
- 向中國內地的兩輪車輛駕駛者提供安全帽

有關計劃已漸見成效。於二零一九年，中國內地的兩輪車輛事故減少百分之三十三，而在香港和台灣，交通事故亦減少了百分之五十。

健康與安全

—— 濃厚的安全文化

我們透過系統改善措施、培訓、學習及具透明度的匯報，不斷致力改善健康與安全表現及文化。為加強董事局對健康與安全事宜的管治，自二零一九年三月起，每次董事局會議上均提交健康與安全報告。有關報告由審核委員會先行審查，再向董事局提呈。

於二零一九年，各營運公司取得下述成果：

安全意識及訓練

- 太古地產為高層管理人員、前線員工及辦公室僱員提供網上職業健康與安全培訓。
- 國泰航空開發網上安全培訓，包括學習安全知識及填寫自我評估問卷。所有符合當地法規定義為「使用者」的僱員均須參加培訓，並於一個月內完成相關培訓。
- 太古可口可樂於中國內地提供警覺性駕駛訓練，推廣安全駕駛行為。
- 太古海洋開發集團製作「安全返家」宣傳短片供僱員傳閱。
- 香港聯合船塢集團舉辦安全推廣日，並推行安全模範工友獎勵計劃。

個案研究

人手操作



在我們工作場所的事故中，涉及人手操作的事故佔很大比重。國泰航空飲食服務公司、港機（香港）、太古可口可樂及香港機場地勤服務公司採用Pristine Condition的課程培訓員工學習人手操作技巧，透過專門訓練減少人手操作導致的工傷事故。

由於業務性質使然，香港機場地勤服務公司的員工因人手操作而造成的工傷數字相對較高。香港機場地勤服務公司現已採納基本人手操作原則，並向僱員提供相關訓練，同時舉辦安全推廣活動及講座，而新入職員工則須觀看說明短片。公司亦開辦專為培訓人員而設的培訓課程，以便加強培訓能力及監督計劃。

在美國太古可口可樂，倉庫裝卸人員、跟單司機、跟單人員、現場服務技術員及冷凍設備搬運人員特別容易因人手操作而意外受傷。前線主管會監督及指導員工正確的人手操作技巧。在二零一九年，公司共於十七個地點為前線主管提供四十場訓練營，著重教授基本技巧、有效觀察及與同事溝通。二零一九年的工傷引致損失工時及工傷損失費用分別減少百分之三十五及百分之五十。



健康與安全

- 沁園食品公司舉辦「安全至上」月，識別及評估工場的安全風險和監控措施。
- 太古資源舉辦零工傷比賽，零工傷累計日數最長及安全檢查得分最高的店舖便可獲獎，並由店舖經理提名員工擔任安全大使。

危險評估

- 太古可口可樂在香港、中國內地及台灣實行為本安全計劃。
- 港機及國泰航空飲食服務公司對可穿戴技術進行評估，該技術旨在提升工作場所的安全、人手操作技巧及工作環境設計。

獎勵及認證計劃

- 國泰航空服務公司榮獲香港國際機場「安全卓越大獎」銀獎，並有六名員工獲頒發「預防意外措施」及「優良安全建議」獎項。
- 雅潔洗衣公司由OHSAS 18001系統認證轉換至ISO 45001:2018職業健康與安全標準。

危機管理

太古公司設有危機匯報政策及危機管理指引，兩者均已獲集團風險管理委員會核准。該等政策及指引的目標是要減低突發事件對僱員、公司資產、聲譽及環境的影響，務求令公司業務受到保障。有關政策及指引訂明了危機防禦工作、業務持續營運及災難復原計劃，有助我們建立業務的復原力。

指引要求改進有關危機匯報及升級的措施，以便分享經驗，亦可更有效地應對問題，加快復原速度，以及提供更多中央支援。

在二零一九年香港發生社會事件及二零二零年出現新型冠狀病毒疫情前，有關政策及指引已告生效，並用以應對上述社會事件及疫情。太古公司總辦事處的危機管理團隊一直密切關注事態，各業務部門主管亦定期向員工發佈最新資訊。

健康與福祉

我們關注員工的身心健康和福祉，因此推行僱員支援計劃，設立二十四小時專業個人輔導及諮詢熱線，幫助員工處理壓力管理、人際關係和育兒等問題、克服創傷悲痛，以及規劃退休等事宜。將屆退休年齡的僱員會獲邀參加退休前工作坊，當中的內容包括：

- 中醫膳食養生有辦法
- 春夏飲食秘笈
- 夜夜睡到好天明
- 古法養生 – 拉走「亞健康」
- 減壓嘻哈引發笑彈戲劇
- 快樂思考力
- 保健錦囊 – 頸及背部護理

要保持身心健康，就必須維持工作與生活的平衡。太古公司鼓勵員工採取可達成這目標的工作模式。我們提供指導服務，為員工提供建議，協助他們應付在公司及工餘時間可能遇到的挑戰。我們亦推行彈性工作政策。

健康與安全

專業個人輔導及諮詢熱線與指導服務由經驗豐富的顧問、社工及臨床心理學家接聽，所有資料一律嚴格保密。我們鼓勵員工實踐積極的生活模式，參加由太古職員會舉辦的康體活動，包括暢遊海洋公園及香港迪士尼樂園等家庭活動，以及公司間的體育競賽。我們還贊助香港「山野之王」馬拉松系列賽。

於二零一九年，太古海洋開發集團藉著世界精神健康日發起一項身心健康推廣活動，舉辦有關壓力管理技巧、同理心傾聽和朋輩輔導的講座，一方面傳授知識，一方面亦為僱員提供支援。

展望未來

我們將遵照新訂的集團高級管理人員健康與安全政策，為高級管理人員提供業內培訓及一般健康與安全培訓。此外，我們正考慮發展一套更周全的策略方案以促進僱員的身心健康，並研究如何令集團各部門攜手合作，協力提升有關成效。

個案研究

太古地產－健康計劃



太古地產為香港及內地員工推出健康計劃，資助員工成立康樂及其他興趣小組，而二零一九年更以「擁抱健康·家庭參與·享受生活」作為計劃的主題。

香港

- 舉辦十五場健康活動，吸引一千三百一十五位員工及家屬參與
- 舉辦健康嘉年華活動，售賣新鮮有機農產品，現場亦提供健康評估服務，並設有講座介紹如何促進身心健康
- 設定星期五為僱員便服日
- 舉辦工作生活平衡周，推廣「簡約生活斷捨離」分享會及戶外健身工作坊

中國內地

- 逢星期五向員工提供新鮮時令水果
- 安排工作期間小休運動、尊巴舞蹈班、消脂講座、瑜珈班，以及肩頸按摩和拔罐等中醫養生活動
- 向頤堤港的僱員提供健康檢查服務
- 於廣州太古滙舉辦健康講座，主題包括舒緩肩頸背痛、個人成長及團隊共贏，以及自我發現之旅



我們的社區

繁榮的社區



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。

我們的社區

我們業務的成功，與業務所在社區的經濟、社會和環境福祉密不可分。這些社區為我們提供賴以生存的資源、基建和市場，他們受惠於我們的業務是至關重要的。身為社區一份子和僱主，我們致力成為社區中負責任的一員。

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，集團專心致志在自覺可帶來轉變的領域上貢獻社會，著力推動教育、藝術、文化和環境保護，積極捐獻善款、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。

本節闡述我們進行社區投資的策略方針，以及太古基金與各營運公司員工的工作。



社區參與

幫助社區發展



「這筆資金將有助支持共建美好香港的各項計劃，
並反映我們對香港的長遠承諾。」

太古集團慈善信託基金公益事務主管
陳婷婷

社區參與

為何成立太古集團慈善信託基金（「太古基金」）

太古公司多年來一直進行慈善捐贈。為了讓慈善工作更有組織、管理更為妥善，我們於一九八三年成立太古基金。

太古基金以藝術、海洋保育及教育三大範疇為重點。為何選擇這些範疇？

這些範疇是根據太古的歷史、文化和信念選出。我們起初是一家船運公司，因此保育海洋是理所當然的選擇。選擇教育和藝術是因為我們相信機會、多元化和創造力，同時希望幫助弱勢社群。

二零二零年是太古在香港扎根一百五十周年。太古基金將如何慶祝一百五十周年？

我們有一筆特別預算，透過太古基金的三大支柱（教育、海洋和藝術）回饋香港。這筆資金將有助支持共建美好香港的各項計劃，並反映我們對香港的長遠承諾。

太古集團慈善信託基金公益事務主管
陳婷婷



社區參與

幫助社區發展

我們深信，若業務所在的社區興旺繁榮，我們的業務亦能受惠。我們透過教育、海洋保育及藝術三大支柱資助香港的非牟利機構，讓市民和社區受惠。二零一九年，太古基金資助二十三個項目，撥款逾港幣三千五百萬元。

除了透過太古基金資助社區計劃，我們亦直接透過旗下營運公司為社區提供捐助。舉例而言，太古地產的社區關懷基金對僱員提名的香港小型非牟利機構提供資助，目標是幫助這些機構規劃和實施社區計劃和外展項目。自二零一三年起，基金已為一百一十二個社區項目提供資助，捐款港幣一千二百七十萬元。

太古公司透過太古基金和旗下營運公司的項目，於二零一九年為社區活動投入港幣七千九百萬元（包括相當於港幣二千三百萬元的物資捐贈），而我們的員工亦貢獻超過三萬二千六百小時的義工服務。

| | 太古集團 慈善信託基金 | 地產 | 航空 | 飲料 | 海洋服務 | 貿易及實業 |
|--------|----------------|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 現金捐贈總值 | 港幣35,195,423元 | 港幣10,454,043元 | 港幣2,220,316元 | 港幣6,728,122元 | 港幣1,334,673元 | 港幣12,695元 |
| 物資捐贈價值 | 不適用 | 港幣8,791,353元 | 港幣7,395,514元 | 港幣7,101,69元 | 港幣0元 | 港幣190,372元 |
| 義工時數 | 不適用 | 4,568 | 2,082 | 25,767 | 214 | 0 |

個案研究

太古地產－愛心大使改變生命



二零一九年六月，香港的太古地產愛心大使與北京、成都和廣州的同事一起到四川省參加一個為期五天的義工之旅。旅途中，愛心大使與非政府機構「仁人家園」合作，在樂至縣協助進行一項村屋建設項目。他們到彭州市桂花鎮雙紅村探訪四川竹創社區中心，捐贈了六百多本兒童讀物，並與豐樂九年一貫制學校的學生進行有趣的課外活動。愛心大使透過互動遊戲和英語歌曲向小學生教授英語。

參與這次旅程的集團公共事務總監張嘉欣談到自己的建屋經歷：「我曾參加過愛心大使項目，但建屋是截然不同的經歷，因為這是服務社區的一種有形方式……我認為該項目不僅改變農民的生命，也改變我的生命，因為我意識到付出一點努力就可為他人的生命帶來如此直接的影響。」



社區參與

嘉許

於二零一九年，太古公司憑藉優秀的企業公民表現，獲香港社會服務聯會頒發十五年 Plus「商界展關懷」標誌。國泰航空、國泰航空飲食服務公司、太古地產及太古可口可樂亦同獲嘉許。



太古集團慈善信託基金

太古基金由高級管理層主持的慈善理事會負責監督。太古基金每年的收入均來自太古公司集團旗下各公司，金額按太古公司的盈利百分比釐定。太古基金是根據《稅務條例》第88條註冊的香港慈善團體。

太古基金恪守太古集團的格言「求真務實」，追求利他主義，以行動直接貢獻社會，惠及廣大社群。



個案研究

國泰航空－表揚領航者



自二零一八年以來，國泰航空與香港社會創投基金合作推出「國泰領航者計劃」及「同理建世界」項目。

「國泰領航者計劃」旨在表揚對社區及環境作出積極貢獻的人士。二零一九年的獎項頒發予食物回收及援助計劃「惜食堂」的創辦人董愛麗女士、致力為少數族裔爭取權益的註冊社工 Jeffrey Andrews，以及獲獎紀錄片《A Plastic Ocean》(塑膠海洋) 的導演 Craig Leeson。

「同理建世界」為年輕人提供非凡的旅遊體驗，包括義工服務和當地社區交流，旨在促進對社會議題的理解，讓年輕一代培養同理心。該計劃與香港非牟利機構「義遊」合作，讓香港大眾體驗義工服務。



社區參與

我們的價值觀

願景

多元蓬勃的世界、平等機會及可持續發展

業務多元 價值滙聚：太古成立至今二百年，旗下的多元化業務與業務所在社區和社群的長遠發展密不可分。太古基金希望未來的世界多元蓬勃，社會上人人皆能過得充實有意義，並且保育資源讓下一代得以持續發展。

使命

我們支持主要位於香港和中國內地的非牟利機構，致力推動教育、海洋及藝術活動。

教育

讓弱勢兒童及青少年獲得平等、優質及創新的教育機會

平等教育

為弱勢社群提供共融的教育

優質教育

為教育工作者及家長提供資源，改善學習環境

創新教育

支持與時並進、以學習者為本及著重體驗的學習課程

海洋

透過政策改變、公眾參與及科學研究，協助香港及中國內地建立可持續的海洋生態系統

政策改變

推動恰宜的業界及公共政策和管
理，以保育海洋生態

公眾參與

讓公眾了解及參與海洋議題，鼓勵
更多人支持

科學研究

支持海洋科學研究，加強科學資訊

藝術

促進藝術界的共融，透過藝術緩解社會議題

藝術教育

為弱勢及殘疾人士提供藝術教育

藝術通達

提供通達服務讓殘疾人士及
弱勢社群得以欣賞藝術

藝術方案

透過藝術治療及活動緩解
社會議題

社區參與

個案研究

太古基金－「惜海洋·續未來」項目



太古基金支持世界自然基金會香港分會的目標，於二零三零年前將香港三成水域指定為海洋保護區。

世界自然基金會香港分會的「惜海洋·續未來」項目致力保護香港的海洋生態，太古基金作為該項目的合作夥伴，至今已協助該會識別三十一個香港水域內值得特別保護的海洋生態熱點。海洋保護區乃為了保護海洋而限制人類活動的區域，目的是給海洋生物休息和自行補充的機會，香港僅有百分之二的水域以這種方式受到保護。香港四成的土地面積為郊野公園或自然保護區。

香港水域有六千多個海洋物種，包括極度瀕危的中華白海豚、綠海龜、馬蹄蟹，黃唇魚（大黃花魚）和多種珊瑚，其中許多物種正遭受過度捕撈、海上交通、填海、大型基建項目和塑膠污染的威脅。香港水域的中華白海豚相信僅存四十七條。

「惜海洋·續未來」在多個主要地點進行歷史研究，希望透過計算已失去的海洋物種制定保護海洋生態系統的措施。

集團對新型冠狀病毒的回應

太古基金已捐款逾港幣一千二百八十萬元，以支持香港弱勢社群對抗新型冠狀病毒。基金與聖雅各福群會合作，超過五千人獲得熱食和食物援助。該計劃已獲得香港特區政府的配對資助，將服務擴展到香港其他十四個地區，讓五千多名有需要的人受惠，令我們的影響力倍增。太古基金亦透過香港社會服務聯會向弱勢社群提供消毒洗手液，並為非牟利機構設立港幣三百萬元的基金，繼續支持有需要的人。

太古公司已向中國紅十字會捐款人民幣一千萬元。

太古可口可樂為湖北的救援工作捐出人民幣一百五十萬元，並運送飲料產品至武漢和中國內地其他城市醫院的前線醫務人員，亦運送至香港的檢疫中心。

國泰航空將醫療必需品及其他物資運往香港和中國內地，並安排航班接載撤離回港的香港市民。

太古地產為中國內地的前線員工提供消毒用品、熱飲和飯盒，而香港的義工則號召援助社區的長者。公司已向零售租戶提供各項寬免。



社區參與

資助

我們於二零一九年向以下機構提供或延續資助：

教育

| 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 | 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 |
|-----------------------|---|--------------------------------------|---------------------------|--------------|---------------|--|--|--------------------|--------------|
| 特殊教育支援組 第二階段 | 香港教育大學  | 繼續支持特殊教育支援組，讓該組織發展成地區特殊教育需要知識轉移中心 | 港幣2,990,000元 ⁺ | - | 小博士 | 成長希望基金會  | 提供多元化服務，為家長提供更多支援，藉此提升早期學習困難兒童的學習能力 | 港幣3,680,000元 | 港幣1,680,000元 |
| 不適用 (一般資助) | 生活教育活動計劃  | 繼續為中小學生提供健康教育課程，響應生活教育活動計劃的使命，防止藥物濫用 | 港幣5,000,000元 | 港幣5,000,000元 | 特殊教育支援組 | 香港教育大學  | 讓特殊教育支援組為有特殊學習需要的學生及其家庭提供完整的臨床支援，以及為相關教師提供培訓 | 港幣10,000,000元 | 港幣2,500,000元 |
| DreamStarter 啟夢者計劃 | Growth Foundation Limited  | 推動體驗式學習，培養學生的創意，為社會帶來裨益 | 港幣2,700,000元 | 港幣840,000元 | 不適用 (一般資助) | 太古小學  | 繼續協助增強學校的英語及普通話教學，以及支持特殊項目 | 每年 港幣2,000,000元 | 港幣1,454,204元 |

⁺ 新項目於二零一九年獲批，於二零二零年一月展開

^{*} 項目於二零一九年進行，但最近一筆款項於過往年度撥出










[~] 項目於二零一九年進行，但由於二零二零年的報告時間有所變更，延期付款

[^] 太古海洋科學研究所的擴建項目餘款港幣五百萬元延期付款，根據建築工程進度而定。



社區參與

海洋

| 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 | 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 |
|--------------------|--|---------------------------------|---------------------------|------------|-----------------------|---|-------------------------------------|---|-----------|
| 香港環保海鮮聯盟 | The ADM Capital Foundation Limited  | 支持香港環保海鮮聯盟在香港推廣負責任的海鮮採購 | 港幣2,250,000元 ⁺ | - | 馬蹄蟹校園保育計劃 | 香港海洋公園保育基金  | 提高參加者對生物多樣性及棲息地保育的認知，並鼓勵他們參與保育 | 港幣1,572,000元 [*] | - |
| 惜海洋·續未來第二階段 | 世界自然基金會(香港)  | 鼓勵本地專家及社區保育並活化海洋生態 | 港幣2,998,802元 [~] | - | 太古海洋科學研究所擴建 | 香港大學  | 擴建及提升太古海洋科學研究所的設施 | 港幣30,000,000元 [^] | - |
| 香港珊瑚魚調查 | Bloom Association Hong Kong Limited  | 讓公民科學家進行科學化的水底勘測，建立香港水域珊瑚魚的基線數據 | 港幣2,700,000元 | 港幣655,750元 | 東山太古海洋觀測與實驗站(D-SMART) | 廈門大學  | 資助設計及興建海洋觀測與實驗站 | 人民幣5,600,000元 = 港幣7,031,380元 [*] | - |
| 中國水鳥普查及濕地保育 | 香港觀鳥會  | 讓本地保育團體進行鳥類普查和公眾教育，以保護中國內地的潮間濕地 | 港幣2,159,000元 | 港幣816,500元 | 亞洲海洋計劃II | The ADM Capital Foundation Limited  | 在香港及中國內地推廣可持續發展漁業，特別是促進香港的可持續發展海產市場 | 港幣2,860,000元 [*] | - |
| 太古海洋科學研究所-Fishbase | 香港大學  | 改進魚類及非魚類海洋生物數據庫 | 港幣1,004,000元 | 港幣351,000元 | | | | | |

⁺ 新項目於二零一九年獲批，於二零二零年一月展開

^{*} 項目於二零一九年進行，但最近一筆款項於過往年度撥出








[~] 項目於二零一九年進行，但由於二零二零年的報告時間有所變更，延期付款

[^] 太古海洋科學研究所的擴建項目餘款港幣五百萬元延期付款，根據建築工程進度而定。



社區參與

藝術

| 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 | 項目名稱 | 夥伴機構 | 項目詳情 | 資助總金額 | 二零一九年資助金額 |
|-------------------|--|---|--------------------|---------------|---------------------|--|-----------------------------------|------------------|------------|
| 生命裡的藝術， 心命裡的生命 | 夏約書孤兒症基金會  | 為患有罕見疾病和有特殊需要的兒童提供藝術和瑜伽治療課程，以配合他們在身體、社交和情感上的需要 | 港幣1,999,000元 | 港幣999,500元 | 閃亮！兒童之家藝術計劃 | 香港青年藝術協會  | 免費為兒童之家的兒童舉辦優質的視覺和表演藝術活動 | 港幣2,306,000元 | 港幣656,000元 |
| 不適用 (一般資助) | 香港管弦協會 (第五筆資助)  | 支持樂團的使命、發展和活動，以在香港鼓勵及推動更多人欣賞音樂 | 港幣46,377,000元 | 港幣15,349,750元 | 不適用 (一般資助) | 香港海事博物館有限公司  | 為就讀弱勢學校的學生支付交通費，讓他們參與香港海事博物館的教育計劃 | 港幣1,000,000元 | 港幣157,875元 |
| 不適用 (一般資助) | 香港展能藝術會  | 繼續支持推動殘疾人士參與藝術活動及發掘他們的藝術天賦，在藝術領域為他們創造平等機會，並促進社會共融 | 每年 港幣1,500,000元 | 港幣1,500,000元 | Arts Access Fund | 多個非政府組織 | 為弱勢社群提供資助，讓他們參與香港的藝術文化活動 | 每年 港幣250,000元 | 港幣143,950元 |
| 口述影像的魔力 | 香港盲人輔導會  | 專門提供口述影像服務，增進視障人士的文化體驗 | 港幣3,074,000元 | 港幣1,074,000元 | 鼓·樂！ | 音樂兒童基金會有限公司  | 為香港深水埗區低收入家庭的小學生免費提供中國鼓班 | 港幣809,000元* | - |

+ 新項目於二零一九年獲批，於二零二零年一月展開

* 項目於二零一九年進行，但最近一筆款項於過往年度撥出

~ 項目於二零一九年進行，但由於二零二零年的報告時間有所變更，延期付款

^ 太古海洋科學研究所的擴建項目餘款港幣五百萬元延期付款，根據建築工程進度而定。

社區參與

個案研究

太古基金－「生命裡的藝術，心命裡的生命」計劃



夏約書基金會為零至十九歲患有罕見疾病和有特殊需要的兒童提供協助，不論他們的社會經濟背景如何。夏約書基金會的使命是提高大眾對孤兒疾病的意識、加強孤兒疾病的診斷、治療和研究，並改善香港孤兒疾病兒童的福利。二零一九年，太古基金開始資助一項為期兩年的項目，為患有罕見疾病和有特殊需要的兒童提供藝術治療和瑜伽治療計劃，以改善其生活質素。

藝術治療讓兒童透過刺激智力和創意的治療活動表達自我，而瑜伽治療則有助改善大肌肉活動技能規劃，促進循環和消化，減少壓力引致的激素，並改善情緒和自信心。正念和冥想有助調節情緒和提高復原力。

有關資金將援助二十四至三十名受惠者。



報告簡介

策略方針

本報告闡述我們在可持續發展、道德操守及良好管治方面的策略方針，而編撰可持續發展報告亦反映我們致力與持份者進行開誠布公的溝通。

本報告是我們第十三份年度可持續發展報告，內容以互動方式在網站上展示，備有英文及繁體中文版本，亦有整份報告或部分報告的PDF檔案可供下載。本報告參照全球報告倡議組織(GRI) 標準的核心級別，以及香港交易所的環境、社會及管治報告指引中「不遵守就解釋」的規定編撰。報告還參考了聯合國可持續發展目標和氣候相關財務信息披露工作組的建議。

本報告在編製過程中，已應用香港交易所四項環境、社會及管治報告原則（重要性、量化、平衡和一致性）。

我們應用重要性原則的詳情載於「評估重要性」章節。

我們的報告涵蓋範圍和數據計算方法應用量化和一致性原則，詳情載於我們的報告方法（只提供英文版）。

我們嘗試在整份報告中應用平衡原則。

本報告闡述公司於截至二零一九年十二月三十一日止年度的可持續發展表現，內容涵蓋本集團的環境可持續發展策略SwireTHRIVE、實踐二零二零年目標的進展、透過重要性評估及相關財務與可持續發展表現而得出的其他重要議題。

本報告詳述太古公司有關可持續發展方面的企業管治，以及我們如何結合可持續發展理念至業務之中，藉以識別及管理各種風險與機遇。本報告載有GRI標準及香港交易所的內容索引。為方便分析師和研究人員，本報告的數據可直接下載為CSV檔案。本報告乃承接二零一九年七月發表的上一份報告而編撰。

本報告已徵得主席同意並獲董事局批准。

補充資料

[報告方法 \(英文版\)](#)



相關內容

[聯合國可持續發展目標](#)



[氣候相關財務信息披露工作組](#)



[評估重要性](#)



[我們的環境](#)



[表現數據](#)



[管治](#)



[風險管理](#)



[GRI 列表](#)





報告簡介

我們的年報

太古公司的二零一九年報告書載有公司的財務及營運業績，以及企業管治方面的詳細資料。

我們回應投資者的查詢，並且提供資料給予碳披露計劃、道瓊斯可持續發展指數、富時社會責任指數、MSCI等評估不同公司的經濟、環境及社會表現的機構，以幫助我們識別與業務所屬行業最相關的具體問題。

你的寶貴回應

歡迎就我們的報告惠賜卓見，請將意見及其他有關可持續發展的查詢電郵至：

sd@swirepacific.com

(852) 2840 8888

www.swirepacific.com

太古股份有限公司

香港金鐘道八十八號

太古廣場一座三十三樓



道瓊斯可持續發展指數

太古公司於二零一九年獲納入道瓊斯可持續發展亞太指數。太古公司自二零零一年起已是道瓊斯可持續發展指數成份股。



富時社會責任指數

太古公司於二零一九年獲納入為富時社會責任指數系列成份股。



恒生可持續發展企業指數系列 2019 - 2020成份股

恒生可持續發展企業指數

太古公司於二零一九年獲恒生可持續發展企業指數給予「AA」評級，並為恒生可持續發展企業指數及恒生可持續發展企業基準指數成份股。



MSCI Constituent MSCI Global SRI Indexes

太古公司於二零一九年獲MSCI ESG Research評為AAA級，是業內表現最佳的公司之一。



碳披露計劃

太古公司於二零零七年開始響應碳披露計劃，並一直以響應者的身份支持該項計劃。於二零一九年，太古公司取得B級的評級。



ISS- oekom

太古公司於二零一九年獲「prime」評級。



報告簡介

可持續發展事務部團隊





評估重要性

與全球報告倡議組織的對應

年度可持續發展報告的內容乃參照具體的重要性評估確定。評估會識別和檢討回顧年度內及不久將來對公司業務和持份者最為重要的可持續發展議題。我們遵照GRI的指引，並遵守對外報告要求（即GRI標準和香港交易所的《環境、社會及管治報告指引》）。

GRI要求我們識別和評估重要議題，並參考GRI標準作出匯報。我們的重要議題是指可能對公司業務造成重大的經濟、環境及社會影響或對持份者的評估及決定帶來實質影響的議題。

透過重要性評估，我們旨在根據與公司存在業務關係的內部和外界人士的期望，評估公司的可持續發展表現。

—— 深入評估

重要性評估有三個步驟：識別、確定優先次序和驗證。

1 識別

在識別階段中，公司參考以下資料列出潛在的重要議題：

- GRI標準
- 可持續發展會計準則委員會的臨時披露標準
- 聯合國可持續發展目標
- 道瓊斯可持續發展指數
- 碳披露計劃
- MSCI及Sustainalytics的報告
- 太古公司旗下營運公司的可持續發展報告

2 確定優先次序

在確定優先次序階段中，公司請管理層成員在審視重要議題時參考該等議題對商業成就的影響，並請外部持份者參考該等議題對可持續發展的重要程度。我們採用統一問卷，以確保重要議題評估的一致性和系統性。外聘顧問公司進行一對一面談和專題小組討論。

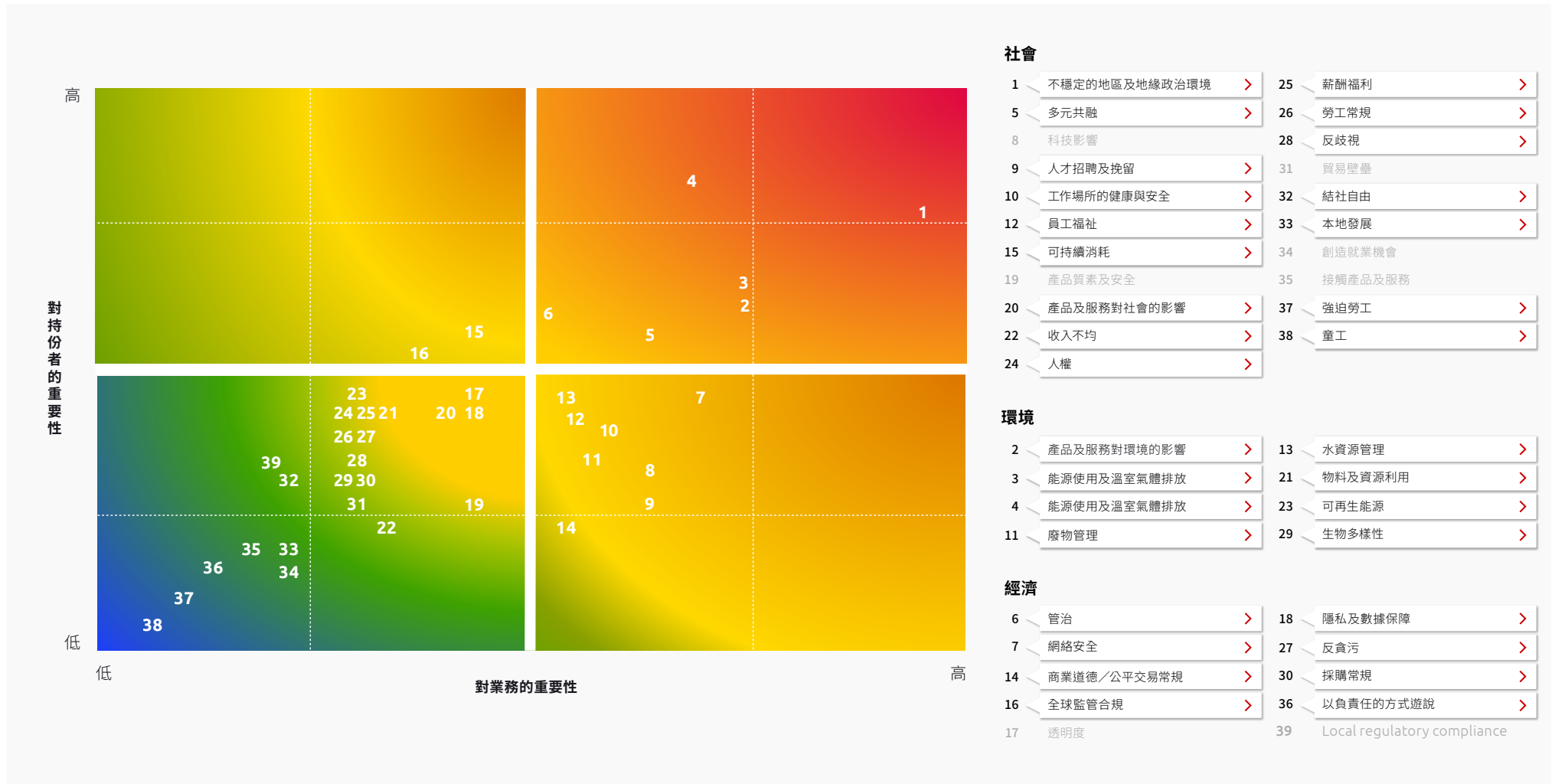
3 驗證

在驗證階段中，財務董事、人事董事及負責可持續發展、公共事務和法律事務的管理人員審閱並確認重要議題的挑選。以下的重要性評估圖顯示相關結果。



評估重要性

—— 可持續發展範疇對業務及外部持份者的重要性





評估重要性

重要議題和範疇

下表載列：

1. 與我們識別的二零一九年重要議題相對應的GRI指標
2. 重要議題對機構內部、外部或兩者是否有所影響
3. 對太古集團業務產生重大影響的重要議題

該二十七項重要議題在本報告中均各有獨立的章節，以闡述有關議題成為二零一九年重要議題的原因、公司對該議題相關風險和機遇採取的管理方法，以及公司與該議題相關的表現。

| 重要議題 | GRI指標 | 範圍 | | |
|------------|---------|------|------|---------------------------------------|
| | | 內部影響 | 外部影響 | 太古集團業務 |
| 經濟績效 | GRI 201 | ● | | 全部 |
| 間接經濟影響 | GRI 203 | | ● | 全部 |
| 採購常規 | GRI 204 | | ● | 全部 |
| 反貪污 | GRI 205 | | ● | 全部 |
| 反競爭行為 | GRI 206 | ● | ● | 全部 |
| 物料 | GRI 301 | ● | ● | 太古地產及太古可口可樂 |
| 能源 | GRI 302 | ● | ● | 國泰航空、太古地產及太古可口可樂 |
| 水資源 | GRI 303 | ● | ● | 太古可口可樂 |
| 生物多樣性 | GRI 304 | | ● | 國泰航空及太古地產 |
| 排放 | GRI 305 | ● | ● | 國泰航空 |
| 廢污水和廢棄物 | GRI 306 | ● | ● | 太古地產、國泰航空及太古可口可樂 |
| 環境合規 | GRI 307 | ● | ● | 全部 |
| 供應商環境評估 | GRI 308 | | ● | 全部 |
| 僱傭 | GRI 401 | ● | | 全部 |
| 職業健康與安全 | GRI 403 | ● | | 全部 |
| 培訓及教育 | GRI 404 | ● | | 全部 |
| 員工多元化與平等機會 | GRI 405 | ● | | 全部 |
| 反歧視 | GRI 406 | ● | | 全部 |
| 結社自由和集體協商 | GRI 407 | ● | | 全部 |
| 童工 | GRI 408 | ● | | 太古可口可樂、太古資源、沁園食品公司、太古糖業公司 |
| 強迫或強制勞工 | GRI 409 | ● | | 太古地產、太古可口可樂、太古海洋開發、太古資源、沁園食品公司、太古糖業公司 |
| 人權評估 | GRI 412 | | ● | 全部 |
| 當地社區 | GRI 413 | | ● | 全部 |
| 供應商社會評估 | GRI 414 | | ● | 全部 |
| 公共政策 | GRI 415 | ● | | 全部 |
| 顧客隱私 | GRI 418 | | ● | 全部 |
| 社會經濟法規遵循 | GRI 419 | | ● | 全部 |



評估重要性

在全球貿易磨擦和香港社會事件影響下，不穩定的地區和地緣政治環境確定為二零一九年的新增重要議題。

全球大流行病在驗證階段確定為重要議題，但並未列入矩陣圖，因為新型冠狀病毒在識別和確定優先次序階段中並未造成重大影響。基於新型冠狀病毒對公共衛生和經濟活動的影響，本報告的「風險管理」章節已就大流行病作出論述。

持份者並不如往年一樣重視網絡安全、工作場所的健康與安全、水資源管理和廢棄物管理，排名均有所下跌。該等議題對我們仍然重要，我們繼續進行相關滙報。

人才招聘及挽留、員工福祉和反歧視的得分不及往年。然而，公司認為有必要就該等議題作出滙報，以表明我們對繼續作為首選僱主的決心。

持份者並不認為人權和生物多樣性具有相當的重要性。然而，由於該等議題被視為對日後公司業務的可持續發展屬相當重要的新興議題，因此公司仍繼續就該等議題作出滙報。

報告的範圍

我們將曾為本報告和沒有為本報告提供資料的公司或公司部門分別列表，詳情載於我們的報告方法（只提供英文版）。

表現指標乃按百分之一百基準列述，並不指涉太古公司於營運公司的持股量。

補充資料

[報告方法 \(英文版\)](#)





持份者參與

增進溝通

明白持份者的需要和關注事項，有助我們釐定可持續發展計劃和未來業務方針。此外，我們亦必須了解環球趨勢及所帶來的有關影響，以便透過可持續發展策略有效應對面前各種挑戰。

我們自二零零七年起一直定期與持份者聯繫，從而了解他們的優次選擇和期望，以及他們對公司表現的看法，特別是對可持續發展工作的觀感。加強對話是非常重要的，不但有助雙方保持信任並為業務爭取支持，有時亦可調和利益上的分歧，更有助我們正視未盡完善之處，以便加以糾正。

持份者是指與我們存在內外關係的利益團體，他們對公司業務有重大的影響，或公司業務對他們影響重大。

參與

於二零一七年，我們已更新持份者分析圖，以及與持份者聯繫的五年計劃，期望每年與相關利益團體最少交流一次。

於二零一九年，我們邀請投資者、員工、政策制定者、非政府機構、股東、本地社區及從事其他行業的人士一起參與，首要目標是進行可持續發展重要性分析。我們根據持份者在公司重要議題方面的專業知識、他們的影響力及與公司合作的意願挑選持份者參與。

可持續發展報告旨在向與公司互惠互利的持份者，提供真實而透明的可持續發展表現記錄。

相關內容

[重要性分析](#)





持份者參與

下圖顯示我們在二零一九年邀請持份者參與的方式
(請按連結參閱詳情)。



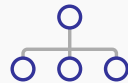
董事局成員

參與方式

一對一面談

可持續發展難題

能源使用和溫室氣體排放、產品和服務對環境的影響以及不穩定的地區及地緣政治環境。



高級領導層

參與方式

一對一面談和專題小組

可持續發展難題

氣候變化復原力、能源使用及溫室氣體排放、產品和服務對環境的影響、不穩定的地區及地緣政治環境、管治以及多元共融。



非政府機構和關注環保人士

參與方式

專題小組

可持續發展難題

氣候變化復原力、能源使用及溫室氣體排放、產品和服務對環境的影響、不穩定的地區及地緣政治環境以及多元共融。



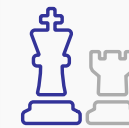
投資者

參與方式

一對一面談

可持續發展難題

氣候變化復原力、能源使用及溫室氣體排放、產品和服務對環境的影響、不穩定的地區及地緣政治環境及管治。



同業公司及競爭對手

參與方式

專題小組

可持續發展難題

氣候變化復原力、能源使用及溫室氣體排放、產品和服務對環境的影響、不穩定的地區及地緣政治環境及管治。



我們的表現

關於統計數據

公司致力提倡透明度，因此在本報告及公司網站內提供資料和數據。本報告只提供截至二零二零年三月底提供的數據，而在編撰本報告後重新分類或確認的數據或事故，將於日後的報告予以更新。我們如何設定報告涵蓋範圍和數據計算方法的詳情載於我們的報告方法（只提供英文版）。

關於鑒定數據

我們對可持續發展數據訂立非常清晰的準則及報告要求，這些準則均經過內部審核及統計檢測。

德勤·關黃陳方會計師行就下列二零一九年選定的可持續發展數據提供有限保證的鑒證，並在相關的數據表中標示[R]符號，以資識別。

- 總能源耗量
- 按重量劃分的總溫室氣體排放量
- 總耗水量
- 僱員死亡事故總數
- 僱員工傷引致損失工時事故總計

德勤·關黃陳方會計師行的鑒證聲明全文載於我們的網頁。

補充資料

[報告方法 \(英文版\)](#)



[鑒證聲明](#)





表現數據

過往表現

下表呈列公司二零一九年可持續發展的量化表現概述。
列表中以符號[R]標示的二零一九年數據，均經由
德勤•關黃陳方會計師行獨立鑒定。有關我們報告的
範圍、涵蓋界限設定過程和計算方法的詳情載於我們的
報告方法（只提供英文版）。

補充資料

[報告方法 \(英文版\)](#)





表現數據

Table with 47 columns: 統計資料, 備註, 地產, 國泰航空集團, 港機集團, 太古可口可樂 (備註 6), 太古海洋開發集團 (備註 4), 香港聯合船塢集團, 貿易及實業, 太古公司 (總辦事處), 總計 (備註 1). Rows include Environmental (Energy, Emissions, Water), Health & Safety (Lost Time, Lost Workdays, Fatalities), and HR (Staffing, Gender, Age, Region).



表現數據

| 統計資料 | | 備註 | 地產 | | | | 國泰航空集團 | | | | 港機集團 | | | | 太古可口可樂(備註 6) | | | | 太古海洋開發集團(備註 4) | | | | 香港聯合船塢集團 | | | | 貿易及實業 | | | | 太古公司(總辦事處) | | | | 總計(備註 1) | | | |
|-----------------|---------------------|-------|------|------|------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|------|------|------|----------------|------|------|------|----------|------|------|------|-------|------|------|------|------------|------|------|------|----------|-----|-----|---|
| 員工 | | | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | | | | |
| 按僱員類別劃分(%) | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7,9 | 1% | 2% | 2% | - | 5% | 1% | 1% | - | 1% | 1% | 1% | - | 1% | 1% | 1% | - | 0% | 1% | 1% | - | 0% | 5% | 3% | - | 0% | 1% | 1% | - | 18% | 29% | 27% | - | 2% | 1% | 1% | - |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7,9 | 8% | 24% | 23% | - | 9% | 8% | 8% | - | 3% | 12% | 11% | - | 10% | 9% | 13% | - | 1% | 14% | 17% | - | 0% | 12% | 8% | - | 1% | 5% | 6% | - | 13% | 26% | 29% | - | 7% | 10% | 11% | - |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7,9 | 16% | 53% | 53% | - | 15% | 51% | 51% | - | 18% | 9% | 10% | - | 12% | 54% | 51% | - | 52% | 0% | 0% | - | 4% | 0% | 0% | - | 5% | 59% | 57% | - | 58% | 0% | 0% | - | 15% | 45% | 44% | - |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7,9 | 75% | 11% | 11% | - | 71% | 31% | 31% | - | 79% | 67% | 67% | - | 77% | 31% | 30% | - | 48% | 85% | 0% | - | 95% | 83% | 89% | - | 94% | 21% | 24% | - | 11% | 0% | 0% | - | 76% | 36% | 35% | - |
| | 其他 | | - | 10% | 11% | - | - | 8% | 8% | - | - | 12% | 12% | - | - | 6% | 6% | - | - | 0% | 82% | - | - | 0% | 0% | - | - | 13% | 12% | - | - | 45% | 44% | - | - | 8% | 10% | - |
| 按僱員類別及年齡組別劃分(%) | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7,8,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歲以下 | 7,8,9 | 0% | 1% | 0% | - | 0% | 1% | 0% | - | 6% | 0% | 0% | - | 0% | 0% | 0% | - | 0% | 0% | 0% | - | 0% | 0% | 0% | - | 0% | 0% | 1% | - | 0% | 0% | 0% | - | 1% | 0% | 0% | - |
| | 30至50歲 | 7,8,9 | 57% | 72% | 77% | - | 57% | 64% | 68% | - | 67% | 43% | 54% | - | 57% | 60% | 62% | - | 50% | 63% | 53% | - | 53% | 63% | 71% | - | 43% | 36% | 27% | - | 58% | 61% | 65% | - | 58% | 61% | 65% | - |
| | 50歲以上 | 7,8,9 | 43% | 27% | 23% | - | 43% | 36% | 32% | - | 27% | 57% | 46% | - | 43% | 40% | 38% | - | 50% | 38% | 47% | - | 100% | 61% | 47% | - | 47% | 37% | 27% | - | 57% | 64% | 73% | - | 42% | 39% | 35% | - |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7,8,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歲以下 | 7,8,9 | 2% | 16% | 20% | - | 5% | 10% | 10% | - | 1% | 6% | 6% | - | 10% | 6% | 10% | - | 0% | 6% | 11% | - | 0% | 2% | 9% | - | 0% | 1% | 5% | - | 0% | 0% | 8% | - | 7% | 8% | 10% | - |
| | 30至50歲 | 7,8,9 | 82% | 76% | 72% | - | 76% | 63% | 62% | - | 63% | 66% | 67% | - | 75% | 80% | 75% | - | 75% | 75% | 69% | - | 50% | 76% | 65% | - | 64% | 82% | 82% | - | 60% | 91% | 83% | - | 75% | 72% | 70% | - |
| | 50歲以上 | 7,8,9 | 16% | 8% | 8% | - | 19% | 27% | 27% | - | 36% | 28% | 28% | - | 15% | 15% | 15% | - | 25% | 19% | 21% | - | 50% | 21% | 26% | - | 36% | 17% | 12% | - | 40% | 9% | 8% | - | 18% | 20% | 19% | - |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7,8,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歲以下 | 7,8,9 | 23% | 27% | 29% | - | 17% | 23% | 27% | - | 9% | 8% | 13% | - | 10% | 30% | 34% | - | 5% | 0% | 0% | - | 0% | 0% | 0% | - | 1% | 50% | 55% | - | 9% | 0% | 0% | - | 13% | 29% | 32% | - |
| | 30至50歲 | 7,8,9 | 72% | 48% | 47% | - | 54% | 67% | 65% | - | 64% | 59% | 56% | - | 82% | 65% | 62% | - | 72% | 0% | 0% | - | 59% | 0% | 0% | - | 80% | 48% | 44% | - | 64% | 0% | 0% | - | 68% | 62% | 60% | - |
| | 50歲以上 | 7,8,9 | 6% | 25% | 24% | - | 28% | 10% | 9% | - | 26% | 34% | 31% | - | 8% | 5% | 5% | - | 23% | 0% | 0% | - | 41% | 0% | 0% | - | 18% | 2% | 1% | - | 27% | 0% | 0% | - | 19% | 9% | 8% | - |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7,8,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歲以下 | 7,8,9 | 29% | 33% | 32% | - | 19% | 13% | 15% | - | 29% | 28% | 29% | - | 26% | 21% | 21% | - | 13% | 11% | 0% | - | 24% | 23% | 18% | - | 36% | 25% | 38% | - | 0% | 0% | 0% | - | 26% | 21% | 23% | - |
| | 30至50歲 | 7,8,9 | 50% | 57% | 60% | - | 64% | 58% | 58% | - | 54% | 53% | 52% | - | 65% | 66% | 66% | - | 68% | 68% | 0% | - | 45% | 38% | 33% | - | 58% | 60% | 53% | - | 50% | 0% | 0% | - | 61% | 59% | 58% | - |
| | 50歲以上 | 7,8,9 | 21% | 9% | 8% | - | 16% | 29% | 28% | - | 18% | 19% | 18% | - | 9% | 14% | 13% | - | 19% | 21% | 0% | - | 31% | 39% | 50% | - | 6% | 15% | 9% | - | 50% | 0% | 0% | - | 13% | 20% | 19% | - |
| | 其他 | 7,8,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歲以下 | 7,8,9 | - | 32% | 30% | - | - | 17% | 18% | - | - | 34% | 38% | - | - | 28% | 27% | - | - | 0% | 18% | - | - | 0% | 0% | - | - | 33% | 35% | - | - | 6% | 17% | - | - | 27% | 27% | - |
| | 30至50歲 | 7,8,9 | - | 50% | 52% | - | - | 63% | 63% | - | - | 61% | 58% | - | - | 66% | 65% | - | - | 0% | 67% | - | - | 0% | 0% | - | - | 61% | 59% | - | - | 63% | 50% | - | - | 62% | 62% | - |
| 50歲以上 | 7,8,9 | - | 18% | 18% | - | - | 20% | 19% | - | - | 5% | 5% | - | - | 7% | 7% | - | - | 0% | 15% | - | - | 0% | 0% | - | - | 6% | 5% | - | - | 31% | 33% | - | - | 11% | 11% | - | |



表現數據

| 統計資料 | | 備註 | 地產 | | | | 國泰航空集團 | | | | 港機集團 | | | | 太古可口可乐(備注6) | | | | 太古海洋開發集團(備注4) | | | | 香港聯合船塢集團 | | | | 貿易及實業 | | | | 太古公司(總辦事處) | | | | 總計(備注1) | | | |
|------------|---------------------|------------------|------------------|-------|------|------|---------|------|------|---------|---------|------|------|-------|-------------|---------|------|------|---------------|------|------|-------|----------|------|------|------|---------|-------|------|------|------------|------|------|------|----------|---------|------|------|
| 僱員平均任期 | | | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | | | | |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 8 | 1.8 | - | - | - | 2.7 | - | - | - | 2.9 | - | - | - | 2.0 | - | - | - | 3.6 | - | - | - | 2.8 | - | - | - | 1.9 | - | - | - | 0.5 | - | - | - | 2.3 | - | - | - |
| | 30至50歲 | 8 | 5.3 | - | - | - | 10.7 | - | - | - | 11.6 | - | - | - | 7.1 | - | - | - | 7.8 | - | - | - | 7.8 | - | - | - | 6.0 | - | - | - | 9.2 | - | - | - | 8.7 | - | - | - |
| | 50歲以上 | 8 | 9.6 | - | - | - | 16.7 | - | - | - | 17.7 | - | - | - | 12.4 | - | - | - | 12.7 | - | - | - | 15.9 | - | - | - | 11.7 | - | - | - | 18.7 | - | - | - | 15.1 | - | - | - |
| 按性別劃分 | 男性 | 8 | 5.6 | - | - | - | 8.5 | - | - | - | 10.3 | - | - | - | 6.7 | - | - | - | 8.8 | - | - | - | 9.3 | - | - | - | 5.9 | - | - | - | 8.6 | - | - | - | 7.8 | - | - | - |
| | 女性 | 8 | 4.5 | - | - | - | 12.3 | - | - | - | 12.2 | - | - | - | 6.1 | - | - | - | 6.3 | - | - | - | 8.7 | - | - | - | 4.6 | - | - | - | 13.9 | - | - | - | 8.9 | - | - | - |
| 總平均任期(年) | | 8 | 5.2 | - | - | - | 10.6 | - | - | - | 10.7 | - | - | - | 6.5 | - | - | - | 8.4 | - | - | - | 9.3 | - | - | - | 5.1 | - | - | - | 12.2 | - | - | - | 8.3 | - | - | - |
| 僱員晉升 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 按年齡組別劃分 | 30歲以下 | 8 | 20% | - | - | - | 6% | - | - | - | 28% | - | - | - | 7% | - | - | - | 9% | - | - | - | 5% | - | - | - | 6% | - | - | - | 0% | - | - | - | 12% | - | - | - |
| | 30至50歲 | 8 | 11% | - | - | - | 7% | - | - | 14% | - | - | - | 6% | - | - | - | 7% | - | - | - | 7% | - | - | - | 3% | - | - | - | 0% | - | - | - | 8% | - | - | - | |
| | 50歲以上 | 8 | 4% | - | - | - | 3% | - | - | 6% | - | - | - | 2% | - | - | - | 1% | - | - | - | 3% | - | - | - | 2% | - | - | - | 0% | - | - | - | 3% | - | - | - | |
| 按性別劃分 | 男性 | 8 | 12% | - | - | - | 8% | - | - | 16% | - | - | - | 5% | - | - | - | 5% | - | - | - | 5% | - | - | - | 6% | - | - | - | 0% | - | - | - | 9% | - | - | - | |
| | 女性 | 8 | 13% | - | - | - | 7% | - | - | 14% | - | - | - | 6% | - | - | - | 9% | - | - | - | 5% | - | - | - | 3% | - | - | - | 0% | - | - | - | 7% | - | - | - | |
| 僱員晉升總比率(%) | | 8 | 12% | - | - | - | 8% | - | - | 16% | - | - | - | 6% | - | - | - | 6% | - | - | - | 5% | - | - | - | 4% | - | - | - | 0% | - | - | - | 8% | - | - | - | |
| 培訓數據 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 按僱員類別劃分 | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7, 8, 9 | 53.2 | 37.9 | 34.8 | 24.9 | 86.0 | 6.4 | - | 2.7 | 27.6 | 12.2 | 16.1 | 27.4 | 29.2 | 38.2 | 41.4 | 58.5 | 0.0 | 3.7 | 0.5 | 1.8 | 0.0 | 6.8 | 7.7 | 5.1 | 8.8 | 13.8 | 17.3 | 13.1 | 14.0 | 15.6 | 11.5 | 14.9 | 72.4 | 26.6 | 51.7 | 15.5 |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7, 8, 9 | 38.4 | 28.3 | 22.2 | 15.9 | 93.8 | 20.4 | - | 14.5 | 20.8 | 59.5 | 52.9 | 83.9 | 43.9 | 29.8 | 23.9 | 28.6 | 2.7 | 6.2 | 0.0 | 15.7 | 0.0 | 7.7 | 5.7 | 6.1 | 12.1 | 14.9 | 14.9 | 11.2 | 11.4 | 24.4 | 25.6 | 22.3 | 60.6 | 31.4 | 27.2 | 39.9 |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7, 8, 9 | 24.0 | 19.5 | 9.6 | 10.0 | 68.9 | 52.3 | - | 26.6 | 33.8 | 40.7 | 78.1 | 40.9 | 55.7 | 22.0 | 16.3 | 15.1 | 1.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.3 | 24.6 | 5.4 | 6.5 | 16.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 48.3 | 33.9 | 20.3 | 23.0 |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7, 8, 9 | 27.4 | 19.3 | 18.9 | 13.1 | 74.1 | 82.4 | - | 12.3 | 62.1 | 55.3 | 45.3 | 62.2 | 24.2 | 39.8 | 26.7 | 32.9 | 161.6 | 66.4 | 0.0 | 4.4 | 8.6 | 17.1 | 8.0 | 8.5 | 24.1 | 9.6 | 15.6 | 13.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 45.7 | 55.2 | 33.3 | 26.5 |
| | 其他 | | - | 7.6 | 11.5 | 6.9 | - | 8.5 | - | 1.1 | - | 81.0 | 53.9 | 163.5 | - | 25.9 | 18.9 | 22.3 | - | 0.0 | 25.8 | 155.7 | - | 0.0 | 0.0 | 0.0 | - | 7.3 | 7.2 | 6.1 | - | 8.3 | 19.9 | 1.0 | - | 29.1 | 26.5 | 69.9 |
| | 按性別劃分 | 男性 | 8, 10 | 24.8 | - | - | - | 50.8 | - | - | - | 61.2 | - | - | - | 29.3 | - | - | - | 82.7 | - | - | - | 8.0 | - | - | - | 11.3 | - | - | - | 9.8 | - | - | - | 40.8 | - | - |
| 女性 | | 8, 10 | 32.7 | - | - | - | 25.1 | - | - | - | 33.1 | - | - | - | 32.3 | - | - | - | 6.7 | - | - | - | 12.6 | - | - | - | 30.8 | - | - | - | 8.2 | - | - | - | 28.9 | - | - | - |
| 總平均培訓時數 | | 8, 9 | 28.0 | 20.9 | 14.1 | 11.6 | 70.2 | 30.6 | 49.1 | 21.3 | 55.9 | 57.4 | 50.6 | 65.3 | 30.0 | 28.6 | 20.7 | 23.7 | 70.3 | 57.4 | 22.9 | 123.1 | 8.5 | 15.5 | 7.8 | 7.9 | 23.3 | 18.5 | 8.5 | 8.3 | 8.7 | 14.6 | 19.3 | 18.8 | 46.8 | 40.7 | 33.2 | 30.1 |
| 僱員培訓支出 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 按僱員類別劃分 | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7, 8, 11, 12, 13 | \$16,531 | - | - | - | \$- | - | - | \$1,242 | - | - | - | - | \$61,620 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$1,494 | - | - | - | \$- | - | - | - | \$50,471 | - | - | - |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7, 8, 11, 12, 13 | \$7,913 | - | - | - | \$3,594 | - | - | \$2,076 | - | - | - | - | \$4,787 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$7,618 | - | - | - | \$240 | - | - | - | \$5,656 | - | - | - |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7, 8, 11, 12, 13 | \$1,443 | - | - | - | \$1,708 | - | - | \$2,297 | - | - | - | - | \$2,978 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$501 | - | - | - | \$179 | - | - | - | \$2,404 | - | - | - |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7, 8, 11, 12, 13 | \$346 | - | - | - | \$24 | - | - | \$4,594 | - | - | - | - | \$516 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$276 | - | - | - | \$- | - | - | - | \$1,361 | - | - | - |
| | 其他 | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 按性別劃分 | 男性 | 7, 8, 11, 12, 13 | \$449 | - | - | - | \$97 | - | - | \$4,337 | - | - | - | - | \$1,564 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$446 | - | - | - | \$- | - | - | - | \$2,042 | - | - |
| 女性 | | 7, 8, 11, 12, 13 | \$445 | - | - | - | \$265 | - | - | \$3,107 | - | - | - | - | \$1,863 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$281 | - | - | - | \$- | - | - | - | \$1,409 | - | - | - |
| 總平均培訓支出 | | 8, 11, 13 | \$447 | - | - | - | \$147 | - | - | \$4,103 | - | - | - | - | \$1,642 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | \$344 | - | - | - | \$135 | - | - | - | \$2,347 | - | - | - |



表現數據

| 統計資料 | | 備註 | 地產 | | | | 國泰航空集團 | | | | 港機集團 | | | | 太古可口可樂(備註6) | | | | 太古海洋開發集團(備註4) | | | | 香港聯合船塢集團 | | | | 貿易及實業 | | | | 太古公司(總辦事處) | | | | 總計(備註1) | | | | |
|------------------|---------------------|----------|------|------|------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|---------------|------|------|------|----------|------|------|------|-------|------|------|------|------------|------|------|------|---------|---|---|---|---|
| 缺席率 | | | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | | | | | |
| 按性別劃分 | 男性 | 8 | 2% | - | - | - | 4% | - | - | - | 3% | - | - | - | 1% | - | - | - | 1% | - | - | - | 2% | - | - | - | 1% | - | - | - | 0.1% | - | - | - | 2% | - | - | - | |
| | 女性 | 8 | 2% | - | - | - | 4% | - | - | - | 3% | - | - | - | 1% | - | - | - | 3% | - | - | - | 3% | - | - | - | 1% | - | - | - | 0.3% | - | - | - | 3% | - | - | - | |
| 總缺席比率(%) | | 8 | 2% | - | - | - | 4% | - | - | - | 3% | - | - | - | 1% | - | - | - | 1% | - | - | - | 2% | - | - | - | 1% | - | - | - | 0.2% | - | - | - | 2% | - | - | - | |
| 薪資數據 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基本薪資 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 按僱員類別劃分性別基本薪資的比率 | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7,8,9,14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 其他 | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 獎金 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 按僱員類別劃分性別獎金的比率 | 策略領袖或最高/高級管理人員 | 7,8,9,14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 業務領袖或中級/初級管理及監督人員 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 團隊領袖或面對客戶的員工 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 個人貢獻者或非面對客戶的操作/技術員工 | 7,8,9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 其他 | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |



表現數據

備註：

1. 基於四捨五入，總計未必為所示數字的準確總和。
2. 由於科學界就燃燒航空渦輪燃油所排放的其他氣體對全球暖化影響沒有一致的共識，因此國泰航空集團只就燃燒航空渦輪燃油的二氧化碳排放量作出報告。國泰航空會密切注視大氣科學這方面的發展，包括英國的「歐米加」(OMEGA)航空及環境計劃和德國航空宇航中心大氣物理研究所的研究。
3. 太古集團耗用的水幾乎全部來自當地供水部門提供的市政供水。太古地產旗下樓宇雖已安裝雨水收集設施，但所收集的雨水量對集團總耗水量影響不大。
4. 相關數字不包括租出船隻的耗油量，因為根據《溫室氣體盤查議定書》的界定，「租用船隻耗油量」乃屬議定書中的範疇3。
5. 二零一八年報告中的數字（根據估算）已經過修訂以反映實際情況。
6. 性別薪酬差異乃根據平均基本工資計算。
7. 二零一九年員工已重新分類為以下四個類別：個人貢獻者、團隊領袖、業務領袖和策略領袖。修訂後的僱員類別參考了太古集團領袖培訓計劃下的事業發展途徑。

個人貢獻者：涵蓋初級及／或一線僱員，無須直接匯報工作。

團隊領袖：任職一線管理層和初級管理人員，負責領導由個人貢獻者組成的團隊。

業務領袖：中層管理人員和領袖，負責領導職能、產品線或區域內的其他管理人員／初級管理人員。

策略領袖：領導一個／多個職能、部門、區域或小型營運公司的管理人員／領袖，如大型企業的總經理或中小型企業的董事。

就二零一八年或之前的數據而言，員工劃分為以下級別：

- 最高／高級管理人員
- 中級／初級管理及監督人員
- 面對客戶的員工
- 非面對客戶的操作／技術員工
- 其他員工

8. 相關員工數據只包括長期員工（即全職制長期員工 + 兼職制長期員工 + 中國內地的固定合約員工）
9. 國泰港龍航空的機艙服務員和機師屬不同的僱員分類系統，不屬於太古公司所制定的僱員類別，並未納入二零一九年有關該指標的披露中。
10. 國泰航空和國泰港龍航空於二零一九年並未按性別劃分培訓時數的分項數字。太古公司和國泰航空集團的總分項數字不包括國泰航空和國泰港龍航空的數據。國泰航空集團二零一九年的數據包括香港華民航空有限公司、國泰航空飲食服務有限公司、國泰航空服務有限公司、香港機場地勤服務有限公司和雅潔洗衣有限公司。
11. 國泰航空、國泰港龍航空、香港華民航空有限公司和國泰航空服務有限公司未有收集二零一九年的僱員培訓支出。太古公司和國泰航空集團的總分項數字不包括國泰航空、國泰港龍航空、香港華民航空有限公司和國泰航空服務有限公司的數據。國泰航空集團的數據包括國泰航空服務有限公司、香港機場地勤服務有限公司和雅潔洗衣有限公司。
12. 太古海洋開發集團於二零一九年並未按僱員類別和性別劃分僱員培訓支出。太古公司的總分項數字不包括太古海洋開發集團的數據。
13. 香港聯合船塢集團未有收集僱員培訓支出的數據。太古公司的總計數字不包括香港聯合船塢集團的數據。
14. 香港聯合船塢集團並未提供有關策略領袖類別員工基本工資和薪酬的數據。太古公司策略領袖類別員工性別薪酬差異數字及薪金的總計數字不包括香港聯合船塢集團的數據。
- R. 表示此可持續發展數據已由德勤·關黃陳方會計師行作出報告，詳情請參閱獨立有限保證鑒證報告。



GRI列表

GRI和港交所索引

本內容索引可用以搜尋依循全球報告倡議組織 (GRI) 可持續發展報告標準及香港聯合交易所主板上市規則附錄二十七的環境、社會及管治報告指引所作的相關披露。

GRI 標準一般披露

| GRI 標準一般披露 | GRI 標準內容 | 報告段落 | 備註 |
|-------------|--|--|---|
| 組織概況 | | | |
| 102-1 | 組織名稱 | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 企業宣言 |
| 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 企業宣言 、 二零一九年報告書 — 表現評述及展望 |
| 102-3 | 總部位置 | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 企業宣言 |
| 102-4 | 營運業務的國家數目 | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 企業宣言 |
| 102-5 | 所有權與法律形式 | 我們的業務 — 太古公司 | |
| 102-6 | 提供服務的市場(包含提供產品或服務的地理位置；所服務的行業；客戶和受惠者的類型) | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 表現評述及展望 |
| 102-7 | 組織規模 | 我們的業務 — 太古公司 | |
| 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | 我們的員工 — 多元共融 我們的表現 — 表現數據 | |
| 102-9 | 供應鏈 | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | | 二零一九年報告書 — 主席報告 、 二零一九年報告書 — 表現評述及展望 |



GRI列表

| GRI 標準一般披露 | GRI 標準內容 | 報告段落 | 備註 |
|--------------|---------------|--|---|
| 組織概況 | | | |
| 102-11 | 預警原則或方針 | 我們的業務 — 風險管理 | 二零一九年報告書 — 企業宣言 、 二零一九年報告書 — 表現評述及展望 |
| 102-12 | 外部倡議 | 我們的業務 — 管治 我們的環境 我們的社區 | |
| 102-13 | 公協會的會員資格 | 我們的業務 — 管治 | |
| 策略與分析 | | | |
| 102-14 | 決策者的聲明 | 簡介 — 主席報告 簡介 — 可持續發展事務總監報告 | |
| 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | 我們的業務 — 風險管理 | |
| 倫理與誠信 | | | |
| 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 我們的業務 — 管治 | |
| 管治 | | | |
| 102-18 | 管治結構 | 我們的業務 — 管治 | 二零一九年報告書 — 企業管治報告 |
| 持份者參與 | | | |
| 102-40 | 持份者列表 | 報告簡介 — 評估重要性 | |
| 102-41 | 集體談判協議 | 我們的員工 — 多元共融 | |
| 102-42 | 識別與選擇持份者 | 報告簡介 — 評估重要性 | |
| 102-43 | 與持份者溝通的方針 | 報告簡介 — 評估重要性 | |
| 102-44 | 主要議題與提出的關注事項 | 報告簡介 — 評估重要性 | |



GRI列表

| GRI 標準一般披露 | GRI 標準內容 | 報告段落 | 備註 |
|-------------|----------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 報告概要 | | | |
| 102-45 | 綜合財務報表所包括的實體 | | 二零一九年報告書 — 報告方法 (英文版) |
| 102-46 | 界定報告書內容及議題涵蓋範圍 | 報告簡介 — 評估重要性 | 二零一九年報告書 — 報告方法 (英文版) |
| 102-47 | 重大議題表列 | 報告簡介 — 評估重要性 | 二零一九年報告書 — 報告方法 (英文版) |
| 102-48 | 資料重列 | 我們的表現 — 表現數據 | |
| 102-49 | 呈報方式改變 | | 二零一九年報告書 — 報告方法 (英文版) |
| 102-50 | 報告期 | 報告簡介 | |
| 102-51 | 上一次報告書的日期 | 報告簡介 | |
| 102-52 | 報告周期 | 報告簡介 | |
| 102-53 | 查詢報告書相關問題的聯絡人 | 報告簡介 | |
| 102-54 | 依循GRI準則報導的宣告 | 報告簡介 | |
| 102-55 | GRI內容索引 | 報告簡介 | |
| 102-56 | 外部保證 | 報告簡介 | 獨立執業會計師的有限保證鑒證報告 |



GRI 標準內容&港交所

GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標 準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|----------------------------|--------------|----------------------|------------|---|--|------------------------------------|
| 經濟 | | | | | | |
| GRI 201: 經濟績效 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 財務評述 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 財務評述 |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 財務評述 |
| | 201-1 | 所產生及分配的直接經濟價值 | | | 我們的業務 — 太古公司 | 二零一九年報告書 — 財務評述 |
| | 201-2 | 氣候變化所產生的財務影響及其他風險與機遇 | | | 我們的業務 — 氣候相關 財務信息披露工作組 | |
| GRI 203: 間接經濟衝擊 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | | 二零一九年報告書 — 主席報告 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 管理方針的評估 | | | | 二零一九年報告書 — 表現評述及展望 |
| | 203-2 | 重大的間接經濟衝擊 | | | | |
| GRI 204: 採購實務 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B5 | 管理供應鏈的環境及社會風險政策。 | 我們的環境 — 可持續物料 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| GRI 205: 反貪腐 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B7 | 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的業務 — 管治 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | | | 我們的員工 — 培訓及發展 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | | | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標 準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|-------------------------|--------------|------------------------|-----------------------------------|--|------------------|--------------------------|
| 經濟 | | | | | | |
| GRI 206: 反競爭 行為 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 供應鏈 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 206-1 | 應對反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | | | | |
| 環境 | | | | | | |
| GRI 301: 物料 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A2, A3 | 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 | 我們的環境 — 可持續物料 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | | |
| | | | KPI A2.5 | 製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。 | | 根據我們的評估重要性，在集團層面並不相關。 |
| GRI 302: 能源 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A2, A3 | 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 | 我們的環境 — 碳排放 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | | |
| | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | KPI 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)。 | 我們的表現 — 表現數據 | 二零一九年報告書 — 可持續發展回顧 |
| | | | KPI A2.3 | 說明能源使用效益計劃及所得成果。 | 我們的環境 — 碳排放 | |
| | | KPI A3.1 | 說明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。 | | | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | | | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 | |
|----------------------------|----------|---------------------|----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| 環境 | | | | | | | |
| GRI 303: 水資源和污水 2018 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A2, A3 | 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 | 我們的環境 — 水資源 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | | | |
| | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | | | 我們的環境 — 水資源 | | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | | | 我們的環境 — 水資源 | | |
| | 303-3 | 取水量 | | KPI A2.2 | 總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 我們的表現 — 表現數據 我們的環境 — 水資源 | 二零一九年報告書 — 可持續發展回顧 |
| | | | | KPI A2.4 | 說明求取適用水源上可有任何問題, 以及提升用水效益計劃及所得成果。 | | |
| KPI A3.1 | | | | 說明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。 | | | |
| GRI 304: 生物多樣性 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A2, A3 | 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 | 我們的環境 — 生物多樣性 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | | | |
| | 304-2 | 活動、產品及服務對生物多樣性的重大衝擊 | KPI A3.1 | 說明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。 | | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|----------------------------|----------|-----------------|---------------------------------------|---|---|------------------------------|
| 環境 | | | | | | |
| GRI 305: 排放 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A1, A3 | 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政策 及遵守對發行人有重大影響的相關法律 及規則的資料。 減低發行人對環境及天然資源造成重大 影響的政策。 | <u>我們的環境 — 碳排放</u> | 任何個別的法律或法規不會對 太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | KPI A1.1 | 排放物類別及相關排放數據。 | <u>我們的表現 — 表現數據</u> <u>我們的環境 — 碳排放</u> | <u>二零一九年報告書 — 可持續發展回顧</u> |
| | | | KPI A1.2 | 溫室氣體總排放量(以噸計算)及(如適用) 密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | | |
| | 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | KPI A1.5 | 說明減緩排放量的措施及所得成果。 | | |
| KPI A3.1 | | | 說明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。 | | | |
| GRI 306: 污水和廢棄物 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 A1 | 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政策 及遵守對發行人有重大影響的相關法律 及規則的資料。 | <u>我們的環境 — 廢棄物</u> | 任何個別的法律或法規不會對 太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | KPI 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)。 | <u>我們的表現 — 表現數據</u> <u>我們的環境 — 廢棄物</u> | |
| | | | KPI A1.4 | 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)。 | | |
| | | KPI A1.6 | 說明處理有害及無害廢棄物的方法、減低 產生量的措施及所得成果。 | | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標 準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|------------------------------|--------------|--------------|------------|--|------------------|--------------------------|
| 環境 | | | | | | |
| GRI 307: 環境法規遵循 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的表現 — GRI列表 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 307-1 | 違反環境法律和法規 | | | | |
| GRI 308: 供應商環境評 估 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的表現 — GRI列表 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | 我們的環境 — 生物多樣性 | |
| 社會 | | | | | | |
| GRI 401: 僱傭 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B1 | 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休假、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的員工 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的員工— 多元共融 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 401-1 | 新聘員工和員工流失率 | KPI B1.2 | 我們的表現 — 表現數據 | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|--------------------------|----------|-----------------|------------------------------|---|---|---|
| 社會 | | | | | | |
| GRI 403: 職業健康與安全 2018 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B2 | 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | <u>我們的員工 — 健康與安全</u> | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 403-9 | 職業傷害情況 | KPI B2.1 | 因工死亡的人數及比率。 | <u>我們的表現 — 表現數據</u> | 我們並沒有按性別及地區披露職業健康與安全的相關數據。本報告期內並沒有紀錄職業病率及缺勤率相關數據。 |
| | | KPI B2.2 | 因工傷損失工作日數 | <u>我們的員工 — 健康與安全</u> | | |
| | | KPI B2.3 | 說明所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。 | | | |
| GRI 404: 培訓與教育 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B3 | 有關提升僱員履行工作職責所需知識及技能的政策。說明培訓活動。 | <u>我們的員工 — 培訓及發展</u> | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 404-1 | 每名員工每年接受培訓的平均時數 | KPI B3.2 | 按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成培訓的平均時數。 | <u>我們的表現 — 表現數據</u> <u>我們的員工 — 培訓及發展</u> | 國泰港龍航空的機艙服務員和機師屬不同的僱員分類系統，不屬於太古公司所制定的僱員類別，並未納入二零一九年有關該指標的披露中。 國泰航空和國泰港龍航空於二零一九年並未按性別劃分培訓時數的分項數字。太古公司和國泰航空集團的總分項數字不包括國泰航空和國泰港龍航空的數據。國泰航空集團二零一九年的數據包括香港華民航空有限公司、國泰航空飲食服務有限公司、國泰航空服務有限公司、香港機場地勤服務有限公司和雅潔洗衣有限公司。 |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標 準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|-----------------------------------|--------------|------------------------|------------|--|------------------------------|---|
| 社會 | | | | | | |
| GRI 405: 多元化與 平等機會 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B1 | 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休假、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的員工 — 多元共融 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 405-1 | 管治單位與員工多元化 | KPI B1.1 | 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。 | 我們的表現 — 表現數據 我們的員工 — 多元共融 | 我們並無就員工的少數族群作出釋義。 |
| | 405-2 | 男女員工的基本薪金與薪酬比率 | | | 我們的表現 — 表現數據 我們的員工 — 多元共融 | |
| GRI 406: 不歧視 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B1 | 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休假、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的員工 — 多元共融 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 406-1 | 歧視事件以及所採取的改善行動 | | | | |
| GRI 407: 結社自由與 集體談判 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的員工 — 僱員 | 香港並沒有與工會進行集體談判的法律框架。在中國內地，我們通常需要與官方工會聯繫。員工可以通過既定渠道提出申訴，並舉報不當行為和違反《行為準則》的情況。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 407-1 | 可能面臨結社自由與集體談判風險的業務及供應商 | | | | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標 準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|------------------------------|--------------|------------------------|------------|--|--------------|------------------------------|
| 社會 | | | | | | |
| GRI 408: 童工 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B4 | 有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的業務 — 管治 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 408-1 | 業務及供應商面臨童工事件的重大風險 | | | | |
| GRI 409: 強迫或強制勞 工 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B4 | 有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的業務 — 管治 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 409-1 | 業務及供應商面臨強迫或強制勞工事件的重大風險 | | | | |
| GRI 412: 人權評估 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | 我們的業務 — 管治 | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | 我們的員工 — 僱員 | |
| | | | | | 我們的員工 — 多元共融 | |
| GRI 413: 當地社區 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | 一般披露 B8 | 有關透過社區參與了解業務所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。 | 我們的社區 — 社區參與 | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 413-1 | 當地社區參與的業務活動、衝擊評估和發展計劃 | KPI 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) | 我們的社區 — 社區參與 | GRI標準所規定的具體披露並不適用於作為集團的太古公司。 |
| | | | KPI B8.2 | 在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。 | 我們的社區 — 社區參與 | |



GRI 標準內容&港交所

| GRI 標準 特定議題標準 | 特定議題標準披露 | GRI 標準內容 | 項目 | 港交所《環境、社會及管治報告指引》 參考 | 報告段落 | 備註 |
|----------------------------------|----------|-----------------|------------|--|--------------|--------------------------|
| 社會 | | | | | | |
| GRI 414: 供應商社會 評估 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 供應鏈 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| GRI 415: 公共政策 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 管治 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| GRI 418: 客戶隱私 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | 我們的業務 — 風險管理 | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| GRI 419: 社會經濟 法規遵循 2016 | 103-1 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍 | | | | 任何個別的法律或法規不會對太古集團產生重大影響。 |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | | | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | | | | |
| | 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | | | | |
| 產品責任 | | | | | | |
| 不適用 | 不適用 | 不適用 | 一般披露 B6 | 有關所提供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政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 根據我們的評估重要性，在集團層面並不相關。 |

聯合國可持續發展目標

關於聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標是國際最新可持續發展議程的一部分，旨在消除貧窮，保護地球，確保人人安享繁榮。

我們於二零一六年制定SwireTHRIVE時，開始將公司關注的可持續發展範疇和關鍵表現指標與可持續發展目標配對，並識別出八項與公司業務相關的可持續發展目標。於二零一七年，我們識別了二十項與SwireTHRIVE相關的可持續發展目標。



補充資料

[聯合國可持續發展目標知識平台](#)



可持續發展目標相關活動



7.2 增加可再生能源在全球能源結構中的比例

可再生能源產電量從二零一八年的二千二百九十萬千瓦時增至二零一九年的一千六百二十萬千瓦時，增長百分之二十六

7.3 提高能源效益

我們位於香港及中國內地物業組合的能源強度分別下降百分之二十七（自二零零八年起）及百分之十九（自二零一零年起）

[見相關內容](#)



9.4 改進工業以促進其可持續發展，提高資源使用效益，採用更多環保的技術及產業流程

截至二零一九年年底，太古地產的現有建築物中有百分之九十七獲綠色建築認證，有百分之八十四獲最高評級

[見相關內容](#)



聯合國可持續發展目標



11.6 關注空氣質素及廢棄物管理，以減少城市對環境造成的不利影響

太古地產旗下的香港物業中，二十個的室內空氣質素獲得「卓越」評級，四個獲得「良好」評級

我們於二零一九年回收的廢棄物較二零一八年增加百分之十四點五

太古可口可樂在香港安裝十部「智能飲品膠樽收集機」，消費者每放入一個膠樽，便可以八達通卡收到港幣零點二元的回贈

[見相關內容](#) >



12.2 實現自然資源的可持續管理和高效使用

太古可口可樂自二零一零年起將膠樽的包裝重量減少百分之二十三至三十九，並將鋁罐的包裝重量減少百分之八

到二零二零年，太古可口可樂在香港的瓶裝水將使用百分之一百的rPET (4.8公升和5公升除外)，而在香港生產的汽水瓶 (少於600毫升) 將使用百分之二十五的rPET

12.3 在零售和消費層面及生產和供應鏈方面減少全球人均食物浪費

國泰航空飲食服務公司透過樂餉社，將來港航班上收集所得的三百六十三點四二噸剩餘食品捐贈給有需要的人士

我們將二點九噸剩餘的烘焙食品和瓶裝水捐贈給向香港長者派發食物的惜食堂

12.5 透過預防、減省、回收和再用，減少廢棄物的產生

太古可口可樂是「免『廢』暢飲」倡議及艾倫·麥克亞瑟基金會 (Ellen MacArthur Foundation) 新塑料經濟 (New Plastics Economy) 小組的創始成員

太古可口可樂已成立合資公司，於本港興建一座塑料回收設施

[見相關內容](#) >



14.1 避免和大幅減少各類海洋污染，包括海洋廢棄物和營養物污染

太古海洋開發全力杜絕向海洋排放廢棄物，將所有廢料和機艙室廢棄物裝袋，並將所有污泥排至岸上油輪

每艘輪船實施的垃圾管理計劃均詳細列明垃圾處理的指引，並附有圖表顯示獲准棄置廢棄物的區域位置

[見相關內容](#) >

聯合國可持續發展目標



6.1 人人普遍和公平獲得安全和可負擔的飲用水

香港太古可口可樂正在香港裝設Bonaqua加水站，提供冷熱礦物質水，於二零一九年已安裝八十四個加水站

6.3 減少污染、減少未經處理廢水的比例，以及大幅增加全球回收量和安全再用，以改善水質

太古可口可樂在中國內地、香港和台灣的所有裝瓶廠均有自設的污水處理系統

6.4 大幅提高用水效率，確保可持續取用

太古可口可樂使用離子化空氣清洗飲料瓶，從而減少用水

太古可口可樂於二零一九年回收了八億八千三百六十萬公升水

太古可口可樂將經處理廢水用於清潔、灌溉及沖廁

[見相關內容](#)



12.2 實現自然資源的可持續管理和高效使用

於二零一九年，可口可樂系統（包括太古可口可樂）所補充的水資源，相當於其飲料所用水量的百分之一百六十

[見相關內容](#)



15.1 確保陸地和內陸淡水生態系統及其服務得以保護、恢復和可持續使用

美國太古可口可樂撥出一萬美元以支持亞利桑那州和俄勒岡州的補充水資源項目，該項目每年將為佛得角河谷補充一千零九十萬公升水

[見相關內容](#)

聯合國可持續發展目標



12.1 協助實行可持續消費和生產模式

國泰航空飲食服務公司於二零一九年採購了四百一十二噸經認證的可持續海產，佔所採購海產總量的百分之五十八

12.3 在零售和消費層面及生產和供應鏈方面減少全球人均食物浪費

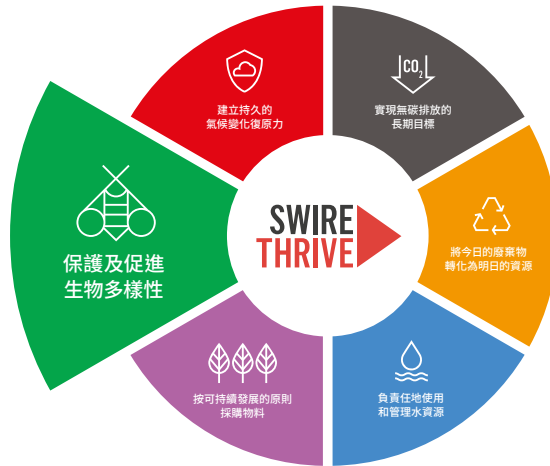
國泰航空飲食服務公司透過樂餉社，將來港航班上收集所得的三百六十三點四二噸剩餘食品捐贈給有需要的人

我們將二點九零噸剩餘的烘焙食品和瓶裝水捐贈給向香港長者派發食品的惜食堂

[見相關內容](#)



聯合國可持續發展目標



6.6 保護和恢復與水有關的生態系統

美國太古可口可乐樂撥出一萬美元以支持亞利桑那州和俄勒岡州的補充水資源項目，該項目每年將為佛得角河谷補充一千零九十萬公升水

見相關內容



15.2 促進各類森林的可持續管理、停止砍伐、恢復退化的森林，以及大幅增加全球植樹造林和重新造林

太古海洋開發位於巴拉圭的REDD+計劃不斷致力減少因砍伐森林及森林退化所造成的排放

15.5 採取緊急而重大的行動來減少自然棲息地的退化，遏制生物多樣性的喪失，以及保護受威脅物種

國泰航空訂立可持續發展貨運政策，旨在防止運載非法和瀕危物種

國泰航空已簽署由野生動物保護聯盟運輸專責小組發起的《白金漢宮宣言》

國泰航空承諾遵守《野生救援世界無翅宣言》

15.7 採取緊急行動以終止偷獵和販賣受保護的動植物物種，以及應對非法野生動物產品的供求問題

國泰航空訂立可持續發展貨運政策，旨在防止運載非法和瀕危物種

國泰航空已簽署由野生動物保護聯盟運輸專責小組發起的《白金漢宮宣言》

國泰航空承諾遵守《野生救援世界無翅宣言》

見相關內容

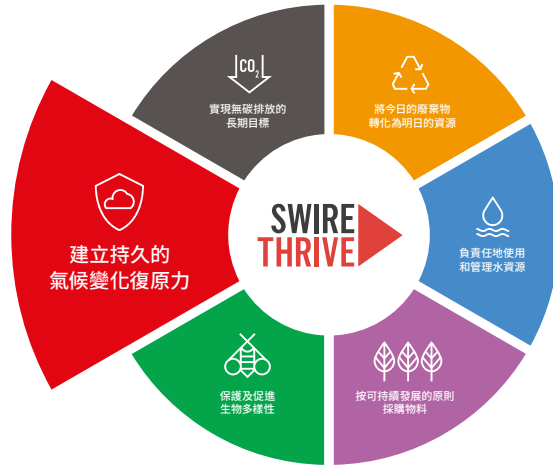


14.2 可持續管理和保護海洋和沿海生態系統

太古集團慈善信託基金於二零一九年捐贈港幣一百八十萬元予海洋保育計劃

見相關內容

聯合國可持續發展目標



13.1 加強抵禦和適應氣候相關的災害和自然災害的能力

太古可口可樂各裝瓶廠已對供水量、水利基建、土地使用及本地和區域水資源的長期需求進行評估

13.3 加強在氣候變化緩和、適應力、減少影響和及早預警等方面的教育和有關機構的能力

我們的氣候變化政策涵蓋緩減和適應氣候變化，以及建立各公司、員工和業務所在社區的適應能力

我們於二零一八年開始報告關於氣候相關財務信息披露工作組的建議

[見相關內容](#)





詞彙

專門術語

A

Available tonne kilometres or ATK 可用噸千米數

以每航線的航程乘該航線可運載航空乘客、超額行李、貨物及郵件的整體運載量（以噸計算）。

B

Building Environmental Assessment Method or BEAM 綠建環評

一種評估香港建築可持續發展表現的方法。

C

Carbon dioxide equivalent or CO₂e 二氧化碳當量

量度《京都協定》所指定六種可能引致全球暖化的溫室氣體排放的等量單位。這六種溫室氣體為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)及六氟化硫(SF₆)。

Carbon neutral 碳中和

每排放一個單位的人為二氧化碳便要消除相等數量的二氧化碳（例如透過碳匯）以作平衡。

Carbon offsets 碳抵銷

減少、消除或避免特定項目中的溫室氣體排放，以補償其他地方發生的溫室氣體排放。

Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation or CORSIA 國際航空碳抵銷及減排計劃

國際民用航空組織採納的一項計劃，旨在將國際民用航空的排放量維持在二零二零年的水平。

Certified sustainable seafood 獲認證的可持續海產

來自妥善管理且可持續發展漁業的海鮮，由海洋管理委員會或其他認證機構認證。

Circular economy 循環經濟

一種經濟系統，當中的資源盡可能使用，並在使用周期結束時回收重用。

Clean in Place or CIP 就地清洗

是指當生產線從灌注一類飲料轉為灌注另一類飲料時，在無需拆卸的情況下，對生產設備進行清潔及消毒工作。

Climate-related risk 有關氣候的風險

氣候變化對一個組織的潛在負面影響。

另見 [Physical risks 實質風險](#), [Transitional risks 過渡性風險](#)

Cold drink equipment or CDE 冷飲設備

包括自動售賣機、冷櫃和現調機。

COVID-19 新型冠狀病毒

嚴重急性呼吸系統綜合症冠狀病毒2引發的冠狀病毒疾病。

Cubic metres or cbm 立方米

體積或容積的公制單位，相等於1,000公升或1.0公噸水。



詞彙

D

D&I

多元共融 (Diversity and inclusion)

Drink Without Waste or #DWW 「免『廢』暢飲」

一個主要由飲料生產商和裝瓶商、廢棄物管理企業和非政府機構為減少飲料消耗所產生的廢棄物而組成的聯盟。

E

Ellen MacArthur Foundation's New Plastics Economy Group 艾倫·麥克亞瑟基金會的新塑料經濟小組

致力改善包裝和增加回收以減少塑料環境足跡的小組。

Employee category 僱員類別

根據經驗、資歷和職責將僱員分類。

另見 [Individual Contributor 個人貢獻者](#), [Team Leader 團隊領袖](#), [Operational Leader 業務領袖](#), [Strategic Leader 策略領袖](#)

Enterprise risk management or ERM 企業風險管理

識別、評估、監察和管理可能會干擾企業營運和目標的風險。

Euro II / Euro III / Euro IIIA / Euro IV / Euro VI 歐盟二期/歐盟三期/歐盟IIIA期/歐盟四期/歐盟六期

歐洲對汽車廢氣排放的可接受程度所定義的排放標準。

F

Fly Greener programme 「飛向更藍天」計劃

是一個自願性碳抵銷計劃，旨在為國泰航空的乘客提供抵銷航空旅程中碳足跡的機會。

Frozen efficiency baseline 凍結效益基準

假設現有效益沒有提高下預測表現的基準。

FSC certified 森林管理委員會認證

木材或紙張經森林管理委員會認證，可確保有關產品是按森林管理委員會的原則和標準來自以負責任方式管理的森林或循環再造來源。

G

Gender pay gap 性別薪酬差異

衡量男女之間的薪酬差異，所衡量的是同一類別中所有工作的男女薪酬差異，而非男女從事相同工作的薪酬差異。太古公司將性別薪酬差異計算為按僱員類別劃分的男女年薪之間的差異百分率。

GFA

總建築面積 (Gross Floor Area)

Global Reporting Initiative or GRI 全球報告倡議組織

協助企業、政府及其他機構就其對氣候變化、人權、管治及社會福祉等關鍵的可持續發展事宜的影響進行了解和溝通的國際標準組織。

Greenhouse gas or GHG 溫室氣體

吸收紅外線輻射而導致溫室效應的氣體。

另見 [Scope 1 emissions 範疇1排放](#), [Scope 2 emissions 範疇2排放](#), [Scope 3 emissions 範疇3排放](#)

GSE

地面支援設備 (Ground Support Equipment)



詞彙

H

High-density polyethylene (HDPE) 高密度聚乙烯

常用於食品、飲料、個人護理產品和家用產品包裝的一種塑料。

HKEx ESG Reporting Guide 港交所環境、社會及管治報告指引

香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄二十七的環境、社會及管治報告指引。

I

Individual Contributor 個人貢獻者

無須直接匯報的初級和一線僱員。

另見 [Employee category 僱員類別](#), [Team Leader 團隊領袖](#), [Operational Leader 業務領袖](#), [Strategic Leader 策略領袖](#)

Intergovernmental Panel on Climate Change or IPCC 政府間氣候變化專門委員會

聯合國的一個政府間機構，就了解人為氣候變化風險的科學依據及其自然、政治和經濟影響提供相關資料。

Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services or IPBES

生物多樣性和生態系統服務政府間科學政策平台
旨在加強生物多樣性和生態系統服務的科學政策聯繫的國際平台。

International Air Transport Association or IATA 國際航空運輸協會

全球航空公司的主要貿易協會。

International Civil Aviation Organisation or ICAO 國際民用航空組織

聯合國機構，負責管理《國際民航公約》的行政和管治。

International Maritime Organisation or IMO 國際海事組織

聯合國機構，負責船運的安全和保障以及預防船舶造成海洋和大氣污染。

J

John Swire & Sons (H.K.) Limited or JS&SHK 香港太古集團有限公司

太古股份有限公司的直接控股公司

L

Leadership in Energy and Environmental Design or LEED 領先能源與環境設計

美國綠色建築委員會設計的綠色建築評級系統。

Lost Day Rate or LDR 工傷引致損失工作日比率

是指每100名僱員每年損失的預定工作日數。該比率是將損失工作日總計乘以200,000再除以工作總時數計算得出。因子200,000代表每100名僱員每年的工作時數，按照每年50個星期，每星期40個工時計算。

Lost Time Injury Rate or LTIR 工傷引致損失工時比率

是指每100名僱員每年發生工傷事故的次數。該比率是將工傷事故總計乘以200,000再除以工作總時數計算得出。因子200,000代表每100名僱員每年的工作時數，按照每年50個星期，每星期40個工時計算。



詞彙

O

Opcos

太古集團的營運公司 (Operating companies)

Operational Leader 業務領袖

在一個職能、生產線或區域領導其他管理人員的中層管理人員。

另見 [Employee category 僱員類別](#), [Individual Contributor 個人貢獻者](#), [Team Leader 團隊領袖](#), [Strategic Leader 策略領袖](#)

P

Physical risks 實質風險

包括極端天氣、降雨量和溫度出現變化，以及海平面上升。

另見 [Climate-related risks 有關氣候的風險](#), [Transitional risks 過渡性風險](#)

Polyethylene Terephthalate or PET**聚對苯二甲酸乙二醇酯**

常用於水和其他飲料瓶及食品容器的一種塑料。

R

RCP 2.6

輻射強迫力在二一零零年前達到約 3 W m^{-2} 高峰隨後下降的一種途徑，相應的擴展濃度途徑假設在二一零零年後恆常排放。

RCP 4.5 及 RCP 6.0

二一零零年後輻射強迫力維持在約 4.5 W m^{-2} 和 6.0 W m^{-2} 的兩種中間穩定途徑，相應的擴展濃度途徑假設在二一五零年後維持恆常濃度。

RCP 8.5

輻射強迫力在二一零零年前達到 8.5 W m^{-2} 以上高水平的途徑，持續上升一段時間，相應的擴展濃度途徑假設在二一零零年後恆常排放，在二二五零年後維持恆常濃度。

Representative Concentration Pathways or RCPs**代表濃度途徑**

包括排放的時間序列以及溫室氣體、噴霧和化學活性氣體的濃度的各種情境。

Revenue tonne kilometres or RTK 收入噸千米數

以每航線的航程乘該航線的運輸量（以運載乘客、超額行李、貨物及郵件的噸數計算）。

rPET

將PET回收再造而成的循環塑膠物料。

RSPO

可持續棕櫚油圓桌會議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil)

S

SBTi 科學基礎目標倡議組織

碳披露計劃、聯合國全球契約、世界資源研究所與世界自然基金會之間的合作，鼓勵各組織設定科學基礎目標。

Science-based target or SBT 科學基礎目標

降低溫室氣體排放量的目標，以符合將全球溫度升幅維持在工業革命前水平高攝氏兩度所需的減碳水平。

Scope 1 emissions 範疇1排放

是指機構擁有或控制的來源產生的直接溫室氣體排放。

另見 [Greenhouse gas or GHG](#), [Scope 2 emissions 範疇2排放](#), [Scope 3 emissions 範疇3排放](#)

Scope 2 emissions 範疇2排放

是指機構消耗所購電力、熱力及蒸汽時產生的間接溫室氣體排放。

另見 [Greenhouse gas or GHG](#), [Scope 1 emissions 範疇1排放](#), [Scope 3 emissions 範疇3排放](#)



詞彙

Scope 3 emissions 範疇3排放

是指報告公司的價值鏈中發生的所有間接排放（不包括在範疇2中），包括上游（如供應鏈）及下游（如客戶）排放。

另見 [Greenhouse gas or GHG](#), [Scope 1 emissions 範疇1排放](#), [Scope 2 emissions 範疇2排放](#)

Strategic Leader 策略領袖

領導個別職能、多個職能、部門、區域或小型營運公司的管理人員。

另見 [Employee category 僱員類別](#), [Individual Contributor 個人貢獻者](#), [Team Leader 團隊領袖](#), [Operational Leader 業務領袖](#)

SwireTHRIVE

太古集團的環境策略，涵蓋碳排放、廢棄物、水資源、可持續物料、生物多樣性及氣候變化復原力。

T

Task Force on Climate Related Financial

Disclosures or TCFD 氣候相關財務信息披露工作组

制定自願、一致的氣候相關財務風險披露信息供其他機構使用的組織。

TCCC

可口可樂公司 (The Coca-Cola Company Limited)

Team Leader 團隊領袖

領導個人團隊的一線主管和初級管理人員。

另見 [Employee category 僱員類別](#), [Individual Contributor 個人貢獻者](#), [Operational Leader 業務領袖](#), [Strategic Leader 策略領袖](#)

Total injuries 工傷事故總計

是指年度中發生且導致損失最少一個預定工作日的工傷事故次數。

Transitional risks 過渡性風險

過渡至低碳經濟的相關風險（包括信譽風險），風險可能由政策、法律、技術和市場變化所產生。

另見 [Climate-related risk 有關氣候的風險](#), [Physical risks 實質風險](#)

U

United Nations Sustainable Development Goals or UN SDGs 聯合國可持續發展目標

旨在應對世界迫切面臨的環境、政治和經濟挑戰的一套通用目標。

V

Virtual Power Purchase Agreement or vPPA 虛擬購電合約

可再生能源發電方與買方之間的財務協議，當中的基礎電力價格以差價合約方式訂立。發電方並無向買方實際輸送電力。發電方與買方亦就供電量、商品價格、會計原則和相關環境特性要求等條款及條件達成協定。

W

Water replenishment 水資源補充

水資源補充指經過處理並回歸自然系統的水資源。太古可口可樂與可口可樂公司和當地非政府機構就若干補充項目進行合作，因此無法就補充量提供百分之一百保證。

Water use ratio or WUR 耗水率

指生產一公升製成品所耗用以公升計的水。計算方法是將總耗水量除以總生產量。

World Resources Institute or WRI 世界資源研究所

致力應對挑戰以減少貧困、增加經濟增長和保護自然系統的研究機構。

