



以人為本

我們深信員工的貢獻是「2030可持續發展策略」和太古地產業務成功的關鍵，因此我們一直用心創造一個能讓員工更健康、愉快地工作，以及展現更高效率的工作環境。





以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

我們深信員工的貢獻是「2030可持續發展策略」和太古地產業務成功的關鍵，因此我們一直用心創造一個能讓員工更健康、愉快地工作，以及展現更高效率的工作環境。同時，我們持續於員工發展方面投放資源，致力為員工提供良好的職業發展機會，務求打造一個多元共融及領先業界的團隊。

2024年進展

以人為本工作小組由24位來自太古地產不同職能部門的代表組成，主要職責是推進以人為本支柱所涵蓋的六個重點範疇——吸納人才；人才管理；職業健康及安全；多元與共融；職場健康和義工服務。

2024年，我們繼續努力實現2025年關鍵績效指標，今年的具體工作成效包括更新健康工作間框架、完成多元化、平等、共融及歸屬感評估，以及於12月設立Working Parents Connect在職人士支援小組。2025年關鍵績效指標的進展簡述如下。

進展摘要



吸納人才

僱主品牌

2025年關鍵績效指標

- 提高僱員淨推薦值**10%**³

2024年進展

- 我們進行的「2024年員工參與度意向調查」顯示僱員淨推薦值錄得**81%**升幅。我們的人才管理附屬小組現正擬定策略，致力進一步提升這方面的表現。

³ 與2020基準年比較。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務



人才管理

學習與發展

2025年關鍵績效指標

- 每名員工每年培訓時數增加**25%**⁴

2024年進展

- 2024年提供約**173,933**小時培訓，每名員工平均培訓時數為**25**小時，相比2016基準年增加**105%**。

參與

2025年關鍵績效指標

- 員工參與指數評分達至**90%**或以上
- 員工流失率降低**5.5%**⁵

2024年進展

- 「2024年員工參與度意向調查」錄得**87%**員工參與指數評分。
- 2024年員工流失率為**11%**，與2018基準年比較改善**53.6%**。

⁴ 與2016基準年比較。

⁵ 與2018基準年比較。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務



職業健康與安全



安全

2025年關鍵績效指標

- 保持非酒店業務工傷引致損失工時比率 (LTIR) 低於**1.2**; 保持酒店業務工傷引致損失工時比率於**2.0**或更低
- 保持員工**零**工傷死亡數字及**零**嚴重事故⁶

2024年進展

- 2024年非酒店業務工傷引致損失工時比率為**0.56**; 酒店業務工傷引致損失工時比率為**1.08**。
- 2024年我們保持員工**零**嚴重事故及**零**工傷死亡數字。



多元與共融



政策、策略和管治

2025年關鍵績效指標

- 維持女性員工比例最少**40%**
- 保持策略領導職位的男女比例均衡⁷
- 維持**1:1**男女員工薪金比率

2024年進展

- **42.5%**的員工是女性。
- 2024年**40%**策略領導職位由女性擔任。
- 2024年男女員工薪金比率為**1:0.97** (女性對比男性)。

⁶ 「嚴重事故」根據《太古股份有限公司死亡及嚴重事故匯報政策》界定定義。

⁷ 策略領導指各職能、部門或區域的管理級主管。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

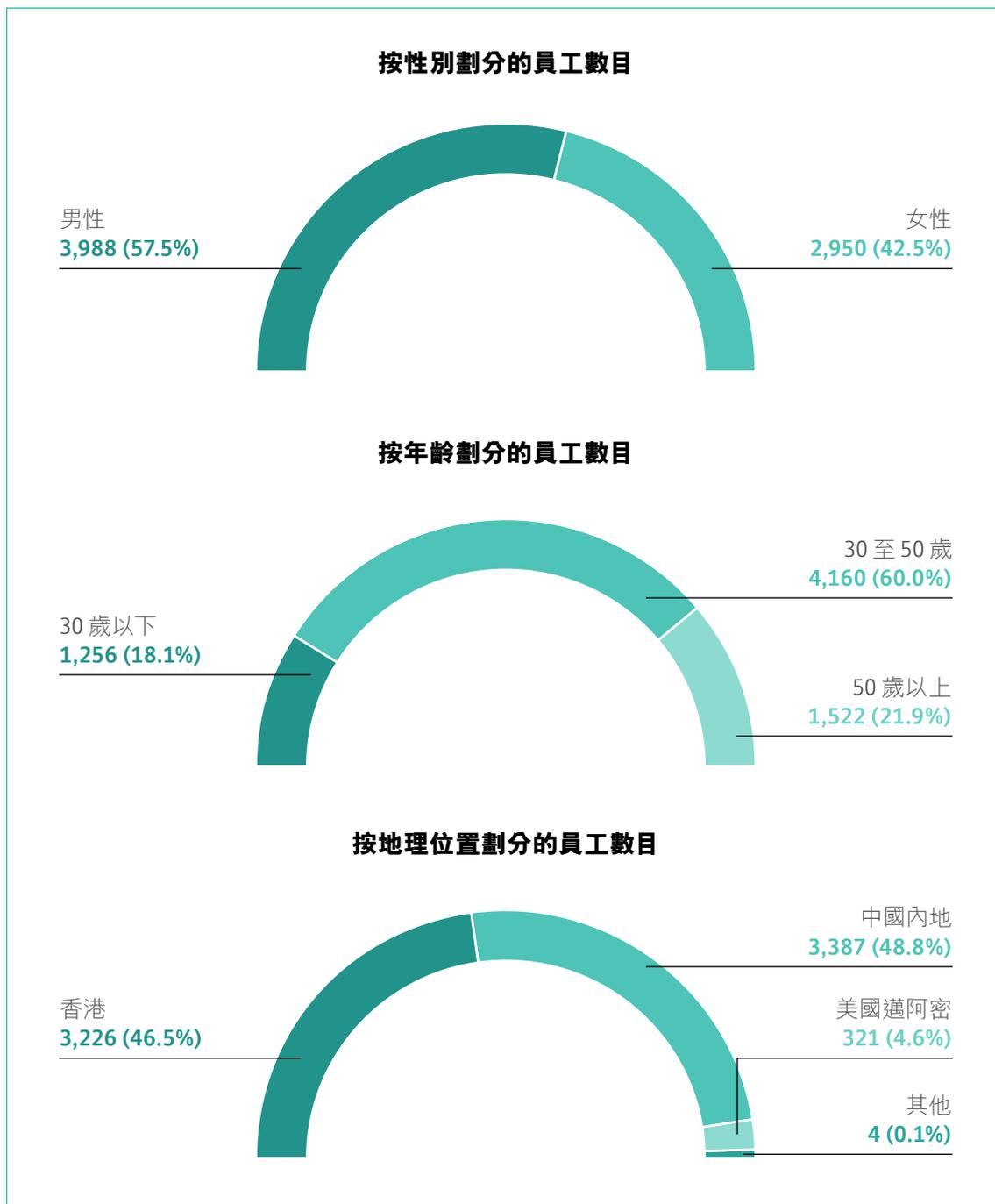
人才管理
義工服務

員工概覽

太古地產共有約6,938名員工⁸，包括約3,226名香港員工、3,387名中國內地員工及321名美國邁阿密員工。

GRI
2-7, 2-8, 401

HKEX
KPI B1.1



⁸ 數字為香港物業、中國內地物業、美國物業及太古酒店訂有長期及固定期限/臨時僱傭合約的員工。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

吸納人才

HKEX
層面 B1

為員工打造領先業界的工作環境

我們為員工提供具競爭力的薪酬待遇及多項福利。在香港，員工享有醫療服務、退休計劃及酌情花紅；而在中國內地，員工福利則包括社保和住房基金，並可享有醫療服務及酌情花紅。

為確保可吸引及留住人才，太古地產於2020年推行僱主品牌策略。我們已將吸納人才和人才留任納入2025年關鍵績效指標，致力實現在2030年成為「首選僱主」的長遠目標。我們的招聘及入職體驗活動均突顯太古地產的品牌魅力，運用科技建立數碼主導流程，同時亦不失獨特體驗。

2024年，我們的醫療福利計劃推出多項升級優惠，讓員工和家屬享用更多元化的醫療服務，包括擴大牙科保障範圍至所有牙科治療服務、擴大預防性疫苗保障範圍以涵蓋所有類別的疫苗和前線員工、提供精神科治療保障，以及擴大分娩津貼範圍至涵蓋產前與產後檢查和住院分娩費用。

新聘員工總人數

1,248

按地理位置劃分的新聘員工總人數

	人數	百分比
香港	543	43.5%
中國內地	605	48.5%
美國邁阿密	100	8.0%



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

太古地產喜獲香港最具吸引力僱主榮銜及其他人力資源獎項



太古地產在任仕達 (Randstad) 香港舉辦的2024年僱主品牌調查中於房地產行業獲評選為「香港最具吸引力僱主」。

任仕達「香港最具吸引力僱主」

任仕達獎透過進行調查，評選出具吸引力的僱主，今年共有2,689名本地受訪者根據所屬公司的相對僱主品牌知名度和吸引力給予評分。太古地產自2017年至今一直高踞最具吸引力僱主排名前10位，2022年榮登「香港最具吸引力僱主」。

太古地產於2024年奪得多項人力資源獎項，嘉許我們努力不懈為員工提供更優厚的待遇和回報。年內除了任仕達僱主品牌獎，我們並獲頒發以下獎項：

「人力資源卓越大獎」

我們在「人力資源卓越大獎2024」取得驕人成績，勇奪「人才招聘策略金獎」，表揚我們以招納人才和僱主品牌為先，彰顯太古地產在現今就業市場極具競爭力而且持續致力招納尖端人才，為求職者帶來獨特體驗，領先同儕。

香港人力資源管理學會「卓越人力資源獎2023/24」

太古地產在香港人力資源管理學會主辦的「卓越人力資源獎2023/24」獲得多項殊榮。本獎項計劃專門嘉許透過傑出人力資源策略及措施促進業務成功的機構和個人。我們得獎如下：

- 創新大獎 — 金獎
- 環保成就獎 — 銀獎
- 社區關懷獎 — 金獎

JobsDB — The Hong Kong HR Awards

JobsDB主辦的The Hong Kong HR Awards表揚持續奮力在人才策略尋求突破的優秀企業和個人，嘉許他們創出激勵人心的傑出表現。太古地產於2023/24年度的獎項計劃奪得「可持續發展願景獎」（使命）。

CTgoodjobs Best HR Awards 2024

太古地產於第九屆年度CTgoodjobs Best HR Awards囊括三個大獎：

- 年度僱主 — 傑出大獎（最佳企業）
- 最佳企業社會責任大獎 — 傑出大獎
- 最佳環境、社會及管治大獎 — 傑出大獎



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

推行各類計劃吸納人才

太古地產設有多項吸納人才計劃，針對不同要求度身設計：

見習生培訓計劃

本計劃為期24個月，專為建築測量師及工程師而設，提供實習培訓和機遇，見習員工並可在公司旗下物業和主要項目輪換崗位。培訓計劃亦講解建築認證流程，見習生早於畢業前便具備專業知識。

物業行政人員計劃

為期36個月的計劃專門為中國內地團隊建立青年人才庫。計劃為見習學員提供多種學習機會，促進他們的專業發展。首兩年培訓期間，見習生可投入活力盎然的環境，有機會在當地公司不同部門或團隊工作。在見習第三年，見習生便會被調派執行創新的新項目，又或被安排到集團其他營運地區的公司工作。

我們希望透過本計劃讓見習生接觸不同的職務、市場及文化，積極運用個人知識與專長，同時領略新的學問和見解。

太古酒店管理見習生計劃

參加管理見習生計劃的員工有機會在不同部門以及香港和中國內地不同區域工作，接受12至18個月在職培訓，深入了解酒店業務，增加他們對酒店管理的認識。

太古企業領袖培訓計劃

本計劃旨在培養表現傑出、潛力無限的人才，使他們成為認同企業價值觀的業務領袖。見習生可選擇涉獵不同的行業、職能、國家及文化，也可選擇聚焦在最感興趣的領域，深入錘煉技能和汲取經驗。見習生每隔幾年便輪換崗位，既可認識不同職位及工作地區的要求，也有機會在太古集團旗下不同營運公司任職。

實習計劃

太古地產為有志投身地產發展及酒店管理工作的明年畢業的大學生提供寶貴的實習機會，讓他們在暑期實習培訓獲取實際工作經驗和專業輔導。除了優秀的學業成績外，我們更著重申請者的人際溝通技巧及領導才能，以及願意樹立模範激勵他人。實習培訓計劃包括：

太古地產暑期實習生計劃是為期八星期的培訓計劃，為建築、建築測量、工程及環境科學系學生提供實踐經驗，學員通常有機會參與環境相關項目，為投身行業作好充分準備。

太古酒店實習計劃提供酒店業創新的實習體驗。

太古暑期實習生計劃是一項為期八星期的計劃，專為向求知若渴、通權達變、具有商業頭腦及渴望畢業後加入太古全球領導力發展計劃的學生而設。學員將在香港或中國內地的太古營運公司工作，有機會自主策劃及執行與業務相關的專案。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

香港校園招聘講座

太古地產2024年在香港多間主要大學舉辦一系列講座，介紹我們的見習生培訓計劃和暑期實習生計劃。設施統籌及可持續發展部代表向有意求職的學生提供關於就業機會的資訊，講解太古地產的「可持續發展願景」和「2030可持續發展策略」以及創新措施，包括公司的減碳策略、租戶參與計劃及青年培力展能計劃。

繼續實踐我們的員工價值主張

我們作為受人尊敬及重視的僱主，員工價值主張（EVP）建基於四個核心主題。它鞏固我們現代化、高瞻遠矚及銳意創新的企業形象，說明我們僱主與員工之間存在互敬互信，對此企業文化引以為傲。四個核心主題如下：

- **建立互信：**堅守最高的專業和道德標準，以及嚴謹和互相尊重的企業文化。
- **建立自豪感：**我們的項目質素優良，我們充滿想像力及創造力，開放地接受創新意念，成就許多富啟發性的創意方案。
- **創建未來：**因為遠大思維是我們商業精神的核心，我們不僅給未來世代留下負責任和可持續發展的傳統，也不斷促進員工多方面發展。
- **建設社區：**努力促進社區衍變，創造美好生活、工作和消閒空間。

員工價值主張是太古地產「僱主品牌」故事的一部分，它讓太古地產團隊的技能、想像力和創意交融，促進我們項目所在的社區衍變，創造繁榮蓬勃的新社區，同時重新思考我們的責任，一起構建可持續發展的未來。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

人才管理

HKEX
層面 B3

太古地產非常重視吸納和留任人才，致力促進員工在公司的長遠發展，使他們事業有成。我們設有多項計劃培養高水準的專才，鼓勵員工不斷學習及發展，積極創造晉升途徑和建立繼任梯隊，並會聽取員工的意見。

我們致力確保每位員工均定期獲安排作客觀、公平和具透明度的評估，並按照工作表現酌情給予嘉獎。我們設有年度工作表現及發展評估機制，使評估過程更精簡，同時確保公司整體評估的一致性。太古地產文職員工的年度工作目標必須配合「2030可持續發展策略」的各大支柱。

我們於2024年在工作表現及發展評估機制設立能力框架。能力是指可觀察和衡量得到而有助提升個人和機構表現的行為。透過此框架，我們可根據職級與職責來界別員工的勝任能力，從而確保員工擁有適當的技能支援公司的長期發展和成功。能力表現將計量並評級，然後納入工作表現及發展評估機制。

太古地產亦提倡團隊協作、定期溝通對話和持續回饋意見，以便可審時度勢，靈活地調整目標及指標確保一致。我們收集不同相關部門、直接下屬和經理的意見，全方位評估員工的表現，並且鼓勵員工與所屬團隊討論評估結果，研究是否需要採取跟進行動。

所有修讀與工作相關培訓課程的員工，不論擔任甚麼職位，均有資格報銷學費，包括培訓課程以及本地或海外大專院校、行業組織和專業協會開辦的文憑、證書、學士學位或研究生學位長期課程等。

太古地產還設有完善的年度人才評核程序，藉此評估和發展我們的人才管道，以期全面掌握我們的企業組織能力及物色潛質優厚人才，以及制定穩健的繼任計劃和提供切合團隊具體需要的發展培訓。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

2024年員工參與度意向調查

2024年，太古地產舉行了兩輪員工參與度意向調查衡量員工的參與度，安排香港及中國內地物業組合和酒店的同事參與，受訪回應率達90%，員工參與指數為87%。

我們邀請員工評價公司在促進創新衍變、原創性、職場共融、職能培才、提供公開對話安全空間和工作環境各方面的措施與成效，調查並引入人才管理、員工嘉許、獎勵措施及推廣心理健康意識的計劃等相關因素。我們將根據調查結果擬定具體策略，繼續為我們的員工締造愉悅的良好工作環境，讓員工和公司攜手並進。

重要調查結果 — 香港及中國內地物業組合

- 受訪回應率：88%
- 員工參與指數：88% — 與2023年相符，優於業界標準，與優秀企業表現相符。
- 員工淨推薦值：29 — 較2023年升2點。
- 身心健康：88%員工認為公司關心他們的身心健康。
- 變革溝通：79% — 較2023年下降2點，顯示我們可在傳訊方面尋求改進，特別應加強與初級員工溝通。

重要調查結果 — 酒店

- 受訪回應率：95%
- 員工參與指數：86%
- 團隊成員對工作滿意並投入，員工淨推薦值達51（2023年：27）。
- 員工參與指數為86%（2023年：77%），以八個衡量可持續參與度的問題作計算基準。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

香港及中國內地的學習與發展計劃

我們在香港推出綜合客戶服務手冊，將所有物業辦事處的服務規程標準化。為確保所有面向客戶的員工熟悉手冊內容，我們提供多種方便使用的學習資源，包括可用手機閱讀的靈活學習教材。其中一個創新的網上學習系列題為「太地英雄傳」，全套九集於2024年推出。每集均敘述一個引人入勝的故事，跟隨一位「英雄」在「探索之旅」中克服「壞蛋」製造的各種挑戰，所有故事都反映現實世界的客戶服務場景。

2024年，我們繼續培才展能，安排多個線上及線下培訓計劃，為員工提供參與和學習的機會，包括數個長期培訓計劃推出新版或改進版，例如「卓越管理培訓計劃」及系統性領導力培訓課程。「迎新計劃」是全日的體驗式入職培訓，不同部門的新同事可聚首一堂，通過有趣活動學習及汲取經驗。

2024年培訓總時數及開支

~173,900小時

培訓總時數

25小時

每名員工平均培訓時數

港幣1,080萬元

培訓總開支

港幣1,550元

每名員工平均培訓開支

按性別劃分的平均培訓時數



23.5

男性



27.2

女性

按管理職位劃分的平均培訓時數



25.7

管理層



24.8

非管理層

HKEX
KPI B3.2



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

香港迎新計劃

新同事迎新計劃



太古地產冀盼所有新同事都能獲得全面、高效和共融的入職體驗。今年的入職培訓包括全日迎新活動，安排各物業組合不同部門的辦公室新同事聚首一堂，進行為期一天的體驗式培訓，一起學習、分享及積累經驗。培訓期間，公司董事現身說法，講述他們在公司平步青雲的成功故事。新同事亦可認識我們的「2030可持續發展策略」和措施、參觀太古歷史檔案中心、聆聽各部門講者分享經驗以及參觀我們的綜合發展項目。

前線新同事入職培訓課程



迎新計劃的範圍擴大至涵蓋前線人員。我們度身設計特別課程，務求切合他們的獨特需要和預期，目的是鼓勵員工積極參與，加強同事之間的互動。

首辦客戶體驗及貴賓服務培訓



零售業務市場部門邀得全球首屈一指的奢華精品管理意見領袖Daniel Langer博士主講培訓，與我們的團隊分享他精闢的行業研究及識見。這次活動旨在確保員工擁有適切的技能與能力，在現今市場穩佔先機，滿足零售顧客和貴賓不斷變化的期望，為訪客提供獨一無二的購物體驗。

培訓活動共有150多位同事出席或在網上參與。是次講題為「客戶體驗及貴賓服務的未來發展」，獨特的體驗有助參加者協助公司提高競爭力，作出敏銳反應，適應變化不定的消費市場環境。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

更新版「前線領袖培訓計劃2024」



年內我們推出結合「物業管理團隊領導卓越之旅」與「工程主任領導卓越之旅」的培訓計劃，24位來自香港各項目不同辦事處、負責客戶服務的前線員工領袖參加了首屆課程，計劃目標是培育出色的前線領袖，促進有效的團隊合作，為同事引入新思維及提升技能。

廣州太古滙「Expert Insights」課程



廣州太古滙推出「Expert Insights」系列，鼓勵員工互相交流專業技術、獨特見解和專門經驗。課程旨在培養開明、互助合作的工作環境，提倡創造知識並建立以學習為本的企業文化。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

「Digital Explorer」培訓計劃



太古地產放眼明天，持續在數碼轉型的路上前行。2024年10月，我們推出「Digital Explorer」網上學習課程，讓文職人員學習實用的綜合技能和工具，也分享勵志的成功故事，另亦講述如何善用數碼科技，例如採用智能技術流程及參考數據驅動的洞見，提高工作成效。

培訓分為三部分：所有員工均可修讀的「Digital Explorer」網上學習課程、數據視像化面板及程序自動化平台培訓，以及數碼項目管理面授培訓工作坊，學員可討論真實個案和練習在課程所學的技能。我們亦設立數碼培訓網頁，上載培訓教材及資源促進同事持續進修。

培訓分為三部分：所有員工均可修讀的「Digital Explorer」網上學習課程、數據視像化面板及程序自動化平台培訓，以及數碼項目管理面授培訓工作坊，學員可討論真實個案和練習在課程所學的技能。我們亦設立數碼培訓網頁，上載培訓教材及資源促進同事持續進修。

領導力培訓及發展課程



2024年，太古地產繼續推行兩年制「卓越管理培訓計劃」和一年制的「專業經理培訓計劃」。兩宗培訓項目分別為經理及優才員工而設，安排培訓指導、團隊效益及策略性思維等主題的工作坊，促進他們發揮領導潛能，帶領團隊創造更多效益。

過去數年，「卓越管理培訓計劃」及「專業經理培訓計劃」已為30個部門培育了260多位領袖。2024年的計劃共有34位領袖參與，合共為他們提供1,600小時培訓。參加者表示所有培訓也保持卓越水準，特別欣賞學以致用的實習環節和互相分享的寶貴機會，顯著提升了他們的領導才能。

過去數年，「卓越管理培訓計劃」及「專業經理培訓計劃」已為30個部門培育了260多位領袖。2024年的計劃共有34位領袖參與，合共為他們提供1,600小時培訓。參加者表示所有培訓也保持卓越水準，特別欣賞學以致用的實習環節和互相分享的寶貴機會，顯著提升了他們的領導才能。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

策略性領導力分享會



為期36個月的「物業行政人員計劃」專門為中國內地團隊建立青年人才庫。計劃為見習學員提供多種學習機會，促進他們的專業發展。首兩年培訓期間，見習生有機會在當地公司不同部門或團隊工作，學習不同職務的實用知識與技能。在見習第三年，見習生便會被調派到各地區駐職6至12個月，執行新項目或在集團的營運公司工作，以認識不同市場和文化。

太古地產的物業行政人員計劃於2022年開始增設總經理/董事講座。本系列以新入職第一年的物業行政人員為對象，讓他們透徹認識太古地產的跨地區業務，以及深入闡析我們的業務策略。參加講座的同事可了解公司如何致力實踐「2030可持續發展策略」和創新衍變，並有機會聆聽總經理發展事業的成功故事，從中學習。本培訓系列的最終目的是為地產人才提供公司業務營運的策略性概覽，為未來的領導角色做好準備。

講座每月由不同物業辦事處和部門的策略領導，包括總經理及董事主持，分別重點介紹公司營運的不同範疇，主題包括簡介太古地產的社區營造項目及其獨特的業務營運模式，以及我們的「2030可持續發展策略」、創新市場推廣方針和全面數碼轉型項目。這系列講座不但資訊豐富，還鼓勵參加者互動，讓同事接觸領導層，直接交流意見。

中國內地新經理培訓計劃



2024年推行的「新經理計劃」提供長達兩年的綜合培訓，對象是北京地區新晉升的經理。課程分為多個階段，涵蓋評估、學習、練習及改進，學員掌握如何運用各種工具，將課堂的理論知識學以致用。計劃以提升領導力及表現作重點，讓經理們積極作出貢獻，促成團隊和公司目標，倡導學員不要囿於執行性思維，改而運用策略性思維，此外並鼓勵創新及合作。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

教育機構協作項目



太古地產與香港多間教育機構攜手設計專門為我們員工的培訓課程，其中包括與香港大學房地產及建設系合辦的「Executive Course in Real Estate Development」，我們於2014年開始安排員工修讀這項重點課程。

課程為期10日，學員可全面了解地產和建築項目管理的基本概念，掌握必要知識與技能，在各自的工作崗位學以致用，不斷進步。課程分別探討許多對專業發展至關重要的議題，包括規劃及發展程序、香港和中國內地與房地產相關的監管環境、地產投資及金融、可持續發展、個案研究和地產業的新興趨勢。

課程為期10日，學員可全面了解地產和建築項目管理的基本概念，掌握必要知識

與技能，在各自的工作崗位學以致用，不斷進步。課程分別探討許多對專業發展至關重要的議題，包括規劃及發展程序、香港和中國內地與房地產相關的監管環境、地產投資及金融、可持續發展、個案研究和地產業的新興趨勢。

太古地產「傑出服務獎」



這項一年一度的嘉許計劃表揚敬業樂業及竭誠服務的前線員工，包括顧客服務主任、禮賓服務大使、禮賓主任和物業管理及工程團隊的同事。2024年舉行的第十一屆頒獎典禮向這群品牌大使致敬。

今年共有100多位員工獲提名，其中30位同事入圍，全部獲得嘉獎並進入最後一輪評審，選出冠亞季軍。三位勝出的同事都是表現傑出的優秀人才，往往不辭勞苦，願意付出超於己任。

金獎得主是太古城中心辦事處的助理管業主任。他在一位年邁的太古城住戶遇到危難時加以援手，盡顯其思維敏捷，極富專業精神和同情心。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

職業健康及安全

職業健康及安全（職安健）是業務營運以及實踐「2030可持續發展策略」不可或缺的一部分。我們的《健康及安全政策》表述我們堅決提供及維持健康安全的環境，供所有員工和與公司聯繫往來的顧客、承辦商及社區人士享用。

本政策經董事局認可，指明達到「零傷害」最終目標的行動方向，即發揮穩健卓越的領導力，在旗下所有業務從規劃、設計到營運推行完善的職安健管理。

相關的可持續發展目標是：



SDG 3 — 良好健康與福祉

確保健康的生活方式，促進福祉。

GRI

403

HKEX

層面 B2

KPI B2.3

我們的零傷害承諾

「零傷害」是公司全面實踐的承諾，旨在消除或緩解所有業務營運的職安健危害，範圍涵蓋所有僱員及各級管理層成員，不論年資或工作經驗。零傷害是指公司的業務營運零死亡事故、零工傷及對身心健康零傷害。

若要達致「零傷害」有賴機構全體員工上下一心，切實承諾不僅要做到合規，還要更進一步，主動和持續地採取最佳的職安健方案措施，一同為所有持份者創造安全無傷害的環境。

2024年，我們堅定不移地在公司所有層面實踐「零傷害」和安全承諾，投放大量資源在旗下物業及酒店業務推行各種安全改進措施，包括採用機械人技術檢查密閉空間，以及所有發展項目繼續堅守「建築設計安全」原則等。

2023-2025年健康與安全路線圖

公司的《2023-2025年健康與安全路線圖》成效理想，成功推廣健康與安全意識，並識別和緩解了工作場所的潛在危害。路線圖清晰界定未來三年的職安健優先要務、方針及應有工作成效。路線圖共有以下四個核心元素：

- **建築設計安全** — 我們的「建築設計安全」計劃重點是在建築項目的規劃和設計階段考慮安全議題。計劃的主要目標是在項目生命週期之初，主動識別及解決潛在的安全隱患與風險，避免此等危害在工作環境出現。建築設計安全計劃的要素是安全施工、可施工性和可維護性，要求建築師、工程師、承建商、安全專業人員和太古地產的技術及設施管理團隊等持份者通力合作。

計劃指定項目在設計過程中採用安全原則及最佳常規，從而創造更安全的工作環境，減少施工和營運階段的意外、工傷及財產損失風險。這套策略能消除項目整個生命週期的危害，甚具經濟效益。建築設計安全概念現已納入太古地產的《發展約章》，在各大新發展項目和大型改善及翻新工程實施。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

- **深入安全檢查計劃** — 主動查找和緩解公司旗下所有物業的潛在嚴重危害，與此同時提高意識和促進持份者互相合作。這項為期18個月的綜合計劃於2023年2月推出，涵蓋逾200個香港、中國內地、東南亞及邁阿密的營運前後設施。截至2024年12月底，計劃已識別並緩解超過2,000項潛在危害。
- **保命規條宣傳計劃** — 本計劃專為香港及中國內地的前線人員設計，重點是使工作人員對作業相關的潛在致命危害提高防範意識，並採取預防措施。2024年，計劃已接觸所有前線員工，並納入入職安全培訓一部分。計劃的宣傳材料，包括短片、海報及指南，均已製作其他語言版本，特別包括印尼語、泰語、繁體中文及簡體中文和英語。
- **高危潛在意外事件** — 太古地產於2024年在公司全面推行本流程，作為重要的預防措施之一。我們引入調查機制查找嚴重險生意外事件的肇事原因和根本原因，從而採取糾正措施及分享教訓，防止事件重演。

在公司各級人員廣泛支持下，我們推行和應用健康與安全路線圖的進度非常順利。應用進度、檢查次數、員工教育及消除工作場所危害等工作都在原定限期前達標。

安全管理制度

HKEX
KPI B6.4

太古地產的安全管理制度認證達到國際職業健康與安全標準ISO 45001:2018的要求。2024年，約87%香港及中國內地物業組合⁹均達到ISO 45001標準的要求，我們的住宅物業組合已通過ISO 45001:2018認證並設有相關的安全管理制度。邁阿密的酒店及Brickell City Centre均採用符合ISO 45001:2018準則的安全管理制度。

我們的安全管理制度由高級管理層監督統籌，每月由行政總裁主持的執行委員會會議均會討論職業健康與安全議題，列為例行議程，並會編製季度報告，於每次董事局會議討論相關議題。所有職業健康與安全事項均由行政總裁負責執行和監察。太古地產並會每季向母公司太古公司匯報健康與安全表現指標及措施。太古地產支持香港發展局推行的「安全智慧工地」系統，我們的建築工地均廣泛應用各類技術和系統，以進一步提高安全管理水準，此外亦在中國內地的建築項目應用「安全智慧工地」系統，西安太古里就是一例。

太古地產在香港及中國內地均設有安全管理制度督導委員會，由每個物業辦事處的健康與安全代表組成。兩地的委員會每季舉行會議，以監察和評估公司的安全表現、風險及達標進展。安全管理制度督導委員會透過各物業組合的健康與安全工作小組和人力資源部門，傳達審議結果及最新消息。

此外，委員會亦會每季與太古酒店及邁阿密Brickell City Centre的代表舉行同類的健康與安全協調會議，並會定期向董事局匯報有關健康與安全的重大事項。

2024年，太古地產在香港和中國內地推行預防心臟病發作計劃，為所有業務的員工安排健康生活工作坊、自動體外除顫器檢查和操作培訓課程。

⁹ 按員工百分比計算。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

職安健員工參與及溝通

完善溝通和員工參與是太古地產「零傷害」策略的棟樑。

香港及中國內地安全參與活動

保命規條宣傳計劃



2024年，香港各物業組合先後舉行「保命規條：將安全化為己任」宣傳計劃的巡迴路演，提倡增進個人知識與能力以識別九項重大高危隱患，以及介紹相關的安全防範措施及提高大家對工作場所健康與安全的意識。宣傳物料包括普通話、廣東話及英語的短片、海報和其他吸睛圖像。活動共有1,769名前線員工參加。

首屆環境、健康與安全工程師安全工作坊



我們的健康與安全團隊為中國內地的同事舉辦了首屆「環境、健康與安全工程師安全研討會」。目標是調整優先事項確保一致性，以及闡述如何加強承建商管理策略，為所有持份者提供安全穩妥的工作環境。工作坊的講題包括承建商管理、最佳實例和協作、與2024年健康與安全目標及優先事項保持一致，以及如何提高效率和效益。兩天的工作坊共有22名同事參加。



以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

密閉空間安全運動



香港政府已頒佈《密閉空間工作的安全與健康工作守則》修訂版，加強對密閉空間活動的安全管制。有見及此，太古地產已開始檢討和加強我們的安全管理措施。

2024年，我們展開安全運動及一系列活動，宣傳優先重視在密閉空間作業的安全。安全運動旨在提高員工對密閉空間作業風險的意識，同時說明這方面的管理能力，包括與承建商合作，積極實行安全措施避免發生意外和事故。

除此之外，我們還在香港物業組合中2,000多處密閉空間進行風險評估，並為工程師及技術人員安排專業密閉空間作業培訓，此外亦評估承建商在密閉空間安全運作的能力，以及在中國內地舉行導師培訓。我們亦已開始應用機械人技術，代替員工在高風險地點執行檢查工作，例如地底環境和管道等。

「密閉空間作業安全意識」面授課程及網上課程提供必要的知識，助員工識別、管理和緩解在密閉空間工作的風險。課程專為技術人員及物業管理團隊成員設計，內容涵蓋危險識別、安全法規和緊急應變程序，確保員工對密閉空間管理的安全工作措施有基本的認識。2024年，共有1,200名員工參與培訓。

建築工地安全檢查課程

太古地產籌辦了一系列建築工地安全檢查課程，增強員工監督工地安全的能力。課程教授建築工地管理人員識別潛在危害和實施安全預防措施所需的知識。課程涵蓋建築工地安全的所有重要範疇，確保員工能及時解決問題和保持工作環境安全。2024年，共有1,800名員工參加培訓。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

2024年健康與安全表現

HKEX
KPI B2.1, B2.2

太古地產以員工的健康與安全為重，並以太古地產安全至上的工作文化引以為傲。

2024年，我們維持零員工工傷死亡及零嚴重或影響一生工傷事件的數字，此外亦無任何確認違反提供安全工作環境和保障員工免受職業風險的相關法律或規例的事件。

我們的2025年關鍵績效指標之一是達致和維持非酒店業務員工的工傷引致損失工時比率 (LTIR) 低於1.2，以及將酒店業務員工的工傷引致損失工時比率 (LTIR) 維持於2.0或更低。透過積極投放資源舉辦培訓及意識推廣計劃，我們過去10年的工傷引致損失工時比率 (LTIR) 顯著改善。2024年，我們整體的工傷引致損失工時比率 (LTIR) 為0.71，當中酒店業務的比率為1.08，非酒店業務的比率則為0.56。

2024年，我們的可記錄總工傷比率 (TRIR) 較2023年下降2.5%。同期工傷引致損失工時比率 (LTIR) 亦下降10.1%，工傷引致損失工作日比率 (LDR)¹⁰則較2023年上升10.7%。

員工工傷引致損失工時比率 (LTIR) 及工傷引致損失工作日比率 (LDR)

HKEX
KPI B2.2

	2022	2023	2024
工傷引致損失工時比率 (LTIR)	0.87 ↓ 9.4% 按年變動百分比	0.79 ↓ 9.2% 按年變動百分比	0.71 ↓ 10.1% 按年變動百分比
工傷引致損失工作日比率 (LDR)	31.42 ↓ 12% 按年變動百分比	22.81 ↓ 27.4% 按年變動百分比	25.25 ↑ 10.7% 按年變動百分比

2024年按物業組合劃分的員工工傷引致損失工時比率 (LTIR) 及工傷引致損失工作日比率 (LDR)

	工傷引致損失工時比率 (LTIR)	工傷引致損失工作日比率 (LDR)
 物業	0.56	20.01
 酒店	1.08	38.71
整體	0.71	25.25

¹⁰ 每100名員工每年損失的預定工作日數 (工傷引致損失工時總計/工作總時數乘以200,000)。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

2010-2024工傷引致損失工時比率 (LTIR) 趨勢分析

我們目前正按計劃推進「2023-2025年健康與安全路線圖」，並已成功提高員工的安全意識以及識別和消除工作場所的嚴重危害。





以人為本

2024年進展

職業健康及安全

員工概覽

職場健康

吸納人才

多元與共融

人才管理

義工服務

太古地產內部安全獎項



公司旗下所有物業今年保持崇高的內部健康與安全標準，並有多個物業獲獎，包括「零損失工時事故獎」和「傑出職安健表現獎」。東薈城名店倉及廣州太古滙在「2024年太古地產傑出職安健表現獎」以最高得分再獲殊榮，分別連續第二年及第四年得獎。兩個物業均全年保持零事故，內部審核和改善安全措施亦取得極高評分。

2024年零損失工時事故獎

「2,000天零損失工時事故獎」：

- 廣州太古滙

「1,000天零損失工時事故獎」：

- 東薈城名店倉
- 港運城
- 頤堤港
- 前灘太古里

「500天零損失工時事故獎」：

- 張園
- 三里屯太古里

「180天零損失工時事故獎」：

- 太古廣場
- 太古城中心
- 太古廣場栢舍
- 東隅服務式住宅
- 成都太古里
- 北京東隅
- 鏞舍
- 博舍



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

職場健康

員工是我們寶貴的資產，2024年我們鼓勵員工參與公司內外各類有益身心的活動，積極增進他們的健康與福祉。我們以社區、運動和健康三大支柱為基礎，用心建立優良的職場文化，支持員工展現活力，熱情投入，牽手同行。

太古地產的職場健康框架

我們參考了員工參與度調查蒐集的意見，於2023年建立與「2030可持續發展策略」一致的全新「職場健康框架」，目的是使職場健康成為工作方式和員工體驗的一個有形、有意義和基本特徵。

根據員工的意見，制定了框架的三大重點範疇：

- 建築環境
- 職場互動及人力資源政策
- 工作方式

本框架納入「2030可持續發展策略」以人為本支柱的管轄範圍，由環境、社會及管治督導委員會監督推行，我們並已在「2030可持續發展策略」以人為本工作小組設立新的「職場健康」小組。我們會根據員工體驗指標及上述三個範疇的進度，追蹤框架下員工健康措施的實施成效。

我們於2024年設計並推行多項促進健康的特定措施和活動，成效令人滿意。這些舉措可承輔「2030可持續發展策略」目標，產生了可衡量的正面效益，增進員工健康。除此之外，我們亦參考員工參與度調查的反饋意見和其他資料，努力彌合不同世代員工對工作方式和整體工作環境的期望落差。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

People+員工參與計劃：聚焦社區、健康及福祉



2024年，我們優化了各項員工健康計劃，舉辦形形色色的活動增進健康和福祉。有益身心的定期保健活動包括每月兩次瑜伽班及運動健身課程，我們還舉辦一系列特別活動，包括為員工安排個別病症的專題健康講座、經理職級人員的心理健康講座等。2024年運動會於11月2日在香港科學園舉行，合共200位同事參賽。今年增設拔河等新項目，藉此提倡團隊合作，其他活動則有推廣心臟健康的遊戲攤位和減廢環保活動，鼓勵參加者自攜食物容器及採用電子證書，減少用紙。

我們也十分重視心理健康，年內在每個辦事處推行度身設計的計劃助員工保持身心健康，並提供資源推廣健康的工作模式、進行人體工學評估和透過「僱員支援計劃」提供輔導及24小時支援，同時經常為員工舉辦活動，例如午間講座及培訓，提醒員工注重身心健康和作息平衡。

健康培訓課程是太古地產保障員工身心健康的核心策略，年內我們與「僱員支援計劃」服務供應商合作，在中國內地所有營運公司舉辦三個煥活身心的健康課程，分別探討新的健康議題。2024年的健康課程主題十分廣泛，共有329位同事參與。我們多措并举，讓注重身心健康的文化植根，確保員工感受到公司用心支持他們的個人和專業發展。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

多元與共融

太古地產擁護多元與共融理念，也深明多元化團隊是業務成功的基石。2024年，我們繼往開來，透過多項政策、鼓勵員工參與和培訓教育，全力建立有利於發展的共融工作環境。

相關的可持續發展目標是：



SDG 5 — 性別平等

實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能。



SDG 10 — 減少不平等

減少國家內部和國家之間的不平等。

我們積極提倡工作環境多元化，有關承諾已明文載於《企業行為守則》及《平等機會政策》，並收錄於員工手冊，以向員工清楚傳達。而太古公司多元共融事務委員會則負責制定政策及提供指引，致力促進人力資源多元化，全面在太古集團打造共融的工作環境。

2021年，太古地產成為慈善組織CareER的企業會員，該組織專門為殘疾及有特殊學習需要的人士提供職涯發展支援。我們亦參與CareER的企業傷健共融指數，該指數是評估企業傷健共融政策措施的檢測工具，促使本地企業推動職場傷健共融。太古地產獲評為「CareER傷健共融僱主」。

《多元共融政策》

太古地產的《多元共融政策》重申公司承諾致力為所有員工創造共融及有利其發展的工作環境，不論年齡、性別或改變性別、性向或性取向、婚姻狀況或家庭狀況、殘障、種族（包括族裔或國籍）、宗教或政見，均一視同仁。

我們已成立由人力資源董事領導的多元共融委員會，每季度向執行委員會匯報。多元共融委員會負責確保公司營運符合平等機會原則、提倡公平不偏頗的招聘程序、促進員工發展和增值，以及監察各工作場所實踐多元共融的成效。多元共融委員會亦是管治機構，負責處理關於歧視的申訴。

社會不斷進步，我們的多元共融措施亦因時制宜不斷調整。我們因應太古地產的工作場所日趨多元化，分別推出多項關於工作間互相尊重、員工申訴和親職假的新政策，營造有利於所有員工盡展個人潛能的共融工作環境。這樣的工作場所杜絕了騷擾及欺凌，而且設有完善程序，確保可公平有效地處理員工的不滿和投訴。

GRI

2-21, 405, 406

HKEX

層面 B1



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

《工作間互相尊重政策》

太古地產的《[工作間互相尊重政策](#)》務求讓所有員工以有尊嚴和被尊重的方式對待，並以同樣態度對待別人。相關政策闡明我們對員工的期望，冀能共同致力建立一個充滿信任和尊重的環境，行事方式不會冒犯他人或被他人合理地認為具冒犯成分，並顧及他人的背景、文化價值觀和信仰。公司絕不容忍任何違反本政策的行為，並會對違規員工採取紀律處分，嚴重者會被解僱。

《親職假政策及指引》

我們的《[親職假政策及指引](#)》表明太古地產承諾在員工組織家庭或增添家庭成員時給予支持，突顯我們致力消除工作間存在的偏見。我們對所有不同類型的家庭單位予以肯定，亦認為照顧孩子的責任不應只落在女性身上。我們最終希望員工努力追求事業成就，而同時能照顧孩子。為員工提供適當的親職假，對達成這個目標非常重要。此政策適用於所有家長，不論性別或性取向、如何成為父母（透過自然分娩、代孕或收養）及家庭單位的性質。

除親職假外，中國內地員工每年亦享有5至10日有薪假期，給予他們更多時間照料子女。

推行《彈性工作政策》

我們於2019年中開始實行《彈性工作政策》。在靈活工作的新安排下，員工可自選彈性的上班及下班時間，但指定的核心工作時間則必須在公司。這項措施讓員工能夠兼顧工作和私人事務，協助我們構建更以人為本的工作間文化。此外，我們認為彈性工作時間有助提高員工的創造力及生產力。

太古地產於2022年推出《遙距工作政策》，讓員工更靈活地執行職務。

於疫情期間，我們實行各種另類工作模式，包括分散式工作、在家工作和遠端辦公安排。這些政策因應員工的個別需要及地理位置而異。

我們於2020年推行《職場休假政策》，讓員工可以暫時放下工作，並善用一段長假期為自己充電、應對人生重大轉變，專心處理家庭事務或發展不同範疇的技能。雖然休假期間不獲支薪，但仍可享有部分員工福利，例如年假、醫療、培訓及康樂設施。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

員工的女性比例

(截至2024年12月31日)



42.5%

員工為女性

由女性擔任策略領導職位的百分比

(截至2024年12月31日)



40%

的策略領導職位
由女性擔任

2024年男女薪金比率



1 : 0.97

(女性對比男性)

2024年行政總裁及僱員薪酬比率



1 : 30.4*

*按照行政總裁年度總薪酬及員工薪酬中位數的比率計算



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

2024年「同志驕傲月」活動

太古地產於2024年「同志驕傲月」每週也舉辦活動支持LGBTQ+社群及推廣職場共融，共有逾100位來自不同辦事處及部門的同事參與活動。香港的相關活動如下：

變裝表演及問答遊戲之夜



當晚請來變裝皇后Emma Ohrey表演，同事並參加有趣的同志驕傲主題問答遊戲。奕居Salisterra餐廳更送上各式美食和飲品供參加者品嚐。

彩虹鉤織工作坊



工作坊大受同事歡迎，既有療愈的鉤織工作坊，還可加深了解LGBTQ+社群。

謝浩霖跨性別講座



為使大家了解LGBTQ+社群面對的政策問題，我們與1880攜手協辦活動，安排嘉賓講者謝浩霖主持小組討論。觀眾聆聽他如何經過長達七年的訴訟，最近終於獲香港政府承認並正式更改香港身份證上的性別，立下人生的重大里程碑。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

五公里慈善競跑比賽



「同志驕傲月」依照一貫傳統以慈善跑步賽作壓軸活動。今年我們為本地慈善機構婚姻平權協會籌款，所有健兒均承諾最低捐款金額，開心暢跑之餘亦可行善。太古地產還按照善款總數作出配對捐款，為慈善活動創造雙倍效益。

邁阿密「同志驕傲月」活動



今年「同志驕傲月」，Brickell City Centre 全月主辦「自由快車」活動系列，致敬LGBTQ+社群並為他們打氣。項目精心安排連串活動，宣傳身份認同和透過藝術活動加強社區聯繫，還以同志驕傲作靈感炮製多款雞尾酒，為LGBTQ+精神乾杯。一系列活動吸引逾1,500人出席。

Pink Friday



每年11月舉行的Pink Friday「粉紅星期五」活動，明確表達對LGBTQ+社群的支持，推廣多元共融工作環境的重要性。活動當天超過130位太古地產同事穿上粉紅色服裝出席支持。2024年的活動包括在會場設置色彩鮮艷的佈景，邀請大家拍照「打卡」，並在Blueprint舉行員工瑜伽活動。太古坊二座餐飲租戶也協助設計「粉紅色菜單」，一身粉紅的顧客可專享優惠，並提供曲奇和午膳套餐招待租戶和同事。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

性別平等網絡



9月初，性別平等網絡舉辦第七場「令人不安的對話」，以神經多樣性為主題，談論常見的謬誤和真正共融的重要性。活動共有44人參加。

性別平等網絡亦舉辦了20次「舒暢對話」早餐討論會，邀請同事探討一系列多元共融議題。每月舉行的聚會均有逾百人出席，促進在友善開明的環境深層對話，探索性別相關議題。

國際婦女節



2024年3月8日，太古地產慶祝國際婦女節，為全體員工安排連串活動，包括由性別平等網絡舉辦的網上問答比賽、感恩牆及「舒暢對話」。活動以#InspireInclusion作主題，旨在一起對偏見說不、挑戰刻板印象和打擊歧視，同時致力建立可包容及孕育多元化價值的世界。

員工反應十分踴躍，共有超過200人參加網上問答比賽。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

太古WIN活動



「太古女性創意網絡」（太古WIN）是太古地產與太古坊兩個租戶攜手成立的商業網絡，目標是創建社群，支援在太古坊社區各專業機構和企業工作的女性。2024年，太古WIN計劃推出多項活動，包括與一間健身室協辦「動起來Move and Thrive」健康行動，安排30分鐘的stick mobility班，由導師教導參加者提高靈活性、穩定性和肌肉力量，並分享糾正辦公室人員的坐姿。

年內亦舉辦慶祝國際婦女節的早餐活動，讓40位太古坊社群成員聚會，結識志同道合的新朋友，進行小組討論探討生活中的現實問題，尋找可增進作息平衡的新方法。

太古WIN師友計劃繼續專注於協助新晉女性領導人員，特別是已累積管理經驗而希望進軍管理高層的女性。各位導師及受訓人員在6月的早餐活動中會面，於簡短的聚會建立了友誼。

今年舉辦一場以「適應人生轉捩和朝九晚五」為主題的小組討論活動，請來多位專家勇敢地分享個人故事，談論個人生活對事業的影響，例如成孕困難、更年期的影響和身兼照顧者的難處，全都以工作場所作背景。參加者聆聽了講者現身說法，亦分享各自的故事，一起開拓更多支援渠道，扶持職場中需要額外支援的同路人。

Working Parents Connect



這個最新在職人士支援小組於2024年12月成立，頭炮活動是「假日闔家歡」。我們的同事攜同子女在辦公室度過了充滿歡樂的下午，與其他在職父母聯繫。支援小組冀盼為太古地產的在職父母建立親密互動的社群，分享實用育兒知識與工具，營造共融及友善樂助的工作環境。

支援小組歡迎香港項目約630位在職父母（約佔員工人數約30%）參加，為有不同年齡子女的父母舉辦活動，包括即將迎接

小生命的準父母和孩子已上中學的家長。小組正式啟動前進行了一項調查，在職父母表示他們面對的最大挑戰是擔心沒有足夠時間陪伴子女、平衡家庭和事業、教導子女如何管理情緒和促進他們的整體發展。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

November



Movember (十一鬍子月) 的名字由英語 moustache 和 November 合併而成，這項國際慈善活動別開生面，邀請男士在11月份留鬍子，喚起公眾對男性健康問題的關注。活動由Movember基金會組織，專門資助前列腺癌及睪丸癌、心理健康和自殺預防的研究與支援服務，旨在促進及早發現、診斷和有效治療癌症。

今年的Movember活動包括在香港東隅酒店舉辦兩次Movember主題的早餐「舒暢對話」活動，廣泛邀請男士「Grow a Mo」（蓄鬍子）並拍攝留鬍前後的照片，另亦安排名為「Mo-ve for mental health」的「舒暢對話」，20名參與者在鰂魚涌一帶閒逛討論這個話題，其後一同享用免費午餐。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

多元化、平等、共融及歸屬感評估



太古地產於2023年首次進行全面多元化、平等、共融及歸屬感 (DEIB) 評估，藉以評定香港和中國內地的共融、歸屬感、平等和多元化政策與措施的成熟度，從而界定主要優勢和差距，以及預測這些差距的潛在風險、提出提高成熟度和降低風險的步驟和路線圖。

評估已於2024年完成，環節包括面談及小組討論，並且評估人才管理政策、措施和流程，其後分別在香港及中國內地分析評

估結果，據此擬定DEIB路線圖。DEIB的三大目標如下：

1. 員工的女性比例最少維持於40%。
2. 維持策略性領導層性別均衡。
3. 員工參與指數評分達至90%或以上。

太古地產擁有多項DEIB優勢，而評估亦顯示我們可捕捉多項機遇，例如將DEIB列為業務要項，以便管理層加強問責制和推動改變行為習慣，以及建立共融文化讓員工暢所欲言，同時加強分析能力以作出最佳的決策。

奕居UPSTAIRS計劃



2024年，奕居與香港唐氏綜合症協會合辦「UPSTAIRS酒店培訓及實習計劃」，為唐氏綜合症患者提供一個月培訓，讓他們汲取工作經驗。

今年計劃於7月底展開，共有8名學員實習，首先參加部門工作坊，然後在一個月的培訓期被安排到酒店不同部門工作，包括管事、餐廳酒吧、廚房、賓客體驗及房

管部。所有實習生均順利完成培訓，並於8月26日畢業。本計劃自2018年推行至今共有46名學員畢業。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

香港東隅與賽馬會善樂學校並肩合作



香港東隅再度與賽馬會善樂學校合辦一年一度的特殊學生職業訓練和工作體驗計劃。賽馬會善樂學校是香港唯一專為有學習障礙兒童提供教育的英基學校。今年3月起，計劃安排四位有特殊學習需要的學生逢星期三到酒店任職一天，由酒店同事從旁指導，並在兩名支援教練陪同下在酒店大堂、FEAST餐廳廚房和布草房工作。

我們與賽馬會善樂學校的合公作已踏入第八年，今年我們很高興迎來五位同學。透過與這類特殊教育機構合作，我們可為學生提供真實的工作經驗，讓人人都擁有平等機會盡展所長。

黑人歷史月



為慶祝「黑人歷史月」，我們舉辦「活力說故事」調酒班。參與者學習製作兩款獨特的雞尾酒，同時探索黑人歷史。特色飲品包括Woodson's Confidence，這款黑色曼哈頓，靈感來自「黑人歷史月」始創人，另一款是Pearl of the Antilles，用秣酒及干邑調配，向海地豐富的文化和歷史致敬。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

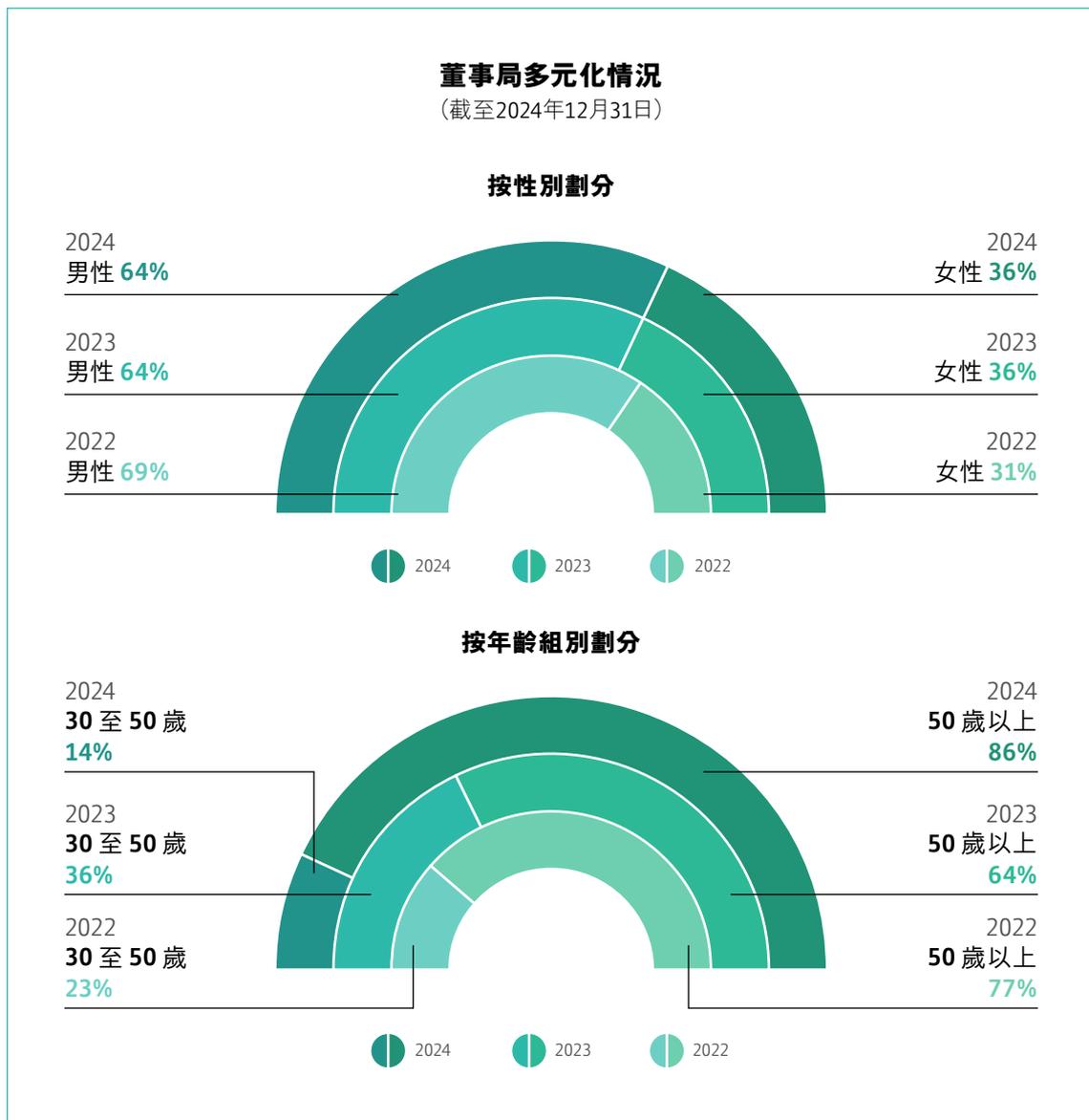
人才管理
義工服務

董事局多元化

我們的《[董事局多元化政策](#)》申明董事局組成多元化的重要性，並認同一項原則，即董事局應具備適切的技能、經驗和多樣的觀點角度，以應業務所需。

本政策於2023年經過修訂，確保可更完善地披露關於政策權責的資料，此外亦指定由提名委員會負責實施和監察本政策。年內我們亦引入多項董事局多元化目標，藉以監察《董事局多元化政策》的施行。這些目標有助我們制定策略，令董事局更多元化。我們會在公司年報及可持續發展報告發表相關目標的績效。

我們承諾維持董事局女性成員的比例最少30%。截至2024年底，36%董事局職位由女性出任。





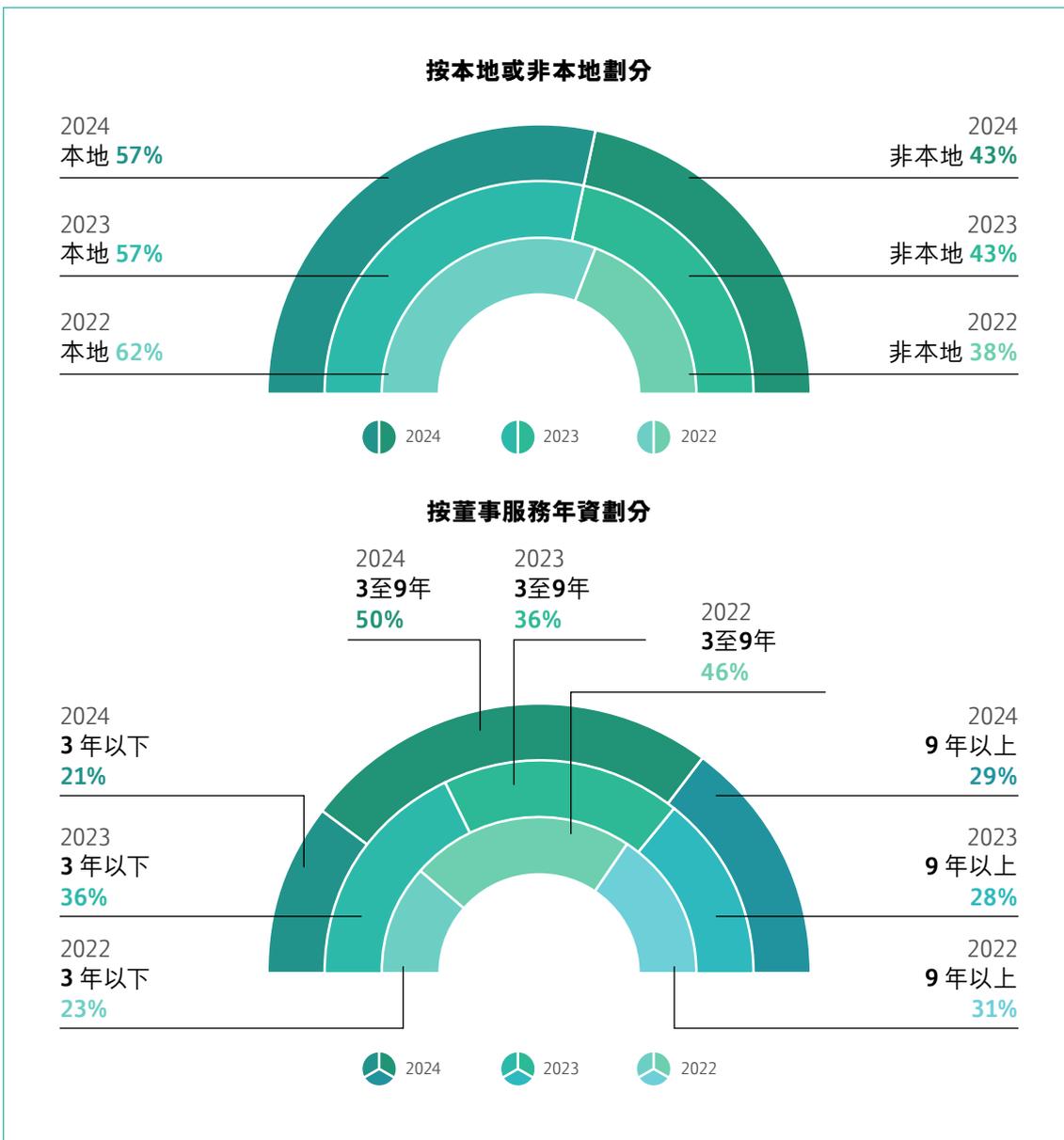
以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務



有關董事局成員多元化的詳情，請查看太古地產《2024年報告書》。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

義工服務

持續壯大的愛心大使團隊

太古地產矢志擔當領導角色，發揮影響力造福社區，而員工是我們與社區建立聯繫的關鍵。公司鼓勵員工以為善最樂及志願服務的精神，積極回饋社會。

太古地產愛心大使計劃凝聚了我們的家人和親友、太古退休員工、業務夥伴、太古地產管理物業的上班族、商場顧客及慈善機構夥伴的服務使用者，一同貢獻社群。透過合作，我們藉著各類新穎的社福計劃創造可持續價值，改善人們的生活質素，築建更美好的社會。

太古地產愛心大使是我們在香港、中國內地及邁阿密發展項目設立的社福網絡，自成立至今規模不斷壯大。本計劃透過各類社區營造、促進年輕人發展、社會共融、建設社區及推動可持續發展活動，締造美滿的成果。

我們也提供切實的福利來答謝愛心大使。員工每完成10小時義工服務，便可享有一天額外假期，每年上限為兩天。

GRI
413

HKEX
層面 B8
KPI B8.1, B8.2

2024年愛心大使創造的效益



84項

支持活動數目



5,313人

參與的愛心大使人數



12,696小時

義工服務總時數

環境

19%

教育

21%

社區

37%

健康與福祉

23%

2024年社區投資和捐贈

港幣9,000萬元

現金捐贈總值

港幣680萬元

物資捐贈總值



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

香港愛心大使活動

「裳在童心」



太古地產愛心大使2024年啟動名為「裳在童心」的新計劃，義賣二手童裝。活動由愛心大使、聖雅各福群會轄下社企Green Little及鰂魚涌海濱社區空間「舍區」合辦，一方面提倡環保生活，另一方面推廣可持續童裝，號召義工舉家參與，倡導分享文化。

2024年1月底，逾500名愛心大使聯同其他持份者，熱心投入時間和精力，舉辦「裳在童心」慈善義賣及同樂日，義賣逾千件二手童裝。活動非常成功，為聖雅各福群會籌得超過港幣60,000元善款。同日在「舍區」舉行的同樂日安排了多個「Go Green」工作坊，吸引許多家長帶同小朋友參加，發掘音樂、藝術、可持續發展和運動的樂趣。

是次活動更獲建造業議會頒發「建造業義工獎勵計劃2024」評審嘉許——非凡建造業義工項目銀獎。有見反應理想，太古地產愛心大使已於2025年1月舉行第二次義賣。為期三天的義賣動員200名愛心大使，吸引逾7,000人到訪「舍區」，籌得超過港幣92,000元善款。這場由聖雅各福群會轄下社企Green Little舉辦的籌款活動提倡時尚再利用和增強能力，從而推動環境及社會變革。

「書出愛心——十元義賣」計劃



「書出愛心——十元義賣」是太古地產最大規模及最受歡迎的年度社區活動之一，2024年載譽歸來，已是連續第12年舉辦此活動。本計劃是一項結合環保及推廣閱讀文化的慈善活動，減輕家長的經濟負擔之餘，同時為兒童福利作出貢獻。

2024年，我們在全港回收舊書，收集行動橫跨整個1月，截至月底共收集得超過32萬本二手書籍，其後在3至4月舉辦為期兩星期的網上慈善舊書義賣，共有逾17,000本二手兒童好書可供選購，還提供優惠和驚喜閱讀福袋。活動空前成功，善款收益超過港幣20萬元。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

為期八日的傳統實體義賣活動在5月展開，同場並舉行一系列參與活動提倡閱讀，包括「互動故事劇場」，邀請10個單位夥伴在600個免費站點說故事，歡迎公眾參與，此外並有三個特別主題變裝巡遊，以童話故事為主題，啟迪年幼讀者創意與想像力，讓他們探索廣闊的閱讀世界，還有極富現場感的360度環迴攝影體驗。

義賣在太古坊兩個地點舉行（ArtisTree及栢克大廈），吸引45,000位愛書之人到場，共籌得港幣136萬元善款，全數撥捐「群益寶庫」計劃作兒童社福經費。是次動員超過6,000名義工，不論老幼，一同為善事出力，當中包括太古地產愛心大使和兩間社福機構夥伴的義工。義工們負責將舊書分類、掃描網上義賣的書籍及協助義賣活動舉行。除此之外，活動亦創造了機遇讓租戶協力分類書籍，今年喜見十八個辦公樓和零售租戶，偕同多個學校夥伴及七個公務員義工服務團隊參與其中。

香港「書出愛心 — 十元義賣」辦得有聲有色，我們於8月19至23日將概念推展到邁阿密，在Brickell City Centre的Garden Deck舉行名為Reverse Book Fair的義賣活動，收集了數百本當地社區成員捐出的好書。書本由愛心大使分門別類後，透過多間夥伴機構捐贈予邁阿密的公立學校及弱勢家庭。

「書出愛心 — 十元義賣」是愛心大使最成功的項目之一，提高社群的讀寫能力，讓年輕一代愛上閱讀並持之以恆，從中得到啟迪和激勵。未來我們打算擴大計劃規模，讓更多租戶及業務夥伴參與義工合作，以及吸引更多協作夥伴支援我們的社福工作。

「小小建築俠」



我們與工程項目部協辦的愛心大使參與活動「小小建築俠」廣受歡迎，今年夏天已連續第四年舉辦該活動。計劃旨在啟發小朋友對建築業和建造活力社區的興趣。

「小小建築俠」讓小義工大開眼界，認識各類建築及工程議題。過去三年，小朋友見證了太古坊二座的建造過程，今年我們安排60名小小建築俠到訪最新開幕的太古中央廣場和太古花園，探索豐饒的生物多樣性，深入了解太古地產如何為下一代營造理想社區。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

中國內地愛心大使活動

「為愛而走2024」



「為愛而走」是太古地產整體社福外展計劃的一部分，2024年錄得逾1,000位中國內地愛心大使參加「為愛而走」年度慈善步行。愛心大使可選擇到活動現場步行或利用指定的網上步程應用程式遙距步行，今年他們合共走了4.59億步，步程超過287,000公里，此外並籌募善款購買490件棉襖背心捐贈青海省文樂中心寄宿學校的小朋友。該校多數學生都是孤兒、被遺棄兒童或來自單親或低收入家庭。

三亞的同事今年首次加入慈善步行的行列，而北京、廣州、深圳、上海、西安和成都的愛心大使則一如既往地熱心支持這項善舉。

頤堤港愛心大使支援北京社區



3月3日世界聽力日，頤堤港愛心大使到奧林匹克森林公園共襄善舉。義工穿上印有「Running for Hearing」的背心和耳朵形頭飾，推廣愛耳意識。此外，頤堤港義工並於2024年世界地球日參加「山野無痕」活動，在4月23日的工作坊探討如何在享受自然及文化美景時盡量減少環境影響。4月27日，20多名愛心大使到長城慕田峪段緩步跑，撿拾垃圾保持環境清潔。

頤堤港愛心大使支持「無痕山林」活動



頤堤港愛心大使於2024年世界地球日參加「無痕山林」活動。這項活動的主辦機構矢志提供創新的教育、技能、研究和科學方法，使公眾關心戶外環境。在4月23日的工作坊，參加者集思廣益，探討如何在享受自然及文化勝景時盡量減少環境影響。4月27日，20多名愛心大使到長城慕田峪段緩步跑八公里，沿途撿拾超過15公斤垃圾攜往山腳的垃圾站，保持環境清潔。



以人為本

2024年進展
職業健康及安全

員工概覽
職場健康

吸納人才
多元與共融

人才管理
義工服務

支援前線工人及鄰里



年內太古地產愛心大使盡展關懷，向太古地產物業附近社區的服務人員送暖。他們向送遞外賣的司機、速遞員、清潔工人及共享單車服務人員提供夏日用品，並推展「微改造 大變身」項目改善當地康樂中心及公園，以及在全國各地社區提供各類暖心服務，讓2024年春節特別難忘。