



跨越變幻 堅毅前行

2021 企業責任及可持續發展報告



香港上海大酒店有限公司

股份代號：00045

關於本報告

我們希望透過綜合貫通的方式，於本報告展示我們在財務及非財務各個範疇的表現，讓業務相關人士全面了解本公司的業務狀況。閱讀2021企業責任及可持續發展報告時，亦可同時參閱我們的2021年報，本圖標將為各位標示與年報相關的連繫。本報告只是我們與業務相關人士溝通的其中一種方法，我們亦會定期會見對可持續發展感興趣的業務相關人士，更詳盡地討論我們在該方面的表現。如欲了解更多資料，請隨時與我們聯絡。

我們在疫情期間致力保持靈活應變，但在若干情況下，我們不得不暫時停止一些業務的營運，時間或長達數月。這些營運變化對我們可持續發展的進程造成了負面影響，而我們不少的合作夥伴亦面對同樣的挑戰，並阻延了合作項目。本年度年報載列的企業責任及可持續發展的指標和數據受因到負面影響而有所偏差，讀者需要多加注意。我們將繼續密切關注可持續發展方面的表現、在集團及業務層面推行各項措施，並繼續依循全新推出的「尊尚傳承2030願景」，致力實現所訂立的長遠可持續發展目標。

報告範圍及界限

本報告主要集中於香港上海大酒店有限公司的所有主要業務，包括集團酒店分部、商用物業分部的業務，包括山頂纜車、鵝園高爾夫球會及大班洗衣的球會及服務分部。該等業務涵蓋本集團92%的收入，亦包括該等公司的相關供應商。有關企業責任及可持續發展數據報告範圍及方法的詳情，請參閱本報告第56至57頁。

報告標準及鑒證

本報告遵循香港聯交所環境、社會及管治報告指引(ESG指引)附錄二十七內所載條文，以及全球報告倡議組織的可持續發展報告標準(GRI標準)：核心選項，並參考國際綜合報告委員會(IIRC)的國際綜合報告框架、氣候相關財務披露工作小組(TCFD)建議及可持續發展會計準則委員會(SASB)標準編製本報告。

本報告符合聯交所ESG指引關於重要性(參閱第10及11頁)、量化及一致性(參閱第55至57頁)的報告原則。畢馬威會計師事務所獲委託，依據香港聯交所ESG指引核實本報告的資料，並以此提供獨立意見。獨立鑒證報告載於第53頁。

歡迎 閣下以郵遞或電郵方式表達意見：

香港中環雪廠街2號
聖佐治大廈8樓
香港上海大酒店有限公司
<https://www.hshgroup.com/zh-hk>
<https://www.hshgroup.com/zh-hk/sustainable-luxury>
cr@hshgroup.com

- 1 在香港上海大酒店擁有營運自主控制權的會所及服務分部。
- 2 基於本集團的2021年度收益。
- 3 有關香港上海大酒店無法根據ESG指引的規則提供資料的披露事項(部分不屬重要議題或承諾於未來提供該數據)，將於本報告第58至66頁提供詮釋。

目錄

05 可持續發展願景

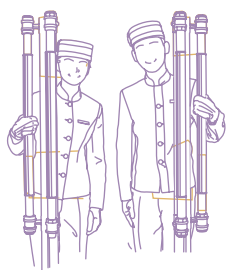
10 業務相關人士參與及重要議題



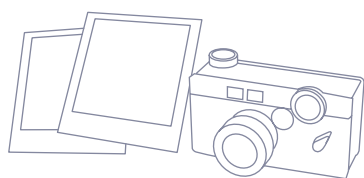
賓客

12

32



員工



40 所屬社區

50 氣候相關財務披露

53 獨立鑒證報告

55 可持續發展數據摘要

58 可持續發展報告內容索引



封面介紹

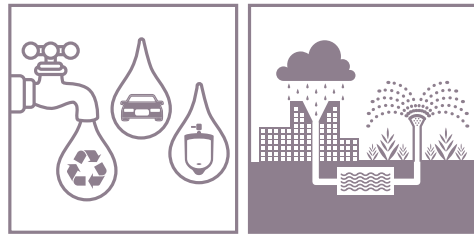
擁有逾150年傳統的香港上海大酒店有限公司，在克服困難時堅持奮力適應時代、不斷創新及尋求具創意的解決方案。我們考慮到近年所面臨的重大挑戰，以及有必要調整集團策略以配合行業及所在社區不斷變化的需求，已提升並更新我們尊尚傳承的願景，並將此命名為「尊尚傳承2030願景」。賓客、員工及所屬社區仍為我們業務的核心，我們的目標是攜手努力，創造更美好的未來。

可持續發展措施概要

用水效益及水資源再利用

食水是營運不可或缺的寶貴資源，我們致力減少營運過程中的用水，並盡可能循環再用。

- 節水花灑、水龍頭及廁所
- 於住宅綜合項目收集雨水作灌溉之用
- 位於曼谷及胡志明市的營運單位設有廢水處理設施
- 推行低溫洗滌計劃，並採用更環保的洗衣液，以減少用水及能源消耗
- 大班洗衣增設節水節能隧道式洗衣機，以應付龐大的洗衣量



能源效益

我們盡可能減少能源消耗，並實行工程方案，以提升整體能源效益。

- 進行建築物重新調試工程，以提升能源效益表現
- 節能冷氣機、冷卻器及其他建築物管理系統
- 於後勤位置、公眾地方更換 LED 照明系統；目前正為客房更換 LED 燈具



減少碳排放

應對氣候變化以減少所帶來的負面影響至關重要。我們率先在各營運單位減少碳排放，並尋求利用可再生資源的機會，以減少碳足跡。

- 進行安裝可再生能源設施的可行性研究
- 於鵝園高爾夫球會建設首個太陽能發電場
- 對採用可再生能源進行差距分析
- 增設電動車輛充電站，以滿足未來的需求



可持續建築

但求匠心獨運，建造美輪美奐並符合可持續發展原則的建築，讓酒店成為經典傳承。

- 可持續發展建築採用國際領先標準 (BREEAM、LEED 及 HQE)
- 具可持續發展認證的木材製品
- 改善室內鮮風替換，有助減少空氣中的污染物
- 低含量揮發性有機化合物的膠水、塗漆、牆面材料、布料及地氈
- 採用水性和水溶性表面的皮革家具面料釋放的揮發性有機化合物比傳統工序少



負責任的廢物管理

我們與理念一致的業務夥伴合作，一起減少消耗、重新利用、循環再造及回收寶貴資源，減少將廢物送往堆填區。

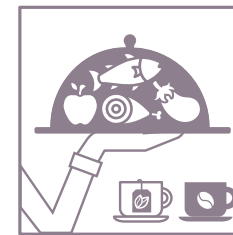
- 於後勤位置進行廢物分類及循環再造
- 香皂及洗浴用品瓶回收計劃
- 推行試驗計劃，將棄置紡織產品 (例如床單、毛巾等) 升級再造，重新製成棉紗及衣物
- 已淘汰逾65%即棄塑膠



廚餘分流

廚餘不單是環境問題，更反映社會不平等的情況。我們致力減少廚餘，積極與當地業務夥伴合作，將剩食分派予社區各界。

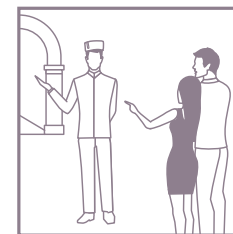
- 利用堆肥機或廚餘機製造肥料、有機物質及可再用水，回饋大自然
- 向當地慈善團體及食物銀行捐贈剩食，以饋贈弱勢社群
- 在香港推行試驗計劃，將咖啡渣及蠔殼升級再用
- 餐單提供更切合需要的份量，以減少廚餘



負責任的可持續採購

我們為賓客提供最優質的原材料及物料，致力在當地採購，並與重視勞工權利、環境保護、扶助弱勢社群及具透明度的供應商合作。

- 集團內全面禁止使用魚翅及極度瀕危物種的食材；更新保護瀕危物種的政策
- 繼續提供更多可持續產品 (茶葉、咖啡、朱古力及海鮮)
- 致力於2025年前全面使用非籠養雞蛋
- 定期檢視供應鏈行為守則及反現代奴役聲明



賓客體驗

我們致力與業務所在城市的工匠合作，推廣當地傳統文化，為賓客提供可持續發展的體驗。

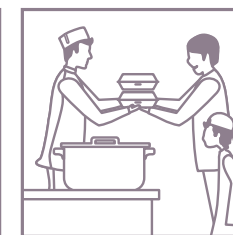
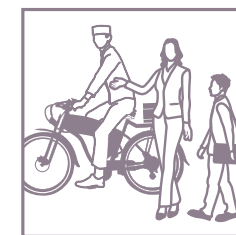
- 「半島學堂」提供地道文化、藝術和可持續發展體驗
- 「半島天然美食」注重營養、健康，食材以植物為主
- 推出全新浴室用品，向當地文化致敬，宣揚可持續發展

可持續及安全的工作環境

員工是我們最寶貴的資產。我們致力培養員工的服務熱誠，讓他們發展終身事業，並打造安全、共融、生產力高的工作環境。



- 實施共融工作環境策略，讓具有不同背景的員工發揮所長
- 更新「健康智慧」計劃，以照顧員工的心理健康需要
- 「2025革新」推動工作環境的創新轉型
- 制定集團保安及營運風險框架



社區投資

我們參與並投資於所屬社區，以制定符合社區需要的策略。

- 推行著重青年發展、關懷長者及扶助弱勢社群的外展服務及慈善工作
- 推出職業培訓計劃，讓邊緣青年、少數族裔、難民等弱勢社群發展潛能
- 於2020年及2021年推出膳食捐助計劃，為社區最有迫切需要的人士提供逾190,000份營養膳食 (價值320萬港元)

可持續發展旅程

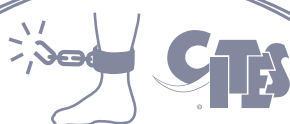


在集團內推行可持續替代資源，務求在全球推行減少依賴即棄塑膠的倡議

— 「少數族裔實習先導計劃」擴展至接受難民申請



2018



實施反對現代奴役的全球策略方針

— 遵守瀕危野生動植物種國際貿易公約精神，實施禁止採購瀕危物種的政策

2019



2020

整個集團訂下採用非籠養雞蛋的承諾目標

— 引入99.9%的無油塑膠浴室用品，例如採用45%的回收鋁材包裝和以植物成分製成的環保替代品



王府半島酒店翻新項目取得BREEAM「良好」級別，成為北京首間獲得BREEAM認證的酒店

— 實施全球性的員工健康關注策略—「健康智慧」



2017

2012-2016

於香港半島酒店、芝加哥半島酒店和王府半島酒店進行大型翻新工程期間，試行可持續發展設計及採購程序



召開由行政總裁擔任主席的集團企業責任委員會

2007



2013



在集團全面推行首個名為「尊尚傳承2020願景」的可持續發展策略，為公司的可持續發展工作制訂藍圖

— 推出「少數族裔實習先導計劃」，為少數族裔青年提供培訓及工作經驗

— 所有大型裝修和新建項目一律採用國際認可的可持續發展建築設計標準

2011



成為全球首個全面停止供應魚翅的酒店集團之一，為保護海洋生物多樣性作出貢獻

可持續發展願景

在瞬息萬變的世界裡，
歷久而常新自是難能
可貴。

本集團至今已經歷超過155年的營運，期望在未來一個世紀及更遙遠的將來也會經營下去。展望未來，對於值得珍視的事與物，什麼才是經久不息、歷久常新，都是我們一直以來所思考的問題。

今年，我們仍然受到全球新冠病毒疫情的影響，同時亦面對著急速轉變的氣候環境，因此有必要規劃長遠的業務方針，以應對未來波動及難以預料的挑戰。

集團的營商哲學包括恪守誠信、尊重歷史與傳統、致力維護品牌及聲譽、確保後世繼承優秀的資產組合，這一切全賴高瞻遠矚的決策。我們深信，當員工及社會實現互惠共贏，公司業務才能興盛發展。關懷身邊的人和四周的環境，不僅是為了今天，更是為了未來，實為應盡之義。

尊尚服務理念與可持續發展原則之間驟眼看似存有相互矛盾，因此，我們把握機會將可持續發展的價值觀念糅合至尊尚服務之中，身體力行證明兩者在本質上可相輔相成、相得益彰。我們認為可持續發展與尊尚服務的理念近似，並致力提供可持續且貼心周到的精湛工藝及優質服務，確保為客人呈獻賓至如歸的體驗，也同時滿足賓客、員工以及社區的需要。在這原則下，「尊尚傳承」已成為我們的核心經營理念和長遠發展方針。

在編寫本報告之時，世界各地仍然受到疫情影響。不少社區及行業正逐漸適應新常態環境，然而失業、貧窮、社會不平等、供應鏈中斷等社經問題卻不斷加劇，全球不少地區更要應對不尋常氣候所帶來的後果，包括對生態系統及各地造成的破壞，以及對人類健康的影響。儘管如此，人類積極發揮創新能力，而氣候變化問題亦看到曙光：在第26屆聯合國氣候峰會後，多國政府與不同行業相繼訂立更進取的減排目標及承諾實現淨零排放，加上正在建立可持續發展的金融體制系統，而且以植物為主的飲食方式日益普及，人們亦更自覺地深入了解物料和原料的來源和背後真正的環境足跡。

作為社區的一員，我們時刻準備就緒，迎接未來的挑戰。本報告讓我們有機會回顧往年可持續發展的旅程，同時推行未來的尊尚傳承規劃。



「尊尚傳承2030願景」

今年，我們正式推行「尊尚傳承2030願景」(「2030願景」)，箇中重點是進一步整合業務，並採用再生和積極的方法，藉著新策略發揮我們的業務優勢，專注於需要緊急關注的重大議題，擴大產品的益處，同時有效減少我們對環境的影響。

我們透過「2030願景」，專注於與業務相關的三大範疇，致力解決業務和社會上的關鍵議題。該等範疇為：(i)提升賓客體驗；(ii)讓員工各展所長；(iii)令所屬社區更豐盛。我們並且列出了10個發展目標作為達至「2030願景」的基礎。





我們如何創造價值

香港上海大酒店持有及經營全球半島酒店，擁有豪華的商業及住宅物業，並提供會所管理和其他酒店相關服務。這種資本密集的經營模式可讓我們管控投資時機，確保我們一貫地為賓客、企業客戶及租戶提供特別定制的優質體驗。我們著眼於長遠發展，憑藉各物業的資本增值以及經營收入的持續增長，為股東創造回報。我們於業務發展和營運當中，融入所屬國家或城市的本地文化、風格和歷史。我們認為半島酒店的尊尚服務，也是構成賓客在當地旅遊的整體體驗的重要一環，可以令他們的旅程錦上添花。通過不斷的提升，確保物業在設計和功能方面均合乎需要，並且不斷尋找機會提升產品和服務，從而創造品牌價值。我們成功的關鍵在於招攬、培訓和挽留大量合適的人才，這些人才大部分為本地人，有利於打造賓客的入住體驗。我們的物業一般坐落於歷史悠久和充滿活力的市中心，以吸引賓客前往當地，為周邊地區和企業創造價值，亦為當地經濟帶來貢獻。

可持續發展願景



「由2007年展開企業責任及可持續發展工作以來，本人樂見當中的成果。隨著環境和社會風險明顯加劇，我們已準備好迎接挑戰，願能克盡己任，以「2030願景」為藍圖應對未來十年波動的環境，盡力為全球合作作出貢獻。我們以在業務各方面實現尊尚傳承為目標，積極為環境保護及社區發展出一分力。」

—行政總裁郭敬文

管治之道

我們認為，將可持續理念融合於業務發展當中是明智且必須的業務策略，有利於本集團短期和長期的整體價值。因此，行政總裁郭敬文先生率先帶領推動，並在主席米高嘉道理爵士和董事局的監督和支持下，積極制定可持續發展方針。

董事局定期向集團企業責任委員會了解最新情況，藉以監督可持續發展議題的管理狀況。儘管於董事局層面不設獨立的可持續發展委員會，但企業責任及可持續發展主管會定期為董事局、旗下委員會及個別有意了解的董事局成員提供的最新資訊和須留意的重要議題。董事局認為可持續發展議題非常重要，每年至少審視一次本集團的可持續發展方針、策略及表現。於2021年，經董事局會面討論及審視的企業責任及可持續發展主題包括：企業責任及可持續發展年度報告、「2030願景」進展及重點措施、可持續發展主要趨勢、海平面上升問題及海岸洪水泛濫風險，以及集團每年更新的反現代奴役聲明。

 集團企業責任委員會於2021年的主要工作詳情載於年報第137頁

由行政總裁擔任主席的集團企業責任委員會獲集團管理理事會(GMB)委派責任，負責管理集團可持續發展方針各方面的實施情況。集團管理理事會亦以行政總裁為首，並由其他集團行政人員及高級管理人員組成，是負責集團管理和日常業務的重要決策機構。為使可持續發展融合於業務當中，並實現跨部門執行，集團企業責任委員會由集團代表組成，他們都是公司各部門的主管，分別執掌財務、人力資源、營運、法律、企業事務、銷售、市場推廣與項目等不同業務範疇。企業責任及可持續發展部為集團企業責任委員會提供協助，並由直接向行政總裁匯報的企業責任及可持續發展主管領導，以便協調及籌組集團上下的可持續發展工作。

企業責任及可持續發展主管會定期向董事局和集團管理理事會報告，同時會向集團風險委員會匯報與業務相關的環境和社會風險，並且在集團範圍內協調企業責任及可持續發展風險的緩解措施。視乎風險嚴重程度，該等風險可上報至審核委員會和董事局以供參考或採取行動。例如，集團風險委員會與董事局於2021年討論了海平面上升與海岸洪水風險對本集團業務潛在的長遠影響。

在營運單位層面，各營運單位均自設委員會，委員會主席由營運單位的最高負責人(即總經理或酒店經理)擔任，而委員會代表則由各部門主管擔任。委員會定期進行會議，以制定和實施行動計劃及與我們發展目標相關的策略。

 了解企業責任及可持續發展方針的詳情

董事局層面

董事局成員

- 監督企業責任及可持續發展議題的管理
- 至少每年一次檢討並批核企業責任及可持續發展方針、策略和表現



集團層面

集團管理理事會

- 企業責任及可持續發展決策和方向的主要決策機構

集團企業責任委員會

行政總裁擔任主席；

由集團企業責任及可持續發展主管領導；

「2030願景」集團代表提供協助

- 協調及籌組集團上下的企業責任及可持續發展工作
- 監察企業責任及可持續發展進程、表現和最新趨勢

營運層面

各營運單位的企業責任及可持續發展委員會

由總經理或酒店經理擔任主席；並由功能或部門主管提供支援

- 實施企業責任及可持續發展計劃和行動指南

策略方針、政策及目標

「尊尚傳承2030願景」
涵蓋三大範疇及十大發展目標



溝通和參與

- 集團及營運單位的企業責任委員會定期會議
- 企業責任及可持續發展影片，以提高相關意識
- 入職培訓計劃包含企業責任及可持續發展內容
- 內部訪問調查
- 定期舉辦員工大會及發布最新營運資訊
- 與大學院校合作提高社會的相關意識，培養新一代的人才



監察表現

- 營運單位的企業責任及可持續發展委員會及集團企業責任委員會進行季度匯報
- 提交年度行動計劃
- 集團代表定期以電話訪問當地營運單位
- 年度第三方鑒證審核
- 酒店及旅遊業基準對比，如EarthCheck及康奈爾酒店可持續發展基準指數 (Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index)



業務相關人士參與及重要議題

香港上海大酒店定期與業務相關人士溝通，了解他們的需要及關注議題，從而訂立可持續發展方針。我們定期與員工、客戶、監管機構、貸款人、股東及投資者、非政府組織、傳媒及社會各界的其他業務相關人士洽談，討論如何適切地回應各界的需求及意見。在我們而言，掌握和理解業務相關人士的想法是重要一環，並了解他們的觀點或會隨時間而改變，進而尋求提升業務發展的方案。我們主要的溝通途徑包括參與有關可持續發展的公開活動、圓桌會議、焦點小組，並且與全球各地業務的行政人員及可持續發展委員會進行網上研討會和對話。我們以企業責任及可持續發展為主題，製作互動影片並於不同電子渠道上發佈，加強與外部業務相關人士溝通交流，尤其是賓客。我們把上述所得意見用作釐定本報告和「2030願景」的重要性議題。

 有關業務相關人士參與的詳情載於年報第86至89頁

識別重要議題、釐定優次和應對方案

我們訂立相關的重要議題釐定方法，以識別重要議題並決定其優先次序，為我們的可持續發展策略方針奠定基礎及不斷制定相關的執行方案。同時，我們會了解業務相關人士所提出的觀點，並小心考慮他們彼此不同甚至是相互衝突的利益關係。

我們釐定重要議題的方法隨著時間不斷改進，並納入了與酒店業相關的可持續發展風險，重點加強與業務相關人士的溝通，並進行價值鏈評估以便釐清業務營運整體所產生的影響。重要議題經多方面考慮，包括公司自身價值的基本議題、與我們整體策略的相關議題，以及往年評估所識別的新納入議題。我們亦盡可能參考世界經濟論壇、世界旅遊及旅行理事會、未來論壇、社會責任企業及聯合國可持續發展目標等國際知名組織的建議，考慮與我們相關的重要議題，然後與香港上海大酒店的同事進行多次內部溝通、匯報及研討會，並與同業、企業客戶及相關組織等外部主要業務相關人士進行類似溝通，以便徵詢他們的意見及確定重要議題。

業務相關人士關注可持續發展的主要議題概要

最關注的議題	業務相關人士	我們於2021年採取的行動(請參閱)
就可持續發展的工作及表現與賓客及社會各界進行溝通並使其參與其中	賓客、員工、社會及非政府組織、財務分析師及投資者	賓客第30及31頁 所屬社區第47至49頁
負責任採購及有效利用天然資源；了解尊尚服務與可持續發展之間的分歧	賓客、員工、社會及非政府組織、財務分析師及投資者	賓客第12至31頁 所屬社區第45及46頁
透過對外合作機會，極力推動可持續發展目標	賓客、政府及監管機構、社會及非政府組織傳媒	賓客第26至29頁 所屬社區第45至49頁
為所在社區帶來實質貢獻 (多元化、共融、不平等議題)	員工、政府及監管機構、社會及非政府組織傳媒	員工第36頁 所屬社區第40至44頁
適應氣候變化	員工、社會及非政府組織、財務分析師及投資者	賓客第12至21頁 氣候相關財務披露
確保員工和賓客安全與保安	賓客、員工、傳媒	員工第38及39頁

這策略方針讓我們能夠根據公司的自身價值觀經營業務，同時繼續致力實現所制定的可持續發展策略，並迅速應對新議題。我們認為上述釐定重要議題的方法並非僅為本報告而訂立，而是指引我們將可持續理念融合於業務發展當中的大方向。

於2021年，我們在集團內部向各營運單位的高級管理人員發佈「2030願景」，並向非政府組織、慈善機構、供應商等關鍵外部業務相關人士說明十大發展目標。我們識別了有助應對新趨勢並符合最新的企業責任及可持續發展策略的項目(詳見下文各章節)，同時繼續透過企業責任及可持續發展部與審核及風險管理部溝通合作，將業務相關人士參與和重要議題的討論結果連繫至風險管理層面。因此，對業務構成重大影響的環境及社會風險，包括天然資源短缺日益嚴重的影響、氣候危機、社會不平等的風險，不僅會每季提呈予企業責任委員會討論，更會每年於集團風險委員會及董事局上匯報和討論。我們每年進行兩次風險基準評估，部分評估工作包括由各營運單位識別當地的環境和社會風險，以及提出相應的緩解措施。

 有關風險管理策略的詳情載於年報第129至133頁

參考具前瞻性的研究報告
並與同業比較，以確認
可持續發展的重要議題



透過定期溝通和參與，
了解組織內外業務
相關人士的觀點



考慮風險基準及潛在的業務問題，
將議題和對應的業務重要性互相連繫



分析研究結果及釐定優先次序



將策略與研究結果與報告要求
和匯報互相參考印證



「尊尚傳承2030願景」

實施我們的 可持續發展策略

能源及水的使用；低碳轉型；適應氣候變化；廢物管理、可持續發展供應鏈；賓客體驗

管治及管理；吸引及聘請員工；員工參與；職業健康及安全

社區貢獻；供應鏈可追溯性及透明度；合作及夥伴關係



賓客



員工



所屬社區

應對新趨勢

賓客參與及溝通；可持續建築設計及營運；水資源緊缺；適應氣候變化；環保海鮮；非籠養雞蛋；循環經濟

改善工作環境；多元共融；心理健康；健康及衛生措施

可持續復甦；社會不平等；人權和現代奴役；供應商參與；行業倡議團體

2021年具體議題

重視本集團的基礎 恆久不變的核心價值觀

- 誠信、透明和負責任
- 一絲不苟注重質素和細節
- 尊重傳統和歷史，保持業務經久不息

賓客

我們深信賓客對可持續發展的期望和意識會與日俱增。我們每一個可持續發展的決策——從建築設計到床鋪整理，都旨在提升賓客的入住體驗。我們堅守原則，務求在無損人類福祉、社區或環境的前提下，按照賓客需要營造體驗。為每位賓客提供貼心服務的同時，亦可為他們和我們周圍的世界帶來正面的影響。



賓客

氣候變化帶來風險與機遇。我們會設法減少環境足跡，同時致力為賓客提供一貫的尊尚服務。

我們必須善用各種資源，尤其是能源和食水，使旗下產品與服務達至優秀的標準，為賓客營造尊尚的環境。我們有責任更有效地運用資源，以保護地球及保障賓客的福祉。我們明白氣候變化關聯甚廣，複雜難料，因此緩解氣候變化對我們而言是重要一步，致力在我們自身的營運過程中減少排放溫室氣體。

我們制定了各項政策及程序手冊，例如節能守則、水資源管理指南等，並會遵守各地的相關規例，例如北京、上海、東京、巴黎的碳排放量申報規例、加州的節約用水約章，以及紐約的能源效益管理守則，亦在營運單位所屬地區制定措施，應對日後更嚴格的新法律規例。我們會評估及推行工程方案，去提升營運表現，同時繼續尋求創新的解決方案，增加可再生能源的應用，從而減少我們的環境足跡。

集團各營運單位定期匯報可持續發展表現，並由集團企業責任委員會審閱，集團總工程師每年會探訪和檢查每個營運單位兩次。疫情期間，有關審閱程序暫以定期通話及自我評估取代。為評估我們在業界所付出的努力，我們根據康奈爾酒店可持續發展基準(Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index)及EarthCheck，與同業比較能源、碳排放及用水方面的表現。



有效運用資源，各營運單位 為低碳經濟轉型作準備

較2010年減少以下的主要環境影響：

- 碳排放及用水密度減少55%
- 實際碳排放減少35%

增加可再生能源及水資源的應用

於現有營運單位及未來投資項目增添氣候適應措施



哥爾夫球場草坪上的可再生能源

位於加州喀麥爾的鵝園高爾夫球會展開首個太陽能發電場試行計劃，在2020年10月完成安裝，並於2021年全面啟用，合共設有1,920塊太陽能光伏板，為球會提供大部分電力需要。我們向賓客展示項目對環境的正面影響，以及減少碳排放措施的成果。我們將剩餘電力轉移至加州當地的供電網絡，避免浪費能源，並縮短投資回報期，有助我們為未來的可再生能源項目再融資。我們繼續為其他物業進行可行性研究，識別下一個可再生能源項目。



低碳轉型

我們的業務持續受疫情影響，不少營運單位尚未恢復正常運作。與疫情前相比，今年的整體能源密度持續大幅下跌，因此與2010年基準相比，整個業務組合錄得的實際碳排放量及碳排放密度亦分別顯著下降42.8%及48%。隨著酒店業務緩慢復甦，入住集團旗下酒店的賓客增多，導致酒店的能源用量上升，令本集團的能源密度及碳排放密度比去年分別增加14.4%及6.3%，能源密度現時為每平方米1,012兆焦耳，碳排放密度則為每平方米112千克二氧化碳當量。儘管今年的營運挑戰導致我們的能源和碳足跡出現偏差，我們仍然看到自從多項節能項目展開以來，我們在能源和碳減排方面持續取得進展。（有關按年計算的能源、碳排放及用水表現請參閱第16頁的圖表）

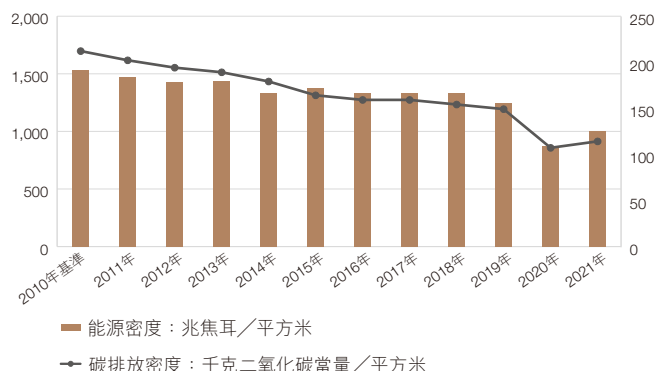
自從在業務上實踐可持續發展理念以來，我們已實行多項重要的節能措施，例如進行重新調適工程、應用

高效無油型製冷系統、優化冷氣系統、安裝自動化系統等。過去幾年，我們開始於營運單位後勤位置更換LED照明系統，然後逐漸更換客房燈具。燈光是集團旗下酒店營造尊尚環境的重要一環，因此我們於賓客範圍引用這些LED燈具之前，我們進行了廣泛試驗。

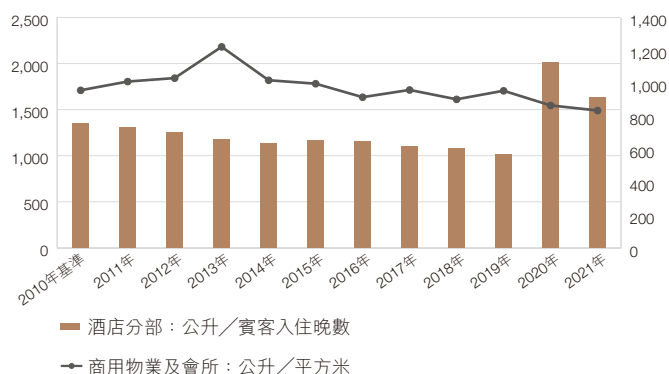
國際社會正邁向低碳未來，我們亦採用工程方案和可再生能源，專注為各個業務營運減碳。於2021年，我們在鵝園高爾夫球會展開首個太陽能發電場試行計劃，並開始研究各能源市場的差距及機遇，為進一步於我們的物業內改用可再生能源作準備。為確保所制定的長期減碳策略符合氣候科學及業界最佳做法，我們正審視及評估多種適用於企業（尤其酒店業）的能源過渡方案。

賓客

集團能源及碳排放密度



集團用水密度*



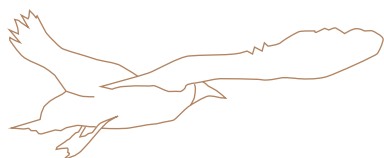
* 於大班洗衣的用水密度(每公斤洗滌衣物12.9公升)的計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在內。

用水效益及水資源再利用

食水仍然是普遍被低估的資源，其重要價值往往未能反映在食水的成本上。由於投資回報期較長，比較困難通過相應節水措施的投資。多年來，我們一直投放資源展開改進營運和行為的方案、評估乾旱風險，並安裝節水設備。

由於全球疫情的影響，我們2021年在水資源方面的表現與能源和碳排放相似，同樣出現偏差。受疫情影響之前，我們的用水密度穩步改善，直至2020年的用水密度出現偏差，原因是賓客入住晚數(計算酒店用水密度指標的分母)的下降幅度大於我們的用水需求。去年，我們的酒店陸續重開，用水密度漸漸回復平穩於1,636公升/賓客入住晚數的水平。於2021年，酒店分部的用水密度比2020年減少18.6%，但仍比2010年基準增加21.6%。

相反，由於業務減少，我們商用物業的用水密度比2020年減少3.6%，另比2010年基準減少21.1%，目前維持在每平方米839公升。與2020年相比，大班洗衣的用水密度(按公升每公斤洗滌量計算)減少16%，主要是因為業務不景氣，相近的用水繼續用於較少的洗衣量。考慮到疫情期間，水資源一直是我們業務保持必要衛生要求的重要部分，我們預計用水量將繼續偏差，直到完全恢復正常營運為止。(按年計算的用水表現，請參閱左邊的圖表)





過去幾年，我們透過提升用水效益以應對乾旱風險。我們審視了酒店營運單位的水流比率，並在可能的情況下安裝低流量的衛生設備和水龍頭。在我們管理洗衣服務的七間酒店中，五間採用低溫洗滌，以減少能源和水的消耗，為賓客保持洗衣服務的尊尚標準之餘，亦使用可生物降解洗衣液。我們於水源緊張的地區，如位於加州的比華利山半島酒店和鵝園高爾夫球會，實施多項節水設施，包括安裝具用水效益的灌溉系統、減少廁所水箱的用水量、採用抗旱景觀和綠色草坪，以及採用無水尿廁和無水洗車。我們亦致力回收營運所產生的廢水及再利用收集的雨水，以減輕都市水資源短缺的壓力。我們將繼續支援當地和區內的工作，提高用水意識，並為廣大社區引入不同解決方案。

管理及適應氣候變化

氣候變化與全球氣溫上升，令極端天氣事件越發頻繁和進一步增強。未來數十年的相關氣候風險可能導致業務營運和供應鏈中斷、影響物業所在地點的方便和吸引程度、營運成本及資本開支飆升，並且令業務監管規例越趨嚴格。由於物業更容易受到自然災害和氣候風險的影響，預期我們的保險開支會隨之增加，資產亦有貶值風險。

氣候危機的潛在影響顯然令人擔憂：我們期望能持續監察氣候風險，進一步了解所面對的氣候風險相互關聯及複雜難料的性質，確保我們作好準備抵禦有關影響。我們有意在所有業務範疇新增應對氣候風險的預防措施，著手採取適應措施增進我們的適應能力，以面對可能波動難料的未來。我們將保持警惕，每年評估有關風險。我們的方針參考了氣候相關財務披露工作小組的建議，詳情載於本報告第50至52頁。

賓客



但求匠心獨運，建造美輪美奐並符合可持續發展原則的建築，讓酒店成為經典傳承。

集團旗下的酒店及其他發展項目追求恆久不衰的建築美感，務求糅合集團的歷史傳統與業務所屬城市的傳統文化，使兩者相得益彰，歷久常新。本集團期望旗下物業能成為標誌性的建築，並盡可能以符合可持續發展原則的耐用物料建成。為此，我們重新審視新建項目或翻新工程的設計規格及產品標準，包括確認有關裝置及家具是否符合尊尚標準，並將可持續發展及資源效益等原則融合其中。

2

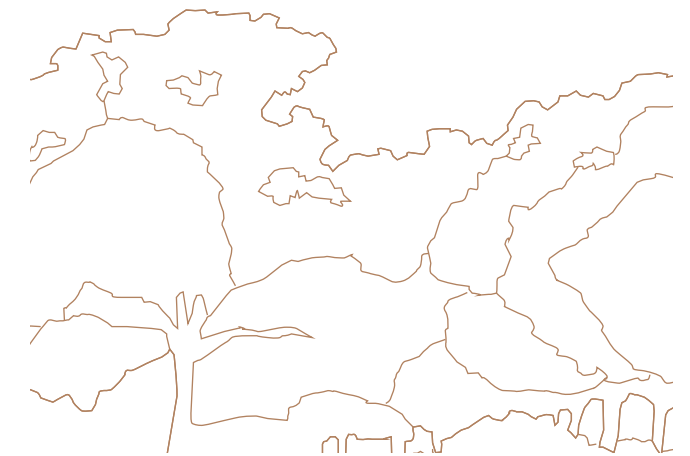
開發及營運符合可持續發展原則的物業

新建及大型翻新工程須符合國際可持續發展建築標準

香港上海大酒店持有的建築物均獲得「良好」或更高的室內空氣質素評級

可持續發展建築設計

我們興建酒店時採用全球首屈一指的可持續發展建築物評估標準「建築研究組織建築環境評估法」(BREEAM)作為參考，以便將各項可持續發展原則的考慮因素切實納入項目發展之中。我們亦與值得信賴的供應商及工匠合作，設計符合本集團品質、環保及安全標準的家具。自2013年以來，香港半島酒店、影灣園和芝加哥半島酒店的大型翻新工程均加入了可持續發展



的元素，例如以負責任的方式採購木材、採用符合能源效益的裝置和低含量揮發性有機化合物低的物料等。其後，我們進一步改善上述設計規格，務求令21 Avenue Kléber及王府半島酒店等大型翻新工程全面符合BREEAM標準，其中，Avenue Kléber獲得了BREEAM「優異」認證和Haute Qualité environnementale (HQE)傑出環保分類認證，而王府半島酒店亦獲得BREEAM「良好」等級。王府半島酒店是市內第三座獲得BREEAM評級的建築，亦是首座獲得此項評級的翻新酒店。根據「2030願景」，我們計劃中的所有新項目均按照可持續建築標準設計。仍處於建設階段的倫敦半島酒店已經在設計階段中獲得BREEAM「出色」評級的臨時證書，伊斯坦堡半島酒店目前則處於預評審階段。隨著我們踏入創新主導的另一個十年，我們將繼續採用可持續建築設計理念作為發展產品組合的核心方針。

我們設計及興建新酒店時，盡可能選用符合國際低含量揮發性有機化合物低標準的地毯、黏合劑、牆紙、皮革品、裝置和家具。至於現有物業，則安裝了專門的空氣過濾器，並會定期保養通風系統，從而保持最佳的室內空氣質素。我們繼續試行空氣淨化及微生物過濾方案，期望透過暖通空調系統減少空氣傳播疾病的風險。我們於2021年委託第三方顧問進行年度評估，大部分營運單位的室內空氣質素均獲得優良至良好評級。

客房內的可持續設計原素

以下只是我們部分可持續設計原素的例子。

並非代表全部的可持續設計原素，亦未必於全部客房都有這些設計原素

減少能源消耗

- 選用可調校的窗簾，大部分客房亦採用雙層玻璃窗，確保環境溫度設定於最舒適的水平
- 節能風機和低強度LED照明系統
- 客房設有節能電視和電器
- 可調節並容許分區調控的照明和溫度系統（睡房、飯廳、衣櫃、浴室）

糅合「循環建築」設計

- 循環再造物料牆紙
- 綜合廢物管理流程融入建築，包括現場儲存、分類及回收能力

提升室內空氣質素

- 低含量有機化合物低的油漆、黏合劑和窗簾
- 由經認證天然羊毛纖維製成的地毯，符合可持續發展原則和低含量揮發性有機化合物國際標準
- 水性和水溶性表面的皮革家具面料釋放的揮發性有機化合物比傳統工序少，皮革製造過程需時較短，亦可減少製造過程中的用水和能源消耗

節省用水

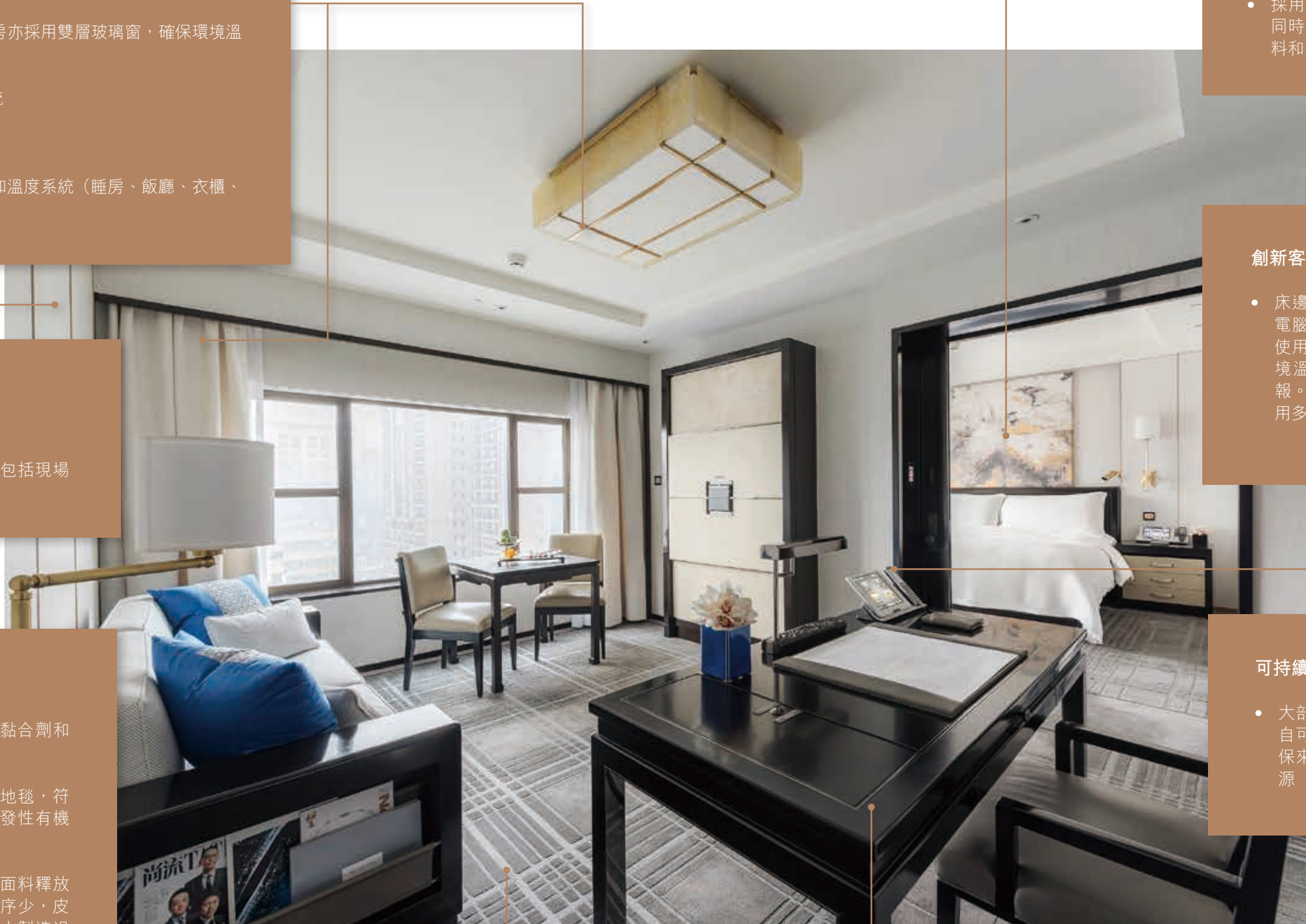
- 選用節水花灑頭、低流量水龍頭和雙掣式沖廁馬桶，提升用水效益
- 採用低溫洗滌，減少用水和能源消耗，同時使用環保清潔產品，確保床單、布料和毛巾清潔

創新客房科技

- 床邊和書桌上配有專門設計的電子平板電腦。採用一站式服務系統，方便賓客使用所有室內功能，包括調節照明、環境溫度、點選客房服務、訂閱當地日報。這更精簡的服務流程，有助減少使用多餘紙張

可持續發展的木製品和家具

- 大部分用於木製品和家具的木材，均來自可持續發展來源或循環再造木材，確保來自重植再生樹林，而非任何非法來源



賓客

必須重新思考廢物的定義及處理方法 — 設法減少浪費，回收重用各種珍貴資源，同時促進天然資源循環再生。

近年，廢物的定義有所改變，不少廢物重新定義為有價值的資源，可回收重用、加工再造、轉廢為寶。因此，我們的「2030願景」重點推動循環經濟理念，透過產品設計、減少廢物生產，鼓勵廢物再利用、循環再造及成為新的原料或素材。

由制定一套全集團適用的廢物處理標準，到培訓員工熟習廢物分類規定，以確保營運所產生的廢物負責任地妥善處置。整個過程不無挑戰，皆因我們為賓客提供的產品種類繁多，每類廢物均需依照特定程序以負責任的方式處置，然後與本地廢物處理商、回收商和升級再造商合作，盡可能減少將廢物送往堆填區和焚化設施。

3

負責任地管理及分流廢物

透過循環再造、升級再造及再利用，廚餘及可回收物的分流率達到100%

確保妥善處置有害廢物

增加使用循環再造物料



進一步邁向循環生活

影灣園眺望南中國海，依山傍水環境清幽，是享受大自然與家庭生活的安居之所。我們因應影灣園的四周環境，採用再生資源方案試行多項廢物處理措施。

我們在影灣園推出堆肥試行計劃，在物業範圍內天然分解有機廢物，將食物殘渣、有機物料和蚯蚓加入堆肥箱中，製造全天然分解肥料用於屋苑的花園內。其他無法完全分解的有機廢物會混入酵母，製成營養豐富的液態肥料以作景觀植物和永續栽培用途。這些處理辦法配合其他持續實行的食物分流措施，例如將食物捐贈予齊惜福與膳心連，令影灣園去年合共分流了5.2噸廚餘。

我們會收集居民每年用完的聖誕樹，送往本地的回收中心而非丟棄。回收中心會將聖誕樹護根重用美化環境，或種植於本地的公園小徑旁。樹枝、樹葉和其他園藝廢棄料會放入花盆內，作為有機物料和養分。



廢物分流

由於若干廢物及回收服務受疫情影響，因此，我們的業務組合整體廢物分流率為48.3%，比2020年下降0.5百分點。

我們繼續集中減少營運單位的廚餘，除了在餐廳提供更切合需要的份量外，我們亦與具有不同升級再造能力的當地夥伴合作，盡可能將剩餘食物捐贈予當地的慈善機構及食物銀行，例如香港半島酒店會以不同方式將廚餘升級再造，包括透過本地廢物處理設施O-Park轉廢為能、利用咖啡渣堆肥作為景觀植物肥料和農作用途、回收煮食油用作生物柴油，並將熟食、摘下的菜葉、麵包糕點捐贈予惜食堂和膳心連。

運往堆填或焚化設施的乾廢物比率仍然偏高，我們認為城市基礎設施要有所改良改善廢物回收。從多國收緊廢物處理法例和應對疫情的反應可見，全球和地區上的廢物處理過程存有不足之處，因而驅使我們在本地物色合適的封閉循環式廢物處理方案，例如將蠔殼放回其自然棲息地以修復蠔礁，又與紡織專家合作將廢棄布料分離，重新製成原料和衣物，這些富創意的方法有助促進與本地社區的溝通和發展。

賓客

淘汰即棄塑膠

任意使用的即棄塑膠是最常見的海洋污染物之一，嚴重破壞海洋生態。2018年，我們響應「全球旅遊業塑膠倡議 — One Planet可持續發展旅遊計劃」(One Planet Sustainable Tourism Programme)框架，著手推行全盤應對方案逐步淘汰即棄塑膠。該計劃由聯合國世界旅遊組織(United Nations World Tourism Organisation)、聯合國環境規劃署(United Nations Environment Programme)與艾倫•麥克亞瑟基金會(Ellen MacArthur Foundation)合作推動。

我們已達成超過65%的過渡期目標，餐飲場所中的常見用品，包括塑膠飲管、攪拌棒、外賣包裝、餐廳和迷你酒吧的瓶裝飲品，已更換成更符合可持續發展原則的替代品。

我們亦推出全新的客房用品系列，採用環保包裝99.9%不含石油成份的塑膠材料，以可循環再造鋁與可再生生物塑膠作為包裝替代品(詳情載於本報告第31頁)。疫情期間，由於我們極之重視個人及環境衛生，因此審慎地淘汰酒店供應的瓶裝水。巴黎半島酒店提供玻璃瓶裝水，以減少使用即棄塑膠，玻璃瓶會由當地供應商回收重用。曼谷半島酒店和馬尼拉半島酒店使用可堆肥生物塑膠盛載的瓶裝水，而東京半島酒店則採用當地可回收的鋁罐裝水。其他各間半島酒店亦正物色適合當地回收或收集設施的可行替代品。營運單位在各個範疇物色即棄塑膠的替代品，均反映大部分與食物安全及衛生相關的用品缺乏合乎成本效益的可行替代方案，因此在執行上最為困難。

重新定義廢物

過去幾年，我們開始將廢物轉化成有價值的資源，或捐贈棄置物品以造福廣大社區，充分發揮廢物利用的功效，例如：我們與非牟利組織Clean the World長期合作，捐贈曾經使用的肥皂和客房瓶裝用品予本地社區，協助社群減少與衛生相關的疾病。香港半島酒店及馬尼拉半島酒店亦會將棄置布料及床單送往當地合作夥伴，以進行紡織廢物升級再造及循環再造計劃(詳情見第48頁)。我們還會向香港營運部門收集蠔殼及其他貝殼，用以重建海洋生態系統。各項措施在實踐上雖取得若干進展，但要物色想法一致的合作夥伴和創新者推行試驗計劃，或籌集資金投資興建基礎設施擴大回收規模，卻從來不是易事。我們會繼續尋求與價值鏈合作，協助應對廢物問題。



修復蠔礁 一舉兩得

我們支持大自然保護協會的「殼」海無涯計劃(Save our Shells)，該計劃從餐廳和蠔隻養殖場收集廢棄貝殼，用以重建本港的蠔礁。蠔礁能促進海洋生態系統，為海洋生物提供理想的棲息地，可改善四周水質，同時有助穩定海床、減少侵蝕和吸收潮汐能，減緩海岸線的變化，為水下的動植物提供保護。

我們響應大自然保護協會的計劃，提供賓客享用生蠔、青口、蜆和鮑魚後剩餘的貝殼。這些貝殼在收集後，經過自然風化再放進香港水域。

鑒於香港本身有蠔製食品的傳統文化，上述計劃因而取得空前成功。蠔礁是世界上最瀕危的海洋棲息地，主要是由於濫捕、缺乏修復保護和海洋疏浚工程所致。我們在影灣園成功試行計劃後，現已將計劃延伸至香港半島酒店和香港會所。

賓客

為賓客提供優質產品，同時確保以負責任和可持續發展的方式採購，以免他人受害或危害地球環境。

我們的目標不單是為賓客提供優質上乘的產品，而且要以負責任和可持續發展的方式採購，深信所作的採購決定符合集團信念，並且與環境、社會及道德標準一致。因此，我們優先採用本地或少數族裔企業的產品，從而在營運所屬社區建立共同價值觀，促進社區發展，同時避免採購損害環境的產品，包括使用有害化學品、導致動植物瀕臨絕種和砍伐森林的產品。我們繼續與供應商合作，提高產品的可追溯性，為我們的採購決定提供指引。我們明白要達到該方面的成果絕非易事，因此在「2030願景」中承諾，我們會致力令主要產品和服務都符合一半以上的主要可持續發展及社會標準。隨著供應鏈越來越透明，加上供應商在道德資源管理方面承擔更多責任，我們將定期審視及修訂採購策略，務求提升該方面的表現，致力確保供應商將來能夠滿足六大標準。

4

負責任地採購主要產品和服務

採購符合以下四項或以上標準的主要產品和服務：

- 當地或區內採購
- 不含有害化學物質或程序
- 非瀕危物種或導致過度砍伐樹木
- 按可持續發展原則採購以確保可再利用
- 遵守具認可的可持續發展標準
- 符合具認可的現代奴役標準



負責任採購方針



供應商需遵從
香港上海大酒店
的供應鏈行為守則



識別優先考慮的
產品類型



採購和營運團隊
依從「企業責任及
可持續發展管家」
內的可持續發展
標準



考慮購買合乎可持續
發展原則的產品

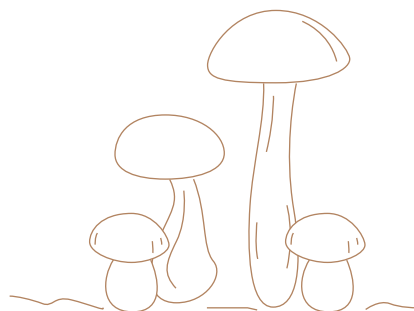


與供應商合作，
將可持續發展
元素融入產品服務

保護生物多樣性

生物多樣性是自然環境的核心要素，不但有助提供自然資源，還可促進自然環境平衡。我們致力保護這些重要的地球資產，方法是避免採購瀕危物種和導致砍伐森林的產品，盡可能選擇可持續發展來源的農產品及其他主要用品(例如紙張、茶葉、咖啡、朱古力、棉花和海鮮)。

自2013年以來，我們一直遵守國際自然保護聯盟編製的瀕危物種紅色名錄，禁止採購因數量大減、誤捕及棲息地遭破壞而屬於極度瀕危物種的海洋物種。2019年，我們參考瀕危野生動植物種國際貿易公約(CITES)，實施關於採購瀕危物種的政策。



賓客

於2021年，我們有87%以上的清潔產品屬於可生物降解或不含有害化學物，所使用的紙張中有93%來自經認證的可持續或可回收來源，然而，我們採購添加塑膠塗層或與其他材料混合的紙質產品時仍然遇到困難。我們的目標是經負責任或可持續發展的來源採購所有茶葉、咖啡和朱古力，並為至今所取得的進展感到自豪。直至2021年，96%的咖啡、67%的茶葉和80%的朱古力以負責任的方式採購。

為賓客提供優質產品，同時確保以負責任和可持續發展的方式採購

作為銷售半島品牌系列食品和禮品的公司，半島商品獲得香港公平貿易聯盟的認證，憑著本身在負責任採購和公平貿易原則方面的努力，獲得公平企業賞—鉑金級。這些原則包括工人獲得公平收入，紓解貧困和減少不平等。十多年來，半島商品一直與其印度公平貿易茶葉夥伴Teesta Valley緊密合作，該公司擁有175年供應優質茶葉史，超過70%的茶葉產品獲公平貿易認證。在東京，我們與日本當地的農民合作，在夏季以再生農耕方法為我們供應時令蔬菜。





本地和區內採購

在本地和區內採購，有助提升環境及社會效益，包括減少運輸過程中產生的碳排放、協助本地企業和中小型企業發展，以及保護代代相傳的本地工藝。我們很榮幸能夠支持所屬社區的工匠，協助提振本地經濟。截至2021年，我們有超過62%的新鮮產品在本地或區內採購。新冠疫情突顯了國際供應鏈脆弱難支，反而本地採購相信是確保供應鏈保持堅韌靈活的方法之一。

動物權益

社會對動物權益的意識日漸提高，在這一方面，我們的應對方法是首先承諾集團在2025年前達到全面使用非籠養雞蛋。我們在今年開始推行措施，進行初步基準評估，並諮詢國際人道協會(HSI)，訂立過渡路線圖，以及在業務所屬地區物色負責任的非籠養雞蛋供應商。然而，非籠養雞蛋市場尚未發展成熟，因此我們在尋找有殼雞蛋的替代品的同時，還在物色蛋漿、鴨蛋、鵪鶉蛋等其他蛋品。今後，我們將繼續與HSI合作制定全面框架，為大自然出一分力之餘亦讓賓客安心享用蛋制品，同時著手處理其他動物產品的動物權益問題。

賓客

我們一直精益求精，致力提升尊尚服務質素，以滿足賓客千變萬化的期望

酒店業務營運是藝術多於科學。我們用心為賓客提供殷勤摯誠的酒店服務。我們相信，富有人情味的殷勤服務是我們尊尚待客之道。

我們矢志為尊尚傳承的賓客服務重新編寫定義，希望藉著各種賓客互動體驗活動，與賓客分享我們的可持續發展之旅。我們透過酒店及物業的設計，突顯業務所屬城市的獨特魅力，致力彰顯當地的文化、風格和歷史，並舉辦「半島學堂」活動為城市注入活力，讓賓客在酒店以外感受地道文化、藝術和可持續發展體驗。我們非常重視與當地工匠合作，例如設計客房用品時，特別為所屬城市製作獨一無二的香氛(詳情見第31頁)。現今社會日漸意識到食物營養與身心健康之間的關係，有見及此，我們推出「半島天然美食」滿足市場需要，為注重健康和環保的賓客供應當地新鮮的健康食材，同時呈獻精緻的餐飲體驗。

鑒於賓客對我們的可持續發展工作越來越感興趣，我們特別製作了影片在酒店客房、社交媒體頻道及半島酒店網站專頁播放，介紹我們的可持續發展工作，並且誠邀所有賓客與我們攜手踏上尊尚傳承之旅，透過以上渠道密切關注最新的工作進展。



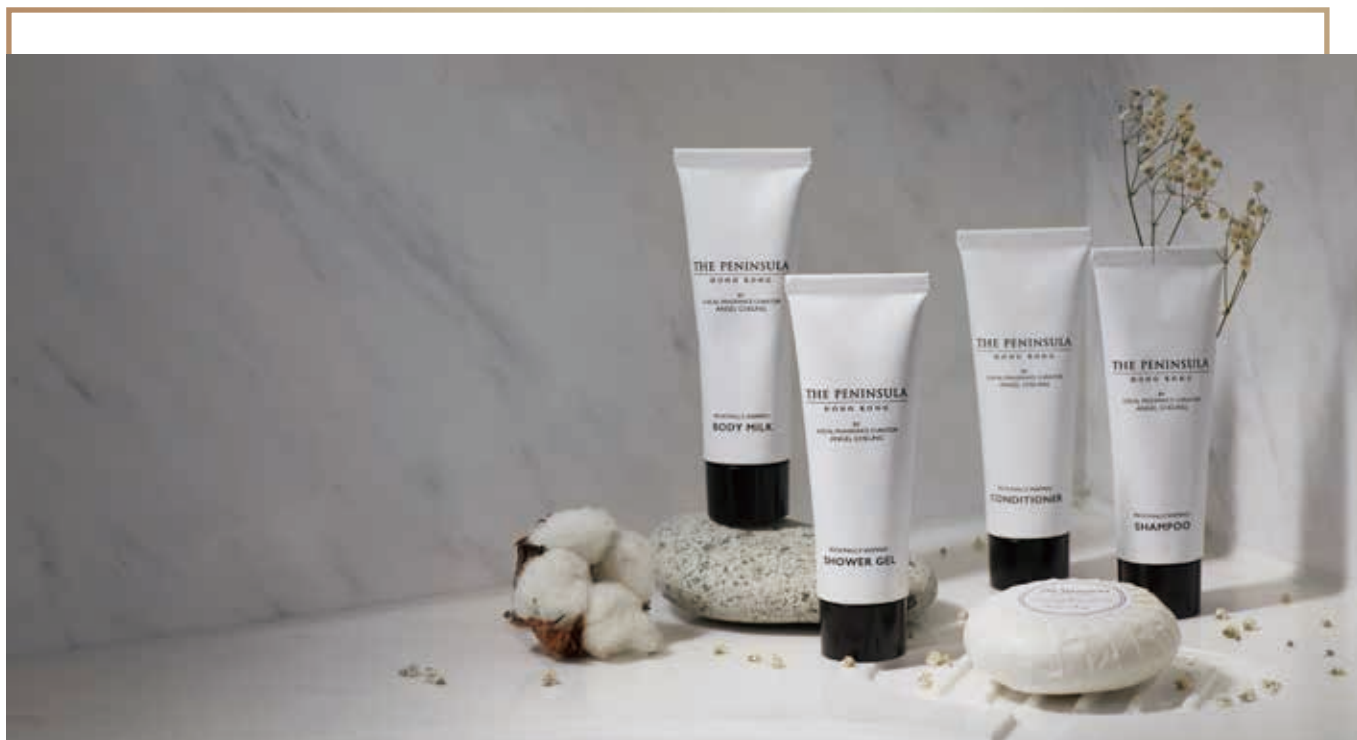
推動可持續發展，提升賓客及顧客的相關意識

向賓客和客戶提供可持續發展體驗

促進當地文化傳統，包括與當地工匠合作

以電子方式向賓客和客戶展示可持續發展措施和相關資訊

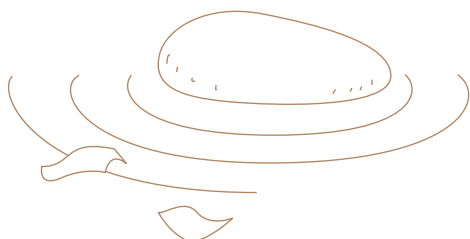




香氣情感與可持續發展

我們為全新的客房用品系列添上特製香味，全方位向各間酒店的城市和文化致敬，同時宣揚愛護地球的環保精神。在構思全新的客房用品系列時，我們不但要提供優質的沐浴用品，還希望突顯酒店所在城市的獨特魅力，因此於各酒店所在城市訪尋調香師，憑藉他們對當地本土草本材料的認識，調製出能夠體現當地文化精髓的獨特香味，融入至各間酒店的所有客房用品之中。全新的客房用品系列採用無麩質和不含大豆的原料和香氛精華製造，完全不含防腐劑、矽樹脂和十二烷基硫酸鈉等有害化學物質。

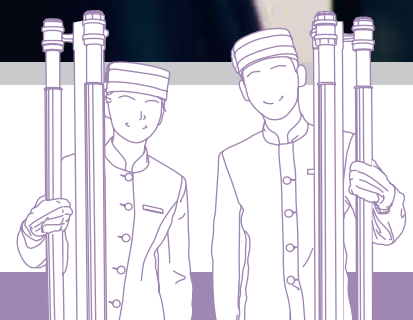
為履行我們促進循環經濟的承諾，這些用品採用環保包裝99.9%不含石油塑膠，精選容器由45%的可循環再造鋁組成，容器蓋由循環再造成合金製成。淋浴帽、牙刷和剃鬚刀等用品現在也用玉米澱粉、小麥和木材等更環保的可再生生物塑膠替代品製成。



A photograph of three hotel employees in a modern lounge. On the left, a man in a white shirt and dark vest holds a tablet. In the center, a man in a dark suit stands with his hands clasped. On the right, a woman in a dark blazer stands looking towards the others. The background features large windows and a bar area.

員工

香港上海大酒店是一個熱情好客的大家庭，竭力提供殷勤摯誠的尊尚服務，力求為賓客帶來與眾不同的體驗。我們以團隊中的每位成員為榮，他們體現了半島品牌的精神和價值，同時我們擁抱多元文化，致力令員工感受到自己是團隊中的重要一員，從而建立深厚的歸屬感。我們深明，員工是香港上海大酒店的核心靈魂，並衷心與員工建立長久而真誠的關係。



員工

激發員工潛能和熱誠，讓他們有機會在現代化的工作環境中，開展具意義的職業生涯。

在這段艱難時期，擁有一群熱誠投入的員工作為我們的團隊，確實非常重要。我們員工的平均服務年資超過八年，在這場全球疫情中表現堅毅、恪盡職守，我們實在十分感激。

過去兩年，在新型冠狀病毒疫情下，我們的全球業務在人才招聘和挽留方面遇到前所未有的挑戰。由於酒店業是過去兩年受衝擊較大的行業之一，我們今年的員工流失率處於24.3%的較高水平(較去年改善7.2個百分點)，但仍然低於業界平均數。展望未來，我們將繼續致力培養具才幹的領袖，實施有利身心健康的計劃，並且推行提升吸引力及增進員工參與度的策略。

於2021年，我們正式推出為期三年的新人力資源策略，以反映香港上海大酒店這個大家庭當前及日後的需求。疫情令我們的人力資源團隊明白到，保持靈活的適應能力是團隊安然度過任何危機的必要關鍵，因此將重新評估的人力資源優次納入策略之中，提醒我們在制定人力資源應對計劃時，尤其在健康與安全規定、內部參與活動、危機管理及報酬方面必須保持敏銳。

香港上海大酒店核心宗旨

2021年，人力資源團隊在全球各地的業務推出經修訂的「香港上海大酒店核心宗旨框架」，就員工與賓客及同事的互動交流提供指引，訂明我們對員工的期望和他們應有的行為，以滿足並超越賓客的要求以及對團隊作出有價值的貢獻。

為確保員工的行為跟隨公司的服務原則，我們建立新框架以支持及為「半島服務宗旨」奠定堅實的基礎。

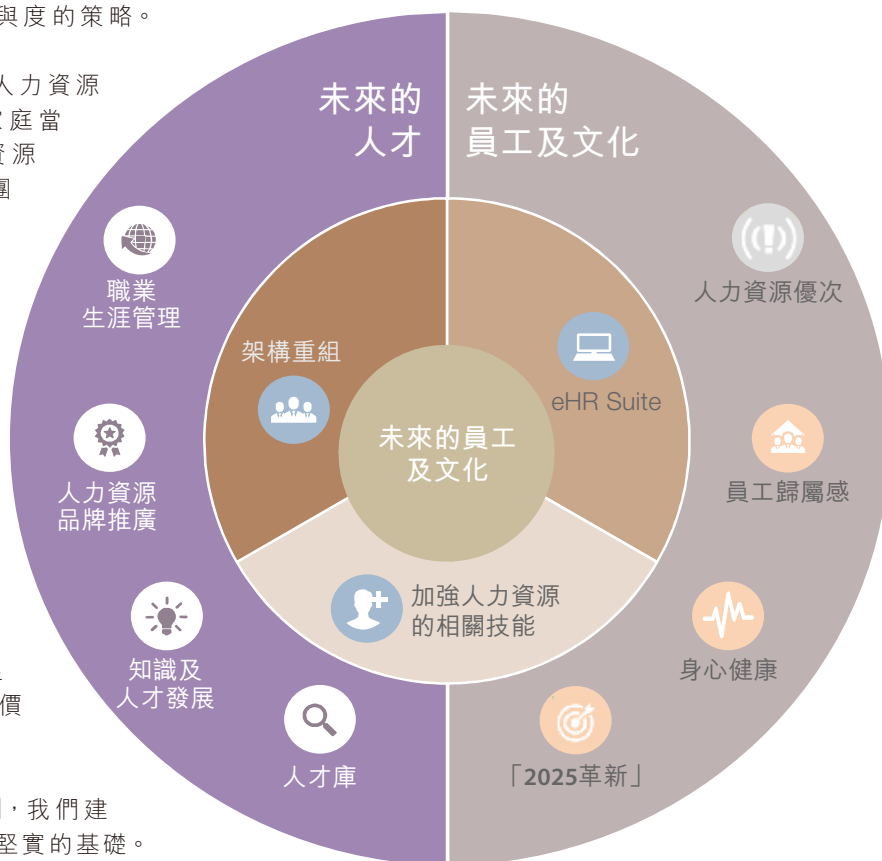


繼續提供具生產力及可持續發展的工作環境

加強我們的多元共融計劃

務求提供公平薪酬，特別關注同工同酬

提升員工的全方位健康及援助計劃



「2025革新」計劃 (WorkPlace 2025)

為保留人才和吸引新一代入職，我們必須不斷創新，確保公司文化、業務營運和工作環境與時俱進，因此推出「2025革新」計劃，在全公司推動創新轉型。該項計劃以行政總裁為首，帶領我們建立一個目標明確、活力充沛、富創意想像的工作場所，讓員工於工作倍添動力，一展所長。

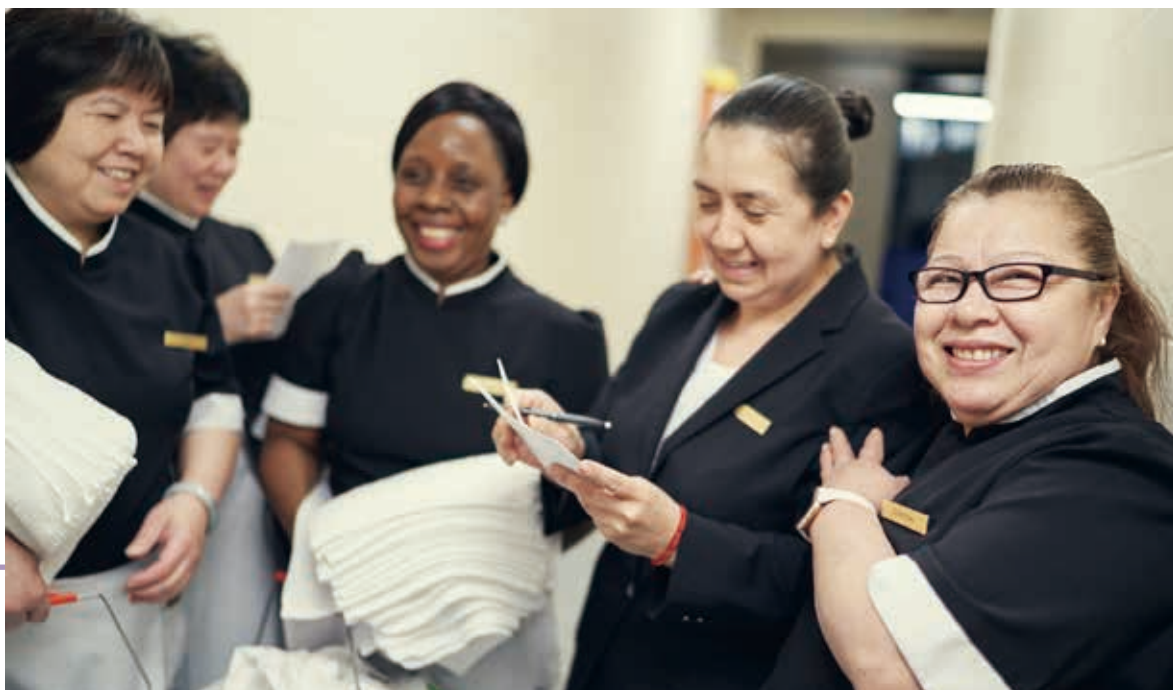
於2021年，行政總裁主辦五場焦點小組討論會，以便從全球各地的人才身上獲得啟發，集思廣益激發新思維，改善2025年及未來的工作環境，並且提升公司的文化。我們因應討論會收集所得的意見改進「2025革新」計劃，集中關注(i)工作氛圍及身心健康；(ii)科技及內部溝通和(iii)領導力、員工歸屬感及事業發展的議題。

除舉辦焦點小組討論會外，我們還廣開言路讓員工提出建議，鼓勵他們發揮才能，提升公司的營運效率，進一步節省成本，並促進健康和 safety，攜手建立深厚的企業文化。於2021年，我們推行「匯聚創智」計劃(Work Improvement Team)，以提供渠道鼓勵同事主動向公司出謀獻策。

往後，我們有意建立靈活的跨職能項目團隊，以便推動新實施的革新計劃，期望有關舉措有助提升我們作為首選僱主的地位，以及增進員工的參與度。

經歷艱困重燃員工熱誠

疫情期間，酒店及旅遊業一直是受衝擊最嚴重的行業之一。在這段艱難時期裡，員工仍然堅毅盡職、團結一心，對此我們深表感激。疫情持續的情況下，我們開展了名為「您還好嗎-近況調查」(Let's Check in - How are you doing)，藉以評估員工的歸屬感、堅毅程度、才能發揮機會及身心健康。是次調查以不記名的方式進行，自願回覆率達80%以上。儘管全球疫情持續，84%的員工仍然為任職於本公司而自豪。有關調查結果經分析後提交予高級管理層，作為2022年吸引和挽留人才的策略基礎。





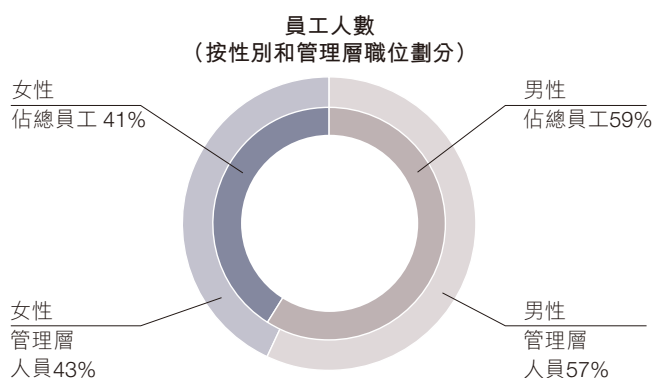
共融的工作環境

我們致力營造和諧共融的工作環境，為全體員工提供均等的發展機會，對不同性別、年齡、國籍、宗教、性取向、傷健或其他員工一視同仁。

推行新的「職場共融計劃」，目的是在我們的工作場所中營造更包容的文化，讓員工各司其職發揮一己之長，在工作中學習和成長。這項新的策略方針有三個主要範疇：

1. **營造共融文化：**專注提高員工意識了解共融的重要性，就無意識偏見等相關共融題目教育員工，以及重新評估人力資源策略，確保流程能配合共融的工作環境。
2. **培養共融管理層：**共同努力可以帶來改變，我們致力培育實踐共融的管理人員，讓他們推動公司革新。
3. **制定無偏見的人才管理流程：**我們有多項措施向現有員工推廣共融概念，同時亦明白教導新入職員工的重要性。為此，我們根據新的核心宗旨改進面試指引，並且檢討入職培訓計劃，確保新入職員工知悉相關措施。

我們已開始檢討現有的人力資源體系及規定，推動整個集團使用性別中立的職稱，並且開發專為領袖團隊、招聘經理和全體員工量身定制的共融培訓單元，同時為殘障人士提供有意義的就業機會，包括客房、廚房、前台等部門的職位。



性別多元化是共融工作場所的重要指標。在2021年，我們有43%的管理職位由女性擔任，女性員工亦佔總員工人數的41%。

我們已實施相關政策及流程，以確保公平和適當地聆聽及處理歧視事件報告。我們非常認真對待這些報告，並鼓勵舉報。於2021年，我們並未收到關於歧視的報告。

「健康智慧」

為配合「2025革新」(WorkPlace 2025)計劃等其他人力資源措施，我們已制定全新的「健康智慧」策略，專門應對心理健康。全球爆發疫情令我們的員工具挑戰的環境下工作，有機會令人心身俱疲，因此，為團隊提供心理健康支援變得日益重要。「健康智慧」策略亦涵蓋不同計劃，旨在提高員工的心理健康意識，鼓勵他們公開談論心理健康問題，從而為員工營造更友愛扶持的公司文化。於2021年，我們在全球的業務部門推出為期24天的自我關懷挑戰活動，鼓勵員工跟隨簡單的行動及溫馨提示，以改善心理健康狀況。各地的人力資源團隊更安排頌鉢、冥想工作坊、育兒及積極心理學工作坊等不同活動，讓員工學習如何在忙碌的日常工作之後放鬆精神，保持積極正面的心態。



道德操守

本集團秉持高標準道德操守的價值觀。尊重人權、擁抱多元文化、促進共融、堅決打擊貪污，均是我們經營業務的核心價值，並有助我們獲得及保持業務相關人士的信賴。本集團的行為守則列明集團對員工行為操守的期望，特別是關於防止賄賂、公平競爭、平等機會、保障客戶私隱、反歧視以及環保責任方面的應有行為。本行為守則仍然根據國際公約和章程如聯合國世界人權宣言等憲章而訂立。公司全體員工都需要參與行為守則培訓，以確保他們了解本集團對道德與職業操守的期望。本集團亦訂有舉報政策，列明舉報不當行為的方法、調查程序，以及相應的處理方法。在2021年，我們接獲四宗重大違反行為守則的舉報，並已根據集團政策逐一調查。其中一宗舉報查明並無根據；有兩宗舉報查明屬實，涉事員工按違規的嚴重程度處以警告、停職或解僱；另有一宗舉報在本報告編撰期間尚在調查中。

員工

確保賓客和員工在我們的酒店和物業內時刻感到安全有保障。

我們透過有效的制度和政策，保障集團旗下酒店、俱樂部和物業內的賓客和員工健康及安全。各業務單位均設有健康與安全委員會，並且定期開會檢討相關表現及實施改進方案。

各營運單位設有符合當地法規的制度及管理流程，在可能的情況下，更會進一步遵守國際公認的職業健康和安全管理標準OHSAS 18001或ISO 45001。我們在2022年更新職業健康管理體系後進行協調，以便配合這些標準，所有營運單位屆時需要遵循集團內部框架，集團健康與安全經理亦將進行年度現場檢查，以便找出有待改進之處。於2021年，我們繼續加強各項保安及安全管理系統，並進行了差距分析，找出業務單位



確保員工享有安全的工作環境

進一步加強集團的職業安全、健康及衛生計劃

需要改進的地方，藉以符合集團保安及營運風險框架，與國際安全管理標準ISO 31000的原則保持一致。我們的保安及安全管理系統每兩年評估一次成效，所有評估結果均會通知各營運單位的高級領袖團隊，以便跟進分析結果所提出的建議。



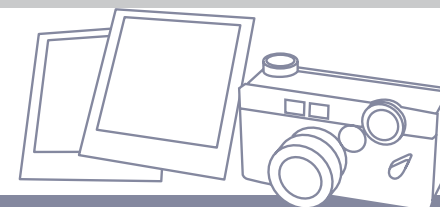


鑒於疫情持續，我們一直將賓客及員工的安全、健康及福祉放於首位。我們致力加強健康與衛生的措施，有關措施比當地政府機構規定的要求更高。於2020年，我們推出全新的衛生及環境衛生指引和原則，改以抗疫為重心，並會定期檢討及在需要時更新。大部分工作均有目共睹，如餐桌之間保持隔離、員工佩戴口罩及量度體溫。我們亦在後勤方面著手，如於每項物業委任專責的健康與衛生管理人員、更頻密清潔空氣過濾器及空氣處理機組、採用新的清潔技術，以及向員工及第三方承辦商提供有關新冠病毒的強制培訓。上述措施旨在確保賓客和員工到訪之處實行嚴謹的衛生標準。

我們繼續加強安全第一的文化，透過員工參與盡可能把事故發生的可能性降至最低。於2021年，員工更準確匯報事故，工傷比率上升20.2%，每100名員工有3宗工傷個案。工傷損失工作日比率增加50%，每100名員工有71.1天損失工作日，原因是2020年有數宗工傷導致長期損失工作日被帶到2021年，包括拉傷、骨折、瘀傷或燒傷，而2021年亦有數宗相類似的長期個案。有關員工根據當地相關法例獲得賠償，而且在可以復工時獲安排到合適的崗位以協助他們康復。超過99%的工傷毋需住院，嚴重工傷個案比率為每100名員工有0.02宗。在2021年，我們繼續錄得零宗致命事故及零宗永久傷殘事故。

所屬 社區

無論身處全球各地，我們都渴望成為當地社區的一分子。我們衷心希望與服務的社會緊密相連，支持社區蓬勃發展。



所屬社區

所屬社區就是我們的家—當地社區繁榮，我們也必可受惠。我們設法推動所屬社區發展，積極貢獻及再投資於當地社群。

我們與所屬社區密不可分，因此，我們致力秉承當地文化，務求令所處城市更加豐盛。當地社區為我們提供業務發展所需的資源、基建設施及市場，而我們則希望積極貢獻廣大社群，為各方創造長久的共享價值。

每個社區遇到的挑戰各不相同，因此，集團旗下各物業會因地制宜，制定合適的社區行動計劃滿足當地的需求。無論是為青年提供終身受用的職業技能，還是關懷長者、幫助弱勢社群，我們均由衷希望能盡力為社區帶來積極轉變。

義工服務與社區投資

我們認為青年、長者及弱勢社群這三大群體，在策略上最能配合集團的社區投資理念。在我們稱之為家的城市裡，長者是我們所屬家園的中流砥柱，在他們身上有很多經驗值得學習，我們希望同事感受到與他們那份傳統有著聯繫。同樣，青年是未來的社會領袖，作為經營至今155年的企業，我們深知必須向未來世代傳授技能及知識。儘管世界已經實現全球化，但不平等現象僅在個別地區得到解決，我們認為旗下的酒店和物業應就弱勢社群議題，制定社區投資策略應對所屬城市的需要。

於2021年，我們的義工服務計劃繼續受到社交距離措施限制。儘管如此，仍有超過18%的員工能夠參與社區工作，累計義工時數超過6,300小時。在慈善工作方面，我們繼續捐贈醫療用品和膳食，並贊助慈善活動，支援本地社區，共捐款及捐贈物資超過450萬港元。

疫情期間需遵守社交距離，難以推展社區服務，我們因此與合適的夥伴合作，才能接觸到更多不同的群體。



善用本集團的資源及能力，支援所屬社區

為社區中的弱勢人仕提供培訓和就業計劃

重點發展青年、長者和弱勢人士

為員工提供社區義工服務獎勵



誰是受益人

- 長者
- 青年
- 弱勢社群



為何幫助他們

- 長者：珍視傳統
- 青年：迎接未來
- 弱勢社群：幫助有迫切需要的人



如何幫助他們

- 慈善捐贈或公益營銷
- 員工參與義工活動
- 社區合作

關懷長者－珍視傳統

半島酒店與芝加哥的Little Brother's Friends of the Elderly合作，上門為居家隔離的長者提供基本必需品、節日食材、個人防護設備和其他應急用品。此外，芝加哥半島酒店亦與A Silver Lining Foundation合作籌募善款，為長者提供乳房健康服務，令社區內逾200名女性受惠。

青年發展－迎接未來

職業培訓可有效促進社會流動，讓青年人學習實用技能，為未來發展裝備自己。在巴黎，我們繼續與Apprentis d'Auteuil職業培訓學校合作，招募年輕學徒接受我們的酒店培訓，學員當中不乏移民和殘障人士，他們需要在多個不同部門輪替，有機會直接與現場經驗豐富的員工交流合作。

我們位於北京和上海的酒店非常關注青年發展。上海賀理士嘉道理爵士青年發展中心(紀念前主席米高嘉道理爵士)的上海嘉和公益基金會提供贊助，讓來自弱勢社群的邊緣青年接受上海閔行區嘉和職業技能培訓學校的職業培訓，學習多項生活技能，然後在中國內地多間酒店(包括我們在內地的兩間物業)進行為期六個月的行業實習。部分畢業生更加入了我們的物業成為全職員工，在本集團開展職業生涯。

上海半島酒店自2011年起支持一項「圖書館計劃」，捐助內地資金不足的農村學校，讓兒童能享受閱讀的學習過程，並免費接受駐場醫生的眼科檢查。礙於疫情關係，今年以虛擬方式在江西京口小學舉辦電子圖書館計劃，為學童提供逾1000冊圖書和學習材料。

扶助弱勢社群－幫助有迫切需要的人

在10月，巴黎半島酒店舉辦「粉紅十月」活動，邀請食客和賓客參與The European Innovation Endowment Fund乳癌基金籌款活動，贊助及支持女性接受乳癌診斷。

多年來，我們為難民提供多個培訓及工作機會。他們在所屬社區尋覓機會時面臨種種艱巨的挑戰，我們希望為多元共融的工作環境作出貢獻，提供相關的工作技能和為行業訓練更多人才。自芝加哥半島酒店開業起，我們與Heartland Alliance合作，為難民提供培訓和就業機會。難民透過政府資助計劃接受英語培訓，而我們的義工則教授各種職業課程，專注客房服務及餐飲服務等入門技能。香港上海大酒店全力支持「RUN香港」廣泛而有影響力的工作，為難民提供辦公空間、物資贊助、工作機會及培訓。東京半島酒店及巴黎半島酒店亦與當地慈善機構及社會企業合作提供類似的就業機會。



所屬社區

減少饑餓 共度時艱

疫情期間，我們有幸可以繼續經營若干物業，而維持開業的物業亦參加了疫情期間舉辦的「愛在社區：膳食捐助計劃」社區服務。這項慈善膳食捐贈計劃旨在幫助社區內有需要的人士減少饑餓問題。我們邀請賓客和食客從旗下餐廳的一系列菜單中選購，酒店會根據所選購的價值購買同價食品贈予更廣大的社群。於2020年和2021年，與本地慈善機構和食物銀行合作下，我們準備了超過190,000的熟食、食材和其他乾貨包，價值合共超過320萬港元。

多年來，我們的同事與所屬社區的弱勢群體建立了長遠關係。芝加哥半島酒店透過慈善合作夥伴The Night Ministry，協助分發食物予無家可歸的性小眾(LGBTQ+)邊緣青年。在香港，我們響應同路舍建立包容社會的願景，在疫情實施封鎖期間，協助捐贈食物包及食材包予邊緣人士和家庭，並捐出酒店棄置的220個枕頭，支持同路舍的共居計劃。

於2021年，我們派出兩隊員工前往樂餉社的食物銀行倉庫協助緊急包裝食品，由行政總裁帶領20位同事包裝逾400箱乾貨及可長期保存的罐頭，每箱裝有約15份主糧，一箱箱包裝好的食品其後分發予全港各區有需要的社群。我們慶幸能發揮團隊效率，與社區共度時艱。



採取措施提高產品和服務來源的透明度，確保我們的產品和服務不會加重現代奴役問題。

全球供應鏈不斷增長，過程越見繁複，要保持價值鏈高度透明越來越困難。鑒於集團業務位於供應鏈的末端，因此，我們堅持遵守盡職調查流程，確保向賓客提供的產品和服務符合相關法規，維持良好的勞工及環境做法。

我們集中關注容易發生勞動剝削、破壞環境及普遍缺乏透明度的高風險供應商，例如海鮮、棉花、茶葉、咖啡、朱古力的供應商、外判服務承辦商及臨時工招聘機構。我們的採購和營運團隊與信譽良好供應商及商業夥伴合作，採購最優質的產品，同時確保他們遵守供應鏈行為守則的規範和要求。

供應鏈行為守則

我們於2009年推出供應鏈行為守則，闡明我們對供應商和承辦商在環境、社會和道德實踐方面的期望，並公開守則以供公眾閱覽，並成為所有合約中的重要部分。我們定期更新守則，確保符合聯合國全球契約、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約及經合組織的跨國企業指引等國際標準，並進行年度審查加強反貪污、資料私隱和保密、人權和現代奴役方面的內容。我們亦結合該守則與舉報政策，鼓勵舉報任何涉嫌違反守則的違規行為。

反對現代奴役

在業務營運及整條供應鏈上，我們致力維護基本人權，譴責任何形式的奴役和販賣人口行為，並持續改善政策和流程，藉以提高意識、增加透明度。我們繼續對主要供應商實施更詳盡的檢查，確保他們遵守供應鏈行為守則，並正在制定框架促進供應商參與度和雙方溝通。自2020年起，我們與臨時工代理機構及海鮮供應商會面討論人權、販賣人口和現代奴役相關的議題，並在本地及集團層面與非政府機構合作，加強內部意識和培訓。



增加供應鏈透明度，高風險供應商盡力實行負責任採購

透過針對性的審核和溝通監察高風險供應商，確保具有90%的高透明度和可追溯性

要求所有供應商配合供應鏈行為守則列明的反現代奴役措施

與供應商合作和溝通以加強供應鏈行為守則

我們銳意推動供應鏈反對現代奴役，透過抽查及培訓定期檢討和加強營運部門的盡職審查過程，並於反現代奴役聲明中清楚闡明我們的承諾，亦會每年審視及更新有關聲明。為提高透明度，我們已於網頁上載反現代奴役聲明，以供公眾閱覽。



[點擊此處閱讀我們的反現代奴役聲明](#)

所屬社區

保護「海洋經濟」和弱勢社群

我們一向明白，海鮮供應鏈特別容易產生可追溯性和缺乏監管的問題，因而導致不可持續的捕漁方式和現代奴役風險。

我們參考世界自然基金會(WWF)、蒙特雷灣水族館和其他環保組織的建議和指引，進一步了解如何保護海洋價值鏈。作為提供優質海鮮的酒店集團，我們有責任知道自己所作的決策會如何影響海洋生態系統的健康。我們的採購團隊一直與廚師通力合作，確保集團旗下餐廳採購及供應可持續海鮮。

本集團為採購團隊提供協助，讓他們向可靠的供應商採購海鮮，這些供應商均獲得產銷監管鏈認證，或是能夠提供產品來源的基本資料，如物種名稱、捕撈方法、船隻等。香港上海大酒店身為香港環保海鮮聯盟的成員，致力與海鮮價值鏈中的其他參與者如海鮮供應商、採購商等，攜手推動本地可持續海鮮市場的發展。雖然提高產品可追溯性、增加可持續海鮮產品供應任重道遠，但我們責無旁貸努力為賓客提供值得信賴的產品。

本集團與馬尼拉一間本地小型漁場合作，採購由手線鈎捕的黃鰭金槍魚，所有漁獲均會掛上獨一無二的追蹤編號標記，並上傳至漁獲記錄系統內，藉以提升整個過程的透明度和可追溯性。這一實例正可顯示我們致力與所有供應商達至的可追溯程度準則。



與目標一致的合作夥伴齊心發揮實力、熱誠和影響力，帶來深遠而持久的轉變

我們早已意識到，只有與他人合作才能解決最迫切的全球議題。香港上海大酒店是多個跨界別和業界聯盟的成員，會與合作夥伴召開會議探討解決問題的方案，並盡可能聆聽各方對未來的期許，藉此加強實踐可持續發展理念，同時與各界及目標一致的業者分享知識與經驗。

於2019年，我們加入We Mean Business Coalition，該組織是由世界頂尖可持續發展機構組成的全球聯盟，提倡跨界別合作為氣候變化提供解決方案、加強氣候披露、推動企業為氣候政策獻計，致力實現零碳經濟。近期於2021年，我們參與由世界旅遊及旅行理事會(WTTC)舉辦的氣候行動焦點小組，協助制定旅遊及酒店業的減碳行動計劃。並成為酒店業淨零排放方針(Net Zero Methodology for Hospitality)諮詢小組的一員，與其他同業、Greenview、世界旅遊及旅行理事會、Sustainable Hospitality Alliance、亞太旅行協會和Tourism Declare緊密合作，檢討及提供實用的業界建議。我們參與業界倡議引發具有深遠意義的討論，令業界的行動更加團結一致，提高實現共同目標的指標，上述只是我們眾多行動的其中一例。

10 

發揮影響力，與其他業務 相關人士共同合作，積極尋求解決方案

加入同業及目標一致的業務計劃，倡議和推動可持續發展

與各界精誠合作，在業務中落實行動和解決方案

可持續融資

近年，可持續投資成為了金融機構及資金提供者資助環保項目和推動環保措施的熱門途徑。於2021年，我們與滙豐銀行及三菱日聯金融集團合作，取得首筆合共12.5億港元的可持續發展掛鈎貸款，所得貸款將用於賺取營運資金和企業資金，包括用於與可持續發展相關的資本支出和措施，是香港上海大酒店將可持續發展進一步融入整體業務及融資策略的關鍵。

培育未來人才 帶動創意革新

為培養新世代的創新思維和創造力，我們與香港科技大學的學生合作，探索負責任採購和善用可再生能源的方案，藉著建立這種互惠互利的合作關係，不但使學生可以從實踐經驗中學習，同時亦讓他們有機會表達所關注的議題，為未來提出創新的解決方案。我們有意將來進一步與其他學府的大學生合作。

香港中文大學新聞與傳播學院製作了一系列關於可持續發展商業策略的影片，講述香港上海大酒店和其他幾家公司長遠的可持續發展願景和承諾，展示企業協助建立可持續發展未來的積極作用，以及不同行業在結合環境管理與業務策略上遇到的各種困難。我們希望影片能啟發下一代在日常生活和未來職場上追求可持續發展理念。

所屬社區

創新解決方案與卓有成效的合作

往年，我們與多間社會企業、慈善機構、環保組織、營利合作夥伴等不同機構合作，探索創新的解決方案應對一系列社會議題。

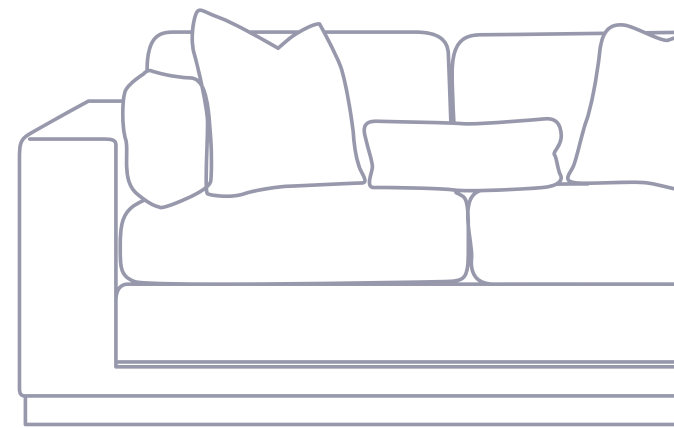
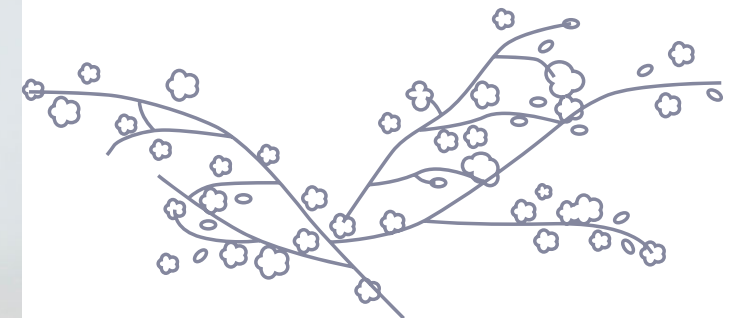
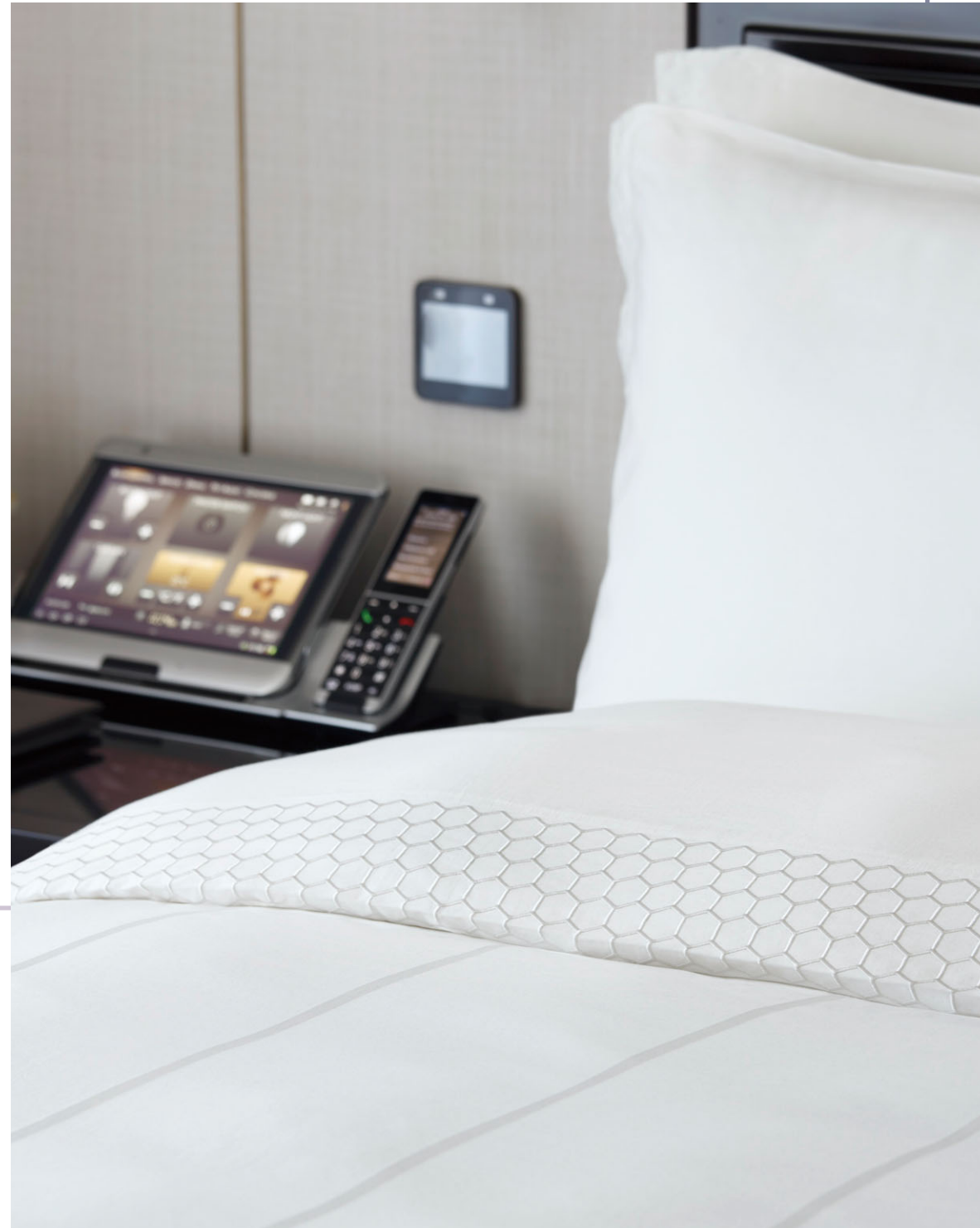
廢舊紡織品重製成棉紗

於2018年，我們在香港和菲律賓展開一項計劃，與香港一位青年設計師及社企ANTHILL Fabric Gallery合作，將旗下酒店的廢棄紡織床單升級改造為浴衣和泰迪熊，此舉不僅可減少運往堆填區的廢物，同時亦可支持菲律賓農村家庭的生計。此外，我們亦與本港的龍達紡織公司合作，利用The Billie System將廢棄床單重新拆製成棉紗，製作過程完全毋需用水，亦絕不含有害化學物。Grassroots Future是一間專門幫助難民的機構，它推行的可持續時裝計劃會將這些棉紗製成新衣服，而五位本身是難民或尋求庇護的女設計師只採用這些升級改造的可生物降解紗線編織一系列的作品。

香港半島酒店不欲將廢舊枕頭丟棄到垃圾堆填區，因而捐出220個枕頭予合作夥伴同路舍(ImpactHK)，以支持其共居計劃。我們亦與香港紡織及成衣研發中心，探索其他方法升級改造其餘枕頭，再派發予本港有需要的社群。

ecoSPIRITS

於2021年，我們與全球首間支持低碳減廢的酒類經銷商Proof & Company的ecoSPIRITS合作，減少集團飲料業務產生的碳排放。ecoSPIRITS與其供應商緊密合作，利用可重用的手提袋運送優質酒類，手提袋可暫存於經營場所內待清空後才退還，在新訂單交付時才一併收回手提袋再用，ecoSPIRITS還承諾訂單每使用一個手提袋，便會種植一棵樹。此舉既不影響酒的品質，還能節省生產玻璃所消耗的資源，更可減輕運送訂單時的重量，從而達到節能效果。這種創新的封閉循環系統突顯了如何實踐商業循環概念，亦展示出與目標一致的業務夥伴合作非常重要。我們正多方面評估機會，在更多業務領域上採用此類做法。



氣候相關財務披露

氣候變化的影響，全球有目共睹。鑒於社會各界在國際間缺乏一致的行動，我們意識到氣候變化帶來的影響和風險越來越大，其影響所及不止於本集團的業務，而是足以影響整個社會，因此各界必須通力協作，採取應急行動去解決問題和改變現有系統，確保為所有人建立可持續發展的未來。我們繼續參考氣候相關財務披露工作小組的建議，概述我們如何管理有關氣候變化的相關風險。



管治

我們認為，將可持續發展理念融合於業務當中是明智且必須的業務策略，有利於本集團短期和長期的整體價值。因此，由行政總裁郭敬文先生率先帶領推動，並在主席米高嘉道理爵士和董事局的監督和支持下，積極制定可持續發展方針。

董事局定期向集團企業責任委員會了解最新情況，藉以監督氣候變化和其他可持續發展議題的管理狀況。儘管於董事局層面不設獨立的可持續發展委員會，但企業責任及可持續發展主管會定期為董事局、旗下委員會及個別有意了解的董事局成員提供的最新資訊和須留意的重要議題。董事局認為可持續發展議題非常重要，每年至少審視一次本集團的可持續發展方針、策略及表現。

由行政總裁擔任主席的集團企業責任委員會(GCRC)獲集團管理理事會(GMB)委派責任，負責管理集團可持續發展方針及各方面的實施情況。集團管理理事會亦以行政總裁為首，並由其他高級管理人員組成，是負責集團管理和日常業務的重要決策機構。為使可持續發展行動融入於業務當中，並實現跨部門合作執行，集團企業責任委員會由集團代表組成，他們都是公司各部門的主管，分別執掌財務、人力資源、營運、法律、企業事務、銷售、市場推廣與項目等不同業務範疇。企業責任及可持續發展部為集團企業責任委員會提供協助，並由直接向行政總裁匯報的企業責任及可持續發展主管領導，以便協調及籌組集團上下的可持續發展工作。

企業責任及可持續發展主管會定期向董事局和集團管理理事會報告，同時會向集團風險委員會匯報與業務相關的環境和社會風險，並且於本集團內協調企業責任及可持續發展風險的緩解措施。視乎風險嚴重程度，該等風險可上報至審核委員會和董事局以供參考或採取行動。



策略

氣候變化是一正蔓延的問題，影響我們業務的所有環節。我們已將氣候減緩及適應行動納入集團最近更新的可持續發展策略「尊尚傳承2030願景」(「2030願景」)。新策略將善用我們業務的優勢，專注於急切需要關注的重大議題，擴大我們產品的益處，同時有效率地減少我們的負面影響。

我們專注三大業務相關的範疇，以10項主要發展目標為基礎，借助「2030願景」致力解決業務及社會所面臨的主要問題。業務相關範疇為：(i)提升賓客體驗、(ii)讓員工各展所長以及(iii)令所屬社區更豐盛。



請參閱「尊尚傳承2030願景」的詳情

為了能實施「2030願景」中與氣候相關的行動，我們密切監察碳排放和用水效益方面的表現，以及有關減緩氣候變化方面的進展，例如採用可持續發展的設計、羅列酒店和物業層面的氣候風險，並與政府、業界同儕、智庫等更多業務相關人士討論。目前，我們各項業務亦針對洪水、乾旱、山火、極端高溫、颶風和颱風等極端天氣事件制定應急計劃。

在集團層面，作為「2030願景」策略的一部分，我們正為範圍1和2的溫室氣體排放項目制定以科學為本的目標，確保我們的目標符合嚴格的氣候科學，從而有助我們制定長期行動方案，減少業務的碳排放。同時，我們亦參考關注旅遊業和酒店業的業界集團所發佈的方法和指引文件，確保我們的目標設定符合業內最佳做法。

我們預計，氣候變化對集團供應鏈造成的壓力亦將會日漸增加，我們必須了解氣候變化的影響，尤其在茶、咖啡、朱古力、海鮮及棉製品等最容易受到環境變化影響的重要產品方面。作為「2030願景」策略的一部分，我們專注與高風險供應商合作，改善可追溯性及採購方式，以提高供應鏈的靈活性。

「2030願景」的一項主要原則是與其他想法一致的公司合作，協力尋求解決方案以應對氣候變化等全球共同挑戰。例如，我們於2019年加入了We Mean Business Coalition，該組織是由世界各地具出識可持續發展工作的頂尖機構組成的聯盟，提倡不同行業通力合作解決氣候變化問題，改善氣候披露，並鼓勵企業表達對氣候政策的意見，從而實現零碳經濟。近期於2021年，我們參與由世界旅遊及旅行理事會(WTTC)舉辦的氣候行動焦點小組，協助制定旅遊及酒店業的減碳行動計劃。並成為酒店業淨零排放方針(Net Zero Methodology for Hospitality)諮詢小組的一員，與其他同業、Greenview、世界旅遊及旅行理事會、Sustainable Hospitality Alliance、亞太旅行協會和Tourism Declare緊密合作，檢討及提供實用的業界建議。我們參與業界倡議引發具有深遠意義的討論，令業界的行動更加團結一致，提高實現共同目標的指標，上述只是我們眾多行動的其中一例。



風險管理

年報的集團風險管理委員會報告和企業責任及可持續發展報告已載列與氣候變化相關的風險。本集團業務面臨氣候變化帶來的實際及過渡風險。我們已識別以下集團業務的主要實際風險：

- 極端天氣事件及自然災害的嚴重程度及頻率上升，或會干擾營運，導致集團產品及服務的供應鏈中斷，並對資產造成實際損毀。
- 極端氣溫導致建築物承受更大的壓力以及能源和水資源增加

- 海平面上升及發生洪水氾濫的可能性增加，可能對資產造成實際損毀、供應鏈中斷、阻礙交通運輸，並帶來資產減值的風險
- 乾旱可能導致供應鏈中若干農產品的供應量減少及價格上升，以及水資源緊缺地區的供水量減少

在集團資產管理層面，我們透過以下方式降低與實際氣候事件相關的風險：(a)為物業和各營運單位購買綜合保險；(b)透過更完善的設計、升級工程及定期保養，增強建築結構的抗禦力；及(c)成立當地和公司層面的危機管理團隊，並制定業務持續計劃以加強應急響應。我們亦(d)安裝防護屏障以防範自然災害；(e)定期舉行疏散演習及安全培訓，讓員工做足準備；(f)實施節水措施(尤其是位於水資源緊缺地區的資產)。

集團業務所識別因低碳未來相關政策、監管及行業變化而產生的主要過渡風險為：

- 國家政策及法規和更進取的減碳承諾，或會導致建築物及營運要求有所提高，以及令經營市場的碳定價或稅收有所上升
- 業務相關人士對加快企業可持續發展及責任行動的期望提高，因而需要更多資本投資及開支來滿足不斷演變的期望
- 市場對集團旗下酒店更加可持續的產品及服務的需求增加

在集團層面，我們透過以下方式降低過渡風險：(a)增加資本投資分配到提升效能及可持續發展項目；(b)與業務相關人士合作，為本集團的主要產品及服務制定可持續發展解決方案；(c)加入同業及目標一致的業務計劃，倡議和推動全球可持續發展。

於2019年，我們運用當地監管機構和其他資料來源提出的氣候假設情景，就氣候變化對集團業務的實際及過渡風險完成初步定性評估，所用的情景符合聯合國跨政府氣候變化小組(IPCC)評估報告所述的四個代表濃度途徑(RCP)，該份評估報告是目前載最新有關氣候變化於科學、技術和社會經濟層面的分析報告。有關評估結果已提呈予集團管理理事會和集團風險管理委員會討論，例如洪水、降雨和降雪可能對資產造成損毀的風險上升，以及與天然資源、農產品和商品有關的風險有機會影響我們提供服務的能力。2020年，我們進行了進一步評估，在國家或城市層面識別這些氣候風險。我們亦意識到氣候變化所造成的倍增效應及連鎖影響，或會加劇貧困、社會不平等、供應鏈中斷等其他社會經濟問題。

2021年，於董事局層面上，我們集中討論海平面上升和沿海地區水浸風險可能對企業造成的長期影響。我們擬進行更詳盡的資產層面情景分析，以確定短期措施，保護本集團資產免受極端天氣事件影響。就長遠規劃而言，我們希望將氣候風險納入未來所有發展和投資項目的規劃及設計過程。董事局最近亦收到關於第26屆聯合國氣候變化大會主要成果的最新資料和關於香港上海大酒店氣候策略的最新進展。



指標和目標

在可行及不影響為客戶提供服務的情況下，香港上海大酒店致力減少營運產生的排放量。我們每年在企業責任及可持續發展報告中公佈總能源消耗量及排放量。

為協助應對氣候變化，我們已於「2030願景」中就溫室氣體排放、用水效益以及與減緩氣候變化有關的行動(例如採用可持續發展的設計，在酒店物業層面規劃氣候

風險及與相關的業務相關人士溝通)制定集團目標及承諾。以下是我們有關氣候的部分主要承諾：

- 有效運用資源，使業務營運準備好迎接低碳經濟
 - 減少自2010年起以下各方面的環境影響：
 - 碳排放及用水密度減少55%
 - 總實際碳排放減少35%
 - 增加使用可再生及可持續的能源和水源
 - 於現有營運單位及未來投資項目考慮氣候適應措施
- 以可持續發展原則發展及營運集團的物業
 - 新建及大型翻新工程符合國際可持續發展建築標準
- 以負責任的方式管理及分流廢物
 - 透過循環再造、升級再造及再利用的方案處理廚餘及循環再造物，令廢物分流率達到100%
 - 確保妥善處理有害廢棄物
 - 增加使用可循環再造的材料
- 遵循環境及社會標準，以負責任的方式採購主要產品及服務

有關「2030願景」目標和可持續發展的數據表現的詳情載於企業責任及可持續發展報告。



2021 成果

2021年，我們的總能源消耗和用水量為1.12億港元。儘管氣候變化已對我們的財務構成負面影響，包括造成短期的業務損失以及於過往數年導致保險費用和需修復受損財物的支出上升，但有關財務影響目前對集團業務而言並不重大。由於氣候變化的效應環環相扣，暫時難以對業務產生的整體財務影響作出合理估計。我們將努力制定全面及穩健的方法，以確定氣候相關的財務影響，並繼續監察、管理並於適當時候報告相關的影響。

獨立鑒證報告

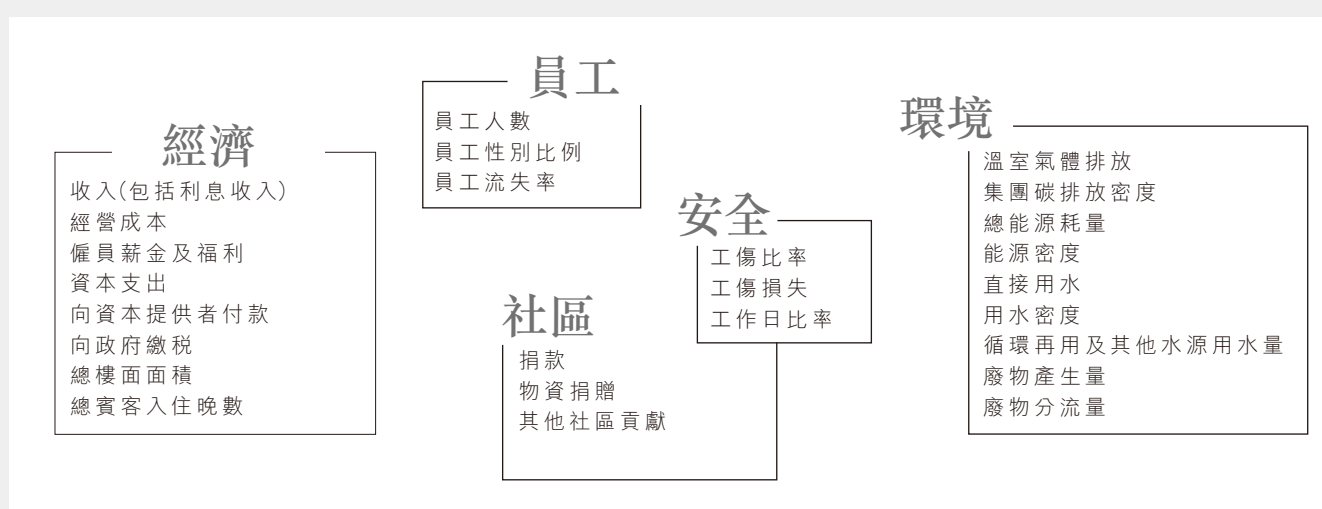
致香港上海大酒店有限公司
董事的獨立鑒證報告

畢馬威會計師事務所受香港上海大酒店有限公司(簡稱「香港上海大酒店」)委託，對其2021企業責任及可持續發展報告及數據摘要(下文稱為「報告」)內的已識別要素(「已識別要素」)執行了有限保證的鑒證業務。報告是由香港上海大酒店根據相關報告標準編製，該截止年度為2021年12月31日。

報告中的已識別要素

已識別要素如下：

- 報告第2至49頁中包含的下列數據及相關重要陳述
- 第55頁的數據表中包含的下列數據



香港上海大酒店董事的責任

香港上海大酒店董事負責編撰及呈列報告，尤需確保報告在各重大方面均符合報告標準。報告標準是指香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄27《環境、社會及管治報告指引》(「聯交所ESG指引」)。董事責任亦包括設計、實施及維持相關內部監控系統，確保報告內容準確無誤，以使報告不存在因欺詐或錯誤導致的重大錯誤陳述。

獨立鑒證者的責任

我們的責任是根據對報告內已識別要素執行以下所列的有限保證的鑒證工作，向香港上海大酒店董事提供鑒證結論。我們的獨立有限鑒證報告是按照委託條款進行，匯報對象僅限香港上海大酒店。我們的鑒證工作僅為向香港上海大酒店董事局報告我們在此獨立有限鑒證報告中被委託的事項，除此並無他由。除了香港上海大酒店，我們的鑒證工作、獨立有限鑒證報告或鑒證結論，並不向任何人士負責。於有限保證的鑒證業務中所執行的鑒證程序在性質及時間上，與合理保證的鑒證業務有所不同，而且鑒證範圍較小。因此，透過有限保證的鑒證業務所得的保證程度會較合理保證的鑒證業務為低。

獨立鑒證報告

工作依據

我們根據《國際鑒證業務準則》(ISAE)第3000號「歷史財務信息審計或審閱以外的鑒證業務」以及ISAE 3410「溫室氣體排放聲明的鑒證業務」進行鑒證工作。該等準則要求鑒證團隊具備執行鑒證工作所需的適當知識、技術和專業能力。

我們的獨立性及質量控制

本事務所應用《國際質量控制準則》第1號，並按該準則設有一個全面的質量控制系統，包括有關遵從道德規範、專業標準和適用的法律法規的文件記錄政策和程序。本事務所已遵守國際會計師道德準則理事會發布的「專業會計師道德守則」所載的獨立性及其他道德要求，該守則以誠信廉潔、客觀、專業能力及盡職審慎、保密以及專業操守為基本原則。

鑒證工作

本事務所對報告中的已識別要素進行的有限保證的鑒證業務包括作出各項詢問，詢問對象主要為負責編製企業責任及可持續發展報告中各項已識別要素的人員，並適當採用分析及其他收集證據程序。相關程序包括：

- 與負責收集及審閱已識別要素的香港上海大酒店總部和選定業務單位管理層及員工進行訪談，以理解收集資料的過程；
- 檢查和評核用以產生、匯總及匯報已識別要素的系統及過程；

- 抽樣檢查已識別要素是否符合數據背後的支持理據和計算方法；
- 分析各營運單位提供的數據，透過與管理層進行訪談，調查公司今年數據相比去年主要的改變、期望及目標；
- 根據聯交所ESG指引中的各項定義，衡量香港上海大酒店用於編製指標的定義是否恰當；
- 閱讀第58至66頁載列之可持續發展報告內容索引，以釐定其是否符合我們對聯交所ESG指引的理解；
- 閱讀報告所述的資料，以判斷該等資料是否符合我們對香港上海大酒店可持續發展表現的總體認知。

結論

根據有限保證的鑒證業務程序及取得的證據，我們沒有發現任何內容導致我們認為在香港上海大酒店截至2021年12月31日年度的2021企業責任及可持續發展報告及數據摘要中所載的上述已識別要素在各重大方面未有根據報告標準編製。



畢馬威會計師事務所
執業會計師
香港中環
遮打道10號
太子大廈8樓
2022年3月16日

可持續發展數據摘要

本章節提供本集團的可持續發展表現的統計資料。為方便業務相關人士理解並使用表現基準評價我們的企業責任表現，我們的報告遵循聯交所ESG指引以及GRI標準。

我們在疫情期間致力保持靈活應變，但在若干情況下，我們不得不暫時停止一些業務的營運，時間或長達數月。這些營運變化對我們可持續發展的進程造成了負面影響，而我們不少的合作夥伴亦面對同樣的挑戰，並阻延了合作項目。本年度載列的企業責任及可持續發展的指標和數據受因到負面影響而有所偏差，讀者閱讀本報告時需要多加注意，而重大數據變動的詮釋則載於下文註釋。我們將繼續密切關注可持續發展方面的表現，在集團及業務層面推行各項措施，並繼續依循全新推出的「尊尚傳承2030願景」，致力實現所訂立的長遠可持續發展目標。

1. 可持續發展數據摘要⁽¹⁾

			2021	2020	2019	2018	2017	2010 基準
經 營	收入(包括利息收入)	百萬港元	3,465	2,715	5,888	6,232	5,804	
	經營成本	百萬港元	1,388	1,133	2,049	2,241	2,102	
	僱員薪金及福利	百萬港元	1,562	1,511	2,294	2,291	2,135	
	資本支出	百萬港元	2,050	1,585	1,590	1,490	1,827	
	向資本提供者付款	百萬港元	165	215	242	195	224	
	向政府繳稅 ⁽²⁾	百萬港元	229	355	330	486	442	
	總樓面面積	千平方米	646	646	652	652	652	
	總賓客入住晚數 ⁽³⁾	千晚	604	384	1,277	1,333	1,240	
人 員	員工人數 ⁽⁴⁾		5,866	5,609	7,451	7,594	7,534	
	員工流失率 ⁽⁴⁾	%	24.3%	31.5%	19.7%	21.9%	21.3%	
	員工性別比例	女性員工%	40.5%	40.5%	41.6%	42.6%	41.9%	
	工傷比率 ⁽⁵⁾	每100名僱員的 工傷事件	3.0	2.5	3.9	3.5	3.1	
	工傷損失工作日比率 ⁽⁶⁾	每100名僱員的 工傷日數	71.1	47.4	74.4	57.7	43.9	
環 境	溫室氣體排放	千噸二氧化碳 當量	72	68	96	99	100	126
	集團碳排放密度	千克二氧化碳 當量每平方米	112	105	148	153	154	215
	總能源耗量 ⁽⁷⁾	000'千兆焦耳	654	572	822	853	853	895
	能源密度 ⁽⁷⁾	兆焦耳每平方米	1,012	885	1,272	1,320	1,320	1,522
	直接用水	千立方米	1,168	941	1,526	1,673	1,625	1,689
	用水密度							
	酒店分部 ⁽⁸⁾	公升每賓客 入住晚數	1,636	2,010	1,014	1,075	1,100	1,346
	商用物業、會所及服務分部	公升每平方米	839	870	959	907	964	1,064
	循環再用及其他水源用水量	千立方米	337	372	484	448	489	142
社 會	廢物分流率 ⁽⁹⁾	%	48.3%	48.8%	51.0%	51.1%	54.3%	
	捐款 ⁽¹⁰⁾	千港元	1,549	3,157	2,025	2,519	3,250	
	物資捐贈 ⁽¹⁰⁾	千港元	1,807	1,988	7,403	7,502	6,684	
其 他	其他社區貢獻 ⁽¹¹⁾	千港元	1,193	380	1,606	2,796	2,730	

註釋：

- (1) 請參閱「關於本報告」一節，以了解報告中員工、環境和社區所表現涵蓋的業務範圍。隨著「尊尚傳承2030願景」的推出，碳、能源及水指標的基準年已更新至2010年。
- (2) 包括企業所得稅、物業及房地稅、薪俸稅及其他公司稅。
- (3) 根據相關年份內每個房間和套房的實際入住人數計算。
- (4) 該為2021年12月31日之數據。員工人數僅包括每週於該特定職位工作满全職時數的僱員。自願離職員工流失率包括基於自身決定而離職的全職僱員，為20.7%。
- (5) 工傷損失工作日比率增加，原因是2020年有數宗工傷導致長期損失工作日，包括拉傷、骨折、瘀傷或燒傷，部分被帶到2021年，而2021年亦有數宗相類似個案。逾99%的工傷事件為不需要住院的事件，因此並未評定為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名僱員0.02宗。並無錄得職業病事件。
- (6) 由於酒店業務恢復緩慢，更多賓客在我們的酒店住宿，導致總能源耗量及總用水量分別增加14%及24%。酒店用水密度減少19%，原因是相關數據因賓客入住晚數增加而正常化。有關變動的詳細詮釋請參閱報告第14至17頁。
- (7) 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- (8) 包括酒店的所有用水量，並非只計算賓客直接用水量。
- (9) 匯報的隔油池所產生的廢物、有害廢棄物和建築廢物並不包括在廢物數據內。
- (10) 由於買一送一饋贈餐膳的慈善計劃已於2021年初完成，故捐款大幅減少。公司的物資捐贈減少的原因是拍賣、籌款及慶典等慈善活動於疫情期間被取消。此外，由於嚴峻的營商環境，本集團於2021年採取各項措施節省開支。
- (11) 捐贈予非慈善團體以支持社區項目(以香港為主)，如「香港社會發展回顧項目」，嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄收藏於該項目之檔案庫內，見證香港的歷史發展。

可持續發展數據摘要

(2.) 企業責任及可持續發展表現

重大數據變動的詮釋載於報告內文或下文所載的註釋。視乎所採用的方法，集團表現既可能是總數，亦可能是加權平均數(即比率或密度)。

- (a) 匯報的員工數據包括本集團所有酒店營運單位(包括設於香港、北京、曼谷、上海、倫敦、伊斯坦堡及美國的地區辦事處)、商用物業、會所及服務營運單位。
- (b) 匯報的環境數據包括本集團所有酒店營運單位(不包括各辦事處)、淺水灣綜合項目、山頂綜合項目、聖約翰大廈、The Landmark、鵝園高爾夫球會及大班洗衣。
- (c) 匯報的社區數據包括所有酒店營運單位和設於香港的總部辦公室、淺水灣綜合項目、山頂綜合項目、聖約翰大廈、The Landmark、鵝園高爾夫球會、半島商品及大班洗衣。
- (d) 隨著「尊尚傳承2030願景」的推出，碳、能源及水指標的基準年已更新至2010年。

		2021 商用物業、 會所及服務			2020 商用物業、 會所及服務			2019 商用物業、 會所及服務			2010 商用物業、 會所及服務		
		酒店	會所及服務	集團表現	酒店	會所及服務	集團表現	酒店	會所及服務	集團表現	酒店	會所及服務	集團表現
人 員	員工總數 ⁽¹⁾	4,806	1,060	5,866	4,511	1,098	5,609	6,016	1,435	7,451			
	男性	58.4%	64.6%	59.5%	58.3%	64.6%	59.5%	57.8%	60.9%	58.4%			
	女性	41.6%	35.4%	40.5%	41.7%	35.4%	40.5%	42.2%	39.1%	41.6%			
	按管理職位劃分												
	管理人員	19.8%	11.8%	18.1%	21.7%	14.9%	20.4%	16.3%	13.4%	15.8%			
	非管理人員	80.2%	88.2%	81.9%	78.3%	85.1%	79.6%	83.7%	86.6%	84.2%			
	訂立集體談判協議的僱員	22.6%	19.3%	22.0%	20.3%	17.1%	19.7%	21.7%	16.0%	20.6%			
	員工總流失率 ⁽²⁾	23.3%	28.5%	24.3%	31.5%	31.5%	31.5%	19.1%	22.4%	19.7%			
	30歲以下	39.2%	49.3%	40.5%	38.4%	46.2%	39.5%	31.3%	33.5%	31.6%			
	30至50歲	19.7%	23.9%	20.3%	24.8%	32.9%	26.1%	15.8%	23.4%	17.2%			
	50歲以上	16.9%	27.0%	19.9%	42.3%	23.4%	36.7%	11.0%	15.4%	12.3%			
平均培訓開支 ⁽³⁾		除以全職人力工時	582港 元	46港 元	286港 元	974港 元	257港 元	808港 元	2,338港 元	1,212港 元	2,136港 元		
工傷比率 ⁽⁴⁾		每100名員工的工傷事件	2.3	5.7	3.0	2.2	3.4	2.5	3.9	4.3	3.9		
工傷損失工作日比率 ⁽⁴⁾		每100名員工的工傷日數	36.4	214.3	71.1	48.8	42.0	47.4	69.5	93.7	74.4		
因病缺勤比率 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾		每名員工的日數	6.2	9.1	6.8	5.9	6.5	6.0	5.5	6.2	5.7		
環 境 ⁽⁶⁾	溫室氣體排放 ⁽⁷⁾	千噸二氧化碳當量	59	14	72	54	14	68	79	17	96	104	23
	範圍1排放	千噸二氧化碳當量	10	5	15	8	4	12	14	6	21	18	6
	範圍2排放 ⁽⁸⁾	千噸二氧化碳當量	48	9	57	46	10	56	64	11	75	86	17
	碳排放密度	千克二氧化碳當量每平方米	120	87	112	112	85	105	162	108	148	232	161
	總能源耗量 ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾	000千兆焦耳	542	112	654	472	100	572	681	141	822	752	143
	直接能源耗量	000千兆焦耳	137	60	197	123	49	172	188	80	268	222	61
	間接能源耗量	000千兆焦耳	405	52	457	348	51	400	493	61	554	530	81
	能源密度	兆焦耳每平方米	1,113	700	1,012	968	630	885	1,398	885	1,272	1,683	1,012
	直接用水量 ⁽⁶⁾⁽¹²⁾⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾	千立方米	988	180	1,168	772	169	941	1,296	231	1,526	1,456	232
	用水密度 ⁽¹⁵⁾												
	酒店	公升每賓客入住晚數	1,636	n/a	n/a	2,010	n/a	n/a	1,014	n/a	n/a	1,346	n/a
	商用物業、會所及服務	公升每平方米	n/a	839	n/a	n/a	870	n/a	n/a	959	n/a	n/a	1,064
	循環再用及其他水源用水量 ⁽¹⁶⁾	千立方米	34	303	337	72	300	372	166	318	484	142	–
	廢物產生量 ⁽¹²⁾⁽¹⁷⁾	噸	3,969	268	4,237	3,288	211	3,499	6,614	351	6,965	–	–
	廢物分流量 ⁽¹²⁾⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾	噸	2,002	43	2,045	1,663	43	1,706	3,451	100	3,551	–	–
	耗蝕臭氣層物質的排放	千克三氯氟甲烷當量	32.6	2.1	34.7	20.5	1.4	21.9	17.1	5.3	22.4	115.7	31.6
	捐款 ⁽¹⁹⁾	千港 元	508	1,040	1,549	2,658	499	3,157	967	1,058	2,025		
	公司捐款 ⁽¹⁹⁾	千港 元	392	265	657	16	220	236	339	183	522		
	賓客捐款 ⁽¹⁹⁾	千港 元	114	763	876	2,506	264	2,770	587	857	1,445		
	員工捐款	千港 元	3	13	15	136	16	151	41	17	58		
	物資捐贈 ⁽¹⁹⁾	千港 元	1,167	640	1,807	1,033	955	1,988	4,610	2,793	7,403		
	其他社區貢獻 ⁽²⁰⁾	千港 元	–	–	1,193	–	–	380	–	–	1,606		
社 區	社區外展活動												
	服務時數	小時	5,776	599	6,375	5,082	674	5,756	15,945	3,617	19,562		
員工義工人數			788	177	965	545	60	605	1,154	279	1,433		

註釋：

1. 該為2021年12月31日之數據。由於逾90%為全職員工，因此員工人數僅包括每週於該特定職位工作滿全職時數的員工。匯報範圍並不包括長期合約、定期合約、自由聘用合約、無訂立合約的兼職僱員及用作日常應急的兼職員工。全職人力工時(截至12月)為6,298，該數字包括兼職員工(例如：兩名兼職員工分別工作半天，會被計算為一個全職人力工時)。
2. 員工總流失率的計算包括所有已離開本公司的全職僱員。「全職」是指僱員每週於該特定職位工作滿全職時數。自願離職員工流失率包括基於自身決定而離職的全職僱員，為20.7%。
3. 平均培訓開支計算根據每年培訓開支總額除以全職人力工時計算得出。於疫情期間，大部分的培訓均透過eHR Suite中向所有員工提供的定制內部計劃及數碼培訓計劃進行。
4. 由於比華利山半島酒店的數據收集方法有變，因此所錄得的工傷比率及工傷損失工作日比率並不包括該酒店。工傷損失工作日比率增加，原因是2020年有數宗工傷導致長期損失工作日，包括拉傷、骨折、瘀傷或燒傷，部分被帶到2021年，而2021年亦有數宗相類似個案，詳情請參閱報告第39頁。逾99%的工傷事件為不需要住院的事件，因此並未評定為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名僱員0.02宗。並無錄得職業病事件。
5. 由於比華利山半島酒店將病假歸納在有薪假期下，該酒店沒有因病缺勤日數資料，故集團的缺勤比率不包括比華利山半島酒店。
6. 由於酒店業務恢復緩慢，更多賓客在我們的酒店住宿，導致總能源耗量及總用水量分別增加14%及24%。酒店用水密度減少19%，原因是相關數據因賓客入住晚數增加使指標回復較正常的水平。有關變動的詳細詮釋請參閱報告第14至17頁。
7. 根據香港碳審計指引要求，香港煤氣公司所生產的碳排放包括範圍1(燃燒)及範圍2(產生及運輸)。至於其他國家所採用的溫室氣體議定書及其他國際標準，提取、產生和運輸的過程則被納入範圍3內，故未被納入計算範圍內。
8. 根據《溫室氣體議定書範圍2指引》要求，所披露的溫室氣體排放量(範圍2)是以供電市場為主的方法計算(如果以地域為主的方法計算，2021年範圍2的溫室氣體排放量為63,818噸二氧化碳當量)。
9. 2021年，鵝園高爾夫球會的實地太陽能發電場生產996,129千瓦時的可再生能源，佔本集團總用電量的0.9%。
10. 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
11. 2021年按來源劃分的直接能源耗量為149,998千兆焦耳的煤氣、1,414千兆焦耳的液化石油氣及45,860千兆焦耳的柴油，而按來源劃分的間接能源耗量為393,709千兆焦耳的電力、10,314千兆焦耳的冷凍水及52,730千兆焦耳的已購買蒸氣。
12. 淺水灣綜合項目的租客、山頂綜合項目、聖約翰大廈及The Landmark並不包括在用水和廢物數據內。這些物業的業務性質與酒店和其他商用物業不同，用水量與廢物產生量很大程度取決於租客(或訪客)的數量及他們的行為，因此我們在營運過程中無法控制。
13. 直接用水量指取自市內來源的用水：循環再用及其他水源用水量則包括透過直接方式取自其他來源的用水。
14. 包括酒店的所有用水量如餐廳、水療等，並非只計算賓客直接用水量。
15. 由於大班洗衣的用水密度(2021年為每公斤衣物12.9公升，較2020年減少16%)的計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在內。
16. 循環再用及其他水源用水量下降10%主要由於曼谷半島酒店延長暫停營業。
17. 廢物產生總量及廢物分流總量增加主要由於更多賓客入住。
18. 2021年度集團的廢物分流率為48.3%。隔油池所產生的廢物、有害廢棄物和建築廢物並不包括在廢物數據內。
19. 由於買一送一饋贈餐膳的慈善計劃已於2021年初完成，故捐款大幅減少。公司的物資捐贈減少的原因是拍賣、籌款及慶典等慈善活動於疫情期間被取消。此外，由於嚴峻的營商環境，本集團於2021年採取各項措施節省開支。
20. 捐贈予非慈善團體以支持社區項目(以香港為主)，如「香港社會發展回顧項目」，嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄收藏於該項目之檔案庫內，見證香港的歷史發展。

可持續發展報告內容索引

以下表格列出本報告所載的披露資料摘要，內容按以下的報告標準撰寫：聯交所ESG指引、GRI標準(最新公布)和可持續發展會計準則委員會(SASB)報告標準。該些報告標準須與以下概覽一併閱讀。畢馬威會計師事務所獲委託，對本報告提供獨立有限保證結論，並確認報告內容的已識別要素是否根據聯交所ESG指引匯報。畢馬威會計師事務所的報告詳載於第53至54頁。

由於本公司需根據聯交所上市指引披露資料，倘若聯交所ESG指引與GRI標準或SASB標準有任何差異，一概以聯交所ESG指引為依歸。在頁碼欄中若引用2021年報將縮寫為「AR」

GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 102：一般披露				
機構概況				
102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10	—	SV-HL-000.A至D	關於本報告 AR公司概覽 AR十年營運數據 AR十年財務概況	酒店分部總面積487,264平方米
102-8	B1.1		可持續發展數據摘要	由於大部分(逾90%)員工受聘為全職和長期合約，按標準仔細劃分員工合約種類並未會帶來重要價值。我們已披露全職人力工時數據，兼職或短期合約員工亦包括在內，請參閱第56至57頁。披露的數據並無重大變化。 按地區劃分的員工統計資料： 亞洲：4,156人 亞洲以外：1,710人
102-9	—		P.26-29，45-46	
102-11	—		AR行政總裁策略回顧； 可持續發展願景；	
102-12 102-13	—		業務相關人士參與及重要性議題；AR聯繫業務相關人士	
策略				
102-14	—		AR行政總裁策略回顧； AR主席序辭	
102-15	MDR 1		可持續發展願景； 業務相關人士參與及重要性議題	

GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 102：一般披露				
商業道德及誠信				
102-16	—		可持續發展願景；員工— 道德操守；AR企業管治 報告	
管治				
102-18	MDR 1		可持續發展願景—管治 之道；企業管治報告	
業務相關人士參與				
102-40	—		業務相關人士參與及重 要性議題；AR聯繫業務 相關人士	
102-41	—		可持續發展數據摘要	
102-42	—		業務相關人士參與及重 要性議題；AR聯繫業務 相關人士	
102-43	—		業務相關人士參與及重 要性議題；AR聯繫業務 相關人士	
102-44	MDR 2.1		業務相關人士參與及重 要性議題；AR聯繫業務 相關人士	

GRI 標準	ESG 指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 102：一般披露				
報告概況				
102-45	MDR 3		關於本報告：AR公司概覽；AR財務概論	
102-46	—		關於本報告：可持續發展願景；業務相關人士參與及重要性議題	
102-47	MDR 2.1		可持續發展願景；業務相關人士參與及重要性議題	
102-48	—		可持續發展數據摘要	重列資訊：無
102-49	—		可持續發展數據摘要	匯報範疇及涵蓋範圍的重大變動：隨著「尊尚傳承2030願景」的推出，碳、能源及水指標的基準年已更新至2010年。
102-50	—	—		2021年1月1日至12月31日
102-51	—	—		上一份報告的日期：2020年
102-52	—	—		報告周期：每年一次
102-53	—		關於本報告	
102-54	—		關於本報告	
102-55	—		可持續發展報告內容索引	
102-56	—		關於本報告：獨立鑒證報告	

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 200：經濟					
經濟表現	103-1,103-2, 103-3			AR財務報告	
	201-1	B8.2		可持續發展數據摘要；AR財務報告	
	201-3			AR財務報告－僱員退休福利	
市場表現	103-1,103-2, 103-3	B1		可持續發展數據摘要，AR企業管治董事局成員多元化	
	202-2	—		—	我們大多於當地社區聘請高級管理人員
採購行為	103-1,103-2, 103-3	B5		P.26-29，45-46	
	204-1	—		P.26-29，45-46	我們只會監察相關重要議題，如鮮貨等。於報告期內，62%的鮮貨來自本地及區內。香港上海大酒店的業務遍佈亞太地區、美國、歐洲，因此我們在這些地區有各類型的供應商。我們仍在探索有效的方法去收集相關數據。目前，我們制定了鼓勵本地採購的政策，我們的反現代奴役聲明亦列出了本集團管理對供應鏈中的社會風險所採取的措施。
	—	B5.1		P.26-29，45-46	
	—	B5.2, B5.3, B5.4		P.26-29，45-46	
防止貪污	103-1,103-2, 103-3	B7		員工—道德操守	更多詳情請參閱我們的行為守則及舉報政策。報告期內並無因違反法規而被判處巨額罰款或非金錢處分。
	205-3	B7.1			報告期內並無識別關於貪污的法律訴訟。
	—	B7.2		員工—道德操守	
		B7.3			向董事局成員提供了有關反貪污的閱讀材料，當中亦包括集團反欺詐政策以及集團反賄賂和腐敗政策，作為部分培訓內容。
反競爭	103-1,103-2, 103-3	—		員工—道德操守	
	206-1	—			並無接獲關於違反反競爭行為及反壟斷法的個案。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 300：環境					
能源	103-1,103-2, 103-3	A2, A3		賓客	
	302-1	MDR2.2, A2.1	SV-HL-130a.1	賓客，可持續發展數據摘要	消耗的能源中有60%來自當地電網。 2021年，鵝園高爾夫球會的實地太陽能發電場生產996,129千瓦時的可再生能源，佔本集團總用電量的0.9%。
	302-3	A2.1		賓客，可持續發展數據摘要	
	302-4	A2.3		賓客，可持續發展數據摘要	
水資源	103-1,103-2, 103-3	A2, A3		賓客	
	303-3	A2.2	SV-HL-140a.1	賓客，可持續發展數據摘要	集團總用水量為1,504,461立方米。於高基準缺水地區的直接用水量： 195,693立方米，佔總用水量的13%； 於極高基準缺水地區的直接用水量： 510,306立方米，佔總用水量的34% 海水只於香港半島酒店用作沖廁用途，因此對香港上海大酒店而言並不是重要性議題，亦未被列入匯報範圍內。
	—	A2.4	SV-HL-140a.1	賓客	
廢氣排放	103-1,103-2, 103-3	A1, A3		賓客	
	305-1	A1.1 A1.2		賓客，可持續發展數據摘要	計算排放量時納入的溫室氣體包括耗用燃油、柴油、氣油、天然氣、煤氣及東京瓦斯而產生的二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。耗用製冷物質而散逸性排放的氯氟碳化物及氯氟烴也計算在內。所有溫室氣體以二氧化碳當量呈報。
	305-2	A1.1 A1.2		賓客，可持續發展數據摘要	請參考上述回覆。
	305-4	A1.2		賓客，可持續發展數據摘要	請參考上述回覆。
	305-5	A1.5		賓客，可持續發展數據摘要	請參考上述回覆。
	305-6	A1.1		可持續發展數據摘要	請參考上述回覆。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 300：環境					
污水和廢棄物	103-1, 103-2, 103-3	A1, A3		賓客	
	306-4, 306-5	A1.3, A1.4		賓客，可持續發展數據摘要	有害廢物佔我們所產生的廢棄物少於1%，因此對香港上海大酒店而言並不是重要性議題。 所有可回收材料均被送往本地回收設施或由我們的合作組織進行升級處理。我們目前沒有收集已重用資源之數據。送往堆填區和焚化爐的廢物分別為1,808噸和385噸。
	306-1, 306-2, 306-3	A1.6		賓客，企業責任及可持續發展概要	所有廢物均由廢物處理承辦商按當地法規收集和妥善處理或由供應商回收。
環境保護法規	103-1, 103-2, 103-3	A1	SV-HL-160a.1.	賓客	
	307-1	A1		—	2021年並無因違反法規而被判處巨額罰款或非金錢處分。其中與香港上海大酒店相關的法律法規為倫敦和伊斯坦堡的新發展項目須遵守的環境影響評估條例，北京和巴黎的碳排放量申報規定，以及東京的建築物能源效益規定。
環境及天然資源	—	A2.5		—	我們仍在探索切實可行的方法，以監察包裝物料的使用情況及確保數據的準確性，我們期望於未來匯報包裝物料的使用量。
	—	A3.1		賓客	
	—	—	SV-HL-160a.1.	賓客	我們沒有於生態保護區或瀕危物種棲息地附近經營、擁有、租借或特許經營任何住宿設施。
	—	—	SV-HL-160a.2.	賓客	由於大部分物業都位於大城市，我們通過可持續採購海鮮、紙製品、清潔用品、茶、咖啡和巧克力等去間接支持環境保育。我們繼續實施國際綠色建築標準(例如BREEAM)，以減少我們在新項目和大型裝修中對環境的影響。
氣候變化	—	A4	SV-HL-450a.1.	—	請參閱第50至52頁的TCFD披露。
	—	A4.1	SV-HL-450a.1.	—	請參閱第50至52頁的TCFD披露。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 400：社會					
僱傭	103-1,103-2, 103-3	B1	SV-HL-310a.2.	員工	香港上海大酒店的營運單位符合當地有關僱傭及勞工的法律法規。並無因違反法規而被判處罰款。
	401-1	B1.2		可持續發展數據摘要	本集團著重精簡及重要性，故僱員離職流失率只按年齡區分。
	401-3	—		—	合資格的僱員按當地法規可享有產假；在可行的情況下，我們鼓勵所有僱員重返工作崗位。
	—	—	SV-HL-310a.1.	可持續發展數據摘要	自願離職流失率：20.7% 總離職流失率：24.3%
勞資關係	103-1,103-2, 103-3	B1		員工	
	402-1	—			任何將對僱員造成實質影響的重大營運調整，我們皆會提前在1至12個星期作出通知。此措施亦列於適用之集體談判協議中。
	—	—	SV-HL-310a.3.		我們100%的僱員都達到最低工資或更高的標準，該匯報方式與SASB報告的要求於措辭上略有不同。
職業健康與安全	103-1,103-2, 103-3	B2		員工	香港上海大酒店符合營運單位所在地的有關職業健康與安全的法律法規。
	403-9	B2.1, B2.2, B2.3		員工 可持續發展數據摘要	總工時是11,623,218小時。根據GRI計算方法，可記錄的工傷率以每200,000個工時計為3.15的水平。2021年錄得1宗高風險工傷意外，我們繼續無錄得致命或永久傷殘的工傷意外(特別是2019至2021年，根據香港聯交所的匯報要求)。
培訓與教育	103-1,103-2, 103-3	B3		員工	
	404-2	B3		員工	我們推行的學習與發展計劃包括提升技能；同時提供過渡性協助計劃，例如當業務結束。
	—	B3.1, B3.2		可持續發展數據摘要	我們只根據員工的職責和培訓需要提供培訓，不論性別、其他多樣性因素和職級。
多元文化及平等機會	103-1,103-2, 103-3	B1		員工，AR企業管治—董事局成員多元化	
	405-1	B1.1		AR企業管治—董事局成員多元化	董事局成員統計： • 性別：18%女性及82%男性 • 年齡組別：30歲至50歲佔12%；50歲以上佔88% 員工統計： • 性別：請參閱數據摘要 • 年齡組別：30歲以下佔20%；30歲至50歲佔56%；50歲以上佔24%

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 400：社會					
消除歧視	103-1,103-2,	B1		員工—道德操守，所屬社區	
	103-3			員工—道德操守，所屬社區	
	406-1	B1		員工—道德操守，所屬社區	
	—	—	SV-HL-310a.4.	員工—道德操守，所屬社區	2021年並無接獲性騷擾案件。更多詳情請參閱我們的行為守則及舉報政策。
結社自由與集體談判	103-1,103-2,	B4		員工—道德操守，所屬社區	香港上海大酒店符合有關防止童工及強迫勞工的法律法規。請參閱本集團的反現代奴役聲明。
	103-3				
	407-1	—		—	在我們的運營中未發現任何已知的重大風險。我們努力透過香港上海大酒店供應鏈行為守則去減輕集團影響範圍內的所有潛在供應鏈風險。
	408-1	B4.1, B4.2		員工—道德操守，所屬社區	行為守則及反現代奴役聲明訂明我們對尊重人權的承諾，包含反對僱用童工、人口販賣，以及反對在我們的供應鏈上僱用童工及強制勞動。
	409-1				
人權評估	103-1,103-2,	—		員工—道德操守，所屬社區	
	103-3				
	412-2	—		員工—道德操守，所屬社區	
本地社區	103-1,103-2,	B8		所屬社區	
	103-3				
	413-1	—		所屬社區	於報告期內，所有營運單位均有本地社區參與計劃。
	—	B8.1		所屬社區，可持續發展數據摘要	
	—	B8.2		所屬社區，可持續發展數據摘要	
客戶健康與安全	103-1,103-2,	B6		員工	
	103-3				
	416-1, 416-2	—		—	所有主要產品及服務均就健康與安全問題進行改善評估。於報告期間，並無就產品及服務的健康與安全問題而不遵守法規的事件。
		B6.1		—	從官方銷售渠道直接售出或購買的產品中，沒有因安全及健康問題而需要回收的事件。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數／章節	備註／省略原因
GRI 400：社會					
市場推廣與標籤	103-1,103-2, 103-3 417-2	B6		所屬社區 —	於報告期間，並無不遵守法規的事件。
客戶私隱	103-1,103-2, 103-3 418-1	B6 B6.5		員工—道德操守 —	於報告期內，並無接獲有關侵犯客戶私隱的嚴重投訴。 歐盟通用數據保障條例(GDPR)是我們遵守的重大法規其中一例。 資料隱私和安全仍是2021年的重要主題，我們將繼續完善相關政策和流程。相關舉措包括持續提供培訓，以及對我們多份私隱相關文件和合同作出修訂和更新。此外，我們繼續實施額外的資訊科技保安措施和培訓，以確保我們所有資訊科技系統的安全和保安。有關本集團的資料隱私和安全政策，請參閱 https://www.peninsula.com/zh/global-pages/data-privacy-and-security
遵守法規	103-1,103-2, 103-3 419-1 — —	B1, B2, B4 B6.2 B6.3 B6.4	SV-HL- 310a.2	— — — —	報告期內並無因觸犯法例而被判處巨額罰款或處分。 集團行為守則列出了我們對保障知識產權的承諾。 一旦發現懷疑不安全的產品，產品回收程序便會立即展開，並暫停在市面上發送及銷售該產品。而回收原因、範圍及結果都被紀錄及報告。



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

www.hshgroup.com