



香港上海大酒店有限公司

2022 企業責任及可持續發展報告

關於本報告

我們希望以綜合貫通的方式，於本報告展示財務及非財務各個範疇的表現，讓持份者全面了解本公司。閱讀2022企業責任及可持續發展報告時，亦可同時參閱我們的2020年報，本  將為各位標示與年報相關的內容。本報告只是我們與持份者的眾多溝通渠道之一。此外，我們亦定期會見對可持續發展感興趣的持份者，更詳盡地討論公司的相關表現。如欲了解更多詳情，請隨時與我們聯絡。

我們致力保持靈活應變，但2022年部分主要市場的疫情持續，營運安排必須因應業務當地的防疫措施暫時調整。這些措施對我們的可持續發展進程造成負面影響，不少合作夥伴亦面對同樣的挑戰。因此，本年度年報載列的企業責任及可持續發展的指標和數據，或許會受到負面影響而有所偏差，務請讀者多加注意。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，並繼續秉承「尊尚傳承2030願景」，致力實現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，以及會所與服務分部¹。本報告的報告期為2022年1月1日至12月31日。

報告標準及鑒證

本報告遵循香港聯合交易所環境、社會及管治報告指引(ESG指引)²附錄二十七內所載的條文，並參考全球報告倡議組織的可持續發展報告標準(GRI標準)。本報告亦參考氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議，以及可持續發展會計準則委員會(SASB)標準編製。

本報告符合ESG指引有關重要性(參閱第8及9頁)、量化及一致性(參閱第61至63頁)的報告原則。畢馬威會計師事務所獲委託，依據ESG指引對本報告的內容進行有限保證的工作，並以此提供獨立意見。獨立鑒證報告載於第59至60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
www.hshgroup.com/zh-hk
www.hshgroup.com/zh-hk/sustainable-luxury
cr@hshgroup.com

¹ 報告中的員工、環境和社區數據所涵蓋的業務各有不同，詳情請參閱第62頁以了解有關企業責任及可持續發展數據的報告範圍和計算方法。

² 有關香港上海大酒店未能根據ESG指引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64至76頁提供詮釋。

目錄

可持續
發展願景

04

業務相關人士參與及
重要議題

08

10

賓客

32

員工

42

所屬社區

53

氣候相關披露

56

綠色金融
報告

59

獨立鑒證報告

61

可持續發展
數據摘要

64

可持續發展
報告內容索引



香港上海大酒店有限公司

2022 企業責任及可持續發展報告

封面介紹

香港上海大酒店有限公司擁有悠久的歷史，155 多年來一直伴隨時代變遷而勇於創新，以新視角洞察世界。此報告的封面，展示集團最新推出的「半島視界」全球宣傳活動，以向各地的半島酒店員工致敬。他們所分享的故事迥然不同，訴說出所屬城市的獨特歷史傳統，為賓客呈獻的個人化貼心服務體驗，點點滴滴也體現在本集團之「尊尚傳承2030願景」策略的精髓。賓客、員工及所屬社區，乃是我們業務的核心範疇。我們的目標是攜手努力，共創更美好的未來。封面人物為伊斯坦堡半島酒店房務總監 Janset Barlas 女士。

可持續發展措施概要

能源效益

我們透過實行工程解決方案，提升整體能源效益，藉此減少能源消耗。

- 於曼谷、馬尼拉、芝加哥、香港及北京的營運單位進行建築物重新調試工程，以提升能源效益表現
- 於大部分物業採用節能設備（例如冷氣機、冷卻器及LED照明系統）



低碳轉型

我們明白減緩氣候變化所帶來的負面影響至關重要，率先在各營運單位減少排放溫室氣體，並尋求利用潔淨和可再生資源的機會，以減少碳足跡。

- 位於倫敦的新酒店項目已簽定合約，向供應商全面採購再生的電力
- 於鵝園高爾夫球會建設首個太陽能發電場
- 繼續在旗下所有酒店增設電動車輛充電站，以滿足未來需求



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。

- 在各營運單位安裝節水裝置（例如花灑、水龍頭及廁所）
- 於淺水灣影灣園收集雨水作灌溉之用
- 位於曼谷、東京及胡志明市的營運單位設有廢水處理設施
- 推行內部低溫洗滌計劃，並採用環保洗衣液，以減少用水及能源消耗
- 大班洗衣設節水節能隧道式洗衣機，並能應付龐大的洗衣量



可持續建築

為求匠心獨運，建造美輪美奐且符合可持續發展原則的建築，讓酒店成為經典傳承。

- 新建及翻新工程採用世界領先的可持續發展建築標準（BREEAM、LEED及HQE）
- 大部分木材製品均獲得可持續認證
- 改善室內鮮風對流，以減少空氣中的污染物
- 使用揮發性有機化合物含量低的膠水、塗漆、牆面材料、布料及地氈



負責任的廢物管理

我們與志同道合的業務夥伴合作，攜手減少消耗、重用、循環再造及回收寶貴資源，減少送往堆填區的廢物量。

- 於後勤位置將廢物分類，供循環再造之用
- 推行香皂及浴室用品回收計劃
- 推行試驗計劃，將牀單、毛巾等棄置紡織產品，分別循環再造及升級再造成棉紗及衣物
- 承諾淘汰即棄塑膠



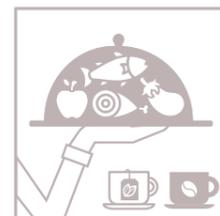
免責聲明：上圖闡述各項業務（酒店、商用物業、會所與服務）價值鏈中所識別的「可持續發展重要議題」和本集團的管理方針，以及於集團全面推行的措施和範例，當中亦包括個別營運單位所實施的當地解決方案和試驗項目。上圖未能盡錄集團所有措施，欲知更多有關特定營運單位的可持續發展工作，請聯絡cr@hshgroup.com。



廚餘分流

廚餘不單是環境問題，更反映社會不平等。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。

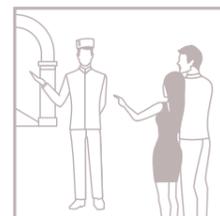
- 利用堆肥機或廚餘機製造肥料、有機物質及非飲用的可再用水，回饋大自然
- 向當地慈善團體及食物銀行捐贈剩餘的食物，以轉贈予弱勢社群
- 在香港推行計劃，將咖啡渣及蠔殼升級再用
- 餐單提供更切合需要的份量，以減少廚餘



負責任的可持續採購

我們致力在當地採購，並重視勞工權利、環境保護、扶助弱勢社群，以及具透明度的供應商合作，務求為賓客提供最上盛的食材及物料。

- 集團全面禁止使用魚翅及極度瀕危物種的食材，並評估海鮮產品對海洋生態構成的風險
- 93%的紙張、58%的茶、94%的咖啡和83%的朱古力採購自可持續及負責任的來源，61%的鮮貨從本地或區域內採購
- 承諾於2025年前全面使用來自非籠養雞隻的雞蛋及蛋液，目前的使用率為50%
- 每年檢視反現代奴役聲明，並將適用條文加入供應商行為守則



賓客體驗

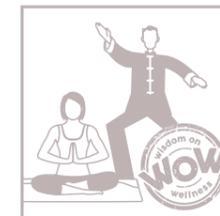
我們致力與業務所在城市的工匠合作，在推廣當地傳統文化的同時，給予賓客可持續的體驗。

- 「半島學堂」提供地道文化、藝術和可持續生活體驗
- 「活力煥然」計劃著重賓客的身心和營養健康
- 「半島天然美食」注重營養、健康，食材以植物性為主
- 推出散發特製香氣的全新浴室用品，宣揚當地文化及可持續發展

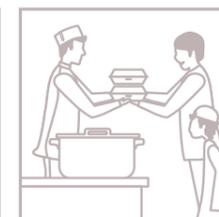
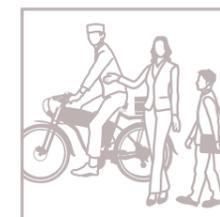


可持續及安全的工作環境

員工是集團品牌的核心靈魂。我們致力將員工的服務熱誠發展成對終身事業的抱負，並竭力為員工營造安全、共融、現代化的工作環境。



- 實施共融工作環境策略，讓不同背景的員工發揮所長
- 推行「健康智慧」計劃，關注員工的身心靈和精神健康
- 「2025革新」營造創新的工作環境
- 安全委員會定期舉行會議，從而建立安全第一的文化
- 倫敦半島酒店獲得「實際生活工資」(Real Living Wage)認證



社區投資

我們參與並投資於所屬社區，以制定符合社區長遠需要的策略。

- 推行著重關懷長者、青年發展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

可持續發展願景

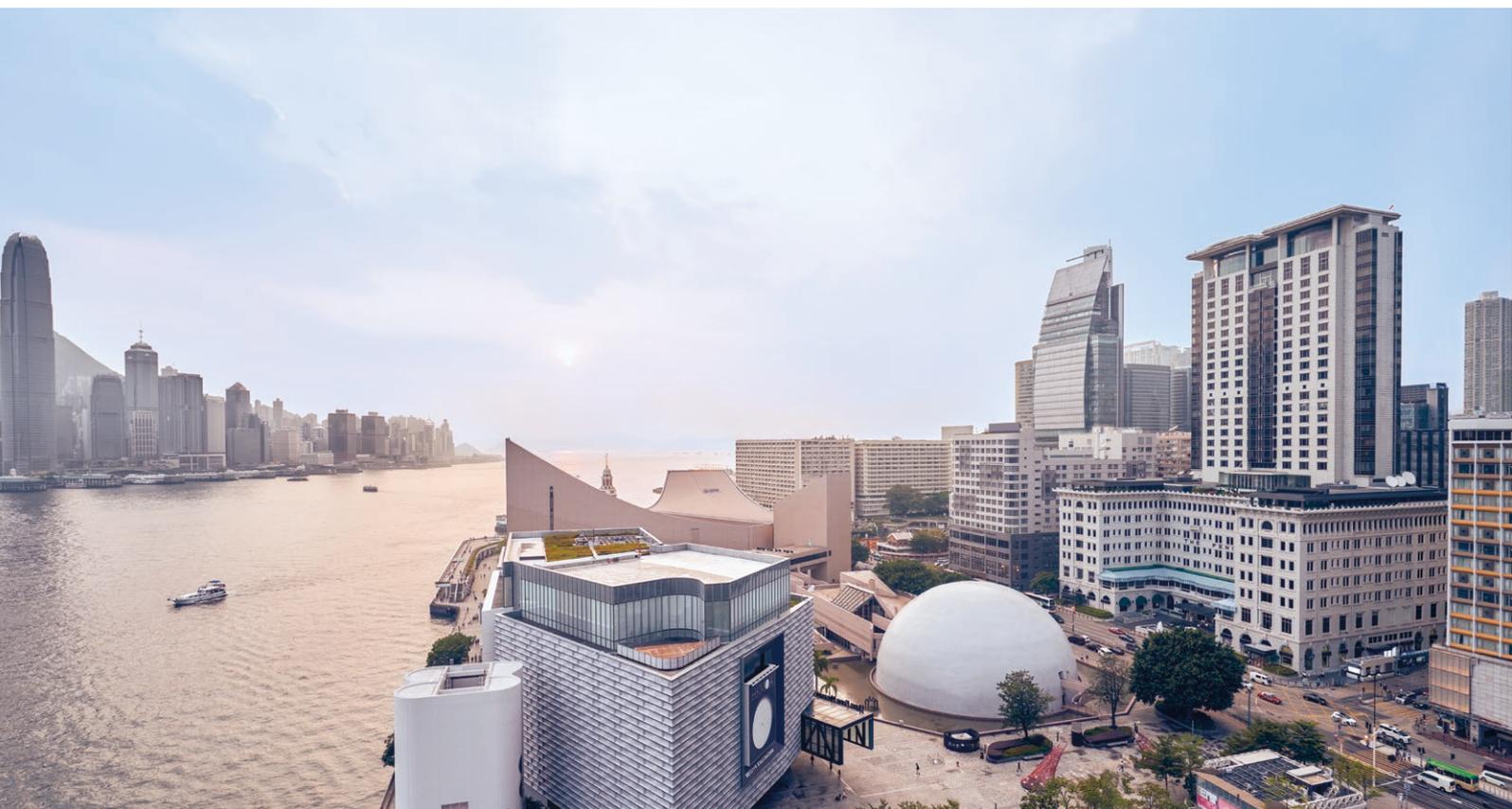
在瞬息萬變的世界裡，歷久常新自是難能可貴。

本集團已營運超過155年，期望業務在下世紀及至更遙遠的將來，仍能延續下去。展望未來，對於值得珍視的事與物，以及經久不息、歷久常新的意義，都是我們一直以來所思考的問題。

集團的核心營商哲學，包括恪守誠信、尊重歷史與傳統、維護品牌及聲譽、確保後世繼承優質的資產組合。要將這一切付諸實踐，全賴高瞻遠矚的決策，以及秉承可持續發展理念的行商之道。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。

今年，全球疫情繼續在世界各地引發連鎖反應。供應鏈受影響、勞動力短缺、通脹、地緣政治局勢緊張及戰事，只是後疫情時代眾多考驗的冰山一角。各國復甦步伐不一，上述議題對集團業務和社區所造成的影響程度各異，亦加深了各方的分歧，延緩了合作解決應對氣候危機、社會不平等迫在眉睫的全球議題。然而，隨著各企業正加緊行動，讓我們仍抱有希望，可推動共融轉型至低碳的未來。我們必須更積極主動，評估和應對可能出現的環境和社會風險。這樣，我們便能在知情的情況下，作出投資和資本分配決定，使業務得以與時俱進，並以可持續發展為本長久經營。為應付該等風險，我們定期檢討現行工作及微調「2030願景」，以迎接來自氣候和大自然的新興挑戰，同時確保所屬社區繼續蓬勃發展。

本報告讓我們承先啟後，在回顧往年可持續發展旅程的同時，推行通往未來的「尊尚傳承」策略。



「尊尚傳承2030願景」

本集團憑藉過往可持續發展策略的堅實基礎和豐碩成果，於2021年推出「尊尚傳承2030願景」(「2030願景」)，重點進一步整合業務，並採用再生和積極的方針，藉著新策略發揮我們的業務優勢。這樣，我們不僅能應對需要密切關注的重大議題，同時亦為環境及所屬社區帶來正面、積極的影響。我們已識別出對業務和社會影響最大的關鍵議題，並納入於「2030願景」之中：

- 能源、水資源及食物等日漸短缺的天然資源；
- 氣候變化危機；及
- 社會不穩定及不平等加劇。

我們透過「2030願景」，專注於與業務相關的三大範疇，包括(i)提升賓客體驗；(ii)讓員工各展所長；(iii)令所屬社區更豐盛，致力解決業務和社會上的關鍵議題，並以10個發展目標作為實現「2030願景」的基礎。我們將可持續發展的價值觀糅合於尊尚服務中，並竭誠身體力行，以呈現兩者的共同理念。我們致力提供可持續且貼心周到的精湛工藝及優質服務，不僅確保為客人呈獻賓至如歸的體驗，同時亦滿足賓客、員工以及社區的需要。



可持續發展願景



「我們必須更積極主動，識別和管理可持續發展風險，加緊採取行動，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。我們的目標，是在業務各方面實現尊尚傳承，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，是明智且必須的業務策略，能為本集團短期和長期的整體價值帶來裨益。因此，行政總裁郭敬文先生在主席米高嘉道理爵士和董事局的監督和支持下，積極帶領制定可持續發展方針的工作。

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，提供最新資訊和需留意的重要議題。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。董事局亦負責審視和批核企業責任及可持續發展年度報告。2022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：「2030願景」進展及重點措施、主要的可持續發展趨勢、氣候風險的最新對策，以及集團每年更新的反現代奴役聲明。

集團管理理事會以行政總裁為首，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。集團管理理事會授權集團企業責任委員會，負責管理集團可持續發展方針各方面的實施情況。為使可持續發展融合於業務當中，並由各部門貫徹執行，集團企業責任委員會由集團代表組成，是公司各營運單位的總經理及部門主管，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，以協調及籌組集團上下的可持續發展工作。

 集團企業責任委員會於2022年的主要工作內容。

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，以及就業務相關的環境和社會風險向集團風險委員會匯報。除此之外，企業責任及可持續發展主管亦在集團範圍內協調相關風險的緩解措施，並視乎風險嚴重程度，上報該等風險至審核委員會和董事局以供參考或採取行動。例如，集團風險委員會於2022年討論了首要的環境及社會風險，以及最新的氣候相關財務披露準則。

在營運層面，各營運單位均自設委員會，由營運單位的最高負責人(即總經理或酒店經理)擔任主席，而委員會代表則由各部門主管擔任。委員會定期舉行會議，以制定和實施本地化行動計劃和策略，共同履行集團的承諾。

 了解本集團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情況
- 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，以及「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舉行會議
- 企業責任及可持續發展影片，以提高相關意識
- 入職培訓計劃加入企業責任及可持續發展內容
- 內部問卷調查
- 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，以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)



持份者參與及重要議題評估

香港上海大酒店定期與持份者溝通，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，以及社會各界等其他持份者洽談，討論如何適切地回應各界的需求及意見。在我們而言，能掌握和理解持份者隨時間而改變的想法，進而尋求提升業務發展的方案十分重要。我們把上述所得意見，用作釐定本報告的重要議題評估和實踐「2030願景」的基礎。

 有關持份者參與的詳情載於年報第118至121頁

識別重要議題、釐定優次和應對方案

我們訂立了重要議題的評估方針，以識別重要議題並決定其優先次序，為可持續發展策略方針奠定基礎，相關的執行方案亦得以適時調整。同時，我們透過重要議題評估，了解旗下業務對環境及所屬社區的影響，以及持份者所提出的觀點。

我們根據世界經濟論壇、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基準研究、調查和刊物，識別與豪華酒店及地產行業相關的可持續發展風險。我們亦透過價值鏈評估，釐清業務營運整體所產生的影響，尤其影響的嚴重程度和可能性，讓領導團隊以此為據決定各項議題的優先次序。

我們透過參與圓桌會議或諮詢及工作小組，定期與業界人士溝通，藉此掌握業務上各項新興及重要議題的最新情況。此外，我們亦定期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，從而掌握相關議題在當地的情況。

這項重要議題評估方針，有助於洞察與業務相關的重要議題，讓我們能對新議題保持敏銳，從而迅速地制定應對方案。與過往的報告期相比，本報告所識別的重要議題並無出現任何變化。

最關注的議題	持份者	我們於2022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交流和溝通	賓客、員工、社會及非政府組織、財務分析師及投資者	賓客第29及31頁 所屬社區第49及50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及15頁 所屬社區第47及48頁
透過對外合作的機會，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25及28頁 所屬社區第49及50頁
為所在社區帶來實質貢獻 (多元、共融、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38及39頁 所屬社區第44及46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及20頁 氣候相關披露第53至55頁
員工和賓客的安全與保障	賓客、員工、傳媒	員工第40至41頁



自「2030願景」推出以來，我們便一直就此與內部各營運單位的高級管理人員展開討論，並在這前提下於2022年集中向關鍵外部持份者說明十大發展目標。我們已識別的項目，能應對新趨勢及配合最新的可持續發展策略(詳見下文各章節)。我們亦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，將持份者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，包括影響正不斷加劇的天然資源短缺、氣候危機、社會不平等，不僅每季提呈予企業責任委員會定期討論，更會每年於集團風險委員會及董事局上匯報和討論。我們每年展開兩次風險基準評估，部分評估工作交由各營運單位負責，識別當地的環境和社會風險，以及提出相應的緩解措施。

AR 有關風險管理策略的詳情載於年報第164至167頁

「尊尚傳承2030願景」

2022年具體議題

實施可持續發展策略

使用能源及水；低碳轉型；適應氣候變化；廢物管理；可持續供應鏈；賓客體驗



賓客

應對新趨勢

植物性飲食；賓客身心健康；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；即棄塑膠

管治及管理；吸引及留住員工；員工參與；職業健康及安全



員工

改善工作環境；多元共融；心理健康；健康及衛生措施

社區貢獻；可追溯及透明供應鏈；合作及夥伴關係



所屬社區

可持續金融；社會不平等；人權和現代奴役；供應商參與；行業倡議團體

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與日俱增。因此，我們每一個可持續發展的決策，由建築設計，到牀鋪整理，都以提升賓客入住體驗為依歸。我們堅守原則，務求不損害人類福祉、社區或環境的前提下，按照賓客需要營造體驗。期望為每位賓客提供貼心服務的同時，亦可為我們處身的世界帶來正面的影響。



賓客

氣候變化將會帶來風險與機遇。我們力求減少環境足跡，同時竭誠為賓客提供稱心的尊尚服務。

我們必須善用各種寶貴資源，使旗下服務與產品達至頂尖的水平，務求為賓客營造尊尚的環境。我們有責任更有效地運用資源，以保護地球的環境。

我們已制定各項實用政策及程序手冊，例如節能守則、水資源管理指南等，闡釋如何更有效地營運業務。我們以遵守各地的相關環境規例為基本要求，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。我們透過評估及推行工程解決方案來提升營運表現，同時繼續尋求創新的解決方案，增加應用可再生能源，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的表現，並由集團企業責任委員會審查。集團總工程師每年探訪和巡查每個營運單位約兩次。由於疫情期間難以外訪巡查，有關審查程序暫以定期電話會議及自我評估取代。為衡量集團與業界的差距，我們根據康奈爾酒店可持續發展基準(Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index)，與同業比較可持續發展的表現，特別在能源、水及廢物方面。

1 有效運用資源，裝備各營運單位邁向低碳經濟

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%

進一步採用可再生能源及水資源

於現有營運單位及未來投資項目增添氣候適應措施



與全球各方齊心協力推動負責任及可持續旅遊

憑藉完善的環境管理流程，以及持續改進可持續營運的承諾，集團旗下位於香港、東京、上海、芝加哥、紐約及巴黎的酒店，皆獲得了EarthCheck認證。EarthCheck標準以科學為本，由相關範疇的專家制定，專為酒店、旅遊景點、活動，陸上及海岸公園而設。來年，我們力求為旗下所有酒店取得類似的認證，以示所有半島酒店均遵循旅遊業界中有關可持續發展的全球基準，如全球可持續旅遊委員會(Global Sustainable Tourism Council)所建議的基準。



低碳轉型

我們的業務持續受疫情影響，但不同地區和業務的受影響程度各異。若干營運單位的所屬城市已全面復常，能源及碳消耗亦回復正常水平，但部分營運單位仍因業務縮減而導致明顯跌幅。集團整體的能源及碳排放密度，分別為1,097兆焦耳每平方米及122二氧化碳當量每平方米，較去年增加8%及9%。儘管各項指標表現偏差，但自2010年多個節能項目開展以來，我們在減少能源消耗和碳排放方面持續取得顯著進展，實際碳排放量及碳排放密度分別較基準下降36%和43%。(有關能源和碳排放的按年表現，請參閱第14頁的圖表)

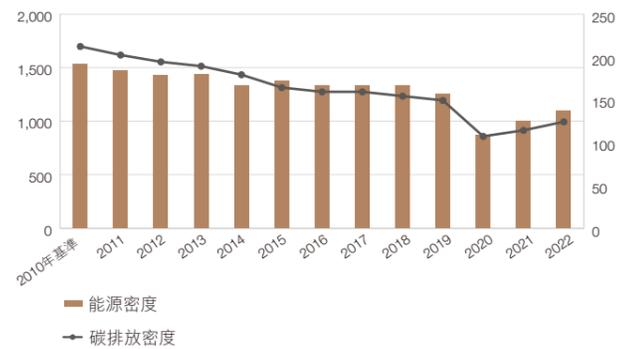
自業務實踐可持續發展理念以來，我們已實行多項重要的節能措施，例如進行重新調適工程、應用高效無油型製冷系統、優化冷氣系統、安裝自動化系統、空氣處理機組，或以永磁電動機驅動的風機等。曼谷半島酒店亦仿效其他半島酒店，於2022年展開冷卻系統優化研究和準備工作，藉此確保建築物中央管理系統

的效能和能源效益達至最佳水平。本集團建築物的能源消耗，大部分來自冷卻設備。有見及此，我們將繼續於其他營運單位，尋求提升能源效益的機會。

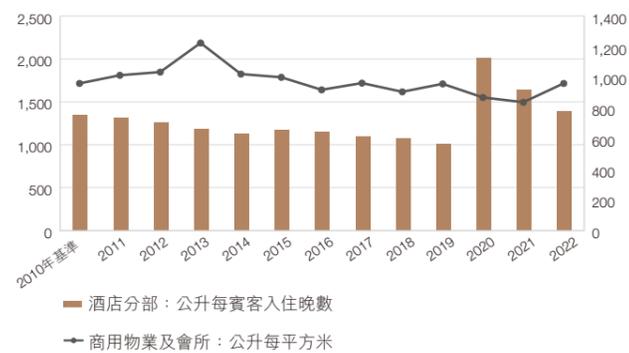
隨著國際社會邁向低碳未來，我們亦採用工程解決方案和可再生能源，專注為各個業務營運減碳。我們於2021年在鵝園高爾夫球會，展開首個太陽能發電場試行計劃，合共安裝1,920塊太陽能光伏板，供應球會大部分的電力需要。我們繼續為旗下物業進行可行性研究，識別下一個可再生能源項目。假如未能於旗下物業安裝可再生能源設備，我們將透過能源供應商採購可再生能源。仍在建築階段的倫敦半島酒店與當地供應商簽訂合約，採購100%零排放電力，確保從目前的建設階段到酒店開業後的營業階段，全面採用來自可再生資源的電力來源。我們繼續開發基礎設施，支持賓客奉行可持續生活。目前，我們正研究於各酒店安裝更多電動車輛充電站，並為賓客提供免費充電服務。

賓客

集團能源及碳排放密度



集團用水密度*

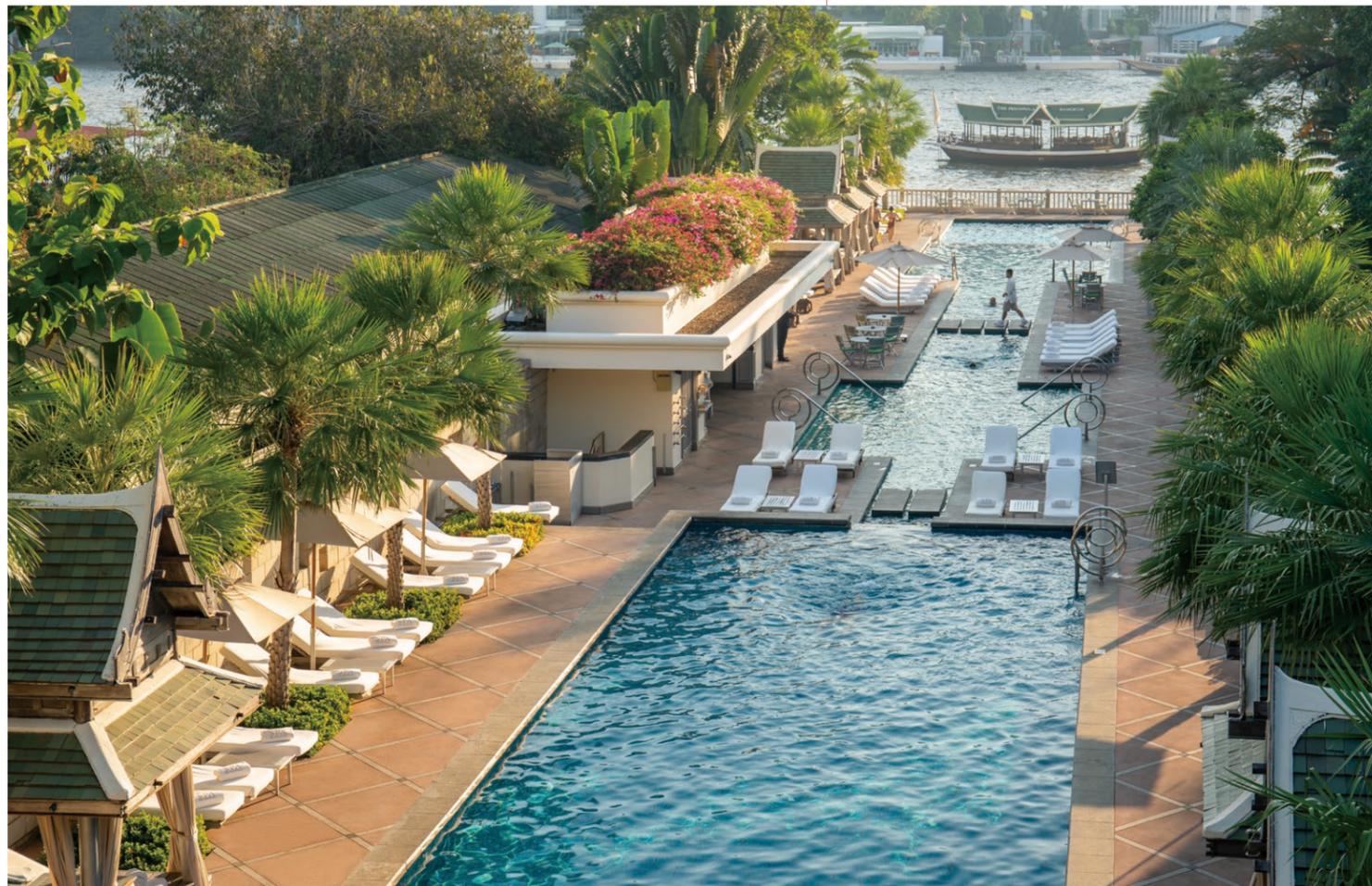


* 由於大班洗衣的用水密度(16.6公升每公斤洗衣)的計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在內。

用水效益及水資源再利用

食水仍然是被低估的資源，因為它真實價值未能反映在價格上。投資於節水措施的回報期亦因而較長，難以成為首選項目。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，以及安裝節水設備。

受疫情影響，我們於2022年的用水表現與能源和碳排放同樣出現偏差。疫情前，我們的用水密度穩步改善，但自2020年開始卻大幅上升。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，回落至1,395公升每賓客入住晚數的水平。2022年，酒店分部的用水密度較2021年減少15%，但仍較2010年基準增加4%。



我們商用物業的用水密度較2021年增加15%，重回2010年的基準數，目前維持在每平方米962公升。此外，大班洗衣的業務有所改善，洗衣量回復正常水平，加上新增專門處理客戶衣物的營運設施，導致用水密度(按公升每公斤洗滌量計算)較高，與2021年相比增加29%。隨著業務逐漸復常，預期用水指標亦將回復常態，有助我們更具體地匯報進度。儘管如此，我們將再接再厲，一如以往地在整個業務組合中實行節水措施。(用水的按年表現，請參閱以上的圖表)

過去幾年，我們透過提升用水效益來應對乾旱風險。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

源消耗和用水，為賓客保持洗衣服務的尊尚標準之餘，亦使用環保或可生物降解洗衣液。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，實施多項節水措施，包括安裝具用水效益的灌溉系統、減少廁所水箱的用水量、採用抗旱園林植物和草坪，以及採用無水尿廁和無水洗車。我們亦致力回收東京、曼谷和胡志明市產生的廢水，以及再利用從香港影灣園住宅收集的雨水，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。

回收寶貴的水資源

水是有限的資源，值得我們珍惜和保護。曼谷半島酒店於現址添置污水處理設施，以便從酒店收集廢水，減少使用來自市政的淡水。我們從客房和餐廳等酒店設施收集廢水，經處理和過濾後重新分配，供內部灌溉、美化景觀、加熱鍋爐、沖廁及清潔地板等之用。香港影灣園亦興建了淡水儲水缸，用於收集和儲存雨水供物業灌溉和美化景觀。香港屬亞熱帶氣候，儲水缸在雨季時常滿，因此，我們正設法增加儲水容量，務求盡可能節省用水。

管理及適應氣候變化

氣候變化與全球氣溫上升，令極端天氣事件及長期的氣候規律轉變越發頻繁和強烈。未來數十年的相關氣候風險，或會導致業務營運和供應鏈中斷、影響物業所在地點的通達和吸引程度、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，資產亦面臨貶值的風險。

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，確保為抵禦有關影響做好準備。我們於2022年與顧問合作，利用情景分析量化物業層面的氣候相關實體風險。根據這項評估，我們有意在所有業務範疇，新增應對氣候風險的預防措施，並著手採取適應措施提升適應未來的能力。我們亦沿着整條價值鏈着手，了解範圍3的排放量，並就集團業務及業務夥伴、供應商、承辦商及員工的活動，訂立更全面及科學為本的減碳目標。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53至55頁。

賓客

為求匠心獨運，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。

集團旗下的酒店及物業，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經典建築，並盡力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，參考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)，並將各項可持續發展原則切實引入於項目發展中。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2012年，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揮發性有機化合物含量低的物料等。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新裝修酒店。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及伊斯坦堡半島酒店，有望取得BREEAM「優異」認證，前者已經在設計階段中獲頒預先評級的臨時證書。隨著我們踏入尋求創新和技術進步的另一個十年，我們將繼續採用可持續建築設計理念為發展產品組合的核心方針。

室內空氣質素

我們設計及興建新酒店時，盡可能選用符合國際揮發性有機化合物含量標準的地毯、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，並定期保養通風系統，從而保持最佳的室內空氣質素。我們於2022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元素

以下只是我們酒店客房可持續設計元素的一些例子，並非所有酒店都有這些元素，而部分酒店客房或許會有其他設計特色。

減少能源消耗

- 選用可調式窗簾，大部分客房亦採用雙層玻璃窗，以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
- 可調節並分區調控的照明和溫度系統(睡房、飯廳、衣櫃、浴室)

提升室內空氣質素

- 使用揮發性有機化合物含量低的油漆、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揮發性有機化合物的國際含量標準
- 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

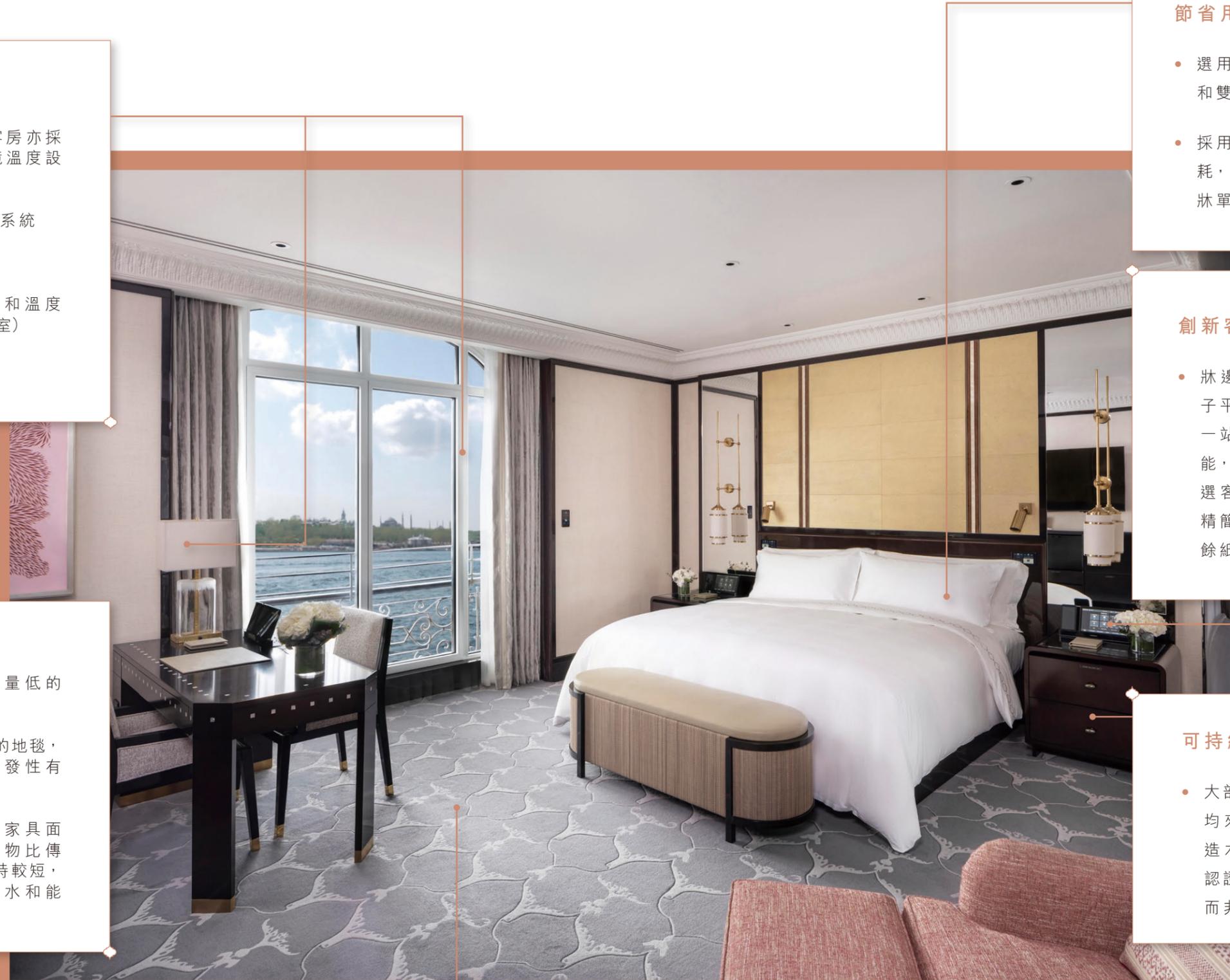
- 選用節水式花灑頭、低流量水龍頭和雙掣式沖廁馬桶，提升用水效益
- 採用低溫洗滌，減少用水和能源消耗，同時使用環保清潔產品，確保牀單、布料和毛巾潔淨

創新客房科技

- 牀邊和書桌上配有專門設計的電子平板電腦，讓賓客方便地採用這一站式服務系統，使用所有室內功能，包括調節照明、環境溫度、點選客房服務、訂閱當地報紙。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，需具備可持續發展原則認證以確保來源是重植再生樹林，而非任何非法來源



賓客

山頂纜車添動力更顯大自然氣息

山頂纜車是世界上其中一條最古老及最享負盛名的纜索鐵路，自130多年前服務至今，與山頂凌霄閣一直是本港最受歡迎的知名旅遊景點之一，讓旅客飽覽香港的醉人景致。山頂纜車最近於2022年重新投入服務，不但引入了第六代纜車等全新設施，同時亦翻新了中環和山頂纜車總站，務求提升乘客的整體體驗。

整個升級工程以突顯纜車總站及山頂四周的大自然元素為明確目標。因此纜車採用全開放式設計，自然通風，更配備寬闊的車窗和玻璃車頂，讓乘客在登山的旅途中享受翠綠山林的自然景觀、聲音和清風。中環纜車總站設有「太平山的綠色寶藏」體驗區，當中的沉浸式影片體驗可讓旅客探索山頂四周的獨特動植物生態。整項升級工程非常注重保護四周環境。為此，我們積極與當地的持份者溝通，確保施工不會對所屬社區造成負面影響。同時，纜車設計採用了低排放的玻璃、LED照明系統和冷氣系統等具能源效益的設備，以及鐵路上的電動馬達，盡量減少能源消耗。站內的自動行人道亦安裝了用戶感應器，在人流少時能減少能源使用。升級工程更重用了超過100米長的鐵路和扶手，藉以推廣循環經濟。



為慶祝山頂纜車重新投入服務，中環纜車總站特別展出名為「無限之眼」(Eye of Infinity)的全新公眾藝術雕塑。澳洲藝術家李林迪創作這件藝術品，寓意人類與大自然和宇宙之間的聯繫——當遊人從山頂俯瞰下方的壯麗景色時，便仿如置身於大自然、天空以至更遙遠的空間中。藝術設計工作室UAP獲委託研發一項嶄新工具，用以了解和減少藝術品在創作過程中對環境的影響。

再思廢物的定義及處理方法—設法減少浪費，回收重用珍貴資源，同時促進天然資源循環再生。

近年，不少廢物已能回收重用、加工再造、轉廢為寶，為有價值的資源賦予全新的定義。為此，我們的「2030願景」重點推動循環經濟理念，透過重新設計產品、減少產生廢物，鼓勵重用、循環再造及發掘新原料或素材。

由制定集團上下都適用的廢物處理標準，以至培訓員工熟習廢物分類規定，都是為了確保營運所產生的廢物得以負責任地妥善處置。我們為賓客提供的產品種類繁多，令處置的過程帶來了重重挑戰。每類廢物均需依照特定程序以負責任的方式處置，然後再與本地廢物處理商、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。各營運部門密切注意本地日趨嚴厲的廢物處理法例，主動測試及評估新興的廢物處理方案，為適應急速轉變的監管環境作好準備，同時為所屬城市的廢物管理作長遠規劃。

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，將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



賓客

重新定義及分流廢物

早前受疫情影響的廢物及回收服務，現已逐漸恢復正常。業務組合的整體廢物分流率為52.7%，比2021年上升4.4百分點。我們繼續以減少營運單位的廚餘為重點，除了調節餐廳佳餚的份量外，我們亦與具有不同升級再造能力的當地夥伴合作，盡可能將剩食捐贈予當地的慈善機構及食物銀行。

由於運往堆填或焚化設施的乾性廢物比率仍然偏高，回收設施必須更完善，才能增加廢物的回收量。全球各國逐漸收緊廢物出入口管制，進一步驅使我們在本地球物色封閉循環式廢物處理方案。

過去幾年，我們開始將廢物轉化成有價值的資源，或為棄置物品賦予新意義，盡可能將升級加工或改造後的物品轉贈所屬社區，使無法取得相關資源的弱勢群體受益。我們與Clean the World及其他本地非牟利組織長期合作，捐出曾經使用的肥皂和客房瓶裝用品，協助當地社區減少與衛生相關的疾病。

中秋節期間，為減少大量棄置的月餅包裝送往堆填區，半島商品與本地升級再造商咁坊Mil Mill合作，將廢棄月餅盒製成紙巾，然後捐贈予香港的弱勢社群家庭。同時，王府半島酒店與回收公司抱朴再生(BOTTLOOP)一同發起活動，回收賓客棄置的半島月餅盒，再由中國藝術家曹雲改造成符合可持續發展原則的藝術品，充分糅合藝術和可持續發展。賓客其後獲邀出席晚會，與曹雲展開發人深省的對話，了解升級再造和「循環經濟」理念。

各項措施雖已取得若干成效，但要物色志同道合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，卻從不容易。我們會繼續尋求與價值鏈中的業務夥伴合作和溝通，應對地球資源越趨稀缺的現象，同時充分發揮轉廢為寶的真正潛力。我們將蠔殼放回其自然棲息地以修復蠔礁，又與紡織專家合作抽取廢棄布料的纖維，重新製成原料和衣物，這些富創意的方法有助促進與當地社區的溝通和發展。





淘汰即棄塑膠

隨便棄置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」框架，著手推行全面應對方案，逐步淘汰即棄塑膠。計劃由聯合國世界旅遊組織、聯合國環境規劃署與艾倫•麥克亞瑟基金會合作推動。

我們期望於2025年底前將餐飲場所中的常見用品，全數100%更換成更符合可持續發展原則的替代品，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。最近，我們亦推出全新的浴室用品系列，採用99.9%不含石油成份塑膠材料的環保包裝，以可循環再造鋁為包裝材料。如此一來，集團各酒店大部分的用品已淘汰使用即棄塑膠。

我們極之重視個人及環境衛生，因此，下一個目標是淘汰酒店供應的瓶裝水。目前，我們正物色更理想的替代品，例如於客房提供玻璃或鋁製瓶裝水，務求在當地回收再用或循環再造。曼谷半島酒店及影灣園最近於旗下多間餐廳，已摒棄使用塑膠瓶和玻璃瓶，改為採用現場濾水系統為賓客提供優質的飲用水。經過濾後的飲用水不僅中性無味，同時可保留當中的天然礦物質。我們亦物色可行的替代品，例如為賓客提供便攜水樽，方便賓客在探索當地城市時隨身享用食水。

營運單位在各個範疇物色即棄塑膠替代品的過程中，均反映大部分與食物安全及衛生相關的用品，缺乏具成本效益的替代方案，因此在執行上最為困難。

賓客



香港半島酒店的廚餘之旅：轉廢為材

香港半島酒店自覺需要深入了解廚餘足跡，遂於十年前展開探索的過程，在初步基準評估後於酒店內設置廚餘機，以減少送往堆填區的廚餘量，其後再尋求其他方案及夥伴合作以解決現場廢物分流的問題。此後，香港半島酒店一直與本地廢物處理商維持夥伴關係，而大多數的合作夥伴均專注於分流或回收特定類型的廚餘，部分例子包括：

- 將剩餘食物、摘下的菜葉及麵包糕點捐贈予本地食物銀行，包括惜食堂、膳心連和麵包線
- 夥拍當地環保社企綠行俠，將咖啡渣升級再造為肥料、手工皂、花盆，並用於種植蘑菇
- 支持大自然保護協會的「殼」海無涯計劃 (Save our Shells)，重用蠔殼以修復蠔礁
- 與本地回收商合作，將用過的煮食油轉化為生物柴油
- 將廚餘送往政府轄下的轉廢為能設施O-Park

上述各項夥伴合作計劃，確保我們每週七天都可捐出剩餘食物，以扶助當地社區，避免可食用的食物遭到浪費及送往堆填區。然而，即使在現有的合作關係下，香港半島酒店仍要多加努力，方能達成100%廚餘分流率。多年來，酒店所採用的處理方式和解決方案不斷演變，亦反映當地社區一直探討廢物的定義。隨著新興科技陸續出現，以及資源回收的合作關係不斷壯大，我們期望為賓客奉上的佳餚不致淪為廢物。

為賓客提供優質產品，同時確保以負責任和可持續方式採購，以免對人類和地球環境造成負面影響。

我們的採購決定符合集團信念，並與環境、社會及道德標準一致。集團在採購時只與符合反現代奴役標準（詳情請參閱第48頁）的供應商合作。我們優先採用本地企業的產品，從而透過在所屬社區的營運去建立共同價值觀，促進社區發展。此外，我們採購的產品，均來自可持續發展來源，不僅使用符合國際標準的環保物料，同時盡量避免採購損害環境的產品，包括有害化學品、導致動植物瀕臨絕種和砍伐森林的產品。

我們將可持續發展原則加入採購高價值產品的招標過程中，並繼續與供應商合作，提高產品的可追溯性，為採購決定提供指引。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，我們將定期審視及改善採購策略。

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
- 不採用極度瀕危物種或不會導致過度砍伐樹木
- 按可持續發展原則採購可再利用物料
- 遵守具認可的可持續發展標準
- 符合具認可的反現代奴役標準



賓客

負責任採購流程



揀選遵從香港上海大酒店供應商行為守則的供應商

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

和/或

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源，避免採購極度瀕危物種和導致砍伐森林的產品，以及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，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》，禁止採購屬於極度瀕危物種的食材，尤其是面臨數量大減、誤捕及棲息地遭破壞等危險的海鮮物種。2019年，我們參考瀕危野生動植物種國際貿易公約，實施關於採購瀕危物種的政策，至今仍繼續實行內部監控，確保所有營運單位切實執行上述政

策。我們亦深明氣候變化和人類活動正為自然環境帶來諸多壓力，因此正設法了解如何在促進自然環境的保育及復原工作之餘，扶助當地的弱勢社群。

於2022年，我們有82%以上的清潔產品屬於可生物降解、以生物基材料製成或不含有害化學物，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2022年，94%的咖啡、58%的茶葉和83%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

半島精品店與咖啡廳是新近推出的餐飲概念，為賓客提供輕鬆相宜的餐飲體驗，而且是展示尊尚茶葉、朱古力及應節禮品的地方。我們的廚師、訓練有素的糕點大師和朱古力師悉心製作一系列美味食品，包括手工朱古力、特色名茶、糕點及調味品。除了為賓客呈獻美食佳餚外，我們亦確保產品系列按照環境、社會及道德標準，以有責任的方式採購原材料。我們與值得信賴的夥伴合作致力解決農業議題，例如改善農夫的生活及工作環境、保持森林、生物多樣性和土壤質素，以及提升可追溯性。目前，在半島精品店與咖啡廳出售的零售產品中，有99%的包裝紙經認證符合可持續發展原則。

我們將繼續透過夥伴合作，於半島精品店與咖啡廳提供更多可持續發展的產品。

賓客



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2022年，我們有超過61%的鮮貨，是在本地或區內採購。新冠疫情突顯了國際供應鏈脆弱難支，相信本地採購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，我們對這方面的首要應對方法，是承諾集團在2025年前全面使用非籠養雞蛋。我們已開始推行措施，展開初步基準評估，並諮詢國際人道協會(Humane Society International)，訂立過渡藍圖，以及物色當地的供應商。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替代品的同時，還在物色蛋漿、鴨蛋、鵝蛋等其他蛋品。惟於若干市場的消費者意識和市場供應仍然匱乏，令措施難以實行。截至2022年，在集團所用的雞蛋中，50%屬非籠養雞蛋。我們明白，價值鏈存有其他動物權益問題，如以動物副產品製成的其他食物產品和材料，日後定必繼續探討解決方法，堅持以人道方式對待所有動物。

務求精益求精，提升尊尚服務質素，以滿足賓客日益演化的期望

酒店業務營運是一門藝術多於科學。我們摯誠為賓客提供殷勤的酒店服務。我們相信，富有人情味的服務，也成就尊尚待客之道。

我們矢志為尊尚傳承的賓客服務重新編寫定義，藉著各種互動體驗活動，讓賓客齊來參與可持續發展之旅。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。

我們舉辦「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、藝術和生活體驗。我們非常重視與當地工匠合作，藉此傳揚所屬城市的歷史文化。在設計全新的浴室用品時，我們與當地調香師合作，特別為所屬城市製作獨一無二的香氛。我們亦舉行「藝術迴響」計劃，夥拍藝術界的明日之星，以藝術方式表達宣揚既多姿多采又充滿活力的名城文化。

5



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



賓客

我們認為，地球和人類的健康福祉都是可持續發展的重心。當賓客步入半島酒店時，我們希望營造出充滿正念的空間，供賓客反思四周環境乃至自身的身心健康。今年，半島酒店集團推出全方位的健康生活計劃「活力煥然」，讓賓客藉著一系列計劃提升身心及營養健康。部分酒店舉辦別具當地特色的活動，並與當地居民合作，突顯所在名城的傳統習俗。

為了回應賓客對我們的可持續發展工作與日俱增的興趣，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。我們亦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。

尊享健康生活服務平衡身心保持活力

「活力煥然」是全新推出的品牌活動，旨在為賓客提供良機，追求健身、正念和營養目標——通過專設健康生活平台和24小時健康生活禮賓服務，隨時隨心暢享服務。

體能健康

集團旗下酒店已推出一系列計劃，讓賓客輕鬆享受運動和體能活動的樂趣，例如應要求於客房內提供健身器材、緩步跑及跑步徑路線圖，以及開辦別具本地特色且由當地導師指導的健身班，包括曼谷半島酒店的泰拳班（Muay Thai）、香港半島酒店的太極班和王府半島酒店的功夫班等。

心理健康

我們明白，培養正念及積極正面的心理健康對賓客很重要。為此，我們與靜觀應用程式Breethe合作，特別定制培養正念的播放內容，讓賓客於客房電視及個人裝置隨時收聽引導靜觀冥想、輕鬆的睡前故事及舒緩音樂。此外，賓客現可參加結合地道健康實踐練習的冥想和正念班，例如聲音治療、正念呼吸、向佛教僧侶布施及日出瑜珈，藉此展開新的一天。

集團旗下酒店的水療設施提供多種療程和體驗，讓賓客與自身及大自然連繫，例如東京半島酒店提供傳統元氣水療療程；香港半島酒店則選用符合可持續發展原則的VOYA有機水療產品，內含萃取自人工採摘海藻的精華，並且採用回收再造、可循環再造、可生物降解或水溶性的包裝物料。賓客更可享受特別的「酣甜養神」(Sleep Well, Wake up Well) 香薰及浸浴體驗，有助安眠和和提升活力。



營養飲食

「半島天然美食」於2006年推出，用美味將身心健康、營養價值和現代餐飲三者串連起來。我們十分注重食材的來源地，堅持選用時令蔬果、以可持續方式採購的當地食物及營養豐富的抗炎食材，同時避免於賓客的膳食中加入人造香料、精製糖及防腐劑。多年來，「半島天然美食」的概念不斷改進以滿足賓客的期望，今年更重新推出，添加以全植物為基礎的膳食料理，促進地球的健康和長遠可持續發展。

為宣揚當地文化和美食，東京半島酒店與精進料理名廚棚橋俊夫先生(Mr. Toshio Tanahashi)合作，以「精進」(Shojin)為靈感精心設計「半島天然美食」餐單。由日本佛教僧人原創的精進料理歷史悠久，食材以植物為主。曼谷半島酒店甚至更進一步，於所有餐廳供應植物膳食的餐飲選擇，包括於大堂茶座呈獻以植物為基礎的下午茶體驗，並於滬江中餐廳獨家推出以植物為基礎炮製的晚膳套餐。上海半島酒店、王府半島酒店及曼谷半島酒店亦於花園自行種植蔬菜和香草，而集團的其他酒店則物色與當地農夫和生產商合作的機會，以可持續發展的方式種植蔬菜。

員工

香港上海大酒店是熱情好客的大家庭，摯誠提供殷勤的尊尚服務，力求為賓客帶來與眾不同的體驗。團隊成員體現出的半島品牌精神和價值，讓我們感到無限光榮。我們擁抱多元文化，致力令員工感受到自己是團隊的重要一員，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，營造現代化的環境工作，造就開展具意義職業生涯的機會。

過去三年，日常營運的各個範疇仍然受到疫情影響。有賴各位員工同仁表現堅毅、恪盡職守，我們才能夠在逆境中一直支援公司的業務需要，我們的員工平均服務年資超過七年足證擁有熱誠投入團隊成員的重要性。

疫情過後，酒店業在人才招聘和挽留方面遇到各種挑戰。儘管如此，我們的員工流失率仍得以維持在23.8%的水平，並與去年相若。疫情期間，酒店業是受較大衝擊的行業之一，業界必須加倍努力，進一步提升工作與生活平衡，才能挽回員工的信心。

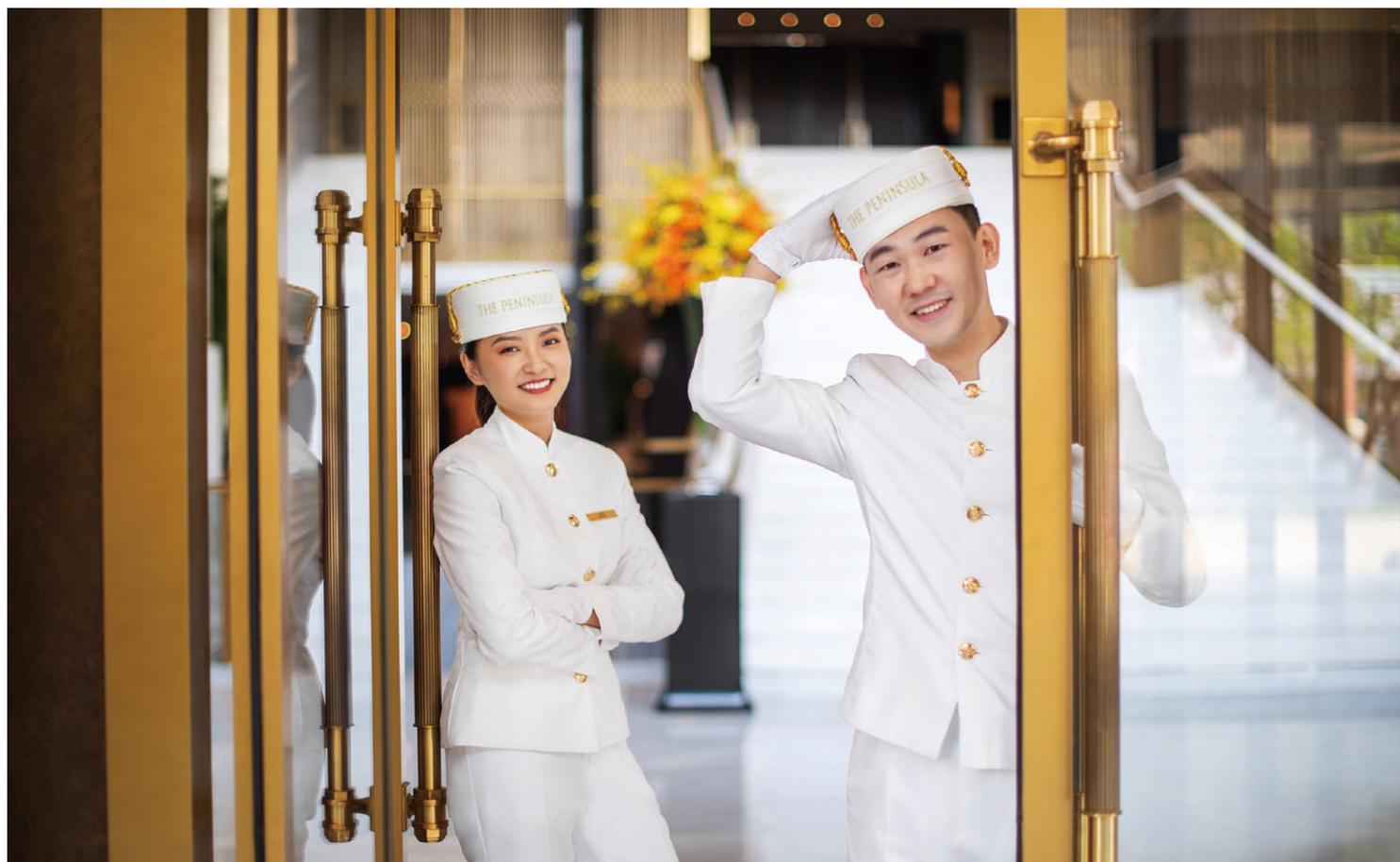
展望未來，我們計劃推出一系列措施，加強吸引人才和員工參與度的策略，包括提供具市場競爭力的薪酬和福利，提升吸引、招聘和培訓人才的能力，以及引入市場適切和具吸引力的福利，例如彈性工作和休假安排。我們已將人力資源部門重新命名為「人才及文化」團隊，展示出對員工發展及才能發揮的重視，同時發揚公司高級管理人員所奠定的文化。

6 繼續提供具生產力及可持續的工作環境

加強多元共融計劃

務求提供公平薪酬，特別關注性別平等和同工同酬

提升員工的全方位健康及援助計劃



2022年，我們開始招募1,200名新同事加入香港上海大酒店這個大家庭為即將開業的物業作好準備，於伊斯坦堡和倫敦我們分別歡迎了423和241新成員，我們精心策劃一系列計劃，以加強我們成為這兩個城市的首選僱主的定位。我們十分重視員工的身心健康，旗下物業設有員工專享設施以照顧他們的需要，例如由專用廚師準備營養膳食的員工餐廳、設備齊全的健身室，以及寧靜的休息室。

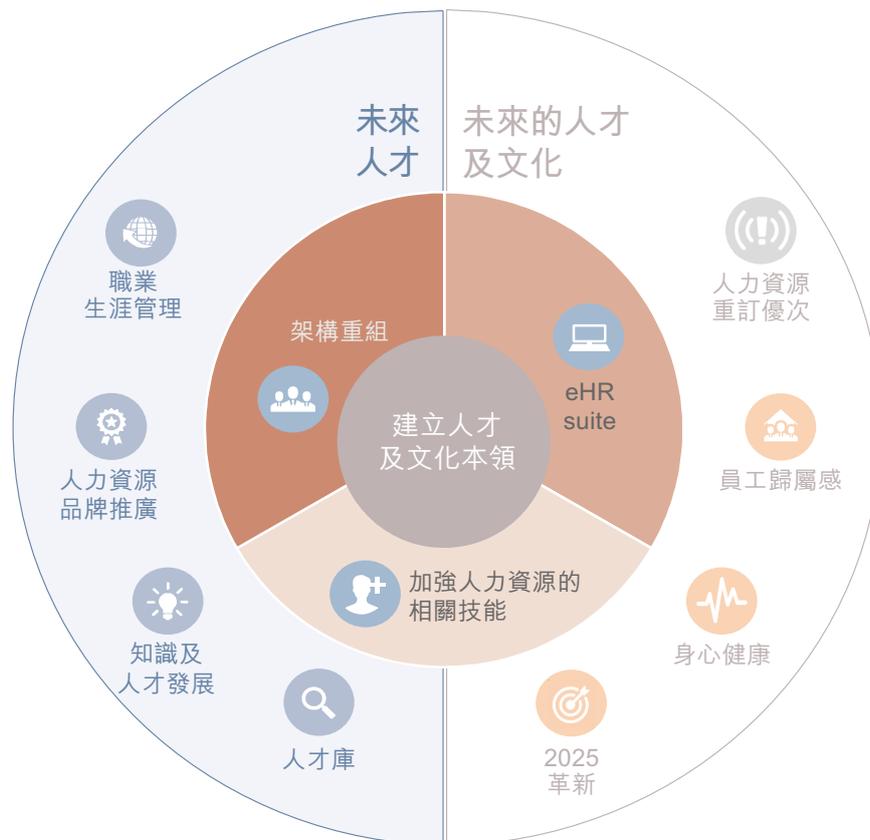
儘管我們在過去數年遇到前所未有的挑戰，但「人才及文化」團隊仍然保持靈活敏銳，以堅毅不屈的態度應對所有危機。我們將繼續保持一貫的文化和價值觀，務求關顧員工和積極挽留人才。

香港上海大酒店核心原則

2022年，我們繼續在全球各地的業務推行經修訂的「香港上海大酒店核心原則」框架，當中訂明了對員工的期望和他們應有的行為，在讓賓客喜出望外的同時，為團隊創造意義和價值。這些核心原則，已納入公司在員工招聘、發展、培訓、評估等多個流程之中，並為「半島服務原則」奠定堅實的基礎。

我們於2022年在世界各地的所有酒店業務舉辦了「半島服務原則基礎」培訓工作坊，並正按計劃於2023年完成「賓客參與培訓」。我們已加強「半島服務原則」的教材，使內容更能切合半島商品有限公司獨特的業務性質。

我們為伊斯坦堡和倫敦兩間新酒店的招聘流程，設計了名為「半島人才招聘日」(Pen-Talent Days)的自訂人才選拔體驗，反應熱烈。除了過往經驗，我們亦以體驗方式評估應徵者實現集團核心宗旨和價值觀的能力。



員工



員工學習及發展

在員工發展方面，我們重新推行「行政人員發展計劃」，並開展「新晉管理人員培訓計劃」，培養及提拔日後勝任高級管理和主管職位的人才。來自世界各地的21位候選人，目前正在參加為期18個月的「行政人員發展計劃」。「新晉管理人員培訓計劃」則是為期12個月的內部崗位輪換學習計劃，旨在提供更多元化的工作體驗，務求在加強業務運作的聯繫之餘，提升員工的能力。此外，我們亦製作了兩季網上「大師班」，由內部人才與全體同事分享培養新技能的實用知識、經驗和專業知識。

「2025革新」計劃

現今的工作環境和勞動人口，均與疫情前的情況截然不同。我們在全公司推出「2025革新」計劃積極推動創新，確保公司文化、業務營運和工作環境與時俱進，從而留住及吸引新一代人才。計劃旨在建立目標明確、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。

2021年，我們推出「匯聚創智」計劃，讓同事直接與公司分享自己構思，出謀獻策，期間收到500多個創新構思。集團管理理事會和匯聚創智團隊最終於2023年1月挑選了其中三個構思，分別涉及人工智能及自動化、提供獨特餐飲體驗，以及環境解決方案的過渡安排，以期進一步開發及實施構思。

我們正著手加強員工溝通和參與的渠道，例如提供簡單易用的公司內部社交媒體平台，讓公司全體員工隨時了解公司的最新動向，保持聯繫。我們亦推出了「員工生活品味平台」，為同事提供各種便利，讓他們享受家電折扣、餐飲服務、工作坊、興趣班等各種優惠。

「健康智慧」

「健康智慧」策略為「2025革新」計劃的一部分，旨在為同事的身心健康提供更多支援。策略計劃包括宣揚保持活躍的好處，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，從而為公司的每一員營造更友愛扶持的文化。

我們在香港開展「攜手共進」活動，於防疫封控及隔離措施生效期間，透過各種網上活動和義工支援小組，與居家隔離的同事保持聯繫並給予支援。我們在世界各地超過440名的員工參加了虛擬比賽，共同完成了超過148,000公里的體能活動。年內，「人才及文化」團隊亦於各地舉辦普拉提、頌鉢療程、育兒和營養工作坊等不同活動，向同事宣揚整體身心健康的重要。



員工



封控期間與員工保持聯繫

2022年3月至4月，香港新冠疫情嚴峻，我們在封控期間開展「攜手共進」活動，與居家隔離的同事保持聯繫並給予支援，協助他們保持身心健康。計劃包括開設為期八週的運動工作坊，由上海、東京、香港和曼谷的同事主持，開辦無酒精雞尾酒調酒班，由東京的飲品部經理授課，以及設立兒童俱樂部，讓員工與子女參與親子活動。義工隊亦協助提供支援，定期問候正在隔離的同事，並安排送遞護理用品和必需品。

員工對「日行一膳」活動的反應最為踴躍。計劃鼓勵員工在家中鍛煉身體，每完成15分鐘的運動鍛煉並在公司內部社交媒體平台上分享成果，公司就會向本地慈善機構同路舍捐贈膳食，整項活動合共捐贈了逾510份膳食。我們透過舉辦以上各種活動向同事表示關懷，互相扶持共度時艱。

共融的工作環境

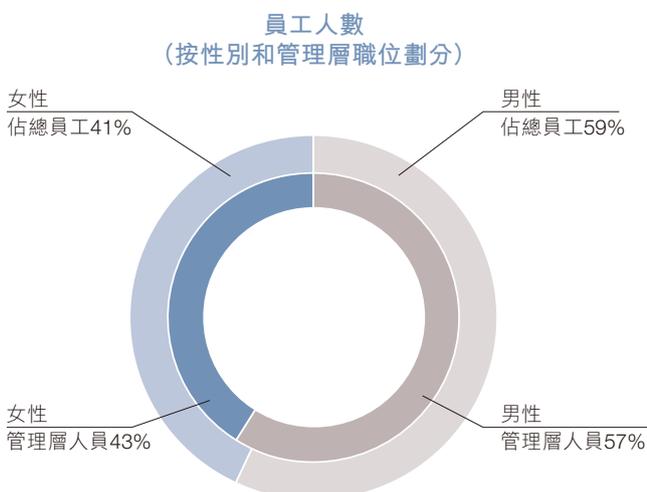
我們致力營造共融的工作環境，為全體員工提供均等的發展機會，讓不同性別、年齡、國籍、宗教、性取向、傷健或其他員工都能獲得均等的參與機會和支援。

集團推行「職場共融計劃」，目的是在工作場所營造更包容的文化，讓員工各司其職，發揮一己之長，在工作中學習和成長。這項計劃分為三個主要範疇：營造共融文化、培養共融管理層，以及制定無歧視和偏見的人才管理流程。



我們在全球各地推出「賢才招聘」計劃，協助所有招聘經理延攬才能和心態均最勝任的理想人才，確保建立公平無私、絕無歧視的平等招聘平台，務求以最佳的求職體驗來歡迎所有應徵者加入香港上海大酒店的大家庭。在適用情況下，多個工作崗位已改用性別中立的職稱，日後刊登招聘廣告時亦會沿用同一做法。此外，我們亦為殘障人士提供能發揮所長的就業機會。

性別多元是共融工作場所的重要指標。2022年，我們共有43%女性擔任管理職位，女性員工亦佔總員工人數41%。



我們已制定行為守則，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。我們於2022年接獲兩宗關於職場歧視的報告，其中一宗來自前僱員的舉報現已結案，並已作出相應的賠償。另一宗舉報在本報告編撰期間尚在調查中。

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。這些價值觀，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。本行為守則繼續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，確保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。我們於2022年接獲六宗有關涉嫌誠信問題的舉報，並已就所有舉報展開調查。在六宗舉報當中，三宗舉報現已結案。經調查後，建議改善營運方面的內部監控系統；有兩宗舉報亦已結案，毋需再作跟進；另有一宗舉報在本報告編撰期間尚在調查中。

確保賓客和員工在旗下的酒店和物業，時刻感到安全和安心。

我們透過有效的制度和政策，保障集團旗下酒店和物業內的賓客和員工健康及安全。

我們於2022年繼續加強各項保安及安全管理系統，並定期展開差距分析，找出業務單位需要改進的地方，以符合集團保安及營運風險框架，以及國際安全管理標準ISO 31000的原則。我們的保安及安全管理系統每兩年評估成效一次，所有評估結果均會通知各營運單位的領導團隊，以便跟進分析結果所提出的建議。

為使各項業務能統一並貫徹執行健康及安全方針，並確保符合最佳實踐常規，香港上海大酒店正在為集團上下推出職業安全及健康管理系統(Occupational Safety and Health Management System)更新版本。系統遵守國際標準(ISO 45001)，並且適用於所有員工，包括承辦商和兼職員工或臨時工。倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店開業後會隨即採用，而集團旗下其他各酒店和物業亦將逐步採用。新的職業安全及健康管理系統不僅有助鞏固集團多項現有原則，同時亦加強健康和安全管理的工作，致力識別及減緩風險。

新的改善措施包括擴大風險評估的範圍至職場暴力，並在甄選供應商的過程中將職業健康及安全表現列

7 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

為評估標準，同時簡化事故報告及調查，以助有系統地分析事故的成因。我們亦加強管治工作，支援並提升健康及安全監控措施，以確保落實問責措施。在新的職業安全及健康管理系統下，我們於物業層面設立的安全委員會將加強管治結構，並由酒店經理擔任主席，保安及營運風險團隊及酒店各部門的代表亦會列席。保安委員會將每年召開至少四次會議，以監控及審核職業安全及健康表現，整合員工對職業安全及健康議題的意見，調查及跟進有關職業安全及健康的事務，並支援職業安全及健康管理系統的整體實施工作。此舉將有助於物業層面培養安全文化。





回應員工不斷變化的安全需求

我們深明，每個城市的外部環境對員工構成的安全風險不盡相同。雖然如此，我們必須肩負責任，迅速採取因地制宜的應對措施。過去數年，芝加哥半島酒店員工的安全及保安問題，尤其是晚上結束輪班工作的安全及保安問題越來越受關注。我們希望為員工建立感到安全和受保障的工作環境，並不會因他們下班離開工作場所後便完成保護同事的責任。為確保酒店員工下班後能安全回家，保安團隊將護送同事上車或乘坐公共交通工具。若行車距離較遠，酒店甚至額外準備車輛，護送員工至安全的地方。我們致力加強保安硬件，並計劃在酒店外圍加設監控鏡頭。我們亦安排員工接受額外培訓，處理突發事故及應付緊急狀況。這些度身定制的培訓，包括槍擊事件應對訓練、職場暴力事件應對訓練、自衛及勸降訓練，以及緊急醫療事故應對訓練，當中包括模擬緊急情況和技巧實踐練習。

安全委員會亦將與集團保安及營運風險團隊緊密合作，定期報告職業安全及健康的表現和結果，以確保各層面均對表現和結果負責。我們繼續加強安全第一的文化，透過員工參與務求把事故發生的可能性降至最低。培訓是新職業安全及健康管理系統的重要一環，其中包括向所有員工和兼職員工或臨時工提供一般通用和特定工作適用的安全培訓。2022年的工傷比率上升20%，工傷個案為每100名員工3.6宗。工傷損失工作日比率減少30%，損失的工作日為每100名員工49.6天。工傷比率上升的主要原因，是更多員工全面重返工作崗位。超過98%的工傷毋需住院，嚴重工傷個案比率為每100名員工0.07宗。我們於2022年繼續錄得零宗致命事故及零宗永久傷殘事故。

疫情期間，我們一直將賓客及員工的安全、健康及福祉置於首位。我們繼續致力加強健康與衛生的措施，有關措施的要求較當地政府機構的規定更嚴謹。我們於2020年推出全新的衛生及環境衛生指引和原則，改以抗疫為重心，並繼續定期檢討及適時修訂。即使疫情放緩，我們仍會繼續推行若干加強的健康及衛生措施，例如採用新的清潔技術，以確保為賓客和員工維持更高的衛生標準。

所屬社區



無論身處全球各地，我們都期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，我們亦定必受惠。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，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，最能配合集團的社區投資理念。

在我們稱之為家的城市裡，長者的經驗豐富，值得我們學習，是所屬家園的中流砥柱。我們希望同事藉著向長者學習，感受到與那份傳統的聯繫。同樣，青年是未來的社會領袖，作為至今已經營155年的企業，我們對未來世代傳授技能及知識實在責無旁貸。儘管世界已經相當全球化，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。

我們藉著推行「2030願景」，繼續以有意義的方式與當地社群溝通，不再只是以金錢為本，而是透過付出時間、專業知識、職業培訓機會及其他實質援助，為營運所



善用本集團的資源及能力，
支援所屬社區

- 為社區中的弱勢人士提供培訓和就業計劃
- 重點發展長者、青年和弱勢人士
- 為員工提供社區義工服務獎勵

在的城市帶來深遠影響。2022年，我們的社區計劃惠及160多個慈善機構和長期合作夥伴，捐款合共365萬港元，義工時數逾7,100小時。以下列舉部分社區的支援工作：

關懷長者—珍視傳統

在中國內地繼續實施社交距離限制措施期間，長者一直無法與親友相聚，尤其是居於護老院的長者。儘管過去一年，我們不得不減少探訪外灘社區長者照護之家，但上海半島酒店的義工仍在節慶期間向長者分發盆菜和月餅，盡心盡力向他們送上祝福和關懷。

青年發展－迎接未來

每年聖誕節，集團旗下的酒店都會將「節慶限定下午茶」的部分收益捐贈予酒店所在城市的兒童福利機構。除了捐款，芝加哥半島酒店亦邀請賓客在體驗「下午茶」活動的同時，攜帶一本全新或已使用過的兒童圖書，捐贈給酒店的社區合作夥伴The Chicago Public Library Foundation。過去十年，芝加哥半島酒店溜冰場The Sky Rink亦租借知名溜冰場的溜冰鞋，收入撥捐長期慈善合作夥伴Ann & Robert H. Lurie Children's Hospital of Chicago及Hephzibah Children's Association，善款總額共達17萬美元。

提供職業培訓促進社會流動

職業培訓可促進社會流動，讓青年人學習實用的通用技能，為未來發展裝備自己，尤其是弱勢社群的青年。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。

多年來，我們為難民提供多個職業培訓及工作機會。有見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以來，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。我們其他物業的職業培訓及發展計劃受疫情影響，希望在2023年能重新開展這些計劃。



所屬社區

扶助弱勢社群－幫助有迫切需要的人士

在整個10月，集團旗下數家酒店以各自的方式響應乳癌關注月。巴黎半島酒店為賓客舉辦一系列的「半島粉紅絲帶」(Peninsula in Pink)推廣活動，支持Europa Donna France協會幫助患有乳癌的婦女，並發起開展新的癌症研究項目。為期一個月的「粉紅十月」活動，以晚會及籌款拍賣會揭開序幕，活動所得收益全數撥捐上述協會。馬尼拉半島酒店則捐出早餐，並與菲律賓乳房護理基金會／KASUSO與乳癌病患者和康復者同樂，以支持「粉紅十月」。芝加哥半島酒店則繼續捐款予A Silver Lining Foundation，為有需要的婦女提供免費乳房造影及診斷服務。



樹立榜樣彰顯仁愛

同路舍是我們在香港的非牟利合作夥伴。該機構成立至今五年，專為無家者提供服務，能夠一直沿途支持同路舍，我們深感自豪。同路舍向受助人提供直接援助，每天派發食物、睡袋、衣服和衛生用品，並且給予長期支援，提供住宿、就業及培訓，以及身心健康服務，協助無家者重投社會。同路舍於2017成立後不久，香港半島酒店隨即開始與該機構合作。自此，香港半島酒店合共捐贈了75,000以上的熱餐，以及220個枕頭和140件制服外套，分發予邊緣人士及家庭，即使在疫情期間困難重重的情況下亦從未間斷。近日，半島商品有限公司為「社區廚房」(The Kind Kitchen)開業贊助巧克力及茶葉產品。「社區廚房」(The Kind Kitchen)是同路舍開展的計劃，每周為少數族裔、難民等邊緣人士免費提供超過2,000份膳食。我們的同事亦參加了同路舍的仁愛行，協助派發食物和必需品給低收入社區住戶。此善舉提醒我們要建立共融社會，必須身體力行發揮仁愛和同理心，而這兩項特質正是「香港上海大酒店核心原則」和「半島服務原則」的兩大要素。

採取措施提高產品和服務來源的透明度，盡力減少奴役問題。

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，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規例，維持良好的勞工及環境常規。

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商行為守則的規範和要求。

供應商行為守則

我們於2009年推出供應商行為守則，闡明對供應商和承辦商在環境、社會和道德實踐方面的期望，是所有合約中的重要部分。我們亦將守則公開，以供公眾閱覽。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，並於年度審查時加強反貪污、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。

9 提高供應鏈的透明度，高風險供應商盡力實行負責任採購

透過針對性的審核和加強溝通以監察高風險供應商，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商行為守則當中包括反現代奴役措施

與供應商合作和溝通以加強供應商行為守則的實行





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，打擊相關活動。我們繼續對主要供應商實施更詳盡的審查，確保他們遵守供應商行為守則，並正在制定框架促進供應商參與和雙方溝通。自2020年，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行動計劃，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。

我們透過抽查及培訓作定期檢討，以及加強營運部門的盡職審查流程，銳意在供應鏈內推動反對現代奴役。與此同時，我們於反現代奴役聲明中清楚闡明集團的承諾，並每年審視及修訂有關聲明。2023年，我們計劃為採購和人才及文化團隊，推出反現代奴役網上培訓課程。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。

 [閱讀我們的反現代奴役聲明](#)

提高可追溯性及負責任採購

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。我們大部分的茶葉、咖啡和朱古力均來自經認證的來源，確保產銷監管鏈和可追溯性獲得保證。香港上海大酒店亦是香港環保海鮮聯盟的成員，致力與海鮮價值鏈中的海鮮供應商和採購商等其他參與者，攜手推動本地可持續海鮮市場的發展。海鮮供應鏈的可追溯性問題難以解決，容易導致破壞生態的捕漁方式和現代奴役問題。我們正努力進一步加強監管工具，協助採購團隊從值得信賴的供應商採購海鮮，尤其是尚未獲得國際可持續發展認證的海鮮。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。

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

我們明白，只有與眾志成城，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，積極與合作夥伴召開會議探討解決問題的方案，並盡力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。

知識分享及業界合作

我們於2019年加入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，提倡跨界別合作的氣候行動、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舉辦的氣候行動焦點小組(Climate Action Group)，協助制定旅遊及酒店業的減碳行動計劃，並為此提供實用的業界意見。我們於2022年參與了多場知識分享會，與學校、中小型企業和初創企業展開討論，從而促進新構思和意念，以應對共同的可持續發展挑戰，令業界的行動更加團結一致，提高實現共同目標的指標。

10 發揮影響力，與其他持份者共同合作，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

透過綠色融資尋求發展機遇

近年，綠色融資成為了金融機構及資金提供者資助環保項目的工具，為發展氣候解決方案帶來急切需要的投資資金。我們於2021年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鉤貸款。所得貸款將用於支援一般營運資金和企業資金，並有可能用於與可持續發展相關的資本支出和措施。2022年，我們與九家銀行簽訂了額外63.5億港元為期三年的綠色貸款。詳情請參閱第56頁，有關可持續發展或綠色貸款資助的綠色項目。



所屬社區



創新解決方案與卓有成效的合作

過去數年，我們在可持續發展方面遇上種種考驗，需要制定創新的解決方案並與廣大持份者合作才能克服困難。其中，為集團旗下酒店升級再造廢棄紡織物就是其中一項挑戰。我們於2018年與香港龍達紡織公司和香港紡織及成衣研發中心合作開展試驗計劃，將床單拆製成棉紗。龍達紡織公司是香港本地品牌，在紡紗及紡織印染方面擁有超過40年的專業經驗，更推出了The Billie System將廢棄紡織物拆製成循環再造纖維，過程中毋需用水，亦不含有害化學物。在試驗計劃下，我們將循環再造紗線製成浴衣和泰迪熊，重新供曾使用集團酒店床單的賓客享用。試驗計劃順利推行，足證這項創新方案蘊藏各種機遇，有望發展成為酒店業的解決方案，極富意義。香港紡織及成衣研發中心是享譽全球的研究機構，致力為時裝及紡織業開發創新技術，並且與某國際時裝品牌和香港政府建立了緊密的合作夥伴關係。我們將繼續提供旗下酒店的紡織物樣本，例如床上用品、餐巾和制服等，以支持該研發中心測試新的升級再造方法，繼續研究及開發可持續發展的紡織解決方案。

- 氣候相關披露
- 綠色金融報告
- 獨立鑒證報告
- 可持續發展數據摘要
- 可持續發展報告內容索引





氣候相關披露

氣候變化的影響，全球有目共睹。由氣候變化帶來的相關風險及機遇，對本集團的業務、員工以及供應鏈會造成直接及長期的影響。以下陳述參考氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議，概述我們如何管理有關氣候變化的相關風險，以及該等風險可能會對本集團業務造成的影響。



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(GCRC)了解最新情況，藉以監督氣候變化、風險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獲集團管理理事會(GMB)委派責任，負責管理集團可持續發展策略、面臨的氣候變化議題以及與此相關的風險及機遇等各方面的實施情況。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至少每季召開一次會議，與會者由集團代表組成，他們都是營運總經理及公司各部門的主管，分別執掌財務、人才及文化、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

氣候變化是一直蔓延的問題，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」)。新策略將發揮我們業務的優勢，專注於急切需要關注的重大議題，同時為環境及我們所屬社區帶來正面、積極的影響。我們專注三大業務相關的範疇，以10個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重大議題。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。



參閱「企業責任及可持續發展策略」的詳情。

我們認同本集團業務面臨氣候變化帶來的不同類型風險。實際風險是指由於與氣候變化相關的環境條件發生轉變，我們因而可能面臨的危害，而過渡風險則為全球因轉型至低碳經濟所導致的不利因素。

風險類型	潛在危害	潛在影響
實際風險	<ul style="list-style-type: none"> • 極端氣溫 • 海岸及河流氾濫 • 乾旱 • 山火 • 颶風和颱風 • 水資源緊缺 	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，基礎設施成本及保費增加，關鍵資源供貨量減少
過渡風險	<ul style="list-style-type: none"> • 碳定價 • 訴訟及監管合規 • 科技及創新 • 聲譽風險 	建築物及營運所需能源、水資源、廢棄物及其他可持續發展要素方面的要求提高，需要更多資本投資及開支來滿足不斷演變的期望，對集團旗下酒店更加可持續的產品及服務的需求增加

我們亦認識到氣候變化未來可能會帶來機遇，例如改善資源使用效率及優化相關成本，改用低排放的能源能夠節約能源成本、降低碳稅收，預先為產品及服務進行創新以應對市場和客人的新期望，及早提高能力以應對氣候變化。

在集團層面，作為「2030願景」策略的一部分，我們目前正在實施氣候減緩及適應措施，以助我們向低碳經濟轉型。

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、安裝符合能源效益的設備達致可持續發展營運、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極端天氣事件制定應急計劃。

我們正為範圍1、2和3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。

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，我們近期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、酒店可持續發展聯盟(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。

從2021年起，我們透過獲取綠色融資機制，為可持續發展相關的資本開支及計劃引入營運資本，進一步將可持續發展融入我們業務及融資策略的各個方面。於2022年12月31日，我們已簽訂總額為105億港元的可持續發展掛鉤及綠色貸款。



參閱最新的綠色金融報告



風險管理

為深入理解集團業務日後將面臨的氣候相關風險及機遇，我們已就有關氣候風險完成初步定性評估。為進一步提升評估結果，我們今年開始評估未來數十年資產層面會面臨的氣候相關實際風險。評估會參考氣候相關實際影響模型，參考聯合國跨政府氣候變化小組及美國國家海洋及大氣管理局等組織的氣候及社會經濟數據，加以分析各類資產最易受影響的環節，從而得出可供決策參考的見解。評估是在符合聯合國跨政府氣候變化小組所採用氣候假設情景的四個代表濃度途徑(RCP 2.6, 4.5, 6及8.5)的基礎上完成。相關評估結果將用於提供參考，以進一步加強本集團明年的氣候風險方針。

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)。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《聯合國氣候變化框架公約》締約方會議第二十七屆會議和世界經濟論壇2022全球風險報告的最新情況，有助了解本集團業務所面臨氣候相關的實際風險。

未來，我們計劃擴大評估範圍，納入長期視野，並量化該等風險在資產層面的財務影響以及探尋氣候相關的過渡風險。一旦對所面臨的氣候相關風險有了更為全面的認識，我們將能夠深入了解該等風險會如何影響本集團的長期策略及規劃。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。



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布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。



2022 成果

2022年，我們的總能源消耗和用水量佔集團總營運支出的9%。能源和用水支出較去年增長27%，主要是由於烏克蘭戰爭引發美國及歐洲能源價格大幅上漲。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，但有關財務影響對目前集團業務而言並不重大。

綠色金融報告

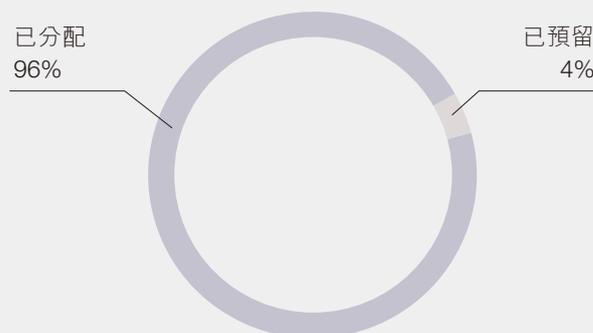
香港上海大酒店致力於積極建設可持續發展的未來，以符合香港上海大酒店「尊尚傳承2030願景」策略（「2030願景」）的目標。最新的可持續發展策略重點是進一步整合業務，將可持續發展融入公司的業務模式及品牌，成為核心方針。綠色融資已成為金融機構及資本提供者的一項工具，旨在為綠色項目提供資金，以及投資於氣候解決方案的項目。我們於2021年與多家銀行夥伴合作，取得我們首筆可持續發展掛鈎貸款用於支援一般營運資金和企業資金，並有可能用於可持續發展相關的資本支出及項目資金。於2022年，我們繼續擴展並取得綠色貸款。我們會繼續將可持續發展元素納入未來的融資策略。

綠色融資交易

香港上海大酒店綠色融資框架「框架」於2022年8月制訂，反映本集團如何透過綠色融資交易引入資本及為項目提供資金，提升為環境帶來的正面影響並促進可持續發展的實踐，以配合集團的可持續發展策略。綠色融資交易包括債券、貸款以及其他形式的債務融資，為「框架」所界定的合資格項目類別中，用作項目的資金或再融資。

此乃首份綠色金融報告，所載資料提述自2022年1月1日至2022年12月31日期間，關於本公司綠色融資交易所得款項淨額的分配及影響。我們將繼續根據框架按年匯報該等資料，直至融資所得款項淨額悉數分配完畢。

貸款類型	融資安排總金額(港元)
可持續發展掛鈎貸款	3,654 百萬
綠色貸款	6,844 百萬



綠色貸款所得款項分配 (截至2022年12月31日)

	綠色貸款	綠色貸款
獲分配(港元)	499 百萬	6,110 百萬
獲指定(港元)	-	235 百萬
項目	21 Avenue Kléber	倫敦半島酒店及住宅公寓
合資格項目類別	綠色建築	綠色建築
融資狀態	2022年現有融資安排 ¹	2022年再融資安排

¹ 香港上海大酒店於2021年納入新的綠色條款，將21 Avenue Kléber的貸款轉為綠色貸款。

綠色項目最新情況



項目名稱及位置	21 Avenue Kléber (法國巴黎)
總樓面面積及建築規格	總樓面面積為44,218平方尺，包括兩間零售商舖及辦公室，毗鄰巴黎半島酒店，信步可達凱旋門
營運年期	2013年收購
綠色建築認證	<ul style="list-style-type: none"> • 國際「建築研究組織建築環境評估法」(BREEAM) 2009：歐洲商業建築—辦公室(僅限框架)「優異」級別 • High Quality Environmental Standard (HQE)「傑出」級別
合資格項目類別	綠色建築 ²
獲分配所得款項淨額	499百萬港元
綠色元素	<ul style="list-style-type: none"> • 被動建築設計可降低能耗，包括增強屋頂和外牆的隔熱效果，以及基於自然光的自動照明調光 • 安裝連接到中央樓宇管理系統的電錶系統，藉以加強能源監控調節和能源效益至最佳水平 • 為浴室設施安裝節水(如低流量沖廁和淋浴)設備，大幅度減少用水耗量 • 在樓內各處提供廢物分類設施，並將廢物管理最佳常規及建議納入租約條款內，向租戶推廣廢物管理及回收活動 • 所有用於裝修及與室內空氣接觸的材料(如地毯、牆身油漆)均不含對人體健康有害的致癌粒子及纖維 • 在所有戶外空間擺放不同品種的非侵入性植物，促進生態及生物多樣性

² 關於我們可持續發展建築方針的詳情，請參閱第16頁。



項目名稱及位置	倫敦半島酒店及住宅公寓(英國倫敦)
建築規格	擁有190間客房的酒店以及25套半島豪華住宅公寓，可俯瞰海德公園角及地標建築威靈頓拱門
預計建成日期	2023年年底
綠色建築認證	國際「建築研究組織建築環境評估法」(BREEAM) 2011：新建築版本—酒店「出色」評級的臨時證書
合資格項目類別	綠色建築 ³
獲分配所得款項淨額	6,110百萬港元

³ 關於我們可持續發展建築方針的詳情，請參閱第16頁。

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2022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如下所述的適用標準編製，該截止年度為2022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50頁中包含的下列數據及相關重要陳述，以及第61頁的數據表中包含的下列數據(「可持續發展信息」)
- 報告第56頁所示分配給合格項目類別的綠色貸款資金金額(「綠色貸款信息」)



香港上海大酒店董事的責任

香港上海大酒店董事負責根據適用標準編製已識別要素。適用標準對於可持續發展信息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」)，對於綠色貸款信息是指香港上海大酒店綠色融資框架。董事責任包括設計、實施和維護與準備已識別要素有關的內部控制。

固有限制

由於未有完備的科學知識可予採用以確定排放因子和合併不同氣體排放所需的數值，因此溫室氣體排放的量化存在固有的不確定性。

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。

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管理

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。

本事務所應用《國際質量管理準則》第1號，該標準要求本事務所設計、實施和運行質量管理系統，包括有關遵守道德要求、專業標準和適用法律和監管要求的政策或程序。

鑒證工作

有限保證的鑒證工作包括評估香港上海大酒店使用適用標準作為編製已識別要素的基礎是否合適，評估已識別要素是否存在由於欺詐或錯誤導致的重大錯報風險，在需要的情況下對經評估的風險作出相應的程序，並評估已識別要素的整體呈報。

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；
- 閱讀第64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。

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。因而有限保證的鑒證業務所取得的保證程度遠低於合理保證的鑒證業務中應取得的保證程度。

結論

基於有限保證的鑒證業務程序及取得的證據，我們未有發現任何事項使我們相信在香港上海大酒店截至2022年12月31日年度的2022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所有重大方面未有按照適用標準編製。



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
2023年3月15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。

我們致力保持靈活應變，但2022年部分主要市場受疫情持續影響，營運安排必須因應業務當地的防疫措施作出臨時調整。這些措施對我們的可持續發展進程造成負面影響，不少合作夥伴亦面對同樣的挑戰。因此，本年度年報載列的企業責任及可持續發展的指標和數據，或許會受到負面影響而有所偏差，務請讀者多加注意。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，並繼續秉承「尊尚傳承2030願景」，致力實現長遠可持續發展目標。企業責任及可持續發展表現詳情載於企業責任及可持續發展報告，而重大數據變動的詮釋則載於下文註釋。

1. 可持續發展數據摘要⁽¹⁾

			2022	2021	2020	2019	2018	2010 基準
經 營	收入(包括利息收入)	百萬港元	4,204	3,465	2,715	5,888	6,232	
	經營成本	百萬港元	1,706	1,388	1,133	2,049	2,241	
	僱員薪金及福利	百萬港元	1,966	1,562	1,511	2,294	2,291	
	資本支出	百萬港元	2,030	2,050	1,585	1,590	1,490	
	向資本提供者付款	百萬港元	295	165	215	242	195	
	向政府繳稅 ⁽²⁾	百萬港元	261	229	355	330	486	
	總樓面面積	千平方米	647	646	646	652	652	
	總賓客入住晚數 ⁽³⁾	千晚	790	604	384	1,277	1,333	
工 人	員工人數 ⁽⁴⁾		6,439	5,866	5,609	7,451	7,594	
	員工流失率 ⁽⁴⁾	%	23.8%	24.3%	31.5%	19.7%	21.9%	
	員工性別比例	女性員工%	41.0%	40.5%	40.5%	41.6%	42.6%	
	工傷比率 ⁽⁵⁾	每100名員工的工傷事件	3.6	3.0	2.5	3.9	3.5	
	工傷損失工作日比率 ⁽⁵⁾	每100名員工的工傷日數	49.6	71.1	47.4	74.4	57.7	
環 境 ⁽⁶⁾	溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	79	72	68	96	99	124
	集團碳排放密度	千克二氧化碳當量每平方米	122	112	105	148	153	213
	總能源耗量 ⁽⁷⁾	000'千兆焦耳	710	654	572	822	853	884
	能源密度 ⁽⁷⁾	兆焦耳每平方米	1,097	1,012	885	1,272	1,320	1,518
	直接用水	千立方米	1,302	1,168	941	1,526	1,673	1,674
	用水密度							
	酒店分部 ⁽⁸⁾	公升每賓客入住晚數	1,395	1,636	2,010	1,014	1,075	1,346
	商用物業及會所分部	公升每平方米	962	839	870	959	907	962
循環再用及其他水源用水量	千立方米	382	337	372	484	448	142	
廢物分流率 ⁽⁹⁾	%	52.7%	48.3%	48.8%	51.0%	51.1%		
社 區	捐款 ⁽¹⁰⁾	千港元	941	1,549	3,157	2,025	2,519	
	物資捐贈 ⁽¹⁰⁾	千港元	2,706	1,807	1,988	7,403	7,502	
	其他社區貢獻 ⁽¹¹⁾	千港元	2,451	1,193	380	1,606	2,796	

註釋：

- 請參閱第62頁的企業責任及可持續發展表現，以了解報告中員工、環境和社區所表現涵蓋的業務範圍。2010年碳排放、能源和用水指標的基準年已經調整並排除泰國鄉村俱樂部，以便更準確地比較表現基準，我們從2020年起停止對該物業的所有權和營運控制。除非另有說明，倫敦半島酒店、伊斯坦堡半島酒店和山頂纜車升級改造工程等建築項目未包括在本報告報告的數據中。
- 包括企業所得稅、物業及房地產稅、薪俸稅及其他公司稅。
- 根據相關年份內每個房間和套房的實際入住人數計算。
- 該為2022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滿全職時數的僱員。自願離職員工流失率包括基於自身決定而離職的全職員工，為20.1%。
- 工傷比率增加主要是由於2022年酒店恢復運營後更多員工重新投入全職工作。匯報的工傷事件逾98%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名員工0.07宗。並無錄得職業病事件。
- 酒店業務漸復甦，由於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8%及12%。酒店用水密度減少15%，原因是相關數據因賓客入住晚數增加而調整至正常水平。由於商用物業、會所及服務分部的生意慢慢恢復，用水密度增加了15%，有關變動的詳細詮釋請參閱第12至15頁。
- 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- 包括酒店的所有用水量，並非只計算賓客直接用水量。
- 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。
- 捐款較去年有所減少，原因是多項新冠疫情社會紓困計劃於2021年已結束。相比之下，物資捐贈較去年增加50%，原因是我們透過贊助、籌款及慶典或其他能直接惠及本港社區的捐贈形式支援慈善團體。
- 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(不包括各地區辦事處)、淺水灣綜合項目、山頂纜車綜合項目、聖約翰大廈、The Landmark 上海半島公寓、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、山頂纜車綜合項目、聖約翰大廈、The Landmark、鵝園高爾夫球會、半島商品及大班洗衣。
- (d) 2010年碳排放、能源和用水指標的基準年已經調整並排除泰國鄉村俱樂部，以便更準確地比較表現基準，我們從2020年起停止對該物業的所有權和營運控制。
- (e) 除非另有說明，倫敦半島酒店、伊斯坦堡半島酒店和山頂纜車升級改造工程等建築項目未包括在本報告報告的數據中。

		2022			2021			2020			2010			
		酒店	商用物業、 會所及服務	集團表現	酒店	商用物業、 會所及服務	集團表現	酒店	商用物業、 會所及服務	集團表現	酒店	商用物業、 會所及服務	集團表現	
H 職	員工總數 ⁽¹⁾	5,344	1,095	6,439	4,806	1,060	5,866	4,511	1,098	5,609				
	男性	58.1%	63.1%	59.0%	58.4%	64.6%	59.5%	58.3%	64.6%	59.5%				
	女性	41.9%	36.9%	41.0%	41.6%	35.4%	40.5%	41.7%	35.4%	40.5%				
	按管理職位劃分													
	管理人員	20.9%	11.5%	19.2%	19.8%	11.8%	18.1%	21.7%	14.9%	20.4%				
	非管理人員	79.1%	88.5%	80.8%	80.2%	88.2%	81.9%	78.3%	85.1%	79.6%				
	訂立集體談判協議的僱員	20.2%	17.2%	19.7%	22.6%	19.3%	22.0%	20.3%	17.1%	19.7%				
	員工總流失率 ⁽²⁾	23.1%	26.8%	23.8%	23.3%	28.5%	24.3%	31.5%	31.5%	31.5%				
	30歲以下	42.0%	47.4%	42.6%	39.2%	49.3%	40.5%	38.4%	46.2%	39.5%				
	30至50歲	20.6%	22.8%	21.0%	19.7%	23.9%	20.3%	24.8%	32.9%	26.1%				
50歲以上	11.5%	24.7%	14.9%	16.9%	27.0%	19.9%	42.3%	23.4%	36.7%					
平均培訓開支 ⁽³⁾	除以全職人力工時	1,238 港元	220 港元	1,059 港元	582 港元	46 港元	286 港元	974 港元	257 港元	808 港元				
工傷比率 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	每100名員工的工傷事件	3.8	2.5	3.6	2.3	5.7	3.0	2.2	3.4	2.5				
工傷損失工作日比率 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	每100名員工的工傷日數	56.3	21.5	49.6	36.4	214.3	71.1	48.8	42.0	47.4				
因病缺勤比率 ⁽⁴⁾	每名員工的日數	8.2	11.2	8.8	6.2	9.1	6.8	5.9	6.5	6.0				
E 環	溫室氣體排放 ⁽⁷⁾													
	範圍1排放	千噸二氧化碳當量	66	13	79	59	14	72	54	14	68	104	20	124
	範圍2排放 ⁽⁸⁾	千噸二氧化碳當量	12	4	16	10	5	15	8	4	12	18	5	23
	碳排放密度	千噸二氧化碳當量每平方米	54	9	63	48	9	57	46	10	56	86	15	101
	總能源耗量 ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾	'000千兆焦耳	602	108	710	542	112	654	472	100	572	752	132	884
	直接能源耗量	'000千兆焦耳	157	56	213	137	60	197	123	49	172	222	60	282
	間接能源耗量	'000千兆焦耳	445	52	497	405	52	457	348	51	400	530	72	602
	能源密度	兆焦耳每平方米	1,235	676	1,097	1,113	703	1,012	968	630	885	1,683	975	1,518
	直接用水量 ⁽¹²⁾⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾	千立方米	1,102	200	1,302	988	180	1,168	772	169	941	1,456	217	1,674
	用水密度 ⁽¹⁵⁾													
S 社	酒店	公升每賓客入住晚數	1,395	-	-	1,636	-	-	2,010	-	-	1,346	-	-
	商用物業及會所	公升每平方米	-	962	-	-	839	-	-	870	-	962	-	-
	循環再用及其他水源用水量	千立方米	54	327	382	34	303	337	72	300	372	142	-	142
	廢物產生量 ⁽¹²⁾⁽¹⁶⁾	噸	5,060	361	5,421	3,969	268	4,237	3,288	211	3,499	-	-	-
	廢物分流量 ⁽¹²⁾⁽¹⁶⁾⁽¹⁷⁾	噸	2,752	104	2,856	2,002	43	2,045	1,663	43	1,706	-	-	-
	耗蝕臭氧層物質的排放	千克三氯氟甲烷當量	16.6	0.3	16.9	32.6	2.1	34.7	20.5	1.4	21.9	115.7	17.2	132.9
	捐款 ⁽¹⁸⁾	千港元	294	647	941	508	1,040	1,549	2,658	499	3,157	-	-	-
	物資捐贈 ⁽¹⁸⁾	千港元	2,266	441	2,706	1,167	640	1,807	1,033	955	1,988	-	-	-
	其他社區貢獻 ⁽¹⁹⁾	千港元	-	-	2,451	-	-	1,193	-	-	380	-	-	-
	社區外展活動													
服務時數	小時	6,384	725	7,109	5,776	599	6,375	5,082	674	5,756	-	-	-	
員工義工人數		713	103	816	788	177	965	545	60	605	-	-	-	

註釋：

- 該為2022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31日)為6,985，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)。
- 員工總流失率的計算包括所有已離開本公司的全職員工。「全職」是指員工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員工，為20.1%。
- 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。培訓開支較去年有所增加，培訓計劃於疫情後陸續恢復並繼續透過結合eHR Suite向所有員工提供的定制內部計劃及數碼培訓計劃進行。
- 由於比華利山半島酒店的數據收集方法有所不同，該酒店將病假歸納在有薪假期下，使其沒有因病缺勤日數資料，故集團的工傷比率、工傷損失工作日和缺勤比率不包括比華利山半島酒店。
- 工傷比率增加主要是由於2022年酒店恢復運營後更多員工投入全職工作。詳情請參閱報告第41頁。匯報的工傷事件逾98%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0.07宗。本年度並無錄得職業病事件。
- 由於酒店業務漸漸復甦，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8%及12%。酒店用水密度減少15%，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，由於商用物業、會所及服務生意慢慢恢復，用水密度增加了15%。有關變動的詳細詮釋請參閱報告第12至15頁。
- 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。
- 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，2022年範圍2的溫室氣體排放量為63,864噸二氧化碳當量)。
- 鵝園高爾夫球會的太陽能發電場於2022年生產1,508,410千瓦時的可再生能源，佔本集團總用電量的1.3%。
- 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- 2022年按來源劃分的直接能源耗量為165,119千兆焦耳的煤氣、1,565千兆焦耳的液化石油氣及46,277千兆焦耳的柴油，而按來源劃分的間接能源耗量為423,753千兆焦耳的電力、14,803千兆焦耳的冷凍水及57,215千兆焦耳的外購蒸氣。
- 2021年集團的商用物業、會所及服務使用能源密度數據已重列，為以準確反映鵝園高爾夫球會的能源用量，將總用電量和可再生能源輸出本地電網量納入考慮。
- 淺水灣綜合項目的租客、山頂綜合項目、聖約翰大廈及越南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)的數量及他們的生活模式，因此我們在營運過程中無法控制。
- 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。
- 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。
- 由於大班洗衣的用水密度(2022年為每公斤衣物16.6公升，較2021年增加29%)的計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在內。於2022年，大班洗衣的新設施已獲納入報告範圍。
- 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。
- 2022年度集團的廢物分流率為52.7%。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。
- 捐款較去年有所減少，原因是多項新冠疫情社會紓困計劃於2021年已結束。相比之下，物資捐贈較去年增加50%，原因是我們透過贊助、籌款及慶典或其他能直接惠及本港社區的捐贈形式支援慈善團體。
- 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

以下概覽列出本報告按聯交所ESG指引撰寫的披露資料摘要。香港上海大酒店亦參考GRI標準和可持續發展會計準則委員會(SASB)報告標準，匯報本GRI內容索引所引用的報告資料，匯報期為2022年1月1日至2022年12月31日。該些報告標準和匯報內容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59至60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2022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 2：一般揭露2021				
2-1組織詳細資訊	-	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	
2-2組織永續報導中包含的實體	MDR 15		關於本報告； 可持續發展數據摘要	
2-3報導期間、頻率及聯絡人	-		關於本報告	報告刊發日期：31/3/2023
2-4資訊重編	-		可持續發展數據摘要	資訊重編：已調整2010年的碳排放、能源和用水指標標準不包括泰國鄉村俱樂部，以便進行更準確的基準測試，因為我們從2020年起停止對該物業的擁有權和運營控制。 2021年商用物業，會所與服務的能源密度已經重列，以準確反映鵝園高爾夫球會的能源消耗，將總用電量和可再生能源輸出到電網量納入考慮。
2-5外部保證/確信	-		獨立鑒證報告	
2-6活動、價值鏈和其他商業關係	-		關於本報告； AR公司概覽； AR十年營運數據； AR十年財務概況； 賓客—P. 25-28； 所屬社區—P. 47-48	相比前報告期，組織的活動、價值鏈及其他商業關係並無發生重大變動。 於2022年，大班洗衣地址(623平方呎)已納入本報導中。

GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
GRI 2：一般揭露 2021				
2-7員工	B1.1		可持續發展數據摘要	按地區劃分的員工統計資料： 亞洲：4,269人 亞洲以外：2,170人 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非重要的匯報資料。我們已披露全職人力工時數據，將兼職或短期合約員工包括在內，請參閱第63頁。披露的數據並無重大變化。
2-8非員工之外的工作者	B1.1		可持續發展數據摘要	受聘為合約僱員或臨時僱員的員工不足10%。該等僱員一般於節慶或旺季期間受聘，按活動或宴會等需要工作，同時支援日常運作。我們已披露全職人力工時數據，兼職或短期合約工作者亦包括在內，請參閱第63頁。 報告期內因新冠疫情而停業或縮減營運規模的酒店所呈報的數字出現波動。恢復營業的酒店面對招聘困難的情況，因此可能需要從當地招募更多的臨時僱員，以支援業務運作。
2-9治理架構及組成	MDR 13		可持續發展願景； AR企業管治報告	
2-10最高治理單位的提名與遴選	-		AR企業管治報告； AR提名委員會報告	
2-11最高治理單位的主席	-		AR企業管治報告	
2-13衝擊管理的負責人	-		可持續發展願景； AR集團企業責任委員會報告	
2-14最高治理單位於永續報導的角色	-		可持續發展願景	
2-15利益衝突	-		AR企業管治報告— P. 162	

GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
GRI 2：一般揭露2021				
2-17最高治理單位的群體智識	-		AR企業管治報告	
2-22永續發展策略的聲明	MDR 13		AR主席序辭； AR行政總裁報告及策略回顧； 可持續發展願景	
2-26尋求建議及提出疑慮的機制	-		-	更多詳情請參閱我們的行為守則及舉報政策。
2-27法規遵循	A1; B6.2	SV-HL-310a.2	-	2022年內並無錄得因違反法律法規而被判處巨額罰款或非金錢處分的事件。
2-28公協會的會員資格	-		AR聯繫業務相關人士； 所屬社區—P. 49-50	
2-29利害關係人議合方針	-		業務相關人士參與及重要議題； AR聯繫業務相關人士	
2-30團體協約	-		可持續發展數據摘要	2022年有20%的員工在團體協約的保障範圍之內。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
重要性議題					
GRI 3：重大主題2021	3-1決定重大主題的流程	MDR 14：重要性		業務相關人士參與及重要議題	
	3-2重大主題列表	MDR 14：重要性		業務相關人士參與及重要議題；可持續發展報告內容索引	
經濟表現					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	-		AR行政總裁報告及策略回顧	
GRI 201：經濟績效2016	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	-		可持續發展數據摘要；AR財務概論	
	202-2氣候變遷帶來的財務影響以及其它風險和機會	A4.1		氣候相關披露	
	201-3定義福利計劃義務与其它退休計畫	B1		AR財務報告—僱員退休福利	
	201-4取自政府之財務補助	-		AR財務概論	
市場表現					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		員工；AR領導團隊—多元化	
GRI 202：市場地位2016	202-2僱用當地居民為高階管理階層的比例	-		-	我們大多於當地社區聘請高階管理階層人員。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
採購行為					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B5		賓客— P. 25-28； 所屬社區— P. 47-48	
GRI 204：採購實務2016	204-1來自當地供應商的採購支出比例	—		賓客— P. 25-28； 所屬社區— P. 47-48	我們會監察相關重要議題，如鮮貨的採購等。於報告期內，61%的鮮貨來自本地及區內。
	—	B5.1		賓客— P. 25-28； 所屬社區— P. 47-48	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。
	—	B5.2, B5.3, B5.4		賓客— P. 25-28； 所屬社區— P. 47-48	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。
	—	B5.4		賓客—P. 25-28	本集團定立將於2025年全面使用非籠養雞蛋作為支持動物福利的承諾。於2022年，本集團有50%的雞蛋採購金額經已是非籠養雞蛋，其中14%為亞洲地區採購，86%為非亞洲地區採購。
防止貪污					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	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。
GRI 205：反貪腐2016	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	B7.1		—	報告期內並無識別關於貪腐的法律訴訟。
	—	B7.2		員工—道德操守	
	—	B7.3		員工—道德操守	向董事局成員提供了有關反貪腐的閱讀材料。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
反競爭					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	-		-	更多詳情請參閱我們的行為守則，集團法律部及總部競爭事務委員會監察涉及反壟斷的所有問題。
GRI 206：反競爭行為2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-		-	報告期內並無識別關於違反反競爭行為、反壟斷法的個案。
能源					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	A2		賓客— P. 12-15	
GRI 302：能源2016	302-1組織內部的能源消耗量	A2.1	SV-HL-130a.1	賓客— P. 12-15； 可持續發展數據摘要	消耗的能源中有60%來自當地電網。2022年，鵝園高爾夫球會的實地太陽能發電場生產1,508,410千瓦時的可再生能源，佔本集團總用電量的1.3%。
	302-3能源密集度	A2.1		賓客— P. 12-15； 可持續發展數據摘要	
	302-4減少能源消耗	A2.3		賓客— P. 12-15； 可持續發展數據摘要	
水資源和污水					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	A2, A3		賓客—P. 12-15	
GRI 303：水與放流水2018	303-3回收及再利用的水	A2.2, A2.4	SV-HL-140a.1	賓客— P. 12-15； 可持續發展數據摘要	集團總用水量為1,684,215立方米。於高基準缺水地區的直接用水量：208,493立方米，佔總用水量的12%；於極高基準缺水地區的直接用水量：189,320立方米，佔總用水量的11%。 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大主題，亦未被列入匯報範圍內。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
排放					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	A1, A3		賓客—P. 12-15	
GRI 305：排放2016	305-1直接(範圍1)溫室氣體排放	A1.1 A1.2		賓客— P. 12-15； 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能源間接(範圍2)溫室氣體排放	A1.1 A1.2		賓客— P. 12-15； 可持續發展 數據摘要	請參考上述回覆。
	305-4溫室氣體排放密集度	A1.2		賓客— P. 12-15； 可持續發展 數據摘要	請參考上述回覆。
	305-5溫室氣體排放減量	A1.5		賓客— P. 12-15； 可持續發展 數據摘要	請參考上述回覆。
	305-6破壞臭氧層物質(ODS)的排放	A1.1		可持續發展 數據摘要	請參考上述回覆。
廢棄物					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	A1, A3		賓客—P. 21-24	
GRI 306：廢棄物2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	A1.4		賓客—P. 21-24	
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	A1, A3		賓客—P. 21-24	我們的廢物均由廢物處理承辦商按當地法規收集和處理或由供應商回收。
	306-3廢棄物的產生	A1.3, A1.4		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大主題。
	306-4廢棄物的處置移轉	A1.6		可持續發展 數據摘要	我們將盡力把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。
	306-5廢棄物的直接處置	A1.4, A1.6		可持續發展 數據摘要	送往堆填區和焚化爐的廢物分別為2,163噸和402噸。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
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—P. 12-15	
	-	-	SV-HL-160a.1.	-	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—P. 25-28	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、咖啡和朱古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, A4.1	SV-HL-450a.1.	氣候相關披露	
僱傭					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1	SV-HL-310a.2.	員工—P. 34-39	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。
GRI 401：勞僱關係2016	401-1新進員工和離職員工	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育嬰假	-		-	合資格的僱員按當地法規可享有育嬰假；在可行的情況下，我們鼓勵所有員工重返工作崗位。
	-	-	SV-HL-310a.1.	可持續發展數據摘要	自願離職流失率：20.1% 總離職流失率：23.8%

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
勞資關係					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		員工-P. 34-39	
GRI 402：勞/資關係2016	402-1關於營運變化的最短預告期	-		-	任何將對僱員造成實質影響的重大營運變化，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.	-	全體員工都達到最低工資或更高的標準。我們現正檢討若干營運單位的生活工資。
職業健康與安全					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B2, B2.3		員工-P. 40-41	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。
GRI 403：職業安全衛生2018	403-1職業安全衛生管理系統	B2		員工-P. 40-41	
	403-2危害辨識、風險評估、及事故調查	B2.3		員工-P. 40-41	
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	B2.3		員工-P. 40-41	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	B2.3		員工-P. 40-41	
	403-9職業傷害	B2.1, B2.2		員工-P. 40-41； 可持續發展數據摘要	全職人力總工時是12,011,322小時。根據GRI計算方法，可記錄的工傷率以每200,000個全職人力工時計為8.23的水平。2022年錄得4宗高風險職業傷害意外，我們並無錄得致命的職業傷害意外。 我們目前並無收集非全職員工的工時數據，因此無法根據GRI計算方法計算他們的可記錄職業傷害傷率。然而，我們收集了非全職員工(包括臨時工、實習生和承辦商)的工傷個案數據，2022年非全職員工錄得20宗需要醫學檢查或留院的個案。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
培訓與教育					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B3		員工—P. 34-39	
GRI 404：訓練與教育2016	404-2提升員工職能及過渡性協助方案	—		員工—P. 34-39	我們推行的學習與發展方案包括提升技能；同時提供過渡性協助方案，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					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		員工— P. 34-39； AR企業管治報告—董事局成員多元化	
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-1治理單位與員工的多元化	B1.1		AR企業管治報告—董事局成員多元化；可持續發展數據摘要	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：請參閱可持續發展數據摘要 • 年齡組別：30歲以下佔20%；30歲至50歲佔54%；50歲以上佔25%
消除歧視					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		員工— P. 34-39；	
GRI 406：不歧視2016	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	B1		員工— P. 34-39；	本集團於2022年共接收兩宗歧視事件。其中一宗經已調查完成並向該名前員工作出補償。另一宗在提交本報告時則調查中。
	—	—	SV-HL-310a.4.	員工— P. 34-39；	2022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。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
結社自由與集體談判					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		-	香港上海大酒店符合有關僱員訂立集體談判協議的法律法規。
GRI 407：結社自由與團體協商2016	407-1可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-		-	在我們的營運據點及供應商中未發現任何已知的重大風險。
童工					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B4		員工— P. 34-39； 所屬社區— P. 47-48	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。
GRI 408：童工2016	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	B4.1, B4.2		員工— P. 34-39； 所屬社區— P. 47-48	在我們的營運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商行為守則去減輕集團影響範圍內的所有潛在供應鏈風險。
強迫或強制勞動					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B4		員工— P. 34-39； 所屬社區— P. 47-48	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。
GRI 409：強迫或強制勞動2016	409-1具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商	B4.1, B4.2		員工— P. 34-39； 所屬社區— P. 47-48	集團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。
本地社區					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B8		所屬社區— P. 44-46	
GRI 413：當地社區2016	413-1經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-		所屬社區— P. 44-46	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— P. 44-46； 可持續發展 數據摘要	
	-	B8.2		所屬社區— P. 44-46； 可持續發展 數據摘要	

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
客戶健康與安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	B6		員工—P. 40-41	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-		-	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。
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-		-	請參考上述回覆。
	-	B6.1		-	請參考上述回覆。
	-	B6.4		-	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。
市場推廣與標籤					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	B6		賓客— P. 29-31 ; 所屬社區— P. 47-48	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	B6		-	於報告期間，並無不遵守相關法規的事件。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
客戶私隱					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B6		員工—P. 34-39	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。
GRI 418：客戶私隱2016	418-1經證實侵犯客戶私隱或遺失客戶資料的投訴	B6.5		—	資料隱私和安全仍是2022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 http://www.peninsula.com/en/privacy-security
有關產品和服務的意見					
	—	B6.2		—	當收到有關產品和服務的任何意見或投訴，會先以書面形式確認並報告給相關部門，並根據事件的嚴重程度通知相應的管理層。我們會盡力了解情況和進行調查，並發出官方回應或提供合適補償。
知識產權					
	—	B6.3		—	集團行為守則列出了我們對保障知識產權的承諾。



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

www.hshgroup.com

