



海港企業有限公司

股份代號：0051



二〇二二年可持續發展報告

目錄

2 主席的話

3 關於本報告

- 報告準則
- 報告範圍
- 報告公布日期及意見反饋

4 我們的業務

- 我們的業務概覽
- 我們的活動與影響

5 管治

- 我們的管治方針
- 我們的可持續發展管治方針

8 持份者參與及重要性評估

- 持份者參與
- 重要性評估

11 保護環境

- 承諾和策略方針
- 氣候風險和韌性管理
- 能源及溫室氣體管理
- 水資源管理
- 資源管理
- 環保意識

19 培育人才

- 承諾和策略方針
- 僱傭
- 發展及培訓
- 僱員安全和健康
- 僱員福祉和參與

22 價值鏈管理

- 承諾和策略方針
- 供應鏈管理
- 賓客安全及健康
- 顧客私隱
- 服務質素及顧客滿意度

25 「社、企共勉」

- 承諾和策略方針
- 關懷社區

26 附錄I：數據表現

31 附錄II：主要獎項、約章及會籍

33 附錄III：重點法律及法規

34 附錄IV：聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

38 附錄V：全球報告倡議組織(「GRI」)準則內容索引

主席的話 GRI 2-1, 2-22

海港企業有限公司(「海港企業」，及連同其附屬公司，統稱為「本集團」)的可持續發展報告闡述本集團於報告年內，在可持續發展旅程中的努力、抱負和承諾。

儘管疫情造成商務中斷，但隨著公眾日益重視營商的韌性以及全球對氣候變化的關注，可持續發展仍為全球議程的重中之重。除中央政府及香港特區政府分別承諾於二〇六〇年及二〇五〇年前實現碳中和外，《聯合國氣候變化框架公約》第二十七次締約方會議(「COP27」)繼續將全球氣溫上升限制在攝氏1.5度作為目標。國際可持續準則理事會(「ISSB」)及香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)亦收緊對環境、社會及管治和氣候的披露要求，推動與氣候相關財務資訊披露工作組(「TCFD」)的建議接軌。這些複雜且瞬息萬變的全球趨勢再次突顯出建立穩健的管治架構的重要性，以確保環境、社會及管治融入本集團營運。

為配合我們的長期理念「創建明天」，我們在業務上以最佳實踐尋求可持續增長，且在符合監管要求外仍力求進步。我們的環境目標與我們的母公司，九龍倉置業地產投資有限公司(「九龍倉置業」)，保持一致。由於九龍倉置業已制定了二〇三〇年的長遠目標以盡量減少溫室氣體排放及用水，我們竭盡全力提升整體業務的環境表現以支持實現集團的目標。馬哥孛羅香港酒店在環保方面的努力得到地球評測(「EarthCheck」)的肯定，榮獲EarthCheck金徽認證。

此外，我們致力參考TCFD的建議以持續改進我們的氣候披露，這亦與九龍倉置業的方針保持一致。我們深明持份者參與對可持續及低碳轉型起關鍵作用。因此，我們繼續與持份者合作並積極聽取其意見反饋。

本集團全力為員工打造一個安全、健康且包容的工作環境。在疫情爆發的三年間，我們在確保業務持續的同時，也全力保護我們的員工。本集團的二〇二二年整體工傷事故率(每100名僱員)減為4。對員工的投資也是我們競爭優勢的重點，因此我們從未忽視員工的專業發展。於報告年內，本集團每位僱員的平均培訓時數達59小時。

為了本地經濟的復甦和穩健發展，九龍倉集團的「社、企共勉」旗艦項目「學校起動」計劃繼續為弱勢中學生提供一系列支援，為他們提供職場體驗機會以及舉辦研討會等以擴闊眼界。我們亦關心並支持本地社區，在疫情期間，我們捐贈口罩並為面對財政困難的人士提供財務支援。

我衷心感謝各持份者多年來的積極參與及持續支持。我們堅信齊心協力是應對將來的環境和社會挑戰的關鍵。展望未來，本集團將繼續堅守對環境、社會及管治的承諾，致力為後代建設可持續發展的未來。

吳天海

主席

香港

關於本報告

報告準則 GRI 2-2

可持續發展報告(「本報告」)乃根據聯交所頒布的《環境、社會及管治報告指引》(附錄二十七)(「聯交所《環境、社會及管治報告指引》」)的規定編製。我們亦根據最新的全球報告倡議組織的永續性報導準則2021年版(「GRI準則」)的規定，並參考TCFD的建議編製。

本報告遵循聯交所《環境、社會及管治報告指引》中的四項報告原則，並參考GRI準則所規定的八項原則。除另有說明外，我們使用一致方法編製本報告所呈列的量化數據。

聯交所《環境、社會及管治報告指引》		GRI準則			
重要性	量化	準確性	平衡性	清晰性	可比較性
平衡	一致性	完整性	可持續發展背景	時效性	可驗證性

報告範圍 GRI 2-2, 2-3, 2-6

本報告的報告期與我們財務報告的報告期一致。本報告涵蓋我們自二〇二二年一月一日至十二月三十一日的可持續發展政策、策略和表現的資料。

業務	地點	業務單位
休閒和酒店	香港	— 尼依格羅品牌旗下的香港美利酒店(「香港美利酒店」) — 馬哥孛羅香港酒店(「香港馬哥孛羅」)
	中國內地	— 蘇州尼依格羅酒店(「蘇州尼依格羅」)

相較截至二〇二一年十二月三十一日止年度的報告範圍，因為常州馬哥孛羅酒店已於二〇二二年二月後停業而從報告範圍中剔除。

本報告範圍由資產的擁有權、收益貢獻、經營狀況和環境、社會及管治影響，以及考慮了中國內地發展物業的有序撤出而釐定。因此，本報告不包括本集團的其他資產，現有報告範圍已代表本集團超過80%的業務。與我們二〇二二年年報內的財務報告所涵蓋的物業清單相比，本集團在香港的投資物業、中國內地的投資物業和發展物業不包括在本報告的報告範圍內。

報告公布日期及意見反饋 GRI 2-3

本報告於二〇二三年三月二十八日公布。為減少紙張消耗，除非收到股東特別要求提供紙質版，本報告只提供網上閱覽。

我們鼓勵閣下就本報告和我們的可持續發展策略提出意見。如有任何意見，請電郵至sh@harbourcentre.com.hk。

我們的業務

我們的業務概覽 *GRI 2-1, 2-6*

我們的長期使命「創建明天」使我們能夠在提升業務表現的同時，將環境、社會及持份者納入整體考量，並尋求社區的可持續發展。作為一家總部設於香港的上市公司，本集團的旗艦資產包括香港美利酒店和香港馬哥孛羅，以及中國內地的蘇州尼依格羅。我們的顧客主要為休閒和酒店業務的酒店賓客。與上一報告期相比，本集團的業務、價值鏈及其他相關商業關係並無重大變化。

我們的活動與影響 *GRI 2-6, 201-1, 203-1; HKEX KPI B8.1, B8.2*

我們繼續對環境和經濟產生積極影響。我們於二〇二二年的主要業務摘要如下：

直接經濟價值

總資產	港幣 188.49 億元
收入	港幣 11.39 億元
僱員 ¹	約 1,200 人
員工成本 ²	港幣 3.48 億元

社區貢獻

捐款	港幣 100 萬元
其他形式的支援	通過提供場地贊助 11 項慈善活動

1 二〇二二年年報所載本集團的總僱員人數。本報告範圍內的僱員人數為 1,009 人。

2 員工成本包括截至二〇二二年十二月三十一日界定供款退休計劃之成本港幣 1,400 萬元。當中包括強制性公積金的供款扣除沒收的供款港幣 100 萬元。

我們的管治方針 *GRI 2-9, 2-12, 3-3, 202-2, 405-1*

本集團堅信穩健的企業管治和良好的業務常規是可持續業務增長的支柱。董事會由來自不同行業的成員組成，包括工程、銀行、會計、金融及證券、玩具製造、貿易、投資、顧問和創業。董事會監管本集團的策略和發展，包括海港企業的可持續發展策略及報告。

有關我們如何就重要事宜匯報董事會的詳情，請參閱海港企業二〇二二年年報內之「企業管治報告」中「董事會運作」的章節。

董事會成員組成 ³							
	年齡			性別		族裔	
	50歲以下	51-70歲	70歲以上	男性	女性	華裔	非華裔
人數	1	4	3	8	0	8	0
%	12.5%	50%	37.5%	100%	0%	100%	0%

商業道德 *GRI 2-25, 2-27, 205-2, 205-3; HKEX KPI B7.1, B7.2, B7.3*

本集團在業務營運上秉持最高的商業道德行為和專業操守。我們嚴格遵守所有反貪腐相關的法律和法規⁴。我們的《反貪腐政策》旨在於整個價值鏈中建立堅定的反貪腐文化。本集團全體人員，包括各級僱員和為本集團提供服務或代其行事的其他人員，均須於其工作中遵守該政策。

本集團絕不容忍任何形式的賄賂、勒索、欺詐或洗錢行為。在本集團的反貪腐框架下，《商業誠信聲明》和《紀律守則》配合本集團的《反貪腐政策》，清楚向員工表明我們的道德標準和要求。本集團的所有董事、高級職員及僱員均須遵守有關利益衝突、內幕交易、反競爭和反貪腐的相關政策。為確保遵守相關反貪腐準則和法規，我們邀請廉政公署等執法機構定期為僱員和董事會成員提供培訓。於二〇二二年，我們為董事和僱員提供了602小時的反貪腐培訓，並提供超過1,800小時的合規培訓，以確保員工理解並遵守相關要求。

如我們的僱員發現任何潛在的不當或舞弊行為，我們備有《舉報政策及程序》提供保密渠道作舉報，而毋須擔心遭受報復。該政策清楚闡述我們保護舉報人的承諾、其實施、合規調查程序和後續行動。內部審計部門收到的舉報報告會由審核委員會進行定期審閱。於報告年內，有2宗非關鍵、部分屬實的投訴通過舉報渠道向審核委員會匯報。本集團已採取適當後續行動，並加強了相應的管控措施。

於報告年內，本集團並無因貪腐行為而遭受罰款和處罰。

³ 所有董事會成員均來自本地社區，即香港和中國內地。二〇二二年年報概述了董事會成員資料(第42至44頁)。

⁴ 有關我們業務營運的相關法律及法規列表，請參閱重點法律及法規的章節。

我們的可持續發展管治方針

董事會聲明 *GRI 2-13, 2-14*

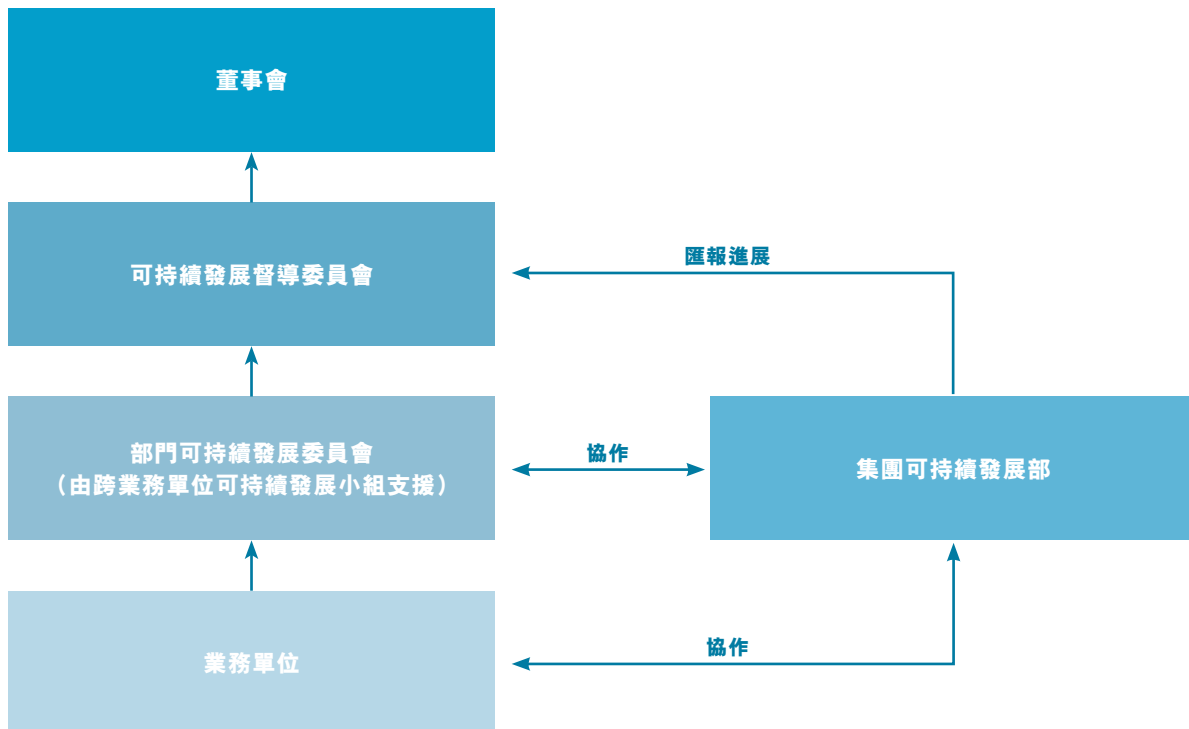
董事會全面負責海港企業的環境、社會及管治事宜，包括策略、管理、報告和政策核准。為配合本集團「創建明天」的長遠願景，董事會致力減低業務營運對環境和社會的影響。我們進行風險評估工作，包括持份者參與和重要性評估，以識別對本集團營運產生重大影響的主要環境、社會及管治風險（包括氣候相關風險）和機遇，並釐定其優次。

董事會授權可持續發展督導委員會定期評估本集團的環境、社會及管治風險和表現，該委員會由本集團主席和各職能單位的主要代表組成。該委員會每年舉行兩次會議，並每年向董事會匯報已識別的環境、社會及管治風險、表現、重要性議題和《可持續發展報告》以供檢討。該委員會亦審閱我們在達致九龍倉置業的環境目標及指標方面的進展。可持續發展督導委員會、部門可持續發展委員會、跨業務單位可持續發展小組和可持續發展部組成完整框架，以促進本集團可持續發展策略的執行、環境、社會及管治表現概覽和各業務目標進展的匯報。

可持續發展管治 *GRI 2-13, 2-14*

我們與九龍倉置業在管理可持續發展表現方面緊密合作。我們日常營運中的可持續發展項目由業務單位管理和執行。我們在環境、社會及管治方面的表現和更新會定期向九龍倉置業的跨業務單位可持續發展小組和部門可持續發展委員會，以至可持續發展督導委員會匯報，以作持續監察。

我們的可持續發展管治架構



為有效識別、評估及管理環境、社會及管治風險和風險之間的相互影響，我們已將風險納入企業風險管理框架。

我們管理可持續發展表現的框架由一個穩健的可持續發展管治架構和內部監控系統支援。有關我們企業管治和風險管理模式的詳情，請參閱海港企業二〇二二年年報內的「企業管治報告」。

可持續發展政策 *GRI 2-23, 2-24*

我們的可持續發展政策與本集團的主要可持續發展方向一致，為日常營運提供指引。所有可持續發展政策均由可持續發展督導委員會審批並定期檢討。本集團旗下所有業務和各級員工均須遵守所有可持續發展政策。為本集團提供服務或代表本集團行事的持份者亦受個別政策管轄。我們透過正式會議和網站等方式向持份者傳達政策。有關各項政策如何納入本集團營運的詳情，請參閱個別政策。

可持續發展政策列表

- | | | |
|------------|--------------|-------------|
| • 《反貪腐政策》 | • 《氣候變化政策聲明》 | • 《安全及健康政策》 |
| • 《紀律守則》 | • 《環境政策》 | • 《質量政策聲明》 |
| • 《商業誠信聲明》 | • 《綠色採購政策》 | • 《供應商行為準則》 |
| • 《合規政策聲明》 | • 《人權政策》 | |

持份者參與及重要性評估

持份者參與 GRI 2-26, 2-29, 3-3

我們採用以持份者為主導的方式評估各重要議題的重要性。我們收集內部及外部持份者對我們可持續發展策略和表現的意見，以識別及釐定重要議題的優先次序。所得結果用於改善我們的可持續發展管理和報告披露。我們與持份者的聯繫將定期於不同平台披露，包括通訊和公司網站等。

我們的持份者類別及聯繫途徑

股東、投資者及財經分析員	<ul style="list-style-type: none">• 週年大會• 財務報表、公告和通函• 企業通訊及公司網站• 電話訪談
僱員	<ul style="list-style-type: none">• 意見調查及焦點小組• 內聯網和內部刊物
傳媒	<ul style="list-style-type: none">• 傳媒簡報會和午餐會• 行政人員訪談• 互聯網即時更新
業務夥伴(包括供應商、承辦商和分判商)	<ul style="list-style-type: none">• 招標過程• 業務營運會議• 合約和表現評估• 意見調查
政府、監管機構及行業組織	<ul style="list-style-type: none">• 監管機構專責小組和委員會• 行業營運會議• 論壇和研討會
非政府組織	<ul style="list-style-type: none">• 計劃合作會議• 定期計劃檢討和評估
本地社區	<ul style="list-style-type: none">• 社區投資計劃• 企業參觀• 社交媒體平台
顧客	<ul style="list-style-type: none">• 意見調查• 社交媒體平台

重要性評估 GRI 3-1, 3-2

我們經由重要性評估的四個步驟來釐定本報告內披露的重要議題：

第一步 識別	我們參考國際認可的GRI準則及聯交所《環境、社會及管治報告指引》，以識別潛在的重大議題作披露。我們邀請內部及外部持份者參與網上意見調查以識別重大議題。
第二步 制定優先次序	我們審閱本地、區域及國際同業的披露資料以識別行業慣例，並邀請持份者對各項重要議題的重要性進行排序。我們亦將持份者對本集團可持續發展報告的意見納入考慮因素。我們對影響重要性的內部及外部意見進行整合，並制定議題的優先次序。在分析及整合同業基準及持份者參與結果後，我們可得出各項可持續發展議題的整體重要性水平及優先次序清單。
第三步 確認	以上步驟的結果提呈本集團的可持續發展督導委員會以作討論，從而確認及落實於本報告內披露的重要議題清單。
第四步 檢討	我們定期檢討可持續發展議題及相應的影響範圍，以確保對本集團仍屬相關和重要。

持份者的意見及我們的回應

我們已委託獨立顧問根據AccountAbility《AA1000 利害關係人參與標準二〇一五年版》開展持份者參與活動。為確保進行有意義的持份者參與活動，我們於本年度成功通過網上問卷調查、訪談及焦點小組討論與僱員、供應商、租戶、投資者及顧客等六百八十四名持份者進行溝通。我們對各重大議題的回應列明於本報告的相應章節，下表概述已收集的關鍵回應：

範疇	持份者的意見	我們的回應
可持續發展策略	供應商、租戶及投資者建議讓更多持份者參與可持續發展計劃，以進一步改善可持續發展表現及提高可持續發展意識。	我們一直通過不同渠道與持份者進行溝通，例如向供應商及租戶發送通訊。我們會告知他們有關我們在可持續發展方面的最新表現，並提高對供應商的要求。
可持續發展披露	投資者建議披露更多有關可持續發展藍圖的資訊，並制定更進取的環境目標。	我們明白可持續發展藍圖對我們業務營運及投資者評估的重要性。本集團已制定減碳和其他環境方案支持九龍倉置業的二〇三〇年目標，並披露進展。我們將考慮在未來制定科學基礎的減排目標。

重要議題及相對的影響範圍

重要議題	邊界及影響	
	本集團內	本集團營運範圍外
五大重要議題		
17 職業安全及健康(「職安健」)	✓	✓
8 能源消耗	✓	✓
24 顧客健康與安全	✓	✓
18 培訓與教育	✓	✓
23 社區投資及參與	✓	✓
其他重要議題		
19 平等機會、多元及共融	✓	✓
21 員工福祉*	✓	✓
12 廢物*	✓	✓
14 可持續建築*	✓	✓
6 創新*	✓	✓
25 顧客私隱	✓	✓
1 經濟績效*	✓	✓
9 用水	✓	✓
11 溫室氣體及排放	✓	✓
26 顧客滿意度及參與*	✓	✓
4 反貪腐	✓	✓
15 招聘及挽留	✓	✓
3 供應鏈管理*	✓	✓

* 於報告年度被識別為重要議題的新議題。

本年度有十八個範疇被識別為重要議題，而二〇二一年及二〇二〇年則為十六個。「職安健」為二〇二二年最重要的議題。根據持份者參與結果，「間接經濟影響」於本年度不再被視為對九龍倉置業重要的議題。

除了「用水」、「廢物」、「能源消耗」和「溫室氣體及排放」對環境同時有正面及負面影響外，所有其他已識別的重要議題對經濟、環境和人民均有實際、潛在和正面的影響。

保護環境

承諾和策略方針 *GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3; HKEX KPI A1.5, A1.6, A2.3, A2.4*

本集團積極承擔企業社會和環境責任，致力完善業務營運的環境表現，並在實現更加可持續的未來方面取得可觀進展。我們不但遵守所有適用的環境法律和法規，亦同時致力降低我們的營運對環境的負面影響，並將可持續旅遊實踐融入業務策略。此外，我們穩健的可持續發展管治架構令環境管理上能更有效地應付日益頻繁的極端天氣事件、水資源短缺和廢物產生，以抵抗潛在的環境風險。

本集團不斷努力減少營運對環境的影響。我們的《環境政策》概述了六個方面的主要目標和措施：合規監測、污染防治、碳管理、資源管理、生物多樣性保護和環境表現的溝通。於報告年內，本集團並未違反所有適用的環境法律或法規⁵。

下表概述九龍倉置業的環境目標和本集團為實現下列目標而作出的貢獻。

九龍倉置業的二〇三〇年環境目標

	基準年	整體減排目標	二〇二二年 海港企業的貢獻
溫室氣體排放量	2014	-30%	進度良好
耗水量	2014	-18%	進度良好

為了進一步增加我們對環境的貢獻，本集團希望降低用電強度，提高廢物減量和回收率。因此，我們計劃在現有成就的基礎上，在不久的將來制定減廢和回收方面的量化目標。

氣候風險和韌性管理 *GRI 3-3, 201-2; HKEX KPI A4.1*

隨著持份者對氣候變化的威脅以及其對我們業務營運的影響的認知提高，我們已參考TCFD的建議，概述我們在「管治」、「策略」、「風險管理」以及「指標和目標」四個核心類別下管理氣候相關風險和機遇的努力。我們將繼續加強在氣候相關風險及機遇方面的披露，並定期進行檢討以評估我們氣候風險管理的成效。

管治

董事會定期監察氣候相關風險及事宜，包括策略、管理方針和政策，並將氣候變化納入我們的業務計劃。有關更多詳情，請參閱本報告內的董事會聲明。

5 有關對本集團業務營運屬重大的環境法律及法規列表，請參閱重點法律及法規的章節。

董事會授權可持續發展督導委員會管理氣候以及其他環境、社會及管治相關的風險和機遇。在部門可持續發展委員會及各業務單位負責環境、社會及管治相關的工作組的支持下，可持續發展督導委員會識別、評估、管理及監察與氣候相關的重大風險和機遇。有關更多詳情，請參閱本報告內的可持續發展管治。

為應對氣候變化的威脅，本集團跟從九龍倉置業的《氣候變化政策聲明》，為我們指示管理方針及提供指引，以減少業務營運對氣候的影響，並在不斷變化的氣候中建立韌性。

策略及風險管理

本集團致力支持中央政府及香港特區政府的碳中和承諾。為此，本集團正整合綠色工作作出支持。其中，我們在九龍倉置業的框架下進行了初步的氣候風險評估，以識別和應對我們在香港和中國內地的業務營運中的氣候相關風險和機遇。

氣候相關風險及風險管理

透過氣候風險評估，對那些在我們的價值鏈中可能會影響我們業務的實體和過渡風險，我們有更深入了解。因此，我們能夠制定風險緩解策略以應對氣候相關風險，並減少財務及非財務影響。

我們參考國際及本地的氣候資訊⁶來設計我們的情境，包括參考RCP 8.5的業務營運不變情境和RCP 4.5的1.5–2°C 低碳轉型情境進行初步分析，時間框架為較短期至二〇三〇年，以及長期至二一〇〇年。

情境名稱	升溫攝氏 4° 情境	升溫攝氏 1.5–2° 情境
時間範圍	短期至二〇三〇年及長期至二一〇〇年	
參考情境	IPCC RCP 8.5	IPCC RCP 4.5
假設	<ul style="list-style-type: none"> 發電燃料組合無改變或輕微改變 政策或監管變動細微而不會增加溫室氣體排放成本 由於發生更多極端天氣事件，資產維護成本提高，業務中斷亦更頻繁 預防水浸破壞資產的成本提高 糧食安全問題 	<ul style="list-style-type: none"> 電力由可再生能源提供⁷ 嚴格的政策或監管變動將增加溫室氣體排放成本，如碳稅及碳交易成本 為應對建築排放標準的監管變化而進行改造或翻新的成本大幅增加 糧食成本提高

我們已評估一系列與氣候相關的風險。根據其發生的可能性和影響，產生了風險評級。被識別為風險評級較高的風險連同相關緩解措施的披露如下。

6 IPCC的AR5綜合報告：氣候變化2014及AR6綜合報告：氣候變化2023、香港天文台「香港氣候推算」及中國氣候變化專家委員會(2018)《中英合作氣候變化風險評估－氣候風險指標研究》

7 在中低溫室氣體濃度情境下，預計可再生能源比例將根據業務運營地點而有所不同。在香港，20%的電力消耗將由可再生能源提供且目前可再生能源的比例僅為0.1%。在中國內地，80%的電力消耗將由可再生能源提供，而目前進展不充分，將導致升溫2.7°至3.5°

本集團已制定企業風險管理框架以識別及緩解業務風險。氣候變化被視為營商策略風險，已納入我們的日常營運及業務決策過程。

隨著本集團採用環境管理系統，我們設有全面而有效的指引以評估及管理我們業務營運內的氣候相關風險。

海港企業氣候相關風險概覽

風險類別	風險及影響	固有風險評級		適應和緩解措施
		RCP 4.5	RCP 8.5	
實體風險 (急性)	<p>極端天氣事件及風暴潮的嚴重性及頻率增加，導致供應鏈中斷、需求受影響以及對基建及設施造成破壞</p> <p>影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 維修受損設施的營運成本增加 2. 因業務營運中斷及商譽受損，導致業務需求下降 	中	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研究、評估及實施抵禦風險措施(例如抗颱風窗戶) 2. 與執行人員及應急小組安排年度應急準備會議，以制定及修訂極端天氣事件的危機管理及過渡計劃 3. 與供應商建立穩固的關係及保持供應商多元化，確保產品能穩定及時地送遞 4. 與EarthCheck合作 5. 設備升級
實體風險 (急性)	<p>乾旱導致的水資源短缺</p> <p>影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 供水不足導致成本增加 2. 由於物業的樓齡及狀況導致防禦極端降雨的預防性維護措施令營運成本增加 3. 保障供水的營運成本增加，以及農產品及食品、布草、洗衣等成本上漲導致成本增加 	中	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通過預防性維護和應急計劃，管理降雨的極端變化引致的相關風險 2. 為位於乾旱風險地區的酒店識別節水的可能性 3. 確保酒店擁有多個供應來源及穩固的供應商關係，以確保產品能可靠及時地送遞 4. 盡可能儲存足夠的備用水(以水箱或瓶裝水)作緊急用途 5. 在營運的所有區域實施經認證的衛生程序，以減少缺水期間的疾病傳播

風險類別	風險及影響	固有風險評級		適應和緩解措施
		RCP 4.5	RCP 8.5	
實體風險 (慢性)	<p>位於沿海城市或地區的酒店可能會受到海平面上升影響</p> <p>影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務中斷導致的經營毛利損失 2. 供應鏈中斷 3. 海平面上升及水浸導致需求受影響和維修 	中	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行正式的年度審查，以確定海平面上升的風險，並實施補救措施，如防洪牆及將設備搬遷至較高樓層的可能性 2. 評估本集團的保險政策 3. 制定預防性維修計劃，包括應對海平面上升影響的策略 4. 委聘第三方專家提供建議並建立適當的緩解計劃 5. 根據最新氣象預測監察潮汐變化，並因應提醒管理團隊
過渡風險 (名譽)	<p>在過渡至低碳經濟期間未能回應持份者對可持續發展的要求</p> <p>影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 失去競爭優勢 2. 聲譽受損 	高	中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 密切監察酒店賓客的滿意度 2. 與酒店賓客分享有關本集團的可持續發展措施 3. 留意市場趨勢及政府政策方向
過渡風險 (市場)	<p>燃料、能源及商品成本增加</p> <p>影響</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 酒店營運成本上升 2. 影響商務及休閒旅遊的需求，從而可能影響酒店的業務水平 	高	中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過為總經理制定涉及公用事業目標的關鍵績效指標，識別及執行節能的機會 2. 為減排項目利用回扣及其他獎勵，例如投資可再生能源的太陽能 3. 確保有效的人才招聘，使員工具有敏銳的商業觸覺，以適應不斷變化的營商環境 4. 與EarthCheck合作

氣候變化機遇

在氣候變化的背景下，本集團面臨新興商機及實體和過渡風險。為配合過渡至低碳經濟，我們透過減少消耗化石燃料及改善能源效益，逐步將我們業務營運的碳足跡降至最低。我們努力不懈地提倡可持續營運，讓我們得以直接節省成本和降低能源支出。

過去數年，全球對可持續發展的努力及意識日益加強，帶動可持續金融機遇的擴展及增長。我們致力於長期可持續發展，並把握全球資本市場的機遇，以支持我們的減碳計劃。同時，我們有必要加深了解長期監管制度、碳定價和交易。隨著全球繼續邁向碳中和經濟，透過綠色投資，我們將探索嶄新及有效的方式提升我們的可持續發展表現。

指標和目標

本集團致力評估和管理氣候相關風險和機遇。我們密切追蹤及監察主要指標(包括範圍一及範圍二溫室氣體排放)。我們的溫室氣體排放表現載於「附錄I：數據表現 — 環境表現」。

為肯定我們對緩解氣候變化的堅定承諾，我們積極配合九龍倉置業的二〇三〇年環境目標，以減少整體溫室氣體排放。有關更多詳情，請參閱「保護環境 — 承諾和策略方針」章節。

能源及溫室氣體管理 *GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5; HKEX KPI A1.1, A1.2, A1.5, A2.1, A2.3, A3.1*

由於碳排放與能源消耗直接相關，本集團採取實際可行的措施來提升營運的能源效益，以減少碳足跡。

我們的業務單位定期監察總耗電量，確保有效的能源管理。香港美利酒店於二〇二〇年進行了能源審核以更好地了解酒店的能耗模式，並識別出可進行能源節約的潛在改善空間。我們通過實施多項措施成功管理能耗。例如，我們安裝節能燈泡和在場感測器。為減少一半的備用狀態能耗，我們將後勤工作區所有梯間的光管更換為LED動態感應燈。於非營運期間，我們亦關閉T型行車道的LED照明裝置。除了使用變速驅動製冷機組、冷凍水泵和冷卻塔，我們亦採用冷卻塔的節能測序控制來進一步提升我們的能源效益。我們亦於天氣較涼時採用水熱泵以減少製冷機組的能耗。在香港美利酒店，我們將百葉簾設定為在賓客退房時自動關閉，簡單而有效地減少熱力上升及空調負荷。我們亦升級製冷機組，控制夜間及清晨的溫度。

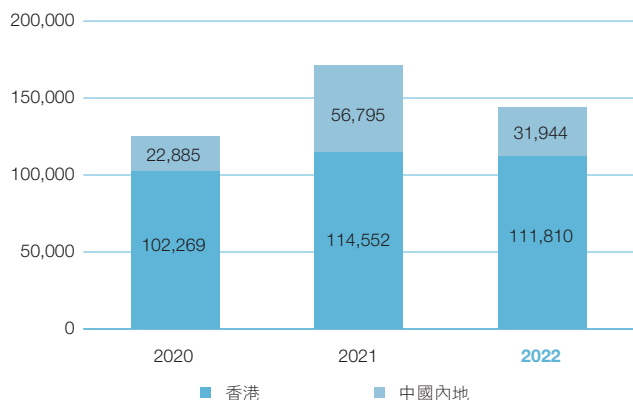
在香港馬哥孛羅，我們在餐廳安裝調光控制系統，讓我們靈活調節照明強度至適當水平，在較低耗電量的情況下為賓客提供更為適宜的用餐環境。

在新冠疫情期間，我們針對酒店的低入住率實施更為嚴格的節能措施。例如，香港馬哥孛羅將未使用的客房樓層燈光關掉，把盤管式風機調至低速，關閉泳池的加熱鍋爐，並暫停部分廚房設備的煤氣供應。

於報告年內，我們酒店業務的每客晚能耗強度較二〇二一年減少12%，溫室氣體排放減少467公噸二氧化碳當量。

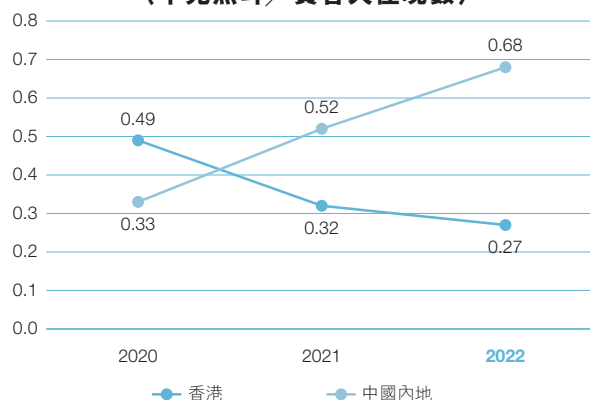
本年度，我們繼續參與標誌性的全球熄燈行動「地球一小時」，增強員工對氣候變化的認知，向員工展示我們的環保承諾，鼓勵節能。

能源消耗 — 按地區(千兆焦耳)



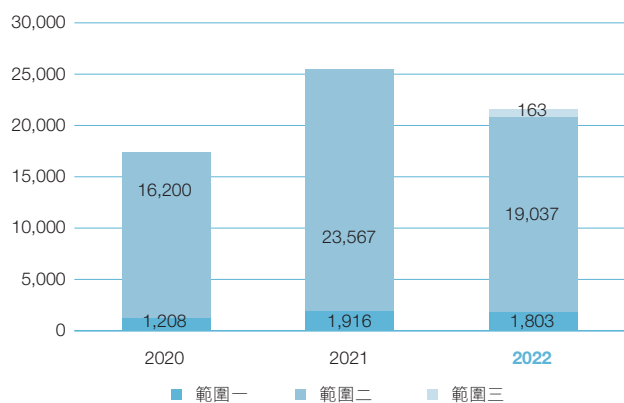
註：常州馬哥孛羅不再納入二〇二二年範圍。

能源消耗強度 — 按地區 (千兆焦耳/賓客入住晚數)



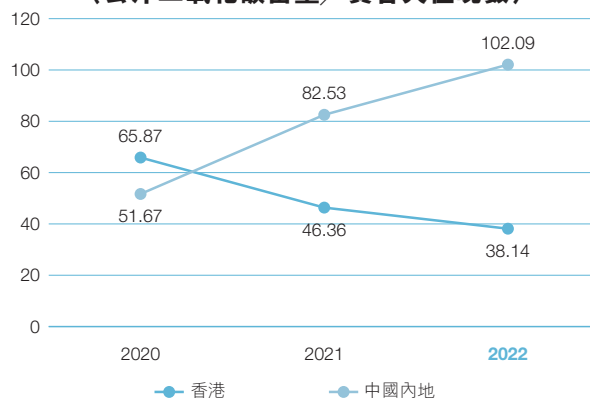
註：常州馬哥孛羅不再納入二〇二二年範圍。有關賓客入住晚數的定義，請參閱第27頁的註解2。

溫室氣體排放(公噸二氧化碳當量)



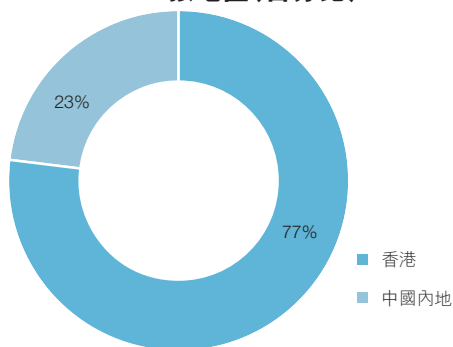
註：(1) 有關範圍一、範圍二及範圍三排放的定義，請參閱第27頁的註解6至9。
(2) 二〇二二年新增收集範圍三數據。

溫室氣體排放(範圍一及範圍二)強度 — 按地區 (公斤二氧化碳當量/賓客入住晚數)



註：為比較二〇二〇年至二〇二二年之間的數據，只有範圍一和範圍二的溫室氣體排放被納入強度計算。

總溫室氣體(範圍一及範圍二)排放 — 按地區(百分比)



精選：

我們的營運榮獲 EarthCheck 認證

EarthCheck 為全球旅遊業領先的環境認證及基準評測計劃，分別向香港馬哥孛羅及香港美利酒店頒授金徽認證及銀徽認證，以及頒授銅徽認證予蘇州尼依格羅，以表揚我們對可持續發展作出的承諾。



水資源管理 *GRI 3-3, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5; HKEX KPI, A2.2, A2.4, A3.1*

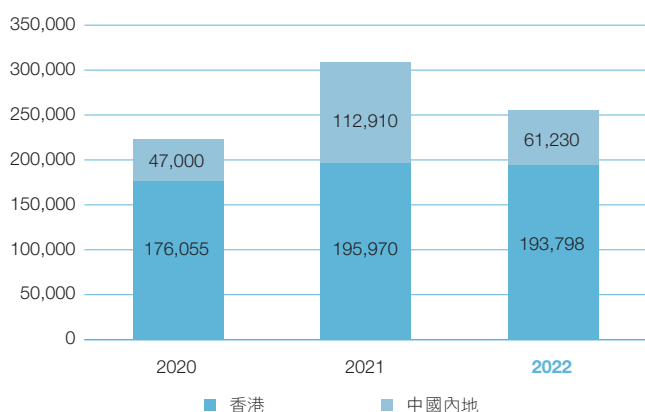
我們的酒店業務極度依賴潔淨食水的穩定供應。然而，受氣候變化影響，食水短缺危機日益嚴重，對我們的業務構成潛在的營運和財務方面的威脅。因此，我們必須加大節水力度，盡力提升業務的用水效率，鼓勵員工和賓客改變用水習慣。

香港馬哥孛羅的浴缸水龍頭和淋浴間均安裝了限水器以幫助節水。限水器可將水流轉成精細灑水，每分鐘可減少5.6公升用水，減少浪費。此外，我們亦在香港美利酒店的水泵房安裝兩套壓力容器增壓罐，通過穩定水壓來減少浪費食水。這可以通過減少高區供水系統的用水量來實現節能。我們的酒店亦推行客房綠色計劃，鼓勵賓客實踐節水行為，並僅在賓客要求時清洗床單。該計劃自推出以來深受酒店賓客的認同和支持。

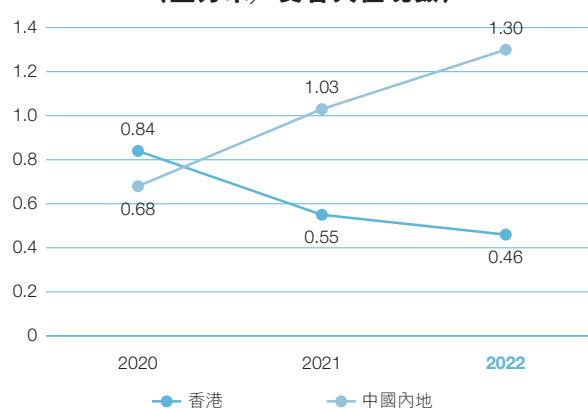
本集團明白漏水是引致水資源浪費的重要源頭。因此，香港馬哥孛羅安裝了水位感測器以檢測洩漏。蘇州尼依格羅每日均安排員工對主要用水設施進行巡查，以及時修復漏水問題。

於疫情期間，我們為應對酒店低入住率實施多項措施節約食水。例如，我們關閉廚房設備，並調整餐廳及員工食堂的營業時間。於報告年內，我們靠著堅持不懈的努力降低了每客晚用水強度11%。蘇州尼依格羅的所有廚房的水龍頭均為節水水龍頭以減少用水。我們亦對馬桶蓄水進行調整以減少每次沖水的用水量。為達到節水的目的，我們集中收集換洗衣物，減少每週提供洗衣服務的天數。此外，香港馬哥孛羅於新冠疫情導致入住率較低期間關閉泳池，每年減少1%的食水消耗。

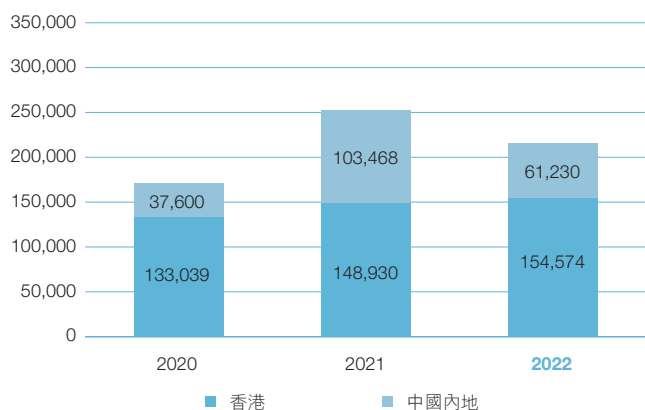
用水量 — 按地區 (立方米)



用水強度 — 按地區 (立方米/賓客入住晚數)



排水量 — 按地區 (立方米)



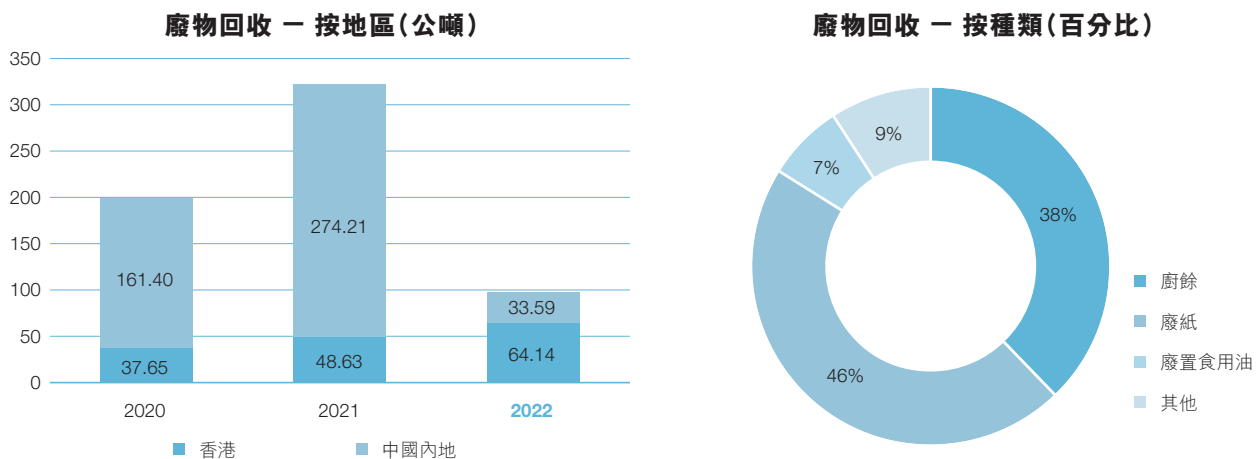
資源管理 *GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-4, 306-5; HKEX KPI, A1.6, A3.1*

過度使用資源以及不當的廢物處理會對環境產生負面影響。為此，我們致力從源頭上杜絕浪費，包括對不同來源的垃圾進行分類，並在我們的酒店實施回收計劃。例如，我們在香港馬哥孛羅實施一系列回收計劃，包括光管、燈泡以及玻璃樽回收。於報告年內，我們收集了約7公噸的玻璃。我們亦將客房的洗髮水和香皂等生活用品捐贈予慈善機構，而香港馬哥孛羅亦有回收咖啡膠囊。

塑膠廢物已成為最重要的環境挑戰之一。為減少即棄塑膠的使用，香港馬哥孛羅在入口放置兩台雨傘除水器，盡量減少塑膠袋的使用，並實施塑膠樽回收計劃。二〇二二年合計回收了1公噸塑膠。

廚餘回收乃酒店行業一項重點工作。香港馬哥孛羅繼續與有機資源回收中心開展合作，將廚餘轉換為可再生能源。廚餘會被送至該中心，最後轉化為肥料和用作發電的生物燃氣。香港馬哥孛羅實施了廢置食用油和廚餘回收計劃，減少環境污染風險以及堆填區負荷。我們在一整年成功收集及回收6公噸廢置食用油和37公噸廚餘。香港美利酒店和香港馬哥孛羅亦向膳心連分別捐贈322公斤和481公斤食物，這些食物會經進一步處理，提供予有需要人士。此外，香港美利酒店三年來一直將剩餘的精緻糕點及麵包供應員工餐廳讓員工享用，既減少浪費食物亦提升員工福祉。

基於我們的業務性質，我們所產生的大部分廢棄物均為無害廢棄物，因此，並未有任何由有害廢棄物引致的重大環境影響。



環保意識 *HKEX KPI A3.1*

本集團深信，員工及大眾的環保意識在改善環境表現方面發揮著重要作用。我們為員工舉辦認識可持續發展的培訓，教授環境、社會及管治的基本知識。為推廣減廢和回收概念，香港美利酒店、香港馬哥孛羅及蘇州尼依格羅皆從可持續發展角度考慮，向可靠的供應商採購物資。例如，香港馬哥孛羅盡可能採購具有生態標籤的衛生紙和紙張，並優先考慮包裝較少的綠色供應商。

培育人才

GRI 2-7, 2-8, 3-3, 401, 402, 404, 405, 406; HKEX KPI B2.3, B4

承諾和策略方針

我們尊重每名僱員的權利、關心他們並珍視其貢獻。我們提供公平的招聘程序、具競爭力的薪酬和福利以及發展和培訓機會，以吸引和挽留人才。此外，我們重視職安健、與員工定期溝通及表彰員工以提升員工福祉。我們嚴格遵守所有政策，包括有關招聘、薪酬和福利、平等機會及反歧視的政策。我們遵守中國內地及香港的所有適用法律和法規。於報告年內，香港美利酒店和香港馬哥孛羅繼續獲僱員再培訓局表揚為「人才企業」，展示本集團於人才培訓的表現及努力。

於報告年內，我們並未錄得有關違反勞工權利的已審結案件。我們亦未有錄得違反歧視條例的個案。

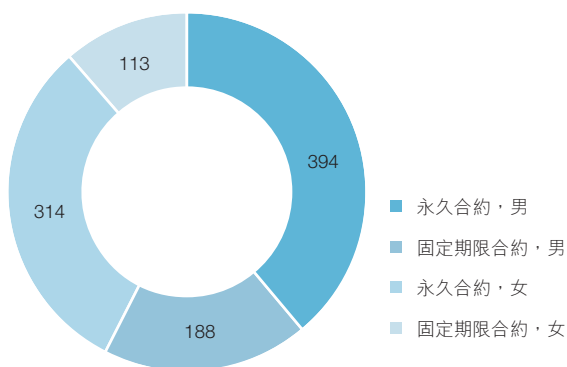
僱傭 GRI 2-7, 2-8, 3-3, 401-2, 405-1; HKEX KPI B4.1, B4.2

本集團致力提倡一個協作、共融而又和諧的工作場所。我們為所有應徵者提供平等機會而不論性別、宗教、性取向和其他個人因素，並根據他們於相關領域的技能、經驗、表現及專業知識作評估。我們了解性別多元化的重要性，並努力打造比例均衡的員工隊伍。本集團整體性別比例維持在良好區間，女性佔比超過40%。我們強烈反對僱用童工和強迫勞動，並在我們的《人權政策》中闡明了承諾。我們要求所有應徵者提供身份證明文件，並嚴格禁止在供應鏈中僱用童工。有關禁止童工和強迫勞動的要求亦於我們的《供應商行為準則》中列明並要求供應商遵守。為確保尊重人權，我們制定的《人權政策》將我們的承諾融入實踐，同時參考了國際及本地規例和準則。我們已備有內部申訴機制供員工舉報任何懷疑歧視、騷擾、危害或侮辱事件。

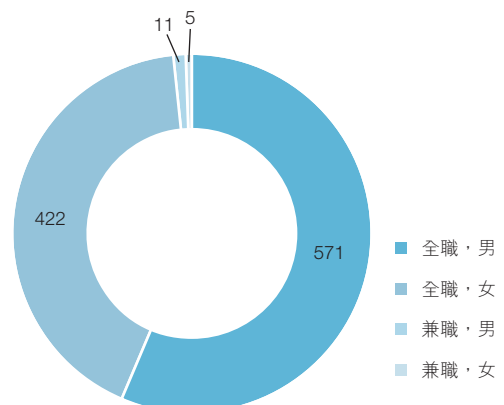
我們明白人才招聘及挽留對本集團達致更好將來的重要性。我們重點為員工制定具有競爭力的薪酬待遇和福利，包括工傷保險、定期接種流感疫苗和牙科保健計劃。根據《補償及福利政策》，我們的僱員薪酬受到保障。在香港馬哥孛羅，我們為長期在本集團工作並作出重大貢獻的僱員提供獎勵其忠誠的退休保障。香港美利酒店會為僱員提供全面保險保障和疫苗接種假，並推出推薦獎金以吸引不同背景的人才。蘇州尼依格羅的僱員亦享有「五險一金」的保障。

僱員組成

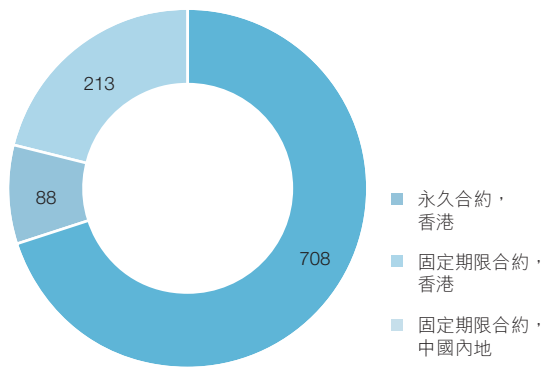
僱員總數－按合約類型及性別



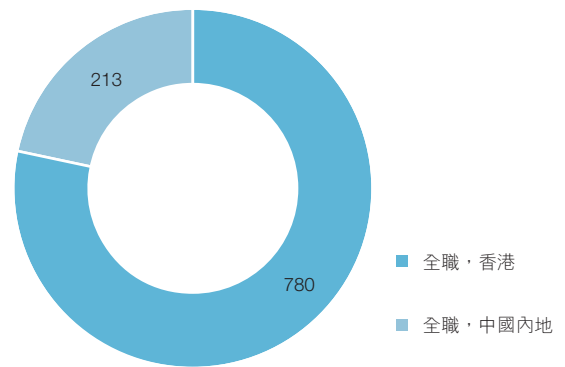
僱員總數－按僱傭類型及性別



僱員總數－按合約類型及地區



全職僱員總數－按地區



上方載列海港企業員工的簡要資料，有關詳情，請參閱第27頁「附錄I：數據表現－僱員統計」。

發展及培訓 *GRI 3-3, 404-1, 404-2*

為協助我們的員工裝備所須知識和能力，本集團已制定多項政策，例如九龍倉酒店的《部門培訓、外部培訓補貼和實習計劃政策》。我們為員工提供外部培訓教育津貼，讓他們可尋求持續進修機會以發展事業。

我們作為酒店業的市場領導之一，特別強調卓越服務和顧客的重要性。通過全面的入職培訓計劃，我們向每位新入職員工解釋我們的企業方向、期望以及我們提供卓越服務的目標。為確保業務開幕時順利運作並維持我們優質服務的聲譽，我們一早聘請員工並為他們安排全面培訓，讓員工有足夠時間適應工作和保證服務質量。

本集團提供在職學習支援鼓勵員工持續進修，以提升其知識和技能。我們的業務單位舉辦事業發展活動，包括內部工作坊和卓越服務模擬活動，以提升員工的實用技能和工作質量。我們的培訓及發展議題涵蓋法律和法規、個人資料私隱保障、企業文化、反貪腐、技能提升、專業發展、環境保護、人權及職安健。為發展及管理我們的人才發展措施，我們緊貼留意香港和中國內地僱員受訓比率和平均受訓時數作為我們計劃成效的指標。於報告年內，每位員工達到了平均59小時的培訓。

僱員受訓比率－按僱傭類別、性別和年齡組別 *GRI 404-1; HKEX KPI B3.1*

	按僱傭類別劃分			按性別劃分		按年齡組別劃分		
	高級管理層	中級管理層	一般員工	男	女	30歲以下	30-50歲	51歲或以上
香港	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
中國內地	100%	100%	99.4%	99.2%	100%	99.1%	100%	100%

僱員安全和健康 GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9; HKEK KPI B2.1, B2.3

本集團極之重視僱員的安全和健康。我們遵照九龍倉置業的《安全及健康政策》，設有管理系統以管理工作場所安全。我們嚴格遵守相關法律和法規，包括香港法例第509章《職業安全及健康條例》。在過去三年，我們並無發生因工死亡個案及已審結之有關違反職安健規例的案件。

我們已為僱員落實指導方針和標準運作程序，以及提供合適的裝備以確保員工在工作場所的安全。職安健建議事項亦已納入員工手冊的職安健相關章節，以加強員工的職安健意識。我們亦透過換班前簡報會以及定期舉辦培訓和職安健講座，教導員工食物衛生、消防及安全疏散。我們透過定期風險評估識別潛在的職安健危害。本年度，香港美利酒店邀請勞工處與我們的團隊分享一些在工作場所預防受傷以及正確體力處理操作和預防背部受傷的資訊。蘇州尼依格羅亦提供有關工作場所的緊急救治程序和正確使用急救設備培訓，讓我們的員工作好準備以應對工作場所發生的任何緊急情況。

在新冠病毒疫情的影響下，我們已推出多項措施以保障員工安全和福祉。香港美利酒店實施各種措施，包括自我隔離指引、分隊上班、注射加強疫苗休假、免費提供快速檢測試劑予員工進行每日上班前檢測以及由門診服務供應商提供的免費網上診症服務等，以確保工作中員工的健康及安全。蘇州尼依格羅為所有管理人員提供有關新冠病毒預防和控制的培訓，而香港馬哥孛羅則與員工分享有關新冠病毒的資訊。

僱員福祉和參與 GRI 403-6; HKEK KPI B2.3

維持管理層與一般員工之間的和諧關係對於加強合作和提高生產力極為重要。我們於香港美利酒店和香港馬哥孛羅舉辦員工會議以加強坦誠溝通。我們亦於蘇州尼依格羅進行員工滿意度調查以收集員工的意見。調查結果顯示員工整體滿意度高達9.9分(以10分為滿分)。

本集團重視工作與生活平衡，我們舉辦各種康樂活動和節目，例如生日週、派發生日禮物及節日慶祝活動。我們亦於香港美利酒店設置指定休息區及休閒室，供員工從工作中放鬆。為鼓勵僱員與家人共度優質時間，我們提供婚假、產假及侍產假。我們亦舉辦頒獎典禮以表彰及感謝員工的傑出表現。

本年度，為拉近與員工的距離，我們舉辦了一系列活動慶祝香港美利酒店的週年慶以及農曆新年，分享我們成功的喜悅。香港美利酒店亦舉辦了「與總經理對話」活動，員工可就其工作經驗與總經理溝通，而管理層可藉此提升工作質量和加深互相了解。

為表達對員工的感謝，蘇州尼依格羅舉辦了感謝週活動，包括攝影大賽、家庭日和跳蚤市場等。超過300名員工參與並從活動中享受愉快的工作氣氛。

價值鏈管理 GRI 2-6, 3-3, 417; HKEX KPI B6.3

承諾和策略方針

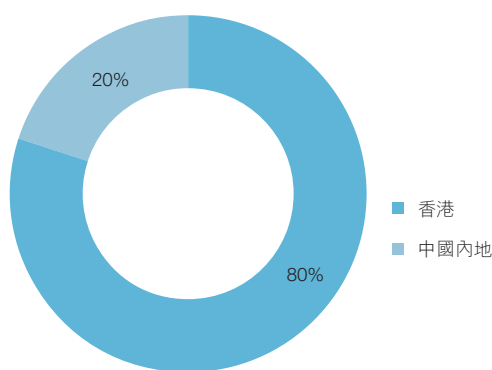
本集團致力將可持續的商業模式整合至我們的價值鏈，以確保服務質素及顧客滿意。為了提供最優質的產品和服務，本集團已制訂多項管理政策及保障賓客的健康、安全和私隱。我們的供應鏈管理策略嚴守商業道德，確保消費者受惠於自由公開的競爭。在推廣我們品牌的同時，我們遵守企業政策和指引以及相關法律和行業標準，包括香港法例第362章《商品說明條例》。我們旨在於所有溝通及營銷渠道提供準確和透明的資訊。我們已制訂政策以避免侵權、亦通過適當註冊和其他保密措施尊重及保障我們的知識產權。我們在採用設計和照片時會保持謹慎，並遵循專利權限制及特許權限制。

供應鏈管理 GRI 2-6, 3-3, 204, 308-1, 414-1; HKEX KPI B5.2, B5.3, B5.4

供應鏈是支持本集團發展的關鍵部份之一。我們與廣泛的供應商合作，同時嚴格執行負責任的採購實踐並遵守所有相關法律和法規。於採購過程中，我們認真考慮那些支持環保產品和材料的供應商。於整個報告年內，我們共有137名供應商，根據我們的《供應商行為準則》考慮有關環境和社會因素後選出。同時，九龍倉置業已建立《綠色採購政策》，為採購綠色材料提供指引及為我們的價值鏈添加可持續發展元素。為促進供應商採用創新的綠色解決方案，我們亦於招標文件載有綠色採購條款。我們定期審核供應商的操守和環境實踐，以追蹤及評估其表現。

我們於供應鏈管理上著重維持最高食品安全水平。我們採用的所有食品和飲料必須符合香港食物環境衛生署及中國內地食品安全委員會的食品安全控制標準。我們於整個供應鏈實施嚴格管控以確保食品質量。為維持我們的業務水準，食品樣本可能會送往實驗室進行化驗，亦會定期巡視廚房及用餐區。

按地區劃分的供應商



經環境和社會標準甄別的新供應商百分比

經環境標準甄別的供應商	23%
經社會標準甄別的供應商	9%

賓客安全及健康 *GRI 3-3, 416-2; HKEX KPI B6.4*

作為信譽良好的酒店經營者，我們優先關注賓客的安全及健康。我們致力消除我們產品及服務的所有潛在風險。於新冠疫情爆發期間，我們確保用餐客人及入住賓客在安全的環境受到保障。我們已實施多項預防措施，包括定時對公共區域進行消毒及於物業入口處進行體溫檢測。為確保安全及預防潛在危害，我們的物業全面遵守香港法例第95章《消防條例》及香港法例第349章《旅館業條例》，為賓客創造安全的環境。為表彰我們的努力和成就，香港美利酒店及香港馬哥孛羅的衛生管理已獲得香港旅遊發展局的衛生防疫措施認證，並獲得《福布斯旅遊指南》的Sharecare Health Security VERIFIED™健康安全驗證。

本集團已參考《危害分析及關鍵管制點》（「HACCP」），以確保我們產品及服務的衛生及食品安全。蘇州尼依格羅參考《尼依格羅酒店生物安全協議》制定其食品安全及衛生措施。為降低食品污染的風險，我們利用微生物檢測系統監察食物、水、冰及環境採檢的質量。我們定期對我們的廚房及客房廁所進行食品安全和衛生狀況檢查，以及於酒店實施防治鼠患措施。我們的供應商亦於我們的食品安全管理擔當主要角色。為評估供應商的衛生表現，我們的衛生經理聯同採購和廚務部門代表定期對供應商表現進行審核。本集團根據供應商管理系統，將所有表現不佳的供應商取消資格。

本集團亦安排一系列食物衛生相關培訓，以提升員工對衛生、食物過敏和害蟲防治的重要性的理解。我們嚴格遵守食品安全及衛生法規及自願守則，包括香港特別行政區政府出版的《食品衛生守則》及《中華人民共和國食品安全法》。於報告年內，本集團概無任何不遵守法律和自願守則的事件。

顧客私隱 *GRI 3-3, 418-1; HKEX KPI B6.5*

為保障我們顧客的私隱，本集團審慎管理個人資料的收集和處理。我們遵循所有適用法律和法規，包括香港法例第486章《個人資料(私隱)條例》及歐盟委員會頒布的《通用數據保障條例》（「GDPR」）。我們的《資料私隱政策聲明》展示本集團收集、使用、共享及保障個人資料的標準方針。為履行我們保障顧客私隱的承諾，我們於日常營運實施程序，包括於收集及使用顧客資料前，利用個人資料收集聲明取得其同意。

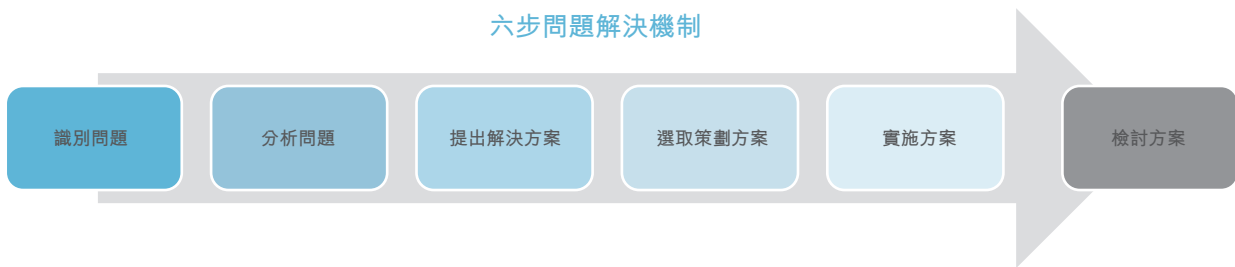
我們亦就獲取顧客資料採取嚴格措施。只有獲授權人員能夠查閱個人資料，我們在客人參與營銷宣傳活動之前亦會徵求客人的授權以分享個人資料。此外，我們定期舉辦數據私隱培訓，以提高員工對網絡安全的理解。我們的網絡系統禁止每部電腦進入高風險網站及執行防火牆和防毒軟件。香港美利酒店亦提供資料私隱培訓，教授員工處理資料洩露的執程序。有關培訓亦介紹《個人資料(私隱)條例》及其六個數據保障原則，以提高員工對資料私隱及保障的意識。

於報告年內，我們並無發現任何有關違反顧客私隱的投訴，亦無發現任何洩漏、盜竊或遺失顧客資料的個案。

服務質素及顧客滿意度 *HKEX KPI B6.1, B6.2, B6.4*

本集團一直採用多種溝通渠道收集顧客反饋和建議，以提供能滿足顧客期望的優質服務。為保證顧客滿意，我們已執行《質量政策聲明》，為員工提供有關交付優質服務的指引。我們定期透過各種渠道調查賓客滿意度，以評估顧客服務、客房及酒店設施的水準。於收集顧客反饋後，我們按照「六步問題解決機制」識別和解決問題以及評估糾正措施。香港美利酒店亦已透過網上旅行社和點評平台進行其顧客體驗評估，管理層會每週審閱以評估進一步改善我們客戶服務的方法。我們的值班經理二十四小時值班，以即時回應嚴重緊急事項。

我們亦為員工提供定期培訓，以確保我們酒店所提供的服務屬最高品質。香港馬哥孛羅已提供有關英語口語技能及顧客溝通的培訓以提升服務質量。同時，香港美利酒店已為其餐廳、酒吧及活動的員工提供服務質量改善培訓，並為其管家部員工提供管家禮儀培訓。



根據 ReviewPro 全球點評指數，我們酒店的總體滿意度如下：

	整體滿意度	指數名稱
香港	88.4%	ReviewPro 全球點評指數
中國內地	97.9%	ReviewPro 全球點評指數

於報告年內，我們接獲 2,970 宗產品相關和 508 宗服務相關投訴。本集團並無接獲重大投訴，並已採取即時跟進行動處理所有投訴。例如，針對顧客對服務不足、房間缺陷、清潔度等方面的投訴，我們對服務質量進行了針對性培訓，並定期對駐店顧問和酒店監管人員進行產品知識和服務標準的回顧。此外，我們根據有關客房設備問題的投訴，不斷改進客房計劃，以防止類似問題再次發生，並繼續保持高質量的客房服務。我們始終將顧客的訪客體驗放在首位，並探索提高整體服務質量的機會。

基於我們的業務性質，我們並無任何因安全和健康理由而回收已出售或運送的產品的記錄。

「社、企共勉」

GRI 2-23, 2-24, 3-3, 413-1; HKEX KPI B8.1, B8.2

承諾和策略方針

本集團在發展業務的同時，舉辦各種計劃和措施以推動社會進步並發揮積極影響。我們通過捐款、贊助以至義工服務的多元化措施，於關鍵方向為社區作出貢獻，包括青年發展、社會福利以及環境保護。

本集團對社會的貢獻獲大眾認可。香港馬哥孛羅榮獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌，而香港美利酒店則獲頒發「商界展關懷」標誌。香港馬哥孛羅亦獲得「社會資本動力標誌獎」，以表揚其對建立關愛社會的貢獻。



關懷社區

GRI 3-3, 203-1, 413-1; HKEX KPI B8.2

我們明白疫情爆發對香港各行各業造成衝擊，影響民生。因此，香港美利酒店透過「學校起動」計劃組織了「口罩捐贈」活動，為有需要的學生和家庭提供外科口罩。此外，蘇州尼依格羅的4名員工參與了中國內地的社區義工服務工作，協助當地居民進行核酸採集。

為支持九龍倉集團的旗艦「社、企共勉」項目 — 「學校起動」計劃，以釋放學生的潛能，並為他們未來的就業發展作好裝備，香港美利酒店和香港馬哥孛羅透過「職場體驗計劃2022」，為25名學生提供不同工作職位，包括人力資源部、財務部、房務部以至總廚部。要為未來就業作好準備，應徵者必須通過標準的申請程序。

本集團定期為來自中學、大專院校和其他教育機構的學生舉辦參觀及職業講座，以招募人才及培育未來的酒店從業員。香港美利酒店和香港馬哥孛羅均支持「學校起動」計劃的「生涯規劃日」，舉辦網上及實體職業講座。培訓與發展部人員、前線經理、助理行政管家和經驗豐富的副主廚在職業講座中向學生介紹了酒店業的概況，並與學生分享寶貴經驗。

我們希望通過策劃和參與各種社區活動，為社會上的有需要人士提供服務和關懷。香港美利酒店和香港馬哥孛羅致力減少食物浪費和消除貧窮，將餐廳可安全食用的剩餘食物捐贈膳心連，再轉贈予有需要人士。

附錄 I：數據表現¹

環境表現 ²	單位	總計			香港			中國內地		
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
氣體排放^{3&4}按排放物種類及排放源(公斤) GRI 305-7; HKEX KPI A1.1										
NO _x	公斤	53.11	55.93	58.66	53.11	51.91	58.12	0.00	4.02	0.54
SO _x	公斤	0.29	0.30	0.34	0.29	0.29	0.33	0.00	0.01	0.01
PM	公斤	0.07	0.46	0.15	0.07	0.07	0.11	0.00	0.39	0.04
溫室氣體排放⁵總計及強度 GRI 305-1, 305-2, 305-4; HKEX KPI A1.2										
直接(範圍一)溫室氣體排放 ⁶	公噸二氧化碳當量	1,803	1,916	1,208	1,215	1,003	797	588	913	411
間接(範圍二)溫室氣體排放：基於市場的方法 ⁷	公噸二氧化碳當量	19,037	23,567	16,200	14,805	15,452	13,046	4,232	8,115	3,154
間接(範圍二)溫室氣體排放：基於位置的方法 ⁸	公噸二氧化碳當量	23,027	23,567	16,200	19,352	15,452	13,046	3,675	8,115	3,154
其他間接(範圍三)溫室氣體排放 ⁹	公噸二氧化碳當量	163	-	-	117	-	-	46	-	-
	公噸二氧化碳當量	20,840	25,483	17,408	16,020	16,455	13,843	4,820	9,028	3,565
溫室氣體總排放量(範圍一及二)：基於市場的方法	排放強度(公斤二氧化碳當量/ 賓客入住晚數)	44.60	54.88	62.36	38.14	46.36	65.87	102.09	82.53	51.67
	公噸二氧化碳當量	24,830	25,483	17,408	20,567	16,455	13,843	4,263	9,028	3,565
溫室氣體總排放量(範圍一及二)：基於位置的方法	排放強度(公斤二氧化碳當量/ 賓客入住晚數)	53.14	54.88	62.36	48.96	46.36	65.87	90.30	82.53	51.67
能源消耗量及強度¹⁰ GRI 302-1, 303-2; HKEX KPI A2.1										
柴油	千兆焦耳	0	33	17	0	26	13	0	7	4
無鉛汽油	千兆焦耳	76	106	142	76	79	110	0	27	32
煤氣	千兆焦耳	13,028	12,732	14,101	13,028	12,732	14,101	0	0	0
管道天然氣	千兆焦耳	9,671	12,832	6,711	0	0	0	9,671	12,832	6,711
外購蒸汽	千兆焦耳	818	3,174	0	0	0	0	818	3,174	0
外購電力	千兆焦耳	120,161	142,470	104,183	98,706	101,715	88,045	21,455	40,755	16,138
總能源消耗量	千兆焦耳	143,754	171,347	125,154	111,810	114,552	102,269	31,944	56,795	22,885
	強度(千兆焦耳/賓客入住晚數)	0.31	0.36	0.45	0.27	0.32	0.49	0.68	0.52	0.33
總耗水量及強度 GRI 303-5; HKEX KPI A2.2										
耗水量	立方米	255,028	308,880	223,055	193,798	195,970	176,055	61,230	112,910	47,000
	強度(立方米/賓客入住晚數)	1.76	1.58	1.52	0.46	0.55	0.84	1.30	1.03	0.68
污水排放 ¹¹	立方米	215,804	252,398	170,639	154,574	148,930	133,039	61,230	103,468	37,600
廢物分類及棄置方法(公噸) GRI 306-2, 306-3, 306-5; HKEX KPI A1.3, A1.4, A1.6										
總量	公噸	1,709.98	1,559.67	1,463.49	1,637.34	1,160.93	1,183.63	72.64	398.74	279.86
送往堆填區的一般垃圾	公噸	1,573.49	1,133.86	1,181.52	1,573.20	1,112.30	1,145.98	0.29	21.56	35.54
經焚化處理的垃圾	公噸	38.76	102.97	82.92	不適用	不適用	不適用	38.76	102.97	82.92
回收的無害廢棄物										
廢紙	公噸	45.05	46.17	28.26	40.76	34.12	25.42	4.29	12.05	2.84
塑料	公噸	1.38	4.28	2.27	0.08	0.07	0.06	1.30	4.21	2.21
金屬	公噸	0.30	1.10	0.69	0.11	0.14	0.25	0.19	0.96	0.44
玻璃	公噸	7.25	20.88	10.59	5.79	11.49	7.43	1.46	9.39	3.16
肥皂	公噸	0.30	0.28	0.05	0.30	0.28	0.05	0.00	0.00	0.00
廚餘	公噸	36.98	246.88	153.69	10.86	0.00	1.76	26.12	246.88	151.93
回收的有害廢棄物										
廢置食用油	公噸	6.41	3.12	2.65	6.18	2.40	1.83	0.23	0.72	0.82
光管、燈泡和廢墨盒	公噸	0.06	0.13	0.85	0.06	0.13	0.85	0.00	0.00	0.00

	單位	總計			香港			中國內地		
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
資源使用										
包裝材料使用 HKEK KPI A2.5										
包裝材料	公噸	12.98	8.08	7.78	6.07	5.03	4.34	6.91	3.05	3.44
供應鏈管理										
按地區劃分的供應商數目 HKEK KPI A5.1										
香港供應商		109	146	167	109	146	167	0	0	0
中國內地供應商		28	57	13	0	0	0	28	57	13
其他		0	0	1	0	0	1	0	0	0

	單位	總計			香港			中國內地		
		2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
僱員統計										
員工組成										
按性別、僱傭類別及僱傭合約類型劃分的僱員總數 GRI 2-7; HKEK KPI B1.1										
僱員總數		1,009	1,189	946	796	780	767	213	409	179
男		582	678	516	453	449	431	129	229	85
女		427	511	430	343	331	336	84	180	94
全職		993	1,154	946	780	745	767	213	409	179
兼職		16	35	0	16	35	0	0	0	0
永久合約		708	696	743	708	696	743	0	0	0
固定期限合約		301	493	203	88	84	24	213	409	179
短期合約		0	0	0	0	0	0	0	0	0
非保證工時 ¹²		606	-	-	181	-	-	425	-	-
按性別劃分的永久合約僱員總數 GRI 2-7; HKEK KPI B1.1										
男		394	404	416	394	404	416	0	0	0
女		314	292	327	314	292	327	0	0	0

¹ 此章節表格中的數據均以四捨五入的方式計算。

² 本報告中客人入住晚數的定義為[過夜客人總數+員工夜數+日間客人總數/3+非住客餐廳客人總人數/4]，與EarthCheck的定義一致。

³ 廢氣排放是指源自汽車及氣體燃料消耗所排放的空氣污染物，包括氮氧化物([NO_x])、硫氧化物([SO_x])和懸浮粒子([PM])。

⁴ 數據僅包括車輛排放，以聯交所發布的《環境關鍵績效指標匯報指引》中的方法及排放系數計算。

⁵ 溫室氣體排放源自化石燃料的消耗。二氧化碳、甲烷和氧化亞氮已包括在溫室氣體排放量的計算當中。

⁶ 二〇二二年直接(範圍一)溫室氣體排放包括由本集團擁有或控制的來源，如柴油、無鉛汽油和煤氣燃燒產生以及製冷劑產生的溫室氣體排放，並根據環境保護署《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》計算。中國內地的管道天然氣燃燒產生的的溫室氣體排放乃根據《2012 Guidelines to Defra / DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting》計算。

⁷ 二〇二二年間接(範圍二)溫室氣體排放：基於市場的方法包括本集團所購買的電力、煤氣及蒸汽所產生的溫室氣體排放，並根據電力公司及煤氣公司所提供的排放系數計算：電能實業(0.71公斤二氧化碳當量/千瓦時)、中電(0.39公斤二氧化碳當量/千瓦時)及香港中華煤氣有限公司(0.588公斤二氧化碳當量/單位)。本報告中在中國內地外購電力的溫室氣體排放量是根據在《2012年中國區域電網平均二氧化碳排放因子》中的「華東區域電網平均CO₂排放因子」(0.7035公斤二氧化碳、千瓦時)計算。在中國內地外購蒸汽的溫室氣體排放量是根據英國政府報告用的溫室氣體轉換因子計算(0.17073公斤二氧化碳/千瓦時)。

⁸ 二〇二二年間接(範圍二)溫室氣體排放：基於地點的方法包括本集團所購買的電力、煤氣及蒸汽所產生的溫室氣體排放，並根據購置電力的全港預設排放系數(0.7公斤二氧化碳當量/千瓦時)、香港中華煤氣有限公司(0.588公斤二氧化碳當量/單位)和中國國家排放系數(0.6101公斤二氧化碳/千瓦時)計算得出的。二〇二二年新增有關基於地點的方法計算的溫室氣體排放數據。

⁹ 二〇二二年其他間接(範圍三)排放包括根據《GHG Protocol》分類的類別1和5分類，並根據二〇二二年英國政府報告用的溫室氣體轉換因子計算。

¹⁰ 用於計算柴油和無鉛汽油的能量轉換因子乃根據CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh。用於計算管道天然氣的能量轉換因子乃根據《2012 Guidelines to Defra/DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting》。煤氣的能量消耗乃根據香港中華煤氣有限公司提供的公式計算所得。

¹¹ 香港美利酒店及香港馬哥孛羅以香港水務署發出的水費單上的排放系數統計污水排放量，蘇州尼依格羅則按供水量的100%計算。

¹² 二〇二二年新增和披露。

	總計			香港			中國內地		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
按性別、年齡組別和少數族裔成員劃分的各僱員類別員工組成¹³ GRI 405-1; HKEX KPI B1.1									
男									
高級管理層	17 (74%)	19 (73%)	16 (64%)	12 (75%)	13 (76%)	13 (65%)	5 (71%)	6 (67%)	3 (60%)
中級管理層	102 (61%)	99 (60%)	71 (61%)	85 (64%)	75 (62%)	66 (62%)	17 (50%)	24 (53%)	5 (50%)
一般員工	463 (57%)	560 (56%)	429 (53%)	356 (55%)	361 (56%)	352 (55%)	107 (62%)	199 (56%)	77 (47%)
女									
高級管理層	6 (26%)	7 (27%)	9 (36%)	4 (25%)	4 (24%)	7 (35%)	2 (29%)	3 (33%)	2 (40%)
中級管理層	65 (39%)	67 (40%)	45 (39%)	48 (36%)	46 (38%)	40 (38%)	17 (50%)	21 (47%)	5 (50%)
一般員工	356 (43%)	437 (44%)	376 (47%)	291 (45%)	281 (44%)	289 (45%)	65 (38%)	156 (44%)	87 (53%)
30歲以下									
高級管理層	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (%)	0 (0%)
中級管理層	14 (8%)	16 (10%)	5 (4%)	10 (8%)	9 (7%)	5 (5%)	4 (12%)	7 (16%)	0 (0%)
一般員工	278 (34%)	297 (30%)	194 (24%)	171 (26%)	147 (23%)	158 (25%)	107 (62%)	150 (42%)	36 (22%)
30-50歲									
高級管理層	12 (52%)	18 (69%)	17 (68%)	6 (38%)	9 (53%)	12 (60%)	6 (86%)	9 (100%)	5 (100%)
中級管理層	126 (76%)	128 (77%)	94 (81%)	96 (72%)	90 (75%)	84 (79%)	30 (88%)	38 (84%)	10 (100%)
一般員工	379 (46%)	510 (51%)	447 (56%)	328 (51%)	354 (55%)	350 (55%)	51 (30%)	156 (44%)	97 (59%)
50歲以上									
高級管理層	11 (48%)	8 (31%)	8 (32%)	10 (62%)	8 (47%)	8 (40%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)
中級管理層	27 (16%)	22 (13%)	17 (15%)	27 (20%)	22 (18%)	17 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
一般員工	162 (20%)	190 (19%)	164 (20%)	148 (23%)	141 (22%)	133 (21%)	14 (8%)	49 (14%)	31 (19%)
少數族裔¹⁴									
高級管理層	9 (39%)	12 (46%)	11 (44%)	6 (38%)	9 (53%)	11 (55%)	3 (43%)	3 (33%)	0 (0%)
中級管理層	7 (4%)	6 (4%)	3 (3%)	6 (5%)	3 (2%)	2 (2%)	1 (3%)	3 (7%)	1 (10%)
一般員工	89 (11%)	73 (7%)	64 (8%)	83 (13%)	72 (11%)	62 (10%)	6 (3%)	1 (0.3%)	2 (1%)
非少數族裔									
高級管理層	14 (61%)	14 (54%)	14 (56%)	10 (62%)	8 (47%)	9 (45%)	4 (57%)	6 (67%)	5 (100%)
中級管理層	160 (96%)	160 (96%)	113 (97%)	127 (95%)	118 (98%)	104 (98%)	33 (97%)	42 (93%)	9 (90%)
一般員工	730 (89%)	924 (93%)	741 (92%)	564 (87%)	570 (89%)	579 (90%)	166 (97%)	354 (99.7%)	162 (99%)

	總計			香港			中國內地		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
新入職僱員人數									
按性別、年齡及地區組別劃分的新入職僱員人數和比率^{15&16} GRI 401-1									
男	219 (38%)	352 (52%)	111 (22%)	164 (36%)	194 (43%)	92 (21%)	55 (43%)	158 (69%)	19 (22%)
女	165 (39%)	229 (45%)	85 (20%)	141 (41%)	131 (40%)	70 (21%)	24 (29%)	98 (54%)	15 (16%)
30歲以下	157 (54%)	236 (75%)	84 (42%)	108 (60%)	96 (40%)	66 (40%)	49 (44%)	140 (89%)	18 (50%)
30-50歲	177 (34%)	277 (31%)	81 (15%)	150 (35%)	178 (39%)	67 (15%)	27 (31%)	99 (49%)	14 (13%)
51歲或以上	50 (25%)	68 (31%)	31 (16%)	47 (25%)	51 (30%)	29 (18%)	3 (20%)	17 (35%)	2 (6%)
集團整體	384 (38%)	581 (49%)	196 (21%)	305 (38%)	325 (42%)	162 (21%)	79 (37%)	256 (63%)	34 (19%)
僱員流失人數									
按性別、年齡及地區組別劃分的僱員流失人數和比率¹⁷ GRI 401-1; HKEX KPI B1.2									
男	267 (46%)	350 (52%)	208 (40%)	175 (39%)	239 (53%)	168 (39%)	92 (71%)	111 (48%)	40 (47%)
女	156 (37%)	261 (51%)	185 (43%)	120 (35%)	170 (51%)	134 (40%)	36 (43%)	91 (51%)	51 (54%)
30歲以下	163 (56%)	184 (59%)	162 (81%)	78 (43%)	105 (67%)	111 (68%)	85 (77%)	79 (50%)	51 (142%)
30-50歲	209 (40%)	322 (49%)	151 (27%)	168 (39%)	225 (50%)	121 (27%)	41 (47%)	97 (48%)	30 (27%)
51歲或以上	51 (26%)	105 (48%)	80 (42%)	49 (26%)	79 (46%)	70 (44%)	2 (13%)	26 (53%)	10 (32%)
集團整體	423 (42%)	611 (51%)	393 (42%)	295 (37%)	409 (52%)	302 (39%)	128 (60%)	202 (49%)	91 (51%)
自願流失率									
按性別、年齡及地區組別劃分的自願流失人數和比率									
男	249 (43%)	-	-	157 (35%)	-	-	92 (71%)	-	-
女	141 (33%)	-	-	105 (31%)	-	-	36 (43%)	-	-
30歲以下	159 (54%)	-	-	74 (41%)	-	-	85 (77%)	-	-
30-50歲	200 (39%)	-	-	159 (37%)	-	-	41 (47%)	-	-
51歲或以上	31 (16%)	-	-	29 (16%)	-	-	2 (13%)	-	-
集團整體	390 (39%)	-	-	262 (33%)	-	-	128 (60%)	-	-

¹³ 此數據乃根據各業務單位的人力資源系統統計所得。

¹⁴ 少數族裔是指集團營運地點的少數民族人士。

¹⁵ 新入職僱員比率(%)=該類別新入職僱員總數/該類別僱員總數 × 100%

¹⁶ 新入職僱員相關數據是以該類別中截至該年度十二月三十一日仍在業務單位工作的新入職僱員總數計算所得。

¹⁷ 流失比率(%)=該類別流失僱員總數/該類別僱員總數 × 100%

	整體			香港			中國內地		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
育嬰假 – 恢復工作率¹⁸ GRI 401-3									
集團整體	100%	86%	100%	100%	100%	100%	100%	0% ¹⁹	100%
育嬰假 – 按性別劃分留任率²⁰ GRI 401-3									
男	100%	100%	89%	100%	100%	86%	100%	不適用	100%
女	不適用	50%	86%	不適用	67%	100%	不適用	0%	75%
健康與安全									
按性別和地區劃分的工傷事故率(每百人)^{21,22} GRI 403-9									
男	4.1	4.4	4.1	4.4	4.5	4.2	3.1	4.4	3.5
女	4.0	4.9	4.4	3.8	5.7	5.7	4.8	3.3	0.0
集團整體	4.1	4.6	4.2	4.1	5.0	4.8	3.8	3.9	1.7
損失日數 HKEX KPI B2.2									
男	161	432	1,368	141	234	1,173	20	198	195
女	97	528	783	86	476	783	11	52	0
按性別和地區劃分的損失日數比率²³ GRI 403-9; HKEX KPI B2.2									
男	0.14%	0.34%	1.19%	0.16%	0.28%	1.24%	0.09%	0.43%	0.96%
女	0.12%	0.52%	0.82%	0.13%	1.17%	1.07%	0.06%	0.13%	0.00%
集團整體	0.13%	0.42%	1.02%	0.15%	0.49%	1.16%	0.08%	0.29%	0.46%
按性別和地區劃分的缺勤比率^{24,25} GRI 403-9									
男	1.59%	0.65%	2.55%	1.91%	0.71%	2.77%	0.28%	0.55%	1.52%
女	1.84%	1.48%	2.09%	2.25%	2.06%	2.50%	0.25%	0.62%	0.72%
集團整體	1.70%	1.02%	2.34%	2.06%	1.28%	2.65%	0.26%	0.58%	1.10%
培訓與發展									
培訓時數									
總計	59,503	64,886	30,935	53,286	49,891	29,834	6,217	14,995	1,101
按性別、年齡和僱員類別劃分的人均受訓時數²⁶ GRI 404-1; HKEX KPI B3.2									
男	58.93	55.78	30.57	67.42	65.18	35.21	29.14	37.33	7.06
女	59.02	52.97	35.26	66.31	62.31	43.63	29.26	35.82	5.32
30歲以下	58.63	–	–	75.27	–	–	31.50	–	–
30–50歲	62.10	–	–	68.96	–	–	28.23	–	–
51歲或以上	51.37	–	–	54.11	–	–	17.60	–	–
高級管理層	56.11	50.17	9.35	67.47	50.03	9.41	30.14	50.44	9.10
中級管理層	56.98	66.81	35.07	79.54	72.59	34.91	33.90	51.27	36.75
一般員工	59.79	52.65	33.08	64.34	62.71	40.48	21.03	34.46	4.20
集團整體	58.97	54.57	32.70	66.94	63.96	38.90	29.19	36.66	6.15

¹⁸ 恢復工作率(%)= 育嬰假後實際重返工作崗位的僱員總數/育嬰假後應該重返工作崗位的僱員總數 × 100%

¹⁹ 一名中國內地的女性僱員開始休育嬰假並應於二〇二一年返回工作崗位，但同年並未重返工作崗位。

²⁰ 留任率(%)= 該類別育嬰假後已重返工作崗位並於該年度十二月三十一日仍然受僱的僱員總數/該類別已放育嬰假的僱員總數 × 100%

²¹ 百人工傷事故率=(該類別僱員受傷個案/該類別所有僱員人數) × 100

²² 二〇二〇年、二〇二一年及二〇二二年期間，本集團並沒有在香港及中國內地錄得職業病個案。

²³ 損失日數比率(%)= 該類別僱員損失日數/該類別僱員原定總工作日數 × 100%

²⁴ 缺勤比率(%)= 該類別僱員缺勤總日數/該類別僱員原定總工作日數 × 100%

²⁵ 二〇二二年的缺勤比率計算不包括因檢疫但沒有受新冠肺炎感染的病假日數。

²⁶ 人均受訓時數= 該類別僱員總培訓小時數/該類別僱員總數

附錄II：主要獎項、約章及會籍 GRI 2-28

獎項與殊榮(節錄)

主辦機構	獎項與殊榮	業務單位
香港社會服務聯會	5年Plus「商界展關懷」標誌	香港馬哥孛羅
	「商界展關懷」標誌	香港美利酒店
香港特區政府勞工及福利局 — 社區投資共享基金	社會資本動力(SCB)標誌獎	香港馬哥孛羅
EarthCheck	金徽認證	香港馬哥孛羅
	銀徽認證	香港美利酒店
	銅徽認證	蘇州尼依格羅
僱員再培訓局	ERB人才企業嘉許計劃 — 企業大獎	香港美利酒店
	ERB人才企業嘉許計劃	香港美利酒店，香港馬哥孛羅
強制性公積金計劃管理局	「積金好僱主」	香港美利酒店，香港馬哥孛羅
CT goodjobs	最開心文化大獎	香港美利酒店
	最佳員工多元、公平及共融策略大獎	香港美利酒店
	最佳變革領導策略大獎	香港馬哥孛羅
	最佳招募招聘及入職策略大獎	香港馬哥孛羅
福布斯旅遊指南	五星酒店	香港美利酒店
	推薦酒店獎	香港馬哥孛羅
	四星餐廳 — Cucina	香港馬哥孛羅
	Sharecare Health Security VERIFIED®	香港美利酒店，香港馬哥孛羅 (Cucina)
Historic Hotels Worldwide®	Best Historic Hotels Worldwide Hotel — 亞太地區	香港美利酒店
職業安全健康局	「好心情@健康工作間」大獎	香港馬哥孛羅
Keep Well Events 2022	年度Keep Fresh酒店•藝術策展獎	蘇州尼依格羅

會籍與約章(節錄)

主辦機構	會員性質／約章名稱	業務單位
聯合國兒童基金香港委員會	母乳育嬰齊和應	香港馬哥孛羅
平等機會之友會	平等機會僱主嘉許計劃	香港馬哥孛羅
職業安全健康局	「好心情@健康工作間」計劃約章	香港馬哥孛羅
香港總商會	公司會員	香港美利酒店，香港馬哥孛羅
香港酒店業協會	公司會員	香港美利酒店，香港馬哥孛羅
香港國際金鑰匙協會	活躍會員	香港美利酒店，香港馬哥孛羅
意大利商會	公司會員	香港馬哥孛羅，蘇州尼依格羅
香港酒店財務總監及會計主任公會	公司會員	香港馬哥孛羅

附錄 III：重點法律及法規

環境

層面 A1：排放物

- 香港法例第 311 章《空氣污染管制條例》
- 香港法例第 354 章《廢物處置條例》
- 香港法例第 400 章《噪音管制條例》
- 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》

層面 A2：資源使用

- 香港法例第 358 章《水污染管制條例》

層面 A3：環境及天然資源

- 香港法例第 499 章《環境影響評估條例》
- 《中華人民共和國環境保護法》

社會

層面 B1：僱傭及層面 B4：勞工準則

- 香港法例第 57 章《僱傭條例》
- 香港法例第 480 章《性別歧視條例》
- 香港法例第 487 章《殘疾歧視條例》
- 香港法例第 527 章《家庭崗位歧視條例》
- 香港法例第 602 章《種族歧視條例》
- 《中華人民共和國勞動合同法》

層面 B2：健康與安全

- 香港法例第 509 章《職業安全及健康條例》
- 《中華人民共和國職業病防治法》

層面 B6：產品責任

- 香港法例第 95 章《消防條例》
- 香港法例第 349 章《旅館業條例》
- 香港特別行政區政府公布的《食物衛生守則》
- 《中華人民共和國食品安全法》
- 《中華人民共和國食品衛生法》
- 香港法例第 362 章《商品說明條例》
- 《中華人民共和國消費者權益保護法》
- 香港的消費者保障法例及標誌指引
- 香港法例第 486 章《個人資料(私隱)條例》
- 歐盟《通用數據保障條例》

層面 B7：反貪污

- 香港法例第 201 章《防止賄賂條例》
- 香港法例第 619 章《競爭條例》
- 香港法例第 106 章《電訊條例》

附錄IV：聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	頁碼／備註
A. 環境	
層面 A1：排放物	
一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	管治，第5至7頁； 保護環境，第11至18頁； 能源及溫室氣體管理，第15至16頁； 資源管理，第18頁； 《合規政策聲明》； 《環境政策》
關鍵績效指標 A1.1 排放物種類及相關排放數據。	能源及溫室氣體管理，第15至16頁； 數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A1.2 直接（範圍一）及能源間接（範圍二）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源及溫室氣體管理，第15至16頁； 數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A1.3 所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A1.4 所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A1.5 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁； 能源及溫室氣體管理，第15至16頁
關鍵績效指標 A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁； 資源管理，第18頁； 數據表現，第26至27頁
層面 A2：資源使用	
一般披露 有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	管治，第5至7頁； 保護環境，第11至18頁； 能源及溫室氣體管理，第15至16頁； 水資源管理，第17頁； 資源管理，第18頁； 《環境政策》
關鍵績效指標 A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源及溫室氣體管理，第15至16頁； 數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A2.2 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	水資源管理，第17頁； 數據表現，第26至27頁
關鍵績效指標 A2.3 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	能源及溫室氣體管理，第15至16頁
關鍵績效指標 A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁； 水資源管理，第17頁

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	頁碼／備註
關鍵績效指標 A2.5 製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	數據表現，第 26 至 27 頁
層面 A3：環境及天然資源	
一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	管治，第 5 至 7 頁； 保護環境，第 11 至 18 頁； 能源及溫室氣體管理，第 15 至 16 頁； 水資源管理，第 17 頁； 資源管理，第 18 頁； 《環境政策》； 《氣候變化政策聲明》； 《綠色採購政策》
關鍵績效指標 A3.1 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	保護環境，第 11 至 18 頁； 能源及溫室氣體管理，第 15 至 16 頁； 水資源管理，第 17 頁； 資源管理，第 18 頁； 環保意識，第 18 頁
層面 A4：氣候變化	
一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	氣候風險和韌性管理，第 11 至 15 頁；
關鍵績效指標 A4.1 描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	《氣候變化政策聲明》
B. 社會	
層面 B1：僱傭	
一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： <ul style="list-style-type: none"> (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 	培育人才，第 19 至 21 頁； 《人權政策》； 《紀律守則》； 《合規政策聲明》
關鍵績效指標 B1.1 按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	培育人才，第 19 至 20 頁； 數據表現，第 27 至 28 頁
關鍵績效指標 B1.2 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	數據表現，第 29 頁
層面 B2：健康與安全	
一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： <ul style="list-style-type: none"> (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 	培育人才，第 19 至 21 頁； 僱員安全和健康，第 21 頁； 《安全及健康政策》； 《合規政策聲明》

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	頁碼／備註
關鍵績效指標 B2.1 過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	僱員安全和健康，第21頁；
關鍵績效指標 B2.2 因工傷損失工作日數。	數據表現，第30頁
關鍵績效指標 B2.3 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	僱員安全和健康，第21頁； 僱員福祉和參與，第21頁
層面 B3：發展及培訓	
一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	發展及培訓，第20頁
關鍵績效指標 B3.1 按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	發展及培訓，第20頁
關鍵績效指標 B3.2 按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	數據表現，第30頁
層面 B4：勞工準則	
一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	培育人才，第19至21頁； 《人權政策》； 《合規政策聲明》
關鍵績效指標 B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	僱傭，第19至20頁； 《人權政策》
關鍵績效指標 B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	僱傭，第19至20頁； 《人權政策》
層面 B5：供應鏈管理	
一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應鏈管理，第22頁； 《綠色採購政策》； 《供應商行為準則》
關鍵績效指標 B5.1 按地區劃分的供應商數目。	數據表現，第27頁
關鍵績效指標 B5.2 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理，第22頁； 《綠色採購政策》； 《供應商行為準則》
關鍵績效指標 B5.3 描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理，第22頁； 《綠色採購政策》
關鍵績效指標 B5.4 描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理，第22頁； 《綠色採購政策》

層面 B6：產品責任**一般披露**

有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：

- (a) 政策；及
(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。

價值鏈管理，第 22 至 24 頁；
賓客安全及健康，第 23 頁；
《質量政策聲明》；
《合規政策聲明》；
《資料私隱政策聲明》

關鍵績效指標 B6.1

已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。

二〇二二年內，沒有已售或已運送產品因安全和健康原因而被召回。

關鍵績效指標 B6.2

接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。

服務質素及顧客滿意度，第 24 頁

關鍵績效指標 B6.3

描述與維護及保障知識產權有關的慣例。

價值鏈管理 – 承諾和策略方針，第 22 頁

關鍵績效指標 B6.4

描述質量檢定過程及產品回收程序。

賓客安全及健康，第 23 頁；
服務質素及顧客滿意度，第 24 頁；
《質量政策聲明》

關鍵績效指標 B6.5

描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。

顧客私隱，第 23 頁；
《資料私隱政策聲明》；
《紀律守則》

層面 B7：反貪污**一般披露**

有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：

- (a) 政策；及
(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。

商業道德，第 5 頁；
《反貪腐政策》；
《合規政策聲明》；
《商業誠信聲明》；
《紀律守則》

關鍵績效指標 B7.1

於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。

商業道德，第 5 頁

關鍵績效指標 B7.2

描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。

商業道德，第 5 頁

關鍵績效指標 B7.3

描述向董事及員工提供的反貪污培訓。

商業道德，第 5 頁

層面 B8：社區投資**一般披露**

有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。

「社、企共勉」，第 25 頁

關鍵績效指標 B8.1

專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。

「社、企共勉」，第 25 頁

關鍵績效指標 B8.2

在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。

我們的業務，第 4 頁；
「社、企共勉」，第 25 頁

附錄V：全球報告倡議組織（「GRI」）準則內容索引

使用聲明	海港企業有限公司在報告期2022年1月1日至2022年12月31日參照GRI標準報告了在此份GRI內容索引中引用的資訊。
使用的GRI 1標題	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	-

GRI 2：一般披露2021

GRI準則	披露項描述	頁碼和備註／省略
2-1	組織詳細資訊	主席的話，第2頁；我們的業務，第4頁
2-2	組織可持續發展報導中包含的實體	關於本報告，第3頁
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告，第3頁
2-4	資訊重編	數據表現，第26至30頁
2-5	外部保證／確信	關於本報告，第3頁；本報告並無尋求外部核實。
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本報告，第3頁；我們的業務，第4頁；二〇二二年年報：業務評議（第8至9頁）；價值鏈管理－供應鏈管理，第22頁
2-7	員工	培育人才，第19至20頁；數據表現，第27至28頁
2-8	非員工的工作者	對我們的業務並非重大議題，因此未有披露相關的關鍵績效指標。
2-9	管治結構及組成	管治，第5至7頁；二〇二二年年報：企業管治報告（第17至38頁）
2-10	最高管治單位的提名與遴選	二〇二二年年報：企業管治報告（第19至22頁）
2-11	最高管治單位的主席	二〇二二年年報：企業管治報告（第23頁）
2-12	最高管治單位於監督衝擊管理的角色	管治，第5頁；二〇二二年年報：企業可持續發展（第14至16頁）
2-13	衝擊管理的負責人	管治，第5頁；二〇二二年年報：企業可持續發展（第14至16頁）
2-14	最高管治單位於可持續發展報導的角色	管治，第6至7頁
2-15	利益衝突	二〇二二年年報：企業管治報告（第17至38頁）
2-16	溝通關鍵重大議題	管治，第6至7頁
2-17	最高管治單位的群體智識	管治，第6至7頁
2-18	最高管治單位的績效評估	此為機密資料。
2-19	薪酬政策	此為機密資料。
2-20	薪酬決定流程	此為機密資料。
2-21	年度總薪酬比率	此為機密資料。
2-22	可持續發展策略的聲明	主席的話，第2頁

GRI準則	披露項描述	頁碼和備註／省略
2-23	政策承諾	管治，第6至7頁；保護環境，第11至18頁；培育人才，第19至21頁；價值鏈管理－承諾和策略方針，第22頁；《紀律守則》；《人權政策》；《供應商行為準則》
2-24	納入政策承諾	管治，第6至7頁；保護環境，第11至18頁；培育人才，第19至21頁；價值鏈管理，第22至24頁；「社、企共勉」，第25頁；《供應商行為準則》
2-25	補救負面衝擊的程序	管治，第6至7頁；保護環境，第11至18頁；培育人才，第19至21頁；價值鏈管理，第22至24頁；「社、企共勉」，第25頁
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	持份者參與及重要性評估，第8至10頁
2-27	法規遵循	管治－商業道德，第5頁；保護環境－承諾和策略方針，第11頁；《合規政策聲明》；報告年內，概無發生不遵守有關健康及安全的法律及法規事宜。
2-28	公協會的會員資格	主要獎項、約章及會籍，第31至32頁
2-29	持份者議合方針	持份者參與及重要性評估，第8至10頁
2-30	團體協約	團體協約不適用於本集團的業務

GRI 3：重大議題 2021

GRI準則	披露項描述	頁碼備註／省略
3-1	決定重大議題的流程	持份者參與及重要性評估，第9至10頁
3-2	重大議題列表	持份者參與及重要性評估，第9至10頁
200：經濟		
201：經濟績效 2016		
3-3	重大議題管理	我們的業務，第4頁；二〇二二年年報：主席報告書(第5至6頁)
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	我們的業務，第4頁；二〇二二年年報：財務撮要(第7頁)
201-2	氣候變化所產生的財務影響及其他風險與機會	我們的業務，第4頁；氣候風險和韌性管理，第11至15頁
201-4	取自政府之財務補貼	於2022財政年度收到香港特別行政區政府防疫抗疫基金就業支援計劃的資助(港幣1,700萬元)
202：市場地位 2016		
3-3	重大議題管理	我們的可持續發展管治方針，第6頁
202-2	僱用當地居民為高級管理層的比例	我們的可持續發展管治方針，第6頁
203：間接經濟衝擊 2016		
3-3	重大議題管理	「社、企共勉」，第25頁
203-1	基建投資及服務的發展和影響	我們的業務，第4頁；「社、企共勉」，第25頁；

GRI準則	披露項描述	頁碼備註／省略
204：採購實務 2016		
3-3	重大議題管理	供應鏈管理，第22頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
204-1	向當地供應商採購支出的比例	供應鏈管理，第22頁； 基於重要性原則，本報告披露在各業務單位供應鏈中支出最重要的70%的供應商數量。
205：反貪腐 2016		
3-3	重大議題管理	商業道德，第5頁；《反貪腐政策》；《商業誠信聲明》；《紀律守則》
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通與培訓	商業道德，第5頁
205-3	已確認的貪腐事件和採取的行動	二〇二二年內，沒有確認的貪污事件。
300：環境		
301：物料 2016		
3-3	重大議題管理	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁；資源管理，第18頁
301-1	所用物料的重量或體積	數據表現，第26至27頁
302：能源 2016		
3-3	重大議題管理	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁；能源及溫室氣體管理，第15至16頁
302-1	能源消耗	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
302-3	能源強度	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
302-4	減少能源消耗	能源及溫室氣體管理，第15至16頁
303：水與放流水 2018		
3-3	重大議題管理	保護環境 — 承諾和策略方針，第11頁；水資源管理，第17頁
303-1	共享水資源之相互影響	保護環境，第11至18頁；水資源管理，第17頁
303-2	與排水相關衝擊的管理	我們的污水在排入水體之前會先經過市政污水處理廠。因此，本集團並沒有管理污水排放質量的最低標準。
303-3	取水量	水資源管理，第17頁 我們沒有汲取任何地表水或地下水。所有於香港、中國內地和新加坡的水經過政府市政水務部購買和分配。
303-4	排水量	水資源管理，第17頁；數據表現，第26至27頁
303-5	耗水量	水資源管理，第17頁；數據表現，第26至27頁

GRI準則	披露項描述	頁碼備註／省略
305：排放 2016		
3-3	重大議題管理	保護環境 – 承諾和策略方針，第11頁；能源及溫室氣體管理，第15至16頁；氣候風險和韌性管理，第11至15頁；《氣候變化政策聲明》
305-1	直接溫室氣體排放(範圍一)	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
305-2	能源間接溫室氣體排放(範圍二)	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
305-3	其他間接排放溫室氣體(範圍三)	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
305-4	溫室氣體排放強度	能源及溫室氣體管理，第15至16頁；數據表現，第26至27頁
305-5	溫室氣體減排量	能源及溫室氣體管理，第15至16頁
305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)及其他重大的氣體排放	數據表現，第26至27頁
306：廢棄物 2020		
3-3	重大議題管理	保護環境 – 承諾和策略方針，第11頁；資源管理，第18頁
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	資源管理，第18頁
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	保護環境，第11至18頁；資源管理，第18頁
306-3	廢棄物的產生	數據表現，第26至27頁
306-4	廢棄物的處置移轉	資源管理，第18頁；數據表現，第26至27頁
306-5	廢棄物的直接處置	資源管理，第18頁；數據表現，第26至27頁
308：供應商環境評估 2016		
3-3	重大議題管理	供應鏈管理，第22頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理，第22頁
400：社會		
401：勞僱關係 2016		
3-3	重大議題管理	培育人才，第19至21頁
401-1	新入職員工及僱員流失的數目和比率	數據表現，第27至30頁
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	培育人才，第19至21頁；僱傭，第19頁
401-3	育兒假	數據表現，第27至30頁

GRI 準則	披露項描述	頁碼備註／省略
402：勞／資關係 2016		
3-3	重大議題管理	培育人才，第 19 至 21 頁
402-1	關於營運變化的最短通知期	我們沒有固定的通知期。公司的任何重大營運變更會根據商業及／或其他方面的敏感度而進行合理通知。
403：職業健康與安全 2018		
3-3	重大議題管理	僱員安全和健康，第 21 頁；《安全及健康政策》
403-1	職業健康與安全管理系統	僱員安全和健康，第 21 頁
403-2	危險識別、風險評估以及事故調查	僱員安全和健康，第 21 頁
403-5	對工作者進行有關職業健康與安全的培訓	僱員安全和健康，第 21 頁
403-6	工作者健康促進	僱員安全和健康，第 21 頁；僱員福祉和參與，第 21 頁
403-7	預防和減少直接與業務有關的職業健康與安全影響	僱員安全和健康，第 21 頁
403-9	因工受傷	僱員安全和健康，第 21 頁；數據表現，第 27 至 30 頁
404：培訓與教育 2016		
3-3	重大議題管理	培育人才，第 19 至 21 頁；發展及培訓，第 20 頁
404-1	每名員工每年接受培訓的平均時數	發展及培訓，第 20 頁；數據表現，第 27 至 30 頁
404-2	提升員工技能及過渡協助方案	發展及培訓，第 20 頁
405：多元化與平等機會 2016		
3-3	重大議題管理	管治，第 5 至 7 頁；培育人才，第 19 至 21 頁
405-1	管治單位的組成以及按不同多元化指標劃分的員工人數	管治，第 5 至 7 頁；培育人才，第 19 至 21 頁；僱傭，第 19 頁；數據表現，第 27 至 30 頁
406：不歧視 2016		
3-3	重大議題管理	培育人才，第 19 至 21 頁；《人權政策》
406-1	歧視個案以及糾正行動	二〇二二年內並沒有收到違反歧視條例的舉報。

GRI準則	披露項描述	頁碼備註／省略
408：童工 2016		
3-3	重大議題管理	僱傭，第 19 頁；《人權政策》
408-1	具使用童工重大風險的營運據點和供應商	僱傭，第 19 頁；《人權政策》 童工對我們的業務並非重大議題，因此未有披露相關的關鍵績效指標。
409：強迫或強制勞動 2016		
3-3	重大議題管理	僱傭，第 19 頁；《人權政策》
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	僱傭，第 19 頁；《人權政策》 強迫勞動對我們的業務並非重大議題，因此未有披露相關的關鍵績效指標。
413：當地社區 2016		
3-3	重大議題管理	「社、企共勉」，第 25 頁
413-1	進行社區參與、社會影響評估及社區發展計劃的營運據點	「社、企共勉」，第 25 頁
414：供應商社會評估 2016		
3-3	重大議題管理	供應鏈管理，第 22 頁；《綠色採購政策》；《供應商行為準則》
414-1	使用社會標準篩選新供應商百分比	供應鏈管理，第 22 頁
416：顧客健康與安全 2016		
3-3	重大議題管理	賓客安全及健康，第 23 頁
416-2	違反有關產品及服務健康和安全的法規的事件	賓客安全及健康，第 23 頁 二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。
417：行銷與標示 2016		
3-3	重大議題管理	價值鏈管理 — 承諾和策略方針，第 22 頁；顧客私隱，第 23 頁；《紀律守則》
417-3	違反有關市場營銷法規的事件	二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。
418：客戶隱私 2016		
3-3	重大議題管理	顧客私隱，第 23 頁；《紀律守則》；《資料私隱政策聲明》
418-1	經證實的侵犯客戶私隱及遺失客戶資料的重大投訴數目	顧客私隱，第 23 頁 二〇二二年內並沒有收到有關違規事件的舉報。