

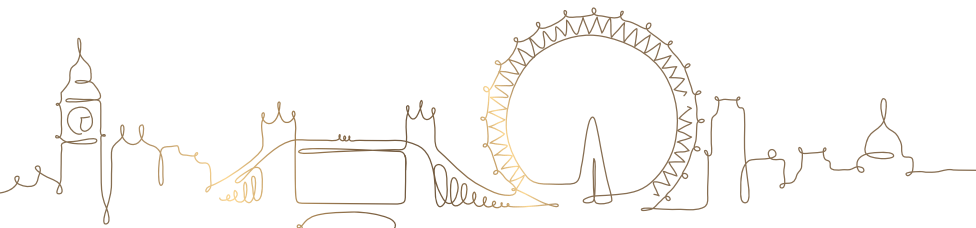


香港上海大酒店有限公司

股份代號：00045



2023 企業責任及
可持續發展報告



關於本報告

我們希望以綜合觀點，展示財務及非財務表現，讓持份者全面了解本公司。閱讀2023企業責任及可持續發展報告時，亦可同時參閱我們的2023年報，本(AR)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。

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2023年1月1日至12月31日。

報告標準及鑒證

本報告遵循上市規則附錄C2環境、社會及管治報告指引(ESG指引)所載條文去編制。為深入討論特定行業主題以及其他可持續發展議題的國際最佳常規，本報告亦參考全球報告倡議組織的可持續發展報告標準(GRI標準)，氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議、可持續發展會計準則委員會(SASB)，以及國際永續準則委員會(ISSB)國際財務報導準則第2號—氣候相關披露(ISSB氣候準則)編製，香港聯交所亦參考ISSB氣候準則去加強氣候相關資訊披露。

本報告符合ESG指引有關重要性(參閱第6及7頁)、量化及一致性(參閱第77至79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75至76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78至79頁，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指引的披露事項提供資料，例如未來不會提供非重要議題或承諾的相關數據，將於本報告第80至93頁提供解釋)。

目錄

可持續
發展願景

02

持份者參與及
重要議題評估

06

22

賓客

44

員工

56

所屬社區

68

氣候相關
披露

72

綠色金融
報告

75

獨立鑒證
報告

77

可持續發展
數據摘要

80

可持續發展
報告內容索引



關於封面

封面上的照片，攝於巴黎半島酒店的天台。設置在天台的養蜂箱，展現出我們致力在城市營造棲息地，履行支持當地生態和生物多樣性的承諾，是集團可續發展策略「尊尚傳承2030願景」的重要一環。我們亦於上海、比華利山、曼谷、伊斯坦堡、香港和倫敦的酒店設立香草園。2023年，香港半島酒店與嘉道理農場暨植物園合作，製作本地稀有蜂蜜禮盒，致力推廣蜜蜂授粉繁殖和多樣化生態系統中扮演重要角色。

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、確保滿足賓客、員工及所屬社區當前及未來的需要。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，世界各地陸續解除防疫限制，全球旅遊業復甦，社會對復常感到樂觀。然而，集團業務在疫後仍要面對一系列新挑戰。有更多企業採取積極主動的態度去推動可持續發展方針，期望建立更堅韌和共融的未來。就在伊斯坦堡半島酒店預計開業的幾天前，土耳其發生嚴重地震。事件警惕我們，萬事萬物皆可轉眼產生巨變。因此，我們所作的每個決策，都必須以業務未來為前提。我們將繼續以「尊尚傳承2030願景」策略為方針，確立今天的定位，同時指明未來的發展方向。

集團自首次正式推出可持續發展策略以來，至今已十載。我們相信，憑藉以往的成功經驗，及過去十年所學所知，定能繼續為「尊尚傳承」譜寫新定義。作為酒店及物業的擁有者和經營者，我們的地位獨特，既可真誠而果斷地落實可持續發展方針，同時又能保持無與倫比的服務標準。伊斯坦堡和倫敦兩家新開業酒店的設計及建造過程，均充分體現了這些價值。

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，亦推行通往未來的「尊尚傳承」策略。



尊尚傳承2030願景

集團於2007開展可持續發展旅程，並於2013年首次推出「尊尚傳承」策略。我們已更新策略為「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，藉著新策略發揮業務優勢。這樣，我們不僅能應對需要密切關注的重大議題，盡可能減低我們對環境的影響，同時也為所屬社區創造共享價值。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、水資源及糧食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」，專注於與持份者相關的三大範疇，包括(i)提升賓客體驗；(ii)讓員工各展所長；及(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

「在疫情過後的新常態下，可持續發展議題成為了焦點。我們的持份者、員工和所屬社區對本集團以至其他企業寄予更大的期望，期望進一步保護我們賴以生存的自然資源。在應對未來的氣候危機時，我們必需保持堅韌的適應能力，同時致力減少社會不平等的現象。

今年是集團正式推出可持續發展策略至今十周年紀念，今後將繼續發揮自身優勢，運用過去十載所累積的經驗，為我們指明未來路向。倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店於今年開業，設計富麗堂皇之餘，亦體現了本集團致力建設未來，竭力創造長期價值。集團物業均展現出「尊尚傳承」願景中的價值觀，是我們關懷賓客、員工和所屬社區的明證，同時也確保後世繼承優質的資產組合。」

集團企業責任委員會
聯合主席暨行政總裁
郭敬文



管治之道

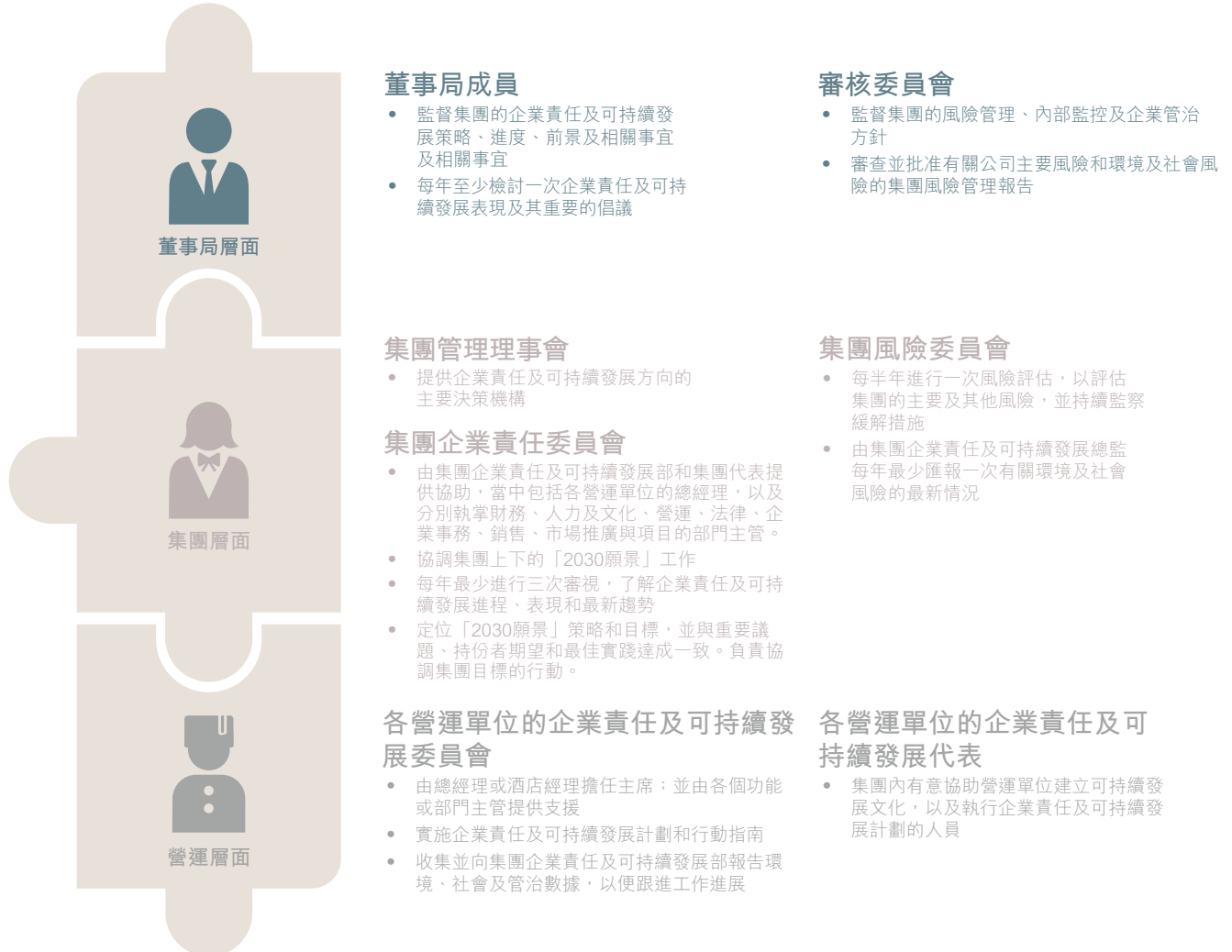
我們認為，將可持續理念融合於業務發展，是明智且必須的業務策略，能為本集團短期和長期的整體價值帶來裨益。因此，行政總裁郭敬文先生在主席米高嘉道理爵士和董事局的支持和監督下，積極帶領制定可持續發展方針的工作。

本集團設有穩健的管治架構，為可持續發展議題的管理提供支持，而公司的各個層級亦會定期檢討及討論相關事項。董事局認為此議題非常重要，每年至少審視一次本集團的可持續發展方針、策略及表現。為使可持續發展融合於業務當中，並由各部門貫徹執行，董事會已授權集團企業責任委員會及集團的其他主要委員會和部門，負責管理「2030願景」和其他相關事務。

集團企業責任委員會過往只由行政總裁擔任主席，現已由企業及管治總裁加入擔任聯合主席，以反映可持續發展對業務各個範籌的重要性，而且集團正積極地管理與可持續發展有關的風險。集團企業責任委員會由企業責任及可持續發展部門推動，並由財務、人才及文化、營運、法務、企業事務、銷售及營銷的主管或代表所組成。

在2023年，董事局進行集團表現的年度審視，比較「2030願景」所訂立的目標進度，同時亦審批年度企業責任及可持續發展報告和集團的反現代奴役聲明。企業責任及可持續發展總監每年向董事局及審核委員會至少匯報一次可持續發展的最新重要進程，討論的議題包括國際可持續發展準則理事會及香港聯交所的氣候相關披露、氣候風險評估方針，以及訂立以科學為本的減碳排放目標等最新情況。企業責任及可持續發展總監亦會向審核委員會進一步詳述最新的氣候相關披露資料，提出未來數年需要採取的完善行動，以符合相關要求。

香港上海大酒店對可持續發展的管治方針



「我們必須轉變集團的可持續發展方針，不再只是將負面影響降到最低，而是要走得更前更遠，主動尋求可帶來正面影響的機會。我們亦認為如今是絕佳時機，評估不斷變化的營商環境、靈活尋求創新、促進更穩固的夥伴關係，並促成更多合作項目，擴大我們的影響力。」

集團企業責任委員會
聯合主席暨企業及管治總裁
廖宜菁女士



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、供應商、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。在瞬息萬變的營商環境下，持份者越來越重視可持續發展議題，因此，聽取不同觀點尤其重要。2023年，集團企業責任及可持續發展部以不同方式與持份者保持聯繫，當中包括賓客意見、供應商參與及訪談、員工體驗調查、與監管機構會面了解即將推行的政策改動、與業界及非政府組織工作小組討論常見的可持續發展挑戰，以及普遍出席可持續相關活動及論壇。有關我們參與業界團體的詳情，請參閱第64頁。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。

AR 詳閱有關本集團持份者參與方針的詳情見年報第138至142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。

我們參考世界經濟論壇和聯合國氣候變化框架公約等全球知名組織的經驗，識別新興的全球可持續發展議題，並參考豪華酒店及地產行業的特定組織，例如Business for Social Responsibility (BSR)、世界旅遊理事會(WTTC)及全球可持續旅遊委員會準則(GSTC Criteria)，識別市場及行業的特定風險和機遇。我們亦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重要議題的最新情況，並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。我們亦參考外部研究和專家意見，並以此為價值鏈評估的指引，從中確定有關影響的嚴重性和可能性，協助領導團隊為可持續發展議題釐定優次。

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。

參考具前瞻性的研究報告
並與同業比較，以識別
可持續發展的重要議題



透過定期溝通和參與，
了解組織內外持份者的觀點



將議題和對應的業務
重要性互相連繫並透過
分析價值鏈以釐清影響



根據嚴重性和機率
分析研究結果及釐定優先次序



將策略與研究結果與報告要求
和匯報互相參考印證



持份者的主要可持續發展議題

「尊尚傳承2030願景」

2023年最關注的議題

 <p>賓客</p>	<p>善用能源及水資源；低碳轉型；適應氣候變化；廢物管理；可持續供應鏈；賓客體驗</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候風險評估、緩減及適應 • 訂立以科學為本的淨零排放目標 • 範圍3和供應鏈減碳 • 提高與氣候相關的資訊披露要求 • 循環經濟 • 注重健康、本地採購的植物性食品 • 增加對外尤其是為賓客而設的可持續發展親身體驗
 <p>員工</p>	<p>管治及管理；吸引及留住員工；員工參與；職業健康及安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 多元共融 • 人才招聘挑戰，尤其是酒店業人才 • 生活工資和男女同酬
 <p>所屬社區</p>	<p>社區貢獻；可追溯及透明供應鏈；合作及夥伴關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈中的現代奴役評估與緩減行動 • 綠色金融 • 疫情加劇了的社會不平等 • 青年發展及職業培訓
<p>重視本集團的基礎 恆久不變的核心價值觀</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 誠信、透明和負責任 • 一絲不苟注重素質和細節 • 尊重傳統歷史、保持業務經久不衰

2023年，我們因應持份者最關注的新興議題，並對照與「2030願景」的關聯程度，識別出若干項目（詳見下文各章節）。我們計劃於2024年開展全面的持份者參與和重要議題評估活動，進一步引入「雙重重要性」的概念，評估有機會對集團業務產生的重大財務影響的可持續發展議題，以及集團業務可能對環境和社會的影響，藉以借助有關評估的結果，識別於疫情後出現的不足之處，進而了解持份者不斷變化的期望。

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。

 詳閱有關風險管理策略的詳情載於年報第177至179頁

體現「尊尚傳承2030願景」

倫敦 半島酒店



倫敦半島酒店坐落於世界旅遊勝地貝爾格萊維亞，俯瞰海德公園角，地理位置優越，是集團旗下最新開業的豪華酒店。

倫敦半島酒店是十年規劃、設計和合作的成果。美輪美奐的設計，加上享負盛名的款待，使半島酒店不僅成為優秀的典範，更是奢華與可持續發展並存的實例。從設計至建築施工，以至業務營運，各個階段均融入了「2030願景」的可持續發展元素，足顯集團致力由倫敦半島酒店開業開始便實踐「尊尚傳承」理念。



採用可持續發展 建築設計， 共創美好將來



建築設計

倫敦半島酒店有望取得**BREEAM**「優異」認證，符合國際認可的可持續發展建築物評估標準。

約**35%**的建築外牆採用雙層玻璃窗設計，使自然光線可穿透大面積落地玻璃，達到優化室內溫度的效果。

以保育當地生態和生物多樣性為前提，在天台栽種當地野花品種，並設置麻雀露台、棕鳥箱和蝙蝠箱。

由世界知名的園林建築師恩佐·恩尼亞(Enzo Enea)設計路旁庭院，種植了層層垂墜的長春藤和紫藤藤蔓，以及兩棵樹齡120年的日本楓樹(是歐洲最古老的日本楓樹)。



實踐負責任施工，
盡力減低負面影響

負責任施工

合作的建築公司已訂立所屬的可持續發展策略，其中一項目標是在2025年前實現碳中和，以及重點執行負責任的建造常規。部分措施包括：

參加公德建築計劃(Considerate Constructors Scheme)，致力在施工過程中減少噪音和廢物對周邊環境的污染，並定期與所屬社區溝通，確保社區關注的問題獲得處理。

建築車隊採用低排放生物燃料。

設立駐工地跨部門安全領導小組，並推出流動應用程式，方便工人提出意見及報告安全問題。

100%拆卸廢料和99.5%建築廢料被分流，減少送往堆填區。

所有建築工人均須接受反現代奴役訓練作為入職培訓的其中一環。



業務營運 邁向低碳未來



使用節能設備及裝置，例如：

- 智能樓宇管理系統可監控及自動優化能源使用，並可量度特定區域的能源消耗
- 大部分機器均為節能型號，包括暖通空調系統、製冷機組、水泵摩打和客房內的風機摩打
- 採用LED照明
- 於後勤區安裝感應器，以優化能源使用
- 從施工到持續營運階段，100%電力均來自可再生能源



低碳未來

可持續發展 元素以提升 客房體驗

牀邊和書桌上配有專門設計的電子平板電腦，方便賓客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，精簡服務流程和減少使用多餘紙張的同時，提升賓客的舒適感。

使用具揮發性有機化合物含量低的物料，例如油漆、清漆、黏合劑、木板、地板及牆身，確保為賓客提供健康的最佳室內空間。

大部分木材均來自經認證的負責任來源。我們亦針對若干特製木材採取額外措施，確保一律符合英國政府的《木材採購政策》，並且屬於合法採伐和交易。其他主要的建築材料採購亦符合負責任採購框架*，確保可追溯性和產銷監管鏈、產品來源和加工對環境造成的影響，以及供應鏈的社會和勞工管理。

* 包括ISO 14001或BES 6001認證。

提升客房體驗



低流量水龍頭和雙擊式馬桶，提升用水效益。

可持續浴室用品系列的塑膠包裝99.9%不含石油成份，並以含有45%鋁金屬容器、玉米澱粉、小麥和木材等再造成分為替代包裝材料。用品亦不含羥基苯甲酸酯、矽氧樹脂等有害化學物質。浴室更配上由英國香水師蒂莫西•韓(Timothy Han)特製的香氣，散發當地城市的獨特氣息。

廢物處理承辦商可回收並循環利用多達20種廢物。



踏上可持續 發展的美食之旅

「半島天然美食」餐單採用營養豐富的植物性食材，照顧注重健康生活賓客的需要。酒店所有餐廳的菜譜均印有二維碼，方便賓客了解所選菜餚的營養資訊。

美食之旅



與推動可持續農耕的當地供應商合作，利用時令作物烹飪出區內傳統和獨有風味。在設計布魯克蘭天台餐廳菜單的過程中，我們的烹飪團隊親赴康瓦爾郡，拜訪同樣重視可持續發展的供應商：

Coombeshead Bakery 一是採用傳統品種小麥、斯佩耳特小麥和黑麥烘焙酸麵包的供應商，它利用廢棄蕎麥為覆蓋作物，為餐廳製作特色麵包，以展示物盡其用的理念，減少浪費食物。

Flying Fish 一海鮮供應商與當地漁民合作，以負責任的方式提供當季魚種，從而保護不列顛群島水域的豐足魚量。

Mora Farm 一是經認證的有機市場花園，利用太陽能自行發電，並採用零能源液壓柱塞泵提供灌溉用水，完全以自給自足的方式營運。



歷史

向歷史和員工致敬

點綴客房近200件藝術品，由The Royal Drawing School委託當地藝術家創作，以不同風格和藝術媒介描繪英國的景色。The Royal Drawing School由英王查理斯三世創辦，為當地藝術家提供免費或收費相宜的藝術教育。

我們的豪華車隊為賓客提供可持續發展體驗，當中包括兩輛車身半島綠、配備特製內飾的混能倫敦的士、四輛混能賓利Bentayga、三輛寶馬i7純電動轎車和一輛1960年電動化柯士甸復古的士。每部車輛均經過組裝或精心修復，確保車輛保留原有特色，又可使賓客進一步領略可持續體驗。



倫敦半島酒店榮獲生活工資認證，非常歡迎600多位新同事加入我們這個大家庭，享用優厚的員工設施。

我們與「國王信託基金」(Prince's Trust)等組織合作，期望為弱勢青年提供就業機會，以更多元化的方式招募及物色人才。

我們與享譽國際的英國設計師珍妮·帕克漢姆 (Jenny Packham) 合作，為我們設計了員工制服，靈感來自於1960年代的英國時尚偶像，並融合了亞洲元素。

員工

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，務求在不損害人類福祉、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

“ 氣候變化會引發風險，同時亦帶來機遇。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，並緊貼業務所在地區越趨嚴格的法例，甚至提早達到比監管要求更高的標準，例如巴黎和中國的碳報告要求，以及紐約和東京的建築能源效率要求。我們透過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。

集團各營運單位每月均提呈能源和用水數據，交由集團總工程師審查，並會每月舉行電話會議，討論整個集團的目標進展，分享最佳實踐方法。我們於2023年恢復技術審查，所有營運單位必須接受集團總工程師的檢查一次，以評估工程設備的性能、能源使用規率和效率水平，尋找機會提升設備和改善操作方式或程序。我們亦根據康奈爾酒店可持續發展基準(Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index)，與同業比較能源、用水及廢物方面的表現。



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



與全球攜手合作，共同促進負責任及可持續發展的旅遊業

自2012年起，我們的酒店已參加EarthCheck認證計劃。EarthCheck認證被認為是世界領先以科學為本的測試標準，由相關範疇的專家制定旅遊產業的基準認證。集團歷年來第一次10間半島酒店有望取得EarthCheck認證，進一步肯定我們穩固環境管理流程和不斷改善可持續發展營運的工作。伊斯坦堡和倫敦新開幕的酒店也將在全面營運一年後參加團體認證。

伊斯坦堡半島酒店亦參加了由土耳其旅遊促進和發展局Turkiye Tourism Promotion and Development Agency (TGA) 制定的強制性認證計劃。此認證計劃為全球首個強制性國家計劃，以國際標準化組織ISO審核為本嚴格制定，並採用國際公認的全球可持續旅遊委員會旅遊可持續發展準則。儘管伊斯坦堡半島酒店開業不足一年，但已躋身土耳其前7%獲得全面認證的酒店之列*，提前達到政府規定於2030年全面達標的要求。

這兩項認證計劃展示半島酒店均遵循可持續發展的全球標準，同時展現旗下酒店在旅行和旅遊業中居於領導地位。

* 數據摘自土耳其旅遊促進和發展局於2023年12月發佈的報告。

低碳轉型

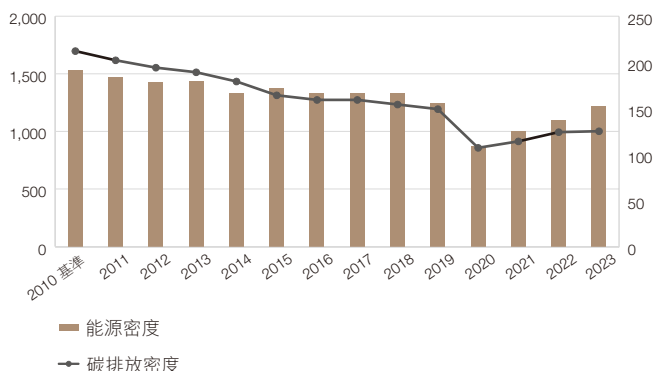
世界各地解除防疫限制後，本集團旗下若干業務復甦強勁，部分酒店的賓客入住晚數更打破疫情前的紀錄。因此，本集團的能源及碳排放密度較去年分別增加了11%(1,218焦耳每平方米)和3%(126千克二氧化碳當量每平方米)。然而，自2010年多個節能項目開展以來，我們在減少能源消耗和碳排放方面持續取得顯著進展，實際碳排放量及實際能源分別較基準大幅下降34.4%和10.8%。(有關能源和碳排放的按年表現，請參閱第26頁的圖表*)

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，例如使用LED燈具、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。



賓客

集團能源及碳排放密度*



* 新開幕的倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店，尚未記錄整年12個月的營運數據，無法進行準確的基準比較，因而未能計算在能源、用水及碳排放的整體表現中。兩間物業的數據將計算在2024年報告中。

為迅速實現減碳目標，我們積極物色機會，在業務營運上採用更多可再生能源。2021年，鵝園高爾夫球會展開首個太陽能發電場試行計劃，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，我們會透過能源供應商採購可再生能源。倫敦半島酒店經已向當地供應商採購100%零排放電力，確保從酒店的興建到開業後的營業階段，均全面採用來自可再生資源的電力來源。伊斯坦堡半島酒店難以向當地供應商採購到潔淨電能，因而開始購買可再生能源證書(RECs)，藉以支持偏遠的可再生能源項目。集團致力為賓客的可持續發展生活模式提供不同選擇，並計劃在未來幾年採用更多電動車輛，以及在旗下所有酒店停車場提供電動車輛充電設備，進一步推動低碳轉型。



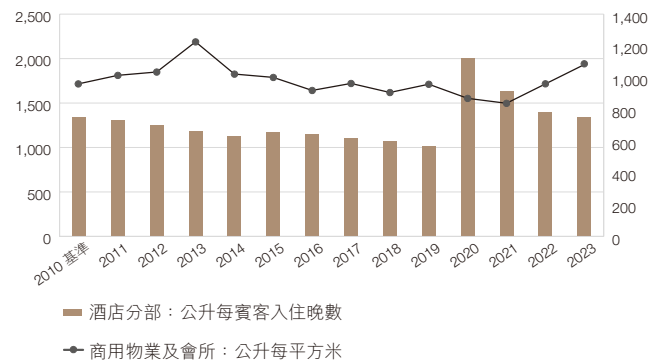


用水效益及水資源再利用

2023年，酒店分部的用水表現仍略有偏差，原因是全球各地於年中才陸續解除防疫限制，整個集團的賓客入住晚數(計算酒店用水密度指標的分母)仍低於正常業務水平。2023年的用水密度繼續維持在1,315公升每賓客入住晚數的水平，與去年相比下降5.7%，並回到2010年基線以下。

生意逐漸恢復，集團商用物業的用水密度較2022年上升13.1%，目前維持在每平方米1,088公升。此外，大班洗衣的用水密度(按公升每公斤洗滌量計算)下降1.1%，與去年水平相若。預期來年的用水指標將回復正常，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。(能源、碳排放及用水的按年表現，請參閱右圖)

集團用水密度*



* 由於大班洗衣的用水密度(16.4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。

賓客



過去幾年，我們以提升營運單位的用水效益來應對乾旱風險，亦審視了酒店營運單位的水流比率，並在可能的情况下安裝低流量的衛生設備和水龍頭。我們的洗衣服務大多採用低溫洗滌，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。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。在鵝園高爾夫球會，高爾夫球場的湖泊使用地下井水，以減少過濾和處理水質所需的能源。我們亦致力回收東京、曼谷和伊斯坦堡產生的廢水，並從香港影灣園住宅收集雨水，以減輕都市水資源短缺的壓力。目前，我們正研究在王府半島酒店安裝雨水收集系統。我們將繼續支援當地和區內的工作，提高用水意識，並為廣大社區引入不同解決方案。

管理及適應氣候變化

氣候變化與全球氣溫上升，令極端天氣事件及長期的氣候規律轉變越發頻繁和強烈。2023年，香港遭受10號熱帶氣旋襲擊，一周後出現異常的降雨和水浸情況，創下1884年以來24小時內最高每小時降雨量，對該市基礎設施和服務造成大規模破壞。同樣，北京亦發出最高級別的降雨預警，3萬名居民必須撤離家園。加拿大的大範圍山火，導致紐約和芝加哥的空氣質素下降，惡化至對人類有害的水平。氣候危機對集團業務的潛在影響顯然令人擔憂。

我們期望能持續監察氣候風險，加深了解所面對的各種氣候風險，以及它們之間的相互關聯及複雜性質，確保為抵禦有關影響做好準備。我們自2022年起便與顧問合作，了解集團未來十年將面對的高度實體風險和過渡性氣候風險，藉以配合「2030願景」來制定應對行動。在實體風險方面，我們先把重點放在將造成嚴重實體風險、刻不容緩的極端天氣事件上。來年，我們計劃深入地評估氣候風險，藉此估算潛在的財務影響，並根據預計發生氣候災害的可能性和嚴重程度，為旗下資產制定可行的緩解方案。

我們正研究進一步減低範圍1和範圍2排放量的方案，例如透過更換設備來提高能源效益，以及使用再生能源證書，藉以於可再生能源選擇有限的市場中加快減排進展。我們亦正在制定路線圖，確保減排進展符合以科學為本的減碳目標準則，並沿着整條價值鏈着手，了解範圍3的排放量，不僅能將集團業務的碳足跡計算在內，同時可包括業務夥伴、供應商、承辦商及員工的活動，從而訂立更全面的減碳目標。我們的方針、評估結果及緩解措施均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68至71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，並盡力以符合可持續發展原則的耐用物料建成。為此，我們重新審視新建項目或翻新工程的設計規格及產品標準，包括確認有關裝置及家具是否符合尊尚標準，並將可持續發展及資源效益等原則融合其中。

2 開發及營運符合可持續發展原則的物業

新建及大型翻新工程須符合國際可持續發展建築標準

香港上海大酒店持有的建築物均獲得「良好」或更高的室內空氣質素評級



可持續發展建築設計

我們興建酒店時，參考全球首屈一指的可持續發展建築物評估標準英國建築研究院綠色建築評估體系 (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年起，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，我們將提升上述設計的規格，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。當時，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。作為「2030願景」的一部分，

我們的所有新項目均必須按照全球公認的可持續建築標準設計。倫敦半島酒店及伊斯坦堡半島酒店有望取得BREEAM「優異」認證。有關我們如何在最新發展項目倫敦半島酒店的整個生命週期中採用可持續發展建築方法，請參閱本報告第8-21頁。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2023年委託第三方顧問為所有營運單位進行年度評估，室內空氣質素均符合或優於當地要求。



賓客

“重新思考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。

我們制定集團上下都適用的廢物處理標準，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。此外，盡早採用廢物管理的最佳做法，例如將乾廢物和濕廚餘分開回收，並淘汰即棄塑膠製品，有助本集團順利適應營運所在市場新推出的廢物管理規定，例如香港即將實施的產品環保責任條例禁止酒店採用即棄塑膠餐具和浴室用品。我們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



重新定義及分流廢物

業務組合的整體廢物分流率為53.5%，比2022年略為進步0.8百分點。生意復常令不可回收廢物數量增加，因此必須提高員工對正確廢物分類規定的認識，從源頭增加廢物分流。在2024年，我們將就此主題推行更多員工培訓，並以不同形式與員工交流。

運往堆填或焚化設施的乾廢物比率仍然偏高，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物色封閉循環式廢物處理方案。

過去幾年，我們雙管齊下實施廢物分流，盡可能將棄置物品轉贈或捐贈所屬社區的無牟利組織團體，既可使資源匱乏的弱勢群體受惠，又可延續珍貴資源的壽命。我們與潔世(Clean the World)合作，循環再造用過的肥皂等客房用品，經過嚴謹的消毒過程後再造成為全新肥皂，並分配給有需要人士，協助當地社區減少與衛生相關的疾病。為減少廚餘，我們亦將剩食捐贈當地的慈善機構和食物銀行，以便重新分配。

我們採取的另一個廢物分流方法，就是透過循環模式將廢物轉化為有價值的資源。以香港為例，我們與大自然保護協會長期合作，從集團旗下的餐廳回收丟棄的蠔殼、蚌殼、蜆殼，然後放入本地水域，幫助恢復海洋棲息地。針對每年中秋節都大量棄置到堆填區的廢棄月餅和月餅包裝，半島商品有限公司、淺水灣影灣園和總部辦公室今年亦就此繼續將使用過的月餅盒送往本地升級再造商啡坊Mil Mill，改造為再生紙巾轉贈給本港的弱勢家庭。年內，王府半島酒店第二次舉辦#PenUpcycle活動，邀請賓客前往半島雲景廊，在月光的映照下將使用過的半島月餅盒製作成藝術品、花盆、家居裝飾等有用的物品。縱使上述工作已取得一定進展，但我們仍需克服種種困難，才能物色到志同道合的合作夥伴和創新者推展試行計劃，以及投資於基礎設施來增加可回收物品的種類。我們將繼續尋求不同的合作機會，與價值鏈上的合作夥伴攜手應對全球資源日益稀缺的問題，發揮轉廢為寶的真正潛力。



賓客

廢棄紡織品獲編織重生，化身可持續發展半島小熊

我們運用循環經濟概念締造轉型之旅，催化出創造力和獨創性，重新思考我們與各種物料之間的關係。今年，集團推出了可持續發展半島小熊升級再造試驗計劃，藉此解決酒店的廢棄紡織品問題，讓舊紡織品和物料得以重獲新生，化身為極具代表性的半島小熊。

我們與本地社企Dress Green合作創製可持續發展半島小熊，該社企一直致力推廣可持續發展的時裝設計，並積極促進社會共融。我們與Dress Green緊密合作，辨別適合重用的廢棄紡織品，在考慮成品的形態和功能的同時，亦絕不犧牲產品的質素。最後，我們選用香港半島酒店客房已退役的羽絨床品為小熊的填充物，而已退役的廚師制服和圍裙則用作小熊的門僮制服。每隻可持續發展半島小熊均由退休製衣工人親手縫製，既可為這群長者提供就業機會，同時亦讓他們發揮多年的專業裁縫手藝和經驗。我們的員工其後更以可持續發展半島小熊為2023年香港樂施毅行者活動籌款，所得善款全數捐予樂施會用於世界各地的扶貧工作。

我們於過程中的每一步，都設法從廢棄紡織品中發揮共享價值，回報營運單位並回饋社會。我們透過可持續發展半島小熊，與員工分享本集團珍而重之的價值觀，並體現推動循環經濟的承諾。期待來年能探索更多機會並推而廣之，為廣大的酒店業提供富意義的解決方案，同時鼓勵大眾深思廢物的潛藏價值。



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，我們響應全球旅遊塑膠倡議(GTPI)框架，著手推行全面應對方案，逐步淘汰即棄塑膠。框架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。

我們已優先淘汰營運過程中所有不必要和可避免的即棄塑膠，盡力推廣可重用的款式，同時使用不含石油成分的天然替代品。我們先處理大部分為賓客而設的物品，包括塑膠飲管、攪拌棒、外賣包裝、餐廳和迷你酒吧的瓶裝飲品，已更換成更環保的替代品。我們的盥洗用品系列，99.9%的包裝不含石油成份塑膠包裝，並以再生鋁管和紙為包裝替代品，而梳子、牙刷和刮鬍刀手柄則使用木材代替。如此一來，集團各酒店大部分的用品已淘汰即棄塑膠。

各半島酒店在淘汰瓶裝水方面取得進展。本集團考慮到當地的回收能力、可行性和賓客的喜好，在不影響賓客需求的前提下，採用不同的解決方案。例如：客房的玻璃或鋁製瓶裝水，用後可回收再利用。淺水灣影灣園和曼谷半島酒店的餐廳採用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，而且使用可重用的容器盛載，大幅減少運輸過程中的碳排放。我們繼續物色可行的替代品，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，還有與衛生及食品安全相關的用品，例如廚房的保鮮膜和零售食品的獨立包裝等。



賓客

透過 PenFare At Home 提供美味佳餚

我們將於2024年推出全新外賣包裝系列PenFare At Home，繼續以採用更環保材料為依歸，藉以更能配合集團更嚴格的可持續發展要求。PenFare At Home採用的紙張經過環保認證，100%源自負責任管理的森林，促進可持續林業常規並保護生物多樣性。除了可重用的尼龍袋外，其他包裝組件100%不含塑膠，以減少塑膠廢物進入我們的自然環境。取而代之的紙張和竹子，均為天然和非石油材料，是更環保的替代品，可回收並獲得可堆肥認證。我們亦力求減少使用化學品，以確保客人的食品安全，確保有毒化學物質不會滲入食物或飲品中。所用紙張都不經化學漂白，並使用食用級大豆油墨印刷，讓賓客安心品嚐美食。



“ 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63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，所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、導致動植物極度瀕臨絕種和砍伐森林的產品。

我們採取負責任採購流程，透過招標程序向供應商提出明確的期望，並進行盡職調查以緩減及應對任何供應鏈風險，同時鼓勵供應商參與提高透明度與可追溯性。

4  負責任地採購主要產品及服務

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

負責任採購流程

就高風險產品進行盡職調查

- 監測及追蹤茶葉、咖啡、朱古力、海鮮等高風險產品的進展
- 確保遵循企業責任及可持續發展管家及供應商行為守則中，例如關於採用極度瀕危物種的最低標準
- 鼓勵採購可持續發展認證產品
- 與高風險供應商進行供應商訪談

與本集團價值觀一致的供應商合作

- 採購團隊按照企業責任及可持續發展管家文件的指引，了解產品特定的可持續發展要求
- 高價值產品招標的過程中考慮可持續發展因素
- 供應商必須確認明白供應商行為守則

與供應商合作

- 了解並合力克服挑戰，例如合作創造符合「2030 願景」目標的定制產品或程序



賓客

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。負責任採購流程必須配合自然保育，才能防止資源枯竭，確保自然資源能夠繼續滿足賓客現在和未來的需要。我們避免採購極度瀕危物種和導致砍伐森林的產品，亦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，我們一直參考國際自然保護聯盟編製的瀕危物種紅色名錄。除非附有可持續證書，否則一律避免使用屬於極度瀕危物種的食材。我們珍視面臨數量大減、誤捕及棲息地遭破壞等危險的海鮮物種。2019年，我們進一步加強有關政策，以配合瀕危野生動植物種國際貿易公約的規定。

於2023年，我們86%以上的清潔產品屬可生物降解、以天然材料製成或不含有害化學物；所使用的紙張中，94%來自經認證的可持續或可回收來源。然而，採購無塑膠塗層或與其他材料混合的紙品時仍然遇到困難。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2023年，84%的咖啡、83%的茶葉和64%的朱古力以負責任的方式採購。我們承諾集團在2025年前全面使用非籠養雞蛋，以此為食品和酒店行業的共同努力做出貢獻。我們亦加入了國際人道協會識別潛在供應商。截至2023年，本集團來自非籠養來源的有殼雞蛋和蛋漿佔52%。





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、確保供應鏈在市場動盪時仍能保持堅韌靈活、協助本地企業和中小型企業發展，以及保護農作物以便將當地社區的豐富歷史和故事融入烹調之中。我們的餐飲團隊一直物色機會與小型供應商及當地農民合作，採購突顯當地時令特色佳餚的農作物產品。截至2023年，我們有59%的鮮貨均在本地或區內採購。

以可持續為基礎，採購本地食品

伊斯坦堡半島酒店與當地農場Komsuköy合作管理及維護天台花園，部分蔬菜和香草先在農場培植，然後移植到我們的花園。農場採用可持續農耕法，例如使用非基因改造種子和有機殺蟲劑或肥料，亦會在酒店內使用太陽能發電，並採用水耕耕作系統，以減少生產過程中的碳足跡。



賓客

“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，並相信富有人情味的服務，能成就尊尚待客之道。

我們矢志為尊尚傳承的賓客服務重新編寫定義，藉著舉辦體驗活動，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。今年，為慶祝曼谷半島酒店開業25週年，酒店精心策劃了一系列賓客體驗活動，向當地充滿活力的社區致敬，感謝它在過去四分之一個世紀以來令酒店的傳統更富饒多姿。當中其中一項名為25 Hidden Gems Tour的免費遊覽活動，讓賓客親歷其境，探索吞武里府，加深了解這個我們稱之為家的社區。

我們與當地工匠建立合作關係，藉此傳揚所屬城市的歷史文化。在設計全新的盥洗用品時，我們與當地調香師合作定制專屬香氣，突顯每個所屬城市的獨特氣息。今年，為慶祝兩間新酒店開業，我們與英國調香師蒂莫西·韓(Timothy Han)，以及在伊斯坦堡土生土長的調香師默特·古澤(Mert Güzel)和穆拉特·卡特蘭(Murat Katran)合作，調製可散發兩座城市美態的香氣。

此外，我們亦舉行「藝術迴響」(Art of Resonance)計劃，夥拍藝術界的明日之星，以藝術表達宣揚既多姿多采又充滿活力的名城文化。今年，紐約半島酒店舉辦了一場發人深思的藝術展，展出智利著名藝術家伊凡·納瓦羅(Iván Navarro)的作品。他以天球為創作靈感，運用獨一無二的燈光巧妙呈現作品。舉辦這場藝術展的目的，正是要向不斷突破媒介界限的藝術家致敬。



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



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，供賓客反思自省。半島酒店集團的「活力煥然」計劃讓賓客藉著一系列活動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。各半島酒店提供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。我們亦與應用程式Breathe合作，在賓客入住期間隨時提供培養正念的播放內容，如引導靜觀冥想和輕鬆的睡前故事。此外，我們推行「半島天然美食」餐飲理念，在旗下的餐廳提供以植物性菜餚，以當地採

購的時令食材入饌，講究營養之餘，同時避免精製糖、人造香料及防腐劑。位於香港、伊斯坦堡、上海、北京和曼谷的半島酒店都於花園自行種植蔬菜和香草，將員工悉心栽種的食材直接送到餐桌，供賓客享用。

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一同攜手踏上尊尚傳承之旅，透過以上渠道密切關注我們最新的工作進展。

Bee Sweet, Bee Kind 蜂箱禮盒

今年，香港半島酒店與嘉道理農場暨植物園合作推出全新的「Bee Sweet, Bee Kind」蜂箱禮盒，盒內的小裝珍稀本地蜂蜜產自嘉道理農場暨植物園40個蜂箱的蜜蜂。這些土生土長的蜜蜂以荔枝、龍眼、木荷、冬青和香港梔子等高海拔開花樹種為食，所釀花蜜口感濃郁、細膩香甜，並富含高營養的抗氧化物。香港半島酒店舉辦了一次農場體驗之旅，讓參加者深入了解嘉道理農場暨植物園在保育蜜蜂方面的重大努力，明白這些努力對本地植物物種的授粉過程非常重要，有助促進生態系統的生物多樣性和整體健康。香港半島酒店會將售賣禮盒所得收益全數捐贈嘉道理農場暨植物園，讓賓客有機會以如此獨特的方式為保育工作出一分力。



賓客

聚焦博斯普魯斯海峽的土耳其工藝

伊斯坦堡半島酒店從一開始便從伊斯坦堡豐富的歷史文化中汲取靈感。大堂茶座建築物於20世紀曾為渡輪客運碼頭，是卡拉柯伊繁華街區的重要地標。酒店在重建三座歷史建築物時，致力保護這座歷史地標的精神和歷史風貌，並由新建的第四座建築物為酒店的舊有建築增添更富現代氣息的建築美感。建築物恆久不衰的優雅設計與當地豐富的土耳其文化完美交織，亦象徵著我們努力尋求與當地藝術家合作，讓他們在酒店烙下屬於自己的文化印記。

室內設計

伊斯坦堡室內設計師查莉普·法迪里歐格魯(Zeynep Fadilloğlu)憑藉其設計風格而聞名，擅於融匯現代設計元素與土耳其各地的工藝。在她的指導下，酒店的每個角落均巧妙地融入了土耳其元素——客房內的地毯靈感源自基里姆祈禱毯，而浴室地板上的珍珠母設計細節則從鄂圖曼時代的家具中汲取靈感，令整間酒店洋溢著地道的文化歸屬感。

美食藝術

GALLADA餐廳是伊斯坦堡半島酒店的新成員，匯集了東西方的獨特風味，反映絲綢之路歐亞貿易路線在這座城市的古韻遺風。主廚法蒂赫·圖塔克(Fatih Tutak)在伊斯坦堡土生土長，憑著自己在數間世界最知名餐廳工作的專業經驗，再結合兒時記憶中母親家常菜的味道和香味，為GALLADA創作現代化的土耳其美食。餐廳著重以可持續發展方式採購本地時令品種，為賓客呈獻最優質的本地食材。同時，GALLADA亦選用當地手工藝精品店製作的餐碟，藉以支持當地藝術家。



藝術作品

曾任職土耳其文化部的卡格拉·沙華治(Çağla Saraç)運用她在現代和古典土耳其藝術方面深厚的專業知識，親自挑選陳列於酒店公共空間和177間客房的每一件原創藝術作品。通過她精挑細選的作品，賓客和訪客可藉由繪畫筆觸和鮮艷色彩的感官體驗來感受土耳其文化。這批藝術收藏品，包括土耳其備受尊崇的攝影師阿拉·古勒(Ara Güler)所拍攝的黑白照片，反映20世紀50年代和60年代博斯普魯斯海峽沿岸的生活景況，讓賓客窺探酒店所屬城市引以自豪的悠久歷史。其他藝術收藏品包括鄂圖曼時期的原版古董紡織品，以及原裝凹版印刷的伊斯坦堡地圖，讓賓客在酒店感受這段歷史的情境。



員工制服

出生於土耳其的時裝設計師阿爾祖·卡普羅(Arzu Kaprol)應邀為我們度身設計精美的員工制服。這些制服從獨特的面料選材到腰帶細節蘊含的鄂圖曼元素，都盡顯的土耳其風格，既可充分展示當地的傳統色彩，又不失現代感。

氛香氣味

默特·古澤(Mert Güzel)和穆拉特·卡特蘭(Murat Katran)出生與成長於伊斯坦堡。他們為酒店的客房沐浴產品獨家調配博斯普魯斯海峽微風柑橘無花果香氣，頌揚家鄉的濃郁氣息。選用無花果製作香氛，令人回想起拜占庭時代伊斯坦堡的無花果樹，配合檸檬、柑橘、薰衣草、鈴蘭和茉莉的柑橘花香調，更是散發著土耳其森羅萬象的城市之美。我們希望通過這些合作，使當地藝術家得以傳承自身的家鄉文化傳統。

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，讓我們感到自豪。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。 ”

疫情過後，酒店業出現勞工短缺，社會對彈性工作以至工作與生活平衡的需求有所增加，因此，招聘和挽留人才仍然是我們的工作重點。人才及文化策略大致順利推行，今年的總員工流失率從23.8%進一步降至21.9%。全賴領導層、公司文化和人才參與策略，包括提供具市場競爭力的薪酬和福利，以及引入市場適切的福利，才能獲得如此成效。

於2023年，我們將人力資源部門重新命名為「人才及文化」團隊，藉此反映員工不僅是「資源」，而是貫穿整個集團的脈搏，從中亦突顯團隊在維護公司文化的角色。過去一年，我們積極發展香港上海大酒店大家庭，為伊斯坦堡半島酒店、倫敦半島酒店和半島商品有限公司招聘超過1,200名員工，並透過到訪位於中國、瑞士和美國的校園舉辦職業講座，加強人才招聘計劃。

6 繼續為員工提供具生產力及可持續的工作場所

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



聆聽員工

我們明白聆聽員工和重視員工意見非常重要。為此，我們於2023年9月展開了全球員工體驗調查，集團整體的自願參與率達到92%，是迄今參與率最高的一次。我們的員工參與度得分率達到78%，高於全球普遍行業的得分，而有關得分通常用來表示員工對工作的積極性、滿意度和關聯程度，加上我們的員工平均服務年資超過6.3年，更是令人鼓舞。在收集到這些寶貴意見後，我們將努力改進不足之處，務求進一步提升員工體驗，尤其加強入職培訓和員工挽留的方針。

展望未來，我們將繼續投資培育人才，提供全面的學習和發展計劃，為員工的成長及發展提供支援，並且推行員工參與計劃，讓員工一展所長，建立激勵、互信和開誠布公的溝通模式。

香港上海大酒店核心原則

「核心原則框架」為員工提供基礎指引，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，貫穿員工在公司任職的各個階段，並融入所有「人才及文化」流程之中。我們特別為員工制定半島服務原則，讓他們掌握相關技能，以達至貼心周到的服務標準。在這些原則之下，我們的服務方針出現了重大轉變—我們不再只講求技術技能和完美執行服務標準，而是意識到員工與賓客之間必須建立真正的聯繫，共同締造度身訂造的服務體驗。如今，半島服務原則希望鼓勵員工展現真我個性，使他們能夠提供更真誠的服務。2023年，我們所有的酒店業務及半島商品有限公司均已完成半島服務原則基礎培訓。憑藉此成功經驗，我們目前正因應山頂綜合項目和淺水灣綜合項目的賓客服務，編寫相應的半島服務原則培訓單元。期望這些原則能培養員工的團結意識，同時也讓他們發揮個性，為賓客呈獻更真摯的服務體驗。

2023年員工體驗調查摘要

90%



員工有意在公司工作1年以上，
最長達到5年以上

89%



參與者表示，公司達到、
超越或大幅超越他們的期望

82%



參與者認為公司前景美好



78%



參與者認為可以在工作中表現真我

78%



參與者會推薦他人到公司工作

員工



員工學習及發展

我們提供學習及發展計劃培訓員工，不僅是要員工掌握相關技能及知識以應付日常工作所需，更是真誠地關心員工的長遠發展，希望提供內部晉升機會，讓他們與公司一起成長。為此，我們提供了一系列專門的學習資源和計劃，以支持人才成長。

「行政人員發展計劃」是為期18個月的學習旅程，旨在透過培養學員的洞察力和核心業務知識，提高業務能力，以及建立多元的同業人際網路，藉此培養及提拔日後勝任高級管理職位的人才。目前，來自世界各地的19名學員正在參加計劃，並在高級管理人員的指導下完成了第三個學習單元。學員將於2024年完成最後一個學習單元後，開展行動學習項目。我們亦開辦了為期12個月的「新晉管理人員培訓計劃」，內容專為各業務部門的新晉管理人員而設。2023年已有11名學員完成計劃，其中4人獲得晉升，另有2人在參加計劃期間獲調派往不同部門。目前，我們正在招募下一屆「新晉管理人員培訓計劃」的學員。此外，我們亦為其他

員工提供全球員工交流發展計劃，讓他們體驗不同營運單位的最佳實踐常規，並建立人脈聯繫，為他們的學習提供支援。

在領袖計劃方面，我們在香港開辦了全新的培訓試驗計劃，當中包括為期3天的沉浸式學習計劃，讓具潛質的管理人員培養基本的領導技能；還有一個為期2天的工作坊，旨在加深領袖學員對行為風格和溝通喜好的了解，以協助員工在職場發揮所長。上述計劃將於2024年推展至全球的業務單位。

同時，我們亦為員工提供各種網上資源，讓他們自訂學習進度。我們在全球提供270個「領英學習」試用訂閱，可瀏覽課程庫中超過20,000個課程，內容涵蓋自我提升、數碼技術和創意技能等多個主題，並備有不同語言可供選擇，方便員工開展工餘學習。此外，我們亦製作了第三季香港上海大酒店「大師班」系列影片，由香港上海大酒店的專家人員和領導層分享任職期間積累所得的寶貴知識和經驗。

「2025革新」計劃

我們在全公司發起「2025革新」計劃，推動工作場所和業務營運與時俱進，以留住及吸引不同世代的人才。計劃旨在建立目標明確、活力充沛的工作場所，讓員工於工作倍添動力，一展所長。

在「2025革新」計劃下，我們於2023年底推出全新的員工網站MyHSH Hub，作為發放所有公司資訊、最新消息和資源的統一平台，為員工帶來清晰的檢索和閱覽體驗。MyHSH Hub有助加強員工溝通的渠道，促進世界各地同儕之間的聯繫。此外，香港半島酒店、馬尼拉半島酒店、倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店的所有員工均可使用內部員工社交媒體平台Viva Engage以及微軟Teams，方便分享最新資訊。我們將於2024年繼續向全體員工推出以上三個資訊交流及溝通平台。

疫情不但加快推動在家辦公，亦使人重新關注工作與生活平衡，以及因應員工的個人需要而彈性編排工作。我們在總部辦公室實施每週一次的在家工作政策，而紐約半島酒店亦成功試行自訂政策。繼此之後，芝加哥半島酒店、紐約半島酒店和鵝園高爾夫球及鄉村俱樂部這三個位於美國的物業，亦將於2024年向合資格的同事推行每週一天在家工作的政策。

「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。



員工



2023年，我們啟動了「健康智慧嘉年華」，圍繞身、心、靈、精神四個方面開展各種活動和倡議行動。在心方面，我們舉辦了全球「健康智慧」計劃「決戰一分鐘」挑戰賽，由各營運單位的跨部門員工組隊完成六項活動，每項限時一分鐘，考驗他們能否集中精神以最佳狀態作賽。我們將於2024年繼續舉辦「健康智慧嘉年華」。

此外，各營運單位的「人才及文化」團隊於年內亦開辦了一系列計劃，包括瑜伽、育兒、運動工作坊等，向同事宣揚整體身心健康的訊息。

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「職場共融政策」，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。



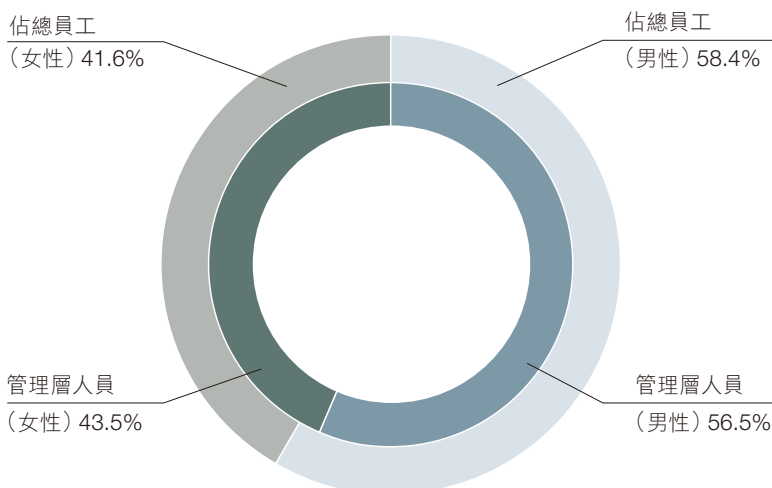
分析性別薪酬是實現性別平等的關鍵一步。我們已分析巴黎半島酒店的性別薪酬差距，2022年的得分為93%，高於91%的市場中位數。我們將於2024年著手對倫敦半島酒店進行有關分析。

在人才招聘方面，我們在世界各地推出「賢才招聘」計劃，協助所有招聘經理延攬心態最勝任的人才，確保提供平等的招聘平台，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。我們不斷改進人才招聘流程，為應徵者帶來切合個人需要的招聘體驗、增加更多招募途徑和地點，例如與英國國王信託基金(Prince's Trust)等非政府組織合作，為弱勢青少年提供工作機會。目前，集團正制定及推行共融工作環境計劃措施。

性別多元是共融工作場所的重要指標。2023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42%。

我們已制定行為守則，確保公平和適當地聆聽及處理歧視事件報告。我們嚴肅地處理這些個案，並鼓勵舉報。2023年共接獲兩宗關於職場歧視的報告，均經調查並以和解結案。

員工人數(按性別和管理層職位劃分)



員工

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持份者的信賴。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2023年共接獲四宗有關涉嫌誠信問題的舉報，且已就所有舉報展開調查並結案，但尚需再作跟進。



以員工為本的優良傳統

2023年，半島酒店推出嶄新的全球品牌宣傳活動「半島視界」，分享各地員工在酒店職涯上迥然不同的經歷，訴說他們與稱之為家的城市的情感連結。不論是款待賓客的行政人員，還是深耕後勤的服務人員，故事均由員工親自娓娓道來，在短片和人像攝影中展現人與人之間的真情流露，也正因如此，才能夠為賓客提供真正非凡的獨有體驗。

第一輯「半島視界」的受訪員工，分別來自位於香港的旗艦酒店香港半島酒店，以及伊斯坦堡半島酒店和倫敦半島酒店兩間最新物業。香港半島酒店的勞月珠(Connie Lo)是其中一位獲選成為創刊號的受訪員工，她講述在普遍由男性主導的行業中，自己身為女司機令人自豪的獨特人生歷程。

在推出「半島視界」之前，我們亦曾以員工為主角，長期舉辦「半島影集」和「半島時刻」兩項宣傳活動。員工是集團業務的核心靈魂，我們很榮幸能夠對外展示他們的人生故事，訴說他們與半島酒店一起走過的獨特旅程。下一輯「半島視界」將於2024年推出，專訪曼谷半島酒店、紐約半島酒店和東京半島酒店的員工。



員工

“確保賓客和員工在旗下的酒店和物業，時刻感到安全 and 安心。”

2023年，我們為集團上下推出職業安全及健康管理系統(OSHMS)更新版本。職業安全及健康管理系統遵守國際標準(ISO 45001)，涵蓋所有員工，包括承辦商、兼職員工或臨時工。新的職業安全及健康管理系統有助鞏固集團多項現有規則，設法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；甄選供應商的過程中將職業健康及安全表現列為評估標準；以及簡化事故報告及調查，以助有系統地分析事故的成因。每項物業的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故，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。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。新的職業安全及健康管理系統自2024年起將於選定的酒店推行。

2023年，我們致力進一步完善集團保安及營運風險框架，包括針對騷亂、槍擊事件、地震和其他潛在威脅，舉行相關的危機管理準備演習。鑒於國際旅遊在今年年初陸續恢復，我們在2023年對六間酒店、淺水灣影灣園、大班洗衣和香港各會所，進行了全面的保安及

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

安全審核，藉以評估現有措施的成效，並找出有待改進之處。

我們繼續加強安全第一的文化，藉著員工參與活動將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。2023年的工傷比率與去年相約，維持在每100名員工3.8宗，工傷損失工作日比率則減少16.8%，損失的工作日為每100名員工41.3天，意味著工傷的嚴重程度有所下降，而「割傷和撕裂傷」是最常見的受傷類型。超過94%的工傷毋需住院，嚴重工傷個案比率為每100名員工0.22宗。2023年繼續錄得零宗致命事故及零宗永久傷殘事故。隨著疫情過去，我們繼續致力加強健康與衛生的措施，貫徹實施衛生及環境衛生指引和原則，包括就各項物業定期檢討和採用新的清潔技術，保障賓客和員工的健康。





半島特色活動時刻為安全做準備

每年，我們都熱切期待籌組半島特式活動，以一系列世界級活動吸引來全球各地的參加者。今年，鵝園高爾夫球會一如既往，舉辦The Quail, A Motorsports Gathering、The Quail Rally、The Quail Motorcycle Gathering和The Quail Ride等活動。每項活動均需要精心策劃和準備，包括制定不可或缺的安全和保安計劃，確保為員工、參加者和業務夥伴提供安全的環境。在活動舉行期間，我們加強實施物業的安全原則，採取積極主動的安全和保安措施。

我們每次舉辦活動之前，均進行全面的風險評估演習，務求識別出具體的風險和需要採取的緩解行動。今年，防疫限制已經取消，我們預計會有更多人參加活動，因此主動聯絡十多個區域和國家級別的執法及緊急應變團體，並邀請對方合作，確保各方面的潛在隱患一律交由具有特定專長的團體處理。年內，我們亦加強了槍械安全措施，安裝了隱藏武器檢測機，利用感應器和人工智能技術協助及早發現潛在威脅。我們希望有關措施可使所有參加者安心，明白場內實施了適當措施來保障大家的人身安全並可盡情地享受活動。

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，並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、基礎設施及市場，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。

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，作為至今已經經營超過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。我們寄望各營運單位能與當地社群建立聯繫，針對迫於眉睫的弱勢社群議題找出最佳的支援方案。

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，為營運所在的城市帶來深遠影響。2023年，我們的社區計劃惠及160多個慈善機構和長期合作夥伴，捐款及實物捐贈合共6.8百萬港元，義工時數逾10,100小時。



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



HOPE for TÜRKİYE

臨危應變－迅速回應市內需要

今年發生了多次極端天氣事件甚至地震，對一些我們稱之為家的城市造成了嚴重破壞。在危難之際，我們採取果斷行動，為受影響的當地社區提供支援。

2023年2月6日，就在伊斯坦堡半島酒店預定開幕試業的前幾天，土耳其東南部地區發生兩次強度分別達7.8級和7.5級的地震，造成了嚴重破壞和人命傷亡。我們隨即調配資源，發起「點燃希望」全球賑災活動，為地震幸存者籌款。集團旗下的十間半島酒店每租出一晚客房，便以酒店名義捐出等值10歐元的當地貨幣。此外，每間半島酒店亦另舉辦籌款活動，希望賓客為「點燃希望」活動慷慨解囊。活動合共籌得37.9百萬港元，所有收益已捐贈給非牟利或政府組織，協助受災最嚴重地區開展長期的重建工作。2024年初將開始提名程序，挑選最合適的非牟利或政府組織為合作夥伴。

今年7月，菲律賓馬荷隆火山爆發，在24小時內引發共267次火山地震。馬尼拉半島酒店迅速與萊加斯比市地方政府部門協調，捐贈食水、梳洗用品、床單等基本應急物資，緩解災民的迫切需要。

香港於9月遭受最高級別熱帶氣旋十號風球的襲擊，僅一週後再遇異常降雨和嚴重水浸，錄得自1884年以來24小時內最高的每小時降雨量。香港半島酒店的烹飪團隊迅速為本地非牟利組織—同路舍(ImpactHK)準備熱餐盒，以分發到受市內主要基建設施和服務中斷影響最嚴重的人士手中。

所屬社區

關懷長者－珍視傳統

中秋節是家人團聚歡度佳節的日子。上海半島酒店延續一貫的傳統，在中秋期間探訪外灘社區長者照護之家，贈送月餅給長者，送上中秋的祝福，跟未能與家人團聚的長者共度中秋佳節。

青年發展－迎接未來

上海半島酒店和曼谷半島酒店致力幫助農村或貧困地區的學生，為他們提供必要的學習用品。上海半島酒店的同事參加靈山慈善基金會的「圖書館計劃」，以協助改善山區教育水平。他們前往陝西咸陽農村，親手捐贈文具和體育器材給當地一所學校，並為該校興建圖書室。曼谷半島酒店的同事則組織了333 Market籌款活動，各部門以遊戲、食品攤位、現場拍賣和無聲拍賣等方式，為Wat Thong Pleng學校籌款，用於添置體育器材。

香港半島酒店和比華利山半島酒店向學生敞開大門，為下一代提供了解酒店業運作的機會。香港半島酒店分別舉辦了兩場Joint School Career Exploration Day活動，吸引共250多名學生到來參觀酒店，並與我們的同事會面，甚至親身體驗酒店客房服務團隊的工作；而比華利山半島酒店則參加了由比華利山高中(Beverly Hills High School)發起的職涯導向計劃「CAREER ACADEMY」，協助學生探索現實中的工作環境，為將來的工作實習、大學選校、職業網絡和求職面試做好準備。我們希望通過此類職業培訓和職涯導向計劃啟發學生，從中掌握各種寶貴技能，鼓勵他們追求事業理想，發揮一己之長。



扶助弱勢社群－幫助有迫切需要的人士

芝加哥半島酒店繼續透過無家可歸青年外展計劃，與當地組織The Night Ministry保持長達十年的合作關係，與正經歷貧困的人士建立人與人之間的聯繫，並為他們提供熱餐。團隊準備了200份三文治，整晚為所有到訪The Night Ministry臨時站的人士提供熱餐。

在香港，總部的同事與來自RUN Hong Kong的難民結伴參加遠足訓練。在遠足活動期間，同事與這長期慈善合作夥伴的多位受益人建立了聯繫，深入了解難民在香港所面對的困境，無法全面獲得基本的權利和服務。香港上海大酒店為RUN Hong Kong提供全額的活動場地租金津貼，幫助他們開展體育和教育活動，並為弱勢難民提供健康和必要的服務。2023年，我們的「人才及文化」團隊亦參加了RUN Hong Kong的模擬面試日活動，模擬真實的求職面試場景，為難民日後重新就業做好準備。今年年初，東京半島酒店聘用了4名難民，為那些因政治戰亂、政治起訴或天災而被迫離開家園的難民提供生計和工作機會。其他位於全球各地的半島酒店亦實施了相若計劃。





帶著目標前進

今年，樂施毅行者活動再次在香港舉行，參加者需橫越100公里長的麥理浩徑，為樂施會的全球扶貧工作籌款。近年來，樂施會的工作已擴展至氣候和糧食公義議題。溫室氣體排放導致全球暖化，極端氣候事件不斷增加，加劇了貧困、糧食短缺、人口流離失所和工作條件惡化等問題，而最貧困的國家和社區往往首當其衝受到影響。樂施會關注氣候正義議題，正好與香港上海大酒店實踐未來可持續發展願景的價值觀不謀而合。

自2012年起，香港半島酒店一直響應樂施毅行者這項極具意義的活動。今年，我們更積極參與，首次派出來自亞洲營運單位的9支隊伍參加。過程中雖時而感到筋疲力竭，但同事間相互依靠、彼此扶持、攜手克服困難，令這次的經歷成為了畢生難忘的回憶，更共同為樂施會籌得16萬港元善款。



所屬社區

“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。



9 提高供應鏈透明度，高風險供應商盡力實行負責任採購

透過針對性的審核和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，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



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，而且在所有合約中規定供應商必須明確遵守守則。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。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。2023年，我們與幾間高風險的朱古力、咖啡及茶葉供應商面談，確保他們符合供應商行為守則訂明的標準，以及「2030願景」中概述的其他負責任採購實踐方針。如有發現不足之處，我們會嘗試了解供應商所面對的困難，並提出改善建議，希望藉著合作的方式，帶領所有供應商踏上可持續發展之旅。即使供應商仍有改進空間亦可一起參與，共同進步。



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，並打擊相關活動。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組織合作，加強內部意識和培訓。我們於2023年舉辦了全球反現代奴役意識培訓活動，並由長期合作夥伴The Mekong Club執行培訓，全球各個營業單位共有70多名同事參加，當中包括高級管理層、人才及文化、採購、保安、法律及財務團隊的代表。此外，我們亦主持由聯合國國際移民組織(IOM)與香港行業組織GREEN Hospitality聯合舉辦的酒店業推廣和採用負責任商業實踐活動，協助推動和解決酒店業的現代奴役問題。我們在反現代奴役聲明中闡述現代奴役問題的應對工作，每年審視及更新聲明，並公開內容以供公眾閱覽。

 [詳閱我們的反現代奴役聲明](#)

提高可追溯性及負責任採購

我們大部分的茶葉、咖啡和朱古力的來源均經認證，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。2023年，香港半島酒店中菜廳嘉麟樓參加了由香港環保海鮮聯盟的世界海洋日活動。在為期一個月的活動中，嘉麟樓編製了時令可持續海鮮菜單，足證本地中菜即使在確保海鮮可追溯性方面，包括海鮮品種、產地、捕漁方式普遍甚具挑戰，仍可為賓客供應以可持續方式採購的海鮮。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。


所屬社區

“ 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

我們是多個業界工作小組的成員，負責促進鼓勵業界討論，從而促成新構思和意念，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。這些工作小組包括世界旅遊及旅行理事會的氣候行動焦點小組(Climat Action Focus Group)、康奈爾酒店可持續發展基準諮詢小組(The Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Advisory Group)、GREEN Hospitality可持續酒店業路線圖諮詢小組、The Mekong Club供應鏈工作小組、社會責任企業的負責任奢侈品

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

倡議(Responsible Luxury Initiative)，以及香港環保海鮮聯盟。我們亦參與了香港大學的「商界永續發展領袖計劃」，並於2023年與大學公民社會及治理研究中心合作，以個案研究形式參與校方編撰的循環經濟實務指南，目的是加深商界對循環經濟的實際了解。2023年，我們亦為香港科技大學擔任企業顧問，為需完成畢業專題而擔任未來大使的學生提供指導，解說業界實況。





自2018年起，我們便與香港紡織及成衣研發中心有限公司合作，為紡織品升級再造研發新的解決方案。我們更於2023年提供酒店的舊寢具，用於研究羽絨物料的升級再造解決方案，以期為香港開拓這門新技術。我們亦提供其他廢棄紡織品作測試物料，協助開發細紋棉織布的回收解決方案，應對市場現行技術難以回收的問題。

透過綠色融資尋求發展機遇

現今，借助綠色金融工具的企業與日俱增，藉展示良好的可持續發展表現或將所得資金用於指定可持續發展項目，從而獲得傳統融資渠道無法提供的資金。綠色金融亦成為了金融機構資助和投資氣候解決方案的重要工具。自2021年，我們將綠色金融納入整體融資策略之中，進一步為低碳經濟作出貢獻。我們於2023年合共獲得相當於131億港元的綠色融資額，可用於集團與可持續發展相關的資本支出及項目。請參閱第72-74頁，了解更多關於運用可持續發展掛鈎貸款或綠色貸款資助環保項目的詳情。



- 氣候相關披露
- 綠色金融報告
- 獨立執業會計師的有限保證鑒證報告
- 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

以下陳述參考氣候相關財務披露工作小組(TCFD)及國際可持續準則理事會(ISSB)的國際財務報告準則第2號—氣候相關披露的建議，概述我們如何管理有關氣候變化的相關風險，以及該等風險或會對本集團業務造成的影響。

可持續發展和氣候策略


氣候變化的影響，全球有目共睹。氣候反常對我們的業務營運造成直接影響。2023年，香港遭受十號熱帶氣旋吹襲，僅一周後再遇異常降雨和水浸，24小時內的每小時降雨量創下1884年以來的最高紀錄，市內基礎設施和服務廣泛受損。同樣，北京亦經歷了最高級別的暴雨預警，3萬居民需撤離家園。加拿大發生大面積的山火，亦導致紐約和芝加哥的空氣質素下降至對人體有害的水平。此等氣候事件日益頻繁，破壞程度亦越來越嚴重，我們認為積極管理氣候相關風險和機遇非常重要。本集團的可持續發展策略「尊尚傳承2030願景」(「2030願景」)為本公司訂立發展藍圖，以便在日後發生氣候變化危機時，能積極應對世界各地的波動環境。

為協助應對氣候變化，我們已於「2030願景」中就減少溫室氣體訂立以下集團目標：

- 以2010年為基準，減少以下的主要環境影響：
 - 碳排放及用水密度減少55%
 - 總實際碳排放減少35%

我們明白，訂立溫室氣體排放目標之後，必須加快推進業務營運和整條價值鏈的氣候行動和相關的可持續發展工作：

- 新建及大型翻新工程需符合國際可持續發展建築標準，確保建築物能防禦未來的氣候事件
- 於現有營運單位及未來投資項目考慮氣候適應措施
- 增加使用可再生及可持續能源和水源
- 考量環境因素，以負責任的方式採購主要產品，包括茶、咖啡、朱古力、非籠養雞蛋、紙張和清潔用品及服務

 請參閱此報告，了解有關「2030願景」策略、目標和可持續發展表現數據的詳情。

我們力求為抵禦有關影響做好準備，積極主動地監察氣候風險，進一步了解所面對的氣候風險的相互關聯及複雜難料的性質。從2018年起，我們透過資料研究，著手了解氣候變化對業務的潛在影響，其後於2022年與顧問合作，了解集團在未來十年面臨的實際和過渡氣候風險。來年，我們將對旗下資產進行更深入的氣候風險評估，以估算潛在的經濟影響，並根據各業務地點預計發生氣候災害的可能性和嚴重程度，制定可行的緩解計劃。我們將環境和社會風險列入為公司的主要風險，進一步將氣候風險整合至整體風險管理策略中。

氣候風險管治

我們認為，將可持續發展理念和氣候行動融合於業務發展，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。為此，行政總裁郭敬文先生率先帶領推動，並在主席米高嘉道理爵士和董事局的支持和監督下，於2007年成立集團企業責任委員會。

集團企業責任委員會過往由行政總裁領導，現由企業及管治總裁共同擔任主席，而企業及管治總裁亦身兼集團風險委員會主席，反映將可持續發展融入於業務各個方面越來越重要，而且必須積極管理與可持續發展的相關風險。集團企業責任委員會負責管理可持續發展策略的實施情況。氣候變化危機在過去幾年已逐漸成為全球首要風險，委員會隨即加緊關注和探討主動監察氣候相關風險、制定減緩措施和物色轉型機會。

企業責任及可持續發展總監每年至少向集團風險委員會報告一次新興環境及社會風險的最新情況，確保氣候風險得到考慮並獲納入公司更廣泛的風險管理策略中。鑒於此類風險相當重要，董事局已額外授權審核委員會審查環境及社會風險管理的成效。

有關集團風險委員會的工作詳情，請參閱年報第186頁和第189頁。

董事局負責審查集團的可持續發展策略，並由企業責任及可持續發展總監每年就氣候相關議題提供至少一次最新資訊。我們透過董事培訓與發展計劃為董事局提供培訓*，並致力加強培訓內容，納入更多與氣候和可持續發展相關的議題，使董事能具備所需知識和能力，監督有關氣候風險的策略。

評估氣候風險

我們的氣候風險評估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災害及社會經濟數據，透過分析各類資產最易受影響的環節，獲得可供決策的參考資訊。我們以聯合國跨政府氣候變化小組最新的一份報告中的第六次評估報告(AR6)所公布氣候假設情景的四個代表濃度途徑(RCP 2.6, 4.5, 6及8.5)為指引，作為完成評估的基礎。

為幫助了解業務所面臨的氣候風險及其連鎖反應，我們定期參考全球風險專家的研究工作，如世界經濟論壇的全球風險報告及第28屆聯合國氣候變化大會(COP28)，同時參與多個業界專題聯盟和工作小組，以緊貼掌握氣候引發新興社會經濟風險的最新資訊。

我們明白，氣候變化會在不同時段為集團業務帶來不同類型的風險。實體風險包括與氣候變化相關環境條件轉變而導致的急性和慢性影響，而過渡風險則為全球轉型至低碳經濟所造成的影響。

實體風險

在實體風險方面，我們首先重點評估極端天氣事件的急性實體風險，即迫在眉睫、刻不容緩的風險。目前，我們已識別以下可能影響業務的風險：

來年，我們計劃開展更全面的氣候風險評估，涵蓋更長的時段，然後將結果納入於通常影響較長遠的慢性實際風險中，並計劃在資產層面開展評估工作，藉以了解短期至長期的影響變化，包括發生氣候事件的可能性和嚴重程度。

* 關於董事參加培訓與發展計劃的出席記錄，請參閱2023年報第176頁。

急性實際風險

- 極端氣溫
- 海岸及河流氾濫
- 山火
- 乾旱
- 熱帶氣旋
- 水資源緊缺

潛在影響

干擾營運，導致產品及服務的供應鏈中斷，並對資產造成實際損毀，公用事業服務成本及保費增加，主要資源供貨量減少。

緩解措施

我們將繼續借助「2030願景」，應對集團已確認的氣候風險。目前，我們已針對極端氣候事件制定資產層面的減緩措施，例如(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變反應。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，讓員工作好準備，及(f)實施節水措施(尤其是位於水資源緊缺地區的資產)。

我們最近將環境及社會風險列為公司的主要風險，並將氣候風險納入集團每年兩次的風險評估流程中，確保制定充足措施防備未來的氣候事件和變化。此舉有助促進集團上下協調一致、積極主動地開展氣候減緩和適應工作。

過渡風險

要在全球各地轉型至低碳經濟，必須在政策、法律、技術和市場方面相互協調和推動變革。近年，有關變化的本質和速度均帶來了不同程度的風險，以下為我們目前識別出或能影響本集團業務的過渡風險：

氣候相關過渡風險**潛在影響****聲譽風險**

持份者根據自己對我們在氣候變化方面貢獻或缺乏貢獻等觀感，對本集團的看法產生改變，導致集團留住員工的吸引力下降，並使賓客對集團商品或服務的需求減少。

市場供求

氣候變化正改變產品來源的核心生態系統，使茶葉、咖啡、朱古力和海鮮等產品供應和使用受限，導致未來的商品成本上升。公眾和旅客亦逐漸摒棄對環境造成負面影響的產品和服務，如眾所周知的即棄塑膠和魚翅等，反而日漸傾向使用更加環保的低碳替代品。隨著未來的商品供應出現變化，加上賓客對低碳產品的需求增加，若未能及時轉型，將令市場對我們尊尚服務的需求下降，長遠影響我們的業績表現。

訴訟及監管合規

全球各地與氣候相關的訴訟不斷增加，如未能遵照法規減緩、適應和披露風險資料，或會被罰款和懲處。

碳定價

通過碳稅收或排放權交易等機制實行碳定價的政策和法規越來越多，或會使未來的營運成本上升。在我們業務所屬的市場，包括中國、日本、英國、越南和美國加州，均已建立強制性或自願性碳定價機制。

低碳轉型與未來機遇

自十年前實施可持續發展策略以來，我們不斷了解並推行緩減措施，應對不斷演變的氣候風險。盡早採取有關措施，為我們的發展歷程造就了不少機遇。

我們在「2030願景」下推行了多項節能措施，加上增加採用可和再生能源，能源密度和碳排放密度，已較2010年基準相比，分別降低了20%和41%。我們的財務靈活穩健，可適應日益波動的能源市場，例如應對近年飆升的基礎設施成本和燃料價格。及早採用最佳的環保實踐方法也有助我們順利轉型，使我們能有充足時間探索市場上的最佳機遇，同時更新內部規程，培訓員工適應碳排放報告和披露等新訂法規，以及在各營運市場中保持建築成效。

我們的新建工程，符合「英國建築研究院綠色建築評估體系」(BREEAM)的要求，確保建築物在興建過程中維持較低的碳足跡，建造時能顧及未來的急性氣候災害和慢性氣候變化。我們亦致力提升商譽，增加提供可持續發展產品以迎合未來業界需求。早於十多年前，我們便加入了EarthCheck認證計劃，務求不斷超越業界期望。近年，可持續旅遊的市場蓬勃，促使整個酒店業達到全球可持續旅遊協會的標準，以及世界旅遊和旅行理事會的可持續發展基準，為旅客提供可持續選擇。

從2021年起，我們透過綠色融資機制，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業務及融資策略的各個方面。於2023年12月31日，我們已簽訂總額為131億港元的可持續發展掛鈎及綠色貸款。請參閱綠色金融報告，了解可持續發展掛鈎及綠色貸款資助項目的詳情。

 參閱最新的綠色金融報告。

我們預計氣候變化將加劇集團供應鏈的壓力。因此，我們必須了解氣候變化的影響，重點關注最容易受環境變化影響的重要產品，如茶、咖啡、朱古力、海鮮及棉製品等。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，同時增加鮮貨的本地採購。目前，整個集團的本地採購比例約60%。來年，作為範圍3排放評估的一部分，我們將繼續改進採購方式，並提高供應鏈的靈活性。

目前，我們正檢討減碳目標，務求更符合科學基礎減量目標倡議(Science-Based Targets Initiatives)針對範圍1、2和3溫室氣體排放所發布的方法。我們亦參考行業基準和最佳實踐方法，確保目標符合嚴格的氣候科學。此外，我們已著手對旗下資產開展詳細的能源審核，力求識別可進一步節約能源和節省成本的機遇，並視乎當地供應和成本，在業務營運所屬的市場物色採用可再生能源的機會。此舉是制定發展藍圖的關鍵所在。發展藍圖將涵蓋多項短期和長期的行動方案，藉以減少業務的碳排放，貫徹淨零排放目標。制定發展藍圖亦可讓我們提前規劃資源和分配資本支出，有助順利過渡、實現目標。

來年，我們致力開展更全面的氣候風險評估，同時計劃進一步將評估結果正式納入每年兩次的企業風險管理方法之中。

綠色金融報告

香港上海大酒店積極建設可持續發展的未來，致力達成香港上海大酒店「尊尚傳承2030願景」策略（「2030願景」）下訂立的目標。我們最新的可持續發展策略重點，是進一步整合業務，將可持續發展整合至公司的業務模式及品牌，成為核心方針。當中亦包括將綠色融資納入整體融資策略中，以進一步推動低碳經濟。我們自2021年取得首筆可持續發展掛鈎貸款及綠色貸款，截至2023年底，總額相當於131億港元。

綠色融資交易

我們的綠色融資框架「框架」，展示本集團致力透過綠色融資交易引入資本，為項目籌集資金，不僅將我們對環境的影響減至最低，同時促進可持續發展實踐，將集團的可持續發展策略付諸實行。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，用作項目的資金或再融資。

以下各節所載資料，為本公司於自2023年1月1日至2023年12月31日期間從綠色融資交易中所獲分配的款項淨額及其衍生的積極影響。我們將繼續根據框架，按年匯報綠色貸款和項目的資料，直至融資所得款項的淨額分配完畢。

貸款類型	融資安排 總金額(港元)
可持續發展掛鈎貸款	6,247百萬
綠色貸款	6,885百萬

綠色貸款所得款項分配（截至2023年12月31日）

	21 Avenue Kléber	倫敦半島酒店及住宅公寓
貸款類型	綠色貸款	綠色貸款
獲分配(港元)	519百萬	6,366百萬
獲指定(港元)	-	-
合資格項目類別	綠色建築	綠色建築
融資狀態	2023年現有融資安排	2022年再融資安排

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平方米，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"> • 「英國建築研究院綠色建築評估體系」(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 ¹
獲分配所得款項淨額	519百萬港元
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，以及按自然光度自動調節室內照明 • 安裝能連接中央樓宇管理系統的電錶系統，使能源監控調節和能源效益提升至最佳水平 • 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列為租約條款，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物及纖維 • 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

¹ 關於我們可持續發展建築方針的詳情，請參閱第30頁。



項目名稱及位置	倫敦半島酒店及住宅公寓(英國倫敦)
總樓面面積及建築規格	總樓面面積為61,689平方米，擁有190間客房的酒店以及25套半島豪華住宅公寓，鄰近海德公園角及威靈頓拱門兩大地標
營運年期	於2023年9月開始試業，預計於2024年正式開幕
綠色建築認證	[英國建築研究院綠色建築評估體系](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 ²
獲分配所得款項淨額	6,366百萬港元
環境影響估計 ³	<ul style="list-style-type: none"> 估計較基準節能逾22%，避免了29%的碳排放⁴

² 請參閱第8至21頁，了解倫敦半島酒店的可持續發展範例；另請參閱第30及31頁，了解我們的可持續發展建築方針詳情。

³ 環境影響估計是根據英國建築法規(Building Regulations)L部分設計階段報告中的簡化建築能源模型(Simplified Building Energy Model)計算；計算碳排放時，使用了英國政府住宅能源評級標準評估程序中(Standard Assessment Procedure)的排放系數—SAP 2012 v 9.92。

⁴ 根據英國政府2013年版批准文件L2A(2016年修訂版)的名義建築基準。

獨立執業會計師的有限保證鑒證報告

獨立執業會計師的有限保證鑒證報告

致香港上海大酒店有限公司董事

本報告涉及香港上海大酒店有限公司2023年企業責任及可持續發展報告以及可持續發展數據摘要就截至2023年12月31日止年度載述的選定信息。

結論

我們對香港上海大酒店有限公司(簡稱「香港上海大酒店」)2023年企業責任及可持續發展報告以及可持續發展數據摘要就截至2023年12月31日止年度載述的下列信息，執行了有限保證的鑒證業務(下文稱為「經鑒證可持續發展信息」)：

經鑒證可持續發展信息

適用標準

甲. 數據及相關重要陳述：

員工：

- 員工總數
- 員工性別比例
- 員工流失率

安全：

- 工傷比率
- 工傷損失工作日比率

社區：

- 捐款及物資捐贈
- 其他社區貢獻

環境：

- 溫室氣體排放(範圍1和2))
- 集團碳排放密度
- 總能源耗量
- 能源密度
- 直接用水
- 用水密度
- 循環再用及其他水源用水量
- 廢物產生量
- 廢物分流量

- 香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄C2環境、社會及管治報告指引(「聯交所ESG指引」)

- 報告中的可持續發展數據摘要所披露的企業責任及可持續發展數據報告範圍及方法

乙. 經濟數據

- 收入(包括利息收入)
- 經營成本
- 僱員薪金及福利
- 資本支出

- 向資本提供者付款
- 向政府繳稅
- 總樓面面積
- 總賓客入住晚數

- 報告中的可持續發展數據摘要所披露的企業責任及可持續發展數據報告範圍及方法

丙. 有關綠色貸款的信息：

- 分配給合格項目的金額

- 香港上海大酒店綠色融資框架

基於所執行的程序及取得的證據，並未發現任何事項使我們相信截至2023年12月31日的經鑒證可持續發展信息在所有重大方面未有按照適用標準編製。

我們就經鑒證可持續發展信息所作的結論，並不引伸至任何隨附或包含經鑒證可持續發展信息及本鑒證報告的其他信息，而我們亦無對其他信息執行任何鑒證程序。

結論的基礎

我們根據國際審計與鑒證準則理事會發布的國際鑒證業務準則(ISAE)第3000號(修訂版)「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」進行鑒證業務。我們在該等準則下承擔的責任已在本報告「我們的責任」部分中作進一步闡述。

我們遵守國際會計師職業道德準則理事會發布的「國際專業會計師道德守則(包括國際獨立性準則)」所載的獨立性及其他道德要求，有關要求基於誠信廉潔、客觀、專業能力及盡職審慎、保密以及專業操守的基本原則而制定的。

本事務所應用國際審計與鑒證準則理事會發布的《國際質量管理準則》第1號「會計師事務所對執行財務報表審計、審閱或其他鑒證和相關服務業務實施的質量管理」，該標準要求會計師事務所設計、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。

我們相信，我們所獲得的證據能充足及適當地為我們的結論提供基礎。

預定用途或目的

我們僅向整體董事局報告，除此以外，我們的報告不可用作其他用途。我們概不就本報告的內容，對任何其他人士負責或承擔法律責任。我們的結論並無就此作出修訂。

就經鑒證可持續發展信息承擔的責任

香港上海大酒店的董事負責：

- 設計、實施和維護關於編製經鑒證可持續發展信息的內部控制；
- 選擇或制定合適標準以編製經鑒證可持續發展信息，並適當地提述或闡述所用標準；及
- 根據適用標準編製經鑒證可持續發展信息。

編製經鑒證可持續發展信息的固有限制

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。

我們的責任

我們負責：

- 計劃並實施鑒證工作，就經鑒證可持續發展信息是否不存在由於欺詐或錯誤而導致的重大錯誤陳述取得有限保證；
- 根據我們所執行的程序及取得的證據，提出獨立結論；及
- 向各位董事匯報結論。

作為我們結論的基礎的鑒證工作摘要

在執行鑒證業務的過程中，我們運用了專業判斷，保持了專業懷疑態度，還設計及執行程序，藉以就經鑒證可持續發展信息獲取充足和適當的證據，作為結論的基礎。所選擇的程序取決於我們對經鑒證可持續發展信息和其他鑒證業務情況的理解，以及可能導致重大錯誤陳述因素的考慮。在進行鑒證業務時，我們：

- 評估香港上海大酒店使用適用標準作為編製經鑒證可持續發展信息的基礎是否合適；
- 向負責編製經鑒證可持續發展信息的相關企業員工及選定地點的員工提出查詢，以了解香港上海大酒店關於編製經鑒證可持續發展信息的控制環境、流程及信息系統，惟並未評估特定控制活動的設計，亦未有獲取有關實施的證據或測試運作成效；
- 在適用的情況下，就有限的項目對證明紀錄進行測試；
- 在適用的情況下，比較預期結果與所呈報的實際結果，並就所發現的任何重大差異向管理人員查詢解釋，從而對經鑒證可持續發展信息執行分析程序；
- 重新計算經鑒證可持續發展信息的選定數據；及
- 考慮經鑒證可持續發展信息的表述及披露。

於有限保證的鑒證業務中所執行的鑒證程序在性質及時間上，與合理保證的鑒證業務有所不同，而且鑒證範圍較小。因此，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。



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
2024年3月19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數據。報告遵循聯交所ESG指引及GRI標準，方便業務相關人士理解並使用表現數據，評價我們的企業責任表現。隨著集團業務逐步恢復至疫前水平，我們的能源密度，碳排放密度及用水密度亦逐漸回復正常。因此，本年度部分企業責任及可持續發展表現指標及數據遜於去年，但務請讀者注意。

1. 可持續發展數據摘要⁽¹⁾

			2023	2022	2021	2020	2019	2010 基準
經 濟	收入(包括利息收入)	百萬港元	8,133	4,204	3,465	2,715	5,888	
	經營成本	百萬港元	4,431	1,706	1,388	1,133	2,049	
	僱員薪金及福利	百萬港元	2,462	1,966	1,562	1,511	2,294	
	資本支出	百萬港元	1,708	2,030	2,050	1,585	1,590	
	向資本提供者付款	百萬港元	737	295	165	215	242	
	向政府繳稅 ⁽²⁾	百萬港元	241	261	229	355	330	
	總樓面面積	千立方米	761	647	646	646	652	
	總賓客入住晚數 ⁽³⁾	千晚	1,027	790	604	384	1,277	
人 員	員工人數 ⁽⁴⁾		7,695	6,439	5,866	5,609	7,451	
	員工流失率 ⁽⁴⁾	%	21.9%	23.8%	24.3%	31.5%	19.7%	
	員工性別比例	女性員工%	41.6%	41.0%	40.5%	40.5%	41.6%	
	工傷比率 ⁽⁵⁾	每100名員工的工傷事件	3.8	3.6	3.0	2.5	3.9	
	工傷損失工作日比率	每100名員工的工傷日數	41.3	49.6	71.1	47.4	74.4	
環 境 ⁽⁶⁾	溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	81	79	72	68	96	124
	集團碳排放密度	千克二氧化碳當量每平方米	126	122	112	105	148	213
	總能源耗量 ⁽⁷⁾	000'千兆焦耳	788	710	654	572	822	884
	能源密度 ⁽⁷⁾	兆焦耳每平方米	1,218	1,097	1,012	885	1,272	1,518
	直接用水	千立方米	1,562	1,302	1,168	941	1,526	1,674
	用水密度							
	酒店分部 ⁽⁸⁾	公升每賓客入住晚數	1,315	1,395	1,636	2,010	1,014	1,346
	商用物業、會所及服務	公升每平方米	1,088	962	839	870	959	962
	循環再用及其他水源用水量	千立方米	296	382	337	372	484	142
廢物分流率 ⁽⁹⁾	%	53.5%	52.7%	48.3%	48.8%	51.0%		
社 區	捐款 ⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾	千港元	3,805	941	1,549	3,157	2,025	
	物資捐贈 ⁽¹¹⁾	千港元	3,003	2,706	1,807	1,988	7,403	
	其他社區貢獻 ⁽¹¹⁾⁽¹²⁾	千港元	2,892	2,451	1,193	380	1,606	

註釋：

- 請參閱第78頁的企業責任及可持續發展表現，了解報告載列員工、環境和社區表現所涵蓋的業務範圍。我們從2020年起，停止對泰國鄉村俱樂部的所有權和營運控制，其表現數據已被剔除。碳排放、能源和用水指標的基準年由2010年調整至2023年，務求更準確地比較表現。倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店的表現已包括於2023年的數據中，但由於兩間酒店均於2023年新開業，尚未記錄完整12個月的營運數據，無法準確地與表現基準比較，因而未能匯報環境表現數據。兩間酒店的數據將於2024年報告內披露。
- 包括企業利得稅、物業及房地產稅、薪俸稅及其他公司稅。
- 根據相關年份計算每房間和套房的實際入住人數。
- 數據的截數期為2023年12月31日。員工人數僅包括每週於特定職位工作滿全職時數的僱員。倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店於2023年開業，招聘新員工令員工總數增加。自願離職員工流失率包括以個人理由離職的全職員工，為18.2%。
- 隨著本集團旗下所有營運單位於2023年全面恢復運營，工傷比率較為穩定。期間呈報的工傷事故，逾94%不需要住院，未被評為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名員工0.22宗。並無錄得職業病事件。本年度並無錄得職業病事件。
- 2023年，酒店業務漸復甦，業務活動增加(例如住宿酒店的賓客增加)，能源密度較去年增加11%。酒店用水密度亦賓客入住晚數增加而恢復正常，回到基準水平，較去年減少5.7%。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13.1%。有關變動的詳細註釋，請參閱報告第24-29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。
- 隔油池產生的廢物、有害廢棄物和建築廢物並不包括在廢物數據內。
- 款項由本集團、賓客及員工捐贈。
- 本集團業務於2023年有所改善，社區貢獻總額較去年增加59%，包括金錢及實物捐贈。此外，本集團在「點燃希望」籌款活動中，撥捐37.9百萬港元特別捐款，用於支援2023年2月土耳其大地震中的受災者。本集團現正物色最合適的非牟利或政府機構合作夥伴，使捐款用得其所。
- 捐贈予非慈善團體的善款，主要用於支持香港的社區項目，如「香港社會發展回顧項目」，利用項目的檔案庫收藏嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄，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的數據表現

數據若有重大變動，其註釋載於報告內文或註腳。集團數據的計算方法視乎情況而定，數字可以是總數或加權平均數(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(不包括各區地區辦事處，由於營運數據不足12個月，因此倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店亦未包括在內)、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。

		2023			2022			2021			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	
人 員	員工總數 ⁽¹⁾	6,515	1,180	7,695	5,344	1,095	6,439	4,806	1,060	5,866				
	男性	57.7%	62.2%	58.4%	58.1%	63.1%	59.0%	58.4%	64.6%	59.5%				
	女性	42.3%	37.8%	41.6%	41.9%	36.9%	41.0%	41.6%	35.4%	40.5%				
	按管理職位劃分													
	管理人員	18.9%	13.3%	17.9%	20.9%	11.5%	19.2%	19.8%	11.8%	18.1%				
	非管理人員	81.1%	86.7%	82.1%	79.1%	88.5%	80.8%	80.2%	88.2%	81.9%				
	訂立集體談判協議的僱員	17.4%	17.9%	17.5%	20.2%	17.2%	19.7%	22.6%	19.3%	22.0%				
	員工總流失率 ⁽²⁾	21.3%	25.0%	21.9%	23.1%	26.8%	23.8%	23.3%	28.5%	24.3%				
	30歲以下	32.8%	43.1%	33.7%	42.0%	47.4%	42.6%	39.2%	49.3%	40.5%				
	30至50歲	19.6%	19.6%	19.6%	20.6%	22.8%	21.0%	19.7%	23.9%	20.3%				
	50歲以上	11.2%	26.6%	14.9%	11.5%	24.7%	14.9%	16.9%	27.0%	19.9%				
	平均培訓開支 ⁽³⁾	除以全職人力工時	HK\$1,330	HK\$359	HK\$1,185	1,339港元	220港元	1,149港元	582港元	46港元	286港元			
	工傷比率 ⁽⁴⁾	每100名員工的工傷事件	4.0	2.8	3.8	3.8	2.5	3.6	2.3	5.7	3.0			
工傷損失工作日比率 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	每100名員工的工傷日數	41.3	41.0	41.3	56.3	21.5	49.6	36.4	214.3	71.1				
因病缺勤比率 ⁽⁴⁾	每名員工的日數	5.3	6.8	5.5	8.2	11.2	8.8	6.2	9.1	6.8				
環 境	溫室氣體排放 ⁽⁷⁾													
	範圍1排放	千噸二氧化碳當量	66	15	81	66	13	79	59	14	72	104	20	124
	範圍2排放 ⁽⁸⁾	千噸二氧化碳當量	13	6	19	12	4	16	10	5	15	18	5	23
	碳排放密度	千噸二氧化碳當量每平方米	53	9	62	54	9	63	48	9	57	86	15	101
	總能源耗量 ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	'000千兆焦耳	136	96	126	135	84	122	120	87	112	232	151	213
	直接能源耗量 ⁽¹¹⁾	'000千兆焦耳	651	137	788	602	108	710	542	112	654	752	132	884
	間接能源耗量	'000千兆焦耳	179	80	259	157	56	213	137	60	197	222	60	282
	能源密度 ⁽¹²⁾	兆焦耳每平方米	472	57	529	445	52	497	405	52	457	530	72	602
	直接用水量 ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾	千立方米	1,336	857	1,218	1,235	676	1,097	1,113	703	1,012	1,683	975	1,518
	用水密度 ⁽¹⁵⁾													
	酒店	公升每賓客入住晚數	1,293	268	1,562	1,102	200	1,302	988	180	1,168	1,456	217	1,674
	商用物業、會所及服務	公升每平方米	1,315	-	-	1,395	-	-	1,636	-	-	1,346	-	-
	循環再用及其他水源用水量	千立方米	-	1,088	-	-	962	-	-	839	-	-	962	-
社 區	廢物產生量 ⁽¹⁶⁾	噸	144	152	296	54	327	382	34	303	337	142	-	142
	廢物分流量 ⁽¹⁷⁾	噸	5,681	562	6,243	5,060	361	5,421	3,969	268	4,237	-	-	-
	耗蝕臭氧層物質的排放	千克三氯氟甲烷當量	3,008	331	3,340	2,752	104	2,856	2,002	43	2,045	-	-	-
	捐款 ⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾	千港元	10.0	1.3	11.0	16.6	0.3	16.9	32.6	2.1	34.7	115.7	17.2	132.9
	物資捐贈 ⁽¹⁹⁾	千港元	3,369	435	3,805	294	647	941	508	1,040	1,549			
	其他社區貢獻 ⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾	千港元	1,673	1,329	3,003	2,266	441	2,706	1,167	640	1,807			
	社區外展活動 ⁽²¹⁾	小時	-	-	2,892	-	-	2,451	-	-	1,193			
	服務時數		9,291	857	10,148	6,384	725	7,109	5,776	599	6,375			
	員工義工人數		1,025	50	1,075	713	103	816	788	177	965			

註釋：

- 數據截至2023年12月31日。任職本集團的職員，大部分為全職員工，因此，員工人數僅包括每週於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。截至12月31日，全職人員的工作時數為8,695小時，當中包括兼職員工。例如：兩名兼職員工分別工作半天，將計算為一個全職工時。倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店於2023年開業，招聘新員工令員工總數增加。
- 員工總流失率的計算方法包括所有已離開本公司的全職員工。「全職」是指員工每週於特定職位工作滿全職時數。自願離職員工流失率包括以個人理由離職的全職員工，為18.2%。
- 平均培訓開支的計算方法，根據每年培訓總開支除以全職員工工時計算得出。
- 比華利山半島酒店的數據收集方法不同，病假歸入有薪假期之列，因此未能提供因病缺勤日數。集團的工傷比率、工傷損失工作日和缺勤比率，亦不包括比華利山半島酒店。工傷比率增加的主要原因，是由於2023年酒店恢復營運，大部分全職員工返回工作崗位。詳情請參閱報告第54頁。匯報的工傷事故中，94%不需要住院，未被評為嚴重個案。嚴重個案的工傷比率為每100名僱員0.22宗。本年度並無錄得職業病事件。
- 商用物業、會所及服務的工傷損失工作日比率上升，主要是由於錄得兩宗工傷損失工作日逾100天的案例。兩宗事故的員工不需住院，不屬於嚴重工傷。
- 2023年，酒店業務續漸復甦，業務活動增加(例如住宿酒店的賓客增加)，能源密度較去年增加11%。酒店用水密度亦賓客入住晚數增加而恢復正常，回到基準水平，較去年減少5.7%。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13.1%。有關變動的詳細註釋，請參閱報告第24-27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，2023年範圍2的溫室氣體排放量為74,202噸二氧化碳當量)。
- 鵝園高爾夫球會的太陽能發電場於2023年生產1,425,642千瓦時的可再生能源，佔本集團總用電量的1.1%。
- 匯報的總能源耗量和能源密度不包括車用燃油耗量。
- 2023年，按來源劃分的直接能源耗量為185,308千兆焦耳煤氣、5,380千兆焦耳液化石油氣及68,202千兆焦耳柴油，而按來源劃分的間接能源耗量為458,604千兆焦耳電力、14,717千兆焦耳冷凍水及55,786千兆焦耳外購蒸氣。
- 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賓客(或訪客)的數量及使用習慣，無法於營運過程中控制用量。
- 直接用水量指取自市內的用水；循環再用及其他水源用水量，則包括透過直接方式取得其他來源的用水。
- 包括酒店的所有用水量，如餐廳、水療等，並非只計算賓客的直接用水量。
- 大班洗衣於2023年的用水密度為每公斤衣物16.4公升，較2022年下降1.1%，但因計算方法與商用物業及會所不同，故未包括在整體的數據內。
- 廢物產生總量及廢物分流總量增加主要由於入住的賓客增加。
- 2023年度集團的廢物分流率為53.5%，較去年改善0.8百分點。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。隨著業務恢復正常，不可回收廢物隨之增加，我們計劃加深員工對正確廢物分類規定的認識，力求從源頭減費，減少廢物分流。
- 款項由本集團、賓客及員工捐贈。
- 本集團業務於2023年有所改善，社區貢獻總額較去年增加59%，包括金錢及實物捐贈。此外，本集團在「點燃希望」籌款活動中，撥捐37.9百萬港元特別捐款，用於支援2023年2月土耳其大地震中的受災者。本集團現正物色最合適的非牟利或政府機構合作夥伴，使捐款用得其所。
- 捐贈予非慈善團體的善款，主要用於支持香港的社區項目，如「香港社會發展回顧項目」，利用項目的檔案庫收藏嘉道理家族及其業務的珍貴歷史紀錄，見證香港的歷史發展。
- 我們已組織更多社區外展活動，以滿足當地社區的需求，服務時數和員工義工人數因而有所提高。

可持續發展報告內容索引

以下列出本報告按香港聯交所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。本報告期為2023年1月1日至2023年12月31日，報告標準和匯報內容須與以下內容一併閱讀。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香港聯交所ESG指引匯報。畢馬威會計師事務所的報告詳載於第75至76頁。

由於本公司需根據聯交所上市指引披露資料，倘若香港聯交所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2023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 to 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：28/3/2024
2-4資訊重編	-		可持續發展數據摘要	並無資訊重編。
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. 37-39； 所屬社區—P. 62-63	2023年，本集團新設倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店，兩間新酒店目前於試業期，酒店部分範圍仍處於施工或微調階段，預期將於2024年正式開業。 兩間酒店目前仍處於試業階段，只作有限度營運。雖然本報告的數據範圍已涵蓋兩間新酒店，但並不包括環境指標(所有與能源、用水、碳排放和廢物相關的數據)。待兩間酒店營運12個月後，相關環境指標將納入2024年的報告中，務求更準確地與基準表現比較。

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數據： 亞洲：4,588人(59.6%) 亞洲以外：3,107人(40.4%) 大部分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。我們已披露全職人員的工時數據，兼職或短期合約員工亦包括在內，請參閱第79頁。 倫敦半島酒店和伊斯坦堡半島酒店於2023年開業，欣然為我們的團隊增添1,239名全職長期員工。
2-8非員工之外的工作者	B1.1		可持續發展數據摘要	部分員工受聘為合約僱員或臨時僱員。他們一般具備專業技能，或於旺季期間受聘，按活動或宴會等需要工作，同時支援日常運作。我們已披露全職人員的工時數據，兼職或短期合約工作者亦包括在內，請參閱第79頁。
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. 184	

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			-	我們設有舉報政策，為員工和其他持份者提供保密的舉報途徑，舉報本集團內部任何涉嫌失當或瀆職的行為，而無懼遭受報復或迫害。我們會適當地紀錄、審查、獨立審核及調查所舉報的指控，調查結果會呈交執行董事及審核委員會，並由負責單位執行已批准的建議。 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	-	2023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. 62-65	
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	2023年有17.5%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劃	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	-		-	我們高層管理人員大多於當地社區聘請。

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. 37-39； 所屬社區— P. 62-63	
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. 37-39； 所屬社區— P. 62-63	我們會監察相關重要議題，如鮮貨的採購等。於報告期內，59.4%的鮮貨來自本地及區內。
	—	B5.1		賓客— P. 37-39； 所屬社區— P. 62-63	香港上海大酒店的業務遍佈亞太地區、美國、歐洲，各地供應商的類型繁多。我們仍在探索收集相關數據的有效方法。
	—	B5.2, B5.3, B5.4		賓客— P. 37-39； 所屬社區— P. 62-63	我們已制定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供應鏈社會風險應採取的措施。
	—	B5.4		賓客— P. 37-39	本集團承諾於2025年全面使用非籠養雞蛋，支持動物福利。於2023年，本集團雞蛋採購金額的52%為非籠養雞蛋，其中27%採購自亞洲地區，82%採購自非亞洲地區。
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	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			報告期內並無發現有關貪污的法律訴訟。
	—	B7.2		員工— 道德操守	我們已制定舉報政策，為員工和其他持份者提供保密的舉報途徑，以舉報本集團內部任何涉嫌失當或瀆職的行為，而無懼遭受報復或迫害。我們會適當地紀錄、審查、獨立審核及調查所舉報的指控。
	—	B7.3		員工— 道德操守	向董事局成員提供了有關反賄賂及反貪污的閱讀材料。所有全職及長期兼職員工必須完成網上合規培訓計劃，作為入職培訓的一環，內容涵蓋有關香港上海大酒店行為守則的培訓，當中包括反貪污行為。

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、反壟斷行為的法律行動				所有全職及長期兼職員工必須完成網上合規培訓計劃，作為入職培訓的一環，內容涵蓋公平競爭等主題。 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.24-29	
GRI 302：能源 2016	302-1組織內部的能源消耗	A2.1	SV-HL-130a.1	賓客 – P.24-29； 可持續發展數據摘要	能源消耗的58%來自當地電網。2023年，鵝園高爾夫球會的實地太陽能發電場生產1,425,642千瓦時可再生能源，佔本集團總用電量的1.1%。
	302-3能源密集度	A2.1		賓客 – P.24-29； 可持續發展數據摘要	
	302-4減少能源消耗	A2.3		賓客 – P.24-29； 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
水資源和污水					
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	A2, A3		賓客一 P.24-29	
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	賓客一 P.24-29； 可持續發展數據摘要	集團總用水量為1,857,605立方米。於高基準缺水地區的直接用水量：522,004立方米，佔總用水量的28%；於極高基準缺水地區的直接用水量：152,841立方米，佔總用水量的8%。 海水只於香港半島酒店用作沖廁用途，對香港上海大酒店而言並非重大主議題，亦未被列入於匯報範圍內。
排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	A1, A3		賓客一 P.24-29	我們均在北京、上海、東京及巴黎的氣候相關披露、加州的節水及紐約的能源管理符合相關環境法規。
GRI 305：排放 2016	305-1直接(範圍1)溫室氣體排放	A1.1 A1.2		賓客一 P.24-29； 可持續發展數據摘要	溫室氣體排放量計算範圍包括使用燃油、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氣氟烴亦計算在內。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		賓客一 P.24-29； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-4溫室氣體排放密集度	A1.2		賓客一 P.24-29； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-5溫室氣體排放減量	A1.5		賓客一 P.24-29； 可持續發展數據摘要	請參考上述註解。
	305-6破壞臭氧層物質(ODS)的排放	A1.1		可持續發展數據摘要	請參考上述註解。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
廢棄物					
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題 管理	A1, A3		賓客— P.32-36	
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.32-36	
	306-2廢棄物 相關顯著衝 擊之管理	A1, A3		賓客— P.32-36	我們的廢物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物總量少於1%，對香港上海大酒店而言並非重大議題。
	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送往本地回收設施或由我們的合作組織升級處理。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2,515噸和388噸。
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. 24-29	
	—	—	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. 37-39	我們大部分物業位於大城市，可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。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
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.46-53	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，僱員離職流失率只按年齡劃分。
	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：18.2% 總離職流失率：21.9%
勞資關係					
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	B1		員工—P.46-53	
GRI 402：勞/資關係2016	402-1關於營運變化的最短預告期	-			任何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個星期通知。措施亦列於適用之集體談判協議中。
	-	-	SV-HL-310a.3.		全體員工均享有最低工資或更高的薪酬待遇。倫敦半島酒店為獲得生活工資認證的酒店。在未來數年，我們將繼續檢討若干營運單位的生活工資。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
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.54-55	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.54-55	
	403-2危害辨識、風險評估、及事故調查	B2.3		員工－ P.54-55	
	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.54-55	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	B2.3		員工－ P.54-55	
	403-9職業傷害	B2.1, B2.2		員工－ P.54-55； 可持續發展 數據摘要	<p>全職人員總工時為14,870,909小時。根據GRI計算方法，可記錄的工傷率為9.82並按每200,000個全職人員工時計算。2023年錄得16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。</p> <p>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計算方法計算非全職員工的可記錄職業傷害傷率。然而，我們已收集非全職員工(包括臨時工、實習生和承辦商)的工傷個案數據，2023年非全職員工錄得30宗需要醫學檢查或留院的個案。</p>

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.46-53	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2提升員工職能及過渡協助方案			員工— P.46-53	我們推行的學習與發展方案包括提升技能，並在業務結束等情況提供過渡性協助方案。
	—	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，而非性別、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.46-53；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： <ul style="list-style-type: none"> • 性別：22%女性及78%男性 • 年齡組別：30歲至50歲佔17%；50歲以上佔83% 員工統計： <ul style="list-style-type: none"> • 性別：請參閱可持續發展數據摘要 • 年齡組別：30歲以下佔24%；30歲至50歲佔53%；50歲以上佔23%
消除歧視					
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題 管理	B1		員工— P.46-53	本集團位於美國的業務單位已將反歧視及反騷擾訂為重大主題，作為員工合規培訓計劃的一環。
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.46-53	本集團於2023年接獲一宗職場歧視的舉報，舉報人為前員工，目前已達成和解協議。
	—	—	SV-HL-310a.4.	員工— P.46-53	本集團於2023年接獲一宗性騷擾的舉報，並旋即展開調查，肇事員工已被即時解僱，且不獲任何補償。

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的營運風險的營運據點或供應商	-		-	在我們的營運地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		所屬社區 – P.62-63	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		所屬社區 – P.62-63	在我們的營運中並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來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		所屬社區 – P.62-63	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		所屬社區 – P.62-63	集團行為守則及反現代奴役聲明訂明對尊重人權的承諾，包括反對僱用童工、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。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
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.58-61	
GRI 413：當地社區 2016	413-1經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動	—		所屬社區— P.58-61	報告期內，所有營運單位均以義工或社區貢獻的方式實施本地社區參與計劃。
	—	B8.1		所屬社區— P.58-61； 可持續發展數據摘要	
	—	B8.2		所屬社區— P.58-61； 可持續發展數據摘要	
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.54-55	
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	—		—	請參考上述註釋。
	—	B6.1		—	請參考上述註釋。
	—	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。

重要性議題	GRI標準	ESG指引	SASB	頁數/章節	備註/省略原因
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.40-41；所屬社區—P.62-63	
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嚴重事件。
客戶私隱					
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	B6			於報告期內，並無接獲有關侵犯客戶私隱的嚴重投訴。
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	B6.5		-	我們遵守各業務單位適用的相關資料保障法例。資料私隱和安全仍是2023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，以及修訂和更新我們多份私隱相關文件和指引。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。有關本集團的資料私隱和安全政策，請參閱 https://www.peninsula.com/zh/global-pages/data-privacy-and-security
有關產品和服務的意見					
	-	B6.2		-	當接獲有關產品和服務的任何意見或投訴，我們將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呈報相應的管理層。我們將盡力了解情況並展開調查，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 PENINSULA

THE REINDEER'S
TRAVELS



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

www.hshgroup.com