



可持續發展績效數據

環境數據

指標	單位	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
能源用量¹				
電力採購	兆瓦時	100,931.65	103,701.63	109,316.12
煤氣	兆瓦時	5,419.11	4,902.00	4,694.10
汽油	兆瓦時	597.28 ²	325.72	317.75
柴油	兆瓦時	62.70 ²	1.26	16.23
總能源消耗量	兆瓦時	107,010.74	108,930.61	114,364.20
能源強度	千瓦時 / 平方米	123.55 ³	128.89	131.59
碳排放源⁴				
直接碳排放量 (範圍 1) ⁵	公噸二氧化碳當量	1,293.63	1,076.68	1,068.03
能源間接溫室氣體排放 (範圍 2) ⁶	公噸二氧化碳當量	47,785.81	49,177.06	50,697.10
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	公噸二氧化碳當量	49,079.44	50,253.74	51,765.13
溫室氣體排放強度 (範圍 1 及 2)	公噸二氧化碳當量 / 平方米	0.057	0.059	0.060
廢氣排放⁷				
硫氧化物	公斤	1.39 ²	0.834	0.844
氮氧化物	公斤	301.93 ²	87.68	88.06
懸浮粒子	公斤	20.47 ²	1.26	1.62
廢水排放及用水				
總用水量	立方米	521,021.79	544,853.57	571,896.93
用水強度	立方米 / 平方米	0.602 ⁸	0.645	0.658
廢水排放量 ⁹	立方米	497,518.65	518,646.09	542,374.40
廢棄物處置				
已棄置無害廢棄物 ¹⁰	公噸	23,969.42 ¹¹	18,723.76	12,352.37
已棄置無害廢棄物強度	公噸 / 平方米	0.028	0.022	0.014

遵守環境相關法規

集團嚴格遵守與空氣污染物排放、溫室氣體排放、污水排放、土地污染以及有害和無害廢物產生，並對業務營運有重大影響的本地或海外法規。這些法規包括但不限於《空氣污染管制條例》、《水污染管制條例》及《廢物處置條例》。於報告期內，集團並沒知悉其業務中存在任何違反或不遵守任何相關法規的情況。我們將密切關注和跟進相關法律法規的變化，並適時作出相應調整。

91 華懋集團 可持續發展報告 2022-2023

指標	單位	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
回收物料				
無害廢棄物				
廚餘	公噸	120.52 ¹²	91.35	40.12
食用油轉化為生物柴油 ¹³	公噸	6.26	-	-
玻璃	公噸	16.24	18.05	18.29
金屬 / 鋁	公噸	2.37	6.84	2.95
紙	公噸	345.92	476.66	338.31
塑料	公噸	21.31	6.66	8.54
總回收廢棄物	公噸	512.62	599.56	408.21
總回收廢棄物強度	公斤 / 平方米	0.592	0.625	0.417
有害廢物¹⁴				
電池	千克	58.16	-	-
燈管	千克	314.57	-	-
打印墨盒	千克	1,705.40	-	-
廢電器電子產品 (WEEE) ¹⁵	千克	4,159.50	-	-
	件	1,134.50	-	-

注釋:

- 不同燃料類型的能源轉換因子乃根據交易所發佈的《如何準備環境、社會及管治報告 - 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。
- 經優化的行車數據收集方法導致匯報的柴油及汽油用量，以及空氣污染物排放量均有所上升。
- 2022/23 財年集團全資擁有和管理的物業能源強度為 78.55 千瓦時 / 平方米，而集團全資擁有和管理的酒店能源強度為 254.29 千瓦時 / 平方米，與 2020/21 財年相比各減少 8.1% 及 14.1%。
- 溫室氣體排放的計算乃根據香港環保署和機電工程署出版的《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》，另有注明除外。
- 範圍 1 的溫室氣體排放來自製冷劑折耗的氫氟碳化物 (HFCs) 排放、固定源 (煤氣) 和車輛的燃料 (柴油及汽油) 消耗所造成的直接溫室氣體排放。該數據所採用的全球變暖潛能值則根據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的第五次評估報告計算。
- 範圍 2 的溫室氣體排放煤氣及電力採購。相關的排放因子乃根據中電《2022 可持續發展報告》、香港電力《2022 年可持續發展報告》以及香港中華煤氣有限公司《環境、社會及管治報告 2022》所計算。
- 廢氣排放物來自煤氣、汽油及柴油燃料的消耗。空氣污染物排放因子根據聯交所發佈的《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。
- 2022/23 財年集團全資擁有和管理的物業用水強度為 0.245 立方米 / 平方米，而集團全資擁有和管理的酒店用水強度為 1.652 立方米 / 平方米，與 2020/21 財年相比各減少 2.6% 及 23.2%。
- 自 2019/20 財年，對如心酒店集團旗下所有業務單位均統一使用 0.93507 作為廢水排放換算因子。
- 某些業務單位沒有一般無害廢棄物的數據記錄。目前集團正在優化廢物數據收集方法並擴大無害廢棄物的披露範圍。
- 由於優化了廢棄物資料收集過程，所以 2022/23 財年的已棄置無害廢棄物數量增加。
- 由於更多物業參與了政府的廚餘收集計劃，所以 2022/23 財年回收的廚餘數量增加。
- 相關數字自 2022/23 財年起披露。
- 相關數字自 2022/23 財年起披露。所有有害廢物均由合資格承辦商回收處理。
- 廢電器電子產品以“千克”和“件”為單位，與回收數據所述一致。

社會數據

	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
僱員						
總僱員	3,138	-	2,982	-	2,978	-
按性別劃分						
男性	1,672	53.3%	1,640	55.0%	1,608	54.0%
女性	1,466	46.7%	1,342	45.0%	1,370	46.0%
按僱傭類型劃分¹						
高級管理層	20	0.6%	72	2.4%	74	2.5%
管理層	451	14.4%	363	12.3%	242	8.1%
前線和一般員工	2,667	85.0%	2,547	85.4%	2,662	89.4%
按年齡組別劃分						
30歲或以下	362	11.5%	368	12.3%	381	12.8%
31-50歲	1,295	41.3%	1,237	41.5%	1,242	41.7%
51歲或以上	1,481	47.2%	1,377	46.2%	1,355	45.5%
按僱傭合同劃分						
長期	2,712	86.4%	2,733	91.6%	2,783	93.5%
臨時	426	13.6%	249	8.4%	195	6.5%
按僱傭類型劃分						
全職	2,938	93.6%	2,915	97.8%	-	-
兼職	200	6.4%	67	2.2%	-	-
按地區類型劃分						
香港	3,138	100.0%	2,982	100.0%	2,978	100.0%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
自願離職^{2,3,4}						
總數	1,022	32.6%	893	29.9%	1,124	37.7%
按性別劃分						
男性	553	33.1%	449	27.4%	563	35.0%
女性	469	32.0%	444	33.1%	561	40.9%
按僱傭類型劃分						
高級管理層	2	10.0%	-	-	-	-
管理層	156	34.6%	-	-	-	-
前線和一般員工	864	32.4%	-	-	-	-
按年齡組別劃分						
30歲或以下	184	50.8%	201	54.6%	178	46.7%
31-50歲	464	35.8%	402	32.5%	379	30.5%
51歲或以上	374	25.3%	290	21.1%	567	41.8%
按地區類型劃分						
香港	1,022	32.6%	893	29.9%	1,124	37.7%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
非自願離職^{2,5} (因被解僱、縮減規模、精簡人手及不當行為)						
總數	75	2.4%	-	-	-	-
按性別劃分						
男性	59	3.5%	-	-	-	-
女性	16	1.1%	-	-	-	-

	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
按僱傭類型劃分						
高級管理層	0	0.0%	-	-	-	-
管理層	12	2.7%	-	-	-	-
前線和一般員工	63	2.4%	-	-	-	-
按年齡組別劃分						
30歲或以下	10	2.8%	-	-	-	-
31-50歲	38	2.9%	-	-	-	-
51歲或以上	27	1.8%	-	-	-	-
按地區類型劃分						
香港	75	2.8%	-	-	-	-
其他	0	0.0%	-	-	-	-
非自願離職^{2,6} (因合約完成或退休和去世)						
總數	210	6.7%	-	-	-	-
按性別劃分						
男性	142	8.5%	-	-	-	-
女性	68	4.6%	-	-	-	-
按僱傭類型劃分						
高級管理層	0	0.0%	-	-	-	-
管理層	0	0.0%	-	-	-	-
前線和一般員工	210	7.9%	-	-	-	-

	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
按年齡組別劃分						
30歲或以下	3	0.8%	-	-	-	-
31-50歲	1	0.1%	-	-	-	-
51歲或以上	206	13.9%	-	-	-	-
按地區類型劃分						
香港	210	7.7%	-	-	-	-
其他	0	0.0%	-	-	-	-
新聘員工²						
總數	1,344	42.8%	1,142	38.3%	-	-
按性別劃分						
男性	737	44.1%	662	40.4%	-	-
女性	607	41.4%	480	35.8%	-	-
按僱傭類型劃分						
高級管理層	2	10.0%	-	-	-	-
管理層	175	38.8%	-	-	-	-
前線和一般員工	1,167	43.8%	-	-	-	-
按年齡組別劃分						
30歲或以下	216	59.7%	276	75.0%	-	-
31-50歲	537	41.5%	459	37.1%	-	-
51歲或以上	591	39.9%	407	29.6%	-	-
按地區類型劃分						
香港	1,344	42.8%	1,142	38.3%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-

	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
績效評估²						
總數	2,790	88.9%	2,811	94.3%	-	-
按性別劃分						
男性	1,556	93.1%	1,560	95.1%	-	-
女性	1,234	84.2%	1,251	93.2%	-	-
按僱傭類型劃分						
高級管理層	19	95.0%	72	100.0%	-	-
管理層	434	96.2%	327	90.1%	-	-
前線和一般員工	2,337	87.6%	2,412	94.7%	-	-
育嬰假 享有育嬰假的員工⁷						
男性	1,672	-	-	-	-	-
女性	1,466	-	-	-	-	-
使用育嬰假的員工						
男性	17	-	-	-	-	-
女性	23	-	-	-	-	-
員工復職率⁸						
男性	-	100.0%	-	-	-	-
女性	-	87.0%	-	-	-	-

	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
	小時	小時	小時
培訓⁹			
總培訓時數	77,351	-	-
平均培訓時數¹⁰			
總數	24.6 ¹¹	10.5	12.0
按性別劃分			
男性	22.8	9.5	9.6
女性	26.8	11.8	14.8
按僱傭類型劃分			
高級管理層	32.1	25.5	21.7
管理層	38.2	18.8	34.2
前線和一般員工	22.3	8.9	9.7

	單位	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
反貪污培訓				
總數	小時	993.4	-	-
按性別劃分				
男性	小時	524.8	-	-
女性	小時	468.6	-	-
按僱傭類型劃分				
高級管理層	小時	18.0	-	-
管理層	小時	322.8	-	-
前線和一般員工	小時	652.6	-	-
職業健康與安全				
總工作時數	小時	6,583,044	-	-
缺勤日數 ¹²	日數	17,303	17,115	-
有關健康與安全管理系統的ISO 認證數字	認證數目	7	-	-
因工傷以致死亡				
因工死亡數字	事故數目	0	0	0
因工死亡比率 ¹³	百分比	0.0%	0.0%	0.0%
工傷				
工傷事故總數 ¹⁴	事故數目	101	107	108
可記錄之工傷比率 ¹⁵	百分比	3.1%	-	-
因工傷而損失的日數	日數	4,188	8,020	5,687
引致損失工時的工傷數字(病假多於0日)	事故數目	86	-	-
可記錄之工傷數字(病假多於3日)	事故數目	79	-	-

	單位	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
工傷(續)				
嚴重工傷事故數字(不包括死亡人數) ¹⁶	事故數目	8	5	-
嚴重工傷事故比率(不包括死亡人數) ¹⁷	百分比	0.2%	-	-
職業病				
職業病所造成的死亡數字	事故數目	0	-	-
可記錄之職業病的案件數字	事故數目	0	-	-
職業健康與安全(承辦商)¹⁸				
總工作時數	小時	4,107,740	3,450,460	1,439,360
承辦商工人總數	承建商工人數目	15,799	13,271	5,536
有關健康與安全管理系統的ISO 認證數字	認證數目	4	-	-
因工傷以致死亡				
因工死亡數字	事故數目	0	0	0
因工死亡比率	百分比	0.0%	0.0%	0.0%
工傷				
工傷事故總數	事故數目	14	16	10
可記錄之工傷比率	百分比	0.7%	-	-
因工傷而損失的日數	日數	1,140	2,438	1,296
引致損失工時的工傷數字(病假多於0日)	事故數目	14	16	10
可記錄之工傷數字(病假多於3日)	事故數目	14	15	10
嚴重工傷事故數字(不包括死亡人數)	事故數目	2	7	3
嚴重工傷事故比率(不包括死亡人數)	百分比	0.1%	-	-

	單位	2022/23財年		2021/22財年		2020/21財年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
多元化管治團體							
管治委員會	人數	8	0	-	-	-	-
	百份比	100.0%	0.0%	-	-	-	-
ESG 督導委員會	人數	9	1	-	-	-	-
	百份比	90.0%	10.0%	-	-	-	-
管理層職位							
高級管理層	人數	14	6	-	-	-	-
	百份比	70.0%	30.0%	-	-	-	-
管理層	人數	260	191	-	-	-	-
	百份比	57.6%	42.4%	-	-	-	-
非管理層職位	人數	1,397	1,269	-	-	-	-
	百份比	52.4%	47.6%	-	-	-	-
創造營業收入職能部門的管理層職位 ¹⁹	人數	53	81	-	-	-	-
	百份比	39.6%	60.4%	-	-	-	-
STEM 相關職位 ²⁰	人數	434	156	-	-	-	-
	百份比	73.6%	24.6%	-	-	-	-
單位		2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年			
供應鏈管理							
新供應商	供應商數目		562	-	-	-	-
經過環境標準篩選的新供應商	供應商數目		241	-	-	-	-
經過社會標準篩選的新供應商	供應商數目		316	-	-	-	-

	單位	2022/23財年	2021/22財年	2020/21財年
按地區類型劃分				
香港	供應商數目	3,816	-	-
中國內地	供應商數目	9	-	-
海外	供應商數目	44	-	-

注釋:

- 在報告期間，本集團對員工類別定義進行了內部審核。2022/23財年的數據已根據更新的定義進行調整，以更準確地反映集團內員工的組成和分類。
- 此數據只包括全職員工。
- 自願離職率以報告期間自願離職員工總人數除以截至報告期末員工總人數乘以100%計算。
- 標有符號「-」的數據是往年沒有提供的數據，而新的數據收集對應更新後的香港交易所、GRI 和其他標準，以提供有關我們可持續發展表現的更多資訊。
- 因被解僱、縮減規模、精簡人手及不當行為導致的非自願離職率以報告期因被解僱、縮減規模、精簡人手及不當行為而非自願離職的員工總人數除以截至報告期末的員工總人數乘以100%計算。
- 因合約完成或退休和去世導致的非自願離職率以報告期間因合約完成或退休和去世而非自願離職的員工總人數除以截至報告期末的員工總人數乘以100%計算。
- 根據香港法例第57章《僱傭條例》，所有全職僱員均有權享有育嬰假。
- 員工復工率以育嬰假後重返工作崗位的員工總人數除以育嬰假後應重返工作崗位的員工總人數乘以100%計算。
- 此數據只包括全職及兼職員工。
- 平均培訓時數以報告期間平均培訓時數除以員工總人數乘以100%計算。
- 在2022/23財年期間，總部每名員工的平均培訓時數為18.3小時。
- 缺勤日數包括 (i) 損失的工作日 (因工而引起的病假) 和 (ii) 非因工而引起的病假 (即並非因工以致的事故/受傷/疾病而引起的病假)。
- 因工死亡比率以報告期間因工死亡數字除以總工作時數乘以20萬工作小時計算。
- 包括華懋集團員工因營運而受傷的個案。
- 可記錄之工傷比率以可記錄之工傷數字除以總工作時數乘以20萬工作小時計算。
- 嚴重工傷是指員工不能、不會或預計不會在六個月內完全恢復到受傷前的健康狀態的傷害。
- 嚴重工傷事故比率 (不包括死亡人數) 以嚴重工傷事故數字 (不包括死亡人數) 總工作時數乘以20萬工作小時計算。
- 此數據包括我們全資擁有的建築地盤。
- 創造營業收入職能部門包括銷售、租務及業務發展。
- STEM 代表科學、科技、工程、數學。STEM 相關職位包括會計、審計、建築服務、工程、環境、財務、健康與安全、資訊科技及可持續發展/ESG。

遵守僱傭相關法規

作為一個重視員工福祉，並以關懷員工為重的僱主，我們致力遵守有關薪酬及解僱、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，並與我們的業務營運密切相關的法例法規。於報告期內，集團並不知悉任何確實違反相關法規的情況，包括但不限於《僱傭條例》、《僱員補償條例》及《最低工資條例》，以及其他與多元平等共融相關的法規。我們將繼續遵守與僱傭相關法例法規，並為員工提供一個公平、愉快的工作環境，讓同事感到被尊重。