

可持续发展绩效数据

环境数据

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
能源用量¹				
电力采购	兆瓦时	102,348.72	100,931.65	103,701.63
煤气	兆瓦时	5,996.15	5,419.11	4,902.00
汽油	兆瓦时	465.29	597.28 ²	325.72
柴油	兆瓦时	240.16	62.70 ²	1.26
总能源消耗量	兆瓦时	109,050.32	107,010.74	108,930.61
能源强度	千瓦时/平方米	126.17	123.55	128.89
碳排放源³				
直接碳排放(范围1) ⁴	公吨二氧化碳当量	2,045.17 ⁵	1,293.63	1,076.68
间接碳排放(范围2)–基于位置的方法	公吨二氧化碳当量	48,330.24	47,785.81	49,177.06
间接碳排放(范围2)–基于市场的方法	公吨二氧化碳当量	48,276.44	47,757.90	49,157.55
碳排放总量(范围1及2)–基于位置的方法	公吨二氧化碳当量	50,375.41	49,079.44	50,253.74
碳排放总量(范围1及2)–基于市场的方法	公吨二氧化碳当量	50,321.61	49,051.62	50,234.23
碳排放强度(范围1及2)–基于位置的方法	公吨二氧化碳当量/平方米	0.058 ⁷	0.057	0.059
碳排放强度(范围1及2)–基于市场的方法	公吨二氧化碳当量/平方米	0.058	0.057	0.059
其他间接碳排放量(范围3)–类别二：资本商品 ⁸	公吨二氧化碳当量	51,095.91	-	-
废气排放⁹				
硫氧化物	千克	1.50	1.39 ²	0.83
氮氧化物	千克	369.55	301.93 ²	87.68
悬浮粒子	千克	25.78	20.47 ²	1.26
用水及废水排放				
总用水量	立方米	572,848.11	521,021.79	544,853.57
用水强度	立方米/平方米	0.663 ¹⁰	0.602	0.645
废水排放量 ¹¹	立方米	546,009.56	497,518.65	518,646.09
废弃物处置				
已弃置无害废弃物 ¹²	公吨	24,959.39 ¹³	23,969.42 ¹³	18,723.76
已弃置无害废弃物强度	公吨/平方米	0.029	0.028	0.022

遵守环境相关法规

集团严格遵守与空气污染物排放、温室气体排放、污水排放、土地污染以及有害和无害废弃物产生，并对业务运营有重大影响的本地或海外法规。这些法规包括但不限于《空气污染管制条例》、《水污染管制条例》及《废物处置条例》。于报告期内，集团并没有知悉其业务中存在任何违反或不遵守任何相关法规的情况。我们将密切关注和跟进相关法律法规的变化，并适时作出相应调整。

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
回收物料 无害废弃物				
厨余	公吨	166.91 ¹⁴	120.52	91.35
食用油转化为生物柴油 ¹⁵	公吨	4.99	6.26	-
玻璃	公吨	16.47	16.24	18.05
金属/铝	公吨	2.52	2.37	6.84
纸	公吨	443.80	345.92	476.66
塑料	公吨	21.34	21.31	6.66
总回收废弃物	公吨	656.03	512.62	599.56
总回收废弃物强度	千克/平方米	0.759	0.592	0.625
有害废弃物¹⁶				
电池	千克	42.47	58.16	-
灯管	千克	219.75	314.57	-
打印墨盒	千克	1,810.00	1,705.40	-
废电器电子产品(WEEE) ¹⁷	千克	642.70	4,159.50	-
	件	1,215.80	1,134.50	-

附注：

- 不同燃料类型的能源转换因子乃根据香港交易所发布的《如何准备环境、社会及管治报告—附录二：环境关键绩效指标汇报指引》计算。
- 经优化的行车数据收集方法导致汇报的2022/23财年柴油及汽油用量，以及空气污染物排放量均有所上升。
- 温室气体排放的计算乃根据香港环保署和机电工程署出版的《香港建筑物(商业、住宅或公共用途)的温室气体排放及减除的核算和报告指引》，另有注明除外。
- 范围1的温室气体排放来自制冷剂、消防设备消耗的氢氟碳化物(HFCs)排放，固定源(煤气)和车辆的燃料(柴油及汽油)消耗所造成的直接温室气体排放。该数据所采用的全球变暖潜能值则根据联合国政府间气候变化专门委员会(IPCC)的第五次评估报告计算。消防设备中使用的制冷剂的排放因子来自美国国家环境保护局(U.S.EPA)。
- 2023/24财年集团的直接碳排放量(范围1)与2022/23财年相比增加了58.1%，主要是由于经优化的制冷剂数据收集机制导致报告的制冷剂消耗量增加。
- 范围2的温室气体排放来自煤气及电力采购。相关的排放因子采用自当地电力及公共事业公司。《温室气体核算体系范围二指南》所定义的间接碳排放量—基于位置的方法是指一种通过使用区域(包括地方、省或国家)平均电力排放系数量化范围二排放的方法。间接碳排放量—基于市场的方法指一种以发电机组的温室气体排放量量化范围二排放的方法。报告机构签订合同采购与环境贡献属性捆绑在一起的可再生能源，或采购非捆绑型的可再生能源。
- 2023/24财年集团的温室气体排放强度与2022/23财年相比增加了2.9%，乃因我们的物业占用率和运营有所增加。例如，如心广场的出租率增加了20%，导致大厦整体用电量增加8.7%。与上一报告期相比，我们酒店的入住晚数也增加了30%。
- 此类别涵盖了于报告期内我们新完成建筑项目的前期隐含碳排放，并根据《科学基础目标倡议建筑行业说明文件》计算。数据涵盖我们于报告期内唯一完成的项目安峇的「从摇篮到地盘」(cradle-to-site)的碳排放。
- 废气排放物来自煤气、汽油及柴油燃料的消耗。空气污染物排放因子根据联合国发布的《附录二：环境关键绩效指标汇报指引》计算。
- 2023/24财年，集团的用水量与2022/23财年相比增加了14.1%，乃因我们酒店的入住晚数与上一报告期相比增加了30%。此外，随著我们逐渐用水冷系统取代风冷式冷水机组，冷却用水的使用量也有所增加。
- 自2019/20财年，如心酒店集团旗下所有业务单位均统一使用0.93507作为废水排放换算因子。
- 某些业务单位没有一般无害废弃物的数据记录。目前集团正在优化废物数据收集方法并扩大无害废弃物的披露范围。
- 由于优化了废弃物资料收集过程，所以2023/24财年和2022/23财年的已弃置无害废弃物数量增加。
- 由于更多物业参与了政府的厨余收集计划，所以2023/24财年回收的厨余数量有所增加。
- 相关信息自2022/23财年起披露。
- 相关信息自2022/23财年起披露。所有有害废弃物均由合格承包商回收处理。
- 废电器电子产品以「千克」和「件」为单位，与回收收据所述一致。

社会数据¹

指标	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
员工						
总员工	3,601	-	3,138	-	2,982	-
按性别划分						
男性	1,813	50.3%	1,672	53.3%	1,640	55.0%
女性	1,788	49.7%	1,466	46.7%	1,342	45.0%
按职级划分²						
高级管理层	21	0.6%	20	0.6%	72	2.4%
管理层	578	16.1%	451	14.4%	363	12.2%
一般员工	3,002	83.4%	2,667	85.0%	2,547	85.4%
按年龄组别划分						
30岁或以下	462	12.8%	362	11.5%	368	12.3%
31-50岁	1,410	39.2%	1,295	41.3%	1,237	41.5%
51岁或以上	1,729	48.0%	1,481	47.2%	1,377	46.2%
按雇佣合同划分						
长期	2,952	82.0%	2,712	86.4%	2,733	91.6%
临时	649	18.0%	426	13.6%	249	8.4%
按雇佣类型划分						
全职	3,169	88.0%	2,938	93.6%	2,915	97.8%
兼职	70	1.9%	200	6.4%	67	2.2%
无时数保证 ^{3,4,5}	362 ⁵	10.1%	-	-	-	-
按地区划分						
香港	3,601	100.0%	3,138	100.0%	2,982	100.0%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

指标	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
按国籍划分⁴						
中国籍	3,540	98.3%	-	-	-	-
其他	61	1.7%	-	-	-	-
按性别划分的长期员工⁴						
男性	1,492	50.5%	-	-	-	-
女性	1,460	49.5%	-	-	-	-
按性别划分的临时员工⁴						
男性	321	49.5%	-	-	-	-
女性	328	50.5%	-	-	-	-
按性别划分的全职员工⁴						
男性	1,636	51.6%	-	-	-	-
女性	1,533	48.4%	-	-	-	-
按性别划分的兼职工⁴						
男性	25	35.7%	-	-	-	-
女性	45	64.3%	-	-	-	-
自愿离职^{6,7}						
整体	806	22.4%	1,022	32.6%	893	29.9%
按性别划分						
男性	469	25.9%	553	33.1%	468 ⁸	28.5% ⁸
女性	337	18.8%	469	32.0%	425 ⁸	31.7% ⁸
按职级划分						
高级管理层	0	0.0%	2	10.0%	-	-
管理层	99	17.1%	156	34.6%	-	-
一般员工	707	23.6%	864	32.4%	-	-

指标	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
按年龄组别划分						
30岁或以下	165	35.7%	184	50.8%	201	54.6%
31-50岁	317	22.5%	464	35.8%	402	32.5%
51岁或以上	324	18.7%	374	25.3%	290	21.1%
按地区划分						
香港	806	22.4%	1,022	32.6%	893	29.9%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
非自愿离职^{7,9} (因被解雇、缩减规模、精简人手及不当行为)						
整体	279	7.7%	75	2.4%	-	-
按性别划分						
男性	138	7.6%	59	3.5%	-	-
女性	141	7.9%	16	1.1%	-	-
按职级划分						
高级管理层	0	0.0%	0	0.0%	-	-
管理层	11	1.9%	12	2.7%	-	-
一般员工	268	8.9%	63	2.4%	-	-
按年龄组别划分						
30岁或以下	29	6.3%	10	2.8%	-	-
31-50岁	81	5.7%	38	2.9%	-	-
51岁或以上	169	9.8%	27	1.8%	-	-
按地区划分						
香港	279	7.7%	75	2.8%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-

指标	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
非自愿离职^{7,10} (因合约完成或退休和去世)						
整体	179	5.0%	210	6.7%	-	-
按性别划分						
男性	53	2.9%	142	8.5%	-	-
女性	126	7.0%	68	4.6%	-	-
按职级划分						
高级管理层	2	9.5%	0	0.0%	-	-
管理层	2	0.3%	0	0.0%	-	-
一般员工	175	5.8%	210	7.9%	-	-
按年龄组别划分						
30岁或以下	3	0.6%	3	0.8%	-	-
31-50岁	1	0.1%	1	0.1%	-	-
51岁或以上	175	10.1%	206	13.9%	-	-
按地区划分						
香港	179	5.0%	210	7.7%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-
新聘员工⁷						
整体	1,709	47.4%	1,344	42.8%	1,142	38.3%
按性别划分						
男性	798	44.0%	737	44.1%	662	40.4%
女性	911	51.0%	607	41.4%	480	35.8%
按职级划分						
高级管理层	2	9.5%	2	10.0%	-	-
管理层	130	22.5%	175	38.8%	-	-
一般员工	1,577	52.5%	1,167	43.8%	-	-

指标	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
按年龄组别划分						
30岁或以下	381	82.5%	216	59.7%	276	75.0%
31-50岁	546	38.7%	537	41.5%	459	37.1%
51岁或以上	782	45.2%	591	39.9%	407	29.6%
按地区划分						
香港	1,709	47.5%	1,344	42.8%	1,142	38.3%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
绩效评估⁷						
整体	3,187	88.5%	2,790	88.9%	2,811	94.3%
按性别划分						
男性	1,636	90.2%	1,556	93.1%	1,560	95.1%
女性	1,551	86.7%	1,234	84.2%	1,251	93.2%
按职级划分						
高级管理层	18	85.7%	19	95.0%	72	100.0%
管理层	570	98.6%	434	96.2%	327	90.1%
一般员工	2,599	86.6%	2,337	87.6%	2,412	94.7%
育婴假 享有育婴假的员工						
男性	1,656	-	1,672	-	-	-
女性	1,569	-	1,466	-	-	-
行使育婴假的员工						
男性	20	-	17	-	-	-
女性	18	-	23	-	-	-
员工复职率¹¹						
男性	-	100.0%	-	100.0%	-	-
女性	-	100.0%	-	87.0%	-	-
行使育婴假员工的留任率^{4,12}						
男性	-	64.7%	-	-	-	-
女性	-	68.8%	-	-	-	-

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
培训¹³ 受训员工数量⁴				
整体	人数	3,138	-	-
受训员工比例⁴				
整体	人数百分比	87.1%	-	-
按性别划分⁴				
男性	受训员工百分比	50.8%	-	-
女性	受训员工百分比	49.2%	-	-
按职级划分⁴				
高级管理层	受训员工百分比	0.5%	-	-
管理层	受训员工百分比	19.1%	-	-
一般员工	受训员工百分比	80.4%	-	-
总培训时数				
整体	小时	109,953	77,351	-
平均培训时数¹⁴				
整体	小时	30.5	24.6	10.5
按性别划分				
男性	小时	31.0	22.8	9.5
女性	小时	30.0	26.8	11.8
按职级划分				
高级管理层	小时	23.1	32.1	25.5
管理层	小时	36.4	38.2	18.8
一般员工	小时	29.5	22.3	8.9
反贪污培训¹³				
整体	小时	1,220.4	993.4	-
	人数 ⁴	1,182	-	-
按性别划分	受训人数百分比 ⁴	32.8%	-	-
	小时	651.7	524.8	-
男性	人数 ⁴	600	-	-
	受训人数百分比 ⁴	50.8%	-	-
女性	小时	568.7	468.6	-
	人数 ⁴	582	-	-
	受训人数百分比 ⁴	49.2%	-	-

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
按职级划分				
高级管理层	小时	2.0	18.0	-
	人数 ⁴	2	-	-
	受训人数百分比 ⁴	0.2%	-	-
管理层	小时	376.9	322.8	-
	人数 ⁴	278	-	-
	受训人数百分比 ⁴	23.5%	-	-
一般员工	小时	841.5	652.6	-
	人数 ⁴	902	-	-
	受训人数百分比 ⁴	76.3%	-	-
职业健康与安全				
总工作时数	小时	7,347,350	6,583,044	-
缺勤日数 ¹⁵	日数	15,996	17,303	17,115
有关健康与安全管理体系的ISO认证数目	认证数目	7	7	-
因工伤以致死亡				
因工死亡数字	事故数目	0	0	0
因工死亡比率 ¹⁶	不适用	0.0	0.0	0.0
工伤				
工伤事件总数 ¹⁷	事故数目	81	101	92 ⁸
可记录的工伤比率 ¹⁸	不适用	2.2	3.1	-
因工伤而损失的日数	日数	2,446	4,188	7,953 ⁸
引致损失工时的工伤数字(病假多于0日)	事故数目	72	86	-
可记录之工伤数字(病假多于3天)	事故数目	53	79	-
严重工伤事故数字(不包括死亡) ¹⁹	事故数目	1	8	5
严重工伤事故比率(不包括死亡) ²⁰	不适用	0.03	0.2	-
工伤引致损失工时比率 ²¹	不适用	2.0	2.6	-

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
职业健康与安全(承包商)²²				
总工作时数	小时	6,738,680	4,107,740	3,450,460
承包商工人总数	承包商工人数目	25,918	15,799	13,271
有关健康与安全管理体系的ISO认证数目	认证数目	6	4	-
因工伤以致死亡				
因工死亡数字	事故数目	0	0	0
因工死亡比率 ¹⁶	不适用	0.0	0.0	0.0
工伤				
工伤事件总数 ¹⁷	事故数目	10	14	16
可记录之工伤比率 ¹⁸	不适用	0.3	0.7	0.9
因工伤而损失的日数	日数	1,053	1,140	2,438
引致损失工时的工伤数字(病假多于0日)	事故数目	10	14	16
可记录之工伤数字(病假多于3天)	事故数目	10	14	15
严重工伤事故数字(不包括死亡) ¹⁹	事故数目	3	2	7
严重工伤事故比率(不包括死亡) ²⁰	不适用	0.09	0.1	0.4
工伤引致损失工时比率 ²¹	不适用	0.3	0.7	0.9
职业病				
职业病所造成的死亡数字	事故数目	0	0	-
可记录之职业病的案件数字	事故数目	0	0	-

指标	单位	2023/24 财年		2022/23 财年		2021/22 财年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
多元化 管治团体							
ESG 督导委员会	人数	9	2	9	1	-	-
	百分比	81.8%	18.2%	90.0%	10.0%	-	-
管理层岗位							
高级管理层	人数	14	7	14	6	-	-
	百分比	66.7%	33.3%	70.0%	30.0%	-	-
管理层	人数	360	218	260	191	-	-
	百分比	62.3%	37.7%	57.6%	42.4%	-	-
非管理层职位	人数	1,436	1,566	1,397	1,269	-	-
	百分比	47.8%	52.2%	52.4%	47.6%	-	-
创造营业收入职能 部门的管理层 职位 ²³	人数	48	57	53	81	-	-
	百分比	45.7%	54.3%	39.6%	60.4%	-	-
STEM 相关职位 ²⁴	人数	291	168	434	156	-	-
	百分比	63.4%	36.6%	73.6%	26.4%	-	-

指标	单位	2023/24 财年	2022/23 财年	2021/22 财年
供应链管理²⁵				
新供应商	供应商数目	194	-	-
经过环境标准筛选的新供应商	供应商数目	187	-	-
经过社会标准筛选的新供应商	供应商数目	187	-	-
按地区划分				
香港	供应商数目	1,896	-	-
中国内地	供应商数目	1	-	-
海外	供应商数目	13	-	-

附注：

- 除另有说明，所有数据截至6月30日。
- 于报告期间，本集团对职级架构的定义进行了内部审核。2023/24财年的披露数据乃根据此更新而调整。
- 不能保证每天、每周或每月的最低或固定工作时间，但可能需要根据需求来工作的员工，例如临时工、零时工合同员工和随叫随到员工。
- 相关数字自2023/24财年起披露。
- 由于如心酒店集团只有全职员工等量数据，此数据只覆盖总部办公室和物业服务。2023/24财年如心酒店集团全职员工等量为110人。
- 自愿离职率以报告期间自愿离职员工总人数除以截至报告期末员工总人数乘以100%计算。
- 此数据只包括全职员工。
- 此数据已经过重列以反映该报告期间的实际情况。
- 因被解雇、缩减规模、精简人手及不当行为导致的非自愿离职率以报告期因被解雇、缩减规模、精简人手及不当行为而非自愿离职的员工总人数除以截至报告期末的员工总人数乘以100%计算。
- 因合约完成或退休和去世导致的非自愿离职率以报告期间因合约完成或退休和去世而非自愿离职的员工总人数除以截至报告期末的员工总人数乘以100%计算。
- 员工复工率以育婴假后重返工作岗位的员工总人数除以育婴假后应重返工作岗位的员工总人数乘以100%计算。
- 行使育婴假员工的留任率以结束育婴假并重返工作岗位后12个月内仍在岗的员工总人数除以先前报告期末育婴假并返回工作岗位的员工总人数乘以100%计算。
- 此数据包括全职和兼职员工。培训数据包括整个报告期的记录。
- 平均培训时数以报告期间总培训时数除以截至报告期的总员工人数计算。由于优化了数据收集机制，自2022/23财年起，物业服务组织和提供的培训已被纳入纪录。
- 缺勤日数包括(i)损失的工作日(因工而引起的病假)和(ii)非因工而引起的病假(即并非因工以致的事故/受伤/疾病而引起的病假)。
- 因工死亡比率以报告期间因工死亡数字除以总工作时数乘以20万工作小时计算。
- 包括华懋集团员工因运营而受伤的个案。
- 可记录之工伤比率以可记录之工伤数字除以总工作时数乘以20万工作小时计算。
- 严重工伤是指员工不能、不会或预计不会在六个月内完全恢复到受伤前的健康状态的伤害。
- 严重工伤事故比率(不包括死亡人数)以严重工伤事故数目(不包括死亡人数)除以总工作时数乘以20万工作小时计算。
- 工伤引致损失工时比率以引致损失工时的工伤事故数目总计除以总工作时数乘以20万工作小时计算。
- 此数据包括我们全资拥有的建筑地盘。
- 创造营业收入职能的部门包括销售、租赁和业务发展。
- STEM代表科学、科技、工程、数学。STEM相关职位包括会计、审计、建筑服务、工程、环境、财务、健康与安全、信息科技及可持续发展/ESG。
- 供应商是指在报告期内通过直接商业关系向本集团提供产品或服务的机构或人士。

遵守雇佣相关规定

作为一个重视员工福祉，并以关怀员工为重的雇主，我们致力遵守有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利，并与我们的业务运营密切相关的法例法规。于报告期内，集团并不知悉任何确实违反相关法规的情况，包括但不限于《雇佣条例》、《雇员补偿条例》及《最低工资条例》以及其他与多元平等共融相关的法规。我们将继续遵守与雇佣相关法例法规，并为员工提供一个公平、愉快的工作环境，让员工感到被尊重。