

可持續發展績效數據

環境數據

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
能源用量 ¹				
電力採購	兆瓦時	102,348.72	100,931.65	103,701.63
煤氣	兆瓦時	5,996.15	5,419.11	4,902.00
汽油	兆瓦時	465.29	597.28 ²	325.72
柴油	兆瓦時	240.16	62.70 ²	1.26
總能源消耗量	兆瓦時	109,050.32	107,010.74	108,930.61
能源強度	千瓦時／平方米	126.17	123.55	128.89
碳排放源 ³				
直接碳排放（範圍1） ⁴	公噸二氧化碳當量	2,045.17 ⁵	1,293.63	1,076.68
間接碳排放（範圍2）－基於位置的方法	公噸二氧化碳當量	48,330.24	47,785.81	49,177.06
間接碳排放（範圍2）－基於市場的方法	公噸二氧化碳當量	48,276.44	47,757.90	49,157.55
碳排放總量（範圍1及2）－基於位置的方法	公噸二氧化碳當量	50,375.41	49,079.44	50,253.74
碳排放總量（範圍1及2）－基於市場的方法	公噸二氧化碳當量	50,321.61	49,051.62	50,234.23
碳排放強度（範圍1及2）－基於位置的方法	公噸二氧化碳當量／平方米	0.058 ⁷	0.057	0.059
碳排放強度（範圍1及2）－基於市場的方法	公噸二氧化碳當量／平方米	0.058	0.057	0.059
其他間接碳排放量（範圍3）－類別二：資本商品 ⁸	公噸二氧化碳當量	51,095.91	-	-
廢氣排放 ⁹				
硫氧化物	公斤	1.50	1.39 ²	0.83
氮氧化物	公斤	369.55	301.93 ²	87.68
懸浮粒子	公斤	25.78	20.47 ²	1.26
用水及廢水排放				
總用水量	立方米	572,848.11	521,021.79	544,853.57
用水強度	立方米／平方米	0.663 ¹⁰	0.602	0.645
廢水排放量 ¹¹	立方米	546,009.56	497,518.65	518,646.09
廢棄物處置				
已棄置無害廢棄物 ¹²	公噸	24,959.39 ¹³	23,969.42 ¹³	18,723.76
已棄置無害廢棄物強度	公噸／平方米	0.029	0.028	0.022

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。

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
回收物料 無害廢棄物				
廚餘	公噸	166.91 ¹⁴	120.52	91.35
食用油轉化為生物柴油 ¹⁵	公噸	4.99	6.26	-
玻璃	公噸	16.47	16.24	18.05
金屬／鋁	公噸	2.52	2.37	6.84
紙	公噸	443.80	345.92	476.66
塑料	公噸	21.34	21.31	6.66
總回收廢棄物	公噸	656.03	512.62	599.56
總回收廢棄物強度	公斤／平方米	0.759	0.592	0.625
有害廢物 ¹⁶				
電池	公斤	42.47	58.16	-
燈管	公斤	219.75	314.57	-
打印墨盒	公斤	1,810.00	1,705.40	-
廢電器電子產品(WEEE) ¹⁷	公斤	642.70	4,159.50	-
	件	1,215.80	1,134.50	-

附註：

- 不同燃料類型的能源轉換因子乃根據香港交易所發佈的《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2022/23財年柴油及汽油用量，以及空氣污染物排放量均有所上升。
- 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、消防設備折耗的氫氣氟化物(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。消防設備中使用的製冷劑的排放因子採自美國國家環境保護局(U.S.EPA)。
- 2023/24財年集團的直接碳排放量（範圍1）與2022/23財年相比增加了58.1%，主要是由於經優化的製冷劑數據收集機制導致報告的製冷劑消耗量增加。
- 範圍2的溫室氣體排放來自煤氣及電力採購。相關的排放因子採用自當地電力及公共事業公司。《溫室氣體核算體系範圍二指南》所定義的間接碳排放量－基於位置的方法是指一種透過使用區域（包括地方、省或國家）平均電力排放系數量化範圍二排放的方法。間接碳排放量－基於市場的方法指一種以發電機組的溫室氣體排放量量化範圍二排放的方法。報告機構簽訂合同採購與環境貢獻屬性捆綁在一起的可再生能源，或採購非捆綁型的可再生能源。
- 2023/24財年集團的溫室氣體排放強度與2022/23財年相比增加了2.9%，乃因我們的物業佔用率和營運有所增加。例如，如心廣場的出租率增加了20%，導致大廈整體用电量增加8.7%。與上一報告期相比，我們酒店的入住晚數也增加了30%。
- 此類別涵蓋了於報告期內我們新完成建築項目的前期隱含碳排放，並根據《科學基礎目標倡議建築行業說明文件》計算。數據涵蓋我們於報告期內唯一完成的項目安峯的「從搖籃到地盤」(cradle-to-site)的碳排放。
- 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。
- 2023/24財年，集團的用水強度與2022/23財年相比增加了14.1%，乃因我們酒店的入住晚數與上一報告期相比增加了30%。此外，隨著我們逐漸用水冷系統取代風冷式冷水機組，冷卻用水的使用量也有所增加。
- 自2019/20財年，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2023/24財年和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2023/24財年回收的廚餘數量有所增加。
- 相關資訊自2022/23財年起披露。
- 相關資訊自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「公斤」和「件」為單位，與回收收據所述一致。

社會數據¹

指標	2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
僱員						
總僱員	3,601	-	3,138	-	2,982	-
按性別劃分						
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%
按職級劃分 ²						
高級管理層	21	0.6%	20	0.6%	72	2.4%
管理層	578	16.1%	451	14.4%	363	12.2%
一般員工	3,002	83.4%	2,667	85.0%	2,547	85.4%
按年齡組別劃分						
30歲或以下	462	12.8%	362	11.5%	368	12.3%
31-50歲	1,410	39.2%	1,295	41.3%	1,237	41.5%
51歲或以上	1,729	48.0%	1,481	47.2%	1,377	46.2%
按僱傭合同劃分						
長期	2,952	82.0%	2,712	86.4%	2,733	91.6%
臨時	649	18.0%	426	13.6%	249	8.4%
按僱傭類型劃分						
全職	3,169	88.0%	2,938	93.6%	2,915	97.8%
兼職	70	1.9%	200	6.4%	67	2.2%
無時數保證 ^{3,4,5}	362 ⁵	10.1%	-	-	-	-
按地區劃分						
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%

指標	2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
按國籍劃分 ⁴						
中國籍	3,540	98.3%	-	-	-	-
其他	61	1.7%	-	-	-	-
按性別劃分的長期員工 ⁴						
男性	1,492	50.5%	-	-	-	-
女性	1,460	49.5%	-	-	-	-
按性別劃分的臨時員工 ⁴						
男性	321	49.5%	-	-	-	-
女性	328	50.5%	-	-	-	-
按性別劃分的全職員工 ⁴						
男性	1,636	51.6%	-	-	-	-
女性	1,533	48.4%	-	-	-	-
按性別劃分的兼職員工 ⁴						
男性	25	35.7%	-	-	-	-
女性	45	64.3%	-	-	-	-
自願離職 ^{6,7}						
整體	806	22.4%	1,022	32.6%	893	29.9%
按性別劃分						
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
按職級劃分						
高級管理層	0	0.0%	2	10.0%	-	-
管理層	99	17.1%	156	34.6%	-	-
一般員工	707	23.6%	864	32.4%	-	-

指標	2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 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	165	35.7%	184	50.8%	201	54.6%
31-50歲	317	22.5%	464	35.8%	402	32.5%
51歲或以上	324	18.7%	374	25.3%	290	21.1%
按地區劃分						
香港	806	22.4%	1,022	32.6%	893	29.9%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
非自願離職 ^{7,9} (因被解僱、縮減規模、精簡人手及不當行為)						
整體	279	7.7%	75	2.4%	-	-
按性別劃分						
男性	138	7.6%	59	3.5%	-	-
女性	141	7.9%	16	1.1%	-	-
按職級劃分						
高級管理層	0	0.0%	0	0.0%	-	-
管理層	11	1.9%	12	2.7%	-	-
一般員工	268	8.9%	63	2.4%	-	-
按年齡組別劃分						
30歲或以下	29	6.3%	10	2.8%	-	-
31-50歲	81	5.7%	38	2.9%	-	-
51歲或以上	169	9.8%	27	1.8%	-	-
按地區劃分						
香港	279	7.7%	75	2.8%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-

指標	2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 財年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非自願離職 ^{7,10} (因合約完成或退休和去世)						
整體	179	5.0%	210	6.7%	-	-
按性別劃分						
男性	53	2.9%	142	8.5%	-	-
女性	126	7.0%	68	4.6%	-	-
按職級劃分						
高級管理層	2	9.5%	0	0.0%	-	-
管理層	2	0.3%	0	0.0%	-	-
一般員工	175	5.8%	210	7.9%	-	-
按年齡組別劃分						
30歲或以下	3	0.6%	3	0.8%	-	-
31-50歲	1	0.1%	1	0.1%	-	-
51歲或以上	175	10.1%	206	13.9%	-	-
按地區劃分						
香港	179	5.0%	210	7.7%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-
新聘員工 ⁷						
整體	1,709	47.4%	1,344	42.8%	1,142	38.3%
按性別劃分						
男性	798	44.0%	737	44.1%	662	40.4%
女性	911	51.0%	607	41.4%	480	35.8%
按職級劃分						
高級管理層	2	9.5%	2	10.0%	-	-
管理層	130	22.5%	175	38.8%	-	-
一般員工	1,577	52.5%	1,167	43.8%	-	-

指標	2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 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	381	82.5%	216	59.7%	276	75.0%
31-50歲	546	38.7%	537	41.5%	459	37.1%
51歲或以上	782	45.2%	591	39.9%	407	29.6%
按地區劃分						
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%
績效評估 ⁷						
整體	3,187	88.5%	2,790	88.9%	2,811	94.3%
按性別劃分						
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%
按職級劃分						
高級管理層	18	85.7%	19	95.0%	72	100.0%
管理層	570	98.6%	434	96.2%	327	90.1%
一般員工	2,599	86.6%	2,337	87.6%	2,412	94.7%
育嬰假 享有育嬰假的員工						
男性	1,656	-	1,672	-	-	-
女性	1,569	-	1,466	-	-	-
行使育嬰假的員工						
男性	20	-	17	-	-	-
女性	18	-	23	-	-	-
員工復職率 ¹¹						
男性	-	100.0%	-	100.0%	-	-
女性	-	100.0%	-	87.0%	-	-
行使育嬰假員工的留任率 ^{4,12}						
男性	-	64.7%	-	-	-	-
女性	-	68.8%	-	-	-	-

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
培訓 ¹³ 受訓員工數量 ⁴				
整體	人數	3,138	-	-
受訓員工比例 ⁴				
整體	人數百分比	87.1%	-	-
按性別劃分 ⁴				
男性	受訓員工百分比	50.8%	-	-
女性	受訓員工百分比	49.2%	-	-
按職級劃分 ⁴				
高級管理層	受訓員工百分比	0.5%	-	-
管理層	受訓員工百分比	19.1%	-	-
一般員工	受訓員工百分比	80.4%	-	-
總培訓時數				
整體	小時	109,953	77,351	-
平均培訓時數 ¹⁴				
整體	小時	30.5	24.6	10.5
按性別劃分				
男性	小時	31.0	22.8	9.5
女性	小時	30.0	26.8	11.8
按職級劃分				
高級管理層	小時	23.1	32.1	25.5
管理層	小時	36.4	38.2	18.8
一般員工	小時	29.5	22.3	8.9
反貪污培訓 ¹³				
整體	小時	1,220.4	993.4	-
	人數 ⁴	1,182	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	32.8%	-	-
按性別劃分				
男性	小時	651.7	524.8	-
	人數 ⁴	600	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	50.8%	-	-
女性	小時	568.7	468.6	-
	人數 ⁴	582	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	49.2%	-	-

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
按職級劃分				
高級管理層	小時	2.0	18.0	-
	人數 ⁴	2	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	0.2%	-	-
管理層	小時	376.9	322.8	-
	人數 ⁴	278	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	23.5%	-	-
一般員工	小時	841.5	652.6	-
	人數 ⁴	902	-	-
	受訓人數百分比 ⁴	76.3%	-	-
職業健康與安全				
總工作時數	小時	7,347,350	6,583,044	-
缺勤日數 ¹⁵	日數	15,996	17,303	17,115
有關健康與安全管理系統的 ISO 認證數目	認證數目	7	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 ¹⁶	不適用	0.0	0.0	0.0
工傷				
工傷事件總數 ¹⁷	事故數目	81	101	92 ⁸
可記錄的工傷比率 ¹⁸	不適用	2.2	3.1	-
因工傷而損失的日數	日數	2,446	4,188	7,953 ⁸
引致損失工時的工傷數字 (病假多於0日)	事故數目	72	86	-
可記錄之工傷數字 (病假多於3天)	事故數目	53	79	-
嚴重工傷事故數字(不包括死亡) ¹⁹	事故數目	1	8	5
嚴重工傷事故比率(不包括死亡) ²⁰	不適用	0.03	0.2	-
工傷引致損失工時比率 ²¹	不適用	2.0	2.6	-

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
職業病				
職業病所造成的死亡數字	事故數目	0	0	-
可記錄之職業病的案件數字	事故數目	0	0	-
職業健康與安全(承建商) ²²				
總工作時數	小時	6,738,680	4,107,740	3,450,460
承建商工人總數	承建商工人數目	25,918	15,799	13,271
有關健康與安全管理系統的 ISO 認證數目	認證數目	6	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 ¹⁶	不適用	0.0	0.0	0.0
工傷				
工傷事件總數 ¹⁷	事故數目	10	14	16
可記錄之工傷比率 ¹⁸	不適用	0.3	0.7	0.9
因工傷而損失的日數	日數	1,053	1,140	2,438
引致損失工時的工傷數字 (病假多於0日)	事故數目	10	14	16
可記錄之工傷數字 (病假多於3天)	事故數目	10	14	15
嚴重工傷事故數字(不包括死亡) ¹⁹	事故數目	3	2	7
嚴重工傷事故比率(不包括死亡) ²⁰	不適用	0.09	0.1	0.4
工傷引致損失工時比率 ²¹	不適用	0.3	0.7	0.9
職業病				
職業病所造成的死亡數字	事故數目	0	0	-
可記錄之職業病的案件數字	事故數目	0	0	-

		2023/24 財年		2022/23 財年		2021/22 財年	
指標	單位	男性	女性	男性	女性	男性	女性
多元化管治團體							
ESG 督導委員會	人數	9	2	9	1	-	-
	百分比	81.8%	18.2%	90.0%	10.0%	-	-
管理層崗位							
高級管理層	人數	14	7	14	6	-	-
	百分比	66.7%	33.3%	70.0%	30.0%	-	-
管理層	人數	360	218	260	191	-	-
	百分比	62.3%	37.7%	57.6%	42.4%	-	-
非管理層職位	人數	1,436	1,566	1,397	1,269	-	-
	百分比	47.8%	52.2%	52.4%	47.6%	-	-
創造營業收入職能部門的管理層職位 ²³	人數	48	57	53	81	-	-
	百分比	45.7%	54.3%	39.6%	60.4%	-	-
STEM相關職位 ²⁴	人數	291	168	434	156	-	-
	百分比	63.4%	36.6%	73.6%	26.4%	-	-

指標	單位	2023/24 財年	2022/23 財年	2021/22 財年
供應鏈管理 ²⁵				
新供應商	供應商數目	194	-	-
經過環境標準篩選的新供應商	供應商數目	187	-	-
經過社會標準篩選的新供應商	供應商數目	187	-	-
按地區劃分				
香港	供應商數目	1,896	-	-
中國內地	供應商數目	1	-	-
海外	供應商數目	13	-	-

附註：

- 除另有說明，所有數據截至6月30日。
- 於報告期間，本集團對職級架構的定義進行了內部審核。2023/24財年的披露數據乃根據此更新而調整。
- 不能保證每天、每周或每月的最低或固定工作時間，但可能需要根據需要來工作的僱員，例如臨時工、零時工合同員工和隨叫隨到員工。
- 相關數字自2023/24財年起披露。
- 由於如心酒店集團只有全職僱員等量數據，此數據只覆蓋總部辦公室和物業服務。2023/24財年如心酒店集團全職僱員等量為110人。
- 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。
- 此數據只包括全職員工。
- 此數據已經過重列以反映該報告期間的實際情況。
- 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。
- 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。
- 行使育嬰假員工的留任率以結束育嬰假並重返工作崗位後12個月內仍在職的員工總數除以先前報告期結束育嬰假並返回工作崗位的員工總數乘以100%計算。
- 此數據包括全職和兼職員工。培訓數據包括整個報告期的記錄。
- 平均培訓時數以報告期間總培訓時數除以截至報告期的總員工人數計算。由於優化了數據收集機制，自2022/23財年起，物業服務組織和提供的培訓已被納入紀錄。
- 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)以嚴重工傷事故數目(不包括死亡人數)除以總工作時數乘以20萬工作小時計算。
- 工傷引致損失工時比率以引致損失工時的工傷事故數目總計除以總工作時數乘以20萬工作小時計算。
- 此數據包括我們全資擁有的建築地盤。
- 創造營業收入職能的部門包括銷售、租賃和業務發展。
- 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。
- 供應商是指在報告期內通過直接商業關係向本集團提供產品或服務的機構或人士。

遵守僱傭相關規定

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。