



遠東發展有限公司
Far East Consortium International Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)
股份代號：035

共建亮麗未來

2023 環境、社會及管治報告書







目錄

- 2 緒言
- 8 獎項及榮譽
- 12 我們的 ESG 方針
- 20 管理環境足跡
- 36 首選僱主
- 47 深耕社區
- 56 賓至如歸
- 62 數據列表
- 68 ESG 指引內容索引

1. 緒言

1.1 關於遠東發展

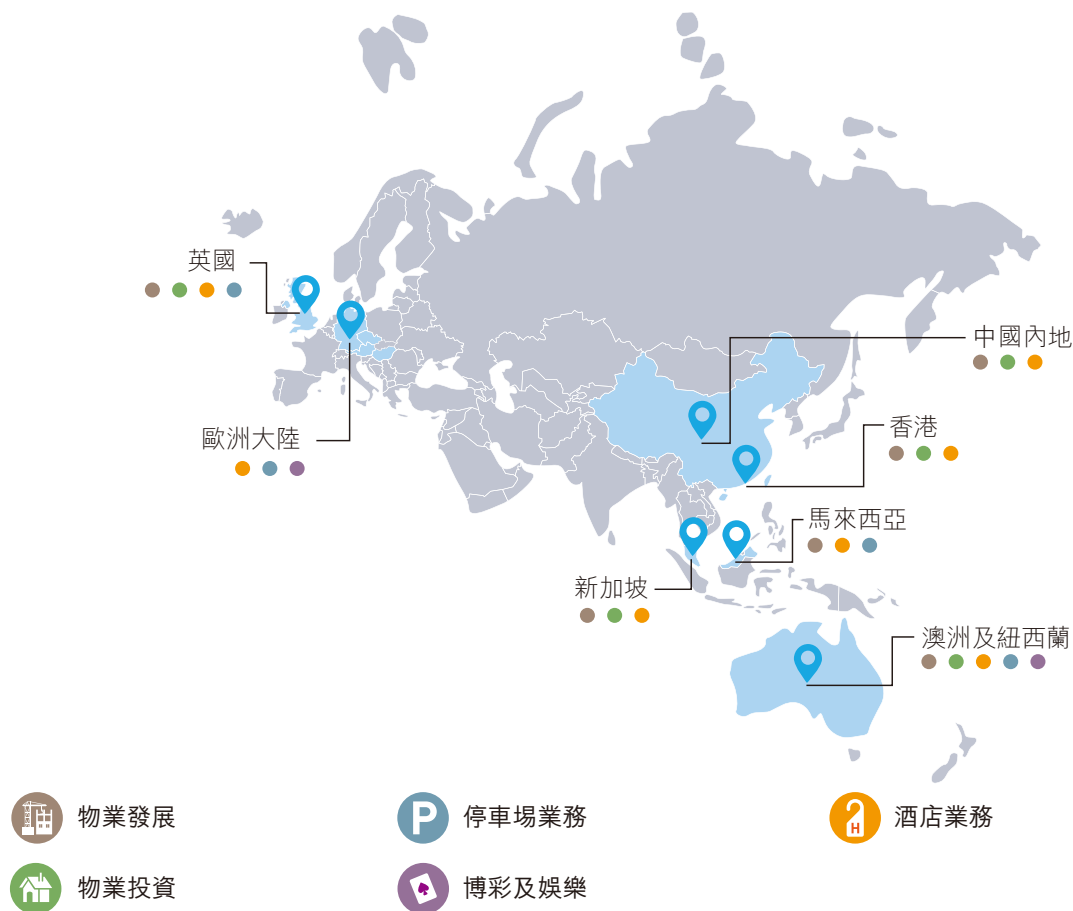
Far East Consortium International Limited(「遠東發展」或「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」、「我們」或「我們的」，香港聯交所：35)為一間領先的區域性綜合企業，於中國內地、香港、馬來西亞、新加坡、澳洲、紐西蘭、英國及歐洲大陸從事物業發展、物業投資、酒店業務及管理、停車場業務及設施管理、博彩及相關業務、證券與金融產品投資以及提供按揭服務。

本集團於一九七二年在香港聯交所主板公開上市。成立超過半世紀以來，其獲認可為亞太地區領先土地及物業發展商之一。

遠東發展掌握地區知識及本地專業知識，使其得以開發及交付以迅速壯大之亞洲富裕中產階級為受眾之住宅及社區，同時提升其作為具有廣泛利益之首屈一指酒店集團之地位。

1.2 多元化及均衡之業務組合

我們之業務組合遍及10個國家超過30個城市，令我們得以在全球社區對環境、社會及管治(「ESG」)之進步作出貢獻。



1. 緒言

1.3 主席及行政總裁報告書

隨著2019冠狀病毒病疫情緩和，全球企業在新常態下謀求出路，二零二三年是迎來復甦與增長的重要一年。本集團克服了疫情帶來前所未有的挑戰，並在此變動時期物色良機，實現我們宏大的ESG目標。作為一間負責任的企業，我們以所有持份者的利益為依歸，負責任地經營及發展，對社會整體發揮正面作用。

我們採取積極方針達成可持續發展目標，並推進ESG進程。於二零二三年三月，我們安排了首筆金額達港幣700,000,000元的可持續發展表現掛鈎貸款(「可持續發展表現掛鈎貸款」)融資。達成可持續發展關鍵績效指標包括指定能源消耗及僱員培訓條件後，本集團將有資格獲得利息儲蓄，在營運中實施其他可持續發展舉措及項目。這個重大里程碑奠定我們的信貸實力及我們對可持續發展的堅定承諾。集團還擴大了位於英國的可持續發展團隊，以促進我們推進ESG目標及創新的進程。

我們以可持續發展為營運方針，務求減輕業務及流程對環境造成的不利影響，並定期檢討達致此目標的方法。為此，我們已委聘第三方顧問全面計算我們的溫室氣體(「溫室氣體」)排放量，藉此識別高溫室氣體排放量範疇，發掘減少碳足跡的機會。這亦將帶出有待改善的營運範疇及可實施創新低碳技術的領域，有助我們制定未來的減碳計劃。

目前，我們於業務中積極試行及實施環保舉措，尤其是採用潔淨可再生能源以減少生態足跡。我們期望於英國的酒店及於捷克共和國的博彩業務將於二零二三年年底前啟用太陽能板系統，而啟德發展項目則採用區域供冷系統製造冷凍水作空調之用。以上舉措不僅減輕當地電網的負擔，更可進一步保護地球珍貴的天然資源。

我們深明僱員為企業長遠發展及造就成功的基礎，保障僱員福祉更是本集團的優先事項。為營造安全無憂的工作環境，我們已就各項業務成立健康安全委員會，並為僱員進行定期培訓及評估以提升其安全意識。本集團時刻歡迎員工提供任何回饋意見，並就此設立多個溝通途徑以供公開討論及鼓勵僱員參與。為吸納及挽留人才，我們提供實用培訓課程，輔以繼任計劃及人才評核程序，支持員工持續學習及發展。

我們在實行可持續發展措施方面不遺餘力，同時確保向客戶提供優質產品及服務。因此，我們的酒店於地方社區積極物色負責任的供應商，為顧客提供合乎道德的新鮮環保產品。與此同時，物業發展部委聘具有社區福利、環境保護和勞工安全優先考慮的建築商合作。不論業務營運規模如何，我們始終專注於確保顧客滿意及維持高品質標準。

我們將繼續運用社會影響力連結營運所在社區，透過積極參與社區活動以建立長遠關係。我們與非牟利組織及教育機構合作，支持多項造福社區的活動，範疇涵蓋文藝保育以至青少年教育及發展。於二零二三年財年，澳洲及英國辦事處已實行義工政策，鼓勵僱員參與義工活動，在工作以外發揮正面影響。

誠如本年度年報的主題「共建亮麗未來」所強調，我們定會跨越重重障礙，並提升可持續經營實力、關顧僱員福祉及加強與各持份者的合作，造福社會。

主席兼行政總裁
邱達昌

1. 緒言

1.4 二零二三年財年可持續發展摘要

二零二三年財年可持續發展摘要包括：



可持續發展 策略及管治

- 委託獨立淨零顧問計算本集團的溫室氣體排放總量，令我們能夠在日後制定減碳行動計劃。
- 安排金額達港幣700,000,000元的首筆五年期可持續發展表現掛鈎貸款融資，而可持續發展關鍵績效指標包括減少能源消耗及增加僱員平均培訓時數。



管理環境足跡

- 在大堂設置自動售賣機，以供使用綠色獎勵卡兌換浴室用品或零食以鼓勵客人減少使用塑膠用品。
- 於啟德發展項目接入政府區域供冷系統供應的冷水，與傳統風冷系統相比，估計可提高30%的能源效益。



首選僱主

- 每位僱員平均接受了14.1小時的培訓及發展。
- 性別平等情況超越行業標準，其中酒店企業辦事處的行政人員隊伍中，53.8%為女性。



深耕社區

- 向香港高等教育科技學院 (THEi) 捐出港幣1,500,000元及40,000平方呎農地興建中醫藥研究中心，推動中醫藥現代化應用，保育文化。
- 與香港中華基督教青年會合作，向逾15名有志投身酒店業的學生介紹基本面試技巧及服務職業分享。



賓至如歸

- 委任第三方對中央通風系統進行年度檢查，為客人提供健康的室內環境。
- 為客人建造植物收藏館，促進個人與自然的聯繫及習慣，提高客人的福祉及房內空氣質素。

1. 緒言

1.5 關於本報告

1.5.1 報告期間

基於我們對透明度及披露之承諾，繼二零二一年九月刊發上一份ESG報告後，我們欣然分享本集團之第七份年度ESG報告。除非另有說明，本報告涵蓋本集團自二零二二年四月一日起至二零二三年三月三十一日止財政年度(「二零二三年財年」)之ESG策略、管理方針、進展及摘要。

1.5.2 報告範圍

本報告概述本集團於二零二三年財年在可持續發展方面之表現，主要集中各業務分部直接控制業務之活動，即物業發展¹(「物業發展」)、酒店業務及管理²(「酒店」)、停車場業務及設施管理(「停車場」)、博彩業務³(「博彩」)以及企業及地區辦公室(「辦公室」)。

二零二三年財年報告範圍³

物業發展	香港	啟德商業用地 西營盤*	在建中 規劃階段
	中國內地	遠東御江豪庭，廣州	已落成
		君悅庭，上海	已落成
		御尚，上海	已落成
		地下停車場(第8區)，上海	已落成
		地下停車場(第16區)，上海	已落成
	E1B-01地塊，上海*	在建中	
	英國	Hornsey Town Hall—A座樓宇，倫敦	已落成
		Hornsey Town Hall—B座樓宇，倫敦	在建中
		Aspen at Consort Place，倫敦	在建中
New Cross Central，曼徹斯特		已落成	
Victoria Riverside，曼徹斯特		在建中	
澳洲	West Side Place第一期，墨爾本	已落成	
	West Side Place第二期，墨爾本	在建中	
	Perth Hub，珀斯	在建中	
	640 Bourke Street，墨爾本	規劃及設計	
新加坡	Hyll on Holland ⁴	在建中	

¹ 包括佔50%以上股權的項目，但不包括合資項目、租賃項目、未開發土地及已落成已於二零二三年財年前完成的項目。環境及社會數據僅包括佔50%以上股權的在建項目。

² 包括我們位於中國內地、香港、澳洲、馬來西亞、英國及新加坡之酒店。

³ 我們今年擴展了報告範圍，以提供更全面的集團表現。“*”表示在二零二三年財年新增的業務。

⁴ 遠東發展持有80%的股權。

1. 緒言

酒店業務及管理 ⁵	香港	麗悅酒店 觀塘帝盛酒店 旺角帝盛酒店 荃灣帝盛酒店 灣仔帝盛酒店 蘭桂坊酒店@九如坊 遠東絲麗酒店 海景絲麗酒店 荃灣絲麗酒店
	中國內地	成都帝盛君豪酒店 廬山東林假日酒店 上海帝盛酒店 武漢帝盛酒店
	英國	Dorsett Shepherds Bush Dao by Dorsett West London*
	新加坡	新加坡帝盛酒店
	馬來西亞	吉隆坡帝盛酒店* 梳邦帝盛君豪酒店* 納閩帝盛君豪酒店* 吉隆坡Maytower絲麗酒店* J-Hotel by Dorsett*
	澳洲	珀斯麗思卡爾頓酒店*
停車場業務及設施管理	澳洲	所有停車場用地
	英國	所有停車場用地
	馬來西亞	所有停車場用地
博彩業務	捷克共和國	Hotel Savannah Ceska Kubice Dolni Dvoriste Hate Casino
企業及地區辦公室 (「辦公室」)	香港 中國內地 英國 澳洲 新加坡 捷克共和國	

⁵ 包括佔股權50%以上並已落成的酒店物業。

1. 緒言

1.5.3 報告框架

本報告是根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄二十七所載環境、社會及管治報告指引(「ESG指引」)之「不遵守就解釋」條文及「建議披露」之部分選定關鍵績效指標編製。載於第68至72頁之ESG指引內容索引載有有關本公司應用ESG指引之範圍及交互參照本報告相關章節之資料。

如欲瞭解本集團之業務摘要、財務表現及企業管治常規的進一步資料，務請一併閱讀本報告與我們之二零二三年年報。就本報告而言，「香港」指中華人民共和國香港特別行政區，而「中國內地」指中華人民共和國，不包括香港特別行政區、澳門特別行政區及台灣。

1.5.4 報告原則

本報告內容遵循ESG指引之匯報原則：



我們關注影響業務增長及就持份者而言屬重要之事宜。有關更多資料，請參閱「我們的ESG方針」章節(第12頁)。



我們就適當情況對有關標準、方法、假設及／或計算參考之資料以及關鍵績效指標所用主要轉換因素來源作出說明。



我們盡可能客觀地披露資料，不偏不倚地向持份者呈現我們之整體ESG表現。



除非另有說明，否則量化關鍵績效指標根據一致方法計算。報告所公佈資料如有重列，將會說明理由。

1.5.5 回饋

持份者的觀點及意見對持續改善ESG表現及我們的業務至關重要。請瀏覽網站www.fecil.com.hk與我們聯絡。

2. 獎項及榮譽



Far East Consortium International

- 香港社會服務聯會之商界展關懷 2022/2023標誌



- 「2022年財資環境、社會和管治企業大獎」之欽金獎



- 「Pacific Basin Economic Council – Environment Social & Governance Awards 2022-2023評選」之環境、社會和企業管治之金獎



- 「2022 ARC國際年報大獎」傳統年報類別「房地產發展：不同類型及多用途」銅獎



- 2022年度《投資者關係雜誌》大中華區獎項評選之「最佳多媒體應用(小型及中型市值企業)」大獎



- 「Mercury Excellence Awards 2022-2023評選」之兩項大獎
 - 銅獎：年報室內設計(傳統格式/亞洲太平洋區)
 - 銅獎：特別活動遠東發展上市50週年刊物：根深致遠(週年)

2. 獎項及榮譽

- 「《金融亞洲》2022年度亞洲最佳公司」評選之兩項大獎

- 香港地區最佳行政總裁
- 香港地區最佳價值小型企業



- 「2022 iNOVA Awards 評選」之三項大獎

- 企業網站：企業形象—金獎
- 網上年報：房地產—銀獎
- 投資者／股東關係—銅獎



- 「2022年第八屆香港投資者關係大獎」之三項大獎

- 最佳投資者關係公司
- 最佳投資者會議
- 最佳年報



- 「2022年第十二屆亞洲卓越大獎」之三項大獎

- 亞洲最佳行政總裁：主席兼行政總裁丹斯里拿督邱達昌
- 亞洲最佳首席財務總監：首席財務總監及公司秘書張偉雄先生
- 最佳投資者關係公司



香港 帝盛酒店集團

- 獲香港社會服務聯會頒發「10年Plus商界展關懷」標誌



- 獲僱員再培訓局頒發「人才企業2020-2025」



- 獲CTgoodjobs Best HR Awards 2022頒發「最佳企業社會責任大獎—傑出大獎」

- 獲CTgoodjobs Best HR Awards 2022頒發「最佳企業福祉計劃大獎—金獎」

- 獲CTgoodjobs Best HR Awards 2022頒發「最佳員工投入度策略大獎—金獎」



香港荃灣絲麗酒店

- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌(二零一七年至二零二二年)



- 獲環境運動委員會頒發「節能證書」



2. 獎項及榮譽

- 獲環境運動委員會頒發「減廢證書」



- 獲環境運動委員會頒發香港綠色機構認證



- 獲環境及生態局頒發「戶外燈光約章鉅金獎」



香港麗悅酒店

- 獲香港社會服務聯會頒發「10年Plus商界展關懷」標誌



- EarthCheck銀徽認證

香港旺角帝盛酒店

- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌



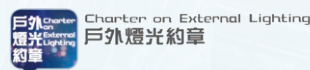
- 獲環境運動委員會頒發「2022年度香港環境卓越大獎」榮譽證書



- EarthCheck銀徽認證

香港觀塘帝盛酒店

- 獲環境局頒發「戶外燈光約章」證書



- 獲香港社會服務聯會頒發「10年Plus商界展關懷」標誌



香港遠東絲麗酒店

- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌



蘭桂芳酒店@九如坊

- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌



2. 獎項及榮譽

香港荃灣帝盛酒店

- 獲環境運動委員會頒發「節能證書」



- 獲環境運動委員會頒發「減廢證書」



- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌



- 獲聯合國兒童基金會頒發「母乳餵哺友善工作間」感謝狀



- 獲環境運動委員會頒發香港綠色機構認證

香港海景絲麗酒店

- 獲香港社會服務聯會頒發「5年Plus商界展關懷」標誌



香港灣仔帝盛酒店

- EarthCheck銀徽認證
- 獲香港社會服務聯會頒發「10年Plus商界展關懷」標誌



- 獲香港管理專業協會頒發「香港可持續發展獎2022」
 - 大獎及典範獎(中型機構類別)

- 典範獎(中型機構類別)



- 優秀可持續發展措施獎—經濟範疇
- 優秀可持續發展措施獎—社會範疇
- 最佳抗疫應變獎
- 最具創意獎

中國內地
武漢帝盛酒店

- 獲美團頒發「2022年度影響力酒店」

新加坡
新加坡帝盛酒店

- 獲新加坡酒店協會頒發「2022年優秀服務獎」
- 獲Safety & Security Watch Group頒發感謝狀
- 認證SG Clean Hotel

3. 我們的ESG方針

3.1 可持續發展策略

3.1.1 我們的願景

我們堅信可持續發展乃創造長遠價值之關鍵。我們的可持續發展策略著重於在我們的行業內引領可持續的努力，確保我們的業務可持續發展。透過積極參與最有影響力的領域，我們致力於在社會上創造長期共享價值。

我們之可持續發展策略基於四大要點：(1)管理環境足跡；(2)首選僱主；(3)深耕社區及(4)賓至如歸。每項要點均包含若干目標，這些要點是我們多元化業務的共同指導原則，在應對複雜和新興挑戰的不斷變化的市場環境中發揮作用。

我們持續與跨業務部門進行溝通，設定內部關鍵績效指標並將我們的行動與可持續發展戰略和願景達成一致。持續審查和改進這些指標讓我們的持份者能夠比較我們的表現，同時我們亦致力在可持續發展的道路提供定期和透明的報告。

我們的可持續發展策略

我們的願景

成為啟發新一代的榜樣，締造更可持續的宜居世界

要點	管理環境足跡			首選僱主			深耕社區		賓至如歸
	透過可持續慣例、行為及創新科技負責任地營運			為人才發展提供共融之工作環境			為我們經營所在社區創造正面影響		為客人提供安全、可靠及互動體驗
重點範疇	盡量減少業務廢物	氣候行動	減少耗水量	促進健康、安全及福祉	僱員參與	人才培育與發展	帶動正面社會影響	可持續採購	超乎顧客預期
	即棄塑膠	能源效益	用水再用	職業健康及安全	人才吸引及挽留	培訓及發展	社會共融	負責任採購	安全及保安
	廚餘	綠色建築					藝術及文化		客戶私隱
	建築廢料	建築材料	節約用水	僱員福祉	領導及文化	繼任規劃	義工活動	供應商參與	健康
					多元化及共融	青年與地方發展		體驗	

聯合國可持續發展目標
(「可持續發展目標」)



3. 我們的ESG方針

3.1.2 可持續金融框架

於二零二二年財年，我們制定可持續金融框架，當中載列本集團進行可持續融資交易的條件，以資助將創造積極環境及社會效益，且切合我們的可持續發展策略及願景的項目。有關更多資料，請參閱我們網站的可持續金融框架。同年，我們邀請了外部機構對可持續金融框架進行第三方意見審查，為投資者提供獨立評估，並展示我們的可持續發展目標與最佳市場實踐和目標的一致性。有關更多資料，請參閱我們網站的可持續金融框架。

於二零二三年三月，本集團於香港安排首筆5年期可持續發展表現掛鈎貸款(「可持續發展表現掛鈎貸款」)融資，籌集港幣700,000,000元。可持續發展表現掛鈎貸款以本集團於海景絲麗酒店作抵押。可持續發展表現掛鈎貸款所得款項用於為本集團之一般營運資金需求提供資金。按香港品質保證局所預先規定，可持續發展關鍵績效指標(「關鍵績效指標」)包括減少能源消耗及增加員工培訓平均時數。達到可持續發展表現掛鈎貸款協議概述之可持續發展關鍵績效指標後，本集團將有資格獲得利息儲蓄，並可將其再投資ESG舉措及項目，進一步推動可持續發展議程。

3.2 可持續發展管治

我們堅信，健全之可持續發展管治為制定本集團上下可持續發展方向及策略奠定基礎，以指引僱員及業務夥伴。我們制定由上而下的可持續發展管治架構由董事會牽頭評估及批准可持續發展策略、目標設定及ESG匯報。

ESG指導委員會作為聯絡人，透過實施ESG政策、評估及披露ESG表現以及持份者參與，促進執行ESG舉措。委員會由遠東發展執行董事、帝盛酒店集團(「帝盛集團」)執行董事兼總裁及ESG指導委員會主席邱詠筠女士擔任主席。ESG指導委員會每年舉行兩次會議，就可持續發展相關事項進行報告。帝盛集團的ESG團隊亦每年獲發一筆資金以推動該財年的可持續發展倡議。

我們亦設立由物業發展及酒店分部之高級行政人員以及總部財務人員組成的小組委員會，藉此擴大該等匯報關係。參與成員背景廣泛，確保在制定ESG策略時充分體現本公司之廣泛權益。

我們於去年委任一所獨立可持續發展顧問，就我們現有ESG匯報程序及重要的環境指標之內部監控之穩健性進行初步預審，以就日後ESG報告之ESG鑒證做好準備。年內，我們亦委託了獨立淨零顧問計算本集團的溫室氣體排放總量，令我們能夠在日後制定詳盡的減碳行動計劃。



3. 我們的ESG方針

我們的可持續發展管治架構

董事會

- 審查及批准ESG宗旨、策略、優先考慮、措施及目標。
- 審閱及批准ESG報告。
- 確保宗旨進取之餘，亦可實現。

支持單位：ESG指導委員會

ESG 指導委員會

- 監督所有與可持續發展有關之事宜，並負責管理本集團之可持續發展政策及策略，包括設定及監督目標、關鍵舉措、可持續發展匯報、相關風險及機遇以及其他重大事項。
- 評估本集團ESG管治、策略、規劃及風險相關事宜並就此提出推薦建議。

報告對象：董事會

會議次數：每年兩次

物業小組委員會

- 於物業組合之建築、施工及營運中監督及實施所有個別可持續發展計劃及慣例，以支持本集團之ESG宗旨、策略、優先考慮、措施及目標。

報告對象：ESG指導委員會

會議次數：每季

酒店小組委員會

- 於酒店組合之酒店營運中監督及實施所有個別可持續發展計劃及慣例，以支持本集團之ESG宗旨、策略、優先考慮、措施及目標。

報告對象：ESG指導委員會

會議次數：每季

融資／投資者關係小組委員

- 監督本集團之ESG匯報、資本使用情況，並確保符合可持續發展目標及適當標準。
- 負責所有ESG掛鉤籌資事宜。
- 為所有潛在收購與其他小組委員會合作檢討ESG方面事宜。

報告對象：ESG指導委員會

會議次數：每季

3. 我們的ESG方針

3.2.1 商業道德

本集團在其業務活動中秉持高標準之商業廉潔、誠信及透明，使我們得以維持客戶及其他持份者之信任。

3.2.2 管治政策

本集團絕不容忍任何形式之欺詐或賄賂，並承諾防止、阻止、偵測及調查任何形式之欺詐及賄賂。

商業行為守則(「守則」)及員工手冊載有董事及僱員在所有商業交易中須遵守之專業及道德標準。守則適用於本集團所有範圍；因此，各董事及僱員均須遵守守則，包括本集團營運所在司法管轄區之所有適用法律及法規。此外，所有業務夥伴均須遵守守則，同意其合約所載任何相關條文。

3.2.3 溝通與培訓

所有僱員均於加入本集團時須接受強制性入職培訓，守則為該培訓之主要部分。各董事及僱員均有責任熟悉並遵守守則。

對於特定課題，本集團根據僱員之角色與職責範圍提供專門度身訂造之培訓。例如，博彩業務根據內部程序及原則向相關僱員提供反洗錢培訓。有關課程載列要求以履行捷克共和國《反洗錢法》(Anti-Money Laundering Act)項下之責任，並透過網上直播或網上學習舉行，讓僱員更輕鬆學習。

我們的酒店業務也確保員工充分了解反賄賂和反貪污，以維持工作場所的道德水平。於荃灣絲麗酒店，我們向所有員工提供了有關《香港防止賄賂條例》的反貪污培訓。於英國Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London，我們邀請了第三方機構進行腐敗和欺詐網絡研討會，以提高團隊對反貪污的認識和知識。同樣，在澳洲辦公室，我們邀請了第三方培訓機構提供行為準則和利益衝突培訓，以確保所有員工了解並遵守這兩項政策。



3. 我們的ESG方針

3.2.4 舉報措施

為促進商業廉潔，我們鼓勵僱員舉報本集團內部任何懷疑不當或不法行為。守則對舉報非法或不道德行為及做法提供明確指引。

所有舉報事件均會保密處理，保護舉報者免受不公平解僱等迫害或任何其他無理及報復性紀律處分行為。

3.2.5 監管合規

鑒於違反法律及法規可能對我們的營運、財務狀況及聲譽造成重大影響，本集團透過有效的合規管理管理監管風險。為確保我們的業務保持最高合規及商業誠信標準，我們已於日常營運中就遵守適用法律及法規執行政策、指引及慣例；此外，我們緊貼最新監管發展，以便快速適應可能出現的任何變化。

我們的業務受各個地區的適用法律及法規所規管，包括但不限於香港《空氣污染管制條例》、香港《噪音管制條例》、香港《廢物處置條例》、香港《僱傭條例》、香港《職業安全及健康條例》、香港《消費品安全條例》、香港《建築物條例》、香港《商標條例》及香港《個人資料(私隱)條例》、新加坡《消費者保護(公平交易)法》、香港《防止賄賂條例》以及適用於其他地區業務的類似法律及法規。

本集團絕不容忍任何形式之貪污，包括賄賂、勒索、洗錢、詐騙及盜竊。守則及員工手冊訂明有關利益衝突及政治獻金之規定，並明文載列全體董事及僱員必須遵守當地相關法例及規例。此外，所有業務夥伴均須藉同意其合約所載相關條文以遵守守則。

於報告期間，我們並不知悉任何違反上述法律及法規的情況；此外，亦無有關對我們或我們的僱員提出並已審結的貪污訴訟案件。我們繼續關注對業務營運而言可能有重大影響的不同地區法律及法規。

3.3 重要性

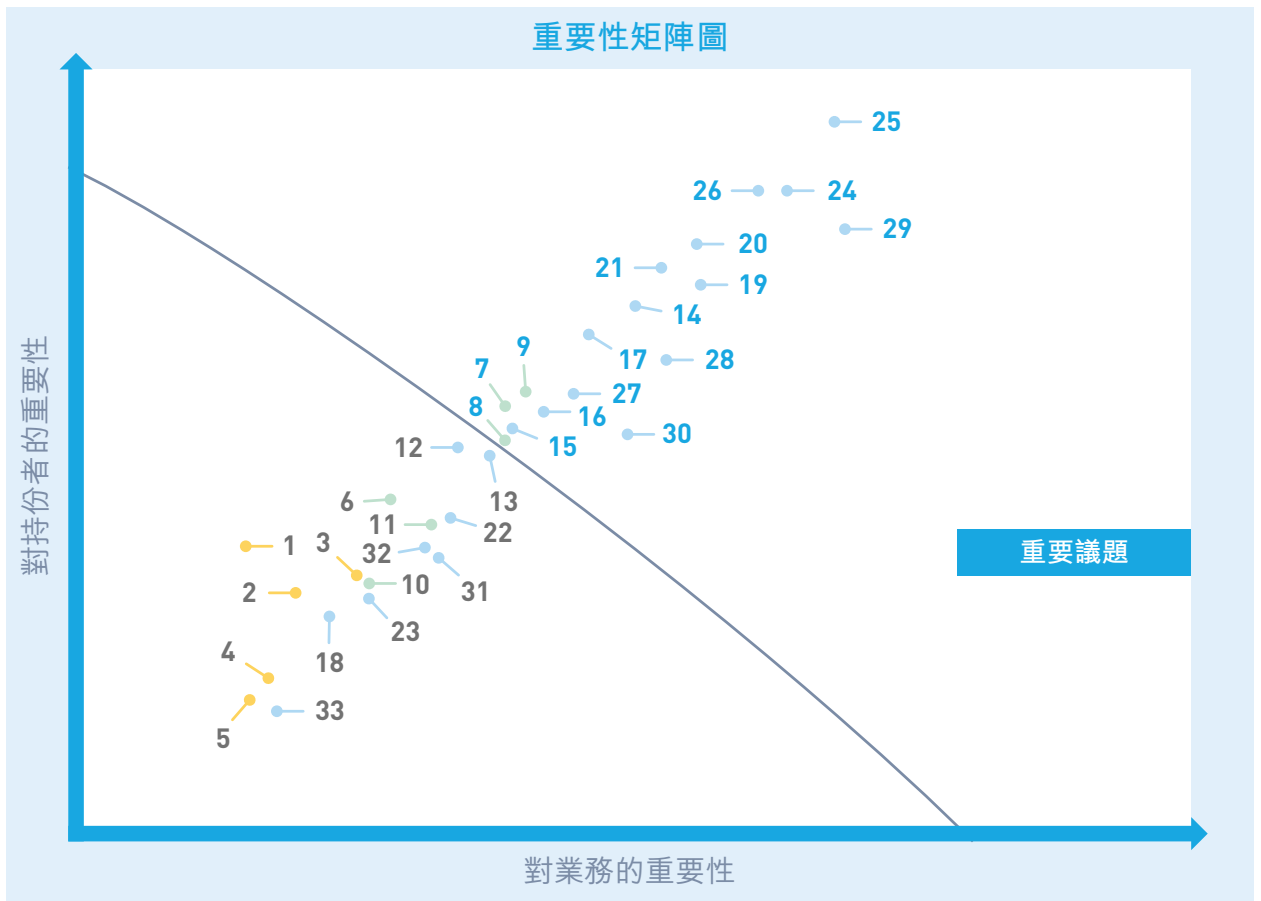
瞭解重大可持續發展議題使我們能夠識別與可持續發展相關之潛在事宜。因此，我們進行重要性評估，並利用結果就ESG策略及匯報制定積極主動之方針。此外，有關結果使我們能夠專注於對持份者最重要之風險、機會、事宜及影響，以及我們有能力影響之風險、機會、事宜及影響。

我們於二零二零年財年進行最近一次重要性評估。由於我們的業務並無重大變動，有關結果仍屬持份者提出之主要議題。

我們根據重要性評估結果更新可持續發展策略。策略集中對持份者最為重要且我們認為可發揮最大影響力之範疇。



3. 我們的ESG方針



經濟		重要議題	環境	
1	經濟績效		6	溫室氣體及其他空氣排放物
2	與可持續發展議題相關的金融風險及機遇		7	廢棄物
3	對本地社區的直接經濟貢獻		8	能源
4	對本地社區的間接經濟影響		9	水資源
5	採購慣例對本地社區的經濟影響		10	物料
			11	保護生物多樣性

社會		重要議題	社會	
12	僱傭管理體系		23	供應商社會評估
13	勞資關係		24	客戶健康及安全
14	安全及健康的工作環境	✓	25	客戶私隱及資料保護
15	培訓及發展		26	客戶體驗及滿意度
16	多元化及平等機會		27	負責任的營銷傳播
17	反歧視	✓	28	保護知識產權
18	尊重結社自由及集體談判自由		29	反貪污
19	禁用童工或強制勞工	✓	30	防止反競爭慣例
20	尊重人權	✓	31	社區參與、影響評估及投資
21	尊重人權的保安慣例	✓	32	尊重原住民權利
22	供應商環境評估		33	參與公共政策

3. 我們的ESG方針

3.4 持份者參與

持份者意見對於界定及管理對可持續發展具有重大意義之事宜而言至關重要。我們通過多種溝通渠道定期與持份者保持聯繫，以瞭解其對我們可持續發展表現之關注重點及期望，並識別改善空間。

 <p>客戶</p>	<p>聯繫原因</p> <p>客戶提供之回饋有助我們改善產品、服務及流程。</p>	<p>聯繫方式</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社交媒體 • 客戶服務 • 客戶滿意度調查
 <p>僱員</p>	<p>聯繫原因</p> <p>吸引、挽留及栽培人才對本公司之長遠發展至關重要。我們不斷尋求並回應僱員之意見、想法及關注事宜。</p>	<p>聯繫方式</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新僱員入職培訓 • 年度表現檢討 • 員工調查問卷 • 定期舉辦團隊建立活動 • 員工通訊(包括ESG通訊) • 與主席及行政總裁對話 • 週年晚宴
 <p>股東及投資者</p>	<p>聯繫原因</p> <p>接觸股東及投資者使我們能就ESG策略及表現進行溝通，以便彼等能就其投資作出知情決定。繼而，此舉使我們能瞭解彼等之期望。</p>	<p>聯繫方式</p> <ul style="list-style-type: none"> • 股東週年大會 • 年度報告及中期報告 • 業績簡報 • 路演 • 投資者活動
 <p>供應商及業務夥伴</p>	<p>聯繫原因</p> <p>於各階段與業務夥伴密切合作，可讓我們監控其表現，確保提供優質產品及服務。</p>	<p>聯繫方式</p> <ul style="list-style-type: none"> • 供應商篩選及評估 • 網上問卷調查 • 定期項目會議

3. 我們的ESG方針

**聯繫原因**

法律及法規可對我們的營運造成極大影響。因此，我們與政府機構密切溝通，確保我們遵守所有相關法律及法規。

聯繫方式

- 進行法定備案及公佈

**聯繫原因**

媒體是提高公司曝光之主要途徑，故我們須確保媒體夥伴充分知悉我們之表現。

聯繫方式

- 新聞發佈會
- 新聞稿
- 媒體簡報
- 回應客戶查詢及回饋
- 媒體採訪

**聯繫原因**

透過與我們營運所在地方社區積極溝通，使我們瞭解其需要，為社會創造長遠利益。

聯繫方式

- 公民參與之夥伴關係
- 捐贈
- 義工



4. 管理環境足跡

4.1 減少業務廢物

4.1.1 挑戰與機遇

除酒店業固有的廣泛廢物來源(包括廚餘、紙張及玻璃)外，由於2019冠狀病毒病疫情對清潔及衛生的需求增加，即棄塑膠有見普及。我們抓緊此機會，引入各類可持續發展措施，例如發掘可重複使用的替代品及即棄產品的回收潛力。於物業發展及辦公室營運中，我們不斷努力盡量減少建築及辦公室廢物對環境造成的不利影響，降低營運成本，並兌現我們的可持續發展承諾。

4.1.2 承諾

作為負責任的企業公民，我們致力在所有業務中減少廢物。我們透過流程優化及僱員培訓在減廢管理方面發揮更廣泛的影響力，亦明白所產生的廢物對上下游經濟、社會及環境的廣泛影響。我們鼓勵供應商、業務夥伴及客戶與我們攜手合作，加倍努力實踐環境管理。

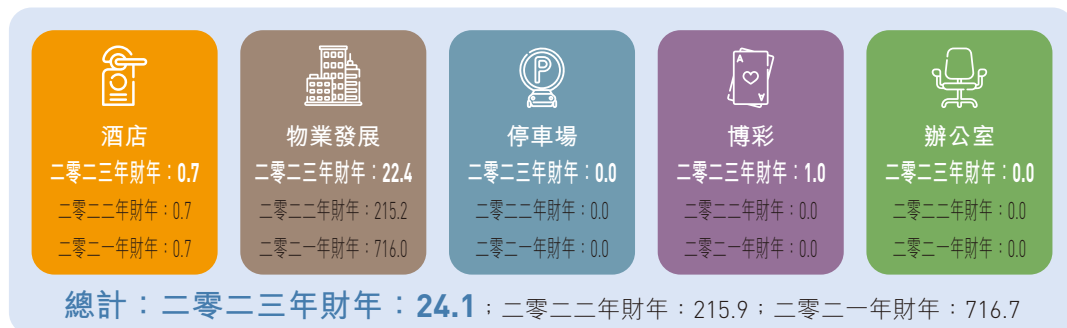
4.1.3 應對措施

4.1.3.1 廢物數據

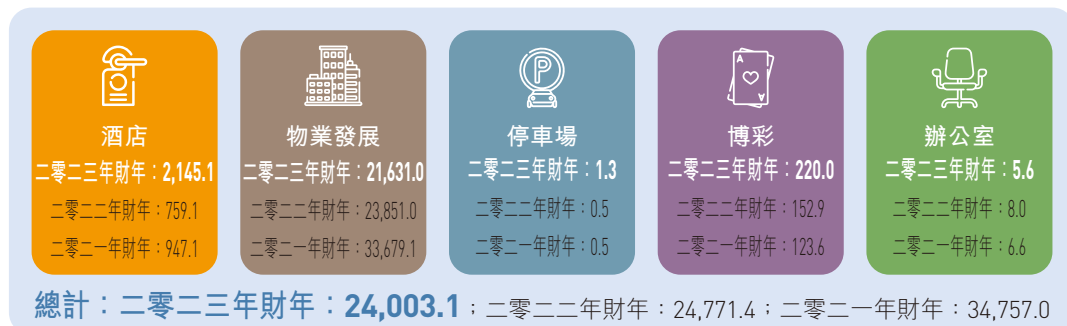
本集團於營運中產生各種廢物，包括商業、建築及拆卸廢物。於二零二三年財年，我們產生合共24.1噸有害廢物及24,003.1噸無害廢物。本年度，物業發展產生的有害廢物大幅減少，主要由於施工階段較去年不同。

按分部劃分的廢物數據(噸)

所產生有害廢物



所產生無害廢物



4. 管理環境足跡

4.1.3.2 酒店業務中的即棄塑膠轉型

由於堆填區及自然棲息地的廢物堆積速度驚人，即棄塑膠是世界各地備受關注的環境問題。作為負責任的企業公民，我們致力引進各類環保替代品，減少對即棄塑膠的依賴，特別是在我們的酒店部門。此外，我們正在發掘實際的替代方案，以減少其他業務營運中的塑膠廢物。通過採取該等措施，我們期望在減塑方面出一分力。

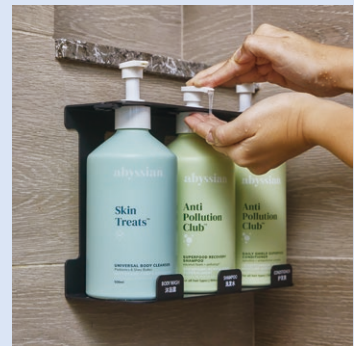
減少分發即棄塑膠

我們的酒店業務正在探索塑膠產品的替代品，以盡量減少製造塑膠廢物。我們已為香港長期住客提供濾水壺以替代塑膠瓶裝水。同樣，Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London已逐步淘汰即棄瓶裝水，並於客房中放置玻璃水瓶供客人使用。

我們位於香港、英國及馬來西亞的酒店亦通過減少浴室用品以促進即棄塑膠轉型。我們採用三合一的洗漱用品及補充裝膠瓶取代塑膠洗髮水及沐浴露包裝。此外，在灣仔帝盛酒店、旺角帝盛酒店及麗悅酒店，我們向客人發放一張綠色獎勵卡，可從自動售賣機領取所需浴室用品，有效減少浪費。

此外，我們正以更環保的替代品取代營運中的即棄塑膠食品及飲品，例子包括：

- Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London 使用木製餐具取代塑膠餐具。
- 納閩帝盛君豪酒店棄用塑膠吸管。
- 蘭桂芳酒店@九如坊由即棄餐具及杯子改用可重用餐具及玻璃器皿。
- 荃灣絲麗酒店於二零二三年六月前全面以不銹鋼攪拌棒取代塑膠攪拌棒。



三合一洗漱用品



環保梳洗用品



灣仔帝盛酒店的自動售賣機及換領券，兌換浴室用品

4. 管理環境足跡

推行即棄塑膠回收計劃

為減少對環境的影響，我們位於香港及馬來西亞的酒店已採取環保措施，包括在其場所收集及回收膠樽。例如蘭桂芳酒店@九如坊夥拍Green @Central的膠樽回收計劃，而新加坡帝盛酒店則指示客房服務員於清潔客房時單獨打包膠樽，推動塑膠資源的回收及妥善與廢物分開處置。



為酒店檢疫住客提供可重用餐具



以可重用Brita濾水壺代替即棄瓶裝水

4.1.3.3 酒店業務中的廚餘

透過存貨控制及慈善合作盡量減少廚餘

雖然我們的大多數酒店只提供早餐，但為防止多餘的食物浪費，我們實施有效的食物管理措施，方法為監測食物庫存水平，並將多餘的食物捐贈予非牟利機構。該等措施亦有助提高客人及僱員珍惜食物的意識。

例如，Dorsett Shepherds Bush 及 Dao by Dorsett West London已推行自助早餐，使用較小餐碟，有助控制份量。自助餐亦採購可持續產品以促進減廢。此外，廚餘均使用專門的垃圾箱收集，並送往厭氧發電機以生產電力及肥料。香港的海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店設有全面的食物管理系統以盡量減少廚餘。這包括每日訂購足夠份量的新鮮食物，預先規劃膳食，並將多餘或冷凍食物妥善儲存於冷藏櫃以防變質。



Dorsett Shepherd Bush的食物回收箱



英國環保小組

4. 管理環境足跡

4.1.3.4 酒店業務中的一般廢物

為分流堆填區的一般廢物，我們的酒店已實施一系列減廢計劃，例子包括：

- 成都帝盛酒店在客人退房後收集及回收客房的肥皂用於抹布清潔，並使用可生物降解的垃圾袋代替客房內的垃圾袋，以盡量減少廢物污染。
- Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London已制定廢物管理計劃，並於在職培訓計劃中向全體僱員傳達，確保廢物正確分類及由廢物處理商收集以回收或用於發電廠發電。我們的環保小組參觀處理我們位於倫敦的酒店的廢物管理設施。透過對廢物進行回收處理，我們確保所有廢物從堆填區分流。
- Dorsett Shepherds Bush、Dao by Dorsett West London及梳邦帝盛君豪酒店成立由各部門代表組成的環保小組，每月召開會議討論減廢及綠色價值策略，確保於日常營運中貫徹廢物分流。
- 環保小組到處理Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London所有廢物的管理設施進行實地考察，確保所有廢物可透過回收及廢物處理從堆填區分流。

4.1.3.5 透過廢物管理營造節日氣氛

利是封回收重用大行動

於普天同慶的農曆新年期間，我們亦注意到利是封對環境帶來的潛在影響。因此，我們的香港辦公室連續兩年支持香港非政府組織綠領行動舉辦的「利是封回收重用大行動2023」。於辦公室以及部分住宅及商業物業設立收集箱收集狀況完好的利是封，收集後的利是封會經處理並於下個農曆新年再次分發。於是次活動，我們收集及回收了約75公斤利是封。



4. 管理環境足跡

4.1.3.6 物業發展業務中的建築廢物管理

作為盡心盡責的物業發展商，我們明白到建築活動可能會產生建築廢物，為此，我們制定減廢目標以及實施有效的規劃、材料採購及回收措施，以減少於建築項目週期內產生的廢物。

減少建築廢物

香港啟德商業項目

啟德發展項目十分重視環境保育，尤其著重減少建築廢物。為了最大限度地回收及再用上層建築施工過程中產生的建築廢料，該項目實施現場分類回收建築及拆卸廢物。此外，為盡可能減少對原始木材的依賴及減輕堆填區負擔，地盤使用可持續或重用的木材進行臨時工程，包括模板。

上海物業發展項目

我們的上海物業發展商已推出精裝公寓，由合資格承建商安裝基本裝置、地板及櫥櫃，減少個別客戶自行進行裝修工程，從而減少能源消耗及建築廢物。

新加坡Hyll on Holland

我們的新加坡物業發展商已採購專為Hyll on Holland項目設計的預製浴室單元。該等單元於場外的受控工廠環境中生產，有助管理廢物及將其對環境的影響降至最低。

此外，預製建築已用於建造該住宅地標項目。我們預製牆身及支柱等混凝土部件，因此僅須在現場進行組裝工作，大幅減少產生的建築廢物及施工所需時間。

再者，項目地盤於施工過程全程積極尋求回收機會，包括使用系統模板製作板、樑及牆。塑膠模板亦用以替代木材及膠合板，務求盡量提高建築部件的可回收性。



4. 管理環境足跡

符合認證綠色實踐

各行各業均有重要資源，為減輕商業活動的環境影響提供寶貴指引。例如，綠色指引為一份提供全面可持續製造實踐資料的刊物。我們將其指引應用於曼徹斯特的Victoria Riverside發展項目，方法為要求建築師於規劃及設計階段選用環保建築材料。該等材料採自可持續來源，例如經森林管理委員會（「森林管理委員會」）認證並遵守瀕危野生動植物種國際貿易公約（「CITES」）指引的木材產品。

物業發展業務的關鍵目標及進展

	業務單位	目標
	香港－啟德商業項目	將整體建築及拆卸廢物減少30%
	新加坡－Hyll on Holland	將施工階段的膠合板及木材使用量減少5%
	曼徹斯特－所有發展中物業	將所有建築廢物從堆填區分流

4.2 能源及溫室氣體排放

4.2.1 挑戰與機遇

酒店業務所購買電力間接釋放的溫室氣體排放，是造成我們碳足跡的主要因素。為盡可能有效降低及管理排放，我們通過利用綠色能源及實施能源管理系統，持續充分提升能源使用。

於二零二二年，根據香港政府統計處的數據，商業類別用電仍位居首位，佔全港用電量逾60%。該類別的電力消耗主要源於空調、照明及通風，也是減少排放的潛在空間。為更妥善管理能源，我們考慮能源價格的波動、能源供應及提高能源效益的方法。儘管該等額外因素更添挑戰，但其亦為我們提供機遇能夠維持產品及服務質素，同時開發創新解決方案，以減少使用能源。



4. 管理環境足跡

4.2.2 承諾

作為一間負責任的公司，我們致力透過實施先進的技術解決方案，減輕業務對環境的影響，並尋求機遇創造更可持續的未來。

除確保營運遵守適用法律及法規外，我們亦在排放管理政策及環境與自然資源管理政策中明確闡述我們於保護環境、可持續資源運用及管理氣候風險方面的立場，如：

- 配合世界綠色建築委員會(World Green Building Council)及政府的減排承諾；
- 與持份者溝通及鼓勵實踐碳排放之最佳管理行為；
- 鼓勵本集團所有員工及業務中的相關承包商及工人積極採取環保行動；
- 確保符合相關本地及國際環境法律及法規，並一直致力超越合規標準；
- 減少及最小化我們可控範圍內的溫室氣體排放，並在影響範圍內鼓勵採取類似行動；
- 為所有新物業發展項目探索使用可再生能源的可行性；及
- 作出決策時，考慮氣候變化對我們業務活動的影響。



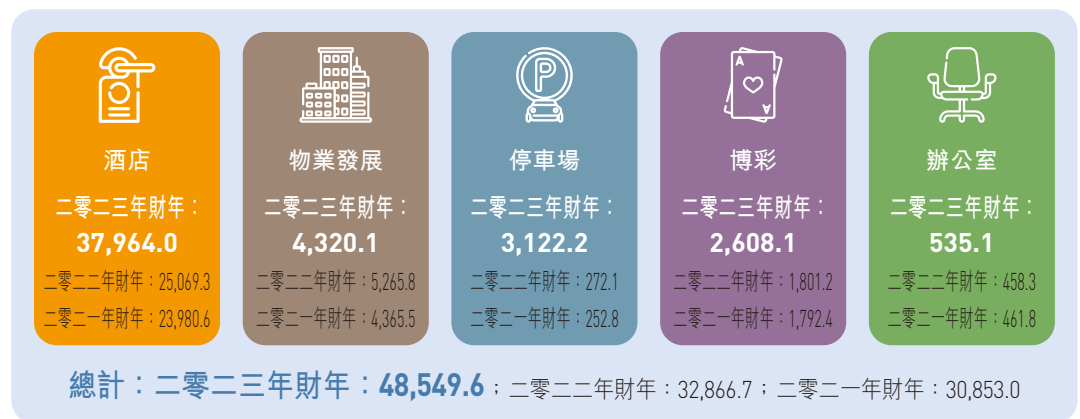
4. 管理環境足跡

4.2.3 應對措施

4.2.3.1 溫室氣體排放

我們繼續檢視碳足跡，並根據適用國際及本地指引計算營運的溫室氣體排放。於二零二三年財年，本集團的營運產生48,549.6公噸二氧化碳當量（「公噸二氧化碳當量」）。在本集團的溫室氣體排放中，我們的主要來源為電力及熱能的能源消耗（範疇二排放物），佔溫室氣體排放總量約84%。除擴大我們的報告範圍外，溫室氣體排放量有所增加，主要歸因於業務從2019冠狀病毒病疫情中復甦而恢復經營活動。與此同時，本年度，停車場業務的溫室氣體排放大幅增加，主要由於本年度擴大報告範圍以包括澳洲的設施管理。

按分部劃分的溫室氣體排放量（公噸二氧化碳當量）



4.2.3.2 能源效益

我們已實施一系列改善能源效益的措施，以降低能源消耗及減少碳足跡。除將綠色建築理念融入物業設計外，我們亦通過能源審計不斷尋找採用可再生能源的潛在及其他節能機遇。

減少能源消耗

在我們的業務組合中，我們的營運透過多種方法節能，包括加強能源系統、升級過時設備以至鼓勵可持續能源的使用習慣。

4. 管理環境足跡

酒店客人通過使用插槽式鑰匙卡系統為節能出一分力。彼等在離開房間時從卡槽取出匙卡，即時中斷房間電源，毋須逐一關上多個開關，亦可節約能源。此外，酒店的工程團隊在日常營運中持續探索節能機會。例如，荃灣帝盛酒店及荃灣絲麗酒店根據室外天氣情況調節冷水機及酒店水溫，盡量減少用電量。此外，武漢帝盛酒店亦考慮將其供暖系統由原本的燃油鍋爐更換為加熱設置更靈活且效率更高的燃氣鍋爐，以節省燃料及能源。

同樣，位於啟德的發展項目使用啟德發展區區域供冷系統作項目的空調之用，中央供冷站製造冷凍水估計較傳統空氣供冷系統的效率高30%。此外，該項目的酒店客房內裝有直流智能送風機，預期較傳統送風機節能逾20%。

提高節能意識

酒店客人的耗電量佔能源排放一大比重，單靠提高能源效益不足以抵足客人的能源使用量。因此，我們的酒店業務已積極舉行多項節能計劃，以提高環保能源使用意識。

海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店

於二零二三年財年，海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店再次參與香港環境局的「節約章」及「戶外燈光約章」計劃，培養僱員的節能習慣。該等計劃鼓勵在營運中採取環保措施，包括於夏季將室內平均氣溫維持在攝氏24至26度之間，在不使用時關閉電器，並於每日晚上十一時至翌日早上七時，關閉所有影響戶外環境的裝飾及宣傳等燈光裝置。

此外，為向客人宣揚節能行為，海景絲麗酒店、觀塘帝盛酒店、旺角帝盛酒店、荃灣帝盛酒店、灣仔帝盛酒店、麗悅酒店、蘭桂芳酒店@九如坊及荃灣絲麗酒店參與世界自然基金會舉辦的地球一小時2023，邀請客人參與熄燈活動，熄燈一小時。我們亦鼓勵客人於社交媒體分享這一項有意義的活動，推動社區培養節能意識的文化。



4. 管理環境足跡

酒店業務的關鍵目標及進展



業務單位

Dorsett Shepherds Bush及
Dao by Dorsett West London

目標

在5年能源計劃中，透過不斷發展的
能源措施建立節能系統

物業發展業務的關鍵目標及進展



業務單位

新加坡－Hyll on Holland
曼徹斯特－所有發展中物業

目標

訂立12個內部目標以盡量減少耗電量
展開零碳計劃，減少碳足跡

4.2.3.3 綠色建築及設計

綠色建築認證

作為一間以物業發展為核心業務的知名區域性綜合企業，為展示我們的環保表現及可持續發展的承諾，我們視獲得綠色建築認證為我們可持續發展策略的關鍵一環。該等認證為住戶設計及建造環保健康的建築物提供框架。建築物環境及社會實踐改善提升物業資產價值，經濟機遇亦隨之而來。此外，自二零二二年起，我們將研究所有新物業獲得綠色建築認證的可能性。

綠建環評是香港綠色建築議會所創立為建築物可持續發展表現作獨立評估的權威工具。我們的啟德發展項目以獲得綠建環評金級為目標，因此該發展項目從規劃階段之初便根據綠建環評認證的全面可持續發展表現準則納入各種綠色建築設計。該項目的部分環保特色包括安裝高効用水裝置（包括低流量水龍頭、雙沖水馬桶及感應控制小便池）、使用政府啟德發展區區域供冷系統供應的冷凍水供空調使用，並在至少20%的建築物天台空間種植綠色植物。此外，我們在酒店部分的施工過程中使用「淨能櫃」（一種不使用柴油動力的先進儲能系統）。這種替代柴油發電機的智能電池每年可節省78%的營運成本，並減少85%的碳足跡。

我們的西營盤發展項目旨在根據與市區重建局的發展協議獲得綠建環評金級。同樣，英國的Dorsett Shepherds Bush亦獲得經認可能源評估機構頒發的能源性能證書B級（評級介乎A（非常高效）至G），顯示該建築物具有高効能源效益，對環境造成的影響輕微。

4. 管理環境足跡

我們鼓勵綠色建築，並在產品責任政策中承諾於項目的所有階段(包括規劃、設計、建設、營運及保養)綜合考慮環境因素。

綠色建築認證狀況

獲得綠色認證的物業

- 香港傲凱
- 香港鑽嶺
- 香港尚澄
- 香港畢架•金峰
- 墨爾本West Side Place(第一座及第二座)
- 珀斯The Towers at Elizabeth Quay
- 香港灣仔帝盛酒店
- 香港旺角帝盛酒店
- 香港麗悅酒店
- 墨爾本麗思卡爾頓酒店
- 墨爾本帝盛酒店
- Dorsett Shepherds Bush



旨在獲得綠色認證的物業

- 香港啟德發展項目
- 墨爾本Monument
- 布里斯本Queen's Wharf Residences(第四至第六座)
- 黃金海岸The Star Residences(第一座及第二座)
- 珀斯麗思卡爾頓酒店
- Perth Hub
- Dao by Dorsett West London

4. 管理環境足跡

安裝太陽能板及其他可再生能源

於業務營運中利用太陽能

為減少我們的碳足跡並節省營運成本，本集團積極尋求在實地安裝可再生能源設備。例如，Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London已啟動18千瓦／馬力太陽能板系統安裝項目，目標是於二零二三年財年第二季度前完成。同樣，我們於捷克共和國的博彩業務所在的所有建築物正在安裝485千瓦的光伏發電系統，預計於二零二三年底前完工。新加坡Hyll on Holland發展項目的所有噪聲計完全由太陽能板供電。該等項目現場發電，不依賴以化石燃料發電的電網，不僅有助減少我們的碳足跡，亦可帶來投資回報。

我們繼續探索在業務營運中採用其他可再生能源，包括但不限於未來物業發展項目所用的風力發電及可持續區域供冷系統。

4.2.3.4 建築材料

畢架•金峰發展項目採用結構鋼及可回收鋼筋等低排放建築材料，以盡量減少排放有害污染物。該地盤亦向本地供應商採購混凝土及鋼材等大部分建築原材料，以減少與運輸及物流相關的碳足跡。此外，該建築項目使用的所有木材均獲森林管理委員會認證，符合公平採購，同時亦積極回收任何未使用的木材。該等可持續建築方案顯著降低建築材料及建築活動對環境的影響。

4.2.3.5 氣候變化風險管理

氣候變化是全球關注問題，為本集團帶來各種風險及機遇。實體風險如極端溫差、海平面上升及乾旱等可能會阻礙我們的日常運作，而轉型風險如更趨嚴格的監管、市場預期轉變及信譽風險等亦可能影響本集團的營運成本。儘管如此，面對該等風險時，透過推動技術、產品及服務創新應對氣候變化亦帶來機遇。

建設抵禦氣候變化的基建設施

嚴重降雨及洪水可能對物業項目構成重大實體風險。為積極應對該等氣候風險，我們已為全部曼徹斯特發展中物業安裝雨水吸收系統。此外，我們的承建商亦已制定強烈風暴應急計劃。該計劃概述對地盤進行全面封鎖的程序，並將所有容易受損材料移走，以免危及設備、樓宇及公眾人士。極端天氣事件後，其對地盤進行全面檢查，隨後進行清理，以確保施工活動恢復前的工作場所安全。



4. 管理環境足跡

同樣，我們已實施多項措施降低水浸風險，並保護我們位於香港畢架山山腳的畢架•金峰項目。該項目建造了一個貫穿混凝土斜坡的排水渠，將雨水引至指定排水點，防止地盤水浸。此外，地庫樓層亦建有集水坑，以收集及儲存大型風暴事件產生的多餘地表徑流。該等措施防範未然，有助保護地盤免受極端天氣的不利影響。

4.2.4 專題故事－新加坡Hyll on Holland

綠化

我們的地產項目融入「花園之家」的概念，70%的土地指定用於營造綠意盎然的園景，讓居民在綠茵中享受時光。



Hyll on Holland的花園溪澗

智能家居技術

我們以遙距控制實現日常保安及生活便利。透過手機上的專用應用程式，居民可以隨時隨地完全控制其家居生活。

綠色建築設計

所有單位均採用側窗反光玻璃設計，以提高能源效益，87%的單位為南北朝向，便於自然採光及通風。



Hyll on Holland會所

家具及裝修

我們推出的住宅均備有優質家具及裝修設計，以盡量減少個別單位之裝修工程及產生過量建築廢物。



4. 管理環境足跡

4.3 減少耗水量

4.3.1 挑戰與機遇

2019冠狀病毒病疫情揭示飲用水安全管理的重要性，尤其是在保護人類健康方面。然而，人口快速增長加強對飲用水的需求，使水生生態系統惡化。根據聯合國發佈的《二零二二年可持續發展目標報告》，全球超過10%的人口生活在水資源高度緊張的國家。按照目前的發展速度，到二零三零年，16億人將缺乏安全管理的飲用水供應。沉重的水資源壓力破壞環境，窒礙商業營運，更削弱經濟及社會發展。

4.3.2 承諾

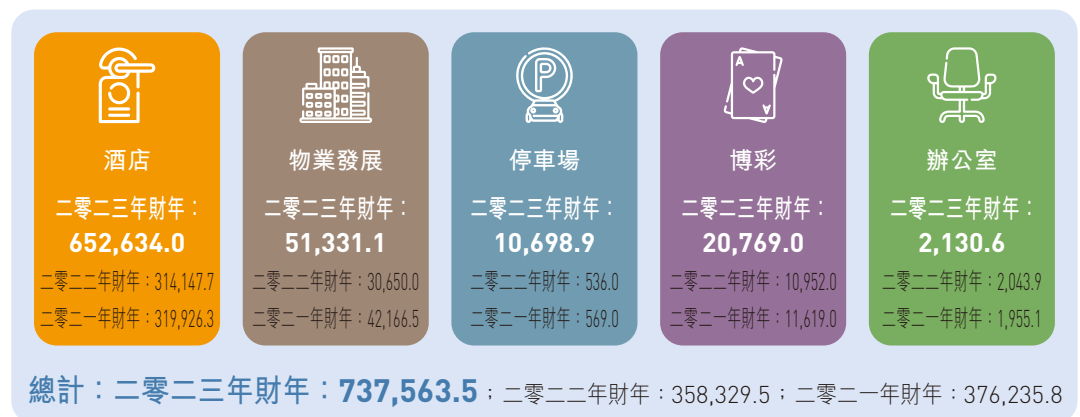
我們深明保護自然資源對於應對全球可持續發展挑戰至關重要。水資源是我們日常營運中不可替代的資源，透過實行業務最佳慣例，我們將水資源保育納入業務策略。我們引入各種水資源管理措施，加強品牌形象，降低營運成本，並有助實現將環境足跡降至最低的整體可持續發展目標。

4.3.3 應對措施

4.3.3.1 耗水量

於二零二三年財年，本集團業務的耗水量為737,563.5立方米。我們將繼續以負責任及高效率的方式善用水資源，並在各項業務採納及實施水資源管理。本年度耗水量大幅增加，主要由於業務從2019冠狀病毒病疫情中復甦使經營活動恢復及擴大業務分部的報告範圍。

按分部劃分的耗水量(立方米)



4. 管理環境足跡

4.3.3.2 用水效益

為提高我們營運中各項設施的用水效益，本集團各業務均採納節水措施，例如安裝節水裝置及優化水資源管理程序。

酒店業務的節水特點

為保持高用水效益，新加坡帝盛酒店安裝的所有供水裝置均已通過新加坡公用事業局管理的用水效益標籤計劃認證。此外，成都帝盛酒店及J-Hotel by Dorsett亦定期對涉水設施進行維護檢查，以儘早發現滲漏。

部分酒店已升級客房的用水器具，以降低客人的用水量。例如，水盆中的水龍頭將水與空氣混合，讓客人能夠以較少的水量享受相同的水壓。此外，我們在客房浴室安裝低流量／雙沖水馬桶，以減少每次沖水的用水量，並安裝可調節水流的節水型花灑頭，更有效控制用水量。

廚房及餐廳亦是酒店業務用水的主要源頭。為盡量減少用量，我們提醒廚房員工妥善規劃，提早在冰箱中解凍，以避免使用流動水解凍冷凍食品。洗碗機亦盡可能在放滿碗碟的情況下使用，以減少用水量。

洗衣為酒店業其中一個最耗水的活動，為此，本集團規定酒店內的洗衣機僅可在滿負荷狀態下運作。此外，廬山東林假日酒店為員工安排特定時段更換制服，避免分批清洗，節約用水。

物業發展業務的節約用水特點

香港啟德商業項目

為盡量減少上蓋建築及裝修工程的用水量，啟德發展項目安裝節水裝置，例如低流量水龍頭、雙沖水馬桶及感應控制小便池。預計該等裝置將令其耗水量下降30%。



4. 管理環境足跡

新加坡Hyll on Holland

我們在Hyll on Holland將循環水用於工人廁所的沖水箱及地盤入口處的沖洗池。處理及再用廢水作非飲用用途可顯著減低我們對淡水資源的依賴，節約用水，並最大限度地減少我們的環境足跡。我們亦實行每週監測系統追蹤用水量，確保用水量維持在關鍵績效指標範圍內。該系統有助儘早發現低效、浪費及滲漏問題，讓我們能夠迅速採取糾正措施。



4.3.3.3 酒店業務的污水處理

海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店的污油處理

香港海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店均對污水進行妥善處理，以遵守本地環境法規，並紓緩污水對環境的不利影響。所有酒店廚房均設油水分離池，用於過濾油污，確保污水排放符合本地水質標準。酒店更安排專人定期排放油缸污油，避免溢出，並確認污水按照本地規定排放。

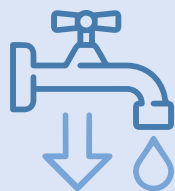
4.3.3.4 雨水再用

馬來西亞的納閩帝盛君豪酒店設有雨水收集系統，收集雨水再用作其菜園的灌溉，而Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London則在天台安裝集雨桶。集雨桶保持定期維修檢查，儲存的雨水用於澆灌酒店前後的植物。



Dorsett Shepherds Bush的
雨水收集系統

4.3.3.5 物業發展業務的關鍵目標及進展



業務單位

新加坡—Hyll on Holland

目標

減少 **0.75** 立方米／平方米建築面積的用水量

5. 首選僱主

5.1 促進健康、安全及福祉

5.1.1 挑戰與機遇

本集團致力保護僱員免受各項業務固有的潛在工作場所危險，首要任務是減少僱員在營運中面臨可能導致受傷、疾病甚至死亡等安全風險。為控制及消除該等風險，我們確保採取符合行業標準及適用法律法規的穩健安全措施。

5.1.2 承諾

我們矢志提供安全可靠的工作環境，提倡人人有責使日常工作維持安全健康的公司文化，並對此堅定不移。我們採取措施，盡量減少營運對健康及安全的不利影響。我們的僱員健康及安全政策強調高級管理層對健康及安全的承諾，其中包括以下主要原則：

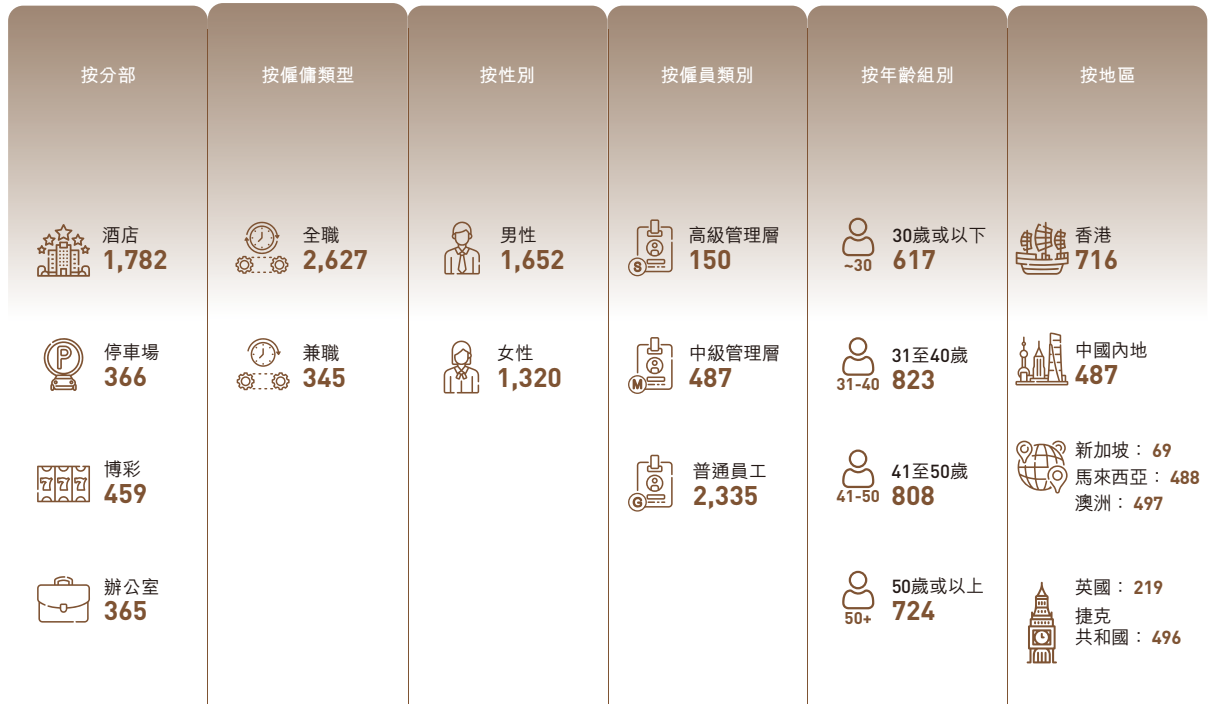
- 提供足夠適當的資源以執行該政策；
- 就僱員的職責及職務對他們進行教育及培訓；
- 符合或超越所有適用法律及法規；
- 執行措施以監察績效並達致關鍵及持續的改進，並將僱員意見視為評核程序的重要一環；及
- 確保向所有持份者妥善傳達績效。



5. 首選僱主

5.1.3 應對措施

5.1.3.1 僱員概況



5.1.3.2 健康及安全管理

本集團遵守我們經營所在國家的健康及安全認證標準和法律要求。我們致力為僱員及其他持份者提供安全的工作環境。為確保採取充分的職業健康及安全措施，我們在部分業務營運中設立相應的健康及安全委員會。我們亦舉辦健康及安全培訓課程，以提高僱員在日常營運中的健康及安全意識。



5. 首選僱主

職業健康及安全管理和健康及安全委員會

酒店	<p>根據我們的僱員健康及安全政策，我們致力於為僱員提供安全的工作場所，並盡量減少因業務營運而產生的健康及安全風險。</p> <p>我們於觀塘帝盛酒店、荃灣帝盛酒店、荃灣絲麗酒店、Dorsett Shepherds Bush 及 Dao by Dorsett West London 均成立健康及安全委員會，以確保僱員擁有安全的工作環境，並盡量減少因業務營運而產生不利健康及安全的後果。同樣，新加坡帝盛酒店已成立工作安全與健康委員會，由安全與保安經理管理。該委員會每兩個月開會一次，討論潛在的安全隱患包括消防安全及防火、健康、安全風險及潛在意外等。</p>
物業發展	<p>我們於香港的啟德發展項目及於新加坡的Hyll on Holland項目已獲得ISO 45001職業健康安全管理體系，保證物業發展項目維持高水平之健康安全標準。此外，啟德發展項目的項目團隊要求所有投標提交詳細的安全綱要計劃，當中以健康與安全層面作為考慮先決條件。</p> <p>為向持份者提供安全可靠的工作場所，我們於香港的啟德發展項目亦成立了安全管理委員會，以制定及監督安全目標，就此每三個月舉行一次會議，並解決任何已識別的安全隱患。同樣，我們於新加坡的Hyll on Holland項目進行管理層檢討會議，定期討論職業健康安全部門與行政管理層之間的健康風險。</p>
停車場	<p>停車場業務已實行ISO45001：2018認證職業健康安全管理體系，以使工作場所安全無職業隱患，並提升職業健康安全表現。</p> <p>通過每月舉行會議，與行政總裁、全國客戶服務經理、業務營運經理及人力資源總監討論事件記錄及解決已識別的所有健康風險。</p>
博彩	<p>我們於捷克的博彩業務根據歐盟法律要求全面遵守有效一般健康及安全法例及政策。</p> <p>行政及設施總監負責管理涵蓋所有博彩業務的職業健康安全體系。此外，各場所的行政部門須遵守職業健康安全規則及規定並向相關各方傳達有關規則及規定。</p>



5. 首選僱主

健康及安全措施

<p>酒店</p>	<p>為有效降低風險及優先確保僱員及客人的安全，我們於酒店業務利用多個渠道(包括員工大會、部門會議以及健康及安全會議)向員工及承包商傳達健康安全之關注事項。此外，Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London計劃於未來兩年內實行職業健康安全管理體系。</p> <p>我們的酒店業務定期舉行火警演習及安全培訓，以提高其僱員的健康及安全意識。此外，觀塘帝盛酒店及梳邦帝盛君豪酒店的僱員接受專業人士提供的內部急救培訓，以協助彼等識別及應對病發、呼吸困難等突發情況。觀塘帝盛酒店亦舉行定期進修培訓，確保所有僱員了解及掌握急救知識。廬山東林假日酒店亦提供有關生產安全的培訓，以維持安全穩妥的工作環境。</p>
<p>物業發展</p>	<p>為確保承包商的安全表現，我們於上海的物業發展業務已在合約中明確規定供應商及承包商有義務遵守中國國家法律及法規(包括職業健康安全之關注事宜)。於新加坡，我們編撰每月承包商表現報告，評估安全風險及提高承包商對職業健康安全問題的意識。</p> <p>確保工人在建築地盤的安全至關重要。為培養工人的安全意識，我們的新加坡業務舉辦面向所有新工人、員工及訪客的安全入門課程。該等課程介紹地盤安全文化，讓新工人熟悉建築工程及安全程序。我們亦於年內為新工人實施工作夥伴制度，以防發生任何事故。此外，為確保工人緊貼最新職業健康安全知識，地盤安排大型安全會議，會上工人及管理層可討論安全事宜、識別隱患及檢討安全工作實務</p>
<p>博彩</p>	<p>博彩業務引入新健康安全培訓網上平台，其中一個議題包括消防安全。平台設有終期測試及評分系統，未通過測試的僱員必須重新接受培訓。此外，我們的政策強制要求所有新僱員完成該項培訓。全體僱員必須每兩年再次參加一次培訓，溫故知新，並提高彼等的健康安全意識。</p>

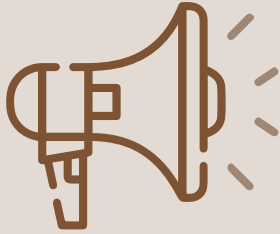


酒店進行常規火警演習

5. 首選僱主

5.1.3.3 健康及安全評估

酒店	Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London定期進行獨立健康及安全檢查以及全面的建築審核，以識別任何不符合健康及安全規程之做法。綜合檢查報告強調需要留意之處，令我們能夠實施糾正措施，不斷提高工作場所安全。
物業發展	新加坡的Hyll on Holland項目每六個月對環境、健康及安全系統進行內外部審計，以識別漏洞及評估監管合規。年內，該地盤亦委任健康及安全審計人員，對其職業健康安全系統執行建築安全審核評分制度審計。
博彩	博彩業務委聘外部顧問對各場地進行季度審核，以確保遵守所有既定規則及程序。該等措施有助優先保障員工及訪客的安全，並維持安全的工作環境。



本集團於過去三年(包括二零二三年財年)維持

零 因工死亡個案

5.1.3.4 僱員福祉措施

我們深明僱員為企業可持續發展及造就成功的基礎。為吸引及挽留人才，我們提供具競爭力的薪酬待遇。我們在倫敦及曼徹斯特的辦事處於年內對薪酬待遇進行年度基準檢討，有助確保我們的薪金及福利在市場上維持競爭力，且吸引未來求職者。我們亦根據合資格僱員對業務增長的貢獻向彼等提供額外獎勵。

靈活的工作時間

我們的酒店採用靈活的工作安排，讓僱員可應付業務需要同時，亦能妥善管理個人需要。例如，新加坡帝盛酒店制定關於彈性工作時間及居家辦公安排的明確指引，讓僱員可避免高峰時段的交通擠塞情況。Dorsett West London於Dorsett Shepherds Bush與Dao by Dorsett West London亦有類似安排。員工可透過靈活的工作時間及混合工作模式顧及其家庭責任。

5. 首選僱主

休假政策

為保障員工福祉及實現作息平衡，我們提供全集團適用之一系列有新假期，包括生日假、產假、侍產假、婚假及恩恤假。自二零二二年起，我們已開始向酒店所有僱員實施五天工作週，這在酒店業並不常見。

年內，梳邦帝盛君豪酒店支持多元文化，為其穆斯林員工提供長達50天的半薪朝覲假，亦允許彼等就此累積年假。此外，新加坡帝盛酒店為員工提供一天病危假，以便照顧患有嚴重疾病的直系親屬。同時，我們於倫敦及曼徹斯特的辦事處現正改善其休假政策，為第一及第二領養人分別提供26週及4週的有薪領養假，以支持新手在職父母。

健康及心理健康

我們深明健康僱員能更投入工作、更有幹勁及更高效率。我們在本集團上下開展多項醫療保健舉措，培育健康文化。香港辦事處的全體員工均享有企業辦事處發放的年度體檢補貼。此外，為僱員締造團結一致、互相幫助的工作環境，我們於每月最後一個星期五為香港辦事處員工提供每月午餐聚餐及茶點。團隊聚餐可幫助打破隔膜，促進跨職能協作。疫情期間，我們的香港辦事處向員工分發水果，如富含營養的雜莓等，協助彼等增強免疫系統及健康。此外，香港辦事處定期清潔地毯及滅蟲以保持工作環境衛生。同時，上海辦事處每年為全體員工進行健康檢查，及早發現重大健康問題。再者，我們每年清洗辦事處的空調以改善室內空氣質素，並隨後接收空氣質素報告。



香港辦事處提供每月午餐聚餐

此外，蘭桂芳酒店@九如坊的僱員參加好心情@健康工作間之「建設快樂工作間」網上講座及「放鬆心靈靜觀教學」心理健康課程，有助在酒店建立正面工作環境。同樣，我們的英國辦事處舉辦員工心理健康週，期間組織各種遊戲及活動慶祝國家心理健康週。員工亦獲發健康食物及禮品，以提高彼等的心理健康意識。於澳洲辦事處，我們正在制定員工價值主張政策，讓僱員得知公司提供的各種福利。於英國酒店，我們舉辦員工感恩週，提供遊戲及燒烤、員工派對及特別午餐等活動，提高員工參與度。

此外，我們於英國及澳洲的辦事處已實施僱員支援計劃，為員工提供多種健康及保健措施、諮詢專業人士意見。來自外部諮詢師的獨立及保密意見可促進員工穩定的心理健康。

5. 首選僱主

5.2 僱員參與

5.2.1 挑戰與機遇

僱員是本集團的寶貴資產。我們在全球擁有約3,900^{附註}名員工的多元化團隊，其語言及文化背景各異。為全體僱員營造具有吸引力的共融工作環境，我們必須時刻聆聽員工的真誠回饋，以了解彼等的需要及對工作環境的關注。

5.2.2 承諾

我們致力打造鼓勵僱員參與的工作環境，並透過保持開放的雙向溝通，提倡臻於完善的文化。我們建立清晰有效的溝通渠道，歡迎僱員向其直屬經理、部門主管或人力資源部自由表達評論及意見。

5.2.3 應對措施

5.2.3.1 與僱員進行開放的溝通

積極友善的工作場所對增強僱員的信任及生產力而言至關重要。梳邦帝盛君豪酒店已與工會展開公開討論，以消除任何誤會或投訴，維持和諧的工作環境。便利的溝通渠道對於提高僱員參與度同樣重要。新加坡帝盛酒店每季舉行員工大會，讓員工與部門主管之間建立關係。同時，觀塘帝盛酒店及荃灣絲麗酒店均設立意見箱，讓僱員可向管理層自由表達意見，建立管理團隊的開明形象。於農曆新年期間，香港辦公室的員工亦與主席兼行政總裁對談，以鼓勵溝通，並更深入了解員工的需要。其他回饋及雙向溝通的機會包括定期團隊會議、表現檢討及僱員問卷。



新入職培訓

根據企業指引，酒店進行年度員工參與度調查，以了解所有帝盛酒店業務的滿意度，識別人力策略方面的優勢及需要改進之處，並為持續提高僱員參與度的行動確定優先次序。此外，觀塘帝盛酒店成立員工參與度調查焦點小組，由各部門代表共同根據僱員問卷制定改善計劃。



於二零二三年財年的年度員工參與度調查中，觀塘帝盛酒店及荃灣絲麗酒店的員工參與度分別為

96% 及 **90%**。

附註：合共約3,900名僱員包括ESG報告範圍外的本集團業務分部，而ESG報告範圍內的僱員總數為2,972名。

5. 首選僱主

5.3 人才培育與發展

5.3.1 挑戰與機遇

可持續的業務增長需要吸引人才及提供發展機會。為促進員工的持續職業發展及確保多元化業務組合有充足勝任人才，讓所有僱員獲得支持其崗位的最新及相關培訓課程非常重要。

培訓及發展屬僱員經驗的組成部分，為僱員提供豐富機會，讓其掌握特定技能，實現專業及個人成長。另一方面，專業培訓不足降低員工的生產力、士氣及滿意度，可能導致難以吸引及挽留人才。僱員流失率上升不僅對本集團營運帶來高昂成本，亦對其造成干擾。

5.3.2 承諾

培訓及發展對於促進僱員表現及可持續業務增長而言至關重要。我們致力成為重視僱員發展的優秀僱主，並確保全體僱員能勝任工作，訓練有素。

如培訓及發展政策所述，我們致力提供培訓及發展計劃，旨在增強工作表現及使僱員盡展潛能。培訓計劃為量身定制，以確保培訓與僱員的具體業務部門及職責相關。該等培訓計劃主要旨在：



鞏固僱員的工作技能及知識



提升僱員的營運效率及生產力



發掘僱員潛力，令其於公司盡展所長

5.3.3 應對措施

5.3.3.1 培訓及發展

「人才發展計劃2.0」

於二零二零年七月，酒店推出人才發展計劃2.0，以促進終身學習，加強本集團內部的學習文化。該計劃建基於10個學習模組，各模組由各式各樣的相關主題或課程組成，支持及指引僱員尋求職業志向。於職業生涯的各個階段，僱員將接受各學習模組，掌握行業熱門議題及基本知識，例如ESG、企業風險管理、健康及安全、品牌理念、網絡安全、多元文化及共融。

人才發展計劃2.0的10個學習模組



5. 首選僱主

部門培訓體系

觀塘帝盛酒店每月舉行部門培訓，以精進僱員所需的在職技能，並提高彼等的工作能力。每月安排此項促進專業發展的機遇亦有助加強僱員的信心及歸屬感。

其他專責培訓

我們決心讓員工掌握技能及知識，以有效且高效地履行彼等的職責。我們的博彩業務與當地酒店學校合作，為僱員提供侍應、酒吧女侍應及廚師的實務培訓課程。同時，蘭桂芳酒店@九如坊的僱員參加「Service @Dorsett」的顧客體驗課程，學習如何招待顧客。我們亦邀請香港大學及Green Hospitality為我們的香港及中國酒店經理進行「明智水足跡培訓」。透過ESG專門培訓，香港、中國內地及馬來西亞的酒店經理更深入理解個人水足跡，並提高節水意識。



吉隆坡帝盛酒店舉行實用培訓課程

吉隆坡帝盛酒店提供在職培訓，學員接受一對一輔導，從而充分瞭解工作中的期望及成功之道。同樣，我們於新加坡的物業發展業務為特定工人安排吊索訊號員及叉車操作員課程，讓其學習專門知識及技能，從而安全有效地執行用吊索及發訊號任務。

支持個人發展

我們深明專業發展對於僱員提升工作表現而言至關重要。因此，梳邦帝盛君豪酒店全體僱員的持續進修申請一經確認，彼等可享有考試假。該安排可提升員工的技能及知識，促進彼等的職業發展。



於二零二三年財年，
每位僱員平均接受了
14.1小時的培訓及發展

5. 首選僱主

5.3.3.2 人事繼任規劃

我們在所有業務中均展開人事繼任規劃，為不同級別的僱員提供切合業務需求的發展規劃。我們為合資格僱員指定提供嚴謹的領導發展規劃，支援彼等的未來職責，並使之具備相關技能組合。

廬山東林假日酒店及成都帝盛酒店為潛在候選人制定個人發展計劃及安排培訓課程，以確保關鍵崗位有繼任人選。武漢帝盛酒店的部門經理每年接受評估，必須確保彼等完成部門繼任人培訓計劃及行動計劃。此外，為促進人事繼任規劃，英國業務每年就未來一年的組織目標整合資源計劃。

5.3.3.3 人才評核及挽留

人才評核程序

我們的人才評核程序識別優秀員工作為關鍵職位的潛在繼任人，從而構成人事繼任規劃程序的基準。標準評核程序評估僱員參與度、能力及職業抱負，以準確識別各組別中表現出色的僱員。評核工作亦為經理設計個人發展計劃提供洞見，以促進其團隊的持續發展。我們監測人才，根據彼等的個人發展計劃跟進其個人進展。

僱員嘉獎

我們高度讚揚僱員對本集團作出的貢獻。廬山東林假日酒店鼓勵提名表現優異的僱員而不考慮服務年資，並向該等優秀僱員提供現金獎勵作為鼓勵。香港辦事處設有十年耕耘金獎，答謝僱員於公司的多年辛勤付出。澳洲辦事處正制定嘉獎及餽贈政策，讓僱員知悉為公司長期效力的挽留舉措及禮物。

現有員工轉介

僱員轉介為我們於本集團鼓勵採用的高效且節省成本的招聘方法。於Silka Maytower、Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London，經轉介的員工完成三個月試用期後，相關轉介人獲發現金獎勵。香港觀塘帝盛酒店於求職者確定試用期後會為轉介人提供現金獎勵。僱員轉介計劃為本集團創造雙贏，既可聘請賢才，又可為現有員工提供潛在獎勵。

5.4 多元化及共融

5.4.1 加強共融文化

本集團全力支持工作場所的多元化，並致力向全體僱員提供平等機會，包括但不限於招聘、職業生涯發展及福利。我們的守則及員工手冊向所有僱員傳達本集團針對工作場所騷擾的零容忍政策，有助保證僱員不會因其性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況或信仰而受到歧視或騷擾。為確保全員協力創建共融文化，所有員工均須作出年度自我聲明，以表明遵守守則及相關政策。



5. 首選僱主

我們的英國辦事處已制定平等及多元化政策，將共融及多元化納入至企業文化。此政策將平等及多元化原則融入日常慣例、政策及程序中，亦強調我們的信念，即所有人士應按優點受到公平對待，不受偏見。此外，其認可及鼓勵不同背景的員工對本集團作出寶貴及充實的貢獻。旗下僱員來自超過36個國家的珀斯麗思卡爾頓酒店亦致力創造提供平等機會的工作環境，注重根據是否適合職位從中選聘合適人選。例如，持人道主義簽證入境的女性管理人員在任職六個月後，由於其態度、相關技能及工作經驗符合晉升準則，彼獲晉升為團隊領導人。

於馬來西亞，梳邦帝盛君豪酒店一直以來為管事部聘用失聰及有聽力障礙的固定員工，支持多元化的工作場所。新加坡帝盛酒店亦透過一間社會企業發掘傷殘人士的就業潛力，透過有薪僱傭及獨立性助力殘疾人士。年內，一名傷殘人士受聘為該酒店全職員工，擔任公眾地方服務員。

殘疾人士信任認證

自二零二零年起，我們的英國辦事處一直是殘疾人士信任計劃 (Disability Confident scheme) 的註冊成員。我們歡迎技術精湛的優秀殘疾人士加入，兌現我們對多元化、共融及無障礙的承諾。



申訴機制

為於管理人員與員工之間建立開放坦誠的關係，我們設立申訴機制讓僱員向直屬主管、管理人員或人力資源部報告任何關注事宜。該機制與上述政策可有效管理及盡量減少潛在申訴，促成多元化的共融工作場所。該機制應對多元化及共融事宜以及任何其他與僱傭及工作場所環境相關的問題。舉例而言，梳邦帝盛君豪酒店的申訴程序遵循集體協議 (Collective Agreement)，以最低可行水平處理任何申訴。

5.4.2 培育多元化人才庫

本集團持之以恆地追求工作場所 (尤其是酒店管理及物業行業) 的性別平等。年內，我們實現的性別平等程度超越行業標準，其中酒店企業辦事處的行政人員團隊中53.8%為女性。於馬來西亞，梳邦帝盛君豪酒店向所有女性員工送贈糖果花束，藉此慶祝二零二三年國際婦女節。此舉表明我們認同女性的非凡成就，並提高性別平等重要性的意識。

退休福利

我們了解到退休是個人的一大里程碑。即將退休的僱員能貢獻豐富的經驗及精湛的技術。我們的酒店業務設有企業指引，讓我們可在符合當地法規要求的情況下選擇重新聘用接近退休年齡的員工。梳邦帝盛君豪酒店組織歡送會，對退休人士多年來的服務表示感謝。酒店亦會準備榮休禮物，以感謝退休人士對公司付出的所有時間、精力及勤勉工作。

6. 深耕社區

6.1 為社會帶來正面影響

6.1.1 挑戰與機遇

我們堅定不移地履行企業公民責任，積極尋求機會回饋社區。作為一間領先的區域性綜合企業，我們矢志以更創新方式通過服務本地社區加深與鄰近社區的聯繫，為所有人構建更加可持續和公平的未來。

6.1.2 承諾

本集團致力於為社會帶來正面影響，回饋我們經營所在地區。鑒於我們的業務重心為酒店及房地產，我們認為本集團尤其有責任聆聽並配合本地社區的需求，與社區建立深遠的夥伴關係。

我們優先於以下四個主要範疇推行社區投資與捐款政策以貢獻我們經營所在的社區：



青年教育及發展

我們投資青年教育及發展，為未來的領袖裝備所需知識與技能，以應對複雜挑戰，同時推動可持續發展。



社區福祉

我們支持各種支援弱勢社群需要的方案，努力改善我們所服務社區的福祉及生活質素。



藝術及文化

我們對傳承引以為傲，致力促進藝術發展及鑑賞的活動，以營造創意氛圍及提升整體福祉。



環境

我們支持各種環保方案及行動，以提高公眾對環境問題(如空氣質素、用水及保護自然資源)的理解及意識。



6. 深耕社區

6.1.3 應對措施

我們全力支持僱員通過各種方式傳播正能量及服務社區，回饋社會。我們的澳洲辦事處已制定社區承諾政策，旨在支持符合本公司價值觀的當地慈善機構。為鼓勵僱員參與社區服務，僱員可獲一日有薪假期參與義工活動。

6.1.3.1 改善社區福祉

日用品及食物捐贈

隨著2019冠狀病毒病風險消退，香港政府已解除強制口罩令及快速抗原檢測規定。然而，公眾人士，尤其是長者等高危人士仍對病毒傳播風險保持警惕。觀塘帝盛酒店、荃灣帝盛酒店等部分酒店與非政府組織合作，向低收入家庭及長者捐贈隨附口罩及快速抗原檢測試劑盒的防疫包。

我們於英國的酒店與慈善機構合作，支援露宿者重新就業。活動包括在施食處為有需要人士送上熟食，以進一步支援當地社區。員工向露宿者捐贈衣物、睡袋及洗漱用品等必需品，以改善他們的生活質素。

在香港，蘭桂芳酒店@九如坊再度向啟愛共融基金捐贈200公斤的食物及日用品，包括白米、汽水及衛生用品，以助減輕貧困家庭的負擔。

關愛長者

我們敬愛長者對建設繁榮社會運用的智慧及付出的貢獻。為表達我們的關愛，灣仔帝盛酒店、旺角帝盛酒店及麗悅酒店的員工於年內探訪10間老人院，與長者共享快樂時光。

便服日

為繼續支持香港公益金，荃灣帝盛酒店的58名員工參與二零二二年公益金便服日，為社區服務出一分力，支援弱勢社群。香港公益金致力為超過160間社福機構籌款，提供六大範疇社福服務，全港受惠人數超過2,500,000人。



向聖雅各福群會捐贈口罩



英國酒店的施食處



二零二三年財年社區投資超過
港幣13,950,000元

6. 深耕社區

6.1.3.2 青年教育及發展

從學院招聘人才

於二零二三年財年，觀塘帝盛酒店與職業訓練局工程系合辦學徒課程。通過課程，我們可預先接觸及栽培有潛質的年輕人才，吸引他們加入團隊，作出貢獻。

提供實習機會

我們於不同國家的酒店業務提供實習及師友計劃，以支持青年發展。於二零二三年財年，新加坡帝盛酒店繼續與工藝教育學院及共和理工學院(Republic Polytechnic)合作，展開實習及工讀計劃。該計劃有2名實習生已成功轉為全職員工，在酒店繼續學習及發展。馬來西亞梳邦帝盛君豪酒店更與大學合作，為26名學生提供在五星級酒店餐飲、財務、人力資源等多個部門的實際工作經驗及機會。

Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London與學校及大學建立聯繫，為學生提供工作經驗及實習機會。例如，酒店與教育機構Fulham Cross Six Form合作，該機構透過實習機會促進16至19歲青年接受大學高等教育。透過協作，酒店安排學生於房務部接受為期五個月的實習，負責在前台服務及早餐招待。前台團隊負責培訓，讓學生在前台實習，為學生提供完整的工作體驗。

我們的澳洲辦事處計劃於二零二四年財年展開實習計劃，以指導及培育未來職場人才。

與非牟利組織合作

與香港中華基督教青年會舉辦面試技巧工作坊

自二零二零年財年起，觀塘帝盛酒店與香港中華基督教青年會及其A-Life人選合作，組織面試技巧工作坊。於本年度，人力資源部向逾15名有志投身酒店業的學生介紹基本面試技巧，分享服務工作經驗。工作坊有助學生了解專業面試的期望，以及如何有效為未來求職做準備。



6. 深耕社區

在高等教育機構授課

香港辦事處的可持續發展部主管在香港理工大學分別為人力資源管理碩士生及職業訓練局（「職訓局」）酒店管理專業學生舉辦一系列客席講座，助其掌握職場知識。我們與下一代分享可持續發展對公司的影響，鼓勵未來社會棟樑為實現更可持續的未來而努力。

獎學金

帝盛酒店集團贊助VTC企業共創中心

創新意念獎及種子基金計劃

於本年度，香港辦事處為職訓局企業共創中心的創新意念獎及種子基金計劃提供贊助，以培養下一代在數碼時代應對社會及可持續發展挑戰的能力。贊助旨在減輕學生的經濟負擔，讓他們不受財政限制將創新意念與熱誠化為可應用的技術項目。該獎項旨在為修讀香港專業教育學院高級文憑的二年級學生提供機會，為自行創造更理想的就業機會鋪路。金獎及兩位銀獎得主隊伍已入駐香港科學園，接受政府進一步資助以進一步將他們的理念轉化為具實際社會影響力的事業。



支持香港中醫藥研究

於二零二二年，我們通過香港辦事處與香港高等教育科技學院中藥系合作興建中藥研究中心。我們捐贈港幣1,500,000元，獲得政府配對資金及40,000平方呎的項目土地，為期三年。該地皮亦用作植樹保育，讓我們可在該項目進一步保護及改善該地區的生物多樣性。於第一年，學生發現該區現存20種中草藥，激發學生的商業理念，推動中醫藥現代化，以保育文化。



6. 深耕社區

6.1.3.3 藝術及文化推廣

《胡桃夾子》聖誕芭蕾舞慈善午宴無聲拍賣

我們深知提高創意及保護文化遺產的重要性。因此，於本年度，我們贊助不同社區計劃及方案，涵蓋各種視覺及表演藝術。為支持香港芭蕾舞教育及社區外展計劃，墨爾本麗思卡爾頓酒店及帝盛黃金海岸酒店贊助價值逾港幣20,000元的客房，予《胡桃夾子》聖誕芭蕾舞慈善午宴無聲拍賣。

宣傳本土藝術家及文化活動

我們的酒店推崇本土藝術並大力宣傳本土藝術家。在馬來西亞，J-Hotel by Dorsett向當地插畫師購買壁畫，於大堂天花板、接待處及咖啡廳展示。該等水彩及水墨藝術作品散發出復古氣息，與J-Hotel by Dorsett的簡約主義設計相得益彰。



6.1.3.4 可負擔房屋

作為英國著名的私營住宅物業發展商，我們主要通過發展可負擔房屋支持社會事業。Consort Place於二零一九年開始施工，其西座樓高33層，可為倫敦居民提供80間可負擔住宅及15間社區租用住宅。此外，Alta at Consort Place已經平頂，其綜合大樓高達34層，可為Tower Hamlets社區提供139間可負擔優質房屋，計劃於本年度稍後時間完工。

位於曼徹斯特Collyhurst Village及South Collyhurst的Collyhurst一期發展項目亦已動工，將合共提供130間全新可負擔房屋，連同144間房屋於公開市場發售，有助解決該市的住屋短缺問題。Collyhurst一期為Victoria North總體規劃的一部分，該規劃為曼徹斯特市議會(曼徹斯特市議會)與我們的合營項目，於未來20年在曼徹斯特北部發展15,000間新房屋。此外，我們已提交兩份規劃申請，以推進我們關於該市新興社區Red Bank的計劃，將逾30英畝的大部分待發展標地打造成擁有4,800間新房屋的活力社區。

6. 深耕社區

6.1.4 專題故事－倫敦及曼徹斯特的社區參與

於二零二二年，為鼓勵倫敦及曼徹斯特團隊參與義工活動，英國辦事處推行義工服務政策，准許所有員工每年於我們項目所在社區參與五日有薪義工服務。於本年度，團隊在4個主要領域的21項不同義工活動中提供逾200小時的義工服務。

支持社區福祉

二零二二年聖誕及冬季行動

於寒冷的十二月，英國辦事處的員工為曼徹斯特北部三間慈善機構募捐，以幫助當地社區的弱勢群體。為支持Winning Hearts & Minds開展寒冬送暖(Winter Warmer)行動，改善曼徹斯特居民的精神及心臟健康，我們的僱員向社區居民捐贈毛毯、熱水瓶、熟食等必要的禦寒物資。

我們還應曼徹斯特青少年中心(Manchester Youth Zone)的呼籲，收集各種食物，並為Family Zone項目收集捐贈的食物，幫助家庭應對困難及挑戰。曼徹斯特青少年中心是一間慈善機構，為來自各種背景的青少年提供安全溫暖的空間。



East End Community Foundation (EECF) 茶舞會

茶舞會(Tea Dance)既是一項旨在促進共融的社交活動，亦向EECF提供絕佳機會教導長者善用資源，確保他們可享有全部應得福利，包括養老金。於茶舞會當天，義工團隊幫忙佈置場地，提供茶點招待，並與賓客共舞。



6. 深耕社區

青年及當地發展

我的工作是什麼(What's My Job)職業活動

「我的工作是什麼」活動由北曼徹斯特企業網絡(North Manchester Business Network)舉辦，其邀請當地企業到訪北曼徹斯特的小學，向學生講解可行職業發展。活動期間，英國團隊的兩名成員分享各自部門的工作及職責。學生依據英國團隊成員提供的多項提示猜測工作崗位，藉此了解各種工作機會，支持及提高職業抱負。

*霍普伍德霍爾(Hopwood Hall)全國職業周諮詢台*

為支持本年度的全國職業周(National Career Week)，我們與City Press合作在學院設立諮詢台，向學院學生介紹媒體、公共關係及平面設計行業的各種職業機會，活動期間，我們與約40名學生探討職業路向，提出想法及建議。



藝術及文化

冠軍城市

為與學童共同慶祝世界盃，我們在Love Factory贊助一場足球主題活動，振奮人心。Love Factory於英格蘭世界盃期間提供附設屏幕的場地，讓大眾觀看所有賽事。在冠軍城市活動期間，眾多年輕球迷免費接受合格教練的指導，並出席體育用品商店Classic Football Shirts和Miss Kick創辦人的勵志演講。



6. 深耕社區

環境保護

氣候變化歷史

於二零二二年六月，曼徹斯特當地慈善機構曼徹斯特歷史(Manchester Histories)在市內多個地區舉辦一系列活動，主題為氣候變化及其對各時代的影響。曼徹斯特歷史宗旨為分享大曼徹斯特的歷史及遺產，我們贊助其在Angel Meadow公園舉辦的活動，該活動聚焦食物對氣候變化的影響。活動當天安排多項現場表演及環保講座，並提供美食，亦設立多個資訊站，分享人類可為保護環境採取的行動。



6.2 可持續採購

6.2.1 挑戰與機遇

本集團在業務營運過程中與逾7,700間供應商合作，意識到作為一間區域性綜合企業所肩負的責任。我們了解自身的影響範圍，並將與供應鏈合作促進共享最佳實踐及知識轉移。與廠商協作及締造更具活力的行業對我們而言至關重要，而制定高效及可持續的採購與供應鏈管理程序有助於我們實現這一目標。

6.2.2 承諾

我們的採購及供應鏈管理政策規管我們的採購程序，並作為供應商及承建商須遵守的嚴格公正道德行為指引，我們認為供應商及承建商均為我們推動可持續發展的重要合作夥伴。鑒於其實踐會對我們的項目造成直接影響，其可持續發展工作正代表我們的工作。因此，我們的所有業務單位包括企業職能於甄選廠商、供應商及承建商時均遵循該項與其業務相關的政策。

6.2.3 應對措施

6.2.3.1 負責任採購

本集團致力於以負責任的方式採購材料，並將環境及社會意識融入各項業務。在物業發展業務方面，我們鼓勵緊密承建商及分包商配合我們的社會及環境原則，藉此對他們施加影響力。我們的香港辦事處與全球非政府組織Lever Foundation合作，承諾於二零三零年前僅採購非籠養雞蛋，構建更符合道德規範的供應鏈。

英國團隊於二零二三年三月出席Built Environment Tomorrow's Procurement會議，以了解未來的最新採購趨勢及即將實行的最新規定。期間，我們參與以負責任採購為主題的圓桌會議及小組討論，內容包括改變採購方式對實現淨零的重要性，以及大家關注社會價值觀重塑採購的方式。

6. 深耕社區

6.2.3.2 當地採購

作為我們可持續採購工作的一部分，我們在可行情況下盡量與當地供應商合作，以支持當地企業，減少採購過程對環境造成的影響。

於英國當地採購

Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London的採購團隊積極物色潛在當地供應商，通過進行候選供應商問卷調查，甄選負責任的供應商，減少供貨碳足跡。為進一步加快物色合資格當地企業，酒店與漢默史密斯貿易協會合作，物色符合綠色資格的當地供應商。

6.2.3.3 供應商管理

為確保供應商的實踐符合我們的價值觀及標準，我們定期進行監察及評估，以評核供應商的可持續性表現。廬山東林假日酒店的用戶部門對其供應商的表現及產品質素進行評估，並以100分制評分。供應商分數達80分或以上屬表現優秀，70分獲邀與用戶部門討論，低於60分且經溝通仍未解決相關問題的供應商將遭替換。同樣，在新加坡物業發展營運過程中，我們每月對所有承建商進行EHS績效報告，定期評估及監察其表現。

親善建築業者方案

就英國物業發展項目而言，我們僅與已簽署親善建築業者方案的承建商合作，以確保建築地盤以負責任及尊重的方式營運。簽署該方案即承諾遵守親善慣例守則(Code of Considerate Practice)，守則在三個主要方面要求實行高行業標準：尊重社區、關愛環境及重視勞工，規定對承建商的建築項目進行密切監察、審核及評估，務求持續改進，達致較法律規定嚴格的水平。通過參與該方案，我們可確保承建商的原則與我們的原則一致，同時提高建築業整體標準，令當地社區、環境及勞工受惠。

簽署該方案即承諾遵守親善慣例守則(Code of Considerate Practice)，守則在三個主要方面要求實行高行業標準：尊重社區、關愛環境及重視勞工，規定對承建商的建築項目進行密切監察、審核及評估，務求持續改進，達致較法律規定嚴格的水平。通過參與該方案，我們可確保承建商的原則與我們的原則一致，同時提高建築業整體標準，令當地社區、環境及勞工受惠。



7. 賓至如歸

7.1 超乎顧客預期

7.1.1 挑戰與機遇

儘管我們經營廣泛業務，但我們始終重視客戶滿意度。我們致力對業務營運各方面進行全面評估，包括衛生標準及保護員工與住客福祉的政策。我們在實踐可持續常規之時恪守優質服務承諾。隨著香港逐步放寬疫情防控措施，我們正從疫情穩步復甦。作為亞洲發展最快的酒店集團之一，我們努力抓緊經濟復甦帶來的機遇，精益求精，提供與眾不同的服務。

7.1.2 承諾

本集團矢志通過可靠及竭誠的服務提升住客體驗。我們的產品責任政策中載列我們於所有業務中推動承擔嚴格產品責任之指引。該政策的核心原則包括下列各項：

- 與客人共同建立及維護綜合社區，並建立可持續發展之長期價值；
- 與客人建立並維持良好關係；
- 透過採取行動回應客人之所有意見及回饋，促進業務不斷增長；
- 提供並追求專業、負責及敏捷之客戶服務；
- 保障及提升客人之安全與健康，減低施工及經營階段之所有風險；
- 就收集、持有、處理、披露及使用個人資料遵守相關的適用法律規定；及
- 提升銷售活動之透明度及公平性，保障客人權益。



7. 賓至如歸

7.1.3 應對措施

7.1.3.1 衛生、安全與保障

保持室內空氣質素良好

為確保酒店室內空氣質素良好，我們使用Momax智能紫外光負離子空氣淨化機(Momax Robust Smart IoT UV-C HEPA Air Purifier)，以保持最佳空氣流通及空氣質素。我們還定期對該等空氣淨化機進行檢查、清潔及更換濾芯，以改善空氣質素。成都帝盛酒店等部分酒店為其中央通風系統指定第三方進行年檢，為住客提供健康的室內環境。

於本年度，我們全面更換博彩業務的所有換氣及空氣質量控制系統，確保盡量控制物業內的空氣質素。

採用閉路電視監控系統

我們已於物業內安裝閉路電視監控系統，以保障酒店客人及財產安全。該等系統由專責保安團隊全天候監控，保安團隊亦於酒店範圍定期巡邏。我們全面的安全措施涵蓋所有酒店設施，包括電力監控、升降機系統、燃氣及燃料供應、火警系統、供水及防水浸措施。

我們的停車場業務採用「Care Assist」監控及保安系統，其與停車場設施內安裝之所有閉路電視鏡頭連接，確保可監控及記錄任何事故、犯罪或可疑行為，以便進一步審查。

博彩業務亦由24小時保安系統進行中央監控。



酒店的空氣淨化機

7.1.3.2 客戶私隱

私隱政策

僱員必須遵守我們的守則，並就於僱傭過程中存取之任何專有資料進行保密。我們規定所收集所有個人資料儲存於加密伺服器，並作定期備份以免遺失客戶資料以及保護所述數據免受未經授權或意外存取、披露或更改。

作為於歐洲經營之公司，我們須遵守歐盟之通用數據保障條例(通用數據保障條例)。根據該條例，我們須告知客戶收集其數據之目的。對於我們在英國之業務，我們嚴格遵守二零一八年數據保障法，以確保客戶的個人資料得到公平、合法及透明使用。



7. 賓至如歸

我們的酒店業務在處理及保護客戶數據方面須遵守嚴格之政策及指引。我們要求所有客人均同意個人資料收集聲明概述之數據收集政策。客戶可選擇不同意其數據用作營銷用途。停車場及博彩業務亦採用類似個人私隱政策。

網絡安全措施

我們透過安全數碼基礎設施保護員工、資產、聲譽及品牌。我們之酒店已採用先進防火牆及端對端保護軟件，加強網絡安全，防止惡意攻擊。為確保網絡及系統正常運作，我們亦進行定期檢查及更新。同樣，我們的博彩業務採用特定網絡安全政策及程序，如電腦、互聯網及電子郵件使用政策、公共無線網絡使用程序及保護資訊科技服務域賬戶的程序，而我們在招聘潛在團隊成員時會告知該等政策。為進一步確保數據安全，我們亦將在所有流動裝置上引入雙重認證。此外，所有主要博彩系統均設有危機管理程序。我們的博彩業務亦於二零二二年十月實施ISO 27001資訊安全管理系統(「ISMS」)，以證明及確保我們對持份者的資訊安全承諾。

英國辦事處開展多個項目以同步進行備份，將外置數據儲存庫轉移至雲端，確保基礎設施及資訊安全管理系統持續運作，並可從重大事故或運作中斷中盡快恢復。我們亦將利用硬件支援，確保任何損壞或出現故障的重要硬件可於24小時內得到修復。

僱員培訓

我們採用嚴謹之培訓方法，確保員工獲取充分的網絡安全常規知識。酒店員工定期接受有關數據私隱及安全之培訓，以提高彼等對與日俱增之網絡安全風險之意識及教授有效減輕該等風險之方法。例如，Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London為其僱員提供網上網絡安全意識培訓，助其識別網絡攻擊及行為相關安全風險。觀塘帝盛酒店亦為前台員工提供個人數據保護培訓，提高其對個人數據保護重要性的認識及理解。

同樣，於博彩業務方面，我們設立特定程序，以便員工可熟悉通用數據保障條例。



7. 賓至如歸

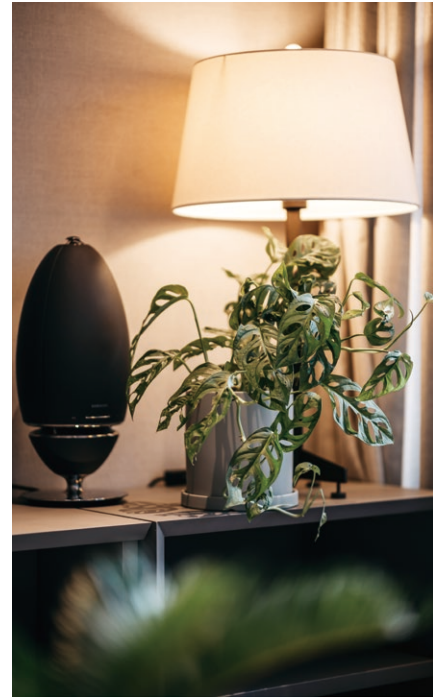
7.1.3.3 健康

於酒店業務方面，我們優先考慮住客的健康，提供安全、賓至如歸的環境，並提供多項有助放鬆身心、煥發神采的特備活動。

關顧酒店住客的身心健康

我們致力推動住客養成健康的生活方式。荃灣帝盛酒店設有24小時健身房，讓住客在入住期間隨時保持活力。Dao by Dorsett West London更提供客房健身服務，包括租用運動單車，鼓勵住客保持健身習慣。

灣仔帝盛酒店、旺角帝盛酒店及麗悅酒店舉辦的帝盛歡樂時光備受客人青睞，反應踴躍。住客既可在酒店大堂享受音樂、小食及美酒，亦可與其他旅客及酒店員工見面交流，有助建立人際關係，舒展身心。



為酒店客人提供素食或植物性膳食替代品

我們的酒店業務可為住客提供素食及植物性膳食，照顧住客的飲食喜好，同時宣傳可持續飲食習慣的裨益。例如，蘭桂芳酒店@九如坊每日供應約20款別致素食，如港式及無麩質素食，大獲客人好評。Dorsett Shepherds Bush及Dao by Dorsett West London亦供應素食及植物性早餐，包括至少20款新鮮水果、素食衍生品，為住客提供多樣化的選擇。

節日及特別禮品計劃

我們以創新活動關注客戶健康，並備受讚賞，許多住客通過貓途鷹(Tripadvisor)、社交媒體及電郵給予正面回饋。

酒店在住客入住、慶祝生日及節日時提供特別禮品，致力營造溫馨、賓至如歸的氛圍。例如，成都帝盛酒店於中秋節期間向住客贈送月餅。觀塘帝盛酒店及武漢帝盛酒店亦為住客提供入住及退房禮品，以提升住客的整體入住體驗。這些禮品充分展示我們重視住客的舒適感及福祉。



7. 賓至如歸

7.1.3.4 體驗

客戶滿意度

通過客戶回饋了解市場需求對我們不斷提高產品及服務質素至關重要。我們在酒店通過多種方式獲取客戶回饋，包括客房問卷調查及社交媒體互動。此外，我們使用追蹤系統，以監控來自多個平台的顧客網上評論，協助我們計算出全球評論指數，即衡量客戶滿意度的網上聲譽評分。

於物業管理業務方面，我們十分重視收集客戶回饋，從而發現不足之處。澳洲團隊透過年度調查收集寶貴客戶回饋，進而了解客戶需要及偏好。同樣，曼徹斯特業務已制定符合英國國家房屋建築委員會客戶參與標準之客戶約章，有助我們保持高水平之客戶滿意度。

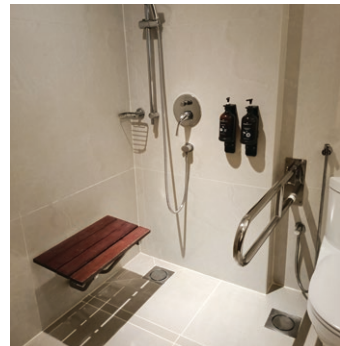
同時，新加坡業務制定回饋協定，以接收來自社區及普羅大眾的回饋。我們盡量於24小時內回覆，將回饋的影響降至最低，確保有關人士獲得最佳體驗。

停車場及博彩業務亦設有客戶回饋渠道。停車場業務採用全天候網上支援系統提供支援，涵蓋技術問題、清潔及一般客戶回饋。同樣，博彩業務使用智能手機應用程式簡化回饋過程，提高客戶滿意度。

於二零二三年財年，我們接獲10,057宗產品及服務相關投訴。在該等情況下，我們已即時聯絡相關人士，以了解他們的關注並儘快改善。例如，作為日常工作的一部分，停車場業務委派一名工作管理員負責記錄及監察所有客戶投訴。

物業發展項目照顧暢通易達的需要

為促進社區共融，我們的物業發展項目及酒店建築設計已納入暢通易達功能。曼徹斯特的發展項目採用方便視障或聽障人士使用的設計裝修。同樣，在香港，灣仔帝盛酒店等多間酒店優先考慮方便殘疾人士使用的功能，如輪椅斜坡。我們在啟德發展項目中的酒店啟德帝盛酒店將提供符合無障礙要求的客房。



酒店設有殘疾友善洗手間及浴室

7. 賓至如歸

保持酒店與客人之間的對話

在酒店業務中，我們視即時解決住客入住之前、期間或之後對我們提出的任何問題或投訴為首要考慮。前台團隊收到口頭投訴後會提交事件報告，迅速進行調查及提供解決方案，以便住客在退房之前將其可能的負面體驗轉為正面。我們同樣重視來自評論網站及社交媒體的網上投訴，並認真對待。如有網上投訴，我們會進行全面調查，盡全力直接聯絡住客以回應其關注。為持續改善住客服務，我們正式記錄所有住客通訊及相關詳情，包括為糾正該情況而採取的任何行動。

作為我們不斷努力提高住客滿意度的一部分，荃灣帝盛酒店開設評論分享區，邀請過往住客分享入住意見，收回612項評論。這些寶貴意見協助我們識別不足之處，繼續為住客提供非凡的體驗。

博彩業務的營銷部負責處理所有投訴，且必須在24小時內迅速將投訴轉發至分店或總部的負責經理。營銷部於收集必要資訊後在36小時內迅速知會客戶正在處理相關投訴，並最遲在14日內回覆客戶。

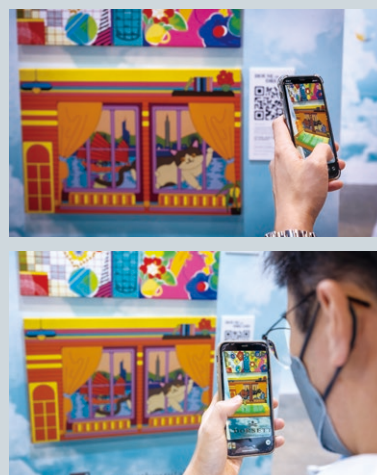
推廣安全博彩措施

為盡量降低損害風險，博彩業務設有工具，為客戶提供博彩控制。例如，我們為賭場顧客提供合法選項，為各類博彩及營運商設置自我限制措施，包括博彩次數、顧客有意分配至博彩的金額及用戶賬戶的登錄次數。我們的博彩業務亦與Protecting People with Gamblers Disease合作，提供場內管理培訓，以識別沉迷賭客並制定有效溝通及支援策略。

7.1.4 專題故事－Affordable Art Fair

Affordable Art Fairs

於二零二二年，我們贊助香港、新加坡、墨爾本及倫敦的Affordable Art Fair。為此，我們與香港本地數碼藝術機構The Collective共同創作一件擴增實境的藝術作品，讓不同背景及年齡的藝術家發揮想像，創作由香港演藝學院舞蹈員表演的數碼舞蹈表演。由於2019冠狀病毒病疫情影響許多香港創意工作，這項活動旨在將希望帶到社區以及支持本地藝術團體。除贊助Affordable Art Fair外，大部分客人未能親身參與展覽，故我們決定在客房內提供二維碼日程，讓舞蹈員在酒店客房內翩然起舞，連繫社區。



8. 數據列表

8.1 環境績效^{1、2}

指標	單位	酒店		物業發展		停車場 ³		博彩		辦公室		總計	
		二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年
溫室氣體排放量 ⁴													
溫室氣體排放總量	公噸 二氧化碳 當量	37,964.0	25,069.3	4,320.1	5,265.8	3,122.2	272.1	2,608.1	1,801.2	535.1	458.3	48,549.6	32,866.7
範疇一排放量 ⁵		3,513.0	1,772.5	3,036.1	3,652.3	22.9	14.9	818.3	432.2	66.6	88.0	7,457.0	5,960.0
範疇二排放量 ⁶		34,303.0	23,149.5	1,275.1	1,611.8	3,051.8 ⁷	257.2	1,789.8	1,369.0	350.5	351.4	40,770.1	26,738.8
範疇三排放量 ^{8、9}		148.0	147.2	8.9	1.7	47.5	0.0	0.0	0.0	118.0	19.0	322.5	167.9
溫室氣體排放總密度		0.03	0.02	7.0	7.5	0.031	0.003	0.08	0.07	7.8	6.9	不適用	不適用
		公噸二氧化碳當量/ 每間客房每晚		公噸二氧化碳當量/ 千平方米已竣工建築面積		公噸二氧化碳當量/ 泊車位		公噸二氧化碳當量/ 千歐元		公噸二氧化碳當量/ 千平方呎			
能源使用													
能源消耗總量	兆瓦時	71,801.9	44,085.7	14,791.1	20,171.2	4,885.4	465.9	7,955.8	5,026.4	844.9	859.8	100,279.1	70,609.0
直接能源消耗		15,857.2	8,290.8	11,875.6	17,199.4	83.2	54.2	3,783.8	2,041.7	257.2	333.5	31,857.0	27,919.6
汽油		182.7	93.1	0.0	0.0	83.2	54.2	19.8	3.5	118.1	213.7	403.8	364.5
柴油		2,143.1	841.6	3,862.7	3,715.6	0.0	0.0	581.1	372.8	107.0	85.6	6,694.0	5,015.6
液化石油氣		0.0	0.0	33.5	34.2	0.0	0.0	282.4	282.4	32.1	34.2	348.0	350.8
燃油		0.0	0.0	0.0	337.0	0.0	0.0	224.6	202.1	0.0	0.0	224.6	539.1
天然氣		9,324.7	4,233.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2,675.8	1,180.8	0.0	0.0	12,000.5	5,414.4
煤氣		3,448.9	3,122.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3,448.9	3,122.6
其他 ¹⁰		757.9	0.0	7,979.4	13,112.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8,737.3	13,112.6
間接能源消耗		55,944.7	35,794.9	2,915.5	2,971.8	4,802.2	411.6	4,172.0	2,984.8	587.7	526.3	68,422.1	42,689.4
電力		55,917.7	35,775.0	2,915.5	2,936.2	4,802.2	411.6	4,172.0	2,832.0	587.7	526.3	68,395.1	42,481.1
熱能		0.0	18.9	0.0	35.6	0.0	0.0	0.0	152.8	0.0	0.0	0.0	207.3
現場產生及消耗的													
可再生電力		27.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.0	1.0
能源消耗總密度		0.05	0.04	0.02	0.03	0.049	0.005	0.23	0.19	12.30	12.97	不適用	不適用
		兆瓦時/ 每間客房每晚		兆瓦時/ 平方米已竣工建築面積		兆瓦時/ 泊車位		兆瓦時/ 千歐元		兆瓦時/ 千平方呎			

¹ 計算二零二二年財年環境關鍵績效指標所用方法與二零二一年財年一致，包括參考溫室氣體議定書、國際能源署能源數據手冊、美國國家環境保護局排放因子溫室氣體清單以及環境保護署及機電工程署香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算及報告指引（2010年版）使用最新可得排放因子。

² 我們於本年度擴大報告範圍，以更全面地展示本集團之表現。有關更多資料，請參閱「關於本報告」一節。因此，數據無法與上一年度進行直接比較。

³ 僅包括本集團擁有或管理之泊車位。

⁴ 溫室氣體排放包括二氧化碳、甲烷、一氧化二氮及氫氟碳化物。

⁵ 範疇一排放量包括固定及移動來源燃燒燃料之直接排放以及設備及系統的逸散性排放。

⁶ 範疇二排放量包括購買電力、購買煤氣（用於香港之酒店業務）及熱力產生之能源間接排放。

⁷ 二零二三年財年之範疇二排放量增加是由於澳洲停車場業務及設施管理之電力消耗增加。該等來源之電力消耗未計入過往報告。

⁸ 範疇三包括其他間接排放，即因棄置廢紙而於香港堆填區產生之甲烷、用於香港食水及污水處理之電力產生之溫室氣體排放，以及僱員公幹時產生之溫室氣體排放。

⁹ 二零二二年財年之數據因報告誤差已予重列。

¹⁰ 包括壓縮天然氣、石油焦、乙炔及其他煤氣。

8. 數據列表

指標	單位	酒店		物業發展		停車場 ³		博彩		辦公室		總計	
		二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年
用水													
耗水量 ¹	立方米	652,634.0	314,147.7	51,331.1	30,650.0	10,698.9	536.0	20,769.0	10,952.0	2,130.6	2,043.9	737,563.5	358,329.5
耗水密度		0.50	0.28	0.08	0.04	0.11	0.01	0.60	0.41	0.03	0.03	不適用	不適用
		立方米/ 每間客房每晚		立方米/ 平方米已竣工建築面積		立方米/ 泊車位		立方米/ 千歐元		立方米/ 平方呎			
廢氣排放													
氮氧化物排放	千克	26.3	6.6	7.9	121.5	6.4	4.8	60.7	37.1	18.5	14.4	119.7	184.4
硫氧化物排放		3.7	1.6	5.8	5.6	0.1	0.1	0.9	0.6	0.3	0.5	10.9	8.3
顆粒物排放		1.5	0.5	0.6	8.7	0.5	0.4	4.5	2.7	1.4	1.1	8.4	13.4
產生廢物¹¹													
產生有害廢物 ¹²	公噸	0.7	0.7	22.4	215.2	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	24.1	215.9
產生無害廢物 ⁹		2,145.1	759.1	21,631.0	23,851.0	1.3	0.5	220.0	152.9	5.6	8.0	24,003.1	24,771.4
商業廢物 ⁹		2,145.1	759.1	4,763.6	3,385.2	1.3	0.5	220.0	152.9	5.6	8.0	7,135.7	4,305.6
拆建廢物		0.0	0.0	16,867.4	20,465.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16,867.4	20,465.8
回收或循環使用的無害廢物		1,065.8	25.7	5,504.0	17,983.6	0.0	0.0	20.0	16.9	4.1	2.9	6,593.9	18,029.0
紙張		627.7	18.4	6.0	1.0	0.0	0.0	9.0	7.8	3.9	2.7	646.6	30.0
塑膠		280.8	2.9	1.0	1.0	0.0	0.0	4.0	2.3	0.1	0.1	285.9	6.3
金屬		0.6	0.1	735.9	607.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	736.5	607.1
玻璃		0.3	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	5.8	0.0	0.0	6.3	10.0
廚餘		102.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	102.4	0.0
拆建廢物		0.0	0.0	4,651.8	16,949.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4,651.8	16,949.5
混合回收廢物		54.0	0.0	109.4	425.0	0.0	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	164.4	426.0
有害廢物密度		0.50	0.58	0.04	0.30	0.0	0.0	0.03	0.0	0.0	0.0	不適用	不適用
		公噸/ 每間客房每百萬晚		公噸/ 千平方米已竣工建築面積		公噸/ 泊車位		公噸/ 百萬歐元		公噸/ 千平方呎			
無害廢物密度		1.63	0.67	0.04	0.03	0.013	0.004	6.3	5.7	0.1	0.1	不適用	不適用
		公噸/ 每間客房每千晚		公噸/ 平方米已竣工建築面積		公噸/ 千個泊車位		公噸/ 百萬歐元		公噸/ 千平方呎			

¹¹ 指營運活動產生的廢物，包括循環使用、回收、堆填或通過其他廢物管理方法處理的廢物。

¹² 包括建築有害廢物(如有害之混凝土、磚、瓦及石棉)、螢光燈管、油漆、溶劑及電池。

¹³ 包括一般廢物、廚餘、油漆、紙板及金屬。

8. 數據列表

8.2 社會績效^{14、15}

指標	酒店		停車場		博彩		辦公室		總計	
	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年
僱傭										
僱員總數	1,782	1,142	366	310	459	441	365	325	2,972	2,218
按性別劃分										
男性	951	579	295	237	209	203	197	172	1,652	1,191
女性	831	563	71	73	250	238	168	153	1,320	1,027
按地區劃分										
香港	573	576	0	0	0	0	143	140	716	716
中國內地	460	475	0	0	0	0	27	30	487	505
新加坡	58	38	0	0	0	0	11	11	69	49
英國	61	53	86	26	0	0	72	65	219	144
澳洲	190	0	232	238	0	0	75	51	497	289
馬來西亞	440	0	48	46	0	0	0	0	488	46
捷克共和國	0	0	0	0	459	441	37	28	496	469
按年齡組別劃分										
30歲或以下	375	173	75	67	124	126	43	47	617	413
31至40歲	444	290	92	88	157	154	130	120	823	652
41至50歲	515	353	88	72	107	92	98	83	808	600
50歲或以上	448	326	111	83	71	69	94	75	724	553
按僱員類別劃分										
高級管理層 ¹⁶	77	57	11	16	8	7	54	57	150	137
男性	40	24	8	11	6	5	32	38	86	78
女性	37	33	3	5	2	2	22	19	64	59
中級管理層 ¹⁷	363	228	15	7	25	24	84	84	487	343
男性	218	144	10	5	20	20	45	45	293	214
女性	145	84	5	2	5	4	39	39	194	129
一般員工 ¹⁸	1,342	857	340	287	426	410	227	184	2,335	1,738
男性	693	411	277	221	183	178	120	89	1,273	899
女性	649	446	63	66	243	232	107	95	1,062	839
按僱傭類型劃分										
全職	1,669	1,140	197	238	406	400	355	314	2,627	2,092
兼職	113	2	169	72	53	41	10	11	345	126

¹⁴ 社會績效列表僅包括ESG報告範圍內之社會數據。本集團之僱員總數約為3,900人，而ESG報告範圍內之僱員總數為2,972人。

¹⁵ 就辦公室而言，其包括總辦事處及地區辦事處之僱員，不包括停車場辦公室。就停車場而言，其包括停車場辦公室及停車場用地之僱員。

¹⁶ 高級管理層指最高管理層、地區辦事處及酒店總經理、執行委員會成員、遠東發展總辦事處及帝盛集團部門主管以及董事。就博彩業務而言，其指賭場經理及助理賭場經理。

¹⁷ 中級管理層指高級管理層以外的部門、地區辦事處及酒店經理。就博彩業務而言，其指樓層經理、賭區主任及部門主管。

¹⁸ 一般員工指高級管理層及中級管理層以外的員工。

8. 數據列表

指標	酒店		停車場		博彩		辦公室		總計	
	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年
新僱員	354	234	118	93	140	99	127	127	739	553
按性別劃分										
男性	197	132	89	68	48	47	65	67	399	314
女性	157	102	29	25	92	52	62	60	340	239
按地區劃分										
香港	156	115	0	0	0	0	53	60	209	175
中國內地	45	71	0	0	0	0	7	9	52	80
新加坡	33	33	0	0	0	0	2	1	35	34
英國	45	15	38	0	0	0	20	26	103	41
澳洲	8	0	67	83	0	0	37	23	112	106
馬來西亞	67	0	13	10	0	0	0	0	80	10
捷克共和國	0	0	0	0	140	99	8	8	148	107
按年齡組別劃分										
30歲或以下	123	77	42	30	52	51	26	33	243	191
31至40歲	79	60	33	35	43	21	41	48	196	164
41至50歲	84	48	16	14	25	17	31	24	156	103
50歲或以上	68	49	27	14	20	10	29	22	144	95
僱員流失率(%)¹⁹	24.7	36.3	42.1	49.0	24.8	17.0	26.0	28.3	27.0	33.0
按性別劃分										
男性	24.5	34.4	38.0	38.0	19.1	20.2	23.4	25.6	26.1	31.4
女性	24.9	38.2	59.2	84.9	29.6	14.3	29.2	31.4	28.2	35.0
按地區劃分										
香港	31.1	34.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7	38.6	32.0	34.9
中國內地	18.3	33.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.5	20.0	18.3	32.3
新加坡	101.7	113.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	85.5	89.8
英國	59.0	34.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	21.5	20.5	22.2
澳洲	5.3	0.0	65.1	58.8	0.0	0.0	37.3	27.5	38.0	53.3
馬來西亞	16.6	0.0	6.3	26.1	0.0	0.0	0.0	0.0	15.6	26.1
捷克共和國	0.0	0.0	0.0	0.0	24.8	17.0	5.4	10.7	23.4	16.6
按年齡組別劃分										
30歲或以下	33.3	82.1	64.0	62.7	27.4	21.4	55.8	46.8	37.4	56.4
31至40歲	27.5	31.4	54.3	53.4	24.8	11.0	25.4	30.0	29.6	29.3
41至50歲	20.8	23.5	25.0	43.1	18.7	18.5	20.4	20.5	20.9	24.7
50歲或以上	19.2	30.1	30.6	38.6	29.6	20.3	19.1	22.7	22.0	29.1
健康與安全										
因工死亡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
因工死亡比率(每100名僱員)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
因工受傷	21	16	1	1	5	7	3	2	30	26
因工受傷比率(每100名僱員)	1.18%	1.40%	0.27%	0.32%	1.09%	1.59%	0.82%	0.62%	1.01%	1.17%
因工傷損失工作日數	256	1,186	0	90	111	217	248	258	615	1,751

¹⁹ 僱員流失率指本年度自公司離職的僱員總數。

8. 數據列表

指標	酒店		停車場		博彩		辦公室		總計	
	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二二年 財年
培訓及發展 ²⁰										
每名僱員平均受訓時數	19.7	12.4	0.0	0.0	9.8	2.7	5.9	3.3	14.1	7.4
按性別劃分										
男性	18.2	10.7	0.0	0.0	11.9	2.9	5.9	3.6	12.7	6.2
女性	21.5	14.0	0.0	0.0	8.1	2.4	5.9	2.9	15.8	8.7
按地區劃分										
香港	5.7	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	2.6	5.0	4.6
中國內地	20.5	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	5.2	19.8	20.4
新加坡	18.7	27.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.7	21.5
英國	173.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	1.4	49.0	0.7
澳洲	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.3	5.5	0.1
馬來西亞	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
捷克共和國	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	2.7	36.1	15.5	11.8	3.4
按僱員類別劃分										
高級管理層	21.8	12.5	0.0	0.0	36.0	3.0	5.2	2.1	15.0	6.3
中級管理層	19.3	12.1	0.0	0.0	39.8	3.3	7.4	7.3	17.7	10.1
一般員工	19.7	12.4	0.0	0.0	7.6	2.6	5.6	1.8	13.3	6.9
受訓僱員百分比(%)	77.6	81.5	0.0	0.0	94.3	78.5	40.8	23.7	66.1	61.0
按性別劃分										
男性	72.2	77.0	0.0	0.0	97.6	83.3	37.1	21.5	58.4	54.7
女性	83.6	86.1	0.0	0.0	91.6	74.4	45.2	26.1	75.8	68.4
按地區劃分										
香港	83.8	63.7	0.0	0.0	0.0	0.0	32.2	24.3	73.5	56.0
中國內地	100.9	107.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	13.3	95.9	102.0
新加坡	100.0	92.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.1	71.4
英國	100.0	34.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.8	13.8	37.0	18.8
澳洲	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57.3	3.9	46.9	0.7
馬來西亞	29.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.4	0.0
捷克共和國	0.0	0.0	0.0	0.0	94.3	78.5	100	100	94.8	79.7
按僱員類別劃分										
高級管理層	72.7	82.5	0.0	0.0	100.0	114.3	50.0	26.3	60.7	51.1
中級管理層	73.6	78.9	0.0	0.0	100.0	100.0	29.8	32.1	65.1	67.3
一般員工	78.9	82.1	0.0	0.0	93.9	76.6	42.7	19.0	66.6	60.6
僱員接受常規評核之百分比(%)	90.9	96.6	10.7	19.4	97.8	84.8	85.8	69.8	81.4	79.5
客戶關係										
所接獲產品及服務相關投訴	2,073	582	7,816	255	0	0	168	116	10,057	953

²⁰ 受訓僱員、培訓時數及接受常規評核之僱員數目包括於報告期間自本集團離職之僱員，因此受訓僱員之百分比及僱員接受常規評核之百分比可能超過100%。

8. 數據列表

指標	酒店		停車場		博彩		辦公室		總計	
	二零二三年	二零二二年	二零二三年	二零二二年	二零二三年	二零二二年	二零二三年	二零二二年	二零二三年	二零二二年
	財年	財年	財年	財年	財年	財年	財年	財年	財年	財年
社區投資										
捐款金額(港幣元)	-	-	-	-	-	-	-	-	\$13,959,742	7,063,000
義工人數	867	440	0	0	16	18	58	44	941	502
藝術及文化	0	20	0	0	0	0	2	2	2	22
環境	34	137	0	0	1	0	1	10	36	147
社區福祉	818	279	0	0	8	18	37	15	863	312
青年教育及發展	11	4	0	0	5	0	10	17	26	21
其他	4	0	0	0	2	0	8	0	14	0
義工時數	1,091	3,128	0	0	476	75	473	208	2,040	3,411
藝術及文化	0	320	0	0	0	0	9	18	9	338
環境	62	1,334	0	0	5	0	180	20	247	1,354
社區福祉	977	1,466	0	0	60	75	122	92	1,159	1,633
青年教育及發展	34	8	0	0	86	0	128	78	248	86
其他	18	0	0	0	325	0	34	0	377	0
供應鏈										
按地區劃分之供應商	2,373	-	884	-	252	-	4,207	-	7,716	-
香港	0	-	0	-	0	-	1,533	-	1,533	-
中國內地	318	-	0	-	0	-	1,037	-	1,355	-
新加坡	62	-	0	-	0	-	401	-	463	-
亞洲(不包括香港、中國內地及新加坡)	1,685	-	16	-	0	-	0	-	1,701	-
英國	55	-	78	-	7	-	761	-	901	-
歐洲	3	-	3	-	245	-	246	-	497	-
澳洲	250	-	785	-	0	-	227	-	1,262	-
北美	0	-	2	-	0	-	1	-	3	-
其他地區	0	-	0	-	0	-	1	-	1	-



9. ESG指引內容索引

強制披露規定		章節／備註
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： <ul style="list-style-type: none"> (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜(包括對發行人業務的風險)的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。 	3.我們的ESG方針
匯報原則—重要性	環境、社會及管治報告應該披露： <ul style="list-style-type: none"> (i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；及 (ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。 	1.5關於本報告 3.我們的ESG方針
匯報原則—量化	有關匯報排放量／能源耗用(如適用)所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源。	1.5關於本報告 8.數據列表
匯報原則—一致性	發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更(如有)或任何其他影響有意義比較的相關因素。	1.5關於本報告 8.數據列表
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。	1.5關於本報告



9. ESG指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
A. 環境		
層面A1：排放物		
一般披露	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。	3.我們的ESG方針 4.管理環境足跡
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	8.數據列表
關鍵績效指標A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)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)。	4.管理環境足跡 8.數據列表
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)。	4.管理環境足跡 8.數據列表
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)。	4.管理環境足跡 8.數據列表
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。	4.管理環境足跡
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。	4.管理環境足跡
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。	4.管理環境足跡
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)。	8.數據列表
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)。	4.管理環境足跡 8.數據列表
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。	4.管理環境足跡
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。	4.管理環境足跡
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 單位估量。	製成品所用包裝材料對我們的 核心業務而言並不重大
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。	4.管理環境足跡
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。	4.管理環境足跡

9. ESG指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	4.管理環境足跡
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。	4.管理環境足跡
B.社會		
僱傭及勞工常規		
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： (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。	3.我們的ESG方針 5.首選僱主
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。	5.首選僱主 8.數據列表
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。	8.數據列表
層面B2：健康與安全		
一般披露	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： (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。	3.我們的ESG方針 5.首選僱主
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。	5.首選僱主 8.數據列表
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	8.數據列表
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。	5.首選僱主
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。	5.首選僱主
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。	8.數據列表
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。	8.數據列表

9. ESG指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	我們秉持人權原則，並確保其為業務及營運之基礎。
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。	我們的防止童工及強制勞工政策清楚列明禁止任何形式之童工或強制勞工。
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。	年內，我們於營運中概無發現任何有關童工及強制勞工的情況。
營運慣例		
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。	6.深耕社區
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	8.數據列表
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。	6.深耕社區
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。	6.深耕社區
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。	6.深耕社區
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。	3.我們的ESG方針 7.賓至如歸
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。	我們的營運沒有受到任何對業務產生重大影響的回收事件



9. ESG指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	7.賓至如歸
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。	本集團致力於保護知識產權及版權，並遵守有關監管規定。員工手冊載列本集團之職位並提供明確指引，以確保知識產權及版權規則得到遵守。
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	7.賓至如歸
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。	7.賓至如歸
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。	3.我們的ESG方針
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。	3.我們的ESG方針
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。	3.我們的ESG方針
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	3.我們的ESG方針
社區		
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。	6.深耕社區
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)。	6.深耕社區
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	6.深耕社區 8.數據列表





香港德輔道中121號遠東發展大廈16樓

網址: www.fecil.com.hk

關注我們的微信

