



可持续发展绩效数据

环境数据

指标	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
能源用量¹				
电力采购	兆瓦时	100,931.65	103,701.63	109,316.12
煤气	兆瓦时	5,419.11	4,902.00	4,694.10
汽油	兆瓦时	597.28 ²	325.72	317.75
柴油	兆瓦时	62.70 ²	1.26	16.23
总能源消耗量	兆瓦时	107,010.74	108,930.61	114,364.20
能源强度	千瓦时 / 平方米	123.55 ³	128.89	131.59
碳排放源⁴				
直接碳排放量 (范围 1) ⁵	公吨二氧化碳当量	1,293.63	1,076.68	1,068.03
能源间接温室气体排放 (范围 2) ⁶	公吨二氧化碳当量	47,785.81	49,177.06	50,697.10
温室气体排放总量 (范围 1 及 2)	公吨二氧化碳当量	49,079.44	50,253.74	51,765.13
温室气体排放强度 (范围 1 及 2)	公吨二氧化碳当量 / 平方米	0.057	0.059	0.060
废气排放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
悬浮粒子	公斤	20.47 ²	1.26	1.62
废水排放及用水				
总用水量	立方米	521,021.79	544,853.57	571,896.93
用水强度	立方米 / 平方米	0.602 ⁸	0.645	0.658
废水排放量 ⁹	立方米	497,518.65	518,646.09	542,374.40
废弃物处置				
已弃置无害废弃物 ¹⁰	公吨	23,969.42 ¹¹	18,723.76	12,352.37
已弃置无害废弃物强度	公吨 / 平方米	0.028	0.022	0.014

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。

91 华懋集团 可持续发展报告 2022-2023

指标	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
回收物料				
无害废弃物				
厨余	公吨	120.52 ¹²	91.35	40.12
食用油转化为生物柴油 ¹³	公吨	6.26	-	-
玻璃	公吨	16.24	18.05	18.29
金属 / 铝	公吨	2.37	6.84	2.95
纸	公吨	345.92	476.66	338.31
塑料	公吨	21.31	6.66	8.54
总回收废弃物	公吨	512.62	599.56	408.21
总回收废弃物强度	公斤 / 平方米	0.592	0.625	0.417
有害废弃物¹⁴				
电池	千克	58.16	-	-
灯管	千克	314.57	-	-
打印墨盒	千克	1,705.40	-	-
废电器电子产品 (WEEE) ¹⁵	千克	4,159.50	-	-
	件	1,134.50	-	-

注释:

- 不同燃料类型的能源转换因子乃根据交易所发布的《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柴油及汽油用量，以及空气污染物排放量均有所上升。
- 2022/23 财年集团全资拥有和管理的物业能源强度为 78.55 千瓦时 / 平方米，而集团全资拥有和管理的酒店能源强度为 254.29 千瓦时 / 平方米，与 2020/21 财年相比各减少 8.1% 及 14.1%。
- 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碳的核算和报告指引》，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。
- 范围2的温室气体排放煤气及电力采购。相关的排放因子乃根据中电《2022可持续发展报告》、香港电力《2022年可持续发展报告》以及香港中华煤气有限公司《环境、社会及管治报告 2022》所计算。
- 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交所发布的《附录二：环境关键绩效指标汇报指引》计算。
- 2022/23 财年集团全资拥有和管理的物业用水强度为 0.245 立方米 / 平方米，而集团全资拥有和管理的酒店用水强度为 1.652 立方米 / 平方米，与 2020/21 财年相比各减少 2.6% 及 23.2%。
- 自2019/20财年，对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2022/23 财年回收的厨余数量增加。
- 相关数字自2022/23 财年起披露。
- 相关数字自2022/23 财年起披露。所有有害废弃物均由合格承办商回收处理。
- 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

	2022/23财年		2021/22财年		2020/21财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
雇员						
总雇员	3,138	-	2,982	-	2,978	-
按性别划分						
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%
按雇佣类型划分¹						
高级管理层	20	0.6%	72	2.4%	74	2.5%
管理层	451	14.4%	363	12.3%	242	8.1%
前线和一般员工	2,667	85.0%	2,547	85.4%	2,662	89.4%
按年龄组别划分						
30岁或以下	362	11.5%	368	12.3%	381	12.8%
31-50岁	1,295	41.3%	1,237	41.5%	1,242	41.7%
51岁或以上	1,481	47.2%	1,377	46.2%	1,355	45.5%
按雇佣合同划分						
长期	2,712	86.4%	2,733	91.6%	2,783	93.5%
临时	426	13.6%	249	8.4%	195	6.5%
按雇佣类型划分						
全职	2,938	93.6%	2,915	97.8%	-	-
兼职	200	6.4%	67	2.2%	-	-
按地区类型划分						
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财年		2021/22财年		2020/21财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
自愿离职^{2,3,4}						
总数	1,022	32.6%	893	29.9%	1,124	37.7%
按性别划分						
男性	553	33.1%	449	27.4%	563	35.0%
女性	469	32.0%	444	33.1%	561	40.9%
按雇佣类型划分						
高级管理层	2	10.0%	-	-	-	-
管理层	156	34.6%	-	-	-	-
前线和一般员工	864	32.4%	-	-	-	-
按年龄组别划分						
30岁或以下	184	50.8%	201	54.6%	178	46.7%
31-50岁	464	35.8%	402	32.5%	379	30.5%
51岁或以上	374	25.3%	290	21.1%	567	41.8%
按地区类型划分						
香港	1,022	32.6%	893	29.9%	1,124	37.7%
其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
非自愿离职^{2,5} (因被解雇、缩减规模、精简人手及不当行为)						
总数	75	2.4%	-	-	-	-
按性别划分						
男性	59	3.5%	-	-	-	-
女性	16	1.1%	-	-	-	-

	2022/23财年		2021/22财年		2020/21财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
按雇佣类型划分						
高级管理层	0	0.0%	-	-	-	-
管理层	12	2.7%	-	-	-	-
前线和一般员工	63	2.4%	-	-	-	-
按年龄组别划分						
30岁或以下	10	2.8%	-	-	-	-
31-50岁	38	2.9%	-	-	-	-
51岁或以上	27	1.8%	-	-	-	-
按地区类型划分						
香港	75	2.8%	-	-	-	-
其他	0	0.0%	-	-	-	-
非自愿离职^{2,6} (因合约完成或退休和去世)						
总数	210	6.7%	-	-	-	-
按性别划分						
男性	142	8.5%	-	-	-	-
女性	68	4.6%	-	-	-	-
按雇佣类型划分						
高级管理层	0	0.0%	-	-	-	-
管理层	0	0.0%	-	-	-	-
前线和一般员工	210	7.9%	-	-	-	-

	2022/23财年		2021/22财年		2020/21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	3	0.8%	-	-	-	-
31-50岁	1	0.1%	-	-	-	-
51岁或以上	206	13.9%	-	-	-	-
按地区类型划分						
香港	210	7.7%	-	-	-	-
其他	0	0.0%	-	-	-	-
新聘员工²						
总数	1,344	42.8%	1,142	38.3%	-	-
按性别划分						
男性	737	44.1%	662	40.4%	-	-
女性	607	41.4%	480	35.8%	-	-
按雇佣类型划分						
高级管理层	2	10.0%	-	-	-	-
管理层	175	38.8%	-	-	-	-
前线和一般员工	1,167	43.8%	-	-	-	-
按年龄组别划分						
30岁或以下	216	59.7%	276	75.0%	-	-
31-50岁	537	41.5%	459	37.1%	-	-
51岁或以上	591	39.9%	407	29.6%	-	-
按地区类型划分						
香港	1,344	42.8%	1,142	38.3%	-	-
其他	0	0.0%	0	0.0%	-	-

	2022/23财年		2021/22财年		2020/21财年	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
绩效评估²						
总数	2,790	88.9%	2,811	94.3%	-	-
按性别划分						
男性	1,556	93.1%	1,560	95.1%	-	-
女性	1,234	84.2%	1,251	93.2%	-	-
按雇佣类型划分						
高级管理层	19	95.0%	72	100.0%	-	-
管理层	434	96.2%	327	90.1%	-	-
前线和一般员工	2,337	87.6%	2,412	94.7%	-	-
育婴假 享有育婴假的员工⁷						
男性	1,672	-	-	-	-	-
女性	1,466	-	-	-	-	-
使用育婴假的员工						
男性	17	-	-	-	-	-
女性	23	-	-	-	-	-
员工复职率⁸						
男性	-	100.0%	-	-	-	-
女性	-	87.0%	-	-	-	-

	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
	小时	小时	小时
培训⁹			
总培训时数	77,351	-	-
平均培训时数¹⁰			
总数	24.6 ¹¹	10.5	12.0
按性别划分			
男性	22.8	9.5	9.6
女性	26.8	11.8	14.8
按雇佣类型划分			
高级管理层	32.1	25.5	21.7
管理层	38.2	18.8	34.2
前线和一般员工	22.3	8.9	9.7

	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
反贪污培训				
总数	小时	993.4	-	-
按性别划分				
男性	小时	524.8	-	-
女性	小时	468.6	-	-
按雇佣类型划分				
高级管理层	小时	18.0	-	-
管理层	小时	322.8	-	-
前线和一般员工	小时	652.6	-	-
职业健康与安全				
总工作时数	小时	6,583,044	-	-
缺勤日数 ¹²	日数	17,303	17,115	-
有关健康与安全管理体系的ISO 认证数字	认证数目	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 ¹³	百分比	0.0%	0.0%	0.0%
工伤				
工伤事故总数 ¹⁴	事故数目	101	107	108
可记录之工伤比率 ¹⁵	百分比	3.1%	-	-
因工伤而损失的日数	日数	4,188	8,020	5,687
引致损失工时的工伤数字(病假多于0日)	事故数目	86	-	-
可记录之工伤数字(病假多于3日)	事故数目	79	-	-

	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
工伤(续)				
严重工伤事故数字(不包括死亡人数) ¹⁶	事故数目	8	5	-
严重工伤事故比率(不包括死亡人数) ¹⁷	百分比	0.2%	-	-
职业病				
职业病所造成的死亡数字	事故数目	0	-	-
可记录之职业病的案件数字	事故数目	0	-	-
职业健康与安全(承包商)¹⁸				
总工作时数	小时	4,107,740	3,450,460	1,439,360
承包商工人总数	承包商工人数目	15,799	13,271	5,536
有关健康与安全管理体系的ISO 认证数字	认证数目	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	百分比	0.0%	0.0%	0.0%
工伤				
工伤事故总数	事故数目	14	16	10
可记录之工伤比率	百分比	0.7%	-	-
因工伤而损失的日数	日数	1,140	2,438	1,296
引致损失工时的工伤数字(病假多于0日)	事故数目	14	16	10
可记录之工伤数字(病假多于3日)	事故数目	14	15	10
严重工伤事故数字(不包括死亡人数)	事故数目	2	7	3
严重工伤事故比率(不包括死亡人数)	百分比	0.1%	-	-

	单位	2022/23财年		2021/22财年		2020/21财年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
多元化管治团体							
管治委员会	人数	8	0	-	-	-	-
	百份比	100.0%	0.0%	-	-	-	-
ESG 督导委员会	人数	9	1	-	-	-	-
	百份比	90.0%	10.0%	-	-	-	-
管理层职位							
高级管理层	人数	14	6	-	-	-	-
	百份比	70.0%	30.0%	-	-	-	-
管理层	人数	260	191	-	-	-	-
	百份比	57.6%	42.4%	-	-	-	-
非管理层职位	人数	1,397	1,269	-	-	-	-
	百份比	52.4%	47.6%	-	-	-	-
创造营业收入职能部门的 管理层职位 ¹⁹	人数	53	81	-	-	-	-
	百份比	39.6%	60.4%	-	-	-	-
STEM 相关职位 ²⁰	人数	434	156	-	-	-	-
	百份比	73.6%	24.6%	-	-	-	-

	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
供应链管理				
新供应商	供应商数目		562	-
经过环境标准筛选的 新供应商	供应商数目		241	-
经过社会标准筛选的 新供应商	供应商数目		316	-

	单位	2022/23财年	2021/22财年	2020/21财年
按地区类型划分				
香港	供应商数目	3,816	-	-
中国内地	供应商数目	9	-	-
海外	供应商数目	44	-	-

注释:

- 在报告期内，本集团对员工类别定义进行了内部审核。2022/23财年的数据已根据更新的定义进行调整，以更准确地反映集团内员工的组成和分类。
- 此数据只包含全职员工。
- 自愿离职率以报告期内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。
- 标有符号「-」的数据是往年没有提供的数据，而新的数据收集对应更新后的香港交易所、GRI 和其他标准，以提供有关我们可持续发展表现的更多信息。
- 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内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。
- 根据香港法例第57章《雇佣条例》，所有全职雇员均有权享有育婴假。
- 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。
- 此数据只包括全职及兼职员工。
- 平均培训时数以报告期内平均培训时数除以员工总人数乘以100%计算。
- 在2022/23财年期內，总部每名员工的平均培训时数为18.3小时。
- 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内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) 以严重工伤事故数字 (不包括死亡人数) 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。
- 创造营业收入职能部门包括销售、租务及业务发展。
- 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。

遵守雇佣相关法规

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，让同事感到被尊重。