



Link Holdings Limited 華星控股有限公司*

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8237

* 僅供識別

2022

環境、社會及 管治報告



二零二二年環境、社會及管治報告

有關本報告

華星控股有限公司(「華星」或「本公司」)連同其附屬公司(統稱「本集團」或「我們」)欣然呈列截至二零二二年十二月三十一日止年度的環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「本報告」)，當中清晰概述我們與可持續發展相關的管理方針、策略及所取得的成效。

報告期間及範圍

本報告涵蓋自二零二二年一月一日至二零二二年十二月三十一日止期間(「報告期間」)。除非另有說明，本報告聚焦我們的主營業務，即新加坡華星酒店的運營，其於報告期間為本集團收入的主要來源。報告範圍乃根據每個實體對我們業務及運營的重要性以及對環境、社會及管治的影響而釐定。

報告準則

本報告乃遵守香港聯合交易所有限公司GEM證券上市規則(「GEM上市規則」)附錄二十所載環境、社會及管治報告指引(「環境、社會及管治報告指引」)最新的適用披露規定編製。有關我們企業管治的詳情，請參閱年報企業管治報告一節。

報告原則

本報告遵循重要性、量化、平衡和一致性的報告原則。本集團對這四項原則的應用如下所述：

報告原則	本集團的應用
重要性	本集團通過持份者參與和重要性評估，識別和優先排序重大的環境、社會及管治議題。有關更多詳情，請參閱「持份者參與」及「重要性評估」章節。
量化	本集團已在適當情況下，於本報告披露量化的資料，當中涵蓋關鍵績效指標(KPI)。
平衡	本集團以客觀方式披露在環境、社會及管治議題上的成就和挑戰。
一致性	本報告和其計算方法與去年一致，以便日後進行有意義的比較。

查閱本報告

本報告以中文及英文在本集團官方網站刊發。中英文版本如有任何抵觸或歧異，概以英文版本為準。

閣下的反饋

持份者的寶貴反饋是我們持續改進可持續發展表現的關鍵。倘閣下對本報告的內容或我們在可持續發展方面的整體表現有任何建議或意見，請隨時通過admin@linkholdingslimited.com聯絡我們。

二零二二年環境、社會及管治報告

關於華星酒店

新加坡的文化遺產

我們的華星酒店是一家屢獲殊榮的文化遺產精品酒店，位於新加坡最古老的住宅區的活躍中心地帶。華星酒店是首家亦是唯一一間由新加坡建屋發展局於20世紀50年代及60年代建設且保存完好的裝飾藝術風格公寓樓改建而成的酒店。酒店共有274間客房，分佈在蓮花區和蘭花區兩幢不同的建築內，並設有不同房型，為商務、休閒或家庭旅客提供多元化服務。



華星酒店

在華星酒店，我們的使命是為每位賓客提供「賓至如歸」的卓越體驗。我們立志成為該地區的文化大使，弘揚我們周圍的豐富歷史。華星酒店的經典紅牆外觀讓人聯想起英式公共房屋，營造出溫馨的氛圍。我們從當地社區汲取靈感，在大堂的設計理念中精心融入象徵深受當地人喜愛的休閒活動的鳥籠和代表當地文化遺產的傳統珠算等元素。這些文化點綴旨在為我們的賓客在迷人的新加坡舊城區創造一種身臨其境的舒適住宿體驗，反映出我們為酒店空間注入當地特色的熱情，並提供能真正體現當地精髓的氛圍。



華星酒店的文化風格室內設計

二零二二年環境、社會及管治報告

作為新加坡的文化大使，我們不僅致力於將自己打造成迷人的旅遊景點，還努力吸引遊客來到我們的地區，身臨其境地探索新加坡豐富的文化遺產。在我們的社區和酒店內，有大量豐富多彩的景點，其中包括：

- 中峇魯歷史街區，引領遊客探索裝飾藝術風格建築，一睹該區域的歷史魅力；
- 中峇魯市場，自二零零六年翻新後成為備受喜愛的地標，不僅提供琳瑯滿目的食品雜貨，還提供寬敞乾淨的室內用餐區，各種新加坡美食應有盡有；
- 齊天宮，廟內供奉十餘尊猴神塑像，乃祈福勝地；
- 華星酒店內的龍鮮閣餐廳，供應由屢獲殊榮的名廚精心烹製、具現代元素的中菜；
- 華星酒店內的南洋老咖啡，自20世紀40年代就一直為招牌店，讓遊客彷彿時光倒流，體驗傳統咖啡和經典咖椰烤麵包。



中峇魯市場



齊天宮



龍鮮閣



南洋老咖啡

二零二二年環境、社會及管治報告

我們的可持續發展管理方針

作為負責任的企業公民，我們致力為社會創造長期價值，堅信我們的企業在為後代保護新加坡的歷史建築和文化遺產方面發揮重要作用。我們致力於將環境、社會及管治因素融入我們的業務實踐，旨在為環境和社會作出積極貢獻。我們特別制定綠色目標以應對氣候變化帶來的挑戰。詳情請參閱「與環境的連繫」一節。

可持續發展管治及董事會監督

董事會（「董事會」）全面負責本集團的環境、社會及管治策略及匯報，並監督本集團與環境、社會及管治相關的議題，以持續改進我們的環境、社會及管治表現。高級管理層獲董事會授權，管理及實施環境、社會及管治各範疇的管理方針和策略。此外，高級管理層定期就環境、社會及管治相關事宜，與董事會進行討論並向董事會提供建議，包括：

- 制定及檢討本集團的環境、社會及管治策略、優先事項、指標及目標（包括但不限於綠色目標）；
- 識別、評估、優先排序及管理與環境、社會及管治相關的重大風險和機遇（包括但不限於氣候相關以及供應鏈的環境及社會風險）；
- 規劃、檢討及監察環境、社會及管治相關政策和措施的實施；
- 按照訂立的目標和指標跟進及檢討本集團的環境、社會及管治表現及進展；
- 檢討及監察本集團的持份者參與的溝通渠道，以確保與主要持份者持續溝通及了解其期望；及
- 編製年度環境、社會及管治報告，供董事會批准。

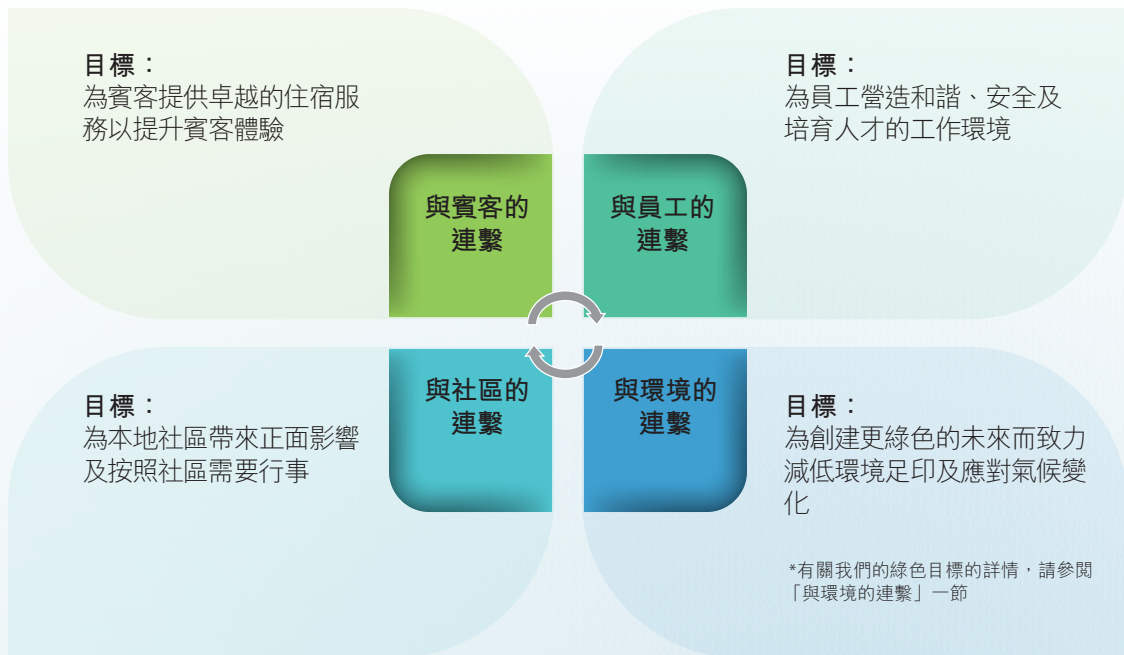
環境、社會及管治相關風險管理

董事會全權負責監督本集團的環境、社會及管治相關的風險管理。重大環境、社會及管治相關風險經由高級管理層識別、評估、優先排序及管理，制定並實施與環境、社會及管治相關的控制措施，以緩解已識別的環境、社會及管治相關風險。高級管理層定期提呈環境、社會及管治風險評估報告，供董事會審閱和批核，以確保董事會充分了解本集團的環境、社會及管治風險管理相關活動。有關我們的企業管治及風險管理方針的更多詳情，請參閱我們的年報「企業管治報告」一節。

二零二二年環境、社會及管治報告

可持續發展策略

本集團堅信可持續發展不僅包含文化保育，還是我們的環境表現、社區參與、核心商業活動及與持份者關係的基礎。我們的可持續發展策略體現我們對可持續發展的追求，該等策略已獲董事會批准。在各種標準和政策的指導下，我們的可持續發展策略包括四大可持續發展支柱：(1)與賓客的連繫；(2)與員工的連繫；(3)與環境的連繫；(4)與社區的連繫，這是我們促進可持續發展的重點，每個可持續發展支柱都附有具體的目標*。



二零二二年環境、社會及管治報告

持份者參與

持份者參與在我們主動了解、塑造和適應營商環境不斷變化的策略中發揮著至關重要的作用。因此，我們定期在日常運營中與各種持份者積極互動。通過與持份者的互動，我們獲得寶貴的見解，使我們能調整我們的業務策略以滿足彼等的需求，並為我們提供重要的商業智慧，使我們能作出知情決定，預測風險並建立牢固的關係。

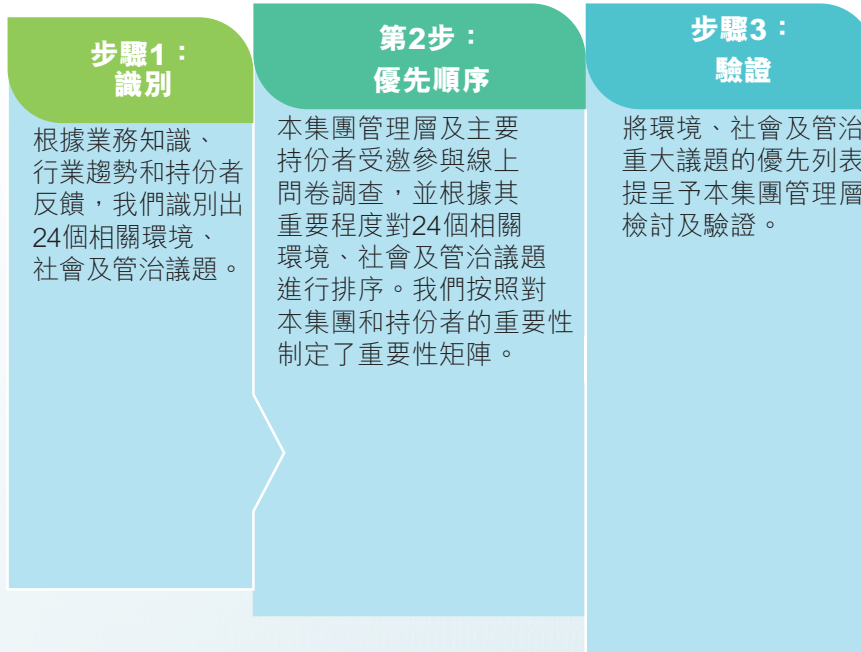
我們的主要持份者包括受我們業務影響較大或有能力影響我們業務的人士。他們包括我們尊貴的賓客、員工、投資者及股東、政府、供應商及業務夥伴以及當地社區。為促進有效參與，我們利用針對各持份者群體採用各種渠道。下表列示用於聯繫不同主要持份者的渠道，並重點說明各群體特別關注的重大可持續發展問題。

持份者群體	溝通渠道	關注的事宜
賓客	<ul style="list-style-type: none">➢ 意見卡➢ 電子郵件➢ 入住期間與酒店僱員互動	<ul style="list-style-type: none">➢ 成本總值➢ 客戶服務質量➢ 在入住期間提供「賓至如歸」的體驗➢ 價格吸引力➢ 附近旅遊景點
僱員	<ul style="list-style-type: none">➢ 簡報及會議➢ 內部電子郵件➢ 僱員佈告欄➢ 員工活動	<ul style="list-style-type: none">➢ 工作場所健康及安全➢ 福利及薪酬➢ 僱員培訓➢ 就業機會➢ 團隊凝聚力
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none">➢ 年報➢ 股東大會➢ 官方網站	<ul style="list-style-type: none">➢ 財務表現➢ 市場定位➢ 同行競爭
政府	<ul style="list-style-type: none">➢ 會議➢ 實地考察	<ul style="list-style-type: none">➢ 遺產及文化保育➢ 對新加坡旅遊業的裨益
供應商及業務夥伴 (包括租戶及預訂代理商)	<ul style="list-style-type: none">➢ 電子郵件➢ 諮詢及會議➢ 電話➢ 實地考察及會議	<ul style="list-style-type: none">➢ 財務表現➢ 關係管理➢ 業務量
當地社區	<ul style="list-style-type: none">➢ 電子郵件➢ 服務熱線	<ul style="list-style-type: none">➢ 經濟發展及就業機會➢ 對環境的影響(如噪音、水、光污染等)➢ 對鄰近社區的影響(如遊客增加、交通擁堵等)

二零二二年環境、社會及管治報告

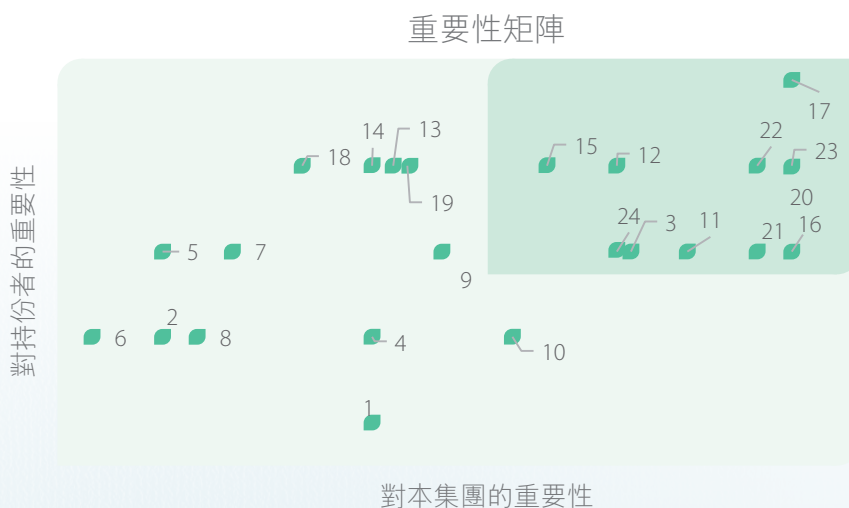
重要性評估

於報告期間，我們在獨立第三方可持續發展顧問的協助下進行了重要性評估，透過採用下列三個步驟確定與我們的業務和持份者最相關的環境、社會及管治議題：



二零二二年環境、社會及管治報告

根據線上問卷調查的結果，共有 11 個環境、社會及管治議題被確定為最重要，並顯示在重要性矩陣的右上方。該等議題將在本報告中作進一步詳細說明。被視為較為次要的環境、社會及管治議題則列於矩陣的左下方。



環境、社會及管治議題列表：

- | | | | |
|-----------|------------------|-------------|---------------|
| 1. 廢氣排放 | 7. 綠色採購 | 13. 僱傭合規性 | 19. 營銷和廣告 |
| 2. 廢棄物 | 8. 供應鏈環境風險 | 14. 道德責任採購 | 20. 反貪污 |
| 3. 碳排放及能源 | 9. 員工福利 | 15. 供應鏈社會風險 | 21. 數據保護和網絡安全 |
| 4. 用水 | 10. 平等機會、多元化及反歧視 | 16. 客戶服務 | 22. 經濟表現 |
| 5. 包裝材料消耗 | 11. 職業健康與安全 | 17. 客戶健康與安全 | 23. 業務增長 |
| 6. 氣候變化風險 | 12. 員工發展與培訓 | 18. 知識產權管理 | 24. 社區參與和投資 |

二零二二年環境、社會及管治報告

與賓客的連繫

目標

為賓客提供卓越的住宿服務以提升賓客體驗

重要議題

- 客戶服務
- 客戶健康與安全
- 數據保護和網絡安全
- 經濟表現
- 業務增長
- 供應鏈社會風險

舒適安全的住宿環境

質量保證

華星不斷發掘新的服務以提升賓客的娛樂體驗。除了我們現有配備的服務外，例如屋頂健身房、閱讀角、免費Wi-Fi、室內迷你吧服務、多元化餐飲選擇、特定路線的免費酒店班車服務、貨幣兌換服務、高效禮賓服務、便攜式移動電源租用及24小時全天候自助洗衣設施等，華星深明，讓酒店賓客參與當地活動是將華星定位為傑出傳統文化酒店及文化大使的獨特方式。

除了用心經營後台外，我們認識到前台僱員為尊貴賓客提供卓越服務的關鍵角色，優先考慮他們的全面培訓及準備工作。為實現該目標，我們已實施儀容標準，概述對個人衛生、外觀修飾及言談問候的期望，該等標準均能為華星的聲譽帶來正面貢獻。因此，我們必須提供充足的培訓機會，並在員工手冊中提供明確的指引，以確保貫徹遵守該等標準。

客房部在維持嚴格的房間質量標準方面發揮關鍵作用。我們的客房部主管使用檢查表定期進行檢查，以確保房間的擺設及清潔始終符合我們的高期望。倘出現任何維修需求，彼等將即時聯繫維修部門以進行必要的維修工作。此外，我們的專責銷售代表將於賓客抵達酒店前檢查房間，並於必要時聯繫相關部門作出進一步改進。此外，銷售及市場部將採取積極措施，迅速處理賓客於入住後提出的反饋。通過實施多層的檢查，我們旨在以最佳質量向賓客呈現我們的酒店客房，從而為華星酒店樹立良好聲譽。

儘管全球旅遊業面臨史無前例的挑戰及不明朗因素，但作為一家屢獲殊榮的酒店，我們對提供卓越服務的承諾仍然堅定不移。於報告期間，為應對疫情，華星酒店獲新加坡政府委任為隔離設施，同時亦部分恢復正常業務營運。我們全心全意承擔起抗疫的責任，同時為賓客提供在隔離期間「賓至如歸」的住宿體驗。我們努力專注於確保賓客的福祉及舒適，以應對這些特殊情況。

我們賓客的反饋意見促使華星尋求持續改進。於我們每間酒店客房中，我們均為賓客放置「We Care」卡片，以供賓客對華星給予讚許或提出意見。同時，亦歡迎賓客聯繫我們僱員提出意見。

在報告期間，我們沒有接獲任何關於產品及服務的投訴(二零二一年：0宗投訴)。

二零二二年環境、社會及管治報告

賓客安全

確保賓客安全是我們的首要任務。華星酒店已根據新加坡消防安全法(Fire Safety Act of Singapore)實施穩健的安全措施。我們設置清晰的出口標識指示，在每個酒店房間門後張貼出顯眼及緊急逃生路線圖，為客人提供緊急情況下的重要資訊。酒店亦配備全套的消防設備及系統，包括煙霧感應器、自動灑水系統及策略性放置滅火器。為維持該等安全規定的有效性，我們的維修部門會進行定期檢查，如每年進行火警測試，確保在緊急情況下均可使用。此外，我們的僱員接受廣泛培訓，在疏散過程中協助賓客，並根據新加坡民防部隊(Singapore Civil Defence Force)的要求，為僱員安排定期的消防疏散演習。

為保障賓客的健康及安全，免受2019冠狀病毒病感染，我們的設施及房間在可供賓客入住前進行深度清潔及消毒，而賓客及公共區域亦配備空氣淨化器。此外，本集團向全體僱員提供健康及安全培訓以及充足的個人防護設備，以維持最高的健康及安全標準。本集團致力與酒店業及地方政府攜手對抗2019冠狀病毒病疫情。隨著全球旅遊限制的逐步放寬，我們期待以我們真誠的服務迎接更多來自世界各地的賓客。

2019冠狀病毒病的預防措施

我們安排員工，尤其是房務部團隊接受適當的培訓，確保他們做好充分準備為正在隔離中的賓客提供安全、清潔、衛生和妥善的環境。我們實施了以下措施以保障我們賓客的健康：

- 所有賓客在進入場所時均需量度體溫；
- 訪客與酒店賓客在到訪或辦理房間入住手續都時候都必須填寫健康申報表；
- 已張貼公告讓賓客知悉在有需要的時候，可以到訪前台索取醫用口罩，並提醒賓客若感到不適，需要通知前台部門；
- 員工在酒店範圍都配備適當的個人防護裝備，例如：醫用口罩及防護面罩；及
- 有指定人員負責使用消毒噴霧機定時在酒店大堂、升降機、賓客房間、走廊和後勤範圍消毒。

二零二二年環境、社會及管治報告

保障隱私

本集團致力於保障我們賓客的隱私。我們嚴格遵守新加坡個人資料保護法令 (Personal Data Protection Act of Singapore) 的規定，確保所收集賓客資料均存放於封閉的文件櫃，入住系統內輸入的數據未經許可不得查閱。嚴禁使用USB驅動存儲酒店賓客詳細資料。任何與賓客隱私有關的印刷文件亦將審慎處理及棄置。有鑒於此，我們已通過提供有關賓客資料處理的培訓提高我們僱員的意識，因為保障我們賓客的權益也是僱員的職責之一。

廣告宣傳

作為負責任的企業公民，我們在廣告中堅持高標準的道德誠信。為嚴格遵守新加坡廣告行為準則 (the Singapore Code of Advertising Practice)，我們努力確保我們廣告中的資料及營銷材料準確、誠實及合法。鑒於我們的業務性質，產品標籤與本集團無關。

於報告期間，本集團並不知悉任何重大違反相關法律法規且對本集團所提供的產品及服務有關的健康及安全、廣告及隱私事宜及補救方法造成重大影響的情況。

供應鏈管理

穩健健康的供應鏈乃推動本集團可持續的業務增長的關鍵。我們認識到供應商的行為及表現會對我們向賓客所提供的服務質量及我們的聲譽產生重大影響，因此我們積極與供應商往來並在華星的整個價值鏈中恪守本集團企業社會責任承諾。

我們選擇供應商時優先考慮本地供應商以減少交通運輸衍生的碳足跡，從而推廣環保產品和服務。於報告期間，我們聘用3間主要供應商，此等供應商均來自新加坡 (二零二一年：3間主要供應商，均來自新加坡)。此外，於報告期間，我們已向3間主要供應商執行有關聘用供應商的慣例。

我們還鼓勵供應商選擇包裝較少的產品，以減少不必要的浪費，並在甄選供應商過程中優先考慮使用LED燈等節能設備。此外，供應商與本集團簽訂合約前應遵循供應商行為守則。在供應商行為守則中，我們列出我們在不同環境、社會及管治方面的期望及要求，包括勞工準則、人權、健康及環境影響等。我們亦作出安排，對供應商的表現是否符合供應商行為守則作出評估。

由於我們非常重視供應商的環境影響問題，我們亦制定可持續採購政策，以便銷售及營銷團隊在甄選供應商時使用。考慮因素包括價格、售後服務及支援、維護要求及包裝材料。在可持續發展管理方面表現突出的供應商將更為本集團所青睞。

我們定期進行環境、社會及管治相關的風險評估，以識別供應鏈上潛在的潛在環境和社會風險。董事會和高級管理層定期仔細監控、評估和管理供應鏈風險及其控制措施。我們將繼續尋找改善供應鏈相關的環境、社會及管治表現的機會。

二零二二年環境、社會及管治報告

與員工的連繫

目標

為員工營造和諧、安全及培育人才的工作環境

重要議題

- 職業健康與安全
- 員工發展與培訓
- 反貪污

平等僱主

我們的僱員乃本集團最大的資產。因此，我們嚴格遵守新加坡就業法(Employment Act of Singapore)，確保僱員享有平等的機會。我們優先考慮營造一個包容和諧的工作環境，讓每位員工得到尊重和尊嚴。華星不容許任何形式的歧視，包括性別、性取向、種族、膚色、宗教、國籍、年齡或殘障歧視。我們制定了一套自己的政策及操作標準供僱員遵守，我們的僱員手冊明確概述我們在招聘、僱傭、培訓、薪酬、福利、晉升及解僱方面的政策。截至二零二二年十二月三十一日，我們共聘請26位在新加坡華星酒店工作的全職員工(二零二一年：19名全職員工)。以下顯示了我們員工的多元化：

	二零二二年	二零二一年	單位
全體員工數字	26	19	位
按性別劃分			
男性	14	11	位
女性	12	8	位
按員工種類劃分			
一般及技術人員	12	8	位
中級管理層	10	8	位
高級管理層	4	3	位
按年齡組別劃分			
20歲或以下	0	0	位
21-30歲	2	4	位
31-40歲	8	4	位
41-50歲	8	5	位
51歲或以上	8	6	位
按地區劃分			
新加坡	26	19	位

二零二二年環境、社會及管治報告

我們致力提供公平的僱員待遇，包括合理的薪酬和全面的福利，以符合就業法(The Employment Act)的規定。為確保我們的待遇保持競爭力，我們定期檢討並進行必要的調整以符合行業標準。截至二零二二年十二月三十一日，我們的員工流失率如下：

	二零二二年	二零二一年	單位
員工流失率(按性別劃分)			
男性	43	45	%
女性	75	88	%
員工流失率(按年齡組別劃分)			
20歲或以下	0	0	%
21-30歲	300	50	%
31-40歲	50	125	%
41-50歲	38	60	%
51歲或以上	25	33	%
員工流失率(按地區劃分)			
新加坡	58	63	%

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反新加坡就業法(The Employment Act of Singapore)及與就業有關的其他當地適用法律的情況。

培訓及發展

持續培訓在確保僱員的技能及知識符合本集團的高標準至關重要。在競爭激烈且不斷發展的酒店行業中，全面的培訓計劃對於增強我們的日常運營必不可少。

由於2019冠狀病毒病大流行的影響，我們無法於報告期間為員工提供大量培訓課程。在2019冠狀病毒病爆發之前，本集團會為員工提供持續、全面及與工作相關的培訓，涵蓋主題包括服務態度、團隊合作、操作相關技能、食品衛生、儀容儀表、行為舉止、電話技巧及管理技能等有關的培訓，從以提高員工效率及能力。

	二零二二年	二零二一年	單位
向僱員提供的總培訓時數	22	13	小時

本集團為新僱員提供全面的培訓以幫助彼等熟悉華星的運營及了解進行工作的標準程序，其迎新課程也包括反貪污培訓以培養新員工的相關能力和知識。此外，在職培訓由部門領導簡要介紹情況，及資深同事進行指導。如有必要，也會舉辦額外有關安全使用工具，房間管理標準的課程。我們於報告期間進行了消防安全培訓，增強員工維護酒店客人和自身安全的能力。在一般營運的情況下，華星還會提供跨部門培訓。合資格的僱員可前往其他部門學習新技能。工作的複雜程序亦可能會影響培訓的時長，通常為三個月到一年。順利完成培訓的僱員可在出現職位空缺時優先調往相關部門。這也是僱員了解不同部門運作的方法。如此可加強部門間的有效溝通，對工作職責的多樣性有更好的了解。

二零二二年環境、社會及管治報告

	二零二二年	二零二一年	單位
受訓的員工百分比(按性別劃分)			
男性	64	62	%
女性	36	38	%
受訓的員工百分比(按員工類別劃分)			
一般及技術人員	55	54	%
中層管理層	27	31	%
高級管理層	18	15	%
平均培訓時間(按性別劃分)			
男性	0.70	0.50	小時
女性	0.38	0.33	小時
平均培訓時間(按員工類別劃分)			
一般及技術人員	0.48	0.39	小時
中層管理層	0.50	0.44	小時
高級管理層	1.00	0.50	小時

註：為準確反映本集團投放於培訓的資源，計算每名僱員於各報告期間完成受訓的平均時數及受訓百分比時，已將已離任本集團主營業務的相關培訓數據納入計算。

人力資源部負責至少每年一次定期進行員工績效考核。績效考核表由僱員的主管或經理填寫，以評估僱員的工作表現，並就進一步改進提供個人反饋或鼓勵。考核表亦將作為僱員選定職業發展的媒介。

僱員手冊中訂明了晉升政策。在華星的服務年限並非決定成功晉升的主要因素。相反，人力資源經理將從僱員的技能及能力、效率、資歷、過往的獎懲記錄、出勤率、安全記錄及工作態度等方面來考慮個人工作表現的有效性。這有助於確保晉升評估公平、客觀。

我們制定了僱員行為守則，當中載列僱員須遵守的標準。根據僱員手冊中規定的準則，任何不當行為都將受到適當的紀律處分。

發生解聘或終止僱員合約時，合約中應訂明通知期限或以其他方式訂明，提前兩週通知試用期僱員或提前一個月通知全職僱員。華星確保程序的一致性、適當性及合法性，以保障僱員及本集團的權益。

二零二二年環境、社會及管治報告

職業健康與安全

僱員及賓客的健康、安全及保障對我們至關重要。我們確保華星嚴格遵守新加坡的工作場所安全與健康法案(Workplace Safety and Health Act)。通過實施有效的制度及政策，我們致力於為我們的僱員提供無危害的工作環境。

預防乃避免意外發生的關鍵。華星已定期進行風險評估，以評估工作中存在的潛在危害，如客房部的辦公設備及客房部操作的安全性。負責評估的人士將識別出各個區域的風險，而各部門經理將與前線員工進行討論，了解彼等的擔憂所在。一經收集完評估結果，將會採取後續行動，採取預防措施，將風險或問題減輕。例如，為工程人員提供人身防護裝備，進行物業維護工作。我們亦鼓勵僱員提出建設性的有效解決方案，將工作中存在的健康及安全風險減至最低。我們希望此亦將有助於華星加強與團隊成員之間的溝通，提高彼等對工作場所的危險意識。

2019冠狀病毒病的爆發

憑藉植根於豐富歷史、頑強韌力和優良傳統的穩健基礎，我們決心克服逆境，在疫情中變得更加強大。隨著當前危機逐漸結束之際，客人和員工的安全及身心健康仍然是我們至為優先的考慮。為了保障我們員工的安康，我們已根據新加坡衛生局(the Ministry of Health of Singapore)及新加坡旅遊局(the Singaporean Tourism Board)所制定的指引，採取了一系列的措施以守護我們的員工及降低潛在病毒感染的風險，包括但不限於以下各項：



於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反新加坡工作場所安全與健康法案(Workplace Safety and Health Act)或相關法例法規，而對本集團提供安全工作環境及保護員工免受職業危害造成重大影響的情況。本集團並無任何因工傷引致的損失工作日數(二零二一年：因工傷引致的損失工作日數0日)，亦在過去三年(包括匯報年度)並無任何因工亡事故。

二零二二年環境、社會及管治報告

工作生活平衡

僱員乃本集團的支柱，因此，我們非常重視他們的身心健康。我們深深感謝並認可他們為業務增長和服務質素所做出的貢獻，並致力於維護他們的整體福祉，促進每個人工作與生活的和諧平衡。

由於我們酒店業務的性質，需要一定人手進行輪班工作以確保無縫服務。儘管實行輪班制，我們的標準工作時間仍為一週44小時，每週休息一日，其乃根據新加坡就業法(the Employment Act of Singapore)所訂。我們不提倡加班工作。然而，倘必要時，尤其是高入住率的高峰期，於輪班前獲部門主管批准則允許加班工作。我們亦根據新加坡就業法(the Employment Act of Singapore)提供補貼。例如，向夜班員工提供每月一次的膳食及交通津貼。

我們的僱員亦有權享有多個假期，包括法定休假、帶薪年假、育兒假、恩恤假、產假、婚假、陪产假及公共假期。此外，華星亦向僱員投購醫療保險，確保彼等健康狀況得到保障。

與往年不同，由於2019冠狀病毒病大流行，我們於報告期間為員工組織較少的公司活動，當疫情消退時，我們將恢復這些員工活動。

勞工準則

本集團嚴禁使用童工及強制勞工。根據新加坡就業法(the Employment Act of Singapore)，我們採用標準化程序，保障我們僱員的權力，遵守法案規定。我們的人力資源部負責於招聘過程中核實應聘者的身份。此外，我們亦將定期進行檢查，以確保沒有僱用童工或強制勞工。經過嚴謹的身份驗證，凡低於法定工作年齡或持有虛假文件的求職者將不被考慮或僱用，因此，本集團絕不聘用童工。人力資源部門將每月檢查僱員的值班記錄以審查他們的工作時間。加班的員工將獲得足夠的休息時間以補償他們的超時工作。如果發現任何童工或強迫勞動，本集團將及時進行必要的調查，並採取相應的補救措施。此外，我們的人力資源部門定期檢討招聘慣例，以確保我們現有針對童工和強迫勞動的措施的有效性。

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反新加坡就業法(the Employment Act of Singapore)或與童工及強制勞工相關的法例法規的情況。

反貪污

正直、誠信及公平競爭乃本集團業務經營及發展的根本，我們期望所有僱員秉承該等核心價值觀。管理層負責保護華星的財產及利益。為加強僱員對反貪污、賄賂、勒索、欺詐和洗錢相關主題的理解，我們在華星員工手冊中概述相關措施及控制措施並列明矩陣。我們亦明確規定就必須調查的可疑案件的紀律處分。此外，我們亦定期檢討及更新政策，以確保平等性以及遵守新加坡反貪污法(Prevention of Corruption Act)。

於報告期間，我們為員工(包括董事在內)提供反貪污培訓及存取反貪污的內部政策。我們還將反貪污納入新員工的入職培訓，讓他們熟悉我們的反貪污的慣常做法。

於報告期間，我們並不知悉有任何對本集團或其僱員提出並已審結之貪污訴訟案件，本集團亦並不知悉任何嚴重違反新加坡反貪污法(Prevention of Corruption Act)中有關防止貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法例法規的情況。

二零二二年環境、社會及管治報告

與社區的連繫

目標

為本地社區帶來正面影響及按照社區需要行事

重要議題

- 社區參與和投資

本集團致力於提高當地社區對環境保護及氣候變化的社會意識。我們積極鼓勵僱員參與志願活動，為社會福利事業作出貢獻，以回饋社區。我們相信此舉不僅能增強僱員個人的意識，亦提高本集團的聲譽。

作為一個肩負責任的企業公民，我們認為被任命為隔離酒店是一種榮幸，特別是在這個前所未有且充滿挑戰的時刻，為我們提供了在社區內產生積極影響並展現團結一致共同戰勝這次大流行的機會。在華星，其讓我們互相關懷、盡責遏制2019冠狀病毒病擴散、優先考慮客人安全，並為我們的員工締造安全的工作環境。

二零二二年環境、社會及管治報告

與環境的連繫

目標

為創建更綠色的未來而致力減低環境足印及應對氣候變化

重要議題

- 碳排放及能源

本集團不斷致力提升華星酒店的環保程度。為此目標，我們已制定環境政策，當中涵蓋節能、減廢、用水管理及環境保護等各個領域。我們的政策嚴格遵守相關環境法律法規，例如第195章國家環境局法案(National Environment Agency Act (Cap. 195))以及第94A章環境保護及管理法案(Environmental Protection and Management Act (Cap. 94A))。通過對華星酒店的運營進行主動評估，並從酒店行業的最佳實踐中汲取靈感，我們積極優化資源利用，有助確保華星酒店的可持續運營。

氣候變化

氣候變化已成為當今世界最嚴峻的挑戰之一。為邁向更具韌性的未來鋪路，我們積極實施一系列氣候減緩和適應措施。我們定期進行涵蓋氣候相關風險的環境、社會及管治相關風險評估，以加深我們對本集團的重大氣候風險及其相應影響的了解，包括因未能應對這些風險而帶來的潛在後果。洪水、乾旱和熱浪等持續加劇的極端天氣可能會擾亂我們的業務運營並損害我們的設施。我們致力採取以下措施應對氣候變化：

- | | |
|--|----------------------------------|
| ➤ 通過環境、社會及管治相關風險評估，識別潛在的氣候相關風險並實施控制措施，以管理和緩解風險 | ➤ 經常留意當地天氣狀況 |
| ➤ 在酷熱天氣下為有戶外工作的員工安排休息時間，提醒他們避免在戶外工作及多喝水，以防中暑 | ➤ 通過內部溝通渠道，通知員工有關惡劣天氣的情況 |
| ➤ 定期進行檢查並於有需要時進行維護，以確保建築結構和酒店設施能夠抵禦惡劣天氣 | ➤ 留意政府的氣候變化政策，並在需要時更新內部政策以滿足相關要求 |

應對氣候挑戰的綠色目標

為應對氣候變化，本集團制定了以下綠色目標，將增強氣候韌性以應對挑戰。

- 排放：減少我們營運中的排放和溫室氣體排放；
- 廢物：盡量減少廢物的產生，避免不必要的消耗；
- 能源：促進有效利用能源並提高能源效率；和
- 用水：以負責任的方式利用水資源，提高我們運營中的用水效率。

二零二二年環境、社會及管治報告

氣體及溫室氣體排放

由於華星酒店全天候運營，於報告期間，能源消耗的主要驅動為就酒店運營(如照明、空調及一般用途)所購買的電力，屬於間接產生的溫室氣體排放。氣體及溫室氣體排放的另一主要來源為我們的接駁車運輸服務，該等車輛使用無鉛汽油。儘管排放物對環境並無構成重大影響，但華星仍將繼續修訂現時的工作場所做法，並定期更新並完善環保政策。我們將始終努力做到更加細緻，並尋求更好的減少環境影響的解決方案。

廢物管理

於報告期間，我們並未產生任何有害廢物。然而，鑒於本集團的業務性質，我們難免會產生非有害廢物，廢物的主要來源為日常運營中產生的一般廢物及辦公紙張。我們已委聘合資格回收商處理可回收廢物。此外，為遵守新加坡環境公眾健康法(Environmental Public Health Act of Singapore)的規定，僱員須將垃圾丟棄於垃圾箱內，並確保垃圾箱的蓋子時常蓋上。

用水管理

水是我們向賓客提供高品質酒店服務時重要的關鍵。我們在求取適用水源方面並無遇到任何問題。作為一個負責任的企業，我們在我們的營運過程中積極提高可持續用水管理。通過遵循新加坡環境保護及管理法案(Environmental Protection and Management Act)，我們希望能夠長期優化用水效率並減少環境影響。

節約資源

本集團致力於促進負責任的資源消耗，努力以更可持續的方式利用資源。於報告期間，我們並無生產任何包裝材料，亦無需動用任何原材料。本集團旨在通過可回收及減廢的方式優化寶貴的資源(如水電)的利用。我們希望通過以下措施節約資源：

➤ 將空調溫度設定於25°C至27°C之間。	➤ 鼓勵員工使用再造紙進行印刷及影印。
➤ 採用遠程節能調較服務以減少能源消耗。	➤ 為酒店預訂提供電子確認。
➤ 我們已於客房放置綠色卡片，賓客可按需選擇是否為其提供酒店房間服務，這將減少洗衣服務及便利設施的使用以及有助節約用水。	➤ 電子郵件中附有如「無紙化」等提示信息，以提醒僱員盡量避免印刷。
➤ 天花板使用感應照明。	➤ 提醒僱員非辦公時間關閉空置房間的所有空調、電燈及電器用品。
➤ 充分使用電子溝通方式及辦公室管理系統。	➤ 優先選用貼有能源效益標籤的電子品牌及模式。

於報告期間，本集團並不知悉任何重大違反新加坡相關法律法規的情況，該等有關環境的法律法規包括但不限於環境保護及管理法案(Environmental Protection and Management Act)、新加坡污水及排水法案(Sewerage and Drainage Act)及環境公眾健康法(Environmental Public Health Act)。

二零二二年環境、社會及管治報告

環境關鍵績效指標摘要^{1、2}

	二零二二年	二零二一年	單位
氣體排放³			
氮氧化物 (NOx)	0.73	0.06	公斤
硫氧化物 (SOx)	0.02	0.00	公斤
顆粒物 (PM)	0.05	0.00	公斤
溫室氣體排放			
溫室氣體排放總量 ⁴	864.61	863.63	噸二氧化碳當量
直接排放 (範圍 1)	2.88	0.31	噸二氧化碳當量
間接排放 (範圍 2)	861.73	863.31	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量密度 (範圍 1 及範圍 2)	0.09	0.08	噸二氧化碳當量/平方米
能源			
能源消耗總量 ⁴	2,113.90	2,117.04	兆瓦時
購買電力	2,124.06	2,115.96	兆瓦時
無鉛汽油	9.84	1.07	兆瓦時
能源消耗總量密度	0.21	0.21	兆瓦時/平方米
水			
總耗水量	10,983.21	14,761.47	立方米
耗水總量密度	1.08	1.45	立方米/平方米
廢物⁵			
所產生無害廢物總量 ⁴	72.12	95.14	噸
所處置無害廢物總量 ⁴	67.44	90.40	噸
所回收無害廢物總量	4.69	4.74	噸
所產生無害廢物總量密度	0.01	0.01	噸/平方米

¹ 本章節中的數字捨入至小數點後兩位。

² 基於四捨五入，總計未必為所示數字的準確總和。

³ 二零二一年氮氧化物和顆粒物的排放量並不顯著。

⁴ 二零二一年的數據已根據實際情況調整。

⁵ 由於業務性質使然，本集團於報告期間內並不知悉產生任何重大有害廢物及包裝物料。

二零二二年環境、社會及管治報告

環境、社會及管治報告指引內容索引

A. 環境		章節／披露	頁碼
層面 A1：排放物			
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：		與環境的連繫	19-21
(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。			
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境關鍵績效指標摘要	21
關鍵績效指標 A1.2	直接及能源間接溫室氣體排放量及密度。	環境關鍵績效指標摘要	21
關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度。	基於業務性質，我們於報告期內並不知悉任何產生重大有害廢棄物的情況。	不適用
關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度。	環境關鍵績效指標摘要	21
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。	氣候變化 氣體及溫室氣體排放	19-20
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。	氣候變化 廢物管理	19-20

二零二二年環境、社會及管治報告

A. 環境		章節／披露	頁碼
層面 A2：資源使用			
一般披露		與環境的連繫	19-21
有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 <i>附註：資源可能用於生產、儲藏、運輸、建築物內、電子儀器等。</i>			
關鍵績效 指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	環境關鍵績效指標摘要	21
關鍵績效 指標 A2.2	總耗水量及密度。	環境關鍵績效指標摘要	21
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。	氣候變化 節約資源	19-20
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。	氣候變化 節約資源	19-20
關鍵績效 指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量及(如適用)每生產單位佔量。	基於業務性質，我們於報告期內並不知悉任何重大消耗包裝材料的情況。	不適用
層面 A3：環境及天然資源			
一般披露		節約資源	20
減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。			
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。	節約資源	20
層面 A4：氣候變化			
一般披露		氣候變化	19
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。			
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。	氣候變化	19

二零二二年環境、社會及管治報告

B. 社會		章節／披露	頁碼
僱傭及勞工實踐			
層面 B1：僱傭			
一般披露		與員工的連繫	13-17
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。			
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	平等僱主	13
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。	平等僱主	14
層面 B2：健康與安全			
一般披露		職業健康與安全	16
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。			
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。	於過去三年(包括匯報年度)每年無因工亡故事故。	不適用
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康與安全	16
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。	職業健康與安全	16

二零二二年環境、社會及管治報告

B. 社會		章節／披露	頁碼
層面 B3：發展及培訓			
一般披露		培訓及發展	14-15
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。 <i>附註：培訓指職業培訓。其可包括僱主支付的內外部課程。</i>			
關鍵績效 指標 B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	培訓及發展	15
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。	培訓及發展	15
層面 B4：勞工準則			
一般披露		勞工準則	17
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。			
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。	勞工準則	17
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。	勞工準則	17
營運慣例			
層面 B5：供應鏈管理			
一般披露		供應鏈管理	12
管理供應鏈的環境及社會風險政策。			
關鍵績效 指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	供應鏈管理	12
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、以及有關慣例的執行及監察方法。	供應鏈管理	12
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。	供應鏈管理	12
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。	供應鏈管理	12

二零二二年環境、社會及管治報告

B. 社會		章節／披露	頁碼
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：		與賓客的連繫	10-12
(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。			
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。	由於我們的業務性質，此關鍵績效指標對本集團而言並不重大，因此未予披露。	不適用
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。	質量保證	10
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。	由於我們的業務性質，此關鍵績效指標對本集團而言並不重大，因此未予披露。	不適用
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	質量保證	10
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。	保障隱私	12
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：		反貪污	17
(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。			
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。	反貪污	17
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。	反貪污	17
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反貪污	17

二零二二年環境、社會及管治報告

B. 社會		章節／披露	頁碼
社區			
層面 B8：社區投資			
一般披露		關於華星酒店 與社區的連繫	3-4
有關以社區參與來了解發行人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。			18
關鍵績效 指標 B8.1	專注貢獻範疇。	與社區的連繫	18
關鍵績效 指標 B8.2	在專注範疇所動用的資源。	與社區的連繫	18