



环境、社会 and 治理

2021 年报告

Kempinski
HOTELIERS SINCE 1897

目录

首席执行官寄语	3	附录一 - 2021年凯宾斯基人力资源记分卡	88
序言	4	附录二 - 第三方劳动规范	90
1 关于凯宾斯基	6	附录三 - 凯宾斯基白手套尊享服务概述	93
2 2021 年可持续发展亮点	8	附录四 - 凯宾斯基人权政策	95
3 凯宾斯基的 ESG 方法	12	指标和目标详解	100
环境、社会和治理（ESG）团队 - 凯宾斯基可持续发展委员会	13	水、废弃物和能源排放数据	108
4 公司流程	15	图表	112
4.1 专业合作伙伴	15		
4.2 战术举措	24		
4.3 有关指导与保证的专业咨询	29		
4.4 利益相关方图谱	30		
4.5 重要性评估	33		
5 治理	36		
6 战略	39		
7 风险管理	44		
8 指标与绩效	46		
8.1 治理	47		
8.2 社会	51		
8.3 环境	72		

首席执行官寄语

我谨代表凯宾斯基酒店集团，很荣幸在此发布首份《凯宾斯基环境、社会和治理（ESG）报告》，该报告为一份路线图，阐述了凯宾斯基酒店集团将如何通过统一战略来实现ESG的三大支柱。

在公司成立125周年之际，过去的经验告诉我们，在公司的业务运作中深入贯彻可持续发展理念至关重要。我们将在本ESG报告中明确我们的方法，重申对更可持续未来的承诺。

新冠肺炎疫情对全球的酒店和旅游业带来危机，对人们的生活和目标造成了前所未有的破坏。尽管这意味着业务出现严重衰退，但这一艰难时期使我们能够推动多项重要举措，帮助重塑我们行业的未来，同时，我们将继续传承欧洲理念。

在此经济衰退期间，我们仍致力于ESG活动：我们的可持续发展目标是促进生物多样性，节约能源，加强回收举措以造福其他社区，并确保在公司日常运营中建立健全的能源和废弃物管理体系。

继2021年联合国气候变化大会（第26次缔约方会议，COP26）之后，业内对可持续发展倡议以及解决地球、人类和经济繁荣“三重底线”的倡议的兴趣有所增加。

我们连同我们的主要利益相关方和新成立的可持续发展委员会，都认识到了制定可使我们的工作更加可持续之核心倡议的重要性。在本报告的基础上，我们将以更加坚定的信念以及对目标设定和问责制的承诺向前迈进，不断拓展我们的计划，扩大我们的影响。

我们的可持续发展委员会由Kempinski S.A.的执行副总裁、总法律顾问兼临时公司秘书Hadrian Beltrametti Walker牵头，将指导我们确保在整个集团内，我们的重大ESG影响能够逐年衡量并改善。

我们在34个国家拥有80家酒店，在未来几个月和几年里还将增加一条健康的酒店和酒店公寓供应渠道，我们决心不辱使命，在尽量减少环境和社会影响、造福子孙的同时，继续带来奢华体验。



Bernold Schroeder

凯宾斯基酒店集团首席执行官

Kempinski AG管理委员会主席

序言

在过去几年里，整个企业界的可持续发展进程的势头达到了最高速度。新冠带来的大规模冲击和人身限制、气候变化影响不断加速、社会运动的影响力日益增强、战争的威胁以及曾经可靠的供应链所面临的大规模压力，这些都重新定义了我们承认风险和责任归属的理解。实现转型和逐步适应这些不断变化的环境的需求，凸显了整体可持续发展对企业管理的重要性。

在此期间，我们反思了凯宾斯基保持可持续发展的依托，取得了哪些成功，还有哪些创新和改进的机会。

我们的可持续发展之旅开始已久，但目标始终与我们重视传统、民众和社区的指导原则保持一致。随着我们对待企业社会责任的方式不断变化，我们采纳了联合国全球契约十项原则和可持续发展目标中各项原则：这些计划反映了我们的目标虽然是发挥全球性影响，但同时也植根于民众和社区的需求。

然而，我们仍渴望更进一步，将可持续发展原则融入到我们凯宾斯基人的血液中。因此，我们力求将我们的ESG目标与更广泛的凯宾斯基公司战略充分结合。我们的首要目标是测量凯宾斯基2023年公司 and 物业的全部排放情况，确定一个可测量未来进度的基准线。我们还计划在2024年前全面落实《巴黎协定》的科学减排目标，并最终在2050年实现净零排放。

为实现这些目标，我们将继续与专业合作伙伴合作，监测、测量和减轻ESG风险，增加ESG机会。除了针对消除一次性塑料和节约用水等具体目标的战术举措外，我们仍致力于探索新的举措，并进一步发展现有计划。与此同时，我们务必确保凯宾斯基的每个利益相关方都充分参与进来，并了解这些承诺的重要性 — 这会对我们的企业足迹乃至我们的品牌价值 and 底线都产生长期的积极影响。

在此，我想感谢可持续发展委员会各位成员和我们的专业合作伙伴，感谢他们在发布《凯宾斯基2022年ESG报告》期间的辛勤工作和奉献精神：围绕这一框架，我们得以继续建立一个协调统一的可持续发展战略，从而铺平本组织的未来发展之路。



Hadrian Beltrametti Walker

可持续发展委员会组长

Kempinski Hotels S.A.执行副总裁、
总法律顾问兼临时公司秘书



关于凯宾斯基

1 关于凯宾斯基

凯宾斯基创建于1897年，是欧洲历史悠久的豪华酒店集团。品质的个性化服务、卓越的待客之道，辅以旗下各家酒店的专属特色，成为凯宾斯基的文化传统。

如今，凯宾斯基酒店集团已经在全球34个国家拥有80家酒店和酒店公寓，目前在全球还有超过26个知名项目正在开发中。无论是在欧洲，还是在亚太、美洲、中东和非洲地区，我们的业务无所不及，每家五星级酒店均秉承传统，延续凯宾斯基品牌的优势和成功。每一家酒店让客人充分感受当地文化传统的同时，也能满足其对于品质的期待。我们的业务组合包括历史悠久的地标性项目、备受赞誉的城市生活酒店、杰出的度假村和品质非凡的酒店公寓。

除了凯宾斯基酒店，凯宾斯基酒店集团旗下还有下列子公司。Concilio Labs的创办目的是通过技术推动新一代酒店个性化。BE Health是一个可持续发展解决方案，为弱势群体和社区提供保护自己所需的知识，并为需要健康建议和援助的人提供支持。Resense Spa S.A.是创建水疗与健康领域的全球领先专家，可带来卓越的体验。Kempinski Trading为酒店业提供全球采购解决方案，Kempinski Boutique则是一家在线商店，客人在家即可重现我们独特的欧洲优雅感，店里有凯宾斯基酒店及志同道合的奢侈合作品牌的精选产品出售。



Resense



KEMPINSKI
TRADING
SINCE 1897

A close-up photograph of a butterfly wing, showing intricate patterns of blue, yellow, and brown. The wing's surface has a fine, textured appearance, and the colors are arranged in a complex, repeating pattern. The lighting is soft, highlighting the details of the wing's structure.

2021 年可持续发展亮点

2021 年可持续发展亮点

可持续发展原则在凯宾斯基酒店有着悠久的传统。尽管传统是我们作为欧洲最古老的豪华酒店集团与众不同的重要因素，但凯宾斯基仍始终保持着对未来的敏锐眼光。对于可持续发展，这就意味着将ESG原则融入到我们的年报中。2021年，凯宾斯基首次将可持续发展报告纳入全球认可且协调一致的《气候相关财务信息披露工作组》（TCFD）框架。

在将此纳入凯宾斯基可持续发展之旅后，2021年带来了为未来可持续发展奠定新基础的机会。这并不会影响凯宾斯基酒店旗下产业先前或当前举措的实施。相反，这种新方法会为我们设定公司目标提供参考，通过我们管理可持续发展的整体方法来实现改进。

80 | 个酒店项目

34 | 个国家

26 | 个开发中项目

24 | 间酒店和公寓

19,604 | 名员工

2021年凯宾斯基的可持续发展绩效

				
消耗的能源 (每宾客一晚的兆焦尔数)	范围1和范围2的排放 (每宾客一晚的千克数)	填埋废弃物 (每宾客一晚的升数)	用水 (每宾客一晚的升数)	
671.2	41.2	2.6	703.5	中位数*
1,443,756	14,293.8	27.97	82,619.15	合计*

* 基于16家酒店提交的数据

2020 年和 2021 年的主要举措

			
拯救生命的布草	Clean the World	一次性塑料制品	木制钥匙
捐赠了81800只口罩（2020-21年），减少了2吨废弃物	捐赠了4146块香皂，减少了933公斤废弃物	少产生了340万件新塑料	少用了765公斤塑料

2021年的奖项及表彰

2021年，凯宾斯基旗下62家酒店与我们的国际可持续旅游咨询合作伙伴EarthCheck达成合作。EarthCheck可帮助提高效率，最大限度地提升客人的体验，并最大限度地减少环境足迹。

2021年，凯宾斯基旗下一家酒店荣获金牌认证，四家酒店荣获银牌认证，另有14家酒店荣获铜牌标杆认证。

自2021年以来，凯宾斯基与联合国全球契约组织合作，全面贯彻联合国全球企业责任倡议及其涵盖的各项人权、劳工、环境和反腐败倡议和政策的签署原则。





凯宾斯基的 ESG 方法

3 凯宾斯基的 ESG 方法

公司旗下项目的可持续发展是我们引以为豪的传统与未来成功的愿景之间的一条重要纽带。作为欧洲历史最悠久的豪华酒店集团，我们深知自己的责任，一切以人、社区和环境为先。凯宾斯基的成功是以我们经营所在地的宾客、业主、合作伙伴、团队成员、供应商和社区的共赢为依托。

在我们力求提升凯宾斯基品牌可持续发展的过程中，我们认识到有多种不同的视角和全面的方法来监督和管理组织内的可持续性。为应对全球疫情、气候变化的加速影响、供应链压力因素和冲突威胁等带来的不确定性风险，凯宾斯基酒店因政府和企业都在稳步推进行动承诺，齐心协力应对当今时代这些重大挑战而备受鼓舞。对此，我们有着自己的承诺：我们不仅要发挥作用，让地球和社会变得更好，更要成为一个以一贯、透明、创新的方式激励更广泛行动的领导者。

凯宾斯基认识到2021年11月第26次缔约方会议（COP26）所取得的惊人成果。其中最重要的一项成果是将多种国际可持续发展报告标准统一起来，在国际可持续发展标准委员会（ISSB）的领导下通力合作。

凯宾斯基遵从ISSB的初步建议，运用了TCFD框架的建议并实施可持续会计准则委员会（SASB）行业特定指标。我们决定将这一方法贯彻到可持续发展报告中去，与主要标准制定机构的最新指引保持一致，为未来报告的一致性奠定坚实的基础，并提前为未来的监管要求做好准备（例如落实TCFD关于瑞士公司的建议）。

凯宾斯基在评估对本组织的重大影响的同时，还纳入了世界经济论坛ESG四大支柱的指导作用。

除报告可持续发展问题以外，凯宾斯基还努力成为本行业真正的领导者。通过加入联合国全球契约组织，我们正式确立了对企业可持续发展十项原则以及可持续发展目标的承诺。



环境、社会 and 治理（ESG）团队 — 凯宾斯基可持续发展委员会

多年来，凯宾斯基的品牌形象一直包含可持续发展实践。过去的经验告诉我们，为了积极管理集团内的可持续绩效，我们需要招募可代表本组织业务广度的各类专业和技能人才。

我们的可持续发展委员会中的一个跨专业小组正在践行这一方法，该小组整合了来自不同组织部门的系统知识，还代表着可最有效管理可持续发展多个方面的多元化技能组合。凯宾斯基可持续发展委员会邀请高层成员、部门负责人和各领域专家加入，旨在确保在整个组织内部贯彻最为严格的ESG标准。

可持续发展委员会已成立多支专项小组委员会，以便对日常可持续发展的影响进行更有针对性的管理。企业、环境和社会这三支小组委员会专门负责重大ESG影响的不同要素，并在可持续发展委员会的定期会议上汇报工作。



Hadrian Beltrametti Walker
Kempinski Hotels S.A.执行副总裁、总法律顾问兼临时公司秘书
ESG团队负责人
小组委员会：治理



Melissa Salibi
首席人力资源官
小组委员会：社会



Noel Attard
Kempinski Trading首席执行官
小组委员会：环境



Anne Marie Bettex-Baars
BE Health董事总经理
小组委员会：社会



Serge Kostrzewski
公司总工程师
小组委员会：环境



Juliane Schulz
内审总监
小组委员会：治理



Marc Feller
客户体验部高级总监
小组委员会：环境



Sarah Watterson
Resense Spa全球运营经理
小组委员会：环境



公司流程

4 公司流程

4.1 专业合作伙伴

凯宾斯基酒店深知，以一己之力是无法实现真正可持续发展的。这是因为，落实和发展可持续发展倡议所需的行动不会止步于我们酒店。凯宾斯基酒店坐落在世界上最原始、最美丽的土地上。旗下酒店所处社区，与宾客在我们酒店中的体验一样重要。凯宾斯基酒店服务的宾客遍布世界各地，他们每个人都带来了自己对人类共享的世界独特而重要的看法。随着参考范围不断扩大到酒店之外，整个世界将成为我们可持续发展之旅中重要的一环。

凯宾斯基致力于不断加强我们的可持续发展，但我们无法独自承担这项艰巨的任务。为此，长期以来，我们一直在努力寻找合作组织和项目并与之合作，提升能力，扩大影响力，从而产生积极的影响。通过与符合我们可持续发展目标的各大组织建立伙伴关系，我们的安全、用水、健康、能源、慈善、材料、清洁产品、废弃物处理、创新、奢侈品、业务运营和全球影响力都得到了改善和丰富。



BE HEALTH - 思考可持续发展的另一种方式

回馈公司业务所在社区一直都是凯宾斯基工作理念的一部分。每个地区的每一家酒店都依赖于当地劳动力，没有一家酒店能脱离当地环境而独立运作。公司管理委员会深信，公司能够为员工所在社区的健康发展做出积极贡献，并为其业务和社会环境带来积极的影响。2011年，公司作出决定，在公共卫生部门的建议下，为贫困社区预防艾滋病毒/艾滋病、结核病和疟疾等传染病量身定制解决方案。为此，独立法人实体——BE Health应运而生。

从工作场所到当地社区的能力建设，增强人们保护自己的能力和能力，从始至终一直是BE Health的目标。2012年至2020年期间，BE Health在曼谷和吉布提主导了两个侧重于艾滋病毒、结核病和疟疾预防的项目。预防确实能解决这些疾病的根源和风险因素。健康并不仅仅是没有患病。保持健康需要接受教育，并改变受社会和环境状况影响的个人行为。因此，凯宾斯基的员工会由公共卫生合作伙伴进行培训，使其了解艾滋病毒、结核病和疟疾预防，并将其所学知识传达给同事和当地社区。BE Health训练有素的同业健康教育工作者和社区健康志愿者与当地医疗保健合作伙伴携手合作，通过教育减轻污名、促进艾滋病毒和结核病的早期检测，阻止疾病的传播，在整个漫长的医疗期间为患者提供支持，并为高度贫困患者提供社会保护。

BE Health以“健康是可传染的”为座右铭，鼓励每家酒店都身体力行，在其直接接触的社会环境中保护和关心人们的健康。BE Health将凯宾斯基旗下所有酒店都聚集在同一面全球企业社会责任旗帜下，在整个项目组合中贯彻一致的价值观。BE Health陪伴凯宾斯基旗下每一家酒店实施员工和外部各方都能积极参与的各项健康项目，目标明确，活动具体，筹款透明，并最终获得确实成效。BE Health旨在为酒店的每一项倡议注入意义。



EARTHCHECK

EarthCheck是全球领先的旅行和旅游业科学标杆、认证和咨询集团。自1987年以来，该组织一直在帮助企业、社区和政府为游客提供清洁、安全、繁华和健康的旅游目的地，供他们游览、生活、工作和娱乐。

我们承诺提供可持续的奢华体验以及安全、优质的服务和设施，作为这一承诺的一部分，凯宾斯基正积极推出备受赞誉的EarthCheck认证计划。2021年，凯宾斯基旗下一家酒店荣获金牌认证，四家酒店荣获银牌认证，另有14家酒店荣获铜牌标杆认证。

自首次与EarthCheck合作以来，凯宾斯基旗下已有两家酒店获得金牌认证，16家酒店获得银牌认证，23家酒店获得铜牌认证。

参与EarthCheck认证的酒店积极监测并报告其运营活动对环境和社会的影响，包括耗能、用水、碳足迹、废弃物产生、社区参与等各项指标。

公司旗下每一家酒店都采用以科学为基础的方法，致力于提高效率，最大限度地提升宾客的体验，并尽量减少对环境的影响。EarthCheck认证计划中涉及的经济问题包括：就业条件、对当地经济的支持、使用公平贸易的商品和服务以及认识到收入来源存在季节性，所有这些都有助于本区域的经济和社会健康。



CLEAN THE WORLD®

今年将有200多万名5岁以下儿童死于急性呼吸道感染（肺炎）和腹泻病这两种致命疾病。比起这些令人震惊的事实，更为悲痛的是，如果这些地区的家庭能够获得洗手皂和基本健康教育，这一死亡人数最多可减少50%。

凯宾斯基与Clean the World合作，该组织专门收集并回收酒店业丢弃的香皂和瓶装用品。加入Clean the World，我们知道我们的洗漱用品最终不会被扔进垃圾填埋场或烧毁。我们向有需要的人分发这些用品和捐赠的其他卫生用品，每年可帮助预防数百万与卫生有关的疾病和死亡。

Clean the World为高危人群提供香皂，告诉他们如何以及何时使用香皂。其回收计划在很大程度上减少了浪费，推动实现可持续发展的未来。

这些活动能使收容所受益，包括妇女和儿童收容所、难民营和生活在水深火热中的人们。我们在欧洲的酒店和Clean the World一起，收集宾客们用过的洗漱用品包装瓶（如洗发水、沐浴露、身体乳和护发素瓶）以及香皂。

收集后，这些用品将送往Clean the World回收中心。所有瓶子都是在阿姆斯特丹通过最先进的工艺进行回收。瓶子将用于新产品，液体物则被提取再利用。香皂经过消毒、研磨成皂粒，经检测后切成85克的新香皂。再将这些新香皂分发到各个社区。

2020年和2021年，凯宾斯基旗下15家酒店与Clean the World签订了香皂和/或容器系列合作协议。2021年，由于许多酒店暂时关闭或入住率低，只有四家酒店能够启动该计划。他们总共回收了726公斤塑料和207公斤香皂，避免了最终流向垃圾填埋场的命运。Clean the World通过这些酒店向有需要的社区分发了4146块香皂。

Clean the World在荷兰阿姆斯特丹、英国伦敦、美国奥兰多和拉斯维加斯、加拿大蒙特利尔、多米尼加共和国蓬塔卡纳和中国香港特别行政区均设有业务部。



碧然德

碧然德集团是饮用水优化和个性化的领导企业之一。其品牌碧然德历史悠久，在全球净水器市场上处于领导者地位。碧然德成立于1966年，目前致力于发明各类家用滤水壶，为私人（面向知名制造商的小型 and 大型电器供应滤水壶、直饮系统和碧然德集成解决方案）和商业用途（酒店业、餐厅、餐饮和贩卖业）开发、生产和销售各种创新性饮用水优化解决方案，此外，还为办公室、学校、餐厅和卫生敏感的医疗保健业（医院、护理中心）提供主供水饮水机。

凯宾斯基酒店与碧然德合作，支持我们旗下酒店实施现场瓶装水计划，取代塑料瓶并过滤自来水。采用塑料瓶的水分配替代品会产生立竿见影的环境效益，包括减少塑料废弃物，碳足迹减少多达7倍。



萨尔瓦托·菲拉格慕

多年来，菲拉格慕与当地社区及其文化保持着深厚的联系，这使得菲拉格慕集团越来越意识到，有必要坚定承诺保护其经营所在地和集团内的工作人员。可持续发展是菲拉格慕集团决定接受并落实的一项重大挑战，可造福后代子孙。该承诺以社会责任作为其决策过程的核心，在经济增长目标的同时，考虑到其业务对社会和环境的积极和消极影响。

菲拉格慕集团从分析可持续发展目标着手，已经确定并实施了其可持续发展目标，这些目标又细分为围绕下列几点的具体行动：身体健康和福利、优质教育、负担得起的清洁能源、体面的工作和经济增长、可持续发展的城市和社区、负责任的生产、气候行动、水下生物和陆地生物。

继2019年签署《时尚公约》后，该集团强化了在环境保护方面的承诺，制定了商定的以科学为基础的温室气体减排目标，这符合防止气候变化最具破坏性的影响所要求。凯宾斯基酒店很荣幸能与这样一家将可持续发展推向最前沿的公司合作。



MÜHLDORFER

作为一家垂直制造商，Mühlendorfer寝具的所有生产和处理步骤都在公司内部厂房，以环保的方式，使用天然羽绒洗涤剂 and 蒸汽系统完成。

其加工的优质羽绒和羽毛产品背后的秘诀在于源自巴伐利亚森林的纯净无钙山泉水。羽毛经过新鲜泉水的清洗和气流干燥，以无尘、无菌的状态被转移至超现代的填充工厂，最后用于填充床上用品。羽绒被和羽绒枕都是使用通过有害物质检测的生态棉花精心制作和加工完成。

其面料采用了特殊的水分输送系统，可显著提高和加快水分的吸收/释放，营造一个健康的睡眠环境，令人酣然入梦。



拉瓦萨集团

拉瓦萨集团以将可持续发展各项原则纳入其所有活动和流程作为使命。拉瓦萨集团超过125年的商业模式植根于公司的价值体系（真实、追求卓越、责任、创新）和经济实力之间的协同作用，它对可持续发展的承诺程度体现了这一点。

如今，该集团以全新的眼光看待价值创造，在制定企业决策时，除考虑经济因素外，还会考虑社会和环境因素。拉瓦萨集团通过其可持续发展宣言，致力于推动实现《联合国2030年议程可持续发展目标》。

此宣言反映了该集团一直以来对环境和经营所在社区，特别是消费者、员工和咖啡生产商所表现出的深刻责任感。此外，在该集团的创新路径中，环境可持续发展发挥着根本作用，指导着工艺和产品的开发，以减少对环境的影响，并做出长期的积极贡献。



DIVERSEY

Diversey作为我们在“拯救生命的布草口罩”计划中的合作伙伴，以及清洁和卫生用品的长期供应商，其使命是开拓面向未来的解决方案，保护和关爱人类和环境。在Diversey在过去99年来坚持提供革命性清洁和卫生技术的历程中，该公司证明了保护和改善环境是有利于业务发展的。尽管自1923年以来，Diversey被赋予了多种称号，但可持续发展始终是Diversey所传递价值的核心。《2030年可持续发展议程》是Diversey制定新的可持续发展战略的一大关键参考项，其中包含了17项可持续发展目标。

2023年，Diversey将推出“希望香皂”计划，在以下地区收集 and 回收香皂：中国、古巴、多米尼加、埃及、加纳、印度尼西亚、约旦、肯尼亚、黎巴嫩和泰国。

目前，有42家酒店可能会加入这一计划。凯宾斯基已设定目标，到2023年将20%符合条件的酒店纳入“希望香皂”计划。



甲骨文

甲骨文将可持续发展视为业务活动的自然延伸，并通过可轻松与公司核心业务活动相集成的解决方案来应对可持续发展挑战。作为凯宾斯基在酒店信息系统方面的长期合作伙伴，甲骨文在提供可涵盖IT和可持续性业务实践、硬件、技术和应用等各方面的解决方案领域有着独特的地位，从云数据中心到商业智能和智能电网，全面覆盖。

甲骨文在其内部运营活动中也运用了这些技术和商业实践来促进再利用、回收和减少浪费。甲骨文鼓励其客户选用更为可持续的替代方案甲骨文云（Oracle Cloud）。该公司还深知，需要努力的地方还有很多，并期待为建设新的循环经济、提高资源生产力做出贡献。



ADYEN

Adyen是我们新的支付网关提供商，该公司自成立以来，推动可持续增长和做出良好决策一直是其工作重心。在该公司的社会和环境责任倡议中，这些价值观通过处理传统标准（如抵消排放和促进员工志愿服务）和以技术构建产品套件来实现。Adyen的社会和环境责任工作以《联合国可持续发展目标》（SDG）为指导方针。

Adyen每年都会通过测量二氧化碳排放量的温室气体审计来计算其碳足迹。该公司与南极公司（South Pole）保持合作，能够为环境可持续发展项目提供支持，从而抵消这些排放。2019年，Adyen为自2006年成立以来所排放的所有温室气体作出了补偿。

自2020年以来，该公司进一步履行自己的责任，将其产品的能源使用纳入到足迹计算中。这意味着，Adyen会计算各平台（包括POS终端、在线和移动支付）上的每笔交易所产生的排放量，并将其计入总抵消额。

2021年，该公司参与支持的环境可持续发展项目聚焦于气候行动和素质教育的可持续发展目标：乌干达的国际工作组与植树计划（TIST）和津巴布韦的卡里巴计划（Kariba）。随着业务扩展到印度，Adyen还在其投资组合中增加了一个新项目，重点改善印度的地铁出行。每一个项目都有助于为这些可持续发展目标提供长久的解决之道。

基于客户需求，Adyen同时也在利用其技术做善事，致力于让商户们在结账过程中更容易收到客户的慈善捐款。

该公司正在进一步投资于完备的基础建设，帮助各企业为慈善机构和气候行动项目筹集资金，这些都与该公司的品牌和战略密切相关。



SABRE

Sabre在慈善事业和回馈人们生活和工作社区方面有着悠久的历史。在过去20年里，Sabre在其全球企业社会责任（CSR）计划“Give Together”中，捐赠了超过2000万美元，并贡献了超过30万小时的志愿服务。“Give Together”与团队成员、社区和客户通力合作，帮助推动了积极的环境和社会变革。每年，公司都会鼓励团队成员去当地社区做志愿者，贡献出自己的时间和资源。团队成员有机会参加团体活动和/或独立志愿活动，为当地的慈善机构和非营利组织服务。Sabre深知志愿服务的重要性，为所有团队成员提供每年四天的带薪假，按自己的选择方向提供志愿服务。

当灾难降临，人类面临不可预见的困难时，Sabre团队成员团结起来，支持救援工作，为慈善机构贡献时间、金钱和物品，为有需要的人提供帮助，带去慰藉。Sabre过去的工作重点是人口贩卖的受害者和幸存者。近年来，Sabre还着眼于STEM（科学、技术、工程和数学）机遇，努力帮助培养批判性思考者，培养新一代创新者，该公司目前正在与专门教授年轻女性计算技能的非营利组织Girls That Code合作。



VIRTUOSO - 可持续发展社区

2020年，凯宾斯基受邀加入Virtuoso可持续发展社区。Virtuoso致力于为子孙后代保护好自然和文化遗产。该公司有三大目标：寻找倡导可持续发展的合作伙伴、就可持续旅行对顾问进行教育并与他们分享合作伙伴的可持续发展成功故事、影响消费者将可持续性作为其旅游决策的一大因素。

这一合作关系使凯宾斯基能够在Virtuoso的合作伙伴和顾问之间交流可持续发展倡议和想法。



4.2 战术举措

在过去十年中，凯宾斯基财产推出了许多令人难以置信的举措，以应对我们的可持续发展工作中所面临的重大挑战和不足。在本报告中，我们列举了许多可持续发展项目所取得的成就。我们很荣幸向大家展示公司旗下酒店、利益相关方和合作伙伴们为将创新项目融入凯宾斯基酒店日常运营所付出的努力和取得的成功。



一次性塑料制品

凯宾斯基意识到塑料垃圾对环境的破坏性影响以及塑料生产所带来的巨大碳足迹，因此正逐步淘汰有合适替代品的一次性塑料制品。自2019年以来，我们旗下的酒店就不再使用塑料制吸管和搅拌棒。

从2020年起，塑料制鸡尾酒签、梳子、牙刷等所有浴室用品的包装（卫生用品、指甲砂锉、棉签、棉垫等）都已由可持续的替代品所取代，并尽可能使用纸质包装或木质替代品。凯宾斯基旗下大部分酒店所使用的菲拉格慕液体浴室用品，其包装由100%回收塑料制成。

不仅仅是我们的客房和酒吧，就连后台区域也不再使用一次性塑料制品，这令我们倍感自豪。我们的卧室和浴室内的用品都是由我们的首选供应商提供，现在统一采用纸质包装，而非塑料包装。

客房鞋类包装采用欧根纱袋，洗衣袋均由织物制成，在客人的整个体验过程中，都尽可能避免使用一次性塑料制品。

2021年，我们合计少用了3452070件塑料制品。根据我们的2019年基准线，这相当于通过逐步淘汰一次性塑料制品少产生了15339公斤塑料。



木制钥匙卡

环境保护和谨慎使用资源是一项较为复杂的工作。为此，凯宾斯基酒店会定期检查所有材料和产品的使用情况。尽可能减少我们的生态足迹，始终是我们工作思路的第一要素。

我们旗下许多酒店都置身于大自然，因此，我们的酒店在2020年开始很自然地从小塑料钥匙卡替换成了木制钥匙卡。这一可持续产品的供应商Global Card Systems是由森林管理委员会（FSC）认证的负责任林业活动的参与者。

2021年间，已有19家酒店改为使用木制钥匙卡，减少使用塑料765公斤。



绿色亚麻工艺品

我们在提供优质服务的同时也努力为更健康的地球做出贡献，在此期间，我们发起了“绿色亚麻工艺品”倡议，以提升我们的宾客在当地的体验，并展现凯宾斯基真正的技艺。通过这一倡议，我们旨在增强人们对我们环保工作的认识，让我们的宾客有机会参与到扎根于当地社区的可持续未来的愿景中来。

每家酒店都可以选择自己的手工工艺品，体现当地的手工艺技艺。工艺品放置在客房的床头柜上，并附有说明。若宾客将该工艺品放在床上，就代表他们希望更换床单。



我们旗下一家酒店的声明

“我们非常自豪能够在阿克拉黄金海岸凯宾斯基酒店推出“绿色亚麻工艺品”倡议。我们为保护这个美丽国度的自然栖息地所做的贡献对酒店的长期发展至关重要。这一新概念将我们对可持续发展的基本承诺与颂扬当地丰富的文化结合起来。我们可以想象，有很多机会为我们的宾客将这一概念变成现实。这对当地社区来说是一件好事，而且我们预计能为公司节省时间和成本——真正实现互利共赢。”

Cornelia Zschunke

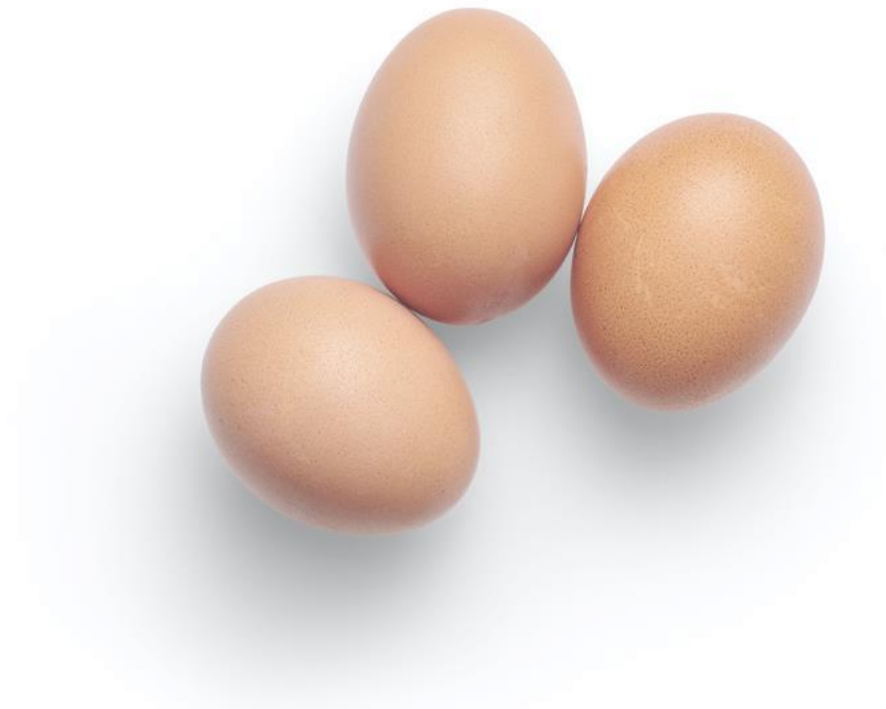
柏林阿德隆凯宾斯基酒店客房部经理行政助理
（原阿克拉黄金海岸凯宾斯基酒店经理行政助理）

动物福利

凯宾斯基一直非常重视对动物福利的承诺。这是我们在全球各地的餐厅、咖啡馆和酒吧在采购所有食材和产品时的一项关键考虑因素。因此，我们积极致力于到2025年，我们在全球各地的项目所采购的散养鸡蛋（蛋壳、蛋液和原料）尽可能达100%。

我们旗下酒店坐落于公认小众或偏远的旅游目的地，因此，我们认为，在有些国家，我们能比其他公司更快实现这一目标，但我们在中欧地区的酒店在这一承诺上处于领先地位。截至2021年，凯宾斯基旗下29家酒店和另外两家白标酒店充分承诺采购100%散养鸡蛋并严格遵守。

我们相信，我们承诺在旗下所有项目中尽可能使用散养鸡蛋，这将对动物福利和可持续的食品采购实践产生长足的积极影响。我们将继续与旗下酒店及其供应商合作，加快推进这一行动。



4.3 有关指导与保证的专业咨询

关于可持续创新的最佳实践，我们向我们的长期企业可持续发展合作伙伴EarthCheck寻求指导。通过EarthCheck认证计划，凯宾斯基旗下许多项目已将全面的可持续发展管理制度融入到日常运营活动中，并在效率和尽量减少影响方面取得了世界领先的进步。EarthCheck是全球酒店业走科学可持续发展道路的领导者，基于此，我们希望扩大我们的合作伙伴关系，以获得专家保障，确保凯宾斯基在未来能继续保持可持续发展领导者的地位。

继成立跨专业的凯宾斯基可持续发展委员会后，EarthCheck于2021年第三季度参与开发了一个定制项目，以指导凯宾斯基建立最新的ESG管理、合规和报告体系。

动员

凯宾斯基与EarthCheck举办了一场ESG动员大会，确定了第一年ESG报告的范围。会议内容包括ESG标准、法规和最佳实践的最新趋势方面的能力建设。其中包括对利益相关方图谱原则的理解和重大评估。此次会议的成果包括首份ESG相关报告的项目计划和时间表，并确定了可持续发展委员会下属三个小组委员会的职责：治理事项小组委员会（Hadrian Beltrametti Walker、Juliane Schulz）、社会事项小组委员会（Melissa Salibi、Anne Marie Bettex-Baars）和环境事项小组委员会（Noel Attard、Serge Kostrzewski、Mark Feller、Sarah Watterson）。

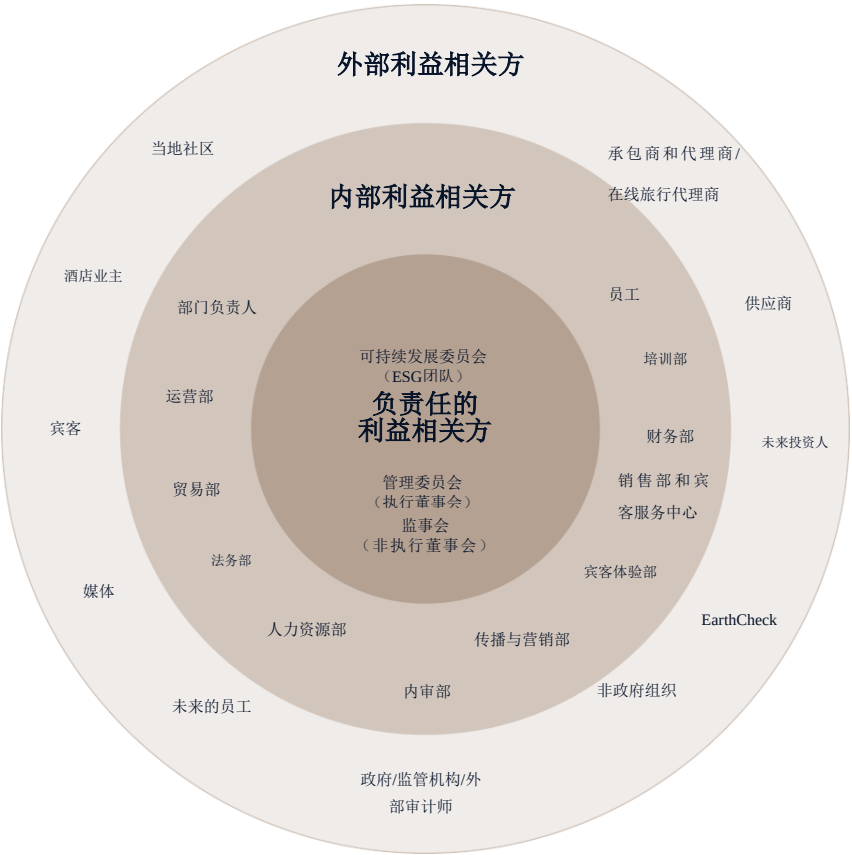
首份凯宾斯基ESG报告的目标确定如下：

1. 绘制内外部利益相关方图谱，明确各自的参与职责
2. 明确 ESG 影响的重要性
3. 加强现行数据收集流程，实施汇报重大 ESG 影响所必需的其他数据收集工作

4.4 利益相关方图谱

作为EarthCheck推动的利益相关方参与研讨会的一部分，凯宾斯基可持续发展委员会和首席财务官Isidoro Geretto（经首席执行官Bernold Schroeder审批）进行了全面的利益相关方图谱绘制工作。我们确定涉众利益相关方类别的指导原则包括：

- 对凯宾斯基的运营和运营环境持有核心利益
- 观点应纳入重要性评估
- 可持续发展披露的主要受众



外部利益相关方

外部利益相关方是指对凯宾斯基ESG议题保持一定关注的团体和个人。他们决心在必要时就ESG议题提供意见和反馈，且至少每年一次。

- 酒店业主
- 宾客
- 供应商
- 当地社区
- 承包商/代理商/在线旅行代理商
- 政府/监管机构/外部审计师
- 非政府组织
- 未来的员工
- 媒体
- 未来投资人
- EarthCheck

内部利益相关方

内部利益相关方在内部与凯宾斯基的ESG影响保持一致。他们积极参与对ESG议题的管理和报告。

- 部门负责人
- 员工
- 运营部
- 贸易部
- 宾客体验部
- 培训部
- 销售部和宾客服务中心
- 内审部
- 财务部
- 人力资源部
- 法务部
- 传播与营销部

负责任的利益相关方

负责任的利益相关方对监督、管理和/或汇报ESG议题负专责。负责任的利益相关方有以下三方：凯宾斯基酒店董事会、监事会和可持续发展委员会。以上这些负责任的利益相关方之间的职责、责任和关系在第36-37页“凯宾斯基治理结构”中有详细说明。

4.5 重要性评估

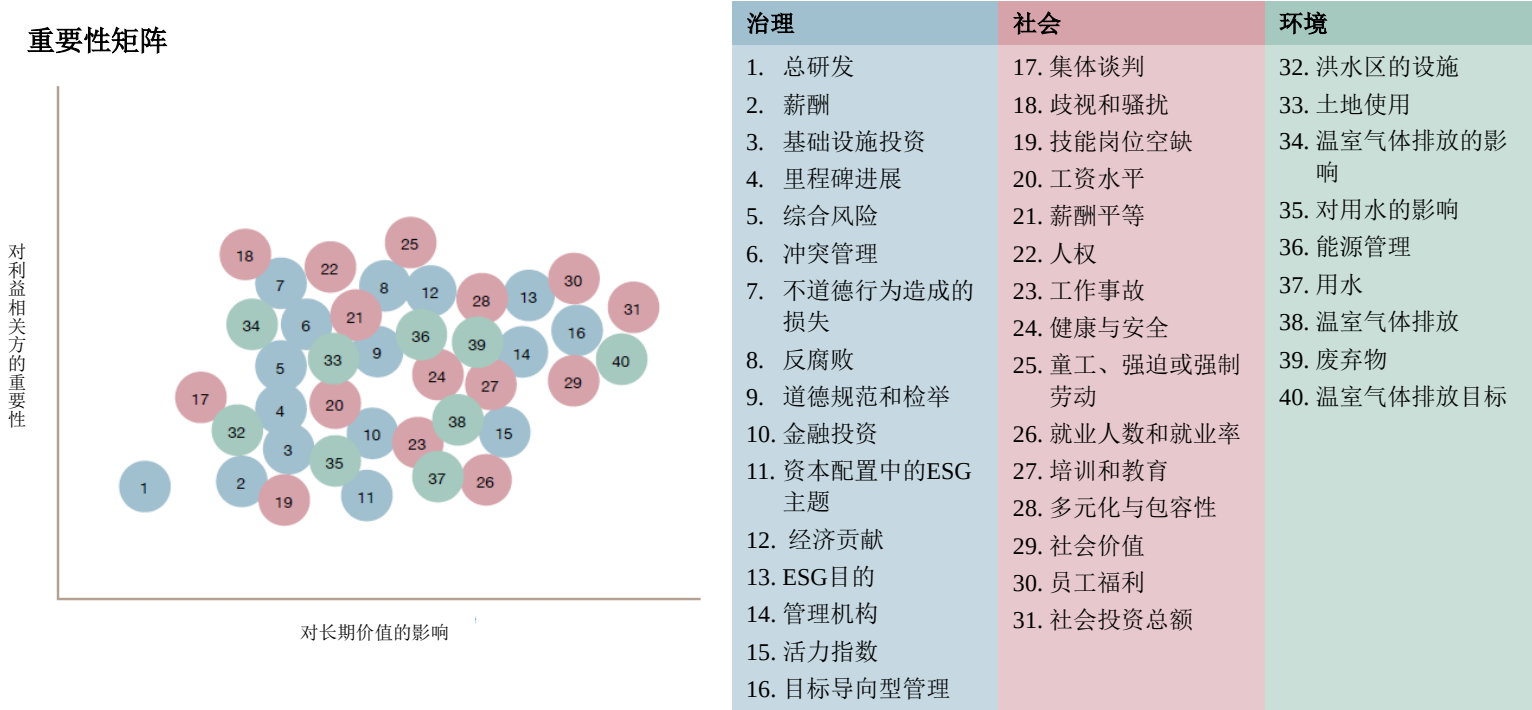
在清楚了解受ESG议题所影响的利益相关方后，有必要确定重要性范围。凯宾斯基将基于全球最佳实践以及监管环境，应用欧盟对“双重重要性”的定义。从这一角度出发，评估每项ESG议题时，要同时考虑对公司长期价值的影响，以及对我们的利益相关方、环境和社会的影响。

此外，凯宾斯基还纳入了SASB关于确定重要性的说明性指导，包括：

1. 直接的财务影响和风险
2. 法律、监管和政策驱动因素
3. 行业规范、最佳实践和竞争驱动因素
4. 利益相关方关注的问题和社会趋势以及创新的机会

凯宾斯基还反思了ESG重要性的动态本质。即我们的ESG重要性的范围不会随着时间的推移而固定不变。它需要持续评估和与利益相关方协商，以确定哪些地方可能会产生重大影响，而哪些地方这种影响可能会消退。

最初的重要性评估是在利益相关方参与研讨会上进行。对ESG影响的初步考量源自世界经济论坛的ESG四大支柱、SASB的酒店/住宿、休闲设施和饭店准则，以及同行和竞争对手的市场评估。基于这些潜在影响，可持续发展委员会将每种影响分配给相关的小组委员会，并应用上文提到的确定标准。



对本组织重大ESG影响的评估为凯宾斯基的可持续发展管理不断向前推进奠定了基础。根据我们对动态重要性的评估方法，凯宾斯基将与我们的利益相关方商议，对这一评估结果至少每年重新评估一次。



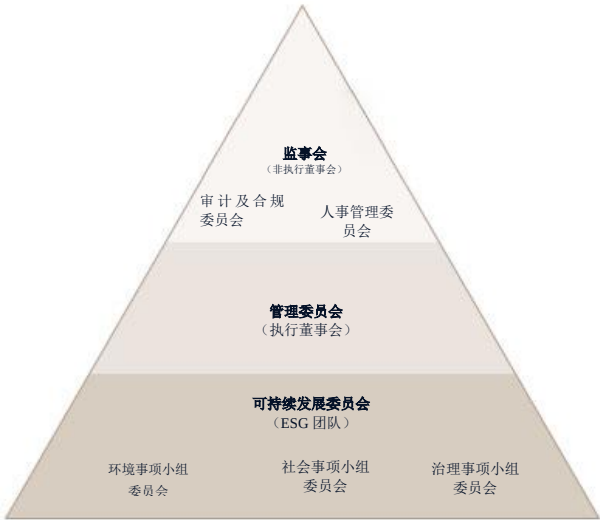
治理

5 治理

多年来，可持续发展一直是凯宾斯基行政领导团队的首要任务。为促进重新关注我们的 ESG 影响并重新调整我们的企业目标，凯宾斯基集团高层致力于将整体可持续发展牢固确立为凯宾斯基酒店的核心原则。

凯宾斯基的管理机构目前正在评估对我们公司使命最恰当的重新构想，以与我们的 ESG 价值观保持一致。在首席执行官 Bernold Schroeder 的带领下，凯宾斯基将继续致力于在考虑到我们对生态的影响的同时提供不打折扣的奢华服务，并为当今社区和后代子孙创造积极的社会影响。

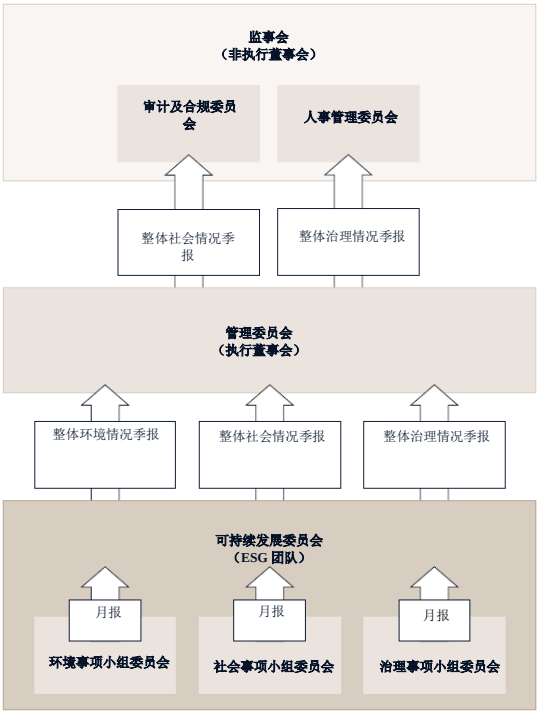
凯宾斯基建立了一个 ESG 治理结构，以确保各种岗位和职责得以明确。保持问责制和透明度对确保 ESG 议题由本组织最高层统一管理至关重要。



董事会监督

可持续发展委员会各成员根据其岗位和专业知识被分配到相关的小组委员会。各小组委员会负责管理、跟进和汇报通过重要性评估确定属于其责任范围的重大 ESG 影响。小组委员会每月开会一次，每季度向整个 ESG 团队报告取得的成果、面临的挑战和实现目标的进展情况。

管理委员会由执行董事组成，每季度召开一次 ESG 报告会议。在更新环节，由可持续发展委员会下属各小组委员会的成员报告所有重大 ESG 影响的总体进展。管理委员会每季度一次向监事会及其委员会汇报工作。在这些会议上，将对实现 ESG 目标的进展情况进行汇报。



The background of the image consists of numerous thin, light-colored wooden slats. These slats are arranged in a way that they curve and sweep across the frame from the top left towards the bottom right, creating a sense of dynamic movement and organic texture. The lighting is soft, highlighting the natural grain of the wood.

战略

6 战略

对重大 ESG 影响和公司治理奠定了坚实的基础后，有必要将 ESG 原则纳入公司的指导战略。已确定的重大影响已根据其风险或机遇特征进行评估。

ESG 风险会对凯宾斯基的长期价值产生负面影响，或有可能对我们的利益相关方、社区或环境产生负面影响。具体来说，与气候变化的影响有关的是物理风险和过渡风险。物理风险是指我们的生态系统和气候的变化，如极端天气事件、野火、干旱、洪水或海平面上升的风险。

而过渡风险则指政府和社会为减缓和适应气候变化而采取的措施，如征收碳税、供应链中断或资源稀缺。ESG 机遇有可能对凯宾斯基的长期价值产生积极影响，并使我们的利益相关方、社区或环境受益。其中包括创新潜力、提高效率和竞争优势。

与可持续发展原则相关的风险和机遇并不适用传统的商业时间安排。相反，必须划定 ESG 风险和机遇的时间范围，以确定这些影响最有可能发生的地点和时间。

而对我们而言，凯宾斯基采用下列几种时间范围：



各可持续发展小组委员会首先会评估相关 ESG 影响是风险还是机遇（或两者兼而有之）。评估完成之后，将每个风险和机遇分配到一种可能的时间范围（或多个时间范围）。

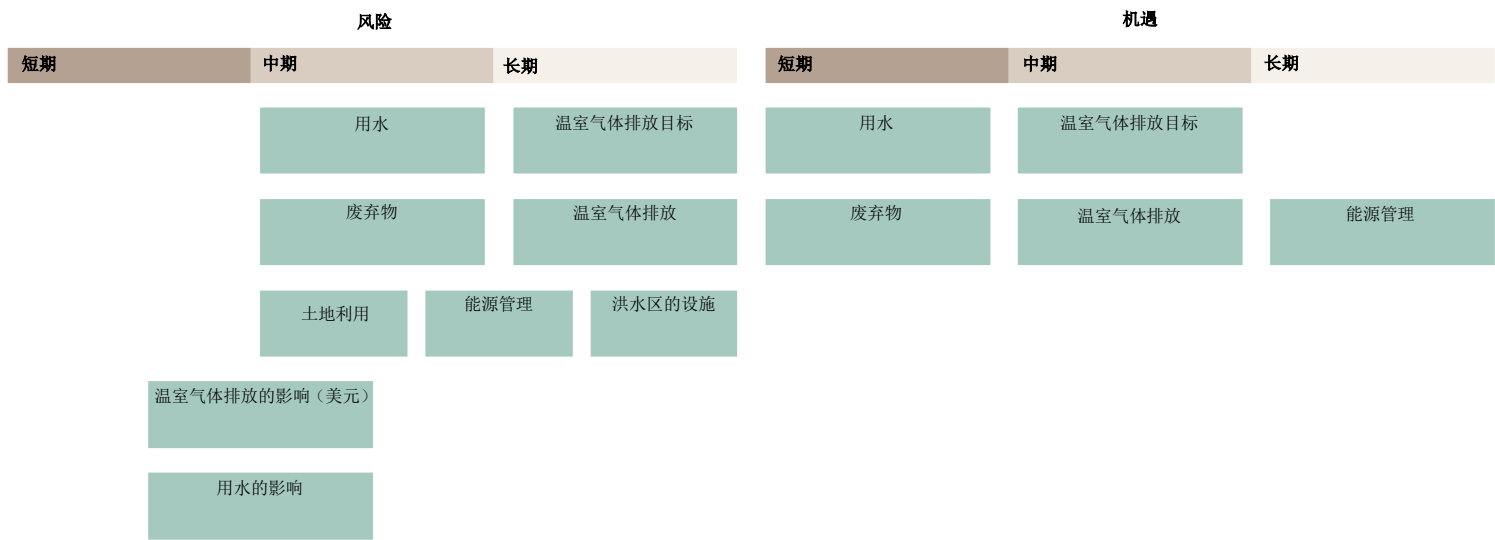
治理事项 ESG 风险与机遇

风险			机遇			
短期	中期	长期	短期	中期	长期	
金融投资	里程碑进展	薪酬	里程碑进展	薪酬	总研发	
不道德行为造成的损失			综合风险	基础设施投资	资本配置中的 ESG 议题	
			道德和举报	反腐败	金融投资	活力指数
			冲突管理	管理机构	目标导向型管理	经济贡献
			ESG 目的			

社会事项 ESG 风险与机遇

风险			机遇			
短期	中期	长期	短期	中期	长期	
健康与安全	技能岗位空缺	童工、强迫或强制劳动	培训的影响	培训	多元化与包容性	培训
就业人数和就业率	人权		童工、强迫或强制劳动		薪酬平等	社会投资总额
工作事故（美元）	工资水平		集体谈判		培训	社会价值
			员工福利		工资水平	员工福利
					培训的影响（美元）	就业人数和就业率
					员工福利	培训的影响（美元）
					童工、强迫或强制劳动	
					人权	
					歧视和骚扰	

环境事项 ESG 风险与机遇



在初步确定本组织所面临的重大 ESG 风险和机遇后，管理机构将努力在 2023/4 年之前将 ESG 影响纳入更为广泛的企业战略。这不仅需要凯宾斯基管理机构进行评估，还需要与利益相关方进行商议，以了解更加广泛的观点并将其纳入我们的相关时间范围战略中去。

更广泛的公司战略与 ESG 风险与机遇协调一致后，机遇最大化的优先次序将得以明确。对于短期和中期机遇，将制定一份说明提高绩效之战术举措和操作计划的过渡计划。将根据财务计划制定一份长期的行动计划，其中包括符合 TCFD 建议的场景分析。



风险管理

7 风险管理

根据 ESG 风险和机遇分析结果，可持续发展委员会明确了管理 ESG 风险的高级别应对措施。凯宾斯基对风险管理采纳“接受-转移-缓解-避免”框架。由于风险管理方法必须与尚未整合的公司战略保持一致，因此这些风险管理方法仅针对短期风险。

凯宾斯基目前正在更新我们的全球企业风险管理（ERM）方法。随着 ESG 风险不断增加和时间范围不断延长，更新后的 ERM 将为凯宾斯基目前及未来识别、管理和缓解风险提供一个完整的体系。更新后的 ERM 计划于 2022 年底前完成。

	接受	转移	缓解	避免
治理风险管理		不道德行为造成的损失 举报 使用“Speak Up”系统、保险	不道德行为造成的损失 调查政策	
环境风险管理		能源管理 优化能源使用	能源管理 环境管理体系	
社会风险管理		歧视和骚扰 举报	歧视和骚扰 行为准则	

指标与绩效

8 指标与绩效

在明确凯宾斯基公司战略的重大 ESG 风险和机遇并确定了短期重大风险最合适的风险管理方法之后，接下来需要确定评估长期 ESG 绩效所使用的指标。正如我们可持续发展管理方法的各个方面一样，ESG 指标也是数据驱动且综合全面的，兼有定量和定性的测量，可了解全貌并附有必要说明。

根据 ISSB 的指导意见，凯宾斯基在酒店/住宿、休闲设施和饭店方面采用了 SASB 的行业特定指标。为了进一步延展这些指标，我们还整合了世界经济论坛 ESG 四大支柱的指导意见。最后，对于凯宾斯基独有的可持续发展倡议（如 BE Health），我们还制定了定制化指标来评估绩效和进展情况。这些指标被分解为治理、社会和环境三大类。



8.1 治理

设定目标

可持续发展管理中的一大重要组成部分是结合对本组织重大 ESG 影响明确公司目标。这为将可持续发展与长期价值创造联系起来奠定了基础。公司将这一目标与这些可持续发展原则协调一致，保证了问责制，建立了与所有利益相关方之间的合法性。

凯宾斯基酒店行政领导层的承诺，包括公司首席执行官优先考虑生态足迹的声明，反映了凯宾斯基的未来发展与我们的重大 ESG 议题密不可分。凯宾斯基通过我们的多项承诺和倡议，证明了是我们的价值观在推动我们行动的实施。致力于联合国全球契约十项原则和可持续发展目标，积极减少塑料垃圾，并优先考虑供应商中的零残忍实践，这些都是凯宾斯基践行可持续发展价值观的实际行动。现在，我们希望将其作为我们的业务核心。

凯宾斯基酒店设定了一个目标，在 2023/24 年之前根据 ESG 原则明确我们的公司使命。这一明确目标将表明我们旨在解决经济、环境和社会问题的手段。它还提供了一种以综合可持续发展的目标推动企业战略的明确方式。

目标导向型管理

随着可持续发展在整个公司领域获得更广泛的支持，“漂绿”的风险也在增加。这带来了负面影响的双重风险。对于未能充分纳入 ESG 风险管理的企业来说，当他们未来保护价值创造的能力不足时，就会产生一种风险得以缓解的错误感觉。对于利益相关方而言，对短期内未得到解决的重大问题的反应存在误解。为此，可持续发展目标不应只是浮于表面，而应与切实的影响直接联系在一起，这一点至关重要。

凯宾斯基认为，确保公司战略和目标保持联系，是将可持续发展原则有效融入到公司目标的一大关键决定因素。凯宾斯基没有将 ESG 议题作为一项单独的管理议题，而是将可持续发展纳入我们的公司目标，并与我们的战略协调一致。这一战略将通过对每一项重大 ESG 影响制定具体目标来转化为行动。

资本配置框架中的经济、环境和社会议题

将目标纳入公司战略的最明确的一大决定因素是评估资本配置框架。为了真正整合风险管理，最大程度提升利用机遇的能力，必须提供专项资源来帮助有组织地开展工作。

凯宾斯基正在将 ESG 原则全面融入我们的公司使命，并将其与我们的战略决策明确联系起来，与此同时，我们仍在评估如何做好资源配置，以帮助实现我们的目标。我们将继续与利益相关方商议，并在管理层面评估对保持我们在可持续发展方面的领导地位并实现本组织所设定的各项目标最有效的支持。



管理机构的构成情况

凯宾斯基坚信，拥有一个称职且负责任的管理机构对公司有益。该机构在形式和职能上必须能够支持本组织的长期价值创造。正如公司“治理结构”（第 36-37 页）所述，监事会是 Kempinski AG 最高级别的管理机构。该团队将对管理委员会实施监督。可持续发展委员会团队负责人直接向 Kempinski AG 管理委员会主席和监事会主席汇报工作。

监事会又分为几个委员会，各自负责具体的监督领域。目前，监事会下属委员会包括人事管理委员会和审计与合规委员会。监事会的五名成员均为非执行董事。

董事会成员的人口学构成：

性别	男性80%	女性20%
种族	欧洲人60%	阿拉伯人20% 亚洲人20%

Kempinski AG 管理委员会为凯宾斯基酒店集团的最高执行机构

影响利益相关方的重大议题

ESG 议题重要性评估的一大关键考虑因素是每个议题对凯宾斯基利益相关方带来的直接影响。正如“重要性评估”（第 33-34 页）部分所述，凯宾斯基可持续发展委员会和管理委员会成员已结合对内部和外部利益相关方的影响，初步确定了本组织的重大 ESG 议题。

2022 年，我们已经制定了公司目标，加大对这些 ESG 影响程度的咨询和评估，以确定重要性以及区分风险和机遇。在监事会层面，这一点包括一项全球风险评估，以确定最首要的三大风险。此外，监事会下属委员会也将负责具体的职责。审计与合规委员会将对重大 ESG 议题开展内部审计，并对贿赂和腐败威胁进行审查。人事管理委员会则对多元化和包容性进展情况进行审查。

反腐败

腐败威胁是所有组织的一大核心风险。其中包括任何与组织内公司使命和战略不一致并将个人需求置于集体利益之前的行动或决策。这不仅会对本组织实现其可持续发展目标的能力产生直接的负面影响，而且还会损害整个公司的合法性和可信度。

凯宾斯基将反腐败培训纳入“凯宾斯基学习之旅”中——凯宾斯基全体员工都能参与的继续教育和职业发展平台。我们目前正在更新我们的培训政策，确保对全体员工和管理人员的反腐败培训每年更新一次。

2021 年，凯宾斯基所有项目上报的腐败事件记录为零。我们目前正在更新名为“Speak Up”的举报工具，该工具可提供额外的保护手段，支持举报任何腐败或不道德行为。这项更新符合《欧盟举报指令》规定。此外，作为更新我们《供应商行为准则》的一部分，在续签或签订供应商合同时有需要纳入反腐败培训要求。

道德建议和举报

在试图降低腐败风险的同时，凯宾斯基还力求保证我们旗下酒店保持道德化经营和管理。我们的首要任务不仅是关注防范，还要促进对道德问题的补救。现行《全球举报政策》计划于 2022 年底前完成更新。此次更新将进一步明确内部流程（包括“Speak Up”工具），并增设新的外部举报流程。

在监管层面，会在情况需要时按需寻求法律意见。为便于举报，在“Speak Up”工具全面升级之前，凯宾斯基暂时通过一个安全邮箱受理举报。这些措施帮助我们践行我们的公司承诺，即维护组织诚信，确保为所有利益相关方营造一个安全的环境。监事会也证明了他们实实在在想要减少不道德行为风险的决心。

2022-2024 年战略里程碑所取得的进展

问题类别	战略目标	时间表	进展
治理	与ESG一致的目的	2022年	管理层的承诺
治理	根据利益相关方的意见评估ESG的重要性	2022年	ESG团队重要性评估
治理	监事会风险评估和审查	2022年	监事会下属委员会专职专责
治理	实施受保护的举报工具 “Speak Up”	2022年	在2022年推出该工具
治理	更新《全球举报政策》	2022年	在2022年推出更新
治理	更新《供应商行为准则》	2022年	对重大ESG议题进行评估并整合到更新中
社会	更新《童工、强迫或强制劳动政策》	2022年	对重大ESG风险进行评估并整合到更新中
社会	更新与工作有关的伤病或死亡的财产报告，以供全球范围内整理	2022年	在项目层面衡量缺勤情况
社会	BE Health在凯宾斯基旗下所有项目积极开展医疗保健项目：所有项目中的37%	2022年	46%（2022年5月）
社会	BE Health计划实施的医疗保健倡议：30项倡议	2022年	推出37项倡议（2022年5月）
社会	BE Health与各酒店签署意向书数量：30家酒店	2022年	18家酒店（2022年5月）
环境	100%的凯宾斯基公司碳排放足迹	2023/2024年	19%（2021年）
环境	符合《巴黎协定》的碳减排目标（1.5℃）	2024年	测量当前减少碳排放的进展
环境	整合碳排放带来的经济影响	2024年	测量当前减少碳排放的进展
环境	测量凯宾斯基旗下所有酒店的总物业面积	2023/2024年	屋顶建筑面积的最新测量
环境	评估凯宾斯基旗下所有酒店遭遇洪水的风险	2023/2024年	启动风险评估研究

8.2 社会

多元化与包容性

当我们看到凯宾斯基在全球各地经营的各式各样的美丽酒店项目时，首先映入眼帘的是每间酒店所带来的丰富的文化活力和异域风情。凯宾斯基深知，每个地方独特的文化特性中最重要的部分都与当地人紧密相连。凯宾斯基所管理的每一家酒店都希望能融入其经营地所处的多元化社区。

我们知道，人才能成就一家好的企业，而优秀的人员管理就必须要赋权和促进包容。人员多元化可迸发出不同的观点和技能组合，从而推动思想交流和创新。作为一家以人为本的公司，凯宾斯基将多元化和包容性作为我们保持待客之道的首要考虑因素。

凯宾斯基开发了人力资源记分卡来评估我们酒店项目在支持多元化和包容性方面的绩效。借此收集每个酒店项目的性别和年龄统计数据，以确定其是否符合记分卡中规定的雇佣标准等绩效表现。由于凯宾斯基酒店分布在全球各地，我们目前并未将种族评估加入到记分卡中。相反，凯宾斯基旗下项目在计量劳动力占比时，仅区分为本地国民和非本地员工。

总体来看，凯宾斯基员工中有 89% 为本地员工，11% 为外地员工。这在很大程度上取决于每个业务所在国的具体人口构成和国家移民政策，因此，凯宾斯基没有任何有效手段来改变这种分布情况。我们将继续与利益相关方一起评估种族多元化，以确定未来在更新人力资源记分卡时将其纳入的必要性。2021 年人力资源记分卡调查结果概述详见附录一。



薪酬平等和工资水平

弥合多元化差距、吸引人才和提高长期竞争力的一大主要方式是实行薪酬平等的薪酬标准。在人才竞争日益激烈的时代，各行各业之间的竞争也日益激烈，在薪酬平等测量方面抢夺领先地位既可以增加提高竞争优势的机会，也可以降低风险。薪酬平等可减少歧视、不安定和不遵守法律的风险。

凯宾斯基目前对员工的薪酬实行性别平等。凯宾斯基管理的每个项目都分属不同的单位，因此，我们目前没有对不同单位之间酒店的薪酬平等程度进行评估。我们会继续与利益相关方商议，确定增加薪酬平等措施的重要性，例如大种族对小种族群体和不同年龄段之间的薪酬平等措施。

凯宾斯基对不同岗位的薪酬执行行业标准和当地法规。我们会收集和监测职责水平相似的各岗位员工的个人薪资情况，并在凯宾斯基管理的每个项目内部分析男女员工之间是否存在明显差异。

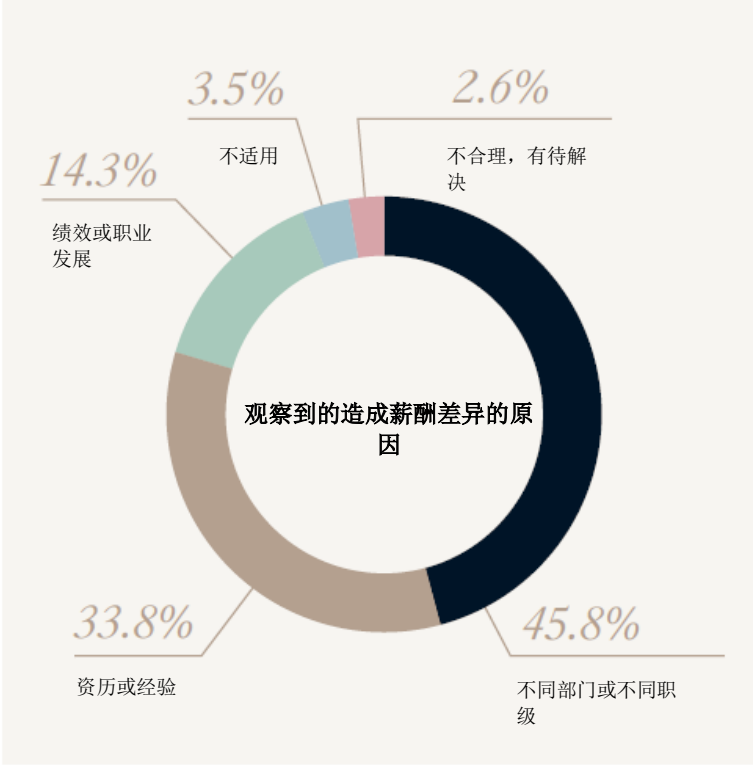
总体来看，男女薪酬水平没有显著差异（比例为-1.92%-1:1）。在更细化的层面上，没有迹象表明薪酬差异仅源于性别。在大多数情况下，观察到的差异一般与具体部门的职级差异（45.8%）、资历和/或经验（33.8%）以及绩效相关因素（14.3%）挂钩。



由于凯宾斯基管理层与酒店业主之间的关系较为复杂，对薪酬政策进行重要性评估可能难度较大。考虑到超过 90%的员工与个别酒店业主之间有合同安排，而我们管理的项目分散在 34 个国家，统一管理所有重大影响的复杂性将进一步增加。

凯宾斯基目前尚未定量测量工资水平或最低生活工资。目前，尚未对标准入门工资与当地最低工资之比、首席执行官薪酬与员工年薪中位数之比以及每一项目所在地的最低生活工资水平进行追踪。为了更好地了解有竞争力的薪酬实践，凯宾斯基会定期参与外部薪酬市场研究，确保我们提供的薪酬和福利在同行和竞争对手中保持竞争力。

在管理当地情况较为独特的不同辖区内的项目时，根据现行的重大影响优先级别收集和跟踪所需数据的工作就变得十分繁重。我们将继续结合利益相关方的意见对工资水平和最低生活工资进行监测，以确定管理这项复杂工作的必要性是否已达到可产生重大影响水平。



各地区薪酬平等

地区	薪酬差距	性别比例 ¹
中东和非洲	-2.93%	0.97
欧洲	-1.79%	0.98
亚洲	-2.09%	0.98
美洲	6.86%	1.07
	0%	

总计 -1.92% 0.98

¹ 每名男性对应的女性人数

² 酒店行业奖励组

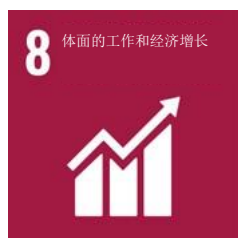
各职级薪酬平等

职级	HIRG ²	薪酬差距	性别比例 ¹
总经理	10	-	-
执行委员会	9	6.81%	1.07
执行委员会	8	8.92%	1.09
部门负责人	7	-1.29%	0.99
经理	6	-6.96%	0.93
经理	5	-0.68%	0.99
主管	4	-4.38%	0.96
主管	3	-3.51%	0.96
职员	2	-3.45%	0.97
职员	1	-2.98%	0.97
		0%	

总计 -1.92% 0.98

发生童工、强迫或强制劳动事件的风险

凯宾斯基作为一家豪华酒店机构，同样重视人员管理，一旦背离这些标准，将带来巨大的风险。在品牌价值和身份认同对企业价值创造至关重要的情况下，遵守一切国际和法律要求是不容商量的。



凯宾斯基最近于 2020 年对我们管理和缓解童工、强迫或强制劳动事件的风险的政策进行了更新。凯宾斯基管理的每个项目都执行该政策。目前正在准备更新该政策，扩大其范围，纳入价值链考虑因素，将于 2022 年底前完成。此次更新需要所有供应商遵守披露要求，按业务类型、供应商类型和被认为存在风险的地理区域评估风险水平。凯宾斯基的现行《第三方劳工政策》详见附录二。

拯救生命的布草

由于新冠肺炎疫情在印度尼西亚肆虐至 2020 年底，越来越多的人掉到了贫困线以下。在封闭期间，由于社区无法赚取日常收入，居住在拥挤的贫民窟、垃圾场、垃圾填埋场和贫困村的人们，比居住在高层公寓或有地住宅中的普通城市居民遭受到更多的痛苦。在有些地区，处境变得十分艰难，人们不得不选择是购买食物还是购买口罩，每个家庭每隔几天才能吃到一顿饱饭。

Diversey 是凯宾斯基酒店的全球可持续清洁和卫生供应商。该公司在疫情暴发的头几个月推出了“拯救生命的布草口罩”计划。2020 年 11 月，当 Diversey 与印度尼西亚雅加达凯宾斯基酒店联系，邀其加入该计划时，该酒店毫不犹豫地同意了。



在为“拯救生命的布草口罩”计划捐款之前，印度尼西亚雅加达凯宾斯基酒店提供了 1625 公斤（1.6 吨）的床单、羽绒被套和枕套等废旧布草——全部清洗、消毒、压制并折叠好，符合酒店客房的部署标准。

一项对 30 种口罩材料的研究发现，酒店布草是制作可重复使用和可清洗口罩的五大最佳面料之一。研究发现，布草能过滤掉 90% 的一微米颗粒，也就是说，它能保护人们免受细菌、某些病毒和灰尘的侵害。

在雅加达，Diversey 与非政府组织伊曼努尔基金会（Emmanuel Foundation）合作，该基金会以关照雅加达贫民窟的边缘社区为使命。伊曼努尔基金会在疫情期间帮助许多弱势妇女找到了工作。“拯救生命的布草口罩”计划受到了妇女们的热烈支持，她们用旧布草缝制了口罩。这些口罩随后由捐赠者购买，并免费分发给穷人和有需要的人。印度尼西亚雅加达凯宾斯基酒店提供的布草足以制作 6.5 万只口罩可供分发。

除了改善民生和拯救生命之外，“拯救生命的布草口罩”计划还具有多项环保效益。截至 2021 年，有超过两吨的废旧布草逃脱了最终流向垃圾填埋场的命运。将这些布草重新用于制作口罩还减少了 971 万升水足迹（制作 1 公斤新布草需要用到 4750 升水）和 24.5 吨二氧化碳足迹（1 公斤新布草会产生 12 公斤的二氧化碳足迹）。自 2020 年该计划启动以来，共计制作了超过 8.1 万只口罩。

“拯救生命的布草口罩”计划实现了若干可持续发展目标（SDG），例如：通过为有需要的人提供就业机会，实现了可持续发展目标 1 — 消除贫困和可持续发展目标 8 — 体面的工作等；通过重新利用废旧布草而非直接丢弃，实现了可持续发展目标 12 — 负责任的消费和生产；通过使该伙伴关系中的每个关键利益相关方都能实现其组织目标，实现了可持续发展目标 17 — 促进目标实现的伙伴关系。

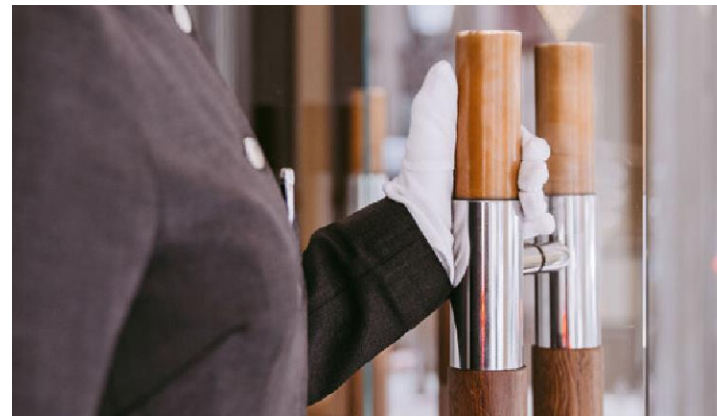
除了印度尼西亚雅加达凯宾斯基酒店外，总共还有三家凯宾斯基酒店加入了“拯救生命的布草口罩”计划：曼谷暹罗凯宾斯基酒店、曼谷新通村凯宾斯基酒店和巴厘岛阿普尔瓦凯宾斯基酒店。

这些酒店捐献的布草为当地提供了就业机会，并为当地有需要的社区提供了救生口罩。

健康与安全 — 项目层面

保证健康和安全是提供良好体验的最核心要素。对于凯宾斯基来说，提供一个健康、安全的环境最初始于我们的内部利益相关方和员工，之后延伸至我们的每一位宾客，进而扩展到我们当地所处的社区。

新冠肺炎疫情带来的影响和从中汲取的经验教训，进一步深化了我们的理解 — 健康和福利是凯宾斯基酒店创造价值的内在要素。同样地，全球社会相互联系，意味着没有哪一个人能置身事外；我们都依赖于身边人的福利，并对他们的福利负责。



长期以来，凯宾斯基一直注重为员工和宾客提供健康、卫生的环境。凯宾斯基白手套尊享服务指南规定了前台和后台的各项卫生实践和标准。为响应保持社交距离的要求，凯宾斯基延长了员工食堂的开放时间，让员工们错开休息时间，减少在工作中彼此接触和传播病毒的风险。只有在我们的内部利益相关方都能享受到同等的安全和保护水平的情况下，才有可能为宾客创造和提供安全卫生的体验。

与工作有关的伤亡事故会对凯宾斯基管理的酒店产生重大影响。豪华酒店行业完全依赖于业务熟练且获得支持的员工来为我们的宾客创造难忘的体验。凯宾斯基旗下所有酒店都会在每个项目分别监测受伤、死亡、工时和医疗服务可获得性等情况。

目前，各项目并未汇报这些信息，也未在全球范围内对其进行跟踪。我们将继续与利益相关方商议，确定是否有必要增加报告要求，纳入员工的健康和福利。此外，未来在确定伤亡事故带来的重大影响时，将考虑是否有必要量化与工作有关的事件在单个项目乃至整个公司的全球范围内的经济影响。

保障员工福利是所有重视内部利益相关方的组织的责任。目前，凯宾斯基管理的酒店会跟踪与工作相关的疾病或伤亡情况。当地会对缺勤率进行跟踪，但没有收集具体数据，无法了解所有项目的全球缺勤全貌。此外，每个项目的年度行动计划都会跟踪员工对健康和福利计划的参与情况，但目前还没有在全球范围内跟踪这些数据。凯宾斯基的目标是在 2022 年底之前更新项目报告要求，纳入与工作有关的伤亡事故、标准工作时间（非个别）和缺勤情况（患病和无正当理由）。

为了将健康和安全从员工延伸到宾客，凯宾斯基规定所有员工在所有设施内都要配备并穿戴好个人防护装备（PPE）。凯宾斯基白手套尊享服务指南（见附录三）有严格的清洁和消毒要求，向我们的宾客保证，我们采取了一切预防措施，确保让宾客享受安全、舒适和无忧无虑的体验。

凯宾斯基世界观中反复出现的一个主题是，我们的行动和注意力不应该仅局限于我们自己的项目。作为一家全球化组织，我们感受到与我们所在的更广泛社区之间有着深厚的联系。健康和安全这样的关键事项必须以更为广泛的角度去考虑。我们人人都是相互依存的，凯宾斯基有责任为建立一个更健康的全球社会贡献一份力量。自 2012 年以来，BE Health 一直是我们社区疾病预防项目的合作伙伴，并且在当时就已经取得了切实的效果。



BE Health 致力于改变当地社区

BE Health 踩在过去的肩膀上前进

2008 年，凯宾斯基管理委员会确认，它对公司酒店经营所在地的社区产生了社会影响。在这个以人为本的行业里，无论是宾客、员工还是供应商，还有什么比健康更重要的呢？为了回馈当地社区，凯宾斯基与致力于根除全球结核病的遏制结核病全球合作伙伴组织（Stop TB Partnership）积极合作了四年。从 2008 年到 2012 年，凯宾斯基在全球各地的酒店定期开展宣传活动，培训员工（2 万名）如何保护自己免受这种疾病的影响，并在 13044 间客房的枕头上放置明信片（577000 张），以提高酒店宾客的意识。

这些宣传活动还表明了一点，员工对结核病并不免疫，期间有几名员工被诊断出患有结核病。这一警钟揭示了一个问题：在没有现成的解决方案的情况下，如何处理工作场所内的结核病。不少酒店员工都来自有传染病风险的贫困社区，这就造成了固有的传播风险。

2011 年，根据世界卫生组织全球结核病部的建议，凯宾斯基决定制定一项定制化解决方案：加强从工作场所到当地社区的能力建设、增强人们保护自己免受结核病、艾滋病毒/艾滋病和疟疾侵害的能力。正因如此，BE Health 在同一年应运而生。





从 2013 年到 2020 年底，BE Health 与当地医疗保健合作伙伴合作，首先重点在酒店员工中培训同行健康教育工作者，通过他们将这些知识传达给当地社区。在此期间，该组织在结核病和艾滋病毒/艾滋病为主要致死原因的曼谷和吉布提建立了两个完备的同行健康教育工作者和社区健康志愿者（从当地的贫困居民中挑选）网络。他们与当地协调员一起，围绕避免结核病、艾滋病毒和疟疾的风险因素这一重点，在同行之间和社区中组织同行预防会议。

他们还开展了社区访问，陪伴结核病患者度过漫长的治疗过程直至康复，以阻断社区内的病毒传播。他们为艾滋病毒感染者带去动力，并通过教育和普及这一疾病和结核病（众所周知，结核病是艾滋病毒感染者的主要致死原因）来帮助减轻污名。

几年后，BE Health 决定为贫困的结核病和耐多药结核病（MDR-TB）患者提供实实在在的支持，因为这种疾病由多种社会因素决定，而且主要通过未坚持服药或正在停药的患者传播。通过这项“社会保障计划”，BE Health 提供了财政、食物和社会心理方面的支持，以改善他们的治疗结果。每名结核病患者平均获得了八个月的社会保障服务，而对于耐多药结核病患者，则根据其完全康复的需要，支持期延长到了 12 至 24 个月。



在最初的七年中，BE Health 的运营模式基于三个实事求是且可以实现的目标：

- 1) 第一个目标是加强和建设从工作场所向地方社区传播健康的能力。BE Health 建立了一个可持续的同行健康教育工作者和社区健康志愿者网络。2020 年，BE Health 得以与 52 名同行健康教育工作者和社区健康志愿者合作。
- 2) BE Health 的第二个目标是加强工作场所和当地社区的人员预防传染病的能力。在曼谷和吉布提的两个工作小组组织了 1200 多场工作场所和当地社区疾病预防会议和增强意识活动，直接惠及了 26000 多人。
- 3) BE Health 与当地医疗保健合作伙伴携手，共同解决结核病患者和艾滋病毒感染者的问题并为他们带去动力。在多次“主动发现结核病病例”活动期间，对 5400 多人进行了结核病筛查；143 名结核病患者接受了社会心理支持直至康复；48 名结核病患者获得了整个治疗期间的经济支持（每日饮食、房租和前往医疗中心的交通）。

BE Health 的活动资金主要来自企业捐款，包括宾客捐款。凯宾斯基旗下 23 家酒店通过请求宾客每晚每间房捐出 1 欧元来筹集资金。从 2013 年初到 2019 年 12 月，总共筹集了 329.2 万美元。其中有 10%是来自个人捐赠者，18%来自一家名为 Hellweg 的家族企业。

2020 年和 2021 年，新冠疫情在整个酒店业引发的经济危机使 BE Health 的筹资工作全面停止，因此，在曼谷和吉布提的活动也告结束。另一方面，凯宾斯基希望继续开展其企业社会责任计划，因为 BE Health 多年来的活动表明，该公司有能力在当地社区创造可衡量的成果。

因此，在不改变其愿景和目标的情况下，BE Health 对企业参与模式进行了重新设计，这样一来，凯宾斯基旗下全部 80 家酒店都可以以 BE Health 的名义启动各自的企业社会责任计划。在“健康是可传染的”的口号下，各酒店的企业社会责任计划在上游开展工作，以推动更健康的生活方式和早期疾病检测，并/或提供特殊护理，以规避医疗护理的下游后果。



它是如何运作的呢？首先，BE Health 与每家酒店共同确定其项目目标和目标群体，并约定好与当地适当的卫生组织合作。然后，由酒店管理人员与当地医疗保健合作伙伴合作，通过酒店宾客和其他特别活动安排定期筹款，为社区活动提供资金。根据具体酒店的项目范围，员工会获得充分的信息和/或培训，以增强对目标群体的认识，并与目标群体分享其所掌握的知识，同时积极参与推动项目目标的实现。最后，由 BE Health 协助落实项目目标，并与酒店一起建立监测和评估框架。

BE Health 所有有关酒店的倡议将逐步在其官网（www.behealth.com）和 Instagram 账户（[behealth_is_spreading_health](https://www.instagram.com/behealth_is_spreading_health)）上进行介绍。

随着 BE Health 的使命范围逐步扩大至凯宾斯基旗下所有酒店，我们正在制定业绩指标，用于评估在实现该计划既定目标方面所取得的进展。

第一个目标是通过酒店所在社区的医疗保健宣传和预防来做好能力建设。该目标的影响指标是启动的酒店医疗保健项目占凯宾斯基旗下所有酒店的百分比。2022 年的目标是 37%。对于目标 1，已经制定了若干产出和成果指标，但并非所有指标都已确定具体目标。到 2022 年底，BE Health 的目标是在凯宾斯基的投资组合中推出 30 项医疗保健计划，并由凯宾斯基各酒店签署 30 份意向书。

第二个目标是，通过提高健康意识和宣传工作，为工作场所和当地社区的人员提供动力。目标 2 的其他成果和产出指标均已确定，但尚未确定 2022 年的具体目标。

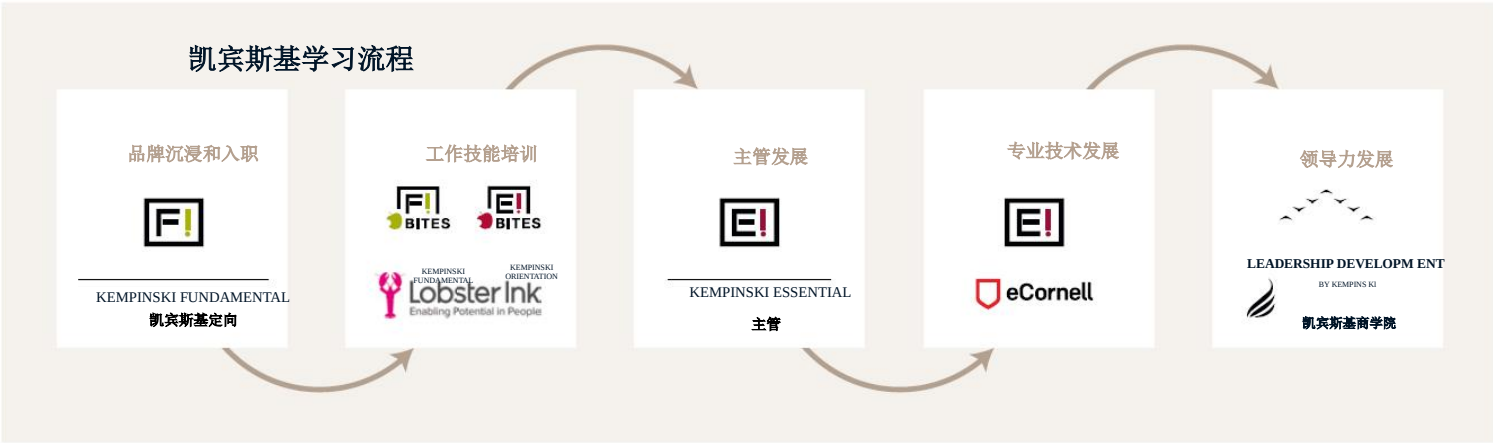
提供的培训

基于对所有内部利益相关方和员工的内在价值的基本理解，我们还认为，人是我们的终极资源，值得投资。训练有素的员工与凯宾斯基能够确保可持续、长久的企业价值创造之间有着切实的联系。

凯宾斯基深知将员工培训放在优先位置的良性循环。凯宾斯基确保所有员工都能在培训过程中得到成长，成为高素质的专业人才，进而能够提供优质的服务和体验。对人才投资的承诺也很有效地吸引了不少有抱负施展自己专业技能的潜在候选人。

凯宾斯基对提供豪华酒店体验的需求有着敏锐的理解，为员工们提供多样化的培训机会，以培养其职能、行为和领导技能。我们的目标是提供有助于提高客户服务质量和参与度的培训课程。我们的培训方法围绕下列目的进行：确保我们的内部利益相关方都能得到专业的培养，具备胜任其当前职位的出色技能和能力，与凯宾斯基文化和品牌之间建立联系，并为凯宾斯基的未来领导层培养接班人。





技术岗位空缺数量

鉴于凯宾斯基一直以来都致力于最大程度地提高员工的技能和能力，这对组织内部招聘和留住人才以填补技术岗位空缺是有益的。在不稳定的就业市场中，尤其是在酒店和休闲行业，我们培训投资的回报减少了风险。目前，凯宾斯基跟踪所有的职位空缺情况，但并未通过评估熟练与入门级或学徒用工类别来进行区分。我们将继续与利益相关方商议，以确定招揽合适的候选人填补技术职位的重大影响是否有任何变化。

为了提供有效的培训，凯宾斯基采用的战略中有内部培训师、领域专家和外部专家导师等人的参与，他们会使用为凯宾斯基定制的培训材料授课。我们的策略中包含了一项 70-20-10 的学习方法。

70-20-10 式培训
70%的技能在岗位中习得
20%通过观察别人习得
10%在指定的个性化培训中获得

培训带来的货币化影响

我们的培训课程，与对卓越的客户服务以及员工的发展和赋权带来的实际影响之间息息相关，这一点至关重要。凯宾斯基目前正在跟踪我们内部利益相关方培训带来的货币化影响。2021 年，凯宾斯基要求每家酒店都将工资总额的 1% 用于为员工提供个人培训机会。此外，我们还优先考虑我们对培训方面的投资与全公司所获得的回报之间的联系。

除了我们普遍要求的培训课程外，我们的员工还接受由培训经理根据员工档案专门安排的个人培训。这些额外培训通过 Lobster Ink 平台提供的各种基于技能的课程，以在线形式授课。这种培训方法旨在传达提供某些产品或服务的理由，以及管理该产品或服务的各项标准和程序。

这些课程是与凯宾斯基合作开发的，以期捕捉凯宾斯基品牌的文化和传统。但是，我们的员工也有机会在分配的课程之外自行选择感兴趣的课程。这种方法的目的是让员工在其当前职位类别之外学习更多的技能和能力。

2021 年，近 9000 名凯宾斯基员工注册了 Lobster Ink 在线培训课程，其中有 75% 的员工保持着“活跃学习者”的状态。所授课程共计 161277 节，其中结课率超过 90%。

凯宾斯基有能力、也有热情为未来的领导者提供发展机会。在德国和奥地利，凯宾斯基欢迎当地社区有志积累豪华酒店行业经验的高等教育学徒加入。

凯宾斯基目前在具体项目层面跟踪培训总小时数和培训支出，但并未报告全球培训跟踪的相关数据。我们会继续与利益相关方商议，以确定是否有必要按个人基础报告培训小时数及培训开支。此外，我们还将确定按人口统计类别（如性别、年龄段）和/或按员工类别评估培训机会的必要性。

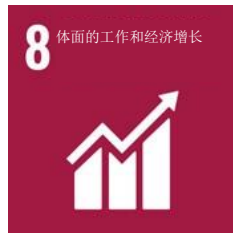
全球学习活动和绩效



歧视和骚扰事件及经济损失总额

凯宾斯基秉承着“以人为本”的服务理念，对任何歧视或骚扰行为采取零容忍态度。本政策适用于所有利益相关方：内部利益相关方和员工、宾客和外部利益相关方以及社区成员。我们关于歧视和骚扰的政策依托于我们世界一流的培训方法。每个项目的年度行动计划中都包含培训报告。

目前，凯宾斯基并未按照每个人或按人口统计细目对歧视和骚扰培训的时间和支出进行跟踪。我们将继续与利益相关方商议，以确定是否有必要更新我们对这方面的报告范围。此外，我们还将考虑要求跟踪和报告组织内因歧视和骚扰所遭受的经济损失总额。



结社自由和集体谈判面临风险

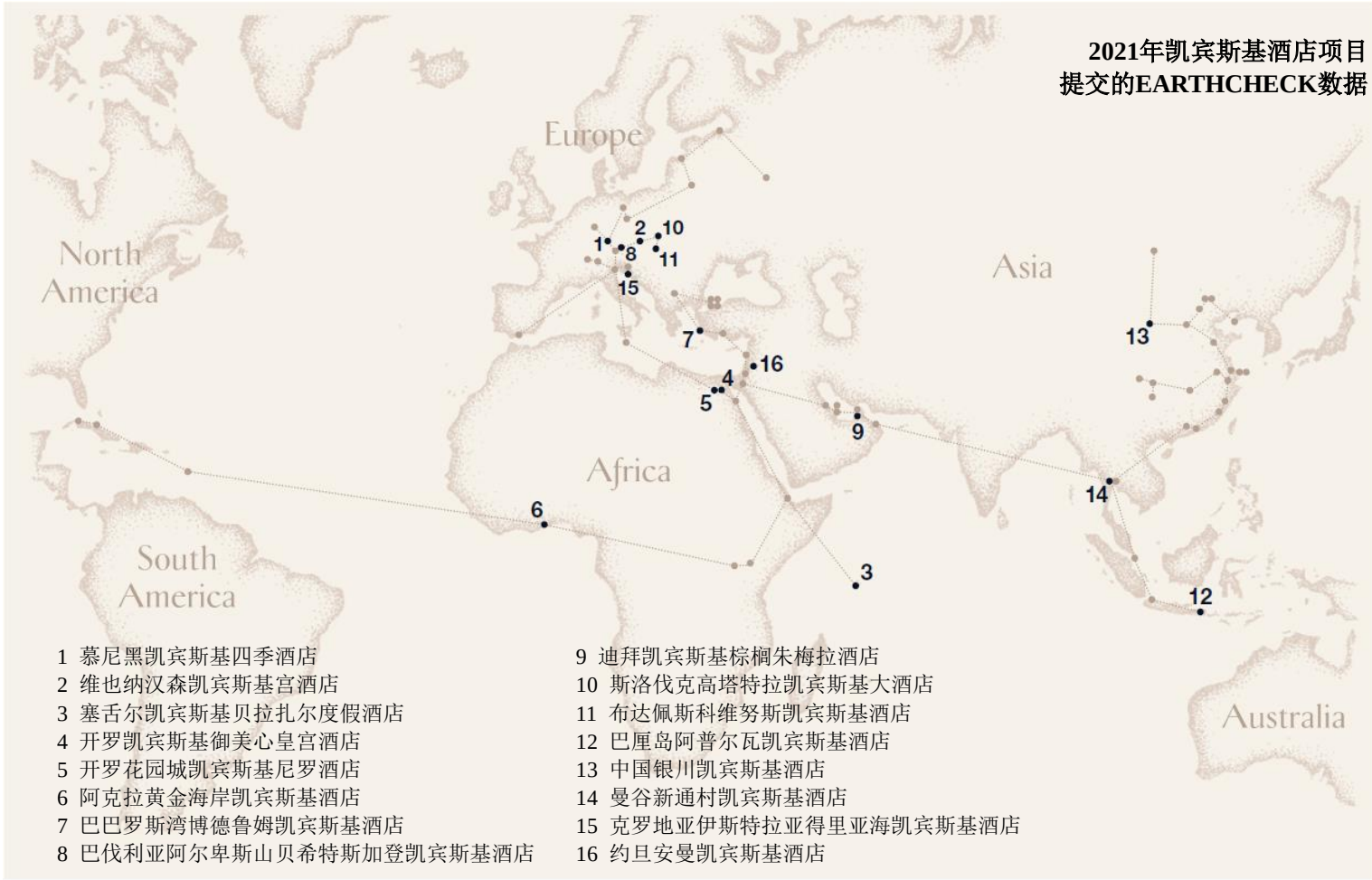
凯宾斯基秉承着以人为本的原则，重视内部利益相关方的权利和自由。我们在具体项目层面会跟踪员工的集体协议，但在更多的全球统计数据中，并未报告这一数据，如活跃劳动力的百分比等。关于我们对供应商的评估以及供应商与这些原则的协调性，凯宾斯基目前正在更新我们的《供应商行为准则》，以纳入我们确保公司价值观在整个价值链中得到体现的承诺。我们的目标是要求所有供应商在 2022 年底之前签署完成更新后的行为准则。

人权审查、申诉的影响 以及现代奴役

凯宾斯基从全球角度考虑我们与利益相关方之间的关系。我们自认为是整个人类社会的一份子，并努力为接触和遇到的每个人提供帮助和保护。为了体现我们以人为本的原则，凯宾斯基制定了现行《人权政策》，且每年都会跟踪对该政策的申诉情况。此外，我们还通过《供应商行为准则》将我们的供应商纳入到该政策中。

鉴于我们的供应合作伙伴的性质，人权和现代奴役的威胁对凯宾斯基来说并不十分重大。我们将继续与利益相关方商议，以监测该重要性评估的任何变化。凯宾斯基《人权政策》详见附录五。





8.3 环境

能源管理

能源是酒店业不可或缺的资源。照明、保持室内凉爽、热水、厨房烹饪，这些都需要用到能源。能源也可能是酒店对环境影响的最大因素。使用燃料或从电网购买能源往往是温室气体排放的最大单一因素。这就是为什么清洁能源被公认为联合国《可持续发展目标》的重要组成部分。

在酒店的经营活动中，能源可以有多种表现形式。需要电网提供的电力来为酒店照明，需要柴油发电机来维持水泵的运转，需要天然气为宾客烹饪食物，酒店班车需要用到汽油或电力。无论如何分配，能源都是成功运营和宾客愉快体验的关键。因此，凯宾斯基酒店需要一种全面的能源管理方法来监测和改善各类形式的能源表现。



能源和水的使用在公用事业管理方面彼此密切相关，因此，二者都受到能源管理政策的监管。该政策为照明、供暖、制冷、暖通和空调（HVAC）、生活用水、冷冻和配电等领域的管理程序制定了统一的标准。这些管理程序为凯宾斯基管理的所有酒店都制定了强制性的规则和建议，以确保以统一的方式对上述领域的资源进行最有效的管理。

该政策规范各项节能措施，例如安装LED灯和优化使用灯具的程序、客房管理系统（GRMS）和楼宇管理系统（BMS）的特点和要求、供热和制冷的能源最佳温度控制准则、定期设备校准和监测等，以确保其正确运行，防止能源损失。

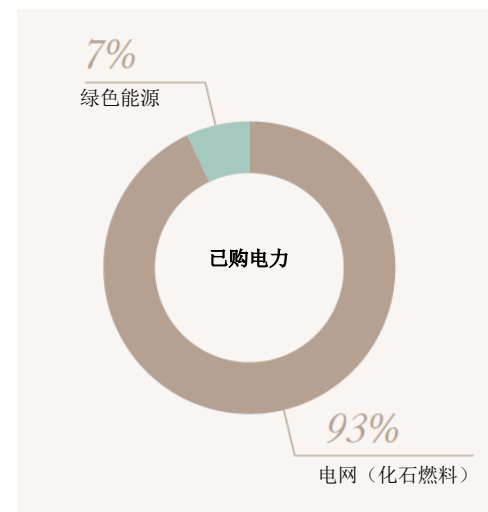
凯宾斯基旗下越来越多的酒店开始使用“酒店优化工具”（Hotel Optimizer），这是一款监测能源和水消耗以及废弃物管理的软件，可以清楚地了解我们与这些资源相关的碳足迹。该软件能够结合酒店入住率、室外温度和一天内餐饮部用餐人数等多种可变因素，来分析和评估单个酒店的绩效情况，从而创建一个基准绩效指标。然后，酒店可以将自己的绩效情况与本地其他酒店进行比较，看看优化这些方面的管理可以取得什么成果。根据这些数据，酒店可以结合酒店入住率和季节性等其他变量，制定每月的能源和水消耗目标。

开发酒店优化工具的设施管理公司FARNEK还会每季度就技术措施和程序修改提供建议，以提高效率，减少与公用事业有关的环境影响。然后酒店优化工具会适时跟踪这些措施。凯宾斯基酒店公司工程部负责统一审查这些报告，并检查每家酒店的绩效是否符合凯宾斯基的品牌标准。

凯宾斯基旗下酒店自2016年起使用酒店优化工具，首先是由我们的中东和非洲酒店项目开始使用。目前，该工具已在欧洲的酒店项目中推广使用，并计划进一步推广至中国和东南亚。

2021年，有16家酒店项目报告了自己的能源消耗组合。许多酒店的经营情况已从2020年新冠疫情限制最严重时的需求低迷中恢复过来。六家酒店项目采用区域供暖和/或制冷系统，2021年，他们总共消耗了141264677兆焦耳的能源。慕尼黑凯宾斯基四季酒店使用了73%的绿色区域能源，而维也纳汉森凯宾斯基宫酒店则为32%。

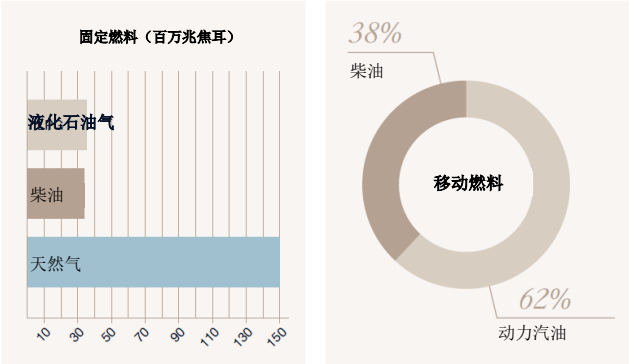
对于这所有的16家酒店项目来说，从电网购买能源是日常经营的必要条件。2021年，这些酒店共消耗了306113274兆焦耳的电网电力。贝希特斯加登凯宾斯基酒店和维也纳汉森凯宾斯基宫酒店能够购买的绿色能源为100%，而慕尼黑凯宾斯基四季酒店则为83%。这些绿色能源购买协议占2021年总购买电力的7%。



固定燃料对于确保我们的酒店顺利运营和为宾客提供最好的住宿体验也至关重要。我们酒店所使用的固定燃料有天然气、柴油和液化石油气（LPG），其中天然气是最普遍的。2021年，六家酒店项目消耗了150553975兆焦耳天然气。2021年，柴油和液化石油气的消耗量几乎相等。六家酒店项目消耗的柴油为33447641兆焦耳，消耗的液化石油气为34458091兆焦耳。巴巴罗斯湾博德鲁姆凯宾斯基酒店、迪拜凯宾斯基棕榈朱梅拉酒店、维也纳汉森凯宾斯基宫酒店和慕尼黑凯宾斯基四季酒店没有报告2021年的固定燃油消耗量。

凯宾斯基旗下有四家酒店项目在经营活动中使用移动燃料。2021年消耗了柴油和汽油这两种燃料。其中，汽油消耗502257兆焦耳，柴油消耗307140兆焦耳。

为了更好地了解每家酒店项目使用各自独有混合能源的效率表现，最好是通过宾客过夜的活动测量将总能源使用规范化。



活动测量的重要性

在试图测量业务运营的任何方面时，默认方法通常是测量其总量。

食品饮料的总预算是多少？

一家酒店项目的员工总数是多少人？

这些测量可以提供信息，但它们缺乏背景和范围。为了更好地理解测量能带来多大的影响和效率，特别是对于可持续性发展测量，有必要将总测量值与标准参照系进行比较，以增进理解。活动测量为标准化测量提供了背景和范围。

对于凯宾斯基和我们的技术合作伙伴EarthCheck来说，住宿部门的主要活动指标是客晚，其中考虑了过夜宾客、夜班工作人员、白天宾客和餐厅宾客的数量。次要活动措施包括屋顶建筑面积和已入住房间。

很明显，活动测量可以增进对其他模棱两可的绝对测量的理解。例如两家相邻的酒店，A酒店和B酒店。A酒店每年使用100万升水，而B酒店每年只使用50万升水。从绝对值来看，B酒店的水资源效率为A酒店的两倍。

但如果纳入客晚活动测量，我们现在会考虑每家酒店的规模、入住率、员工配备率和现场设施。如果A酒店的客房数是B酒店的三倍，且两家酒店的入住率相同，A酒店的夜班工作人员数是B酒店的两倍，A酒店有餐厅而B酒店没有；那么，用水上的差异现在就有了一个清晰的背景和范围。

事实上，A酒店每位宾客每晚用水量（L/客晚）可能只有B酒店的一半，由此得出，A酒店是更高效的资源使用者。

活动测量是理解可持续发展绩效不可或缺的工具。每项定量环境措施，都有一个相应的活动测量来提供必要的背景和范围，用于评估我们不同酒店项目的相对绩效情况。

温室气体排放

凯宾斯基深知，人类活动对气候变化的影响日益严重。对于政府间气候变化专门委员会《第六次评估报告》的结论，我们表示肯定，该报告指出，“毋庸置疑，人类活动的影响使大气、海洋和陆地变暖。大气、海洋、冰冻圈和生物圈都发生了广泛而快速的变化。”¹此外，作为联合国全球契约的早期践行者，凯宾斯基致力于立即采取行动应对气候变化及其影响。

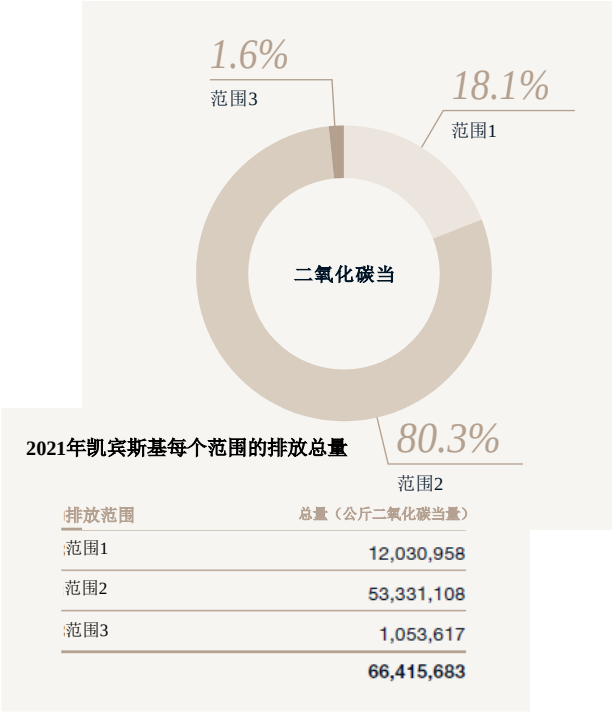
温室气体排放（GHG）是人类活动造成气候变化的最具破坏性的一方面，也是我们当前经营活动的固有组成部分。我们经营活动的碳足迹来自凯宾斯基旗下酒店项目的直接燃料燃烧和消耗（范围1）、从电网购买能源（范围2）以及不由我们直接控制的上游（例如供应商排放）和下游（例如垃圾填埋）的排放（范围3）。我们目前正在为整个凯宾斯基项目组合绘制范围1和2的碳足迹，目标是2023年测量100%的温室气体排放。对于范围3的排放，当务之急是在与我们的供应商合作测量上游排放之前，先测量来自废弃物的排放。

2021年，14个国家的16家酒店提交了计算各自酒店项目在范围1、范围2和部分范围3（废弃物）的碳排放量所需的数据。这些酒店项目的总碳足迹总和为66415683公斤二氧化碳当量（CO₂-e）。2020年开始排放都有所增加，这在很大程度上是因为新冠肺炎疫情期间需求下降后的反弹。虽然一些酒店项目能够保持逐年减排，但从2020年起，15家酒店中有10家的总排放量都有所增加。



¹ 2021年联合国政府间气候变化专门委员会（IPCC）：《决策者摘要》。见：IPCC第六次评估报告的第一工作组报告《2021气候变化：自然科学基础》【Masson-Delmotte, V.、P. Zhai、A. Pirani、S.L. Connors、C. Péan、S. Berger、N. Caud、Y. Chen、L. Goldfarb、M.I. Gomis、M. Huang、K. Leitzell、E. Lonnoy、J.B.R. Matthews、T.K. Maycock、T. Waterfield、O. Yelekçi、R. Yu和B. Zhou（编著）】。英国剑桥和美国纽约的剑桥大学出版社，第3-32页，DOI编号：10.1017/9781009157896.001。

为了更好地理解每家酒店项目在经营活动和产生最少排放方面的效率如何，可以使用客晚活动测量对碳足迹进行规范化。



温室气体排放目标

凯宾斯基正在绘制我们酒店项目和公司运营的完整碳足迹。凯宾斯基已将EarthCheck确定为公司合作伙伴，有能力利用住宿和酒店行业的专业知识，支持我们在酒店项目层面的排放测量工作。我们目前已有16家酒店项目获得认证或通过基准评估，另外有40多家酒店项目（目前或过去的参与方）在过去四年进行了排放测量，占公司投资组合的70%。

我们的首个排放目标是在2023年实现凯宾斯基公司和项目的排放测量达100%。

凯宾斯基行政领导层评估了物业层面可持续发展指标的披露情况，包括温室气体排放，并确定其目前并不符合组织的可持续发展战略。由于凯宾斯基与我们投资组合中个别酒店之间的管理关系的特殊性质，目前的首要目标是实现酒店项目排放测量达100%。凯宾斯基不会披露所有酒店项目层面的可持续发展指标，以免在测量实现这一目标所需的可持续发展数据时产生任何负面激励。一旦对我们的整个投资组合评估完成，凯宾斯基将能够为改善绩效设定科学的目标，从而在酒店项目层面提供必要的背景。我们将继续与利益相关方商议，以确定在所有酒店项目测量完成后，酒店项目层面披露的重要性。

为了对未来制定科学的目标，关键的第一步是定量测量我们目前的绩效情况。通过与EarthCheck合作，我们根据《温室气体议定书》的国际标准，将排放测量按来源进行细分，并划分为范围1、范围2或范围3的排放。基于这一点，并根据TCFD的建议，凯宾斯基确定了2024年的目标，即全面实施与《巴黎协定》目标相一致的科学减排目标，即到2050年将升温限制在1.5°C和净零排放。

温室气体排放的影响（美元）

凯宾斯基确认，应当确定碳（排放）的非零社会成本，并将其用于制定公司战略和决策。鉴于我们目前的首要任务是建立组织内的完整碳足迹，以及确定整个经营业务和酒店项目的排放分布，凯宾斯基目前还无法设定内部碳成本。目前已确定，将排放的影响转化为货币是对凯宾斯基的一项重大影响，并符合我们到2024年实现的减排目标。

水

凯宾斯基深知水的重要价值。我们致力于在凯宾斯基旗下每家酒店提供可持续发展目标6 — 清洁水和卫生设施方面的支持。

水不仅是我们所有利益相关方的宝贵资源，更是我们酒店项目的一项重要运营成本。从酒店管理公司的角度来看，减少用水量和提高效率不仅有利于环境和社区，还具有明智的商业意义。

关于2021年的用水数据，14个国家的16家酒店已提交数据供EarthCheck进行基准评估或认证。这些酒店项目在2021年总共消耗了20亿升水。



水源	酒店项目数量	消耗量（升）
市政供应	14	772,674,000
井水/地下水	1	580,364,000
淡化水	1	406,254,000
再生水	3	119,576,000
海水	2	115,688,000
运水车/供水车供水	1	35,800,000
蓄集雨水	1	3,620,000
酒店用水总量		2,033,975,900

根据用水效率，可以更准确地了解各酒店项目的水资源管理情况。对于住宿，用水效率以每升/客晚来衡量。

废弃物

废弃物是我们环境影响的一个重要组成部分。废弃物不仅会占用垃圾填埋场的空间，在直接进入环境后造成污染，还会产生一些最强的温室气体，如甲烷。为此，多年来，我们一直很重视废弃物管理。凯宾斯基酒店致力于通过优化酒店经营活动所需原料来防止废弃物的产生。如果实在无法避免产生废弃物，则重点寻找解决方法，通过回收和/或再利用提高废弃物从填埋场转移的速率，减少对环境的影响。

在凯宾斯基旗下的酒店中，有许多针对废弃物的倡议。其中，部分酒店的目标是通过垃圾分类来减少对环境的影响。塞舌尔凯宾斯基贝拉扎尔度假酒店将废弃物分为22类，内罗毕凯宾斯基罗莎别墅酒店则分为14类。塞舌尔是一个具有高影响力的群岛生态系统，需要谨慎管理资源，尽量减少足迹，而内罗毕则是一座繁忙的首都城市，据估计每天产生2400吨固体废弃物²。废弃物管理不仅与所在地有关，还需要可取得积极成果的战略和奉献精神。

回收利用是另一种可尽量减少废弃物对环境的影响的方法。自2018年以来，埃及红海索马湾凯宾斯基酒店、多哈凯宾斯基公寓及套房酒店和多哈珍珠马尔萨马拉兹凯宾斯基酒店的回收率都有了显著提高。

2021年，有15家酒店项目提交了废弃物数据用于计算。送往填埋场的废弃物总量为1671576升。巴巴罗斯湾博德鲁姆凯宾斯基酒店、贝希特斯加登凯宾斯基酒店、迪拜凯宾斯基棕榈朱梅拉酒店和高塔特拉凯宾斯基大酒店都报告了回收或再利用废弃物达100%。15家酒店中，有13家已将废弃物回收或再利用纳入其废弃物管理措施。



² 2021年世界银行的《与肯尼亚的塑料废弃物作斗争：肯尼亚年轻女子正在将废弃物转化为可持续且负担得起的建筑材料》。<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/03/11/battling-kenya-plastic-waste-young-kenyan-woman-transforming-waste-into-sustainable-and-affordable-building-materials>

项目	回收、再利用和堆肥与送往填埋场的废弃物之比	为了充分衡量每家酒店项目在尽量减少其废弃物足迹方面的效率，有必要将垃圾填埋场总废弃物与客晚活动测量进行比较。上文提到的已实现废弃物从填埋场转移的速率达100%的酒店，是2021年表现最好的酒店。银川凯宾斯基酒店（0.17升/客晚）和巴厘岛阿普尔瓦凯宾斯基酒店（0.196升/客晚）都将不可避免的废弃物控制在了每客晚一升以内。伊斯特拉亚得里亚海凯宾斯基酒店的废弃物填埋率最高，为6.3升/客晚（不过这比2020年减少了38%）。2020年，共有7家酒店项目实现了废弃物零填埋。此外，还有10家酒店项目将不可避免的废弃物控制在了每客晚一升以内。 2021年，凯宾斯基各酒店项目减少废弃物的趋势较为乐观。此前提交废弃物数据的14家酒店项目中，有9家的每客晚废弃物在2020年的测量数据基础上有所减少。高塔特拉凯宾斯基大酒店的废弃物减少率达100%，实现废弃物零填埋。布达佩斯科维努斯凯宾斯基酒店的涨幅最大，为2156%，达到3.8升/客晚（不过这仍达到区域领先基准线）。
斯洛文尼亚高塔特拉凯宾斯基大酒店	100	
巴伐利亚阿尔卑斯山贝希特斯加登凯宾斯基酒店	100	
迪拜凯宾斯基棕榈朱梅拉酒店	100	
巴巴罗斯湾博德鲁姆凯宾斯基酒店	100	
塞舌尔凯宾斯基贝拉扎尔度假酒店	87.8	
慕尼黑凯宾斯基四季酒店	74.6	
阿克拉黄金海岸凯宾斯基酒店	68.4	
巴厘岛阿普尔瓦凯宾斯基酒店	68	
曼谷新通村凯宾斯基酒店	63.5	
开罗凯宾斯基御美心皇宫酒店	59.5	
维也纳汉森凯宾斯基宫酒店	55.6	
克罗地亚伊斯特拉亚得里亚海凯宾斯基酒店	25.9	
布达佩斯科维努斯凯宾斯基酒店	20.3	

食品废物

凯宾斯基试图减少废弃物填埋的主要领域之一，是实施更积极的食品废物管理。食品废物不仅会在垃圾填埋场分解过程中产生温室气体，从而对环境产生影响，而且长期出现食品废物对全球粮食供应链产生重大影响，从而可能不利于在更广泛社区消除饥饿。

直到最近，在餐饮和酒店行业有一个常见的误解：人们认为食品废物是商业厨房的自然副产品，产生一定数量的食品废物是可以理解的。但这完全是由于厨房未配备管理和减少食品废物的工具所导致。

2019年在六家酒店进行的内部案例研究表明，将食品废物管理计划整合到酒店厨房中，每年可节省6.3万美元的食品成本，这相当于每家酒店节省了大约38000顿饭。以点及面，考虑到食品废物带来的影响更广泛，每家酒店每月可以减少65吨二氧化碳当量温室气体的碳足迹。

为了更好地了解如何才能最有效地减少食品废物对我们的影响，凯宾斯基将研究从2023年起推出新的食品废物管理计划。





土地使用

我们关爱环境不仅仅局限于我们的酒店项目。凯宾斯基承认并认同，我们每一家酒店都是息息相关的更大生态系统的一部分。我们的酒店项目坐落在全球各地的美丽之所。爱护好这些目的地，并自觉管理好维持它们的生态系统，是我们共同的责任。

为了最大限度地确保凯宾斯基的酒店项目对周边环境产生积极的影响，我们已经确定，土地使用管理和生态敏感性是组织的一大重要影响因素。目前，每家拥有EarthCheck认证的酒店项目都通过量身定制的政策来做好这方面的管理工作，以减轻其当地的环境污染和环境退化。



对于经过EarthCheck认证的酒店项目，认证流程中包括一套全面的政策和管理计划目录，包括：

- 淡水资源
- 雨水管理
- 生态系统保护与管理
 - 尽量减少生态干扰
 - 野生动物
 - 受保护物种
 - 材料和车辆
- 空气质量、噪音及灯光管制
- 污水管理
- 环境有害物质管理

除这种全面的管理方法外，EarthCheck还根据经营环境确定每家酒店项目属于高影响还是低影响。高影响力的酒店项目对周边环境产生负面影响的风险较高（例如，毗邻受保护珊瑚礁的海边度假村），需要每年进行一次现场审查，以确保符合获批的管理实践。而低影响力的酒店项目一般不认为会对其周边环境造成重大风险（例如，位于发达城市中心的商务酒店），可选择每两年进行一次现场审查。

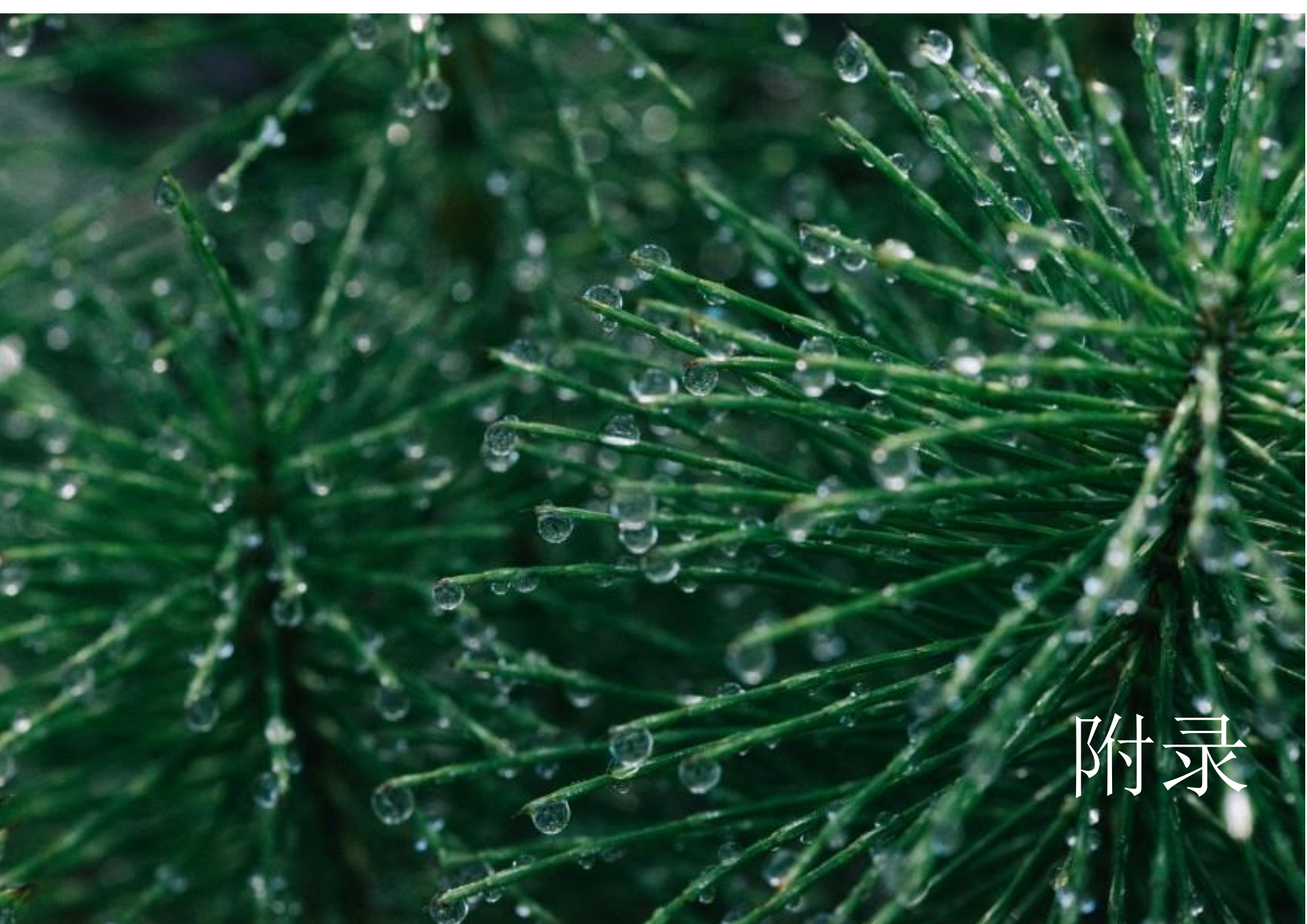
凯宾斯基目前并未跟踪每家酒店项目的总面积与其周边主要生物多样性或保护区的邻近程度之间的关系。自2019年以来，已有59家酒店项目测量了屋顶建筑面积（AUR），并根据EarthCheck标准进行了高影响或低影响评估。评估结果将作为我们2021年的最新基准。凯宾斯基将设定目标，在2023年达到创纪录的总项目面积（单位：公顷）。我们将进一步审查，确定是否需要对主要生物多样性或保护区的重大影响进行比EarthCheck影响评估更为严格的评估。

洪水风险

气候变化所带来的其中一个影响 — 洪水风险增加，已经在世界某些地区有所显现。无论这是短期极端天气事件还是海平面上升的长期威胁造成的，凯宾斯基都认为对长期洪水风险有必要进行监测和避免。

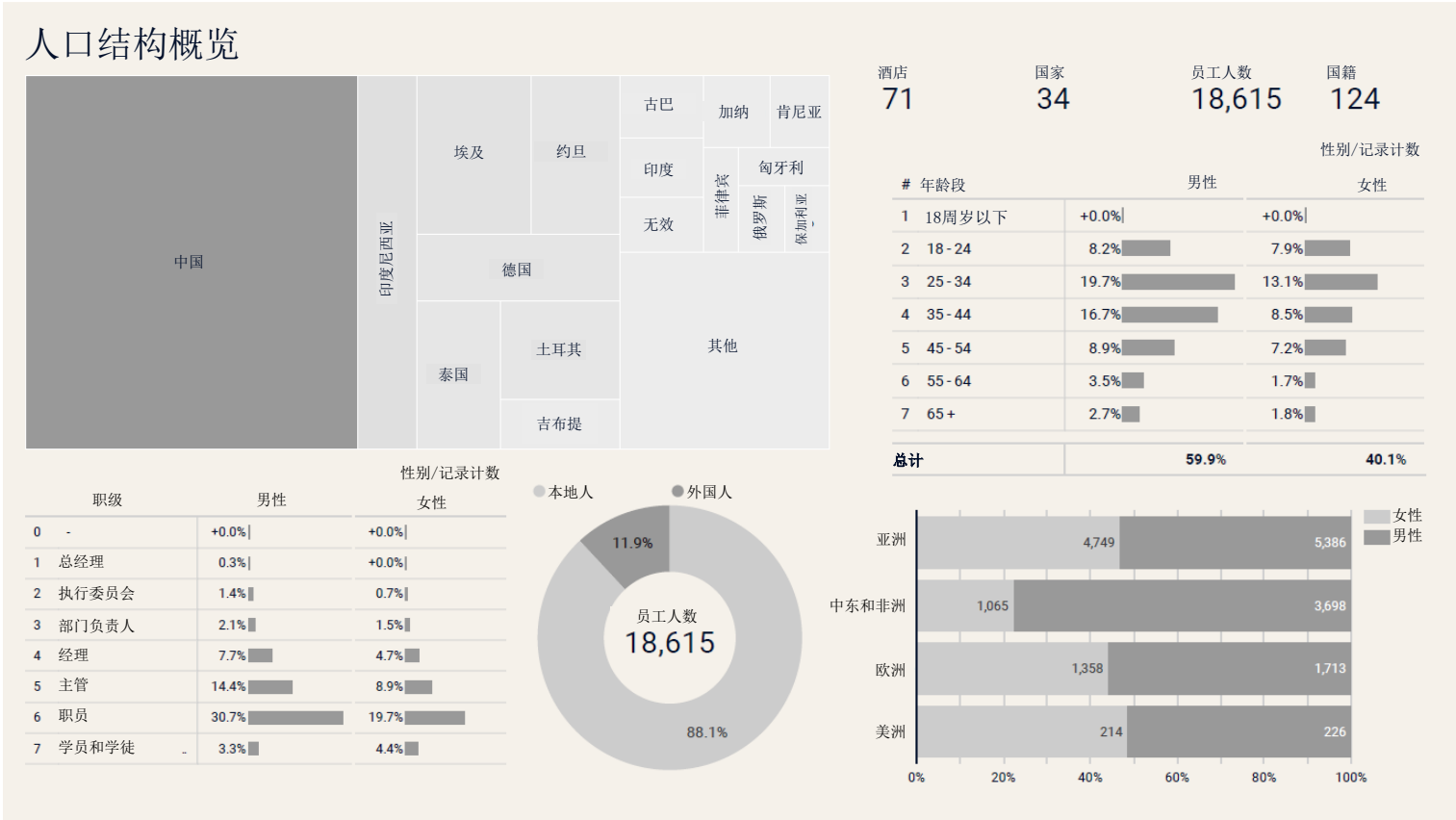
凯宾斯基的目标是在2023/4年之前为每家酒店项目进行洪水风险评估。另外，对于任何被认为具有重大短期、中期或长期洪水风险的酒店项目，会将洪水风险纳入业务连续性规划。



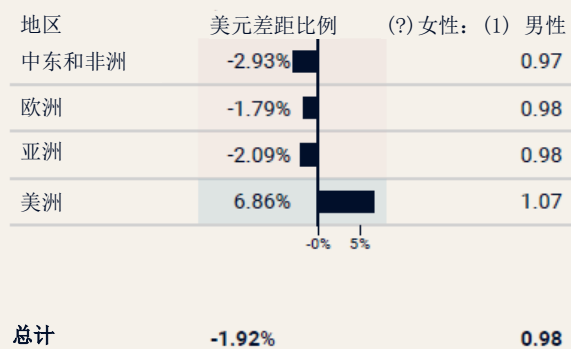


附录

附录一 - 2021年凯宾斯基人力资源记分卡



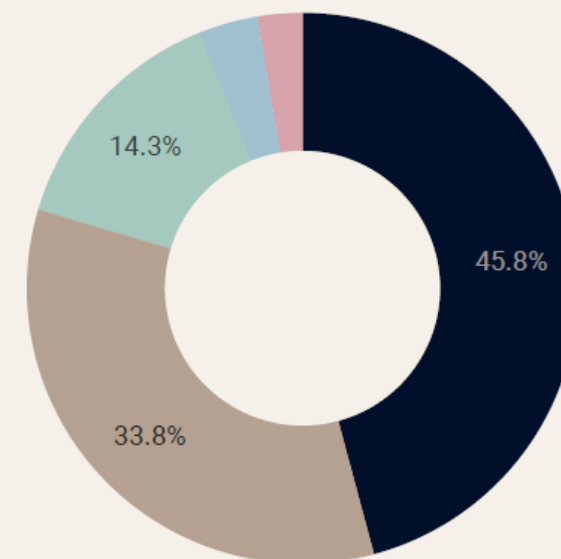
薪酬差距概览



职级	HIRG*	美元差距比例	(?) 女性: (1) 男性
总经理	10	-	-
执行委员会	9	6.81%	1.07
执行委员会	8	8.92%	1.09
部门负责人	7	-1.29%	0.99
经理	6	-6.96%	0.93
经理	5	-0.68%	0.99
主管	4	-4.38%	0.96
主管	3	-3.51%	0.96
职员	2	-3.45%	0.97
职员	1	-2.98%	0.97
总计		-1.92%	0.98

* 酒店行业奖励组

观察到的造成薪酬差异的原因



不同部门/职级	209	45.8%
资历/经验	154	33.8%
绩效/职业发展	65	14.3%
不适用	16	3.5%
有待解决 • 不合理	12	2.6%

附录二 - 第三方劳动规范

作为一家国际化豪华酒店运营商，凯宾斯基酒店力求遵循最严格的道德标准。这一点在人力资源领域尤为重要，在该领域，凯宾斯基努力成为全球**最佳雇主**，并支持1998年国际劳工组织《工作基本原则和权利宣言》中规定的四项基本原则和工作权利，以及2019年国际劳工组织《未来工作百年宣言》中明确的以人为本的方法。

同样，我们希望所有**分包公司**都能遵循同样的标准。

本政策向所有参与谈判和监督提供**外包劳动力**的供应商的人介绍了关于在我们酒店工作的临时员工必须遵守的**原则**。这些原则同样适用于我们酒店和公寓直接雇佣的团队成员。

此外，本政策还要求进行强制性**供应商协议审查**，以审查合同员工/临时工的使用情况是否符合凯宾斯基旗下所有酒店及其分包商需要遵守的最低标准。

1. 合规

在任何时候都必须遵守的绝对**最低标准**，由贵酒店或公寓所在国的**法律规定**。特别是，凡是根据长期或临时合同受雇或通过外部供应商借调到酒店或公寓工作的人员，都必须受到平等和公平的对待，其工作条件必须符合当地法律和实践。

必须遵守的当地法律和实践应当包括但不限于至少下列内容，而这些内容必须在与外包劳务提供方签订的**供应商协议**中加以规范：

- 员工必须至少获得当地劳动法规定的**休息时间/休假时间**，且供应商必须保证不在休息时间安排员工到其他供应商处工作。在当地法律允许的情况下，员工连续工作的天数最长为6天；每满6天应至少给予一天休息时间。
- 每天、每周、每月和每年的工作时间不得超过劳动法规定的**最长工作时间**。加班必须按照法律规定进行跟踪和补偿。供应商需根据其工时跟踪情况证明（向客户提供），在考虑实际工作小时数的情况下，这一点已获遵守。若用人单位提供的住宿地点离工作地点超过一小时，供应商必须按照法律规定，将超过一小时的部分路程算入加班时间。

- 员工必须获得当地劳动法规定的**最低工资水平**，并及时被发放工资。供应商需以工资单或工资记录的形式提供证据，证明所发放工资均未低于最低工资水平。
 - 用人单位或任何其他第三方不得向员工收取**招聘费用**，一切招聘费用由用人单位自行承担。
 - 对员工的薪金或工资进行**扣减**的，必须符合劳动法规定的范围。
 - 为员工提供的任何**生活安排**（如住宿，当地雇佣实践中包含这一项）必须符合当地法律的要求。酒店/公寓需要具备按自行决定对外包员工的生活安排进行抽查的合同权利。
 - 应为员工适当投保规定的健康和意外**保险**，并在适用时遵守法定的社会保险规定。
 - 不得剥夺员工享受任何言论自由或结社自由的**权利**。员工有可能以匿名方式向承包商提出申诉，承包商应对这些申诉建立相应的记录、审查和审议程序，以便采取进一步行动。
- 此外，关于提供外包劳务的**供应商协议**需至少包含下列规定：
- 提供方保证拥有在有关国家可能需要的提供劳务所需的一切**许可证和授权**。
 - 正在进行强制性的入职前**背景调查**，且酒店/公寓有权在其认为必要时进行其他背景调查。
 - 提供方保证所有员工都能胜任工作，并能**熟练**地提供所需劳务，例如拥有可能需要的任何专业执照等。
 - 提供方认可凯宾斯基的**《行为准则和商业道德规范》**，并同意要求派往本公司办公地点的员工必须遵守该政策，并教育其在发生不当行为时执行举报政策。
 - 酒店/公寓有权在员工入职时就其雇佣条件进行询问，以**核查是否遵守**上述规定，并偶尔抽查。
 - 经要求，例如在发生涉嫌渎职之情形或在定期内审过程中，供应商同意允许客户（酒店/公寓）查看有关上述各项和相关雇佣条件的**信息**。
 - 供应商对任何违反劳动法和该合同中所述任何条款之行为承担**全部责任**，因该违反行为而给客户造成任何**损害**的，供应商也应承担责任（包括就名誉损害提供经济赔偿）。
 - 此外，该合同需要纳入一项条款：如有违反上述任何一项之情形，并且在警告后30天内未予补救（若法律不允许延迟补救，则立即补救）的，则可以立即**终止**供应商协议。

2. 供应商协议审查

鉴于上述规定，为确保遵守所有相关法律、实践、政策和程序，我们要求你们对**所有供应商协议**中的外包劳务条款以及你们酒店的惯例进行年度**审查**。

如果发现任何不符点，我们希望你们能**立即采取行动**纠正该情况并确保合规。

通过例行抽查或外包员工或外部来源的举报，发现供应商有任何**不当行为**的迹象的，需要将待改进领域作为**警告**发送给供应商，并责令其在规定期限内（最多**30天**）进行纠正，之后须立即重新对合同进行谈判，并在必要时更换供应商。

今后所有的供应商协议都应当至少包含第一节所列的条款。

3. 持续实践审查

为确保持续合规，请确保对在贵酒店/公寓工作的员工（无论是自行雇佣的还是通过外部提供方外包的）的当地雇佣惯例进行定期（至少每年一次）**审查**（至少每季度抽查一次，每年审查一次）。

附录三 - 凯宾斯基白手套尊享服务概述

凯宾斯基白手套 尊享服务

一览

Kempinski
HOTELIERS SINCE 1897

确保我们在世界各地的所有宾客和员工随时都能享受健康、安全的环境，始终是我们的首要任务。

凯宾斯基白手套尊享服务倡议包括一系列在全球酒店实施的措施和步骤，以确保宾客的舒适和安全。这些措施包含了从入住到公共区域设置、餐饮和客房服务，乃至水疗区和会议设施的方方面面。

凯宾斯基酒店将始终遵守当地和国家的安全和健康法规，并在需要和适当时调整我们的服务。



一般指引和公共区域

- 所有员工都佩戴好口罩和手套
- 经要求，可为宾客提供口罩
- 所有公共区域（包括洗手间）都配备有洗手液，而且能让宾客们清楚看到
- 所有员工在与宾客交谈和互动时，都应遵守社交距离规则，保持至少1.5至2米的距离
- 定期清洁电梯及扶手

宾客体验和客房

- 入住时，宾客可能会要求“不要进入我的房间”，这意味着与宾客的所有互动都需要在宾客的客房门外进行（例如行李交送、客房服务等）
- 按凯宾斯基品牌标准提供行李清洁服务，并提供额外的行李消毒服务
- 接待处只能使用经过消毒的笔，并为每位宾客准备一支新笔
- 钥匙卡在分发给宾客和员工之前先进行消毒
- 提供非接触式卡片支付服务
- 每个房间都配备有免费的口罩和便携装洗手液，包括客房内的浴室用品
- 枕头保护套和布草、浴巾一样，每次退房后都要更换和消毒



餐厅和酒吧

- 所有服务人员都要佩戴好口罩和手套
- 所有销售点都配备有洗手液，而且能让宾客们清楚看到
- 每张桌子最多只能容纳4位客人，且桌子之间的距离最少为2米
- 所有表面和桌面上的物品，包括盐、胡椒和花瓶等，在每次服务客人后都要清洁干净
- 只接受非接触式卡片支付
- 尽可能提供数字化菜单
- 菜单、笔、账单夹等物品，在交给客人前必须先消毒
- 所有零食点心都装在封闭的包装袋里，糖类装在纸包里或包装成方块后再上桌

水疗中心、健身房和游泳池

- 所有水疗和泳池区域，包括等候区、更衣室、淋浴间和厕所，都贴上保持距离标志
- 所有健身器材和公共水疗区应经常清洁
- 健身器材每次使用后都要进行清洁和消毒
- 由于社会距离规定，目前某些理疗可能无法提供
- 喜欢在房间里锻炼的客人，可以要求配备室内运动器材



会议活动

- 所有服务人员都要佩戴好口罩和手套
- 团体宾客在单独的入口接待，或分为几组，以免人群都聚集在大厅
- 所有员工在与宾客交谈和互动时，都应遵守社交距离规则，保持至少1.5至2米的距离
- 在每个会议室入口、咖啡休息站和餐桌上都配备有洗手液，能让参与者看到
- 会议室设置应符合当地卫生法规，并尊重参与者之间的最小距离要求和每平方米允许活动的参与者人数
- 除每日结束时的清洁外，会议室白天也要经常清洁
- 每次会议结束后，收回参与者们使用的凯宾斯基钢笔，并进行清洁和消毒，每个新的会议日都应提供新消毒的笔
- 每次清洁时应更换水瓶和玻璃杯
- 茶歇、午餐、晚餐和酒会的设置符合当地和国家的规定，保持规定的最小距离以及每桌和每平方米房间活动的最多参与者人数，保障食品安全
- 所有视听设备每次使用后都要彻底消毒

附录四 - 凯宾斯基人权政策

序言

凯宾斯基践行其坚定的承诺，承认并尊重所有人的人权。我们的《人权政策》为本公司的商业行为和遵守国际人权准则明确了基本立场。作为一家影响力不断扩大的跨国豪华酒店集团，凯宾斯基致力于管理其对人权的直接和间接影响，减轻潜在风险，并营造一个人权蓬勃发展的环境，不辜负广大公众和利益相关方（其中包括政府实体和当地社区）的期望。

凯宾斯基对“人权”的理解是基于[联合国人权事务高级专员](#)提供的定义。“人权是全人类固有的权利，不论我们的国籍、居住地点、性别、民族或种族来源、肤色、宗教、语言或任何其他地位。我们都平等地且不受歧视地享有我们的人权。这些人权相互关连、相互依赖且不可分割。”

范围

凯宾斯基《人权政策》适用于凯宾斯基公司和地区办事处，以及所有凯宾斯基品牌及其附属的酒店和公寓。此外，凯宾斯基对外宣传这些原则并鼓励将其纳入到价值链中，包括但不限于供应商、业务合作伙伴和业主。

概述

我们对待人权的方式受国际公认的标准所管辖。我们参照以下条约、公约和全球规范来指导我们的工作：

- [《世界人权宣言》](#)和用于编纂该宣言的主要文书：《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会及文化权利国际公约》
- [国际劳工组织（ILO）各项公约](#)
- [《联合国工商企业与人权指导原则》](#)
- [《经合组织多国企业准则》](#)

政策说明

本政策表达了凯宾斯基作为一家国际公司对尊重人权的承诺。凯宾斯基致力于在其开展业务和经营活动期间，遵守与国际人权原则和标准相一致的一整套强有力的价值观和道德实践。

主要影响领域

员工人权

凯宾斯基相信，我们在全球各地的所有员工都应该受到尊重和尊敬。尊重员工的人权是我们开展业务的坚实基础，凯宾斯基的每个人都应当遵守并尊重这些基本权利，无论是个人还是集体。为保障人权，凯宾斯基制定了一套《行为准则和商业道德规范》以及《举报政策》。

凯宾斯基价值链中的员工人权

凯宾斯基认为，其价值链中的所有人都必须获得与凯宾斯基员工同样的待遇。凯宾斯基对强迫劳工、任何形式的现代奴役、人口贩卖或剥削儿童等侵犯人权的行为采取零容忍态度。我们要求我们的供应商和业务合作伙伴实施我们的《第三方供应商劳动规范政策》，致力于可持续的就业和人力实践，其中包括我们希望我们的供应商严格遵守的一套全面的标准。

工作场所多元化

凯宾斯基非常重视其业务经营中的多元化，绝不容忍歧视行为。作为一家跨国公司，凯宾斯基拥护并促进工作场所多元化，不因种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他观点、国籍或社会出身、财产情况、出生或其他地位而歧视，这符合联合国《世界人权宣言》。特别是，我们非常注重性别平等，我们始终致力于在薪酬和晋升机会方面保持公平，不受员工性别的影响。

凯宾斯基的工具、工作场所政策和实践

凯宾斯基坚信，成功不仅取决于利润，更取决于我们给员工和社会留下的印记。因此，我们一贯以商业道德和良好的企业公民身份为基础，以负责任的方式行事，并致力于遵守明智和认真的工作场所惯例。

行为准则和商业道德规范

凯宾斯基坚信，在组织上下保持高标准的道德、诚信和专业精神，并根据一切适用的法律法规经营其业务，是其身份不可分割的一部分。最重要的是，我们为人正直，有着高标准和良好的判断力。在我们看来，成功是在实现目标的同时，以最高的道德和伦理标准开展业务。

举报政策

本政策为员工提供了一个渠道，可直接向本组织最高管理层提出与违反《行为准则和商业道德规范》有关的问题。凯宾斯基相信，这些担忧都是至关重要的，因此，我们将进行彻查，同时在必要时继续致力于保护好投诉人的身份。我们通过这种方式来营造一种让员工们可以放心大胆畅所欲言、相信组织会关心其权利和权益的环境。

另外，我们还为所有利益相关方提供了分享其担忧的机会：sustainability@kempinski.com。该部分可在我们的公共领域查看。

第三方供应商劳动规范政策

本政策概述了承包商在提供外部临时员工来我们的酒店项目工作时必须遵守的几项原则。本政策适用于参与我们承包商谈判和监督的所有人员。此外，其中还涉及对供应商合同员工/临时工提供协议进行强制性审查，以及有关凯宾斯基基本准则执行情况的尽职调查。

内部培训和意识

凯宾斯基确保在所有员工入职时，对其充分传达本组织对人权和相关全球合规政策的承诺，并将其作为强制性入职培训流程中的一部分。根据《第三方供应商劳动规范政策》，这些政策也会传达给我们的第三方员工。虽然他们不是我们酒店的直接员工，但凯宾斯基仍鼓励他们主动提出对所在单位的担忧和不满，并在审查《第三方供应商劳动规范政策》执行情况时，对其进行随机访谈。

侵犯人权行为和补救

在人权未得到适当承认的情况下，我们将立即采取纠正措施，直至终止凯宾斯基与违反我们《人权政策》的个人或团体之间的关系。

与此同时，我们仍致力于尽职调查，及时发现本组织及价值链中存在的现有或潜在的侵犯人权行为，并通过适当的措施缓解此类风险。为此，凯宾斯基将继续加强其政策、尽职调查流程、调查实践和沟通机制。

此外，我们预计，在此类行为广为人知的业务经营所处的各个地理区域，发生侵犯人权行为的风险将会增加。在这类特殊情况下，凯宾斯基将鼓励并强烈建议执行符合国际人权标准和我们政策的实践。

治理

凯宾斯基的所有利益相关方都应坚持并遵守我们的《人权政策》和相关合规政策。

对《人权政策》的执行监督和责任，由我们的首席执行官、管理委员会成员和可持续发展委员会负责。

我们公司的人力资源部负责制定适用于整个组织的与尊重人权有关的劳动政策和规章，并确保建立相关流程，核查有关公司规章的执行情况。

公司各职能部门与地区和酒店一级的相应职能部门配合，确保双方人权实践的理解和实施保持统一。



指标和目标详解

指标和目标详解

治理

指标	详情	改进
设定目标	公司宣称的目标，是企业对经济、环境和社会问题提出解决方案的方式。 额外指标：与目标一致的投资/与目标一致的文化。	凯宾斯基的承诺：散养鸡蛋、联合国全球契约。但公司的使命宣言中并没有提到可持续性。计划在2023年纳入此项。
管理机构的构成情况	最高管理机构及其下属委员会的构成：与EES议题相关的能力；执行或非执行；独立性；机构任期；各人的其他重要职位/承诺，承诺的性质；性别；无充分代表群体的成员；利益相关方代表。 额外指标：技能矩阵中的成员资格。	Kempinski AG监事会。各委员会：人事管理委员会（PC）；审计与合规委员会（ACC）。全部为非执行董事。四男一女，三名欧洲人、一名阿拉伯人、一名亚洲人。
影响利益相关方的重大议题	对关键利益相关方和公司较为重大的议题清单、议题是如何确定的以及利益相关方是如何参与的。 额外指标：重要性矩阵	拟实施全球风险评估（前3大风险） - 内部审计（ACC） - 贪污腐败（ACC） - 多元化与包容性（PC）
反腐败	1. 按地区划分，接受过反腐败政策和程序培训的管理机构成员、员工和业务合作伙伴的总百分比。 2. 本年经证实的腐败事件总数及性质，A)与往年有关，B)与本年度有关。 3. 商议可改善更广泛的经营环境和文化以打击腐败的各项倡议和利益相关方的参与。 额外指标：与当地法律的兼容性评估。	1. 到目前为止，没有关于2021/2022年任何事件的信息。 2. 随着“Speak up”工具的实施，我们将能够获得更多关于此类情况的信息。 3. 每年提供一次反腐败培训。 - 扩大受众，要求供应商参与

指标	详情	改进
受保护的道德建议和举报	1. 就道德和合法行为及组织诚信方面征询意见。 2. 报告有关不道德或非法行为以及缺乏组织诚信的问题。	更新并推出《举报政策》（内部），并新创建一份外部举报政策。 考虑就道德和合法行为以及组织诚信征询意见制定一套政策和程序。
综合风险和机遇	披露公司的风险因素和机遇，明确指出公司具体面临的主要重大风险和机遇（相对于一般行业风险）、公司对这些风险的偏好、这些风险和机遇如何随时间变化以及对这些变化的应对。	已实施管理委员会风险评估。应实施外部风险评估。
目标导向型管理	公司宣称的目标是如何纳入公司的战略、政策和目标中的	愿景、使命、价值观。对这些方面进行审查并列出相应的政策和程序。
实现战略里程碑的进展情况	披露预计在下一年度实现的重大战略EES里程碑、前一年实现的里程碑以及这些里程碑将如何为长期价值做出贡献。	见50页的表格。
资本配置框架中的经济、环境和社会（EES）议题	最高机构在监督重大资本配置决策（如支出、收购和撤资等）时如何考虑EES问题。	考虑将ESG目标纳入战略决策过程。

环境

指标	详情	改进
温室气体排放	报告范围1和范围2的公吨二氧化碳当量（tCO ₂ e）；适时估计范围3。	凯宾斯基有EarthCheck提供的温室气体排放数据，但只涵盖凯宾斯基旗下经过EarthCheck基准测试和认证的酒店项目。在该报告中，我们建议将排放边界暂定为目前的测量水平，目标是在2023年12月31日之前测量100%的碳足迹。
TCFD实施	披露到2050年全面实施符合《巴黎协定》1.5 °C/净零排放的科学目标的最多三年的时间表。	作为一支完整的ESG团队，将治理、战略、风险管理和指标与目标（TCFD框架的四大核心支柱）结合起来。
土地使用与生态敏感性	报告在保护区和/或关键生物多样性区域（KBA）内或邻近区域自有、租赁或管理场址的数量和面积（公顷）。	目前没有跟踪该数据，但我们可以从报告目前凯宾斯基旗下每家酒店的AUR（屋顶建筑面积），并在2023年12月31日报告总物业面积（公顷）着手。
温室气体排放的影响	报告价值链上的任何材料（范围1-3）排放的价值影响；披露使用碳的社会成本估计以及这一估计的来源或依据。	该指标要求将碳足迹转换为货币数字。目前尚未有这方面的数据，需要先研究碳的经济成本才能确定。需要技术援助来帮助找到正确的价格转换。
土地使用与生态敏感性	报告经营活动和完整的供应链： 1. 产出基本植物、动物或矿产品所用土地的面积。 2. 所使用土地面积每年同比变化。 3. 可持续发展认证标准或正式的可持续管理计划中所涵盖的已使用土地面积，或按质量或成本计算的植物、动物和矿物商品投入总量的百分比。披露认证及各项认证/计划所涵盖的总土地面积、质量或成本的百分比。	目前，我们尚未有凯宾斯基农业、畜牧业供应商的相关信息，因为这些数据还未集中保存。采矿方面我们没有任何供应商。我们正在研究收集数据的方法，目标是在2023年12月31日之前收集到满意的数据。

指标	详情	改进
土地使用和转换的影响	报告价值链上的任何材料：土地使用和生态系统转换的价值影响。	着手实施此项议题需要技术援助。
淡水消耗和抽取的影响	报告价值链上的任何材料：淡水消耗和抽取的价值影响。	“Water Risk Atlas” 显示，位于中东和非洲，以及中国部分地区的酒店都处于极高的风险中。需要技术援助来帮助查明用水/取水的价值影响。

社会

指标	详情	改进
多元化与包容性	按年龄段、性别和其他多元化指标（如种族）划分的每个员工类别的员工百分比。	包含在人力资源记分卡中，但没有收集种族数据。仅提供一般数据。
薪酬平等	按优先平等领域的重要业务地点划分的每个员工类别的基本薪金和报酬比率：女性对男性、小种族对大种族等其他相关平等领域。	此比率仅基于性别，且尚未本地化。
发生童工、强迫或强制劳动事件的风险	有关认为存在发生童工、强迫或强制劳动事件之重大风险的经营场所和供应商的说明；这些风险可能出现在以下方面：A) 经营类型和供应商类型；B) 被认为存在风险的经营场所和供应商所处的国家或地理区域。	需要制定有关政策解决这些问题。 有待更新，增加范围。
健康和安全	工伤死亡人数和死亡率；严重工伤（不包括死亡）；应记录的工伤；主要工伤类型和工作时间；说明本组织如何为职工获得非职业医疗和保健服务提供便利；以及为员工和职工提供的便利范围。	酒店项目有保留记录，目前并未在全球层面上报告。
提供的培训	1. 在报告期内，按性别和员工类别划分的组织内员工每人接受培训的平均小时数（向员工提供的培训总小时数除以员工人数）。 2. 每位全职员工的平均培训和发展支出（向员工提供的培训总成本除以员工人数）。	培训时间有记录，但未按性别划分。目前有对支出进行跟踪，但并未在全球层面上报告，这方面可以调整。

指标	详情	改进
薪酬差距	1. 在公司层面，或按重要经营地点划分的，基于性别（男女）的相关全职员工的基本薪金和报酬的平均差距。 2. 本组织在每一重要经营国家中收入最高的个人的年度总薪酬，与该国所有员工（不包括收入最高的人员）的年度总薪酬中位数之比。	有全球跟踪并报告。范围需根据具体情况调整。
歧视和骚扰事件及经济损失总额	1. 在报告期内，按性别和员工类别划分的组织内员工每人接受培训的平均小时数。 2. 每名全职员工的平均培训和发展支出。	有进行培训并报告培训情况，但应根据范围进行更新。
结社自由和集体谈判面临风险	1. 集体谈判协议中所涵盖在职劳动力的百分比。 2. 说明在结社自由和集体谈判自由方面面临风险的供应商进行的评估，包括本组织为解决这些风险所采取的措施。	集体协议有记录，但没有对公司供应商进行评估。《供应商行为守则》将很快推出，需要所有供应商在年底前签署完毕。如果通过我们旗下酒店或任何其他方式举报供应商有违反上述任何一项规定，在允许供应商于30天内进行调查并补救后，可以正当理由终止合同。
人权审查、申诉影响和现代奴役	1. 按国家划分的接受人权审查或人权影响评估的经营场所总数和百分比。 2. 所报告的涉及严重人权问题影响的申诉数量和类型。 3. 认为存在发生童工、强迫或强制劳动事件之重大风险的经营场所和供应商的数量和百分比。	我们有《人权政策》。有对申诉进行跟踪和报告。通过凯宾斯基贸易部对供应商进行跟踪。我们没有对此进行估计。企业供应商（仅占我们酒店所用供应商的15%）的风险可能不足10%，因为我们的大多数供应商都来自监管水平较高的国家。但是也很难估计，因为很多这样的公司有时可能会把业务外包到监管水平较低的国家。

指标	详情	改进
与工作有关的事件对组织的货币化影响	将职业事件的数量和类型乘以员工/单位每次事件的直接成本（包括监管机构的行动和/或罚款、财产损失、医疗成本、给员工赔偿的成本）。	此类事件只在本地进行追踪，未达全球层面。有待更新和跟踪。
员工福利	1. 所有员工和职工因与工作有关的健康问题造成的死亡人数、应记录的与工作有关的疾病伤害以及与工作有关的健康问题的主要类型。 2. A)参加最佳实践健康和福利计划的员工百分比。B)所有员工的缺勤率（AR）。。	目前没有跟踪。有待更新。 每年在全球层面通过行动计划跟踪参与情况。 目前对缺勤率的测量仅为当地，未达全球。
技术岗位空缺数量	1. 技术岗位空缺数量 2. 公司拟雇佣非熟练候选人并对其进行培训的技术岗位空缺的百分比。	跟踪空缺情况，但应结合新的情况进行更新。
培训带来的货币化影响	1. 培训投资额占工资的百分比（%）。 2. 通过增加收入、提高生产率、员工参与度和/或内部招聘率来加强培训和发展的有效性。	目前有跟踪。



水、废弃物和能源排放数据

水、废弃物和能源排放数据

酒店	年份	能源（消耗） 兆焦耳/客晚	水（便携式消耗） 升/客晚	废弃物（送往填埋场） 升/客晚	范围1和范围2的温室 气体排放 公斤二氧化碳当量/ 客晚
斯洛伐克高塔特拉凯宾斯基大酒店	2021	670.5	602.9	0	74.4
慕尼黑凯宾斯基四季酒店	2021	386.7	381.6	1	0.153
迪拜凯宾斯基棕榈朱梅拉酒店	2021	603.4	824.4	-	58.5
克罗地亚伊斯特拉亚德里亚海凯宾斯基酒店	2021	438.0	501.6	6.3	34.7
约旦安曼凯宾斯基酒店	2021	321.7	762.4	0	44.0
巴伐利亚阿尔卑斯山贝希特斯加登凯宾斯基酒店	2021	826.1	398.2	0	34.9
布达佩斯科维努斯凯宾斯基酒店	2021	705.2	703.5	3.8	51.2
加纳阿克拉黄金海岸凯宾斯基酒店	2021	398.3	824.1	3.8	51.5
中国银川凯宾斯基酒店	2021	768.5	1,118.0	0.170	83.6
开罗花园城凯宾斯基尼罗酒店	2021	578.0	720.7	1.6	41.2
开罗凯宾斯基御美心皇宫酒店	2021	948.0	1,993.3	3.1	84.3
塞舌尔凯宾斯基贝拉扎尔度假酒店	2021	153.5	386.7	4.2	18.8
维也纳汉森凯宾斯基宫酒店	2021	961.4	592.3	2.6	29.0
曼谷新通村凯宾斯基酒店	2021	667.0	1,664.7	1.2	92.7
巴厘岛阿普尔瓦凯宾斯基酒店	2021	671.2	1,866.6	0.196	83.6
多米尼克凯宾斯基卡布里度假村及水疗中心	2020	568.6	5,343.9	0.011	39.0
伊斯坦布尔塞拉宫凯宾斯基酒店	2020	1,219.6	932.4	1.6	67.8
里加凯宾斯基大酒店	2020	565.4	729.1	23.3	21.5
中国上海凯宾斯基大酒店	2020	135.3	365.1	0	18.0
印尼雅加达凯宾斯基酒店	2020	320.2	613.9	3.1	55.2
阿可贺巴艾奥特曼凯宾斯基酒店	2020	784.4	642.5	-	130.3

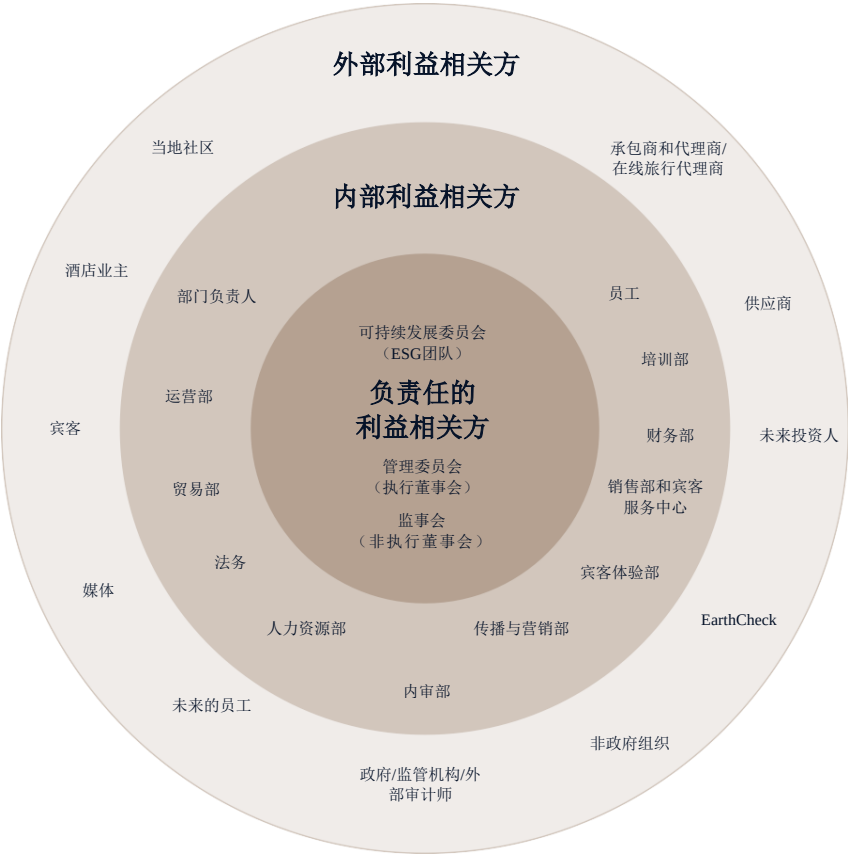
酒店	年份	能源（消耗） 兆焦耳/客晚	水（便携式消耗） 升/客晚	废弃物（送往 填埋场） 升/客晚	范围1和范围2的温 室气体排放 公斤二氧化碳当量/ 客晚
中国大连凯宾斯基酒店	2020	198.9	743.1	4.2	43.5
北京燕莎中心凯宾斯基饭店	2020	12,933.9	56,260.6	-	2,763.3
中国成都凯宾斯基酒店	2020	467.7	1,151.3	7.6	27.0
保加利亚班斯科大竞技场凯宾斯基酒店	2020	430.8	1,432.9	14.5	41.0
中国杭州凯宾斯基酒店	2020	558.4	778.0	4.1	78.1
中国惠州凯宾斯基酒店	2020	447.3	1,740.4	0.043	38.4
阿曼马斯喀特凯宾斯基酒店	2020	243.3	457.6	8.2	50.8
中国南京凯宾斯基酒店	2020	298.0	402.3	0.342	38.0
中国沈阳凯宾斯基酒店	2020	711.1	1,496.7	8.0	64.7
中国深圳凯宾斯基酒店	2020	300.0	974.2	0	31.9
埃及红海索马湾凯宾斯基酒店	2020	383.0	1,623.4	1.4	40.6
中国太原凯宾斯基酒店	2020	401.2	754.2	0	34.4
多哈凯宾斯基公寓及套房酒店	2020	189.2	229.1	4.6	26.0
上海御锦轩凯宾斯基全套房酒店	2020	209.4	768.0	8.1	30.5
多哈珍珠马尔萨马拉兹凯宾斯基酒店	2020	410.0	877.6	3.0	47.0
曼谷暹罗凯宾斯基酒店	2020	1,267.1	2,902.7	10.4	153.8
北京日出东方凯宾斯基酒店 & 雁栖岛	2020	1,270.2	1,624.8	0	143.7
北京日出东方凯宾斯基酒店 & 雁栖岛 - 国宾别墅	2020	5,874.2	1,055.5	0	562.2
新加坡首都凯宾斯基酒店	2020	341.5	475.8	1.4	46.9
内罗毕凯宾斯基饭店	2020	500.2	1,139.6	0.143	36.6
乌兰巴托可汗宫凯宾斯基饭店	2020	424.5	784.5	3.6	61.7
约旦红海亚喀巴凯宾斯基酒店	2020	326.5	751.7	0.292	46.1
中国厦门凯宾斯基酒店	2020	289.5	1,236.1	0.001	27.7
中国苏州凯宾斯基酒店	2020	758.1	4,532.6	0	184.7

酒店	年份	能源（消耗） 兆焦耳/客晚	水（便携式消耗） 升/客晚	废弃物（送 往填埋场） 升/客晚	范围1和范围2的 温室气体排放 公斤二氧化碳当 量/客晚
中国贵阳凯宾斯基酒店	2020	129.4	715.4	1.9	7.2
吉布提皇宫凯宾斯基酒店	2019	437.3	609.6	0	54.3
古巴哈瓦那凯宾斯基大酒店	2019	310.8	724.4	0.869	86.5
维尔纽斯凯宾斯基大酒店	2019	214.8	285.0	-	0.255
柏林阿德隆凯宾斯基酒店	2019	255.3	403.1	0	11.7
中国长沙凯宾斯基酒店	2019	129.6	2,085.4	0.004	11.6
阿尔卑斯山约赫贝格达斯蒂罗尔凯宾斯基饭店	2019	251.2	190.7	0	8.2
中国福州凯宾斯基酒店	2019	204.4	669.5	1.2	31.1
约旦伊什塔尔死海凯宾斯基酒店	2019	863.6	2,129.8	0.184	146.8
斯洛文尼亚伊斯特里亚凯宾斯基波尔托罗日宫酒店	2019	196.8	268.6	9.4	14.5
贝鲁特贝鲁特萨默兰凯宾斯基度假酒店	2018	637.1	1,281.4	16.0	97.6
圣莫里茨凯宾斯基大酒店	2018	114.5	314.1	2.5	1.2
埃斯特波纳马贝拉巴伊亚凯宾斯基酒店	2018	272.3	478.0	0.134	17.6
马耳他圣劳伦斯戈佐凯宾斯基饭店	2016	193.2	116.7	2.0	37.4

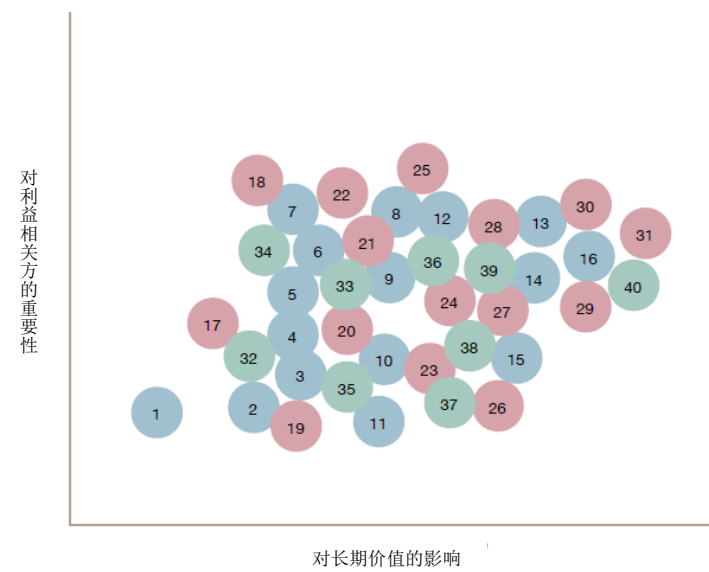


图表

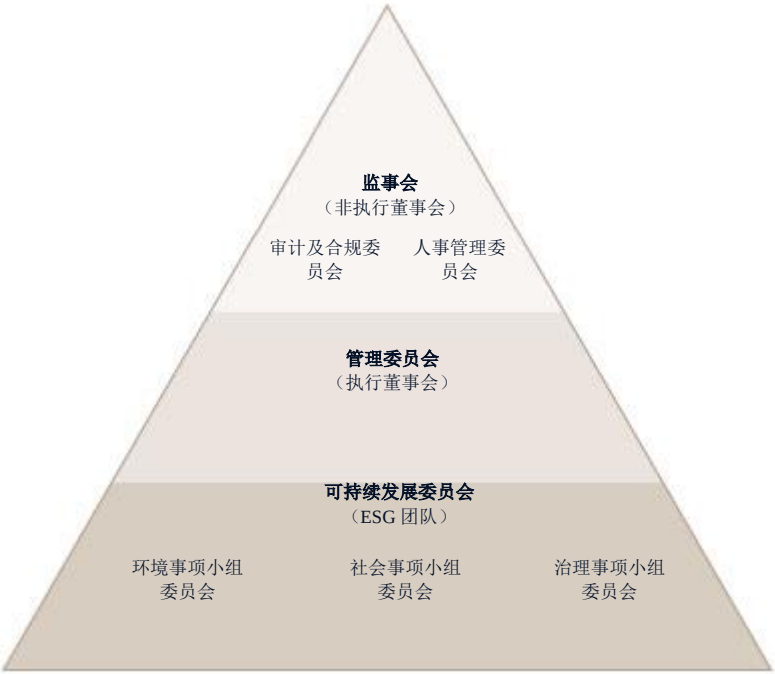
图表

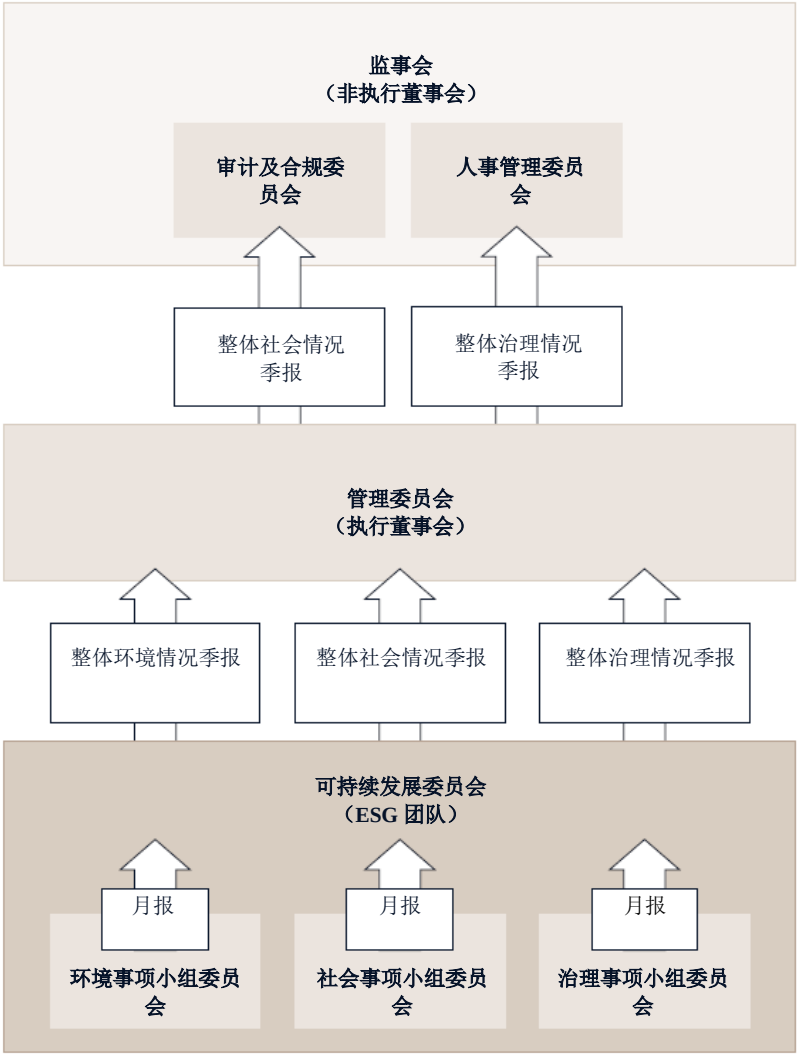


重要性矩阵

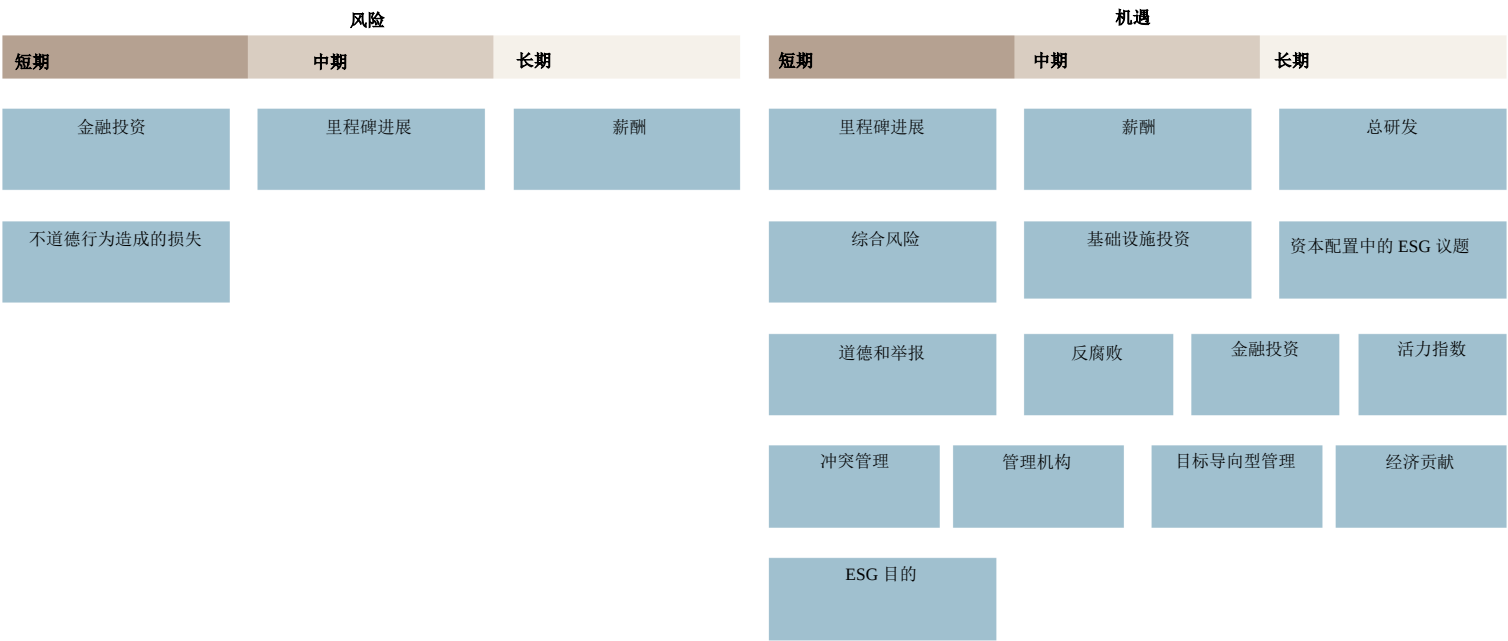


治理	社会	环境
1. 总研发	17. 集体谈判	32. 洪水区的设施
2. 薪酬	18. 歧视和骚扰	33. 土地使用
3. 基础设施投资	19. 技能岗位空缺	34. 温室气体排放的影响
4. 里程碑进展	20. 工资水平	35. 对用水的影响
5. 综合风险	21. 薪酬平等	36. 能源管理
6. 冲突管理	22. 人权	37. 用水
7. 不道德行为造成的损失	23. 工作事故	38. 温室气体排放
8. 反腐败	24. 健康与安全	39. 废弃物
9. 道德规范和检举	25. 童工、强迫或强制劳动	40. 温室气体排放目标
10. 金融投资	26. 就业人数和就业率	
11. 资本配置中的ESG主题	27. 培训和教育	
12. 经济贡献	28. 多元化与包容性	
13. ESG目的	29. 社会价值	
14. 管理机构	30. 员工福利	
15. 活力指数	31. 社会投资总额	
16. 目标导向型管理		





治理事项 ESG 风险与机遇

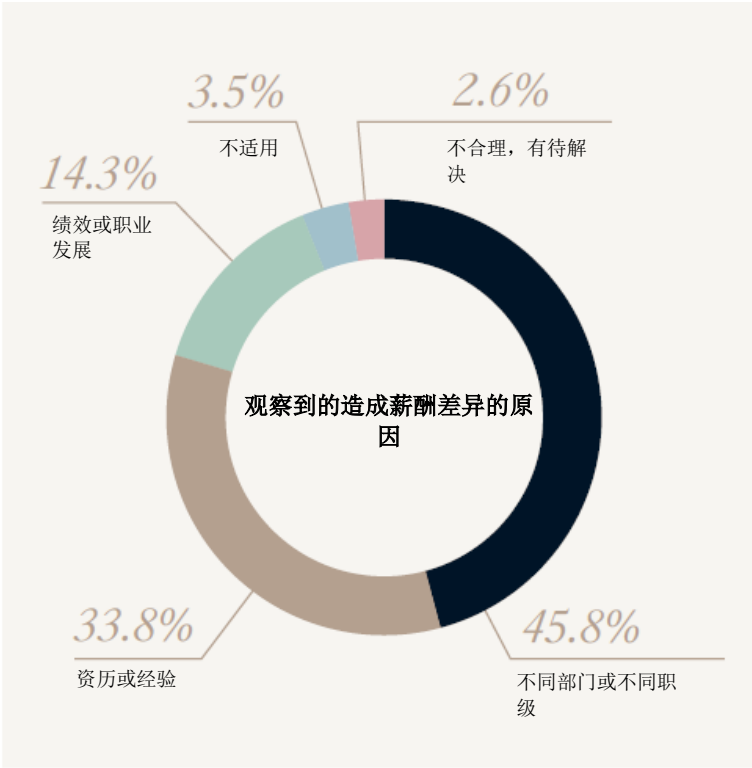


社会事项 ESG 风险与机遇

风险			机遇			
短期	中期	长期	短期	中期	长期	
健康与安全	技能岗位空缺	童工、强迫或强制劳动	培训的影响	培训	多元化与包容性	培训
就业人数和就业率	人权		童工、强迫或强制劳动		薪酬平等	社会投资总额
工作事故（美元）	工资水平		集体谈判		培训	社会价值
			员工福利		工资水平	员工福利
					培训的影响（美元）	就业人数和就业率
					员工福利	培训的影响（美元）
					童工、强迫或强制劳动	
					人权	
					歧视和骚扰	

环境事项 ESG 风险与机遇

风险			机遇		
短期	中期	长期	短期	中期	长期
	用水	温室气体排放目标	用水	温室气体排放目标	
	废弃物	温室气体排放	废弃物	温室气体排放	能源管理
	土地利用	能源管理			
		洪水区的设施			
	温室气体排放的影响（美元）				
	用水的影响				



各地区薪酬平等

地区	薪酬差距	性别比例 ¹
中东和非洲	-2.93%	0.97
欧洲	-1.79%	0.98
亚洲	-2.09%	0.98
美洲	6.86%	1.07
	0%	

总计 **-1.92%** **0.98**

¹ 每名男性对应的女性人数

² 酒店行业奖励组

各职级薪酬平等

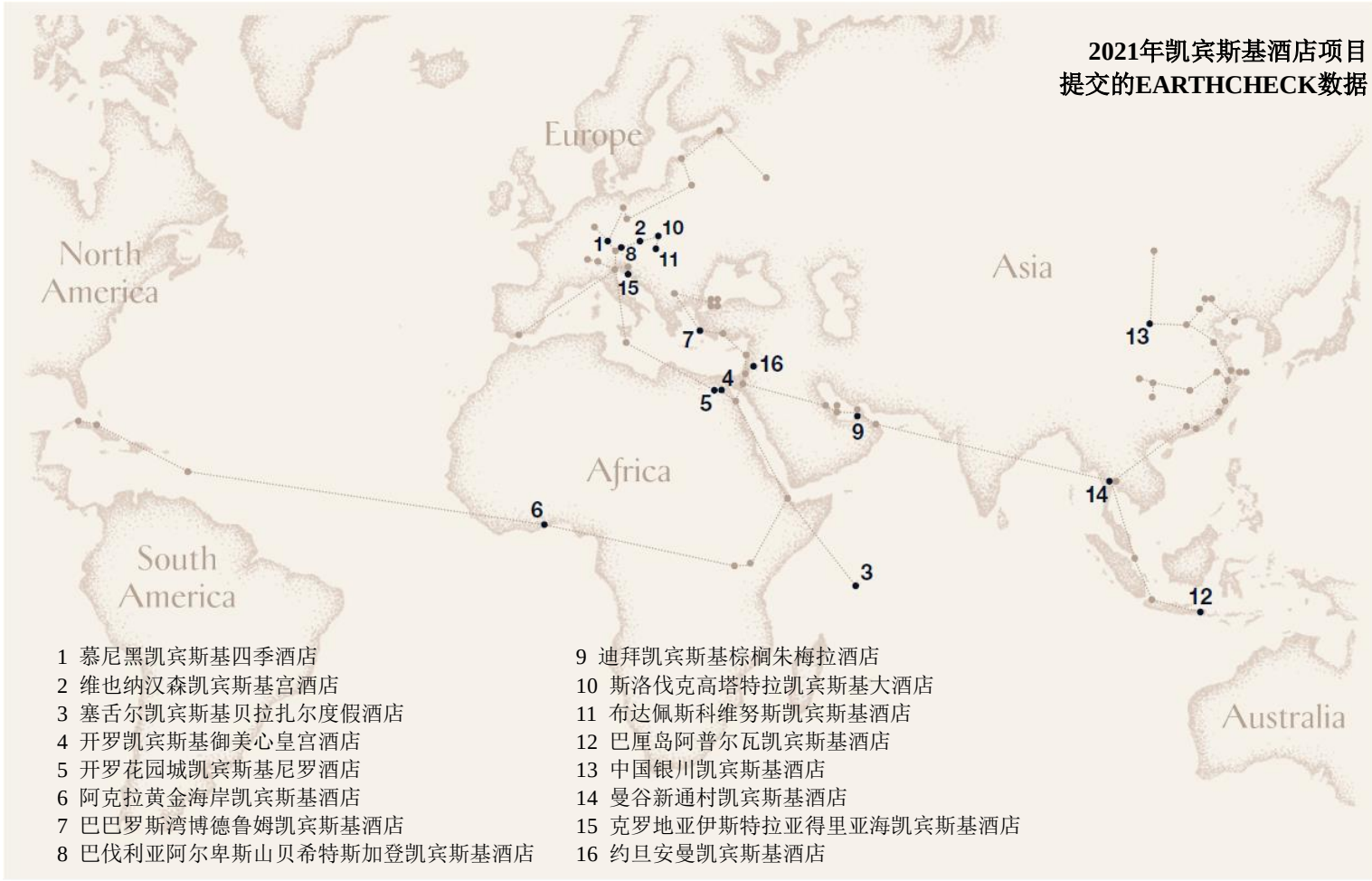
职级	HIRG ²	薪酬差距	性别比例 ¹
总经理	10	-	-
执行委员会	9	6.81%	1.07
执行委员会	8	8.92%	1.09
部门负责人	7	-1.29%	0.99
经理	6	-6.96%	0.93
经理	5	-0.68%	0.99
主管	4	-4.38%	0.96
主管	3	-3.51%	0.96
职员	2	-3.45%	0.97
职员	1	-2.98%	0.97
		0%	

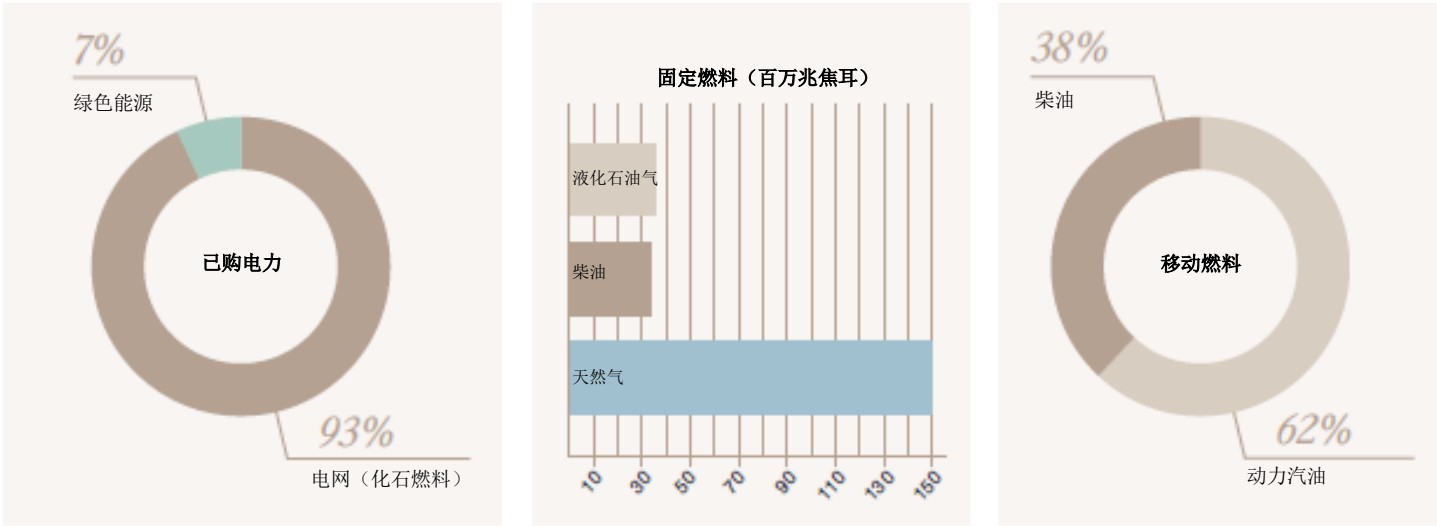
总计 **-1.92%** **0.98**

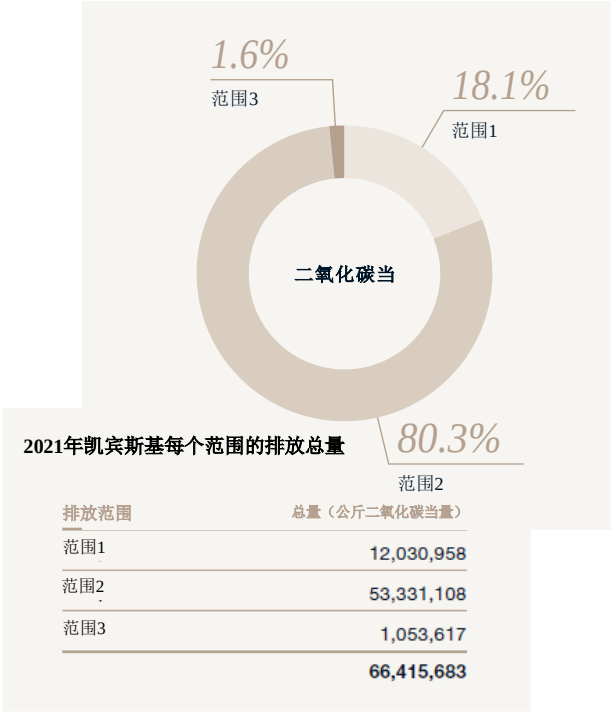


全球学习活动和绩效











免责声明

本文件中所述信息仅供内部参考和指导之用，如有更改，恕不另行通知。未经 Kempinski Hotels S.A. 信息部的事先书面批准，不得授权与第三方分享这些信息，活动内容可随时更改或更新，恕不另行通知。凯宾斯基亦可随时对本信息中所述产品、价格和/或计划和倡议进行改进和/或更改，恕不另行通知。

本文件所述的所有行动、活动和计划能否顺利实施取决于若干因素，包括经营环境、主要绩效指标和目标、合作伙伴、战术或季节性促销、目的地和受众、经销渠道和市场情况等。这些因素因酒店和/或地区而异，因此，凯宾斯基不保证通过这些倡议和行动一定能获得交易成功和/或提高创收能力。

版权所有。





Kempinski Hotels S.A.
Rue Henriette-et-Jeanne Rath 10
1204 Geneva, Switzerland

sustainability@kempinski.com