

RISE
to go

MELCO

新濠可持續發展
報告書 2024

ABOVE &
BEYOND

目錄

簡易瀏覽

關於本報告 001

我們的策略

主席兼行政總裁的話 004

新濠的可持續發展 006

 表現摘要 008

 理解最重要的事 012

 評估重要性 014

 可持續發展風險管理 022

 不斷演變的風險及機會 023

 我們面臨的風險 026

 獎項、認證及認可 027

修復我們的世界

能源及氣候抗逆性 034

物料運用及廢棄物 044

啟迪我們的社區

同事參與 060

安全、健康及福祉 072

負責任博彩 076

社區投資及參與 080

持續發展我們的供應鏈

道德及可持續的供應鏈 092

賦能業務

道德與誠信 108

私隱與網絡安全 112

附錄

關於新濠 117

表現指標 118

GRI內容索引 130

氣候相關財務披露工作小組 (TCFD) 內容索引 144

聯繫方法 154

關於本報告

簡介

本公司第七份年度可持續發展報告呈列截至2024年12月31日止年度之新濠博亞娛樂有限公司(「新濠」或「本公司」)的可持續發展表現概要。本報告及先前的可持續發展報告可於網上查閱。

報告範圍及邊界

本報告範圍涵蓋本公司在澳門、馬尼拉及塞浦路斯的物業(包括財務報表載列的所有業務單位¹)，當中提供集團實施可持續發展策略的表現及成果的詳細資訊及數據。在可行的情況下，本報告亦呈列有關我們進行中計劃的詳情及最新資訊(詳情參閱右側之「前瞻性聲明」一節)。除另有說明外，財務資料均以美元顯示。

報告框架

新濠博亞娛樂有限公司根據全球報告倡議組織(GRI)準則作出報告，報告期為2024年1月1日至12月31日。新濠繼續沿用由獨立國際認可組織GRI開發、最廣泛採納的全球可持續發展報告標準。

自國際可持續發展準則理事會於2023年發佈新的國際財務報告可持續披露準則(IFRS)，即《國際財務報告可持續披露準則第1號：可持續相關財務信息披露的一般要求》(IFRS S1) 以及《國際財務報告可持續披露準則第2號：氣候相關披露²》(IFRS S2) 以來，我們持續回應氣候相關財務披露工作小組(TCFD)的建議。我們亦積極作好準備，使披露符合IFRS準則，其要求我們同時考慮可持續會計準則委員會(SASB)準則。首先，我們於2023年改進了評估流程並採用雙重重要性評估，以應對GRI和IFRS在確定重大主題上的方法。該等評估考慮了(1) 業務營運在整個價值鏈上對環境、經濟和大眾(包括人權) 相關的可持續發展問題的影響，以及(2) 該等問題及我們的應對措施可能對新濠財務表現產生的影響。詳情請參閱本報告「評估重要性」一節。

本報告詳述的資料及數據乃透過業內研究、同業基準化分析、內部數據收集系統，以及與內部及外部持份者的互動而編製。該等關鍵舉措所得的結果有助我們識別對業務十分重要及可進一步發展RISE可持續發展策略的重大環境、社會和管治(ESG) 主題。我們深明全球合作在應對ESG挑戰及機遇時的重要性，因此我們的策略與相應的聯合國 (UN) 可持續發展目標保持一致。

聯合國可持續發展目標



保證

自2019報告年度以來³，新濠的範圍1及範圍2溫室氣體排放數據經由第三方保證單位驗證；自2022年以來，範圍3溫室氣體排放數據(包括能源、水及廢棄物數據) 亦經由第三方保證單位驗證。保證報告及流程細節可在網上下載。

歡迎您就此報告及我們的策略和目標提出意見。請將您的意見發送至 sustainability@melco-resorts.com。

前瞻性聲明

本報告載有若干前瞻性聲明(根據1995年《美國私人證券訴訟改革法》所定義)。該等聲明乃根據一九九五年美國私人證券訴訟改革法案 (U.S. Private Securities Litigation Reform Act of 1995) 中的「安全港」規定作出，包含有關本公司財務狀況、營運業績、業務、計劃、預期，以及倡議、項目、活動、政策或披露、策略、目的、目標、意圖、承諾的延續或未來執行狀況，以及其他非歷史性的聲明。前瞻性聲明乃對未來預期的聲明，基於管理層當前的信念、預期及假設，並且涉及固有的已知及未知風險、不確定性及超過我們控制範圍的其他因素，這可能導致實際業績、表現或事件與此等聲明所表達或意味的內容存在重大差異。此等因素包括但不限於新濠博亞娛樂在預期時限內成功實施其ESG計劃的能力及本公司實現其所公佈的ESG目的、目標及承諾的能力。於某些情況下，該等前瞻性聲明可透過「可能」、「將要」、「預計」、「預期」、「目標」、「估計」、「擬」、「計劃」、「相信」、「潛力」、「繼續」、「有望」等用字或其他類似詞語來識別。

此外，由於我們所處行業的監管嚴格且瞬息萬變，並且在多個地區包括澳門、菲律賓及塞浦路斯營運業務，因此新的風險因素可能會不時出現。我們的管理層無法預測所有風險因素，亦無法評估此等因素對我們業務的影響或任何因素或多項因素結合在多大程度上會導致實際業績、表現或事件與任何前瞻性聲明所表達或意味的內容存在重大差異。其他因素已列載於本公司最近期的年度報告(20-F表格) 中的項目三「Key Information - D. Risk Factors」、項目四「Information on the Company」和項目五「Operating and Financial Review and Prospects」，以及其後向美國證券交易委員會提交的文件內。除適用法律另有要求之外，本報告提供的任何資料截至本報告發佈日期有效，我們不承擔更新此等資料的任何義務。

1. 2024年4月，新濠宣佈與 John Keells Holdings PLC 建立合作夥伴關係，前稱為「Cinnamon Life Integrated Resort」的綜合度假村將以「City of Dreams Sri Lanka」品牌重新命名。該綜合度假村的酒店大樓的最頂五層以新濠旗下的「頤居」品牌命名並由新濠負責營運，而其娛樂場將於2025年第三季度開始營運。因此，該物業不包括在2024年報告範圍內。

2. IFRS S2標準於2023年納入財務披露工作小組(TCFD) 框架；新濠的氣候相關披露在2023報告年度中仍遵從TCFD的建議。

3. 2018年溫室氣體排放數據已進行第三方審閱。根據ISO 14064-1:2006溫室氣體標準，2019年、2020年及2021年的數據獲給予有限保證。根據ISO 14064-3:2019溫室氣體標準，2022年及2023年的數據獲給予合理保證。

啟迪賓客，
向他們展示
可持續發展
成就更美好的
未來

策略

簡易瀏覽

主席兼行政總裁的話	004
新濠的可持續發展	006
表現摘要	008
理解最重要的事	012
評估重要性	014
可持續發展風險管理	022
不斷演變的風險及機會	023
我們面臨的風險	026
獎項、認證及認可	027

永續之道， 行穩致遠

主席兼行政總裁的話



何猷龍
主席兼行政總裁

提供服務是酒店業的基礎，在此之上，我們更需要盡心盡力為賓客創造難忘體驗、培育優秀人才以及為社會傳遞正面的影響。每年，我們堅持挑戰自我，希望百尺竿頭，更進一步。我們相信，奢華體驗與社會責任並不對立，而是成就彼此的發展動力——這從我們堅持有效的管治、環境影響的管理、同事及社區的關愛，以及引領負責任博彩的工作中可見一斑。

這份追求進步的承諾構成了我們2024年的發展方向。今年是整裝待發之年，我們持續加強營運、重啟增長動能，及確保旗下綜合度假村水準維持於業界前列。在作出每個決策時，我們都會反思：能否更進一步？能否做得更好。

一如既往，我們給予肯定答案。因為，我們一向都秉持以人為本的理念。

投資人才始終是本集團的核心價值。於2024年，我們透過新濠培訓學院提供超過870,000小時的培訓，令團隊能夠裝備自身，引領行業發展。「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」亦有所擴充，新增多項身心健康活動，確保同事的健康及抗逆能力同時也納入為可持續發展的一部份。

由於人才投資與社區建設關係密切，我們深化了與中小企業及社福機構的合作，以彰顯「社區繁榮可帶動百業興旺」的理念。透過舉辦21場後勤區員工心臟地帶展銷路演及社區活動，為603家中小企業及社福機構搭建平台，助其拓展業務和擴大規模，為澳門本地的中小企業創造出超過100萬美元的經濟價值。我們還將能力提升計劃、殘疾人士就業機會、社福機構支援產品等元素融入如夜床服務等賓客體驗中。這些舉措既為與我們擁有同一價值觀的公益項目創造收入，又加強我們對社會共融的承諾。

就如投資人才和社區，在繼續推進環保工作方面，我們同樣不遺餘力。旗下綜合度假村方面，我們在屋頂安裝超過25,000塊光伏面板，每年生產近10,000兆瓦時可再生能源，更潔淨電力消耗量較2023年大幅提升72%。儘管訪客量增長39%、酒店客房入住率上升19%。相比2019年，即使集團新增了一處物業及一個綜合度假村，但在能源消耗、耗水量，以及溫室氣體排放方面仍顯著低於當年的水平。而在全球業務中，透過循環再造及化廢為寶，總量較前一年大幅增加了58%。

我們的減廢工作不間斷地持續擴展，有賴NORDAQ過濾水系統有助我們減少使用1,320萬個即棄塑膠樽。與此同時，我們重視循環再用，回收超過763噸舊撲克牌，數量較前一年增長50%。餐飲場所方面，為減少食物浪費，我們在澳門與馬尼拉的同事用餐區推出「光碟挑戰」，合共減少9%的廚餘。

觀念的改變促成了這些活動的成功，印證我們的理念：聚沙成塔，成就非凡影響。

我們的整個供應鏈亦貫徹如一。雖然未必每個數字均實現大幅增長，但我們始終堅定不移地實施負責任採購，購買的所有海鮮中18%來自可持續源頭；澳門及馬尼拉所有餐飲場所供應的雞蛋100%為非籠養雞蛋，塞浦路斯的比例達74%；在採購的化學品中，86%屬於綠色或黃色類別；2021年起所有床上用品及浴室毛巾均採購自OEKO-TEX®認證的供應商。這些舉措反映我們將可持續發展的考慮已深植於採購流程中成為其長遠目標。因此，我們正在深入審視採購方式、合作夥伴和待優化範疇，致力提高透明度、加強對重點採購類別的承諾，並深化與供應商的關係。

同時，我們對負責任博彩的承諾再獲嘉許，塞浦路斯及馬尼拉物業繼續獲得「RG Check」認證，而在澳門的十處設施均被評為「負責任博彩執行模範單位」，其中九處更在澳門博彩監察協調局(DICJ)發出的「負責任博彩執行指標」中獲得滿分佳績。

在加強管治方面，包括由獨立專家帶領、為董事會提供可持續發展監督專項培訓，拓展董事對全球環境、社會及管治趨勢、業界最佳實踐及決策問責制的見解。

提供服務是酒店業的基礎，在此之上，我們更需要盡心盡力為賓客創造難忘體驗、培育優秀人才以及為社會傳遞正面的影響。

我們的努力終獲肯定，新濠入選2025標普全球《可持續發展年鑑》的「行業最佳進步企業」，在2024標普全球企業可持續發展評估中排名娛樂場及博彩行業前15%。但真正的成就不在於此，而在於我們共同激發的動能。

新濠在探索新機遇和加強對現有物業的承諾時，認識到「如何發展」與「在何處發展」同等重要。酒店不僅是一棟建築物，更是文化薈萃之地、經濟催化劑、一份使命宣言。我們進入斯里蘭卡市場時，將三者合而為一。即將於2025年全面開業的City of Dreams Sri Lanka，為南亞地區首個綜合度假村，體現了我們開拓新市場以把握商機，更致力於打造共同進步平台的理念。

展望前路，不忘初心：可持續發展永無終點。關鍵問題不在於長途跋涉的歷程，而在於我們能否堅定信念，繼續前行。

何猷龍
新濠博亞娛樂有限公司
主席兼行政總裁

RISE

我們的RISE可持續發展策略引領我們「超越界限」，透過修復環境、啟迪人類和社區、持續發展供應鏈及賦能業務，以實現改變的承諾。在改進策略及其主要目標和指標的同時，我們致力與持份者一同攜手建設適應氣候變化和公平的未來。



「超越界限」 我們的可持續發展策略

Restoring 修復 我們的世界

- 在2030年或之前實現碳中和度假村
- 在2030年或之前實現度假村零廢棄
- 帶領推動亞洲循環經濟
- 採購可持續產品及服務
- 減少水足跡

Inspiring 啟迪 我們的社區

- 成為人們首選並願意留任的僱主
- 為我們的賓客、同事及社區提供一流的安全保障
- 推廣負責任博彩及保持克制的正確態度
- 支持我們的社區並推動其經濟繁榮

Sustaining 持續發展 我們的供應鏈

- 從當地市場採購，並為具有可持續發展屬性的產品創造需求
- 提升能力，以及加強有關採購對社會、生態及生物多樣性影響的意識
- 致力在業界及供應鏈中消除人口販運及現代奴隸制

Empowering 賦能 業務

- 經營業務時貫徹最高水平的問責、道德及透明度標準
- 盡量減少因資料私隱或網絡安全事件而引致的風險或破壞

新濠的可持續發展

表現摘要

修復我們的世界

目標 (已於2020年披露)	於2024年的進展	進度
能源及氣候抗逆性 在2030年或之前實現碳中和度假村	<ul style="list-style-type: none"> 於2024年，儘管訪客量上升了39%及酒店客房入住率上升了19%，且旗下物業組合新增了一項物業和一座綜合度假村，能源密度較2023年僅上升10%，並較2019基準年低19% 自2018年以來採取的節能措施成功每年減少超過6,250萬千瓦時的耗電量，省電量較2023年上升9% 範圍1及範圍2溫室氣體排放密度較2023年增加33%，但相較2019基準年減少27%；範圍3溫室氣體排放密度較2023年上升21% 澳門、馬尼拉和塞浦路斯的所有物業安裝了超過25,000塊光伏面板，每年平均生產近10,000兆瓦時的電力。來自可再生能源的電力消耗量較2023年高出72% 電動及混合動力巴士佔整個車隊的55%，充電站數量較2023年增加25% 購買電力而產生的範圍2排放佔溫室氣體排放總量的35%，我們透過購買符合RE100⁴標準的可再生能源工具將其抵銷 	<ul style="list-style-type: none"> ... 進行中 ★ 完成 ... 進行中 ★ 完成 ★ 完成 ★ 完成
物料運用及廢棄物 在2030年或之前實現度假村零廢棄	<ul style="list-style-type: none"> 旗下在全球的近乎所有酒店客房已採用NORDAQ過濾水系統，避免使用1,320萬個即棄塑膠水樽 大部分賓客區域及水療中心不再使用即棄塑膠樽，並提供具可持續發展屬性的用品 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 正常 ✓ 正常
帶領推動亞洲循環經濟	<ul style="list-style-type: none"> 「光碟挑戰」的參與率高達86%至97%，令2024年每餐餐後廚餘較2023年減少9% (按克計) 在旗下全球業務所在地回收了超過763公噸撲克牌以進行回收或改作其他用途，較2023年上升50% 將廢棄物流中13%的有價值的廢棄物轉化成堆肥和作循環再造，轉化量較2023年增加58%，新濠天地(馬尼拉)製成的堆肥中，有近4.7公噸由當地農場用作其他用途 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 正常 ✓ 正常 ✓ 正常
採購可持續產品及服務	<ul style="list-style-type: none"> 在我們的餐飲業務中繼續使用可持續及可生物降解的包裝和物料，以可生物降解替代品取代所有即棄塑膠外賣容器、器皿、飲品攪拌棒和手套 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 完成
減少水足跡	<ul style="list-style-type: none"> 2024年的訪客量及酒店客房入住率分別上升39%及19%，並且旗下物業組合新增了一項物業和一座綜合度假村，但耗水總量和水密度相比2023年僅分別上升了6%及2%，較2019基準年分別降低6%及30% 透過採取節水措施，年度耗水量減少超過510,820立方米，節省量較2023年上升10% 	<ul style="list-style-type: none"> ... 進行中 ★ 完成

4. <https://www.there100.org/>

啟迪我們的社區

目標 (已於2020年披露)	於2024年的進展	進度
同事參與 成為人們首選並願意留任的僱主	<ul style="list-style-type: none"> 女性在董事會的佔比為23%，在高級管理層的佔比為32% 63%的「副總裁」及以上職位由當地人擔任，其中在澳門增加至70% 為每位全職員工在學習和發展活動上平均投資了582美元，相當於每位全職員工平均接受了38小時的培訓，100%⁵的同事參與了培訓 逾785,000人次參加了新濠培訓學院提供的1,400多項培訓課程，學習總時數超過870,000小時 3.5%的澳門同事參加了超過4,100次「基礎躍進計劃」體驗，其中12%與非博彩活動相關；「廚藝基礎躍進計劃」參與者86%留任公司，完成計劃後的晉升率達17% 超過1,700名同事參加「REACH!新濠運動菁英育才計劃」鍛煉體魄，近3,600名同事參與REACH!社區活動 	<ul style="list-style-type: none"> ... 進行中 ... 進行中 ★ 完成 ★ 完成 ★ 完成 ★ 完成
安全、健康及福祉 為賓客、同事及社區提供一流的安全保障	<ul style="list-style-type: none"> 可記錄工傷率及失時事故率較2023年均下降了4.42% 88%的同事在2024年完成了「酒店及飲食業職安卡課程」培訓 3,910名同事 (包括約2,800名新入職同事) 完成了酒店業職安卡課程 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 正常 ★ 完成 ★ 完成
負責任博彩 推廣負責任博彩及保持克制的正確態度	<ul style="list-style-type: none"> City of Dreams Mediterranean 和新濠天地(馬尼拉) 繼續獲得國際第三方負責任博彩認證「RG Check」 十處場所通過外部評估，在澳門博彩監察協調局認可的「負責任博彩執行指標」中獲評為「負責任博彩執行模範單位」，當中九處更取得滿分佳績 近114,790人次參加負責任博彩培訓，培訓時數超過66,400個小時，年度負責任博彩重溫培訓的完成率在澳門為98%，馬尼拉為100%，塞浦路斯為98% 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 完成 ★ 完成 ... 進行中
社區投資及參與 支持我們的社區並推動其經濟繁榮	<ul style="list-style-type: none"> 近3,600名義工人數參加了超過359場義工活動 為所在社區捐款超過1,742萬美元 21場中小企活動⁶為603家澳門本地中小企業及社福機構創造超過102萬美元的收入 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 完成 ★ 完成 ★ 完成

5. 接受培訓的同事人數可能高於年底的同事總人數，這是由於該數字包含了曾接受培訓但在報告期結束前已離職的同事。

6. 數字包括在後勤區員工心臟地帶和社區舉辦的展銷路演以及聖誕集市，為中小企業帶來直接收入。

新濠的可持續發展

表現摘要

持續發展我們的供應鏈

目標 (已於2020年披露)	於2024年的進展	進度
道德及可持續的供應鏈 從當地市場採購，並為具可持續發展屬性的產品創造需求	<ul style="list-style-type: none"> 在澳門，86%的採購來自當地企業，其中59%為當地中小企業。在馬尼拉及塞浦路斯，分別有76%及40%的採購來自當地企業 	★ 完成
	<ul style="list-style-type: none"> 新濠天地(馬尼拉)的所有茶葉均來自經認證的有機來源，在馬尼拉採購的全數咖啡豆均是由家庭烘焙，並透過Philippines Coffee Board-Le Café Filipina從當地供應商採購 馬尼拉和澳門餐飲服務所採購的雞蛋100%為散養蛋，而City of Dreams Mediterranean則為74% 所有床上用品及浴室毛巾均通過OEKO-TEX®認證，提前實現了2030年的目標；於2024年，浴袍、地墊和餐巾亦已通過OEKO-TEX®認證 於2024年採購的所有化學品中，86%屬於綠色及黃色類別，繼續提前實現了2025年的目標 按重量計，旗下全球物業所採購的所有海鮮中18%來自可持續源頭 在澳門、馬尼拉和塞浦路斯，超過40%的旗下餐廳目前可提供肉類替代品，而且93%的餐飲場所在菜單上提供素食選擇。此外，我們95%的餐飲場所供應可持續海鮮⁷，亦在馬尼拉和澳門15家餐廳推出低碳牛肉 	★ 完成 … 進行中 ★ 完成 … 進行中 … 進行中
提升能力，以及加強有關採購對社會、生態及生物多樣性影響的意識	<ul style="list-style-type: none"> 舉行了17場能力建設研討會，參加人數達698人，其中包括434家中小企業的代表，較2023年上升47% 與海塑基金會、湄公河俱樂部及零碳足食亞洲合作，在澳門為同事及19家當地中小企業供應商舉辦有關減少塑膠和廢棄物、酒店業供應鏈中的現代奴隸制和糧食系統可持續發展的研討會 與湄公河俱樂部合辦有關人權和現代奴隸制培訓課程，課程獲保安部及供應鏈部的同事參與，並透過Absorb Learning Academy提供予我們的供應商 	… 進行中 ★ 完成 ★ 完成

7. 根據可持續海鮮採購指引，我們將「可持續海鮮」定義為來自經國際機構或其他標準認證的魚類或海鮮，或公認、科學建議列明的魚類或海鮮。詳情請參閱第097頁「持續發展我們的供應鏈」一節。

賦能業務

目標 (已於2020年披露)	於2024年的進展	進度
道德與誠信 以最負責任、最具道德及最具透明度的標準營運業務	<ul style="list-style-type: none"> 2024年，有關新濠行為準則的企業管治入職培訓的完成率為99.13% 並無接獲有關貪污、反競爭行為或壟斷行為的重大事故 繼續為供應商提供道德培訓和能力建設計劃，包括商業行為、利益衝突管理、保密和反賄賂 	✓ 正常 ★ 完成 … 進行中
私隱與網絡安全 盡量減少因資料私隱或網絡安全而引致的破壞風險	<ul style="list-style-type: none"> 為整個集團的相關同事及團隊舉辦即場網絡攻擊實戰模擬演習，以測試對緊急事件的認知和準備程度以及系統的有效性 為新入職和現有的相關同事推出一期及全新的資料私隱培訓課程單元，內容涵蓋適用法例、資料處理原則、資料收集和保留規定 於報告期間，並無與侵犯客戶隱私或遺失客戶資料有關的經證實投訴 	★ 完成 ★ 完成 ★ 完成

新濠的可持續發展

理解最重要的事

我們每年均會接觸持份者，了解他們不斷演變的優先重點、關注事項及挑戰，以及加強彼此互動，並創造新的合作機會。在本報告年度內，我們持續進行公司內部持份者訪談，並邀請兩家供應商分享了他們對供應鏈管理的風險與機遇的見解，從而補充來自現有渠道的反饋意見。我們的週期性互動流程將再次透過針對下一個報告年度的調查和訪談，對持份者進行更廣泛的抽樣。

下表載列持份者組別⁸現有的互動渠道及其優先重點和關鍵事項，並重點介紹我們在2024年採取的應對措施。

	董事會成員	賓客	政府	投資者	同事	供應商	社福機構
續進行的持份者參與活動	<ul style="list-style-type: none"> 調查 一對一訪談 董事會會議 	<ul style="list-style-type: none"> 調查 一對一訪談 各種網上平台 社交媒體 神秘顧客 焦點小組 	<ul style="list-style-type: none"> 調查 一對一訪談 業界論壇 	<ul style="list-style-type: none"> 調查 一對一訪談 簡報及會面 股東周年大會 物業參觀 投資者簡報 路演 會議 	<ul style="list-style-type: none"> 員工調查及虛擬面談 工作坊及培訓 各種網上平台 熱線 活動：員工大會、家庭日、義工活動及康體活動 	<ul style="list-style-type: none"> 調查及培訓 一對一訪談 供應商活動及論壇 會面 根據我們的供應商行為準則（供應商準則）進行表現評估 	<ul style="list-style-type: none"> 調查 一對一訪談 非政府組織參與業界會議 就社區項目展開合作 同事義工活動
優先重點／關鍵事項	<ul style="list-style-type: none"> 確保穩健的政策及流程 吸引／挽留合適的人才 加強對能源、水資源及廢棄物的管理 健全的資料收集及匯報 向董事會提供 ESG 主題的相關培訓 針對氣候變化及生物多樣性的科技投資 保持安全及健康標準 豐富賓客體驗 	<ul style="list-style-type: none"> 保持安全及健康標準 負責任博彩 環境保護 客戶資料安全 增加針對家庭客戶的康樂設施 確保提供卓越服務 健康及有機的食品 	<ul style="list-style-type: none"> 穩定及可持續的經濟貢獻 創造就業及社會經濟發展 著力業務的長遠多元化發展 與政府進行透明的交流 保護客戶的權益 為當地社區提供支援 管理環境影響 應對文化及遺產保護問題 	<ul style="list-style-type: none"> 確保財務狀況穩健 加強可持續發展表現及增加披露的透明度 吸引／挽留合適的人才 擴大人權及多元、平等與包容方面的披露 打擊現代奴隸制的法規 擴大社區投資及參與 清晰說明董事會的互動關係及對 ESG 表現的監督 高級管理層加強對 ESG 表現的宣傳 	<ul style="list-style-type: none"> 應對可持續發展風險及機遇，尤其是氣候相關風險，水資源，物料和廢棄物管理，道德及可持續採購，多元、平等與包容（DEI），人權，人工智能以及網絡安全 轉變思維模式並將可持續發展深植於日常業務之中 將員工福利與更廣泛的 ESG 目標相結合 投資於公司內部及針對供應商的可持續發展培訓 擴大中小型企業和社區的參與及支援，包括涵蓋旅遊業的機遇 	<ul style="list-style-type: none"> 加強有關可持續發展的溝通及學習機會 透過道德採購解決對生物多樣性的影響 加入可持續發展屬性以盡量減少廢棄物及降低影響 保持嚴格的安全及健康措施 保護資料及應對網路風險 為當地經濟發展及社區作出貢獻 	<ul style="list-style-type: none"> 社區外展活動的次數及效果 加強與社區的溝通 提高可持續發展意識 提高可持續發展表現的透明度
2024年採取的應對措施重點	<ul style="list-style-type: none"> 進行現場網絡安全演習，以測試整個集團的系統和防備程度 更新公司政策，以符合不斷演變的監管規定，包括打擊企業洗黑錢政策、打擊恐怖分子資金籌集及打擊大規模毀滅武器擴散資金籌集政策 	<ul style="list-style-type: none"> 旗下澳門十處設施在「負責任博彩執行指標」中持續獲取佳績，而馬尼拉及塞浦路斯的業務均繼續獲得「RG Check」認證 透過開設港澳首家杜比影院，提升澳門的娛樂體驗 	<ul style="list-style-type: none"> 透過投資不少於14.7億美元（主要非博彩元素方面），為澳門的經濟多元化發展作出貢獻，致力把澳門打造成國際旅遊及休閒目的地 透過在所有業務所在司法管轄區推出本地化的培訓計劃培育文化大使，以推廣當地文化和傳承 	<ul style="list-style-type: none"> 為供應商及同事提供了與可持續發展實踐（包括現代奴隸制）相關的培訓 向所有董事會成員及相關同事提供了反賄賂及反貪污年度複修課程 建立了當地人才庫以推動接任計劃 回應了 ESG 評級單位 	<ul style="list-style-type: none"> 建立了當地人才庫以推動社會經濟發展 為同事提供了量身定制的培訓機會 提供了實質計劃以支持身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> 推出了有效的系統，讓供應商可以查閱採購訂單，精簡規劃及更快處理發票 為我們所有業務市場的當地和中小企供應商提供了有關可持續採購及防止現代奴隸等主題的培訓以及能力建設和業務推廣的機會 	<ul style="list-style-type: none"> 近3,600名義工人次付出時間和心力，參與359項義工活動 透過建立合作關係，支援長者中心、教育計劃及健康相關活動，以及環境清潔行動，為社區福祉作出貢獻

8. 主要持份者組別的識別方法以《AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2016)》為依據。本章節提及的所有持份者和當地社區的代表均已被納入。其中，我們的社區外展、投資及參與計劃特別顧及當地社區的弱勢群體。

評估重要性

確定甚麼對本公司至關重要是一個持續不斷的過程，可為RISE可持續發展策略和報告提供資訊，確保我們的業務可持續適應未來並具抗逆性。此方針的關鍵之處在於評估我們的業務在價值鏈上的潛在正面及負面影響，積極回應持份者的優先重點，並適應不斷演變的趨勢、監管規定和最佳實踐。

2023年，我們對可持續發展事宜進行了深入的雙重重要性評估，考慮了GRI準則所界定的影響重要性以及IFRS S1和SASB準則的財務影響標準⁹。評估採納了特定持份者組別¹⁰的意見，進一步詳情載列於2023年可持續發展報告書第014頁。為集思廣益，除持份者訪談外，我們亦定期向近3,000名持份者進行網上問卷調查以及展開賓客滿意度調查。

今年，我們檢討了可持續發展事宜，以確保我們的方針依然切實相關及有效。我們與領導本集團關鍵職能的六名內部持份者，以及代表供應商的兩名外部持份者進行了訪談。高級管理層和董事會均審視並確認重大主題的相關性及評估流程的完整性。

9. SASB的娛樂場與博彩以及酒店與住宿行業準則。

10. 2023年，我們的獨立顧問Sedgwick Richardson (SR) 與16名內部和外部持份者進行一對一訪談；多年前亦曾向近3,000名持份者進行網上問卷調查以及展開賓客滿意度調查。

重要性評估及持份者參與流程

雙重重要性評估及持份者參與流程的主要步驟概述如下。自2019年以來，我們一直在持份者的參與下開展系統性的
重要性評估流程（由獨立顧問執行）。我們以2019年定為基準年，將整個集團的行動整合在可持續發展策略之中。

1

確定和審查可持續發展事宜

每年，我們根據業界研究、同業基準化分析、對所有持份者對本集團業務的觀點的考量、與重要組別的持份者參與活動¹¹、媒體報導、國際可持續發展措施及可持續發展報告框架和規定，確定和審查可持續發展事宜。

2

持份者參與

持份者參與流程分兩個階段展開，如下所示。

- 1 定期評估：**請內部和外部持份者根據下列標準，透過網上問卷調查和一對一訪談的形式，對各個可持續發展事宜的潛在重要性進行排序：
- (a) 新濠對經濟、環境和大眾（包括人權）的影響。
 - (b) 該事宜對新濠財務表現的影響。
- 2 年度審查：**持份者代表參與訪談，重新評估可持續發展事宜的排序及其帶來的潛在影響、風險與機遇的重要性。重要性評估的結果因應需要進行調整，並將洞見納入RISE可持續發展策略中。

參與的持份者包括董事會成員、高級管理層、供應商／承辦商、投資者、政府代表、非政府組織、客戶／賓客、媒體和學術機構。

3

評估影響

高級管理層每年評估持份者參與活動所得出的結果以及建議的可持續發展事宜的主題分類，以確認評估結果，並釐定重大主題優先次序的門檻。這項評估會考慮：

- GRI準則、IFRS S1和SASB對重要性評估所設的準則
- 與新濠業務相關的可持續發展趨勢、風險與機遇
- 持份者直接表達的關注事項
- 新濠對整個價值鏈在可持續發展方面的影響，以及隨時間推移的財務影響，依據為GRI準則、IFRS S1及SASB的準則（由獨立顧問編製）
- 新濠在考慮主要風險及機遇後視為對業務及長遠成功關鍵的元素
- 新濠對上游實體如供應商，以及下游實體及持份者如客戶／賓客的影響
- 更廣泛的社會期望

4

結果

根據新濠的可持續發展影響的潛在重要性和可持續發展事宜對新濠財務表現的影響，我們就雙重重要性評估所得結果得出了可持續發展事宜的優先次序。高級管理層評估結果，將重大可持續發展事宜整理成為重大主題，然後由主席兼行政總裁及董事會一同審視該等結果。該等結果為我們提供了更新RISE可持續發展策略以及可持續發展報告的架構和內容的資訊。

5

下一步

新濠將持續審視及完善持份者參與及重要性評估流程，以掌握不斷演變的期望、優先事項及要求，包括進一步符合IFRS S1及S2準則的要求，同時確保在完善RISE可持續發展策略的過程中，能有效管理我們的影響、風險與機遇。

11. 主要持份者組別的識別方法以《AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2016)》為依據。

新濠的可持續發展

評估重要性

我們對價值鏈的影響

於2024年，我們審視了2023年雙重重要性評估的結果，以確保其維持相關性及準確性。下表載列了我們按照RISE可持續發展策略的支柱及其九項重大主題所劃分的可持續發展事宜，並列明該等事宜對價值鏈造成影響的地方，以及在短期及長遠所產生的可持續發展及財務影響的重大程度。

本報告概述了我們在控制每一項與其重大主題相關的可持續發展事宜的影響所採取的方針。



支柱及重大主題	可持續發展事宜及其重大正面 (+) 及負面 (-) 影響	價值鏈上受影響的位置			影響的整體重大程度	
		上游	業務	下游	短期 (三至五年)	長遠 (五至十年)
修復我們的世界 按此以了解我們如何應對這些影響： 能源及氣候抗逆性 物料運用及廢棄物	與氣候相關的實體風險 + 投資在物業及供應鏈抗逆性，包括現場能源儲備系統及確保所有綜合度假村的設計均可抵禦極端氣溫及天氣事故所帶來的影響，可減低成本、損害及所產生的廢棄物，並保障物業和各人的安全。 - 財產損失、因服務及供應鏈受阻而導致的收入損失、應對日益頻繁及嚴重的氣溫及天氣事故的成本增加，以及保險成本增加或未能得到充足保障。	高	高	中	極為重大	極為重大
	與氣候相關的轉型風險 + 可持續建築設計、節能措施以及從化石能源改為使用潔淨能源可減少受碳價格監管機制的影響。 - 淨零轉型政策及碳價格可導致能源相關的通脹壓力。燃料使用可能面臨潛在的碳價格監管機制風險。對營運成本及資本開支造成影響。	中	高	中	極為重大	極為重大
	能源管理 + 更潔淨/潔淨的燃料有助支持能源轉型，減低與氣候相關的風險以及降低減緩和適應的成本。維持環境和社會的良好狀況。 - 對空氣質素和氣候變化產生影響。破壞生命支持系統以及對生態系統、經濟和人類造成損害。產生減緩和適應的成本。	高	高	中	極為重大	極為重大
	自然和生物多樣性 + 保護生態系統以維持生命支持系統、天然資源和生活質素。 - 生命支持系統退化、資源枯竭和生活質素下降。食品等天然資源成本增加將影響營運成本。	高	中	低	重大	非常重大

新濠的可持續發展
評估重要性

於價值鏈的
相對影響

◆ 低 ◆ 中 ◆ 高

支柱及 重大主題	可持續發展事宜 及其重大正面 (+) 及負面 (-) 影響	價值鏈上受影響的位置			影響的整體重大程度		
		上游	業務	下游	短期 (三至五年)		長遠 (五至十年)
					不同影響的重大程度	整體重大程度	
	水資源管理 + 透過節約用水以保護環境，並透過有效利用資源以降低成本。 - 資源枯竭和水資源短缺、環境破壞和營運成本增加所帶來的影響。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	重大	非常重大
	物料運用及廢棄物管理 + 透過節約資源和循環再用，以及有效利用資源降低成本，從而保護環境。 - 資源枯竭、破壞環境及增加營運成本。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	非常重大	極為重大
啟迪我們的社區 按此以了解我們如何應對這些影響： 同事參與 安全、健康及福祉 負責任博彩 社區投資及參與	吸納及挽留人才 + 聘用及挽留有才能、熟練、快樂及健康的同事，為同事提供就業保障以及專業和個人成就感。有助提升財務表現。 - 無法令人滿意和欠佳的表現會影響同事的職業和個人發展以及工作表現，加上高流失率，會對營運成本構成影響。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	極為重大	極為重大
	人權，多元、平等與包容，勞工常規 + 尊重各人的權利並確保公平公正地對待人們可提升職業和個人經驗。人才、經驗和觀點的多樣性可支持同事和企業蓬勃發展，提升賓客體驗和財務表現。 - 不公正待遇是不道德及不人道的行為，會侮辱他人並使人感到被排擠，損害專業及個人發展。缺乏多元化的人才及思想會損害同事的個人表現及公司的財務表現。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	非常重大	極為重大
	安全與健康 + 保障同事和賓客的安全。增強工作和賓客體驗並維持可信賴的關係，鞏固品牌聲譽。 - 工傷與死亡事故會影響人們的生活，影響工作以及賓客的體驗和信任。增加營運成本以補救意外事件。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	非常重大	非常重大
	食品安全 + 遵從嚴格的衛生和食品安全標準以確保健康和保障賓客及同事的體驗，同時守護品牌及供應商的聲譽。 - 不安全的食品可對賓客及同事的健康產生負面影響，令品牌及供應商聲譽受損，並導致收入損失。潛在的罰款、違規行為及應對事故所採取的措施將增加營運成本。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	非常重大	非常重大

新濠的可持續發展 評估重要性



支柱及 重大主題	可持續發展事宜 及其重大正面 (+) 及負面 (-) 影響	價值鏈上受影響的位置			影響的整體重大程度		
		上游	業務	下游	短期 (三至五年) 不同影響的重大程度	長遠 (五至十年) 整體重大程度	
	負責任博彩 + 為賓客提供保障，使他們能夠以負責任的方式參與博彩活動，促進社會和諧及有利公司的營運牌照。 - 問題賭博的負面後果會對賓客造成影響，並影響社會和諧、投資者信心以及公司的營運牌照。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	極為重大	極為重大
	社區投資及參與 + 增進社區福祉及減少不平等。提升公司在其業務營運所在社區的品牌聲譽。 - 社區福祉受損及不平等加劇。對公司品牌聲譽在公司業務營運所在社區產生負面影響。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	非常重大	非常重大
	文化及傳承 + 宣揚和支持文化及傳承可增進人們和社區福祉，以及提升公司的品牌聲譽。 - 錯失機會，未能從透過推廣文化及傳承所得之肯定以建立同事、賓客和社區之間的關係及建立商譽而有所得益。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	重大	重大
持續發展我們的供應鏈 按此以了解我們如何應對這些影響： 道德及可持續的供應鏈	道德及可持續的供應鏈 + 負責任的商業慣例可避免供應鏈中的風險以及對環境和社會構成的影響。支持企業的可持續發展。 - 缺乏負責任的供應鏈管理會削弱績效，影響人們、企業及環境，並導致業務損失。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	極為重大	極為重大
	中小企業管理 + 提升中小企業的能力，使其提供的產品及服務符合新濠支持中小企業發展和當地經濟的ESG目標。 - 未能進一步提升中小企業的能力將削弱新濠在加強與供應商關係方面的能力，進而難以實現公司的ESG目標和支持當地企業和經濟發展。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	重大	重大
賦能業務 按此以了解我們如何應對這些影響： 道德與誠信 私隱與網絡安全	道德與誠信 + 負責任的商業慣例可推動正面的經濟發展。與業務合作夥伴彼此信任及持續業務營運。避免罰款和負面商業影響。 - 業務表現/發展受影響、聲譽受損、失去信任和信譽以及承擔罰款成本。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	極為重大	極為重大
	私隱與網絡安全 + 保護數據及資料，及避免產生違規及補救成本。 - 遺失/共享數據及資料對人們構成影響。產生違規、罰款、採取法律訴訟及尋求法律/專業服務方面的成本，以及造成業務損失。	◆	◆	◆	可持續影響 財務影響	極為重大	極為重大

可持續發展 風險管理

2024年是我們在新冠肺炎疫情後的一個完整營運年度，但業務穩定性仍未算理想。地緣政治緊張局勢、貿易不穩定、供應鏈中斷，加上氣候變化影響加劇導致的極端天氣事件，令全球企業持續面臨挑戰。

應對不確定性不再是偶爾為之，而是已成為常態。為確保業務連續性，我們需要採取穩健、環環相扣的方法應對風險，且該方法可提升業務營運、供應鏈及長期抗逆性。RISE可持續發展策略的核心是致力為所有持份者創造共同價值。我們與政府、機構及合作夥伴合作，攜手提高效率並推進可持續發展，並同時緩解重要風險。

我們的總體企業風險管理框架以行業標準ISO 31000:2018為基礎，為應對業務及系統風險提供了一套協調一致流程。首席風險總監負責執行企業風險管理流程，而專門的營運角色和部門主管在負責和管理現有及新興的風險亦充當著舉足輕重的角色。董事會轄下的審核與風險委員會負責監督，以鞏固強大且職責分明的風險管理文化。

執行管理團隊定期檢討、評估和討論現有及新興風險，以及其潛在影響和緩解措施，並每季向審核與風險委員會提交該等討論結果以及基於4T（處理（Treat）、容忍（Tolerate）、轉移（Transfer）或終止（Terminate））所編製的風險登記冊。

定期風險管理會議為集團旗下各項物業落實必要的緩解措施，積極應對不斷變化的風險。我們會透過電子郵件、內聯網及管理層會議，將新推出或經修訂的政策及流程傳達至整家公司。

4T 風險管理

處理 Treat

容忍 Tolerate

轉移 Transfer

終止 Terminate

不斷演變 的風險及機會

每年，我們會評估迅速演變且與本公司最切實相關的風險及其帶來的固有機遇。

以下章節概述主要風險、機遇以及我們所採取的緩解措施。

經濟多元化

新濠深知博彩業的長遠財務可持續發展有賴於經濟多元化發展，我們會為實現該目標而繼續制定和實施各項策略。在我們的主要經營所在地澳門，我們全力支持澳門特區政府將澳門建設成為世界旅遊休閒中心的願景，吸引國際旅客，並促進澳門本地的經濟多元化發展。作為這項規劃的一部分，新濠承諾將於未來十年在澳門投資至少14.7億美元，其中12億美元將投資於非博彩業務。澳門以外，我們繼續積極擴大國際足跡，以鞏固新濠在綜合度假村的領先地位。

緩解措施

- 在澳門以外地區增設會議展覽¹²代表辦事處和舉辦路演，以推廣澳門作為世界旅遊休閒中心的形象
- 在旗下物業舉辦雲集亞洲巨星的殿堂級表演和音樂會，為澳門帶來更多娛樂盛事
- 重塑構思的《水舞間》將於2025年5月新章揭幕
- 新濠影滙於2024年開設擁有九個影院的電影院，包括一間杜比影院、一間MX4D感官影院和五間豪華貴賓影院
- 新濠影滙於2025年3月開設滑板公園，進一步將澳門打造成體育之城
- 加強國際多元化發展，繼City of Dreams Mediterranean於2023年開業後，位於斯里蘭卡的City of Dreams Sri Lanka的娛樂場及以頤居品牌命名的酒店預計將於2025年第三季投入運作

機遇

我們積極與業務所在司法管轄區內的政府合作，以促進博彩業的經濟多元化發展。2024年，我們參加了澳門特別行政區政府旅遊局在新加坡和泰國舉行的路演活動，並在City of Dreams Mediterranean主辦塞浦路斯路演活動。

12. 會議、獎勵旅遊、大型企業會議及活動展覽又稱（MICE）。

新濠的可持續發展 不斷演變的風險及機會

資料私隱

由於全球各地的資料私隱法持續收緊，合規成本不斷增加，私隱受損對賓客的信任構成威脅，因此滿足不斷演變的監管規定比以往任何時候都更加重要。最近生效並對本公司構成影響的法律，例如歐盟《一般資料保護條例》和中國《個人信息保護法》，令情況變得更為複雜，尤其是法律的詮釋仍存在不確定性。雖然我們未有在中國內地處理任何個人資料，但《個人信息保護法》或被視為適用於包括新濠等在澳門經營的公司。

緩解措施

- 任命集團資料保護協調主管，與各個業務所在司法管轄區的資料保護人員協調新濠在保護資料私隱方面的相關舉措
- 透過確保同意書、私隱通知、私隱保護政策及操作程序符合最新立法要求，保護賓客、同事及其他持份者的資料主體權利
- 堅守資訊安全事件管理政策，包括有關管理安全事件以及盡量減少事件造成任何影響的詳細流程

機遇

在某些司法管轄區頒佈法律後，新濠加強了我們在所有司法管轄區的資料私隱保護措施。

網絡安全

網絡威脅仍是全世界需面對的切實問題，許多針對大型企業（包括我們的同業）的高調攻擊明確提醒我們必須落實強而有效的網絡安全系統。網絡風險管理不力的後果不止於經濟損失和須繳付監管罰款，還會產生嚴重的聲譽風險。

緩解措施

- 透過旗下澳門業務採用、獲 ISO 27001 認證的全面資訊安全管理系統，保護新濠的資訊科技基礎設施及系統
- 具備網絡威脅情報收集能力，以積極主動確認潛在威脅並加強控制措施
- 與專業的資訊科技鑑證專家、網絡安全事故應變團隊、法律顧問和公關公司簽署協議並建立聘用關係，確保一旦發生網絡安全事故，我們能夠即時獲得專業支援
- 為所有相關同事提供強制性培訓，並定期為關鍵人員提供業內最新資訊
- 在旗下所有物業進行網絡安全演習，以提高事故應變能力並確保操作程序包含最新資訊

機遇

透過投資於新興網絡安全解決方案並將本集團定位為業界領袖，我們進一步加強持份者對我們致力於盡量減少網絡風險的信心。

新濠的可持續發展 不斷演變的風險及機會

氣候行動失敗

極端天氣事件、全球氣溫上升及其對人類、生物多樣性，以及建築和自然環境的連鎖反應日趨嚴峻。雖然新濠採取系統化和統一的方法來建立氣候抗性，但要在 2030 年或之前實現碳中和的目標亦有賴基礎設施發展和政府的行動。在新濠開展業務的某些司法管轄區，能夠獲得可再生能源的途徑有限，因而減慢了我們在中短期向替代能源過渡的速度。同時，碳抵銷市場的不確定性（包括供應和成本的潛在變化）為我們的脫碳路線圖帶來額外挑戰。

緩解措施¹³

- 由碳中和工作小組監督，確保我們在減少溫室氣體排放、風險評估和氣候適應方面的策略不斷改進
- 按照 ISO 14064-1:2019 標準進行溫室氣體核算和驗證，包括擴展我們的範圍 3 溫室氣體排放清單
- 在建築設計及設施中融入環保元素，並採用具能源效率的做法
- 透過購買根據 I-REC 標準¹⁴ 的要求所發行的能源屬性證書 (EACs) 抵銷我們的排放

機遇

我們致力在 2030 年或之前實現碳中和的承諾推動我們積極發掘創新技術和提高營運效率，以減少及封存我們排放的溫室氣體。主動應對價值鏈中的氣候抗性事宜有助為我們帶來真正的先發優勢。

13. 有關緩解措施的詳情，請參閱第 144 頁的「氣候相關財務披露工作小組 (TCFD) 內容索引」一節。

14. 國際可再生能源證書標準。

我們面臨的風險

新濠在一個瞬息萬變的環境中營運業務，當中影響我們業務的風險不斷變化。我們持續評估所面臨的風險，以確定每項風險發生演變的速度，並相應地調整評估方法。面對快速變化的風險，我們需要採取積極的預防性策略，而對於變化速度較緩慢的風險，我們仍需要採取積極和持續的管理措施，以確保抗逆性。疫情後，我們將金融穩定性下調為逐漸演變的風險



獎項、 認證及認可

我們根據全球可持續發展目標及基準，制定提升新濠可持續發展表現的方法。下列獎項、認證及認可彰顯我們2024年所付出努力的成效。

獎項

- 亞洲博彩大獎 — 最佳負責任博彩計劃，2024年
- IAG Academy IR Awards — 最佳整體企業社會責任計劃：「小善大愛」傳愛行動，2024年
- 人才發展協會 (ATD) — 最佳學習型組織獎，2024年
- 澳門義務青年會 — 傳愛全城義工嘉許獎，2024年
- 《福布斯旅遊指南》 — 於2024年蟬聯亞洲最多星級榮譽的綜合度假村營運商，包括16項五星殊榮以及三項四星殊榮
- 米芝蓮星級殊榮 — 新濠天地、新濠影滙和澳門新濠鋒內的五家尊尚食府勇奪八顆星，冠絕全澳，2024年
- 澳門環保酒店獎 — 金獎 — 新濠影滙酒店(2022年)、頤居酒店及摩珀斯酒店(2021年)；銀獎 — 迎尚酒店(2021年)
- Green Key 卓越標準 — 新濠影滙酒店、頤居酒店、摩珀斯酒店和迎尚酒店，2024年
- 《亞洲企業管治》(Corporate Governance Asia) 雜誌舉辦的「亞洲卓越大獎」 — 最佳環境責任，2024年；可持續亞洲大獎，2024年
- 澳門勞工事務局舉辦的「飲食業職安健獎勵計劃」 — 新濠位於澳門的六家餐廳在「最佳職安健餐廳」類別榮獲一項特金獎、三項金獎及兩項銀獎。此外，一家餐廳獲頒優秀安全表現管理人員獎 — 銅獎及優異獎，三名同事榮獲傑出職安健工友獎 — 銅獎及優異獎，2024年
- 世界奢華酒店大獎 — 奢華可持續度假村獎 — 塞浦路斯：City of Dreams Mediterranean，2024年

認證

- 「RG Check」認證 — 旗下位於塞浦路斯和馬尼拉物業分別自2021年和2022年起榮獲國際第三方組織理性博彩局的「RG Check」認證
- 「負責任博彩執行指標」 — 旗下十處位於澳門的場所在博彩監察局認可的「負責任博彩執行指標」¹⁵中取得佳績，當中九間更獲得滿分
- 《福布斯旅遊指南》健康安全認證 — 新濠在澳門和菲律賓的綜合度假村為全球首批獲得《福布斯旅遊指南》Sharecare 健康安全認證®的度假村之一

- BREEAM 「出色」(Excellent) 評級 — 新濠影滙第二期和 City of Dreams Mediterranean 在設計階段已獲得BREEAM的「出色」(Excellent) 評級。另外，新濠影滙第二期是中國首個獲得BREEAM認證的酒店發展項目，在「國際版新建建築2016版本：定制」類別中取得「出色」(Excellent) 評級
- 危害分析關鍵控制點 (HACCP) 認證 — 澳門新濠天地、澳門新濠鋒和新濠影滙分別自2011年、2014年和2021年(明星滙和巨星滙於2021年首次取得HACCP認證，映星滙為2022年及新濠影滙第二期亦於2024年起獲得HACCP認證)，而從2022年起，澳門新濠天地所獲認證的範圍亦涵蓋摩珀斯酒店的餐廳。City of Dreams Mediterranean 於2024年1月獲得該認證，新濠天地(馬尼拉)採用符合HACCP規定的最佳實踐
- ISO 45001 認證 — 為澳門酒店及娛樂業界首家獲得ISO 45001認證的機構，澳門新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒、摩卡娛樂場和香港企業辦公室均獲得職安健管理系統認證
- ISO 27001 認證 — 旗下澳門業務的資訊安全管理系統自2019年以來已獲得認證，所有物業均採用符合該準則的系統

認可

- 標普全球企業可持續發展評估 (CSA) — 在評估中得分大幅提升14分，於整個業界組別中達到第93個百分位數，較上年提高6個百分位數，使新濠入選2025標普全球《可持續發展年鑑》，並獲選為「行業最佳進步企業」(Industry Mover)
- 摩根士丹利 ESG 評級 — 獲評級為 A 級
- 碳披露項目 (CDP) — 在「氣候」和「水資源」類別為授予 B 級評分
- 2024年大中華區酒店業可持續發展指數 (BSI) — 在2021/22評估年度中獲得「成功者」榮譽
- 澳門義務工作者協會 — 於2019至2024年一直獲頒發優秀義工企業獎

15. 該十處場所包括澳門新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒(包括摩卡新濠鋒)、駿龍娛樂場、摩卡金龍、摩卡廣發、摩卡內港、摩卡皇都及摩卡新麗華。

修復我們的世界

保護資源，增強氣候抗逆性並修復生態系統



簡易瀏覽

能源及氣候抗逆性	034
物料運用及廢棄物	044

專題案例

源頭至舌尖： 反思廚餘問題

談及食物，我們未必即時聯想到氣候變化。然而，食品生產佔全球溫室氣體排放總量的四分之一以上（26%），僅廚餘一項佔比就達到6%¹⁶。有鑑於此，我們採取多管齊下的方針應對食物浪費。

食客追求美味佳餚，更從負責任的選擇中獲得滿足感。為此，我們透過多個渠道推動全體同事減少廚餘，例如告示板、影片、專題培訓、專家講座、比賽及嘉許計劃等。「光盤挑戰」的參與率高達86%至97%，令2024年每餐餐後廚餘較前一年減少9%（按克計）。

我們採用Winnow系統¹⁷進行精準計量及實時分析，提供數據以助我們作出更明智的決策。旗下所有物業的員工用餐區，以及新濠影滙和新濠天地（馬尼拉）的賓客自助餐區引入Winnow Vision系統，追蹤因過量烹製而造成的廚餘數量及類別，幫助廚師優化菜單及份量。Winnow Sense系統測量員工用餐區內的餐盤浪費情況，追蹤減少餐後廚餘工作的成效。這些系統促使我們調整份量及自助餐補菜次數，將剩食轉化為湯品及其他菜式，期望小改變能成就大影響。

「走訪員工用餐區時，我們看到各項減少廚餘的措施落實到位，並有數據證實成效。餐盤浪費量持續下降，這一成果令人鼓舞。」

KEVIN BENNING
新濠影滙高級副總裁兼總經理

除了在業務內部致力減少廚餘外，我們還持續為供應商提供培訓以減少上游食物浪費。在下游環節中，我們先對廚餘進行脫水處理，再透過堆肥與蚯蚓養殖等自然方式，將其轉化為堆肥，作為園林造景及本地農場的優質肥料，實現廚餘充分循環利用，並種植出餐飲業務所需的健康香草與蔬菜，如香茅及彩椒。詳情請參閱第089頁「持續發展我們的供應鏈」一節的專題案例。

我們積極響應聯合國可持續發展目標12「負責任消費與生產」，致力在2030年或之前實現全球廚餘減半的目標。我們會繼續推進這項工作——因為一粥一飯，當思來處不易。

16. <https://ourworldindata.org/food-waste-emissions>

17. Winnow Vision系統運用人工智能技術識別員工用餐區廚房過量烹製而造成的廚餘，並且Winnow Sense系統可記錄餐後餐盤浪費的重量。

修復我們的世界

策略及 管理方針

我們不僅致力緩解對環境的影響，更追求真正變革，透過 RISE 可持續發展策略令可持續發展理念融入業務當中，減少浪費和排放。面對地緣政治不確定性，我們仍堅定應對氣候變化、資源枯竭、污染及生物多樣性喪失等全球挑戰。

我們積極踐行長期承諾，鼓勵持份者攜手合作，為全人類共同建設更美好、可持續的未來。我們於2019年訂立總體宏大目標：於2030年或之前實現業務碳中和及零廢棄，並為循環經濟作出貢獻。去年，這些優先事項進一步加強，同年我們成為世界可持續酒店聯盟（World Sustainable Hospitality Alliance，下稱「聯盟」）的亞洲創始成員，將我們的策略與聯盟「淨積極酒店業之道」(Pathway to Net Positive Hospitality) 計劃¹⁸保持一致。

即使在疫情期間及後疫情時代的艱難時期，集團主席兼行政總裁何猷龍先生仍親自領導，堅定支持各個團隊將可持續發展因素融入所有營運活動之中。在實際層面上，本集團將對旗下業務及整個價值鏈管理環境績效的要求及期望分別載列於《環境可持續發展政策》、《商業行為和道德準則》及《供應商行為準則》。

執行可持續發展委員會由高級可持續發展顧問領導，負責監督 RISE 可持續發展策略目標的進展，並向董事會匯報進度。該委員會每季度舉行一次會議，透過下設的三個工作小組（即碳中和工作小組、零廢棄工作小組及可持續採購工作小組）指導策略實施、資源分配及進度監察。這些工作小組由各業務的高級管理成員和部門代表組成，並向執行可持續發展委員會匯報工作。小組成員每月舉行會議，徵詢持份者及外部專家意見，以便制定、實施和審視計劃，並採取具體行動推進目標。詳情請參閱第107頁的「企業管治架構」。

我們取得的進展，有賴公司各層面齊心踐行可持續發展理念，及價值鏈持份者的支持。為應對共同的可持續發展挑戰，提升同事、供應商、合作夥伴及租戶的能力及實用技能至關重要。為此，我們多次舉辦針對性培訓，以提高可持續發展意識，包括入職培訓及針對特定營運團隊的課程，還邀請知名嘉賓進行演講。

主要目標

- 在2030年或之前，實現碳中和度假村^{19, 20}
- 在2030年或之前，在我們的度假村實現零廢棄²¹
- 帶領推動亞洲循環經濟
- 採購具可持續發展屬性的商品及服務²²
- 減少水足跡

關鍵目標

我們將2019年設為基準年，基於密度目標（如下所示）衡量實現2030年目標的進展。此後，我們陸續引入多項節能節水技術，實施減少材料用量、回收及堆肥計劃，並透過持份者培訓提升環保意識。這些舉措均助力我們在邁向2030年本集團設定目標過程中取得進展，並推動旗下物業作出改善。

- 在2030年或之前，範圍1及範圍2的溫室氣體排放²³密度（公噸二氧化碳當量／平方米）減少5%，期望在集團層面上可達至減少22%
- 在2030年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少3%，在集團層面上期望可達至減少4%至8%²⁴
- 在2030年或之前，用水量密度（立方米／平方米）相較2019基準年減少19%

- 在2030年或之前，無害廢棄物產生量密度（公噸／平方米）相較2019基準年減少5%，期望可達至減少24%
- 在2030年或之前，將5%的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至24%²⁵

重大主題

能源及氣候抗逆性	034
物料運用及廢棄物	044

18. <https://sustainablehospitalityalliance.org/our-work/pathway/>

19. 如 Natural Capital Partners 於2025年《碳中和協議》所定義。

20. 為實現我們的碳中和目標，我們首先會專注於增加可再生能源的消耗量，而可再生能源可即場產生或透過購電協議獲得。其次是購買數量相當於非再生能源消耗量的能源屬性證書（EAC）或其他市場工具。

21. 實現零廢棄意味著避免將所有廢料運往堆填區處置，或避免採用其他不涉及物料回收、循環再用、循環再造或改變物料用途及產生能源的處理或處置方法。

22. 若一種物料、產品或服務與其他類似項目相比，其本身或其所含材料的任何重要部分：(a)在其整個生命週期的任何時刻（例如收成、生產或管理期間）減少了對環境的負面影響，(b)在其整個生命週期的任何階段增加了對社會的正面影響（例如為當地或邊緣化社區帶來經濟效益），或(c)獲第三方認證或可追溯性特徵證實其具環境及／或社會效益，則該物料、產品或服務可被視為具「可持續發展屬性」。

23. 生物源排放不包括在目標範圍內。

24. 目標已從物業層面修訂為集團層面。

25. 之前曾提及該目標與基準年2019年進行比較。現已修訂，以正確地表述從廢棄物中轉化的物料之絕對數量將根據2030年產生的廢棄物數量來測量。

修復我們的世界

策略及管理方針

要點

回顧2024年及訂立2030年積極目標後的五年期間，我們見證了可持續發展策略在各業務中獲得廣泛支持。除了推行各項計劃以達成目標外，我們還在政策、制度、持份者參與、培訓、進度監察及審計等各個方面奠定堅實基礎，將可持續發展融入業務之中。

相關投資成效顯著：能源、廢棄物、採購及水資源足跡的目標及其相關密度指標均取得進展。我們能取得如此佳績，關鍵在於培訓及能力提升，各級新同事均須參加可持續發展的面授入職培訓。我們亦推行針對性措施、集團上下團隊彼此協作，以標準化指標建立統一匯報機制，推動成果更上一層樓。

2024年重點舉措包括：

- 於澳門、馬尼拉及塞浦路斯市場**擴大撲克牌回收量**
- 在澳門員工用餐區**增加多場「光盤挑戰」**，提升同事參與度並減少廚餘
- 透過年度賽事及與澳門餐飲業可持續發展領先機構合作，在可持續採購及零廚餘烹飪方面**加強廚師培訓**，並將計劃推展至整個集團

- **加快採用再生布料制服**，正在制定相關指引並引入權威認證
- 針對海產及化學品等重點類別，**加強數據追蹤及採購溯源和監管鏈認證可信度**，並協助本地供應商達致我們的期望。
- **在整個集團範圍內啟用資訊管理系統**，提高可持續發展數據的透明度、準確性及完整性

2024年，我們參與「淨積極酒店業學院」先導計劃，26名來自新濠各業務單位的同事完成專為酒店業設計的網上課程，內容涵蓋溫室氣體排放、水資源、廢棄物、人權和勞工權益等。

我們於ESG披露的努力獲外界肯定，在標普全球企業可持續發展評估(CSA)中的表現顯著提升。2024年，我們在CSA環境方面的評分達第97個百分位數，總分較去年提升14分，行業組別中排名達到第93個百分位數，較去年攀升6個百分位數。我們獲選為「行業最佳進步企業」(Industry Mover)，並入選2025標普全球《可持續發展年鑑》。

過去五年，同事們的不斷反饋顯示他們切身體會到可持續發展文化已融入落實到日常營運之中。各物業均作出實質轉變，例如在員工用餐區減少廚餘、製作制服時採用再生物料，大幅減少使用即棄塑膠水樽、盥洗用品及包裝，以及應用創新節能、節水、減廢技術等。賓客亦深有體會，超過80%的受訪者在接受入住後問卷調查時認同本集團旗下酒店的可持續發展措施，進一步印證我們的長期承諾。

挑戰

2024年，我們在擺脫幾年來疫情影響後，重回正軌。我們在尋求具成本效益和提升營運效率措施的同時，始終兼顧環境及業務優先事項。我們與持份者合作，持續在澳門、馬尼拉及塞浦路斯物業中傳達並落實RISE可持續發展策略的目標，以推動轉變傳統思維，將減少廚餘、堆肥及回收等做法融入日常營運之中。

展望2025年及未來

展望2030年及未來，我們透過統一理念、系統及資源所奠定的基礎，在實現碳中和、氣候抗逆性及循環經濟方案方面取得進展，同時有助於修復環境。我們將持續利用科技進步及本地可行的解決方案調整策略，尤其以實現「零廢棄」目標為重，此目標需依賴本地廢物分流及轉化方案。

實現2030年目標需要大刀闊斧、雷厲風行，不可滿足於漸進式改善。在持續監察及匯報成果的同時，我們明白要加快取得成效，需加強持份者參與、展開更廣泛的合作，並推行可擴展解決方案。

我們的優先重點清晰明確：擴大可再生能源使用範圍、提高資源效益、從源頭減廢和加強負責任採購。為加快進程，我們正使用數據分析與人工智能技術建立新合作夥伴關係，並改善我們傳達可持續發展成果的方式，以有效提升持份者參與度。

此外，我們將重點評估節水機會以及對自然環境的整體影響與依存關係，在此基礎上採用新舉措來支持生物多樣性保護及「自然向好」(nature-positive)型解決方案。

能源及氣候抗逆性

我們的承諾

極端天氣名列全球未來數年的第二大風險，並且預計極端天氣將於未來十年內升至全球風險之首，其後依次為生物多樣性喪失和生態系統退化、地球系統發生重大變化以及自然資源短缺²⁶。因此，將最新的氣候科學納入我們的風險評估和情境建模中，同時在整個價值鏈中建立氣候抗逆性，是應對這些重大風險的關鍵。

為推進2030年碳中和目標，我們繼續攜手持份者，優先探索新科技及機遇，旨在進一步提高能源效益和運用可再生能源。下一步，我們考慮透過可再生能源工具抵銷尚未減少的範圍2溫室氣體排放。

我們的目標

- 在2030年或之前，實現碳中和度假村
- 盡量減少業務對生態及生物多樣性的影響

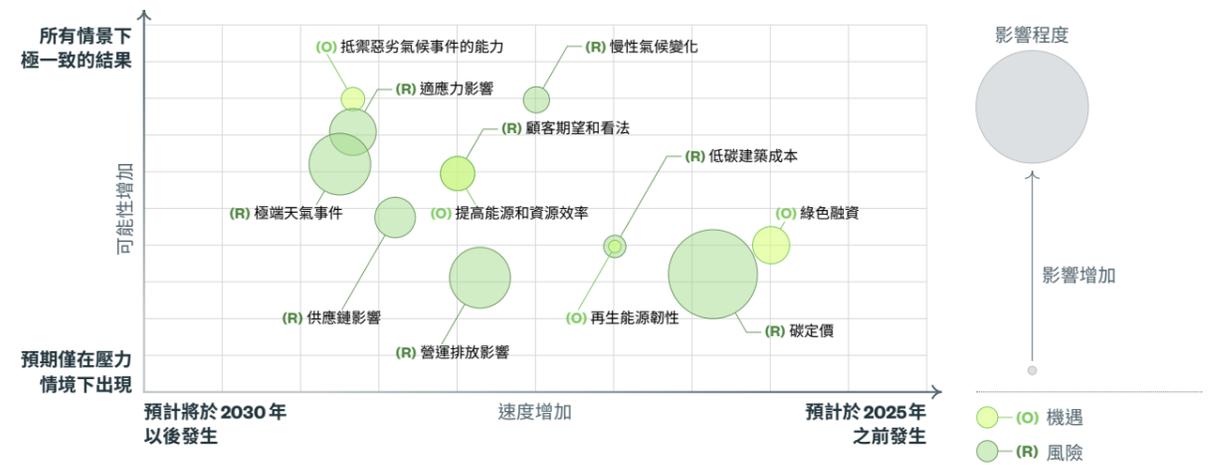
- 逐年改善旗下所有度假村的營運表現
- 在2030年或之前，範圍1及範圍2的溫室氣體排放²⁷密度（公噸二氧化碳當量／平方米）減少5%，期望在集團層面上可達至減少22%
- 在2030年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少3%，期望在集團層面上可達至減少4%至8%

管理方法

我們的氣候策略由兩大核心目標驅動，包括減少溫室氣體排放足跡和應對氣候相關風險及機遇。集團主席兼行政總裁負責監督我們的行動，以確保我們仍按計劃實現在2030年或之前在全球各地營運碳中和度假村的承諾。我們的路線圖及行動計劃設定在規定時間內應採取的目標及特定行動，以減少能源消耗的碳排放，並解決價值鏈上的溫室氣體排放。

確定在具財務重要性的氣候相關風險及機遇的優先次序

下圖顯示了經過全面評估的氣候相關風險及機遇的優先排序。每個氣泡代表一個氣候影響重點區域。



我們計劃投資新技術並作出資源調配，有系統地縮減價值鏈內經外部驗證的範圍1、範圍2及範圍3溫室氣體排放清單。我們在環境績效方面展現的透明度與責任感，讓我們在氣候及水資源相關的舉措及績效方面均獲碳披露項目（CDP）授予B級評分²⁸。

由2022年起，我們的氣候策略及披露事項，包括評估與應對潛在氣候相關風險及機遇，均以TCFD²⁹的建議作為指引。2023年，我們根據獨立顧問及旗下業務相關團隊的意見更新了方針。因此，我們納入澳門、馬尼拉及塞浦路斯的業務在不同氣候情境，包括現行政策和壓力情境下的財務「風險價值」量化結果。

作為評估的一環，我們按時間段確認所分析情境中氣候相關風險及機遇產生影響的概率及速度。如上圖所示，與能源來源組成掛鈎的碳定價是近期最具財務重要性的風險，其次是營運排放的影響、氣候變化適應的影響及2030年前極端天氣事件的影響。這些重要風險涉及水資源及能源消耗、適應惡劣氣候事件、冷卻需求、團隊適應以及採購建築物料的相关成本。預期保險及融資成本亦將快速上升。另一方面，綠色融資及建立氣候抗逆性以應對惡劣氣候事件所帶來的機遇，將成為未來的主要機遇。

我們持續完善緩解計劃，以確保符合轉型相關的措施，包括碳定價和碳排放交易機制等，並應對相關風險。為滿足歐洲及其他市場日益嚴格的要求，我們重點關注可再生能源發電並實施節能措施，以減輕與建築物及車輛使用化石燃料所帶來的潛在額外成本。

建立氣候抗逆性的關鍵在於採取預防措施，緩解實體風險，例如財產損失和供應鏈中斷。提高同事及供應商的意識及應對能力同樣重要。我們的培訓計劃旨在提高他們把握節能及減少溫室氣體排放機會的能力，並制定風險緩解計劃。

26. 世界經濟論壇，《2025年全球風險報告》。

27. 生物源排放不包括在目標範圍內。

28. 碳披露項目評分「B級—管理層面：針對氣候問題採取相關應對行動」。

29. IFRS S2標準於2023年納入TCFD框架；由於我們計劃過渡至新標準，新濠的氣候相關披露在2024報告年度中將繼續遵從TCFD的建議。

能源及氣候抗逆性 管理方法

對 TCFD 的回應 (結果摘要)

我們的完整 TCFD 報告詳述了在管治、策略、風險管理、指標及氣候相關風險與機遇目標方面所採用的方法，請參閱第144頁的「氣候相關財務披露工作小組 (TCFD) 內容索引」。

氣候相關風險

轉型風險

- **監管壓力及碳定價**
新濠較易受淨零轉型相關政策和碳價格上升影響，可能引發能源及燃料通脹壓力
- **資源採購**
淨零轉型相關監管活動亦可能增加商品價格上漲的潛在影響

實體風險

- **極端天氣事件**
颱風等極端天氣事件的頻率和強度增加，可能對度假村造成顯著影響，並且導致保險成本上升或保障不足
- **長期氣溫上升**
氣溫上升將增加度假村的能源需求，以維持讓賓客舒適的空調水平
- **缺水壓力**
水壓力增加或會導致購水成本上漲

氣候相關機遇

資本流機遇

- 透過與實施減碳／綠色能源措施相關的綠色債券等金融工具以降低資本成本的機會

可再生能源及現場發電機遇

- 採購可再生能源及擴大現場光伏發電規模可帶來機遇，讓我們在營運中實現脫碳、緩解化石燃料能源價格上升以及因惡劣天氣事件令能源供應受阻的相關風險

可持續設計

我們對「超越界限」的承諾體現於旗下物業中，前衛設計與美觀環境相得益彰，從而提升賓客、同事及社區的體驗。具體而言，綜合度假村以資源效益和氣候抗逆性為核心設計理念。我們的專家團隊與專業顧問、合作夥伴及供應商緊密合作，在可行情況下，在物業的設計、營運及翻新時堅持將最佳實踐與環保物料、設備、系統和技術相結合。

此承諾體現於最新的物業項目中：位於塞浦路斯的 City of Dreams Mediterranean 和澳門新濠影滙第二期均在設計階段榮獲 BREEAM「卓越」評級³⁰，前者是塞浦路斯首個獲得這項認證的物業發展項目，後者是澳門首個獲得這項認證的酒店發展項目。新濠影滙二期亦是中國首個獲得 BREEAM 認證的酒店發展項目，在「2016 國際版新建築：定制」類別中取得「優秀」評級。

我們持續分享最新的可持續設計特點和新技術應用所積累的經驗，供集團上下融會貫通實施。這些環保元素包括負責任採購建築物料、低碳排放或無碳排放油漆、節能、節水型及高能源效率系統、光伏面板、污水灌溉系統、電動車基礎設施以及大眾交通接駁路線。我們開發的最新物業 City of Dreams Sri Lanka 正進行裝潢，並採取各種減少環境影響的措施，包括：

- 重用建築物原有核心構件和外牆的建築元素，盡量避免拆卸現有構件
- 限制使用耗費大量資源及影響環境的石材飾面
- 採用低揮發性有機化合物含量的油漆、飾面、黏合劑及密封膠，提升室內空氣質素，減少有害物質排放
- 採購本地或鄰近供應商的商品和服務，以減少運輸排放

有關本集團旗下所有綜合度假村採取的一系列措施的詳情，請參閱往期《可持續發展報告書》。

30. 英國建築研究院綠色建築評估體系 (BREEAM)。

案例研究

保護生物多樣性

由於氣候變化加劇了對環境的威脅，維護物種多樣性及自然棲息地和生態系統的健康和繁衍能力，對人類生存至關重要。我們的業務在價值鏈上離不開自然資源和生態系統服務，因此我們尋求減少所造成的影響並負責任地管理相關風險。我們亦探索機會採購更多具可持續發展屬性的物品及服務，並將保護生物多樣性融入物業規劃與營運。

我們的採購指引對材料和物品，例如木材、紙張、海鮮等多樣性因素作出規定，新發展項目及翻修工程優先採用低影響設計，以減少對周邊生態系統的影響。其中包括限制建築高度及選址，避免干擾鳥類遷徙。我們亦及早諮詢生態學家及環境專家的意見，確保大型建築項目及持續營運充分考慮對動植物的潛在影響。

City of Dreams Mediterranean 位於保護區內，我們保留無邊界景觀區，讓物種能夠在人工景觀與自然棲息地之間自由遷徙，包括受保護的濕地及特定促進授粉的植物品種。我們積極維持雀鳥、蝙蝠、蜜蜂和昆蟲等樹棲野生動物的現有棲息地，並在物業種植適應當地環境的本土植物，促進其生長。設置專用鳥巢引導鳥類遷徙至指定區域，設立告示牌向賓客介紹該等鳥類為保護動物，以及禁止觸碰原鳥巢。

作為塞浦路斯物業綜合園林造景計劃的一部分，我們監測促進生物多樣性的林地，確保綜合度假村內的生態系統生生不息並保持生態平衡。負責任的害蟲防治和水土保護措施亦助力維護當地生物多樣性及自然環境保育。我們的物業團隊負責管理這些棲息地，包括定期維護和栽種柑橘樹，並設置專屬開放空間供賓客及當地社區使用。施工後的生態報告提出補充措施，例如實施外部燈光管制及限制煙花燃放以保護野生動物。

旗下所有物業均採用節能外牆燈光裝置，達至可接受的環保標準。我們的物業嚴格遵守當地政府指引，針對東亞特有的世界瀕危物種黑臉琵鷺遷徙時會途徑澳門，每年10月至翌年5月晚上10時至早上7時關閉非必要的燈光裝置。



能源及氣候抗逆性

管理方法

節能措施

從源頭減少能源消耗是實現碳中和綜合度假村目標的重點，我們以環境、能源及設施管理系統國際標準³¹為指引，推進旗下物業的節能措施。鑑於營運業務屬高耗能性質，我們長期推行高效照明和設備、系統優化等節能措施，並自2018年起積極追蹤節能成效。

於2024年，旗下物業的訪客人數及酒店入住率較前一年分別上升39%及19%。然而，同期來自不可再生能源的電力消耗密度僅上升9%，總能源消耗密度提升10%，仍大幅領先2030年目標³²，反映物業層面的節能措施成效顯著。縱使2023年新增一處物業及一個綜合度假村，我們仍表現卓越。自2018年起推行的節能措施累計每年節電量超過6,250萬千瓦時，2024年的舉措令節電量較前一年提升了9%。

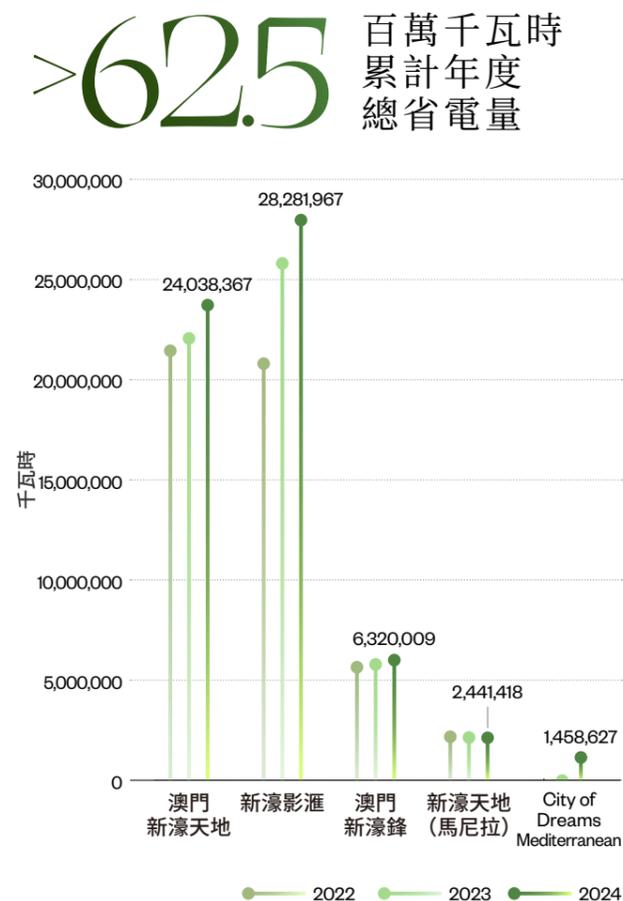
隨著訪客人數與入住率上升，2024年總能源消耗絕對值較2023年增加14%，但較基準年2019年僅增加5%。同時，來自可再生能源的電力消耗絕對值較2023年激增72%，主要因City of Dreams Mediterranean全年採用可再生能源發電。對於在基準年納入且營運足跡無重大變化的綜合度假村（澳門新濠鋒、澳門新濠天地及新濠天地（馬尼拉）），所購電力的絕對消耗量分別減少11%、9%與3%。

我們在所有物業及集團層面監察每月耗電量，持續尋求機會改進現有節能措施、採納經本集團其他業務驗證有效的措施，並評估新技術的可行性。在指導委員會的支持下，執行可持續發展委員會安排相關措施的優先次序，並諮詢持份者及技術專家，確保繼續推進及實現目標。

2024年重點節能措施包括：

- 後勤區員工心臟地帶、停車場及建築物外牆LED照明改造
- 調整供暖系統、水景及外牆照明關閉時間
- 升級或更換冷卻塔、空氣處理機組、抽氣扇、換熱器、熱泵隔離層、供暖、通風及空調（HVAC）系統，以及不間斷電力系統整合
- 採用自然冷卻系統替代機械製冷，利用自然冷風降溫
- 安裝熱回收冷水機預熱供水
- 安裝回收利用能源的再生電梯驅動系統，以及帶自動感應裝置的扶手電梯

根據年度節能措施計算的節電度數
(千瓦時)



31. 新濠於2018年獲得ISO 14001環境管理體系及ISO 50001能源管理體系標準認證，並於2019年獲得ISO 41001設施管理體系認證，是澳門及香港首間獲得該等認證的綜合度假村及酒店營運商。新濠已建立健全的系統，覆蓋澳門及香港的所有物業，包括澳門新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒、摩卡娛樂場，以及新濠在澳門及香港的企業總部辦公室。2023年，City of Dreams Mediterranean獲得ISO 14001環境管理體系標準認證，新濠影滙第二期於2025年初獲得該認證。

32. 如數年前所披露，我們已達到2030年目標，即旗下物業的燃料及電力消耗密度與基準年2019年相比減少3%。

按源頭劃分的能源消耗量及密度，及現場產生的能源
(兆瓦時)

	2024	2023	2022
來自不可再生能源的燃料消耗量	98,125	67,159	58,381
來自不可再生能源的耗電量	435,637	401,302	330,179
來自可再生能源的耗電量 ³³	2,675	1,555	1,525
總能源消耗	536,437	470,015	390,085
能源密度 (兆瓦時/平方米)	0.29	0.27	0.28
可再生能源的總發電量 ³⁴	4,827 ³⁵	1,741 ³⁶	1,525

33. 澳門及馬尼拉的物業於2019年已安裝光伏面板系統，塞浦路斯的物業亦於2023年安裝了光伏面板系統。自2019年起，新濠天地（馬尼拉）所消耗的可再生能源於現場產生。2023年和2024年的消耗量數據亦包含City of Dreams Mediterranean現場產生的可再生能源。

34. 新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean產生的可再生能源均供現場消耗，而澳門方面則輸送至電網。於2023年，澳門和塞浦路斯物業中的光伏面板於2023年10月至12月產生可再生能源。

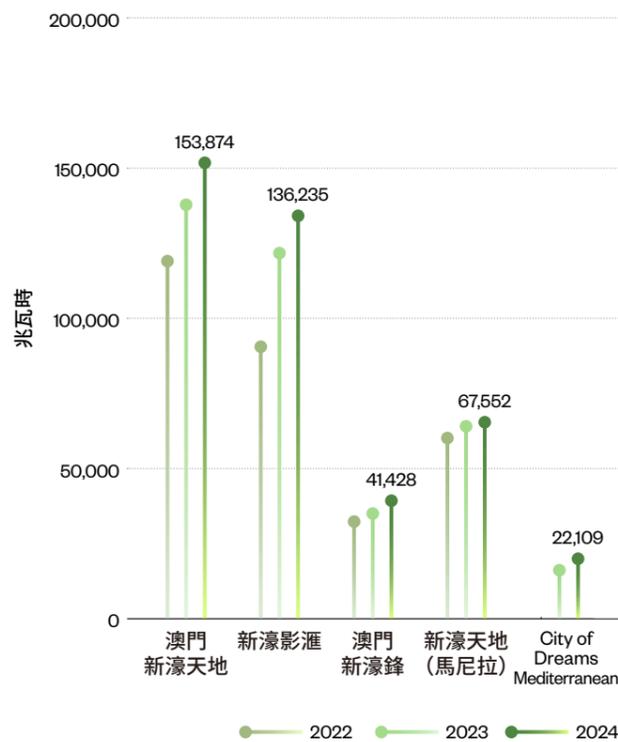
35. 較前一年錄得升幅主要是因為City of Dreams Mediterranean於2024年實現全年可再生能源發電，與之對比，2023年僅三個月（10月至12月）進行了可再生能源發電。

36. 基於本地電網營運商提供的數據，澳門2023年可再生能源發電量經調整（之前披露的2023年可再生能源總發電量為1,761兆瓦時）。

能源及氣候抗逆性

管理方法

按度假村劃分的所購電力的總消耗量
(兆瓦時)



更潔淨能源及可再生能源

為應對我們對氣候變化的影響，我們日益採納可再生能源解決方案，支持業務所在市場的更潔淨能源發展，以及減少採購耗費大量化石燃料的能源。

我們逐年增加旗下物業的電動車數目及充電站的供應。在澳門，我們營運60輛電動穿梭巴士、客運車、貨車和高爾夫球車，以及28輛混合動力巴士和汽車，佔車隊總數55%。

2024年，於澳門的電動穿梭巴士及客運車在車隊中的佔比較上一年分別增加了7%和91%。我們在塞浦路斯和馬尼拉營運16輛電動客運車及高爾夫球車。在旗下所有物業中，我們總共擁有165個電動車充電站，較上一年增加25%。

為配合脫碳路線圖及行動計劃，旗下綜合度假村安裝了超過25,000塊光伏面板，最高發電功率近10,000兆瓦時。有關各處物業的安裝情況詳情如下。

- **澳門新濠天地和新濠影滙** — 30,000平方米屋頂太陽能項目，安裝了18,000塊光伏面板，每年最高可生產超過7,000兆瓦時的電力。作為澳門規模最大的光伏發電項目，該項目每年能減少4,700公噸二氧化碳排放當量，相當於一輛普通燃油客運車行駛2,000萬公里的排放量³⁷
- **新濠天地(馬尼拉)** — 3,120塊光伏面板，可吸收常年陽光，每年最高可產生1,500兆瓦時的電力
- **City of Dreams Mediterranean** — 4,200塊光伏面板，由於冬季發電量減少，每年最高可生產1,200兆瓦時的電力

2024年，澳門新濠天地將部分能源組合由液化石油氣轉為天然氣，其溫室氣體排放量較低，而且安全性更高，因為其密度低於空氣，洩漏時消散速度較液化石油氣快。

鑑於為現場消耗而購買的電力佔溫室氣體總排放35%，改用可再生能源是邁向碳中和的一項重要舉措。在電網能夠滿足我們的需求之前，我們將繼續投資區內可再生能源市場，透過購買符合RE100³⁸標準的可再生源工具來抵銷範圍2溫室氣體排放。我們購買根據i-REC標準發行的EAC和經驗證符合適用規定的可再生能源證書(REC)來抵銷我們在澳門、

馬尼拉、香港、新加坡及斯里蘭卡³⁹透過水力發電、風力發電和光伏發電項目產生的電力消耗。同樣地，我們在塞浦路斯購買具有歐洲原產地保證、支持光伏發電的EAC，以抵銷電力消耗。

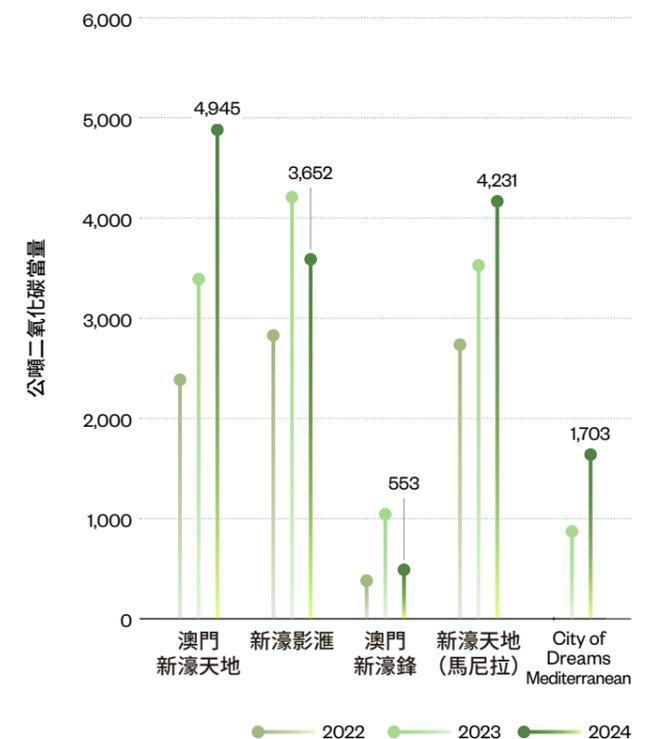
溫室氣體排放

從洪水到野火，種種證據無可辯駁：我們必須致力將全球氣溫上升幅度限制在低於1.5°C，方能維持宜居環境。企業必須堅持目標減少溫室氣體排放，以應對氣候變化的災難性影響。我們履行責任，採用最新的節能技術，擴展電動車項目，及提高現場可再生能源發電和消耗，此舉至關重要。

我們非常重視透明度，公開披露我們的溫室氣體排放清單(清單經獨立驗證並包含我們價值鏈的上游和下游排放)以及我們為減少主要排放類別而採取的措施。

2024年，新增一處物業及一個綜合度假村，但範圍1和範圍2(基於市場)的溫室氣體總排放較基準年2019年減少4%，密度減少27%，反映節能措施的成效。2024年範圍1和範圍2溫室氣體排放較2023年增加33%及38%，與物業訪客量及酒店客房入住率的增幅相當，兩者較上一年分別增加39%和19%。在物業層面，溫室氣體排放增加主要由於訪客量及入住率上升、以及餐飲業務的製冷劑消耗和燃料消耗變化。

按度假村劃分的範圍1及範圍2(基於市場)的
總溫室氣體排放量⁴⁰
(公噸二氧化碳當量)



37. <https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gas-equivalencies-calculator>

38. <https://www.there100.org/>

39. 2024年採購的EAC不包括範圍2，即位於曼谷的辦事處和City of Dreams Sri Lanka(娛樂場及集團旗下NUWA品牌的五層酒店)購買的電力，這些設施目前正在進行裝修。

40. City of Dreams Sri Lanka(娛樂場及集團旗下NUWA品牌的五層酒店)及曼谷辦事處於2024年產生的排放將根據環境庫管理計劃進行更新，作為2025年報告中的披露資料。

能源及氣候抗逆性 管理方法

按範圍劃分的絕對溫室氣體排放量及密度⁴¹ (公噸二氧化碳當量)

	2024	2023	2022
範圍1排放	28,217	20,392	17,142
來自固定燃料燃燒的排放	8,249	6,776	4,962
來自移動燃料燃燒的排放	13,210	7,412	7,467
製冷劑的散逸性排放	6,758	6,204	4,713
生物源排放	450	368	212
範圍2排放 (基於位置)	265,093	252,155	208,510
範圍2排放 (基於市場)⁴²	-	-	-
按建築面積計算 範圍1及範圍2的 總排放 (基於市場)密度 (公噸二氧化碳 當量/平方米)	0.015	0.012	0.012

範圍3溫室氣體排放量⁴³ (公噸二氧化碳當量)

	2024	2023	2022
第1類： 購買的貨物及服務	223,089	167,148	81,164
第2類： 資本貨物	96,002	77,461	200,438
第3類： 燃料及能源 相關活動	75,704	68,529	56,034
第4類： 上游運輸	930	723	414
第5類： 廢棄物	1,159	1,162	1,181
第6類： 商務出行	2,053	1,909	612
第7類： 員工出行	19,288	11,023	6,412
第8類： 上游租賃資產	573	548	195
第13類： 下游租賃資產	49,257	44,246	31,175
範圍3的總排放	468,055	372,748	377,625
按建築面積計算 範圍3的總排放密度 (公噸二氧化碳 當量/平方米)	0.25	0.21	0.27

自2022年起，我們以標準化方法計量與業務最相關的九類範圍3溫室氣體排放。範圍3的總排放密度較2023年增加21%，絕對值提高26%，與其他範圍排放情況一致，與2024年的業務增幅相當。出現較大增幅的三個類別依次是員工出行、購買的貨物及服務，及上游運輸。年內產生自廢棄物的排放量較2023年大幅減少，反映將物料轉化以循環再用和堆肥的工作持續取得進展。

我們正在積極尋求新機會及實施新措施，以減少自身營運所產生的範圍1及範圍2排放，以及我們控制的範圍3類別的排放和供應商和承包商活動所產生的排放。

我們在菜單中納入更多素食及植物基替代品，以及從低碳供應商採購牛肉及鴨類等肉類，從而減少旗下餐飲業務的環境影響。在澳門、馬尼拉及塞浦路斯，93%的餐廳提供素食選擇，而40%的餐廳提供肉類替代品。此外，旗下95%的食肆提供可持續海鮮⁴⁴，並在馬尼拉和澳門15家食肆提供低碳牛肉。我們透過採購本地蔬菜、蛋類及水耕生菜，以及採用現場菜園種植的香草和蔬菜，降低範圍3的影響。

41. 曼谷辦事處和新濠營運控制下的City of Dreams Sri Lanka場所產生的排放將納入2025年報告中的2024年更新清單中（須符合新濠的重要性評估，如我們的環境庫存管理計劃中所定義）。

42. 我們透過購買符合RE100標準的可再生能源工具抵銷範圍2（基於市場）的溫室氣體排放。詳情請參閱「更潔淨能源及可再生能源」章節。

43. 有關範圍3溫室氣體排放的詳盡註腳，請參閱第126頁的「表現指標」。

44. 我們根據永續海鮮採購指引將「可持續海鮮」定義為來自獲國際組織或其他標準認證的來源地，或透過公認的、基於科學的建議所確定的來源的魚類或海產。詳情請參閱第097頁的「持續發展我們的供應鏈」章節。

修復我們的世界

物料運用及廢棄物

我們的承諾

要實現綜合度假村運往垃圾堆填區的廢棄物為零，需要持之以恆的日常管理、前瞻規劃及創新思維。除傳統減廢和轉化外，我們還須跳出固有框架，重新思考採購方式，減少不必要的消耗，優化資源效益及設計價值鏈上的循環經濟模式。這意味著要盡一切可能計劃如何循環再用、改變用途和循環再造。當我們選擇物料、產品和包裝，或管理食物、水資源和廢棄物時，我們都會考慮對其生命週期的影響以及循環再用的機會。

我們的目標

- 在2030年或之前，實現零廢棄度假村
- 在2030年或之前，用水量密度（立方米／平方米）相較2019基準年減少19%
- 提升旗下所有物業的污水回收能力
- 在2030年或之前，無害廢棄物產生量密度（公噸／平方米）較2019基準年減少5%，期望可達至減少24%
- 在2030年或之前，將5%的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至24%⁴⁵

管理方法

我們的零廢棄工作小組領導節約資源和減少廢棄物工作，每月舉行會議以評估進展，識別需要改進之處，並規劃新措施，包括探索是否需要額外的行動、資源、培訓以及與供應商、商業夥伴和當地政府建立夥伴關係。我們在同事和持份者中培養節約資源和防止浪費的文化，齊心協力識別循環再用的機會和環保的替代方案，同時確保質素、安全和賓客體驗不受影響。

我們的措施集中於建築和翻新物料、即棄塑膠、食品和廚餘以及轉化可回收物品和水資源管理。旗下所有物業注重節約物料、杜絕浪費和採購環境影響較低的產品、包裝和服務。此等規定載於採購指引。有關採購實踐的更多詳情，請參閱本報告第092頁的「道德及可持續的供應鏈」一節。

物料

可持續建築及工程

達到國際認可的可持續設計標準（例如BREEAM）並在綜合度假村的整個生命週期中均採用負責任的實踐及系統可減少對環境的影響，促進社區發展，並增強品牌特色。無論是設計新建築物還是規劃升級翻新，我們的團隊一貫堅持超越當地合規要求的高標準環境績效，並以負責任的方式採購物料和產品。我們與承辦商和供應商緊密合作，確保在所有司法管轄區內均達到我們的預期，包括採取措施達到BREEAM認證、維護外部認證的環境和能源管理系統，以及在整個集團內採用其他最佳環保實踐。

除傳統減廢和轉化外，我們還須跳出固有框架，重新思考採購方式，減少不必要的消耗，優化資源效益及設計價值鏈上的循環經濟模式。

消除塑膠

減少整個價值鏈上的即棄塑膠消耗是RISE可持續發展策略的關鍵，亦是我們過去六年一直採取的行動。新濠自2020年加入了由聯合國環境規劃署和世界旅遊組織帶頭，聯合艾倫·麥克阿瑟基金會（Ellen MacArthur Foundation）共同發起的全球旅遊減塑倡議（GTPI）⁴⁶以來，我們在整個價值鏈上採用循環再用的方法消除不必要的塑膠。我們在《2023年可持續發展報告》第029頁的「專題案例」中分享了為求在2025年或之前完成GTPI的六項行動⁴⁷而採取的措施實例。

自2022年根據GTPI指引創建「有問題的塑膠存貨清單」以來，我們已制定2025年路線圖，以處理GTPI三個類別中的15種優先消除的塑膠（請參閱下一頁的路線圖要點）。該清單涵蓋即棄手套和保鮮膜等難以替代的物品以及水樽，雖然逐步淘汰水樽相對容易，但需要我們在物業內投入大量資金安裝現場NORDAQ灌裝機。如今，NORDAQ系統讓我們能夠滿懷自豪地在綜合度假村的近乎所有客房內以可再補充的玻璃樽提供過濾飲用水⁴⁸，並在後勤區員工心臟地帶安裝添水機。

為實施路線圖，我們研究並分析採購數據，以評估旗下物業中使用的即棄塑膠類型和數量，並識別存貨中按重量排序問題最嚴重的15種塑膠。2024年，我們與供應商合作完善該等估計，收集實際使用數據，並對GTPI有問題的即棄塑膠類別中的主要塑膠製品進行人工稱重，以提高數據的準確性。

45. 之前曾提及該目標與基準年2019年進行比較。現已修訂，以正確地表述從廢棄物中轉化的物料之絕對數量將根據2030年產生的廢棄物數量來測量。

46. GTPI前稱為新塑膠經濟全球承諾（New Plastic Economy Global Commitment），新濠於2019年成為簽署成員。

47. GTPI要求於2030年或之前作出的六項可行的承諾：消除有問題或不必要的塑膠包裝和物品；採取行動以可重用塑膠製品或其他可重用替代品取代即棄塑膠製品；（促使整個價值鏈）致力實踐所有塑料包裝均可重複使用、可回收或可堆肥的目標；採取行動提高所有使用的塑膠包裝及物品中的可回收含量；加強合作及投放更多資源以提高塑膠的回收及堆肥比率；以及每年度向公眾匯報所訂立目標的實踐進展。

48. NORDAQ系統尚未在旗下澳門新濠影滙推行。

物料運用及廢棄物

管理方法

按 GTPI 塑膠類別劃分的 2025 年路線圖推進情況

第一類： 使用率物品

(如便攜式洗滌用品瓶、飲管及其他常用塑膠製品)

- 後勤區員工心臟地帶安裝添水機⁴⁹，以替代即棄塑膠水樽
- 2024年，節省超過1,320萬個即棄塑膠水樽⁵⁰，近乎所有酒店房內使用物業內的NORDAQ灌裝機，以可再補充玻璃樽提供過濾飲用水
- 在旗下餐廳安裝高效過濾添水機以減少使用塑膠樽
- 在泳池邊、水療中心、健身中心和豪華轎車等無法提供玻璃水樽的地方，僅提供由再生聚對苯二甲酸乙二醇酯 (rPET) 製成的瓶子。使用100%本地採購的可回收PET製成的膠樽，除刺激了本地需求，亦推動膠樽收集工作

- 在大部分的酒店客房及水療中心提供尺寸較大、可再補充的洗髮液及其他沐浴用品分液器，以替代尺寸較小的即棄塑膠樽
- 客房沐浴用品包裝改用紙質替代品
- 賓客沐浴用品採用越來越多的低影響替用品，包括竹製牙刷、梳子、毛刷和筆
- 在餐飲業務中使用可生物降解的物品替代所有即棄塑膠外賣容器、廚具容器、攪拌棒及手套
- 使用可生物降解或可製成堆肥的物料製成的飲管

1

第二類： 中度管控的物品及附帶包裝

(如裝薯片和糖果的小袋、袋子和包裝)

- 加大力度避免使用即棄包裝，特別是即棄塑膠，優先選用可重用及／或影響較低的替代品
- 雞蛋供應商採用收集和重裝模式，避免使用塑膠蛋槽
- 用紙袋取代為賓客提供的外賣袋
- 洗衣袋從即棄塑膠物料改為可重用物料

2

第三類： 所有其他常用的問題塑膠

- 浴帽和即棄手套改用可生物降解的替代品
- 精簡客房設施——擦鞋布、擦鞋工具和刮鬍刀等物品，只在客人要求時才提供
- 在澳門倉庫內部運輸非食品物品過程中，使用托盤固定帶以取代塑膠薄膜
- City of Dreams Mediterranean 使用拉菲草繩在客房中懸掛印有環保資訊的卡片

3

我們積極鼓勵供應商開發影響較低的產品、包裝及服務，並將其納入招標、採購訂單及其他協議，推動供應鏈踐行循環經濟原則。旗下物業中的各種設施由租戶管理，其中包括餐飲業務，其產生的塑膠包裝計算在我們的廢棄物內，KAIZEN⁵¹評估證實了這一點，並為我們確定改進流程的方法。新濠的零廢棄工作小組還與租戶溝通，鼓勵他們探索可生物降解的替代品，分享我們的第一手經驗教訓。在共同發展的道路上，如果沒有供應商和租戶的通力合作，以及同事的鼎力支持，我們不可能取得進步。

廢棄物及轉化

防止產生廢棄物以及最大化資源效益是零廢棄物策略的重要組成部分。我們亦確保採取措施，循環再用、循環再造或改造有價值的物料以及用作堆肥，以減少處理及處置廢棄物所造成的環境影響。其中一個例子是，我們更多地採用電子簽名文件，從而減少使用近777,000頁紙張，相當於節省456棵樹和超過69,000公斤木材，並減少超過100萬公升水。⁵²

為促進廢棄物轉化，我們的物料處理和廢棄物管理標準操作程序為同事提供指引，對供應商和租戶亦有統一要求。此外，所有建築物均設有分類、儲存及收集廢棄物的系統，以促進有效的廢棄物轉化。

旗下物業於2024年的訪客量和入住率分別上升39%和19%，因此本集團整體產生的須處置廢棄物較2023增加31%，較2019基準年增加3%。與2023年相比，2024年產生的廢棄物和轉化處置的物料合計密度增加29%，但較2019年減少12%。2024年，全球廢棄物流中有13%的廢棄物轉化成堆肥及作循環再造，較上一年增加58%，及較2019年大幅增加291%。

廚餘

同事們認為，減少廚餘(從廚房備餐到餐盤浪費)是新濠2024年取得的主要成就之一。透過採取各種舉措，現已轉化290噸原本要處置的廚餘。轉化量較上一年增加7%，自2019年以來累計轉化1,140噸，令廚餘佔廢棄物的比例自2019年的43%⁵³大幅下降。

餐飲團隊和同事不忘初心，利用包括人工智能系統在內的先進技術來減少廢棄物及提高廚房、用餐區和餐廳的營運效率。我們每天監控澳門新濠天地、新濠影滙和新濠天地(馬尼拉)員工用餐區(EDR)中過量烹製的廚餘，每月與餐飲團隊一起審視數據。此外，我們在澳門和馬尼拉的所有物業均對餐盤浪費情況進行追蹤，City of Dreams Mediterranean亦即將啟動。

49. 添水機亦已於2020年1月起在新濠影滙明星滙酒店安裝、於2021年在澳門頤居酒店、新濠影滙巨星滙酒店、馬尼拉頤居酒店及Nobu Hotel安裝、於2022年在澳門新濠鋒安裝，以及於2023年在澳門的辦公室內安裝。目前正準備在新濠影滙第二期、City of Dreams Mediterranean、摩珀斯酒店和馬尼拉的凱悅酒店推出該系統。

50. 當旗下所有澳門物業均安裝NORDAQ系統後，估計每年可減少使用1,480萬個塑膠樽。

51. <https://kaizen.com/what-is-kaizen/>

52. 對減少使用的紙張(包括原生纖維和回收纖維的成分)的估計基於假設減少的紙張及信封數量，並採用www.papercalculator.org和環境紙張網絡的《2018年全球造紙業狀況報告》(2018 State of the Global Paper Industry Report)中的方法。

53. 廚餘量及其佔總廢棄物流的比例乃基於2019年進行的審核計算，其中包括對員工用餐區及相關廚房、新濠及租戶營運的餐廳、客房及現場設施產生的廢棄物進行評估。

焦點案例研究 — 新濠天地（馬尼拉）

循環實踐：從餐桌到農場再回到餐桌

新濠天地（馬尼拉）已建立循環經濟，從減少食物浪費開始，包括堆肥和蚯蚓養殖，並為農場提供堆肥，以種植我們自豪地為客人提供的蔬菜。

納入營運

- 選擇具可持續發展屬性的配料和餐飲物品，避免使用即棄塑膠
- 廚房：調整批量烹飪、烹飪方法和設備使用以減少廢棄物，重新利用剩食
- 員工用餐區：實施份量控制和添菜指引及「光盤挑戰」

能力構建

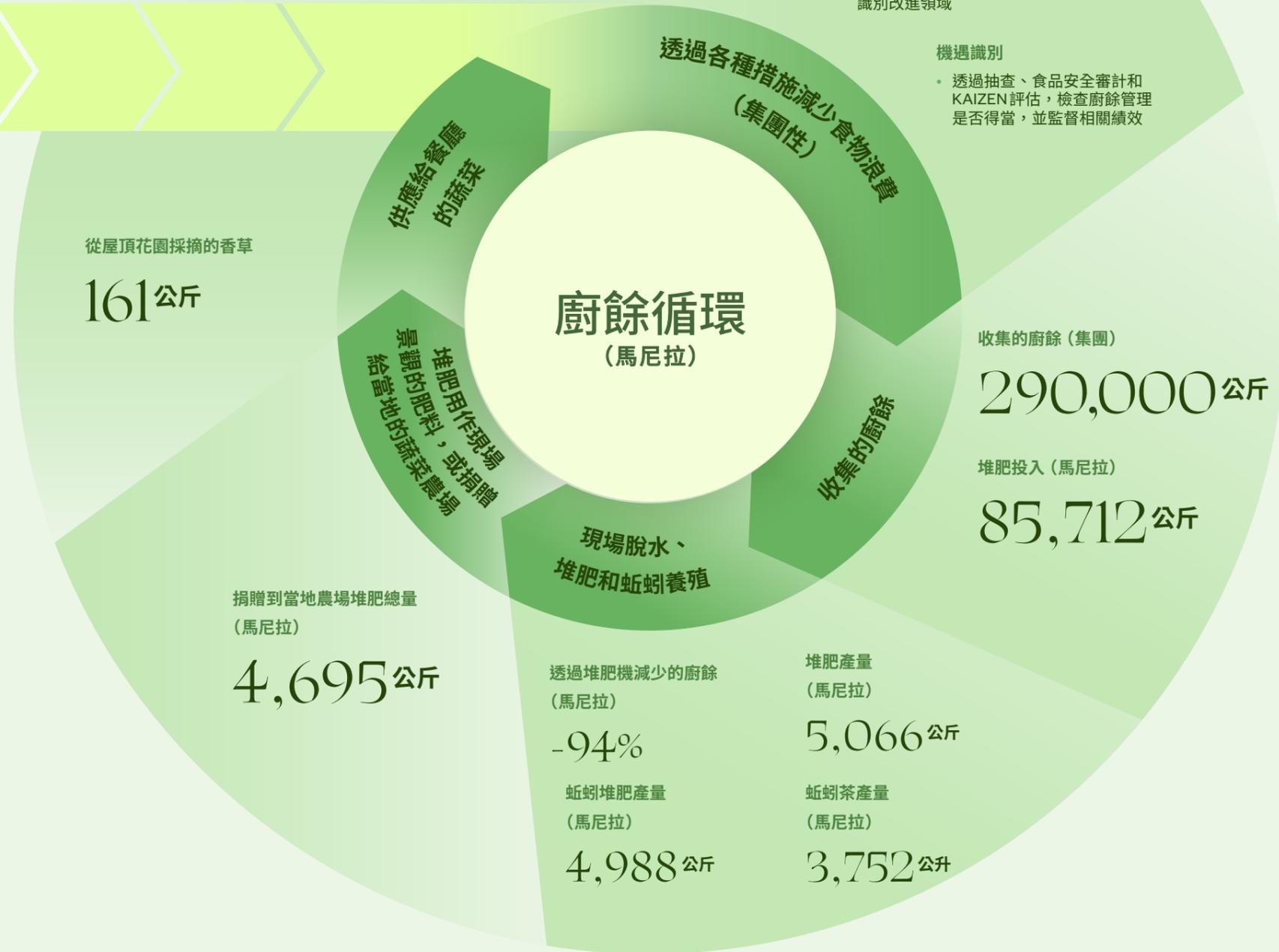
- 透過零廢棄物海報、影片、告示牌、遊戲攤位和展銷路演提高意識
- 為烹飪和餐飲服務團隊提供培訓，並舉辦餐飲業可持續發展的客座講座

追蹤績效

- 使用 Winnow 系統追蹤廚餘成分，識別改進領域

機遇識別

- 透過抽查、食品安全審計和 KAIZEN 評估，檢查廚餘管理是否得當，並監督相關績效



管理生產及餐盤浪費

減少廚餘的第一步是精確規劃——為賓客和同事提供適當的菜單選項和食物份量。我們為餐飲部同事提供訂餐、生產管理、儲存及設計創意菜單的全面培訓，並進一步透過人工智能 Winnow⁵⁴ 系統對績效進行評估及監控。

Winnow Vision 對廚房及為旗下所有物業(包括新濠影滙和新濠天地(馬尼拉)的賓客自助餐廳)的同事提供的食物所產生的廚餘數量進行分析和稱重。該系統不僅能稱量過量烹製的廚餘，亦會分析其成分，以採取措施按項目減少食物浪費。同時，Winnow Sense 追蹤員工用餐區中的餐盤浪費成分，提供有價值的資訊，鼓勵同事根據自身需要取餐。

今年，我們根據廢棄物處理的 KAIZEN 評估結果，再次對內部流程進行微調，聚焦減少和轉化廢棄物以及提高數據的準確性。我們更新了廢棄物管理標準操作程序 (SOP)，由新濠的可持續發展團隊直接向廚師和餐飲部同事傳授如何正確使用和調校 Winnow 設備，以及如何更好地管理廚餘垃圾桶。我們亦每月評估進展並解讀數據，以進一步減少過量烹製的廚餘和餐盤浪費。此外，我們推出正確處理廚餘的新教學影片，並在後勤區員工心臟地帶告示牌上更新相關資訊。

2024年，作為現有內部食品安全抽查和審計的一部分，我們的可持續發展團隊和食品安全團隊合作評估了 Winnow 設備的正確使用方法及垃圾分類實踐。針對減少主要廚餘類別的建議，廚師將重點放在批量控制和減少餐飲業務中的浪費上，從而令2024年的過量烹製的廚餘較2023年減少5%。

54. Winnow Vision 利用人工智能技術識別新濠影滙和澳門新濠天地員工用餐區的廚房和賓客自助餐廳所產生的廚餘，而 Winnow Sense 記錄消費後餐盤浪費的重量。

物料運用及廢棄物 管理方法



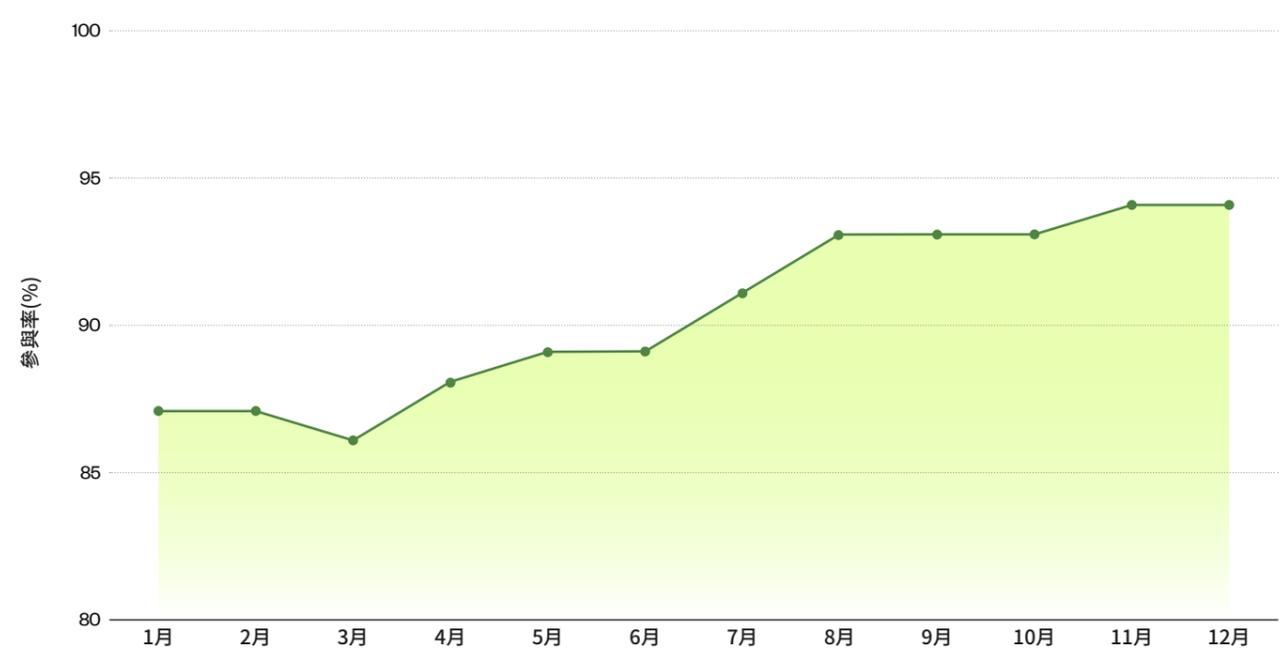
2024年，為深化同事參與度，我們為澳門74名烹飪團隊成員提供了有關可持續採購及零廢棄物原則的針對性培訓，包括採購具可持續發展屬性的物品——例如負責任採購海鮮、散養蛋及本地時令農產品。年內，澳門綜合度假村的30名廚師參加了「可持續發展烹飪比賽」，挑戰使用可持續食材和烹飪方法製作創新菜式。參賽者分為15個隊伍，由三名內部廚師和新濠可持續發展團隊成員根據口味、擺盤、食材選擇及可持續發展知識進行評判。

菜式展示了廚師的才華——包括其精心採購的食材（可持續採購海鮮、當地時令蔬菜及公平貿易朱古力）以及富有創意的烹飪方法。例如，當蔬菜作為主菜時，醃製的蔬菜邊角料會作為配菜，或者整個南瓜（從南瓜皮到籽到肉）用於製作甜點。比賽亦邀得香港置地文華東方酒店烹飪營運及餐飲總監 Richard Ekkebus 作為嘉賓，他因烹飪和可持續發展方面的卓越成就而榮獲米芝蓮三星兼綠星殊榮。活動上，他分享了對行業變革的見解及經驗，進一步激勵我們的廚師將可持續發展融入其技藝中。

在馬尼拉，我們的廚師對自助餐的備餐進行改進，以盡量減少廚餘。員工用餐區自助餐的菜餚於每天開始時大批量烹製，並在當天逐漸減少份量，只有剩餘不足兩盤時才烹製新一批菜餚。其他避免浪費的措施包括：早餐及午餐只提供兩種菜單選擇，不提供帶骨的魚，以及減少米飯份量以防止過量。

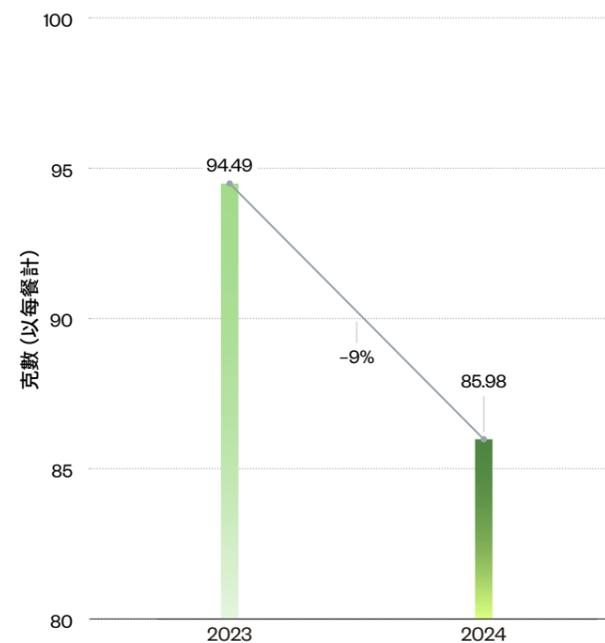
浪費食物不僅不文明，亦有損商業利益。「光盤挑戰」將減少餐盤浪費變成一場競賽，同事們亦積極參與。2024年，新濠天地、新濠影滙和澳門新濠鋒的每週挑戰賽平均參與率在86%至97%之間，與前一年相比，2024年澳門和馬尼拉旗下所有物業的餐盤浪費減少9%。在澳門，每週「廢棄物分類遊戲攤位」測試同事們的回收知識。在展示成功光盤後，他們可以參加有關回收及正確處理各類包裝的有獎問答。該活動已在我們所有員工用餐區中得到推廣，參與率很高。即使在新濠天地（馬尼拉）未開展每週「光盤挑戰」活動期間，「零浪費」文化亦繼續迎來光盤。

光盤挑戰參與率⁵⁵
(%)



減少員工用餐區餐盤浪費⁵⁵
(克數 (以每餐計))

2023年至
2024年的
餐盤浪費減少 **-9%**



製作堆肥

堆肥和蚯蚓養殖長期以來是我們循環經濟工作的一部分。在旗下綜合度假村中，零廢棄工作小組推動廚餘轉化，將廚餘轉化為營養豐富的堆肥。該過程的第一步是脫水，然後要現場處理剩餘的廚餘，以減少堆填廢棄物，並為園林造景和當地農場提供肥料。透過堆肥，共轉化近290噸原本要處置的廚餘。

在新濠天地（馬尼拉），我們收集超過3,700公升蚯蚓茶和近5,000公斤蚯蚓糞，作為肥料滋養該物業的現場草本花園及其他園藝。秉持「珍惜食材零浪費」的理念，今年我們向馬尼拉的一家合作農場提供超過4,500公斤的廚餘堆肥，助其種植檸檬草和紅綠彩椒，這些作物又供應給我們的廚房，完成了循環。詳情請參閱第089頁「持續發展我們的供應鏈」一節的專題案例。

在 City of Dreams Mediterranean，同事在花園種植番茄和青瓜，並收穫超過160公斤香草。舉措雖小但影響深遠，可推動源頭減廢，實現循環經濟。

55. 包括新濠天地、新濠影滙及澳門新濠鋒。

其他轉化亮點

我們透過與當地企業合作，收集和處理紙張、金屬、廢棄食用油、玻璃樽、電池、塑膠和香皂等廢棄物，繼續在業務所在的所有市場中擴大回收工作。City of Dreams Mediterranean 使用現場壓實機減少紙張和塑膠物料的體積，然後再將其送往當地處理。新濠天地（馬尼拉）計劃在2025年實施一項重大舉措，將廢棄食用油和隔油池廢棄物重新用於製造生物柴油。

除回收外，其他列為再用和循環再造目標的物品包括電子產品、燈具、墨粉、咖啡膠囊和床褥。在新濠天地（馬尼拉），超過700張床褥以抽獎形式贈送給同事，既確保了實際重用，又減少了廢棄物。

透過菲律賓 NVC 基金會⁵⁶，我們收集包括咖啡膠囊在內的可回收物料，並將其重新製成藝術品，既為工匠提供了生計，又為「希望工匠」計劃提供了資金。所得收益捐給 MINGO Feeding Program，援助營養不良的菲律賓兒童。

在澳門度假村，2024年收集以作改造用途的香皂較上一年增加了230%。該倡議由潔世亞洲 (Clean the World Asia)⁵⁷ 發起，旨在將回收的香皂以衛生的方式分發給亞洲及更廣泛地區的兒童和家庭。

考慮到我們的業務，回收撲克牌仍然是一項重要的循環再用舉措。2024年，塞浦路斯、馬尼拉和澳門（新濠影滙和新濠天地）的物業回收超過763,400公斤的撲克牌，較上一年增加了50%。我們與社區內的中小企業合作，將碎牌回收並製成實用產品，如咖啡杯托、杯墊、日曆和其他在我們澳門咖啡店供應的物品。在馬尼拉，回收的撲克牌被製成硬紙板，用於製作告示牌，並替代製作電器和裝置踢腳板的木材。

物料轉化和廢棄物產生量⁵⁸及密度⁵⁹
(公噸)

	2024	2023	2022
製作堆肥	290	272	262
回收再用	2,491	1,486	735
轉化處置的物料總量	2,780	1,758	997
焚燒	15,972	11,956	5,657
運往堆填區	2,241	1,916	1,026
產生的廢棄物總量	18,213	13,872	6,683
轉化處置的物料和產生的廢棄物總量	20,993	15,630	7,680
物料轉化和廢棄物產生的密度 (公噸/平方米)	0.011	0.009	0.005

56. <https://www.nvcfoundation-ph.org/>

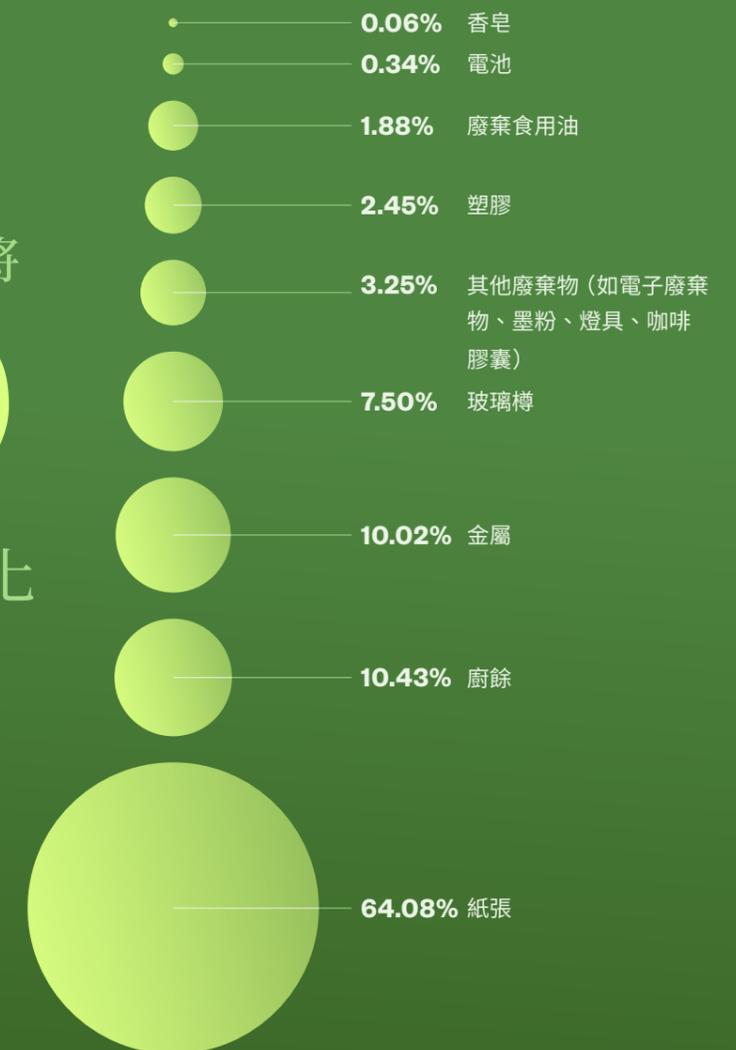
57. <https://www.cleantheworldasia.org/>

58. 有關有害廢棄物產生量的資訊，請參閱「表現數據」。

59. 數值已四捨五入。

2024年按類型劃分的物料轉化量

2024年將
2,780
公噸廢棄物轉化



產生的廢棄物總量 (公噸)

20,993

物料轉化和廢棄物產生的密度 (公噸/平方米)

0.011

製成堆肥 (公噸)

290

回收再用 (公噸)

2,491

水資源

潔淨水是人類基本需求，但氣候變化日益威脅其供應。作為一家在負責任地管理水資源方面發揮重要作用的企業，我們從源頭節約用水，確保廢水排放符合監管標準，並在維持賓客體驗的前提下，推行節水措施和技術。我們的措施旨在實現BREEAM準則訂立的最佳水資源消耗水平。碳中和工作小組每月監察進度和績效，而執行可持續發展委員亦會每季進行評估。

我們在旗下所有物業不斷完善和加強以下節水策略，同時視乎需要維護和升級設備，以優化績效：

- **節水裝置和智能自動化**——安裝更多低流量馬桶、淋浴噴頭、水龍頭和噴嘴，在維持賓客舒適度的情況下，盡量減少用水量。此外，逐步推廣使用感應沖洗和自動水龍頭，以減少不必要耗水，並採用脈衝計量技術來即時檢測漏水。
- **循環用水系統**——收集並處理來自洗手盆、淋浴間、冷凝水、冷卻塔排放和反滲透系統的廢水，將其重新用於沖廁和灌溉，從而減少對淡水資源的依賴。
- **優化廚房操作**——空氣除霜器可防止食物解凍過程中不必要的用水，而除垢解決方案可減少廚房水盤排水的頻率。
- **強化水池和水景管理**——使用再生玻璃介質的升級版過濾系統可減少用水需求，而優化的反沖洗操作可進一步提高效率。現場植被和園林造景設計亦有助減少風致的蒸發流失。

- **雨水收集**——收集雨水用於現場灌溉，按季節優化澆水週期並減少浪費。
- **培訓和提高意識**——對清潔和維護團隊進行重點培訓，確保旗下物業嚴格執行節水措施，強化負責任用水。

澳門新濠天地《水舞間》將於2025年5月重開。自開幕以來，先進的過濾系統和大型儲水箱使水能夠重複使用，每月可減少2,000立方米的水消耗量，相當於每年節約十個奧林匹克游泳池水量。

為進一步提升污水回收能力，我們尋求建立收集和處理系統。2024年，隨著系統維護和升級，現場消耗的循環用水量較上一年減少，旗下部分物業還投資於其他污水回收措施。

自疫情結束後，旗下物業的訪客量和入住率逐年上升，因此，我們的總耗水量及水密度較2023年分別上升6%及2%。將2024年耗水量與2019基準年進行比較，儘管將City of Dreams Mediterranean和新濠影滙第二期（含新濠影滙水上樂園）這兩個新增物業計算在內，耗水量絕對值及密度仍分別大幅下降了6%和30%。這反映自2019年起在旗下物業逐步採取的節水措施有效減少我們的水足跡，2024年的年度耗水量減少510,820立方米，較2023年增加10%。

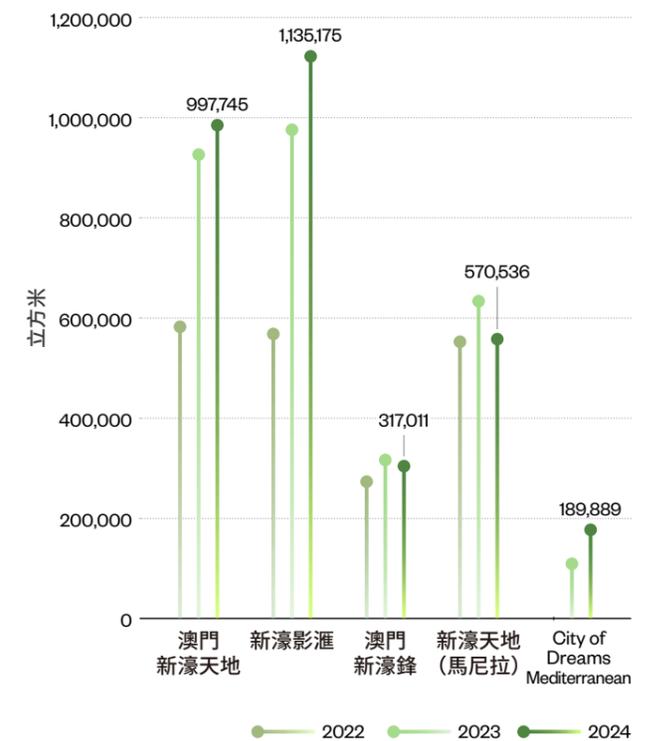
基於年度節水措施計算的節水量
(立方米)

物業	年度節水量 (立方米)		
	2024	2023	2022
澳門新濠天地	41,958	39,758	39,758
新濠影滙	207,730	197,330	178,835
澳門新濠鋒	15,394	15,394	27,318
新濠天地 (馬尼拉)	219,091	213,822	217,714
City of Dreams Mediterranean	26,647	-	-
總計	510,820	466,304	463,625

以水源分類的用水量及密度
(立方米)

	2024	2023	2022
市政供水	3,242,942	2,853,466	2,104,286
循環用水	16,094	218,225	217,714
總耗水量	3,259,036	3,071,691	2,322,000
按建築面積計算 用水密度 (立方米/平方米)	1.77	1.74	1.66

按度假村劃分的總耗水量
(立方米)



啟迪我們的社區

促成切實轉變，惠及同事、賓客和社區



簡易瀏覽

同事參與	060
安全、健康及福祉	072
負責任博彩	076
社區投資及參與	080

專題案例

夢想無界： 一起追夢

試想像你生活在一個人人擁有獨特才華並肩負重要使命的世界。夢想無界基金⁶⁰致力幫助殘疾人士發掘和發揮自身的潛能，為他們的生活帶來希望和使命感。

新濠與該基金會合作，支持澳門扶康會廚藝培訓計劃。該培訓計劃為有殘疾的廚師提供在澳門扶康會經營的餐廳實習的機會。新濠的資深廚師團隊每兩週為學員提供培訓，提升他們的廚藝技能，教授新食譜，並提供食品安全和營運實務方面的洞見。此外，這些充滿抱負的新晉廚師亦有機會在新濠的專業廚房獲得寶貴的實踐經驗，為他們在現實世界的烹飪事業做好準備。自2023年12月起，我們透過開設專門的糕點和烘焙課程，提供超過400小時的培訓。

「這個廚藝培訓計劃改變了我。我喜歡向專業廚師學習刀技，如切菜和切肉。該計劃提供了在真實廚房環境中的實踐經驗，讓我嘗試不同的角色並了解各種職務。課程強調『熟能生巧』，鼓勵我透過重複練習和向專業廚師學習來磨練技能。」

寶翠中心學員朱文正

新濠亦透過位於新濠影滙的夢想無界店，大力推廣工匠精神以及促進經濟共融。該店由澳門明愛和澳門扶康會共同營運，並獲豁免租金，不僅銷售由殘疾人士設計和手工製作的產品，更為他們提供有意義的工作機會，所有收益將直接惠及這些手工作匠。該舉措亦已擴展至塞浦路斯，City of Dreams Mediterranean為當地盲人組織 **Pancyprian Organization of the Blind** 提供免租金的期間限定展銷空間，出售盲人學校學生手工編織的籃子，藉以支持該組織的重要工作。

為進一步支持這些舉措，新濠影滙和澳門新濠鋒均在夜床服務中提供該店鋪的產品，向賓客推介殘疾人士的手工製品。該店及該項服務於2024年創造超過30,000美元的收入，售出超過13,700件產品。

在這些計劃中，「夢想無界」並非只是一個基金會，更是一場重新定義社會共融的運動，為不同人士創造機會。

60. <https://www.wecandreamtogether.com/>

策略及 管理方針

要實現推進RISE可持續發展策略支柱目標必須以人為本。當人們茁壯成長，社區強大起來時，企業也會隨之發展。我們致力於啟迪我們的社區共同實現這一願景，並賦能同事與我們價值鏈上的社區、政府、供應商以及中小企業合作夥伴攜手推動創新。為取得進展，我們重點關注以下領域：

- **創建促進同事成長的工作場所** — 創造一個包容環境，讓所有同事都感到被重視、安全、健康，並助其在個人和職業發展方面作好準備
- **堅守負責任博彩標準** — 透過堅守最高誠信和問責標準，維持賓客、政府和社區的信任與支持
- **推動可持續發展** — 結合當地需求提供支援和支持，幫助中小企業和微型企業發展
- **弘揚文化及傳承** — 尊重社區的獨特傳統，豐富持份者生活並提升賓客體驗

我們恪守國際人權標準，遵守當地勞工、安全和衛生法規，促進健康與福祉，並尊重當地風俗和傳統，從而營造充滿活力的職場文化。我們向同事提供堅定的支持及具競爭力的薪酬福利，以及透過研討會、培訓和專項計劃提升技能的機會。標誌性舉措，例如「基礎躍進計劃」、「廚藝基礎躍進計劃」、「重返校園計劃」、負責任博彩競賽以及為中小企業而設的後勤區員工心臟地帶展銷路演，使人才發展與業務和社區需求緊密契合。

在新濠的八大企業社會責任支柱的指引下，我們在考慮社區投資和改進計劃時會綜合所有持份者的觀點。我們的持份者參與計劃適用於並覆蓋新濠的所有營運。



主要目標

- 成為同事首選並願意留任的僱主
- 為賓客、同事及社區提供一流的安全保障
- 推動「負責任博彩·智者能自控」的正確態度
- 支持社區並推動其經濟繁榮

重大主題

同事參與	060
安全、健康及福祉	072
負責任博彩	076
社區投資及參與	080

要點

培養具備引領和維繫公司發展的專業知識和經驗的人才，以及體現我們所服務社區的多元化特色，始終是我們繼任計劃和整體人才策略的首要任務。因此，我們致力於創造職業發展機會，培育本地人才庫，並增強領導者的適應力。

今年，我們亦見證到，我們為將可持續發展融入營運及文化所作出的努力，不單提升了賓客體驗，亦增強了同事的工作自豪感。在整個集團內，這日漸轉化為日常營運的一部分。同事積極參與我們提供的學習及發展機會，平均每位同事的參與時數達38小時。此外，超過1,700名同事參加了「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」，增強身心健康，而近3,600名同事積極參與社區活動，親身見證為他人生活帶來的改變。

新濠與澳門勞工事務局及澳門旅遊大學 (UTM) 合辦「基礎躍進計劃」和「廚藝基礎躍進計劃」，透過轉職、實戰機會、管理培訓、指導及職業規劃，提供擴闊新知識及技能的絕佳機會。這些舉措為我們的全球業務造就大量晉升和內部轉職。新濠培訓學院協助超過785,000名同事人次更新行業不斷發展所需的技能和能力，令我們能夠維持我們的高質素服務。

我們恪守職業、健康與安全，以及食品安全和衛生的高標準，再次體現於工傷事故率和失時事故率均有所下降，且旗下綜合度假村取得危害分析關鍵控制點 (HACCP) 認證及履行最佳實踐。我們的負責任博彩 (RG) 實踐再次獲得獨立外部機構的認可。馬尼拉和塞浦路斯的業務獲得了「RG Check」認證，而在澳門，我們有十處場所在政府認可的「負責任博彩執行指標」中獲評為「負責任博彩執行模範單位」，其中九處更獲得滿分佳績。

我們與地方政府及社福機構的合作持續豐富我們為同事、當地企業以及社區成員所創造的體驗 — 包括從能力提升和培訓機會、支持中小企業和社會企業、提高大眾對安全、健康及負責任博彩最佳實踐的認識，乃至義工服務等各個方面。

挑戰

我們一直以來且持續共同面對的地緣政治和經濟不確定性，突顯了加強對同事及其他持份者的支援系統的重要性。為應對2024年的快速變化，我們需要靈活應變，並更新方針，以有效保障所有持份者的福祉、安全及健康。在堅持為賓客提供高標準卓越服務的同時，也要持續為同事提供個人及職業發展機會及豐厚福利。加上我們務求盡量發揮對供應商、中小企業和社區合作夥伴的支持和積極影響，這使我們專注於不斷建立自身的適應力。

展望2025年及未來

預計在不久的將來，顛覆性因素仍將是我們共同面對的挑戰。我們相信，我們與持份者建立起的深厚信任和相互尊重，令我們能夠透過合作，在我們業務所在的社區中持續帶來積極的改變。在擁抱創新和新最佳實踐的同時不斷完善我們的策略，對於維護同事和賓客的安全、健康與福祉，以及支持社區發展，依然至關重要。

展望未來，我們的繼任計劃策略將繼續側重於培養具備引領組織未來發展的必要專業知識和經驗，且能夠代表我們所服務的多元化社區的人才。我們致力於不斷創造職業發展機會，建立本地人才庫，並確保領導層具備適應力，為應對未來的挑戰做好準備。

啟迪我們的社區

同事參與

我們的承諾

作為負責任的全球綜合度假村營運商，我們的聲譽對於吸引和留住頂尖人才至關重要。除了維持營運牌照外，我們將尊重人權、多元、平等與共融等價值觀融入我們的一切事務之中。這一承諾塑造了我們追求卓越服務的文化，引導我們的招聘、個人及職業發展，以及日常營運。我們為同事提供各種培訓計劃、跨部門轉職、技能提升機會以及持續的身心健康和康體計劃，助力他們在個人生活和職業生涯中發展。尊重和保護人權以及同事的尊嚴是我們為同事提供同工同酬待遇承諾的基石。

我們的目標

- 將每年接受培訓／教育／專業發展的同事人數維持在95%或以上
- 在2030年或之前，95%的澳門經理聘請自當地社區
- 在2030年或之前，50%的管理職位由女性擔任
- 在2030年或之前，女性佔同事總人數的50%

管理方法

為營造一個能夠讓同事持續獲得支持及高度參與的環境，我們專注於以下範疇：

董事會多元化政策

- 我們致力建立多元包容的董事會和管理團隊，以體現我們於公司各個層面進一步推動多元性

商業行為和道德準則（《準則》）

- 列明商業行為的預期標準，對違反該準則的行為零容忍

追求卓越的文化

- 促使系統貫徹卓越品牌標準

全人發展

- 提供內部晉升機會

職場包容性和多元化

- 成為平等機會僱主
- 將包容性及多元化聲明納入招聘政策和職場行為政策中

工作環境

- 讓同事感到受重視、關懷及認同

生活質素

- 促進工作、家庭及個人福祉

安全與健康

- 保障同事及賓客安全
- 定期更新職業安全健康政策

我們共21,784人的員工團隊體現了業務所在地區及社區的多元性。我們尊重每個人的個性，讓同事在工作中盡展所長，並尊重當地習俗和文化，從而提升賓客體驗。2024年，隨著業務增長，同事人數較上一年增加了8%。

我們專注於提升女性和當地人才的比例以促進多元性（尤其是在高級管理層方面）。2024年，32%的高級管理職位由女性擔任，而在管理層及其他職位中的女性比例分別為40%及47%。整個集團中有62%的高級管理人員聘請自當地社區，在澳門該比例高達70%。

我們積極與同事溝通交流。我們透過各種渠道分享資訊和鞏固我們的價值觀，以及更重要的是，收集他們的反饋意見以作出改進。時刻了解監管變化、標準、最佳實踐及持份者的期望是我們策略的重點，可確保我們積極應對並遵守人權和勞工權益的最新要求，對營運和供應鏈中的童工及強迫勞動堅持採取零容忍政策，並維持高水平的安全、健康及衛生標準。我們的績效管理流程將個人的目標和技能發展與公司的目標保持一致。我們每年與各物業的項目總裁分享組織和財務目標以及個人目標，然後由他們向各部門負責人傳達，

以設定具體目標和關鍵績效指標，將技能發展與能力提升機會相結合。我們採取多面向的績效評估方針，同事接受評估時不僅基於其達成特定目標的能力，還包括他們如何體現部門及企業的價值觀和目標。遵守公司政策，包括行為準則，是績效評估系統及薪酬框架的重要組成部分。我們從多方面收集回饋，包括同僚、直接下屬及其他同事，務求提供對每位同事績效的全面觀點。我們會定期跟進這些目標的完成情況，以監察同事們的進展，包括在績效評估中會根據相關目標的達成情況而進行評級的管理層代表。

年度績效評估為同事提供了討論職業發展的機會，並在適用時作為薪酬調整的依據。每次評估均是自我評估過程的一部分，並與各自的業務單位領導進行討論。管理層同事方面，其評估所得分數均交由主席兼行政總裁、集團總裁及執行副總裁兼首席事務長審視和批准。我們鼓勵同事積極參與自身的績效和職業發展，與經理共同制定推動成功和持續改進的目標。

為優先進行對人力資本的投資，我們綜合考慮不斷演變的業務需求、公司整體的培育人才重點、對我們的繼任計劃的支援，及時回應同事在績效和職業發展討論中提出的需求。有關我們在員工薪酬及福利方面的投資，請參閱第118頁的「表現指標」。

同事參與 管理方法

道德實踐

我們在各種工作場所堅持高標準，並遵守《準則》的要求。該準則其中包含了我們對超越人權和勞工權益方面監管要求的期望，與聯合國《世界人權宣言》保持一致。我們致力提供免受歧視和騷擾的工作環境，對任何形式的歧視和騷擾事件採取零容忍政策。我們對公平及平等勞工實踐的承諾亦延伸至承包商及合作夥伴。

除《準則》及相關政策（包括專門的反性騷擾政策）外，我們亦實施相關計劃和措施，以營造一個尊重所有同事權利，並有利於為賓客提供卓越服務的和諧工作環境。

所有同事在入職時及之後每年均須確認遵守《準則》，並完成反騷擾及反歧視必修培訓。我們鼓勵同事透過投訴處理及舉報程序提出違反《準則》的潛在事件或其他關注事宜，包括歧視及騷擾事件。該程序採用保密原則，並明確禁止對報告關注事宜的人員進行報復或限制。2024年，99.13%的同事完成了關於新濠《準則》的企業管治入職培訓，鞏固我們對歧視和騷擾的零容忍政策，並加強預防和應對相關事件發生的措施。

《準則》就所有關注事宜（包括歧視或騷擾事件）制定清晰明確的上報流程，以便同事向相關部門舉報及進行調查。我們在執行《準則》時採取一視同仁的態度，不會因同事在公司擔任的職位而有區別對待。本公司政策規定，任何違反《準則》的同事將面臨相應的紀律處分，包括終止僱傭關係。詳情請參閱《準則》。報告年度內，新濠未造成或促成任何違反人權或勞動權利的事件，同時亦未有任何違反《準則》的報告。

合理薪酬和公平實踐

新濠致力實踐合理及公平的薪酬制度，確保所有同事及承包商的工資符合當地最低要求，並符合法律法規及生活工資基準。我們積極與勞工代表溝通，以評估並優化工作條件。

我們的薪酬政策由當地管理並受區內監督，以確保我們提供具競爭力、公平及性別平等的薪資。同事的加班工作均獲得補償，我們亦密切監控工作時數，以避免過重的工作負擔。如需進行大規模裁員，將遵循最低限度的諮詢或通知期限。

追求卓越的文化

堅持追求卓越的文化使我們脫穎而出，為我們的營運和服務方式提供指引。其核心在於賦能同事，讓他們以提供優質服務為榮。為了維持追求卓越的文化，我們已建立一些關鍵系統，包括：

- 領導層的願景及承諾
- 促進成功的環境
- 嚴謹流程及架構以實現品牌承諾，包括提供實用的計劃和量身定制的內容的培訓系統
- 持續評估服務及行為標準
- 具吸引力的獎勵架構
- 定期對所有同事的表現及發展進行評估
- 表揚同事成就的文化

為強化系統，我們推出量身定制的培訓計劃，包括：

- **迎新培訓**：向新入職同事介紹新濠的致勝之道：我們的價值觀、理念及六大核心服務標準
- **技術技能培訓**：根據「聘用持合適態度、具潛能及形象的人士，然後進行技能培訓」的原則
- **「我的首個90天」綜合計劃**：透過特別制定的計劃，加快新同事融入新濠追求卓越的文化，確保他們了解各部門獨特的要求、知識、技能和期望
- **消費者品牌及服務培訓**：確保服務與消費者品牌和定位保持一致，從而維持典範式的五星級高標準
- **「福布斯」五星標準培訓**：介紹我們提供頂級奢華服務背後所付出的努力
- **神秘顧客**：讓同事有機會體驗新濠的卓越服務，並鼓勵他們承諾提供最佳的服務

我們致力在旗下每一家綜合度假村滿足賓客對創新體驗的不斷變化的期望，這持續激勵我們積極尋找及探索新構思。我們建立正式和非正式渠道，例如賓客調查、訪談和焦點小組，就如何提升服務，進一步增強追求卓越的文化收集意見。



全人發展

打造一個讓同事全心全意投入工作並積極學習及提升技能的環境，對於其個人和企業發展都非常重要。我們持續發展的一套資源支持同事在其職務專長內外實現個人和事業成長。

2024年，新濠用於每位全職等值員工的學習和發展活動上的平均投資為582美元，相當於每位全職等值員工平均接受了38小時的培訓。2024年，100%⁶¹的全職等值員工參與了新濠培訓學院提供的相應培訓課程。

以下為今年「全人發展」計劃的更新要點。

「基礎躍進計劃」—擴展新視野及技能

自2015年成立以來，該計劃旨在培育內部人才，致力支持同事透過探索本集團的不同職能及轉職途徑來發展互補技能。參加者可體驗其他部門同事的一日的生活，從一日見習的機會、短期工作，以至長期的項目和轉職，深入了解每個職位對企業整體發展的貢獻。

該計劃對新濠極為重要，有助於留住人才及促進內部晉升和轉職，從而從公司內部滿足公司的部分人才需求。該計劃亦為本地同事未來擔任管理職位做好準備，讓他們具備能夠有效地領導團隊所需的專業知識和信心。我們透過該計劃為參與者的職業發展奠定堅實基礎，從而培育出一批有能力的領導者，推動公司向前發展。

2024年，3.5%的澳門同事參加了超過4,100場「基礎躍進計劃」體驗，其中12%為非博彩工作體驗。

「廚藝基礎躍進計劃」

為滿足業界對訓練有素的廚藝人才的需求，我們於2021年推出「廚藝基礎躍進計劃」，這是一項與勞工事務局和澳門旅遊大學合辦的開創性計劃，為期12個月。該計劃透過有系統的在職培訓、跨職能機會，以及與當地政府和大學合作舉辦的正式和非正式培訓，培育本地廚藝人才。

61. 接受培訓的同事人數可能高於年底的同事總人數，這是由於該數字包含了曾接受培訓但在報告期結束前已離職的同事。

同事參與 管理方法

「廚藝基礎躍進計劃」

2023/2024年度計劃包括：

2名 澳門旅遊大學
學生



12名 新濠廚師

2025年計劃：2024/2025

與澳門旅遊大學合作，目前參與者包括：

5名 澳門旅遊大學
畢業生



7名 新濠廚師

2024年，14名學員完成西式及中式烹飪、糕點及烘焙技能等密集式培訓後順利畢業。培訓課程由澳門旅遊大學與勞工事務局合作開設，內容包括大廚勵志講座、勞工事務局主導的專業素養及餐飲與食品安全認證培訓，以及澳門旅遊大學舉辦的講座，主題涵蓋營養學、餐飲服務、成本管理和廚房設計等。

該計劃的畢業典禮適逢世界廚師日，我們亦藉此嘉許旗下100名最佳廚師。為進一步豐富「廚藝基礎躍進計劃」的內容，在畢業後的一個月內，我們舉辦了一場可持續烹飪比賽和可持續發展論壇。參加者的反饋意見顯示他們對烹飪專業的看法有所轉變，內部同事亦高度評價這種快速的學習和發展機會。

2024年，參與了12次「廚藝基礎躍進計劃」的餐飲部同事86%繼續留任，完成計劃後晉升率為17%。

員工流動率 (%)

2020 財年 ⁶²	19.8
2021 財年	15.7
2022 財年	12.6
2023 財年	15.4
2024 財年	12.3

新濠培訓學院

我們追求卓越的文化並非一成不變，而是透過學習、精進和強化而不斷發展。自2009年以來，新濠培訓學院一直為同事培訓技能，以維護我們的標誌性服務標準。自2009年成立以來，我們已為同事提供超過8,400個內部課程，涵蓋財務、客戶服務、領導才能、銷售、市場推廣、資訊科技及語言培訓等領域，使新入職同事及資深同事都能更新其技能和能力以跟上行業的變化發展。



2024年，該學院提供的1,400多個培訓課程共有逾785,000人次參加，學習總時數超過870,000小時。年內，餐飲團隊的同事參加了超過250,000小時的培訓，專注提升他們的技術技能和服務標準，以確保能夠持續提供優質用餐體驗。在澳門，這促使我們旗下五家餐廳奪得八顆米芝蓮星，以及旗下四家餐廳在《2024黑珍珠餐廳指南》中共摘下六鑽榮譽，進一步鞏固了我們在區內餐飲界的卓越聲譽。

2024年，我們亦為團隊提供了超過8,200小時的專門且密集的福布斯標準培訓，旨在讓同事能夠提供符合福布斯嚴格標準的卓越客戶體驗。這促使旗下在澳門和馬尼拉的酒店、餐廳和水療中心在《福布斯旅遊指南2025》中榮獲107顆星，創下區內新高，彰顯了我們對卓越的承諾。

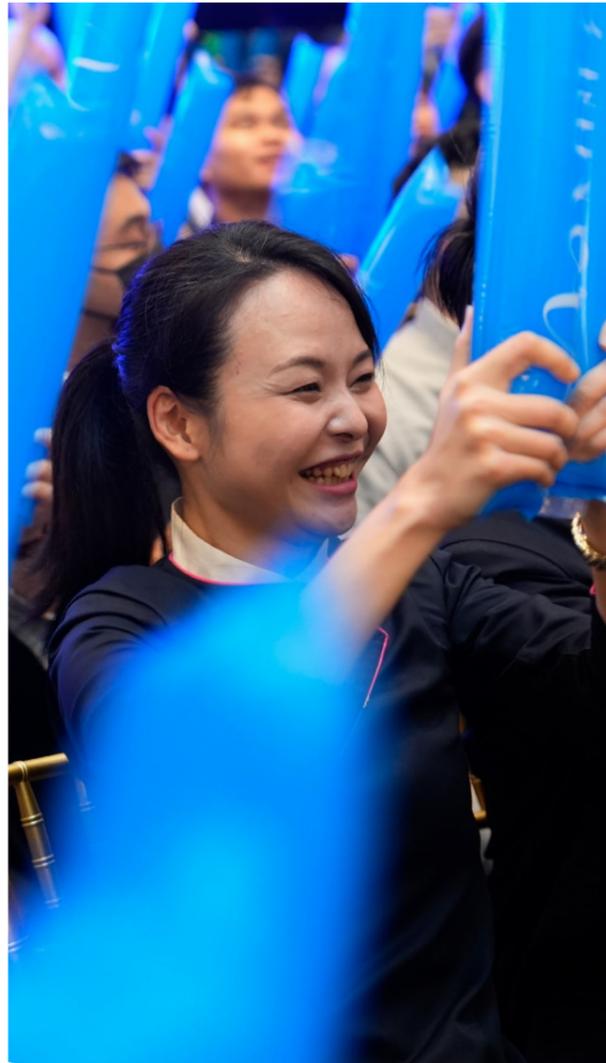
其他職業發展機會

除常規服務培訓、「基礎躍進計劃」及相關計劃外，參與各類型的比賽亦為同事提供展示自我的平台。在備賽過程中，同事可獲得密集的培训、輔導和指導，從而提升技能及拓闊職業發展空間。在備賽到競賽的整個過程中，我們見證了參賽者、教練以及所有支持單位的毅力、堅持及抗逆性。2024年，參與者取得的成就包括：

- **2024第六屆澳門綜合旅遊休閒企業職業技能競賽** — 共贏得十個獎項，勇奪最多殊榮，獲得最高級別的認可
- **大中華區Stelliers酒店人獎** — 旗下綜合度假村在澳門獲獎最多，共勇奪三項大獎，分別為「年度廚師酒店人獎」、「年度侍酒師酒店人獎」及「年度信息科技部酒店人獎」
- **金襟針比賽** — 在房務員、西餐侍應生及茶藝師類別獲得三個獎項
- **澳門旅遊局托盤比賽** — 獲得最高獎項，榮膺(男子組)冠軍
- **茶藝師** — 奪得三個獎項，包括「深合杯」職業技能大賽亞軍(個人)，以及在澳門茗星茶藝師評選大賽中獲得最佳茶席設計獎(團體)及最佳茶品陳列獎(團體)
- **2024冰淇淋世界盃** — 三名同事代表澳門參賽

62. 財政年度(財年)。

同事參與 管理方法



在新濠天地（馬尼拉），我們提供有系統的技能提升培訓，涵蓋餐飲廚藝、賭桌、客房服務、前台及人力資源，累計為同事提供超過12,100小時的培訓。此外，我們與菲律賓人才發展協會合作舉辦一個為期兩天的課程，增強了內部培訓人員提供技能培訓的能力，使他們能夠在培訓課程中融入有效的技巧和工具。2024年共錄得216次內部調動：142名同事在不同部門獲得晉升，承擔更多職責或擔任更高級的職位，111名同事進行了平級調動，轉換至新職位，豐富了本公司的人才生態系統和繼任計劃。

在澳門，我們亦推出了新的培訓計劃，助力同事掌握適應未來所需的技能，例如人工智能、數碼轉型與市場推廣、電腦技能以及語言培訓等。

按照同事類別和性別統計的平均培訓時數⁶³
(小時)

	2024		2023		2022	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理層	22.46	21.35	19.88	16.07	20.06	15.37
非管理層	39.65	39.00	67.15	70.96	204.82	161.64

內部招聘機會—長期就業和職業發展

同事的個人及專業成長，推動了他們自身的發展，亦成就了我們的成功。我們優先考慮為具備必要技能的內部人選給予機會，自公司成立以來，我們已促成超過31,000次內部晉升及轉職，而在2024年，23%的職位空缺由內部同事填補。

助學金

自2010年以來，新濠一直為同事及其直系親屬提供經濟援助，以支持他們完成本科教育，並為遭遇困難或不幸的同事提供「希望助學金」。自於2020年推出以來，我們已向同事及其家人授予超過50萬美元獎學金。2024年，我們頒發助學金予澳門科技大學數字媒體課程的學生，以修讀2025年的課程。我們旨在透過計劃，為新濠建立人才庫和為同事提供長期就業機會。

重返校園計劃

於2010年，我們與澳門教育及青年發展局及當地中學教師合作推出「重返校園計劃」，旨在為過早輟學的同事提供接受正規教育的機會，讓他們在新濠全職工作的同時可用餘暇考取中學文憑。目前，共有63名同事參與計劃，以考取中學文憑。為進一步支持同事的終身學習並為他們未來的晉升做好準備，我們於2023年為61名同事舉辦兩場為期兩年的內部課程，讓他們完成高中最後兩年的課程。這些課程進一步彰顯我們在同事成長和發展方面的投資的承諾。我們相信，該計劃不僅可為同事提供成功所需的基礎教育，亦為本地社區的發展作出貢獻。

2024年，37名參加該計劃的同事憑藉出色的學業表現獲得政府頒發的獎項，其中一人因整體成績優異而獲得「蓮花獎」，另有一人因在中文學科獲取最佳學年成績而獲得「李白獎」。

新濠學院

新濠與愛丁堡納皮爾大學合作，為同事提供機會在工作期間完成為期兩年的國際商務學士學位課程。每年有15名同事可加入該計劃，自2015年以來，已有29名同事從新濠學院畢業，其中11人獲得晉升或內部調職的機會。2024年，有15名同事加入該計劃，來自澳門的大學的本地導師與愛丁堡納皮爾大學的教師合作，拓闊學生的本地和國際視野。

畢業生實習計劃

新濠自2020年起與勞工事務局合作，為澳門畢業生提供機會，以了解新濠的高標準以及考慮從事酒店業。該項量身定制的計劃為參與者提供為期三個月的實習機會，讓他們在新濠的不同業務部門工作，汲取經驗。歷年參與者的反饋表示，該計劃亦為他們提供有利於職途發展的實用技能，包括業務經理提供的輔導和指導。

酒店管理文憑

我們與澳門旅遊大學合作，推出美國酒店業協會教育學院（AH&LEI）的酒店管理文憑課程，設有11門課程，涵蓋服務領導力、前台及餐飲營運管理、實用數碼市場推廣、財務、商業、人力及活動管理、酒店管理的可持續發展目標、數碼轉型下的酒店營運，以及本地文化素養等領域的最新商業趨勢。除了澳門旅遊大學提供的文憑課程外，學員在順利完成課程後，還將獲得美國酒店業協會教育學院頒發的兩張國際證書。

包容性和多元化

能夠適應未來發展的公司仰賴多元化職場的優勢，營造兼容並包的工作環境並透過獨特視野推動創新及提升抗逆性。正如《準則》所述以及包容性及多元化聲明所強調，我們是平等機會僱主，絕不容許任何基於性別、年齡、種族、宗教、性別認同、性取向、能力差異、父母身份／婚姻狀況或其他非優點因素的歧視或騷擾。我們鼓勵同事透過投訴處理及舉報程序，提出違反《準則》及聲明的潛在事件或其他關注事項。2024年，我們並無接獲任何關於歧視或騷擾個案的報告，亦未接獲任何經證實違反《準則》的個案報告。

63. 2023年，平均培訓時數回復到疫情前水平。而2022年較高的平均培訓時數則反映我們在業務受限期間，為同事提供了更多培訓以保持專業技能，以及探索其他部門運作的機會。

同事參與 管理方法

我們在多元、平等與包容方面取得的主要進展要點概述如下。

包容的工作場所

全球同事團隊來自85個國家，女性佔團隊的47%。

為特殊需要人士提供機會

2024年，我們在同事及支援殘疾人士方面提供了更多機會。在2013年，新濠是僅有的兩家參與澳門勞工事務局為當地特殊學生組織實習計劃的公司之一。2024年，我們提供了33個實習機會，五名實習生後來成為正式員工。自2013年推出該計劃以來，至今共有170名實習生曾參與計劃，其中67人獲聘予正式職位。6月和12月，我們參加了勞工事務局舉辦的殘疾人士招聘會。我們還與勞工事務局和五家社福機構合作推出一項新計劃，為嚴重殘疾人士提供在澳門綜合度假村工作的機會。參與者可在為期一個月至三個月的計劃中獲得寶貴的工作經驗，提高技能並培養自主工作能力。該計劃從2023年11月持續至2025年1月，吸引16名參加者參與。

來自當地社區的領導人才

在旗下所有綜合度假村中，63%的「副總裁」或高級管理層及以上級別的職位由本地人士擔任。

性別多元化

我們致力在整個公司促進多元化，因此，支持包容及晉升在職女性仍然是我們的優先事項。於2024年，我們32%的高級管理層職位、40%的管理層職位和47%的其他職位由女性擔任，而55%的創收職能和21%的科學、技術、工程及數學(STEM)相關職位均由女性擔任。

女性領導層

佔董事會成員 **23%**

佔企業執行委員會 **14%**

佔高級管理層 **32%**

佔普通管理層 **40%**

照顧家庭需要的工作環境

要留住寶貴人才並確保同事盡展所長，須支持同事平衡工作和家庭需要。除各種後勤區員工心臟地帶設施和彈性工作安排外，旗下所有物業均設置了哺乳室，提供舒適、私密且衛生的空間，以支持哺乳母親重返職場。2024年，新濠天地(馬尼拉)通過該國衛生部對其哺乳設施進行的審核，被評為「媽媽友善工作場所」。在2024年育兒假後重返工作崗位的女性及男性員工中，留任率分別高達97%和98%。

公司內部的培訓學院分別與教育及青年發展局及博彩業職工之家合辦各類親子教育講座及親子工作坊，幫助同事提升親子互動技巧、親子關係，從而改善家庭關係和提升社區福祉。2024年，我們將「好媽媽嘉獎計劃」擴展至大灣區的女性，來自大灣區的十位媽媽在不同類別中獲得嘉獎。

工作環境

工作場所不僅是完成工作的地方，更是同事成長、建立聯繫以及尋找人生意義的地方。我們深明工作環境對於維持卓越文化和幫助同事成長均極為重要，因此我們持續優化工作環境，以滿足同事不斷演變的需求。我們透過正式和非正式渠道積極尋求同事的反饋意見，這些渠道包括問卷調查、「與管理層會面」活動及多個其他交流平台，包括：

- 在不同業務部門及綜合度假村內舉辦的焦點小組
- 透過手機應用程式讓同事能夠「與管理層交談」
- 通訊刊物及社交媒體
- 年度表現評估
- 領導論壇
- 內部心理健康講座

我們致力透過在綜合度假村的所有後勤區員工心臟地帶提供一系列量身定制的設施，提升同事福祉，支援他們的學習需要，並豐富他們的職場社交生活。例如：

- 優質的學習設施
- 提供豐富菜單的用餐區，包括健康和可持續性食品
- 備有茶點及電腦供網上學習及娛樂的社交區域
- 配備按摩椅、吊床及電視的休息室
- 為同事提供支援的服務台

我們透過一系列措施提倡工作生活平衡，靈活滿足同事各種需要，並協助他們在職場之外探索個人興趣。

- **彈性濃縮工作週方案 (Flex Compress)**：濃縮工作週安排，讓同事可以將工作時數集中在一週內的某幾天
- **定時兼職連福利 (Strawberry Life) 工作方案**：讓同事可按比例地享有全職工作的福利
- **「Thinking of you」計劃**：為考慮轉職的同事提供帶薪休假，允許他們享受6至18個月的部分帶薪假期，為他們在其他行業探索不同就業機會時提供安全網
- **生活品味計劃**：新濠培訓學院開設有關於提升生活品味及個人發展知識的工作坊
- **在職位和職責允許的情況下**，採用混合辦公模式，讓同事能夠在家工作

我們亦會舉辦特別活動，讓同事及其家人樂享天倫。在新濠天地(馬尼拉)，一場為期兩天的「Trick or Treat」活動吸引了超過460人參加，活動設有跳舞、唱歌和遊戲環節，為大家帶來一個格外有趣的萬聖節。

促進身心健康

身心健康對於個人和職業發展至關重要。我們致力於為同事、其家人和社區合作夥伴提供適切的支援。我們深知每個人的需求都不一樣，例如，適合需要減壓的「高績效」人士的支援，與身心面臨各種挑戰的人士所需的支援大相徑庭。為此，我們不斷努力提升同事對自我關懷的重要性的認識，消除對心理健康問題的忌諱，並透過營養飲食及定期運動推廣健康生活方式。

新濠天地(馬尼拉)的同事每季度可參加有關家庭規劃的講座，並可獲得免費的計劃生育用品及諮詢服務。2024年，超過1,400名同事參加了這些與當地政府及人口與發展委員會合作舉辦的講座。此外，我們還與崇仰醫院 (Manila Doctors' Hospital) 合作舉辦了三場專場健康活動，內容涵蓋全面保健、營養攝取、骨骼健康及視力保健等主題。

自2021年以來，我們與澳門婦女聯合總會合作推出「Feel Better 活出好心情心理成長計劃」，透過每兩個月舉辦一次的心理講座和諮詢服務，該計劃已惠及2,400多名同事及其親友和社會大眾。調查顯示，88%的參加者在參加講座後尋求專業幫助的意願有所提高。每年，我們特別為同事及其家人提供600場個人諮詢服務。2024年，該計劃共吸引了182名同事、98名家庭成員及113名社區成員參加，並提供了200場個人諮詢服務。

在馬尼拉，我們與一家當地社福機構合辦「塑造靈性價值」(Spiritual Value Formation) 計劃，以持續推廣心理健康作為整體靈性的重要部分。菲律賓同事可以參與網上研討會探討各種心理健康議題，尋求諮詢支援等。

有見心理與身體健康的重要關係，我們持續更新所有後勤區員工心臟地帶的佈告欄，分享運動和營養小貼士。我們亦於每個季度設立不同的攤位，以便同事評估身體成份以及參與其他監測健康指標的活動。

為支持健康及均衡的飲食，我們在所有員工用餐區的當眼位置提供營養資訊，並提供健康食物選擇。我們會全面且定期地檢視員工用餐區和賓客餐飲場所的菜單，優先提供更健康、營養更豐富的食物，並為受歡迎的肉類菜式提供植物基替代品。我們亦積極鼓勵同事按需要進食。適當減少餐食份量有益健康，並支持我們為盡量減少食物浪費和餐盤浪費所作出的持續努力，從而為減少我們的碳足跡作出貢獻。

「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」 鼓勵澳門同事鍛煉強健體魄

「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」激勵並支持同事動起來，鼓勵同事透過鍛煉以及參與社區的體育活動來減輕壓力並改善整體健康。該計劃取得以下主要成績：

- 該計劃自2022年12月推出以來，至今已有9,153名同事參與其中，其中近20% (即1,718人) 在2024年加入
- 發掘了36名運動健將
- 參與了68場體育比賽
- 贏得150個獎項
- 「InBody 身體成分分析儀」展位吸引超過2,000名同事進行身體健康檢查
- 為同事及其家人舉辦了兩場名為「小小運動員」的活動
- 舉辦了485場訓練，參與同事超過900人次



年內參與了多項活動，包括慈善跑、婦女體育節、運動嘉年華，以及呼籲珍惜水資源的年度活動「與水同行環山跑」。同事參與了羽毛球、籃球、保齡球、飛鏢、障礙賽、跑步、桌球、足球和乒乓球比賽，以及澳門國際龍舟賽。

超過900名參加者參與了以下主題的「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」研討會活動：

- 食物與情緒—營養在心理健康中的作用
- 健康的根源：釋放植物基飲食的全面好處
- 有機食品與基因改造食品
- 健康塑形迎夏日
- 將興趣變成工作的樂與痛
- 運動在生活中的重要性
- 瑜伽與健康



安全、 健康及福祉

我們的承諾

同事、賓客及合作夥伴的安全、健康及福祉至為重要。儘管法規已設定了基本標準，但我們力求做得更好。從空氣質素到安全工作實踐，從衛生到人身安全，每一個細節都經過量化、監察和微調，以達到業界領先的職業安全健康標準。我們透過專業培訓、實時監察和嚴格審核，確保所管理的每一個空間不僅符合規定，更能讓人安心。

我們的目標

- 相較2019基準年，2025年新濠的集團年度工傷率降低5%

管理方法

職業安全健康（「職安健」）

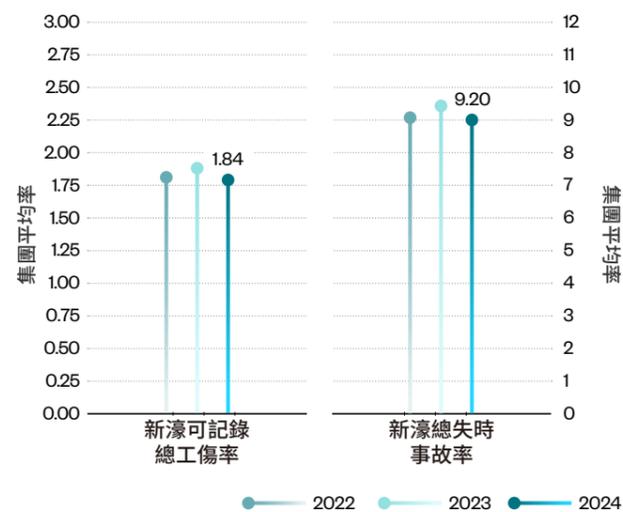
新濠是澳門酒店及娛樂行業中首家憑藉其職安健管理系統獲得ISO 45001認證的企業，這令我們深感自豪，亦體現了我們持續的承諾。我們採取嚴格的職安健規條，專責的職安健委員會每月召開會議，負責處理旗下所有物業的以下事項：

- 向管理層報告同事和承辦商提出的職安健問題，以及在糾正及預防措施方面取得的進展
- 監測職安健績效結果，跟進所有相關事件，確保徹底調查和有效糾正
- 管理審計和調查活動
- 開展針對性的培訓和提升職安健意識的活動
- 確定需要改進的領域和資源分配的需要

為確保相關各方了解我們嚴格的職安健標準及期望，所有新入職同事必須參加培訓，而同事及承辦商亦須定期持續接受培訓。

首席風險總監負責監督我們物業組合中相關業務單位的職安健績效，並定期審查風險及危害，同時實施適當的糾正及／或預防措施。為作好準備隨時應對各物業可能發生的各種事件，我們當地的應急小組與有關當局緊密合作，以制定和實施必要的計劃。

新濠可記錄總工傷率及總失時事故率^{64,65}
(集團平均)



年內，本集團在澳門、馬尼拉、塞浦路斯及香港辦事處的平均可記錄工作相關工傷率為1.84，較2023年下降4.42%，並低於2019基準年的工傷率3.09。平均失時事故率為9.2，亦比去年同期減少4.42%。數據下降反映出自我們為新開設的物業City of Dreams Mediterranean進行有系統的職安健培訓後，其安全表現有所改善。我們將一如既往地持續檢討表現、優化安全培訓、監督及針對職安健事件所實施的預防及補救措施。

職安健及食品安全培訓

自2018年推出以來，酒店及飲食業職安健培訓課程提高了同事的意識，並培養其在預防工傷事故、採取適當人工操作實踐和應對緊急情況方面的能力。澳門勞工事務局及新濠積極支持該培訓課程，88%的同事於2024年完成該課程。該職安健卡的有效期為五年。

從2018年至2024年，我們舉辦了約350場內部培訓課程，有超過19,000名同事參加，包括超過7,400名新入職同事及12,500名同事。2024年，共有3,910名同事完成該培訓，相當於同事總數的18%，其中包括約2,800名新入職同事。

我們提供的培訓包括：

- 在旗下澳門物業舉辦網上職安健事件處理課程，以及食品安全意識培訓，包括為期五天的後勤區員工心臟地帶展銷路演，設有遊戲和問答攤位，並輔以宣傳海報，以及提供食品安全小貼士的通訊刊物。
- 新濠天地（馬尼拉）推出五個全新職安健培訓課程，重點涵蓋行政合規、識別安全危害及控制措施、危害識別風險評估及應急防備，以及化學品和食品安全方面的內容。
- City of Dreams Mediterranean舉辦有關食品安全最佳實踐以及如何滿足特殊飲食要求和應對食物過敏的課程。

健康空氣

從建築物設計到通風、空調及供暖系統的日常監測和維護的各個階段，確保同事和賓客能在舒適環境中呼吸到健康的空氣非常重要。我們在賓客區及後勤區員工心臟地帶安裝的先進感測器可實時監測室內空氣質素和溫度，工程團隊會對監測結果進行監控，以便迅速進行調整或維修。我們根據監管要求，在物業內，吸煙行為僅限於指定區域內進行，從而為所有人維持潔淨、健康的環境。

64. 平均可記錄總工傷率（根據每40小時和48小時工作周的案例數乘以20萬小時）。

65. 平均總失時事故率（根據每40小時和48小時工作周的案例數乘以100萬小時）。

安全、健康及福祉

管理方法

我們的「福祉支柱」

身體

- 「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」— 運動營養及健康飲食計劃
- 與水同行環山跑、澳門鐵人三項賽及澳門青年慈善高爾夫球賽

職業和智能

- 培訓和發展

情緒

- 為同事及其家人而設的「Feel Better 活出好心情」心理健康講座

社會

- 社區義工服務機會
- 公司內的社交活動和機會，以促進良好關係
- 鼓勵同事於工作期間參與義工活動來回饋社區

福祉

我們根據四大「福祉支柱」，制定、實施並不斷完善一系列措施，以提升同事及其家人和社區的健康和福祉。

安全、健康及可持續飲食

美味佳餚既要吃得盡情，又要吃得安心，我們確保旗下所有餐飲場所均採用安全、衛生及有質素的最佳實踐，以保障賓客及同事的健康和幸福。食品安全團隊定期進行檢查，以監察有關方面是否符合相關法規以及我們的食品安全標準。此外，旗下位於澳門及塞浦路斯的所有物業均已取得危害分析關鍵控制點 (HACCP) 認證。每年，外部審核師為旗下在澳門的所有餐飲場所進行 HACCP 評估；2024 年，我們在審核中並無發現任何違規事故而導致罰款、處罰或警告。新濠天地 (馬尼拉) 遵守所有當地監管要求，並為所有餐飲部同事提供持續培訓，以維持食品安全和衛生方面的高標準。

知識猶如食材般不可或缺。因此，餐飲部同事及供應商接受定期和持續的食品安全培訓，以確保達到最高標準，保障同事及賓客的健康與福祉。2024 年，我們擴大這方面的努力，在澳門推出一份有關食品安全的通訊消息刊物，並舉辦路演活動，吸引逾 2,000 人次參與，在業務營運中強化了最佳實踐。

作為「REACH! 新濠運動菁英育才計劃」的一部分，年內我們繼續透過舉辦網上課程，加強營養教育，並要求餐飲、酒店、水療與休閒、廚藝及管家部的同事必須參加該課程。我們亦在澳門的員工用餐區舉辦了三場講座，共吸引 300 名同事參加 (詳情請參閱第 071 頁及第 075 頁的「小型專題案例」)。這些努力與政府透過《健康澳門藍圖》推動居民健康的總體目標一致。我們旨在透過加深參加者對這些議題的理解，鼓勵可持續發展實踐，並為建設更健康的社區作出貢獻。我們計劃繼續在新濠旗下所有場所舉辦這些講座，並將其擴展至本地社福機構，以提高公眾意識。後勤區員工心臟地帶的佈告欄定期更新教育海報，涵蓋基礎營養學、食物過敏管理和減肥迷思等主題。未來舉辦的講座將涵蓋食物安全和減少廢棄物的議題。

我們持續審視餐單和菜式，以確保提供營養豐富且可持續的食物，以迎合各種飲食偏好。我們亦擴大可持續野生捕撈海鮮和植物基餐飲選擇的採用範圍，以滿足日益增長的需求。我們在員工用餐區和賓客菜單中推廣健康及營養食物選擇，重點包括：

- 增設植物基菜式、素食和健康美食選擇
- 減少供應油炸、醃製和煙燻食品，並減少油、鹽和糖的用量

全方位促進 澳門同事健康及福祉

2024 年，我們與澳門衛生局合作，為同事推出了一系列健康計劃，涵蓋五個主要範疇：

工間操 — 動起來。新濠內部手機應用程式上的「114 鬆一鬆」功能可幫助同事保持活力，舒緩久坐或久站對健康造成的負面影響。我們與勞工事務局合辦了「齊來伸展大比拼暨頒獎典禮」，表彰把職安健放在首位的同事。

健康監測及設備 — 輕鬆追蹤個人健康狀況。新濠天地、新濠影滙和澳門新濠鋒的員工醫務中心現配備血壓計和身高／體重測量儀器，讓同事能隨時進行自我健康檢查。此外，我們還提供了符合人體工學的坐椅、腳墊、腰帶及抗疲勞地墊，以配合不同職位的工作需求。

健康推廣活動及講座 — 身心健康相輔相成。我們與澳門婦女聯合總會合辦「Feel Better 活出好心情 — 社區心理健康嘉年華」，以及

12 場有關紓壓、改善睡眠和藝術療愈的講座。新濠培訓學院推出了 39 個有關情緒健康、康體和個人發展的生活方式課程，而泰拳課程和親子健身工作坊則鼓勵各個年齡層的同事強身健體。

健康飲食 — 最佳能量助力最佳表現。員工用餐區持續提供健康和可持續的餐飲選擇，設有即場烹調站，並供應各種亞洲及國際美食。「綠色星期一」倡議加強了植物基食物選擇的吸引力，證明優質食物既能造福人類，亦有益於地球。

無煙生活方式 — 新的開始需要恰當的支持。我們與無煙澳門健康生活協會合辦「無煙企業路演」，強調無煙生活的好處，鼓勵同事邁出第一步。

更多詳情請參閱

第 070 頁的「促進身心健康」及第 074 頁的「安全、健康及可持續飲食」章節。

- 供應較健康的早餐選擇，如無糖豆奶、低脂鮮奶和乳酪
- 供應熱量較低的早餐，增加水煮蛋、蒸粟米、南瓜和番茄
- 推廣綠色星期一倡議，供應更多素食中式湯品和純素菜餚
- 提供糙米作為更健康的選擇

確保物業安全

真正的安全不僅在於設置屏障，還在於做好充分的應對準備。在所有物業中，訓練有素的保安團隊在幕後辛勤工作，運用實時監控、嚴格檢測以及尖端技術以確保提供嚴密的安全防護。我們持續評估現場的實體控制及保安措施是否完善有效。我們與當地警方、消防部門及其他當局制定應對方案，以防在極少發生的入侵或其他類型的安全事件的情況下，可迅速採取協調一致的行動。我們亦定期與緊急服務機構合作進行危機應對演練，使保安團隊及相關工作人員保持高度警惕，時刻做好應對準備。因為真正的安全不僅在於事發後的應對，更在於提前做好防範，未雨綢繆。

負責任博彩

我們的承諾

負責任博彩不僅是維持營運牌照的基礎，更是道德規範，我們有責任為賓客提供所有必要的資訊和資源，助其作出明智的博彩選擇，並且能接觸到合適的支援渠道。我們致力於透過遵守最嚴格的負責任博彩標準、採用技術保障措施以促進負責任博彩、並在必要時主動向所有賓客提供相關資訊、工具和支援，在業內脫穎而出。我們致力於超越所有司法管轄區的監管要求，以展示我們不斷為賓客及同事加強公平及安全博彩體驗的承諾。我們不會就博彩中的勝負機率作出誇大、虛假或誤導性的聲稱。我們亦不會在通訊中作出虛假聲稱或採用誤導性陳述，尤其不會貶低競爭對手的產品或聲譽。

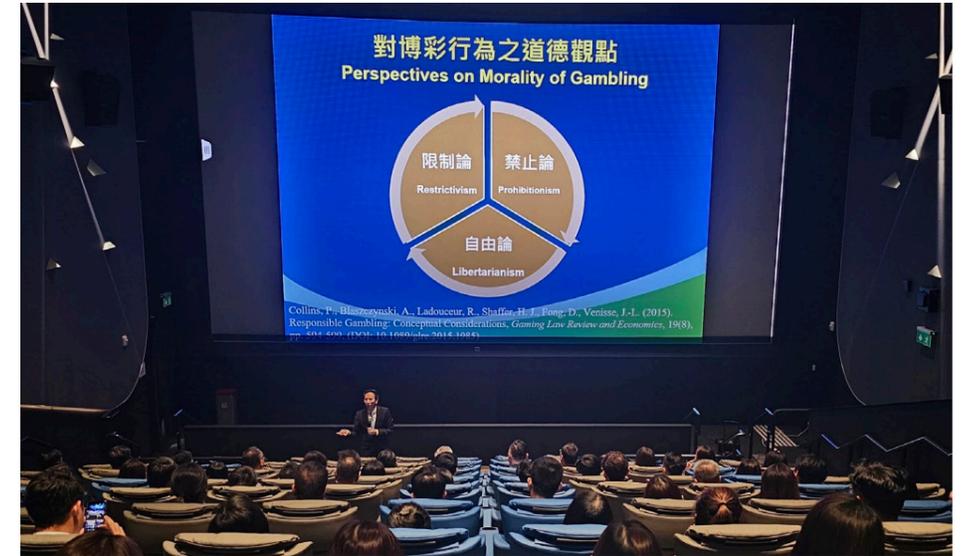
我們的目標

- 旗下所有全新開業的綜合度假村的負責任博彩計劃在開業三年內獲得第三方認證

管理方法

我們對人權和尊嚴的承諾貫穿整個價值鏈，包括同事、賓客以至我們營運所在的社區。在博彩方面，這意味著要確保每位賓客均能獲得相關資訊和資源，以便他們作出明智的選擇。博彩體驗各不相同，對負責任博彩的理解亦因人而異，因此提高意識是我們的首要任務。除宣傳教育之外，我們還利用先進的人面識別技術，促進賓客遵守負責任博彩，同時為有需要的人士提供方便獲取支援和資源的渠道。

由於博彩業的人權問題可能以多種形式呈現，我們積極採取各種措施，透過一套以技術與流程、教育及社區參與為重點的綜合方法，來促進建立一個公平且安全的博彩環境。由管理



層親自領導，以及由所有營運業務中的博彩與非博彩部門的代表所組成的全球指導委員會為我們的負責任博彩倡議提供策略方向，這些倡議包括：

- 採取措施，確保大眾能獲得足夠的支援和資源，以應對問題博彩或博彩成癮的情況
- 利用實時人面識別保安系統，實行自我隔離
- 確保賓客能獲得與博彩相關的可能性和相關風險的準確資訊
- 遵循當地有關博彩相關市場推廣活動的法律法規，以確保：
 - » 有關活動不面向青少年，或不使用可能吸引青少年的元素
 - » 有關活動不利用弱勢群體，亦不暗示博彩可以解決財務或個人問題
 - » 不會向已實行自我隔離或被第三方隔離的人士發送市場推廣通訊

→ 對同事進行教育。透過網上和面授課程相結合的方式開展嚴格培訓，以維持高標準，遵守監管要求並延續第三方對負責任博彩的獨立認證

→ 透過遵守有關提供負責任博彩相關資訊的法規要求，為社區提供支援

這些緩解措施適用於旗下所有娛樂場物業。2024年，新濠並沒造成或促成任何經證實的人權違規事件。本集團的投訴處理及舉報程序不僅適用於同事，亦適用於其他持份者，務求讓所有人能安心提出任何潛在關注事宜。詳情請參閱第110頁的「舉報」章節。

管理層親自領導

負責任博彩建基於最高管理層，主席兼行政總裁何猷龍先生負責監督我們的負責任博彩策略，並領導負責任博彩指導委員會。該委員會的成員亦包括本集團旗下的博彩及非博彩部門領導，以就所有負責任博彩計劃提供策略指導。各物業均設有專門的工作委員會負責管理負責任博彩措施的落實情況，定期審視相關績效，並就改進我們的計劃提出建議。



負責任博彩 管理方法



第三方認證

取得獨立第三方驗證是新濠致力推行業內最佳負責任博彩實踐的核心。2021年，我們成為澳門及菲律賓第一家獲得「RG Check」負責任博彩認證的綜合度假村營運商，塞浦路斯業務亦於2022年取得該認證。「RG Check」由理性博彩局 (Responsible Gambling Council) 推行，並由獨立負責任博彩專家小組審核，是全球最全面及最嚴格的國際第三方負責任博彩認證計劃。2024年，新濠天地(馬尼拉)及City of Dreams Mediterranean (包括其衛星娛樂場) 在「RG Check」⁶⁶認證的負責任博彩策略、教育及培訓標準方面均表現出色。

在澳門，由「負責任博彩工作小組」⁶⁷所制定、獲政府認可的「負責任博彩執行指標」項目根據其標準對娛樂場進行評估。我們共有十處設施⁶⁸獲評為「負責任博彩執行模範單位」，當中九處更取得滿分佳績。

除了在City of Dreams Mediterranean採取強而有力的負責任博彩措施外，我們還與塞浦路斯博彩及娛樂場監管署 (Cyprus Gaming and Casino Supervision Commission) 的負責任博彩部門合作，持續完善程序及績效指標以衡量負責任博彩控制措施的有效性。

技術與流程

在博彩業，保持領先意味著要堅守責任。位於澳門、馬尼拉及塞浦路斯的博彩設施安裝了實時面部識別保安系統，有助賓客實行自我隔離。隨著科技的進步，我們亦在不斷探索新的發展並不斷完善我們的流程、控制措施和保障措施，以跟上變化的步伐。

為同事進行負責任博彩教育

負責任博彩不是一項政策，而是從高級管理層到前線團隊共同秉持的觀念。每位同事均接受培訓，以了解負責任博彩的重要性，並具備有效支援賓客所需的工具。透過網上和面授課程，我們保持明確的標準，而強制性負責任博彩評估督促我們遵守監管要求，並有助我們繼續取得外部負責任博彩認證。所有同事均須完成負責任博彩網上評估。此外，每年的「負責任博彩推廣月」亦強化這一承諾，加深整個公司對負責任博彩的意識及責任感。

我們還定期邀請社福機構及其他社區持份者在後勤區員工心臟地帶舉行有關負責任博彩的展銷路演及社區活動，連結同事及供應商。以下是2024年的主要活動。

- 在澳門博彩監察協調局和澳門大學人文社科高等研究院的支持下，新濠於8月在新濠影滙舉辦負責任博彩圖片展。是次圖片展透過具影響力的圖片提升公眾對負責任博彩的意識
- 近114,790人次參加了負責任博彩培訓，培訓時數總計超過66,400個小時。在澳門，年度負責任博彩重溫課程的完成率為98%；馬尼拉為100%；塞浦路斯為98%
- 高比率的同事完成了「負責任博彩，你有我責」網上知識測試，澳門和馬尼拉的完成率皆為99%，塞浦路斯的完成率為90%
- 我們與澳門的社福機構合辦了15場負責任博彩路演，超過3,000名同事參加。每季度，博彩業職工之家均提供負責任博彩桌遊及諮詢服務
- 澳門、馬尼拉及塞浦路斯的20,000多名同事參加了包括負責任博彩遊戲攤位和負責任博彩意識提升月等加深對負責任博彩的認識的活動

負責任博彩大使

負責任博彩大使在負責任博彩的各個範疇擁有豐富經驗。這些前線經理經過專業培訓，為正在面對負責任博彩挑戰的賓客及同事提供支援，包括自我隔離、識別需要協助的人士和轉介專業諮詢服務。

總而言之，旗下所有物業的負責任博彩大使團隊由超過1,210名合資格的經理組成，他們擔任所有關於負責任博彩問題的聯絡人，在現場提供全天候服務。在澳門，負責任博彩大使增至729人，加強預防賭博成癮問題。此外，塞浦路斯培訓了242名負責任博彩大使，而馬尼拉培訓了239名負責任博彩大使，較去年增加68名。

要成為合資格的負責任博彩大使，需要完成以下三個級別的嚴格培訓課程：

- 第1級 — 負責任博彩入門課程
- 第2級 — 負責任博彩進階課程
- 第3級 — 負責任博彩大使培訓課程

我們與澳門的社福機構合作，於2023年推出一系列培訓課程、講座、遊戲攤位和資訊站，以提高負責任博彩大使的知識和技能。2024年，澳門和馬尼拉持續進行的負責任博彩大使重溫課程的完成率為100%，塞浦路斯為99%。

除了8月在新濠影滙舉辦的負責任博彩圖片展外，我們還為102名負責任博彩大使舉辦進階培訓講座，重點討論自我隔離和轉介諮詢。該講座由澳門大學馮家超教授主講，旨在提高前線經理的專業技能，為正在面對負責任博彩挑戰的賓客及同事提供支援。

支援社區

除超越標準監管要求外，我們還採取積極主動的方法，在所有業務所在社區中提高公眾對負責任博彩的認識和加強支援。我們與當地社福機構合作，確保公眾能夠易於獲取所需資訊、資源和支援服務，加強負責任博彩作為共同責任的理念。

2024年，我們在澳門為女性舉辦季度工作坊，結合負責任博彩意識和生活方式的主題。另外，我們亦與澳門青年義工協會等社福機構合辦活動和路演以推廣負責任博彩，並透過博彩業職工之家提供諮詢支援。

66. 截至2024年，旗下澳門物業的娛樂場持續接受根據當地政府的「負責任博彩執行指標」進行的外部評估。

67. 在澳門，組成該工作小組的成員來自社會工作局、博彩監察協調局、教育及青年發展局、澳門大學博彩研究所和澳門理工大學博彩旅遊教學及研究中心。

68. 這些設施包括澳門新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒(包括摩卡新濠鋒)、駿龍娛樂場、摩卡駿龍、摩卡金龍、摩卡廣發、摩卡內港、摩卡皇都及摩卡新麗華。

啟迪我們的社區

社區投資 及參與

我們的承諾

我們現在和未來的工作皆繫於所在社區和供應鏈上各方的力量。縱使賓客來自不同地方，但同事及其家人、社福機構、企業和政府持份者均以這些社區為家。新濠與社區建立的深層連繫不僅是一份責任，更是我們時刻引以為榮的基石。我們盡己所能擴大正面影響，創造共同價值，確保落實別具意義且持之以恆的舉措。在制定和實施計劃時，我們專注於：

- 透過量身定制的計劃及與社區合作夥伴合作，包括具社會影響力的群體、當地中小企業及微型企業等，推動經濟發展並滿足當地需求
- 使同事能夠透過義工服務推動社會及環境發展
- 提供慈善捐贈以滿足當地需求，及贊助受惠者助他們發揮潛能
- 保護和弘揚文化及傳承，從而豐富賓客體驗，並加強持份者與所在社區的連繫

我們的目標

- 全球80%的同事每年至少參與義工服務4小時
- 在各個司法管轄區開展文化及傳承計劃，協助相關國家培育知識豐富並熱誠的大使
- 促進當地中小企業的經濟發展

管理方法

我們採取全方位的社區投資及參與方針，旨在透過量身定制的計劃和可靠的長期合作關係，最大限度地發揮我們的影響力。透過推動群策群力，我們所推出的計劃不僅是一次性貢獻，而是能夠創造源源不絕的價值。

高級管理層的親自領導，加上我們整個全球性企業和持份者的全力支持，共同擴大我們為所在社區帶來的正面影響。

企業社會責任指導委員會

在公司主席兼行政總裁何猷龍先生的啟迪和指導下，企業社會責任指導委員會負責確保我們能夠對所在社區產生有意義的影響。該委員會負責協調優先事項及資源，與當地政府、社福機構和企業緊密合作，同時鼓勵同事積極參與其中。委員會成員團結一致，致力於解決所在多元社區面臨的獨特挑戰，並運用專業知識和與當地政府合作的經驗，推動持久的變革。

我們的企業社會責任履行方法及計劃

在八大企業社會責任支柱的指引下，我們致力透過以下行動滿足當地社區的特殊需求：

- 與當地中小企業及供應商互動交流
- 與當地社福機構、慈善團體、學術界、政府部門、協會及其他組織緊密合作
- 重視當地相關問題，並因地制宜地制定與社區活動交流的策略
- 制定為社會問題提供有效解決方案的針對性計劃
- 將社區需求納入我們的業務策略

在報告為增強社區凝聚力而推動的合作夥伴關係及計劃時，我們會重點介紹以下範疇：

- 當地中小企業的經濟發展
- 義工服務
- 災難應對措施
- 文化及傳承
- 慈善活動

當地中小企業的經濟發展

中小企業及微型企業是當地經濟的支柱，他們推動價值鏈上的經濟活動並創造就業機會。我們積極採購更多當地供應商的產品，同時幫助他們實現業務可持續發展。

我們透過提高合作夥伴能力以滿足我們的要求（如及時交付、質素、衛生、勞工和環境標準等），從而建立合作夥伴關係，支持當地企業擴大業務規模。此舉措使我們能夠利用規模經濟，確保供應鏈的可靠性，降低風險並增強營運抗逆性。我們業務所在市場的供應商主要為當地企業（包括中小企業）。詳情請參閱第088頁的「持續發展我們的供應鏈」。

2024年，我們透過各種舉措加強對本地採購的承諾，重點如下。

行業參與

新濠代表參加了由澳門青年創業孵化中心主辦的第四場「創孵ProQ盟」路演及商業配對活動。

新濠中小企學院

我們致力培育終身學習的理念，中小企學院擴展了新濠培訓學院的範疇，提供針對性的培訓計劃，解決當地企業及中小企業在全球商業環境中的需求。培訓計劃涵蓋可持續發展、職業道德、產品開發計劃、食品安全及衛生等主題，有助裝備中小企業夥伴在不斷變化的營商環境中保持競爭力並發展壯大。2024年，我們舉行了17場工作坊以透過知識和創新增強當地企業實力，共吸引來自434家中小企業的698名代表參與，總參與人數較2023年增加了47%。此外，我們還舉辦了兩場「中小企體驗之旅」和四場餐飲工作坊，分別有81名和139名中小企業代表參加。

社區投資及參與 管理方法

「中小企在餐中」活動

2024年，我們在澳門再次為53家當地供應商（包括28家餐飲業中小企業）舉辦了「中小企在餐中」活動，讓他們直接向公司的27名廚師、餐飲部同事、13位賓客及當地政府官員以及新濠各部門經理介紹他們的產品。活動還提供有關新濠食品安全標準和整體可持續發展策略的培訓。活動共吸引93名供應商代表參加。

後勤區員工心臟地帶展銷路演

後勤區員工心臟地帶展銷路演是一項獨特的舉措，為當地中小型企業提供免租金機會，在旗下綜合度假村的後勤區域設立攤位，向我們超過12,000名澳門同事直接銷售產品和服務。多年來，該計劃得到廣泛好評，促進我們的團隊成員與當地商界加強聯繫。

2024年，我們舉辦了17場內部展銷路演，吸引393家中小企業參與，較2023年的257家增加了42%，為中小企業產生超過898,000美元的收入。

鑑於這些展銷路演取得成功，我們與當地主要組織合作，將展銷路演活動擴展至更廣泛的社區，包括與澳門工會聯合總會合辦兩次路演，及與澳門街坊會聯合總會合辦一次路演，吸引了共18,000名人士入場，為169家參與的中小企業帶來近70,000美元的收入。

新濠天地（馬尼拉）每季度舉辦一次為期四天的「員工市集」活動，讓同事和當地企業在後勤區員工心臟地帶匯聚一堂。一系列季節性活動為同事們提供折扣優惠產品，包括書籍、聖誕玩具以及學校畢業典禮所需物品和服務，進一步支持當地供應商。

聖誕市集：支持當地企業

新濠影滙一年一度的聖誕市集在節日期間舉行，展期從10天延長至21天，為當地中小企業和社福機構帶來更多市場曝光機會。在經濟及科技發展局和澳門旅遊局的支持下，該活動吸引了賓客和旅客來訪澳門，加強我們支持本地經濟多元發展的承諾。該節日市集展示了各種手工藝品、節慶禮品、食品和飲品，為40多家當地企業帶來超過50,000美元的收入。除購物之外，該節日市集亦特設一系列親子活動，如節慶手工藝品以及禮品製作工作坊，遊戲攤位、裝飾佈置、拍照打卡景點以及現場娛樂表演，營造歡樂的節日氣氛。

21 項中小企業活動⁶⁹

603 家中小企業和社福機構參與

超過 102 萬美元 為中小企業帶來的收入

義工服務

同事希望透過參加義工服務為回饋社會盡一分力，讓社區變得更美好。2024年，我們近3,600名在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的義工獻出時間和精力參加了359項義工活動，包括為有特殊需要的兒童和成人而設的家庭康樂活動、長者才藝表演、探訪安老院、翻新校園、捐血，植樹及清理海灘等。

義工計劃

	2024	2023	2022
活動	359	530	2,276
參與人次	3,587	3,845	22,346

「小善大愛」傳愛行動

我們的標誌性「小善大愛」傳愛行動充分體現了我們的理念—聚沙成塔，成就非凡影響。於2024年，我們透過該計劃在全球業務網絡推行了多項推動社區參與及支援社區的措施，重點如下。

澳門物業

今年，我們有超過1,800名義工參與活動：

- 支持「青年義工發展計劃」，該計劃動員青年幫助殘疾人士，培養包容意識，強化回饋社會及建立牢固社區聯繫的重要性。該計劃獲澳門教育及青年發展局和環境保護局支持，並與澳門街坊會聯合總會合作，共18對親子參與，其中十對來自新濠，八對來自社區。

- 支持「2024年澳門共融會議及慈善高爾夫球大師賽」，透過體育運動推動社會包容。該項活動由新濠作為主要贊助商，旨在弘揚包容與賦權理念。活動匯聚1,000名來自30多個國家的人士參與，其中包括14名全球頂尖的智障高爾夫選手。共融會議設有家長諮詢環節和交流活動，以及其他休閒項目，如參觀澳門首個取得自閉友善中心認證的遊樂設施——新濠影滙水上樂園⁷⁰。在水上樂園，訓練有素的同事確保每位人士及其家人能夠享受熱情、包容的環境。新濠非常榮幸獲得此殊榮，連同這些重要活動，彰顯了我們推動社區共融的承諾，以及為所有人士（不論任何能力）創造互相聯繫、參與及發展機會的承諾。

- 新濠天地的「尚·米榭·巴斯奇亞加冕之旅」藝術工作坊吸引了約60名社區成員參與（包括有特殊需要兒童的家庭），促進了社區文化交流與社會共融。參與者透過互動導覽與創意工作坊，探索這位傳奇藝術家的生平與作品。活動亦與本地藝術家MCZ_Thomas合作，讓參與者創作以巴斯奇亞街頭藝術文化為靈感的個人化陶瓷盤設計。活動由新濠與Artelli聯合主辦⁷¹，並獲澳門旅遊局與文化局任支持單位，彰顯了新濠促進深度文化連結的承諾。

69. 數字包括在後勤區員工心臟地帶和社區舉辦的展銷路演以及聖誕集市，為中小企業帶來直接收入。

70. <https://ibcces.org/blog/2024/04/22/melco-studio-city-macau/>

71. <https://www.artelli-meta.com/>

社區投資及參與 管理方法



→ 與澳門街坊會聯合總會、澳門工會聯合總會及澳門明愛合作，舉辦「新濠小善大愛2024長者才藝匯演」，75位長者組成九支隊伍展示才藝，與其親友共度歡樂而有意義的時光。約500名社區成員參與該活動，一同慶祝中華人民共和國成立75周年和澳門回歸祖國25周年。活動內容豐富多樣，包括舞蹈、戲劇、音樂和旗袍演出等。公司主席兼行政總裁何猷龍先生亦親臨活動現場，讚揚表演者的熱情和投入，同時強調活動所帶來的歡樂和使命感。澳門街坊會聯合總會重申致力為長者創造交流、歡慶及分享節日氣氛的機會，助力建設活力和諧的澳門社會。

- 探訪安老院，包括人手短缺的安老院，陪伴院友並協助處理日常事務
- 與菩提長者綜合服務中心合作，培訓了539名義工以服務長者和其他殘障人士，並向其頒發證書
- 收集食物並捐贈予扶康會喜悅市場等社福機構，以分派給有需要人士
- 開展烘焙及烹飪工作坊，為家長提供教育支持

新濠天地（馬尼拉）

2024年，共有1,774名義工參加了56場活動。其中包括：

- 參加與菲律賓國家紅十字會合作於每季度開展的現場捐血活動；報告年度內，超過700名義工自願參加了捐血及家庭規劃活動
- 與夥伴機構合作，協助照顧孤兒、長者和病童
- 重新粉刷及修復當地學校
- 參與植樹和海岸清理活動
- 捐贈大米、沐浴用品及合作機構所需要的其他物品

City of Dreams Mediterranean

- City of Dreams Mediterranean 的同事透過「Hope for Children」向兒童捐贈衣物，實踐在節日期間回饋社區的承諾。這項舉措與公司的核心理念一致，亦體現支持弱勢群體和解決社會問題的更廣泛的企業社會責任



文化及傳承

弘揚所在社區的獨特文化及遺產可以豐富賓客和同事的體驗，為合作夥伴創造商機，以及為下一代保護珍貴遺產。我們憑藉推廣澳門、馬尼拉及塞浦路斯的歷史與傳統，加強與同事及其所屬社區的連繫，為賓客提供獨特的文化體驗，並為所在市場旅遊業作出貢獻。

「輝煌祖國·錦繡中華」

「輝煌祖國·錦繡中華」計劃持續激發同事對中華文化遺產的更深體會。計劃提供多元學習機會，培養同事及社區大眾的文化自豪感和加強他們對中華文化的認識。2024年，超過9,000人次參與各類文化活動，98%的反饋意見表示，他們對中華文化的自豪感有所提升，對探索豐富的中華文化遺產的願望愈發強烈。

2024年，新濠天地舉辦了一場特別的「輝煌祖國·錦繡中華」活動，展示了各種文化特色，精彩節目包括來自澳門大學的朱壽桐教授的主題演講、澳門旗袍會和澳門時尚產業聯合會的文化展示，以及由新濠屢獲殊榮的中國茶藝師呈獻的表演。「最佳華服服飾比賽」讓同事展現他們在中國傳統服飾上的創意及自豪感，並評選出最具創意、最具魅力、最佳時尚及

最具中國歷史傳承類別等四個獎項的得主。近200名同事、大學生和當地社區成員參加了此次活動，一同出席的還有來自政府、學術界和文化機構的貴賓。

其他文化活動

為履行促進文化交流與藝術人才發展的承諾，新濠於2024年有幸促成北京中央音樂學院代表團的澳門之行。透過新濠贊助的「京澳高校藝術交流暨美育浸潤活動」，51名中央音樂學院音樂教育學院師生參加了在澳門當地高校、中小學及社區中心舉辦的研討會和音樂演出。新濠亦安排代表團探訪澳門街坊會聯合總會石排灣家庭及社區綜合服務中心，期間代表團演唱多首愛國歌曲，並與當地長者交流音樂心得。

文化傳承培訓計劃

將當地文化遺產融入賓客體驗之中，能將瞬間體會昇華為難忘記憶。為落實此理念，我們在整個集團內提供培訓計劃，讓禮賓服務部和前台的同事擔任引以為傲的文化大使，向賓客傳遞當地文化遺產的知識。文化傳承培訓計劃以我們的「每個人都是銷售員」計劃為基礎，加深同事對歷史及文化地標的熟悉，確保同事能為賓客提供具啟發性且豐富充實的體驗。

社區投資及參與 管理方法

澳門文化大使

透過內部物業知識交流和實地考察，讓澳門同事有能力為賓客創造優質、精心策劃的體驗。2024年，共有123名同事參加了24場研討會，重點探討：

- 參觀澳門世界遺產景點，感受中葡文化交融
- 進一步了解澳門的歷史、當地文化和當地景點
- 感受澳門舊社區情懷，探索特色商戶和懷舊老店
- 穿梭氹仔和路環的街角小巷，欣賞融合東西方建築特色的獨特歷史街區

新濠天地（馬尼拉）文化大使

卓越的服務不止步於滿足期望，更立足於為場所注入活力。在新濠天地（馬尼拉），我們推出一天迎新計劃，讓同事（尤其是非本地同事）深入了解菲律賓文化，在文字介紹之外，親身接觸菲律賓的歷史、傳統和地標景點，從而不僅能為賓客指引方向，更能提供真正有深度的見解。為提升旅遊業標準，各業務單位領導和核心培訓人員參加了由菲律賓旅遊部組織的「菲律賓卓越服務品牌」培訓計劃。該計劃為菲律賓卓越的酒店業服務設定了基準，鞏固了菲律賓以熱情和優質服務著稱的形象。

非本地同事亦獲提供「菲律賓文化入門培訓」，以了解馬尼拉歷史悠久的「舊城區」Intramuros Manila的歷史遺跡，探索當地的建築物、藝術品、音樂和美食，從而更深入地欣賞該國的歷史和傳統。

City of Dreams Mediterranean文化大使

我們與利馬索爾旅遊局合作推出塞浦路斯文化大使計劃，讓同事能更深入地了解塞浦路斯的歷史、傳統和旅遊景點。該計劃向同事灌輸相關知識，助其向賓客介紹這座島嶼的歷史、傳統以及小眾景點。為期兩天的綜合培訓結合了課堂講座和實地考察庫里安露天劇場（Kourion Theatre）和阿波羅神廟（Sanctuary of Apollo Hylates）等名勝，讓同事能親身接觸這座島嶼的文化遺產。

青少年參與

我們在澳門推出的「青年新秀」計劃致力協助下一代人才配備未來職場所需的技能和思維模式。透過與國內外的學術界、業界和社區的合作，該計劃旨在培育青年才俊，鞏固新濠的RISE可持續發展策略。該計劃的其中一個重要組成部分是商業專題案例比賽，邀請中學生參加，制定優化日常營運可持續性的實用解決方案。

2024年，「新濠澳門之星—青少年才藝大賽」吸引了1,300名來自60家學校和藝術學院的本澳學生參加，呈獻近200場中國文化藝術表演項目。這項大賽由新濠與國情教育（澳門）協會聯合主辦，以培育本地青少年人才為重點，旨在激勵新一代的年輕藝術家，同時提升他們對中華文化的認識及培養創造力。是次大賽特別邀請到多位演藝大師擔任評審，當中包括：

- 《水舞間》藝術創作團隊Peparini Studios佩帕里尼工作室
- The Planet Entertainment創辦人兼創意總監Kriman Benbella先生
- 著名華人音樂家及製作人山奇先生
- 原解放軍藝術學院徐青副教授
- 澳門樂團大提琴首席呂佳先生
- 原國家藝術基金精品專案組織評委胡成鳳女士

備受尊崇的評審團成員向參賽者提供的寶貴意見，有助於培育澳門年輕一代的創造力及促進他們的專業發展。

新濠亦舉辦了「澳門樂團樂師交流會」活動，搭建起連接不同世代人才的橋樑，讓樂團成員、有抱負的音樂家以及來自澳門大學、澳門演藝學院和澳門自閉症協會等機構的學生歡聚一堂。活動中亮相的音樂家包括澳門樂團助理指揮葉政德先生和大提琴首席呂佳先生，他們向渴望精進技藝的年輕音樂家分享了自己的專業知識和經驗。



作為新濠培育本地人才舉措的一部分，此項活動讓學生有機會直接接觸到世界一流的演奏家，從而為澳門發展為「演藝之都」作出貢獻，並激勵下一代音樂人才。

除了藝術領域，新濠繼續透過與高等學府合作，促進行業內的職業發展。2024年，新濠天地（馬尼拉）有八名實習生轉為全職員工。高層領導亦參加了由當地大學組織的「學習與用餐」活動，分享在酒店業、奢華服務、可持續發展及企業傳訊方面的行業見解，幫助學生為未來的職業生涯做好準備。

慈善活動

企業必須在最需要他們的地方和時刻作出關鍵貢獻，改善社區中最弱勢群體的生活。2024年，我們捐款逾1,742萬美元支援青少年、中小企業及微型企業發展、文化及傳承及其他社區需求。我們繼續運用資金、物資和義工資源來滿足社區的重要需求。

慈善、政治及其他捐款和支出⁷² (美元)

	2024	2023	2022
向慈善團體提供的捐款	1,742萬	1,668萬	785萬
向遊說者、利益代表、政治團體／組織提供的捐款	0	0	0
向行業協會或免稅團體提供的捐款 ⁷³	103,315	67,781	111,729

新濠的《準則》、《道德商業規範計劃》及《贊助及捐助政策》適用於政治捐款及慈善捐贈，確保這些捐贈不會被用作任何形式的賄賂或貪污行為。新濠的政策及程序涵蓋有關識別、定期審視及監察政治敏感人物的規定。詳情請參閱《準則》及第108頁的「道德與誠信」章節。

72. 包括現金捐款、物資捐贈及菲律賓基金會的捐贈。

73. 包括向免稅商會提供的捐款。

持續發展 我們的供應鏈

具透明度、可追溯性，以及轉型為可進一步持續發展的供應鏈



簡易瀏覽

專題案例

水與循環再用： 從餐桌、廢棄物至 農場的循環之路

想像您餐盤中的剩食可轉化成富含營養的堆肥，供本地農場種植蔬菜，而下一餐的沙律正源於此！若然灌溉這些蔬菜的用水不含污染寶貴土地的殺蟲劑，或不採用消耗表土層和加劇氣候變化的耕種方法，是否更符合您的期望？為此，我們與當地農場合作，將這一願景付諸實踐。

自2020年起，新濠天地（馬尼拉）與當地農場合作，採購當地出產的農產品。2024年，我們從三家當地農場採購超過53,755公斤蔬果，包括豆類、漿果、白菜、椰菜、青瓜、食用花、茄子、羽衣甘藍、韭菜、香茅、生菜、蘑菇、豌豆、胡椒、秋葵、番茄以及各類新鮮香草。

其中兩家農場 ABA Pardes 和 Pedro Farm 採用水耕種植，即在水中栽培作物。農作物栽培介質是水而非土壤，在封閉環境中栽種，病蟲害較少。對比土耕作物，水耕作物生長速度更快，用水更少，兼具經濟及環境效益。2024年，我們從農場採購的水耕農產品較上一年增加437%。

支持當地農戶、採用可持續耕種方法並為賓客供應新鮮農產品固然重要，但創造循環經濟才是最終目標。我們利用餐飲業務產生的廢棄物，在現場轉化為4,695公斤堆肥，將所剩的提供予另一當地合作農場 Techgreen，用於增加土壤收成。我們回購由該農場種出的紅黃綠三色彩椒及香茅，供旗下自營餐飲場所使用，完成循環。

我們的本地採購和循環解決方案有助促進當地經濟和改善農戶生計，同時降低碳足跡和水足跡。

策略及 管理方針

持續發展我們的供應鏈並非僅局限於下游採購，而是貫穿價值鏈的目標，透過同事及供應商行動加以實踐，並向賓客展示成果。首先，我們的同事制定採購策略，與供應商緊密合作，確保符合法規要求及可持續發展預期，讓賓客體會到，質素和卓越表現與可持續發展可以並存。

我們的《供應商行為準則》(供應商準則) 設定最低法律合規標準，並載列符合道德及負責任的商業實踐的規定，包括維護人權及勞工權利，以及促進環境和社會發展。準則合規要求納入招標及採購流程，構成了我們與環球網絡中超過5,000名供應商業務往來的基礎。鑑於監管環境和ESG風險及機遇的持續演變，加上持份者對問責制及透明度的期望，我們會按需要審視及更新供應商準則，並為供應商提供定期知識講座和培訓，協助他們緊貼任何變化。

我們聚焦能夠帶來改變的領域，致力提升當地合作夥伴的創新能力、提供對環境影響更少的產品及服務，及提供體面工作以支持我們業務所在社區的繁榮發展。因此，供應商提供越來越多具競爭力的選項，不僅符合我們的供應商準則，亦兼顧可持續發展及財務考慮因素。這對創造公平的競爭環境和推動全行業變革至關重要，惠及我們的業務、供應鏈上的供應商和更廣泛的社區。

主要目標

- 從當地市場採購，並為具可持續發展屬性⁷⁴的物料創造需求

- 提升能力，以及採購對社會、生態及生物多樣性影響的意識
- 致力在業界及供應鏈中消除人口販運及現代奴隸制

重大主題

道德及可持續的供應鏈..... 092

要點

就RISE可持續發展策略的供應鏈支柱而言，我們將可持續發展考慮因素納入採購活動的舉措取得可量化成效。2024年，自從設定宏大目標五年來，我們於以下方面取得進展：

- 降低多項主要產品類別對環境的影響，包括棉花⁷⁵、化學品、海鮮、散養蛋⁷⁶等
- 增強系統及流程，以追蹤採購產品的屬性及提升向供應商下達訂單和付款的效率
- 將可持續發展思維及行動融入同事的日常工作及與供應商及業務合作夥伴的互動之中

2024年取得的進展包括：86%的化學品來源被評為綠色和黃色類別、按重量計18%的海鮮採購自可持續源頭，93%的餐飲場所提供素食選擇。

我們致力支持本地經濟發展，2024年我們在澳門86%的採購來自當地企業，其中59%為中小企業。在馬尼拉和塞浦路斯，分別有76%及40%的採購來自當地企業，促進企業發展。

我們持續提供有關人權和現代奴隸制風險的培訓，自2023年以來，保安及供應鏈團隊分別有528名及155名同事完成該培訓。

多年來，我們推動持份者參與，可持續發展融入採購過程取得進展，對此我們愈來愈感到自豪。這不再是一個簡單的「計劃」，而是深植於企業基因；它是將我們凝聚在一起的金絲帶。可持續採購將ESG融入日常活動和與供應商的關係，促進社區參與並推動文化變革。

「將可持續發展融入採購活動，對同事而言是一種學習過程，改變了他們的生活。他們在為公司甚至個人採購物品時，會核實物品是否有機並追溯來源，如今他們會關心整個生態系統。我們看到的是——一場重大、可持續的文化變革。」

AUGUSTA VARGAS-PRADA
新濠供應鏈部高級副總裁

我們齊心協力實現了多個可持續採購目標，並在其他目標方面取得進展，這激勵我們繼續邁步向前並設定新的目標，以推進更宏大的可持續採購目標。

74. 若與其他類似物品相比，一種物料、產品或服務或其所含材料的任何重要部分 (a) 在其整個生命週期的任何時刻 (例如收穫、生產或管理期間) 減少了對環境的負面影響，(b) 在其整個生命週期的任何時刻增加了正面的社會影響 (例如其銷售產生的經濟效益惠及當地或邊緣化群體或社區)，及 / 或 (c) 第三方認證或可追溯性特徵證實其具環境及 / 或社會效益，則該物料、產品或服務被視為具「可持續發展屬性」。

75. 我們將「可持續源頭」定義為通過國際公認的負責任棉花源頭計劃認證的源頭。

76. 散養蛋來自 Lever Foundation 推薦的來源，而生產散養蛋的雞隻在穀倉和自然環境內自由活動，並非關在狹小的籠子中。

挑戰

2024年，儘管在後疫情時代全球開始復甦，但地緣政治緊張局勢和氣候變化引發的極端天氣，對全球供應鏈的抗逆性構成挑戰。所有地區無一倖免，但我們的環球採購策略經受考驗後保持穩健。

縱使多元供應商網絡和管理複雜事物的專業知識讓我們處於有利地位，但推出新的採購技術和系統花費的時間超出預期。2024年為反思過往工作的時候，而2025年是大部分目標的截止期，我們嚴謹評估進度，發現需要改進的領域。如第098頁所詳述，與供應商直接溝通以核實來源及認證雖具挑戰，但顯著提升了整個供應鏈各個環節的透明度、可追溯性和可持續發展。

展望2025年及未來

展望2025年，我們首要任務是設定新的採購目標，以實現2030年及之後的宏偉目標。在休戚相關卻充滿壓力的世界中，順應全球化潮流並非易事。我們把採購策略制度化，在同事、供應商和業務合作夥伴中培養可持續發展思維，奠定堅實基礎擁抱新的機遇。我們將繼續擴大供應商參與和能力建設舉措，以推動持續改善。

道德及 可持續的供應鏈

我們的承諾

新濠的產品和服務採購必須靈活適應變化和挑戰，依託環球網絡的抗逆性和多元化。因此，培養穩固的供應商關係至關重要，有助促進市場所在當地經濟和社區的可持續和共融的發展。我們將ESG準則擴展至採購預期和決策，目的是減少供應鏈風險和中斷情況，提升可持續發展表現。這增強了業務和供應商的抗逆性，共同邁向更加可持續的未來。

為刺激和維持負責任採購之產品和服務的需求和供應，我們提高賓客、同事及供應商對道德及可持續採購重要性和好處的認識。透過針對性措施，我們推進現有目標並規劃新目標，以持續增強我們的採購策略及達至更宏大的目標。

我們的目標

- 在2030年或之前，達至100%床上用品及毛巾採購自OEKO-TEX®認證供應商，以及達至100%純棉床上用品及毛巾採購自可持續源頭⁷⁷

- 在2025年或之前，達至20%海鮮採購自可持續的⁷⁸本地及／或全球認可的認證計劃
- 在2025年或之前，達至50%的化學品採購為綠色或黃色評級⁷⁹
- 在2025年或之前，100%採購散養蛋

這些於2019年設定的宏大和可量化目標，指引採購團隊統一內部流程並鞏固供應商關係。這要求我們進行關鍵的評估，以識別採購具可持續發展屬性的產品和與當地組織和供應商直接溝通的機會，建立於供應鏈各個層面符合準則的能力。

自從制定這些目標以來，我們提前達成部分目標，包括在馬尼拉和澳門的物業所用的床上用品及毛巾來自OEKO-TEX®認證供應商、化學品評級和散養蛋⁸⁰。海鮮方面的進展一直頗具挑戰性，但在透明度和可追溯性上顯著提升，尤其是在確認產品認證及協助當地來源轉向符合認可的認證方面。按重量計，我們全球範圍內採購海鮮總量的18%來自可持續來源，接近2025年20%的目標。

針對「在2025年或之前，達至80%的採購決策具可持續發展屬性」的目標，我們分析品類和個別物品，以積極採購環境影響較低及／或為當地社區帶來社會效益的品類和個別物品。與此類眾多物品相關的追蹤準則是持續任務，需協調各個系統以捕獲該數據，以及供應商提供準確的產品及服務資訊。鑑於此項任務艱巨，我們審視目標，以了解哪些品類及領域影響最大而需要我們予以重視。減少餐飲業務採購的足跡仍將是影響較大的重點工作。近幾年，我們持續完善計算範圍3溫室氣體（GHG）排放的方法，該等方法自2022年以來在有合理保證的情況下得到驗證。我們正在對購買的商品及服務的排放進行全面檢討，並將完善總體目標以專注於我們可降低碳密集度和提升可持續發展屬性的領域。

管理方法

負責任採購是一項紀律、一個承諾，且往往是一項挑戰。正因如此，我們將可持續發展因素融入與供應商溝通的每個階段，包括招標、購買協議、可持續發展準則相關培訓，乃至建立當地能力。但我們不僅僅要求供應商符合可持續發展標準，亦期望他們推動我們和整個行業向前發展。

透過合約，每名與我們合作的供應商均須遵守供應商準則，該準則設定在各關鍵領域的明確預期：

- 合乎道德及公平的商業實踐，包括對具誤導成分的廣告及不公平優勢零容忍

- 人權保護，包括結社自由、集體談判權、公平勞工實踐及對現代奴隸制，包括任何強制或有害形式的童工，採取零容忍政策，符合聯合國《世界人權宣言》
- 安全及健康標準
- 環境保護措施
- 反貪污及反賄賂實踐
- 商業行為中的資料私隱及保密

既有程序和系統指引環球和當地團隊實施符合準則規定和可持續採購目標的措施，從而提升採購流程的透明度和效率。我們亦針對採購品類設有符合特定ESG準則的採購指引。

77. 我們將「可持續源頭」定義為通過國際公認的負責任棉花源頭計劃認證的源頭。

78. 我們根據可持續海鮮採購指引將「可持續海鮮」定義為來自國際機構或其他標準認證的魚類或海鮮，或經公認及基於科學建議確定其來源的魚類或海鮮。詳情請參閱本節第097頁。

79. 交通燈「評級系統」（綠色、黃色或紅色）根據化學品對人類健康的影響、毒性、生態系統退化和生物蓄積性對其進行評級，優先考慮獲得國際認可的生態標籤（如綠色鑰匙和綠色印章）認證的化學品。

80. 2024年，City of Dreams Mediterranean供應的雞蛋有74%產自散養雞。我們位於斯里蘭卡的綜合度假村City of Dreams Sri Lanka計劃於2025年年中開業，將採納並致力於達至我們的可持續採購品類的準則和目標。

道德及可持續的供應鏈

管理方法



供應商準則要求供應商建立有效機制，例如投訴／舉報程序，以識別和提倡對任何違反準則的不道德行為進行的匿名舉報（詳情請參閱供應商準則）。新濠既有的舉報制度為供應商和其他持份者提供安全保密渠道，透過從新濠官網⁸¹連結至第三方獨立營運的網站⁸²，選擇使用免費舉報熱線或該網站的網上舉報平台舉報關切事項或不當行為。本報告第108頁的「道德與誠信」章節，提供有關該等機制的詳情。

於2024年為評估合規狀況而進行的盡職調查發現，一名海鮮供應商將錯誤文件提供予新濠，與該海鮮供應商的業務因此被終止。除該案例外，於2024年未有接獲任何違反供應商準則的已證實案例。

我們的物業代表每月舉行會議，以審視表現及分享最佳實踐。新濠的可持續採購工作小組亦每月舉行會議，監督採購及供應鏈決策、資源分配及提供建議，以推進我們的目標。該小組每季度向執行可持續發展委員會報告進度，提供另一個層面的監察、支持和指引。

供應商參與及能力提升

我們的採購策略的一個關鍵要素，是與供應商建立穩固的關係，以深化對具可持續發展屬性的產品和服務的了解並提供支持。我們多元化的供應商網絡涵蓋全球跨國公司，以至中小企業，當中不少是地方微型企業。為灌輸可持續

發展思維，尤其是面向當地和中小企業供應商，我們側重於提高意識、提供培訓和建立能力的機會。透過一系列此類舉措，我們建立合作以改善採購流程，提升產品和包裝設計，降低環境影響，以及共同開發新產品或擴展採購品類。

每年，我們舉辦一系列「可持續發展與道德」工作坊探討廣泛議題，包括負責任採購、減少廢棄物、增加回收和可生物降解的成份，以及減少使用即棄塑膠包裝和預防現代奴隸制等。該等講座為供應商採納負責任實踐提供支持，同時為同事和供應商提供一個平台，促進交流有關新產品或措施的想法，分享經驗教訓和識別需改進的領域。我們亦透過針對性策略、持續培訓和監控來支援供應商實施改進措施。

2024年，我們實施了八個中小企業合作項目，包括業務匹配、採購系統改進、頒獎儀式以及關於可持續採購的宣傳講座。我們亦為同事和19名中小企業合作夥伴舉辦講座，直接從專業的非政府組織學習符合可持續採購目標的優先領域。其中包括：

- 海塑基金會（A Plastic Ocean Foundation）⁸³ 分享關於循環再造／減少塑膠趨勢的見解，以及關於減少使用即棄塑膠的實用小貼士
- 湄公河俱樂部⁸⁴ 舉辦關於酒店業現代奴隸制狀況的講座，並提出在供應鏈中預防和減緩該狀況的行動
- 零碳足食（亞洲）（Zero Foodprint Asia）⁸⁵ 主持了一場關於食品相關可持續發展風險和機遇、以及酒店業可如何支持亞洲再生農業和推進食品系統可持續發展的討論

作為持續實施的KAIZEN措施之一部分，我們直接與供應商合作，以確保他們遵守在現場交付時進行廢棄物分離的規定，從而減少包裝和令交付過程更為有效。各處物業設有便利這措施的基本設施，產品收貨區及倉庫設置回收箱及標示。我們亦鼓勵供應商，透過指定影響較低的產品、包裝及服務，將循環經濟原則納入招標、採購訂單及其他協議。

供應商展示會

後勤區員工心曠神怡地帶展銷路演，是我們在澳門舉辦的特別活動，旨在集中展示供應商在可持續及道德採購方面帶來的創新。供應商開設攤位、發表演講和參與討論，可向同事、酒店業同行和非政府組織展示食品和其他產品，重點是環保和可持續採購海鮮。

在我們一年一度的「中小企在餐中」活動中，供應商、廚師和賓客共聚一堂，就可持續發展進行富有教育意義的談話，同時享用本地出產的餐飲和美食。該項活動突顯新濠對食品安全的高標準和對可持續產品和實踐的支持。

自2016年起，我們每年為約25家中小企業舉辦兩至三次中小企業體驗之旅，每場有35至40人參與。自2020年起，我們亦主辦中小企學院。這些交流活動將中小企業供應商與新濠的採購團隊成員聯繫在一起，以增進他們對不同類別主題的產品和服務的了解，商討採購策略並建立供應商能力和創造新的業務機會。

2024年 活動摘要

- 一場「中小企在餐中」活動，有53名來自28家中小企業供應商代表、27名廚師和13名賓客，以及當地政府官員和新濠博亞娛樂的各部門經理出席



- 兩場中小企體驗之旅，有81名中小企業代表出席
- 四場餐飲工作坊，有139名中小企業代表出席
- 17場能力建設研討會，議題涉及職安健最佳實踐及職業道德，有698人出席，較2023年的出席總人數增加47%，包括434家中小企業

81. <https://www.melco-resorts.com/zh/about-governance.html>

82. <http://www.melcoresorts.ethicspoint.com>

83. <https://www.aplasticocean.foundation/>

84. <https://themekongclub.org/>

85. <https://zh.zerofoodprintasia.org>

道德及可持續的供應鏈

管理方法

技術升級及流程改進

持續升級技術和系統，提高了採購流程對團隊、供應商和經銷商的可及性和透明度。關鍵在於確保各市場的本地化標準操作程序與集中供應鏈管理系統匹配，提升效率和監察採購實踐和實時表現。

我們透過 BirchStreet 系統管理採購品類，監察環球採購和支出。透過追蹤消耗品的配送及使用情況，幫助我們提前規劃並降低中斷和延誤風險。該等系統亦優化同事的時間和資源，同時支持供應商的業務。網上採購到付款 (P2P) 採購系統實現發票出具和付款自動化，有助確保交易得到即時和有效處理。

採購指引

我們的採購策略以供應商準則和標準操作程序為基礎，重點投放在關鍵品類上以實現具意義的改變。透過研究、規劃、目標設定和與每個市場的供應商直接合作，我們已在廣泛採用具可持續發展屬性的多個產品方面取得實質性進展。

我們持續追蹤的首批目標品類包括棉花、化學品和海鮮，其次是散養蛋。過去幾年我們將重點範圍擴展至咖啡、茶、牛奶、朱古力、蔬菜、肉類和低碳及有機食品，以及制服使用的再生布料。

棉花

棉花指引規定床上用品及毛巾，必須經認證不含有害化學物質，可供安全使用，及來自負責任管理的源頭，收穫及加工時對環境的影響較低。在我們的澳門和馬尼拉物業中，我們提前達至我們的2025年目標，自2021年起就從OEKO-TEX® 認證的供應商採購所有床上用品及浴室毛巾，而塞浦路斯從一開始就達至該目標。截至2024年，我們亦在浴巾、地墊及紙巾方面達至該目標。我們持續擴大採購經國際認可負責任採購認證的純棉床上用品及毛巾。

對於其他紡織品，我們正在開展循環再用測試，利用再生布料生產制服。我們正在改用聚酯纖維布料製造澳門和馬尼拉酒店同事的制服。招標程序優先選擇再生布料，而在新濠天地（馬尼拉）及澳門酒店，廚師制服採用來自OEKO-TEX® 認證的棉花及回收的聚酯纖維布料製作。

化學品

雖然化學品在清潔和我們倚賴的其他產品中扮演關鍵角色，但我們越來越注重採購符合具較低影響目標的化學品。我們採用交通燈「評級系統」（綠色、黃色或紅色），根據化學品的持久性、生物蓄積性和對任何健康和生態系統的毒性程度進行分類。我們的採購指引包含針對所有化學品的交通燈「評級」，並列示了針對在物業層面的採購及使用的嚴格控制措施。該過程由採購及營運團隊負責追蹤，並由執行可持續發展委員會每季度進行監察。



在符合安全衛生標準和減少化學品使用對環境及人類健康的影響方面取得平衡，仍然是頗具挑戰性的優先事項。2024年，本集團化學品使用總量的86%為綠色或黃色等級，我們超額完成在2025年或之前影響較低品類的採購量佔比達至50%的目標。雖然大多數使用的化學品均為綠色等級，佔2024年的53%，但化學品總量增加21%，紅色等級化學品比例亦有所增加。之所以出現該變化，是因為為了提升準確度而重新評估數據和化學品分類。在本地層面，在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的物業使用的化學品中，分別有87%、84%和87%等級為綠色或黃色。我們持續與不同的業務單位攜手測試新的化學品，目的是改用影響較低的化學品，例如是能在更低溫度下發揮良好效果的洗滌用品。

我們亦持續與供應商溝通，以新認證的、具較少危害並經批准在我們的市場使用的化學品來更新清潔化學品庫存，例如表面消毒劑、清潔劑和多用途清潔劑。

海鮮

負責任採購的魚類和海鮮對業務、經濟和倚賴該來源獲取蛋白質和維持生計的社區而言非常重要。健康的淡水和海洋生態系統為生物多樣性提供支持，產生氧氣並調節氣候，因此保護它們至關重要。自2019年起，我們與廚師合作以改進供應賓客和同事的菜單，委託供應商提供符合可持續海鮮⁸⁶採購指引的產品。該等指引優先選擇經國際認可計劃認證的海鮮⁸⁷，並支持供應商與本地的小規模經營的漁民合作採納可持續實踐。我們亦與專注於可持續海鮮的組織合作，

力求物色擴展採購工作的機會。為提高意識，我們參與各種年度活動，例如6月8日世界海洋日，在旗下餐廳的特別菜單上提供可持續採購的海鮮。

在菲律賓，我們不僅採購來自經認證的野外捕撈或水產養殖營運商的海鮮，亦與當地持份者合作建設能力及促進系統性改變。我們與菲律賓海事局合作，與供應商、其他供應鏈協調機構和當地基層漁民溝通。我們與可持續漁業夥伴關係組織 (Sustainable Fisheries Partnership) 一起加入了「菲律賓更優質海產」倡議，該倡議獲美國國際開發署及菲律賓漁業與水產資源局的支持，旨在設立負責任海鮮採購標準，為評估捕獲、採購和交易野生海鮮制定準則，以確保法律合規性、可追溯性以及採取負責任的環境及社會實踐。

86. 我們根據可持續海鮮採購指引將「可持續海鮮」定義為來自經國際機構或其他標準認證的魚類或海鮮，或經公認及基於科學建議確定其來源的魚類或海鮮。

87. 該等指引符合《瀕危野生動植物種國際貿易公約》(CITES) 和國際自然保護聯盟 (IUCN) 的科學建議以及世界自然基金會 (WWF) 的《海鮮選擇指引》。我們採購時首選海洋管理委員會 (MSC)、水產養殖管理委員會 (ASC)、全球水產養殖聯盟最佳水產養殖規範 (BAP) 以及 GLOBAL G.A.P 水產養殖認證等國際機構以及其他標準認證的魚類及海鮮。

道德及可持續的供應鏈 管理方法

各物業負責追蹤可持續採購海鮮的佔比，並由執行可持續發展委員會監察，目標進度會每季度向董事會匯報。2024年，按重量計，全球物業採購的海鮮中，有18%來自經認證的可持續來源。⁸⁸在物業層面，建立可追溯性機制，從而實現可靠數據入賬和海鮮品類負責任採購認證，一直是一項挑戰。然而，對採購數據的全面檢討證實，在馬尼拉和澳門物業，可持續採購海鮮以重量計分別佔45%和14%，以開支計分別佔44%和22%。

其他採購類別

我們致力提供健康、安全的美食供賓客和同事享用，同時考慮涉及面更廣的因素，例如支持當地農戶、種植戶、漁民及食品生產商，以及促進動物福利。擴大具可持續發展屬性產品的採購範圍，持續為我們增加正面影響提供機遇。除了棉花、化學品及海鮮之外，我們亦持續探索其他產品的選項，並將其納入我們的採購。

自2022年起，新濠天地（馬尼拉）現場採購和烘焙的每粒咖啡豆，均為從當地採購的阿拉比卡咖啡、羅布斯塔咖啡、利比理亞咖啡和高產咖啡，這些是菲律賓本地品種。我們對該行業的支持透過與菲律賓咖啡委員會(PCB)-Le Café Filipina的合作進行。該委員會協助我們與咖啡供應鏈各環節的經銷商及農戶建立聯繫，令我們能夠支持當地農戶和企業家，包括在行業內扮演活躍角色的婦女。

新濠天地（馬尼拉）供應的所有茶葉⁸⁹均來自斯里蘭卡經認證的有機來源。我們對乳製品亦作出類似的承諾，超過15,000升牛奶採購自根據ISO 14001環境管理體系認證的有機供應商。在馬尼拉供應的豆奶和燕麥奶亦經有機認證，我們亦正在為

馬尼拉和澳門探索其他非乳製品選項，例如杏仁奶和核桃奶。此外，新濠天地（馬尼拉）從菲律賓和馬達加斯加的經認證可持續來源採購香草。澳門的法式糕點團隊從B Corporation採購經公平貿易組織和有機認證的朱古力⁹⁰。

旗下所有餐廳，務求優先選擇供應新鮮、本地採購的蔬菜、水果和香草。受惠於臨近強大的本地農業產區，新濠天地（馬尼拉）在這方面發揮著領導作用（請參閱第089頁的專題案例，了解有關我們對當地農場參與循環經濟的詳細資料）。該酒店有一個巨大的屋頂花園，為酒店內的餐廳種植多個品種，包括意大利及泰國羅勒、薄荷、迷迭香、百里香、蓮花和荷葉，以及柑橘。

在所有市場，我們與當地農戶和經銷商合作以獲得充足可靠的供應，以便逐漸轉向散養蛋。在亞洲，我們為此與Lever Foundation（一家致力於建立更人道和可持續的蛋白質供應鏈的非政府組織）展開合作，在澳門和馬尼拉營運的所有餐飲場所僅供應散養蛋，City of Dreams Mediterranean的這一比例在2024年達74%，我們計劃讓City of Dreams Sri Lanka效仿實施，以便在2025年達至100%的目標。

我們亦正在擴展影響較低的蛋白質選項。菜單上植物基「牛肉」和「豬肉」替代品日益增加，同時負責任採購的低碳肉類在採購策略中扮演日益重要的角色。我們在澳門、馬尼拉和塞浦路斯超過40%的餐廳目前可提供肉類替代品，而且93%的餐飲場所所在菜單上提供素食選擇。此外，我們95%的場所供應可持續海鮮，澳門和馬尼拉物業的15處場所自2023年起供應低碳牛肉。對於澳門物業中供應鴨肉的場所，我們正逐步增加從一個獲得可持續實踐認證的來源採購的鴨肉⁹¹。



人口販運及現代奴隸制

我們有責任提高對酒店業和環球供應鏈內人口販運及現代奴隸制風險和影響的意識。我們採取積極行動，要求遵守我們對任何形式的強迫勞動和童工的零容忍方針。我們將該等標準納入行為準則，並提供有關如何預防、偵測和補救的培訓。我們與地方當局、專項小組、業界領袖及非政府組織等合作夥伴合作，以消除人口販運及現代奴隸制。

我們確保僱傭合約符合當地法律，且在公平工作小時數、工資和職場安全方面遠高於最低標準。

2024年，我們再度邀請湄公河俱樂部向同事和供應商介紹酒店業和供應鏈中的現代奴隸制風險，以及需要採取的減緩這種狀況的預防行動。我們自2021年起成為該俱樂部的會員，雙方合作為採購團隊開展由專家主持的現代奴隸制相關培訓。

此後，在與湄公河俱樂部的合作下，新濠培訓學院持續提供為保安和採購團隊量身定制的入職培訓和持續的網上課程。培訓由四個單元組成，包含影片及評估，涵蓋酒店業在內的眾多行業的現代奴隸制風險。

對於保安人員，課程提供識別未達法定年齡及未成年賓客的指引，亦涵蓋關於人權、性剝削及識別可疑活動的議題。供應鏈課程單元突出如何識別來自供應商及第三方承辦商的風險因素，探討私營機構如何遊說政策及監管轉變，並強調提高整個價值鏈的透明度和可追溯性的重要性。自2023年起，我們的保安團隊和供應鏈團隊分別有528名和155名同事接受了培訓。此外，湄公河俱樂部透過Absorb Learning Academy協助我們為供應商打造關於人權和現代奴隸制的培訓課程。

88. 雖然我們有意披露City of Dreams Mediterranean在2024年的可持續採購海鮮相關數據，但需要額外工作，以建立披露所需的可追溯性和追蹤機制。

89. <https://www.dilmahtea.com/sustainability/carbon-neutral-dilmah-tea.html>

90. <https://www.valrhona.com/en>

91. 相關實踐包括回收鴨毛生產優質羽絨被和枕頭，為寵物食品行業提供批發內臟，將鴨脂肪轉化成生物柴油，以及處理廢水漿液將其用作有機肥料。

賦能業務

營運牌照既是特權，亦是責任



簡易瀏覽

道德與誠信	108
私隱與網絡安全	112

專題案例

網絡安全演習： 檢驗應變的準備工作

隨著網絡攻擊的數量和複雜性日益增加，網絡安全風險無處不在，我們的行業亦未能倖免。網絡安全事件被列為未來兩年全球第五大主要的風險⁹²。為保障集團業務、聲譽及財務穩定性，我們必須持續對網絡安全事件保持警惕並進行前瞻性部署。

2024年，我們對危機管理機制加以檢驗。企業風險管理及資訊安全團隊聯同領先的第三方網絡安全顧問機構，在旗下所有物業進行模擬真實網絡攻擊的演習。演習重點在於評估同事在危機發生時對自身職責的理解程度，以及團隊在壓力下執行標準操作程序的能力。演習情境涵蓋不使用網上系統，手動辦理住客入住退房、支付流程等，並要求參與者隨時根據企業危機管理團隊的動態指令作出調整。演習還測試了通訊協定，確保能及時向內外部持份者及主管當局傳遞最新資訊。

此次演習不僅檢驗現有系統與應變協定，還提升了各物業團隊間的協調能力。同事間彼此合作，交流最佳實踐經驗，並總結出可在集團內改善提升的應變策略。在演習中獲得的洞察見解及回饋意見，為我們改進危機管理計劃、相關培訓及後續網絡危機防範演習提供寶貴參考。

與所有企業一樣，本集團對網絡安全事件絕不掉以輕心，而此次演習堅定了團隊的決心且強化了我們的應變準備。各物業在演習中均合作無間、靈活應變並分享經驗，體現了我們共同的承諾，做好準備在關鍵時刻能迅速作出有效應對。

92. 世界經濟論壇，《2025年全球風險報告》。

策略及 管理方針

我們恪守最高標準的道德、透明度及可持續發展的承諾，充分體現在我們的RISE可持續發展策略之中。此指引框架規範了各綜合度假村的每一項工作，賦予我們以負責任的方式管理業務的能力。依託有效的管治架構、政策及控制措施，我們將嚴守道德規範貫徹於每項業務活動中。

依據《準則》及相關程序，我們致力堅守高標準的道德規範，將世界級的數據安全保障實踐落實到位，以保障持份者權益，並於整個價值鏈中創造共同價值。

主要目標

- 經營業務時貫徹最高標準的責任感、道德及透明度
- 盡量減少因資料私隱或網絡安全事件而引致的風險或破壞

重大主題

道德與誠信	108
私隱與網絡安全	112

要點

穩健管治實踐

以身作則踐行道德準則，不僅是合規要求，更是企業長遠發展的基石。面對監管收緊和風險種類演變，我們持續完善政策及流程，以堅守高標準的道德。持份者訪談的結果再次印證我們在管治及風險管理方面的實力，尤其在打擊金融犯罪、預防博彩業務中潛在的洗黑錢、賄賂和貪污，以及應對日益嚴峻的私隱及網絡安全威脅方面。

管治首先要上行下效，新濠主席兼行政總裁、董事會及一眾高管以身作則，與所有級別及各物業的同事上下齊心肩負這份責任。我們透過清晰的政策和程序、提高同事和供應商的意識，並為其提供培訓，確保各方監督問責制的有效落實。董事會嚴格監督，指導委員會、工作小組和內部審核團隊定期審核和檢討，共同確保相關準則得以貫徹實行。這份對完善管治的堅持，不僅保障業務正常營運，而且使誠信文化深植於整個集團之中。

資料私隱及網絡安全

為保障持份者資料和保持業務抗逆力，我們時刻保持警覺。面對不斷演變的威脅，我們主動應對，採取多管齊下的預防措施、應急計劃，並與專家合作。我們與第三方顧問合作實施最佳實踐，持續更新政策框架，為同事、高管及董事會提供新的培訓，並加強事故應變協定。如第101頁的「專題案例」所詳述，今年由企業危機管理團隊牽頭舉辦的實地網絡攻擊演習，令我們進一步做好準備，迅速有效地應對突發事件。

面對監管收緊和風險種類演變，我們持續完善政策及流程，以堅守高標準的道德。這份對完善管治的堅持，不僅保障業務正常營運，而且使誠信文化深植於整個集團之中。

策略及管理方針

管理方法

我們的政策及聲明

新濠制定的政策框架為有效風險管理提供指引，確保持份者利益與RISE可持續發展策略的目標一致。我們定期審視下列政策及聲明，以確保其內容切實相關，並且其戰略方向與我們的目標一致。

環境政策

- [環境可持續發展政策](#)

社會政策

- [包容性及多元化聲明](#)
- [職安健政策](#)

管治政策

- [董事會多元化政策](#)
- [商業行為和道德準則《準則》](#)
- [企業管治指引](#)
- [道德商業規範計劃](#)
- [供應商行為準則《供應商準則》](#)
- [防範內幕交易政策](#)
- [關聯方交易通用政策](#)
- [贊助及捐助政策](#)
- [禮物政策](#)
- [向政府官員贈送節日禮品的指引](#)
- [預警政策 \(建築物及設計承辦商盡職調查\)](#)

- [合約法律審核及審批政策](#)
- [打擊企業洗黑錢、恐怖分子及大規模毀滅武器擴散資金籌集政策](#)
- [資訊披露控制措施及程序](#)
- [重大網絡安全事故披露指引](#)
- [資訊安全政策](#)
- [資訊科技可接受使用政策](#)
- [承辦商及第三方資訊科技安全指引](#)
- [公共網站及應用程式安全政策](#)
- [私隱及個人資料保護政策](#)
- [資料私隱指引](#)
- [資料保護措施的指引](#)
- [歐盟個人資料國際傳輸政策](#)
- [歐盟個人資料國際傳輸指引](#)
- [文件保留政策](#)
- [個人資料保留指引](#)
- [投訴處理及舉報程序](#)

《準則》、新濠《道德商業規範計劃》以及《贊助及捐助政策》對政治捐獻與慈善捐助作出規範，明確禁止利用此類渠道進行任何形式的賄賂或貪污。新濠的政策及程序亦涵蓋有關識別、定期審視及監察政治敏感人物的規定。

新濠擁有不同的流程、政策及程序用以遵守各個業務所在司法管轄區打擊企業洗黑錢及打擊恐怖分子資金籌集的法律。當法例有所修訂或新增規定時，如有必要，我們會與當地

監管機構合作，確保相關執行措施符合法律規定。資料備存要求因地區而異：澳門及菲律賓打擊黑錢法規定的資料備存時間均為五年，而塞浦路斯打擊洗黑錢法則為六年。

我們的打擊洗黑錢政策規定，須依法向相關監管機構提交「大額交易報告」及「可疑交易報告」。我們透過可靠且獨立來源取得的文件來驗證客戶身份，並比對各類制裁名單、政治敏感人物名單，以及追蹤恐怖分子、毒品販運者及特定國籍人士的數據庫，對賓客進行篩查。在與賓客互動的各個環節，我們均會篩查對方是否屬政治敏感人物。一經確認身份敏感，會進行強化盡職調查，包括記錄財富來源、監察交易活動，以及在特定情況下限制相關交易。

針對政治敏感人物及其他高風險賓客（例如來自高風險國家或地區的賓客，或其洗黑錢及恐怖分子資金籌集的可能性較高），我們打擊洗黑錢的流程規定須經管理層審查及批核。

挑戰

我們必須對層出不窮的風險保持警惕，尤其是不可預測的「黑天鵝」事件。我們持續評估管理實踐，以應對潛在的網絡安全威脅，包括深度偽造等人工智能技術。為此，我們定期向董事會及同事提供網絡威脅的最新進展，定期測試他們對網絡釣魚風險的認知，並確保第三方資料處理者遵從嚴格的網絡安全及資料私隱準則。

展望2025年及未來

我們將持續加強管治水平，加大對先進網絡防禦工具的投資，並開展定期應變演習來做好準備。不斷完善環境、社會及管治風險管理體系，提升供應商能力，以及深化商業道德規範。此舉支持RISE可持續發展策略的四大支柱，促進透明度、問責制及抗逆力提升，同時令我們能夠進一步在資料私隱、網絡安全及可持續發展方面堅守高標準。

我們將一如既往，及時向董事會、管理團隊及全體同事傳達新興風險動態。定期培訓課程將繼續聚焦不斷演變的風險因素、科技及主動緩解策略，督促各級人員持續提升專業技能。

除定期向董事會及委員會更新反賄賂、貪污及網絡安全風險的最新資訊外，我們還計劃於2025年開展專題培訓課程。有關以往為董事會舉辦的網絡安全培訓詳情，請參閱2023年可持續發展報告第089頁的專題案例。

企業管治架構

誠信與信任是指導企業道德、策略及營運的基礎原則，也是我們在價值鏈中整合可持續發展的承諾。董事會在監管管理層及管理團隊行動方面扮演重要角色，負責確保我們符合所有司法管轄區的法律標準，並確保推進我們的可持續發展措施以及恪守最高的商業行為標準。

新濠董事會現由七名董事組成，包括兩名執行董事、一名非執行董事及四名獨立非執行董事。2024年共舉行了五次會議（四次常規會議、一次特別會議），平均出席率達97.14%。根據《企業管治指引》規定，我們期望每位董事均能出席董事會及相關委員會會議，以確保監管機制有效運作。

董事會成員包括：

- 1 名由母公司新濠國際發展有限公司提名的非執行董事
- 2 名由母公司新濠國際發展有限公司提名的執行董事
- 4 名領導並參與董事會委員會的獨立非執行董事，其中一名為女性

確保董事會及其附屬委員會的成員組成及運作持續有效是提名及企業管治委員會與董事會主席及行政總裁的責任。企業管治指引對董事提名及確保董事會的獨立性作出規定。

我們相信兼顧董事會的技能和經驗，以及其獨立性和多元化至為重要。當務之急是在董事會及其附屬委員會的組成方面提高女性代表比例，並致力實現更廣泛的多元化。提名及企業管治委員會每年均檢討董事的集體經驗、專業知識、多元化及董事會績效，以確定董事會的組成足以有效履行其角色和職責。

該委員會亦定期評估繼任計劃，以確保董事會及高管團隊具備良好能力，在符合公司及其股東的最佳利益的情況下領導公司業務。除帶來多樣化的背景、專長和能力外，他們還擁有在公司任職的豐富經驗以及酒店、休閒和博彩行業的知識。

董事會負責監督公司的三個指導委員會，這些指導委員會負責管理企業社會責任和可持續發展措施。其中，企業社會責任指導委員會和負責任博彩指導委員會由執行副總裁兼首席事務長領導，而執行可持續發展委員會由高級可持續發展顧問擔任主席。

主席兼行政總裁

董事會

董事會每季接收公司企業社會責任和可持續發展計劃的更新報告，並監察最新發展、行業趨勢及監管環境對業務的影響

董事會委員會

董事會的三個委員會維持對主要管治事務的監督，成員均由獨立非執行董事組成。

薪酬委員會
薪酬委員會執行與董事及管理層薪酬相關的董事會責任，與管理層緊密合作，設計、評估及批准高管及董事管理層的薪酬計劃、政策及項目。如有任何變動建議，須呈交董事會批准後方可生效。

審核與風險委員會
審核與風險委員會負責監督新濠財務報告流程的完整性，以及監察其內部財務及營運控制措施與風險管理系統。該委員會亦監督道德操守、負責任博彩、財務報告、審核、風險管理、網絡安全，以及反洗黑錢、反賄賂、反貪污以及資料私隱相關的合規事宜。

提名及企業管治委員會
提名及企業管治委員會的職責包括監督新濠的ESG實踐和表現、董事提名以支持董事會多元化政策，以及按需要檢討和修訂董事會之前批准的企業管治政策。

指導委員會

保護持份者利益是新濠指導委員會的主要職責。委員會的戰略職能包括透過內部管治體系了解持份者的關注事宜，以及制定目標、推行政策、確定措施的優先次序及確保資源充足。由三個指導委員會向董事會提交季度報告和最新進展。

企業社會責任指導委員會
企業社會責任指導委員會負責實踐公司的社會責任承諾。由執行副總裁兼首席事務長領導，每月舉行會議，公司的高級管理層成員均參與其中。為確保新濠的社區投資和參與計劃能夠產生實質及正面的成效，該委員會與同事及當地社區夥伴建立行之有效的合作夥伴關係，並實行具針對性的戰略措施。

執行可持續發展委員會
該委員會由高級可持續發展顧問擔任主席，監督並統一領導碳中和工作小組、零廢棄工作小組及可持續採購工作小組的活動。這些工作小組由各個綜合度假村中所有業務職能的同事組成，負責管理及衡量我們在實現碳中和、可持續採購及零廢棄的宏大目標所取得的進展。

負責任博彩指導委員會
負責任博彩指導委員會的責任是確保我們貫徹負責任博彩政策，並堅守高標準。該委員會由主席兼行政總裁籌辦，由執行副總裁兼首席事務長領導，每季度舉行會議以評估策略措施。此外，該委員會同時負責監督負責任博彩工作小組，並委任全球負責任博彩管治領導。全球負責任博彩管治領導定期舉行會議，以審議營運事宜。

物業及企業職能

各物業總裁及所有企業職能部門的負責在新濠各個綜合度假村內實施和監督集團可持續發展策略，以確保整體目標與當地需求一致。

同事協助者網絡

同事協助者在綜合度假村的各個層面帶領並激勵同事實施程序及措施，為新濠的可持續發展策略提供支持。

道德與誠信

我們的承諾

誠信經營不僅是營商原則，更是企業基業長青的根本所在。維持營運牌照及持份者的信任有賴於誠信經營。賓客、投資者、監管機構、供應商、同事及社區合作夥伴期望我們達到並超越法律及監管標準。我們並不滿足於僅僅合規。嚴守法律、行為準則及政策對於減低整個價值鏈的風險，加強我們嚴守最高道德及企業管治標準至關重要。

董事會和領導團隊為貫徹於本公司各個層面的問責制、專業精神和透明度定下基調和目標。在此基礎上，我們致力在業務所在的所有司法管轄區與持份者建立信任、信心與尊重。

我們的目標

- 確保特定組別⁹³的所有相關同事均接受道德行為培訓
- 在價值鏈中確保沒有違反道德的重大事件
- 對價值鏈中違反道德的重大事件進行100%補救⁹⁴

管理方法

商業行為和道德準則

《準則》明確規範道德要求，倡導尊重他人及遵循負責任的商業慣例，堅決杜絕貪污行為。《準則》規定對歧視與騷擾行為採取零容忍政策，並列明預防及處理相關事件的措施。遵從《準則》讓持份者確信，與新濠在整個價值鏈上的合作均屬公平且符合法律及法規。提名及企業管治委員會定期審查《準則》的執行情況，重點關注：

- 符合法律、規則及法規
- 保持公平、包容、尊重及安全的工作場所的就業實踐
- 公平競爭
- 利益衝突
- 反賄賂及反貪污
- 機密及專有資訊
- 反洗黑錢及反恐融資
- 禮物及款待
- 贊助及捐助
- 報告及溝通
- 舉報違反《準則》的情況
- 防止報復政策

我們將高標準的《準則》全面貫徹於多元工作環境，確保涉及人權與勞工權益的監管規定符合聯合國《世界人權宣言》。我們對任何違反《準則》的行為採取零容忍政策，並將《準則》要求納入同事績效評估及薪酬決定的考量範圍。新濠不會向政治競選、政治組織、遊說者或遊說團體，或以影響政治競選或公共政策立法為目的的商會捐款或分配任何資金。對免稅團體的捐款，例如商會的資訊在第087頁「啟迪我們的社區」部分上披露。

我們對慈善捐助進行嚴格盡職調查，確保其具實質效益且符合集團的商業行為及道德準則。

我們制定支持《準則》承諾的政策，以及支持《準則》承諾落實的計劃及措施，包括為董事會、供應商及全體同事提供培訓，並設立明確的舉報渠道。

所有新入職同事必須確認知悉《準則》內容並完成關於《準則》要點的必修培訓課程，違反《準則》將會受到包括終止僱傭關係在內的相應紀律處分。

此外，所有管理層同事以及按其工作性質需要的特定非管理層同事，均需每年完成「做正確的事」(DTRT) 培訓，內容包括反腐敗和反賄賂措施。此外，道德商業規範計劃是一項適用於所有同事的政策，當中包含遵守反賄賂和反腐敗的條款。

特定員工組別的同事須在入職後30日內完成有關《準則》的入職培訓，其中包含企業管治入職必修課程單元，並簽署確認收到企業管治政策。2024年，在所有司法管轄區內，99.13%的新同事完成了有關《準則》的迎新培訓。我們會視乎需要發佈管治政策的更新，相關同事除須每年確認遵從《準則》，同時須完成網上反賄賂及反貪污複修培訓。

我們鼓勵同事及其他持份者舉報疑似違反《準則》的行為、道德問題或預警。《投訴處理及舉報程序》載列安全的舉報渠道，確保嚴格保密並明確禁止對舉報者進行打擊報復或對提出關注事宜的人士施加限制。《準則》還就同事透過相關部門舉報和調查關注事宜界定了明確的上報流程。《準則》執行對所有人一視同仁，不會因其職位而區別對待。本公司政策規定，任何違反《準則》者將面臨相應的紀律處分，包括終止僱傭關係。詳情請參閱《準則》。

載於新濠《準則》及《供應商行為準則》(《供應商準則》)的反貪污及反賄賂條款是與供應商及承辦商所簽訂合約的標準條款。作為註冊流程的一部分，所有新供應商均須接受背景調查，且中介機構須接受定期審查。

作為審視本集團戰略性風險評估的一個環節，賄賂及貪污相關風險每季度進行評估，由首席風險總監領導，並將報告提交予審核與風險委員會。2024年，集團內並無接獲有關賄賂、貪污、反競爭行為或壟斷行為的重大事故，以及涉及內幕交易及洗黑錢等事故。

供應商行為準則

所有供應商必須簽署並接受《供應商準則》，承諾嚴守道德規範及負責任的商業慣例。中小企業供應商須參與道德商業規範的相關培訓，尤其是在中小企業供應商新加入期間。我們最初聚焦澳門的中小型供應商，而目前正努力統一在所有業務所在地區推行此做法。未來的舉措包括透過能力提升、監察及審計流程來強化ESG風險評估及盡職調查流程。關於我們在供應鏈中實施的反貪污及其他ESG措施詳情，可參見本報告第092頁的「道德及可持續的供應鏈」一節。

道德商業規範計劃

新濠的道德商業規範計劃旨在應對業內特定風險，包括洗黑錢、賄賂、欺詐和其他形式的貪污。作為集團營運控制措施的核心組成部分，該計劃提供與當地法律、反貪污法規及公司政策的詳細指引。

該計劃強調舉報任何可疑或已證實賄賂或貪污事件的重要性，把重點放在保護同事和企業。透過嚴格的監督及持續培訓，我們在同事入職及其職業生涯中持續向各級同事灌輸道德商業行為準則。

93. 培訓對象已作調整，以確保本培訓會提供予特定員工組別的相關同事。

94. 就這兩項關於應對違反道德事件的目標而言，我們設定重要性閩值，以界定需要披露及補救的事宜。

道德與誠信 管理方法

做正確的事 (Do-The-Right-Thing) 培訓

特定同事必須每年參與「做正確的事」培訓計劃，以保持對賄賂和貪污風險的警惕。培訓內容包括網上課程，涵蓋相關法律法規、針對潛在貪污情況的公司指引、典型預警及專題案例等主題。我們每年更新培訓計劃的內容，透過強制性評估檢驗成效，以加強同事的行為規範。在報告年度內，我們優化並重新推出培訓計劃，新增菲律賓貪污案例的經驗教訓、新濠對贊助及捐助的要求，並介紹最新政策。對於董事會成員，我們會在他們參與委員會會議期間向其提供業內新規及最新發展動態。

道德商業顧問及聯絡人員

除培訓外，現場指導尤為重要。為加強對《準則》實施的監督及明確性，並強化道德商業規範文化，我們在集團內任命一名道德商業顧問及多名道德商業聯絡人員。他們協助同事詮釋《準則》以及在現實情況下運用道德商業規範，為合規工作提供額外保障。

道德商業聯絡人員會與道德商業顧問探討關注事宜，道德商業顧問則會每季或根據顧慮的嚴重性按需要進行審視並作出決議。審核與風險委員會定期收到道德商業顧問匯報的最新情況，以及時了解潛在合規風險。道德商業顧問及聯絡人員在定期會議期間檢討從該委員會獲取的回饋意見，並在必要時採取所需的跟進行動。

舉報

遵守《準則》和所有適用法律法規是我們的底線。同事及其他持份者可透過《投訴處理及舉報程序》所載渠道舉報任何違規事件、預警或疑似不道德行為。此外，我們更為員工提供如何透過舉報渠道提出舉報的培訓，這些完善的程序規定了我們如何以保密和專業方式處理透過舉報渠道提出的舉報，並明確禁止高級管理層成員對舉報者進行打擊報復或對提出者施加限制，及對此行為採取零容忍立場。

我們設有供同事及其他持份者匿名舉報的多種渠道，包括由獨立第三方營運的專用免費電話和電郵。這些程序就同事向相關部門舉報及與其調查關注事宜界定了明確的上報流程。我們的內聯網及各物業的工作地點均有提供各種舉報渠道詳情。

所有與投訴相關的報告和記錄均視為機密信息，訪問權限僅限於「指定舉報人審查員」，即首席事務長、首席法務總監、內部審計和內部合規副總裁、集團企業總法律顧問、首席風險總監以及人力資源部和企業協調部總監。有關投訴的

資訊也可能提供給首席風險總監，以便進行風險管理審查並向審計和風險委員會報告。指定舉報審查員的代表也將每季向 NCGC 報告相關案件。所有投訴均由公司指定的、與此事無直接關係的舉報審查員處理和調查。除非首席法務總監對某些高度敏感的案件另有指示，否則調查部門將被指派並對投訴進行調查，並將其調查結果或建議報告給公司首席事務長和指定的舉報人審查員，包括建議的紀律處分或糾正措施。如果法律要求，首席事務長將諮詢首席法務總監，並應立即將違規行為報告給審計和風險委員會、NCGC 和/或相關政府部門。

我們亦鼓勵供應商及社區持份者在保密的情況下提出任何潛在關注事宜、實質或潛在不當行為，或違反《準則》的行為。相關人士可透過新濠官網⁹⁵連結至第三方獨立營運的網站⁹⁶，選擇使用免費舉報熱線或該網站的網上舉報平台進行舉報。

《準則》的執行對所有人一視同仁，不會因其在公司或其他機構的職位而有區別對待。本公司政策規定，任何違反《準則》者將面臨相應的紀律處分，包括終止僱傭關係。詳情請參閱《準則》。

2024年，我們透過第三方系統 (NAVEX) 的熱線和電子郵件收到了約 77 份舉報，其中包括對公司資產挪用的指控、對主管、工作條件、工作時間安排和福利等的投訴或不滿，以及不遵守標準操作程序的指控——沒有一項涉及侵犯人權。在這 77 份報告中，據公司所知，沒有當地利害關係人和社區提出任何投訴。2024 年未報告任何對公司產生重大影響的不遵守準則的案例。

我們已針對舉報作出紀律處分，並修訂政策，以加強對標準操作程序的傳達、監察和合規。指定高級管理層成員負責舉報機制，而首席風險總監每季向審核與風險委員會提交重大舉報個案及調查結果，解決有關舉報程序、系統完整性及審查，流程包括直接來自舉報平台的不當行為案件摘要。

95. <https://www.melco-resorts.com/zh/about-governance.html>

96. <http://www.melcoresorts.ethicspoint.com>

道德行銷與廣告

我們致力在業務各方面保持透明與誠信，確保誠實、負責且不含誤導性陳述的溝通。我們避免誇大舉措在社會與環境方面的效益，並以審慎的態度報告進展。有關推動安全與負責任博彩實務的詳情，請參閱「負責任博彩」部分。

此外，我們透過確保在營銷及客戶溝通的層面上，不會誤導或詆毀競爭對手的產品或服務，以維護公平競爭。秉持這些原則，我們強化了對道德商業行為的承諾，並與持份者建立信任。

2024年 實施的關鍵措施

董事會可持續發展監督培訓

- 新濠董事會及執行委員會成員參與由獨立可持續發展顧問公司 Sedgwick Richardson 主持的三小時互動研討會。該培訓專為新濠業務設計，內容包括：
 - ✦ 可持續發展勢在必行 — 全球可持續發展的主要趨勢、其與新濠業務的相關性，及董事會在銜接商業策略、風險管理和可持續發展績效方面的監督職責
 - ✦ 行業基準 — 全面分析新濠在酒店及博彩業內相對於同業所處的地位，強調策略、資訊傳達及整合方面有待改善的領域
 - ✦ 持份者洞見 — 從第三方獨立訪談總結要點，包括發現機遇，從而使我們的工作更切合持份者優先重點與期望
 - ✦ 可持續發展管治模式 — 介紹管治及監督框架的最佳實踐
 - ✦ 董事會職責 — 提供行之有效的指引，協助董事會透過針對性提問評估新濠實施 RISE 可持續發展策略的方法及資源配置的成效

反賄賂、網絡安全及資料私隱培訓

- 重溫「做正確的事」網上培訓課程，以了解最新的道德商業規範計劃
- 為相關同事開展新一期必修的網絡安全培訓，並為董事會及高級管理層重點介紹最新發展動態
- 進行實地演習以檢驗應對潛在網絡攻擊的準備工作是否充分（詳情請參閱第101頁的「專題案例」）
- 為相關同事推出新一期及/或全新的資料私隱培訓課程單元

政策更新

- 更新新濠的打擊洗黑錢及恐怖分子資金籌集政策，以符合全球各地的新增法例

合規與網絡安全報告

- 向審核與風險委員會提交季度合規報告，重點關注重大僱員不當行為個案、打擊洗黑錢可疑交易報告、已進行的監管審核，合規培訓統計數據，以及已批准的贊助及捐助⁹⁷
- 向審核與風險委員會提交季度網絡安全報告，重點關注行業趨勢、全球事故、風險管理策略、同事意識宣傳活動及網絡釣魚演習的成果，以及安全評估

97. 當確定出現重大事件時，會提供資料私隱審查報告。

私隱與 網絡安全

我們的承諾

當今世界日新月異，科技引領發展，保護資料安全至關重要。我們致力完善控制措施和系統，以保護賓客、同事、供應商、合作夥伴、監管機構和其他持份者託付的個人和公司資料。我們透過全面培訓及測試強化嚴謹的系統和控制措施，以預防及應對與日俱增並可能影響持份者和業務的網絡安全問題及資料私隱外洩風險。

為實現承諾，我們定期檢討網絡安全風險緩解工作及資料保護策略，以識別有待改進之處。我們專注於加強控制和防範措施，不僅要先防止違規行為，而且要在發生違規行為時迅速有效地減輕潛在損害。我們將繼續高度重視滿足快速發展的資料保護和資訊安全標準，並採用最佳實踐安全控制，以確保資料保持準確、一致，並防止未經授權的存取、篡改或破壞。這包括實施強有力的資料保護措施，確保只有授權使用者才能存取或修改敏感資訊。這些控制措施不僅旨在防止安全漏洞，而且還能夠在發生事故時迅速有效地緩解影響。

我們的目標

- 繼續確保沒有資料洩露、竊取或丟失事件
- 針對任何未經授權存取系統及資料的事件，抑制對持份者和業務的潛在負面影響，並持續審查以確保落實適當的嚴格保護控制措施
- 確保董事會及全部相關同事均接受資訊安全、私隱及資料保護培訓

管理方法

要保障資料私隱與減低網絡安全風險，首要制定清晰、全面的政策、指引及程序，以應對各個業務所在市場上不同法律規定的變化。在物業總裁及其轄下資訊安全與風險團隊的領導下，旗下各物業均因應當地威脅制定危機管理計劃，詳細規定與地方當局溝通及向外部披露情況的時機和程序。在公司層面，統一應急計劃已落實到位，用於管控可能影響整個集團的事件，如網絡攻擊。一旦出現這些情況，企業危機管理團隊將統籌應變工作，確保所有業務均嚴格執行標準操作程序。

網絡威脅不斷演變，我們亦須與時並進。網絡安全技術事件應變團隊及網絡安全披露附屬委員會（披露委員會轄下），聯同企業風險管理團隊監察外部監管規定及內部政策期望的遵從情況。這些工作透過指引和系統（包括網絡安全事件應變與通報政策、程序及計劃等）來執行。針對持份者（包括同事、高級經理、董事會以至供應商和其他業務夥伴）而開展的持續意識提升培訓和定期培訓，是我們網絡安全防線的關鍵組成。

我們密切監察威脅形勢、更新系統及測試同事對最新網絡攻擊手法（新型網絡釣魚技術、深度偽造詐騙等）的認知，為識別和填補防禦漏洞發揮了關鍵作用。除持續的內部檢討和第三方專家審核外，我們還定期進行現場實時危機演習，測試人員和系統應對模擬攻擊的效果（詳情請參閱第101頁的「專題案例」）。我們透過在危機情境下檢驗員工掌握操作程序及應變技能的程度，識別需要作出改進的方面，從而透過修訂程序及其實施方法來對問題作出補救。

如果員工發現安全事件、漏洞或可疑活動，應透過新濠博亞娛樂官方支援票務系統報告此事，或直接聯絡資訊科技服務中心。指定的資訊科技及資訊安全人員將審查和分析該事件。隨後的升級流程受新濠博亞娛樂安全事件管理文件中概述的程序管轄。這可確保所有相關的內部持份者及SOC 都能根據事件的性質和嚴重程度在必要時參與其中。SOC 還負責監控和管理與可疑活動相關的報告，確保對此類事件進行適當的調查和處理。

於2024年，我們未有接獲有關資料或客戶私隱洩露的重大事故。

網絡安全和資料私隱措施

以下政策、指引和程序規定了新濠為遵守在我們業務所在的所有司法管轄區內所有保護資料及隱私的適用法律法規而實施的舉措：

- 私隱及個人資料保護政策
- 文件保留政策
- 歐盟個人資料國際傳輸政策
- 資料私隱指引
- 個人資料保留指引
- 歐盟個人資料國際傳輸指引

私隱與網絡安全 管理方法



首席資訊安全總監負責監督網絡安全狀況並向首席法務總監匯報。本公司任命集團資料保護協調主管負責協調資料私隱相關工作，其中特定司法管轄區的資料保護人員負責監督當地資料保護程序以及遵守相關法例的情況。集團及特定司法管轄區的資料保護人員和法律部負責審查任何可疑或已證實的資料外洩，並根據適用資料私隱法律法規的規定向相關地方當局和受影響方發出適當的通知。

新濠的私隱政策適用於旗下所有業務。《供應商準則》規範供應商對商業行為中的資料私隱及保密管理。《私隱通知》可於本集團官網索取。

我們的私隱政策體系已被納入風險管理框架之中。集團資料保護協調主管以及特定司法管轄區的資料保護人員負責監督資料私隱事宜。

在聘用資訊科技服務供應商或簽訂任何涉及收集及處理個人資料措施的合約之前，資料保護人員、法律部、資訊安全部及風險合規部會進行風險評估，制定措施以避免潛在的違反相關政策、指引及法規的情況。我們還會定期進行風險評估，並透過內部和外部獨立第三方審核資料私隱相關流程，以確定需要採取的補救及預防措施。

在報告年度內，相關團隊持續推進以下重要工作：

- 集團資料保護協調主管和特定司法管轄區的資料保護人員負責監督全球資料私隱框架，以確保符合集團資料私隱政策
- 旗下澳門業務的資訊安全管理系統 (ISMS) 自2009年以來一直獲 ISO 27001 認證，並要求所有資訊科技服務供應商亦需獲得相關認證，集團旗下其他物業均已實施符合標準的系統
- 定期審查網絡安全和資料私隱相關的所有政策、流程和培訓，以確保符合適用法律及法規，包括但不限於香港的《個人資料（私隱）條例》、澳門的《個人資料保護法》、中國內地的《個人信息保護法》、新加坡的《個人資料保護法》、菲律賓的《資料私隱法》、斯里蘭卡的2022年第九號《個人資料保護法》及歐盟的《一般資料保護條例》
- 根據網絡安全及資訊安全政策，進行定期風險評估及對流程及規條進行內部和外部／獨立第三方審核
- 監察影響企業的重大網絡事件，在所有物業的風險管理會議上討論相關的經驗教訓，並在必要時更新我們的網絡事件防備程序和危機管理計劃

我們透過提升網絡安全意識及強化準備工作，確保團隊保持警惕、靈活應變，並在保護敏感資訊時採用最佳實踐。

- 部署由資訊安全和資訊科技部代表組成的網絡安全技術事故應變團隊，審視和加強為潛在網絡事件提供的技術應對措施和解決方案
- 與外部專業公司合作，包括資訊科技技術和鑑證專家、網絡事故應變顧問、法律顧問和公共關係機構，確保公司在遭受網絡攻擊時能及時獲得支援。透過整合行業內最佳實踐方案和新興技術來加強我們的防禦，確保資訊安全系統的持續改進

培訓和能力提升

我們為同事、管理層及其他持份者提供持續及系統化的培訓，以協助其應對資訊科技和網絡安全威脅的演變。全公司所有相關同事每年至少接受一次資訊安全和資料保護指引的培訓，內容包括：

- 識別並管理網絡釣魚、魚叉式網絡釣魚和網絡捕鯨
- 了解惡意軟件和間諜軟件的風險和後果
- 應對資訊安全和資料保護的其他威脅

我們透過提升網絡安全意識及強化準備工作，確保團隊保持警惕、靈活應變，並在保護敏感資訊時採用最佳實踐。

2024年，我們為剛入職及相關同事推出新一期及全新的資料私隱初階及進階課程單元，內容涵蓋適用法例、資料處理原則，以及當地法律法規和本公司政策中載列的資料收集和保留規定。為特定同事提供了特定的歐盟的《一般資料保護條例》線上培訓，並為有權存取歐盟個人資料的指定員工提供了年度進修培訓。2024年，塞浦路斯已有74位來自不同部門的同事完成了《一般資料保護條例》培訓課程，完成率達100%。

加強供應商及商業夥伴在資料保護和網絡安全方面的能力同樣重要。在推進供應鏈數碼化以提升效率和透明度的過程中，我們一直重視維持穩健的私隱保障機制。為此，我們積極與供應商分享最佳實踐，同時嚴格要求他們遵守安全標準，包括落實事件通報機制及符合 ISO 27001 標準規定。

關於新濠

新濠博亞娛樂有限公司（「新濠」）為一家於亞洲及歐洲經營綜合度假村設施的發展商及資產擁有者。新濠於納斯達克上市，股票代碼為「MLCO」。

新濠得到其單一最大股東新濠國際發展有限公司（「新濠國際」）全力支持。新濠國際於香港聯合交易所有限公司主板上市，主要股東為何猷龍先生，他本人亦為新濠之主席、執行董事兼行政總裁。

新濠是卓越奢華體驗、餐饗美饌及精彩娛樂的創新先驅，並致力提升業界標準。新濠的業務據點包括澳門、菲律賓及塞浦路斯，在當地均設有企業辦公室，而總部設於中國香港及新加坡。新濠目前經營位於澳門氹仔的綜合度假村澳門新濠鋒 (www.altiramacau.com) 及位於澳門路氹城的綜合度假村新濠天地 (www.cityofdreamsmacau.com)。新濠的業務亦包括澳門最大的非賭場博彩機業務摩卡娛樂場 (www.mochaclubs.com)。新濠亦是新濠影滙 (www.studiocity-macau.com) 的主要擁有人及營運商，該項目位於澳門路氹城，是一個以電影為主題的綜合度假村。菲律賓方面，新濠的菲律賓附屬公司正於馬尼拉

娛樂城經營及管理綜合度假村新濠天地（馬尼拉） (www.cityofdreamsmanila.com)。歐洲方面，新濠在塞浦路斯共和國利馬索爾經營 City of Dreams Mediterranean (www.cityofdreamsmed.com.cy)。同時，新濠亦繼續在塞浦路斯其他城市經營三間衛星娛樂場（「塞浦路斯娛樂城」）。

新濠目前正與 John Keells Holdings PLC 合作發展其綜合度假村。作為合作的一部分，該綜合度假村將以「City of Dreams Sri Lanka」品牌重新命名。新濠預計 City of Dreams Sri Lanka 中的娛樂場及以「頤居」品牌命名的酒店將於 2025 年第三季度開始營運。

有關我們業務營運的進一步詳情，請參閱此處連結的年報（美國表格 20-F）。



附錄

表現指標

經濟及社會影響

我們對經濟和社會的影響取決於我們產生的財務價值，以及對社區整體投資所作出的貢獻。有關我們在經濟和社會進步方面的策略回顧，請分別參閱我們的年報和第056頁的「啟迪我們的社區」章節。

所產生及分配的經濟價值

	2024	2023	2022	2021	2020
總收益 (千美元)	4,638,213	3,775,247	1,349,977	2,012,356	1,727,923
總營運成本及開支 (千美元)	4,153,586	3,710,288	2,093,082	2,589,807	2,668,480
營運 (虧損) / 收入 (千美元)	484,627	64,959	(743,105)	(577,451)	(940,557)
現金及現金等價物 (千美元)	1,147,193	1,310,715	1,812,729	1,652,890	1,755,351
派發的每股股息	0	0	0	0	0.055
員工總數	21,784	20,209	16,908	17,878	19,746
社區投資 (慈善捐贈) (美元)	17,420,976	16,682,737	7,852,819	21,905,091	34,105,825

人力資本投資回報率

	2024	2023	2022	2021	2020
員工相關的薪酬和福利總額 ⁹⁸ (千美元)	874,881.6	762,277.8	660,501.9	703,251.8	736,106.2

98. 金額包括以下費用：社會保障稅、公積金費用、招聘及調任費用、員工穿梭巴士費用、醫療開支、員工培訓費用及合約勞工費用。

同事

我們透過多個指標展現人才策略上取得的進展。這些指標包括：包容性和多元化（包括消除性別差距和賦能當地社區同事）；人才吸引率及保留率；透過培訓提升能力；及安全與健康表現。所有這些方面都為實現我們的目標，相關最新策略請參閱第056頁的「啟迪我們的社區」章節。

我們的團隊

同事總數⁹⁹

	2024	2023	2022	2021
按性別劃分的同事				
女性	10,151	9,496	8,114	8,636
女性所佔比例 (%)	46.6%	47.0%	48%	48%
男性	11,633	10,713	8,794	9,242
男性所佔比例 (%)	53.4%	53.0%	52%	52%
總數	21,784	20,209	16,908	17,878

99. 我們在全球擁有約2,007名非僱員工作者，主要負責工程、餐飲、資訊科技、保安和行政等方面的工作。

按性別及地理區域劃分的團隊^{100, 101}

	2024 ¹⁰²	2023	2022	2021
企業和中央服務 (包括香港、澳門和其他地區)				
女性	284	259	249	274
男性	328	297	281	354
總數	612	556	530	628
企業和中央服務 (包括香港、澳門和其他地區) 的同事百分比	3%	3%	3%	4%
澳門物業 (包括新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒和摩卡娛樂場)				
女性	7,481	6,949	5,920	6,499
男性	8,094	7,268	5,772	6,261
總數	15,575	14,217	11,692	12,760
澳門物業 (包括新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒和摩卡娛樂場) 的同事百分比	72%	70%	69%	71%
馬尼拉物業				
女性	1,674	1,552	1,540	1,559
男性	2,273	2,147	2,173	2,171
總數	3,947	3,699	3,713	3,730
馬尼拉物業的同事百分比	18%	18%	22%	21%
塞浦路斯物業				
女性	712	736	405	304
男性	938	1,001	568	456
總數	1,650	1,737	973	760
塞浦路斯物業的同事百分比	8%	9%	6%	4%

100. 數字代表長期員工。我們並無臨時員工。

101. 兼職員工佔員工總數比例不足1%。

102. 2024年，「其他地區」包括新加坡及斯里蘭卡。

同事國籍分佈

	2024	2023
國籍		
中國澳門	46.25%	48.09%
菲律賓	22.57%	22.32%
中國內地	18.79%	17.96%
塞浦路斯	3.40%	3.51%
希臘	0.97%	1.17%
中國香港	1.14%	1.16%
越南	1.54%	1.12%
其他 ¹⁰³	5.32%	4.67%

103. 2024年包括78個其他國籍；2023年包括72個。

性別多元化分佈

	2024	2023
指標		
創收部門擔任管理崗位的女性	55%	50%
擔任科學、技術、工程及數學（STEM）相關職位的女性佔比	21%	21%

來自當地社區的高級管理人員代表^{104, 105, 106}

	2024	2023	2022	2021
本地				
香港／澳門	72%	83%	78%	75%
新加坡	25%	25%	25%	-
馬尼拉	57%	57%	57%	67%
塞浦路斯	40%	35%	25%	57%
斯里蘭卡	40%	-	-	-
總數	62%	66%	68%	73%
非本地				
香港／澳門	28%	17%	22%	25%
新加坡	75%	75%	75%	-
馬尼拉	43%	43%	43%	33%
塞浦路斯	60%	65%	75%	43%
斯里蘭卡	60%	-	-	-
總數	38%	34%	32%	27%

104. 高級管理人員定義為副總裁及以上級別。

105. 我們提及的「當地／本地」是依據當地政府的定義。

106. 重要地點代表我們的物業和當地公司總部所在的地區。

按性別、年齡及地區劃分的新入職同事及同事流動

	2024		2023		2022	
	數目	比率	數目	比率	數目	比率
按性別劃分的新入職同事						
女性	1,771	17.45%	2,345	24.69%	535	6.59%
男性	2,262	19.44%	3,062	28.58%	650	7.39%
按年齡劃分的新入職同事						
30歲以下	1,747	48.21%	2,060	60.84%	501	21.52%
30至50歲之間	2,165	14.77%	3,131	23.55%	620	5.39%
50歲以上	121	3.46%	216	6.12%	64	2.08%
按地區劃分的新入職同事						
香港	58	26.13%	26	13.47%	27	15.25%
新加坡	0	0%	0	0%	1	20.00%
澳門	3,001	18.82%	3,871	26.56%	479	3.98%
馬尼拉	537	13.61%	507	13.71%	351	9.45%
塞浦路斯	426	25.82%	1,003	57.74%	327	33.61%
斯里蘭卡	11	84.62%	-	-	-	-
其他地區	0	0%	0	0%	-	-
按性別劃分的同事流動						
女性	1,195	11.77%	1,428	15.04%	1,049	12.93%
男性	1,396	12.00%	1,693	15.80%	1,080	12.28%
按年齡劃分的同事流動						
30歲以下	872	24.06%	932	27.53%	422	18.13%
30至50歲之間	1,486	10.14%	1,800	13.54%	1,165	10.13%
50歲以上	233	9.00%	389	11.02%	542	17.61%
按地區劃分的同事流動						
香港	26	11.71%	20	10.10%	59	32.42%
新加坡	0	0%	0	0%	0	0%
澳門	1,698	10.65%	1,889	12.96%	1,575	13.08%
馬尼拉	363	9.20%	496	13.41%	366	9.85%
塞浦路斯	504	30.55%	716	41.22%	129	13.33%
斯里蘭卡	0	0%	-	-	-	-
其他地區	0	0%	0	0%	0	0%

員工流動率

	2024	2023	2022	2021	2020
員工流動率	12.3%	15.4%	12.6%	15.7%	19.8%

按性別劃分的親職假

	2024
享有親職假的同事總數	
女性	10,151
男性	11,633
放取親職假的同事總數	
女性	264
男性	225
報告期內，親職假結束後重返工作崗位的同事總數	
女性	253
男性	225
親職假結束後重返工作崗位，並繼續在職12個月的同事總數	
女性	256
男性	221
放取親職假的同事的復職及留任率	
女性	97%
男性	98%

每位同事的平均完成培訓時數（按類別及性別劃分）

	2024	2023	2022
按性別劃分的管理層同事			
女性	22.46	19.88	20.06
男性	21.35	16.07	15.37
按性別劃分的非管理層同事			
女性	39.65	67.15	204.82
男性	39.00	70.96	161.64

集團可記錄總工傷率和總失時工傷率

	2023/2024 變化		2024	2023	2022
	工傷率	%			
可記錄總工傷率					
每週工作40小時／個案總數 ¹⁰⁷	-0.09	-4.29%	2.01	2.10	2.02
每週工作48小時／個案總數 ¹⁰⁸	-0.08	-4.57%	1.67	1.75	1.69
平均值	-0.09	-4.42%	1.84	1.93	1.86
失時工傷率					
每週工作40小時／個案總數 ¹⁰⁹	-0.46	-4.38%	10.04	10.50	10.11
每週工作48小時／個案總數 ¹¹⁰	-0.39	-4.46%	8.36	8.75	8.43
平均值	-0.43	-4.42%	9.20	9.63	9.27

107. 個案總數 x 200,000 / 40 小時。

108. 個案總數 x 200,000 / 48 小時。

109. 個案總數 x 1,000,000 / 40 小時。

110. 個案總數 x 1,000,000 / 48 小時。

管治單位和同事的多元性

新濠報告公司的管治單位及全球團隊中的人數比例（按性別劃分）。

管治單位、企業執行委員會及同事概況

	2024	2023	2022
按性別劃分的董事會成員			
女性	23%	27%	27%
男性	77%	73%	73%
按年齡劃分的董事會成員			
30歲以下	0%	0%	0%
30至50歲之間	27%	27%	27%
50歲以上	73%	73%	73%
按性別劃分的企業執行委員會成員			
女性	14%	14%	21%
男性	86%	86%	79%
按年齡劃分的企業執行委員會成員			
30歲以下	0%	0%	0%
30至50歲之間	43%	43%	43%
50歲以上	57%	57%	57%
按性別劃分的管理層同事			
女性	40%	41%	41%
男性	60%	59%	59%
按年齡劃分的管理層同事			
30歲以下	2%	3%	1%
30至50歲之間	78%	77%	79%
50歲以上	20%	20%	20%
按性別劃分的非管理層同事			
女性	47%	48%	49%
男性	53%	52%	51%
按年齡劃分的非管理層同事			
30歲以下	18%	18%	15%
30至50歲之間	66%	65%	67%
50歲以上	16%	17%	18%

環境

我們根據多個指標管理及報告我們對環境的影響和表現。這些指標包括我們的溫室氣體排放、耗電量、廢物管理（包括回收和堆肥）以及用水和重用。除非另有說明，否則所有數據均涵蓋新濠截至2024年12月31日止曆年的可持續發展表現，並提供歷史數據以供比較。有關我們在環境方面所取得的進展的策略回顧，以及數據範圍及任何重述的詳情，請參閱第028頁的「修復我們的世界」章節。

溫室氣體排放量

按度假村劃分的範圍1和範圍2溫室氣體排放量（公噸二氧化碳當量）

	2024	2023	2022	2021	2020
澳門新濠天地	4,945	3,453	2,450	2,461	4,089
新濠影滙	3,652	4,273	2,891	1,869	1,902
澳門新濠鋒	553	1,107	444	1,075	904
新濠天地（馬尼拉）	4,231	3,592	2,800	2,323	2,063
City of Dreams Mediterranean	1,703	936	-	-	-

按範圍劃分的絕對溫室氣體排放量及密度¹¹¹（公噸二氧化碳當量）

	2024	2023	2022	2021	2020
範圍1排放	28,217	20,392	17,142	14,842	16,011
來自固定燃料燃燒的排放量	8,249	6,776	4,962	5,237	4,962
來自移動燃料燃燒的排放量	13,210	7,412	7,467	5,095	5,955
製冷劑的散逸性排放量	6,758	6,204	4,713	4,510	5,095
生物源排放	450	368	212	264	150
範圍2排放（基於位置）	265,093	252,155	208,510	211,787	206,420
範圍2排放（基於市場）¹¹²	-	-	-	-	-
按建築面積計算範圍1及範圍2的總排放（基於市場）密度（公噸二氧化碳當量/平方米）	0.015	0.012	0.012	0.011	0.011

111. 根據我們的環境庫存管理計劃，2024年City of Dreams Sri Lanka（娛樂場及新濠旗下NUWA品牌的五層酒店）和曼谷辦事處的排放量將進行更新，並在2025年報告中披露。

112. 我們透過購買符合RE100標準的可再生能源工具抵銷範圍2（基於市場）的溫室氣體排放。詳情請參閱「更潔淨能源及可再生能源」章節。

	2024	2023	2022	2021 ¹¹³	2020
範圍3排放					
第1類：購買的貨物及服務 ^{114, 115}	223,089	167,148	81,164	-	-
第2類：資本貨物 ¹¹⁶	96,002	77,461	200,438	-	-
第3類：燃料及能源相關活動 ¹¹⁷	75,704	68,529	56,034	56,882	35,588
第4類：上游運輸 ¹¹⁸	930	723	414	-	-
第5類：廢棄物 ^{119, 120}	1,159	1,162	1,181	-	-
第6類：商務出行 ¹²¹	2,053	1,909	612	-	-
第7類：員工出行 ^{122, 123}	19,288	11,023	6,412	-	-
第8類：上游租賃資產 ¹²⁴	573	548	195	-	-
第13類：下游租賃資產	49,257	44,246	31,175	32,697	30,579
範圍3的總排放	468,055	372,748	377,625	89,579	66,167
按建築面積計算範圍3的總排放密度 (公噸二氧化碳當量/平方米)¹²⁵	0.25	0.21	0.27	-	-

113. 於2020至2021年，僅範圍3的第3類和第13類排放量可供披露。

114. 採用平均數據方法（根據所採購的產品的重量（按種類劃分））及基於費用的方法（根據購買資本貨物的開支金額）而進行計算。

115. 不包括於本公司的採購系統中沒有顯示重量的產品或沒有可用作計算排放量的生命週期評估排放系數的產品。

116. 「資本貨物」的定義與本公司的財務會計相符。

117. 燃料及能源相關活動的耗電量採用了根據2023年英國環境食品暨鄉村事務部的數據所訂下的最近期的海外電力排放系數而進行計算。

118. 此類別包含了運輸及分發新濠採購的產品及服務時所產生的排放。

119. 此類別僅包含了處置本公司業務營運中產生的廢棄物時所產生的排放。

120. 家居生活垃圾（如香皂、已使用的廢油）的回收並不在計算之內。

121. 只計算航空旅行。

122. 包括員工乘坐非本公司擁有或營運的車輛往返工作地點時，該交通工具所產生的排放。

123. 我們在新加坡的員工僅佔全部全職員工少於1%，並不包括在計算之內。

124. 包括本公司（作為承租人）租賃的資產在營運中所產生、且不包括在範1圍和範圍2的排放。由於上游租賃資產不受新濠的營運控制，本公司可能需要向出租人索取資料以計算排放量。目前的清單已包括在菲律賓和澳門用作穿梭巴士的上游租賃車輛。

125. 我們於2022年披露按建築面積計算範圍3的總排放密度，為首年披露與公司業務相關的範圍3所有類別的排放數據。

能源

按度假村劃分的所購電力的總消耗量（兆瓦時）

	2024	2023	2022	2021	2020
澳門新濠天地	153,874	139,916	121,153	139,929	136,630
新濠影滙	136,235	123,818	92,655	85,648	79,991
澳門新濠鋒	41,428	37,156	34,472	35,482	40,027
新濠天地（馬尼拉）	67,552	66,183	62,276	53,788	49,718
City of Dreams Mediterranean	22,109	18,290	-	-	-

按源頭劃分的能源消耗量及密度，及現場產生的能源（兆瓦時）

	2024	2023	2022	2021	2020
來自不可再生能源的燃料消耗量	98,125	67,159	58,381	47,770	50,738
來自不可再生能源的耗電量	435,637	401,302	330,179	333,985	326,116
來自可再生能源的耗電量 ¹²⁶	2,675	1,555	1,525	1,478	1,555
總能源消耗	536,437	470,016	390,085	383,233	378,409
能源密度（兆瓦時/平方米）	0.29	0.27	0.28	0.27	0.27
可再生能源的總發電量¹²⁷	4,827¹²⁸	1,761 ¹²⁹	1,525	1,478	1,555

126. 澳門及馬尼拉的物業於2019年已安裝光伏面板系統，塞浦路斯的物業亦於2023年安裝了光伏面板系統。自2019年起，新濠天地（馬尼拉）所消耗的可再生能源於物業內產生。2023年及2024年的消耗量數據已包含City of Dreams Mediterranean現場產生的可再生能源。

127. 記錄了2023年10月至12月澳門和塞浦路斯物業中的光伏面板所產生的可再生能源。新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean產生的可再生能源已供現場消耗，而澳門方面則輸送至電網。

128. 較前一年錄得升幅主要是因為City of Dreams Mediterranean於2024年實現全年可再生能源發電，與之對比，2023年僅三個月（10月至12月）進行了可再生能源發電。

129. 基於本地電網營運商提供的數據，澳門2023年可再生能源發電量經調整（之前披露的2023年可再生能源總發電量為1,761兆瓦時）。

廢棄物

物料轉化和廢棄物產生量及密度 (公噸)¹³⁰

	2024	2023	2022	2021	2020
製作堆肥	290	272	262	192	36
回收再用	2,491	1,486	735	720	319
轉化處置的物料總量	2,780	1,758	997	912	355
焚燒	15,972	11,956	5,657	7,624	6,788
運往堆填區	2,241	1,916	1,026	1,160	1,131
產生的廢棄物總量	18,213	13,872	6,683	8,783	7,919
轉化處置的物料和產生的廢棄物總量	20,993	15,630	7,680	9,695	8,274
物料轉化和廢棄物產生的密度 (公噸/平方米)	0.011	0.009	0.005	0.007	0.006

130. 數值已四捨五入。

按類型劃分的物料轉化量 (百分比)

	2024	2023	2022	2021	2020
回收再用					
紙張	64.08	58.37	31.10	35.80	42.18
金屬	10.02	2.39	6.37	4.64	9.47
廢棄食用油	1.88	2.81	7.37	6.03	3.94
玻璃瓶	7.50	11.82	15.25	7.28	0.00
電池	0.34	1.73	0.96	0.17	0.38
塑膠	2.45	2.60	8.05	11.20	1.61
香皂	0.06	0.07	0.16	0.35	0.74
其他廢棄物 (如電子廢棄物、墨粉、燈具、咖啡膠囊)	3.25	4.76	4.45	13.48	21.24
堆肥					
廚餘	10.43	15.45	26.28	21.05	14.43

有害及無害廢棄物的產生量及密度 (公噸)¹³¹

	2024	2023	2022	2021
有害廢棄物的類別				
電池	10	30	10	N/A
墨粉	1.51	0.75	0.35	N/A
燈具	0.99	3.00	0.07	N/A
電子廢棄物	49	23	17	N/A
受污染容器	2	-	2	N/A
有害廢棄物總量	63	57	30 ¹³²	110
有害廢棄物的密度 (公噸/平方米)	0.00003	0.00003	0.00002	0.00008
無害廢棄物總量	20,931	15,573	7,650	9,585
無害廢棄物密度 (公噸/平方米)	0.011	0.009	0.005	0.007
廢棄物總量	20,993	15,630	7,680	9,695

131. 數值已四捨五入。

132. 2022年的數字大幅下降是由於在2021年進行了一次性的電子廢棄物回收。

水資源

按度假村劃分的用水量 (立方米)

	2024	2023	2022	2021	2020
澳門新濠天地	997,745	938,996	595,231	798,030	835,129
新濠影滙	1,135,175	988,584	580,840	642,519	569,519
澳門新濠鋒	317,011	329,297	286,017	323,882	307,150
新濠天地 (馬尼拉)	570,536	646,343	565,282	424,982	396,644
City of Dreams Mediterranean	189,889	122,027	-	-	-

按水源分類的用水量及密度 (立方米)

	2024	2023	2022	2021	2020
市政供水	3,242,942	2,853,466	2,104,286	2,118,259	2,110,619
循環用水	16,094	218,225	217,714	147,549	63,120
總耗水量	3,259,036	3,071,691	2,322,000	2,265,808	2,173,739
按建築面積計算用水密度 (立方米/平方米)	1.77	1.74	1.66	1.61	1.56

GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 1：基礎 2021			
GRI 2：一般揭露 2021			
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告 關於新濠 新濠的企業總部設於 71 Robinson Road #04-03, Singapore 068895 及香港中環雲咸街 60 號中央廣場 38 樓。	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告 本報告於 2025 年 4 月 24 日發佈。	
2-4	資訊重編	下列資料於 2024 年進行了重述： <ul style="list-style-type: none"> 根據當地電網營運商提供的數據，調整了 2023 年在澳門的可再生能源發電量（先前揭露的可再生能源總發電量為 1,761 兆瓦時）。 將「在 2030 年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少 3%，期望可達至在物業層面減少 22% 至 28%」的目標更正為「在集團層面減少 4% 至 8%，而非在物業層面減少 22% 至 28%」。 先前提出「在 2030 年或之前，將 5% 的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至 24%」的目標是指與 2019 基準年相比。此目標已作修正，以正確地指出經廢棄物轉化處置而成的有用物料的數量絕對值將根據 2030 年產生的廢棄物數量作計算。 	
2-5	外部保證／確信	ISO 14064-3:2019 一家第三方查證單位按照 ISO 14064-3:2019 核實了本公司於 2024 年的範圍 1、範圍 2 及範圍 3 溫室氣體排放清單。 董事會的提名及企業管治委員會審閱及批核本公司的 2024 年可持續發展報告。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於新濠 關於本報告 我們對價值鏈的影響 修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 賦能業務 新濠博亞娛樂 2024 年年報 - 20-F 表格 - 第 81-95 頁；第 162 頁 新濠博亞娛樂是一家國際性的高端綜合度假村營運商，利用其獨特、屢獲殊榮的非博彩娛樂項目，主打亞洲高端中場及中場市場。新濠博亞娛樂的業務主要在澳門、馬尼拉和塞浦路斯。我們於澳門、香港、塞浦路斯、新加坡、菲律賓、斯里蘭卡和泰國設有辦公室。新濠博亞娛樂正為將於 2025 年在 City of Dreams Sri Lanka 綜合度假村推出的娛樂場以及該項目的酒店頂樓五層（將以新濠的頤居品牌命名）進行裝潢工程。 與上一報告期間相比，新濠的價值鏈並沒有重大變更。 新濠在全球經營博彩和酒店業務，供應鏈極其龐大；逾 5,000 家全球上游供應商為旗下度假村提供所需的服務及產品，以為賓客帶來極致尊尚的體驗。我們的產品和服務不勝枚舉，包括新鮮食品和飲料、傢俱和室內技術系統、負責任博彩和保安系統、傢俱、固定裝置和設備、通訊、博彩、運動和水療設備，以及運營、物流和專業服務等。我們一直致力於與當地供應商合作並提供支持；合作尋找新的方法來優化賓客的體驗，從而創造更具包容性的商機。 於 2024 年，本集團從超過 5,000 家全球供應商採購產品及服務。按地區和採購支出劃分的百分比分別為：澳門（72%）、菲律賓（9%）、香港（8%）、塞浦路斯（5%）、澳洲（1%）、中國內地（1%）、新加坡（1%）及其他地區（3%）。本公司的下游活動包括接待賓客和為他們提供體驗，以至與業務所在司法管轄區內的持份者簽訂合約或建立合作關係。這些互動的例子包括從我們的營運中回收有價值的物料的公司、為同事組織能力建設計劃的教育機構，以及與我們合作開展社區參與活動的非政府組織。	
2-7	員工	新濠博亞娛樂 2024 年年報 - 20-F 表格 - 第 162 頁 表現指標 本公司於 2024 年擁有 21,784 名員工（2023 年員工人數為 20,209 人）；隨著業務量有所提升，員工總數增加了 8%。2024 年，物業訪客量及酒店入住率分別較 2023 年上升了 39% 及 19%。	
2-8	非員工的工作者	表現指標 非員工的工作者人數於報告期間內及報告期間之間並無大幅波動。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
3. 管治			
2-9	治理結構及組成	企業管治架構 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第151-157頁	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第160頁 董事會多元化政策	
2-11	最高治理單位的主席	企業管治架構 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第151-152頁 鑑於董事會目前的組成、何猷龍先生對本集團的營運以及博彩及娛樂行業的深入了解、他在該領域的廣泛業務網絡和人脈關係，以及本集團的營運範圍，本公司認為由何猷龍先生擔任主席兼行政總裁一職符合公司最大利益，直至本公司認為該等角色應由其他人士擔任為止。	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	企業管治架構 理解最重要的事 評估重要性 可持續發展風險管理 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第157-161頁	
2-13	衝擊管理的負責人	企業管治架構 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第157-161頁	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	企業管治架構 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第160-161頁 董事會的提名及企業管治委員會於2025年4月23日審批新濠博亞娛樂的2024年可持續發展報告。	
2-15	利益衝突	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第66-68頁；第168-169頁 利益衝突相關事項已詳列於《商業行為和道德準則》。	
2-16	溝通關鍵重大事件	道德與誠信 新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第157-161頁 新濠於2024年並無提出任何關鍵重大事件。	
2-17	最高治理單位的群體智識	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第151-161頁 企業管治架構	
2-18	最高治理單位的績效評估	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第160-161頁	
2-19	薪酬政策	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第156-157頁；第159-160頁	
2-20	薪酬決定流程	新濠博亞娛樂2024年年報 - 20-F表格 - 第156-157頁；第159-160頁	
2-21	年度總薪酬比率		受保密性所限。 相關資料屬個人私隱。

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	主席兼行政總裁的話	
2-23	政策承諾	可持續發展風險管理 修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 我們的政策及聲明 道德與誠信 預警原則指導新濠的風險評估、物業設計、建造和營運，以及規劃程序。	
2-24	納入政策承諾	可持續發展風險管理 修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 我們的政策及聲明 道德與誠信	
2-25	補救負面衝擊的程序	可持續發展風險管理 不斷演變的風險及機會 修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 賦能業務	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	道德與誠信 我們的政策及聲明	
2-27	法規遵循	修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 賦能業務 於報告期間內並無發生違反法例和法規之重大事件。	
2-28	公協會的會員資格	新濠博亞娛樂於2023年11月加入世界可持續酒店聯盟 (World Sustainable Hospitality Alliance)。 湄公河俱樂部 (The Mekong Club)，一個鼓勵並促進私營機構合作和領導反對現代奴隸制的非牟利組織。新濠於2021年加入了該會員制商業協會。 新濠博亞娛樂於2020年成為全球旅遊業塑料倡議 (Global Tourism Plastics Initiative) 的簽署成員。 新濠博亞娛樂自2019年起成為歐洲賭場協會 (European Casino Association) 的成員。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	理解最重要的事 評估重要性 本公司採用了 GRI 的持份者包容性報告原則作為識別持份者的一部份。	
2-30	團體協約	除了新濠天地（馬尼拉）賭桌部的基層員工（佔集團員工總數 4.6%），我們沒有任何員工是任何工會的成員，我們亦未與員工簽署任何集體勞資或類似協議。	
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	理解最重要的事 評估重要性	
3-2	重大主題列表	評估重要性 重大主題及其涵蓋範疇與以往報告相比沒有作出重大更改。為符合《國際財務報告可持續披露準則第 1 號：可持續相關財務信息披露的一般要求》(IFRS S1) 和《國際財務報告可持續披露準則第 2 號：氣候相關披露》(IFRS S2)，我們改進了評估流程並採用雙重重要性角度，以應對 GRI 和 IFRS 在確定重大主題上的方法。	
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：能源及氣候抗逆性			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 不斷演變的風險及機會 修復我們的世界 - 策略及管理方針 能源及氣候抗逆性 我們的政策及聲明 氣候相關財務披露工作小組 (TCFD) 內容索引	
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	能源及氣候抗逆性 表現指標	
302-3	能源密集度	能源及氣候抗逆性 表現指標 比率以公司內的能源消耗計算。	
302-4	減少能源消耗	修復我們的世界 - 策略及管理方針 能源及氣候抗逆性 表現指標	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：能源及氣候抗逆性			
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 範圍 1 的排放源於固定燃料燃燒（液化石油氣、天然氣、柴油、燃料凝膠和卡式燃氣，以及木材和木炭的生物源）、移動燃料燃燒（輕型及重型車輛、巴士以及其他交通工具消耗的柴油、汽油和其他燃料）和製冷劑（R134a、R404a、R407c、R410a 和 R32）。 由於新濠的範圍 1 清單於 2019 年首年獲第三方認證，因此設定 2019 年為訂立目標的基準年。新濠的溫室氣體清單採用操作控制方法計算。清單符合世界可持續發展工商理事 (WBCSD) 和世界資源研究所 (WRI) 發佈的溫室氣體核算體系企業核算與報告標準（溫室氣體核算體系），並參考政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 發佈的全球暖化潛勢 (GWPs) 的第六次評估報告 (AR6)。	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 範圍 2 排放間接由已購電力消耗產生。範圍 2 排放採用基於位置和基於市場兩種方法進行報告，與全球報告倡議機構標準和溫室氣體核算體系中的報告要求一致。 由於新濠的範圍 2 清單於 2019 年首年獲第三方認證，因此設定 2019 年為訂立目標的基準年。我們透過購買 EACs 抵銷我們於全球消耗的 100% 電力，因此自 2018 年以來範圍 2 基於市場的排放已中和。新濠的溫室氣體清單採用操作控制方法計算。清單符合 WBCSD 和 WRI 發佈的溫室氣體核算體系，並參考 IPCC 發佈的 GWPs 的 AR6。	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 於 2024 年，我們披露的範圍 3 排放由與業務相關的九個類別所產生。我們自 2022 年起採用了新的方法追蹤和披露這些類別的排放數據，並將 2022 年設定為追蹤範圍 3 排放的基準年。於 2021 年及 2020 年，我們披露的範圍 3 排放由下游租賃資產（租戶）及燃料和能源相關活動產生。 清單符合 WBCSD 和 WRI 發佈的溫室氣體核算體系，並參考 IPCC 發佈的 GWPs 的 AR6。	
305-4	溫室氣體排放強度	能源及氣候抗逆性 表現指標	
305-5	溫室氣體排放減量	能源及氣候抗逆性 表現指標	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：能源及氣候抗逆性／物料運用及廢棄物			
GRI 304：生物多樣性 2016¹³³			
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	能源及氣候抗逆性 物料運用及廢棄物 持續發展我們的供應鏈	
重大主題：物料運用及廢棄物			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 不斷演變的風險及機會 修復我們的世界 - 策略及管理方針 物料運用及廢棄物 我們的政策及聲明	
GRI 301：物料 2016			
301-2	使用回收再利用的物料	可持續設計 物料運用及廢棄物	未有相關資料。 無法計算已使用的可再生物料的百分比。
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	物料運用及廢棄物	
303-2	與排水相關衝擊的管理	物料運用及廢棄物 向市政處理系統排放的所有廢水均遵守適用法律規定。無法提供排放量的數據。	
303-3	取水量	物料運用及廢棄物	
303-4	排水量	物料運用及廢棄物	不適用。 向市政處理系統排放的所有廢水均遵守適用法律規定。無法提供排放量的數據。
303-5	耗水量	物料運用及廢棄物 表現指標	

133. 更新後的主題準則 GRI 101：生物多樣性 2024 將於 2026 年 1 月 1 日生效。

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：物料運用及廢棄物			
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	物料運用及廢棄物	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	物料運用及廢棄物	
306-3	廢棄物的產生	物料運用及廢棄物 表現指標	
306-4	廢棄物的處置移轉	物料運用及廢棄物 表現指標	
306-5	廢棄物的直接處置	物料運用及廢棄物 表現指標	
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：同事參與			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區 - 策略及管理方針 同事參與 我們的政策及聲明	
GRI 202：市場地位 2016			
202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	表現指標	
GRI 401：勞僱關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	表現指標	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：同事參與			
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	表現摘要 同事參與 表現指標	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	同事參與	未有相關資料。 目前還沒有為透過退休或離職方式離開公司的員工提供持續就業能力的計劃。
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	所有長期員工（不包括未完成試用期的履新員工）均接受年度表現評核。	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	啟迪我們的社區 表現指標	
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	同事參與 報告期間，並無有關歧視的指控提交至政府或人力資源部。	
重大主題：安全、健康及福祉			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區－策略及管理方針 安全、健康及福祉 我們的政策及聲明	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：安全、健康及福祉			
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	安全、健康及福祉 新濠的安全和健康管理系統大致上涵蓋我們所有的業務營運。此外，新濠於澳門及香港的主要業務已通過 ISO 45001 職業健康與安全管理系統標準認證。	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	安全、健康及福祉 作為實施新濠職安健管理系統的一部分，我們致力減緩及管理已識別危險及已評估的風險，並確保負責相關工作範圍的同事及工人勝任工作，以及監控和檢討整體實施情況以識別有待改進的領域。我們對同事和工作者進行培訓，讓他們避免身處潛在危險情況且不會遭到責備，並開展全面事故調查以識別危險及評估風險，以及實施任何必要的改正措施、管理層級的變動或其管理系統的其他改進。	
403-3	職業健康服務	安全、健康及福祉 作為實施新濠職安健管理系統的一部分，我們致力減緩及管理已識別危險及已評估的風險，並確保負責相關工作範圍的同事及工人勝任工作，以及監控和檢討整體實施情況以識別有待改進的領域。	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全、健康及福祉 同事及承包商定期參加職安健簡介會及培訓，包括有機會能夠評估及持續改善職安健系統及程序。我們透過不同平台進行溝通，包括但不限於入職及重溫課程、職安健委員會每月例會、小組討論、於職業健康與安全網上學習平台進行的內部溝通、問卷調查、意見表格及審計等。	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全、健康及福祉	
403-6	工作者健康促進	安全、健康及福祉 道德及可持續的供應鏈 作為實施職安健系統的一部分，新濠為同事及場地工作者提供資訊及進行培訓，以提升健康及福祉。場地診所亦提供職業健康服務，為同事提供援助。	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	安全、健康及福祉	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：安全、健康及福祉			
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全、健康及福祉 新濠於澳門及香港的主要業務已通過ISO 45001職業健康與安全管理系統標準認證。我們實施的職安健系統遵守所有相關法律規定及涵蓋集團及工作場所的所有同事和場地工作者。	
403-9	職業傷害	安全、健康及福祉 表現指標 於2024年，新濠旗下物業並未發生可引致嚴重後果的工傷或同事或工人死亡案件。主要的受傷類型包括滑倒、跌倒和摔倒、割傷和擦傷、撞擊物體或人工操作而導致受傷。新濠之職安健系統識別可引致嚴重後果受傷風險的工作危險，以及實施控制措施以降低風險。	未有相關資料。 尚未收集公司以外工作者的資料。
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	道德與誠信 新濠於報告期間內並無發生違反有關健康與安全影響的法規之重大事件。	
重大主題：負責任博彩			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區 - 策略及管理方針 負責任博彩	
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	負責任博彩 新濠並無發生任何違反其有關宣傳負責任博彩及健康與安全資訊的程序之事件。	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	負責任博彩 社區投資及參與 新濠並未發生任何違反有關市場推廣通訊的規定或守則之重大事件。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：社區投資及參與			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區 - 策略及管理方針 社區投資及參與 我們的政策及聲明	
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	啟迪我們的社區	
重大主題：同事參與／道德及可持續的供應鏈			
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	道德及可持續的供應鏈	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	道德及可持續的供應鏈 同事參與	
報告章節：持續發展我們的供應鏈			
重大主題：道德及可持續的供應鏈			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 持續發展我們的供應鏈 - 策略及管理方針 道德及可持續的供應鏈 我們的政策及聲明	
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	道德及可持續的供應鏈 本內容索引的披露項目 2-6 我們提及的「本地／當地」是依據當地政府的定義。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：持續發展我們的供應鏈			
重大主題：道德及可持續的供應鏈			
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	道德及可持續的供應鏈 所有新供應商均需確認接受我們的供應商行為準則，包括在環境方面的要求。供應商的环境績效會被評估，並需遵守供應商行為準則。	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	我們對價值鏈的影響 道德及可持續的供應鏈	未有相關資料／資料不齊全。 尚未統計經評估的供應商的數目及百分比。
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	道德及可持續的供應鏈 所有新供應商均需確認接受我們的供應商行為準則，包括在社會方面的要求。供應商的社會績效會被評估，並需遵守供應商行為準則。	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	我們對價值鏈的影響 道德及可持續的供應鏈	未有相關資料／資料不齊全。 尚未統計經評估的供應商的數目及百分比。
報告章節：賦能業務			
重大主題：道德與誠信			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 賦能業務－策略及管理方針 道德與誠信 我們的政策及聲明	
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	道德與誠信 新濠的所有業務營運均定期進行貪腐風險評估。	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	道德與誠信 新濠管治單位的成員（包括董事會、其委員會和公司的執行委員會，以及物業層面的董事會及其委員會和執行委員會）已接受新濠的反腐敗政策培訓。特定群組的相關同事均接受新濠的反貪腐政策和程序培訓。新濠對供應商及業務合作夥伴的要求透過接受新濠的供應商行為準則及提供的相關培訓得到確認。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：賦能業務			
重大主題：道德與誠信			
GRI 205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	道德與誠信 報告年度沒有已確認的重大貪腐事件。	
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	道德與誠信 報告年度並無識別有關反競爭行為、反壟斷或壟斷行為的法律訴訟。	
重大主題：私隱與網絡安全			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 我們對價值鏈的影響 可持續發展風險管理 賦能業務－策略及管理方針 私隱與網絡安全 我們的政策及聲明	
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	私隱與網絡安全 於報告期間內，新濠並無任何有關違反賓客私隱或遺失賓客數據的已證實投訴。	
其他披露項目			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	表現指標 新濠博亞娛樂2024年年報－20-F表格－第137頁；第162-164頁	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	可持續發展風險管理 不斷演變的風險及機會 我們面臨的風險 能源及氣候抗逆性 氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引	未有相關資料。 尚未評估以風險類別劃分的氣候變化情境所帶來的財務影響。
GRI 410：保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	安全、健康及福祉 道德及可持續的供應鏈 在向所有保安團隊提供的大量培訓中，採用尊重人權的強制程序方針。全部保安人員都接受該培訓，該培訓由新濠、地方當局和第三方保安提供。自2023年起，528名保安團隊的同事已接受培訓。	

氣候相關 財務披露工作 小組 (TCFD) 內容索引

簡易瀏覽

管治	策略	風險管理	指標及目標
新濠對氣候相關風險與機遇的監督和管理。	新濠的氣候相關風險與機遇在價值鏈(包括我們的業務、策略及財務策劃)所造成的實質及潛在影響。	新濠如何有效識別、評估及管理我們的業務、供應商和社區面對的氣候相關風險。	制定指標及目標以用作評估和管理對新濠重要的氣候相關風險和機遇。

管治	策略	風險管理	指標及目標
TCFD 描述	我們的回應		
管治			
a. 請描述董事會對氣候相關風險及機遇的監督。	<p>董事會</p> <p>董事會 董事會負責對包括氣候相關風險在內的可持續發展管治進行戰略性監督，並承擔最終責任。董事會接收氣候相關風險及機遇方面的季度報告，而我們的主席兼行政總裁(董事會成員)監督本公司的脫碳發展路線圖及行動計劃，包括減少溫室氣體排放，及評估、減緩及適應氣候相關風險及識別機遇的策略。有關更多詳情，請參閱報告第106頁的「企業管治架構」章節。</p> <p>審核與風險委員會 審核與風險委員會協助董事會管理風險，並負責監督和監測年內風險管理與內部監控程序的成效，包括氣候相關風險。</p> <p>提名與企業管治委員會 提名與企業管治委員會監督策略及評估新興風險與機遇，及本公司在環境目標方面的進展，包括促進實現短期及長期氣候相關目標的政策及計劃。本報告書由提名與企業管治委員會審核，主要審查氣候相關風險，並概述氣候目標的進展。</p>		
b. 請描述管理層在評估及管理氣候相關風險及機遇中的角色。	<p>管理層級別</p> <p>執行可持續發展委員會 執行可持續發展委員會由主席兼行政總裁、財務總監、首席風險總監、總裁、項目總裁、項目及設施高級副總裁、供應鏈副總裁、執行副總裁兼首席事務長及可持續發展團隊組成，向董事會匯報有關本公司的碳中和、零廢棄及可持續採購目標方面的季度進展，包括審核任何相關年度資本開支，及提出可能影響本公司增長及業績目標的任何重大策略或營運方面的氣候相關問題。該委員會在所有公司職能和所有度假村發起工作小組，負責推動和評定我們邁向進取目標所取得的進展。</p> <p>工作小組 我們的行動由三個工作小組(即碳中和工作小組、零廢棄物工作小組及可持續採購工作小組)負責監督，並向我們的執行可持續發展委員會匯報。工作小組每月召開會議，以規劃行動及衡量我們的進展，同時評估我們的政策和系統，以持續改進。在所有預算內，所有物業的每個業務單位負責落實我們的長期目標，例如節能及節水措施，減少廢棄物及可持續及負責任採購。</p> <p>高級可持續發展顧問 高級可持續發展顧問與執行可持續發展委員會、工作小組及可持續發展團隊協作制定氣候相關策略及實施達成目標的行動，並向行政總裁提供建議及定期報告公司進展。</p> <p>首席風險總監 首席風險總監向行政總裁及審核與風險委員會提供關於重大戰略性風險(包括氣候相關風險及機遇)的定期報告。首席風險官參與年度可持續發展重要性評估，並將所識別的任何重大氣候相關風險計入公司風險登記冊。</p>		

管治	策略	風險管理	指標及目標
TCFD 描述	我們的回應		
策略			
氣候相關風險及機遇首先透過由本公司內部持份者參與的深入研討會識別，詳情載於下文。 在風險識別階段之後，進行優先次序評估以了解哪些氣候相關風險及機遇對業務最為重要。 氣候相關風險與機遇將於每年進行檢討。優先的氣候相關風險及機遇完整列表列示於第148-150頁。			
a. 請描述組織已識別的短期、中期及長期氣候相關風險及機遇。	<p>風險及機遇識別</p> <p>新濠於2022年與獨立可持續發展諮詢機構展開合作，以評估可能影響本公司的潛在氣候相關風險及機遇領域。本公司為所有物業的業務單位的主要代表舉行深入的氣候相關風險及機遇研討會，為評估提供洞見及參考。</p> <p>首先運用收集自外部研究、內部研討會及與業務各方持份者訪談的資料制定潛在氣候相關風險及機遇的綜合列表。初選清單制定過程中考慮TCFD¹³⁴概述的所有風險類別。</p> <p>時間範圍</p> <p>作為識別分析工作的一部分，我們已對氣候相關風險及機遇進行審核，時間範圍由目前直至2050年。作為分析的一部分予以考慮的期間分為：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 短期 - 0-2年 → 中期 - 2-5年 → 長期 - 5-11年及之後 		
b. 請描述氣候相關風險及機遇對組織的業務、策略及財務規劃的影響。	<p>透過識別特定時間範圍內的潛在氣候相關風險及機遇以及審視每個領域的發展速度及概率，新濠已確定業務價值鏈可能產生影響的環節，以及對組織的潛在財務影響。</p> <p>評估潛在影響成功幫助企業識別優先的氣候相關風險及機遇，優先次序分析詳述於下文。第148頁的圖表列示作為本公司業務單位完成識別的優先氣候相關風險及機遇領域。</p> <p>優先次序分析</p> <p>在風險識別階段之後，進行優先次序評估以了解哪些氣候相關風險及機遇對業務最為重要。</p> <p>氣候相關風險及機遇根據三個主要標準評估：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 速度：驅動氣候相關風險及機遇的外部根由的發展速度。 → 概率：概率透過比較每個氣候相關風險及機遇的壓力情境和當前政策情境的結果連貫性，及每項預測相互之間的一致程度，從而予以考慮。(關於所應用情境的更多資料，請參閱下頁之策略(c)) → 財務影響：已識別氣候相關風險及機遇可能對業務造成影響的數量級。 		

134. IFRS S2已於2023年納入TCFD；新濠的氣候相關披露繼續對TCFD於2024報告年度所提出的建議作出回應。

管治	策略	風險管理	指標及目標
TCFD 描述	我們的回應		
c. 請考慮不同氣候相關情境，包括氣溫上升2°C或以下的情境，描述組織策略的抗逆性。	<p>氣候情境選擇</p> <p>作為優先次序分析的一部分，本公司運用兩種情境分析氣候相關風險及機遇：當前政策及壓力情境。</p> <p>當前政策情境考慮氣溫上升幅度可能介乎2.5-3°C，對環球氣候系統造成顯著影響。</p> <p>壓力情境是一種轉型或實體的氣候相關風險及機遇。對於轉型相關風險及機遇，考慮切合將全球氣溫上升幅度峰值限制在至少2°C以下的低碳路線。對於實體相關風險及機遇，採用切合RCP8.5的高排放路線，當中全球氣溫大幅上升，達致較工業化前水平高出4°C以上。</p> <p>支持壓力情境分析的情境基於下列數據來源：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 當前政策情境 <ul style="list-style-type: none"> • 綠色金融系統網絡 (NGFS) (當前政策) • 國際能源署世界能源展望 (既定政策情境) • 氣候影響探索器 (Climate Impact Explorer) (RCP 4.5) • KNMI 氣候變遷地圖 (Climate Change Atlas) (RCP 4.5) • WRI 水源風險地圖 (Water Risk Atlas) (RCP 4.5) • WRI 河流洪水風險評估 (Aqueduct Floods) (RCP 4.5) → 轉型壓力情境 <ul style="list-style-type: none"> • 綠色金融系統網絡 (NGFS) (2050年淨零) • 國際能源署世界能源展望 (可持續發展情境) → 實體壓力情境 (所有 RCP8.5) <ul style="list-style-type: none"> • 氣候影響探索器 (Climate Impact Explorer) • KNMI 氣候變遷地圖 (Climate Change Atlas) • WRI 水源風險地圖 (Water Risk Atlas) • WRI 河流洪水風險評估 (Aqueduct Floods) <p>在考慮不同的氣候情境及對業務的影響之後，我們已確定公司應採取的應對措施，以及降低風險的緩解措施。</p> <p>詞彙表</p> <ul style="list-style-type: none"> NGFS (綠色金融系統網絡) IEA (國際能源署) KNMI (荷蘭皇家氣象局) WRI (世界資源研究所) 		

管治	策略	風險管理	指標及目標
<p>主要已識別氣候相關風險及機遇、潛在影響及緩解措施之摘要</p> <p>下表列示因評估而識別的優先氣候相關風險及機遇領域，以及相關時間範圍、價值鏈受影響的領域及本公司對每個氣候相關風險及機遇的應對及緩解措施。</p> <p>範圍1 溫室氣體排放 範圍1 排放涵蓋由機構直接擁有或控制的來源所產生的溫室氣體排放，例如車隊中以化石燃料驅動的車輛在燃燒燃料時所產生的排放。</p> <p>範圍2 溫室氣體排放 範圍2 排放是指來自公司購買及消耗的能源所間接產生的溫室氣體排放，例如公司購買由第三方代為產生的電力和能源為建築物供暖和降溫。</p> <p>範圍3 溫室氣體排放 範圍3 排放包括非由公司直接產生或由其擁有或控制的資產的活動所產生的排放，而是由其價值鏈上游及下游的間接排放，例如公司購買、使用及處理供應商所提供的產品。範圍3 排放涵蓋所有不在其範圍1及2內的來源。</p>			
<p>轉型風險領域</p>			
<p>監管壓力及碳價格</p>	<p>新濠的綜合度假村屬於能源密集型，因此範圍2 排放佔本公司碳足跡的主要部分。</p> <p>新濠面臨較高淨零轉型相關政策及可能導致能源通脹壓力的碳價格風險。</p> <p>與範圍1 排放相關的燃料使用未來亦可能面臨潛在的碳價格監管機制風險。</p> <p>若投資被要求符合作為淨零轉型計劃一部分而推出的建築節能規定及排放規例，則隱性碳成本亦可能對本公司造成影響。</p>	<p>新濠的應對及緩解措施</p> <p>新濠進行定量情境分析以評估所面臨的碳價格風險。該評估審視了新濠在10年時間範圍面臨的風險，並識別為中低風險。</p> <p>為減緩新濠面臨的該監管風險，新濠將：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 落實我們的碳中和度假村策略，這將涉及實施進一步的節能計劃，及透過進一步投資於潔淨能源（即太陽能光伏發電、購電協議）減少對化石能源的依賴。 → 持續監督是否有進一步的規例（包括建築節能監管規定）推出。 → 使未來的開發及翻新項目符合 BREEAM / 最新的綠色建築標準。 	
<p>時間範圍</p>			
<p>價值鏈受影響的領域 (未緩解影響)</p>	<p>營運成本及資本開支 — 中低影響</p>		

管治	策略	風險管理	指標及目標
<p>資源採購</p>	<p>範圍3 第1類及第2類（分別為購買的商品及服務以及資本物品）佔排放的較大部分，此乃來自能源密集型商品及建築物及活動相關的隱含碳。</p> <p>新濠面臨淨零轉型相關規例產生的潛在商品價格上漲壓力。</p>	<p>新濠的應對及緩解措施</p> <p>新濠已評估其未來的增長策略，並確定與碳密集型建築材料相關的風險較低。隨著此方面的進展，除了我們的增長策略之外，本公司亦將繼續監察資源採購風險。</p> <p>本公司還按照 BREEAM 建築標準設計近期的綜合度假村擴建項目。對於任何未來的發展項目，本公司將遵循此方針。</p> <p>透過努力達成 BREEAM 國際認證，確保隱含碳被納入新發展項目的設計及建造考慮因素中，這將降低該領域的風險。</p>	
<p>時間範圍</p>			
<p>價值鏈受影響的領域 (未緩解影響)</p>	<p>營運成本及資本開支 — 輕微影響</p>		
<p>實體風險領域</p>			
<p>嚴重</p>			
<p>極端天氣事件</p>	<p>極端天氣事件（如颱風）的頻率及強度的增加，可能會對新濠造成顯著影響。</p> <p>新濠在靠近沿海水域的島嶼地區建有綜合度假村。澳門及馬尼拉的物業均面臨颱風威脅，這使得綜合度假村面臨潛在的影響，包括物業損壞、服務中斷造成的收入損失，及為確保有效管理該等事件而制定程序造成的僱員管理成本增加。</p> <p>新濠已就此類事件投購保險。然而，由於氣候暖化情況的加劇，可能導致極端天氣事件的嚴重性及頻率增加，導致新濠的保險成本上升或無法獲得足夠賠償的可能性增加。</p>	<p>新濠的應對及緩解措施</p> <p>為減緩新濠面臨的極端天氣事件影響，我們將：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 投資於提升抗逆性，例如現場能源儲存系統，並確保所有綜合度假村的設計標準能夠降低天氣事件的影響。 → 避免未來發展項目的高風險區域。 → 審核保險協議，及考慮投資抗逆性對比增加保險投入的成本／收益評估。 	
<p>時間範圍</p>			
<p>價值鏈受影響的領域 (未緩解影響)</p>	<p>營運成本及收入損失 — 中度影響</p>		

管治	策略	風險管理	指標及目標
實體風險領域			
長期			
長期氣溫上升	氣溫上升或將增加我們綜合度假村的能源需求，以將空調維持在讓賓客舒適的水平。	新濠的應對及緩解措施 → 新濠進行情境分析，審視氣溫上升及用水壓力的潛在影響。本公司已應用氣候情境建模，當中審視高度暖化 (RCP 8.5) 及當前政策 (RCP 4.5) 情境下變量的預測值。對於氣溫上升，本公司已根據當前的能源成本及壓力情境下的能源消耗增幅預測進行考量。在評估缺水壓力時，我們分析了對企業購水成本可能造成的潛在影響。兩項評估均顯示營運成本的增加幅度相比其他成本較為輕微。因此分析顯示對新濠的長期影響不大。 → 實施既定的節能及節水措施將有助於進一步降低該等領域的風險，並進一步提升抗逆性。	
時間範圍			
價值鏈受影響的領域 (未緩解影響)	營運成本 — 輕微影響		
缺水壓力	全球暖化可能增加缺水壓力，或會導致本公司的購水成本上漲。 澳門被視為中度缺水壓力地區，而塞浦路斯及菲律賓被視為低度壓力地區。氣候變化預期將增加該等地區在缺水壓力的脆弱性。		
時間範圍			
價值鏈受影響的領域 (未緩解影響)	營運成本 — 輕微影響		
機遇			
資本流機遇	將採取的戰略行動 透過綠色債券等與減碳／綠色能源計劃及提升抗逆性實施掛鈎的金融工具，新濠增加了可降低資本成本的機會。 行動： → 涉及碳排放評估的資本投資項目盡職調查。 → 投資於低碳／低能耗技術以釋放潛在的理想綠色融資機會。		
可再生能源及現場發電機遇	將採取的戰略行動 透過採購可再生能源及擴大現場太陽能發電，新濠可藉此在其營運實現脫碳、緩解基於化石燃料的能源價格上升以及惡劣天氣事件造成能源供應中斷的相關風險。 行動： → 根據能源用量及節約成本分析，評估潛在投資機遇以降低風險。		

管治	策略	風險管理	指標及目標
TCFD 描述		我們的回應	
風險管理			
a. 請描述組織的氣候相關風險識別及評估流程。		董事會通過審核與風險委員會監督企業風險管理流程，在我們的首席風險總監負責流程執行的同時，我們支持所有同事參與識別和評估現有及新興的風險，包括氣候相關風險。關於我們風險管理的完整披露資料，請參閱報告第022頁。 於2023年，我們擴闊了我們的風險評估方法。為了取得更深入的了解，我們與獨立顧問合作，根據當前的政策和壓力情景，量化我們在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的業務在不同氣候情景下的財務「風險價值」。該評估結果得出與能源消耗相關的碳定價為最重要的潛在影響。其他值得注意的風險包括與水資源和能源消耗、適應惡劣氣候現象、冷卻需求、團隊適應力、採購建築材料以及管理能源和資源相關的成本。此外，該評估結果亦提及與保險和融資成本增加相關的風險。 我們與所有相關團隊（包括財務、風險、物業服務和運輸部門）一同透過進行假設和計算以定出「風險淨值」，並制定分工，以便各個團隊在目標明確的風險緩解計劃下採取適當的行動。	
b. 請描述組織的氣候相關風險管理流程。		董事會通過審核與風險委員會監督企業風險管理流程。首席風險總監定期與執行管理團隊討論現有及新興風險（包括氣候相關風險），及其潛在影響和緩解措施，並每季向審核與風險委員會呈報該等討論結果，以及基於風險管理4T的風險登記冊：處理（Treat）、容忍（Tolerate）、轉移（Transfer）或終止（Terminate）。 為確保有效管理迄今完成的氣候相關風險及機遇分析，我們將在每月工作小組會議及季度執行可持續發展委員會會議中，與我們的設施管理團隊額外定期監察及審核氣候相關風險及機遇。與氣候變化、碳及能源管理相關的日常營運風險透過我們的ISO 14001環境管理體系及ISO 50001能源管理體系認證的系統進行管理。 根據2023年進行的財務「風險價值」評估結果，我們將加強緩解計劃，以確保遵守與轉型相關的措施，例如碳定價和排放交易計劃法規，並減輕以上風險。例如，為了將於2027年生效的下一階段歐盟碳排放交易體系作好準備，City of Dreams Mediterranean 重點關注可再生能源發電，以及節能及能源效益措施，以減輕新濠因建築物及車輛消耗化石燃料能源而產生的潛在額外成本。	
c. 請描述識別、評估及管理氣候相關風險的流程如何整合至組織的總體風險管理。		審核與風險委員會監督及監察本公司的風險管理政策、程序和實踐及內部控制系統，包括氣候相關風險，以及財務、營運及合規管控。	

管治	策略	風險管理	指標及目標
TCFD 描述	我們的回應		
指標及目標			
a. 請披露組織根據策略及風險管理流程評估氣候相關風險及機遇時所運用的指標。	<p>我們在年度可持續發展報告中公佈能源、水資源使用及廢棄物管理主要指標。監督及報告該等指標有助於我們識別氣候相關高風險領域，以進一步改善我們的表現。</p> <p>衡量我們的能源及水資源的用量有助於評估潛在碳價格風險及氣溫上升產生的潛在影響程度，以及水資源相關風險。請參閱第127頁的能源、水資源及廢棄物表現指標。</p> <p>在我們並沒有為特定氣候相關風險及機遇設定目標的情況下，我們正安裝所需的系統以收集和監測數據，以便在今後的披露中報告相對於該等指標的進展。</p>		
b. 請披露範圍1、範圍2及（如適用）範圍3溫室氣體排放及相關風險。	請參閱報告第125頁，查看我們的範圍1、範圍2和範圍3溫室氣體排放披露。		
c. 請描述組織在管理氣候相關風險及機遇時所採用的目標及參照目標的表現。	<p>我們的目標：</p> <p>為準備轉型至低碳經濟，我們已制定以減碳計劃為基礎的目標。這將有助於組織將氣候相關風險降至最低。有關我們採取的能源、水資源及廢棄物管理方針及行動的詳情，請參閱第030頁的「修復我們的世界」。</p> <p>我們的目標包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 在2030年或之前，實現碳中和度假村 → 在2030年或之前，在我們的度假村實現零廢棄 → 帶領推動亞洲循環經濟 → 採購可持續產品及服務 → 減少水足跡 <p>為支持這些集團層面的目標及指標，我們為旗下物業設定了一致的目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> → 在2030年或之前，範圍1及範圍2的溫室氣體排放密度（公噸二氧化碳當量／平方米）減少5%，期望在集團層面上可達至減少22% → 在2030年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少3%，期望在集團層面上可達至減少4%至8% → 在2030年或之前，用水量密度（立方米／平方米）減少19% → 在2030年或之前，無害廢棄物產生量密度（公噸／平方米）較2019年基準年相比減少5%，期望可達至減少24% → 在2030年或之前，將5%的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至24% <p>在我們並沒有為特定氣候相關風險及機遇設定目標的情況下，我們正安裝所需的系統以收集和監測數據，以便在今後的披露中報告相對於該等指標的進展。展望未來，我們將繼續尋求技術創新，及透過採納更先進的可再生能源系統並探索採納SBTi目標的可行性，促進轉型至低碳環境。</p>		

聯繫方法

您的反饋

如您對此報告有任何疑問或反饋，請使用
智能手機掃描二維碼提供意見。



中環雲咸街60號

中央廣場38樓

電話: +852 2598 3600

www.melco-resorts.com