



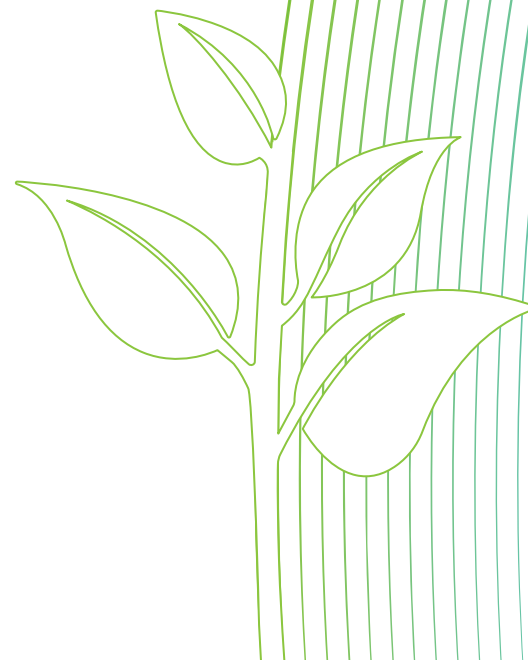
國浩集團有限公司
GuocoGroup Limited

豐隆集團成員

(股份代號：53)

2025

環境、社會及
管治報告



關於國浩

國浩集團有限公司（「國浩」）（股份代號：53），於香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）上市，乃一家投資控股及管理公司，矢志為持份者實現長遠之可持續回報，並創造寶貴的資本價值。國浩經營之附屬業務集團及投資業務主要位於香港特別行政區（「香港」）、中國內地（「中國」）、新加坡、馬來西亞、英國、及歐洲大陸。國浩經營四項核心業務，分別為自營投資、物業發展及投資、酒店及休閒業務，以及金融服務。此外，國浩的其他業務分部則包括主要位於澳大利西亞的健康保健品業務，以及石油及燃氣生產的特許權收入。

目錄

2	董事會的話	22	本集團二零二五財政年度之環境、社會及管治摘要
4	關於本報告	24	物業發展及投資
4	報告期及範圍	46	酒店
6	報告原則	62	休閒
7	國浩的可持續發展	76	其他
7	我們的可持續發展方針	89	附錄
10	可持續發展管治	89	績效數據
12	重要性及持份者參與	97	香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引
15	應對氣候變化	103	縮略詞表
20	本集團的管治		



國浩集團有限公司（「國浩」，連同其附屬業務集團統稱「本集團」）董事會（「董事會」）欣然提呈本集團截至二零二五年六月三十日止財政年度的環境、社會及管治報告。

面對日益嚴峻的氣候事件、不斷演變的監管規定以及持份者對可持續發展的期望持續提高，全球商業環境更趨複雜。我們相信，積極管理環境、社會及管治事宜對於實現我們的長期願景及使命至關重要。透過推進環境、社會及管治的管理，讓我們提升韌性、降低風險和發掘新機遇，並對我們的財務表現產生正面影響。

於報告期內，我們已完成新一輪的持份者溝通及重要性評估工作，確保我們的關注焦點與我們的業務及持份者最相關的事宜保持一致。鑒於氣候相關議題的重要性，本集團亦積極監督整個集團的氣候風險及機遇之識別及管理流程。我們已於報告期內進行全面審查，將對本集團最具影響的氣候相關風險與機遇進行整合，並納入本集團策略規劃與風險管理框架，為我們採取更靈活的氣候行動加強準備。

董事會的話

再者，我們已制定清晰的氣候風險管理計劃。下一階段的工作，本集團將進行氣候相關風險及機遇的情境分析以及量化其財務影響。此過程中取得的見解及結果將用於制定國浩的氣候策略及轉型計劃。

在我們致力邁向低碳未來的承諾下，於報告期內，本集團各主要附屬業務集團透過針對性舉措於環境相關領域取得了實質進展。於物業發展及投資分部，國浩房地產繼續專注於綠色建築設計、建設及營運。於英國的酒店及休閒業務分部，Rank藉著大幅減少範圍二排放量，在淨零排放路徑上取得顯著進展。至於CHG和位於新西蘭並隸屬其他分部的MHNZ，則為推進脫碳目標工作而努力爭取認證。再者，我們在香港的總部已於去年十二月推出第三項環境活動。明白到減少食物浪費和過剩的必要，我們聯同員工成員向聖雅各福群會「眾膳坊」食物銀行捐贈食物，同時為公益事業出一份力。

秉持全面的環境、社會及管治理念，我們不僅優先推動我們的環境管理措施，更著重落實社會責任。於國浩，我們的承諾延伸至營造安全共融的工作環境，並以本集團的《僱員多樣化政策》為基石，該政策已於二零二五年七月一日正式生效。配合各附屬

業務集團主導的舉措，我們將持續提升集團及上市附屬業務集團董事會與營運部門的性別多元化。

展望將來，董事會重申對環境、社會及管治監督的承諾。我們將確保持續向董事會及高級管理層更新環境、社會及管治風險及表現，積極協調所有附屬業務集團，有效應對即將到來的挑戰並把握機遇。

就《香港可持續披露路線圖》，包括最遲於二零二八年全面採用的《香港可持續發展披露準則》，我們持續掌握最新發展，並認同董事會在此領域進行監督的必要性。據此，我們將繼續監察我們的進展，並專注於推動持續改進，將可持續發展理念融入營運之中。

衷心感謝我們的全體員工、尊貴的客戶、支持我們的投資者、寶貴的合作夥伴、其他持份者以及我們營運所在的社區。在我們攜手為本集團及未來世代締造更可持續、更負責任的未來之際，彼等的持續參與、反饋及支持實屬不可或缺。

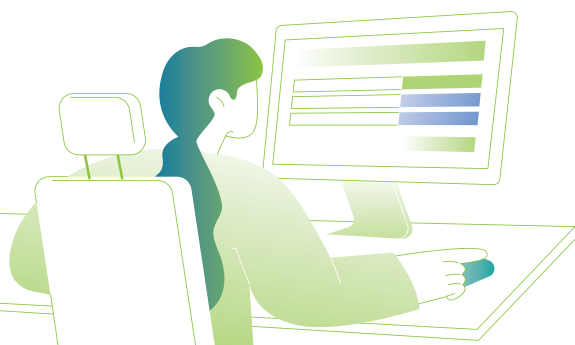


關於本報告

報告期及範圍

本報告涵蓋本集團截至二零二五年六月三十日止年度（「報告期」）的可持續發展表現。我們旨在對本集團在可持續發展重大領域的表現及進度作出準確和平衡的闡述。

本報告涵蓋範圍包括本集團對其具有經營控制權的業務分部。



業務	集團公司	主營業務
投資控股 及管理	 國浩集團 Guoco Group 國浩集團有限公司	於香港的營運及自營投資業務
物業發展 及投資	 GuocoLand 國浩房地產有限公司（「國浩房地產」，於新加坡證券交易所上市）	一家專注於房地產投資和房地產發展雙引擎的領先房地產集團。除了發展綜合混合發展項目及高級住宅項目之外，國浩房地產亦投資及管理優質商業和綜合用途資產組合，提供穩定的經常性租金收入，並具備資本增值潛力
	 GuocoLand (Malaysia) 國浩房地產（馬來西亞）有限公司（「GLM」，國浩房地產之附屬公司，於馬來西亞證券交易所上市）	一家具規模的房地產發展商，專注發展以社區為中心的住宅城鎮及創新的商業和綜合發展項目
酒店	CLERMONT HOTEL GROUP Clermont Hotel Group（「CHG」）	倫敦最大的酒店業主兼營運商之一，擁有超過4,000間客房，並以「The Clermont」及「Thistle」兩個品牌經營其大部分酒店
休閒	 Rank Group The Rank Group Plc（「Rank」，於倫敦證券交易所上市）	一家領先的歐洲博彩公司，總部設於英國，擁有成立已久的博彩娛樂業務，包括bingo及賭場等博彩場所以及品牌網站和流動程式
其他 ¹	 Mānuka Health™ NEW ZEALAND Manuka Health New Zealand Limited（「MHNZ」）	一家領先的新西蘭公司，專營頂級品牌麥盧卡蜂蜜與蜂基天然保健產品的生產、分銷及銷售業務

¹ 本集團僅持有石油及燃氣投資的特許權收入而並無參與該業務之營運，故不將其納入本報告之報告範圍內。

報告範圍內的資產及業務營運

01 國浩

於香港的營運

02 國浩房地產

位於新加坡**的國浩大廈、國浩時代城、國浩時代城II及名匯庭苑、20 Collyer Quay、曲水倫庭、悅府倫庭、Springleaf Residence*，以及新加坡市中心索菲特酒店；位於中國內地的國浩長風城、國浩18梯及國浩白嶼林；位於馬來西亞的Thistle Port Dickson酒店及Thistle Johor Bahru酒店

* 為二零二五財政年度新納入國浩房地產報告範圍內之項目

** 濱海名匯和美雅豪苑已從今年的報告範圍中剔除

03 GLM

位於馬來西亞的Emerald Hills、Emerald 9、Emerald Rawang、Emerald Sepang、Plaza Zurich、Menara Guoco、Menara HLX、Damansara City Mall以及索菲特吉隆坡白沙羅酒店

04 CHG

核心酒店業務包括位於英國倫敦的15家自營酒店以及一家在管酒店

05 Rank

博彩娛樂業務包括位於英國的50家Grosvenor多渠道賭場、50家Mecca社區博彩遊戲場所，以及位於西班牙的9家Enracha社區博彩遊戲場所，和品牌數碼產品

06 MHNZ

在新西蘭及德國營運業務，出口至全球38個國家



報告原則

本報告乃根據香港聯交所證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告守則》編製，並遵循該守則中列出的四項報告原則。

認可及批准

董事會監督本集團的可持續發展管理和績效，並對本集團整體的環境、社會及管治方針、策略、績效和機遇負責。其亦會監測本集團環境、社會及管治方面的進展和報告。董事會審核及風險管理委員會則協助董事會監督本集團的環境、社會及管治風險。此環境、社會及管治報告已於二零二五年九月十九日獲董事會審批。

報告的意見反饋

本集團竭力管理持份者的最佳利益及盡可能回應其疑慮。我們重視閣下對環境、社會及管治報告及可持續發展表現提出的反饋。如閣下有任何疑問或建議，請電郵至comsec@guoco.com聯絡我們。



一致性

本集團採用一致的計算方法，藉以在可行情況下就一段時間內的環境、社會及管治表現進行有意義的比較。所用方法或關鍵績效指標（「KPIs」）如有更新，將予以披露。

平衡



本環境、社會及管治報告將客觀披露有關數據，以便向持份者提供本集團整體環境、社會及管治表現的平衡概覽。

四項 報告原則



重要性

根據本集團內外部持份者的意見識別重大的環境及社會事宜和進行排序，並披露於本環境、社會及管治報告內。

詳情請參閱「重要性及持份者參與」章節。

量化



本集團量化說明並披露關鍵績效指標，以正確評估環境、社會及管治政策實施及所採取行動的成效。

本報告編製並披露評估本集團環境、社會及管治表現的量化關鍵績效指標。有關所披露關鍵績效指標的位置，請參閱附錄的香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引。

有關此等關鍵績效指標所用的標準、方法、假設及／或計算工具，以及換算系數的來源等資訊均會適當地載列。



國浩的可持續發展

我們的可持續發展方針

本集團的核心價值

作為豐隆集團旗下成員，本集團秉承深厚的傳統，致力為持份者及我們營運所在的社區創造價值。多年來，我們採取進取的方針，將可持續發展融入我們的業務，致力打造更穩健和更具韌性的集團。我們致力以負責任的態度拓展業務、並平衡環境與經濟之間的考慮因素，為持份者締造正面的影響及為社區作出貢獻。我們的核心價值觀繼續為我們的工作方針，支持我們實現長期股東價值及業務可持續發展的核心目標。



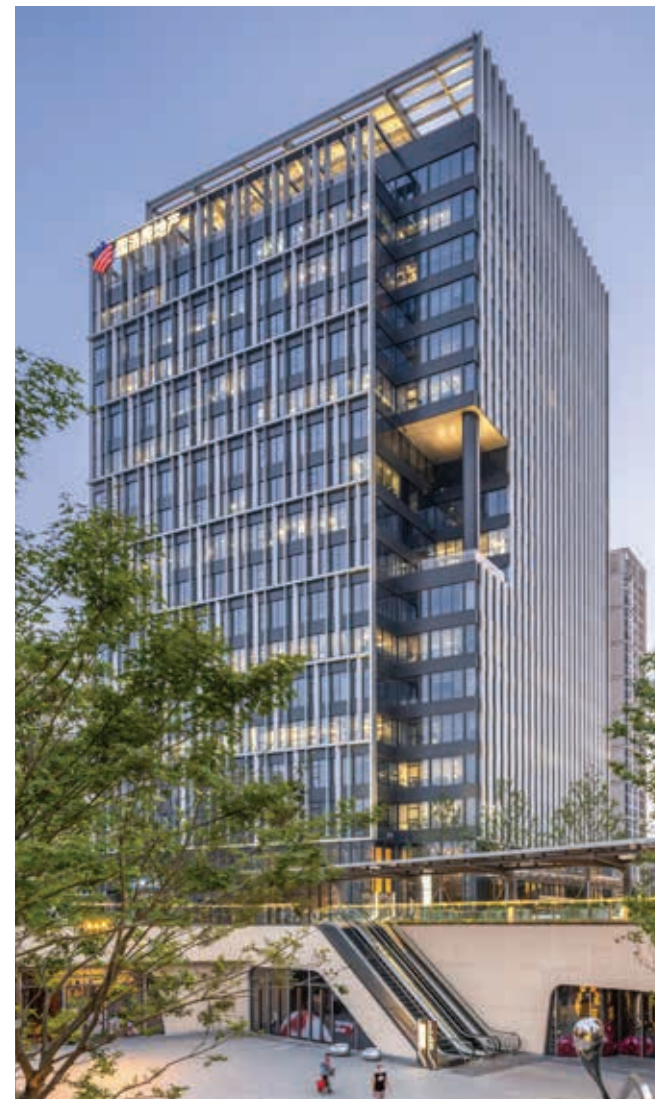
本集團的環境、社會及管治使命、框架和支柱

建基於我們的核心價值觀，國浩董事會確立「創造國浩可持續發展價值」的使命，以引導我們致力於可持續營商的實踐，優先考慮不同持份者的利益，並將其融入我們營運的各個層面。該使命紮根於本集團設立的环境、社會及管治使命框架，為所有附屬業務集團提供一個全面的路線圖，朝著締造長遠可持續價值的統一方向邁進。

本集團的可持續發展目標建基於我們的環境、社會及管治框架的四大支柱，即「邁向更環保未來」、「賦能予我們的員工」、「以信譽經營業務」及「關懷社群」。他們全方位推動我們整個業務營運的可持續發展工作。我們亦已識別出我們能產生最大影響力的聯合國可持續發展目標，並將其納入我們的環境、社會及管治架構中。

在此廣泛框架下，各附屬業務集團發展其環境、社會及管治能力，並根據其經營所在行業、市場及國家的獨特需求監督和管理其營運行為。在集團政策的進一步指導下，我們的附屬業務集團實施各項舉措，透過定期的管理審查與系統性報告機制持續加強可持續發展工作與報告常規。

透過策略夥伴關係及規模優勢，本集團致力於推動有意義和持久的變革，對我們的持份者及更廣泛的社區產生正面影響。



使命 – 創造國浩可持續發展價值

支柱一：
邁向更環保未來

我們作為企業公民，致力於每個營運層面減少浪費並提升能源與資源使用的效率，並力求將此理念融入整個集團的意識和關懷環境的文化中。

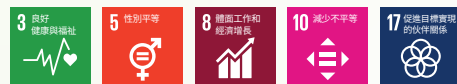


我們的方針：

- 提高能源效益和能源節約
- 減少對周邊水體和社區的不利影響
- 監測廢棄物產生情況和減少廢棄物
- 減輕和適應氣候相關風險和機遇
- 確保遵守所有相關環境法律及法規

支柱二：
賦能予我們的員工

我們致力於營造多元而熱情的文化以及安全的工作環境，使我們的員工能投入、獲得栽培及賦能以充分發揮其潛能。



我們的方針：

- 加強執行職業健康和安全管理以培養、吸引、激勵及挽留人才
- 提供具有競爭力的薪酬待遇和福利組合，以促進員工福利和參與度
- 促進組織多樣性和包容性，以及投資於培訓和發展機會
- 確保遵守所有與補償和解僱、工作時數、平等機會、多元化、反歧視以及其他勞工標準相關的法律和法規

支柱三：
以信譽經營業務

我們致力於維護優良的商業道德和誠信，並在公平、互信和互惠的基礎上與我們的業務合作夥伴建立長久關係。



我們的方針：

- 實施採購政策與指引，並透過負責任的供應鏈管理進行供應商與承包商的甄選
- 促進產品質量及服務責任以增加顧客滿意度
- 保障知識產權和資料私隱並確保遵守所有適用法律
- 確保員工了解並遵守企業行為準則以及其他反貪污和商業道德政策
- 持續審視我們的風險管理和內部監控系統及程序，考慮不斷變化的法規和新興的最佳實踐

支柱四：
關懷社群

我們致力於造福社會，創造共同進步及和諧的社區關係。



我們的方針：

- 透過社區支援、慈善工作和外展活動與社區互動
- 對企業社會責任發展堅定承諾

可持續發展管治

管治架構

為了確保能有效評估和管理與環境、社會及管治相關的風險和機遇，建立完善的可持續發展管治對於本集團的可持續發展至關重要。本集團的管治架構為整合可持續發展工作提供堅實基礎，並將其貫徹到國浩董事會和董事會委員會，以至各附屬業務集團的董事會、委員會／辦公室及其營運單位等所有層面，從而建立並兌現我們對環境、社會及管治的承諾。

國浩董事會對本集團的環境、社會及管治方針、策略、績效和機遇負最終責任。在本集團環境、社會及管治督導委員會的支持下，董事會負責制定可持續發展使命及相關報告框架，並監督指引附屬業務集團層面實施相關環境、社會及管治策略的重要政策。同時，董事會亦監督本集團的環境、社會及管治發展進程，審視各項環境、社會及管治工作對不同持份者的影響。

此外，董事會由董事會審核及風險管理委員會協助下監督及管理本集團的環境、社會與管治風險，包括氣候風險。董事會審核及風險管理委員會進一步獲得旗下附屬業務集團的審核與風險委員會的支持，後者則對其特定業務及日常營運相關的風險負責識別及評估。

本集團環境、社會及管治督導委員會彙集來自各部門的主管，共同協作，並由我們的執行董事兼行政總裁擔任主席。該委員會負責制定、審核並指導本集團的可持續發展理念、目標及優先事項，同時向董事會提出建議。其亦會積極監察各附屬業務集團的環境、社會及管治策略的執行狀況，以及其目標與工作的進度，確保可持續發展理念融入他們的業務策略。

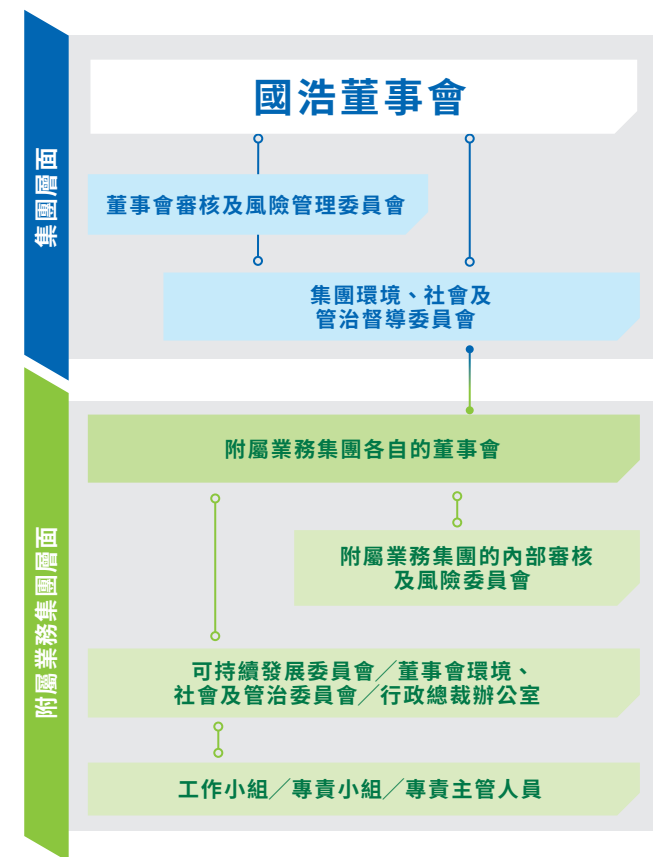
此外，該委員會負責評估並就本集團與可持續發展績效相關的公開披露及出版刊物向董事會提供建議。透過與外部顧問保持密切溝通，該委員會推動可持續發展領域的能力建設，並持續深化董事會對產業趨勢演變、監管要求及資本市場需求的理解。

各附屬業務集團的董事會在其委員會或辦公室的支持下，承擔其營運相關的環境、社會及管治責任。他們監督政策、策略、舉措及目標的制定，確保其與本集團的可持續發展方向及報告框架保持一致，同時監察附屬業務集團層級的整體環境、社會及管治的表現。

國浩房地產、CHG和Rank各自設有專屬委員會，與本集團環境、社會及管治督導委員會緊密協作。這些由高級行政人員領導的委員會負責監督所有環境、社會及管治相關事務，並管理相關風險與機遇。在Rank，其環境、社會及管治與較安全博彩委員會負責協助制定及監察Rank的環境、社會及管治以及安

全博彩的策略和績效表現。我們認為較安全博彩是Rank持份者的核心議題，亦是推動業務可持續發展的重要環節。

各附屬業務集團的可持續發展方針的日常執行工作由相應的工作小組與專責小組負責推動。這些小組成員涵蓋當地營運單位的管理團隊及職能主管，他們全面負責可持續發展舉措的執行，並監察相關進度與績效表現。



除本集團的環境、社會及管治督導委員會的監督外，各附屬業務集團實施嚴謹的管治程序，以確保環境、社會及管治報告中數據的準確性、可靠性與透明度。在報告編製過程中，各附屬業務集團內的環境、社會及管治工作小組會負責對其各自的數據與披露內容進行審查和驗證。

於附屬業務集團負責環境、社會及管治／可持續發展報告的高級管理層，例如環境、社會及管治／可持續發展專案小組或委員會主席，亦須進行最終檢閱並簽署確認其披露之準確性。附屬業務集團的內部審核部門將協助核實其相關的環境、社會及管治數據。此外，上市附屬業務集團的環境、社會及管治／可持續發展報告，須經其各自董事會批准後方可發佈。

於年內，本集團持續實施嚴謹程序，確保對各附屬業務集團所訂立之環境與社會目標進度進行系統化追蹤與監察。我們亦定期編製報告供高級管理層查閱，並於例行董事會會議中進行簡報，向董事會成員更新目標的最新進展。



可持續投資

自營投資是本集團核心業務的重要組成部分。自營投資團隊專注於投資具備可持續增長特質的企業。作為投資流程的一部分，團隊會評估潛在投資項目的長遠可持續性，並在適當時納入環境、社會與管治考量，包括氣候相關風險與機遇。本集團同時確保團隊持續掌握香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》及即將實施的環境、社會與管治相關監管標準。



重要性及持份者參與

本集團明白滿足持份者期望對制定可持續發展策略與報告的重要性。我們的目標是與內外部持份者建立緊密聯繫，確保採取主動、回應迅速且具包容性的方針。

持份者參與

我們堅信，優先考量關鍵持份者的需求對確保企業的長遠發展至關重要。最佳實踐之道在於採取積極和有效的溝通，藉此識別並解決最關鍵的議題，將持份者觀點融入決策流程。積極與持份者溝通是我們風險管理與機遇識別策略的重要部分。在報告期內，國浩已開展深入的持份者溝通，以深化對我們的可持續發展相關影響、風險及機遇的認知。

在國浩，我們知悉透過各種溝通渠道與持份者交流的重要性。我們的附屬業務集團定期進行持份者溝通活動，以便更了解他們的需求和期望。透過這些活動，我們與持份者進行有意義的雙向交流，從而為我們提供寶貴意見幫助我們改善業務營運，並確定需要調整業務策略的領域。



員工

- 年度表現評估／討論
- 定期管理／營運會議
- 知識分享會
- 內部會議
- 內部通訊及電子通訊
- 節日慶祝
- 入職培訓
- 管理層茶會與午餐會談
- 員工參與度調查
- 可持續發展專題訪談
- 員工團建活動及旅行
- 員工健康與安全記分卡
- 員工義工服務
- 領導培訓課程
- 離職面談
- 社交媒體渠道



股東／投資者

- 股東大會
- 年度／中期／季度業績公告及報告
- 公告及通函
- 會議
- 公司網站
- 投資者會議／分析員簡報會
- 新聞稿
- 電郵及電話渠道



賓客／顧客

- 電郵及電話渠道
- 租戶通函及告示
- 信件
- 交流會
- 調查／研究
- 會議
- 客戶服務團隊
- 社交媒體互動與推廣
- 節日盛事
- 線上會議及虛擬示範單位導覽
- 親身反饋
- 用戶手冊



供應商

- 實地視察／探訪
- 面對面會議
- 網上採購平台
- 電郵及電話渠道
- 供應商評估



監管機構／政府

- 法定申報文件，包括健康及安全條例申報
- 通函及指引
- 不定期查詢
- 實地視察
- 回應公眾諮詢
- 面對面會議
- 電郵及電話渠道



社區

- 與慈善機構合作
- 參與社區／籌款活動
- 員工義工計劃
- 社區對話

重要性評估

作為一家擁有多元化業務和經營橫跨亞洲、歐洲和澳大拉西亞的綜合集團，我們面對一系列的重大可持續發展議題。我們的每個附屬業務集團都面對獨特的挑戰，需要量身定制的方案來評估並釐清其可持續發展影響的優先次序。我們的重大議題既回應各附屬業務集團的獨特情況，同時反映集團層面的重要性。此舉確保這些議題的核心概念在整個集團內保持一致性與協調性。

在報告期內，我們進行了重要性評估，以審視並優先處理那些被視為與我們的業務活動及特定市場最相關的可持續發展議題。我們的重要性評估分三個階段：識別關鍵的可持續發展問題、與主要持份者溝通以及驗證和審視持份者溝通工作成果。

重大議題

重要性評估結果有助確認對我們持份者最為重要的可持續發展議題，並據此制定本集團的可持續發展方針、策略及報告。已界定的重大議題反映整個集團共同的優先事項，強調以團結一致的方式回應關鍵的環境、社會及管治議題。這些重大議題清單將作為參考，確保我們在報告中回應對持份者最為關鍵的議題，並塑造環境、社會及管治策略和集團策略，進而影響我們的業務管理和績效評估。



本集團的可持續發展策略勾勒出一個全面的願景，該願景考慮到我們各業務領域不同持份者的多樣化需求和期望。它界定了我們可持續發展工作的重點領域，發揮最大影響力，並有效分配資源。我們尊重附屬業務集團和關聯企業的營運獨立性，同時也促進整個集團的策略協調與合作，這種方法使我們能夠充分利用本集團的集體知識和專業技能，並為系統性變革創造機會。

我們鼓勵各附屬業務集團與本集團的可持續發展策略保持一致，同時根據其特定的行業和地理環境推行自己的可持續發展措施。我們將與附屬業務集團分享集團層級的重要性評估結果，以確保本集團可持續發展策略的一致性和連貫性。

於報告期內，國浩根據持份者溝通的結果更新重大議題。考慮到不同司法管轄區的法律、法規、行業特定最佳實踐和指引的特殊性，本集團內各附屬業務集團的重大議題和重點領域可能有所不同。然而，各附屬業務集團的重點範疇仍與國浩四大支柱所概述的目標一致。

支柱	一級議題	二級議題	三級議題
	對持份者和國浩業務有最大潛在影響的重大議題	對持份者和國浩業務有中度潛在影響的重大議題	對持份者和國浩業務有較低潛在影響的重大議題
邁向更環保未來	1. 氣候變化		
	2. 能源及排放管理		
	3. 水及污水管理		
	4. 廢棄物管理		
賦能予我們的員工	5. 招聘與保留	8. 多元與共融	
	6. 職業健康、安全與福利	9. 勞工標準	
	7. 發展與培訓		
以信譽經營業務		10. 企業管治	15. 道德營銷
		11. 產品及服務質量、健康與安全	
		12. 供應鏈管理	
		13. 資料私隱與安全	
關懷社群		14. 負責任博彩* (*只適用於Rank)	
			16. 社區參與

應對氣候變化

隨著全球經濟轉向低碳未來，本集團致力於應對氣候變化。我們的策略與業界最佳實踐一致，並由本集團的《氣候風險管理政策》所指引。該政策整合了氣候相關財務信息披露工作組建議的核心要素，建立一套識別、評估和管理氣候相關風險的系統方法，以支持可持續的業務增長。

管治

國浩董事會在董事會審核及風險管理委員會和本集團環境、社會及管治督導委員會的支持下，監督和管理所有附屬業務集團的環境、社會及管治相關風險，其中包括氣候風險。我們透過風險管理系統積極監控氣候變化風險。各附屬業務集團的管理層負責制定及實施量身訂製的氣候風險緩解策略，以將風險降至可接受的水平，而各附屬業務集團的董事會及國浩董事會則履行監督職能。

各附屬業務集團的風險管理團隊會獨立審核及驗證氣候風險評估程序。其各自的內部審計團隊，或在認為必要時委任的外部顧問，會進行獨立評估，以評估氣候風險管理系統的充分性和有效性。

我們的氣候承諾已納入我們的業務策略，並於《氣候風險管理政策》正式確立。此外，如《國浩投資營運手冊》所概述，氣候相關風險已納入本集團自營投資業務的投資決策過程當中。

策略

我們意識到氣候變化對我們的營運構成重大風險。實體風險可能會對我們的持份者、資產和供應鏈造成不利影響，而轉型風險則可能會影響我們的業務模式。與此同時，我們明白主動管理這些風險，同時發掘與氣候相關的機遇，可加強本集團的長期應變力和成功。

為了加強我們應對氣候變化的能力，我們持續完善與氣候變化相關的策略。於報告期內，我們邁出了強化策略的關鍵一步，深入評估附屬業務集團與氣候相關的風險和機遇，並將這些資訊整合到本集團的綜合氣候風險和機遇登記冊中。這將有助於更有效地監控和管理整個集團內已識別的風險和機遇，使各附屬業務集團能夠在其業務的背景下考慮這些風險和機遇的相關性和重要性。此外，將氣候因素納入業務決策和策略規劃，將可強化我們的氣候變化減緩工作，並提高我們對氣候變化的適應能力。

類別	氣候因素	受影響的主要營運地區	可能受影響的附屬業務集團	潛在的業務影響	財務影響	
實體風險	急性	水浸	全部	全部	對資產和基礎設施造成損害	用於適應氣候變化的投資和維修的營運／維護成本及資本支出增加
		熱帶氣旋／颱風	- 香港 - 中國 - 新西蘭	- 香港營運的業務 - 國浩房地產 - MHNZ	- 往建築物之通道受阻及營運中斷，受影響租戶可能提出訴訟 - 運輸、能源和通訊服務中斷，造成供應鏈問題 - 工人健康和 safety 風險，降低生產力及造成延誤	- 緊急應變和危機管理的行政成本增加 - 因關閉、服務中斷和租戶吸引力下降而造成收入損失 - 結構性損壞會降低資產價值，涵蓋高風險資產亦令保險費增加
		山火	全部	全部		
	慢性	海平面上升	全部	全部	- 永久失去可用土地和基礎設施 - 持續的資產損壞和供應鏈中斷導致營運停頓	- 沿海地區高風險資產的保險費增加及資產價值貶值 - 租戶吸引力下降導致收入減少 - 供應鏈中斷導致營運成本增加
		極端高溫／熱浪／氣溫上升	- 香港 - 中國 - 新加坡 - 馬來西亞 - 歐洲大陸	- 香港營運的業務 - 國浩房地產 - GLM - Rank - MHNZ	- 用於冷卻室內空間的能源消耗增加 - 室外員工曝露在高溫下的時間增加，造成健康問題和勞動力短缺 - 營運干擾，包括供應鏈干擾 - 極端高溫期間用水需求增加，採購維護作業用水更為複雜	- 能源消耗增加導致營運成本上升 - 為滿足能源效率標準而對新的冷卻系統和改造進行額外資本投資 - 工程延誤和工人生產力下降導致成本增加，包括醫療索賠增加
		缺水和乾旱	- 香港 - 中國 - 歐洲大陸	- 香港營運的業務 - 國浩房地產 - Rank - MHNZ	- 導致營運中斷，影響清潔及維護等耗水量大的工作 - 隨著當局對缺水地區實施更嚴格的用水要求，監管合規性要求也隨之提高	- 供水限制和基礎設施升級導致營運成本和資本成本增加 - 營運規模縮減或設施關閉導致收入和盈利能力下降 - 缺水地區的資產價值貶值 - 潛在的水資源稅、成本上升以及水資源管理不善的罰款所帶來的財務壓力

類別	氣候因素	受影響的主要營運地區	可能受影響的附屬業務集團	潛在的業務影響	財務影響	
轉型風險	科技	採用低碳技術	全部	全部	若未能跟上產業去碳化的步伐，可能會因同業能更快地採用低碳技術令競爭優勢有所削弱	- 節能改造、再生能源轉型和可持續技術導致資本支出增加 - 由於競爭者適應速度更快，競爭加劇，收入因而減少 - 人力發展投資需求增加，以培訓員工採用新技術
	政策與法規	碳定價	- 中國 - 新加坡 - 英國 - 歐洲大陸 - 新西蘭	- 香港營運的業務 - 國浩房地產 - CHG - Rank - MHNZ	- 碳定價的監管壓力增加 - 中國（國家碳排放交易體系） - 新加坡（碳稅制度） - 英國（英國碳排放交易體系） - 歐洲大陸（歐盟碳排放交易體系） - 新西蘭（碳排放交易體系）	- 受價值鏈中能源消耗與排放所產生之直接與間接碳稅影響，導致營運成本增加 - 由於鋼鐵、水泥和塑料等高碳排原材料價格上漲，導致供應商成本增加
		脫碳政策	全部	全部	- 若未能符合中國、新加坡、英國、馬來西亞和新西蘭等主要市場的國家自訂貢獻中規定的國家脫碳策略，可能會引起投資者的擔憂，並加劇監管審查力度 - 由於政府在氣候議題上的政策不一致，導致市場進入門檻、投資回報率、資產估值與成本難以預測，阻礙策略規劃和投資決策	合規成本增加，例如外部保證成本以及不合規的罰款
	信譽	持份者壓力對企業信譽之影響	全部	全部	因氣候行動不足導致持份者信任度與品牌聲譽受損	- 銷售額和收入減少 - 因轉型使用綠色能源導致資本支出增加
	市場	氣候變化的經濟影響	全部	全部	- 低碳轉型引發通貨膨脹，影響原物料成本、化石燃料價格與消費者購買力 - 經濟狀況波動導致供應鏈中斷	原材料、公用事業供應和服務成本增加

類別		氣候因素	受影響的主要營運地區	可能受影響的附屬業務集團	潛在的業務影響	財務影響
機遇	資源效率	提高營運效率	• 全部	• 全部	- 採用節能技術和低排放能源 - 減少對電網電力的依賴	- 營運成本降低 - 能源成本更穩定
	產品與服務	新的市場機遇	• 全部	• 全部	透過滿足市場對氣候適應型產品日益增長的需求來鞏固市場地位，如綠色建築和零排放線上博彩產品	- 綠色建築資產之租金溢價和可持續蜂蜜銷售，推動收益增長 - 綠色建築資產價值提升
	市場	獲得可持續融資	• 全部	• 全部	- 透過綠色與可持續融資實現融資來源多元化 - 綠色與可持續融資推進本集團低碳轉型	綠色與可持續金融有效降低資金成本
	適應力	提高應對氣候變化的適應力	• 全部	• 全部	擁有抵禦氣候風險的能力會增強市場競爭力並提升投資者吸引力	- 收入增加 - 營運與維修成本減少

備註：本分析整合國浩房地產、GLM及Rank所識別的氣候相關風險與機遇，並納入為CHG與MHNZ所作出基於同業基準比較及現狀分析的研究結果，從而建立涵蓋整個集團的綜合性氣候風險與機遇登記冊。此外，「受影響的主要營運地區」以及「可能受影響的附屬業務集團」的識別皆屬初步地區層面評估結果，我們隨後將再根據附屬公司之方法，展開資產層面的氣候相關情境分析以進行更新。

有關各附屬業務集團的具體進展，請參閱其相應的「氣候變化」章節以獲取更多詳情。

我們將持續監察氣候風險與機遇，並調整業務策略以實現適應氣候變化的發展。

風險管理

根據其業務性質及營運地點，我們的附屬業務集團可能面對與極端天氣事件及氣候變化適應措施失效相關的風險。各附屬業務集團的管理層會對實體和轉型氣候風險的相關性和規模進行評估。

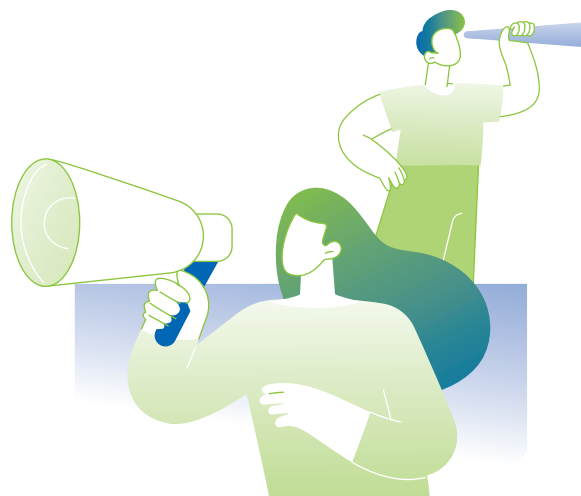
氣候風險識別工作在附屬業務集團層面有系統地進行，已識別的風險會記錄在附屬業務集團風險登記冊中，重大風險會在風險狀況報告和熱圖中單獨突出顯示。這些結果須通過附屬業務集團和本集團的管理層以及董事會審核及風險管理委員會的季度審查。附屬業務集團的風險評估結果隨後會併入集團層級的氣候風險登記冊中，作為我們全面風險管理框架的一部分。

本集團已制定全面計劃，以提升氣候風險管理實踐並增強業務韌性。作為該計劃的一部分，我們將開展本集團的情景分析，評估所有營運業務的氣候相關影響；進行詳細的財務影響評估，量化風險和機遇；製定轉型計劃，系統地為業務營運實現脫碳。這些措施將確保我們採用系統化的方法來識別、評估和緩解氣候相關風險，同時助力本集團實現長期可持續成長。

指標和目標

我們監測並報告營運過程中的溫室氣體排放量、廢物產生量和用水量，從而再按照目標和指標分析及評估我們的環境表現，因此這些數據至為重要。透過分析這些指標，我們可以評估環保措施的影響，作為設定未來目標的依據，並指引行動計劃。有關附屬業務集團的具體目標，請參閱其相關「目標」章節。

Rank已完成其英國和西班牙業務組合的範圍三排放基線設定工作。展望未來，我們將制定並披露本集團的範圍三排放清單，以更準確地反映我們在價值鏈中的溫室氣體排放量，推動長期目標設定。



本集團的管治

企業管治

董事會致力確保國浩秉持高水準的企業管治。董事會相信，良好的企業管治標準對於為國浩提供框架以保障股東利益、提升企業價值、制定業務策略及政策，以及加強透明度及問責性至關重要。有關本集團業務及企業管治常規的更多詳情，包括風險管理及內部監控，請參閱我們二零二五年年報內的「企業管治報告」章節。

董事會多樣化

國浩有常設的《董事會多樣化政策》，明確董事會多樣化對促進可持續發展的重要性。董事會成員的遴選以公平客觀的方式進行，綜合考量多項因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務年資。最終任命仍以能力為依歸，此政策確保納入多元觀點，以提升董事會的效能與包容性。於報告期內，本集團在提升性別多元方面取得進展，女性董事佔比錄得16.7%的增長。

舉報

為培養高效的員工團隊和保持高標準的商業道德，國浩已制定集團層級的《舉報政策》，其中載明供員工及與本集團有業務往來的各方透過保密和匿名渠道表達他們的疑慮，包括保護舉報人的承諾、保密性保證，以及清晰的調查流程概述。各附屬業務集團亦分別制定了類似的舉報政策。

本集團致力秉持高標準的企業管治和誠信操守，並恪守符合道德規範的合規商業行為。本集團鼓勵任何員工和／或外部人士就涉及與本集團的任何疑慮，和實際或懷疑的不當行為、舞弊或違規作出舉報。只要舉報是出於善意，本集團將保障舉報者免受報復、不利的僱傭處分或法律行動。

所有收到的資料均會由集團內部審核部，或由高級管理層所指定的其他相關人員進行調查，並向高級管理層以及各附屬業務集團的審核委員會或本公司之董事會審核及風險管理委員會匯報調查結果。管理層可對任何證實有不當行為、舞弊或違規的人採取紀律處分，並可根據調查結果向警方或相關當局／管理機構或專業機構報告此事。

國浩集團層面的舉報渠道是：

電郵：whistleblowing@guoco.com
郵寄：香港皇后大道中99號
中環中心50樓
國浩集團有限公司
集團內部審核部收



反貪污

我們通過設立反貪污與商業道德培訓及實施嚴格政策，在各營運細節貫徹維持誠信與透明度，而這也是建立信任、創造正面影響及成為優良企業公民的必要條件。本集團秉持企業管治價值觀，深知反貪污行為對於建立集團作為真誠及具信譽的行業參與者的重要性。

我們堅守就所有業務營運保持誠信和誠實，對欺詐、貪污及不道德行為採取零容忍態度。本集團針對送贈或接受禮物及小費的行為，已實施及推廣反貪污政策及程序，要求員工考慮送贈及接受禮物及款待的恰當性。全體員工須熟悉及遵守該等政策及程序。此外，我們的附屬業務集團設有培訓、管理系統及內部監控措施，以防止貪污發生。

在報告期內，本集團或其員工並無任何涉及貪污行為而被起訴的已審結訴訟案件。

知識產權

保障知識產權對於保障本集團轄下附屬形象及品牌至關重要，從而降低聲譽風險及監管違規。

我們致力根據所有相關適用法律法規保障本集團的知識產權以及尊重第三方的知識產權。

本集團不時審查其在世界各地的知識產權組合，包括商標、設計及專利，以確保新的及現有的知識產權得到充分保護。我們也要求服務提供者、供應商或業務夥伴作出適當承諾及保證，確保其並無侵犯第三方知識產權，不論是我們自有的權利抑或他人的權利，我們絕不會容忍任何侵權行為。

個人資料保護及網路安全

本集團明白個人資料保護及網絡安全是企業管治責任的重要一環，因此已制定個人資料政策及網上保安及私隱指引，以彰顯本集團對保障個人資料的承諾。我們維持嚴格的資訊科技安全規範，定期進行網路維護和系統升級，定期發出網路安全電子郵件警示，並每年舉辦資訊安全意識網路研討會，以加強員工的資訊安全知識和準備。

勞工準則

我們深知遵守國際及國家勞動法律和慣例的重要性，以使本集團成為一個值得信賴的僱主。我們恪守嚴格的勞工標準，反對使用童工及強制勞工。我們所有附屬業務集團、其承建商、供應商和服務供應商必須遵守該基本主張而無商確的餘地。

於報告期內，本集團並無接獲任何涉及人權或勞工實務之違規事件或申訴，包括歧視與騷擾等問題。

本集團二零二五財政年度之環境、社會及管治摘要

推動正面改變的環境、社會及管治改革措施

支柱一：



邁向更環保未來

物業發展及投資

國浩房地產至今已為其投資及發展物業取得逾52億新加坡元的綠色融資

酒店

CHG正致力於量化範圍一、二及三的排放量，以爭取PlanetMark高級商業認證

休閒

Rank取得可再生能源來源保證書及再生能源購電協議，使其得以從英國及西班牙的可再生能源來源採購電力

其他

MHNZ已獲得Toitū碳減量認證，彰顯其致力於降低環境影響的承諾

支柱二：



賦能予我們的員工

本集團

推出《僱員多樣化政策》，並於二零二五年七月起生效

物業發展及投資

國浩房地產舉辦全體員工大會，促進與員工的開放對話及協作改進

酒店

CHG推出「Extraordinary Futures」計劃，為高績效經理提供為期12個月的領導力提升培訓，實現80%晉升率

休閒

Rank的三位女營運總監於「Women in the Gaming Diversity Awards」及「2025 Women to Watch in Hospitality, Travel, Leisure and Retail Index」中獲得肯定

其他

MHNZ在全面實施健康與安全培訓計劃的支持下，成功將通報事故數量減少81%

支柱三：



以信譽經營業務

物業發展及投資

國浩房地產旗下Springleaf Residence以高度重視創新且兼顧生物多樣性的設計發展

酒店

CHG進行兩次全面的健康與安全檢查，涵蓋內部與外部的健康與安全審核

休閒

Rank榮獲歐洲較安全博彩倡議獎，表彰其對玩家保護的承諾

其他

MHNZ的顧客體驗淨推薦值(「NPS」)持續維持在60分以上，此表現遠高於業界平均水準

支柱四：



關懷社群

總部

推出第三項企業環境、社會及管治活動，賦能員工減少廢棄物，同時支持社會公益事業

物業發展及投資

國浩房地產設立「國浩時代城公共藝術牆」，將視覺藝術融入社區的日常生活中

酒店

CHG擁有逾105名義工積極參與社區服務，累計貢獻超過835小時

休閒

Rank自二零一四年起為Carers Trust籌募逾420萬英鎊，並將對該慈善機構的支持延長至二零二七年

其他

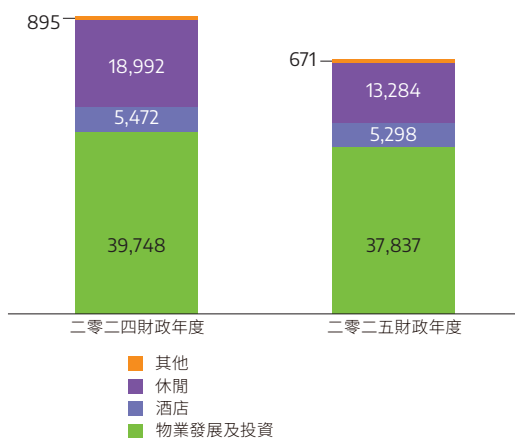
MHNZ為神經纖維瘤症患者提供產品折扣，展現對病患人士的支持

量化績效：二零二五財政年度環境、社會及管治關鍵績效指標亮點

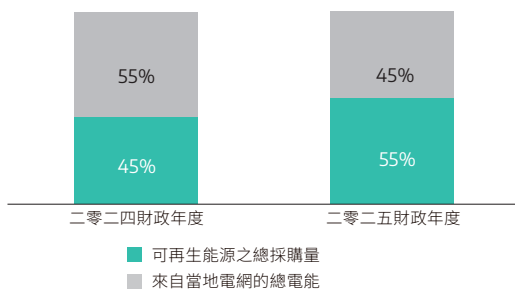
邁向更環保未來



附屬業務集團之溫室氣體總排放量
(範疇一及二)*
(千公噸二氧化碳當量)



採購的可再生能源電力佔比
(%)

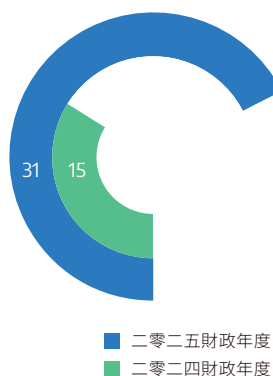


* 為進行更有效的營運比較，總部之數據已排除在外

賦能予我們的員工



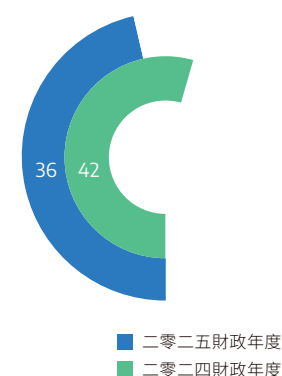
集團整體平均培訓時數
(小時)



集團整體因工傷損失工作日數
(損失日數)



集團整體員工流失率
(%)



關懷社群



集團整體捐款

1,937,000

二零二五財政年度 (美元)

1,790,000

二零二四財政年度 (美元)

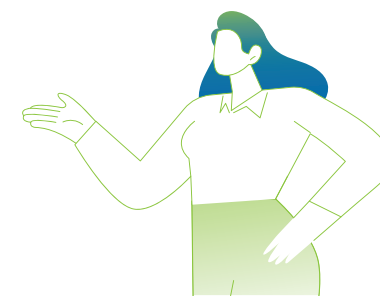


以信譽經營業務



國浩董事會的女性佔比

↑ 16.7%



物業發展 及投資

國浩房地產
及GLM



支柱一：



邁向更環保未來

國浩房地產及其附屬公司GLM明白到他們的作業對環境有重要影響，因此鼓勵員工與供應商在項目生命週期中全面採用環保措施。這涵蓋優化能源與用水效率、減少排放量，以及妥善管理廢棄物。國浩房地產透過支持新加坡綠色建築委員會的《新加坡建築環境內含碳承諾》，彰顯其致力於為其發展項目測量及降低內含碳排放的決心，並為取得之進展作出報告。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
能源和排放管理	國浩大廈	將能源消耗量維持在二零二四財政年度的水平	已實現
	國浩時代城辦公室	建築物能源利用指數達到200千瓦時／平方公尺（總樓面面積）	已實現
	20 Collyer Quay	將耗電量維持在二零二四財政年度的水平（+3%以內）	已實現
	新加坡市中心索菲特酒店	將每元收益的耗電量維持在二零二四財政年度的水平	已實現
	國浩長風城	將南座的電力能源消耗在二零二四財政年度的水平上減少2%	已實現
水和污水管理	國浩大廈	將耗水量維持在二零二四財政年度的水平（+8%以內）	已實現
	國浩時代城辦公室	實現1.1立方尺／平方尺（總樓面面積）的用水效率指數	已實現
	20 Collyer Quay	將耗水量維持在二零二四財政年度的水平（+3%以內）	已實現
	新加坡市中心索菲特酒店	將耗水量在二零二四財政年度的水平上減少1%	已實現
	國浩長風城	將南座的耗水量維持在二零二四財政年度的水平	已實現
	Emerald 9	安裝雨水收集系統以減少耗水量	已實現
	Emerald Hills	盡量減少SYABAS ² 水的使用	已實現

² SYABAS: Syarikat Bekalan Air Selangor 乃一家馬來西亞水務營運商。

二零二五財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
廢棄物管理	Emerald 9	在施工過程中回收木棧板	已實現
	在新加坡和中國的所有資產	持續進行廢棄物管理及匯報工作	已實現
環境合規	在新加坡和中國的所有資產	保持零環保違規事故	已實現 在國浩房地產和GLM範圍內，沒有發生任何經確認的環保相關且會造成重大影響的不合規事件或投訴

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
能源和排放管理	國浩大廈, 國浩時代城	為其在新加坡的綜合發展項目維持綠色建築標誌鉑金級認證	二零二六財政年度
	國浩房地產	監測和減輕排放密度	二零二六財政年度
	Emerald 9	在辦公室走廊安裝動態感應裝置	二零二六財政年度
水和污水管理	Emerald 9	安裝雨水收集系統以減少灌溉用水量	二零二六財政年度
	國浩房地產 (適用於所有管理物業，酒店除外)	安裝和維護節水裝置以管理用水量	二零二六財政年度
廢棄物管理	國浩房地產	持續進行廢棄物管理及匯報工作	二零二六財政年度
	Emerald 9	回收廢金屬並重用木棧板	二零二六財政年度





氣候變化

二十一世紀的氣候危機日益加劇，因此需要採取急切及果斷的行動。國浩房地產致力於確保監督氣候相關風險及機遇的管控措施及程序能與內部職能全面結合，包括將其納入風險登記冊之中。其企業風險管理架構涵蓋與氣候相關的因素，從而能夠在整個組織內進行全面的識別及管理工作。該整合促進可持續發展目標與更廣泛商業活動之間的協調，確保在整體風險的實踐背景下持續監察及應對與氣候相關的風險及機遇。

氣候相關的風險與機遇透過國浩房地產的企業風險管理框架進行識別，並納入其的風險登記冊。各業務實體的關鍵風險概況及分析熱圖會被視為相關且重大的風險作出標示，並提交予管理層以及審核及風險委員會。管理層會每季度對風險登記冊進行一次審查，而審核及風險委員會以及國浩房地產的董事會每半年審查一次關鍵風險狀況。

國浩房地產董事會致力於提高其處理氣候相關事務的專業知識。其董事會成員已參與新加坡董事協會舉辦的「上市實體董事計劃：環境、社會及管治要點及邁向國際可持續發展標準委員會合規」，此外亦參與以氣候相關披露法規為重點的研討會。國浩房地產亦規定所有新任董事接受有關環境、社會及管治以及氣候相關風險及機遇的培訓。

國浩房地產根據在二零二四財政年度完成的定性篩選及優先排序，於報告期內進行定量氣候風險評估及情境分析。

根據氣候情境分析結果，國浩房地產預期在各既定時間範圍（二零三零年、二零四零年、二零五零年），及氣候情境（1.5°C與3°C升溫）下，轉型風險對財務的影響可能較實體風險更為顯著。這些發現顯示國浩房地產的未來財務表現與財務狀況可能會受其處理監管變革、維持綠色認證以及投資低碳技術的能力所影響。

為應對已識別的氣候相關風險並把握新興機遇，國浩房地產策略性地配置財務與營運資源，確保營運及價值鏈夥伴具備未來適應氣候轉型的能力。除了取得綠色融資以發展和完善可持續資產，其亦同時評估和實施資產優化計劃，全面提升其資產組合的能源及用水效率。為進一步加強氣候韌性，國浩房地產將可持續理念融入建築設計與規格之中。

GLM亦已同時識別及應對與氣候相關的實體風險，例如因強風及維護不足造成的樹木倒塌事故。緩解策略包括與當局合作監察樹木生長，並主動修剪可能構成風險的樹木，以避免潛在的損害或傷亡。

能源和排放管理

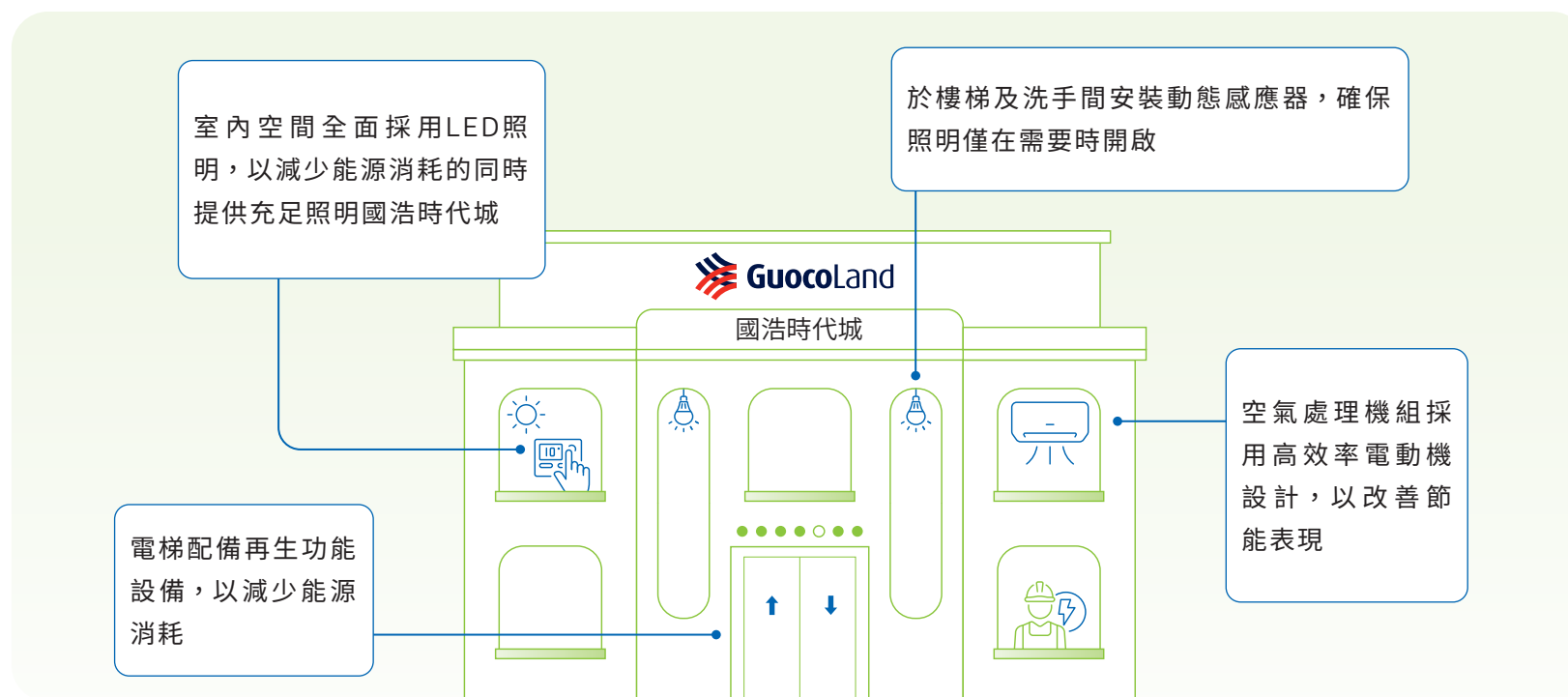
於國浩房地產的悅府倫庭，六座住宅樓宇的屋頂均已鋪設太陽能電池板，預計可抵銷公共區域60%的能源消耗，遠超新加坡建設局（「BCA」）綠色建築標誌鉑金級（超低能耗）認證所規定的30%最低要求。在新加坡的國浩大廈及中國內地的國浩長風城，太陽能電池板發電供應公共區域照明，從而減低對電網電力的依賴。

GLM預計於二零二五年九月開幕的Emerald Rawang Clubhouse，將配備建築物及街道照明用光伏系統，為物業的日常營運提供電力。

國浩房地產在其發展項目實施一系列針對性措施。

進行能源審計

國浩房地產對其於新加坡管理的投資物業進行能源審計。國浩時代城每月由新加坡認證能源經理進行審計，分析租戶及業主的能源消耗狀況。進行詳盡審計旨在追蹤及優化能源使用，確保遵守綠色標誌第二階段的要求。基於該等常規性審計，國浩時代城於二零二五年五月榮獲BCA新建非住宅建築綠色建築標誌鉑金獎。



水及污水管理

國浩房地產透過優化營運及價值鏈的用水量以管理其耗水量。這包含實施節約用水技術和採用創新裝置與系統。

重用雨水

國浩房地產新推出的Springleaf Residence項目中，在施工前及施工期間實施地面控制措施，以管理雨水徑流及防止沉積物排放。經處理後，該等措施及洗滌槽產生的廢水將循環利用於沖廁用途，從而降低對飲用水的依賴。

減少耗水量

國浩房地產致力透過於旗下項目實踐創新的水資源管理，推進可持續發展。例如，國浩大廈全棟均安裝節水裝置；空調機組產生的冷凝水經收集後循環利用於冷卻塔；同時，雨水則從天篷屋頂和空中露台收集，經過濾處理後用於景觀灌溉。

有效降低用水量亦仰賴用水監測系統，藉此及早偵測潛在漏水風險。為此，Emerald 9的承建商已被規定必須安裝分戶水錶，以加強監測並防止滲漏。



廢棄物管理

為確保新加坡各營運點都能妥善處理廢棄物，國浩房地產只聘用獲得新加坡國家環境局許可的廢棄物收集商。與持牌的合作夥伴協作，可確保遵守現行法規，並實施有效的廢棄物管理。

國浩房地產採用全面策略管理建築廢料與一般廢物，並遵循再利用、減量及回收的原則。此策略體現其於所有項目中實踐負責任資源運用與環境管理之承諾。具體措施包括在發展項目中重用建材，並採用再生材料以最大程度降低廢棄物之產生。

減少建築廢料與秉持可持續建築實踐

國浩房地產致力於在其所有發展項目中推動環境管理與可持續建築實踐。

在Springleaf Residence項目中，Upper Thomson Secondary School的舊校舍大樓將被保留，以致敬其悠久的歷史。舊校舍禮堂的木地板和回收的通風磚塊將被重新利用，並融入俱樂部會所的室內材料組合中，該會所將是家庭聚會和社區活動的共享空間。

此外，Springleaf Residence的佈局亦經過精心規劃，地板瓷磚浪費率將控制在10%以內，牆面瓷磚浪費率則控制在15%以內，以減少瓷磚浪費。施工期間，混凝土廢料將被回收利用，用於建造工人步道及防侵蝕牆。



國浩房地產於旗下物業實施全面廢棄物管理及回收計劃，包括支援租戶有效管理及回收廢棄物。

在國浩時代城，所有租戶均獲提供《廢物處理及回收指南》，其中包含指引與訣竅，以協助他們有效管理廢物並養成可持續習慣。物業內多處設置分別用於紙類、塑膠、玻璃及電子廢物的分類回收箱，以鼓勵回收習慣。這些回收箱對租戶及公眾開放，確保廢物正確分類並安全回收寶貴資源。

國浩大廈為辦公室租戶提供上門電子廢物回收服務，以鼓勵妥善處理並提升回收率。辦公室租戶的電子廢物每兩個月回收一次，而公共回收箱則每月回收一次。



國浩房地產透過策略性的綠色融資措施，展現其對可持續發展的承諾。國浩房地產在二零二三財政年度建立了健全的綠色金融框架。截至目前，國浩房地產已為其投資及發展物業取得逾52億新加坡元的綠色融資。

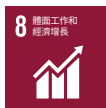
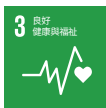
有關綠色金融框架的詳細資料，請參閱國浩房地產網站的公佈資訊。

支柱二：



賦能予我們的員工

國浩房地產深信員工是促進企業成功的關鍵，致力營造具支持性、包容性且安全的工作環境。國浩房地產優先考慮吸引與留住人才，以保持競爭優勢。同時致力推動多元化與平等機會，讓多元觀點豐富職場氛圍，激發創意與解決問題的創新能力。其亦重視職業健康與安全，除了保障員工，亦培育關懷文化。國浩房地產維護人權與公平勞工狀況，反映其對社會責任、提升企業聲譽，並與全球標準接軌的承諾。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	目標狀況和備註*
職業健康、安全 和福祉	國浩房地產及 GLM	保持員工因工死亡事故為零	已實現
發展與培訓	國浩房地產	定期檢視和更新新員工入職培訓計劃以反映業務變化	已實現並持續進行
		確保100%的長期員工接受年度表現和職業發展評估	已實現
		根據年度表現評估所得知的培訓需求，通過在職培訓和與各部門的項目合作，持續培養關鍵人才和別具潛質的員工	已實現並持續進行
		根據表現評估和／或由於職位變化以致的發展需求變化，監測關鍵人才的發展計劃	已實現並持續進行
	GLM	GLM 90% 的員工獲得培訓	已實現 超過95%的員工獲得培訓

* 標記為持續進行的目標也是為二零二六財政年度設定的未來目標。

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
職業健康、安全 and 福祉	國浩房地產	維持以保障國浩房地產每位員工的健康與安全為優先的工作場所文化	二零二六財政年度
多元與共融	國浩房地產	致力於營造一個共融的工作場所，促進多元化，為所有員工提供平等機會	二零二六財政年度
勞工標準	國浩房地產	國浩房地產對童工和強迫勞工採取零容忍態度	二零二六財政年度



招募與留任

國浩房地產注重吸引和留住頂尖人才，這使其能夠培養一支高技能且積極進取的員工團隊。這對於應對複雜的房地產市場、保持競爭優勢以及維護其品牌價值以提供優質產品十分重要。其吸引和留住人才的策略著重於幾個關鍵領域：人才管理、員工福祉、員工參與度、培訓與發展以及繼任規劃。其目標是創造一個支持性和充實的工作環境，滿足員工的多樣化需求，推動業務的長期成長和可持續發展。



與員工開放交流

國浩房地產的員工參與度舉措



國浩房地產重視定期交流、鼓勵反饋及促進參與決策，藉此建立一支積極主動、忠誠敬業的員工團隊。國浩房地產相信，敬業的員工會更有工作效率、更具創新精神，並且更能與企業價值觀及目標保持高度一致。於二零二四年十月，國浩房地產於國浩時代城的網路中心舉行公司全體會議，匯報公司進展與策略規劃。管理團隊在場分享新舉措，並聽取同事的反饋及建議。

國浩房地產亦追蹤員工留任率作為員工參與度的指標。國浩房地產透過離職面談了解離職員工的關注點與顧慮，並運用這些洞察改善員工留任率。

值得注意的是，在其新加坡、中國及馬來西亞辦事處有46%員工於該集團服務達五年或以上，反映其員工參與計劃成效卓著。



46%

在國浩房地產新加坡、中國和馬來西亞
辦事處工作超過5年的員工佔比

職業健康、安全與福祉

國浩房地產透過職業健康與安全措施，將員工與承包商的安全放在首位。在新加坡，國浩房地產建立環境、健康與安全（「EHS」）管理系統。目標是將EHS全面整合至營運與企業文化中，其中包含識別與管理健康風險及相關議題。EHS委員會負責實施EHS管理系統，其職責包括監控與改善工作場所的EHS措施和實踐，確保遵守法定要求。

在新加坡，國浩房地產對其發展項目實施主要承包商安全記錄評估，作為預審資格標準的一部份。其亦規定主要承包商必須獲得bizSAFE認證，並由外部獨立顧問對其工作場所安全及健康管理系統進行審核。此舉確保於啟動任何工程之前所有安全協議均已到位，確保所有發展項目符合安全標準。其項目發展團隊定期進行檢查，以評估工作場所安全及健康措施的合規性，確保並無安全漏洞，並採取適當的糾正行動解決任何不合規事項。針對其管理物業，承包商須於開始施工之前提交風險評估、bizSAFE認證及高空作業證書以及施工許可證。此外，所有工作項目均須提交許可證，並附上工人姓名清單及彼等各自的風險評估。

在中國，國浩房地產要求主要承包商遵守地方政府法規及立法要求，確保建築工人獲得適當住宿、福利及社會保障。

於報告期內，未發生任何經確認的職業健康與安全違規事件或申訴。並且，於二零二三年至二零二五年亦無發生任何工傷死亡事故。

員工福祉

國浩房地產將員工福祉列為首要考量。全職員工享有全面福利，涵蓋促進健康、個人發展及工作生活平衡等領域。這包括保險、醫療及牙科服務、員工參與活動以及旗下物業與酒店的員工優惠。此外，新加坡、中國及馬來西亞辦公室的合資格員工可享受針對長期健康問題的延長病假。

國浩房地產提供符合國家法規的家庭福利，包括男女員工皆可申請的育嬰假，以及為合資格員工提供育兒假。任職滿三個月的兼職員工可按比例享有與全職員工同等的福利，例如年假、醫療假、育嬰假及育兒假，確保為所有員工提供全面支持。



發展與培訓

國浩房地產與GLM透過多元化培訓培育人才



國浩房地產著重透過旨在促進專業成長及卓越表現的計劃持續培養人才。合資格員工每年可獲最多五天有薪考試假，以支持其專業發展。

國浩房地產亦贊助與員工工作範圍相關的外部課程。在新加坡，該等培訓項目涵蓋網路安全、消防安全、工作場所安全及健康管控實踐、物業管理、會計、資料保護、反賄賂及貪污、可持續發展、氣候風險以及碳管理及報告等多元領域。在中國，培訓項目包括內部課程，如新員工入職培訓、管理人員必備的人力資源管理、銷售技巧、安全預防及保護、社交媒體合規等。此外，國浩房地產安排外部培訓人員對全體員工進行反貪污及市場趨勢分析等主題的培訓。



繼任規劃

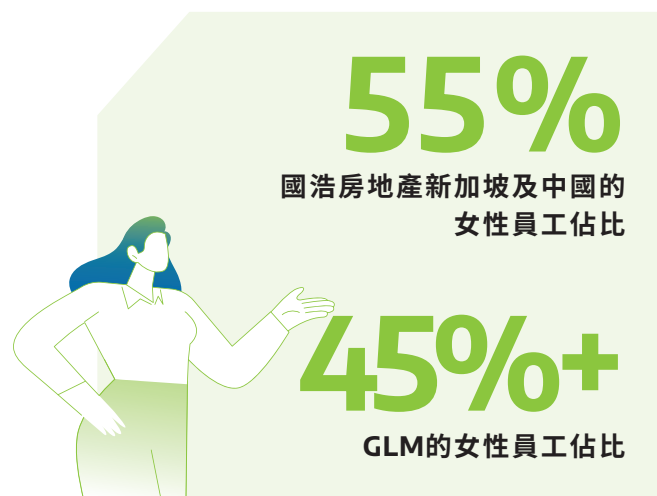
國浩房地產積極於繼任規劃，以確保領導層的延續性。透過發掘和培養未來領導者，確保其能夠有效應對房地產市場的挑戰及機遇。其績效管理框架既能促進積極成果，亦能為關鍵崗位儲備人才。國浩房地產定期根據過往表現、職業抱負、動力和批判性思維審視人才庫，以評估其是否適合擔任領導職務和關鍵業務職位。

GLM在正式繼任規劃架構的支持下，建立全面的人才管理生態系統，旨在培養領導力韌性，並推動組織卓越發展。透過年度績效評估，進一步加強人才發展。

多元與共融

國浩房地產相信，多元、共融的工作環境能匯聚多元觀點，從而推動創新，增強解決問題能力，並改善決策。對多元化及包容性的承諾，奠基於對法律框架的嚴格遵循。在新加坡，《公平就業實務三方指南》規定，所有員工應享有非歧視性的招聘方式及平等機會，而不論種族、性別、年齡或國籍。於二零二五年一月，新加坡議會通過《二零二五年職場公平法案》，該法案透過強制措施強化職場反歧視保護機制，確立公平僱傭實務標準。在中國，《勞動法》及《就業促進法》禁止基於種族、性別及其他特徵的歧視，確保就業公平。在馬來西亞，就業法禁止基於種族、性別、年齡、殘疾及其他受保護屬性的歧視行為。

截至報告期末，女性員工佔國浩房地產新加坡及中國員工總數的55%，GLM則佔45%以上。



勞工標準

國浩房地產透過積極主動的政策實施和系統化的驗證程序，恪守嚴格的勞工標準。其承諾體現於GLM的招聘實務中，嚴格遵守馬來西亞《一九五五年僱傭法》，致力杜絕童工和強迫勞工的風險。

國浩房地產嚴禁使用童工及強制勞工，並採取嚴格措施確保符合各市場的相關法律及法規，包括驗證身份證，以確認員工達到或超過法定工作年齡。此舉有助於維持一支負責任和符合道德的員工團隊，確保所有僱用實務均符合法律要求和道德標準。

支柱三：



以信譽經營業務

國浩房地產秉持恪守原則的經營理念，以絕對誠信、誠實和透明的態度開展所有業務。此項承諾透過全面政策制度化落實，包括反貪污措施、員工行為守則、舉報程序及個人資料保護協議，旨在恪守最高道德標準並提供完善的治理。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	目標狀況和備註
企業管治	國浩房地產	為所有員工和新入職員工提供商業道德和反貪污政策和實踐方面的更新資訊，並在適當的情況下進行培訓	已實現
		零貪污及賄賂事件	已實現
產品和服務品質、 健康和安全	國浩房地產及 GLM	為新建及在建建築物之建築安全事宜維持零違規	已實現
		為其管理物業之建築安全事宜維持零違規	已實現
	GLM	已完成和新建項目的建築品質評估系統QLASSIC之得分至少達80%	已實現
			Emerald Rawang 的 QLASSIC 評分達 83% (Garland 2第1區) 和 82% (第2區)。
			Emerald Hills (北座) 的 BuildQAS 評分成功達到82.5%。
		100% 遵守所有適用法規，且無受到任何罰則	已實現
資料私隱與安全	國浩房地產	保持侵犯顧客私隱個案為零	已實現

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
企業管治	國浩房地產	培養誠信和道德行為的文化	二零二六財政年度
		為所有員工和新入職員工提供商業道德和反貪污政策和實踐方面的更新資訊，並在適當的情況下進行培訓	二零二六財政年度
產品和服務品質、 健康和 safety	國浩房地產	繼續採用新流程和技術以保持競爭力和適應性	二零二六財政年度
		所有建築項目均恪守建築安全法規之行業標準	二零二六財政年度
		所有管理項目均恪守建築安全法規之行業標準	二零二六財政年度
供應鏈管理	國浩房地產	所有新加坡新建發展項目的主要承包商均須取得ISO 14001 ³ 及ISO 45001認證	二零二六財政年度
資料私隱與安全	國浩房地產	致力保障顧客私隱	二零二六財政年度

³ ISO 14001對環境管理系統制定標準並為企業建立有效的環境管理體系提供框架。



企業管治

國浩房地產重視誠信及透明度，實施嚴格的反貪污管控、反賄賂措施及舉報人保護機制，以維護持份者的利益及企業聲譽。透過其《舉報政策》，國浩房地產確保提供匿名且便利的舉報機制，使員工及其他人士能安全、無顧慮地提出疑慮。

員工可透過內部網絡查閱國浩房地產全面的《行為準則及道德規範》及《反賄賂與反貪污政策》。新員工在入職培訓期間即接受相關政策培訓，而現職員工亦

能即時獲悉政策更新。國浩房地產董事會高度重視業務營運中的專業精神與誠信操守，期望全體員工秉持該等原則，以公司的最佳利益行事。

全體員工均須遵守國浩房地產《人力資源政策及手冊》概述的高標準專業價值及誠信。員工每年須聲明已閱讀、理解並遵守公司的《行為準則及道德規範》、《反賄賂與反貪污政策》以及《舉報政策》。此外，員工亦須每年簽署《利益申報書》。

產品與服務品質、健康與安全

建造可持續發展物業

國浩房地產透過創新建築實踐理念、周詳設計以及對環境管理的專注，持續展現其對可持續發展的承諾。國浩房地產及其旗下物業已獲得多項綠色認證。



國浩房地產及其旗下物業榮獲的綠色認證

國浩房地產—新加坡

國浩房地產

- ✓ BCA綠色建築標誌冠軍

Faber Residence

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級認證 (超低能耗) (項目竣工後)

國浩時代城

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級認證

國浩時代城II及名匯庭苑

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證^{Plus}

國浩大廈

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級認證

- ✓ LEED⁴ 鉑金級認證

悅府倫庭

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級 (超低能耗) 認證以及全生命周期碳排放和可維護性徽章

曲水倫庭

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證^{Plus}

瑪庭豪苑

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證^{Plus}

美雅豪苑

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證^{Plus}

濱海名匯

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級認證

新加坡市中心索菲特酒店

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證

Springleaf Residence

- ✓ BCA綠色建築標誌鉑金級認證 (超低能耗) (項目竣工後)

華利世家

- ✓ BCA綠色建築標誌金級認證^{Plus}

- ✓ LEED鉑銀級認證

國浩房地產—中國

國浩長風城

- ✓ WELL Core鉑金認證
- ✓ LEED鉑金級認證

國浩18梯

- ✓ 中國綠色標準認證
- ✓ WELL Core鉑金認證

國浩白嶼林項目

- ✓ 中國綠色標準認證 (項目竣工後)

GLM — 馬來西亞

Menara Guoco

- ✓ 綠建築指數 (GBI) 認證
- ✓ 金級 LEED 2009 核心與外殼發展認證

索菲特吉隆坡白沙羅酒店

- ✓ 綠色環球認證

Springleaf Residence



國浩房地產的Springleaf Residence 項目以創新及生物多樣性敏感的方針發展。鑑於其毗鄰Springleaf Forest，這成為該項目至關重要的元素。國浩房地產與顧問團隊合作，確保項目與周邊自然環境和諧融合。

Springleaf Residence的設計包含一條730公尺長的原生林廊道，確保候鳥與野生動物能在Springleaf Forest與中央集水區自然保護區之間安全走動。3.2公頃的基地中，77%面積規劃為豐茂景觀，栽植123種原生植物並設置植被覆蓋的「蛹狀」屋頂。此外，園內設置教育性標示牌，向住戶介紹本地植物生態。

建築設計理念旨在連結居民與自然，五座住宅大樓經策略性定位，可飽覽綠意與水庫景致；每座大樓頂層均設有景觀花園露台，提升居住體驗。

⁴ 能源與環境先導設計。

產品質量

國浩房地產和GLM致力於透過優質發展項目提升居民和當地社區的生活水平。秉承以人為本的理念，他們打造出符合現代生活方式的實用、可持續建築，並恪守專業行業標準以實踐這承諾。

二零二五財政年度榮獲的主要獎項

國浩房地產 – 新加坡

國浩房地產

- ✔ 二零二四年度The Edge Singapore Billion Dollar Club大獎
 - 行業總冠軍－房地產公司類別
 - 三年內最高股東回報率－房地產公司類別
 - 三年內最高加權股本回報率－房地產公司類別
- ✔ 二零二四年度第八屆EdgeProp新加坡卓越獎
 - 最優秀發展商

國浩時代城

- ✔ 第八屆EdgeProp新加坡卓越獎
 - 最優秀商業地產項目
 - 大眾之選，商業類

美雅豪苑

- ✔ 二零二四年度第八屆EdgeProp新加坡卓越獎
 - 最優秀發展項目，住宅類（已竣工）
 - 卓越設計獎，住宅類（已竣工，中區）
 - 卓越景觀獎，住宅類（已竣工，中區）
 - 大眾之選，住宅類（已竣工）

悅府倫庭

- ✔ 二零二四年度第八屆EdgeProp新加坡卓越獎
 - 最優秀發展項目，住宅類（未完工）
 - 卓越設計獎，住宅類（未完工，非中區）
 - 卓越景觀獎，住宅類（未完工，非中區）
 - 卓越營銷獎，住宅類（未完工，非中區）
 - 卓越示範單位獎住宅類（未完工，非中區）
 - 大眾之選，住宅類（未完工）
- ✔ 二零二四年度第十四屆 PropertyGuru 亞洲地產大獎（新加坡）
 - 最佳公寓發展項目（新加坡）
 - 最佳私人公寓發展項目
 - 最佳大自然綜合發展項目
 - 最佳私人公寓景觀設計大獎

國浩房地產－中國

國浩房地產

- ✔ 上海消防協會二零二四年度先進會員單位

國浩長風城

- ✔ 卓越高效能與建築品質貢獻
- ✔ 二零二四年度普陀區公安與安全年度先進單位

顧客健康與福祉

在新加坡，國浩房地產致力為其辦公室租戶的員工創造更積極的體驗。透過定期舉辦的「Sweet Treats」活動，國浩房地產將從零售租戶購買的禮品贈予在國浩大廈及國浩時代城辦公的員工。此舉旨在提升租戶滿意度並對零售合作夥伴作出支持。

在中國，國浩房地產致力以負責任、透明且具有社會責任感的方式推廣及銷售其產品和服務。透過普拉提課程、手工藝工作坊及爬樓接力賽等活動，支持租戶員工的身心健康。該等項目有助打造更具包容性的辦公空間及培養社區歸屬感。

顧客體驗及反饋

國浩房地產將顧客視為其商業成功的核心，並透過定期進行客戶滿意度調查與顧客保持互動。於二零二五年四月，國浩房地產進行一項客戶滿意度調查，收集國浩大廈及國浩時代城辦公室及零售租戶的反饋，以評估其績效表現及識別潛在可改善空間，從而提升整體顧客滿意度。

有效回應顧客反饋亦是GLM的優先事項。其會定期舉行會議，確保於30天內解決缺陷問題，並透過滿意度調查收集可執行的改進建議以進行後續跟進。



供應鏈管理

國浩房地產致力在物業發展各階段與眾多顧問、承包商、經紀人、代理商及供應商合作時，盡量減少採購與採購行為對環境、社會及治理造成的負面影響。各階段涉及的具體供應商因項目特性而異，例如發展項目類型與地理位置。為提升業務韌性，尤其在經歷新冠疫情期間的營運中斷後，國浩房地產持續為其發展項目實現供應鏈多元化。

承建商的遴選遵循嚴格的採購政策，要求其簽署並遵守涵蓋環境、職業健康與安全以及管治標準的條款。國浩房地產的供應商網絡遍及新加坡及鄰近國家，包括馬來西亞、印尼和中國。在新加坡，其與持有BCA A1評級的主要承建商合作。

此外，國浩房地產要求主要承建商持有ISO質量及安全認證，以及具備建築資訊模型、LEED及綠色建築項目的相關經驗，同時擁有良好的安全記錄。

資料私隱與安全

國浩房地產秉持符合監管要求的嚴格資料私隱標準。其嚴格遵守私隱法規，實施全面的內部監控措施，以保護資料安全。

嚴格的資料保護措施對於防範資料外洩及網絡威脅至關重要，此舉有助於建立與持份者的信任與公信力。為避免法律及經濟處罰，必須遵守新加坡《二零一二年個人資料保護法》、中國《網絡安全法》及馬來西亞《二零一零年個人資料保護法》等嚴格法規。透過將資料保護列為優先事項，國浩房地產展現其對道德商業實踐及負責任的資料管理的承諾，不僅為營運營造安全環境，更提升其在房地產市場的聲譽。

國浩房地產擁有穩健的資訊科技基礎設施及資料安全管理系統，涵蓋全面的業務連續性及應急計劃，以及防範資訊系統中斷與網路攻擊事件的應變程序。國浩房地產透過全面測試確保這些措施的有效性。其事故應變框架使其能夠在發生緊急情況或安全漏洞時迅速採取行動，確保業務營運不會中斷。國浩房地產高度重視準備工作，使其能夠有效應對挑戰並保持業務連續性。

國浩房地產已實施全面的消費者資料保護及私隱政策，以保障個人資料安全。該等政策確保員工充分了解資料安全及網絡安全的重要性，並能識別潛在威脅。



道德營銷

在新加坡，國浩房地產的示範單位遵守《二零一五年房地產發展商（示範單位）規則》下房屋管理局的指引。該規則要求示範單位必須配備精確標示比例的平面圖、精確單位尺寸及詳述建材與裝修細節的書面說明，以確保呈現效果真實準確。

於報告期內，國浩房地產的住宅物業在產品與服務資訊、標籤標示及市場推廣通訊方面，均無任何經確認的違規事件。

支柱四：



關懷社群

國浩房地產及GLM致力於創造深遠的社會影響力，並在當地社區中培育積極正向的關係。秉持對社會責任的堅定承諾，國浩房地產及GLM積極與社區組織合作，以加強社區凝聚力並促進社會福祉。



目標

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
社區參與	國浩房地產	持續致力於社區外展及關懷工作	二零二六年財政年度

社區參與

國浩房地產組織並參與各種社區活動。此外，其與多家機構及慈善機構合作，支持他們實現造福社區的使命。

GLM實踐企業社會責任策略



GLM致力透過一系列持續措施促進員工的健康及福祉。該等措施包括衛生及營養意識宣傳活動、健康研討會以及與指定醫院合作舉辦的定期健康講座。

GLM員工在外部機構邀請下積極參與捐血活動。為進一步支持員工健康，GLM每月發放新鮮水果，並透過參與HLG體育錦標賽及相關體育訓練課程，鼓勵員工積極健康的生活方式。



於國浩時代城分享藝術

在國浩時代城，國浩房地產設立「國浩時代城公共藝術牆」。這面44米長的牆壁沿著連接發展項目與武吉士地鐵轉車站的地下通道而建，是一個永久性的公共展覽空間，旨在將視覺藝術融入社區的日常生活。

該計劃與非營利攝影藝術中心DECK合作，定期輪流舉辦一系列知名及新興藝術家的展覽。於二零二四年舉辦了中國著名藝術家劉勃麟的「看見隱形」展覽，以及第十屆「Undescribed」展覽。「Undescribed」是DECK的年度平台，致力支持近期從本地或國際藝術院校畢業並長駐新加坡的應屆藝術畢業生。

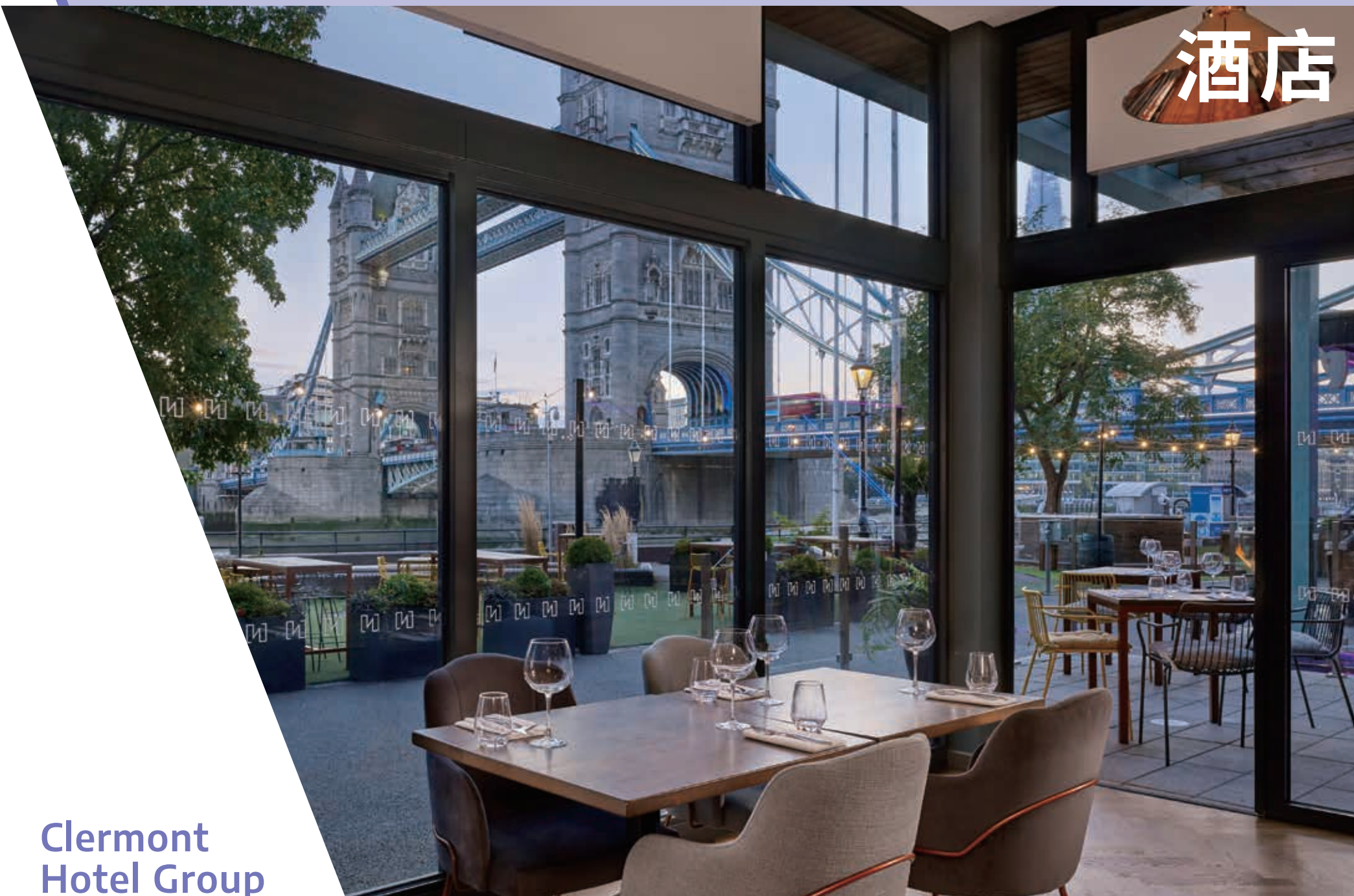


請參閱國浩房地產二零二五年可持續發展報告和GLM二零二五年年報^{*}，以更詳細了解他們的環境、社會及管治承諾、策略以及績效表現。

^{*} 於馬來西亞證券交易所發佈後可供查閱。

酒店

Clermont
Hotel Group



支柱一：



邁向更環保未來

CHG明白作為一家酒店企業，其酒店營運活動會對環境造成影響。為應對此挑戰，並盡力降低能源消耗、用水量及廢棄物產生的環境影響，CHG於二零二五財政年度進一步強化環境策略，並致力推行兼顧卓越服務與環境管理責任實踐，從而推動其實現淨零排放的承諾。



CHG 認識到環境行動的重要性，近年更不斷加強其環保、社會及管治承諾。在二零二五財政年度，CHG 進一步完善其環保、社會及管治策略，除了將其命名為「Keeping it REAL (負責任、道德、注重行動、持久長遠)」，同時將環境支柱「Sustainable Stays」納入為該計劃其中的關鍵部分。這套經行政團隊批准的完善新方針，包括「衡量我們的影響」、「了解我們的影響」、「一致的報告、教育與參與」，以及「統一行動規劃」。

CHG旗下所有營運酒店均已獲得Greengage的ECOsmart認證，其中六家酒店已達金級認證。ECO認證符合全球可持續旅遊委員會的框架，該框架參考了聯合國可持續發展目標和ISO14001環境管理系統標準，彰顯CHG對綠色酒店業的承諾和成效。此認證的評估領域不僅涵蓋節能節水、廢棄物管理和回收、環保客房/設施以及可持續餐飲政策等環境方面，還包括支援CHG員工、顧客、供應商和當地社區的社會和企業責任政策。這些成就標誌著CHG在成為完全可持續營運的企業方面不斷取得進展。

在報告期內，並無任何經確認的環境保護違規事件或申訴，足以對CHG的營運造成重大影響。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註*
整體	推出「Sustainable Stays, Caring Ways」CHG企業社會責任計劃，設立二零五零年目標	已實現 一項名為「Keeping it REAL」的環保、社會及管治相關加強計劃已經啟動。
	根據基線數據，協定並重新設定環境目標和時間表	持續進行中 CHG的目標是獲得Planet Mark ⁵ 的淨零認證計劃，以促進範圍一、二和三的排放測量和匯報。新中期目標目前正在確認中，有關淨零的長期目標將延後至二零五零年。
能源和排放管理	持續購買100%的可再生能源電力	已實現並持續進行
水和污水管理	將編制一份概述關於機遇、碳影響和財務要求的報告大綱	已實現 這已被融入「Keeping it REAL」策略和與 Planet Mark 的工作中。
廢物管理	保持零廢棄物堆填	已實現並持續進行

* 標記為持續進行的目標也是為二零二六財政年度設定的未來目標。

未來目標

層面	目標	目標年份
氣候變化	二零五零年實現淨零排放	二零五零年 CHG已將其淨零目標年從二零四零年更新為二零五零年，與英國政府的法例保持一致。CHG還將中期目標年份最終確定為二零三零年，以實現這目標。
水和污水管理	實現整體物業耗水量從二零二四財政年度水平減少15%以上	二零四零年 自動讀錶設備的安裝計劃即將啟動。未來將在「Keeping it REAL」策略下審視耗水量措施。
廢棄物管理	所有酒店實現75%的回收率	二零三零年 取得進展，二零二五財政年度回收率達到67%。

⁵ Planet Mark 是為組織及建築環境提供可持續認證與淨零解決方案的供應商。

氣候變化

為應對氣候變化，CHG在過去幾年對整個集團的碳足跡進行評估，並進行多項環境調查。在二零二五財政年度，CHG已收集所有排放數據，包括範圍三排放，並與外部顧問和內部數據管理協調員合作，建立個別物業逐年的明確數據，用於創建全面的環保、社會及管治儀表板。其「Keeping it REAL」行動小組正積極分析和重新評估基線數據和環境目標。隨著淨零目標時間表更新至二零五零年，目前正在制定二零三零年的中期目標，並將由CHG的環保、社會及管治督導委員會進一步審核和批准。

為建立更有效的氣候策略，CHG亦採取適應措施以加強其氣候韌性。為此，CHG於二零二三財政年度推出了一項五年計劃，並開始對旗下物業進行建築結構狀況評估⁶。此評估檢測其建築物的結構完整性，以加強其應對氣候變化的適應力，包括檢查屋頂以減少滲漏，以及評估排水系統以在可行的情況下幫助管理增加的雨水徑流。升級範圍考慮了每項資產的樓齡和複雜性，這可能會限制可行的改善範圍。於報告期內，必要的修復工程已按優先次序進行並完成。

CHG採購的所有電力繼續為100%可再生且可追溯源頭。自二零二三年十月起，所有採購的可再生電力均通過英國天然氣暨電力市場管理局的可再生能源原產地保證計劃所驗證和追蹤。可再生能源包括水力、風力和太陽能，但不包括生物質。

此外，所有新員工現在亦必須透過內部培訓平台接受環保、社會及管治培訓，以加強組織實現淨零過渡的能力。



CHG對取得Planet Mark (與淨零一致)之認證作出承諾

CHG在其顧問的支持下，正致力取得Planet Mark頒發的高級商業（與淨零一致）認證，作為邁向完整淨零路線圖與認證的起點。該認證將有助於範圍一、二和三的排放測量和報告，建立減排方案，並制定與淨零和溫室氣體議定書一致的短期（二零三零年）和長期目標。於報告期內，CHG已與Planet Mark舉行啟動會議，目前正在收集相關範圍一、二和三排放類別的數據。二零二四財政年度的基線數據已經提交，完整的碳足跡報告預計將於二零二五年十月提交。CHG將在評估碳足跡報告後制定減碳目標，並審視和建立計劃。



⁶ 建築結構狀況評估是審查建築物結構完整性和狀況的程序。

能源和排放管理

CHG的能源消耗主要來自照明、供暖、通風、空調系統及烹廚設備。因此，在這些領域提升能源效率的投資，是CHG營運策略的核心環節。為識別節能潛力，CHG已針對四家選定酒店完成能源審計，供英國節能機會計劃評估，同時制定與CHG環境、社會及管治策略相應的行動方案。相關的節能機會行動計劃之更新，將於二零二五年十二月根據英國規例要求完成。此外，旗下兩家酒店亦已完成淨零路徑報告編制。

CHG透過專用資金推動綠色倡議

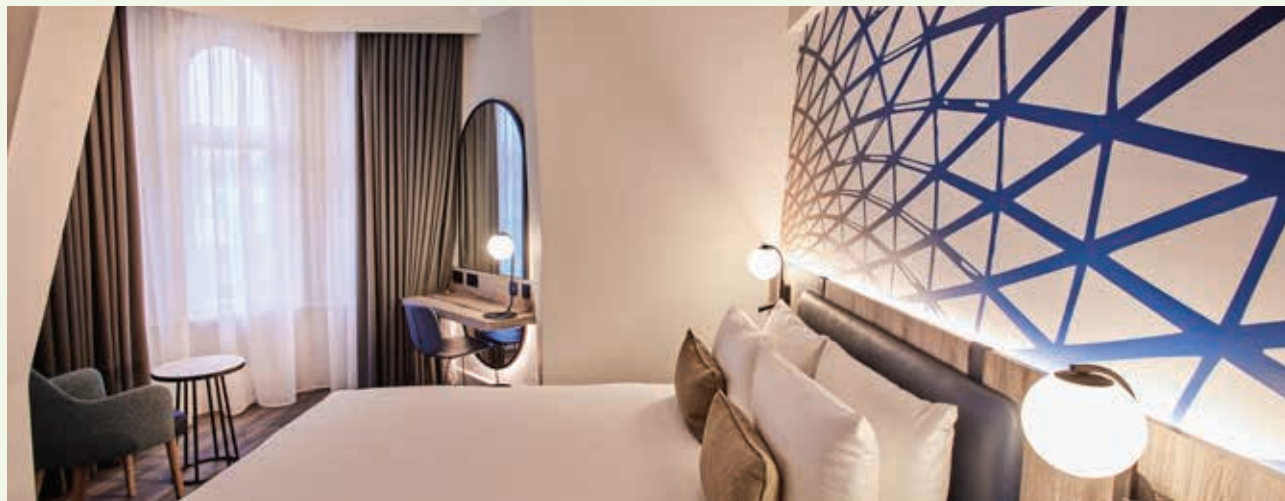
為提升酒店設施與營運的能源效率，CHG撥出50萬英鎊專用資金推動其二零二四、二零二五和二零二六財政年度的綠色項目。相關措施涵蓋高效能源設備更換及建築管理系統（「BMS」）安裝工程，此舉將有助各物業符合ECOsart認證標準。

酒店場地採用環境、社會及管治追蹤調查和系統，以監測LED照明改造工程執行狀況，並於所有物業安裝光敏電阻與被動式紅外線感應器。現時：

- 酒店公共和後台空間的LED覆蓋率已分別達到85%和87%。
- 被動式紅外照明的覆蓋率在酒店公共和後台空間分別增至26%和37%。

CHG已實施多項保溫措施，例如對外部管線進行隔熱處理，以及安裝先進的隔熱材料以盡量減少熱能損失。48%的熱管和50%的冷管已完成隔熱處理。

此外，一部分資金被指定用於發智慧型房間技術，以進一步支持可持續發展目標。正在審批的項目包括智能房間技術試點和BMS調研，以優化運行時間表和溫度設定點。





水及污水管理

CHG秉承其對可持續發展的承諾，正在實施全面的管理方法以提高用水效率。其主要措施包括提高廚房和餐廳的用水效率，同時作為「Keeping it REAL」環境、社會及管治策略的一部分探索替代水源方案，並確保根據其簽約供水商的要求妥善處理廢水和污水。

為了進一步加強對可持續用水的承諾，CHG正在實施一系列持續性舉措，例如在酒店各處安裝流量控制水龍頭和感應水龍頭，並定期測試和報告水流量。為了促進洗衣房的節水，CHG實施客房服務退出計劃，大多數布草僅會使用在滿載時才運行洗衣機的服務供應商進行清洗。廚房方面，CHG遵循最佳碗碟清洗實踐，確保餐具正確堆放，避免不必要的重覆清洗。

展望未來，CHG致力於透過創新措施進一步改善水資源管理。目前，CHG正在追蹤感應水龍頭對用水量的影響，並探索灰水和屋頂集水解決方案，以實現水源多元化。這些措施將在減少用水量和促進負責任的資源管理方面發揮關鍵作用。

廢棄物管理

CHG致力於負責任的廢棄物管理，專注於透過實現零廢物堆填來減少對環境的影響。CHG的無害廢棄物由專業的第三方廢棄物管理公司負責收集和處理，並遵守行業和政府法規。CHG也完全遵守二零二五年三月底生效的英國《簡化回收規例》(Simpler Recycling Regulations)，該條例要求將食品和乾可回收廢物分開收集。CHG已在所有酒店實施乾式混合回收系統，報告期內該酒店集團的平均回收率達到63%。

減少食物浪費亦是CHG在廢物減量方面的重點。其已推行措施，統一旗下酒店的菜單，減少所需產品種類並遏止使用過量物資。配合《簡化回收規例》實施的相關措施，食物廢物轉用量顯著提升。



CHG優先推動減少、重用及回收一次性塑膠製品

- 所有酒店均提供大容量洗漱用品，並已全面推行竹製筆具，取代原有塑膠用品。
- 作為Greengage ECOsmart個別酒店認證計劃的一部份，CHG現已與Replacer合作。該公司致力於為酒店業識別及採購可持續替代品，用以取代常用的一次性用品，例如塑膠瓶、餐具及咖啡膠囊。

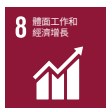
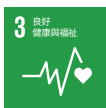
CHG將持續檢視各酒店的現行廢棄物管理實務，目前已與各酒店內部協商並確立未來兩年的明確廢棄物管理行動計劃。其正與經認證的廢棄物管理公司合作，透過定期現場培訓優化現有廢棄物處理流程，加強回收力度。廢棄物將透過環境調查與儀表板報告持續追蹤匯報，並由「Sustainable Stays」行動執行小組進行監控，供應鏈同時將維持以零物料堆填為目標。

支柱二：



賦能予我們的員工

CHG深知關懷、多元與包容的環境能促進員工投入度，因此致力打造以人為本的工作場所。透過各項政策與計劃，CHG為員工提供平等機會及多元發展方案，以推動長期發展與滿意度。今年推出強化的環境、社會及管治策略「Keeping it REAL」鞏固了對員工的承諾，其中社會支柱「Caring Ways」優先推動促進員工福祉的措施。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註*
招募與留任	上半年的自願性員工流失比率低於70%，下半年低於65%	已實現
	Glassdoor評級由4.1增加至4.4	已實現 Glassdoor評級現已達到4.6。
	員工淨推薦值分數 ⁷ （「eNPS」）達到45分	已實現 在年度調查中獲得 50 分，在脈搏調查中獲得 60.5 分。
職業健康、安全與福祉	維持無工作相關活動導致的員工或訪客嚴重傷亡事故	已實現並持續進行
多元與共融	制定平等、多元和共融計劃	持續進行 第一階段的平等、多元和共融審計已完成，並已草擬相關建議。平等、共融和多元計劃和目標已被設定為加強的環保、社會及管治策略「Keeping it REAL」的一部分。第二階段計劃於二五年七月開始，並會涉及招聘和甄選流程的審計。

* 標示為持續進行的目標也是為二零二六財政年度設定的未來目標。

未來目標

層面	目標	目標年份
招募與留任	自願性員工流失比率維持在40%以下	二零二六財政年度
	Glassdoor評級達到4.5或以上	二零二六財政年度
	Trust Index ⁸ 評分達到85%	二零二六財政年度

⁷ 員工淨推薦值分數是一個計分系統，旨在幫助僱主衡量員工在組織內的滿意度和忠誠度。

⁸ Trust Index是由「最佳工作場所」評級機構開發的一項員工調查，旨在衡量組織內的信任感、自豪感與團隊精神。

招募與留任

CHG透過持續優化其人才招聘、留任與培育策略，致力打造提供平等機會的理想職場。措施包括與Coventry University及Greenwich University建立合作夥伴關係提供實習機會，並透過社區活動與當地就業中心協作，促進產業職涯發展前景。通過其招聘網站與社群媒體平台，CHG每月平均收到10,000份求職申請。



CHG再度榮登英國權威榜單「二零二五年度最佳工作場所」，於超大型企業類別位列第46名，同時躋身「最佳發展型工作場所」、「最佳健康型工作場所」及「最佳女性工作場所」等榜單，彰顯其打造卓越職場文化的堅定承諾。眾多員工的長期服務年資，正是該企業致力成為首選僱主的明證。數據顯示，於公司服務超過十年的員工人數達103名。



83%

(二零二四財年：76%)
視CHG為理想
工作場所的員工佔比

與員工保持開放溝通

CHG高度重視開放的雙向溝通，確保員工有機會分享其對工作貢獻、人際關係及整體福祉的觀點。此機制透過全面的績效管理流程實現，包括新入職員工的30天與90天評估，以及年中與年度評估。

其他舉措包括「People Council」，該委員會負責領導團隊成員活動，並為員工提供表達意見的平台。「Let's Listen」活動讓酒店和中央支援辦公室的員工分享改進建議。在報告期間，CHG也為員工提供與行政總裁會面的機會，以提高透明度。此外，每週例會和每月的《Extraordinary Times》通訊也讓員工了解公司的最新舉措、活動和成就。

CHG透過參與「最佳工作場所」調查來衡量員工參與度。二零二三年首次調查獲得27分的eNPS評分，至二零二四年提升至45分，並於二零二五年進一步升至61分。調查顯示，83%的CHG員工認為CHG是理想工作場所，遠高於典型英國企業的平均水平。

職業健康、安全和福祉

CHG將員工健康與安全視為首要任務。為確保高級管理層能及時掌握並處理任何健康安全相關問題，風險與合規主管負責管理職業健康安全系統，並每週向行政總裁提交報告。每月亦向行政團隊及酒店管理層分享健康安全儀表板，以維持其參與度與資訊掌握。此外，還會在每月的行政會議上更新資訊，或根據需要增加頻度，以確保公司上下一致地溝通健康安全實踐。

為了及早發現風險並降低潛在的工作場所危害，CHG對營運部門和供應商實施全面的風險評估。除了與行政團隊進行季度風險評估外，所有營運部門每年都會進行內部和外部健康與安全審計，以確保其符合法規、公司政策和適用標準之要求。

此外，所有供應商在設定階段也將接受預篩選流程，以評估安全績效和風險。任何疑慮將在定期的供應商管理會議上進行討論，供應商必須為所有進行的活動提供風險評估。

CHG透過不同管道傳達其健康與安全政策，包括內聯網、訓練單元、電子郵件和直屬主管。所有員工入職三個月內均需透過線上學習完成基礎健康與安全培訓。特定酒店的現場培訓涵蓋風險評估和消防程序等關鍵主題。此外，還提供特定職位的培訓，如為維修經理提供退伍軍人症管理課程。培訓採用經核准的線上內容、合資格的內部培訓人員或經過認證的外部供應商提供，確保所有必需培訓在入職期間完成，並根據需要進行年度複習培訓。

於報告期內，CHG未錄得任何經確認的職業健康與安全違規事件或申訴，且在二零二三至二零二五年間未發生任何工作相關死亡事故。

員工福祉

CHG致力於營造一個相互支持的工作環境，將員工福祉視為公司長期成功的關鍵。一系列優先考慮員工的身心健康的政策已實施，並滿足員工多樣化的個人需求。CHG還向員工及其家人提供健康和福利。



健康與福祉相關政策

《彈性工作政策》與《混合工作政策》

允許員工採用靈活工作模式，以實現更佳的工作與生活平衡，同時維持創新與協作的文化

《家事假政策》與《進修政策》

協助員工兼顧家庭責任與專業發展

產假與待產假

提供超越法定要求的支援

恩恤假與家屬假

允許員工因個人狀況或照護需要協助的家屬而休假



健康和福利

員工援助計劃

透過醫療計劃及特定地點的財務福利支援，為同事提供可負擔且優質的醫療服務

「工作場所身心健康」

由逾30名受訓心理健康急救員支援的健康、福祉與生活管理數碼平台。此平台為全體員工提供全方位資源，涵蓋廣泛需求的服務協助

必修福祉培訓

於二零二五財政年度為逾150名新任及現任主管提供培訓，及舉辦「意識教育週」活動

CHG「意識教育週」活動

CHG全年舉辦「意識教育週(Awareness Weeks)」活動，以提升員工的福祉。作為「Caring Ways」策略的一部分，此活動的重點在於建立更包容、更知情、更具支持性的工作場所文化，並建基於以下目標：

1. 教育和了解

幫助員工了解他們可能不熟悉的主題，例如男性更年期，進而減少成見和錯誤資訊。

2. 培養包容

為代表不足或邊緣化的聲音創造發聲空間，幫助建立一個讓每人都感到被看見、被重視的文化。

3. 鼓勵同理心與支援

鼓勵同事多了解彼此面對的挑戰，並在互動中展示支持和關懷的態度。

4. 驅動參與

以顯示CHG在生產力以外對員工的關懷，提升士氣和參與度。

5. 與CHG價值觀一致

加強CHG對多元化、公平、福利和社會責任的承諾。

發展與培訓

CHG認知到能幹員工團隊的重要性，因此實施《進修政策》，提供員工最多五天帶薪假參與外部發展計劃及職能導向課程，以提升其技能與專業能力。為支持持續學習，CHG設立專屬培訓中心「The Academy」，為新入職員工提供超過90天入職期的延伸培訓計劃。為提升員工留任率與職涯發展，CHG更擴充「The Academy」的資源庫，為員工編制提供全年發展培訓機會的課程目錄。



CHG與三家領先的學徒培訓機構合作，為員工提供技能提升和獲得基於崗位的資格認證的機會，並設立涵蓋22個不同領域的課程項目。酒店總經理和總經理可攻讀研究生學位級別的L7資格認證，並設有學習支援計劃，協助團隊成員取得非徵稅資助的資格認證。在報告期內，CHG員工透過該計劃已成功取得六項資格認證。

為加強CHG培育專業人才的承諾，針對財務與人力資源部門推出專項培訓計劃，著重培養「業務合作夥伴」技能，此舉與CHG的策略目標相契合。此外，透過線上酒店培訓平台Flow實施的可持續發展／環境、社會、管治培訓已成為所有新入職員工的必修課程，迄今已完成超過1,600個可持續相關模組培訓。



1,600+

已完成之可持續
相關模組培訓

在報告期內，CHG亦要求所有新任經理於入職培訓期間完成一項性格評估。此項評估旨在透過提升自我認知、優化溝通風格及強化團隊互動，自職位起始階段便增進領導效能。

此外，CHG連續第二年舉辦內部活動「Extraordinary Exhibition」，展示該酒店集團的工作成果與成就，旨在教育員工並激發其對各項發展的興趣。活動中，「Keeping it REAL」環境、社會、管治策略下「Caring Ways」支柱的代表，亦於活動中更新了相關倡議的進展。此舉深化員工對CHG整體環境、社會、管治行動的認知與理解，並激勵其更積極參與相關領域。

繼任規劃

在CHG的人力資源策略中，內部職涯發展為首要任務。其人才與繼任委員會運用基準評估鎖定高潛質人才進行晉升，並提供導師制度與團隊專案等技能發展機會。透過強化人才與繼任規劃，以及人才評核報告⁹和一年兩次的人才檢討會議¹⁰的支持下，讓CHG有效識別管理職位的內部人選。

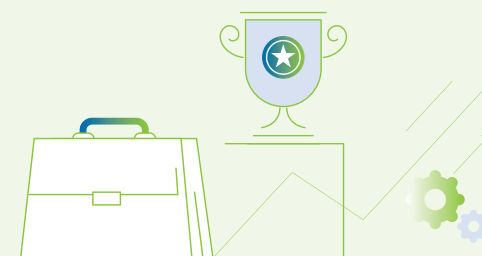
CHG更在所有專業領域建立清晰的職涯路徑，並將其與績效管理系統整合。此舉使主管能評估每位團隊成員的「職務準備度」評分，協助制定個人化發展計劃。該評分可與招聘中心系統連動，協助員工評估自身對內部職缺的適配度，並在應徵時作為重要參考依據。

透過針對性計劃促進領導力發展



CHG推出「Extraordinary Futures」計劃，是一項為期12個月的發展項目，專為管理層的高績效員工設計。該計劃共吸引10名參與者，其中9人成功完成培訓，並有8人因此獲得晉升。

此外，所有高級領導團隊現均接受360度全方位評估，此舉不僅促進個人與專業成長，更建立持續的回饋機制，有效推動公司內領導力的全面發展。



⁹ 員工在績效評核期間所做的自我評價調查。

¹⁰ 該等會議旨在釐清所有酒店／職能部門的評級，為繼任規劃物色表現優秀人選。

多元與共融

CHG致力營造一個讓所有員工享有平等發展機會、能自由表達意見的環境。其「Caring Ways」人事行動小組向其環保、社會及管治督導委員會匯報，並在推動平等倡議方面扮演關鍵角色，致力支持所有員工一無論性別、年齡、背景或個人狀況。與此同時，多元與共融委員會每兩個月召開會議，檢視現行措施成效並規劃未來行動。

CHG對開放包容職場的承諾體現於《平等、多元與共融政策》，該政策確保招聘與晉升機會的公平性。為滿足員工多元需求，CHG另推出《更年期政策》支援經歷更年期的女性員工，以及《特殊情況政策》協助面臨長期或末期疾病等突發困境的員工。此外，性別薪酬差距報告與分析已實行，並啟動女性領導學徒制以促進女性晉升管理職位。

於二零二五財政年度，CHG與「Pride in the City」計劃建立合作夥伴關係。該計劃以企業為核心，致力加強企業與社區的連結，共同推動LGBTQ+包容性職場環境。此外，CHG更聘請專於多元、平等與共融議題的外部顧問，進行深入的統計評估。



為促進對多元與共融的全面理解，CHG為全體員工提供必修的電子學習課程，涵蓋多元性、營造包容性工作環境、理解性別認同與盟友關係、以及處理潛意識偏見等核心主題。人力資源團隊更透過每月發佈員工統計報告，進一步推動透明化並監測進展。

勞工標準

CHG致力於恪守高道德標準，並透過全面政策保障員工安全。其《紀律與申訴政策》為處理職場問題提供明確框架，鼓勵員工無懼表達對工作實務的意見。此外，CHG制定《現代奴役政策》以打擊職場剝削，並將《兒童保護政策》納入標準僱傭合約，以保障弱勢人士權益。

為強化上述承諾，全體員工必須完成兒童保護的必修電子學習單元。配合此舉措，於二零二五財政年度內，逾930名團隊成員已完成現代奴役制線上培訓。此外，CHG積極處理任何涉及現代奴役制的可疑行為，必要時將尋求法律諮詢。

CHG持續保持警覺，監控並通報任何發現的現代奴役制相關行為，體現其對道德操守與員工保護的持續承諾。截至二零二五財政年度，CHG內部未發現任何現代奴役制案例。若遇任何相關可疑活動，CHG將啟動嚴格應變程序並立即尋求法律諮詢。

支柱三：



以信譽經營業務

CHG建立以道德商業實踐為核心的企業文化，並實施嚴謹的企業道德政策，致力於促進誠信與透明的文化氛圍。為確保一致性，所有商業夥伴都必須使其營運符合CHG的企業管治價值觀。作為履行企業責任的承諾，CHG致力超越顧客的標準需求，並以可持續發展和健康為重點，提供更優質酒店體驗。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註*
企業管治	零貪污個案	已實現並持續進行

* 標記為持續進行的目標也是為二零二六財政年度設定的未來目標。

未來目標

層面	目標	目標年份
產品與服務品質、 健康與安全	在二零二八財政年度前將The Clermont品牌和Thistle品牌的顧客滿意度分別提高至超過或至少保持在90%和82%以上	二零二八財政年度 於二零二五財政年度，The Clermont及Thistle的顧客滿意度分別達到91.3%和82.2%。 Thistle及The Clermont均已確立品牌標準。

企業管治

CHG致力於在所有營運中秉持誠信、透明和誠實的原則。為使員工、工人和相關第三方能舉報任何影響CHG營運的不道德、非法或不合道義行為，而不必擔心遭受報復，其已實施包含禁止報復條款的《舉報政策》。該政策可透過公司內聯網查閱，並收錄於新入職員工培訓材料及公司手冊中。

員工每年均會收到有關舉報和反貪污措施的最新資訊，並規定於入職必須完成線上反貪污培訓。此外，CHG已設立專用電郵地址供員工匿名舉報疑慮，截至報告期末，尚未接獲任何舉報案件。

知識產權

CHG亦高度重視知識產權保護，其商標由歐洲頂尖法律事務所管理，網域名稱則由環球領先分析機構監管，兩者分別受總法律顧問與資訊技術主管所監督。

產品與服務品質、健康與安全

顧客健康與福祉

CHG高度重視確保顧客的健康與福祉，致力提供卓越體驗，並秉持以顧客為中心的理念。



透過檢查與審核確保健康與安全的完整性

- 審核每半年進行一次，包括由內部合資格審計員進行的內部評估，和由認證承包商進行的外部檢查。
- 此類審核的平均集團評分維持在97%左右，彰顯CHG致力於維護高安全標準的承諾。



鼓勵賓客保持健康活力

- The Clermont酒店提供客房內隨選健身服務。
- 顧客可向酒店合作健身夥伴下載免費的7天健身體驗課程至手機。
- 所有菜單均提供至少兩道素食和兩道純素菜餚。
- 會議及活動套餐以及日間代表價菜單均已升級，提供更廣泛的無麩質選擇。



顧客體驗及反饋

顧客意見對提升顧客滿意度至關重要。CHG運用顧客情緒分析系統ReviewPro，有效彙整來自各平台及內部調查的顧客意見。此中央模式使酒店團隊能迅速回應顧客查詢與評論。為確保問責性，若未達回應時效門檻，未解決事項將自動上報處理，並指定行政總裁為最終上報點。政策嚴格規定所有評論須於48小時內回覆。

ReviewPro系統同時透過關鍵指標衡量顧客情緒，包括顧客評價指數¹¹（「GRI」）與淨推薦值分數¹²（「NPS」）。各酒店均設有GRI目標值並以100分為滿分，NPS則透過顧客退房時發送的內部問卷收集。每週報告彙整這些關鍵績效指標，各酒店亦可隨時即

時使用ReviewPro系統，持續監控其表現。在二零二五財政年度，CHG共收到逾26,000份反饋意見，其後成功分別提升GRI和NPS 2.4%及3.8%。

此外，報告期內各酒店已制定傢俱、裝置及設備的針對性投資計劃，以提升顧客體驗及保持品牌標準的一致性。同時已啟動一系列「Sense of Arrival¹³」提升項目，涵蓋CHG旗下的The Tower Hotel、Thistle Park Lane及Thistle London Heathrow酒店。這些舉措是在Marble Arch Hotel成功完成試點項目之後實施的，該項目顯著提升顧客抵達滿意度和空間效率。此專案使Marble Arch Hotel的顧客抵達評分從二零二四財政年度財政年度的4.03分提升至二零二五財政年度的4.22分。



¹¹ 顧客評價指數是一項追蹤各評論平台顧客情緒的指標，根據每間酒店的表現賦予分數，並為每間酒店設定特定目標。

¹² 淨推薦值是顧客體驗計劃中用於衡量顧客對企業忠誠度的指標。

¹³ 抵達感(Sense of Arrival)是一種酒店款待理念，指賓客步入酒店或其他場所後，最初十秒左右所體驗到的特殊感受。

供應鏈管理

CHG致力於在整個供應鏈中維持高道德標準。其《供應商行為守則》闡明了對負責任與可持續實踐的期望，確保所有營運活動皆符合道德規範、合法合規，並具備環境與社會意識。所有供應商必須完成詳盡的預審資格問卷，並須閱讀、接受及簽署CHG的《供應商行為守則》。

供應商亦須提供其可持續認證的資訊，並概述當前的可持續發展項目，重點說明此類計劃的效益。供應商必須制定積極的政策，並為員工提供適當的培訓，確保持續符合CHG《供應商行為守則》的要求。

將環境與社會期望延伸至供應商

CHG要求供應商遵守嚴格的環境與社會標準，並要求其遵循當地及國家環境法規。其招標流程透過問卷評估供應商的環境、社會及管治績效，供應商必須具備正式的流程以確保其合規性，並制定管理環境影響的行動方案，包括節能計劃與廢棄物管理措施。

CHG持續優先與當地供應商建立合作夥伴關係，以最大程度地縮短食品運輸距離並減少碳足跡。此外，供應商應監測並報告其營運過程中產生的能源消耗以及相關的範圍一和範圍二溫室氣體排

放，同時確定具成本效益的方法來提高能源效率並實現營運脫碳，並將相關數據與CHG採購團隊共享。CHG致力於與供應商攜手合作，全面提升營運過程中動物與養殖魚類的福利標準。



資料私隱與安全

CHG維持完善的安全框架，並實施事件與問題管理政策，以迅速識別、處理及緩解潛在的資訊科技問題或威脅。全天候運作的安全營運中心對資訊科技運作環境進行即時監控。CHG執行嚴格的數據隱私協議，將安全措施納入僱傭合約以保護機密資訊，包括業務、財務、交易、營運及顧客相關數據。

CHG建立多項業務連續性措施，並透過科技資訊團隊，完善業務連續性計劃中的關鍵事故復原要素。

此外，透過升級網路基礎設施與實施安全強化措施，持續優化技術及安全管控。CHG建立符合行業最佳實踐與框架，特別是ISO27001¹⁴及相關管控措施的資訊安全管理系統。

所有CHG員工都必須完成科技資訊安全單元訓練，安全營運中心也會定期實施模擬網路釣魚測試。未能通過測試之員工須接受額外的強制性培訓。資料私隱培訓亦為員工必修項目，並被納入合規性評估流程。

道德營銷

環保、社會及管治策略「Keeping it REAL」將CHG可持續發展過程中的透明度放在首位。為了實踐這承諾，CHG制定道德營銷指南，以確保其溝通是以數據為主導、經過事實檢查，並避免任何漂綠行為。

除了標準報告之外，CHG於二零二五年稍後計劃發表第一份完整的「影響報告」，以說明其對環境和社會的整體影響。

¹⁴ ISO 27001 是國際公認的資訊安全管理系統標準，為組織建立、實施、維護和持續改善資訊安全管理系統提供框架。

支柱四：



關懷社群

CHG明白到義工服務對當地社區的深遠影響，並致力積極參與相關行動。義工服務不僅能培養員工強烈的社區歸屬感與使命感，更讓他們得以實質貢獻於CHG服務區域的社區改善。透過多元義工活動—包括與當地慈善機構合作及支持社區倡議—CHG賦能團隊成員在社會中創造正向影響力。



社區參與

CHG「Caring Ways」的社區行動小組以及People Council每年精心挑選最能體現社會需求的慈善機構，為其提供義工支援。Social Bite¹⁵、Little Village¹⁶和Kentish Town City Farm¹⁷繼續成為今年入選的機構。根據其《義工服務政策》，CHG對通過試用期的合資格團隊成員，提供每年為指定慈善機構帶薪義工服務一天的機會，薪酬將按正常工資率計算。

為了在當地社區創造就業機會，CHG在報告期間繼續與Coventry University和Greenwich University合作，為學生提供實習機會和寶貴的職場經驗。

CHG的義工活動與慈善貢獻

在報告期內，CHG超過105名義工熱心參與活動，支持入選的慈善機構及其他社會公益事業，累計義工服務時數超過835小時。各慈善機構提供多元義工服務機會，讓團隊成員得以回饋社區。CHG於二零二五財政年度籌得超過49,500英鎊，並將籌得的善款捐贈予今年三個選定之機構。

二零二五財政年度CHG亦實施了多項計劃。行政總裁及酒店經理等11名CHG員工組成團隊一同挑戰「24 Peaks in 24 Hours」，於湖區國家公園攀登24座山峰為慈善籌款。有12位CHG員工則參與「Three Peaks Challenge」，於24小時內登頂蘇格蘭、英格蘭及威爾斯最高峰籌募善款。此外，持續舉行的「炸魚薯條公益計劃」讓顧客得以支持指定慈善夥伴，每於指定酒店售出一份炸魚薯條餐點，CHG便會向該指定慈善機構作出捐贈。CHG亦捐贈復活節和聖誕節禮物予St. Lukes Community Centre。這些行動彰顯CHG透過團隊協作與創意實踐，致力支持社區並創造積極影響的承諾。



¹⁵ Social Bite 是一家專注於為無家者提供住所、工作、食物及支援的慈善機構與社會企業。

¹⁶ Little Village致力於協助倫敦弱勢家庭，確保低收入且有五歲以下兒童的家庭獲得所需支援與基本生活必需品。

¹⁷ Kentish Town City Farm協助都市居民與動物、自然及環境建立連結。該農場更透過為學校設計的廣泛教育計劃和為學生提供的工作體驗機會。

休閒

Rank



支柱一：



邁向更環保未來

作為富時社會責任指數系列成分股公司，Rank 展現出積極應對環境影響的堅定承諾。Rank 的環境、社會及管治與較安全博彩委員會負責監督環境、社會及管治策略、氣候相關風險與機遇，並透過淨零工作小組督導行政管理團隊的碳減排工作。根據其對整個業務的能耗與碳排放的詳細評估，Rank 已制定針對性減碳措施，致力實現於二零五零年或之前實現淨零排放的目標，措施包括採用新的建築管理系統及採購可再生能源來源保證證書。



於報告期內，Rank 發佈《環境政策》，承諾以具有環保意識和負責任的方式從事業務。

Rank 持續透過多元管道，包括 Rank Planet Hub¹⁸、Connect¹⁹ 系統、員工大會和通訊簡報等，對員工進行可持續發展的教育和互動。此外，Rank 還計劃在二零二六財政年度引入環境培訓課程單元。

於報告期內，並無發生任何經確認且可能對 Rank 的營運造成重大影響的環保相關違規事件或投訴。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
能源與排放管理	將溫室氣體絕對排放量從二零二四財政年度的水平減少4,604 二氧化碳當量公噸	已實現 溫室氣體絕對排放量從二零二四財政年度水平減少5,520 二氧化碳當量公噸。

未來目標

層面	目標	目標年份
氣候變化	消除初始邊界內的所有溫室氣體排放，該邊界延伸至所有營運並包括範圍一和二以及範圍三的選定類別	二零三五年
	於整個價值鏈實現氣候中和（範圍一、二及三）	二零五零年

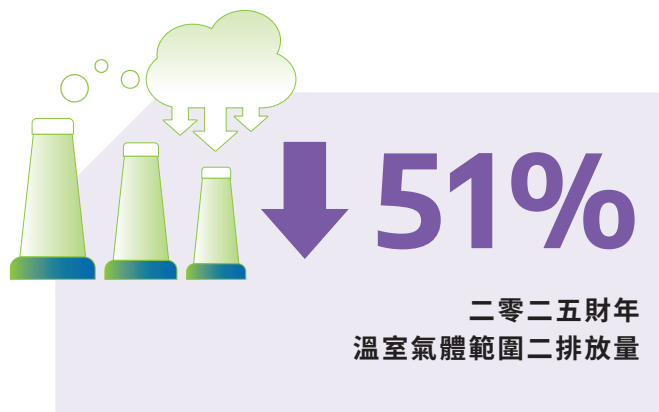
¹⁸ Rank Planet Hub 是公司的中央內聯網資源平台，提供節能建議、進度更新與計劃公告，並每年進行調查以掌握員工優先事項。

¹⁹ Rank 集團全體的員工溝通及互動平台。

氣候變化

於報告期內，Rank在實施淨零路徑方面取得顯著進展。隨著數據收集、知識儲備及執行能力的提升，實施更廣泛減排措施的可行性進一步加強，以致其絕對碳排放量減少5,520二氧化碳當量公噸。而隨著新專責環境專家的任命，其內部排放匯報及脫碳計劃評估的工作亦得以順利執行。此外，Rank已完成英國與西班牙營運地點，涵蓋所有重要類別的範圍三評估。

Rank明白到減緩與適應氣候變化需要共同努力。作為其氣候願景的一部分，Rank已與博彩委員會（「BGC」）共同召集工作小組以推動業界整體進步。



加速推動溫室氣體減排

為實現二零三五年溫室氣體排放目標，Rank於報告期內承諾執行一項計劃，重點透過採用可再生能源、綠色能源認證及脫氣化技術降低排放量。

Rank已取得可再生能源產地保證證書和簽署電力購買協議，從可再生能源取得其於英國及西班牙的用電。此舉使其範圍二排放量較前一年減少51%。

Rank正積極尋求自行發電的機會，並已完成一項涵蓋其英國業務的全面太陽能可行性研究。該研究評估其英國所有賭場可安裝太陽能板的潛力，評估包括屋頂適用性、年度用電量、最大發電容量及實施挑戰等關鍵因素。透過標準化評分系統，41處賭場展示出太陽能應用的巨大潛力，其中13處更被列為短期優先發展地點。這些優先地點的實施規劃現已啟動，並預計於將二零二六財政年度全面執行計劃。

此外，Rank亦正評估脫氣化計劃的可行性。環境、社會與管治及較安全博彩部委員會已審核潛在場址的脫氣方案，旨在研究如何透過空氣源熱泵、電暖器及熱泵系統取代燃氣供暖與熱水供應。下一階段將委託外部顧問進行場址可行性與成本壓力測試。



能源和排放管理

Rank透過持續投資展現其提升能源效率的承諾，包括實施設備升級，以及安裝新型高效冷卻器、鍋爐和空調設備以降低能源消耗。

於報告期內，Rank已在六個賭場部署新的BMS系統，以提升其英國營運的能源效率。這些升級措施實現整合控制功能，擴展監控能力，並擴大對整個建築空間的覆蓋範圍。因此，Rank於這些賭場成功將電力支出平均按年降低7.7%。

透過這些能源效率措施，Rank在英國和西班牙賭場的能源使用量按年減少8.6%，凸顯其舉措的有效性。



水及污水管理

於報告期內，Rank已推出《水資源管理政策》，以正式確認其對水資源管理及保護重要水源的承諾。其將持續定期評估其賭場及辦公室的水資源風險評估，以識別業務與營運中潛在的水資源相關風險，同時鼓勵同事與顧客盡量減少用水量。

廢棄物管理

於報告期內，Rank推出《廢棄物管理政策》，闡明Rank對減少、再利用和回收廢棄物的承諾，致力推動可持續廢棄物處理並遵守所有相關環保法規。此外，在報告期內，Rank與Biffa²⁰簽訂了廢棄物管理協議，其中包括將廢物減量50%的目標。為響應政府推動全國廢棄物與回收服務整合政策，Rank與Biffa攜手啟動「簡化回收計劃」，致力於廢棄物分類管理，並提升全體營運單位的回收率。由於Rank實施了回收計劃，在報告期內已達成48.8%的回收率。



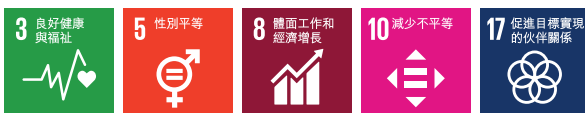
²⁰ Biffa 是英國一家廢物管理公司。

支柱二：



賦能予我們的員工

Rank明白到賦能職場環境能激勵員工為顧客提供優質服務。致力透過發展計劃、人才晉升機制、開放雙向溝通，及以公平態度對待其多元化員工團隊來培養歸屬感，從而促進專業成長。為推動平等、多元與共融，Rank定期檢視相關措施，並確保向提名委員會及董事會提供最新進展報告。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
招募與留任	實現8.0分的員工參與度評分	已實現 員工參與度評分達到8.3分。
多元與共融	提高擔任高級職務的女性佔比至40%	未實現 擔任高級職務的女性佔比維持於32%。

招募與留任

Rank積極評估自身能力，致力培養實現當前與長期業務成功所需的核心技能。為確保市場競爭力，Rank定期進行薪酬基準比較，並將「Work. Win. Grow.」的員工價值主張融入每項人才管理流程中。此主張不僅能吸引頂尖人才，更清晰闡述頂級人才選擇在Rank發展的原因，以此促進人才留任。

例如員工溝通與互動平台Connect，被廣泛應用於各業務團隊與辦公室及前線人員的溝通。

報告期內，可見Mecca已藉此取得顯著成果，透過Connect進行溝通的員工有超過89%。此外，82%員工透過應用程式進入Connect，彰顯其成功拉近與前線團隊的距離。

作為其優化招聘流程計劃的一部分，Rank正在將其招聘系統遷移到其核心人力資源平台Dayforce。此整合將強化追蹤候選人之多元性、精準衡量招募成效及簡化候選人意見收集等功能，從而支援更為明智、以數據為導向的招聘決策。

Rank運用多元互動管道與員工溝通並傾聽其意見，包括全球員工大會、員工論壇及定期問卷調查。此舉有效培養更強的員工歸屬感，進而提升留任率。



51

(二零二四財年：39)
員工淨推薦值分數

Grosvenor之「From Like to Love」計劃

Rank的賭場業務Grosvenor進一步擴展其「From Like to Love」文化轉型計劃，激勵員工超越對於Grosvenor工作的單純喜愛，進而建立真正熱愛的精神，提升工作滿足感，並最終帶動更強勁的業務表現。在二零二五財政年度，Rank舉辦22場為期兩天的「Leading Like to Love」培訓課程，並得到共631位公司領導層參與。此外，Rank還招募和培訓128位文化倡導人員，推動同事間的積極變革。自計劃實施以來，Grosvenor的員工參與度評分已從7分提升至8.4分。鑑於該項目成效顯著，Rank計劃將其推廣至整個業務。



8.4
(二零二四財年：7)
員工參與度評分
(Grosvenor)



職業健康、安全和福祉

Rank致力於在其營運過程中保持最高的健康和安全的標準，這始於其堅實的管治承諾。在西班牙，賭場的健康和安全由外部供應商監督；在英國，賭場的健康和安全則由Rank的內部健康安全團隊管理，該團隊由職業安全與健康協會的特許會員領導。該團隊向風險委員會報告關鍵風險和控制措施，該委員會由行政總裁擔任主席，並對整個營運過程中的健康和安全工作全面負責。

在英國，Rank的健康與安全團隊每年對所有賭場及辦公室進行全面審核。工作內容包括根據《工作場所健康與安全法》、《食品安全法》之審核，以及包含《消防安全條例》和其他法定維護等法規的設施審核。對於不合規的事項，團隊將持續追蹤以確保改善到位。

所有業務營運員工需於入職培訓期間接受健康與安全訓練，並定期進行複訓。Rank會針對需要提供專業健康安全培訓，例如職業安全與健康協會的「Managing Safely」課程。食品安全培訓亦得到持續推進和完善。

Rank對健康與安全的承諾也延伸到承包商。Rank的所有英國賭場已聘請Cloudfm²¹負責設施管理，亦已註冊「採購安全計劃²²」，確保所有承包商均通過安全和績效預審。為強化安全管控，承包商必須透過二維碼掃描進出賭場，並填寫體能分析動態問卷。每次到訪的問卷皆為獨特版本，以防止填寫公式化。



報告期間內，未發生任何經確認的職業健康與安全違規事件或申訴。於二零二三至二零二五年期間，未發生任何工作相關死亡事故。

²¹ Cloudfm是設施管理服務的領先供應商。

²² 採購安全計劃是一項職業健康與安全標準的相互認可計劃。



員工福祉

Rank透過一系列措施促進員工福祉。

員工援助計劃「Be Supported」

透過提供價格合理且優質的醫療保健服務，為員工提供有力的財務健康援助。亦為面對更年期挑戰的員工提供年度津貼。

《家庭友善政策》

Rank在英國制定了「家庭友善政策」並計劃於全球業務實施，提供包括14週全薪產假、5天全薪陪產假及新生兒照護額外有薪假。

心理健康倡議

Rank通過其超過90名合資格心理健康急救員及持續性計劃，為面臨心理健康挑戰的員工提供支援。

「工作生活與福祉網絡」

自二零二三年起，更推出由員工主導的「工作生活與福祉網絡」，推動職場內具意義的倡議、資源共享及活動。

發展與培訓

Rank認為培養新技能與拓展知識是提升員工卓越能力及促進職涯發展的關鍵。其已針對核心領域提供持續發展計劃，涵蓋管理與領導力、較安全博彩與合規、女性職涯加速計劃、心理健康急救，以及跨企業導師制度。

Rank同時推行「Love to Learn」平台，提供量身訂製的個人學習發展方案，讓員工能建立專屬學習清單。於報告期內，31位高級領導人員參與了與Henley Business School合作的大師班課程。其「Mentoring@Rank」計劃持續擴展，為123名員工提供內部導師機會，促進同儕學習與專業成長。



為降低對外部培訓資源的依賴，Rank推行跨企業導師計劃，旨在促進專業成長與知識共享。該計劃將不同品牌的學員與導師配對，促進多元觀點交流、技能發展及強化內部網絡。本年度共有205名員工參與此計劃。

繼任規劃

Rank致力為員工提供合適的發展機會，並以數據導向繼任規劃策略，發掘表現卓越的高階人才。透過協作與策略性洞察，Rank在培育未來領導者的同時，既能降低對外部機構的依賴及相關成本，亦能確保與不斷演變的業務需求保持同步。

Rank每半年進行的人才與繼任審查，著重找出當前及預期的人才缺口，確保招聘工作與長期目標保持一致。目前正積極加強內部人才招聘團隊與人力規劃相關方的協作，確保精準地滿足繼任者需求。

為確保繼任規劃順暢，Rank與頂尖學徒培訓機構合作，為Mecca及Grosvenor賭場員工提供符合行業需求的專業認證。此外，為配合二零二五年全國學徒週活動，Rank旗下業務啟動20項學徒培訓計劃。這些全額稅金資助的計劃結合實務經驗與專業認證，為人才開創具價值的職涯發展路徑。

多元與共融

Rank致力於打造多元及共融的職場環境，讓每位員工皆感受到重視與尊重，從而發揮最大潛能。其在所有營運國家均嚴格遵守所有當地的反歧視法規。作為其多元、公平與共融策略的一部份，Rank建立員工網絡組別，包括Women@Rank、LGBT+、Accessibility@Rank及種族平等與多元化小組，以創造歸屬感。此外，為了提高全公司的意識和融入多元、公平及共融文化，Rank於報告期內舉辦相關活動，包括會議、針對不同人才群體的發展計劃、網路研討會和線上培訓。

為強化共融性招聘實踐，Rank引入關於無意識偏見的複訓課程。此外，Rank於Mecca賭場率先推出並提供面試培訓予招聘經理，現正逐步擴展至Grosvenor旗下各賭場，計劃在後續階段在整個集團範圍內實行。

Rank的女性領導人員在行業獎項中獲得認可

Rank在多元、公平與共融領域的努力，透過領導人員獲選入圍權威獎項而獲得外界認可。Rank的轉型總監，與環境、社會及管治和財務總監雙雙登上《二零二五年酒店、旅遊、休閒與零售業值得關注女性榜單》，該榜單由WiHTL與零售業多元化組織與MBS集團攜手聯合發佈。於報告期內，Rank賭場的賭桌遊戲總監亦於「女性遊戲行業多元化獎」中榮獲「業界成就獎（營運商類別）」。



勞工標準

Rank已發佈《現代奴役聲明》，重申其全面支持《二零一五年現代奴役法案》，並承諾打擊所有形式的現代奴役行為，包括奴役、勞役、強迫勞工及人口販運。Rank對現代奴役採取零容忍政策，確保其僱傭實務符合所有相關法規，包括國家最低工資及國家生活工資。

此外，Rank積極鼓勵員工在遇到任何違反上述承諾的行為時，可透過舉報管道通報問題。

於報告期內，並無任何經證實因使用童工或剝削勞工所導致的不合規行為。

支柱三：



以信譽經營業務

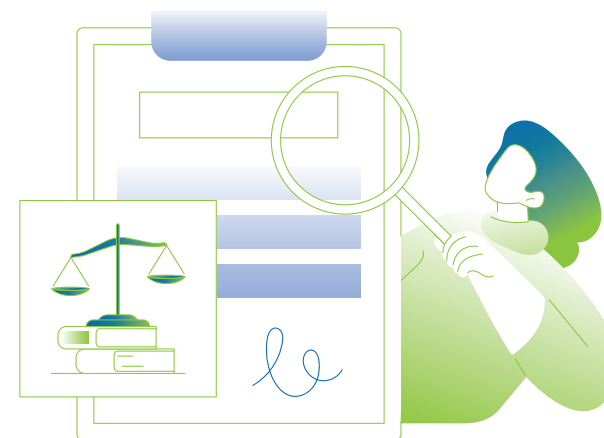
作為博彩營運商，Rank致力恪守最高商業誠信標準。其已持續將負責任博彩實踐融入所有營運環節，確保這些實踐貫注整個業務活動相關的每一個細節內容。此外，Rank致力以保護玩家為先，並培育積極文化以提升顧客滿意度。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
產品與服務品質、 健康與安全	顧客淨推薦值分數達51分	已實現 顧客淨推薦值分數達到54分。
	在較安全博彩方面取得達85分的顧客回饋評分	未實現 顧客回饋評分達到84分。
負責任博彩	在較安全博彩方面取得達70分的員工淨推薦值分數	已實現 員工淨推薦值達到72分。
	43%的英國數碼顧客使用較安全博彩工具	未實現 有30%英國數碼顧客使用較安全博彩工具。



企業管治

博彩業高度重視反賄賂與反貪污措施。Rank集團秉持對貪污及賄賂行為零容忍的立場，此立場已明載於《反貪污、賄賂、禮品及款待政策》中。該政策指引員工識別可能導致或甚至看似涉及貪污及不道德商業行為的情況。

Rank將反貪污培訓納入員工入職培訓，並規定實施定期認知課程以提升意識、促進專業操守。



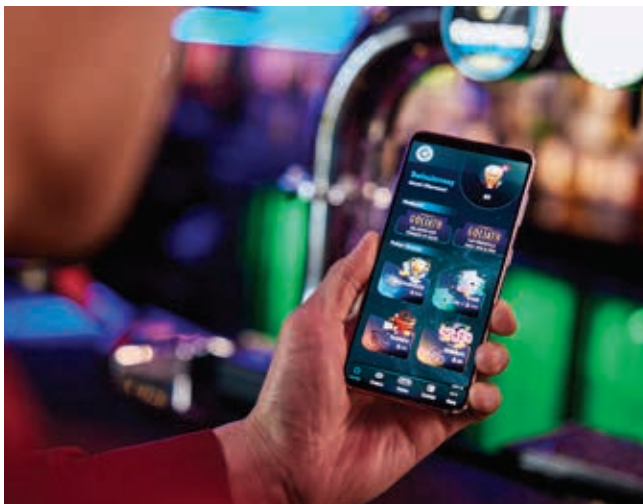
其「Speaking Up」舉報計劃提供由獨立服務供應商營運的多語言保密舉報管道，讓全球各地員工能安全舉報潛在違規行為。該計劃透過電子郵件、線上學習模組及賭場海報進行推廣。於報告期內，Rank共收到12宗舉報，其中多數涉及個人人事問題。所有舉報均經調查處理，過程由總法律顧問監督，並按需要邀請其他相關方參與。

產品與服務品質、健康與安全

Rank持續透過顧客反饋提升服務水平，藉著多種接觸點維持顧客互動，包括面對面交流、電話及線上溝通。Rank透過技術創新逐步提升服務能力，例如在英國品牌網站引入人工智能聊天機器人。英國營運部門的品質監控團隊會評估所有顧客互動，並直接向團隊成員提供反饋。此外，案件管理系統亦協助Rank系統化分類與處理投訴。每次互動結束後，顧客將自動收到滿意度調查，用以評估滿意程度並收集額外意見。

Rank對所有顧客投訴皆以最高標準嚴肅處理。顧客服務團隊負責初步投訴處理，並致力於首次聯繫時迅速解決問題。較複雜的案件將轉交顧客投訴團隊，該團隊同時管理董事決議辦公室，負責處理高層轉介的投訴並代表其回應。

於報告期內，Rank從數碼品牌收到共2,024宗投訴，平均解決時間為4天。賭場投訴總數達827宗，董事解決辦公室共處理40宗投訴，兩者平均解決時間均為7天。



²³ 本年度最後三個月的平均值，該組分數是根據各業務部門的淨博彩收入百分比貢獻的加權平均值計算所得。

供應鏈管理

Rank透過持續監管供應商的營運實踐，確保其人權政策未遭任何供應商違反，尤其針對高風險產業（如服裝製造商）的企業。其內部團隊或第三方審計人員會對工廠實施突擊檢查。此外，於報告期內，Rank已與「免奴役聯盟」建立策略合作夥伴關係，以加強其道德的採購計劃。透過此合作，該組織將評估Rank的供應鏈，並審查其風險管理框架，以驗證現有管控措施與程序的有效性。

Rank在供應鏈中提升對環境與社會的責任感



Rank認同在供應鏈中降低環境與社會影響的重要性。其已制定《供應商行為守則》，闡明對所有供應商的原則與期望，同時鼓勵供應商在可行情況下超越既定標準。該守則要求供應商承諾透過採

資料私隱與安全

Rank對所有顧客資料實施嚴格的資料私隱與安全保護措施。其《資料保護政策》就資料處理事宜提供指引，包括用戶權利、資料保留、資料共享及安全防護等。

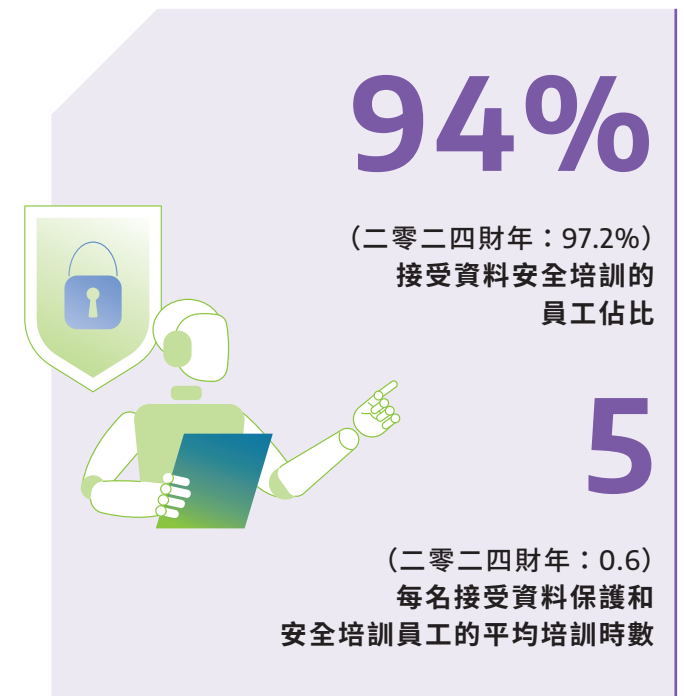
Rank董事會對資料安全承擔最終責任，並將營運職責委派予首席資訊官。專責的資料保護官作為獨立職能單位，每月會向風險委員會提交數據管治事項報告。此監督機制透過識別來自員工、顧客、供應商或第三方未經授權使用或洩漏的風險，防範資料外洩或遺失事件發生，並確保資料運用透明合法。

用可持續實踐把環境影響降至最少。此外，Rank已將環境、社會及管治因素納入供應商盡職調查流程，在供應商遴選過程中加入環境與社會標準。供應商須提供現有環保政策資訊，並確保其營運實踐符合Rank的環保倡議。

未來Rank計劃為供應商設定溫室氣體排放目標，並強制要求其完成詳盡的自我評估問卷，其中包括範圍三排放數據的申報要求。

所有新入職員工必須正式確認該《資料保護政策》，並每年必須進行安全培訓，以強化合規性。為促進持續警覺，安全團隊每月向全公司發佈安全意識公告，重點提示新興網路威脅及最佳實踐方案，以增強組織韌性。

Rank實施量身定制的防護措施，既符合特定層級與性質的安全需求，亦確保這些措施遵循行業最佳實踐。此外，Rank維持穩健的事件應變程序，並設有明確的升級處理機制。所有關鍵營運基礎設施均配備穩固的後備系統，確保可靠的數據保存能力，並能在必要時迅速恢復運作。



道德營銷

Rank致力於只向目標受眾有效且合規地傳達其服務內容，同時遵守營銷監管要求。Rank嚴格遵守當地法律，包括英國消費者保護法、特許經營規範、廣告標準管理局守則及西班牙皇家法令958/2020等法規。這些法規嚴禁向25歲以下及弱勢人士投放廣告，禁止美化賭博行為或暗示賭博可解決財務困境或孤獨感。此外，作為BGC成員，Rank遵循BGC之《社會責任廣告行業守則》。



合規政策及程序

Rank於報告期內，制定全新《道德營銷政策》，詳述其在道德營銷領域的責任與承諾。Rank合規團隊負責評估所有宣傳材料的語調適當性與法律合規性，廣播廣告亦須在提交給Clearcast²⁴前進行審核。Rank透過合約義務要求合作夥伴及第三方營銷公司履行監管合規、正式內容審批流程及持續績效監控，確保所有營銷管道均貫徹負責任的博彩標準。

於報告期內，並未發現任何違反廣告法規的行為。

負責任博彩

較安全博彩是Rank營運理念的基石。其環境、社會及管治與較安全博彩委員會負責確保Rank的整個業務實踐較安全博彩措施。此外，在西班牙數碼業務中，Rank另設較安全博彩部門以加強相關工作。

Rank已實施英國賭博委員會自二零二四年八月三十一日起生效的新規定，要求對任何連續30日內損失達500英鎊的顧客進行財務脆弱性評估。自二零二五年二月二十八日起，該門檻將進一步降至在連續30天期間淨存款損失達150英鎊，此調整將適用於其所有線上業務。此外，為符合英國政府法規，Rank已完成英國數碼業務的必要技術開發，以實施線上博彩老虎機最高投注限額，一般顧客上限為5英鎊，25歲以下玩家上限為2英鎊。

此外，Rank更持續與監管機構保持積極合作與協調，尤其針對英國政府白皮書中提出的博彩法規政策改革建議。Rank已主動採取措施，確保其營運在合規性方面保持領先地位。

較安全博彩訊息

為遵循GamCare《較安全博彩資訊展示行業守則》，Rank已在旗下各賭場全面展示較安全博彩訊息。專設網站「Keep It Fun」為該措施之核心，該網站提供建議、工具及資源以協助玩家實踐負責任博彩。此外，Mecca、Grosvenor及Enracha賭場的博彩遊戲機均設有較安全博彩提示，並於博彩區內設置明顯標示，強化關鍵訊息傳遞。

Rank試推網上較安全博彩訊息

在報告期內，Rank已啟動一項試點計劃，透過在顧客登入後活躍使用期間展示訊息，提升英國數碼顧客對較安全博彩的認知。此類訊息可引導顧客查閱較安全博彩資訊，並清晰標示取得較安全博彩工具的途徑。此項措施超越博彩委員會對企業的規定要求。Rank期望透過強化訊息傳遞，評估向顧客提供早期指引的成效。



²⁴ Clearcast是負責對英國大部分電視廣告作內容預批的非政府組織。

保障弱勢客群

Rank明白到採取主動措施以減輕潛在賭博相關之危害的重要性。教育顧客實踐較安全的賭博方式，並提供負責任博彩工具，有助於降低風險。Rank運用多種工具與系統監控賭場及線上博彩活動，以追蹤可能有風險的行為。一旦識別出有風險的玩家，將依據其風險等級進行分類，使Rank能針對不同風險層級提供客製化溝通方案，以有效處理潛在問題。

英國數碼業務	• 危害指標模型 利用數據以及已知的危害指標作評估 • Hawkeye 全天候實時監控於英國的數碼博彩活動 • GamProtect 透過預先設定的觸發條件識別高風險玩家
Grosvenor 賭場	• NEON 追蹤所有進入賭場的顧客 • 風險應用程式 運用多種數據點識別需由賭場管理層進行審查的顧客
Mecca	• Playsafe 追蹤顧客支出
常規	• 員工培訓 讓員工掌握辨識風險行為的技能和理解力



為驗證其保障措施的有效性，Rank已完成對「危害指標模型」的獨立審查。根據第三方審查結果，Rank現正實施一系列針對性強化措施，以鞏固現有流程與框架。

請參閱Rank的[二零二五年可持續發展報告](#)，以獲取促進較安全及負責任博彩所採取的所有舉措。

Rank首次榮獲EGR歐洲大獎2025

本著保護玩家的持續承諾，Rank憑藉對其專有實時監控平台「Hawkeye」的研發與實施，榮獲歐洲較安全博彩倡議獎。此獎項旨在表彰以及獎勵業界在創新能力、可持續發展、顧客體驗及產品開發方面的卓越成就。



支柱四：



關懷社群

Rank在所有營運據點皆秉持著與社區保持緊密聯繫的悠久傳統。透過員工積極參與慈善義工服務、籌款活動、為重要公益事業提供支持，以及從當地社區招聘，Rank成功建立員工與社區間的深厚連結。為進一步賦能員工創造實質影響力，Rank籌備推出新的《全球義工政策》與社區策略。



自二零一四年以來已為Carers Trust籌集

4,200,000英鎊



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
社區參與	籌募351,000英鎊慈善款項	已實現

社區參與

於報告期內，Rank堅持致力於從當地社區積極招募人才的承諾，並持續與就業及退休保障部、附屬計劃及專責機構合作，於當地社區創造就業機會。除提供就業機會外，Rank更透過職涯發展計劃支持社群，包括透過工作安排與實習計劃為探索不同職涯道路的人士提供學習體驗。

持續支持Carers Trust

Rank於二零一四年與英國慈善機構Carers Trust建立合作夥伴關係，在全國各地致力於支持英國的無償照護者。此後，Rank員工積極參與各種籌款活動，並透過「Rank Cares Grants」計劃為照護者提供經濟援助，持續展現其奉獻精神。經過逾11年的合作並籌得超過£400萬英鎊的善款後，Rank宣佈與Carers Trust的合作將再延長三年，以持續為無償照護者提供支持。

Rank於報告期內舉辦多項募款活動。這包括農曆新年期間於各賭場舉辦活動籌得逾37,000英鎊；「Joker's Wild Carers Trust」活動募得5,000英鎊；於格拉斯哥的25英里慈善步行再添5,000英鎊善款等。



請參閱Rank二零二五年可持續發展報告，以更詳細了解其環境、社會及管治的承諾、方針以及績效情況和指標。

其他

Manuka
Health
New Zealand



支柱一：



邁向更環保未來

MHNZ作為養蜂企業，極為重視可持續發展和環境責任。MHNZ致力於以可持續方式生產優質蜂製品，在推動生物多樣性保育的同時，堅持實踐零殘忍養蜂方式。蜜蜂在授粉過程中扮演關鍵角色，支撐多樣化的植物物種與農業系統。MHNZ確保其養蜂實踐能增強而非耗竭自然生態系統。



關懷蜜蜂及環境

為保障蜜蜂福祉，MHNZ持續投入資源於研發工作，聚焦基因進化與優化蜂群配置率。此承諾具體體現於其「養蜂卓越計劃」，透過推動研究與創新提升養蜂業標準，並建立行業領先實踐規範。此外，MHNZ在蜂后基因研究處於領先位置，致力於改善新西蘭蜜蜂世代健康。

MHNZ確保蜂箱全年保持生產功能穩定與旺盛的狀態。其年度週期包括於春季策略性放置蜂箱，以充分利用天然花蜜與花粉源，讓蜜蜂在夏季月份開展其自然的採食行為。秋季期間，工作重點則轉移至疾病監測、蜂箱遷移，以及確保蜂群安然度過冬季。

MHNZ於透過監測與主動預防疾病，致力維護蜜蜂健康。為實踐此承諾，MHNZ實踐名為「The Manuka Health Way」的規範，該規範包含多輪檢驗程序，確保飼料中的營養素、糖漿及花粉餅均無病原污染後才可投餵蜜蜂。MHNZ更運用先進技術監測各區域麥盧卡花分佈狀況，此數據驅動模式能避免蜂巢過度繁殖，在為重要的本地傳粉媒介維持足夠的花蜜供應的同時，促進蜜蜂健康繁衍。

MHNZ視環境保護與蜜蜂的福祉同等重要，致力透過保護與再生麥盧卡森林、支持原生植被來促進生物多樣性。作為實踐的一部分，MHNZ已與Rimunui Station持有人建立合作關係，共同守護該地區原始壯麗的自然環境。自二零二零年起，已在該地種植超過330公頃的原生麥盧卡樹林。

在報告期內，並無任何經確認會構成重大影響的環保違規事件或相關申訴。



目標

二零二五財政年度目標狀況

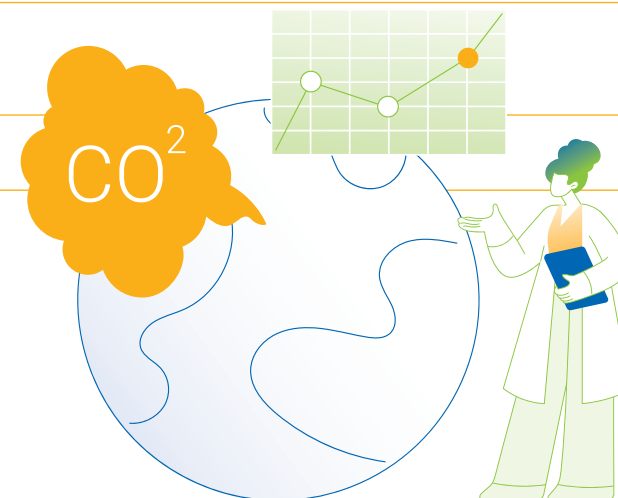
層面	目標	狀況和備註
能源與排放管理	將耗電量從二零二四財政年度的水平降低5%	已實現
廢棄物管理	將廢棄物總量從二零二四財政年度的水平降低5%	已實現
		廢棄物總量減少7.6%。
	將回收與堆填比率從二零二四財政年度的水平提高15%	未實現*
	在整個產品系列中推出更持續的包裝方案	已實現**

* 因關閉兩處養蜂工作站而進行場地清理，加上因蜂蜜處理量減少導致蜂蜜桶回收量下降，導致最終未能達成目標。

** 可完全回收的包裝瓶已投入生產，專用模具現於Te Awamutu廠房投產，供未來持續使用。

未來目標

層面	目標	目標年份
能源與排放管理	將能源消耗的千瓦時數與直升機飛行時數分別降低5%	二零二六財政年度
水和污水管理	研究桶槽清洗所產生的蜂蜜水的替代用途與處置方案以減少廢水排放	二零二六財政年度
廢棄物管理	將回收與堆填之比例按年提高5%	二零二六財政年度



氣候變化

麥盧卡花期僅持續每年六至八週，期間若遇天氣惡劣，將可能對蜂蜜收成之產量與品質造成重大影響。暴雨與強風會限制蜜蜂活動範圍，削弱其採蜜能力。此外，強風可能將花朵從植株上吹落，導致蜜蜂食物來源減少，進而進一步降低蜂蜜產量。



MHNZ在應對氣候相關風險方面採取積極主動的方針。高級行政團隊定期檢視其包括氣候、環境及其他商業風險的風險登記冊，確保其持續更新，並及時採取必要的行動。

MHNZ正進一步提升其排放數據的精確度，尤其著重於範圍三排放。因其一家主要物流合作夥伴已實施採用排放儀表板以提升排放透明度，MHNZ現可更精準監測部分範疇三排放量。此舉亦使MHNZ得以精準找出供應鏈中的低效環節、設定具體減碳目標，並追蹤目標達成進度。

溫室氣體排放清單與認證

為實踐取得B Corp認證的承諾，MHNZ持續完善溫室氣體排放測量方法，並涵蓋直接與間接排放源。依據ISO 14064-1:2018²⁵標準，其已完成範圍一、二與三排放量計算與分析。為進一步確保排放清單的可信度，MHNZ委託獨立驗證機構Toitū對溫室氣體數據進行驗證。MHNZ已就範疇一與二排放量取得合理驗證，範疇三排放量則獲有限驗證。

此外，MHNZ首度取得Toitū碳減排認證，彰顯其透過符合氣候科學與領先實踐的目標及策略，致力降低環境影響的承諾。



能源與排放管理

為提升能源效率同時避免因熱力影響蜂蜜品質，MHNZ於Te Awamutu的生產基地已啟用高效能蜂蜜加工廠。該設施配備具獨立冷卻夾層的蜂蜜儲槽，能實現更快速的加工流程與更精準的溫度控制。MHNZ持續升級車隊以提升燃料效率並降低排放量。除營運層面外，MHNZ將持續致力評估供應鏈，進一步發掘精簡營運流程的機會。

²⁵ ISO 14064-1:2018 是一項國際標準，提供量化與報告溫室氣體排放及移除的指引。

水及污水管理

重用雨水

MHNZ將雨水視為重要資源，並於所有營運點實施雨水收集系統。在Te Awamutu廠房，雨水經屋頂收集後儲存於專用水箱，供應員工廁所用；Te Awamutu與Kerikeri廠房則將收集雨水用於灰水系統。同樣地，Carterton廠房配備儲水量達125,000公升的水資源回收系統，該系統將雨水處理後導入生產流程，從而降低對收集雨水以外水源的依賴。



減少耗水量

MHNZ已實施多項措施強化營運過程中的水資源管理，包括透過盡量減少設備清洗並將額外購水需求限制在必要範圍內，以持續降低耗水量。Te Awamutu廠房把蜂蜜桶清洗過程產生的水資源經回

收後重新利用。此外，於濕式密封泵安裝節水電磁閥，使每日耗水量減少五立方米。除降低營運過程中的用水量外，MHNZ亦與地方議會合作，共同應對夏季季節性缺水問題。

管理污水

MHNZ透過與地方當局密切合作，嚴格遵守資源許可要求。Te Awamutu廠房將經處理的廢水排入市政污水管網，再由懷帕區議會 (Waipa District Council) 進行後續處理與管理。在Carterton廠房，生產過程產生的廢水經處理後，才排入天然化糞池系統。

廢棄物管理

MHNZ致力於在所有營運過程中實踐資源節約，積極推行廢棄物減量措施與負責任的廢棄物管理。持續回收紙板、塑膠、托盤包裝膜、金屬及玻璃等物料，同時透過現行之計劃確保電池與電子廢棄物獲得妥善處理。

為強化相關措施，MHNZ透過反覆宣傳與新設置標示推廣廢棄物正確分類。此外，舉措如移除Newmarket辦公室垃圾桶等亦進一步促進回收實踐。MHNZ高度重視減少食物浪費，實施包括廚餘堆肥與咖啡渣園藝再利用等循環措施。此外，其同時致

力於減少塑料使用，在養蜂與製造營運中全面轉用可生物降解的塑膠包裝膜。

可持續包裝

MHNZ致力於可持續一級包裝的創新。其蜂蜜瓶罐與瓶蓋均採用食品級原生聚丙烯製造，該材料可完全回收，並在回收過程中輕易分離及轉化為再生塑料的顆粒。此項創新使MHNZ成為全球首家且唯一同時採用該材質製作瓶身與瓶蓋的麥盧卡蜂蜜品牌。結合其模內標籤技術，包裝所有組件皆可輕易整體回收。

除了原始包裝，MHNZ亦承諾透過以紙板替代包裝中的塑料部件以減少塑膠消耗。此外，MHNZ更已將國際包裹運送所用的塑料氣泡膜全面更換為再生紙材。透過這些措施，MHNZ確保其三級包裝具備完全可回收性，為循環經濟作出貢獻。

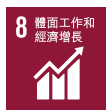


支柱二：



賦能予我們的員工

MHNZ視員工，特別是其位於新西蘭的敬業養蜂人員，為最珍貴之資產，致力營造積極的工作環境，推動協作精神、創新思維與專業成長的工作文化。透過對人力資本的投入，MHNZ持續加強其在養蜂業與可持續蜂蜜生產領域的卓越傳統。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
職業健康、安全與福祉	損失工時工傷事故頻率低於每10萬工時1次	已實現 損失工時工傷事故頻率為每10萬工時0.3次。

未來目標

層面	目標	目標年份
招募與留任	將員工自願離職率從二零二五財政年度水平降低25%	二零二六財政年度
	將員工參與度從二零二五財政年度水平提升5%	二零二六財政年度

招募與留任

MHNZ透過全面遵守新西蘭勞工法規及逐步增加推出職場參與計劃，實踐對員工福祉的承諾。MHNZ不僅維持與全體員工的開放溝通管道，更透過於奧克蘭及Weona Court廠房每月親身舉行的業務簡報會，提升員工對業務的參與程度。這些簡報會亦在可行情況下延伸至養蜂營運場地，並同步提供線上參與管道予全球團隊，確保所有員工皆能即時掌握最新營運動態。

MHNZ透過主動的人力資源策略，致力吸引、留任與培育頂尖人才。藉運用招聘預測數據及積極建構人才庫，MHNZ確保擁有穩健的專業人才儲備。為維持人才招募的靈活性，MHNZ會每半年定期檢視與優化招聘計劃。

MHNZ透過提供具競爭力的薪酬、福利與吸引的職場願景，持續加強僱主品牌形象。此外，MHNZ已實施多項關鍵措施，包括更新企業官網與LinkedIn專業檔案等數碼平台，同時在持續進行的招募過程中維持與持份者的緊密關係。

為表彰傑出貢獻，MHNZ每年舉辦兩次「Trailblazer Award」，邀請全體員工提名展現公司價值觀的同事。獲獎者將獲頒500新西蘭元獎金以表彰其成就。MHNZ更透過年中與年終績效評估促進專業成長，建立透明的雙向溝通管道。這些結構化評估不僅提供明確的回饋，更創造機會讓員工表達期望與顧慮。

職業健康、安全與福祉

MHNZ將員工健康與安全列為優先事項。其《健康與安全政策》所闡述的健康安全系統，不僅符合新西蘭健康安全法規及行業標準，更超越相關規範。該系統每年進行全面審查，並透過每月現場巡查實施內部審核。經評估後，已識別若干駕駛相關健康安全風險。為此，MHNZ實施多項改善措施，包括與警方

車輛檢驗單位及物理治療師合作舉辦培訓課程。除內部審核外，MHNZ亦接受包括英國零售聯盟（「BRC」）、Site Safe、Forest Partners及WorkSafe等獨立機構的年度外部審核，並進行工程評估。



MHNZ在加強職業健康與安全方面的努力

定期健康與安全會議

MHNZ透過每月召開全國性健康安全會議維護相關標準，高級管理團隊與部門代表需向行政總裁匯報績效表現與事故狀況。健康安全統計數據均納入行政總裁管理報告及每週關鍵績效指標中，以主動監控問題。這些關鍵績效指標涵蓋損失工時工傷事故頻率、事故嚴重度、未記錄駕駛行為及道路事故率等。所有事故均經分類、記錄及按嚴重程度評級，隨後進行根本原因分析與矯正措施。調查結果將上報以推動安全改進，確保嚴謹的事故管理並培育主動的安全文化。



承包商管理

MHNZ對健康安全的要求延伸至其承包商。作為預防性措施的一部分，MHNZ實施預先篩選程序以評估潛在承包商的信譽與過往表現。此流程包含面談會議、工地安全講座、安全導覽及定期安全巡查，藉此評估承包商對健康與安全標準的遵循程度。此外，所有受聘承包商均須遵循內部管理規範，並在施工前取得工地工作許可證。



零

二零二三至二零二五財政年度
工作相關死亡事故

全面培訓計劃

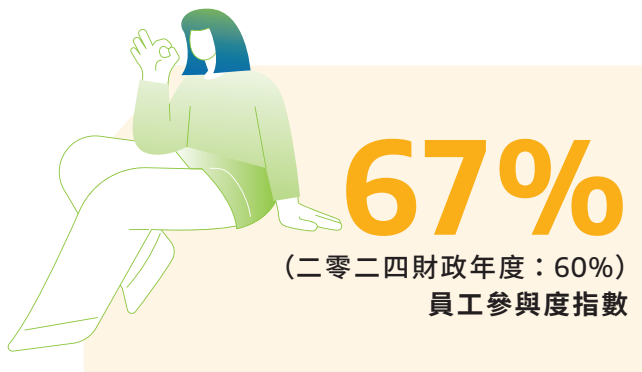
在本報告期內，MHNZ實施多項健康安全培訓計劃，旨在提升營運人員的安全意識並降低職場風險。課程涵蓋手動作業處理、急救培訓、設備操作指引、消防及輻射安全等關鍵領域。每月至少舉辦一次培訓課程，已有40名營運人員及約25名行政人員參與其中。此主動性措施促使事故通報數從二零二四財政年度的62宗顯著下降至二零二五財政年度的12宗。

於報告期間，MHNZ未發生任何經確認的職業健康安全違規事件或申訴事件。

員工福祉

MHNZ高度重視員工福祉，透過提供靈活工作時間與在家工作安排，提升靈活性及員工士氣。為營造支持性與包容性職場，MHNZ為員工提供私人醫療保險。

MHNZ對員工福祉的承諾體現於員工參與度指數的提升，本年度更錄得超過10%的改善幅度。



發展與培訓

MHNZ意識到員工是企業長遠成功的不可或缺部份，因此提供持續學習機會，培育員工成為技術精湛、訓練有素的工作團隊。MHNZ透過建立一個全面的學習平台，為員工提供過千個線上課程，以增進技能和對產業趨勢的洞察力。

此外，MHNZ為全體員工實施量身訂制的培訓課程，闡明對其表現之期望並促進企業的一致性。這些課程已於內部團隊全面推行，確保廣泛的參與及投入。

為培育麥盧卡蜂蜜研究人才管道並支持年青專業人員之發展，MHNZ每年固定聘請四名學生，與政府機構Callaghan Innovation合作展開為期十週的暑期研究項目。

展望未來，MHNZ計劃制定《員工發展與培訓政策》，以標準化並加強其人力資源的成長策略。

多元與共融

MHNZ專進注培育一個尊重、包容、無歧視的工作環境。團隊規模雖小但友好，且擁有多元文化團隊，並在全球營運。MHNZ致力為每個職位挑選最佳人選，不論其取向、種族或背景。

勞工標準

MHNZ承諾不使用強迫勞工或童工。這項承諾也延伸至其供應商，透過謹慎的供應商甄選，確保所有供應商也遵守這些原則。

支柱三：



以信譽經營業務

MHNZ致力為顧客提供兼具高品質、高效力與真實性的健康產品。為實踐此承諾，MHNZ持續監測法規動態，確保所有產品不僅符合監管要求，更超越顧客期望。透過嚴格的品質控制與以顧客為本的方針，MHNZ鞏固其作為值得信賴的高品質健康產品製造商的地位。



目標

二零二五財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註*
企業管治	獲取Living Wage Employer認證	未實現 預計於二零二六年七月實施薪酬調整
產品與服務品質、健康與安全	維持顧客關懷與滿意度的卓越水準	持續進行

* 標記為持續進行的目標也是為二零二六財政年度設定之未來目標。

企業管治

MHNZ設有《舉報政策》，為持份者對任何與營運相關不當行為之舉報提供明確指引，同時保障舉報人的保密性與保護性。此外，MHNZ還制定《休假、紀律與家庭暴力政策》，以保障員工免受職場危害並確保他們的福祉得到優先處理。這些措施彰顯MHNZ對營造安全、透明且負責任工作環境的承諾。



產品與服務品質、健康與安全

從土地到蜂箱至貨架，堅實的管治與集體的專業知識，是確保最高品質標準與產品完整性的基礎。所有MHNZ產品均符合新西蘭食品安全法規，並在生產各階段執行嚴謹品質控管測試，以確保完全合規。在加工與儲存系統中MHNZ確保最低限度的干預，以保留蜂蜜天然特性與絲滑質地。

此外，MHNZ維持穩健的審核系統，包含內部審核與獨立第三方審核，更實「施風險管理計劃績效驗證」審核，以維護產品品質與安全。MHNZ取得多項食品認證，彰顯其致力於滿足食品行業對透明度和保證不斷變化的需求。



Unique
Mānuka
Factor™

UMF質量、效力及真實性認證



TRUST CODES®

信任碼讓客人可驗證
每瓶蜂蜜的質量及來源



FernMark認證原產地為新西蘭



非基因改造項目驗證



猶太潔食認證



清真認證



BRC全球食品安全認證標準

顧客體驗及反饋

MHNZ致力提供個人化、實際的支援，確保顧客能從其產品中獲得最大效益。顧客可透過多種聯絡管道取得資訊或提交意見，客戶服務團隊亦能提供快速詳盡的回應。該團隊透過分程序處理產品投訴，並根據問題的嚴重性決定優先順序並加以解決。

除了透過直接與顧客接觸外，MHNZ也投資於訓練零售合作夥伴，賦能其為終端消費者提供具知識的優質服務。

在MHNZ致力為顧客提供卓越體驗的推動下，其淨推薦值評分維持在60分以上，遠高於業界平均水平，同時每百萬件銷售產品的客戶投訴率維持低於35。



維持
60+
淨推薦值評分

<35
每百萬件銷售產品的
顧客投訴率



供應鏈管理

MHNZ正著手制定供應鏈盡職調查政策與流程，以確保其供應鏈納入環境與社會考量，並符合《現代奴役法》及環境、社會與管治的要求。此涵蓋人權、職業健康與安全、反歧視及環境認證等領域。

MHNZ恪守支持本地供應商的承諾，所有蜂蜜均採購自新西蘭本土，來自自有蜂箱或當地蜂農供應商。

資料私隱與安全

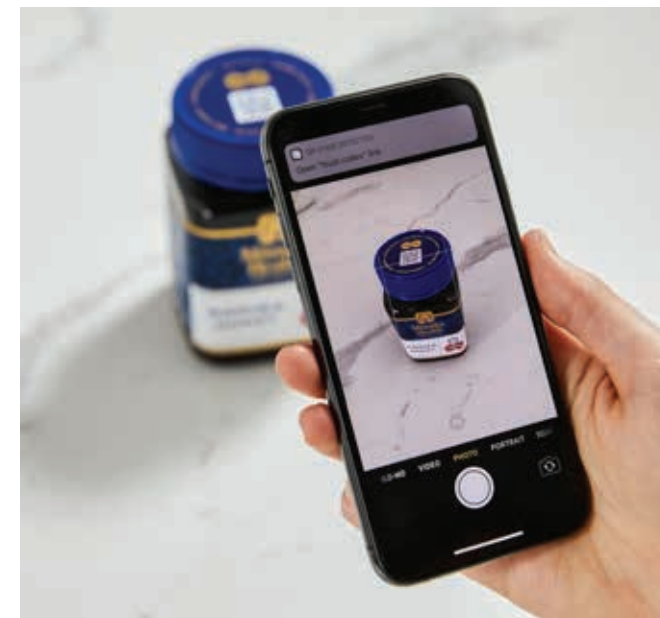
MHNZ致力透過穩健的網路安全措施，包括威脅防護系統、資料留存協定及嚴格的私隱政策，以保障顧客與供應商的資料安全。作為此承諾的一部分，MHNZ已制定《行為守則》與《資訊科技政策》，確保符合所有相關私隱法規。

為進一步保障營運，MHNZ已實施全面業務持續計劃，以減輕資訊科技系統中斷或網路攻擊對營運造成的干擾。所有員工均定期接受網路釣魚防範與私隱合規培訓，包括由私隱專員公署提供的線上課程。新加入之員工亦必須接受資訊科技私隱培訓作為入職流程環節。

道德營銷

MHNZ在所有營運環節堅守嚴格的道德營銷實務。透其麥盧卡蜂蜜產品的UMFTM認證，MHNZ向顧客提供品質、有效性和真實性保證。

MHNZ同時致力通過標籤實踐加強產品可追溯性。其麥盧卡蜂蜜採用PET瓶、PP瓶或玻璃瓶包裝。PET瓶上標有可信賴的獨立認證，以確認其產地和真實性。每瓶產品皆具獨特「信任代碼」，並附有二維碼，可直接連結至其「出生證明」。PP或玻璃瓶裝蜂蜜均以雷射蝕刻批號區分，確保每批批號與產品內容相乎。由於無法複製，此追蹤系統可確保產品為新西蘭原產真品。



支柱四：



關懷社群

MHNZ認識到，賦予社區茁壯成長的能力是其業務成長不可或缺的一部分。作為具社會責任的企業，MHNZ致力於為社會創造積極而持久的影響，並遵守所有新西蘭法律及其營運所在地的所有相關法規。



社區參與

MHNZ致力於賦能予其營運所在社區。MHNZ與當地社區及Maori地主合作，在麥盧卡樹群生長良好的閒置農地上安放蜂箱，此做法不僅提升原住民土地之生產力及收益，同時創造就業機會與支持當地經濟增長。MHNZ確保採用對環境負責任的做法，使土地能夠持續世代生機勃勃。

多年來，MHNZ一直參與科學研究，旨在探索原麥盧卡蜂蜜、蜂膠與蜂王漿背後的潛力，並研究如何把其利用和增強，從而為人類和社會帶來更多裨益。MHNZ的蜂膠已被應用於神經纖維瘤症相關醫學試驗，並展現正面成果。其後，MHNZ為當地神經纖維瘤症患者提供旗下指定蜂膠產品半價優惠，以表示對神經纖維瘤症社群持續的關懷與支持。

MHNZ對當地社區展現的持續支持

MHNZ透過一系列聚焦社會福利、教育與就業的活動，積極支持當地社區，包括向食物銀行及慈善機構捐款、資助學術發展計劃，以及與Saint Paul Collegiate School合作，為學生舉辦於Te Awamutu廠房的教育參觀活動。

MHNZ還透過養蜂學徒與培訓計劃提供就業機會，並贊助Te Awamutu中學的青少年橄欖球隊。這些多元化的舉措不僅強化社區聯繫，更促進了該地區的可持續發展。



附錄

績效數據

環境績效數據^{26,27}

		總部		國浩房地產		GLM		CHG		Rank		MHNZ		總計／集團	
單位		二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度
溫室氣體排放															
直接及間接溫室氣體排放															
直接溫室氣體排放 (範圍一) ²⁸	二氧化碳當量公噸	13	15	611 ²⁹	1,734	161 ³⁰	276	5,298	5,472	9,445	11,288	568	806	16,096	19,591
間接溫室氣體排放 (範圍二) ³¹	二氧化碳當量公噸	116	111	20,314	20,534	16,751	17,205	0 ³²	0 ³²	3,839 ^{33,34}	7,704 ³⁴	103	90	41,123	45,644
溫室氣體總排放量 (範圍一及範圍二)															
溫室氣體總排放量 (範圍一及範圍二)	二氧化碳當量公噸	129	126	20,925	22,268	16,912	17,480	5,298	5,472	13,284	18,992	671	895	57,219	65,234
能源消耗															
直接能源消耗															
燃料消耗量－汽油	公升	6,488	6,325	6,431 ³⁵	N/A	3,266 ³⁶	6,638	N/A	N/A	24,008	N/A ³⁷	12,406	15,829	52,599	28,792 ³⁸
燃料消耗量－柴油	公升	N/A	N/A	2,660 ³⁹	443	3,432	3,280	N/A	N/A	12,280	N/A ⁴⁰	201,755	277,877	220,127	281,600 ³⁸
燃料消耗量－液化石油氣	千兆焦耳	N/A	N/A	2,793 ⁴¹	N/A	2,197 ⁴²	2,618 ⁴²	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4,990	2,618
燃料消耗量－燃氣油	公升	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	98,843	93,317	N/A	N/A	N/A	N/A	98,843	93,717
燃料消耗量－天然氣	千瓦時	N/A	N/A	1,032,481 ⁴³	1,897,695	N/A	N/A	28,192,287	28,508,709	48,341,288	56,223,131	127,263	157,147	77,693,319	86,786,682
燃料消耗量－煤氣	千瓦時	N/A	N/A	451,596 ⁴⁴	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	451,596	0
間接能源消耗															
用電量	千瓦時	193,117	168,207	39,875,400	41,610,085	21,642,225	22,697,358	31,421,215	30,895,227	54,181,996	54,378,618	1,020,300	1,228,264	148,334,253	150,977,759
能源消耗總量															
能源消耗總量	千兆焦耳	916	827	151,996	156,645	80,341	84,686	218,431	217,418	370,367	404,164	12,188	16,107	834,240	879,847 ³⁸
空氣污染物排放 ⁴⁵															
氮氧化物 (NO _x)	公斤	1.6	N/A	215.7	N/A	18.3	N/A	5,074.6	N/A	8,745.1	N/A	127.3	N/A	14,182.6	N/A
硫氧化物 (SO _x)	公斤	0.1	N/A	0.2	N/A	0.2	N/A	0	N/A	0.6	N/A	3.4	N/A	4.5	N/A
懸浮微粒 (PM)	公斤	0.1	N/A	0.9	N/A	0.7	N/A	0	N/A	3.2	N/A	7.7	N/A	12.6	N/A
耗水量															
耗水量	立方米	N/A	N/A	577,188	585,899	272,732	257,698	446,219	515,940	214,439	197,980	663 ⁴⁶	1,126	1,511,241	1,558,643

		總部		國浩房地產		GLM		CHG		Rank		MHNZ		總計／集團	
	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度
廢棄物															
無害廢棄物															
產生的無害廢棄物	公噸	N/A	N/A	2,553 ⁴⁷	2,326 ⁴⁷	1,025	1,141	3,905	4,571	1,857	1,939 ³⁸	154	155 ⁴⁸	9,494	10,132
包裝物料	公噸	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	132 ⁴⁹	N/A	132	N/A
有害廢棄物															
產生的有害廢棄物	公噸	N/A	N/A	N/A	N/A	0.01	N/A	N/A	N/A	1.00 ⁵⁰	2.00 ⁵⁰	0	0	1.01	2.00
按廢棄物管理方式分類															
回收	公噸	N/A	N/A	121 ⁴⁷	88 ⁴⁷	10	14	2,275	2,906	906	997 ³⁸	78	89	3,390	4,094 ³⁸
其他回收 (包括能源回收)	公噸	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	807 ⁵¹	1,665	175	166 ³⁸	N/A	N/A	982	1,831 ³⁸
焚化	公噸	N/A	N/A	2,412 ⁴⁷	2,238	N/A	N/A	823	N/A	733	735 ³⁸	N/A	N/A	3,968	2,973 ³⁸
堆填	公噸	N/A	N/A	20 ⁴⁷	N/A	1,015	1,127	N/A	N/A	43	41 ³⁸	76	66	1,154	1,234 ³⁸

註：以上標示為N/A的乃為對該業務不重要或不適用的環境關鍵績效數據。

²⁶ 報告中提供的(i)總數與所列載數字總和；(ii)百分比與相關數字之間的任何差異，均由於數值四捨五入所致。

²⁷ 二零二五財政年度環境關鍵績效指標的計算方法與二零二四財政年度一致，其中包括參考英國政府的《公司報告溫室氣體換算係數》、政府間氣候變化專門委員會和當地監管機構使用的最新可用排放係數。

²⁸ 範圍一排放包括燃料消耗產生的直接溫室氣體排放，包括汽油、柴油、液化石油氣、燃氣油、天然氣、煤氣和製冷劑。

²⁹ 國浩房地產範圍一排放量減少，主要由於天然氣消耗量有所下降。

³⁰ GLM範疇一排放量減少，主要由於汽油消耗量有所下降。

³¹ 範圍二排放包含外購電力產生的間接溫室氣體排放。所用排放係數(千克二氧化碳當量／千瓦時)均採用最新可用數據：香港：0.60；新加坡：0.486；中國大陸：0.5617；馬來西亞：0.670；英國：0.177；新西蘭：0.101。

³² 由於全面使用來自再生能源的電力，CHG於二零二四與二零二五財政年度申報的間接溫室氣體排放量(範圍二)均為零。

³³ Rank範圍二排放量減少，是由於其英國業務於整個二零二五財政年度採用購電協議，而二零二四財政年度則只有六個月。

³⁴ Rank採用市場基礎的範圍二排放計算方法，以更準確呈現其於二零二四與二零二五財政年度在降低間接電力消耗方面的工作成效。

³⁵ 隨著國浩房地產完善其環境數據收集程序，自二零二五財政年度起新加入汽油數據之披露。

³⁶ GLM汽油消耗量下降，是由於汽油車輛的使用數目減少所致。

³⁷ 由於Rank採用新的汽油消耗數據收集與計算方法，並將其納入新的數據集，致使去年的數據不再適用於比較。因此，二零二四財政年度之數據重述為N/A。

³⁸ 二零二四財政年度數據經重述以反映實際情況。

³⁹ 國浩房地產柴油消耗量之增加，是由於國浩時代城項目為取得非道路柴油發動機許可證而進行發電機組測試。

⁴⁰ 由於Rank採用新的柴油消耗數據收集與計算方法，並將其納入新的數據集，致使去年的數據不再適用於比較。因此，二零二四財政年度之數據重述為N/A。

⁴¹ 國浩房地產將液化石油氣消耗納入二零二五財政年度的統計，是由於馬來西亞的管理酒店物業對能源分類進行了修正。

⁴² GLM的液化石油氣的消耗量是根據《二零二二年馬來西亞能源統計手冊》所載之熱值數據計算得出。

⁴³ 國浩房地產天然氣消耗量下降，是由於新加坡管理物業對能源分類進行了修正。

⁴⁴ 國浩房地產於二零二四及二零二五財政年度加入煤氣消耗量數據，是由於對能源分類進行了修正。

⁴⁵ 空氣污染物數據的測量與報告工作於二零二五財政年度獲得加強。

⁴⁶ MHNZ用水量減少是由於產量下降，以及隨之減少的生產設施清洗所需用水量。

⁴⁷ 僅涵蓋國浩房地產新加坡及國浩房地產中國管理的物業，因發展項目的廢棄物已納入為其主要承包商之管轄範圍內。

⁴⁸ 部分品牌包裝物將被視為一般廢棄物處理，因其需透過安全掩埋方式處置，以保障產品機密性。

⁴⁹ MHNZ包裝材料數據的報告披露已於二零二五財政年度獲得加強。

⁵⁰ Rank所披露的有害廢棄物產生量僅涵蓋其在英國境內的營運活動。

⁵¹ CHG回收廢棄物(包括能源回收)的數量減少，是由於焚化處理的廢棄物已從該類別中重新歸類所致。

	單位	二零二五財政年度	二零二四財政年度
密度			
溫室氣體排放密度(範圍一以及範圍二)			
總部	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方尺	0.007	0.006
國浩房地產	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方米	0.049	N/A ⁵²
GLM	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方米	0.042	0.030
CHG	二氧化碳當量公噸／已租出客房	0.004	0.004
Rank	二氧化碳當量公噸／百萬英鎊收入	16.697	25.850
MHNZ	二氧化碳當量公噸／百萬新西蘭元收入	7.082	7.992
直接能源密度			
燃料密度－汽油			
總部	公升／總樓面面積平方尺	0.33	0.32
國浩房地產	公升／總樓面面積平方米	0.02⁵³	N/A
GLM	公升／總樓面面積平方米	0.01	0.01
Rank	公升／百萬英鎊收入	30.18	N/A ⁵⁴
MHNZ	公升／百萬新西蘭元收入	131.00	141.33
燃料密度－柴油			
國浩房地產	公升／總樓面面積平方米	0.006	N/A ⁵²
GLM	公升／總樓面面積平方米	0.009	0.011
Rank	公升／百萬英鎊收入	15.43	N/A ⁵⁵
MHNZ	公升／百萬新西蘭元收入	2,130.46	2,481.04
燃料密度－液化石油氣			
國浩房地產	千兆焦耳／總樓面面積平方米	0.007⁵⁶	N/A
GLM	千兆焦耳／總樓面面積平方米	0.005	0.004
燃料密度－燃氣油			
CHG	公升／已租出客房	0.07	0.07
燃料密度－天然氣			
國浩房地產	千瓦時／總樓面面積平方米	2.42	N/A ⁵²
CHG	千瓦時／已租出客房	20.35	21.85
Rank	千瓦時／百萬英鎊收入	60,760.79	76,525.29
MHNZ	千瓦時／百萬新西蘭元收入	1,343.85	1,403.09
燃料密度－煤氣			
國浩房地產	千瓦時／總樓面面積平方米	1.06	0
間接能源密度			
電力密度			
總部	千瓦時／總樓面面積平方尺	9.92	8.64
國浩房地產	千瓦時／總樓面面積平方米	93.52	N/A ⁵²
GLM	千瓦時／總樓面面積平方米	54.09	38.57
CHG	千瓦時／已租出客房	22.68	23.68
Rank	千瓦時／百萬英鎊收入	68,102.06	74,014.72
MHNZ	千瓦時／百萬新西蘭元收入	10,774.02	10,966.64

	單位	二零二五財政年度	二零二四財政年度
用水密度			
國浩房地產	立方米／總樓面面積平方米	1.35	N/A ⁵²
GLM	立方米／總樓面面積平方米	0.68	0.44
CHG	立方米／已租出客房	0.32	0.40
Rank	立方米／百萬英鎊收入	269.53	269.47
MHNZ	立方米／百萬新西蘭元收入	7.00	10.05
無害廢棄物密度			
國浩房地產	公噸／總樓面面積平方米	0.006	N/A ⁵²
GLM	公噸／總樓面面積平方米	0.003	0.002
CHG	公噸／已租出客房	0.003	0.004
Rank	公噸／百萬英鎊收入	2.334	6.475
MHNZ	公噸／百萬新西蘭元收入	1.624	1.387
有害廢棄物密度			
GLM	公噸／總樓面面積平方米	0.00000002	0
Rank	公噸／百萬英鎊收入	0.00126	0.00310

⁵² 國浩房地產已修訂其計算強度的方法，現以管理物業的總樓面面積為基準。此基於總樓面面積的方法提供穩定且具營運相關性的基準，使績效趨勢能獲得更具意義且一致的長期評估。因此，二零二四財政年度的數據已重述為N/A。

⁵³ 隨著國浩房地產完善其環境數據收集程序，自二零二五財政年度起新加入汽油數據之披露。

⁵⁴ 由於Rank採用新的汽油消耗數據收集與計算方法，並將其納入新的數據集，致使去年的數據不再適用於比較。因此，二零二四財政年度之數據重述為N/A。

⁵⁵ 由於Rank採用新的柴油消耗數據收集與計算方法，並將其納入新的數據集，致使去年的數據不再適用於比較。因此，二零二四財政年度之數據重述為N/A。

⁵⁶ 國浩房地產將液化石油氣消耗納入二零二五財政年度的統計，是由於馬來西亞的管理酒店物業對能源分類進行了修正。

社會績效數據

		總部		國浩房地產		GLM		CHG		Rank		MHNZ		總計／集團	
單位		二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度
勞動力概況															
員工人數															
員工總數	人數	44	46	791	790	371	415	1,654	1,671	7,776	7,570	156	196	10,792	10,688
按就業類型劃分的員工人數															
全職	人數	44	46	633	769	362	408	1,168	1,268	4,582	4,428	141	175	6,930	7,094
兼職	人數	0	0	0	0	0	0	486	403	2,947	2,972	6	8	3,439	3,383
合約員工	人數	0	0	158	21	9	7	0	0	71	15	0	6	238	49
臨時員工	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	176	155	9	7	185	162
按性別劃分的員工人數															
男性	人數	16	16	390	402	201	233	1,032	1,015	4,295	4,081	91	114	6,025	5,861
女性	人數	28	30	401	388	170	182	622	656	3,481	3,489	52	82	4,754	4,827
未披露 ⁵⁷	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	13	N/A	13	N/A
按年齡組別劃分的員工人數															
30歲以下	人數	4	6	143	170	97	117	631	652	2,601	2,476	18	27	3,494	3,448
30至50歲	人數	21	21	510	450	235	269	765	773	3,358	3,315	108	137	4,997	4,965
超過50歲	人數	19	19	138	170	39	29	258	246	1,817	1,779	28	32	2,299	2,275
未披露 ⁵⁸	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	N/A
按員工類別劃分的員工人數															
高級管理層	人數	6	5	N/A ⁵⁹	N/A ⁵⁹	14	19	15	16	190	10	3	11	228	61
管理層	人數	14	15	214 ⁵⁹	280 ⁵⁹	104	101	349	333	448	575	34	28	1,163	1,332
非管理層	人數	24	26	577	510	253	295	1,290	1,322	7,138	6,985	119	157	9,401	9,295
按地理區域劃分的員工人數															
英國	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1,654	1,671	6,492	6,384	0	1	8,146	8,056
中國內地	人數	N/A	N/A	201	217	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2	3	203	220
香港	人數	44	46	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	44	46
新加坡	人數	N/A	N/A	322	325	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	322	325
馬來西亞	人數	N/A	N/A	268	248	371	415	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	639	663
新西蘭	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	135	166	135	166
其他	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1,284	1,186	19	26	1,303	1,212

		總部		國浩房地產		GLM		CHG		Rank		MHNZ		總計／集團	
	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度
流失率															
離職員工總數	人數	9	14	266	178	158	168	622	856	2,738	3,208	41	67	3,834	4,491
按性別劃分的員工流失人數															
男性	人數	5	6	154	93	96	104	378	537	1,527	1,746	20	46	2,180	2,532
女性	人數	4	8	112	85	62	64	244	319	1,211	1,462	19	21	1,652	1,959
未披露 ⁵⁷	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	N/A
按性別劃分的員工流失率 ⁶⁰															
男性	%	31%	38%	39%	23%	48%	45%	37%	53%	36%	43%	22%	40%	36%	43%
女性	%	14%	27%	28%	22%	36%	35%	39%	49%	35%	42%	37%	26%	35%	41%
未披露 ⁵⁷	%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	15%	N/A	15%	N/A
按年齡組別劃分的員工流失人數															
30歲以下	人數	N/A	N/A	86	58	55	60	314	422	1,554	1,825	16	20	2,025	2,385
30至50歲	人數	2	6	141	95	86	94	249	354	910	1,057	15	40	1,403	1,646
超過50歲	人數	7	8	39	25	17	14	59	80	274	326	10	7	406	460
按年齡組別劃分的流失率 ⁶¹															
30歲以下	%	N/A	N/A	60%	34%	57%	51%	50%	65%	60%	74%	89%	75%	58%	69%
30至50歲	%	10%	29%	28%	21%	37%	35%	33%	46%	27%	32%	14%	29%	28%	33%
超過50歲	%	37%	42%	28%	15%	44%	48%	23%	33%	15%	18%	36%	22%	18%	20%
按地理區域劃分的員工流失人數															
英國	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	622	856	2,459	2,840	0	1	3,081	3,697
中國內地	人數	N/A	N/A	36	29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	36	29
香港	人數	9	14	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	9	14
新加坡	人數	N/A	N/A	118	77	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	118	77
馬來西亞	人數	N/A	N/A	112	72	158	167	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	270	239
新西蘭	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	41	61	41	61
其他	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	0	1	N/A	N/A	279	368	0	5	279	374
按地理區域劃分的流失率百分比															
英國	%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	38%	51%	38%	44%	0%	100%	38%	46%
中國內地	%	N/A	N/A	18%	13%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	18%	13%
香港	%	20%	30%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	20%	30%
新加坡	%	N/A	N/A	37%	24%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	37%	24%
馬來西亞	%	N/A	N/A	42%	29%	43%	40%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	42%	36%
新西蘭	%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	30%	37%	30%	37%
其他	%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	22%	31%	0%	19%	21%	31%

		總部		國浩房地產		GLM		CHG		Rank		MHNZ		總計／集團	
	單位	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度	二零二五 財政年度	二零二四 財政年度
培訓⁶²															
按性別劃分的受訓員工百分比^{63, 64}															
男性	%	41%	N/A	N/A	N/A	61%	N/A	62%	N/A	55%	N/A	61%	N/A	57%	N/A
女性	%	59%	N/A	N/A	N/A	39%	N/A	38%	N/A	45%	N/A	39%	N/A	43%	N/A
按員工類別劃分的受訓員工百分比^{63, 64}															
高級管理層	%	14%	N/A	N/A	N/A	5%	N/A	1%	N/A	2%	N/A	8%	N/A	2%	N/A
管理層	%	32%	N/A	N/A	N/A	24%	N/A	21%	N/A	3%	N/A	14%	N/A	7%	N/A
非管理層	%	55%	N/A	N/A	N/A	72%	N/A	78%	N/A	95%	N/A	79%	N/A	91%	N/A
按性別劃分的平均培訓時數⁶⁵															
男性	時數	6.1	1.0	23.1	16.7	20.3	14.5	29.5	12.2	32.9	15.4	N/A ⁵⁷	40.6	30.7 ⁶⁶	15.3
女性	時數	7.5	2.5	17.1	14.3	16.5	12.4	29.5	12.0	33.2	15.3	N/A ⁵⁷	35.1	30.2 ⁶⁶	14.9
按員工類別劃分的平均培訓時數⁶⁵															
高級管理層	時數	7.8	3.6	N/A ⁵⁹	N/A	24.7	14.5	29.5	7.9	27.0	4.1	124.7	36.4	25.9	14.1
管理層	時數	4.8	2.4	15.2	18.8	22.7	11.5	29.5	15	17.2	12.2	13.2	27.3	11.8	14.4
非管理層	時數	8.0	1.5	16.4	13.7	16.5	14.3	29.5	11.5	34.2	15.6	17.7	40.4	27.8	15.3

註：以上標示為N/A的乃為對該業務不重要或不適用的社會關鍵績效數據。

⁵⁷ 部分來自MHNZ的員工行使不披露性別資料的權利。我們支持這選擇，這是我們對符合道德規範的資料收集和員工私隱保護承諾的一部分。

⁵⁸ 部分來自MHNZ的員工行使不披露年齡資料的權利。我們支持這選擇，這是我們對符合道德規範的資料收集和員工私隱保護承諾的一部分。

⁵⁹ 國浩房地產已將管理層及以上職級的培訓數據歸類至「管理層」類別。此外，由於Thistle Port Dickson及Thistle Johor Bahru的數據收集方法與本集團存在差異，故其培訓數據並未納入統計之內。

⁶⁰ 此計算基於已披露性別的員工。

⁶¹ 此計算基於已披露年齡的員工。

⁶² 由於國浩房地產旗下Thistle Port Dickson及Thistle Johor Bahru酒店培訓數據的收集方法與本集團存在差異，因而未納入統計之內。

⁶³ 我們已修訂此統計的計算方法，以對長期績效趨勢進行更具意義且公平的評估。因此，二零二四財政年度的數據已重新表述為N/A。

⁶⁴ 國浩房地產並無追蹤受訓員工比例，因此無法提供該等指標之數據。

⁶⁵ Rank的培訓時數包括已離職員工的數據。

⁶⁶ 該計算未包括MHNZ的員工，因其部分員工基於私隱理由未有透露性別。

	單位	二零二五財政年度	二零二四財政年度
職業健康和安全			
因工傷損失工作日數			
總部	日數	0	0
國浩房地產	日數	83	343
GLM	日數	0	15
CHG	日數	96	70
Rank	日數	N/A	N/A
MHNZ	日數	9	14
工傷事故宗數			
總部	宗數	0	0
國浩房地產	宗數	10	17
GLM	宗數	0	9
CHG	宗數	8	17
Rank	宗數	839 ⁶⁷	383
MHNZ	宗數	2	3
	單位	二零二五財政年度	二零二四財政年度
供應鏈			
按地理區域劃分的供應商			
澳大利亞	間	3	10
英國	間	1,926	1,828
新西蘭	間	128	650
印度	間	2	4
新加坡	間	2	2
馬來西亞	間	14	42
中國內地	間	0	3
香港	間	4	5
其他地區	間	453	780
總計	間	2,532	3,324

⁶⁷ Rank通報之工傷事故數量增加，是由於事故通報機制有所加強。這些工傷事故包括割傷、挫傷、燒傷、滑倒／絆倒／跌倒及表皮損傷。

香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

A.環境		
層面A1：排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	能源及排放管理 水及污水管理 廢棄物管理
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	能源及排放管理 環境績效數據
KPI A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源及排放管理 環境績效數據
KPI A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	廢棄物管理 環境績效數據
KPI A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	廢棄物管理 環境績效數據
KPI A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	目標 能源及排放管理
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	目標 廢棄物管理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

層面A2：資源使用

一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	能源及排放管理 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源及排放管理 環境績效數據
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	水及污水管理 環境績效數據
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	目標 能源及排放管理
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	目標 水及污水管理
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	廢棄物管理
層面A3：環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	能源及排放管理 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	能源及排放管理 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

層面A4：氣候變化

一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	應對氣候變化
KPI A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	應對氣候變化

B.社會

僱傭及勞工常規

層面B1：僱傭

一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	發展及培訓 多元與共融 員工福祉
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的員工總數。	社會績效數據
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	社會績效數據

層面B2：健康與安全

一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	職業健康、安全和福祉
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	二零二五財政年度的社會、環境及管治摘要
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	社會績效數據
KPI B2.3	描述所採納的職業健康和安全措施，以及相關執行及監察方法。	職業健康、安全和福祉

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

層面B3：發展及培訓

一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	發展及培訓
KPI B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓員工百分比。	發展及培訓
KPI B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	發展及培訓

層面B4：勞工準則

一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	勞工標準
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	勞工標準
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	勞工標準

營運常規

層面B5：供應鏈管理

一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應鏈管理
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	社會績效數據
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

層面B6：產品責任

一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	產品與服務品質、健康與安全 道德營銷 資料私隱與安全
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	在報告期內，我們沒有任何產品因健康和 安全原因而被召回。
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	顧客體驗及反饋
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	知識產權
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品與服務品質、健康與安全
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	資料私隱及保護

層面B7：反貪污

一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	企業管治
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	企業管治
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	企業管治
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	企業管治

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

參考及備註

層面B8：社區投資

一般披露

有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。

關懷社群

KPI B8.1

專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。

關懷社群

KPI B8.2

在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。

關懷社群

縮略詞表

AHUs	空氣處理機組	LED	發光二極體
ARC	審核及風險委員會	LTIFR	損失工時工傷事故率
BARMC	審核及風險管理委員會	MHNZ	Manuka Health New Zealand Limited
BCA	新加坡建設局	NF	神經纖維瘤症
BGC	博彩委員會	NO_x	氮氧化物
BMS	建築管理系統	NPS	淨推薦值分數
BRC	英國零售商協會	NZP	淨零路徑
CHG	Clermont Hotel Group	OHS	職業健康與安全
CSR	社會企業責任	PET	聚對苯二甲酸乙二醇酯
eNPS	員工淨推薦值分數	PM	懸浮微粒
E-waste	電子廢物	PP	聚丙烯
ED&I	平等、多元與共融	PPA	購電協議
EHS	環境、健康與安全	QLASSIC	建築品質評估系統
ERM	企業風險管理	REGO	可再生能源保證書
ESG	環境、社會及管治	SOC	安全營運中心
ETS	排放交易計劃	SO_x	硫氧化物
ESOS	節能機會方案	tCO₂e	二氧化碳當量公噸
GC	賭博委員會	UK	英國大不列顛與北愛爾蘭聯合王國
GFA	總樓面面積	UMF	麥盧卡獨特因子
GHG	溫室氣體	UNSDGs	聯合國可持續發展目標
GLM	國浩房地產(馬來西亞)有限公司		
GRI	顧客評價指數		
HKEX	香港聯合交易所有限公司		
KPI/KPIs	關鍵績效指標		
LEED	能源與環境設計先鋒		

邁向
更環保未來



賦予
我們的員工



以信譽
經營業務



關懷
社群



國浩集團有限公司 Guoco Group Limited

於百慕達註冊成立之有限公司
(股份代號：53)

香港中環皇后大道中九十九號中環中心五十樓

電話：+852 2283 8833
網站：www.guoco.com

傳真：+852 2285 3233