



股份代號：1928

# 環境、社會 及管治報告

# 2025



 此環境、社會及管治報告採用  
再造紙及大豆油墨印製

## 金沙中國2025年概況

參與企業可持續發展評估 (CSA)<sup>1</sup>，並獲納入道瓊斯領先 (DJBI) 指數，包括道瓊斯領先全球指數和亞太區指數

入選標普全球 (S&P Global) 《可持續發展年鑑 2025》中國版及國際版，在企業可持續發展評估中均獲最佳1%的評分，並首次在中國版年鑑中獲得「行業最佳進步獎」

憑藉超越行業特定績效要求的優異表現，在ISS ESG 企業評級中被評為 B+ 級，獲授予「優秀 (Prime)」等級

獲得 MSCI ESG 「A」 級評級

入選富時社會責任指數系列 (FTSE4Good 指數系列)

榮獲香港中文大學「企業可持續發展指數」五項認可，其中四項指數更晉身三甲之列，包括「香港企業可持續發展指數」、「粵港澳大灣區企業可持續發展指數」、「大中華企業可持續發展指數」以及「全球 (亞太區) 企業可持續發展指數」。在所有五項指數中取得最高「典範者」評級，更首度獲頒「香港企業可持續發展指數十週年卓越成就獎——最佳進步獎」

持續透過環境報告的最高標準 CDP 進行披露，在 CDP 氣候變化方面被評為 A 級，以及在水安全方面獲評為 A- 級

我們在澳門的物業均通過 ISO 14001 環境管理體系認證複審

截至 2025 年，金沙中國旗下所有酒店均已獲得「澳門環保酒店獎」金獎殊榮

### 目錄

- 3 行政總裁、總裁兼執行董事的話
- 4 關於金沙中國
- 5 價值創造
- 6 我們的策略
- 8 我們的表現
- 10 環境
- 20 社會
- 38 管治
- 46 全面總結
- 48 物業焦點
- 50 附錄

除文中另有所指，本報告使用但並無另外界定的詞彙具有本公司 2025 年年報賦予的涵義。如中英文版本之間的釋義或涵義不一致，應以英文版本為準。

<sup>1</sup> 道瓊斯可持續發展指數 (DJSI) 自 2025 年 2 月 10 日起，更名為道瓊斯領先 (DJBI) 指數。該指數在 2025 年度並無作出調整。

## 行政總裁、總裁兼執行董事的話



各位持份者：

在發佈 2025 年環境、社會及管治 (ESG) 報告之際，我們重點闡述公司在 2021 年至 2025 年報告週期內所取得的多項成果。在這個公司轉型升級發展的時期，我們在前期成功應對市場挑戰，並始終恪守追求卓越表現和創造社會長遠效益並行的發展初心，不僅強化了本公司的營運水平與韌性，更為澳門的環境保護、社區建設、人才培育等領域帶來廣泛正面效益，持續為澳門更多元且可持續發展的未來貢獻力量。

在本報告週期內，我們調整業務重心，聚焦公司旗下物業的發展。截至 2025 年底，公司旗下度假村的營運實力已攀上新高峰。2025 年 8 月，金沙中國旗下各物業累計接待訪客量突破 11 億人次。同年，倫敦人名匯正式開幕，標誌著總投資額達 12 億美元的澳門倫敦人二期工程擴建圓滿竣工。該項目的啟用，充分彰顯了我們對澳門及集團物業發展的承諾：透過前瞻性的項目投資，助力澳門打造成為世界旅遊休閒中心，同時進一步強化旗下綜合度假村的國際競爭力，持續吸引本地、區內及國際客源到訪。

ESG 方面，我們取得多項傑出成就。儘管在本週期初期曾受疫情衝擊，我們仍憑藉實力迎難而上，砥礪前行，始終堅守對團隊成員與社區的承諾，全力保障各方福祉。

為制定 2021 年至 2025 年報告週期的發展方向，我們以企業社會責任的三大核心支柱——「人才」、「社區」和「地球」為綱領，明確了首要目標與策略方針。三大支柱下的各項舉措，既切合公司的業務發展重點，也精準對焦了公司對外發揮影響力的關鍵領域。在本報告週期內，我們不僅成功實現了三大支柱的既定目標，更順利完成另外多項為 2025 年所訂立的目標，配合策略規劃與業務重點的同時，著力在關鍵領域全面深化公司對社區的正面影響力。

### 認可及榮譽

憑藉不懈努力與付出，我們在 ESG 領域榮膺多項重要殊榮。金沙中國於上一年度完成了最新一輪的道瓊斯企業可持續發展評估 (CSA)，連續十年積極參與此項評估。2025 年，我們再次入選標普全球 (S&P Global) 《可持續發展年鑒》中國版及國際版，並再度榮膺「企業可持續發展評估最佳 1%」的國際認證，同時首度在中國版榮獲「行業最佳進步獎」。此外，我們亦獲納入道瓊斯領先全球指數和亞太區指數。在 ISS ESG 企業評級中，我們由 B 級提升至 B+ 級，並獲授予「優秀 (Prime)」等級。而在香港中文大學「企業可持續發展指數」評選中，我們於四項指數中均晉身三甲之列，分別涵蓋香港、粵港澳大灣區、大中華區、以及全球 (亞太區)，並在五項指數中被評為「典範區」級別，更首度獲頒「香港企業可持續發展指數十週年卓越成就獎——最佳進步獎」。

### 2025 年重要成就

截至 2025 年底，我們順利實現三大支柱的目標。在「地球」支柱方面，我們不僅持續超額完成經科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 驗證的 17.5% 溫室氣體減排目標，更實現了與 1.5°C 限溫目標一致的碳排放量減少 30% 的目標；在範疇 1 及範疇 2 碳排放量亦較基準年 2018 年減少 61%。憑藉上述的全方位減排舉措，公司於 2025 年再度獲 CDP 氣候變化評級授予 A 級。

除減排工作外，我們積極推進循環經濟實踐，包括實現了撲克牌 100% 回收再利用、全數金沙中國供應的免費水水瓶全面改用可持續材料製造，以及加大非籠養雞蛋的採購數目。此外，公司順利通過 ISO 14001 環境管理體系認證複審，並透過今年的審計工作持續推進優化。

在「人才」支柱方面，我們於 2024 年較預期提前一年實現累計提供 700 萬培訓小時的人才發展目標。2021 年至 2025 年的報告週期內，我們持續深耕團隊成員發展、酒店服務培訓以及本地人才技能提升，累計開展 1,040 萬小時的人才培訓。憑藉卓越的企業文化，金沙中國於 2025 年獲「傑出僱主調研機構」頒發「傑出僱主」認證，成為了亞太區首家綜合度假村營運商、以及澳門首家旅遊服務企業榮獲此殊榮。

我們在「社區」支柱方面同樣提前達標——在 2024 年底，我們已貢獻 20 萬個義工服務小時，遠超預期。2021 年至 2025 年報告週期內，公司社區項目累計貢獻服務時數達 224,714 小時。此外，我們透過推出片區活化項目，加大對澳門人文歷史的傳承與弘揚，同時，推出創業方案招募及創業資金援助等舉措，鼓勵本澳中小企落戶舊城區，藉此激活社區與商圈的發展活力。此外，我們更善用自身網絡資源，在去年十月舉行「NBA 中國賽」之際，延伸策劃「NBA 關懷行動 x 金沙關懷籃球公益周」等大型社區活動，擴大社區的參與及觸達，成功將旅遊盛事轉化為社區效益。

同時，我們恪守扶持本澳中小企的承諾，去年舉辦「金沙中國本地中小微企採購合作計劃」成立十周年慶典，充份展現集團「以大帶小」的發展理念，透過持續支持本地採購，助本澳中小企升級成長，共促澳門多元發展。同時更舉辦首個「澳琴科創產學研反向商業配對會」大型活動，以跨境協作賦能企業發展與社區建設。

2025 年報告週期結束之際，我們在穩步推進各項首要事項和目標的同時，亦全面檢視階段性成果，以制定和推進公司未來的企業社會責任工作。展望下一個 ESG 週期，我們將結合當下營商環境更新重大事項評估體系，明確未來五年的首要事項，並制定 2030 年或之前完成的目標。

### 展望未來

回望過去五年的歷程，本人為公司在業務發展與 ESG 領域所取得的各項豐碩成果深感自豪。未來我們將繼續秉持創新精神與穩健發展理念，在踐行可持續運營模式的同時，致力為賓客打造卓越體驗並降低對環境的影響，創造積極的社會效益。接下來，我們將為 2026 年至 2030 年報告週期制定新的 ESG 目標，藉此強化各項承諾的實踐，相關內容將於明年的 ESG 報告中披露。

本人謹代表董事會和管理層團隊，誠邀各位閱覽此 ESG 報告，一同見證我們於 2025 年踐行的可持續發展承諾，以及為提升澳門宜居、宜業魅力等方面所付出的不懈努力。感謝大家一路以來與我們並肩同行，期待在下一個發展階段繼續與各位協作共進、共促發展。

鄭君諾

金沙中國有限公司行政總裁、總裁兼執行董事

## 關於金沙中國

金沙中國有限公司（「金沙中國」或「本公司」）是拉斯維加斯金沙集團（Las Vegas Sands Corp.）（紐交所：LVS）的附屬公司，亦是澳門領先的綜合度假村及娛樂場開發商、持有者及營運商。我們旗下多個標誌性物業提供豐富多元的產品及具吸引力的體驗，包括豪華住宿、各式各樣的娛樂項目及最先進的會展設施等。

我們在澳門的度假村每年吸引數千萬遊客，提供數以萬計的工作崗位，為本地企業帶來巨大商機，並投放大量資源令社區持續繁榮。

金沙中國有限公司於 2009 年 7 月 15 日在開曼群島註冊成立，其股份於聯交所<sup>1</sup>主板上市。本報告中，「金沙中國」、「SCL」、「本公司」、「我們」或「我們的」包括本公司的所有附屬公司，惟尚文義另有所指。於博彩業務或批給相關的文義中，「我們」或「我們的」特指金沙中國有限公司的附屬公司—威尼斯人澳門股份有限公司。

### 我們的使命

我們致力發展及營運綜合度假村項目，透過提供卓越非凡的服務體驗，吸引高端的旅遊客群，並為營運地區帶來顯著的經濟效益。

**74.4億美元**  
淨收益總額

**5**  
間物業

**28,098**  
名團隊成員

**10,829**  
間酒店客房及套房<sup>2</sup>

**160萬**  
平方呎會展場地

**160**  
間餐廳和食肆

**210萬**  
平方呎購物中心

**25,351**  
個文娛設施座位

澳門  
5間物業

<sup>1</sup> 「聯交所」指香港聯合交易所有限公司。

<sup>2</sup> 包括 323 間御匾套房及 19 間御匾豪華套房。

<sup>3</sup> 包括助理經理及以上職位。

**91%**

本地管理層佔比<sup>3</sup>

**50%**

員工服務長達十年

**180萬**

小時投入於團隊  
成員發展

**14億美元**

採購支出用於中小企  
及本地企業

**7,300萬美元**

可持續採購支出

**1,800萬美元**

投資於能源效益項目

**29億美元**

繳付博彩稅

**110萬美元**

慈善捐贈

**19,560**

為社區貢獻的義工  
服務小時

## 價值創造

金沙中國為本澳社區引入非凡的休閒及商務旅遊，通過旅遊收入及工作崗位創造重要的經濟效益，為本地供應商及中小企帶來商機。我們透過堅定履行培育「人才」、穩健「社區」和保護「地球」這三大企業責任策略支柱的承諾，進一步鞏固公司在這方面的貢獻。

### 地球

我們透過謹慎管理自然資源和保護本地生態環境，將對環境的影響減到最低。

### 人才

我們通過提供穩定的工作、清晰的職業發展路徑，以及邁向成功的商機，務求開闢一條康莊大道。我們為賓客提供充滿驚喜的旅遊體驗、盡善盡美的服務及賓至如歸的環境。

### 社區

我們通過慈善捐贈、能力建設及投放義工資源，協助本地區增強經濟實力及活力。



# 我們的策略

我們的企業責任平台體現了我們在處理對業務、社區及主要持份者而言最重要的 ESG 事宜方面的獨特之道。

我們為每個平台支柱制定了明確策略，矢志成為心繫人才、社區及地球的 ESG 領導者。

## 環境

我們透過盡量減少對環境的影響，以保護地球。

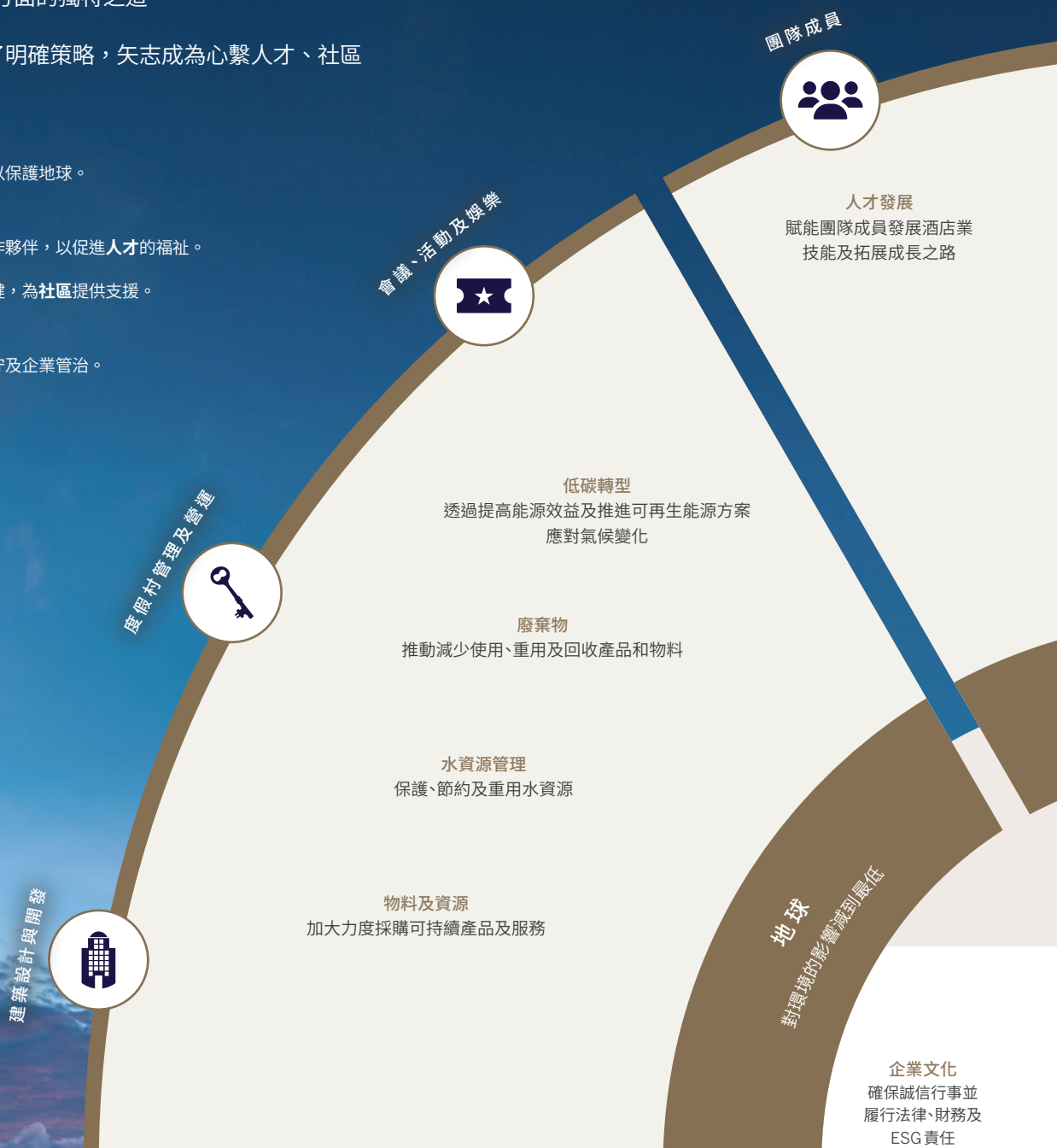
## 社會

我們致力成為澳門首選的僱主及合作夥伴，以促進人才的福祉。

我們堅定不移地保持所在地區的穩健，為社區提供支援。

## 管治

我們致力於維持最高標準的專業操守及企業管治。





## 我們的表現

衡量及匯報 ESG 表現是我們策略執行的關鍵一環。本報告中所列的公司表現及過往數據涵蓋了我們旗下五間物業在 2025 年的營運情況。

回望過去五年的成績，我們榮幸地宣佈，截至 2025 年底，我們不僅超額完成了三大主要目標，亦實現了四項額外目標。

2021 至 2025 年間，我們提供了超過 1,000 萬小時的人才發展培訓，而我們的團隊成員亦貢獻了超過 220,000 小時的社區義工服務。同時，我們將範疇 1 和範疇 2 的排放量減少 61%，遠高於原先設定的 17.5% 和 30% 的減排目標。

此外，我們實現了提升營運廢棄物轉化率以及預防、拯救和轉化額外廚餘的目標。我們在營運過程中每平方呎的飲用水使用量減幅更超出原定的 2025 年目標。自 2025 年 8 月起，我們成功將所有金沙中國品牌水瓶改用可重用或可持續物料製成。

最後，公司女性佔管理層人員比例達 45%，佔初級管理層人員比例達 47%，均實現了我們的目標。

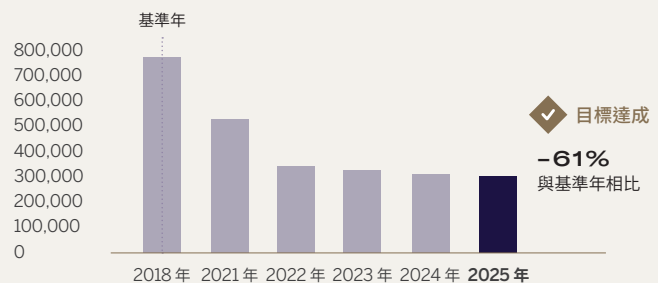
### 2025 年支柱目標

#### 地球



排放量絕對值，範疇 1 及 2 (公噸<sup>1</sup>二氧化碳當量)

2025 年目標：較 2018 年減少 17.5%

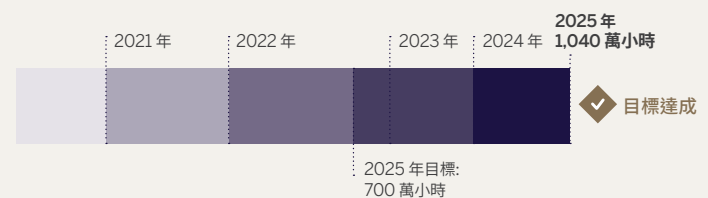


#### 人才



人才發展

2025 年目標：人才發展培訓時數達 700 萬小時<sup>2</sup>

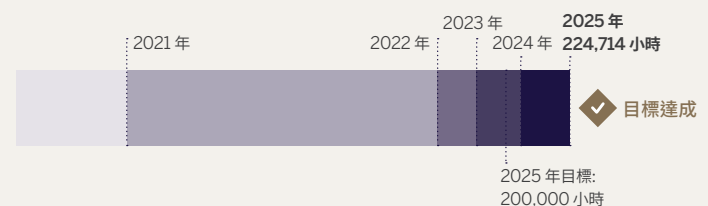


#### 社區



義工服務時數

2025 年目標：200,000 小時的義工服務<sup>3</sup>



<sup>1</sup> 公噸二氧化碳當量 (MTCO<sub>2</sub>e) 等於 1,000 公斤二氧化碳當量 (CO<sub>2</sub>e)  
<sup>2</sup> 包括酒店合作夥伴。

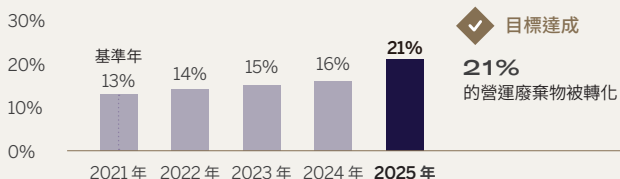
<sup>3</sup> 由於至 2021 年以來支援新冠疫情在澳門貢獻了大量義工服務時數，我們於 2023 年重新設定並增加了義工服務時數目標。

## 2025 年目標

### 環境

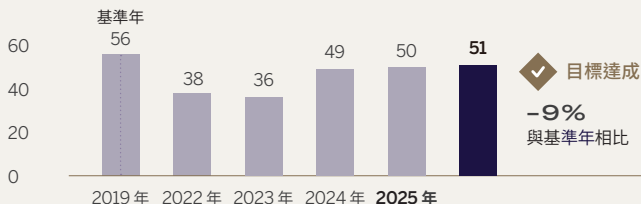
#### 廢棄物轉化

2025 年目標：營運廢棄物轉化率提高至 20%



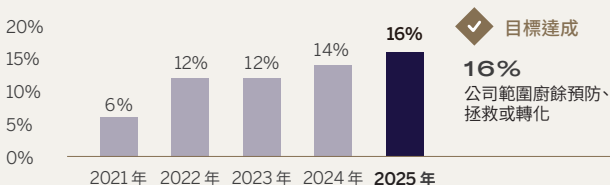
#### 用水

2025 年目標：每用水區域平方呎飲用水量比 2019 年減少 3%



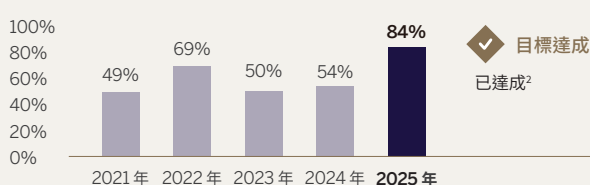
#### 廚餘轉化 (公司範圍)

2025 年目標：預防、拯救或轉化 12% 公司範圍廚餘



#### 塑膠及包裝

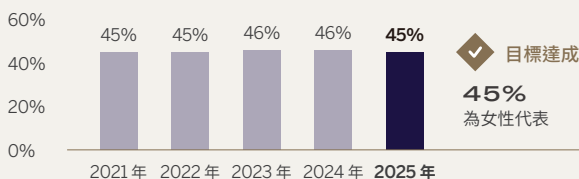
2025 年目標：100% 的金沙中國品牌水瓶可重複使用或由可持續材料製造<sup>1</sup>



### 社會

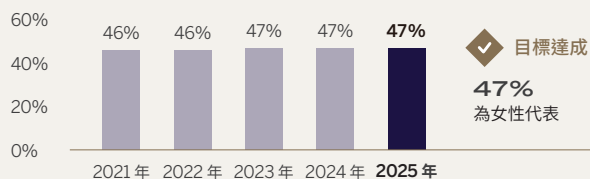
#### 管理層中女性代表<sup>3</sup>

2025 年目標：女性代表佔 45%



#### 初級管理層中女性代<sup>4</sup>

2025 年目標：女性代表佔 47%



### 管治

#### 2025 年董事會代表

10 名董事會成員



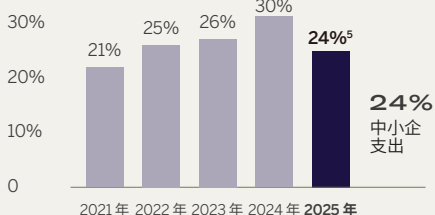
5 名獨立董事 (50%)



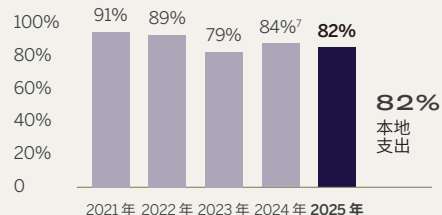
2 名女性董事 (20%)



#### 採購支出用於澳門中小企



#### 採購支出用於本地供應商<sup>6</sup>



<sup>1</sup> 我們認為再生聚酯 (rPET) 是可持續物料，因為其碳足跡低於不可回收聚酯 (PET) 或其他經評估的替代品。

<sup>2</sup> 自 2025 年 8 月起以及一直持續到年底，100% 金沙中國品牌水瓶均可重複使用或由更可持續的材料製造。

<sup>3</sup> 包括經理、總監、副總裁及以上級別。

<sup>4</sup> 包括助理經理至高級經理職位。

<sup>5</sup> 2025 年，部分原先被歸類為中小企的本澳供應商已轉型為非中小企，即部分中小企已成長為大型企業，以及基於中小企股東變動等因素。

<sup>6</sup> 本地界定為澳門。

<sup>7</sup> 隨著新冠疫情相關限制的放寬，於本地供應商的支出恢復至疫情前（即 2019 年）水平。

# 環境



最大幅度地減低旗下物業對環境的影響是我們實現可持續經營承諾的基石。在「金沙環保360」全球可持續發展策略的指導下，我們推出多項創新的環保行動、舉措及創新方案，確保我們在整個企業發展周期中始終堅守環保責任。

與聯合國可持續目標一致



重大議題



詳情請參閱第 12 頁

# 地球

從度假村設計和施工、以至日常營運、以及在度假村為客戶舉辦活動等所有業務層面，我們都會透過重大事項評估識別當中的關鍵環境議題；並將可持續發展舉措融入這些工作領域，以推動低碳轉型、減少廢棄物、促進水資源管理、以及增加使用環保物料及資源。我們亦不斷完善保護生物多樣性的方針，以配合相關實踐、優先事項和預期效果的演變。

## 2021年至2025年工作亮點

低碳轉型

### 低碳轉型計劃

首次發佈



# 61

個已完成效率提升的項目



廚餘

# 6,701公斤

未供餐的食物捐贈予本地社區



團隊成員

# 138

項團隊成員參與計劃



回收

# 100%

回收二手撲克牌



目標

# 5

項環境目標已達成



綠之盾攝影及藝術展 2025



認證

# 29

項新增或已更新的可持續發展認證



# 100%

旗下物業獲 ISO 14001 環境管理體系認證

# 方法



**建築設計和開發**  
我們由下而上將環保特徵、科技及流程融入建築開發中，以確保我們有效保護資源，並將對本地生態的影響降至最低。



**度假村管理和營運**  
我們持續提升可持續性，並致力結合先進技術和最佳實踐。



**會議、活動及娛樂**  
我們致力打造兼顧環境責任、客戶健康及社區正面影響的體驗活動。

## 低碳轉型

### 能源效益

設計節省用電的建築，並採用新技術以減少日常營運中的能源消耗

### 可再生能源

尋求可再生能源方案，包括太陽能熱發電系統、太陽光伏系統以及可再生能源信用額度等

### 交通

改用電動及潔淨燃料驅動的穿梭巴士，同時利用碳抵消平衡航空及渡輪運輸等難以去碳化的影響

## 廢棄物

### 廚餘

通過預防、拯救及轉化廚餘的方式處理我們的主要廢棄物之一

### 建築廢料

負責任地處理新建、改造及翻新項目產生的建築廢料

### 營運廢棄物

盡可能回收並尋求減少產生營運廢棄物的機會

## 物料及資源

### 負責任採購

利用環保物料、技術、產品和服務，將可持續發展納入旗下物業的整個生命週期

### 塑膠及包裝

以可持續的替代品取代一次性產品及包裝，並盡量重用

## 水資源管理

### 用水效益

進行裝置及系統升級，制定節水政策並鼓勵合理用水

### 循環用水

增加在綠化景觀、洗手間及冷卻塔等其他區域使用非飲用水

### 生態系統

與地區水資源保護組織合作，恢復生態系統的生物多樣性及提高其復原力，提升社區參與並善用水資源技術



# 計劃



**金沙環保360**  
「金沙環保360」全球可持續發展計劃引領我們最大程度地減少對環境的影響並促進可持續發展的實踐。



**金沙中國環保追蹤計劃**  
我們的內部項目管理工具根據「金沙環保360」目標來追蹤能源效益優化項目的進度。



**水為善 DROP BY DROP 項目**  
該舉措透過投放資源助力推進本地社區的水資源管理和保育計劃。

# 低碳轉型

為配合聯合國《巴黎協定》以減少對氣候的影響，我們制定了一系列全面的舉措，並致力透過提高能源效益、使用可再生能源及節能，以及轉用低排放車輛等行動實現減排目標。

## 概覽

### 支柱



地球

### 方法



低碳轉型

- 能源效益  
開展節能項目及應用創新技術
- 可再生能源  
使用場內及場外可再生能源發電及能源屬性證書(EACs)
- 交通運輸  
轉用低排放車輛及增加電動車充電基礎設施

### 2025年目標

**30%**

符合 1.5°C 限溫目標

**17.5%**

符合遠低於 2°C，經科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 驗證減排目標

範疇 1 及範疇 2 排放量較基準年 2018 年減少

### 2025年表現

**61%**

較基準年減少

●●● 已達成

### 五年進展

2025 年，我們的範疇 1 及範疇 2 排放量較基準年 2018 年減少 61%，實現了我們經 SBTi 驗證的 17.5% 以及符合 1.5°C 限溫目標的 30% 減排目標。我們已 100% 實現當前減排目標，並將為 2030 年制定新的減排目標。作為對最初訂立的 17.5% 減排目標的補充，我們在 2021 年至 2025 年報告週期中段發佈的首份低碳轉型計劃中提出了 30% 的全新減排目標，此一減排方向與《巴黎協定》的 1.5°C 限溫目標一致。我們已將公司的低碳轉型計劃納入本 ESG 報告的附錄（參閱第 57 至 64 頁），並每年在本報告中作相應的更新。

## 成就

我們制定了相應的減排措施，以配合大型綜合度假村營運的複雜性和特定需求。

**能源效益：**2025 年，我們繼續透過推行「金沙中國環保追蹤計劃」，提高旗下各物業的能源效益。在該計劃指導下，我們完成了 18 個能源項目，成功減少了 12,460 兆瓦時的能源消耗並節省了 180 萬美元。

金沙中國透過冷卻塔升級和優化措施，完善中央冷凍水機組設施並為公司節省能源高達 13%。公司於 2024 年及 2025 年重點更換冷凍水機組設備，於 2025 年完成升級後，開始進一步將系統自動化和優化，這些措施於 2025 年節省了 1,616 兆瓦時的能源。公司亦於 2025 年開展了廚房營運的電氣化工作，其中包括將宴會廚房的其中一個大型燃氣湯煲轉為電湯煲，每年可節省 12,489 千瓦時的能源並減少現場溫室氣體排放。2026 年，我們將繼續在旗下物業更換更多大型燃氣湯煲，以加大節能力度。此外，通風設備升級及優化等配合實際營運需要的項目為該系統節省了額外 68% 的能源。金沙中國一直投資於升級通風系統，包括巴黎人劇場、倫敦人購物中心、澳門金沙前線區域、以及各個物業範圍內廚房的通風系統，平均投資回報期約為兩年。

受年度「可持續發展領導力峰會」啟發，我們的設施管理團隊對公司旗下各物業的能源使用強度進行了對比分析。結果顯示，巴黎人劇場每平方米的能源消耗顯著高於威尼斯人劇場和倫敦人劇場。該團隊據此對巴黎人劇場的空調

系統進行了檢視，並發現了優化空間。通過調整空調控制系統，以及加強建築自動化系統運營團隊的培訓後，目前，在非活動期間，該劇場所有非必要的通風設備均已調至最低風速或設置為待機模式。這一舉措在 2025 年為我們節省能源共 146,167 千瓦時，投資回報期不到一年。

我們將澳門威尼斯人綜藝館的場地和舞台燈光系統升級並採用 LED 技術，同時為所有通風設備安裝了能源效益更佳的電子整流 (EC) 風扇。為進一步節能，我們也在中央監控系統 (CCMS) 設置了「非活動模式」，在場地閒置時降低送風量與製冷量。此外，我們積極推進設備電氣化，並已將兩個高空升降台、叉車及高爾夫球車全部更換為電動型號。

最後，「金沙中國環保追蹤計劃」為資本支出規劃、能源管理和水資源效益項目提供了具備可持續發展標準的框架、以及為創新方案投資制定了途徑，從而為公司帶來環境效益。所有經「金沙中國環保追蹤計劃」評估的項目均經過完善的盡職審查，以確保項目在可持續發展方面帶來預期效益，符合公司的優先事項，並助力我們實現環境保護方面的目標。金沙集團工程團隊在項目完結後進行複檢，以確認所節省的能源和水資源達到預期目標。此計劃能夠取得成功，全賴金沙集團工程團隊努力物色和實施有助我們達到目標的創新方案。

57 有關低碳轉型計劃的更多資訊和數據，請參閱附錄第 57 頁。



綠之盾攝影及藝術展 2025



### 再獲ISO14001環境管理體系認證

我們的環境管理體系 (EMS) 為「金沙環保360」團隊在公司開展工作奠定了基礎。

該環境管理體系讓團隊能夠識別公司業務營運對環境的影響、確立優先事項、設定績效目標，以及開展推動持續改善的項目，並能夠在管理對環境影響的同時完善營運管控、識別降低成本的機會和減少合規方面的風險。在該體系下，「金沙環保360」團隊採用「計劃、執行、檢查、實施」運作模式，著重在建築設計與開發、持續營運、會議和活動以及低碳轉型、水資源管理、物料及資源、以及廢棄物四大範疇的優先事項上作出持續改善。

### 「腳踏出『昔』」，騎行即發電

為支持「地球一小時」，我們在旗下的健身中心推出了一項既有趣又環保的「腳踏出『昔』」單車發電製作果汁活動，吸引來自世界各地的賓客參與。透過這個獨特的體驗，賓客可依靠騎行特別的發電單車製作新鮮果汁，在運動

「金沙環保360」團隊與項目開發、設施管理、餐飲和採購等對實行環保計劃至關重要的部門協作，交流審查結果以及共同執行下一個週期的方案，並跟進項目進展及實施成效。該團隊亦與對可持續發展表現產生重要影響的管家部、管事部及會議服務和宴會等可持續發展工作組緊密合作。

2025年，金沙中國再次通過了ISO 14001環境管理體系認證，涵蓋了公司100%的營運活動。今年，我們加強了與供應商的合作，引入了承包商環境績效評估，要求主要承包商透過環境管理計劃披露其對環境造成的影響，並提

供緩解策略建議。我們更要求供應商分享他們當前的排放數據，並表明是否已制定與科學基礎減碳目標 (SBTi) 一致的溫室氣體減排目標。這些工作不僅增強了公司供應鏈的韌性，亦有助推動負責任採購。

2025年，我們針對2024年外部審計所提出的改進項目完成了相關的優化工作，並致力在今年的審計中繼續識別更多可改善的機會。透過ISO體系，我們將進一步審視環境風險和績效數據，以履行合規義務、減少環境足跡並推動持續優化。

中實踐可持續發展理念並將運動轉化為健康美味。

該活動吸引了111位賓客熱情參與，他們在享受果汁的同時，亦為「地球一小時」作出了貢獻。

短短30秒的簡單行動，不僅能夠產生深遠的影響，還能啟發他人選擇更環保及有意義的生活方式，以減少碳足跡。

**可再生能源：**去年，可再生能源採購佔金沙中國能源消耗總量的34%，相比2021年增加了28%，其中包括394,000兆瓦時的能源屬性證書，以進一步支持我們實現減排目標。為配合建築翻新工程，我們於2024年拆除了太陽能熱能系統，目前正積極地評估新的地點，以優化未來的可再生能源部署。

2025年，金沙中國與澳門電力股份有限公司 (CEM) 簽署了合作備忘錄，並與本澳其餘五家博彩特許經營商攜手推動能源和酒店業之間

的合作。該備忘錄內容反映了雙方共同致力減少溫室氣體排放和加快可持續低碳經濟轉型以應對氣候變化的承諾。透過簽署該備忘錄，各方將共同研究及實行充分配合澳門特區環保政策及氣候目標的策略、項目和創新技術，以實現淨零排放目標。

**交通運輸：**金沙中國持續推行金光飛航的碳抵消計劃，鼓勵乘客在購票時購買碳抵消，並安排每月一天為他們承擔該次出行的碳抵消費用。為響應世界地球日，我們代表每位乘客資

助「金沙環保360」碳中和計劃，並鼓勵大家積極參與，共同打造更環保的旅程。

2025年，我們購買了2,200公噸的碳抵消，其中包括為金光飛航購買的500公噸藍碳——是由海洋生物和沿海生態系統，例如紅樹林、鹽沼或海草床捕獲並封存的碳。此外，我們亦為會展活動額外購買了3,000公噸的碳抵消並為今年在澳門舉行的全運會抵消了2,000公噸的碳排放。

# 廢棄物

我們致力於節約資源，並將廢棄物管理視為重點工作。透過專注於預防浪費、流程管理和持續教育，我們著力處理餐飲服務、營運及工程建設等主要領域所產生的廢棄物。

## 概覽

### 支柱



地球

### 方法



廢棄物

#### 廚餘

通過預防、拯救及轉化措施減少廚餘

#### 營運廢棄物

盡可能減少及回收廢棄物

#### 建築廢料

負責任地管理新建、改造及翻新項目所產生的廢棄物

## 2025年目標

廚餘轉化率（公司範圍）

**12%**

營運廢棄物轉化率提高至

**20%**

## 2025年表現

**16%**

公司範圍預防、拯救及轉化廚餘

●●● 已達成

**21%**

的營運廢棄物被轉化

●●● 已達成

## 五年進展

過去五年，我們在管理廢棄物方面取得了重大進展，其中在預防、拯救和轉化全方位策略的指導下，廚餘處理工作的進展尤其顯著，主要得益於針對基礎設施重點升級、新標準操作程序的實施、在營運上堅定遵循既定流程和目標，以及對餐飲商戶的持續培訓和參與。截至 2025 年底，這些努力使 16% 的廚餘得到了預防、拯救和轉化。此外，我們亦將旗下物業營運廢棄物的轉化率提升至 21%，成功實現 20% 的目標。

## 成就

2025 年，我們在採取減少、重用和回收的措施以創造長期積極影響時，不僅面臨挑戰，也迎來了機遇。

**營運廢棄物：**過去一年，金沙中國優先與購物中心的零售商戶合作，以加強營運上的減廢實踐並鼓勵商戶積極參與回收計劃。我們根據廢棄物審核結果和商戶反饋擴大了回收基礎設施的規模，包括新增餐飲租戶專用的玻璃瓶回收桶等。我們與兩家商戶合作簡化廢棄物分類流程，在商戶的後勤區增加了垃圾桶，並由泰安環保回收再造廠的員工每日負責收集廢棄物。因此，我們平均每月回收了 1,000 公斤的玻璃瓶。

另一項金沙中國的重要成就是，自 2025 年 8 月起將撲克牌的回收率提升至 100%，大大提高了公司整體廢棄物轉化率，並成為澳門首個全面回收撲克牌的度假村營運商。此一里程碑

的實現，涉及大量的物流規劃工作，包括人力協調、本地運輸和儲存安排，以及將碎撲克牌海運至日本等。

我們持續積極探索撲克牌於本地回收的可行方法。現有的回收流程會產生碳足跡，我們正與本地環保夥伴合作，評估將來在澳門建立撲克牌回收設施的可能性。

自 2025 年 8 月起，我們每月大約處理 200 噸撲克牌以運往日本。我們今年的回收工作已成功讓超過 2,000 噸的撲克牌得以再利用。撲克牌運往日本後會被製成紙漿。

**建築廢料：**隨著度假村持續進行翻新工程，管理建築廢料成為我們的首要工作。我們以系統化方式管理餐飲商戶、酒店客房及旗艦店翻新項目過程中產生的建築廢料，並優先考慮減少、重用和回收而非直接棄置，這是我們廢棄物管理工作的重點之一。



## 打造廢棄果皮新滋味

我們發現澳門倫敦人中央廚房在日常備餐過程中丟棄大量果皮，造成了嚴重的食物浪費。為尋求可持續解決方案，公司與澳門大學展開合作，並採納其建議與澳門首家精釀啤酒廠「趣眼精釀」聯手，三方共同研發創

新方案，嘗試提取果皮中的天然風味融入到本地生產的梳打水及氣泡茶中。這一方案不僅成功打造出獨特飲品，亦有效減少廚餘，推動金沙中國與「趣眼精釀」繼續開發相關產品並探索建立長期合作關係。



### 探索循環經濟解決方案

我們的娛樂團隊率先推行資源循環策略，將廢棄布料改造為服裝的裡布、樣品及設計原型。這些升級再造的布料現已廣泛用於公司的「Streetmosphere」街頭藝人表演的服裝中。此項舉措減少了对全新紡織品的採購需求，實現環境和營運效益雙提升，為娛樂表演方面推動可持續製作樹立了標杆。

2025年，金沙中國再度參與「澳門國際環保合作發展論壇及展覽（MIECF）」，並設有創新的「零廢棄」展位，集中展示公司在可持續發展領域的努力。該展位95%的物料

均由紙板、咖啡渣、酒塞及塑膠籃等回收物料製成，且可回收重用。活動期間，公司亦舉辦了環保花藝工作坊，將廢棄玻璃瓶升級改造為色彩鮮艷的花藝作品。公司透過推廣可持續發展理念及減少廢棄物產生，進一步履行綠色實踐及社區參與的承諾。

此外，我們亦與其他企業合作，將廢棄物轉化為生產原料。2025年，金沙中國與區內主營廢棄物升級再造的創新企業合作，共同探索循環經濟解決方案，並開展試點項目，將原本計劃丟棄的酒店床品、毛巾及員工制服改造成天

花板及牆壁的隔音板。這一舉措體現了如何將紡織品回收利用並與設計相結合，從而減少廢棄物之餘亦能打造實用空間。我們下一步計劃將這些隔音板用於培訓室及未來的翻新工程中，希望以此證明回收紡織品可被賦予新的用途，讓廢棄物及閒置物品重獲新生。

總括而言，上述舉措構建了一個資源持續使用、重用及再生的閉環系統，為公司推行更全面的循環經濟模式發揮了關鍵作用。

**廚餘：**我們產生的廢棄物中，食品佔據了重要的一部分，因此減少、重用及回收餐飲營運所產生的廚餘是我們的首要任務。2025年，金沙中國成功避免了16%的廚餘經焚化處理，實現了既定的廚餘轉化目標。

持續監控是我們廢棄物管理策略的核心，為我們追蹤工作進展、發掘優化機遇以及確保營運持續改進提供機制。2025年，金沙中國對旗下42家自營餐廳進行了全面的廚餘審計，有助可持續發展團隊發現更多的廚餘回收機會，尤其是禽肉骨和魚骨、蛋殼、水果邊角料和果皮等與準備食物和服務相關的廢棄物。根據這些審計結果，公司改進了相關基礎設施，並為餐飲員工提供了針對性的培訓。接下來，公司將開展審計跟進，以確保廚餘轉化工作持續取得成功。

基礎設施管理是2025年我們旗下物業的另一優先處理事項，其中包括提升和擴大廢棄物處理能力，以達致更高的轉化率和更高效的資源回收。由於部分地點的廚餘處理設備老化，且所有物業處理的廚餘量均有所增加，公司將基礎設施升級列為優先事項。例如，澳門倫敦人的廚餘機升級後，日處理能力提高了1,000公斤，並新增了廢棄食用油分離功能。我們亦升級了澳門巴黎人和澳門威尼斯人的廚餘機，以處理更多廚餘和提供更多性能。上述系統目前每月可處理100至120公斤的廢棄食用油，防止管道堵塞並實現資源再利用。我們將收集到的廢棄食用油回收並加工，以生產生物柴油。

最後，多個部門的團隊成員均參加了專為其職位而設的內部培訓課程。不論是會展團隊、餐飲部門，還是新入職員工，每個培訓課程都提

供了有關減少廚餘、回收實踐以及廢棄物審計結果的實用知識。我們在會展團隊和新員工的培訓中亦介紹了公司的可持續發展標準、ESG目標及績效，以及「金沙環保360」全球可持續發展計劃及其支持的各项舉措。

65 有關廢棄物的更多資訊和數據，請參閱附錄第65頁。

## 20

次可持續發展參觀之旅

# 物料及資源

我們營運所需的產品和服務數以萬計，並致力於採購過程中採用環保方案，以及避免或杜絕有害物料和流程。

**概覽**

**支柱**

 地球

**方法**

 物料及資源

- **負責任採購**  
選擇對環境和社區有積極影響的產品、包裝及供應商
- **塑膠及包裝**  
以更具可持續性的替代品取代一次性產品，並減少包裝

---

**2025年目標**

**100%**  
金沙中國品牌水瓶可重複使用或由可持續材料製造<sup>1</sup>

---

**2028年目標**

**100%**  
非籠養雞蛋<sup>2</sup>

---

**2025年表現**

**84%**  
金沙中國品牌水瓶可重複使用或由可持續材料製造  
●●● 已達成<sup>3</sup>

**25%**  
非籠養雞蛋  
●●○ 進行中

---

**五年進展**

過去五年，我們持續優化負責任採購方針。我們在實行初期已將可持續實踐融入各個採購領域，並著重以更可持續的替代方案取代一次性塑膠水瓶。其後我們擴大了負責任採購承諾的範圍，涵蓋識別、監控及管理其他常用於日常營運、且處置難度較高的塑膠製品。近期，我們在負責任採購方面再邁出重要一步，訂定了在公司的所有餐飲營運中 100% 採用非籠養雞蛋的目標。

## 成就

**負責任採購：**2025 年，我們在餐飲營運中 100% 採用非籠養雞蛋的目標已經達到採購雞蛋總量的 25%。繼在自助餐餐廳及客房餐飲服務轉為採用非籠養雞蛋後，我們正將此舉推廣至旗下自營餐廳。此外，我們旗下物業持續增加可持續海鮮的採購量，2025 年採購的可持續海鮮已達海鮮採購總量的 32%。

2025 年，金沙中國與全球電子簽名龍頭企業合作引入電子簽名，在數字化轉型領域取得重大進展。該舉措實現了法律文件的安全電子簽署，無需依賴實體紙本文件。我們透過將合約流程數字化，優化了工作流程並大幅減少紙張消耗，每年節省用紙達 68,000 張。電子簽名不僅是一項技術升級，更體現我們致力採用創新方案、透過無紙化營運保護地球的承諾。例如，我們將博彩桌臨時結算單和加班工作協議過渡為電子化，這些舉措亦有助於提高營運效率。

**塑膠及包裝：**我們設定的目標是在 2025 年底前將旗下度假村提供的所有免費水瓶均採用可持續物料製成。截至年末，我們已透過採購符

合可持續標準的水瓶達成此里程碑，並將持續實行此項舉措。2025 年年中，我們在澳門威尼斯人完成了這一轉型舉措的最後階段，令公司全年整體進度提升至 84%。我們亦將所有酒店客房的沐浴用品全部轉換為大容量容器分發。除上述舉措外，我們仍致力於全面減少對瓶裝水的依賴。在「金沙環保 360」指導委員會會議中與各業務單位商討過後，我們在會議展覽場地等區域增設了更多飲水機，以進一步減少塑膠使用，並向賓客及團隊成員推廣可持續替代方案。

作為減少使用塑膠承諾的一環，我們將於明年初以環保香皂鴨取代傳統橡膠鴨，讓賓客可帶走這些「Soaper Cool」紀念品，時刻提醒自己為減少塑膠廢棄物出一分力。我們亦會回收香皂鴨進行升級再造，為每位賓客打造難忘的可持續發展體驗。

**68** 有關物料及資源的更多資訊和數據，請參閱附錄第 68 頁。



## 加強員工的環境管理責任意識

動員團隊成員參與是我們履行環境責任的重要一環，為此我們設計了多項計劃，積極推動員工參與可持續發展行動。金沙中國的「綠領計劃」透過淨灘總動員、本地海洋生態學堂，以及在內港深度行，為團隊成員提供沉浸式環保體驗。值得一提的是，2025 年，團隊成員前往香港參與紅樹林獨木舟體驗之旅，進一步加深了對生態系統保護及污染影響的認識。

「綠領計劃」透過展示產品對自然棲息地的潛在影響，提供機會讓團隊成員深入了解減塑等公司「地球」支柱的多個重點議題。這些努力也體現了我們致力於培養環境管理文化的承諾，賦予團隊成員直接為實現公司的可持續發展目標貢獻力量。

<sup>1</sup> 我們認為再生聚酯 (rPET) 是可持續材料，因為其碳足跡低於不可回收聚酯 (PET) 或其他經評估的替代品。

<sup>2</sup> 我們的目標包括帶殼雞蛋和液蛋。

<sup>3</sup> 自 2025 年 8 月起以及一直持續到年底，100% 金沙中國品牌水瓶均可重複使用或由更可持續的材料製造。

## 水資源管理

水是地球必不可少且珍貴的自然資源，對我們的業務運營亦至關重要。我們的水資源保護舉措著重在營運中提高用水效益，以及改善我們所在地區的水質。

### 概覽

#### 支柱



地球

#### 方法



水資源管理

##### 用水效益

升級裝置及系統；制定節水政策

##### 循環用水

增加使用非飲用水

##### 生態系統

與本地社區合作恢復生態系統的多樣性

### 2025年目標

**3%**

每用水區域平方呎飲用水量比基準年 2019 年減少

### 2025年表現

**9%**

與基準年相比減少

●●●●● 已達成

### 五年進展

作為致力履行水資源管理責任的企業，我們在保障營運需求的同時，透過負責任管理以提升用水效率。去年，我們的飲用水消耗量仍低於 2019 年基準年水平，並達成了用水量減少 3% 的目標，彰顯了我們在可持續發展目標與商業營運之間取得精準平衡的能力。目前推行的各項節水計劃與舉措，助力我們朝著目標穩步邁進。

2025 年，我們持續在旗下所有度假村推進水資源管理措施，主要集中在節約用水、重用及基礎設施的優化。

### 成就

**內部實踐：**2025 年，我們全面推行水資源管理舉措，以在營運過程中最大限度提高水資源回收再利用和減少飲用水的消耗量。澳門威尼斯人中央冷凍水機組的軟水器初期安裝結果顯示，軟水器雖能有效去除鈣質，卻未能解決其他影響導電性的因素而達到節水效果。因此，我們暫停了其他物業的設備安裝工程，並正持

續探索其他節水方案。例如，我們將冷凝水回收系統擴展至澳門金沙，並計劃將其增加至所有物業，從而提升冷卻系統和其他營運區域的水資源回收再利用，並降低用水量。此外，我們通過調節人工湖的水位以儲存雨水，從而減少取水量，同時亦避免過多的水湧入市區。經估算，這些水資源回收措施每年可節約用水 124,476 立方米。此外，我們持續探索前瞻性的技術升級與流程優化，包括澳門金沙的雨水回收重用、泳池過濾系統升級，以及除垢技術以提升中央空調系統的水質等。這些舉措有助我們進一步減少旗下物業的淡水取用量。

**教育與參與：**我們透過與 WASH 基金會合作開展推進本地社區水資源管理計劃——「水為善 DROP BY DROP 項目」，資助聖若瑟大學 (USJ) 進行有關紅樹林在微生物礦化作用及緩解海浪影響方面的研究。此外，金沙中國組織金沙關懷大使參與前金沙關懷加速器成員綠色未來和聖若瑟大學組織的淨灘活動。活動中，公司和該兩家合作夥伴利用 SWEEP 應用程式記錄和分析海洋垃圾，兩小時內合共清理

海洋垃圾 52 公斤。公司亦透過 2025「金沙環保360」大使「綠領計劃」策劃了一系列探索海洋生態和提升環保意識的趣味活動。除淨灘外，活動還包括路氹海岸大步走和內港深度行等。活動亮點之一「微觀塑膠實驗」關注日益嚴重的海洋塑膠污染問題，參加者透過親手採樣、過濾和數據分析掌握了檢測微塑膠的方法，並認識到這些肉眼難以分辨的微粒對海洋生態的重大危害。2025 年，金沙中國旗下物業獲澳門特區政府海事及水務局 (DSAMA) 頒發「樓宇安心用水計劃——高級證書」，體現了我們致力在旗下所有度假村和購物中心推行穩健的水資源管理措施，並彰顯了我們透過高效的內部管控、營運流程以及對監管合規的承諾，確保公司供水系統的安全性、可靠行以及妥善管理。海事及水務局對旗下物業進行了全面審計評估，其中包括審核維修紀錄、水箱清潔日誌、安全相關文件的合規性、以及第三方水質測試結果是否符合政府標準等。

70

有關水資源管理的更多資訊和數據，請參閱附錄第 70 頁。



綠之盾攝影及藝術展 2025

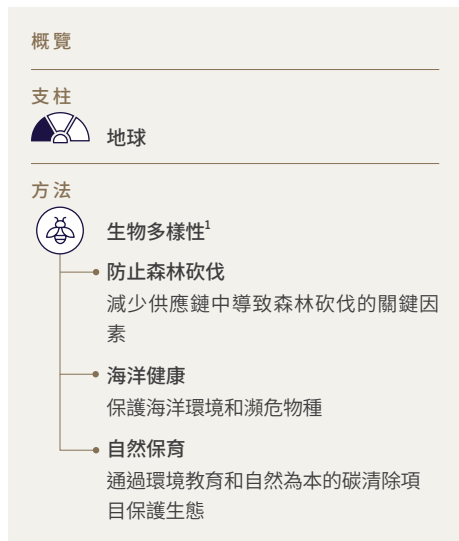
### 融合藝術與科學推動節水教育

作為澳門年度「水為善 DROP BY DROP 項目」的長期受助機構，聖若瑟大學利用所獲資助推進紅樹林作為自然為本的環保方案以應對本地環境挑戰的研究，並著力開展社區推廣，以提升大眾對紅樹林在區內生態系統中的關鍵作用，並鼓勵大眾參與保育行動。

在 2025 年度的資助下，聖若瑟大學推出了一項特別的舉措，將科學與創意融合的攝影及藝術比賽，邀請公眾以視覺藝術呈現大自然對大灣區的重要性，從而提升公眾的參與度。比賽共吸引來自 393 位藝術家提交 497 件參賽作品。藉著這場比賽，金沙中國在澳門威尼斯人展出獲獎作品，向公眾展示自然為本的環保方案的重要性。

# 生物多樣性

我們在透過多項環保舉措維護生物多樣性的同時，持續深入了解公司的營運對海洋、淡水和土地的影響，並制定明確的策略和行動，以改進我們的環保工作。



我們在 2021 年首次將生物多樣性制定為公司策略的新興重點。此後，我們逐步推進有關自然環境影響和風險的評估工作，並梳理了現有的相關環保舉措以應對這一重要議題。展望 2030 年策略，我們將運用這些實踐成果，把生物多樣性全面納入公司的「地球」策略，從而強化我們的重點關注領域。

## 成就

在自然相關財務信息披露工作組 (TNFD) 建議的指引下，我們持續運用生物多樣性評估工具，每年審查旗下物業和營運活動對自然界相關的依賴與影響，以更好地管理環境風險與機遇。我們對供應鏈進行評估，以識別森林砍伐熱點區域，從而更好地了解各類商品的主要供應商，這些知識正助力我們制定下一個五年週期的策略。

**避免：**我們的內部政策規定，禁止和限制旗下餐廳採購魚翅和藍鰭吞拿魚等受保護物種。我們的採購及餐飲團隊亦緊密合作，增加本地和可持續食材的採購，並增加植物性和替代蛋白質的菜單選項。

**影響最小化：**我們的可持續採購指引提供採購標準和內部目標，要求及優先在關鍵類別中採購可持續產品，其中包括採購經海洋管理委員會 (MSC) 和水產養殖管理委員會 (ASC) 認證的海鮮、來自可持續農業的咖啡及茶、以及有機紡織品及經森林管理委員會 (FSC) 認證的紙製品。更多相關資訊請參閱第 17 頁「物料及資源」。此外，我們亦確保旗下度假村並無使用高強度鐳射燈及泛光燈，以減少可能影響候鳥的光害。

**恢復：**聖若瑟大學通過「水為善 DROP BY DROP 項目」對本澳的濕地進行恢復和保育，其中包括為濕地生態系統中發現的動植物建立物種資料庫，以監測和評估生物多樣性。此外，我們與聖若瑟大學合作舉辦創意藝術攝影比賽，以探索自然為本的環保方案，並特別聚焦大灣區的生態保護。今年的比賽以「守護城市持續發展的綠之盾」為主題，邀請參賽者透過鏡頭展現綠色基礎設施、濱海濕地、城市森林及紅樹林等自然要素如何成為守護社區的生態屏障，助力城市適應氣候變化並蓬勃發展。

2025 年，「金沙環保 360」大使亦參觀了路氹生態保護區，深入了解本地生物多樣性。通過這個生態之旅，參加者認識到紅樹林濕地對於保護黑臉琵鷺等標誌性物種的重要作用。我們通過觀察原生植物、在觀鳥台探索鳥類棲息地、沿濱海步道騎單車和參與導覽等沉浸式體驗，了解本地的濕地資源和生態知識。最後，金沙中國亦參與由聖若瑟大學與可持續發展協會 Sustancia 聯合主辦的首屆中葡可持續藍色生物科技研討會，這場彙聚中國與葡語國家研究人員及行業領袖的盛會，構建了探討海洋與可持續生物技術如何應對全球可持續發展挑戰的交流平台。

**改造：**金沙中國繼續與香港環保海鮮聯盟 (HKSSC) 合作，並於世界海洋日期間再次支持該聯盟的推廣活動，在旗下三家餐廳特別推出可持續海鮮主題菜品。通過此項合作，我們致力於推動可持續及可溯源水產品的採購，並倡導負責任的行為。我們將可持續發展理念融入日常營運，既是為了保護海洋生態系統，更是為了激發環境管理意識。



## 賦能生物多樣性研究

金沙中國與澳門科學館聯合舉辦的「2025 全澳生物多樣性數據科學挑戰賽」，與全球性的「城市自然挑戰賽」同期舉行。比賽展現了澳門獨特的生態景觀，突顯了各物種在澳門的獨特地理位置和潮濕氣候條件下的重要價值。我們的可持續發展團隊主動與澳門科學館聯繫，動員本澳學校和學生踴躍參與這項活動，並號召本澳社區成員及「金沙環保 360」大使盡量收集觀測數據。參加者累計提交逾 64,000 份觀測記錄，涵蓋 4,100 個物種，為全球認可的生物多樣性數據庫作出了貢獻。

因此，澳門在 2025 年 669 個城市參與的「城市自然挑戰賽」中，從 2024 年的第 161 位躍升至第 7 位。本澳學生運用 Python 編程與谷歌地球等工具進行物種數據分析與鑒定，在生物多樣性建模領域展現出卓越能力。學生們通過採集樣本圖像數據，並結合程序建模與深度分析，精準確定澳門的生物多樣性熱點區域，揭示了背後的生態因素。此次活動既彰顯了我們保護生物多樣性的承諾，更通過向團隊成員、年輕一代及本澳社區推廣生物多樣性相關理念，展現了我們在全球生物多樣性保護領域的引領作用。

**72** 有關生物多樣性的更多資訊和數據，請參閱附錄第 72 頁。

<sup>1</sup> 生物多樣性雖然並非我們企業責任平台的重點議題，但依然是我們重大事項評估（參見第 53 頁）的重要議題。我們從多個範疇促進生物多樣性，並正為此制定一個具連貫性的方法，作為「地球」支柱下的方法之一。

# 社會



人才和社區

我們致力於提升人才素質，並助力我們的社區持續成為宜居、宜業及宜遊的理想之地。透過「人才」和「社區」支柱，我們旨在提升團隊成員、賓客、合作夥伴和本澳的成功、滿意度與實力。

與聯合國可持續發展目標一致

人才：



社區：



重大議題



更多詳情請參閱第 22 頁及 32 頁

# 人才

對於用心執行集團業務的團隊成員、為我們業務發展提供重要支援的供應商，以及到訪我們物業的尊貴賓客而言，我們是他們實現目標的後盾和成功的基石。我們明白自己在這些關係中的責任，並致力秉持高質量的服務和合作關係。

## 2021年至2025年工作亮點

### 人才發展

**1,040萬**

培訓小時用於人才發展

**24**

個新團隊成員發展項目

**259**

名「芳華綻放」團隊成員資源小組成員

**861**

名實習生被吸納



2025 澳門國際幻彩大巡遊

### 人權

**每年**

對現代奴役作出匯報



### 負責任博彩

**313**

個負責任博彩推廣行動



### 發展

**205**

次與 14 間大學建立合作關係

**38**

家供應商榮獲「金沙卓越供應商」嘉獎



# 方法



**團隊成員**  
我們提供卓越的工作環境和所需資源，支持我們的團隊成員實現個人目標。



**供應商和夥伴**  
我們與供應商和夥伴緊密合作，透過互惠互利的關係助力業務發展。



**賓客**  
我們致力提供優質服務和多元化旅遊體驗，贏得賓客的信任和支持。



# 計劃



**金沙中國學院**  
我們通過提供各種學習機會幫助團隊成員、本地青年及業界人士獲取寶貴的綜合度假村工作技能，令他們的事業發展更上一層樓。



**金沙中國 F.I.T.「飛騰」計劃**  
金沙中國 F.I.T.「飛騰」計劃由採購團隊引領，並由財務支持、邀商配對及培訓發展三大部分組成，旨在協助本地夥伴取得成功。

# 人才發展

我們招聘的員工數以萬計，並投放資源培訓團隊成員和酒店業人才，以及為社區提供更多的技能拓展和培訓機會。我們致力透過這些舉措協助人才拓展長遠和有意義的職業生涯，以提升其收入能力。

**概覽**

支柱

人才

方法

人才發展

- 團隊成員提升  
舉辦職業技能培訓、專業發展及健康相關活動以推動團隊成員進步
- 健康、安全及福祉  
為團隊成員提供安全的工作環境，提升身心健康以促進其福祉
- 福利及工作文化  
確保營造一個互相支持及公平的環境，讓我們的人才盡展所長
- 酒店業培訓及工作技能  
助力業內及本地勞動力的培訓和技能提升

2025年目標

**700萬**  
員工發展培訓小時

2025年表現

**1,040萬**  
自2021年起

●●●●● 已達成

2025年，金沙中國憑藉在引才、育才及留才方面的卓越表現，獲「傑出僱主調研機構」頒發「傑出僱主」認證。此外，金沙中國秉持「以人為本」的理念，將團隊成員福祉放在首位，獲得僱主品牌研究所頒發的「幸福職場大獎」。有關更多彰顯公司作為首選僱主和優秀的工作場所，並樹立行業人才管理基準的相關獎項，請參閱第49頁。

**團隊成員提升：**「領導人才培育計劃」於2025年1月推出，共有29名來至金沙中國各部門高潛力的團隊成員參與，涵蓋高級經理至行政總監等不同職級。該計劃提供個人化輔導和指導、知名院校高管領導力課程、沉浸式企業參訪，以及供參加者分享專業知識的平台，旨在為公司的綜合度假村業務培育高素質的優秀管理人才隊伍。核心內容包括與SHL人才測評合作進行特定的人格評測和領導力研討會，

以製定個人化發展目標；高管經驗分享會、以及完成康奈爾大學高管領導力認證課程下的八門線上課程等。參加者亦受益於結構化的導師指導計劃，並赴深圳、東莞開展為期四天的研學之旅，與華為、阿里巴巴集團、騰訊及無印良品的領導者進行交流。這些交流讓他們深入了解推動這些全球化企業成功發展的營運策略與創新實踐。

我們亦推出為期四天的「國際註冊酒店業安保管認證 (CLSS) 課程」，作為金沙中國「特快保安主任培訓生」計劃的重要組成部分。該計劃由公司與澳門勞工事務局合作開展，課程內容涵蓋酒店安全管理體系、危機管理和領導力等主題，並銜接國際標準。該課程亦是為期15個月的特快計畫的關鍵組成部分，旨在加速培養本地青年人才成為部門專業保安主管。此外，金沙中國「特快保安主任培



## 「傑出僱主」認證

2025年9月，金沙中國憑藉在引才、育才和留才方面的卓越表現，榮獲國際權威的「傑出僱主調研機構」頒發「傑出僱主」認證，是澳門旅遊服務業界首家獲得此項國際認可的企業，同時成為亞太區首家通過評審的綜合度假村營運商。「傑出僱主調研機構」總部設於荷蘭阿姆斯特丹，為全球人力資源戰略的認證權威之一，採用200多項嚴謹的評審指標，涵蓋領導力、人才招聘、工作環境、獎勵和認可等18個領域。

金沙中國堅定履行培育本地人才的承諾，過去十年，我們在會議展覽、酒店餐飲、娛樂表演及零售等領域創造超過1,400個工種，累計為本澳社區提供超過90,000個就業機會。此外，我們亦提供全面和共融的人才發展計劃，助力接近14,000名團隊成員在公司發展事業十年或以上。

2021至2025年期間，我們實現了最初設定的700萬員工發展培訓小時目標，並在五年報告週期達到了1,040萬小時的員工發展培訓，當中於2025年更達到了180萬小時。過去五年，我們持續拓展和優化各項培訓舉措，推出一系列全新培訓項目，旨在提升團隊成員專業技能、促進員工福祉，以及加強本地酒店業人才儲備。

## 成就

我們的員工發展計劃圍繞內部晉升、提升員工福祉及促進社區參與。我們致力為員工打造面向未來的職涯發展平台，指導團隊成員為迅速發展的產業做好準備，並營造一個「持續學習」與「習慣養成」的學習文化。

訓生」計劃的 23 名入選學員裡，已有 19 人於本年度成功晉升至保安主管職位。上述兩項課程均隸屬於金沙中國學院的一部分，該學院為團隊成員、酒店從業員及青年人才提供多元化培訓機會，以助力他們的職業縱向與橫向發展，並為本地、合同制及兼職團隊成員打好職業發展與技能提升的核心基礎。金沙中國學院現時設有八個專科學院，涵蓋會展營運及管理、酒店業、綜合度假村管理、娛樂營運及管理、設施管理、負責任博彩、採購和零售等領域。

我們亦為員工開通領英學習 (LinkedIn Learning) 平台，助力其汲取全球前沿知識，並利用內部知識遊戲學習項目、優化教育資助政策、以及推出專項帶薪學習假期。2025 年，共有 399 名團隊成員加入領英學習計劃，累計完成 6,383 門課程，總培訓時長達 6,714 小時。此外，為提升學習平台的成效，每位學員會被安排個人化的學習路徑。去年，我們的團隊成員中有 78% 完成了至少三門課程。公司透過持續推行一系列舉措，例如名家講壇、專業培訓課程、跨區域交流活動及觀影會等，促進文化教育與專業素養提升。金沙中國持續推行「社區領導才能培訓計劃」，以全新的方式培養員工，使參加者深入理解公司的「人才、社區和地球」三大企業責任支柱。2025 年 3 月，該計劃舉辦了一場以「文化與歷史遺產及社區發展」為主題的精彩辯論，特邀澳門科技大學的三位教授擔任評審。整場辯論令人印象深刻，成功地總結平衡旅遊業發展和文化遺產保護的重要性。

金沙中國於 2017 年推出「經理職能發展計劃」，旨在提升團隊成員的職場領導技能，並於 2020 年作出優化。優化後的計劃涵蓋合共 14 個培訓單元，旨在提升現有主管級團隊成員的領導技能和賦能團隊的能力，培育其成為未來領導。2025 年，該計劃已完成九大單元的升級優化工作。為確保培訓內容與時俱進，我們已將新生代溝通技巧、文化與共融及賦權等反映社會發展趨勢的全新課題納入培訓課程。該計劃已有超過 3,500 名團隊成員參與，使員工留存率從 2024 年的 94.7% 提高到 2025 年的 95.4%，進一步降低招聘成本。

金沙中國與勞工事務局合作，推出兩項全新的招聘與發展計劃——「NBA 澳門旗艦店」——招聘專項計劃及「金沙中國盛事項目統籌人才培育計劃」。兩項計劃均採用「先入職、後培訓」的模式，將系統化學習與實踐經驗相結合，以培養娛樂統籌及體育項目開發與管理方面的專業技能。其中 NBA 計劃提供逾 150 小時的品牌營運與個性化服務培訓，旨在提升學員的溝通、銷售、講解及投訴處理技巧。該計劃共吸引超過 200 人報名，最終 26 名優秀人才成功入選。

**福利及工作文化：**我們提供具競爭力的薪酬及業內領先的團隊成員福利待遇，包括免費的全面醫療和牙科福利、退休計劃、帶薪休假與病假、彈性及兼職工作選擇以及團隊成員膳食等。我們秉持「以人為本，生活為重」的理念，不僅重視團隊成員的專業發展和在職福利，更重視提升其整體福祉。為此，我們亦提供產後福利、重返職場的支援、教育資助、員工支援與健康計劃等額外福利，進一步履行促進團隊成員全面發展的承諾。我們的團隊成員穿梭巴士上設有愛心座位，我們後勤區域的洗手間亦設有無障礙設施供殘疾團隊成員使用。

金沙中國推出了多項家庭友善的福利，為迎接新生兒的員工提供支持。團隊成員可在新生兒出生後的首年，享有最長六天的帶薪育兒陪護假。此外，公司設置育兒支援更，讓輪班工作的新生兒父母團隊成員改為固定上班時間，並可連續 90 日每日豁免上班一小時，以幫助團隊成員平衡工作和育兒責任。

**健康、安全及福祉：**我們以「以人為本，生活為重」為指導精神，透過結合將人工智能眼底分析用於快速評估疾病風險等創新科技，以及將「健康營地」數目由 4 個增至 19 個以提升全天候自我健康監測的能力，從而大幅優化公司的積極健康管理方案。我們透過升級「工作·生活 360」全方位健康福利計劃，倡導團隊成員的整體福祉，協助他們在職場之外擁有充實與快樂的身心，並實現整體健康。

2025 年，我們針對部分運動推出了系統性訓練框架，以提升團隊成員的比賽準備和表現。為進一步推廣健康生活和健身鍛煉，我們組織各類運動比賽並鼓勵各部門參與，培養良性競爭的同時也推動團隊成員追求積極的生活方式。我們亦舉辦表彰大會，讓所有運動項目的參加者聚首一堂，表揚其所取得的成績及鼓勵他們分享寶貴經驗。為培育未來領袖和促進合作，金沙中國的團隊開展了「澳琴大健康產業研學之旅」，探討兩地大健康與旅遊產業融合發展。大健康的概念不限於醫療，更是引申到建立一個充滿活力的醫療旅遊中心，並將休閒、養生和傳統中醫藥相結合。該計劃旨在打造便利澳門和橫琴並促進兩地發展的跨境行業生態。我們亦安排各類健康診所、講座和監測服務，其中包括「醫生與我」健康講座和「健康營地」等設施。



#### 「開心 360」邁向五週年

金沙中國的「開心 360」員工身心健康計劃於去年邁向五週年，充分體現公司致力全面提升團隊成員身心健康的承諾。「開心 360」2025 為期 16 天，透過路演、工作坊、健康檢查、瑜伽和正念練習等一系列活動，增強團隊成員的情緒調節能力和正面思維。「開心 360」自 2021 年啟動以來，舉辦超過 100 場活動，吸引超過 23,000 名團隊成員參與。透過重點促進身心健康，該計劃為團隊成員營造有利於支援與發展的職場環境。

我們於去年持續舉辦各類家庭友善活動。例如，金沙中國舉辦了節日親子烘焙工作坊，一年一度的「繽紛夏日」年度活動嘉年華則設有互動遊戲、髮型設計及面部彩繪攤位、以及烹飪、藝術及科學工作坊等，向團隊成員推廣家庭價值觀。「繽紛夏日」2025 活動進一步豐富了內容，新增運動課程、藝術工作坊、探索後勤區及烹飪興趣班等項目，為團隊成員及其家人帶來多元化體驗。此外，金沙中國與教青局親職教育中心合辦親職教育路演，協助家長掌握有效的溝通技巧，並提供平衡工作與家庭的實際支援。

**酒店業培訓及工作技能：**今年，金沙中國共有 237 名實習生於 27 個部門實習。公司特別為實習生打造了「Ready, Get Set, Go!」迎新典禮，讓實習生透過互動體驗及團建遊戲，深入了解公司充滿活力的服務文化與度假村營運知識，為日後投身業界大展才華做好準備。

金沙中國推出「多元發展實驗室」活動，吸引了 17 名學生參與。該項目旨在響應澳門特區政府拓展學術、就業、創業和職業生涯路向的策略。項目不僅為學生提供本澳旅遊業的寶貴知識與實踐經驗，協助他們明確升學方向，更提供學生參觀綜合度假村、獲得實際工作經驗、以及與團隊成員直接交流互動的機會。

金沙中國亦支持「職業放大鏡」系列活動。該活動旨在協助學生規劃職涯路徑，並提供酒店業不同工種的親身體驗，例如整理床鋪和了解服務標準等。自 2023 年啟動以來，已吸引了超過 170 名學生參與。2025 年，我們透過一系列具影響力的招聘會及職涯發展活動，積極支援求職人士。金沙中國 2025 年「就業與職業發展博覽會」，由澳門勞工事務局和澳門工會聯合總會合辦，提供多場不同講座及人力資源工作坊，涵蓋履歷撰寫及面試準備等技巧。2025 年 11 月，金沙酒店管理學院與澳門旅遊大學合辦「創新款待管理學術研討會」。活動匯聚業界領袖、專家及創新先驅，共同探討人工智能、機器人及技術應用的最新發展以及對未來酒店業的影響。此外，研討會亦重點介紹符合聯合國可持續發展目標的創新項目，彰顯業界對可持續發展及負責任實踐的承諾。

金沙中國制定了一項長遠且可持續的人才發展策略，致力與各大院校及青年專才建立長期合作關係。該結構化方案正式命名為「青年人才培育體系」，讓公司透過舉辦綜合度假村體驗日，吸引在校中學生關注，以及在他們升大學後提供多元實習機會，並與這些潛在人才在各個階段建立聯繫。我們亦透過靈活的「職涯體驗培育計劃」等項目，進一步培養人才的專業技能與歸屬感。為構建綜合度假村業務的可持續人才管道，我們開展各類為培育初級管理人員而設的「精英培訓計劃」，至今已推出超過 27 項，積極吸納並培育新一代本地人才，累計招募 578 名精英參與，當中 321 人順利畢業。

「餐飲營運管理人才培育計劃」與「綜合度假村經理培育計劃」旨在透過個人發展與技能提升，培育擔任管理職位的人才。參與計劃的團隊成員須參加管理及領導力培訓、個人效能培訓，並在不同部門實習以熟悉其運作。以上兩項計劃均涵蓋合約與本地全職團隊成員。自計劃啟動以來，共有 28 名畢業學員繼續在金沙中國任職。2025 年，這些畢業學員的晉升率達 39%。

金沙中國於 2024 年與勞工事務局合作重啟「綜合度假村業務分析師培育計劃（IRBA）」。學員需在為期 18 個月的培訓中，在三個分析部門輪流工作。該計劃自 2019 年啟動以來，所有完成輪流工作的學員均獲晉升至業務分析師、高級業務分析師等營運管理職位，實現 100% 晉升率。2024 年，計劃新招募 17 名學員。完成計劃後，學員不僅可正式獲聘為全職員工，更有機會在金沙中國的資助下考取專業資格證書。該計劃亦為團隊成員提供包括數碼軟件、流程及技術方面的知識，幫助他們提升在公司的工作效率及生產力。

金沙零售學院自 2013 年成立以來，一直致力加強零售業界的能力建設，累計培訓超過 14,838 名從業員，提供的專業發展逾 48,472 小時。這些努力不僅全面提升零售從業員的專業水平，更助力優化澳門整體購物體驗，維護本澳零售業的品牌誠信。



### 用心培訓實現持久成效

金沙中國推出了一個以準備和教育為導向的「AI 技能提升計劃」，旨在加強團隊成員的專業知識及為未來做好準備。透過培訓參加者掌握新興與人工智能趨勢和實戰應用，該計劃確保公司能夠及時了解並靈活運用新興技術。課程內容包括透過多個精心設計的「領英學習」線上課程單元，以建立基礎知識；於杭州的華為全球培訓中心進行密集式培訓，並提供大型語言模型開發的實踐操作；以及舉辦專題工作坊，圍繞人工智能（AI）工具的選擇、實務應用及合乎道德的使用方式。14 位經理來自不同部門參與了該項目，完成率達 100%。為確保培訓成效能夠持久延續，公司亦為參加者安排跟進課程，持續提供支援，協助他們將所學知識轉化為可落地的業務策略，為各部門創造實際的業務效益。

75 有關人才發展的更多資訊和數據（包括勞動力及薪酬資訊），請參閱附錄第 75 頁。

79 有關職業健康與安全的更多資訊和數據（包括勞動力及薪酬資訊），請參閱附錄第 79 頁。

# 文化與共融

我們致力於消除障礙和支持弱勢群體，同時匯聚多元觀點及提升業務各方面的包容性。



2025年，我們持續優先於領導能力提升、供應商參與和社區資源投入等方面推動平等。團隊成員中女性比例依然接近一半，男女比例維持在接近相等的水平。

## 成就

**團隊成員計劃：**澳門、新加坡和拉斯維加斯三地的「芳華綻放」資源小組首次建立季度交流平台，共享計劃路線圖。我們集合這個全球女性團隊成員資源小組的力量，舉辦了首個國際婦女節慶祝活動。當中的亮點包括由首席可持續發展總裁兼「芳華綻放」資源小組創辦人 Katarina Tesarova 與瑪莉安·艾德森 (Miriam Adelson) 醫生進行爐邊談話，並在公司的後勤區域同步直播。透過我們的全球女性主導的文化與共融計劃「芳華綻放」，團隊成員能夠參與由導師指導、人脈拓展和發展等計劃。該資源小組透過提供指導，協助女性團隊成員克服事業上的挑戰，平衡工作和個人責任，以及把握新的機遇。

今年，我們的「芳華綻放」資源小組成員參與了一場健康烹飪工作坊，通過親自下廚學習如何烹調美味又營養的植物性餐點。該工作坊提供了助力踐行健康生活方式的實用工具與食譜，營養學知識、正念飲食小貼士和烹飪技巧。此外，我們亦舉辦了人工智能眼底分析活動，通過人工智能視網膜相機，檢測阿茲海默症 (老人癡呆)、腦腫瘤、高血壓、糖尿病等多種疾病的風險，並藉此契機提升成員對自身健康狀況的認知。該小組亦舉辦了一場人工智能工作坊，匯聚不同行業的專家，共同探討人工智能的未來發展以及對我們的工作與日常生活的影響。「芳華綻放」計劃涵蓋合約和全職團隊成員，截至2025年底已有259名團隊成員加入。我們透過一系列舉措積極支援在職母親，包括推行「重返職場」計劃、舉辦親子工作坊及女性健康講座等。「重返職場」計劃致力為因照顧家庭而停止工作的女性提供支援。於2025年，我們優化了該計劃，並將於2026年初與澳門勞工事務局合作再次推出。自「重返職場」計劃啟動以來，已有31名女性加入了金沙中國，並獲得彈性的工作安排和專業培訓。

為滿足年長團隊成員的需要，金沙中國推出了「樂活人生計劃」，以協助團隊成員從全職工作過渡到退休生活，並繼續為他們提供終生福利。2025年，參與該計劃的團隊成員約有601人，平均年齡為65歲。

**供應商和社區參與：**在「本地中小微企支援計劃」引領下為本地供應商提供機會、助力其邁向成功，是金沙中國對外文化與共融的工作重點。透過該計劃，我們向本地微企、澳門青創企業及澳門製造企業提供全面協助，以提升其競爭力，從而爭取更多金沙中國和本澳社區的採購機會。於2025年，我們向這些供應商採購的金額高達3.99億美元。

金沙中國持續推進共融招聘策略，為22名特殊教育計劃的學生提供實習崗位，並舉辦專為不同的殘疾人士而設的職業探索活動。公司亦與本地非政府組織合作，開展各類推廣共融的文化及教育項目。今年，我們將「芳華綻放」融入金沙物美嘉年華等文化項目，為女性團隊成員提供展示創業才能的平台。於2025年，我們參與由澳門勞工事務局舉辦的兩場殘疾人士招聘會，提了44個空缺和23個職位。在23個職位中，有4個職位是新設立的，我們亦成功於2025年聘請了26名殘疾人士。

## 推動人才共融

22名來自特殊及融合教育課程的高中生在金沙中國順利完成了為期三到四周的實習，在九個部門獲得實踐經驗。金沙中國舉辦了「多元發展實驗室」，是一個為學生提供一系列活動的新項目，包括面試工作坊、職業探索活動、互動性質的活動及工作模擬等。該舉措彰顯金沙中國持續致力打造共融職場的承諾，公司已聘用了81名殘疾人士，其中42%在公司服務超過五年，充分展現其承諾。

82 有關文化與共融的更多資訊和數據，請參閱附錄第82頁。

# 供應商發展

本地企業是我們業務不可或缺的一部分，對澳門經濟的健康發展亦舉足輕重。我們致力通過提供大型跨國公司的資源與專業知識助力他們取得成功，並重點扶持中小企和多元化企業的發展。



關注中小企是金沙中國的首要任務之一，為本地居民創造多元就業和良好營商環境至關重要。《拉斯維加斯金沙集團的採購政策》規定，在影響採購決策的所有因素相同時，應優先向本地和多元化企業採購。我們於 2015 年推出了「本地中小微企支援計劃」，成為澳門首家與澳門中華總商會合作共同支持中小企穩步發展的綜合度假村營運商。我們的本地供應商支援計劃專門為配合及支持澳門特區政府的相關政策而設，以鞏固我們長期以來為支持本地中小企供應商以及本地產業的成長與發展所作出的努力。此計劃亦包括各類支援項目，其中 F.I.T.「飛騰」計劃提供財務支持、邀商配對及培訓發展等三大範疇。而財務支持方面，其中一項措施是為合資格的青創微企或本地公司安排預付款或快速付款，以提供急需的資金或現金流。

## 成就

**培訓與發展：**2025 年，金沙採購學院成功舉辦了第十七屆和第十八屆培訓課程，並將課程內容擴展至數字營銷和直播帶貨技巧，助力中小企在不斷變化的市場中蓬勃發展。作為金沙零售學院培訓課程的重要組成部分，金沙中國為零售及旅遊業從業員舉辦了「2025 星級零售服務講座系列」，旨在提升消費者在澳門的購物體驗。2025 年是金沙中國「本地中小微企採購合作計劃」成立 10 周年誌慶，該計劃於 2015 年與澳門中華總商會共同推出。此次誌慶活動彰顯了金沙中國十年來通過提供採購機會、培訓及財務支持賦能中小企的堅定承諾。

10 周年里程碑活動包括 2025「供應商開放日」，為 250 家中小微企與金沙中國採購團隊搭建了對接平台。金沙採購學院至今共舉辦 18 期課程，累計培訓超過 600 家中小企業，相關企業將優先獲得金沙中國的採購合作機會。2025 年，金沙中國採購額達 17 億美元，其中 82% 流向本澳企業，包括 3.99 億美元流向本地中小微企。

金沙中國於 2025 年與本地中小企聯強園林綠化工程展開合作。該公司最初從事物流業務，後轉型至綠化景觀領域，自 2023 年起承接澳門倫敦人室內節慶綠植項目，現負責金沙中國旗下度假村的綠化設計、擺放與養護工作。未來，雙方計劃探索開展戶外景觀與垂直綠化項目，以順應全球城市綠化趨勢。我們亦與本地中小企均安化工股份有限公司展開合作，委託其回收再利用廢棄香皂。未來，我們計劃將再生香皂製成紀念品，贈予參與公司可持續發展活動的人士。均安亦於公司旗下物業一間廚房安裝了廢油分離器，以分離廚餘產生的廢油，讓這些廢油得以被回收並轉化為生物柴油。我們與聯強和均安等本地中小企的合作，進一步體現了公司對可持續發展及本地企業發展的承諾。

**發展平台：**第六屆「金沙物美嘉年華」合共錄得 110,000 人次入場，活動分為八個展區，設有超過 580 個展位。活動亮點包括文創產品區、食品美酒區，以及倡導環保實踐的可持續發展區。「金沙物美嘉年華」持續促進本地中小微企、金沙零售商戶、本地非政府組織及藝文界的聯動效應，以吸引本地居民及香港和大灣區其他城市的消費者。公司持續通過「草堆街創業方案大募集」推進社區活化工作。2024 年優選的七家商戶中，已有六家成功在草對街開業。2025 年，金沙中國特邀其中五家商戶合辦美食巡禮，讓團隊成員品嚐各店的獨特風味，並鼓勵團隊成員與親友一起到訪草堆街。

金沙中國連續第二年舉辦「澳門科創企業里斯本交流團」。今年，公司組織 38 人的交流團前往葡萄牙里斯本，參與為期五天的科技創新交流活動。此活動由金沙中國與澳門經濟及科技發展局 (DSEDT) 合辦、獲澳門科學技術

發展基金 (FDCT) 全力支持，並由金沙綜合度假村孵化中心負責統籌工作，旨在推動澳門科創產業的長遠發展，以及促進澳葡兩地的行業交流。交流團的首站是參與網絡峰會 (Web Summit)，該會議吸引了來自 157 個國家逾 71,000 人次參與，匯聚了世界頂尖專家、創新者、企業領袖及投資者。其他活動包括參加科技企業交流論壇、參訪葡萄牙領軍科技企業與創新基地，以及創科機會工作坊，共同探索創新合作新路徑。



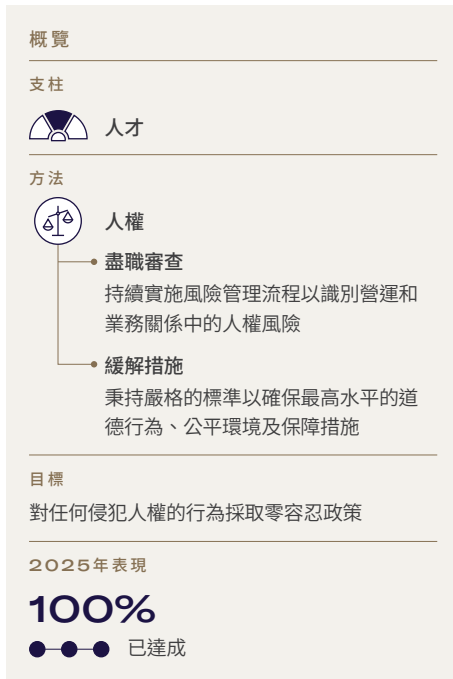
## 澳琴科創產學研反向商業配對會

今年，金沙中國舉辦首屆「澳琴科創產學研反向商業配對會」，進一步強化科創夥伴關係，促進產學研合作，推動智慧旅遊與經濟多元化發展。作為金沙綜合度假村孵化中心的項目之一，「澳琴科創產學研反向商業配對會」由金沙中國與澳門經濟及科技發展局和澳門科學技術發展基金聯合主辦。

此次活動成功推動科技創新與可持續發展，為智慧旅遊及高新技術產業的升級奠定了基礎。活動邀請了學術及科研機構針對公司實際營運需求提出解決方案，以合作共促智慧旅遊發展，共吸引逾 140 人參與。為期六個月的合作旨在促成研究成果轉化為實際應用，推動科技創新，並為具有發展潛力的本地創新企業提供支持。

# 人權

我們始終堅守維護人權的承諾，對任何侵犯人權的行為採取零容忍政策，並以堅決的行動遵循最高道德標準，同時將保護人權的相關措施融入我們的業務當中。



我們在所有業務範圍內保障團隊成員、供應商、合作夥伴及賓客的基本權利與自由，同時對他們表示尊重。我們的首要任務是保障所有團隊成員及合約員工始終維持最高的道德操守、擁有平等的待遇和保護，亦致力保護人們遠離人口販賣、現代奴役和其他侵犯個人福祉的行為。最後，透過維持嚴格的標準和持續的監控，我們能夠識別和緩解潛在問題，從而將人權保障措施擴展至整個供應鏈。

## 歧視和騷擾

確保團隊成員均受到尊重並享有一個零騷擾和零歧視的工作環境，是金沙中國的首要任務及堅定承諾。我們致力提供公平和平等的就業機會，為此，我們絕不容忍團隊成員、主管、經理、高級職員、董事或與公司有往來的任何人士，如供應商、承辦商、顧問、代理商或賓客以任何形式歧視我們的團隊成員或作出性騷擾等行為。

我們的《防止歧視與騷擾政策》為工作場所和工作場所以外的任何工作相關場合，例如公幹、商務會議以及與業務相關的社交活動等不當行為奠定了基礎。所有團隊成員每年必須參加防止歧視和騷擾培訓，而所有新入職員工亦必須在入職後首三十天內完成相關培訓。

## 防止人口販賣

金沙中國致力在業務營運及供應鏈中打擊人口販賣和現代奴役。公司絕不容忍任何人口販賣行為，並在營運層面制定了積極預防和應對策略，以保護我們的物業、賓客和社區。為制定方案，我們與內部和外部專家合作及運用資源，並根據相關政府機構和主要非政府組織的最佳實踐指定期進行人口販賣評估，從而為旗下所有物業制定具體措施，進一步加強防止人口販賣的保障行動。

金沙中國所有團隊成員必須在入職時完成防止人口販賣培訓，並在其後每年接受相關培訓。前線團隊成員亦須額外接受針對可疑活動和危險徵兆的培訓。此外，所有員工亦須在入職時及隨後每年參與公司強制性的合規培訓，其內容涵蓋反貪腐、道德標準、利益衝突、人口販賣等多個領域。該培訓為所有員工而設，包括全職、兼職及彈性工時團隊成員。

2023年，拉斯維加斯金沙集團對其全球人口販賣預防計劃進行了全面檢視，並首次發佈了《現代奴役聲明》。此後，我們更新了相關培訓內容，開展了新的宣傳活動，並增加舉報熱線所提供的語言種類，以便支援更多處於高風險的社群，更完善了供應鏈盡職審查流程，並加強對外部招聘機構的管控。

2025年，我們與本地非牟利組織加強合作，共同推進提升公眾意識、風險識別與預防的宣傳活動，同時對建築工地實施定期巡查，以防範人口販賣風險。更多詳情，請參閱發佈於sands.com的最新《現代奴役聲明》。

## 供應鏈業務夥伴

我們規定供應商必須為所有員工提供公平及安全的工作環境，並維護員工尊嚴和給予尊重。作為供應鏈管理流程的一環，我們監察、緩解及應對人權風險，包括童工、強迫勞動、人口販賣、酬勞、歧視、騷擾和結社自由等方面。

我們的流程涵蓋對所有與金沙中國有業務往來的夥伴（包括供應商、銷售商、承包商、顧問等）進行第三方盡職審查，並要求他們確認以及接受我們的《供應商行為準則》培訓。該流程亦包括年度風險評估、持續審計和評估，以及糾正和補救措施等。我們亦會在建立新的業務關係或開展新業務時審視人權風險。在建立任何關係之前，所有準合作夥伴均須接受我們的第三方盡職審查以評估合適與否。

視乎所建立關係的性質，我們的業務夥伴必須同意我們的《商業行為與道德準則》或《供應商行為準則》。有關我們的供應鏈管理流程，包括開展合作、風險識別、監控和緩解措施等更多詳情，請參閱附錄第99頁。

**84** 有關人權的更多資訊和數據，請參閱附錄第84頁。

**99** 有關供應鏈管理的更多資訊和數據，請參閱附錄第99頁。

# 負責任博彩

我們設立了一系列保障措施以及全面提升負責任博彩意識和相關教育的舉措，以確保旗下的度假村提供負責任博彩環境的同時，亦能夠讓團隊成員在出現相關問題時提供支援。

**概覽**

支柱

人才

方法

負責任博彩

- 團隊成員意識  
根據現場情況及運用業界的方案以減少可能出現的問題
- 措施及保障  
建立流程以協助賓客作出知情的選擇及取得幫助

2025年目標

**80,000**  
負責任博彩團隊成員培訓小時

2025年表現

**107,131**  
自2021年以來的負責任博彩培訓小時

●●● 已達成

金沙中國積極主動地應對因賭博失調衍生的社會問題，並自2007年起推出全面的負責任博彩計劃，以確保公司的業務符合甚至高於本澳博彩法規的要求，讓團隊成員能夠為賓客提供支持、資源及資訊，以建立負責任博彩環境。該計劃旨在提供有關賭博失調的資訊，並為團隊成員提供引導賓客尋求相關協助的培訓。

我們持續與專家學者、賭博失調防治機構、教育機構及社區團體合作，對公司的負責任博彩計劃進行優化。除公司物業範圍內開展的負責任博彩活動外，我們亦為業內和社區的負責任博彩相關團體提供資助，並將最新的專業知識融入到我們的計劃當中。

## 成就

2025年，我們為負責任博彩大使、團隊成員及本澳社區提供獨特的培訓機會，並為賓客提供更好的負責任博彩資源，以加強履行我們在負責任博彩方面的承諾。我們亦繼續優先開展核心培訓計劃和向社區投放資源，以維持我們針對旗下物業所設定的嚴格標準以及與本地組織的夥伴關係，從而為有需要人士提供支援。

**提升團隊成員意識：**2025年，作為金沙中國學院的培訓發展體系的計劃之一，我們正式推出了金沙負責任博彩學院。該學院的負責任博彩工作致力於幫助團隊成員掌握必要的知識與技能，以營造安全且具支援性的博彩環境。去年，該學院推出了三項核心培訓課程，共開展了30場培訓，超過400名團隊成員順利完成課程。

負責任博彩基本知識培訓為前線員工提供負責任博彩原則、公司政策及本地法規方面的基礎知識。我們最為人知的「負責任博彩大使計劃」由受過專業培訓的團隊成員負責，能夠在娛樂場內24小時進行現場監察，及時有效地識別和協助出現賭博失調症狀的賓客。透過進階培訓課程，我們確保這些負責任博彩大使具備適當的知識和技能，能夠有效地識別和協助賭博失調的人士，從而營造一個更安全健康的博彩環境。此外，部份負責任博彩大使亦具備由澳門政府發出的「澳門負責任博彩指導員證書課程」（MRGA）認證。

我們有18名負責任博彩大使在2025年參與課程並獲得MRGA認證，另外更有2名負責任博彩大使通過考核並完成了更高級別的「澳門負責任博彩導師證書課程」（MRGA-TTT）認證。

為關注團隊成員的身心健康，並協助他們為家人和賓客提供支援，金沙中國在2025年舉辦一系列負責任博彩培訓。於2025年，我們向26,685名前線及後勤團隊成員以及負責任博彩大使提供合共36,361小時培訓，並舉辦接近50場負責任博彩路演。透過互動方式，我們為參加者提供常見博彩迷思教育、分享最新負責任博彩資訊、並加深其負責任博彩知識。例如，為支持澳門特區政府的「主動求助·贏得未來」負責任博彩推廣活動，金沙中國與澳門義務青年會、聖公會澳門社會服務處、澳門基督教青年會、鮑思高青年服務網絡及澳門休閒產業職工之家五家本澳非政府組織合作，在公司旗下物業後勤區舉辦一系列路演活動，成功吸引超過46,000名團隊成員參與，讓他們更好地了解賭博失調的早期迹象。

2025年我們舉辦了三場親子活動，以增進家庭成員之間的溝通和理解，並於8月舉辦了「負責任博彩親子眾樂樂嘉年華」，約160名團隊成員、本澳非政府組織成員及其子女一起度過了一個充滿樂趣和教育意義的下午。



## 金沙負責任博彩學院

今年，金沙中國在澳門倫敦人成立了「金沙負責任博彩學院」，並與澳門大學工商管理學院簽訂合作備忘錄，以深化負責任博彩領域的產學合作。金沙負責任博彩學院致力向團隊成員灌輸營造安全的博彩環境所需的知識和技能，以及在全澳進一步推廣負責任博彩原則和實踐，提升團隊成員和賓客的相關意識和福祉，助力澳門打造更成熟和可持續的負責任博彩環境。該合作備忘錄重點推動相關研究資訊交流、人才培育，以及負責任博彩的本地化實踐，致力透過學術研究與行業實踐相結合，攜手培育更多兼具專業和實踐技能的負責任博彩人才。金沙中國於簽訂儀式現場亦向修畢「RG 360—澳門負責任博彩專業大使課程」的41名學員頒發證書。

86 有關負責任博彩的更多資訊和數據，請參閱附錄第86頁。

我們更與5家本澳組織合作，透過12個互動交流讓家長參與並展示培養兒童健康理財觀念的重要性。去年金沙中國負責任博彩推廣活動的一大亮點是與澳門義務青年會合辦的「理財策略戰」，共吸引超過40名中學生參與。他們通過模擬真實財務挑戰的團隊活動和互動遊戲，學習如何制定預算、應對突發狀況、了解電子支付安全和防詐騙知識，並進行理性消費。今年，金沙中國的足球隊參加了澳門負責任博彩協會舉辦的「2025負責任博彩足球邀請賽」。此項賽事旨在促進社區互動與協作，同時也是向廣大民眾推廣健康生活理念與負責任博彩意識的一個重要平台。

2025年我們開展的負責任博彩相關活動包括：金沙負責任博彩學院啟動禮暨合作備忘錄簽署儀式、金沙中國負責任博彩親子眾樂樂嘉年華、金沙中國負責任博彩校園巡迴推廣、負責任博彩新入職員工培訓課程、負責任博彩基本知識培訓課程、負責任博彩培訓重溫課程、負責任博彩大使培訓課程、負責任博彩大使培訓重溫課程、負責任博彩深度培訓課程、負責任博彩資訊亭深化課程、負責任博彩大使進階培訓課程、RG 360—澳門負責任博彩專業大使課程、「預防迷賭—社交賭博要負責」短影片拍攝比賽、RG知識錦囊線上遊戲、「預防沉迷機率遊戲」入班講座、「多元澳門你要知—負責任博彩嘉年華」、「脫離賭海不孤單」線上遊戲、負責任博彩一問、理財策略戰、負責任博彩「迷因」圖設計比賽、預防沉迷賭博快閃活動、「RG脫離賭海—獨木舟體驗活動」、「RG脫離賭海—直立板體驗」、「負責任博彩親子合作挑戰賽、RG滑板體驗工作坊、「VR破迷·負責任博彩同樂日」、負責任博彩親子理財活動營。

**措施及保障：**我們嚴格遵循本地博彩指引，並執行限制進入娛樂場的規定，確保負責任地推廣我們的產品。我們協助賓客作出知情及明智的決策，並嚴格遵守本澳監管部門的博彩法律框架和指示，具體包括在娛樂場入口放置標誌牌以防止未成年人士進入，確保娛樂場入口、指定資訊亭、帳房櫃位、市場部櫃位、博彩區內自動櫃員機螢幕畫面，以及吸煙室、穿梭巴士、博彩區指定區域及金沙中國網站播放的影片均顯示負責任博彩、賭博失調和自我隔離的相關資訊。

此外，21歲以下人士一概不得進入博彩區。相關小冊子可在各個娛樂場入口、帳房櫃位、市場部櫃位及金沙中國網站上獲取。金沙中國於2004年成為澳門首家推出「自我隔離計劃」的博彩營運商，並率先向公司新入職團隊成員提供負責任博彩培訓。

我們持續在本澳推行負責任博彩工作，與團隊成員和本地社區攜手應對賭博成癮及推廣負責任理財，並向本澳5家非政府組織機構款125,000美元，連續第20年支持他們的負責任博彩工作。自2006年以來，金沙中國捐款累計接近110萬美元。

金沙中國再次被認可為「負責任博彩執行模範單位」。繼澳門金沙娛樂場於2024年以及澳門巴黎人和澳門百利宮於2023年獲「負責任博彩執行指標」認證之後，澳門威尼斯人娛樂場和澳門倫敦人娛樂場於2025年更率先再度取得同一認證，並成為澳門首家獲「負責任博彩工作小組」審核通過的「負責任博彩執行模範單位」。認證有效期為三年，相關資格獎狀將於「負責任博彩推廣2025」開幕式上獲得頒授，期間各相關物業須持續優化負責任博彩設施和流程。



#### 以模擬人生揭示沉迷賭博風險

金沙中國和聖公會澳門社會服務處合辦「人生選擇在你手」負責任博彩推廣日，以獨特的互動體驗吸引了合共345人參與。活動要求參加者扮演即將升讀大學的學生，以有限的預算在「機率遊戲」及「工作區」等不同攤位作出消費決定，如過度沉迷賭博將會錯失升讀大學的機會，有力揭示選擇進行高風險行為的不良後果，尤其有助參加者了解盲盒和抽卡等機率式消費的風險。透過模擬真實生活情境，該推廣日活動有助提升大眾對賭博風險和預防賭博成癮的認知，讓他們進一步認識在日常生活中作出負責任決定的重要性。

為響應澳門特區政府2025年以青年群體為重點的負責任博彩活動主題，金沙中國和聖公會澳門社會服務處攜手開展「負責任博彩校園巡迴推廣」活動，邀請本澳五所大學參與。活動透過鼓勵和安排學生參加校內的負責任博彩推廣路演活動和分享會，以及參觀金沙中國旗下物業，增強其對負責任博彩的認知並為預防年青一代賭博成癮作出積極貢獻。活動於本年十月至十一月舉行，合共舉辦四場分享會、四次金沙中國度假村參觀活動和七場推廣路演活動，吸引逾3,800名大學生參與。

# 社區

金沙中國與社區結伴同行，致力解決最為迫切的問題和需求，幫助社區克服困難並把握機會。我們透過投入資金、時間、專業知識和資源，致力於建立長期合作關係，助力確保社區蓬勃發展。

2021年至2025年工作亮點

## 困難救濟

**224,714**

團隊成員義工服務小時

**694**

個社區參與機會

**141,800**

個製作和捐贈的衛生用品福袋與防災應急包

**舉辦**

年度「金沙關懷食物福袋製作活動」



快樂之泉多巴胺

## 社區發展

**2**

個非牟利組織通過「金沙關懷加速器」計劃獲得支持

**29**

項長期社區合作夥伴關係



**10**

項活動於片區活化項目下開展

## 教育

**180萬美元**

用於支持教育

## 文化及文化遺產

**9**

項活動支持本地藝術家



# 方法



### 企業捐贈

我們向非牟利組織及社區事業提供資金與物資的支持。



### 能力建設

我們透過提升社區合作夥伴的能力，幫助他們更好地完成使命。



### 義工服務

我們的團隊成員通過提供寶貴的社區服務，支援有需要人士及助力社區發展。

## 困難救濟

### 糧食安全

與糧食救濟組織合作，提供資源以緩解飢餓問題

### 弱勢群體

解決地區性社會問題，以提升生活質素和基本服務的可及性

### 災害應對及防範

提供關鍵援助，幫助社區做好應急準備、快速動員及於災後盡快復原

## 社區合作夥伴發展

### 能力建設投資

支持非牟利組織發展基礎設施及提升能力

### 技能諮詢

提供專業知識及指導，支持促進成長及發展的戰略舉措

## 文化及文化遺產

### 藝術推廣

投資展示本地藝術家才能的計劃，並提供促進發展的機會

### 保護本地文化遺產

透過支持社區活動，並將本地文遺在國際舞台上宣揚，以延續本地特色文化、身份和文化遺產的傳承

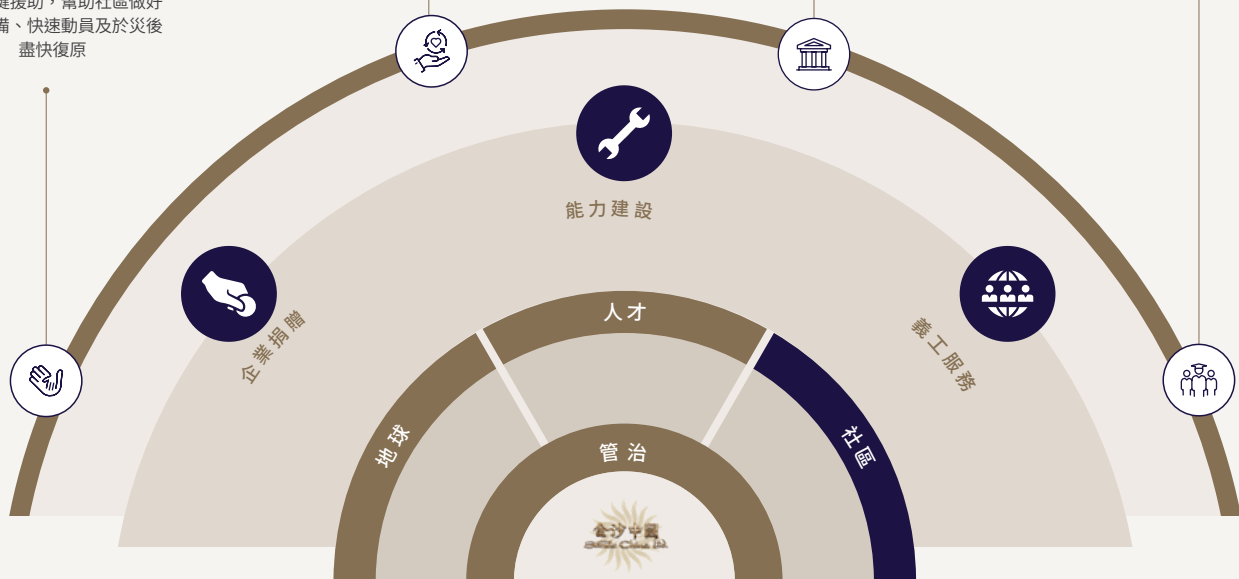
## 教育

### 指導與技能發展

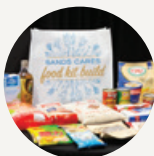
支援學生、高危青少年和有特殊需要的人士，以創造充滿機遇的未來

### 教育資源與基礎設施

幫助學生實現學業目標，減少在知識和學習工具可及性方面的差距，並為改善教育體系的项目提供支持



# 計劃



### 金沙關懷

我們的社區參與計劃引領我們解決迫切問題、增強社區的復原力，並充分發揮地區固有的優勢。



### 「金沙關懷加速器」

受我們已故集團創辦人蕭登·艾德森先生的企業家及慈善精神所啟發，該發展計劃協助新成立的非牟利組織加快能力建設，以發揮更大的影響力


# 困難救濟

作為積極踐行協作精神的企業公民，我們與本地社區合作，助力受災人士度過危機，並消除民眾獲取生活必需品的障礙。我們不僅投入資源支持慈善工作，更傾注時間與人力，助力社區解決各種迫切問題，推動公益事業穩步發展。

**概覽**


---

**支柱**

 **社區**

---

**方法**

 **困難救濟**

- **糧食安全**  
透過捐贈及項目支持以支援糧食救濟組織
- **弱勢群體**  
提升生活質素和基本服務的可及性
- **災害應對及防範**  
幫助社區做好應急準備、快速動員及於災後盡快復原

---

**2025年目標**

**200,000**  
義工服務小時

---

**2025年表現**

**224,714**  
自2021年以來的義工服務小時

●●● 已達成

數以萬計的團隊成員是我們社區參與計劃的核心，他們奉獻時間和精力，以支持我們的非牟利合作夥伴履行使命，讓我們的慈善事業進一步拓展。我們的「金沙關懷」義工團隊展現了我們在本埠秉持無私奉獻的文化，以及團隊成員持續投入志願工作的熱情和激情。

本著慈善精神，截至2022年底，我們於社區服務已突破2021年至2025年訂立的110,000義工服務小時的目標，超出原目標57%。2023年，我們將社區服務的目標重新設定為在2025年底前達到200,000小時，並得到了團隊成員的積極響應。2025年，我們累計完成了224,714小時的義工服務，提前超額完成目標。

## 成就

在困難救濟方面，我們優先考慮滿足人類生存的基本需要、例如食物、支持本澳弱勢群體，以及防範危機和應對。

**糧食安全：**2025年，我們通過「金沙關懷食物福袋製作活動」，並與糧食救助組織保持合作，持續致力解決飢餓問題。金沙中國繼續與澳門明愛合作，300名來自金沙中國、明愛康暉長者日間護理中心及澳門理工大學（MPU）的義工共同製作了3,000個食物福袋，並透過澳門明愛轄下的服務中心分發給本澳有需要的家庭，以提供食物援助。

在「NBA 關懷行動 x 金沙關懷籃球公益周」的第三天，NBA 傳奇球星添·夏達威（Tim Hardaway）與金沙中國高層、金沙中國關懷大使和 NBA 關懷行動義工到訪澳門扶康會寶翠中心，在該中心的「葡角」訓練餐廳，向200名有需要的本澳居民派發愛心午餐和健康用品禮包。

今年，我們向澳門仁慈堂社服店捐款37,500美元，連續第13年支持該社企。約40名金沙中國關懷大使協助向受該社服店資助的逾370戶本澳弱勢家庭派發賀年食物籃。



## 以體育促進共融

「2025 特奧金沙盃·大灣區羽毛球邀請賽」旨在響應於12月在粵港澳三地舉辦的「全國第十二屆殘疾人運動會暨第九屆特殊奧林匹克運動會」（殘特奧會）的目標。本次羽毛球賽事吸引逾200名大灣區運動員參與，率先點燃了對全運會、殘特奧會及相關體育賽事的熱情。通過倡導共融，「特奧金沙盃」不僅展現了體育無邊界的精神，更為各地運動員提供了跨地區技術交流的寶貴平台。

金沙中國羽毛球隊及金沙中國關懷大使更全情投入「2025 全殘特奧運羽毛球賽前特訓營」，與特奧運動員共同參與高強度訓練，

助力他們備戰殘特奧會。金沙中國為健兒贊助訓練裝備、服裝及於東莞集訓的費用，希望讓每一位參與殘特奧運的羽毛球運動員，都能在最佳條件及狀態下出戰賽事，為澳爭光。

除了賽事外，金沙中國亦助力澳門特奧會的「健康運動員計劃」，為殘障人士提供現場健康篩查和推廣預防保健意識。在五月舉辦的「健康關懷日」，金沙中國關懷大使陪同澳門專業醫護人員前往廣州的檢查站，協助醫護人員即場為約40名智障人士進行健康檢查。



### 加強社區災後復原能力

2025年9月，超強颱風「樺加沙」於澳門100公里範圍內掠過。「樺加沙」是近年來威力最強的颱風之一，帶來強風和暴雨，引發嚴重風暴潮，導致澳門低窪地區水位急劇上升。鑒於災後協調恢復工作的緊迫性，金沙中國關懷大使主動聯繫多個非政府組織，迅速評估社區當下最為迫切的需求，透過合作為受災最嚴重的群體提供精準支援。

協助長者居民，特別是使用「平安通」呼援服務的長者，是災後的首要工作之一。金沙中國關懷大使聯同資產與設施管理部的專業人員開展緊急家居維修工作，包括修復結構性損壞、恢復基本水電供應和進行安全檢查，確保其住所適合居住，從而協助長者居民在風災過後重拾安全與穩定的生活。

**弱勢群體：**金沙中國持續支持「平安通」呼援服務和仁慈堂，向數以千計的長者派發食物籃和提供經濟援助。此外，我們通過舉辦共融工作坊及家庭活動，支持自閉症及唐氏綜合症協會的工作。金沙中國關懷大使聯同澳門扶康會會員共200名熱心志願者齊聚扶康會的寶利中心，共同製作了2,600個節日禮包並於兒童節前夕分發給本澳66家兒童服務機構及院舍。金沙中國向澳門扶康會捐贈32,411美元，以支持該會的「樂融社區贈暖意計劃」。「樂融社區贈暖意計劃」亦為扶康會的殘疾人士學員提供就業機會，推動社區就業共融。

位於公司重點活化片區之一的草堆街，其區域易受水浸困擾，嚴重影響了該區中小企的日常經營，店鋪都被積水及雜物淹沒。金沙中國關懷大使向受影響商戶派發包含消毒劑、手套、拖把等必需品；同時協助清理垃圾及雜物，助力商戶及居民盡快恢復正常生活。金沙中國亦承諾改善該街區的營商環境，並提供預防措施，包括為該街區受災最嚴重的三家中小企安裝防水閘及進行防水裝修，以最大程度降低未來可能因颱風和惡劣天氣導致的損失。上述工程預計於2026年初完成。

除了支援居民及企業，金沙中國關懷大使亦向本澳非政府組織伸出援手，其中包括受水浸重創的社企Bosco Green Store。他們協助該店進行清潔、復原及後勤支援，確保其盡快恢復各項主要服務。

2025年，金沙中國向澳門明愛捐款37,433美元，至今已連續22年捐款支持該機構的運營和為弱勢群體提供的服務。共100名金沙中國關懷大使及其家人在第56屆明愛慈善園遊會設置攤位，所籌得的善款全部捐贈予澳門明愛。為進一步支持明愛慈善園遊會及本地社企，金沙中國亦向澳門扶康會及挪亞家庭互助協會購買文創產品，作為攤位遊戲的獎品，以實際行動助力其服務對象發揮藝術潛能，推動社區共融。

在澳門弱智人士家長協進會（AFEDMM）舉辦的34週年晚宴上，金沙中國捐款31,700美元，款項用於支持三個具有實質影響力的舉措，例如為曉光中心購置康復設備，幫助50名重度智力障礙人士改善肢體活動能力、認知能力及感官統合能力，助力他們在年齡漸長時維持積極穩定的生活。透過向該協會提供捐款，成立10年的虹光Band能夠升級其樂器設備。協會亦因更換六類陳舊樂器而受益，讓樂隊成員能夠更專注提升演奏技巧、進行音樂創作和帶來更自信的演出。此外，我們採購超過1,200件由智障學生及其家人手工製作的花藝作品，支持他們的藝術創作，並於情人節和母親節期間贈予金沙中國旗下餐廳的賓客，彰顯這些創作者的才華與創意。

**災害應對與防範：**2025年，我們透過「個人衛生用品福袋製作全球志願活動」捐出了30,000個福袋。自2014年以來，已累計協助向有需要的家庭提供了超過415,000個衛生用品福袋。我們亦與澳門紅十字會合作，共同開展應急物資包製作及防災培訓工作坊，惠及數千戶家庭。2025年，我們在旗下多個物業舉辦捐血活動，吸引了331名團隊成員參與並捐出275個單位的血液。此外，我們積極關注血庫存量，並在庫存不足時主動與捐血中心協調捐血工作，而捐血中心也會在特殊血型（如Rh陰性血型）緊缺時聯繫我們。我們特別在巴黎人巴士大堂設置了捐血車停泊區，以方便舉辦捐血活動。我們憑藉在這方面的貢獻，榮獲「團體捐血最高人數獎」。這些行動體現了金沙中國對本澳社區災害應對與防範工作的支持。

今年，金沙中國圓滿完成「金沙關懷防災社區推廣及應急包項目」，共製作及分發了1,500份防災應急包，並在本澳學校舉辦民防工作坊。金沙中國透過每年在颱風季前開展該項目，旨在提升公眾對自然災害及緊急情況的應對意識，同時提供必要的物資儲備和實用的防災及應對指導。活動更是第二年走進本地校園舉辦民防工作坊，幫助學生從小培養災害及緊急狀況的應對技能。這些應急包經過專門設計，為受助家庭提供防災、緊急情況及個人防護所需的資源。

89 有關社區外展的更多資訊和數據，請參閱附錄第89頁。

## 社區合作夥伴發展

我們致力於協助為社區服務的非牟利和非政府組織，以提升他們的能力、完善基礎設施及服務，從而擴大其影響力。透過投放資源，我們助力這些組織取得更佳表現，並與他們共同努力，確保我們的社區能夠建立堅固的社會基礎。

**概覽**

---

**支柱**

 社區

---

**方法**

 社區合作夥伴發展

- 能力建設投資  
支援基礎設施並提供平台以提升能力
- 技能諮詢  
提供專業知識以促進成長和發展

在澳門，我們與非牟利和非政府組織建立合作夥伴關係。這些組織在面對困難時始終站在最前線，致力於維護我們社區的優良生活品質。

### 成就

2025 年，我們透過多項提升能力計劃幫助非牟利合作夥伴成長。

**「金沙關懷加速器」：**「金沙關懷加速器」是我們的全球旗艦計劃，為非牟利組織提供為期三年的成長支持。透過提供資金、系統性指引及客制化指導和諮詢幫助他們制定具影響力的舉措。該計劃於 2025 年達成多個里程碑，包括慶祝綠色未來成為第五個畢業的組織。至今我們合共為該三年成長支持計劃投放 150,000 美元，並提供 199 小時的團隊成員諮詢服務，以助力各成員機構實現其發展目標。

在參與「金沙關懷加速器」的三年期間，綠色未來不僅是該計劃在澳門的首個成員機構，更實現了多個重要里程碑，包括設立並成功營運「拾芳」環保回收社企，透過推出特有的服務填補本澳回收市場的缺口。

綠色未來成立於 2012 年，旨在透過開展教育活動提升本澳社區對商業回收的認知。該組織於 2022 年加入「金沙關懷加速器」計劃，目標是設立可持續發展企業「拾芳」。綠色未來與金沙中國合作期限屆滿時，其回收服務的訂閱者已由推出時的 12 個增加至 45 個。綠色未來亦提升了「拾芳」的能力，使其成為依靠回收紙皮維生、且未受到任何支援的獨立拾荒者的重要資本，並與超過 200 名拾荒者建立了聯繫，更推出了手推車交換計劃和夜間紙皮存放等重要服務。

「拾芳」是澳門首家廢棄物上門回收商，回收範圍包括塑膠、金屬、紙張、玻璃、電子設備和衣物等多種物料，以進一步滿足市場需要。該非牟利組織計劃從「金沙關懷加速器」畢業後，透過擴大服務範圍至大型活動和擴展回收網絡，持續提升本澳的回收方案，以提高對環境的正面影響。

來年，我們的「金沙關懷加速器」計劃將邁出新的第一步，與本澳非牟利組織可持續發展協會 (Sustaincia) 合作。該協會成立於 2020 年，旨在透過科技和社會事務推動可持續發展，並創造一個在經濟發展、社會責任和環境改善的前提下，提供對話和思想交流機會的社區平台。可持續發展協會亦通過科學、技術和社會工作，在本澳和大灣區的可持續發展項目上取得重大進展。



Philip Colbert 澳門藝術之旅

### 推動本地社區活化工作

作為金沙中國片區活化項目的關鍵舉措之一，「草堆街創業方案大募集」透過提供資金，助力本澳創業者以創新方案在歷史悠久的草堆街開業，目前已取得顯著成效。金沙中國透過「草堆街創業方案大募集」提供實質協助，鼓勵本澳中小企進駐草堆街，從而激活街區經濟，令歷史悠久的草堆街恢復生機。

2025 年，金沙中國透過將文化保育和藝術呈現相結合，持續為本澳歷史片區注入新的生機，其中重要一環就是益隆炮竹廠舊址的活化工作。作為澳門的標誌性園區，益隆炮竹廠舊址反映了澳門從傳統製造業轉型成為現代文化之都的歷程。

自 2024 年底起，我們舉行了「韻動益隆」名師寫生營及作品展，鼓勵大眾在四位本澳著名藝術家的指導下進行創意寫生。具有百年歷史的益隆炮竹廠舊址為文化藝術交流提

供了絕佳的平台，四位藝術家導師指導參加者透過藝術生動呈現園區之美，突出了澳門深厚歷史底蘊和現代城市景觀之間的鮮明對比。此外，我們亦與澳門管樂協會合作，在活動期間帶來管樂表演，為青年音樂家提供展示音樂才華的平台。

在益隆炮竹廠舊址和澳門其他區域，創意和文化故事以令人耳目一新的方式相互交融。其中最引人注目的當屬普普藝術家菲利普·考爾伯特 (Philip Colbert) 專為澳門打造的《炮竹龍蝦國王》及《葡國公雞龍蝦先生》，是他在澳門展覽的作品之一。這場充滿奇思妙想的展覽將海上文化旅遊項目打造成全城藝術盛會，其中高四米的巨型不鏽鋼雕塑《炮竹龍蝦國王》和巨型雕塑《躺著的蘑菇龍蝦先生》在益隆炮竹廠舊址展出。這些藝術實踐是金沙中國片區活化項目的重要組成部分，該項目與源於大自然或以文化為核心的藝術持續緊密結合。

## 文化及文化遺產

我們的度假村坐落於全球知名目的地，擁有豐富的文化景觀和獨特的歷史遺產。我們致力於保護並促進本地藝文界、傳統與節慶的傳承，透過投放資源促進其發展，並將其推向世界舞台。

### 概覽

#### 支柱



社區

#### 方法



文化及文化遺產

##### 藝術推廣

投資於能夠展示及推廣本地藝術家及其作品的項目

##### 保護本地文化遺產

傳承本地獨特的文化、身份及歷史遺產

### 成就

2025年，我們在澳門的物業多措並舉，持續推廣本地文化遺產、活動及地標。

**藝術推廣：**藉澳門樂團和長笛演奏家崔娜卿為「情約首爾」音樂會同台獻技的機會，金沙中國特別邀請了140位本地管樂愛好者、學生及音樂家參與分享會，了解崔娜卿的音樂歷程與演奏心得，並欣賞特別編排的曲目。此外，金沙中國亦鼎力支持「第五屆粵港澳大灣區中國戲劇文化節」，透過呈獻《徽州女人》與《徽州往事》兩部經典劇目，推廣被列入國家級非物質文化遺產的黃梅戲藝術，並邀請團隊成員入場觀賞。

此外，為慶祝第十五屆全國運動會隆重開幕，「金沙中國表演藝術計劃」首次將廣州歌舞劇院創作的大型舞劇《龍·舟》帶到澳門。這部標誌性的演出不僅是對中華文化海外傳播的深化實踐，更是首次以龍舟競技為主題的國家級舞臺劇目在境外進行文化展演。今年亦舉行了「2025金沙中國亞洲少年劍擊精英聯賽」，吸引了近1,200名6到14歲的少年劍手參與，分別來自中國內地、香港、澳門、台灣及全球多個國家。賽事首次增設多個組別的個人賽及團體賽，以鼓勵更多年輕劍手踴躍參與，藉此助力澳門體育人才的長遠發展。

作為澳門文化局主辦的第二屆澳門國際兒童藝術節亮點音樂劇之一，金沙中國特別在威尼斯人劇院呈獻八場《迪士尼魔法盒子》音樂劇，將世界級娛樂引進澳門，不僅發揮澳門作為國際交流平台的優勢，更助力推廣澳門「演藝之都」的國際地位。



### 以藝術讓歷史煥發新生

金沙中國致力推行片區活化項目，重點促進歷史悠久的草堆街一帶的商業活力。去年，金沙中國牽頭聯動本澳一眾藝文界專業人士，出版了《芳草尋源——圖說草堆街》，生動地體現了公司於這方面的承諾，並獲得了刊物（業界）獎項的認可。

雙語圖冊《芳草尋源——圖說草堆街》呈現歷史老街的深厚文化底蘊，透過生動的故

事、人物訪談和鮮活靈動的插圖，引領讀者走進草堆街的數百年歷史老店，細數草堆街的傳奇事蹟。該圖冊由金沙中國與澳門美術協會共同參與製作，獲澳門各公共圖書館及學校收藏，成為教育和文化共賞的珍貴資源。憑藉該出版項目，金沙中國於亞太旅遊協會（PATA）表彰亞太地區卓越創新的旅遊項目年度頒獎典禮中榮獲「最佳市場推廣項目——刊物（業界）」金獎殊榮。

公司連續第二年贊助亞洲電影大獎學院舉辦為期五天的密集培訓課程，由世界級電影工作者為有志投身電影行業的亞洲電影人提供指導與專業培訓。最終合共八部短片作品脫穎而出，將獲得導師團隊的專業支持以完成創作，並有望於全球各大電影節中亮相展映。此外，金沙中國於澳門博納國際影城為300名金沙中國關懷大使及其親友舉行動畫電影《哪吒之魔童鬧海》觀影會，以感謝義工多年來對澳門社區的無私奉獻，並向大眾推廣中華傳統文化。

我們旗下度假村亦積極支持本澳各類藝文活動。金沙中國不僅贊助一年一度的澳門國際音樂節，更協辦第二屆澳門國際兒童藝術節，其中包括於鄰近澳門金沙的澳門文化中心廣場舉辦戶外藝術嘉年華。金沙中國亦為澳門特區政府文化局主辦的「藝文薈澳：澳門國際藝術雙年展2025」呈獻兩大展覽——專題展「快樂之泉多巴胺」和平行展「無界藝象：國際當代藝術展」。

**保護本地文化遺產：**支持本地傳統、節慶與地標亦是我們澳門物業的重點關注領域。2025年，超過30名金沙中國關懷大使及其家人參

訪孫中山先生於草堆街開辦的中西藥局舊址，以紀念孫中山先生逝世一百周年。中西藥局由孫中山先生於1893年在草堆街80號開設，在澳門歷史中留下了他作為澳門首位華人執業西醫師的光輝印記。金沙中國希望透過舉辦是次歷史景點參訪活動，讓參加者了解孫中山先生對澳門所產生的深遠影響，以及草堆街由古至今的演變歷程。參加者進一步了解到孫中山先生與澳門的淵源，尤其是他為國家獨立與民族復興所秉持的奉獻精神與堅定意志，同時探索了傳統「下舖上居」式騎樓的特色和建築風格。此外，參加者亦走訪了草堆街的傳統老店，並參觀了金沙中國透過「草堆街創業方案大募集」協助開設的特色商店。今年，「2025澳門國際幻彩大巡遊」吸引逾1,800人參與，當中包括來自15個國家及地區的23個藝團、本澳近60個參演團隊，以及中國湖州市、韓國安城市、日本鎌倉市的特邀代表團，透過在澳門大街小巷呈獻精彩熱鬧的音樂與舞蹈表演，宣揚社群多元共融的精神。

# 教育

我們致力為所有人提供更多接受教育的機會，並幫助弱勢群體克服學習障礙，以建立未來蓬勃發展的勞動力。



為配合我們人才發展的重點工作，我們與社區合作以構建堅實的教育基礎，並創造高等教育、職業培訓和就業的途徑。我們支持的相關舉措旨在增強青少年在學齡成長階段的能力，並確保所有學生獲得技能發展和學業提升方面所需的資源。

## 成就

我們根據本地的實際需求制定教育活動，並參與各種計劃，包括優化教育資源及擴展學習機會。

**指導與技能發展：**「舞台技術及活動製作課程」由金沙中國與教育及青年發展局、澳門生產力暨科技轉移中心聯合開辦，並於 2025 年迎來首屆課程學員順利畢業。此課程於 2022 年正式啟動，為期三年，招生對象為中葡職業技術學校的高中生，課程結合學術理論教學與沉浸式實踐培訓，幫助學員在修讀期間積累燈光、音響、舞台設計、安全管理及後台運作等領域的實踐經驗，包括於澳門巴黎人劇場、會展設施及購物中心等多個重要場地進行為期九個月的實習。

此外，金沙中國亦與挪亞青少年成長發展中心和聖公會青年領袖發展中心合作，組織橫琴研學之旅，讓參加者深入認識大灣區及橫琴粵澳深度合作區的發展現況。44 名參加者參訪多個重點地標，深入了解橫琴與澳門的融合發展藍圖，以及澳門社會服務模式落地橫琴所帶來的機遇。

**教育資源與基礎設施：**今年，金沙中國贊助於澳門倫敦人舉辦的「人工智能助力可持續發展目標——2025 全球青年 AI 未來創新賽」。是次賽事由聯合國大學澳門研究所主辦，當中的「環境人工智能：生態環境與綠色轉型挑戰」共收到來自 47 個國家提交的 131 份參賽方案，其中 36 份方案來自全球南方地區。來自本澳及世界各地的 15 支青年決賽隊伍齊聚澳門，展示其研發的人工智能解決方案，涵蓋氣候變化復原能力、自然資源保育、可持續能源項目，以及專為發展中地區而設的人工智能工具等核心議題。

最後，金沙中國支持 FIRST® LEGO® League (FLL) 與澳門科學館合辦以「深海潛思 SUBMERGED」為主題的樂高聯盟賽，鼓勵 4 至 16 歲的兒童和青少年探索並深化科學、技術、工程、藝術及數學 (STEAM) 領域的知識。此外，金沙中國舉辦了「金沙關懷呈獻：樂高®教育小小工程師親子工作坊」。該工作坊透過引導參加者親手搭建樂高積木機械人並與其他隊伍合作，培養參加者的創新思維和解決問題的能力。



## 讓 NBA 活力深入社區

為慶祝備受矚目的 NBA 中國賽 2025 於澳門舉辦，NBA 關懷行動與金沙關懷攜手啟動「NBA 關懷行動 x 金沙關懷籃球公益周」。這項為期五天的活動以大型國際體育賽事的熱潮為契機，匯聚本澳不同社群，吸引包括金沙中國關懷大使等超過 2,200 名義工及社區成員參與。於勞校中學舉行的青年校園籃球交流活動為公益周揭開序幕。活動由 NBA 傳奇球星米治·列治文 (Mitch Richmond) 和 NBA 教練帶領，吸引合共 200 名師生參與，以及 12 名來自貴州及內蒙古參與「NBA 關懷行動·女生主場」計劃的鄉村師生，眾人齊聚一堂交流學習、建立友誼和共同成長。列治文與王英偉博士更分別代表 NBA 及金沙中國，向勞校中學捐贈籃球及訓練器材，支持該校籃球項目的發展。

公益周啟動儀式邀請到多位重量級嘉賓出席，其中包括 NBA 主席亞當·蕭華 (Adam Silver) 以及奈史密斯籃球名人堂成員、姚

基金會理事長姚明。鳳凰城太陽隊及布魯克林籃網隊的現役球員為澳門多所學校共 60 多名師生提供技術指導，並與金沙中國關懷大使一同製作禮品包及健康用品禮包，為之後的社區外展活動做好準備，體現了 NBA 和金沙中國的公益理念。

NBA 傳奇球星添·夏達威 (Tim Hardaway)、金沙中國管理層、「女生主場」計劃成員、姚基金會義工及金沙中國關懷大使一行到訪澳門扶康會寶翠中心，向社區有需要人士派發 200 份愛心午餐和健康用品禮包，身體力行向弱勢社群送上關懷，傳遞溫暖力量。籃球社區嘉年華於澳門威尼斯人金光會展的 NBA House 舉行。金沙全球大使大衛·碧咸 (David Beckham) 與 NBA 傳奇球星夏恩·馬利安 (Shawn Marion) 與 120 名來自澳門本地社會服務機構的會員家庭進行籃球互動。

# 管治



我們著重對持份者保持透明度，並為本身的行動承擔責任。我們為負責任和合乎商業道德的表現訂定了嚴謹的標準，為我們對旗下人才的支持、對社區的影響以及對保護地球而肩負的責任提供了穩固的基礎。

# 方法

我們採用完善的政策、程序和監督實踐系統，確保我們負責任地管理各方面的業務以及與合作夥伴的關係。

## 我們的道德行為準則

### 尊重個人

我們以協作、合乎道德和值得信賴的方式與團隊成員、賓客、供應商和業務夥伴合作。

### 保護公司和投資者

我們實施全面的匯報、監控及監督系統，審慎地管理風險。

### 以合乎道德和合法的方式經營業務

我們的《商業行為與道德準則》確保我們以誠信方式行事和符合法律、財務及 ESG 責任。

### 增進我們社區的發展

我們為本地旅遊業帶來實質貢獻，不斷投資促進本地旅遊業持續增長。

## 重大議題



### 企業文化

#### 企業管治

維持全面的管治架構為我們的企業責任承諾提供支柱

#### 商業誠信

實施監控程序及流程以確保負責任及合乎道德的表現

#### 風險管理

建立管理公司整體風險的文化、能力及慣例



### 負責任企業

#### 防範金融犯罪

對非法財務活動實施零容忍政策

#### 私隱及網絡安全

我們對系統及通訊協定作出堅定的承諾以保障隱私及資訊安全

#### 政策參與

代表本公司的利益以合乎道德的方式參與公民活動



### 供應鏈管理

#### 期望及監控

確保我們的供應鏈在道德、公平及保障方面達到最高水平

#### 能力建設

通過培訓及發展平台提升本地企業的能力

#### 合作及夥伴關係

與供應鏈中的夥伴合作，推動對環境及社區有正面影響的行為



澳門康萊德酒店尊貴套房

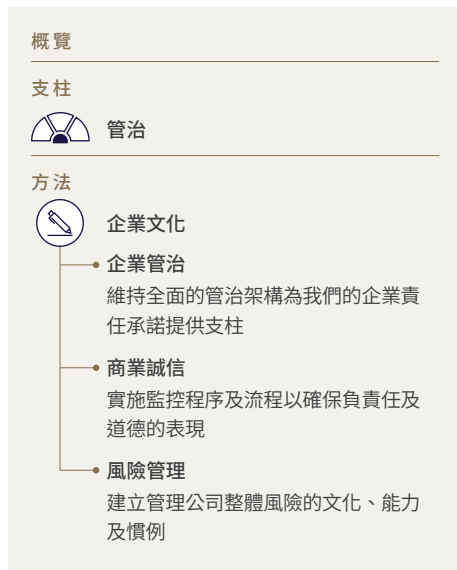
## 2021年至2025年工作亮點

過去五年，我們在加強管治框架、將誠信融入全球營運方面取得了實質進展。我們透過開展「選擇誠信」及「共同保護金沙」宣傳活動，鞏固公司在道德行為和透明度方面對全體團隊成員的承諾，並將 ESG 目標納入高管薪酬，將領導層激勵機制與公司的 ESG 策略性目標直接掛鉤。

我們始終秉持濃厚的合規文化，所有團隊成員均須完成年度合規培訓，以確保了解公司的相關標準和法規要求。這些舉措彰顯了我們對負責任營運實踐、問責以及與持份者保持公開透明溝通的堅定承諾。

## 企業文化

我們的文化兼具啟發性及挑戰性，令人才不斷致力於樹立兢兢業業的服務質量標準，並透過創新精神及團隊合作力求卓越。時刻在集團公平、誠實、道德方面的價值引領及鼓舞下，敢於挑戰酒店業的傳統思維，並堅守人才、社區及地球的持續發展。



### 企業管治

從董事會對管治常規的監督到納入整個組織的風險管理協議及程序，我們確保公司的業務在各方面嚴格遵守最高表現標準，以負責任及合乎道德的方式行事。金沙中國於開曼群島註冊成立，並於聯交所上市。集團根據適用的澳門法律獲得許可並受其規管，且須獲得澳門特別行政區政府的批給方可於澳門經營娛樂場幸運博彩。我們的董事會和管理團隊堅定致力於有效的企業管治，以全面滿足該等司法管轄區的要求。我們的企業管治架構由董事會制定及監督，並由我們的高級行政人員帶領執行相關標準和程序及對董事會負責。我們已於董事會層面建立領導能力和全面監管，以確保我們履行主要職責—取得豐厚的業務回報、推動可持續發展及關注持份者權益。

91

有關企業管治議題的更多資訊和數據，請參閱第 91 頁。

### 商業誠信

我們相信，無論是提供無與倫比的賓客服務、與商業夥伴合作，還是照顧我們的團隊成員，我們都應以正確的方式行事。我們的《商業行為與道德準則》體現了上述承諾，確保我們以誠信行事並履行法律、財務和 ESG 責任。該準則適用於公司所有董事、高級管理人員（包括我們指定的高級行政人員）、團隊成員、顧問、供應商及代理，且不受工作地點限制。我們非常重視道德問題，不接受任何不當行為。《供應商行為準則》符合我們整體的《商業行為與道德準則》，確保我們的供應商遵守其業務所在司法管轄區的適用法律、準則及法規，並符合我們在保障人權、維持嚴格的健康與安全常規等方面的準則，並對環境負責。

### 企業風險管理 (ERM)

金沙中國採用特雷德韋委員會贊助組織委員會 (COSO) 企業風險管理框架，並採用涵蓋風險識別、風險評估、風險應對以及風險監察和匯報的一套方法。董事會及審核委員會負責監督本公司風險策略及目標的制定，包括公司的企業風險管理流程及活動，並對有關流程及活動的有效性負責。通過與整個公司的各個營運風險責任人持續合作進行風險評估以確定主要風險，並適時將相關風險納入風險清單內。我們為包含在企業風險管理流程內的主要風險制定經過檢討及批准的正式緩解計劃，並定期更新其實施進度。對本公司可能造成重大不利影響的潛在風險均列於金沙中國年報，該年報可於公司官網 [sandschina.com](http://sandschina.com) 查閱。此外，未列入企業風險管理流程中的非重大風險由各相應業務部門管理及監察。企業風險管理執行保



澳門瑞吉酒店大都會套房

### 我們對誠信的承諾

2025 年，我們繼續堅守對誠信的承諾。我們自 2024 年開展的「選擇誠信」主題活動圓滿結束，期間完成了兩年一度的「道德文化與合規問卷調查」。調查結果顯示，團隊成員與公司的價值觀高度一致並勇於發聲。基於該調查結果，我們於 2025 年推出了「攜手守護金沙」宣傳活動，進一步強化我

們對道德實踐的承諾，並強調調查過程與紀律程序的更高透明度。該宣傳活動通過向全體團隊成員發送信息、張貼海報及分享其他相關資源，展現我們對公平與尊重的重視，強調公司禁止任何報復行為的政策，並提升團隊成員對合規調查流程的認識。

薦人負責為公司設定在實現策略目標時可承受的風險性質與程度，並向董事會或其委員會匯報需要關注的重要風險問題。

由獨立非執行董事組成的董事會審核委員會負責監察企業風險管理流程，以確保其按照既定策略及目標運作，並與管理層合作應對主要風險敞口。審核委員會亦每年評估管理層為監控和管理這些風險敞口而採取的步驟，並對公司的風險評估及風險管理指引及政策提供意見。各董事會委員會運用其專業知識監察及處理其職權範圍內的風險。審核委員會成員定期與負責高風險領域的風險管理領導層會面，進行持續對話，檢視風險審核結果，建立監控系統，評估相關進展、新興趨勢和發展情況，從而提供資訊協助公司採取行動。

企業風險計劃管理團隊負責制定、監督及執行公司的企業風險管理方法。該團隊在架構上獨立於業務部門，確保風險管理融入整個組織，並對風險管理的執行和監督進行明確問責。我們通過與公司內各營運風險責任人持續合作進行風險評估以識別主要風險，風險責任人需將適當的風險管理流程、慣例和監控措施融入日常營運之中，在其部門或職能內推動風險文化，並制定風險和績效指標以衡量、追蹤和匯報風險趨勢及識別新興風險。

企業風險管理執行保薦人須向董事會或審核委員會匯報需要關注的主要風險事宜。由不同部門管理層組成的企業風險管理委員會則負責協助審核委員會監督企業風險管理流程及其實施。為確保全企業風險文化的有效性，我們已訂制一系列策略並將其融入公司營運當中，包括對已識別的風險及相應的緩解計劃進行季度性討論，將智能風險管理實踐的企業目標納入績效管理流程，並以風險標準為基礎作出發展支出。作為績效管理流程的一部分，團隊成員每年設下的個人目標必須與公司的目標一致，其中包括智能風險管理決策實踐等，從而促使已識別重大風險的相關部門設立與風險相關的目標。

我們的內部審計部門每年進行合規審查，以評估聯交所發布的《企業管治守則》第 D.2 條的履行情況，以及風險管理流程的充分性和有效性。

有關我們評估和管理人權風險的流程請參閱第 84 頁，有關供應鏈風險評估見第 99 頁。



澳門康萊德酒店金御套房

## ESG 監督

作為公司的最高管理層，董事會對金沙中國的 ESG 事項全面負責。我們的董事及行政人員堅信，良好的企業管治是創造股東價值及確保公司以符合所有持份者利益的方式妥善管理的關鍵。環境、社會及管治委員會協助董事會履行其對集團的 ESG 策略及匯報方面的監督職責。環境、社會及管治委員會監督及監察集團的 ESG 策略、方針及目標、集團的 ESG 匯報，以及集團 ESG 政策及措施的實施情況，並在必要時向董事會交代需要匯報的議題。審核委員會監督整個企業的風險管理計劃。環境、社會及管治委員會則監督 ESG 計劃，包括管理相關風險。主要風險（其中可能包括 ESG 風險，取決其重要性）將通過企業風險管理計劃上報至審核委員會，ESG 風險則由環境、社會及管治委員會評估及管理。

薪酬委員會負責監督公司的薪酬政策及架構，包括薪酬及獎勵計劃等。環境、社會及管治委員會亦定期接受 ESG 培訓。2025 年，董事會收到 ESG 相關的市場趨勢、聯交所對氣候相關披露的新要求及相關上市規則的更新。董事會為「人才」、「社區」及「地球」三大企業責任支柱提供整體指導，並通過環境、社會及管治委員會監督公司在上述領域的表現。環境、社會及管治執行保薦人與董事會和環境、社會及管治委員會合作，負責檢視公司的 ESG 計劃並確定重大 ESG 議題的優先順序。環境、社會及管治監督委員會由環境、社會及管治執行保薦人委任的管理層成員所組成，負責協助環境、社會及管治執行保薦人監督公司的 ESG 項目及

其執行情況，以及就 ESG 相關事項與環境、社會及管治執行保薦人進行溝通。

### 環境

「金沙環保 360」全球可持續發展計劃透過整合公司旗下所有物業及業務的營運標準及程序，為我們在環境可持續發展領域的管治實踐提供指導。我們的環境、社會及管治委員會負責可持續發展及氣候相關的議題、項目及舉措，並透過指導及監督，帶領環境、社會及管治執行保薦人、環境、社會及管治監督委員會及可持續發展團隊進行相關工作。

### 社會

我們在勞動力發展領域的人才支柱舉措由人力資源團隊負責管理，我們應對社區健康問題的工作則由世界級的社區參與計劃「金沙關懷」所指導，以及我們的文化及共融計劃由人力資源高級副總裁和企業傳訊及社會事務副總裁共同管理。

### 管治

廣泛的制衡措施及實用的管治政策和程序由我們的法律及規章制度監察部在行政副總裁、首席法律顧問兼公司秘書以及規章制度總監督兼副總裁的領導下進行管理。公司的企業風險管理計劃由企業風險管理委員會負責，並由審核委員會代表董事會進行檢討。供應鏈相關的 ESG 議題及風險則由行政副總裁兼財務總裁進行監督。

## ESG 風險評估

作為 ESG 重大事項評估的一部分，我們根據公司對外部影響的重要性以及議題可能帶來的內部風險，識別 ESG 方面的重大議題。過程中我們涵蓋企業風險管理計劃中的風險，以及針對上述結果和識別低水平風險的基礎議題評估，包括環境風險和人權相關風險的評估等。有關重大事項評估流程的更多資訊，請參閱第 53 頁。

**環境風險評估：**我們按照 COSO 企業風險管理框架和氣候相關財務披露工作小組 (TCFD) 框架的最佳實踐流程，對氣候相關風險等環境風險進行評估。「金沙環保 360」團隊每一年至三年進行一次風險評估，並根據新的業務發展或變化情況進行更頻密的評估工作。

環境風險評估過程中，我們採用背景研究、持續風險監察和持份者參與等多種方法識別相關風險，並使用公開的工具、基於研究為基礎的溫室氣體濃度軌跡及內部分析以完成評估，然後以五分制評定發生環境風險的可能性及影響。識別出的風險將根據其影響被納入企業風險管理流程或由「金沙環保 360」團隊負責管理。

我們將環境和社會評估的結果納入公司的 ESG 重大事項評估之中，以進一步管理低水平風險。這一過程為制定公司社會責任平台「人才」、「社區」和「地球」三大支柱的策略奠定了基礎，每項策略均設有主題簡報、行動計劃、ESG 基準測試及其他所需的緩解工具。我們亦已按需要制定具體目標以解決優先事項。

**氣候風險與機遇：**作為環境風險管理的一部分，我們配合企業風險管理流程進行氣候相關風險評估。我們根據不同的時間範圍和氣候情景識別風險的可能性和潛在影響，從而評估氣候相關的風險，並將最常披露的相關風險納入評估範圍。

2021 年，我們進行了初步的內部氣候風險評估，其中涵蓋了最常披露的氣候相關風險。自 2022 年起，我們通過採用第三方氣候風險評估模型加強我們的定性評估，以優先處理氣候相關的實體風險，同時亦改進了量化碳價格估算方法，以完善我們的轉型風險評估。

我們每年採用公開的氣候風險評估工具，以驗證上述初步評估結果。有關我們的詳細方法、風險識別及緩解措施，請參閱載於第 57 頁起金沙中國**低碳轉型計劃**。

**57** 有關**低碳轉型計劃**的更多資訊和數據，請參閱第 57 頁。



## 管理新興風險

作為企業風險管理計劃的一部分，我們根據業務和全球形勢的變化，持續識別新的風險。雖然這些風險尚未實際發生，但我們的評估結果顯示，若沒有進行妥善管理和應對，這些風險未來可能會出現，或對公司的長遠發展造成重大影響。

### 人工智能關注度與應用的影響

隨著人工智能 (AI) 技術得到更廣泛的應用，網絡攻擊和資料洩露的可能性也相應增加，尤其是作出威脅行為者能夠利用 AI 更快地實行和調整其策略。此外，無論是否經過授權，團隊成員使用 AI 工具亦會增加公

司知識產權及其他專屬資料被無意洩露的風險。任何涉及我們或第三方服務提供商所維護的資料被大量竊取、破壞、丟失或濫用的事件，都可能對公司聲譽造成負面影響，嚴重干擾公司的業務活動與管理，並產生高昂的恢復成本。為應對這一潛在風險，我們持續關注新技術的發展，並於 2024 制定了新的《人工智能 (AI) 政策》，以明確相關規範與流程。同時，我們定期檢視資料安全措施，並採用自主研發的商用系統、軟件、工具與監控機制，為客戶及員工資料的處理、傳輸和存儲提供安全保障。


# 負責任企業

我們透過穩健的管控措施及流程加強我們對負責任營商的方針，並通過私隱保護、網絡安全管理以及倡導有助提升營運健康的相關政策以完善我們的營商方式。

**概覽**


---

**支柱**

 管治

---

**方法**

 **負責任企業**

- **防範金融犯罪**  
對非法財務活動實施零容忍政策
- **私隱及網絡安全**  
致力維護系統及通訊協定以保障隱私及資訊安全
- **政策參與**  
以合乎公司利益和以道德的方式參與公民活動

---

**目標**

對任何違反商業行為與道德準則及相關指導原則的行為保持零容忍態度

---

**2025年表現**

**100%**

●●● 已達成

## 防範金融犯罪

我們致力遵守澳門所有適用的反洗錢法律、法規及政策。我們經營所在地實施的法律法規要求對特定交易和可疑行為進行匯報，以協助保護金融系統及其他合法業務免受非法利用，並要求偵察及匯報可疑犯罪或恐怖主義活動的交易。

金沙中國積極在客戶審查及盡職審查、交易控制、僱員培訓、報告及記錄保存這五大主要範疇嚴格執行行業領先且符合政府法規的反洗錢政策及程序。我們對包括反洗錢記錄在內的所有實體及電子記錄的保存期限不少於法律規定，目前為五年。

## 私隱及網絡安全

我們致力保護賓客及團隊成員的隱私及個人資料安全。透過政策、準則及標準營運程序，我們實施及維持適當的行政、技術及／或物理保障措施以符合營運指示。我們定期評估、測試及監察資訊安全計劃以確保措施的有效性及其合時性，並根據公司營運及計劃的重大變動或可能對計劃表現造成重大影響的其他情況，適當地及時地評估及調整相關計劃。

2025年，金沙中國獲得全球網絡安全營運中心、風險、驗證及項目管理方面的 ISO 27001:2022 認證。我們的網絡安全團隊持續致力改善我們的服務，在遵守相關資訊安全法律及法規的同時，滿足並超越客戶的需求及期望。

此外，公司圍繞預防數據洩露、社交工程和網絡釣魚等主題開展了網絡安全培訓，並提供年度培訓及部門專門培訓，累計為超過 850 名參加者提供了超過 500 培訓小時。

## 政策參與

與政府官員打交道時我們遵守相關法律法規及準則，包括披露政治捐款及支出，以履行我們對商業道德行為的承諾。我們的贊助活動以企業社會責任為導向，不帶任何政治性質，相關行為受拉斯維加斯金沙集團的《慈善捐贈及贊助政策》以及《反貪腐政策》的規管。我們不會為遊說行為提供贊助。

金沙中國在負責任企業實踐領域的舉措，包括企業聲譽管理與客戶關係維護。我們的社交媒體團隊在維護並提升公司聲譽、以及加強顧客互動方面發揮著關鍵作用。該團隊定期開展社媒監測工作，對新聞網站及抖音、YouTube、小紅書（中國內地主要社交媒體及電商平台之一）等主流社媒的顧客反饋進行系統化追蹤與分析。

社交媒體團隊積極檢視與公司產品、服務及品牌形象相關的直接評論與間接提及的內容，尤其關注重大負評，包括表達不滿、投訴或擔憂的相關評論或貼文等，並根據嚴重程度及潛在影響進行標記分類。隨後，該團隊會第一時間通知酒店營運、市場營銷或餐飲等公司內部相關部門，推動跨部門協同跟進，通過公開回應、私下溝通或優化內部流程等方式，直接解決客戶提出的具體問題。

此外，該團隊透過對社媒監測過程中收集的意見進行分析，以識別反復出現而可作出改善的問題或領域。例如，若有多位顧客提及某一產品功能或服務體驗存在類似問題，團隊會將相關發現整合為可落地執行的報告，並將這些報告提交至管理層及其他持份者，用於指導策略性決策與營運優化措施。

**93** 有關負責任企業的更多資訊和數據，請參閱附錄第 93 頁。



## 供應鏈管理

負責任的供應鏈管理是金沙中國企業責任承諾不可或缺的一環，亦是我們致力應對環境及社區問題的延伸。我們的供應鏈流程確保我們達到相關標準並緩解潛在風險。



我們在整個供應鏈中嚴格秉持道德操守、合規性及可持續性。供應商必需符合我們在《供應商行為準則》中列出的標準，包括對 ESG 因素的要求。我們按照《可持續採購政策》，採購最大程度減少對環境影響的產品及服務。我們重視對供應商的能力建設，以及與本地企業和中小企<sup>1</sup>的合作，藉此促進我們所服務社區的商業成長。

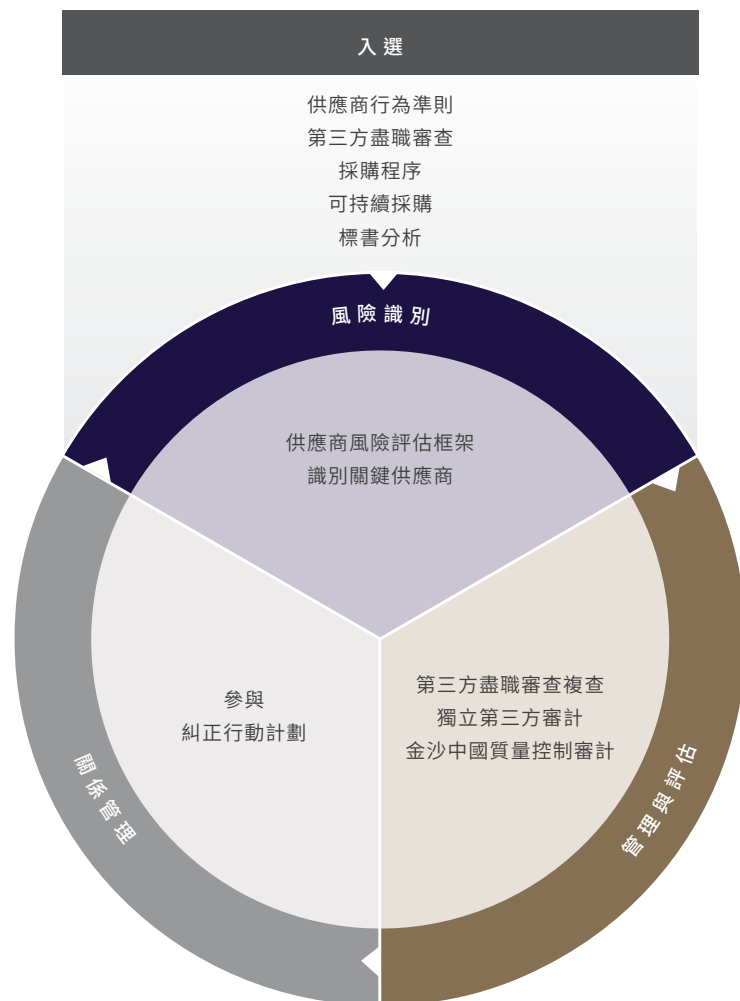
### 期望及監控

我們的供應鏈流程包括供應商入選、風險監察、績效評估及關係管理等多階段參與，以確保供應商符合我們的標準。我們將《供應商行為準則》傳達給每一名供應商，並透過確認書及/或合約條款予以確認。

為確保供應商符合標準，供應商管理團隊對選定的供應商進行視察，以審視其表現並查明是否存在任何違規跡象。對於較容易違反《供應商行為準則》的地區和產品類別的供應商，我們委托經認可的第三方審計公司進行實地審計。2025年，我們向 2,602 家供應商購買了產品及服務，其中有 439 家供應商在年度風險評估中被評定為「關鍵」級別。在這些供應商中，我們已對 71 家進行實地審計，同時我們委托的獨立第三方審計公司也對其中 11 家選定供應商完成了實地審計。

### 能力建設

我們致力於推動增進本地企業和中小企關係的策略，並提供一系列專業培訓及業務發展機會，以協助這些企業與本公司或其他大型機構合作時取得成功。正如本報告第 27 頁供應商發展部分所述，我們的策略包括，透過課程及其他有助建立所需技能的資源為現有及潛在的供應商提供培訓發展機會，並提供促進合作關係的平台，最終助力他們實現業務增長。



<sup>1</sup> 中小企包括三類本地企業：小微企業、澳門青創企業及澳門製造企業。



### 環境、社會及管治(ESG)綜合體現

我們了解供應鏈對業務持續健康發展及公司負責表現的重要性，並將 ESG 協議及標準全面納入供應鏈管理方針。

#### 環境

我們遵循《可持續採購政策》，購買對環境影響最小的產品及服務，並在《工程與可持續發展標準》的指導下，以負責任及可持續的方式設計及建造旗下度假村。我們亦專注可持續採購，並針對海鮮、咖啡及茶、紙、照明、油漆、清潔化學品及其他類別等設定採購可持續產品的內部目標，以確保相關採購符合業務需求。詳情請參閱第 17 頁物料及資源。

#### 社會

公司全面的《供應商行為準則》為我們人權及勞工事宜樹立了標準，我們的採購流程受《防治人口販賣政策》及《工作場所安全和

健康指引》等嚴格政策及程序所規管。我們監察及評估供應商是否符合上述標準，同時透過地區特定策略，確保採購決策符合公司推動與本地供應商、中小企、小微企業、澳門青創企業及澳門製造企業營運的目標。有關更多資訊，請參閱第 27 頁供應商發展及第 28 頁人權。

#### 管治

合規性評估及能力評估是我們供應商評估程序中的重要組成部分，以確保我們的供應商有堅實的實踐基礎，能與我們建立成功且長遠的合作關係。作為《供應商風險評估框架》的重要一環，我們每年對過去連續 12 個月有合作且採購金額較大的供應商進行風險和表現評估。我們亦安排團隊成員進行實地質量審計，或安排第三方顧問進行社會及安全審計。

關注中小微企是金沙中國的重點舉措之一，中小微企對澳門特區政府為本地居民、青創企業及本地製造創造多元就業機會及良好營商環境尤為重要。金沙中國於 2017 年推出的 F.I.T.「飛騰」計劃，旨在為現有及新加入的本地供應商提供財務支持、邀商配對、中小企開放日、員工後勤區路演、金沙中國採購學院以及金沙綜合度假村孵化中心等各種機會。

此外，我們透過開展深入的技术支援計劃，提升供應商的能力及其 ESG 相關表現。我們將 ESG 與小紅書企業運營攻略納入金沙採購學院課程，透過這些培訓單元，我們旨在加強供應商對可持續發展和 ESG 相關議題的認知和深入了解，並就重要影響領域給予指導，從而幫助他們識別潛在商機，並提升銷量及營銷成效。

#### 合作及夥伴關係

在度假村建造、營運、維修以及翻新時，金沙中國的採購流程會考慮所購買的產品和物料對經濟、環境及社會所產生的影響。我們致力實現可持續營運，採購對人類健康及環境無害的產品，以及能造福社區的產品和服務。負責任採購是「金沙環保 360」全球可持續發展計劃中不可分割的一部分。為支持該計劃，我們制定了指導採購團隊工作的可持續發展標準，並根據這些標準優先採購環保及能造福社區的產品及服務。

有關公司於 2025 年在可持續採購方面所取得進展的更多資訊，請參閱第 17 頁物料及資源。

**100%**

新供應商經篩選並獲告知公司的《供應商行為準則》

**98%**

供應商於 2025 年經第三方審計並符合 ESG 要求

99 有關供應鏈管理的更多資訊和數據，請參閱附錄第 99 頁。

## 全面總結

# 2021年至2025年 三大支柱影響力回顧

## 為人才、社區和地球創造持久價值

2021年至2025年報告週期期間，金沙中國圍繞「人才」、「社區」和「地球」三大支柱推行了一系列變革性項目，彰顯我們對可持續發展、團隊成員發展以及社區正面影響的堅定承諾。我們在這三方面開展了大量工作，不僅有助實現負責任發展的願景，更為各持份者及業務所在社區創造持久價值。

本報告週期內的工作亮點包括在廢棄物管理、團隊成員留任率、澳門重要社區資產修復以及本地企業發展方面均取得顯著成果。這些成果源於我們致力以創新方式應對可持續發展新興議題，以及對重點領域核心戰略的堅定執行。



100%

2025年二手撲克牌的回收率，  
高於2022年的7%



6,000+

截至2025年底，為公司服務達15年  
的團隊成員人數



640,000+

金沙物美嘉年華自2020年舉辦  
以來吸引的入場人次

### 培養長久忠誠度

金沙中國重視團隊成員發展，因此員工留任率一直處於較高水平。截至2025年底，約14,000名員工已為公司服務十年或以上，佔現有員工總數的一半；服務滿15年的員工逾6,000名，服務超20年的員工亦將近2,000名，充分彰顯公司企業文化深受認可。

金沙中國通過提供多元化的成長機遇及投資人才發展，成功培養團隊成員的忠誠度和持續的敬業精神。

### 加速營運廢棄物轉化

自2022年起，金沙中國將二手撲克牌回收納入廢棄物管理體系，並持續優化相關回收舉措。截至2025年，公司已成為澳門首家實現100%回收二手撲克牌的綜合度假村營運商。同時，我們在旗下物業開展廢棄物審計，優化垃圾分類；與零售商戶優化營運實踐，及鼓勵其積極參與回收計劃；並擴大回收基礎設施。上述舉措使公司整體營運廢棄物轉化率自2021年以來大幅提升了8%，超額完成20%的目標。

### 活化本地社區

金沙中國的片區活化項目，在激活益隆炮竹廠舊址和草堆街等歷史片區中發揮了關鍵作用。公司秉持「以大帶小」的理念，推出「重塑·激活·融舊立新」系列計劃，在豐富街區內涵的同時，亦保留區內的文化遺產。

金沙中國通過與各持份者的互動，促進本地發展及深化社區連結，讓澳門獨特的歷史得以傳承延續。

### 助力促進本地企業發展

已邁入第六屆的「金沙物美嘉年華」，現已發展為澳門最大規模的展銷會，為超過 580 家本地商戶搭建重要的平台，僅 2025 年吸引近 11 萬人次入場。自 2020 年創辦以來，「金沙物美嘉年華」累計吸引逾 64 萬人次入場，通過多元化展區和互動式活動，助力中小企復蘇與發展。金沙中國通過匯聚本地零售商、中小企及社區力量，強化澳門的商業生態環境，並提升旅遊業的水平，充分體現其推動本地經濟發展的長遠承諾。

## 社區

## 人才

《芳草尋源 - 圖說草堆街》

## 地球

「除上述專項計劃外，我們亦圍繞『人才』、『社區』和『地球』三大支柱，在眾多議題與事業領域創造了積極影響。本報告週期內取得的成功有賴於我們的團隊成員始終秉持責任擔當與服務初心，並致力為持份者創造有意義的成果。」

Katarina Tesarova  
高級副總裁兼首席可持續發展總裁

## 物業焦點

我們旗下的標誌性物業提供豪華酒店住宿、最先進的會議設備以及多元化的文娛設施，吸引絡繹不絕的休閒及商務旅客。這些配備齊全的度假村鞏固了本澳作為全球旅遊及會議目的地的地位，並帶來顯著的經濟效益。從創造收入及持續創造工作機會，以至為本地企業提供商機及投入社區慈善事業，我們旗下的物業一直致力維持本地區的高質量生活。

### 亮點

金沙中國在澳門倫敦人的成功基礎上，迎來了倫敦人名匯的開幕，是澳門首間納入萬豪國際集團「萬豪旅享家」計劃的豪華精選酒店，亦是我們度假村的第六個酒店品牌。澳門倫敦人於 2025 年初盛大開業，標誌其升級改造工程正式完成，並新增五大特色餐飲體驗，擁有 2,405 間客房及套房。

### 金沙中國

#### 物業

澳門金沙 (2004 年)  
澳門威尼斯人® (2007 年)  
澳門百利宮 (2008 年)  
澳門巴黎人® (2016 年)  
澳門倫敦人® (2021 年)

#### ESG 榮譽

道瓊斯領先全球指數  
(2022 年、2023 年、2024 年、2025 年<sup>1</sup>)  
道瓊斯領先亞太區指數  
(2022 年、2023 年、2024 年、2025 年<sup>1</sup>)  
標普全球可持續發展年鑒  
《可持續發展年鑒2025》企業可持續發展評估最佳1% (中國版及國際版)  
行業最佳進步獎 (中國版)  
富時社會責任指數 (FTSE4Good)  
(2018 年、2019 年、2020 年、2021 年、2022 年、2023 年、2024 年、2025 年)  
香港品質保證局  
A- 評級  
第十屆香港企業可持續發展指數  
排名第三位

#### 認證

領先能源與環境設計 (LEED) 銀級認證 (建築設計及施工類別)  
澳門巴黎人 (2019 年)  
澳門環保酒店獎金獎  
澳門康萊德酒店 (2022 年)、澳門瑞吉酒店 (2022 年)、澳門倫敦人酒店 (2022 年)、澳門威尼斯人酒店 (2023 年)、澳門巴黎人 (2023 年)、澳門四季酒店 (2023 年)、澳門金沙 (2024 年)  
ISO 14001 環境管理體系  
澳門威尼斯人、澳門百利宮、澳門巴黎人、澳門金沙、澳門倫敦人酒店、澳門瑞吉酒店、澳門四季酒店 (自 2024 年起)  
ISO 20121 活動可持續管理系統<sup>2</sup>  
澳門威尼斯人、澳門巴黎人 (自 2014 年起)

#### 概覽

28,098名團隊成員  
10,829間酒店客房及套房  
160間餐廳和食肆  
160萬平方呎會展獎勵旅遊場地  
25,351個文娛設施座位  
210萬平方呎零售購物中心

第六屆粵港澳大灣區企業可持續發展指數  
排名第三位  
第五屆大中華企業可持續發展指數  
排名第三位  
第五屆大中華區酒店可持續發展指數  
名列第十位  
第三屆全球 (亞太區) 企業可持續發展指數  
排名第三位  
香港企業可持續發展指數十週年  
卓越成就獎——最佳進步獎  
MSCI ESG 評級  
A 評級  
ISS ESG 企業  
於 2025 年獲授予「優秀 (Prime)」等級及獲得 B+ 評級

ISO 45001 職業健康及安全管理體系  
設施管理部 (自 2018 年起)；餐飲部、客房服務部、採購及供應鏈部、保安部 (自 2020 年起)；賭桌部、角子機營運部 (2022 年)；管賬部 (2023 年)；會議及展覽統籌部、資訊科技部、商場管理及零售業務部、節目策劃及管理部、監察部 (2024 年)  
ISO 27001 資訊安全管理系統  
金沙中國 (自 2020 年起)  
ISO 9001 質量管理體系  
設施管理部 (2023 年)、會議及展覽統籌部 (2024 年)、渡輪營運部 (2024 年)  
ISO 22000 食品安全管理體系  
金沙中國 (2022 年)

<sup>1</sup> 道瓊斯可持續發展指數 (DJSI) 自 2025 年 2 月 10 日起，更名為道瓊斯領先 (DJBIC) 指數。該指數在 2025 年度並無作出調整。

<sup>2</sup> 我們的綠色會議和活動計劃由 ISO 20121 活動可持續管理系統進行管理。

## 2025年焦點

### 人力資源獎項

育才留才及培養未來行業領導人才

2025年傑出僱主調研機構 (Top Employers Institute)：傑出僱主

2025年大中華區人力資源管理卓越大獎 (HRoot Awards)：卓越僱主

2025年僱主品牌研究所：幸福職場

員工體驗大獎 (新加坡)：最佳人力資源數碼轉型策略獎—銀獎

員工體驗大獎 (香港)：最佳多元、公平和共融策略—金獎；最佳員工溝通策略—金獎；最佳獎勵和表彰計劃—金獎；最佳家庭友善舉措—銀獎；最佳人才發展策略—銀獎；最佳招聘創新—銀獎；最佳人才招攬與吸引策略—銀獎；最佳學習科技應用—銅獎；最佳員工友善工作環境—銅獎；最佳參與計劃—銅獎

2025年極幟獎 (OneFLAG Awards)：最佳人力資源管理團隊；最佳人力資源共享服務中心；最佳人力資源管理項目

2025年獵聘：數智招聘生態夥伴獎

2025年僱主品牌創意大賽：最佳僱主品牌社交媒體獎 (第一名)；最佳創新招聘獎；員工福利創新獎；最佳僱主品牌短視頻獎；最佳品牌傳播獎；最佳 EVP 項目獎

2025年全國人力資源創新競賽：人力資源僱主品牌—領軍品牌；人力資源人才發展—領軍品牌

2025年澳門勞工事務局及澳門社會工作局：優秀殘疾僱員暨識才僱主嘉許計劃—識才僱主

其他人力資源獎項

2025年澳門捐血中心：團體捐血最高人數獎—季軍；捐血二十年合作獎

2025年澳門衛生局：健康企業；「母乳餵哺友善工作間」—嘉許

2025年澳門社會工作局 - 社區心理健康工作小組：心理健康伙伴計劃—嘉許

### 其他

負責任博彩執行指標認證：澳門百利宮娛樂場 (2023 年)；澳門巴黎人娛樂場 (2023 年)；澳門金沙娛樂場 (2024 年)；澳門威尼斯人娛樂場 (2025 年)；澳門倫敦人娛樂場 (2025 年)

# 2025

## 附錄： 環境、社會及管治報告

### 目錄

- 51 關於本報告
- 52 持份者參與及重大事項
- 56 管理方針
- 56 環境
- 74 社會
- 90 管治
- 102 索引：
  - 102 聯合國可持續發展目標 (SDG) 索引
  - 104 聯交所環境、社會及管治報告守則
  - 107 全球報告倡議組織 (GRI) 索引



## 關於本報告

我們通過釐定對公司的業務、行業及地區最重要的經濟、環境及社會影響，並結合持份者關注的問題及意見，制定本報告內容及選定應涵蓋的議題。重大事項評估的詳細資料載於其後數頁。本報告已由環境、社會及管治委員會審閱，並經由金沙中國董事會批准。

### 範疇

本環境、社會及管治（ESG）報告涵蓋公司 2025 年的工作亮點並反映因財務報告目的而整合的所有相關活動資訊，包括公司財務管控下的澳門五大物業（即澳門威尼斯人、澳門金沙、澳門百利宮、澳門倫敦人及澳門巴黎人）的相關活動，以及指定的陸運及海運服務數據。除特別說明外，本報告不包括場外支援服務，因為場外支援服務並非本公司的核心業務，且不屬於酒店合作夥伴管理的物業數據。

除另有指明外，本報告及附錄的數據反映的是日曆年 2025 年或累計的年末數據。本環境、社會及管治報告與公司的財政年度及年報的公佈時間一致。為了與以美元顯示的金沙中國綜合財務報表統一，我們已經將以本地貨幣支付的金額換算為美元。除非另作說明，澳門幣金額已按 2025 年 12 月 31 日的匯率 0.1248 換算為美元金額；由於四捨五入處理，百分比相加後或不等於 100%，各項數值相加亦可能不等於總和。

### 認證

勞氏質量認證有限公司（LRQA）已就本報告的重大事項作出專業判斷及為本報告提供了有限度的獨立保證。

LRQA 已就範疇 1 和範疇 2 溫室氣體排放、能源、水資源及廢棄物數據作出了合理保證，並對範圍 3 溫室氣體排放、大氣排放和供應商採取糾正措施提供了有限保證。

我們認為，本報告及附錄中的數據合理地反映了我們在 ESG 方面的表現，因此並未就所有數據進行第三方保證。LRQA 的保證程序是以目前的最佳實踐為基礎並符合《國際鑒證業務準則》第 3000 號和第 3410 號（ISAE 3000 和 ISAE 3410）準則。保證聲明可於我們的網站 [sandschina.com](https://sandschina.com) 上查閱。



澳門康萊德酒店金御套房

### 報告框架

#### GRI

本環境、社會及管治報告參考《全球報告倡議組織（GRI）準則》編製。我們根據自選指標就公司重大的 ESG 議題作出匯報。GRI 索引由第 107 頁開始列出。

#### IFRS

我們的低碳轉型計劃及氣候相關風險披露內容按照國際可持續準則理事會發佈的《國際財務報告準則 S2 號（IFRS S2）— 氣候相關披露》標準編製。更多詳情請參閱第 57 頁。

#### HKEX

作為於聯交所公開上市的公司，我們遵守上市規則，其中包括附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》—「聯交所 ESG 報告守則」。更多詳情請參閱第 104 至 106 頁。

#### TCFD

我們自發將公司的氣候相關策略及披露內容與金融穩定委員會制定的氣候相關財務披露工作小組（TCFD）框架保持一致，以便我們的持份者使用。更多詳情請由第 57 頁起參閱。

## 持份者參與

為釐定優先事項、減少負面影響及取得正面成果，獲取對公司計劃及表現的反饋並向主要持份者收集專業意見對我們至關重要。我們的持份者參與過程推動金沙中國與各主要受眾之間的對話，有助我們制定及推進策略和計劃、確定重大議題、決定報告披露內容、加強信任及促進合作。我們的決策可能會影響本澳社區和我們的營運環境，因此有效的持份者參與過程對提升我們決策的透明度至關重要。

### 監督及責任

我們的《全球持份者參與政策》和《環境、社會及管治持份者參與和重大事項評估協議》為公司於本地區及營運中推行持份者參與提供程序及指引。我們的持份者參與計劃由全球首席可持續發展總裁（CSO）負責，並根據公司的政策及協定進行全面管理；以及由全球各 ESG 團隊在「金沙環保 360」及「金沙關懷」等多個團隊的支持下執行。我們識別持份者並推動本地參與交流，從而促進全球持份者的參與進程。

### 流程

我們積極推廣可持續發展實踐，並將持份者的反饋融入我們的可持續發展策略中。本公司透過與主要受眾、決策者及合作夥伴進行學習交流和對話，在多個不同領域推行持份者參與。這些溝通渠道為本公司在制定策略、管治、計劃及新發展項目時提供了持續學習、對話和盡職審查的機制。

我們的持份者是指利益受到或可能受到本公司活動影響的個人或團體，其中包括團隊成員、賓客、供應商、投資者、社區合作夥伴及公民領袖等；亦包括可能因公司活動而受到負面影響的弱勢群體。除正式的參與程序外，我們為持份者提供企業道德熱線及定期會議等持續溝通機制。我們用心聆聽持份者意見，透過與他們的對話即時處理重要議題，從而持續推動公司提升相關表現。

經各團隊的酌情決定，在通過利用內部資源或在第三方顧問的協助下，我們每一至三年在旗下物業及全公司層面推行持份者參與，以識別新興關注點及驗證我們的重大 ESG 議題。我們透過在全公司範圍開展持份者參與活動和資料搜集等方式汲取意見，以驗證我們每年所確定的議題。我們亦透過學習活動、團隊成員調查、評估結果和投資者會議收集到的反饋意見，為制定 ESG 策略和報告提供依據。

我們一般根據專注於全球可持續發展及問責性的 AccountAbility 組織發佈的《AA1000 持份者參與標準》為原則性框架，以選擇參與的持份者。該標準是 AccountAbility 的 AA1000 系列標準的重要組成部分，旨在指導各機構推行高效、高質量的持份者參與，以提升 ESG 績效表現。被列入持份者參與範圍的群體包括：預計會因我們的活動、產品和服務而受到合理影響或重大影響，或其行動預計會對我們執行策略及達成目標能力產生合理影響的實體或個人。我們通過多元化的持份者組成減輕持份者疲勞的風險。

我們透過書面協議及培訓課程，指導本地內部團隊為各個指定持份者制定參與計劃。該指引涵蓋確定合適的聯絡及溝通渠道、建立處理大量資訊和克服語言障礙的能力、管理風險以及處理反饋和溝通等各種程序。我們為持份者提供執行持份者參與流程的團隊聯絡人資料以及我們總部團隊成員的聯絡資料，以協助處理持份者關注的問題。我們在持份者參與活動完結之後，對持份者參與策略進行結構性評估。

我們記錄和總結持份者參與的結果，以協助制定未來的參與計劃，優化公司的 ESG 平台和開展重大事項評估。我們整合有關結果並於年度環境、社會及管治報告中披露。儘管並非所有持份者參與過程中提出的要求都會被視為相關或恰當，金沙中國承諾認真考慮並評估在持份者參與過程中收集到的持份者意見。



澳門倫敦人漢普閣電梯大堂

# 重大事項

為執行可持續發展盡職審查，我們透過定期評估，以評定和管理與我們營運相關的潛在環境風險，並識別供應鏈、營運和服務中的可持續發展風險及影響。我們的重大事項評估根據公司對全球所產生影響的相對重要性，識別重大的 ESG 議題。瞭解這些議題能為我們的計劃指明策略方向，並有助推動我們的披露工作。

我們按照公司制定五年策略、願景和目標的週期管理重大事項流程。該五年重大事項評估流程包括對新興議題進行年度審查，以考慮及調整重大事項的優先次序。我們透過穩健的持份者參與及情感分析進行更全面的中期審查，繼而更新 ESG 報告中所披露的重大事項矩陣圖。我們的流程分析公司的可持續發展議題對環境、社會和經濟的外部影響以及對公司的內部影響，符合「雙重重要性」原則。

## 流程

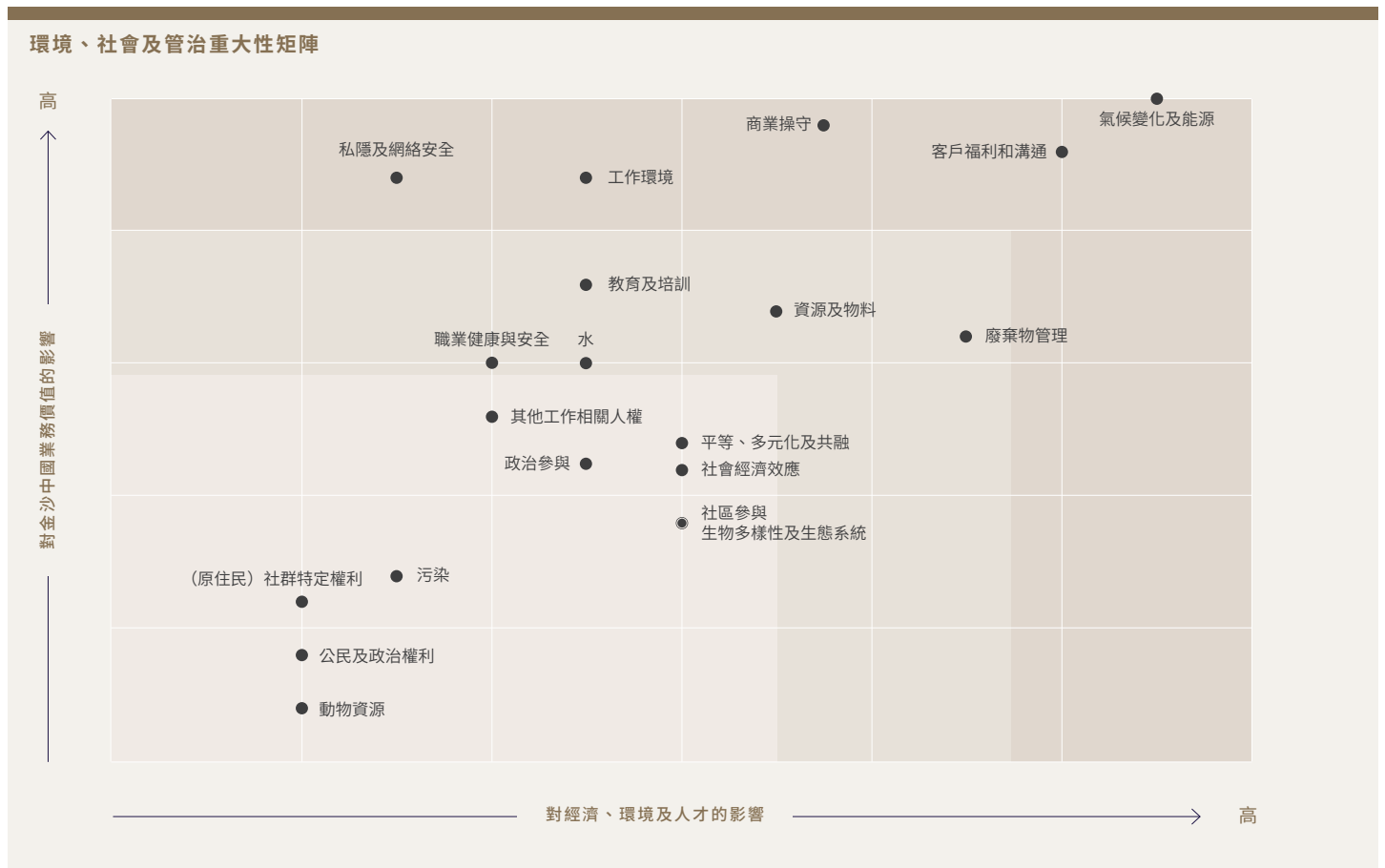
我們透過由多個外部框架和意見領袖界定的多達 20 個 ESG 議題的清單，評估我們所產生的外部和內部影響。在第三方的協助下，我們採用桌面研究，並透過包括同業、ESG 領導者、ESG 投資者評級和排名、趨勢報告、媒體報導以及內部文件等各種資料來源，以評估我們所產生的外部和內部影響。我們透過持份者參與，深入瞭解內部和外部相關方的觀點，以作為對資料研究的補充。我們在確定參與評估的相關持份者及權益方後，透過調查、焦點小組和訪談等多種形式進行調研。

我們將透過桌面研究和持份者參與獲得的資料轉換為數字評分量表。我們結合公司的風險評估、內部持份者參與和桌面研究結果確定內部影響，並透過桌面研究和持份者參與的結果量化公司對外部的影響。我們亦記錄持份者觀點，以供公司內部使用，從而識別未來相關發展趨勢。

根據評分結果，我們透過將每個維度中排名前 25% 的議題和持份者高度重視的議題相結合，確定前十個議題的閾值。其後，我們與指定的行政人員審查和驗證評估結果及最終確定重大議題的閾值，並將最終重大事項評估結果提交予董事會的環境、社會及管治委員會批准。

我們每年對重大事項評估作出檢討，以確認及評估新興議題或重大變動，從而釐定重大事項的優先次序。此年度檢討流程考慮的因素包括在公司持份者參與過程中收集到的意見反饋、桌面研究，以及我們在這 ESG 報告中所披露指標的進展評估。

本 ESG 報告中使用的若干術語，包括由 GRI 標準或 TCFD 框架界定為重大議題的相關術語，均反映與我們所在地區和持份者利益攸關的核心問題。在本報告中，這些術語不同於相關法律法規所定義或闡釋的、或用於財務報表及報告中的「重大」和「重大事項」，亦不應與之混淆。



### 2025 年調整

2025 年是我們 2021 年至 2025 年報告週期的最後一年，我們現正按照公司的重大事項流程開展全面的相關評估，以重新評估重大議題及企業責任平台，以及為 2026 年至 2030 年報告週期制定策略。評估結果將於 2026 年 ESG 報告中公佈，因此我們 2025 年的重大議題維持不變。

### 議題管理

我們優先管理及披露重大事項評估流程所確定的 ESG 議題，並將該等議題納入我們的企業責任平台，以確保反映在我們的策略中並在我們的 ESG 報告中予以闡述。

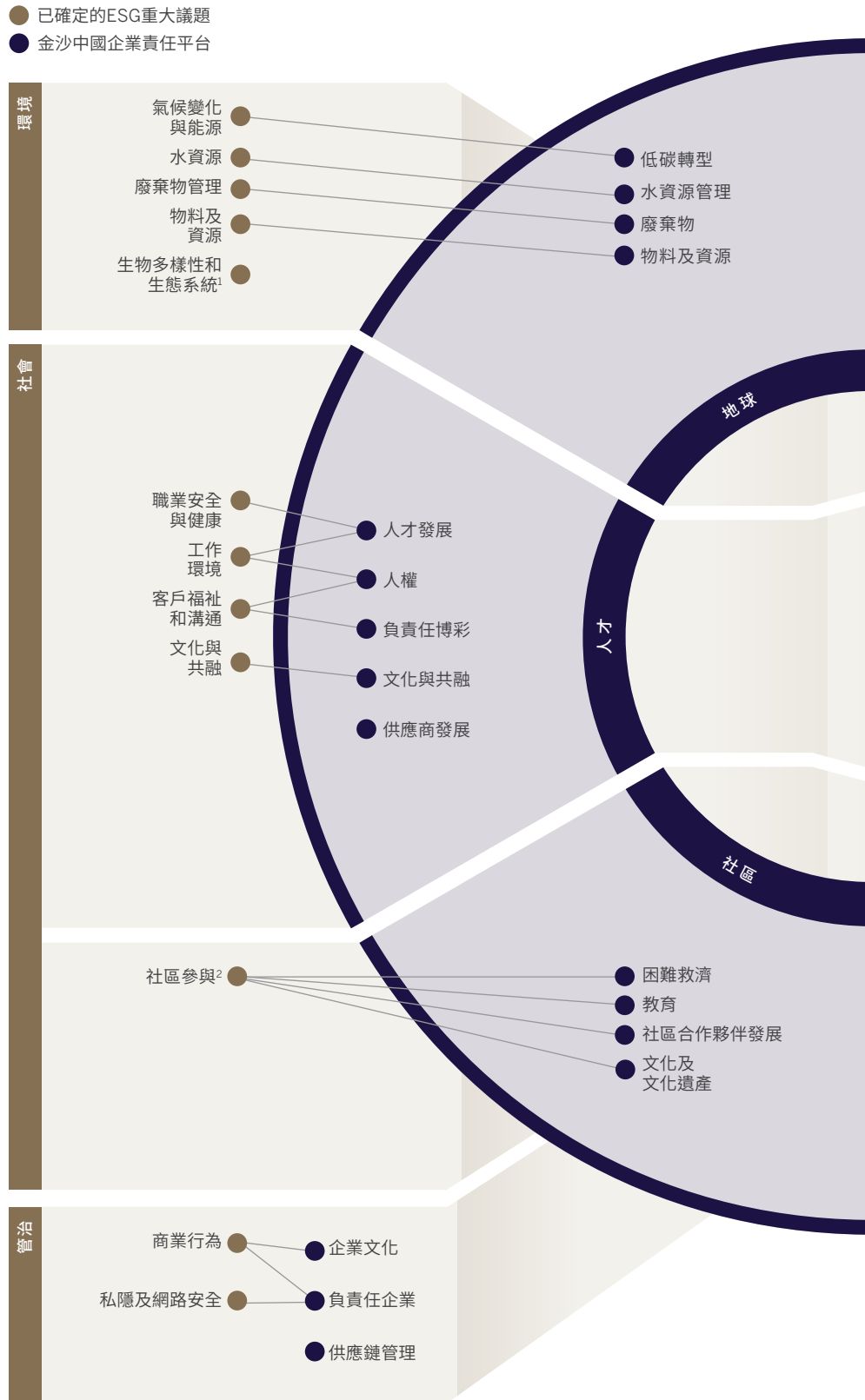
右圖概述了本公司每個策略要素所帶來的相關影響。我們標示出各項影響的範圍，包括該影響由本公司及我們的附屬公司直接產生或是透過公司的供應商及合作夥伴間接產生。

未來，我們將推動與外部持份者針對已識別的可持續發展風險和機會進行更多積極溝通，並確保外部持份者充分了解我們在可持續發展方面的最新消息。

### 人權

我們深知，重大事項評估必須涵蓋公司的活動及業務關係，以了解其對經濟、環境及人才，包括人權的影響，從而明確需要優先關注的領域，以緩解相關問題。

目前，我們的評估涵蓋人權領域的兩個重要議題：人口販賣以及歧視和騷擾。此外，我們評估體系中的其他議題亦直接或間接與人權相關，當中包括人才發展、文化與共融、採購、低碳轉型、水資源管理和生物多樣性、以及供應鏈管理。我們定期根據《人權聲明》評估公司可能涉及的其他人權影響。



<sup>1</sup> 生物多樣性屬新興議題，過往已在其他重大議題中作出探討，我們現正制定應對該議題的方法。  
<sup>2</sup> 社區參與是我們 ESG 策略的關鍵領域，但於我們的重大事項評估中並不被視為十大重要的 ESG 議題之一。

⊕ 正面影響    ⊖ 負面影響    ⊕ 正面及負面影響    ⊗ 潛在人權影響

地球	我們的影響	貢獻者
低碳轉型	⊕ ⊗ 我們的度假村包含數以百萬計平方呎、依靠能源運作的建築空間，因此產生溫室氣體排放。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
水資源管理	⊕ ⊗ 水對於我們致力為賓客創造難忘的體驗至關重要，我們在營運過程中需要用水，而且水可為建築物降溫。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴
廢棄物	⊖ 我們的度假村產生多種廢棄物，其中在餐飲服務、一般營運及建築領域所產生的數量最多。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
物料及資源	⊕ 我們採購數以萬計的產品及服務，以便為賓客帶來更好的體驗及應付建築物的維護和日常營運。塑膠和包裝在酒店環境中無處不在。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
生物多樣性	⊕ ⊗ 我們採購的產品可能因森林砍伐及海洋健康問題而對生物多樣性造成傷害。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴

人才	我們的影響	貢獻者
人才發展	⊕ ⊗ 我們聘用大量員工，為他們的生計提供支持並影響他們的生活。因此，我們有責任應對和緩解相關負面影響，並致力提升團隊成員和我們所在地區和業內勞動力的技能。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
人權	⊕ ⊗ 作為大型綜合度假村營運商，我們已將人口販賣、歧視及騷擾視為潛在的人權風險。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
負責任博彩	⊖ 我們的業務為賓客提供參與博彩活動的機會，因此可能對有冒險行為的賓客產生負面影響。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
文化與共融	⊕ ⊗ 我們有責任在旗下的度假村以及與我們的團隊成員、供應商及社區合作夥伴共同建立共融的文化。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴
供應商發展	⊕ 我們利用作為全球性企業的專業知識和資源，提供技能提升和發展機會，以促進本地企業的發展。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴

社區	我們的影響	貢獻者
困難救濟	⊕ 我們協助公司所在地區為有困難人士提供重要救濟，並與致力於解決社會問題的社區組織建立了長期穩固的合作關係。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴
教育	⊕ 我們支持學齡階段的青少年教育工作，並為弱勢群體創造機會。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴
社區合作夥伴發展	⊕ 我們重視協助非牟利組織提升在本地社區的影響力，以促進其發展。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
文化及文化遺產	⊕ 為感謝承載和鼓舞我們旗下度假村的社區力量，我們致力保留及促進社區的獨特優勢、文化遺產及傳統。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 合作夥伴

管治	我們的影響	貢獻者
企業文化	⊕ 本公司制定的流程和程序有助營造一個高績效和負責任的環境。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
負責任企業	⊕ 違反公司標準、政策及程序的行為可能會造成違反道德的業務關係及經濟影響。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴
供應鏈管理	⊕ ⊗ 與高風險及聲譽欠佳的供應商合作可能會影響環境及本地社區。	<input checked="" type="checkbox"/> 直接 <input type="checkbox"/> 供應商 <input type="checkbox"/> 合作夥伴

# 環境



管理方針

# 低碳轉型計劃

2021年，我們開始評估本公司的氣候相關風險和機會，並針對評估結果公布了首份氣候相關財務披露工作小組（TCFD）索引。其後，我們每年對分析方法進行審視並完善，以加入最新的氣候科學數據及反映公司業務營運上的變化。2024年，我們公佈了首份氣候轉型計劃，當中闡述了我們為實現將全球暖化升溫幅度限制在1.5°C的減排進程所採取具時限性的行動。我們按照《國際財務報告準則S2號（IFRS S2）——氣候相關披露》標準，在本環境、社會及管治（ESG）報告中，將TCFD索引與低碳轉型計劃相結合並進行披露。

管治

**IFRS S2: 6 | 聯交所 D 部分: 19 | TCFD: 管治**

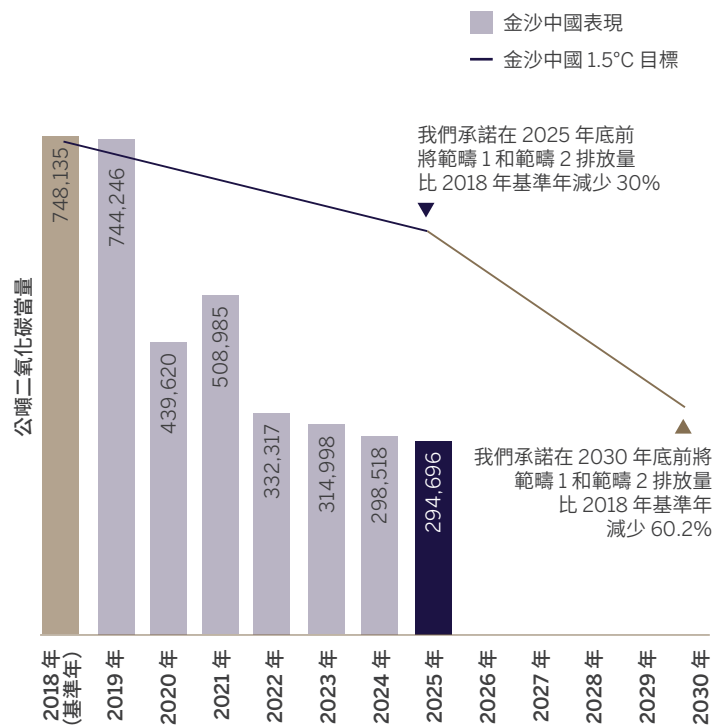
董事會全面負責金沙中國 ESG 方面的計劃及匯報。為此，董事會於 2021 年 4 月 16 日成立了環境、社會及管治委員會。董事會層面的環境、社會及管治委員會對監督包括氣候相關風險和機會等 ESG 相關議題負有最終責任。環境、社會及管治委員會協助董事會履行其在 ESG 策略和匯報的監管職責，審核並評估公司的 ESG 目標、政策、計劃及匯報，並在需要時向董事會匯報相關議題。環境、社會及管治委員會主席負責監督包括氣候變化在內的氣候相關事宜。

環境、社會及管治委員會定期獲取 ESG 培訓及 ESG 市場趨勢相關的資訊。環境、社會及管治委員會至少每年一次獲取有關氣候法規等低碳轉型趨勢方面的消息以及公司科學減排目標進展的相關資訊，並按需要審視公司的低碳轉型計劃。我們亦定期向環境、社會及管治委員會通報公司在包含氣候相關資訊的投資者問卷中的表現，並向其簡要介紹氣候相關法規、行業發展動態以及新興趨勢。

環境、社會及管治執行保薦人和環境、社會及管治督導委員會與董事會及環境、社會及管治委員會合作，負責實施公司的 ESG 政策與計劃，指定的部門主管則負責確保相關目標與計劃的實行。環境、社會及管治執行保薦人，包括行政副主席、行政總裁兼總裁、行政副總裁、首席法律顧問兼公司秘書以及營運行政副總裁代表環境、社會及管治委員會協助審核公司的 ESG 計劃，確保管理層履行達成 ESG 目標的職責，以及識別可能需要董事會或其委員會注意的優先或重大 ESG 議題，並作相應匯報。

我們的全球首席可持續發展總裁（CSO）指導包括公司的低碳轉型舉措在內的「金沙環保 360」全球可持續發展計劃，並向拉斯維加斯金沙集團總裁兼首席營運總裁匯報。我們的可持續發展團隊負責在物業層面管理和執行低碳轉型措施，並按需要與其他部門緊密合作。

範疇 1 和範疇 2 排放目標與表現（公噸二氧化碳當量）



影響及風險

**IFRS S2: 16 | 聯交所 D 部分: 24 至 25 | TCFD: 策略**

我們的重大事項評估流程涵蓋由雙重重要性指引所界定的財務與影響的重要性，有助我們確定策略與披露方面的重點議題。我們評估並監察氣候相關風險對公司的潛在影響，以及公司對外界可能造成的相關影響。目前，根據我們企業風險管理計劃的定義，氣候相關風險和機會尚未達到對公司財務產生重大影響的程度。雖然 IFRS S2 標準未有要求，我們仍披露部分氣候相關風險和機會，因為這些資訊可能與我們的持份者相關。

在評估我們對經濟、環境及人類的影響時，由於度假村營運所需的能源消耗引致的溫室氣體排放影響，我們界定低碳轉型相關工作為 ESG 管理與披露方面的重點議題。有關重大事項評估流程的更多資訊，請參閱第 53 頁。

## 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球環境責任政策
- 拉斯維加斯金沙集團工程與可持續發展標準
- 拉斯維加斯金沙集團全球供應商行為準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球可持續採購政策

## 目標及承諾

**IFRS S2: 29、33 至 34, 36 | 聯交所 D 部分: 29、35、37 至 38、40 | TCFD: 指標與目標**

我們為減排及節能設定了內部及外部的定性及定量目標，其中包括我們經過驗證的 2025 年減排 17.5% 的科學基礎目標以及配合限溫 1.5°C 步伐減排 30% 的目標。我們每年均按照科學基礎目標制定公司內部節能目標。

部分行政人員的薪酬已反映在我們現正推行的氣候相關措施中，並與 ESG 績效掛鉤。2025 年，我們將行政總裁、總裁兼執行董事 25% 的績效相關薪酬，以及行政副主席兼執行董事 30% 的績效相關薪酬與金沙中國 ESG 策略目標掛鉤，其中涵蓋實現科學減排目標和取得 ESG 評級機構領先位置等氣候變化相關表現。此外，作為公司管理層激勵計劃的組成部分，我們的 CSO 根據其個人績效目標的完成情況，按比例獲取年度總獎金的相應份額。CSO 在 ESG 相關獎勵方面的目標包括推進金沙中國環保追蹤計劃的減排及節能項目，以及實現公司的科學基礎減排目標等各項可持續發展指標。

**經科學基礎減排目標倡議 (SBTi) 驗證遠低於 2°C 的目標：**2016 年，金沙中國的母公司拉斯維加斯金沙集團成為首家設定經 SBTi 驗證減排目標的綜合度假村企業。2020 年，集團為 2021 年至 2025 年新一個報告週期的目標進行了 SBTi 驗證，使其跟上遠低於 2°C 的步伐。我們承諾在 2021 年至 2025 年報告週期結束前，將範疇 1 和範疇 2 的絕對排放量相比 2018 年基準年減少 17.5%。

**1.5°C 限溫目標：**在維持我們經 SBTi 驗證的 2025 年目標的同時，我們認識到政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的警告，為避免氣候變化帶來的嚴峻影響，全球必須在 2050 年或之前達到淨零排放。我們透過使用 SBTi 的短期目標設定工具，確定我們必須於 2025 年底前將範疇 1 和範疇 2 的絕對排放量比 2018 年基準年減少 30%，以符合實現淨零排放所需的 1.5°C 步伐。我們已調整公司內部定性與定量目標和策略，不僅符合遠低於 2°C 的步伐，也滿足 2021 年至 2025 年報告週期完結前實現 1.5°C 步伐的期望。2025 年，拉斯維加斯金沙集團獲 SBTi 認證，其制定在 2030 年前將範疇 1 及範疇 2 的排放量減少 60.2% 的目標符合 1.5°C 步伐的科學基礎減排目標。

**範疇 3 排放量：**我們計算出於 2018 年基準年範疇 3 排放量低於我們範疇 1、2 和 3 總排放量的 40%。我們自 2022 年起與外部顧問合作，更新範疇 3 排放數據及計算方法並提高準確性。於 2023 年我們首次得到範疇 3 排放數據的第三方驗證。我們將繼續與各內部部門合作，提升原始數據的質量，並根據溫室氣體核算體系 (GHG Protocol) 進一步完善計算方法。我們已在 2025 年設定並驗證拉斯維加斯金沙集團首個針對範疇 3 排放量的目標，要求佔供應商排放量 72.8% 的供應商，涵蓋採購的商品和服務以及資本物品，將在 2030 年前制定其科學基礎減排目標。

我們的計劃亦支持聯合國可持續發展目標第 7 項：經濟適用的清潔能源。我們致力通過 ESG 年度報告、標普全球的企業可持續發展評估 (CSA)、CDP 和 IFRS S2 標準披露公司的低碳轉型表現，以確保資訊公開透明。我們的績效數據和測量方法根據溫室氣體核算體系為測量標準，可參閱第 60 頁。我們每年公佈分類排放數據，作為我們的數據保證聲明的一部分，詳情可瀏覽 <https://hk.sandschina.com/esg/download-reports.html>。

## 策略

**IFRS S2: 13、14、29 | 聯交所 D 部分: 21 至 23、33 至 34 | TCFD: 策略**  
我們的低碳轉型策略著重通過能源效益、可再生能源和交通運輸方面減少直接營運所造成的氣候影響。同時，我們正在進行初步評估，以進一步了解供應鏈中關鍵的氣候相關風險和機會。

## 公司的營運

我們致力運用尖端科技營運旗下度假村，以提升其能源效益，並通過採用可再生能源和交通工具替代方案進一步減少排放。

我們的長期減碳策略涵蓋能源效益、可再生能源和交通等多個領域。此外，我們的減碳工作不僅符合《巴黎協定》的淨零排放目標，亦與澳門特區政府的長期減碳策略以及中國政府的「雙碳」目標一致。公司已實現 100% 現行減碳目標，正著手制定更長期限的全新減碳目標。

**能源效益：**降低能源消耗是我們減少溫室氣體排放的基本策略。我們旨在設計節約用電的建築，並採用新技術以減少日常營運中的能源消耗。我們在旗下物業定期進行能源審計，及採用建築管理系統以管理並維持空氣流通、電力、管道和照明的各系統性能。通過將這些系統整合到一個中央控制單元，並利用建築性能和診斷系統的智能功能，我們得以提高能源效益和優化資源利用，同時確保賓客的舒適體驗。

我們的能源效益舉措由「金沙中國環保追蹤計劃」協調，該計劃為資本支出規劃、能源效益項目管理和創新解決方案投資路徑的設定提供了框架。我們在計算能源效益項目的投資回報時，將能源屬性證書 (EAC) 和碳抵消等迴避成本納入考量，並以此成本作為內部碳價格，助力開展一些原本投資回報期未能滿足公司要求的項目。

### 指標

能源效益舉措 (千兆焦耳)

61 相關表現數據請參閱第 61 頁。

**可再生能源：**我們採用現場和場外的可再生能源方案，以提高總能源結構中可再生能源的比例，並盡可能在物業內採用太陽熱能。目前，由於我們營運所在地區的法規限制，我們無法執行電力購買協議（PPA）。因此，我們在 CDP 和 RE100 所界定的市場範圍內以及鄰近公司物業的地區購買能源屬性證書，以支持向零碳電網轉型。我們積極留意區域能源市場政策的發展，並在適當時與政策制定者和本地公用事業機構就可再生能源政策進行溝通。此外，我們關注並致力使我們的策略符合 SBTi、CDP 和 RE100 等機構的最新全球能源屬性證書使用指引。

**指標**

可再生能源（兆瓦時）

可再生能源（佔總能源百分比）

61 相關表現數據請參閱第 61 頁。

**交通運輸：**我們著力將設備電力化，並將穿梭巴士轉為電動巴士及使用替代燃料，同時利用碳抵消以應對難以去碳的航空及渡輪旅行的碳排放，從而減少交通運輸的碳足跡。此外，我們亦繼續擴充旗下度假村內的電動車充電設施，以進一步支持賓客和團隊成員使用電動車。

**價值鏈**

我們明白供應鏈對公司負責任表現的重要性，因此將 ESG 協議和標準全面融入公司的供應鏈管理方法當中。在 2024 年，我們開始採用公開的氣候風險評估工具，對主要戰略供應商所在地區的氣候相關實體風險進行評估。有關期望和監察、能力建設和負責任採購等公司策略的更多資訊，請參閱第 99 頁供應鏈管理。

**政策參與**

我們相信，公司有責任推動有助業務、我們所在社區以及團隊成員、承包商和供應商健康發展的政策。為提高相關活動的透明度，拉斯維加斯金沙集團在政治捐款和支出的披露已採用一項全球政策。作為集團商業道德承諾的一部分，我們遵守與政府官員往來的相關規定、法規和標準，包括披露任何政治捐款和支出。任何由集團撥付的政治支出均旨在支持集團的整體利益，而非其團隊成員、高級管理人員和董事的個人政治利益。

金沙中國不提供政治捐款，而集團已就公司政治捐款制定了審批指引。這些指引要求所有政治捐款在執行前必須經過拉斯維加斯金沙集團主席兼行政總裁和拉斯維加斯金沙集團總裁兼首席營運總裁的批准。我們深知在支持環境管理政策方面的責任，並已建立了審核流程，確保所有影響氣候的遊說活動均符合我們對「人才」、「社區」和「地球」的承諾以及低碳轉型計劃。此外，集團每年審視和監察其商會會員資格，並對確定與《巴黎協定》不符的情況作出規定。

我們直接及間接與區內的行業團體合作，以了解氣候相關政策和法規，並在適當時候作出應對。我們的參與範圍包括與公用事業供應商就可再生能源事宜進行溝通，以及參與澳門環境保護局（DSPA）的行業工作小組。我們審視有關新公共政策實施的諮詢文本，以支持透過公共政策和法規緩解氣候變化。我們亦透過成為商會會員，為緩解氣候變化提供支持。

**培訓與溝通**

我們為包括設施、工程、採購、以及設計和發展等相關部門提供能源效益、可再生能源採購以及建築與設計創新趨勢等主題的培訓和交流，有助各部門了解他們與公司低碳轉型策略的關係，以及他們的努力如何有助公司實現目標。

**評估及調整**

我們旗下的物業均配備樓宇管理系統及分錶，以追蹤各種能源相關的關鍵績效指標。我們追蹤及對公司物業和運輸服務所使用的電力、天然氣及燃料進行趨勢分析。我們亦進行內部趨勢分析，以了解天氣、效益項目及業務表現如何協助我們向目標邁進。未來，我們將透過聚焦能源效益、可再生能源以及交通運輸等領域的優化，繼續辨識物業範圍內氣候變化應對的投資機會，以實現溫室氣體減排目標。我們將繼續提高氣候相關數據的準確性和一致性，以助力推進「金沙環保 360」和「金沙中國環保追蹤計劃」。



## 指標

IFRS S2: 29、35 | 聯交所 D 部分: 28 至 29、39 | TCFD: 指標與目標

### 溫室氣體排放量概要

	2018年 <sup>1</sup>	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
範疇 1 溫室氣體排放量 (公噸二氧化碳當量)	207,607	25,703	31,253	94,216	127,885	132,689
範疇 2 地點基礎溫室氣體排放量 (公噸二氧化碳當量)	540,528	516,082	348,941	371,489	253,947	268,641
範疇 2 市場基礎溫室氣體排放量 (公噸二氧化碳當量)	540,528	483,282	301,064	220,782	170,632	162,007
範疇 3 溫室氣體總排放量 (公噸二氧化碳當量)	不適用	不適用	328,681	504,743	1,408,168 <sup>2</sup>	1,000,178
溫室氣體密度 (範疇 1 + 範疇 2 公噸二氧化碳當量 / 1,000 空調平方米)	27	18	12	11	11	10
溫室氣體密度 (範疇 1 + 範疇 2 公噸二氧化碳當量 / 百萬美元收入)	不適用	177	207	48	42	40
獲批科學基礎目標	是	是	是	是	是	是

### 範疇 3 排放量概要 (公噸二氧化碳當量)<sup>2</sup>

	2025年
類別 1: 採購商品及服務	533,079
類別 2: 資本物品	346,761
類別 3: 燃料及能源相關活動	95,395
類別 4: 上游運輸及配送	1,274
類別 5: 營運產生的廢棄物	13,835
類別 6: 商務差旅	1,052
類別 7: 員工通勤	8,147
類別 8: 上游租賃資產	635

範疇 3 所有類別均已被評估，我們僅對適用類別作出匯報。類別 9 至 15 不適用於本公司的業務營運。

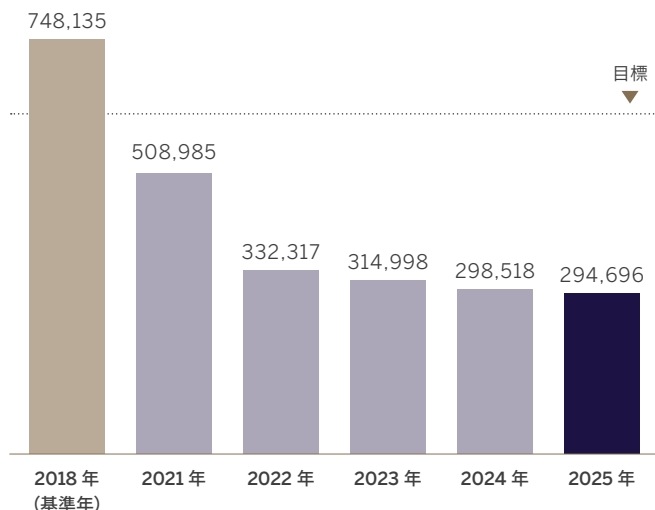
### 2025 年大氣排放量

	氮氧化物排放量 (公斤)	硫氧化物排放量 (公斤)	懸浮粒子排放量 (公斤)
天然氣	15,595	299	不適用
液化石油氣 (LPG)	497	2	不適用
船用燃料	2,010,941	256,171	37,145
壓縮天然氣 (CNG)	32,150	不適用	不適用
車用柴油	51,085	47	3,673
無鉛汽油燃料	217	9	16

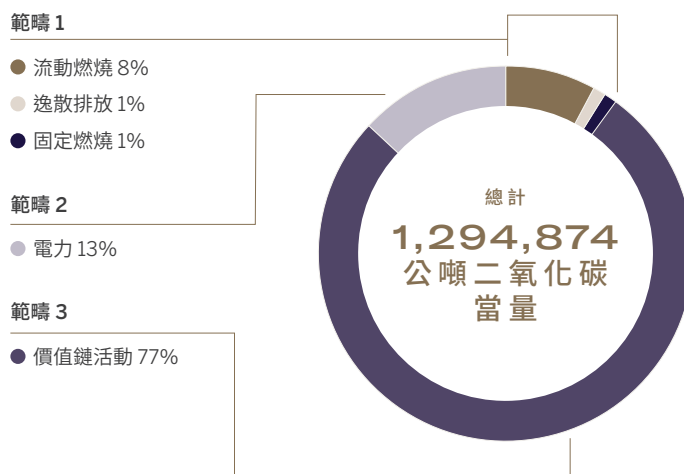
### 絕對排放量，範疇 1 和 2 (公噸二氧化碳當量)

2025 年目標：排放量比 2018 年<sup>3</sup>減少 17.5%

表現與基準年比較 (百分比)：-61%<sup>4</sup>



### 碳足跡 (公噸二氧化碳當量)



<sup>1</sup> 提供基準年以作比較。

<sup>2</sup> 範疇 3 所有類別均已被評估，我們僅對適用類別作出報告。範疇 3 計算方法於 2024 年針對類別 1、2、4、5 和 6 作出了更新。

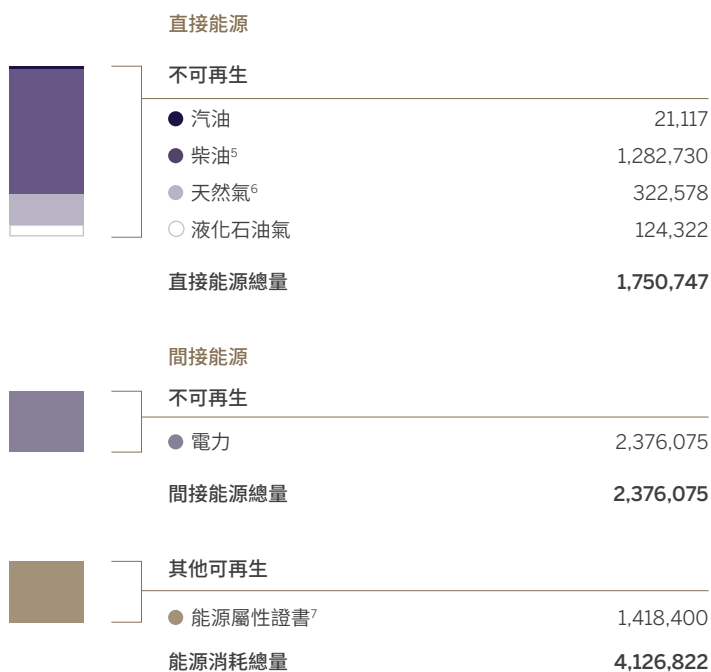
<sup>3</sup> 2025 年底前我們必須比 2018 年基準年減少 30% 範疇 1 和 2 的排放，方可符合限溫 1.5°C 目標的步伐，以實現淨零排放。

<sup>4</sup> 我們 2025 年的排放表現已超過實現 1.5°C 限溫目標所需的減排量。

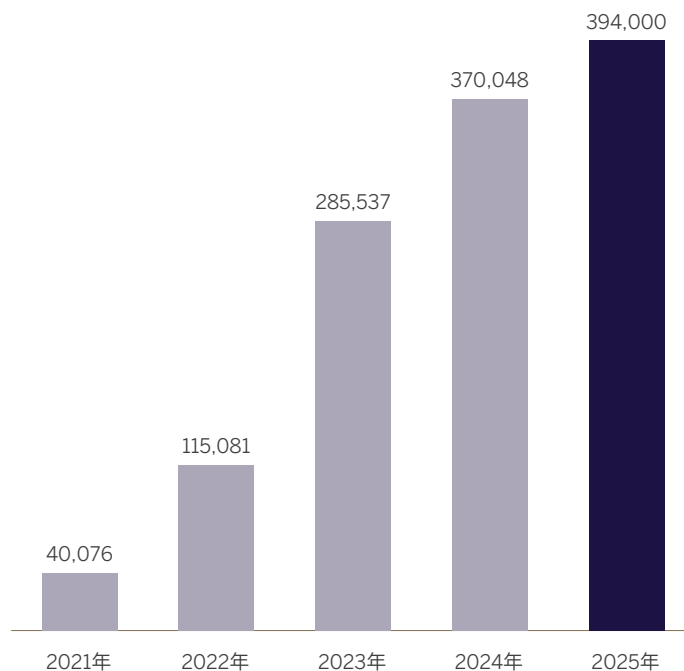
### 能源概要

	2018年 <sup>1</sup>	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
能源耗量 (千兆焦耳)	5,177,592	2,637,411	2,515,034	3,547,638	4,062,578	4,126,822
能源耗量 (兆瓦時) <sup>2</sup>	1,438,220	732,614	698,621	985,455	1,128,494	1,146,339
可再生能源耗量 (兆瓦時)	不適用	40,076	115,081	285,537	370,048	394,000
能源屬性證書(EAC) (兆瓦時)	0	40,000	115,000	285,000	370,000	394,000
非可再生能源耗量 (兆瓦時)	1,438,220	732,538	698,539	984,918	1,128,446	1,146,339
能源密度 (千兆焦耳/1,000 空調平方尺) <sup>3</sup>	183	94	89	126	144	146
電網電力 (佔總能源百分比)	45%	86%	86%	66%	58%	58%
可再生能源 (佔總能源百分比)	0%	6%	17%	29%	33%	34%
能源效益舉措 (千兆焦耳) <sup>4</sup>	不適用	3,273	7,862	34,326	49,852	44,855
獲 LEED 認證的平方呎所佔百分比	不適用	15%	15%	15%	15%	15%

### 能源消耗 (千兆焦耳)



### 可再生能源耗量 (兆瓦時)



由於額外的電力、烹飪設備和暖氣、通風及空調 (HVAC) 系統等服務的總體能源需求增加，我們 2025 年的能源消耗量和溫室氣體排放量相比 2024 年有所上升，但仍低於基準年 2018 年的水平。而範疇 1 排放量錄得上升，原因在於建築供暖和本澳渡輪服務的增加。

此外，我們透過持續購買能源屬性證書 (EAC)，實現了範疇 1 和範疇 2 排放量較基準年 2018 年減少 61%。公司持續推行的能源效益計劃亦有助減少能源消耗與排放量。

<sup>1</sup> 提供基準年以作比較。  
<sup>2</sup> 1 兆瓦時 = 3.6 千兆焦耳。  
<sup>3</sup> 能源密度比率涵蓋公司物業範圍內消耗的所有適用能源 (即燃料、電力、加熱和冷卻用能源)。  
<sup>4</sup> 減少的數值是使用內部分錶及模型估算，該數據只包括當年度實施的節約能源措施所節省之年度化數值金額。  
<sup>5</sup> 柴油包括流動柴油、固定柴油及船用燃料。  
<sup>6</sup> 天然氣包括壓縮天然氣和天然氣。  
<sup>7</sup> 能源屬性證書不計入能源消耗，惟表明能源以零排放因子計算。

## 氣候相關風險管理

### IFRS S2: 22、25 | 聯交所 D部分: 26 至 27 | TCFD: 策略、風險管理

我們透過符合特雷德韋委員會贊助組織委員會(COSO)企業風險管理最佳實踐的流程，進行環境風險評估，包括氣候相關風險評估。「金沙環保 360」團隊每隔一年至三年開展風險評估，並根據公司業務發展或變化進行更頻繁的評估。該流程是企業風險管理(ERM)計劃的一部分，我們根據當中識別出的風險影響程度納入企業風險管理流程，或由「金沙環保 360」團隊負責管理。更多關於企業風險管理和環境風險管理流程的資訊，請參閱第 40 頁企業文化。

**識別：**我們透過資料搜集、第三方公開和專有氣候風險工具，以及持份者參與，識別公司營運相關的急性和慢性實體氣候相關風險和機會。2024 年，我們開始使用公開的氣候風險工具以評估我們各關鍵戰略供應商的主要氣候相關實體風險。此外，我們透過監察全球和區域市場對建築物的標準、可再生能源和碳定價等方面的要求及法規以及其他營運相關議題，識別相關和新興轉型風險。

**評估：**我們透過利用第三方公開和專有工具、模型、指數、行業研究及學術研究，評估不同氣候變化情景和時間範圍氣候相關風險的可能性和潛在影響。我們的分析涵蓋多種氣候情景，其中反映了不同程度的排放控制以及由 1°C 升到 5°C 的升溫預測。

我們在短期、中期和長期的時間範圍內對每個氣候情景進行評估，並與公司策略和財務規劃方面的企業風險管理計劃一致，以進一步了解新興風險並做好規劃。我們亦根據全球及地區法規和觀察到的趨勢，計算部分氣候相關風險，例如碳價格和溫度長期上升導致的水電成本增加等。

**管理：**評估所得出的結果為我們制定氣候相關風險管理和策略提供指導。我們與相關部門合作，針對已識別的風險制定適當的調適策略，並已實施多項氣候調適和緩解措施，例如制定業務持續運作計劃及確保保險政策能充分應對惡劣天氣事件等。我們旗下物業的排水基礎設施、空調基礎設施和入口防洪堤等系統的設計均能應對比評估中預測更嚴峻的情景。此外，我們的能源和水資源效益項目、經核准的科學基礎減排目標及可再生能源策略均有助降低水電消耗和抵銷溫度升高可能導致的成本。

**機會：**我們識別有關營運成本和可持續服務方案的氣候相關機會，並持續尋求在我們度假村中實行具能源和用水效益的替代方案及舉措，以及主要在公司的會展和餐飲業務中增加可持續選項。

## 涵蓋範疇

綜合度假村業務	涵蓋於所有評估
上游及下游活動	已對戰略供應商作實體氣候風險評估。已於淨零排放情景分析中對供應鏈進行評估。

## 其他參考資料

2025 年 CDP 企業問卷
2025 年金沙中國年度報告，第 33 頁

## 實體風險

工具及模型 <sup>1</sup>	評估指標	評估情景	時間範圍
韋萊韜悅氣候診斷 <sup>2</sup>	洪災(河流和沿海)、降雨、海平面上升、熱帶氣旋、火災天氣、熱壓力、乾旱	RCP 4.5、8.5	目前、2050 年及 2100 年
世界資源研究所的輸水道水源風險地圖	水資源緊張、洪災(河流和沿海)、乾旱	RCP 2.6、7.0、8.5	目前、2030 年及 2050 年
世界自然基金會的全球水風險評估工具	水資源供應/短缺、洪災、乾旱	RCP 2.6、4.5、6.0、8.5	目前、2030 年及 2050 年
美國氣候中心的沿海風險排查工具	洪災、海平面上升	RCP 2.6、4.5、8.5	2030 年、2050 年、2080 年

## 轉型風險：碳稅

模型	評估指標	評估情景	時間範圍
國際能源署的全球能源及氣候模型	每公噸二氧化碳價格	中國：既定政策情景(STEPS) 其他國家：2050 年淨零排放情境(NZE)	2035 年、2050 年

<sup>1</sup> 所有工具及模型均以全球氣候數據為基礎，包括但不限於政府間氣候變化專門委員會(IPCC)、美國國家海洋和大氣總署(US NOAA)及歐洲中期天氣預報中心(ECMWF)。

<sup>2</sup> 沿海洪水風險僅評估至目前為止，海平面上升僅評估至 2100 年。

## 氣候相關風險與機會


IFRS S2: 10 | 聯交所 D部分: 20 至 21 | TCFD: 策略

以下氣候相關風險與機會尚未符合對本公司財務產生重大影響的門檻。我們已提供氣候相關風險與機會對財務影響的相關定性信息，因為這些內容可能與公司的持份者相關。我們將持續監測這些氣候相關風險與機會並檢視相關緩解策略，以管理任何潛在影響。

### 實體風險

風險識別	潛在影響	緩解策略
<p><b>嚴重加劇的極端天氣事件 (熱帶氣旋)</b></p> 	<p>澳門所處的西北太平洋盆地是熱帶氣旋形成的地區。金沙中國位於澳門的物業正處於熱帶氣旋區域，根據慕尼黑再保險公司的 NATHAN 熱帶氣旋指數，澳門每百年可出現最大風速達每小時 213 至 251 公里的熱帶氣旋。我們預計在中長期不會有任何情景導致強風程度增加，並會繼續檢視有關極端天氣嚴重程度加劇的研究和趨勢。</p>	<p>業務中斷造成收入減少 維修成本增加 保費增加</p> <p>與極端天氣事件相關而導致業務中斷的風險已納入企業風險管理追蹤及管理計劃。本公司已為應對災害制定穩健的業務持續運作方案。此外，公司持續物色及增加替代能源與水資源，以提升業務復原能力。例如，我們啟用應急過濾系統，以便在澳門飲用水短缺的情況下可重用室外人工湖湖水。抽取自室外人工湖的湖水經過濾片、碳過濾器、超濾及紫外線處理，然後泵入原水箱或輪回室外人工湖。我們亦設有備用水車，以便於供水短缺時隨時進行調配。此外，我們力求優化保險組合，以確保能夠維持足夠的保障，並且每年評估潛在損失水平與保險成本的關係，確保最大程度地以保費抵禦風險。</p>
<p><b>降雨量</b></p> 	<p>根據慕尼黑再保險公司的 NATHAN 降雨指數，澳門每年有超過七天降雨量超過 30 毫米。</p>	<p>業務下跌造成收入減少 維修成本增加 除濕需求增加導致電力成本上升 保費增加</p> <p>我們在澳門的雨水排放設施可應付每小時 160 毫米的最高降雨量。公司積極投資和推行能源效益項目，以減少暖氣、通風及空調系統 (HVAC) 的使用，從而降低水電成本的變動風險。我們亦持續尋找替代能源，盡可能減少對單一能源的依賴。此外，我們的綜合度假村模式集多種設施及服務於一身，當中包括一幢或多幢由溫控通道連接的大型建築物，從而減少賓客暴露在惡劣天氣下的風險。</p>
<p><b>熱壓力及平均氣溫上升</b></p> 	<p>根據慕尼黑再保險公司的 NATHAN 熱壓力指數，澳門每年有 80 至 180 天處於熱浪。此外，我們已持續測量溫度變化及其對水電使用的影響超過五年。天氣導致的成本增加並不重大 (不足年水電成本的 1%)。根據我們的現有數據，我們預期氣溫上升不會產生重大的短期影響。</p>	<p>制冷需求增加導致電力成本上升</p> <p>公司積極投資及實施能源效益項目以減少消耗，從而降低水電成本變動的風險。我們亦持續尋找替代能源，盡可能減少對單一能源的依賴。節能項目令公司旗下物業現有的空調設施至少有 15% 的備用製冷量，需要時可用於應對未來溫度及濕度上升。</p>
<p><b>海平面上升、沿海與河流洪災</b></p> 	<p>政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 預計，到 2050 年，全球平均海平面將上升 0.15 至 0.29 米。根據 IPCC，大多數地區的海平面每年上升 3 至 4 毫米 (到 2030 年將上升 2.4 至 3.2 厘米)。金沙中國旗下的物業位處百年一遇極端洪水和風暴潮威脅的地區 (韋萊韜悅)。</p>	<p>洪災導致維修成本增加</p> <p>我們位於澳門的物業均設計及建造在潮汐線以上，以大幅降低洪水風險，及/或配合本地建成可長遠控制洪水風險的基礎設施。我們的綜合度假村地下區域在設計上均加設入口護堤，護堤高度較預測百年一遇洪水的水位高 200 毫米，從而降低洪水進入地下區域的風險。</p>

可能產生影響的時間範圍：

 短期 (0 至 5 年)


 中期 (5 至 30 年)

 長期 (30 年或以上)



## 轉型風險

風險識別	潛在影響	緩解策略
------	------	------


### 政策與法規

<b>碳稅機制及氣候法規</b> 	<p>現時，我們業務所在地區不受碳稅機制所約束，碳稅對拉斯維加斯金沙集團的影響輕微。目前我們對 2030 年的預測顯示，倘購買電力的碳稅全數轉嫁予拉斯維加斯金沙集團，並且沒有實行其他緩解措施，其影響可達 2,300 萬美元。我們亦利用國際能源署 (IEA) 全球能源及氣候模型的淨零排放 (NZE) 及既定政策 (STEPS) 情景進行了額外的情景分析，目的是使這些分析與我們資產生命週期保持一致，但國際能源署的碳定價預測僅至 2050 年。我們計劃按科技發展進一步調整我們的情景。</p>	<p>碳稅及其他法規導致水電及合規成本增加</p> <p>為減輕風險，公司已按科學基礎減碳目標倡議制定嚴格的能源效益目標並繼續投資於減少能源消耗的項目。</p>
---	---	--

### 市場

<b>消費者喜好轉變</b> 	<p>消費者喜好與本公司相關，但我們並不認為氣候變化正在改變消費者的喜好。在酒店、旅遊及博彩業，消費者的喜好往往主要取決於設施和景點、顧客服務及目的地的吸引力。我們目前並無足夠的資訊預測顧客喜好轉變在中期或長期產生的影響。</p>	<p>氣候變化導致消費者出遊和住宿偏好轉變從而導致收入減少</p> <p>我們將繼續擴展我們的服務，並根據消費者反饋、持份者參與以及市場趨勢和研究應對消費者喜好的轉變。</p> <p>澳門倫敦人設有「Smart Stage」虛擬會議項目。我們的綠色會議項目為重視可持續發展的客戶提供解決方案。該兩個項目內的眾多餐飲場所都為環保顧客提供可持續菜單選項。</p>
<b>聲譽風險</b> 	<p>聲譽風險與本公司相關。我們相信，透過低碳策略及「金沙環保 360」計劃，有助降低與氣候變化相關的聲譽風險。</p>	<p>錯過商機導致收入減少</p> <p>我們的企業責任平台涵蓋「人才」、「社區」及「地球」支柱並由我們的管治實踐所支持。我們重視透明度，並通過年度環境、社會及管治 (ESG) 報告及其他 ESG 框架披露我們的進展。</p>



### 技術

<b>無法履行我們的ESG承諾</b> 	<p>地區法規、可再生能源和能源屬性證書的供應情況及價格可能會影響我們未來實現減排目標的能力。儘管對本公司 2025 年履行 ESG 承諾的影響微不足道，我們目前正對 2030 年時間範圍內的可再生能源供應進行評估。</p>	<p>為履行我們的 ESG 承諾導致可再生能源成本增加</p> <p>我們已制定詳細的路線圖以實現我們的環保目標，同時繼續尋求多種解決方案。我們的可持續發展團隊負責在我們所在地區實行 ESG 相關的項目及舉措。</p>
--	--	---


### 機會

機會類型	潛在影響	管理方法
------	------	------


### 資源效益

<b>提高營運效益</b> 	<p>儘管效益項目與實現我們的 ESG 承諾相關，其所帶來的營運成本降幅其實並不重大，但我們仍計劃繼續長期實施相關效益項目。</p>	<p>降低營運成本</p> <p>我們繼續尋求在旗下各度假村中實行節能及節水的替代方案和舉措。我們制定低碳轉型路線圖，當中列出我們減少能源消耗的方法。我們根據科學基礎減碳目標倡議制定了嚴格的能源效益目標，以進一步協助我們集中於提升營運效益。</p>
<b>替代能源及水源</b> 	<p>儘管使用替代能源和水源與實現我們的 ESG 承諾相關，其所帶來的營運成本降幅其實並不重大，但我們仍計劃繼續長期實施替代能源和水源的項目。</p>	<p>降低營運成本</p> <p>我們繼續研究、測試及使用替代能源和水源，以配合我們為提升建築營運效益所作出的努力。我們相信，運用創新技術將使我們能夠在未來有需要時加強相關解決方案。</p>

### 服務產品

<b>可持續選項</b> 	<p>儘管提供可持續選項與金沙中國 ESG 計劃的客戶滿意度及整體聲譽相關，但其短期內所帶來的潛在創收機會微不足道。</p>	<p>提高競爭地位 留住賓客 潛在創收機會</p> <p>我們繼續集中為會展及餐飲客戶提供更多可持續選項，並探索及提供可持續菜單選項，例如植物性替代品、本地食品、可持續海鮮，以及有機或其他經認證食品等。我們針對會展客戶而設的綠色會議計劃已實施近十年，並持續對其進行優化，以滿足客戶的需求及期望。</p>
---	--	---

可能產生影響的時間範圍：

 短期 (0 至 5 年)

 中期 (5 至 30 年)

 長期 (30 年或以上)

## 管理方針

# 廢棄物

### 監督及責任

我們的首席可持續發展總裁（CSO）負責管理廢棄物相關舉措等環境議題，並監督「金沙環保 360」全球可持續發展計劃，以及向拉斯維加斯金沙集團總裁及首席營運總裁匯報。我們的可持續發展團隊負責管理及實施物業層面的廢棄物舉措，並在需要時與其他部門緊密合作。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球環境責任政策

### 目標及承諾

我們設定了有關廢棄物的內部及外部定性及定量目標，包括將公司範圍內的廚餘減少 12%，並在 2025 年前將營運廢棄物轉化率提高至 20%。我們的計劃配合聯合國可持續發展目標第 12 項：負責任消費與生產。

### 策略

我們旗下的度假村產生各種廢棄物，其中很大一部分是廚餘。新建及翻新物業亦產生大量廢棄物，令回收面臨挑戰。我們透過盡可能減少消耗、重複使用及盡量回收以減少廢棄物。

**營運廢棄物：**我們致力於增加撲克牌、紙板、布料及塑膠包裝等主要類別的回收。在適當情況下，我們避免過量購買及採用再利用模式。

**建築廢料：**我們透過「領先能源與環境設計」（LEED）系統等主要環保建築設計實踐，以負責任的態度處理新發展項目產生的建築廢料。在項目改建及翻新過程中，我們亦會優先考慮資產回收及變現。

**廚餘：**廚餘是公司營運中最大的單一廢棄物來源。我們採用多管齊下的廚餘處理策略，包括：

**預防：**透過減少不必要的食物浪費、變質和過量供應，以及鼓勵按需取量，以減少廚餘。

**拯救：**將旗下物業可食用的食物捐贈予為有需要人士和動物提供溫飽的組織。

**轉化：**盡可能探索食物的其他價值，從而避免將食物焚化。

**計量：**利用 Winnow 系統的人工智能技術和數據監控食物的製作、追蹤經廚餘機轉化的食物量以及捐贈的食物，並定期進行審計及廢棄物特徵研究以計算棄置的廚餘量。

**合作：**我們的團隊與地區夥伴合作，尋找重新利用食物的方法並將廚餘用作其他用途，其中包括支持減少廢棄物的相關研發項目等。

### 培訓與溝通

為推動團隊成員改善用餐習慣，以支持公司的回收及廚餘管理流程，我們舉辦了內部培訓，並促進廚師及管事部等團隊成員之間的合作。我們透過與員工餐廳就餐的團隊成員溝通，以減少食物浪費並推動廢棄物分類。

### 評估及調整

我們採用多項策略，以分析食物的生產及防止浪費。我們在員工餐廳監測餐前及餐後的食物數量，並使用廚餘處理機的數據追蹤廚餘情況，亦利用 Winnow 系統監測廚房的食物製作，提供可行的方案幫助廚房員工確定菜單所需的調整，並調整食物預訂量以減少浪費。

最後，我們亦進行定期審計和廢棄物特徵研究，以了解公司廢棄物的整體構成。未來，我們將重點為團隊成員和本澳社區舉辦更多升級再造及回收工作坊。

## 廢棄物概要

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
廢棄物產生總量 (公噸)	80,669	16,559 <sup>1</sup>	34,228	86,945	41,746
經焚化或堆填處理的廢棄物總量 (公噸)	73,300	14,425	29,058	75,687	30,646
有害廢棄物數量 (經焚化處理) (公噸) <sup>2</sup>	3	5	9	8	5
拯救或轉化的廢棄物總量 (公噸)	7,369	2,135	5,170	11,258	11,101
營運廢棄物轉化率	13%	14%	15% <sup>3</sup>	16%	21%
建築廢料轉化率	8%	4%	13% <sup>3</sup>	11%	51%

## 廚餘

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
廚餘產生總量 (公噸) <sup>4</sup>	6,710	5,427	10,956	11,916	11,090
預防、拯救或轉化的廚餘總量 (公噸)	425	664	1,357	1,713	1,816
廚餘棄置總量 (公噸) <sup>4</sup>	6,285	4,763	9,599	10,204	9,274



<sup>1</sup> 由於裝修和建築廢料減少，廢棄物產生總量也隨之減少。

<sup>2</sup> 我們按照本地法規的規定處理顏料、油漆及化學品等有害廢棄物，並由澳門特殊和危險廢物處理站轉化。

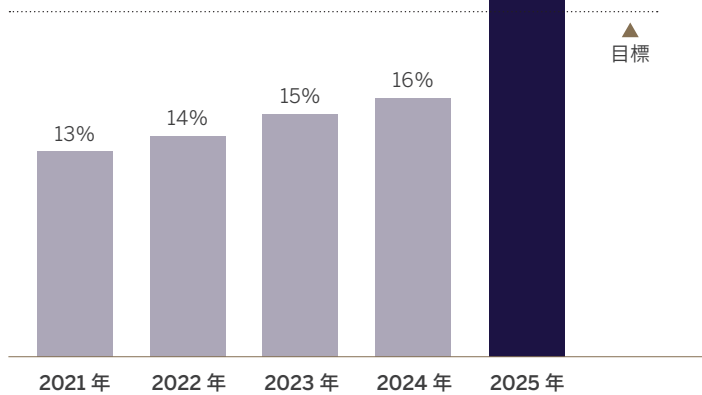
<sup>3</sup> 由倫敦人名匯翻新工程所產生並轉化的廢棄物已於2024年重新分類，因此我們對2023年數據作出重述。

<sup>4</sup> 廚餘總量和廚餘棄置總量未能直接統計，所以我們只使用澳門環保局 (DSPA) 計算指標估算數字。

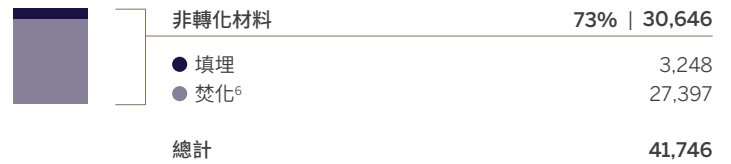
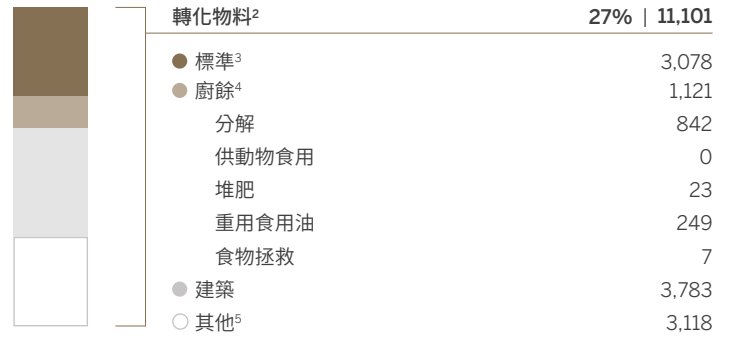
### 廢棄物轉化 (%)

2025 年目標：營運廢棄物轉化率增加至 20%

轉化表現 (百分比)：21%



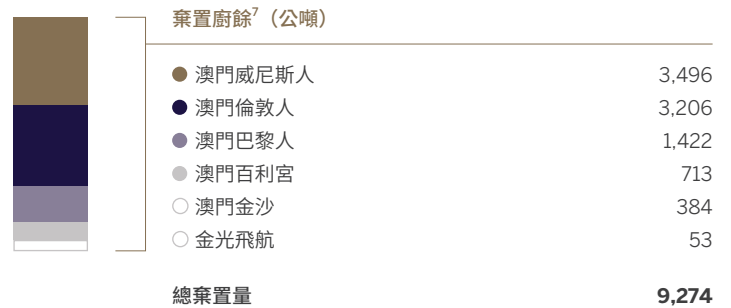
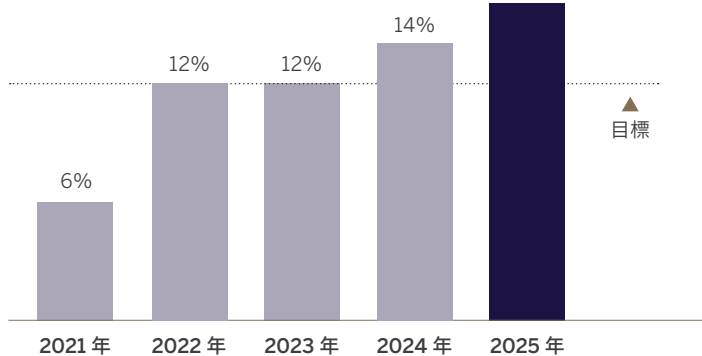
### 轉化物料 (公噸)



### 廚餘轉化 (%)

2025 年目標：在公司範圍內預防、拯救或轉化 12% 的廚餘<sup>1</sup>

轉化表現 (百分比)：16%



於 2025 年，我們將旗下物業的營運廢棄物轉化率提升至 21%，實現了之前設定的 20% 的目標。我們重點進行營運廢棄物轉化方面的工作，並實現了撲克牌 100% 回收，從而顯著提升了公司整體的廢棄物轉化率。此外，我們亦開展廢棄物審計以優化物業範圍內的廢棄物分類，以及與零售商戶共同優化營運實踐，鼓勵其更多地參與回收計劃，並擴充了公司的回收設施。這些舉措使我們的整體營運廢棄物回收率比 2021 年大幅增加了 8%。

過去一年，透過廚餘審計，我們改善了旗下物業的廢棄物分類以及廚房和餐廳的流程及項目，同時持續擴大人工智能技術的使用，使廚餘轉化率從 2021 年的 6% 增加至 16%，超過了之前設定的 12% 的目標。2025 年，我們重點升級基礎設施，包括完成了一部廚餘機的更換和兩部廚餘機的升級，以增加廚餘處理量和能力。

<sup>1</sup> 公司範圍產生的廚餘總量是使用廢棄物來源數據或物業估計作估算，而廚餘的預防、回收及轉化則使用實際或經計算的數據。預防廚餘指的是因實行預防舉措而避免產生的廚餘。回收廚餘包括捐贈予茶水間及其他非牟利組織的食物。轉化廚餘包括透過分解、供動物食用或堆肥而避免運往焚化爐的廚餘。

<sup>2</sup> 廢棄物轉化包括重用／捐贈、堆肥、廚餘分解及動物飼料。

<sup>3</sup> 「標準」包括：塑料、鋁、紙板、紙張、玻璃及金屬。

<sup>4</sup> 「廚餘」包括：廚餘、捐贈的食物及食用油。

<sup>5</sup> 「其他」包括：回收資產、電池、電子廢棄物、捐贈、燈泡、肥皂、洗髮水、浴室用品、園藝廢棄物及撲克牌。

<sup>6</sup> 送往焚化處理的廢棄物包括有害及無害廢棄物。

<sup>7</sup> 廚餘總量的計算方法是將廢棄物流中食物的估算百分比乘以總營運廢棄物而得出。此圖表不包括已避免的 694 公噸廚餘。

## 管理方針

# 物料及資源

### 監督及責任

作為「金沙環保 360」全球可持續發展計劃的一部分，我們的首席可持續發展總裁（CSO）負責管理物料及資源等環境議題，並向拉斯維加斯金沙集團總裁及首席營運總裁匯報。我們的可持續發展團隊負責在物業層面管理與實施塑膠及包裝方面的措施，並在需要時與其他部門緊密合作。可持續採購已經融入我們的整體供應鏈策略中，該策略由全球首席採購總裁負責監督。

我們的採購團隊與各部門主管和可持續發展團隊合作，評估替代品以及提高可持續採購。為配合我們的塑膠及包裝策略，我們的可持續發展團隊與採購部及其他部門合作以評估及實施替代解決方案。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球環境責任政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球可持續採購政策
- 拉斯維加斯金沙集團工程與可持續發展標準
- 拉斯維加斯金沙集團全球藍鰐吞拿魚採購限制政策

### 目標及承諾

我們設定多個內部及外部定性及定量目標，包括於 2025 年或之前為所有金沙中國品牌水瓶採用可持續解決方案<sup>1</sup>，於 2028 年或之前達至 100% 採購非籠養雞蛋以及增加其他方面的可持續採購等。

我們的計劃配合聯合國可持續發展目標第 12 項：負責任消費與生產及目標第 14 項：水下生物。

### 策略

我們致力透過杜絕不必要的消耗、在可行的情況下再利用、以可再生和可持續的替代品取代一次性物料以及盡可能進行回收，從而善用物料和資源。我們採用生命週期評估的方式識別可持續物料，並量化和比較不同物料在產品生命週期各個階段對環境的影響。

**可持續採購：**為了向賓客提供卓越的體驗，我們採購數以萬計的產品和服務，並需持續對建築物的裝置和設備進行保養。我們致力採購環保及能夠支持本地社區的產品和服務，以符合既定標準並增加提升可持續發展表現的機會。

所有產品及物料的可持續性標準均列於我們的分類框架內，其中森林管理委員會、海洋管理委員會及公平貿易等第三方可持續發展認證獲優先考慮。對於部分種類的產品，採購標準必須符合可持續性。至於其他類別，在可行的情況下必須遵守可持續性標準，同時我們亦會探索產品的可持續特性。

此外，我們的零售業務並不涉及任何銷售含有皮革或由皮革製成的產品。

**可持續食品：**我們採購環保食材並在旗下餐廳提供可持續美食，以及選用具可靠認證的食品，以保障動物福祉、增加使用植物性蛋白的比重及針對受關注食品作出處理。由於海鮮採購金額較高，因此屬於我們優先考慮的類別，我們透過與世界自然基金會（WWF）合作並加入香港環保海鮮聯盟，推動可持續海鮮採購的進程。

**建築設計與裝修：**我們將節能技術及環保產品和物料融入其中，涵蓋設施、設備、LED 燈具、地毯和傢俱等。

**度假村營運：**我們探索能夠融入業務流程和賓客體驗的可持續方案，包括客房設施、洗衣服務、交通運輸和技術設備等。

**塑膠和包裝：**我們重點解決大量一次性用品和包裝物料的問題，包括但不限於一次性水瓶、客房內衛生沐浴用品、旅行套裝和拖鞋、外賣容器、餐具和咖啡杯等。

我們致力杜絕使用更容易流入環境、污染航道及損害回收系統的有害一次性塑膠物品，並盡可能進行再利用。我們致力增加紙板、布料和塑膠包裝等主要類別物料的回收工作，以及減少旗下物業客房內賓客用品的包裝。

### 培訓與溝通

我們的可持續發展團隊與相關部門合作，向他們灌輸所用物料和資源的重要性，並提供培訓讓採購團隊了解可持續產品認證、理想產品和服務的特性，以及我們的年度可持續採購行動計劃和目標。

此外，採購部每年參加有關《商業行為與道德準則》以及《防止人口販運政策》的培訓。我們與供應商持續對話，以監察他們的表現，並推廣我們優先考慮環保和支持本地社區的產品和服務，從而向他們灌輸環境考量和所提供服務的意義。

我們與主要供應商作出業務檢討，對優先事項進行溝通，討論其表現評分（包括可持續性和企業文化指標等）以及制定改善行動計劃。對於部分產品類別，我們要求供應商匯報其產品或服務的各種特性，以協助我們評估和減少我們對環境影響的足跡。

### 評估及調整

在考慮替代物料的過程中，我們以具備科學實證的量化證據確保其可持續性，並運用生命週期評估原則評定各項指標。我們按季評估食品和飲料、建築設施、營運用品和宣傳材料等關鍵採購領域的可持續發展支出。具體而言，我們評估的可持續發展支出涵蓋海鮮、咖啡和茶、清潔用品、LED 燈泡和紙張等產品。

為使我們的標準與時並進，我們每年根據第三方認證更新我們的分類框架，並因應需要進行更深入的研究。

我們的可持續採購政策將產品分類，以優先考慮更環保或更有助於社區的產品和服務。在缺乏相關標準時，我們通過考慮產品生命週期成本、評估供應商在環境和社會方面的表現，以及向供應商了解針對產品生命週期結束的回收計劃和產生的社會影響，尋求更具可持續性的選擇。

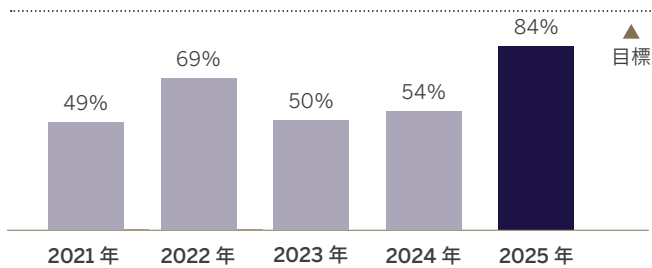
在制定 2026 年至 2030 年的下一個 ESG 五年報告週期工作的時候，我們將繼續擴大物料和產品的可持續採購，並繼續將有關供應鏈對生物多樣性影響的研究成果融入我們的物料及資源策略當中。未來，我們將重點分析各環保舉措的成效，以評估其實際影響，並制定持續支持綠色營運的方案。

99 有關供應鏈管理的更多資訊和數據，請參閱第 99 頁。

<sup>1</sup> 我們認為再生聚酯（rPET）是可持續物料，因為其碳足跡低於非循環再用聚酯或其他經評估的替代品。

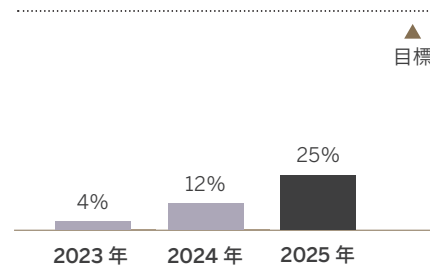
塑膠和包裝（可持續物料所佔百分比，以重量計）

2025 年目標：100% 金沙中國品牌水瓶可重複使用或由可持續材料製造<sup>1</sup>  
 達成百分比：84%<sup>2</sup>



非籠養雞蛋（可持續部分所佔百分比，以數量計）

2028 年目標：100% 非籠養雞蛋  
 達成百分比：25%



2025 年，我們持續減少旗下娛樂場對塑膠水瓶的依賴，並自 2025 年 8 月起，實現了 100% 金沙中國品牌水瓶均由可持續物料製造的目標。

我們在非籠養雞蛋方面的努力亦取得了進展，2025 年我們採購的雞蛋中有 25% 為非籠養雞蛋，並將非籠養雞蛋的使用範圍逐步過渡至我們的自助餐廳和客房餐飲服務，下一階段將擴展至公司的自營餐廳。

金沙中國品牌水瓶

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
由可持續材料製成的金沙中國品牌水瓶以重量計所佔百分比 <sup>1</sup>	49%	69%	50%	54%	84%
由塑膠製成的金沙中國品牌水瓶總重量（公噸）	118	83	318	379	438

非籠養雞蛋

	2023 年	2024 年	2025 年
購買的非籠養雞蛋以數量計所佔百分比 <sup>3</sup>	4%	12%	25%

塑膠和包裝<sup>4</sup>

	2025 年
由回收材料製成的塑膠製品百分比	68%
可回收塑膠製品百分比	87%
由回收或認證物料製成的紙張和木製品百分比	88%

可持續發展支出<sup>5</sup>

	2023 年	2024 年	2025 年
海鮮	16%	28%	32%
LED 燈泡	100%	100%	100%
紙質類衛生用品	98%	99%	99%
床品	99%	99%	100%
印刷品	54%	47%	55%
咖啡、茶及飲料	22%	20%	37%

<sup>1</sup> 可持續物料包括可重用或再生聚酯（rPET）。

<sup>2</sup> 自 2025 年 8 月起以及一直持續到年底，100% 金沙中國品牌水瓶均可重複使用或由更可持續的材料製造。

<sup>3</sup> 包括帶殼雞蛋和液蛋。

<sup>4</sup> 我們評估了業務營運所用的物料和產品以及免費向賓客所提供的一次性用品的包裝。2023 年的數據範圍較 2022 年增加，包括一次性金沙中國品牌水瓶、客房洗滌用品容器及用品盒、一次性餐杯、碗盤及餐具、外賣容器、吸管及攪拌棒，以及一次性洗衣袋和購物袋。

<sup>5</sup> 可持續發展支出指符合我們可持續發展標準及要求的產品及服務。

## 管理方針

# 水資源

### 監督及責任

我們董事會層面的環境、社會及管治委員會對包括水資源管理在內的 ESG 策略進行監督。行政層面的 ESG 督導委員會則負責水資源管理等 ESG 計劃的實施、監督和審查。

金沙中國的行政總裁（CEO）、總裁兼執行董事是負責水資源管理策略和績效的最高領導層。我們的營運行政副總裁負責監督和指導水資源管理項目，該項目是「金沙環保 360」全球可持續發展計劃的一部分。

我們的全球首席可持續發展總裁（CSO）負責管理水資源項目，提供全球評估及匯報機制，並確保可持續發展方面的最佳實踐得以落實。

物業相關的水資源項目由我們的可持續發展團隊進行管理及實施，並根據需要與其他部門緊密合作。「水為善 DROP BY DROP」社區水資源管理項目由我們與社會企業潔世（Clean the World）合作共同管理。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球環境責任政策
- 拉斯維加斯金沙集團工程與可持續發展標準

### 目標及承諾

我們致力減少用水和水污染，盡可能擴大非飲用水的使用範圍，並保護水資源相關的生態系統，以支持所有人的用水權利。我們已就水資源管理制定多個內部及外部定性及定量目標，其中包括每用水區域平方呎減少 3% 的飲用水使用量。我們的水資源計劃支持聯合國可持續發展目標第 6 項：清潔食水和衛生設施及目標第 14 項：水下生物。我們致力透過標普全球企業可持續發展評估（CSA）及 CDP 水資源兩大途徑披露我們的表現，確保資訊公開透明。

### 策略

水是我們旗下度假村的核心組成部分，對酒店客房、泳池、水療中心、噴泉、冷

卻系統及餐飲營運至關重要。公司大部分度假村位於珠江三角洲的近岸地區，保護這些水道是我們的首要任務。我們的策略著重透過提高效益、增加水資源重用及循環再用以節約用水，以及保護對本地環境有益的水生態系統。

**用水效益：**我們致力採用可持續的用水方案，其中包括安裝低流量裝置和高效率設備以升級供水系統、制定節水政策、以及與餐飲、清潔服務及客房服務團隊合作，共同鼓勵合理用水。

**循環用水：**我們透過收集雨水及回收冷凝水，以增加非飲用水於園林綠化、洗手間、冷卻塔及其他區域的使用，並尋求方法擴大公司水資源回收系統的規模。

**生態系統：**我們與地區水資源保護組織合作，令生態系統重拾生物多樣性、提高復原能力、保護重要的生態水道、提供能降低洪水風險以及碳封存的生態系統服務，並舉辦活動以提高社區對相關議題的認識。我們與聖若瑟大學合作，聚焦生態系統復原及保育等自然相關風險與機遇的管理工作，並提升社區環保意識。通過「水為善 DROP BY DROP」項目，我們擴大了作為污染物天然過濾屏障的紅樹林在澳門的種植面積，並幫助本澳社區了解生態系統保護的重要性。過去五年，我們透過「水為善 DROP BY DROP」項目，已累計種植 4,000 株本地原生紅樹苗。

### 培訓與溝通

為推動行為上的改變以配合我們的節約用水政策，我們為團隊成員舉辦培訓並鼓勵餐飲部、客房服務部及清潔服務部合作，透過「水為善 DROP BY DROP」項目，我們就重要的水資源議題和工作與本地社區建立連繫和溝通。

### 評估及調整

我們跟進各項與水資源相關的關鍵績效指標，以了解我們實現目標及承諾的進展，並每月評估旗下物業的飲用水及非飲用水使用量表現並進行趨勢分析，以及分析水資源項目及業務表現如何有助我們實現目標。我們透過「金沙中國環保追蹤計劃」對水資源相關的效益、節約及創新項目的實施進行管理。展望未來，我們將透過「水為善 DROP BY DROP」項目重點提升我們在水資源保護、生態系統復原以及本澳社區參與項目方面的工作。例如，我們計劃擴大該項目規模，種植更多紅樹苗，以促進未來生態系統復原。



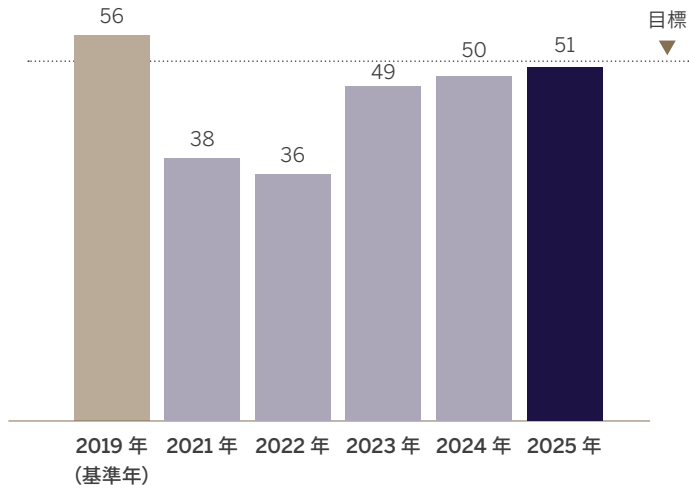
### 水資源概要

	2019年 <sup>1</sup>	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
取水量 (兆升)	6,979	5,082	4,801	6,552	6,718	6,908
污水排放量 (兆升) <sup>2,3</sup>	不適用	3,626	3,655	5,250	5,415	5,469
耗水量 (兆升) <sup>2</sup>	不適用	1,456	1,146	1,301	1,303	1,439
於高度緊張地區取水 <sup>4</sup>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
飲用水使用密度 (加侖飲用水/活動平方呎) <sup>5</sup>	56	38	36	49	50	51
違反水資源法規的事件	0	0	0	0	0	2

#### 用水量 (加侖/平方呎)

2025年目標：每用水區域平方呎飲用水量比2019年減少3%

與基準年相比 (百分比)：-9%



#### 用水量 (百萬加侖)<sup>6</sup>

● 市政飲用水 1,825



2025年，我們的飲用水用量維持在低於基準年2019年的水平，並超越了將用水量密度減少3%的目標。由於倫敦人名匯開業導致訪客量增加，我們於2025年的取水量相比2024年錄得輕微上升。同時，我們

持續推進水資源管理措施，聚焦水資源節約、重複使用，以及度假村基礎設施優化。這些舉措助力我們穩步推進相關目標。

<sup>1</sup> 提供基準年以作比較  
<sup>2</sup> 我們使用模型並根據購買的水總量估算耗水量和污水排放量，2021年前，所有水源均納入估算。  
<sup>3</sup> 所有污水均送至市政當局處理。  
<sup>4</sup> 高度緊張地區為被世界資源研究所的「輸水道水源風險地圖」歸類為水資源壓力高或極高的地區。  
<sup>5</sup> 密度不包括開發過程中的飲用水使用量。  
<sup>6</sup> 包括0.01百萬加侖非飲用冷凝水。

## 管理方針

# 生物多樣性（新興議題）

### 監督及責任

我們的首席可持續發展總裁（CSO）負責管理環境議題，包括作為「金沙環保360」全球可持續發展計劃其中一部分的生物多樣性，並向拉斯維加斯金沙集團總裁及首席營運總裁匯報。物業相關的項目由我們的可持續發展團隊進行管理及實施，並在需要時與其他部門緊密合作。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球環境責任政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球可持續採購政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球藍鰭吞拿魚採購限制政策

### 目標及承諾

我們現正收集基準數據和制定目標，以便根據《昆明-蒙特利爾全球生物多樣性框架》遏止和逆轉生物多樣性喪失。我們的計劃支持聯合國可持續發展目標第14項：水下生物。

### 策略

生物多樣性已成為公司業務中日益重要的ESG議題，我們一直以來透過水資源及採購策略作出應對。在《昆明-蒙特利爾全球生物多樣性框架》的目標和標準的指導下，我們正持續完善生物多樣性策略，並將關注重點轉為公司核心營運領域和供應鏈中最優先的事項和可衡量的成果。我們正就公司的營運場地制定生物多樣性管理計劃。我們亦正檢視公司的供應鏈及收集初始數據，以確定對森林砍伐和海洋健康影響最大的產品及服務，並計劃設定新目標以減少供應鏈過程對生物多樣性的影響。

**森林砍伐：**我們致力減少導致森林砍伐的材料及產品的依賴，例如棕櫚油、高密度木材及紙製品，以及咖啡和可可等農產品。

### 生物多樣性影響評估

開展生物多樣性影響評估的營運場地數目 <sup>1</sup>	5
已進行生物多樣性影響評估的營運場地面積（公頃）	58
鄰近（2公里以內）重要生物多樣性地區的營運場地 <sup>2</sup>	5
營運場地50公里範圍內可能存在的受威脅物種 <sup>3</sup>	204
瀕臨絕種	28
瀕危	86
脆弱物種	90
對生物多樣性有重要影響的營運場地	0 <sup>4</sup>

**海洋健康：**我們致力保護海洋環境及脆弱物種。金沙中國旗下的餐廳優先採購可持續海鮮，並根據國際標準以及與主要非政府組織建立合作夥伴關係，制定特定區域的可持續發展策略。

**自然保育：**我們透過環境教育及碳抵消保護本地生態系統。我們亦與地區水資源保護組織合作，令生態系統重拾生物多樣性、提高復原能力、保護重要的生態水道、提供能降低洪水風險和碳封存的生態系統服務，並舉辦活動以提高社區對相關議題的認識。

### 培訓與溝通

本公司持續採取行動保護環境和修復自然棲息地，並持續提供生物多樣性方面的培訓，作為「金沙環保360」可持續發展計劃的一部分。2025年，我們為團隊成員、學生、供應商和本澳社區舉辦了29場生物多樣性培訓。培訓內容涵蓋多個主題，包括紅樹林保育的重要性、塑膠污染對各物種的影響、基於環保理念的生態系統保護及修復方案，以及環保產品和服務的推廣等。

### 評估及調整

作為環境風險管理的一部分，我們配合企業風險管理流程進行與生物多樣性相關的風險評估，並對自身業務以及綜合度假村附近區域及其他重要地點所造成的生物多樣性影響進行評估。我們利用綜合生物多樣性評估工具（IBAT）根據位置評估影響，以判斷具有生態重要性或關鍵生物多樣性區域的鄰近程度，並對物業兩公里範圍內的區域作進一步檢視，亦審查可能存在於我們物業50公里範圍內的受威脅物種。我們亦監控供應鏈中與生物多樣性相關影響的採購支出，並正在識別其他潛在的森林砍伐及海洋健康風險。

未來，我們將加入更多實踐性和地域性內容以優化培訓計劃，其中將重點關注本地環境、原生物種識別、棲息地管理，以及外來入侵物種的管控。此外，我們計劃為公司的採購團隊舉辦可持續採購實踐等專項培訓，亦會繼續與教育機構合作提供更多互動性工作坊和實地考察，以進一步推進我們在生物多樣性方面的工作。

### 供應鏈生物多樣性評估

	2024年	2025年
可持續採購的海鮮	28%	32%
可持續採購的紙質及木製用品 <sup>5</sup>	19%	34%

<sup>1</sup> 我們的五個物業指澳門威尼斯人、澳門百利宮、澳門巴黎人、澳門倫敦人和澳門金沙。

<sup>2</sup> 我們使用由IBAT聯盟開發的綜合生物多樣性評估工具（IBAT）為基礎，判斷與保護區及保護區外具生物多樣性價值區域的鄰近程度。若經IBAT評定與這些地點相近，我們作進一步分析以核實該地點是否位於旗下營運場地2公里以內。

<sup>3</sup> 根據國際自然保護聯盟瀕危物種紅色名錄（IUCN Red List）的評估，我們需要進一步調查，以了解我們營運區域附近（定義為5公里內）可能存在的瀕危物種。

<sup>4</sup> 我們位於澳門氹仔的四個營運場地均處於氹仔-路環關鍵生物多樣性區域，該區域對黑臉琵鷺和小果柿（學名：Diospyros vaccinioides）具有重要生物多樣性保護價值，故根據關鍵生物多樣性區域項目而設立。進一步的研究結果顯示，黑臉琵鷺的棲息地為有限範圍的濕地，與公司的營運場地相距超過2公里。此外，在不同的瀕危物種資料庫中，小果柿並非一致被列為受威脅物種。因此，我們目前的評估結果並未發現我們對生物多樣性有重大影響。

<sup>5</sup> 包括衛生紙、印刷品、盒裝用品及軟墊用品。



# 社會



金沙中國有限公司  
SANDS CHINA LTD.



## 管理方針

# 人才發展

### 監督及責任

我們的人力資源部負責管理員工發展計劃，並由人力資源高級副總裁監督。

### 政策

- 團隊成員手冊
- 金沙中國假期管理政策
- 金沙中國教育資助政策
- 金沙中國超時工作政策

### 目標及承諾

金沙中國承諾於 2021 年至 2025 年期間投入 700 萬人才發展培訓小時，以協助團隊成員的職涯發展及推動酒店業人才的提升。我們的人才發展計劃支持聯合國可持續發展目標第 5 項：性別平等、目標第 8 項：體面工作和經濟增長，以及目標第 10 項：減少不平等。為提高透明度，我們根據聯交所的《環境、社會及管治報告指引》及透過標普全球企業可持續發展評估披露我們的表現。

### 策略

我們致力從酒店業相關硬技能、商業相關軟技能、個人福祉、酒店業及人才培訓，以及促進弱勢群體五個發展方面著手，提升團隊成員、未來員工以至本地勞動力的職業前景和謀生能力。此外，我們將服務延伸至金沙中國學院的八個附屬學院。金沙中國學院是一個全面的人才發展平台，服務對象不僅涵蓋我們的團隊成員，亦包括澳門和大灣區的行業專才。

**團隊成員進步及個人發展：**我們的培訓及發展計劃與促進團隊成員全面身心和社交健康的計劃相輔相成。我們為所有團隊成員提供個人發展相關福利。金沙中國提供 26 項人才發展計劃，以及教育資助、職業比賽及指導，重點涵蓋領導力發展和技能提升、自我意識及軟技能、業務相關硬技能、文化教育和職業素養等領域。我們亦透過支持跨職能賦能計劃，使團隊成員具備多元化技能並能在公司內部拓展工作機會。我們的策略包括進行定期審查，以確定人才缺口並推進人才規劃。為實現這一目標，我們開展了跨職能賦能計劃，使團隊成員實現技能多元化並在公司內部拓展工作機會。我們專注於綜合度假村相關硬技能、業務相關軟技能、個人福祉、酒店業和人才培訓五大類別的發展，以填補主要人才缺口。

為確保管理層在各自領域能夠投入足夠的精力，我們將人才發展和接班人規劃納入績效管理計劃當中，作為衡量管理績效的指標之一。此外，我們為參與該計劃的每個團隊成員制定一個技能矩陣，以幫助我們確定人才缺口和發展領域。我們建立了內部知識管理框架，旨在以多種方法獲取團隊成員的知識，其中包括新入職流程、內部政策和標準，以及提供線上培訓、文章和資訊影片的網上學習平台等，從而確保每個部門都能建立和保留各自的人才庫。

**健康、安全及福祉：**我們致力維持強大的管理系統，以保護人身安全和促進整體福祉。我們的健康和安計劃涵蓋多元項目，全面促進員工福祉、復原能力，以及工作與生活之間的平衡。有關職業健康與安全的更多資訊，請參閱管理方針第 79 頁。為促進團隊成員身體健康，我們組織體育俱樂部、健身挑戰和健康監測專場等各類項目，並透過定期舉辦健康講座、營養講座及現場健康檢查等，進一步履行我們對員工整體福祉的承諾。精神健康方面，我們透過舉辦相關講座、正念工作坊和健康活動等提供資源，其中包括各種活動和諮詢服務，以助力團隊成員培養積極的心態和情緒復原能力。此外，我們深知為家庭提供支持和促進工作與生活平衡的重要性。為此，我們開展多個項目，為團隊成員及其家人提供共同學習、遊戲和成長的機會，協助在職父母平衡工作和個人生活，增進溝通，營造和諧的家庭環境。

**福利及工作文化：**金沙中國為所有本地員工提供涵蓋退休金及退休福利等的非薪酬福利，包括醫療、牙科、眼科、短期殘疾、人壽、意外死亡和無需支付保費的傷殘保險選項；以及團體醫療保險、退休金和退休計劃、學費／證照費用報銷及其他教育上的資助、壓力和心理健康計劃。部分職位的團隊成員由我們提供住宿或支付住宿費用。

我們的股份獎勵計劃下的獎勵僅適用於合資格參加者。我們在股份獎勵計劃中設定了有關董事（包括非執行董事及行政總裁）的持股指引，並設定了獎勵追回政策，以強化董事會在高級管理人員以虛假或錯誤數據獲取獎勵情況下的法定處置權限。

我們的浮動績效獎勵體系適用於所有副經理及以上職位以及銷售相關員工。2025 年，17% 的團隊成員憑傑出表現獲發獎金。金沙中國透過由三個部分組成的績效評估計劃對團隊成員進行管理、考核及表彰，以及協助規劃職業發展路徑。經理透過該計劃根據工作表現及職涯發展提供持續的評估、反饋及指導。計劃包括制定年度財政獎勵的目標、提供反饋及審視績效成果。個人目標的設定與團隊成員的主要職責領域及公司目標掛鉤，其中包括公司對服務、負責任營運實踐和風險管理的承諾。績效評估亦適用於非管理團隊成員，並重點關注其工作能力及技

能。例如，非高級職員享有按績效給付的薪酬，包括每年相等於一個月薪金的酌情獎金，銷售人員可按其傑出表現獲發季度性獎金。我們亦設有「威尼斯人之星」、「英倫之傲」、「巴黎情服務之星」和「澳門金沙傑出員工」等其他獎勵計劃，以鞏固公司的卓越服務文化。此外，我們向工作表現超卓或在外贏得重要榮譽的團隊成員頒發特別獎項。

我們的《假期管理政策》為假期計劃和審批提供了明確指引。我們透過人力資源管理系統追蹤團隊成員餘下的休假天數，並定期報告和通知部門主管，以提醒團隊成員注意任何尚未使用的假期。此外，本公司致力營造鼓勵成長和創新的文化，並透過《教育資助政策》，為團隊成員提供包括學習津貼和進修假期等教育方面的支持。

公司透過在物業內實施人力資源管理系統，確保我們遵守本地勞動法及內部政策。系統會記錄團隊成員符合規定的工時（包括加班時間），並通過定期內部審計保障出勤紀錄的準確性。這些紀錄將作為計算薪酬的依據，團隊成員也可透過薪酬熱線反饋任何不符的情況。此外，我們定期調整薪酬，以確保我們薪酬結構的競爭力，具體措施包括：開展薪酬檢討、搜集外部薪酬數據和評估本地行業基準，以便根據通脹水平或市場待遇，適時作出反映生活成本的調整。

我們的僱傭合同中訂定的解約通知期通常長於《澳門勞動關係法》的規定，從而為被解僱的團隊成員提供更充足的就業過渡期。人力資源部監測任何潛在的勞動風險，並設立專項工作組應對任何可能引發大規模裁員的突發情況，為受影響的團隊成員提供協助，包括履歷和面試指導，並透過我們的僱主網絡提供就業對接。過去十年間公司沒有發生大規模裁員事件，且澳門現行法律並未對大規模裁員事件作出任何約束性規定。

我們亦增加了團隊成員的福利，並推出了一系列舉措，以協助團隊成員在工作與家庭責任之間取得平衡。其中的重點優化就是推出六日育兒陪護假，以及將「育兒支援更」安排由 30 天延長至 90 天。除了休假政策外，我們提供實際支援，並在員工後勤區設立哺乳室、關愛儲物櫃及泊車位，以及在員工穿梭巴士設置孕婦關愛座位，從而營造家庭友善的工作環境。

**酒店業培訓及工作技能：**我們支持培養酒店業人才及本地勞動力的高等教育及學習計劃，並資助多個教育計劃，為投身酒店業的人才鋪路以及為本地就業市場培養所需技能。我們亦為在空窗期後希望重返職場的人士提供額外的支援計劃。

## 培訓與溝通

我們透過團隊成員手冊、網上平台以及各物業內部溝通渠道提供相關發展計劃及福利的資訊。我們定期透過內聯網主頁、員工手機應用程式、通訊刊物、意見調查、全體員工大會及專責小組等機制進行日常溝通。公司亦設有團隊成員溝通電郵，以促進更緊密的溝通。

## 評估及調整

我們利用區內人力資源資訊系統持續評估我們的表現，包括工作滿意度、幸福感和壓力等多個主題的數據追蹤、可視化及意見調查，為我們的人才管理計劃及流程提供參考資訊，並確保我們的團隊採取行動應對。

我們每年開展員工參與度調查，涵蓋工作環境與安全、職位賦能、溝通、管理效能、信任、團隊合作、認可、成長與發展、福祉、以及參與度等，以衡量團隊成員的滿意度。我們在 2025 年的調查中發現，編更安排、成長與發展、工作與生活平衡、管理效能、溝通和信任是需要重點關注的領域。對此，我們組織了團隊成員專責小組，開展針對性的行動計劃。例如，為促進工作與生活平衡及提升團隊成員福祉，我們實行彈性工作安排，讓酒店營運部的團隊成員可以調班和調整假期安排。我們亦持續監察上述行動計劃的實施進度。未來，我們將繼續重點關注需改進的領域和制定行動計劃，以推動團隊成員培訓與發展，並重點提升團隊成員的福祉以及工作與生活平衡。

此外，我們透過「領導人才培育計劃」、「AI 技能提升計劃」以及「綜合度假村業務分析師培育計劃」等舉措，評估人才管理及接班人規劃體系，從而識別可優化的空間。未來，我們將重點擴充培訓內容以預判人力需求，提升專業人才儲備。

團隊成員可透過多種渠道直接向管理層申訴，或透過匿名的道德熱線平台。我們採用穩健及保密的程序調查實際情況，從而審視所申訴的問題及釐定任何所需的補救措施。我們亦與澳門勞工事務局和澳門工會聯合總會等本地實體和工會保持開放和持續的對話，以應對機會、新興議題和關注領域。

### 勞動力概覽<sup>1</sup>

	女性	男性	澳門	珠海	香港	合計
總勞動力	14,303	13,795	27,481	525	92	28,098
長期	14,281	13,780	27,458	511	92	28,061
臨時	22	15	23	14	0	37

### 僱用類型

	女性	男性	澳門	珠海	香港	合計
全職	14,185	13,690	27,272	511	92	27,875
兼職	118	105	209	14	0	223
全職人力工時 (FTE)	14,244	13,743	27,377	518	92	27,987

### 招聘

	合計
新入職團隊成員總數	3,396
新入職團隊成員比率	12%
內部候選人填補職位百分比	5%
平均招聘成本／全職人力工時	1,444 美元

### 招聘－按性別劃分

	比率	合計
男性	48%	1,637
女性	52%	1,759

### 招聘－按年齡劃分

	比率	合計
30 歲以下	45%	1,518
30 至 50 歲	53%	1,812
50 歲以上	2%	66

### 招聘－按地區劃分

	比率	合計
澳門	98%	3,321
珠海	2%	52
香港	1%	23

### 人才保留

	2025 年
留任率	91%

### 流失情況

	比率	合計
團隊成員流失總數	10%	2,793
團隊成員自願流失率	8%	2,164

### 流失情況－按性別劃分

	比率	合計
男性	51%	1,428
女性	49%	1,365

### 流失情況－按年齡劃分

	比率	合計
30 歲以下	33%	915
30 至 50 歲	39%	1,094
50 歲以上	28%	784

### 流失情況－按地區劃分

	比率	合計
澳門	99%	2,765
珠海	1%	16
香港	0%	12

### 薪酬高於最低工資的員工百分比

	2025 年
澳門	100%

### 勞資談判

	2025 年
第6/2024號法律《工會法》自 2025 年起生效。根據該法律，澳門僱員可自由加入工會（註：第6/2024號法律並未授予僱員勞資談判的權利）。不屬於工會性質的博彩僱員協會繼續存在，並為博彩特許經營商及其員工提供商討平台。有關的非正式討論並未達到勞資談判的水平。金沙中國有限公司遵守所有有關勞工及工會的本地的法規。	0%

<sup>1</sup> 數據截至 2025 年 12 月 31 日。

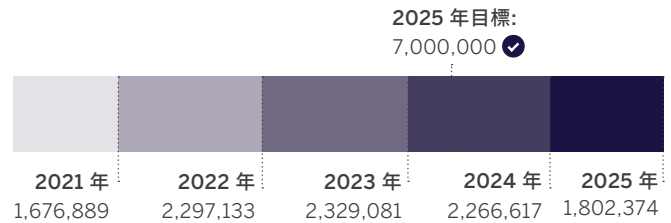
## 人才發展投資

	2025年
合規培訓	168,312
團隊成員硬技能	1,522,786
團隊成員軟技能	61,251
其他團隊成員培訓	46,408
酒店業勞動力培訓	3,617
總培訓時數	1,802,374

## 人才發展投資

2025年目標：人才發展培訓時數達700萬小時

2021年至今培訓時數：10,372,094小時



人才發展投資包括為團隊成員提供的強制性及自願性培訓，以及為零售商戶、供應商、酒店業專才及其他本地從業員等外部人士提供的培訓。

## 培訓及發展

	2025年
每全職人工工時的平均培訓時數	64
每全職人工工時平均培訓及發展開支	1,429 美元
接受發展培訓的團隊成員百分比（非強制性） <sup>1,2</sup>	22%

## 培訓及發展—細分

	女性	男性	總監及以上	經理	主任/專員	基層員工
每全職人工工時平均培訓時數	62	67	15	30	12	405
接受培訓的團隊成員百分比 <sup>2</sup>	46%	54%	6%	26%	17%	50%

## 培訓及發展—按類別劃分

	合規	硬技能	軟技能	福祉與自我發展
每全職人工工時平均培訓時數	6	54	2	2

## 績效考核

	2025年
接受考核的團隊成員	95%

## 績效考核—細分

	女性	男性	總監及以上	經理	主任/專員	基層員工
接受考核的團隊成員	51%	49%	2%	12%	10%	76%

團隊成員參與<sup>3</sup>

	2023年	2024年	2025年
積極參與的團隊成員	70%	86%	77%

<sup>1</sup> 非強制培訓不包括：金沙中國年度政策培訓及反洗錢培訓、新人入職培訓、職業健康與安全及職業素養培訓、交叉培訓、精英培育計劃、技能提升計劃及部門培訓。

<sup>2</sup> 培訓指職業培訓。

<sup>3</sup> 團隊成員參與度是指透過參與調查釐定的積極參與的團隊成員百分比，該參與度調查每年進行一次。

## 管理方針

# 職業健康與安全

### 監督及責任

我們的人力資源部負責管理有關職場健康與安全的影響，並由職業健康與安全（職安健）委員會作最後監督。職安健委員會定期舉行會議，以及促進管理層與團隊成員之間的合作，以維持安全及健康的工作環境。團隊成員透過遵守常規做法和協議以及向管理層匯報健康及安全事宜，共同營造安全的工作環境。

我們的人力資源高級副總裁和資產與設施管理副總裁共同擔任職安健委員會主席，負責監督委員會的工作。我們的人力資源高級副總裁是董事會執行委員會的成員，必要時按季匯報職業健康與安全事宜。

### 政策

- 職業健康與安全政策

### 目標及承諾

我們致力預防意外及傷病的發生，並推廣健康的生活方式，以確保團隊成員、酒店合作夥伴、承包商及賓客在公司旗下物業的安全性。我們致力履行所有法律規定和對社會的承諾，並持續改善健康與安全目標。我們的職業健康與安全管理系統已獲國際標準化組織(ISO) 45001:2018 標準認證。

### 策略

公司旗下物業設有職安健管理系統，以確保我們遵守所有與營運相關的公眾健康及環境法律，並將安全議題納入公司的政策、日常營運及溝通之中。我們透過各種技術支持職安健工作，包括 ISO 認證、持續改善法 Kaizen 系統、經驗分享、持續教育和管層參與。

我們在業務活動中加入職場健康與安全的考量，並與供應商和承包商合作，將健康與安全考量納入他們的營運實踐中。我們使用風險評估方法識別與工作相關及心理健康隱患的潛在問題並進行評估，以及透過 5x5 風險矩陣中的分類方法識別工作活動中的危害。我們透過後續的風險評估流程評定現有的控制措施，以管理已知危害的風險。倘風險級別較高，則實施監控措施。

我們審閱過往事件的報告，並定期與醫療服務供應商舉行會議，以探討相關趨勢及最佳實踐。我們每月與各部門的職安健專員舉行會議，透過定期會議和安全計劃開展預防行動和活動，識別潛在危害、建議防範風險或事件再次發生的解決方案、監察關鍵矩陣和目標、審議行動計劃及調整計劃以應對新的挑戰。

我們通過為團隊成員提供減壓和促進心理健康計劃，管理職場中的心理健康風險和機會。我們在職場為團隊成員提供 24 小時心理健康支援（員工援助計劃），透過這一康復型的職場心理健康急救計劃，減輕心理健康隱患帶來的不良影響，從而為遭受身心風險困擾的團隊成員提供支援。

我們透過職安健委員會舉行公開論壇，讓團隊成員在參與過程中識別心理風險的跡象，以提升他們對心理健康的意識和了解。此外，我們每年在公司內部進行心理健康隱患識別及風險評估，以管理心理健康方面的風險和機會。

為預防和管理可能對公司業務造成負面影響的一切緊急情況，我們設有緊急應變計劃、事故應變小組、應急演習、事故管理系統以及保護行動計劃。跨職能緊急應變小組亦每周五天、每天 24 小時待命。

金沙中國設有業務持續運作管理 (BCM) 計劃，該計劃遵守公司處理業務營運過程中危機產生前後各個階段的全球政策和指引。為減輕緊急及危機情況所產生的影響，我們開展了多項重點工作，包括業務影響分析 (BIA) 和業務持續運作方案 (BCP) 等，於 2025 年涵蓋了 30 個關鍵部門中的 65 個業務單位。

同時，我們透過供應商復原力分析、差距分析和定期更新確保持續提供優質服務。透過這些工作，我們協助業務部門應對危機的不同階段，在業務中斷時盡快恢復，以維持業務的持續性。

除了透過定制培訓加強團隊成員的相關意識外，我們亦開展了不同類型的情景演練和桌面演習以提升 BCP 的有效性，主題包括信息技術 (IT) 系統故障演習、網絡演習、火災和電動車演練、以及恐怖襲擊地面部署演練等。

我們亦為團隊成員舉辦一系列工作坊和研討會，包括危機管理團隊主持的員工大會、專家主持的炸彈襲擊工作坊、司警工作坊以及全球安全會議。每季在全球 BCM 計劃工作小組會議和全球安全會議上，我們都會匯報該計劃的最新進度。

我們每兩年在 BCM 大會向供應商和酒店合作夥伴匯報相關進度，並針對 BCM 及其有效性實施風險評估機制，包括地平線掃描以及威脅、弱點和風險評估 (TVRA)，以識別未來一年的最高風險。我們亦向團隊成員進行調查，以了解其認為的最高風險，並將調查結果在 BCM 大會上公佈。我們透過威脅、弱點和風險評估確定 BCM 的有效性，並重點識別相關緩解措施。

### 培訓與溝通

職安健委員會負責推進職安健策略、制定目標、確立相關標準、實踐和政策、討論安全問題和解決方案、監察各部門的合規情況，並在必要時提供協助和培訓。職安健委員會至少每年一次定期召開會議。為提高職安健意識，團隊成員亦參加各種職安健培訓，培訓內容涵蓋一般及特定部門的健康及安全主題，特定領域的職安健認證及安全監督員培訓亦確保各部門及主管恪守相關標準及慣常做法。

此外，獲 ISO 認證的部門團隊成員定期接受有關職安健概念的培訓。我們透過公開論壇及對話，鼓勵團隊成員向管理層及人力資源部提供有關職業健康及安全協議、實踐、程序和流程的反饋。

### 評估及調整

我們旨在透過追蹤關鍵指標以及根據內部健康及安全目標評估我們在減少及預防工作相關及心理健康隱患等健康問題方面的進度，從而持續改善我們的表現。我們的職安健委員會定期召開會議檢討目標、表現、培訓、所需的資源以及跟進行動。

為監察安全相關的工作，我們定期審核、檢查及審視各部門是否遵守公司的健康及安全政策和程序，其中包括每年進行內部及外部巡查，以確保按澳門勞工事務局建議實行改善措施，以及由接受過 ISO 45001 內部審計員培訓的合資格團隊成員對職業健康與安全管理體系進行審計。此外，我們對已發生的重大事件進行調查並檢討公司相關程序，以防止及應對同類事件的發生。

此外，BCM 計劃亦由第三方顧問檢視和評估，以持續優化。已確定的 BCM 計劃優化領域包括：業務中斷情況下酒店營運系統的前置時間、透過參與演練加強跨部門協作、供應商復原力分析、以及與主要基建供應商合作以加強水電等供應中斷時的復原能力。

未來，我們將透過規劃和落實糾正措施，將這些優化空間納入我們的 BCM 持續優化週期，並開展進一步的演練以驗證成效，以及通過定期舉行 BCM 治理論壇檢視相關成果。



海濱奇想：龍蝦國王暢「游」澳門

### 公司福利<sup>1</sup>

- ✔ 全面的醫療保健及牙科福利
- ✔ 退休計劃
- ✔ 有薪年假
- ✔ 有薪病假
- ✔ 有薪育嬰假（主要及非主要照顧者）<sup>2</sup>
- ✔ 彈性上班及兼職選擇
- ✔ 遙距工作安排<sup>3</sup>
- ✔ 壓力及心理健康改善計劃
- ✔ 運動及提升身體健康的機會
- ✔ 退休金及退休福利<sup>4</sup>
- ✔ 哺乳設施及安排<sup>5</sup>
- ✔ 其他福利<sup>6</sup>
- ✔ 其他有薪假期<sup>7</sup>

### 職安健管理

	比率	總計
職安健管理系統覆蓋的團隊成員	98%	27,480
由外部審計的職安健管理系統覆蓋的團隊成員 <sup>8</sup>	74%	20,663

### 安全數據

	2025 年
因工死亡人數	0
因工死亡率 <sup>9</sup>	0
嚴重工傷	3
嚴重工傷率 <sup>9</sup>	0
可記錄工傷 <sup>10</sup>	518
總可記錄工傷率 <sup>9</sup>	1.7
損失工時事故率 <sup>9</sup>	0.8
因工傷損失的工作日數	11,142
工作總時數	60,238,797
因職業病死亡人數	0
職業病個案	0
接受健康及安全標準培訓的團隊成員	3,086
缺勤率 <sup>11</sup>	3%
容許吸煙的博彩區	0
在容許吸煙的博彩區工作的團隊成員	0

### 育嬰假<sup>12</sup>

	女性	男性	合計
已休育嬰假的團隊成員	224	249	473
育嬰假後復工的團隊成員	219	248	467
已休育嬰假的團隊成員復工率	98%	100%	99%
12 個月後仍受聘的復工團隊成員	201	182	383
已休育嬰假的團隊成員 12 個月後的留任率	82%	74%	78%

### 福利

	2025 年
參與健康計劃的團隊成員	100%
參與福利計劃的團隊成員	100%

<sup>1</sup> 所有全職及合資格兼職團隊成員均可享有公司福利，而特定的福利計劃方案因業務部門而異。該等福利包括免費的醫療、牙科、眼科、短期殘疾、人壽及意外死亡以及傷殘保險；團體醫療保險；以及其他支持身心健康的計劃，例如為團隊成員提供免費僱員援助計劃等。

<sup>2</sup> 本公司根據本地法律及法規為新任父母的合資格團隊成員（男性及女性）提供有薪假期。合資格女性團隊成員有權享有 70 天有薪產假，而男性團隊成員則有權享有 5 天有薪侍產假，並可彈性選擇休假期。

<sup>3</sup> 按營運所需及獲部門批准的情況下，團隊成員可在家工作。金沙中國為合資格團隊成員提供靈活的工作安排，以協助滿足他們的育兒、學習或健康等個人需求。如部分團隊成員的工作性質允許遙距進行，且他們具備在家工作的資源，我們亦會安排他們在家工作。

<sup>4</sup> 我們的退休金和退休福利涵蓋 100% 的全職團隊成員。團隊成員可參與由僱主及僱員共同供款的退休計劃，以協助他們為退休生活建立資金儲備。

<sup>5</sup> 我們為在復工後選擇餵哺母乳的團隊成員提供適當安排。

<sup>6</sup> 為提高團隊成員的參與度，本公司提供一系列福利，以幫助團隊成員實現更理想的工作與生活平衡。該等福利包括健身中心；膳食補貼；零售貨品、服務、酒店住宿及其他產品的折扣；學費報銷；健康篩查，以及各式各樣的活動。

<sup>7</sup> 其他有薪假期包括婚假、恩恤/喪假及住院假等。

<sup>8</sup> 包括接受本地監管機構進行外部審計的物業。

<sup>9</sup> 按照 200,000 工作小時計算。

<sup>10</sup> 工傷的主要種類包括扭傷、拉傷、割傷、刺傷或夾傷、被物件撞傷、滑倒/跌傷。

<sup>11</sup> 缺勤率指會計期間缺勤日數除以同一會計期間已安排的工作日總數。數據覆蓋率：100%。

<sup>12</sup> 有權享有育嬰假的團隊成員包括已經歷符合育嬰假資格事件的團隊成員。

## 管理方針

# 文化與共融

### 監督及責任

文化與共融計劃由環境、社會及管治委員會引領，並由負責監督各重點領域，包括人力資源、採購及法律團隊的高級領導層提供支援。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球商業行為與道德準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球防止歧視與騷擾政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球舉報及反報復政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球多元化聲明

### 目標及承諾

我們致力營造共融協作的工作環境，珍視並尊重團隊成員、賓客及合作夥伴的多元化背景。我們專注在團隊成員的招聘、培訓及發展，以及與企業和社區合作夥伴方面營造多元共融的文化。我們力爭在 2025 年報告週期結束時，讓初級管理層中的女性代表達到 47%，以及管理層中的女性代表達到 45%，以此穩步推進性別平等進程。

我們的文化與共融倡議配合聯合國可持續發展目標第 5 項：性別平等和目標第 10 項：減少不平等。我們亦致力保持透明度，並根據聯交所環境、社會及管治報告守則及透過標普全球企業可持續發展評估披露我們的表現。

### 策略

我們已確定了五個文化與共融的重點工作領域，分別是人力資源及人才管理、供應商多元化及共融、將社區投資投放到具有多元背景的機構中、管治，以及基準和溝通。

**人力資源及人才管理：**我們營造一個讓團隊成員能夠充分釋放潛能的環境，從而建立更多元、專業且經驗豐富的員工團隊，為培育企業未來領導層奠定基礎。相關工作包括成立資源小組，為團隊成員提供支援、聯誼和指導機制，以及在人才

招聘環節着力吸納不同層面的員工，並監察不性別薪酬數據以確保薪資平等。正如我們在《平等就業機會聲明》中所述，作為倡導平等就業機會的僱主，我們致力確保所有團隊成員能平等獲得相同的就業機會，並致力提供公平和平等的就業機會，絕不容忍團隊成員受到任何形式的歧視。我們已實行支持和促進文化與共融的政策，以確保性別薪酬平等。

**供應商多元化及共融：**我們加強與本地微企、澳門青創企業及澳門製造等中小企的合作，為他們提供更多機會及推動其創新，同時促進供應鏈的多元化。

**社區投資：**我們支持代表不同人士需求的非牟利組織，以提高本地社區對文化與共融的關注及支持，從而消除系統性障礙及提升弱勢群體的能力。

**管治：**我們在公司營運各方面推廣文化與共融，並確保針對提出的各類問題（直接和間接）開展的流程能夠取得正面的成效。

**基準和溝通：**我們透過清晰傳達公司價值觀及有關文化與共融的進展，以及促進團隊成員之間的相互欣賞和尊重，確保互相扶持及協作的企業文化。我們亦致力制定業內最佳的文化與共融指標披露方法以確保透明度、問責及持續創新。

### 培訓與溝通

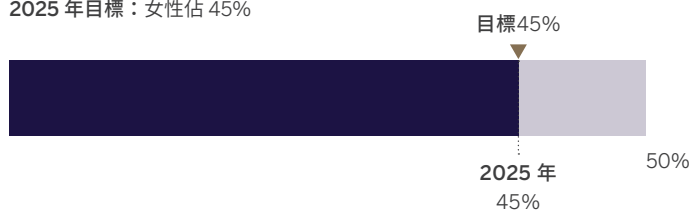
公司通過支持各個團隊成員資源小組，積極推動職場文化與共融。我們文化與共融議程的重要部分之一是持續提供培訓及不同見解的討論，以提升團隊成員對文化與共融議題的關注，促進理解和進步。我們推行的各種計劃有助我們實現女性管理層的目標。

### 評估及調整

我們每年評估及披露文化與共融相關指標，包括按職級劃分的性別與種族多元化、年齡分佈、殘疾人士比例以及董事會成員多元化等。此外，我們追蹤歧視及騷擾個案，定期檢視有關薪酬待遇的調研，並通過員工問卷調查以優化相關方案。

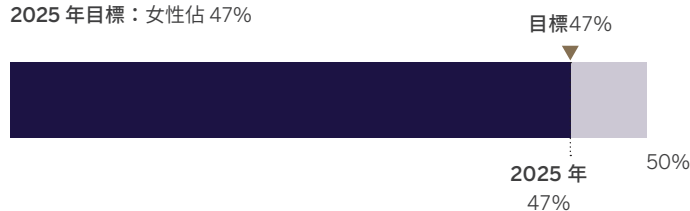
管理層中女性所佔比例<sup>1</sup>

2025 年目標：女性佔 45%



初級管理層中女性所佔比例<sup>2</sup>

2025 年目標：女性佔 47%



<sup>1</sup> 包括經理、總監、副總裁及以上職位。

<sup>2</sup> 包括副經理至高級經理。

## 性別多元化

	女性	男性
估員工總數百分比	51%	49%
所有管理職位	45%	55%
初級管理職位	47%	53%
高級管理職位	33%	67%
創收管理職位 <sup>1</sup>	44%	56%
科學、技術、工程及數學 (STEM) 相關勞動力	24%	76%

## 國籍

	佔所有管理層百分比	總監及以上	經理	主任／專員	基層團隊成員	勞動力總數
中國	83%	2%	10%	9%	67%	87%
菲律賓	1%	0%	0%	0%	4%	5%
馬來西亞	1%	0%	0%	0%	0%	0%
尼泊爾	0%	0%	0%	0%	2%	2%
葡萄牙	10%	0%	1%	0%	1%	3%
其他國家	5%	0%	0%	0%	2%	3%

## 年齡

	總數
30 歲以下	12%
30 至 50 歲	61%
50 歲以上	27%

## 殘疾人士

	總數
殘疾團隊成員	0.3%

<sup>1</sup> 包括澳門團隊成員，酒店合作夥伴除外。數據覆蓋率：95%。

## 管理方針

# 人權

### 監督及責任

作為整體 ESG 責任的一部分，人權相關事宜由公司最高層負責，並透過董事會的環境、社會及管治委員會進行監督。在保安和監察團隊以及相關部門的前線團隊成員支援下，由人力資源、法律、合規以及採購和供應鏈等多個部門負責管理。我們的人力資源高級副總裁負責監察防止歧視與騷擾的相關工作。我們的人口販賣防止委員會與執法部門緊密合作，持續管理及執行反人口販賣措施。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球人權聲明
- 拉斯維加斯金沙集團全球商業行為與道德準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球供應商行為準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球防止歧視與騷擾政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球防止人口販運政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球報告及防止報復政策

### 目標及承諾

我們堅定不移捍衛所有人的基本權利及自由，不論其種族、膚色、宗教、語言、年齡、性別、國籍、性取向、性別身份、性別表達、精神或身體殘疾、遺傳信息、婚姻狀況或受法律保護的其他狀況。我們亦堅決維護公平及平等的就業機會<sup>1</sup>，絕不容忍同事、主管、經理、高級職員、總監等或供應商、承包商、顧問、代理或賓客等與本公司有往來的任何人士在我們的工作場所或任何工作相關場合以任何形式作出的騷擾或歧視行為。我們譴責在營運及供應鏈中任何形式的人口販賣，包括性販賣、強迫勞動和童工。

此外，金沙中國遵守澳門勞工法律，至今從未發生過任何童工或強迫勞動的事件。

### 策略

人權保護已全面融入公司的業務中，透過嚴格的流程及標準，我們對違規行為採取零容忍政策。我們積極主動識別人權風險，並致力預防及減輕對公司營運和價值鏈的不利影響。透過企業風險管理（ERM）流程，我們管理和匯報重大風險，並上報至董事會。

我們要求供應商提供公平和安全的工作環境，維護員工的尊嚴並讓他們獲得尊重。作為供應鏈管理流程的一部分，我們減輕及解決有關人權的負面影響，包括童工<sup>2</sup>、強迫勞動、人口販賣、薪酬、歧視、騷擾、結社自由及勞資談判等方面。我們在建立新業務關係及作商業投資時亦對人權風險進行審查。

**歧視及騷擾：**為減輕風險，我們在聘用員工前會進行背景調查，而所有團隊成員必須同意我們的《商業行為與道德準則》並參加年度培訓。當出現問題時，我們的復原程序由人力資源、合規、調查和法律團隊以及可能受影響的其他部門進行包括及時、一致、徹底及中立的調查。

**人口販賣：**我們制定了主動和被動的策略，以保護我們的物業及賓客免受人口販賣影響。我們亦採取其他措施預防與建築工人及外籍勞工<sup>3</sup>等人員有關的販賣行為。

### 培訓與溝通

所有團隊成員必須確認我們的《商業行為與道德準則》，並在受聘時及後續每年參加強制性反騷擾和反歧視培訓。我們鼓勵團隊成員向人力資源部或透過保密的第三方道德熱線舉報相關事件，而我們的《防止報復政策》亦為此提供了有力保障。

我們在新人入職時以及透過年度合規課程，為所有團隊成員提供培訓以識別與人口販賣有關的可疑活動，前線團隊成員亦會接受額外的培訓。團隊成員及賓客可透過多種途徑舉報可疑事件，包括告知保安或管理人員、透過公司及旗下物業的網站聯絡本公司，以及使用我們設有多種語言服務的匿名道德熱線。

### 評估及調整

我們持續更新處理人權風險的流程和協定，以確保其包含最新資訊和績效標準。為緊貼當前的環境，我們在風險評估中檢視並建立有關歧視和騷擾事件的指標。團隊成員亦需定期參與道德調查。

<sup>1</sup> 為遵守法律法規並為所有團隊成員營造安全的工作環境，本公司不聘用 18 歲以下人士，以及按法律規定禁止 21 歲以下人士在娛樂場工作。

<sup>2</sup> 根據澳門勞工法或相關最低法定僱傭年齡（以較高者為準），供應商不得聘用任何 16 歲以下人士。

<sup>3</sup> 所有團隊成員須簽訂書面合同，並提供真實的身份證副本。非本地居民團隊成員亦須獲得澳門特區政府的批准，包括對其身份和年齡的審核。

### 反人口販賣培訓

	完成人數	完成百分比
總監及以上	637	97%
經理	3,152	99%
主任／專員及基層團隊成員	23,882	100%
總計	27,671	100%

### 反人口販賣培訓

	總計
接受專門培訓的團隊成員人數	5,821
接受專門培訓總時數	5,820

### 反歧視及騷擾培訓

	完成人數	完成百分比
總監及以上	637	97%
經理	3,149	99%
主任／專員及基層團隊成員	23,771	99%
總計	27,557	99%

### 保安人員培訓

	完成人數	完成百分比
反人口販賣培訓	1,078	100%
反歧視及騷擾培訓	1,075	100%

## 管理方針

# 負責任博彩

### 監督及責任

我們董事會層面的環境、社會及管治委員會負責監督 ESG 相關策略和議題，其中包括負責任博彩。在執行層面上，環境、社會及管治督導委員會負責管理 ESG 計劃和相關政策以及負責任博彩等 ESG 項目的實施，並按季度召開會議，斟酌策略性舉措並確保 ESG 計劃以最高標準執行。

我們的經營判給行政管理及博彩規章制度副總裁對負責任博彩負責，並在環境、社會及管治督導委員會會議期間，按照 ESG 專題演講時間表提供有關負責任博彩舉措、政策和策略的最新資訊。

金沙中國的負責任博彩計劃由經營判給行政管理及博彩規章制度副總裁負責，並由負責任博彩大使、負責任博彩團隊以及接受過賭博失調行為跡象識別培訓的娛樂場團隊成員提供協助。

此外，我們 100% 的團隊成員定期接受負責任博彩主題培訓，並需遵守相關流程及提供支援。

### 政策

- 負責任博彩計劃
- 負責任博彩使命及承諾

我們已實行有助推動負責任博彩、市場營銷和銷售的相關政策。

我們已按照法律法規要求制定了內部程序，讓團隊成員和負責任博彩大使協助要求在澳門娛樂場自我隔離的賓客。根據博彩監察協調局（博監局）頒佈的指引，澳門幸運博彩經營承批公司須保存有關負責任博彩專責小組成員（負責任博彩大使）人數、其職責範圍及執行賓客支援工作程序等相關文件。

我們亦制定並規範成為和維持負責任博彩大使資格認證的內部流程，明確界定負責任博彩大使的職責範圍、負責任博彩的危險信號類型，以及為賓客提供協助的服務準則。對於被禁止進入娛樂場的賓客，我們制定了帳戶驗證和處理的內部程序。所有市場部前線團隊成員均在該程序的指導下，處理任何被禁止進入或實施自我隔離的現有會員帳戶。

所有金沙中國的團隊成員必須在任何受政府禁令／自我隔離約束的人士接近時聯繫並通知公司的保安部及監察部。

### 目標及承諾

金沙中國致力透過提高賓客對賭博失調潛在影響的認知以及為求助的賓客提供資訊和協助，以營造負責任博彩環境。公司旗下的物業積極配合澳門特區政府設立的社會保障措施，並嚴格遵守有關娛樂場營運、廣告及市場推廣的本地法規。

金沙中國將繼續與澳門特區政府緊密合作，貫徹執行其負責任博彩政策及方向，並與本地相關專業組織及機構合作，以多元化的方式推廣負責任博彩。

作為踐行負責任博彩承諾的重要環節，我們在娛樂場廣告及市場推廣方面嚴格遵守甚至高於博監局的規定及要求。我們堅拒作出虛假或誤導性宣傳，亦不會誇大各種博彩遊戲的贏率。

此外，我們的廣告及市場推廣內容均包含負責任博彩訊息，其中包括由外部第三方管理的全天候免費求助專線、於商場提供的自我隔離申請二維碼，以及在酒店客房電視屏幕上全天候播放的負責任博彩信息、自我隔離宣傳短片和求助資訊等負責任博彩專屬頻道。負責任博彩訊息亦會在所有娛樂場入口處、賓客穿梭巴士、路氹金光大道 LED 戶外顯示屏及娛樂場吸煙室內的電視屏幕上播放。博彩相關推廣活動僅限於娛樂場內進行。

金沙中國旗下的所有物業均設有負責任博彩私人面談室，供賓客冷靜。我們的負責任博彩大使在需要時亦邀請賓客前往面談室，為他們提供負責任博彩協助，以及在面談結束時提供相應的資訊。

金沙中國設有業內領先的博彩預算/時間限制措施。我們向賓客提供負責任博彩建議，包括設定及堅守博彩金額上限；設定博彩時間上限；博彩時不攜帶信用卡或提款卡；不要同時飲酒和賭博；以及不為賭博而借錢。我們在每個娛樂場的入口處、賬房、市場部櫃台以及我們的負責任博彩網頁均提供有關設定博彩金額及時間上限的資訊。

作為道德推廣的一部分，我們專注於保護未成年人遠離博彩。我們致力向未成年人灌輸健康的理財觀念，並舉辦教育活動加強他們對遏止異常行為的認知，從而提高他們的負責任博彩意識。

### 策略

我們每年檢視公司的負責任博彩計劃，以識別可優化負責任博彩實踐的領域，包括團隊成員培訓、自我限制選項、清楚顯眼的負責任推廣/傳播及資訊的可及性、與相關機構合作，以及與業內領先專家共同設立的負責任博彩大使計劃，並設有專門站點每天二十四小時、每週七天為團隊成員提供支援。

我們旗下所有物業均遵守行業標準做法，例如在顯眼處張貼賭博失調求助熱線等。

### 培訓與溝通

對金沙中國而言，負責任博彩培訓是其在澳門營運中推動品質管控的重要動力。此類培訓有助確保滿足監管機構要求的合規經營；保障賓客權益、一貫而周到的服務；守護公司財務與聲譽資產的主動風險管理；以及切合澳門長遠發展目標的可持續商業模式。

此類培訓最終將負責任博彩從一項政策宣言轉化為貫穿日常營運、鮮活而切實的實踐，並由每一位員工共同管理與踐行。

100% 的團隊成員入職時必須接受負責任博彩培訓。根據博監局的負責任博彩指引，所有娛樂場團隊成員每兩年須接受一次負責任博彩重溫培訓。

作為澳門負責任博彩營運商的先驅，我們接近 100% 的團隊成員每兩年接受一次負責任博彩培訓。最近一輪的負責任博彩培訓已於 2025 年進行，為每名團隊成員提供至少一小時的培訓，受訓團隊成員比例達 99.2%。團隊成員可透過「我·悅學」內部線上平台參與培訓，對於沒有公司郵件帳戶的團隊成員，培訓則由專門導師以面授形式進行。

100% 的負責任博彩大使均已完成負責任博彩大使培訓課程並取得負責任博彩實踐的資格。負責任博彩培訓確保所有團隊成員學會如何識別博彩相關潛在問題的徵兆，了解博彩風險，學習如何預防賭博失調，以及將關注事項告知已接受大學和博彩業專家深入培訓的負責任博彩大使。培訓範圍涵蓋的重要主題和知識點包括：博彩行為的成因、負責任博彩的定義、負責任博彩和賭博失調的特徵辨析、賭博失調行為的具體表現、針對賭博失調人士的協助、娛樂場禁足令，以及金沙中國有限公司的法律義務。

我們於 2025 年向 100% 新入職的前線團隊成員提供了負責任市場推廣及銷售培訓。此外，「澳門金沙度假區、御區會和金沙會重點知識培訓課程」涵蓋了金沙中國的會員計劃福利和提供的產品，包括酒店、餐飲、景點及購物區等。我們將繼續為新加入的前線團隊成員提供負責任市場推廣及銷售培訓，並在相關實踐有所更改時，透過相關部門與前線團隊成員作及時的溝通。

### 評估及調整

我們每年均接受負責任博彩流程和實踐的系統性風險審計，審計由本澳政府相關工作組開展，範圍涵蓋公司旗下物業負責任博彩認證，以及我們向博監局呈交的負責任博彩年報和表格。

此外，我們的內部審計部每年進行反貪腐政策（ACP）審計，以評估公司的反貪腐計劃以及在市場推廣和銷售等相關部門政策和程序方面的合規性。

我們針對所有推廣和優惠活動建立了一套完善及分層審計和管控體系，其中包括多項獨立而相輔相成的審計工作：博彩審計團隊根據適用的監管要求，對推廣項目開展審計；同時，我們的財務非博彩營運團隊對各收益中心部門所提供服務及產品的定價授權、收款、交易處理及確認、以及記錄等財務管控環節進行審計，涵蓋酒店收益、餐廳收益、演出票務、場地租賃收益及會展等業務，以確保符合會計政策要求。該團隊亦負責審計免費贈送項目的授權與額度限制。透過推廣計劃贈送的服務和產品須接受免費贈送專項審計，以確保符合相關政策規定。品牌營銷部門設有相關流程及內部管控措施，以確保廣告材料均經過內部審批，亦會在對外發佈資訊前，與相關負責任博彩團隊依據博彩標準進行檢視。這種貫穿活動執行、財務/營運交付以及內容創作的模式，確保在所有客戶接觸點均營造一致、負責及恪守原則的市場營銷環境。

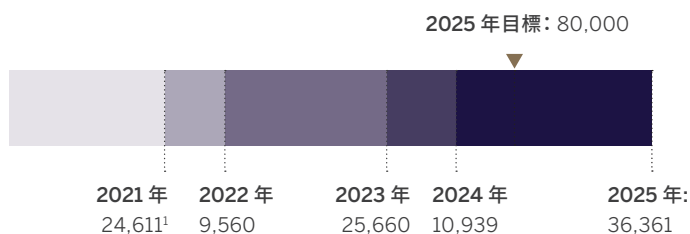
我們定期評估負責任博彩計劃，以緊貼業內領先研究及最佳科學實踐。我們透過與業內專家、問題賭博防治中心以及專注於相關領域的教育及社區組織持續合作，進一步優化我們的負責任博彩計劃。

未來，我們將透過金沙負責任博彩學院與澳門政府、本澳非政府組織和澳門大學合作，重點遏止賭博失調引起的社會問題，並計劃對我們的負責任博彩工作作出優化。

## 負責任博彩培訓

2025 年目標：80,000 負責任博彩培訓小時

負責任博彩培訓小時（自 2021 年以來）：107,131 小時



我們在賓客退房後向他們發送問卷調查，以評估賓客滿意度、衡量服務質素表現及了解賓客的期望。我們透過電子郵件、微信公眾號及在公司物業內各處顯示二維碼等多種溝通渠道，邀請賓客給予意見反饋。賓客滿意度指滿意的賓客佔參與問卷調查<sup>4</sup>的賓客總數的百分比。

我們透過數字化工具收集旗下所有物業的賓客反饋，確保賓客意見與投訴均得到準確及有效的記錄。該工具同時用於監控、處理及解決各類賓客投訴問題。此外，我們的反饋系統配備自動化工單系統，有助對每一宗投訴跟進處理，縮短應對時間以及提升整體賓客滿意度。我們通過多種渠道收集賓客反饋，包括退房後滿意度調查、二維碼問卷調查、用於表彰優質服務應用程式（SR App）以及各度假村的官方網站。Qualtrics 作為反饋數據的統一集中存儲平台，所有相關部門均可實時登入，確保各團隊可及時查看反饋並快速應對。

## 負責任博彩培訓<sup>2</sup>

	2025 年
接受培訓的團隊成員人數	26,685
接受專門培訓的團隊成員人數	673
負責任博彩培訓小時	36,361
實施負責任博彩認證的設施數目 <sup>3</sup>	5

## 滿意度

	2025 年
賓客滿意度	90%

此外，我們每日及每月定期召開會議，評估賓客意見、解決相關問題，並推動服務持續優化。我們亦會編制每周或每月總結報告，以了解相關趨勢和評估服務表現。從各渠道收集的反饋可幫助我們明確需要改進的領域，其中最常見的挑戰集中在酒店、餐飲、公共區域及交通服務方面。重點改善領域包括早餐服務、前台排隊管理及設施維護。管理團隊每月檢視對上述領域的優化進展，針對不足之處並在必要時調整優化方案，以持續提升服務質量。

未來，我們將繼續確保賓客提出的所有問題都能獲得即時關注，並將持續透過關注滿意度評分較低的方面，作出相應改善。我們亦致力保障賓客、團隊成員、供應商及商業夥伴的資料隱私和安全。更多資訊請參閱第 97 頁**私隱與網絡安全**。

## 博彩合規

	2025 年
未有遵守有關博彩產品和服務對健康和安全的法規的事件	0
未有遵守有關博彩產品和服務資訊及標籤規定的事件	0
未有遵守有關博彩推廣及傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規的事件	0

<sup>1</sup> 2021 年負責任博彩的培訓小時已重述。

<sup>2</sup> 博監局規定必須每兩年為所有娛樂場團隊成員提供負責任博彩重溫培訓，最近一輪培訓於 2025 年完成。所有團隊成員於入職時亦需接受相關培訓。

<sup>3</sup> 澳門金沙娛樂場、澳門威尼斯人娛樂場、澳門倫敦人娛樂場、澳門巴黎人娛樂場及澳門百利宮娛樂場均已取得全新推出的澳門「負責任博彩執行指標」認證。

<sup>4</sup> 我們的優化管理及質量監控部負責提升公司整體賓客的服務水平。該部門透過每日監察網上發布的評價和及時回應賓客的反饋，提供售後服務。

## 管理方針

# 社區外展

### 監督及責任

「金沙關懷」社區參與計劃引領我們開展針對社區健康的項目，並由我們的人力資源高級副總裁和企業傳訊及社區事務副總裁在可持續發展主管的支持下負責監督。我們的金沙中國關懷大使負責該計劃下項目的實施，包括協調義工工作等。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球慈善捐款及贊助政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球企業捐贈指引

### 目標及承諾

致力協助本地社區維持優質生活及解決居民的需求是金沙中國文化的核心之一。透過「金沙關懷」，我們聚焦企業捐贈、能力建設及義工服務，並已設定於 2025 年之前為社區貢獻 200,000 團隊成員義工服務小時的目標。

### 策略

我們參與本地社區活動和發展計劃，並開展多項舉措，旨在提高所在地區關注的問題和危機方面的復原能力，提升本地企業和非牟利組織的能力並使其邁向成功，促進教育機會以構建蓬勃發展的未來勞動力，以及保護本地社區的獨特文化和自然遺產。於 2021 年至 2025 年的報告週期內，我們著重加快義工項目的進度，同時繼續進行慈善捐贈及能力建設工作。我們的團隊成員義務工作架構由三個類別組成：參與由團隊成員自選的社區活動，以鼓勵發揮回饋社會的精神；參與公司統籌的義工計劃，以應對公司列為優先處理的本地事宜；以及利用員工的才能及專業知識提供技能支援的義工服務。我們的社區服務總時數包括員工參與環保活動、支援長者和弱勢群體等項目的義工服務。

此外，我們支持構建與我們共事的團隊成員、合作夥伴和供應商、以及我們所服務的社區之間的社會資本——正是這些群體支撐著我們的商業成功。我們透過舉辦多項活動，參與本地社區網絡，助力構建可持續社區、以及提升居民福祉和凝聚力。通過「金沙關懷」計劃，我們鼓勵積極進取的團隊成員與社區建立聯繫，以支持社會事業，提升社會參與、信任和團結。

### 培訓與溝通

我們進行培訓以確保各舉措的成功實施。透過非牟利組織及公民領袖的參與，我們確保他們能夠代表本地社區在持份者參與過程中體現出來。

### 評估及調整

我們追蹤與社區貢獻有關的各種關鍵績效指標，以了解我們在實現相關目標及承諾方面的進展。我們要求非牟利合作夥伴定期提交報告，詳述我們的貢獻對其工作所產生的影響，並根據他們的意見反饋採取行動。此外，我們於義工活動結束後進行調查，以了解並學習參與活動的團隊成員的經驗。我們的評估結果顯示，片區活化項目「草堆街創業方案大募集」透過向本澳中小企提供財務援助、追蹤其業務發展，以及持續溝通提供營運指導，產生了重大的社會效益。透過優化推廣活動、宣傳策略，並與澳門特區政府合作，這些舉措成功創造更多就業機會、吸引更多人流和刺激經濟增長。

截至 2022 年底，我們累計已貢獻超過 172,296 義工服務小時，比原定於 2025 年貢獻 110,000 義工服務小時的目標超出了 57%。於 2023 年，我們重新制定了在 2021 年至 2025 年報告週期間達到 200,000 義工服務小時的新目標，以考慮到加強疫情相關支援之餘繼續保持積極服務的精神。展望未來，我們將繼續重點優化義工計劃，以提升參與品質、加強對本澳中小企的支援，以及進一步創造青年參與、活動項目策劃和片區活化活動的機會。我們計劃深化片區活化項目的工作，以擴大對社會的影響和提高我們投資產生的社會回報。

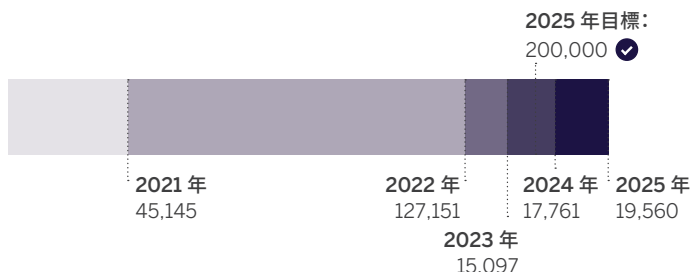
### 社區貢獻

	2025 年 (美元)
現金捐贈	880,611 美元
實物捐贈	191,941 美元
活動及贊助	20,396,870 美元
團隊成員義工小時	19,560
團隊成員有薪工作時間的義工小時	3,549
捐贈食物數量 (公斤)	40,758
支持非政府組織數目	57
社區活動數目	252
製作及捐贈防災包數目	31,500

### 社區貢獻

2025 年目標：200,000 小時的義工服務

2021 年至今總計：224,714 小時的義工服務



# 管治



## 管理方針

# 企業管治

### 監督及責任

金沙中國的董事會監督本公司的企業管治工作。本公司的高級行政人員負責執行該等界定標準並對其負責。董事會由股東選出，並向高級管理層提供監督及策略性指引，其中包括挑選高級領導團隊。董事會將進行日常業務營運的權力及責任授予高級管理層，並持續監督其表現。

### 政策

- 董事會多元化政策
- 董事會批准及授權政策
- 董事會企業管治指引
- 委員會職權範圍書
- 組織章程大綱及細則
- 股東通訊政策

### 目標及承諾

董事會及高級管理團隊堅守有效的管治常規，並建立了全面的企業管治框架以符合澳門、香港及開曼群島的特定要求。具體而言，我們遵守上市規則、澳門法律、香港法例以及開曼群島法律的適用規則及法規所概述的規定。

### 策略

我們的企業管治框架已在《組織章程大綱及細則》以及《董事會企業管治指引》連同其他管治文件中建立。

### 董事會

我們的企業管治架構由董事會界定及監督，而高級行政人員則負責帶領執行由董事會界定的標準及流程，並對其負責。在董事會層面，金沙中國已建立領導能力及全面的監控，以確保我們履行主要職責：取得豐厚的業務回報、推動可持續發展及關注持份者權益。

### 董事會架構

我們的董事擁有執行本公司策略及風險管理的各種經驗及核心能力。於 2025 年，我們的董事會有十名董事，其中五名為獨立董事。董事會設有五個委員會，其中包括審核委員會、薪酬委員會、提名委員會、資本開支委員會以及環境、社會及管治（ESG）委員會，各委員會根據董事會批准的職權範圍書運作。

### 董事會組成

提名委員會在充分參考本公司的《提名政策》、《董事會多元化政策》和《董事會企業管治指引》後，透過考慮補充董事會目前的組合及滿足本公司需要的適當技能以及個人特徵物色董事會候選人。本公司設有股東於任何股東大會上提名公司董事候選人的程序，相關程序詳情可於公司網站查閱。獲提名人士的詳細資料將載於公司公告或向股東發送的通函中。《股東提名人士選舉董事的程序》可於我們公司管治網頁 <https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html> 查閱。董事會的三名非執行董事具有審計、會計及風險保證相關的風險管理能力。甄選董事的因素包括道德標準及誠信、獨立性、現有董事會成員的多元性、候選人補充現有董事會成員的技能及經驗、候選人任職其他上市公司董事會的數目、能力且願意投放充足的時間、精力與專注力，並遵守適用法律法規及其他管治文件所載職務及責任的能力及意願。

### 管治協議

我們已為本公司的營運建立全面的企業管治架構及常規，並應用上市規則附錄 C1 所載《企業管治守則》為原則。我們已實施多項政策及程序，以反映公司企業管治框架的關鍵組成部分。詳情請參閱我們的 2025 年年報。2025 年年報以及《組織章程大綱及細則》等其他管治文件可於我們的網站 <https://hk.sandschina.com/> 查閱。

### 培訓與溝通

獲委任為董事會成員後首 90 天內，各名董事會新成員應參與強制入職培訓計劃。此外，本公司的管理層應向董事會新成員提供資料、簡介會及教育機會，使彼等熟悉公司的情況及能夠履行其職務。為確保董事繼續在具備全面資訊及切合所需的情況下對董事會作出貢獻，董事會所有成員應參與持續專業發展。

我們鼓勵董事出席股東週年大會，並期望彼等出席董事會會議及其擔任職務的委員會會議。彼等亦須投入所需時間及於有需要時定期出席會議，以適當履行其職責。董事應在董事會及委員會會議召開前審閱會議資料，並提前就其欲討論的任何問題或關注事項與管理層進行溝通。此外，環境、社會及管治委員會在 2025 年度獲取了 ESG 報告要求和相關上市規則、聯交所新的氣候相關披露要求、ESG 策略和方法，以及 ESG 最新市場趨勢和發展的相關資料等領域的最新動態。

### 評估及調整

董事會及其委員會每年進行自我績效評估，由獨立外部第三方協助設計審視流程及問卷調查，以及對以匿名方式提供的審視結果進行分析。環境、社會及管治委員會按照職權範圍書的要求進行審視，包括每年檢視 ESG 相關事宜的風險管理和內部監管體系的成效，以加強對 ESG 計劃的監督。我們亦每年檢視環境、社會及管治委員會的表現，對已識別的不足作出修正，並開展年度優化工作。未來，公司董事會將持續檢視現行的可持續發展策略，以更好地實現我們的目標。

## 董事會概覽

	2025 年
董事會成員	10
女性董事會成員	2
董事會成員平均出席率	100% (不包括股東週年大會) / 99% (包括股東週年大會)
董事會成員平均任期 (年)	9
獨立董事佔比	50%

## 董事會會議及委員會

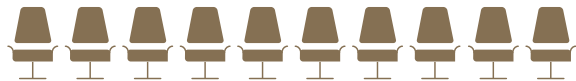
	成員	獨立董事	會議次數
董事會	10	5	8
審核委員會	5	5	8
薪酬委員會	3	2	3
提名委員會	3	2	5
資本開支委員會	3	1	3
環境、社會及管治委員會	3	2	3

## 董事會 ESG 培訓<sup>1</sup>

	2025 年
董事會接受 ESG 相關的培訓數目	6

## 2025 年董事會代表

### 董事會成員 10



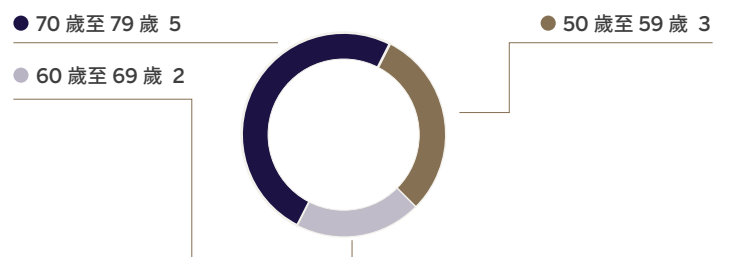
### 獨立董事 5 (50%)



### 女性董事 2 (20%)



## 年齡分佈



## 董事任期



<sup>1</sup> 培訓包括公司內部簡介會、研討會、聯交所分享最新 ESG 趨勢及企業管治等研究資料。

## 管理方針

# 負責任企業

### 監督及責任

金沙中國審核委員會透過監督規章制度監察部，確保金沙中國的《商業行為與道德準則》妥善執行及管理。我們的規章制度總監督日常負責執行根據《商業行為與道德準則》制定的政策及程序。所有團隊成員有責任遵守《商業行為與道德準則》，並根據公司的《報告及防止報復政策》，舉報任何違規行為或值得關注的問題。經理及主管負責維護能夠鼓勵及開展富建設性、坦誠及公開討論的工作環境，讓團隊成員無需擔心遭到報復。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球商業行為與道德準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球報告及防止報復政策
- 證券交易守則
- 拉斯維加斯金沙集團全球反貪腐政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球反洗錢政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球政治公眾人物 (PEP) 政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球慈善捐贈及贊助政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球企業捐贈指引
- 拉斯維加斯金沙集團稅務風險管理政策
- 稅務概覽

### 目標及承諾

我們致力實現公司的核心價值觀——卓越優異的業績、盡善盡美的優質服務、創新、可持續發展，以及堅守公平和誠實原則。我們恪守道德標準不僅是為了保護公司，更是因為符合持份者及整體社會利益。為了遵守我們對道德的承諾，我們在各項活動以及所有業務中保持最高的專業操守標準。我們非常重視道德問題，絕不接受高級管理人員、團隊成員、供應商、承包商或其他代理的任何不當行為。本公司政策禁止對任何善意舉報可疑不當行為或參與調查的人士進行報復、騷擾及恐嚇。

### 策略

金沙中國致力遵守適用於公司業務的所有與治理貪腐相關的法律法規，包括但不限於將貪腐行為刑事化的《澳門刑法典》，以及旨在預防和遏止私營部門貪腐的法律法規。我們遵守所有規管本公司行為的法律法規條文及精神。我們深知自身在全球的責任，並在代表公司採取的每項行動中秉持誠信。我們的《商業行為及道德準則》對我們業務經營方式的核心原則作出了概要，有助我們發現及預防違反法律及企業政策的行為，同時提升個人責任心。《商業行為與道德準則》適用於公司所有董事、高級職員，包括我們已指定的行政人員、團隊成員、顧問、供應商及代理，而且不受其工作地點所限制。

我們透過道德熱線平台為團隊成員提供保密的舉報途徑。我們定期審視舉報機制和任何舉報事件，並確保安排適當、獨立的調查及後續行動。本公司通過多種渠道獲取涉嫌行為失當的報告，包括道德熱線、電郵及向管理層舉報。我們保護舉報人免遭報復，並將調查時獲得的所有資料保密（因採取補救行動及／或為遵守相關法律而需要披露的詳情除外）。一旦收到有關舉報，合適的調查員將作出及時、公平及徹底的調查。倘確定存在違規情況，公司將根據違規事件的嚴重程度作出相應行動，包括對被控違規一方採取終止合約等懲戒處分。公司亦會採取合理及必要的措施以預防違規行為再次發生。

在全球規章制度總監督的指導下，公司利用適當的內部及外部資源調查，但不限於潛在利益衝突、社區和政治活動及捐款，以及禁止的收入和款項相關的所有問題、事項、組織及事宜。

公司透過採取行動識別和管理利益衝突及推廣健全的商業道德行為，並持續投入大量工作以培育和倡導誠信文化，同時透過實施全面的機制檢測、應對和解決公司範圍內潛在的利益衝突。我們定期評估、檢視及更新這兩大領域的政策、溝通和管控措施。

在加強利益衝突管理方面，我們更新利益衝突披露表格以及包括利益衝突問卷等相關培訓資源，並向全體員工發送提醒披露利益衝突的重要性。我們定期檢視、更新和執行各類政策，包括但不限於《商業行為與道德準則》以《及供應商行為準則》。所有政策修訂及其依據均會記錄在案，並按需要與相關各方進行溝通。

我們每年為包括高級行政人員及公司董事等所有團隊成員開展強制性合規培訓，培訓內容涵蓋合規體系的不同層面，包括但不限於《商業行為與道德準則》、《反貪腐政策》、《防止人口販運政策》及《利益衝突政策》等。培訓按風險級別開展，因此，部分團隊成員須按其特定職責接受額外的單元培訓和/或重溫更多相關政策。我們會記錄培訓出席情況，缺乏充分理由未完成年度培訓者將面臨紀律處分，情節嚴重者可予以解僱。

我們嚴格執行規章政策，對所有已匯報或發現的違規行為進行處理、調查及糾正，同時採取紀律處分、根本原因分析及經驗總結改進措施。我們定期監控合規體系，並通過內部評估和職場道德與文化調查等方式，持續監督各項合規舉措的落實情況。此外，公司亦舉行「合規文化週」，向全體員工積極宣傳合規的重要性。

我們於本年度持續開展「道德行動」宣傳活動，涵蓋「敢於發言」、「選擇誠信」及「我們一起守護金沙」等多個主題，旨在反映合規體系的調查結果及反饋。合規部門亦持續向全體員工發送關於禮品政策、利益衝突、職業操守及人口販運認識等事宜的提醒，以深化宣傳工作。公司的高級行政人員透過在影片和宣傳活動中樹立榜樣，持續向團隊成員強調道德行為的價值，以推廣道德標準與誠信文化。

利益衝突方面，我們定期檢視並在全公司範圍內執行《利益衝突政策》，內容涵蓋明確定義的條款與指引。我們亦每年向全體團隊成員開展強制性利益衝突培訓，並要求通過「我·悅學」電子學習平台完成線上評估。

此外，公司設立並定期檢視適用於全體員工的標準披露表格與機制。針對新團隊成員入職、崗位調動、外部活動以及財務利益等情況，公司實行常態化及事件性強制披露制度。所有申報信息均由專責團隊按風險進行評估和檢視。我們定期執行潛在利益衝突的風險管理或緩解計劃，內容包括強化監督、提升監管力度，以及對相關情況作適當處理以防止利益衝突產生。對於違規行為，我們將嚴格執行流程，涵蓋深入調查以及後續的紀律處分或糾正措施。

**反貪腐：**規章制度監察部識別及評估在業務及其他活動過程中出現的貪腐情況，以確保誠實、具競爭力且不涉及刑事或貪腐因素的合法博彩。我們的《反貪腐政策》禁止任何形式的賄賂或貪腐行為，包括付款、優惠、承諾、索求或收取商業賄賂或回扣、疏通費等貪腐款項，並要求妥善保存涉及公司的所有交易記錄，以及透過內部監控確保款項支付及財務活動不存在任何上述行為。

**防範金融犯罪：**我們的規章制度監察部負責管理我們的全球反洗錢政策的遵守情況。金沙中國致力遵守澳門所有適用的反洗錢法律、法規及政策。根據我們業務所在地區實施的法律及法規，我們必須報告特定交易及可疑行為，以協助保護金融系統及其他合法業務免受非法利用，以及偵察及報告可能存在犯罪或恐怖主義活動的交易。金沙中國積極在五個主要範疇，包括客戶審查及盡職審查、交易控制、員工培訓、報告及記錄保存執行行業領先、且符合或高於政府法規的反洗錢政策及程序。

根據本公司的反洗錢監控程序，我們須匯報所有可疑交易。我們的政策與流程對賓客的財務交易以及在物業內的活動實施嚴格管控，包括對客戶身分進行適當的篩查、核實和驗證。根據公司的反洗錢監管要求，我們必須上報所有可疑交易。該規定由本地監管機構，包括博彩監察協調局（DICJ）、澳門金融管理局及金融情報辦公室（GIF）負責執行。大額交易報告須於博彩監察協調局存檔，而可疑交易報告則須於金融情報辦公室存檔。所有包括反洗錢記錄在內的實體及電子記錄保存期不少於法律所規定的期限，目前為五年。

我們為大額信貸及現金客戶設立按風險劃分的客戶盡職審查（CDD）指引及管制，其中包括收集、驗證及分析有關身份及資金來源的基本資料，以及核實是否屬於政治公眾人物（PEP）等已知名單的人士。除獨立可信的原始文件核實客戶身份外，公司亦核實身份證明文件，並根據各種制裁名單及其他監察名單篩查客戶。我們根據美國財政部海外資產控制辦公室公佈的名單定期篩查客戶資料庫，查明是否有恐怖分子、毒販及特別指定國民。

與客戶接觸時，我們亦篩查其是否為PEP。對於被確認為PEP的客戶，我們調查並記錄其財富來源、監察其交易，甚至於若干情況下限制其交易。本公司的政策規定管理層須對PEP客戶進行更嚴格的審查及審批。除非全球規章制度總監督另行審批，我們按照本地相關規定對PEP進行行政審批程序。此外，我們的物業參與每年一度由內部審計部按風險劃分的獨立測試，以確保遵守公司反洗錢計劃和政策以及本地法律及法規。

**政策參與：**我們相信，公司有責任推動支持其業務、本地社區、團隊成員、承包商及供應商健康發展的政策。為了確保這些活動的透明度，拉斯維加斯金沙集團採用了一項披露政治捐款及支出的全球政策。雖然金沙中國不提供政治捐款，但拉斯維加斯金沙集團的投資者關係網站上每年披露集團的全球政治捐款和支出，以提高這些活動的透明度。拉斯維加斯金沙集團的合規委員會每年審查公司的捐款和支出，以確保符合集團政策。有關政治捐款的更多信息，請參閱第 57 頁**低碳轉型計劃**。

此外，我們與澳門特區政府就多個事項進行溝通，包括有關負責任博彩的參與和討論、關於廢棄物管理和水資源管理的環保舉措，以及社區支持和勞工法等。我們定期與澳門特區政府會面，並/或透過電郵進行溝通。此外，我們亦通過必要的反饋為政府制定的相關政策提供支持。

**稅務：**本公司視稅務貢獻為社會責任的重要部分。我們的營運結構和交易以實質商業活動為基礎，絕不從事涉及避稅天堂或秘密管轄區的虛假安排。

我們承諾在產生收益或收入的司法管轄區繳納稅項，以遵守該等管轄區的法律及法規。金沙中國的稅務責任包括博彩稅、所得稅、物業稅、薪俸稅及其他專門稅項。確保合規的監控及詳細程序包括財務會計及稅務申報、報稅表申報、回覆稅務查詢及審計、審視新的或非日常交易的稅務影響，以及實施轉讓定價指引。

我們在集團範圍內推行稅務風險管理政策及指引，以確保公司符合有關稅務事宜的規定。為遵守該集團政策，我們每年透過全球沙賓法案對財務報告框架進行內部監控，我們的審計服務部亦根據澳門博彩監察協調局的要求進行內部審計。

### 培訓與溝通

我們已向金沙中國所有董事會成員、管理層和團隊成員傳達公司的《商業行為與道德準則》和《反貪腐政策》。每年，金沙中國的團隊成員須透過電子方式確認已收到並檢閱相關資料，證明其了解並遵守商業行為與道德準則中的條款、相關政策以及舉報渠道的使用，並在特定情況下需簽署一份紙本聲明。

此外，團隊成員透過線上或課堂學習接受年度合規培訓，涵蓋利益衝突、一般及娛樂場內反貪腐、付款及開支、第三方、以及記錄保存及報告等內容。在相關領域工作的團隊成員亦需接受反洗錢培訓。我們亦為董事會成員提供包括反貪腐及風險管理培訓等年度合規培訓。

### 評估及調整

我們的全面調查計劃鼓勵團隊成員舉報道德問題而無需擔心遭到報復，並對可能出現的任何合規問題實行及時、徹底的調查及補救措施。所有團隊成員及公眾人士均可透過由獨立第三方全天候 24 小時運作的匿名、保密道德熱線舉報任何潛在違規行為。

我們已建立向高級管理層和其他相關人員匯報有關道德及商業行為問題的重大事件的程序，並分析調查結果和問題的根源，以確保監控環境的持續改善。我們的審計服務部每年對內部監控措施和合規計劃的各個部分進行審查，並將審查結果向公司合規委員會及本地營運合規委員會匯報。

公司每年開展審計工作，以評估反貪腐政策、道德計劃及反洗錢計劃，包括對相關政策、流程及適用法律法規的合規性審查。審計範圍涵蓋道德培訓計劃、道德熱線、各業務領域及運營的反貪腐與反賄賂標準等關鍵要素。

未來，我們將持續識別改善空間，以優化公司的舉報機制，包括透過定期為所有團隊成員舉辦宣傳活動和特定的培訓，以提升現有舉報渠道的認知度與普及性。我們亦持續關注適用的 ESG 法律法規，以確保及時跟進現行 ESG 相關法規中任何新增的監管要求或更改。

此外，我們始終將提供符合賓客社會及環境方面偏好的產品和服務列為工作重點。我們透過再次進行 ISO 20121 及 ISO 22000 認證並結合獨立審計員的建議，識別優化的機會並制定 2026 年行動計劃。計劃的重點包括促進活動耗材的回收再用、保持環境衛生以確保食品安全，以及提高活動主辦方和賓客的 ESG 相關認知。

另外，我們追求卓越的業務表現、創新和可持續發展的核心價值觀推動我們在全體員工和供應鏈層面營造創新文化，以應對現時及未來可持續發展方面的挑戰。

我們持續建立創新文化，以支持和推進可持續發展方面的工作。創新團隊著力探索和試行先進科技，以提升賓客體驗、提高營運效率，及長遠維持公司復原力。目前的項目包括評估用於物品運送及清潔等重複性或勞動密集型工作的機器人方案，我們同時也在評估人臉識別、電腦視覺及更廣泛領域的人工智能技術等新興性能，並始終將隱私、安全和負責任部署放在首位。

可持續發展方面，我們正與葡萄牙一家大學附屬初創企業開展前期合作。該企業專門利用現有光纖基礎設施進行環境監測。這項技術有望實現對大型設施內水管泄漏、煙霧及其他異常狀況的實時監測，從而有助減少浪費、預防損失，並支持更高效的資源管理。儘管目前仍處於探索階段，但這些工作體現了我們將創新與環境責任相結合的承諾。

創新團隊透過提供時間、新技術投資、成果展示和資源等提供創新平台，體現了公司支持創新文化的承諾。該團隊亦與研究機構和大學合作推動社區和社會的教育發展。

此外，我們持續完善創新項目，對已識別的創新機遇建立檢視機制，從商業價值、複雜性及相關風險等方面，對每一項創新機遇進行評估。這套系統化方法有助公司優先推進雖具實施難度、但潛在影響力最為突出的項目，確保資源得到快速高效的分配。這一優化措施不僅簡化了創新流程，亦讓各項工作更緊貼公司的戰略目標，有助推動全公司作出更明智、以數據為依據的決策。

## 商業行為與道德準則培訓

	完成人數	完成百分比
總監及以上	636	94%
經理	3,147	98%
主任／專員及基層團隊成員	23,771	99%
總計	27,554	99%

反貪腐培訓<sup>1</sup>

	完成人數	完成百分比
總監及以上	637	95%
經理	3,151	98%
主任／專員及基層團隊成員	23,750	99%
總計	27,538	99%

## 反洗錢培訓

	目標百分比 <sup>2</sup>	完成人數	完成百分比
總監及以上	36%	214	89%
經理	47%	1,472	97%
主任／專員	26%	691	96%
基層團隊成員	49%	9,467	90%
總計	46%	11,844	91%

## 合規

	2025 年
重大違法違規事件	0
因違反法律法規而被罰款的重重大事件	0
違反環境法律法規的事件	0
違反水質／水量許可證、標準及法規的事件	2
違反污水及固體廢棄物排放規定的事件	0
違反勞工法的事件	0
持續中的反競爭實踐相關案件	0

## 道德操守

	2025 年
違反《商業行為與道德準則》的事件	0
違反《供應商行為準則》的事件	0
經證實的賄賂／貪腐案件	0
導致團隊成員解僱或紀律處分的賄賂／貪腐案件	0
持續中的貪腐及賄賂相關外部調查數目	0
因貪腐而產生的罰款、處罰或和解費用（美元）	0
經證實的利益衝突相關個案	0
經證實的洗錢或內幕交易相關個案	0
與洗錢相關的法定罰款及和解金額	0
經證實的人權相關個案	0

## 政治捐款及其他支出（美元）

	2025 年
對遊說活動、利益代表或類似活動的捐獻	不適用
向地方、區域或國家政治運動／組織／候選人作出的捐獻	不適用
對貿易協會或免稅團體（例如智庫）作出的捐獻 <sup>3</sup>	4,375 美元
其他捐款（例如與投票或全民公投有關的支出）	不適用

<sup>1</sup> 所有級別的團隊成員均須在入職時接受反貪腐培訓，並於其後每年接受重溫培訓。

<sup>2</sup> 僅部分部門及業務職能部門須接受反洗錢培訓。

<sup>3</sup> 2025 年的開支包括澳門英國商會及葡中工商會的會費。我們並非出於遊說目的而對這些協會提供捐款，我們維持會員資格是為了促進多個不同議題在澳門得到討論。

## 管理方針

# 私隱及網絡安全

### 監督及責任

金沙中國的董事會及網絡安全團隊負責監督公司的信息安全計劃。董事會透過其審核委員會監督公司的信息安全風險管理。網絡安全團隊管理信息安全計劃，包括其設計、實施、維護及執行，以及向高級管理層匯報相關活動。

我們的全球首席信息安全總裁與拉斯維加斯金沙集團的資訊科技部主管和資料私隱專員緊密合作，共同管理公司在全球的網絡安全、資訊科技和資料私隱計劃。此外，亞洲區網絡保防副總裁負責監督、指導及領導本公司的所有安全措施及營運。法律顧問及資料保護專員負責監督資料私隱問題。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球私隱政策
- 拉斯維加斯金沙集團全球信息安全計劃政策
- 數據保留和分類政策
- 拉斯維加斯金沙集團營運持續管理框架
- 拉斯維加斯金沙集團人工智能 (AI) 政策

### 目標及承諾

我們致力保護賓客、團隊成員、供應商和商業夥伴的私隱和個人資料。我們的私隱政策已通過公司網站 (<https://hk.sandschina.com/policy.html>) 及旗下各相關品牌的網站進行公示。我們透過技術、企業保障和行業最佳實踐，以及全面遵守相關法律法規，維護客戶資料安全與保障客戶權益。這種多維度的管理方式不僅推動了合乎道德的業務營運，保護消費者免受不安全產品侵害，更確保了敏感信息的安全性。我們的信息安全管理系統，包括全球網絡安全營運中心、風險驗證及項目管理，已獲 ISO 27001 認證。

### 策略

公司透過全球統一的政策、基準及標準操作程序，實施適當的行政、技術及物理安全措施以配合相關操作指示。我們透過信息安全計劃政策界定信息安全計劃的管治職責、目標、原則和指示，並對所有團隊成員、履行指定職責者以及獲准存取公司數據資源的第三方合作夥伴執行額外的政策、標準和標準操作程序。內部審計部門亦對這些政策的合規性進行檢視和測試。

我們的信息安全計劃旨在保護公司數據的機密性、完整性和可用性，防範預期威脅、防止數據遺失、被盜和濫用，以及維持公司資訊科技系統的復原能力和可用性。我們致力及時識別、匯報、調查和解決安全事故以及復原，並採取多項評估和檢測措施以監察信息安全漏洞和威脅。

我們的營運持續管理框架列出了信息安全計劃核心組成部分的職責、要求和活動，其中之一涵蓋資訊科技和信息安全管理。

### 培訓與溝通

所有團隊成員在入職培訓期間須了解公司的信息安全和網絡安全政策及程序，並獲安排參加後續的年度培訓，內容涵蓋網絡安全以及《資訊科技可接受使用政策》等。公司向團隊成員詳細說明其義務，並提供必要時向私隱與網絡安全團隊上報各類事件的聯繫方式。如遇重大安全事件，該團隊進一步上報至亞洲區網絡保防副總裁。網絡保防副總裁負責監督、指導及引領金沙中國所有網絡安全計劃與營運工作。

此外，我們為新入職的團隊成員提供網絡安全意識培訓，並每月為配有公司電子郵箱的團隊成員進行「釣魚郵件演練」，以及每年為所有團隊成員提供支付卡產業資料安全培訓。我們亦為團隊成員提供按需培訓，包括網絡安全意識分享會、網絡安全網播培訓、網絡釣魚陷阱介紹和網絡安全線上培訓。

我們亦提供補充文件以協助團隊成員實施及維持信息安全計劃，包括指引、培訓手冊、培訓資料、指導文件、使用章程、以及教育和意識溝通。

### 評估及調整

我們定期評估、測試及監察信息安全計劃保障的有效性及適當性，並對其作出適當調整以應對公司營運及業務計劃的任何變動，或可能對該計劃的有效性及適當性產生重大影響的其他情況。我們維護風險管理保障措施，以識別及評估合理預期的資訊安全風險，並根據公司的目標及風險策略減輕及監控該等風險。

此外，我們在 ISO 27001 資訊安全管理體系的指引下透過多個內部和外部渠道收集資訊，包括審計、ISO 認證工作、威脅情報、安全事件和滲透測試等，並對這些範疇進行分析，以及系統性地將其納入我們的持續優化流程。我們亦根據分析結果提升公司在保護、監察、偵測、應對和復原等各方面的網絡安全能力。我們未來的規劃是有效應對相關挑戰並把握提升公司網絡安全計劃的機遇。

## 網絡安全

	2025年
信息安全漏洞事件數目	0
顧客個人資料漏洞事件數目	0
受漏洞事件影響的客戶及僱員數目	0
經證實的顧客私隱投訴數目（來自外部）	0
經證實的顧客私隱投訴數目（來自監管機構）	0
就信息安全漏洞或其他網絡安全事件支付的罰款／處罰	\$0

## 關於產品及服務的投訴數目

	2025年
向事故平台報告的事件 <sup>1</sup>	354
已結案的報告事件	316
需要對政府部門作出回覆的事件總數	21
向澳門旅遊局提交的回覆	13
向澳門消費者委員會提交的回覆	5
向澳門市政署提交的回覆	4



<sup>1</sup> 金沙中國事故平台追蹤賓客提出的與健康及安全事故有關的投訴數目以及其中需作出補救措施的事件。該事故平台由我們的法律事務部管理，旨在記錄我們物業中發生需要法律協助的事故。收到投訴後，相關部門通過事故平台與法律事務部進行溝通，以尋求法律援助、匯報所採取的措施及必要時起草回函。

## 管理方針

# 供應鏈管理

### 監督及責任

供應鏈管理由我們的全球首席採購總裁負責監督。採購團隊與規章制度監察部緊密合作，根據我們的供應商行為準則對供應商進行盡職審查及風險評估。另外，我們的採購團隊與首席可持續發展總裁、可持續發展團隊及業務負責人緊密合作，以採購更有利於社會及環境的產品。

### 政策

- 拉斯維加斯金沙集團全球供應商行為準則
- 拉斯維加斯金沙集團全球可持續採購政策
- 拉斯維加斯金沙集團工程與可持續發展標準

### 目標及承諾

我們在整個供應鏈中嚴格遵守道德、合規及可持續原則。供應商須符合我們《供應商行為準則》中概列的標準，包括在 ESG 因素方面的期望。我們透過《可持續採購政策》採購對環境影響最小的產品及服務。我們重視供應商的能力提升以及與本地企業和中小企的合作，致力推動本地社區的業務發展。

### 策略

我們深知供應鏈對業務健康發展以及本公司負責任經營表現的重要性，因此將 ESG 協議及標準全面融入我們的供應鏈管理方針。

**期望及監控：**根據公司政策規定，我們僅與誠實正直的第三方合作，並遵守各項有關行為準則的法律法規。未能符合我們標準的供應商將不獲考慮。與供應商建立合作關係之前，我們透過第三方盡職審查（TPDD）流程對其進行嚴格的合適性評估，確保他們遵守最低合規標準，並按風險程度將業務分類。我們根據實時盡職審查監控系統及資料庫對所有供應商進行審查，評估包括賄賂和洗錢以及人口販賣等各種風險。被評定為高風險的供應商須進行更廣泛的盡職審查流程和程序，例如更頻繁的第三方盡職審查覆查以及背景調查。評估結果分為合格或不合格，未能符合標準的供應商將不會與金沙中國建立合作關係。所有供應商合約協議須遵守《供應商行為準則》，並與保護人權、勞工權利、員工健康與安全、環境合規與責任、整體道德與合規相關的國際最佳實踐保持一致。我們鼓勵供應商向其供應商（次級供應商）推廣金沙中國的《供應商行為準則》或相若的行為守則。我們亦每年為所有供應商提供行為準則培訓。

作為供應商風險評估框架的一部分，金沙中國每年對過去十二個月有業務往來的供應商進行全面的風險評估，範圍涵蓋對公司 100% 的供應商進行篩查。我們全面評估合規方面的風險、特定類別風險（包括所提供的產品或服務領域和供應商所在地區或國家）、業務連續性風險（包括嚴重影響我們營運、系統及聲譽等業務命脈的供應商復原力風險）以及社會和環境風險（包括健康、安全、公平薪酬、勞工及奴役風險等），以識別關鍵供應商。關鍵供應商是指能夠對公司業務營運產生重大影響的供應商。這些供應商可能是無法替代的，提供關鍵服務且採購數額大，或者存在一定的 ESG 風險因素。我們根據該評估，按照供應商的風險類別制定一系列行動計劃，持續監督供應商，並透過自我評估調查、實地考察以及由金沙中國人員或獨立第三方審計員進行審計等方式進一步評估具重大風險的供應商。

為了確保供應商符合金沙中國的標準，我們進行三類持續性供應商審計。首先，我們的合規團隊採用風險為本的方法定期對所有供應商進行及完成第三方盡職審查評估。其次，我們的質量監控團隊對供應商進行資質審核，包括現場設施、工廠及項目場地、數據安全，以及建築、傢具及照明、博彩、技術及食品供應等特定業務的相關領域。最後，我們委聘經認可的獨立第三方審計公司對特定地區、國家、產品種類及行業或商品類別的供應商進行實地審計。

倘金沙中國或獨立第三方審計員發現需要糾正的地方，我們將審計結果告知相關供應商，並要求他們制定行動計劃以解決有關事宜。我們審查相關糾正行動計劃，以確保相關審計問題得到妥善處理，並透過卷宗或對供應商進行重新審計以評估糾正行動計劃的實施情況。對於輕微違規行為，我們與供應商一起解決及補救相關問題。供應商須遵守既定的相關糾正行動協議，我們亦認真管理與他們的關係。在少數情況下，當供應商不配合制定或實施有意義的糾正行動計劃，我們終止與他們的合作關係。

**能力建設：**我們亦與主要供應商和金沙中國行政人員進行業務檢討，以審視未來路線圖、評估表現並制定改進計劃。我們提供供應商評分表，內容包括服務、成本管理、質量、文化及可持續性等跨職能領域方面的表現。我們的年度金沙卓越供應商頒獎禮表彰七個類別的優秀供應商。我們格外注重支持小微企、「澳門製造」企業及青創企業，並為他們提供預先支付採購訂單款項等財務資助，邀請他們參與邀商配對專場向潛在買家推廣產品及服務，以及參加培訓及發展計劃以獲得與大型國際公司合作的業務知識與技能。

金沙採購學院是金沙中國實行時間最長的企業培訓發展項目之一，亦是公司與澳門中華總商會及澳門生產力暨科技轉移中心聯合開辦的中小企免費培訓計劃。金沙採購學院是金沙中國 F.I.T.「飛騰」計劃的一部分，由「財務支持」、「邀商配對」及「培訓發展」三大部分組成，為現有和新加入的供應商提供培訓，並涵蓋了專為澳門金沙購物城邦旗下商戶的零售從業員而設的金沙零售學院。

## 負責任採購

我們在採購產品和服務時，會考慮其對社會和環境的影響，並根據《可持續採購政策》購買對環境影響最小的產品和服務。同時，在《工程與可持續發展標準》的指導下，以負責任和可持續的方式設計和建造我們的度假村。我們亦專注於可持續採購，並設定內部目標，以購買滿足業務需求的各類可持續產品，包括海鮮、咖啡、茶、紙、照明、油漆和清潔化學品等。

**68** 有關物料及資源管理方針的更多資訊，請參閱第 68 頁。

## 培訓與溝通

我們將《供應商行為準則》傳達給所有供應商，並要求他們透過確認書或合約條款確認遵守我們的政策。除年度供應商行為準則培訓外，我們亦為供應商提供或應其要求開展其他培訓，包括可持續發展、企業營運策略、採購流程、系統概覽以及合約基礎知識等。我們亦透過互聯網通訊、會議、調查、建議箱和論壇等多個溝通渠道確保供應商了解我們的標準和期望。

此外，我們向採購團隊提供有關可持續產品認證、理想的產品和服務屬性以及公司年度可持續採購行動計劃及目標的培訓。此外，金沙採購學院亦為致力推動可持續經營模式的中小企提供免費的 ESG 培訓，內容包括可持續產品及服務。

## 按地區劃分的供應商

	2021 年	2022 年 <sup>1</sup>	2023 年	2024 年	2025 年
亞洲	2,084	1,911	2,277	2,394	2,405
中國大陸		84	180	171	177
澳門		1,276	1,414	1,487	1,493
香港		502	595	626	624
其他亞洲地區		49	88	110	111
其他地區	177	137	178	190	197
供應商總數	2,261	2,048	2,455	2,584	2,602

## 按地區劃分的供應商支出（美元）

	2021 年	2022 年 <sup>1</sup>	2023 年	2024 年	2025 年
亞洲	1,215,017,000 美元	724,979,000 美元	1,029,298,000 美元	1,867,713,000 美元	1,609,547,000 美元
中國大陸		8,233,000 美元	26,476,000 美元	25,029,000 美元	29,052,000 美元
澳門		660,965,000 美元	836,317,000 美元	1,598,807,000 美元	1,360,252,000 美元
香港		51,219,000 美元	149,675,000 美元	220,973,000 美元	193,484,000 美元
其他亞洲地區		4,562,000 美元	16,831,000 美元	22,904,000 美元	26,759,000 美元
其他地區	24,971,000 美元	15,793,000 美元	26,299,000 美元	38,235,000 美元	48,041,000 美元
支出總數	1,239,988,000 美元	740,772,000 美元	1,055,598,000 美元	1,905,948,000 美元	1,657,589,000 美元

金沙中國亦舉辦了年度零售商可持續發展培訓，向各零售商戶和餐飲食肆分享我們的可持續發展策略，並提供有效的廢棄物管理和回收實踐指導。通過參與該培訓計劃，商戶獲得了助力環保工作的實用工具，並加入一場更廣泛的負責任營運行動當中。

## 評估及調整

我們定期對《供應商行為準則》及《可持續採購政策》等所有公司政策進行檢討及更新。另外，我們定期收到供應商對我們合作關係的反饋及認可。我們重視所收到的正面反饋，並與團隊成員分享。對於所收到的負面反饋，我們亦會根據具體情況及時處理並改進。

此外，我們通過內部審計流程提升供應商復原力方案、與供應商共同優化網絡安全措施，並提升團隊成員對於供應商可能存在的人口販運和現代奴役風險的認知。

未來，我們將重點透過整合供應商的意見反饋以及內部審計部和第三方審計公司的審計結果，以持續提升公司的可持續採購計劃。我們亦將制定策略進一步優化可持續採購實踐，其中將重點支持中小企和優先本地採購。

<sup>1</sup> 在我們的 2022 年環境、社會及管治報告中，其他地區的供應商包括了其他亞洲地區的供應商。

## 入選

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
經過社會及環境標準篩選的新供應商	100%	100%	100%	100%	100%
同意《供應商行為準則》的新供應商	100%	100%	100%	100%	100%
過去三年內提供的供應商行為準則培訓	100%	100%	100%	100%	100%

## 關鍵供應商<sup>1,2</sup>

	2025年
已評估風險的供應商數目	2,602
關鍵供應商數目	439
關鍵供應商支出百分比	62%
存在社會或環境風險的關鍵供應商	40

## 供應商風險評估及監控

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
第三方現場審計 <sup>3</sup>	11	4 <sup>4</sup>	5	10	11
公司現場審計	41	42	42	67	71
已制定或已實施的糾正行動計劃	11	4	5	10	11
支持採取糾正措施的數目			5	10	11
勞工事件數目	0	0	0	0	0
供應商關係因審計結果而終止		0	0	0	0

## 供應鏈 ESG 情況

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
ESG 合規目標	95%	95%	95%	95%	95%
遵守 ESG 要求的供應商百分比 <sup>5</sup>	98%	96%	94%	99%	98%
應用能力建設計劃的關鍵供應商		70	78	87	97

## 本地支出<sup>6</sup>

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
本地支出目標	70%	70%	70%	70%	75%
澳門實際支出	91%	89%	79%	84%	82%

## 中小企支出

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
中小企支出目標	15%	15%	15%	20%	25%
澳門實際支出	21%	25%	26%	30%	24% <sup>7</sup>

<sup>1</sup> 關鍵供應商指能夠對業務營運產生重大影響的供應商。該等供應商是獨家的或供應有限、提供關鍵服務、採購數額大或存在一定的 ESG 風險因素。

<sup>2</sup> 只包括一級供應商，二級供應商並不視作關鍵供應商。

<sup>3</sup> 據第三方審計釐定，評估領域包括：法律及法規、童工、強制勞工、騷擾、工資及福利、工作時數、健康及安全、反歧視、婦女權利、結社自由及勞資談判、環境、分包、溝通、監察與合規。

<sup>4</sup> 由於新冠疫情的影響，我們的供應商生產基地及工廠，尤其是位於中國大陸以及我們的澳門供應商部分辦事處暫時停工或關閉。出行限制導致 2022 年計劃進行的第三方現場審計重新安排至 2023 年。

<sup>5</sup> 自 2020 年起，供應商對 ESG 要求的遵守情況高於我們 95% 的 ESG 合規目標。

<sup>6</sup> 「本地」按地區界定，由於澳門是公司的綜合度假村所在地，因此被視為「重要營運地點」。百分比由本地供應商數目除以供應商總數得出。

<sup>7</sup> 2025 年，部分原先被歸類為中小企的本澳供應商已轉型為非中小企，即部分中小企已成長為大型企業，以及基於中小企股東變動等因素。

# 聯合國可持續發展目標索引

下表列出我們為支持聯合國可持續發展目標所作的貢獻。

可持續發展目標	目標	重要性	位置及附註
<b>地球</b>			
	6.4：於各領域大幅提升用水效率	水為我們致力為賓客打造的體驗中不可或缺的一部分。雅致的泳池及水療中心、翠綠的園林及典雅的噴泉為我們的度假村營造高雅的氛圍。我們盡量使用非飲用水、探索創新水科技及制定節約用水程序，以在奢華及責任之間取得平衡。	金沙中國重大議題：水資源管理 2025年目標：每用水區域平方呎飲用水量比基準年2019年減少3% 參考：2025年環境、社會及管治報告第18頁
可持續發展目標第6項 清潔食水和衛生設施			
	7.2：大幅增加可再生能源在全球能源結構中的比例 7.3：使全球能源效率提高一倍	我們的度假村包含數千萬平方呎的建築空間，而所有空間內的加熱、降溫及照明均需使用能源。我們計劃增加購買能源屬性證書，以及對賓客穿梭巴士及渡輪營運等難以減碳的能源作出抵銷。	金沙中國重大議題：低碳轉型 2025年目標：與2018年基準年的水平相比，範疇1及範疇2排放量減少17.5% 參考：2025年環境、社會及管治報告第13至14頁
可持續發展目標第7項 經濟適用的清潔能源			
	12.3：全球人均糧食浪費減半 12.5：透過預防、減少、回收及重用，大幅減少廢棄物產生 12.7：推行可持續的公共採購做法	我們的度假村每日接待成千上萬的賓客及訪客，並採購數以萬計的產品及服務，因此在多個營運層面產生各種廢棄物。	金沙中國重大議題：廢棄物 2025年目標：將營運廢棄物轉化率提高至20%。 2025年目標：預防、回收或轉化12%公司範圍廚餘 參考：2025年環境、社會及管治報告第15至16頁  金沙中國重大議題：物料及資源 2025年目標：100%金沙中國品牌水瓶可重複使用或由可持續材料製成 2028年目標：100%非籠養雞蛋 參考：2025年環境、社會及管治報告第17頁
可持續發展目標第12項 負責任消費與生產			
	14.2：可持續管理及保護海洋及沿海生態系統 14.4：終止過渡捕撈及破壞性捕撈做法	我們的度假村位於受氣候變暖及旅遊業影響的脆弱海岸線上，而我們的餐飲業務依賴健康的海洋為旗下酒店及餐廳提供海鮮。	金沙中國重大議題：生物多樣性 參考：2025年環境、社會及管治報告第19頁
可持續發展目標第14項 水下生物			
<b>人才</b>			
	5.5：確保婦女在所有層面全面有效參與及進入領導層的平等機會	我們相信，鼓勵多元觀點及促進共融的商業文化可激發我們為所在社區創造正面成果。	金沙中國重大議題：文化及共融 2025年目標：45%管理職位由女性擔任，47%初級管理職位由女性擔任，以實現性別平等 參考：2025年環境、社會及管治報告第26頁
可持續發展目標第5項 性別平等			

可持續發展目標	目標	重要性	位置及附註
---------	----	-----	-------

人才



可持續發展目標第 8 項  
體面工作和經濟增長

- 8.3：鼓勵中小企業實現正規化及成長
- 8.5：讓所有男女獲得充分和具生產力的就業以及體面的工作
- 8.7：根除強制勞動，結束現代奴役及人口販賣
- 8.8：保護勞工權利，為所有工人營造安全有保障的工作環境
- 8.9：促進可持續旅遊業，創造就業機會及推廣當地文化及產品

我們的度假村提供的工作及職涯發展機會側重紮實的培訓及專業發展、供應商參與、酒店業教育以及工作技能。人權保障已全面融入我們的業務當中，我們實施嚴謹的流程及標準，以執行對侵犯人權行為的零容忍政策。

金沙中國重大議題：人才發展  
2025 年目標：員工發展培訓達 700 萬小時  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 23 至 25 頁

金沙中國重大議題：人權  
目標：對侵犯人權行為維持零容忍政策  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 28 頁

金沙中國重大議題：供應商發展  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 27 頁

金沙中國重大議題：文化及文化遺產  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 36 頁

金沙中國重大議題：負責任企業  
目標：100% 遵守商業行為與道德準則及其指導原則  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 43 頁



可持續發展目標第 10 項  
減少不平等

- 10.2：賦權並促進社會、經濟及政治全面共融，而不論其年齡、性別、殘疾與否、種族、民族、出身、宗教、經濟或其他身份地位

作為一間為全球各地的客戶提供服務的國際化公司，多元化勞動力是我們最大的資產之一。確保我們的團隊成員獲得重視、尊重及賞識，能直接影響我們履行尊重和發揚社區文化遺產及讓所有賓客感到賓至如歸的承諾。

金沙中國重大議題：文化及共融  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 26 頁

社區



可持續發展目標第 2 項  
零飢餓

- 2.1：確保獲得安全、營養及充足的食物

金沙中國在協助解決食品不安全問題方面具有獨特優勢。我們結合食品管理方面的環境策略，將度假村的食品重新利用，並與食品救濟組織合作，向其提供系統化支援、財政資助及義工服務。

金沙中國重大議題：困難救濟  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 33 至 34 頁



可持續發展目標第 4 項  
優質教育

- 4.4：大幅增加擁有相關就業技能的青年及成年群體人數

強大的教育基礎有助於培養高效的未來勞動力，從而對我們社區的經濟及社會健康產生正面影響。

金沙中國重大議題：教育  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 37 頁



可持續發展目標第 11 項  
可持續城市及社區

- 11.1：確保所有人均能獲得適當、安全及負擔得起的住房及基本服務

為確保我們的社區發揮最大潛力，需協助面臨困難的人士改善生活狀況。無論是為有需要的人提供支持，還是幫助弱勢群體克服障礙，我們都會透過貢獻自身專長及資源，在我們能夠創造最大影響的領域推動解決方案。

金沙中國重大議題：困難救濟  
2025 年目標：為澳門社區貢獻 200,000 小時的義工服務  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 33 至 34 頁



可持續發展目標第 17 項  
促進目標實現的夥伴關係

- 17.16：加強全球可持續發展夥伴關係

共同的願景和目標有助全球應對挑戰以及新冠疫情等突如其來的困境。我們相信，將互補的資源、技能及經驗相結合，將引領我們在尋求提高全民生活質素的永久性解決方案方面不斷取得進展。

金沙中國重大議題：社區合作夥伴發展  
參考：2025 年環境、社會及管治報告第 35 頁

## 聯交所環境、社會及管治報告守則

下表列出聯交所《環境、社會及管治報告守則》的規定，並附上相關的參考頁數、附註及其他相關文件的連結。除另有指明外，表內各章節及頁數均指金沙中國 2025 年環境、社會及管治報告內的章節及頁數。

此外，有關附錄 C2 之 D 部分「氣候相關披露」要求的內容，請參閱第 57 至 64 頁低碳轉型計劃。

B 部分：強制披露規定		
披露及關鍵績效指標		位置及附註
管治架構		
13	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	2025 年環境、社會及管治報告，第 57 頁
匯報原則		
14	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則： <b>重要性</b> ：環境、社會及管治報告應披露：(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；(ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。 <b>量化</b> ：有關匯報排放量／能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。 <b>一致性</b> ：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更（如有）或任何其他影響有意義比較的相關因素。	2025 年環境、社會及管治報告，第 51、53 頁
匯報範圍		
15	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	2025 年環境、社會及管治報告，第 51 頁
C 部分：「不遵守就解釋」條文		
披露及關鍵績效指標		位置及附註
A. 環境		
層面 A1：排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污以及有害及無害廢棄物的產生的資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。	2025 年環境、社會及管治報告，第 57 至 60、65 至 67、70 至 71 頁 我們記錄並分析水電數據，以衡量及管理我們的環境績效。可持續發展團隊每月編製環境報告，並由財務部及管理層審查。
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
關鍵績效指標 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）。	2025 年環境、社會及管治報告，第 66 至 67 頁
關鍵績效指標 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）。	2025 年環境、社會及管治報告，第 66 至 67 頁
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	2025 年環境、社會及管治報告，第 13、57 至 59 頁
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	2025 年環境、社會及管治報告，第 15 至 16、65 至 67 頁

披露及關鍵績效指標		位置及附註
<b>層面 A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	2025 年環境、社會及管治報告，第 58、68、70 頁
關鍵績效指標 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）。	2025 年環境、社會及管治報告，第 61 頁
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	2025 年環境、社會及管治報告，第 71 頁
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	2025 年環境、社會及管治報告，第 13、57 至 59 頁
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上的任何問題，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。	2025 年環境、社會及管治報告，第 18、70 至 71 頁
關鍵績效指標 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。	2025 年環境、社會及管治報告，第 69 頁
<b>層面 A3：環境及天然資源</b>		
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。	2025 年環境、社會及管治報告，第 68、72 頁
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	2025 年環境、社會及管治報告，第 17、19、68、72 頁
<b>B. 社會</b>		
<b>僱傭及勞工常規</b>		
<b>層面 B1：僱傭</b>		
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資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。	2025 年環境、社會及管治報告，第 75、82、84 頁
關鍵績效指標 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僱員總數。	2025 年環境、社會及管治報告，第 77 頁
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	2025 年環境、社會及管治報告，第 77 頁
<b>層面 B2：健康與安全</b>		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。	2025 年環境、社會及管治報告，第 79 頁
關鍵績效指標 B2.1	於過往三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	2025 年環境、社會及管治報告，第 81 頁
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失的工作日數。	2025 年環境、社會及管治報告，第 81 頁
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	2025 年環境、社會及管治報告，第 81 頁

披露及關鍵績效指標	位置及附註
<b>層面 B3：發展及培訓</b>	
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分每名僱員完成受訓的平均時數。
<b>層面 B4：勞工準則</b>	
一般披露	有關防止童工或強制勞工的資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。
<b>營運慣例</b>	
<b>層面 B5：供應鏈管理</b>	
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險的政策。
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例、向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。
<b>層面 B6：產品責任</b>	
一般披露	有關所提供產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。
<b>層面 B7：反貪污</b>	
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的資料： a. 政策；及 b. 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。
<b>社區</b>	
<b>層面 B8：社區投資</b>	
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。
關鍵績效指標 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）。
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。

# 全球報告倡議組織(GRI)索引

下表列出我們所匯報的 GRI 指標，並提供相關資訊的網址。金沙中國於 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的報告已參考 GRI 標準。

## 一般披露

披露項目	位置及附註
2-1 組織詳細資訊	2025 年環境、社會及管治報告，第 4 頁 2025 年年報，第 182 頁 有關金沙中國的更多資訊，可於公司網站： <a href="https://hk.sandschina.com/index.html">https://hk.sandschina.com/index.html</a> 查閱
2-2 組織永續報導中包含的實體	2025 年環境、社會及管治報告，第 51 頁
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2025 年環境、社會及管治報告，第 51 頁 我們於每年三月末報告一次，與財務報告保持一致。 有關報告的疑問，請聯絡：SCL.Sustainability@sands.com.mo
2-4 資訊重編	2025 年環境、社會及管治報告，第 51 頁 有關數據的更多資訊，請參閱附錄中的註釋。
2-5 外部保證／確信	2025 年環境、社會及管治報告，第 51 頁 保證聲明詳見於 <a href="https://hk.sandschina.com/esg/download-reports.html">https://hk.sandschina.com/esg/download-reports.html</a>
2-6 活動、價值鏈及其他商業關係	2025 年環境、社會及管治報告，第 5、44 至 45 頁 2025 年年報，第 5 至 16 頁
2-7 員工	2025 年環境、社會及管治報告，第 75 至 78 頁 人才發展數據的收集截止期限為 2025 年 12 月 31 日，並按照人數編制。只有小部分支援工作由非本公司僱員進行，目前並無更多有關非本公司僱員人數的資訊，且季節性員工變動甚少。
2-8 非員工的工作者	2025 年環境、社會及管治報告，第 75 至 77 頁 人才發展數據的收集截止期限為 2025 年 12 月 31 日，並按照人數編制。只有小部分支援工作由非本公司僱員進行，目前並無更多有關非本公司僱員人數的資訊，且季節性員工變動甚少。
2-9 治理結構及組成	2025 年環境、社會及管治報告，第 40 至 41、91 至 92 頁 2025 年年報，第 47 至 98 頁
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2025 年環境、社會及管治報告，第 91 頁 2025 年年報，第 63 至 64 頁
2-11 最高治理單位的主席	2025 年環境、社會及管治報告，第 40 至 41、91 頁 2025 年年報，第 49 至 50 頁
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2025 年環境、社會及管治報告，第 40 至 41 頁 環境、社會及管治委員會的職權範圍書： <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a> 董事會有關環境、社會及管治監督的聲明： <a href="https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf">https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf</a>
2-13 衝擊管理的負責人	2025 年環境、社會及管治報告，第 40 至 41、43 頁 環境、社會及管治委員會的職權範圍書： <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a> 董事會有關環境、社會及管治監督的聲明： <a href="https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf">https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf</a>

披露項目	位置及附註
2-14	最高治理單位於永續報導的角色 2025年環境、社會及管治報告，第40至41、43、51頁 環境、社會及管治委員會的職權範圍書： <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a> 董事會有關環境、社會及管治監督的聲明： <a href="https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf">https://assets.sandsresortsmacao.cn/content/sandschina/ESG/board-statement-regarding-ESG-issues_en.pdf</a>
2-15	利益衝突 董事會企業管治指引： <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a>
2-16	溝通關鍵重大事件 2025年環境、社會及管治報告，第91、95頁 由於保密原因，本報告未披露於匯報期間內向最高管治機構通報的重要關鍵事項的數量及性質。
2-17	最高治理單位的群體智識 2025年環境、社會及管治報告，第91至95頁 2025年年報，第54、57、76至80頁
2-18	最高治理單位的績效評估 2025年環境、社會及管治報告，第40至41、91、93至96頁 2025年年報，第56頁 董事會企業管治指引： <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a>
2-19	薪酬政策 2025年環境、社會及管治報告，第40至41、91頁
2-20	薪酬決定流程 2025年環境、社會及管治報告，第40至41、91頁
2-21	年度總薪酬比率 由於保密原因，我們恕不披露行政總裁的年度總薪酬增長百分比與所有僱員的年度總薪酬中位數增長百分比之間的比率。
2-22	永續發展策略的聲明 2025年環境、社會及管治報告，第3頁
2-23	政策承諾 2025年環境、社會及管治報告，第82、84、91、93頁 商業行為與道德準則第32頁 有關公司管治文件可瀏覽 <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a>
2-24	納入政策承諾 2025年環境、社會及管治報告，第82、84、91、93頁 商業行為與道德準則第32頁 有關公司管治文件可瀏覽 <a href="https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html">https://hk.sandschina.com/corporate-governance.html</a>
2-25	補救負面衝擊的程序 2025年環境、社會及管治報告。請參閱附錄的評估及調整章節。 商業行為與道德準則第32頁
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制 2025年環境、社會及管治報告，第91、93至96頁 有關舉報機制的更多資訊，請參閱聯交所環境、社會及管治報告索引B7及本公司關於舉報道德違規行為的聲明。
2-27	法規遵循 2025年環境、社會及管治報告，第91、93、96頁

披露項目		位置及附註
2-28	公協會的會員資格	會員資格包括： 美國綠色建築委員會、美國供暖、製冷及空調工程師學會澳門分會、澳門歐洲商會、澳門負責任博彩協會、澳門博彩管理協會、澳門管理專業協會、澳門中華總商會、英國商會、美國博彩協會、澳門婦女聯合總會、澳門工會聯合總會、澳門街坊會聯合總會、澳門會議展覽業協會、澳門酒店協會、葡中工商會、澳門綜合旅遊休閒企業青年從業員協會、低碳綠色酒店發展聯盟、香港環保海鮮聯盟、澳門環境保護產業協會、澳門董理慈善會、澳門歸僑總會、澳門澳洲商會、澳門休閒旅遊服務創新協會
2-29	利害關係人議合方針	2025年環境、社會及管治報告，第52頁
2-30	團體協約	2025年環境、社會及管治報告，第77頁

### 重大主題

3-1	決定重大主題的流程	2025年環境、社會及管治報告，第53至55頁
3-2	重大主題列表	2025年環境、社會及管治報告，第53至55頁

### 生物多樣性

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第53至55、72頁
<b>GRI 101：生物多樣性 2024</b>		
101-1	阻止及扭轉生物多樣性喪失的政策	2025年環境、社會及管治報告，第72頁
101-2	生物多樣性影響的管理	2025年環境、社會及管治報告，第19、72頁
101-3	獲取和惠益分享	此指標不適用。我們與原住民和本地社區並無遺傳資源方面的惠益分享。
101-4	確定生物多樣性影響	2025年環境、社會及管治報告，第72頁
101-5	具有生物多樣性影響的地點	2025年環境、社會及管治報告，第70、72頁
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因素	2025年環境、社會及管治報告，第70、72頁
101-7	生物多樣性狀況的變化	本報告期間，我們營運場地的生態系統狀況並無重大變化。
101-8	生態系統服務	根據 ENCORE（探索自然資本機會、風險和風險敞口）工具，短期住宿和餐廳活動高度依賴水質淨化生態系統服務。

### 採購慣例

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第53至55、99至100頁 有關更多資訊，請參閱我們的採購政策。
<b>GRI 204：採購實務 2016</b>		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2025年環境、社會及管治報告，第100頁

## 反貪污

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、93 至 95 頁
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>		
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	已對 100% 業務進行與貪污相關的風險評估。
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2025 年環境、社會及管治報告，第 93 至 96 頁
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2025 年環境、社會及管治報告，第 96 頁

## 反競爭行為

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、93 至 95 頁
<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>		
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2025 年環境、社會及管治報告，第 96 頁

## 物料

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、68 至 69 頁
<b>GRI 301：物料 2016</b>		
301-1	所用物料的重量或體積	鑒於服務供應商的業務性質，此項指標不適用。
301-2	使用回收再利用的物料	2025 年環境、社會及管治報告，第 68 至 69 頁
301-3	回收產品及其包材	2025 年環境、社會及管治報告，第 68 至 69 頁

## 能源

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、57 至 59 頁
<b>GRI 302：能源 2016</b>		
302-1	組織內部的能源消耗量	2025 年環境、社會及管治報告，第 61 頁
302-2	組織外部的能源消耗量	無法提供組織外部的能源消耗資訊。我們由模型工具得出的範疇 3 排放量已於第 60 頁披露。
302-3	能源密集度	2025 年環境、社會及管治報告，第 61 頁
302-4	減少能源消耗	2025 年環境、社會及管治報告，第 61 頁
302-5	降低產品和服務的能源需求	作為綜合度假村營運商，我們提供的服務與本報告中提出的營運邊界直接相關。有關能源消耗的減少請參閱 302-4。

## 水與放流水

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、70 頁
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>		
303-1	共享水資源之相互影響	2025 年環境、社會及管治報告，第 70 頁 CDP 針對水資源的回應： <a href="https://www.sands.com/resources/">https://www.sands.com/resources/</a>
303-2	與排水相關衝擊的管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 71 頁
303-3	取水量	2025 年環境、社會及管治報告，第 71 頁
303-4	排水量	2025 年環境、社會及管治報告，第 71 頁
303-5	耗水量	2025 年環境、社會及管治報告，第 71 頁

## 排放

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、57 至 59 頁
<b>GRI 305：排放 2016</b>		
305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
305-3	其他間接（範疇 3）溫室氣體排放	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
305-4	溫室氣體排放強度	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
305-5	溫室氣體排放減量	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁
305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	我們根據《蒙特利爾議定書》在營運中已逐步停用破壞臭氧層物質（ODS），2025 年過渡期間，我們使用了少量含有氫氯氟烴（HCFC）的製冷劑以供各種設備運作。
305-7	氮氧化物(NO <sub>x</sub> )、硫氧化物(SO <sub>x</sub> )，及其它顯著的氣體排放	2025 年環境、社會及管治報告，第 60 頁

## 廢棄物

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、65 頁
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>		
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2025 年環境、社會及管治報告，第 65 至 67 頁
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 65 至 67 頁
306-3	廢棄物的產生	2025 年環境、社會及管治報告，第 65 至 67 頁
306-4	廢棄物的處置移轉	2025 年環境、社會及管治報告，第 65 至 67 頁
306-5	廢棄物的直接處置	2025 年環境、社會及管治報告，第 65 至 67 頁

## 供應商環境評估

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第53至55、99至100頁
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>		
308-1	使用環境標準篩選之新供應商	2025年環境、社會及管治報告，第101頁
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2025年環境、社會及管治報告，第101頁

## 勞僱關係

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第53至55、75至76、81頁
<b>GRI 401：勞僱關係 2016</b>		
401-1	新進員工和離職員工	2025年環境、社會及管治報告，第77頁
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	2025年環境、社會及管治報告，第81頁
401-3	育嬰假	2025年環境、社會及管治報告，第81頁

## 職業安全衛生

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第53至55、79至80頁
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>		
403-1	職業安全衛生管理系統	2025年環境、社會及管治報告，第75、79至81頁
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	2025年環境、社會及管治報告，第79至80頁
403-3	職業健康服務	2025年環境、社會及管治報告，第79至80頁
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2025年環境、社會及管治報告，第79至80頁
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2025年環境、社會及管治報告，第80頁
403-6	工作者健康促進	2025年環境、社會及管治報告，第24、75、79頁
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2025年環境、社會及管治報告，第79頁
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	2025年環境、社會及管治報告，第81頁 由於保密原因，金沙中國無法提供有關非本公司僱員的進一步資訊。
403-9	職業傷害	2025年環境、社會及管治報告，第81頁 由於保密原因，金沙中國無法提供有關非本公司僱員的進一步資訊。
403-10	職業病	2025年環境、社會及管治報告，第81頁 由於保密原因，金沙中國無法提供有關非本公司僱員的進一步資訊。

## 訓練與教育

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 37、53 至 55、75 至 76 頁
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2025 年環境、社會及管治報告，第 78 頁
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2025 年環境、社會及管治報告，第 23、37、75 至 76 頁
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2025 年環境、社會及管治報告，第 78 頁

## 多元化及平等機會

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、82 頁
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>		
405-1	治理單位與員工的多元化	2025 年環境、社會及管治報告，第 83、92 頁
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	我們追蹤性別薪酬指標並採取相應行動。由於保密原因，相關數據未作公開披露。

## 不歧視

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、82、84 頁
<b>GRI 406：不歧視 2016</b>		
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	我們會追查歧視事件並採取相應行動。由於保密原因，相關事件的狀況未作披露。

## 結社自由與團體協商

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、84 頁
<b>GRI 407：結社自由與團體協商 2016</b>		
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2025 年環境、社會及管治報告，第 77 頁

## 強迫或強制勞動

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第 28、53 至 55、84、99 至 100 頁
<b>GRI 409：強迫或強制勞動 2016</b>		
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	2025 年年環境、社會及管治報告，第 28、53 至 55、84、99 至 101 頁 由於保密原因，金沙中國並未具體披露被認為存在強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商資訊，無論是業務類型或是具風險的營運據點和供應商所在之地區。

## 保全實務

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、84 頁
<b>GRI 410：保全實務 2016</b>		
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	2025年環境、社會及管治報告，第 85 頁

## 當地社區

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、89 頁
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>		
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃的營運活動	2025年環境、社會及管治報告，第 89 頁
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2025年環境、社會及管治報告，第 53 至 55 頁

## 供應商社會評估

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、99 至 100 頁
<b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b>		
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2025年環境、社會及管治報告，第 101 頁
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2025年環境、社會及管治報告，第 101 頁

## 顧客健康與安全

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、86 至 88 頁
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>		
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2025 年環境、社會及管治報告，第 86 至 88 頁
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2025 年環境、社會及管治報告，第 88 頁

## 行銷與標示

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、86 至 88 頁
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2025 年環境、社會及管治報告，第 86 至 88 頁
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2025 年環境、社會及管治報告，第 88 頁
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2025 年環境、社會及管治報告，第 88 頁

## 客戶隱私

披露項目		位置及附註
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>		
3-3	重大主題管理	2025 年環境、社會及管治報告，第 53 至 55、97 頁
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2025 年環境、社會及管治報告，第 98 頁

金沙中國有限公司

[SCL.sustainability@sands.com.mo](mailto:SCL.sustainability@sands.com.mo)

[sandschina.com](http://sandschina.com)

封面：澳門倫敦人