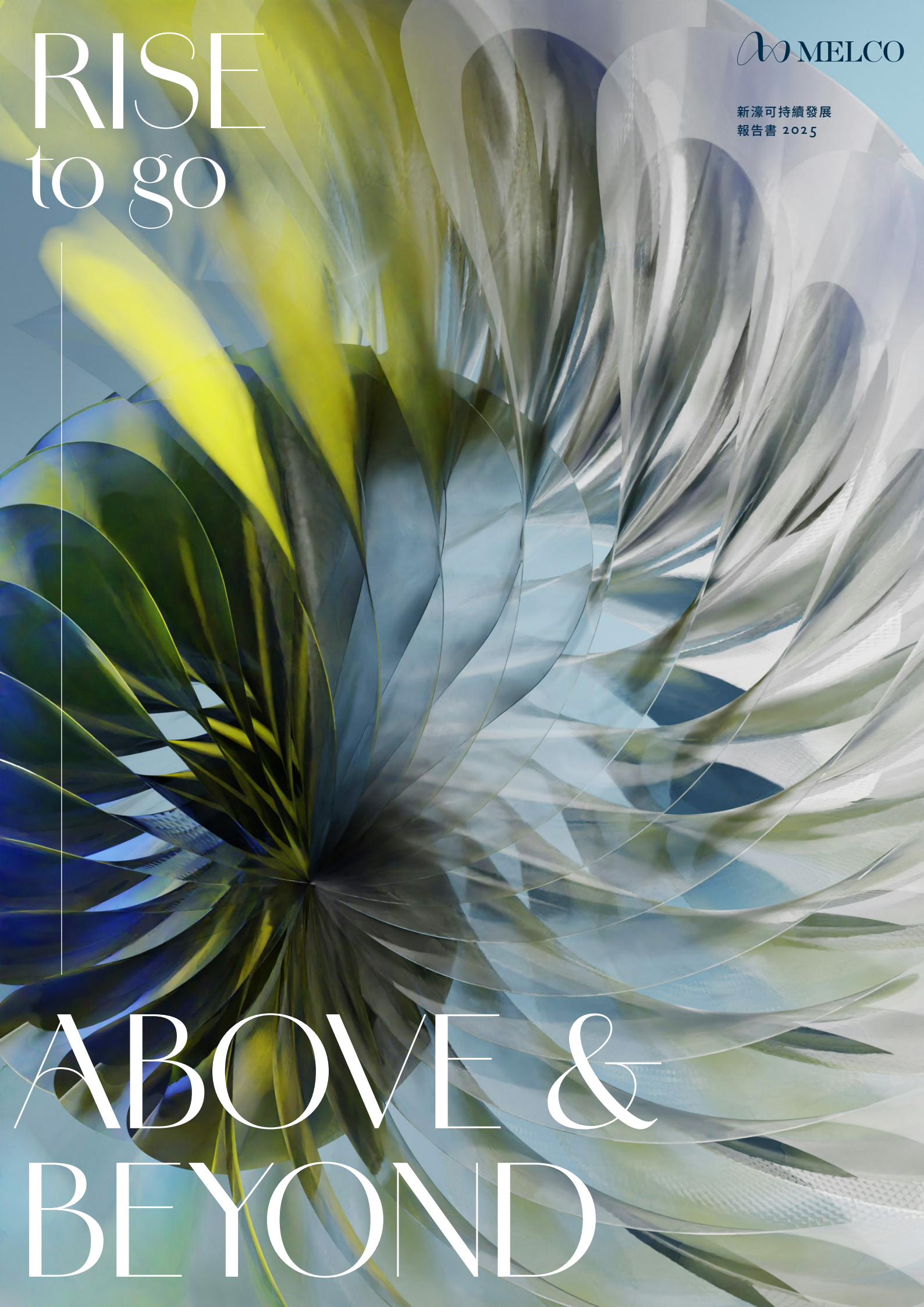




RISE
to go

MELCO

新濠可持續發展
報告書 2025

ABOVE &
BEYOND

目錄

簡易瀏覽

我們的策略

主席兼行政總裁的話	004
新濠的可持續發展	006
表現摘要	008

修復我們的世界

能源及氣候抗逆性	016
物料運用及廢棄物	028

啟迪我們的社區

同事參與	040
安全、健康及福祉	050
負責任博彩	054
社區投資及參與	058

持續發展我們的供應鏈

道德及可持續的供應鏈	070
------------	-----

賦能業務

道德與誠信	084
私隱與網絡安全	088

附錄

關於新濠	092
關於本報告	092
我們的可持續發展影響、風險與機遇	094
理解最重要的事及其如何啟發我們的決策	094
評估重要性	096
可持續發展風險管理	102
我們面臨的風險	105
獎項、認證及認可	106
表現指標	107
GRI內容索引	118
《國際財務報告準則 s2 號——氣候相關披露》內容索引	131
聯繫方法	142

啟迪賓客，
向他們展示
可持續發展
成就更美好的
未來

我們的
策略

簡易瀏覽

主席兼行政總裁的話	004
新濠的可持續發展	006
表現摘要	008

承擔責任， 共創影響

主席兼行政總裁的話

可持續發展策略的成功，核心在於將願景轉化為成果。自2019年推行RISE可持續發展策略以來，我們的目標已經非常清晰：將可持續發展理念融入新濠的營運當中，使其成為業務不可或缺的一部分，而非平行運作的議程。當初的承諾與目標，現已發展為深植於日常工作流程中的制度與實踐。

今年是正是我們邁向2030年目標的中期，因此是一個重要的里程碑。這正是一個關鍵時刻，讓我們審視至今取得的進展，同時檢視各項工作如何轉化為實際成果，以及未來需要加強的重點方向。

過去一年，我們加強了管治架構，透過董事會層面的環境可持續發展及企業社會責任(ESCSR)委員會，將可持續發展更深入地納入企業監督之中。同時，我們亦提升了數據的完整性與一致性，使衡量業務表現與影響的準則更為準確可靠。

我們明白，下一階段將更著重執行紀律，確保既有成果能在不同市場、職能及決策層面貫徹落實。隨着我們於2025年拓展至斯里蘭卡市場，這項執行力得到了實踐檢驗，亦標誌着集團發展與多元進程中的重要里程碑。

在業務持續擴張的同時，我們始終秉持清晰的原則：穩健的根基必須隨業務同步發展。這一點亦逐步反映於多項國際獨立評估中，例如標普全球企業可持續發展評估。2025年，我們的得分上升了九分，位列業界第96個百分位數，並成功入選標普全球年鑑。

這些成果是衡量進展的重要指標，但並非我們的最終目標。在下一階段，領導力的定義將取決於我們能否在員工的共同努力下，持續且大規模地創造可量化的正面影響。

以人為本，核心所在

這一轉變已逐步成形，我們的同事正將RISE可持續發展策略落實於日常工作之中，融入各項決策，並主動承擔成果責任。透過持續於培訓及能力建設投放資源，我們正鞏固團隊對可持續發展的共同理解，以及其在不同崗位中的關聯性。

2025年的重點成果之一，是正式採納《多元、平等與共融政策》，將既有的內部聲明提升至正式政策層面。其他成果包括卓越的培訓數據：同事平均完成33小時的學習與發展培訓；此外，超過3,000名同事透過參與「*REACH*!新濠運動菁英育才計劃」提升身心韌性，人數較去年大幅增加75%。

同事參與度亦維持在高水平。同事調查的參與率達97%，參與程度與國際基準持平，更有84%的同事選擇在新濠長遠發展。對我而言，這份歸屬感證明了我們所建立的一切均具備其重要意義。

我們亦看到這份承諾正轉化為實際行動。更清晰的指引、工具及期望，正協助團隊將策略轉化為實踐，其中以負責任博彩(RG)尤為顯著。我們的同事持續樹立行業標準，在馬尼拉和塞浦路斯繼續獲得「RG Check」¹認證；澳門六個據點獲評為「負責任博彩執行模範單位」，其中五個更在政府認可的標準下獲得滿分佳績。

責任承擔亦正逐步延伸至綜合度假村內外。我特別引以為傲的「小善大愛」傳愛行動，正正展現個人行動如何匯聚成深遠影響。自2007年以來，同事參與該計劃的總人次超過20萬，服務時數超過36.5萬小時，合共超過57萬人受惠。2025年，我們亦投放超過1,917萬美元於支持青年、中小企業及文化與傳承的相關項目，按年增長10%。

整體而言，我們正由「認知」邁向「承擔」，可持續發展已逐步融入決策過程，團隊亦按各地營運環境，主動承擔成果責任。

超越營運邊界

這種承擔精神亦延伸至供應鏈層面，其進展建基於嚴謹執行、與本地供應商的深入合作，以及對有待改進範疇的清晰認知。

供應鏈仍是重點領域，尤其範圍3溫室氣體排放在整體碳足跡中的佔比。2025年，我們加強盡職審查，按環境、社會及管治(ESG)標準篩選指定一級供應商，並對澳門及馬尼拉的海產供應商進行深度審計，以提升可追溯性及核實相關認證。

在採購可持續海鮮方面，我們既取得進展，亦面臨現實挑戰。2025年，集團全球採購的海產中，按重量計有16%符合認可標準。這雖然反映了特定供應鏈仍受限制，但亦推動了採購透明度與追溯力的提升。

在棉花及化學品等已建立採購準則的類別，我們已由制定目標邁向持續交付。棉花相關承諾已全面推行至所有物業；而2025年80%的化學品採購屬低影響類別，自2020年起持續超越我們制定的目標。

與此同時，其他範疇的進展亦顯示，我們需不斷持續評估資源投放的方向與落實方針。年內，我們對2030年供應鏈目標進行了全面的中期審查，以確保其緊扣業務發展。隨着業務規模擴張，深入審視棉花、化學品、海產及雞蛋等關鍵採購類別將至關重要。

履行承諾，修復我們的世界

在營運層面，我們的環保工作猶如交響樂團，各項行動協同一致，精準地發揮影響力。

自2019年建立基準線以來，儘管業務版圖擴大，我們在能源消耗、碳排放及用水強度方面均錄得顯著降幅。這不僅歸功於對科技與基礎設施的投資，更有賴團隊對執行節能措施的堅持。

透過協同推進多項減碳措施，我們的範圍1及範圍2溫室氣體排放強度較2019年基準下降40%²。即使集團業務擴張且營運活動增加，我們依然取得這項進展。

減少即棄塑膠的工作亦持續推進，包括於客房採用補充式洗浴用品，以及在所有客房全面推行過濾水及可重用瓶裝系統。單計新濠影滙，相關措施於2025年已減少使用470萬個膠樽。此外，我們亦在日常營運中逐步落實循環理念。2025年，我們成功將18%的廢物轉化處置，遠高於2019年的4%，回收總量較2024年增加40%。



RISE可持續發展策略的成功，並非靠口頭宣示，而是需要我們在漫長歲月中，持續建構、應用與實踐。因為最終定義我們的，不是我們作出的承諾，而是我們交出的成績。

展望未來

要在管治、營運及執行層面保持一致，必須持續保持紀律，並更清晰地理解我們正面對的機遇與限制。我們明白並非所有因素均在掌控之中，除了自身努力，減碳進程亦受制於可再生能源供應及各市場轉型步伐。

不過，這並非放慢腳步的理由，反而更突顯專注於可控範疇並做到最好的重要性。未來階段，我們需要在團隊以至整個供應商及合作夥伴網絡中，建立更深層次的承擔精神，共同提升正面影響。

RISE可持續發展策略的成功，並非靠口頭宣示，而是需要我們在漫長歲月中，持續建構、應用與實踐。因為最終定義我們的，不是我們作出的承諾，而是我們交出的成績。

何猷龍

新濠博亞娛樂有限公司
主席兼行政總裁

1. 「RG Check」全名為Responsible Gambling Check。

2. 強度下降基於市場及溫室氣體排放抵銷前的記錄。

RISE

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



「超越界限」 我們的可持續發展策略

Restoring 修復 我們的世界

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

Inspiring 啟迪 我們的社區

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

Sustaining 持續發展 我們的供應鏈

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

Empowering 賦能 業務

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

表現摘要³

修復我們的世界

與2019年基準年相比，我們提前達成目標：

能源消耗密度減少

21%

累計每年節電量超過
7,170萬千瓦時

範圍1及範圍2抵銷前的
溫室氣體排放密度減少

40%

用水量密度減少

28%

每年節水量達
280,849立方米

物料轉化量較
2024年增加

40%

相當於避免棄置的
廢棄物比例
較2019年增加

14%

啟迪我們的社區

3,000
名同事

同事透過「REACH! 新濠
運動菁英育才計劃」增強
身心韌性（較2024年增加
75%），並積極參與社區
參與活動

新濠學院

新增一項課程，讓同事
在公司內部透過澳門
管理學院取得工商管理
學士（管理學）學位

透過22場在後勤區員工心臟地帶及社區
舉辦的路演，為中小企創造的收入

>88.65萬美元

貢獻

>1,917萬美元

支持社區、中小企、文化及傳承項目，
較2024年增加10%

持續發展我們的供應鏈

100%

的床上用品及毛巾採購自獲
OEKO-TEX®認證的供應商

80%

的化學品屬於對環境影響
較低的綠色或黃色評級

在全球採購的海鮮中

16%

的海鮮來自經認證的
可持續來源

按採購金額計算

>36%

的咖啡

>21%

的茶葉

>15%

的鴨肉

……具備可持續發展屬性

97%

的原隻雞蛋來自
非籠養來源

賦能業務

董事會成立了

環境可持續性
和企業社會
責任委員會

在標普全球企業可持續發展
評估的ESG披露評分中，
於同行業中排名

第96百分位

整合了雙重重要性
評估與

企業
風險管理
的分類及流程

3. 有關可持續發展相關用語及聲稱之定義，請參閱本報告的相關章節。

修復我們的世界

保護資源，增強氣候抗逆性並修復生態系統



簡易瀏覽

能源及氣候抗逆性.....	016
物料運用及廢棄物.....	028

專題案例

關鍵連結—— 與供應鏈合作應對 溫室氣體排放

我們在減少氣候相關影響方面取得的進展取決於我們所做的選擇，以及與之並肩同行的合作夥伴——這使供應鏈成為關鍵連結。2025 年，持份者將道德與可持續採購的優先順序大幅提升，這也反映了該議題在 ESG 風險管理、提升賓客體驗，以及為供應商和社區創造共同價值方面所扮演的角色。

2025年，我們針對這些風險與機遇採取了相應行動，透過優先處理最具影響力的採購類別，加強減少價值鏈排放。鑑於在抵銷前，範圍3佔我們總溫室氣體排放足跡63%，從上游採取行動對實現2030年碳中和綜合度假村的目標至關重要。

在範圍3排放的15個類別中，有9個與我們的營運具有實質關聯性，透過對這些類別的衡量，有助我們集中精力採取最具影響力的行動。購買的商品及服務、資本貨物，以及燃料及能源相關活動仍然是我們的主要排放來源。購買的商品及服務在2025年佔我們總溫室氣體排放清單33%，佔範圍3排放52%。因此，未來的道路很明確：**進展取決於我們的合作夥伴，以及我們在採購方面所作出的選擇。**

為了加快步伐，我們評估重要採購類別，以識別低碳替代方案，並將這些見解轉化為團隊的實用指導。我們正更新可持續採購指引，有助同事了解當地市場提供的選項，且在不限制靈活性的前提下，使決策更貫徹一致。

同時，作為2025年擴大供應商篩選的一部分，我們評估一級供應商類別的氣候相關風險和排放密度。這份更清晰的藍圖使我們能夠優先在可產生實質成果的領域進行參與——例如脫碳、供應鏈的抗逆性及長期可持續發展。

最重要的是，我們正在投資於提升供應商的能力。透過培訓及支援，我們幫助供應商識別低碳足跡的商品及服務，從而促進共同責任和進步。

策略及 管理方針

我們的2030年願景明確：透過RISE策略，實現碳中和、零廢棄度假村，並以循環、可持續採購和減少水足跡加強落實執行。在經歷疫情到地緣政治不明朗等連串動盪時期，我們始終堅守既定路線。在主席兼行政總裁的領導下，我們透過營運以及在各個市場的價值鏈合作，繼續應對氣候變化和與自然相關的影響。

我們的方向錨定於2019年設定的目標，在2030年或之前營運碳中和、零廢棄的綜合度假村。要實現此宏願，需要採用循環經濟模式，擴大採購具有可持續屬性的商品及服務，並減少水足跡。2024年，我們成為「世界可持續酒店聯盟」（World Sustainable Hospitality Alliance，下稱「聯盟」）亞洲創始成員之一，並一直致力與聯盟的「淨積極酒店業之道」（Pathway to Net Positive Hospitality）⁴ 保持一致，並推動自身的進度。

透過協調旗下各物業的管理層與團隊，我們朝著既定目標努力邁進，以取得進展。我們對環境管理和負責任行為的期望，皆植根於我們的《環境可持續發展政策》、《商業行為和道德準則》及《供應商行為準則》。為支持實現目標，我們繼續加強對同事、供應商、合作夥伴和租戶的培訓和能力提升，以達成共識並採取一致行動。

監督工作由「執行可持續發展委員會」負責。委員會每季召開一次會議，指導我們的RISE可持續發展策略、分配資源並追蹤進度。委員會由向董事會匯報的高級可持續發展顧問領導，其負責監督碳中和、零廢棄和可持續採購工作小組的工作。各小組每月召開一次會議，雲集營運部門的高級領導和職能團隊，借鑑持份者的意見和外部技術專長以制定、實施和審查實際行動。詳情請參閱第082頁的「企業管治架構」。

主要目標

- 在2030年或之前，實現碳中和度假村⁵
- 在2030年或之前，在我們的度假村實現零廢棄⁶
- 帶領推動亞洲循環經濟
- 採購具可持續發展屬性的商品及服務⁷
- 減少水足跡

關鍵目標

為了追蹤2030年目標的進度，我們實施各項舉措，並根據以下在2019年基準年設定的密度目標監測表現。在過去六年，我們採用各種技術、系統和最佳實踐來減少排放、節約能源和用水、提高資源效益、增加循環再用、循環再造和堆肥，並負責任地管理廢棄物⁸。這得益於持續的投資、培訓和意識提升，以及與同事、租戶、供應商和其他持份者保持溝通。

- ➔ 在2030年或之前，範圍1及範圍2的溫室氣體排放⁹密度（公噸二氧化碳當量／平方米）減少5%，期望在集團層面可達至減少22%¹⁰
- ➔ 在2030年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少3%
- ➔ 在2030年或之前，用水量密度（立方米／平方米）減少19%
- ➔ 在2030年或之前，將5%的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至24%

重大主題

能源及氣候抗性	016
物料利用及廢棄物	028

要點

在實現2030年目標的中期階段，對同事和營運的投資正在取得成效——不僅增強可持續發展文化，同時擴大技術和最佳實踐的規模，協助我們更有效管理自己足跡、管理氣候相關風險和建立價值鏈抗性。在專注於未來挑戰的同時，我們亦慶祝一路走來的成果，從每年舉辦「可持續發展烹飪比賽」到撲克牌回收和使用再生布料製作制服等循環措施。

在透明度和問責制方面，我們擴大溫室氣體排放獨立驗證數據的保證範圍，將環境表現指標納入¹¹2025年報告範圍。在CDP得分從B級升至A-，在水安全問卷調查中得分亦從B級升至A-，在CDP供應商參與度評估（SEA）中亦獲得A-評分。我們亦採取實質措施，根據ESG標準篩選供應商，並優先採取行動以深化供應鏈的可持續發展。其中包括對澳門和馬尼拉的主要海鮮供應商進行深入審計，以推進可追溯性並驗證可持續認證。

在澳門，我們與澳門電力股份有限公司簽署諒解備忘錄，正式確立我們對脫碳、能源轉型和聯合國可持續發展目標的承諾。

4. World Sustainable Hospitality Alliance, Pathway to Net Positive Hospitality

5. 根據Climate Impact Partners 2025年版的《碳中和協議》定義。

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

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

8. 我們先前曾定下目標，擬於集團層面將燃料及電力消耗密度降低4%至8%，以及將廢棄物產生密度降低4%至8%，惟該等目標實指新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒及新濠天地（馬尼拉）於物業層面所作的保守密度縮減。

9. 生物源排放不包括在目標範圍內。

10. 密度和絕對減排目標適用於抵銷前的範圍1及範圍2溫室氣體排放。

11. 詳情請參閱第114至115頁的表現指標。

2025年促進澳門社區的可持續發展

新濠贊助舉辦ESG認證論壇的場地，論壇旨在探討在大灣區建立高品質、環境負責任的醫療行業機遇（「ESG認證可持續發展論壇－美麗大灣區共創高質量綠色產業」）

新濠透過購買碳信用額來抵銷第15屆全國運動會產生的部分溫室氣體排放，以支持這項賽事。這項措施是我們積極參與澳門賽區碳中和工作小組的一部分。我們的貢獻有助確保全運會的碳足跡衡量具透明度和以負責任方式解決

為助力澳門經濟多元化發展，新濠贊助了一個旨在推動可持續生態農業、發展和公平貿易的論壇，其與「一帶一路」倡議及《中國與葡語國家經貿合作行動綱領》（2024-2027）》（「中葡可持續生態農產品合作峰會」）契合

新濠與澳門特區政府旅遊局合辦支持澳門「美食之都嘉年華」的活動，推廣可持續海鮮，其中包括由美國Stix and Stone餐廳的Leo Davila主廚和Juan Carlos Bazan主廚，以及新濠鋒奧羅拉餐廳的Safa Rodas主廚領軍的烹飪示範及課程

新濠與澳門環境保護局合作，積極在學校社區推廣澳門環保酒店計劃。2025年，摩珀斯酒店、頤居酒店和迎尚酒店榮獲澳門環保酒店——金獎。澳門環境保護局亦安排330多名澳門初中和高中學生參加10場新濠天地物業參觀活動，以實地了解我們的環保措施

新濠與澳門旅遊大學合作，為碩士學生作客座演講，內容關於酒店業可持續發展的實際應用，並安排學生現場參觀重要的環保舉措

挑戰

隨著業務拓展，維持對環境管理和負責任採購的高標準仍然是一項重要挑戰。今年，我們在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的物業中推動更清晰、一致的溝通、資源和培訓，同時讓斯里蘭卡的同事參與其中，以支持我們實現RISE目標。我們還將可持續發展入門培訓納入所有新同事的入職培訓中，並在澳門及香港推出專門的「新濠可持續發展」網上課程，已有超過11,500名同事完成培訓。

Winnow是減少廚餘的關鍵。今年，我們為餐飲管理團隊及廚師團隊提供培訓，以改善對廚餘的衡量和分析方式，從而推動更明智的訂購、菜單規劃和服務。我們推出一項新的Winnow操作課程，並將每六個月重複舉辦一次，以強調最佳實踐和減少廚餘的重要性。

一項在澳門所有物業展開的精簡調查顯示，84%的賓客認為我們的酒店著重可持續發展實踐，並給予正面的反饋。要改變對可持續如何提升奢華體驗的看法，既是挑戰也是機遇。這使我們能夠證明，卓越的品質可以在便利設施、設備、餐飲和其他賓客接觸點方面與更負責任的選擇並駕齊驅。

展望2026年及未來

展望明年及未來，我們重新評估2030年目標，以制定切實可行的措施，並實現碳中和和零廢棄綜合度假村。這需要對我們現狀，以及我們能夠實際減少溫室氣體排放的措施進行深入評估。我們專注於能源轉型、效益舉措、技術解決方案以及碳密集型較低的購買的商品及服務，同時避免產生無法轉化為有用用途的廢棄物。

2026年，我們將繼續加強對供應商ESG的篩選，並針對減少溫室氣體排放、資源消耗和廢棄物的商品及服務，制定更精確的採購指引。我們還將對物業營運和租戶進行廢棄物審計，以評估其與2019年基準相比的表現，並找出需要改進的地方。此外，我們將集中精力減少用水量，推進生物多樣性保護和對自然有利的解決方案。

能源及氣候 抗逆性

我們的承諾

儘管地緣經濟對抗和國家武裝衝突現已超越極端天氣事件，成為未來兩年全球最嚴重的風險¹²，但山火、颱風和洪水等仍在加劇氣候變化對現實世界的影響。2025年是有記錄以來最炎熱的年份之一¹³，也是實體損失最慘重的年份之一，全球經濟損失總計達1,200億美元¹⁴。

為了適應當前的現況，我們始終保持高瞻遠矚。我們應對能源和氣候抗逆性的方針具備科學技術基礎，旨在保障業務並為未來做好準備。一如既往，我們將最新的氣候科學融入風險評估和情境模擬中，並尋找機遇在整個價值鏈中實現脫碳和加強風險管理。

要實現2030年碳中和的目標，需要增加使用再生能源，並擴大能源效益技術規模。下一步，我們將評估使用再生能源工具來抵銷未減少的排放。為了減少範圍3排放，我們優先考慮減少供應鏈排放，轉向採購碳密集型較低的購買的商品及服務；詳情請參閱第011頁的專題案例。

我們的目標

- 在2030年或之前，實現碳中和度假村
- 盡量減少業務對生態及生物多樣性的影響
- 逐年改善旗下所有度假村的營運表現
- 在2030年或之前，範圍1及範圍2的溫室氣體排放¹⁵密度（公噸二氧化碳當量／平方米）減少5%，期望在集團層面上可達至減少22%
- 在2030年或之前，燃料及電力消耗密度（千瓦時／平方米）減少3%¹⁶

管理方法

氣候相關風險就是商業風險。對新濠而言，氣候相關風險塑造我們的規劃、投資和營運方針，減少溫室氣體排放足跡，同時管理整個價值鏈中與氣候相關的風險及機遇。我們確認與能源組合相關的碳定價是近期最具財務重要性的風險，其次是邁向2030年的營運排放、氣候適應和極端天氣影響。這些風險與水和能源成本上漲、冷氣需求增加、勞動力調整和建築物料採購有關，預計保險和融資成本亦會上升。我們的主要機遇包括可持續融資和投資，以增強應對氣候相關影響的抗逆性。

在主席兼行政總裁監督下，我們正按計劃推進，力爭在2030年或之前在全球營運碳中和度假村。我們的路線圖和行動計劃設定了具時效性的目標，以實現整個價值鏈的能源使用脫碳和減排，並透過投資和資源分配來減少我們經外部核實的範圍1、2和3排放清單。

自2022年首次識別潛在氣候相關風險及機遇（ORRO）以來，我們對其進行審查和重新評估。2023年，我們擴大評估範圍，納入澳門、馬尼拉和塞浦路斯在多種氣候情境（包括現行政策和壓力情境）下的財務風險價值量化結果，並評估不同時間範圍內影響的可能性和速度。

我們的緩解計劃不斷完善，以符合與轉型相關的措施，例如碳定價和碳排放交易法規。隨著歐洲和其他市場的要求日益嚴格，我們優先考慮再生能源發電並提高能源效益的措施，以減輕建築物和車輛消耗化石燃料能源相關的潛在成本。預防行動亦至關重要，需要為同事和供應商提供培訓和指導，以減少能源消耗和脫碳，並改善風險緩解計劃，以應對物業損壞和供應鏈中斷等實體風險。

可持續設計

我們的「超越界限」精神盡顯在物業中，為賓客、同事和社區帶來創新設計與啟發靈感的环境。我們的綜合度假村以資源效益和氣候抗逆性而建，依靠專業團隊與顧問、合作夥伴和供應商合作，應用最佳實踐，並在設計、營運和翻新過程中盡量採用對環境負責的物料、設備、系統和技術。

我們的物業最能體現我們的故事，位於塞浦路斯的City of Dreams Mediterranean和澳門新濠影滙第二期均在設計及建造階段榮獲BREEAM國際¹⁷的「出色」評級，前者是塞浦路斯首個獲得這項認證的物業發展項目，後者是澳門首個獲得這項認證的酒店發展項目。此外，新濠影滙第二期更入圍「2025年綠色建築大獎」新建築類別的決賽，並榮獲2021年BREEAM地區大獎。



入圍項目 新建建築類別 已落成項目—商業

主辦機構



12. 世界經濟論壇，《2026年全球風險報告》。

13. World Meteorological Organization, WMO confirms 2025 was one of warmest years on record

14. Earth.org, 2025 One of the Costliest Years for Climate Disasters: Report

15. 生物源排放不包括在目標範圍內。

16. 該目標以2019年基準年作比較。

17. 英國建築研究院綠色建築評估體系(BREEAM)。

能源及氣候抗逆性
管理方法

新濠的氣候相關風險及機遇

自2022年以來，我們已根據氣候相關財務披露工作小組（TCFD）的建議，披露我們對氣候相關風險及機遇的管治、策略、風險管理、指標和目標的方法。有關我們的優先氣候相關風險及機遇，及其按財務重要性編排的優先次序，以及我們的TCFD內容索引，請分別參閱《2024年可持續發展報告》第035至036頁及第148至150頁。

持份者繼續將氣候相關的實體風險列為新濠的主要風險及機遇之一，並預計其重要性會在短期內與日俱增。下表列出我們各物業更新後的的實體氣候相關風險的最新內容及相關緩解措施。有關適用於全集團營運的氣候相關轉型風險與機遇詳情，請參閱《2024可持續發展報告》第36頁及第148至150頁。由於TCFD已被國際財務報告準則第2號（IFRS S2）涵蓋¹⁸，我們對該標準的回應已包括在第131頁的「《國際財務報告準則S2號——氣候相關披露》內容索引」。

特定地區的氣候相關實體風險及緩解措施

急性風險		
極端降雨引致洪水與風暴		
綜合度假村		
澳門	馬尼拉	塞浦路斯
颱風等更頻繁及嚴重的天氣事件可能會影響營運、損壞資產並增加保險成本，或導致保險保障受限。		
我們在澳門及馬尼拉的綜合度假村均受颱風影響，面臨潛在的物業損毀風險。		塞浦路斯發生洪水的機率極低，而City of Dreams Mediterranean的設計亦已確保此情況發生的可能性微乎其微。
對於澳門的物業而言，颱風期間的強風及洪水均構成風險。	對於新濠天地（馬尼拉）而言，颱風期間的強風及洪水對屋頂平台及周邊區域的所有臨時結構均構成風險。	
緩解措施		
澳門的物業已根據不同颱風級別制定了詳細的防颱準備清單。新濠天地、新濠影滙及澳門新濠鋒亦安裝了特別定制的防洪閘、防風罩及流動水泵，以盡量減少極端颱風的影響。	在風暴登陸前移除所有臨時結構，並為受洪水影響的同事提供住宿；若風暴預計在夜間侵襲該區，將部署額外人手以提供支援。	萬一發生惡劣天氣情況，該綜合度假村已制定完善的緊急應變措施及內部程序，隨時準備保護物業、同事及賓客的安全。
物業在颱風期間會遵循內部標準操作程序採取行動，以確保資產、同事及賓客的安全。我們已落實相關措施（如預備發電機），以確保在極端事件期間，供水、供電及供氣系統的運作不受干擾。	該物業的周邊亦設有集水坑，並配備重型潛水泵，以便在暴雨期間抽走雨水。	

18. 國際可持續發展準則理事會（ISSB）發佈的國際財務報告準則（IFRS）中的IFRS S2——氣候相關披露，於2023年取代了TCFD。

急性風險		
對當地電網系統造成壓力的極端熱浪		
綜合度假村		
澳門	馬尼拉	塞浦路斯
氣溫上升可能會增加冷卻能源的需求，以維持賓客及同事的舒適度，從而導致能源消耗增加。引發空調系統高能源需求的熱浪可能會對當地電網系統造成壓力，導致供電中斷。		
緩解措施		
萬一發生電網故障，我們備有應急發電機及額外的柴油貨車隨時候命。	新濠天地（馬尼拉）配備了發電機及柴油儲存罐，以及用於日常供應的儲水罐，以應對電網故障。	萬一發生電網故障，City of Dreams Mediterranean配備了兩台發電機，以替代電網供電。
我們正持續改裝暖通空調系統，提升其效率及營運緩衝能力，以應對日益增加的冷卻及濕度控制需求，並維持使用者的舒適度。		
山火		
綜合度假村 塞浦路斯		
由於塞浦路斯氣候炎熱乾燥，加上旱季漫長，島上的物業面臨山火風險。		
緩解措施		
City of Dreams Mediterranean的緊急應變措施概述了保障同事及賓客安全的相關角色與程序，並會立即與當地政府合作，以盡量減少對物業的影響並確保業務連續性。		

特定地區的氣候相關實體風險及緩解措施（續）

慢性風險		
氣溫上升		
綜 合 度 假 村		
澳門	馬尼拉	塞浦路斯
隨著氣溫上升及其他氣候相關影響對供水造成越來越大的壓力，旗下所有綜合度假村均面臨冷卻及用水成本增加的風險。		
緩 解 措 施		
所有物業均配備節能及節水措施以及智能高效的建築設施，監控績效並在可能的情況下尋求改進及引入新技術。此外，所有物業均採用能源管理系統，並已獲得或正努力爭取獲得國際認可標準的認證。		
新濠影滙第二期按 BREEAM國際標準建造，並在設計及建築階段獲得了「出色」(Excellent) 評級，確保該建築物採用了節能系統及創新的冷卻技術，有助減少能源消耗並提升室內氣候舒適度。此外，該設施利用先進的水資源管理策略以節約資源。	由於水力發電廠的輸出壓力以及水壩供水減少，電力及用水成本存在增加的風險。	City of Dreams Mediterranean在設計及建築階段獲 BREEAM國際授予「出色」(Excellent) 評級，證明該物業的設計旨在利用能源消耗需求較低的節能系統。
新濠影滙設有水循環再用系統，將冷卻塔的排放水及物業逆滲透淨化系統的水回收用於沖廁。	新濠天地（馬尼拉）確保所有備用發電機均可隨時使用且運作良好，以防公用事業公司的電力供應短缺；同時，蓄水池保持在高水位，以確保有充足的水量應對可能發生的供水中斷情況。	塞浦路斯正面臨日益頻繁的乾旱期。因此，該物業處理污水作灌溉用途，並計劃利用額外的現場水源擴大此項措施。
在新濠天地，冷卻塔的冷凝水被回收用於園林灌溉，而逆滲透淨化的排放水則用於沖廁，從而減少對市政供水的依賴。		

慢性風險
海平面上升
綜 合 度 假 村
馬尼拉
新濠天地（馬尼拉）面臨海水入侵對地庫結構造成的潛在損毀，以及水浸對電力系統構成的風險。
緩 解 措 施
該物業持續監控及維護所有周邊集水坑的潛水泵，以確保其全面運作。
生物多樣性喪失
綜 合 度 假 村
塞浦路斯
氣候事件及氣候變化的其他影響導致生物多樣性喪失，對City of Dreams Mediterranean的所在地區及周邊生物多樣性敏感地區內的動植物構成風險。
緩 解 措 施
持續監測該地區動植物的變化，並維持與當地政府的持續溝通。

保護生物多樣性

氣候變化加劇為環境帶來威脅，因此保護物種多樣性和健康的生態系統對每個人的生存至關重要。
我們在價值鏈上的業務互動依賴自然資源和生態系統服務。我們力求管理影響、降低風險，
並將生物多樣性考量納入採購、物業規劃和日常營運中。

我們的採購指引涵蓋木材、紙張等物料，以及海鮮等品項的生物多樣性考量。在新開發和翻新項目中，我們優先考慮低影響設計，以盡量減少對周圍生態系統的干擾。這包括對建築高度的限制以及對建築基礎設施的選址，以避免干擾鳥類遷徙模式。我們在早期階段亦邀請生態學家及環境專家參與，以確保任何大型建築項目及持續營運充分考慮對動植物的潛在影響。

City of Dreams Mediterranean位於保護區內。無邊界景觀區促進物種在度假村場地和自然棲息地之間走動，受保護的濕地和協助授粉的植物為此提供了條件。我們積極維持雀鳥、蝙蝠、蜜蜂和昆蟲等樹棲野生動物的現有棲息地，並種植適應當地環境的本土植物，促進其生長。設置專用鳥巢區鼓勵鳥類安全遷徙，同時向賓客傳達訊息，解釋為何鳥類受保護以及為何不能觸碰原鳥巢。

在塞浦路斯，我們制定全面的景觀規劃，指導我們如何監測樹木區，並在度假村內維持平衡的生態系統。負責任的害蟲防治和水土保護措施亦助力維護當地生物多樣性及自然環境保育。我們的物業團隊負責管理這些棲息地，包括定期維護和栽種柑橘樹，並設置專屬開放空間供賓客及當地社區使用。施工後的生態報告已提出補充措施，例如為保護野生動物實施外部燈光管制及限制煙花燃放。

旗下所有物業均採用節能外牆燈光裝置，達至可接受的環保水平。瀕危物種黑臉琵鷺遷徙時會途經澳門，我們的物業嚴格遵守當地政府指引，由10月至5月晚上10時至早上7時關閉非必要照明。



節能措施

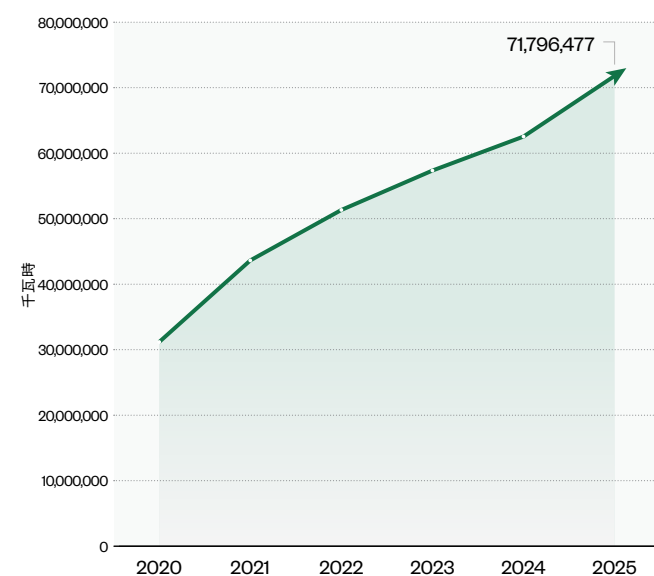
從源頭減少能源消耗對於實現碳中和至關重要，尤其考慮綜合度假村的能源密集特性。在物業層面的環境、能源和設施管理系統國際標準¹⁹指導下，隨著技術的進步，我們不斷採用新的節能措施（EEM），以優化照明、設備和系統的性能。自2018年以來，我們一直在追蹤節能措施成效，並按月監測能源使用情況。這些數據使我們能夠識別需要改進的地方，並不斷審查和實施新的減排和提高效益的機遇。執行可持續發展委員會在指導委員會的支持下，監督進展情況，並根據持份者和技術專家的意見，確定新行動的優先次序。

各物業在2025年的重點節能措施包括：

- ➔ **新濠天地**：停車場的LED照明已升級為可節能多30%的新一代版本，並於摩珀斯的後勤區員工心臟地帶安裝被動式紅外線（PIR）人體感應器以控制照明。
- ➔ **新濠影滙**：提高冷卻水塔填料的散熱效能，安裝原位清洗（CIP）熱交換器以實現更高效的深度清洗，並升級熱交換器閥門調節裝置以滿足冷卻負載要求。
- ➔ **澳門新濠鋒**：更換並改造熱泵，採用更高、更有效益的COP（能源效益值）型號。
- ➔ **新濠天地（馬尼拉）**：優化新鮮空氣、溫度和製冷系統、冷水泵和空氣處理機組（AHU）的設定點和風扇轉速控制，並實現冷水機組運行的自動分級控制。
- ➔ **City of Dreams Mediterranean**：優化冷水機溫度、熱泵供應和鍋爐的設定點。

集團節能措施累計年度節省量
(千瓦時)

累計年度
總節省量超過 **7,170** 萬千瓦時



透過在物業層面實施的各項節能措施，從照明改造、設備更換到系統優化，已為集團帶來每年累計超過**7,170**萬千瓦時的節電成效。

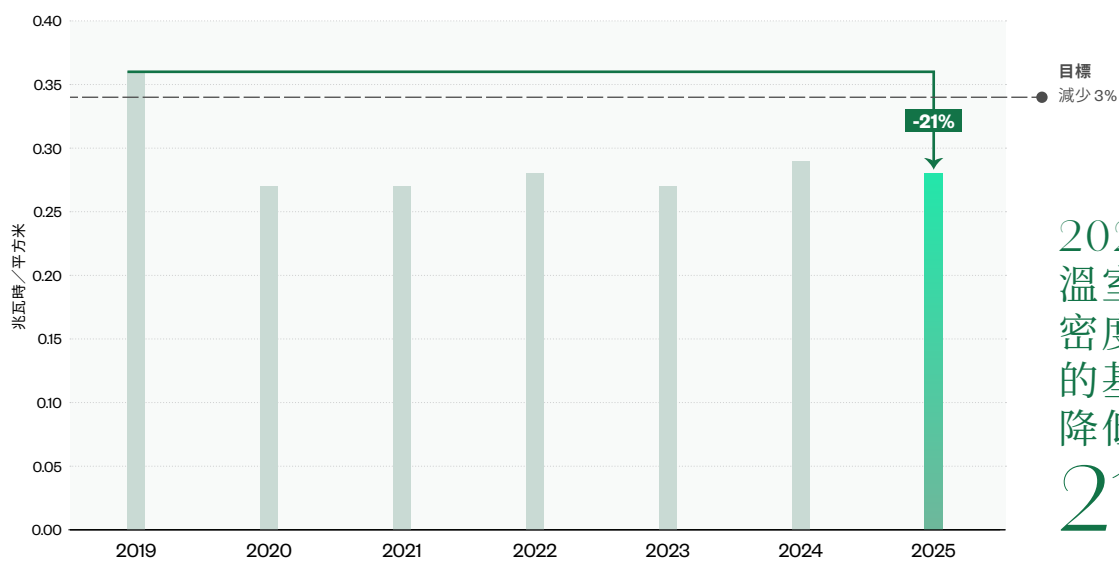
► 有關集團及各物業年度節省量的量化數據，請參閱第115頁的表現指標。

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

能源及氣候抗逆性 管理方法

集團能源消耗強度²⁰

(兆瓦時／平方米計)



2025年，我們的總能源密度（非再生能源消耗）比**2019年**基準年降低**21%**，使我們遙遙領先**2030年**的目標。這表明，自**2018年**以來，我們在物業層面實施節能措施的努力已經取得顯著進展，尤其考慮我們在**2023年**新增了一家物業和綜合度假村，並在**2025年**在斯里蘭卡開展新業務。

對於在基準年納入且營運足跡無重大變化的綜合度假村（澳門新濠鋒、澳門新濠天地及新濠天地（馬尼拉）），所購電力的絕對消耗量分別減少**22%**、**6%**與**3%**。

► 有關集團及各物業能源消耗的量化數據，請參閱第115頁的表現指標。

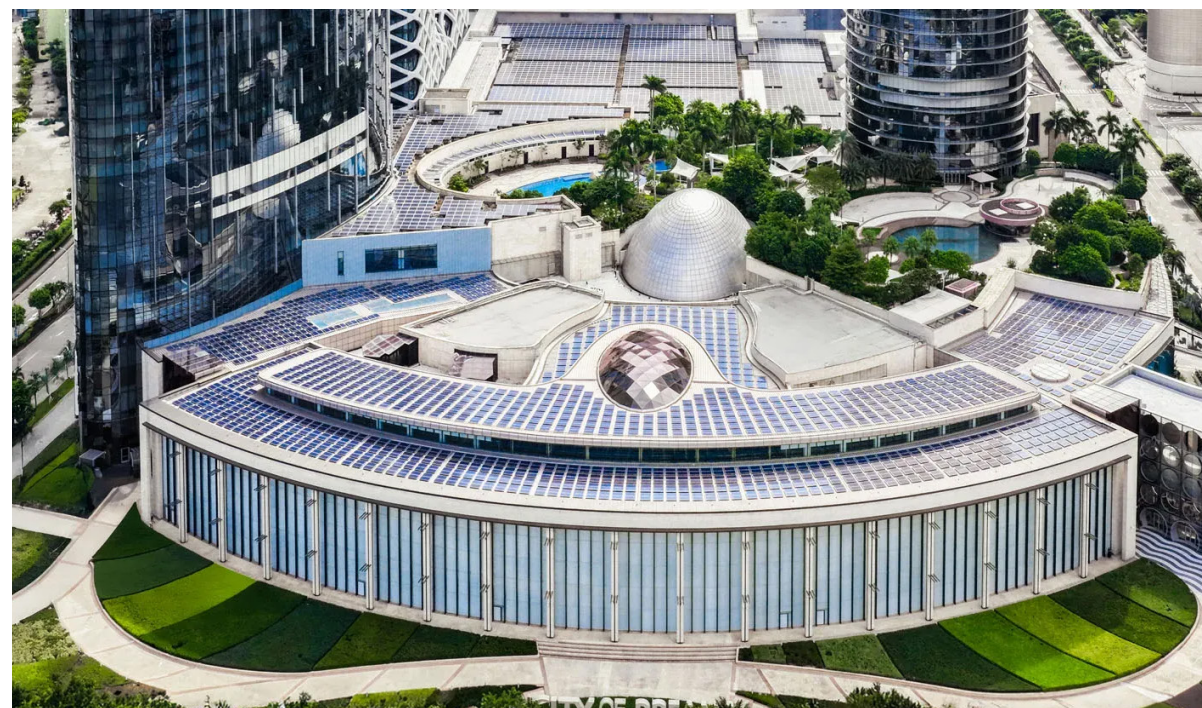
更潔淨能源及可再生能源

我們致力擴大再生能源解決方案，支持我們所在市場中發展更潔淨的能源，並採購化石燃料密集度較低的能源。對於我們的車隊而言，盡量使用電動車和擴大現場充電站的覆蓋範圍是優先事項。

在澳門，我們營運84輛電動穿梭巴士、客運車、貨車和高爾夫球車，以及31輛混合動力巴士和汽車，佔車隊總數目的65%。在澳門，2025年，電動穿梭巴士及客運車在車隊中的佔比較上一年分別增加了7%和64%，燃油客運車數量減少24%。我們在塞浦路斯和馬尼拉營運17輛電動客運車及高爾夫球車。在旗下所有物業中，我們總共擁有154個電動車充電站。

為配合我們的脫碳路線圖及行動計劃，旗下綜合度假村安裝了超過26,000塊光伏面板，最高發電功率超過10,000兆瓦時。有關各處物業的安裝情況詳情如下。

- **澳門新濠天地和新濠影滙**— 30,000平方米屋頂太陽能項目，安裝了18,000塊光伏面板，每年最高可生產超過7,000兆瓦時的電力。作為澳門規模最大的光伏發電項目，該項目每年能減少4,700公噸二氧化碳排放當量，相當於一輛普通燃油客運車行駛近2,000萬公里的排放量²¹
- **新濠天地（馬尼拉）**— 3,732塊光伏面板，可常年吸收陽光，每年最高可產生1,900兆瓦時的電力



- **City of Dreams Mediterranean**— 4,277塊光伏面板，由於冬季發電量減少，每年最高可生產1,200兆瓦時²²的電力

City of Dreams Mediterranean除了使用太陽能板產生的能源外，還從外部供應商購買能源，而該供應商的大部分能源均來自再生能源。整體而言，City of Dreams Mediterranean在2025年的溫室氣體排放比前一年減少37%。2025年，我們在澳門的物業已完成從使用液化石油氣到天然氣的轉型，從而利用這種更安全的燃料以減少溫室氣體排放²³。鑑於新濠抵銷其範圍2的溫室氣體排放，這些實際減排並未計入集團在**表現指標**中披露的總範圍2排放中。

由於33%的總溫室氣體排放為抵銷前的範圍2排放，即為現場消耗而購買的電力，改用可再生能源來源是我們邁向碳中和的一項重要舉措。在電網能夠滿足我們的需求之前，我們將繼續投資區內可再生能源市場，透過購買可再生能源工具，以抵銷範圍2溫室氣體排放，於2025年，其中84%符合RE100²⁴標準，而在相關地區RE100標準可再生能源工具供應不足或缺乏供應時，則會採用其他能源工具。

我們支援再生能源市場的努力包括：開發場內再生能源、推動車隊去碳化以及投資節能措施。我們的優先策略是透過營運節能措施來減少排放，其次是採用再生能源替代方案，最後才進行排放抵銷。我們透過購買符合i-RECs（國際可再生能源證書）、GECs（綠色電力證書）、GOs（來源擔保）及TIGRs（全球再生能源可交易工具）標準並經過適用要求驗證的能源屬性憑證（EACs），以抵銷我們在澳門、馬尼拉、香港、新加坡、塞浦路斯、斯里蘭卡及泰國因風能、太陽能及地熱項目所產生的電力消耗。

20. 儘管目標以千瓦時為單位，而密度則以兆瓦時為單位，減排的百分比是相同的。

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

22. 每年總平均已從先前披露的1,500兆瓦時修正。

23. 天然氣的密度比空氣小，因此發生洩漏時比液化石油氣消散得更快。

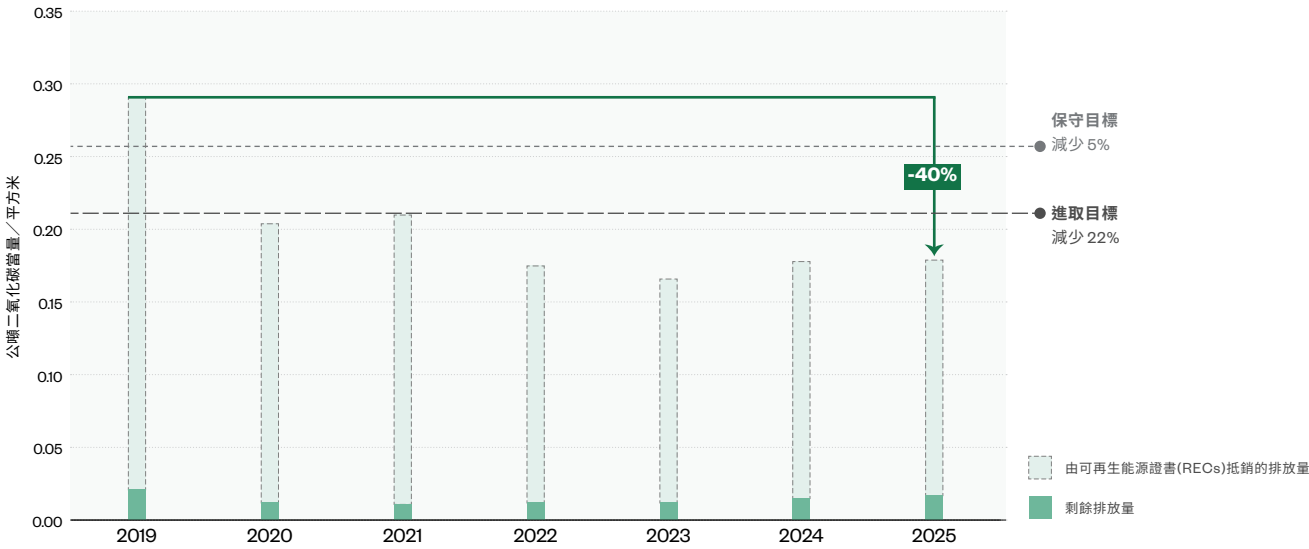
24. <https://www.there100.org/>

溫室氣體排放

減少對氣候變化的影響不僅是我們的道德責任，而且對我們的營運能適應未來至關重要。實現這目標的關鍵在於擴大現場再生能源發電、實現能源脫碳、採用最新的能源效益技術以及擴大電動車計劃。

集團範圍一及範圍二溫室氣體排放密度

(公噸二氧化碳當量／平方米)



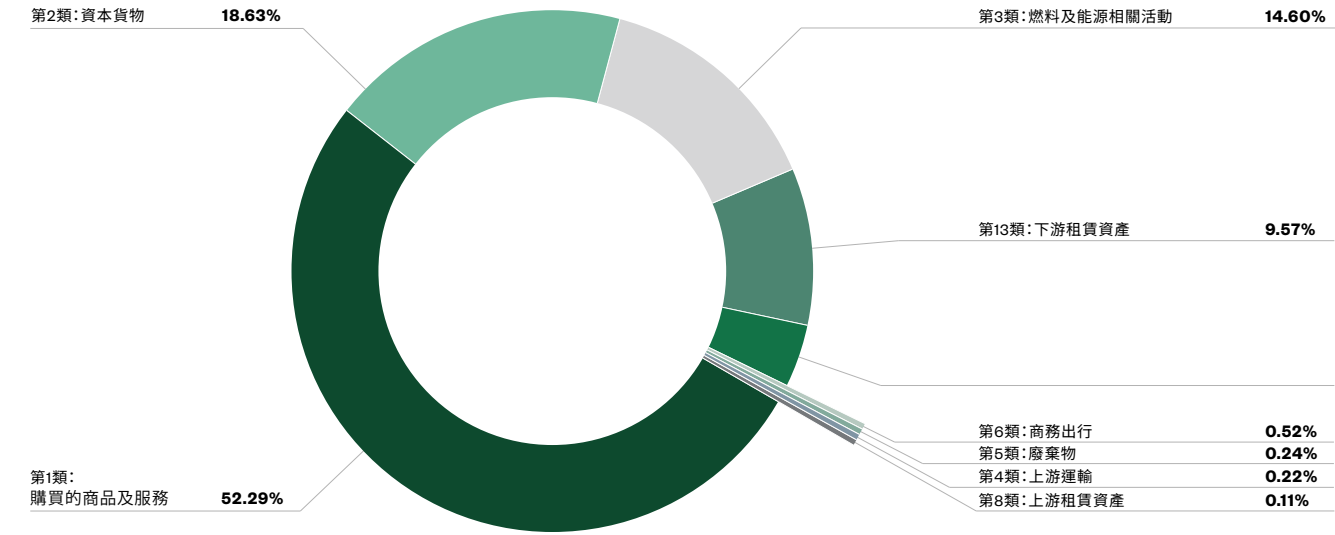
儘管過去六年物業組合有所擴張，但我們在2025年的溫室氣體排放密度比2019年的基準水平降低40%。我們認為促成減少的原因在於有效的節能措施及各種不同措施，包括安裝光伏板、提高物業和車隊中可再生能源的消耗比例、改用碳排放密度較低的燃料來源，以及從一開始就建造符合可持續建築標準及具能源效益的物業。圖表所示的減幅並未反映在表現指標中，因為該指標僅顯示範圍2基於市場、抵銷後的數據。

如圖表所示，我們在集團層面為減少範圍1和範圍2溫室氣體排放所付出的努力，使我們遙遙領先在2030年或之前實現將溫室氣體密度降低5%的保守目標和22%的進取目標。2025 年剩餘溫室氣體排放量較2024年有所增加，主因是澳門新濠天地及新濠影滙的製冷劑的易揮發物排放，相關來源已得到修復。

► 有關集團及各物業範圍1及範圍2溫室氣體排放的量化數據，請參閱第114頁的表現指標。

按類別劃分的範圍3溫室氣體排放

(公噸二氧化碳當量)



自2022年起，我們採用標準化計算方法計量與業務最相關的九個類別的範圍3溫室氣體排放。範圍3的總排放密度較2024年增加9%，絕對值提高11%，與其他範圍排放情況一致，與2025年的業務增幅相當。

出現較大增幅的三個類別依次是商務出行、購買的商品及服務，及上游運輸。這分別反映了出行次數隨著業務擴展到更多地點而增加，以及在斯里蘭卡建立新營運相關的額外採購和貨運行程。詳情請參閱第011頁的專題案例。

► 有關按類別劃分的範圍3溫室氣體排放量化數據，請參閱第115頁的表現指標。

為確保完全透明，我們的溫室氣體排放清單（其中包括相關的上游和下游排放）經過獨立核實並公開披露。這種精確的核算方法使我們能夠確定需要優先減少的排放類別。

作為減少溫室氣體排放足跡和加強與支持我們的供應商合作的雙重努力，我們將繼續積極尋找和實施新的機會，以減少營運中範圍1及範圍2排放、我們可控制範圍內的範圍3排放，以及供應商及承包商活動產生的排放。

物料運用及廢棄物

我們的承諾

零廢棄是我們秉持的營運理念。在2030年或之前，我們的目標是經營零廢棄綜合度假村——從防止產生廢棄物開始，然後透過循環再用、改變用途、循環再造和堆肥來保持有價值的物料。我們致力避免將剩餘廢物送往垃圾堆填區，促使我們不斷創新，設計循環經濟模式，並考慮我們採購的所有項目——從物料、產品，餐飲項目及其相關包裝的生命週期影響。

我們的目標

- 在2030年或之前，在我們的度假村實現零廢棄
- 在2030年或之前，用水量密度（立方米／平方米）減少19%²⁵
- 在2030年或之前，無害廢棄物產量密度比2019年基準年（公噸／平方米）減少5%，期望可達至減少24%
- 在2030年或之前，將5%的廢棄物轉化成有用物料，期望可達至24%

管理方法

將零廢棄目標轉化為日常實踐，需要在每個物業明確責任誰屬並採取一致行動。我們透過提高意識、培訓和表彰，賦權予同事及持份者，以建立資源節約和防止廢棄的文化，同時不影響品質、安全或賓客體驗。

我們的優先行動包括建築和翻新物料、即棄塑膠、食品和廚餘，以及轉化可回收物品和水資源管理。採購團隊在幫助減少廢棄物方面發揮至關重要的作用，他們透過採購對環境影響較小的物品、包裝和服務來減少產生廢棄物。此等規定納入我們的採購指引。有關我們採購實踐的更多詳情，請參閱本報告第070頁「道德及可持續的供應鏈」一節。

零廢棄工作小組為我們協調實現目標的進展情況，該工作小組每月召開會議，追蹤目標完成情況，確定需要資源或培訓的地方，並制定新的舉措。該小組還探索與供應商、商業夥伴和地方政府建立合作關係，以幫助加快進展並擴大循環解決方案的規模。

物料

可持續建築及工程

符合BREEAM等國際認可的可持續設計標準，並在綜合度假村的整個生命週期中均融入負責任的實踐，有助減少對環境的影響，支持社區發展，並使我們的品牌脫穎而出。

在新建和改造項目中，我們與承包商和供應商合作，採用有效的新技術和低影響物料。在所有物業中，最佳實踐表現始終是我們的首要任務，盡可能透過BREEAM認證以及外部認證的環境和能源管理系統來驗證。

消除塑膠

自2018年以來，我們採取一系列協調一致的措施來減少使用塑膠。鑑於即棄塑膠在價值鏈中十分普遍，進展取決於所有持份者——從供應商、同事到賓客的協調行動。

在零廢棄工作小組領導下，我們的方法與全球旅遊減塑倡議（「GTPI」）²⁶及其專注於循環解決方案以消除不必要塑膠的做法一致。我們在2023年可持續發展報告第029頁專題案例中概述了我們應對GTPI指引和六項行動²⁷而採取的方法。

我們的路線圖針對GTPI三大類別中的優先項目：高使用率物品、中度管控的物品及附帶包裝，以及所有其他常用的問題塑膠。為了實現我們的路線圖，我們對整個價值鏈中的優先事項進行梳理，並有條不紊地逐一解決。採取的措施包括引入可再補充的分液器和可生物降解的客房用品，以及在所有酒店的客房內安裝NORDAQ過濾和裝瓶系統來取代

即棄膠樽。單是2025年，新濠影滙所有客房全面採用該系統，使我們避免額外使用470萬個即棄水樽。所有綜合度假村的客房現在都使用可重複裝瓶的玻璃樽提供過濾水，所有後勤區員工心臟地帶都設有飲水機。有關這三個GTPI類別的詳情，以及落實我們路線圖所採取的行動，請參閱2024年可持續發展報告第046頁和047頁。

雖然我們在消除客房內的即棄塑膠和小型護理用品、採用可生物降解的包裝、增加使用再生聚對苯二甲酸乙二醇酯（rPET）製作制服，以及與供應商合作增加可重用和可回收產品和包裝方面取得實質進展，但我們致力遵循路線圖取得進展。

我們明白大量減少塑膠需要共同承擔責任，因此我們繼續與供應商合作，將低影響產品、包裝和服務納入招標、採購訂單和其他協議中，並在整個供應鏈中共同開發循環模式。與租戶（包括餐飲經營者）的合作在減少包裝浪費和擴大可生物降解替代品方面也發揮了至關重要的作用。

25. 該目標以2019年基準年作比較。

26. GTPI由聯合國環境規劃署和世界旅遊組織帶頭與艾倫·麥克亞瑟基金會（Ellen MacArthur Foundation）合作發起。GTPI前稱為新塑膠經濟全球承諾（New Plastic Economy Global Commitment），新濠於2019年成為簽署成員。

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

物料運用及廢棄物
管理方法

我們的供應鏈和可持續發展團隊每六週與相關的內部和外部持份者會面，審查進度並商定推進我們路線圖的行動。2025年，我們透過擴大產品覆蓋範圍和加強測量，提高塑膠庫存的準確性。我們專注於最大問題的即棄塑膠用品和包裝，與倉庫同事合作，對選定的物品進行實際稱重，並確認在現場的接收和測量方式，從而幫助確定替代方案和其他解決方案。

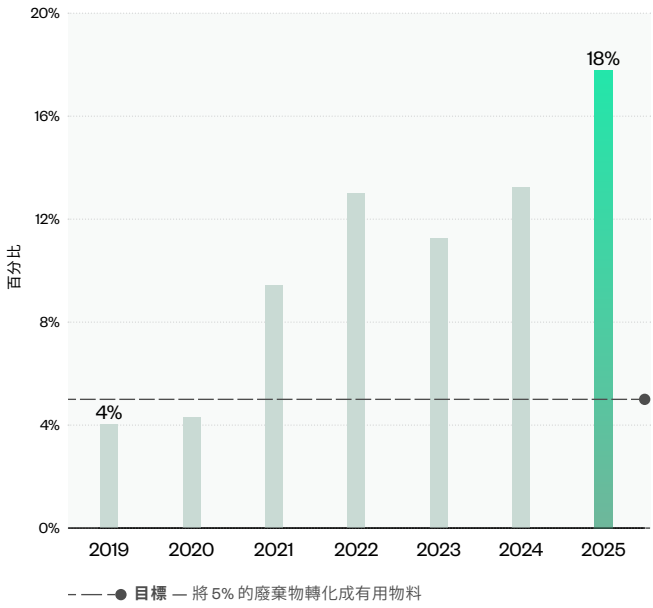
展望未來，我們將繼續與同事和其他持份者合作，以推進避免和減少即棄塑膠及其他形式塑膠製品的工作。我們亦將提供最新資訊，按照GTPI的時間表匯報我們的庫存情況。

廢棄物及轉化

我們的零廢棄策略始於避免廢棄物和盡可能有效利用資源。對於無法避免的廢棄物，我們優先考慮循環再用、改變用途、循環再造和堆肥，以保持將有價值的物料循環利用，並減少處理和處置的影響。其中一個例子是，我們更多地採用電子簽名文件，從而減少使用超過846,000頁紙張，相當於節省512棵樹和超過77,000磅木材，並減少超過190萬公升的水。²⁸

我們持續舉辦提高公眾意識的活動、制定包括清晰的物料處理和廢棄物管理說明的標準操作程序，以促進廢棄物分流。這些說明指導日常實踐，並為供應商和租戶設定一致的期望。我們在所有建築物內都設有分類、儲存和收集系統，以便進行有效的分離和轉化。

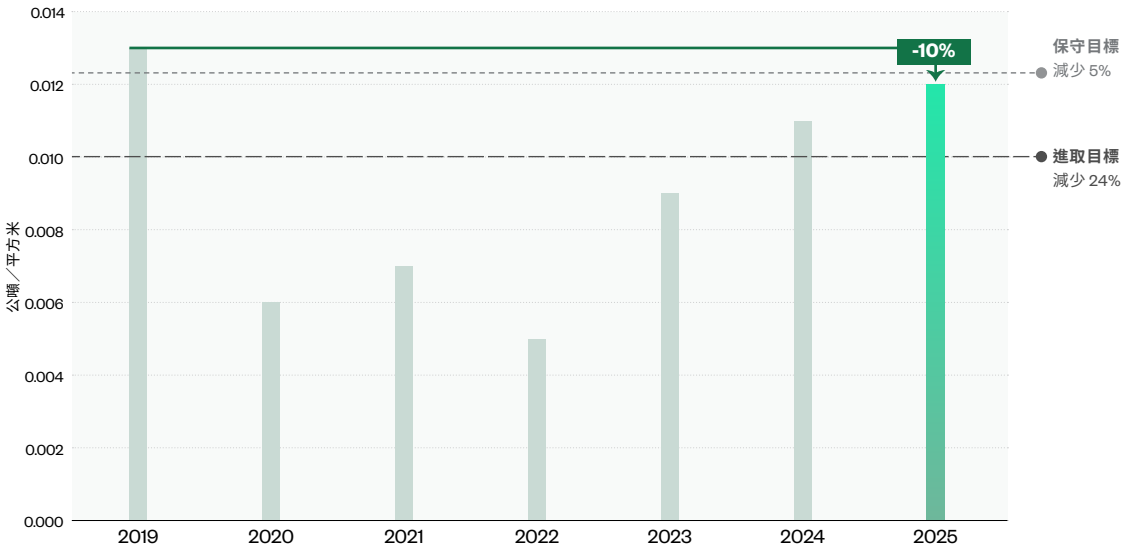
集團廢棄物分流率
(百分比)



2025年，我們將物料轉用於有益用途的比例較前一年提高40%，從2019年（我們的基準年）的4%提高至2025年的18%。隨著不斷取得進展，我們遙遙領先我們設定在2030年達到5%轉化率的保守目標。

► 有關按類型劃分的物資分流化數據，請參閱第116頁的表現指標。

集團廢棄物產生強度
(公噸／平方米)



自 2019 年基準年以來，我們始終堅持推動廢棄物減量，採取了包括提高意識宣導、進行廢棄物審核、避免使用塑料及其他廢棄物，以及採用循環經濟解決方案和建立外部合作夥伴關係以重新利用珍貴材料等一系列措施。截至2025年，全集團廢棄物產生強度較前一年增加了3%。與2019年相比，已實現了10%的減幅，使我們領先於原定的2030年保守減量目標。

儘管我們的物業組合與營運規模不斷擴張，且訪客總數持續增長，2025年訪客量較前一年增加了14%，我們依然實現了整體的廢棄物減量。

► 有關我們廢棄物產生量與物資分流的量化數據，請參閱第117頁的表現指標。

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

物料運用及廢棄物管理方法



廚餘

廚餘仍然是我們需要解決的最重要廢棄物之一。自2019年以來，我們已在食物的整個生命週期中採取行動，從食材的採購、準備到餐盤上的剩餘食物，透過一系列切實可行的舉措來防止浪費並增加轉化。

管理生產及餐盤浪費

減少廚餘從廚房開始，但不止於此。持續的培訓支持我們的廚師、餐飲和採購團隊從賓客餐廳和餐飲場所到員工用餐區的採購、儲存、準備和菜單設計等各個環節減少廚餘。

為了使日常情況一目了然，人工智能驅動的Winnow系統監控澳門新濠天地、新濠影滙、新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean的員工用餐區因過度製作造成的廚餘。我們每月分析監控結果，以發現改善菜單、調整份量和提高廚房、用餐區及餐廳營運效率的機會。我們由2025年7月起在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的員工用餐區追蹤餐盤浪費情況，從而獲得更多見解，讓我們更深入了解消耗及剩餘的食品。

Winnow Vision透過人工智能技術對廚餘稱重，並按物品分析其成分，包括新濠影滙、新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean的員工用餐區及賓客自助餐產生的廚餘。Winnow Sense追蹤員工用餐區的餐盤浪費情況，從提供的食物種類到員工選擇份量的方式，幫助我們找出需要調整的地方。

清晰的標準操作程序指導廚師和餐飲同事如何正確使用和調校Winnow設備、解讀結果以及有效管理廚餘垃圾桶。透過為餐飲管理團隊及廚師團隊製作教學影片，並在後勤區員工

心臟地帶告示牌上發佈更新資訊和每月評估，以加強系統性能、培訓、教育活動和同事參與，從而強調減少廚餘。

2025年，可持續發展團隊及食品安全團隊再次對澳門和馬尼拉的Winnow使用情況和垃圾分類持續進行評估，同時進行例行的內部食品安全抽查和審核。根據調查結果，我們製作量身定制影片，為餐飲管理團隊及廚師團隊提供重點指導，幫助他們解決需要改進的地方。

為減少馬尼拉物業的廚餘，我們的員工餐廳廚師優化了自助餐的製備流程，採取少量多次的烹飪方式以確保菜餚新鮮；同時，透過分析同事的飲食偏好，從源頭減少食物浪費。只有當餘下少於兩盤食物時才會準備新的一批食物。為防止浪費，還採取其他措施，包括早餐和午餐只提供兩種菜單選擇，避免提供有魚骨的魚，以及減少白飯供應量以減少廚餘。

為了保持訊息勵志和新鮮感，2025年推出了一部新影片，並由澳門三位物業總裁分享他們對廚餘挑戰的個人想法，以及為何評估及減少廚餘很重要。他們的訊息明確：不僅在工作中採取行動，也要在家中採取行動。

「光碟挑戰」繼續激勵同事，並取得顯著成果。在澳門，拍下自己乾淨餐盤照片的優勝者有機會贏得體驗水舞間表演的門票。同事亦可以透過每週的遊戲攤位來測試他們對新濠可持續發展目標及相關措施（從可持續採購到減少能源消耗和廢棄物）的了解程度，從而贏取獎品。



因此，2025年，澳門及馬尼拉物業的平均餐盤浪費較前一年員工用餐區每人餐盤浪費量減少4%。

澳門、馬尼拉和塞浦路斯的物業為新同事提供強制入職培訓，其中包括「可持續發展101」課程，該課程也將推廣至斯里蘭卡的同事。在澳門和馬尼拉，我們還提供物業參觀，讓參觀者能夠親身感受我們的可持續發展目標，從Winnow系統的實際運作到NORDAQ裝瓶廠。詳情請參閱「[啟迪我們的社區](#)」部分第036頁。

今年是第二年舉辦「可持續發展烹飪比賽」，來自澳門新濠鋒、新濠影滙和新濠天地的30名初級廚師接受挑戰，要求他們透過創意烹飪減少廚餘，即是將剩餘食物和邊角料轉化為新菜餚，重點是可持續採購的海鮮、當地農產品、素食菜餚和不含乳製品的甜品。

三名新濠廚師和可持續發展團隊的成員根據參賽者對可持續發展的了解，以及菜餚的口味、擺盤和食材選擇進行評審。優勝者獲得主席兼行政總裁、新濠影滙高級副總裁兼總經理，以及其他高級領導表彰。獲獎菜餚被納入新濠影滙嘉宴餐廳的菜單。

今年，比賽前舉辦了「可持續發展101」培訓，幫助參賽者了解新濠的目標以及餐飲在實現這些目標中所扮演的角色。整個過程改變了廚師的思維方式，並加強了餐飲、可持續發展和採購團隊之間的合作。

「我們非常高興能夠參加今年的『可持續發展烹飪比賽』。各位初級廚師展現真正的敬業精神，他們採用可持續來源的海鮮和新鮮的當地食材精心烹製菜餚。整個過程大大激發我們與供應鏈團隊的合作熱情。」

蘇景俊先生
廚藝營運副總裁

製作堆肥

透過堆肥與蚯蚓養殖將廚餘轉化，積極實踐循環概念。零廢棄工作小組致力確保有效實施這些流程，以生產富含營養的堆肥。廚餘首先經過脫水處理，然後在現場加工，用作景觀肥料或供當地農場使用，避免送往垃圾堆填區或焚燒處置。2025年，我們對291公噸廚餘進行堆肥處理，佔垃圾總量7.5%，這些垃圾被轉化並移離垃圾處理流程。

在澳門，我們向一個社區菜園捐贈410.5公斤多餘的堆肥，以提高蔬菜的品質，這些蔬菜包括蘿蔔、粟米、大蔥、白菜和韭菜。

物料運用及廢棄物
管理方法

在新濠天地（馬尼拉），超過4,200公升的蚯蚓茶和4,700公斤的蚯蚓糞被用作肥料，滋養該物業的園藝植物，以及一個生產300公斤香草的現場草本花園。秉持「珍惜食材零浪費」的理念，我們向馬尼拉的一家合作農場提供廚餘堆肥，助其種植香茅和紅綠彩椒，這些作物又供應給我們的廚房，完成了循環。關於新濠天地（馬尼拉）如何落實「從農場到餐桌，再回到農場」循環模式的詳情，請參閱2024可持續發展報告第48頁。

City of Dreams Mediterranean的同事打理一個種植蕃茄、青瓜、辣椒和香草的花園，在2025年的收穫超過1,700公斤。舉措雖小但影響深遠，可推動源頭減廢。

其他轉化亮點

為了提高所有市場的轉化率，我們持續與當地企業合作，收集和處理可改變用途或循環再造的物料，包括紙張、金屬、廢棄食用油、玻璃瓶、電池、塑膠和香皂等廢棄物。為了減少體積，City of Dreams Mediterranean使用現場壓實機將紙張和塑膠物料壓實，然後將其送往當地處理。

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

雖然我們正在大部分客房內將香皂改為可重複裝瓶的視液，但我們在2025年向「潔世亞洲」捐贈2.7公噸用過的香皂。這些衛生、可循環再造的香皂將造福亞洲及其他地區的兒童和家庭。自2018年以來，澳門的度假村已收集並捐贈近25公噸廢棄香皂。

撲克牌是我們業務的核心，因此建立循環解決方案是首要任務。2025年，塞浦路斯、馬尼拉和澳門（新濠影滙和新濠天地）的物業回收超過1.7公噸的撲克牌，較上一年增加了125%。在馬尼拉，回收的撲克牌被製成硬紙板，用於製作告示牌，並替代製作電器和裝置踢腳板的木材。

水資源

水資源安全正成為社區和企業面臨的重大挑戰，氣候變化加劇了本已捉襟見肘的資源壓力。新濠將水資源作為優先資源管理，著重提高效益、負責任地使用水資源，並完全遵守廢水排放的監管要求。在所有綜合度假村中，我們持續應用符合BREEAM節水標準的節水措施和技術，同時又不影響賓客體驗。

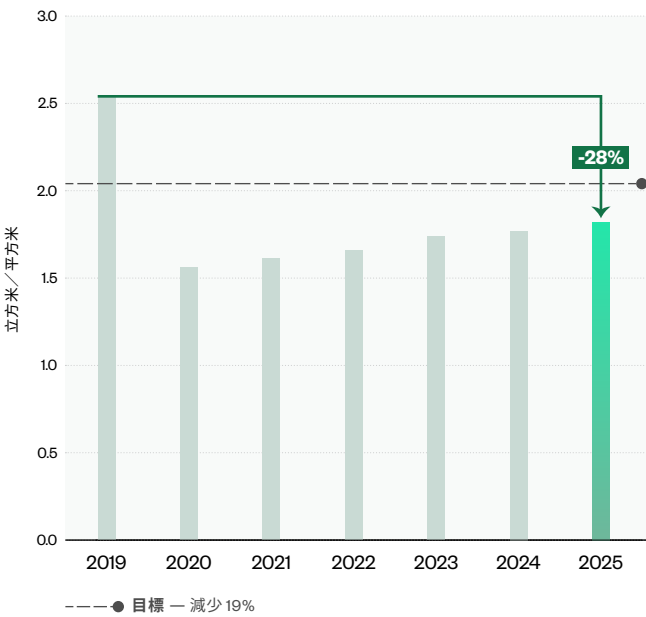
碳中和工作小組每月監察進度和績效，而執行可持續發展委員亦會每季進行評估。各物業服務團隊每天都監控消耗趨勢，維護和升級設備，並尋找機會來提高所有物業的表現。以下分享已實施的節水措施例子，2025年，這些措施每年可節省290,000立方米的水。

➔ **節水裝置和智能自動化**—安裝更多低流量馬桶、淋浴噴頭、水龍頭和噴嘴，在維持賓客舒適度的情況下，盡量減少用水量。此外，逐步推廣使用感應沖洗和自動水龍頭，以減少不必要的耗水量，並採用脈衝計量技術來即時檢測漏水情況。

- ➔ **循環用水系統**—收集並處理來自洗手盆、淋浴間、冷凝水、冷卻塔排放和反滲透系統的廢水，將其重新用於沖廁和灌溉，從而減少對淡水資源的依賴。
- ➔ **優化廚房操作**—空氣除霜器可防止食物解凍過程中不必要的用水，而除垢解決方案可減少廚房水盤排水的頻率。
- ➔ **強化水池和水景管理**—使用再生玻璃介質的升級版過濾系統可減少用水需求，而優化的反沖洗操作可進一步提高效率。現場植被和園林造景設計亦有助減少風引起的蒸發流失。
- ➔ **雨水收集**—收集系統收集雨水用於現場灌溉，並根據季節調整時間表，以優化澆水週期並減少浪費。
- ➔ **培訓和提高意識**—對清潔和維護團隊進行重點培訓，確保旗下物業嚴格執行節水措施，強化負責任用水。

澳門新濠天地的水舞間體驗利用先進的過濾系統和大型儲水箱，實現反覆循環利用水源。此舉使每月可避免消耗2,000立方米的水，相當於每年節約十個奧運標準泳池的水量。

集團用水密度
(立方米／平方米)



雖然2025年的總用水量比前一年增加4%，但自2018年以來，實施的節水措施使我們能夠將總用水量減少2%，用水密度比2019年基準年減少28%。這些舉措更在2025年帶來了280,849立方米的年度節省量。

總體而言，儘管物業組合不斷擴大，其中包括澳門新濠影滙室內水上樂園，而且遊客數量和酒店客房入住率也有所上升，我們仍超額完成在2030年或之前將密度降低19%的目標。

► 有關集團及各物業用水量的量化數據，請參閱第117頁的表現指標。

啟迪我們的社區

促成切實轉變，惠及同事、賓客和社區



簡易瀏覽

同事參與	040
安全、健康及福祉	050
負責任博彩	054
社區投資及參與	058

專題案例

成為同事首選的工作地方——脈動調查

對酒店業而言，不斷提供卓越的客戶服務以達至貫徹如一的高標準能夠直接影響賓客體驗。為了讓賓客滿意，同事必須超越期望，預測賓客的需求，貼心地與賓客互動，並維持著一個在每個接觸點都能體現品質、專業和關懷的環境。為了維持這種服務水平，積極尋求同事的意見和反饋非常重要，回應他們的想法和擔憂更是不可或缺。

全球員工問卷調查則提供一個寶貴的新機會，衡量我們整體營運中的員工參與度。調查共設55條問題，徵詢對各種主題的看法，其中包括：

溝通	效率	工作環境
對機構的自豪感	相信提供卓越服務的承諾	留任的要素

參與率高達97%，結果顯示整體參與度以100分為滿分得分接近74分，與全球基準水平相當。此外，84%的同事表示他們致力在新濠發展自己的事業。重要的是，領導層和高級管理層已仔細審查了各建設性反饋，以確定跟進行動，其中許多行動已於2025年落實執行。

重點領域包括加強單向及雙向溝通及執行計劃，這些稱為「設身處地走在前綫」、「直接對話」及「Getting to Know You」的計劃，得到領導層及主席兼行政總裁參與。溝通由領導層到高級管理層，以及由每一位主管通過不同焦點小組分享及了解深層問題。

快捷的進展是我們保持動力的方法。在努力滿足全球同事需求的同時，我們感激他們重視維持高標準，以及他們對提供一流賓客體驗的堅定承諾。

策略及 管理方針

RISE的理念是長期抗逆力來自對同事和周邊社區的投資。透過賦權予同事，並與政府機構、供應商、中小企業和社區夥伴合作，我們推動創新與創造共同價值，從而加強營運，並將利益擴展至物業以外。我們的工作重點是：

- ➔ **幫助同事在工作上取得成就** — 創造一個包容、安全和彼此支持的環境，讓人人受到重視，並能夠在個人和事業方面成長
- ➔ **倡導負責任博彩** — 秉持最高的誠信、透明度和問責標準，贏取和維持信任
- ➔ **促進可持續發展** — 透過針對性的推廣活動回應當地需求，幫助中小企業和微型企業蓬勃發展
- ➔ **保護文化及傳承** — 尊重和弘揚當地傳統，以增強社區凝聚力並豐富賓客體驗

我們致力創造一個讓同事充滿信心工作、成長和作出貢獻的環境。這意味著要遵守國際人權標準，滿足當地的勞動、安全和衛生要求，提高員工福祉，並尊重當地習俗。具競爭力的薪酬、福利和針對性的發展計劃可支持同事的長期職業發展，而「基礎躍進計劃」、「重返校園計劃」、負責任博彩競賽和「後勤區員工心臟地帶展銷路演」等舉措則將個人成長與業務需求和社區影響緊密契合。

在八大企業社會責任支柱的指引下，我們在制定社區投資和改進計劃時，充分考慮持份者的意見。



1. 青少年 2. 教育 3. 女性 4. 環境 5. 文化及傳承
6. 負責任博彩 7. 全人發展 8. 中小企業

主要目標

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

重大主題

同事參與	040
安全、健康及福祉	050
負責任博彩	054
社區投資及參與	058

要點

一個重要的里程碑是讓同事參與全面的調查，加強他們對卓越服務的承諾，並為未來的人才策略提供寶貴的反饋，正如本節專題案例中概述的情況。這項策略和繼任計劃的核心是建立精銳及多元化領導人才梯隊，以反映我們所服務的社區。專門的領導力發展計劃旨在支持集團內的高級領導層和高潛力同事。

董事會已採用的《多元、公平及共融政策》，取代了內部的《包容與多元化聲明》，進一步加強為所有同事創造一個關懷和包容的工作環境的承諾。

支持同事的發展和福祉仍然是把可持續發展理念融入賓客體驗和職場文化的核心。同事平均完成了33小時的學習和發展，超過3,000名同事透過REACH!新濠運動菁英育才計劃增強身心的抗逆力，—— 比前一年增加75%—— 超過3,000名同事參與社區活動。

我們與澳門勞工事務局和澳門旅遊大學合辦的「基礎躍進計劃」和「廚藝基礎躍進計劃」，透過轉職、實務經驗、管理培訓、指導及職業規劃，不斷培養能力，從而催生員工得以在全球營運中獲得晉升和內部調職。

2025年，我們為同事擴展新濠學院內部學士學位課程。除了與澳門教育及青年發展局和愛丁堡納皮爾大學保持合作關係外，我們還設立一項新計劃，讓同事可以透過澳門管理學院獲得公司內部的工商管理學士（管理學）學位。

在全球營運中，維持職安健、食品安全和衛生方面的高標準，並輔以HACCP認證和最佳實踐至關重要。雖然2025年平均工傷事故和工時損失事故比前一年有所增加，但2025年的整體表現比2019年基準年有所改善。2025年，工傷率為18%，與2019年基準相比，低於5%的目標降幅。

我們一流的負責任博彩實踐再獲獨立外部嘉許，馬尼拉和塞浦路斯繼續獲得「RG Check」認證，而在澳門的六處設施被「澳門特區政府」評為「負責任博彩執行模範單位」，其中五處在政府認可的標準下獲得滿分佳績。

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

挑戰

2025年，挑戰不再是顛覆，而是持久。持續的經濟壓力、僱主與日俱增的期望以及在日益多元化的市場中營運，使得一致性、信任度和關懷變得更加重要。隨著在斯里蘭卡拓展業務，我們的重點轉向確保同事和合作夥伴同樣在所有營運中都能體驗相同的支援、發展和參與標準—— 在保持長期抗逆力的同時，增強卓越服務。

展望 2026 年及未來

展望未來，人工智能和其他技術的進步將繼續重塑我們的工作方式和提供服務的方式。與持份者建立互信關係將繼續為合作和積極影響奠定堅實基礎，我們也將採用創新的最佳實踐。根據全球員工問卷調查的見解，我們在2026年的重點將是發展人才策略，不斷加強溝通和參與，使其更包容、更貼近當地實際情況，並與不同市場的需求保持一致。

建立可以反映我們所服務的社區的多元化的人才庫，並為未來的領導者提供啟發成長、管理變革和引領組織前進的技能，將繼續是我們繼任計劃的核心。我們將繼續拓展職業發展路徑，加強本地人才庫，並培養具抗逆力的領導團隊以應對未來挑戰。

同事參與

我們的承諾

作為負責任的全球綜合旅遊休閒度假村營運商，我們的聲譽對於吸引和留任頂尖人才至關重要。除了維持營運牌照外，我們將尊重人權、多元、平等與共融等價值觀融入我們的價值，並應用於一切事務之中。這一承諾塑造了我們追求卓越服務的文化，引導我們的招聘、個人及職業發展，以及日常營運。我們透過各種各樣的培訓計劃、跨部門轉職、技能提升機會以及持續的健康、福利和健身計劃，在同事身上進行投資，助力他們在個人生活和職業生涯中發展。尊重人權和同事尊嚴是我們承諾同工同酬的基石。

我們的目標

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

管理方法

為支持及連結同事，我們專注於以下範疇：

董事會多元化政策

- 在組織各個層面促進多元化，首先要從我們致力建立多元化和包容的董事會和管理團隊開始

商業行為和道德準則（《準則》）

- 明確界定商業行為的期望，對違反該準則的行為零容忍

追求卓越的文化

- 促使系統貫徹卓越品牌標準

全人發展

- 為內部職業發展創造途徑

多元、公平及共融

- 致力提供平等就業機會
- 我們制定《多元、公平及共融政策》，以取代內部的《包容與多元化聲明》，並已納入我們的《招聘政策》和《職場行為政策》中

工作環境

- 維持一個讓同事感到受重視、關懷及認同的地方

生活質素

- 在工作、家中和日常生活中培養幸福感

安全與健康

- 保護同事和賓客
- 持續更新我們的職安健政策

創造一個包容和尊重的職場，以反映我們所服務的社區，仍然是我們人才策略的核心。我們共22,961人的員工團隊，體現我們所服務地區和社區的多元特色。我們在尊重當地習俗和文化的同時，亦重視個人差異，鼓勵同事在工作中盡展所長，從而豐富職場與賓客體驗。2025年，由於我們在斯里蘭卡開展業務，同事人數較上一年增長了5%。

提高女性和本地人才的代表性，尤其是在高級領導層，仍然是推動多元化的一個重點。2025年，35%的高級管理職位由女性擔任，而在管理層及其他職位中的女性比例分別為42%及46%。全集團範圍內，78%的經理聘請自當地社區，在澳門該比例高達83%。

我們透過多種渠道與同事保持開放和持續的溝通，以分享資訊、強調價值觀並收集反饋以求改進。隨時了解監管動態、標準、最佳實踐和持份者的期望，有助於我們採取積極主動的方式滿足人權和勞工權利的要求，包括我們對營運和供應鏈中童工和強迫勞動採取零容忍政策。我們也保持高標準的安全、健康與衛生。

我們的績效管理流程將個人的目標和技能發展與公司的目標保持一致。我們每年與物業總裁分享組織和財務目標以及個人目標，然後由他們向各部門負責人傳達，以設定具體目標和關鍵績效指標，將技能發展與能力提升機會相結合。根據我們多角度的績效評估方法，同事在一個以個人及團隊指標的平衡框架下被評估。遵守公司政策，包括行為準則，是我們表現評估制度和薪酬架構的重要部分。

反饋來自多個源頭，包括同級員工、下屬和其他同事，他們均為每位員工的表現作出貢獻。我們會在年內定期跟進這些目標，定期與同事及管理人員溝通，以持續獲得反饋及適時調整目標。這樣能讓我們監察同事的進展。

年度績效評估為同事提供討論職業發展的機會，並在適用時作為薪酬調整的依據。每次評估都是自我評估過程的一部分，需要與相應的業務主管進行討論。對於管理層級別的同事，所有管理評分均由主席兼行政總裁、集團總裁和執行副總裁兼首席事務長審核批准。我們鼓勵同事積極參與自身的績效和職業發展，與經理共同制定推動成功和持續改進的目標。

為了指導人力資本投資，我們會考慮不斷演變的業務需求、優先發展全公司的人才及繼任計劃，同時繼續回應同事在績效和職業發展討論中提出的需求。有關我們在員工薪酬及福利方面的投入，請參閱第107頁的「表現指標」。

道德實踐

我們在各種工作場所堅持高標準，並遵守《準則》的要求，包括我們根據聯合國《世界人權宣言》，超越人權和勞工權益方面監管要求的期望以及其他要求。我們致力提供免受歧視和騷擾的工作環境，對任何形式的歧視和騷擾事件採取零容忍政策。我們的工作合約均遵守當地法律，同時亦超越公平工作時數、薪酬及職場安全的最低要求。

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

所有同事均被要求於入職時完成反騷擾及反歧視必修培訓及確認遵守《準則》，其後每年亦須要確認遵守《準則》。我們鼓勵同事透過[投訴處理及舉報程序](#)提出違反《準則》的潛在事件或其他關注事宜，包括歧視及騷擾事件。該程序採用保密原則，並明確禁止對報告關注事宜的人員進行報復或限制。2025年，100%的同事完成了關於新濠《準則》的企業管治入職培訓，鞏固我們對歧視和騷擾的零容忍政策，並加深對預防和應對相關事件發生的措施的了解。

《準則》就所有關注事宜（包括歧視或騷擾事件）制定清晰明確的上報流程，以便同事向相關部門舉報及進行調查。《準則》執行對所有人一視同仁，不會因同事在公司擔任的職位而區別對待。本公司政策規定，任何違反《準則》的個人將面臨相應的紀律處分，包括終止僱傭關係。詳情請參閱《準則》。在報告年度內，新濠並沒有造成或促成任何侵犯人權和勞工權利的行為。此外，沒有任何違反我們《準則》並對公司造成重大影響的個案。

此外，由2021年開始，作為The Mekong Club成員，我們的同事，包括保安人員，已接受由專家指導針對現代奴隸的培訓，同時亦獲得定期由專家提供有關酒店業的現代奴隸風險的資訊及預防行動以奴緩解這類風險。自2023年起，通過新濠培訓學院，我們的同事及保安團隊也完成了The Mekong Club提供的線上課程，當中包括如何識別未滿年齡賓客、處理人權及性剝削及可疑行動的課程。

公平薪酬與公正實踐

新濠致力於公平與公正的薪酬，確保所有同事和承包商都能獲得符合當地最低要求、符合法律規定和生活工資基準的工資。為了維持這個水平，我們審視這支出是否適合、具競爭力及符合當地預期及生活成本。我們確保我們的同事能得到公平，並且符合與各營運地區條件的足夠報酬。

我們積極與工人代表溝通，評估並改善工作條件。我們的薪酬政策由當地管理，並由區域監督，以維持具有競爭力的薪酬制度，維護公平和性別平等。同事加班會獲得補償，我們會密切監控工作時間，以防止工作量過大。任何大規模裁員，如有必要，應遵守最短協商期或通知期。

追求卓越的文化

我們追求卓越的文化以使我們的營運和服務方式與眾不同，賦權予同事以提供卓越的服務為榮。為了維持這種文化，我們已建立的體系包括：

- 領導層願景及承諾
- 一個有利於成功的互相支持環境
- 完善的流程及架構以實現品牌承諾，包括具有意義和定制課程的培訓系統
- 持續評估服務交付及行為標準
- 具競爭力和吸引力的獎勵結構
- 定期對所有同事的表現及發展進行評估
- 嘉許和慶祝成就的文化

我們的系統由量身定制的培訓計劃提供支援，其中包括：

- **迎新培訓** — 向新入職員工介紹我們的價值觀、理念和六大核心服務標準
- **技術技能培訓** — 反映我們聘用持合適態度、具潛能及形象的人士的原則，同時進行技能培訓
- **「我的首個90天」計劃**：透過對應部門要求、知識和期望的結構性計劃，讓新同事融入我們追求卓越的文化。
- **消費者品牌及服務培訓** — 服務交付與消費者品牌和定位保持一致，以秉持五星級標準。
- **「福布斯」五星標準培訓**：深入了解高級奢華服務的基礎
- **神秘顧客計劃** — 讓同事親身體驗卓越服務，並加強對一流表現的承諾

在我們所有的綜合度假村中，不斷演變的賓客期望促使我們不斷探索新的想法。我們透過賓客調查、訪問和焦點小組收集意見，以提升我們的服務並加強我們追求卓越的文化。

全人發展

打造一個讓同事全心全意投入並積極發展新技能的環境，對於其個人和企業的成功至關重要。我們不斷擴展支持個人和職業發展的資源範圍，無論在目前職位或未來的職業道路亦然。

2025年，新濠為每位全職員工在學習和發展活動上平均投入689美元，相當於每位全職員工平均接受33小時的培訓。2025年，110%²⁹的全職員工參與了新濠培訓學院提供的相應培訓課程。

下列為今年「全人發展」計劃的更新要點。

「基礎躍進計劃」— 擴展新視野及技能

該計劃於2015年推出，旨在培養內部人才，使同事能夠透過探索本集團的不同職能及和職業途徑來建立互補技能。參與者透過工作見習、短期任務、長期的項目和轉職等方式體驗「一日的生活」，幫助他們了解每個職位如何為整個組織作出貢獻。

該計劃對新濠極為重要，有助於留住人才及促進內部晉升和轉職，從而從公司內部資源去滿足部分人才需求。該計劃亦為本地同事未來擔任管理職位做好準備，使他們具備有效領導所需的專業知識和信心。我們透過該計劃為參與者的職業發展奠定堅實基礎，從而培養出一批有能力的領導者，推動公司向前發展。

2025年，3%的新濠同事參加超過2,300場「基礎躍進計劃」體驗，其中18%為非博彩活動。

「廚藝基礎躍進計劃」

2021年推出為期一年的「廚藝基礎躍進計劃」由澳門勞工事務局和澳門旅遊大學合辦，旨在滿足業界對訓練有素的廚藝人才日益增長的需求。該計劃與當地政府和大學合作開展，透過結構化的在職培訓、跨職能機會，以及正式和非正式學習來培養本地能者。

2025年，10名學員在經歷西式及中式烹飪、糕點及烘培技能的密集培訓後順利畢業。與澳門勞工事務局和澳門旅遊大學合辦的「廚藝基礎躍進計劃」，提供結構化的在職培訓、跨職能體驗和學術學習機會，涵蓋烹飪技能、管理培訓和可持續美食。該計劃旨在培養本地廚藝人才，同時鞏固澳門作為聯合國教科文組織創意美食城之地位。

「廚藝基礎躍進計劃」

2025年培訓班：2024/2025年

5名澳門旅遊大學畢業生



7名新濠廚師

29. 接受培訓的同事人數可能超過年終的同事總數，因為數字包括已接受培訓但在報告期結束前離開公司的員工。



在「廚藝基礎躍進計劃」(廚藝)畢業典禮上，最新畢業生和新學員的成就，以及同事對廚藝卓越和可持續發展實踐的貢獻都得到嘉許。自該計劃推出以來，已成功培養了50多名本地學員，其中許多位已獲晉升至新的職位。

2025年，83%的曾參與這個計劃的餐飲部同事均繼續留任公司，完成計劃後晉升率為20%。

新濠培訓學院

我們追求卓越的文化不斷演變。自2009年以來，新濠培訓學院已為同事培訓技能，以維護我們的標誌性服務標準。2025年共錄得超過783,000報讀人次，完成了超過763,000小時的學習，涵蓋1,400多個課程，包括金融、客戶服務、領導力、銷售、市場推廣、資訊科技和語言培訓，為新員工和經驗豐富的同事提供支援，以滿足不斷變化的行業需求。

餐飲部同事接受了超過62,700小時的培訓，重點在於加強技術技能和服務標準，以支持不斷提供高品質的餐飲體驗。在澳門，這些努力使新濠旗下的五家餐廳保持了八顆米芝蓮星，四家餐廳保持了六顆《黑珍珠餐廳指南》鑽石，鞏固了我們在該地區餐飲界的領導地位。

2025年，我們提供超過8,200小時的密集「福布斯」標準培訓，使團隊能夠提供符合福布斯嚴格要求的卓越賓客體驗。因此，我們在澳門及馬尼拉的酒店、餐廳和水療中心獲得107顆福布斯星級榮譽，這是位於亞洲的綜合休閒度假村營運商有史以來獲得的最多星級，凸顯了我們對卓越品質的承諾。

領導力及管理計劃

除其他培訓以外，新濠亦為管理層同事提供領導力發展計劃，包括管理關鍵技能培訓、情境式領導力、領導力精要、輔導員工邁向成功、輔導員工取得進步及管理績效問題課程，讓同事可以學習和簡單實踐輔導及加強溝通技巧。

其他職業發展機會

除了服務訓練和「廚藝基礎躍進計劃」外，年度競賽還能讓同事展現自己的才華。從準備階段到比賽，密集的技能培訓和指導為參賽者提供支援，這加強了長期的職業發展，也體現所有參與者的投入和抗逆力。2025年亮點包括：

- 在「2025年澳門國際中餐廚皇爭霸賽」中，新濠的廚師團隊在130支國際參賽隊伍中囊括最多獎項，包辦點心、熱葷和團隊組前三名
- 榮獲大中華區Stelliers酒店人獎頒發「年度財務酒店人獎」及「年度客房酒店人獎」
- 在2025年《香港及澳門Tatler Best》頒獎典禮上，譽瓏軒榮獲澳門「年度最佳餐廳」稱號，並入選「澳門的Tatler Best 20餐廳」；新濠天地摩珀斯酒店與杜卡斯餐廳(Alain Du casse)分別榮獲澳門「Best-In-Class」(同級最佳)獎項，包括酒店類別中的「最佳設計」獎和餐廳與酒吧類別中的「最佳服務」獎
- 新濠的同事在2025年「深合杯」職業技能大賽中榮獲多項殊榮，包括西式烹調師大賽冠軍和季軍、前台服務第四名，以及新濠影滙奪得「優秀組織獎」

在新濠天地（馬尼拉），我們組織結構化的技能提升培訓，涵蓋餐飲廚藝、賭桌、客房服務、前台及人力資源，累計為同事提供超過9,936小時的培訓。在澳門，培訓計劃繼續重視助力同事掌握適應未來所需的技能，例如人工智能、數碼轉型與市場推廣、電腦技能以及語言培訓等。

按照同事類別和性別統計的平均培訓時數³⁰

(小時)

	2025		2024		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理層	21.54	23.06	22.46	21.35	19.88	16.07
非管理層	34.82	33.43	39.65	39.00	67.15	70.96

員工流動率

(%)

2022 財年 ³¹	12.6
2023 財年	15.4
2024 財年	15.4
2025 財年	11.5

內部招聘機會—長期就業和職業發展

投資同事發展可以提高個人績效和業務成果。公司自成立以來，一直秉持優先錄用內部人才的原則，在技能匹配的情況下，已促成超過34,000次內部晉升和調職。在2025年，內部求職者填補了22%的職位空缺。

30. 2023年，平均培訓時數回復到疫情前水平。而2022年較高的平均培訓時數則反映我們為同事提供了更多培訓以保持專業技能，以及在業務受限時探索其他部門運作的機會。

31. 財政年度（財年）。

同事參與
管理方法

獎學及助學金

自2010年以來，本集團為同事及其直系親屬提供經濟援助，以支持他們完成本科教育，同時為遭遇困難的同事提供「希望助學金」。該項目自推出以來，已向同事及家人授予超過50萬美元獎學金。2025年，新濠向澳門科技大學數碼媒體學生提供獎學金，資助他們於2026年入學，以支持培養未來人才庫和新濠的長期職業發展機會。

重返校園

於2010年與澳門教育及青年發展局及當地中學教師合作推出的「重返校園計劃」，旨在為支持同事在工作的同時完成修讀高中文憑。目前，已有46位同事參加計劃。

2025年，35位同事完成高中學業。這些努力體現我們對同事發展的持續投入，同時也為當地社區的發展作出貢獻。2025年，22名參與者因學業優異獲得政府獎勵，其中包括表彰整體學術成就的「蓮花獎」和表彰頂尖學業表現的澳門霍英東基金會獎學金。

新濠學院

新濠與愛丁堡納皮爾大學合作，支持同事在工作期間於兩年內取得國際商務學士學位。透過愛丁堡納皮爾大學教職員與澳門大學當地導師合作，該計劃的參與者可以同時獲得國際和本地的視野。目前的學員包括我們的15位同事，自2015年以來，已有29位同事從該計劃畢業，其中11位透過晉升或內部調職而取得進展。2025年10月，作為新濠學院計劃的一部分，我們與澳門管理學院合作推出公司內部的工商管理學士（管理學）學位課程。32位同事參加了此計劃，新濠將為畢業時排名前15名的學生贊助50%的學費。

畢業生實習計劃

自2020年以來，新濠與澳門勞工事務局合作，為澳門畢業生提供為期三個月的實習機會，讓他們有機會在跨部門接觸我們的酒店服務標準。參與者的反饋一直強調，該計劃在培養實用技能方面的價值，並輔以促進職業發展的企業經理指導和輔導。

酒店管理文憑

與澳門旅遊大學合作，推出美國酒店業協會教育學院的酒店管理文憑課程，設有11門關於重要行業主題的課程，包括服務領導力、餐飲及前台營運、數碼市場推廣、管理技能、可持續酒店、數碼轉型和本地文化素養。參與者完成課程後還將獲得美國酒店業協會教育學院頒發兩張國際證書。31名計劃參與者預計將於2026年7月畢業。

實習計劃

全球合共202大學生及畢業生在前台、娛樂營運、管家部、資訊安全、資訊科技、財務、餐飲及人力資源相關範疇進行實習。這些實習生來自超過40間大學及學院，修讀科目包括國際綜合休閒業、酒店業、盛事策劃或廚藝管理及計算和博彩科技。

共融與多元

適應未來所需的組織會因多元化和包容的文化而變得更加強大，這種文化能夠促進創新和抗逆力。正如準則所述以及《多元、公平及共融政策》所強調，我們是平等機會僱主，絕不容許任何基於性別、年齡、種族、宗教、性別認同、性取向、能力差異、父母身份/婚姻狀況或其他非優點因素的歧視或騷擾。我們鼓勵同事透過[投訴處理及舉報程序](#)提出違反準則及《多元、公平及共融政策》的潛在事件或其他關注事項。任何已報告的歧視或騷擾事件及/或違反我們準則的行為都會展開調查，並根據需要作出跟進。

我們在多元、平等與包容方面取得的主要進展要點概述如下。

包容的工作場所

全球同事團隊來自91個國家，女性佔團隊的46%。

為特殊需要人士提供機會

2025年，同事透過澳門勞工事務局為當地有特殊需求的學生籌組實習計劃，提供更多支持殘疾人士的機會。2025年，我們提供15個實習機會，一名實習生後來成為正式同事。自2013年推出該計劃以來，至今共有185名實習生曾參與計劃，其中68人獲聘予正式職位。6月和12月，我們參加了勞工事務局舉辦的殘障人士招聘會，並聘請了5名正式同事。我們還與勞工事務局和五家社福機構合作推出一項新計劃，為嚴重

殘障人士提供在澳門綜合度假村工作的機會。在一至三個月內，參與者會獲得寶貴的工作經驗，提高技能並培養自主工作能力。2025年，此計劃的一名實習生轉為正式同事。

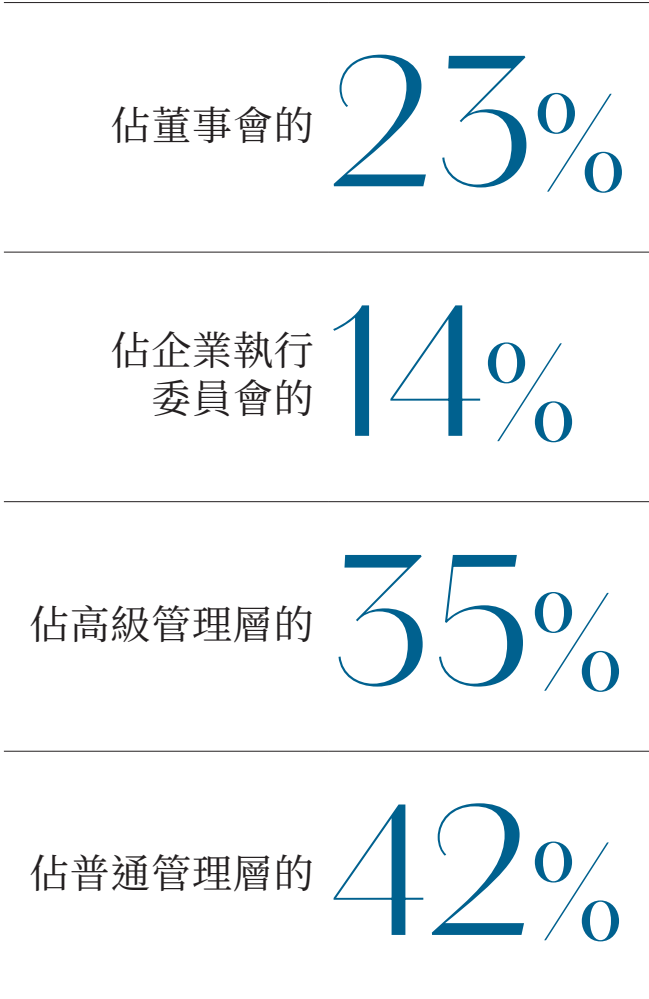
來自當地社區的領導人才

在所有綜合度假村中，57%的「副總裁」及以上級別的職位由本地人士擔任。

性別多元化

我們致力在整個公司促進多元化，因此，對在職女性採取包容原則並晉升女性同事仍然是我們的優先事項。2025年，女性佔高級管理層職位35%、管理職位42%和其他職位46%，57%的營收部門和15%的科學、技術、工程及數學(STEM)相關職位也由女性擔任。

女性領導層



2025年同事國籍分佈 (%)	
中國澳門	43.90%
菲律賓	21.25%
中國內地	17.70%
斯里蘭卡	5.00%
塞浦路斯	3.40%
希臘	0.94%
越南	1.39%
中國香港	1.15%
其他（其他國籍）	5.28%

照顧家庭需要的工作環境

留住人才並讓同事發揮所長，需要支持所有同事的工作與家庭平衡。我們為全球所有同事提供有薪年假，以及主動鼓勵他們使用全部權益，例如以電郵方式提醒。除了彈性工作安排和後勤區員工心臟地帶設施外，我們所有的物業都提供專門的哺乳室，以支持重返工作崗位的哺乳期母親。新濠天地（馬尼拉）的努力得到衛生部的嘉許，獲得「媽媽友善工作場所」認證。

完成育嬰假後重返工作崗位的同事留任率一直很高，女性為92%，男性為97%。新濠培訓學院與教育及青年發展局和澳門博彩業職工之家合辦親子研討會和親子工作坊，以增強育兒技能、家庭福祉和社區抗逆力。此外，「好媽媽嘉獎計劃」在2025年慶祝其5週年紀念，頒發70名「優異獎」和10名「好媽媽獎」。

City of Dreams Mediterranean深知家庭和社區聯繫十分重要，全年籌辦各種活動，共有311名參與者積極參與。為期三天的冒險樂園家庭日活動吸引了150名參與者，其中包括51個家庭，讓同事及其家人有機會同享各種戶外活動。此外，我們也透過參與塞浦路斯最大的工商機構綜合運動會「全民運動日」，倡導身體健康和團隊精神。220位City of Dreams Mediterranean同事參加這項活動，展現出色的團隊精神，並自豪奪得六個獎項而回。

在新濠天地（馬尼拉），超過534名參與者參加為期兩天的「Trick or Treat」活動，設有跳舞、唱歌和遊戲環節，為大家帶來一個喜慶的萬聖節體驗。

工作環境

維持高效率且互助的工作環境是提供卓越服務和保持長期價值的關鍵所在。我們採取審慎的態度來改善工作環境，並不斷收集同事透過正式和非正式渠道提出的意見，包括：

- 在業務部門及綜合度假村內舉辦焦點小組
- 讓同事能夠與管理層交談的手機應用程式
- 消息刊物及內部社交媒體
- 年度表現評估
- 領導論壇
- 內部心理健康講座

我們旗下綜合度假村的各後勤區員工心臟地帶的量身定制設施，可支持員工的身心健康、學習和社交活動，包括：

- 現場學習設施
- 提供種類豐富、健康且可持續選項的餐廳
- 提供茶點和電腦的社交空間
- 配備按摩椅及吊床的休息室
- 同事禮賓服務支援

我們也提供彈性工作與生活平衡方案，以支持同事在工作以外的需求和興趣，包括：

- **彈性濃縮工作週方案(Flex Compress)** — 濃縮工作週安排，將工作時間集中在選定的數日
- **定時兼職連福利(Strawberry Life)工作方案** — 按兼職職位比例享有全職工作的福利
- **「Thinking of you」計劃** — 提供帶薪休假，允許員工享有6至18個月的部分帶薪休假以用於探索職業
- **生活品味計劃** — 由新濠培訓學院舉辦的個人發展工作坊
- **混合辦公安排** — 根據職位性質允許同事選擇在家工作

促進身心健康

參與促進健康活動的人數持續上升，反映大家對方便獲取、實用的身心健康支援需求與日俱增。為此，我們專注於鼓勵同事、其家人和社區合作夥伴多動、減壓和支援日常健康的計劃。



在澳門，*REACH!* 新濠運動菁英育才計劃的參與人數比前一年增加75%，超過3,000人參與旨在促進身心健康和聯繫的活動，包括健身和運動課程、社區體育以及瑜伽和中醫等傳統健康計劃。

自2021年以來，與澳門婦女聯合總會合辦的「Feel Better活出好心情心理成長計劃」透過舉辦心理健康講座和一個月兩次的諮詢服務，為同事、家人、朋友和社區參與者提供支援。每年，我們為同事及其家人提供600次個人諮詢服務。於澳門的培訓學院也開辦了一系列包括育兒講座和體育活動的生活方式課程。2025年，吸引了6,900多名參與者參與了4,205小時的生活方式課程。

我們深明身心健康的聯繫，因此透過定期更新後勤區員工心臟地帶公告欄的運動和營養指導，以推廣健康的生活方式。我們旗下各物業每季都會設立健康攤位，提供身體組成評估和其他健康檢查。

在馬尼拉，我們與當地一家社福機構合辦「核心價值與身心健康計劃」(Core Values & Wellness Program)，專注於將內在抗逆力和心理健康作為個人福祉的重要組成部分。除此之外，同事還可以獲得專門的諮詢服務和參與定期舉辦的各種心理健康主題網絡研討會。

作為這些資源的補充，我們於2025年在UGNAYAN（健康與安全）計劃下，持續舉辦了一系列健康活動。其中包括由社福界專家主講的公共衛生教育講座，以及一系列易於參與的現場醫療服務。為了積極支援我們的團隊，我們提供一般健康和子宮頸癌篩查、骨質疏鬆症意識講座和骨骼健康篩查，同時派發維他命。這些持續不斷的努力共同體現我們致力於創造一個安全、知情、互相支援的工作環境，使同事能夠掌握積極主動個人護理所需的知識和資源。

在塞浦路斯，2025年的健康計劃側重於整體健康、工作與生活平衡以及積極的團隊參與。為了讓同事掌握重要的健康和生活方式知識，我們舉辦一系列針對性的講座，內容涵蓋乳癌和前列腺癌的認知、營養和生活指導。

所有員工用餐區都清楚展示營養資料和健康食品選擇，以支持均衡飲食。員工餐廳和賓客餐飲場所的菜單都會定期進行審核，以優先考慮營養豐富的選擇和植物性替代品。我們也鼓勵大家注意控制食物份量，以支持同事的健康，同時減少食物和餐盤浪費，降低我們的碳足跡。

安全、健康及福祉

我們的承諾

創造一個讓同事感到安全、獲得支持並能夠發揮所長的環境，是我們營運的根本所在。我們以謹慎和一致的態度對待安全、健康與福祉，在空氣質素、工作環境安全、衛生和人身安全方面實施嚴格的標準。透過持續的培訓、監督和定期審計，我們專注於採取切實可行的措施來保護同事、賓客和合作夥伴，並在工作場所建立日常信心。

我們的目標

- 相較2019基準年，在2026年將新濠的集團年度工傷率降低5%

管理方法

職業安全健康（「職安健」）

身為澳門首家獲得ISO 45001職安健管理系統認證的酒店及娛樂公司，我們為不斷致力達至高安全標準而倍感自豪。

完善的職安健規程由專門的職安健委員會提供支援，各委員會每月召開會議，監督所有物業的運作，其職責包括：

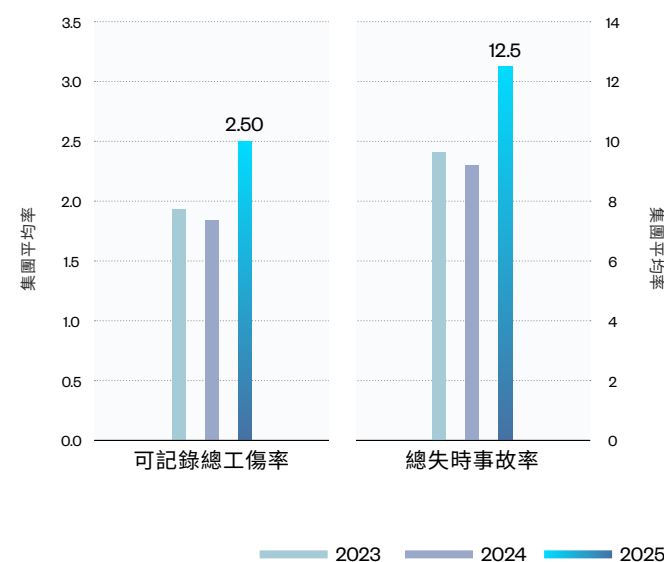
- 向管理層報告同事和承包商提出的職安健問題，並追蹤糾正和預防措施。
- 審查職安健表現並調查事故，以確保有效補救。
- 管理審計和調查計劃
- 推行針對性的培訓和意識宣傳活動
- 確定改進機會和資源需求

我們要求所有新同事接受職安健培訓，並定期為同事和承包商提供重溫培訓，以強調我們的標準和期望。

每一棟物業均有指定的高級管理層負責監督職安健表現，定期審查風險和危害，並實施適當的糾正和預防措施。確保為應對潛在事故做好準備，當地的應急小組與有關當局緊密合作，為每個物業制定和執行應變計劃。



新濠可記錄總工傷率及總失時事故率^{32, 33}
(集團平均)



今年，本集團在澳門、馬尼拉、塞浦路斯、斯里蘭卡及香港辦事處的平均可記錄工作相關工傷率(IFR)為2.5，較2024年上升36%。這比2019年的3.05%低19%，2025年的目標為比基準年減少5%的目標，這一表現優於先前所定下的目標。平均失時事故率為12.51，較上一年上升36%。這增長主要反映我們

在2025年擴大了營運規模，即在5月重新開放的《水舞間》及City of Dreams Sri Lanka的全面營運。該比率保持穩定，與其他營運在2024年的水平一致。我們將一如既往地持續檢討表現，優化針對職安健事件的安全培訓、監督和預防及補救措施的實施。

職安健及食品安全培訓

為了支持我們持續改善安全的方法，我們在各個綜合度假村實施各種培訓計劃，使同事掌握履行職責所需的知識和技能，同時優先考慮賓客和其他持份者的福祉。這些針對性培訓措施顯著提高同事的能力、風險意識和應急準備，直接有助於減少事故並全面加強我們的安全文化。

在澳門，酒店及飲食業職安卡課程培訓自2018年以來，已培養了同事在事故預防、安全人手搬運和應急方面的能力。在勞工事務局和新濠的支持下，2025年完成該計劃的同事人數達到86%，而認證有效期為五年。

32. 平均可記錄總傷害率（根據每40小時和48小時工作周的案例數乘以20萬小時）。

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



在新濠天地（馬尼拉）舉辦了超過245場面授培訓課程，主題涵蓋HACCP原則、應急準備和應變等，參與人數超過5,800人。此外，透過五個網上職安健與食品安全課程，完成了5,528小時的培訓，課程內容涵蓋安全法規和政策、危害識別和風險控制措施。

為了加強City of Dreams Mediterranean所有部門的健康與安全意识 and 營運能力，我們開展了一項為期一年的結構化、以能力為基礎的培訓計劃。這有助於該物業實現關鍵的安全里程碑，包括成功通過ISO 45001認證的職安健管理系統的首次監督審計，以及其兒童泳池滑梯符合英國安全標準的認證³⁴。

City of Dreams Sri Lanka於2025年8月開業前的準備階段，外部專業培訓師為所有食品處理團隊提供了60場全面的培訓課程，共有300名廚房、烹飪和餐飲部門的同事參加培訓。部門內部實施了食品安全管理體系，並制定了標準操作程序作為支援。在該年餘下的時間，作為招募和入職的一部分，還為1,329名同事提供職安健培訓。

健康空氣

舒適和空氣質素影響人們對我們空間的體驗。從賓客到後勤區員工心臟地帶範圍，均會即時監測室內空氣質素和溫度，使工程團隊能夠快速回應以調整和維持通風、供暖和冷氣系統。符合法規要求，吸煙僅限於指定區域。

福祉

我們在四大「福祉支柱」下推進各項計劃，以增強同事、其家人以及我們社區的健康和福祉。

安全、健康及可持續飲食

卓越的食物品質源於責任。所有餐飲場所均依照嚴格的安全、衛生和品質要求營運，旨在保障賓客和同事的安全。我們透過食品安全團隊的定期檢查來監控合規，澳門和馬尼拉的所有物業均持有HACCP認證，而City of Dreams Mediterranean則持有ISO 22000:2018認證，同時斯里蘭卡的營運場所也已鎖定同樣的ISO標準作為2026年的目標。澳門餐飲場所每年都會接受外部審計，2025年沒有重大違規、罰款或警告。新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean及斯里蘭卡的營運場所均符合所有當地監管要求，並為餐飲團隊提供持續的食品安全培訓。

2025年，我們繼續定期為供應商提供食品安全培訓，並擴大與同事之間的食品安全溝通。這包括推出一份新的全球通訊，提供最新的行業動態和技術見解，以及透過「Melco Today」應用程式分享每月海報，為澳門和香港的同事提供一般指引。這些努力合力幫助我們在營運中強調最佳實踐。

我們定期審查菜單，以提供營養豐富且可持續的選項，滿足各種飲食需求，包括擴大可持續採購海鮮和植物性食品的供應，以回應不斷增加的需求。同事用餐區和賓客菜單上都明確突出健康的選擇，並專注於以下方面：

- ➔ 拓展植物性、素食和更健康的餐飲選項
- ➔ 減少供應油炸、醃製和煙燻食品，並減少油、鹽和糖的用量
- ➔ 提供更健康的早餐選擇，包括低卡路里和高營養的選項
- ➔ 推廣「綠色星期一」等活動，並提供素食選項和更健康的主食，包括糙米

2025年10月，新濠天地（馬尼拉）與菲律賓健康保險公司的YAKAP³⁵（初級衛生保健計劃）合作。該計劃是政府一項以預防性醫療服務為重點的舉措。透過每月一次的現場健康活動，同事可以獲得基層醫療健康諮詢、診斷和化驗服務

轉介、基本維護藥物、維他命和補充劑，以及為女性同事提供的子宮頸癌篩查轉介。這項合作關係改善獲得政府醫療福利的機會，同時鼓勵參與預防性醫療服務。

確保物業安全

有效的安全保障既取決於防護，也取決於準備。在所有物業中，訓練有素的保安團隊利用實時監控、先進技術和定期測試來保護我們的環境。我們會定期評估實體控制和安全措施，並制定相應的規程，以便在需要時迅速與當地警察、消防部門和相關部門協調。持續演習和聯合訓練確保各團隊隨時保持警覺、積極主動，並做好準備應對潛在風險。

34. EN 1069-1:2017 + A1:2019 和 EN 1069-2:2017

35. 初級衛生保健計劃(Yaman ng Kalusugan, YAKAP)

負責任博彩

我們的承諾

負責任博彩不僅是維持營運牌照的基礎，更是道德規範，我們有責任為賓客提供所有必要的資訊和資源，助其作出明智的博彩選擇，並且能接觸到合適的支援渠道。我們致力於透過遵守最嚴格的負責任博彩標準而在業內脫穎而出，採用技術保障措施以促進負責任博彩，並在必要時主動向所有賓客提供相關資訊、工具和支援。

致力遵守所有司法管轄區的監管要求，彰顯我們不斷為賓客及同事加強公平及安全博彩體驗的承諾。我們不會就博彩中的勝負機率作出誇大、虛假或誤導性的聲稱。在溝通中，我們不會作出虛假聲稱或採用誤導性陳述，尤其不會貶低競爭對手的產品或聲譽。

我們的目標

- 所有全新綜合度假村的負責任博彩計劃在開業三年內獲得第三方認證

管理方法

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



由於博彩業的人權問題可能以多種形式呈現，我們積極採取各種措施，透過一套以技術與流程、教育及社區參與為重點的綜合方法，來促進建立一個公平且安全的博彩環境。由管理層親自領導，以及由所有營運業務中博彩與非博彩部門的代表所組成的全球指導委員會，為我們的負責任博彩倡議提供策略方向，這些倡議包括：

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

- 對同事進行教育。透過網上和面授課程相結合的方式開展嚴格培訓，以維持高標準，遵守監管要求並延續第三方對負責任博彩的獨立認證
- 透過遵守有關提供負責任博彩相關資訊的法規要求，為社區提供支持

這些緩解措施適用於我們所有的娛樂場物業。2025年，新濠並未造成或促成任何經證實的侵犯人權個案。本集團的投訴處理及舉報程序不僅適用於同事，亦適用於其他持份者，務求讓所有人能安心提出任何潛在關注事宜。詳情請參閱第086頁的「舉報」章節。

管理層親自領導

負責任博彩的管治由最高管理層領導，主席兼行政總裁何猷龍先生負責監督我們的負責任博彩策略，並領導負責任博彩指導委員會。委員會由博彩和非博彩部門的領導組成，負責為整個集團的負責任博彩計劃制定策略方針。在物業層面，專門的工作委員會負責實施負責任博彩措施、監督績效並提出持續改進建議。

第三方認證

獨立的外部驗證體現了新濠致力於引領負責任博彩實踐的承諾。2021年，我們成為澳門及菲律賓第一家獲得「RG Check」負責任博彩認證的綜合度假村營運商，塞浦路斯業務亦於2022年取得該認證。「RG Check」由理性博彩局 (Responsible Gambling Council) 推行，並由獨立的專家小組評估，是最全面的國際第三方負責任博彩認證，且要求每三年重新評估一次。2024年，新濠天地（馬尼拉）和City of Dreams Mediterranean（包括其衛星娛樂場）在「RG Check」³⁶的策略、教育及培訓標準方面均表現強勁。

在澳門，由「負責任博彩工作小組」³⁷所制定、獲政府認可的「負責任博彩執行指標」項目，會根據負責任博彩執行指標的標準對娛樂場進行評估。我們的六處設施³⁸獲澳門特區政府評為「負責任博彩執行模範單位」，當中五處更有關標準下取得滿分佳績。

除了City of Dreams Mediterranean設有強而有力的負責任博彩措施外，我們還與塞浦路斯博彩及娛樂場監管署的負責任博彩部門持續溝通，以加強評估負責任博彩管控措施的有效程序和績效指標。

技術與流程

領導力需要責任感，這點在負責任博彩方面發揮得淋漓盡致。隨著科技發展，我們將不斷改進流程、控制和保障措施，以在變革方面保持領先。實時容貌識別系統技術支援我們的自我隔離計劃，並已整合至澳門、馬尼拉、塞浦路斯和斯里蘭卡的博彩營運中，從而確保在各市場的實施一致有效。



RG Check — 全球最全面的負責任博彩認證計劃。

為同事進行負責任博彩教育

從管理層至前線團隊，負責任博彩已成為整個組織共同秉持的理念。同事接受持續的網上和面授培訓，並配備相應的工具為賓客提供有效的支援。強制性負責任博彩評估加強了監管合規和外部驗證，而年度「負責任博彩推廣月」進一步加強整個企業的意識及責任感。

透過定期的後勤區員工心臟地帶展銷路演和社區活動，社福機構和社區持份者與同事和供應商就負責任博彩互動交流。2025年的主要亮點概述如下。

- 近112,000人次參加負責任博彩培訓，培訓時數總計超過56,000個小時，年度負責任博彩重溫培訓的完成率在澳門、馬尼拉和塞浦路斯均為100%。
- 同事完成網上「負責任博彩，你我有責」培訓的比率非常高，澳門為85%、馬尼拉和塞浦路斯的完成率皆為98%。在斯里蘭卡，所有同事已完成負責任博彩初級培訓。
- 我們與澳門社福機構合辦30場負責任博彩路演，超過6,700名同事參加，兩者均比2024年翻倍。而每季度由社福機構博彩業職工之家提供負責任博彩桌遊及諮詢服務
- 接近16,000名同事參加了在澳門舉辦包括負責任博彩遊戲攤位和負責任博彩意識提升月等加深認識的活動
- 在馬尼拉，負責任博彩廣告歌曲創作比賽鼓勵各團隊創作原創歌曲來推廣負責任博彩

支持社區

我們緊守監管要求，積極主動提高社區的負責任博彩意識。我們與當地社福機構合作，讓公眾能夠隨時獲取資訊、資源和支援服務，強調負責任博彩作為共同責任的理念。

2021年，我們成為澳門及菲律賓第一家獲得「RG Check」負責任博彩認證的綜合度假村營運商，塞浦路斯業務亦於2022年取得該認證。

2025年，我們在澳門為女性舉辦季度工作坊，將負責任博彩意識與生活方式主題融為一體。另外，我們亦與澳門青年義工協會等社福機構合辦活動和路演來推廣負責任博彩，並透過博彩業職工之家提供諮詢支援。

新濠天地（馬尼拉）繼續與精神保健服務中心(Life Change Recovery Center)合作。該中心是一家私營的專業治療機構，為有心理、情緒和行為問題（包括賭博和其他成癮問題）的人士提供服務。

負責任博彩大使

我們的負責任博彩大使是經過專門培訓的前線經理，在負責任博彩的各方面都擁有豐富的專業知識。他們透過自我隔離流程、及早發現負責任博彩問題以及轉介至專業諮詢服務來支援賓客及同事。

要成為合資格的負責任博彩大使，需要完成以下三個級別的嚴格培訓課程：

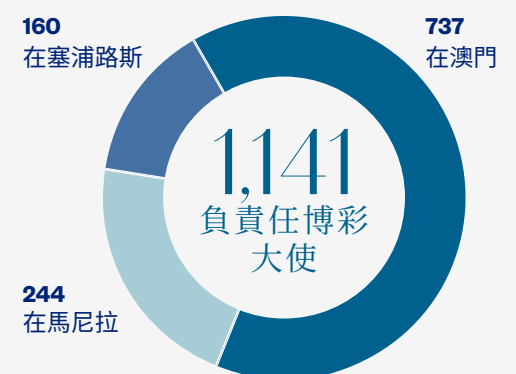
- 第1級—負責任博彩入門課程
- 第2級—負責任博彩進階課程
- 第3級—負責任博彩大使培訓課程

該計劃於2023年與澳門的社福機構合作夥伴合辦，一系列進修培訓、研討會和互動活動不斷加強負責任博彩大使的知識和技能。2025年，澳門就這項能力提升的完成率達到98%，馬尼拉和塞浦路斯的完成率均達到99%。2026年，我們將為斯里蘭卡的營運培訓負責任博彩大使。

負責任博彩大使團隊

負責任博彩大使團隊由超過1,141名合資格的經理組成，他們擔任所有關於負責任博彩問題的聯絡人，提供全天候現場服務。

我們訓練有素的負責任博彩大使在澳門、馬尼拉和塞浦路斯均會解決與負責任博彩相關的問題。



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

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

38. 這些設施包括澳門新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒（包括摩卡新濠鋒）、摩卡金龍、摩卡內港和摩卡新麗華。先前已接受評估的設施（駿龍娛樂場、摩卡廣發、摩卡駿龍及摩卡皇都）已於2025年結業。

社區投資 及參與

我們的承諾

新濠的社區投資旨在實現長期成果。在各市場中，我們與在營運社區紮根的同事、社福機構合作夥伴、企業和政府持份者密切合作。透過根據對每個群體進行評估，我們確定了這些與我們的社會目標相關的持份者。我們的方法重視回應當地優先事項並隨著時間創造共同價值的措施。我們的計劃圍繞以下四個優先事項：

- 透過量身定制的措施以及與社區組織、中小企業和微型企業合作，支援當地經濟發展。
- 鼓勵同事透過義工服務為社會和環境發展作出貢獻
- 提供符合當地需求的慈善支援和贊助
- 慶祝文化傳承，以加強社區聯繫並使賓客體驗多姿多彩

我們的目標

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

管理方法

我們採用整體的社區投入和參與方法，優先考慮量身定制的計劃和長期合作關係，以在最大程度上發揮影響力。透過群策群力，將一次性的活動貢獻延續為源源不斷的價值創造。最高管理層加上我們全球組織和持份者的支援，增強我們共同取得的正面影響。

企業社會責任指導委員會

企業社會責任指導委員會負責監督和指導新濠的社區活動。在主席兼行政總裁的啟發和指導下，委員會協調各市場的優先事項和資源，並與地方政府、社福機構和商業夥伴密切合作。透過這種結構，同事獲賦予積極貢獻的權力，而與當局和社區持份者的合作也支持各項帶來持久、有意義改變的舉措。

我們的企業社會責任履行方法及計劃

我們的社區參與以八大企業社會責任支柱為指導，並透過務實、立足本地的方式開展，包括：

- 支援當地中小企業及供應商
- 與社福機構、慈善團體、學術界、政府部門和社區組織合作
- 調整我們的參與方式，以適應當地問題和需求
- 制定針對性的方案以應對社會挑戰
- 將社區因素納入我們的業務策略，以實現長期可持續發展

報告的重點範疇

在報告我們的社區合作夥伴關係及計劃時，我們會重點介紹以下範疇：

- 當地中小企業的經濟繁榮
- 義工服務
- 災難/疫情應對措施
- 文化及傳承
- 慈善活動

當地中小企業的經濟繁榮

中小企業和微型企業在我們整個價值鏈中發揮地方經濟發展和創造就業機會的核心作用。我們積極增加與本地供應商的採購，並支持他們在我們營運範圍內實現可持續發展。

透過加強在交付、品質、衛生、勞工和環境標準方面的能力，我們建立長期合作夥伴關係，幫助本地企業擴大規模，同時提高供應可靠、降低風險，增強營運抗逆力。鑑於中小企業等本地公司在我們市場中佔據供應商的大多數，這點尤其重要。詳情請參閱第066頁的「持續發展我們的供應鏈」。

以下重點介紹本報告年度內採取的主要措施。

行業參與

新濠的代表參加了「第六屆澳門青年創業孵化中心創孵ProQ盟」，這是由澳門青年企業家孵化中心(MYEIO)主辦，並得到澳門經濟及科技發展局支持的標誌性活動。活動包括路演和商貿配對環節，雲集當地青年企業家、中小微型企業及新濠等大型企業，以促進青年創業和創新。

新濠中小企業學院

我們致力培養終身學習的理念，中小企業學院擴展了新濠培訓學院的範疇，提供針對性的培訓計劃，解決當地企業及中小企業在全球商業環境中的需求。該計劃涵蓋可持續發展、職業道德、產品開發計劃、食品安全及衛生等主題，有助裝備中小企業夥伴在不斷變化的營商環境中保持競爭力並發展壯大。2025年，我們舉辦13場工作坊，吸引319家中小企業的646名代表參與，透過知識和創新增強當地企業實力。此外，也分別舉辦了三場餐飲業路演活動，共有83家中小企業代表參加。

「中小企在餐中」活動

2025年，我們在澳門舉辦的「中小企在餐中」活動匯集了58家本地供應商，其中包括29家餐飲中小企業，以及40名新濠廚師和餐飲業同事、當地政府官員和部門經理。此活動提供有關新濠食品安全標準和可持續發展策略的培訓，共吸引120名參與者。

後勤區同事心臟地帶與社區展銷路演

後勤區同事心臟地帶展銷路演是一項獨特的舉措，為當地中小型企業提供免租金機會，在我們的綜合度假村的後勤區域設立攤位，向我們的同事直接銷售產品和服務。多年來，該計劃獲得廣泛好評，有助加強我們的團隊成員與當地商界的聯繫。2025年，我們舉辦了20場路演及年度聖誕市集，為超過400家參與的中小企業創造超過760,000美元的收入。

我們與澳門街坊會聯合總會合作，為廣大社區舉辦了兩場路演市集，吸引了超過330,000名訪客，並為83家中小企業創造了超過127,000美元的收入。

330,000 多名訪客參與外部路演

22 場內部和外部路演

513 家中小企業和社福機構參與

超過 886,500 美元 中小企業收入

新濠天地（馬尼拉）每季度舉辦一次為期四天的「員工市集」活動，讓同事和當地企業在後勤區同事心臟地帶彙聚一堂。季節性活動進一步支持當地供應商，為同事們提供折扣價，包括重返校園書籍、聖誕玩具以及學校畢業典禮的物品和服務。

創造成長機會，
積極支持包容

新濠與「夢想無界基金會」合作，支持扶康會廚藝培訓計劃，為澳門扶康會經營的餐廳的殘疾廚師提供專業指導和實踐經驗。新濠的廚師每兩週進行一次培訓，重點是技能發展、新食譜、食品安全和營運實務，並有機會在新濠的專業廚房獲得更多實務經驗。2025年，該計劃提供超過400小時的專門糕點和烘焙培訓。

新濠也透過位於澳門新濠影滙的「夢想無界」商店，促進工匠精神和經濟共融。該商店由新濠與澳門明愛、澳門扶康會、澳門聾人協會、澳門特奧會、I Can Too，以及澳門弱智人士家長協會免租金營運。這家商店出售殘疾人士手工製作的產品，創造了有意義的工作機會，並將所有收益直接回饋給工匠。該倡議已擴展至塞浦路斯，City of Dreams Mediterranean 為 Pancyprian Organisation of the Blind 提供免租金的快閃店場地。

為了進一步整合這些努力，新濠影滙和澳門新濠鋒將精選產品融入夜床服務中。2025年，該商店和服務創造超過57,402美元的收入，售出超過9,950件產品，提供超過6,500小時的就業機會。

義工服務

新濠的同事為營運所在地的社區貢獻時間、技能和精力。2025年，澳門、馬尼拉、塞浦路斯和斯里蘭卡的4,100多名義工支持486項活動，涵蓋包容性家庭活動、長者關懷、學校翻新、捐血活動以及植樹和海岸清潔等環保行動。

義工計劃

	2025	2024	2023
活動	486	359	530
參與人次	4,153	3,587	3,845

「小善大愛」傳愛行動

我們的核心項目「小善大愛」傳愛行動展示個人行動如何匯聚成一股強大的力量。自2007年以來，我們記錄了超過200,000義工人次參與了該計劃，總計貢獻超過365,000小時的服務，力求在社會各界產生有意義且持久的影響，使超過570,000人受惠。以下概述我們在2025年為參與和支持我們全球網絡的各個社群所採取的關鍵措施。

澳門物業

今年接近1,800名義工參與了：

- ➔ 颱風「樺加沙」吹襲，近百名義工組隊為低窪地區的受災民眾提供颱風前援助和颱風後清理工作。他們清理瓦礫，修復護老院和動物收容所的受損設施，並向受停電影響的居民分發食物
- ➔ 舉辦儀式表彰2,000多名同事及其家人在2023年至2024年期間對社區服務的奉獻。這活動重點介紹「Teaching Children Values」計劃，慶祝自2007年以來近200,000名義工所取得的集體成果
- ➔ 幫助減輕大家在農曆新年期間的經濟負擔，我們的義工發起了一項籌款活動，為有需要的人士買米和過節食品。透過當地各種慈善組織，向長者和貧困家庭分發福袋
- ➔ 五年來，我們的義工一直與菩提綜合服務中心合作，為長者舉辦生日午餐和派對，優先照顧行動不便的長者。慶祝活動包括精心準備的餐點、遊戲和表演，為居民帶來歡樂和陪伴



社區投資及參與 管理方法



- 向下一代灌輸積極的價值觀是親子義工計劃為員工及其家人舉辦85項活動的重點。從環境保護到動物護理，數百名家庭成員參與包括森林修復、動物收容所探訪以及為長者提供支援等活動
- 今年是公司連續第13年支持澳門仁慈堂社服店，公司捐贈超過37,200美元，用於購買食品籃，由我們的義工將食品籃送到370多個有需要的家庭，其中包括由當地協會（例如智障人士家長協會）轉介的家庭
- 公司延續其長期以來對澳門明愛慈善賣物會的支持，捐贈超過24,800美元，並贊助遊戲攤位和獎品的費用。這些攤位由100多名義工及其家人管理，吸引了數千名訪客，為義賣籌款活動作出貢獻
- 支持我們的義工協助澳門特奧會2025年運動會暨田徑挑戰賽，有助於為有特殊需求的運動員創造包容的環境。這些活動透過整合體育項目，讓同事及其子女與運動員同場競技，進一步促進社會融合和提升自信心

新濠天地（馬尼拉）

2025年，共有1,474名義工參加了50場活動，包括：

- 參加與菲律賓國家紅十字會合作於每季度開展的現場捐血活動，超過500名義工自願參加了捐血及家庭計劃活動
- 我們與夥伴機構合作，協助照顧孤兒、長者和病童
- 重新粉刷及修復當地學校
- 參與植樹和海岸清理活動
- 捐贈大米、沐浴用品及合作機構特別需要的其他物品

City of Dreams Mediterranean

超過200名City of Dreams Mediterranean同事齊心協力，打包餐盒並送到正在撲滅一場重大山火的消防員手中。

City of Dreams Sri Lanka

斯里蘭卡的同事齊心協力，向受強烈氣旋「迪特瓦」引發的史無前例洪水影響的人士分發1,500份餐盒和2,500瓶水。這場洪水造成400人死亡，數千人流離失所。

文化及傳承

慶祝文化和傳承塑造了我們為賓客和同事創造的體驗，同時支持我們各個市場的當地歷史、傳統和旅遊業。透過展示澳門、馬尼拉、塞浦路斯和斯里蘭卡的歷史和傳統，我們建立持久的聯繫，提供難忘的文化體驗，並支持市場中蓬勃發展的旅遊業。

「輝煌祖國、錦繡中華」

「輝煌祖國、錦繡中華」計劃透過多方面的文化學習和參與，不斷加深同事和更廣泛社區對中華文化遺產的欣賞。2025年，同事參與了31,000多次網上和線下文化課程、展覽和其他相關活動，93%的反饋顯示他們對中國文化感到更加自豪，並更渴望探索其豐富的文化遺產。

2025年，新濠與澳門工會聯合總會合作，推出「了解國家與澳門特別行政區現況」培訓計劃，參與人數超過10,000人。

文化傳承培訓計劃

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

澳門文化大使

透過內部物業知識交流和實地考察，讓澳門同事有能力為賓客創造優質、精心策劃的體驗。2025年，共有165名同事參與這項計劃，其中包括24場研討會，重點內容包括：

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

新濠天地（馬尼拉）文化大使

在新濠天地（馬尼拉），服務始於連接。為期一天的入職培訓旨在讓同事，特別是初來菲律賓的同事，透過親身體驗菲律賓的歷史、傳統和地標，了解該國的文化，從而能夠運用真正的當地知識為賓客提供指導。透過菲律賓旅遊部籌辦的培訓，19名同事獲得「菲律賓卓越服務品牌」認證，這強調定義菲律賓待客之道的服務標準和真誠熱情。

為了加深對文化的理解，非菲律賓籍的同事會前往馬尼拉歷史悠久的舊城區Intramuros參加「菲律賓文化入門培訓」，透過欣賞當地的建築物、藝術作品、音樂和美食，以更深入了解菲律賓的歷史和傳統。



City of Dreams Mediterranean文化大使

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

青少年參與

新濠在澳門的「青年新秀」酒店管理專才爭霸戰培養下一代人才具備未來職場所需的技能和思維模式。該計劃與國內外學術界、業界和社區夥伴合作，旨在培養青年才俊，同時支持新濠的RISE可持續發展策略。該計劃的其中一個核心元素是商業專題案例比賽，鼓勵中學生參加，制定提升日常營運可持續性的實用解決方案。該計劃還培養和指導娛樂和創意領域的新晉人才，為澳門的創意和文化發展作出貢獻。

由於澳門環境保護局積極在學校社區推廣澳門環保酒店計劃，而我們的酒店亦獲得環保酒店獎，2025年，我們順理成章舉辦新濠天地酒店學生參觀活動。在參觀過程中，學生了解我們的環保舉措和績效，並參觀我們的太陽能板、NORDAQ水廠、Winnow系統以及我們對可回收物品和廢物的收集過程。

新濠與國情教育（澳門）協會聯合舉辦第三屆「新濠澳門之星—青少年才藝大賽」。此次比賽以「童年時代的中國」為主題，與新濠的「輝煌祖國、錦繡中華」計劃相輔相成，旨在透過對中國文化的早期教育，培養兒童的民族自豪感和愛國主義精神。今年的比賽吸引了來自澳門各地60所學校和藝術機構近1,300名青少年參加。從190多份參賽作品中，有50個表演節目（涉及525名表演者）入圍在新濠天地舉行的決賽。

年青的決賽入圍者在由藝術和娛樂界傑出人士組成的評審團面前表演，評審團成員包括：著名華人音樂家及製作人山奇先生、原解放軍藝術學院徐青副教授、澳門樂團大提琴首席呂佳先生、原國家藝術基金精品專案組織評委胡成鳳女士、佩帕里尼工作室的《水舞間》創意指導團隊，以及The Planet Entertainment創辦人兼創意總監Kriman Benbella先生。



慈善活動

企業在社區最需要幫助的時候發揮至關重要的作用，可以幫助改善弱勢社群的生活狀況。2025年，我們捐款超過1,917萬美元支援青年群體、中小企業和微型企業發展、文化遺產和其他社區優先事項為重點的各項舉措。我們將繼續把資金、實物和義工資源投入能夠發揮最大作用的地方。

慈善³⁹ 政治及其他捐款及開支

(美元)

	2025	2024	2023
慈善機構捐款	1,917 萬	1,742 萬	1,668 萬
向遊說團體、利益代表、政治團體 / 組織捐款	0	0	0
向貿易協會或免稅團體捐款 ⁴⁰	212,490	103,315	67,781

新濠的《商業行為和道德準則》、《道德商業規範計劃》及《贊助及捐助政策》適用於政治捐獻及慈善捐贈，確保這些捐贈不會被用作任何形式的賄賂或貪污行為。新濠的政策及程序涵蓋有關識別、定期審視及監察政治敏感人物的規定。詳情請參閱《準則》及第084頁的「準則」及「道德與誠信」章節。

39. 包括現金捐款、物資捐贈及菲律賓基金會的捐贈。

40. 包括向免稅商會的捐款。

持續發展 我們的供應鏈

具透明度、可追溯性，以及轉型為
可進一步持續發展的供應鏈



簡易瀏覽

專題案例

持續發展我們的 供應鏈：提高供應鏈 的透明度

作為一家酒店企業，我們依賴穩定、健康和可持續的魚類和海鮮來源。我們亦深知超過30億人⁴¹以海鮮為主要蛋白質來源，其中許多人生活在沿海社區，依靠捕魚為生。然而，淡水和海洋棲息地正受到污染、過度捕撈、非法捕撈和全球化的威脅，導致魚類資源緊張，並危及漁民的生計。據估計，非法、未報告和無管制的捕魚活動每年對中低收入國家造成20億至150億美元的損失。⁴²

因此，我們早就意識到所扮演的角色。自2018年以來，我們的可持續海鮮採購指引一直指導我們在所有物業的菜單中引入可持續採購選項。而取得進展需要持續的研究、培訓以及與供應商、廚師和內部團隊的密切合作。請參閱第075頁的「海鮮」章節以了解我們的進展。

2025年，我們強化措施，到訪澳門和馬尼拉的主要海鮮供應商作實地審計，透過其流程和文件驗證認證、原產地和其他聲稱。

該探訪有助當地供應商更了解我們的期望，特別是對完全可追溯性的要求。透過加強審計追蹤，我們提高透明度，並使驗證程序與系統中對海鮮可持續發展特性的分類方式保持一致。我們還新增了快速指南，根據科學依據的建議，總結首選的野生捕撈和水產養殖選項，以及應避免的來源或物種，從而提高指引的實用功能。

「我為與供應商合作所取得的進展感到自豪，我們從可持續管理的來源採購海鮮，同時提高整個供應鏈的透明度，並輔以經過驗證的文件和認證。我們仍在共同努力的路上，但我們相信，更深入且集體的參與將繼續讓賓客確信，他們的體驗有助於全球負責任的供應鏈管理。」

AUGUSTA VARGAS-PRADA
新濠供應鏈部高級副總裁

41. 世界自然基金會，可持續海鮮

42. 世界資源研究所，海洋健康對全球人類健康影響的四大方面

策略及 管理方針

我們的供應鏈是推動變革的最強槓桿之一。我們與同事和供應商合作，減少採購對環境的影響，同時改善各個市場的人民生計和社區。這項承諾體現於我們的採購策略，並透過對供應商的合規要求和能力提升得到增強。

我們的《供應商準則》設定最低法律合規標準，並載列對道德行為的期望，包括人權和勞工權利，以及促進環境和社會發展。準則為我們與全球近5,000家供應商的合作奠定基礎，所有供應商均需要簽署接受我們的要求。鑑於法規、ESG風險和持份者期望的持續演變，我們會更新準則，並為供應商提供針對性培訓，支持他們擴展具有可持續發展特性的產品。

當供應商提供具有競爭力、符合可持續發展的選項時，這將增強我們的業務，創造公平的競爭環境，並加速整個行業的進步。

主要目標

- 從當地市場採購，並為具可持續發展屬性的物料創造需求⁴⁵
- 提升能力，以及採購對社會、生態及生物多樣性影響的意識

- 致力在業界及供應鏈中消除人口販運及現代奴隸制

重大主題

道德及可持續的供應鏈 070

要點

2025年，持份者顯著提高了對道德和可持續採購的重視，突顯了其在ESG風險管理、賓客體驗以及為供應商和社區創造效益方面日益增長的作用。這種勢頭體現了我們在中小企業能力建設、供應商篩選、可追溯性和可持續發展採購方面所取得的實質進展。同時亦強調「道德及可持續的供應鏈」作為貫穿風險管理和價值創造的核心主線——橫跨氣候行動、生物多樣性保護、勞工實踐和人權等領域。

供應鏈團隊新任命的可持續發展主管幫助加強各市場的協調、供應商審計和內部指導。我們對集中可持續採購流程的改進亦提高了可持續海鮮和低環境影響化學品等主要類別的可追溯性。

2025年，我們對特定一級供應商的碳排放強度、生物多樣性和現代奴隸制風險進行篩查，顯著強化了ESG盡職調查。我們

亦對主要海鮮供應商進行實地審計，以提高此重要採購環節的可追溯性。這些措施進一步將ESG績效指標整合至風險管理和採購決策中，加深供應鏈的問責機制。

「我們全球團隊致力降低ESG風險，為賓客提供更多可持續發展的選擇，並支持供應商建立能落實這些目標的業務和供應鏈。這既是一項激勵人心的挑戰，亦是今年最大的成就之一。」

AUGUSTA VARGAS-PRADA
全球供應鏈高級副總裁

我們在推進負責任採購目標，以及對棉花、海鮮、化學品和散養蛋的品類目標方面均取得了長足進展。我們在採購經認證及／或低環境影響的產品方面亦取得了進展，包括茶、咖啡、肉類和植物肉選項。

在實現目標方面取得實質進展的基礎上，我們將繼續推動更廣泛的可持續採購目標。

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

挑戰

2025年是動盪的一年，地緣政治和貿易緊張局勢、衝突和氣候事件擾亂了市場。我們長期以來對多元化供應商關係的重視，一直幫助我們應對變局。我們不斷完善現有流程和集中採購系統，同時為全球團隊提供可持續採購的實用指導。透過實地驗證主要供應商的流程和文件，以進行源頭追溯和認證，從而加深與他們的合作，雖然耗費大量資源，但卻是值得的。

在轉向具有可持續發展屬性的產品時，無論是可持續來源的海鮮、低環境影響化學品或是可生物降解的垃圾袋，如何平衡其成本影響仍然是一個持續的挑戰。我們繼續透過整合採購需求、建立長期供應商關係和合同，以及利用大量採購來管理這個問題。

展望2026年及未來

2026年，我們的首要任務是確立邁向2030年目標的具體指標，並將可持續採購入門網站全面整合至我們的中央系統中。這將為全球採購團隊提供明確的方向，並將簡潔易懂的規範嵌入標準操作程序中。

在推動可持續採購策略的過程中，我們將持續優先選用對環境及／或社會影響較小且具備較低碳足跡的產品。在2030年或之前實現碳中和度假村，價值鏈脫碳至關重要，因此與供應商合作衡量和減少其溫室氣體排放將是一個重點。

道德及可持續的供應鏈

我們的承諾

靈活採購對應對不斷變化的風險和預期至關重要。新濠將清晰的策略與具備抗逆性和多元化的供應商網絡結合，以快速回應變化，同時建立包容、可持續的本地經濟。透過將ESG標準植入採購決策，我們可以降低風險和干擾，並提高可持續發展績效。透過提高同事、賓客和合作夥伴的意識，並開展針對性的活動，我們創造了對負責任採購產品的持久需求——使我們能夠實現今天的目標，並為未來的願景奠定基礎。

我們的目標

- 繼續達至100%床上用品及毛巾採購自OEKO-TEX®認證供應商⁴⁴
- 20%海鮮採購自可持續⁴⁵、本地及／或全球認可的認證計劃⁴⁶

- 我們將繼續採購50%以上綠色或黃色等級的化學品^{47, 48}
- 我們將繼續100%採購散養蛋^{49, 50}

2019年，我們為主要產品類別設定的可行、可衡量目標，在協調全球採購團隊和加強與當地市場供應商的合作方面發揮了重要作用。這是一個持續演進的過程，包括了解哪些產品可用、確定哪些方面需要進行能力建設，以及分配必要的支援和資源來擴大採購目標產品。

正如我們之前所披露，我們在澳門和馬尼拉的物業自2021年以來已達成棉花採購目標。而我們分別於2023年和2025年開始營運的塞浦路斯和斯里蘭卡物業，亦已達成棉花採購目標。我們將持續履行這項承諾。

自2020年以來，我們在化學品方面已超額完成目標，在2025年，我們80%的採購屬於綠色和黃色等級的低影響類別。我們將繼續致力整合採購，優先採購綠色環保類別，並減少其他類別的採購量。

雖然在海鮮目標方面取得進展更具挑戰性，但我們的努力已顯著提高了供應鏈的透明度和可追溯性。2025年，我們在全球採購的海鮮中，以重量計算有16%來自可持續源頭。我們將繼續專注於與供應商合作，透過經認證的來源維持採購流程的透明度。

自2022年和2024年起，所有在馬尼拉和澳門採購的全蛋均為散養蛋。2025年，我們所有物業購買的散養全蛋達80%。我們將繼續與當地供應商和社福機構合作，在斯里蘭卡尋找安全的供應來源，並與供應鏈團隊合作，以應對全球禽流感爆發期間的應急需求。

今年我們全面重新評估了我們的2030年目標和指標。展望未來，我們將繼續履行對棉花、海鮮、化學品和雞蛋等目標類別以及其他產品的採購承諾。隨著業務的擴張，這些目標對我們的發展仍然具有實質意義。

由於購買的貨物及服務(PG&S)佔溫室氣體排放清單相當大的一部分，我們將加強實現供應鏈的脫碳。根據2024年的開支數據，我們已識別出主要採購類別，而這些類別約佔用於貨物及服務的範圍3排放量的50%。我們將重點放在如何採購低碳替代品，並將為同事把相關指引納入我們中央採購系統的可持續採購指引入門網站。

管理方法

負責任的採購需要專注和長期投入，但過程並不總是輕而易舉。我們將可持續發展植入與供應商溝通的每個階段，包括招標、採購條款，乃至建立當地能力的相關培訓。反過來，我們亦期望供應商不僅要遵守規定，還要與我們攜手並進，促進整個行業的發展。

所有供應商均須遵守我們的《供應商準則》，該準則明確規定以下各項要求：

- 合乎道德及公平的商業實踐，包括對具誤導成分的廣告及不公平優勢零容忍
- 人權保障，包括結社自由、公平勞工實踐及對現代奴隸制，包括任何強制或有害形式的童工，採取零容忍政策，符合聯合國《世界人權宣言》
- 健康及安全標準

- 環境保護措施
- 反貪污及反賄賂實踐
- 商業行為中的資料私隱及保密

新濠的供應鏈合作流程包括供應商新加入期間需正式確認遵守我們的《供應商準則》、供應商篩選和持續關係管理。我們會透過環境、社會、管治和業務相關等方面篩選供應商，並根據風險等級分類，以系統化地識別重要供應商。已確定一些重要供應商會對ESG產生負面影響的高風險，或與新濠的業務具有重大關聯。篩選過程會考慮我們一級供應商的特定國家／地區及特定品類的風險，以確保徹底評估各項潛在漏洞。

2025年，我們加強篩查工作，首先在澳門和馬尼拉開始針對大批量供應商進行實地審計。這些經過驗證的實踐和ESG相關文件，包括認證和績效聲稱，提高我們採購的透明度、問責制和可審計程度。詳情請參閱第067頁「專題案例」和第075頁「海鮮」章節。

2025年，我們沒有收到任何經證實違反《供應商準則》的案例舉報。

44. 我們之前的目標是在2030年前，達成100%向OEKO-TEX®認證供應商採購床單和毛巾，且100%的純棉床單及毛巾均來自可持續源頭（定義為通過國際公認的負責任棉花源頭計劃認證的源頭）我們已在2021年於澳門和馬尼拉的物業中達成，之後隨著營運擴展，又再次實現這一目標。

45. 根據可持續海鮮採購指引，我們將「可持續海鮮」定義為來自經國際機構或其他標準認證的魚類或海鮮，或公認、科學建議列明的魚類或海鮮。詳情請參閱本節第075頁。

46. 我們之前的目標是在2025年或之前，採購達至20%來自可持續的本地及／或全球認可的認證計劃海鮮。此目標已更新，以反映我們對供應商盡職調查、海鮮可追溯性以及認證和相關聲稱真實性的重視。

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

48. 我們先前的目標是在2025年或之前，採購達至50%的綠色或黃色等級化學品，並已於2020年實現。

49. 我們之前的目標是在2025年或之前，採購100%散養蛋。有關該目標達成情況的詳細資訊，請參閱本報告第077頁。

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

道德及可持續的供應鏈 管理方法



我們的全球和本地採購團隊遵循既定程序，符合準則和可持續採購目標。全球團隊負責協調和核實具有可持續發展特性產品的評估、監控和採購。2025年，我們在詳細的採購指引基礎上，增補了「快速指南」，以強調優先採購類別的ESG標準。

我們亦正在建立一套流程，以標記具有可持續發展屬性的目標產品，以便團隊更輕鬆地選用優選方案，從而提高全球採購的效率、透明度和一致性。

《供應商準則》要求供應商建立機制，例如投訴或舉報程序，以便匿名舉報違反準則的行為（詳情請參閱《供應商準則》）。新濠的舉報系統由獨立的第三方營運，使供應商和其他持份者能夠透過第三方熱線或經新濠網站存取網上入門網站，以保密方式舉報已發生或疑似的違規行為。本報告第086及087頁的「舉報」章節提供有關該等機制的詳情。

新濠可持續採購工作小組每月召開會議，匯集旗下各物業以及供應鏈和可持續發展團隊的代表，以推進行中的各項舉措，確保集團內部協調一致，分享最佳實踐，並識別推進

採購目標所需的必要行動。隨著我們在2025年為全球供應鏈團隊任命可持續發展負責人，我們將持續在供應商審計、可持續發展聲稱的驗證，以及內部團隊和供應商達成共同目標方面，推出更多優化措施。

我們致力維護負責任採購方針的完整性，定期審視採購實務是否與ESG目標存在潛在衝突。此過程包括評估採購決策中的商業壓力或績效指標，是否可能在無意中阻礙我們履行環境與社會要求的能力。這些評估所獲得的洞察驅動了採購策略的持續優化，有助於確保ESG期望既切合實際又可達成。

我們深知推動可持續採購依靠各個層級的知情決策，因此我們為採購專業人員提供了有關ESG相關風險的培訓、指引及資源。這項支援確保同事了解自己在達成ESG目標中的角色，並明白其日常採購決策——從挑選供應商到合約授予——將如何直接影響我們的可持續績效。

可持續採購工作小組向執行可持續發展委員會提交季度報告，以加強供應鏈管治。委員會由我們的高級可持續發展顧問領導，並向董事會ESCSR委員會匯報，提供額外的監督和策略指導。



供應商參與及能力提升

我們的採購策略取決於與所有市場供應商建立牢固的合作關係。我們支持他們達成新濠ESG標準，並探索具有可持續發展屬性的新產品和服務。從跨國企業到本地中小企業和微型供應商，我們透過入駐引導、持續提高意識、培訓和能力建設舉措，協助其強化實力。這些合作關係有助優化採購、改良產品和包裝設計、降低環境影響，並共同開發新產品或擴大採購類別。

2025年，我們繼續支持本地經濟發展，在澳門，84%的採購來自本地公司，其中57%來自本地中小企業。在馬尼拉和塞浦路斯，分別有86%及91%的採購來自當地企業，支持了企業發展。2025年，澳門一家中小企業回收一部份我們從垃圾中分流出來的撲克牌。這些撲克牌被加工成紙漿，可以重新製成紙製品，例如紙盒的填充紙碎、杯架和紙巾。詳情請參閱第034頁的撲克牌回收。

舉辦業務配對活動、頒獎典禮和可持續採購意識提升活動，均是我們與中小企業持續溝通工作的一部分。我們定期舉辦「可持續發展與道德」研討會，旨在讓供應商了解負責任採購和防止現代奴隸制方面不斷演化的期望，同時推廣具有環境及／或社會屬性的新實踐、技術和產品。

中小企活動

2025年，我們舉辦了13場活動，包括能力建設工作坊，內容涵蓋可持續發展意識與創新、職安健最佳實踐以及資訊科技創新等主題。活動共吸引404名參加者，其中包括176家中小企業供應商（307名代表）及97名新濠同事，活動包括：

「中小企在餐中」

接待120位參加者，吸引68家參展商，其中包括29家中小企業供應商、40位廚師，以及來自新濠各業務單位的代表和其他賓客

餐飲工作坊

吸引36家中小企業供應商和101名參加者

道德及可持續的供應鏈 管理方法

在本報告年度內，我們舉辦了一場活動，邀請了兩位社福界專家代表，將業務配對與能力提升結合，為同事和中小企業合作夥伴提供支援：

- **GREEN Hospitality** 分享減少酒店業即棄用品消耗的經驗和趨勢，並展示替代品
- **零碳足食（亞洲）(Zero Foodprint Asia)** 深入探討可持續發展的食品系統，以及亞洲酒店業對再生農業日益增長的需求和重要性。

供應商展示會

我們在各個市場籌辦各項活動，以支持、推廣和與供應商互動，包括中小企業。

後勤區員工心臟地帶展銷路演是我們每年舉辦的重要交流活動，旨在讓澳門的供應商與我們的同事分享其在可持續和道德採購方面的創新成果。每年，我們亦會為供應商和廚師提供機會，讓他們了解食品行業的可持續發展和食品安全，並探索本地出產的餐飲和美食。

技術升級及流程改進

我們聚焦不斷升級技術和系統，使採購流程更加高效便捷，方便供應商和同事操作，亦方便我們的全球團隊識別和獲取更可持續的產品。

我們的BirchStreet系統是集中管理採購類別和開支、追蹤消耗品交付和使用情況的平台。發票提交和付款均由我們的網上採購到付款(P2P)系統實現自動化。2025年，我們明確說明可持續採購指引，並正在優化流程，為特定產品標記可持續發展特性。這些舉措使我們的團隊更容易擴大可持續採購的類別，並追蹤我們在採購可持續海鮮、整合低環境影響化學品等方面的工作。

採購指引

在《供應商準則》和標準操作程序的指導下，我們專注於能夠推動有意義、可擴展變革的優先採購類別。透過在每個市場進行研究、設定目標以及與供應商密切合作，我們從棉花、化學品、海鮮和散養蛋開始，不斷增加採用可持續產品。我們還擴大採購有機及／或公平貿易認證，或具有其他可持續發展屬性的咖啡、茶、牛奶、朱古力和蔬菜，以及低碳肉類和用於制服的再生布料。

棉花

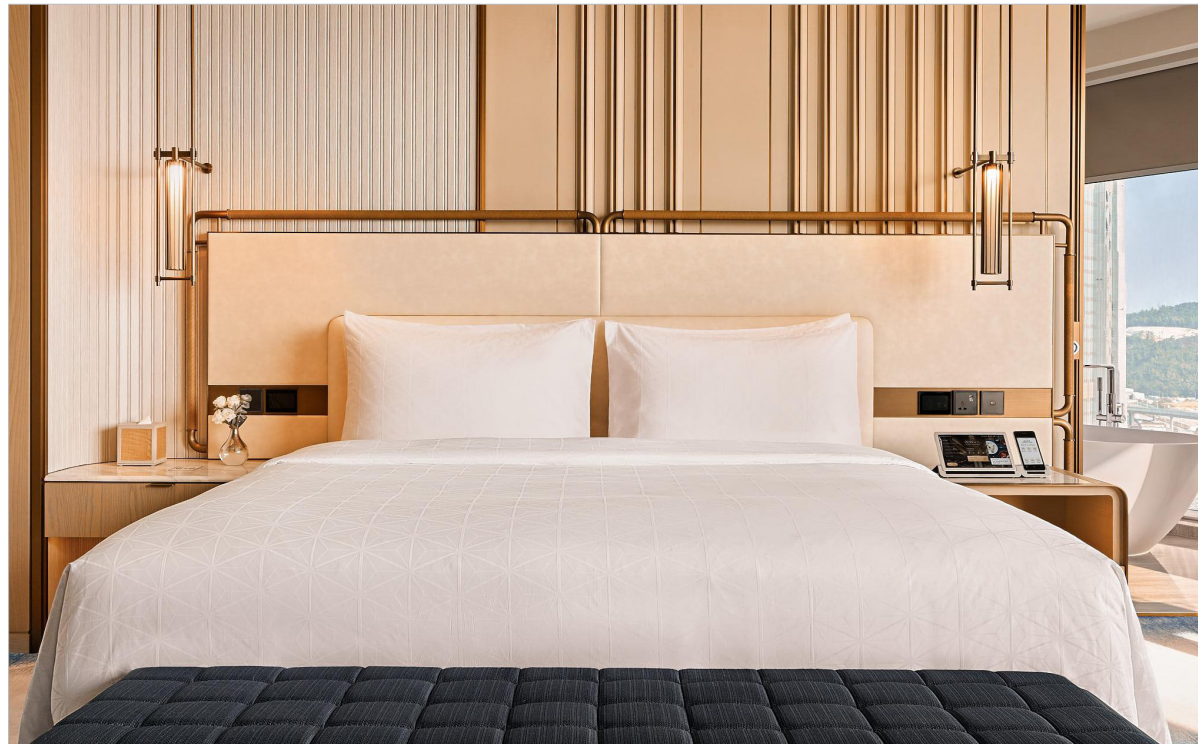
在棉花方面，我們的目標是從經認證的可持續源頭採購純棉亞麻布和毛巾的增補，並向獲得OEKO-TEX®認證的供應商採購床單和毛巾。我們在澳門和馬尼拉的物業已提前達成2025年目標，自2021年起所有床上用品及浴巾均採購自OEKO-TEX®認證的供應商，而塞浦路斯和斯里蘭卡則從營運之初就已達標。

我們繼續支持循環再用，採購用再生纖維製成的制服。2025年，我們採用消費後回收再用塑膠和消費前及消費後棉花的混合材質，以增補廚師制服，在澳門和馬尼拉分別增補了75%和99%的廚師制服。

化學品

我們始終全力專注整合綜合度假村的化學品使用，在滿足產品功能需求的同時，減少其對環境的影響。我們採用交通燈「評級系統」（綠色、黃色或紅色），根據化學品的持久性、生物蓄積性和對人類健康和生態系統的毒性程度進行分類。我們的系統、指引和相關標準操作程序中都包含對其採購和使用的嚴格控制。採購及營運團隊負責追蹤進度，並向執行可持續發展委員會提交季度報告。

今年，集團使用的化學品總量中有80%為綠色或黃色等級。雖然比前一年略有下降，但綠色化學品佔採購化學品總量65%，遠超我們原定2025年達成50%低影響類別化學品的



採購目標。在本地層面，澳門、馬尼拉和塞浦路斯物業使用的化學品中，分別有81%、85%和84%被評為綠色或黃色。我們正持續與不同業務部門測試新化學品，旨在進一步轉向使用低環境影響的化學品。

海鮮

自2019年以來，採購符合可持續海鮮採購指南的魚類和海鮮，一直是支持淡水和海洋生態系統，以及產業和社區所依賴的生物多樣性的核心。我們的工作重點在於與供應商溝通，不僅要求其提供符合國際認可計劃認證⁵¹的核實文件，而且還要與當地的小規模漁民合作，採用可持續發展的實踐。

2025年，如第067頁專題案例所述，我們加強評估方法，啟動一項全面的評估流程，包括對海鮮供應商進行實地審計。這些審計評估設施狀況、採購驗證實踐以及認證、原產地和其他聲稱的證明文件。審計工作亦創造了寶貴的機會，讓我們能夠與當地供應商交流，明確說明我們的可持續發展期望，並朝著完全可追溯性邁進。透過將審計結果與我們內部的海鮮可持續分類直接掛鉤，我們正在提高透明度和系統完整性。

我們透過全新的「快速指南」提供有關野生捕撈和水產養殖海鮮的實用且最新資訊，使可持續海鮮採購指引更清晰明確。這些指南反映了首選的當地選項，並遵照國際自然保護聯盟(IUCN)等國際組織的建議，按非法、未報告和不受管制的

捕撈風險⁵²標記源頭或物種。這些改進加上增強的可追溯性和可用性，正在幫助我們為菜單擴大可持續海鮮採購的數量和速度。

雖然我們所有綜合度假村的菜單都提供可持續海鮮選項，但每年世界海洋日的「環保海鮮節」是強調保護淡水和海洋資源重要性的年度契機。除了澳門、香港和新加坡的45家餐廳外，**新濠天地的風雅廚**、**新濠影滙的瀛菊**和**新濠鋒的奧羅拉**亦參加了此盛事，在餐廳的特色菜單上推出經認證、可持續採購的海鮮。

可持續海鮮的採購佔比由各物業進行追蹤，並由執行可持續發展委員會監察，其目標進度會每季度向董事會匯報。2025年，我們全球所有物業（包括斯里蘭卡新營運的物業）採購的海鮮中，以重量計算，16%來自可持續源頭。在物業層面，首要任務是建立一套機制，以便對與負責任的海鮮

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

52. 聯合國糧食及農業組織，非法、未報告及不受管制的捕撈



採購相關數據和認證進行可靠的核算。2025年，我們的工作重點在於加強對供應商資質的評估流程，以及對供應商來源和認證的盡職調查。如本節第067頁專題案例所述，這將顯著提高供應鏈的透明度和可追溯性。

其他採購類別

我們有責任和機會為賓客和同事提供健康、安全和美味的食物，同時支持當地的農戶、種植戶、漁民和食品生產商，並促進動物福利。我們採購優質咖啡、茶、牛奶、雞蛋、肉類、蔬菜、水果和香草，為我們的供應鏈帶來正面的影響。

我們與PCB-Le Café Filipina的合作使我們能夠採購咖啡豆，並在新濠天地（馬尼拉）現場烘焙。這些咖啡豆全部來自菲律賓本地種植的阿拉比卡、羅布斯塔、利比理亞和高產咖啡品種。為了支持咖啡循環經濟，我們的凱悅酒店和Nobu餐廳現已供應B Coffee，該咖啡師品牌的咖啡膠囊透過Plastic Flamingo在當地的回收網絡，被循環再造為杯墊和家具等實用品。

我們優先採購具有公平貿易和雨林聯盟等國際認證標籤的茶和咖啡。2025年，所有地區的開支中，超過21%的茶和超過36%的咖啡是以可持續的方式採購。所有物業均提供不含乳製品的飲品，包括燕麥奶、豆奶、杏仁奶、合桃奶及／或椰奶。此外，新濠天地（馬尼拉）從菲律賓和馬達加斯加的經認證可持續來源採購香草。澳門的法式糕點團隊從B Corporation採購經公平貿易組織和有機認證的朱古力。

我們有責任和機會為賓客和同事提供健康、安全和美味的食物，同時支持當地的農戶、種植戶、漁民和食品生產商，並促進動物福利。

自2020年起，新濠天地（馬尼拉）與當地農場合作採購新鮮、當地出產的農產品。其中兩家（ABA Pardes和Pedro Farm）採用節水的水耕方法，降低害蟲風險，支持更具抗逆性的種植方式。我們從這些農場採購的農產品包括豆類、漿果、白菜、椰菜、青瓜、食用花、茄子、羽衣甘藍、韭菜、生菜、蘑菇、豌豆、胡椒、秋葵和番茄以及各類新鮮香草。

我們還與當地種植商Techgreen維持循環經濟合作關係，向他們提供我們營運中剩餘的堆肥，用於種植香茅和彩椒，隨後再供應至我們的餐廳供食用。物業的屋頂花園持續為賓客提供各種新鮮食材，包括意大利羅勒、泰國九層塔、薄荷、迷迭香、百里香、蓮花和荷葉以及柑橘。

我們繼續與所有市場的當地農民和分銷商緊密合作，以確保有充足可靠的散養蛋供應，並在全球禽流感爆發期間能提供緊急供應。在亞洲，我們與Lever Foundation（一家致力於建立更人道和可持續的蛋白質供應鏈的社福機構）展開合作。在澳門和馬尼拉經營的所有餐飲場所供應散養蛋。2025年，我們所有地區97%的雞蛋是散養蛋。非散養蛋佔比極少數，主因是禽流感疫情影響了各個市場的供應，以及需為斯里蘭卡的新業務尋找充足的貨源。

將植物基「牛肉」和「豬肉」等低環境影響的蛋白質選項整合至菜單中的工作一直在持續推進。2025年，我們在澳門的餐廳開始供應來自經人道動物飼養方式認證的農場的牛肉和羊肉。於2023年在澳門的餐廳菜單中推出來自經可持續發展實踐認證的鴨肉以來⁵³，我們在馬尼拉和塞浦路斯的餐廳亦紛紛效仿；按開支計算，其目前佔我們綜合度假村鴨肉供應的15%。

人口販運及現代奴隸制

酒店業和所有擁有供應鏈的企業都有責任根除人口販運及現代奴隸制。正如我們的準則和《供應商準則》中所述，我們要求遵守對任何形式的強迫勞動和童工的零容忍方針。

制定強而有力的政策固然重要，但必須輔以持續不斷的宣傳教育和預防、偵測、補救方面的培訓。鑑於我們全球供應鏈的層級眾多，實施這些措施充滿挑戰。如要取得進展，與合作夥伴、地方當局、工作小組、行業領袖和社福機構合作至關重要。

自2021年成為湄公河俱樂部成員以來，我們的採購團隊接受了由專家領導的現代奴隸制培訓，而專家亦定期為我們的同事和供應商提供資訊講座，介紹酒店業和供應鏈中的現代奴隸制風險，以及減輕這些風險所需的預防措施。此外，透過Absorb Learning Academy，湄公河俱樂部協助我們為供應商打造關於人權和現代奴隸制的培訓課程。

自2023年起，所有供應鏈同事均須強制透過新濠培訓學院參加由湄公河俱樂部的網上課程。該課程包含四個章節，每個章節的結尾均設有測驗。

供應鏈單元概述供應商和承包商風險的危險訊號，解釋企業如何倡導政策和監管變革，並強調在整個價值鏈中提高透明度和可追溯性的必要性。2025年，我們在澳門、馬尼拉和塞浦路斯的供應鏈團隊成員中有94%接受了培訓，這項培訓將於2026年向斯里蘭卡的同事推出。

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

賦能業務

營運牌照既是特權，亦是責任



簡易瀏覽

道德與誠信	084
私隱與網絡安全	088

專題案例

加強董事會層面對可持續發展的監督

2025年8月，新濠在加強可持續發展管治方面邁出了果斷的一步。環境可持續性和企業社會責任委員會的首次會議不僅標誌著董事會的一項新職能，更象徵著可持續發展已深度融入新濠的決策體系。

環境可持續性和企業社會責任委員會由獨立非執行董事 Francesca Galante 女士擔任主席，成員均由獨立非執行董事組成。委員會的成立旨在協助新濠董事會（「董事會」）監督由管理層識別的環境可持續發展及企業社會責任風險、策略、表現及機遇。

根據其正式規章，委員會每年至少召開兩次會議，就ESG相關事宜以及相關政策、計劃和披露的完善程度向董事會提供建議。委員會的工作情況及其表現評估將直接向董事會匯報。

在環境可持續性和企業社會責任委員會的首次會議上，成員：

- (1) 審視了公司面臨的全球、行業及持份者挑戰與不斷演變的期望；
- (2) 借鑑同行基準和持份者見解，探討各行各業ESG管治的轉變趨勢；及
- (3) 參與了由新濠獨立可持續發展顧問主持的互動環節，思考前瞻性情景——從如何深化問責制，到如何在ESG、影響力衡量及報告中加入誠信文化。

委員會於12月舉行的第二次會議，重點審議了新濠的進展，並完善了委員會未來一年的議程。

「可持續發展長期以來一直是新濠董事會關注的議題。隨著環境可持續性和企業社會責任委員會的成立，我們創造了更深層次的探討空間——投入更多時間、嚴謹性和資源，擴大對新濠風險與機遇的研討，並引導公司實現共同目標。我們加倍的努力展現了主席兼行政總裁的堅定決心，同時亦充分證明了我們在充滿挑戰的時期仍堅持繼續推進可持續發展策略。」

FRANCESCA GALANTE 女士
獨立非執行董事及環境可持續性和企業社會責任委員會主席

策略及 管理方針

我們的RISE可持續發展策略建基於穩健的管治架構、政策及監控，是我們在各綜合度假村中秉持誠信領導、保護重要資產及預測風險的基石。從《商業行為和道德準則》到嚴格的資料保護標準，我們致力於負責任地管理業務營運，並在我們的價值鏈中建立信心。

主要目標

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

重大主題

道德與誠信	084
私隱與網絡安全	088

要點

延展我們的穩健管治實踐

高層確立的基調始終明確：良好管治是我們的底線。在今年的持份者參與活動中，我們的主席兼行政總裁、董事會及高級管理層的領導力被視為明顯的競爭優勢，反映了外界對新濠處理道德、監督及透明度的方式的深厚信任。值得注意

的是，道德與誠信、私隱與網絡安全以及道德及可持續的供應鏈已被識別為對財務表現具有日增潛在影響的重大議題。

2025年，我們透過正式成立董事會層面的環境可持續性和企業社會責任委員會，進一步履行承諾，將可持續發展更深地融入企業監督之中。

新濠於2025年成功將業務擴展至斯里蘭卡，標誌著我們策略性增長與多元化發展的重要里程碑。從一開始，我們便勤勉地確保各項公司政策及相關流程——包括企業風險管理框架、營運風險會議以及打擊洗黑錢和合規協議——無縫應用於所有司法管轄區，這印證了我們的信念：隨著業務不斷擴展，穩固的根基必須與我們同行。此外，相關的企業培訓計劃（如全球統一化的企業管治培訓及其他針對性風險培訓）已擴展至斯里蘭卡，供當地的新團隊成員參與，以發揚新濠的誠信與問責文化。

資料私隱及網絡安全

在數碼及資料相關風險日益增加的世界中，我們正在精簡並加強私隱合規框架。我們對所有新舉措進行私隱影響評估，以確保符合法律規定並滿足社群對私隱的期望。透過在所有業務中採用領先的終端偵測與應對系統，我們提升了偵測能力、增強了應對速度，並鞏固了抵禦不斷演變的網絡威脅的應變能力。

我們透過針對性且更頻繁的培訓與演習，確保各團隊時刻保持網絡安全警覺。這些努力有助我們不斷加強我們的系統，以增強對持份者資料的保護及我們在各市場業務的營運抗逆能力。

我們的政策及聲明

新濠的政策框架支援有效的風險管理。我們定期審視並更新以下政策及聲明，以確保其適切性。

環境政策

- 環境可持續發展政策

社會政策

- 多元、公平及共融政策
- 職安健政策

管治政策

- 董事會多元化政策
- 商業行為和道德準則
- 企業管治指引
- 道德商業規範計劃
- 供應商行為準則
- 防範內幕交易政策
- 關聯方交易通用政策
- 贊助及捐助政策
- 禮物政策
- 向政府官員贈送節日禮品的指引
- 預警政策（建築及設計承辦商盡職調查）
- 合約法律審核及審批政策
- 與受制裁名單或來自高風險國家的個人或實體進行商業往來的指引
- 企業打擊洗黑錢、恐怖分子資金籌集及大規模毀滅武器擴散資金籌集政策
- 資訊披露控制措施及程序
- 重大網絡安全事故披露指引
- 資訊安全政策
- 資訊科技可接受使用政策
- 承辦商及第三方資訊科技安全指引
- 公共網站及應用程式安全政策
- 私隱及個人資料保護政策
- 資料私隱指引
- 資料保護措施的指引
- 歐盟個人資料國際傳輸政策
- 歐盟個人資料國際傳輸指引
- 文件保留政策
- 個人資料保留指引
- 投訴處理及舉報程序

挑戰

進軍新市場既迎來挑戰亦帶來機遇，我們需在平衡當地法規要求、持份者期望，以及集團的企業管治、道德操守、保障資料私隱及系統完整方面取得平衡。人工智能所帶來的威脅的快速發展要求我們不斷進步並加強監控，以管理網絡風險。保持高度警覺及主動的風險管理——特別是對突發的「黑天鵝」事件——仍然是關鍵優先任務。我們提升同事的意識並定期測試他們識別釣魚攻擊及其他威脅的能力，對第三方資料處理者維持嚴格的網絡安全及資料私隱要求，並讓董事會及時了解新興風險。

展望2026年及未來

我們將透過投資先進的網絡防禦工具、融入道德商業實踐及開展定期應變演習，以提高應對能力，繼續加強管治水平。從供應商到高級領導層的所有層面持續進行能力建設，將有助鞏固資料私隱、網絡安全及誠信的高標準。這包括為環境可持續性和企業社會責任委員會提供專門培訓，以助其對創造長期價值至關重要的可持續發展議題作出更明智的監督與決策。

至2026年年底，我們亦計劃進一步深化對影響、風險及機遇的評估，務求更符合主要的披露框架。此項工作將由更深入的持份者參與（作為更新後的雙重重要性評估的一部分）所推動，以確保良好企業管治始終建基於最重要的優先事項。

企業管治架構

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

新濠董事會現由七名董事組成，包括兩名執行董事、一名非執行董事及四名獨立非執行董事。於2025年6月，王志浩先生獲委任為獨立非執行董事，接替已離世的高來福先生。

2025年，董事會共舉行了四次常規會議，出席率達100%。根據《企業管治指引》規定，我們期望每位董事均能出席董事會及相關委員會會議，以確保監管機制有效運作。

董事會成員包括：

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

確保董事會及其附屬委員會維持持續有效的組成及運作是提名及企業管治委員會的責任，並須與董事會主席兼行政總裁共同商議執行。《企業管治指引》對董事提名及確保董事會的獨立性有明確指引。

我們相信兼顧董事會的技能及經驗以及其獨立性和多元性至為重要。首要任務為提高董事會及其附屬委員會的女性代表比例，並致力促進其廣泛多元性。提名及企業管治委員會每年均檢討董事的集體經驗、專業知識、多元性及董事會績效，以確定董事會的組成足以有效履行其角色和職責。

該委員會亦定期評估繼任計劃，以確保董事會及高管團隊能在符合公司及其股東的最佳利益的情況下領導公司業務。除具備多元背景、專長和專業能力外，他們更對公司業務擁有豐富經驗，以及對酒店、休閒和博彩行業有深厚的知識。

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

作為我們致力推動可持續發展策略的一環，我們的五名高級行政人員（即我們的主席兼行政總裁、總裁及董事會成員、首席事務長、財務總監及首席法務總監），其年度花紅的百分之十將取決於在相關績效年度內是否達成以下四項指標中的至少三項：(1) 在全球認可的ESG評級中，得分於其行業中排名第75 個百分位或以上；(2) 在實現我們的負責任博彩目標方面取得進展，所有新物業在開業三年內需取得第三方負責任博彩認證；(3) 同事的社區參與度按年錄得增長；及(4) 在實現我們的範圍1 及範圍2 溫室氣體排放密度目標方面取得進展。

主席兼行政總裁

董事會

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

董事會委員會

董事會的四個委員會負責監督主要管治事務，成員均由獨立非執行董事組成。

薪酬委員會

薪酬委員會執行與董事及管理層薪酬相關的董事會責任。該委員會與管理層緊密合作，以制定、評估及批准管理層薪酬計劃、行政人員的政策及計劃，以及董事的薪酬。如有任何變動建議，須呈交董事會批准後方可生效。

審核與風險委員會

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

提名及企業管治委員會

提名及企業管治委員會的職責包括監督董事提名以支持公司的《董事會多元化政策》，以及按需要檢討和修訂已獲董事會批准的企業管治政策。

環境可持續性和

企業社會責任委員會

環境可持續性和企業社會責任委員會定期向董事會匯報其對由管理層所識別的新濠環境可持續發展及企業社會責任風險、策略、表現及機遇的監督情況，以及相關政策、計劃和披露的適用性。

指導委員會

保護持份者利益是新濠的指導委員會的主要職責。委員會的策略性職能包括透過內部管治體系

了解持份者的關注事宜，以及制定目標、推行政策、確定措施的優先次序及確保資源充足。

我們的三個指導委員會向董事會提交季度報告和最新進展。

企業社會責任指導委員會

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

執行可持續發展委員會

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

負責任博彩指導委員會

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

物業及企業職能

旗下各物業的項目總裁及所有企業職能部門負責在新濠各個綜合度假村內實施和監督集團

可持續發展策略，以確保公司的整體目標與當地需求一致。

同事協助者網絡

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

道德與誠信

我們的承諾

在我們的行業中，聲譽高於一切。道德與誠信不僅僅是規則——它們是我們制定每項決策的透視鏡。在世界上部分監管最嚴格的司法管轄區營運，我們深知增長、創新和領導的能力取決於在每天贏得信任，並維持信任。

正因如此，我們將道德視為核心優勢——從我們如何協助新同事入職及教育同事，到我們如何在供應鏈中合作。我們亦在每個層面加強透明度與問責制。我們為此進行培訓、嚴格稽核並視此為基本要求——因為做正確的事能保護我們的同事、夥伴關係及我們服務的社區。

我們的目標

- 確保特定組別的所有相關同事均接受道德操守培訓
- 在價值鏈中確保沒有違反道德的重大事件⁵⁴
- 對價值鏈中所有違反道德的重大事件進行補救

管理方法

商業行為和道德準則

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

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

我們將高標準的《準則》全面貫徹於多元工作環境中，確保涉及人權與勞工權益的監管規定符合聯合國《世界人權宣言》。我們對任何違反《準則》的行為採取零容忍政策，並將《準則》要求納入同事績效評估及薪酬決定的考量範圍。

《準則》、新濠《道德商業規範計劃》以及《贊助及捐助政策》對政治捐獻與慈善捐助加以規範，明確禁止利用此類渠道進行任何形式的賄賂或貪污。

新濠不會向政治競選、政治組織、遊說者或遊說團體，或以影響政治競選或公共政策立法為目的的商會捐款或分配任何資金。對商會等免稅團體的捐款資訊列載於第065頁的「[啟迪我們的社區](#)」章節。

我們對慈善捐助進行嚴格盡職調查，確保其具實質效益且符合我們的道德標準及企業操守。我們制定支持《準則》承諾的政策，以及支持《準則》承諾落實的計劃及措施，包括為董事會、供應商及全體同事提供培訓，以及設立舉報渠道等。

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

特定組別的同事須在入職後30日內完成有關《準則》的入職培訓，其中包含企業管治入職必修課程單元，並需確認收到企業管治政策。報告期內，我們更新了該單元的內容，加入了更全面的資訊，包括有關《道德商業規範計劃》的全新章節，以概述新濠對反賄賂和反腐敗的立場。2025年，在所有司法管轄區內，100%的新同事完成了有關《準則》的入職培訓。我們會視乎需要發佈管治政策的更新內容，相關同事除須每年確認遵從《準則》，同時須完成網上反賄賂及反貪污複修培訓。

在所有業務所在司法管轄區，新濠均擁有一套旨在遵守當地的打擊洗黑錢及恐怖分子資金籌集法律的流程與程序，包括不同的記錄保存要求。當法例作出修訂或有新增規定時，我們會因應需要與當地監管機構合作，確保我們的執行措施符合法律規定。

我們的打擊洗黑錢政策要求根據法規向相關監管機構提交「大額交易報告」及「可疑交易報告」。我們透過可靠且獨立的來源文件核實客戶身份，並根據制裁名單、政治敏感人物觀察名單以及追蹤恐怖分子、毒販和特別指定國民的資料庫篩選客戶，包括在多個客戶互動點篩選其是否具備政治敏感人物身份。若識別出政治敏感人物身份或其他高風險指標，我們會進行進一步盡職調查，包括記錄財富來源、監測交易，並在某些情況下限制交易。高級管理層負責審核及批准政治敏感人物及其他高風險客戶，以作為打擊洗黑錢監控的一部分。

2025年11月，我們邁出了重要一步，將企業管治培訓統一化並延伸至全球所有業務所在司法管轄區，作為當地同事入職培訓的一部分。此舉確保了各地的培訓均一致涵蓋關鍵主題，包括我們的《商業行為和道德準則》、《防範內幕交易政策》、《資訊科技可接受使用政策》及《私隱及個人資料保護政策》。透過取代以往的本地化培訓，我們在全集團為管治教育建立了一個連貫一致的框架——確保每位同事不論身處何地，都能接受同等高質素的管治教育。

我們於每季度就賄賂及貪污相關風險進行評估，以作為本集團策略性風險評估的一部分。評估由首席風險總監領導，並將報告提交予審核與風險委員會。2025年，並無接獲有關賄賂、貪污、反競爭行為、壟斷行為、內幕交易或違反打擊洗黑錢要求的重大事故。

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

供應商行為準則

所有供應商應簽署並接受《供應商準則》，承諾嚴守道德規範及負責任的商業實踐。我們會審視列載於新濠《準則》及《供應商準則》的反貪污及反賄賂條款是否有必要納入與供應商和承辦商的合同中。供應商須參與道德規範相關的專門培訓，尤其是在供應商新加入期間。

2025年，根據《供應商準則》，我們加強了ESG風險評估及盡職調查流程，針對ESG準則（如碳排放密度、現代奴隸制和生物多樣性）對供應商進行初步篩選。

有關我們如何處理供應鏈中的道德商業實踐、ESG盡職調查及能力建設的詳情，請參閱本報告第070頁的「道德及可持續的供應鏈」章節。

道德商業規範計劃

《道德商業規範計劃》是一項適用於所有同事的政策，包含反賄賂及反貪污合規條款。該政策旨在應對特定行業的風險，如洗錢、賄賂、欺詐及其他形式的貪污，並就當地相關法律、反貪污法規及公司政策提供詳細指引。

該計劃強調及時舉報任何可疑或已證實賄賂或貪污事件的重要性，以保護同事和企業。透過嚴格的監督與持續的培訓（從入職到後續的職業發展），我們將道德操守深植於公司各個層面。為了進一步加強管治標準，我們在2025年擴展了企業管治培訓，將《道德商業規範計劃》納入培訓範圍。

做正確的事(Do-The-Right-Thing)培訓

所有管理層及特定的非管理層同事（根據其職務性質）必須完成年度「做正確的事」培訓，內容涵蓋反貪污及反賄賂措施。該計劃每年更新，涵蓋相關法律、預警、專題案例及公司對潛在貪污情景的指引，旨在加強我們對道德商業行為及透明度的承諾。董事會成員透過委員會會議獲取監管及行業的最新動態。2025年，我們更新了年度「做正確的事」重溫培訓課程，以反映《贊助及捐助政策》的最新修訂，並加強了評估環節，以更有效地衡量同事的理解程度。

道德商業顧問及聯絡人員

為加強執行《準則》及強化道德商業規範文化，新濠在集團內任命了一名道德商業顧問及多名道德商業聯絡人員，以提供具體實地協助。他們協助同事詮釋《準則》及應用於現實情況中，並於每季度或按需要將關注事項上報予道德商業顧問。

審核與風險委員會定期收到道德商業顧問匯報有關潛在合規風險的最新情況。委員會提供的回饋意見會於定期會議中與道德商業聯絡人員進行商討，並作為跟進行動的指引。

舉報

遵守《準則》和適用的法律是我們的底線。我們鼓勵同事及其他持份者透過安全且保密的渠道舉報疑似違反《準則》的行為、道德問題或預警事宜。我們的投訴處理及舉報程序設定了多種舉報途徑，包括透過由獨立第三方營運的專用免費電話及電郵進行匿名舉報。這些程序亦制定了向相關部門上報及調查的清晰流程，並明確禁止對任何提出疑慮的人士進行報復。舉報渠道的詳情已上載於公司內聯網及展示於旗下各物業內。《準則》對所有同事一視同仁，不會因其在公司的職位而有區別對待。本公司政策規定，任何違反《準則》的同事將面臨相應的紀律處分，包括有可能終止僱傭關係。詳情請參閱《準則》。

所有舉報報告和相關記錄均為機密資訊，查閱權限僅限於「指定舉報審查員」，即首席事務長、首席法務總監、內部審計和內部監控合規副總裁、集團企業總法律顧問、首席風險總監以及人力資源和企業協調總監。在相關情況下，案件資訊亦會提供予首席風險總監，以進行風險管理審查並向審計和風險委員會報告。指定舉報審查員的代表於每季度向提名及企業管治委員會報告相關案件。

所有投訴均由與事件無直接關係的公司指定舉報審查員進行評估和調查。除非首席法務總監對高度敏感的案件另有指示，否則調查部門將被指派對投訴進行調查，並將其調查結果及建議（包括紀律處分或糾正措施）向首席事務長和指定舉報

審查員報告。如法律要求，首席事務長會諮詢首席法務總監，並立即將事件上報予審計和風險委員會、提名及企業管治委員會及/或相關政府部門。

我們亦鼓勵供應商及社區持份者以保密形式舉報潛在關注事宜、懷疑不當行為，或違反《準則》的行為。相關人士可於新濠官方網頁上由第三方獨立營運的平台，選擇以免費舉報熱線或網上舉報系統提交報告。

2025年，我們透過第三方系統(NAVEX)的熱線和電子郵件收到了約75宗舉報，其中包括對公司資產挪用的指控、對主管、工作條件、工作時間安排和福利的投訴或不滿，以及不遵守標準操作程序的指控——當中並無涉及侵犯人權個案。據公司所知，在這75宗舉報中，並沒有由當地持份者和社區提出的投訴。此外，2025年亦無任何因違反《準則》而對公司產生重大影響的個案報告。

我們已針對舉報個案作出相關紀律處分，並更新政策以加強對標準操作程序的傳達、監察和合規。指定高級管理層負責監督舉報機制，而首席風險總監於每季度向審核與風險委員會匯報重大個案及調查結果。報告內容包括由舉報平台直接收到的不當行為案件的摘要，以及有關舉報程序、系統完整性及審查流程問題的應對。

道德行銷與廣告

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

此外，我們堅持維護公平競爭，確保我們的行銷及客戶溝通並不會誤導或詆毀競爭對手的產品或服務。透過秉持這些原則，我們進一步強化對道德商業行為的承諾，並與持份者建立信任。

2025年實施的關鍵措施

董事會轄下的環境可持續性和企業社會責任委員會

- 成立環境可持續性和企業社會責任委員會；詳情請參閱第079頁的專題案例

企業管治、反賄賂、網絡安全及資料私隱培訓

- 更新企業管治培訓，將有關《道德商業規範計劃》以及新濠在反賄賂及反貪污的政策立場的更全面內容納入培訓中
- 更新「做正確的事」網上培訓課程，以納入《贊助及捐助政策》的最新修訂及採用全新修訂的課後評估
- 與第三方網絡安全專家進行技術桌面演習，測試網絡安全事故應對能力、行動指南及標準操作程序
- 加強網絡安全意識提升工作，為所有相關同事提供更頻繁的安全意識培訓，並為高風險同事提供針對性培訓
- 開始規劃企業級的資料私隱意識培訓課程，預計於2026年推出

合規與網絡安全報告

- 向審核與風險委員會提交季度合規報告，內容重點關注重大的僱員不當行為個案、打擊洗黑錢可疑交易報告、已進行的監管審核、合規培訓統計數據，以及已批准的贊助及捐助⁵⁵
- 向審核與風險委員會提交季度網絡安全報告，內容重點關注行業趨勢、全球事故、風險管理策略、同事意識宣傳活動及網絡釣魚演習的成果，以及安全評估

55. 當確定出現重大事故時，會提供資料私隱合規審查報告。

私隱與 網絡安全

我們的承諾

在一個建立於賓客體驗及卓越營運之上的行業中，每一項個人及企業資料都舉足輕重。私隱與網絡安全已融入我們的業務營運之中——從預測人工智能帶來的威脅，到確保只有合適人員能存取正確的資訊。我們不會坐等影響事故發生才採取行動。我們持續測試、培訓並調整防禦系統，以保護我們的同事、系統及持份者。我們不僅在守護基礎設施，更在守護彼此的關係。

我們的目標

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

管理方法

要保障資料私隱與減低網絡安全風險，首要是制定清晰且符合各個業務所在市場上不斷轉變的法律規定的政策、指引及程序。旗下各物業在其項目總裁及資訊安全與風險團隊的領導下均備有一套本地危機管理計劃，以應對特定地點的威脅，並概述何時及如何聯絡有關當局及對外通報。在企業層面，公司有統一應變計劃，處理可能影響整個集團的事故，如網絡攻擊。一旦出現這些情況，企業危機管理團隊將統籌應變工作，確保所有業務均按照標準操作程序而執行。

為緊貼迅速演變的網絡威脅，網絡安全技術事故應對團隊及披露委員會轄下的網絡安全披露附屬委員會聯同企業風險團隊，共同監察對監管規定及內部政策的合規情況。穩健的事故應對與匯報框架、持續的意識提升活動，以及為同事、高級管理層、董事會、供應商及其他外部合作夥伴提供的針對性培訓，均為上述工作提供強大後盾。

我們定期更新系統，監測威脅局勢，並就新興網絡戰術（從新釣魚技術到深偽詐騙）對同事進行測試，以識別並填補漏洞。我們透過即場危機演習評估同事及系統對模擬攻擊的應對成效以及第三方核證，進一步評估我們的準備程度，並有助我們完善應對流程。

我們定期更新系統，監測威脅局勢，並就新興網絡戰術（從新釣魚技術到深偽詐騙）對同事進行測試，以識別並填補漏洞。

同事若發現任何資訊安全事故、漏洞或可疑活動，應透過新濠的官方支援工單系統作出匯報，或直接聯絡資訊科技部服務中心。接獲報告後，指定的資訊科技及資訊安全人員將對事件進行審查與分析。隨後的上報機制將按照新濠的《安全事故管理程序》所載的程序進行。此舉可確保所有相關的內部持份者及網絡安全營運中心能在必要時參與處理事故（視乎事故的性質及嚴重程度）。網絡安全營運中心亦負責監察及管理與可疑活動相關的報告，確保有關事件已妥善調查及處理。

2025年，我們未有接獲任何經證實的資料洩露事故。如下文所述，我們的監控框架持續守護資訊安全並維繫持份者的信任。

網絡安全和資料私隱措施

我們根據下列政策、指引和程序，於營運中實施相關舉措，以遵守各業務所在司法管轄區中與保護資料及隱私相關的法例：

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

新濠的私隱政策適用於旗下所有業務。我們的《供應商準則》要求第三方遵守嚴格的資料私隱及保密標準。有關我們處理實踐的最新資訊，可在我們的公眾網站上查閱。

我們已將資料私隱整合至我們的風險管理框架內。集團資料保護協調主管以及特定司法管轄區的資料保護人員負責監督資料私隱事宜。首席資訊安全總監負責監督網絡安全狀況並向首席法務總監匯報工作。他們與法律部共同審核可疑或已證實的違規事件及問題，並根據當地資料私隱法律向有關當局及受影響方發出必要的通知。

在聘用資訊科技供應商、服務供應商或簽署任何涉及個人資料收集與處理的合同前，我們的法律部、資訊安全部、風險與合規部以及資料保護人員會進行風險評估，以確保符合內部政策及適用法律。

我們亦對資料私隱相關流程進行內部審計，以識別糾正及預防措施，協助持續改進監控並維繫持份者的信任。

在2024年及2025年，我們與一家頂尖的第三方網絡安全顧問公司合作，透過實境網絡攻擊模擬演練，測試我們的危機管理計劃。我們的企業風險及資訊安全團隊於旗下各物業進行演習，以評估各崗位的明確分工、在壓力下執行標準操作程序的能力，以及營運韌性。

演練場景包括以人手辦理客房入住及退房手續、在缺乏線上系統的情況下處理付款，以及應對企業危機團隊不斷更新的指示。演習亦測試了通報機制，確保能向內部及外部持份者（包括監管機構）適時通報最新情況。

有關演練提升了物業間的協調能力，讓同事得以分享最佳實踐，並制定可擴展的應對策略。演習所得的經驗有助我們進一步優化危機管理計劃、培訓課程及持續的防範準備工作。

儘管網絡風險依然是全球首要關注的議題，但這些模擬演練進一步強化了我們團隊的應變準備與適應力，並彰顯了我們在事故發生時作出有效應對的堅定承諾。

私隱與網絡安全
管理方法

在報告年度內，相關團隊持續推進以下重要工作：

全球資料私隱監督

集團資料保護協調主管連同特定司法管轄區的資料保護人員確保符合整體集團資料私隱政策。2025年，我們在所有業務中採用了終端偵測與應對系統，增強了偵測威脅、應對速度及網絡應變能力。

維持ISO 27001認證

我們在澳門的資訊安全管理體系自2009年起已取得ISO 27001認證，並根據最新要求進行必要升級。所有資訊科技服務供應商均需要取得同等認證，我們的其他物業亦繼續實施符合該標準的系統。

網絡安全及資料私隱
政策審查

我們定期審查網絡安全及資料私隱政策、程序及培訓，確保能隨時應對各司法管轄區不斷轉變的法律要求。這包括但不限於香港的《個人資料（私隱）條例》、澳門的《個人資料保護法》、新加坡的《個人資料保護法》、菲律賓的《資料私隱法》、斯里蘭卡的2022年第九號《個人資料保護法》⁵⁶及歐盟的《一般資料保護條例》。

風險評估及獨立審計

我們繼續進行內部及外部第三方審計與風險評估，以識別改進空間，並確保網絡安全及資訊安全監控切實有效。

網絡安全技術事故應對團隊

2025年，我們透過擴大跨職能的資訊安全與資訊科技團隊，加強了技術應對能力。我們聘請了多名新同事以加強重大事故的應對與協調，包括在網絡安全營運中心增聘了高級網絡安全專家，以提升偵測能力。

監測重大網絡事故

我們審視了影響其他組織的重大網絡事故，在物業風險管理論壇中分享相關經驗與心得，並根據需要更新了我們的網絡防範程序及危機管理計劃。

外部網絡安全合作夥伴

我們聘請了專業公司提供技術、法律、鑑證、公共關係及網絡事故應對支援，確保在發生網絡攻擊時能迅速應對。這些合作關係有助於整合最佳實踐及新興技術，鞏固我們的網絡應變能力，支援資訊安全系統的持續改進。

培訓和能力提升

在發展迅速的數碼世界中，防範意識是我們的第一道防線。我們提供針對性且實用的培訓，協助同事及合作夥伴在不斷演變的威脅環境中保持優勢。所有相關同事均完成有關識別釣魚攻擊、管理惡意軟件風險及保護敏感資料的年度培訓，內容包括：

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

2025年，我們已開始籌劃一項集團整體的培訓計劃，以加深同事對管治、道德操守、網絡安全及資料私隱的理解。

我們期望供應商具備同樣的警覺性。隨著我們繼續推動供應鏈數碼化，我們致力與合作夥伴共同提升能力並執行嚴格的安全標準，包括符合ISO 27001標準規定及落實事件通報機制。

人工智能管治

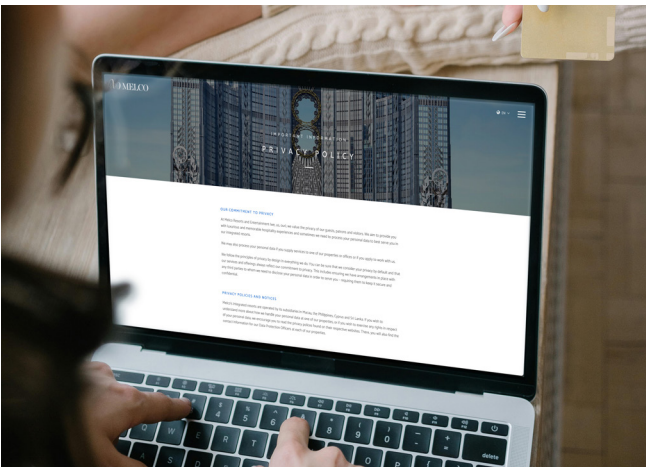
在新濠廣泛的風險與管治框架中，人工智能已成為日益重要的考量因素。隨著人工智能工具日漸融入我們的營運中，新濠正不斷加強管治常規，以負責任且符合道德地使用人工智能，同時平衡監管義務與業務需求。

新濠透過審慎界定內部人工智能的應用情況，釐定人工智能管治方面的方針，這使得監督與控制機制得以逐步完善，並與營運需求、監管期望及持份者利益保持一致。

管治方針與當前重點

新濠已開始為所選定的企業人工智能項目制定正式的管治常規。其中一項重點項目是計劃推出已獲批使用的企業生成式人工智能工具——Microsoft Copilot。為配合此項目，新濠已草擬《生成式人工智能可接受使用指引》，該指引目前正由新成立的人工智能管治指導委員會進行審閱。一經批准，該指引將制定對人工智能的適當使用、數據處理及負責任採用的期望。

人工智能管治指導委員會為一個跨職能的管治平台，匯聚了來自資訊科技、資訊安全、法律、風險、財務、人力資源、博彩、調查及其他相關職能部門的高級持份者。該委員會對人工智能相關風險提供協調一致的監督，並確保從私隱、網絡安全及法律合規等多角度對這些風險進行評估。



新濠亦注意到特定職能領域正在引入其他具備人工智能功能的工具，這些工具將透過類似的管治方式進行逐步評估。

私隱與網絡安全考量

在開發及採用人工智能工具時，新濠深明在整個人工智能生命周期（從設計、採購或開發，到採用及操作）中保障個人資料與敏感資訊的重要性。

我們正針對關鍵的人工智能項目進行私隱影響評估及網絡安全風險評估，以協助在廣泛採用前識別並應對潛在風險。

新濠整體科技基礎設施所採用的安全控制措施（包括但不限於存取控制、滲透測試、加密、安全編碼常規、安全監控及事故應變機制）亦延伸至覆蓋人工智能系統，以確保這些工具免受網絡攻擊及未經授權的存取。

人為監督與公平性

新濠深明確保負責任地使用人工智能並輔以適當人為參與的重要性。新濠擬定的《生成式人工智能可接受使用指引》規定嚴禁使用人工智能工具作出對賓客、同事或其他持份者有直接影響的決策，且所有由人工智能生成的輸出結果均必須經過人為審閱。這些防護措施旨在協助緩解與人工智能的準確性、偏見及誤用相關的風險。

隨著新濠不斷深化對人工智能的應用，本集團將繼續完善管治常規，以維持適當的監督，並確保符合道德標準、監管期望及持份者的信任。

56. 雖然該法案的刊憲程序有所延遲，但新濠在斯里蘭卡的業務已納入並遵循我們的全球保護資料政策框架。

關於新濠

關於本報告

簡介

新濠的第八份年度可持續發展報告呈列其截至2025年12月31日止年度的可持續發展表現概要。本報告及先前的可持續發展報告可於網上查閱。

報告範圍及邊界

本報告範圍涵蓋本公司財務報表載列的所有業務單位，包括旗下在澳門、馬尼拉及塞浦路斯的物業，以及在斯里蘭卡的營運⁵⁷。本報告呈列了整個集團的可持續發展策略的詳細資訊、數據及表現，並在可行的情況下，提供有關我們進行中計劃的最新資訊（詳情參閱「前瞻性聲明」一節）。除另有說明外，財務資料均以美元顯示。

報告框架

新濠博亞娛樂有限公司根據全球報告倡議組織(GRI)準則作出報告，報告期為2025年1月1日至12月31日。我們繼續根據GRI準則進行披露，並進一步符合國際可持續發展準則理事會(ISSB)發佈的國際財務報告可持續披露準則(IFRS)，即《國際財務報告準則S1號——可持續相關財務信息披露一般要求》(IFRS S1)及《國際財務報告準則S2號——氣候相關披露》(IFRS S2)⁵⁸，該等準則要求考慮可持續會計準則委員會(SASB)準則。

在本報告年度，我們於香港聯合交易所有限公司（香港聯交所）上市的母公司新濠國際發展有限公司須根據《ESG報告守則》之D部分，按「不遵守就解釋」為原則進行披露。除少數段落外，《ESG報告守則》之D部分與IFRS S2和《香港財務報告準則S2號——氣候相關披露》(HKFRS S2)的內容大致相同。因此，新濠正將針對氣候相關財務披露工作小組(TCFD)建議的已披露的回應，整合至我們針對IFRS S2的披露中。詳情請參閱本報告「評估重要性」一節。

本報告參考了業內研究、同業基準、內部數據收集系統及持份者參與活動的成果，以識別對我們業務至關重要的重大環境、社會及管治(ESG)主題。這些資料有助我們進一步發展我們的RISE可持續發展策略。該策略與聯合國(UN)的可持續發展目標(SDG)保持一致，因為我們深明全球合作應對ESG挑戰與機遇的必要性。

聯合國可持續發展目標



新濠博亞娛樂有限公司（「新濠」或「公司」）為一家於亞洲及歐洲經營綜合度假村設施的發展商及資產擁有者。新濠於納斯達克上市，股票代碼為「MLCO」。新濠得到其單一最大股東新濠國際發展有限公司（「新濠國際」）全力支持。新濠國際於香港聯合交易所有限公司主板上市，主要股東為何猷龍先生，他本人亦為新濠之主席、執行董事兼行政總裁。

新濠目前經營分別位於澳門路氹城和氹仔的綜合度假村新濠天地及澳門新濠鋒。其業務亦包括澳門唯一一家非娛樂場電子博彩機業務摩卡娛樂場。此外，新濠亦經營新濠影滙，該項目位於澳門路氹城，是一個以電影為主題的綜合度假村。

菲律賓方面，新濠於馬尼拉娛樂城經營及管理綜合度假村新濠天地（馬尼拉）。歐洲方面，新濠在塞浦路斯共和國利馬索爾經營綜合度假村City of Dreams Mediterranean，以及在塞浦路斯其他城市經營持牌衛星娛樂場（「塞浦路斯娛樂城」）。南亞方面，新濠在斯里蘭卡可倫坡的綜合度假村City of Dreams Sri Lanka，經營娛樂場並管理頤居（Nüwa）酒店。

有關我們業務營運的詳情，請參閱此處連結的年報（美國表格20-F）。

驗證

自2019報告年度以來⁵⁹，新濠的範圍1及範圍2溫室氣體排放數據經由第三方保證單位驗證；自2022年以來，範圍3溫室氣體排放數據（包括能源、水資源及廢棄物數據）亦經由第三方保證單位驗證。自本報告年度起，驗證範圍亦涵蓋所有其他環境數據。驗證報告及流程細節可在我們的網站查閱。

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

前瞻性聲明

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

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

57. 我們自2025年第三季起在City of Dreams Sri Lanka經營娛樂場並管理Nüwa Sri Lanka酒店。除該娛樂場、Nüwa Sri Lanka酒店以及該娛樂場和酒店內的餐廳和酒吧外，我們並無管理或經營City of Dreams Sri Lanka內的其他項目。

58. IFRS S2準則涵蓋了TCFD的建議。

59. 我們就2018年溫室氣體排放數據進行了第三方審閱。2019年、2020年及2021年的數據根據ISO 14064-1:2006溫室氣體標準而得到有限保證。2022年及2023年的數據亦根據ISO 14064-3:2019溫室氣體標準而得到合理保證。

理解最重要的事 及其如何啟發 我們的決策

我們積極攜手 ……	董事會成員	賓客	政府			投資者	同事	供應商	非政府組織 ⁶¹
…… 透過以下方法 ……	- 調查 - 一對一訪談 - 董事會會議	- 調查 - 一對一訪談 - 各種網上平台 - 社交媒體 - 神秘顧客 - 焦點小組	- 調查 - 一對一訪談 - 業界論壇			- 調查 - 一對一訪談 - 簡報及會面 - 股東周年大會 - 物業參觀 - 投資者簡報 - 路演 - 會議	- 員工調查及虛擬面談 - 工作坊及培訓 - 各種網上平台 - 熱線 - 活動：員工大會、家庭日、義工活動及康體活動	- 調查及培訓 - 一對一訪談 - 供應商活動及論壇 - 會面 - 根據我們的《供應商行為準則》進行評估	- 調查 - 一對一訪談 - 業界會議與社區合作項目 - 同事義工活動
…… 以識別其最相關的可持續發展議題 ……	- 道德和誠信 - 私隱與網絡安全 - 工作條件（勞工常規）及福利 - 與氣候相關的實體風險 - 與氣候相關的轉型風險 - 能源管理 - 水資源管理 - 物料運用及廢棄物管理 - 自然和生物多樣性 - 社區投資及參與 - 人權（包括多元、平等、共融） - 安全與健康 - 道德及可持續的供應鏈	- 負責任博彩 - 食品安全 - 安全與健康 - 私隱與網絡安全 - 社區投資及參與 - 文化及傳承 - 工作條件（勞工常規）及福利 - 人權（包括多元、平等、共融）	- 道德和誠信 - 社區投資及參與 - 文化及傳承 - 工作條件（勞工常規）及福利 - 人權（包括多元、平等、共融） - 與氣候相關的轉型風險 - 能源管理 - 物料運用及廢棄物管理 - 水資源管理 - 與氣候相關的實體風險 - 自然和生物多樣性 - 中小企業管理			- 道德和誠信 - 私隱與網絡安全 - 道德及可持續的供應鏈 - 工作條件（勞工常規）及福利 - 人權（包括多元、平等、共融） - 與氣候相關的實體風險 - 與氣候相關的轉型風險 - 能源管理 - 水資源管理 - 物料運用及廢棄物管理 - 自然和生物多樣性 - 社區投資及參與	- 工作條件（勞工常規）及福利 - 培訓及發展 - 安全與健康 - 人權（包括多元、平等、共融） - 道德和誠信 - 私隱與網絡安全 - 文化及傳承 - 負責任博彩 - 社區投資及參與	- 道德及可持續的供應鏈 - 中小企業管理 - 人權（包括多元、平等、共融） - 工作條件（勞工常規）及福利 - 道德和誠信 - 物料運用及廢棄物管理 - 能源管理 - 水資源管理 - 安全與健康 - 食品安全	- 社區投資及參與 - 人權（包括多元、平等、共融） - 文化及傳承 - 道德及可持續的供應鏈 - 負責任博彩 - 自然和生物多樣性 - 物料運用及廢棄物管理 - 工作條件（勞工常規）及福利 - 安全與健康
…… 這啟發了2025年的決策以 ……	董事會成立了環境可持續性和企業社會責任委員會	- 提供獨特的賓客體驗 - 優化服務以滿足客戶迅速變化的期望	- 在未來十年投資至少14.7億美元於非博彩項目，繼續為澳門經濟多元化作出貢獻 - 透過各司法管轄區的本地化計劃培訓文化大使			- 進一步將ESG風險與機遇納入採購中 - 繼續採用減少環境影響的設計、材料、裝置及設備 - 建立當地人才庫以推動接任計劃	- 建立當地人才庫以提供新濠的卓越服務，並進一步促進同事的「全人發展」，以支援各個市場的社會經濟發展 - 策劃量身定制的培訓機會以提升能力及應對可持續發展風險	- 透過根據ESG標準及標示可持續發展屬性進行篩選，加強採購中的風險評估及盡職調查 - 為當地及中小企業供應商提供可持續採購、防止現代奴隸制及能力建設培訓	- 組織超過4,100名參加者參與486項義工計劃 - 透過關懷長者、教育、健康和環境方面的舉措，以及合作夥伴關係，支援社會福祉

60. 我們持續的持份者參與活動涵蓋本章節提及的所有持份者和當地社區的代表。我們的社區外展、投資及持份者參與計劃充分考慮和惠及當地社區的弱勢群體。

61. 非政府組織又稱「NGO」。

在2025年，新濠積極與持份者溝通⁶⁰，不僅是為了收集反饋，更是為了在日益複雜的營運環境中為決策提供依據。隨著我們不斷擴展我們的業務所在司法管轄區、供應鏈和社區，加上監管和營運方面的變化，各方面的預期正不斷演變，而且往往存在競爭。持份者的見解有助我們訂立優先次序，確定應在何處採取行動、進行調整以及哪些領域需要進一步跟進。

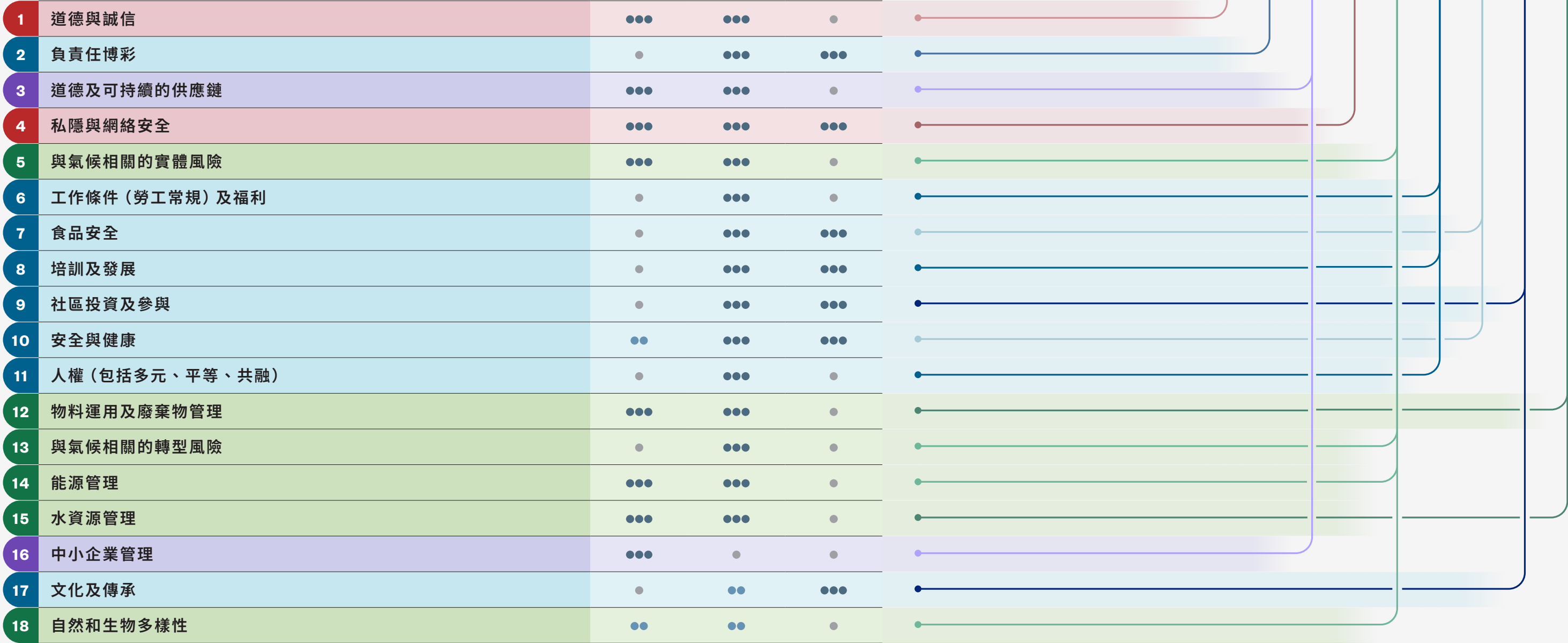
下表列出了持份者的參與如何轉化為各項優先事項，以及這些優先事項如何引導我們制定年內的應對措施。

評估重要性

在2025年，我們進行了雙重重要性評估⁶²，根據各項可持續發展議題在我們價值鏈中產生的潛在正面或負面影響，或其影響新濠企業價值的風險或機遇進行排名。

有關評估結果在高級管理層工作坊中予以確認，而最終結果亦已由董事會轄下之環境可持續性和企業社會責任委員會簽核。下表列出了可持續發展議題及相關重大主題的優先次序、其在價值鏈中產生潛在影響位置，以及預計在未來五年內重要性將增加的議題。這些結果為我們在企業風險管理流程中考量各項影響、風險及機遇提供了依據。

按照DMA排序的可持續發展議題



62. 該評估在影響重要性方面符合GRI準則，而在財務重要性方面符合IFRS S1及SASB準則（賭場與博彩業、酒店與住宿業及餐飲業）。

重要性評估及持份者參與流程

此為我們的雙重重要性評估及持份者參與流程的主要步驟。自2019年（亦即RISE可持續發展策略的基準年）以來，我們一直在持份者的參與下開展系統性的重要性評估流程（由獨立顧問執行）。

1

確定和審查可持續發展事宜

每年，我們根據企業風險管理框架的更新內容、業界研究、同業基準化分析、持份者意見、媒體報導及不斷演變的可持續發展報告框架和規定，確定和審查可持續發展事宜。

2

持份者參與

持份者參與流程包括：

1. 定期評估：邀請內部和外部持份者根據下列標準，透過網上問卷調查和一對一訪談的形式，對各個可持續發展事宜的潛在重要性進行排序：

- (a) 新濠對經濟、環境和大眾（包括人權）的影響。
- (b) 該事宜對新濠企業價值的影響。

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

2. 年度審查：持份者代表參與訪談，重新評估可持續發展事宜的排序及其帶來的潛在影響、風險與機遇的重要性。重要性評估的結果因應需要進行調整，並將相關見解納入RISE可持續發展策略中。

3

評估影響

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

- GRI準則、IFRS S1和SASB對重要性評估所設的準則
- 與新濠業務相關的可持續發展趨勢、風險與機遇，包括與我們的企業風險管理框架的一致性
- 持份者直接表達的關注事項
- 新濠對整個價值鏈在可持續發展及財務方面的影響（根據獨立顧問的分析並符合上列準則）
- 對新濠的長遠成功至關重要的事宜
- 對上游（如供應商）以及下游持份者（如客戶／賓客）的影響
- 更廣泛的社會期望

4

結果

透過雙重重要性評估，並根據新濠在可持續發展方面所產生的影響的潛在重要性和該等可持續發展事宜對新濠企業價值的影響，我們得出了可持續發展事宜的優先次序。高級管理層評估結果，將重大可持續發展事宜整理成為重大主題，然後由主席兼行政總裁及董事會轄下之環境可持續性和企業社會責任委員會一同審視該等結果。該等結果為我們提供了更新RISE可持續發展策略以及可持續發展報告的架構和內容的資訊。

5

下一步

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

與我們的風險登記冊一致的策略性可持續發展優先事項

可持續發展與風險管理在機制上已融為一體，而非分開獨立的項目。為了將這種關聯融入企業決策中，新濠主動將由持份者識別的七個可持續發展優先事項與集團企業風險管理中的類別相對應。每項議題均根據其潛在的可持續發展影響、整個價值鏈中的相關風險及機遇而進行評估。

這整合方法確保ESG考量得以融入於我們的管治架構、核心業務策略及營運中，並增強了我們預測及應對新興風險、管理不確定性並為持份者創造長期價值的能力。

風險登記冊類別

- M 市場
- SD 服務提供
- C 合規
- F 財務
- HR 人力資源
- EX 與持份者的對外關係
- IT 資訊科技

RISE可持續發展策略支柱	影響 +/-	風險	為提升抗逆性和創造價值所帶來的機遇
修復我們的 世界	企業風險管理類別： SD F EX		
	與氣候相關的實體風險	極端氣候事件會影響業務及供應鏈、損壞物業、影響人類健康與福祉，並影響棲息地、生物多樣性、以及業務及其供應商的經濟機遇。	財務風險包括財產損失、因服務及供應鏈受阻而導致的收入損失、應對日益頻繁及嚴重的氣溫及天氣事故的成本增加，以及保險成本增加或未能得到充足保障。
啟迪我們的 社區	企業風險管理類別： M SD F HR EX		
	工作條件（勞工常規）及福利	公平且互相尊重的職場政策，連同具吸引力的薪酬福利，可吸引同事留在新濠發展，有助同事、社區及公司共同發展。	士氣低落、流失率高及參與度差會降低生產力、增加成本並影響服務質素。
	企業風險管理類別： SD C		
	食品安全	提供安全、健康及高質素的食物能為同事及賓客的健康帶來正面的好處，可提升企業聲譽，並確保能夠與供應商及當地社區持續發展業務，為可持續農業及經濟發展作出貢獻。	不安全的食品可對賓客及同事的健康構成傷害，令品牌及供應商聲譽受損，並導致收入損失以及因罰款、違規行為及補救措施而增加營運成本。
	企業風險管理類別： SD C		

RISE可持續發展策略支柱	影響 +/-	風險	為提升抗逆性和創造價值所帶來的機遇
啟迪我們的 社區	企業風險管理類別： M SD C F HR EX		
	負責任博彩	負責任地博彩可避免問題博彩帶來的負面後果，維持社會和諧。	受問題賭博的負面後果影響的賓客可影響投資者信心以及公司的營運牌照。
持續發展 我們的供應鏈	企業風險管理類別： SD C EX		
	道德及可持續的供應鏈	欠缺完善ESG標準的採購流程可能導致貪污舞弊、對供應商及社區造成環境及社會影響，從而影響可持續發展。	不良的供應鏈實踐會損害表現及與供應商的良好合作關係，這可能導致服務供應減少及收入損失。
賦能業務	企業風險管理類別： M SD C F HR EX		
	道德與誠信	維持負責任的商業實踐可建立持份者的信任，並支援長遠的業務連續性。	違規行為可能導致罰款、聲譽受損、表現受損以及失去信任和信譽。
	企業風險管理類別： M C F EX IT		
	私隱與網絡安全	在日益數碼化的世界，保護系統及數據免受網絡攻擊有助於保障持份者及業務營運。	新濠繼續投資於網絡安全基礎設施及協議，以減低風險承擔、維護持份者信任並確保業務連續性。

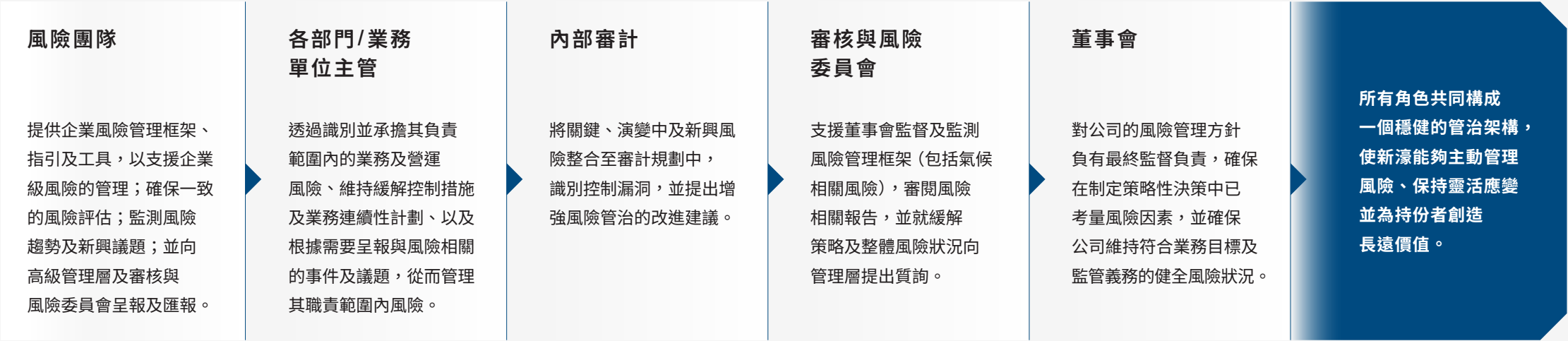
可持續發展 風險管理

在2025年，全球企業面對因地緣政治緊張局勢、貿易不穩定、供應鏈中斷以及氣候變化導致日益惡劣的天氣事件所帶來的重重壓力。新濠的企業風險管理框架旨在抵禦不斷變化的環境，並透過完善的風險識別、管治及緩解方法主動應對，確保業務連續性。

我們已在年報中披露了與我們業務及營運相關的風險。新濠的風險登記冊包含了大約50個可能對公司的策略、營運、財務或聲譽產生重大影響的具體風險項目，包括但不限於法律、合規、營運及新興風險（如網絡安全威脅）等。我們於識別風險時考量了多種因素，從業務相關性、投資者優先事項及地理位置，以至財務風險與機遇以及可持續發展影響。我們將風險歸類為以下七個類別：市場、服務提供、合規、財務、人力資源、與持份者的對外關係及資訊科技。

新濠的企業風險管理框架

我們的企業風險管理框架符合ISO 31000:2018標準，為識別、評估及應對業務及系統風險建立了一套協調一致的流程。如下所述，該框架是新濠管治架構中不可或缺的一部分，定義了明確的角色與職責，以確保公司能執行有效的風險管理。



新濠的風險管理流程

為了保持風險登記冊適時更新並確保我們採取適當的緩解措施，新濠遵循系統化的風險管理方針，以確保公司對風險進行一致的識別、評估及管理。該方針包括以下關鍵階段：



將風險標準納入新產品及服務開發

在開發新服務（例如進軍新市場或發布新產品）時，新濠會將風險考慮因素融入策略性決策之中。舉例而言，各職能部門的專家會審閱及評估各個風險領域，如牌照及監管要求、採購、打擊洗黑錢合規、安全評估以及財務與會計方面的影響。這種協作方法旨在確保各項策略性舉措已根據財務、監管、營運及聲譽風險準則進行評估，從而支持負責任的業務增長及健全的投資決策。

風險管理流程之應用： 兩項關鍵風險示例

新濠在受到嚴格監管的博彩市場中營運其業務。重大的監管變化或重大違反打擊洗黑錢責任的行為可導致更高的營運及合規成本、監管制裁及影響收入。在評估此項風險的可能性及嚴重程度時，新濠考慮了多項因素，包括：風險指標、行業趨勢及不斷演變的監管預期；財務、營運及聲譽後果；業務相關性，反映維持博彩牌照及履行合規責任對確保業務持續營運的策略重要性；地理位置，評估特定司法管轄區的監管複雜性及當地風險因素；以及外在環境因素，如新興技術及行業脆弱性。

緩解措施包括：全面的打擊洗黑錢風險評估以評估影響及優先次序；基於風險的打擊洗黑錢政策及程序，包括符合全球標準、立法要求及當地法律的客戶盡職調查；設有專門的打擊洗黑錢委員會監督管治及呈報；與監管機構保持積極聯繫，確保持續透明並符合預期；以及培訓與監測，包括定期的員工培訓、獨立審計及技術驅動的監測系統。

違反私隱要求可能導致監管罰款及聲譽受損。隨着全球資料私隱法例收緊及更嚴格執行，遵守合規仍然是新濠的關鍵優先事項。新濠應用系統化方式評估個人資料私隱風險，並從多方面考量，包括：發生的可能性（基於監管趨勢及執法活動）；潛在影響的嚴重程度，包括罰款及聲譽損害；業務相關性，反映客戶信任及合規責任的策略重要性；地理位置，考慮到特定司法管轄區的要求及複雜性；以及外在環境因素，如新興技術及不斷演變的私隱標準。

緩解措施包括：旨在精簡個人資料合規流程、同時允許在需要時進行本地化調整的全球私隱合規框架；用以追蹤遵守情況及找出不足之處的合規監測計劃；旨在評估新濠的舉措是否符合法律的資料保護影響評估；私隱辦公室，包括企業層面的集團資料私隱法律顧問及全球資料保護協調主管，以及在各個司法管轄區的資料保護人員；用於有效管理及緩解涉及個人資料外洩事件的個人資料外洩應變計劃；企業級的私隱培訓單元（預計於2026年開展），以提高企業各階層的私隱意識。

我們面臨的風險

隨着我們業務面臨的風險不斷演變，我們定期審視我們面臨的風險，以制定新對策並分配必要資源，使集團能夠積極作好準備及有效應對變化。我們監測重要性正迅速、穩定或逐漸演變的風險，以及各項新興風險，並相應地調整我們的策略。

不斷演變的風險

每年，我們會評估不斷演變且與公司最切實相關的風險及其帶來的固有機遇。

不斷演變， 需要持續管理的風險

- 營運牌照
- 文化及高層基調
- 安全與健康、食品安全及福祉
- 資源利用及廢棄物管理
- 中小企業管理
- 疫情防備

逐漸演變， 需要加以積極管理的風險

- 財務可持續性
- 道德和誠信
- 負責任博彩
- 反洗黑錢和反賄賂
- 人才吸納、挽留及專業發展
- 社區投資及參與
- 包容性、多樣性及合乎道德的勞工常規
- 道德及可持續的供應鏈

快速發展， 需要預防性和應對性管理的風險

- 資料私隱與網絡安全
- 能源及氣候抗逆性
- 極端天氣／自然災害
- 經濟多元化

新興風險

我們識別出具有不同程度潛在影響的新興風險，這些風險隨着時間推移可能會影響新濠的業務。在確定這些風險時，我們考量了一系列內部及第三方見解，包括世界經濟論壇的年度《全球風險報告》，以及不斷演變的監管環境、地緣政治及市場發展。我們就這些第三方觀點連同新濠的營運背景及持份者的反饋作綜合考慮，以評估其潛在相關性及影響。在2025年的持份者參與活動中，新關注事項包括有人工智能的興起及其他技術發展、地緣政治不穩定、生物多樣性喪失以及客戶喜好的轉變，所有這些仍然是需要持續監測及策略應對的優先事項。以下為首兩項最重要的新興風險及相關緩解措施的詳情。

人工智能管治

人工智能在全球迅速發展的影響令人們對負責任使用人工智能有所期望。許多司法管轄區正訂立原則及指引以推動合乎道德的人工智能應用，這預示着相關監管要求可能會繼續加強。新濠在多個司法管轄區經營綜合度假村業務，這些發展將為我們帶來機遇及風險。

採用人工智能可以加速創新、增強分析、提升客戶個性化服務，並在博彩、酒店及娛樂營運中實現生產力增長。然而，在欠缺完善管治的情況下，不受管制地使用人工智能工具可能會使新濠面臨未能符合新監管合規要求、資料外洩、資料使用不當、決策偏差以及對敏感資料失去控制的風險。影子人工智能及減弱對關鍵決策的監督等風險亦可能導致聲譽受損，並損害監管機構及賓客的信任——特別是在受嚴格監管的博彩環境中，合規及誠信乃重中之重。

為了應對這些挑戰，新濠將透過推出經審慎界定範疇的內部人工智能使用案例，制定其人工智能管治框架。現有的監制措施（如與資訊科技開發、資料私隱及資訊安全相關的措施）將提供初步基礎，而推出

這些使用案例亦將用於識別現有流程未能充分應對人工智能風險的不足之處。此方法將有助我們在信息充足的情況下制定額外管治及監控措施，包括人工智能風險評估清單、更健全的審批及監督流程以及針對性的監控要求。

地緣政治風險影響

中東緊張局勢升級，包括涉及以色列、伊朗及加沙地帶的衝突，正為全球旅遊業帶來不確定性。航班受阻、安全憂慮及針對國際航線的旅遊警示等即時影響經已浮現，而這些干擾因素有可能成為我們營運環境中的常態。區域局勢持續不穩可能導致航空網絡發生深遠轉變，因為航空公司或會永久調整這些受影響地區的航班安排。與此同時，旅客出遊意欲的持續轉變亦可能長遠改變他們對旅遊目的地的偏好，這些發展長遠可能會顯著影響旗下物業的訪客人數。

雖然新濠在多個司法管轄區的多元化業務為公司提供了一定的抗逆力，但在地理上靠近中東的物業可能會使新濠面對主要客戶來源市場需求波動所造成的影響。視乎衝突的嚴重程度及持續時間，這或會對該物業的訪客量及相關收益造成重大影響。

新濠為加強準備及緩解潛在影響而採取的部分措施包括：

- 妥善利用新濠整體的多元化業務及客戶群
- 繼續密切留意地緣政治發展
- 檢討我們的危機管理計劃
- 提供優質服務及保持具透明度的溝通，以維持合作夥伴及客戶的信心

獎項、認證及認可

新濠的可持續發展方針與全球可持續發展目標及基準一致。下列獎項、認證及認可彰顯我們2025年所付出努力的成果。

獎項
→ 香港企業可持續發展指數，第五屆酒店業可持續發展指數—十強，2025年
→ 亞洲博彩大獎 — 最佳負責任博彩計劃，2025年
→ IAG Academy IR Awards — 最佳工作場所，2025年；最佳企業社會責任計劃：「小善大愛」傳愛行動，2025年
→ 電視廣播有限公司舉辦的「環境、社會及管治大獎」— 大灣區ESG傑出企業大獎（澳門特區），2025年；ESG特別嘉許獎 — 優異，2025年
→ Cyprus Tourism Awards — 可持續影響金獎 — City of Dreams Mediterranean，2025年
→ ESG Business Awards — 卓越減廢獎，2025年
→ 澳門環保酒店獎 — 金獎 — 頤居、摩珀斯及迎尚酒店，2025年
→ Green Key認證 — 新濠影滙、頤居、摩珀斯和迎尚酒店，2025年
→ 《亞洲企業管治》雜誌舉辦的「亞洲卓越大獎」—可持續亞洲大獎及最佳環境責任，2025年
→ 澳門義務青年會 — 傳愛全城義工嘉許獎，2025年
→ 《福布斯旅遊指南》— 於澳門乃至亞洲坐擁最多五星榮譽，共獲得107顆星，2025年
→ 《福布斯旅遊指南》VERIFIED™ Responsible Hospitality 負責任酒店徽章認證 — 澳門新濠鋒、新濠影滙巨星滙、新濠影滙映星滙、摩珀斯、澳門頤居及馬尼拉頤居酒店，2025年
→ 米芝蓮星級殊榮 — 新濠天地、新濠影滙和澳門新濠鋒內的五家尊尚食府勇奪八顆星，穩佔全澳第一，2025年

認 證

- 「RG Check」認證 — 旗下位於塞浦路斯和馬尼拉的物業分別自2021年和2022年起榮獲國際第三方組織理性博彩局的「RG Check」認證
- 博彩監察協調局⁶³認可的「負責任博彩執行指標」— 於2025年，旗下六處位於澳門的場所⁶⁴獲評為「負責任博彩執行模範單位」，當中五間更獲得滿分
- 《福布斯旅遊指南》健康安全認證 — 新濠在澳門和菲律賓的綜合度假村為全球首批獲得《福布斯旅遊指南》Sharecare健康安全認證®的度假村之一

- BREEAM International 「出色」(Excellent) 評級 — 新濠影滙第二期和City of Dreams Mediterranean在設計及建築階段均獲得該評級
- 危害分析關鍵控制點 (HACCP) 認證 — 澳門新濠天地、澳門新濠鋒和新濠影滙分別自2011年、2014年和2021年獲得該認證（新濠影滙明星滙和巨星滙於2021年獲得、映星滙於2022年獲得，而新濠影滙第二期於2024年獲得），而從2022年起，澳門新濠天地所獲認證的範圍亦涵蓋摩珀斯的餐廳。新濠天地（馬尼拉）於2025年10月起取得HACCP認證
- ISO 22000認證 — City of Dreams Mediterranean自2023年12月起獲得ISO 22000:2018 食品安全管理體系認證
- ISO 45001認證 — 為澳門酒店及娛樂業界首家獲得ISO 45001認證的機構，新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒、摩卡娛樂場和香港企業辦公室均獲得職安健管理系統認證
- ISO 27001 認證 — 旗下澳門業務的資訊安全管理系統自2019年以來已獲得認證，所有物業均採用符合該準則的系統，並自2024年起更新系統以符合新版ISO 27001: 2022的要求

認 可

- 標普全球企業可持續發展評估 (CSA) — 評分上升9分，於行業中排名第96百分位
- 標普全球《可持續發展年鑑2025》— 於娛樂場及博彩行業類別中獲選為「行業最佳進步企業」(Industry Mover)⁶⁵
- 摩根士丹利ESG評級 — 獲評級為A級
- CDP — 「氣候變化」類別獲B級評級，「水安全」類別獲A-級評級，「供應商合作評估」類別獲A-級評級
- Sustainalytics — 以22.1分獲得ESG 「中風險」評級及「強」管理評級
- 2025澳門義務工作者協會 — 優秀義工企業獎，2025年

63. 博彩監察協調局全名為澳門特別行政區政府博彩監察協調局。

64. 其餘四處獲認可的場所（包括駿龍娛樂場、摩卡廣發、摩卡駿龍及摩卡皇都）已於2025年終止營運。

65. 新濠於2025年的CSA評分令我們入選2026標普全球《可持續發展年鑑》。入選該年鑑的企業，其CSA評分在其所屬行業中排名前15%，且其CSA評分與其所屬行業中評分最高的企業相差 30%以內。

表現指標

經濟及社會影響

我們對經濟和社會的影響取決於我們產生的財務價值，以及對社區整體投資所作出的貢獻。有關我們在經濟和社會進步方面的策略回顧，請分別參閱我們的年報和第036頁的「啟迪我們的社區」章節。

所生產及分配的經濟價值

	2025	2024	2023	2022	2021
總收益（千美元）	5,163,299	4,638,213	3,775,247	1,349,977	2,012,356
總營運成本及開支（千美元）	4,562,873	4,153,586	3,710,288	2,093,082	2,589,807
營運（虧損）／收入（千美元）	600,426	484,627	64,959	(743,105)	(577,451)
現金及現金等價物（千美元）	1,023,199	1,147,193	1,310,715	1,812,729	1,652,890
派發的每股股息	0	0	0	0	0
員工總數	22,961	21,784	20,209	16,908	17,878
社區投資（慈善捐贈）（美元）	19,172,200	17,420,976	16,682,737	7,852,819	21,905,091

人力資本投資回報率

	2025	2024	2023	2022	2021
員工相關的薪酬和福利總額 ⁶⁶ （千美元）	980,563.0	874,881.6	762,277.8	660,501.9	703,251.8

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

同事

我們透過多個指標展現人才策略上取得的進展。這些指標包括：包容性和多元化（包括消除性別差距和賦能當地社區同事）；人才吸引率及保留率；透過培訓提升能力；及安全與健康表現。所有這些範疇都為實現我們的目標，相關最新策略請參閱第036頁的「啟迪我們的社區」章節。

我們的團隊⁶⁷

同事總數

	2025	2024	2023	2022
按性別劃分的同事				
女性	10,481	10,151	9,496	8,114
女性所佔比例(%)	45.7%	46.6%	47.0%	48%
男性	12,480	11,633	10,713	8,794
男性所佔比例(%)	54.3%	53.4%	53.0%	52%
總數	22,961	21,784	20,209	16,908

67. 我們在全球擁有約2,003名非僱員工作者，主要負責工程、餐飲、資訊科技、保安和行政等方面的工作。數字代表長期員工。我們並無臨時員工；兼職員工佔員工總數比例不足1%。

按性別及地理區域劃分的團隊

	2025 ⁶⁸	2024	2023	2022
企業和中央服務（包括香港、澳門和其他地區）				
女性	293	284	259	249
男性	322	328	297	281
總數	615	612	556	530
企業和中央服務（包括香港、澳門和其他地區）的同事百分比	3%	3%	3%	3%
澳門物業（包括新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒和摩卡娛樂場）				
女性	7,511	7,481	6,949	5,920
男性	8,038	8,094	7,268	5,772
總數	15,549	15,575	14,217	11,692
澳門物業（包括新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒和摩卡娛樂場）的同事百分比	68%	72%	70%	69%
馬尼拉物業				
女性	1,597	1,674	1,552	1,540
男性	2,172	2,273	2,147	2,173
總數	3,769	3,947	3,699	3,713
馬尼拉物業的同事百分比	16%	18%	18%	22%
塞浦路斯物業				
女性	786	712	736	405
男性	1,047	938	1,001	568
總數	1,833	1,650	1,737	973
塞浦路斯物業的同事百分比	8%	8%	9%	6%
斯里蘭卡物業				
女性	294	-	-	-
男性	901	-	-	-
總數	1,195	-	-	-
斯里蘭卡物業的同事百分比	5%	-	-	-

68. 2025年，「其他地區」包括新加坡。

同事國籍分佈

	2025	2024	2023
國籍			
中國澳門	43.90%	46.25%	48.09%
菲律賓	21.25%	22.57%	22.32%
中國內地	17.70%	18.79%	17.96%
塞浦路斯	3.40%	3.40%	3.51%
希臘	0.94%	0.97%	1.17%
中國香港	1.15%	1.14%	1.16%
越南	1.39%	1.54%	1.12%
斯里蘭卡	5.00%	-	-
其他 ⁶⁹	5.28%	5.32%	4.67%

69. 2025年、2024年及2023年其他國籍的數目分別為83個、77個及72個。

性別多元化分佈

	2025	2024	2023
創收部門擔任管理崗位的女性	57%	55%	50%
STEM相關職位的女性佔比 ⁷⁰	15%	21%	21%

70. STEM是指科學（Science）、科技（Technology）、工程（Engineering）和數學（Mathematics）。

來自當地社區的高級管理人員代表^{71, 72, 73}

	2025	2024	2023	2022
本地				
香港／澳門	68%	72%	83%	78%
新加坡	25%	25%	25%	25%
馬尼拉	57%	57%	57%	57%
塞浦路斯	24%	40%	35%	25%
斯里蘭卡	0%	40%	-	-
總數	57%	62%	66%	68%
非本地				
香港／澳門	32%	28%	17%	22%
新加坡	75%	75%	75%	75%
馬尼拉	43%	43%	43%	43%
塞浦路斯	76%	60%	65%	75%
斯里蘭卡	100%	60%	-	-
總數	43%	38%	34%	32%

71. 高級管理人員定義為副總裁及以上級別。

72. 我們提及的「當地／本地」是依據當地政府的定義。

73. 重要地點代表我們的物業和當地公司總部所在的地區。

按性別、年齡及地區劃分的新入職同事及同事流失

	2025		2024		2023	
	數目	比率	數目	比率	數目	比率
按性別劃分的新入職同事						
女性	1,395	13.31%	1,771	17.45%	2,345	24.69%
男性	2,317	18.57%	2,262	19.44%	3,062	28.58%
按年齡劃分的新入職同事						
30歲以下	1,811	46.03%	1,747	48.21%	2,060	60.84%
30至50歲之間	1,742	11.43%	2,165	14.77%	3,131	23.55%
50歲以上	159	4.19%	121	3.46%	216	6.12%
按地區劃分的新入職同事						
香港	59	27.06%	58	26.13%	26	13.47%
新加坡	0	0%	0	0%	0	0%
澳門	1,423	8.93%	3,001	18.82%	3,871	26.56%
馬尼拉	254	6.74%	537	13.61%	507	13.71%
塞浦路斯	622	33.93%	426	25.82%	1,003	57.74%
斯里蘭卡	1,354	113.31%	11	84.62%	-	-
其他地區	0	0%	0	0%	0	0%
按性別劃分的同事流失						
女性	1,111	10.60%	1,195	11.77%	1,428	15.04%
男性	1,539	12.33%	1,396	12.00%	1,693	15.80%
按年齡劃分的同事流失						
30歲以下	854	21.71%	872	24.06%	932	27.53%
30至50歲之間	1,546	10.15%	1,486	10.14%	1,800	13.54%
50歲以上	250	6.59%	233	9.00%	389	11.02%
按地區劃分的同事流失						
香港	29	13.30%	26	11.71%	20	10.10%
新加坡	0	0%	0	0%	0	0%
澳門	1,599	10.03%	1,698	10.65%	1,889	12.96%
馬尼拉	433	11.49%	363	9.20%	496	13.41%
塞浦路斯	413	22.53%	504	30.55%	716	41.22%
斯里蘭卡	176	14.73%	0	0%	-	-
其他地區	0	0%	0	0%	0	0%

員工流失率

	2025	2024	2023	2022	2021
員工流失率	11.5%	12.3%	15.4%	12.6%	15.7%

按性別劃分的親職假

	2025	2024
享有親職假的同事總數		
女性	8,247	10,151
男性	9,414	11,633
放取親職假的同事總數		
女性	212	264
男性	188	225
報告期內，親職假結束後重返工作崗位的同事總數		
女性	196	253
男性	178	225
親職假結束後重返工作崗位，並繼續在職12個月的同事總數		
女性	187	256
男性	176	221
放取親職假的同事的復職及留任率		
女性	92%	97%
男性	97%	98%

每位同事的平均完成培訓時數（按類別及性別劃分）

	2025	2024	2023
按性別劃分的管理層同事			
女性	21.54	22.46	19.88
男性	23.06	21.35	16.07
按性別劃分的非管理層同事			
女性	34.82	39.65	67.15
男性	33.43	39.00	70.96

集團可記錄總工傷率和總失時工傷率

	2024/2025變化		2025	2024	2023
	比率	%			
可記錄總工傷率					
每週工作40小時／個案總數 ⁷⁴	0.72	35.82%	2.73	2.01	2.10
每週工作48小時／個案總數 ⁷⁵	0.60	35.93%	2.27	1.67	1.75
平均值	0.66	35.87%	2.50	1.84	1.93
失時工傷率					
每週工作40小時／個案總數 ⁷⁶	3.61	29.98%	13.65	10.04	10.50
每週工作48小時／個案總數 ⁷⁷	3.01	36.00%	11.37	8.36	8.75
平均值	3.31	35.98%	12.51	9.20	9.63

74. 個案總數 x 200,000 / 40 小時。
75. 個案總數 x 200,000 / 48 小時。
76. 個案總數 x 1,000,000 / 40 小時。
77. 個案總數 x 1,000,000 / 48 小時。

管治單位和同事的多元性

新濠報告公司的管治單位及全球團隊中的人數比例（按性別劃分）。

管治單位、企業執行委員會及同事概況

	2025	2024	2023
按性別劃分的集團整體董事會成員			
女性	23%	23%	27%
男性	77%	77%	73%
按年齡劃分的集團整體董事會成員			
30歲以下	0%	0%	0%
30至50歲之間	12%	27%	27%
50歲以上	88%	73%	73%
按性別劃分的企業執行委員會成員			
女性	14%	14%	14%
男性	86%	86%	86%
按年齡劃分的企業執行委員會成員			
30歲以下	0%	0%	0%
30至50歲之間	29%	43%	43%
50歲以上	71%	57%	57%
按性別劃分的管理層同事			
女性	42%	40%	41%
男性	58%	60%	59%
按年齡劃分的管理層同事			
30歲以下	1%	2%	3%
30至50歲之間	76%	78%	77%
50歲以上	23%	20%	20%
按性別劃分的非管理層同事			
女性	46%	47%	48%
男性	54%	53%	52%
按年齡劃分的非管理層同事			
30歲以下	18%	18%	18%
30至50歲之間	66%	66%	65%
50歲以上	16%	16%	17%

環境

我們根據多項指標管理及報告我們對環境的影響和表現。這些指標包括我們的溫室氣體排放量、耗電量、廢棄物管理（包括回收和堆肥）以及用水量和循環用水，所有披露的數據均以四捨五入方式計算。除另有說明外，本報告披露的所有環境表現數據均為截至2025年12月31日止年度的數據，且2025年的數據已經第三方核實；而本報告亦提供歷史數據以供比較。有關我們在環境方面所取得的進展的策略回顧，以及數據涵蓋範圍及任何重述的詳情，請參閱第010頁的「修復我們的世界」章節。

由於部分指標的目標以2019年為基準年，因此2019年的數據亦列載於下列表格以供比較。

溫室氣體排放量

按度假村劃分的範圍1和範圍2（基於市場）的溫室氣體總排放量（公噸二氧化碳當量）

	2025	2024	2023	2022	2019
澳門新濠天地	8,314	4,945	3,453	2,450	8,903
新濠影滙	4,148	3,652	4,273	2,891	2,838
澳門新濠鋒	588	553	1,107	444	1,044
新濠天地（馬尼拉）	4,279	4,231	3,592	2,800	4,120
City of Dreams Mediterranean	1,433	1,703	936	-	-
City of Dreams Sri Lanka	20	-	-	-	-

按範圍劃分的絕對溫室氣體排放量及密度（公噸二氧化碳當量）

	2025	2024	2023	2022	2019
範圍1排放	31,038	28,217	20,392	17,142	29,315
來自固定燃料燃燒的排放量	7,332	8,249	6,776	4,962	7,755
來自移動燃料燃燒的排放量	11,434	13,210	7,412	7,467	12,883
製冷劑的散逸性排放量	12,272	6,758	6,204	4,713	8,677
生物源排放	511	450	368	212	310
範圍2排放（基於位置）	270,348	265,093	252,155	208,510	263,130
範圍2排放（基於市場） ⁷⁸	-	-	-	-	-
按建築面積計算範圍1及範圍2的總排放（基於市場）密度（公噸二氧化碳當量／平方米）	0.017	0.015	0.012	0.012	0.021

78. 我們透過購買可再生能源工具抵銷範圍2（基於市場）的溫室氣體排放。

	2025	2024	2023	2022 ⁷⁹
範圍3排放				
第1類：購買的貨物及服務	271,781	223,089	167,148	81,164
第2類：資本貨物	96,833	96,002	77,461	200,438
第3類：燃料及能源相關活動	75,861	75,704	68,529	56,034
第4類：上游運輸	1,135	930	723	414
第5類：廢棄物	1,249	1,159	1,162	1,181
第6類：商務出行	2,679	2,053	1,909	612
第7類：員工出行	19,884	19,288	11,023	6,412
第8類：上游租賃資產	575	573	548	195
第13類：下游租賃資產	49,759	49,257	44,246	31,175
範圍3的總排放	519,755	468,055	372,748	377,625
按建築面積計算範圍3的總排放密度（公噸二氧化碳當量／平方米）	0.28	0.25	0.21	0.27

79. 2022年為追蹤範圍3排放的基準年。

能源

按度假村劃分的所購電力的總消耗量（兆瓦時）

	2025	2024	2023	2022	2019
澳門新濠天地	159,242	153,874	139,916	121,153	169,624
新濠影滙	134,934	136,235	123,818	92,655	106,472
澳門新濠鋒	36,490	41,428	37,156	34,472	46,620
新濠天地（馬尼拉）	67,662	67,552	66,183	62,276	69,893
City of Dreams Mediterranean	20,922	22,109	18,290	-	-
City of Dreams Sri Lanka	6,011	-	-	-	-

按源頭劃分的能源消耗量及密度，及現場產生的能源（兆瓦時）

	2025	2024	2023	2022	2019
來自不可再生能源的燃料消耗量	88,727	98,125	67,159	58,381	97,387
來自不可再生能源的耗電量	437,621	435,637	401,302	330,179	414,314
來自可再生能源的耗電量	3,134	2,675	1,555	1,525	21.5
總能源消耗	529,483	536,437	470,015	390,085	511,701
能源密度（兆瓦時／平方米）	0.28	0.29	0.27	0.28	0.36
可再生能源的總發電量	5,553	4,827	1,741	1,525	不適用

廢棄物

物料轉化和廢棄物產生量及密度（公噸）

	2025	2024	2023	2022	2019
製作堆肥	291	290	272	262	88
回收再用	3,608	2,491	1,486	735	624
轉化處置的物料總量	3,898	2,780	1,758	997	712
焚燒	15,761	15,972	11,956	5,657	15,415
運往堆填區	2,280	2,241	1,916	1,026	2,232
產生的廢棄物總量	18,041	18,213	13,872	6,683	17,647
轉化處置的物料和產生的廢棄物總量	21,939	20,993	15,630	7,680	18,360
物料轉化和廢棄物產生的密度（公噸／平方米）	0.012	0.011	0.009	0.005	0.013

按類型劃分的物料轉化量（百分比）

	2025	2024	2023	2022	2021
回收再用					
紙張	74.21	64.08	58.37	31.10	35.80
金屬	2.35	10.02	2.39	6.37	4.64
廢棄食用油	2.83	1.88	2.81	7.37	6.03
玻璃瓶	5.55	7.50	11.82	15.25	7.28
電池	2.75	0.34	1.73	0.96	0.17
塑膠	1.46	2.45	2.60	8.05	11.20
香皂	0.07	0.06	0.07	0.16	0.35
其他廢棄物（如電子廢棄物、墨粉、燈具、咖啡膠囊）	3.31	3.25	4.76	4.45	13.48
堆肥					
廚餘	7.46	10.43	15.45	26.28	21.05

有害及無害廢棄物的產生量及密度（公噸）

	2025	2024	2023	2022	2021
有害廢棄物的類別					
電池	107	10	30	10	不適用
墨粉	1.59	1.51	0.75	0.35	不適用
燈具	1.51	0.99	3.00	0.07	不適用
電子廢棄物	82	49	23	17	不適用
受污染容器	3	2	-	2	不適用
有害廢棄物總量	195	63	57	30	110
有害廢棄物的密度（公噸／平方米）	0.0001	0.00003	0.00003	0.00002	0.00008
無害廢棄物總量	21,744	20,931	15,573	7,650	9,585
無害廢棄物密度（公噸／平方米）	0.012	0.011	0.009	0.005	0.007

水資源

按度假村劃分的用水量（立方米）

	2025	2024	2023	2022	2019
澳門新濠天地	1,075,736	997,745	938,996	595,231	1,346,783
新濠影滙	1,173,881	1,135,175	988,584	580,840	995,508
澳門新濠鋒	316,620	317,011	329,297	286,017	406,896
新濠天地（馬尼拉）	558,275	570,536	646,343	565,282	661,686
City of Dreams Mediterranean	209,936	189,889	122,027	-	-
City of Dreams Sri Lanka	25,188	-	-	-	-

按水源分類的用水量及密度（立方米）

	2025	2024	2023	2022	2019
市政供水	3,383,544	3,242,942	2,853,466	2,104,286	3,423,319
循環用水	21,404	16,094	218,225	217,714	50,718
總耗水量	3,404,948	3,259,036	3,071,691	2,322,000	3,474,037
按建築面積計算用水密度（立方米／平方米）	1.82	1.77	1.74	1.66	2.54

GRI 內容索引

GRI準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 1：基礎 2021			
GRI 2：一般揭露 2021			
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告 關於新濠 新濠的企業總部設於 71 Robinson Road #04-03, Singapore 068895 及香港中環雲咸街 60 號中央廣場 38 樓。	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告 本報告於 2026 年 4 月 28 日發佈。	
2-4	資訊重編	下列資料於 2025 年進行了重述： → 我們先前曾定下目標，擬於集團層面將燃料及電力消耗密度降低 4% 至 8%，以及將廢棄物產生密度降低 4% 至 8%，惟該等目標實指新濠天地、新濠影滙、澳門新濠鋒及新濠天地（馬尼拉）於物業層面所作的保守密度縮減。 → 我們持續致力提升污水回收量，惟這並非一項可量化的目標，因此不會將之定為目標並進行披露。 → 新濠先前就主題準則 GRI 304：生物多樣性 2016 中的第 304-2 項作自願披露，該主題準則現已被納入 GRI 101：生物多樣性 2024 之中。 → 各物業均有指定的高級管理層負責直接監督各相關業務單位的職安健表現；先前披露為由本集團的首席風險總監負責監督。	
2-5	外部保證／確信	ISO 14064-3:2019 自 2019 報告年度以來，新濠的範圍 1 及範圍 2 溫室氣體排放數據經由第三方保證單位驗證 ⁸⁰ ；自 2022 年以來，範圍 3 溫室氣體排放數據（包括能源、水資源及廢棄物數據）亦經由第三方保證單位驗證。自本報告年度起，驗證範圍亦涵蓋所有其他環境數據。驗證報告及流程細節可於我們的網站查閱。 董事會的環境可持續性和企業社會責任委員會審閱及批核本公司的 2025 年可持續發展報告。	

80. 我們就 2018 年溫室氣體排放數據進行了第三方審閱。2019 年、2020 年及 2021 年的數據根據 ISO 14064-1:2006 溫室氣體標準而得到有限保證。2022 年及 2023 年的數據亦根據 ISO 14064-3:2019 溫室氣體標準而得到合理保證。

GRI準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於新濠 關於本報告 評估重要性 修復我們的世界 啟迪我們的社區 持續發展我們的供應鏈 賦能業務 新濠博亞娛樂 2025 年年報 – 20-F 表格 – 第 81-95 頁 新濠博亞娛樂是一家國際性的高端綜合度假村營運商，利用其獨特、屢獲殊榮的非博彩娛樂項目，主打亞洲高端中場及中場市場。新濠博亞娛樂的業務主要在澳門、馬尼拉和塞浦路斯，以及自 2025 年第三季起在位於斯里蘭卡可倫坡的綜合度假村 City of Dreams Sri Lanka 經營娛樂場並管理 Nūwa Sri Lanka 酒店。 我們於澳門、香港、塞浦路斯、新加坡、菲律賓、斯里蘭卡和泰國設有辦公室。 與上一報告期間相比，新濠的價值鏈並沒有重大變更。 新濠在全球經營博彩和酒店業務，供應鏈極其龐大；逾 4,900 家全球上游供應商為旗下度假村提供所需的服務及產品，以為賓客帶來極致尊尚的體驗。我們的產品和服務不勝枚舉，包括新鮮食品和飲料、傢俱和室內技術系統、負責任博彩和保安系統、傢俱、固定裝置和設備、通訊、博彩、運動和水療設備，以及運營、物流和專業服務等。我們一直致力於與當地供應商合作並提供支持；合作尋找新的方法來優化賓客的體驗，從而創造更具包容性的商機。 於 2025 年，本集團從超過 4,900 家全球供應商採購產品及服務。按地區和採購支出劃分的百分比分別為：澳門（69%）、香港（9%）、菲律賓（8%）、塞浦路斯（6%）、中國內地（2%）、斯里蘭卡（2%）、澳洲（1%）、新加坡（1%）、美國（1%）及其他地區（1%）。本公司的下游活動包括接待賓客和為他們提供體驗，以至與業務所在司法管轄區內的持份者簽訂合約或建立合作關係。這些互動的例子包括從我們的營運中回收有價值的物料的公司、為同事組織能力建設計劃的教育機構，以及與我們合作開展社區參與活動的非政府組織。	
2-7	員工	新濠博亞娛樂 2025 年年報 – 20-F 表格 – 第 164-165 頁 表現指標 本公司於 2025 年擁有 22,961 名員工（2024 年員工人數為 21,784 人）；隨著業務量有所提升，員工總數增加了 5%。2025 年，物業訪客量及酒店入住率分別較 2024 年上升了 14% 及 1%。	
2-8	非員工的工作者	表現指標 非員工的工作者人數於報告期間內及報告期間之間並無大幅波動。	

附錄

GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
3. 管治			
2-9	治理結構及組成	企業管治架構 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第153-157 頁	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第162 頁 董事會多元化政策	
2-11	最高治理單位的主席	企業管治架構 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第153 頁 鑑於董事會目前的組成、何猷龍先生對本集團的營運以及博彩及娛樂行業的深入了解、他在該領域的廣泛業務網絡和人脈關係，以及本集團的營運範圍，本公司認為由何猷龍先生擔任主席兼行政總裁一職符合公司最大利益，直至本公司認為該等角色應由其他人士擔任為止。	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	企業管治架構 理解最重要的事及其如何啟發我們的決策 評估重要性 可持續發展風險管理 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第160-163 頁	
2-13	衝擊管理的負責人	企業管治架構 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第160-163 頁	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	企業管治架構 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第160-163 頁 董事會的環境可持續性和企業社會責任委員會於2026年4月28日審批新濠博亞娛樂的2025年可持續發展報告。	
2-15	利益衝突	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第64-67 頁；第170-171 頁 利益衝突相關事項已詳列於《商業行為和道德準則》。	
2-16	溝通關鍵重大事件	道德與誠信 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第158-163 頁 新濠於2025年並無提出任何關鍵重大事件。	
2-17	最高治理單位的群體智識	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第152-157 頁；第159-163 頁 企業管治架構	
2-18	最高治理單位的績效評估	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第162-163 頁	
2-19	薪酬政策	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第158-162 頁	
2-20	薪酬決定流程	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F 表格 – 第158-162 頁	
2-21	年度總薪酬比率		受保密性所限。 相關資料屬個人私隱。

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

附錄

GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
GRI 2：一般揭露 2021			
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	理解最重要的事及其如何啟發我們的決策 評估重要性 本公司採用了GRI的持份者包容性報告原則作為識別持份者的一部份。	
2-30	團體協約	除了新濠天地（馬尼拉）賭桌部的基層員工（佔集團員工總數5.3%），我們沒有任何員工是任何工會的成員，我們亦未與員工簽署任何集體勞資或類似協議。	
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	理解最重要的事及其如何啟發我們的決策 評估重要性	
3-2	重大主題列表	評估重要性 重大主題及其涵蓋範疇與以往報告相比沒有作出重大更改。為符合《國際財務報告可持續披露準則第1號：可持續相關財務信息披露的一般要求》(IFRS S1) 和《國際財務報告可持續披露準則第2號：氣候相關披露》(IFRS S2)，我們的評估流程已同時兼顧GRI和IFRS的方法，透過雙重重要性角度確定重大主題。	
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：能源及氣候抗逆性			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 我們面臨的風險 修復我們的世界－策略及管理方針 能源及氣候抗逆性 我們的政策及聲明 2024年氣候相關財務披露工作小組（TOFD）內容索引	
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	能源及氣候抗逆性 表現指標	
302-3	能源密集度	能源及氣候抗逆性 表現指標 比率以公司內的能源消耗計算。	
302-4	減少能源消耗	修復我們的世界－策略及管理方針 能源及氣候抗逆性 表現指標	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：能源及氣候抗逆性			
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 範圍1的排放源於固定燃料燃燒（液化石油氣、天然氣、柴油、燃料凝膠和卡式燃氣，以及木材和木炭的生物源）、移動燃料燃燒（輕型及重型車輛、巴士以及其他交通工具消耗的柴油、汽油和其他燃料）和製冷劑（R134a、R404a、R407c和R410a）。 由於新濠的範圍1清單於2019年首年獲第三方認證，因此設定2019年為訂立目標的基準年。新濠的溫室氣體清單採用操作控制方法計算。清單符合世界可持續發展工商理事(WBCSD)和世界資源研究所(WRI)發佈的溫室氣體核算體系企業核算與報告標準（溫室氣體核算體系），並參考政府間氣候變化專門委員會(IPCC)發佈的第六次評估報告(AR6)中的全球暖化潛勢(GWPs)。	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 範圍2排放間接由已購電力消耗產生。範圍2排放採用基於位置和基於市場兩種方法進行報告，與GRI標準和溫室氣體核算體系中的報告要求一致。 由於新濠的範圍2清單於2019年首年獲第三方認證，因此設定2019年為訂立目標的基準年。我們透過購買EACs抵銷我們於全球消耗的100%電力，因此自2018年以來範圍2基於市場的排放已中和。新濠的溫室氣體清單採用操作控制方法計算。清單符合WBCSD和WRI發佈的溫室氣體核算體系，並參考IPCC發佈的AR6中的GWPs。	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	能源及氣候抗逆性 表現指標 於2025年，我們披露的範圍3排放由與業務相關的九個類別所產生。我們自2022年起採用了新的方法追蹤和披露這些類別的排放數據，並將2022年設定為追蹤範圍3排放的基準年。於2021年及2020年，我們披露的範圍3排放由下游租賃資產（租戶）及燃料和能源相關活動產生。 清單符合WBCSD和WRI發佈的溫室氣體核算體系，並參考IPCC發佈的AR6中的GWPs。	
305-4	溫室氣體排放強度	能源及氣候抗逆性 表現指標	
305-5	溫室氣體排放減量	能源及氣候抗逆性 表現指標	

附錄
GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：修復我們的世界			
重大主題：物料運用及廢棄物			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 我們面臨的風險 修復我們的世界－策略及管理方針 物料運用及廢棄物 我們的政策及聲明	
GRI 301：物料 2016			
301-2	使用回收再利用的物料	可持續設計 物料運用及廢棄物	未有相關資料。 無法計算已使用的可再生物料的比例。
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	物料運用及廢棄物	
303-2	與排水相關衝擊的管理	物料運用及廢棄物 向市政處理系統排放的所有廢水均遵守適用法律規定。無法提供排放量的數據。	
303-3	取水量	物料運用及廢棄物	
303-4	排水量	物料運用及廢棄物	不適用。 向市政處理系統排放的所有廢水均遵守適用法律規定。 無法提供排放量的數據。
303-5	耗水量	物料運用及廢棄物 表現指標	
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	物料運用及廢棄物	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	物料運用及廢棄物	
306-3	廢棄物的產生	物料運用及廢棄物 表現指標	
306-4	廢棄物的處置移轉	物料運用及廢棄物 表現指標	
306-5	廢棄物的直接處置	物料運用及廢棄物 表現指標	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：同事參與			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區－策略及管理方針 同事參與 我們的政策及聲明	
GRI 202：市場地位 2016			
202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	表現指標	
GRI 401：勞僱關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	表現指標	
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	表現指標 同事參與	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	同事參與 表現指標	未有相關資料。 目前還沒有為透過退休或離職方式離開公司的員工提供持續就業能力的計劃。
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	所有長期員工（不包括未完成試用期的履新員工）均接受年度表現評核。	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	啟迪我們的社區 表現指標	
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	同事參與 報告期間，並無有關歧視的指控提交至政府或人力資源部。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：安全、健康及福祉			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區－策略及管理方針 安全、健康及福祉 我們的政策及聲明	
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	安全、健康及福祉 新濠的安全和健康管理系統大致上涵蓋我們所有的業務營運。此外，新濠於澳門及香港的主要業務已通過ISO 45001職業健康與安全管理系統標準認證。	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	安全、健康及福祉 作為實施新濠職安健管理系統的一部分，我們致力減緩及管理已識別危險及已評估的風險，並確保負責相關工作範圍的同事及工人勝任工作，以及監控和檢討整體實施情況以識別有待改進的領域。我們對同事和工作者的進行培訓，讓他們避免身處潛在危險情況且不會遭到責備，並開展全面事故調查以識別危險及評估風險，以及實施任何必要的改正措施、調整控制等級或其管理系統的其他改進。	
403-3	職業健康服務	安全、健康及福祉 作為實施新濠職安健管理系統的一部分，我們致力減緩及管理已識別危險及已評估的風險，並確保負責相關工作範圍的同事及工人勝任工作，以及監控和檢討整體實施情況以識別有待改進的領域。	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全、健康及福祉 同事及承包商定期參加職安健簡介會及培訓，包括有機會能夠評估及持續改善職安健系統及程序。我們透過不同平台進行溝通，包括但不限於入職及重溫課程、職安健委員會每月例會、小組討論、於網上學習平台進行的內部溝通、問卷調查、意見表格及審計等。	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全、健康及福祉	
403-6	工作者健康促進	安全、健康及福祉 道德及可持續的供應鏈 作為實施職安健系統的一部分，新濠為同事及場地工作者提供資訊及進行培訓，以提升健康及福祉。場地診所亦提供職業健康服務，為同事提供援助。	

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：啟迪我們的社區			
重大主題：安全、健康及福祉			
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	安全、健康及福祉	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全、健康及福祉 新濠於澳門及香港的主要業務已通過ISO 45001職業健康與安全管理系統標準認證。我們實施的職安健系統遵守所有相關法律規定，並應用於本集團所有同事及工地工人的工作場所。	
403-9	職業傷害	安全、健康及福祉 表現指標 於2025年，新濠旗下物業並未發生可引致嚴重後果的工傷或同事或工人死亡案件。主要的受傷類型包括滑倒、跌倒和摔倒、割傷和擦傷、撞擊物體或人工操作而導致受傷。新濠之職安健系統識別可引致嚴重後果受傷風險的工作危險，以及實施控制措施以降低風險。	未有相關資料。 尚未收集公司以外工作者的資料。
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	道德與誠信 新濠於報告期間內並無發生違反有關健康與安全影響的法規之重大事件。	
重大主題：負責任博彩			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 啟迪我們的社區－策略及管理方針 負責任博彩	
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	負責任博彩 新濠並無發生任何違反其有關宣傳負責任博彩及健康與安全資訊的程序之事件。	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	負責任博彩 社區投資及參與 新濠並未發生任何違反有關市場推廣通訊的規定或守則之重大事件。	

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

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

GRI 準則	揭露項目	頁數、網址及／說明	省略原因
報告章節：賦能業務			
重大主題：道德與誠信			
GRI 205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	道德與誠信 報告年度沒有已確認的重大貪腐事件。	
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	道德與誠信 報告年度並無識別有關反競爭行為、反壟斷或壟斷行為的法律訴訟。	
重大主題：私隱與網絡安全			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	評估重要性 可持續發展風險管理 賦能業務 – 策略及管理方針 私隱與網絡安全 我們的政策及聲明	
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	私隱與網絡安全 於報告期間內，新濠並無任何有關違反賓客私隱或遺失賓客數據的已證實投訴。	
其他披露項目			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	表現指標 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F表格 – 第137-140頁；第164-165頁	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	可持續發展風險管理 我們面臨的風險 能源及氣候抗逆性 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引	不適用。 氣候相關風險及機遇預期不會對本公司的財務狀況產生重大影響。
GRI 410：保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	安全、健康及福祉 道德及可持續的供應鏈 作為自 2023 年起為所有保安團隊提供的大量培訓的一部分，團隊在執行各項程序時需採取尊重人權的方法。	

《國際財務報告準則 S2 號——氣候相關披露》內容索引

本內容索引列明了新濠如何基於「不遵守就解釋」原則，應對IFRS S2的氣候相關披露要求。我們已就不適用或未全面披露的項目提供相關解釋或應對該披露項目的計劃。本索引亦提供了我們的**2024年可持續發展報告及氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引**中的相關披露以作參考（如適用）。

IFRS S2 的段落	要求	頁數、網址及／說明
治理		
6	為實現此目標，主體應披露以下信息：	不適用
(a)	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（包括董事會、委員會或其他同等的治理機構）或個人。具體而言，主體應識別這些機構或個人並披露下列有關信息：	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第017頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁 董事會對包括氣候相關風險及機遇在內的可持續發展管治進行策略性監督及肩負最終責任。環境可持續性和企業社會責任委員會向董事會以及主席兼行政總裁提供建議，並提交有關氣候相關風險及機遇的季度報告。我們的主席兼行政總裁為董事會成員，負責監督本公司的減碳方針（包括減少溫室氣體排放），以及有關評估、緩解和適應氣候相關風險並識別機遇的策略。 董事會轄下之環境可持續性和企業社會責任委員會監督策略，以及評估新興風險與機遇和本公司在實現環境目標方面的進展（包括有助於實現短期及長遠氣候相關目標的政策及計劃），以協助董事會評估氣候相關議題。本報告由環境可持續性和企業社會責任委員會審閱，並檢討了氣候相關風險，以及概述了實現環境目標的進展。
(i)	氣候相關風險和機遇的責任如何反映在適用於該機構或個人的職權範圍、任務、角色描述和其他相關政策中；	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第017頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁 董事會轄下之環境可持續性和企業社會責任委員會的規章界定了其角色及職責，旨在就管理層所識別的環境可持續發展及企業社會責任風險、策略、表現及機遇，以及本公司為應對該等事宜（包括氣候相關風險及機遇及其他風險與機遇）而發佈的政策、計劃及披露的合適性，向董事會提供協助及建議。

附錄

《國際財務報告準則S2 號——氣候相關披露》內容索引

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
		(ii)	該機構或個人如何確定是否具備或將後續培養適當的技能和勝任能力，以監督為應對氣候相關風險和機遇而制定的策略；	企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁 新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F表格，第153-157頁 董事會轄下之環境可持續性和企業社會責任委員會在本公司高級可持續發展顧問的協助下，審視負責監督及執行氣候相關風險及機遇評估與緩解計劃的人員的技能及勝任能力，並負責識別額外的培訓需求及按需要安排提供培訓。於2024年，我們為董事會提供了有關可持續發展相關風險（包括氣候相關風險及機遇）的培訓，並於2025年向環境可持續性和企業社會責任委員會分享了最新資訊。
		(iii)	該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率；	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第017頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁
		(iv)	該機構或個人在監督主體的策略、重大交易決策、風險管理流程和相關政策時如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否考慮這些風險和機遇之間的權衡；以及	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第017頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁 評估重要性，第098-099頁 可持續發展風險管理，第102-105頁 本公司已將氣候相關風險及機遇整合至其策略、決策及風險管理流程中，並在適當情況下考慮與氣候相關風險及機遇相關的權衡取捨。
		(v)	該機構或個人如何監督氣候相關風險和機遇目標的設定，並監控此目標的實現進展（參見第33段至第36段），包括是否以及如何將相關業績指標納入薪酬政策（參見第29(g)段）。	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第017頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治，第145頁； 指標及目標，第152頁
	(b)		管理層在監控、管理和監督氣候相關風險和機遇時所用的治理流程、控制和程序中的角色，包括：	評估重要性，第098-099頁
		(i)	該角色是否被授權給特定的管理層人員或管理層委員會，以及如何對該人員或委員會進行監督；以及	可持續發展風險管理，第102-105頁
		(ii)	管理層是否使用控制和程序監督氣候相關風險和機遇。如果是，如何將這些控制和程序與其他內部職能進行整合。	
策略				
氣候相關風險和機遇				
10			主體應披露信息，使通用目的財務報告使用者了解可合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇。具體而言，主體應：	不適用
	(a)		描述可合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇；	能源及氣候抗逆性，第018-021頁 2024年可持續發展報告 – 能源及氣候抗逆性，第035-036頁
	(b)		針對主體識別的每項氣候相關風險，說明主體將該風險認定為氣候相關物理風險還是氣候相關轉型風險；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-150頁 評估重要性，第096-097頁、第100頁 可持續發展風險管理，第102-105頁

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
	(c)		針對主體識別的每項氣候相關風險和機遇，明確其可合理預期產生影響的時間範圍，即短期、中期還是長期；以及	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146-150頁
	(d)		解釋主體如何定義「短期」、「中期」和「長期」，以及這些定義如何與主體用於策略決策的計劃時間範圍相聯繫。	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146頁
業務模式及價值鏈				
13			主體應披露信息，使通用目的財務報告使用者了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響。具體而言，主體應披露：	不適用
	(a)		氣候相關風險和機遇對主體業務模式和價值鏈的當前和預期影響的描述；以及	評估重要性，第096-097頁 能源及氣候抗逆性，第018-021頁
	(b)		主體的業務模式和價值鏈中氣候相關風險和機遇集中領域的描述。	2024年可持續發展報告 – 能源及氣候抗逆性，第034-036頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略和風險管理，第148-151頁
策略及決策				
14			主體應披露信息，使通用目的財務報告使用者了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響。具體而言，主體應披露：	不適用
	(a)		主體當前和計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的信息，包括其計劃如何實現其設定的任何氣候相關目標和法律法規要求其實現的任何目標。具體而言，主體應披露以下信息：	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-027頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略、風險管理和指標及目標，第148-152頁
		(i)	主體業務模式的當前和預期變化，包括其應對氣候相關風險和機遇的資源配置；	修復我們的世界，第011-035頁 2024年可持續發展報告 – 能源及氣候抗逆性，第034-035頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146-147頁 新濠將新營運業務整合至其對氣候相關風險及機遇的評估及管理方針中。
		(ii)	當前和預期的直接緩解和適應舉措；	能源及氣候抗逆性，第018-021頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-150頁
		(iii)	當前和預期的間接緩解和適應舉措；	能源及氣候抗逆性，第011頁、第018-021頁 道德及可持續的供應鏈，第071-072頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-150頁

附錄

《國際財務報告準則S2 號——氣候相關披露》內容索引

IFRS S2 的段落				要求	頁數、網址及／說明
		(iv)		主體的氣候相關轉型計劃，包括在制定轉型計劃時使用的關鍵假設以及主體的轉型計劃所依賴因素的信息；以及	修復我們的世界 – 策略及管理方針、展望2026年及未來，第015頁
		(v)		主體計劃如何實現如第33段至第36段所述的任何氣候相關目標，包括任何溫室氣體排放目標。	修復我們的世界，第011-035頁 道德及可持續的供應鏈，第071-072頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引，第145-152頁
		(b)		主體目前和計劃如何為根據第14(a)段披露的活動配置資源的信息。	修復我們的世界，第011-035頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治、策略、風險管理和指標及目標，第145頁、第148-152頁
		(c)		根據第14(a)段披露的以前報告期間計劃進展的定量和定性信息。	表現摘要，第008頁 修復我們的世界，第011-035頁 表現指標，第114-117頁
財務狀況、財務績效及現金流量					
當前財務影響					
16				具體而言，主體應披露以下定量和定性信息：	不適用
	(a)			氣候相關風險和機遇如何影響主體報告期間的財務狀況、財務業績和現金流量；	氣候相關風險及機遇並未對本公司的財務狀況及表現或其現金流產生重大影響。
	(b)			第16(a)段中識別的將導致下一年度報告期間相關財務報表中報告的資產和負債帳面金額存在重要調整的重大風險的氣候相關風險和機遇；	我們預期在下一個年度報告期內，氣候相關風險及機遇不會導致相關財務報表中所呈報的本公司資產及負債的賬面值出現重大調整。
預期財務影響					
16				具體而言，主體應披露以下定量和定性信息：	不適用
	(c)			基於主體管理氣候相關風險和機遇的策略，主體預計其財務狀況在短期、中期和長期將如何變化，並考慮如下因素：	氣候相關風險及機遇並未預期對本公司的財務狀況產生重大影響。
		(i)		主體的投資和處置計劃，包括主體尚未簽訂合同的計劃；以及	
		(ii)		主體實施策略所計劃的資金來源；以及	
	(d)			基於主體管理氣候相關風險和機遇的策略，主體預計其財務業績和現金流量在短期、中期和長期將如何變化。	

IFRS S2 的段落				要求	頁數、網址及／說明
氣候韌性					
22				主體應披露信息，通過考慮主體已識別的氣候相關風險和機遇，使通用目的財務報告使用者了解主體的策略和業務模式對氣候相關的變化、發展和不確定性的韌性。主體應使用氣候相關情景分析評估其氣候韌性，評估方法應與主體的情況相匹配。提供定量信息時，主體可以披露單個數值或區間範圍。具體而言，主體應披露：	修復我們的世界，第011-035頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治和風險管理，第145頁、第151頁 評估重要性，第096-101頁 可持續發展風險管理，第102-105頁
	(a)			主體對報告日氣候韌性的評估，該評估應使通用目的財務報告使用者了解：	不適用
		(i)		主體評估的對其策略和業務模式的影響（如有），包括主體需要如何應對氣候相關情景分析中識別的影響；	能源及氣候抗逆性，第016-021頁 2024年可持續發展報告 – 能源及氣候抗逆性，第035頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-150頁
		(ii)		主體在評估其氣候韌性時考慮的重大不確定性領域；	新濠博亞娛樂2025年年報 – 20-F表格，第14-79頁 監管壓力及碳定價同時帶來風險與不確定性。在我們營運所在的適用地區，這取決於該國的法規。碳定價具有高度不確定性，主要由於這是一個政策主導的市場，深受不斷變化的政治格局、不斷轉變的氣候目標以及波動的能源需求所影響。
		(iii)		主體在短期、中期和長期調整其策略和業務模式以適應氣候變化的能力，包括：	不適用
		(1)		主體現有財務資源在應對氣候相關情景分析中識別的影響時（包括應對氣候相關風險和利用氣候相關機遇）的可獲得性和靈活性；	修復我們的世界，第011-035頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治和風險管理，第145頁、第151頁
		(2)		主體重新配置、重新利用、升級或停用現有資產的能力；以及	評估重要性，第096-101頁
		(3)		主體當前和計劃在氣候相關的緩解、適應措施和氣候韌性機遇方面投資的影響；以及	可持續發展風險管理，第102-105頁 表現摘要，第008頁 表現指標，第113-117頁 我們預期氣候相關風險及機遇不會對本公司的財務狀況產生重大影響。本公司的管治架構、已落實的行動（例如節能措施、節水措施、安裝太陽能光伏面板、現場堆肥機、NORDAQ 濾水及裝瓶機）以及所取得的進展，均彰顯了本公司在應對氣候相關風險及機遇方面的靈活性、適應能力及資源分配能力。
	(b)			如何以及何時進行氣候相關情景分析，包括：	不適用
		(i)		主體使用的輸入值信息，包括：	
		(1)		主體用於分析的氣候相關情景，以及使用情景的來源；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146-147頁
		(2)		分析是否包括各種與氣候相關的情景；	
		(3)		用於分析使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或物理風險相關；	
		(4)		主體使用的情景中，是否有與最新氣候變化國際協議相一致的氣候相關情景；	

附錄

《國際財務報告準則S2 號——氣候相關披露》內容索引

IFRS S2 的段落				要求	頁數、網址及／說明
			(5)	為什麼主體決定選擇的氣候相關情景與評估主體對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性的有關；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146-147頁
			(6)	主體在分析中使用的時間範圍；以及	
			(7)	主體在分析中使用的業務範圍。	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146-147頁 營運範圍涵蓋所有綜合度假村物業。
		(ii)		主體在分析中作出的關鍵假設，包括：	不適用
			(1)	主體經營所在國家或地區的氣候相關政策；	修復我們的世界，第011-035頁
			(2)	宏觀經濟形勢；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略和風險管理，第146-151頁
			(3)	國家或區域層面的變量；	
			(4)	能源使用和組合；以及	
			(5)	技術發展；以及	
		(iii)		進行氣候相關情景分析的報告期間。	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第146頁
風險管理					
25				為實現此目標，主體應披露以下信息：	不適用
	(a)			主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險的流程和相關政策，包括以下信息：	不適用
		(i)		主體使用的輸入值和參數；	評估重要性，第096-101頁 可持續發展風險管理，第102-103頁 修復我們的世界，第016-035頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略和風險管理，第146-151頁
		(ii)		主體是否以及如何使用氣候相關情景分析來幫助識別其氣候相關風險；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-149頁
		(iii)		主體如何評估這些風險影響的性質、可能性和量級；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 策略，第148-149頁 評估重要性，第096-101頁 可持續發展風險管理，第102-105頁
		(iv)		相對於其他類型的風險，主體是否以及如何考慮氣候相關風險的優先級；	評估重要性，第096-101頁 可持續發展風險管理，第102-105頁
		(v)		主體如何監控氣候相關風險；以及	可持續發展風險管理，第102-103頁 修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-021頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治和風險管理，第145頁、第151頁
		(vi)		與上一報告期間相比，主體是否以及如何改變所使用的流程；	企業管治架構，第082-083頁

IFRS S2 的段落				要求	頁數、網址及／說明
		(b)		主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關機遇的流程，包括有關主體是否以及如何使用氣候相關情景分析來幫助識別氣候相關機遇；以及	可持續發展風險管理，第102-103頁 修復我們的世界 - 策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-021頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治和風險管理，第145頁、第151頁
		(c)		主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險和機遇的流程在多大程度上以及如何被整合至並影響主體的整體風險管理流程。	可持續發展風險管理，第102-103頁 企業管治架構，第082-083頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引 – 管治和風險管理，第145頁、第151頁
指標和目標					
氣候相關指標					
溫室氣體排放					
29	(a)			溫室氣體—主體應：	不適用
		(i)		披露其在報告期間產生的溫室氣體絕對排放總量（以二氧化碳當量噸數表示），其分類如下：	不適用
		(1)		範圍1溫室氣體排放；	表現指標，第114頁
		(2)		範圍2溫室氣體排放；以及	表現指標，第114頁
		(3)		範圍3溫室氣體排放；	表現指標，第115頁
		(ii)		除非各國家或地區管轄當局或交易所要求使用不同的方法計量其溫室氣體排放量，主體應按照《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年）》計量其溫室氣體排放量；	GRI內容索引，第123頁 新濠的溫室氣體清單符合WBCSD和WRI發佈的溫室氣體核算體系溫室氣體核算體系，並參考IPCC發佈的AR6中的GWPs。
		(iii)		披露其用於計量溫室氣體排放量的方法，包括：	
		(1)		主體用於計量其溫室氣體排放量的計量方法、輸入值和假設；	
		(2)		主體選擇所用的計量方法、輸入值和假設來計量其溫室氣體排放量的原因；以及	
		(3)		主體在報告期間對所用的計量方法、輸入值和假設所做的變更，以及變更原因；	關於本報告，第093頁
		(iv)		對於根據第29(a)(i)(1)段至第29(a)(i)(2)段披露的範圍1和範圍2溫室氣體排放量，對以下排放進行分解：	不適用
		(1)		合併會計集團；以及	關於本報告，第092頁
		(2)		第29(a)(iv)(1)段中未包含的其他被投資方；	表現指標，第114頁 新濠的溫室氣體排放清單涵蓋我們財務報表中所包括的所有實體，其數據按綜合度假村進行細分。
		(v)		對於根據第29(a)(i)(2)段披露的範圍2溫室氣體排放量，披露其基於位置的範圍2溫室氣體排放量，並提供關於合同工具的必要信息，以幫助使用者了解主體範圍2溫室氣體排放情況；以及	表現指標，第114頁
		(vi)		對於根據第29(a)(i)(3)段披露的範圍3溫室氣體排放：	不適用

附錄

《國際財務報告準則S2 號——氣候相關披露》內容索引

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
		(1)	根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）》所述的範圍3類別，披露主體範圍3溫室氣體排放計量中包括的類別；以及	表現指標，第115頁
		(2)	如果主體的活動包括資產管理、商業銀行或保險，披露主體有關類別16溫室氣體排放或與其投資（融資排放）相關的額外信息。	不適用
氣候相關轉型風險				
29	(b)		氣候相關轉型風險—易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額和百分比；	由於已識別的氣候相關風險及機遇並未達到本公司所設定影響其財務狀況的重大性門檻，因此未有披露定量資訊。
氣候相關物理風險				
29	(c)		氣候相關物理風險—易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額和百分比；	由於已識別的氣候相關風險及機遇並未達到本公司所設定影響其財務狀況的重大性門檻，因此未有披露定量資訊。
氣候相關機遇				
29	(d)		氣候相關機遇—與氣候相關機遇相關的資產或業務活動的金額和百分比；	由於已識別的氣候相關風險及機遇並未達到本公司所設定影響其財務狀況的重大性門檻，因此未有披露定量資訊。
資本配置				
29	(e)		資本配置—為應對氣候相關風險和機遇而發生的資本支出、融資或投資的金額；	由於已識別的氣候相關風險及機遇並未達到本公司所設定影響其財務狀況的重大性門檻，因此未有披露定量資訊。
內部碳定價				
29	(f)		內部碳定價—主體應：	不適用
		(i)	解釋在決策中是否及如何應用碳定價；以及	修復我們的世界，第011-035頁
		(ii)	披露其內部用於評估溫室氣體排放成本的每噸溫室氣體排放的價格；	持續發展我們的供應鏈，第068-077頁 由於已識別的氣候相關風險及機遇並未達到本公司所設定影響其財務狀況的重大性門檻，新濠在決策過程中並無應用碳定價。新濠積極投資於節能措施、太陽能光伏項目、透過購買可再生能源工具支持可再生能源市場、循環利用物料和廢棄物及節水措施，以及採購溫室氣體足跡較低的商品與服務。
薪酬				

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
29	(g)		薪酬—主體應披露：	不適用
		(i)	在決定高級管理人員薪酬時是否及如何考慮氣候相關因素的描述（同時參見第6(a)(v)段）；以及	企業管治架構，第082頁
		(ii)	與氣候相關因素掛鉤的當期確認的高級管理人員薪酬百分比。	
行業基礎指標				
32			主體應披露與一個或多個特定業務模式、活動或表明主體參與某一行業的其他共同特徵相關的行業特定指標。在確定主體披露的行業特定指標時，主體應參考與《〈國際財務報告準則S2號〉行業實施指南》中所述披露主題相關的行業特定指標，並考慮其適用性。	關於本報告，第092頁 評估重要性，第096-099頁 本公司在識別氣候相關風險及機遇及進行雙重重要性評估過程中，已考慮了相關行業的行業特定指引（涵蓋賭場與博彩業、酒店與住宿業、房地產以及餐飲業），惟尚未就該指引的所有披露項目作出披露。
氣候相關目標				
33			主體應披露其為監控實現策略目標的進展而設定的氣候相關定量和定性目標，以及法律法規要求主體實現的目標，包括溫室氣體排放目標。對於每個目標，主體應披露：	不適用
	(a)		用於設定目標的指標；	修復我們的世界 - 策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TOFD）內容索引 – 指標及目標，第152頁
	(b)		設定目標的目的；	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-017頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TOFD）內容索引 – 指標及目標，第152頁
	(c)		目標所適用的主體部分；	修復我們的世界 – 策略及管理方針，第012-013頁
	(d)		目標的適用期間；	能源及氣候抗逆性，第016頁
	(e)		計量進展的基準期間；	2024年氣候相關財務披露工作小組（TOFD）內容索引 – 指標及目標，第152頁
	(f)		階段性目標和中期目標；	
	(g)		如果為定量目標，該目標是絕對目標還是強度目標；以及	
	(h)		最新氣候變化國際協議（包括該協議產生的國家或地區承諾）如何幫助目標設定。	能源及氣候抗逆性，第016-019頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TOFD）內容索引 – 策略，第146-157頁 所定目標參考了當地政策評估及最佳實踐。
34			主體應披露關於其設定和覆核每個目標的方法以及如何監控每個目標實現進展的信息，包括：	不適用

附錄

《國際財務報告準則S2 號——氣候相關披露》內容索引

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
	(a)		目標及設定目標的方法是否經第三方驗證；	自2019報告年度以來，新濠的範圍1及範圍2溫室氣體排放數據經由第三方保證單位驗證；自2022年以來，範圍3溫室氣體排放數據（包括能源、水資源及廢棄物數據）亦經由第三方保證單位驗證。 自本報告年度起，驗證範圍亦涵蓋所有其他環境數據，該等數據亦對照新濠的目標並進行匯報。驗證報告及流程細節可在我們的網站查閱。
	(b)		主體覆核目標的流程；	修復我們的世界－策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-017頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引－指標及目標，第152頁
	(c)		用於監控目標實現進展的指標；以及	表現摘要，第008頁 修復我們的世界－策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016頁、第023-027頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引－指標及目標，第152頁 表現指標，第114-115頁
	(d)		對目標的修訂以及對修訂的解釋。	GRI內容索引，第118頁 修復我們的世界－策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-017頁、第023-027頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引－指標及目標，第152頁
35			主體應披露其每個氣候相關目標實現情況的業績信息，以及對主體業績趨勢或變化的分析。	表現摘要，第008頁 修復我們的世界－策略及管理方針，第012-013頁 能源及氣候抗逆性，第016-017頁、第023-027頁 2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引－指標及目標，第152頁 表現指標，第114-115頁
跨行業指標及行業特定指標的適用性				
36			對於按照第33段至第35段披露的每個溫室氣體排放目標，主體應披露：	不適用
	(a)		目標涵蓋哪些溫室氣體。	表現摘要，第008頁
	(b)		目標是否涵蓋範圍1、範圍2或範圍3溫室氣體排放。	修復我們的世界－策略及管理方針，第012頁 能源及氣候抗逆性，第016頁、第026-027頁
	(c)		目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體淨排放量目標；如果主體披露溫室氣體淨排放量目標，則還需單獨披露相關溫室氣體排放總量目標。	2024年氣候相關財務披露工作小組（TCFD）內容索引－指標及目標，第152頁 表現指標，第114-115頁
	(d)		目標是否來源於行業脫碳方法。	所定目標參考了當地政策評估及最佳實踐。
	(e)		主體計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放量，以實現任何溫室氣體淨排放量目標。在解釋其計劃使用的碳信用時，主體應披露以下資訊：	修復我們的世界－策略及管理方針，第016-017頁 能源及氣候抗逆性，第024-026頁

IFRS S2 的段落			要求	頁數、網址及／說明
	(i)		實現其溫室氣體淨排放量目標依賴碳信用使用的程度和方式；	能源及氣候抗逆性，第027頁 新濠積極投資於節能措施、太陽能光伏項目、透過購買可再生能源工具支持可再生能源市場、循環利用物料和廢棄物及節水措施，以及採購溫室氣體足跡較低的商品與服務。
	(ii)		將驗證或認證碳信用的第三方體系；	不適用
	(iii)		碳信用的類型，包括相關抵銷是依靠自然還是基於科技手段的碳消除，以及相關抵銷是通過碳減排還是碳消除實現的；以及	不適用
	(iv)		通用目的財務報告使用者了解主體計劃使用的碳信用的可信度和完整性所需的任何其他因素。	不適用
37			在識別、披露用於設定和監控實現第33段至第34段所述目標實現進展的指標時，主體應參考跨行業指標（參見第29段）和行業特定指標（參見第32段）並考慮其適用性，包括適用的國際財務報告可持續披露準則中所述的指標，或滿足《國際財務報告準則S1號》要求的指標。	不適用

聯繫方法

您的反饋

如您對此報告有任何疑問或反饋，請使用
智能手機掃描二維碼提供意見。



中環雲咸街60號
中央廣場38樓

電話: +852 2598 3600

www.melco-resorts.com