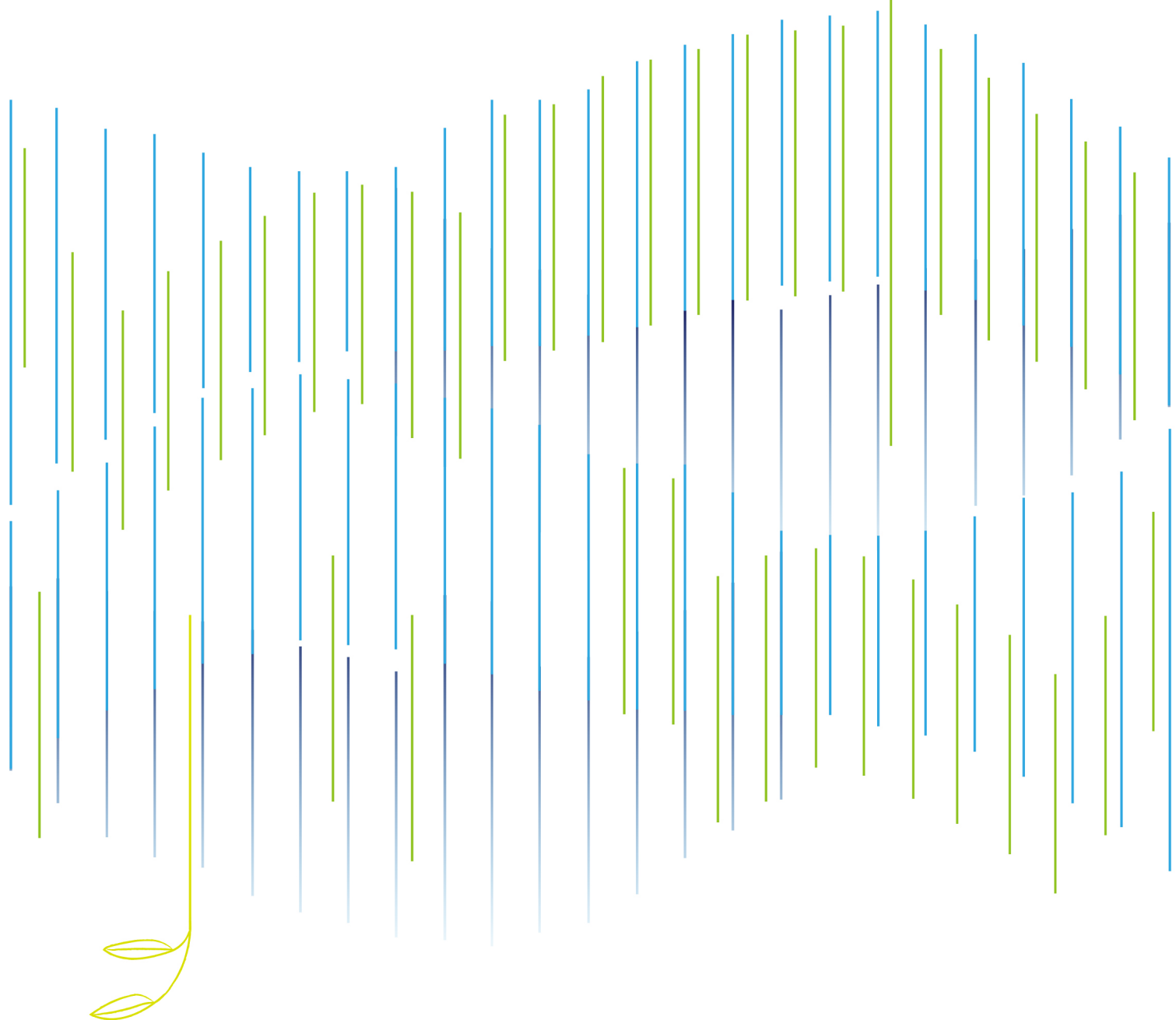


環境、社會及 管治報告 2022



國浩集團有限公司
Guoco Group Limited

豐隆集團成員

(股份代號：53)



目錄

董事會的話	2
關於本報告	4
- 報告期及範圍	4
- 報告原則	6
本集團二零二二財政年度之摘要及概覽	7
- 本集團重點摘要	7
- 本集團的社會、環境及管治表現概覽	9
國浩的可持續發展	13
- 核心價值和四大支柱	13
- 聯合國可持續發展目標	15
- 可持續發展管治	16
- 重要性及持份者參與	17
- 應對氣候變化	20
- 本集團的管治	21
物業發展及投資	23
酒店	46
休閒	63
其他	79
附錄	90
- 績效數據	90
- 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引	96



董事會的話

國浩集團有限公司（「國浩」或連同其附屬公司統稱「本集團」）董事會（「董事會」）欣然呈列本集團截至二零二二年六月三十日止財政年度的環境、社會及管治報告。

COVID-19 疫情繼續影響全球，二零二二年的經營環境對本公司而言依然充滿挑戰。與此同時，於二零二一年十一月在格拉斯哥舉行的第二十六屆聯合國氣候變化大會，提出將加快行動以實現《巴黎協定》及《聯合國氣候變化框架公約》為應對氣候變化訂下的目標。作為一個業務遍及全球的綜合集團，本集團將可持續發展策略及相關框架納入業務營運當中，同時持續加強其抗逆能力並予以適當的調整。

為實踐作為優良世界公民的義務，本集團已全面實施氣候風險管理政策，其中採納了氣候相關財務披露工作組建議中的一些主要內容。我們亦已將環境、社會及管治框架與相關聯合國可持續發展目標相一致，以促進社會的可持續發展。

氣候變化管理乃本集團可持續發展工作的重要一環。在面對熱浪、乾旱、洪水及山火等氣候事件在全球日益頻繁，農作物收成受到威脅以及能源危機愈趨嚴重的情況下，我們致力為管理氣候變化貢獻一分力量。為減少碳足跡，我們的物業發展公司國浩房地產最近完成項目並制定了高級別的脫碳計劃，作為減少碳排放工作的指引。我們的博彩集團 Rank 亦已作出環保承諾，並正評估減碳措施的實施情況。我們的酒店集團 GLH 對選定酒店進行深入能源審核，藉以確定舉措支持脫碳。此外，本集團於過去一年通過在能源、水及廢棄物管理等各方面實施不同的措施，努力減輕對環境的影響。我們將繼續把此等因素納入我們的工作，以邁向更環保的未來。



董事會的話

不論業務身處何地，國浩均視員工為本集團的重要資產。我們致力賦能及培育我們的員工以發揮其潛能，使彼等能夠盡其所能地履行職責。為營造一個提倡深入參與的工作環境，我們不斷尋求通過提供各種反饋及與員工進行公開討論的機會，以創造一個具有前瞻性及吸引力的工作環境。我們亦推行各項心理衛生意識及福利計劃，以改善僱員的健康，並營造包容的環境。

本集團在產品質量、健康及安全方面堅持最高標準，認同以信譽經營業務可構建精益求精的文化。為提高反貪污意識及提倡合乎道德的決策，我們提供反貪污培訓。我們亦與供應商緊密合作，以確保彼等遵守所有適用法律法規，保證營運過程中的健康與安全。我們的業務亦會將產品及服務與全球公認標準對標，藉以不懈地追求質量及客戶滿意度的提升。

作為負責任的公司，我們竭力為業務所在的社區作出貢獻。期望通過與當地組織合作或自行發起的計劃，在可作出改變的地方產生正面影響以及提高韌性。儘管市場環境充滿挑戰，我們為本集團各營運業務在過去一年能取得多項環境、社會及管治成果而感到自豪。部分成果已載列於本報告「本集團二零二二財政年度之摘要及概覽」的章節中。

我們藉此衷心感謝股東、尊貴客戶以及業務合作夥伴對本集團的信任。來年，本集團將繼續致力改善其環境、社會及管治策略及措施，同時為環境及社會帶來可持續價值。



關於本報告

報告期及範圍

本報告涵蓋國浩及其附屬公司截至二零二二年六月三十日止年度（「報告期」）的可持續發展表現。我們旨在對本集團在可持續發展重大領域的表現及進展作出準確和平衡的闡述。

本報告的範圍包括來自我們附屬公司的重要資產和營運的活動和數據，如下所列。

業務	附屬公司	主營業務
自營投資	 國浩集團 Guoco Group 國浩股本資產有限公司	投資及財資管理
物業發展及投資	 GuocoLand 國浩房地產有限公司 （「國浩房地產」， 於新加坡證券交易所上市）	一家首屈一指的地區房地產集團，從事優質住宅、商業、零售、酒店、混合用途和綜合項目發展
	 GuocoLand (Malaysia) 國浩房地產（馬來西亞） 有限公司（「GLM」， 於馬來西亞交易所上市）	一家具規模的地產發展商，專注發展以社區為中心的住宅城鎮及創新的商業和綜合發展項目
酒店	 glh. GLH Hotels Group Limited （「GLH」）	倫敦最大的酒店業主兼營運商，擁有 5,000+ 間客房，主要以四個自家品牌營運其大部分酒店，包括 The Clermont、Guoman、Thistle 及 Thistle Express，並以第三方品牌經營 Hard Rock Hotel London
休閒	 Rank Group The Rank Group Plc （「Rank」，於倫敦證券 交易所上市）	一家歐洲領先的博彩公司，總部設於英國，擁有成立已久的博彩娛樂業務，包括 bingo 及賭場等博彩場所以及品牌網站和流動程式
其他	 Manuka Health Manuka Health New Zealand Limited（「MHNZ」）	一家生產、分銷及銷售優質品牌麥蘆卡蜂蜜及蜂基天然產品的新西蘭公司

關於本報告

報告範圍內的業務資產及營運

01 國浩股本資產有限公司

香港總部的營運

02 國浩房地產有限公司

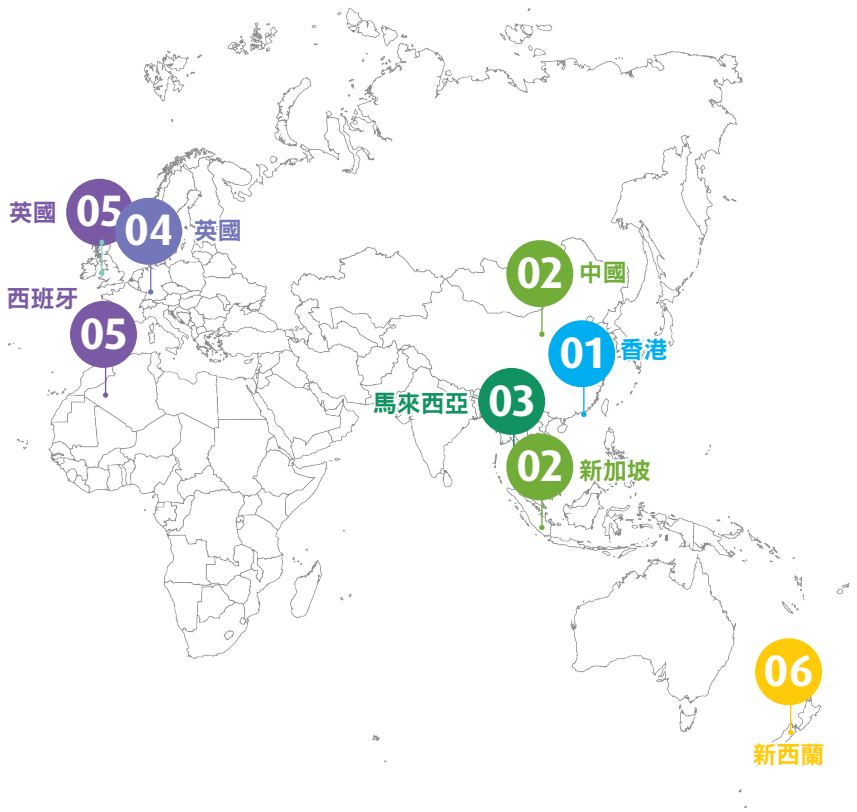
位於新加坡的國浩時代城及濱海名匯、國浩大廈、名匯庭苑、美雅豪苑、20 Collyer Quay 以及新加坡市中心索菲特酒店；以及位於中國的上海國浩長風城和重慶國浩 18 梯項目

03 國浩房地產（馬來西亞）有限公司

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

04 GLH Hotels Group Limited

核心酒店業務，包括位於英國的 16 家自主經營酒店以及一家在管酒店



05 The Rank Group Plc

博彩娛樂業務，包括位於英國的 64 家 Mecca bingo 場所、52 家 Grosvenor 賭場、以及位於西班牙的九家 Enracha 賭場，和品牌網站及流動程式

06 Manuka Health New Zealand Limited

在新西蘭及德國的營運業務，出口至全球 45 個國家

在 COVID-19 疫情下，我們的業務集團因政府採取強制場所關閉措施、企業活動減少及勞工短缺等問題而遭受不同程度的影響。由於應對該等挑戰乃優先要務，我們需重訂工作排序，以致若干關鍵環境舉措可能未能按計劃進行。本報告披露的若干環境數據亦可能受到影響。

報告原則

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）證券上市規則附錄 27 所載的環境、社會及管治報告指引編製。

在編制本環境、社會及管治報告時，本集團遵循聯交所環境、社會及管治報告指引所載的四項報告原則：

重要性

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

更多詳情請參閱「重要性及持份者參與」一章。

量化

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

本報告編製並披露評估本集團環境、社會及管治表現的量化關鍵績效指標。有關所披露關鍵績效指標的位置，請參閱附錄的香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引。有關此等關鍵績效指標所用的標準、方法、假設及／或計算工具，以及換算系數的來源等資訊均會在適當情況載列。

平衡

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

一致性

本集團採用一致的計算方法，藉以在可行情況下對一段時間內的環境、社會及管治表現進行有意義的比較。所用方法或關鍵績效指標如有更新，將予以披露。

由於重新調整計算方法，故此若干二零二一財政年度數據並無載入本年之報告以供比較。

確認及批准

董事會負責監督法規遵守、持份者參與、環境、社會及管治表現及風險管理等事宜。環境、社會及管治報告已於二零二二年十月十三日獲董事會批准。

關於本報告的反饋

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

本集團二零二二財政年度之摘要及概覽

本集團重點摘要



支柱一： 邁向更環保未來

物業發展及投資

- 國浩房地產的上海國浩長風城項目獲得 **LEED 鉑金級認證** 及 **WELL Core 鉑金級認證**
- 國浩房地產 18 梯項目獲得 **智能樓宇（三星級）設計認證** 及 **中國綠色標準認證**（項目竣工後）
- GLM 的 Emerald 9 項目通過使用非承重鋼筋混凝土牆代替磚牆間隔，以 **減少建築廢料**

酒店

- GLH 在二零二二財年 **保持零廢物堆填率** 及實現全集團平均 50% 以上的回收率
- 二零二二財年實現使用 **100% 可再生電力**；將尋求在二零二三財年達到相同水平

休閒

- Rank 首次按 TCFD 作出披露，對應氣候變化風險可能對其業務帶來的影響

其他

- MHNZ 設立一個全新的蜂蜜加工設施以 **提升能源效益及降低能源消耗**
- 堆填廢物按年 **減少 43%** 及回收廢物增加 **61%**
- 使用 **環保物料** 替代塑料包裝



支柱二： 賦能予我們的員工

物業發展及投資

- 國浩房地產的僱員獲得平均 **12.9 小時** 培訓，包括資訊科技、溝通、專業技能以及工作場所的健康與安全等主題培訓

酒店

- GLH 推出 **混合辦公政策** 以確立彈性工作安排
- 成立 **glh Academy** 以提供員工培訓以及向所有新人提供入職培訓，將 **90 天流失率降低 50% 以上**
- 啟動 **Career Paths** 建立人才計劃，承諾在二零二三年七月前 **從內部僱用 40%** 的職位空缺

休閒

- Rank 與 PepTalks 合作，每週為僱員提供 **互動健康網絡講座**
- 與領先慈善機構 **GamCare** 合作，為逾 **1,000 名僱員** 提供額外培訓以加強與客戶互動的知識，及更好地識別客戶賭博行為的變化
- 每年進行兩次 **員工意見調查**，二零二二財年調查參與度得分上升三個百分點至 **68%**

其他

- MHNZ 每月安排配合僱員及其職能健康及安全的培訓課程
- 舉行 **季度線上業務更新會議** 向僱員匯報最新營運計劃，並增加彼等於業務的參與度
- 職業健康與安全表現按年有所改善：**意外減少 27%**，**損失工時傷害下跌 16%**



支柱三： 以信譽經營業務

物業發展及投資

- 國浩房地產制定支持良好商業行為和道德的政策和程序，並於內聯網上發佈讓員工隨時參閱

酒店

- GLH 正落實一個 24/7 全天候保安營運中心以應對資訊科技系統的所有問題
- 積極利用客人情緒系統 ReviewPro 提升服務質量；制定程序確保客人問題得到適時解決
- 在 Hard Rock Hotel London 及 Clermont 酒店為住客引進房內自選健身服務，並提供酒店合作夥伴的瑜伽及健身服務

休閒

- Rank 進一步投資開發數據模型，包括針對在線遊戲客戶的「危害標記」新模型和可負擔性評估，及 Grosvenor 賭場客戶的整體風險矩陣，以加強其安全博彩措施
- 為確保客戶私隱和資料保護，Rank 根據資訊專員公署的問責框架對其績效進行了初步評估，未有發現任何需要關注的地方
- 年內收到的 25,707 份客戶調查回復中，客戶滿意度得分為 3.85/5

其他

- MHNZ 獲得的 70 分淨推薦值分數，為快速消費品行業中名列世界前茅



支柱四： 關懷社群

本集團

- 本集團於二零二二財政年度內之慈善捐款額共 620,000 美元

物業發展及投資

- GLM 發起「United Malaysia, GuocoLand Cares」募捐活動，以幫助當地受疫情影響的社區
- 中國國浩房地產支持上海心連心基金會，籌款幫助中國各地患有先天性心臟病的貧困兒童

酒店

- GLH 於當地推出一項實習計劃鼓勵中學及／或大學畢業生探索酒店業事業發展
- GLH 與 Macmillan 癌症支援組織合作籌款及提供義工服務，各項團隊跑步挑戰均獲得僱員的熱烈支持

休閒

- Rank 的員工和客戶於年內為 Carers Trust 籌集了 300,000 英鎊
- 動員所有 Mecca 賭場在過去兩個聖誕節為弱勢社群和隔離人士製作和包裝 4,100 個禮物籃

其他

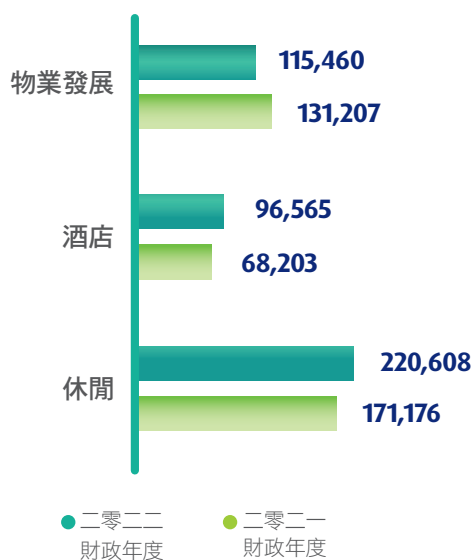
- MHNZ 與當地社區及 Māori 地主合作，創造就業機會並提高當地土地的生產力及收入
- MHNZ 捐贈其蜂蜜產品予當地多家慈善組織，以支持當地活動並為社區弱勢群體提供幫助

本集團二零二二財政年度之摘要及概覽

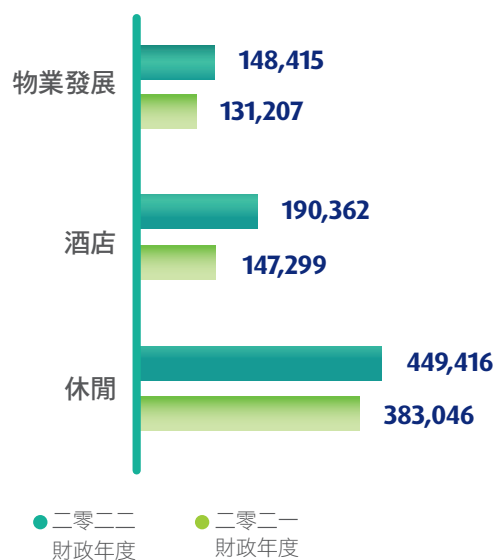
本集團的社會、環境及管治表現概覽

主要環境績效指標

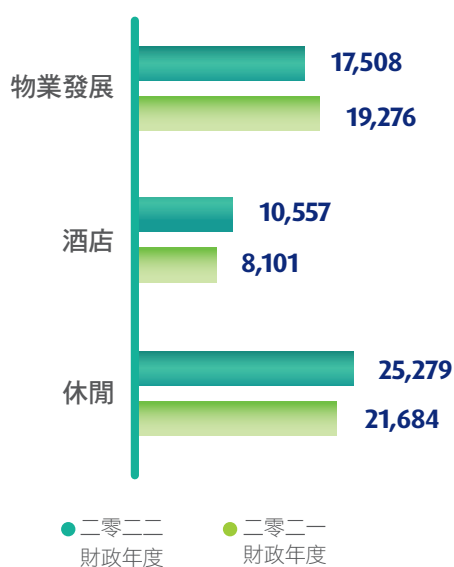
集團用電量 (千兆焦耳)



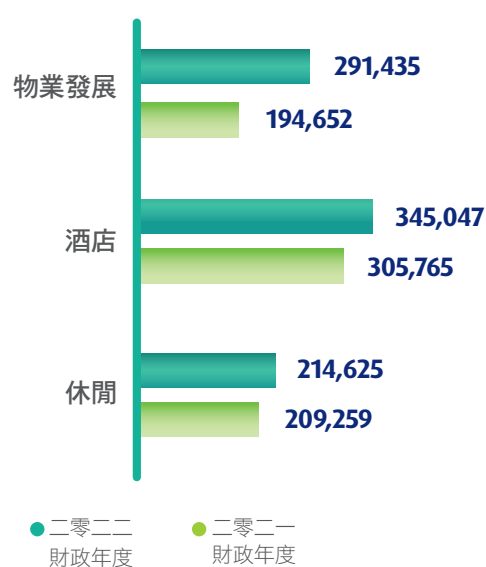
集團能源消耗量 (千兆焦耳)



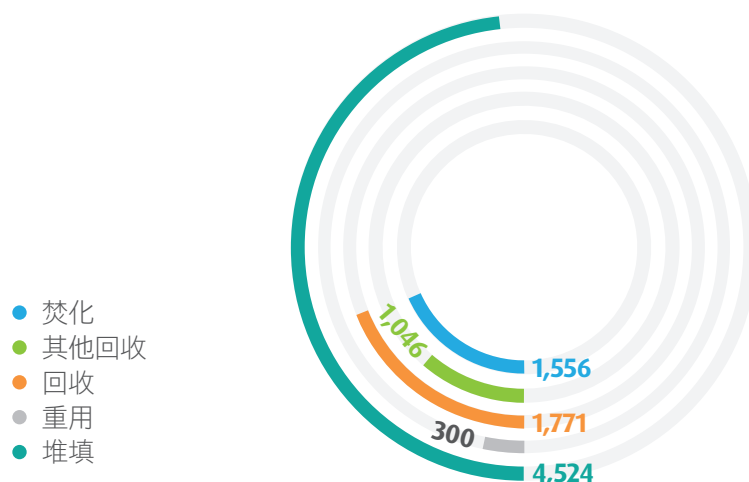
集團溫室氣體排放量 (二氧化碳當量公噸)



集團耗水量 (立方米)



無害廢棄物管理方式分類 (公噸)



	單位	二零二二財政年度	二零二一財政年度
密度			
溫室氣體排放密度 (範圍 1 及範圍 2)			
總部	二氧化碳當量公噸/ 總樓面面積平方尺	0.0005	不適用
國浩房地產	二氧化碳當量公噸/ 總樓面面積平方米	0.012	不適用
GLM	二氧化碳當量公噸/ 總樓面面積平方米	0.009	不適用
GLH	二氧化碳當量公噸/ 已租出客房	0.015	0.09
Rank	二氧化碳當量公噸/ 百萬英鎊收入	39.3	65.8
MHNZ	二氧化碳當量公噸/ 百萬新西蘭元收入	6.9	不適用
用水密度			
總部	立方米/ 總樓面面積平方尺	不適用	不適用
國浩房地產	立方米/ 總樓面面積平方米	0.20	不適用
GLM	立方米/ 總樓面面積平方米	0.16	不適用
GLH	立方米/已租出客房	0.49	3.00
Rank	立方米/百萬英鎊收入	333.27	634.9
MHNZ	立方米/ 百萬新西蘭元收入	15.04	不適用

附註：

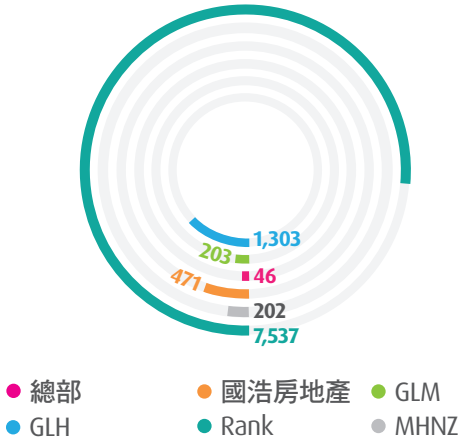
- 以上未有列出總部業務分部的環境績效指標，乃因與其他業務相比該等指標並不重要。
- 由於數據收集和計算方法有所改變，報告中未披露二零二一財年的部分溫室氣體排放量和用水密度數據。
- 二零二一年五月解除防疫限制後，由於我們的酒店入住率增加以及恢復營運活動，休閒和酒店業務分部於二零二二財政年度的溫室氣體、電力、用水和能源排放量有所增加，此也因而導致溫室氣體排放密度和用水密度的下降。
- 由於報告範圍擴大，我們的物業發展分部的用水量在二零二二財政年度有所增加。

本集團二零二二財政年度之摘要及概覽

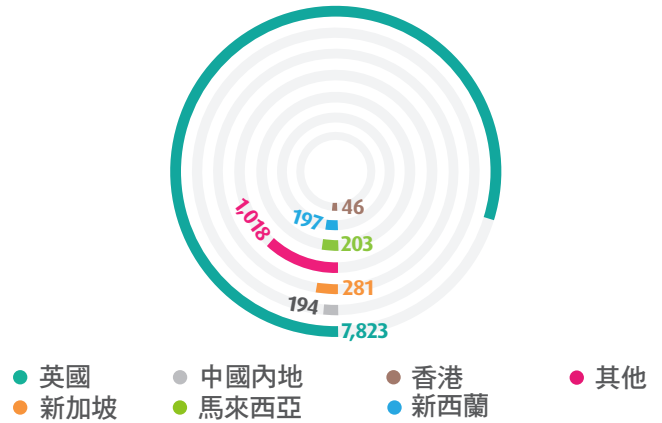
本集團的社會、環境及管治表現概覽

主要社會績效指標

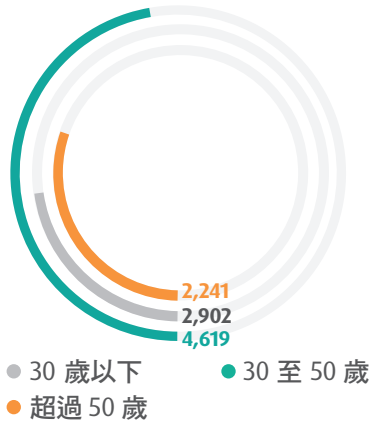
按公司劃分的僱員人數



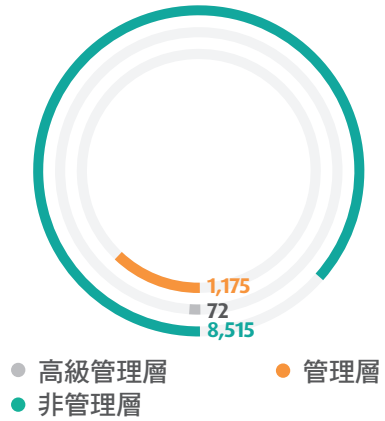
按地理區域劃分的僱員人數



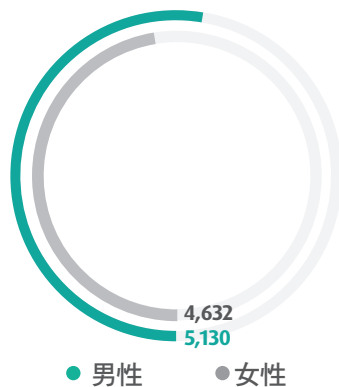
按年齡組別劃分的僱員人數



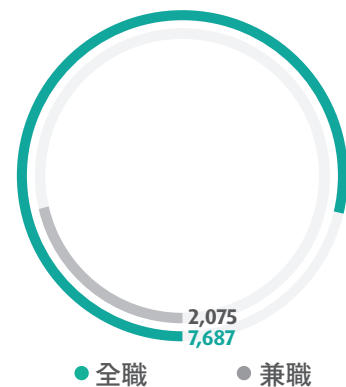
按僱員類別劃分的僱員人數



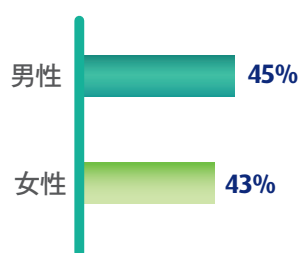
按性別劃分的僱員人數



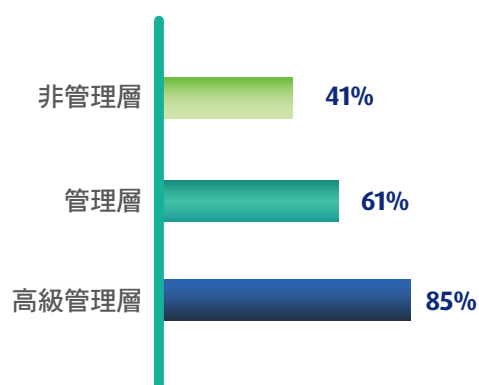
按就業類型劃分的僱員人數



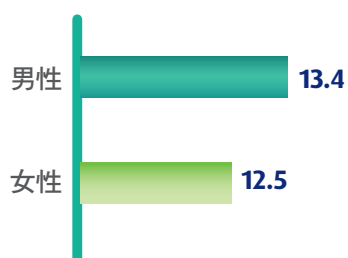
接受培訓的僱員
按性別劃分百分比



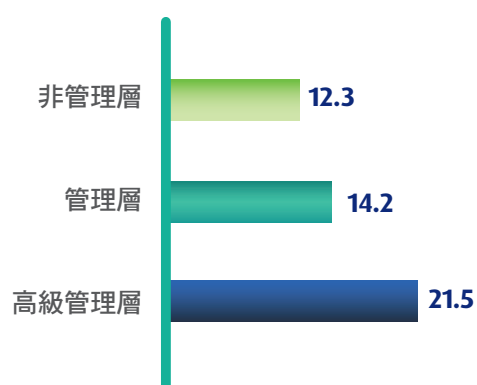
接受培訓的僱員
按僱員類別劃分百分比



按性別劃分的平均培訓時間



按僱員類別劃分的
平均培訓時間



與工作相關的死亡個案: 0

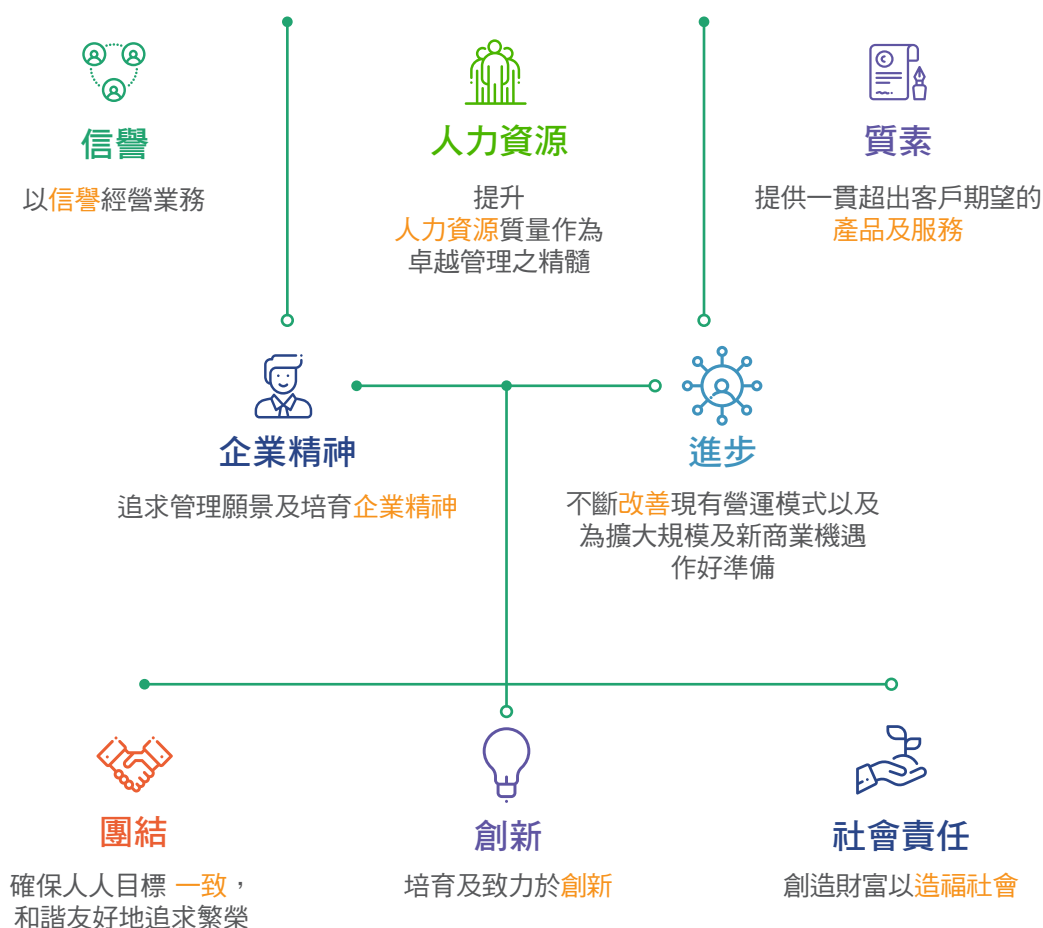
國浩的可持續發展

核心價值和四大支柱

本集團的核心價值

作為豐隆集團旗下成員，本集團建基於為持份者及其經營所在社區創造價值之深厚傳統。多年來，我們採取進取的方針，將可持續發展融入我們的業務，使集團變得更強大，適應力更強。我們致力以負責任的態度拓展我們的業務、並平衡環境與經濟之間的考慮因素，為持份者締造正面的影響及為社區作出貢獻。我們的核心价值观將繼續為我們的工作確定方針。

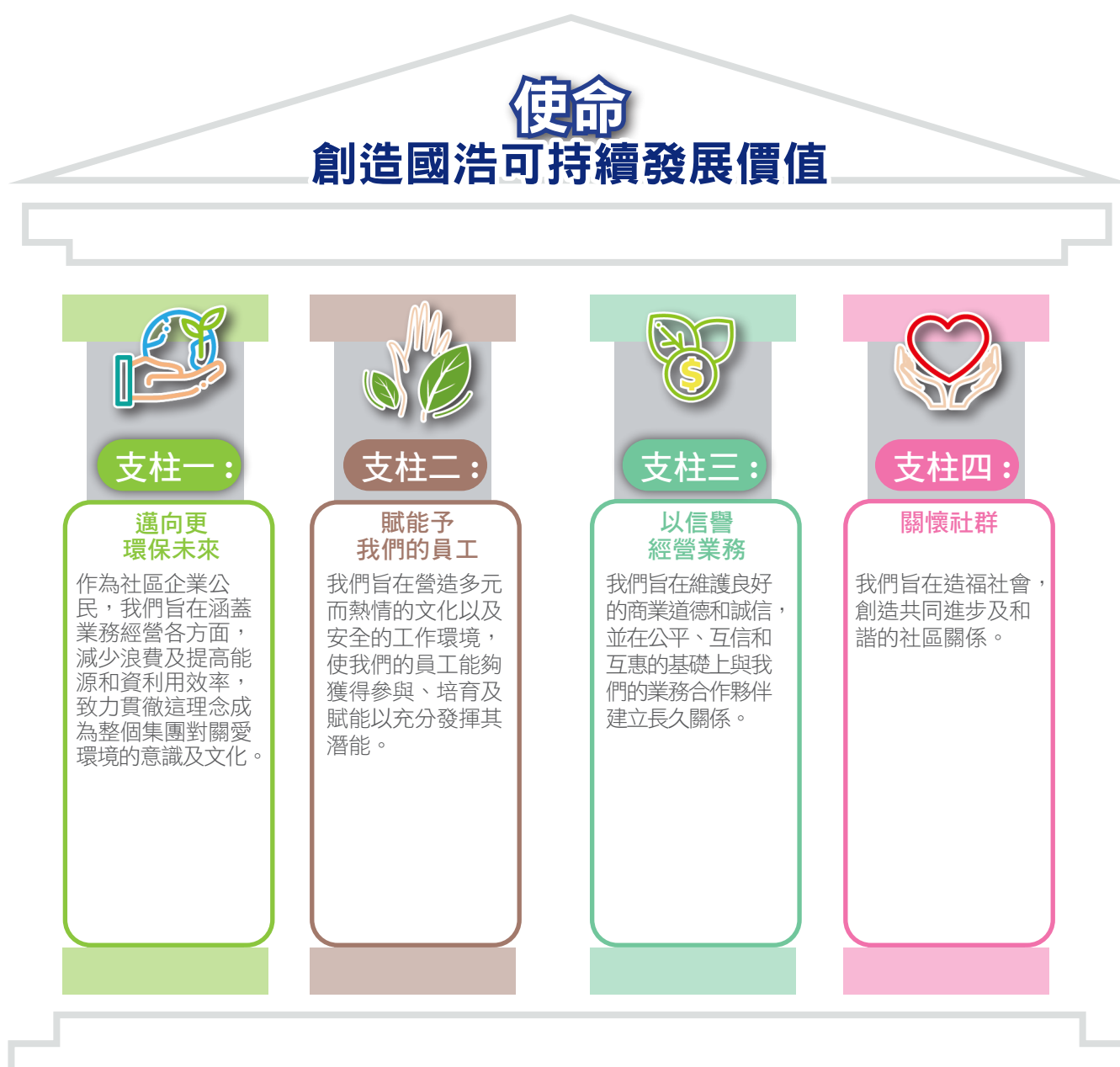
我們相信，我們的價值觀會成為本集團繼續致力於長期可持續企業實踐的基礎和原則，關顧我們持份者的利益，從而有助我們實現為股東創造長期價值及業務可持續發展的核心目標。



本集團的環境、社會及管治框架

本集團致力保護環境，發展其業務集團及員團隊，並為社會及其業務營運所在社區作出貢獻。國浩董事會已設定「創造國浩可持續發展價值」的使命，為所有附屬業務集團制定路線圖，朝著為所有持份者締造長遠可持續價值的統一方向邁進。

本集團已就所有附屬業務集團制定一套全面的環境、社會及管治框架，該框架由四大支柱組成，即邁向更環保未來、賦能予我們的員工、以信譽經營業務及關懷社群，並加大力度落實可持續發展及報告方面的工作。根據綜合四大支柱的可持續發展框架，所有業務集團在同一框架下發展各自的環境、社會及管治能力，並根據其經營所在行業、市場及國家管理其營運行為。






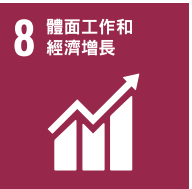
國浩的可持續發展

聯合國可持續發展目標

與本集團業務營運相關的聯合國可持續發展目標

作為聯合國有關可持續發展的指導意見，聯合國可持續發展目標在推動企業實現自身可持續發展目標的同時，為促進社會的可持續發展提供指引。聯合國可持續發展目標包括 17 項聯合國可持續發展目標及 169 項具體目標，涵蓋當今社會面對的全球挑戰，包括與貧困、不平等、氣候、環境退化、繁榮以及和平與正義有關的挑戰。

今年，我們已將自身的可持續發展框架與聯合國可持續發展目標相一致。以下目標與我們的營運有不同程度的相關性。我們將持續致力透過利用自身的規模以及與合作夥伴建立關係，推動正面改變，實現目標。

四大支柱	聯合國可持續發展目標				
邁向更環保未來	6 清潔飲水和衛生設施 	7 經濟適用的清潔能源 	12 負責任消費和生產 	13 氣候行動 	15 陸地生物 
賦能予我們的員工	3 良好健康與福祉 	5 性別平等 	8 體面工作和經濟增長 	10 減少不平等 	17 促進目標實現的伙伴關係 
以信譽經營業務	8 體面工作和經濟增長 	16 和平、正義與強大機構 	17 促進目標實現的伙伴關係 		
關懷社群	8 體面工作和經濟增長 	11 可持續城市和社區 	17 促進目標實現的伙伴關係 		

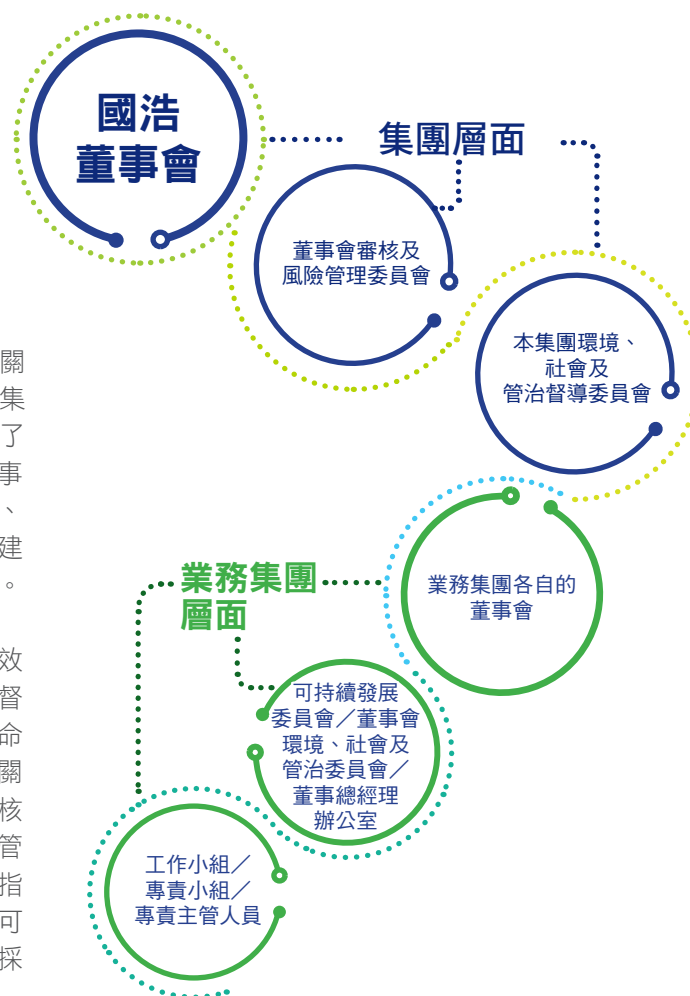
可持續發展管治 管治架構

為了確保能有效評估和管理與環境、社會及管治相關的風險和機遇，建立完善的可持續發展管治對於本集團的可持續發展至關重要。本集團的管治架構奠定了堅實基礎，將可持續發展工作融合並貫徹到國浩董事會、董事會委員會以至附屬業務集團各自的董事會、委員會／辦公室以及其營運單位等所有層面，從而建立並兌現我們對「創造國浩可持續發展價值」的承諾。

國浩董事會對本集團的可持續發展策略、目標、績效和報告承擔最終責任。在本集團環境、社會及管治督導委員會的支持下，董事會負責制定可持續發展使命及相關報告框架，並監督指導附屬業務集團層面相關環境、社會及管治策略實施的重要政策。董事會審核及風險管理委員會亦會協助管理相關環境、社會及管治風險。在本集團環境、社會及管治督導委員會的指導下，我們於年內繼續審視及制定整個集團範圍的可持續發展理念、願景及訊息，以供旗下各業務集團採納。

本集團環境、社會及管治督導委員會由跨部門的高級管理人員帶領和共同合作，並由我們的執行董事／集團財務總監擔任主席。本集團環境、社會及管治督導委員會主席負責制定及審視整個集團範圍的可持續發展理念、願景、使命及訊息，並提供相關指引以供旗下各附屬業務集團採納。該委員會與外部顧問保持密切溝通，持續推進建立可持續發展的能力，加深對行業發展趨勢、監管要求和資本市場需求的理解。董事會將定期檢討及評估本集團的環境、社會及管治計劃及進展。

我們各附屬業務集團的董事會在其委員會或辦公室的支持下，承擔其業務相關的環境、社會及管治責任。他們監督政策、策略、舉措及目標的制定，以使其與本集團的策略及報告框架保持一致，以及監察在業務



集團層面的整體環境、社會及管治表現。國浩房地產設有其可持續發展委員會，其任務是識別重大環境、社會及管治因素並評估各因素對業務及關鍵持份者的重要性，及持續監督該等環境、社會及管治因素以及相關風險及機會的管理情況。在 GLM，該等職能由董事會監督，並得到董事會審計與風險管理委員會、可持續發展委員會和可持續發展工作委員會的支持。Rank 的環境、社會及管治和安全博彩委員會則受命協助制定及監督 Rank 的環境、社會及管治和安全博彩策略。

各業務集團的可持續發展方針的日常實施情況，由其各自的工作小組及專責小組負責。

國浩的可持續發展

重要性及持份者參與

持份者的期望對本集團確定其可持續發展策略及報告的工作至為重要。我們旨在與內外部持份者培養關係，確保迅速回應及聽取各方意見。

我們委託獨立顧問進行持份者溝通工作，以識別本集團的重大可持續發展議題。透過此舉措和考慮到目前的業務營運情況及不同持份者的期望，我們重新審視及更新我們的重要議題清單。

持份者參與

為了確保長期成功，我們相信必須對持份者最為重要的議題作出考慮。實現這目標的最佳途徑是積極和有效的參與，此有助我們識別及聚焦最為重要的議題，並將持份者的意見納入我們的決策過程。積極的持份者參與是我們管理風險和釋放機會的一個關鍵部分。

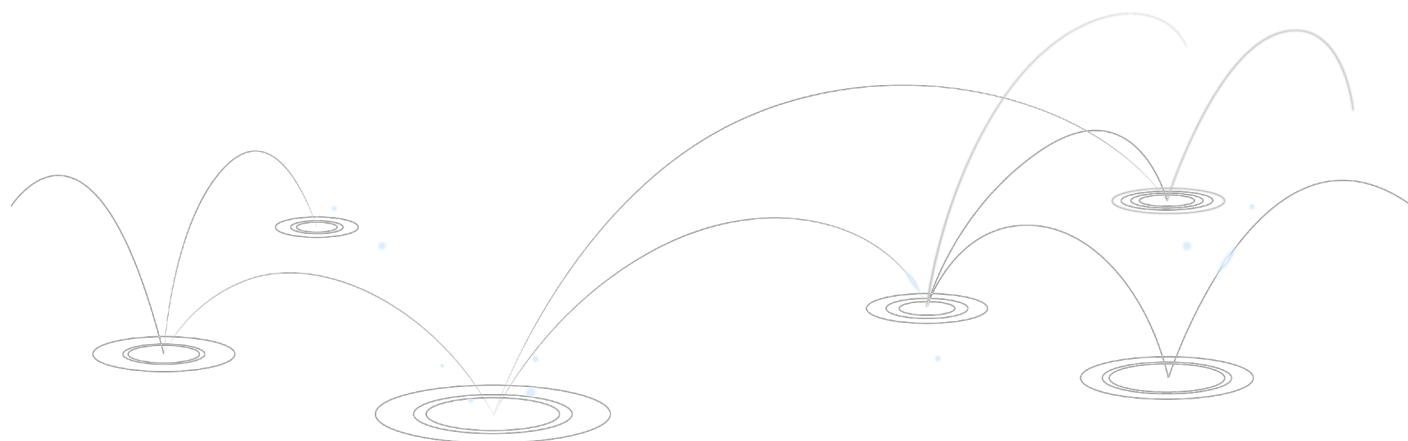
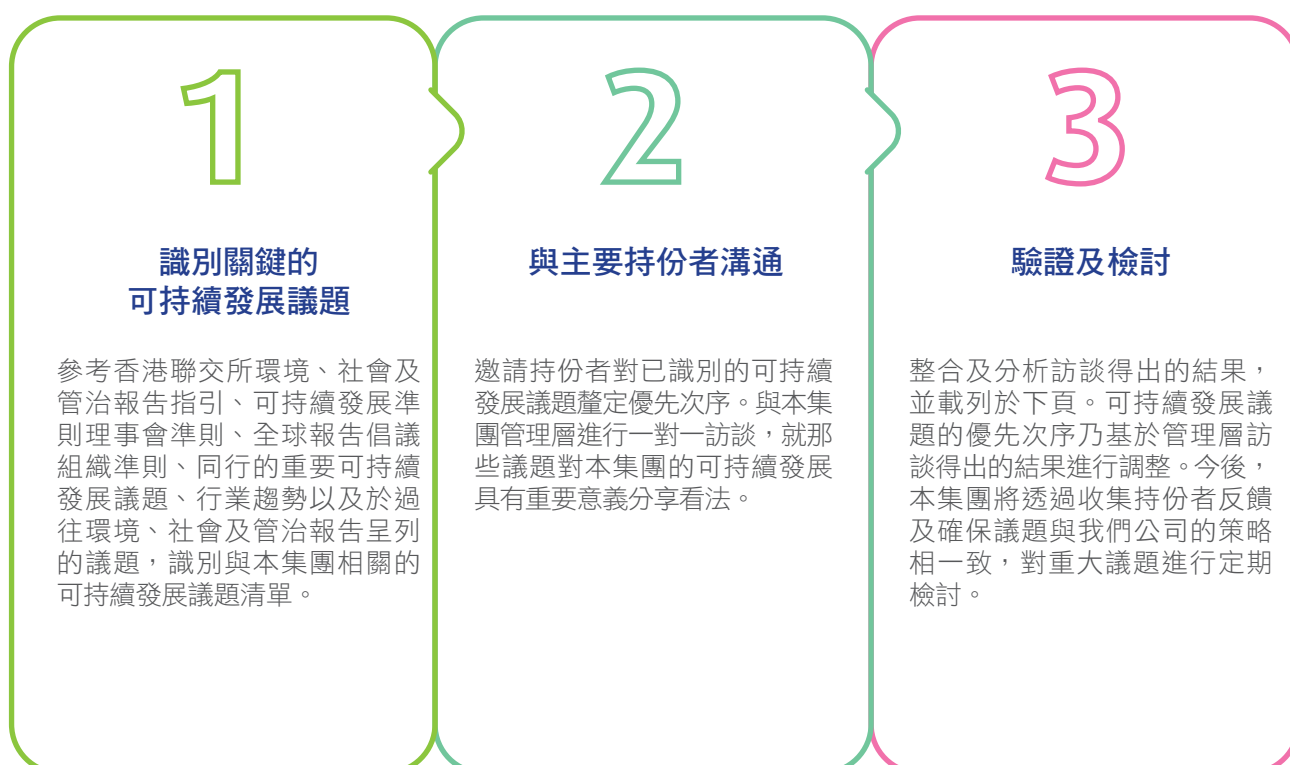
國浩透過不同的通訊渠道與股東溝通。本集團的業務集團定期與持份者互動，以更深入瞭解其需要及期望。有意義的雙向溝通為我們提供深入見解，以改善我們的業務營運並在必要時調整我們的業務策略。

持份者組別	參與平台
僱員	<ul style="list-style-type: none"> • 表現評估討論 • 管理／營運會議 • 午餐會 • 知識分享會 • 內部通訊及電子通訊 • 節日慶祝 <ul style="list-style-type: none"> • 僱員參與度調查 • 可持續發展相關訪談 • 員工旅行 • 計分卡 • 僱員義工服務 • 培訓課程 • 離職面談
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 股東大會 • 年度／中期業績公告及報告 • 公告及通函 <ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 • 投資者會議／分析師簡報會 • 新聞稿 • 電郵及電話渠道
賓客／客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 電郵及電話渠道 • 信件 • 交流會 • 調查／研究 • 會議 <ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務團隊 • 社交媒體渠道 • 節日盛事 • 親身反饋 • 用戶手冊
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 實地視察／探訪 • 面對面會議 • 網上採購平台 <ul style="list-style-type: none"> • 電郵及電話渠道 • 供應商評估
監管機構／政府	<ul style="list-style-type: none"> • 法定備案 • 通函及指引 • 不定期查詢 • 實地視察 <ul style="list-style-type: none"> • 回應公眾諮詢 • 面對面會議 • 電郵及電話渠道
社區	<ul style="list-style-type: none"> • 與慈善機構合作 • 參與社區／籌款活動 <ul style="list-style-type: none"> • 僱員義工計劃 • 社區對話

重要性評估

作為一個擁有多元化業務且足跡遍及亞洲、歐洲及澳大拉西亞的綜合集團，我們的業務集團面對多元的重大可持續發展問題。因此，我們的每項業務都需要為評估可持續發展的影響制定各自的方法和確定優先次序，以應對這些多元的挑戰。

我們進行了重要性評估，以識別被視為與我們的特定業務活動及市場更相關的可持續發展事項。我們的重要性評估分三個階段：識別關鍵的可持續發展問題、與主要持份者溝通以及驗證和檢討。總結如下：



國浩的可持續發展

重大議題

重要性評估結果有助確認對我們持份者最為重要的可持續發展議題，並據此制定本集團的可持續發展方針、策略及報告。重大議題清單將作為指引，以確保我們向持份者報告對彼等最為重要的議題，以及我們的環境、社會及管治和集團策略，並釐定我們如何管理業務及評估績效。

支柱	重大議題	國浩房地產	GLM	GLH	Rank	MHNZ
邁向更環保未來	氣候變化	✓	✓	✓		
	能源效率	✓	✓	✓		✓
	水及污水管理	✓	✓	✓		✓
	廢棄物管理	✓	✓	✓		✓
賦能予我們的員工	招聘與保留	✓	✓	✓	✓	✓
	職業健康和安全	✓	✓	✓		✓
	發展與培訓	✓	✓	✓	✓	✓
	多元共融			✓		
	勞工標準			✓		✓
以信譽經營業務	企業管治	✓	✓	✓	✓	✓
	產品質量、健康與安全	✓	✓	✓	✓	✓
	供應鏈管理		✓	✓		✓
	資料私隱與安全	✓	✓	✓	✓	
	道德營銷	✓		✓	✓	
	負責任博彩				✓	
關懷社群	社區參與	✓	✓	✓		

應對氣候變化

我們認同依循最佳常規制定策略以應對氣候變化風險，及減輕與業務營運相關影響的重要性。海平面上升、極端天氣事件和氣溫上升等實體風險，會影響我們的持份者、資產及供應鏈。

本集團已全面實施氣候風險管理政策，其中包含了氣候相關財務披露工作組（「TCFD」）建議中的一些主要內容。該政策為識別、評估和管理本集團的氣候相關風險制定了一個系統化、規範化的流程，以促進可持續業務發展。我們鼓勵所有附屬公司進行氣候風險評估，以衡量其業務的實體和轉型風險。作為脫碳之旅的一部分，國浩房地產已完成一項大規模的工作並制定一個高級別的去碳化計劃，作為其減少碳足跡工作的指引。Rank 已制定一個考慮到四個 TCFD 支柱的報告框架，亦在制定其環境承諾，並評估可實施碳減排措施的領域以及其賭場如何更有效地營運。GLH 亦於選定酒店進行深入能源調查，以確定進一步支持去碳化的舉措。我們致力加強氣候風險管理，為未來挑戰作好準備。

 <p>管治</p>	<p>在公司董事會和集團董事會的監督下，本集團各業務的管理層負責建立和實施相關的氣候風險管理，以將其業務營運的氣候風險降低到可接受的水平。董事會審核及風險管理委員會協助集團董事會監督和管理本集團與環境、社會及管治相關的風險，其中包括氣候風險。各業務集團的風險管理團隊獨立審查和確認氣候風險評估過程。而其各自的內部審核團隊，或如有必要將任命外部顧問，以獨立評估氣候風險管理程序的充分性和有效性。</p>
 <p>策略</p>	<p>我們已將應對氣候變化行動納入業務策略，並反映在我們的氣候風險管理政策中。氣候相關風險的暴露程度和潛在影響是因地制宜，以及因業務和行業而異。</p> <p>因此，每個業務集團將根據各自的業務情況考慮氣候風險的相關性和重要性。各業務集團的進展情況，請參閱「應對氣候變化」部分以了解更多詳情。</p>
 <p>風險管理</p>	<p>視乎有關業務性質及經營所在地，本集團可能面臨與極端天氣事件相關的風險，以及因未能適應氣候變化而產生的風險。</p> <p>各業務管理層將評估氣候變化的實體和轉型風險的相關性和程度。氣候風險將被分別確定並記錄在風險登記冊中，如被評估為相關和重要，將在該業務的風險概況報告和熱圖中單獨強調，每季度提交給當地和集團的管理層和董事會／董事會風險管理委員會審查。</p>
 <p>指標和目標</p>	<p>我們監察營運產生的溫室氣體排放、廢物及污水排放，以按照目標和指標分析及評估我們的環境表現。該等指標亦用於評估環境相關表現的整體成效以及制定未來目標及行動計劃。</p>

國浩的可持續發展

本集團的管治

企業管治

董事會致力確保國浩 秉持高水準的企業管治。董事會相信，良好的企業管治標準對為國浩提供框架以保障股東利益、提升企業價值、制定業務策略及政策，以及提高透明度及問責性至關重要。有關本集團業務及企業管治常規的更多詳情，請參閱我們的二零二二年報企業管治章節。

董事會多樣化

國浩認同董事會多樣化對提升其表現質素裨益良多，並據此採納了董事會多樣化政策。國浩於選擇董事會候選人時將考慮一系列多樣化的因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務年資，而最終決定將基於該候選人將為董事會帶來之功績及貢獻。

舉報

為了培養高效的勞動力和保持高標準的商業道德，我們已制定概述讓僱員提出疑慮的保密及匿名渠道的舉報政策，當中包括維護及儲存記錄的說明。本集團致力秉持高標準的企業管治和誠信操守，以及符合道德和合規的商業慣例，並鼓勵任何員工和／或外部人士就任何與本集團相關事務的疑慮，和實際或懷疑的失當行為、舞弊行為或違規行為作出舉報。只要舉報是出於善意，本集團將保障舉報者不會遭受報復、不利僱傭行動或法律行動的困擾。

所有收到的資料均會由集團內部審核，或由高級管理層所指定的其他相關人員進行調查，並向本公司高級管理層和董事會審核及風險管理委員會匯報調查結果。管理層可對任何證實有失當行為、舞弊行為或違規行為的人採取紀律處分，並可根據調查結果向警方或相關當局／管理機構或專業機構報告此事並向其提供資料。

我們的舉報渠道是：

電郵： whistleblowing@guoco.com

郵寄： 香港中環

皇后大道中 99 號 中環中心 50 樓

國浩集團有限公司

集團內部審核收

反貪污

我們通過實施反貪污、商業道德及嚴格的政策加強我們營運的誠信及透明度，而這也是建立信任、創造正面影響以及成為良好企業公民的必要條件。本集團在秉持企業管治價值觀的同時，我們深知反貪污行為對於建立集團作為具誠信、知名的行業營運商的重要性。我們的承包商和供應商須在與我們合作之前酌情簽署涵蓋環境和治理標準的商業道德行為守則，以確保他們遵守同樣的準則。

本集團向其全體員工傳達其反貪污政策。我們堅守就所有業務營運保持誠信和誠實，對欺詐、貪污及不道德行為採取零容忍態度。本集團針對送贈或接受禮物及小費的行為實施反貪污政策及程序，員工需考慮送贈及接受禮物及款待的適當性。全體員工須熟悉及遵守該等政策及程序。此外，我們的業務集團設有培訓、管理系統及內部控制措施，以防止貪污發生。

於報告期內，我們並無發現任何重大違反反貪污法律法規的情況。

知識產權

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

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

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

勞工準則

在本集團內實施合規勞工管理與成為良好企業公民息息相關。我們深知遵守國際及國家勞動法律和慣例的重要性，以使本集團成為一個值得信賴的僱主。

我們嚴格遵守勞工準則，並反對使用童工及強制勞工。我們各業務集團、其承建商、供應商或服務提供者必須遵守該基本主張而無商確的餘地。

物業發展及投資



國浩房地產

作為一家多平台房地產集團，國浩房地產將環境、社會及管治標準融入其策略及營運，並始終致力於在利潤、人及地球三方面取得平衡。國浩房地產於其發展項目納入環保設計、常規及功能，以確保最佳建築性能的同時，不影響居住者的安全或舒適度。該集團亦通過多個渠道與其主要持份者（包括其租戶、投資者、供應商、員工及監管機構）接觸，以了解其期望和興趣，並傳達其對可持續發展所作出的努力。

請參閱國浩房地產二零二二年可持續發展報告，以更詳細了解其環境、社會及管治的承諾、對策以及績效情況和指標。



支柱一： 邁向更環保未來

國浩房地產致力減少其物業發展項目對地球及社區的環境影響，亦尋求提高其員工及供應商的環境意識，以與其目標相一致。

為識別及管理其環境表現，GLM 旨在於明年獲得 ISO 14001:2015 環境管理體系證書。該系統化方法使 GLM 能夠通過持續改進週期有效監控及緩解與其營運相關的環境事宜。



二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
能源和排放管理	國浩大廈 新加坡市中心 索菲特酒店	將電力能源消耗從二零一九財政年度水平減少 1%	已實現
	20 Collyer Quay	將電力能源消耗減少 0.5%	已實現
		減少大廈的碳足跡	已實現
	Plaza Zurich	安裝移動感應器，減少不必要的照明	進行中，暫定於二零二四年完成
	Menara HLX	提升冷水機系統的效率，控制冷水機的運行時間，以增加能源的節約	進行中，目標是於二零二三年及二零二五年安裝兩個節能冷水機系統
	Menara Guoco	通過密切研究能源消耗，制定節能策略	進行研究分析，預期將於二零二四年完成
		通過安裝移動感應器來增加能源節約，並以安裝更多的節能產品為目標	進行中，預期將於二零二四年完成
		通過將任何非必要的消耗從高峰時段轉移到非高峰時段，以減少高峰時段需求，增加非高峰期時段的用電	進行研究分析，預期將於二零二四年完成
	水和污水管理	國浩大廈	將用水量從二零一九財政年度水平減少 1%
新加坡市中心 索菲特酒店		將耗水量維持在二零二零財政年度的水平	已實現
20 Collyer Quay		每年減少 2% 耗水量	已實現
廢物管理	在新加坡和中國的所有資產	持續改進廢物管理表現和廢物報告	已實現

物業發展及投資

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份	舉措
能源和排放管理	國浩大廈	實現電力能源消耗自二零一九財政年度水平減少 2%	二零二三財政年度	詳情請參閱能源效率一節
	新加坡市中心索菲特酒店	實現電力能源消耗自二零二二財政年度水平減少 1%	二零二三財政年度	詳情請參閱能源效率一節
		於二零二四財政年度為客房改造智能管理系統	二零二四財政年度	-
	20 Collyer Quay	更換冷水機系統並申請超低能耗建築認證	二零二三財政年度	-
		實現電力能源消耗減少 0.5%	二零二三財政年度	詳情請參閱能源效率一節
		減少大廈的碳足跡	二零二三財政年度	詳情請參閱應對氣候變化一節
	Emerald Hills	減少二氧化碳的排放	持續進行	整個項目將採用 Tenaga Nasional Berhad (TNB) 的臨時供應，以避免於施工階段使用發電機
	Emerald 9	項目投產後減少用電量	二零二三財政年度	安裝 LED 照明、計時器和移動感應器以減少用電量
	索菲特吉隆坡白沙羅酒店	減少電力能源消耗	二零二三財政年度	將 20 層客房走廊的亮度瓦數由 7 瓦降至 5 瓦

層面	範圍	目標	目標年份	舉措
水和污水管理	國浩大廈	實現耗水量自二零一九財政年度水平減少 2%	二零二三財政年度	詳情請參閱水及污水管理一節
	新加坡市中心索菲特酒店	實現耗水量自二零二二財政年度水平減少 1%	二零二三財政年度	詳情請參閱水及污水管理一節
	20 Collyer Quay	每年減少 2.5% 的耗水量	二零二三財政年度	詳情請參閱水及污水管理一節
		改善及升級供水設施以消除滲漏	二零二三財政年度	-
	Emerald Hills	盡量減少使用 SYABAS (Syarikat Bekalan Air Selangor) 水	持續進行	使用泵送系統進行所有清潔活動（使用循環水）
	Emerald 9	通過安裝雨水收集系統減少用水量	二零二三財政年度	詳情請參閱水及污水管理一節
廢物管理	在新加坡和中國的所有資產	持續改進廢物管理表現及廢物報告	二零二三財政年度	詳情請參閱廢棄物管理一節
	Emerald 9	於結構工程期間回收鋼筋材料	二零二三財政年度	-
	索菲特吉隆坡白沙羅酒店	各部門每月根據產生的廢物類型監測及遞交廢物審核，並啟動廢物管理計劃	二零二三財政年度	-
環境合規	在新加坡和中國的所有資產	保持零環境違規事件	二零二三財政年度	-

物業發展及投資

應對氣候變化

國浩房地產深知氣候變化對其物業發展項目構成不同類型的風險。重大實體風險包括洪水、颶風、熱浪及地震。其亦面對與政策變動及技術相關的轉型風險。

為更好地管理該等氣候相關風險，國浩房地產實施不同舉措以制定減輕、適應及彈性策略，以應對當前及未來的潛在挑戰。為防洪，Emerald Hills 項目興建風暴調蓄池，以阻擋洪水及將水緩慢排入小溪及河流。地盤調蓄池由專業工程師設計，並已由我們的承包商於 Emerald 9 項目中建造，以確保物業發展區域安全排水。

此外，中國國浩房地產的發展項目已制定颱風天氣應急預案，以加強防範措施及減少颱風對其業務活動的影響。

國浩房地產的去碳化歷程

國浩房地產致力減少其碳足跡，並已完成一項大規模項目以計算其碳清單。

作為項目的一部分，國浩房地產已設計一項高水平去碳化計劃，將其作為減少碳排放工作指引。下階段，其將與顧問合作，深入研究多項舉措以評估成本及環境影響，從而對執行該計劃的工作及資源進行優先排序。

其亦承諾於減輕氣候相關風險方面與國際及國家優先事項保持一致。國浩房地產是基於 TCFD 建議的可持續發展報告的早期採用者，明白這是一個持續過

程並將不斷完善。其當前亦在研究致力實現與科學碳目標倡議一致的目標的可行性。

為深入了解可持續發展事宜，國浩房地產董事會已開始參加新加坡董事協會組織的上市實體董事環境、社會及管治計劃－「環境、社會及管治要素」課程。

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產	GLM
溫室氣體排放量			
直接及間接溫室氣體排放			
直接溫室氣體排放 (範圍 1)	二氧化碳當量公噸	0.60	2,237.8
間接溫室氣體排放 (範圍 2)	二氧化碳當量公噸	10,236.4	5,032.9
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及範圍 2)			
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸	10,237.0	7,270.7
溫室氣體排放密度 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方米	0.012	0.009

興建可持續物業

國浩房地產旨在設計及興建高質量物業發展項目，並於其發展項目中融入多項環保設計及功能，以減少對環境的影響。

其對可持續物業發展的承諾亦受綠色建築評級系統推動，如新加坡建設局綠色建築標誌計劃。該等認證不僅令其發展項目有別於其他同業，且滿足對綠色建築日益增長的需求。

為支持新加坡履行其於《聯合國二零三零年可持續發展議程》及《巴黎協定》下的承諾，國浩房地產已配合《二零三零年新加坡綠色計劃》，這是一項全國性的可持續發展運動，制定進取和具體的目標以推進新加坡的可持續發展議程。國浩房地產的其他發展項目配合國際及國家可持續發展目標的同時，亦減輕氣候相關風險。

此外，國浩房地產與其合作夥伴共同開發符合綠色建築評級及認證的可持續發展項目。國浩房地產及其物業獲得的綠色認證詳情載於下表：

公司／物業項目	綠色認證
新加坡	
國浩房地產	建設局綠色建築標誌冠軍
國浩時代城及濱海名匯	建設局綠色建築標誌鉑金級認證
名匯庭苑	綠色建築標誌金級認證 ^{Plus}
國浩大廈	建設局綠色建築標誌鉑金級認證 LEED 鉑金級認證
20 Collyer Quay	建設局綠色建築標誌獎（認證）
新加坡市中心索菲特酒店	建設局綠色建築標誌鉑金級認證 Planet 21 Programme by Accor 鉑金認證
中國	
上海國浩長風城	LEED 鉑金級認證 WELL Core 鉑金認證
重慶國浩 18 梯	重慶城市智能樓宇（三星級） 設計認證



國浩房地產
建設局綠色建築標誌冠軍



國浩大廈
建設局綠色建築標誌鉑金級認證

LEED 鉑金級認證

物業發展及投資



為繼續建立其於綠色及可持續發展項目方面的記錄，國浩房地產正為其發展項目爭取綠色建築認證。

物業項目	在推進的綠色認證
新加坡	
美雅豪苑	致力實踐建設局綠色建築標誌金級認證 ^{Plus}
中國	
重慶國浩 18 梯	中國綠色標準認證（項目完成後）

能源效率

國浩房地產明白在其日常營運中提高能源效率的重要性，並持續尋求管理其能耗的方法。例如，其 20 Collyer Quay 項目獲得 SAC Energy 及 ISO 50001 能源管理系統認證，以減少能耗及提高能效。

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產	GLM
能源消耗			
直接能源消耗			
燃料消耗量 - 汽油	公升	不適用	16,912
燃料消耗量 - 柴油	公升	不適用	839,979
燃料密度 - 汽油	公升／總樓面面積平方米	不適用	0.02
燃料密度 - 柴油	公升／總樓面面積平方米	不適用	1.03
間接能源消耗			
用電量	千瓦時	24,269,398 ¹	7,802,889
電力密度	千瓦時／總樓面面積平方米	29.3	9.6
能源消耗總量			
能源消耗總量	千兆焦耳	87,370	61,046

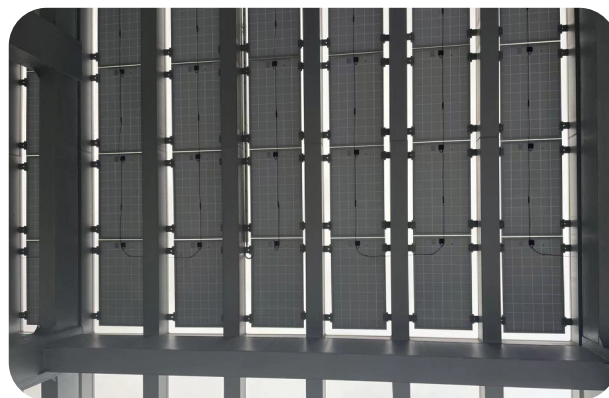
¹包括所管理物業及發展中物業。

於其建築物安裝 LED 燈

國浩房地產透過於其物業發展及酒店營運廣泛引入 LED 照明，以最大限度減少排放。例如，Emerald Rawang Clubhouse 於公共區域安裝 LED 燈泡。LED 照明亦被用於 Emerald Hills 項目以助逐步實現每月節能。

使用可再生能源

國浩房地產亦於不同物業發展項目及酒店營運採用更清潔能源並安裝太陽能電池板。例如，中國國浩房地產的辦公大樓頂層鋪設了 1,600 平方米光伏板，且所產生的所有電力均供當地大廈建築使用。購買綠色電力有助降低對環境影響更大的傳統化石燃料的整體能源需求。



中國國浩房地產辦公大樓的光伏屋頂板

鼓勵當地採購

中國國浩房地產鼓勵當地採購，透過增加對於項目發展區域內所開採及生產建築材料和產品的需求，減少交通及物流對環境造成的影響。此外，馬來西亞的 Emerald 9 項目定期與承包商跟進確保建築材料屬當地採購，以減少進口材料的差旅排放。

就酒店營運進行能源審核

新加坡市中心索菲特酒店定期進行能源審核，以識別節能機遇。此外，為促進環保，僱員亦接受節能培訓及於接待酒店賓客時擔任節能大使。



物業發展及投資

國浩時代城－以可持續為重點的建築設計理念

國浩房地產認為可持續發展為其整體營運的重要元素，而其中一項相關主題是抵禦力，此主題在其業務及發展當中同時得到高度關注。

國浩房地產在構思發展項目概念時，其主要特色之一是引入廣泛綠化及環境友善的城市設計，為社區帶來整體健康體驗。位於 Beach Road-Bugis 飛地即將落成的綜合發展目－國浩時代城，國浩房地產將引入 30 個總面積 3.8 公頃、與環境共融的主題花園及園景區。其中 10 個花園將向公眾開放，為社區人士提供在市中心沉浸在大自然及參與各種公眾活動的機會。該設計不但為中央商業區帶來綠化特色，亦帶來充足綠化空間，有助降低城市的熱島效應。

國浩時代城亦納入節水節能等其他特色，以促進項目租戶及用戶的健康。

- 將採用全自動節水灌溉系統，以透過雨水收集及地下滴灌滿足其 20% 灌溉需要。
- 該建築將自其空氣處理裝置中回收冷凝水並用於冷卻塔，以減少用水量。
- 其照明系統將透過 LED 照明及移動感應器確保高効用電。
- 所用暖通空調系統 (HVAC) 可防止樓層之間的交叉感染，乃由於其設有二氧化碳感應器以管理新鮮空氣的流入，除塵點效率高達 95% 的 MERV 14（最低效率報告值）高性能過濾器，並能進行紫外線殺菌照射 (UVGI)，可去除 90% 以上的病原體，包括病毒。

國浩時代城以創造「城市中的大自然」為願景，展示私營企業如何可為《二零二零年新加坡綠色計劃》與全國上下一同作出貢獻。



水及污水管理

於物業發展項目重用雨水

由於用水對國浩房地產日常營運至關重要，國浩房地產堅持於其日常營運中減少用水及提升用水效率。

GLM 已於 Emerald Hills 項目的建築地盤安裝一個雨水收集箱及鋪設臨時管道，以於施工階段將雨水重用於園藝。即將落成的 Emerald Rawang Clubhouse 亦有把雨水收集系統納入其設計。

再者，新加坡美雅豪苑項目將雨水從土方控制措施（Earth Control Measures）的水箱抽出用於洗水間。名匯庭苑項目則把雨水用於粉塵控制，以更有效節約用水。

於酒店業務減少用水

新加坡市中心索菲特酒店地庫安裝了雨水收集系統以收集雨水供當地使用。這不但降低酒店對外部供水的依賴，亦降低其耗水量及經營成本。酒店廚房及客房亦安裝節水水龍頭以減少耗水量。

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產 ²	GLM
耗水量	立方米	164,717	126,718
用水密度	立方米／總樓面面積平方米	0.20	0.16



新加坡市中心索菲特酒店的雨水收集系統



² 僅涵蓋新加坡國浩房地產的在管物業。

物業發展及投資

廢棄物管理

減少於發展地盤的建築廢棄物

國浩房地產鼓勵採用環保建築流程以減少發展地盤的建築廢棄物。

美雅豪苑已採用預製設計以代替現澆施工。而 GLM 在 Emerald 9 項目中使用了非承重鋼筋混凝土牆代替磚牆隔斷，以減少所產生的建築廢棄物材料。

回收及重用建築材料

國浩房地產尋求透過回收及重用建築材料減少建築廢棄物。例如，名匯庭苑項目使用再生木材覆蓋地板及牆壁開口，而 Emerald 9 項目則重用碎磚於臨時道路。

國浩長風城於施工時產生的廢棄物將會由當地公司回收，而其施工所用混凝土約 11.3% 來自回收混凝土。再者，Emerald Hills 項目向各回收中心交付可回收建築廢棄物，並指定廢棄物回收整理區域更方便收集廢棄物。

管理有害及無害廢棄物

為妥善管理有害及無害廢棄物，國浩房地產委聘持牌垃圾收集商收集建築廢棄物、廚餘及廢鐵，並為美雅豪苑項目妥善處置一般廢棄物及防止非法傾倒廢棄物。國浩房地產亦鼓勵其業務夥伴及承建商於建築期間選用較環保的化學品。

新加坡市中心索菲特酒店已對「淨塑自然 2030」(No Plastics in Nature by 2030) 商業倡議作出承諾，邁向塑料循環經濟發展。該酒店限制包裝並專注於可回收材料以減少所用原材料。其亦已將客房內塑料瓶裝飲用水更換為可生物降解的包裝飲用水，以減少酒店業務的塑料廢棄物。此外，酒店員工將垃圾分類回收，更鼓勵賓客使用酒店房間內分類垃圾箱將其垃圾進行分類。

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產	GLM
按管理方式分類			
重用	公噸	不適用	300
回收	公噸	136	127
焚化	公噸	1,393	5
堆填	公噸	不適用	4,524

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產	GLM
無害廢棄物			
所產生無害廢棄物	公噸	1,529	4,963
無害廢棄物密度	公噸／總樓面面積平方米	0.002	0.006
有害廢棄物			
有害廢棄物	公噸	不適用	15.32
有害廢棄物密度	公噸／總樓面面積平方米	不適用	0.00002



支柱二： 賦能予我們的員工

人力資本為國浩房地產的重要資產之一。國浩房地產透過具有競爭力的薪酬待遇和福利組合吸引、激勵及挽留人才，並致力提供多元而安全的工作環境以發展一支盡職團隊。同時制定安全第一政策及再就業政策以加強職業健康及安全，並在其業務運營中促進再就業機會。



		二零二二財政年度	
單位		國浩房地產	GLM
僱員人數			
僱員總數	人數	471	203
按就業類型劃分的僱員人數			
全職	人數	466	199
兼職	人數	5	4
按性別劃分的僱員人數			
男性	人數	209	89
女性	人數	262	114
按年齡組別劃分的僱員人數			
30 歲以下	人數	85	14
30 至 50 歲	人數	272	168
超過 50 歲	人數	114	21
按僱員類別劃分的僱員人數			
高級管理層	人數	15	11
管理層	人數	132	165
非管理層	人數	324	27
按地理區域劃分的僱員人數			
中國內地	人數	190	不適用
新加坡	人數	281	不適用
馬來西亞	人數	不適用	203
流失率			
離職員工總數 ³	人數	95	63
按性別劃分的員工流失人數			
男性	人數	47	26
女性	人數	48	37
按年齡組別劃分的員工流失人數			
30 歲以下	人數	32	11
30 至 50 歲	人數	46	46
超過 50 歲	人數	17	6
按地區劃分的員工流失人數			
中國內地	人數	15	不適用
新加坡	人數	80	不適用
馬來西亞	人數	不適用	63

³ 包括自願離開公司或因解僱、退休或在服務中死亡的員工。

物業發展及投資

二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
人力資本發展	國浩房地產	確保 100% 的長期員工定期接受表現和職業發展審查	已實現並持續進行
		根據年度表現評估所得知的培訓需求，通過在職培訓和與各部門的項目合作，繼續培養關鍵人才和高潛力員工	已實現並持續進行
		根據表現評估中所得知的發展需求的變化和／或由於角色的變化，更新個人發展計劃	已實現
		繼續更新新員工指導計劃，以反映業務的更新，並確保與豐隆集團保持一致	已實現
	GLM	於二零二二年一月前組織年中評估	已實現
		通過繼任計劃培育現有的內部人才	已實現並持續進行
		開始混合或數碼化的員工參與活動	已實現
員工健康與安全	國浩房地產及 GLM	保持零宗工作場所死亡個案	已實現並持續進行

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
人力資本發展	吉隆坡索菲特酒店	定期更新及認可員工成就、作為企業社會責任的一環慶賀員工之成功及支持慈善	二零二三財政年度
員工健康與安全	國浩房地產及 GLM	保持零宗工作場所死亡個案	二零二三財政年度
	吉隆坡索菲特酒店	在 HIRAC ⁴ 計劃啟動期間進行應急小組、急救設備使用培訓	二零二三財政年度

⁴ 危害識別、風險評估和控制

促進職業健康及安全

基於國浩房地產的業務性質，其業務單位面臨多種健康及安全風險。國浩房地產致力為其僱員及其他持份者提供安全的工作環境。

國浩房地產已制定安全第一政策及工作場所安全及健康管理系統，以提供一個符合所有相關法規（例如新加坡工作場所安全及健康法及中國相關法律）而又安全及具支持性的工作環境。其主要承包商已通過 ISO 45001 認證，並已建立符合新加坡和中國的相關法律法規的職業健康與安全管理系統，或遵守符合該等法規的內部健康安全環境管理系統。其項目發展團隊進行定期檢查，以評估主要承建商就工作場所安全及健康措施的合規事宜，並通過糾正措施適當解決不合規問題。

國浩房地產透過於其發展項目地盤的每日簡報、演示及現場指導進行職業健康及安全培訓。發展項目均進行入職安全培訓及每週安全培訓。新加坡市中心索菲特酒店亦實施工作場所安全培訓，作為入職培訓及持續培訓的一部分。

憑藉國浩房地產及 GLM 致力維持員工職業健康及安全的努力，彼等於二零一九年至二零二二年連續四個財政年度維持零宗與工作相關的死亡個案。

COVID-19 健康保障措施及感謝僱員舉措

自 COVID-19 疫情爆發以來，國浩房地產一直視僱員的健康及安全為首要優先事項。國浩房地產引入並保持實施預防措施以確保安全環境。於新加坡，僱員須在離開其工作枱時配戴口罩。公司提供口罩以確保其僱員有充足供應，亦提供抗原快速檢測包供自行測試，把辦公室傳播 COVID-19 的風險降至最低。

與眾多其他業務相似，國浩房地產引入在家工作及彈性工作安排以降低風險。隨著僱員於二零二二年五月政府措施放寬後返回辦公室，國浩房地產繼續鼓勵員工按交錯開工作時間上班以減少公共交通過度擁擠和傳染的風險。國浩房地產亦透過電郵定期為其僱員更新有關在感染 COVID-19 時的最新安全及健康的管理措施及程序。

於中國內地，超過 300 名國浩長風城的建築工人獲贈載有傳統中式粽子、日用品及感謝信的護理包，以感謝其於封城期間努力工作及持續支持。



物業發展及投資

提高僱員福祉及參與

國浩房地產為其全職僱員提供廣泛的福利，以促進健康、個人發展和工作生活平衡。舉措包括保險、醫療和牙科福利、員工活動以及其旗下物業和酒店的員工折扣計劃。新加坡及中國合資格僱員亦可享有長期病假。

國浩房地產鼓勵僱員採取活躍而健康的生活方式。國浩大廈的戶外城市公園免費為所有僱員及公眾開放提供健身場所。亦恢復每月水果派發計劃以鼓勵新加坡辦公室的僱員保持健康。

提升人才發展

國浩房地產資助培訓（包括員工發起的培訓），並為僱員提供必要的支援以出席該等計劃，為彼等配備所須知識及技能以於其角色上發揮出色表現。合資格僱員獲授每年五個工作天的考試有薪假。此外，所有僱員每年須由其主管評核表現，以評估個人成就及包括識別培訓需要。

於二零二二財政年度，國浩房地產僱員進行平均 12.9 個小時培訓。培訓主題包括資訊科技、溝通及專業技能以及工作場所健康及安全。新加坡市中心索菲特酒店亦已參與不同學校及政府招聘會，以招聘及挽留訓練有素而有動力的團隊。

		二零二二財政年度	
	單位	國浩房地產	GLM
接受培訓的僱員按性別劃分百分比			
男性	%	93%	51%
女性	%	89%	22%
接受培訓的僱員按僱員類別劃分百分比			
高級管理層	%	60%	91%
管理層	%	90%	33%
非管理層	%	92%	19%
按性別劃分的平均培訓時間			
男性	時數	14.0	6.1
女性	時數	12.0	1.0
按僱員類別劃分的平均培訓時間			
高級管理層	時數	5.8	5.5
管理層	時數	10.6	3.1
非管理層	時數	14.1	3.0

培養多元共容

國浩房地產致力提供一個多元、機會平等且不存在騷擾及歧視的工作環境。例如，新加坡市中心索菲特酒店已組織不同活動及提供網上培訓，以提升其僱員對工作團隊多元化的意識。

創造再就業機會

於新加坡，國浩房地產的再就業政策將僱傭關係擴大至最低 62 歲的退休年齡且滿足再就業合資格標準的僱員，與《退休與重新僱傭法令》一致。

鼓勵與僱員開放溝通

國浩房地產積極與僱員溝通及嘗試新參與方式以培養歸屬感，並傾聽僱員持續變化的需要。

於本年度內，中國國浩房地產透過發起新入職員工介紹活動、交流會及年度大會，積極推動管理層與僱員之間的開放反饋文化。為進一步灌輸歸屬感，更會每年於國浩長風城舉辦家庭日，於二零二一年七月有超過 100 名僱員及其家人參與。中國國浩房地產組織與發展項目相關的現場視察及團隊遊戲等一系列活動，讓其僱員可與家人分享彼等的工作經驗及加強企業文化。

在新加坡，人力資源部定期審查國浩房地產的表現評估系統，以加強表現管理流程。於二零二二財政年度，國浩房地產新加坡及中國辦公室的 100% 長期員工接受了年度表現評估，並根據一套全面的財務和非財務目標評估個人成就，以實現更佳業務成果。



中國國浩房地產舉辦入職員工活動及員工交流會



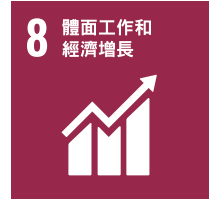
中國國浩房地年度家庭日

物業發展及投資



支柱三： 以信譽進行業務

國浩房地產重視並在其業務活動中堅守最高準則的業務誠信、誠實及透明度，同時制定不同政策及程序來保持良好商業行為。反貪污政策、僱員行為守則、舉報政策及個人資料保護政策均落實到位，為堅持高水準商業道德提供全面指引。



二零二二財政年度目標狀況及未來目標

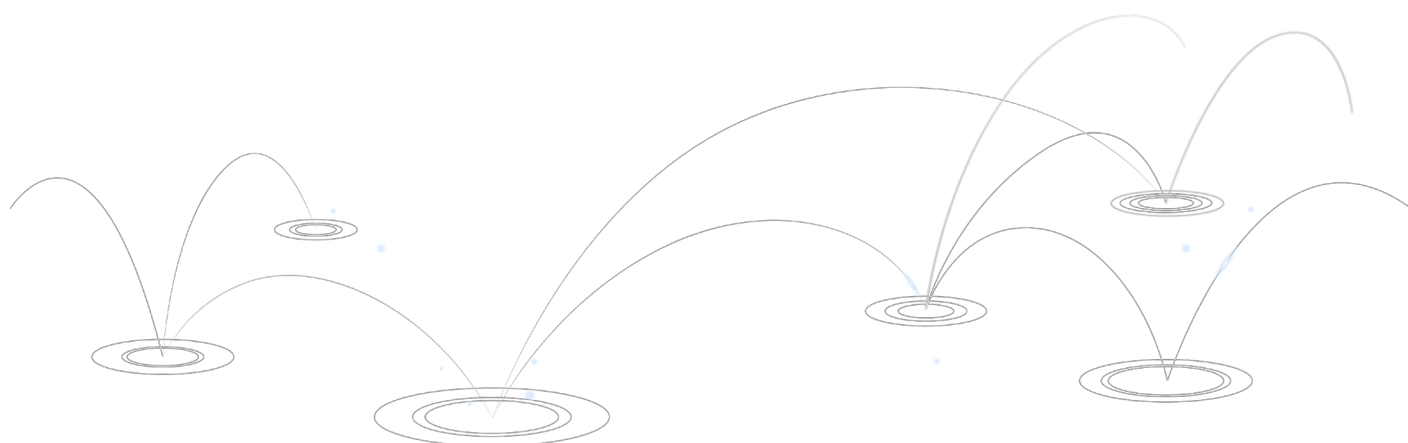
二零二二財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
產品質量及服務責任	國浩房地產	就新建及在建建築之建築物安全事宜維持零不合規行為	已實現並持續進行
		遵守法律及法規並維持其合規事宜；不斷改善在管物業的健康及安全考慮事項	已實現並持續進行
	GLM	就新建築之建築物安全事宜維持零不合規行為	已實現
		於二零二二財政年度維持零宗貪污、不道德行為或違反客戶資料私隱事件	已實現並持續進行
		就已完成項目取得建築質量評估系統（QLASSIC）的良好評價	Emerald Sepang 及 Emerald Rawang 獲得 81% Garland 分數 Emerald Hills 及 Emerald 9 的評估正在進行中
		繼續在 GLM 的物業中加入及改善健康及安全考慮事項，以確保建築物的安全標準	已實現並持續進行

層面	範圍	目標	狀況和備註
商業道德	國浩房地產	零貪污及賄賂事件	已實現
		提供更新狀況，及（如適用）向全體員工及新入職員工就有關商業道德及反貪污的政策及常規提供培訓	已實現
		保持零侵犯客戶私隱	已實現
	GLM	於二零二二財政年度維持零貪污事件或不道德行為	已實現並持續進行

未來目標

層面	範圍	目標	目標年份
產品質量及服務責任	GLM 的地產項目	為置業人士提供安全優質的產品	二零二三財政年度
		就新建築之建築物安全事宜保持零不合規行為	二零二三財政年度
	吉隆坡白沙羅索菲特酒店	每年至少進行一次有關貪污、反賄賂、誠實、性騷擾等主題的培訓和複習培訓，並包含在新員工的入職培訓中，以確保樹立誠信	二零二三財政年度



物業發展及投資

倡導產品質量

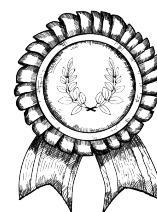
國浩房地產及 GLM 堅定地致力建設高質發展項目，以提升居民及社區成員的生活品質，並採取以人為本的方式，設計出符合現代化生活方式及客戶期望的發展項目。

該物業集團的發展項目對標專業機構制定的高行業標準，如新加坡建設局（BCA）的建築品質評估系統（CONQUAS）、第三方評估系統 BuildQAS 以及馬來西亞建築產業發展委員會的建築品質評估系統（QLASSIC）。

國浩房地產及 GLM 於過去一個財政年度獲得的主要獎項如下：

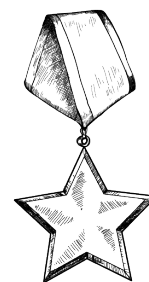
公司	地區	獎項
國浩房地產	新加坡	二零二一年第十一屆亞洲卓越物業大獎（新加坡） - 最佳發展商 二零二一年建設局質量優秀獎 - 質量冠軍獎（GoldPlus）- 發展商類別 二零二一年 BCI Asia 獎 - 十大發展商 二零二一年第五屆 EdgeProp 卓越建設獎 - 最佳發展商
		華利世家 - 二零二二年全球卓越建設獎，高層住宅類 世界銀獎 國浩時代城 - 二零二二年國際房地產大獎（亞太地區）， 新加坡綜合發展項目
	中國	重慶國浩 18 梯 - 二零二一年 CRI Online 重慶地產標誌性品牌， 重慶城市建設標誌性住宅獎 國浩長風城 - 南座 - 上海市建築施工行業協會上海市建設工程 「白玉蘭獎」
GLM	馬來西亞	二零二零／二零二一年 BCI Asia 獎 - 十大發展商 二零二一／二零二二年東盟地產發展商獎 - 最佳發展商 二零二二年 StarProperty 大獎 - All-Stars 大獎
		Emerald Rawang - Mallow Lakepark Home - 二零二二年 StarProperty 大獎，家庭友善獎最佳 家庭發展項目（有地）類別 國浩大廈 - 二零二二年 The Edge 馬來西亞最佳管理及可持 續房地產大獎，十年以下類別金獎：混合地單一 持有寫字樓類別

 GuocoLand



榮獲 BCA 頒發
質量冠軍獎 (GoldPlus)
發展商類別

 GuocoLand (Malaysia)



榮獲 BCI 評為
十大發展商

保障商業誠信

國浩房地產已制定完善的反貪污及舉報政策，以避免賄賂或貪污事件，並遵守適用的法例及監管規定。舉報政策已落實並為員工或任何其他人士提供適當的渠道，以提出或報告與國浩房地產有關的實際或疑似不當行為或問題。

於本年度，GLM 聘請外部顧問提供反貪污意識培訓，以加強員工及董事會成員對於反貪污議題的意識。國浩房地產亦向其僱員及其他持份者提供專門的舉報電郵地址，以便彼等在保密情況下提出或報告其對於反貪污相關問題的任何疑慮。

確保客戶資料私隱及保護

為與客戶建立長遠關係，國浩房地產在保護客戶資料私隱方面堅守最高準則，並就客戶資料的使用制定內部政策、流程及相關合規指引。

國浩房地產遵守新加坡二零一二年個人資料保護法（「個人資料保護法」）。根據個人資料保護法，國浩房地產已委任資料主任，並制定面向公眾的個人資料保護政策（「個人資料保護政策」）及面向公司內部的個人資料保護手冊（「個人資料保護手冊」）。

所有新加坡僱員均可查閱內聯網上的個人資料保護手冊，並嚴格遵守個人資料保護手冊及個人資料保護政策所載資料保護程序。個人資料保護手冊及個人資料保護政策會定期檢討及更新，確保其相關性及有效性。

進行客戶健康與安全評估

國浩大廈、新加坡市中心索菲特飯店及 20 Collyer Quay 會定期為電梯及消防警報系統檢查及維護，以確保所有僱員、賓客及其他持份者之安全。國浩房地產亦與新加坡民防部隊聯合演習，以加強救援行動協調。



○ 國浩時代城（構思圖）

物業發展及投資

推動客戶體驗及反饋

國浩房地產就其住宅項目的產品及服務進行客戶滿意度調查，以更好地了解客戶觀點。最近期的調查於二零二零年就 Emerald Rawang 的 Chole Residence 物業發展項目進行，客戶關係層面的客戶滿意度達到 93% 以上。

為提升客戶滿意度，GLM 積極監察客戶投訴，並對投訴作出迅速高效的反饋。例如，其客戶服務團隊和項目承包商會須在 30 天內完成解決所有客戶上報問題。

此外，中國國浩房地產通過拜訪客戶、微信公眾號及公開公告等多種渠道與客戶保持有效溝通，從而了解客戶需求，提供及時反饋。其亦與不同部門協作以提升客戶服務及產品質量。

加強負責任供應鏈

國浩房地產致力與獲得「A1」BCA 評級的承包商合作。此外，承包商和供應商乃根據其採購政策委任，並須簽署和遵守一套涵蓋環境和治理標準的嚴格條款和條件。

國浩房地產與來自新加坡以及馬來西亞、印尼和中國等地區的供應商合作。其主要承包商已通過 ISO9001/14001 認證，該環境管理系統讓承包商能夠控制其活動對環境產生的影響。主要承包商須提交項目質量計劃供其審閱，當中包含環境及工地安全措施，方能開展現場施工。項目團隊和顧問會作出定期檢查，以確保符合環境計劃以及其標準操作程序。

為保護工人人權，所有供應商必須遵守《世界人權宣言》、國際勞工組織核心公約及聯合國全球盟約。





支柱四： 關懷社群

在社會責任核心價值帶領下，國浩房地產竭力為社會進步作出貢獻，促進集體進步及和諧社區關係。

8 體面工作和經濟增長



11 可持續城市 and 社區



17 促進目標實現的伙伴關係



社區參與

「國浩房地產心懷馬來西亞」慈善活動 (United Malaysia, GuocoLand Cares)

為幫助受 COVID-19 疫情影響的當地社區，GLM 發起「國浩房地產心懷馬來西亞」(United Malaysia, GuocoLand Cares) 慈善捐款活動，所有現金善款捐助予當地三個非政府組織，包括 The Hope Branch、Happy Bank 及 Kechara Kitchen Soup，作為 COVID-19 飢餓救濟工作一部分。此外，GLM 於 DC Mall 設置一間快閃店，幫助儲存捐贈物品。



支持上海心連心



Heart to Heart
SHANGHAI
上海心连心

中國國浩房地產支持上海心連心基金會，籌集資金幫助來自中國各地患有先天性心臟病，且父母無力承擔手術費用的兒童提供矯正手術。

物業發展及投資

啟動全新生態遊樂場

國浩房地產為 Discover Tanjong Pagar (DTP) 的創始成員。DTP 於二零一九年設立，是市區重建局 (URA) 商業促進區試點計劃項下首個以企業主導的團體。作為 DTP 成員，國浩房地產與其他物業及業務東主合作，透過計劃及活動推動地區轉型，以支持地區業務及團結社區。

於二零二二財年，新加坡首個包容性生態遊樂場在 Discover Tanjong Pagar Community Green 開放並由 DTP 推動，該項目為一個 17,760 平方英尺的戶外空間。此生態遊樂場具有獨特的互動體驗概念，由當地木匠在聽取 Tanjong Pagar 社區各方（包括早期教育工作者、家長和兒童）意見後設計及建造。生態遊樂場由老樹砍伐後所得的再生木材製成，此舉不但賦予其新生命，亦能推廣零浪費的理念，讓公眾對環境可持續性增加了解。

此外，生態遊樂場幫助改善並提高 Tanjong Pagar 的「生活—工作—娛樂」特點，令該地區在社區中得到更廣泛的認識。今日，生態遊樂場已然成為 Tanjong Pagar 社區各方與家人、寵物消磨時光的熱門之地。



酒店



GLH

GLH 將可持續發展納入其業務營運的各個方面。GLH 明白到其對自然資源及其營運所在社區的影響，因此力求以負責任的方式經營，確保在可行情況下盡量產生正面影響。GLH 非常重視住客的安全保障及滿意度，並為此採用良好的管理標準和工作常規以及為僱員提供充足的培訓和發展。GLH 已制定企業社會責任議程，當中包括了其對社區工作及投資的優先領域之概述。



支柱一： 邁向更環保未來

GLH 作為社區企業公民，旨在減少浪費及提高能源和資源使用效率，並力求貫徹此理念成為整個集團對關愛環境的意識及文化。

GLH 致力為其客戶發展和提供綠色酒店解決方案，其 14 家酒店正在申請 Greengage 的 ECOSmart 認證及行業標準認證，此等認證乃授予符合可持續發展標準的環保酒店。Greengage 按聯合國可持續發展目標的框架內進行審計流程，其認證乃以聯合國指標及標準、全球可持續旅遊理事會 (Global Sustainable Tourism Council) 指標及標準以及 ISO 14001 認證為基礎。獲授認證明確肯定其於可持續發展及以減輕對環境影響為優先事項的承諾。



6 清潔飲水和
衛生設施



7 經濟適用的
清潔能源



12 負責任
消費和生產



13 氣候行動

酒店

二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	範圍	目標	狀況和備註
能源和排放管理	酒店物業	相對於二零二一財政年度 1.6 千兆焦耳 / 已租出客房的基線，於二零二二財政年度降低每房間的能源密度	相關工作因 COVID-19 疫情引起的挑戰而被押後
		根據二零二二財政年度的強制性報告，進行計劃調查	正在進行關於「簡化能源和碳報告 ⁵ 」的工作
		啟動 GLH 二零三零年企業社會責任計劃「SUSTAINABLE STAYS, CARING WAYS」，為其四大支柱設定二零三零年的目標	「SUSTAINABLE STAYS, CARING WAYS」已註冊商標，二零二三財年將繼續開展工作
		繼續購買 100% 的可再生能源電力	已實現並持續進行
水和污水管理	酒店物業	在二零二二財政年度，在每個酒店物業進行用水調查，調查使用水龍頭擴散器、經濟型淋浴頭和較低的廁所沖水比例，以減少客房和公共區域的耗水量	項目正在進行中，將在新的財政年度提速前進
		於二零三零財政年度，實現所有物業的耗水量減少 15%	工作進行中
		將編寫一份機會報告，概述碳影響和財務要求	工作正在進行，現正重新召集一個工作組，專注於物色機會和投資要求
廢物管理	酒店物業	在二零二二財政年度保持零廢物堆填率	已實現並持續進行
		在二零二二財政年度實現全集團平均 50% 的回收率	已實現

⁵ 公司有義務每年編製一份報告，隨財務報告一同送交英國公司註冊處。

未來目標

層面	目標	目標年度	舉措
能源和排放管理	繼續購買 100% 的可再生能源電力	持續進行	–
水和污水管理	在二零二零財政年度前至少降低 15% 的耗水量	二零二零財政年度	<p>使用水龍頭擴散器／節流器、經濟型淋浴頭和較低的尿廁沖水比例</p> <p>利用供應商調查來確定可以進一步改進的地方</p> <p>計劃進行可行性項目，在外部儀表上加入水錶，以準確測量耗水量、追蹤使用情況並識別任何外部洩漏，以避免浪費用水</p>
廢物管理	在二零二零財政年度前於所有酒店實現 75% 的回收率	二零二零財政年度	<p>引入厭氧食物消化系統減少廚餘，並通過減少食物垃圾箱的收集來降低碳足跡</p> <p>繼續研究處理剩餘廢棄物的其他替代方案</p>
	保持零廢物堆填率	持續進行	詳情請參閱廢棄物管理一節

酒店

應對氣候變化

GLH 相信各個人和組織均可在解決氣候變化問題方面出一分力。因此，其正致力減少碳足跡以及能源和水的消耗，監測其經濟活動對環境的影響並維持良好的環境管理標準。

為此，GLH 設置網上儀表板，展示實時能源、水及廢棄物消耗量及其相關成本，並促進消耗活動分析及精細地監測與目標相對的進度。

GLH 在二零一九財政年度進行了集團整體的碳足跡評估，和於二零二零財政年度進行了環境調查，以遵守英國「能源節約計劃」規定的能源評估責任及追蹤資源消耗。其已根據所收集的資料，審閱減廢、節能和節水的計劃。GLH 將對選定酒店進行深入能源審核，以確定進一步脫碳之舉措。此等舉措如果可行，其後可推行至其他酒店。

		二零二二財政年度
單位		GLH
溫室氣體排放量		
直接及間接溫室氣體排放		
直接溫室氣體排放 (範圍 1)	二氧化碳當量公噸	4,861.2
間接溫室氣體排放 (範圍 2)	二氧化碳當量公噸	5,695.5
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 範圍 2)		
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸	10,556.7
溫室氣體排放密度 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸 / 已租出客房	0.015

能源效率

GLH 的眾多營運範疇依賴不同來源的能源，包括照明、加熱及冷卻、製冷以及煮食。其對能源的依賴及以範圍 1 和 2 排放展示的結果意味著此乃重點關注領域。GLH 定期監察能源消耗，並持續尋找改善其建築及設施之能源效益的方式，例如在可行情況下安裝 LED 照明。

提升能源效率的舉措

選擇新設備時，能源效益乃關鍵考慮因素。於二零二二財政年度，Hard Rock Hotel London 正進行一個項目在多間客房推出節能設備。



節能照明計劃繼續進行，將室內後端區域的燈具更換為 LED 及感應器照明。緊急照明燈已更換為 LED 燈及使用鋰電池，壽命達 5 年。



酒店已採取措施，通過在不使用時關閉設備來節省電力。



GLH 的能源消耗主要為天然氣，用於通風及空調，特別是暖氣。為降低有關能源消耗，GLH 在仔細審閱消耗模式後改善了暖氣設置。

		二零二二財政年度
		GLH
		單位
能源消耗		
直接能源消耗		
燃氣油消耗	公升	94,999
天然氣消耗	千瓦時	25,013,486
燃氣油密度	公升／已租出客房	0.13
天然氣密度	千瓦時／已租出客房	35.53
間接能源消耗		
用電量	千瓦時	26,823,706
電力密度	千瓦時／已租出客房	38.1
能源消耗總量		
能源消耗總量	千兆焦耳	190,362

水及污水管理

GLH 的營運依賴用水。負責任使用此重要資源乃提高其整體可持續性的關鍵。

提升用水效率的舉措

GLH 正進行計劃，使用水龍頭擴散器或節流器、具用水效益的淋浴頭和較低的尿廁沖水比例。



透過客房和衛生間的宣傳資訊向住客宣揚可持續發展的價值觀，例如鼓勵他們重複使用被單枕套。



廚房和餐廳已採取措施，確保洗碗機僅在全滿時使用以減少浪費，同時正確堆疊餐盤以確保無需重新清洗。



		二零二二財政年度
		GLH
		單位
耗水量	立方米	345,047
用水密度	立方米／已租出客房	0.49

酒店

廢棄物管理

GLH 於營運期間產生廢棄物，包括紙張、食物及一般廢棄物，由廢棄物承包商收集。GLH 通過環境調查及使用儀表板，能夠追蹤其酒店內全部廢棄物輸出量。所有廢棄物均由政府的規定和監察下，符合行業監管要求的第三方廢棄物管理公司收集和處置。

在二零二二財政年度，GLH 實現保持零廢物堆填率和超過 50% 的整體平均回收率。不可回收的廢物被焚化，熱力產生的蒸汽驅動風力發電機並將其轉化為綠色能源輸入國家電網，為當地家庭和企業供電。

GLH 繼續透過從一般廢棄物流中分隔可回收廢棄物、正確分類及處置廢棄物以及不再於酒店使用塑料吸管減少依賴一次性塑料，著力於二零三零財政年度達成將廢棄物回收率提升至 75% 的目標。酒店、物業團隊和採購團隊設有每月排行榜。此等報告強調零廢物堆填狀態、回收率、清理垃圾頻率及垃圾箱數量的明細，並促使新機會以不斷改進回收目標。GLH 正在審查用於生產大量玻璃瓶的場所的玻璃破碎機等廢棄物處理設備。

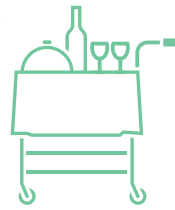
於年內，酒店並無產生有害廢棄物。

改善食物廢棄物管理的舉措：

現與其廢棄物管理供應商啟動一個項目，以引進厭氧消化處理設備。



統一所有酒店的菜單，以減少所需的產品數量，盡量減少浪費。



研究為有關廚餘的任何外部計劃作出貢獻的機會。

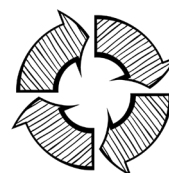


		二零二二財政年度
	單位	GLH
無害廢棄物		
所產生無害廢棄物	公噸	2,104
無害廢棄物密度	公噸/已租出客房	0.003

		二零二二財政年度
	單位	GLH
按管理方式分類		
回收	公噸	1,058
堆填	公噸	1,046

通過主動培訓改善廢棄物回收和管理

GLH 聯同一家獲認證的廢棄物管理公司為酒店提供定期現場培訓，審閱現有的廢棄物管理流程並持續增加回收利用。於過去 12 個月，此舉令 GLH 將 **回收率** 由 10% 提升至 **超過 55%**。



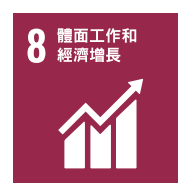
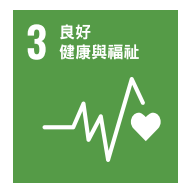
回收



支柱二： 賦能予我們的員工

GLH 視僱員為最重要的資產，並致力締造一個多元和包容的工作場所，讓僱員能夠茁壯成長。其設有各種工作政策，確保僱員能夠在維持其個人及專業職責方面取得良好平衡。其靈活工作政策及混合工作政策確認個人對靈活工作方式的需要，同時營造協作及創新的環境。家事假政策及學習政策均確保僱員可在履行專業職責的同時追求個人抱負或承諾。其為僱員提供多方面的支持，以促進個人成長並鼓勵挽留人才以實現其長期業務目標。

GLH 深信公平公正的工作場所乃僱員及業務成功的基礎。GLH 的平等包容及多元化政策載列其開放包容工作文化的框架。GLH 鼓勵僱員根據紀律及申訴政策概述的程序提出任何潛在問題。GLH 將不斷更新和改進僱員管理常規，務求創造一個能夠讓僱員大展所長的理想工作場所。



酒店

		二零二二財政年度
	單位	GLH
僱員人數		
僱員總數	人數	1,303
按就業類型劃分的僱員人數		
全職	人數	563
兼職	人數	740
按性別劃分的僱員人數		
男性	人數	766
女性	人數	537
按年齡組別劃分的僱員人數		
30 歲以下	人數	480
30 至 50 歲	人數	616
超過 50 歲	人數	207
按僱員類別劃分的僱員人數		
高級管理層	人數	15
管理層	人數	277
非管理層	人數	1,011
按地理區域劃分的僱員人數		
英國	人數	1,303
流失率		
離職員工總數	人數	926
按性別劃分的員工流失人數		
男性	人數	537
女性	人數	389
按年齡組別劃分的員工流失人數		
30 歲以下	人數	416
30 至 50 歲	人數	407
超過 50 歲	人數	103
按地區劃分的員工流失人數		
英國	人數	926

二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	目標	狀況和備註
人力資本發展	確保所有新員工在第一週內完全符合所有強制性培訓	已實現並持續進行
	為所有員工提供關於重要健康和安全管理問題的年度複習培訓	已實現並持續進行
	制訂工作團隊多樣性計劃	為了專注應對招聘挑戰重訂工作排序，目標相關工作須被押後
	根據員工未來的事業目標，公佈明確指明其發展需求的事業路線	已實現
	進行一次員工調查	已實現
員工健康及安全	於二零二二財政年度維持無工作相關活動導致的員工或訪客嚴重受傷或死亡事故	已實現並持續進行

未來目標

層面	目標	目標年份
人力資本發展	制訂平等包容及多元化計劃	持續進行
	在各個級別發佈符合業務需求的溝通及參與計劃	
員工健康及安全	持續專注盡量減少員工及住客的意外及受害事故。引入的新系統將提供改進數據，當獲得穩定的基礎數據後，便能設定目標	持續進行

促進職業健康及安全

保障僱員的健康及安全對業務持續性至關重要。鑒於過去兩年與疫情相關的各種健康問題，GLH 一直維持嚴謹的政策和做法，確保為所有僱員提供安全的工作環境。除遵循政府因應 COVID-19 疫情而提出的要求或指引外，GLH 亦為僱員提供關於健康及安全的在線培訓單元，所有新入職僱員均須完成入職培訓計劃中的健康及安全部分，並根據特定職位的需要接受專業培訓。採購團隊在甄選過程中審查供應商的健康及安全政策，並根據需要與健康及安全經理接觸。GLH 亦與維修保養部門同事定期檢討及討論職業健康與安全事宜。

為確保落實足夠的職業健康與安全措施，相關團隊成員會定期進行現場檢查。展望未來，GLH 擬對內部職業健康與安全檢查進行正式的年度審計。年度外部職業健康與安全審計亦計劃於本年度稍後時間開展。此舉通過確定需要改進的領域來保持最新的職業健康與安全常規，以繼續有效應對任何潛在風險。

酒店

提高僱員福祉及參與

GLH 致力為僱員提供支持及機會，以營造積極的工作環境。除了致力營造滿足僱員需要的包容性環境，還為僱員提供各類假期。GLH 認同學習及發展的重要性，因而亦提供學習假期以支持僱員取得與其職位相關的資格或額外培訓。

COVID-19 疫情後，隨著居家辦公成為 GLH 支援職能團隊的常態，其於二零二二年三月推出混合辦公政策以落實這種靈活辦公方式，讓相關全職支援人員可每週遙距工作兩天。其若干僱員亦擁有靈活工時合同，令僱員及 GLH 均擁有極大靈活性。靈活辦公政策賦予所有員工要求靈活辦公的權利，亦會根據該政策對相關要求作出考慮。

為協助推動工作場所的保健公平，GLH 為其僱員的醫療保健需求提供額外支持。GLH 與註冊慈善機構、專注提供實惠健康現金計劃的 Hospital Saturday Fund 合作，以支付國民保健署未能免卻的醫療保健費用。供款將通過扣除工資支付。

此外，其為特定級別的僱員及其家屬提供私人醫療保險。

促進員工正面的心理健康

GLH 大力支持僱員保持心理及情緒健康。為增強彼等於職務及職責外的健康，GLH 已制定僱員援助計劃，全天候 24 小時為全體 GLH 僱員提供保密支持。其承諾於二零二二年十一月前將心理健康意識議題納入管理層入職培訓，且每年舉辦兩次健康週及活動，以於機構內宣傳世界心理健康日。GLH 亦為其僱員配備五名經過培訓的心理健康急救人員，以確保任何緊急心理健康問題均可獲有效管理，及使僱員受益。

為深入了解其僱員及促進與他們互動，GLH 應用僱員參與度調查收集員工反饋。於過去一年，GLH 針對調查結果推出多項變革及舉措，如薪酬調整、啟動職業規劃計劃及混合辦公政策等以滿足其員工需求。其亦引入參與及溝通經理，作為其於該領域作出改進的承諾。

此外，GLH 亦制定團隊時間活動的滾動日曆，以推動僱員與管理層定期進行溝通，鼓勵員工對其工作及合作給予真誠反饋。因此，於二零二一及二零二二財政年度期間，多個聆聽小組已於公司上下舉辦。

GLH 於二零二二年較早期間進行 **脈搏參與度調查** 以取得員工的反饋和建議。是次調查有 **62%** 員工參與並取得分 **7.4/10** 的整體得分。

優秀員工獎頒獎典禮

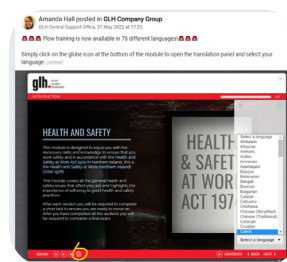
GLH 為了感謝其僱員的辛勤工作，每月頒發優秀員工獎以表彰僱員，以及長期服務獎以認可於該公司任職了 5 年至 20 年的員工。



提升人才發展

GLH 認為熟練和靈活的僱員隊伍是業務可持續發展的關鍵所在。為了確保員工具備必要技能和能力以盡展所長，GLH 為全體僱員提供培訓機會，並通過 Flow 加強虛擬培訓，讓員工更容易獲得培訓機會，並幫助他們在疫情封城措施撤銷後更順暢地重返工作崗位，培訓包括壓力管理、加強韌力及團隊福利支持等。

學習假為 GLH 所提供支持的一部分，旨在鼓勵員工通過參加外部發展計劃、機會及工作相關課程提升自身技能。



GLH 為員工提供網上及實體培訓

GLH 推出人才發展計劃以加強員工培訓及挽留

除了與 BPP 大學建立合作夥伴關係為若干級別的員工提供認證資格，更於二零二二財政年度成立 glh Academy 為所有新人提供一個集中、以酒店為基礎的空間，使彼等於就職前接受全面的入職培訓，其中包括客戶服務、餐飲及使用酒店管理系統 OPERA 的培訓。自二月推出以來，GLH 的 **90 天流失率下降 50% 以上**。該學院將進一步提供有利所有僱員的額外培訓。



		二零二二財政年度
		GLH
	單位	
接受培訓的僱員按性別劃分百分比		
男性	%	100%
女性	%	100%
接受培訓的僱員按僱員類別劃分百分比		
高級管理層	%	100%
管理層	%	100%
非管理層	%	100%
按性別劃分的平均培訓時間		
男性	時數	11.86
女性	時數	12.00
按僱員類別劃分的平均培訓時間		
高級管理層	時數	8.36
管理層	時數	10.69
非管理層	時數	12.31

⁶ GLH 的在線學習及發展平台。

酒店

推進繼任計劃

為支持其人才儲備，GLH 已制定多項計劃吸引有意於酒店業發展事業的年輕人才。GLH 已將其學徒計劃擴展至整個企業的所有層級，為參與者提供廣泛的接觸層面及寶貴的在職經驗。當前正與 Umbrella Training 合作發展一項針對現有僱員及外部申請人的非學位課程。該計劃將於二零二三年初啟動，為於 GLH 獲得 L5 資格提供一條快速渠道。與此同時，Boost Hospitality 支持的師友計劃正處開展中，為參與者提供持續支持並確保彼等於 GLH 可取得成功。

GLH 招聘中心

於二零二一年，GLH 在經驗豐富的業務經理支持下成立招聘中心並擴大其資源團隊的規模。此舉措取得重大成功並自二零二二年一月起已 **574 名新僱員** 加入。該招聘中心專注與外部具有成本效益的合作夥伴的舉措，擴闊其社交媒體的接觸面以獲取人才。

GLH 的職業道路

於二零二二財政年度，GLH 啟動職業道路計劃，為特定業務領域的職業發展提供清晰框架，並為協助其僱員作好繼任計劃提供堅實支持。除了擁有穩健的評估及績效管理流程外，GLH 亦能夠明確建立其人才管道，並承諾到二零二三年七月 **於內部招聘 40% 的職位空缺**。

培養多元共容

GLH 歡迎不同背景的人才，並致力成為一個多元及包容的僱主，其期望和標準已載入其平等、包容及多元化政策。其招聘及篩選互動培訓計劃包括有關如何維持非歧視性及多元化團隊的指引。是項全天課程對於公司招聘人員而言屬強制性，以確保平等及包容的招聘流程。全體僱員須參加平等、包容及多元化電子學習，以確保彼等了解該等原則在於 GLH 的重要性。為提高公司的工資透明度和符合政府要求，GLH 報告其性別薪酬差距以持續改進其績效。

⁷ 5 級資格證明超出中學所授水平的學科知識。



支柱三： 以信譽經營業務

GLH 於其業務中恪守高標準商業道德。從自身商業文化的誠信及維持嚴格的企業道德政策出發，其旨在與商業夥伴建立長期可持續關係，以滿足其客戶作為負責任商業營運商的期望。其致力通過超越標準需求及引入健康計劃提升客人體驗。



二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	目標	狀況及備註
產品質量及服務責任	以二零二一財政年度表現作為基線，改善二零二二財政年度的訪客滿意度分數	已實現
商業道德	於二零二二財政年度檢討及再發佈舉報政策，並於內聯網連同新員工裝備包內刊登	已實現並持續進行
	於二零二二財政年度達到無貪污個案的目標	已實現並持續進行

未來目標

層面	目標	目標年份
產品質量及服務責任	改善所有品牌及酒店訪客的滿意度分數，以保持或超過至少 90% 的得分	二零二四年
商業道德	完善與供應商的採購流程，旨在減少交付並於酒店層面開展合理的訂購模式以減少碳足跡	持續進行

酒店

保障商業誠信

保持經營誠信及透明度對於與其僱員、業務夥伴及客戶建立信任至關重要。GLH 遵守舉報政策，該政策使全體僱員、工人及相關第三方能夠就任何可能影響其聲譽或營運能力的道德、非法或不誠信行為提出其顧慮，而無需擔心影響。該政策明確陳列舉報程序以及舉報人如何得到法律保障。該政策刊發於 GLH 內聯網，且納入新員工裝備包內。員工可通過電郵地址 whistleblowing@glhotels.com 匿名報告任何問題。於本財政年度，該電郵地址並未收到任何報告。

GLH 亦重視知識產權保護，包括監管其商標、域名及員工的訊息使用。GLH 的 IT 總監密切監察其域名的有效性，而有關知識產權及商標的其他問題則由外部法律顧問管理，並受 GLH 總法律顧問監督。其僱傭合同禁止使用、披露或試圖披露任何有關 GLH 的機密資料，而這包括 GLH 的在職及已離職僱員。

GLH 堅守就所有業務營運保持誠信和誠實，並為全體僱員實施反貪污政策。相關培訓乃其強制性電子學習培訓單元之一，且所有團隊成員均須完成相關培訓方可完成其試用期。除了繼續每年向全體員工提供舉報及反貪污最新資料，GLH 亦設有健全的管理系統及內部控制，以防止貪污發生。

確保客戶資料私隱和保護

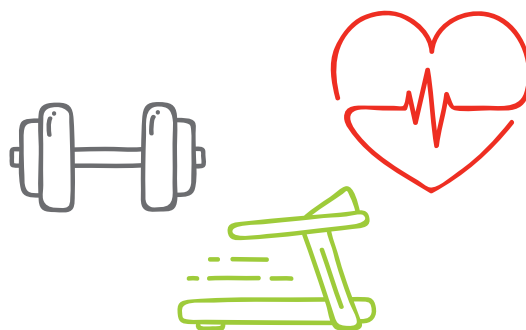
保障客戶私隱對於確保客人信任至關重要。GLH 於 Flow 平台設置一個資訊科技安全訓練單元，而所有可使用電腦的用戶均需完成該訓練。其更通過安全操作中心對相關員工進行進一步培訓。GLH 正在落實其進階威脅檢測系統，以對其資訊科技營運環境及全天候的安全操作中心進行全面監控，以應對出現的任何問題。GLH 已制定事件及問題管理政策，且正在制定更多安全政策以待明年落實。

加強客戶健康

GLH 尋求為客人提供最佳體驗，於入住期間照顧彼等健康及安全，同時持續推出提升客人體驗的新舉措，其中包括為客人提供於預訂時查看健康及安全流程的權利，該等流程會以臨時方式處理，並會直接轉介予健康及安全團隊以獲得詳細指引。於 COVID-19 高峰期，GLH 在無法與客戶進行實地考察的情況下，採取額外步驟解釋其健康及安全程序，確保與他們進行明確溝通以釋除任何疑慮。

健身點播服務 — 於疫情期間將健身房帶入客房

鑒於疫情爆發，人們對健康的關注也日益增加，GLH 的部分酒店當前亦提供健康及健身服務，以提升客人的住宿體驗。例如 Clermont 酒店及 Hard Rock Hotel London 通過客房電視為客人提供點播瑜伽及低強度鍛鍊，以使彼等在舒適的客房內鍛鍊身體。客人亦可獲取酒店的瑜伽及健身合作夥伴的服務，將鍛鍊內容下載至移動設備上。



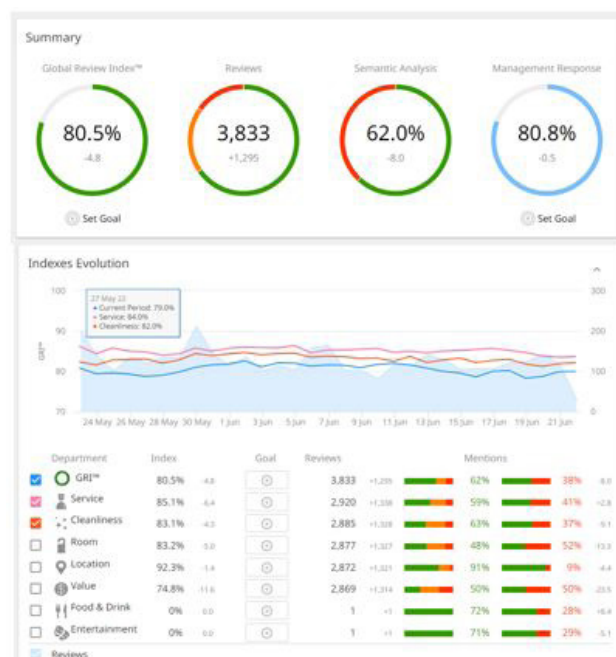
通過引入植物性替代品促進健康生活

為迎合客人不同的飲食需求，GLH 確保所有菜單均包含至少兩種素食和兩種純素菜肴，早餐服務提供一系列純素麵包及無麩質產品選擇。Hard Rock Cafe 與倫敦一家知名植物餐廳合作，提供一系列純素產品，且有意推廣至其他酒店菜單。於二零二二年八月，GLH 亦推出了純素下午茶套餐，以推廣可持續食品及更健康生活。

推動客戶體驗與反饋

確保訪客滿意度是 GLH 的首要任務之一，亦是其許多業務計劃的重點，而客人的反饋及評論會用於確定改進服務的方法，以最好地滿足彼等的需求。ReviewPro 為一個客人情緒系統，用於綜合所有主要渠道及內部調查所得的客人情緒指標，以及在酒店體驗的所有領域追蹤客人的請求及滿意度的關鍵指標。相關員工團隊可直接回應客人查詢並解決問題。如未能在時限前回應，問題將會自動上報，如超過所有時限值，則會進一步上報行政總裁。為確保與客人的積極互動，GLH 要求於 48 小時內回復所有客人評論。

此外，所有客戶於結賬時會收到一份問卷調查，並根據其體驗提供反饋。問卷調查會詢問客戶體驗的各個方面讓其作出詳細回應，並連同整體淨推薦值分數⁸每週向整個團隊匯報，以補充於 ReviewPro 上收集的資料。該等措施確保客人有適當渠道提出建議，並確保 GLH 能夠作出適當回應以提升其服務。



客人情緒系統 ReviewPro 支持 GLH 提升客人滿意度

⁸淨推薦值分數 (Net Promoter Score) 衡量客戶對公司的忠誠度，是反映客戶體驗的指標。

酒店

加強負責任供應鏈

GLH 對於整個價值鏈都能符合其業務所期望的高道德標準視為十分重要。GLH 的供應商行為守則載列其對業務夥伴的道德和誠信之期望，以及對供應商要求的最低規定標準。

所有與 GLH 合作的供應商須接受審查程序。這包括一份詳盡資格預審問卷，其中要求供應商閱讀、接納及簽署其供應商行為守則。彼等須在供應鏈所有方面負責任及確保可持續性，而所有進行的活動均需符合道德、合法以及在對社會友善及環保的情況下進行。供應商亦須提供其有關反賄賂及反貪污、反現代奴隸制及人口販賣、道德、資料保障及私隱以及反避稅政策的副本。

GLH 將基於供應商對該等規定的合規性進行評估及審批，並只會委聘已設有有效政策、且能夠展示已向其僱員提供符合其供應商行為守則的適當培訓之供應商。採購團隊監管其供應商行為守則所載規定，並與行業同行建立網絡以及時了解任何供應鏈問題，包括社會供應鏈問題。

堅持本地採購

GLH 堅持本地採購及致力於提高整個酒店集團中動物及養殖魚類的福利標準。GLH 以縮短食物里程為重點，在可行的情況下委聘本地供應商，及確保產品來自可持續來源。



確保人權保障

GLH 了解到酒店行業內人權保障的重要性。GLH 向其全體僱員及管理層傳達其反現代奴隸制政策，以確保其員工在提出的任何疑慮中都能識別有關風險及採取適當行動。GLH 設有兒童保護政策，而該政策亦載於其僱傭合約中。根據合約要求，所有僱員都必須閱讀及理解該政策。其設有與兒童保護相關的強制性電子學習單元亦有提供以確保其免受該等風險的影響。目前尚無發現有關行為個案，但若懷疑有這種行為發生會將立即尋求法律諮詢。



支柱四： 關懷社群

GLH 設有社會責任政策，旨在通過社區投資及外展活動為當地社區作出貢獻。除與業務夥伴的雙贏合作關係外，GLH 與非政府組織合作，讓其員工參與籌款活動幫助社區。

11 可持續
城市和社區



17 促進目標實現的
伙伴關係



社區參與

透過 Macmillan 癌症支援組織貢獻社會

GLH 就籌款及義工活動與 Macmillan 癌症支援組織合作，而其員工亦一直大力支持這項舉措。於二零二一年七月，一支 12 名成員的團隊完成三峰挑戰；而於二零二二年四月，約 70 名團隊成員完成了半程馬拉松，路程自倫敦塔酒店起至 Hard Rock Hotel London，途中停留大部分其他 GLH 酒店及倫敦地標，成功於兩項活動籌得善款。



休閒



Rank

Rank 將環境、社會及管治風險及機遇視為其業務成功的關鍵，並致力將其流程和政策與國際最佳常規保持一致，以確保其營運的可持續性。Rank 已制定一個報告框架並納入四個 TCFD 支柱，同時積極制定其環境承諾。其亦秉持嚴謹的企業道德標準，尋求以高度負責任的方式提供刺激、具娛樂性、安全及公平的客戶服務。Rank 認為人是公司就提供刺激及娛樂為目標的核心推動力，因此對僱員的培育一直不遺餘力。

有關 Rank 的環境、社會及管治承諾、方針以及績效情況及指標之更詳盡回顧，請參閱 [Rank 的二零二二年可持續發展報告](#)。



支柱一： 邁向更環保未來

Rank 認同降低環境影響的重要性，並在控制其排放物及資源消耗上審慎行事。根據《巴黎協定》所載抱負及第 26 屆聯合國氣候變遷大會的承諾，Rank 目前正就邁向淨碳未來的路線圖展開規劃。

於二零二一財政年度，Rank 董事會決議成立擴大職權範圍的安全博彩委員會，名為環境、社會及管治和安全博彩委員會。該委員會負責協助 Rank 制定及監察其環境、社會及管治策略。








應對氣候變化

作為其環境、社會及管治策略的一部分，Rank 正規劃其環保承諾及評估減碳措施的實施以更高效經營。Rank 已制定一個報告框架，並把管治、策略、風險管理以及指標和目標四個 TCFD 支柱納入框架內。

連同其能源使用及電力容量審查，Rank 將會與其營運合作夥伴制定其減碳策略，並將向其持份者匯報更新進展。該策略將透過淨零框架、目標和標準來正式確定，包括實現實際減排以及中和其營運中的任何殘餘碳。

以下路線圖載列有關歷程及其進度：

 計量	 管理	 目標	 中和	 報告
根據包括完整範圍 1 及範圍 2 排放在內的穩健基線。	識別如何可降低所有排放及如何隨時間降低所有排放。識別減排上並不可行的排放物。	設定年度溫室氣體減排目標，與全球限制升溫於 1.5°C 的路徑相一致。	確定如何在未來幾年內中和一些在減排上並不可行的排放物。	通過每年報告績效來保持透明度，包括脫碳進度、中和計劃等。

Rank 目前處於歷程的「計量」階段，並已採樣評估其賭場以審閱和審計場地目前的能源消耗量。然而，鑒於賭場類型、建設、能源系統及能源效益之間存在廣大差異，Rank 將需要每個地點類別的更詳盡報告。

於該研究完成時，下一階段將為制定能源管理策略，當中考慮使用低碳技術和節能措施所須投資及回本期。該策略很大可能包括多個潛在解決方案，例如採用 LED、構材和隔熱物料、精簡冷熱系統、太陽能及支持電動汽車的基礎設施。

有關 Rank 的氣候變化行動詳情，請參閱其二零二二年可持續發展報告。

		二零二二財政年度
	單位	Rank
溫室氣體排放量		
直接及間接溫室氣體排放		
直接溫室氣體排放 (範圍 1)	二氧化碳當量公噸	12,267.7
間接溫室氣體排放 (範圍 2)	二氧化碳當量公噸	13,011.6
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及範圍 2)		
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸	25,279.3
溫室氣體排放密度 (範圍 1 及 2)	二氧化碳當量公噸/ 百萬英鎊收入	39.3

休閒

能源效率

於 Rank 的碳足跡當中，其主要排放來源為賭場內的能源消耗。為將環境影響降至最低，Rank 目前正與能源顧問合作詳盡研究其用電量模式，並將設置相關目標以反映該等發現。

再者，Rank 正在探索不同機遇改善其能源效率，例如調查能量峰值、將可再生能源納入其公共服務組合及檢討將其車隊電氣化的各種機會。於本年度內，Rank 已重新規劃其英國總部，將兩層同事搬往一層以降低能源消耗。Rank 亦於其 Victoria 賭場試點使用充電站，並計劃於其經營場所逐步推出計劃。



		二零二二財政年度
	單位	Rank
能源消耗		
直接能源消耗		
燃料消耗量 - 汽油	公升	101,510
燃料消耗量 - 柴油	公升	130,880
燃料消耗量 - 天然氣	千瓦時	63,554,204
燃料密度 - 汽油	公升／ 百萬英鎊收入	157.62
燃料密度 - 柴油	公升／ 百萬英鎊收入	203.23
燃料密度 - 天然氣	千瓦時／ 百萬英鎊收入	98,686.65
間接能源消耗		
用電量	千瓦時	61,279,863
電力密度	千瓦時／ 百萬英鎊收入	95,155.1
能源消耗總量		
能源消耗總量	千兆焦耳	449,416

水及污水管理

Rank 正在尋求降低污水排放的方法，包括收集雨水、安裝更高效的水龍頭及減少水箱的用水量。

		二零二二財政年度
	單位	Rank
用水量	立方米	214,625
用水密度	立方米／ 百萬英鎊收入	333.27

廢棄物管理

Rank 正在與廢棄物管理公司合作分析其目前的表現及評估可改善之處。

		二零二二財政年度
	單位	Rank
無害廢棄物		
所產生無害廢棄物	公噸	549.26
無害廢棄物密度	公噸／百萬英鎊收入	0.85
有害廢棄物		
所產生有害廢棄物	公噸	0.54
有害廢棄物密度	公噸／百萬英鎊收入	0.0008
按管理方式分類		
回收	公噸	391.21
焚化	公噸	158.05



支柱二： 賦能予我們的員工

Rank 致力創造一個公平、安全及富啟發性的工作環境。Rank 的文化由其目的以及所建立的價值所定義，包括服務、團隊合作、積極、責任及解決方案 (STARS)。Rank 擁有來自七個國家的多元化員工團隊，並致力了解僱員的需要及顧慮以促進員工團隊更高的參與度。Rank 已實施有效的溝通渠道以鼓勵僱員反饋及闡明任何事宜。



休閒

		二零二二財政年度
	單位	Rank
僱員人數		
僱員總數	人數	7,537
按就業類型劃分的僱員人數		
全職	人數	6,221
兼職	人數	1,316
按性別劃分的僱員人數		
男性	人數	3,926
女性	人數	3,611
按年齡組別劃分的僱員人數		
30 歲以下	人數	2,286
30 至 50 歲	人數	3,413
超過 50 歲	人數	1,838
按僱員類別劃分的僱員人數		
高級管理層	人數	12
管理層	人數	551
非管理層	人數	6,974
按地理區域劃分的僱員人數		
英國	人數	6,519
其他	人數	1,018
流失率		
離職員工總數	人數	3,872
按性別劃分的員工流失人數		
男性	人數	1,990
女性	人數	1,882
按年齡組別劃分的員工流失人數		
30 歲以下	人數	2,089
30 至 50 歲	人數	1,364
超過 50 歲	人數	419
按地區劃分的員工流失人數		
英國	人數	3,649
其他	人數	223

二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	目標	狀況及備註
人力資本發展	所有員工定期完成年度培訓	已實現並持續進行
	繼續與員工進行更安全的賭博文化培訓和評估工作	已實現並持續進行
員工健康及安全	將英國員工意外數目較二零一九財政年度降低 5%	已實現

未來目標

層面	目標	目標年份
人力資本發展	成為首選僱主	持續進行

促進職業健康及安全

Rank 高度重視其僱員的健康及安全。各賭場的總經理會負責確保其場所的營運符合必要標準。專屬的健康及安全團隊提供制約和平衡機制，並對各個賭場進行定期健康及安全評估。評估結果將供賭場領導團隊傳閱，並對後續行動的完成情況予以監察，而任何嚴重問題將會上報及由管理團隊在外聘專業顧問的幫助下（如需要）跟進。

Rank 設有措施維持其辦公室及賭場的健康及衛生狀況。Rank 對 COVID-19 的風險評估顯示其符合政府關於管理 COVID-19 及變種病毒之風險的指引。Rank 的辦公室及賭場已制定嚴格清潔及衛生要求以保障其顧員及客戶的安全。

休閒

提高僱員福祉及參與

Rank 尋求保障其員工福祉，並已於其員工網絡小組建立福祉小組。該小組包括來自各國及所有品牌的主席、副主席及代表，以理解其員工需要及推動改進。

Wellbeing@Rank 計劃於二零二一年十月啟動，旨在讓員工在工作中保持敬業、積極、快樂和健康。儘管計劃仍處於初步階段，Rank 已採取積極步驟並投入時間及資源以支持員工的身心健康。

Rank 著重保護員工健康福祉

Rank 於過去一年每月提供與心理治療師的網上一對一面談，舉辦多次午餐及學習會，並引入 PepTalk 的 The Weekly 為員工提供每週 30 分鐘直播互動健康講座，對員工要求作出聆聽。Rank 致力確保跨越所有地區為員工提供持續支援。

作為二零二二年五月心理健康意識週的一部分，Rank 與 The Money Charity 舉辦其首次財務健康會議，並通過 The Positive Parenting Project 舉辦一場圍繞支持兒童心理健康的網絡研討會。此外，Rank 集合其現有心理健康急救員一同重新參與及進行複習。

提升人才發展

Rank 致力改善其挽留及發展策略以吸引適當人才。Rank 於其業務提供挽留花紅及發展機會，並於二零二二財政年度進行了兩次表現評估。Rank 亦就少數對其長遠業務成功至關重要的職能領袖，提供現金挽留和長期股票期權組合。

Rank 旨在為其僱員裝備所有工具、培訓及技能以培育優秀文化。Rank 為其業務內前 70 名員工設有繼任計劃，並識別五大發展範疇，包括：業務發展；博彩技術；安全博彩／合規；管理發展；以及公平、多元及包容。

此外，Rank 設有學徒團隊讓所有層面的僱員有接觸英國學徒培訓的機會，及可按其意向發展事業。



提供培訓增加員工行業知識並加強安全賭博

於年內，Rank 與博彩業領先慈善團體賭博關注會 (GamCare) 合作以支援問題賭博，為**超過 1,000 名僱員**提供額外**培訓**，在現有理解上學習與客戶互動的最佳方式，以及識別博彩模式轉變。



		二零二二財政年度
	單位	Rank
接受培訓的僱員按性別劃分百分比		
男性	%	30%
女性	%	30%
接受培訓的僱員按僱員類別劃分百分比		
高級管理層	%	100%
管理層	%	38%
非管理層	%	29%
按性別劃分的平均培訓時間		
男性	時數	13.1
女性	時數	12.6
按僱員類別劃分的平均培訓時間		
高級管理層	時數	74.7
管理層	時數	18.8
非管理層	時數	11.8

培養多元共融

多元共融的員工團隊可讓 Rank 就業務開展提供不同觀點。其營運嚴格遵守國家有關歧視的所有立法，其平等、多元和共融員工網絡小組更會定期就六大關鍵領域（即福利、LGBT+、家庭、婦女、閱讀以及平等、多元和共融）會面。

於年內，Rank 通過網絡研討會、網上學習及論壇等活動提供了 7,200 小時的平等、多元及共融相關培訓。此外，其亦從平等、多元及共融角度檢討其政策以確保員工得到相關扶持，並與外部各方合作進行上述檢討。

休閒

鼓勵與僱員開放交流

為確保員工團隊維持緊密聯繫和積極的態度，Rank 採取了多項促進員工交流的舉措以促進反饋並識別問題。

Rank 每年開展兩次員工意見調查，讓所有員工均能向企業直接給予反饋。其中一次調查為深層次調查，當中包括了 30 條涵蓋 Rank 各工作方面的問題；另一調查則為高級別「脈搏」調查，以推動參與度的關鍵因素為焦點，藉此對員工在 Rank 的參與度和發展作出查核。調查結果會與管理人員及董事會分享。

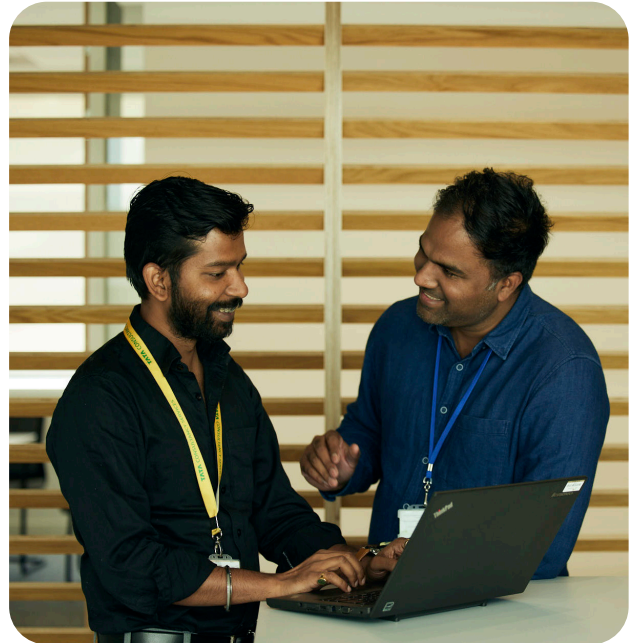
此外，每半年舉行一次的僱員發言大會、Talking STARS 以及 Leading STARS 論壇為鼓勵雙向對話提供渠道。此等論壇乃為僱員發言大會的補充，並會從整個企業選出參與者，Rank 的行政總裁、人力資源總監及執行委員會其他成員均會參與。

董事及高級管理層通過員工大會積極與員工聯繫，全體員工均可觀看或參與。Rank 亦會於員工大會頒發 STARS 大獎，以表彰獲同事提名透過其工作展現 Rank 價值的個人及／或團隊。

二零二二財政年度的
員工意見調查參與度分數

↑3 個百分點 至 68%

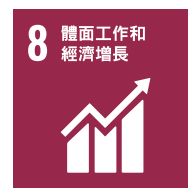
(二零二一財年：65%)





支柱三： 以信譽經營業務

Rank 充分認同其作為博彩營運商的責任之重要性。除了重視和秉持最高水準的商業誠信，更積極尋求把負責任賭博貫注整個業務活動相關的每一個細節內容。Rank 致力於玩家保護，並視積極文化塑造為確保客戶體驗的首要關鍵。



二零二二財政年度目標狀況

層面	目標	狀況及備註
產品質量及服務責任	於 Grosvenor 場所推出更多以玩家為中心及基於風險負擔能力的評估模型	已實現
	於 Rank 業務中推出進一步更新的安全博彩訊息及通訊	已實現
	引入橫跨所有品牌及渠道的客戶遊戲實時視圖，以幫助提早發現場所內及網上具潛在風險的客戶	進行中，預期將於二零二三財政年度交付項目
	實施更穩健的客戶互動評估框架，以幫助通知及發展其保護玩家的方針	進行中，在下述基於風險的整體模型開發後繼續
	進一步開發一個基於風險的整體模型式，用於早期干預潛在風險遊戲	已實現

保障商業誠信

反賄賂和反貪污乃博彩業的重要議題。反貪污及賄賂、贈禮及招待政策反映了 Rank 對賄賂及貪污的零容忍態度，政策亦幫助 Rank 員工判斷可能會導致貪污或不道德商業行為或產生相關印象的情況。

Rank 已制定舉報機制「Speaking Up」，以使員工、供應商及其他持份者可按其所願，在匿名的情況下提出涉及可能不當行為的問題。該機制提供多語言溝通渠道，由獨立服務提供商營運，並在必要時向企業內部指定的適當人員提交報告以作調查。年內接獲的報告經嚴格保密，所發現的問題將交給適當的管理人員作進一步調查及解決。

Rank 亦將反貪污培訓納入入職培訓，向僱員提供反貪污資料及培訓，加強僱員認知並提升職業操守。

休閒

確保客人資料私隱及保護

Rank 認同其保護客戶資料的責任，並採納先進的私隱及資料保護方法。首要任務就是防止資料洩露或丟失，確保以公平透明的方式使用資料。

Rank 設有專門的集團資料保護官（「資料保護官」），並會與資料及信息安全團隊密切合作。由於其獨立於商業運作方，故可提供公正的指導和建議，亦承擔合規監察工作。於二零二一財政年度末，Rank 根據資訊專員公署 (ICO) 的問責框架進行基準測試，對其表現作出了初步評估，未有發現須要關注的地方。然而，由於 Rank 著重達至持續改進，Rank 將若干方面納入其資料保護監察計劃，以確保適當的持續審查水平。Rank 亦審查其決策過程及資料保障實踐的文案。資料保護官每月按規定向風險委員會和企業內部其他管理委員會提交報告，並每年兩次或按要求更頻密地向審核委員會編製報告。Rank 的西班牙業務亦遵守相同框架，設有當地的資料保護專員代表，並每月向資料保護官提交報告。

Rank 對資料安全確立明確問責

其董事會對資料安全負有最終責任，並設立明確匯報路線，通過首席執行官向首席信息官、首席資料官及信息安全總監委派責任。其各自的團隊均擁有數據治理和架構、資料安全、漏洞管理、安全營運中心、網絡安全、安全治理、道德黑客以及開發、安全和營運方面的專業知識。



此外，Rank 通過適當的工具和流程來管理其客戶資料，廣泛地與 ISO 27001 和其他強化的法規要求保持一致，包括英國博彩委員會 (UK Gambling Commission)、ICO 及 PCI-DSS 法規。有關管理包括但不限於密碼管理（複雜性和更改頻率）、多因素認證、防火牆、加密、基於角色的訪問控制、端點保護、入侵檢測／預防以及員工教育，並且都與行業最佳慣例一致。

為確保系統有效性，Rank 定期進行審核及評估。漏洞審核按月進行，而對委員會及其 PCI-DSS 合規性的審核則按年進行，內部審核按項目及風險基準進行。Rank 設有正式的風險評估方案及工具，並圍繞這些方案及工具建立評分程式，以便為其風險委員會提供適當建議。風險登記冊會被定期審查，並根據需要對風險接受度和緩解措施進行監測及更新。風險登記冊的生命週期意味著新出現的風險將被識別，並與現有風險緩解措施和改進領域一起獲優先處理。

Rank 定期進行特定項目或變革管理驅動的滲透測試，以及常規的內部和外部滲透測試計劃。道德黑客團隊進行內部漏洞分析，並定期進行基於場景的測試和漏洞模擬。在發生漏洞時，Rank 有預先批准的事件管理運作手冊，該手冊遵照最佳慣例以及管理機構的要求和法定報告時限。

所有員工都必須遵守用戶權利、資料保留、資料共享及安全等與關鍵數據保護原則有關的政策和程序；有關政策和程序會被定期審查，以確保與法規變化保持一致。Rank 亦要求員工完成強制性的信息安全入門培訓以及年度資料保護和信息安全更新培訓，並向負責產品開發的員工提供關於設計及默認資料保護的進一步特制培訓。此外，各地還開展了本地化的宣傳活動，如在辦公室張貼海報提醒如何安全地處置印刷品和注意網絡釣魚攻擊的風險。信息安全小組進行適當實地考察。所有團隊成員均被要求參與安全論壇和安全博覽會，以保持自我發展和資格認證。



		二零二二財政年度
	單位	Rank
維持客戶資料私隱		
每名僱員接受資料保護及安全培訓的時數	時數	0.46
接受資料安全培訓的受訓僱員百分比	%	92%

道德營銷

Rank 宣傳產品的唯一目的是接觸其意向受眾，讓該等被允許進行博彩活動的人士了解其產品，並決定是否願意參與。Rank 對於向現有客戶進行營銷所應採納的適當水平和方式作出考量，採用了量身定制的方法而非倚靠大量通訊。Rank 亦遵循嚴格程序，防止弱勢群體或自我剔除的人士接收到營銷信息。其不斷評估所發信息內容，確保相關內容與企業價值一致，保障安全賭博文化。

休閒

廣告合規

在英國營銷博彩產品，所有營運商必須遵守相關消費者保護法、特許權規定及英國廣告標準管理局守則（Advertising Standards Authority Codes）。其中規定，廣告不得以 18 歲以下或其他弱勢群體為目標受眾，不可美化博彩或暗示賭博可解決財務或孤獨問題。作為 The Betting and Gaming Council (BGC) 的成員，Rank 亦遵守 BGC 的社會責任廣告行業守則。

為確保合規，其合規團隊會審查宣傳材料以評估該廣告之語調，以確保其不違反任何法律。所有廣播類廣告在提交予 Clearcast（一個非政府組織，負責預批英國大多數電視廣告）之前也會接受審查以確保合規。Rank 與代表其進行廣告的附屬機構合作。所有附屬機構在合作時均須接受盡職調查，並遵守其條款及條件（其中包括遵守所有適用法律和法規的要求）以及審批程序，而 Rank 也將繼續加強其監察附屬機構活動的方法，以確保合規。

推動客戶體驗及反饋

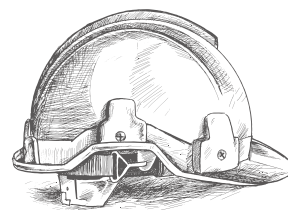
為給客戶留下愉悅的用戶體驗，Rank 積極監察並提升其服務質素，加快對客戶投訴的回應速度。其總體平均回應時間為 8.5 天，儘管這為其服務水平協議之所述，但 Rank 仍竭力盡量減少其客戶服務回應的時間。

低級別的投訴會第一時間交由客戶服務代理處理，並嘗試在初次接洽時便將客戶問題解決。涉及第三方供應商或內部團隊的升級投訴則由其客戶投訴團隊處理，該團隊擁有深厚的技術知識及授權，所提供的解決方案較客戶服務的具更高價值。Rank 的投訴團隊亦營運董事議決辦公室（Directors Resolution Office），處理執行人員團隊接獲的任何投訴，並代表彼等作出回應。

Rank 目前通過每個客戶服務的接觸所發出的客戶調查來衡量其客戶滿意度。於年內，其 25,707 份客戶調查反饋中獲得 **3.85/5** 的客戶滿意度分數。



為保障客戶健康及安全，Rank 在所有經營場所開展 **消防風險評估以及健康與安全審查**，以確保遵守所有相關法規。於年內，兩項評估的 **平均得分為 90%**。



加強負責任供應鏈

Rank 意識到其供應鏈對環境及社會所產生的影響，因此致力推動持續改善，並務求將影響盡量減少。Rank 將環境、社會及管治考慮納入盡職調查程序中，並要求供應商提供其環保政策及將有關要求列入標書，以支持 Rank 的環境議程以及盡可能地保護環境。

Rank 亦與供應商積極溝通，為企業各方面主要商業團隊舉辦研討會。其下一目標是在內部培訓平台上推出一個商業單元，涵蓋關鍵商業考慮因素以及何時接觸採購部門等議題。



安全博彩

Rank 採用了廣泛的安全博彩措施以儘早識別問題。Rank 持續評估和改進有關措施，以順應技術層面和客戶認知層面的發展，以及符合新的法例和監管。

然而，防止危害並確保正面體驗的最有效方法是賦予其客戶能力和信心。Rank 向客戶提供安全博彩工具，教育客戶何為負責任賭博以及了解如何安全地使用其產品和服務。

安全博彩資訊

Rank 特設的負責任博彩網站 Keep It Fun (<https://keepitfun.rank.com/>)，為英國客戶提供關於安全博彩工具的建議和資訊。作為通訊標準，Keep It Fun 的訊息會出現在其所有的通訊中。Rank 希望此種資訊隨處可見，以便客戶在有需之時可輕鬆獲得支援。

安全博彩資訊在其英國的賭場內持續可見。Rank 在賭場大廳和 bingo 遊戲廳投放資源，展示負責任博彩標示，並在其媒體螢幕上宣傳安全博彩。Rank 亦在其場館後台辦公室配備資源，確保員工牢記自身對安全博彩的承諾，並能夠迅速獲得安全博彩資料。



休閒

在 Rank 的英國數碼業務中，所有客戶通訊均包含一個安全博彩資訊鏈接，同時還在客戶可訪問的每一個 Rank 網站界面提供安全博彩資訊鏈接。Rank 為所有新註冊客戶推出全新歡迎及介紹信息，客戶會收到安全博彩資訊，著重指出 Rank 所採取的措施和博彩玩家可使用的保護機制。Rank 亦為其網站設立「如何（How To）」資訊，為安全博彩工具提供另一訪問點，並持續檢討網站導航，以從註冊開始進一步提高網站易用性。

在 Rank 的西班牙賭場，所有老虎機和海報上都可看到安全博彩資訊。其亦確保賭場內員工區域有展示或提供傳單或海報，時刻提醒員工堅守安全博彩承諾，同時提供方便可取的資訊。在 Rank 的西班牙數碼業務中，所有網站均設有安全博彩頁面，提供有關安全博彩的建議及資訊以及支持機構的鏈接。客戶溝通及營銷包括其安全博彩頁面和國家自我除外計劃的鏈接。

檢測可能面對危害風險的客戶

Rank 不斷評估和改進其採取的安全博彩措施，目的是將與博彩有關的危害風險降至最低。有問題賭博行為表現的人士比例十分小，Rank 在尋求為客戶提供一個無縫的用戶旅程的同時，努力對該等人士作出識別並集中力量為彼等提供所需支持。而所採取的方法將無可避免地因個別渠道和司法管轄區而有所不同。

Rank 開發數據模型以完善安全博彩措施

Rank 在開發數據模型方面進行廣泛投資，以協助識別潛在的「風險」客戶。目前 Rank 利用一個預測模型來識別潛在的「風險」客戶，但已開始為其英國數碼業務推出一個全新、升級的「危害標記（Markers of Harm）」模型。該模型使用人口統計學、交易和行為數據以及已知的危害標記來評估客戶，使其能夠識別該等可能適合作出早期干預的客戶，並以更具針對性和個性化的方式進行有關干預。其專業的安全博彩團隊已亦接受訓練監察客戶賭博行為，並尋求與客戶作出適當的互動。



有關促進安全及負責任博彩而採納的各項舉措，請參閱 [Rank 的二零二二年可持續報告](#)。



支柱四： 關懷社群

Rank 在其經營社區中一直佔據著核心地位。其賭場團隊一直致力於支持客戶，並與當地社區保持緊密聯繫。

11 可持續
城市和社區



17 促進目標實現的
伙伴關係



參與社區

與 Carers Trust 建立企業夥伴關係

Rank 以企業慈善合作夥伴身份參與 Carers Trusts，該合作夥伴關係對支持 Carers Trust 與英國數十萬無償照顧者的工作帶來重大影響。Rank 的員工及客戶在年內為 Carers Trust 籌集了 30 萬英鎊。籌集到的資金通常將通過贈款形式提供給成年照顧者，並通過 Carers Trust 的 120 多間地方護工慈善機構網絡分發。



對當地慈善活動作出支持

Rank 的文化在乎關係，不僅與內部團隊和客戶建立關係，更會與當地社區建立關係。這在其員工對當地社區計劃和慈善事業提供的支持中充份反映出來。

在 2020 年和 2021 年的聖誕節，Rank 動員其所有 Mecca 賭場為弱勢社群和隔離者製作和包裝 4,100 個聖誕禮物籃，作為 Everyone Deserves a Christmas 活動的一部分。由於這些俱樂部均十分了解當地社區的需求，所以他們都會選擇一個當地的慈善機構或組織捐出禮物籃，以將捐贈送到最有需要的地方。



其他



MHNZ

MHNZ 對人、蜜蜂及共享環境的福祉有著深切關懷，並視之為其動力。MHNZ 透過遵守所有新西蘭食品安全及僱傭法例，展示為客戶提供最優質產品和服務的承諾。其亦努力為社會創造價值，採用各種綠色及可持續舉措的同時，幫助恢復大自然（包括土壤、水及森林）的平衡。



支柱一： 邁向更環保未來

作為養蜂人，可持續發展及環境責任是 MHNZ 工作的核心關注事項。MHNZ 致力於以可持續的方式生產其優質的新西蘭蜂製品。可持續方式指盡力維持蜜蜂的健康，並確保為後代保持新西蘭大自然原始的美景。



二零二二財政年度目標狀況及未來目標

二零二二財政年度目標狀況

層面	目標	狀況及備註
能源和排放管理	在可能和可行的情況下安裝低能耗的燈泡	已實現
	在任何新建項目和資本項目中考慮低能耗選項	已實現
	更換熱力室的熱力器，以提高熱力翻轉過程的效率	已實現
	減少 Carterton 提取工場熱室的運作時間	已實現
水和污水管理	研究 Carterton 工場的水處理系統，對氯水進行處理後再利用	已實現
	調研儲水箱，以減少於夏季對當地水的利用	由於必須先考慮一個未來項目帶來的潛在變化，因而延遲工作

未來目標

層面	目標	目標年度	舉措
廢棄物管理	於整個系列推出更多可持續包裝	二零二三年 財政年度	詳情請參閱廢棄物管理一節

應對氣候變化

為了提高其應對氣候變化的能力，MHNZ 建立了一個風險登記冊，其中包括並涵蓋氣候、環境和其他商業風險。高級管理團隊定期審閱及更新該風險登記冊，並進行評估以確定是否需要採取任何行動。

		二零二二財政年度
		MHNZ
		單位
溫室氣體排放量		
直接及間接溫室氣體排放		
直接溫室氣體排放（範圍 1）	二氧化碳當量公噸	597.1
間接溫室氣體排放（範圍 2）	二氧化碳當量公噸	110.8
溫室氣體排放總量（範圍 1 及範圍 2）		
溫室氣體排放總量（範圍 1 及 2）	二氧化碳當量公噸	707.9
溫室氣體排放密度（範圍 1 及 2）	二氧化碳當量公噸／ 百萬新西蘭元收入	6.9

其他

能源效率

MHNZ 於 Te Awamutu 的生產設施設立了一個新的蜂蜜加工設施，以提升其能源效率並降低能源使用量。新設施亦有助 MHNZ 減少熱力產生及蜂蜜降解。此外，MHNZ 的車輛已針對燃油效益及排放量進行升級，且僅於絕對必要時才使用直升機前往偏遠地區放置蜂箱。

		二零二二財政年度
	單位	MHNZ
能源消耗		
直接能源消耗		
燃料消耗量 - 汽油	公升	14,886
燃料消耗量 - 柴油	公升	201,978
燃料消耗量 - 天然氣	公斤	13,197
燃料密度 - 汽油	公升/ 百萬新西蘭元收入	145.12
燃料密度 - 柴油	公升/ 百萬新西蘭元收入	1,969.02
燃料密度 - 天然氣	千瓦時/ 百萬新西蘭元收入	1,599.58
間接能源消耗		
用電量	千瓦時	1,097,086
電力密度	千瓦時/ 百萬新西蘭元收入	10,695.1
能源消耗總量		
能源消耗總量	千兆焦耳	12,842

水及污水管理

MHNZ 已採納節約措施以節約淡水資源，並識別水循環再用的機會。於報告期內，MHNZ 在其位於新西蘭 Te Awamutu 及 Carterton 設施的營運中就取用水源並無遇到任何問題。MHNZ 與當地管理機構緊密合作，以確保其符合所有相關資源許可。

在其 Te Awamutu 的生產基地，生產過程及設施所產生的污水均排放至市政污水系統。在其 Carterton 的生產基地，生產中使用過的水都會透過天然化糞池系統進行處理。

		二零二二財政年度
		MHNZ
耗水量	單位 立方米	1,543
用水密度	單位 立方米/ 百萬新西蘭元收入	15.04

MHNZ 實行提高用水效益及減少用水量的措施

- ✔ 在濕密封泵上安裝螺線管，每天減少 5 立方米的用水量
- ✔ 採取行動收集含有蜂蜜的洗滌水，並與當地釀造公司合作，將其製作為麥盧卡蜂蜜蘋果酒等飲品
- ✔ 已落實項目收集城市用水用於清洗蜂蜜桶；而已使用的水被收集作進一步循環再用
- ✔ 已安裝雨水收集箱用於收集屋頂上的水供浴室使用
- ✔ 已建立一個集水系統並對收集的雨水加以利用，盡量減少使用外部供水的需要

廢棄物管理

MHNZ 的廢物管理方法旨在避免廢物產生，並促進重用及循環再用。其目標為盡可能減少、重用或循環再用，並在其製造工場回收紙箱、塑膠、托盤包裝、金屬及玻璃。MHNZ 認為良好的包裝管理是減少廢物的另一關鍵組成部分。MHNZ 的產品瓶子由 Toitu Environmark Diamond 認可的製造商在新西蘭製造。在貨物運送方面，來自其網站的訂單貨品會以可回收的紙箱以及紙包裝的物料包裝。MHNZ 將繼續為其不同產品採購其他可持續包裝物料。二零二二年財政年度用於製成品的包裝材料總量為 228 噸，每生產一噸蜂蜜使用的包裝材料密度為 0.2 噸。除此之外，MHNZ 亦委聘合資格的承包商妥善處理有害廢棄物，例如電池及電子冗餘物料。

按年 **↓43%**
垃圾堆填量

按年 **↑61%**
垃圾回收量

其他

		二零二二財政年度
	單位	MHNZ
無害廢棄物		
所產生無害廢棄物	公噸	134.2
無害廢棄物密度	公噸／百萬新西蘭元收入	1.31
有害廢棄物		
所產生有害廢棄物	公噸	0.3
有害廢棄物密度	公噸／百萬新西蘭元收入	0.003
按管理方式分類		
回收	公噸	51.7 ⁹

以環保材料取代塑膠包裝

所有在新西蘭發貨的 MHNZ 網上商店訂單目前均使用紙包裝取代塑膠包裝及填充空隙，以填滿裝運箱中的多餘空間。MHNZ 正尋求擴大可持續材料的使用範圍，並於其產品分銷中繼續減少使用塑膠。



關懷蜜蜂及環境

MHNZ 引領可持續養蜂業，其養蜂卓越計劃 (Apiculture Excellence Programme) 投資於研究及創新以確保養蜂的最佳實踐，並廣泛地惠及整個養蜂業。

MHNZ 全年進行蜜蜂健康計劃及仔細的蜂箱監測，以確保蜂巢健康和蜂蜜的頂級品質，並保證蜂箱中絕無使用抗生素或激素。為了確保不會過度存放蜂箱，MHNZ 採用先進的測繪技術測量個別地區的麥盧卡花。此舉令其蜜蜂茁壯成長，同時亦為該地區的原生傳粉昆蟲留下足夠花蜜。於麥盧卡季節以外的時間，其蜂箱被放置於新西蘭各地以便易於接觸開花植物，保持蜜蜂健康並提供自然授粉服務。

培養本地麥盧卡樹生長是 MHNZ 工作的重要部分。MHNZ 與其長期土地合作夥伴一起種植麥盧卡樹，並幫助將邊緣農地恢復為原生森林，同時支持可持續的麥盧卡蜂蜜生產。

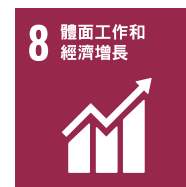


⁹ 由於 MHNZ 養蜂場的位置，新西蘭鄉村地區的回收選擇有限。MHNZ 也有品牌包裝要進行安全掩埋處理以保護產品機密性，因而成為一般廢物。



支柱二： 賦能予我們的員工

MHNZ 深信員工是非常寶貴的資產，致力營造良好的工作環境從而促進合作、發展及自我提升。



		二零二二財政年度
	單位	MHNZ
僱員人數		
僱員總數	人數	202
按就業類型劃分的僱員人數		
全職	人數	192
兼職	人數	10
按性別劃分的僱員人數		
男性	人數	124
女性	人數	78
按年齡組別劃分的僱員人數		
30 歲以下	人數	35
30 至 50 歲	人數	128
超過 50 歲	人數	39
按僱員類別劃分的僱員人數		
高級管理層	人數	11
管理層	人數	37
非管理層	人數	154
按地理區域劃分的僱員人數		
中國內地	人數	4
英國	人數	1
新西蘭	人數	197
流失率		
離職員工總數	人數	42
按性別劃分的員工流失人數		
男性	人數	28
女性	人數	14
按年齡組別劃分的員工流失人數		
30 歲以下	人數	5
30 至 50 歲	人數	32
超過 50 歲	人數	5
按地區劃分的員工流失人數		
中國內地	人數	0
新西蘭	人數	40
其他	人數	2

其他

未來目標

層面	目標	目標年份
人力資本發展	全年為 100 名員工提供網上課程	二零二三財政年度
員工健康及安全	保持員工無嚴重受傷或死亡事故	二零二三財政年度

促進職業健康及安全

MHNZ 非常重視僱員的健康及安全，並嚴格遵守行業標準，及遵守其營運所在地的相關法規。MHNZ 實施多項措施以提升僱員的安全意識，將工作的隱藏危害風險降至最低。

其健康及安全手冊概述了 MHNZ 致力於為僱員提供安全可靠的工作環境，且每年就遵守新西蘭健康及安全規例事宜進行審核。

MHNZ 每月亦組織國家健康及安全會議，以提高僱員的健康及安全意識。其所有地區的代表均須向管理層報告健康及安全表現。

MHNZ 同時每月組織健康及安全培訓課程，主題包括針對僱員及其職能的車輛安全及 COVID 預防措施。MHNZ 提供專門設計的養蜂培訓課程，以增加僱員的實用知識。約 140 名來自其養蜂團隊、營運團隊及行政團隊的員工已參與該等培訓課程。

MHNZ 的職安健表現較去年持續改善

↓27%

事故總數

↓16%

損失工時工傷事故

↓26%

損失工時工傷嚴重率

↓21%

車輛事故

提高僱員福祉及參與

MHNZ 極為關心及重視員工的健康，並實施廣泛的舉措以鼓勵工作與生活平衡的文化。

MHNZ 為其員工推出彈性工作時間及在家工作安排，以提高靈活性及員工士氣。為支持新手父親，其提供了五天的侍產假。在 26 週的產假期間，除政府補貼外，其亦提供額外補貼。

此外，MHNZ 為其員工提供私人醫療保險，並通過各種活動提升員工的福祉，包括抗壓課程及網上精神健康服務以提高員工的精神抗壓能力。

提升人才發展

MHNZ 深信員工乃實現可持續發展的基礎，而訓練有素的團隊乃提高其整體表現的關鍵。MHNZ 提供各種培訓供員工參與以充分發揮彼等的潛能。

提供多元化培訓支持員工專業發展

於二零二二財政年度，共有 **100 名員工** 通過 LinkedIn Learning 參與 MHNZ 為提高員工技能而安排的 **網上電子學習課程**。此外，MHNZ 為養蜂團隊組長及生產主管提供了由外聘機構舉辦的兩天領導培訓課程，以增強彼等的管理能力。為培育更多人才，MHNZ 亦支持養蜂員參加養蜂學徒計劃，並協助彼等取得正式資格。

		二零二二財政年度
		MHNZ
	單位	
接受培訓的僱員按性別劃分百分比		
男性	%	100%
女性	%	100%
接受培訓的僱員按僱員類別劃分百分比		
高級管理層	%	100%
管理層	%	100%
非管理層	%	100%
按性別劃分的平均培訓時間		
男性	時數	36.6
女性	時數	34.2
按僱員類別劃分的平均培訓時間		
高級管理層	時數	30.0
管理層	時數	40.0
非管理層	時數	35.0

鼓勵與僱員開放溝通

MHNZ 為員工提供各種反饋及公開討論的機會。例如安排半年度及年終表現評估，以積極收集及回應員工的期望及關注事項。

MHNZ 每季於網上公佈業務最新情況，讓其員工了解最新的營運舉措，並提升彼等對業務的參與度。來年，MHNZ 將把這項舉措由每季一次改為每月一次。

其他



支柱三： 以信譽經營業務

MHNZ 致力為客戶提供最優質的產品及服務。在實踐中不斷緊貼最新的法律及法規，以確保其產品符合監管要求及客戶期望。



未來目標

層面	目標	目標年份
產品質量及服務責任	保持高水平的客戶服務和滿意度	二零二三財政年度

產品

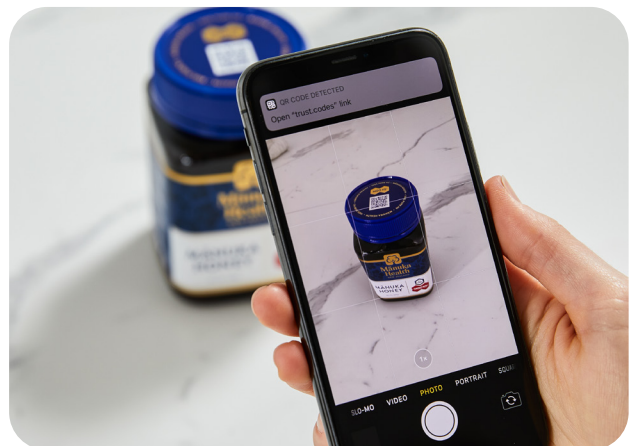
提高可追溯性

從土地到蜂巢至貨架，MHNZ 對整個過程之治理及所掌握的集體專長能確保其產品可擁有最高的質量及完整性。MHNZ 謹慎地對蜂蜜進行加工及貯存，盡可能減少對蜂蜜的影響，確保蜂蜜可保留其獨有的天然特性及醇和口感。

MHNZ 製造的每瓶麥蘆卡蜂蜜均附帶值得信賴的獨立認證，並採用先進技術以證明其原產地及確保真實性。

就真實性保證提供頂級認證以增強客戶信心

為提高產品可追溯性，MHNZ 為每瓶蜂蜜定製了信任碼，此乃為獨特的二維碼並可直接連結到每瓶蜂蜜的「出生證明」。其每批蜂蜜亦會由第三方科學追溯公司配上識別碼。通過有關技術，客戶現時可輕易追溯任何一瓶蜂蜜的原產地，甚至可以查看質量及甲基乙二醛 (MGO) 效力的測試結果。



確保產品及服務質量

為滿足客戶對產品質量的要求，MHNZ 的產品在製造過程中均經過嚴格的質量控制測試，以確保符合質量要求。

MHNZ 符合所有新西蘭食品安全及就業法，並已獲得 ISO 9001：2015 質量管理系統認證。其亦持有不同食品證書，以符合食品行業日益嚴格的資訊及保證要求。

MHNZ 蜂蜜質量認可及認證



其他

推動客戶體驗及反饋

MHNZ 為其客戶提供多種資料索取或投訴的渠道。內部客戶服務團隊為客戶提供實用建議，以便客戶能選購最好的產品。健康方面的查詢將會轉交專業的自然療法師進行回應。此外，MHNZ 亦為其外部零售團隊提供專門培訓以提升客戶體驗。其最新的淨推薦值分數為 70，這被視為屬於快速消費品業務的世界級分數。

客戶對產品質量的投訴將由其客戶服務團隊進行排序及處理。MHNZ 嚴格遵守其服務水平協議中所訂定的客戶服務要求，確保所有投訴均得到及時且適當的回應，以提高其客戶滿意度。

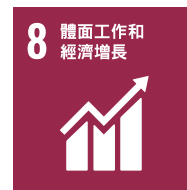


支柱四： 關懷社群

MHNZ 明白回饋社區與發展業務同樣重要。作為一家負責任的公司，MHNZ 積極為有需要的人士提供支援及回饋社會。

MHNZ 長久以來一直與同樣專心致志及充滿熱誠的地主合作，在邊緣農地種植麥盧卡，以協助地主以環保的方式發揮土地的最大用途。MHNZ 亦將土地恢復為原生森林，並確保未來可持續生產麥盧卡蜂蜜。此外，MHNZ 與當地社區及 Maori 地主合作提高原住民土地之生產力及收益，以協助創造就業機會及支持當地經濟。

MHNZ 亦將其蜂蜜產品捐贈予當地若干慈善組織，例如食物銀行，以支持當地的活動並為社區上的弱勢群體提供協助。



附錄

績效數據

		二零二二財政年度						
	單位	總部	國浩房地產	GLM	GLH	Rank	MHNZ	總計
溫室氣體排放量								
直接及間接溫室氣體排放								
直接溫室氣體排放 (範圍 1) ¹⁰	二氧化碳 當量公噸	9.9	0.6 ¹¹	2,237.8	4,861.2	12,267.7	597.1	19,974.3
間接溫室氣體排放 (範圍 2) ¹²	二氧化碳 當量公噸	151.7	10,236.4	5,032.9	5,695.5	13,011.6	110.8	34,238.8
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及範圍 2)								
溫室氣體排放總量 (範圍 1 及 2)	二氧化碳 當量公噸	161.5	10,237.0	7270.7	10,556.7	25,279.3	707.9	54,213.1
能源消耗								
直接能源消耗								
燃料消耗量 - 汽油	公升	4,174	N/A	16,912	N/A	101,510	14,886	137,482
燃料消耗量 - 柴油	公升	N/A	N/A	839,979	N/A	130,880	201,978	1,172,837
燃氣油消耗	公升	N/A	N/A	N/A	94,999	N/A	N/A	94,999
天然氣消耗	千瓦時	N/A	N/A	N/A	25,013,486	63,554,204	164,081	88,731,771
間接能源消耗								
用電量	千瓦時	213,616	24,269,398	7,802,889	26,823,706	61,279,863	1,097,086	121,486,383
能源消耗總量								
能源消耗總量	千兆焦耳	779	87,370	61,046	190,362	449,416	12,842	801,815
耗水量								
耗水量	立方米	N/A	164,717	126,718	345,047	214,625	1,543	852,650
廢棄物								
無害廢棄物								
所產生無害廢棄物	公噸	N/A	1,687	4,963	2,104	549	134	9,437
有害廢棄物								
有害廢棄物	公噸	N/A	N/A	15.32	N/A	0.54	0.30	16.16
按管理方式分類								
重用	公噸	N/A	N/A	300	N/A	N/A	N/A	300
回收	公噸	N/A	136	134	1,058	391	52	1,771
其他回收 (包括能量 回收)	公噸	N/A	N/A	N/A	1,046	N/A	N/A	1,046
焚化	公噸	N/A	1,393	5	N/A	158	N/A	1,556
堆填	公噸	N/A	N/A	4,524	N/A	N/A	N/A	4,524

附註：以上若干環境關鍵績效指標顯示為 N/A 乃因該數據對該業務不重要或不適用。

¹⁰ 範圍 1 排放包括來自公司車輛消耗汽油燃料所產生的直接溫室氣體排放。

¹¹ 國浩房地產的範圍 1 排放主要來自製冷劑。

¹² 範圍 2 排放包括來自購電的間接溫室氣體排放。使用的溫室氣體排放係數 (千克二氧化碳當量 / 千瓦時) 為最新可用的係數：香港：0.71；新加坡：0.4085；中國：0.581；馬來西亞：0.645；英國：0.212；新西蘭：0.101。

附錄

	單位	二零二二財政年度
密度		
溫室氣體排放密度 (範圍 1 以及範圍 2)		
總部	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方尺	0.0005
國浩房地產	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方米	0.012
GLM	二氧化碳當量公噸／總樓面面積平方米	0.009
GLH	二氧化碳當量公噸／已租出客房	0.015
Rank	二氧化碳當量公噸／百萬英鎊收入	39.3
MHNZ	二氧化碳當量公噸／百萬新西蘭元收入	6.9
直接能源密度		
燃料密度 - 汽油		
總部	公升／總樓面面積平方尺	0.21
GLM	公升／總樓面面積平方米	0.02
Rank	公升／百萬英鎊收入	157.62
MHNZ	公升／百萬新西蘭元收入	145.12
燃料密度 - 柴油		
GLM	公升／總樓面面積平方米	1.03
Rank	公升／百萬英鎊收入	203.23
MHNZ	公升／百萬新西蘭元收入	1,969.02
燃氣油密度		
GLH	公升／已租出客房	0.13
天然氣密度		
GLH	千瓦時／已租出客房	35.53
Rank	千瓦時／百萬英鎊收入	98,686.65
MHNZ	千瓦時／百萬新西蘭元收入	1,599.58
間接能源密度		
電力密度		
總部	千瓦時／總樓面面積平方尺	11.0
國浩房地產	千瓦時／總樓面面積平方米	29.3
GLM	千瓦時／總樓面面積平方米	9.6
GLH	千瓦時／已租出客房	38.1
Rank	千瓦時／百萬英鎊收入	95,155.1
MHNZ	千瓦時／百萬新西蘭元收入	10,695.1
用水密度		
國浩房地產	立方米／總樓面面積平方米	0.20
GLM	立方米／總樓面面積平方米	0.16
GLH	立方米／已租出客房	0.49
Rank	立方米／百萬英鎊收入	333.27
MHNZ	立方米／百萬新西蘭元收入	15.04

	單位	二零二二財政年度
無害廢棄物密度		
國浩房地產	公噸／總樓面面積平方米	0.002
GLM	公噸／總樓面面積平方米	0.006
GLH	公噸／已租出客房	0.003
Rank	公噸／百萬英鎊收入	0.85
MHNZ	公噸／百萬新西蘭元收入	1.31
有害廢棄物密度		
GLM	公噸／總樓面面積平方米	0.00002
Rank	公噸／百萬英鎊收入	0.0008
MHNZ	公噸／百萬新西蘭元收入	0.003

		二零二二財政年度						
	單位	總部	國浩房地產	GLM	GLH	Rank	MHNZ	總計
勞動力概況								
僱員人數								
僱員總數	人數	46	471	203	1,303	7,537	202	9,762
按就業類型劃分的僱員人數								
全職	人數	46	466	199	563	6,221	192	7,687
兼職	人數	0	5	4	740	1,316	10	2,075
按性別劃分的僱員人數								
男性	人數	16	209	89	766	3,926	124	5,130
女性	人數	30	262	114	537	3,611	78	4,632
按年齡組別劃分的僱員人數								
30 歲以下	人數	2	85	14	480	2,286	35	2,902
30 至 50 歲	人數	22	272	168	616	3,413	128	4,619
超過 50 歲	人數	22	114	21	207	1,838	39	2,241
按僱員類別劃分的僱員人數								
高級管理層	人數	8	15	11	15	12	11	72
管理層	人數	13	132	165	277	551	37	1,175
非管理層	人數	25	324	21	1,011	6,974	154	8,515
按地理區域劃分的僱員人數								
英國	人數	N/A	N/A	N/A	1,303	6,519	1	7,823
中國內地	人數	N/A	190	N/A	N/A	N/A	4	194
香港	人數	46	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	46
新加坡	人數	N/A	281	N/A	N/A	N/A	N/A	281
馬來西亞	人數	N/A	N/A	203	N/A	N/A	N/A	203
新西蘭	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	197	197
其他	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	1,018	N/A	1,018

附錄

		二零二二財政年度						
	單位	總部	國浩房地產	GLM	GLH	Rank	MHNZ	總計／集團
流失率								
離職員工總數	人數	8	95	63	926	3,872	42	5,006
按性別劃分的員工流失人數								
男性	人數	4	47	26	537	1,990	28	2,632
女性	人數	4	48	37	389	1,882	14	2,374
按性別劃分的員工流失率								
男性	%	25%	22%	29%	70%	51%	23%	51%
女性	%	13%	18%	32%	72%	52%	18%	51%
按年齡組別劃分的員工流失人數								
30 歲以下	人數	3	32	11	416	2,089	5	2,556
30 至 50 歲	人數	3	46	46	407	1,364	32	1,898
超過 50 歲	人數	2	17	6	103	419	5	552
按年齡組別劃分的員工流失率								
30 歲以下	%	100%	38%	79%	87%	91%	14%	88%
30 至 50 歲	%	14%	17%	27%	66%	40%	25%	41%
超過 50 歲	%	9%	15%	29%	50%	23%	13%	25%
按地區劃分的員工流失人數								
英國	人數	N/A	N/A	N/A	926	3,649	N/A	4,575
中國內地	人數	N/A	15	N/A	N/A	N/A	N/A	15
香港	人數	8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8
新加坡	人數	N/A	80	N/A	N/A	N/A	N/A	80
馬來西亞	人數	N/A	N/A	63	N/A	N/A	N/A	63
新西蘭	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	40
其他地區	人數	N/A	N/A	N/A	N/A	223	2	225
按地區劃分的員工流失率								
英國	%	N/A	N/A	N/A	71%	56%	N/A	58%
中國內地	%	N/A	8%	N/A	N/A	N/A	N/A	8%
香港	%	17%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	17%
新加坡	%	N/A	28%	N/A	N/A	N/A	N/A	28%
馬來西亞	%	N/A	N/A	31%	N/A	N/A	N/A	31%
新西蘭	%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	20%	20%
其他地區	%	N/A	N/A	N/A	N/A	22%	N/A	22%

		二零二二財政年度						
	單位	總部	國浩房地產	GLM	GLH	Rank	MHNZ	總計／集團
培訓								
接受培訓的僱員按性別劃分百分比								
男性	%	69%	93%	51%	100%	30%	100%	45%
女性	%	90%	89%	22%	100%	30%	100%	43%
接受培訓的僱員按僱員類別劃分百分比								
高級管理層	%	50%	60%	91%	100%	100%	100%	85%
管理層	%	92%	90%	33%	100%	38%	100%	61%
非管理層	%	88%	92%	19%	100%	29%	100%	41%
按性別劃分的平均培訓時數								
男性	時數	3.5	14.0	6.1	11.9	13.1	36.6	13.4
女性	時數	2.9	12.0	1.0	12.0	12.6	34.2	12.5
按僱員類別劃分的平均培訓時數								
高級管理層	時數	6.4	5.8	5.5	8.4	74.7	30.0	21.5
管理層	時數	2.7	10.6	3.1	10.7	18.8	40.0	14.2
非管理層	時數	2.3	14.1	3.0	12.3	11.8	35.0	12.3

		單位	二零二二財政年度
職業健康和安全			
損失天數			
總部		天數	0
國浩房地產		天數	3
GLM		天數	0
GLH		天數	6
Rank		天數	42
MHNZ		天數	74
工傷事故宗數			
總部		宗數	0
國浩房地產		宗數	1
GLM		宗數	0
GLH		宗數	N/A
Rank		宗數	N/A
MHNZ		宗數	N/A

附錄

	單位	二零二二財政年度
供應鏈		
按地理區域劃分的供應商		
澳大利亞	間	11
英國	間	3,500
新西蘭	間	77
印度	間	6
新加坡	間	0
馬來西亞	間	50
中國內地	間	0
香港	間	1
其他地區	間	868
總計	間	4,513

香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 (「KPI」)		參考及備註
A. 環境		
層面 A1: 排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	能源效率 水及污水管理 廢棄物管理
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	能源效率績效數據
KPI A1.2	直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源效率績效數據
KPI A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	廢棄物管理績效數據
KPI A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	廢棄物管理績效數據
KPI A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	二零二二財政年度目標狀況及未來目標 能源效率
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	二零二二財政年度目標狀況及未來目標 廢棄物管理
層面 A2: 資源使用		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	能源效率 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	能源效率績效數據

附錄

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考及備註
層面 A2: 資源使用		
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	水及污水管理績效數據
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	二零二二財政年度目標狀況及未來目標 能源效率
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	二零二二財政年度目標狀況及未來目標 水及污水管理
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	廢棄物管理
層面 A3: 環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	能源效率 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	能源效率 水及污水管理 廢棄物管理 關懷蜜蜂及環境
層面 A4: 氣候變化		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	應對氣候變化
KPI A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	應對氣候變化

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考及備註
B. 社會		
僱傭及勞工常規		
層面 B1: 僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	提升人才發展 培養多元共融 提高員工福祉及參與
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	賦能予我們的員工績效表
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	賦能予我們的員工績效表
層面 B2: 健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	促進職業健康及安全
KPI B2.1	去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	二零二二財政年度的社會、環境及管治表現概覽
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	績效數據
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	促進職業健康及安全
層面 B3: 發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	提升人才發展
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	提升人才發展
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	提升人才發展

附錄

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		參考及備註
B. 社會		
層面 B4: 勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	確保人權保障
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	確保人權保障
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	確保人權保障
層面 B5: 供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	加強負責任供應鏈
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	績效數據
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	加強負責任供應鏈
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	加強負責任供應鏈
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	加強負責任供應鏈
層面 B6: 產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	確保產品及服務質量
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	報告期內，我們沒有因健康和安 全原因被召回產品
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	動客戶體驗及反饋

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		References and Remarks
層面 B6: 產品責任		
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	知識產權 保障商業誠信
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	確保產品及服務質量
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	確保客人數據私隱及保護
層面 B7: 反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	本集團的管治 保障商業誠信
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	反貪污
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	本集團的管治 保障商業誠信
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	保障商業誠信
社區		
層面 B8: 社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	關懷社群
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	關懷社群
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	關懷社群



國浩集團有限公司
Guoco Group Limited

於百慕達註冊成立之有限公司
(股份代號：53)

香港中環皇后大道中九十九號中環中心五十樓

電話：+852 2283 8833
網站：www.guoco.com

傳真：+852 2285 3233