



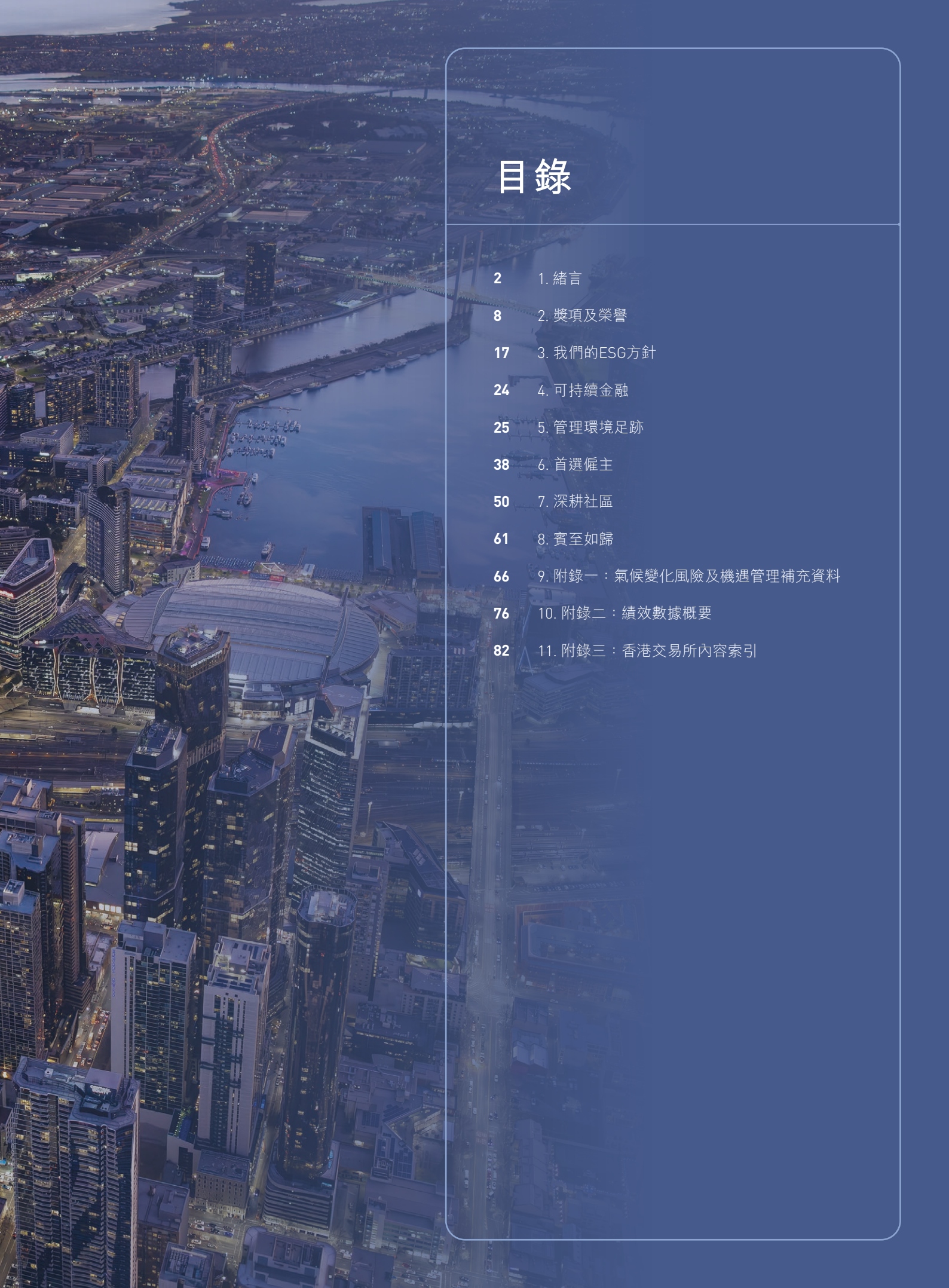
遠東發展有限公司
Far East Consortium International Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)
股份代號：035

堅韌篤行

2025-26 環境、社會及管治報告書



An aerial night view of a city skyline, likely Hong Kong, featuring a river, a bridge, and numerous illuminated skyscrapers. The image is used as a background for the report's cover and table of contents.

目錄

2	1. 緒言
8	2. 獎項及榮譽
17	3. 我們的ESG方針
24	4. 可持續金融
25	5. 管理環境足跡
38	6. 首選僱主
50	7. 深耕社區
61	8. 賓至如歸
66	9. 附錄一：氣候變化風險及機遇管理補充資料
76	10. 附錄二：績效數據概要
82	11. 附錄三：香港交易所內容索引

1. 緒言

1.1 關於遠東發展

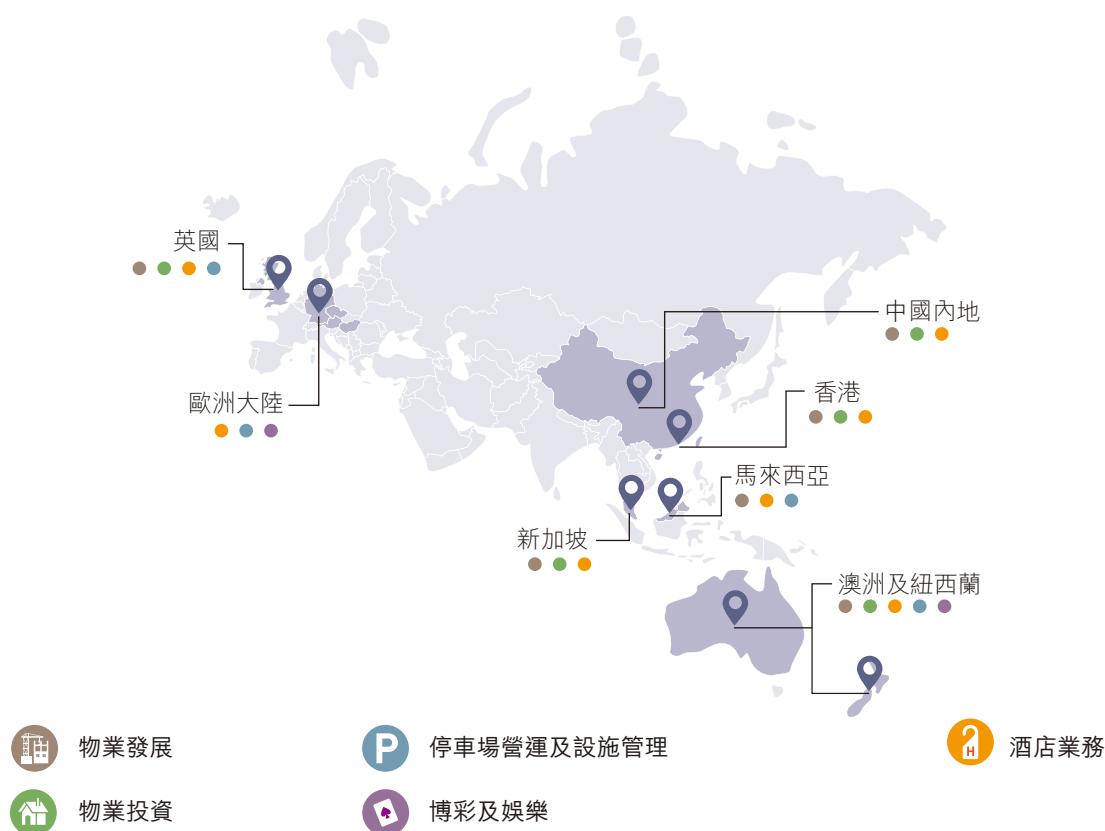
Far East Consortium International Limited(「遠東發展」或「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」、「我們」或「我們的」，香港聯交所：35)為一間領先的區域性綜合企業，於中國內地、香港、馬來西亞、新加坡、澳洲、紐西蘭、英國(「英國」)及歐洲大陸從事物業發展及投資、酒店業務及管理、停車場業務及設施管理以及博彩業務。

本集團於一九七二年在香港聯交所(「香港交易所」)主板上市。成立超過半世紀以來，我們被認為亞太地區領先物業發展商之一。

我們憑藉豐富的地區經驗及本地專業知識，使我們得以開發及交付以迅速壯大之亞洲富裕中產階級為受眾之住宅及社區，同時提升我們作為領先酒店集團的市場地位。

1.2 多元化及均衡之業務組合

我們之業務組合遍及10個國家超過30個城市，帶來大量機遇，可讓我們在世界各地展現環境、社會及管治(「ESG」)價值觀及倡議，並作出貢獻。



1. 緒言

1.3 主席及行政總裁報告書

本人欣然提呈遠東發展二零二六年財政年度的可持續發展報告。過去一年，我們持續推進可持續發展議程，同時積極應對不斷變化的全球環境，專注於為股東、業務夥伴及我們所服務的社區創造長遠價值。秉承締造更可持續世界的願景，我們繼續致力將ESG考量納入我們的營運中。

本年度標誌著我們於加強氣候相關風險及機遇方針方面邁出重要一步。於香港聯交所環境、社會及管治報告守則附錄C2更新後，我們調整披露與管理常規，以符合氣候相關披露的更高要求。我們亦將氣候風險考量納入企業風險管理框架，並輔以資產層面評估及場景分析。該等舉措增強我們對潛在實體及轉型風險的瞭解，使我們能夠將氣候考量融入長期業務規劃，並提升整體韌性。

我們於多元化業務組合中持續減少環境足跡，透過加強溫室氣體排放監測程序及推行節能措施，提升營運能源效益。於本年度，我們加強溫室氣體排放監測程序，並擴大業務組合的節能措施。於酒店業務方面，我們引入智能建築技術及LED升級等節能系統，以持續降低能耗。

我們繼續為營運所在社區作出有意義的貢獻。我們透過獎學金資助及行業合作，加強對青少年教育與發展的支持。我們亦透過與香港失明人協進會合辦的「心睇力行」慈善步行等舉措，支持身心健康、社區韌性及共融參與的廣泛項目，加強社區參與。

同時，我們不斷提升數碼化能力，以改善停車場客戶體驗並提高營運效率。於本年度，我們推出全新的Care Park手機應用程式，旨在提供更流暢友善的服務體驗。此平台令客戶能夠更方便地獲取關鍵資訊、管理其服務並與我們的服務互動，體現我們對以客為尊的創新解決方案的承諾。

儘管我們已取得理想進展，可持續發展之路仍漫長。我們將繼續致力推動ESG優先事項，並與持份者攜手共建更具韌性的可持續發展未來。

主席兼行政總裁
邱達昌



1. 緒言

1.4 二零二六年財年可持續發展摘要



可持續發展 策略及管治

- 遵守經更新的香港交易所ESG守則及經加強的氣候相關披露
- 將氣候風險納入企業風險管理並加強管治監督



管理環境足跡

- 海景絲麗酒店於改造工程後實現能耗降低28%
- 自二零二五年以來繼續逐步淘汰一次性塑膠製品，減少使用超過267,000個塑膠瓶



首選僱主

- 透過可持續發展講座、實習及培訓合作，惠及超過200名學生
- 透過人才發展計劃及全球培訓計劃，持續開展結構化人才發展工作
- 透過英國綜合薪資系統Moorepay推行員工支援計劃，提供財務建議及個人支援



深耕社區

- 投資港幣20萬元用於獎學金及青年創業計劃
- 透過慈善活動及應急救濟行動支持社區福祉
- 透過改善地區交通及市容，便利Collyhurst當地居民，同時維持安全宜人的社區空間



賓至如歸

- 推出手機應用程式，透過電子支付及用戶追蹤功能提升停車便利性
- 英國酒店物業獲得EarthCheck銅級基準認證



1. 緒言

1.5 關於本報告

1.5.1 報告期間

基於本集團對透明度及高質量披露之承諾，繼二零二五年七月刊發上一份ESG報告後，我們欣然公佈第十份年度ESG報告。除非另有說明，本報告載列本集團自二零二五年四月一日起至二零二六年三月三十一日止財政年度(「財年」)(「二零二六年財年」、「報告期間」)之ESG策略、管治及管理方針、績效進展及關鍵摘要。

1.5.2 報告範圍

本報告概述本集團於二零二六年財年在可持續發展方面之表現，主要集中各業務分部直接控制業務之活動，分別為物業發展¹(「物業發展」)、酒店業務及管理²(「酒店」)、停車場業務及設施管理(「停車場」)、博彩業務(「博彩」)以及企業及地區辦公室(「辦公室」)。

二零二六年財年報告範圍

物業發展	香港	西營盤發展項目	在建中
	中國內地	君悅庭，上海	已落成
		長租公寓E2A-01，上海	在建中
	英國	Victoria Riverside- A座 Collyhurst Village第一期	在建中 在建中
	澳洲	640 Bourke Street，墨爾本	規劃階段
		West Side Place，墨爾本	已落成
		珀斯帝盛酒店，珀斯	在建中
酒店業務及管理 ³	香港	麗悅酒店	
		觀塘帝盛酒店	
		旺角帝盛酒店	
		荃灣帝盛酒店	
		灣仔帝盛酒店	
		啟德帝盛酒店	
		蘭桂坊酒店@九如坊	
		遠東絲麗酒店	
		海景絲麗酒店	
		荃灣絲麗酒店	
	中國內地	成都帝盛酒店	
		上海帝盛酒店	
		武漢帝盛酒店	
		廬山東林假日酒店	
		上海學嶼酒店	



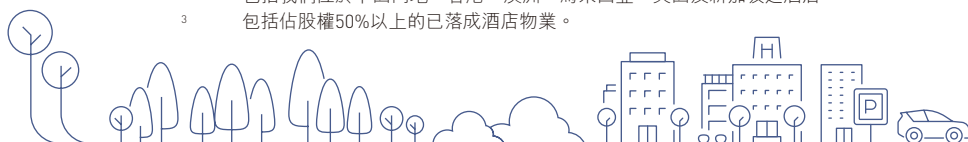
1. 緒言

	新加坡	新加坡帝盛酒店
	英國	Dorsett Shepherds Bush London，倫敦 Dao by Dorsett West London，倫敦 Dorsett Canary Wharf London，倫敦 Dao by Dorsett North London，倫敦
	澳洲	珀斯麗思卡爾頓酒店 墨爾本麗思卡爾頓酒店 墨爾本帝盛酒店
	馬來西亞	梳邦帝盛君豪酒店 納閩帝盛君豪酒店 吉隆坡帝盛酒店 吉隆坡Maytower絲麗酒店 J-Hotel by Dorsett
	捷克共和國	Hotel Savannah
	德國	Hotel Kranichhöhe Hotel Columbus Hotel Freizeit Auefeld
	奧地利	Hotel Donauwelle
停車場業務及設施管理	澳洲	所有停車場用地
	馬來西亞	所有停車場用地
博彩業務	捷克共和國	Palasino Furth im Wald Palasino Wulowitz Palasino Excalibur City Palasino Mikulov
企業及地區辦公室	香港 中國內地(廣州及上海) 英國(倫敦及曼徹斯特) 澳洲(布里斯本、墨爾本及珀斯) 新加坡 捷克共和國	

¹ 包括佔50%以上股權的項目，但不包括合資項目、租賃項目、未開發土地及銷售階段已於二零二六年財年前完結的項目。環境數據包括佔50%以上股權的在建項目。

² 包括我們位於中國內地、香港、澳洲、馬來西亞、英國及新加坡之酒店。

³ 包括佔股權50%以上的已落成酒店物業。



1. 緒言

1.5.3 報告框架

本報告是根據香港交易所上市規則附錄C2所載環境、社會及管治報告守則(「ESG守則」)之「不遵守就解釋」條文及選定關鍵績效指標(「關鍵績效指標」)編製。附錄三之ESG守則內容索引概述本公司應用ESG守則之範圍，並列示與本報告相關章節之交互參照資料。

如欲瞭解我們的業務摘要、財務表現及企業管治常規的進一步資料，務請一併閱讀本報告及本集團之二零二五年至二零二六年年報。就本報告而言，「香港」指中華人民共和國香港特別行政區，而「中國內地」指中華人民共和國，不包括香港特別行政區、澳門特別行政區及台灣。

1.5.4 報告原則

本報告內容遵循ESG守則之匯報原則：



重要性

我們關注影響業務增長及就持份者而言屬重要的ESG議題，以及可能影響我們財務表現的氣候相關風險及機遇。有關進一步詳情，請分別參閱「我們的ESG方針」章節(第3節)及附錄一—氣候變化風險與機遇管理補充資料。



量化

我們於適當情況下對有關標準、方法、假設及／或計算參考之資料以及關鍵績效指標所用主要轉換因素來源作出披露。



平衡

我們盡可能客觀地披露資料，不偏不倚地向持份者呈現我們之整體ESG表現。



一致性

除非另有說明，否則量化關鍵績效指標根據一致方法計算，以便隨時間對ESG表現作出具意義的比較。報告所公佈資料如有任何重列，將會說明理由。

1.5.5 反映意見

持份者的觀點及意見對持續改善ESG表現及我們的業務至關重要。請電郵至ir@fecil.com.hk與我們聯絡。



2. 獎項及榮譽

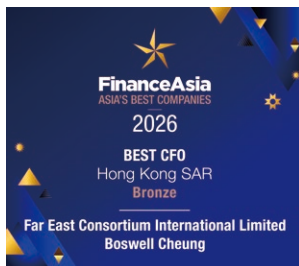


- 《亞洲金融》2026年度亞洲最佳公司評選

- 香港最佳小型企業(金獎)



- 最佳首席財務總監



- 2026年第十二屆香港投資者關係大獎

- 最佳投資者關係公司
- 最佳ESG(環境)
- 最佳ESG(社會)

- 連續10年榮獲IR大獎的企業



- 環境社會及企業管治基準學會環境、社會、企業管治成就大獎 2024/2025

- 傑出可持續發展願景獎傑出獎
- 傑出環境、社會、企業管治大獎—上市公司—白金獎
- 20年Plus傑出持續派息獎



- 亞洲公司治理2026年第十六屆亞洲卓越大獎

- 亞洲最佳行政總裁：主席兼行政總裁邱達昌先生



- 亞洲最佳財務總監：首席財務總監及公司秘書張偉雄先生



- 最佳投資者關係公司



2. 獎項及榮譽

香港

帝盛酒店集團(「帝盛酒店集團」)

- 香港人力資源管理學會卓越獎 2025/2026

— ESG措施大獎(卓越大獎)



— 3年認可大獎



- 10年Plus商界展關懷



- 獲僱員再培訓局頒發「人才企業2020-2027」



- Trip.com 2025臻選酒店集團



荃灣絲麗酒店

- 5年Plus商界展關懷



- 香港綠色機構認證

— 節能證書基礎級別(良好級別)



2. 獎項及榮譽

— 減廢證書(2025年至2027年)



- 獲認證為香港綠色機構



- 2024好僱主約章



啟德帝盛酒店

- Honeycomber香港最佳新酒店金獎



- 新月評等第3級



遠東絲麗酒店

- 5年Plus商界展關懷



- 2024好僱主約章



- 節能約章2025



2. 獎項及榮譽

- 充電池回收計劃－感謝狀



蘭桂坊酒店@九如坊

- 僱員再培訓局青年實習計劃2025



- 好心情@健康工作間約章



- 香港綠色機構認證－減廢證書



- 香港綠色機構認證－節能證書



- 2025「職」夢計劃感謝狀



荃灣帝盛酒店

- Contact Lens EasyCON殼環保回收計劃－銅級夥伴



- 金標籤－聯合國兒童基金會母乳餵哺友善場所



2. 獎項及榮譽

• 香港綠色機構認證－減廢證書



• 貓途鷹旅行者之選2025



• 新月評等第5級



海景絲麗酒店

• 5年Plus商界展關懷



• 2024好僱主約章



• 節能約章2025



• 充電池回收計劃－感謝狀



灣仔帝盛酒店

• HK01最愛親子酒店大獎

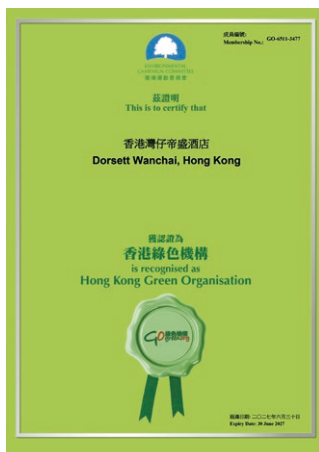


2. 獎項及榮譽

- 貓途鷹旅行者之選2025



- 獲認證為香港綠色機構



旺角帝盛酒店

- EarthCheck銀級基準認證2025



- 新月評等第3級



- 桃花回收計劃－感謝狀



- 貓途鷹旅行者之選2025



- 碳中和(減廢)約章－感謝狀



2. 獎項及榮譽

澳洲

墨爾本帝盛酒店

- 2025年維多利亞住宿卓越獎－無障礙與包容性酒店獎



- 維多利亞旅遊獎－4至4.5星級豪華住宿



- EarthCheck銀級基準認證2025



馬來西亞

梳邦帝盛君豪酒店

- 2025年度閃耀商業獎－閃耀酒店業傳承大獎得主



吉隆坡帝盛酒店

- 2025攜程集團年度新星獎



- 2025 Eco Deals本土野生動物保育倡導者



- 伊斯蘭旅遊月2025



- 攜程集團中國友好型酒店2024及2025



- 東盟旅遊標準－東盟會展場地標準－類別：會議室2024-2026



2. 獎項及榮譽

新加坡

新加坡樟宜帝盛酒店

- 全球可持續旅遊委員會酒店業標準



- 新加坡酒店協會／新加坡警察部隊／全國預防犯罪理事會2025年度酒店業安全大獎



- 樂善公司－兩顆心獎



Dao by Dorsett AMTD Singapore

- 2025年TTG旅遊大獎－最佳服務式公寓(物業級)



- 新加坡酒店協會／新加坡警察部隊／全國罪案防範理事會2025年酒店安保卓越大獎



- 2025年TDM旅遊貿易卓越獎：亞洲－年度最佳長住酒店



- 2025年TDM旅遊貿易卓越獎：亞洲－年度最佳服務式公寓－新加坡



- 2024年Agoda金環獎



- EarthCheck銅級基準認證2025



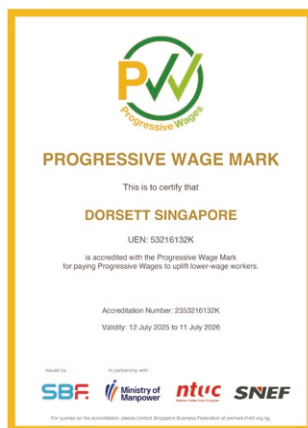
新加坡帝盛酒店

- 獲勞資政公平與良好僱傭聯盟(TAFEP)頒發勞資政標準－招聘標準、彈性工作安排、年齡友善職場



2. 獎項及榮譽

- 獲新加坡工商聯合總會頒發漸進式薪金標誌



- 獲國防部轄下社區關係諮詢理事會頒發國民服役標識(金獎)



- 新加坡酒店協會／新加坡警察部隊／全國罪案防範理事會2025年酒店安保卓越大獎



- 獲新加坡酒店協會頒發卓越服務獎



- 獲全國志願服務與慈善中心頒發樂善公司——一顆心獎



英國

Dorsett Shepherd's Bush

- EarthCheck銅級基準認證2025



- 綠色電力證書



Dao by Dorsett West London

- EarthCheck銅級基準認證2025



- 綠色電力證書



3. 我們的ESG方針

3.1 可持續發展策略

3.1.1 我們的願景

我們的可持續發展策略以創造ESG價值及構建長期韌性為核心。可持續發展理念融入我們的業務實踐及管治框架，影響我們在營運中如何管理風險、增強韌性及應對持份者不斷變化的期望。憑藉此綜合方針，我們致力推進負責任的增長，同時為我們營運所在的社區及環境作出正面貢獻。我們的策略基於為可持續發展優先考慮事項提供指引的四大策略要點：

- 1. 管理環境足跡
- 2. 首選僱主
- 3. 深耕社區
- 4. 賓至如歸

各要點均載列明確的ESG目標，指引業務單位應對日益複雜且多變的營運環境的方式。該等要點與聯合國可持續發展目標保持一致，為我們制定長期策略方向及營運重點提供參考框架。

於整個價值鏈中，我們著重於能創造具意義及持久影響力的範疇，包括氣候相關行動、生物多樣性保育以及推動多元化及共融。為確保措施有效落實，各業務緊密合作，將策略性承諾轉化為可衡量的行動及內部關鍵績效指標。我們定期檢視該等指標，以確保仍屬相關及嚴謹，從而有助我們進行公開透明的披露，讓持份者透過可持續發展報告監察我們的進展。

我們的可持續發展策略：

我們的願景
成為啟發新一代的榜樣，締造更可持續的宜居世界

管理環境足跡			首選僱主			深耕社區		賓至如歸
透過可持續慣例、行為及創新科技負責任地營運			為人才發展提供共融之工作場所			為我們營運所在社區創造正面影響		為客人提供安全、可靠及互動體驗
業務過程中盡量減少廢物	氣候行動	減少耗水量	促進健康、安全及福祉	僱員參與	人才培育與發展	發揮正面社會影響力	可持續採購	超乎顧客預期
即棄塑膠	能源效益	用水再用	職業健康及安全	人才吸引及挽留	培訓及發展	社會共融	負責任採購	安全及保安
廚餘	綠色建築	節約用水	僱員福祉	領導及文化	繼任規劃	藝術及文化	供應商參與	客戶私隱
建築廢料	建築材料				多元化及共融	義工活動		健康
						青年與本地發展		體驗

6 清潔水和衛生設施

7 經濟適用的清潔能源

9 產業、創新和基礎設施

11 可持續城市和社区

12 負責任消費和生产

13 氣候行動

3 良好健康與福祉

4 優質教育

5 性別平等

8 體面工作和經濟增長

10 減少不平等

8 體面工作和經濟增長

9 產業、創新和基礎設施

3 良好健康與福祉

9 產業、創新和基礎設施

3. 我們的ESG方針

3.2 可持續發展管治

健全透明的治理框架為我們有效落實可持續發展策略提供穩健基礎。我們就ESG監督採納由上而下的管治架構，確保組織的各層級權責分明、目標一致。董事會（「董事會」）批准策略首要考慮、設定績效目標及監督ESG相關披露，對設定本集團的可持續發展方針發揮核心作用。

ESG指導委員會（「委員會」）負責監督遠東發展的ESG政策於本集團的實施，並定期檢視相關政策的成效和提升其執行力度。主席由遠東發展聯席董事總經理兼執行董事及帝盛酒店集團主席兼執行董事邱詠筠女士擔任。委員會每年舉行兩次會議，並直接向董事會報告。委員會亦監督年度可持續發展預算的分配，以支持帝盛集團的各項ESG倡議。

為確保有效執行，本集團成立小組，成員來自於酒店、物業發展及停車場業務部門。該等小組匯聚來自全球業務的代表，提供一個結構化平台，方便彼等評估風險、交流見解及推動可持續發展優先考慮事項。在ESG小組委員會的帶領下，我們在加強地區協同的同時落實營運層面問責制。我們亦為僱員提供知識及工具，以便彼等作出有助帶來正面環境及社會效益的明智決策，從而助力構建我們的內部能力。

此外，帝盛酒店集團設有可持續發展政策，以指引負責任的商業行為及支持本集團的整體可持續發展目標。該政策為將道德、社會及環境考量要素融入日常營運及長期決策奠定基礎。

該政策強調遵守所有營運司法管轄區之適用法律及法規，並於企業內加強誠信及問責。其亦強調我們致力透過支持營運所在的社區及與內部及外部持份者建立信任，從而帶來正面的社會價值。為貫徹政策目標，本集團致力成為首選僱主，提供安全、共融及公平的工作環境，並對歧視、騷擾、童工及強制勞工零容忍。

環境責任亦是該政策的關鍵重點，其中包括對負責任採購、高效利用資源及減少廢棄物的承諾，旨在盡量降低我們對環境的影響。該政策進一步強調環境績效管理的重要性，包括使用指標及目標監測資源消耗、碳足跡及廢棄物管理實踐。

除該等舉措外，該政策體現我們為未來世代創造更可持續未來的責任，並透過建設性的合作夥伴關係及合作，提升賓客體驗，為本地社區創造共享價值。本政策同時強調持份者參與，包括負責任的數據管理、公平對待供應商及承包商，以及與可持續發展價值觀相似的合作夥伴合作，以推動長期價值創造。

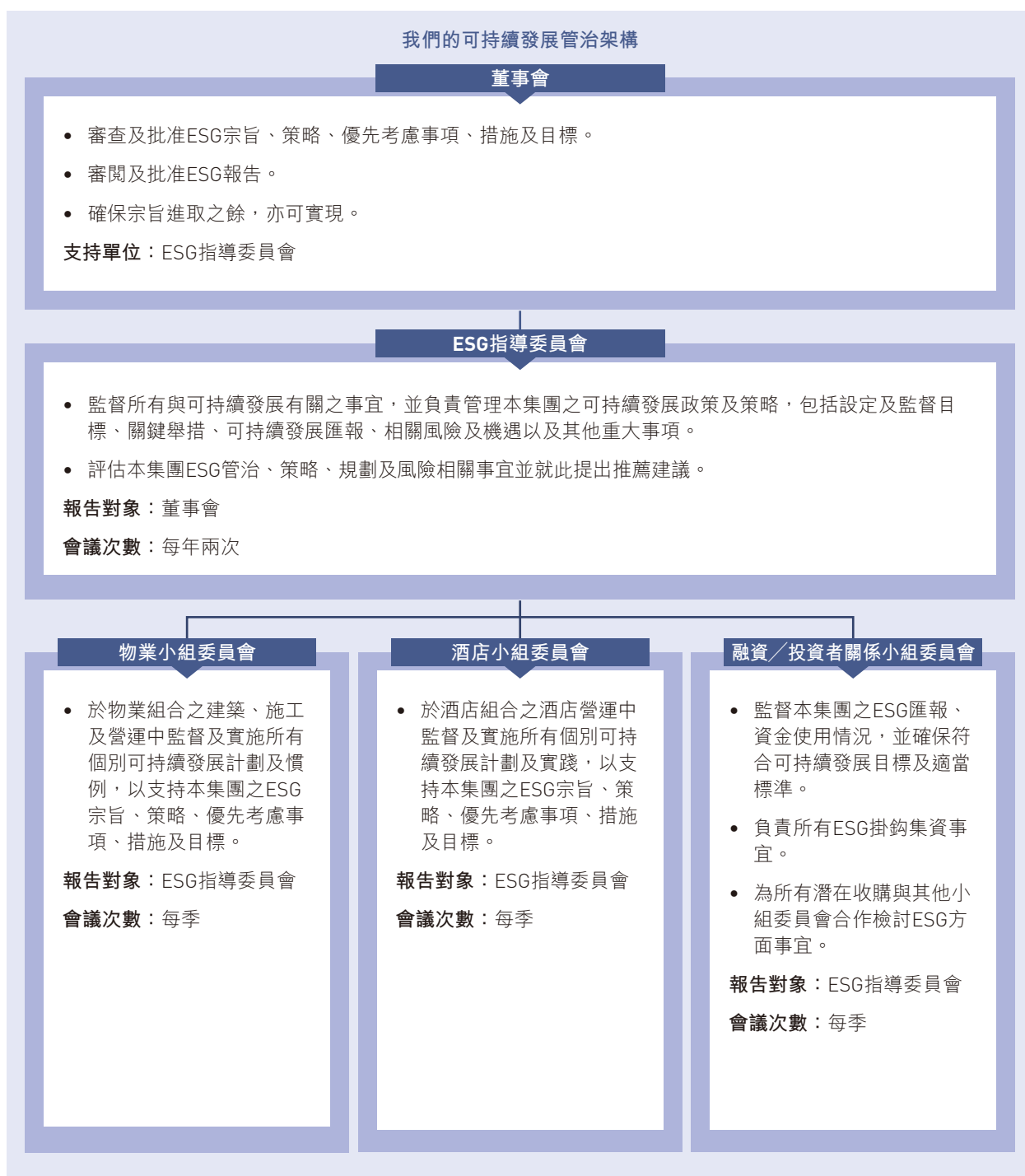
作為我們持續舉措的一部分，我們通過可持續發展表現掛鉤貸款及綠色貸款，加強對可持續金融的採用。有關可持續金融方針的進一步詳情載於第4節。

我們的氣候管治

為符合香港交易所加強氣候相關信息披露規定，我們已進一步加強氣候管治及相關披露。我們於氣候風險評估流程中納入資產層面的考量，以便更有效地識別及管理潛在風險。有關氣候管治及風險管理方針的進一步詳情載於本報告第5.2.2.4節。



3. 我們的ESG方針



3.2.1 商業道德

本集團致力在所有營運中恪守最高標準之商業道德、誠信及透明。我們秉持嚴格之營運及道德標準，此乃負責任決策及創造長期價值之基礎。該等原則對於促進客戶、僱員、業務夥伴及其他持份者的信任及信心至關重要。



3. 我們的ESG方針

3.2.2 管治政策

商業行為守則(「守則」)及員工手冊訂明本集團所有董事及僱員須遵守之專業及道德標準。守則對本集團整體均適用，並要求遵守我們營運所在司法管轄區之所有相關法律及法規。我們亦對業務夥伴施加有關道德要求，彼等須遵守其合約所載之守則相關條文。

遠東發展英國分部曾委託第三方對其管治架構進行審查以求改善。審查包括全公司範圍的調查及與全體英國僱員訪談，以對管治意識、決策、問責、風險管理、合規、道德及員工參與進行評估。

為此，遠東發展英國分部實施多項行動，例如委任ISO專家、檢視風險管理流程及內部會議架構，並引進工具及平台以加強溝通及參與。針對該等方面的工作持續進行，並不斷完善及按計劃定期進行跟進審查。

3.2.3 溝通與培訓

所有僱員加入本集團時均須完成入職培訓。強制計劃包括要求僱員及董事審閱及遵守本集團之行為準則。於董事會層面，我們定期舉辦培訓課程，以確保董事持續掌握最新可持續發展相關動態。於二零二六年財年，本集團聘請獨立第三方顧問編製培訓資料，旨在讓董事會更深入了解氣候相關風險與機遇。此舉措亦有助董事會為香港交易所實施香港財務報告準則(「香港財務報告準則」)可持續發展披露規定做好準備。培訓資料其後已分享予全體董事會成員。

本集團採用結構化的僱員培訓方法，提供特定職務及職能的相關課程。從事博彩業務的僱員根據內部政策及適用監管規定接受線上反洗錢培訓。培訓涵蓋捷克共和國反洗錢法(Anti-Money Laundering Act of the Czech Republic)項下的法定責任，並透過線上課程進行，以便僱員查閱和提高知識傳播的一致性。此外，作為本集團入職培訓計劃的一部分，所有新入職僱員均接受商業道德及ESG培訓。培訓旨在增強商業道德行為、企業價值觀、可持續發展原則及負責任職場意識，從而在本集團內營造誠信及可持續發展的文化。

為促進道德商業行為，酒店業務的僱員均須完成反賄賂和反貪污培訓。英國Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London聘請外部服務提供商舉辦貪污和欺詐意識網絡研討會。辦公室銷售團隊亦完成年度反洗錢回顧培訓，且所有僱員均已簽署行為準則，並可透過HiBob進行查閱，而新入職僱員則須於入職前簽署。於澳洲，僱員參加由第三方機構舉辦的行為準則及利益衝突政策培訓，以加強理解本集團合規情況。於香港，荃灣絲麗酒店的僱員接受有關防止賄賂條例的培訓；帝盛酒店集團亦透過專門培訓活動提升僱員的網絡安全及數據私隱意識，於二零二五年五月有超過60名僱員參加網絡安全意識研討會及於二零二六年二月有來自總部及10間酒店的逾80名僱員參加個人數據私隱保護研討會。



3. 我們的ESG方針

3.2.4 舉報措施

本集團鼓勵僱員舉報任何疑屬不當、不法行為或不道德行為，此乃本集團對透明度及商業誠信承諾的一部分。行為守則載列清晰簡明的程序，以供作出舉報。

所有舉報均以保密方式處理，保護舉報者免受報復、迫害或任何形式的不公平對待，包括解僱或無理紀律處分行動。

此外，本集團設有申訴程序，讓僱員作出舉報。僱員宜首先向其直屬管理人員提出問題。倘問題未能解決，則可上報至相關部門主管，並由人力資源部介入。倘申訴仍未獲解決，則可由相關董事諮詢人力資源總監後進行審閱。

3.2.5 監管合規

本集團深明，違反法律及法規可能對我們的營運、財務狀況及聲譽構成重大風險。為管理該等風險，我們維持有效的合規管理框架，並輔以全面的政策、指引及營運程序。該等措施與最新監管發展保持一致，並融入日常營運中，以秉持高標準的道德操守及實踐負責任的商業行為。

我們在經營業務所在司法管轄區遵守廣泛的法律及法規。該等規定涵蓋環境保護、僱傭及勞工常規、職業健康與安全、消費者保障、資料私隱、知識產權及反賄賂。主要法規包括香港的空氣污染管制條例、噪音管制條例、廢物處置條例、僱傭條例、職業安全及健康條例、消費品安全條例、建築物條例、商標條例、個人資料(私隱)條例及防止賄賂條例以及新加坡消費者保護(公平交易)法，連同於其他地區適用的相若監管規定。

本集團絕不容忍任何形式之貪污，包括賄賂、勒索、洗錢、欺詐及盜竊。行為守則及員工手冊就利益衝突及政治獻金等事宜提供清晰指引，並要求全體董事及僱員遵守本地適用法律及法規。此外，作為其合約安排的一部分，業務夥伴一經同意守則的相關條文，即須遵守相同的道德行為準則。於報告年度，概無報告有關貪污或賄賂、歧視或騷擾、客戶資料私隱外洩、利益衝突或洗錢事件。

就勞工準則而言，我們致力維護人權，將其作為業務及營運的基本原則。我們已實施防止童工及強制勞工政策，旨在嚴格禁止任何形式之童工或強制勞工。於二零二六年財年，我們於營運中無發現任何涉及童工或強制勞工的事件。

於報告期間，本集團並不知悉任何違反相關法律及法規的情況，亦無任何針對本集團或其僱員提起有關貪污行為的已審結訴訟案件。本集團將繼續監察不同司法管轄區的監管發展，並繼續留意對其業務營運可能產生重大影響的法律及法規。



3. 我們的ESG方針

3.3 重要性評估

我們每年進行重要性評估，以識別及釐定對本集團最為重要的可持續發展議題。該評估在指引可持續發展優先事項及制定管理方針方面發揮關鍵作用。定期檢討重大議題使我們能夠維持積極主動且靈活應變的ESG策略，同時確保ESG報告持續具有相關性及穩健性。

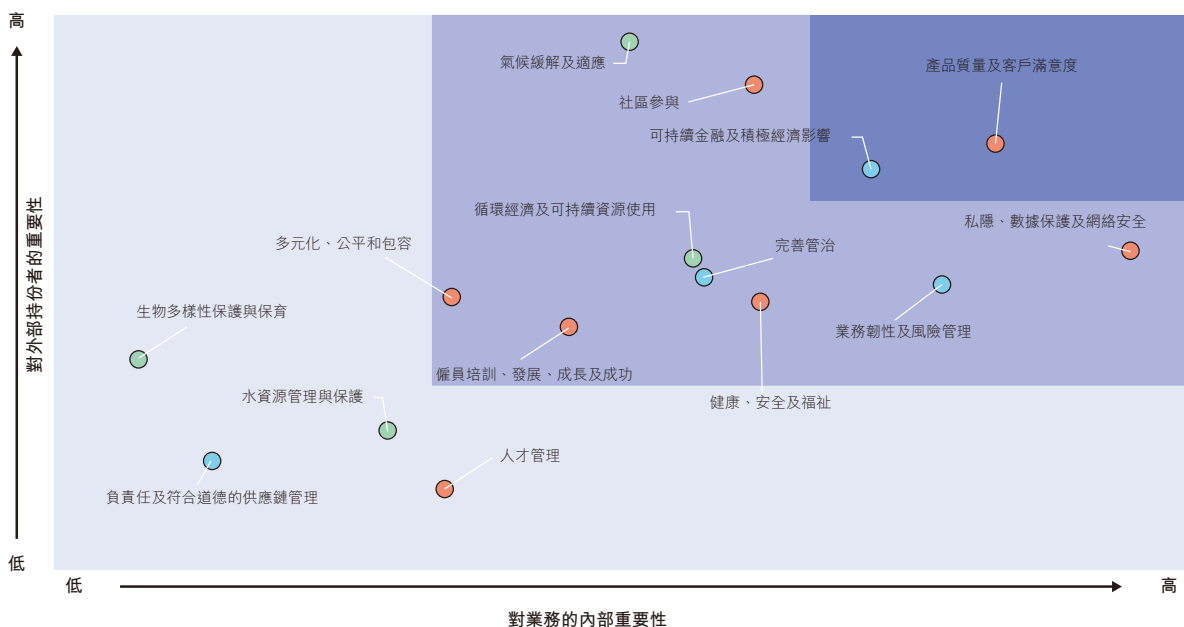
通過與內部及外部持份者積極溝通，我們深入了解其關注、期望及不斷演變的優先事項。透過識別重大議題，我們得以專注於對持份者及我們影響範圍內的其他人士最重要之關鍵風險、機會、事宜及影響，確保我們的資源及行動投放於能創造最大價值及影響的範疇。

我們的重要性評估按以下步驟進行：

- 識別重大議題：**基於對超過20個報告框架、ESG標準及同業的全面審閱，制定一份與遠東發展相關的潛在重大議題初步清單。此外，考慮目前市場趨勢，並計及全球、地區及本地商業動態的重大變化。有關審閱考慮全球報告倡議組織(「GRI」)、可持續發展目標(「SDG」)及世界綠色建築委員會等權威參考，由此得出潛在重大議題的初步清單。
- 持份者參與：**持份者參與包括與選定的內部及外部持份者進行訪談，並於遠東發展內部派發問卷調查。此過程旨在從影響重大性的角度，更深入了解哪些ESG議題被認為對遠東發展最為重要。受訪者及問卷參加者獲邀按1至5分的評分標準為各項ESG議題進行評分，並就遠東發展應優先處理的方面分享其他意見。
- 重要性分析：**整合從持份者參與收集的回饋，為每項入選的ESG議題計算整體評分。分數根據訪談所得的定性見解進行調整，其中對遠東發展管理層及主要受訪者的意見應用較高比重。最終結果隨後繪製成更新的重要性矩陣圖。

我們已於二零二五年財年完成重要性評估。本年度，我們對重要性評估結果進行檢討。經考慮持份者參與的意見以及對同業慣例及新興趨勢的分析後，我們認同該重要性評估大致上屬相關，原因為所識別的重大議題及其優先次序繼續反映遠東發展最主要的ESG影響及持份者關注事項。

3.3.1 重要性矩陣圖



3. 我們的ESG方針

3.4 持份者參與

為於整個業務營運中實現可持續發展目標，必須清晰了解持份者的觀點及期望。彼等的見解對識別重大可持續發展議題、對其進行優次排序及加以應對至關重要。

為促進具意義的持續溝通，我們已建立一系列專為主要持份者組別定制的溝通渠道。我們透過定期與影響範圍內的人士有系統地進行建設性對話，確保可持續發展策略反映持份者的關注事宜，並切合不斷演變的期望。此參與過程不僅加強可持續發展方針的相關性及穩健性，亦有助識別提升整體可持續發展表現的機會。



客戶

溝通原因

客戶提供之意見有助我們改善產品、服務及流程。

溝通方式

- 社交媒體
- 客戶服務
- 客戶滿意度調查
- 回覆客戶查詢



僱員

溝通原因

吸納、挽留及栽培人才對本公司之長遠發展至關重要。我們積極尋求並回應僱員之意見、想法及關注事宜。

溝通方式

- 新僱員入職培訓
- 年度表現檢討
- 員工調查問卷
- 定期舉辦團隊聯誼活動
- 與主席及行政總裁對話
- 週年晚宴



股東及投資者

溝通原因

接觸股東及投資者使我們能就ESG策略及表現進行明確溝通，有助彼等就其投資作出知情決定。有關溝通亦使我們更妥善了解彼等之期望。

溝通方式

- 股東週年大會
- 年度及中期報告
- 業績簡報
- 路演
- 投資者活動
- 投資者通訊



供應商及
業務夥伴

溝通原因

於各階段與業務夥伴密切合作，可讓我們監察其表現，確保提供優質產品及服務。

溝通方式

- 供應商篩選及評估
- 網上問卷調查
- 定期項目會議



3. 我們的ESG方針

 政府及監管機構	溝通原因 法律及法規可對我們的營運造成極大影響。因此，我們與政府機構密切溝通，確保我們遵守所有相關法律及法規。	溝通方式 • 進行法定備案及公告
 媒體	溝通原因 媒體是提高公司曝光之主要途徑，故我們須確保媒體夥伴充分知悉我們之表現。	溝通方式 • 新聞發佈會 • 新聞稿 • 媒體簡報 • 媒體採訪
 社區團體	溝通原因 透過與我們營運所在地的社區積極溝通，我們能更深入了解其需要，從而為社會創造長遠價值。	溝通方式 • 公民參與之夥伴關係 • 捐贈 • 義工活動

4. 可持續金融

於二零二二年財年，本集團制定可持續金融框架（「可持續金融框架」），支持其可持續發展策略及長遠願景付諸實現。該框架列明可持續融資的原則及合資格條件，使具正面環境及社會影響的項目獲得資金。同年，我們取得獨立第三方意見，確認該框架切合公認市場標準。有關可持續金融框架的更多資料，請參閱我們的網站 [Sustainable_Finance_Framework_20211116.pdf](#)。

在此基礎上，本集團於二零二三年財年擴展可持續融資組合，獲得兩筆可持續發展表現掛鉤貸款（「可持續發展表現掛鉤貸款」）融資，總額達港幣1,000,000,000元，並獲得另一筆金額達港幣600,000,000元的綠色貸款，為我們位於西營盤的住宅發展項目提供資金。於二零二五年財年，本集團安排第三筆可持續發展表現掛鉤貸款，為旺角帝盛酒店籌集港幣540,000,000元，將可持續發展進一步納入其融資策略。

截至二零二六年三月三十一日，本集團已獲得四筆與綠色及可持續發展表現掛鉤之融資，總額達港幣2,100,000,000元，佔借貸總額約9.0%。根據香港品質保證局（「香港品質保證局」）的規定，本集團可持續發展表現掛鉤貸款安排項下的可持續發展績效目標包括減少能源消耗及增加員工平均培訓時數。該等關鍵績效指標的表現須由香港品質保證局進行年度評估。相關目標獲達成後，本集團可獲得利息儲蓄，並可將其再投資ESG相關舉措。就旺角帝盛酒店可持續發展表現掛鉤貸款而言，關鍵績效指標具體與每間客房每晚的耗水量以及為員工提供的職業健康及安全培訓時數相關。



5. 管理環境足跡

5.1 減少業務廢物

5.1.1 挑戰與機遇

由於每項業務的廢物類型及營運限制明顯不同，故管理多元化業務、行業及地域組合產生的廢物在本質上頗為複雜。儘管如此，本集團一直堅持通過持續改進、針對性基礎設施提升，以及採納更具可持續性的營運慣例，以減少廢物產生及提高資源效益。

在本集團的營運中，酒店業務佔整體廢物較高比例，尤其是廚餘、紙張、玻璃及即棄塑膠，促使我們重新審視傳統做法，並逐步向循環經濟轉型。近年來，我們引入可重用替代品，淘汰部分即棄用品，並將低廢物模式融入日常酒店業務，既體現環境責任，亦向更具韌性及前瞻性的營運方向邁進。

本集團亦將相同原則貫徹應用於物業發展及辦公室，在建造及營運階段，我們從源頭著手考慮減廢，包括負責任採購、高效利用資源及完善廢物分類。該等措施彰顯本集團全方位的廢物管理方針，兼顧環境保護、營運效率及成本控制，同時支持負責任的增長，並為構建更可持續的建築環境作出貢獻。

5.1.2 承諾

本集團致力在營運中盡可能減少廢物，將減廢考量融入日常活動，以減低環境影響並提升效率。我們亦遵守監管各業務有關廢物管理的相關法律及法規。

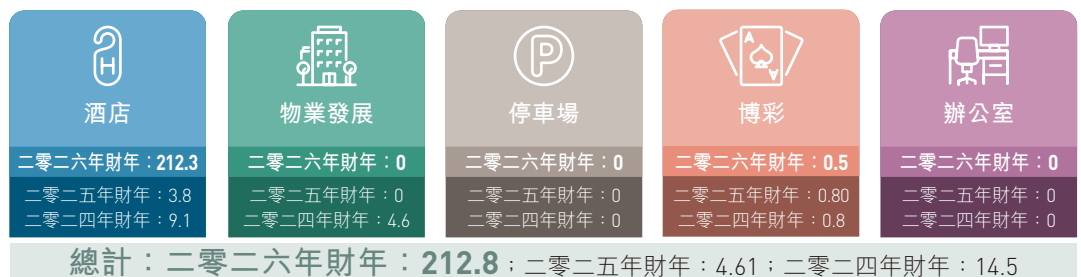
我們深明，廢物的產生對價值鏈帶來更廣泛的經濟、社會及環境影響，因此採取審慎負責的全面方針尤為重要。為此，本集團與供應商、業務夥伴及客戶合作，共同推動環境管理，支持構建更可持續及更具韌性的價值鏈。

5.1.3 應對措施

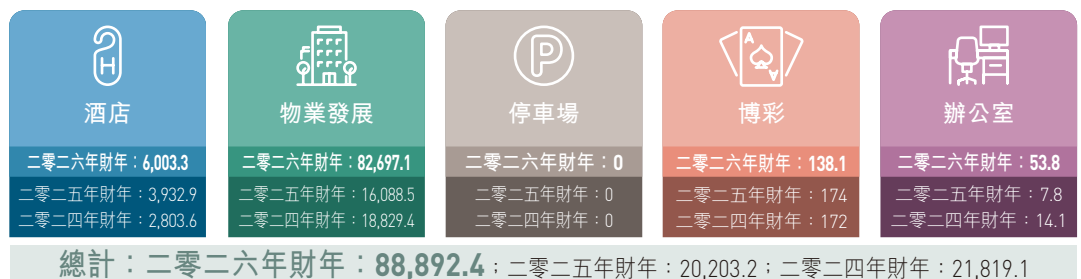
5.1.3.1 廢物數據

我們於營運中產生各種廢物，包括商業、建築及拆卸廢物。於二零二六年財年，我們產生合共212.77噸有害廢物及88,892.4噸無害廢物。有害及無害廢物量均有所上升。

所產生有害廢物（噸）



所產生無害廢物（噸）



5. 管理環境足跡

5.1.3.2 酒店業務中的即棄塑膠轉型

本集團認識到塑膠污染是一項重大的環境挑戰，故將減少即棄塑膠列為優先事項。由於酒店業務佔塑膠消耗量的大部分，因此仍是本集團減廢工作的首要重點。

自二零二四年四月起，我們的酒店已根據有關即棄塑膠產品的監管規定，逐步淘汰即棄塑膠。酒店已停止免費供應瓶裝水，並提供付費可生物降解的洗漱用品。為支持該轉型，香港、新加坡及馬來西亞的酒店客房已安裝飲水機及過濾飲用水系統。該等措施卓有成效，自二零二五年四月起，灣仔帝盛酒店及麗悅酒店合共減少逾267,000個塑膠瓶。

在酒店營運中，我們以紙製或可生物降解的替代品取代塑膠浴室洗漱用品包裝，具體實施方案因應本地營運環境而定。珀斯麗思卡爾頓酒店已推出不含塑膠包裝的生態產品系列、無塑膠牙刷及浴室洗漱用品補充裝。馬來西亞的梳邦帝盛君豪酒店、吉隆坡帝盛酒店及納閩帝盛君豪酒店已改用紙製洗漱用品包裝，並淘汰塑膠飲管。上海帝盛酒店亦推出額外客房措施，包括使用可生物降解包裝、大容量洗浴用品補充裝、以二維碼取代印刷品、降低長住客人的客房清潔頻率，以及取消使用垃圾袋。廬山東林假日酒店則收集並重用經消毒的可重用拖鞋袋，以減少廢物及提升成本效益。於二零二五年，本集團推出EcoValue+計劃，透過為選擇不使用客房清潔服務的賓客提供可在酒店餐廳及自動販賣機兌換的綠色獎勵積分，鼓勵賓客以行動支持可持續發展。

在新加坡，我們鼓勵客人選擇取消每日客房清潔及洗漱用品補充，以減少對環境的影響，從而支持節約資源及減廢，同時向持續響應環保選擇的客人給予積分獎勵，締造更環保的住宿體驗。

除酒店業務外，本集團將相關措施延伸至博彩業務，推出可重用替代品取代即棄瓶，減少塑膠使用，同時採用更多玻璃等完全可回收材料。



5.1.3.3 酒店業務中的廚餘

通過存貨優化減少廚餘

本集團在中西式廚房實施結構式的存貨及廚房管理框架，以減少廚餘並提升成本效益。酒店根據實際消耗量設定存貨上限，輔以每日及每週存貨盤點，嚴格執行先進先出原則，以防止過量採購及食材過期。透過持續研發菜式及每月市場調查，酒店優先選用當季食材，以便適時調整採購及控制成本，並以嚴格的每日收貨及檢查程序作為保障。每週廚房成本會議有助存貨監控、調味料集中採購及廚房間的資源調配。我們亦採用定制及整合宴會菜式、「一材多用」策略、控制份量以及將合適的剩餘食材分配作為員工餐，進一步減少廚餘。整體而言，該等措施在本年度減少廚餘，並優化食品成本。



5. 管理環境足跡

5.1.3.4 營運中的一般廢物

鑒於廢物產生對環境的影響，本集團持續加強減廢工作，在旗下各物業推出多項措施。

成都帝盛酒店將客房的棄置肥皂回收用於清潔，並採用可生物降解的垃圾袋代替傳統垃圾袋以降低對環境的影響。Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London已實施結構性廢物管理計劃，通過入職培訓確保僱員可妥善分類及收集廢物以進行循環再造或能源回收。該等物業連同梳邦帝盛君豪酒店亦已成立環保小組，該跨部門小組每月舉行會議推動可持續發展措施及將環保實踐融入日常營運。小組成員亦定期巡視廢物處理設施，確保所有廢物均經過負責處理而不會運往堆填區。

於墨爾本麗思卡爾頓酒店，燈泡及電池由合資格廢物管理公司Veolia收集及處置，以確保其得到妥善及環保的處理。

此外，我們遵守上海的垃圾分類政策，在辦公室推廣更環保的廢物處理方式。

於帝盛酒店集團設施設立回收箱

我們秉承長期可持續發展願景，將負責任的廢物管理持續融入酒店的住客體驗。灣仔帝盛酒店及啟德帝盛酒店已於客房內推出回收箱，以便客人從源頭進行廢物分類，並由房務團隊確保妥善收集及處理。此外，所有的酒店大堂均設有標識清晰的回收箱，鼓勵更多客人及訪客參與。該等措施為本集團整體減廢策略的一部分，旨在強化日常營運中的負責任消費及環境管理。



5.1.3.5 物業發展業務中的建築廢物管理

在推進新發展項目時，本集團認識到管理建築廢物為環境責任的重要組成部分。我們深知建築活動所產生廢物帶來的挑戰，以及採取積極管理的必要性。為此，本集團制定減廢目標以及採取有效的規劃、物料採購及回收措施，以減少各項目產生的廢物。

減少建築廢物

● 上海物業發展項目：

我們的上海項目全面遵守國家法律、政策及標準，以促進環境保護及能源效益。建築廢物交由政府認可的供應商進行管理，確保妥善處理並防止非法傾倒。我們強制實施混凝土集中攪拌，所有攪拌作業均於場外進行，以減少排放及污染。



5. 管理環境足跡

符合認證綠色實踐

我們致力將可持續實踐納入規劃及施工流程，以減低環境影響，並以闡述負責任製造方法的綠色指引等公認框架為指引。

在曼徹斯特的Victoria Riverside發展項目中，建築師須於早期設計階段納入環保材料。該等材料的採購充分考慮可持續性，包括經森林管理委員會(FSC)認證的木材，並符合瀕危野生動植物種國際貿易公約(CITES)的要求。

另外，為盡量減少建築廢物及提升資源效益，我們於各項目地盤實施廢物分類及回收措施。在我們位於珀斯的建築地盤，金屬、混凝土、木材及紙張等物料均作分類及回收，自二零二四年起累計回收量達1,457噸。

5.2 能源及溫室氣體排放

5.2.1 挑戰與機遇

間接溫室氣體排放仍佔本集團環境足跡的最大組成部分，主要源自酒店業務所用的外購電力。因此，能源使用是我們減碳工作的核心重點。

透過引進節能措施及逐步採用更清潔的能源，我們持續加強物業組合的整體能源管理實踐。擴大能源管理系統應用使我們能更清晰地掌握能源消耗模式，有助識別低效部分，並為數據驅動的更明智決策提供依據。

空調、照明及通風對確保客人舒適度及營運可靠性至關重要，同時亦佔能源消耗的較高比例。因此，該等系統依然是我們減排策略的重點領域，使我們能維持服務質素，同時實現具意義的減排成效。

5.2.2 承諾

可持續發展已融入我們的營運方式及未來規劃。我們致力透過採用現代科技，並積極尋求支持更可持續未來的機遇，以減少營運對環境的影響。除符合法定及監管要求外，我們透過排放管理政策及環境與自然資源管理政策清晰闡述我們在環境保護、負責任使用自然資源及氣候風險管理方面的方針，為我們在各項業務中的行動及決策提供指引。該等承諾包括：

- 配合世界綠色建築委員會(World Green Building Council)及政府的減排政策；
- 與持份者溝通及鼓勵有關碳管理之最佳做法；
- 鼓勵本集團所有員工以及業務中的相關承辦商及工人肩負可持續發展責任；
- 確保符合本地及國際相關環境法律及法規，並一直致力達到合規標準以上；
- 減少及盡量減少我們控制範圍內的溫室氣體排放，並在影響範圍內鼓勵採取類似行動；為所有新物業發展項目探索可再生能源的可行性；及
- 作出管理決策時，應對氣候變化對我們業務活動的影響。



5. 管理環境足跡

減碳計劃

我們已採取結構化的方法評估長期氣候承諾。作為重要的第一步，我們於二零二二年財年完成全面溫室氣體清單。該基準為我們提升碳核算實踐的透明度、一致性及方法嚴謹性建立穩固的參考點。

在此基礎上，我們已就範疇一、二及三的近期及長期減排路徑進行建模分析。該分析使我們能夠識別優先脫碳槓桿，以及必須加以解決的關鍵數據、邊界和能力差距，從而助力我們朝碳中和願景穩步推進。我們的目標旨在確保可衡量、可審核且有利決策，為長期追蹤表現提供清晰的框架。

5.2.2.1 溫室氣體排放

我們定期檢視碳足跡，並根據適用國際及本地指引詳細計算營運的範疇一、二及三溫室氣體排放。

於二零二六年財年，本集團的溫室氣體排放產生56,882.03公噸二氧化碳當量（「公噸二氧化碳當量」）。我們排放的主要來源為電力及熱能的能源消耗（範疇二排放物），佔溫室氣體排放總量約68%。

於本年度，本集團繼續使用由人工智能及數據科學驅動的碳報告工具，以簡化溫室氣體排放數據的收集及分析。該工具支持更準確及詳盡的報告，可加強數據驅動決策，以支持本集團的可持續發展目標。

5.2.2.2 能源效益

我們已採取多項節能措施，以減少能源消耗並降低碳足跡。除將綠色建築概念融入項目規劃及設計外，我們通過定期能源審計持續評估採用可再生能源及進一步提升效率的機會。

我們的工作獲得外界認可，位於香港的多間帝盛酒店集團酒店已獲香港綠色機構節能證書。

展望未來，能源效益已深植於我們的可持續金融框架，其中我們設定關鍵績效指標，承諾於二零二七年前將能耗強度降至每平方呎28千瓦時，較二零二三年的每平方呎33千瓦時目標降低每平方呎5千瓦時。此舉旨在加強管理問責，並為持續提升績效提供清晰路徑。

減少能源消耗

於本集團內，節能已成為日常營運準則而非一次性措施，並融入酒店的設計、營運及體驗中。通過持續系統升級及更換老化設備，我們不斷尋求可行方法，維持客人舒適度及服務質素，同時減少能源消耗。

於節能設計方面，客房的插入式匙卡系統可在客房無人時自動關閉電源；而於季節性措施方面，光線充沛的客房使用遮光窗簾有助減少吸收熱量，降低製冷負荷。在後台，工程及房務團隊緊密合作，通過定期維護風機盤管組及冷水機以優化性能，同時逐步將客房及後勤區域的傳統照明更換為節能LED燈。

綜合來看，該等循序漸進且深思熟慮的措施有效降低客房能源消耗，讓本集團履行負責任及妥善管理酒店營運的承諾。



5. 管理環境足跡

本集團已於旗下酒店推行節能建築系統，以降低電力消耗。墨爾本及珀斯麗思卡爾頓酒店的中央樓宇管理系統配備感應及插卡感應器，以充分提升暖通空調系統運作，多間酒店亦設有插卡啟動系統。我們的上海辦公室亦採用LED照明以促進節能。LED照明升級及營運措施進一步支持提升能源效益，包括梳邦帝盛君豪酒店於客人抵達前進行冷水機優化及將空調預設為24°C，從而降低能源使用及減少碳排放。

作為可持續發展表現掛鈎貸款承諾的一部分，我們已制定明確的績效目標，包括於二零二五年前將海景絲麗酒店的能耗降至每平方呎30千瓦時，並於二零二六年前降至每平方呎29千瓦時。為實現該等目標，我們於二零二四年三月至二零二五年四月期間實施建築改造計劃，包括在所有客房樓層、公共區域及後勤空間更換冷水管及進行隔熱工程。項目完工後，耗電量下降28%，由平均每間客房每晚43.9千瓦時降至每間客房每晚31.6千瓦時，反映我們持續提升營運效率的努力及實現可量化的可持續發展成果。

海景絲麗酒店關鍵績效指標進展

二零二四年



目標：32千瓦時／平方呎

二零二五年



目標：30千瓦時／平方呎

二零二六年



目標：29千瓦時／平方呎

二零二七年



目標：28千瓦時／平方呎

提高節能意識

雖然節能技術是我們可持續發展工作的基石，但長遠成效仍有賴客人及員工的日常習慣。因此，我們的酒店業務參與多項節能計劃，在日常營運及客人體驗融入負責任的能源使用做法。

● 梳邦帝盛君豪酒店

為降低能源消耗及營運成本，該酒店實施一系列節能措施，重點涵蓋設備運作及基礎設施升級。通過監控洗碗機的使用模式及重新安排運作以避開用電高峰時段，酒店優化洗碗機的運作時段，盡可能將使用時間調整至非高峰時段。

● J-Hotel by Dorsett

於入住率較低期間，酒店工程團隊調整主要熱能系統的溫度設定，以更貼近實際需求。天台熱泵機組的熱水溫度調降至48°C，同時提高冷水機的設定溫度以減輕製冷負荷。該等簡單的營運調整有助在不影響客戶舒適度的情況下降低能源使用，顯示積極系統管理持續大幅節能的方式。



5. 管理環境足跡

● 墨爾本麗思卡爾頓酒店

酒店透過結合使用綜合樓宇管理系統(「樓宇管理系統」)以及動作感應器及插卡感應器，實現更智能的暖通空調運作控制。借助樓宇管理系統，工程團隊得以集中監控及管理所有區域的暖通空調系統，確保空調僅在有人使用時運作。

此外，暖通空調系統採用定時運作，在無人使用時將自動關閉。在Ellis Air及Johnson Controls的支持下，該等措施於墨爾本麗思卡爾頓酒店的所有空間全面實施，已降低整體能源消耗，同時亦有助延長機械設備的使用壽命。

酒店業務的關鍵目標及進展

Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London正在執行為期五年的能源計劃，升級及安裝現代節能系統。該計劃正在更新，優先考慮以最新技術更換Dorsett Shepherd's Bush的老化設備，以提升能源表現並支持我們達成整體減排目標。

5.2.2.3 綠色建築及設計

綠色建築認證

可持續發展是本集團物業發展活動的核心考慮因素。在可行情況下，我們將綠色建築認證納入項目規劃及交付，以彰顯卓越的環境表現及對可持續發展的長期承諾。該等認證有助建立對環境負責的現代化建築，同時通過提升環境及社會標準增強資產價值。

於二零二六年財年，位於英國的Dao by Dorsett West London及Dorsett Shepherds Bush London獲頒EarthCheck銅級基準認證。此認證彰顯我們對可持續發展的長期承諾。我們的酒店在以下範疇接受基準測試及表現追蹤：

- 能源使用
- 用水
- 碳排放
- 化學品
- 社區及僱員影響
- 用紙
- 廢物

根據評估結果，兩間酒店均獲認可為在廢物管理及碳排放表現方面的地區領導企業，反映我們在可持續發展實踐方面的持續進步。

誠如產品責任政策所闡述，我們於規劃、設計、施工、營運及保養等項目各階段持續融入環境考量，推動綠色建築發展。



5. 管理環境足跡

綠色建築

● 獲得綠色認證的物業

- 香港傲凱
- 香港鑽嶺
- 香港尚澄
- 香港柏蔚森
- 香港畢架•金峰
- 珀斯The Towers at Elizabeth Quay
- 珀斯Perth Hub
- 墨爾本640 Bourke Street
- 黃金海岸The Star Residences(第一座)
- 布里斯本Queen's Wharf Residences(第四座)
- 香港灣仔帝盛酒店
- 香港旺角帝盛酒店
- 香港麗悅酒店
- 香港啟德帝盛酒店
- 墨爾本麗思卡爾頓酒店
- 珀斯麗思卡爾頓酒店
- 墨爾本帝盛酒店
- Dorsett Shepherd's Bush
- Dao by Dorsett West London

● 計劃取得綠色認證的物業

- 香港西營盤住宅項目
- 香港蠔涌住宅項目
- 墨爾本West Side Place
- 黃金海岸The Star Residences(第二座)
- 布里斯本Queen's Wharf Residences(第五座至第六座)



5. 管理環境足跡

支持能源轉型

在全球營運中，我們積極推行現場可再生能源發電，作為減少碳排放及降低長期營運成本的一部分。透過在可行情況下投資可再生解決方案，我們支持邁向更清潔能源組合的轉型，同時增強營運韌性及效率。

在博彩業務方面，本集團正逐步提升能源的產生、管理及節約方式，重點在於提高效率及減少排放。儘管當時面臨繁複的許可程序，此過程始於二零二一年建築光伏系統部署項目，並於二零二五年落成。該項目的落成標誌著我們將可再生能源融入日常營運邁出關鍵一步，目前正在進一步擴建米庫洛夫。

在米庫洛夫，下一階段的建設已具雛形，除安裝額外的光伏系統外，同時計劃配套建設電池儲能系統，以優化所產生電力的使用。預計該電池系統於二零二七年投入運作，屆時在無太陽能發電期間亦能更有效地使用能源。

與此同時，在Hatě度假村，熱電聯產機組已投入運作，同時產生電力及熱能，以部分滿足設施的能源需求，同時提升整體能源效益。



我們持續評估進一步擴大本集團內使用可再生能源及低碳能源解決方案的機會，包括為未來物業發展項目探索風力發電及可持續區域供冷系統等替代方案，從而鞏固我們支持整體能源轉型的承諾。

5.2.2.4 氣候變化風險與機遇管理

管治

氣候相關事宜透過我們完善的可持續發展管治框架規管。董事會負責領導評估及批准本集團的氣候管理系統、策略及計劃以及相關匯報，並確保分配足夠資源進行氣候相關事宜管理。董事會每半年聽取一次有關本集團氣候發展及績效的最新情況匯報，以監察進展，並確保與既定目標保持一致。

ESG指導委員會向董事會匯報，負責監督本集團的氣候相關風險及機遇，以及制定與管理氣候相關政策、策略及措施。委員會的職責包括氣候情境分析、氣候披露、氣候相關目標設定與監察，以及其他重大事項。



5. 管理環境足跡

我們已成立由物業、酒店及財務部高級管理層代表組成的小組委員會，以確保氣候政策、計劃及實踐於各部門有效落實。小組委員會每季直接向委員會匯報各部門於既定氣候策略及目標方面的表現，並報告其營運範圍內的其他氣候相關發展及進展。此結構化的匯報機制確保本集團的整體利益在制定氣候相關策略時得到充分體現。

於報告期間，董事會及委員會接收獨立顧問編製的培訓資料，有關資料旨在增進彼等對氣候相關風險及機遇的理解。此舉亦支持我們為香港交易所實施香港財務報告準則可持續披露準則做好準備。

策略

本集團採用結構化的方法識別、評估及確定氣候相關風險及機遇的優先次序，並將該等考量融入業務策略及財務規劃中。基於往年情境分析及持份者參與，於報告期間，我們在外聘專業人士的支持下進一步完善評估。透過結合現場具體條件及現有緩解措施進行資產層面的漏洞評估，從而加強實體風險評估。同時，我們對優先關注的轉型風險及機遇進行財務影響評估，以量化潛在成本及收益影響。該等分析為識別重大氣候相關風險及機遇提供進一步依據，下表概述其業務影響及指示性財務影響，以支持策略決策及長期韌性規劃。

風險管理

本年度，我們將氣候相關風險納入現有企業風險管理框架，確保與其他策略及營運風險一併接受系統性評估、優次排序及監測。整合風險強化管治，使我們能夠在資產及物業組合層面進行一致的風險監督，並有助作出符合本集團整體風險承受能力的知情決策。納入企業風險管理框架內的氣候相關風險，須遵循既定的檢討及上報機制，以加強問責及監督。

同時，本集團已建立氣候風險登記冊，以進一步加強我們的風險管理方法。該登記冊作為結構化工具，支持識別、評估及持續監察關鍵業務活動及資產中的氣候相關風險。其綜合短期、中期及長期的資產層面風險評級，並參考本報告策略一節概述的氣候情境分析。登記冊亦記錄針對評定為中高風險水平或以上的實體危害所採取的相應風險應對措施，從而在風險識別與管理行動之間建立更清晰的聯繫。

氣候風險登記冊作為內部溝通及匯報工具，使地區項目團隊能夠有系統地記錄氣候相關風險評估，並向集團層面報告最新情況。此結構化的方法有助改善資產層面與集團層面管理之間的協調，促進對承受氣候風險形成更貫徹一致的理解，並有助以更連貫及有條理方式管理整個組合的氣候相關風險。



5. 管理環境足跡

指標及目標

溫室氣體排放

	排放量 (公噸二氧化碳當量)
範疇一	17,628.23
範疇二(市場基準)	38,871.16
範疇二(地區基準)	38,871.16
範疇三	382.65

附註：

- 計算二零二六年財年環境關鍵績效指標所用方法與二零二五年財年一致，包括參考溫室氣體議定書、國際能源署能源數據手冊、美國國家環境保護局排放因子溫室氣體清單、環境保護署及機電工程署香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算及報告指引(2010年版)及香港交易所「如何編備環境、社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」使用最新可得排放因子。
- 範疇一排放量包括固定及移動來源燃燒燃料之直接排放以及設備及系統的逸散性排放。與二零二五年財年相比，本年度範疇一之排放量有所增加，主要由於Victoria Riverside及Collyhurst Village物業發展地盤的業務活動增加所致。
- 範疇二排放量包括購買電力、購買煤氣(用於香港之酒店業務)及熱力產生之能源間接排放。
- 範疇三排放量包括其他間接排放，即因棄置廢紙而於香港堆填區產生之甲烷、用於香港食水及污水處理之電力產生之溫室氣體排放，以及僱員公幹時產生之溫室氣體排放。

我們通過持續監測及計量溫室氣體排放，不斷加深對自身環境影響(包括氣候相關影響)的認識。我們致力提高排放數據及相關披露的一致性與透明度，從而為識別排放管理的潛在機遇提供依據。在兼顧業務需求及實際情況的前提下，我們亦正探索於營運控制範圍內減少排放的潛在措施。

5.3 減少耗水量

5.3.1 挑戰與機遇

水資源供應及品質一直是負責任商業營運的重要考量因素。儘管我們的業務不屬於高耗水行業，亦不會對水資源造成重大壓力，惟我們認識到有效運用水源的需要。通過審慎管理用水量及避免不必要的浪費，我們為保護這一重要自然資源出一分力。

5.3.2 承諾

可持續利用自然資源是我們長期價值創造方針中的要素。我們已將節水納入業務策略，並透過採用切實有效的行業慣例優化營運中的用水。我們透過持續水資源管理措施，旨在控制營運成本、強化可持續發展表現，並降低整體環境足跡。



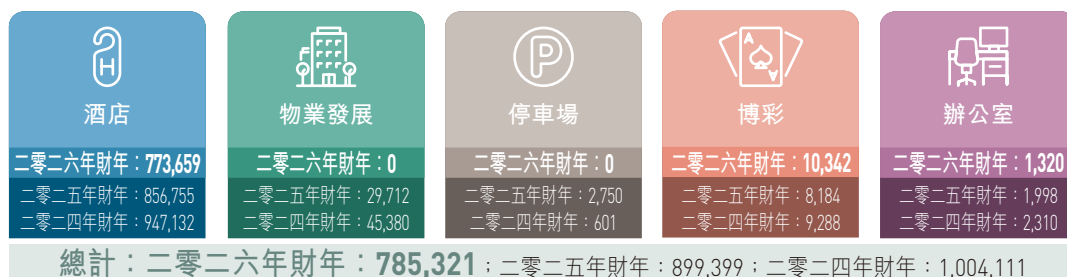
5. 管理環境足跡

5.3.3 應對措施

5.3.3.1 耗水量

於二零二六年財年，本集團業務的耗水量為785,321立方米的水。我們將在提升用水效益方面力求創新，繼續努力在各項業務實施負責任的水資源管理。耗水量有所下降主要歸因於去年完成多個物業發展項目。

按業務劃分的耗水量(立方米)



5.3.3.2 用水效益

本集團透過於營運中採用節水裝置及優化水資源管理程序提升用水效益。

我們業務的節水措施

成都帝盛酒店已實施多項節水措施，以確保耗水量維持於季度目標範圍內。客房、洗衣設施及餐飲營運均設有節水裝置，在不影響服務質素之情況下減少用水。各客房亦配有限流花灑及洗手盆水龍頭節水起泡器，同時通過簡易改裝，於馬桶水箱內置入500毫升水瓶，減少每次沖水的用水量。上述措施由工程部與房務部根據季度用水計劃共同實施。

我們透過營運控制及管理實務進一步提升用水效益。我們全面外判酒店寢具及顧客洗衣服務，員工制服在洗衣機裝滿運作時方予清洗，以盡量提高用水效率。我們已制定詳盡的能源及用水管理指引，並定期檢查，以發現及防止裝置持續流水、滴漏或滲漏而導致的漏水、異常用水或浪費。一經發現任何異常用水情況，將向相關部門報告，若重複發生有關情況，則上報高級管理層進行跟進和問責。該等措施有助確保廚房、餐廳及後勤區域的用水量維持在季度計劃限額之內。

此外，在本集團的酒店及辦公室營運中，我們對客房用水器具進行升級，通過謹慎措施進一步減少耗水量。該等升級包括採用節水起泡器，以較少水量維持強勁水壓；配備可調節流量的節水型花灑，讓賓客能夠控制用水量。我們亦於辦公室安裝雙沖式馬桶，以進一步節約用水。

廚房及餐廳是營運用水的主要源頭，我們透過針對性員工慣例進行管理。我們定期提醒廚房員工避免使用流動水解凍冷藏食品，而應在冰箱中有規劃地解凍。洗碗機於放滿碗碟的情況下方會使用，以減少耗水量。



5. 管理環境足跡

洗衣服務為酒店營運中最耗水的部分之一，我們透過優化洗衣負荷要求進行管理。中國的廬山東林假日酒店為員工安排特定時段更換制服，有助避免小量洗衣，進一步節約用水。香港的灣仔帝盛酒店推行綠色獎賞(Green Reward)計劃，鼓勵酒店客人選擇無需客房清潔服務，二零二六年財年參與該計劃的客房晚數為16,944晚。

香港「提升商界用水效能」計劃

作為我們持續提升用水效益的一部分，自二零二四年四月起，我們的其中兩間酒店荃灣帝盛酒店及灣仔帝盛酒店參與由香港大學發起的「提升商界用水效能」計劃。該計劃憑藉數碼化技術提升商用建築的用水效益，並加強用水管理做法。

受水務署委託，香港大學水資源中心成為香港水資源技術及政策研究的重要平台。透過「用水效能」計劃，我們對水錶數據進行數碼化處理，以支持監測耗水、及早發現漏水及識別高耗水區域。我們評估酒店可能存在的漏水問題，並參照用水效能指數(「用水效能指數」)制定績效標準。根據評估結果，所提出建議包括定期監測用水效能指數、每日檢查水錶以發現問題、制定長期目標，並實施結構化的節水計劃。

5.3.3.3 酒店業務的污水處理

● 海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店的油污處理

香港海景絲麗酒店及遠東絲麗酒店均對污水進行妥善處理，確保遵守本地環境法規，並盡量減低對環境影響。所有酒店廚房均設油水分離系統，以去除廢水中的油脂，確保排放水質符合規定的質量標準。廢油由專業承辦商定期收集及處理以防止溢出，致力持續符合監管要求。

5.3.3.4 雨水再用

以收集雨水代替主要用水讓酒店能夠以實際、高效的方式減少整體耗水量。本集團於多個經挑選物業推行雨水收集及再利用系統，盡量減少景觀及園林灌溉等非飲用用途對飲用水的依賴。馬來西亞的梳邦帝盛君豪酒店及納閩帝盛君豪酒店收集雨水再用作灌溉綠化區域及菜園，珀斯麗思卡爾頓酒店於設計階段即設置綜合系統，將雨水回收再用作地面灌溉。該等措施有助節約用水、減少營運用水需求及促進可持續景觀維護，展示替代水源如何有效融入酒店營運。



6. 首選僱主

6.1 提倡健康、安全及福祉

6.1.1 挑戰與機遇

本集團致力保障僱員的健康與安全，主動應對與我們營運有關的職場危害。保護員工免受可能導致受傷、職業病或死亡的安全風險仍是核心要務。

為有效管理及降低該等風險，我們於業務各方面實施穩健的職業健康及安全措施。該等措施旨在遵循行業最佳實踐，遵守適用法律及監管規定，確保為僱員締造安全、可靠的工作環境。

6.1.2 承諾

本集團一直堅守承諾，致力確保工作環境安全、可靠，同時提倡員工個人對職業健康及安全負責。為此，我們已實施適當措施，以減少營運中的健康及安全風險。我們的僱員健康及安全政策強調高級管理層對健康及安全的承諾，其中包括以下基本原則：

- 提供充足及適切資源以確保政策得以有效執行。
- 就僱員的責任及職責對其進行教育及培訓。
- 符合或優於所有適用法律及法規。
- 執行措施以監察績效並進行顯著及持續的改進，並將僱員意見視為評核程序的重要一環；及
- 確保向所有具利益關係的持份者妥善傳達績效。



6. 首選僱主

6.1.3 應對措施

6.1.3.1 僱員概況

按分部	按僱傭類型	按性別	按僱員類別	按年齡組別	按地區
 酒店： 2,442	 全職： 3,144	 男性： 1,926	 高級管理層： 172	 30歲或以下： ~30 904	 香港： 943
 停車場： 239	 兼職： 458	 女性： 1,741	 中級管理層： 611	 31至40歲： 31-40 930	 中國內地： 440
 博彩： 470			 普通員工： 2,883	 41至50歲： 41-50 907	 新加坡：76 馬來西亞：416 澳洲：862
 辦公室： 516				 50歲或以上： 50+ 926	 英國：214 捷克 共和國：585 德國：94 奧地利：37

6.1.3.2 健康及安全管理

締造安全、可靠的工作場所是本集團營運的基礎，這一承諾在我們將健康及安全責任融入到日常活動中反映。從管治架構到前線實務，健康及安全委員會在監察風險方面發揮積極作用，並確保設有適當的保障措施，為僱員及持份者提供保障。這種關懷文化透過強制性的健康及安全培訓加以鞏固，使員工具備安全自信地工作所需的意識和實踐知識，有助預防營運中的事故，並提升員工福祉。

職業健康及安全管理和健康及安全委員會


酒店

根據我們的僱員健康及安全政策，我們致力為僱員提供安全、健康的工作環境，並盡量減少營運相關的職業健康及安全風險。為履行這一承諾，我們設有正式的管治架構，能夠有效地監督及管理工作場所的安全事宜。

我們於觀塘帝盛酒店、荃灣帝盛酒店、荃灣絲麗酒店、Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London均成立健康及安全委員會。該等委員會負責營造安全的工作環境，並應對與日常營運有關的健康及安全問題。

此外，新加坡帝盛酒店已成立工作安全與健康委員會，由安全與保安經理監管。該委員會每兩個月開會一次，評估工作場所的安全性並討論潛在的隱患、消防安全及防火措施、健康及安全風險以及可能發生的任何意外。墨爾本帝盛酒店每月召開職業健康及安全會議，由各部門派出一名代表出席，討論部門審核、消防安全測試及食品安全等主要議題。



6. 首選僱主

 物業發展	本集團將健康及安全考量融入物業發展模式之中，並高度重視在整個項目週期中保障人員安全。英國辦公室正在積極申請ISO認證，現場檢查頻率因項目而異，健康及安全事宜上報人力資源平台，並與管理團隊分享。我們通過提供流感疫苗補貼等舉措保障僱員福祉，減少因病缺勤。新僱員接受由辦公室經理帶領的全面入職培訓，內容涵蓋急救箱、消防出口及疏散路線指引、指定急救員及消防指揮員介紹以及每週的火災警報測試。人力資源部和工作場所健康及安全經理負責管理健康風險及相關事宜。
 停車場	本集團所有停車場業務已獲得ISO45001：2018認證，彰顯我們致力提供工作場所安全無職業隱患，並持續提升職業健康安全表現。 為保障有效監督，會每月與行政總裁、全國客戶服務經理、營運經理及人力資源總監舉行會議。該等會議主要審查事故報告、監控安全表現，並適時解決任何已識別健康及安全風險。
 博彩	我們於捷克共和國的博彩業務全面遵守適用的職業健康及安全法律、內部政策以及歐盟的監管要求，確保所有博彩活動貫徹一致的健康及安全標準。 職業健康及安全框架的整體監督工作由行政及設施總監負責，其管理涵蓋所有博彩業務的系統。在營運層面，各地點的行政部門負責監督相關職業健康及安全規定的合規情況，並向僱員及其他相關各方傳達有關規定。

健康及安全措施

 酒店	為有效管理風險及保障僱員及客人的福祉，我們於酒店業務利用多個溝通渠道(包括員工大會、部門會議以及健康及安全專題會議)提升對健康及安全問題的意識，我們亦定期舉行火警演習及安全培訓計劃，以加強應急準備和安全操作規範。 各酒店亦推行針對性培訓計劃，以增強應急響應能力。觀塘帝盛酒店及梳邦帝盛君豪酒店的僱員接受專業內部培訓，以識別及應對心臟病發、呼吸困難等需要急救的突發情況，觀塘帝盛酒店亦會安排重溫課程，確保僱員掌握最新技能。此外，廬山東林假日酒店提供生產安全培訓，以保障安全穩妥的工作環境。為進一步加強應急準備，納閩帝盛君豪酒店的人力資源部組織基本職業急救培訓課程。來自不同部門的僱員成功通過認證，掌握應對醫療緊急情況的實用技能。珀斯麗思卡爾頓酒店的所有食品處理員工須在入職後90天內完成食品安全培訓，而所有餐飲及廚務負責人須取得食品安全督導員證書，確保全體員工在承擔食品處理職責前具備適當的資格認證。
---	---



6. 首選僱主

 物業發展	我們於物業發展活動中高度重視承建商的健康及安全。就上海而言，供應商及承包商協議載有明確的合約條款，要求遵守中國內地的所有適用法律及法規，包括有關職業健康及安全的法律及法規。就新加坡而言，我們通過每月表現報告監督承建商的安全表現，而每月表現報告旨在評估安全風險及提高職業健康安全意識。本集團亦推行安全智慧工地系統(4S)標籤計劃，提升施工安全並推廣數碼技術的應用。旗下的西營盤住宅發展項目已獲簽發4S標籤，以肯定在該地盤推行智慧安全措施的情況。上述認證(有效期至二零二七年二月)鞏固該地盤的持續合規性，並推動其安全表現不斷提升。 保障建築工人的福祉乃首要任務。為貫徹安全第一的文化，我們在新加坡營運時要求所有新入職的工人、員工及地盤訪客參加安全入門培訓，內容涵蓋地盤特定的安全要求、施工活動、潛在危險及相關安全程序。 為進一步降低事故風險，我們採取多項預防措施，包括實施夥伴制度，於新員工初進入地盤期間為其提供支持。我們亦定期舉行全體員工安全會議，為工人及管理層提供平台以討論安全問題、識別隱患及強化安全工作慣例。
 博彩	博彩業務已實行網上健康與安全培訓平台，內容涵蓋消防安全單元。培訓結束時會進行一項強制性評估和評分，要求不合格的僱員重新參加課程，確保其充分理解相關內容。 所有新員工必須完成以上培訓，且全體員工必須每兩年重溫健康及安全培訓。此舉有助統一員工的職業健康及安全意識，同時加強員工對有關規定的了解。

6.1.3.3 健康及安全評估

 酒店	Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London定期進行獨立健康及安全檢查以及建築審核，以發現改善空間並推動持續改進。 我們於帝盛酒店集團設施實施全面的安全協議，持續進行風險評估，並提供定期培訓以確保有效開展安全培訓。
 物業發展	英國業務遵守建設及設計管理(Construction and Design Management)(「建設及設計管理」)規定，且每月進行實地巡查，就健康及安全表現發出詳細報告。



6. 首選僱主



博彩

博彩業務委聘獨立顧問對整項業務進行季度審核，以確保遵守既定規則及程序。該等審核在保障員工及客戶的福祉以及維持受嚴密控制的安全工作環境方面發揮關鍵作用。

6.1.3.4 僱員福祉措施

僱員對本集團的長期可持續發展及成功至關重要。我們致力保障僱員的福祉，採取一系列措施以營造正面、共融且互助的工作環境。為吸引及挽留人才，本集團提供具競爭力的薪酬待遇，並根據合資格僱員對業務增長的貢獻向彼等提供額外的績效激勵。

本年度，上海學嶼於世紀公園舉辦年度趣味運動日，旨在增強僱員的身體健康、紓緩工作壓力及提升心理健康。該活動鼓勵員工參與休閒娛樂活動，促進身體健康、增強團隊凝聚力及提升健康意識，同時營造正面、安全且健康的工作環境。

靈活的工作時間

本集團的酒店業務已實施靈活的工作模式，有助僱員平衡個人與職業責任。於新加坡帝盛酒店，彈性工作時間及在家工作選擇的明確指引有助僱員避免在高峰時段通勤，Dorsett Shepherds Bush與Dao by Dorsett West London亦有類似做法，支持員工履行家庭責任，同時維持服務標準。

於整體辦公室營運中，靈活的工作安排亦有助員工維持心理健康，達致作息平衡。例如，澳洲辦公室的僱員享有彈性上下班時間，而英國辦公室在學校關閉期間或僱員因病需要在家工作時提供靈活安排。該等安排旨在協助全體僱員(包括家長)在工作之餘妥善管理個人責任。

休假政策

為保障僱員福祉及促進作息平衡，本集團提供全面的有薪假期權益，包括生日假、產假、待產假、婚假及恩恤假，展現以人為本的員工理念。自二零二二年起，全部酒店已採取在酒店業仍屬少見的五天工作週，兌現本集團對可持續工作安排的承諾。

除集團層面的福利外，個別辦公室亦量身定制措施，滿足僱員的具體需求。梳邦帝盛君豪酒店根據集團協議繼續推行朝覲假政策，支持基層穆斯林僱員履行宗教義務。合資格僱員在任職期間可放取長達50天的半薪朝覲假，並可就此累積年假，加強營造共融的工作場所，尊重及支持員工的重大人生事件。與此同時，倫敦及曼徹斯特辦公室提升家庭友善福利，為第一領養人及第二領養人分別提供26週及四週的有薪領養假，為處於不同人生階段的僱員提供進一步支持。



6. 首選僱主

健康及心理健康

僱員福祉為本集團員工敬業程度、工作動機及生產力的主要推動力。為營造互相支持且健康的工作場所，不同辦公室推行一系列健康與福祉舉措。香港及上海辦公室的僱員獲得年度體檢補貼，支持預防性保健及早期篩查。香港辦公室定期提供團隊午餐及茶點，鼓勵團隊協作及提升團隊凝聚力。澳洲辦公室每年為全體員工提供接種流感疫苗，有助減少因病缺勤的情況。

英國辦公室通過Moorepay將僱員支援計劃(「僱員支援計劃」)及福利待遇納入薪資系統。僱員可獲得免費、獨立且保密的僱員支援計劃服務，包括財務建議、輔導(通過電話或面談)及個人事務支援。此外，我們提供折扣自願福利(包括Cycle2Work及健康現金計劃)，為員工提供更廣泛的健康資源及支援服務。

我們亦持續監測室內空氣質素，適時進行維護，以確保為僱員提供安全且舒適的辦公環境。

帝盛學者夏令營

於二零二五年八月，帝盛酒店集團於啟航1331首辦帝盛學者夏令營，雲集眾多帝盛學者參與以「正念」為主題的兩天活動。活動旨在提升學者的個人身心健康，同時強化其領導能力與自我意識。

此次活動包括嘉賓演講及互動環節，內容涵蓋情緒韌性、聲音療癒、創業精神及正念。參與者獲得管理個人身心健康及應對未來學業與職業生涯挑戰的實用見解。主席邱詠筠女士，BBS, JP亦親臨總結環節，與學者交流並分享本集團將啟航1331打造為社區平台的願景。

此次體驗獲參加者好評，彼等紛紛提及啟航1331的獨特氛圍，以及其如何將藝術、文化、體育及廣泛社區自然地匯聚在同一空間。通過這一舉措，本集團兌現培育青少年及支持教育的承諾，創造富有意義的互動機會，促進社會的長期可持續發展。



6. 首選僱主

6.2 僱員參與

6.2.1 挑戰與機遇

僱員是本集團長期成功的基石。我們有3,667名來自不同地區及文化背景的多元化僱員，故營造具有吸引力的共融工作環境既是責任亦是機遇。通過積極傾聽僱員的回饋，本集團能夠更深入瞭解僱員需求、識別關注事項，並提升整體僱員體驗。

6.2.2 承諾

本集團致力執行開放及透明的雙向溝通，營造鼓勵僱員參與及臻於完善的職場文化。我們已建立便於使用的清晰溝通渠道，僱員能夠向其直屬經理、部門主管或人力資源團隊分享意見及建議，確保回饋得到傾聽、重視及處理。於二零二五年十一月，帝盛酒店集團進行僱員參與度調查，參與率達96%，顯示僱員投入參與、精益求精。



6.2.3 應對措施

6.2.3.1 與僱員進行開放的溝通

本集團鼓勵各層級之間開放溝通，旨在營造能讓員工自在發表意見及提出關注事項的環境。此舉不僅支持個人發展，亦有助加強協作及提升組織績效。我們亦每年進行僱員滿意度調查，舉辦季度員工大會、每日例行早會及定期舉行全體同事交流活動。

6.3 人才培育與發展

6.3.1 挑戰與機遇

我們能否實現可持續增長與吸引、培育及挽留人才的能力息息相關。持續提供相關且多元化的培訓與發展機會，對於僱員實現長遠職業晉升及於本集團業務組合保持競爭力及應對未來挑戰至關重要。我們致力為僱員提供適當的學習與發展計劃，以切合企業需求，提升個人成長。

培訓與發展被認為是僱員經驗的重要組成部分，讓其有效發揮所長，同時能夠提升專業能力與個人發展。僱員發展投入不足可能會對生產力、敬業度及工作滿意度造成不利影響，並可能增添吸引及挽留人才方面的挑戰。僱員流失率上升亦可能導致成本增加及營運中斷，因此，持續採取結構化員工培訓與發展策略實屬重要。

6.3.2 承諾

我們致力成為重視員工發展及能力的僱主，確保僱員具備有效履行職責所需的適當資格及能力。根據本集團的培訓及發展政策，我們提供結構性培訓計劃，旨在提升員工的工作表現，讓僱員盡展潛能。

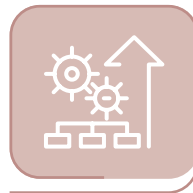


6. 首選僱主

我們深知本集團業務的多元化性質，因此設計符合不同業務部門及工作職能特定需求的培訓計劃。透過該等計劃，本集團致力打造一支技術精湛、能力出眾且迎接未來挑戰的員工隊伍，同時支持員工不斷實現專業成長。該等培訓及發展計劃的主要目標是：



提升僱員的技能及知識。



提升營運效率及生產力；及



發掘僱員潛力，令其於公司盡展所長。

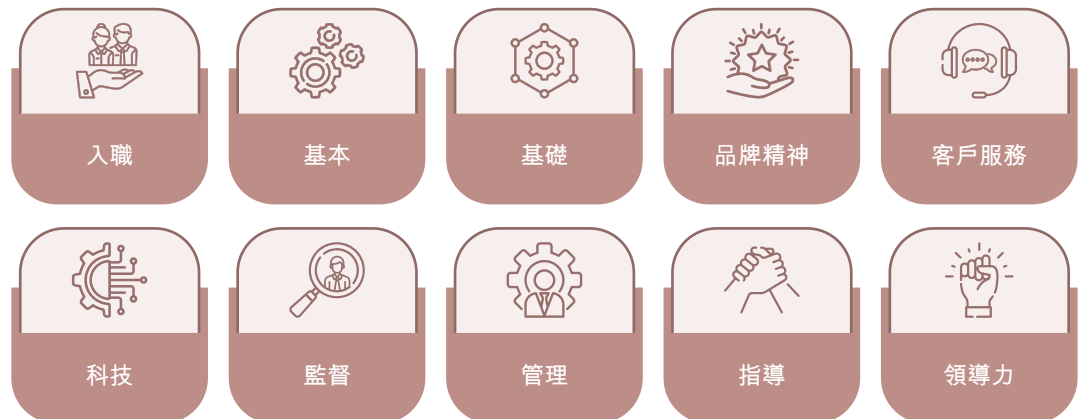
6.3.3 應對措施

6.3.3.1 培訓及發展

於二零二六年財年，我們為各業務的僱員提供157,887小時的培訓。此外，我們於業務過程中實施措施以支持員工發展，該等措施包括：

人才發展計劃2.0

於二零二零年七月，酒店分部推出升級版培訓計劃「人才發展計劃2.0」，旨在促進終身學習，加強本集團的學習文化。該計劃包括十個學習模組，分別聚焦特定主題，以支持及指引僱員尋求事業成長。僱員將於其職業生涯透過十個多元化學習模組掌握基本行業知識，包括ESG、企業風險管理、健康及安全、品牌理念、網絡安全、多元文化及共融。人才發展計劃2.0的十個學習模組為：



酒店業人才發展及文化交流

於二零二五年七月，帝盛酒店集團邀請曼徹斯特大學全球畢業生計劃的八名本科生來港，作為持續致力栽培未來酒店業人才的一環。此次到訪包括職業分享會、酒店導賞及與本集團啟德帝盛酒店團隊直接交流。

到訪為學生提供寶貴的學習與交流機會。學生深入瞭解酒店的日常營運、可持續發展實踐及本集團業務決策時奉行的價值觀，同時亦與從業員進行文化交流和專業對話。該計劃通過營造激發好奇心、促進對話並接觸真實工作環境的氛圍，協助參加者探索可行的職業發展路向，並加深其對酒店業的理解。



6. 首選僱主

此次體驗不僅讓學生提早接觸酒店業，同時讓本集團能夠通過具意義的互動及共同學習，支持教育、青年發展及長期人才栽培。



入職培訓：

職前培訓為僱員於帝盛酒店集團展開職業生涯的第一步。為促進有效融入及營造深厚的企業文化，帝盛酒店集團在總部及各酒店推行「Discover DHI」入職計劃。該計劃向新入職僱員介紹帝盛酒店集團的歷史、願景、價值觀、業務營運、政策及服務文化，有助彼等了解其在推動帝盛酒店集團成功方面所扮演的角色。該計劃亦涵蓋職業道德、合規、可持續發展及職場期望方面的培訓，自僱員入職即提倡負責任的商業實踐，並顯示帝盛酒店集團對員工參與的承諾。



領導力發展：

本集團致力透過針對性的領導力發展項目，培養具備未來競爭力的領導者。於二零二六年三月，帝盛酒店集團舉辦「二零二六年管理層研討會：帝盛領袖交流會」，匯聚來自國際業務超過40名領袖，共同協調策略重點及提升領導力。此項目聚焦人工智能轉型、商業策略及提升賓客體驗，為領袖提供推動創新、卓越營運及可持續發展所需的洞見與技能。



6. 首選僱主

6.3.3.2 人事繼任規劃

我們在所有業務部門推行人事繼任規劃，以維持領導層的連續性，並確保不同級別的僱員獲得專屬發展機遇。本集團重點通過結構性的全面發展措施，協助合資格僱員為未來擔任領導職務作好準備，從而提升組織的長期韌性。

本集團已推行結構性的人事繼任規劃，以確保關鍵崗位的連續性及發展領導人才。我們於廬山東林假日酒店及成都帝盛酒店為關鍵崗位的潛在繼任人度身定制發展路線及培訓計劃。武漢帝盛酒店的部門經理每年接受評估，以追蹤人事繼任規劃及準備措施的完成情況。英國辦公室每年採取前瞻性資源規劃方針，以確保人才發展與不斷發展的業務重點互相配合。

博彩業務重視內部人才發展，隨著僱員提升技能和經驗，初級僱員將獲得晉升至管理層崗位的機會。

6.3.3.3 人才評核及挽留

人才評核程序

我們的人才評核程序在支持有效的人事繼任規劃方面發揮關鍵作用，其識別極具潛質的員工為本集團關鍵崗位的潛在繼任人。該結構性程序通過評估僱員的敬業度、能力及職業抱負，能夠在各業務部門中識別表現出色的人才。

評核結果為管理人員制定個性化發展計劃提供參考，支持個人成長並增強團隊整體能力。我們持續監測極具潛質僱員以追蹤其進度，確保與其個人發展目標一致，以構建穩健且可持續的人才儲備體系。

僱員嘉獎

我們重視本集團僱員作出的貢獻，並表彰表現出色的僱員。我們於廬山東林假日酒店向表現優異的僱員提供現金獎勵，以表彰其成就並鼓勵其繼續追求卓越。香港辦公室設有「十年耕耘金獎」，旨在表揚服務本集團達十年的員工，感謝其長期貢獻。



現有員工轉介

我們積極鼓勵僱員轉介，作為本集團具有成本效益且高效的招聘策略。於Maytower絲麗酒店、Dorsett Shepherd's Bush及Dao by Dorsett West London，經員工轉介的求職者順利完成三個月試用期後，該等員工即可獲得現金獎勵。同樣，香港觀塘帝盛酒店於轉介的新員工通過試用期後為轉介人提供現金獎勵。該等轉介計劃不僅有助吸引優秀人才，同時亦可表彰及獎勵員工對團隊擴充方面作出的貢獻。



6. 首選僱主

與職業訓練局(「職訓局」)學生的可持續發展交流

於二零二五年九月及十月，帝盛酒店集團舉辦一系列可持續發展講座，與職訓局轄下的香港專業教育學院(黃克競)、國際廚藝學院及中華廚藝學院的學生進行交流。該等講座為學生提供機會，可深入瞭解本集團的可持續發展方針，以及環境與社會考慮因素納入整個酒店業價值鏈中。

講座吸引超過200名學生參與，反映新興酒店業專業人員對可持續發展相關議題的興趣日增。透過開放對話和經驗分享，該等講座推動知識交流及行業能力建設，同時增強新一代行業人才對可持續發展的認識。



6.4 多元化及共融

6.4.1 促進共融文化

本集團致力營造多元化及共融的工作場所，於招聘、職業生涯發展及僱員福利方面提供平等機會。我們於行為守則及員工手冊明確闡述對工作場所騷擾及歧視的零容忍政策，確保所有僱員受到公平且尊重的對待，不論性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況、宗教或任何其他個人特質。為加強問責制及促進共融文化，僱員須完成年度自我聲明，以確認遵守守則及相關政策。

於英國，平等及多元化政策將公平及共融原則融入日常營運、政策及程序中，重視任人唯賢的僱傭慣例。政策認可並重視不同背景僱員的多元化意見及貢獻，有助營造共融的工作環境。此一策略在澳洲珀斯麗思卡爾頓酒店的營運得到充分體現，該酒店僱用超過36個國籍的員工，且招聘僅根據職位合適性及個人能力決定。

於亞洲，我們亦積極推行共融的僱傭慣例。於馬來西亞，梳邦帝盛君豪酒店於管事部聘用失聰及有聽力障礙的員工，支持工作場所多元化，在共融的環境中創造有意義的就業機會。於新加坡，新加坡帝盛酒店已透過社會拓展計劃發掘聘用殘疾人士，為其提供有助實現獨立、提升技能及增強長期就業能力的機會。

殘疾人士信任認證

自二零二零年起，我們的英國辦公室已參與殘疾人士信任計劃(Disability Confident Scheme)，兌現其營造共融及無障礙工作環境的承諾。透過該認證，本集團積極招聘和吸納技術精湛的殘疾人士，不斷增強共融的招聘慣例。



6. 首選僱主

申訴機制

我們通過設立申訴機制，讓僱員能夠向其主管、管理人員或人力資源部提出關注事項，促進透明度及信任。該機制及相關政策載有管理及解決申訴的清晰、系統化流程，有助維護互相尊重、公平且及共融的工作環境。

6.4.1.1 培育多元化人才

本集團矢志促進工作場所(尤其是酒店管理及物業發展業務)的多元化及性別平等。截至二零二六年三月三十一日，女性佔僱員總數的47%；於酒店業務，該比例上升至49%。

退休福利

退休被認為是人生的一大里程碑，本集團十分重視即將步入這一事業階段的僱員的經驗與專長。在酒店業務中，企業指引允許在符合當地監管規定的情況下，靈活地重新聘用臨近退休年齡的員工。此舉有助實現知識傳遞、確保員工隊伍的連續性，並使僱員在職業生涯後期能夠順利過渡。

於英國辦公室，加強版薪酬犧牲制退休金計劃為僱員節省稅項及國民保險費，公司供款介乎5%至8%。該計劃可提升僱員財務福祉，同時有助吸引及留聘人才。

二零二五年「職」夢計劃

蘭桂芳酒店@九如坊有幸參與由啟勵扶青會主辦的二零二五年「職」夢計劃，為香港少數族裔青年提供有意義的職場體驗及個人與職業發展機會。透過此計劃，酒店迎來Alisha成為訂房部的實習生，為其提供在真實酒店營運環境中的實務體驗。

實習期間，Alisha迅速增長，亦增強自信心，提升其廣東話及英語溝通技能，並在日常工作中更加積極地與團隊合作。其個人成長突顯互助且共融的工作環境的價值，亦彰顯人力資源部及訂房部團隊不遺餘力指導與培育青年人才。本集團對啟勵扶青會及其合作夥伴促成此次富有意義的合作，並對青年就業的扶持表示衷心感謝。



7. 深耕社區

7.1 為社會帶來正面影響

7.1.1 挑戰與機遇

我們認為，作為負責任的企業公民意味著在我們營運所在的社區發揮積極作用。除商業活動外，本集團尋求透過傾聽、參與及貢獻等方式，與本地社區建立真誠聯繫，創造共享價值。作為一間領先的區域性綜合企業，本集團攜手社區夥伴，支持共融發展及構建更加可持續的未來。

7.1.2 承諾

遠東發展致力透過有意義的社區參與發揮正面持久的社會影響力。鑒於本集團的核心業務為酒店及房地產，其深知自身具備獨特優勢，可透過建立長期合作夥伴關係及悉心回應本地需求，為社區發展作出貢獻。社區參與工作遵循社區投資與捐款政策，有助確保所作貢獻具針對性及意義，並符合本集團的價值觀。

社區活動圍繞四個優先範疇，令本集團的多元業務能夠以相關及富有成效的方式支持其所在社區：



青年教育 及發展

我們持續支持青年教育及發展，為未來的領袖裝備所需知識與技能，以應對複雜挑戰，同時推動可持續發展。



社區福祉

我們支持各種支援弱勢社群需要的方案，努力改善我們所服務社區的福祉及生活質素。



藝術及文化

我們對傳承引以為傲，致力促進藝術發展及鑒賞的活動，提升社區的福祉。



環境

我們支持各種環保方案及行動，以提高公眾對環境問題（如空氣質素、用水及保護自然資源）的理解及意識。



7. 深耕社區

大埔火災後的緊急救援

為應對大埔火災事故，本集團齊心協力支援受災社區成員，動員員工義工協助啟航1331的救援工作。本集團亦已捐贈包括現金及酒店客房在內價值港幣10,000,000元支援，以協助受事故影響人士。本集團與社區夥伴攜手合作，為因事故流離失所的居民及家庭提供安全、溫馨及體面的臨時住所。

從協調必需物資、準備客房到提供前線協助，員工義工於支援現場行動方面發揮重要作用。彼等的奉獻及團結合作有助解決復原期間的燃眉之急，展現本集團款待價值觀所秉持的關懷與仁愛。

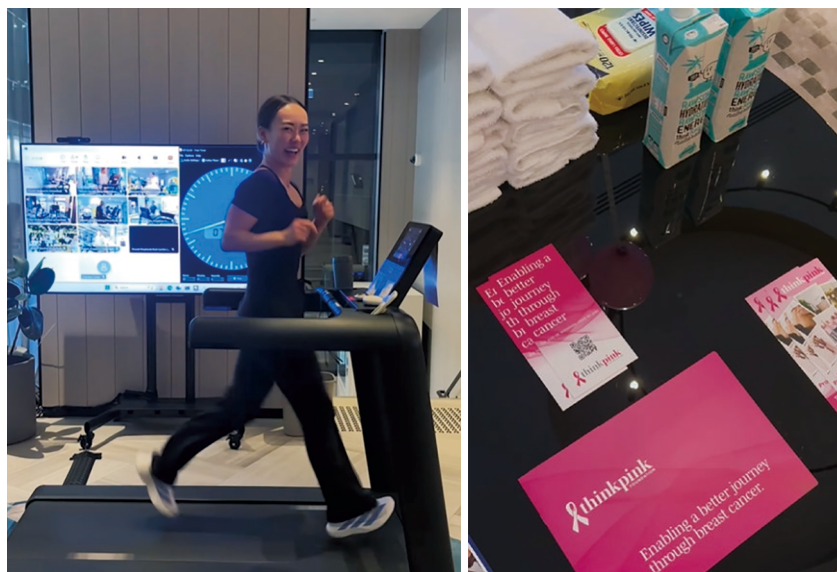
透過鼓勵員工參與應急工作，我們加強與社區的聯繫，並為重建及復原作出積極貢獻。以上共同努力彰顯本集團的信念：酒店服務業不僅在於提供服務，更在於與社區並肩同行，並在最需要時伸出援手。



7. 深耕社區

公益慈善跑

在墨爾本帝盛酒店，一個簡單的想法以一種特別的方式將人們凝聚在一起。於十一月五日，員工、賓客及親朋好友齊聚一堂，共同參與「帝盛26小時環球慈善跑」。於這項持續26小時的活動中，跑步機不斷運轉，象徵共襄善舉的決心。參加者於全球各地輪流接力，保持奔跑，累計里程近200公里，相當於從墨爾本到十二門徒石或從倫敦到伯明翰的距離。這項活動不僅是一項體能挑戰，更是加強社區精神及參與的共同體驗。



這項活動為Think Pink Foundation籌集近港幣16,110元，用於支持對抗乳腺癌。雖然此次慈善跑是活動尾聲，惟其所傳遞對受影響群體的關注、團結及支持將持續增強。



7. 深耕社區

7.1.3 應對措施

我們繼續栽培員工，以於我們生活及工作所在的社區發揮積極作用。透過為員工創造回饋社會的機會，本集團鼓勵營造關懷、責任共享及社區連結的企業文化。我們於澳洲的承諾以社區承諾政策為指引，該政策支持符合本集團價值觀及社區優先事項的慈善活動。為進一步鼓勵員工參與，員工每年可獲一日有薪假期參與義工活動，以將時間、技能及熱情投入到彼等所關注及所服務社區的事項。

7.1.3.1 改善社區福祉

百萬運動會

於二零二六年三月八日，帝盛酒店集團鼎力支持於紀律部隊人員體育及康樂會舉辦的公益金百萬運動會，並同時擔任冠名贊助商及團隊參與贊助商。本集團捐贈港幣180,000元，支持旨在促進社區健康及青少年發展的多項計劃。

此次活動借助一系列體育運動及團隊挑戰連繫參加者，倡導積極的生活方式，同時增強社會聯繫。員工與社區居民共同參與活動，體現本集團員工參與與社區福祉相輔相成的理念。

此次活動籌集的資金將用於支持19間公益金成員機構，開展注重健康生活、抗逆力及個人責任感的社會福利服務與青少年發展項目，於活動結束後延續其積極影響。



為兒童跑步

支持兒童健康被視為回饋社區及創造正面社會影響的有力措施。於墨爾本，我們的團隊參與「為兒童跑步」慈善活動以支持耶穌受難日籌款活動(Good Friday Appeal)，共同為兒童醫療籌款。九位同事完成5公里長跑，兌現對此活動的共同承諾。我們的墨爾本員工齊心協力，共籌集港幣7,013元，體現我們員工的慷慨善意與奉獻精神。



7. 深耕社區

除籌款外，這項活動促進團隊合作及增強使命感，凸顯本集團致力社區參與，並為有需要兒童與家庭提供福祉。



參與「心睇力行」慈善行

國際白杖日被視為極具意義的節日，讓我們反思獨立、共融與平等參與。我們的團隊攜手香港失明人協進會，積極參與「心睇力行」慈善行，全程陪伴視障人士完成長達3.5公里的路線，並透過引導式挑戰體驗彼等的日常。這一共同經歷，讓我們深刻體會到白杖不僅是輔助出行的工具，更是視障人士賦權的象徵。除參與體驗外，這項活動更激勵我們持續努力，在酒店及更廣泛的社區內提升無障礙設施，營造更加包容、友善的環境。



7. 深耕社區

義工服務促進社區空間活化

遠東發展英國分部與Collyhurst的救主堂合作，重新粉刷陳舊圍欄，並清理阻礙入口通道的茂密雜草。該等改善措施提升教堂的整體外觀，亦便利訪客通行。作為提供食物分發、諮詢服務及社交活動的重要社區中心，該教堂於支持當地居民方面發揮重要作用。透過此次活動，本集團為維護安全、包容且友善的社區空間作出貢獻，惠及當地社區50名居民。



7.1.3.2 青年教育及發展

我們深明青年於塑造更具韌性及包容性的未來中所扮演的重要角色，故於營運所在的社區持續投資於青年的成長及潛能。透過創造課堂以外的學習機會，我們幫助年輕人帶著自信及決心邁出投身職場的第一步。藉助實習、師友計劃及與教育機構的合作，我們提供實踐體驗，參與者可掌握重要技能，探索職業路向，並深入瞭解我們所服務的行業。透過支持早期職業發展及有意義的參與，我們致力培養新一代，同時鞏固所在社區的長期社會結構。

與大學合作以促進當地就業

為支持本地就業並提升青年就業能力，上海帝盛酒店與貴州師範學院合作，為學生提供相關實習機會。該合作計劃由人力資源部牽頭並每年開展，為學生提供酒店營運實踐，同時培養貼合行業需求的職業技能，從而增加參與本集團營運的實習生人數，充實本地人才儲備，並支持學生由校園順利過渡至職場。

發展學徒以培養未來烹飪人才

於珀斯麗思卡爾頓酒店，投資人才對於培養可持續的員工儲備至關重要。酒店目前聘請5名烹飪學徒（其中3名處於第一學年及2名處於第二學年），彼等已全面掌握廚房的日常運作。此舉讓學徒可累積實踐經驗，亦能培養專業餐飲環境所需的各項技術技能及職業素養。

為提供全面的實踐體驗，學徒需在酒店不同廚房內進行為期六個月的結構性輪調，以讓彼等掌握更廣泛的技能、瞭解烹飪營運的各個環節及適應不同工作環境。在實踐培訓時，學徒可根據需要參加TAFE，學以致用。



7. 深耕社區

這一承諾所帶來的成效體現在團隊的成長與持續發展上。年初，3名完成學徒培訓的團隊成員晉升為初級廚師，可見該計劃於培育人才方面的成效。透過提升技能、支持職業發展並加強團隊的穩定性，帝盛持續將人才發展融入日常營運中，並為員工及企業創造長遠價值。

透過教育及創業培養未來創新人才

帝盛酒店集團致力於透過針對性的教育及創業支持促進青年發展與創新。於報告期間內，帝盛酒店集團向香港中文大學伍宜孫書院撥款港幣200,000元，以支持兩項獎學金計劃，即帝盛入學獎學金－酒店旅遊及房地產學系新生以及帝盛青年創業獎學金，兩項獎學金均旨在培育未來行業領袖，並鼓勵具有社會影響力的創新實踐。

青年創業獎學金資助3個由學生主導的項目，包括：SignSphere(透過手語無障礙服務促進共融溝通)、MusPal(旨在提升學生學習體驗的AI音樂練習助手)及FV Washer (Palsara)(確保食品加工更加安全的創新超音波及植物製劑清洗方案)。透過該等舉措，帝盛酒店集團持續賦能青年人才，推動創新，並為社區的可持續發展作出貢獻。

學校參與及職業發展計劃

本集團透過以教育為核心的實踐計劃，支持英國社區參與及青年發展，幫助學生接觸真實的行業洞察。於洛斯托克高中(Lostock Secondary School)，我們的代表參與World of Work項目，透過互動式的社區規劃活動吸引約150名學生，介紹建築與發展領域的職業發展路徑。我們亦為十年級學生提供模擬面試指導，幫助20名參與者建立自信並掌握實用的就業技能。此外，於西摩公園小學(Seymour Park Primary School)，我們舉辦職業發展諮詢會，讓學生在活動中探索未來的發展構想，並設計自身的社區概念，涵蓋綠色空間、住宅建設及社區等主題。學生向業界專業人士展示自己的方案，創造富有意義的交流機會，並激發彼等對建築環境的早期興趣。



7. 深耕社區

7.1.3.3 推廣藝術與文化活動

讚賞女性及推動職場平等

國際婦女節是表揚女性所取得成就以及推動職場及社區整體性別平等的良好契機。於墨爾本辦公室，員工透過一系列活動紀念這一節日，旨在提高意識並鼓勵反思個人如何在日常工作及互動中支持性別平等。該等活動亦有助營造更具包容性的文化，鼓勵員工積極參與推動性別多元化，建立更公平的職場環境。

透過社區公益傳遞節日氣氛

於英國辦公室，員工透過一系列具有社會影響力的活動，積極為社區福祉作出貢獻。於復活節期間，團隊組織復活節彩蛋收集活動，遠東發展及合作組織積極參與，共收集超過300顆彩蛋。彩蛋分發予為困難家庭提供支持的當地慈善機構，包括位於Redbank House的The Shaw Centre、Moston Children's Sure Start Centre、MedEquip4Kids、Newton Heath Library、Kylies Kitchen及Manchester Communication Academy，惠及約150人。此外，員工參與社區復活節尋蛋活動，合共貢獻9小時的義工時數。



本集團亦通過支持Shaw Centre的萬聖節慶祝活動進一步參與社區公益，員工設計並帶領手工工作坊，協助製作該年度活動的裝飾品。此次活動惠及約50人，並貢獻8小時義工時數。該等投入共同體現本集團致力透過員工義工服務創造社會價值並加強社區聯繫的承諾。



通過文化合作支持本地手作藝人

於齋月期間，吉隆坡帝盛酒店與致力傳承蠟染藝術及推廣手作工藝品的本地企業Masterpiece by Masrina Abdullah合作。作為合作項目的一部分，Masterpiece團隊於酒店大堂設立兩個零售攤位，為本地手作手藝人提供向賓客及大眾直接展示及銷售其產品的平台。此舉有助推廣文化遺產，支持本土創業活動，並於節日期間為小型企業創造切實可行的經濟機會。



7. 深耕社區

觀塘帝盛酒店與社區共創難忘時刻

觀塘帝盛酒店借助節日等回饋社會及與社區建立聯繫的契機，於二零二五年十二月六日攜手其長期企業社會責任合作夥伴香港中華基督教青年會，為兒童舉辦聖誕慶祝活動，為節日增添溫暖與歡樂。

活動邀請兒童到訪酒店，共度一個簡單卻充滿意義的下午。在觀塘帝盛酒店員工的陪伴下，共同遊戲，分享歡笑，並享用茶點，於溫馨的氛圍中留下快樂而難忘的回憶。這場聚會促進互動與聯繫，使酒店不僅成為賓客下榻之所，亦成為社區參與的平台。

除歡慶活動外，這一節日對觀塘帝盛酒店而言意義深遠。無論是遊戲時的歡聲笑語，或是共進茶點時的交談，每個共享時刻均彰顯酒店積極融入社區、關懷他人的承諾。酒店敞開大門及建立聯繫空間，深化與香港中華基督教青年會的合作夥伴關係之餘，更強化其信念：真正有意義的款待之道，不僅在於服務本身，更在於建立真誠的人際交往。觀塘帝盛酒店將繼續透過有關活動，在日常運作中實踐社會責任，建立持久關係並增強社區凝聚力。



透過循環創意支持本地手作藝人

於梳邦帝盛君豪酒店，推廣藝術及文化不僅關乎美學，更是對可持續發展及社區參與的確切表達。透過與馬來西亞創意縫紉藝術協會(Persatuan Seni Jahitan Kemahiran Malaysia)合作，酒店為本地手作藝人創造機會，同時踐行循環利用理念。雙方攜手利用帝盛的剩餘布料，製作筆盒、環保布袋等手工製品。這些產品不僅賦予剩餘物料新的價值，亦承載帝盛的品牌內涵，將創意、可持續發展與特質融於其中。

酒店的日常空間亦見巧思。酒店將舊雜誌改造為獨特的藝術裝飾，以此倡導升級再造理念，並啟發賓客及持份者發掘原本可能被忽視的材料所蘊含的價值。這些藝術元素巧妙融入賓客的體驗中，以含蓄而極具感染力的方式提醒履行環保責任。



透過有關舉措，酒店展示藝術如何成為連接可持續發展與社區的橋樑。酒店透過支持本地工藝、減少廢棄物及鼓勵創意表達，不斷深化與社區的聯繫，並以巧思且具吸引力的方式將ESG理念融入其營運中。



7. 深耕社區

7.1.3.4 可負擔房屋

作為英國領先的私營住宅發展商，我們深明獲取可負擔房屋對於建設共融及具韌性社區的重要作用。我們的發展項目不僅為提供住宅而設計，亦致力應付當地房屋需求，支持長期社區福祉。於倫敦的 Consort Place，該承諾已通過交付139間可負擔住宅得到落實。

於曼徹斯特，我們透過Collyhurst一期持續關注共融增長，該項目已在Collyhurst Village及South Collyhurst開始動工。該發展項目將提供130間可負擔房屋，連同144間住宅於公開市場發售，有助構建均衡多元社區。於Victoria Riverside，128間共享業權住宅已全部竣工並順利交付，相關單位於本年度已悉數結算。該等項目共同構成更廣泛Victoria North總體規劃的一部分，該規劃為遠東發展與曼徹斯特市議會之間的長期合作夥伴關係，旨在於未來二十年內為全曼徹斯特北部提供15,000間新房屋，支持重建、機遇及可持續社區發展。

7.2 可持續採購

7.2.1 挑戰與機遇

本集團擁有多元化的業務版圖及數以千計的供應商合作夥伴，故深明其影響力遠不止於自身營運。在本集團以負責任的方式創造價值的過程中，每名供應商均扮演著重要角色，這一認知為我們處理採購的方式提供指引。我們於各業務分部與超過5,000名供應商合作，致力以可持續發展、道德及負責任經營實踐的共同期望為基石，構建長期夥伴關係。

本集團並不視採購為簡單交易過程，轉而通過對話、協作及最佳實踐分享，與供應商積極互動。通過將可持續發展考量因素納入採購決策，我們旨在加強整個供應鏈的透明度、提高效率及韌性。通過該等協作努力，本集團支持逐步轉型至更可持續及符合道德的行業標準，為自身業務及供應鏈所涉及的更廣泛社區創造共享價值。

7.2.2 承諾

負責任採購是本集團營運及創造長期價值的關鍵。本集團以採購及供應鏈管理政策為指引，採用明確且一致的框架以促進道德行為及可持續採購。該政策不僅是一套程序，更反映本集團的信念：負責任採購屬共同責任，其建基於協作、透明及長期合作夥伴關係，而不僅限於遵守合約。

供應商及承建商被視為本集團兌現ESG承諾的重要合作夥伴。其業務實踐直接影響本集團發展項目及營運所產生的環境及社會影響。因此，本集團要求業務合作夥伴恪守與其自身業務指引相同的誠信、責任及透明度標準。此政策貫徹所有業務部門及公司職能，確保採購決策均能鞏固本集團的價值觀，並有助建立更具韌性、透明度及可持續的供應鏈。

7.2.3 應對措施

7.2.3.1 負責任採購

負責任採購已融入本集團多元化業務組合的營運方式之中。環境管理、社會責任及福祉為主要考量因素，尤其在物業發展業務中，本集團與承建商及分包商緊密協作，以影響整個建造價值鏈的實踐。



7. 深耕社區

年內，帝盛可持續發展政策及採購指南的推出為供應商提供將可持續發展融入其營運的切實方向。指南鼓勵審慎選擇材料、更多使用耐用且低影響的替代品，並在可行情況下在本地採購，以減少運輸相關排放。同時倡導循環經濟原則，以支持長遠更高效使用資源及持續減廢。

於酒店營運中，負責任地選擇產品在打造更可持續的客戶體驗方面發揮著重要作用。透過優先選擇負責任地生產及認證的產品（例如FSC認證紙張、非籠養雞蛋及可堆肥設施），本集團致力減少廢棄物、有效管理成本及回應社會對更可持續酒店業服務日益增長的期望。我們鼓勵酒店通過供應商參與、減廢措施及逐步改用環保替代品，加強可持續發展實踐。

於香港，與Lever Foundation的合作進一步彰顯此方針，我們承諾於二零三零年前僅採購非籠養雞蛋。此舉不僅支持動物福祉，同時亦加強食品供應鏈的透明度與問責性。

於博彩業務方面，優先考慮本地採購的貨品及本地供應商，以支持本地經濟，並減少採購相關環境影響。

7.2.3.2 供應商管理

本集團透過實施結構性管理及績效監察實踐，與供應商保持持續溝通，進行定期評估以掌握供應商在環境、社會及營運層面的表現，以識別風險、表彰良好實踐，並透過建設性對話，把握改善契機。

中國內地的廬山東林假日酒店採用評估產品質量及服務交付的結構化評分框架對供應商進行評估，並對表現優異者進行表彰，而有待改善的供應商則透過後續討論及糾正措施進行跟進。在新加坡，每月均會對承建商進行環境、健康與安全績效檢討，以加強問責性及支持有關安全及負責任實踐的持續對話。

透過明確的期望、持續溝通及績效監察，本集團致力建立長期供應商關係，以支持整個供應鏈中的負責任採購、有效風險管理及可持續價值創造。

親善建築業者方案

在英國，我們透過僅與註冊參與親善建築業者方案的承建商合作，加強負責任的建築慣例。此獲行業認可的方案通過聚焦尊重社區、關愛環境及重視勞工的親善慣例守則（Code of Considerate Practice）推廣高標準操守準則。

通過與接受獨立評估及定期審核的承建商合作，本集團旨在確保建造活動超越法定要求的水平。該方針有助盡量減少對當地社區的干擾，同時支持打造對社會及環境負責任的發展項目。

遠東發展英國分部之新投標流程

為進一步強化負責任採購實踐，遠東發展英國分部於年內推行經修訂投標流程，將ESG考慮因素深度融入承建商甄選過程。經更新的框架鼓勵現有及潛在供應商按照本集團四大可持續發展支柱的指引，展現與本集團社會價值優先事項的一致性。

此流程亦會收集關鍵ESG指標，包括排放量、資源使用及社會價值成果，以評估各項目如何促進本地就業、技能發展及社區影響。

根據經修訂流程，我們於更早階段納入ESG考慮因素，並採取更加系統化的方式進行評估，從而加強整個供應鏈的透明度、問責性與協作。透過使投標流程與長期可持續發展目標保持一致，本集團旨在與秉持共同價值的供應商建立夥伴關係，以建立具包容性、韌性及聚焦長期影響的供應鏈。



8. 賓至如歸

8.1 超乎顧客預期

8.1.1 挑戰與機遇

在我們多元化的業務中，本集團以信任、關懷和一絲不苟的態度精心打造客戶體驗。客戶滿意度與本集團如何營運息息相關，亦始終是業務組合中的關鍵優先事項。提供一致的正面客戶體驗不僅被視為競爭優勢，更是本集團價值觀和對負責任商業實踐承諾的核心體現。

隨著全球旅行逐步復甦，客戶期望不斷變化，本集團的關注重心已從舒適體驗與卓越服務延伸至健康福祉、信任構建及責任履行。我們以不斷審查及提升衛生措施、服務標準及健康保障為支撐，將質量、關懷及可持續發展融入整個客戶體驗。該等舉措旨在確保客人及員工均能獲得安全感、受到尊重及重視，同時增強對本集團營運及所提供服務的信心。

8.1.2 承諾

提供優質服務源自我們對客戶福祉及滿意度的真誠承諾。產品責任政策為此承諾提供指引，當中列明本集團應如何以誠信、關懷及問責原則經營業務，並透過界定保護客戶、員工及社區的標準，支持決策透明，鼓勵持續改進，確保責任意識與信任理念融入日常營運。該政策的核心原則包括：

- 與客戶和社區建立並維持良好關係；
- 將可持續發展理念融入營運的各方面；
- 透過鼓勵、接受及處理客戶的意見與回饋，不斷改進業務；
- 為客戶提供專業、負責且積極回應的服務；
- 保障客戶、員工及供應商的健康與安全；
- 在業務的建設及營運階段緩解風險；
- 遵守與個人資料的收集、持有、處理、披露及使用有關的所有適用法律規定；及
- 透過提高銷售活動的透明度保護客戶的利益。



8. 賓至如歸

8.1.3 應對措施

8.1.3.1 衛生、安全與保障

保持室內空氣質素良好

打造安全舒適的室內環境是賓客體驗的要素。我們在旗下酒店組合中採用先進的空氣淨化技術以保證室內空氣質素，包括使用Momax Robust IoT智能紫外光負離子空氣淨化機(Momax Robust Smart IoT UV-C HEPA Air Purifier)。該等系統有助於過濾空氣中的懸浮粒子及中和病原體，為客人及員工創造更健康的環境。我們定期進行保養和更換濾芯，以確保維持性能。特定物業(如成都帝盛酒店)聘請第三方專家對中央通風系統進行年檢。該等獨立評估進一步體現我們在營運中保持高標準室內空氣質素的承諾。

採用閉路電視(「閉路電視」)監控系統

我們在本集團範圍內實施全面監控系統，為客人、員工及資產的安全提供保障。在酒店營運方面，所有場所均已安裝閉路電視監控系統，由專責保安人員進行全天候監控，並安排例行巡邏配合有關工作。我們的安全規程亦擴展至對關鍵基礎設施的監控，包括電力及升降機系統、燃氣及燃料供應、火警系統、供水及防洪措施。

停車場業務方面，我們採用「Care Assist」監控系統，將所有閉路電視信號整合至中央系統，使所有設施均能夠進行實時監控及事件追蹤。博彩業務方面，其同樣受24小時中央保安系統保障，確保所有員工及客戶均處於安全的環境中。

消防安全培訓與應急準備

在成都帝盛酒店，建立強烈的消防意識與應急準備是日常營運必不可少的一環。全年均會進行結構分明的消防安全培訓與演習計劃，確保全員具備充足能力防範事故發生，有效應對突發狀況，從而保障員工、客人及財產的安全。

所有新同事於入職酒店後一週內均會接受消防安全培訓。該等課程由部門培訓人員與助理保安經理共同提供，並涵蓋防火措施、消防設備的正確使用方法及應急程序等關鍵主題。為加強學習及提升應急準備能力，保安部每年亦會舉辦兩次消防演習，讓同事熟悉實際情況中的疏散路線及應急規程。透過持續進行培訓及定期演習，成都帝盛酒店建立穩固的安全文化，並維持高水平的應急準備。於報告期間，並無錄得任何重大火災事故，彰顯我們現行的消防安全管理措施行之有效。

8.1.3.2 客戶私隱

私隱政策

保護個人資料對於建立客戶長期信任而言必不可少，本集團更視私隱及數據安全為基本責任。僱員須遵守行為準則的指引，該準則設定保護僱員在工作過程中處理的專有及個人資料的明確期望。在業務營運中收集的個人資料均安全儲存於加密伺服器，並作定期備份，以防止未經授權存取、數據遺失或安全漏洞。

於本集團營運所在的所有司法管轄區，我們遵守適用的數據保護法律及法規。此包括在歐洲遵守通用數據保障條例，以及在英國遵循二零一八年數據保障法的規定。透明度始終是關鍵重點，客戶透過個人資料收集聲明獲知有關其個人資料的收集、使用及儲存方式，並可選擇不接收市場推廣通訊，從而加強對個人選擇及私隱的尊重。於香港，蘭桂芳酒店@九如坊的僱員於二零二六年二月參加由個人資料私隱專員舉辦的個人資料私隱研討會，以提升對消費者數據保護的意識。



8. 實至如歸

網絡安全

保護資料及數碼系統的安全對於本集團保護其員工、資產及聲譽而言至關重要。於酒店業務中，我們設置強大的數碼基礎設施及網絡安全規程，以應對不斷變化的網絡風險。我們部署先進防火牆及端對端保護軟件以抵禦潛在威脅，並定期對系統進行檢查及更新以維持抵禦力及可靠性。

本集團的博彩業務採用同樣的標準，並將網絡安全視為核心營運優先事項。在所有團隊成員在入職時，我們向其介紹電腦、互聯網及電子郵件使用政策，當中概述瀏覽公共網絡及管理資訊科技憑證的安全做法。我們亦將於帝盛酒店集團的流動裝置逐步推出雙重認證，且所有核心博彩系統均已配備危機應對方案。該等措施因我們於二零二二年十月完成ISO/IEC 27001資訊安全管理系統認證而進一步加強，體現本集團對資料安全及數據保護的承諾。

於英國，我們透過推進基於雲端備份解決方案，與外置儲存庫同步處理關鍵數據，從而為資料安全提供支持。此舉加強業務持續規劃，提高本集團在發生中斷事件時高效恢復系統的能力。於香港，我們已制定數據安全政策，透過為所有僱員設定明確的指引及責任，提高彼等對資料保密性的意識，並加強對公司數據及資訊科技資產的保護。

於J-Hotel by Dorsett，資料私隱及保護根據個人資料保護法（「個人資料保護法」）進行管理。所有前線僱員均須確認並遵守數據保護要求，從而加強問責，並於內外部互動中保障客人資料的安全。此外，資訊科技職能部門採用Sophos軟件等第三方網絡安全解決方案，以提高針對網絡攻擊及未經授權存取的防禦能力，為客人及員工享有安全的數碼環境提供支持。

僱員網絡安全培訓

構建強大的網絡安全文化的首要之務在於提升意識及共同承擔責任。本集團深知僱員的知情及警惕於保護數碼系統及數據中發揮重要作用，因此高度重視於其營運中持續進行網絡安全培訓。透過將網絡安全意識融入日常實踐，各級僱員均具備維護本集團資料安全標準所需的知識及工具。於澳洲，我們透過每兩個月一次在日常例會中進行分享及年度網上培訓，強化資料安全與私隱議題，包括私隱保護、全球私隱培訓以及資料安全及保護。所有僱員均須完成該等培訓，完成率達100%。

8.1.3.3 健康

我們專注於為住客創造節奏緩慢、舒適放鬆及盡情享受入住時光的空間。從彼等抵達的一刻起，我們的酒店旨在提供舒適、關懷及寧靜的氛圍，體現我們重視彼等的身心健康。我們在物業精心佈置康健設施及體驗項目，致力於幫助住客放鬆身心、恢復精力及建立人際連繫，為每次入住帶來既療癒又充實的體驗，而非僅僅提供一處休憩場所。

照顧酒店住客的身心健康

照顧住客的身心健康是本集團致力在其酒店打造入住體驗不可或缺的一部分。健康服務持續升級，讓住客於每次入住期間保持身心平衡、舒適放鬆。香港荃灣帝盛酒店的住客可以使用24小時健身室，讓其可按自身節奏保持活力。於Dao by Dorsett West London，客房提供的健身服務（包括運動單車），為偏好在舒適客房內運動的住客提供靈活及具私隱的體驗。



8. 賓至如歸

我們亦透過提供社區聯繫及分享體驗的機會促進身心健康。灣仔帝盛酒店、旺角帝盛酒店及麗悅酒店舉辦帝盛歡樂時光，為住客提供享受音樂、輕食及悠閒互動的輕鬆環境。此活動廣受好評，透過營造互動與歸屬感的時刻提升顧客的入住體驗。

貼心安排營造熱情親切的氛圍。在納閩帝盛君豪酒店，住客抵達時獲提供免費迎賓飲品，讓彼等的入住擁有清新的開始。無論經過長途跋涉抵達酒店或展開短期度假，這一簡約卻不失溫度的巧思反映本集團對熱情好客的承諾、注重細節及關顧客人福祉，為住客的餘下旅程帶來愉快基調。

為酒店客人提供植物性膳食替代品

作為其擴展可持續發展策略的一部分，本集團持續在酒店餐廳擴大植物性膳食選擇。這些選擇有助於減少碳足跡，從而支持環保目標，同時滿足市場對健康、共融及道德飲食的日益需求。

於香港觀塘帝盛酒店，每日自助早餐提供各式各樣的蔬菜及植物性膳食，供客人選擇，提供10款以上的菜式照顧素食者客人的需求。

8.1.3.4 體驗

住客體驗旅程及服務補救

於J-Hotel by Dorsett，前台部在塑造住客體驗及保持高水平滿意度方面發揮核心作用。酒店訂有一套清晰的服務補救程序，確保及時高效處理住客的關注事宜。接獲投訴時，值班經理會立即到場評估情況，並採取適當解決方案，盡顯酒店對迅速應對及提供個性化服務的承諾。該等做法使酒店獲得94%住客評價指數，住客反映持續正面。

我們積極鼓勵住客給予意見，運用這些意見進行持續改進工作。住客體驗經理採取積極聆聽的方針，同時記錄具建設性的意見，後續作為內部個案研究進行檢討。所收集的見解有助於識別服務差距、完善營運常規，並提升整體住客體驗旅程。

當客房狀況未達預期，如有氣味或潔淨等問題時，我們迅速採取換房程序。值班經理或前台經理確保在15分鐘內完成替換安排(包括適當情況下進行客房升級)。此迅速應對盡量化解種種不便，補救服務。

在英國，我們透過結構化的數碼平台及清晰的服務程序，提升透明度與效率，客戶體驗得以改善。本集團採用Clifix系統管理售後服務及瑕疵申報，讓客戶在既定的應對時限內能夠追蹤問題進度及適時接收更新，並提供清晰的稽核軌跡作為支援。同時，Spaciable門戶網站讓住客能夠以數碼方式查閱客房資訊及維修指引，減少用紙並支持長期物業管理，而專設的溝通渠道及正式投訴程序則確保客戶服務迅速、一致及問責性。

推出手機應用程式

以用戶為中心的手機應用程式簡化並精簡市區停車流程，從而提升客戶體驗。該應用程式讓用戶能夠輕鬆搜尋空置車位、查閱清晰的收費資訊並進行安全的數碼支付，大幅提升便利性、效率及透明度。停車時段靈活啟停、數碼收據儲存及泊車記錄查閱等功能，令使用者能夠更有效地管理時間及開支。Care Park將智能數碼方案融入日常服務，致力於提供無縫、便捷易用的停車體驗，同時讓城市出行更高效易用。



8. 賓至如歸

客戶滿意度

客戶滿意度是所有業務分部的關鍵績效重點。我們積極收集及分析住客及客戶的意見，推動持續提高服務質素及住客體驗。於酒店業務方面，我們使用多種意見渠道，包括入住調查問卷、社交媒體平台及網上評論匯集軟件。我們會將意見納入全球評論指數(Global Review Index)，定期監測該指數，以指導如何適時作出回應及加強服務。

於物業管理方面，我們高度關注客戶參與。於澳洲，我們透過年度調查了解住戶需求及期望。於曼徹斯特，我們制定符合國家房屋建築委員會標準的客戶約章，該約章為我們提供服務作出指引。於新加坡，結構清晰的回饋程序確保於24小時內處理社區及鄰居關注事項，維護透明度及鞏固社區信任。

於停車場及博彩業務方面，我們亦設有專門意見回饋渠道。我們提供全天候網上支援系統便利停車場使用者，而於博彩業務方面，我們使用專門手機應用程式簡化提出意見回饋的流程及提高反應能力。各酒店物業的前台團隊均受過培訓，能夠迅速解決關注事宜，並將事件報告存檔及落實後續跟進。我們同樣重視網上回饋，並主動跟進和處理任何在公開平台上提出的問題。

於博彩業務方面，市場推廣團隊管理客戶投訴，須於24小時內將投訴上報至相應分店或總部。我們於36小時內知會客戶正在處理相關問題，並於14日內發出正式回覆。於二零二六年財年，我們接獲4,764宗產品及服務相關投訴，所有該等投訴均得到適時調查，最終獲得解決，符合我們對卓越服務的承諾。

物業發展項目照顧暢通易達的需要

本集團致力在發展項目中營造共融環境，於設計及規劃中納入對暢通易達的考量。於香港，灣仔帝盛酒店等多間酒店配備輪椅斜坡及其他無障礙設施。新啟德帝盛酒店發展項目採用符合全面無障礙標準的客房設計，加強本集團對通用設計及共融使用的承諾。

推廣安全博彩措施

我們採取積極措施於所有博彩場所推廣負責任博彩，為客戶提供管理其博彩行為的工具，包括讓其可選擇自行設定對到訪次數、支出及賬戶登入設置的限制。該等措施為擴大負責任博彩計劃的一部分，旨在確保公平、透明及知情參與。

我們亦實施額外保障措施，以進一步支持負責任博彩實踐。客戶可自願申請將自己暫時或長期隔離在博彩活動之外，既可透過短期冷靜期進行暫時隔離，亦可透過國家自我隔離登記冊進行更長期的隔離。現場的自我隔離應用程式等數碼工具讓客戶能便捷地運用該等選項，而我們會透過定期員工培訓，確保員工具備有效識別並應對博彩相關危害徵兆的能力。

入場時均須接受年齡及身份驗證，且前線員工均受過培訓，以識別博彩相關危害跡象。我們向有需要人士提供協助，包括自願自我隔離。本集團亦與非牟利組織及監管機構合作，以加強負責任博彩框架。

我們在內部實行嚴格的政策，禁止僱員在本集團的場所參與博彩活動。所有博彩員工在入職時均須接受負責任博彩培訓，我們亦定期安排重溫課程以增強意識。此外，該等措施幫助我們在博彩業務中建立深厚的責任、關愛及問責文化。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

氣候風險與機遇評估方法

我們進行市場調查，以識別我們於關鍵地點的物業發展、酒店及停車場業務的氣候風險與機遇。此外，我們舉辦氣候情景分析及多場邀請可能受氣候變化影響的業務部門代表參加的持份者參與工作坊，以釐清氣候風險及機遇的優先次序。透過該等流程，我們評估與已識別風險與機遇相關影響發生的可能性及潛在重要性。

所選定的氣候情景乃基於房地產及酒店業的國際最佳實踐及行業慣例。該等情景說明最佳及最壞情景，讓我們在制定氣候策略及未來策略規劃時，能夠考慮更廣泛的潛在未來狀況。重要的是，所選定情景符合巴黎協定，使我們能夠適應並善用向低碳經濟的轉型。

氣候情景概要

說明	
實體風險情景	IPCC SSP1-2.6 – 將升溫幅度限制在2°C 這是一個低溫室氣體排放情景，二氧化碳排放預計在二零五零年前後或之後降至淨零，然後出現不同程度的淨負二氧化碳排放。
	IPCC SSP5-8.5 – 升溫幅度超過4°C 這是一個非常高溫室氣體排放情景，二氧化碳排放預計到二零五零年將接近翻倍。這是較悲觀的情景，描述實體風險達致最嚴重的狀況，以評估我們對極端氣候變化的韌性及可承擔風險。
轉型風險情景 ¹	NGFS淨零二零五零年 – 將升溫幅度限制在1.5°C 透過嚴格的氣候政策及創新措施，將全球升溫幅度限制在1.5°C，並於二零五零年前後實現全球二氧化碳淨零排放。
	NGFS目前政策 – 升溫幅度超過3°C 此情景假設僅保留目前已實施的政策，導致轉型風險較低，以評估在業務如常運作情況下的影響。
時間範圍 ²	- 短期：二零三零年 - 中期：二零五零年 - 長期：二一零零年

¹ 定性評估過程中利用轉型風險情景評估我們主要業務的潛在影響。展望未來，我們將通過進一步採用定性方法提高評估方法，以評估我們主要業務組合面臨的轉型風險。

² 評估採用的時間範圍符合巴黎協定、氣候相關財務披露工作小組建議及我們用於策略決策的計劃範圍。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

說明

所分析營運範圍

實體風險

- 本集團於香港、中國內地、新加坡、馬來西亞、英國及澳洲擁有及管理的主要資產。
- 該等資產包括總部及營運辦公室，以及與物業發展及投資、酒店及停車場業務有關的其他物業。

轉型風險

- 本集團於香港、中國內地、新加坡、馬來西亞、英國及澳洲擁有及管理的主要酒店。³

設想

我們於二零二五年進行的分析涉及預測危險的頻率及程度。假設我們目前的資產所在地於時間範圍內保持不變。此外，本次評估不考慮投保範圍或特定資產緩解措施的潛在影響。

我們的實體風險及脆弱性

層面1：地理災害風險

去年，我們運用科學的氣候情景模擬法，評估主要資產於最佳及最壞情景下，短期、中期及長期面臨實體氣候災害風險的情況。有關分析提供不同地區災害風險於投資組合層面的概況。

層面2：脆弱性

於報告期間，我們透過納入資產層面的脆弱性分析進一步完善評估。此涉及評估就因應相關實體災害對個別資產所採取現有緩解與適應措施的成效。脆弱性評估考慮各項因素，例如建築設計特徵、營運控制及所實施韌性提升措施。

根據該等研究結果，調整根據去年氣候模型推算出的災害分數，以反映各資產所達成的風險緩解程度。由此得出的精細化風險分數代表殘餘的實體氣候風險，更能準確反映實施管理措施後可能產生的影響。

下表概述的結果說明各區域及各時間範圍的風險水平預期變動，並以現時的固有風險概況作為基準。該等見解有助於加強整個投資組合的風險優次排序及韌性規劃。

整體而言，預測顯示除乾旱外，大多數實體災害類型的風險水平隨時間上升。儘管呈上升趨勢，惟於最佳及最壞情景下，遠東發展投資組合的所有實體風險類型均維持於中高風險水平以下。在所評估災害中，氣溫上升為最嚴重的風險來源。

³ 鑒於各業務分部的營運特徵、數據可得性及財務影響路徑存在差異，本集團在進行定量轉型風險評估時，優先考慮酒店營運，而其他分部則進行定性評估，並將隨著方法與數據成熟度的提升，予以逐步納入。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

遠東發展主要投資組合於脆弱性評估後的經調整實體風險評估結果

危害	地區	固有風險	SSP1-2.6 (最佳情況)			SSP5-8.5 (最壞情況)		
			二零三零年	二零五零年	二一零零年	二零三零年	二零五零年	二一零零年
水資源短缺	澳洲	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	香港	●●	●●	●●	●●	●●●	●●●	●●
	馬來西亞	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	中國內地	●	●	●	●	●●	●●	●●
	新加坡	●	●	●	●	●●	●●	●●
	英國	●●	●●	●●	●	●●	●●	●
河流洪水	澳洲	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	香港	●	●	●	●	●	●	●
	馬來西亞	●	●	●	●	●	●	●
	中國內地	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	新加坡	●	●	●	●	●	●	●
	英國	●	●	●	●	●	●	●
熱帶氣旋	澳洲	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	香港	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●●
	馬來西亞	●	●	●	●	●	●	●
	中國內地	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	新加坡	●	●	●	●	●	●	●●
	英國	●	●	●	●	●	●	●●
乾旱	澳洲	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
	香港	●●	●●	●	●	●	●	●
	馬來西亞	●	●	●	●	●	●	●
	中國內地	●●	●●	●	●	●	●	●
	新加坡	●●	●	●	●	●●	●	●●
	英國	●	●	●	●	●●	●	●
海平面上升	澳洲	●	●	●	●	●	●	●●
	香港	●	●●	●●	●●	●●	●●	●●●
	馬來西亞	●	●	●	●●	●	●●	●●
	中國內地	●	●●	●●	●●●	●●	●●	●●●
	新加坡	●	●	●	●	●	●	●
	英國	●	●	●	●●●	●	●	●●●
氣溫上升	澳洲	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●
	香港	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
	馬來西亞	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
	中國內地	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
	新加坡	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
	英國	●	●	●	●	●●	●●	●●

圖例

● 低

●● 中

●●● 中高

●●●● 高

●●●●● 非常高

實體風險對我們主要業務的影響及我們的回應

為檢討現有韌性措施與能力的成效，並識別出改進空間，我們對需要優先考慮實體風險的營運及財務影響進行初步評估。此方法確保準備就緒，以有效紓緩及適應未來可能發生的急性及慢性危害。所估計影響及相應措施概述如下。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

氣候相關實體風險及機遇對遠東發展主要業務的影響



物業發展



酒店



停車場

實體風險類型	重大風險	業務影響	財務影響	我們的回應
急性	降雨洪水	 中期 — 物業及資產受損的可能性增加 — 業務中斷(如物業發展項目進度延誤、無法入住酒店、停車場因水浸而暫時關閉等)增加	 中期 — 安裝可抵禦洪水及颱風的氣候抗禦裝置導致資本開支增加 長期 — 洪水及颱風風險增加導致資產有貶值風險 — 暫停營運導致收益下降	將氣候變化納入決策 將氣候變化的影響納入業務決策過程。 制定應急計劃 我們的物業發展承建商已制定強烈風暴應急計劃。該計劃概述地盤全面封鎖程序，並將所有易損材料移除，以免危及設備、樓宇及公眾人士。發生極端天氣事件後，將對地盤進行全面檢查，隨後進行清理，以確保在工作場所安全之後方會恢復進行施工活動。 採納具有氣候抗禦力的設計 我們於可行情況下在曼徹斯特物業發展項目中安裝雨水消減系統，以減輕降雨及水浸影響。同樣，我們在香港位於山腳的畢架•金峰項目已實施多項措施降低水浸風險。該項目建造一條連貫的混凝土坡道排水渠，將雨水引至指定排水點，防止地盤水浸。此外，物業地庫樓層建有集水坑，以收集及儲存大型風暴事件產生的多餘地表徑流。該等措施旨在防範於未然，有助保護地盤免受極端天氣的不利影響。
	河流洪水			
	熱帶氣旋			
	乾旱	 中期 — 供水短缺可能導致業務中斷	 短期 — 安裝節水技術、增加檢查供水系統的頻率及找到替代水源的成本上升 中期 — 暫停業務營運導致收益下降	



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

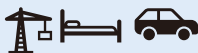
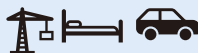
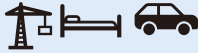
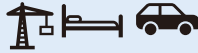
實體風險類型	重大風險	業務影響	財務影響	我們的回應
長期	海平面上升	 中期 - 低窪或沿海地區的物業及資產受損的可能性增加 長期 - 資產搬遷的可能性增加	 中期 - 安裝氣候抗禦裝置或搬遷資產的資本開支增加 - 出現擱淺資產的可能性增加，因此資產價值風險增加	
	氣溫上升	 中期 - 製冷需求上升，導致採用隔熱設計的可能性增加及耗電量增加 - 供暖需求下降，使供暖系統的天然氣消耗量降低  長期 - 勞動生產率下降導致延遲交付物業發展項目的可能性增加 - 戶外工作僱員的健康危害增加	 短期 - 電力消耗增加及天然氣消耗減少以及延遲交付物業發展項目，導致營運成本變動 中長期 - 採用隔熱設計的資本開支增加	

轉型風險與機遇對我們主要業務的影響及我們的回應

根據我們的實體風險管理慣例，我們對與需要優先考慮轉型風險與機遇相關的營運及財務影響進行定性評估。此方法透過強化我們的預見、管理及適應中長期不斷演變的轉型壓力的能力，從而提升應變準備，同時亦能讓我們主動識別並把握轉型相關機遇。

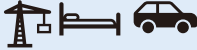
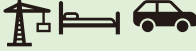
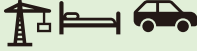


9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

轉型風險／ 機遇類型	重大風險／機遇	業務影響	財務影響	我們的回應
政策及法律	推出碳定價	 短期 - 招聘碳定價專家或培訓的需求增加 - 採用節能技術及善用碳抵銷的競爭壓力日益增加  中期 - 由於小型物業發展項目通常預算較緊張，且可能難以承擔額外開支，其整體可行性降低 - 低碳材料投資需求增加	 中期 - 招聘專家或提供培訓的營運成本上升 - 碳成本變動  短期 - 物業發展項目的資本或營運開支上升，可能導致盈利能力下降 - 碳密集型建築材料(如常規水泥)成本上升導致資本開支增加	ESG數據管理 我們已成立專責工作小組，以促進實施全面ESG數據管理解決方案。這將精簡ESG數據收集、分析及監控流程，加強我們應對不斷演變碳定價法規的能力。 碳足跡分析與目標設定 我們已對碳足跡進行詳細分析，瞭解淨零規劃並制定減排目標。我們亦設定新目標，以降低碳定價機制的風險，例如於設施中投資實地安裝太陽能板。 ESG綜合採購策略 我們已就樓宇營運制定及實施可持續採購策略，其中包括委聘能源顧問就樓宇項目的可再生能源解決方案提供意見並進行採購。儘管如此，我們將ESG考慮因素納入英國物業發展項目的招標程序中，旨在進一步減少所採購貨品及服務的溫室氣體排放。
轉型－聲譽	行業污名化	 中期 - 難以獲得合作夥伴及供應商導致供應鏈中斷的可能性增加 - 倘並無制定健全的氣候策略，則聲譽風險的可能性增加  短期 - 取得許可及批准的監管合規更加嚴格	 中期 - 選擇新合作夥伴及供應商，以及實施措施以滿足不斷升級監管合規的營運成本增加 - 難以獲得綠色資金及融資利率上升導致資本開支增加，繼而令盈利能力下降 - 負面聲譽導致商機減少，繼而令收益下降	與持份者進行ESG及氣候相關溝通 我們與持份者保持開放透明的溝通。透過定期ESG報告、供應商合作以及客戶參與，我們持續分享有關氣候相關目標、舉措及成就的最新資訊。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

轉型風險／機遇類型	重大風險／機遇	業務影響	財務影響	我們的回應
	公眾對減碳工作的要求日益增加	 短期 － 招聘減碳專家或培訓的需求增加 － 制定內部減碳政策及常規的需求上升 中期 － 未能符合公眾預期及落後競爭對手導致聲譽風險的可能性增加 － 低碳方案(如綠色建築、環保酒店套餐等)投資增加	 中期 － 負面聲譽導致商機減少，繼而令收益下降 － 當增加低碳方案的投資、招聘專家及提供更多培訓，則資本開支及營運開支增加	減碳承諾 我們一直制定減碳計劃。第一階段已引入碳計算平台，此舉讓我們可識別排放「熱點」區域，同時可作出數據導向決策。我們希望在不久的將來與外部專家合作制定減碳計劃，其概述實現減碳目標的里程碑及須作出的努力。 規範營運流程 我們已調整營運流程，有助達成可持續發展目標，包括全面檢討及更新我們的法律、採購及承建商甄選政策及程序。我們下一步將設定減碳目標及制定減碳計劃。 減碳策略研究 我們已進行廣泛的市場研究，以更深入瞭解主要持份者不斷變化的期望。此外，我們已與領先學術機構合作，對酒店業內的可持續發展舉措與最佳實務進行行業焦點研究。
政策及法律	加強公眾披露規定	 短期 － 提升市場資訊分享，可更頻繁地與同業進行比較並訂定基準 － 監管機構制定一致的披露標準令營運效率提升 － ESG資訊透明度提升令ESG評級上調，繼而使新商機的可能性增加，並提升客戶的忠誠度	 短期 － 倘ESG評級改善而出現更多商機，則收益增加	持續監察法規的最新資訊 我們密切關注國際及本地機構不斷演變的披露規定，並確保內部持份者充分瞭解最新資訊。於二零二五年財年，本集團委聘一名獨立第三方顧問制定培訓資料，旨在加強董事會對氣候相關風險與機遇的瞭解。該項措施亦有助於董事會為香港交易及結算所有限公司實施香港財務報告準則(「香港財務報告準則」)可持續發展披露準則做好準備。培訓資料其後已分發予董事會成員。

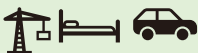
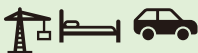


9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

轉型風險／ 機遇類型	重大風險／機遇	業務影響	財務影響	我們的回應
政策及法律	加強有關建築規範 及建築物能源效益 的法規	 短期 - 透過採用收緊法規規定的技術或常規提高建築物能源效益及降低不合規風險 - 內化建築能源效益技術技能的機會增加 中期 - 當本集團擁有驕人的能源效益表現，則可提升信譽	 中期 - 建築物能源效益提升令營運開支減少 - 於新建建築物中採用節能措施更易獲得政府補貼及其他財務獎勵	持續監察法規的最新資訊 我們持續監察有關建築環境的新法規，包括即將對香港建築物能源效益條例(第610章)作出的修訂。我們透過工作小組、綠色團隊、培訓和內部SharePoint網站於本集團內傳達最新資訊。 採用能源效益技術 在Dorsett Shepherds Bush酒店，我們已安裝太陽能板及熱電聯產系統。同時，我們尋求繼續提升全球業務的能源效益。啟德帝盛酒店推出一系列能源效益措施，包括使用區域供冷系統作空調之用，估計較傳統空氣供冷系統的效率高30%。此外，該項目的酒店客房內裝有直流智能風機盤管組，估計較傳統機組節能達20%。我們亦在內部地盤辦公室採用LED照明，以進一步減少能源消耗。 利用可持續金融工具改造項目 作為涉足可持續發展表現掛鉤貸款的一部分，我們承諾遵守一系列關鍵績效指標。其中一項關鍵績效指標與香港海景絲麗酒店能源消耗直接掛鉤。於二零二五年，我們完成建築改造項目，在所有客房樓層、1樓後勤區、19樓咖啡廳以及地下酒店大堂的公共區域更換冷水管及升級隔熱設備。該項目的平均耗電量從二零二四／二五年財年的每間客房每晚43.9千瓦時減少28%至二零二五／二六年財年的每間客房每晚31.6千瓦時。



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

轉型風險／ 機遇類型	重大風險／機遇	業務影響	財務影響	我們的回應
市場	消費者／投資者轉向偏好可持續發展方案	 短期 - 開發可持續的產品及服務的需求增加 - 變更本集團的可持續發展承諾、投資策略及投資組合分配，以符合市場偏好 - 增加與領先研究機構或其他各方合作的機會，共同開發創新技術及可持續的解決方案 中期 當本集團被視為可持續發展的領導企業時，可提升信譽 長期 支持本集團的發展及營運引入可持續發展原則，透過對能源效益、綠色建築設計及低碳營運的投入形成其可持續發展路線圖，藉此提升競爭力，吸引重視可持續發展的資本，並打造具備韌性且能因應未來挑戰的資產	 短期 可持續產品及服務的預計綠色溢價或平均每間客房收益 由於獲得更多綠色融資，融資成本下降，經營成本降低	構建可持續發展能力 我們為各級僱員提供可持續發展培訓，以提升其意識，並促進ESG原則進一步融入日常營運及服務組合。於報告期間，我們向董事會成員及主要業務的營運團隊提供有關氣候風險及機遇的培訓。 制定可持續發展方案 我們主動尋找合作機會，以改善營運的可持續發展表現。例如，我們的酒店營運附屬公司帝盛酒店集團已推出EcoValue+及綠色自動售賣機，讓客人在入住期間可選擇不使用房務服務。為表彰他們對可持續發展的選擇，客戶將獲得港幣20元的綠色獎勵積分，可在酒店自動售賣機上使用。此外，我們已推出「Dao更環保住宿」計劃，鼓勵客人透過選擇不進行每日客房清潔及不補充盥洗用品，實踐環保生活。

酒店業務的轉型風險及機遇評估

於報告年度，我們委聘外部專家對酒店業務須優先處理的轉型風險及機遇進行定量財務影響評估，重點在於其對營運支出及收入的潛在影響。

轉型風險模型旨在評估關鍵氣候轉型驅動因素對遠東發展酒店投資組合在短期及中期(至二零三零年及二零五零年)可能造成的財務影響(以二零二五年作為基準年)。該建模方法在提供前瞻性洞見的同時，亦能維持相較於長期預測而言的適當確定性。該項評估整合遠東發展的特定營運數據、來自NGFS的氣候情境數據及符合CRREM框架的減碳路徑。此外，各財務輸入數據均採用一致的年度通貨膨脹假設。財務影響評估的結果概述如下：



9. 附錄一：氣候變化風險與機遇管理補充資料

指標		淨零二零五零年		目前政策	
		二零三零年	二零五零年	二零三零年	二零五零年
開支	能源使用相關費用變動				
	碳定價相關費用變動				
收益	轉型至 100% 綠色酒店的追加收益				

圖例	風險 機遇	低	中	中高	高	非常高	不適用
		低	中	中高	高	非常高	

評估顯示主要受能源需求增長、轉型動態及通貨膨脹壓力帶動，至二零五零年兩種氣候情景下的能源費用均大幅增加。在淨零二零五零年情景下，預計能源費用相較於基準將大幅上升。與此同時，由於消費者在淨零二零五零年情景下轉而偏好更環保的選擇，我們亦假設獲得綠色認證的酒店其財務業績將獲得適度提升。

提升長期韌性

我們目前正致力於完善認定及評估氣候相關風險及機遇的方針，為制定轉型規劃奠定基礎。於報告期間，外部專家協助制定初步的資產層級韌性提升計劃，旨在強化遠東發展在營運層面管理實體氣候風險的能力。

在此基礎上，本集團正著手制定一項氣候轉型計劃，以支持其長期韌性。在氣候風險及機遇評估的結果之基礎上，預計轉型計劃將分階段實行，重點在於強化氣候風險管理實務、提升營運效率及加強持份者對氣候相關議題的參與度。

隨著本集團為因應不斷演變的監管期望及市場發展情況進一步完善其數據、方法論及策略優先事項，轉型計劃的範圍、時間表及實施方針將持續進行調整。

為確保有充足資源用以落實韌性措施，我們自二零二二年起採納可持續金融框架。該框架與我們的可持續發展策略及願景相符，釐定進行可持續融資交易的條件，從而為具影響力的項目提供資金，並推動正面的環境及社會成果。於本年度，我們運用可持續發展表現掛鉤貸款所得款項港幣2,100,000,000元支持本集團節能、升級基礎設施及增加培訓時數。



10. 附錄二：績效數據概要

10.1 環境績效

按年波動 二五年財年 與二六年財年 對比																				
指標	單位	酒店		物業發展		停車場		博彩		辦公室		總計		二〇二六年	對比					
		二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年			二零二四年	二零二五年			
環境																				
廢氣排放																				
氮氧化物排放	公斤	65.29	351.19	25.66	-	-	38.17	-	-	54.61	44.55	49.97	80.17	4.42	25.02	238.23	400.17	100.65	-75%	
硫氧化物排放	公斤	1.04	0.84	0.88	3.80	3.43	1.01	0.72	-	0.08	0.88	0.75	0.73	0.10	0.07	0.04	6.54	5.09	2.75	-46%
顆粒物排放	公斤	5.76	32.93	1.88	-	-	-	2.81	-	-	4.02	3.28	3.68	6.47	0.33	1.84	19.07	36.53	7.40	-80%
能源消耗																				
能源消耗總量	兆瓦時	93,898.06	89,732.90	90,023.35	7,743.01	3,785.62	2,298.18	2,999.94	1,704.21	2,368.95	5,251.56	5,509.16	5,514.86	1,152.05	674.34	774.47	111,044.61	101,406.24	100,979.80	0%
直接能源消耗	兆瓦時	19,807.68	15,790.22	13,739.59	2,528.80	2,296.20	674.66	477.64	75.07	426.62	2,139.59	1,982.19	2,157.38	302.46	161.10	303.81	25,256.17	20,304.78	17,302.06	-15%
汽油	兆瓦時	336.25	186.60	148.67	-	-	-	407.40	-	42.58	18.87	124.46	138.66	271.12	145.43	130.86	1,033.64	456.49	460.77	1%
柴油	兆瓦時	127.56	157.27	188.61	2,528.80	2,280.53	674.66	70.24	-	10.66	554.36	361.03	332.61	-	-	172.95	3,280.95	2,798.83	1,379.49	-51%
液化石油氣	兆瓦時	-	-	-	-	15.67	-	-	-	-	201.68	215.13	237.42	31.34	15.67	-	233.02	246.47	237.42	-4%
燃油	兆瓦時	-	-	-	-	-	-	-	75.07	373.39	171.93	171.93	205.67	-	-	-	171.93	247.00	579.05	134%
天然氣	兆瓦時	14,405.58	10,687.26	8,198.35	-	-	-	-	-	-	1,192.75	1,109.64	1,243.01	-	-	-	15,598.33	11,796.90	9,441.35	-20%
煤氣	兆瓦時	4,623.55	4,428.76	5,203.97	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,623.55	4,428.76	5,203.97	18%
其他	兆瓦時	314.74	330.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	314.74	330.33	-	-100%
間接能源消耗	兆瓦時	74,090.37	73,942.68	76,283.76	5,214.21	1,489.42	1,623.52	2,522.30	1,629.13	1,942.33	3,111.97	3,526.97	3,357.48	849.59	513.24	470.65	85,788.45	81,101.46	83,477.74	3%
電力	兆瓦時	67,692.31	71,750.01	70,097.17	5,214.21	1,489.42	1,623.52	2,522.30	1,629.13	1,942.33	3,080.47	2,945.02	3,040.99	849.59	513.24	470.65	79,358.89	78,326.84	77,174.66	-1%
熱能	兆瓦時	6,315.37	2,137.51	3,255.42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,315.37	2,137.51	3,255.42	52%
現場產生及消耗的 可再生電力	兆瓦時	82.69	55.16	2,931.18	-	-	-	-	-	-	31.50	581.95	316.49	-	-	-	114.19	637.11	3,247.67	410%
能源消耗總密度		0.04	0.04	0.05	0.01	0.004	0.00	0.03	0.02	0.03	0.11	0.14	0.14	19.11	8.06	11.18				
		兆瓦時/每間客房每晚			兆瓦時/平方米已竣工建築面積			兆瓦時/泊車位			兆瓦時/千萬元			兆瓦時/千平方米						
溫室氣體排放																				
溫室氣體排放總量	公噸二氧 化碳當量	43,805.33	38,473.89	41,801.36	5,097.35	8,605.36	11,519.19	1,657.06	1,083.43	1,244.39	1,968.22	1,742.83	1,800.02	357.32	177.54	517.07	52,885.27	50,083.05	56,882.03	14%
範疇一排放量	公噸二氧 化碳當量	5,276.78	5,013.92	5,562.38	3,761.54	8,089.98	11,160.17	129.73	21.23	119.98	646.69	479.42	705.27	82.25	42.54	80.44	9,897.00	13,647.09	17,628.23	29%
範疇二排放量	公噸二氧 化碳當量	38,315.21	33,219.63	36,126.97	1,331.11	507.99	358.75	1,527.33	1,062.20	1,117.61	1,321.52	1,263.41	1,094.76	275.07	135.00	173.06	42,770.24	36,188.23	38,871.16	7%
範疇三排放量	公噸二氧 化碳當量	213.34	240.34	112.01	4.70	7.39	0.27	-	-	6.80	-	-	-	154.26	138.72	263.57	372.29	380.21	382.65	1%
溫室氣體總密度		0.02	0.02	0.02	4.60	8.52	17.16	0.02	0.01	0.02	0.04	0.04	0.08	5.93	2.12	7.46				
		公噸二氧化碳當量/每間客房每晚			公噸二氧化碳當量/千平方米 已竣工建築面積			公噸二氧化碳當量/泊車位			公噸二氧化碳當量/千萬元			公噸二氧化碳當量/千平方米						
耗水量																				
總耗量	立方米	947,132.65	856,755.06	773,659.16	45,380.08	29,712.00	-	601.00	2,750.00	-	9,288.00	8,184.00	10,342.00	2,690.00	1,998.00	1,320.00	1,004,711.73	899,399.06	785,321.16	-13%
總耗水密度		-	-	-	-	-	-	0.01	0.03	-	0.19	0.21	4.46	0.04	0.02	0.02				
		立方米/每間客房每晚			立方米/平方米已竣工建築面積			立方米/泊車位			立方米/千萬元			立方米/平方米						
產生廢物																				
產生有害廢物	公噸	9.14	3.80	212.27	4.55	-	-	-	-	-	0.80	0.80	0.50	0.00	0.00	0.00	14.49	4.61	212.77	4515%
產生無害廢物	公噸	2,803.56	3,932.85	6,003.33	18,829.40	16,088.53	82,697.14	-	-	-	172.00	174.00	138.10	14.11	7.83	53.79	21,819.06	20,203.20	88,892.4	340%
商業廢物	公噸	2,803.56	3,917.85	6,003.33	2,649.00	5,254.40	10,156.90	-	-	-	172.00	174.00	93.10	14.11	7.83	53.79	5,638.67	9,354.07	16,307.11	74%
拆建廢物	公噸	-	15.00	-	16,180.40	10,834.13	72,540.24	-	-	-	-	-	45.00	-	-	-	16,180.40	10,849.13	72,585.24	569%
回收或循環使用的																				
無害廢物	公噸	1,209.91	2,120.48	4,118.89	7,121.79	4,449.83	1,741.06	-	-	-	19.30	20.20	61.10	3.63	4.25	53.77	8,354.62	6,594.76	5,974.82	-9%
紙張	公噸	765.87	1,315.79	979.31	2.13	16.08	36.88	-	-	-	8.00	9.70	11.90	3.29	4.07	53.67	779.29	1,345.64	1,081.75	-20%
塑膠	公噸	15.05	207.79	2,328.44	1.00	41.73	63.20	-	-	-	2.80	3.20	2.60	0.13	0.15	0.10	18.98	252.87	2,394.34	847%
金屬	公噸	3.94	13.81	4.80	-	407.56	427.50	-	-	-	-	-	-	0.00	0.01	-	3.94	421.38	432.30	3%
玻璃	公噸	20.37	-	12.79	-	-	-	-	-	-	7.70	7.30	10.60	0.01	0.01	-	28.07	7.31	23.39	220%
廚餘	公噸	122.04	116.93	110.80	-	-	-	-	-	-	-	-	36.00	0.00	0.01	-	122.04	116.94	146.80	26%
供循環使用的拆建廢物	公噸	-	-	-	4,484.66	203.31	957.19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,484.66	203.31	957.19	371%
混合回收廢物	公噸	282.64	466.16	682.76	2,634.00	3,781.15	256.29	-	-	-	0.80	-	-	0.19	0.00	-	2,917.63	4,247.32	939.05	-78%
有害廢物密度																				
		4.33269	1.82640	116.72877	0.00411	-	-	-	-	-	0.01620	0.02018	0.02346	0.00003	0.00002	0.00000				
		公噸/每間客房每百萬晚			公噸/千平方米已竣工建築面積			公噸/泊車位			公噸/百萬萬元			公噸/千平方米						
無害廢物密度																				
		1.33	1.89	3.30	0.02	-	-	-	-	-	3.48	4.39	0.06	0.23	0.09	0.78				
		公噸/每間客房每千晚			公噸/平方米已竣工建築面積			公噸/千個泊車位			公噸/百萬萬元			公噸/千平方米						



10. 附錄二：績效數據概要

1. 計算二零二六年財年環境關鍵績效指標所用方法與二零二五年財年一致，包括參考國際能源署能源數據手冊、溫室氣體議定書、美國國家環境保護局排放因子溫室氣體清單、英國環境、食品暨鄉村事務部溫室氣體報告：轉換系數2025、水務署年報2024/25、渠務署環境、社會及管治報告2024/25、環境保護署及機電工程署香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算及報告指引(2010年版)及香港交易所「如何編備環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」使用最新可得排放因子。
2. 廢氣排放產生自固定及移動來源汽油及柴油燃料燃燒。
3. 未來，遠東發展的溫室氣體清單將符合溫室氣體議定書的要求。目前，遠東發展的計算方法與香港交易所一致。
4. 本年度，遠東發展的範疇三排放包括下列資產於第6類：商務差旅下與酒店住宿相關的排放：荃灣帝盛酒店、遠東發展辦公室、蘭桂坊酒店@九如坊、曼徹斯特辦公室、遠東絲麗酒店及海景絲麗酒店。未來，遠東發展的目標是擴大清單，以涵蓋更多資產。
5. 僅包括本集團擁有或管理之泊車位。本年度，並無自馬來西亞之停車場接收任何資料，而就遠東發展於澳洲之停車場收集的數據已與墨爾本停車場辦公室的數據合併。
6. 遠東發展之澳洲數據包括遠東發展在悉尼所經營餐廳之社會資料，惟並無提供環境數據。
7. 能源消耗總量包括直接及間接能源消耗，以及現場產生及消耗的可再生電力消耗。本年度，燃油消耗量有所增加，原因為於二零二六年財年改善數據收集方式。
8. 包括壓縮天然氣、石油焦、乙炔及其他煤氣。
9. 全球變暖潛能(「全球變暖潛能」)值參考政府間氣候變化專門委員會第六次評估報告及英國環境、食品及鄉村事務部。
10. 溫室氣體排放計算包括二氧化碳、甲烷、一氧化二氮及氫氟碳化物。
11. 範疇一排放量包括固定及移動來源燃燒燃料之直接排放以及設備及系統的逸散性排放。與去年相比，本年度遠東發展之範疇一排放量有所增加，原因為Victoria Riverside及Collyhurst Village物業發展地盤的業務活動增加。
12. 範疇二排放量包括購買電力、購買煤氣(用於香港之酒店業務)及熱力產生之能源間接排放。
13. 範疇三排放量包括其他間接排放，即因棄置廢紙而於香港堆填區產生之甲烷、用於香港食水及污水處理之電力產生之溫室氣體排放，以及僱員公幹時產生之溫室氣體排放。
14. 溫室氣體總密度之計算涵蓋範疇一、範疇二及範疇三排放。
15. 指營運活動產生的廢物，包括循環使用、回收、堆填或通過其他廢物管理方法處理的廢物。本年度，由於Perth Hub—Perth City Link項目完成，混合可回收廢物數量有所減少。
16. 包括建築有害廢物(如有害之混凝土、磚、瓦及石棉)、螢光燈管、油漆、溶劑及電池。
17. 包括一般廢物、廚餘、油漆、紙板及金屬。
18. 遠東發展於二零二四年之辦公室用水量數據在第三方審查後重列。



10. 附錄二：績效數據概要

10.2 社會績效

按年波動 二五年財年 與二六年財年 對比																	
指標	單位	酒店			停車場			博彩			辦公室			總計			二零六年
		二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	
社會																	
僱傭																	
僱員總數		2,441	2,455	2,442	343	260	239	414	423	470	413	422	516	3,611	3,560	3,667	3.01%
按性別劃分																	
男性	人	1,229	1,220	1,234	277	215	197	209	204	223	230	234	272	1,945	1,873	1,926	2.83%
女性	人	1,212	1,235	1,208	66	45	42	205	219	247	183	188	244	1,666	1,687	1,741	3.20%
按地區劃分																	
香港	人	595	710	748	-	-	-	-	-	-	142	143	195	737	853	943	10.55%
中國內地	人	508	487	422	-	-	-	-	-	-	26	24	18	534	511	440	-13.89%
新加坡	人	63	64	68	-	-	-	-	-	-	11	9	8	74	73	76	4.11%
英國	人	56	-	107	106	57	-	-	-	-	77	86	107	239	143	214	49.65%
澳洲	人	532	536	500	190	152	239	-	-	-	108	114	123	830	802	862	7.48%
馬來西亞	人	461	440	416	47	51	-	-	-	-	-	-	-	508	491	416	-15.27%
捷克共和國	人	55	57	50	-	-	-	414	423	470	37	40	65	506	520	585	12.50%
德國	人	131	119	94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	131	119	94	-21.01%
奧地利	人	40	42	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	42	37	-11.90%
馬爾他	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	6	-	12	6	-	-100.00%
按年齡組別劃分																	
30歲或以下	人	663	698	643	78	55	51	99	100	116	53	57	94	893	910	904	-0.66%
31至40歲	人	581	571	565	71	52	50	148	145	146	141	130	169	941	898	930	3.56%
41至50歲	人	619	615	589	84	71	63	97	96	117	116	126	138	916	908	907	-0.11%
51歲或以上	人	578	571	645	110	82	75	70	82	91	103	109	115	861	844	926	9.72%
按僱員類別劃分																	
高級管理層																172	
男性	人	58	49	55	14	6	4	6	6	7	35	32	33	113	93	99	6.45%
女性	人	49	48	47	3	3	3	1	1	1	19	19	22	72	71	73	2.82%
中級管理層																611	
男性	人	264	237	251	20	17	22	20	21	24	62	65	68	366	340	365	7.35%
女性	人	182	157	173	7	4	7	4	3	3	46	58	63	239	222	246	10.81%
一般員工																2,883	
男性	人	907	934	927	243	192	171	183	177	192	133	137	171	1,466	1,440	1,461	1.46%
女性	人	981	1,030	988	56	38	32	200	215	243	118	111	159	1,355	1,394	1,422	2.01%
按僱傭類型劃分																	
全職	人	2,130	2,184	2,085	289	168	159	355	356	402	392	405	498	3,166	3,113	3,144	1.00%
兼職	人	311	271	292	54	92	80	59	67	68	21	17	18	445	447	458	2.46%
新僱員		874	744	806	101	9	28	99	93	152	129	164	267	1,203	1,010	1,253	24.06%
按性別劃分																	
男性	人	425	381	422	77	8	25	51	37	68	77	89	130	630	515	645	25.24%
女性	人	449	363	384	24	1	3	48	56	84	52	75	137	573	495	608	22.83%
按地區劃分																	
香港	人	170	237	216	-	-	-	-	-	-	55	59	103	225	296	319	7.77%
中國內地	人	112	63	54	-	-	-	-	-	-	1	-	2	113	63	56	-11.11%
新加坡	人	33	23	36	-	-	-	-	-	-	1	1	-	34	24	36	50.00%
英國	人	34	-	88	31	-	-	-	-	-	17	38	33	82	38	121	218.42%
澳洲	人	389	213	304	64	4	28	-	-	-	50	55	67	503	272	399	46.69%
馬來西亞	人	53	110	63	6	5	-	-	-	-	-	-	-	59	115	63	-45.22%
捷克共和國	人	20	14	8	-	-	-	99	93	152	3	5	62	122	112	222	98.21%
德國	人	38	30	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	30	10	-66.67%
奧地利	人	25	54	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	54	27	-50.00%
馬爾他	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	-	2	6	-	-100.00%



10. 附錄二：績效數據概要

按年波動 二五年財年 與二六年財年 對比																		
指標	單位	酒店			停車場			博彩			辦公室			總計			二零六年	對比
		二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年		
按年齡組別劃分																		
30歲或以下	人	413	348	406	39	6	8	47	47	72	28	45	78	527	446	564	26.46%	
31至40歲	人	210	150	179	22	3	4	24	23	34	36	48	86	292	224	303	35.27%	
41至50歲	人	145	143	125	17	-	7	19	9	26	39	42	55	220	194	213	9.79%	
51歲或以上	人	106	103	96	23	-	9	9	14	20	26	29	48	164	146	173	18.49%	
僱員流失率		28.8	35.1	36.4	32.1	30.8	41.4	21.5	17.7	23.0	21.5	31.5	39.9	25.6	26.0	33.2	27.54%	
按性別劃分																		
男性	百分比(%)	26.69	34.51	32.98	27.44	30.70	40.61	17.70	18.63	21.97	23.91	28.21	39.34	25.50	26.48	33.39	26.08%	
女性	百分比(%)	25.50	35.63	32.78	51.52	31.11	45.24	25.37	16.89	23.89	18.58	35.64	40.57	25.75	25.43	32.91	29.42%	
按地區劃分																		
香港	百分比(%)	26.55	30.56	27.54	-	-	-	-	-	-	21.13	39.16	53.33	28.90	24.97	32.77	31.22%	
中國內地	百分比(%)	27.17	25.26	30.81	-	-	-	-	-	-	11.54	8.33	11.11	26.03	27.20	30.00	10.29%	
新加坡	百分比(%)	46.03	31.25	23.53	-	-	-	-	-	-	27.27	22.22	12.50	40.54	41.10	21.05	-48.77%	
英國	百分比(%)	71.43	-	67.29	12.26	92.98	-	-	-	-	23.38	33.72	21.50	29.29	48.95	49.07	0.23%	
澳洲	百分比(%)	29.51	61.38	59.40	48.42	13.82	41.42	-	-	-	27.78	22.81	47.15	36.02	37.28	53.71	44.07%	
馬來西亞	百分比(%)	14.97	22.05	18.51	10.64	11.76	-	-	-	-	-	-	-	14.57	15.07	18.51	22.82%	
捷克共和國	百分比(%)	41.82	49.12	32.00	-	-	-	-	-	-	8.11	5.00	27.69	22.73	22.12	31.79	43.77%	
德國	百分比(%)	41.22	60.50	11.70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41.22	45.38	11.70	-74.21%	
奧地利	百分比(%)	42.50	154.76	167.57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.50	40.48	167.57	313.99%	
馬爾他	百分比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.67	266.67	-	16.67	33.33	-	-100.00%	
按年齡組別劃分																		
30歲或以下	百分比(%)	20.21	27.65	27.53	23.08	23.64	54.90	15.15	15.00	17.24	22.64	19.30	21.28	37.63	36.92	55.97	51.59%	
31至40歲	百分比(%)	15.49	16.64	19.12	25.35	21.15	34.00	7.43	9.66	10.27	13.48	16.15	14.20	26.04	27.28	32.90	20.60%	
41至50歲	百分比(%)	8.08	11.06	10.53	26.19	18.31	20.63	10.31	6.25	7.69	11.21	11.90	16.67	20.20	20.37	24.37	19.59%	
51歲或以上	百分比(%)	9.34	11.38	12.09	16.36	35.37	29.33	1.43	3.66	5.49	10.68	17.43	34.78	18.47	18.84	23.97	27.26%	
健康與安全																		
因工死亡	人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
因工死亡比率	百分比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
因工受傷	人	27	42	37	-	-	1	8	4	4	-	1	3	35	47	45	-4.26%	
因工受傷比率	百分比(%)	0.01	0.02	0.02	-	-	0.00	0.02	0.01	0.01	-	0.00	0.01	0.28	0.28	0.19	-31.82%	
因工傷損失工作日數	天	361.00	935.80	613.00	-	-	-	177.50	142.30	311.00	-	3.00	113.00	538.50	1,081.10	1,037.00	-4.08%	
培訓及發展																	64,584.89	
每名僱員平均受訓																		
時數	小時	15.9	10.1	70.3	0.0	0.4	0.5	11.7	9.2	2.8	7.0	11.8	2.3	11.9	12.92	43.1	233.14%	
按性別劃分																		
男性	小時	13.1	8.4	73.8	0.0	0.5	0.4	13.5	9.9	3.0	6.4	12.4	3.0	10.6	11.00	48.1	337.46%	
女性	小時	-	-	-	0.0	-	1.1	10.0	8.5	2.5	7.8	11.0	1.6	13.5	13.40	37.5	179.51%	
按地區劃分																		
香港	小時	6.1	5.8	6.1	-	-	-	-	-	-	6.5	4.4	1.6	6.2	5.4	5.2	-3.60%	
中國內地	小時	15.4	10.2	9.2	-	-	-	-	-	-	2.8	9.0	-	15.0	15.7	8.8	-43.98%	
新加坡	小時	7.4	6.7	10.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3	6.4	9.6	50.19%	
英國	小時	1.0	-	148.3	0.0	2.0	-	-	-	-	2.8	29.0	6.3	1.1	1.9	77.3	3,963.76%	
澳洲	小時	34.5	24.8	25.9	0.0	-	0.5	-	-	-	2.0	1.9	1.0	22.4	23.2	15.3	-33.82%	
馬來西亞	小時	5.7	1.9	281.3	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	5.2	9.2	281.3	2,958.00%	
捷克共和國	小時	14.4	8.1	4.3	-	-	-	11.7	9.2	2.8	36.1	28.2	1.2	13.8	13.4	2.7	-79.78%	
德國	小時	8.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.4	9.2	-	-100.00%	
奧地利	小時	8.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.9	8.5	-	-100.00%	
馬爾他	小時	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.5	46.8	-	10.5	21.0	-	-100.00%	
按僱員類別劃分																		
高級管理層	小時	42.2	16.5	47.8	0.3	0.9	3.4	36.6	30.9	7.4	8.7	14.9	1.3	28.4	32.0	29.3	-8.59%	
中級管理層	小時	20.0	14.1	55.8	0.1	0.4	1.1	38.7	44.5	7.6	8.6	7.5	1.4	17.7	19.2	39.4	105.42%	
一般員工	小時	11.5	9.0	66.2	0.0	0.4	0.3	9.6	6.7	2.4	6.5	13.2	2.8	44.6	48.2	210.8	337.50%	



10. 附錄二：績效數據概要

指標	單位	酒店			停車場			博彩			辦公室			總計			按年波動 二五年財年 與二六年財年 對比
		二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	
受訓僱員百分比		94.22	80.45	82.44	2.33	5.38	6.69	100.00	101.18	100.00	50.85	56.40	39.34	75.30	76.38	68.45	-10.38%
按性別劃分																	
男性	百分比(%)	83.16	75.57	81.12	2.17	6.51	6.09	100.00	108.82	100.00	50.00	54.27	35.66	69.51	72.18	69.21	-4.11%
女性	百分比(%)	87.87	85.26	92.22	3.03	-	9.52	100.00	94.06	100.00	51.91	59.04	43.44	82.05	81.03	84.49	4.27%
按地區劃分																	
香港	百分比(%)	75.80	81.97	76.34	-	-	-	-	-	-	47.18	49.65	35.90	70.28	60.73	67.97	11.93%
中國內地	百分比(%)	98.62	99.18	100.00	-	-	-	-	-	-	11.54	12.50	-	94.38	98.63	95.91	-2.76%
新加坡	百分比(%)	100.00	71.88	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85.14	86.30	89.47	3.68%
英國	百分比(%)	100.00	-	113.08	2.83	24.56	-	-	-	-	-	18.60	30.84	24.69	41.26	71.96	74.42%
澳洲	百分比(%)	94.74	89.37	99.60	2.63	-	6.69	-	-	-	84.26	77.19	28.46	72.29	74.81	63.69	-14.87%
馬來西亞	百分比(%)	62.04	35.91	92.55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56.30	58.25	92.55	58.88%
捷克共和國	百分比(%)	100.00	126.32	100.00	-	-	-	100.00	101.18	100.00	100.00	97.50	100.00	100.00	97.31	100.00	2.77%
德國	百分比(%)	100.00	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.00	110.08	-	-100.00%
奧地利	百分比(%)	100.00	85.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.00	95.24	-	-100.00%
馬爾他	百分比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.00	350.00	-	100.00	200.00	-	-100.00%
按僱員類別劃分																	
高級管理層	百分比(%)	84.11	106.19	94.12	17.65	11.11	42.86	100.00	100.00	100.00	51.85	66.67	43.64	69.19	78.05	76.16	-2.42%
中級管理層	百分比(%)	76.91	77.16	94.81	66.67	33.33	100.00	2,400.00	5,000.00	100.00	326.32	436.84	250.00	71.24	76.69	79.71	3.93%
一般員工	百分比(%)	87.61	79.84	84.44	1.00	5.22	4.93	100.00	94.64	100.00	47.81	48.79	37.58	46.93	46.72	46.06	-1.40%
僱員接受常規評估之百分比	百分比(%)	79.64	91.98	87.64	9.91	6.54	9.62	100.00	101.18	100.00	68.28	90.52	80.62	69.07	70.06	77.58	10.74%
客戶關係																	
所接獲產品及服務 相關投訴	項	1,539	1,568	4,764	-	-	-	-	-	-	77	-	-	1,616	1,568	4,764	203.83%
社區投資																	
捐款金額		136,204	122,420	124,866	-	-	-	-	283,405	44,541	2,781,939	1,863,326	7,125,126	2,918,143	2,267,034	7,294,533	221.77%
藝術及文化	港幣	39,680	4,975	5,911	-	-	-	-	2,455	-	520,450	1,111,000	5,168	560,130	1,118,430	11,079	-99.01%
環境	港幣	1,328	4,311	4,022	-	-	-	-	125,788	-	305,415	29,000	5,168	306,743	159,059	9,190	-94.22%
社區福祉	港幣	38,217	98,439	69,584	-	-	-	-	22,329	33,515	1,813,536	1,458,261	6,096,621	1,851,753	1,579,029	6,199,721	292.63%
青年教育及發展	港幣	21,349	1,250	6,916	-	-	-	-	3,363	-	25,319	215,947	1,005,168	46,669	220,560	1,012,084	358.87%
其他	港幣	35,630	13,446	38,432	-	-	-	-	129,470	11,026	117,218	84,000	13,000	152,848	226,916	62,458	-72.48%
義工人數		335	556	740	-	-	-	18	-	18	114	98	129	467	654	887	35.63%
藝術及文化	人	22	100	30	-	-	-	-	-	-	4	1	10	26	101	40	-60.40%
環境	人	74	196	182	-	-	-	-	-	-	8	5	53	82	201	235	16.92%
社區福祉	人	156	122	293	-	-	-	10	-	10	68	70	12	234	192	315	64.06%
青年教育及發展	人	24	26	76	-	-	-	-	-	-	22	19	49	46	45	125	177.78%
其他	人	59	112	159	-	-	-	8	-	8	12	3	5	79	115	172	49.57%
義工時數		2,055	1,150	3,538	-	-	-	82	-	82	541	-	575	2,678	1,150	4,194	264.70%
藝術及文化	小時	72	3	80	-	-	-	-	-	-	20	-	71	92	3	151	4,916.67%
環境	小時	1,179	276	365	-	-	-	-	-	-	202	-	169	1,381	276	534	93.30%
社區福祉	小時	500	516	265	-	-	-	60	-	60	152	-	92	712	516	417	-19.19%
青年教育及發展	小時	81	60	237	-	-	-	-	-	-	123	-	229	204	60	466	676.67%
其他	小時	223	295	2,591	-	-	-	22	-	22	44	-	14	289	295	2,627	790.51%



10. 附錄二：績效數據概要

按年波動 二五年財年 與二六年財年 對比																	
指標	單位	酒店			停車場			博彩			辦公室			總計			對比
		二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	二零二四年	二零二五年	二零六年	
供應鍵																	
按地區劃分之供應商																	
數目		1,010	1,162	1,928	1,331	2,204	1,761	-	495	1,294	1,512	1,279	500	3,853	5,140	5,483	6.67%
香港	間	240	536	503	-	-	-	-	-	-	33	35	23	273	571	526	-7.88%
中國內地	間	372	234	94	-	-	-	-	-	-	36	28	39	408	262	133	-49.24%
新加坡	間	262	265	301	-	-	-	-	-	-	-	2	-	262	267	301	12.73%
亞洲(不包括香港、 中國內地及新加坡)	間	80	86	90	229	184	235	-	-	-	424	2	-	733	272	325	19.49%
英國	間	23	3	640	112	129	161	-	-	5	6	264	-	141	396	806	103.54%
歐洲	間	5	5	5	3	3	4	-	495	1,287	763	515	-	771	1,018	1,296	27.31%
澳洲	間	28	27	269	983	1,885	1,357	-	-	-	250	422	438	1,261	2,334	2,064	-11.57%
北美	間	-	5	13	4	3	4	-	-	2	-	4	-	4	12	19	58.33%
其他地區	間	-	1	13	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	8	13	62.50%

19. 社會績效列表僅包括ESG報告範圍內之社會數據。於二零二六年三月三十一日，ESG報告範圍內之僱員總數為3,560人，不包括物業發展分部之僱員。
20. 該數據包括全職及兼職僱員。
21. 就辦公室而言，其包括總辦公室及地區辦公室之僱員，不包括停車場辦公室。就停車場而言，其包括停車場辦公室及停車場用地之僱員。
22. 遠東發展之澳洲數據包括遠東發展在悉尼所經營餐廳之社會資料，惟並無提供環境數據。
23. 高級管理層指最高管理層、地區辦公室及酒店總經理、執行委員會成員、遠東發展總辦公室及帝盛集團部門主管以及董事。就博彩業務而言，其指賭場經理及助理賭場經理。
24. 中級管理層指高級管理層以外的部門、地區辦公室及酒店經理。就博彩業務而言，其指樓層經理、賭區主任及部門主管。
25. 一般員工指高級管理層及中級管理層以外的員工。
26. 僱員流失率指本年度自公司離職的僱員總百分比。其按「於報告期間自本公司離職的僱員總數除以截至報告期間結算日的僱員總數再乘以100%」計算。
27. 因工死亡率按「因工傷死亡總人數除以僱員數目(每100名僱員)」計算。
28. 因工受傷比率按「可記錄的因工受傷總人數除以僱員數目(每100名僱員)」計算。
29. 每名僱員平均受訓時數按「報告期間內向僱員提供的培訓總時數除以截至報告期間的僱員總數」計算。本年度，由於二零二六年財年之培訓機會減少，部分地區錄得每名僱員平均培訓時數減少。
30. 遠東發展於二零二四年之辦公室用水量數據在第三方審查後重列。
31. 受訓僱員、培訓時數及接受常規評核之僱員數目包括於報告期間自本集團離職之僱員，因此受訓僱員之百分比及接受常規評核之僱員百分比可能超過100%。
32. 受訓僱員百分比按「受訓僱員總數除以截至報告期間結算日的僱員總數再乘以100%」計算。
33. 匯率採用人民幣1元=港幣1.14元；1新加坡元=港幣6.08元；1英鎊=港幣10.34元；1澳元=港幣5.37元；1美元=港幣7.84元；1歐元=港幣9.03元；1馬幣=港幣1.94元；1捷克克朗=港幣0.37元；1紐西蘭元=港幣4.48元；1匈牙利福林=港幣0.02元。
34. 項目捐款金額波動主要由於本財政年度外部機構舉辦的項目及市場事件所致。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

附錄C2《環境、社會及管治報告守則》

強制披露規定		章節／備註
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜(包括對發行人業務的風險)的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	1.3主席及行政總裁報告書 3.2可持續發展管治
匯報原則	描述或解釋在編製環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則： 重要性： 環境、社會及管治報告應披露： (i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則； (ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。 量化： 有關匯報排放量／能源耗用(如適用)所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。 一致性： 發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更(如有)或任何其他影響有意義比較的相關因素。	1.5.4報告原則 3.3重要性評估 3.4持份者參與 1.5.4報告原則 10.績效數據概要 1.5.4報告原則 10.績效數據概要
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	1.5.2報告範圍



11. 附錄三：香港交易所內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／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。	3.1可持續發展策略 3.2.5監管合規 5.管理環境足跡
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	10.績效數據概要
關鍵績效指標A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每 產量單位、每項設施計算)。	5.2能源及溫室氣體排放 10.績效數據概要
關鍵績效指標A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每 產量單位、每項設施計算)。	5.1減少業務廢物 10.績效數據概要
關鍵績效指標A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.2能源及溫室氣體排放
關鍵績效指標A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢 目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.1減少業務廢物
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。	3.1可持續發展策略 5.管理環境足跡
關鍵績效指標A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量 (以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計 算)。	10.績效數據概要
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3減少耗水量 10.績效數據概要
關鍵績效指標A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取 的步驟。	5.2能源及溫室氣體排放
關鍵績效指標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。	5.3減少耗水量
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產 單位佔量。	製成品所用包裝材料對我們 的核心業務而言並不重大。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	3.1可持續發展策略 5.管理環境足跡
關鍵績效指標A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	5.管理環境足跡
B.社會		
僱傭及勞工措施		
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。	3.1可持續發展策略 3.2.5監管合規 6.首選僱主
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	6.1促進健康、安全及福祉 10.績效數據概要
關鍵績效指標B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	10.績效數據概要
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。	3.1可持續發展策略 3.2.5監管合規 6.1促進健康、安全及福祉
關鍵績效指標B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	6.1促進健康、安全及福祉 10.績效數據概要
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	10.績效數據概要
關鍵績效指標B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	6.1促進健康、安全及福祉



11. 附錄三：香港交易所內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	3.1可持續發展策略 6.3人才培育與發展
關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	10.績效數據概要
關鍵績效指標B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	10.績效數據概要
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。	3.2.5監管合規
關鍵績效指標B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	3.2.5監管合規
關鍵績效指標B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	3.2.5監管合規
營運慣例		
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。	3.1可持續發展策略 7.2可持續採購
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	10.績效數據概要
關鍵績效指標B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	7.2可持續採購
關鍵績效指標B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	7.2可持續採購
關鍵績效指標B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	7.2可持續採購



11. 附錄三：香港交易所內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
層面B6：產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.1可持續發展策略 3.2.5監管合規 8.賓至如歸
關鍵績效指標B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	於二零二五年財年，概無發生對我們的營運有重大影響的回收事件。
關鍵績效指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	8.賓至如歸
關鍵績效指標B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	本集團致力於保護知識產權及版權，並遵守所有有關監管規定。員工手冊載列本集團之立場並提供明確指引，以確保知識產權及版權規則得到遵守。
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	8.賓至如歸
關鍵績效指標B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	8.賓至如歸
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。	3.2可持續發展管治
關鍵績效指標B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	3.2.5監管合規
關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	3.2.4舉報措施
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	3.2.3溝通與培訓



11. 附錄三：香港交易所內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
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。	7.1為社會帶來正面影響
關鍵績效指標B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	7.1為社會帶來正面影響
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	7.1為社會帶來正面影響 10.績效數據概要

氣候相關披露	章節／備註
--------	-------

(I) 管治

19. 發行人須披露有關以下方面的資料：

- | | | |
|----------|--|--|
| (a) | 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構(可包括董事會、委員會或其他同等治理機構)或個人的資訊。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下資料： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (a)(i) | 該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能及勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (a)(ii) | 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式及頻率； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (a)(iii) | 該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候風險和機遇相關的權衡評估； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (a)(iv) | 該機構或個人如何監督氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度(見第37段至第40段)，包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入(見第35段)；及 | 儘管目前尚未將氣候相關績效指標納入薪酬政策，董事會仍積極監察氣候相關風險與機遇的達標進度及目標。 |
| (b) | 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色，包括以下資訊： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (b)(i) | 該角色是否被委託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；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |
| (b)(ii) | 管理層是否使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理—管治 |



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

(III) 策略

氣候相關風險和機遇

20. 發行人須披露資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。具體而言，發行人須：
- (a) 描述合理預期可能在短期、中期或長期內影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇； 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (b) 就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險； 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (c) 就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍(短期、中期或長期)；及 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (d) 解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略

業務模式和價值鏈

21. 發行人須披露讓人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的資訊。具體而言，發行人須作出如下披露：
- (a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的業務模式及價值鏈的當前及預期影響；及 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (b) 描述在發行人的業務模式及價值鏈中，氣候相關風險和機遇集中的地方(例如，地理區域、設施及資產類型)。 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

策略和決策

22. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的資訊。具體而言，發行人須披露：
- (a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資料，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達至的目標。具體而言，發行人須披露以下資訊：
 - (a)(i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式(包括資源配置)作出的變動； 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (a)(ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作(直接或間接)； 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (a)(iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃(包括制定轉型計劃時使用的主要假設的資料，以及該計劃所依賴的因素)，或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明；及 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
 - (a)(iv) 發行人計劃如何實現第37至40段所述的任何氣候相關目標(包括任何溫室氣體排放目標(如有))；及 本集團將於近期與外部專業人士共同探討制定排放目標及擬定淨零路線圖事宜。有關該方面的進一步詳情，將於相關工作完成後，在我們日後的ESG報告中披露。
 - (b) 有關發行人當前及將來計劃如何為根據第22(a)段披露的行動提供資源。 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略
23. 發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。 本集團將於近期與外部專業人士共同探討制定排放目標及擬定淨零路線圖事宜。有關該方面的進一步詳情，將於相關工作完成後，在我們日後的ESG報告中披露。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

財務狀況、財務表現及現金流量

當前財務影響

24. 發行人須披露以下定性和量化資料：

- | | |
|--|-----------------------|
| (a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |

預期財務影響

25. 發行人須披露以下定性和量化資料：

- | | |
|--|-----------------------|
| (a) 發行人經考慮管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a)(i) 其投資及處置計劃；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a)(ii) 其為實施策略所需資金的計劃資金來源；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |

氣候韌性

- | | |
|--|-----------------------|
| 26. 在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資料時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a) 發行人截至匯報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a)(i) 發行人的分析結果對其策略及業務模式的影響(如有)，包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a)(ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |
| (a)(iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－策略 |



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

(b) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：

(b)(i) 使用的輸入數據，包括：

- | | |
|---|-----------------------|
| (1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略 |
| (2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景； | |
| (3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關； | |
| (4) 發行人在其情境中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景； | |
| (5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關； | |
| (6) 發行人在分析中所使用的時間範圍；及 | |
| (7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍(例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位)； | |

(b)(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及	5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略
--------------------------	-----------------------

(b)(iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。	5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略
--------------------------	-----------------------

(III) 風險管理

27. 發行人須披露以下資料：

- | | |
|---|-------------------------|
| (a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的資訊： | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略 |
| (a)(i) 發行人使用的輸入數據及參數(例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍)； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略 |
| (a)(ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略 |
| (a)(iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度(例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準)； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略 |
| (a)(iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列； | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一風險管理 |
| (a)(v) 發行人如何監察其氣候相關風險；及 | 5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一風險管理 |



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露	章節／備註
(a)(vi) 與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程；	5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－風險管理
(b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程(包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資料)；及	5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－風險管理
(c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。	5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理－風險管理

(IV) 指標及目標

溫室氣體排放

28. 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量(以公噸二氧化碳當量表示)，並分類為：	
(a) 範圍1溫室氣體排放；	10.1環境績效
(b) 範圍2溫室氣體排放；及	10.1環境績效
(c) 範圍3溫室氣體排放。	10.1環境績效
29. 發行人須：	
(a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《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；	10.1環境績效
(b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：	5.2能源及溫室氣體排放 10.1環境績效
(b)(i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設；	5.2能源及溫室氣體排放 10.1環境績效
(b)(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入資料及假設計量溫室氣體排放；及	5.2能源及溫室氣體排放 10.1環境績效
(b)(iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；	5.2能源及溫室氣體排放 10.1環境績效



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露	章節／備註
(c) 就根據第28(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及	5.2能源及溫室氣體排放
(d) 就根據第28(c)段披露的範圍3溫室氣體排放，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類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。	5.2能源及溫室氣體排放 10.1環境績效

氣候相關轉型風險

30. 發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。
- 由於本集團仍在制定相關評估方法及數據收集流程，故並無披露報告期間內易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及佔比。本集團目前正完善其氣候風險評估方法，以期在未來的匯報期間提供更可靠且具實質意義的披露資料。

氣候相關物理風險

31. 發行人須披露易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。
- 由於本集團仍在制定相關評估方法及數據收集流程，故並無披露報告期間內易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及佔比。本集團目前正完善其氣候風險評估方法，以期在未來的匯報期間提供更可靠且具實質意義的披露資料。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

氣候相關機遇

32. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。

由於本集團仍在制定相關評估方法及數據收集流程，故並無披露匯報年度內涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及佔比。本集團目前正完善其氣候風險評估方法，以期在未來的匯報期間提供更可靠且具實質意義的披露資料。

資本運用

33. 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。

5.2.2.4氣候變化風險與機遇管理一策略

內部碳定價

34. 發行人須披露如下：

- (a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及
- (b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人並未在決策中應用碳定價。

儘管本集團目前並未實施內部碳定價機制，但仍認可該等做法的重要性。

薪酬

35. 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第19(a)(iv)段作出的披露的一部分。

儘管目前尚未將氣候相關績效指標納入薪酬政策，董事會仍積極監察氣候相關風險與機遇的達標進度及目標。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露

章節／備註

行業指標

36. 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則S2號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。

我們正積極探索採用跨行業及以行業為基礎的指標，以強化其氣候風險管理與報告。

氣候相關目標

37. 發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及(b)法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：

- (a) 用以設定目標的指標；
- (b) 目標的目的(例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措)；
- (c) 目標的適用範圍(例如目標是適用於發行人整個集團還是部分(如僅適用於某個業務單位或地理區域))；
- (d) 目標的適用期間；
- (e) 衡量進度的基準期間；
- (f) 階段性目標或中期目標(如有)；
- (g) 如屬量化目標，其屬絕對目標或強度目標；及
- (h) 最新氣候變化國際協議(包括該協議產生的司法承諾)如何幫助發行人設定目標。

我們正探討在不久的將來與外部專業人士合作，共同制定排放目標及擬定淨零排放路線圖的機會。待相關工作完成後，我們將在未來的ESG報告中披露此方面的進一步詳情。

38. 發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度的資料，包括：

- (a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證；
- (b) 發行人審核目標的程序；
- (c) 用於監察達標進度的指標；及
- (d) 任何修訂目標的內容及原因。

我們正探討在不久的將來與外部專業人士合作，共同制定排放目標及擬定淨零排放路線圖的機會。待相關工作完成後，我們將在未來的ESG報告中披露此方面的進一步詳情。



11. 附錄三：香港交易所內容索引

氣候相關披露	章節／備註
39. 發行人須披露有關每項氣候相關目標績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。	我們正探討在不久的將來與外部專業人士合作，共同制定排放目標及擬定淨零排放路線圖的機會。待相關工作完成後，我們將在未來的ESG報告中披露此方面的進一步詳情。
40. 就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露： (a) 目標涵蓋哪些溫室氣體； (b) 目標是否涵蓋範圍1、範圍2或範圍3溫室氣體排放； (c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標； (d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的；及 (e) 發行人計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放以實現任何溫室氣體排放淨額目標。關於使用碳信用的計劃，發行人須披露： (e)(i) 依賴使用碳信用以實現任何溫室氣體排放淨額目標的程度及方式； (e)(ii) 該碳信用將由哪些第三方計劃驗證或認證； (e)(iii) 碳信用的類型，包括相關抵消是否基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵消是通過減碳還是碳消除實現；及 (e)(iv) 為讓人了解發行人計劃使用的碳信用的可信度及完整性所必需的任何其他重要因素（例如，對碳抵消效果的假設）。	我們正探討在不久的將來與外部專業人士合作，共同制定排放目標及擬定淨零排放路線圖的機會。待相關工作完成後，我們將在未來的ESG報告中披露此方面的進一步詳情。
跨行業指標及行業指標的適用性	
41. 在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標（見第28至35段）及(ii)行業指標（見第36段）並考慮其是否適用。	我們正積極探索採用跨行業及基於行業指標，以優化氣候風險管理及匯報工作。





香港德輔道中121號遠東發展大廈16樓

網址: www.fecil.com.hk

關注我們的微信

