



Palasino Holdings Limited 百樂皇宮控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：2536



2024

環境、社會及管治報告書

目錄

2	1. 緒言
8	2. 環保精神
16	3. 理想僱主
19	4. 扎根社區
23	5. 客戶為先
25	6. 管理有方
28	7. 法律風險
31	8. 績效數據概要
38	9. 香港交易所內容索引

1. 緒言

1.1 管理層致辭

我們欣然提呈百樂皇宮控股有限公司首份可持續發展報告。本報告提供我們於本財政年度的可持續發展表現及舉措概覽，展現我們於香港交易及結算所有限公司（「香港交易所」）成功上市前的進展及改善措施。本集團成立25年以來，一直奉行可持續發展原則，隨著我們於二零二四年三月二十六日上市，我們很高興藉此機會及途徑正式向投資者及公眾人士更妥善傳達這些資訊。

我們確保以可持續發展為企業策略核心，發展結合盈利及投資者價值與環境、社會及管治(ESG)因素且相輔相成的業務模式，致力為本集團的未來做好準備。此可持續發展承諾亦受到立法變動的推動，促使本集團履行以上合規行為，採納及呈現負責任行為的新變化。

在克服2019冠狀病毒疫情的挑戰後，我們今年的業務復甦至疫情前水平，穩居捷克共和國娛樂場行業的市場領導地位，表現卓越。可是，全球衝突對能源價格及消費支出構成影響，加上氣候變化影響加劇，為以上正面發展帶來未知之數。以上事項及全球供應鏈動態的其他轉變對未來構成重大挑戰。我們致力與持份者、組織及政府合作，透過可持續發展、創新及負責任的業務實踐應對多方事項。

我們的可持續發展承諾包括重點關注與能源有關的環保舉措，有助我們減少能源消耗。現時，我們已於所有場所安裝光伏發電站，以提高效率及減少溫室氣體排放。為進一步減少對自然資源的依賴，我們正計劃更換車輛，優先購買混合動力或電動汽車及貨車。

我們繼續作為營運範疇中備受讚譽的僱主。我們的僱傭政策、工作環境、財務及非財務薪酬以及提供的發展機會，使我們成為本地及國家博彩業的首選僱主。我們努力栽培矢志可持續發展的領袖，由本公司的未來棟樑致力建立負責任與當責的企業文化。

本集團的業務及我們與持份者的關係不斷轉變。本公司營運所在社區包括鄰舍、村落、城鎮及地區，我們從中收集越來越多對本集團業務的回饋，並致力將有關回饋納入未來計劃。於本年度，我們的重點是更重視負責任博彩行為，有助我們保障尊貴的客戶。就此，我們於本財政年度獲得ISO27001認證，進一步展現我們在客戶安全及保安方面的高標準。我們進一步改善負責任實踐，並透過僱員義工服務、慈善捐贈及其他社會外展活動締造正面的社會影響。

於上市後未來數年，管理層及本公司將引領重大變革。理解及展現ESG因素相關的原則對本公司至關重要，使我們以可持續方式再創高峰。可持續行動不僅為我們提供競爭優勢，更為我們建設未來，帶來正面影響，造就我們於複雜互聯的全球市場實現長遠成功。

Pavel Maršík

百樂皇宮控股有限公司

執行董事兼行政總裁

1.2 二零二四年財年可持續發展摘要



爭取資料與資訊科技保安ISO27001:2014認證：

- 順利進行審核及重新認證程序，確保資訊保安政策、程序及監控措施持續符合該國際認可認證的嚴格規定。



重續捷克娛樂場牌照多六年：

- 有關重續支持本集團的業務優勢，恪守監管規定，以及作為值得信賴的負責任博彩遊戲供應商的地位。



於二零二四年首三個月產生31.5兆瓦時可再生能源：

- 代表對整體能源組合的積極貢獻，支持本集團減輕對環境所造成影響及對化石燃料依賴的企業可持續發展目標。



儘管業務已經恢復運作，與二零二三年財年相比，無害廢棄物密度依然降低30%以上及能源密度降低近9%：

- 如此佳績展現本集團對可持續業務實踐的承諾及推動持續環境改善工作的能力。



向慈善團體捐贈約1百萬捷克克朗：

- 此貢獻說明本集團回饋我們營運所在社區的承諾，並對有需要人士創造正面影響。



向所有僱員提供平均25小時培訓時數：

- 該等培訓課程涵蓋一系列課題，使僱員提升實力，並為本集團的成就貢獻良多。

1. 緒言

1.3 百樂皇宮控股概覽

百樂皇宮控股有限公司(「百樂皇宮」或「本公司」)，連同其附屬公司統稱「本集團」、「我們」或「我們的」)為集博彩及休閒於一身的集團，足跡遍佈歐洲。本集團的業務主要由Palasino Group, a.s.(「Palasino Group」)進行，包括於捷克共和國營運的一間綜合實體娛樂場度假村以及兩間全服務實體娛樂場，主要提供老虎機及賭桌遊戲，並計劃於二零二四年上半年擴展至線上博彩業務。我們亦擁有及經營三間位於德國的酒店及一間位於奧地利的酒店，提供住宿、餐飲、會議及休閒服務。我們遵守捷克共和國、德國、奧地利及馬爾他的所有相關法律及法規。

在高級管理層的領導下，我們於博彩業營運超過25年，通過於四分之一世紀累積的營運經驗及豐富行業知識，我們時刻準備迎接市場機遇。我們在中歐經營已久，早於一九九五年成立Palasino Furth im Wald(前稱Česká Kubice)。自此，我們積極擴大娛樂場業務組合，於一九九九年及二零零四年分別成立Palasino Excalibur City(前稱Route 59)及Palasino Wullowitz(前稱Route 55)。

我們的標語「暢玩遊戲，隨心享樂(at the heart of the game)」是我們娛樂場的精髓。憑藉卓越的設施及市場定位，我們致力提供別具一格的娛樂場環境，充分呈現我們的理念。我們在捷克博彩業聲譽卓著，全賴我們能夠以五花八門的老虎機滿足玩家的不同風險接受程度及博彩喜好。我們亦於時尚的娛樂場內提供賭桌遊戲及撲克等豐富的非博彩機遊戲選擇，供玩家盡情享樂，締造極致娛樂的難忘遊戲體驗。

我們於二零零八年藉推出Hotel Savannah進軍酒店業務，輔以互相連接的Palasino Excalibur City，打造出地標度假村Palasino Savannah。Palasino Savannah提供博彩、酒店及餐飲等包羅萬有的綜合服務，包括賭桌及老虎機遊戲、健身及水療設施、住宿、會議及宴會服務以及餐飲設施，不單照顧博彩主顧的需求，亦為三五知己和一家大小提供度假勝地。多年來，我們透過收購在德國及奧地利建立酒店業務組合，分別為在德國的Hotel Columbus、Hotel Auefeld及Hotel Kranichhöhe以及在奧地利的Hotel Donauwelle。我們在德國及奧地利的酒店主要定位為商務及休閒酒店，目標為組織商務會議的個人及企業客戶。我們的酒店提供不同類別住宿、優質餐飲及各種會議室。

1. 緒言

1.4 ESG聲明

我們致力成為負責任的企業公民，並透過在環境、社會及管治方面不遺餘力，為持份者提供可持續價值。自本集團成立以來，我們一直奉行可持續發展原則，以實現我們的卓越營運。我們認為，可持續發展與業務之間的協同作用為本集團發展的關鍵因素，亦為主要價值推動因素。

1.4.1 營商環境及展望

我們的娛樂場及酒店全面自主營運及自行管理，我們直接控制娛樂場及酒店的營運。此模式確保運作一致、顧客滿意以及以較低實施及保養成本，使我們於市況向好時享有明顯優勢，並在潛在不利情況下具備靈活性及抗逆力。有別於管理協定(由管理公司代表擁有人承擔營運及管理娛樂場或酒店的責任)等競爭營運模式，我們的營運模式令我們能夠全程掌控營運，並無收益或利潤分成，在穩定及可預測的成本結構下營運。

本集團直接控制營運，透過定期收集客戶反饋，能夠提供更貼身打造的個人化客戶服務，以便我們適時滿足其需要及偏好，從而提升客戶滿意度和促進長遠忠誠度。

我們將透過收購業務及資產積極尋求於捷克共和國、中歐及其他市場的拓展機會，並充分尊重我們的ESG策略及行為守則。收購資產可讓我們即時取得已建物業及／或可用博彩設施，而收購業務可為我們提供娛樂場牌照及現有客戶群，並讓我們佔領更高市場份額。我們亦考慮就擴大我們的地理足跡競投新博彩牌照以設立新博彩業務。

1.5 關於本報告

本可持續發展報告涵蓋截至二零二四年三月三十一日止財政年度。本報告符合香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)第13.91條及上市規則附錄C2所載ESG報告指引的相關規定。

1.5.1 ESG披露範圍

本報告著重與我們業務及營運相關的重大ESG主題及事件。報告範圍包括我們持有重大營運控制權的酒店及博彩實體，包括合共八項關鍵資產：

- 於捷克共和國的一間綜合娛樂場度假村以及兩間娛樂場；
- 於德國的三間酒店；
- 於奧地利的一間酒店；及
- 於馬爾他的一間辦事處，監督本地線上博彩業務。

有關ESG數據集範圍及數據方法的詳細資料，請參閱績效列表。

1. 緒言

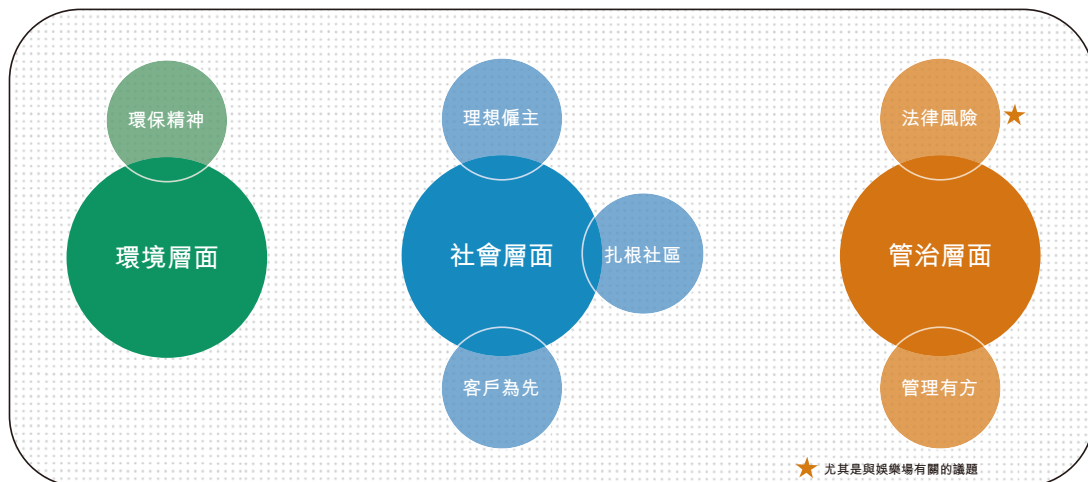
1.5.2 持份者參與及重要性評估

我們於本年度開展持份者參與活動以促進本集團與各類主要內外部持份者(包括董事會、高級管理層、僱員、股東及投資者等適用群體)之間的瞭解。

此活動的結果構成進行ESG重要性評估(包括識別與本集團策略及財務表現相關的潛在ESG相關風險及機遇)的基礎。重要性評估通過三步法進行：

1. 識別：我們已從三個主要ESG類別(「環境」、「社會」及「管治」)中識別出15項重要議題。考慮到與業務及行業相關的多項因素，我們進行桌面研究以識別該等重要議題。
2. 評級：我們的主要內外部持份者獲邀參與網上調查，以基於該等議題的重要性以及對彼等及本集團的重要性對該等議題進行評級。彼等獲提供指示，基於各項因素及可量化指標(包括正面及／或負面的顯著性水平、該等議題所造成影響的嚴重程度及彼等及本集團所面臨與該等議題相關的風險發生的可能性)對該等議題進行評級。合共評估46個議題，並就整體評價評估該等議題的重要性。
3. 優先次序：我們基於持份者參與調查的結果進行分析，識別出六項主要ESG事宜並作為本集團主要重大事宜優先考慮：氣候變化及溫室氣體(溫室氣體)排放、能源管理、人權及僱傭慣例、賓客健康與安全、商業道德與誠信及負責任博彩。

該等重要議題的優先次序決定我們的短期ESG策略及業務模式。我們將定期處理該等議題並重新確定優先次序，確保符合持份者的期望及觀點。



1. 緒言

社會層面－重要議題

重大主題－已識別的影響、風險及機遇



議題	重大影響評估		重要性財務評估	
	正面影響 +	負面影響 -	機遇 +	風險 -
理想僱主	與同業相比，僱員福利水平高，僱主穩定，僱員滿意度高 本公司對全體僱員一視同仁、同工同酬 僱員專業及個人發展	無	全體僱員享有平等交流機會	勞動力短缺
扎根社區	百樂皇宮繳納大額稅款，為國家及市政預算作出重大貢獻，支持公民生活 為百樂皇宮營運所在地區創造就業機會	無	我們以透明的方式傳達我們的活動	無
客戶為先	無	博彩成癮，「不負責任的」★ 博彩 洩露客戶(及僱員)的個人資料並對客戶(僱員)造成後續影響	實施為客戶提供內部交流★ 工具的項目	洩露客戶(及僱員)的個人資料

管治層面－重要議題

重大主題－已識別的影響、風險及機遇



議題	重大影響評估		重要性財務評估	
	正面影響 +	負面影響 -	機遇 +	風險 -
法律風險	無	無	跨行業界別合作 遊說 ★	限制營銷傳訊的立法 ★ 與博彩法收緊有關的立法變化(國家層面的風險) ★ 視乎娛樂場營運所在地區 市政委員會的決定 ★ 市場對法律變化的合規程度 ★
管理有方	可靠且值得信賴的合作夥伴	無	鑒於對營運活動的高要求，技術的成熟性及可靠性確保在任何情況下能夠全天候營運 ★	財務及營運上對機器系統運作、操作及服務的要求較高 ★

環境層面－重要議題

重大主題－已識別的影響、風險及機遇



議題	重大影響評估		重要性財務評估	
	正面影響 +	負面影響 -	機遇 +	風險 -
環保精神	無	無	倡議可持續發展業務意識	無

2. 環保精神

透過可持續建築及能源措施、負責任廢棄物管理及盡量減少用水，我們力求降低對營運所在地區環境造成的影響。該等可持續發展策略不僅對我們的環境至關重要，更有助本集團創造投資價值，為股東、客戶及其他持份者帶來長遠回報。

2.1 可持續建築措施

我們致力在營運各方面貫徹可持續發展，包括建築設計及營運。

可再生能源

自二零二一年起，我們最重要的綠色建築措施之一是於捷克共和國擁有的所有建築物天台上實地安裝可再生能源設備。該措施利用歐盟資助的國家可再生計劃補貼政策，覆蓋項目成本的35%，將預期回報期縮短至約42個月。

使用光伏發電系統可帶來多項裨益，降低營運成本、減少碳足跡及降低我們對化石燃料發電電網的依賴。一旦全面投入營運，預計光伏裝置組合的總容量將達485最高千瓦，安裝工作計劃於二零二四年底前完成。我們亦正考慮於停車場覆蓋光伏系統的可行性，以加強對車輛的保護及提高可再生能源的生產，相得益彰。

於本財政年度，光伏系統已生產超過31兆瓦時的可再生能源，為捷克共和國的業務提供電力。於Savannah及Much Hotel場地，光伏系統連接供熱機組，在冬季提供可再生能源及供暖。

天台光伏裝置包括：

- 在Česká Kubice的99最高千瓦裝置(自二零二三年八月起投入運作)
- 在Hatě的72最高千瓦裝置(自二零二三年八月起投入運作)
- 在Wulowitz的215最高千瓦裝置(自二零二四年三月起投入運作)
- 在Hotel Savannah的99最高千瓦裝置(自二零二四年三月起投入運作)



2. 環保精神

更換LED燈

於二零二一年，我們決定將過時燈光及熒光燈更換為現代LED燈，並已於捷克共和國的所有業務中實施。透過以節能LED燈取代傳統燈光，我們的目標是繼續為所有建築提供充足照明，同時達到每日節約112千瓦時的能源，每年節約40.4兆瓦時的能源的預期目標。預期更換燈光於二零二四年底前完成，有助我們減少能源使用，節約成本，邁向更節能的未來。

更換熱泵

於二零二三年十二月，我們將位於捷克共和國Česká Kubice的設施及辦公室的50千瓦電熱鍋爐更換為25千瓦熱泵。此熱泵可將供暖能耗降低35%，並達到同樣效果。

管理及調節系統

於二零二四年財年，我們於所有娛樂場及Hotel Savannah安裝先進的管理及調節系統。管理及調節系統自物業收集大量數據，讓設施管理人員能夠精準、智能地調控溫度，確保為賓客提供最舒適的體驗，同時提高能源效益。此外，管理及調節系統可盡量降低溫度波動，及早發現設備故障，確保營運各部分供暖順暢平穩。

透過採用管理及調節系統，我們於供暖及製冷方面的能耗較採取該系統前節約10%。

電動汽車

我們大力支持採用電動汽車，以創造更清潔、可再生的未來。為此，我們於捷克共和國、奧地利及德國的主要建築內安裝12個電動汽車充電站，為使用電動汽車的客戶及僱員提供便利。此外，我們已開始實施車隊更新計劃，努力將使用化石燃料的乘用車車隊更換為可使用電動汽車充電設施的混合動力車型。

2. 環保精神

2.2 環保倡議

作為我們對環境及可持續酒店業承諾的一部分，我們自二零一八年起與Hotels for Trees Foundation合作。Hotels for Trees為非牟利基金，其與酒店攜手協助減少用水及材料，同時直接為全球各地的植樹造林項目出一分力。於我們的酒店住宿多晚的賓客可選擇無需每日客房清潔，於房外掛上Hotels for Trees門牌表示參與計劃。每日，無需清潔的客房總數提交至Hotels for Trees，而Hotels for Trees於基金全球植樹造林項目中為每間客房種植一棵新樹苗。

透過參與該計劃，我們盡量減少床單洗滌及客房清潔工作，從而節約用水，為世界各地的植樹造林計劃作出貢獻，並為貴賓提供更多機會作出可持續選擇。自我們開始與Hotels for Trees合作以來，本集團自二零二三年四月起已貢獻種植330,931棵樹。我們期待繼續參與Hotels for Trees計劃，並繼續評估其他組織和計劃，為可持續發展作出更大貢獻。

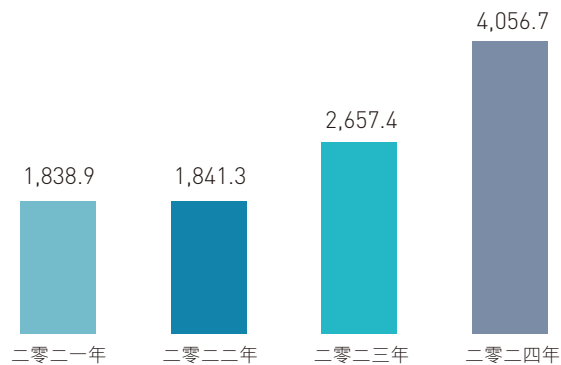


2. 環保精神

2.3 溫室氣體排放及能源消耗

本年度，我們的設施通過購買電力的能源消耗為碳排放的主要推動因素，佔溫室氣體排放總量約57%。範疇一排放包括從我們的設施、固定燃燒源以及乘用車及割草機排放的溫室氣體，而本集團的範疇二排放主要包括外購電力及供暖產生的溫室氣體排放。

溫室氣體排放總量(公噸二氧化碳當量)



與前兩年相比，本集團於本年度的能源消耗總量及溫室氣體排放總量均有所增加。然而，有關增幅主要歸因於隨著我們業務從2019冠狀病毒病疫情復甦，並重新開始營運。過去兩年，我們的娛樂場及酒店在多個期間停業，且於截至二零二一年三月三十一日止財政年度再度停業。

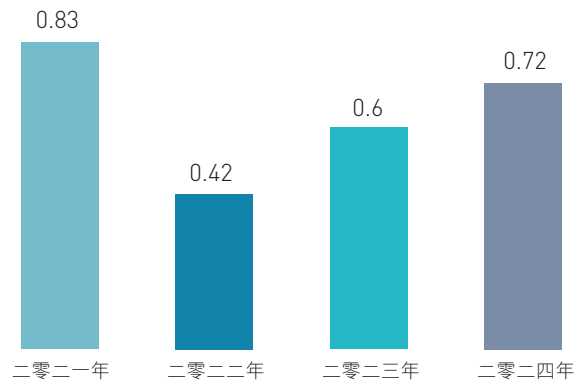
我們持續監控能源消耗及排放，旨在穩步降低我們對環境的影響，並於未來實現節約營運成本。為此，我們制定減少溫室氣體排放及能源消耗的量化目標：於我們首次上市後的三年內，該兩項指標均降低3%。為實現該等目標，我們努力應用天台光伏系統等創新技術，並繼續以LED燈及熱泵等更新穎、更節能的技術取代過時的技術。

2. 環保精神

2.4 用水

作為酒店營運商，耗水量取決於酒店入住率及到訪博彩遊戲設施的客戶人數。因此，自業務於2019冠狀病毒病疫情後復甦以來，耗水密度有所上升。於本年度，耗水密度約為每千歐元收益0.72立方米。

耗水密度(立方米／千歐元收益)



本集團極為重視減少耗水量。我們已制定降低耗水密度的量化目標：於上市後的三年內，將耗水密度降低3%。

2.4.1 節水舉措

為實現減少用水的目標，我們不斷尋求推行各項措施的機會，以提高用水效率及降低耗水量，包括：

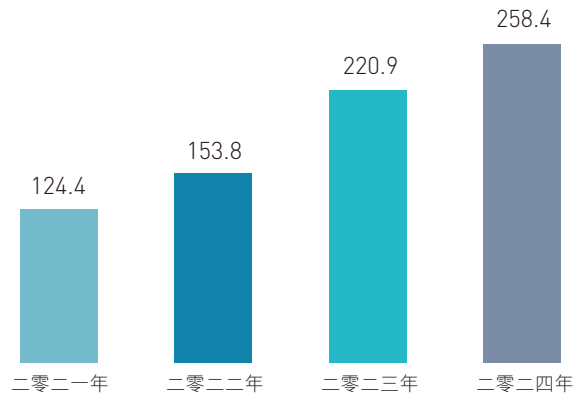
- 於營運各方面中使用節水噴嘴的水龍頭：於採購新水龍頭時特別選擇配備調節水流噴嘴的型號，以在不影響功能的情況下確保效率。我們亦努力物色及更換建築內並無節水功能的舊噴嘴，以降低總耗水量；
- 對營運各部分安裝智能水錶進行可行性分析，以監控耗水量及降低長期經營成本；
- 鼓勵酒店賓客參與Hotels for Trees計劃，選擇無需客房清潔及更換床單，以節約用水及為植樹造林出一分力；及
- 從現場設施獲取用水：Palasino Wulowitz使用現場水井中的水源，減少我們對公共供水設施的依賴。有關水源於使用前經過處理，以確保符合用水安全標準。

2. 環保精神

2.5 廢棄物

過去三年，無害廢棄物產生量有所增加，當中大部分廢棄物來自業務營運過程中產生的一般廢棄物收集及廚餘。就能源消耗及用水而言，該增幅主要歸因於本集團業務於2019冠狀病毒病疫情後的復甦。

無害廢棄物產生量(公噸)



我們透過中央登記系統追蹤營運產生的所有廢棄物及進行定期檢查，以確保遵守相關法律，並監督減廢工作的進展。我們直接在設施內進行廢棄物分類。我們區分可回收物(大部分為紙張、玻璃及塑膠)與有機廢棄物，以便於下游分類及回收。

我們已制定降低無害廢棄物密度的量化目標：於上市後三年內，將無害廢棄物密度降低3%。為實現該目標，我們已實施減少廢棄物的政策，例如在設施內禁止使用即棄塑膠及於捷克共和國區域辦事處推廣無紙化做法，預期該等舉措將減少廢棄物產生總量及長遠經營成本。

鑒於業務的性質使然，我們於本年度並無產生大量有害廢棄物。於本年度，我們並無遭受有關不遵守適用環境法律的任何重大罰款或處罰，亦無遭受有關違反適用環境法律的任何重大行政處罰。



2. 環保精神

2.5.1 減少即棄塑膠

我們已禁止派發即棄膠瓶裝飲用水及其他汽水。於娛樂場及酒店客房內提供的飲料僅以可重複使用的玻璃瓶形式派發。我們自過濾水龍頭獲取飲用水，並已開始採用即時調製飲料的汽水機，不再需要預先包裝樽裝汽水。

於可行情況下，我們選擇紙張而非塑膠包裝，減少使用塑膠。我們透過廢棄物分類措施詳細記錄塑膠廢棄物，從而識別重點關注範疇，以便日後進一步減少塑膠廢棄物。



2.5.2 廢棄物管理

無害廢棄物以廚餘為主。我們認為，有效廚餘管理始於高效食材管理，以盡量減少變質及過剩。為此，我們經常採購小量食材，大大減少浪費。

然而，產生部分廚餘屬無可避免。為此，我們採用兩種廢棄物管理方式：

- 在接待客戶前所產生的廚餘安全地再用作動物飼料。我們確保可供動物使用的任何廚餘均按照適用法律及法規妥為處理。
- 法律指引禁止將曾接待客戶產生的廚餘捐贈食物銀行或用作動物飼料。剩菜等所有其他類型廚餘，均按照生態實踐進行堆肥，最終將用於草藥種植，並於達致足夠規模時用於酒店營運。

透過平衡法律規定、可持續實踐與效率，我們的目標是盡量減少廢棄物，同時確保貴賓安全及滿意。

2. 環保精神

2.6 氣候變化風險及機遇

氣候變化是全球重要議題，為本集團帶來各種風險。實體風險如極端溫度事件、海平面上升及乾旱等可能會影響我們的日常運作，而轉型風險如更趨嚴格的監管、市場預期轉變及信譽風險等亦可能影響我們的經營成本。然而，氣候變化亦為本集團帶來機遇，包括採用創新技術應對氣候變化及照顧不斷變化的客戶喜好等相關裨益。

我們致力持續探索減輕氣候變化對我們營運所造成影響的途徑，同時把握未來機遇，包括研究將氣候相關風險納入本集團風險管理系統的可行性。

3. 理想僱主

我們的員工是我們成功的原動力，我們致力於透過具競爭力的薪酬待遇、培訓及職業發展以及職業健康與安全計劃，支持現有僱員並吸納新的人才。我們於所有活動中踐行平等機會及多元化的承諾，讓我們的僱員能夠盡其所能，為客戶提供優質服務。

3.1 職業健康與安全

作為博彩及酒店營運商，我們深知顧客、僱員及資產安全以及鄰近社區安全對於建立長遠可持續發展的業務至關重要。

本集團採納全面的工作場所安全政策，納入職業健康與安全原則，保護及維持安全、健康的工作環境。該政策亦有助確保僱員發現並報告任何工作場所意外或不安全的工作狀況。我們提供消防安全培訓等職業健康與安全培訓，以提高僱員對工作場所安全政策的理解及執行。

娛樂場及酒店使用24小時閉路電視系統，由監控部時刻監控，確保顧客、僱員及資產的安全。

3.2 員工參與

我們堅信，委聘及栽培卓越僱員是為賓客提供非凡體驗的關鍵。為提升員工的參與度及保障員工的利益，我們在德國的Hotel Auefeld設有代表僱員權益的工會。於本年度，我們並無發生對業務造成重大影響的任何重大勞資糾紛或工潮，並認為一直與僱員保持良好的合作關係。

3.2.1 吸引及挽留人才

作為博彩及酒店集團，我們於各部門僱用大量僱員提供優質服務。為繼續滿足客戶的高期望值，我們的僱傭政策旨在吸引及挽留優秀人才。該等政策涵蓋招聘、晉升、工作時數、假期、福利、解僱、平等機會及反歧視等一系列就業問題，並符合所有相關法律及法規。為配合我們維持及進一步鞏固市場地位的一貫策略，我們將繼續物色及栽培有志投身博彩及酒店業的潛在求職者。

為吸引及挽留優秀僱員，我們提供具競爭力的薪酬待遇，包括基本薪金、獎勵花紅、公司飯堂免費膳食、公司穿梭巴士及現場住宿設施。我們根據僱員的個人資歷、職位及工作表現等其他相關因素釐定其薪金，亦根據經營地區的相關法律及法規提供病假、假期、產假及待產假等多項休假權利，種種休假權利均有助員工平衡工作與個人事務。我們致力不斷創新及調整報酬及福利待遇，以進一步激勵我們的員工提供最佳的工作表現。

3. 理想僱主

3.3 學習及發展

僱員是我們最重要的資產，我們非常重視為僱員的個人及職業發展提供支援。為協助員工與本集團共同成長及發展，我們為所有僱員提供各類培訓及職業發展計劃。

3.3.1 培訓

我們密切關注員工的持續專業發展及個人福祉，最終目標是協助僱員以安全、可持續的方式充分發揮所長。為保障員工與本集團整體的健康、安全及法律合規，我們提供有關數據私隱及安全、通用數據保障條例合規、反洗錢實踐以及其他業務相關主題的強制性培訓計劃。我們的培訓計劃包括網上及面授課程，為僱員提供各種不同體驗，從而提升其能力。網上培訓透過學習管理系統應用程式管理，該程式使人力資源部能夠指定、追蹤及管理僱員所需的一切必修及選修培訓。我們會每月對已完成及未完成的培訓進行審核，以識別及解決任何培訓相關事宜。

我們非常重視僱員的滿意度，並提供許多個人及職業發展機會，以提高員工的競爭力。僱員發展對個人及其家庭的個人生活影響重大：通過優質培訓，我們旨在發展每名僱員，助其提高在就業市場的競爭力。

3.3.2 職業發展

我們制定全面的職業發展規劃，使僱員建立及發展其事業。為更深入地瞭解僱員的職業抱負及支持彼等充分發揮潛能，管理層進行年度檢討，以評估員工的表現及制定來年目標。我們亦定期對團隊成員的薪金架構及晉升機會進行評估，以協助挽留具才幹的員工。

除薪金調整及晉升外，在各活動中持續表現優異或表現出色的優秀僱員將獲僱員成就獎勵，以作表彰。

3. 理想僱主

3.4 多元化、平等及共融

我們於來自不同背景的僱員當中，建立不論性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況、宗教或任何其他個人特質的共融與平等文化。我們相信，促進多元化(包括但不限於性別多元化)對本集團的成功及發展至關重要。

我們恪守平等機會原則，根據求職者的經驗、能力及資歷作出招聘決定。所有工作申請人亦必須提供年齡證明，以確保遵守行業的所有適用法律及法規。我們的僱傭政策概述僱傭條款及條件、對僱員操守及行為的期望以及僱員的權利及福利。該政策亦載有處理僱員辭職及退休的機制。新僱員獲介紹僱傭政策，作為新員工入職培訓計劃的一部分。

秉持高標準的公平及平等機會原則有助消除本集團內部的任何歧視及差別待遇。我們致力打造公平共融的工作環境，並於招聘等所有僱傭階段尊重所有人士的權利及獨有的特質。我們在工作場所促進平等機會及多元化，絕不容忍任何形式的歧視，並期望團隊成員作出相同的承諾，互相尊重及欣賞。我們的平等及多元化政策將共融及多元化融入我們的企業文化中，並強調公平對待所有人士，不偏不倚。

對我們而言，每名全職及兼職僱員同樣重要。本集團聘用尋求於正常工作時間以外(例如假期及週末)工作的兼職僱員，以便彼等在個人生活與工作之間達致更佳平衡。

4. 扎根社區

我們致力與營運區域的本地社區建立良好的關係，透過社區外展活動及義工服務、捐贈、促進本地就業等各項活動及計劃，並作出重大稅收貢獻，提升社區健康、福祉及幸福感。

4.1 慈善活動

本集團為我們營運所在地區的慈善機構及組織提供財政支援，以回饋我們珍視的社區。於本財政年度，我們已捐贈近1百萬捷克克朗用於支持社區。

Good Angel

我們對於成為慈善基金Dobrý Anděl(Good Angel)的合作夥伴及贊助商深感榮幸。Good Angel為企業及個人提供向重症兒童家庭提供專門資金援助的平台。有關捐款有助該等家庭及兒童支付治療費用，為其補貼一般收入。

於本年度，我們已捐贈300,000捷克克朗用於支持Good Angel的慈善工作。

「In the right direction」禁毒活動

於本財政年度，我們成為「In the Right Direction」防毒活動的總贊助商。活動包括中小學生禁毒海報設計比賽，由捷克共和國刑警及警察調查局國家毒品控制中心（National Drug Control Centre of the Criminal Police and Investigation Service of the Police）舉辦。獲獎的最佳海報已於是次宣傳活動主題中的全國巡迴展覽展示。

本集團僱員有幸獲選為擔任「Palasino Group總贊助商獎」的評審，負責評選其最喜愛的參賽作品，並向得獎者頒發榮譽獎項。我們將繼續支持改善經營所在地區內社會福祉的活動，務求對本地社區負責。



4. 扎根社區

鯊魚輪椅運動俱樂部

(Sharks wheelchair sports club)

支持殘障人士是本集團的重點工作。為此，我們鼎力支持鯊魚輪椅運動俱樂部，其為俱樂部成員提供參加殘奧會官方冰球項目雪橇曲棍球的平台。選手坐在特製的雪橇上，以兩枝曲棍球桿操控冰球，賽事節奏明快且扣人心弦。



自二零零三年成立以來，鯊魚俱樂部已發展成為捷克共和國最成功的輪椅運動俱樂部之一，六次摘得捷克殘疾人曲棍球聯賽(Czech Para Hockey League)冠軍，並定期代表捷克共和國參加國際雪橇曲棍球錦標賽。我們為能夠幫助殘疾青年實現夢想感到自豪，並期待未來與鯊魚俱樂部繼續合作。

比爾森narama跆拳道俱樂部

我們是捷克共和國比爾森NARAMA跆拳道俱樂部的長期合作夥伴兼贊助商。該俱樂部自一九九三年開始營運，為國際跆拳道聯盟成員。

我們為NARAMA俱樂部的活動提供財政支援，主要包括向兒童教授跆拳道的實踐及道德原則。此外，我們對內宣傳俱樂部，鼓勵多名僱員的子女加入NARAMA俱樂部，從而改善其健康狀況及促進組織發展。



4. 扎根社區

4.2 社區外展計劃

除捐款外，我們亦為本地機構提供其他形式的支持，以豐富及擴大我們對社會的正面影響。

IRIS雜誌

自一九九八年創刊以來，Palasino Group, a.s.一直是捷克共和國比爾森動物園和植物園官方雜誌IRIS的合作夥伴。該雜誌提供有關動物園的一般資料，包括園內動物的詳細資料以及特別事件與活動。IRIS亦為兒童提供科普新知，鼓勵彼等瞭解更多自然世界及動物保育。

我們為向該重要刊物及比爾森動物園整體提供支援深感自豪。除提供資金及宣傳支持外，我們亦定期為僱員子女組織動物園教育團，有助鞏固我們與該組織的穩健合作關係。



Nová Ves兒童之家

自一九九六年起，Palasino Group, a.s.一直與捷克的兒童之家Nová Ves孤兒院合作，支持其服務有需要兒童。兒童之家為無法在家庭中成長的兒童提供照顧及住宿，同時亦是兒童及青少年的另類教育機構。

我們每年到訪兒童之家收集聖誕願望，其後努力採購禮物，並在兒童之家的年度聖誕派對上送贈。於二零二四年財年，我們為兒童之家的39名兒童購買禮物，捐贈近50,000捷克克朗。這項一年一度的傳統活動對我們及兒童意義重大，我們期待未來繼續合作。



4. 扎根社區

4.3 發展本地就業

我們優先考慮在本地招聘，致力支持本地社區發展及培養人才。此舉為我們所在地區的公民提供新就業機會，有助提升本地專業及個人發展。Palasino Group, a.s.在我們營運所在地區提供高於平均水平的工資，令僱員更加投入及支持地區業務與發展，為本地帶來正面影響。截至二零二四年三月三十一日，65%以上的僱員來自本地社區。

4.4 徵稅

作為博彩營運商，本集團的營運為國家財政預算作出重大貢獻。作為Palasino Group, a.s.納稅重新分配的一部分，州政府直接將我們的部分博彩稅分配至營運所在地區的市鎮。

該等撥作市政預算的巨額資金使缺乏資金的資本項目及舉措得以實施。本地市政機關能夠動用我們的稅款為公民提供優質服務及支援，包括免費提供服務及公用事業、水費補貼、免費垃圾收集、房屋維修補貼、免費互聯網以及教育、文化及體育支援。

5. 客戶為先

客戶的健康與安全對我們至關重要。我們積極履行社會責任，向顧客推廣負責任的博彩行為，遵循全面的健康與安全政策，並確保僱員遵守行為準則。

5.1 賓客健康與安全

我們採用一套嚴格的指引，以保護賓客的健康與安全。所有僱員均須參加消防安全培訓，且所有物業均須設有消防安全措施，以確保在事故發生時能作出應變。所有僱員亦參加強制急救培訓，包括學習如何使用已購置及安裝在所有建築內的自動體外除顫器。

我們設有賓客投訴制度，以有效處理客戶提出的任何事宜。任何口頭或網上投訴均得到嚴肅處理。

5.2 負責任博彩

作為負責任業務營運商，我們深明遵守博彩業道德規範的重要性，並確保根據有關法律及法規妥為存置與我們營運有關的一切必要監管牌照、許可、批准、登記、命令及授權。

我們相信，娛樂場是讓賓客放鬆身心、盡情享樂、參與社交及暢玩遊戲的場所。博彩本質上屬於冒險取勝；旅客大多視作娛樂輕鬆暢玩，樂在其中，但我們深明部分顧客可能表現失控，並出現各種問題，如成癮。鑒於我們行業的固有合規風險，我們秉持一貫承諾，於賓客、僱員及廣泛的本地社區致力推動負責任博彩。

為此，我們制定負責任的博彩計劃，於賓客之間推廣負責任的安全博彩行為。該計劃包括多項措施，以確保娛樂場內的博彩活動以公平透明的方式進行，而玩家獲提供必要資料及資源，就其博彩行為作出明智決定。

我們對光臨娛樂場的每名顧客核實年齡及身份。接待處備有負責任的博彩計劃單張，當中載有計劃及熱線以及聯絡資料，供有需要處理問題博彩或博彩相關問題的人士閱覽。我們的員工（尤其是於所有博彩營運中的現場代表）均已接受培訓，可識別可能面對博彩相關問題的玩家。該培訓確保有需要人士得到適時支援及介入。我們亦向受到博彩問題不利影響的人士提供協助。例如，我們的代表將協助賓客辦理自願自我限制申請程序。我們亦與嚴肅處理該重要問題的非牟利機構及政府機構合作。

同時，我們向僱員推廣健康及負責任的博彩文化。我們的博彩員工遵守僱傭政策，該政策嚴禁僱員在我們的場所內參加博彩活動。此外，我們非常重視負責任博彩教育，在所有博彩員工入職後為其提供培訓，彼等亦須定期接受持續進修培訓。通過執行該等政策及程序，我們已於員工之間建立強大的負責任博彩文化。

5. 客戶為先

5.3 供應商參與

本集團目前並無就供應商制定行為守則。這將是未來的重點範疇，而我們目前正研究實施供應商行為準則及參與計劃的可行性。我們的目標是在供應鏈中實施環境及社會風險監控，並在可行情況下物色及確定可持續、負責任供應商優先次序和實踐的可能性。

我們為僱員制定行為守則，並已全面採用。守則適用於所有僱員處理供應商合約以及條款及條件，並對所有僱員具有約束力。然而，我們不會將守則載入合約或向供應商提出有關守則。我們監督僱員處理供應商合約及活動時遵守該行為守則的情況，並即時處理任何偏離情況。倘若供應商發現僱員在磋商合約時發生任何不公平做法，可透過本集團的「道德熱線」應用程式平台匿名舉報。

6. 管理有方

作為博彩及酒店場所營運商，我們充分瞭解、尊重及認同我們在管理活動相關環境、社會及管治事宜方面發揮的關鍵作用。為此，我們承諾管理有方，採用全面ESG管治系統，為我們於營運範疇的行動提供指引。

6.1 董事會組成／監督

於二零二四年三月三十一日，百樂皇宮董事會(「董事會」)由六名董事組成，包括一名執行董事、兩名非執行董事及三名獨立非執行董事。下表載列有關各董事會成員角色及責任的資料：

姓名	職位	責任
丹斯里拿督邱達昌	非執行董事兼董事會主席	就制定本集團業務規劃及重大決策提供策略建議
孔祥達	非執行董事	就制定本集團業務規劃及重大決策提供策略建議
Pavel Maršík	執行董事兼行政總裁	本集團日常管理及策略規劃
廖毅榮	獨立非執行董事	監督董事會及就本集團營運及管理提供獨立意見
林錦才	獨立非執行董事	監督董事會及就本集團營運及管理提供獨立意見
吳先僑	獨立非執行董事	監督董事會及就本集團營運及管理提供獨立意見

董事會的職能及職責包括召開股東大會、於股東大會上向股東報告、執行股東決議案、決定業務及投資規劃、制定年度預算及決算、制定股息及花紅分派以及增加或減少資本的建議，以及行使組織章程細則授權的其他權力、職能及職責。

董事會每季度召開一次高層會議。適當董事委員會已成立以規管其職能及職責，包括審核委員會、薪酬委員會、提名委員會及執行委員會。

6. 管理有方

6.1.1 董事會成員多元化

董事會採納董事會成員多元化政策，以提高董事會的效率，並維持高水平的企業管治。董事會成員多元化政策載列甄選董事會候選人的標準，包括但不限於性別、年齡、文化背景、教育背景、專業經驗、技能、知識及／或服務年期。董事會成員的委任將基於所選候選人的優點及將為董事會帶來的貢獻作最終決定。

董事們擁有均衡的知識及技能組合，包括業務管理、財務、會計及法律知識。彼等具備不同專業學位，包括酒店及旅遊管理、法律、國際貿易、會計、工商管理、經濟學及機械工程。董事會成員年齡層廣泛，介乎51歲至73歲。

鑒於大部分董事為男性，我們明白董事會層面的性別多元化尚有改善空間。為此，本集團計劃物色及甄選於不同範疇擁有多元化技能、經驗及知識的多名女性人士，並存置可勝任董事會成員的女性人士名單。該名單由提名委員會定期檢討，為董事會建立繼任梯隊以促進性別多元化。

除董事會層面外，我們亦致力促進高級管理層及本集團所有其他層面的性別多元化，為女性員工提供職業發展機會、知識與技能培訓，以及繼任計劃支援。董事會亦將參考投資者期望以及國際及本地最佳實踐，確保達致性別多元化的適當平衡。

提名委員會負責檢討董事會的多元化情況，定期監督及評估董事會成員多元化政策的實施情況，以確保其行之有效。提名委員會亦將於每年年報納入董事會成員多元化政策概要，包括為實施董事會成員多元化政策而制定的任何可衡量目標及達致該等目標的進展。

董事會認為，目前董事會符合董事會成員多元化政策所載的規定。

6. 管理有方

6.2 可持續發展管治

董事會負責制定、採納及檢視ESG目的、策略、優先次序、舉措及目標，以及審閱及批准可持續發展報告。董事會亦根據歐洲永續發展報告準則識別關鍵績效指標及相關衡量標準，用於評估及應對ESG相關風險。該等風險根據其對本集團的重要性進行評估。

高級管理層監督與可持續發展相關的所有事宜，並負責管理本集團的可持續發展政策及策略，包括設定及監控目標、關鍵舉措、可持續發展報告、相關風險及機遇以及其他重大事宜。

董事會根據重要性評估密切監察本集團遵守ESG規則及法規的情況。我們承諾於上市後一年內設立ESG委員會，以協助董事會監督ESG治理、確保ESG政策的實施情況、監控ESG相關績效及目標、調整ESG策略以及編製本集團可持續發展報告。預期ESG委員會將定期向董事會報告本集團的ESG績效及制度的成效。

於上市後第一年內，我們將為董事會及ESG委員會舉辦ESG培訓課程，並進行ESG相關市場趨勢教育。ESG委員會將協助董事會瞭解香港交易所的最新報告要求及相關上市規定。

本集團現時並無環境政策。ESG委員會一經成立，將確定本集團環境工作的重點範疇，並研究制定正式環境政策的可行性，為日後的ESG行動提供指引。

7. 法律風險

隨著各國政府推廣負責任博彩行為及收緊法例，中歐博彩監管亦持續轉變。我們透過實施更多玩家保護措施、加大投資基礎設施及將資金撥作保證金等行動應對挑戰，致力減輕與該等法例改革有關的風險。

7.1 反洗錢措施

Palasino Group, a.s. 為捷克共和國的機會博彩遊戲營運商，除須遵循捷克博彩法規定的條件外，亦有責任遵守捷克共和國的反洗錢法規，有關法規就反洗錢保障施加嚴格責任。反洗錢相關的規則及規定於有關打擊犯罪收益合法化及資助恐怖主義選定措施的捷克法例第253/2008號(「捷克反洗錢法」)界定。

根據該等法規，我們已實施適當的程序及控制措施，以履行我們打擊洗錢及資助犯罪行為的責任，並在所有重大方面遵守捷克共和國的法律及法規。有關程序及措施於反洗錢政策內概述。

視乎職位及工作分類所需，所有僱員於入職時接受反洗錢培訓，且於受僱期間每12個月至少接受一次反洗錢培訓。於二零二四年財年，每名僱員平均接受六小時反洗錢培訓。除培訓外，我們亦定期對內部政策規定的程序及活動進行審計檢查。我們定期審閱及更新受制裁人士數據庫，並進行「政治人物」檢查以防範任何潛在問題。展望未來，我們擬重點加強政治人物檢查及證明博彩所用資金來源的控制措施。

7.2 反貪污及反賄賂

本集團絕不姑息任何形式的欺詐或賄賂行為，並致力預防、阻止、偵測及調查一切形式的欺詐及賄賂行為。該等期望及程序於員工行為守則(「守則」)內概述。

守則規定本集團各級僱員須遵守的誠信及透明標準。所有僱員均須遵守所有適用法律、外部及內部規定以及守則指引，實踐誠信且忠於本集團的個人不可轉移承諾，且所有工作相關行為均須透明。我們為僱員提供有關反貪污及反賄賂的相關培訓，為我們的營運提供保障。

我們以員工質素、忠誠度、透明度及誠信為傲，並已於營運所在社區、商業合作夥伴及政府代表中建立卓著的聲譽及地位。我們的處事及營商方式反映我們代表的價值觀，所有僱員均須秉持守則的最高標準。

7. 法律風險

7.3 舉報

我們已實施舉報程序，允許僱員舉報任何實際或疑屬不法行為，而不必擔心受到影響。於捷克共和國，此程序以「道德熱線」應用程式實施，該程式為僱員及任何其他與本集團並無僱傭關係的人士提供平台，可匿名舉報違反我們政策的情況。通過舉報平台提出的任何事宜均根據相關政策得到嚴肅處理。

7.4 私隱及數據安全

確保從客戶及僱員收集所得數據受到保障是本集團的重中之重。我們已經並將繼續採取一切可行措施，防止潛在數據洩漏或不當使用。為此，本集團投放資源於營運安全、玩家賬戶安全、視像監控及備份系統以及其他私隱及數據安全程序。

為符合歐盟通用數據保障條例項下的規定及程序，我們已執行合規措施，包括但不限於：

- 為顧客及僱員擬備及更新我們的私隱政策；
- 為僱員提供強制私隱及數據安全培訓；
- 制定監管通用數據保障條例、數據安全、索取密碼安全、授權存取安全、數據收集及備份、運作復原、流動裝置使用及其安全的內部程序及標準；及
- 委任保障資料主任，確保我們遵守通用數據保障條例。

我們已採取並將繼續採取一切可行的有效措施，防止潛在數據洩漏或不當使用。於本年度，我們成功通過ISO27001:2014資訊系統及程序安全認證。

本集團遵守捷克共和國、奧地利、德國、馬爾他、大歐盟及香港有關私隱及數據安全的所有相關法律及法規。於本年度，本集團概無任何違反有關個人資料私隱的相關法律及法規的情況而對我們的業務營運及財務表現構成重大不利影響。

我們認為知識產權相關事宜對本集團並不重大，故本集團現時並無有關知識產權的具體政策及版權規則。然而，我們已將相關指引納入僱員行為守則。

7. 法律風險

7.5 人權

減少僱員在營運中面臨可能導致人權問題、童工及強制勞工、受傷、疾病及死亡的風險對我們至關重要。為控制及消除該等風險，我們確保採取符合行業標準、政策以及適用法律及法規的嚴謹安全措施。

除該等事宜外，我們亦努力營造正面的工作環境，宣揚尊重與禮貌文化。我們平等對待所有僱員，不論其性別、性取向、種族或族裔血統、國籍、語言、年齡、宗教、婚姻及家庭狀況或任何其他個人特質。有關平等對待及非歧視以及工作場所禮儀及行為的政策於職業道德與儀容政策內概述。

我們的營運全面遵守所有歐盟勞動法律，其對現代奴隸制、童工及人權有嚴格規定。捷克共和國及歐盟的勞動法律為勞工權利提供高度保障，確保所有僱員受法律、健康及社會保障。如發現違規行為，我們將按照守則規定，根據歐盟及捷克共和國所有適用的勞動法律採取應對措施。

8. 績效數據概要

8.1 環境績效¹

指標	單位	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二四年 財年
廢氣排放²				
氮氧化物	千克	46.10	71.90	72.76
硫氧化物	千克	0.70	1.10	1.13
顆粒物	千克	3.40	5.30	5.36
能源消耗				
產生及消耗的可再生電力	兆瓦時	-	-	31.5
直接能源				
汽油	兆瓦時	3.5	19.8	116.6
柴油	兆瓦時	460.5	688.1	625.8
液化石油氣	兆瓦時	282.4	282.4	201.7
燃油	兆瓦時	202.1	224.6	171.9
天然氣	兆瓦時	1,180.8	2,675.8	6,607.2
間接能源				
電力	兆瓦時	2,846.0	4,183.0	6,038.5
熱能	兆瓦時	152.8	0.0	2.8
消耗總量 ³	兆瓦時	5,128.1	8,073.8	13,796.0
總密度	兆瓦時／千歐元收益	0.19	0.23	0.21
溫室氣體排放^{4、5}				
範疇一 ⁶	公噸二氧化碳當量	465.8	860.3	1,708.5
範疇二 ⁷	公噸二氧化碳當量	1,375.4	1,794.5	2,332.1
範疇三 ⁸	公噸二氧化碳當量	0.1	2.6	16.1
總排放量	公噸二氧化碳當量	1,841.3	2,657.4	4,056.7
總密度 ⁹	公噸二氧化碳當量／ 千歐元收益	0.07	0.08	0.06
耗水量				
消耗總量	立方米	11,172	20,969	46,659
總密度	立方米／千歐元收益	0.42	0.60	0.72

8. 績效數據概要

指標	單位	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二四年 財年
有害廢棄物處置¹⁰				
生產總量	公噸	0.0	1.0	4.25
總密度	公噸／百萬歐元收益	0.00	0.03	0.07
無害廢棄物處置¹¹				
生產總量 ¹²	公噸	153.8	220.9	258.4
回收或循環使用總量	公噸	33.6	53.0	51.1
紙張	公噸	10.5	22.5	23.3
塑膠	公噸	9.6	13.9	12.3
玻璃	公噸	8.5	13.6	14.5
供循環再用的建築及清拆廢物	公噸	3.0	2.0	-
混合回收廢物	公噸	2.0	1.0	1.0
總密度	公噸／百萬歐元收益	5.76	6.37	3.99

附註：

1. 計算二零二四年財年環境關鍵績效指標所用方法與二零二三年財年一致，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以及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)以及香港交易所《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. 固定及移動來源的石油及柴油燃料燃燒會產生廢氣排放。
3. 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能源消耗。
4. 全球變暖潛能值參考政府間氣候變化專門委員會的《第六次評估報告》(IPCC Sixth Assessment Report)及英國環境、食品及鄉村事務部(UK Department for Environment, Food and Rural Affairs)數據。
5. 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。
6. 範疇一排放包括固定及移動來源燃燒燃料的直接排放以及設備及系統的逸散性排放。
7. 範疇二排放包括外購電力及供暖產生之能源間接排放(按位置計算)。
8. 範疇三排放包括僱員乘搭飛機公幹產生的其他間接排放(第6類)。
9. 總溫室氣體密度的計算涵蓋範疇一、範疇二及範疇三排放。
10. 包括有害建築廢棄物(如有害混凝土、磚、瓦及石棉)、螢光燈管、油漆、溶劑及電池。
11. 指營運活動產生的廢棄物，包括循環使用、回收、堆填或以其他廢物管理方法處理的廢棄物。
12. 包括一般廢物、廚餘、油漆、紙板及金屬。

8. 績效數據概要

8.2 社會績效^{1、2}

指標	單位	二零二四年財年
僱員總數		
按性別劃分		
男性	人	340
女性	人	350
按地區劃分		
捷克共和國	人	507
非捷克共和國	人	183
按年齡組別劃分		
30歲或以下	人	174
31至40歲	人	213
41至50歲	人	159
51歲或以上	人	144
按僱員類別劃分		
高級管理層 ³		
男性	人	16
女性	人	5
中級管理層 ⁴		
男性	人	42
女性	人	24
一般員工 ⁵		
男性	人	282
女性	人	321
按僱傭類型劃分		
全職	人	555
兼職	人	135

8. 績效數據概要

指標	單位	二零二四年財年
新僱員		
按性別劃分		
男性	人	96
女性	人	91
按地區劃分		
捷克共和國	人	122
非捷克共和國	人	65
按年齡組別劃分		
30歲或以下	人	95
31至40歲	人	41
41至50歲	人	31
51歲或以上	人	20
僱員流失率⁶		
按性別劃分		
男性	百分比(%)	18.8%
女性	百分比(%)	21.8%
按地區劃分		
捷克共和國	百分比(%)	22.7%
德國	百分比(%)	41.2%
奧地利	百分比(%)	42.5%
馬爾他	百分比(%)	16.7%
按年齡組別劃分		
30歲或以下	百分比(%)	16.1%
31至40歲	百分比(%)	7.1%
41至50歲	百分比(%)	10.7%
51歲或以上	百分比(%)	2.8%

8. 績效數據概要

指標	單位	二零二四年財年
健康與安全		
因工受傷	人	10
因工受傷比率 ⁷	百分比(%)	1.5%
因工傷損失工作日數	日	243
培訓及發展		
每名僱員平均受訓時數 ⁸	小時	25
按性別劃分		
男性	人	14
女性	人	11
按地區劃分		
捷克共和國	人	14
德國	人	8
奧地利	人	9
馬爾他	人	11
按僱員類別劃分		
高級管理層	人	28
中級管理層	人	23
一般員工	人	11
受訓僱員百分比⁹		
按性別劃分		
男性	百分比(%)	100%
女性	百分比(%)	100%
按地區劃分		
捷克共和國	百分比(%)	100%
非捷克共和國	百分比(%)	100%
按僱員類別劃分		
高級管理層	百分比(%)	100%
中級管理層	百分比(%)	100%
一般員工	百分比(%)	100%
僱員接受常規評核之百分比	百分比(%)	98%

8. 績效數據概要

指標	單位	二零二四年財年
客戶關係		
所接獲產品及服務相關投訴	宗	0
社區投資¹⁰		
捐款金額		
藝術及文化	港幣元	8,250
環境	港幣元	153,503
社區福祉	港幣元	113,392
青年教育及發展	港幣元	23,119
其他	港幣元	11,218
義工人數		
藝術及文化	人	4
環境	人	1
社區福祉	人	20
青年教育及發展	人	0
其他	人	23
義工時數		
藝術及文化	小時	20
環境	小時	180
社區福祉	小時	80
青年教育及發展	小時	0
其他	小時	75
按地區劃分的供應商數目		
香港	間	10
英國	間	5
歐洲	間	1,284

8. 績效數據概要

指標	單位	二零二二年 財年	二零二三年 財年	二零二四年 財年
因工死亡 ¹¹	人	0	0	0
因工死亡比率	百分比(%)	0	0	0

1. 社會績效列表僅包括ESG報告範圍內的社會數據。截至二零二四年三月三十一日，ESG報告範圍內的僱員總數為690人。
2. 數據包括全職及兼職僱員。
3. 高級管理層指最高管理層、地區辦事處及酒店總經理、執行委員會成員、部門主管以及董事、娛樂場經理及助理娛樂場經理。
4. 中級管理層指高級管理層以外的部門、地區辦事處及酒店經理、樓層經理、賭區主任及部門主管。
5. 一般員工指高級管理層及中級管理層以外的員工。
6. 僱員流失率指本年度自本集團離職的僱員總數，計算方式為「報告期間(二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日)自本集團離職的僱員總數除以截至報告期末的僱員總數再乘以100%」。
7. 因工受傷比率的計算方式為「可記錄工傷的總數除以僱員人數(每100名僱員)」。
8. 每名僱員平均受訓時數的計算方式為「報告期間僱員獲提供的總培訓時數除以截至報告期間的僱員總數」。
9. 受訓僱員百分比的計算方式為「受訓僱員總數除以截至報告期末的僱員總數再乘以100%」。
10. 所用匯率為1捷克克朗兌港幣0.33元。
11. 因工死亡比率的計算方式為「因工傷所造成的死亡總人數除以僱員人數(每100名僱員)」。

9. 香港交易所內容索引

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。	1.1 管理層致辭 6.2 可持續發展管治
匯報原則—重要性	環境、社會及管治報告應該披露： (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；及 (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。	1.5 關於本報告
匯報原則—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。	1.5 關於本報告 8. 績效數據概要
匯報原則—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 關於本報告 8. 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。	1.5 關於本報告

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		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。	2. 環保精神 於本報告期間，概無有關排 放物的不合規事件。
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	8. 績效數據概要
關鍵績效指標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)。	2.3 溫室氣體排放及能源消耗 8. 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)。	8. 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)。	2.5 廢棄物 8. 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。	2.1 可持續建築措施 2.3 溫室氣體排放及能源消耗
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。	2.5 廢棄物

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		章節／備註
層面A2：資源使用		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	2. 環保精神
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)。	2.3 溫室氣體排放及能源消耗 8. 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)。	2.4 用水 8. 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。	2.1 可持續建築措施 2.3 溫室氣體排放及能源消耗
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。	2.2 環保倡議 2.4 用水 據我們所知，於物業求取適用水源上並無任何問題。
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。	我們主要從事博彩及休閒相關服務。製成品所用包裝材料對我們的核心業務而言並不重大。 有關採購貨品相關包裝的更多資料，請參閱2.5.1減少即棄塑膠。
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。	2. 環保精神
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。	2. 環保精神

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		章節／備註
層面A4：氣候變化		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	2.6 氣候變化風險及機遇
關鍵績效指標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。	2.6 氣候變化風險及機遇
B. 社會		
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. 理想僱主 於本報告期間，概無有關僱傭的不合規事件。
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。	8. 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。	8. 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 職業健康與安全 於本報告期間，概無呈報有關職業健康與安全的不合規事件。
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。	8. 績效數據概要
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	8. 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。	3.1 職業健康與安全

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		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。	3.3 學習及發展
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。	8. 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。	8. 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。	7.5 人權 於本報告期間，概無有關童工及強制勞工的不合規事件。
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。	7.5 人權
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。	7.5 人權
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。	5.3 供應商參與
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	8. 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。	5.3 供應商參與
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。	5.3 供應商參與
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。	5.3 供應商參與

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		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。	5.1 賓客健康與安全 5.2 負責任博彩 7.4 私隱及數據安全 於本報告期間，概無呈報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不合規事件。
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。	概無因安全與健康理由而須回收已售或已運送產品的情況。
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. 績效數據概要
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。	我們尊重知識產權及版權，並遵守有關監管規定。僱員行為守則闡明我們的立場並提供有關知識產權及版權規則的明確指引。
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	5. 客戶為先
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。	7.4 私隱及數據安全

9. 香港交易所內容索引

「不遵守就解釋」條文		章節／備註
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。	7. 法律風險 於本報告期間，概無呈報有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的不合規事件。
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。	於二零二四年財年，概無對本集團提出並已審結的貪污訴訟案件。
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。	7.3 舉報
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	7.2 反貪污及反賄賂
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。	4. 扎根社區
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)。	4. 扎根社區 8. 績效數據概要
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	4. 扎根社區 8. 績效數據概要

