



IMPERIAL PACIFIC

INTERNATIONAL HOLDINGS

博華太平洋國際控股有限公司

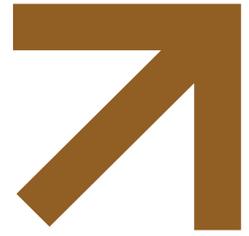
環境、社會及管治報告

2016



Imperial Pacific International Holdings Limited

目錄



董事會致辭	2
匯報方式	4
企業管治	5
ESG風險管理與管治	6
與權益人的溝通	7
我們的員工	8
多元化及包容	
培訓與發展	
員工健康及安全	
我們的社區	11
社區外展服務	
助力社區人才發展	
環保計劃	
我們的營運常規	16
負責任博彩	
客戶私隱	
管理供應鏈	
反貪污	
反洗黑錢	
我們的環境	19
環境承諾	
能源和排放	
廢棄物和污水	
香港交易所《環境、社會及管治報告指引》索引	22

董事會致辭



今年是博華太平洋值得紀念的一年。集團投放了大量資源於塞班島Garapan的「博華塞班度假村」。憑著我們的努力及熱情，度假村將於2017年開幕，為客人帶來最好的體驗。我們準備以優質的服務款待客人，同時為權益人創造顯著的回報。

可持續發展對我們的日常業務非常重要，亦植根於集團的企業價值之中。我們努力為北馬里亞納群島帶來改變，承擔企業公民責任，並與社區共同成長。我們有一個獨立的企業社會責任團隊，透過慈善活動服務社區，如贊助拉斯維加斯慈善之夜，及透過教育和就業賦予社區力量。

我們以成為全球娛樂和休閒業的領導者為目標。我們珍視員工的不同，歡迎及尊重多元文化環境，因此集團的員工都來自世界各地。在這裡，員工可充分展現無盡的創造力和潛力。我們承諾創造一個具包容性的環境，讓所有員工都可以成長。我們非常重視員工的福祉和持續發展，投放資源於員工發展和促進開放式溝通。

董事會致辭

為了保護塞班島的自然美景，我們實施了一項全集團性的環境政策，作為日常業務指引。此外，我們定期監察集團的環境表現。集團將環境考量納入建築工作中，我們的承辦商擁有ISO 14001認證的環境管理系統。在度假村的整個建設過程中，我們與承辦商合作，確定及盡量減少環境風險，並盡快處理任何不利附近環境的影響。

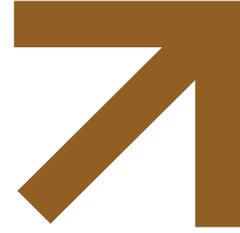
我們旨在提高我們在可持續發展工作的透明度，並相信權益人的參與對推動業務和可持續發展尤其重要。今年，我們透過多種形式和渠道與不同的權益人溝通，以瞭解他們對集團表現的期望。我們感謝他們寶貴的意見，並相信本ESG報告可回應他們認為重要的事項。

對我們而言，2017年是值得期待的一年，我們對未來充滿信心，並將繼續謹守我們可持續發展的承諾。我們希望和權益人攜手共創一個更美好及更可持續的未來。

代表董事會
蔡靈麗
執行董事



匯報方式



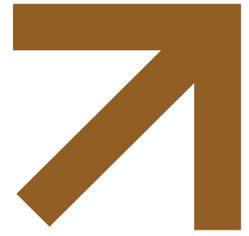
集團很高興發布第一份《環境、社會及管治報告》(「報告」)。這份報告涵蓋了我們在社會和環境範疇上的承諾及成就。

這份報告是按照香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄27闡述的《環境、社會及管治報告指引》(「ESG報告指引」)的規定編制。

本報告描述了我們在香港、澳門和塞班島所有業務的社會和環境表現。

除非另有說明，本報告披露集團於2016年1月1日至2016年12月31日期間的表現。

企業管治



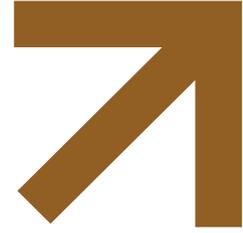
我們的企業管治架構旨在提升權益人的長期利益。在董事會的管理下，集團致力以透明、問責及獨立原則維持高水平企業管治。

董事會在集團內發揮監管作用，負責制定關鍵政策，確保有效實施企業管治常規，並監察集團表現。透過妥善管理集團，董事會務求為權益人尋求最大的利益。

有關我們的企業管治詳情，請參閱年度報告的「企業管治報告」。



ESG風險管理與管治

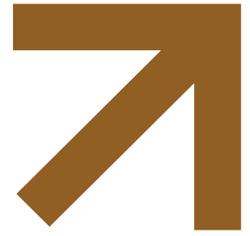


我們深明集團在環境和社會方面的責任。

因此，我們建立了內部的ESG管治架構以評估及管理我們的ESG表現。董事會是集團的最高領導層，負責領導和指示集團制定ESG政策和計劃。董事會將日常運作和實施下放給管理層，並負責每年審查和確認這些政策和計劃的有效性。

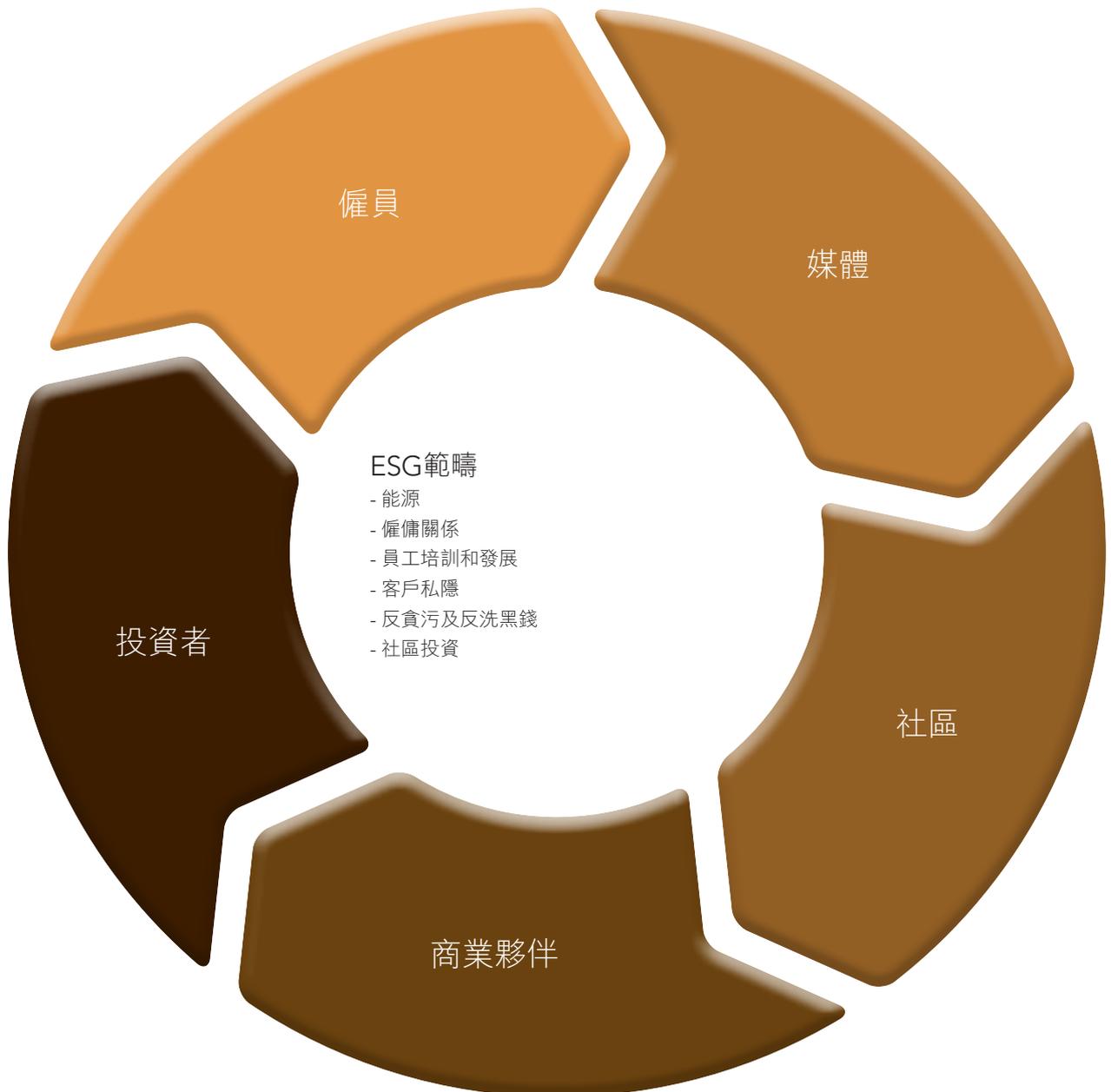


與權益人的溝通

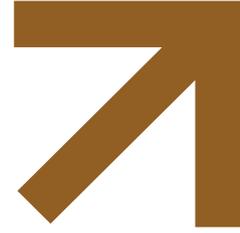


集團相信我們的業務成功有賴權益人的推動。為了瞭解權益人對我們於社會和環境表現的看法，我們在報告編制的早期階段與各方權益人溝通。透過問卷調查，權益人識別並評價他們認為對集團重要的ESG範疇。他們的意見和評論成為集團持續發展和本報告的基石。

透過與權益人溝通，以下為權益人認為重要的範疇。



我們的員工



我們相信員工是集團發展可持續未來的基礎。因此，我們致力於招聘和保留最優秀的人才。截至2016年12月31日，本集團共有1,560名全職員工，並預期於2017年招聘和僱用更多的員工以配合業務發展。

截至2016年12月31日，按地區劃分的員工總數：

香港及澳門	237
塞班島	1,323
員工總數	1,560

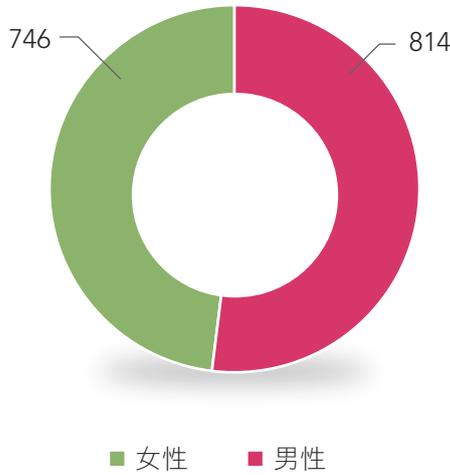
集團的人力資源部門是連接員工和業務的橋樑，確保員工獲得公平的薪酬回報及福利，並在職業發展上給予員工足夠的支持以及為員工提供健康和安全的工作場所。除此之外，我們為員工提供正式的溝通渠道，讓他們向集團表達意見。員工能通過電子郵件向集團提出反饋，集團會將意見轉交到高級管理人員。

多元化及包容

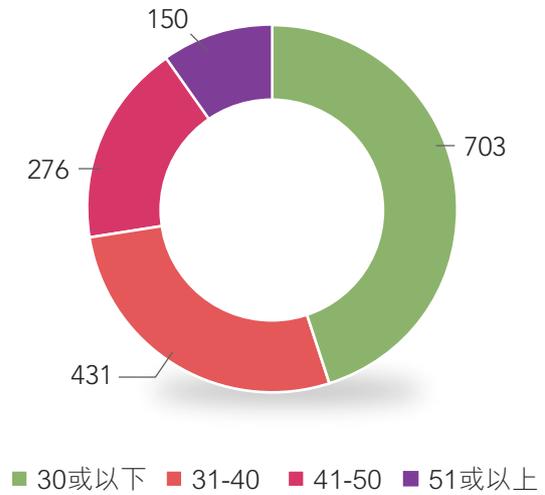
集團積極在各業務領域促進多元化和包容。我們相信多元化員工隊伍能讓我們變得更好，更強。

我們的員工

性別平等



多元年齡



我們一直致力促進具平等機會的工作環境，並保障員工不會因性別、性取向、種族、膚色、宗教信仰、國籍、年齡或殘障而遭受歧視。按照內部的人力資源政策，我們鼓勵採用公平和一致的原則進行各僱傭活動，包括招聘、培訓、薪酬、福利及晉升。我們嚴格執行聯邦的反歧視條例，並確保所有博華太平洋的員工受到平等對待。

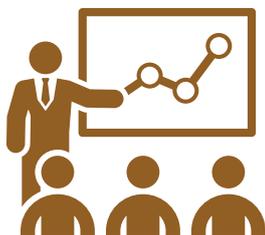
我們會為所有新入職的員工提供入職培訓，向他們介紹有關平等機會的法例及提醒員工反歧視的重要性。我們更委派了管理層代表參加美國公平就業機會委員會(EEOC)舉辦的海外研討會，以確保我們掌握最新的EEO法例資訊。同時，集團禁止僱用童工及強迫或強制勞工，並確保所有業務遵守當地相關的法律法規。

培訓與發展

員工是我們最重要的資源。我們一直支持員工的發展，並鼓勵他們參與各種培訓計劃。報告期內，我們為員工提供約4,000小時的培訓課程。課程根據員工的崗位制定，旨在增強員工於職責相關的技能，包括博彩業，酒店業及個人發展方面的知識和技能。我們定期檢討培訓內容，並根據需要作出更新，以便協助員工充分發揮潛能。

作為負責任的博彩業僱主，我們確保員工充分瞭解集團反洗黑錢和反賄賂及貪污的政策。我們的內部政策亦強制性要求所有員工必須在聘任日期起計算30日內完成相關的課程。

每位新入職員工必須參與為期一天的培訓，讓新入職的員工能瞭解企業價值觀以至一些必要的技能及道德觀。本年內，累計入職培訓時數為190.5小時。



本年度共提供了
87個培訓課程

我們的員工

前線員工的工作表現代表了客戶對我們的第一印象。我們希望通過專業及高質量的服務，為客戶創造一個難忘的體驗。我們為前線工作人員安排定期培訓，內容涵蓋多項酒店管理的技能，例如指導豪華轎車司機如何正確地回應客戶的需求及提供服務。另外，我們為員工提供普通話課程，以更好地服務及迎接日益增加的普通話客戶。

員工健康及安全

我們關心員工的健康，並致力維持一個沒有任何健康和安全隐患的工作環境。我們相信，通過落實職業健康和安全管理政策，所有員工均清楚與工作相關的潛在風險和防止受傷的措施。我們亦會保留一份完整的記錄以記錄任何與工作或值班相關的安全事故，並監測事故率及評估有關職業健康和安全管理政策的表現。我們的獲聘承辦商亦採用與我們相近的標準以及實施適當的健康和安全管理措施。

本年內，我們的員工及承辦商員工的死亡率為零；同時沒有發生重大工傷事故，工傷率維持低位。

我們的安全表現

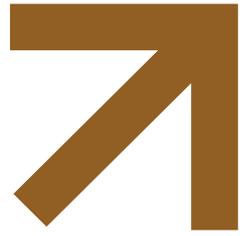


因工傷而損失
21 個工作日



工傷率為 **0.55**

我們的社區



捐贈
123萬港元
支持社區



第45屆塞班島扶輪社
拉斯維加斯慈善之夜
的主要義務機構



為八個當地學生
提供
實習機會

自我們於塞班島的第一家賭場開業以來，集團已成為當地社區具影響力的一份子。由於塞班島是集團的主要營運點，集團除了支持當地經濟的發展外，我們亦抱著強烈的責任感幫助塞班島的社區發展。因此，集團積極組織義工服務，支持慈善基金會，並與政府倡議合作以助力社區發展。

社區外展服務

集團的企業社會責任團隊由27名員工組成。通過諮詢社區各界的人士，從而瞭解他們的需要，並投放人力及資源作回應。為了表達集團對當地社區的關懷和熱愛，我們每年都會在當地社區組織不同的項目；並藉此為員工提供回饋社區的機會。

我們的社區

案例研究：

第45屆塞班島扶輪社拉斯維加斯慈善之夜的主要義務機構

一年一度的拉斯維加斯慈善之夜於2016年11月5日圓滿舉辦。是次活動由扶輪社主辦，通過邀請社區各界人士參與博彩活動，為若干社區項目籌集資金。

集團為今屆活動的主要義務機構，並協助修理受損的賭桌，以及於活動前更換新的賭桌。我們亦有35名莊荷在活動當晚義務提供協助。扶輪社的主席Ivan Ilmov表示，「他們工作了一整夜，協助扶輪社成員經營21點，輪盤和其他遊戲。他們的支持讓當晚的活動更專業。」

是次活動共籌得超過25,000美元的善款。善款將會用於支持當地學校的三年級學生，並協助高中生為升讀大學作準備。



拉斯維加斯慈善之夜的義工合照



當地社區積極參與年度拉斯維加斯慈善之夜



案例研究： 回饋社會的校園修葺工程

於畢業季節前夕，我們的企業社會責任團隊得知馬里亞納中學的畢業典禮的場地未能於當天使用。因此，我們的企業社會責任團隊派出代表到馬里亞納中學幫助學校清理和裝飾停車場。我們的義工重新繪製停車道和護欄，修剪草地，為畢業典禮作準備。我們的團隊經理Alex Palacios先生表示，「這些社區項目提供一個機會讓員工回饋以及改善他們的社區。」



企業社會責任團隊的義工正在繪製護欄，
為馬里亞納中學的畢業典禮做好準備

我們的社區

助力社區人才發展

集團明白提高塞班島社區及其人民競爭力的重要性。通過在社區積極投資資源，我們希望為所有人，特別是年輕一代，創造機會。我們瞭解為業務所在社區作出貢獻的重要性，因此我們一直積極地與當地社區合作，促進培訓及招聘當地人才。

在勞工部門支持下，我們為當地學生設計了一個涵蓋短期及長期的發展培訓計劃。我們積極與當地學校接觸，通過委派代表定期訪問，與當地學校建立了密切的關係。本年度，我們於當地的學校舉辦了共四次職業講座和演講，並為學生進行了三輪的面試。

案例研究： 為當地學生提供實習機會

我們相信塞班島學生擁有無限的潛能，並希望能幫助他們發展所長。因此，我們於今年與塞班島兩家學校：北馬里亞納書院及北馬里亞納貿易學院合作，為學生提供實習機會。通過與當地教育機構建立的密切合作網絡，我們為當地學生舉辦了一系列的職業講座，面試和演講。我們為就讀酒店管理的學生提供實習機會，讓他們在酒店行業取得工作經驗。為期4到12個月的實習課程，我們會安排實習生到不同的部門，包括前線運作、行政及其他部門。通過實習，我們希望讓實習生瞭解我們的企業結構、運作模式、行業知識以及定時協調不同部門以實現業務目標。某些實習生更會有機會被安排到特定項目工作以協助他們從校園過渡到工作的模式。

共有八名學生參加今年的實習計劃，並預計明年參加人數將會上升。他們均負責一些有關管理的業務，並由資深員工擔任導師指導他們在酒店業工作發展需要的才能。



實習計劃的學生在酒店學習新技能



我們的社區



當地人士參加我們的招聘會



此外，我們亦知道要保障當地社區的就業機會。因此，我們一直慎重地選擇最合適的招聘手法和渠道，並於本年度提供了很多就業機會以應付業務的擴展。為了保障當地社區的就業機會，我們在當地報章刊登職位空缺，以確保在招聘過程中優先考慮當地人士。年內，我們共舉辦了18次招聘會，吸引了約1,000個當地人士參加。

環保計劃

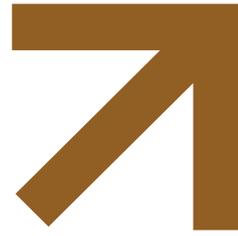
我們一直意識到業務做成的環境影響，並致力於保護塞班島的自然景觀。我們希望提高社區的保護環境意識，鼓勵市民承擔社會責任保護自己的社區。

在今年的環保意識月期間，我們邀請了社區的青少年參與於2016年7月9日舉辦的海灘清潔活動。26名義工報名參加，他們被分配到四個海灘進行清潔，包括寶寶海灘、13漁人紀念碑、聖安東尼奧海灘和馬裏安海灘。我們希望透過是次活動，保護島上的自然景觀，推動可持續的旅遊業，並激勵年輕一代多主動認識周邊的自然環境。



參與海灘清潔活動的義工

我們的營運常規



我們在營運中維持高標準的商業誠信，務求為客人帶來完美的體驗。同時，我們相信商業夥伴是成功的關鍵因素。因此，我們與他們緊密合作，為客人提供優質的產品和服務。

負責任博彩

無論任何時候，我們都相信負責任博彩。目前，集團在賭場各處都有提供有關「自我隔離計劃」的小冊子，及全國性的熱線電話號碼。我們瞭解博彩可能導致的風險，作為社區的負責成員，我們承諾為尋求協助的人提供持續的支持。

我們的承諾包括與當地非牟利機構合作，以識別社區的特定需求，並尋找統一的解決方案。透過這類合作，我們可以站在一個更合適的位置，一同為負責任博彩努力。



客戶私隱

我們希望客人能享受一個無憂無慮的假期，所以我們致力保障他們的私隱，並嚴格遵守業務覆蓋地的相關法規。我們謹慎處理客戶私隱，並訂立適當的個人資料收集標準來保護客戶私隱。為保護權益人的利益，所有收集個人資料的文件均載有《收集個人資料聲明》，明確列出收集目的和用途。今年，我們並無收到有關集團被證實客戶私隱被侵犯及遺失客戶資料的投訴。



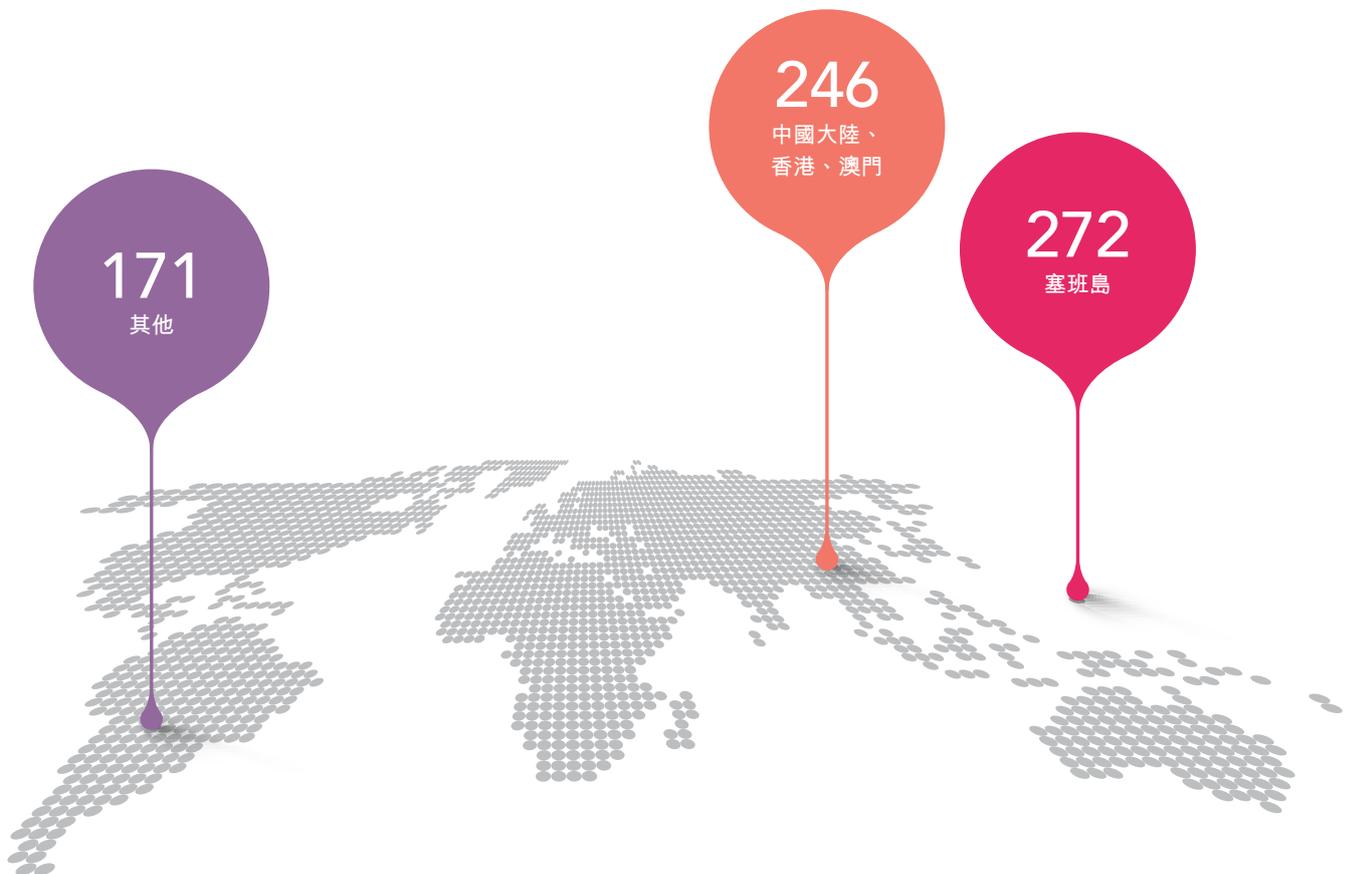
我們的營運常規

管理供應鏈

我們致力於與我們的業務夥伴，包括賣方、承辦商和供應商合作，為客戶提供卓越的產品和服務，同時達到可持續發展的目標。我們承諾協助塞班島經濟增長，並盡量減少購買遠程產品，以減低環境足印。因此，我們盡可能在當地採購。今年，我們的供應商中有39%來自塞班島。

未來，我們將繼續與業務夥伴維持緊密合作，創造共同價值觀。我們將會在採購實務中納入社會和環境方面的考量，並促進價值鏈的可持續性。為了確保塞班島供應商瞭解並遵守食品安全標準，我們正在籌備明年與他們開展食品安全培訓計劃。

按地理位置劃分的供應商數量



我們的營運常規

反貪污

我們的目標是以卓越的道德標準及誠信經營。我們對賄賂和貪污零容忍，並在塞班島的僱傭政策和程序在這方面有明確的員工行為指引：

- ▶ 員工不得要求或接受小費、禮品、優惠或任何具有貨幣價值的物品供自己或家人使用
- ▶ 零售價值超過25.00美元的貨幣禮品或優惠必須立即向部門總監或部門主管請示

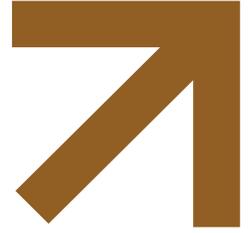
不遵守該要求可能會導致集團和法律行動。為確保我們保持高水平的商業誠信，我們已採取進一步的預防措施。員工每年都接受反貪污專題培訓，並輔以定期反貪污監測。今年，在本報告所述期間，本集團或員工並沒有任何有關貪污的訴訟。

反洗黑錢

為了確保遵守美國銀行保密法（「BSA」）和相關法規，我們採用了全面的打擊洗黑錢及恐怖分子資金籌集的管控措施。塞班島的所有高級管理人員和賭場員工都必須參加反洗黑錢培訓，以瞭解如何識別、管理和減低與博彩業務相關的固有洗黑錢風險。

我們在年內聘請了一家聲譽良好的獨立諮詢公司對我們的反洗黑錢政策、程序、系統和內控進行評估。有關的諮詢工作正在進行中，該諮詢公司建議集團需要持續加強這些政策和程序。根據該建議，我們審查並更新了這些政策和程序，及進行了額外的培訓。未來，集團會繼續定期檢討和加強我們的反洗黑錢工作，確保我們的賭場業務符合北馬里亞納所有適用的法律，並且不違反《賭博條例》（香港法例第148章）。

我們的環境



環境保護和資源保育對我們在塞班島的業務非常重要。在物業管理和物業發展團隊的領導下，我們致力將環境考慮納入我們的業務決策當中。

環境承諾

博華太平洋的其中一個使命是成為一間負責任的企業，我們透過提高意識和推動創新來減少對環境的影響。我們的環境政策涵蓋了廣泛員工於環境上的責任，包括節能、減廢和環境保護。

我們的環保政策承諾

- 在所有業務層面促進環境可持續性，以符合相關的聯邦、州份和地方法規。
- 定期審查我們的業務工作，以符合時宜的方法解決環境問題。
- 創造一個有助員工參與節能和減廢等環保措施的工作場所。
- 謹慎處理廢物，培養「減少和回收」的態度。



能源和排放

電力是我們主要的能源消耗，亦是導致溫室氣體排放的最大原因。我們將環境考量納入業務營運中，承諾在夏天將空調設置在 25 – 27°C 之間，盡可能使用日光以減少使用過多的燈光，關閉無人使用的房間內的空調和燈光，並在辦公時間後關閉空調、燈光、電器等設備。

我們的環境

集團的新酒店和賭場將開始營運，我們預計能源耗用量和溫室氣體排放量將顯著增加。我們將透過實施環境管理系統，配合持續改進來減少耗用量和排放量。



用電量

3,115,711 千瓦時



飛行燃料用量

1,722,439 公升



總能源耗用量

19,995,615
千瓦時



能源強度

13,260
千瓦時／每名員工



間接溫室氣體排放量 (範疇二)

65,298 公噸二氧化碳當量



溫室氣體排放強度

43 公噸二氧化碳當量／每名員工

廢棄物和污水

集團的總廢棄物量*

建築工地的總廢棄物量

來自建築工地的
無害廢棄物

來自建築工地的
有害廢棄物



31

公噸



1,006

公噸



641

公噸



365

公噸

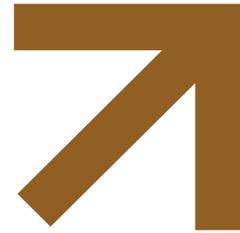
* 辦公室的廢棄物量並不顯著，因此在計算中被省略

我們的承辦商正在興建塞班島發展項目的酒店、賭場和其他設施。整個建設項目中可能會構成環境影響，但我們與承辦商緊密合作，盡量減低影響以保護周圍的自然環境。

我們的主要承辦商擁有ISO 14001認證的環境管理系統。建築工地有全面的系統監測所有與環境有關的數據，包括能源耗用量、用水量、廢棄物產生量和回收量；還有嚴格方案處理廢棄物，特別是化學和有害廢棄物。

塞班島位於太平洋，在雨季期間可能發生大雨，導致沿岸海域徑流，因此需要良好管理的污水處理系統以防止污水流入海中造成污染。我們的承辦商已建造了一個配有良好圍欄設備的沉澱池，同時建立了一個控制沉積物排放的脫水袋系統，並定期監測系統的有效性和水的質量以防止造成污染。

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》索引



指標	引用	頁數
A. 環境		
層面A1：排放物		
一般披露	我們的環境	19
關鍵績效指標A1.1 排放物種類及相關排放數據	空氣排放對我們的營運而言並不重大	不適用
關鍵績效指標A1.2 溫室氣體總排放量及密度	我們的環境	19
關鍵績效指標A1.3 所產生有害廢棄物總量	我們的環境	19
關鍵績效指標A1.4 所產生無害廢棄物總量	我們的環境	19
關鍵績效指標A1.5 減低排放量的措施及所得成果	我們的環境	19
關鍵績效指標A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	我們的環境	19
層面A2：資源使用		
一般披露	我們的環境	19
關鍵績效指標A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	我們的環境	19
關鍵績效指標A2.2 總耗水量及密度	水對我們的營運而言並不重大	不適用
關鍵績效指標A2.3 能源使用效益計劃及所得成果	我們的環境	19
關鍵績效指標A2.4 提升用水效益計劃及所得成果	見關鍵績效指標A2.2的備註	不適用
關鍵績效指標A2.5 製成品所用包裝材料的總量	我們的業務並不涉及任何包裝材料的使用	不適用
層面A3：環境及天然資源		
一般披露	我們的環境	19
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	我們的環境	19
B. 社會		
層面B1：僱傭		
一般披露	我們的員工	8
關鍵績效指標B1.1 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	我們的員工	8
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	暫未能提供按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	不適用
層面B2：健康與安全		
一般披露	我們的員工	8
關鍵績效指標B2.1 因工作關係而死亡的人數及比率	我們的員工	8
關鍵績效指標B2.2 因工傷損失工作日數	我們的員工	8
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	我們的員工	8

香港交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標		引用	頁數
層面B3：發展及培訓			
一般披露		我們的員工	8
關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	相關數據暫未能提供	不適用
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	暫未能提供按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	不適用
層面B4：勞工準則			
一般披露		我們的員工	8
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	我們未有僱用童工或強迫勞動的風險。相關事宜對我們而言並不重大	不適用
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	見關鍵績效指標B4.1的備註	不適用
層面B5：供應鏈管理			
一般披露		我們的營運常規	16
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目	我們的營運常規	16
關鍵績效指標B5.2	有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目	我們的營運常規	16
層面B6：產品責任			
一般披露		我們的營運常規	16
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	不適用	不適用
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	我們的營運常規	16
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	不適用	不適用
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	不適用	不適用
關鍵績效指標B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策	我們的營運常規	16
層面B7：反貪污			
一般披露		我們的營運常規	16
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	我們的營運常規	16
關鍵績效指標B7.2	防範措施及舉報程式	我們的營運常規	16
層面B8：社區投資			
一般披露		我們的社區	11
關鍵績效指標B8.1	專注貢獻範疇	我們的社區	11
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源	我們的社區	11



IMPERIAL PACIFIC

INTERNATIONAL HOLDINGS

博華太平洋國際控股有限公司