



TIANYUAN HEALTHCARE
天元医疗

中國天元醫療集團有限公司

(前稱City e-Solutions Limited)
(於開曼群島註冊成立的有限公司)
(股份代號: 557)



環境、
社會及
管治報告
2017

緒言

本報告是中國天元醫療集團有限公司(本公司)發佈的第二份環境、社會及管治(「ESG」)報告，所採用匯報框架乃遵循香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄二十七所載之「環境、社會及管治報告指引」。



本公司、其附屬公司及旗下共同經營之酒店(「本集團」或「我們」)主要從事於美利堅合眾國(「美國」)提供集成解決方案、酒店管理服務、酒店相關服務及預訂服務。此外，本集團亦涉及證券及基金投資、放債及相關業務以及保健服務。有關本集團之資料載於過往年報中。除非另有指出，否則本報告之分析資料涵蓋我們於酒店接待方面的主要活動，其於本集團所帶來的環境及社會影響超過其他部門。

ESG 報告提供有關本集團於環境保護、工作環境質素及社區參與方面政策和做法之資料。本報告涵蓋二零一七年一月一日至二零一七年十二月三十一日之財政期間(「報告期」)。



平衡我們股東的利益與以具經濟效益、對社會負責及環保的方式經營業務，是本集團一直追求的目標。我們已建立系統的政策和全面的環境及社會責任報告體系，以確保管理層以負責任的方式開展業務。我們持續改進我們的 ESG 報告，以最大程度滿足股東的需要。

本集團管理層致力減低業務營運產生的直接及間接環境影響。本集團管理層相信，以負責任的方式管理酒店具有經濟效益及環境效益雙重利益。我們一直以可持續發展的視角審視我們的業務目標，並與各方攜手合作致力改善環境。我們貫徹推行節能節水的環保策略，致力減少溫室氣體排放。同時制定有多項計劃及工具，幫助我們實現可持續發展目標。

投資於經營所在社區是本集團「服務社區精神」社會責任的核心。本集團秉持的「服務及回饋社區」的核心價值觀深植於我們的業務運作中。本報告將展示本集團在社會責任及社區投資方面的表現。

環境可持續性

排放及使用資源

作為一家負責任的企業，儘管我們的營運過程產生的污染非常少，本集團仍不遺餘力控制排放。為確保該等排放不違反美國國家環境政策法，實施了相關政策。

為實現節能節水目標，我們已制定一套全面的最佳實踐審核工具，涵蓋企業循環再用政策到照明、電器、暖通空調及中控節能提效等方面的簡單的最佳實踐行為。我們努力將有關計算與各個審計要點關聯，以幫助我們的酒店對每項行為變更或項目設定一個能源單位及貨幣數值。我們已實施指導我們管控直接環境影響的內部政策，涵蓋遵守法規、能源消耗、用水及廢棄物處理等方面。我們推出自行開發工具，利用線上環境可持續發展儀表板收集數據及根據內部指引計算酒店的碳足跡。該工具亦能計算酒店的水足跡及廢棄物分流率並載列酒店環保實踐的完整清單。

由於本集團涉及提供酒店相關服務，故我們之業務並無產生任何生產廢料或任何生產相關污染物。間接排放(如二氧化碳排放)是由日常營運(辦公室或酒店)中用電所排放。我們之業務所產生之無害廢物包括因處理紙張、用水和商務差旅使用交通而產生之無害廢物。我們酒店因處理清潔劑、報廢燈具及電器而產生之有害廢棄物已根據適用規例及我們的內部程序妥善處理。產生之有害及無害廢棄物較少，因此，我們於報告期間並無記錄有害及無害廢棄數據。

本集團已執行政策以減少排放，包括但不限於促進使用更清潔的能源及可再生能源、提高能源效率、鼓勵綠化及提高僱員意識。為減少使用交通，我們堅持提倡使用電話會議及視頻會議科技來參與會議，而非使用差旅前往特定會議地點參加會議。本集團於報告期間已檢討用以嚴格控制商務差旅開支預算之政策。

於報告期間，使用電力及天然氣產生之二氧化碳(CO₂)排放量約為7,027,851 二氧化碳當量千克(二零一六年：約6,601,391 二氧化碳當量千克)。出租區域排放的二氧化碳(CO₂)排放量約為每平方呎151 二氧化碳當量千克(二零一六年：約為每平方呎156 二氧化碳當量千克)。於報告期間，我們並不知悉任何違反對本集團空氣排放、排水或處理有害及無害廢棄物有重大影響的有關法律法規的活動。

水電耗量的完整分析於下文所載圖表列示。該分析可幫助本集團管理層及權益人了解本集團用電用水產生的總體環境影響，並可追蹤記錄每年的資源使用情況。本集團管理層利用各種能源指標追蹤辦公室及酒店房間的能源耗量及碳排放。

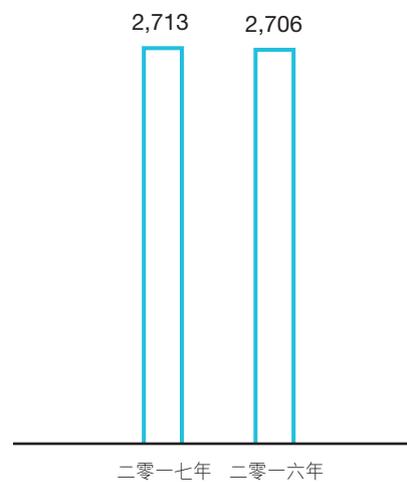
環境可持續性

電力

如下圖所示，二零一七年及二零一六年各年的總耗電量相近：



電力千瓦時
(‘000)



電力消耗主要來自美國的酒店業務。酒店出租區域的電力消耗量約為每平方呎 74.92 千瓦時(二零一六年：約為每平方呎 70.96 千瓦時)。本集團持續推行各種培訓以提高員工的環保意識，並在辦公室及其他工作場所採納節能政策。

我們將鹵素燈替換為更節能的 LED 燈。本集團管理層監察照明及電力設備用電情況以避免不必要的消耗，並制定有全年維護安排以確保設備高效運作。

我們規定酒店房間及辦公室在不使用時必須關閉空調，並鼓勵在合適的公用地方使用太陽能。

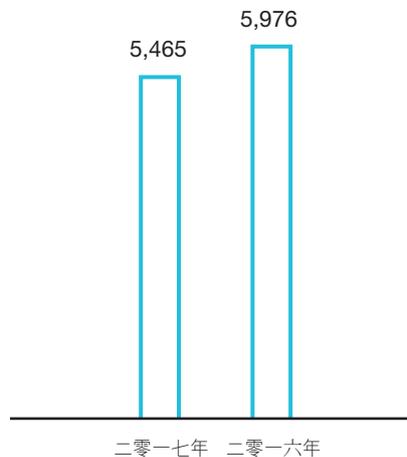
環境可持續性

水

如下所示分別為截至二零一七年及二零一六年的水資源消耗總量：



水加侖
('000)



酒店出租區域的水資源消耗量約為每平方呎 151 加侖(二零一六年：約為每平方呎 156 加侖)。於報告期內，我們已檢討所實施的節約用水計劃。我們已安裝低流量的水龍頭和馬桶裝置以及自動關閉式水龍頭。我們亦安裝低流量的淋浴噴頭和馬桶以及更具效能的洗衣和洗碗設備。此外，我們亦為酒店冷水機組及冷卻塔安裝優化水處理的設備及放入創新的水處理化學品。

除設備升級外，我們亦密切監察用水數據，以使酒店能迅速解決任何出現的漏水及低效用水問題。本集團已為清洗設施的水錶及陽光儀讀數設定標準。儀表讀數能提供更詳盡的用水情況，並可及早發出信息幫助發現漏水問題。本集團管理層並未知悉任何供水問題。

廢棄物

我們在整個業務營運中推行回收利用理念。回收利用是實現減少廢棄物及節約天然資源，同時為客戶提供更優質體驗最簡單的方式之一。作為辦公型企業，本集團於二零一七年並無產生有害廢棄物。本集團使用的主要自然資源為紙張。

由於可回收品具有價值，回收服務費用通常低於填埋處理的費用。我們致力盡可能通過循環使用或捐贈(例如捐贈部分使用過的肥皂)，減少廢棄物。我們與回收合作夥伴共同努力，檢討我們的廢棄物流及減少必須運往填埋場處理的廢棄物。本集團管理層鼓勵員工雙面使用紙張減少紙張浪費，並提倡無紙化辦公。

本集團管理層定期檢討菜單，以盡量使用應季食材。我們已參與食品捐贈計劃以回收利用剩餘食品。

本集團選擇紙質包裝材料。儘管，包裝材料的消耗量乃微乎其微，我們要求供應商向我們提供符合有關條例如美國一九七零年的《防毒包裝法》的安全包裝產品。

社會可持續性發展

社區

本集團管理層堅定履行我們的企業社會責任承諾，將其理念及實踐納入我們的核心價值。為踐行關懷社區的承諾，我們積極參與慈善活動。同時，持續推行各種措施為實現可持續發展目標出力。

於報告期內，我們繼續推行企業公民計劃，強化與客戶及僱員之間的關係。該計劃大大深化我們關愛社會的長期承諾。

本集團管理層持續於集團內推行道德及公平的商業行為。

參與社區志願服務的機會可增強員工的使命感，加深彼此之間的情誼，並轉化為更全面的客戶體驗。年內，我們一直大力鼓勵員工熱心參與志願服務，積極回饋社區。

SERVE
GIVE BACK

「服務」精神是貫穿本本集團所有參與社區活動的宗旨。我們積極參與居住和工作所在社區的事務，致力為我們的社區服務。

ORIGINAL
AUTHENTIC
COMPASSIONATE
FUN
DRIVEN
TALENT CENTRI
ACCOUNTA

本集團的「服務精神」助力我們強化企業文化、壯大業務發展及創建更美好世界。投資經營所在社區是本集團踐行「服務社區」社會責任及參與社區策略的核心。

社會可持續性發展

公司活動

我們的員工參與了颶風「哈維」救災工作。颶風「哈維」帶來強降雨使美國休斯頓市區水淹嚴重，颶風所到之處滿目瘡痍。在災難期間，我們的員工有組織地支援社區做好災情應對準備，在災後幫助受災居民恢復家園。我們制定有災難響應慈善策略，以迅速有效地應對災難。在哈維颶風登陸後，我們的員工調動自身力量及資源協助救災及重建工作。本集團亦推出積分獻愛心忠誠計劃，會員可選擇以積分捐款，善款捐予美國紅十字會支援颶風哈維救災工作。



我們的員工為因哈維颶風災難而無法撤離家園的人提供救援，包括駕駛船隻搭救受哈維洪災嚴重影響的鄰居，以及與休士頓妊娠救助中心 (Houston Pregnancy Help Center) 合作，確保災民能夠得到及時支援。

我們已收集將直接惠及大休斯頓地區受影響居民的物品，並向颶風哈維過後有需要的家庭捐贈床鋪、床單、枕頭和毯子等物品。

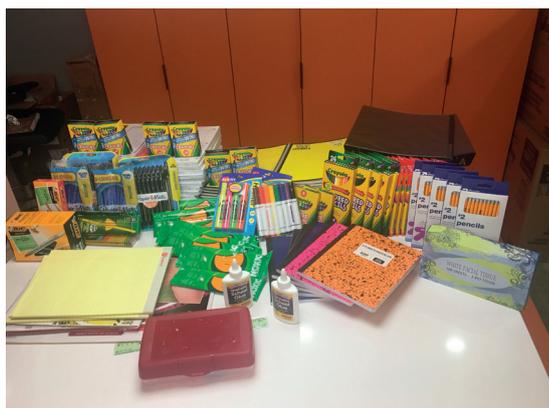
此外，我們亦參與了休斯頓食物銀行 (Houston Food Bank) 的共享食物活動，幫助低收入家庭獲得食物。該活動旨在提升颶風哈維造成的員工緊迫感。

本集團已透過休斯頓兒童慈善機構 (Houston Children's Charity) 助養一個家庭。今年，公司已與一位母親及其小孩配對成功，他們由於颶風哈維而失去床鋪，只能睡地板。我們已向該家庭捐贈床鋪、其他必需品及禮物。

社會可持續性發展

我們於二零一七年為員工舉辦的其他活動為：

- 每月員工慶祝活動 (Celebration of Associate of the Month) ；
- 每月生日及周年慶祝活動 (Monthly Birthday and Anniversary Celebrations) ；
- 聖誕節家庭派對 (Family party in Christmas) ；
- 感恩節食物募捐活動 (Food Drive for Thanksgiving) ；
- 捐贈教學用品等。



僱傭

員工是我們長期發展的重要組成部分，我們努力建造和諧的工作場所，以增加本集團旗下每位員工的歸屬感。我們理解支持員工所關心事業的重要性。在理想的工作環境中，本集團管理層不斷發展員工的才華及獎勵他們的表現，是為我們的社區和利益相關者提供卓越成果的關鍵。

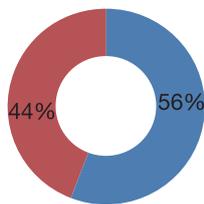
我們的人力資源政策旨在培養同事的熱情，讓員工在許多方面成為積極變革的催化劑。這包括通過提供平等的晉升機會來培養同事的才能，支持他們的生活和福祉以及創造機會為社會做出貢獻。

截至二零一七年十二月三十一日，本集團共有員工 148 人(二零一六年：140 人)。

下圖列示於二零一七年及二零一六年按性別劃分之員工比例：

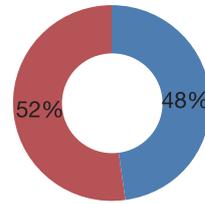
二零一七年性別

■ 女性 ■ 男性



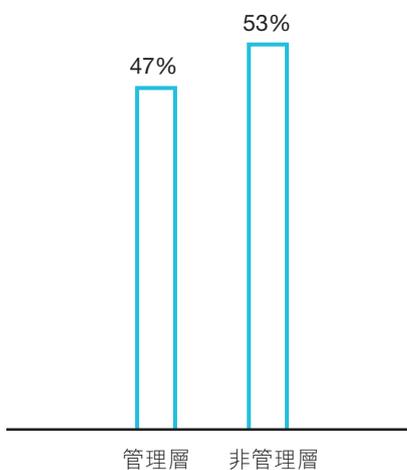
二零一六年性別

■ 女性 ■ 男性

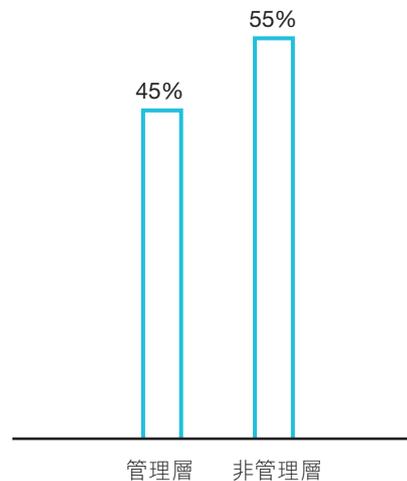


下圖列示於二零一七年及二零一六年按受僱類別劃分之員工比例：

二零一七年僱員類別

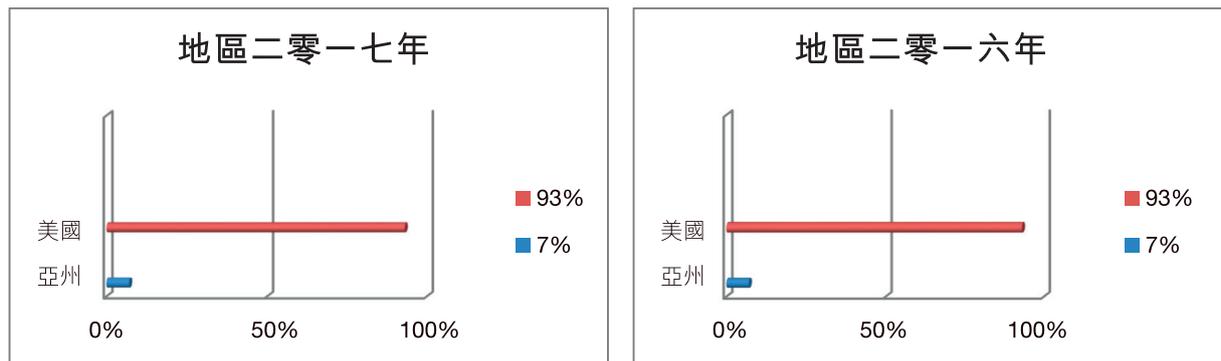


二零一六年僱員類別



僱傭

下圖列示於二零一七年及二零一六年按地區劃分之員工比例：



有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、多元化及其他福利方面，本集團管理層已審閱相關政策以確保本集團遵守美國《公平勞工標準法》(Fair Labour Standards Act)、《僱傭法》(Employment Act)及其他適用的相關法律及法規。

本集團管理層鼓勵員工追求職業發展及晉升。為此，我們為集團內的優秀人才提供多種晉升及職業發展機會。在績效考核過程中，管理層負責與員工討論其在本集團的未來職業目標。各總經理負責通過廣受認可的績效考核甄選出具有潛力、領導力及晉升意願的員工，並報告公司人力資源部門。

本集團的所有聘僱關係乃基於雙方合意，因此本集團的僱員及管理層均有權隨時終止僱傭，無論出於任何理由或無理由。本集團管理層鼓勵有離職意向的員工提前給予充分通知。一般而言，有關員工可工作至其指定的離職日期，除非繼續任職不利於業務營運或員工士氣。充分通知的標準視乎員工的崗位及服務年限而異。最終的工資支付嚴格遵行辭職員工所適用的相關法律及法規。

我們已實行員工工作時數及假期監管政策。人力資源部門已檢討加工工資政策，以確保按照適用的相關法律及法規向員工支付加班工資。

所實施之政策確保本集團遵守美國《公平就業法案》(Fair Employment Act)。於報告期間，本集團管理層已檢討人力資源政策，旨在提供平等機會，打造公平對待的工作環境，確保我們有適當多樣的技能和背景，以充分利用每一位員工的長處來獲得持續的成功。

於報告期間，本集團管理層已檢討平等機會政策，確保向所有人士提供平等僱傭及晉升機會。我們的僱傭常規及聘用程序不會歧視申請人的種族、膚色、宗教、性別、國籍、婚姻狀況、性取向、年齡、殘疾或任何其他特質。各公開職位應根據其已制定指引對所有申請人進行預先篩選。此等指引將包括將申請及／或工作經驗履歷審閱與最低入職標準比較。

僱傭

求職面試安排按客觀程序進行。面試旨在核實申請人之知識、技能、能力及經驗。面試時可能會詢問特定題目或採用特定測試，以核實申請人履行有關職位基本工作之能力。有關試探申請人身體或精神殘疾問題的問題或就業前檢查一律禁止。如申請人透露身體或精神殘疾問題，並表示需要提供合理便利以履行基本工作責任，本集團將會探討有關殘疾問題，並評估提供合理便利之要求，為考慮入職的申請人提供平等機會。

已向負責面試的員工提供培訓項目，旨在提高僱傭技能及僱傭成功率。

於報告期間，我們已檢討有關禁止以殘疾為理由而歧視任何申請人或員工的政策。所實施之政策乃為確保本集團遵守美國《就業反歧視法案》(Employment Non-Discrimination Act)。我們已開放舉報渠道供員工就工作場所任何類別歧視提請管理層關注。如發現自身遭受非法歧視，員工可提出關注，並隨時向管理層匯報。

本集團致力維持一個員工免受騷擾之工作環境。於報告期間，我們已檢討有關禁止歧視騷擾的政策。所實施之政策乃為確保本集團遵守美國《民權法案》(Civil Rights Act)。如果員工在任何方面感到受騷擾且認為有關情況已違反本集團政策，或發現任何其他相關人士違反本集團政策之行為，可即時向本集團管理層舉報騷擾事件。本集團管理層為舉報人的身份保密。為確保全體員工完全了解本公司對騷擾的立場及對工作場所發現的任何形式騷擾的跟進程序，本集團管理層要求員工於入職時及每年審閱有關政策。

健康與安全

我們深知有效管理員工健康與安全的重要性。這可透過識別並消除員工健康與安全的風險來達成。我們繼續努力關注員工的福祉和健康，包括以較少的費用提供健康的膳食，及教育員工於上班前做好伸展運動。我們提供舒適的休息室供我們的同事在休息期間休息。我們提倡無煙工作環境，所有工作場所都必須為員工提供單獨的指定吸煙區。

所實施之政策確保業務單位的中層管理人員每年向本集團管理層匯報健康與安全安排，包括識別有關火電風險的控制措施。

於報告期間，我們的安全及安保委員會已檢討我們酒店及工作場所的安全及教育計劃。針對全體員工的安全計劃旨在識別及糾正潛在危害以及就安全工作習慣提供持續的教育及培訓。

安全及安保委員會持續監督本集團所採納政策獲有效執行，包括(但不限於)：

- 為本集團的安全及損失監控計劃提供全盤指導和指示；
- 評估、分析和糾正安全和安保問題；
- 監督檢查報告，確保已採取糾正措施；
- 提高員工的安全意識並為其舉辦培訓課程；
- 評估新增及現有設施、設備及程序的安全及安保事宜；及
- 保存準確及完備的會議及活動記錄和報告。

我們已推出一項名為「關於我(AboutME)」之計劃，旨在關懷員工之健康與幸福、持續進修及其他支援服務，並盡可能提供支持。



本集團的核准食品安全培訓管理(Management Food Safety Training)提供商為美國就業培訓中心(Training Achievement Program Series, TAP)。TAP為管理人員提供便利渠道獲取線上食品安全培訓，並為高級領導人及管理人提供食品安全認證資源及指引。最終認證由美國食品安全專業人員登記處(National Registry of Food Safety Professionals, NRFSP)提供，符合本集團的質量保證審核要求。在製備食品或操作食品製備機器之前，每位非管理層食品處理人員必須完成本集團專有的「Great Food Safe Food」項目。

健康與安全

員工獲持續提供包括但不限於人壽、醫療、牙科及殘疾保險的健康計劃。殘疾保險為因重病或嚴重受傷導致完全傷殘之員工提供部分收入福利。對於面對生活挑戰之員工而言，本公司提供保密及自願協助。

我們透過更嚴格的後續調查努力加強受傷及疾病預防。為預防受傷及疾病，我們已制定傷害預防計劃，協助員工處理予保險公司的索賠事宜。該等計劃亦為傷後康復重返工作的員工提供必要幫助。

本集團實施安全規則，該規則已於報告期間獲我們的安全及安保委員會檢討。每位員工均須根據本集團載列的指引遵守安全規則，員工須謹慎工作，尤其是在執行可能導致其受傷的任務時。如果任何員工在工作場所受傷，員工必須根據指引向管理層報告受傷情況。根據我們的指引，違反安全標準或未能報告危險及有害情況的員工，可能受到紀律處分。

本集團已在其設施內張貼數量充足的安全及健康告示，包括符合美國一九七零年職業安全及健康法（「OSHA」）規定的工作安全與健康保障海報。我們為員工提供充足的工作傷害預防培訓。員工在培訓課程上獲告知報告受傷的程序。我們將所有 OSHA 記錄保存五年。所有可予記錄的受傷情況均於發生後盡快錄入 OSHA 目錄。

我們已建立妥善系統以記錄受傷或疾病導致的死亡、休假、受限制工作、調職、急救以外醫療、失去意識或醫生或其他認可專業醫護人士診斷之嚴重受傷或疾病的資料。員工和前員工可以索取其傷病報告。

我們於報告期間共錄得 247 個損失工作日數。

發展與培訓

本集團管理層承認員工的發展對提升本集團競爭力的重要性。我們審閱向已取得工作相關資質的員工提供的晉升計劃。授予成功完成有關提升工作表現的課程的員工的獎勵計劃已於報告期內進行審閱。積極參與培訓課程的員工在晉升評估時將會受到優先考慮。

培訓課程乃為各級別的員工而設計，旨在保證本集團的每名員工了解及提升「關懷精神」及了解如何以自身行為踐行我們關懷他人的承諾。我們不斷進行向員工傳達並塑造關懷精神以踐行我們真誠而深刻的價值觀，並鼓勵員工協助我們踐行該等原則。

此外，本集團組織培訓以協助中層管理人員根據本集團的業務目標設定、執行及計量主要工作目標。我們將集團的管理人員集中在一起分享本集團的目標及任務以及彼等之管理經驗。集團會議鼓勵中層管理人員互相啟發及鼓勵，全身心地履行領導職責。該計劃旨在培養專注於酒店發展及品牌成長的優秀領導者。

前線員工接受培訓乃為保證彼等能夠主動並有能力為賓客服務。所有提供酒精飲料服務或負責招待飲酒賓客的員工，有關飲料服務的正式培訓是入職培訓的其中一環。員工必須接受培訓方履行有關職責。前線員工的入職培訓課程包括參與工作前的所有必要的技術、軟技能及在職培訓活動，於報告期間已由本集團管理層進行審閱。

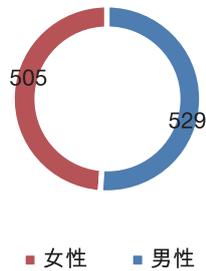
其他培訓課程包括但不限於以下各項：

- 安全搬運及正確用腰
- 一般客房服務
- 消防安全及疏散
- OSHA／事故預防

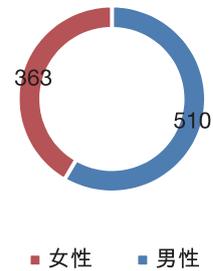
發展與培訓

下圖說明分別於二零一七年及二零一六年按性別劃分的每名員工完成的培訓時數：

二零一七年按性別
劃分之培訓時數

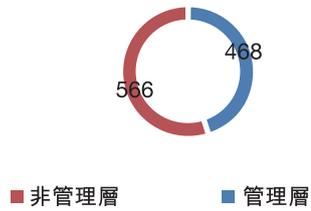


二零一六年按性別
劃分之培訓時數



下圖說明分別於二零一七年及二零一六年按員工類別劃分的每名員工完成的培訓時數：

二零一七年按員工職級
劃分之培訓時數



二零一六年按員工職級
劃分之培訓時數



勞工標準

本集團管理層於報告期間已審閱為遵守美國公平勞工標準法及童工勞動法而實行的政策。本集團持續實行嚴格的人力資源政策以保證員工乃自願勞動及並無出現強制勞動。

我們設有獨立及由外部人士託管的舉報管道，使任何人都能就諸多問題提出關注及尋求指引。

於二零一七年及二零一六年並無出現童工及強制勞動。

供應鏈管理

我們的供應商對於維持本集團在客戶及持份者中卓越的聲譽至關重要。我們預期我們的供應商秉持較高的道德標準及遵守全部適用法律。我們鼓勵供應商為多元及少數族裔擁有的業務(包括中小企業)識別並促成機會。遵守該等原則並與遵守該等原則的人士開展業務將有助於我們維持競爭優勢以及獲得聯繫人及客戶對我們的信任。

本集團之管理層認為我們的供應鏈管理能夠開發出性能優越及符合可持續發展目標的創新產品及項目。我們成立供應鏈團隊並持續與供應商合作以提升彼等產品的可持續性，繼而節約資源及引入更多可持續材料。我們會優先購買環保產品，如「自製」毛巾、回收材料製成的鋼筆、低揮發性有機複合物油漆、可生物降解的洗衣袋、節能燈泡及無芯廁紙。

我們與一間美國酒店業最大的專業採購公司密切合作，以採購大多數食品及飲料。我們會設立可持續性目標，包括但不限於：

- 致力於保證我們的供應商將訂有可持續性政策；
- 識別不同的產品類別並支持可持續性較高的類別；
- 與主要策略供應商合作以提升彼等之公司的可持續性常規以及產品的可持續性。

採購行為指引載明甄選供應商的要求，並已由本集團管理層於報告期內進行審閱。我們預期我們的供應商夥伴能夠遵守以下指引：

- 尊重人權原則；
- 遵守所有適用的地方及國家勞動法，尤其是有關歧視、最低工資、加班及最高工作時長者；
- 保證所有工作乃出於自願及工人可自由在合理通知的情況下終止僱傭；
- 遵守適用的勞動法，尤其是與童工相關者；
- 營造安全健康的工作環境；
- 盡量降低業務經營的環境影響並取得全部必要的環境許可及登記；
- 遵守有關禁止使用特定物質及／或原料的所有適用法律及有關處理、回收及清理所有類別廢棄物的法規；
- 不斷致力於降低業務經營的環境影響。

以下供應商將會被優先考慮：

- 偏好使用環保及回收材料及產品；
- 偏好 ISO 14001 認證賣方；
- 聲稱使用環保／回收未打印紙張材料。

產品責任

產品質量

透過培育不斷追求進步的文化及保證客戶滿意度能夠藉由績效指標實現，我們不斷精益求精以符合客戶的期望。

為深入了解客戶的體驗，我們透過放置在酒店房間的問卷調查收集回饋以及以神秘顧客秘密查核本公司的服務。自客戶蒐集的反饋使管理層能夠更好地了解及管理客戶滿意度。倘取得客戶的任何負面反饋，本集團管理層將分析原因並相應採取後續行動。我們的賓客調查計劃的設計及實行目的在於識別客戶滿意度及忠誠度的主要動因，這些資料確保我們能夠優化賓客體驗。

處理客戶投訴的政策經已設立，並於報告期內已由本集團管理層進行審閱。本公司為客戶提供了一個正式平台，方便彼等就我們的服務提供回饋。投訴處理機制已經審閱以確保本集團管理層能夠處理每樁投訴。各級別員工(尤其是新入職的前線員工)已接受有關處理投訴的培訓課程。

此外，本公司實行政策確保遵循美國產品安全法，例如嚴選供應商、採購遵照相關安全法例且擁有聲譽的產品，並已經審閱。報告期內，我們並無接獲美國任何政府部門就本公司服務提出的健康、安全及私隱方面的投訴。報告期內我們亦無因為安全或健康問題而進行任何產品回收。

我們提供的管理層食品安全培訓屬培訓成果計劃(「培訓成果計劃」)系列。培訓成果計劃為員工提供便利渠道接受在線食品安全培訓，並為資深員工提供食品安全認證資源及指引。

本集團已制定政策以確保我們的市場活動遵守美國聯邦貿易委員會法。於二零一七年，本集團並無任何違反法律法規(包括市場營銷及廣告常規的法律規定)的事件。我們的供應鏈管理及採購政策確保我們提供的產品具有正確的標籤。具關於標籤事宜的投訴記錄的供應商可能會被列入我們的供應商黑名單中。

私隱政策

本公司已實行政策以確保我們遵循美國隱私法。本集團致力於尊重及保障任何個人的私隱資料。

我們在蒐集、保存及披露個人資料實行嚴格的程序，本集團管理層亦避免不適當及不必要的資料披露。就工作職責涉及蒐集、保存、使用或發佈個人資料的所有人士制定處理私隱資料的程序。我們僅保存有效開展業務以及管理其僱傭及福利計劃所需的有關個人資料。

產品責任

已制定政策保證本集團管理層採取所有可能步驟保證全部個人及工作相關資料就其擬定用途而言屬準確、完整及相關。已制定政策就使用個人資料知會受影響人士。可能對本集團產生任何影響的資料僅可嚴格對有限的授權人士發放。

已實行政策保證敏感資料受到保護。能夠接觸機密資料的授權員工需要簽署不公開協議。任何未經批准披露敏感業務資料的員工將受到紀律處分。這適用於與本集團業務經營各階段有關的資料，使得有關資料的完整性得以保存。

知識產權

保護知識產權的政策已於報告期間進行審閱。我們謹記在美國註冊自主開發的系統、商標及若干域名。本集團採納必要的程序避免員工透過我們的服務器下載任何免費軟件或共享軟件。於報告期間，本集團並不知悉任何侵犯第三方所擁有知識產權或第三方侵犯我們所擁有知識產權的事宜。

反貪污

本集團管理層認為商業道德對我們的成功至關重要。我們設有我們自身的業務操守指引為我們的僱員提供關於廣泛業務問題的法律、常規及程序方面的建議，包括反壟斷、不公平競爭、政治獻金、濫用採購權力、商業及政治賄賂。除該等指引外，我們亦為我們的所有業務營運及市場制定一系列政策，並定期進行檢討及更新，以確保我們以負責任的方式行事。我們的反賄賂及反貪污政策規定禁止貪污及為任何目的行賄或收受賄賂。該政策明確界定了賄賂及貪污的涵義及我們對賄賂及送禮的立場。

我們的商業道德培訓項目加強企業價值觀及道德責任對我們業務持續成功的重要性。我們提供強制性培訓課程（包括面對面培訓）以確保我們的僱員了解且避免任何潛在的貪污事件。我們特別推行反賄賂及反貪污風險及法規的培訓，尤其是針對涉及與第三方有交易往來的僱員。

舉報政策

本集團管理層於報告期內對舉報政策進行檢討。有關政策關注不法行為（包括刑事罪行或違反民事法律法規）或未符既定標準而可能導致本集團聲譽受損的行為。我們推出的舉報政策可使我們的相關方及外部人士透過不同的溝通渠道以任何語言提出關注。本集團管理層認為該政策能夠提高本集團管理層解決重大問題的效率及提高調查的有效性。我們特別強調某些犯罪或不道德行為可能造成本集團的法律責任，如洗錢、欺詐、賄賂、貪污及財務報告中的嚴重違規行為。

所實施之政策確保本集團遵守美國 1986 年《洗錢控制法案》(Money Laundering Control Act of 1986) 及 1977 年《美國反海外腐敗法》(US Foreign Corrupt Practices Act of 1977)。有關政策張貼於員工公告板及於內聯網上載，藉以提高透明度和方便員工閱覽。所有新員工的培訓材料已包含舉報政策內容。

報告期內，並無任何針對本集團及員工的有關貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢行為的法律訴訟。

反貪污

利益衝突

為免員工個人利益與本集團本身利益之間出現利益衝突，我們已制定並實施有關利益衝突的指引。該政策的制定乃為了在各方面嚴格遵守各項影響酒店行業的美國聯邦及州反壟斷法。該政策不應有任何例外，亦不應受任何代表本公司行事或代表本公司的人士所損害或限制。

根據有關利益衝突的指引，在與外部供應商進行的所有業務往來中，將本集團業務利益放在首位乃每一位僱員的義務。僱員有義務於指引下開展業務，禁止實際或潛在利益衝突。與外部公司進行交易及業務往來均受到嚴密監督。任何旨在最終使僱員獲益之不尋常收益均被嚴格禁止。倘某僱員對涉及購買、合約或租賃之交易有任何影響，彼須盡快填妥並向人力資源部門遞交行為標準協議，以披露任何存在的實際或潛在利益衝突，從而確保能夠制定保護各方的保障措施。

本集團任何內部業務信息均不得向未經授權人士分享及披露。一律禁止任何員工接受來自通過本集團或因受僱於本集團而認識之任何人士或組織之利益屬重大或超出業務中普遍可接受程度的饋贈、好處或款待（無論為其自身或彼之任何家族成員），或在工作或其他方面作出任何欺詐、非法或不誠實行為。任何不當轉遞材料或披露資料的行為，儘管僱員透過有關行為獲得個人利益的情況不明顯，亦構成無法接受的行為。任何參與有關行動的僱員將受紀律處分，甚至可能被終止僱傭及提出法律訴訟。