



Dragon King Group Holdings Limited 龍皇集團控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號: 8493



2020

環境、社會及管治報告

環境、社會及管治報告

緒言

本集團致力於環境保護、社會責任及相關管治方面維持高標準的業務常規。為了維繫股東對本集團在致力成為環境及社會管治良好以及可持續發展的企業方面的信心及了解，本集團在可持續發展議題方面的計量及表現已以透明及公開的方式披露於下文。

報告準則

本「環境、社會及管治報告」（統稱為「**環境、社會及管治報告**」）是依循於香港聯合交易所有限公司（「**聯交所**」）所載的GEM上市規則附錄二十的《環境、社會及管治報告指引》（「**環境、社會及管治指引**」）而編製。環境、社會及管治報告以精簡的形式概述本集團的環境、社會及管治（「**環境、社會及管治**」）表現。環境、社會及管治報告中的資料來自本集團的官方文件和統計數據，以及根據本集團提供的監測、管理和營運資料整合匯報。

報告年度

環境、社會及管治報告中的所有資料均反映本集團於二零二零年一月一日至二零二零年十二月三十一日（「**報告期間**」）在環境管理和社會責任方面的績效。本集團將每年發佈本環境、社會及管治報告，以供各界查閱，從而提升信息披露的透明度和責任。

報告範圍

本集團為於香港、澳門及上海以五個自有品牌經營粵菜酒家的全服務式粵菜酒家集團。本集團的酒家專注於為客戶提供優質菜品及服務以及舒適的用餐環境。多年來，本集團已多元化其業務及收益來源並獲得多個獎項及多方認可，包括獲載入「米芝蓮指南—香港•澳門」及獲授「美食之最大賞」獎項。

報告內容範圍主要集中在本集團在香港的酒家及總部辦公室，這是代表本集團對大部分社會、環境和經濟影響的領域。

在全面完成資料收集程序及系統以及本集團的重要性評估後，我們經考慮其對本集團主要業務、持份者及本集團的重大性及重要性後，已識別若干環境、社會及管治事宜。該等已識別環境、社會及管治事宜及關鍵績效指標（「**關鍵績效指標**」）已於環境、社會及管治報告中披露。

環境、社會及管治報告

環境、社會及管治之管治

本集團已制定內部策略及政策，旨在為持份者創造可持續價值，從而在很大程度上盡量減少本集團對環境的不良影響。為全面貫徹實行本集團的可持續性發展策略，董事會負有確保本集團環境、社會及管治政策有效性的最終責任。

本集團已成立專責團隊，管理本集團各業務部門相關的環境、社會及管治事宜，並持續監察及監督公司目標及指標應對氣候變化的進展情況，指派專責職員管理環境、社會及管治事宜，以執行及監督本集團各級別有關環境、社會及管治政策的落實。

透過前瞻性的指引及精心設計的行動計劃以解決相關的環境、社會及管治問題，管理層及負責團隊定期檢討及調整本集團的可持續發展政策，以滿足持份者不斷變化的需求。例如，透過分配不同的管理層崗位負責追蹤事況的進度，本集團致力於在環境、社會及管治管理方面取得優異表現，同時維持與同行相比的競爭力。本環境、社會及管治報告的各分節已詳細闡述本集團在環境及社會方面的管理方法的詳情。

持份者參與

聯交所已於環境、社會及管治報告指引載列四項匯報原則：重要性、量化、平衡及一致性。編製環境、社會及管治報告應以該等原則為基礎。誠如聯交所強調，評估重要性的方法在於持份者參與。透過持份者參與，公司可知悉不同意見並識別重大的環境及社會議題。

本集團相信持份者的有效反饋不僅有利於全面中肯地評估其環境、社會及管治表現，同時可使本集團根據反饋改善表現。因此，本集團與各方持份者及投資者、員工、顧客、供應商及監管機構進行開放及定期的溝通。多年以來，本集團一直不斷調整其可持續發展的重點，以回應迫切的訴求。下表載列本集團與主要持份者群體就其關注的問題進行溝通的情況。

環境、社會及管治報告

持份者及參與方式

持份者

利益及關注事項

參與渠道

股東及投資者

- 投資回報
- 公司策略和管治
- 風險緩減及管理

- 股東週年大會
- 中期及年度報告、公司網站
- 公佈、會議通知、通函

顧客

- 強大的運營管理
- 全面遵守法例要求
- 營運的可持續表現
- 食物選擇及質量
- 食品安全和衛生
- 服務質量
- 意見及投訴處理
- 良好的用餐環境

- 中期及年度報告、公司網站
- 定期會面及溝通
- 在食品生產過程的不同階段採取適當的控制管理措施
- 維護客戶溝通渠道及在酒家、社交媒體和投訴熱線、郵箱中的反饋
- 定期進行客戶調查並提高績效

員工

- 薪酬及福利
- 職業健康及安全
- 職業發展機會
- 企業文化及員工福利

- 提供業餘活動及增強凝聚力
- 內部培訓計劃
- 績效回顧及評核
- 促進各職級職業發展並提高能力

供應商

- 長期合作關係
- 道德商業慣例
- 供應商評估標準

- 採購過程
- 審計和評估

監管機構

- 法律法規

- 審閱最新法律法規
- 視察

本集團的業務影響不同持份者，而各類別持份者對本集團有著不同期望。本集團將持續與持份者保持溝通，並透過不同平台更廣泛地收集持份者的意見，更綜合地完善實質分析。同時，本集團將會加強量化、平衡及一致性的匯報原則，以更符合持份者期望的方式，界定環境、社會及管治報告的內容及呈列資料。

環境、社會及管治報告

氣候變化

氣候變化是新世紀人類面臨的最複雜挑戰之一。全球變暖導致極端天氣狀況更頻繁出現，包括降水模式的變化、乾旱、洪水及森林大火。水平線上升將使人口稠密的沿海地區及島嶼國家成千上萬的人民無家可歸。面對這種問題，個人、企業及政府必須立即採取行動以應對氣候變化。

溫室氣體的過度排放是造成全球氣候變化的主因。為實現低碳經濟，本集團致力於透過緩解及適應方法以減少其溫室氣體排放。例如，本集團已採納各種環境政策及措施，以及在辦公室推廣節能措施及習慣以緩解氣候變化帶來的風險。本集團亦已考慮氣候變化對其日常營運的潛在實際風險，如風暴、火災或熱浪並透過實施相關保護措施，最大程度減少風險。

本集團專注於減少其營運產生的排放量、促使供應商參與減少供應鏈中的排放量、增強其業務的復原力及用自身聲音倡導集體行動。

環境保護

排放物

車輛使用及業務運營產生的排放物

於本集團的營運過程中，使用私家車及其他類型的汽車會產生氮氧化物（「NO_x」）、硫氧化物（「SO_x」）及顆粒物（「PM」）排放。此外，總部辦公室及酒家用電會產生二氧化碳（「CO₂」）。下表所示為本集團於香港（本集團大部分酒家的經營所在地）營運產生的CO₂、NO_x、SO_x及PM概約數量：

於報告期間車輛使用產生的空氣污染物

| 地區 | 空氣排放物的關鍵類型 | 二零二零年 | 二零一九年 |
|----|------------------------|---------------|--------|
| 香港 | NO _x 排放量（噸） | 0.085 | 0.065 |
| | SO _x 排放量（噸） | 0.0003 | 0.0002 |
| | PM 排放量（噸） | 0.0043 | 0.0047 |

與上個財政年度相比，空氣排放物總量保持合理低水平，乃由於車輛數量維持不變。

同時，本集團致力於持續減少及確保有效使用私家車。為滿足環保方針，本集團已實施以下措施：i) 避免於交通高峰時段用車；ii) 鼓勵使用公共交通；及iii) 安排不同員工拼車以善用車輛。

環境、社會及管治報告

溫室氣體（「溫室氣體」）排放

於營運過程中，溫室氣體排放主要來自車輛使用、耗電、用氣、總部辦公室及酒家因處理淡水與污水而使用的電力，以及員工的商務航空旅行。

範圍1—由本集團控制的流動源燃料燃燒

於本集團營運過程中，由於大量使用私家車和中重型貨車，因而產生了若干數量的溫室氣體。

本集團通過建立綜合數據採集系統嚴格控制溫室氣體排放。該系統幫助本集團監控每月所有汽車的使用情況以維持最佳效率。

範圍2—能源間接排放

於我們酒家的食物備製過程及營運中，本集團產生了間接溫室氣體排放（範圍2），主要產生來自香港（本集團大部分經營所在地）的酒家及總部辦公室所耗用的電力及燃氣。

範圍3—其他間接排放—處理淡水及污水所用之電力

除耗用的電力外，本集團產生了其他間接溫室氣體排放（範圍3），主要來自香港（本集團大部分經營所在地）的酒家及總部辦公室處理淡水及污水所用的電力。

範圍3—其他間接排放—員工的商務航空旅行

此外，本集團亦產生了其他間接溫室氣體排放（範圍3），產生自員工的商務航空旅行。

溫室氣體排放概要

| 溫室氣體類型 | 二零二零年 二氧化碳等量排放 | 二零一九年 二氧化碳等量排放 |
|------------------|-------------------|-------------------|
| 範圍1—直接排放（噸） | 24.90 | 26.56 |
| 範圍2—能源間接排放（噸） | 2,872.97 | 3,289.13 |
| 範圍3—其他間接排放（噸） | | |
| —處理淡水及污水所用之電力（噸） | 46.29 | 86.57 |
| —員工的商務航空旅行（噸） | 0.93 | 19.61 |
| 總計 | 2,945.09 | 3,421.87 |

環境、社會及管治報告

與上一財政年度相比，香港酒家及總部辦公室的間接能源排放減少約13%，乃主要由於抗疫措施致使香港酒家的業務營運有限，導致耗電減少。

此外，酒家處理淡水及污水所用之電力較二零一九年減少約47%。該減少乃由於抗疫措施致使香港酒家的業務營運有限。

最後，香港員工的商務航空旅行較二零一九年減少約95%。該減少乃由於本集團上海分公司的營運更加依賴遠程控制，導致航空旅行減少。

有害廢棄物及無害廢棄物

基於業務性質，本集團的營運不會直接產生任何有害廢棄物。

另一方面，本集團的營運會產生無害廢棄物，主要為廚餘垃圾。本集團力求妥善管理及處置無害廢棄物。於報告期間，本集團尚未實施收集所產生無害廢棄物資料的報告機制。未來，本集團計劃就所處置的無害廢棄物實施全面的數據收集機制，以加強廢棄物管理。

我們認為，我們於報告期間進行的活動均已達至我們的目標。

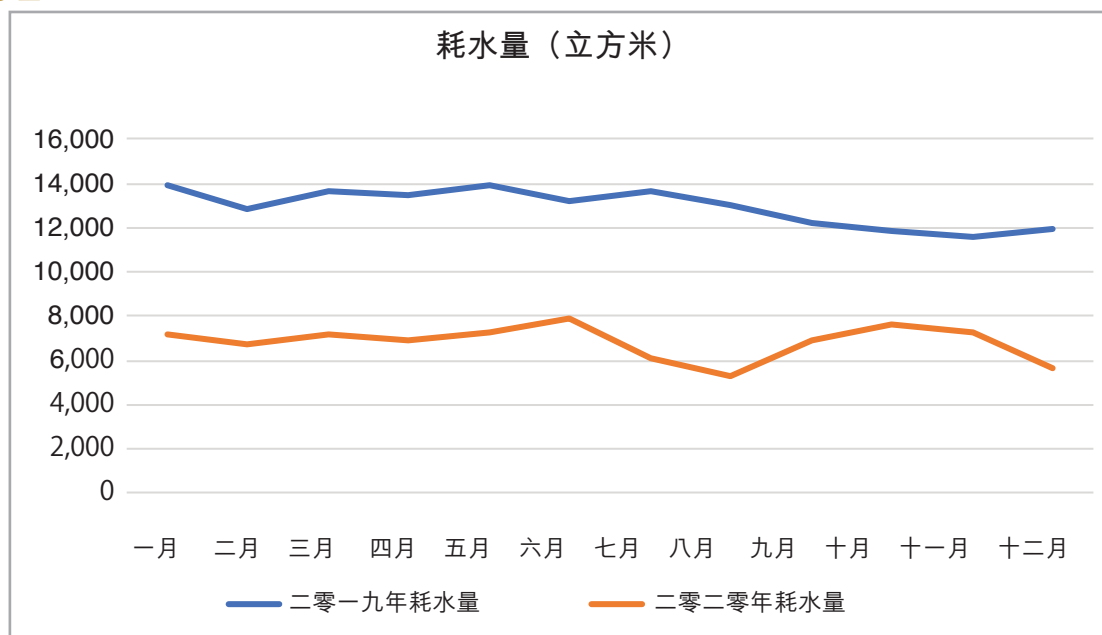
資源使用

本集團堅持節能減排的理念，實現綠色業務。本集團的主要資源使用主要是由於我們總部及酒家耗用的電力和水。本集團的目標是提高能源使用效率，將低碳工序和減排貫穿整個經營過程，努力節省資源。

環境、社會及管治報告

水對所有社群而言皆為不可或缺。本集團向客戶及員工提倡水資源保護，並於廚房、洗手間及辦公室之靠近出水口處以告示及標誌方式張貼節約用水的提醒標語。本集團定期記錄及分析每月耗水量。於識別高耗水量的原因後，本集團將採取補救行動，以減少用水。本集團每月耗水量（立方米）載於下表：

月耗水量



於報告期間，按地區劃分的總耗水量（立方米）載於下表：

按地區劃分的耗水量

| 地區 | | 二零二零年 | 二零一九年 |
|----|-----------------------|---------------|---------|
| 香港 | 總耗水量 (立方米) | 82,068 | 155,332 |
| | 每個酒家物業樓面面積的耗水密度 (立方米) | 14.16 | 26.81 |

環境、社會及管治報告

與上一個財政年度相比，每個酒家物業樓面面積的耗水密度已從約27立方米下降至約14立方米。該減少乃主要由於防疫措施致使香港酒家的業務營運有限，導致耗水減少。本集團相信定期耗水量分析及內部培訓可使所有員工對用水監測產生緊迫感。本集團將繼續進行現有工作，並努力保持相對低的耗水密度。

本集團決定通過在總部推廣有效使用電能及採納綠色技術以盡量節約能源。例如，本集團繼續升級設備，如購買具有高效能源標籤的電器、燈具及空調系統，以提高能源效率。空調系統可調至特定溫度，允許使用者設定為舒適的溫度，避免浪費電能。此外，鼓勵關閉任何不使用的照明設備、電器以及其他電氣及電子設備。另外，本集團在本集團辦公室及酒家的多個區域使用LED照明。

於我們酒家的食物備製過程及營運中，本集團耗用的電力和不可再生燃料（「不可再生燃料」）包括於香港（本集團大部分酒家的經營所在地）的酒家及總部辦公室所耗用的燃氣。下表列示本集團電力及燃氣使用數據：

按地區劃分的能源消耗

| 地區 | | 二零二零年 | 二零一九年 |
|----|-----------------------------|------------------|------------------|
| 香港 | 購買能源（千瓦時） | 4,862,156 | 6,119,081 |
| | 非可再生燃料消耗（千瓦時） | 1,887,745 | 不適用 ¹ |
| | 合計 | 6,749,901 | 6,119,081 |
| | 每個酒家物業樓面面積的總能源消耗密度 （千瓦時） | 1,164.90 | 1,056.03 |

附註1：二零一九年數據不可得

耗電量減少約21%。此乃主要由於防疫措施導致香港酒家的經營受到限制。本集團相信節電規範已通過內部培訓在所有員工中樹立起來。本集團繼續預期在員工中充分樹立節能規範後，將會取得更多進步。本集團預計這可反映在明年的關鍵績效結果中。

環境、社會及管治報告

本集團認為定期耗氣量分析以及內部培訓可使所有員工對用氣監測產生緊迫感。本集團將繼續進行現有工作，並努力保持相對較低的燃氣使用量。

本公司董事會已設定報告期間的排放目標，以盡量減少本集團在業務活動過程中產生的排放物和廢物。通過優化報告期間的生產流程，我們的目標是通過與上一時期相比減少10%的溫室氣體排放來提高能源利用效率。

包裝材料

本集團所採購的包裝材料包括用於外賣點餐及節慶產品的盛裝餐點和處理餐點的用具。由於外賣點餐及節慶產品於營運中產生收入相對較少，本集團尚未建立數據收集機制。為加強本集團推行的綠色行動，本集團將於未來制訂並實行一套系統化數據收集策略。

環境和自然資源

與此同時，本集團繼續審慎考慮盡量減少對環境資源的所有重大影響。為在餐廳及總部辦公室推廣綠色行動，本集團已就日常營運制訂以下措施，以降低對環境的影響及自然資源消耗：

已實施慣例

餐廳及辦公室設備

- 在辦公時間外或離開工作場所時關閉電腦、打印機、機器及其他電子設備，以減少電力消耗
- 已使用的墨盒退回相關供應商循環再用
- 空調工作時必須關閉所有門窗
- 在主開關附近貼上節能標誌，以提醒本集團僱員節能
- 最後離開的人務必檢查及關閉所有機器及設備
- 盡量使用自然光及節能照明系統
- 空調設置最佳溫度
- 鼓勵雙面打印
- 重複使用單面已用紙張
- 持續升級高效能源標籤的電氣設備
- 筆墨用完後，更換筆芯以代替新筆

環境、社會及管治報告

水

- 所有員工須充分利用空調水（例如必要時清洗地板）
- 禁止使用自來水清洗私家車及其他汽車

燈光

- 倘僅有少數人在辦公室或餐廳工作，則關閉不必要的燈光
- 最後離開的人務必檢查及關閉餐廳及總部所有燈光

作為一家對社會負責任的企業，保護自然環境已成為本集團企業文化及重要價值中不可分割一部分，本集團不斷尋求方法盡量減少資源消耗和環境影響，以從中獲取最大裨益，並繼續努力實現可持續發展。

人員

僱傭

本集團認為僱員為企業最寶貴的資產，亦是維持企業發展的基石。本集團一直用基本薪金、獎勵金、強制性公積金及其他附帶福利致力提供公平及具競爭力的薪酬方案以吸引及挽留優秀人才。薪酬待遇會定期作出檢討。本集團亦有一套全面的人力資源管理政策以支持人力資源職能。該政策包括薪酬和福利、工作時間及假期、招聘和篩選、績效管理、晉升、終止僱傭關係、培訓及發展。

儘管本集團的部分業務位於仍屬父權社會的中國，本集團旨在避免工作場所出現任何形式的有關年齡、性別、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或殘疾的騷擾及歧視。此外，本集團一直嚴格遵守中華人民共和國（「中國」）、澳門及香港有關平等就業機會、童工及強迫勞工的相關法律。本集團遵守營運所在的相關司法管轄區的僱傭規例、相關政策及指引，包括香港的《僱傭條例》、《僱員補償條例》；澳門的《僱傭政策及工人權利的框架法律》、《非居民勞工僱用法》；及中國的《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國勞動合同法》。

環境、社會及管治報告

本集團已制訂內部程序，定期報告僱員的資訊以檢討僱傭方式從而避免任何不合規的情況。此外，本集團於招聘過程中嚴格遵守內部招聘流程，確保不以任何形式僱用童工和強迫勞工。本集團亦致力於建立和諧的勞資關係，藉以提高工作效率及維持合理較低的員工流失率。

僱傭關鍵績效指標（僱員）

於二零二零年十二月三十一日的人力架構總覽

| 地區 | 性別 | 30歲以下 | 30至50歲 | 50歲以上 | 按性別劃分的僱員人數 | 僱員總人數 | 二零二零年男女僱員人數比例 | 二零一九年男女僱員人數比例 |
|----|----|-------|--------|-------|------------|-------|---------------|------------------|
| 香港 | 男性 | 29 | 62 | 46 | 137 | 286 | 0.92:1 | 不適用 ² |
| | 女性 | 3 | 63 | 83 | 149 | | | |
| 澳門 | 男性 | 4 | 11 | 2 | 17 | 24 | 2.43:1 | 不適用 ² |
| | 女性 | 1 | 3 | 3 | 7 | | | |
| 中國 | 男性 | 21 | 11 | 2 | 34 | 51 | 2:1 | 不適用 ² |
| | 女性 | 5 | 11 | 1 | 17 | | | |
| 總計 | 男性 | 54 | 84 | 50 | 188 | 361 | 1.09:1 | 不適用 ² |
| | 女性 | 9 | 77 | 87 | 173 | | | |
| 總計 | | 63 | 161 | 137 | 361 | | | |

附註2：本集團於二零一九年並未建立任何收集該等資料的機制。

於報告期間招聘的僱員

| 地區 | 性別 | 30歲以下 | 30至50歲 | 50歲以上 | 按性別劃分的新聘僱員人數 | 新聘僱員總人數 | 二零二零年新聘僱員佔僱員總人數的百分比 | 二零一九年新聘僱員佔僱員總人數的百分比 |
|----|----|-------|--------|-------|--------------|---------|---------------------|---------------------|
| 香港 | 男性 | 3 | 9 | 5 | 17 | 34 | 12% | 不適用 ³ |
| | 女性 | 1 | 5 | 11 | 17 | | | |
| 總計 | 男性 | 3 | 9 | 5 | 17 | 34 | 9% | 不適用 ³ |
| | 女性 | 1 | 5 | 11 | 17 | | | |
| 總計 | | 4 | 14 | 16 | 34 | | | |

附註3：本集團於二零一九年並未建立任何收集該等資料的機制。

環境、社會及管治報告

於報告期間的僱員流失人數

| 地區 | 性別 | 30歲以下 | 30至50歲 | 50歲以上 | 按性別 劃分員工 流失人數 | 員工流失 總人數 | 二零二零年 僱員流失人數 佔僱員總人數 的百分比 | 二零一九年 僱員流失人數 佔僱員總人數 的百分比 |
|----|----|-------|--------|-------|---------------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 香港 | 男性 | 40 | 67 | 59 | 166 | 248 | 87% | 不適用 ⁴ |
| | 女性 | 3 | 29 | 50 | 82 | | | |
| 澳門 | 男性 | 6 | 7 | - | 13 | 32 | 133% | 不適用 ⁴ |
| | 女性 | 9 | 6 | 4 | 19 | | | |
| 中國 | 男性 | 20 | 5 | 2 | 27 | 41 | 80% | 不適用 ⁴ |
| | 女性 | 7 | 5 | 2 | 14 | | | |
| 總計 | 男性 | 66 | 79 | 61 | 206 | 321 | 89% | 不適用 ⁴ |
| | 女性 | 19 | 40 | 56 | 115 | | | |
| 總計 | | 85 | 119 | 117 | 321 | | | |

附註4：本集團於二零一九年並未建立任何收集該等資料的機制。

健康及安全

本集團是一家於開曼群島註冊成立及總部辦公室位於香港的投資控股公司，本集團的日常運作性質主要為辦公室文書工作，安全風險有限。本集團已為其辦公室配備了適當的防火設備，如滅火器。

本集團位於中國、澳門及香港的附屬公司從事餐飲行業，經營粵菜餐館。本集團堅信，確保為僱員提供一個安全的工作環境是本集團對其股東、僱員及本集團所在社區最重要的社會責任。因此，本集團一直視此為企業管理的重要一環。本集團已建立了健全的職業健康安全管理體系，並根據公眾衛生及市政條例嚴格遵守食物環境衛生署（「食環署」）署長的規定。所有設備，包括衛生用品、通風設備及清洗設備和用具，均獲本集團定期監測以維持較高的安全標準。

環境、社會及管治報告

本集團已指定相關部門就已建立的風險評估計劃進行日常營運檢查，有關計劃包括一系列連續的步驟，如基於現有控制及建議的風險識別、分析、評估、處理、監督及檢討等，以減少被視為不可接受限度內的風險。任何不合規情況亦將加以識別並及時糾正。

因此，這證明本集團已有效建立了一個健康、安全及穩定的工作環境。

任何受傷個案（如有）都須向本集團匯報，並根據內部指引程序個別評估。本集團欣然呈報，於報告期間本集團的意外及受傷比率極低，並無發生致命意外。

健康及安全關鍵績效指標（僱員）

| | 二零二零年 | 二零一九年 | 二零一八年 |
|--------------|-------------|------------------|------------------|
| 工傷數量 | 11 | 不適用 ⁵ | 不適用 ⁵ |
| 香港工傷率（每百名僱員） | 3.85 | 不適用 ⁵ | 不適用 ⁵ |
| 工傷損失天數 | 403 | 不適用 ⁵ | 不適用 ⁵ |

附註5：本集團於二零一八年及二零一九年並未建立任何收集該等資料的機制。

培訓及發展

本集團認可技術熟練及受過專業培訓的員工對其業務發展及未來成功的重要性。因此，本集團鼓勵員工參加個人發展及與工作相關的培訓課程。於日常運營中，本集團為員工提供全面的在職培訓及明確的職途。例如，本集團根據各員工的工作職責提供職業培訓，包括食材、食物備製及保鮮、食物生產流程、廚房衛生狀況以及酒家營運不同方面的質量管控。此外，本集團就顧客服務培訓所有前線的服務員工。酒家經理也會與前線的服務員工進行每日簡報，以回顧當日的服務表現。所有新進員工均獲提供入職培訓，而有經驗的僱員則當擔新人導師。本集團相信此項安排為促進溝通及團隊精神的最佳實踐，其亦可提升專業技能及管理能力，並鼓勵全體僱員進行學習及進一步發展。

本集團將繼續加強推動員工培訓計劃的力度，本集團相信透過提供全面的培訓機會，有助於為企業發展的人才儲備提供必要保障。本集團每年評估其員工的培訓需求，以確保員工根據彼等工作性質及職位獲提供合適及適當培訓。

環境、社會及管治報告

香港培訓及發展關鍵績效指標（僱員）

| 已受訓僱員 | 高級管理層 ⁶ | 管理人員 ⁶ | 一般僱員 ⁶ | 按性別劃分的 接受培訓 僱員百分比 ⁶ | 二零二零年 接受培訓僱員的 整體百分比 ⁷ | 二零一九年 接受培訓僱員的 整體百分比 |
|-------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|--|---------------------------|
| 男 | 86% | - | - | 86% | 2% | 不適用 ⁸ |
| 女 | 14% | - | - | 14% | | |
| | 100% | - | - | | | |

附註6：各類別已受訓僱員百分比 = 參加培訓的類別僱員 / 參加培訓僱員 × 100

附註7：受訓僱員的整體百分比 = 參加培訓僱員 / 僱員總人數 × 100

附註8：本集團於二零一九年並未建立收集該等資料的機制。

| 平均受訓時數 | 高級管理層 ⁹ | 管理人員 ⁹ | 一般僱員 ⁹ | 按性別劃分的 平均受訓時數 ⁹ | 二零二零年 整體平均 受訓時數 ¹⁰ | 二零一九年 整體平均 受訓時數 |
|--------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| 男 | 12.33小時 | - | - | 0.59小時 | 0.32小時 | 不適用 ¹¹ |
| 女 | 0.75小時 | - | - | 0.02小時 | | |
| | 8.77小時 | - | - | | | |

附註9：各類別平均受訓時數 = 類別受訓總時數 / 類別僱員人數

附註10：每名僱員整體受訓時數 = 受訓總時數 / 僱員總人數

附註11：本集團於二零一九年並未建立收集該等資料的機制。

受COVID-19的影響，許多已招生培訓課程已暫停或取消以減少社交距離，導致平均受訓時數大幅減少。

環境、社會及管治報告

勞工標準

本集團一向重視並嚴格遵守業務所在地所有適用的國家法律及地方法規，相關勞動法律法規（包括香港《僱傭條例》的僱用兒童規例）。本集團亦已制訂一套嚴謹及系統的審批及篩選措施，以防止本集團非法聘用童工，並確保僱傭遵循香港、澳門及中國相關法律法規。

本集團按照法定的標準工作時間範圍對員工的工作時間作出了合理安排，並根據勞動法給予有薪假期以及病假等休假福利。

供應鏈管理

採購能力在酒家業務管理舉足輕重，有效揀選供應商是這個層面的一個重要因素。利用高級管理層於酒家業的經驗，本集團已根據一套揀選標準建立了一套供應商甄選系統，該等標準包括但不限於食材的定價及質量，以及供應商的聲譽、服務、應變能力、送貨效率及過往表現。

本集團與若干供應商建立及維持長期關係。為確保食材供應穩定，同時盡量減低無法交付、次品及供應商違約的風險，本集團一般情況下會與多於一家核准供應商採購主要原材料。本集團目前從80多家供應商採購食品，其中逾50家供應商位於香港，約30家位於中國。本集團非常重視其原材料的質量，並嚴密監控供應商是否能滿足上述的標準。

本集團的採購部門定期進行供應商審核，以確保產品質量及安全。所有供應商須持有政府規定的有效牌照，而所有進口貨品須經各機關妥善清關。從供應商收到的貨品須遵守食品標籤規定及相關衛生法規。

於報告期間與本集團合作的重要供應商數量

| 地區 | 二零二零年 | 二零一九年 |
|------|-----------|-------------------|
| 香港 | 35 | 不適用 ¹² |
| 澳洲 | 1 | 不適用 ¹² |
| 馬來西亞 | 1 | 不適用 ¹² |
| 中國 | 1 | 不適用 ¹² |
| | 38 | 不適用 ¹² |

附註12：本集團於二零一九年並未建立收集該等資料的機制。

環境、社會及管治報告

食品安全及質量保證

本集團致力通過實施嚴格及全面的質量控制程序達致優質的食品及服務質量。本集團已遵守所有適用法律及法規，包括香港《食物安全條例》及中國《食品安全法》，該法律適用於中國的食品生產及加工、食品流通及餐飲服務。

為加強食品安全及質量保證，本集團高度重視於酒家營運中新鮮且優質的食材的識別，並確保其供應來源可靠。本集團經常根據產地、營養價值、新鮮程度及食用安全慎選食材。原材料及食材主要採購自本集團高級管理層核准名單上的供應商。我們定期審查原材料及食材的新鮮程度及質量。本集團將終止從未能按規定提供優質食材的供應商進貨。

此外，本集團所有酒家均遵循各類別食品的標準化保存方法及建議的保存期。董事相信，有關常規提升食品質量，確保食品安全及保持食材的新鮮度。

本集團實施一套強調食品衛生、安全以及酒家場地衛生及整潔的質量控制系統。該系統涵蓋從食品加工及烹煮、向顧客提供的食品及服務以至酒家用餐環境的質量控制。

食品安全政策及程序已根據相關政府當局規定的標準制定。酒家經理負責審視各自酒家的營運及表現，以確保酒家遵守本集團的營運指南及政策。

在廚房作業的所有廚師及員工須嚴格遵守本集團高級管理層採納的程序及措施。彼等接受與準備及保存食材、食品生產流程、廚房衛生狀況以及酒家營運不同方面的質量控制有關的在職訓練。

共有約十位不同酒家的員工參與落實食品生產的多項質量控制措施，包括（其中包括）於購買原材料時檢查質量、接收食材、煮菜及上菜。

董事相信，維持良好顧客滿意度將有助於強化本集團的價值主張、品牌及聲譽。本集團致力於了解顧客需要，並透過我們的服務提升彼等的體驗。本集團歡迎顧客評價及回饋。所有前線服務員工須即時認真處理顧客提出的任何要求、查詢或投訴。

於報告期間，有關食品或服務質量的投訴數量甚微且不重要。

環境、社會及管治報告

保護知識產權及消費者私隱

本集團認識到保護知識產權及消費者私隱的重要性。本集團已取得適當的軟件及資料許可證，以供其業務營運使用。

同時，本集團將依據《個人資料（私隱）條例》及相關法律法規處理客戶、僱員及業務夥伴提供的所有資料，以確保該等資料受到適當保護。

反貪污

本集團致力於維護整全的企業文化。僱員不得索取及收受任何利益。本集團於僱員手冊中載列相關政策並指導僱員遵守操守準則。操守準則明確界定了禮物及紀念品等利益的提供及接受以及如何處理利益衝突。

董事及僱員必須在發生實際或潛在利益衝突時通過報告途徑向管理層作出聲明。除非取得管理層批准，否則僱員不能收取外界（即客戶、供應商、承包商等）任何禮物。

本集團建立了舉報程序，鼓勵員工直接向本公司高級管理層報告任何不當行為和不誠實活動，例如貪污、舞弊及其他犯罪行為。另外，本集團已於員工手冊中明確指出，如果員工收受金錢、禮物或佣金等賄賂，本集團有權與該員工終止僱傭合約並保留權利作出進一步法律追究行動。

於報告期間，本集團已遵守反貪污及反洗錢相關法例及法規，且並無就對發行人或其僱員提出並已審結的貪污法律案件。

社區投資

本集團致力創造可持續繁榮為所有持份者帶來長期社會及經濟利益，尤其維持與業務營運相關的利益團體的關係。本集團一向積極參與我們酒家所在社區及城市的慈善活動，並鼓勵員工參與各種內部或外界社區活動。

本集團將繼續探索其他方式為環境作出更多貢獻，並努力推動未來建立一個健康及可持續發展的社會。

環境、社會及管治報告

環境績效指標

層面A1：排放物

| 績效指標 | | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| 排放 | 氮氧化物(NO _x)排放總量(噸) | 0.085 | 0.065 | 關鍵績效指標A1.1 |
| | 顆粒物(PM)排放總量(噸) | 0.0043 | 0.0047 | 關鍵績效指標A1.1 |
| | 硫氧化物(SO _x)排放總量(噸) | 0.0003 | 0.0002 | 關鍵績效指標A1.1 |
| | 溫室氣體排放總量－範圍1(噸) | 24.90 | 26.56 | 關鍵績效指標A1.2 |
| | 溫室氣體排放總量－範圍2(噸) | 2,872.97 | 3,289.13 | 關鍵績效指標A1.2 |
| | 溫室氣體排放總量－範圍3－ 淡水及污水處理量(噸) | 46.29 | 86.57 | 關鍵績效指標A1.2 |
| | 溫室氣體排放總量－範圍3－ 僱員的商務差旅(噸) | 0.93 | 19.61 | 關鍵績效指標A1.2 |

層面A2：資源使用

| 績效指標 | | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|------|----------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| 能源 | 總能源消耗(千瓦時) | 6,749,901 | 6,119,081 | 關鍵績效指標A2.1 |
| | 耗水及污水處理總量(立方米) | 82,068 | 155,332 | 關鍵績效指標A2.2 |

環境、社會及管治報告

社會績效指標

層面B1：僱傭

| 績效指標 | | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|-----------------------------|---------------|-------------|-------------------|-------------------------------|
| 於二零二零年 十二月三十一日的 總員工結構 | 按地區 | | | 關鍵績效指標B1.1 |
| | 香港 | 286 | 不適用 ¹³ | |
| | 澳門 | 24 | 不適用 ¹³ | |
| | 中國 | 51 | 不適用 ¹³ | |
| | 總計 | 361 | 不適用 ¹³ | |
| 僱員招聘 | 按性別 | | | 關鍵績效指標B1.1 |
| | 男性僱員 | 188 | 不適用 ¹³ | |
| | 女性僱員 | 173 | 不適用 ¹³ | |
| 僱員流失 | 按性別(香港) | | | 關鍵績效指標B1.1 |
| | 男性僱員 | 17 | 不適用 ¹³ | |
| | 女性僱員 | 17 | 不適用 ¹³ | 關鍵績效指標B1.2 |
| | 按性別(香港、澳門及中國) | | | |
| | 男性僱員 | 206 | 不適用 ¹³ | 關鍵績效指標B1.2 |
| | 女性僱員 | 115 | 不適用 ¹³ | |

附註13：本集團於二零一九年並未建立收集該等資料的機制。

層面B2：健康與安全

| 績效指標 | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 二零一八年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|
| 工傷數量 | 11 | 不適用 ¹⁴ | 不適用 ¹⁴ | 關鍵績效指標B2.1 |
| 工傷率(每百名僱員) | 3.85 | 不適用 ¹⁴ | 不適用 ¹⁴ | 關鍵績效指標B2.1 |
| 工傷損失天數 | 403 | 不適用 ¹⁴ | 不適用 ¹⁴ | 關鍵績效指標B2.1 |

附註14：本集團於二零一八年及二零一九年並未建立任何收集該等資料的機制。

環境、社會及管治報告

層面B3：發展及培訓

| 績效指標 | | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|----------------|--------------|-------------|-------------------|-------------------------------|
| 僱員接受培訓的 百分比 | 按性別 | 86% | 不適用 ¹⁵ | 關鍵績效指標B3.1 |
| | — 男性 | 14% | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 女性 | | | |
| | 按類別 | | | |
| | — 高級管理層 | 100% | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 管理人員 | — | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 一般僱員 | — | 不適用 ¹⁵ | |
| 平均完成培訓時數 | 按性別 | | | |
| | — 男性 (小時) | 0.59 | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 女性 (小時) | 0.02 | 不適用 ¹⁵ | |
| | 按類別 | | | |
| | — 高級管理層 (小時) | 8.77 | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 管理人員 (小時) | — | 不適用 ¹⁵ | |
| | — 一般僱員 (小時) | — | 不適用 ¹⁵ | |

層面B5：供應鏈管理

| 績效指標 | | 二零二零年 數據 | 二零一九年 數據 | 聯交所環境、 社會及管治報告 指引關鍵績效指標 |
|-----------------|------|-------------|-------------------|-------------------------------|
| 按地區劃分的 供應商數目 | 按地區 | | | 關鍵績效指標B5.1 |
| | 香港 | 35 | 不適用 ¹⁵ | |
| | 澳洲 | 1 | 不適用 ¹⁵ | |
| | 馬來西亞 | 1 | 不適用 ¹⁵ | |
| | 中國 | 1 | 不適用 ¹⁵ | |
| | | 38 | 不適用 ¹⁵ | |

附註15：本集團於二零一九年並未建立收集該等資料的機制。