

環境、社會及
管治報告
2018



TIAN YUAN HEALTHCARE
天元医疗

中國天元醫療集團有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
(股份代號: 557)

緒言

我們繼續以對環境負責的態度經營業務。中國天元醫療集團有限公司(「本公司」)自二零一六年開始發佈環境、社會及管治(「ESG」)報告，着重說明我們在ESG方面所作出的努力，該報告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」。本報告涵蓋二零一八年一月一日至二零一八年十二月三十一日之財政期間(「報告期間」)

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。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。本集團之資料已於二零一八年年報中詳述。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。

關懷經營所在社區與本集團「服務社區精神」的目標一致。本集團秉持的「服務及回饋社區」的核心價值觀對於我們的業務運作十分重要。本報告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

儘管我們的營運過程產生的污染非常少，本集團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。

本集團繼續採用本集團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。我們已實施內部政策，我們遵守法規及控制能源消耗、用水及廢棄物處理。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及水足跡。

本集團作為專門提供酒店相關服務的商業企業，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。我們發現有間接排放（如二氧化碳排放）與日常營運（辦公室及酒店）中用電有關。我們之業務所產生之無害廢物包括但不限於因處理紙張、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。由於產生之有害及無害廢棄物微不足道，我們於報告期間並無記錄有害及無害廢棄數量。

於報告期間，本集團通過各項政策減少排放，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；
- 鼓勵綠化及提高賓客及員工意識；
- 提倡使用電話會議及視頻會議科技來參與會議；及
- 減少使用交通。

於報告期間，我們並不知悉任何違反對本集團廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污或有害及無害廢棄物的產生有重大影響的有關法律法規的活動。

以下列示報告期間天然氣消耗（主要用於酒店及辦公室供熱）所產生的氣體排放：

	千克
硫氧化物(SO _x)	2
氮氧化物(NO _x)	450

環境可持續性

能源消耗間接導致的溫室氣體排放總量主要源於我們酒店及辦公室用電及天然氣所用的能源。下表列示於報告期間所產生的溫室氣體總量。

	千克
二氧化碳(CO ₂)	2,056,261
甲烷(CH ₄)	95
氧化亞氮(N ₂ O)	35
溫室氣體總量	2,069,072
溫室氣體(每出租房間)	56.96

政府部門處理淡水及污水所產生的其他間接排放微不足道，因此我們並無記錄有關數據。

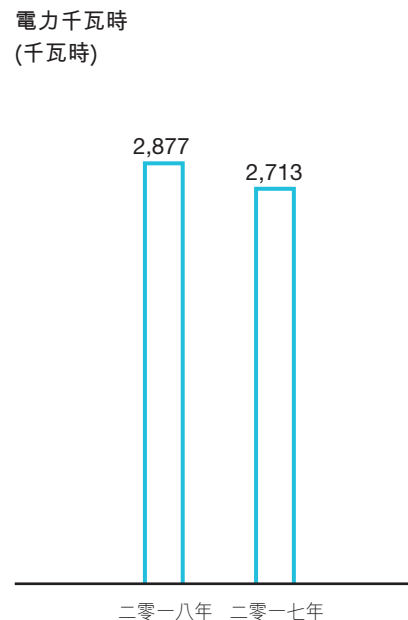
我們已制定政策，以將所關注的環境因素納入日常營運中。為減少排放而採取的措施披露於下文「電力」一節。

電力

如下圖所示，二零一八年及二零一七年各年的總耗電量相近：

電力消耗主要來自美國的酒店業務。酒店出租房間的平均耗電量約為79.21千瓦時／每平方呎(二零一七年：約為74.92千瓦時／每平方呎)。

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。



環境可持續性

為減少不必要用電，本集團管理層一直以來監察照明及電力設備的耗電量，並已製定年度維修計劃，確保設備有效運作。於報告期間的耗電量水平與上一報告期相若。我們已指定一個由多名任職不同部門的中層管理人員組成的專責團隊，以調查任何違規電力消耗，並向管理層報告結果；然而，於報告期間，本集團並無發現該等違規行為。

本集團通過遵守各項政策節約能源，包括但不限於：

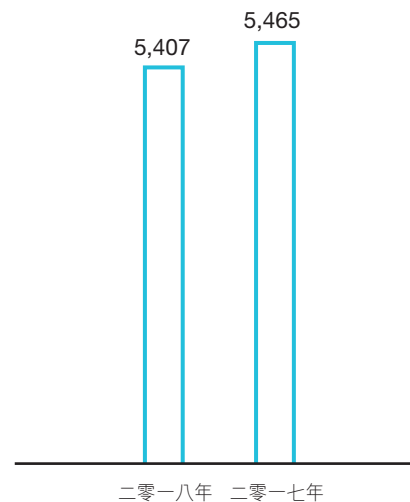
- 在不使用電器時關掉電源以節省能源；
- 盡量拔掉裝置插頭以限制電力流量；
- 調整設施既定溫度；
- 將鹵素燈更換為LED燈；
- 以自然晾乾取代使用乾衣機；
- 提倡在適合的公共地方使用太陽能。

水

如下圖所示，二零一八年及二零一七年各年的水資源消耗總量相近：

酒店出租房間的平均水資源消耗量約149加侖／每平方呎
(二零一七年：約151加侖／每平方呎)。

水加侖
(千加侖)



環境可持續性

於報告期間，我們已檢討為減少水資源消耗而實施的計劃，計劃內容包括（但不限於）：

- 安裝低流量水龍頭和馬桶裝置以及自動關閉式水龍頭；
- 安裝低流量淋浴噴頭和馬桶以及更具效能洗衣和洗碗設施；
- 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；
- 累積衣物至全滿時才開動洗衣機；
- 待一機全滿時才開動洗碗機；
- 戶外游泳池使用游泳池蓋。

於報告期間，求取水源並無重大問題。營業員工持續密切監察用水數據，使我們能夠解決任何漏水及低效用水問題。我們已為清洗設施的水錶及陽光儀讀數設定標準，儀錶讀數能夠提供詳盡的用水情況，並可及早發出信息幫助發現漏水問題。

如發現違規用水，專責團隊將會進行調查並向管理層報告結果。

廢棄物

本集團管理層致力於妥善管理我們的廢棄物，並尋求將廢紙回收再利用。我們已制定政策以指導員工處理有害廢棄物。不當處理有害廢棄物將會受到調查，若嚴重違反內部指引，可遭懲處。

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），減少有害及無害廢棄物。我們繼續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。本集團消耗的主要自然資源為紙張。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。此外，本集團選擇紙質包裝材料並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》(Poison Prevention Packaging Act of 1970) 的安全包裝產品。

由於業務性質，本集團的業務不涉及製成品的包裝材料。

社會可持續性發展

本集團繼續秉持「本集團精神－服務精神」，致力履行承諾，關懷居住社區。本集團管理層相信，繼續投資於我們經營所在的社區，將為我們的品牌及業務創造價值，同時對我們的社區和環境帶來正面影響。



為強化與客戶及員工的關係，我們推行企業公民計劃，該計劃由樂善好施的優良傳統，逐漸發展為帶動和支持社區外展活動的策略，如今已見進展及可持續的成果。通過該計劃，本集團邀請員工及其家屬付出時間，熱心服務社區。



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。

我們於二零一八年為員工舉辦的活動為：

- 每月員工慶祝活動(Celebration of Associate of the Month)；
- 每月生日及週年慶祝活動(Monthly Birthday and Anniversary Celebrations)；
- 聖誕派對；
- 感恩節食物募捐活動；
- 捐血活動等。



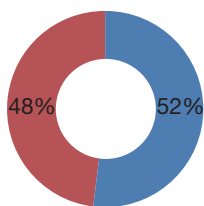
僱傭

和諧的工作場所是吸引和挽留人才不可或缺的條件，也是增加員工對本集團歸屬感的重要元素。我們的人力資源政策及項目着眼於打造關懷、公平和包容的工作環境，旨在促進員工心理健康，從而獲得滿足感。我們讓員工積極參與，包括通過提供平等的晉升機會，支持他們的生活和福祉以及創造機會為社會做出貢獻。

於二零一八年十二月三十一日，本集團共有員工148人(二零一七年：148人)。本集團管理層重視員工的多元化，使我們得以有效地與客戶聯繫。下圖列示二零一八年及二零一七年各年按性別劃分之員工比例：

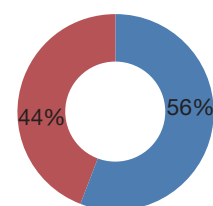
二零一八年性別

■ 女性 ■ 男性



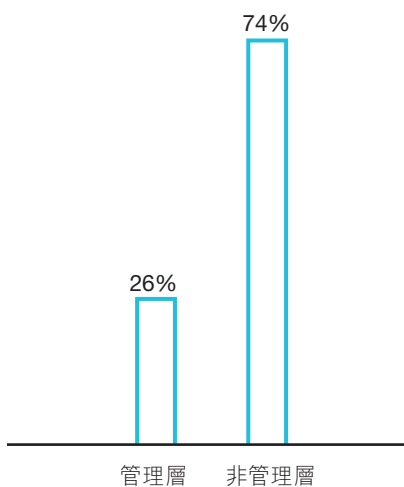
二零一七年性別

■ 女性 ■ 男性

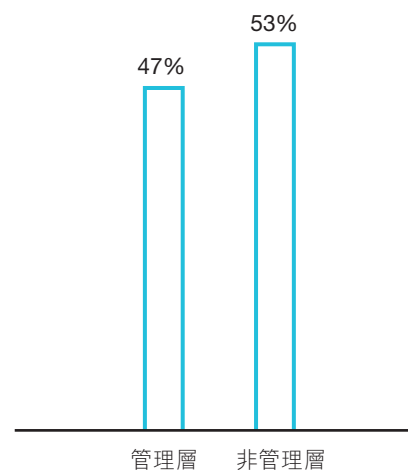


下圖列示二零一八年及二零一七年各年按受僱類別劃分之員工比例：

二零一八年僱員類別

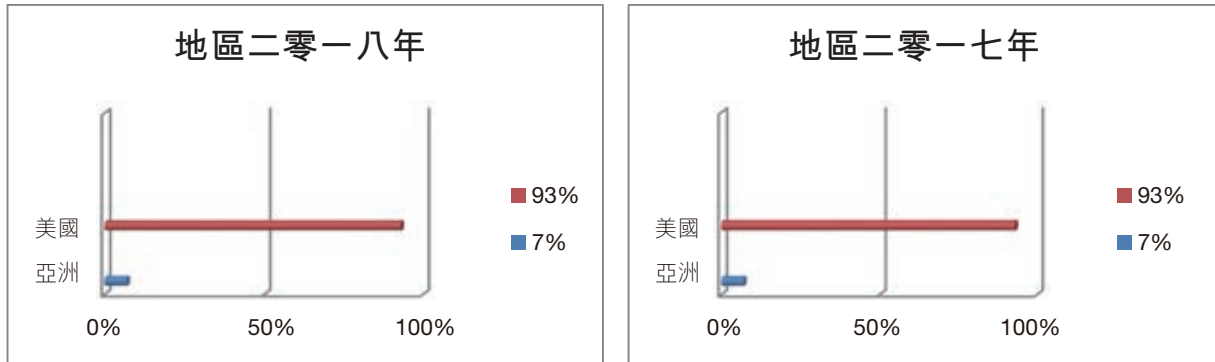


二零一七年僱員類別



僱傭

下圖列示二零一八年及二零一七年各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、平等機會、多元化、反歧視以及其他福利及福祉方面，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。

我們已制定獎勵和薪酬政策，為本集團合資格的人士提供晉升及發展事業的機會。我們定期檢討薪酬待遇，以確保與市場基準一致。本集團根據僱員的表現及預期在本集團發揮的作用，向彼等提供公平且具競爭力的薪酬待遇。我們已制定健全的評估制度，使我們得以物色高潛力員工。

我們的人力資源政策列明僱傭終止政策。我們亦已實施臨時解僱補償計劃，確保我們嚴格遵守相關法規。

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班工資政策，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僱傭常規及聘用程序，確保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。求職面試安排按客觀程序進行。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。

我們鼓勵在地方社區招聘人手，並提供機會讓殘疾人士向上流動。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)及《民權法》(Civil Right Act)。我們有不同的舉報渠道供員工舉報任何歧視行為，這是我們舉報政策的一部分。

健康與安全

對於我們來說，確保為客戶及員工提供安全、健康的工作場所極其重要。除了健康、安全的工作場所外，本集團管理層亦十分重視員工的福祉。



我們已推出一項名為「關於我(AboutME)」的計劃，旨在提倡「工作與生活平衡」的理念，關懷員工的健康、幸福及持續進修，並盡可能提供其他支援服務及隨時提供支持。該計劃為員工提供多種課程，如壓力管理、戒煙計劃及體重管理等。

由於我們關心員工的健康，我們為員工提供各類保險計劃，包括但不限於人壽、醫療、牙科及殘疾保險。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，本公司提供保密及自願協助。

本集團部門主管定期安排員工上班前做運動。我們亦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。室內空氣質素及通風系統是我們關注重點之一。我們定期量度室內空氣質素，以確保空氣質素良好。

除關懷員工健康外，我們亦致力為員工提供安全的環境。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識別有關火電風險的控制措施。全體員工均須定期參與緊急逃生演習，以確保在緊急情況下能夠管理任何安全風險。於報告期間，本集團並無確認任何有關提供安全工作環境及保障僱員免受職業性危害而對本集團有重大影響的相關法律法規的違規事件。

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)：

- 檢討我們採取的安全政策符合美國一九七零年《職業安全及健康法》(「OSHA」)的規定；
- 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

健康與安全

- 保存準確及完備的會議及活動記錄和報告。

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。凡符合本集團質量保證審核要求的人士將會獲得美國食品安全專業人員登記處(National Registry of Food Safety Professionals, NRFSP)提供認證。此外，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。

我們透過更嚴格的後續調查努力加強受傷及疾病預防。我們實施安全規則，其中載列安全工作指引。如果任何員工在工作場所受傷，必須向主管報告受傷情況。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。

我們共錄得7個損失工作日數，並無因工傷亡事件。

發展與培訓

本集團管理層通過提供各種培訓，致力提高員工價值和幫助員工充分發揮潛能。我們鼓勵員工通過獎勵計劃資助，取得工作相關資質。此外，員工考評中亦將個人發展視為晉升的考慮因素之一。

我們為各職級員工提供培訓課程，讓員工了解如何以自身行為踐行我們關懷他人的承諾，藉以提倡「關懷精神」。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。

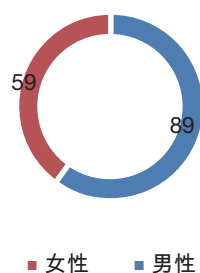
我們為全體管理人員推出領導計劃 (Leadership program)，旨在提升管理技巧。於報告期間，全體中層管理人員已接受領導發展相關培訓及技術培訓。我們已開展供全體前線員工修讀的強制培訓課程，當中提供軟技巧及行業法規相關的資訊。員工獲提供培訓後，才開始承擔職責及履行職務。

其他培訓課程包括 (但不限於) 以下各項：

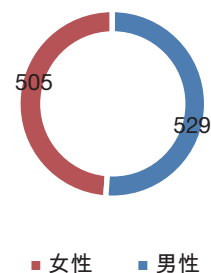
- 安全搬運及正確用腰
- 一般客房服務
- 消防安全及疏散
- OSHA / 事故預防

下圖說明二零一八年及二零一七年各年按性別劃分的每名員工完成的培訓時數：

二零一八年按性別
劃分之培訓時數



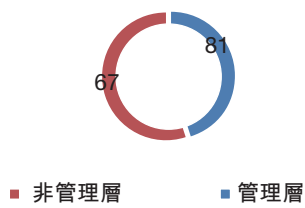
二零一七年按性別
劃分之培訓時數



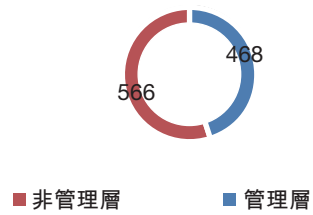
發展與培訓

下圖說明二零一八年及二零一七年各年按員工類別劃分的每名員工完成的培訓時數：

二零一八年按員工類別
劃分之培訓時數



二零一七年按員工類別
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》(Child Labor Laws)以及對本集團有重大影響的有關防止童工及強制勞動的其他相關法律法規而實行的政策。僱員正式上班前簽立的僱傭合約列明工作時數、加班補償及職務範圍。我們譴責以任何形式剝削兒童、強制或抵債勞動，並承認工人的權利。我們設有獨立舉報渠道，任何人士均可就諸多問題提出關注及尋求指引。

我們將採取的即時行動包括(但不限於)終止僱傭、向相關監管機關報告，以及成立獨立委員會調查強制勞動及聘用童工事件。於報告期間並無出現僱傭童工及強制勞動。

供應鏈管理

供應商作為合作夥伴，與我們共同實現我們的目標。我們知道本集團採用的採購方法會對本集團信譽造成影響。因此，我們亦已將可持續發展的考慮因素納入採購過程中。

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。

我們與一間美國酒店業最大的專業採購公司密切合作，採購大多數食品及飲料以及設施。我們優先購買環保產品，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。我們在甄選新供應商的程序中，以問卷調查收集資料及實地視察的方式進行盡職審查。我們每年於報告期間對現有供應商進行審閱，以確保供應商嚴格遵循我們的採購行為指引。

產品責任

本集團管理層致力作出負責的選擇，以為賓客創造奢華體驗。我們非常重視提供優質服務及產品以符合客戶期望。

我們透過放置在酒店房間的問卷調查收集回饋。我們已推出神秘顧客計劃，以查核前線員工的服務質量。我們每月強制舉行例會，收集前線員工在日常營運中獲取的資料。倘取得客戶的負面反饋，本集團管理層將會分析原因，並相應採取後續行動。

本集團管理層非常重視處理客戶投訴所造成的負面影響。於報告期間，我們已審閱投訴處理政策及機制，並已設立專門熱線聽取賓客及客戶的投訴。我們要求全體員工按照內部指引處理投訴。於報告期間，本集團並無收到任何有關服務及產品投訴或回收要求。我們設有處理產品或服務回收的政策，如贈送補償禮券、退回按金等。

此外，本公司實施政策確保遵循美國《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。為保持高水準的食品質量和 support 地方社區，我們已制定採購指引，當中概述採購原則及提議多種原材料可以作為替代食材。我們的採購政策規定，獲提供的產品須附有妥當標籤。

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》（Little FTC Acts）。於報告期間，我們並無發現任何違反市場營銷及廣告常規的法律及法規的事件。

於報告期間，我們並無確認任何有關提供產品及服務之健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法而對本集團有重大影響的相關法律法規的違規事件。

私隱政策

本集團致力於保障任何個人的私隱資料。我們在搜集、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，以確保我們遵循美國《私隱法》（Privacy Act）。

我們已按照國際信息技術保安系統標準設立合格的保安系統。我們每年對保安系統進行審閱，以評估遵守內部指引的情況。

我們已制定政策，以確保妥善使用個人資料。我們只可以在經營所在司法權區相關法律允許持有該等個人資料的期限內儲存該等資料。我們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。我們已採取行政、技術及實體的保障措施，以防止我們所管有的個人資料遭未經授權使用。

產品責任

知識產權

保護知識產權的政策已於報告期間進行審閱，有關政策包括（但不限於）：

- 維持有效的互聯網協定資產管理系統，包括存置互聯網協定相關資產及協議的清單及記錄；
- 禁止侵犯第三方產品及服務的知識產權；及
- 禁止使用贗品或其他侵權貨品及服務。

我們透過內部審核衡量政策成效。於報告期間，我們並無發現任何侵犯知識產權的事件。

反貪污

我們致力廉潔經營，並遵從所有相關反貪污規例。所有僱員須確保其符合我們承諾的最高道德標準。我們的業務操守指引載列處理有關反壟斷、不公平競爭、政治獻金、濫用採購權力、商業及政治賄賂事宜的政策。我們的反賄賂及反貪污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。

我們設有特別培訓課程以教育僱員有關反賄賂及反貪污常規的重要性。該等培訓課程介紹有關反賄賂及反貪污的相關規例。所有僱員須參與培訓(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。

舉報政策

本集團管理層於報告期間對舉報政策進行檢討。推出該政策旨在為各方設立舉報渠道，讓員工在工作過程中以保密方式利用任何語言帶提出對不端行為、瀆職、行為失當、法定不合規或惡行的關注。該政策建立了促進可靠安全舉報而毋須擔心不利後果的框架。我們的宗旨包括(但不限於)下列各項：

- 鼓勵及時舉報任何不端行為；
- 及時應對該等不端行為；
- 作為避免不端行為的方法；及
- 推廣廉潔文化。

所實施之政策確保本集團遵守美國一九八六年《洗錢控制法案》(Money Laundering Control Act of 1986) 及一九七七年《美國反海外腐敗法》(US Foreign Corrupt Practices Act of 1977)以及對本集團有重大影響的有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律法規。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。

於報告期間，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

為免員工與本集團之間出現利益衝突，我們已制定並實施有關利益衝突的指引。本集團管理層要求每位員工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規則。所有管理級別員工均須提交一份利益衝突問卷及確認函，披露任何潛在利益衝突。

根據本集團實施的《行為守則》(Code of Conduct)，各員工應真誠地履行職責，特別是彼等面對外部人士的時候。辨識及管理利益衝突有助員工在執行職務時展現公正及廉潔。為確保員工辨識及管理利益衝突，本集團為全體管理級別員工提供培訓課程。如員工處於個人利益被視為與本集團利益衝突的狀況，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。

一旦確認利益衝突，管理層將根據指引執行以下程序包括(但不限於)：

- 將僱員調離引發衝突的狀況；
- 禁止僱員進一步參與交易；及
- 考慮補救措施以減低影響。

本集團任何內部業務資料應保持機密，並禁止向外部人員披露。收受禮物、優惠或款待應根據反賄賂及反貪污政策所載指引予以披露。違反該政策的任何員工將會受到紀律處分，甚至可能被終止僱傭及提出法律訴訟。

