



La Chapelle

新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司



(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

環境，社會及管治報告 2021

(股份代號：06116)



目錄

1	關於本報告	2
2	總裁致辭	4
3	董事會ESG聲明	5
4	環境、社會及管治概要	6
	4.1 集團ESG策略	6
	4.2 集團ESG管治架構	7
	4.3 利益相關方參與及重要性評估	8
5	僱傭與勞工常規	11
	5.1 僱傭	11
	5.2 健康與安全	17
	5.3 發展與培訓	19
	5.4 勞工與人權	21
6	反貪污	22
	6.1 反貪污培訓	22
	6.2 反腐倡廉，公開透明	23
7	供應鏈管理	24
	7.1 集中採購，降本提效	24
	7.2 綠色採購，線上管理	25
	7.3 責任採購，現場審驗	25
8	產品責任	27
	8.1 大眾品牌，兼具品質	27
	8.2 迎接挑戰，提升轉型	28
	8.3 善用數據，高效決策	28
	8.4 嚴厲打假，合規管理	29
	8.5 多管齊下，保障隱私	29
	8.6 規範服務，賦能夥伴	30
9	社區投資	31
	9.1 賦能產業，振興鄉村	31
	9.2 同舟共濟，助力抗疫	31
	9.3 熱心公益，服務社會	32
10	環境保護	33
	10.1 資源使用與排放物	33
	10.2 積極應對氣候變化	36
	10.3 環境及天然資源	37
	附錄：ESG指標索引表	38



1 關於本報告

編製基礎

本報告按照香港聯合交易所《證券上市規則》之附錄27《環境、社會及管治報告指引》及上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指引第1號—規範運作》編製，報告期間為2021年1月1日至2021年12月31日，部分內容追溯至以前年度或延伸至報告披露日。本報告將刊載於香港聯合交易所網站、上海證券交易所網站與本集團官方網站。

集團業務

新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司（「**本公司**」）（前身為成立於2001年的上海徐匯拉夏貝爾服飾有限公司）於2011年5月23日在中華人民共和國註冊成立，2014年10月9日在香港聯合交易所有限公司主板上市，2017年9月25日在上海證券交易所主板上市。本公司及其附屬公司（統稱「**本集團**」）是

一家定位於大眾消費市場的多品牌、全渠道運營的時裝集團，自成立以來始終專注於服裝服飾領域，堅守「為美好生活設計」的品牌初心和發展理念，致力於為廣大消費者提供兼具時尚、品質的各式時裝產品。

本集團現擁有La Chapelle、Puella、7 Modifier及La Babite等多個風格差異互補、客群定位交織延展的大眾時尚女裝品牌，能夠滿足女性消費者多樣化的衣著需求。

於本報告期內，本集團加速經營轉型，啟動品牌重塑戰略，以目標消費者為核心，全力打造以女裝品牌為核心的品牌集群；同時，為激發線上業務渠道的變革動力，我們將線上業務由「企劃設計—自主採購—平台運營—線上銷售」的傳統模式調整為「品牌授權+運營服務」的新模式，實現集團向輕資產、數字化、科技化的轉型。



1 關於本報告

於本報告期內，本集團實現營業收入人民幣4.3億元。我們依託線下零售網絡結合「品牌授權+運營服務」的新模式，通過新零售戰略整合線下零售網點與在線銷售平台，為廣大消費者提供更為便捷實惠的全渠道消費體驗。

報告範圍

本報告的主體為新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司及其附屬公司，其中政策和社會範疇的數據覆蓋全部業務，環境數據的範疇為：電力和水資源使用涵蓋本集團可控制的自有物業，包括位於上海市閔行區吳涇鎮的新總部辦公大樓群，三處倉儲物流中心（分別位於江蘇省太倉市、四川省成都市及天津市）。

數據來源

本報告數據來源於新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司及其附屬公司的內部文件和相關統計資料。

指代說明

為便於表述，「新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司」在本報告中也以「拉夏貝爾」、「拉夏」、「本集團」、或「我們」表述。



2 總裁致辭

各位拉夏貝爾的朋友們，大家好！

2021年是團結奮鬥，負重前行的一年，面對疫情衝擊，業績壓力等多重挑戰，拉夏貝爾正視困難，堅定前行，加快調整轉型步伐，積極探索業務模式，努力推動集團重回良性發展軌道。

拉夏貝爾自創立以來，始終堅守「為美好生活設計」的品牌初心和發展理念，致力於為消費者提供高品質的時尚產品與生活方式。雖然我們2021年面臨一些困難，但我們通過有序進行調整變革，明晰業務轉型思路，努力化解經營負擔等舉措，已能夠保持日常業務正常運轉。線下業務方面，我們從人、貨、場三個維度，進一步實現遺留事項出清，提升現有留存優質門店的活力，並通過精細化管理水平的提升，大力提升線下經營網點的店效、坪效和盈利水平。線上業務方面，我們秉承「重塑品牌、保護品牌」的基本思路，不斷梳理品牌架構和不同品牌定位，持續完善品牌長期發展戰略和業務策略；並著重加強品牌保護意識，推動部門聯動完善管控機制，爭取打造品質動態化監管體系，重塑公司品牌矩陣，努力改善公司經營質量和提高盈利能力，謀求長期可持續的發展。

值此關鍵時期，我們本著對全體員工負責的態度，保障全體員工的切身權益，在工作之餘為員工送去節日溫暖。我們的主營業務及核心團隊展現出頑強拚搏的協作精神與團結一致的向心凝聚力，共同謀求公司正向發展。在社會參與中，我們與安徽省宿松縣建立了企業戰略合作，積極響應國家鄉村振興戰略，為促進鄉村產業發展做出貢獻。

我們一直將「綠色地球是我們生活的目標，拉夏貝爾支持世界環保」作為長期堅持的理念，把環保作為集團的核心價值觀之一。我們將環保構思融入產品設計與製造，在經營管理中積極踐行綠色辦公、低碳出行的發展理念，持續提高可再生材料在包裝用材中的佔比，以降低集團資源消耗與碳排放對氣候的影響，並努力實現我們節能減排的經營目標。

展望2022年，「變革」仍將是拉夏貝爾的主旋律，在此過程中，我們要充分認識到自身的不足，力爭向更優的行業品牌看齊，以企業長期發展為導向，以積極樂觀的心態迎接新的機會與挑戰，實現公司業務的更大突破，爭取給公司業務生態圈的各方一個滿意的答案。

2021年是拉夏貝爾成立的第20年，也是La Chapelle品牌創立的第23年。二十餘年的發展歷程，離不開每一位拉夏人的堅守與貢獻，我們將始終不忘初心、秉持匠心，繼續為每一位消費者帶去溫暖和時尚；亦期待與所有拉夏人一道乘風破浪、砥礪前行！

總裁
張瑩女士



3 董事會ESG聲明

董事會作為本集團環境、社會及管治(以下簡稱ESG)管理體系的最高決策機構，對本集團的ESG事宜承擔全部責任，確保本集團的ESG政策有效。為有效推進本集團ESG相關事務的執行與管理，本集團設立了完善而嚴謹的ESG管治架構，董事會對本集團可持續發展的整體方向、戰略、目標、表現和報告負有最終責任，負責ESG事宜的監管，包括ESG關鍵議題的識別和優先次序排列、其目標承諾及實際表現監管，確保ESG理念與集團戰略的融合，並設有由高級管理層領導、中層管理人員參與的ESG工作委員會，該委員會負責向董事會匯報，以助其評估及梳理集團ESG的風險管理及內部控制系統，監督達成企業戰略目標及提升企業ESG表現。

本集團一貫將企業社會責任和可持續發展視為集團的重要戰略組成部分。董事會重視ESG重要議題的確定，以企業管理策略、經營現狀為基礎，通過與利益相關方的交流和溝通，同業公司披露指標、行業領先實踐的對標梳理，識別和篩選出ESG核心議題，以確定明年的工作方向。

本報告披露了本集團2021年ESG工作的進展與成效，於2022年3月30日經董事會審議通過。

本公司董事會及全體董事保證本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其內容的真實性、準確性和完整性承擔個別及連帶責任。



4 環境、社會及管治概要

4.1 集團ESG策略

本集團始終把企業社會責任視為自己義不容辭的責任和企業價值的昇華與延伸。我們將始終貫徹以人為本的經營理念，堅持僱傭平等，關注員工的培訓與發展，重視員工福利；堅決反對經營中的不正當行為，持續加強宣傳教育，提高集團內部法律意識，同時加大違規行為懲治力度，與各利益相關方一同維護公平交易原則，為社會主義市場經濟健康有序運行做出努力。

保證顧客和員工的健康與安全是企業經營活動中的應盡責任，也是企業可持續發展的重要基石。我們建立嚴格的供應鏈管理制度，確保本集團產品符合安全、質量、環保等各方面指標，同時也注重與供貨商溝通，不斷優化供應鏈管理流程，開發線上管理系統，提高採購效率，在可持續發展之路上攜手共進，促進行業健康快速發展。

創造和諧、美好的環境是企業社會責任心的表現。本集團一向倡導按需使用的可持續發展理念，提倡節約水、電等資源，避免過度耗用資源，即便是環保材料製成的包裝物，也鼓勵減少使用，將綠色環保理念貫穿到設計、施工與日常經營的方方面面。

積極承擔社會責任、回饋社會是企業發展過程中義不容辭的責任。本集團一直積極參與社會公益事業，在疫情期間提供企業園區內酒店作為隔離場所，為疫情防控貢獻溫暖力量；認真貫徹落實國家鄉村振興戰略，以產業發展帶動鄉村經濟建設，為促進服裝行業發展做出積極貢獻。

本集團不斷在企業內部深化可持續發展理念，主動把環境責任和社會責任融入企業內部管理體系，對外做到環境友好與社會和諧，力爭實現企業發展、環境保護與社會效益三者之間的共贏，並且通過自覺承擔環境與社會責任，加強企業品牌的持續競爭力。



4 環境、社會及管治概要

4.2 集團ESG管治架構

本集團設立三級ESG治理架構，包括：

- (1) 董事會負責制定集團可持續發展戰略，確定集團可持續發展目標，以及負責ESG相關事宜的監管，對本集團的ESG工作起引領作用；
- (2) 由高級管理層領銜、中層管理人員參與的ESG工作委員會，負責定期向董事會匯報，以助其評估及梳理集團ESG的風險管理及內部控制系統。ESG工作委員會由董事會辦公室、財務部、人力資源部、行

政部、供應鏈管理部、基建項目管理部、審計監察部、物流部及開發工程部等部門的代表組成，涵蓋了本集團日常管理的各相關部門。ESG工作委員會負責傳達和溝通環境管治與社會管治方面的集團戰略、具體舉措和反饋意見，是我們可持續發展道路上的核心推動力量；

- (3) 直營門店店長，負責業務一線ESG事宜的實施。



4 環境、社會及管治概要

4.3 利益相關方參與及重要性評估

本集團ESG的利益相關者主要包括內部人員、供應商、客戶、股東及投資者、政府及業務所在地社區。我們積極搭建與利益相關方的溝通渠道，完善內部及外部溝通的平台，從更加多元的視角來看待企業社會責任，並規劃相關實踐活動。重要性評估的形式包括訪談和問卷。我們持續關注各利益相關者，覆核並更新重要性評估，並將在條件成熟時引入外部的利益相關者，以確保報告反映本集團在可持續發展方面的最新進展。

利益相關方溝通

通過不斷完善溝通渠道，積極與各利益相關方展開溝通，我們得以更好地獲取利益相關方意見，瞭解利益相關方重點關注議題，並根據意見和議題組織檢討有關行動的成效。

權益人組別	關注議題	溝通方式	溝通實踐
員工	薪酬福利 健康與安全 培訓發展	員工面談 內部電郵 企業微信	不定時 課堂培訓9場次
股東／投資者	經營戰略 公司治理 投資回報	股東大會 網上業績說明會 投資者熱線 上證e互動平台	股東大會5次 不定時 積極解答來電垂詢 e互動平台回覆45條
政府／監管機構	合規運營 依法納稅	現場調研、會談 主動納稅	不定時
供貨商	業務發展 透明採購	現場調研 供貨商大會	不定時 供貨商訂貨大會5次
消費者	產品及服務質量 產品創新	官方網站／線下門店 會員公眾號／小程序	不定時 微信文章142篇
媒體	公司經營	新聞採訪	回覆採訪函8篇
社區	慈善公益	場地無償出租	多次



4 環境、社會及管治概要

重要性評估

本集團重視利益相關方的期望和訴求。2021年，本集團通過向利益相關方發放ESG調查問卷，並組織了十餘場內部利益相關者深度訪談，收集內外部利益相關者關注的各類議題並進行總結，瞭解各內部利益相關者對本集團ESG實踐的關注重點及期望。根據集團的實際發展情況和ESG體

系，參照企業ESG實質性議題分析模型，從「對經營管理的重要性」和「對利益相關方的重要性」兩個維度，識別出對企業和利益相關方均有較大影響的實質性議題，並通過結合集團與各個利益相關方在過去一年內的溝通情況，以及總結對本集團戰略運營影響程度及對利益相關方影響程度，最終得出本年度的重要性矩陣。

拉夏貝爾2021年ESG報告重要性議題列表

非常重要

11僱傭與勞工管理	12員工權益與福利	13職業健康與安全
14發展及培訓	15員工權利與勞工準則	16供應鏈管理
17產品健康與安全	18產品質量	19客戶服務
20客戶隱私保護	21知識產權保護和科技創新	22宣傳及營銷
23反貪污		

重要

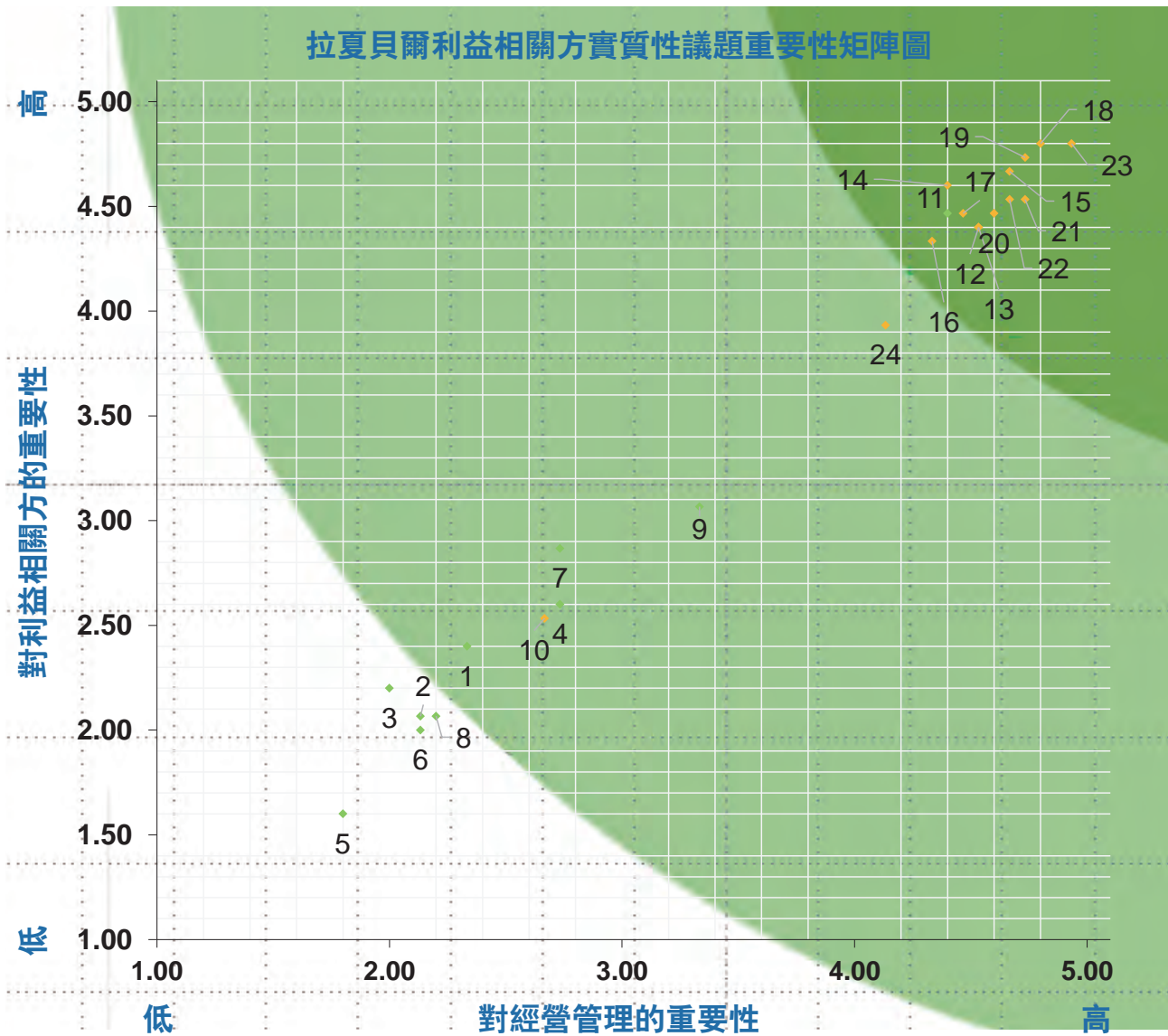
01溫室氣體排放	02無害廢棄物排放	04間接能源
07包裝材料的使用	08環境和自然資源對公司的潛在影響	09氣候變化
10多元化與機會平等	24社區投資	

相關

03廢水排放	05直接能源	06水資源
--------	--------	-------



4 環境、社會及管治概要



2021年本集團重要性議題分析矩陣



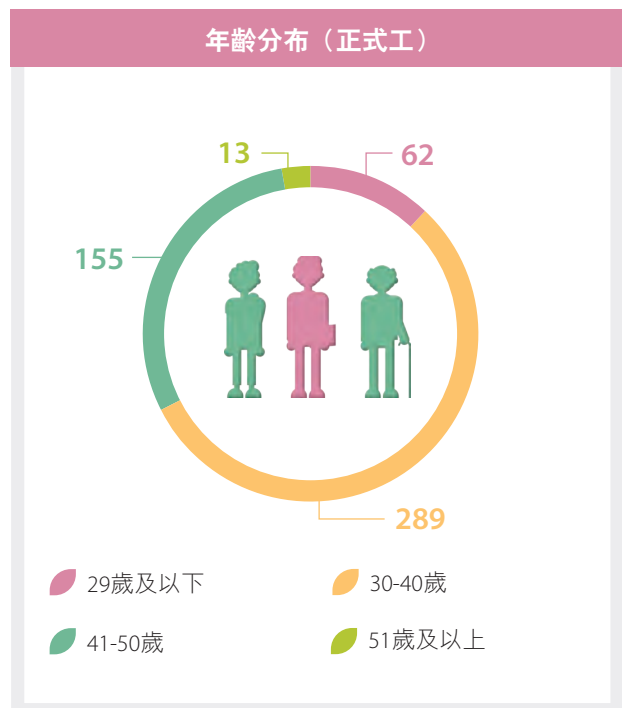
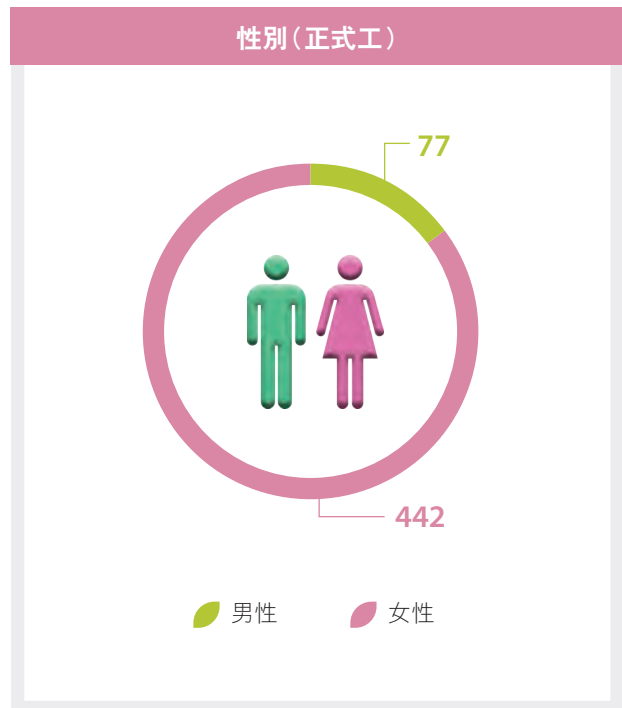
5 僱傭與勞工常規

員工是本集團最重要的資產之一，我們會從不同層面提供具有競爭力的待遇給予員工，關心員工身心健康，關注員工成長與發展，為員工提供健康、安全及和諧的工作環境和穩定的晉陞渠道，讓員工與本集團一同進步。

5.1 僱傭

5.1.1 規範用工，保障權益

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》等法律法規，制定《員工手冊》等制度措施，完善員工管理，切實保障員工合法權益。此外，本集團鼓勵男女平等和用工多元化，杜絕一切歧視行為，努力打造公平、互相尊重及多元的工作環境。我們尊重每一位員工、重視民族團結，不以員工的性別、年齡、種族、宗教、殘疾、家庭、生育等狀況歧視任何人。



5 僱傭與勞工常規

5.1.2 關懷員工，提升幸福

在社會保障及生活福利方面，我們依法為員工購買五險一金，配合協助員工辦理居住證積分以及為符合落戶條件的員工辦理落戶手續，以及為員工提供伙食補貼等。為進一步推進公司精神文明建設並增強團隊凝聚力，同時致力於為員工創造健康、安全、充滿活力及舒適的工作環境，集團會組織開展多元化及多維度的員工活動。此類員工活動提高了員工的歸屬感，也為積極和諧的工作氛圍奠定基礎。

5.1.3 健身房設施

本集團關注員工工作與生活的平衡，為豐富員工的業餘生活，提高員工的身體素質，在總部大樓為員工提供免費的健身房及乒乓球桌等運動設施。健身房配置了專業的跑步機、橢圓機、啞鈴、仰臥起坐架、多功能健身器等多種綜合健身器材，還貼心地設置了更衣室和淋浴房，為員工健身和放鬆提供更多選擇，增加員工業餘生活的樂趣，增強了員工的凝聚力和歸屬感。員工在工作之餘可以強健體質、愉悅身心，預防因久坐導致的腰肌勞損等健康問題，亦有利於提升其工作效率。

5.1.4 女員工驛站

本集團積極培育多元包容文化，關愛女性員工。我們在總部大樓為哺乳期女員工提供獨立的母嬰室，設置有冰箱、消毒櫃、飲水機、取暖器等設備，以供哺乳期女性員工休息、吸奶和母乳存放等需要。同時，懷孕滿7個月的員工每天可享受1小時產前公休假，哺乳期員工每天可享受1小時哺乳假。除此之外，三八婦女節女性員工除放假半天外，並還會收到本集團發放的精美禮品。

5.1.5 多元共融

本集團堅持員工民主制度，涉及員工出勤、考核及薪酬等方案均通過郵件、內部OA系統等渠道向全集團員工公示。2021年8月本集團啟用新的人事系統—「2號人事部」以及「拉夏貝爾—附加應用」，對人事流程進一步完善，將人力資源人事資料維護、入職流程、轉正流程及離職流程都合併在「2號人事部」裡完成，提高了流程運轉的效率和準確性，使得員工和HR的操作對接更加便捷。IT部自行研發的「拉夏貝爾—附加應用」系統則合併了考勤平台和算薪平台，相比外部共享平台更符合我們的實際需求，更具個



5 僱傭與勞工常規

性化辦公的特點，並且提高了對於日常需求的更新處理速度，提升效率的同時也降低了辦公成本。除此之外，我們在微信小程序中上線了人力資源線上管理功能，員工可以線上查看有關工資發放條、通知、公告、制度、待辦項目提醒等內容，解決了由於人員零散而無法及時得到相關信息的問題。

我們會不定期與員工進行一對一訪談，瞭解員工工作和業務上的困難並聽取反饋，訪談對象涵蓋關鍵崗位負責人、部門經理、不同年齡層的員工等。2021年度，我們對超過一半的員工都進行了訪談工作，以保證及時、充分瞭解員工的心理需求與期望。

本集團鼓勵並積極錄用不同民族員工，對少數民族員工提供相應的福利政策，例如在廣西區域每年「壯族三月三」辦公室人員放假，店舖因營業需要無法放假的均結算加班費或者給予調休，充分尊重少數民族地區的生活習慣，提高員工歸屬感。

案例：

亦工亦學，砥礪前進：工會知識競賽

2021年7月30日，為了促進企業健康發展，維護員工合法權益，集團工會組織總部員工參加了「吳涇鎮職工民主管理和勞動保護知識競賽」，我們的參賽同事在活動中表現優異，成功進入決賽，並獲得了「集體一等獎」的榮譽。通過鼓勵員工積極參與豐富多彩的活動項目，既可以幫助員工在趣味競賽中提高知識儲備，更有助於增強全體員工的向心力和凝聚力。



工會知識競賽獲「集體一等獎」



5 僱傭與勞工常規

案例：

溫暖常伴，攜手與共：節日員工活動

2021年，為感謝全體員工堅守本職工作、共克時艱，為集團發展作出辛勤付出和傾情貢獻，本集團為員工舉辦了多項團隊建設，節日慶祝活動及福利，包括2021年新年年會、端午節、中秋節、冬至以及平安夜福利。

2021年春節前夕，我們舉辦了一場多姿多彩的年會活動，在晚宴之餘，還鼓勵員工自發組織才藝表演，並加入了扎

氣球等抽獎環節。6月8日端午前夕，拉夏集團工會主席、集團人資總經理等為堅守在物流一線的基層員工送去了高溫防暑用品和端午禮品，對他們為公司物流保障工作作出的努力與付出表示感謝。中秋國慶期間，我們為員工準備了月餅禮盒；聖誕前夕，我們為員工準備了驚喜禮物，通過一系列節日活動，我們希望能讓員工在工作之餘感受到公司的人文關懷與集體溫暖，同時也豐富了公司的精神文化活動，緩解了員工緊張的工作生活，增強了團隊凝聚力。



春節前夕舉辦新年晚宴



端午慰問一線物流員工



5 僱傭與勞工常規



中秋國慶期間向員工發放精美禮盒



聖誕前夕為員工準備驚喜禮物



5 僱傭與勞工常規

案例：

向陽而生，無畏前行：迎新跑活動

2022年1月1日，為豐富員工群體活動，提高員工的身體素質，同時迎接新年的到來，本集團舉辦了一場活躍身心、展示風采、增進默契的新年運動會，運動會設有4個運動

項目，分別為迎新跑團隊賽、個人賽、拔河及貪吃蛇，共有4支隊伍近200名員工參賽。2022年的第一天，本集團希望大家在新的一年里以熱情飽滿的激情、積極向上的信念投入到運動會中，力爭在各項競賽中賽出友誼、賽出風采。



舉辦新年運動會



5 僱傭與勞工常規

5.2 健康與安全

本集團從場所安全、身體健康與人身安全以及心理健康三個方面，進行員工健康與安全管理。

5.2.1 場所安全

本集團承諾為員工提供安全的工作環境。報告期內，本集團境內的線下零售網點遍佈在建造於不同年代的百貨商店或購物中心。本集團與線下直營門店所屬物業均簽訂了《拉夏消防安全責任書》，並對門店員工進行消防知識普及，以保證員工在面對突發事件時具備適當的安全防範意識，同時也有助於降低線下直營門店日常經營中的消防安全隱患。對於線下代理門店，我們會主動對代理商進行消防相關事項宣導，如門店中貨架位置的合理擺放，積極配合所屬物業的消防設施擺放要求等。

在總部辦公園區內，我們嚴格遵守《上海市消防條例》，在大樓內設有多個防火設備，如滅火器及消防栓等應急工具，並由物業人員定期進行檢查，以確保設備處於良好的使用狀況，並對租戶予以宣導。我們定期舉行消防演習，幫助員工瞭解並掌握滅火器的使用方法，同時也會對消防警鈴功能進行測試，以及進行緊急逃生疏散等演習。在園區的日常管理中，我們嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國建築法》等相關法律，2021年度未發生安全違規情況。



2021年10月23日舉行消防演習



5 僱傭與勞工常規

5.2.2 身體健康與人身安全

本集團關心員工身體健康，為提高員工的身體素質，於總部大樓為員工提供了餐廳和健身房。總部園區總建築面積達16萬平方，建有5棟獨立大樓，並配有4個地下室餐飲區域。我們引進了國內知名第三方餐飲品牌作為管理方，為園區員工和來賓提供美味舒適的用餐環境及貼心可口的飯菜。同時，辦公樓設有健身房、瑜伽房等，向員工免費開放。除此之外，為應對新冠疫情，我們組織員工集體接種疫苗。部分員工因出差遇到疫情導致被居家隔離，我們主動關心並跟進員工健康情況、隔離期間生活保障等問題，並嚴格按照國家和地方政府相關規定支付員工隔離期間工資。

此外，本集團亦向員工提供足夠的安全生產培訓，如定期舉辦消防演習及安全培訓，以加強員工的安全意識。本集團所有僱員均參與工傷的相關社保計劃。近三年內，本集團未獲悉任何有關職業健康安全重大違規事件，無員工因公死亡情況，無員工因工傷損失工作日等事項發生。

5.2.3 心理健康

除了在保障員工身體健康方面下功夫，本集團也關注員工的心理健康。本集團定期組織員工進行健康檢查；同時，為幫助員工緩解工作壓力，我們每月為當月生日的員工舉行一次集體生日會，組織員工聚餐並舉辦生日宴，本集團高層領導也會到場共同為員工慶生，我們希望通過此類活動的舉辦豐富員工的工作生活，也增強了員工的團隊歸屬感。



員工生日會現場



5 僱傭與勞工常規

5.3 發展與培訓

本集團重視員工的提升與發展，始終秉承與員工共同發展的理念，鼓勵員工在工作中歷練，同時為員工提供輔導反饋和培訓課程。本集團將培訓目標與企業的發展戰略緊密結合，制定符合公司發展和員工發展需求的培訓計劃，為員工創造學習機會，提供多元成長機制，不斷提高員工的知識水平、工作能力和能動性。通過專業培訓、領導力培養、人才梯隊建設等措施，打造學習型組織，幫助員工快速提升能力，完成自我實現，增強企業核心競爭力。

5.3.1 員工培訓

我們秉承在工作中學習的理念，通過組織員工參與線下學習培訓與線上視頻課程培訓相結合、部門帶教、行動學習和項目制培訓項目等多維度結合的方式，讓員工不斷參與到學習中，從工作中學習。同時，本集團秉承以員工發展為己任，在人才發展與培養方面為員工創造了良好的學習氛圍以及學習通道。以內部培養為主，外部課程學習為輔的學習形式，將項目制、導師制、行動學習等多維度相結合，為集團儲備和培養人才。

2021年度，我們在培訓安排中更著重於服務實際經營，業務培訓主要分為以下兩部分：產品設計培訓，形式主要為以內訓結合外訓；門店管理及銷售技巧，包括門店陳列、衣服搭配、銷售技巧等。學習資料通過直播和視頻（錄播、分段錄播）等方式在平台和微信群中進行分享，同時系統後台會對員工的學習進展進行識別，學習後組織員工反饋，並再次進行評定調整，形成閉環。



5 僱傭與勞工常規

為促進員工全方面發展，響應政府同步提升企業勞動者綜合素質與專業技能的號召，我們組織員工開展一系列基本素養與實務技巧培訓，具體課程列示如下：

培訓日期	項目名稱	人數	課時／人	培訓形式
2021年3月	2020年ESG報告培訓會	14	1	委託培訓
2021年4月	2021年制度培訓	297	1	內部組織
2021年5月	企業員工職務犯罪的風險防範與應對培訓	404	1	委託培訓
2021年5月	手機端考勤上線培訓	70	1	內部組織
2021年8月	2021年秋季新品培訓	145	1	內部組織
2021年8月	手機端考勤操作培訓	114	1	內部組織
2021年9月	2021年冬季新品培訓	72	2	內部組織
2021年11月	2021年ESG報告培訓會	17	1	委託培訓
2021年12月	新證券法下的信息披露規範與實務要點	21	1	委託培訓
2021年12月	《股票上市規則(2020年修訂)－營業收入扣除相關事項》、《財務專題培訓》	7	2.5	委託培訓
2021年12月	《企業會計準則第14號－收入》解讀	9	3	委託培訓

5.3.2 職業發展

本集團擁有完善的員工職業晉陞體系，並建立開放多元的職業發展通道，促使員工自我學習，自我提升，進而提升員工的崗位勝任能力，實現企業與員工的共同成長、相互成就。在公司招聘程序上，根據內部分析，如果有內部轉崗的可能性，優先內部轉崗和分流；如果內部沒有，通過員工內部推薦和外部面試選拔的流程進行招聘。因集團經

營策略變化和市場環境等因素的影響，2021年有較多員工離職，我們在能力範圍內主動為離職員工提供再就業渠道，向員工介紹就業平台，增加員工的再就業機會。對於辭退員工，我們至少提前1個月與員工溝通辭退事宜，在符合相關法律規定可實現範圍內為員工提供補償，協助配合有需要且符合申領條件的員工領取失業金。本集團盡其所能保障員工權益，維護良好的僱傭關係與社會和諧。



5 僱傭與勞工常規

5.4 勞工與人權

本集團嚴格遵守《中華人民共和國未成年人保護法》《中華人民共和國禁止使用童工規定》等法律法規，明確禁止使用童工。本集團在招聘的時候嚴格禁止招用18週歲以下員工，應聘登記表中明確有不錄用童工的聲明，同時，人力資源部門負責審核應聘者之身份證明文件，確保不會聘用童工。如果發現誤用童工，將立即終止合同，並追究經辦人責任。

同時，本集團根據《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》、各地《工資制支付規定》等法律法規，為員工辦理入職手續，簽訂勞動合同，繳納社保，並在節假日按照法律規定支付加班工資或給予調休。本報告期內，本集團未發生僱傭童工和強迫勞工事件，也沒有任何相關的歧視和騷擾事件。



6 反貪污

本集團堅決反對任何破壞公平競爭環境的行為，堅守「誠信、廉潔、守法」三項基本原則，反對任何貪腐行為。因此，本集團結合國家政策之《中華人民共和國反不正當競爭法》，已設立書面之反貪污政策，包括《反腐敗條例》《投訴舉報獎勵制度》《禮品及饋贈制度》等，嚴禁任何賄賂，欺詐或洗黑錢的行為，以建立良好的商業運作組織架構。

集團嚴禁的不誠信行為主要包括但不限於：

- 行賄及收賄；
- 非法政治獻金；
- 其他被認定為不當的行為。

本集團還推出了《員工遵守反腐敗條例承諾書》和《供應商反商業賄賂協議書》、《開發部反商業賄賂協議》。我們不斷強化過程控制、資金控制、投資控制以及企業內部審計控制，致力從源頭上封堵不廉潔行為。

6.1 反貪污培訓

為了營造反腐倡廉的工作環境，我們為入職的員工提供有關於防止賄賂、勒索、欺詐和洗黑錢等方面的培訓，推出《員工遵守反腐敗條例承諾書》，禁止員工利用職務之便收受任何形式的賄賂以及利用公司資源謀取私利。如發現違反相關法例法規的員工，我們會予以嚴懲，如有觸犯法律，則移交司法機關依法處理。為提高員工的反貪腐意識，我們編寫了《反腐敗培訓案例》，並定期組織反腐敗培訓與考核。2021年5月25日，我們對總部全體員工，以及物流部管理層進行了「企業員工職務犯罪的風險防範與應對」現場法律培訓，並組織區域店舖負責人(含)級別以上和物流部其他人員進行線上參會，以深化員工反貪反腐意識，不斷提高自我修養、規範自身行為。集團共404人參加該法律培訓，其中參訓男性員工為84人，參訓女性員工為320人，且有19名核心管理人員，人均受訓時長為1小時。2021年12月，我們對董事、監事及高管人員統一以郵件形式發送了一系列反腐倡廉宣導文件，持續提升集團反貪腐素工作的重視程度及防範意識。



6 反貪污



「企業員工職務犯罪的風險防範與應對」培訓現場

6.2 反腐倡廉，公開透明

本集團為堅持營造廉潔的商業環境，持續與多家國內外知名企業、以及知名大學研究中心合作，如：與中國人民大學形式法律科學研究中心等一起建立了職場不誠信檔案數據庫。因在反舞弊方面做出的傑出榜樣，本集團於2017年9月成為陽光誠信聯盟成員，於2018年6月成為企業反舞弊聯盟成員，2018年9月成為廣東省企業內部控制協會理事單位，於2019年9月榮獲2015年—2018年度企業反舞弊工作先進單位的榮譽稱號。2021年，作為企業反腐敗聯盟的會員，本集團堅持參加外部的反腐敗相關分享活動。

本集團始終堅持全方位的反腐倡廉措施，於2015年成立了監察部，要求員工與供應商等合作夥伴，分別與本集團簽署相關的反貪污承諾書或協議。同時，我們會下發反腐敗相關材料至董事、監事、高級管理人員等進行學習。我們設立了多種舉報渠道檢舉任何涉嫌違反法律法

規、腐敗及賄賂的行為，包括電話021-6195 5215、郵箱jiancha@lachapelle.cn，以及線下郵寄渠道。此外，我們還開設了微信號「廉潔拉夏」，累計已有1.5萬餘人關注，並定期發佈反腐敗相關文章。2021年8月10日，為了規範線下門店經營，我們特別發佈了「拉夏門店經營風險控制十條禁令」，以加強門店經營風險管控，保障集團及客戶利益，堅持弘揚集團清正廉潔的優良作風。

本集團對舉報員工的身份給予嚴格保密，避免員工因舉報而受到報復和歧視，從而引導全體員工共同預防和制止腐敗行為發生，促進公司業務發展，維護市場環境健康。監察部員工每天查看公司監察郵箱，收到舉報信後會在三個工作日內書面或者郵件回覆，進行及時反饋和溝通；如果收到投訴舉報信息詳盡，監察部員工會進一步進行訪談和詢問。2021年全年，本集團未獲悉任何有關反貪污的重大違規事件。



7 供應鏈管理

本集團希望通過對標國際標準和行業領先實踐，帶動品牌價值鏈的合作夥伴共同成長。2021年，我們依照《成衣供應商考核評級管理辦法》《新供應商准入管理辦法》等一系列內部制度，對供應鏈管理的工作流程、考核標準和目標進行要求，以實現責任供應鏈目標，推動供應鏈的可持續發展。

7.1 集中採購，降本提效

本集團於2015年建立了集採中心，從需求量大、通用性強、集中採購具有價格優勢的面輔料著手，逐步擴大集採品類，進一步提升採購效率、降低商品與管理成本。2018年，本集團上線了產品生命週期項目系統，以便建立起支撐拉夏品牌開發現狀和未來需求的主體業務平台。截止2021年12月底，本集團與76家境內供應商展開業務合作，其中浙江省26家、上海市33家、江蘇省9家、廣州市8家。

2019年11月，本集團成立了供應鏈管理中心。2021年，供應鏈管理中心持續助力企劃、商品以及供應鏈建立協同快速機制，根據公司業務規模變化及收縮聚焦核心資源的策略，減少了供應商的數量，集中供應資源管理，收窄管理寬度，降低管理成本，助力集團完善高效化供應鏈管理。

我們一直努力為合作夥伴提供良好服務平台，打造多方共贏的經營環境。為積極應對疫情後實體經營市場環境的轉變，以及主動迎合當下年輕消費者的購物傾向，集團自2020年以來調整業務佈局戰略，線下拓寬合作渠道，線上授權優質夥伴，努力擴大盈利業務優勢。同時，為加快供應鏈管理與戰略轉型融合，集團信息部根據業務需求為線上天貓商城開發並實現了一鍵代發系統，與10多家代發供應商完成了系統對接。通過該系統供應商可使用小程序對庫存進行實時更新與管理，達到快速協調並及時調貨至消費者方從而提高供貨效率的目的。一鍵代發系統有效緩解了庫存不足的壓力並通過了雙十一的考驗。



7 供應鏈管理

7.2 綠色採購，線上管理

為推廣綠色環保的線上採購，本集團自2016年起開發並應用了供應鏈管理系統，通過該系統，本集團以及供應商能夠實現無紙化下單，線上採購。同時，該系統能夠幫助供應商實時瞭解不同時間節點的需求量，有助於雙方及時調整庫存。2021年，集團供應商及採購業務進行全線上管理，並在採購訂單、異常協議、退貨訂單、對賬單等環節使用電子簽章，2021年共計完成近2,000單訂單，每份訂單按平均6張紙來估算，節約用紙約12,000張。

除開展線上採購外，本集團為進一步深化環保理念，於2018年開發了供應商結算信息化系統，實現系統自動對賬以及支付，縮短對賬及支付週期。以此取消了線下紙質版報告，實現質量檢測報告電子化，進一步節約了紙張的使用。

7.3 責任採購，現場審驗

本集團致力於嚴格審核供應商，以確保產品質量，為顧客提供的所有產品皆來自於供應商。為了實現供應鏈的可持續發展，本集團針對供應商，均簽訂了《社會責任承諾函》與《反商業賄賂協議》。為保證產品質量，我們嚴格按照國標執行產品質量審核工作，並對供應商貨品進行全面抽檢。

對於不再符合本集團業務需求及標準要求的供貨商，或在審查中發現存在虛假記錄、商業賄賂、僱傭童工、非法排放污水及危險廢物等任何「零容忍項」的供貨商，本集團有權終止合作。同時我們會考慮供貨商退出帶來的供應鏈空缺和其他相關風險，制定不影響整體供應鏈的退出解決方案和風險防控措施，保證供應鏈的健康持續發展。



7 供應鏈管理

2021年，本集團及供應商聯合檢測行業領先的專業的第三方機構，共同承擔理化檢測事務。同時，本集團亦積極採取產品質量管控前置措施，從原材料抓起，在委託國際公認的第三方檢驗機構基礎上，在倉庫設置成品質量驗收關卡，以及上櫃產品外觀質量抽查等多環節把控產品質量，確保消費者購買的產品質量過關。報告期內，本集團一直按照《理化檢測規範》執行，對公司產品上市進行理化檢測，確保合格產品上櫃。未來，我們將繼續向供貨商進行質量培訓，協助供貨商提升履責能力的同時，對供應商進行嚴格審核，保障產品質量，構築可持續供應鏈。



8 產品責任

本集團始終不忘「為美好生活設計」的品牌初心和發展理念，牢記「創造美好生活」的企業使命，嚴守質量底線，不斷創新，打造拉夏貝爾企業名片。

8.1 大眾品牌，兼具品質

本集團致力於為顧客提供高質量的產品。為了保證產品質量，從採購環節開始，我們就禁止採購含有有毒和有害物質的產品，確保在對外銷售的產品全部符合國家相關質量標準GB 18401-2010《國家紡織產品基本安全技術規範》的規定。2021年產品檢定按照國家規定的品類產品標準以及集團制定的「服飾外觀檢驗標準」執行，具體措施包括：根據國家產品標準規定，貨品送專業第三方機構進行內在質量檢測；貨品生產尾期安排QC進廠尾檢，抽檢合格後方可進倉。

為保證產品質量，線下所有店鋪(含直營和代理店鋪)均需進行驗貨，驗貨合格後方可進倉。驗貨以國家標準為質量標準，一次驗貨合格可直接進倉，不必進行二次驗貨；不合格經返修後申請二次驗貨，驗貨合格後方可進倉。2021年度，本集團並無因安全與健康理由而須收回的產品。

在實際產品形成的各個環節，本集團充分融入環保思想，如提升上游面料工廠的環保要求嚴格度，使用環保型染料(如環保型分散染料、環保型活性染料、環保型還原染料)，要求對人體無害，對環境無害，不含偶氮不含鉛等。在選用物料上，我們也會從環保角度考慮，在產品開發前期的企劃階段減少皮草及毛領的使用比例。

款式開發過程中，我們通過對打樣進行控制，避免多次打樣，來減少資源使用和能源使用。近年來，打樣週期變短，對打樣成功率要求更高，我們一方面會提升開發款的精準度，減少無效款的開發和打樣；另一方面，通過開發具有企劃設計能力的供應商，亦有效降低了打樣的比例。除此之外，拉夏貝爾定位於大眾時尚，即服裝在滿足了基本功能之外，還兼具有美學意義。本集團設計團隊時刻關注時尚動向、及時分析銷售反饋，巧妙構思出了一件件精美優雅的服裝，針對消費者喜好進行產品設計，滿足消費者的廣泛需求。



8 產品責任

8.2 迎接挑戰，提升轉型

報告期內，本集團不斷探索新的業務模式，調整線上業務經營模式，由單一直營模式轉變為多渠道品牌賦能模式，扶持擴容百餘家線上店舖，進一步提升品牌能效。在新決策下與代理商實現雙贏，集團在提升運營資金使用效率的同時，也為線上業務的渠道擴張助力。線上業務平台主要包括：天貓、京東、唯品會、抖音等渠道，其中抖音授權店舖數量佔比較高。線上直播銷售活動主要由各大平台的代理運營店舖組織開展。

我們的線上品牌業務基本思路立足於「重塑品牌、保護品牌」，也是基於保護品牌形象、產品力考慮，現階段線上業務仍聚焦在本集團具備強把控力的女裝領域，暫時沒有大力拓展其他品類。同時，本集團正持續加強與平台、合作夥伴的溝通協商，就共同加強品牌保護達成共識，後續將通過體系化、動態化的聯手合作，建立聯動打假機制，加快打造品質動態化監管體系，謀求長期可持續的發展。

線下業務渠道方面，本集團進一步拓展全渠道模式，銷售經營模式更加多元化。為配合上述多項新業務模式的開展，銷售RMS系統共進行了4次重大更新。針對線上授權商的直播商標，線下代理的商品陳列都會由統一標準進行管理，並且會進行營銷培訓。

8.3 善用數據，高效決策

為解決服裝類產品追單週期長的問題，集團以部分品牌為試點，通過整合銷售、庫存等多維數據，使用新型智能預測模型對市場實時需求進行跟蹤與判斷。該模型可以實現對產品上櫃初期的銷售情況進行暢、滯銷快速鑒別，精準挑選需要追單的商品，相較於以往分析工具完成同類工作所需時間平均縮短1-2周，為快速準確應對市場反應提供了數據決策基礎。我們也會通過培訓和文件的形式為自有員工以及線下代理商和線上授權商進行同步信息的分享與指導，為利益相關方的經營與發展進行賦能。

為解決商品和門店之間店貨匹配的問題，集團對門店採取分級、分類的門店管理體系制度，綜合考慮門店銷售量、銷售週期、供貨量等一系列影響因素，最佳匹配商品和門店供應關係，為目標客戶提供最合適的商品選擇，最大化提升門店銷貨率，減少滯銷商品積壓的情況。



8 產品責任

8.4 嚴厲打假，合規管理

集團深知創新對於時尚的重要性，嚴格遵守《中華人民共和國知識產權保護法》，高度重視和保護旗下品牌的知識產權、專利等創新成果，同時尊重他人的創新成果，並遵守行業標準和規範。本集團鼓勵創新，歡迎創意人才加盟，每年在設計創新和面料創新上投入大量資源，不斷加強自主設計、研發創新的能力。

本集團密切關注市場上(尤其是電商平台)的拉夏貝爾產品，並定期與銷售渠道、供應商進行比對，對異常情況進行調查。集團上架貨品標牌全部由集團統一進行把控，並通過抽檢、巡檢、售後等方式持續提升線上產品的規範化程度。2021年本集團採用了新防偽技術系統，方便消費者驗證貨品真偽，產品吊牌由集團統一編碼，產品附有集團編製的防偽二維碼以鏈接到我們的微信公眾號後台，消費者購買商品後可通過公眾號驗證真偽，方便快捷。我們開發了針對線上業務的防偽追蹤系統，截止2021年12月底，該系統已有近千次的終端查詢，為內部打假和外部消費者識別正品提供了有效幫助。

8.5 多管齊下，保障隱私

我們高度重視客戶信息安全，嚴格遵守《中華人民共和國數據安全法》等相關制度規範。對於內部信息管控，我們要求集團的交易數據均保留在內部獨有機房中，並設置網絡防火牆和其他相關數據安全機制，在未經客戶允許的情況下絕不將客戶資料提供給第三方。本集團建立了嚴格的數據使用分級和權限制度，需要相應職責和權限才能接觸數據，保證不相關的員工無法接觸到隱私信息。同時，我們定期對員工進行客戶隱私保護的教育和培訓，讓其瞭解到隱私保護的重要性，提升其對客戶隱私保護的意識。此外，員工均需簽署保密協議。

對於代理及經銷商，我們在與商戶簽署的合同條款中明確規定了保密協議條款，並通過加強對天貓、京東等網店的網絡安全保護以保證顧客信息安全。除此之外，為提高集團數據安全保障能力水平，2021年我們正式發佈《數據安全及客戶隱私保護制度》，進一步落實消費者的個人信息保護的管理要求。



8 產品責任

8.6 規範服務，賦能夥伴

截止2021年12月底，我們的線下門店(含代理和直營)共收到投訴156起，有關投訴均已及時受理；我們收到消費者線上平台購買產品投訴共40餘起，主要是活動期間部分商家發貨的不及時或快遞運輸耽誤所造成的投訴。在接到消費者投訴時，我們第一時間聯繫對應商家商討售後處理方案，維護消費者的良好購物體驗。

為了加強線上平台的規範管理，我們在授權商引入流程中制定了一系列考核制度，並通過抽查、暗訪、舉報等方式對已有授權商進行監管控制。我們要求所有代理商和授權商所提供的產品都必須出示符合國家質檢標準及本集團的質檢標準的第三方質檢報告。自2022年開始我們要求授權商戶每月15日前向集團提供平台上架的所有貨款信息，以確保我們對其銷售貨品能夠進行及時把控。對於已有代理商和授權商，一旦該商戶被集團確認為不良商戶，如出現造假、不接受集團統一監管、擾亂線上授權體系(例如惡意低價競爭)、有損集團聲譽行為、非法倒賣吊牌等行為，即刻中止合作並追究相應責任。

為進一步提升線上銷售質量，2021年底，集團針對線上商家開啟了新一輪的復盤，對發貨不及時、產品質量差、售後服務差、有損集團名譽的線上授權店鋪進行關店處理。2021年夏季訂貨會後，本集團以問卷調研的形式調查代理商對訂貨會的滿意度，以不斷完善代理銷售的經營模式，維護與代理商的友好合作關係。根據2021年與線下代理商的業務對接情況，截止2021年12月底，集團尚未接收過代理商投訴。



9 社區投資

積極承擔社會責任、回饋社會是企業發展過程中義不容辭的責任。本集團一直積極參與社會公益事業，在謀求發展的同時，不忘回饋社會，熱心參與公益活動，為建設美好和諧社會奉獻綿薄之力。

9.1 賦能產業，振興鄉村

為積極響應國家鄉村振興戰略，貫徹落實鄉村產業振興工作，2021年10月本集團與安徽省宿松縣人民政府簽署《戰略合作備忘錄》，集團全資子公司嘉拓(上海)信息技術有限公司與宿松當地知名紡織服裝企業—安徽紅愛實業股份有限公司簽署《合資公司項目投資意向書》，構建共贏、持續發展的戰略合作夥伴關係，通過發揮本集團在行業地位、品牌運營、渠道拓展及產業賦能等方面的優勢，為宿松縣紡織服裝產業賦予新的發展動能，推動當地服裝產業高質量發展，增加當地就業機會，擴大當地企業在業內的市場影響。通過以產業發展帶動鄉村發展，打造現代、環保、循環和融合的新型業態，本集團為進一步實現當地鄉村振興、促進產業發展做出貢獻，承擔企業的社會責任。

9.2 同舟共濟，助力抗疫

新冠肺炎疫情爆發後，拉夏貝爾始終密切關注疫情的防治情況，也積極參與到疫情防控工作中，承擔企業的社會責任。

2021年，基於當地政府需要隔離酒店以加強疫情防控的需求，我們積極與總部園區內的酒店經營者進行友好溝通，並爭取到了合作夥伴的理解與支持，從而將該酒店設為隔離酒店供隔離人員以及醫務人員使用，以緩解政府疫情防控壓力，充分承擔起企業社會義務，體現集團的社區責任。同時，為最大限度降低隔離酒店對園區工作人員的心理以及工作生活影響，我們首先徵詢了員工對設置隔離酒店的意見；其次，根據相關要求對隔離酒店人員通行完全封閉，排水系統設置為獨立系統，實現隔離酒店與周邊的閉環管理，確保不會對周邊造成二次污染。此外，我們從相關部門獲取了證明資料，並向在園區辦公的員工以及租戶宣傳其他隔離酒店運營案例，在園區內張貼告示，打消大家的顧慮和擔心。



9 社區投資

9.3 熱心公益，服務社會

本集團支持當地政府開展各類公益活動，支持並積極參與社區活動。2021年，為積極響應當地政府的公益號召，結合本集團總部園區充分的場地優勢和硬件條件，我們多次將場地無償提供給相關部門舉辦公益活動。2021年5月28日，我們為吳涇綜合黨委提供慶祝建黨活動的會議場所；2021年11月4日，我們為吳涇鎮市容局提供可容納200人的宴會廳，支持其舉辦護鳥宣傳活動；2021年11月16日，作為吳涇鎮第30選區投票站，在公司總部12樓會議室舉辦了人大代表換屆選舉大會。我們深知企業的發展離不開社會以及社區的幫助與支持，因此我們一直秉承宣揚企業社會責任感，提高企業社會價值的發展理念，與全體員工一起為建設和諧社會，打造綠色社區貢獻自己的力量。



活動會場



活動會場

10 環境保護

本集團把「綠色地球是我們生活的目標，拉夏貝爾支持世界環保」作為長期堅持的理念，把環保作為集團的核心價值觀之一，同時嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》等法律法規，並通過建立健全環境管理制度，以及在經營活動中實踐綠色發展、低碳發展、循環發展的理念，達成「創造美好生活」的願景。2021年，本集團未發生違反環境方面法律法規的事件。

我們主要的環保理念包括：

- 使用可再生材料製成的包裝材料；
- 在經營和辦公場所採用節能設備；
- 鼓勵員工在日常工作中節約資源；
- 將環保構思融入服裝設計與製造；
- 將節能理念融入場所規劃與建造。

10.1 資源使用與排放物

本集團在中國大陸擁有較多線下門店，三個物流倉儲中心及總部辦公大樓，每時每刻都在耗用能源。我們深知一個良好的生態環境對於企業長久發展的重要意義，因此一直秉持環保辦公，節能經營的發展理念，努力減少環境污染、加強廢物管理及包裝材料的控制，減小自身以及整條價值鏈的環境足跡。

10.1.1 節能減排，綠色辦公

對於公司總部，我們一直致力於優化辦公能源使用，推廣及探索可持續發展的辦公方式。自2020年以來，我們主動尋求專業第三方對總部園區的用電系統進行節能改造，並結合實際運營情況，合理規劃項目進展安排，在不影響園區內客戶正常工作的前提下完成節能改造工作，並最終實現我們與供應商、使用方之間共同利益。同時，我們在2021年進行了數據中心機房優化改造，通過一系列節能措施將四台機櫃的耗電量降低至2.2度/小時，並獲得了機房年用電量減少77,088度的良好效益。



10 環境保護

在公司總部的自用寫字樓中，我們通過合理管控中央空調的使用以達到綠色辦公的環保目標。我們將工作日中央空調的使用時間(工作日上午時間)和使用溫度(夏季超過30攝氏度，冬季低於10攝氏度方可使用)進行適當管理。除此之外，我們亦在部分辦公室中設置了VRV獨立空調系統，節約能源和成本，可滿足員工在特殊情形下的正常使用。同時，我們一直提倡員工高效工作，鼓勵員工在工作時間內完成本職工作任務，通過一系列文化倡導與合理舉措以在可行範圍內減少不必要的能源消耗。

在辦公用紙方面，為了便於集中管理，我們在總部每樓層統一安排了一台公用打印機，同時宣導數字化辦公，要求雙面打印，充分利用紙張資源，減少辦公垃圾產生。2021年，公司總部共消耗辦公用紙約11.7萬張，三處倉儲物流中心共消耗辦公用紙24.0萬張。

對於線下門店，儘管我們對位於百貨商場內的經營網點所採用的設備和用電方式的影響有限，但我們仍然盡己所能節約用電。2021年，本集團在店鋪裝修及翻新中，均使用

LED燈具，且已達成100%門店覆蓋。同時，門店裝修時使用甲醛含量更低的、更加防火耐用、更為環保、使用年限更長的硅酸鈣板，顯著減少資源損耗。

另外，本集團對拆除店鋪的部分物料進行了回收再利用，如吊掛Logo、LED燈具、貨架等，在撤店拆除時盡量給予保護，對於狀態可供二次使用的回收物品均存放於倉庫中，如有需要可發送到其他適用品店鋪中繼續使用。

我們積極履行上海對於垃圾分類的要求，對員工進行環保意識、社會責任心的宣傳與培訓。根據《上海市生活垃圾管理條例》，結合實際垃圾產生及處理情況，本集團特制定《垃圾分類管理制度》，督促各部門要求所屬員工嚴格執行垃圾分類標準，提高垃圾分類意識，規範統一，共創整潔的辦公環境和美好的生活家園。我們在園區辦公樓內設有垃圾房，並按規定時間進行檢查，監督垃圾分類情況。對於廚餘垃圾，我們對員工積極宣揚光盤行動，以從源頭減少廚餘垃圾產生。

關鍵績效

耗電量

類別	單位	2021年
耗電量	千瓦時	3,680,166.74

燃料能源消耗量

類別	單位	2021年
天然氣	立方	58,969.74
汽油	噸	11.84



10 環境保護

無害廢棄物

由於我們的業務不涉及直接生產，因此集團運營所產生的廢棄物均為無害廢棄物。公司總部辦公園區內產生的無害廢棄物主要為辦公垃圾和廚餘垃圾，均由物業統一收集處理。2021年，公司總部共計分類垃圾1,856桶，投入金額合計人民幣6.5萬元。其中，分類干垃圾1,461桶，投入金額人民幣5.1萬元，分類濕垃圾395桶，投入金額人民幣1.4萬元。

10.1.2科學佈局，循環用水

水是生命之源，我們深知淡水資源的可貴，採取了多種舉措加強集團內部對水資源的利用，包括在辦公大樓的用水設施旁張貼宣傳標語，加強員工的節水意識；我們在工程

項目上均使用節水龍頭，辦公樓水龍頭自2020年至今陸續改為感應式水龍頭。此外，我們對於用水量 and 管網情況均進行合理控制，並安排專人負責給水管網的保養，並安排物業人員每天記錄水表用量並觀察是否有異動產生，以及時排查是否有漏水情況杜絕「跑、冒、滴、漏」現象。

我們的用水來源主要取自市政用水，在求取水源上無任何問題。本集團總部辦公園區設有雨水收集系統，除夏季高溫情況外，收集雨水均可覆蓋園區內的日常綠化維護和澆灌需求。污水排放方面，總部園區和物流園區均只有日常生活污水產生，並統一接入城市污水管網進行統一處理。

水資源消耗量

2021年，公司總部已制定人均用水量不超過40L/天的節能目標，截止2021年12月底，該指標已達成。

類別	單位	2021年
耗水量	立方米	75,531.39

10.1.3包裝材料，力求環保

無論線上銷售還是終端零售，為確保我們的商品到達消費者手中時的良好狀態，我們均為商品配套了良好的包裝，因此包裝材料領域亦是我們可持續發展的重點關注領域。

本集團的包裝材料主要在物流環節和零售環節耗用。集團在供應鏈各個流程中均設置回收功能，實現包裝材料的回收再利用，減少資源浪費。

在物流環節，集團提倡在能有效保護商品的前提下盡量節約包材，避免過度包裝。現階段，本集團將注意力更多地集中在能夠有效管理的包材使用上，如循環使用部分紙箱，將無法循環使用的紙箱交予有資質的廢品回收機構等。



10 環境保護

在零售環節，又分為線上銷售和門店銷售：對於線上銷售，本集團包裝的耗用主要是塑料包裝袋，2015年10月後的新品已全部採用PE(聚乙烯)材料包裝袋；對於門店銷售，主要的包裝材料是購物紙袋，本集團提供的購物紙袋系環保可回收的原料(二次紙)製成，可以循環使用或回收。我們對包裝袋實行集中採購、分店配送，以確保流程的可控及可追溯性。

包裝材料消耗量

類別	單位	2021年
包裝紙袋	個	170,600
PE包裝袋	個	227,000
膠帶	卷	13,372

本集團通過加強終端門店對於包裝紙袋的管理，根據顧客的購買小票數配置包裝紙袋數量，減少包裝紙袋使用數量；此外，本集團還加強終端門店PE塑料袋的二次利用，產品到店拆包後，所有可再次利用的PE塑料袋全部整理歸類管理，退貨時再次用於包裝；在進行包裝時，我們善加利用包裝物內空間，按需使用。

10.2 積極應對氣候變化

我們深知當前熱議的氣候變化話題是一個對全球性的宏觀存在的問題，因此我們參考氣候相關財務風險披露(TCFD)框架，對所面臨的環境、社會及氣候相關風險進行風險識別，並評估其對我們經營、戰略與財務表現的現實及潛在影響。

在管治方面，我們已初步建立了對於環境、社會與氣候相關風險與機遇的管治架構，清楚地瞭解董事會對於ESG事宜負有的監督責任以及管理層應給予的支持。

在氣候相關的風險與機遇的識別方面，我們結合業務特點進行。就實體風險來說，急性實體風險即極端天氣事件為我們當下關注的重點。我們的服裝採購、物流園區與門店之間的配送一方面有可能受到極端天氣事件所帶來的人員通勤和交通運輸中斷的直接影響，另一方面也受到供應鏈在極端天氣事件下的間接影響，比如作業場所所在地的電力和自來水如因極端天氣供應不足或供應中中斷會影響到我們的經營銷售保障。此外，急性實體風險來臨時，消費者的出門意願降低，門店客流量可能會減少。



10 環境保護

對此，我們在線下銷售渠道將直營、代理和加盟多種業務模式相結合，併合理規劃供應商所在區域的多樣性，以降低因集中採購而產生的薄弱環節易受極端天氣影響的風險。我們已通過定期培訓等方式建立了在城市場景下的極端天氣或重大突發事件的應急預案，我們的門店員工均積極參與所在購物中心或百貨商場各類應急演練。我們亦

積極發展線上銷售渠道，將直播等符合現代年輕人購物習慣的消費模式作為我們新的發展領域，消費者足不出戶即可購買到我們的服飾。就慢性實體風險和轉型風險而言，我們暫未發現對業務的重大影響，但我們仍會密切關注政策法規、技術創新、消費者偏好等的變化，並積極準備，以應對氣候變化這一全人類的課題。

溫室氣體排放

類別	單位	2021年
範疇一：直接排放 ¹	噸二氧化碳當量	164.75
範疇二：間接排放 ²		2,672.60

10.3 環境及天然資源

本集團秉承節能、美觀、環保的宗旨，將環境友好的理念融入設計，規劃並建設大面積的綠化和園林，同時充分利用屋頂平台規劃了屋頂花園，在營造綠色生態園區形象的同時，更為員工提供舒適的工作場所。

- 吳涇鎮新總部大樓群：佔地面積約4.02萬m²，綠化覆蓋率為20%，種植品種達94種，共計9,151棵／株樹木和植物。

- 太倉物流倉儲園區：佔地面積約13.96萬m²，種植有各類景觀樹種44個品種，共計2,054棵，打造了花園式的物流倉儲中心。
- 成都物流倉儲園區：佔地面積約5.98萬m²，種植有各類景觀樹種36個品種，共計2,243棵，營造了良好的園區生態環境。
- 天津物流倉儲園區：佔地面積約6.67萬m²，種植有各類景觀樹種18個品種，共計1,012棵，為園區使用人員提供綠色工作場景。

1 溫室氣體排放(範疇一)根據《中國能源統計年鑒2020》附錄4、GHG Protocol、《IPCC，2014：氣候變化2014：綜合報告，政府間氣候變化專門委員會第五次評估報告第一工作組、第二工作組和第三工作組報告》、《省級溫室氣體清單編制指南》(試行，2011年5月)和《能源統計工作手冊》(國家統計局能源司，2010)計算所得。

2 溫室氣體排放(範疇二)根據國家發展和改革委員會《2011年和2012年中國區域電網平均二氧化碳排放因子》中2012年中國區域電網平均CO₂排放因數計算所得。



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		索引		
層面	內容	章節	頁碼	
A：環境				
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。 註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟化碳及六氟化硫。有害廢棄物指國家規例所界定。	10.1	33-37	
	關鍵績效指標A1.1		排放物種類及相關排放數據。	37
	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）。	37
	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）。	注1
	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）。	35
	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。	33-37
	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。	34-35



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		索引	
層面	內容	章節	頁碼
A2：資源使用	<p>一般披露</p> <p>有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註：資源可用於生產、存儲、運輸、樓宇、電子設備等。</p>	10.1	33-36
	<p>關鍵績效指標A2.1</p> <p>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)。</p>		34
	<p>關鍵績效指標A2.2</p> <p>總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。</p>		35
	<p>關鍵績效指標A2.3</p> <p>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。</p>		33-36
	<p>關鍵績效指標A2.4</p> <p>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。</p>		35
	<p>關鍵績效指標A2.5</p> <p>製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。</p>		36
A3：環境及天然資源	<p>一般披露</p> <p>減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。</p>	10.3	37
	<p>關鍵績效指標A3.1</p> <p>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。</p>		37
A4：氣候變化	<p>一般披露</p> <p>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。</p>	10.2	36-37
	<p>關鍵績效指標A4.1</p> <p>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。</p>		36-37



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		索引	
層面	內容	章節	頁碼
B：社會			
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。	5.1	11-16
	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。		11
	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。		注2
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。	5.2	17-18
	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。		18
	關鍵績效指標B2.2 因工傷損失工作日數。		18
	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。		17-18



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標			索引	
層面	內容		章節	頁碼
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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。		5.3	19-20
	關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。		19-20
	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。		19-20
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。		5.4	21
	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。		21
	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。		21
B5：供應鏈管理	一般披露 管理供應鏈環境及社會風險的政策。		7	24-26
	關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供貨商數目。		24
	關鍵績效指標B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。		24-26
	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。		24-26
	關鍵績效指標B5.4	描述在揀選供貨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。		24-26



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		索引	
層面	內容	章節	頁碼
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。	8	27-30
	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。		注2
	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。		30
	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。		29
	關鍵績效指標B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。		27
	關鍵績效指標B6.5 描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。		29
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。	6	22-23
	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。		23
	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。		22-23
	關鍵績效指標B7.3 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。		22



附錄：ESG指標索引表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		索引		
層面	內容	章節	頁碼	
B8：社區投資	一般披露 有關以社區參與來瞭解發行人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。	9	31-32	
	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)。	31-32
	關鍵績效指標B8.2		在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	31-32

註1：本集團的經營不涉及有害廢棄物的產生。

註2：這些社會範疇的關鍵績效指標暫不披露。

