



FORWARD FASHION
HOLDINGS

Forward Fashion (International) Holdings Company Limited
尚晉(國際)控股有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：2528



2021年
環境、社會及管治報告

目錄表

	頁次
關於本報告	2
環境、社會及管治報告範圍	2
報告準則	2
報告原則	2
聯繫與反饋	3
管理我們的可持續性	3
可持續性管治	4
環境、社會及管治風險管理	5
持份者參與	6
重要性評估	7
客戶滿意度	9
卓越的產品及服務	9
零售店舖管理	10
處理投訴	10
供應鏈管理	10
保密性管理	12
僱傭責任	13
僱員薪酬及福利	15
反歧視及公平的工作場所	16
健康及安全的工作場所	18
培訓及職業發展	20
員工挽留及職業提升	21
營運可持續性	22
商業誠信	23
環境保護	24
抵禦氣候變化的能力	27
社區參與	28
環境、社會及管治報告指引索引	29

關於本報告

尚晉(國際)控股有限公司(「本公司」)及其附屬公司(下文稱為「本集團」、「我們」或「我們的」)從事時尚服裝零售行業逾十年，並向客戶提供從知名設計師商標品牌、流行環球品牌到新進品牌等國際品牌產品。我們已成功在中國內地、澳門、香港及台灣建立超過200間自營店舖及在管店舖的銷售網絡，員工人數超過1,500名。本集團建立良好的品牌聲譽及店舖質量，亦致力透過透明的措施將可持續發展原則融入其策略規劃及日常營運中，務求為本集團主要持份者提供持久的良好價值。

本集團欣然刊發第三份環境、社會及管治報告。本報告概述本集團在環境、社會及管治方面的績效及舉措，冀能與其社區內之持份者建立長久信任關係。

環境、社會及管治報告範圍

本環境、社會及管治報告僅審視以下本集團於2021年1月1日起至2021年12月31日止期間(「報告期間」或「2021年財政年度」)的核心業務之環境、社會及管治管理方法、環境及社會表現以及主要議題：

- 本公司(位於香港的辦事處)；
- 科盈集團有限公司(位於香港的辦事處)；
- 澳門盈南有限公司(澳門辦事處及零售店營運)；及
- 盈亮有限公司(澳門辦事處及零售店營運)。

本報告的範圍與2020年環境、社會及管治報告的範圍相同並按本集團業務的重要性釐定。基於澳門的營運整體上已成為並將繼續成為本集團總收益的重要部份及擁有更多品牌，本集團選擇主要於澳門從事時尚服裝零售業務，並於澳門及香港設有後勤辦事處。

報告準則

本環境、社會及管治報告已根據香港聯合交易所有限公司(「香港交易所」)證券上市規則附錄27項下之《環境、社會及管治報告指引》之「不遵守就解釋」條文編製。中英文版本如有任何差異，概以英文版本為準。本環境、社會及管治報告已經本公司董事會審閱及批准。

報告原則

於編製本環境、社會及管治報告內容時，本集團遵循環境、社會及管治報告指引概述的基本報告原則(即重要性、量化、平衡及一致性)。

重要性：本集團已進行重要性評估釐定本集團重要環境、社會及管治方面的事宜。重要性矩陣及持份者參與詳情於本環境、社會及管治報告後續章節闡述。

量化：本環境、社會及管治報告內的披露數據、環境及社會關鍵績效指標乃根據一系列標準方法收集及計算，並在有關章節闡述。

平衡：董事會已確認監管本公司持續發展的責任並檢討本環境、社會及管治報告的真實性、準確性及完整性。本環境、社會及管治報告公正的反映了本集團的表現。

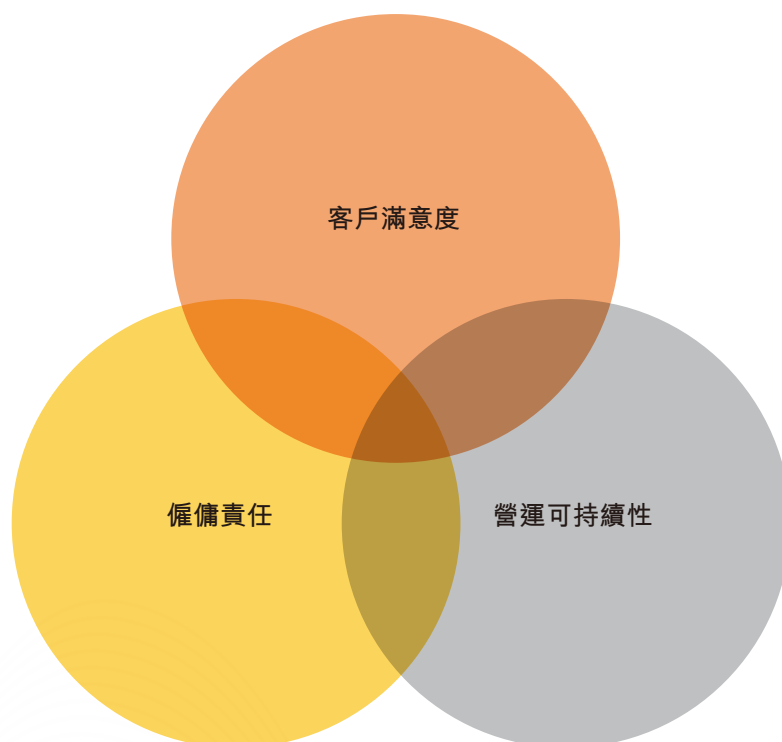
一致性：我們已採用與過往年度相同的報告範疇及方法編製本環境、社會及管治報告。我們已採用一致的環境及社會資料管理方法以公平地比較我們歷來的表現。

聯繫與反饋

與社區緊密之信任關係對本集團業務穩定發揮重大作用。本集團致力為持份者的最佳利益管理其事務。因此，我們珍惜閣下對本環境、社會及管治報告及我們的可持續發展表現之反饋意見。如閣下有任何意見或建議，請發電郵至 ir@forward-fashion.com 聯繫我們。

管理我們的可持續性

作為一個負責任的時尚服裝零售商，我們致力於在我們的運營中促進可持續發展。為系統化管理我們的業務發展及營運，引領我們朝更為可持續的方向發展，我們採納三支柱模式。為實現我們的願景，我們為客戶提供優質的產品，並為僱員提供公平和開放的工作環境。此外，我們堅持最高標準的商業道德，成為值得信賴的業務夥伴，並盡可能努力超越國家和地方的環境和社會法規，以實現經營的可持續性。



本集團三支柱模式

可持續性管治

我們的環境、社會及管治治理架構是按自上而下的管理方式構建而成，其中，董事會對本集團的環境、社會及管治理事宜負全責。董事會將監督日常環境、社會及管治事宜的權力及授權下放予審核委員會，並由各業務部門主管提供協助。我們將於明年成立環境、社會及管治董事會委員會，以於下一個財政年度加強對本集團環境、社會及管治事務的管理力度。目前，主管部門及其職責如下：

董事會

- 評估及釐定本集團的環境、社會及管治相關風險及機遇
- 確保建立適當且有效的環境、社會及管治風險管理及內部控制系統
- 制訂本集團的環境、社會及管治管理方式、策略、優先事項及目標
- 建立、監測及檢討本集團的環境、社會及管治相關目標及方向，以做好持續改進工作
- 批准環境、社會及管治相關的披露，包括環境、社會及管治報告
- 定期檢討本集團環境、社會及管治相關目標及方向之績效

審核委員會

- 通過環境相關會議監測本集團的組織環保方面的表現，並批准相關環保文件
- 管理各部門的整體運作
- 確保所有與工作相關的方案及指引都已制訂、得以控制及落實並為員工所熟悉；相關文件應易於檢索查閱
- 向董事會匯報其完成工作的情況

職能經理

- 就管理層的環境政策信息與員工進行溝通
- 與政府部門聯繫，以符合安全法規
- 監測為部門設定的環境目標的進展情況
- 對員工進行培訓

我們致力通過展示堅定的環境、社會及管治策略來創造更佳業務表現。最有可能影響本集團的業務表現、我們的持份者以及環境及社區的關鍵環境、社會及管治議題及機遇已通過重要性評估予以識別，以令我們知悉每個議題對本集團及持份者的相對重要性。重要性評估結果載於「重要性評估」一節。我們已於我們的計劃、政策、指標及參與中採納相關環境、社會及管治方法。例如，環境、社會及管治政策、氣候變化政策及社區參與政策等透過保持良好常規的原則提升我們的系統及優化資源利用。我們亦與持份者聯繫，以瞭解彼等於環境、社會及管治事宜方面的期望、看法及優先關注事項，此為改善我們環境、社會及管治表現的基本保證。

環境、社會及管治風險管理

本集團非常重視識別、評估及管理環境、社會及管治相關風險，包括氣候物理風險及過渡風險。我們已將環境、社會及管治相關的風險納入我們的企業風險管理框架及內部控制系統，以達致本集團的策略目標及保障持份者的利益。



為了實現我們的策略目標，本集團已進行一次年度企業風險評估，以檢查本集團所能承擔的風險的性質及範圍。本集團已識別因應業務及外部環境的變化時，已／可能會影響本集團的策略目標的多項風險。董事會、高級管理層及財務主管已獲邀根據發生的可能性及其對本集團業務的影響程度，以問卷的形式對這些風險進行評估。在制訂適當的應對計劃之前，對風險進行排序。作為一種風險監測慣例，本集團會定期向董事會匯報重大風險。

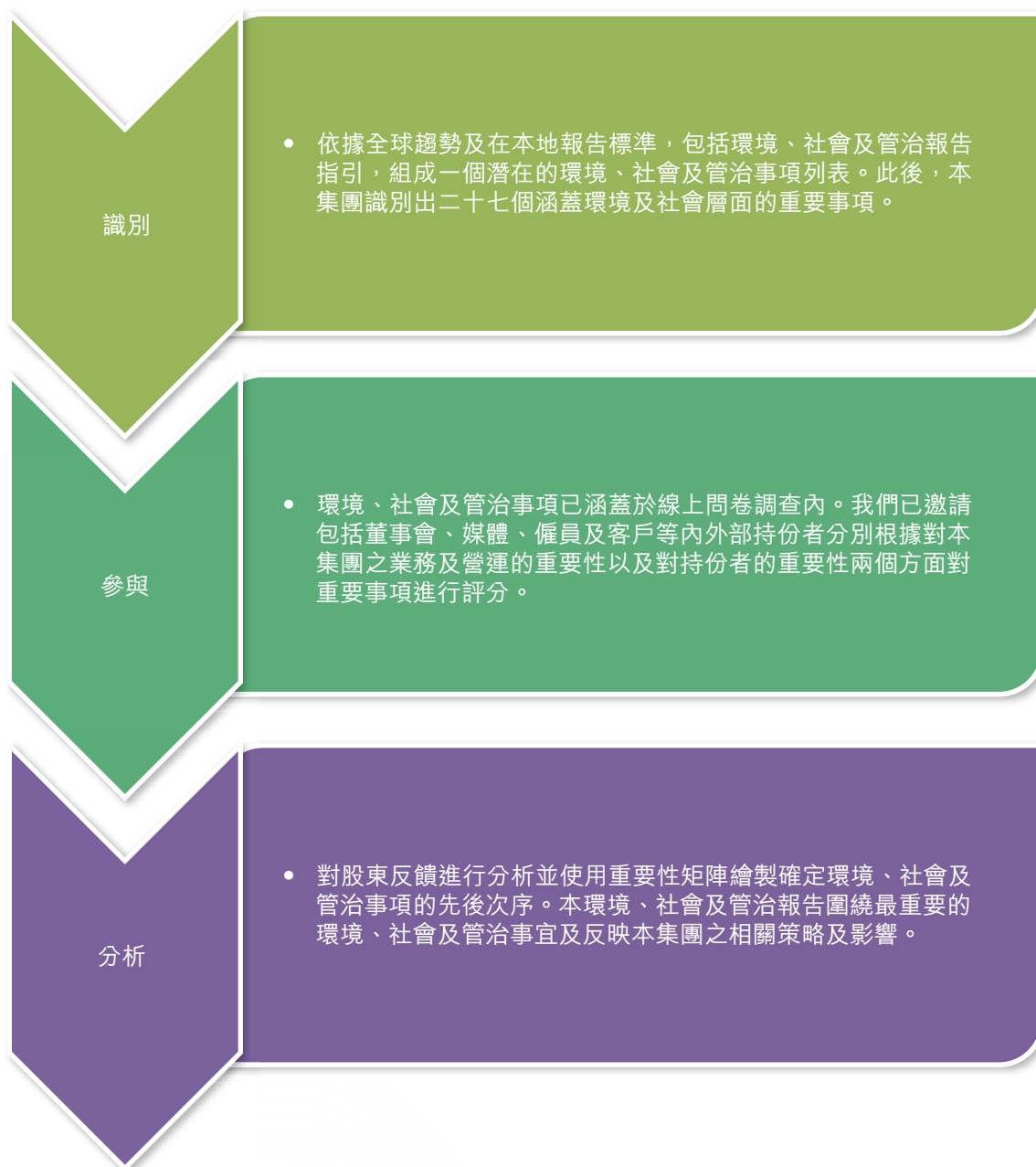
持份者參與

持份者的權益和意見對我們的可持續發展至關重要。我們已設立多個溝通渠道，讓持份者或可能受本集團業務影響較大的人士表達他們的關切和建議。為滿足彼等的需要，我們會在可行的情況下，將收到的意見納入我們的策略和計劃。以下是我們的主要持份者組別的詳細說明及為持份者提供的溝通渠道：

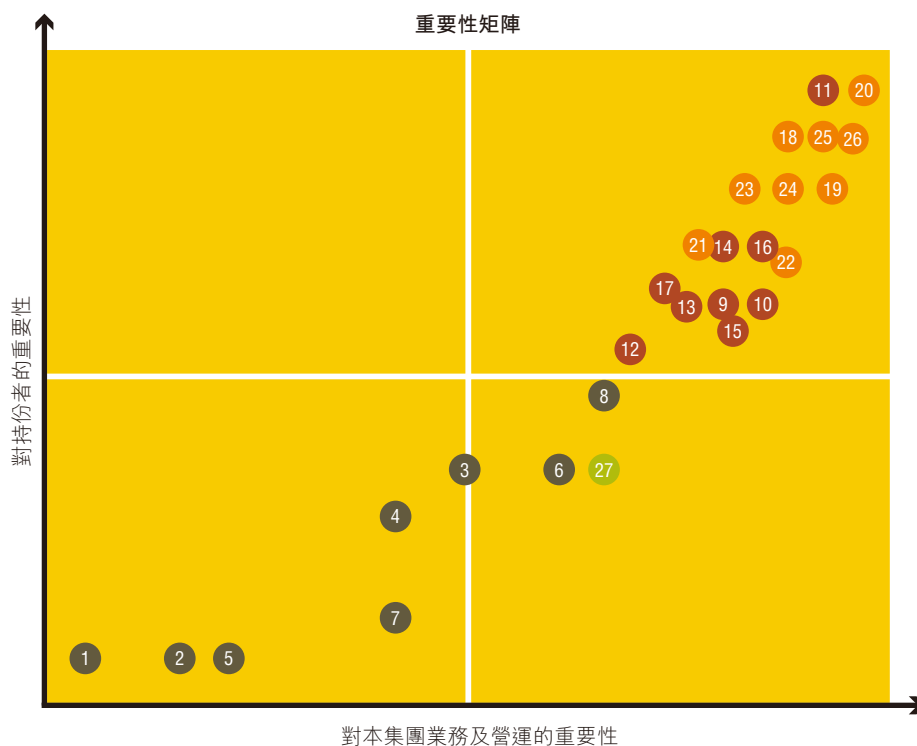
持份者組別	溝通渠道
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none">• 公司網站• 公司公告及通函• 股東週年大會及股東特別大會• 年報及中期報告• 電郵
客戶	<ul style="list-style-type: none">• 公司網站• 與客戶直接溝通• 客戶反饋及投訴
僱員	<ul style="list-style-type: none">• 培訓及迎新• 電郵及意見箱• 定期會議• 僱員表現評估• 僱員活動
供應商及業務夥伴	<ul style="list-style-type: none">• 甄選評估• 採購流程• 表現評估• 與業務夥伴定期溝通(如電郵、會議、實地探訪等)
政府機關及監管機構	<ul style="list-style-type: none">• 提交記錄資料• 合規巡查及檢查• 論壇、會議及研討會
非政府組織	<ul style="list-style-type: none">• 電郵• 電話• 慈善捐贈
社區	<ul style="list-style-type: none">• 公司網站• 社區活動
媒體	<ul style="list-style-type: none">• 公司網站• 公司公告

重要性評估

於報告期間，我們已委託第三方顧問深入了解持份者關注事項的優先順序，從而識別對本集團而言屬重大的環境、社會及管治議題。結果將用於制訂本集團策略以及採用及實施我們的環境、社會及管治管理方法。



根據持份者對各環境、社會及管治事項的評分，環境、社會及管治事項優先次序列示於下文的重要性矩陣中。在重要性矩陣右上角的事宜被界定為對本集團的業務運營最為重要及我們持份者最關切的事宜。



環境	社會	
	僱傭	營運
1. 廢氣排放	9. 勞工權利	18. 客戶滿意度
2. 溫室氣體排放	10. 勞資關係	19. 客戶服務質素及投訴處理
3. 氣候變化	11. 挽留僱員	20. 客戶健康與安全
4. 能源效率	12. 多元化及平等機會	21. 遵守市場推廣及產品與服務標籤的法規
5. 水資源及污水	13. 不歧視	22. 知識產權
6. 材料使用	14. 職業健康與安全	23. 客戶私隱及數據保護
7. 廢物管理	15. 僱員培訓	24. 負責任的供應鏈管理
8. 環境合規	16. 僱員發展	25. 商業道德
	17. 防止童工及強制勞工	26. 遵守社會經濟法規
		社區
		27. 社區投資

根據上述重要性矩陣的結果，本集團的前五大重要議題為客戶健康與安全、客戶滿意度、挽留僱員、商業道德及遵守社會經濟法規。展望未來，本集團將會繼續檢討及制訂適當的環境、社會及管治政策及目標，並優化環境、社會及管治報告的披露，以持續改善其日後在環境、社會及管治方面的表現。

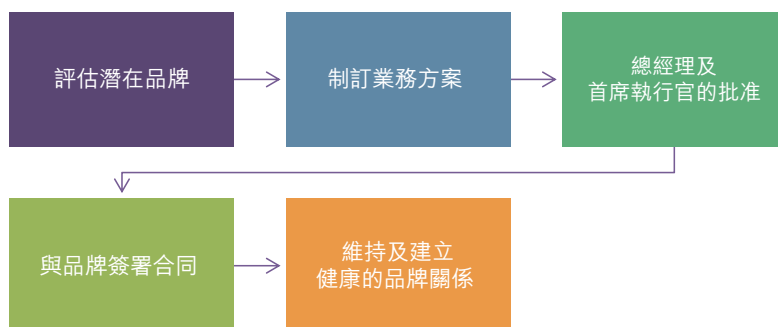
客戶滿意度

在競爭高度激烈的市場中，客戶忠誠度對本集團維持長期業務繁榮至關重要。毫無疑問，產品和服務品質是獲取客戶信任的最重要環節。本集團制訂了一系列嚴格的產品和服務品質標準和指引，涵蓋了我們的營運、供應商管理、產品銷售和產品退貨。本集團已根據如《香港商品說明條例》、《中華人民共和國(「中國」)消費者權益保護法》及《中國產品質量法》等有關法律及法規制訂該等標準。

於報告期間，本集團確認並無違反任何有關產品責任的法律及法規。此外，於2021年財政年度，本集團出售或付運的產品並無因安全及健康問題被召回，本集團亦無就其提供的產品及服務收到關於安全及健康問題的投訴。

卓越的產品及服務

時尚讓個人向世界表達他們的創造力和信仰。針對不同類型客戶的不同需求，我們與多個世界知名及新興品牌合作，為我們尊貴的客戶提供從奢侈服裝到運動服的多樣化選擇。經營手冊已被認可為管理將新品牌引入到我們的零售店鋪過程的一個框架。本集團對潛在品牌的管理體系、運營模式、目標市場、產品等多個方面進行評估，分析其是否適合合作。為遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及香港《競爭條例》，本集團將不會考慮有反競爭行為的品牌或與現有有關聯品牌有潛在衝突的品牌。



本集團同樣重視我們的產品和服務，旨在讓我們的客戶更容易接納我們的產品和服務。為提高客戶的滿意度，我們採用多品牌及多店鋪業務模式，並已在香港、中國內地和澳門設有200多家自營零售店鋪及在管零售店鋪。

零售店舖管理

本集團品牌部門負責監督我們產品的品質保證事宜。為了妥善管理我們龐大的銷售網絡，制訂一套零售商店評估標準屬至關重要。本集團已採納零售店舖檢查清單進行店舖檢查，該清單包括六個方面的評估事項。檢查中發現的問題將在規定的時間內糾正。

對於在零售店舖銷售的時裝，本集團已制訂了一份載有標準化產品質量問題的清單，以指導銷售人員如何識別不合格產品。當產品交付到零售店舖時，店長在銷售前都必須進行外觀檢查，以保證我們的產品品質。對所有不合格品進行登記並上報品牌部門跟進，並與供應商進行後續處理。



零售店舖檢查清單的六個方面

處理投訴

在收到顧客對不合格產品的投訴後，店長將對產品進行檢驗或轉交品牌部門，以確定是否不符合相關品質標準。我們會適時將結果通知客戶，並安排客戶領取換貨。

於報告期間，本集團並無收到與產品及服務相關的投訴。本集團已出售或付運的產品並無因安全及健康問題被召回。

供應鏈管理

由於服裝零售業的性質，產品責任問題通常與供應商方面相關。因此，我們已經加倍努力，以確保我們的供應鏈中不會發生不負責任的生產行為。我們在供應商選擇和管理方面竭盡全力通過秉持行業最高標準維護我們的聲譽，從而令我們成為可靠可信之時裝零售商。

我們所有的供應商都須接受年度評估，以評估彼等在供應和生產能力、產品品質和交付、知識產權管理、服務質素、環境和安全管理以及社會責任方面的表現。於該等標準當中，我們更為重視的是社會責任及下表所載有關供應商的社會責任標準。我們將不會向任何無法滿足該等標準中的任何一項標準的供應商進行採購。我們將要求表現不佳的供應商在規定期限內糾正其產品缺陷及／或不合格的服務。否則，我們將終止其供應商資格。為推廣更環保和對社會有利的產品和服務，凡滿足本集團的要求及標準並獲得ISO9001、ISO14001、ISO18001等國際標準認證的供應商，均會在我們的年度評估中獲得高分，並在採購過程中獲得優先考慮。

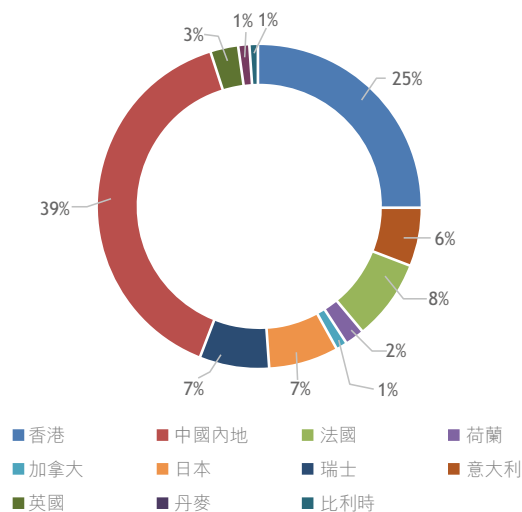
供應商的社會責任標準

- 無僱傭童工
- 無強制使用勞工
- 無嚴重環境污染
- 無嚴重健康危害
- 制訂及執行透明的工作時間政策
- 為全體僱員購買工傷保險

於2021年12月31日，本集團共有88個來自全球各地的供應商，包括亞洲、歐洲及北美洲的供應商，彼等均受上述供應商管理政策的規管。供應商的地理分佈載於下表：

按地區劃分的供應商數目		
亞洲	香港	22
	中國內地	5
	日本	6
歐洲	比利時	1
	丹麥	1
	法國	7
	意大利	34
	瑞士	6
	荷蘭	2
	英國	3
北美洲	加拿大	1

供應商的地理分佈



保密性管理

有效的隱私資料管理對於與我們的客戶及業務合作夥伴建立長期穩定的關係一直至關重要。為盡可能安全地保護彼等的敏感資料，包括彼等的身份、公司資料和知識產權，我們已採取嚴格預防措施。本集團嚴格遵守澳門《個人資料保護法》及香港《個人資料(私隱)條例》等所有適用法律及法規。根據員工手冊和僱傭合同的規定，在未經本集團事先同意的情況下，員工嚴禁向未授權方披露或泄露機密信息。違反該資料保護政策將導致處以紀律處分，如警告信、立即開除，甚至起訴等。

此外，我們亦將保密要求擴展至我們的供應商。我們每年評估其知識產權保護措施，並將讚賞該等為其僱員提供相關培訓及實施資料保護制度的供應商。於報告期內，本集團並無違反任何與隱私問題有關的法律或法規。

僱傭責任

我們的員工為我們長期業務發展的基石，其生產力和創新力對本集團的成功具有決定性的作用。我們為彼等提供安全的工作環境和具市場競爭力的薪酬，藉此認可彼等的努力。誠如重要性評估所示，本集團深深明白人們對工作條件與勞工準則日益增加的關注，因此，本集團致力於推廣「WORLD First」企業文化，以維持一個和諧與多元化的工作場所。「WORLD First」企業文化由以下要素構成：

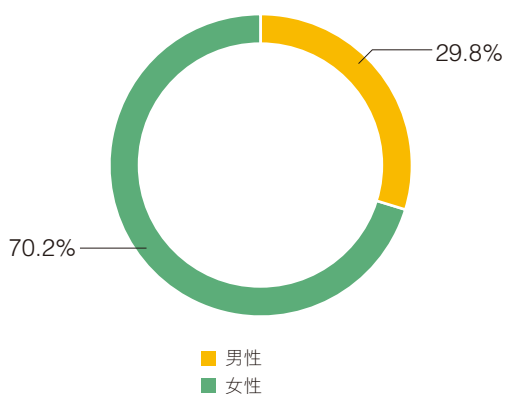
WORLD First

智慧	<ul style="list-style-type: none">鼓勵僱員於決策過程中運用批判性思維並傾聽及接納從其他來源獲得想法及意見
主人翁意識	<ul style="list-style-type: none">提倡為僱員創造歸屬感，同時激勵彼等作出寶貴貢獻
準備	<ul style="list-style-type: none">讓僱員做好心理準備迎接日常工作職責中的新挑戰
學習	<ul style="list-style-type: none">通過各項培訓計劃，幫助僱員增強自身能力並獲得個人成長
坦誠	<ul style="list-style-type: none">鼓勵僱員坦然面對陌生情況或問題，敢於說「我不知道」

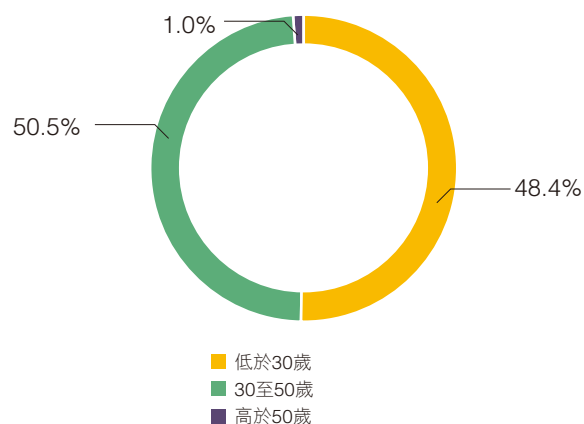
「WORLD First」企業文化

於2021年12月31日，本集團合共聘請386¹名僱員。隨著時尚服裝零售成為本集團的主要業務活動，員工團隊以年輕僱員為主。48.4%的僱員的年齡介乎30至50歲之間及50.5%的僱員的年齡低於30歲。男女僱員比例為3:7。

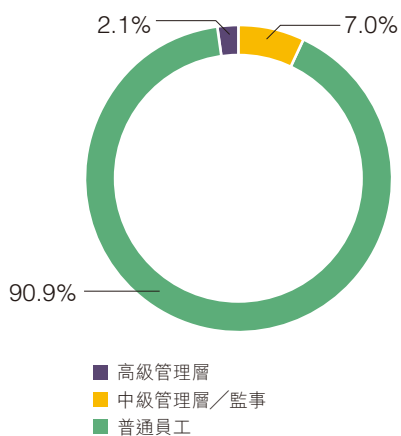
於2021年按性別劃分的員工總人數



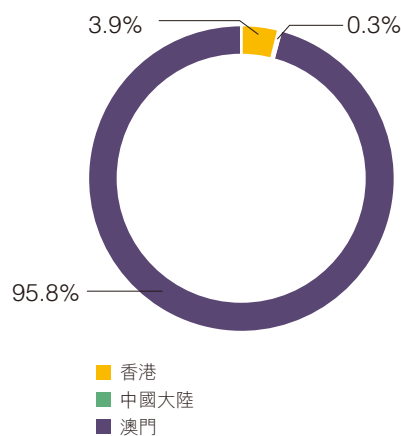
於2021年按年齡劃分的員工總人數



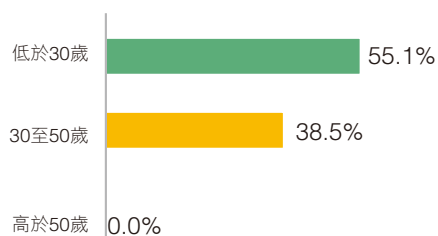
於2021年按職位劃分的員工總人數



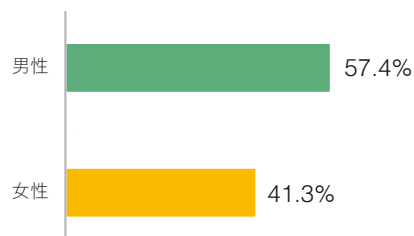
於2021年按地區劃分的員工總人數



按年齡劃分的離職率



按性別劃分的離職率

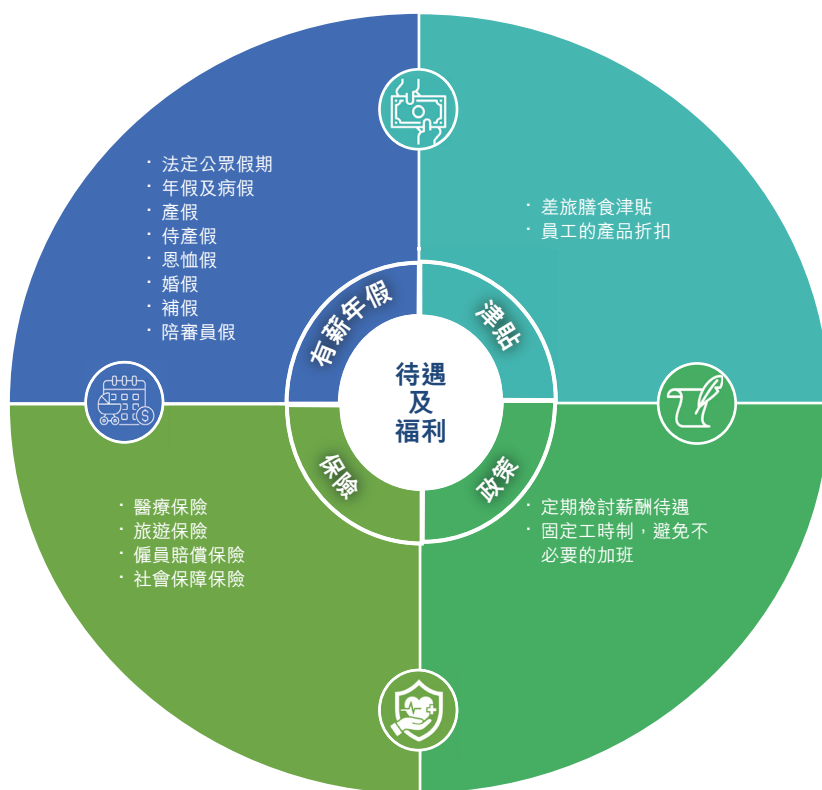


¹ 總數範圍包括本公司、本集團旗下科盈集團有限公司、澳門盈南有限公司及盈亮有限公司於2021年12月31日的數據。根據「環境、社會及管治報告範圍」一節，員工總人數涵蓋四個核心業務的全職及兼職員工。

僱員薪酬及福利

誠如「WORLD First」企業文化所述，我們希望增強僱員的主人翁意識。認識到僱員的薪酬與員工的生產力與留任率之間的相關性，本集團根據僱員的經驗、資歷及工作職責提供具有吸引力及市場競爭力的薪酬方案。本集團將向表現出色、盡職盡責或為本集團作出貢獻的僱員授予年度薪酬審閱及年終花紅。此舉不僅鼓勵員工之間的良性競爭，亦增強員工的忠誠度，並激勵表現不佳的僱員改進。

除薪金及花紅外，所有合資格員工均有權享有下文圖表列示的帶薪年假、保險及津貼。本集團亦定期評估薪酬待遇，將其與當前行業、區域基準及適用法規進行比較，以保護僱員的權利。此外，本集團不鼓勵不必要的超時工作，並確立固定工時制，以保障員工工作與生活平衡的生活方式。



反歧視及公平的工作場所

本集團所有僱員有權享有包容、多元化及公平的工作環境，根據我們的政策，每個人均受到尊重，詳情如下表所示：

相關領域	目標	其如何幫助實現目標
<i>公平提名、招聘和評估政策</i>		
平等機會 反歧視 多元化	該政策旨在防止於培訓、晉升及內部調動中基於種族、性別、年齡、文化、殘疾、婚姻狀況或其他非工作相關因素作出的任何形式的歧視和騷擾，以培養靈活、可持續的工作場所。我們亦鼓勵董事會多元化，形成兼容並蓄的管理風格。	該政策已納入我們的董事提名政策、薪酬政策和員工手冊，我們堅持基於學術及專業資質、能力、學識與經驗作為董事、員工或潛在合資格受聘的準員工的人才招聘、薪酬及績效考核的標準。
<i>童工或被迫勞動預防政策</i>		
勞工準則	作為一家有社會擔當的實體企業，本集團致力於支持合乎道德的招聘慣例。有鑑於此，根據該政策，我們禁止本集團業務營運內任何形式的童工或被迫勞動。	所有合資格求職者必須已達法定工作年齡，並在初始招聘期間持有效身份證明及資歷文件，以作背景核查。合資格受聘的準員工須在上崗之前訂立基於相關法律法規制訂的僱傭合同，以防止被迫勞動。同時，我們將不斷監測、調查及糾正任何疑似童工或被迫勞動的案例。

相關領域	目標	其如何幫助實現目標
<i>職業道德守則</i>		
平等機會 反歧視 多元化	該政策旨在維持和諧工作環境，避免騷擾行為，並促進員工與客戶之間的有效溝通。	該政策已納入我們的員工手冊。我們鼓勵並要求員工彼此之間禮貌相待，避免使用攻擊性語言，以保持和平的工作氛圍。對於任何不當行為案例，我們將採取從警告到立即解僱的紀律處分。
<i>申訴政策</i>		
平等機會 反歧視 多元化	我們的申訴政策力求為所有僱員提供有效方法以處理違反我們社會政策的案件。	我們敦促僱員提供相關資料，儘快向其直屬上司、人力資源的部門主管及行政經理提出申訴。我們亦採取開放式慣例，通過非正式、開放及直截了當的對話解決與工作相關的問題。為幫助我們作為雇主不斷改進，收到的所有申訴必須於發生後7日內向高級管理層報告。我們將對任何不當行為案例採取紀律處分。

於報告期間，本集團概無任何違反澳門《勞動關係法》及《香港僱傭條例》有關報酬與解僱、招聘與晉升、工時、休假、平等機會、多元化、反歧視、其他待遇及福利以及童工及被迫勞動等規定的重大違規情況。

健康及安全的工作場所

與諸多其他行業相比，零售業的重大職業健康與安全風險被認為微不足道，但任何一例工傷及死亡事故所造成的不幸都將難以彌補。因此，本集團專注於為僱員維持安全的工作環境及營造安全文化。我們堅信通過切實努力管理及消除有害行為及條件，可減少大多數風險。

本集團嚴格遵守相關地區適用的職業健康與安全法律及法規，例如澳門商業、寫字樓及勞工服務的工作健康及安全的一般規定及香港職業安全及健康條例。本集團已建立工作場所安全與應急程序，為所有僱員提供適當的程序及指南，以冷靜從容的方式處理意外情況。

滑倒、絆倒及跌倒為零售業最常見的事故。我們高度重視保持工作場所的衛生及整潔，事故風險將大大降低。我們要求銷售人員保持每家商店(包括庫存)整潔有序，並定期進行零售店檢查，以評估每家商店的表現。最為重要的是，根據我們的員工手冊規定，鼓勵僱員承擔責任，保護自己、同事及第三方免受因從事不良及不專業行為(例如在工作期間飲酒)而導致的魯莽舉動。

本集團亦已實施多項預防措施，以盡量減少僱員在火災等不可預見情況下所面臨的危險。我們於顯眼位置展示出口標誌及疏散計劃，引導僱員在緊急情況下利用最短、最安全的路線逃生。此外，根據當地法規，本集團於工作場所配備滅火器等消防設備，並制訂無煙政策，防止火災事故，保護不吸煙者免受二手煙的侵害。

於過往三年(即自2019年1月1日起至2021年12月31日止)，本集團沒有錄得工傷死亡及工傷引致損失工作日數的個案。同時，本集團並無因嚴重違反有關提供安全工作環境及保護僱員免受職業傷害的相關法律法規，而對本集團造成重大影響。

於疫情下保持健康及積極心態

為應對全球範圍內的2019冠狀病毒病爆發(「大流行」)，我們積極遵循地方當局及世界衛生組織的建議，以確保我們的同事及客戶安全。通過提供個人防護用品、工作場所定期清潔消毒、上班前測體溫等措施，進一步保障僱員健康與平安。我們推行以遠程工作設備支持的靈活工作安排，允許有需要的辦公室工作人員在家工作，同時能夠與同事保持定期溝通。

我們透過組織節日聚會、運動會和團隊建設日訓練營等多項活動，以安撫僱員於大流行下的緊張情緒。我們已監測及評估大流行情況的嚴重性，並於安全的情況下組織社交活動。所有參加的僱員均必須接種疫苗或進行抗原測試以確保健康。通過全力組織該等團隊建設及休閒活動，我們希望向僱員傳播積極信息，並激勵彼等參與體育運動，擁抱積極健康的生活方式。



本集團將嚴謹的工作場所安全方面的努力延伸至供應商。供應商安全管理程序請參閱本環境、社會及管治報告「供應鏈管理」一節。

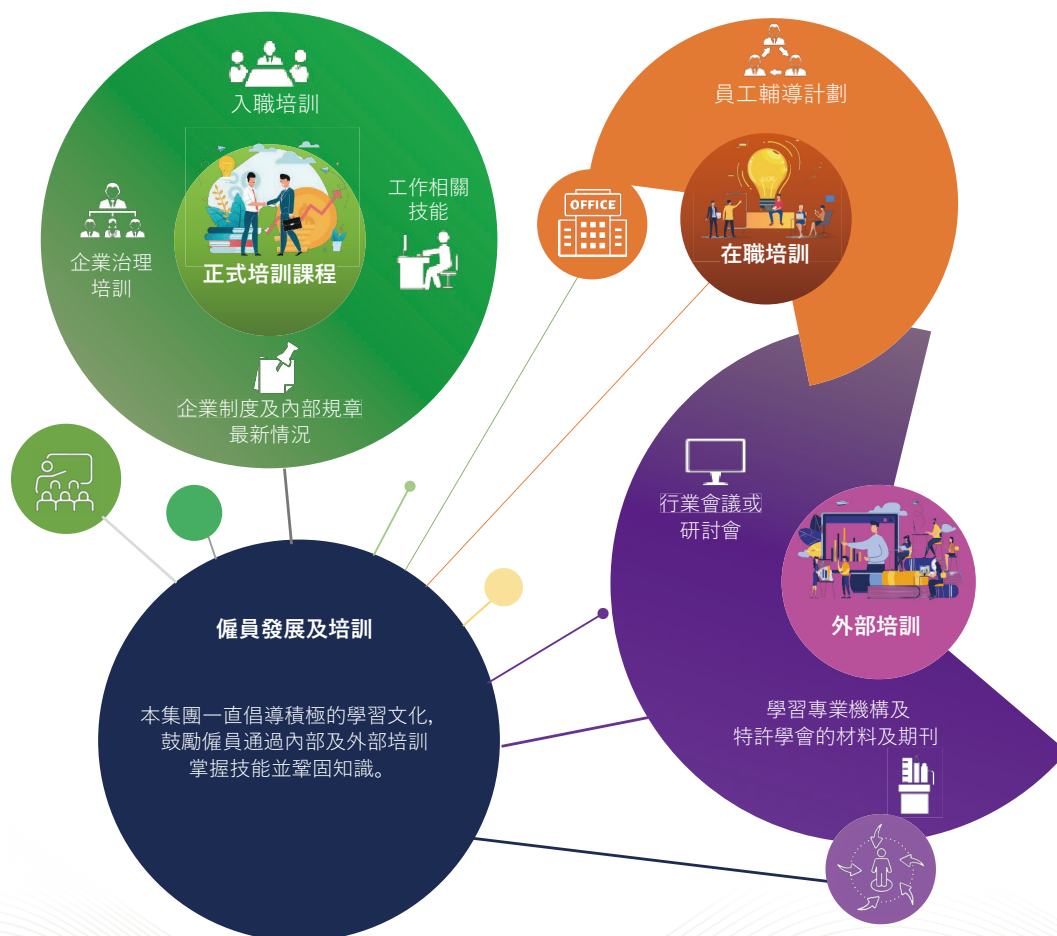
培訓及職業發展

秉承「WORLD First」的企業價值，我們所有員工均有機會學習及成長，我們為彼等追求職業發展奠定基礎，亦對本集團的可持續業務增長至關重要。

為確保新僱員具備履行職責所需的足夠知識及能力，我們於彼等上崗前提供入職培訓。將於整個培訓過程中提供員工手冊中有關工作場所文化、內部規則、勞動權利及僱員福利的資料並予以說明。此外，我們亦制訂員工輔導計劃，以幫助每位新僱員熟悉工作環境，並自經驗豐富的同行尋求建議。各部門經理負責於日常工作中指導新入職員工，並審查他們的培訓成果。

針對不斷變化的行業標準和法定要求，本集團定期組織正式的培訓課程，以提供有關零售行業最新趨勢和慣例的資料，以幫助員工為日常工作做好準備。我們為員工參加行業會議和研討會等外部培訓機會提供補貼，以便獲取行業專業人士的見解。

於報告期內，本集團已根據員工的工作性質，邀請內部培訓員及外部專家舉辦涵蓋多個主題的培訓課程。本集團已為高級管理層及相關僱員組織環境、社會及管治方面的培訓，以令其了解環境、社會及管治相關主題的最新進展，例如數據隱私、環境、社會及管治治理方法、環境、社會及管治報告。本集團於報告期間內為僱員提供的部分培訓項目範例於下表列示：



員工挽留及職業提升

由於員工是我們的寶貴資產，因此本集團尤為重視留住員工以及提升彼等的職業道路。本集團已設立僱員與其主管之間的意見箱及定期會議等溝通渠道，以提高員工敬業度，並允許員工就工作條件、僱傭過程、員工福利發表意見和建議。

為加強管理層與勞工的關係，本集團通過僱員與其主管之間的思想、想法、信息和知識共享，確定與本集團業務發展策略一致的個人績效目標。鼓勵僱員於績效計劃的目標制訂和實施中使用批判性思維。此後，本集團每隔兩年開展績效評估，以評估、跟蹤、監控每位員工的績效，為其職業發展提供持續指引，同時評估其工作績效。表現突出的員工將考慮晉升。

於2021年財政年度，共有176名員工接受了培訓，每名員工的平均培訓時數為13.14個小時。下表顯示截至2021年12月31日按性別和僱員類別劃分的員工培訓概況：

培訓概況	2021年 財政年度	2020年 財政年度 ²
每名僱員的年度平均培訓時數及接受培訓僱員的百分比(%) ³	13.14 (45.6%)	12.24 (31.6%)
按性別劃分		
男性	7.43 (27.0%)	11.53 (26.3%)
女性	15.57 (53.5%)	12.51 (33.6%)
按僱員類別劃分		
高級管理層	5.13 (62.5%)	2.75 (83.3%)
中級管理層／主管	7.46 (51.9%)	16.65 (30.8%)
普通員工	13.76 (44.7%)	12.10 (30.9%)

² 「2020年財政年度」指自2020年1月1日至2020年12月31日止期間。

³ 接受培訓的僱員百分比乃按各類別已受訓的僱員數目除以該類別的僱員總數計算。

🔍 2021年財政年度員工培訓事例

市場及 行業資訊	2021年全球投資展望及當前全球宏觀趨勢下的策略定位
	零售行業的數字化轉型趨勢
守則及指引	環境、社會及管治報告指引及適當的可持續管治更新
	2021年財務報告更新
	數據私隱及企業管治
技能及能力	PMI 的項目管理專業人士(PMP)持續認證要求計劃
	甲骨文大學(Oracle University)的甲骨文雲基礎設施
	如何吸引融資並培養更強大的投資者關係能力(為董事會提供)

營運可持續性

商業誠信無疑是業務長期可持續發展的基石。本集團秉持一套堅定的道德價值觀，其由道德指引作支撐。除商業誠信外，我們亦致力於通過各種舉措消除我們對環境及自然資源造成的負面影響，從而使後代的需求不會受到損害。

商業誠信

本集團致力達致最高水平透明度、廉潔度及問責水平，旨在維護我們的聲譽以及持份者的忠誠度。我們盡一切努力避免任何可能對本集團或其人員產生負面影響的違規行為。我們嚴格遵守相關法律，包括香港《防止賄賂條例》、《中華人民共和國反洗錢法》及《中華人民共和國刑法》。



誠如員工手冊及僱傭合同所規定，嚴禁員工於任何情況下提供或收受任何形式的利益，如禮品、款待、賞金或佣金。亦禁止包括濫用權力謀取私利並可能損害集團聲譽和利益在內的其他不道德行為。我們亦特別關注利益衝突問題。倘若維持或參與與另一企業或組織的關係，而有關關係可能影響彼等履行日常職責的問責性，乃至本集團的最佳利益，僱員便不應牽涉其中。所有潛在利益衝突須向直屬店長、人力資源部門或行政部門報告。違規者將受到紀律處分，例如警告及解僱。嚴重違規者將被移交給地方當局進行適當調查及採取法律行動。

為鼓勵員工舉報任何不當行為或違法行為，我們已將舉報系統整合入我們的內部控制政策中。員工可利用熱線、電子郵件及書面信函等舉報渠道，以口頭、非口頭或匿名方式舉報涉嫌賄賂、勒索、欺詐、洗錢、利益衝突、競爭行為等不當行為。本公司審核委員會將及時對收到的所有案件進行調查，並在必要時上報當地政府作進一步調查。所有案件相關資料及舉報人的身份均將予以保密，以保護其免受報復。為防止誣告，本集團認真對待每一宗舉報案件，並對任何惡意舉報的員工採取紀律處分。

報告期內，本集團已將其最新政策及相關材料發送予董事會及所有員工，以提升及更新彼等對我們的商業道德及標準的認識。報告期內，本集團概無違反包括澳門金融機構反洗錢及反恐融資通知及指引、《香港反洗錢和反恐融資條例》等與賄賂、勒索、欺詐和洗錢有關的相關法律法規。此外，於2021年財政年度，本集團及我們的員工並無涉及任何與澳門及香港腐敗相關的法律案件。

環境保護

我們深明若干環境層面對於我們的業務經營至關重要，例如，能源耗用及碳排放、廢水及廢物。環境政策已實施以說明管理與本集團及其附屬公司可能面臨或已經面臨的主要環境層面的方法及目標。

環境政策	
能源耗用及碳排放	• 在我們的運營及價值鏈中推廣使用更具能源效益及節能的設備。
	• 衡量及監察我們的溫室氣體排放量，並確保該等排放符合本地或國際標準及最佳做法。
	• 制訂減少能源及溫室氣體排放的目標，並制訂方法，以期在協定的時間內達到減排目標。
水	• 鼓勵僱員使用節約用水設備及奉行節約用水的行為，以減少耗水量。
廢物	• 持續監察及檢討廢物管理制度。
	• 採納處置、儲存及收集的特定程序分開處理危險及非危險廢物。
資源	• 在我們的運營及價值鏈中，鼓勵盡量減少塑膠和紙張的用量。
	• 優先在供應鏈中採購可持續使用的物料。

為盡量減少對環境的影響，本集團已將環保原則納入其日常營運及供應鏈管理。由於本集團的環境足跡主要由供應商及其商品和服務造成，因此，本集團已實施一系列有關甄選供應商的環境標準。更多詳情，請參閱本環境、社會及管治報告「供應鏈管理」一節。

本集團深知個人的力量，透過推出多項環保及資源保護措施，鼓勵全體員工營造綠色工作環境。憑藉所有員工於可持續發展之旅中的不懈努力，本集團於報告期內已成功減少其溫室氣體排放和環境足跡。



電力

- 採購節能設備
- 充分利用自然資源及陽光
- 在不使用的時候關掉電器
- 在電子設備上安裝節能模式



水

- 當發現水設施違規情況時及時報告
- 提醒員工使用後關掉水設施
- 安裝水流量限制器



紙

- 推廣使用再生紙及雙面打印做法
- 實行打印配額
- 優化電子信息及通信技術的使用



辦公用品

- 更換為可重新填充、可重複使用或可回收的耗材
- 實施適當的存儲措施以保持資源處於良好狀態
- 在辦公室種植室內植物

下表概述了本集團在報告期間的環境績效，包括能源和水的消耗以及溫室氣體排放。對於非危險廢物的數據，由於建築物管理部門負責廢物處置過程，個人用戶無法獲得任何記錄，因此該數據並不適用。於2021年財政年度，用電量比2020年財政年度減少了22.8%，從而使範圍二的溫室氣體排放減少了相似的百分比。

環境績效	單位	2021年 財政年度	2020年 財政年度
溫室氣體排放			
範圍一 ⁴	公噸二氧化碳當量	6.44	4.48
範圍二 ⁵		1,177.67	1,471.98
範圍三 ⁶		8.93	43.99
密度	公噸二氧化碳當量／全職僱員	3.09	3.59
空氣排放物⁷			
氮氧化物	千克	1.21	-
硫氧化物	千克	0.06	-
細顆粒物	千克	0.09	-
資源消耗			
電力 ⁸	兆瓦時	1,436.19	1,860.91
	千吉焦 ⁹	5,170.27	6,699.26
密度	兆瓦時／全職僱員	3.72	4.39
移動燃料	公升	4,320.00	1,670.00
無鉛汽油 ¹⁰	公升	3,360.00	960.00
柴油	公升	960.00	710.00
密度	公升／全職僱員	11.19	3.94
紙	公噸	3.75	0.66
水 ¹¹	立方米	-	-
密度	立方米／全職僱員	-	-

⁴ 範圍一指使用移動來源燃料所產生的直接溫室氣體排放。燃料消耗由澳門附屬公司的車輛而產生，並根據聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)公佈所燃燒的溫室氣體排放計算方法而計算所得。

⁵ 範圍二指利用自本地電力公司採購電力所產生的間接能源溫室氣體排放。由於香港辦事處的電力使用並不重大，因此僅披露澳門附屬公司的數據。該項計算乃根據澳門一間公共事業公司CEM (Companhia de Electricidade de Macau)的2020年可持續性報告的已公佈排放因子而計算。

⁶ 範圍三涵蓋香港辦事處紙張處理及商業旅行所產生的間接能源溫室氣體排放。該計算基於香港環境保護署《2010年建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》以及英國政府的供公司報告的溫室氣體轉換因子。由於大流行下的出行限制，與2020年財政年度相比，2021年財政年度的出差頻率大幅下降。

⁷ 本集團2021年財政年度的空氣排放物產生自汽車燃油消耗。因大流行之下差旅甚少，2020年並無大量排放物。

⁸ 由於香港辦事處的電力使用並不大以及部分零售店的用電量由賭場管理公司掌管，個人用戶未能獲得該數據，因此此數據僅涵蓋澳門附屬公司的辦事處及大多數零售店的電力消耗。

⁹ 無鉛汽油及柴油消耗體積單位相對能源單位的轉換因子參考CDP技術說明：燃料數據對兆瓦時的轉換。

¹⁰ 於2021年財政年度，由於購買一部公司車輛，無鉛汽油的消費量有所增加。

¹¹ 於2020年財政年度及2021年財政年度，水的供應及排放由建築物管理部門控制及沒有為個別租戶安裝分表。因此，該數據並不適用。報告期間並無取水問題。

於報告期內，本集團並無因嚴重違反有關澳門及香港大氣及溫室氣體排放、向水及土壤的廢物排放、有害及無害廢物的產生及資源利用的法律法規，而對本集團造成重大影響。

我們的環境目標

我們已經參考業內同行制訂我們的環境績效目標，作為我們不斷朝向更加可持續及環保的業務模式發展的客觀指標。

溫室氣體排放

- 短期：於2025年之前將溫室氣體排放密度降低15%
- 中長期：於2030年之前將溫室氣體排放密度降低25%

(與2020年財政年度相比)

能耗

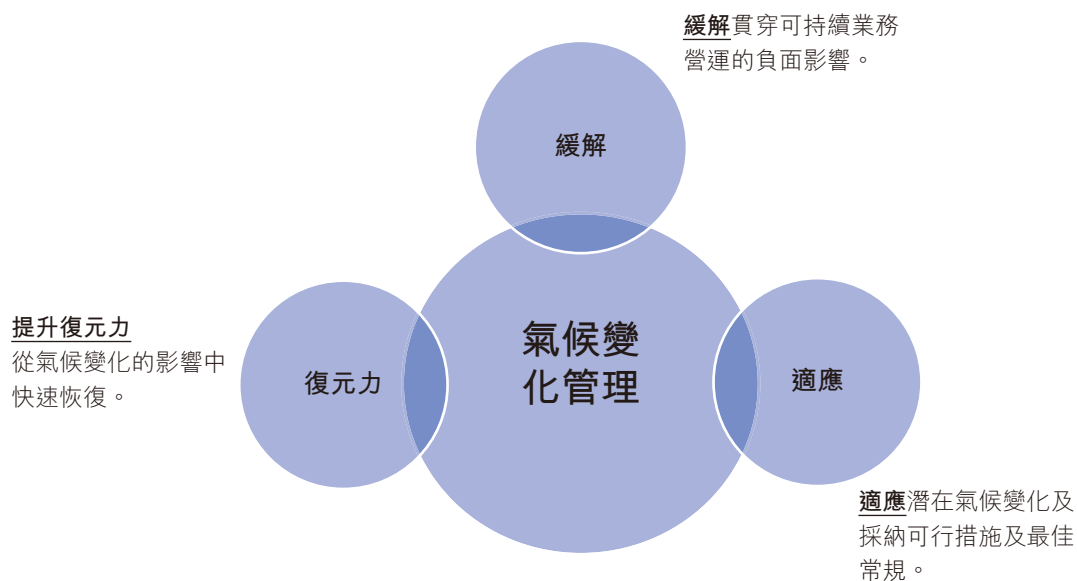
- 短期：於2025年之前將能耗密度降低8%
- 中長期：於2030年之前將能耗密度降低15%

(與2020年財政年度相比)

抵禦氣候變化的能力

本集團強調要加強對氣候相關風險的抵禦能力。我們已制訂氣候變化政策，以說明氣候變化對本集團長期可持續發展帶來的風險及機遇。我們致力於確保所有業務活動全面遵守相關法律及法規，並將三個核心舉措的最佳常規(包括緩解、適應及復元力)融入我們的業務運營。

氣候變化管理的核心舉措



我們已認識到極端天氣等氣候風險的負面影響。極端天氣可能會對本集團的設施造成損害，進而影響業務活動。例如，如洪水及颱風更頻繁地發生，我們勢必要分配額外費用以維護物業及實物資產。員工手冊中概述了極端天氣下的工作程序，旨在通過建立相關的安全計劃及應急預案，為員工於惡劣天氣下工作提供指導。我們會向員工提供關於氣候變化的信息材料及資源，以加強他們對氣候知識的認識。

社區參與

本集團關心營運所在的當地社區，支持社區發展。為了與社區建立長期及可持續的關係，我們已制訂社區參與政策，概述規劃及落實社區參與的原則及指引。我們通過若干舉措投入參與社區事務。對於社區投資，我們在業務計劃當中納入具體慈善預算以確保預算可分配至最佳效果及符合我們宗旨及價值觀的慈善活動。我們亦已積極以透明的方式通過適當有效的渠道與所有持份者溝通，包括當地社區政府及民間團體，並收集彼等的意見。健康及福祉、環境及教育均為本集團的關注重點。然而，由於大流行的緣故，2021年並無組織任何活動。本集團將繼續尋找機會為社區作貢獻。

環境、社會及管治報告指引索引

環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		闡述／參考章節
層面A環境		
A1 排放物	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： — 政策；及 — 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A1.2	直接(範圍一)及能源間接(範圍二)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)。	營運可持續性－環境保護
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)。	由於其業務性質，本集團的業務經營並不涉及處理有害廢棄物。
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)。	無法提供資料乃因廢物處理由樓宇管理部門控制。
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。	營運可持續性－環境保護 我們的環境目標
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。	營運可持續性－環境保護 因數據不足，減廢目標未有訂立。
A2 資源使用	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A2.1	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)。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A2.3	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。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A2.4	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。	營運可持續性－環境保護 因數據不足，用水效益目標未有訂立。

環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		闡述／參考章節
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	本集團的業務經營並不直接牽涉使用包裝物料。
A3環境及天然資源	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	營運可持續性－環境保護
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。	營運可持續性－環境保護
A4氣候變化	識別及緩解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。	營運可持續性－抵禦氣候變化的能力
關鍵績效指標A4.1	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已採取管理有關影響的行動。	營運可持續性－抵禦氣候變化的能力
層面B社會		
B1僱傭	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： － 政策；及 － 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	僱傭責任－僱員薪酬及福利
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。	僱傭責任
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。	僱傭責任
B2健康與安全	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： － 政策；及 － 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	僱傭責任－健康安全的工作場所

環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		闡述／參考章節
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。	僱傭責任－健康安全的工作場所
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	僱傭責任－健康安全的工作場所
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。	僱傭責任－健康安全的工作場所
B3發展及培訓	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。	僱傭責任－培訓及職業發展 －員工挽留及職業提升
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。	僱傭責任－培訓及職業發展 －員工挽留及職業提升
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。	僱傭責任－培訓及職業發展 －員工挽留及職業提升
B4勞工準則	有關防止童工或強制勞工的： － 政策；及 － 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	僱傭責任－反歧視及公平的工作場所
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。	僱傭責任－反歧視及公平的工作場所
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。	僱傭責任－反歧視及公平的工作場所
B5供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	客戶滿意度－供應鏈管理
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	客戶滿意度－供應鏈管理
關鍵績效指標B5.2	描述有關聘用供應商的慣例、向其執行有關慣例的供應商數目，以及有關慣例的執行及監察方法。	客戶滿意度－供應鏈管理

環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		闡述／參考章節
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。	客戶滿意度－供應鏈管理
關鍵績效指標B5.4	描述在揀選供應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。	客戶滿意度－供應鏈管理
B6產品責任	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： － 政策；及 － 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	客戶滿意度－卓越的產品及服務
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。	客戶滿意度－卓越的產品及服務
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。	客戶滿意度－處理投訴
關鍵績效指標B6.3	描述與遵守及保障知識產權有關的慣例。	客戶滿意度－卓越的產品及服務
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及召回程序。	客戶滿意度－卓越的產品及服務
關鍵績效指標B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	客戶滿意度－保密性管理
B7反貪污	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： － 政策；及 － 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	營運可持續性－商業道德
關鍵績效指標B7.1	於報告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。	營運可持續性－商業道德

環境、社會及管治報告指引一般披露及關鍵績效指標		闡述／參考章節
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。	營運可持續性－商業道德
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	營運可持續性－商業道德
B8社區投資	有關以社區參與來了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。	社區參與
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)。	社區參與
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區參與