



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



2022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	3
聯繫與反饋	3
可持續發展	4
環境、社會及管治報告治理架構	4
環境、社會及管治風險管理	6
持份者參與	7
重要性評估	8
客戶滿意度	10
卓越的產品及服務	10
處理投訴	11
營運可持續性	12
可持續採購	12
商業誠信	13
隱私及安全	14
僱傭責任	15
招聘慣例	17
多元化、平等及包容	19
健康及安全的工作場所	20
培訓及職業發展	22
環境保護	23
排放管理	23
資源消耗	24
環境目標	25
抵禦氣候變化的能力	25
社區參與	26
環境、社會及管治報告指引索引	27

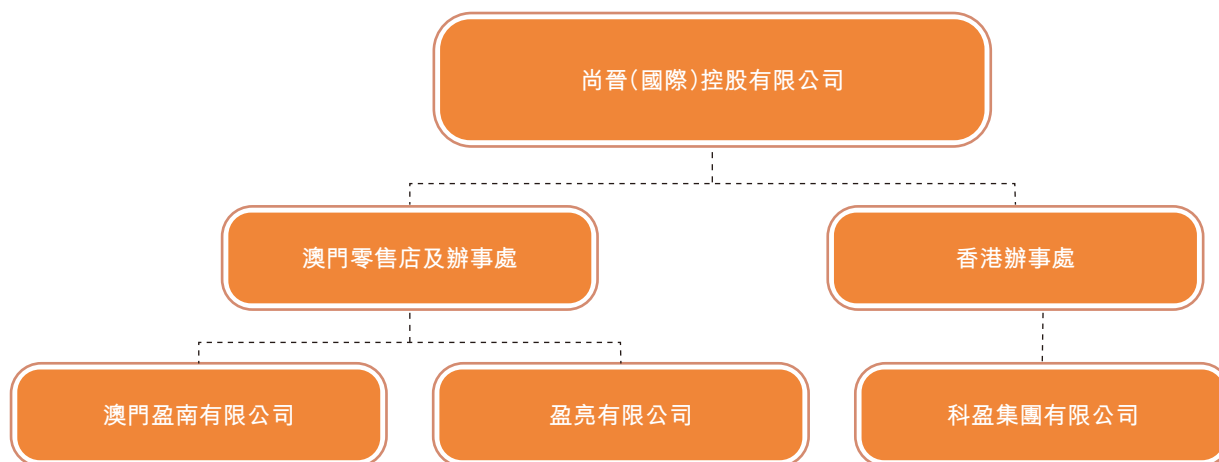
關於本報告

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服裝產品。我們已成功在中國內地、澳門、香港及台灣建立超過180間自營店舖及在管店舖的銷售網絡為繼續引領時尚行業，本集團不僅在品牌及門店質量方面建立了良好的聲譽，亦致力於通過透明度措施將可持續性原則融入本集團的戰略規劃及日常運營，從而為本集團的主要持份者創造長期價值。

本集團欣然刊發第四份環境、社會及管治報告(「本報告」)。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2022年1月1日起至2022年12月31日止期間(「報告期間」或「2022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：



除非另有說明，報告及數據範圍與2021年環境、社會及管治報告相同。報告範圍根據本集團業務的重要性釐定。由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經營更多品牌零售，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。在整份環境、社會及管治報告中，我們採用了重要性、量化、平衡及一致性的報告原則，詳情如下：

報告原則	描述
重要性	我們通過內部討論以及與主要持份者的接觸釐定重要議題。重要性矩陣及持份者參與詳情於後續章節概述。
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報告的真實性、準確性及完整性。本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，我們重視閣下對本環境、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。

可持續發展

我們認為將可持續發展融入我們的日常營運至關重要，能推動我們的業務朝更為可持續的方向發展。本年度我們透過環境、社會及管治舉措取得重大進展。為系統化管理我們的可持續發展，我們採納四大支柱模式。我們已制定環境、社會及管治政策，為本集團的可持續發展策略、方針及承諾奠定基礎，以在環境、社會及管治方面與日常營運效率之間達成平衡。作為時尚服裝零售商，我們致力為客戶提供優質的產品和服務，與供應商構建長久信任的關係，增進員工及社區等持份者的福祉。於2022年財政年度，本集團格外注重環境保護，秉持「在不損害後代滿足自身需求能力的情況下滿足自身需求」的理念。

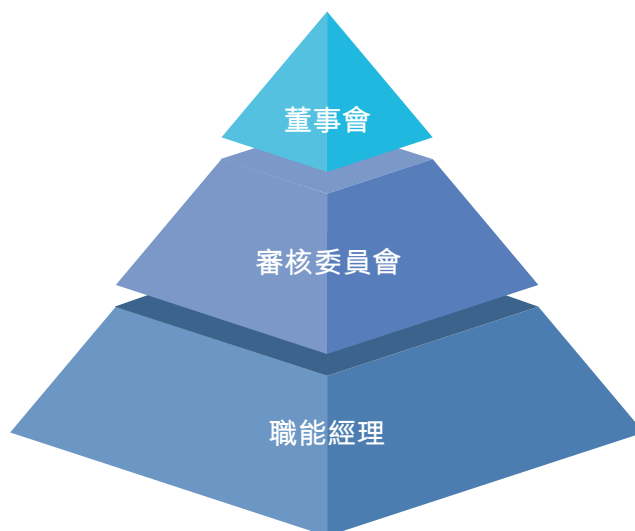


本集團四支柱模式

環境、社會及管治治理架構

我們已構建涵蓋本集團各個層面的環境、社會及管治治理架構，包括決策層、組織層及執行層。該架構是按上而下的管理方式構建而成。董事會全面負責本集團的環境、社會及管治治理，並定期檢討本集團環境、社會及管治相關目標及方向之表現。審核委員會獲授權，負責監察日常環境、社會及管治事宜及管理環境、社會及管治風險管理系統。

環境、社會及管治治理架構及其職責如下：



可持續發展管治架構

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
- 定期檢討本集團環境、社會及管治相關目標及方向之績效
- 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

審核委員會

- 通過環境相關會議監察本集團於環保方面的表現，並批准相關環保文件
- 管理本集團的環境、社會及管治風險管理系統
- 監察及評估環境、社會及管治風險，就對本公司具有策略意義的風險提供意見
- 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
- 向董事會匯報完成工作的情况

職能經理

- 就管理層的環境政策信息與員工進行溝通
- 與政府部門定期聯絡，以符合安全法規
- 監測為部門設定的環境目標的進展情况
- 對員工進行環境、社會及管治培訓

環境、社會及管治風險管理

環境及社會議題是十年來最具挑戰的議題之一。由於環境、社會及管治因素更全面反映了本公司的表現，投資者及股東現在對本集團如何識別及管理環境、社會及管治風險更感興趣。有鑒於此，本集團致力建立高效的環境、社會及管治風險管理框架，並已制定環境、社會及管治風險管理政策，明確識別及管理該等風險的流程。



我們進行年度企業風險評估，審核委員會、高級管理層及職能經理參與評估環境、社會及管治風險的發生可能性及其對本集團業務的影響程度。已識別的風險將至少每年記錄及檢討一次，以考慮是否有任何新的規章、規則或規程需要修訂及向審核委員會報告。對於優先級並被認為重要的環境、社會及管治風險，我們將從規避、緩解、接受及轉移等四個方面制定緩解策略。

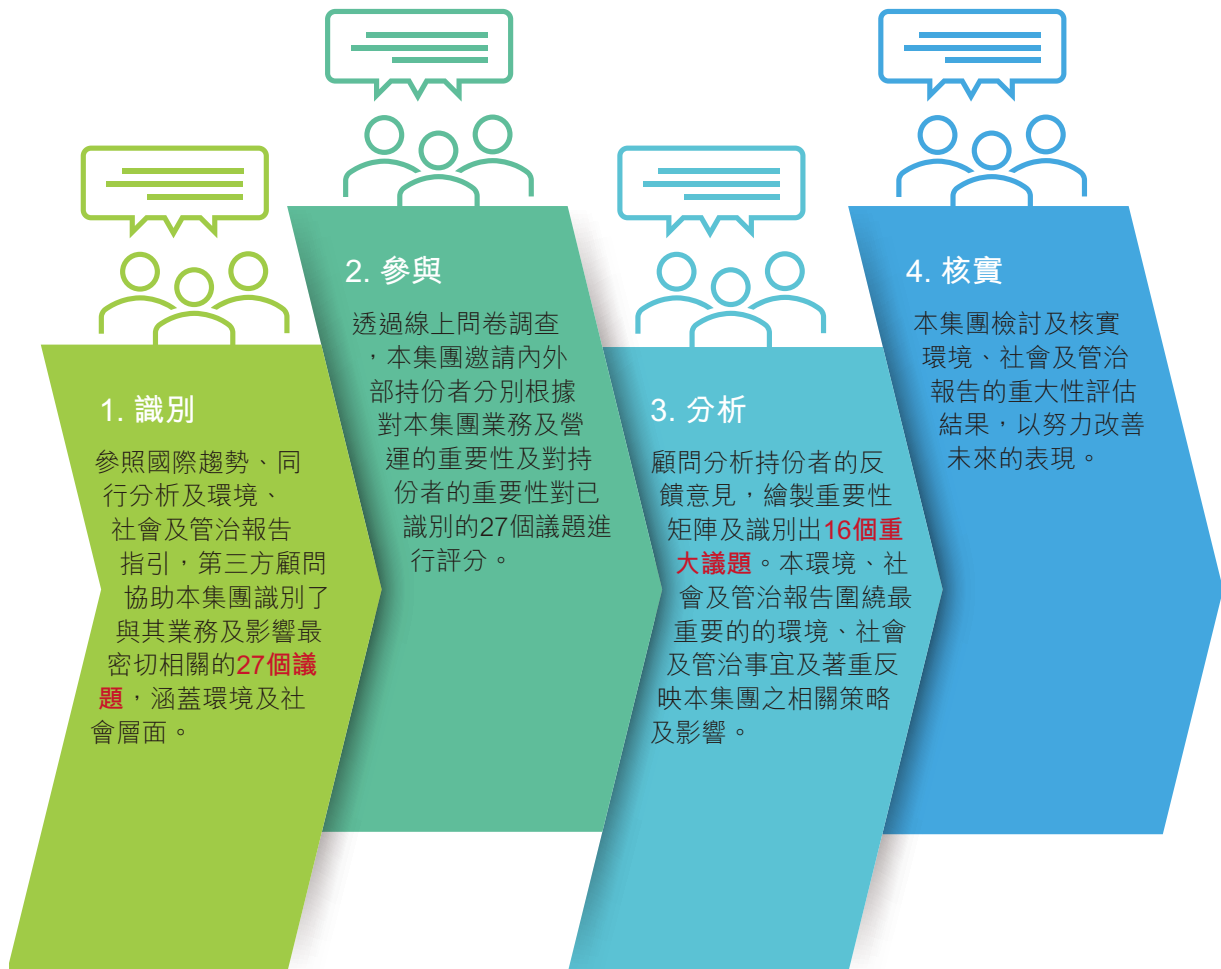
持份者參與

我們相信與投資者及股東、客戶、僱員、供應商及業務夥伴、政府機關及監管機構、非政府組織及社區等主要持份者保持緊密關係對我們的可持續發展至關重要。為更好了解彼等對我們環境、社會及管治表現的期望及意見，我們已與彼等建立多種溝通渠道。本集團將完善其環境、社會及管治策略及方式，以回應利益相關者的關切及不斷改善其環境、社會及管治表現。

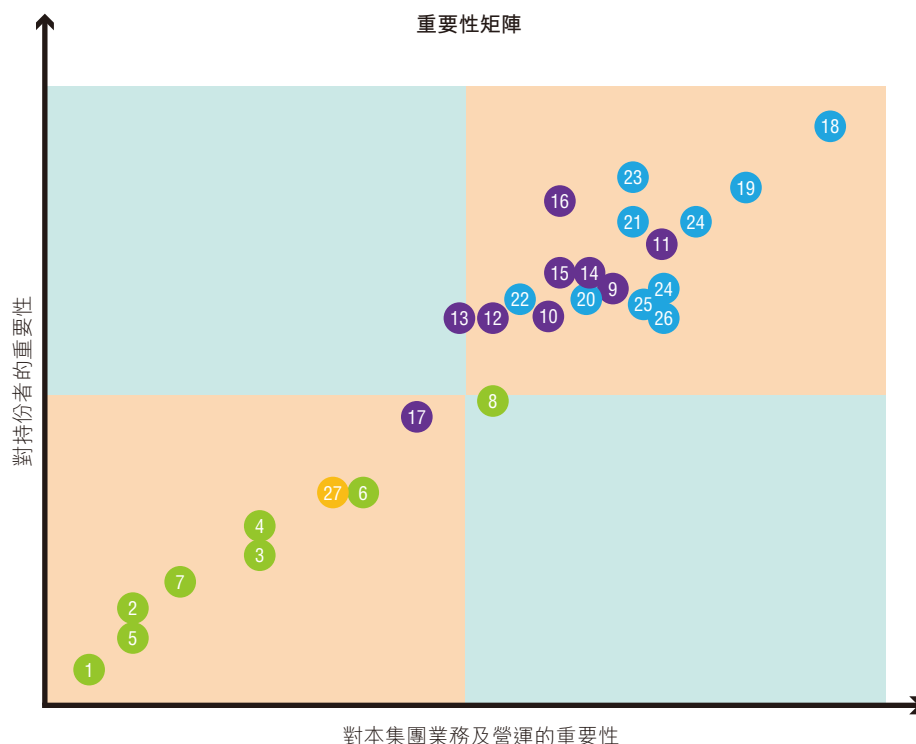
持份者	期望及關注	溝通渠道
 投資者及股東	<ul style="list-style-type: none"> • 回報 • 穩定運營，防控風險 • 信息透明及高效溝通 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 • 公司公告及通函 • 股東週年大會及股東特別大會 • 年報及中期報告 • 電郵
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 卓越產品 • 客戶私隱保護 • 客戶體驗 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 • 與客戶直接溝通 • 客戶反饋及投訴
 僱員	<ul style="list-style-type: none"> • 薪酬及福利 • 多元化、公平及包容 • 職業發展 	<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"> • 商業誠信 • 合作共贏 	<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"> • 遵守法律法規 • 依法納稅 	<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"> • 環保 • 人權保護 	<ul style="list-style-type: none"> • 電郵 • 電話 • 慈善捐贈
 社區	<ul style="list-style-type: none"> • 支持當地經濟發展 • 參與慈善 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 • 社區活動

重要性評估

於報告期間，我們委任第三方顧問進行重要性評估，識別對本集團屬重大的環境、社會及管治相關議題。評估結果將用於制定適當的環境、社會及管治管理策略及指引報告披露的方向。



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，本集團的前五大主要議題為客戶滿意度、客戶服務質素及投訴處理、客戶隱私及數據保護、遵守市場推廣及產品與服務標籤的法規以及員工挽留。展望未來，本集團將繼續檢討及制定適當的環境、社會及管治政策及目標，並優化環境、社會及管治報告披露，以便在未來持續改善其環境、社會及管治表現。

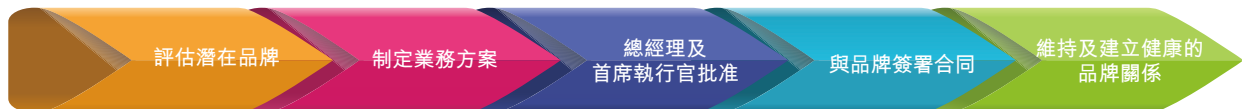
客戶滿意度

本集團始終秉持客戶至上。我們相信，客戶忠誠度對於在競爭激烈的市場中保持長期的業務繁榮至關重要。因此，我們致力於為客戶提供優質的產品及服務，以贏得客戶信任。本集團已根據香港《商品說明條例》、《中華人民共和國消費者權益保護法》及《中華人民共和國產品質量法》等相關法律法規制定一系列有關產品及服務的指引及標準，涵蓋了我們的業務、產品銷售及產品退貨。

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反有關產品責任的法律法規的情況。

卓越的產品及服務

作為一家時尚服裝零售商，我們與100多個知名及新興品牌合作，以滿足不同類型客戶的需求。本集團已制定經營手冊以管理新品牌引入流程。我們將通過評估管理體系、運營模式、目標市場及產品，對潛在品牌進行全面詳實的審查，以確定彼等是否適合與本集團合作。本集團嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及香港《競爭條例》，拒絕與存在反競爭行為潛在衝突的品牌合作。



為提升客戶體驗，我們在大中華區亦採用多品牌及多店鋪業務模式，在中國內地、澳門、香港及台灣經營180多家零售店鋪，旨在讓顧客更易觸及我們的產品及服務。此外，我們的品牌部門負責監督我們產品的質保事宜。零售店鋪會不時進行巡查，從展示管理、產品管理、團隊氛圍及活力、服務質素、員工培訓、數據經營管理等六個不同方面對零售店鋪進行評估。檢查中發現的所有不合格事宜將在規定時間內糾正。

此外，本集團已實施標準化的產品檢查清單，以確保為客戶提供高品質的產品。我們將為僱員提供培訓如何識別不合格產品。在向客戶銷售前，店長亦將對產品進行外觀檢查。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。



處理投訴

我們高度重視客戶的需求，並力求及時、專業解決客戶面臨的問題。本集團制定了產品退換貨的標準操作流程，在收到客戶對不合規產品的投訴後，店長將會對產品進行仔細檢驗或轉交品牌部門，以確定其是否符合相關品質標準。倘產品不符合品質標準，我們將及時通知客戶，並安排換貨或退款。

於報告期間，本集團並無收到任何因本集團提供的產品及服務而引致之安全及健康問題的投訴。本集團已出售或已運送之產品並無因安全及健康問題被召回。

營運可持續性

可持續採購

作為一家負責任的時裝零售商，我們相信與供應商及業務合作夥伴保持長久密切的關係可維護我們的聲譽。由於產品責任問題通常與服裝零售行業的供應商方面有關，我們的目標是通過秉持供應商選擇及管理的最高標準來減少整個供應鏈對環境及社會的影響。

我們優先考慮社會責任，並已為供應商制定了一套全面的標準。該等標準包括嚴禁使用童工及強迫勞動，承諾避免嚴重的環境污染，及確保僱員的健康及安全不受損害。此外，我們的供應商必須制定及實施透明的工時政策以及為所有僱員購買工傷保險。我們承諾只從符合所有該等標準的供應商採購，並且不會與不達標的供應商合作。透過在採購實踐中優先考慮社會責任，我們希望創建一個更加可持續及合乎道德的供應鏈。

於2022年財政年度，本集團共有90家來自全球各地的供應商，包括亞洲、歐洲及北美洲的供應商。所有該等供應商均在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	19
	日本	5
	韓國	2
	澳門	2
	中國內地	5
	新加坡	1
	亞美尼亞共和國	1
歐洲	比利時	2
	丹麥	1
	法國	12
	意大利	28
	瑞士	5
	荷蘭	2
	英國	3
北美洲	加拿大	1
	美國	1

供應商評估及管理

我們將對所有供應商的表現進行年度評估，包括供應及生產能力、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。表現不佳的供應商須在規定的時間內糾正產品缺陷及／或不合規服務。否則，我們將終止合同並將其從供應商清單中刪除。為推廣環保及對社會有利的產品，將優先考慮符合本集團要求並獲得ISO9001、ISO14001及ISO18001等國際標準認證的供應商。本集團致力建立可持續的供應鏈；因此，我們要求供應商制定長期的可持續性目標及策略，以及適當的環保原則、工作場所安全及應急程序以及行為準則。

商業誠信

本集團在整個業務運營中嚴格遵守道德標準，以維護我們的聲譽以及與持份者的良好關係。我們嚴格遵守相關法律法規，包括但不限於香港《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》。於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反有關賄賂、勒索、欺詐或洗錢的法律法規的情況。並無發生針對本集團或我們僱員的腐敗行為的已審結法律案件。

我們制定了員工手冊及內部控制政策來規範僱員的行為，禁止任何形式的欺詐、賄賂及不當行為。僱員不得索取或收受任何形式的利益，例如禮品、款待、賞金或佣金。我們亦特別關注利益衝突問題，當可能影響本公司的最佳利益時，僱員不得與另一企業或組織建立關係。所有潛在的利益衝突必須向直屬店長、人力資源部門及行政部申報。違規者將受到紀律處分，例如警告、停職或立即解僱。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。

於報告期間，我們已向高級管理層進行內幕交易培訓。本集團的最新政策及相關材料亦已送交董事會及全體員工，以提升及更新彼等對我們的商業道德及標準的認識。

舉報制度

本集團已採取舉報政策鼓勵員工舉報任何不當行為或違法行為，以便及時預防及識別違規行為。投訴可通過熱線、電郵或書面信件進行。所有案件將由本公司審核委員會迅速調查，並在必要時上報地方政府進行進一步調查。舉報人的身份及案件相關資料均將予以嚴格保密。嚴禁對舉報人進行任何形式的報復。為避免誣告，本集團將平等認真調查每一宗案件，並對任何惡意投訴的員工採取紀律處分。

私隱及安全

為與客戶及業務合作夥伴建立長久且相互信任的關係，建立有效的私隱資訊管理至關重要。作為時裝零售商，我們將在伺服器上處理及存儲客戶及供應商數據，當中包括身份、公司資訊及知識產權等敏感數據。我們致力透過實施嚴格的預防措施來保護所有敏感資料，本集團嚴格遵守所有有關私隱的適用法律法規，包括但不限於澳門《個人資料保護法》及香港《個人資料(私隱)條例》。我們的員工手冊及僱傭合同明確規定隱私保護的指引，在未經本公司事先同意的情况下，員工嚴禁向未經授權方披露或泄露機密信息。倘發現任何違反數據保護指引的行為，我們將立即採取紀律處分，例如警告信、立即開除，甚至起訴等。此外，簽署個人資料收集聲明的客戶完全確認妥善使用個人資料，同時保留按自身意願拒絕任何不必要用途的權利。

我們亦要求供應商遵守數據保護指引及保密準則。通過開展年度評估，我們將審查供應商是否對知識產權採取足夠的保護措施。實施數據保護系統並為僱員提供相關培訓的供應商將在年度評估中獲得加分。於報告期間，本集團並不知悉任何違反有關私隱事宜及保密的法律法規的情況。

僱傭責任

我們視僱員為本集團成功的基石。我們致力於以具競爭力的薪酬待遇及安全的工作環境吸引及留住人才。根據員工手冊的規定，本集團致力於推廣「WORLD First」企業文化，包括智慧、主人翁意識、準備、學習及坦誠五大要素，詳情如下所示：

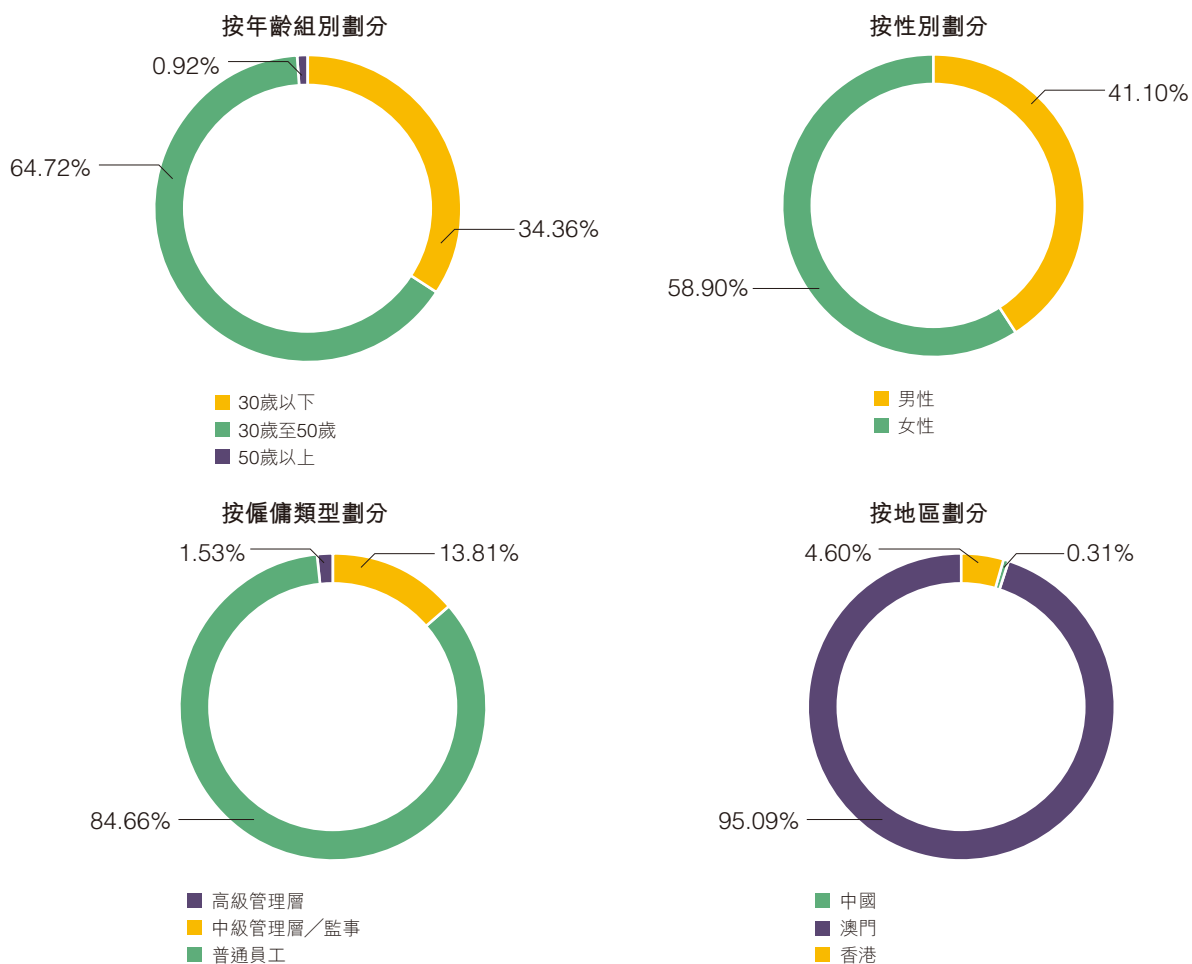
WORLD First

智慧	鼓勵僱員於決策過程中運用批判性思維，同時傾聽及接納從其他來源獲得想法及意見
主人翁意識	提倡為僱員創造歸屬感，同時激勵彼等作出寶貴貢獻
準備	讓僱員做好心理準備迎接日常工作職責中的新挑戰
學習	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	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

於報告期間，本集團在香港及澳門並無嚴重違反有關薪酬與解僱、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強迫勞動的適用法律，包括但不限於澳門《勞動關係法》及香港《僱傭條例》。

截至2022年12月31日，本集團合共聘請326¹名僱員。按不同類別劃分的員工總人數及離職率的資料如下所示：



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2022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。

離職率		2022年財政年度
僱員離職率 ²		44.17%
按年齡組別劃分	30歲以下	45.54%
	30歲至50歲	43.60%
	50歲以上	33.33%
按性別劃分	男性	47.01%
	女性	42.19%
按地區劃分	中國	0.00%
	澳門	45.16%
	香港	26.67%

招聘慣例

秉承「WORLD First」企業價值，本集團已制定員工手冊，提供有關我們使命、價值觀、政策、規程及福利的指引及資訊。

招聘及勞工準則

員工手冊強調候選人才的遴選乃基於學術及專業資格、能力、知識和經驗等與職位相關的因素作為唯一的衡量標準。

作為負責任的僱主，我們致力於支持合乎道德的招聘慣例，並保護求職者及僱員的勞動權利。根據本集團的政策，在本集團的業務運營中嚴禁任何形式的童工或強迫勞動。於招聘過程中，我們要求求職者提交有效的身份證明、教育及資歷文件，以作背景核查，確保彼等已達到法定工作年齡。合資格求職者須在上崗之前訂立基於相關法律法規制訂的僱傭合同。我們將不時監測、調查及糾正任何疑似童工或強迫勞動的案例。

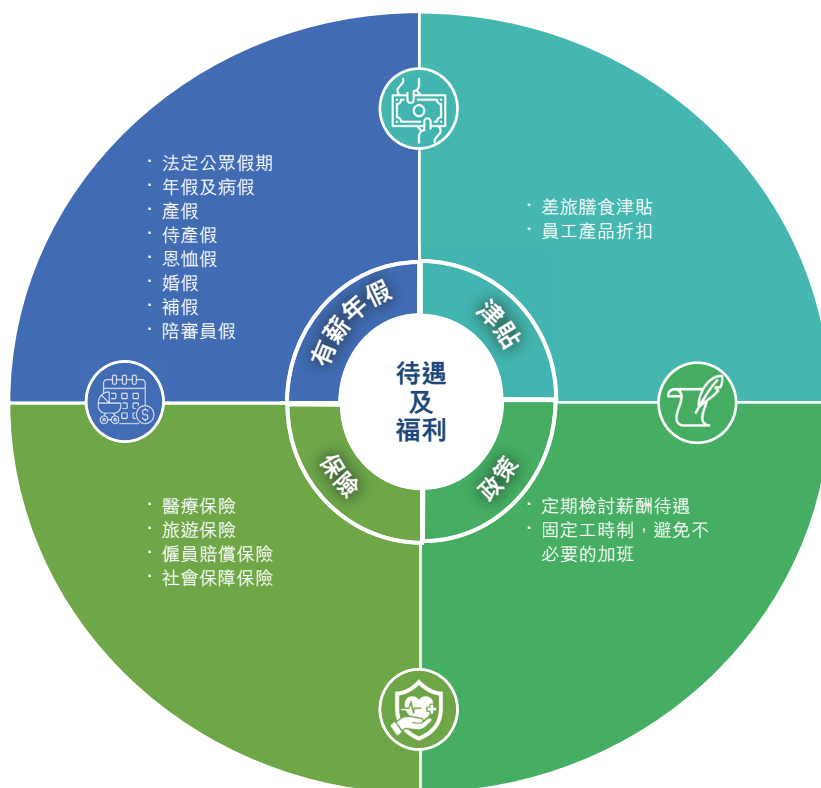
² 離職率按下列公式計算：

$$\text{離職率} = \frac{\text{財政年度內離職的僱員總人數}}{\text{截至財政年度末僱員總人數}} \times 100\%$$

薪酬及福利

本集團致力提升員工的歸屬感，同時激勵員工作出有價值的貢獻。我們深知具吸引力的僱員薪酬可以留住人才並提高員工的生產力；因此，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。並向表現出色、盡職盡責或為本集團作出貢獻的僱員授予年度薪酬檢討及年終花紅。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。

除此之外，我們亦提供各種福利以滿足僱員的需求。所有合資格員工均有權享有下文圖表列示的有薪年假、保險及津貼。為保障僱員權益，本集團定期評估薪酬方案，將其與市場待遇、本集團盈利能力及整體經濟狀況進行比較。我們亦遵守有關工時的適用法律法規。僱員如加班，將授予補償假。儘管如此，本集團仍設定固定的工時制，鼓勵僱員保持工作與生活的平衡。



多元化、平等及包容

我們致力於提供一個包容、多元化及公平的工作環境，讓每個人均受到尊重。本集團制定了董事提名政策、薪酬政策及員工手冊，以防止任何形式的歧視及騷擾。所有員工及求職者均受到平等對待，不論種族、性別、年齡、文化、殘疾、婚姻狀況或非工作相關因素，以營造靈活、可持續的工作場所。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。我們亦鼓勵董事會多元化，形成兼容並蓄的管理風格。

此外，本集團致力促進僱員與客戶之間的有效溝通，同時維持和諧工作環境。員工手冊為同事及客戶提供行動指引。我們鼓勵僱員彼此之間禮貌相待，避免使用辱罵性語言，以保持和平的工作氛圍。於任何不當行為案例將會招致從口頭警告到立即解僱的紀律處分。

申訴制度

員工手冊明確規定了申訴程序以確保僱員能夠有效處理不公正及不當行為。我們敦促僱員向其直屬上司及部門主管進行投訴，倘案件未得到令人滿意的解決，則向人力資源部門主管和行政經理提出申訴。我們採取開放式慣例，通過非正式、開放及直接的對話解決與工作相關的問題。所有申訴或投訴必須在發生後7天內向高級管理層報告，以便僱主持續改進。任何不當行為案例均會受到紀律處分。

健康及安全的工作場所

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，包括但不限於澳門《商業、寫字樓及勞工服務的工作健康及安全一般規定》及香港《職業安全及健康條例》。

由於本集團從事服裝零售業，而我們並無運營任何生產設施，因此與其他業務相比於職業健康與安全的風險相對較低。儘管如此，我們的目標是為僱員提供一個健康安全的工作場所，以減少工傷及死亡事故的發生幾率。因此，本集團一直專注於為僱員維持安全的工作環境及營造安全文化。我們相信通過切實努力管理及消除有害行為及條件，可將零售業的職業健康與安全風險降至最低。

滑倒、絆倒及跌倒為零售業最常見的事故。保持工作場所的衛生及整潔能將此類事故風險將大大降低。我們定期進行零售商店檢查，以評估表現，包括商店衛生與整潔及庫存。此外，根據員工手冊規定，我們鼓勵僱員承擔責任，保護自己、同事及第三方免受因不良及不專業行為(例如在工作期間飲酒)而導致的魯莽舉動。

我們制定了工作場所安全與應急規程，以確保員工在緊急情況下的安全及安康並概述在緊急情況下應採取的行動。我們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。本集團亦制訂無煙政策，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2020年1月1日至2022年12月31日止)，本集團並無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。

工作生活平衡

除提供安全的工作環境外，我們亦致力於在集團之間建立密切的關係，並向僱員推崇工作與生活的平衡生活方式。於2022年財政年度，我們在春節及聖誕節期間組織了多次聚會及娛樂活動。



春節聚會



聖誕幸運抽獎

培訓及職業發展

我們奉行「WORLD First」企業價值，並致力賦能全體員工學習成長。我們相信於僱員職業發展的投資對確保本集團的可持續業務增長至關重要。這就是我們向新員工提供入職培訓讓彼等具備履行職責所需知識及能力的初衷。在培訓期間，我們深入詮釋員工手冊所述的工作場所文化、內部規則、勞動權利及僱員福利。此外，我們亦提供員工輔導及指導計劃，幫助新僱員適應工作環境，並自經驗豐富的同事尋求建議。

我們的部門經理負責指導新僱員完成日常工作並審查彼等培訓結果。為緊跟行業標準及法定要求，我們定期組織正式培訓課程，讓員工了解零售行業的最新趨勢及慣例並確保彼等為日常工作做好準備。我們亦為員工參加行業會議和研討會等外部培訓提供補貼，以便彼等獲取行業專業人士的見解。

於2022年財政年度，共有322名員工接受了培訓，每名員工的平均培訓時數為4.3個小時。下表顯示截至2022年12月31日按性別和僱員類別劃分的培訓概況：

培訓概況	2022年 財政年度	2021年 財政年度 ³
每名僱員的年度平均培訓時數及接受培訓僱員的百分比(%) ⁴	4.30 (98.77%)	13.14 (45.6%)
按性別劃分		
男性	4.91 (97.01%)	7.43 (27.0%)
女性	3.88 (100.00%)	15.57 (53.5%)
按僱員類別劃分		
高級管理層	10.60 (100.00%)	5.13 (62.5%)
中級管理層／主管	1.21 (93.33%)	7.46 (51.9%)
普通員工	4.69 (99.64%)	13.76 (44.7%)

³ 「2021年財政年度」指自2021年1月1日至2021年12月31日止期間。

⁴ 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。

環境保護

本集團認識到環境保護對實現可持續發展的重要性，我們致力於將日常業務運營的環境影響降至最低。我們遵守所有環境相關法律法規，並已制定環境政策以建立環境管理框架，減少在日常業務活動中對不同環境方面的影響。由於我們的大部分環境影響來自供應商，因此我們亦已制定一套篩選及評估供應商的環境標準。有關詳情請參閱環境、社會及管治報告「可持續採購」一節。

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。

排放管理

我們會量測及監測溫室氣體排放，確保相關排放符合國際標準及最佳慣例。我們的溫室氣體排放主要來自車輛燃油的使用、購買電力、紙張處置及商務旅行。2022年財政年度，我們產生了1,104.84公噸二氧化碳當量（「公噸二氧化碳當量」）。此外，空氣排放物乃來自汽車燃油消耗。

	單位	2022年 財政年度	2021年 財政年度
溫室氣體排放			
範圍一 ⁵	公噸二氧化碳當量	18.50	6.44
範圍二 ⁶	公噸二氧化碳當量	1,075.67	1,177.67
範圍三 ⁷	公噸二氧化碳當量	10.67 ⁸	8.93
溫室氣體排放總量	公噸二氧化碳當量	1,104.84	1,193.04
溫室氣體排放密度	公噸二氧化碳當量／全職僱員	3.39	3.09
空氣排放物			
氮氧化物	千克	4.27	1.21
硫氧化物	千克	0.11	0.06
細顆粒物	千克	0.31	0.09

⁵ 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。

⁶ 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2021年可持續性報告的已公佈排放因子而計算。

⁷ 範圍三涵蓋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使用的溫室氣體轉換因子。

⁸ 提升數據收集系統後，我們擴大了溫室氣體排放數據的範圍，以計入澳門辦事處紙張處置產生的溫室氣體排放。

電力消耗為本集團最大的排放源，在報告期間佔我們溫室氣體排放總量的97%以上。為減少溫室氣體排放，我們致力於透過引入更節能的設備來提高生產力，從而促進價值鏈的能效及節能。此外，我們亦將優先使用低碳及空氣污染物排放較低的汽車燃油。

於2022年財政年度，本集團提升了數據收集系統，以計入所產生的有害廢棄物及無害廢棄物。我們的無害廢棄物包括廢紙及生活垃圾由建築物管理部門管理。我們的有害廢棄物主要是墨水匣，並由服務提供商回收作進一步處理。於報告期間，本集團共產生94千克無害廢棄物及2千克有害廢棄物。

資源消耗

本集團致力於從個人力量開始打造綠色工作場所。除上述節能措施外，我們亦實施了多項環境及資源保護舉措。

水	紙	辦公用品
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

由於水的供應及排放由建築物管理部門控制，且並未為個人用戶安裝分計量器，因此無法獲得用水數據。在報告期間，我們在用水方面並未遇到任何問題。下表概述2022年財政年度的資源消耗數據：




資源消耗	單位	2022年 財政年度	2021年 財政年度
採購電力 ⁹	兆瓦時	1,740.01	1,436.19
	千吉焦 ¹⁰	6,246.03	5,170.27
密度	兆瓦時／全職僱員	5.34	3.72
車輛燃油	公升	7,130.00 ¹¹	4,320.00
無鉛汽油	公升	5,330.00	3,360.00
柴油	公升	1,800.00	960.00
密度	公升／全職僱員	21.87	11.19
紙	公噸	0.94	3.75

⁹ 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。

¹⁰ 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。

¹¹ 由於2019冠狀病毒病的限制措施放寬，汽車燃油消耗量顯著增加。

環境目標

環境目標 (基準年份：2020年財政年度)	密度		截至2022年財政年度的進展
	2020年財政年度	2022年財政年度	
 溫室氣體排放 於2025年財政年度之前將溫室氣體排放密度降低15%。	3.59 公噸二氧化碳當量／全職僱員	3.39 公噸二氧化碳當量／全職僱員	 37%
 能耗 於2025年財政年度之前將能耗密度降低8%。	電力		
	4.39 兆瓦時／全職僱員	5.34 兆瓦時／全職僱員	需要較2022年財政年度減少24.4%方可完成目標。
	汽車燃油		
	3.94 公升／全職僱員	21.87 公升／全職僱員	由於2019冠狀病毒病的限制措施放寬，汽車燃油消耗量顯著增加。需要較2022年財政年度減少83.4%方可完成目標。

此外，我們亦制定了溫室氣體排放及能耗的中長期目標，以將溫室氣體排放密度降低25%及能耗密度降低15%，相關基準年份為2020年財政年度，目標年份為2030年財政年度。

抵禦氣候變化的能力

氣候變化為當今人類面臨的最大威脅之一，對我們的業務運營構成潛在風險。我們認可中國政府制定的「雙碳目標」，即在2030年實現碳達峰，在2060年實現碳中和。本集團亦致力於減少溫室氣體排放，以消除對氣候的影響。董事會監督氣候相關問題，並確保將其納入本集團的戰略，而審核委員會將不時監督減排目標的進展。我們已評估氣候變化相關的物理及過渡風險，以更好了解我們可能會遇到的威脅，下表概述氣候相關風險的影響。

氣候相關風險

影響

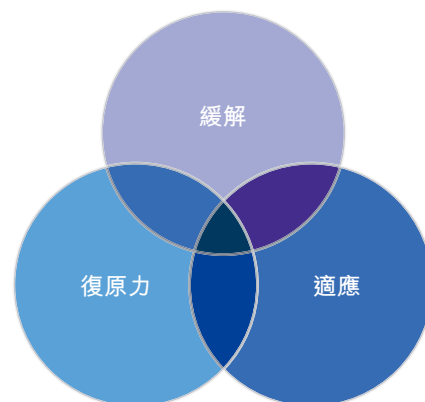
物理風險

- 颶風及洪水等極端天氣事件可能會損害本集團資產並擾亂供應鏈
- 酷熱及惡劣天氣頻繁出現可能導致人力資源成本增加
- 在自然災害風險較高的地區，資產保險費會增加及可能無法投保

過渡風險

- 環境法律法規收緊可能會增加合規成本
- 降水類型改變及極端天氣頻繁出現可能會改變客戶的時尚服裝偏好
- 未能滿足客戶的期望可能會損害本集團的聲譽，並導致對本集團產品的需求降低

我們已制定氣候變化政策，並建有健全的氣候管理框架，其包括緩解、適應及復原力這三項日常運營的核心方法，旨在減少我們對環境的影響及氣候對本集團的潛在影響。緩解是指減少或預防溫室氣體排放，本集團已制定溫室氣體減排目標，以在2030年財政年度之前將溫室氣體排放密度降低25%。我們將與內外部持份者持續溝通，以在其日常運營中推廣低碳做法。適應是指我們如何透過定期進行氣候風險評估來適應氣候變化環境下的生活。本集團了解氣候變化對我們經營帶來的風險及機遇，並已制定措施降低風險。而復原力是指本集團如何迅速自氣候變化的影響中復原，我們已將氣候風險識別作為環境、社會及管治風險管理流程的一部分。員工手冊列明極端天氣下的工作流程，透過制定相關的安全措施及應急計劃，為員工在惡劣天氣下工作提供指引。為提高員工對氣候變化的認識及理解，我們已向彼等提供資訊及資源。



社區參與

本集團致力於與經營所在地的當地社區建立長期可持續關係。透過支持多個社區團體，以及在健康、環境及教育等多個重點領域為社會作出貢獻，我們為目標持份者配置適當的資源，並了解彼等的關切及意見。我們已制定社區參與政策，該政策列明本集團社區參與活動的原則及指引。我們致力於透過支持本地社區賦能項目，促使所有持份者參與其中。我們在商業計劃中制定了具體的慈善預算，以確保相關預算能夠分配予符合我們宗旨及價值觀的慈善機構，以求達致最佳效果。我們將繼續尋找機會參與並貢獻社區。

環境、社會及管治報告指引索引

香港交易所環境、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
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： (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。 附註： 空氣排放物包括氮氧化物、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、一氧化二氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物為國家法規界定的廢棄物。	環境保護
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境保護－排放管理
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)。	環境保護－排放管理
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。	環境保護－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。	環境保護－排放管理 因數據不足，減廢目標未有訂立。

香港交易所環境、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
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。 附註： 資源可用於生產、儲存、運輸、建築、電子設備等。	環境保護－資源消耗
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)。	環境保護－資源消耗
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)。	環境保護－資源消耗
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。	環境保護－資源消耗
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。	環境保護－資源消耗 因數據不足，減廢目標未有訂立。
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。	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。	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。	環境保護－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。	環境保護－抵禦氣候變化的能力

香港交易所環境、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
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： (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。	僱傭責任
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： (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。	僱傭責任－健康安全的工作場所
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。 附註： 培訓指職業培訓。其可能包括僱主支付的內部及外部課程。	僱傭責任－培訓及職業發展
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－健康安全的工作場所
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－健康安全的工作場所

香港交易所環境、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
B4勞工準則	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。	僱傭責任－僱傭慣例
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－僱傭慣例
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－僱傭慣例
B5供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	營運可持續性－可持續採購
關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	營運可持續性－可持續採購
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。	營運可持續性－可持續採購
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。	營運可持續性－可持續採購
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。	營運可持續性－可持續採購
B6產品責任	有關所提供產品及服務的健康與安全、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。	客戶滿意度
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－處理投訴
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

香港交易所環境、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B6.3	描述與遵守及保障知識產權有關的慣例。	營運可持續性－隱私及安全
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及召回程序。	營運可持續性－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。	營運可持續性－隱私及安全
B7反貪污	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。	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
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及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