



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



**2023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、社會及管治治理架構	5
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	12
營運可持續性	12
可持續採購	12
商業誠信	14
私隱及安全	15
僱傭責任	16
招聘慣例	18
多元化、平等及包容	20
健康及安全的工作場所	21
培訓及職業發展	23
環境保護	24
排放管理	24
資源消耗	25
環境目標	26
抵禦氣候變化的能力	27
社區參與	28
香港交易所環境、社會及管治報告指引索引	29

## 關於本報告

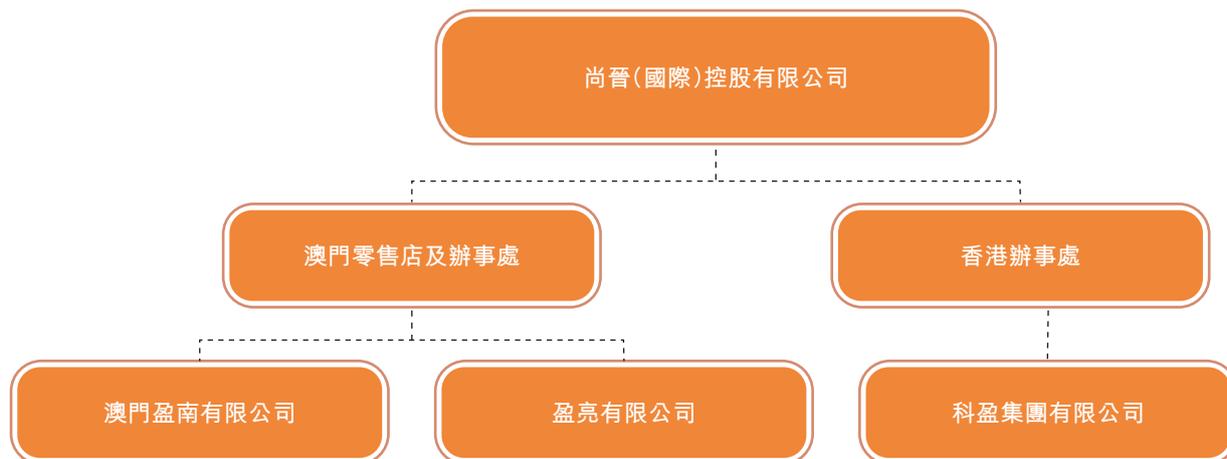
尚晉(國際)控股有限公司(「本公司」)及其附屬公司(下文稱為「本集團」、「我們」或「我們的」)從事時尚服裝零售行業逾十年。我們具備敏銳的洞察力，向客戶提供各類國際知名品牌服裝產品，包括知名設計師商標品牌、流行和新興環球品牌。我們透過廣泛的銷售網絡，已成功在中國內地、澳門、香港及台灣建立業務據點，經營超過180間自營店舖及在管店舖。

在引領時尚行業發展方面，我們不僅優先考慮為品牌及門店質量建立良好的聲譽，亦致力於將可持續性原則融入我們的戰略規劃及日常運營。我們致力採取透明度措施來維持可持續發展價值，確保為我們的主要持份者創造長期價值。藉此，我們旨在履行可持續和負責任的運作，與我們在時尚行業的長期願景保持一致。

本集團秉承與社區內持份者建立長久信任關係的強烈願望，欣然刊發第五份環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「本報告」)。本綜合報告概述為我們在環境、社會及管治績效以及所採取的各項舉措方面的環境、社會及管治歷程提供寶貴見解。

## 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2023年1月1日起至2023年12月31日止期間(「報告期間」或「2023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2022年環境、社會及管治報告保持一致。報告範圍根據本集團業務的重要性釐定。鑑於澳門的業務對本集團的整體收益及經營更多品牌類別有顯著貢獻，我們已選擇專注主要於澳門從事時尚服裝零售業務。該等業務包括在澳門開設零售店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C2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(「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：

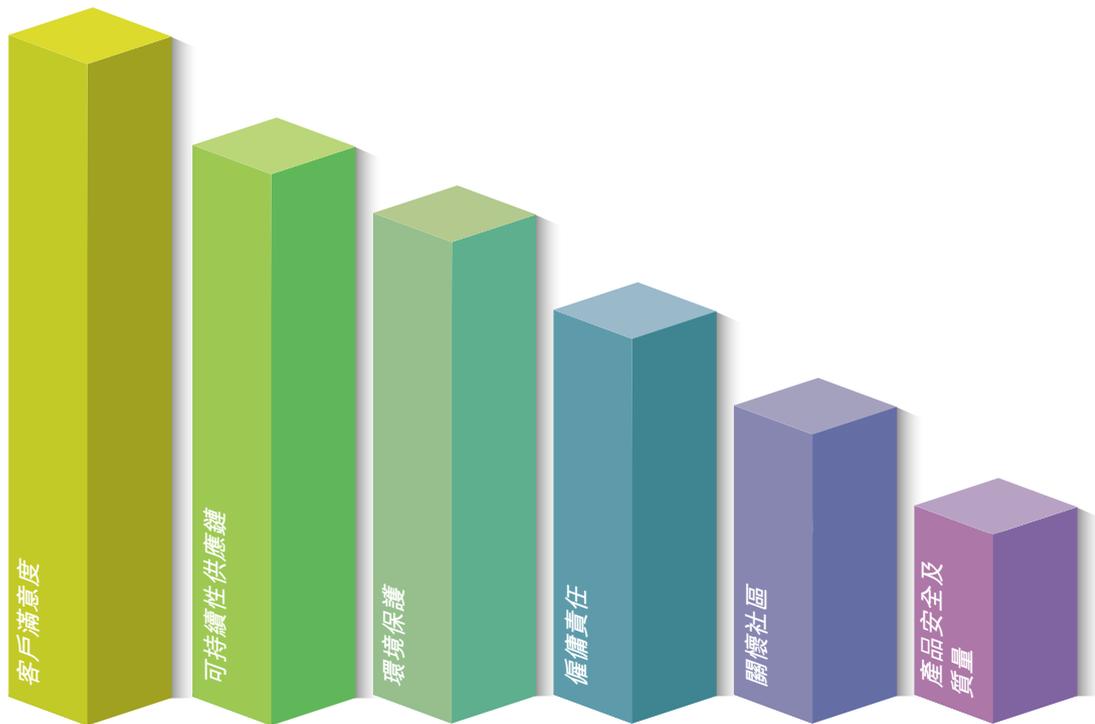
報告原則	描述
重要性	我們通過內部討論以及與主要持份者的接觸釐定重要議題。重要性矩陣及持份者參與詳情於後續章節概述。
量化	本環境、社會及管治報告內的披露數據、環境及社會關鍵績效指標乃根據一系列標準方法收集及計算，並在有關章節闡述。
平衡	董事會已確認監管本公司持續發展的責任並檢討本報告的真實性、準確性及完整性。本報告公正的反映了本集團的表現。
一致性	我們已採用與過往年度相同的報告範疇及方法編製本報告。我們已採用一致的環境及社會資料管理方法以公平地比較我們歷來的表現。

### 聯繫與反饋

我們非常重視與社區建立及培養牢固的關係。我們致力以符合尊貴的持份者最佳利益的方式管理我們的事務。遵照我們對透明度和持續改進的承諾，我們高度重視閣下對我們的環境、社會及管治報告及可持續發展表現之反饋意見。閣下之見解和建議有助於我們更好地了解持份者的期望，並完善我們的可持續發展舉措。我們建議閣下電郵至 [ir@forward-fashion.com](mailto:ir@forward-fashion.com) 聯繫我們，與我們分享意見及反饋。

## 可持續發展

在當今瞬息萬變的世界中，將可持續發展融入業務運營變得勢在必行。這不僅是為了應對迫切的環境挑戰，也是為了維持社會責任及確保長期經濟的韌性。今年，我們對可持續發展的承諾依然堅定不移。這一努力的核心是我們的環境、社會及管治政策，該政策是我們可持續發展戰略的基石，列明我們致力於在環境、社會及管治考慮因素及日常運營效率之間取得平衡。我們已為我們的環境、社會及管治舉措確定了6個環境、社會及管治重點領域，旨在提升客戶體驗、在整個供應鏈中推廣可持續實踐、促進環境保護、優先考慮負責任的僱傭實踐、與我們的社區保持密切關係以及保證產品安全及質量。通過設定我們的關注領域，我們努力為持份者創造持久的價值，同時對我們周圍的世界產生積極的影響。於2023年財政年度，我們繼續致力於踐行「在不損害後代滿足自身需求能力的情况下滿足自身需求」的原則，並高度關注環境保護。



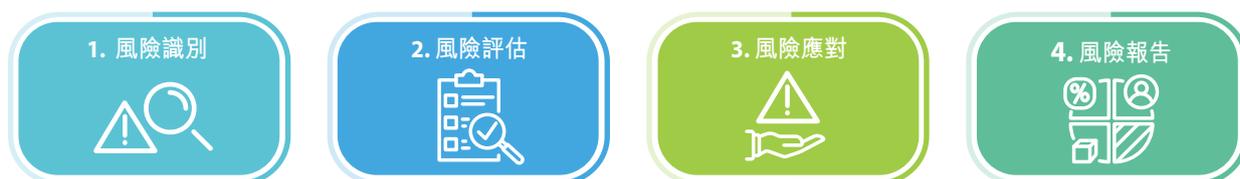
### 環境、社會及管治治理架構

我們的環境、社會及管治治理架構採用自上而下的三個層面管理方法，即決策、組織及實施層面。董事會對監督本集團的環境、社會及管治治理負有最終責任。為促進環境、社會及管治事宜的有效日常管理，本集團於2023年財政年度採取重大措施成立環境、社會及管治委員會(「環境、社會及管治委員會」)。環境、社會及管治委員會定期舉行會議，並獲委以重要任務以監督及管理本組織內所有環境、社會及管治事宜及本集團有關環境、社會及管治相關目標的表現。同時，審核委員會努力管理我們的環境、社會及管治風險管理制度，並確保在日常營運中採取適當的監控及緩解措施。環境、社會及管治治理架構及其職責如下：



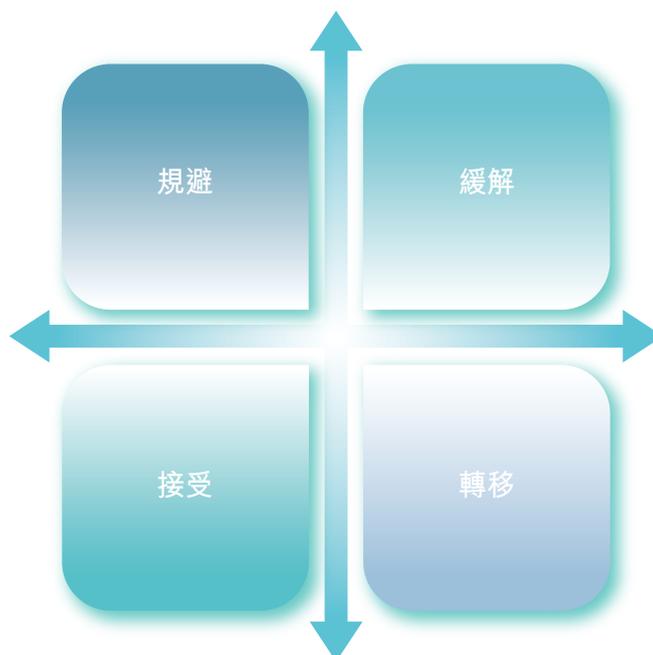
### 環境、社會及管治風險管理

根據環境、社會及管治因素評估本集團的表現可獲得更全面的意見，因為其包含了財務指標以外更廣泛的考慮因素。因此，投資者及股東現尋求了解及評估與組織相關的環境、社會及管治風險。為應對不斷增長的需求，本集團已建立環境、社會及管治風險管理框架，並制定環境、社會及管治風險管理政策。該等舉措表明我們致力於主動識別及應對環境、社會及管治風險，並確保在整個運營過程中採取負責任的做法。



### 環境、社會及管治風險管理流程

作為我們有效管理環境、社會及管治風險承諾的一部分，我們進行年度企業風險評估，根據發生的可能性及其對本集團業務的影響程度對這些風險進行評估。審核委員會、高級管理層及職能經理參與此項評估。已識別的環境、社會及管治風險將至少每年詳細記錄及檢討一次，以確保任何可能需要修訂的新規章、規則或規程得到及時處理並向審核委員會報告。對於被視為重要的環境、社會及管治風險，我們將從四個方面制定緩解策略，確保業務有長期可持續發展和韌性：



## 持份者參與

本集團認識到，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密切聯繫，對於可持續發展及獲得彼等對本公司環境、社會及管治績效的期望和觀點的充分了解乃至關重要。因此，我們落實了多種溝通渠道，培養參與度並提高透明度。該等渠道為公開對話的平台，讓我們能夠積極傾聽和回應持份者的關切問題及反饋意見。透過積極與持份者互動，我們致力改進應對持份者關切問題的策略，確保該等策略符合持份者的期望，從而不斷提高我們的環境、社會及管治績效。

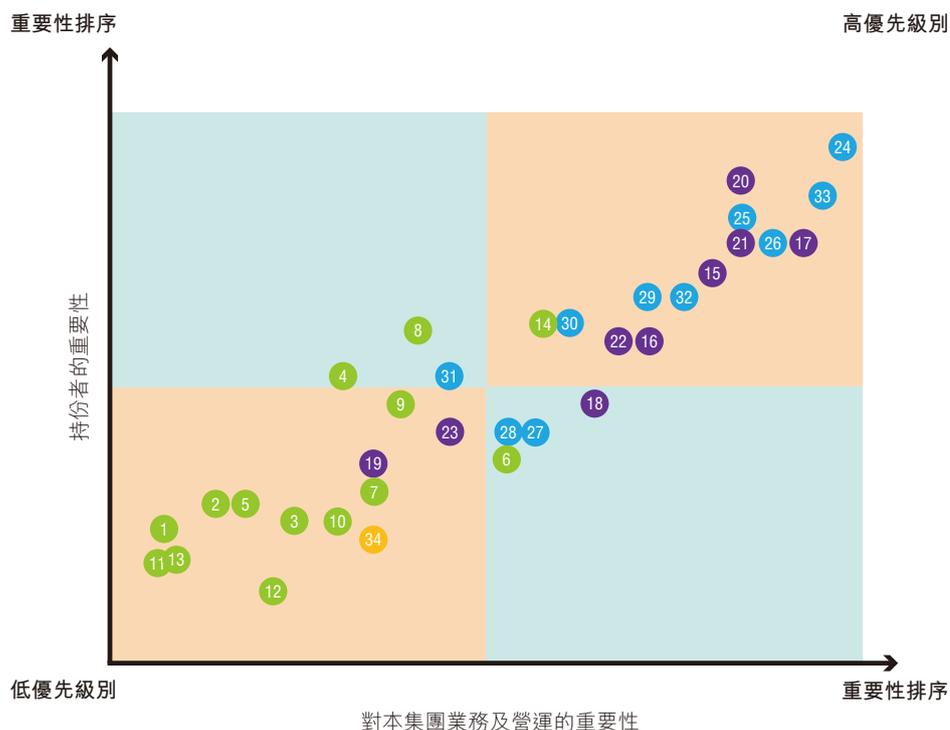
持份者	期望及關注	溝通渠道
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>回報</li> <li>穩定運營，防控風險</li> <li>信息透明及高效溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>公司公告及通函</li> <li>股東週年大會及股東特別大會</li> <li>年報及中期報告</li> <li>電郵</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>卓越產品</li> <li>客戶私隱保護</li> <li>客戶體驗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>與客戶直接溝通</li> <li>客戶反饋及投訴</li> </ul>
僱員	<ul style="list-style-type: none"> <li>薪酬及福利</li> <li>多元化、公平及包容</li> <li>職業發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓及迎新</li> <li>電郵及意見箱</li> <li>定期會議</li> <li>僱員表現評估</li> <li>僱員活動</li> </ul>
供應商及業務夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>商業誠信</li> <li>合作共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>甄選評估</li> <li>採購流程</li> <li>表現評估</li> <li>與業務夥伴定期溝通(如電郵、會議、實地探訪等)</li> </ul>
政府機關及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守法律法規</li> <li>依法納稅</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提交記錄資料</li> <li>合規巡查及檢查</li> <li>論壇、會議及研討會</li> </ul>
非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>環保</li> <li>人權保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電郵</li> <li>電話</li> <li>慈善捐贈</li> </ul>
社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>支持當地經濟發展</li> <li>參與慈善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>社區活動</li> </ul>

## 重要性評估

於報告期間，我們委託外部顧問進行全面的重要性評估，旨在識別與本集團有關的重大環境、社會及管治相關議題。該評估結果將為制定適當的環境、社會及管治管理策略及指引報告披露的內容及重點奠定基礎。



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	15. 勞工權利	24. 客戶滿意度
2. 溫室氣體排放	16. 勞資關係	25. 客戶服務質素及投訴處理
3. 減碳	17. 挽留僱員	26. 客戶健康與安全
4. 保護生態系統	18. 多元化及平等機會	27. 遵守市場推廣及產品與服務標籤的法規
5. 大自然相關風險及機遇管理	19. 不歧視	28. 知識產權
6. 循環經濟	20. 職業健康與安全	29. 客戶私隱及數據保護
7. 環境數據管理	21. 僱員培訓	30. 負責任的供應鏈管理
8. 減緩氣候變化	22. 僱員發展	31. 供應商公平營運常規
9. 氣候風險管理	23. 防止童工及強制勞工	32. 商業道德
10. 能源效率		33. 遵守社會經濟法規
11. 水資源及污水		<b>社區</b>
12. 材料使用		34. 社區參與
13. 廢物管理		
14. 環境合規		

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、遵守社會經濟法規、職業健康與安全、挽留僱員及客戶服務質素及投訴處理。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

本集團高度重視並優先考慮客戶滿意度。我們堅信，在競爭激烈的市場中，培養客戶忠誠度對維持業務的長期成功至關重要。因此，我們完全致力於提供卓越的產品及服務，提供客戶對我們的信任及信心。為確保遵守香港《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》等適用法律法規，本集團已制定一套全面的指引及標準。該等指引涵蓋我們營運的各個方面，包括產品銷售及退貨，並作為維持高質量標準及以客戶為中心的常規框架。

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

作為領先的時尚服裝零售商，本集團與超過100個知名及新興品牌建立了廣泛的合作關係，確保我們能夠迎合客戶的不同喜好。為規範引入新品牌的流程，本集團已制定操作手冊，作為我們的全面指引。該手冊載有潛在品牌的評估流程，包括評估該品牌的管理體系及業務模式是否與本集團一致。我們亦考慮目標地區及品牌經營所在市場的回報及客戶基礎是否充足，並確保潛在品牌與我們現有品牌協同，而不會產生競爭。該等評估對釐定品牌是否適合與本集團合作至關重要。本集團秉持對道德商業慣例的堅定承諾，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》。我們堅決反對與可能涉及反競爭行為相關潛在衝突的品牌合作。通過堅持該等原則，本集團確保了一個公平競爭的市場，以惠及所有相關持份者。



為提升客戶體驗及產品與服務的可及性，本集團繼續在大中華區推行多品牌及多店鋪業務模式。我們在中國、澳門、香港及台灣經營著180多家零售店鋪的龐大網絡。此外，我們的品牌部門承擔監督我們產品質保事宜的重要責任。我們對零售店進行定期檢查，以評估其在六個不同方面的表現，包括展示管理、產品管理、團隊氛圍及活力、服務質素、員工培訓及數據經營管理。在該等檢查中發現的任何缺陷均會在特定的時間範圍內得到及時解決及糾正。通過努力監控及改進該等領域，我們努力在整個零售店始終如一地提供高質量的產品及卓越的客戶體驗。

此外，本集團已為零售店鋪引入標準化清單，旨在確保為尊貴客戶提供卓越的服務及產品質量。為此，我們為員工提供全面的培訓計劃，讓彼等具備識別任何不合格產品的必要技能。為維持嚴格的質量控制，店長於產品出售予顧客前對其進行目視檢查。在該等檢查中發現的任何不滿意的項目均會被妥為記錄，並報告予品牌部門。品牌部門隨後採取適當的跟進行動，與供應商聯絡，及時解決及糾正問題。通過實施該等嚴格的措施，我們努力始終如一地提供最高質量標準的產品，並將確保客戶滿意度作為我們運營的重中之重。



### 處理投訴

客戶滿意度對我們而言至關重要，我們致力於迅速、專業地解決彼等可能存在的任何顧慮或問題。為確保有效解決問題，本集團已就產品退款及換貨制定標準操作流程。當顧客對產品表示不滿時，店長會對產品進行徹底檢查或上報至品牌部門，根據相關質量標準進行全面評估。如果發現產品不符合該等標準，我們會立即通知客戶，並酌情安排更換或退款。

於報告期間內，本集團並無接獲任何有關我們產品及服務的安全及健康問題的投訴。此外，本集團銷售或裝運的產品概無因安全及健康原因而被召回。這彰顯出我們致力於提供符合最高安全標準的產品，並為客戶提供無憂體驗。

## 營運可持續性

### 可持續採購

作為一家負責任的時裝零售商，本集團深明與供應商及業務夥伴建立持久及密切關係的重要性，認為這是推動我們可持續發展的關鍵因素，並特別重視維護我們的聲譽。鑒於產品責任與服裝零售業供應商的關聯，我們致力於通過在供應商選擇及管理方面堅持最高標準，在整個供應鏈中減輕環境及社會影響。

我們對社會責任的關注反映在為供應商制定的綜合標準。該等標準包括嚴格禁止童工及強制勞工、承諾避免重大環境污染及確保僱員的福祉及安全。此外，我們要求供應商實施透明的工作時間政策，並為所有員工提供工傷保險。我們堅定不移地致力於僅與符合該等嚴格標準的供應商合作，拒絕與不符合標準的供應商合作。此外，我們優先考慮已獲得ISO及WRAP等相關認證的供應商，以此證明其致力於有效的環境管理。通過在採購實踐中優先考慮社會責任，我們努力培養一個符合我們價值觀的更可持續、更道德的供應鏈。

於2023年財政年度，本集團共有75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	13
	日本	7
	韓國	3
	中國內地	4
	新加坡	1
	亞美尼亞共和國	1
歐洲	比利時	1
	丹麥	2
	法國	6
	德國	1
	意大利	24
	挪威	1
	瑞士	4
	英國	2
北美洲	加拿大	1
	美國	2
大洋洲	澳洲	2

### 供應商評估及管理

為確保供應商的表現及問責制達到最高標準，我們已對供應商進行年度評估考核。該全面考核涵蓋多個方面，包括供應及製造能力、產品質量及交付、知識產權管理、服務質素、環境及安全管理以及社會責任。未達到預期的供應商必須在規定的時間內糾正任何瑕疵產品或不合格的服務。否則可能會導致合同終止並被剔除出我們的供應商名單。環境保護承諾方面，我們通過優先考慮符合本集團要求並已獲得ISO9001、ISO14001及ISO18001等國際認證的供應商，鼓勵使用環保及對社會有利的產品。此外，我們要求供應商建立長期可持續發展目標、適當的環境保護原則、工作場所安全協議、應急流程及全面的行為準則。通過給予該等經認可的供應商優惠待遇並設定該等期望，我們旨在鼓勵可持續實踐及負責任的採購，並營造一個可讓供應商與我們可持續實踐承諾保持一致的合作環境。

### 商業誠信

本集團非常重視在業務運營的各個方面堅持道德標準，以維護我們的聲譽並與持份者保持良好的關係。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。此外，並無針對本集團或我們僱員提出與腐敗行為有關的法律案件。

我們制定了員工手冊及內部控制政策來規範僱員的行為，明確禁止任何形式的欺詐、賄賂及不當行為。嚴禁僱員索取或收受任何形式的利益，包括禮品、款待、賞金或佣金。我們亦優先處理利益衝突，僱員必須向各自的店長、人力資源部門及行政部披露任何可能影響本公司最佳利益的潛在衝突。違反該等政策將受到紀律處分，例如警告、停職及立即解僱。嚴重違規者將被報告予地方當局進行徹底調查及採取法律行動。

本集團將不時向董事會及員工發佈最新政策或相關資料，以加強及更新彼等對我們的商業道德及標準的理解。通過不斷強化該等原則，我們確保員工了解最新政策或資料，並致力於在日常運營中堅持最高的道德標準。

### 舉報制度

本集團認真落實舉報政策，以促進透明及問責制的文化。該政策鼓勵員工舉報任何不當行為或瀆職事件，確保違規行為得到及時處理及發現。員工有多種渠道舉報投訴，包括熱線、電子郵件或書面信函。

接獲投訴後，審核委員會會立即採取行動徹底調查有關事宜。如有必要，該案件將報告予地方部門作進一步調查。本集團對舉報人的身份及任何案件相關資料嚴格保密，以保障其隱私及福祉。組織內部嚴禁對舉報者進行報復。對舉報人的任何形式的打擊報復均屬不可容忍，並將受到適當的紀律處分。另一方面，任何虛假指控均將面臨符合公司政策的紀律處分，以確保舉報過程的公正。

### 私隱及安全

建立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及可信賴的關係至關重要。作為一家時裝零售商，我們不可避免地要在服務器上處理及存儲敏感數據，包括客戶及供應商資料、身份、公司數據及知識產權。因此，保護敏感資料是重中之重，我們在處理數據時採取了各種預防措施，並嚴格遵守適用的隱私法律法規，如澳門《個人資料保護法》及香港《個人資料(私隱)條例》。

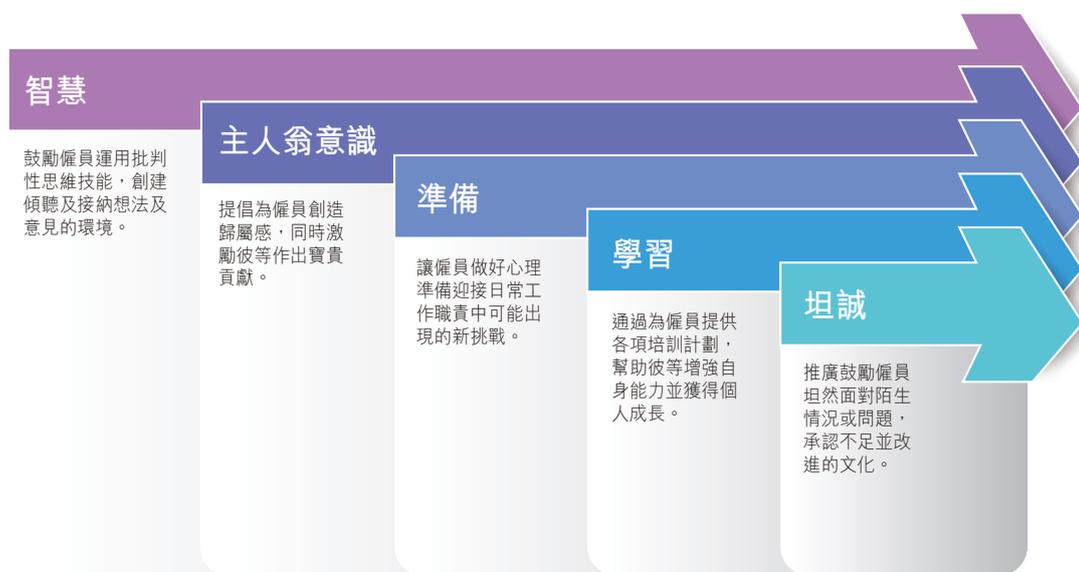
為確保隱私保護，本集團在員工手冊及僱傭合同中明確列明保護機密資料的指引。未經本集團事先同意，嚴禁僱員向未經授權人士發佈或披露機密資料。違反數據保護指引將受到紀律處分，包括警告信、立即解僱，甚至法律訴訟。此外，我們要求提供個人數據的客戶簽署個人資料收集聲明，確保彼等充分了解個人數據的正確使用，並保留拒絕任何不必要使用的權利。

另一方面，本集團亦要求供應商遵守數據保護指引及保密標準。在年度供應商評估過程中，本集團會檢查供應商是否實施足夠的保護措施，尤其是在知識產權方面。建立了數據保護系統並為其員工提供相關培訓的供應商將在評估中獲得加分。於報告期間內，本集團並不知悉任何違反隱私法律法規或保密事宜的情況。

## 僱傭責任

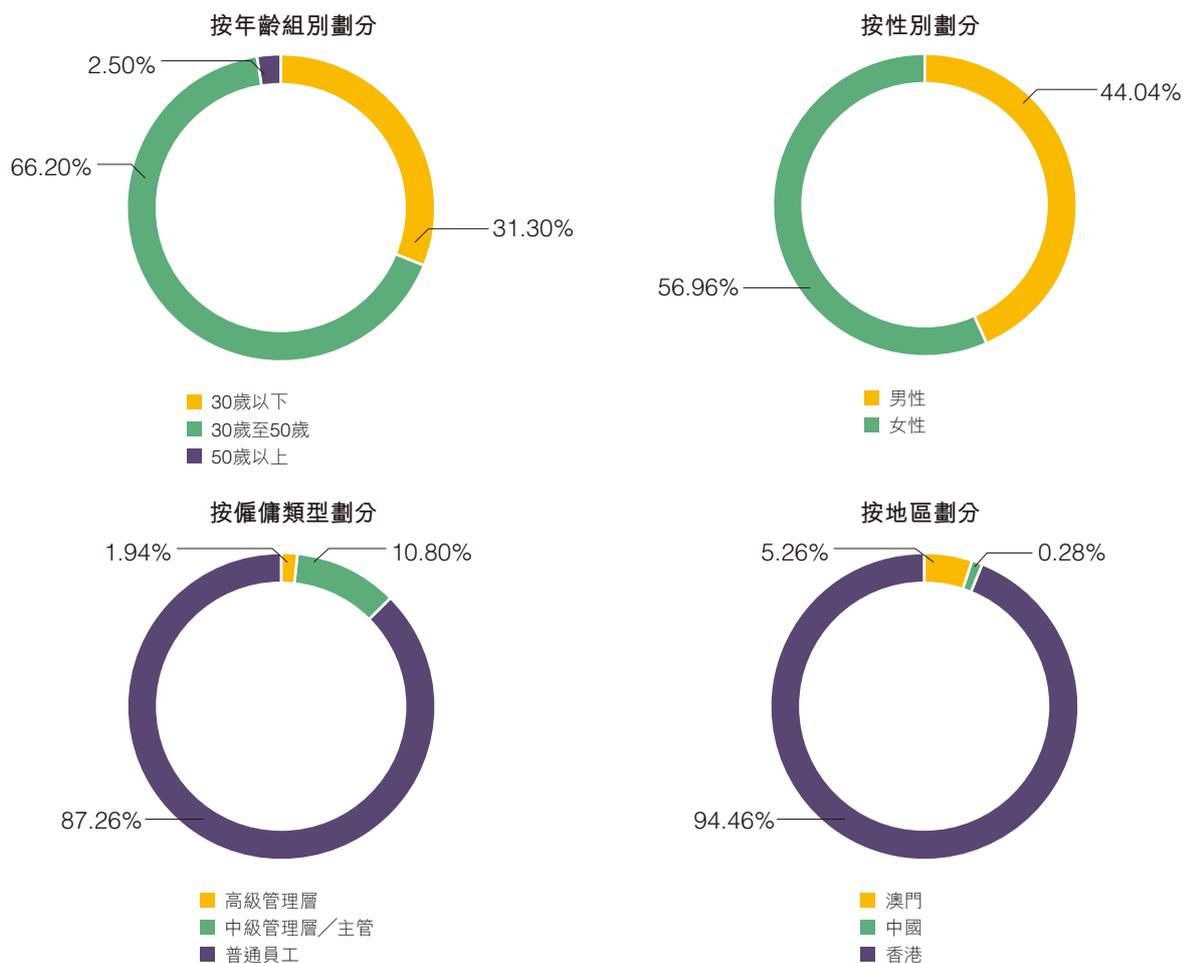
我們認同僱員在推動本集團成功方面的巨大價值。為此，我們建立了一個全面的框架，通過提供具有競爭力的薪酬待遇及確保安全的工作環境來吸引及留住人才。誠如員工手冊所述，我們積極培育「WORLD First」的企業文化，包括以下智慧、主人翁意識、準備、學習及坦誠五大要素，詳情如下所示：

### 「WORLD First」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2023年12月31日，本集團合共聘請361<sup>1</sup>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：



<sup>1</sup> 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2023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		2023年財政年度
僱員離職率 <sup>2</sup>		41.27%
按年齡組別劃分	30歲以下	38.05%
	30歲至50歲	43.51%
	50歲以上	22.22%
按性別劃分	男性	32.21%
	女性	67.79%
按地區劃分	中國	0.00%
	澳門	73.78%
	香港	39.59%

### 招聘慣例

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

### 招聘及勞工準則

員工手冊明確規定，按照公正及誠信流程選擇候選人。我們的招聘流程完全基於與職位相關的因素，包括學術及專業資格、能力、知識及經驗。該等客觀標準作為唯一的衡量標準，確保我們招聘實踐的公平性及一致性。

為了維護工作場所的道德標準，我們優先支持道德招聘實踐，並保障求職者及員工的勞動權利。根據我們的全面政策，本集團嚴格禁止業務營運中任何形式的童工或強制勞工。作為招聘流程的一部分，我們要求求職者提供有效的身份證明、教育及資格文件，以進行全面的背景調查，確保彼等符合法定年齡要求。一旦選定合格的候選人，彼等需要在開始工作前簽署符合相關法律法規的僱傭合同。我們積極監察、調查及處理任何可能出現的疑似童工或強制勞工事件，這彰顯出我們對維持道德工作環境的堅定承諾。

<sup>2</sup> 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

本集團非常重視培養員工的歸屬感，認為其在激勵員工作出寶貴貢獻及確保留住人才方面起着關鍵作用。為達致此目標，我們提供具吸引力的僱員薪酬，該薪酬既具有市場競爭力，又符合個人因素（如經驗、資歷及工作職責）。我們進行年度薪酬檢討，並向表現出色並對本集團作出顯著貢獻的僱員發放年終獎金。該方法不僅鼓勵員工之間的良性競爭，亦有助於增強彼等的忠誠度，並為持續改進提供動力。

此外，我們通過提供一系列福利來優先滿足員工的不同需求。例如，所有員工均有權享受帶薪休假、保險及津貼，如下圖所示。我們會定期評估薪酬待遇，以確保其與市場水平、本集團的盈利能力及當前經濟狀況保持一致。我們亦嚴格遵守有關工作時間的適用法律法規，為加班提供補償假。此外，我們通過制定固定的工作時間，鼓勵員工保持健康的工作與生活平衡。



### 多元化、平等及包容

我們致力於創造一個包容、多元化及公平的工作環境，讓每個人均受到尊重。此承諾反映於我們的提名政策、薪酬政策及員工手冊，以防止任何形式的歧視及騷擾。我們確保所有員工及求職者均受到公平及平等對待，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。我們的招聘、薪酬及績效評估流程完全基於學術及專業資格、能力、知識及經驗。此外，我們支持董事會多元化，融入廣泛的管理風格及觀點，重視不同觀點的價值。

此外，我們致力促進員工與客戶之間的有效溝通，同時維持和諧的工作環境。我們的員工手冊提供了有關與同事及客戶相互尊重的互動指引。手冊詳細列明若干被視為違法的行為，包括使用辱罵性語言、盜竊、欺詐、貪腐以及任何與違法行為有關的逮捕或定罪。任何不當行為均會被處以紀律處分，包括口頭警告及立即解僱。

### 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或不當行為。我們鼓勵僱員向其直屬上司及部門主管進行投訴，倘案件未得到解決，則向人力資源部門主管及行政經理提出申訴。我們採取開放式政策，通過非正式、透明及直接的對話促進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適當的紀律處分。

### 健康及安全的工作場所

由於本集團經營服裝零售業業務，且我們並無經營任何生產設施，因此與其他業務相比，職業健康及安全風險相對較低。儘管如此，我們仍致力為僱員提供健康及安全的工作場所，旨在減少工傷及死亡的可能性。為達致此目標，我們非常重視維持安全的工作環境及培養安全文化。我們嚴格遵守相關地區有關職業健康與安全的適用法律及法規。這包括但不限於澳門《商業場所、辦事處場所及勞務場所之工作衛生與安全總規章》及香港《職業安全及健康條例》。

通過對日常經營的觀察，滑倒、絆倒及跌倒是最常見的事故類型。為處理及最大程度地減低發生上述事故的風險，本集團定期檢查零售店舖，以評估表現，包括店舖及存貨的清潔及整潔。我們的員工手冊強調負責任行為的重要性，不鼓勵忽視員工安全的做法，例如會導致魯莽行事的工作時間飲酒行為。

為確保員工在緊急情況下的安全，我們已建立全面的工作場所安全與應急規程。該等規程概述了在各種緊急情況下的適當行動。當中包括列明可引導員工選擇最安全及最短的逃生路線預防措施，如清晰的出口標誌及疏散計劃。根據當地法規，在工作場配備所隨時可用的消防設備。此外，我們的無煙政策最大限度地減少了火災事故，並保護不吸煙者免受二手煙的不利影響。

下表詳細說明過往三年(即自2021年1月1日至2023年12月31日止)的職業安全與健康資料：

	2023年	2022年	2021年
因工死亡人數	0	0	0
工作相關事故	2	0	0
因工損失工作日數	19	0	0

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

除優先考慮安全的工作環境外，我們亦致力於在本集團內培養強烈的社區意識，並促進員工在工作與生活之間取得良好平衡。於整個2023年財政年度，我們組織了各種聚會及娛樂活動，尤其是在春節及聖誕節等節日期間。該等活動為我們的員工提供了聚會、社交及加強與同事關係的機會。通過組織此類活動，我們旨在創造一個相互支持及積極參與的工作環境，重視員工在專業職責之外的福祉及幸福。



團隊午餐



聖誕派對



幸運抽獎

### 培訓及職業發展

我們非常重視我們的企業價值，尤其是賦予所有員工學習及成長的權利。我們堅信，投資於僱員的職業發展對確保本集團的可持續發展至關重要。為此，我們實施了若干舉措。我們已制定僱員培訓及發展政策，當中列明我們為讓僱員補充知識及掌握新技能以提高效率及生產力所作的努力。

我們亦為新僱員提供入職培訓，為彼等提供知識及技能，以有效履行其職責。該等課程涵蓋了工作場所文化、內部法規、勞工權利及員工福利等重要方面。

此外，我們已設立員工輔導及指導計劃，以協助新僱員適應工作環境及向經驗豐富的同事尋求指導。我們的部門經理負責新員工的日常工作監控及培訓進度跟蹤。為緊貼行業標準及符合法定要求，本集團定期安排正式培訓課程。該等課程涵蓋零售業的最新趨勢及慣例，確保我們的員工做好充分準備，完全勝任日常工作。

此外，我們為員工提供補貼，使彼等能夠參加外部培訓機會，如行業會議及研討會，讓彼等向行業專家學習。通過提供不同的培訓機會及指引，我們重視員工的成長及知識積累，在本集團培養持續學習及專業發展的文化。

於2023年財政年度，共有211名員工接受了培訓，每名員工的平均培訓時數為0.78個小時。下表顯示截至2023年12月31日按性別和僱員類別劃分的培訓概況：

培訓概況	2023年 財政年度	2022年 財政年度 <sup>3</sup>
每名僱員的年度平均培訓時數及接受培訓僱員的百分比(%) <sup>4</sup>	0.78 (58.45%)	4.30 (98.77%)
性別		
男性	0.90 (54.72%)	4.91 (97.01%)
女性	0.68 (61.39%)	3.88 (100.00%)
僱員類別		
高級管理層	7.21 (100.00%)	10.60 (100.00%)
中級管理層／主管	1.03 (71.79%)	1.21 (93.33%)
普通員工	0.60 (55.87%)	4.69 (99.64%)

<sup>3</sup> 2022年財政年度指自2022年1月1日至2022年12月31日止期間。

<sup>4</sup> 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

本集團知悉環境保護對可持續發展的重要性，致力於將日常業務運營的環境影響降至最低。我們堅持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。此外，由於我們的整體環境影響來自供應商，因此我們亦已實施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(「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

為了評估我們的環境影響，我們積極測量及監控我們的溫室氣體排放。我們確保排放符合該領域的國際標準及最佳實踐。我們的大部分溫室氣體排放來自車輛的燃料使用、外購電力、紙張處理及商務旅行。於2023年財政年度，我們的溫室氣體排放總量為935.94噸二氧化碳當量(「公噸二氧化碳當量」)。此外，移動燃料的消耗亦產生空氣排放。

	單位	2023年財政年度	2022年財政年度
<b>溫室氣體排放</b>			
範圍一 <sup>5</sup>	公噸二氧化碳當量	27.48	18.50
範圍二 <sup>6</sup>	公噸二氧化碳當量	823.40	1,075.67
範圍三 <sup>7</sup>	公噸二氧化碳當量	85.06	10.67
溫室氣體排放總量	公噸二氧化碳當量	935.94	1,104.84
溫室氣體排放密度	公噸二氧化碳當量／全職僱員 (「全職僱員」)	2.59	3.39
<b>空氣排放物</b>			
氮氧化物(「氮氧化物」)	千克	2.69	4.27
硫氧化物(「硫氧化物」)	千克	0.16	0.11
細顆粒物(「細顆粒物」)	千克	0.20	0.31

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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。

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82.40%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。

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。有害廢棄物主要是墨水匣，將由服務供應商回收作進一步處理。於報告期間，本集團共產生108千克無害廢棄物及產生3千克有害廢棄物。

### 資源消耗

本集團致力利用個人的集體力量，打造綠色工作場所。除上述節能措施外，我們已制定綠色辦公室政策，以提高員工保護環境的意識及共同責任。為減少能源消耗及廢棄物產生，我們在日常營運中實施了一系列環保措施，以減少我們的生態影響，並在整個營運中推廣可持續實踐。

#### 回收及廢棄物管理

- 鼓勵員工盡可能回收紙張、設備及用品，例如回收使用辦公用品，尤其是在新老員工交接期間。
- 當新商店開業時，鼓勵回收使用商店固定裝置。
- 強制執行打印配額以限制打印紙張數量。
- 通過鼓勵雙面打印，最大限度增加打印及複印選項，並節省用過的單面打印紙，以便重新用作信紙。

#### 節能

- 鼓勵員工採取簡單易行的做法，通過充分利用自然資源及會議室的陽光來節約能源。
- 關閉未使用房間或走廊區域的燈光。
- 離開工作場所前關閉電腦。
- 在長時間不用後，所有複印機、打印機及其他電子設備啟用節能模式。

由於供水及排水的控制由樓宇管理部門管理，而且並無單獨的分項計量，因此無法獲得關於用水量的具體數據。於報告期間內，獲取水源方面並無障礙。有關2023年財政年度的資源消耗概覽，請參閱下表：

資源消耗	單位	2023年財政年度	2022年財政年度
採購電力 <sup>8</sup>	兆瓦時	1,333.05	1,740.01
	千吉焦 <sup>9</sup>	4,798.97	6,246.03
密度	兆瓦時／全職僱員	3.69	5.34
汽車燃油	公升	10,819.09	7,130.00
無鉛汽油	公升	4,697.34	5,330.00
柴油	公升	2,737.69	1,800.00
汽油	公升	3,384.06	0
密度	公升／全職僱員	29.97	21.87
紙	公噸	0.01	0.94

### 環境目標

環境目標 (基準年份：2020年財政年度)	密度		截至2023年財政年度的進展
	2020年財政年度	2023年財政年度	
<b>溫室氣體排放</b> 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	2.59 公噸二氧化碳 當量／全職僱員	100%
	電力		
<b>能耗</b> 於2025年財政年度之前將能耗密度降低8%。	4.39 兆瓦時／全職僱員	3.69 兆瓦時／全職僱員	100%
	汽車燃油		
	3.94 公升／全職僱員	29.97 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2023年財政年度減少87.9%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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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。

### 抵禦氣候變化的能力

氣候變化帶來重大而廣泛的挑戰，其風險不僅影響全球社會，亦影響我們的業務營運。認識到這一問題的緊迫性，本集團全面致力於與中國政府設定的「雙碳目標」保持一致。該等目標旨在2030年前實現碳達峰，2060年前實現碳中和，是我們致力於抵禦氣候變化的能力的一部分。為確保有效管理氣候相關事宜，董事會負責監督該等事宜並將其納入本集團的整體策略。同時，審核委員會定期積極監察我們減碳目標的進度。

為全面了解並積極應對與氣候變化相關的風險，本集團對物理及轉型風險進行了全面評估。該評估使我們能夠識別潛在影響，以便制定適當的緩解措施。有關具體風險的進一步詳情，請參閱下文。



#### 物理風險

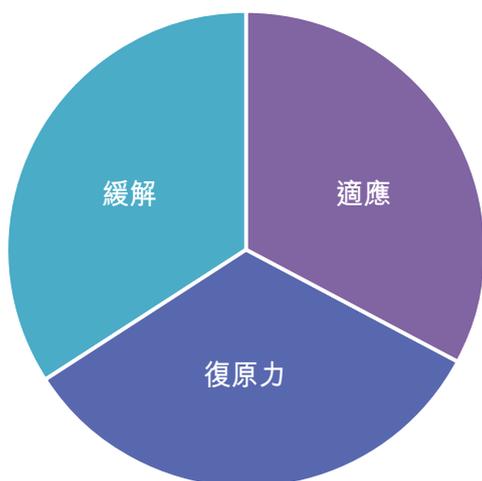
- 颱風及洪水等極端天氣事件可能會損害本集團資產並擾亂供應鏈
- 酷熱及惡劣天氣頻繁出現可能導致人力資源成本增加
- 在自然災害風險較高的地區，資產保險費會增加及可能無法投保



#### 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

本集團已制定氣候變化政策，其中包含穩健的氣候管理框架。該框架包括三個關鍵方法：緩解、適應及抵禦能力，全部融入我們的日常運營。其主要目標是建立一個穩健的框架，以最大限度地減少我們對環境的影響，並減輕本集團潛在的氣候相關風險。



我們的環境措施包括積極減少或防止溫室氣體排放。為此，本集團制定了明確的溫室氣體減排目標，目標是在2030年財政年度結束前將溫室氣體排放強度降低25%。就我們的目標與內部及外部持份者持續溝通是我們氣候管理戰略的一個重要方面。通過與該等持份者合作，我們促進彼等在日常運營中採用低碳實踐。

適應是我們氣候管理框架的另一個關鍵要素。我們定期進行氣候風險評估，以了解氣候變化對運營帶來的風險及機遇。憑藉此類知識，我們制定措施來降低風險及利用潛在機會，確保我們的業務在面對不斷變化的環境時保持抵禦能力。

復原力是我們氣候管理方法不可或缺的一部分。我們已將氣候風險識別納入我們的整體環境、社會及管治風險管理流程。作為我們努力的一部分，員工手冊列明在極端天氣條件下的明確工作流程，通過相關安全措施及應急計劃確保員工的安全。為提高員工對氣候變化的認識及理解，我們會提供資料材料及資源。透過為員工提供知識，使彼等能夠為氣候變化的復原力作出貢獻。

## 社區參與

本集團認識到與經營所在地的當地社區建立牢固及可持續關係的重要性。我們致力於支持不同的社區團體，積極了解彼等的關切，並分配適當的資源，在健康及福利、環境及教育等各個領域為社會作出貢獻。為引導社區參與活動，我們制定了全面的社區參與政策。該政策列明規管我們與當地社區互動的原則及準則。我們致力於讓所有持份者參與進來並支持社區賦能項目。為確保建立結構化及有效的方法，我們在商業計劃中制定了具體的慈善預算。該預算分配予符合我們宗旨及價值觀的慈善機構及倡議，以求對社區產生最佳影響。我們積極尋找機會以有意義的方式參與及貢獻社區。

## 香港交易所環境、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
<b>層面A：環境</b>		
<b>A1 排放物</b>	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、氫氟碳化物、全氟化碳及六氟化硫。	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
<b>A2資源使用</b>	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。
<b>A3環境及天然資源</b>	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
<b>A4氣候變化</b>	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
<b>層面B：社會</b>		
<b>B1僱傭</b>	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
<b>B2健康與安全</b>	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

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
<b>B3發展及培訓</b>	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－培訓及職業發展
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
<b>B4勞工準則</b>	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
<b>B5供應鏈管理</b>	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、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宣傳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

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
<b>B6產品責任</b>	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
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－私隱及安全
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－私隱及安全
<b>B7反貪污</b>	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
<b>B8社區投資</b>	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