



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



2020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
聯繫與反饋	2
持份者參與	3
重要性評估	4
客戶滿意度	7
卓越的服務／產品	7
供應鏈管理	9
僱傭責任	11
僱傭條件	12
反歧視及公平的工作場所	14
健康安全的工作場所	14
發展與培訓	16
營運可持續性	17
商業誠信	17
環境保護	18
社區參與	21
香港交易所環境、社會及管治報告指引指標	22

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」)或「我們」從事時尚服裝零售行業逾十年。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、香港及台灣建立包括超過200間自營零售店舖及在管店舖的業務，員工人數超過1,500名。為能在行業眾多競爭對手中脫穎而出，本集團不僅僅建立良好的品牌聲譽及店舖質量，我們亦致力透過透明的措施將可持續發展原則融入本集團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價值。

本集團欣然刊發第二份環境、社會及管治(「環境、社會及管治」)報告(「環境、社會及管治報告」)。本報告概述我們在環境、社會及管治方面的績效及舉措，冀能與其於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2020年1月1日起至2020年12月31日止期間(「報告期間」或「2020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(香港辦事處)；
- 科盈集團有限公司(香港辦事處)；
- 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)。

本報告範圍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，本集團選擇於澳門從事時尚服裝零售重要業務，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證券上市規則附錄27項下之《環境、社會及管治報告指引》(「聯交所環境、社會及管治報告指引」)之「不遵守就解釋」條文及「建議披露」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。

聯繫與反饋

本集團深信與社區緊密之信任關係對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，本集團珍惜閣下對本環境、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聯繫本集團。

持份者參與

本集團高度重視持份者於其可持續發展中的權益及意見。就關注對本集團業務可能構成重大影響的事宜或可能受本集團營運重大影響的持份者而言，我們已建立合適的溝通渠道，詳情如下。透過與眾多主要組別持份者進行溝通，我們能夠獲取彼等意見，然後制訂適當的策略及計劃滿足彼等需求。

主要持份者組別及溝通渠道於下表闡述：

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• 股東週年大會及股東特別大會• 年報及中期報告
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

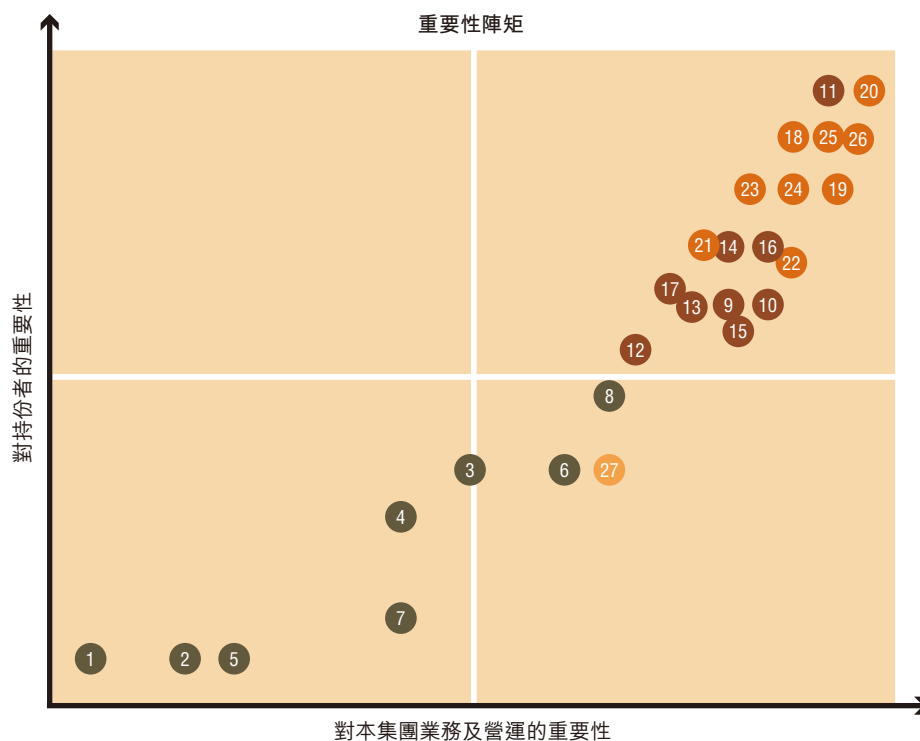
展望未來，本集團將繼續探索新的溝通渠道以與其內外部持份者進行溝通，以全面了解彼等之需求及關注。

重要性評估

為促進制訂本集團策略以及採用及實施環境、社會及管治管理方法，本集團已委託獨立顧問進行重要性評估以識別直接影響其業務營運及發展之重要環境、社會及管治問題。



根據持份者對各環境、社會及管治事項所述的評分，環境、社會及管治事項優先序列示於下方的重要性矩陣中。



環境

僱傭

社會

營運

1. 廢氣排放
2. 溫室氣體排放
3. 氣候變化
4. 能源效率
5. 水資源及污水
6. 材料使用
7. 廢物管理
8. 環境合規

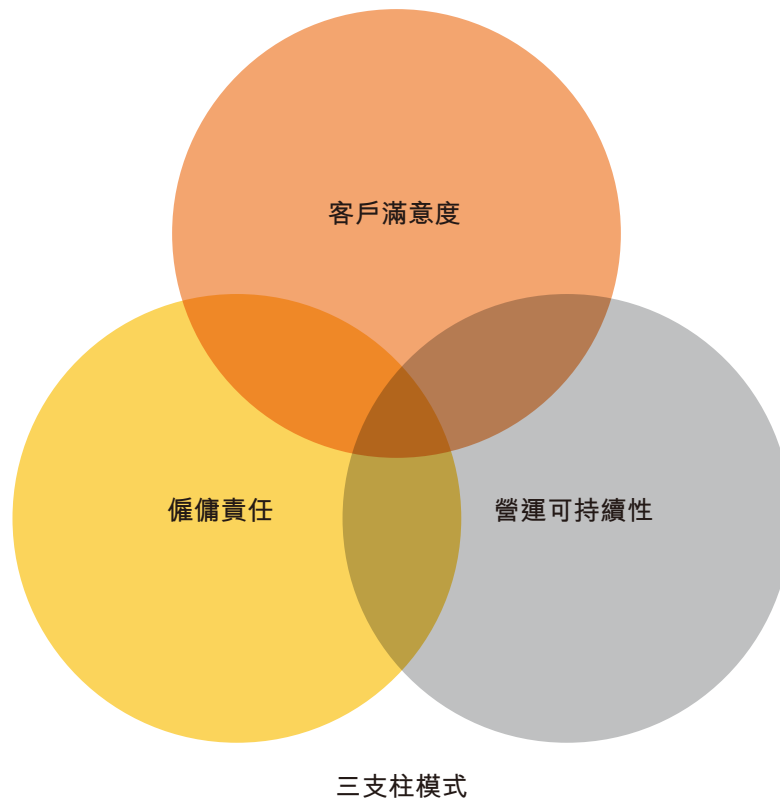
9. 勞工權利
10. 勞資關係
11. 挽留僱員
12. 多元化及平等機會
13. 不歧視
14. 職業健康與安全
15. 僱員培訓
16. 僱員發展
17. 防止童工及強制勞工

18. 客戶滿意度
19. 客戶服務質素及投訴處理
20. 客戶健康與安全
21. 遵守市場推廣及產品與服務標籤的法規
22. 知識產權
23. 客戶私隱及數據保護
24. 負責任的供應鏈管理
25. 商業道德
26. 遵守社會經濟法規

社區

27. 社區投資

為系統化管理其業務發展及營運，我們採納「三支柱模式」引領本集團朝更為可持續的方向發展。我們立志要從眾多競爭對手當中脫穎而出並成為時尚服裝零售業的領導者，因此，我們格外重視令客戶滿意、僱傭責任及營運可持續性。



根據上文所示重要性矩陣之結果，本集團應專注於客戶健康及安全、挽留僱員、遵守社會經濟法規、商業道德、客戶滿意度、客戶服務質素及投訴處理、負責任的供應鏈管理、客戶私隱及數據保護、知識產權、僱員發展、職業健康與安全、遵守市場推廣及產品與服務標籤的法規、勞資關係、僱員培訓、勞工權利、不歧視、防止童工及強制勞工及多元化以及平等機會事宜。展望未來，本集團將繼續檢討及制訂適當之環境、社會及管治政策及目標，以及完善環境、社會及管治報告披露，以於未來持續改善環境、社會及管治績效。

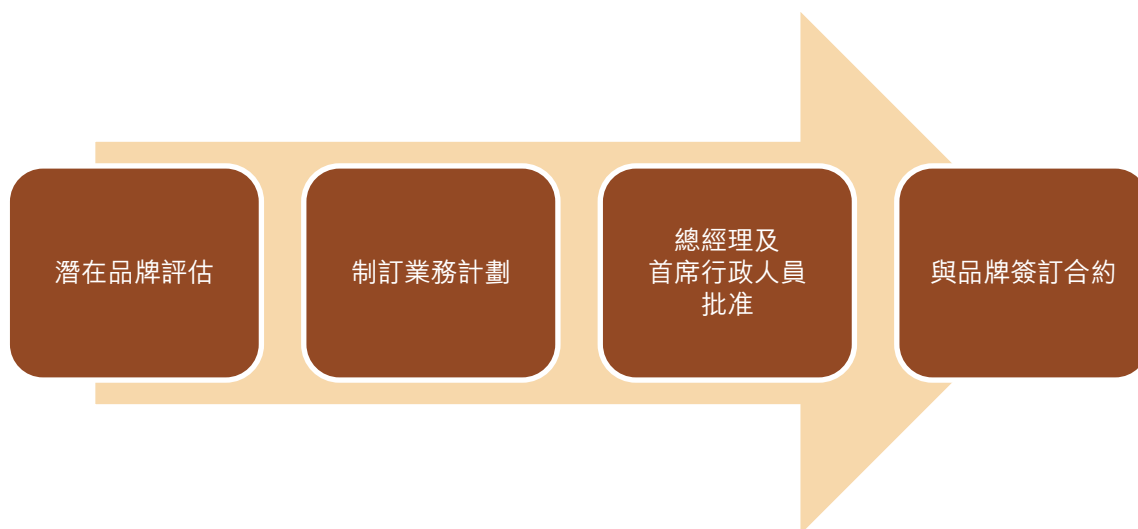
客戶滿意度

卓越的服務／產品

在競爭如此激烈的行業中，贏得客戶忠誠度至關重要，本集團據此方可保持其可持續的業務發展。產品及服務質素無疑為影響客戶對零售公司信任度最為重要的因素。因此，本集團從供應商委聘到產品銷售的過程中均實施嚴格的產品及服務質量標準。

優化購物選擇並為客戶帶來便利

為打造其時尚王國，本集團致力與久負盛名的高檔品牌及當代品牌進行合作，以向時尚愛好者提供各種各樣的新潮時尚及生活方式選擇。為發展全面的品牌管理系統，我們已簽發一份經營手冊以標準化本集團對潛在品牌的評估程序。在與本集團建立正式業務關係之前，我們會評估潛在品牌的管理系統及經營模式。我們堅守《中華人民共和國反不正當競爭法》及《香港競爭條例》，本集團堅決不會考慮與具有反不當競爭做法及與其現有合作品牌存在潛在衝突的品牌合作。



除上文所述者外，本集團同樣重視提升客戶便利性。因此，我們的多品牌及多店舖業務模式令我們於報告期間可與超過200家自營零售店舖建立廣泛的業務網絡，其中超過半數均為國際品牌於中國內地、澳門及香港經營的單一品牌店舖。為繼續提升產品及服務質量，我們已於內部評估中納入三個關鍵指標(即業務及銷售的周轉率、新品牌數量及新店舖數量)。

零售店鋪管理

就妥當管理我們遍佈各地的零售店鋪而言，制訂一套系統化要求至關重要。有鑑於此，我們已經制訂一份零售店鋪檢查清單，供店鋪檢察員對各個店鋪進行評估，評估基於以下六個方面進行，其中包括展示管理、團隊精神展示、服務質素、數據經營管理、員工培訓及產品管理。於檢查過程中發現的問題必須於建議時限內糾正。為進一步確保我們的產品質量，我們向員工提供一份載有標準化產品質量問題的清單，以便在銷售之前對所有產品進行外觀檢查。不合格產品將退回予本集團的供應商作相應處理。

保密性管理

妥當管理隱私資料在贏得客戶信任及維護本集團聲譽方面至關重要。我們充分意識到資料安全對客戶的價值，因此我們已採取嚴格措施保護彼等的敏感資料，包括彼等的公司信息和知識產權。

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》等相關法律及法規。根據具有法律約束力的員工合同和《員工手冊》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。違反該政策將導致處以紀律處分，如警告信、開除，甚至起訴等。於報告期內，本集團並無違反與隱私問題的相關法律及法規。

產品責任

鑑於時尚服裝零售業的業務性質，產品責任相關問題主要在於供應端。因此，涉及健康及安全以及與產品服務有關的廣告及標識的法律及法規並未對本集團產生直接重大影響。然而，我們付出了更多努力，以確保我們的供應商於整個供應鏈中的質量和安全標準，詳情於以下章節進一步說明。

於報告期間，本集團並無發現供應商違反任何有關產品責任的法律及法規。此外，於報告期內，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。

供應鏈管理

全面的供應鏈管理為確保產品質量和業務運營之基石。因此，本集團盡力甄選可信賴的合格供應商，以實現可持續的業務發展。我們竭盡全力通過秉持行業最高標準維護我們的聲譽，進而成為可靠可信之時裝零售商。

為甄選與本集團秉持相同價值觀的供應商，在與潛在供應商建立正式合作關係之前會實施評估新供應商體系。在評估過程中對彼等於供應和生產能力，產品質量和交付，智能物業管理和服務質量方面的表現進行評分，得分低於60分(滿分100分)的供應商將不獲接納。

除供應商之生產表現外，本集團亦重視其社會責任的履行情況。我們在進行盡職調查時亦將考慮供應商之環境，工作場所安全和社會合規狀況。本集團極力避免與將/具有嚴重環境污染、其生產產品可能引致嚴重健康問題、或涉及剝削勞工行為，例如僱用童工或強迫勞動的供應商建立任何形式的合作關係。相反，在評估過程中，本集團會高度優先考慮該等滿足本集團要求並獲得ISO9001、ISO14001、ISO18001等國際標準認證的供應商。

有關供應商的環境、社會及管治標準

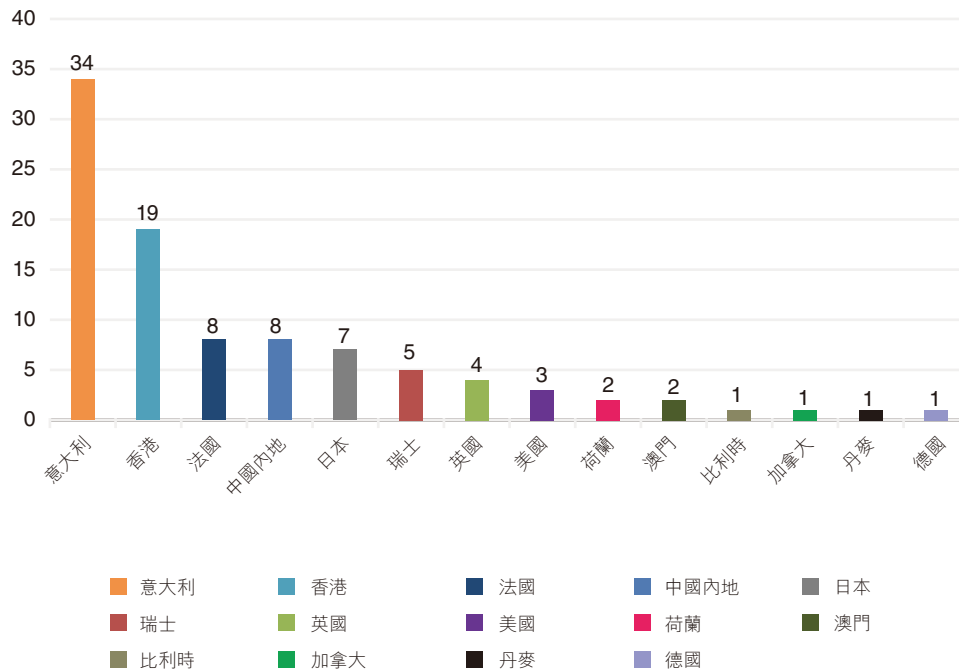
- 無嚴重環境污染
- 無嚴重潛在健康問題
- 尊重並保障勞工權利
- 符合國際標準及規定
- 保護知識產權

就我們的現有供應商而言，我們將對彼等進行年度表現審核以評估彼等之產品及服務質素。為將本集團之供應商評估系統標準化，審核所使用的標準與評估新供應商所用的標準類似。供應商應達成一定水平的生產表現，例如配備足夠的生產設施和技術，按時交付產品及對不合格產品進行適當的處理，同時能夠具備較高的環境和安全意識以及管理能力。我們鼓勵供應商建立內部安全系統和應急預備方案，並為彼等之員工提供安全培訓。在組織培訓和採取相關措施以保障其整個運營過程中的知識產權方面所做的努力亦會受到高度重視。我們要求表現不理想的供應商在建議時限內糾正其缺陷，否則，本集團將終止業務合同。

截至2020年12月31日，本集團共有96個來自全球各地的供應商，包括歐洲、美洲及亞洲的供應商，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

意大利	34	美國	3
香港	19	荷蘭	2
法國	8	澳門	2
中國內地	8	比利時	1
日本	7	加拿大	1
瑞士	5	丹麥	1
英國	4	德國	1



僱傭責任

員工對於本集團的長期業務發展至關重要，因為彼等的辛勤工作及洞察力決定本集團的成功；因此，僱用條件與準則一直為我們最為關注的事項。誠如「重要性評估」所示，本集團深刻認識到對勞工準則與權利日益增加的關注，因此本集團致力於推廣其「WORLD First」企業文化，以營造一個和諧與多元化的工作場所。

智慧

- 鼓勵僱員於決策過程中運用批判性思維並從其他來源獲得想法及意見

主人翁意識

- 弘揚團結精神，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，使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」

優先

「WORLD First」企業文化

僱用條件

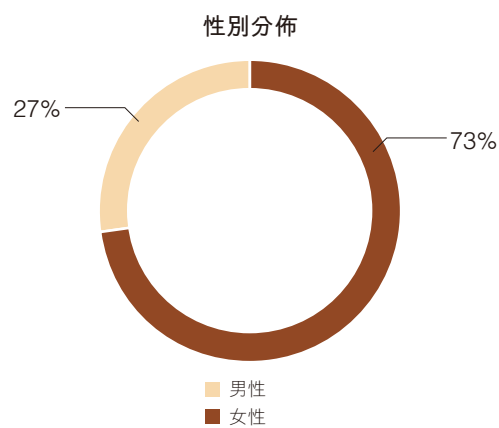
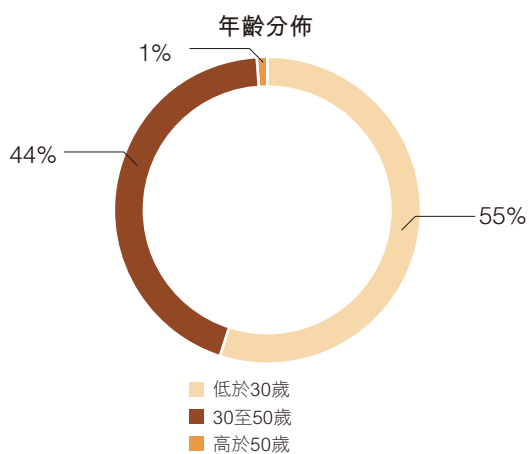
在充分了解僱員的薪酬及福利將如何影響員工的生產力與敬業度的情況下，本集團致力於根據僱員的經驗、資歷及職責提供具有吸引力及市場競爭力的薪酬方案。誠如「WORLD First」概念所述，本集團希望增強僱員的主人翁意識；因此，制訂年薪檢討及年終花紅制度，以促進員工之間的良性競爭，並獎勵所作貢獻及表現令人滿意的僱員。本集團希望通過此舉對達到長久里程碑的僱員表示感謝，並鼓勵表現不佳的僱員提高績效以達到業務目標。

除薪金及花紅外，所有合資格員工均有權享有薪年假(包括法定公眾假期、年假、病假、產假、侍产假、恩恤假、婚假、補假及陪審員假)及其他福利(包括醫療保險、旅遊保險、僱員賠償保險、社會保障保險、差旅膳食津貼、衣服及員工折扣福利)。此外，本集團以地區及當地僱傭慣例為基準，並根據適用法規保護僱員的權利，定期檢討薪酬待遇。例如，鑑於澳門越來越多的人開始關注均衡工作與生活的文化，本集團推行實施固定工時制，不鼓勵不必要的超時工作。

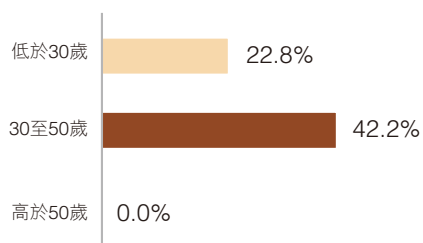
本集團重視挽留僱員以及僱員的職業發展。因此，在僱員及其主管的共同努力下，制訂與集團業務發展策略一致的個人績效目標。為實現該等目標，本集團鼓勵僱員採用批判性思維來制訂及實施彼等之績效計劃。然後每半年進行一次的績效評估，不斷提供有關其工作進度的指引，同時評估其工作績效。表現優異及出色員工將被考慮晉升。



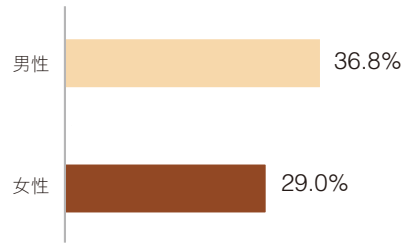
截至2020年12月31日，本集團已為澳門零售業務僱傭合共424¹名僱員。隨著時尚服裝零售成為本集團的主要業務活動，員工團隊以年輕僱員為主。44.1%的僱員的年齡介乎30至50歲之間及54.7%的僱員的年齡低於30歲。男女僱員比例為27:73。



按年齡劃分的離職率



按性別劃分的離職率



¹ 總數包括本公司、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截止2020年12月31日的數據。

反歧視及公平的工作場所

為員工營造多元化、開放及平等的工作環境乃本集團的最終目標。因此、本集團禁止基於年齡、性別、種族、殘疾、婚姻狀況或其他非與工作相關的原因作出的任何形式的歧視或騷擾。堅持以學歷、能力、學識與經驗作為人才招聘、薪酬及績效考核的唯一準則。本集團承諾所有僱員均獲得充分的職業及個人發展(包括培訓、晉升及內部調動)的平等機會。

互相尊重對於建立合諧工作氛圍而言至關重要，因為它有助於減少工作場所衝突以及增進員工之間的溝通。正如在我們的員工手冊內所規定，我們鼓勵僱員彼此之間禮貌相待並提醒彼等避免使用攻擊性語言。鼓勵僱員向彼等之直屬上司、人力資源的部門主管及行政經理舉報任何不公待遇或疑屬不當行為並反映其意見及感受。在向高級管理層報告之前，將對收到的所有申訴和投訴進行徹底的討論和調查。我們屆時將對行為失當人士採取從警告到立即解僱的紀律處分。

作為一家有社會擔當的企業，本集團堅守保障勞工權利的原則。對本集團業務營運內任何形式的童工或被迫勞動採納零容忍策略方針。所有合資格受聘的準員工，必須已達法定工作年齡，並在招聘期間持有效身分證明文件，以作背景核查。同時，合資格受聘的準員工須在開始工作之前一周訂立勞動合同，以確保彼等按自願、平等的基礎上聘用。

於報告期間，本集團沒有任何違反澳門《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、其他待遇及福利及童工及被迫勞動等規定的重大違規情況。

健康安全的工作場所

就工作場所的安全性而言，由於其業務性質使然，時尚服裝零售業面臨的風險相對較低。然而，本集團仍然致力為其僱員消除任何可能發生的安全問題。工作場所的環境衛生及整潔仍本集團的主要關注點之一，因為混亂無序的環境可能會導致絆倒的危險。因此，本集團將店鋪環境衛生及產品管理融入到零售店鋪視查清單中，以適當地管理該問題。在員工手冊中亦訂明，員工有責任維持井然有序的工作場所，否則將採取紀律處分措施。

考慮到我們僱員一天的大部分時間在室內度過，本集團決定專注改善室內空氣質量以保護彼等的健康。每年，香煙和其他吸煙材料引起數千起火災。充分意識到吸煙對健康和安全的危害，已實施一項政策，禁止在本集團所有場所內進行此類行為，以免發生火災。此外，醒目的出口標誌和疏散計劃已經顯示在醒目的位置，為緊急情況下的有效疏散提供了最安全的途徑。按照相關法律法規(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)提供滅火器等消防設備。

在2019冠狀病毒病爆發初期，由於需求飆升，故難以取得口罩等個人防護設備；因此，我們為員工提供口罩和酒精搓手液。同時，簽署了有關居家辦公和彈性工作時間的政策，以保障員工的健康。

誠如本環境、社會及管治報告「供應鏈管理」一節所述，本集團也將嚴謹的工作場所安全方面的努力延伸至供應商，要求他們執行一系列安全管理措施。於過往兩個報告期間（自2019年1月1日起至2020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。本集團並無因嚴重違反有關提供安全工作環境，保護僱員免受職業隱患的相關法律法規，而對本集團造成重大影響。

緊密而真誠的勞資關係是成功業務的基礎。為了營造無壓力和可信賴的工作氛圍，本集團為員工及管理層人員舉辦了一系列活動，包括節慶聯歡和僱員晚宴等，通過這些活動，同事關係更加密切、員工實現工作與生活平衡。



節慶聯歡



僱員晚宴

發展與培訓

提升僱員的專業能力不僅有助於員工的職業發展，同時亦有利於提高本集團與其可持續業務增長高度相關的競爭力。在積極的學習文化氣氛下，本集團鼓勵僱員從內部及外部培訓中獲得有用的技能及最新知識。

入職培訓為所有新入職者提供以使彼等具備在工作中最佳表現的能力。在員工手冊中規定了有關工作場所文化、內部規則、勞動權利及福利等資料以供培訓中介紹。為進一步提升其技能，制訂了員工輔導計劃。經理將負責指導新入職員工完成工作程序並評估他們的培訓成果。

針對瞬息萬變的市場所帶來的不斷變化的行業標準和法定要求，本集團組織了正式的培訓課程，以提供有關時尚服裝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。我們亦為員工參加行業會議和研討會提供補貼，以便與行業專業人士交流見解。出於同樣的原因，本集團通過提供財務贊助來激勵員工加入與工作相關的專業機構和特許機構。

正式培訓課程

- 入職培訓
- 工作相關技能
- 企業制度及內部規章最新情況
- 企業治理培訓

在職培訓

- 員工輔導計劃

外部培訓

- 行業會議或研討會
- 學習專業機構及特許學會的材料及期刊

於報告期內，本集團邀請內部培訓員及外部專家舉辦培訓課程，涵蓋與產品知識、零售平台營運及管理、最新法規要求、碳審計、按員工的工作性質劃分的企業管治及合規相關的廣泛主題。於2020年財政年度，共有134名員工接受了培訓，每名員工的平均培訓時間為12.24。下表顯示截至2020年12月31日按性別類別和員工類別劃分的員工培訓情況：

培訓概況	2020年 財政年度	2019年 財政年度
每名僱員的年度平均培訓時數及接收培訓僱員的百分比 ²	12.24 (31.6%)	9.39 (12.2%)
按性別劃分		
男性	11.53 (26.3%)	8.85 (11.0%)
女性	12.51 (33.6%)	9.64 (12.8%)
按員工類別		
管理層	14.05 (40.6%)	11.81 (14.4%)
普通員工	12.10 (30.9%)	9.37 (11.9%)

營運可持續性

商業誠信

一個公司的聲譽建基於其商業道德之上，而商業道德決定了其業務的發展；因此，本集團堅守適用法律法規，將誠信納入其核心價值之一。對腐敗、賄賂、勒索和欺詐行為一直採取零容忍做法。

報告期內，本集團概無違反包括《澳門反洗錢和打擊資助恐怖主義通知書》、《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，本集團及我們的員工並無參與任何與澳門和香港腐敗相關的法律案件。

反腐敗

誠如員工手冊及員工合約內所規定，嚴禁員工提供或接納任何形式的利益，例如於任何情況下的禮品、款待、賞金及佣金。其他違反本集團政策的行為將被立即解雇或採取其他紀律處分，例如警告和停職。禁止與濫用權力謀取私利並可能損害集團聲譽和利益的其他行為。

² 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。

利益沖突

倘若維持直接或間接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職責的問責性並影響本集團的最佳利益，僱員便不應牽涉其中。如果遇到可能存在利益衝突的關係，僱員必須聯繫其店長或人力資源和行政部門進行利益聲明，否則將受到紀律處分。

舉報系統

為了保持最高水平的商業道德，我們建立了內部舉報系統，以提供如郵箱及電子郵件等渠道以供內部利益相關者以口頭溝通、書面或匿名形式舉報可疑的不當行為。為了保護投訴人免受報復，所有與案件有關的資料均被保密。所有涉嫌賄賂、勒索、欺詐、洗錢、利益衝突、競爭行為的疑似案件將得到及時調查，並報告給有關當局(例如，澳門廉政公署及香港廉政公署)，以便在必要的情況下進一步處理。對於已確認的違法行為，本集團將採取立即解雇等紀律處分。

環境保護

本集團深明環境的重要性及不可替代的作用，將環境原則與我們的業務營運及供應鏈管理相結合。由於本集團的環境影響主要來自供應商及其商品和服務，因此，如本環境、社會及管治報告「供應鏈管理」一節所述，已實施一系列有關甄選供應商的环境標準。

為了促進環保和節約資源的做法，本集團通過在工作場所採取以下措施使員工參與綠色之旅。本集團通過適當地控制電力和水的消耗，減少所排放的溫室氣體(「GHG」)和我們的環境足跡。



電力

- 採購節能設備
- 在不使用的時候關掉所有電器
- 對適用的電子設備設置自動節能模式



水

- 當水設施出現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

- 鼓勵使用再生紙及雙面打印做法
- 利用電子平台完善資訊流通



辦公用品

- 採購可重新填充、可重復使用和可回收的的耗材
- 適當的存儲管理以保持資源處於良好狀態
- 將室內植物納入辦公室設計

下表概述了本集團在報告期內的環境績效，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2020年財政年度，由於2019冠狀病毒病疫情，部分零售店暫時關閉；因此，用電量比2019年1月1日起至2019年12月31日止期間(「2019年財政年度」)減少了15%，從而使範圍二的溫室氣體排放減少了24%。

環境績效	單位	二零二零年 財政年度	二零一九年 財政年度
溫室氣體排放³			
範圍一 ⁴	公噸二氧化碳當量	4.48	—
範圍二 ⁵	(「公噸二氧化碳 當量」)	1,471.98	1,938.55
範圍三 ⁶		43.99	—
密度	每名全職僱員(「每名全職僱員」)／公噸二氧化碳當量	3.59	4.69
資源消耗			
電力 ⁷	兆瓦時	1,860.91	2,195.41
	千兆焦耳 ⁸	6,699.26	7,903.48
密度	每名全職僱員／兆瓦時	4.39	5.32
移動燃料 ⁹	公升	1,670.00	—
無鉛汽油	公升	960.00	—
柴油	公升	710.00	—
密度	每名全職僱員／公升	3.94	—
紙 ¹⁰	公噸	0.66	—
水 ¹¹	立方米	—	23.00
密度	每名全職僱員／立方米	—	0.06

於報告期間，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，而於報告期間對本集團造成重大影響。

³ 就2019年財政年度而言，有關直接及間接溫室氣體排放(範圍一至範圍三)的資料由於技術問題並不適用。

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。於2020年財政年度，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2019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，住宅或機構用途)溫室氣體排放和拆除的會計核算和報告指南》以及英國政府的供公司報告的溫室氣體轉換因子。

⁷ 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。

⁸ 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。

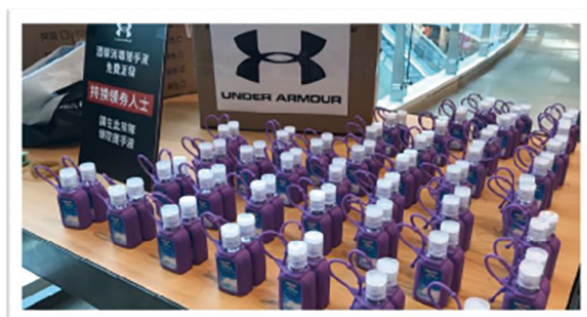
⁹ 由於技術問題，2019年財政年度的移動燃料消耗數據並不適用。

¹⁰ 由於技術問題，2019年財政年度的紙張消耗數據並不適用。

¹¹ 於2020年財政年度，水的供應及排放由物業管理層控制及個人用戶未能獲得該數據。因此，該數據並不適用。報告期間並無取水問題。

社區參與

作為一家具有社會責任感的企業，本集團關注其運營所在的社區。我們知悉大型公司可發揮更多作用，尤其是於2019冠狀病毒病疫情期間。因此，我們與Under Armour (本集團其中一個合作品牌)合作，於2020年3月組織酒精搓手液贈送活動，當時社區嚴重缺乏抗疫產品。透過該活動，我們透過向公眾提供個人健康資訊及酒精搓手液表達我們對公共健康的關注，以提醒彼等保持個人衛生的重要性。



酒精搓手液贈送活動

200 小時義工服務



同時，我們非常高興我們的貢獻及捐助得到公益金的認可。於未來數年，本集團將繼續為其經營所在社區作出積極實際的貢獻。



香港交易所環境、社會及管治報告指引指標

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： — 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。	由於其業務性質，本集團的業務經營並不涉及大量排放
關鍵績效指標A1.2	溫室氣體總排放量(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)。	無法提供資料因廢物處理由樓宇管理控制
關鍵績效指標A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果。	營運可持續性－環境保護
關鍵績效指標A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果。	營運可持續性－環境保護
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	描述能源使用效益計劃及所得成果。	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，以及提升用水效益計劃及所得成果。	營運可持續性－環境保護
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)每生產單位估量。	本集團的業務經營並不直接牽涉使用包裝物料

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
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
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： <ul style="list-style-type: none"> － 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－僱用條件
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	僱傭責任－僱用條件
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－僱用條件
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： <ul style="list-style-type: none"> － 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
關鍵績效指標B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率。	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
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－發展與培訓
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－發展與培訓
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－發展與培訓
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
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－卓越的服務／產品
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－卓越的服務／產品
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－卓越的服務／產品

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	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	客戶滿意度－卓越的服務／產品
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	客戶滿意度－卓越的服務／產品
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－卓越的服務／產品
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
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
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