



新世界百貨中國有限公司
New World Department Store China Limited

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
(香港上市股份代號：825)





目錄

關於本報告	3	持份者參與	14
報告期間	3	重要性評估	15
報告範圍和邊界	3	商業操守	17
報告指引和獨立驗證	3	反貪腐	17
意見反饋	3	利益衝突	17
主席寄語	4	申訴和舉報	17
2023年可持續發展表現亮點	6	為顧客營造創新體驗	18
新世界百貨簡介	7	顧客健康與福祉	19
公司背景	8	賣場安全	19
年度回顧	8	產品責任	19
2023財年業務回顧	8	不斷創新以吸引顧客	20
財務表現摘要	10	店內體驗	20
ESG管治和風險管理	11	數字創新	22
「新世界2030可持續發展願景」	11	促進數據安全	22
可持續發展管治	12	保護顧客的權益	23
新世界百貨的可持續發展管治架構	13	數據私隱和網絡安全	23
環境、社會及管治風險管理	13		
可持續發展相關政策	13		



賦能員工	24	構建可持續發展社區	46
吸引和挽留人才	25	我們履行企業社會責任的方法	48
培訓與發展	26	2023財年社區項目	49
推進新世界百貨人才規劃	26	社區服務	49
多元共融	28	慈善捐款	50
員工身心健康	29	社區支援與嘉許	52
員工參與和溝通	31	環境保護	53
員工溝通	32	獎項、嘉許和會員身份	55
職業健康與安全	32	獎項與嘉許	55
工作場所安全管理	32	外部倡議和會員身份	56
勞動準則	34	可持續發展數據摘要	57
與業務夥伴攜手合作	35	內容索引	63
我們的價值鏈	36	驗證聲明	72
專櫃及租戶	36		
供應商	36		
綠色採購	37		
推動綠色未來	39		
新世界百貨綠色管理流程	40		
適應氣候變化及抗禦力	41		
能源效益及碳排放管理	42		
水資源的管理	44		
廢物管理	44		



報告期間

本報告概述了本集團自2022年7月1日至2023年6月30日止報告期間(「2023財年」或「本年度」)在環境、社會及管治(「ESG」)方面的表現，以及各項另有指明在2023財年期間實行的最新措施。

報告範圍和邊界

本報告範圍涵蓋本集團在中國內地的零售業務，以及其設於香港和上海的辦事處。可持續發展表現的資料涵蓋本集團的主要業務活動，包括旗下23家百貨店和購物中心，以及兩個企業辦事處。我們進行了持份者參與和重要性評估，以釐定本報告應涵蓋的重要議題。有關詳情，請參閱「重要性評估」分節。



關於本報告

《新世界百貨可持續發展報告2023》(「本報告」)概述了新世界百貨中國有限公司(「新世界百貨」或「本公司」)及其附屬公司(「本集團」)的可持續發展框架和進程。我們很榮幸與各位分享我們在業務經營過程中採取的可持續發展措施，以邁步實踐「新世界2030可持續發展願景」(「2030願景」)。

自2017財年起，我們建立了「可持續發展數據管理系統」(「數據系統」)，讓我們更有效地監察各個領域的可持續發展表現。本集團會繼續將可持續發展融合到所有業務領域，並積極採取措施，務求令我們的績效超越持份者的期望。

報告指引和獨立驗證

新世界百貨已依循《全球報告倡議組織可持續發展報告標準》(「GRI準則」)，以及《香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)證券上市規則》附錄二十七載列的最新《環境、社會及管治報告指引》(「ESG報告指引」)報導本年度的內容。

為確保本報告的可靠性和可信度，我們委託了香港品質保證局對本報告進行獨立的有限驗證，確保其全面滿足ESG報告指引和GRI準則的要求。獨立驗證的詳情請參閱「驗證聲明」章節。

意見反饋

本報告僅以電子形式發佈，以減低對環境造成的影響。如欲獲取更多補充資訊，請參閱年報2023 (<https://www.nwds.com.hk/tc/invest4#d1>) 或瀏覽本集團網站的「企業可持續發展」部分 (<https://www.nwds.com.hk/tc/develop1>)。歡迎閣下就本報告內容和其他與可持續發展有關事宜提出意見。請以電郵方式與本集團聯繫：nwdscad@nwds.com.hk。

主席寄語



2023財年是極為關鍵的一年，國內消費市場的表現波動起伏。中國政府在2022年年底實施新的疫情防控政策，使我們能夠更加集中精力為業務運作注入活力，推動可持續發展。在這一年，我們目睹了全國各地政府堅定不移，推出一系列刺激消費、促進發展的措施。這些工作對於激發經濟活力、重振消費者信心發揮了重要作用。儘管面對重重挑戰，我們仍堅持實踐「2030願景」，並將ESG原則融入我們的發展策略中。

數字化在提高效率、提升顧客體驗和減輕環境影響方面極具潛力，所以數字化已成為我們近年來總體策略的重要元素。我們不斷致力優化官方微信帳號、抖音直播等銷售和營銷平台，以提供無縫且個性化的顧客體驗。此外，我們與「高德地圖」和「曹操出行」兩大出行領域核心品牌建立了策略合作關係，希望在客流高峰期間，提升顧客於我們的實體零售門店的購物體驗。透過把科技融入業務運作，使我們可大幅提升實力，從而優化整體購物體驗。



我們藉著構建多元共融的工作場所，把員工的福祉放在首位，以推動彼此互信的企業文化，讓員工盡展所長。我們三分之二的創收管理人員職位由女性擔任，印證了我們堅定秉持性別平等的理念。我們在香港辦事處實施了多項新措施來推動工作與生活的平衡，讓員工靈活選擇工作時間和地點。我們還為所有正式員工推出「家庭關愛假期」，使他們在工作和個人生活之間取得適當平衡，從而提高他們的積極性和工作效率。

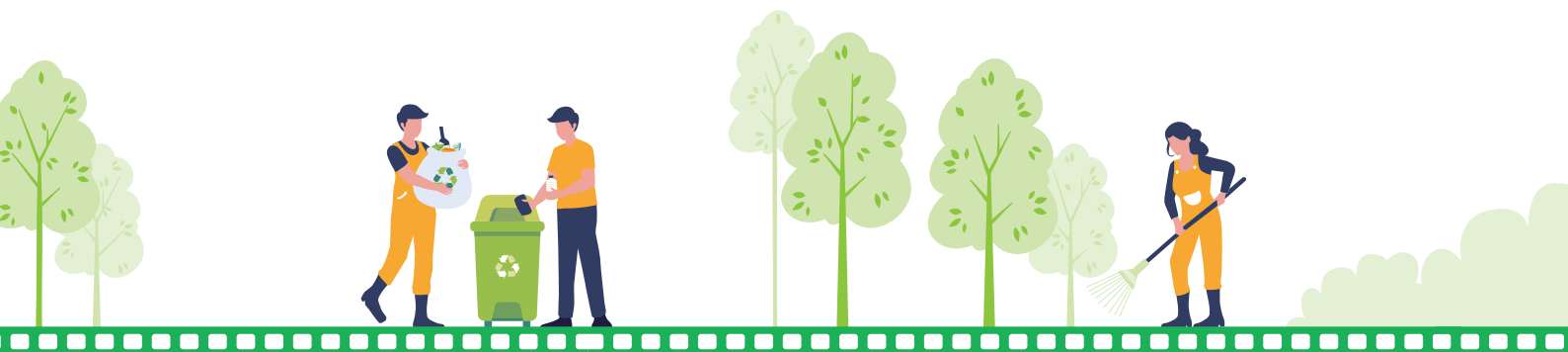
我們致力在業務運作中提倡環保意識，為顧客營造更環保的購物體驗。我們落實了各項環保措施，包括節約能源、減少廢物和用水，以減低業務的生態足跡。我們還善用新科技，對一直以人手操作的水電費抄錶流程進行數字化，簡化行政工作，並對水電用量進行自動化分析。在這個成功的基礎上，我們計劃更加廣泛地應用這些科技，例如設施維護和查詢等，以實現無紙化辦公和運營。我們不斷致力檢討和修訂環境管理策略，以實現締造更環保未來的承諾。我們以可持續發展作為核心價值觀，希望在業界樹立榜樣，為全球邁向低碳經濟出一分力。

此外，作為本地社區的一員，我們深知履行企業社會責任的重要性。為促進社區內的可持續發展，我們主動與本地政府機構、非政府組織和知名品牌合作，開展各種社區活動和服務。我們通過培養穩固的關係，與持份者進行有意義的對話，共同攜手帶來積極而持久的影響。

我們希望藉此機會向各位持份者，尤其是我們全情投入的員工深表謝意，衷心感激他們在這段充滿挑戰的時期給予全力支持和信任。憑著他們勤勉認真、盡心盡責的精神，我們順利克服了各種不確定因素。隨著全球逐步從疫情中恢復過來，我們時刻保持警覺之餘，亦展示出推動創新的決心，繼續致力締造更美好的可持續發展未來。我們將會繼續勇往直前，以謹慎的態度駕馭瞬息萬變的形勢，通過擁抱新科技、建立利益共享的業務協作關係，並對可持續發展給予高度重視，在快速變化的浪潮中乘風破浪。我們堅信，憑著雄厚的實力，我們定能跨越種種障礙，開關通向更壯麗前景的康莊大道。

鄭志剛博士
主席

中國香港，二零二三年十月





2023年 可持續發展 表現亮點

本集團積極管理可持續發展表現，並取得了理想的成效，我們在此欣然與您分享我們的成果。

環保

- ▶ 所有業務營運的水消耗強度**0.503**立方米／平方米(與2022財年相比：**-14.7%**)
- ▶ 開發水電費抄錶應用程式，對以人工操作的抄錶流程進行數字化，每年節省逾**5,000**張A4紙
- ▶ 在我們的逾**50%**門店實施垃圾分類制度

智能

- ▶ 開發協作共享雲空間「NWDRIVE」，實現內外部數據快速共享、發佈、上傳，從而降低潛在數據安全風險
- ▶ 與「高德地圖」、「曹操出行」合作，讓顧客在使用地圖應用程式的導航瀏覽功能時，輕鬆獲取活動信息
- ▶ 管理**91**個官方微信及微博帳號促進集團內部有效溝通，與員工和顧客緊密聯繫
- ▶ 在線上中央品牌平台管理達**9,032**個品牌和供應商，以協助制定未來品牌策略

關愛

- ▶ 三分之二的創收管理人員職位由女性擔任
- ▶ 人均培訓時數為**27.2**小時
- ▶ 共**728**名義工，義工服務時數達**1,543**小時
- ▶ 推出「在家工作計劃」和「家庭關愛假期」，以協助員工達致工作與生活平衡

健康

- ▶ 組織了**189**個員工關愛活動，包括團隊健身活動、工匠活動、戶外活動等
- ▶ 2023財年錄得**0**宗員工死亡事故

新世界百貨簡介

23  家分店

12  個主要地點

	開業日期	概約樓面面積(平方米)
北區		554,200
北京崇文店	1998年7月	117,200
北京利瑩店	2008年9月	52,000
北京千姿店	2010年9月	55,600
北京彩旋店	2007年3月	31,200
長沙時尚廣場	2006年9月	35,000
蘭州店	2005年9月	28,500
瀋陽津橋路時尚廣場	2011年5月	34,000
天津店	1997年10月	14,200
煙台店	2013年12月	55,600
鄭州店	2011年4月	35,500
武漢建設店	1994年11月	42,000
武漢武昌店	2005年10月	24,000
武漢徐東店	2008年1月	29,400
南區		392,700
重慶店	2006年9月	42,000
綿陽店	2011年12月	35,000
南京店	2007年11月	41,200
上海寶山店	2010年1月	39,000
上海成山店	2010年4月	38,000
上海淮海店	2001年12月	22,500
上海浦建店	2007年9月	46,000
上海陝西路店	2011年11月	42,000
上海天山路店	2013年8月	43,000
上海五角場店	2006年12月	44,000
概約總樓面面積		946,900

公司背景

新世界百貨中國有限公司(香港股份代號：825)及其附屬公司乃新世界發展有限公司(香港股份代號：17：「新世界發展」或「母公司」)於中國內地的零售旗艦。本集團於1993年成立，憑藉「一市多店」及「輻射城市」等具前瞻性的拓展策略，致力推動業務發展。本集團於2007年在香港聯交所主板上市。於2023年6月30日，新世界發展擁有本集團約為75%的股權。

新世界百貨的總部設於上海，現已發展為集百貨店與購物中心為一體的零售集團。為整合及集中資源，本集團於2023財年縮減了三家分店。於2023年6月30日，我們經營23家百貨店及購物中心，概約總樓面面積為946,900平方米，覆蓋全國各地12個主要地點。

年度回顧

2023財年業務回顧

在本財政年度，由於整體經濟復甦的基礎不穩固，本集團的業務時常面臨不確定因素。幸運的是，從2022年底開始，中國內地開始放寬防疫管控措施，再加上中國內地政府實施一系列穩增長和促消費的政策，令經濟社會全面恢復正常，國內經濟呈現出復甦的跡象，重振消費市場，本集團的發展也呈現向好回升態勢。然而，本集團正全面推動業務發展和升級，以把握疫情緩解後消費市場回暖所帶來的機遇。我們將繼續密切關注消費和商業的發展趨勢，並依托線下門店，從品類管理、營銷推廣、渠道拓展和技術應用等多方面優化業務。

在線上業務方面，為實現業務增長並創辦更多元化、數字化的業務，我們探索了多個渠道。同時，本集團加快推進私域運營體系建設，促進會員數量增長和提升銷售轉化。新媒體在線平台在流量、直播電商和品牌推廣方面具有巨大優勢，因此，本集團在門店全面推動直播電商，於日常營運中提供高頻、穩定和持久的直播，提高顧客的忠誠度和轉化率，拓展流量渠道，提升零售效率。

在線下業務方面，本集團借鑑了品牌旗艦店和其場景創造，進一步調整優化品牌地區首店的引進。因線下消費的再度興起，我們陸續引進了一些由網紅推薦的品牌。此外，本集團加強會員權益，提供如各種各樣的折扣等更多專屬線下福利，以加快補充具有巨大潛力的新供應鏈產品，並充分利用不同的熱門在線平台為購物者增加便利和拓展銷售渠道。

於本年度內，本集團繼續專注於零售業務，通過建立經營場景、翻新店鋪及升級線上數字化平台，拉近線上與線下和零售與服務的關係，全面升級和改善會員的消費體驗。北京崇文店第一階段形象煥新計劃已如期完成，第二階段即將開始。上海五角場店致力於引入體驗式服務和熱門餐飲，以提高店鋪租賃比例，優化品牌組合，從而改善店鋪在商圈的形象和消費水平。上海淮海店將以全新年輕時尚的面貌，成為品牌首店、旗艦店和城市概念店的聚集地。綿陽店的店面外觀和輔助設施亦進行了相應升級。

本集團主動與消費者進一步互動，推廣多渠道體驗。例如，在多個渠道發佈創新和具特色視頻片段，並獲得數十萬次觀看次數。我們於「新閃購小程序」推出了各種創意和精彩活動和優惠券，以吸引流量和帶動銷售，在活動期間實現了線上銷量的顯著增長。本集團亦積極將公益和環保融入日常營銷和營運中。

本集團旗下超市一如既往地致力於提供不同的生鮮食品和時令產品，確保為顧客提供優質商品。截至2023年6月30日，本集團分別在北京、武漢、蘭州及煙台共營運四家「新世界超市」。於年度內，北京崇文店「新世界超市」被定位為精品超市，目前正在進行階段性改造。

武漢建設店「新世界超市」根據店面特點重新調整了商品佈局，營造出更加美觀、舒適的氛圍。

截至2023年6月30日，集團共營運五家LOL(Love • Original • Life) (「LOL」)原創生活概念店。回顧年度內，本集團針對位於上海K11購物中心內的LOL門店進行全方位升級，重點打造了LOL全新概念買手店，以買手製為核心，獨特的選品特色、視覺陳列、購物體驗，全新的富有潮流氣質及玩家個性的購物空間、不同次元文化的聯結呈現，使顧客重拾線下購物體驗的趣味。

財務表現摘要

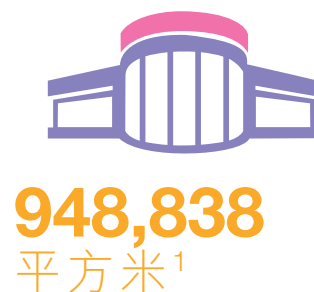
收益



虧損



概約總樓面面積



零售網絡



本集團主要收益來源



租金收入
583.8 百萬港元，**39.4%**

專櫃銷售佣金收入
479.9 百萬港元，**32.3%**

自營貨品
402.4 百萬港元，**27.1%**

作為出租人的融資租賃利息收入
17.6 百萬港元，**1.2%**

¹ 概約總樓面面積包括23家百貨店及購物中心以及兩所企業辦事處。

ESG管治和風險管理



2030願景

新世界百貨致力將可持續發展全面融合到業務運作的每個領域。我們不斷努力促進員工的身心健康、保護環境，並為我們經營業務所在的當地社區締造價值。

自2018年起，「2030願景」一直為我們的策略方向提供指導方針，確保我們緊密配合母公司的可持續發展目標和方向。我們持續優化我們的運營模式，以更負責任、反應更為迅速的方式營運，優先通過實踐可持續發展目標推進現代化的都市生活模式，為顧客提供創新、引領潮流的體驗。

「新世界2030可持續發展願景」

為配合母公司新世界發展有限公司的可持續發展策略，我們秉持「2030願景」作為各項可持續發展任務的指導框架。「2030願景」由四大支柱組成：「環保」、「健康」、「智能」及「關愛」，為可持續發展提供了策略方針，並優先將注意力集中在對我們業務和持份者至關重要的領域上。

「2030願景」與聯合國可持續發展目標（「SDGs」）密切配合，優先將注意力集中在對我們業務和持份者至關重要的領域上，以善用資源為所選定的可持續發展目標作出貢獻。我們的可持續發展委員會負責監督可持續發展進程，並追蹤我們在實現環境、社會及管治目標方面的表現。



環保



我們致力在業務中避免、減少及盡可能扭轉造成氣候變化的行為。為此，我們識別了最迫切的全球環境問題，並採用生命週期的方法降低對我們生態圈的影響。



健康



我們致力促進客戶、社區及員工的身心健康，提供優質創新的健康護理服務方案，健康安全措施，並與持份者合作以推進成效。



智能



我們相信智能的解決方案有助加快實現「2030願景」，並確保我們的內部工作流程與時並進。本集團積極培養創業文化，於集團內部以及社區提供支援，協助締結夥伴關係。



關愛



我們透過培養值得信賴、全力以赴及積極進取的員工、推動社區發展以及促進可持續發展教育，肩負企業公民責任。我們通過與持份者合作，持續改善人們的生活及周邊社區，致力實現目標。



可持續發展管治

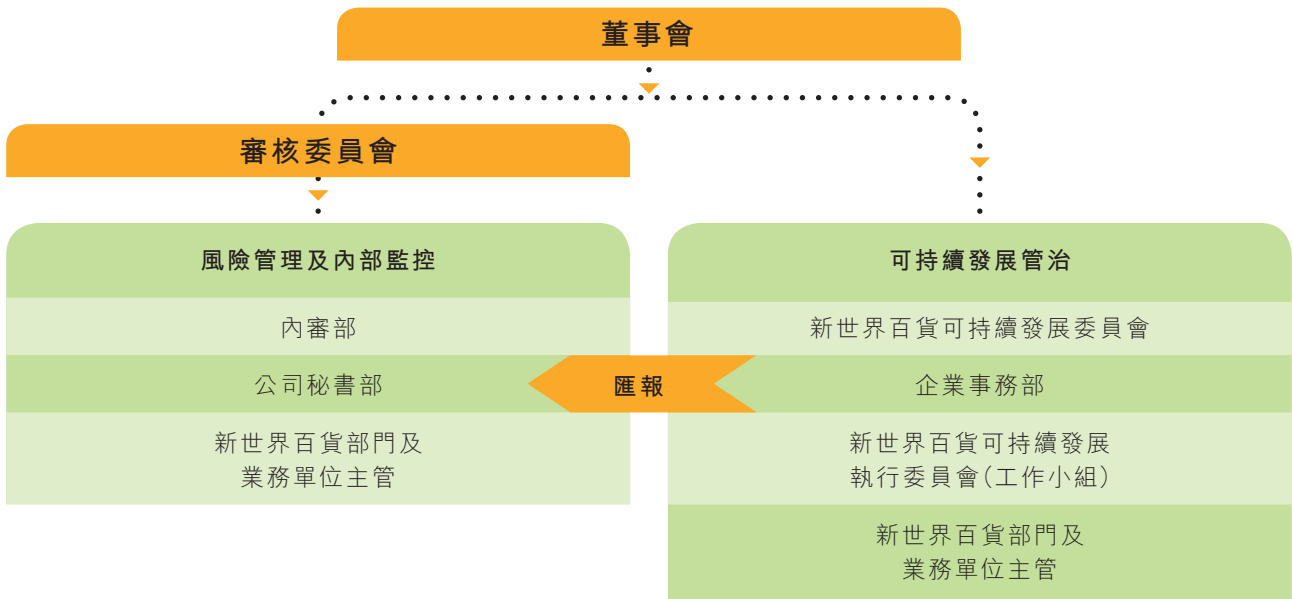
本集團相信，構建穩健的治理框架以確保落實明確的問責制度、促進有效決策，對實現長期可持續發展非常重要。因此，我們在本集團內部所有層級落實了結構完善的治理框架，為我們的可持續發展措施和方向提供支持。

董事會是監督所有可持續發展事務的最高級別機構。董事會定期召開會議以檢討新世界百貨的可持續發展措施和表現，提供策略指引，並監察各項可持續發展措施的落實進度。董事會和高級管理層還參加了環境、社會及管治專家提供的外部培訓，以掌握可持續發展領域的最新資訊，以及與業務有關的各項風險。

在2023財年，董事會召開了兩次會議，討論環境、社會及管治工作的進度以及特定可持續發展議題。董事會亦負責監督和檢討本集團的可持續發展實務模式和管理方針，並定期監察減碳和節約用電措施的進展。

可持續發展委員會由董事會授權成立，負責推動新世界百貨落實可持續發展目標和策略。該委員會由企業事務部主管擔任主席，其成員包括相關部門及業務單位的高級管理人員。

新世界百貨的可持續發展管治架構



環境、社會及管治風險管理

董事會負責釐定和評估本集團面對的環境、社會及管治風險，從而確保我們的風險管理制度能有效管理這些風險，並落實和定期審閱有關的控制措施。我們的《整合內部監控自我評估證明》及《風險辨識及評估問卷》綜合各部門提出的意見，並由董事會負責審閱，以評估和確定風險的性質和程度。在2023財年，新世界百貨的環境保護和可持續發展策略風險被釐定為處於中低風險水平。有關詳情，請參閱「9.2—氣候變化適應和抗禦力」分節。

可持續發展相關政策

我們落實了多項政策和指引，以秉持我們對可持續經營的堅定承諾。我們的目標，是通過有效運用這些政策加強可持續發展管治，主動管理各個可持續發展領域，並保護持份者利益。以下是構成我們的可持續發展框架的主要政策和指引：



持份者參與

我們積極與持份者保持緊密聯繫，以掌握他們最關注的事項，並在制定業務策略決策時考慮他們的觀點。我們致力與持份者保持開放的溝通，從而讓我們更加清楚了解他們的期望，確保制定符合其價值觀的策略。

我們採用了不同類型的持份者活動和溝通渠道，促使持份者參與其中，分享意見和提供反饋。

管理層

- 新世界百貨管理層年會及半年會
- 持份者參與訪談
- 半年度重大風險匯報機制



一般員工

- 專責小組及委員會
- 培訓活動及人才發展計劃
- 員工比賽及團隊建設活動
- 社區義工服務
- 《新百之窗》員工電子季刊
- 微信公眾平台及其他社交媒體



股東和投資者

- 股東週年大會及業績公佈
- 年報、中期報告及可持續發展報告
- 投資者會談及會議
- 環境、社會及管治獎項
- 企業網站



顧客

- VIP會籍及活動
- 顧客服務櫃檯及熱線
- 顧客手機應用程式，例如「新閃購小程序」
- 微信公眾平台及其他社交媒體渠道
- 企業網站



供應商或承辦商

- 招標及採購程序
- 簡報、會議及參觀
- 供應商審核及表現評估



非牟利機構

- 合辦活動

傳媒

- 傳媒採訪及新聞稿
- 提供反饋及回應傳媒查詢



政府及行業協會

- 政府或行業協會發起的計劃或約章
- 行業協會研討會或會議



本地社區

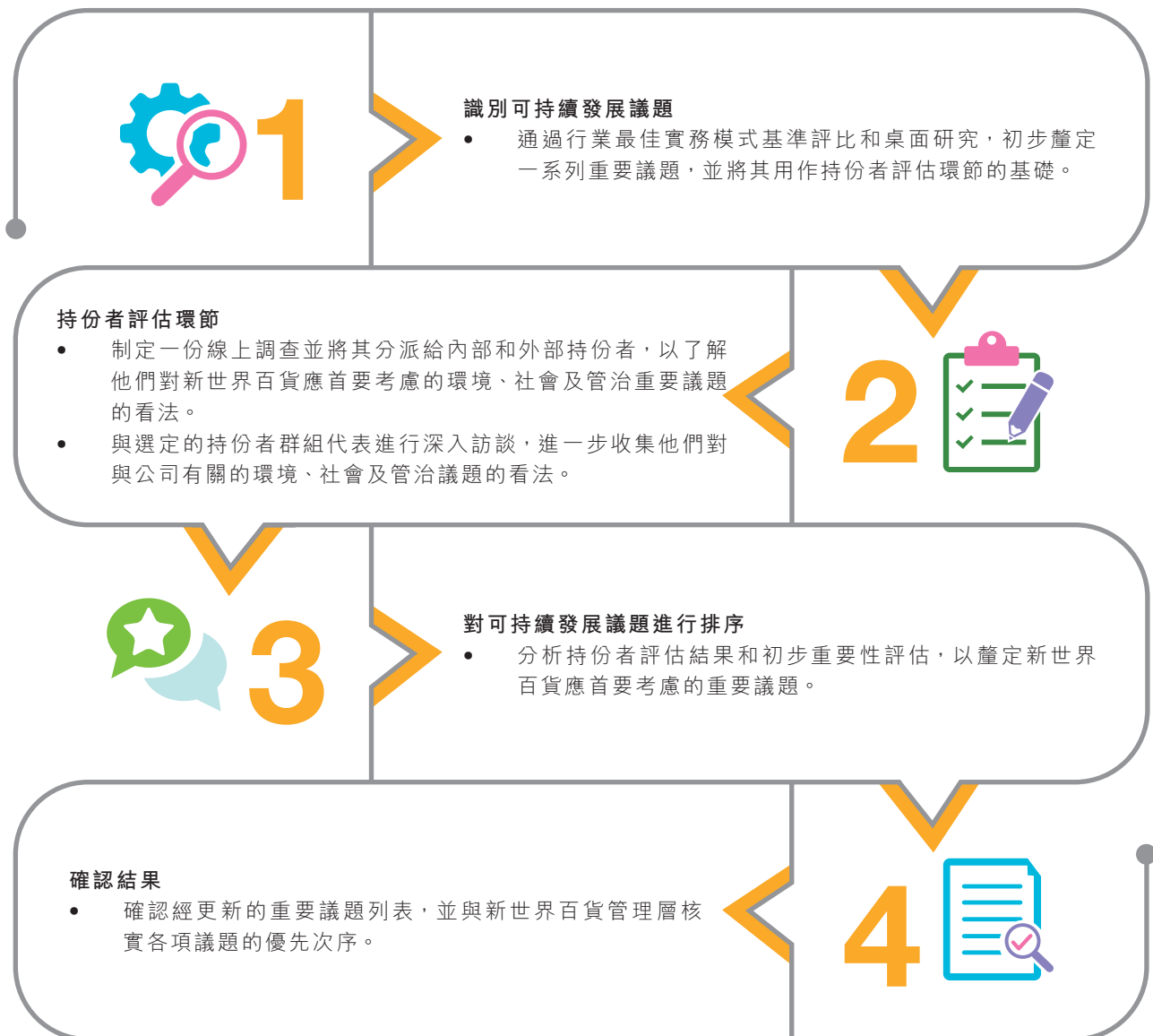
- 公眾或社區活動
- 社區項目，如贊助及捐贈
- 義工服務



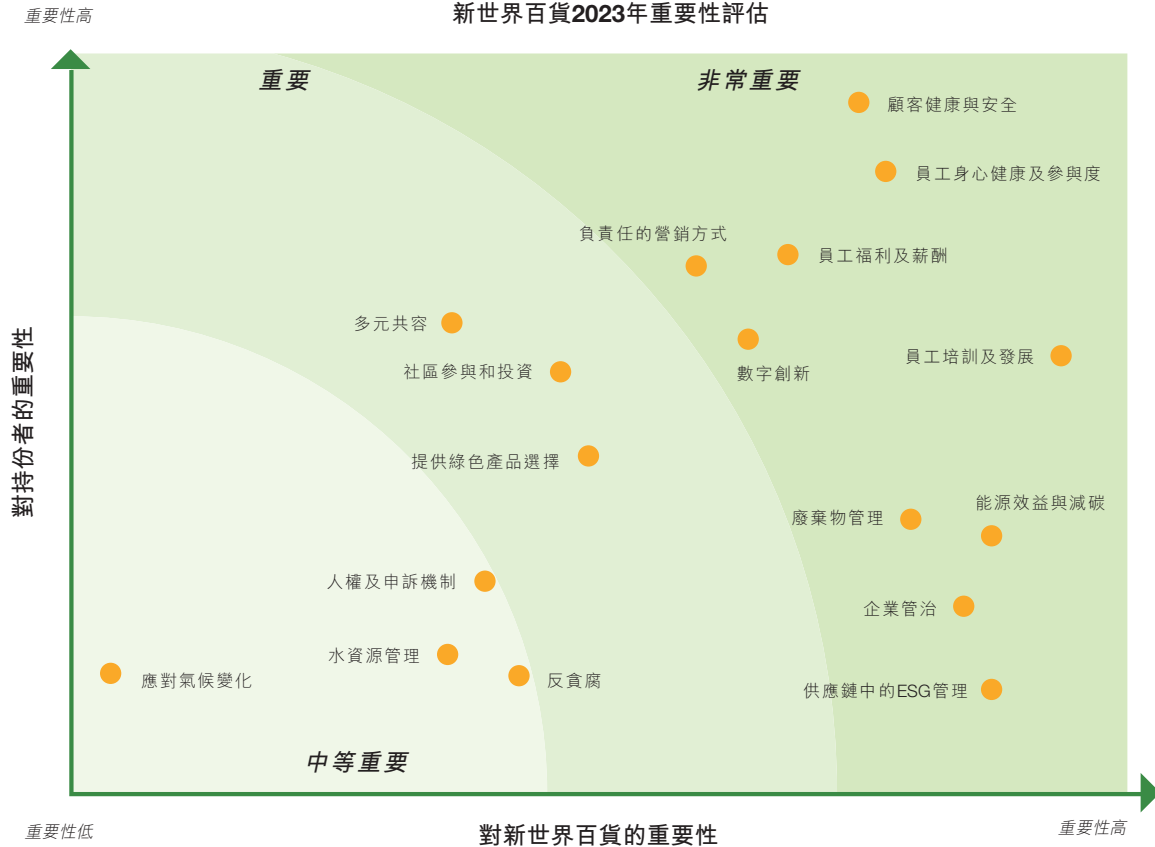
重要性評估

我們視重要性評估為一項關鍵工作，它可讓我們找出影響業務和持份者的重大環境、社會及管治議題，並優先作出處理，從而使我們將可持續發展工作集中於最重要的領域。

我們每年都會進行重要性評估，以確保有效調配資源，處理對業務和持份者有影響的重大環境、社會及管治議題。我們聘請第三方顧問協助進行重要性評估，通過檢討和更新潛在重要議題的列表，以釐定新世界百貨應首要考慮的最重要議題。有關工作包括檢討以往的重要議題，分析同業和國際上的可持續發展標準，以及持份者評估環節。



新世界百貨2023年重要性評估



由於我們的業務沒有出現重大變化，因此於2022財年進行的重要性評估的結果仍能反映持分者提出的主要議題。以上矩陣所列的重要議題均與「2030願景」的四大支柱相互配合，並已根據相關的GRI準則在本報告得到描述。

重要議題	「2030願景」	相關GRI準則
1. 顧客健康與安全	關愛	GRI 416顧客健康與安全
2. 員工身心健康及參與度	關愛	GRI 401勞僱關係
3. 員工福利及薪酬	健康	GRI 401勞僱關係
4. 員工培訓及發展	健康	GRI 404訓練與教育
5. 負責任的營銷方式	智能	GRI 417行銷與標示
6. 數字創新	智能	不適用
7. 能源效益與減碳	環保	GRI 302能源 GRI 305排放
8. 廢棄物管理	環保	GRI 306廢棄物
9. 企業管治	其他	GRI 2一般揭露
10. 供應鍊中的ESG管理	其他	GRI 204採購實務 GRI 308供應商環境評估 GRI 414供應商社會評估
11. 多元共融	關愛	GRI 405員工多元化與平等機會
12. 社區參與和投資	關愛	不適用
13. 提供綠色產品選擇	環保	不適用
14. 人權及申訴機制	關愛	GRI 408童工 GRI 409強迫或強制勞動
15. 反貪腐	其他	GRI 205反貪腐
16. 水資源管理	環保	GRI 303水與放流水
17. 應對氣候變化	環保	GRI 201經濟績效 GRI 305排放

商業操守

反貪腐

新世界百貨採取一系列廣泛的措施，防止我們業務中出現任何賄賂、利益衝突或欺詐等不良行為。本集團會嚴肅處理任何涉嫌或潛在的違規行為。如果發現任何員工違反本集團政策，會同樣地予以適當紀律處分。我們定期審閱《員工職業操守》，以確保它能繼續維護我們「忠誠、正直、誠實、廉潔」的企業文化。在2023財年，新世界百貨的全部董事均完成了九小時的反貪腐政策和程序的培訓，我們亦為一般員工提供了833.5小時的反賄賂和反貪腐培訓，以確保他們了解集團的相關政策和程序。除了在員工之間培養反貪腐、恪守誠信的企業文化外，我們亦向業務夥伴傳達了我們的反貪腐政策，並要求他們遵守相關法律法規以及商業道德規範。

2023財年，我們並無接獲任何與違反反貪腐法律及法規有關的舉報個案。

利益衝突

新世界百貨設置了管理員工任何利益衝突的正式政策和程序，其中包括相關政策和審批程序，以便員工就任何個人利益收取及可能引致潛在利益衝突的情況作出申報，其中包括提交《利益衝突申報書》或《收取個人利益申報書》。擔任敏感崗位或高風險崗位的員工必須遵循特定規則和接受培訓，學習如何避免和處理利益衝突的情況。

申訴和舉報

我們設置了申訴和舉報渠道，以供員工舉報任何涉嫌企業內部業務違規、人權侵犯和工作場所不當行為等情況。我們鼓勵員工舉報任何涉嫌不當行為，致力保障員工能在絕對保密情況下作出舉報，並按照公平原則處理每個個案。



為顧客營造 創新體驗



顧客健康與福祉

我們的主要目標之一是提升顧客體驗。在致力提供優質商品和服務的同時，我們還考慮顧客的意見和喜好，努力為他們提供嶄新的零售體驗。

賣場安全

新世界百貨繼續保持高度警覺，致力於確保門店顧客和員工的健康與安全。我們對能夠為所有訪客提供安全的環境而深感自豪，並竭力持續改善我們的安全措施和程序，以確保我們的安全措施與時俱進、行之有效。

我們把為所有訪客營造安全健康的環境放在首位，通過落實《新世界百貨安全檢查及隱患判定標準》，要求行政及工程部對所有分店執行年度安全檢查，並解決檢查過程中發現的安全缺陷。行政及工程部每兩個月會與各百貨店的行政及工程部團隊召開安全會議，討論發生的安全事故，隨後進行案例分析並提出日後可採取的預防措施。

此外，我們還建立了全面的《安全管理政策》，規定了緊急事件的標準安全程序和應變措施。為積極應對事故風險，我們定期進行消防演習和場所檢查。我們要求所有百貨店每年至少進行兩次消防應急和疏散演習，並制定了25項應急預案和演練計劃，個別分店可根據其具體需求進行調整。我們還每年至少對商場內的重要設備進行一次抽查，以確保其正常運行，令我們能夠及時處理可能出現的異常情況或安全隱患。

產品責任

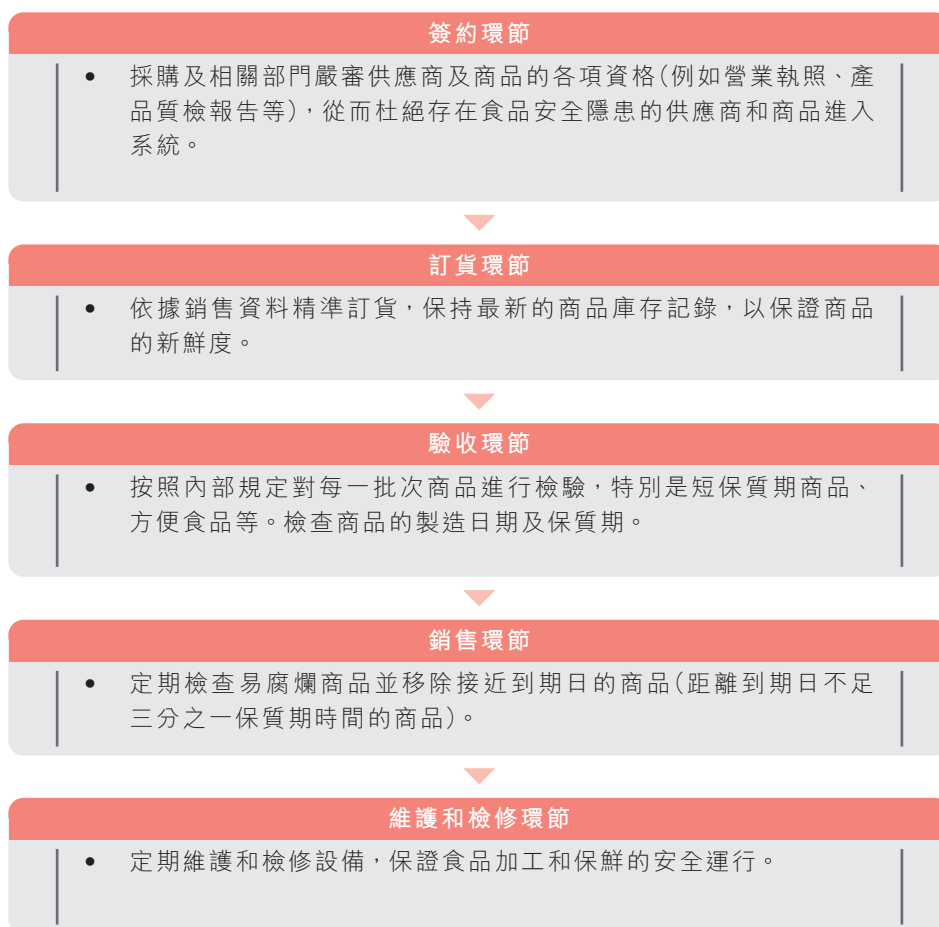
本集團致力於為顧客提供一系列優質、安全的食品，並持續關注食品安全。為此，我們不斷擴大各超市的新鮮和熟食產品種類，並確保所展示的產品物有所值。為保持產品新鮮，我們定期輪換商品存貨，還對各種設施進行了升級，包括增設自助收銀和冷藏儲存服務等，以提升顧客的購物體驗。我們嚴格按照相關法律法規確保產品標籤和宣傳合規，從而使顧客免受任何形式的虛假或誤導信息的影響。

為確保食品安全，我們每個階段都建立了嚴格的指引和流程。我們為餐飲租戶提供食物衛生和安全培訓，備存準確的採購和銷售記錄，以及落實食物安全事件的報告和處理程序等。此外，我們還對員工執行健康狀況檢查，以確保員工符合我們的健康要求。



我們遵循以人為本的精神，這促使我們不斷改進流程和產品。我們認真履行提供安全優質食品的責任，並致力於滿足顧客不斷變化的需求。

食品安全管理流程：



在2023財年，我們並無接獲任何與提供產品和服務有關之違反健康與安全和私隱方面的法律及法規的舉報個案。然而，我們接獲了五宗有關廣告和標籤有關的輕微違規個案，共涉及人民幣5,000元的罰款，並已經作出妥善處理。

不斷創新以吸引顧客

店內體驗

新世界百貨繼續致力改善門店的基礎設施和設備，務求營造舒適的購物環境，其中包括對門店設施進行翻

新和升級，為顧客提供更豐富多彩的體驗，例如推出季節性產品和舉辦文化和創意展覽等。

隨着網絡經濟不斷發展，我們越來越注重提升實體店內的顧客服務體驗。為此，我們在不同地區組織了各種比賽，務求幫助我們的顧客服務人員提升技能，向顧客提供卓越的體驗。我們還投入資源更新多項設備和提升門店的視覺美感。此外，我們為部分門店提供了營運升級建議，從而增加顧客的購物選擇和提升整體購物體驗。

為提升顧客體驗，本集團在中國內地的各門店落實了多項關愛措施。我們的關愛設施包括以下各項²：



透過員工比賽提升服務質量

在北區，為提高前線員工的服務水平，五家分店組織了一場名為「服務大比拼」的服務質量比賽。該比賽包括顧客服務培訓課程，以及對參賽分店服務質量的評價。培訓課程旨在指導員工在服務顧客時使用正確姿勢、語言和手勢。隨後，我們透過比賽，鞏固員工在培訓課程中獲得的知識和技能，並表彰傑出表現者。



優先改善購物環境

北京利瑩店致力優化與提升內部環境，營造出現代時尚的購物氛圍。為了與分店所在購物中心的商業定位保持一致，提升顧客體驗，該分店對所有區域進行了徹底清潔。此外，該分店還對照明燈光進行優化，並更換了老舊的固定裝置和燈罩來照亮整個空間。這些改善措施讓我們的購物環境散發著時尚和溫暖的氣息，確保為我們尊貴的顧客提供舒適愜意的體驗。



² 由於合作策略變動，我們在上海浦建店的屋頂花園已於2023財年歸還給業主。我們將繼續探索未來在店鋪擴展綠色空間並為顧客建立與自然的聯繫的機會。

數字創新

新世界百貨持續改善零售服務和營銷策略，以提供更理想的顧客體驗。為實現這一目標，我們借助「2030願景」中「智能」支柱的創新力量，透過適應不斷變化的科技環境，務求為顧客提供最佳體驗。這將有利於我們在數字化時代蓬勃發展，充分釋放潛能。



組織「農曆七月國風大賞」活動

北區分店與「高德地圖」和「曹操出行」兩大出行領域核心品牌強強聯手，組織「農曆七月國風大賞」活動。顧客可以在使用地圖應用程式的導航瀏覽功能時，輕鬆獲取該活動信息。這次合作有利於解決人流高峰期間道路交通不便、顧客購物體驗不佳的實體零售消費弊病。



本次「農曆七月國風大賞」活動將中國傳統風格與現代零售場景巧妙融合，為顧客提供了一場有趣的沉浸式購物體驗。我們利用數字藝術和其他創新科技，糅合傳統文化元素和當下潮流。該舉措有助我們傳遞品牌形象與力量，同時為我們未來的發展奠定堅實的基礎。

促進數據安全

我們的數字中心定期更新數字安全程序，以加強本集團的整體網絡安全水平。我們落實了全面的四級警告制度，以加強網絡安全防禦措施，提高應對任何可能出現的安全隱患的能力。該警告制度旨在規定每一級的具體回應時間，大幅提高了故障排錯的效率以及資源的有效利用率。我們還制定了標準化的網絡安全政策，為網絡安全事宜提供清晰指引，以確保員工能夠處理任何安全問題。此外，中心會定期檢查網絡環境，以找出存在隱患的地方，並促進盡早發現安全問題，使其在升級為重大問題前得以解決。



使用「NWDRIVE」共享雲空間，促進數據安全

提供編製年報、中期報告及可持續發展報告所需的資料需要各分店和各部門花費大量精力。儘管員工已不斷透過硬盤或電子郵件存儲和傳輸大量數據，但這種做法存在極大不便，並造成數據安全方面的固有風險。



為解決這一問題，本集團積極與MIS數字化中心合作，設計創新的解決方案。透過雙方的通力合作，我們最終開發出新百共享雲空間「NWDRIVE」，實現內外部數據快速共享、發佈、上傳。這一變革性舉措徹底顛覆了我們地區辦公室與分店之間的溝通方式，促進彼此密切的協作與配合。該系統非常注重數據安全和保密，讓我們的員工和顧客樹立信心、倍感安心的同時，還大幅地提高了本集團的整體生產力和效率。

保護顧客的權益

數據私隱和網絡安全

我們致力於遵循數據保護和私隱的最高標準，並將繼續採取所有必要措施，以確保顧客的個人資料安全。我們對實現這一目標的承諾可以體現在我們所制定的全面《個人信息保護政策》中。我們嚴格遵從所有適用的數據保護法律，包括香港特別行政區《個人資料(私隱)條例》(第486章)、《中華人民共和國消費者權益保護法》、《中華人民共和國民法典》之第七編：侵權責任、《中華人民共和國數據安全法》和《中華人民共和國個人信息保護法》等資料保護法的規定。

鑒於數據在當今數字化世界中扮演越來越重要的角色，我們已採取進一步措施來加強《個人信息保護政策》，和解決新出現的安全風險和私隱問題。我們的安全措施均符合行業標準，旨在防止發生未經授權取覽、披露、使用、修改、損壞或丟失數據的情況。我們亦實施了嚴格的數據安全控制措施，以保護存儲於伺服器中的電子記錄，而實體紀錄則通過設置訪問權限制妥善保護。

此外，我們還制定了處理和防範知識產權問題的規程。只有接受過管理個人資料私隱專業訓練的獲授權人士，方能在「有需要知道」和「有需要使用」的原則上存取相關紀錄和使用相關伺服器。我們非常重視保護顧客的個人資料，並竭力維護他們的信任。為確保遵守相關法律和個人資料私隱保護法規，在報告期間，我們聘請第三方顧問對我們的資訊科技系統進行審計。這有助於我們快速有效地識別和解決任何潛在的數據危害。

回顧年度內，我們並無接獲與侵犯顧客私隱或遺失顧客資料有關並經證實的投訴。



賦能員工



在新世界百貨，我們深知員工是我們取得業務成功和實現可持續發展的推動力量。我們希望建立培育人才、注重安全和積極向上的工作場所，讓員工發展所長，充分發揮潛力。透過各種改善員工福祉的舉措，我們務求為員工提供平等機會和全面發展的支援。本集團還倡導坦誠溝通，以建立一個讓所有員工都感到受重視和信任的工作環境，促進雙向溝通。

吸引和挽留人才

在新世界百貨，我們向員工提供具有吸引力的薪酬福利方案、支援完善的工作環境以及和諧的工作與生活平衡。

除薪酬福利外，我們的員工還有權享受全面而靈活的福利待遇，包括產假、侍產假、生日假、婚假、節育假、有薪工傷及職業病假、恩恤假、勤工假和考試假。此外，本集團亦為所有全職員工，按比例繳納基本醫療保障社會保險、失業保險、住房公積金及養老保險。管理級員工更享有額外的個人意外保險、危疾保險及醫療保險。本年，我們還為所有全職員工提供額外醫療保險。

我們在2023財年的年度員工離職率為12.3%。本集團密切監察員工離職率，並積極邀請離職員工填寫離職調查以收集意見並實施有效的人才挽留措施。

2023財年員工總人數



2,117

員工人數按性別分佈



男性：

1,044

女性：

1,073

員工人數按年齡分佈



30歲以下：

165

30至50歲：

1,770

50歲以上：

182

員工人數按工作地點分佈



中國內地：

2,104

香港：

13



促進工作與生活平衡

香港辦事處落實了多項促進員工工作與生活平衡的新措施。其中一項措施是2022年7月至9月實施的「在家工作計劃」，讓員工能更彈性地安排工作時間與地點。與此同時，該辦事處為所有正式員工推出了「關愛假期」，以協助他們在工作與生活之間保持良性平衡，提高工作積極性和效率。自2023年起，香港辦事處的經理及以上職級的員工家屬也有權享受靈活的醫療保險，進一步完善了我們的家庭友善政策。

培訓與發展

新世界百貨認為，擁有技術熟練、靈活應變的員工是本集團取得長期發展和成功的基礎。我們積極鼓勵員工探索新經驗，從而鞏固個人專長、技能和能力。此外，我們還對所有員工進行了全面的績效評估，以將他們的薪酬及個人目標聯繫起來，並將員工績效與我們的組織目標和預期成果保持一致。

推進新世界百貨人才規劃

業務賦能培訓 從業務和營運的實際需求出發，通過討論和分析核心業務問題，聚焦問題解決方案。

梯隊人才培育 通過一對一輔導、言傳身教和其他多元化培訓，提升儲備人才的綜合管理能力，實現職業發展。

高質量培訓 重新界定新世界百貨講師的角色，嚴格篩選講師資格，並開展「十佳講師」和「星級講師」等評選活動。

業務賦能培訓

專項定制提升

- 在本年度，我們的人力資源與發展部門一直致力於找出各業務領域的主要挑戰，並積極推動內部培訓以應對這些問題。我們與各業務領域的管理人員合作，舉行一系列知識分享會。在各部門經理和同事的積極配合下，我們成功完成了50節培訓課程，共有7,340人次參加。

提升在職能力

- 人力資源與發展部門已加快建立線上線下一體化的營銷、會籍和導購系統，以增強員工對數位行銷及其在行業應用的了解。
- 人力資源與發展部門還與商品部合作，開展零售業務方面的培訓。這些培訓課程涵蓋了品牌庫系統、零售系統和辦公室自動化系統的使用、試算表技能，以及有關化妝品、女士用品和餐飲銷售的促銷策略。

提升在職能力

- 人力資源與發展部門還透過經授權的課程，為前線同事提供銷售和顧客服務培訓。我們向參與者分享了向不同類型的顧客有效銷售產品，以及提供卓越顧客服務和技能的技巧。

合資格內部講師

- 我們對講師資格進行了資格審核，以激勵他們和不斷提高新世界百貨的培訓質量。我們在本年度還實施了「星級講師」評級制度，為入選的講師發放人民幣5,800元的津貼。在本年度，我們完成了專門為內部講師提供的線上線下合共228課時培訓。

梯隊人才培育

人力資源與發展部門還為我們的梯隊人員提供進階發展計劃相關培訓(即見習店主管培育計劃、大鵬計劃、飛鵬計劃和新鵬計劃)，促進他們的專業發展，並培育他們成為本集團的未來管理者。

培訓計劃	培訓對象	事業發展前景	員工參與
見習店主管培育計劃	見習店主管	成為優秀的分店管理者	2023財年有1人參加
大鵬計劃	業務部門主管	成為專業功能部門主管或多部門主管，或最理想情況是成為分店總經理	2023財年有5人參加
飛鵬計劃	表現優秀的中層員工	成為業務部門主管	2023財年有16人參加
新鵬計劃	新招聘的中層員工	培養新招聘的員工，使員工具備所需技能有效履行職責	2023財年有20人參加



組織讀後感分享會活動

2023年5月，天津店組織了一場富有感染力的《高效能人士的7個習慣》讀後感分享會活動。各部門代表熱烈響應、積極參與，分享了他們對這本書的想法和心得體會，引發了熱烈的討論，並對所探討的主題進行了延伸探索。在這次活動成功舉辦的基礎上，我們決定在員工培訓活動中增加閱讀環節，作為本年度人才發展計劃的重要組成部分。在本次活動中，兩名來自武漢建設店的飛鵬計劃成員分享了他們對於《你的顧客需要一個好故事》的寶貴見解和思想感悟。這些舉措充分體現了我們在員工當中培養閱讀和持續學習文化的堅定決心。





提供抖音直播培訓

煙台店舉辦了抖音直播大賽，以培養洋溢青春活力、溝通表達能力出眾、熱衷於展示自我的網絡主播人才。該分店鼓勵各部門員工踴躍參與，並與人力資源部的專業講師合作進行系統培訓。

網絡主播是鏡頭前的內容創作者，直播的成功很大程度上依賴於他們的專業水平和能力。因此，他們需要不斷提升自己的技能和專業素養，才能輸出優質的內容，吸引觀眾的目光，贏得觀眾的喜愛。在整個培訓期間，參與者每天都不懈努力，不斷取得進步，他們不僅改善了話術和直播狀態，還逐漸增強了耐力和協作能力。



新世界百貨培訓課程
的總參與人數

39,598
人次³



總培訓時數

57,571 小時



人均培訓時數

27.2 小時



人均培訓時數

24.7 小時 (男性)

29.6 小時 (女性)

多元共融

新世界百貨致力於建立多元化和彼此共融的良好工作環境，並為員工提供平等的就業機會。我們制定了相應的政策和實務措施，以在集團內部加強鞏固這些重要的價值觀。我們確保透過公平而透明的招聘流程，僅基於應徵者的能力進行招聘，為殘疾人士提供平等就業機會。我們支持多元化，絕不容忍因種族、族裔、國籍、宗教、信仰、殘疾、性別、年齡、出生地、性取向、價值觀和工作習慣而出現的任何形式的歧視或騷擾。截至2023年6月30日，新世界百貨團隊聘用了12位殘疾人士，彰顯了我們在促進平等就業機會方面的決心。

3 新世界百貨培訓課程的總參與人數並不包括香港辦事處的數據。

我們致力於透過定期檢討員工薪酬制度、晉升及整體福利政策，在招聘市場上保持競爭力，並確保我們能夠吸引合適的人才。本集團亦積極培育年輕人才，並為優秀表現者提供內部晉升機會。除了培育下一代專業人才，我們還注重賦能女性，提高她們在創收管理職位和STEM⁴相關職位的所佔比例。



2

2023財年員工晉升人數⁵



92

1985年或以後出生的
員工擔任的管理職位



24%

擔任STEM相關職位的
女性比例



67%

擔任創收管理職位的
女性比例

員工身心健康

本集團致力於提高員工的福祉，並通過安排各種關愛支持活動來改善他們的身心健康。我們努力在工作場所營造共融和關愛的文化，通過提供各種康體休閒活動及員工關愛設施⁶，傳遞愛與關懷，並加強員工與公司之間的聯繫。



189

員工關愛活動



6

員工飯堂



4

員工休息室



1

員工育嬰室



9

員工康樂設施

⁴ 科學、科技、工程及數學。

⁵ 2023財年員工晉升人數的減少是由於2019冠狀病毒病疫情引起的經濟不確定性，導致增長機會有限。隨著經濟顯示出復甦的跡象，我們仍致力於支持我們的員工，努力從疫情的影響中恢復。

⁶ 由於我們關閉了三家分店，我們原先設置的三個員工育嬰室及六個員工休息室已於2023財年相應關閉。我們將探索其他方案以滿足員工的需求，確保他們在工作期間的良好體驗。



鼓勵定期鍛煉體魄，促進員工身心健康

為了把員工的身心健康放在首位，北京彩旋店安排了一節令人酣暢淋漓、精神振奮的泰拳體驗課程。該課程以基礎熱身開始，然後是各種動作和技巧講解。教練為每位參與者提供了一對一的指導，確保姿勢和動作正確。課程最後以放鬆拉伸結束，讓員工在運動後恢復體力。該課程廣受好評，每個人都積極參與並樂在其中，透過鍛煉迸發活力。



組織生日會及榮休會

上海天山路店為員工舉辦了生日會及榮休會，以傳遞愛與關懷，加強員工與集團之間的聯繫。瀋陽津橋路時尚廣場最近也為一位資深員工舉辦了退休歡送會，全體員工歡聚一堂，送別這位即將退休的同事。這些活動體現了本集團對退休員工的關懷，傳遞了每一位員工溫暖的心意。



員工參與和溝通

在新世界百貨，我們為開放包容的企業文化深感自豪，它在員工之間培養了強烈的社區歸屬感。為加強聯繫和促進有效溝通，我們積極推動並鼓勵員工參與各種活動，增進彼此間的交流。作為該舉措的一部分，我們的分店定期組織各項活動，讓員工聚首一堂。

《新百之窗》是一份內部員工刊物，定期發佈新世界百貨分店網絡的最新動態。該刊物還收錄了員工的個人故事、經歷和功績，是用作分享每月要聞的有效平台。



推動員工參與體育活動

為了在世界盃熱潮中鼓舞公司士氣，發揮員工團隊精神，上海成山店安排了一場「5V5足球賽」。這項活動讓員工展示了自己的足球技能，並形成了良性競爭的工作環境。

同樣，2023年3月，武漢建設店、武漢武昌店和武漢徐東店三店舉辦了員工飛盤聯賽。這場比賽讓每個人都體驗到飛盤運動帶來的扣人心弦精彩場面，並提高了他們的認知能力。該活動豐富了員工的工餘時間，增強團隊凝聚力，激發團隊精神、勇氣和競爭意識。此外，參與者還可以藉此緩解工作和生活中積累的壓力，從中獲得歡樂和喜悅。





透過戶外活動增強團隊凝聚力

重慶店員工參加了一場春遊活動，藉此機會重回大自然，增強團隊凝聚力。同樣，北京利瑩店策劃了一場戶外團建活動，目的地是引人入勝的3A級旅遊景點——幽谷神潭自然風景區。此外，南京店也組織了團建活動。這些活動經過精心策劃，讓員工在自然美景中放鬆心情，恢復活力，獲得愉快的體驗，同時促進坦誠溝通和培養團隊合作精神。



員工溝通

在我們的組織中，我們歡迎並重視員工的反饋和建議。我們設置了各種渠道鼓勵他們分享自己的觀點，包括意見調查、交流會和焦點小組討論等。透過定期對話和公開交流意見，我們繼續致力於實現對員工的承諾，並努力保持我們在業內的領先地位。

我們透過微信公眾平台，向整個集團——從高級管理人員到其他各級員工，有效地發佈最新消息。至今，總部、各分店及自有品牌已設立共91個官方微信及微博帳號與員工和顧客緊密聯繫。

為加強各部門之間的協作，確保本集團的策略得以妥善推行，我們自2017年起召開管理層年會及半年會。這些會議為員工提供了分享想法和意見的平台，促進了管理層和其他員工之間的密切合作。

職業健康與安全

新世界百貨致力於為員工提供安全的工作環境，以保障他們的健康和安全。我們遵守相關準則和法律法規，制定詳細的標準化操作程序和工作指引，以指導正確的工作程序和流程。

工作場所安全管理

新世界百貨高度重視員工的安全。除了遵守我們的《安全管理政策》積極採取預防措施外，我們還優先向員工傳播職業健康與安全資訊。為此，我們定期邀請專業醫療人員提供他們對健康與安全的各個方面(包括身心健康以及遵守相關健康與安全法律法規)的寶貴見解。

所有百貨店須每六個月進行一次消防應急和疏散演習。總部提供了25份應急預案和演練計劃，並由各分店按照各自的設施情況進行調整。這些消防安全措施每年進行檢討，以確保其處於最新狀態，並適用於各種緊急情況。行政及工程部根據既定指標對23家分店的安全情況進行年度檢討，並就解決任何缺陷提供建議。此外，行政及工程部每兩個月與各百貨店的行政及工程部團隊召開安全會議，討論安全問題，包括安全事件以及預防措施。詳情請參閱「賣場安全」章節。

在2023財年，本集團錄得9宗工傷個案(工傷率：0.272)。誤工總天數為350日(誤工率：15.82)，缺勤率為1.55%。我們並沒有接獲任何違反與職業健康及安全有關的法律及法規的舉報個案。



透過培訓和競賽推動消防安全知識普及化

提高消防安全意識對確保個人的身心健康和安全至關重要。為達到上述目的，部分分店積極採取措施，透過有趣且互動性強的活動，增強員工的消防意識。

上海管理中心與武漢武昌店一改常規消防演習的傳統做法，分別組織了一次消防安全逃生演習。他們透過加入遊戲和競賽等互動活動，讓培訓變得生動有趣。這些活動包括檢驗參與者消防安全知識的知識競賽，以及演示消防設備正確用法的實務演練。

同樣，天津店也舉辦了消防安全知識競賽，以增強員工對消防安全措施的了解。為了讓學習變得更加互動有趣，該分店採用了知識競賽的形式。這個安排可激勵員工積極參與並爭取獲得更好的成績，有利於建立員工之間良性的競爭意識和增進友誼。

透過增加培訓課程的互動性和融入競賽元素，管理中心及有關分店成功地吸引員工的注意力和興趣。這不僅讓員工掌握了更多消防安全知識，還獲得了必要的技能和信心，以有效應對火災等突發事件。





提供急救知識和緊急應變培訓

在鄭州店，員工接受了全面的急救培訓，包括心肺復甦實際救援技術等基本技能。該培訓的主要目的是使員工具備必要的知識和能力，以便迅速有效地應對突發情況。培訓計劃包括理論指導和實踐操作兩部分，確保所有參與者深入理解相關概念，並能在實際場景中加以運用。此外，該分店還演示了緊急應變措施和規程，讓員工了解安全隱患以及適當的緩解程序。透過使用模擬場景，員工可以觀察安保人員如何處理危急情況，並學習採取必要行動。



勞動準則

新世界百貨確保我們的業務營運全面遵循中國內地和香港的勞動法律和法規。我們在整個業務營運中嚴禁任何僱用童工和強迫勞動的情況。我們致力保障普世人權，遵守新世界集團的「人權政策」。該政策擁護多項重要的國際人權舉措，以體現我們致力捍衛每個人享有尊嚴、公平待遇和尊重的權利。其參照的指引包括《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》以及聯合國可持續發展目標。

在招聘過程中，我們將核實應徵者的年齡以及他們的身份、履歷和其他資料，以確保防止出現任何僱用童工的情況。此外，我們還制定了明確的加班工作和休假政策，以保障員工的權利，避免出現勞資糾紛。

在2023財年，我們於報告期內並無接獲任何有關違反僱傭實務和勞動準則，包括強迫勞動或僱用童工的舉報個案。我們亦無接獲任何與歧視有關的報告。

與業務夥伴 攜手合作



我們的價值鏈

我們與價值鏈每個環節的業務夥伴緊密合作，對實現長期可持續發展目標非常重要。我們與各租戶保持密切聯繫，將可持續發展實踐融入他們的業務營運中。此外，我們已在供應鏈管理中考慮ESG因素，以進一步實踐我們的可持續發展目標。透過與業務夥伴緊密合作，我們務求為所有持份者締造可持續發展的未來。

專櫃及租戶

我們相信，有效的租戶管理離不開積極主動的協同合作。為此，我們致力與租戶建立緊密聯繫，透過公開透明的交流了解他們關注的事項與反饋。此外，我們亦會與租戶進行合作，在營銷推廣以及吸引顧客消費方面提供必要支持。

為指導租戶管理工作，我們在2023財年制定了《租賃管理手冊》。該指引旨在幫助我們以靈活的方式配合每個租戶的特色進行管理，以滿足租戶的個性化需求。這包括為每個租戶量身定製適當的政策，建立租賃商戶星級評選體系，設置專責的租賃管理小組以及正式的租賃商戶服務體系。我們的目標是支持租戶的業務發展，提高門店租戶的綜合質量，並推動它們不斷增長。

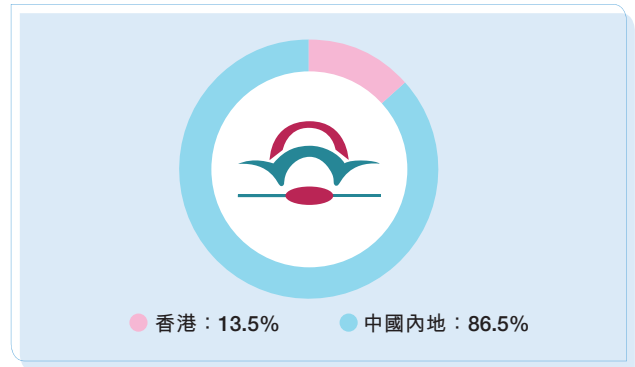
為確保專櫃品牌質量，我們使用線上中央品牌平台——「品牌儲備訊息系統」。該系統記錄了我們與每個品牌的合作歷史，監察每個品牌的銷售情況，從而為未來品牌策略提供參考。我們還與部門和區域商品中心的零售部門每月整合和分享市場形勢和品牌信息，以尋找合作機會。截至2023年6月30日，系統已儲存了9,032個品牌及供應商。



供應商

我們認為，供應鏈的長期穩定性和彈性對我們業務的暢順營運非常重要。為確保供應商遵守ESG標準，我們制定了相關規程，以監督和評價他們的環境和社會管理實踐。我們已將與供應商有關的風險納入本集團的風險管理制度，由相關部門負責管控和處理。

按地區劃分的供應商概況⁷



為貫徹我們對ESG目標的承諾，我們制定了「供應商守則」和《供應商可持續發展自我評估問卷》，概述了我們希望供應商遵守的具體要求。為確保滿足這些要求，我們將其作為供應商甄選過程中的考慮因素，而遵守這些要求將成為所有供應商合約義務的一部分。這些要求涵蓋以下方面：

- 法律合規
- 商業操守
- 環境管理
- 勞動實踐
- 職業健康與安全
- 歧視與人權

為適應當前的市場形勢及店鋪運營需求，我們將持續修訂完善《業務改進和評估政策》。此外，我們還會邀請主要供應商填寫《供應商可持續發展資料收集表》（「供應商收集表」），以確保其履行可持續發展措施和持續作出改進。供應商收集表涵蓋各個領域，例如能源節約、減少廢物、綠色倡議、社區服務與捐贈、歧視，以及法律合規等。

⁷ 供應商總數量是指與新世界百貨簽訂有效合約且於報告期內開支總額達500,000港元或以上者。

截至2023年6月30日，

- **350**家供應商簽署了「供應商守則」並填寫了《供應商可持續發展自我評估問卷》
- **353**家供應商填寫了《供應商可持續發展資料收集表》

在2023財年，我們並未發現任何在供應鏈中具有重大環境和社會影響的供應商。



綠色採購

在新世界百貨，我們致力將具體的環保原則融入到業務營運的每個方面。為實現這一目標，我們落實了《環保採購政策》，務求在採購決策中推動考慮環保元素。該政策反映了我們的可持續發展優先事項，強調在可持續發展方面，選擇與我們秉持共同承諾的供應商的重要性。

在甄選供應商的過程中，我們採取審慎的態度，全面考慮定價、聲譽、質量及其對整個供應鏈的社會和環境影響等多種因素。我們力求確保所有供應商遵守所有規章制度，並對環境產生積極影響。這種做法與我們促進可持續發展，減少生態足跡的宏偉目標保持一致。

為實現這些目標，我們在作出採購決策時會考慮以下幾個關鍵要求：

- 在整個產品生命週期中減少使用原材料
- 優先考慮再生或回收產品
- 減少服務或產品在生命週期中的環境影響
- 減少不必要的包裝
- 減少水和能源消耗
- 減少有害物質
- 優先考慮耐用和易於維護的產品
- 評價處置方法
- 在招標文件和合約中加入環境保護條款

製作環保手提袋，以慶祝國際婦女節

我們對可持續發展和環保實踐的承諾，貫穿著業務營運和產品供應的每個環節。我們設計了一款由100%可降解材料製成的杜邦特衛強紙袋，作為慶祝國際婦女節的禮物分發給各位顧客。它具有高度的耐用性、穩定性，具備防水和防撕裂功能，可有助減少材料浪費，並在整個生命週期中減少能源和資源消耗。該手提袋還可以進行回收利用，完美契合環保理念。





LOL原創生活概念店提供新款可持續商品選擇

我們深知可持續供應鏈和採購實踐在整個產品生命週期中具有最大的環境、社會和經濟影響。因此，我們的LOL概念店繼續為顧客提供綠色替代產品，倡導低碳生活方式。今年，LOL概念店推出了一款由回收海洋塑料製成的行李袋。這款行李袋設計時尚之餘，還旨在幫助消除塑料污染，同時滿足旅遊、運動和日常活動等多樣裝載需求。我們相信，這款產品能促進環保意識消費，並鼓勵形成負責任的購買習慣。



推動綠色 未來



新世界百貨致力在業務營運中推動可持續發展，並向顧客傳遞這個承諾。我們在營運過程中實施多項措施，以解決能源消耗、資源管理、減少廢物和節約用水等事宜。我們的政策、指引和服務旨在鼓勵各位持份者共同努力，一起攜手提高我們的環保表現。

新世界百貨綠色管理流程

我們制定了一項環境管理綜合策略，優先將注意力集中在重點關注領域上，並促進在實踐「2030願景」的路途上取得重大進展。



1. 擬定綠色政策及指引

我們的可持續發展政策和指引助力我們管理能源使用、溫室氣體排放、廢物管理、環保工作間和採購等主要環保議題。

2. 訂立環保基準和目標

我們的目標是以2015財年為基準，將2030財年的能源消耗強度和碳排放強度分別降低2%（以兆瓦時／平方米計）和12%（以公噸二氧化碳當量／平方米計）。這些目標亦成為我們實現「2030願景」的關鍵里程碑。

3. 收集環境數據

準確披露環境數據對有效管理我們的環境影響至關重要。我們的互聯網數據系統記錄了所有環境數據，如分店和辦事處的能源、水及物料的消耗情況，以監察我們是否能持續作出改進。

4. 推行綠色措施

本集團投資了節能建築服務系統和升級設備，優化日常營運，並監察和控制實時能源消耗，同時與租戶合作，確保作出持續改進。

5. 定期監察和檢討

新世界百貨定期檢討及更新其環保政策和指引，確保與時並進，掌握最新環保議題和監管規定走向。此外，我們已獲得第三方驗證，以確保報告數據的可信度，促進環境管理措施的持續改善。詳情請參閱「驗證聲明」章節。

6. 向持份者傳達承諾

我們非常重視持份者積極參與我們的可持續發展旅程，並與他們經常保持緊密聯繫，以推廣我們的可持續發展措施，同時了解他們關注的事項。詳情請參閱「持份者參與」章節。

適應氣候變化及抗禦力

人們普遍認為，氣候變化會在不久將來成為全球面臨的最大挑戰。這些不可預見的事件可能會擾亂我們的日常營運，突顯出向低碳經濟轉型的重要性。本集團認為，積極採取措施減輕和適應極端天氣事件和全球氣溫上升等潛在氣候風險，有利於我們提高業務應變能力，更好地抵禦相關影響。

因此，氣候風險自2021財年起已經納入我們的風險管理系統。我們識別了各項可能對我們的業務構成中等風險的實體和轉型氣候風險。透過識別這些風險，我們可以採取應對措施，確保我們的業務能夠有效地抵禦任何潛在影響。

氣候風險	潛在影響
實體風險	
急性實體風險	
<ul style="list-style-type: none">極端天氣事件發生次數增加	可能導致資產損壞，令戶外基礎設施狀況加速變差，從而影響公司的營運和基建。這類事件還可能導致門店設施損壞，產生額外的維修開支。
慢性實體風險	
<ul style="list-style-type: none">降雨模式變化，可能會令我們的門店面臨水災威脅，特別是地下樓層／設施(如停車場)面對的威脅更大環境溫度上升及／或熱浪可能會增加對冷卻系統的需求	水災可能會導致服務中斷。 能源成本上升導致開支增加。
轉型風險	
政策和法律風險	
<ul style="list-style-type: none">未能減少高碳強度的業務運作、產品和服務帶來的影響，以遵守更加嚴格的政府標準／法規未能滿足更加嚴格的披露要求	產生不利的財務影響(例如合規成本增加、收入減少)。
市場風險	
<ul style="list-style-type: none">未能滿足顧客對更環保和可持續商品／服務選擇的不同需求／期望	影響公司的競爭力和吸引力，導致收入下降。
技術風險	
<ul style="list-style-type: none">更換現有科技和設施，會導致開支和營運成本增加線上零售購物逐漸取代實體店零售業務	更換現有科技和設施，會導致開支和營運成本增加。
聲譽風險	
<ul style="list-style-type: none">股東可能會剝離零售業務租戶在能源效益和數據透明度方面有更高要求	提升租戶滿意度和體驗，導致開支增加。

相關部門採取了多項措施，以應對業務面臨的氣候風險，並促進作出持續改進。

為應對颱風、暴雨或水災等各種極端天氣事件，我們已在各門店實施《危機通報與處理指引》，以提高員工的流動性、靈活性和抗禦能力。本集團已提前部署必要措施，以確保員工的健康與安全得到保障，保護本集團的資產，盡量減少損失。

為降低極端天氣事件的風險，我們已採取以下措施：

- 提前準備好應急物資儲備包，其中應包括手電筒、沙袋等物品
- 檢查建築物的屋頂和門窗，確認它們是否牢固並能抵禦強風
- 牢固綁緊或拆除所有戶外標誌、裝飾品和設備，防止它們被強風吹走
- 徹底檢查電氣設備和公共設施，確保消防報警器等重要系統在停電期間仍能正常運行
- 確保排水系統沒有堵塞，防止水損破壞和水災

我們將持續不斷監察並實施其他措施，以鞏固我們的業務應對未來可能出現的實體和轉型氣候風險的能力。

能源效益及碳排放管理

新世界百貨已達成「2030願景」的目標，以2015財年為基準並剔除租戶用量後，能源消耗強度及碳排放強度分別下降2%（以兆瓦時／平方米計）和12%（以公噸二氧化碳當量／平方米計）。未來幾年，我們將考慮制定與我們的長期可持續發展目標一致的新目標，以進一步降低能源消耗和碳排放。

在實現「雙碳」目標的過程中，推動零售業向低碳轉型至關重要。新世界百貨正在採取積極措施，在整個業務營運過程中節能減排，同時減少不必要的資源消耗。我們還投資節能設備升級、優化日常營運時間表以及通過實時能源監控來加強監察和控制。

此外，本集團正在倡導建設環保低碳的工作場所，鼓勵員工採取節能措施，例如啟用電腦節能模式，下班後關閉電腦、打印機等電器設備，以及在長假期間離開辦公室前拔掉所有電氣設備的電源等。

為減少業務營運的能源消耗，我們繼續推行以下措施：

- 安裝中央空調監控系統，以實時監控並快速檢測和糾正問題，確保在夏季期間保持穩定一致的溫度。
- 優化餐飲租戶廚房排氣和通風系統，提高去除廚房油煙和熱氣的能力，從而減少空調負荷。
- 已在22家門店安裝了由時間控制開關的照明系統，還有一家正在施工中，以確保在非營業時間關閉燈具以節省能源。
- 僅在營業時間開啟客梯和自動扶梯，自動扶梯安裝變頻器調整運行速度，以進一步減少能源消耗。



實現水電費抄錶數字化

2022年9月，武漢建設店和武漢徐東店引入了水電費抄錶應用程式，以取代人手操作的抄錶流程。運用新的應用程式後，抄錶員只需拍攝水電錶並記錄止碼，而無需手動抄寫讀數和計算用量。然後，該應用程式將自動生成用量。相關部門可透過商業智能(BI)系統，獲取每個租戶的水電用量數據。與此同時，商品部也可透過同一系統進行統計分析。該應用程式的推出將抄錶過程從三天縮短至一天。

新系統減少了抄錶員造成的輸入錯誤，提高抄錶的準確率。由於BI系統可生成用量分析以幫助識別異常用量和設定節約目標，因此各分店能夠更方便地監控其水電用量。該數字化抄錶過程每年更節省逾5,000張A4紙，比傳統抄錶模式更加綠色環保。隨著該應用程式成功運行，本集團計劃將該科技推行至其他領域，例如設備維護及查詢等，實現無紙化辦公。

水資源的管理

無論對於我們的業務營運還是顧客來說，水也是不可或缺的寶貴資源。水資源缺乏仍然是中國內地的一個主要問題，我們致力倡導節約用水，以履行我們對「2030願景」的承諾。為節省珍貴的水資源，我們定期監察水消耗量，以發掘提高用水效率的機會。本集團的水來自市政供水設施，常用於門店的衛生間和清潔工作。透過提高節約用水意識，我們旨在保護水資源，確保維持可持續供水，以配合業務營運及業務所在社區的需要。

在2023財年，我們推出了一個數碼應用程式，以簡化水費抄錶過程，降低人為錯誤風險，並實現更高效的用水數據分析。詳情請參閱「能源效益及碳排放管理」章節的案例分析。此外，我們還透過以下工作持續加強節約用水的工作：

- 定期檢查水管和供水設施，以查找是否存在滴漏等現象並進行維修
- 在門店衛生間等設施安裝節水器具
- 在夏季期間檢查冷卻塔，避免結構不良導致浪費用水

廢物管理

在「2030願景」的引領下，新世界百貨致力減少廢物產生量，促進分店回收工作的進行。我們務求提高材料使用效率，盡可能地將其回收利用，以確保在業務營運中有效利用資源。

作為負責任的零售商，我們意識到租戶產生的廚餘佔據了我們絕大部分的廢物輸出量。因此，我們不斷努力改善我們的廚餘管理程序。目前，我們超過50%的門店已實施垃圾分類制度，以更好地處理廢物和促進回收。

我們還積極鼓勵員工從源頭減廢，培養廢物分類、回收再用的生活習慣，將環保理念付諸行動。所有廢物均由合資格的外部承辦商進行收集和回收處理，以確保廢物得到妥善處理和合規再用再生。我們定期監察和記錄廢物相關數據，以追蹤減廢和回收工作的進展。通過採取這些措施，我們努力實現在營運中減少廢物，推廣可持續發展實踐的目標。





垃圾分類活動

上海浦建店於2023年4月組織了一場垃圾分類活動，以遵循相關規章制度，並透過集中處理垃圾，提高垃圾的價值。該活動的目的是減少垃圾處理量，降低處理成本和減少土地資源消耗。

垃圾分類項目的一個顯著效益是減少污染。該項目旨在透過回收塑膠等無法生物降解的材料，減少對周圍環境的污染。這種方法使項目經理能夠了解項目的影響，並作出必要改進。除了環境效益外，該項目還能帶來經濟和社會效益。該項目透過降低處理成本和土地資源消耗，從而達到節省成本和保護自然資源的效益。此外，該項目旨在將廢物轉化為有價值的資源，讓購物中心更美觀，並同時促進資源回收。



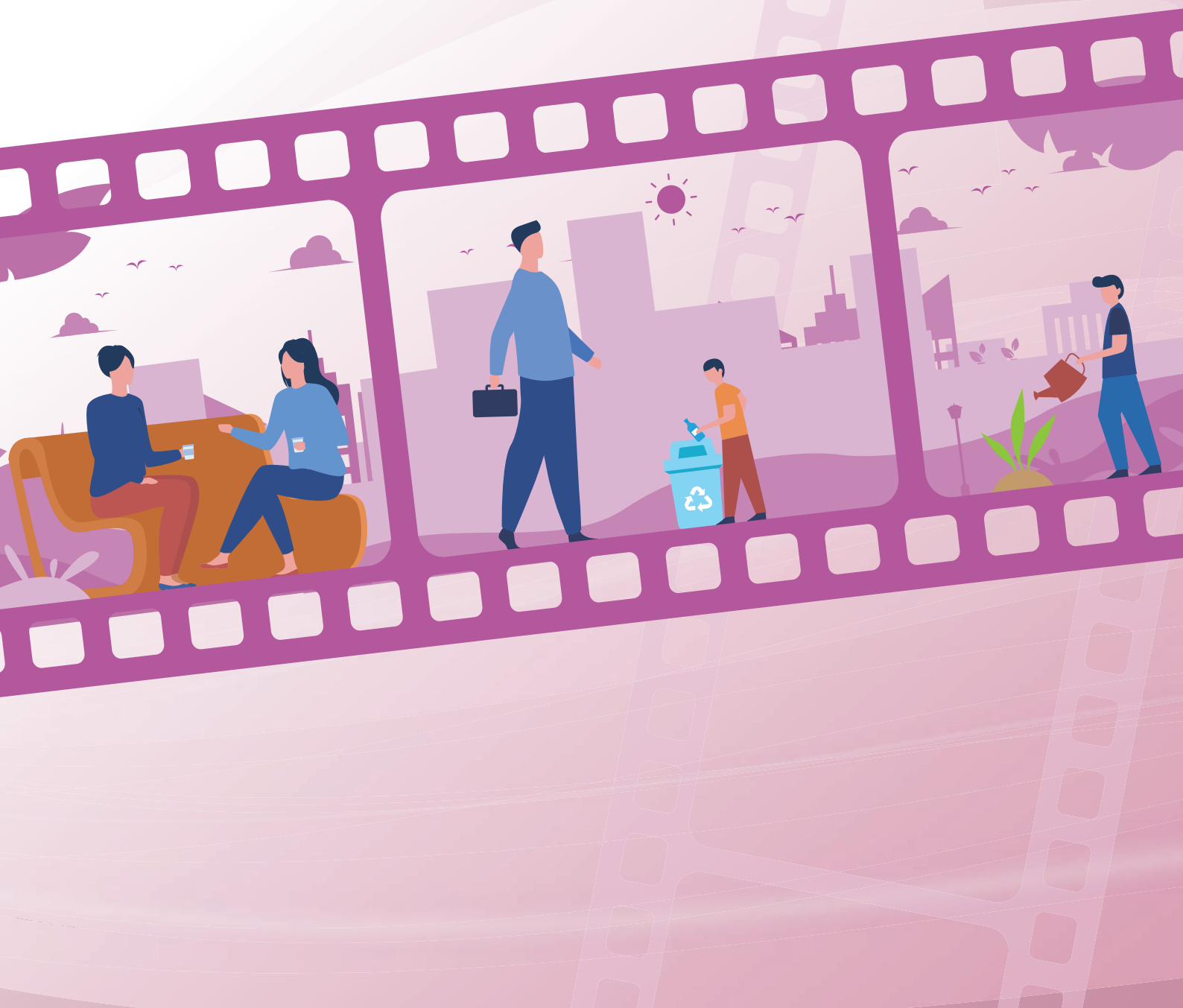
咖啡渣DIY項目



為慶祝世界地球日，上海陝西路店於2023年4月聯同星巴克組織了「咖啡環保小衛士」活動，以讓人們認識到保護環境的重要性，並讓孩子和家長了解咖啡豆的生長過程。活動期間，參與者親自了解咖啡豆從收成到烘焙和沖泡的各個咖啡製作階段，還認識到咖啡渣在咖啡製作過程中的作用，以及飲用咖啡所產生的廢物對環境的潛在影響。

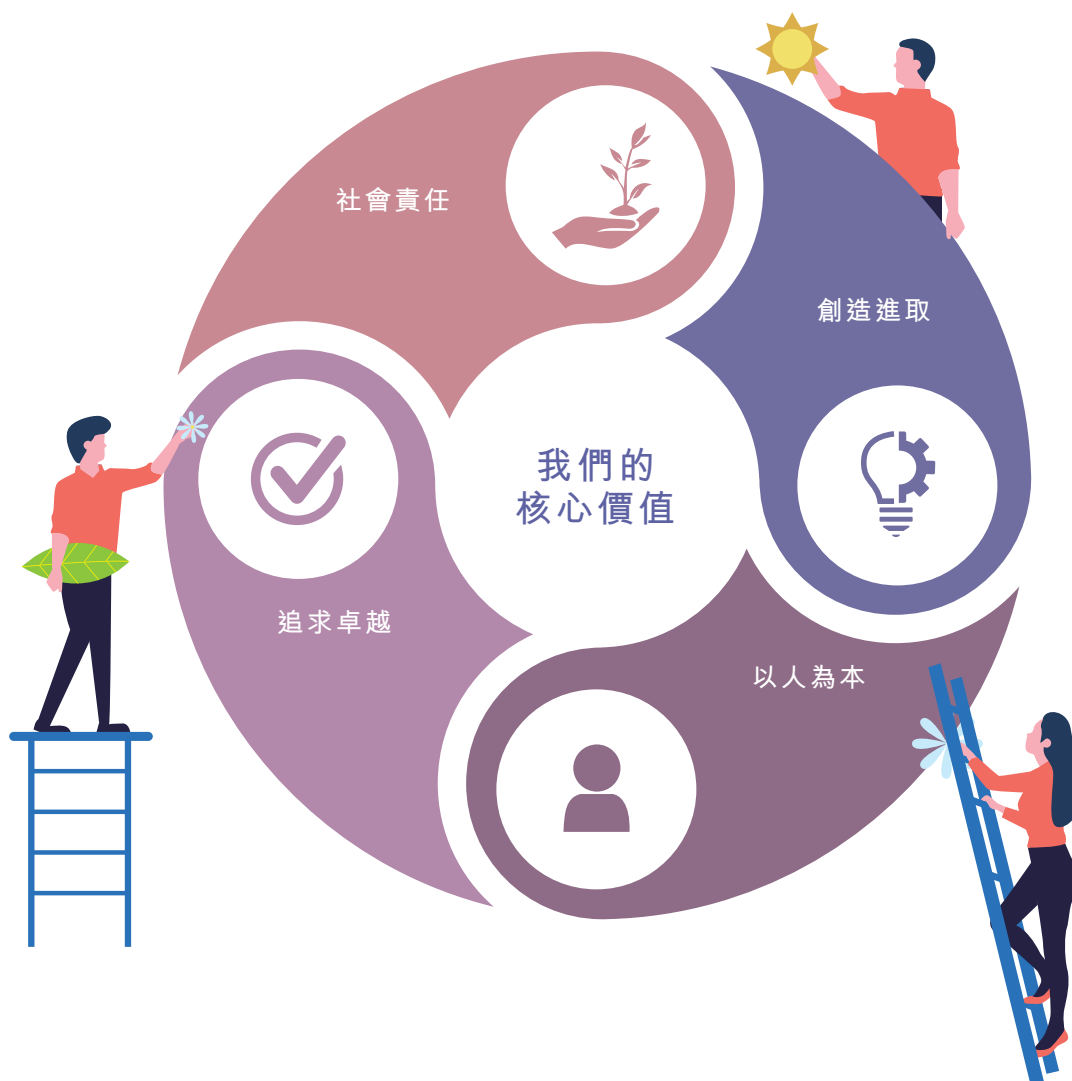
在活動過程中，家長和孩子們嘗試了利用咖啡渣製作DIY花盆。該活動旨在與參與者互動交流，寓教於樂，同時倡導將廢物重新利用為有價值的商品。參與者可將自己製作的花盆帶回家繼續使用，以此作為可持續發展的象徵。

構建可持續 發展社區

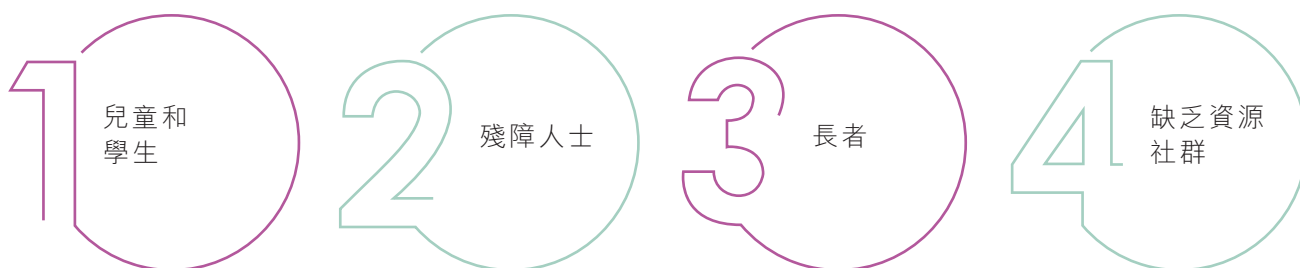


我們深悉企業社會責任是推動可持續發展的關鍵因素。本集團致力透過各項企業社會責任舉措，促進可持續發展和回應社會議題，為我們經營業務所在的社區帶來積極影響。

作為中國內地的知名零售商，我們致力於我們服務的社區，並透過不同地點的分店為社區貢獻綿力。我們的企業社會責任願景以四個核心價值為指引：社會責任、創造進取、以人為本和追求卓越。我們旨在透過努力踐行社會責任，為我們所在社區的福祉和發展作出貢獻。我們還把創新放在首位，不斷尋找更好的新方法來回應社會問題和促進可持續發展。此外，我們遵循以人為本的精神，確保優先考慮員工、顧客和其他持份者的需求和利益。最後，我們致力於在企業社會責任舉措的各個方面追求卓越，努力為所在社區帶來深遠持久的影響。



我們的主要受惠對象

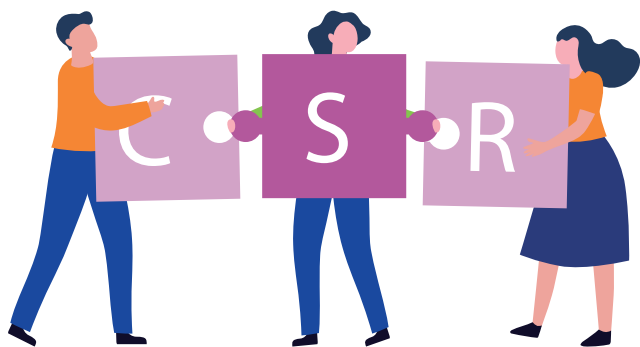


我們履行企業社會責任的方法

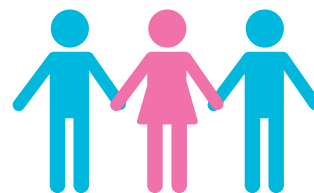
在新世界百貨，我們深知企業社會責任的重要性，並致力為經營業務所在社區帶來積極影響。為此，我們鼓勵各分店與當地持份者進行互動，並為員工提供機會，透過積極參與義工服務和籌款活動等社區活動來支持當地經濟。我們通過教育援助、慈善捐款、義工活動以及與慈善組織或非政府機構合作等方式，優先投資社區並參與社區活動。

為加強與當地慈善組織和非牟利機構的聯繫，我們鼓勵各分店識別我們所能提供支援並為社區舉辦活動的領域。我們亦使用微博和微信等社交媒體平台積極與當地持份者保持有效互動。在2023財年，我們的社區項目主要圍繞以下四個領域：社區服務、慈善捐款、社區支援與嘉許以及環境保護。

為鼓勵員工參與社區活動，我們歡迎所有分店和辦事處的員工加入我們全國性的新世界百貨義工隊。該義工隊定期推廣新的義工服務機會和社區活動，讓員工有機會為社會作出貢獻，履行其公民責任。我們通過內聯網、定期通訊及微信等各種渠道對義工活動進行內外宣傳。此外，我們為有興趣加入新世界百貨義工隊的員工提供《新世界百貨義工隊隊員手冊》，其中講解了義工活動的意義和價值、主要受惠對象、報名方法以及關於新世界百貨義工隊的其他資訊。



為監督我們的表現，我們定期更新義工服務紀錄，並將之儲存於人力資源電子數據庫內。我們致力於實現我們的企業社會責任目標，為經營業務所在社區帶來積極影響。



義工人數
728人



總義工服務時數
1,543小時



總捐款額(港元)
約為 **18,000**

2023 財年社區項目

社區服務



義務獻血，賦能社區

我們的員工以實際行動踐行我們「人道、互助、博愛、奉獻」的價值觀。在2023年3月，上海成山店的員工參加了浦東新區的義務獻血活動，重慶店也在江北區組織了類似的活動。

此外，上海天山路店的四名員工也參與了無償地獻血，彰顯我們的員工不僅盡職盡責投入工作，還致力為社區帶來積極影響。員工無私回饋社區的意願以及對這份崇高行為的支持，充分體現了我們公司的價值觀和文化。我們為擁有如此敬業、富有仁愛之心的員工而感到萬分自豪。



凝聚社區力量，為老年人送上端午關懷

在端午佳節來臨之際，北京千姿店的義工隊開展了一項饒有意義的社區慰問活動，為居住在勝利街道社區的老人送上關懷與支持。活動期間，義工向65歲及以上的居民送上禮品和衷心的佳節祝福，對老年人的身心健康表示誠摯的關切，從而提升社區凝聚力，讓社區更添溫度。





以時尚風姿架起公益橋樑

北京利瑩店聯同北京電視台《圓夢時刻》欄目組，為員工和當地家庭舉辦兒童模特走秀活動。這場即將舉辦的活動旨在推進社會公益事業的發展，增強分店與社區之間的聯繫，並塑造公益大使的公眾形象。

活動將會選拔成績優異的孩子參與北京電視台的現場錄製活動。此外，我們還開展了公益捐贈環節，為偏遠山區的孩子捐贈衣物。這項舉措將有助彌合不同城市之間的差距，培養孩子的社會責任感。



「世界提高自閉症意識日」慈善活動



為了紀念「世界提高自閉症意識日」，上海陝西路店和北京千姿店分別組織了慈善活動，以關心自閉症兒童，提高人們對自閉症的認識。該活動旨在呼籲大家關注自閉症，彰顯了我們對履行企業社會責任的承諾。

上海陝西路店的慈善活動鼓勵捐款，並向在該活動中捐款人民幣42元或以上的捐贈者送上一份特別禮物。該禮物是一本由自閉症兒童創作的畫冊，展示了他們的藝術才華。該活動還展出了由自閉症兒童創作的藝術作品和視頻宣傳片，讓每位顧客走進他們的世界，更好地了解他們的經歷和面對的挑戰。



北京千姿店和「順義在線」聯合舉辦了主題為「以愛之名，以物暖心」的大型公益跳蚤市場活動。該活動鼓勵人們捐贈個人物品，推動對自閉症知識的普及化。此次活動共有150名義工參與，成功幫助收集和分類衣物、書籍、玩具和家具用品等捐贈物品，預計惠及180人。我們向參與活動的商家頒發公益證書，以表揚他們的貢獻，鼓勵其他商家加入他們的行列。我們希望透過推廣健康知識，增強公眾對自閉症人士的關注，改善自閉症兒童及其家人的生活。



慷慨捐衣，聯結社區紐帶

在2023年3月，北京崇文店向位於內蒙古阿爾山市共有641戶，1,609人的西口村捐贈衣物。期望透過是次捐贈，為居於較偏遠地區的村民送上一絲暖意。西口村黨支部書記及村主任對於此次分店捐贈800套衣物表達摯誠的謝意。



捐贈2019冠狀病毒抗原快速測試套裝

面對持續的2019冠狀病毒疫情，我們的香港辦事處意識到老年人群正面臨挑戰且需要幫助。於2022年9月，我們向扶康會的轄下院舍捐贈了1,500個抗原快速抗原套裝，希望能在於這個艱難的時期，保護社會中最脆弱的群體，並產生積極影響。



支持兒童發展基金，賦能弱勢青少年群體

為了增進貧困家庭的福祉並促進跨文化和諧，我們香港辦公室慷慨捐贈了10,000港幣，通過一個非政府組織—香港基督教青年會來支持「兒童發展基金」計劃。香港基督教青年會自2014年起參與「兒童發展基金」計劃，旨在通過鼓勵未來規劃、培養儲蓄習慣、培養積極態度、個人韌性和社交網絡等方面來賦予兒童力量。我們相信，與這個非津助非政府機構的合作將產生積極影響，幫助青少年建立更美好的未來。



清涼送一線，慰問暖人心

武漢武昌店和重慶店已採取措施，表達對一線工作者的關懷和感激。在武漢武昌店，我們設立了「城市超人愛心補給站」，在營業時間內為清潔工人提供舒適的空間和清涼補給，讓一線工作者在繁重的工作中得到必要的休息，讓他們感受到他們的辛勤付出備受重視。

此外，重慶店的義工隊還為一線工作者送上清涼礦泉水，以提高他們的防暑意識，鼓勵他們在工作期間及時補充水分。儘管夏日酷熱難耐，但這些一線工作者仍然堅守崗位，保持城市整潔。我們必須向他們表示感謝，這象徵著整個社會對他們工作的支持。

我們希望透過這些行動，讓其他人認識到一線工作者的付出和辛勞，並與我們一起向他們表示感激。我們尤其要感謝這些工作者在充滿挑戰的時期所作的犧牲，並向他們表明，他們的努力不會被忽視。





主動清理海灘，守護美麗海岸線

煙台店的10名義工主動清理海灘垃圾，顯示了他們秉持維護清潔衛生環境的承諾。這項活動旨在保持海灘的清潔和衛生，以保障遊客和當地社區的福祉。這些義工透過積極行動，樹立了良好的行為榜樣，確保海灘仍然是人們愉悅身心的好去處。



綠色騎行，助力環保

我們與公益組織合作，在瀋陽津橋路時尚廣場舉辦了環保騎行活動，共有62位騎行愛好者參與。每位騎行者均獲得活動專屬胸貼，以作為參與活動的象徵。參與者從起點出發，途徑多個地標，包括瀋陽故宮和張氏帥府，最後到達市府廣場。完成賽程並衝過終點線的參與者可獲得一份禮品。該活動旨在提高參與者的環保意識，鼓勵他們奉行環保的生活方式。





透過購物獎勵，向顧客推廣可持續發展實踐

煙台店舉辦了一場活動，向顧客推廣可持續發展實踐。該活動主要鼓勵顧客攜帶舊物回店，如衣物、圖書和其他閒置物品等。顧客可就每件舊物換取人民幣20元的超市代金券，以作為回報。



此次活動的主要目標是提升人們的環保意識，鼓勵顧客反思自己的購物行為。我們希望透過以超市代金券的形式提供實質獎勵，帶動顧客積極參與可持續發展實踐。



舉辦植樹活動，促進踐行環保責任

武漢建設店、武漢武昌店和武漢徐東店三店聯合舉辦「新」浪潮運動會，其中包括植樹、趣味運動會和燒烤等各種活動。該活動提升了員工參與度和團隊凝聚力，同時鼓勵同事坐言起行，共創綠色未來。植樹活動是此次活動的亮點之一，我們透過植樹為城市綠化和環境健康貢獻綿力，並增強了員工的環保責任感和主人翁意識。我們旨在激發人們積極改變行為和思維模式，了解保護自然資源、保護生態系統和減輕氣候變化影響的重要性。



獎項、嘉許和會員身份

獎項與嘉許

《財資》

- 於「《財資》環境、社會及管治企業大獎2022」中獲頒「環境、社會及管治」組別鉑金獎



香港提升快樂指數基金及香港中華廠商聯合會

- 於「開心工作間推廣計劃2023」中獲頒「開心企業5+」標誌



強制性公積金計劃管理局

於2022/23年度「積金好僱主」嘉許計劃中獲評為「積金好僱主」及獲頒「電子供款獎」和「積金推廣獎」



世界綠色組織

於「聯合國可持續發展目標－綠色辦公室獎勵計劃」中獲頒「綠色辦公室」及「健康工作間」標誌



環境運動委員會

- 「香港綠色機構認證計劃」中取得「香港綠色機構認證證書」、「卓越級別」減廢證書、「良好級別」節能證書、「基礎級別」清新室內空氣證書



香港社會服務聯會

- 於2022/23年度「商界展關懷」計劃中獲頒「10年Plus商界展關懷」標誌



北京市朝陽區人民政府望京街道辦事處

- 東西協作愛心企業



外部倡議和會員身份

聯合國

- 聯合國可持續發展目標支持機構



世界綠色組織

- 「惜紙行動」參與機構

香港特別行政區政府環境局

- 「氣候變化香港行動」碳審計綠色機構
- 「活動減廢承諾」參與機構

中國國際投資促進會

- 企業會員

可持續發展數據摘要

社會數據

員工人數		總數	性別		地區	
			男性	女性	香港	中國內地
按僱傭合約劃分	永久合約	1,166	562	604	13	1,153
	固定期限／臨時合約	951	482	469	0	951
按僱傭類別劃分	全職	2,117	1,044	1,073		
	兼職	0	0	0		

員工多元化指標		總數	性別	
			男性	女性
1985年以後出生的擔任管理職務的員工		92		
殘疾員工		12		
擔任STEM職位的員工		778	588	190
在創收職能擔任管理職位的員工		198	66	132

培訓時數	2023財年		
	總培訓時數	人均培訓時數	受訓員工百分比
按職級劃分			
前線員工級別及以下	28,870.4	33.1	100%
後勤員工級別及以下	15,496.1	16.9	99.9%
助理經理	6,338.2	44.0	100%
經理	3,686.4	40.5	100%
高級經理	1,537.1	54.9	100%
助理總經理及以上	1,642.7	24.9	100%
按性別劃分			
男性	25,767.4	24.7	100%
女性	31,803.5	29.6	99.9%
總數	57,570.9	27.2	99.9%

反貪腐培訓

	2023財年	
	受訓人數 ⁽¹⁾	受訓人員百分比
一般員工(香港)	1	7.7%
一般員工(中國內地)	333	15.8%
董事(香港)	8	100.0%
董事(中國內地)	1	100.0%

定期績效考核

	2023財年	
	接受定期績效考核的員工人數	接受定期績效考核的員工百分比

按職級劃分

前線員工級別及以下	871	100.0%
後勤員工級別及以下	917	100.0%
助理經理	144	100.0%
經理	91	100.0%
高級經理	28	100.0%
助理總經理及以上	64	97.0%

按性別劃分

男性	1,043	99.9%
女性	1,072	99.9%
總數	2,115	99.9%

休假福利

2023財年

育嬰假

享有產假的員工	1,073
領取產假的員工	32
產假後重返工作崗位的員工	24
享有陪產假的員工	1,044
領取陪產假的員工	18

關愛假

享有關愛假的員工	2,117
領取關愛假的員工	42

(1) 接收反貪腐培訓的一般員工的人數不包括同為員工的兩位董事。相反，董事被計入接受培訓的董事人數的一部分。

總勞動力；永久合約員工中的離職及新進員工⁽²⁾

	2023財年		
	總勞動力	離職員工	新進員工
按性別劃分			
男性	1,044	119	0
女性	1,073	142	1
按年齡組別劃分			
30歲以下	165	26	1
30至50歲	1,770	212	0
50歲以上	182	23	0
按地區劃分			
香港	13	1	1
中國內地	2,104	260	0
總數	2,117	261 (12.3%)	1

職業健康與安全

	2023財年				
	缺勤率 ⁽³⁾	工傷率 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	誤工率 ⁽⁵⁾	職業病率 ⁽⁵⁾	死亡率
按性別劃分					
男性	1.39%	0.367	21.89	0	0
女性	1.70%	0.179	9.91	0	0
按地區劃分					
香港	1.29%	0	0	0	0
中國內地	1.55%	0.273	15.91	0	0
總數	1.55%	0.272	15.82	0	0

(2) 為與母公司的披露慣例保持一致，此處列報的離職及新進員工的人數和比率僅涵蓋永久合約員工。

(3) 缺勤率按「總缺勤日數除以總工作日數」計算。

(4) 以上工傷率不包括輕傷(急救程度)事故。

(5) 工傷率、誤工率及職業病率指每100名員工每年發生事故的次數。該些比率的算式為「事故總數乘以每100名員工每年的工作時數，再除以總工作時數」。

員工薪酬	
	2023財年
女性對男性基本薪資與薪酬的比率 ⁽⁶⁾	1.12:1

產品責任	
	2023財年
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	0
接獲關於產品及服務的投訴數目	0

環境數據⁽⁷⁾

廢氣排放 ⁽⁸⁾			
種類	單位	2022財年	2023財年
氮氧化物(NO _x)	公噸	0.0221	0.0186
硫氧化物(SO _x)	公噸	0.0006	0.0005
懸浮粒子(PM)	公噸	0.0016	0.0014

溫室氣體排放			
種類	單位	2022財年	2023財年
直接溫室氣體(範疇一)	公噸二氧化碳當量	3,331	2,671
間接溫室氣體(範疇二)	公噸二氧化碳當量	62,775 ⁽⁹⁾	58,190
總數	公噸二氧化碳當量	66,106	60,861
溫室氣體排放強度 ⁽¹⁰⁾	公噸二氧化碳當量/平方米	0.063	0.064

(6) 女性對男性員工薪酬比率僅涵蓋中國內地員工，因為99%以上的員工均位於中國內地。

(7) 2022財年及2021財年之環境數據並不包含該財年內關閉的商店。

(8) 以上廢氣排放數據乃根據香港環境保護署的EMFAC-HK汽車排放計算模型以及美國國家環境保護局的汽車排放模型軟件－MOBILE6.1計算所得。

(9) 2022財年的間接溫室氣體(範疇二)排放和溫室氣體排放強度已更新，因為在計算市政供暖排放時使用了另一個排放因子：美國能源信息管理局表格EIA-1605.溫室氣體自願報告-附錄N. 蒸汽和冷凍/熱水排放因子。

(10) 以上列報的溫室氣體排放強度、能源消耗強度和水消耗強度乃根據回顧年度內全年營運分店和企業辦事處的概約總樓面面積計算所得(即2022財年為1,052,138平方米，2023財年為948,838平方米)。

能源消耗 ⁽¹¹⁾			
種類	單位	2022財年	2023財年
天然氣	千兆焦耳	59,247	47,255
汽油	千兆焦耳	1,538	1,294
柴油	千兆焦耳	764	739
電力	千兆焦耳 (度)	333,865 (92,740,278)	332,840 (92,455,627)
市政供暖	千兆焦耳	73,723	65,000
總數	千兆焦耳	469,137	447,128
能源消耗強度	千兆焦耳／平方米	0.446	0.471⁽¹²⁾

水消耗			
種類	單位	2022財年	2023財年
市政供水	立方米	600,248	477,366
水消耗強度	立方米／平方米	0.571	0.503

物料使用			
種類	單位	2022財年	2023財年
紙張(A4)	公噸	15.3	13.5
紙張(A3)	公噸	0.5	0.2
紙製品	公噸	13.8	8.8
塑料袋	公噸	5.0	2.2

(11) 為更準確反映本集團的真實消耗情況，我們已於數據整合和評估過程中剔除租戶的電力及水消耗量。

(12) 2019冠狀病毒病及政府的應對限制措施使得我們在2022財年的營業時間較2023財年縮短。然而，隨著情況逐漸改善並在2023財年恢復正常，我們的營業時間恢復正常，導致能源消耗強度增加。

廢物處理			
種類	單位	2022財年	2023財年
經回收的有害廢物			
碳粉	公噸 (公斤)	0.1 (96.5)	0.1 (85.0)
棄置於堆填區或經焚化的無害廢物			
一般廢物	公噸	3,603.2	6,284.8 ⁽¹³⁾
紙張	公噸	0.04	11.88 ⁽¹⁴⁾
塑料	公噸 (公斤)	0 (0)	0 (0)
廚餘	公噸	1,603.2	40.8
總數	公噸	5,206.5	6,337.58
經回收或再用的無害廢物			
紙板	公噸	141.9	138.4
廢鐵	公噸 (公斤)	1.0 (1,045)	0.4 (386)
總數	公噸	142.9	138.8

(13) 在2022財年的2019冠狀病毒病疫情期間，隨後實施的封鎖措施使我們商店的客流量有所下降。然而，隨著情況逐漸改善並在2023財年恢復正常，客流量的增加導致客戶產生的一般廢棄物相應增加。

(14) 2023財年紙張廢物的顯著增長是來源於上海浦建店的數據，而這些數據在2022財年未能獲取。

內容索引

註：GD：一般披露；MD：強制披露；KPI：關鍵績效指標

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
一般揭露					
組織及其報告做法	GRI 2 一般揭露2021	2-1	—	組織詳細資訊	年報2023 新世界百貨簡介(P.7-10)
		2-2	—	組織永續報導中包含的實體	年報2023 新世界百貨簡介(P.7-10)
		2-3	—	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告(P.3)
		2-4	—	資訊重編	可持續發展數據摘要(P.57-62)
		2-5	—	外部保證/確信	驗證聲明(P.72) 董事會在發佈前審閱了本報告和外部驗證報告。
活動與工作者		2-6	—	活動、價值鏈和其他商業關係	年報2023 新世界百貨簡介(P.7-10) ESG管治和風險管理－持份者參與(P.14) 與業務夥伴攜手合作(P.35-38) 供應商所在地、供應鏈架構或與供應商的關係沒有出現重大變化。
		2-7	KPI B1.1	員工	賦能員工(P.24-34) 可持續發展數據摘要(P.57-62)
		2-8	—	非員工的工作者	我們的供應商僱用最常見類型的非僱員勞工。 目前未收集有關數據。
管治		2-9	—	治理結構及組成	管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-10	—	最高治理單位的提名與遴選	年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-11	—	最高治理單位的主席	管治和風險管理－可持續發展管治與商業操守(P.12-13, 17) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-12	—	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
策略、政策與實務		2-13	—	衝擊管理的負責人	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-14	—	最高治理單位於永續報導的角色	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-15	—	利益衝突	ESG管治和風險管理－商業操守(P.17) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-16	—	溝通關鍵重大事件	ESG管治和風險管理－商業操守(P.17) 年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-17	—	最高治理單位的群體智識	年報2023－董事簡介(P.34-38) 年報2023－企業管治報告(P.39-54) ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13)
		2-18	—	最高治理單位的績效評估	年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-19	—	薪酬政策	年報2023－企業管治報告(P.39-54) ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13)
		2-20	—	薪酬決定流程	年報2023－企業管治報告(P.39-54)
		2-21	—	年度總薪酬比率	本年尚沒有此數據。我們將繼續完善資料收集的做法，以便在未來的報告中提供更全面的ESG績效。
		—	MD13	與環境、社會及管治相關的管治架構	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13)
		2-22	—	永續發展策略的聲明	主席寄語(P.4-5)
		2-23	—	政策承諾	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13)
		2-24	—	納入政策承諾	ESG管治和風險管理－可持續發展管治(P.12-13)
		2-25	—	補救負面衝擊的程序	ESG管治和風險管理－商業操守(P.17)
		2-26	—	尋求建議和提出疑慮的機制	ESG管治和風險管理－商業操守(P.17)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
		2-27	—	法規遵循	ESG管治和風險管理 — 商業操守(P.17) 為顧客營造創新體驗 — 顧客健康與福祉(P.19–20) 為顧客營造創新體驗 — 保護顧客的權益(P.23) 賦能員工 — 職業健康與安全(P.32–34) 賦能員工 — 勞動準則(P.34) 推動綠色未來 — 廢物管理(P.44–45)
		2-28	—	公協會的會員資格	獎項、嘉許和會員身份(P.55–56)
		—	層面A4 GD	識別及應對重大氣候相關事宜的政策	推動綠色未來 — 適應氣候變化及抗禦力(P.41–42)
		—	KPI A4.1	描述重大氣候相關事宜，及應對行動	推動綠色未來 — 適應氣候變化及抗禦力(P.41–42)
利害關係人議合		2-29	—	與利害關係人溝通的方針	ESG管治和風險管理 — 持份者參與(P.14)
		2-30	—	團體協約	我們的僱員不受團體協約的約束。
重大主題					
重大主題揭露	GRI 3：重大主題2021	3-1	MD14 MD15	決定重大主題的流程	ESG管治和風險管理 — 重要性評估(P.15–16)
		3-2	MD14	重大主題列表	ESG管治和風險管理 — 重要性評估(P.15–16)
主題披露					
採購實務	GRI 3 重大主題	3-3	—	GRI 3重大主題2021	ESG管治和風險管理(P.11–17) 與業務夥伴攜手合作(P.35–38)
	GRI 204 採購實務2016	204-1	—	GRI 204採購實務2016	與業務夥伴攜手合作(P.35–38)
反貪腐	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B7 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理 — 商業操守(P.17)
	GRI 205 反貪腐2016	205-1	KPI B7.1	已進行貪腐風險評估的營運據點	本集團進行的風險評估和內部控制已涵蓋貪腐風險。
		205-2	KPI B7.3	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	ESG管治和風險管理 — 商業操守(P.17) 可持續發展數據摘要(P.57–62)
		205-3	KPI B7.1	已確認的貪腐事件及採取的行動	ESG管治和風險管理 — 商業操守(P.17) 報告期內，新世界百貨並無任何針對本集團或其員工提出與貪腐行為有關的已結案案件。
		—	KPI B7.2	描述舉報程序，以及防範措施及舉報程序的相關執行及監察方法	ESG管治和風險管理 — 商業操守(P.17)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
能源與氣候變化	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面A2 GD 層面A3 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43)
		GRI 302 能源2016	302-1	KPI A2.1	組織內部的能源消耗量
		302-2	—	組織外部的能源消耗量	租戶的能源消耗不包括在報告範圍內。
		302-3	KPI A2.1	能源密集度	推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43) 可持續發展數據摘要(P.57-62)
		302-4	KPI A2.3	減少能源消耗	推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43)
		302-5	—	降低產品和服務的能源需求	推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43)
	—	—	層面A4 GD KPI A4.1	重大氣候相關風險及應對行動	推動綠色未來－適應氣候變化及抗禦力(P.41-42)
水與放流水	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面A2 GD 層面A3 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 推動綠色未來－水資源的管理(P.44)
		GRI 303 水與放流水 2018	303-1	—	共享水資源之相互影響
	303-2		—	與排水相關衝擊的管理	我們的污水均排放至市政污水網路作處理。
	303-3		—	取水量	目前未收集有關數據。
	303-4		—	排水量	目前未收集有關數據。
	303-5		KPI A2.2	耗水量	可持續發展數據摘要(P.57-62) 我們日後將研究水資源壓力，在門店儲水不會造成與水有關的重大影響
	—	—	KPI A2.4	求取適用水源和用水效益	推動綠色未來－水資源的管理(P.44) 我們使用市政用水，在獲取適用水資源方面並沒有問題。
排放	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面A1 GD 層面A3 GD KPI A1.5	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43)
		GRI 305 排放2016	305-1	KPI A1.1 KPI A1.2 KPI A3.1	直接(範疇一)溫室氣體排放
	305-2		KPI A1.1 KPI A1.2 KPI A3.1	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	可持續發展數據摘要(P.57-62)
	305-3			其它間接(範疇三)溫室氣體排放	目前未收集有關數據。

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
		305-4	KPIA1.2	溫室氣體排放強度	可持續發展數據摘要(P.57-62)
		305-5	KPIA1.5	溫室氣體排放減量	推動綠色未來－能源效益及碳排放管理(P.42-43)
		305-6		臭氧層破壞物質(ODS)的排放	目前未收集有關數據。
		305-7	KPIA1.1	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)及其它顯著的氣體排放	可持續發展數據摘要(P.57-62)
廢棄物	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面A1 GD 層面A3 GD KPIA1.6 KPIA3.1	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 推動綠色未來－廢物管理(P.44-45)
	GRI 306 廢棄物2020	306-1	—	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	推動綠色未來－廢物管理(P.44-45)
		306-2	—	廢棄物相關顯著衝擊之管理	推動綠色未來－廢物管理(P.44-45)
		306-3	—	廢棄物的產生	可持續發展數據摘要(P.57-62)
		306-4	KPIA1.3 KPIA1.4	廢棄物的處置移轉	可持續發展數據摘要(P.57-62)
		306-5	KPIA1.3 KPIA1.4	廢棄物的直接處置	可持續發展數據摘要(P.57-62)
物料	—	—	KPIA2.5	所用物料的重量或體積	可持續發展數據摘要(P.57-62)
供應商環境評估	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面A1 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	—	—	層面B5 GD	管理供應鏈的環境風險政策	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	GRI 308 供應商環境評估2016	308-1	—	使用環境標準篩選新供應商	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	—	—	KPIB5.3	識別供應鏈每個環節的環境風險的慣例	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	—	—	KPIB5.4	在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
勞雇關係	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B1 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－吸引和挽留人才(P.25-26)
	GRI 401勞雇關係2016	401-1	KPIB1.2	新進員工和離職員工	可持續發展數據摘要(P.57-62)
		401-2	—	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	賦能員工－吸引和挽留人才(P.25-26)
		401-3	—	育嬰假	可持續發展數據摘要(P.57-62)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
職業安全衛生	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B2 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		GRI 403 職業健康與安全2018	403-1	KPI B2.3	職業安全衛生管理系統
		403-2	—	危害辨識、風險評估及事故調查	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-3	—	職業健康服務	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-4	—	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-5	—	有關職業安全衛生之工作者訓練	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-6	—	工作者健康促進	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-7	—	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-8	—	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)
		403-9	KPI B2.1 KPI B2.2	職業傷害	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34) 可持續發展數據摘要(P.57-62)
	403-10	—	職業病	賦能員工－職業健康與安全(P.32-34)	
訓練與教育	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B3 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－培訓與發展(P.26-28)
		GRI 404 訓練與教育2016	404-1	KPI B3.2	每名員工每年接受訓練的平均時數
		404-2	—	提升員工職能及過渡協助方案	賦能員工－培訓與發展(P.26-28)
		404-3	—	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	賦能員工－培訓與發展(P.26-28) 可持續發展數據摘要(P.57-62)
	—	—	層面B3 GD	描述培訓活動	賦能員工－培訓與發展(P.26-28)
	—	—	KPI B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	賦能員工－培訓與發展(P.26-28) 可持續發展數據摘要(P.57-62)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
員工多元化與平等機會	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B1 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－多元共融(P.28-29)
	GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-1	—	治理單位與員工的多元化	年報2023－企業管治報告(P.39-54) 可持續發展數據摘要(P.57-62)
		405-2	—	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	可持續發展數據摘要(P.57-62)
童工	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B4 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－勞動準則(P.34)
	GRI 408 童工2016	408-1	—	營運據點和供應商使用童工之重大風險	賦能員工－勞動準則(P.34)
	—	—	KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	賦能員工－勞動準則(P.34)
	—	—	KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	賦能員工－勞動準則(P.34)
強迫或強制勞動	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B4 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 賦能員工－勞動準則(P.34)
	GRI 409 強迫或強制勞動2016	409-1	—	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	賦能員工－勞動準則(P.34)
	—	—	KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	賦能員工－勞動準則(P.34)
	—	—	KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	賦能員工－勞動準則(P.34)
當地社區	—	—	層面B8 GD	有關以社區參與來了解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	ESG管治和風險管理(P.11-17) 構建可持續發展社區(P.46-54)
	—	—	KPI B8.1	專注貢獻範疇	構建可持續發展社區(P.46-54)
	—	—	KPI B8.2	在專注範疇所動用資源	構建可持續發展社區(P.46-54)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
供應商社會評估	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B5 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	GRI 414 供應商社會評估2016	414-1	KPI B5.2	使用社會標準篩選新供應商	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
		414-2	—	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	—	—	KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
	—	—	KPI B5.3	識別供應鏈每個環節的社會風險的慣例	與業務夥伴攜手合作－供應商(P.36-37)
顧客健康與安全	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B6 GD	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)
	GRI 416 顧客健康與安全2016	416-1	層面B6 GD	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20) 可持續發展數據摘要(P.57-62) 由於我們整個產品和服務組合缺乏可靠的健康和安全指標數據，因此我們沒有對產品和服務類別的健康和安全影響進行評估。我們將繼續改進我們的數據收集系統和流程，以在未來的報告中解決此限制。
		416-2	—	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)
	—	—	KPI 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	可持續發展數據摘要(P.57-62)
	—	—	KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對投訴的方法	可持續發展數據摘要(P.57-62)
	—	—	KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)

披露議題	GRI準則披露項目	GRI披露指標	香港交易所ESG報告指引	詳情	相關部分或註釋
行銷與標示	GRI 3 重大主題2021	3-3	—	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)
	GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	—	產品和服務資訊與標示的要求	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20) 行銷和標籤事務按照我們的《倉庫、廣告空間及市場管理指引》進行管理。
		417-2	—	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)
		417-3	—	未遵循行銷傳播相關法規的事件	為顧客營造創新體驗－顧客健康與福祉(P.19-20)
客戶隱私	GRI 3 重大主題2021	3-3	層面B6 GD KPI B6.5	重大主題管理	ESG管治和風險管理(P.11-17) 為顧客營造創新體驗－保護顧客的權益(P.23)
	GRI 418 客戶隱私2016	418-1	KPI B6.2	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	為顧客營造創新體驗－保護顧客的權益(P.23)
產品責任	—	—	KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	為顧客營造創新體驗－保護顧客的權益(P.23)

驗證聲明

範圍及目的

香港品質保證局獲新世界百貨中國有限公司(「新世界百貨」)委託，對其2023年可持續發展報告(「報告」)進行獨立驗證。報告內容覆蓋新世界百貨2023財政年度即2022年7月1日至2023年6月30日。

是次核實的目的是對報告內容提供有限保證。報告是根據《全球報告倡議組織可持續發展報告標準》(「GRI標準」)和香港聯合交易所有限公司的證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(「ESG報告指引」)的要求編製而成。

香港品質保證局的責任是對報告中所載述的數據和資料的完整性、準確性及可靠性進行獨立驗證，目的是：

- 評核報告內容是否涵蓋與新世界百貨可持續發展表現有關的重要範疇；
- 核實報告是否符合《GRI標準》及香港聯交所的《ESG報告指引》的要求；
- 評定報告所選載的數據及陳述是否準確，包括2030目標表現及進度、環境績效數據、社會績效數據等；及
- 檢討用以編製報告的數據及資料管理機制是否可靠。

保證程度和核實方法

是次核實工作是根據(i)國際審計與鑒證準則理事會發佈的《國際核證聘用準則3000(修訂版)》「歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用」及(ii)《國際核證聘用準則3410》「溫室氣體排放聲明核證聘用」執行。核實過程是

為獲取恰當的有限保證意見和結論而制定。核實的範圍按照《GRI標準》和《ESG報告指引》而訂立。

核實程序包括檢閱收集、計算和匯報可持續發展表現數據的系統和過程，核實有關文件資料，與負責編製報告的代表面談。相關原始數據和支持證據亦根據抽樣計劃於核實過程中詳細審閱。

獨立性

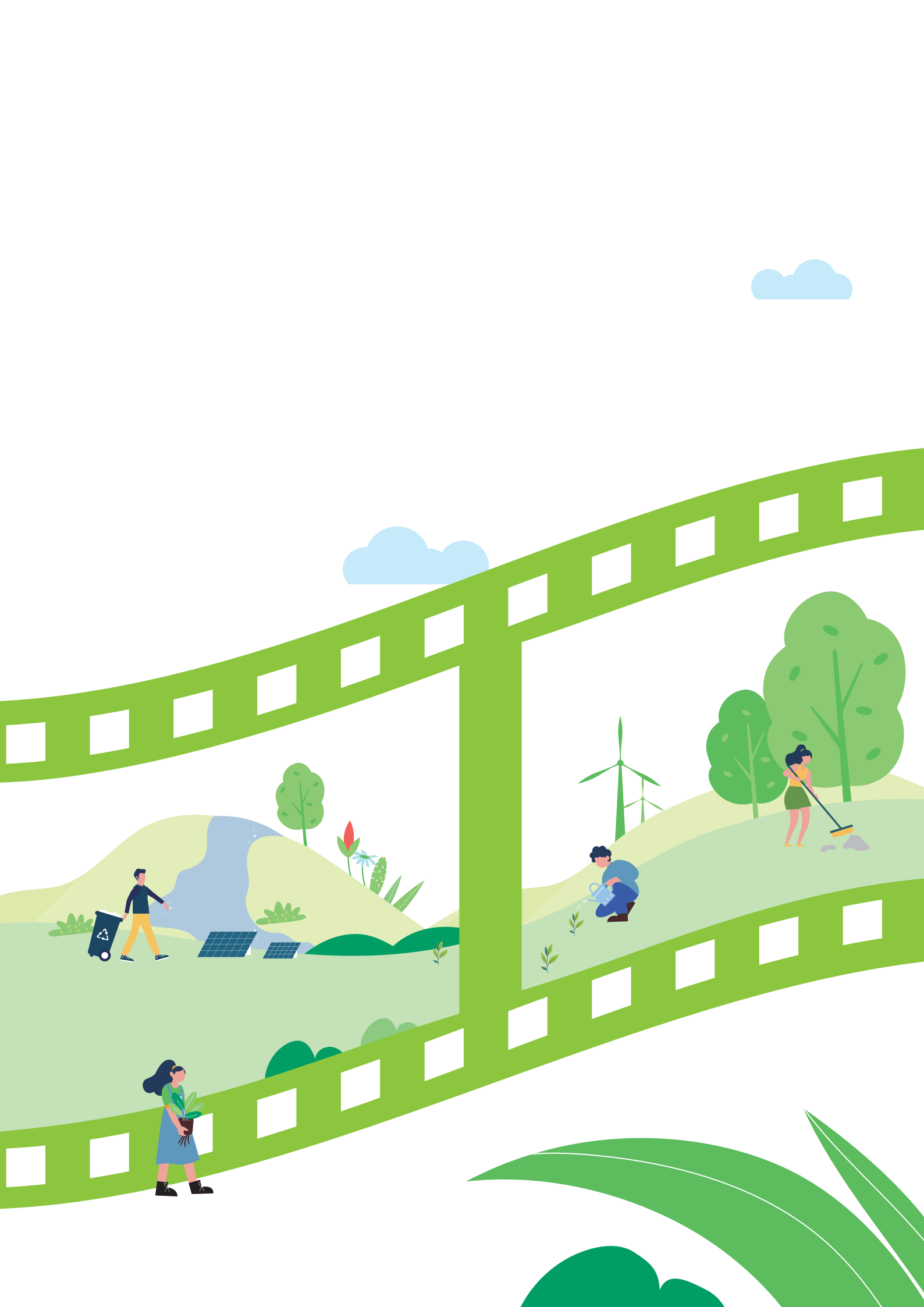
新世界百貨負責報告的內容編製和陳述。香港品質保證局的核實過程是完全獨立於新世界百貨。就提供此核實服務而言，香港品質保證局與新世界百貨並無任何會影響驗證公正性的關係。

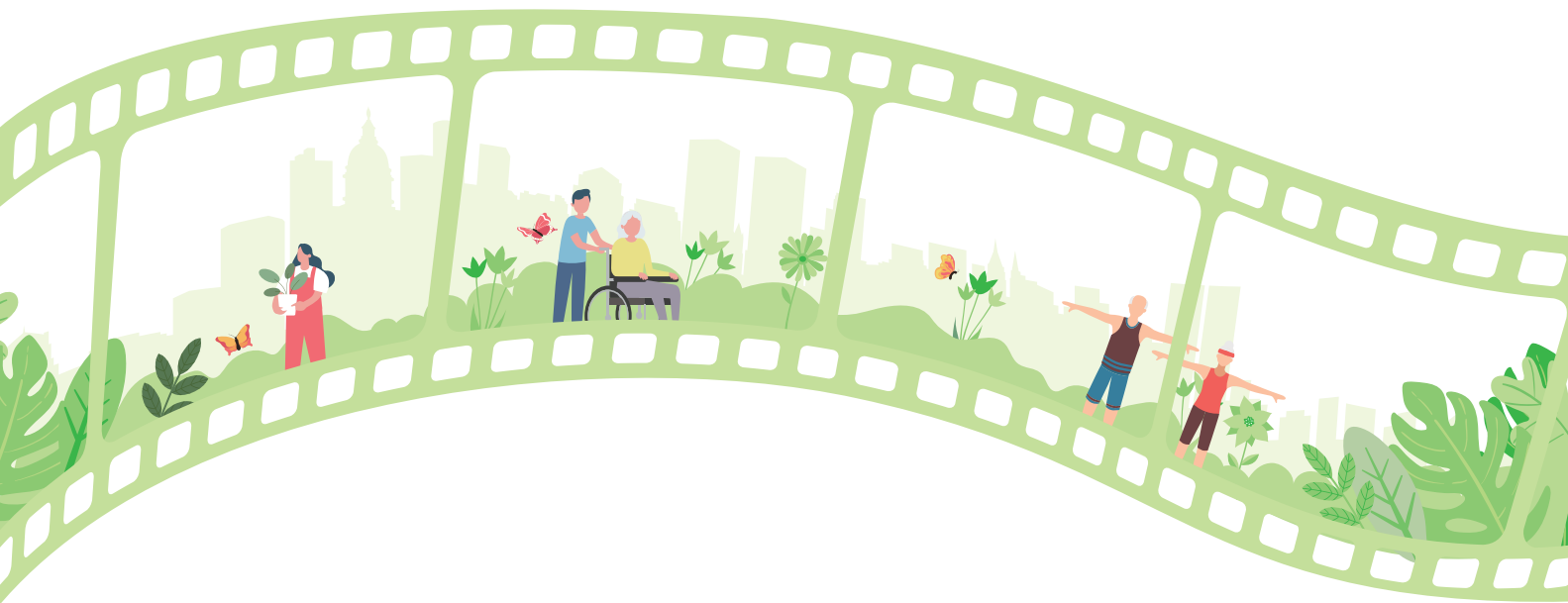
結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局對報告作出合理保證並總結：

- 報告是按照《GRI標準》選項編製；
- 報告已遵守《ESG報告指引》載列的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」條文；
- 報告平衡、清晰、具比較性和及時地將新世界百貨的可持續發展表現，包括所有重要和相關的可持續發展範疇和主題闡述；和
- 報告內的數據和資料可靠完整。

沈小茵
審核主管
香港品質保證局
2023年9月





新世界百貨中國有限公司
New World Department Store China Limited

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
(香港上市股份代號：825)

香港銅鑼灣興發街88號七樓全層

電話：(852) 2753 3988
傳真：(852) 2318 0884
電郵：nwdscad@nwds.com.hk
網址：www.nwds.com.hk
微信：nwds-china
微博：e.weibo.com/xinshijiebaihuo



網頁



微信



微博