

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

La Chapelle

新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司

Xinjiang La Chapelle Fashion Co., Ltd.

(前稱「Shanghai La Chapelle Fashion Co., Ltd.

(上海拉夏貝爾服飾股份有限公司)」)

(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：06116)

海外監管公告

本公告乃由新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司(「本公司」)根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

承董事會命

新疆拉夏貝爾服飾股份有限公司

主席

張鑫先生

中華人民共和國，上海

二零二二年三月三十日

於本公告日期，本公司執行董事為張鑫先生及張瑩女士；本公司非執行董事為趙錦文先生及楊恒先生；本公司獨立非執行董事為邢江澤先生、周玉華女士及朱曉喆先生。

La Chapelle

2021 年度社会责任报告



新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司

2022 年 3 月 31 日

1 总裁致辞

各位拉夏贝尔的朋友们，大家好！

2021年是团结奋斗，负重前行的一年，面对疫情冲击，业绩压力等多重挑战，拉夏贝尔正视困难，坚定前行，加快调整转型步伐，积极探索业务模式，努力推动集团重回良性发展轨道。

拉夏贝尔自创立以来，始终坚守“为美好生活设计”的品牌初心和发展理念，致力于为消费者提供高品质的时尚产品与生活方式。虽然我们2021年面临一些困难，但我们通过有序进行调整变革，明晰业务转型思路，努力化解经营负担等举措，已能够保持日常业务正常运转。线下业务方面，我们从人、货、场三个维度，进一步实现遗留事项出清，提升现有留存优质门店的活力，并通过精细化管理水平的提升，大力提升线下经营网点的店效、坪效和盈利水平。线上业务方面，我们秉承“重塑品牌、保护品牌”的基本思路，不断梳理品牌架构和不同品牌定位，持续完善品牌长期发展战略和业务策略；并着重加强品牌保护意识，推动部门联动完善管控机制，争取打造品质动态化监管体系，重塑公司品牌矩阵，努力改善公司经营质量和提高盈利能力，谋求长期可持续发展。

值此关键时期，我们本着对全体员工负责的态度，保障全体员工的切身权益，在工作之余为员工送去节日温暖。我们的主营业务及核心团队展现出顽强拼搏的协作精神与团结一致的向心凝聚力，共同谋求公司正向发展。在社会参与中，我们与安徽省宿松县建立了企业战略合作，积极响应国家乡村振兴战略，为促进乡村产业发展做出贡献。

我们一直将“绿色地球是我们生活的目标，拉夏贝尔支持世界环保”作为长期坚持的理念，把环保作为集团的核心价值观之一。我们将环保构思融入产品设计与制造，在经营管理中积极践行绿色办公、低碳出行的发展理念，持续提高可再生材料在包装用材中的占比，以降低集团资源消耗与碳排放对气候的影响，并努力实现我们节能减排的经营目标。

展望2022年，“变革”仍将是拉夏贝尔的主旋律，在此过程中，我们要充分认识到自身的不足，力争向更优的行业品牌看齐，以企业长期发展为导向，以积极

乐观的心态迎接新的机会与挑战，实现公司业务的更大突破，争取给公司业务生态圈的各方一个满意的答案。

2021年是拉夏贝尔成立的第20年，也是La Chapelle品牌创立的第23年。二十余年的发展历程，离不开每一位拉夏人的坚守与贡献，我们将始终不忘初心、秉持匠心，继续为每一位消费者带去温暖和时尚；亦期待与所有拉夏人一道乘风破浪、砥砺前行！

——拉夏贝尔执行董事、总裁 张莹

2 关于本报告

公司积极践行企业应承担的社会责任，在自我完善同时，自觉把履行社会责任、推进可持续发展的要求全面融入公司发展战略和企业文化，把忠实履行公司的经济责任和社会责任的有机统一作为价值追求，通过多种形式、多种方式回馈社会，丰富、丰满了公司履行社会责任的内容和形式。

集团业务

新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司（以下简称“本公司”）（前身为成立于2001年的上海徐汇拉夏贝尔服饰有限公司）于2011年5月23日在中华人民共和国注册成立，2014年10月9日在香港联合交易所有限公司主板上市，2017年9月25日在上海证券交易所主板上市。本公司及其附属公司（以下统称“本集团”）是一家定位于大众消费市场的多品牌、全渠道运营的时装集团，自成立以来始终专注于服装服饰领域，坚守“为美好生活设计”的品牌初心和发展理念，致力于为广大消费者提供兼具时尚、品质的各式时装产品。

本集团现拥有 La Chapelle、Puella、7 Modifier 及 La Babité 等多个风格差异互补、客群定位交织延展的大众时尚女装品牌，能够满足女性消费者多样化的衣着需求。

于本报告期内，本集团加速经营转型，启动品牌重塑战略，以目标消费者为核心，全力打造以女装品牌为核心的品牌集群；同时，为激发线上业务渠道的变革动力，我们将线上业务由“企划设计-自主采购-平台运营-线上销售”的传统模式调整为“品牌授权+运营服务”的新模式，实现集团向轻资产、数字化、科技化的转型。

于本报告期内，本集团实现营业收入人民币 4.3 亿元。我们依托线下零售网络结合“品牌授权+运营服务”的新模式，通过新零售战略整合线下零售网点与在线销售平台，为广大消费者提供更为便捷实惠的全渠道消费体验。

报告范围

本报告的主体为新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司及其附属公司，其中政策和社会范畴的数据覆盖全部业务，环境数据的范畴为：电力和水资源使用涵盖本集团可

控制的自有物业，包括位于上海市闵行区吴泾镇的新总部办公大楼群，三处仓储物流中心（分别位于江苏省太仓市、四川省成都市及天津市）。

时间范围

报告期间为 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，部分内容追溯至以前年度或延伸至报告披露日。

数据来源

本报告数据来源于新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司及其附属公司的内部文件和相关统计资料。

参照标准

本报告编制依据上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》进行编写，并参考香港联合交易所《证券上市规则》之附录 27《环境、社会及管治报告指引》的要求。

指代说明

为便于表述，“新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司”在本报告中也以“拉夏贝尔”、“拉夏”、“本集团”、或“我们”表述。

报告获取

本报告以纸质版和电子版两种形式发布，电子版在上海证券交易所官方网站（www.sse.com.cn）发布；纸质披露媒体为《证券时报》。

3 社会责任概要

3.1 公司社会责任策略

本集团始终把企业社会责任视为自己义不容辞的责任和企业价值的升华与延伸。我们将始终贯彻以人为本的经营理念，坚持雇佣平等，关注员工的培训与发展，重视员工福利；坚决反对经营中的不正当行为，持续加强宣传教育，提高集团内部法律意识，同时加大违规行为惩治力度，与各利益相关方一同维护公平交易原则，为社会主义市场经济健康有序运行做出努力。

保证顾客和员工的健康与安全是企业经营活动中的应尽责任，也是企业可持续发展的重要基石。我们建立严格的供应链管理制度，确保本集团产品符合安全、质量、环保等各方面指标，同时也注重与供货商沟通，不断优化供应链管理流程，开发线上管理系统，提高采购效率，在可持续发展之路上携手共进，促进行业健康快速发展。

创造和谐、美好的环境是企业社会责任心的表现。本集团一向倡导按需使用的可持续发展理念，提倡节约水、电等资源，避免过度耗用资源，即便是环保材料制成的包装物，也鼓励减少使用，将绿色环保理念贯穿到设计、施工与日常经营的方方面面。

积极承担社会责任、回馈社会是企业发展过程中义不容辞的责任。本集团一直积极参与社会公益事业，在疫情期间提供企业园区内酒店作为隔离场所，为疫情防控贡献温暖力量；认真贯彻落实国家乡村振兴战略，以产业发展带动乡村经济建设，为促进服装行业发展做出积极贡献。

本集团不断在企业内部深化可持续发展理念，主动把环境责任和社会责任融入企业内部管理体系，对外做到环境友好与社会和谐，力争实现企业发展、环境保护与社会效益三者之间的共赢，并且通过自觉承担环境与社会责任，加强企业品牌的持续竞争力。

3.2 利益相关者的参与及重要性评估

本公司社会责任的利益相关者主要包括内部人员、供应商、客户、股东及投资者、政府及业务所在地社区。我们积极搭建与利益相关方的沟通渠道，完善内部及

外部沟通的平台，从更加多元的视角来看待企业社会责任，并规划相关实践活动。重要性评估的形式包括访谈和问卷。我们持续关注各利益相关者，复核并更新重要性评估，并将在条件成熟时引入外部的利益相关者，以确保报告反映本集团在可持续发展方面的最新进展。

利益相关方沟通

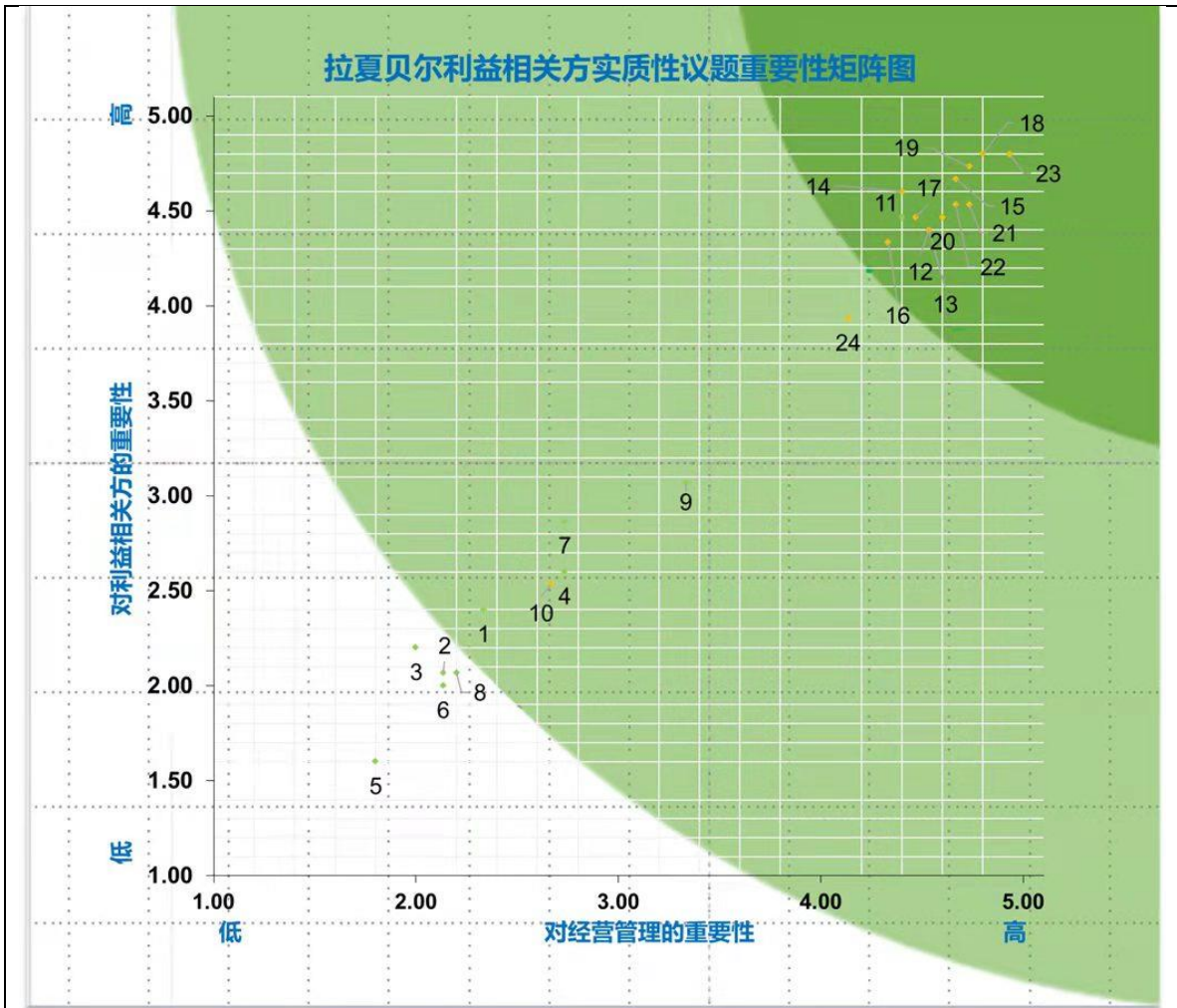
通过不断完善沟通渠道，积极与各利益相关方展开沟通，我们得以更好地获取利益相关方意见，了解利益相关方重点关注议题，并根据意见和议题组织检讨有关行动的成效。

权益人组别	关注议题	沟通方式	沟通实践
员工	薪酬福利 健康与安全 培训发展	员工面谈 内部电邮 企业微信	不定时 课堂培训 9 场次
股东/投资者	经营战略 公司治理 投资回报	股东大会 网上业绩说明会 投资者热线 上证 e 互动平台	股东大会 5 次 不定时 积极解答来电垂询 e 互动平台回复 45 条
政府/监管机构	合规运营 依法纳税	现场调研、会谈 主动纳税	不定时
供货商	业务发展 透明采购	现场调研 供货商大会	不定时 供货商订货大会 5 次
消费者	产品及服务质量 产品创新	官方网站/线下门店 会员公众号/小程序	不定时 微信文章 142 篇
媒体	公司经营	新闻采访	回复采访函 8 篇
社区	慈善公益	场地无偿出租	多次

重要性评估

本集团重视利益相关方的期望和诉求。2021年，本集团通过向利益相关方发放社会责任调查问卷，并组织了十余场内部利益相关者深度访谈，收集内外部利益相关者关注的各类议题并进行总结，了解各内部利益相关者对本集团社会责任实践的关注重点及期望。根据集团的实际发展情况和社会责任体系，参照企业社会责任实质性议题分析模型，从“对经营管理的重要性”和“对利益相关方的重要性”两个维度，识别出对企业和利益相关方均有较大影响的实质性议题，并通过结合集团与各个利益相关方在过去一年内的沟通情况，以及总结对本集团战略运营影响程度及对利益相关方影响程度，最终得出本年度的重要性矩阵。

拉夏贝尔 2021 年社会责任报告重要性议题列表		
非常重要		
11 雇佣与劳工管理	12 员工权益与福利	13 职业健康与安全
14 发展及培训	15 员工权利与劳工准则	16 供应链管理
17 产品健康与安全	18 产品质量	19 客户服务
20 客户隐私保护	21 知识产权保护和科技创新	22 宣传及营销
23 反贪污		
重要		
01 温室气体排放	02 无害废弃物排放	04 间接能源
07 包装材料的使用	08 环境和自然资源对公司的潜在影响	09 气候变化
10 多元化与机会平等	24 社区投资	
相关		
03 废水排放	05 直接能源	06 水资源



2021 年本集团重要性议题分析矩阵

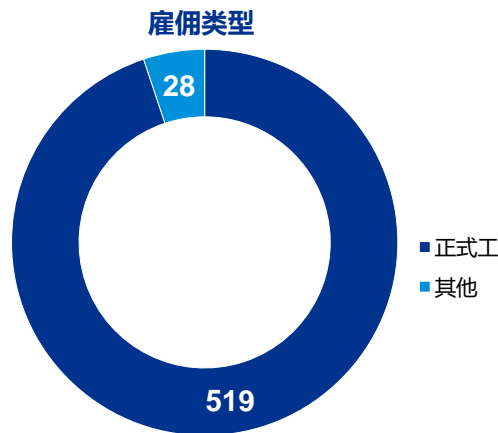
4 对员工的责任

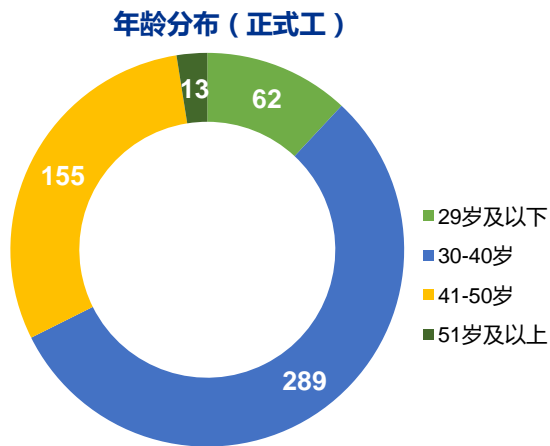
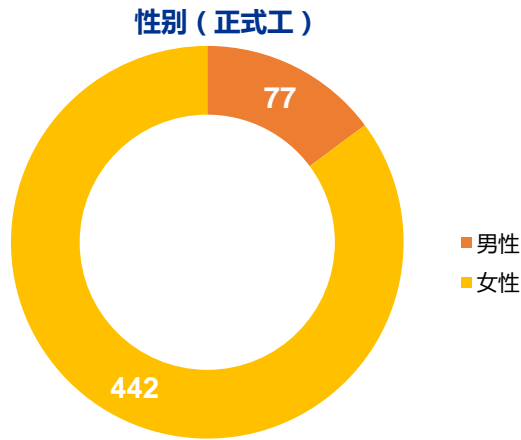
员工是本集团最重要的资产之一，我们会从不同层面提供具有竞争力的待遇给予员工，关心员工身心健康，关注员工成长与发展，为员工提供健康、安全及和谐的工作环境和稳定的晋升渠道，让员工与本集团一同进步。

4.1 雇佣

规范用工，保障权益

本集团严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》等法律法规，制定《员工手册》等制度措施，完善员工管理，切实保障员工合法权益。此外，本集团鼓励男女平等和用工多元化，杜绝一切歧视行为，努力打造公平、互相尊重及多元的工作环境。我们尊重每一位员工、重视民族团结，不以员工的性别、年龄、种族、宗教、残疾、家庭、生育等状况歧视任何人。





关怀员工，提升幸福

在社会保障及生活福利方面，我们依法为员工购买五险一金，配合协助员工办理居住证积分以及为符合落户条件的员工办理落户手续，以及为员工提供伙食补贴等。为进一步推进公司精神文明建设并增强团队凝聚力，同时致力于为员工创造健康、安全、充满活力及舒适的工作环境，集团会组织开展多元化及多维度的员工活动。此类员工活动提高了员工的归属感，也为积极和谐的工作氛围奠定基础。

健身房设施

本集团关注员工工作与生活的平衡，为丰富员工的业余生活，提高员工的身体素质，在总部大楼为员工提供免费的健身房及乒乓球桌等运动设施。健身房配置了

专业的跑步机、椭圆机、哑铃、仰卧起坐架、多功能健身器等多种综合健身器材，还贴心地设置了更衣室和淋浴房，为员工健身和放松提供更多选择，增加员工业余生活的乐趣，增强了员工的凝聚力和归属感。员工在工作之余可以强健体质、愉悦身心，预防因久坐导致的腰肌劳损等健康问题，亦有利于提升其工作效率。

女员工驿站

本集团积极培育多元包容文化，关爱女性员工。我们在总部大楼为哺乳期女员工提供独立的母婴室，设置有冰箱、消毒柜、饮水机、取暖器等设备，以供哺乳期女性员工休息、吸奶和母乳存放等需要。同时，怀孕满 7 个月的员工每天可享受 1 小时产前公休假，哺乳期员工每天可享受 1 小时哺乳假。除此之外，三八妇女节女性员工除放假半天外，并还会收到本集团发放的精美礼品。

多元共融

本集团坚持员工民主制度，涉及员工出勤、考核及薪酬等方案均通过邮件、内部 OA 系统等渠道向全集团员工公示。2021 年 8 月本集团启用新的人事系统——“2 号人事部”以及“拉夏贝尔-附加应用”，对人事流程进一步完善，将人力资源人事资料维护、入职流程、转正流程及离职流程都合并到“2 号人事部”里完成，提高了流程运转的效率和准确性，使得员工和 HR 的操作对接更加便捷。IT 部自行研发的“拉夏贝尔-附加应用”系统则合并了考勤平台和算薪平台，相比外部共享平台更符合我们的实际需求，更具个性化办公的特点，并且提高了对于日常需求的更新处理速度，提升效率的同时也降低了办公成本。除此之外，我们在微信小程序中上线了人力资源线上管理功能，员工可以线上查看有关工资发放条、通知、公告、制度、待办项目提醒等内容，解决了由于人员零散而无法及时得到相关信息的问题。

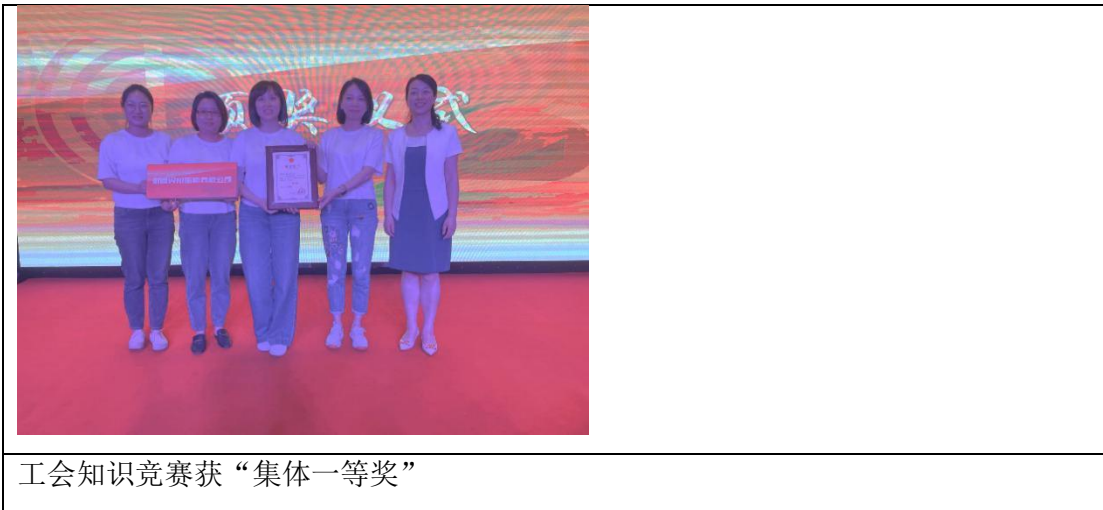
我们会不定期与员工进行一对一访谈，了解员工工作和业务上的困难并听取反馈，访谈对象涵盖关键岗位负责人、部门经理、不同年龄层的员工等。2021 年度，我们对超过一半的员工都进行了访谈工作，以保证及时、充分了解员工的心理需求与期望。

本集团鼓励并积极录用不同民族员工，对少数民族员工提供相应的福利政策，例如在广西区域每年“壮族三月三”办公室人员放假，店铺因营业需要无法放假的均结算加班费或者给予调休，充分尊重少数民族地区的生活习惯，提高员工归属感。

案例：

亦工亦学，砥砺前行：工会知识竞赛

2021年7月30日，为了促进企业健康发展，维护员工合法权益，集团工会组织总部员工参加了“吴泾镇职工民主管理和劳动保护知识竞赛”，我们的参赛同事在活动中表现优异，成功进入决赛，并获得了“集体一等奖”的荣誉。通过鼓励员工积极参与丰富多彩的活动项目，既可以帮助员工在趣味竞赛中提高知识储备，更有助于增强全体员工的向心力和凝聚力。



案例：

温暖常伴，携手与共：节日员工活动

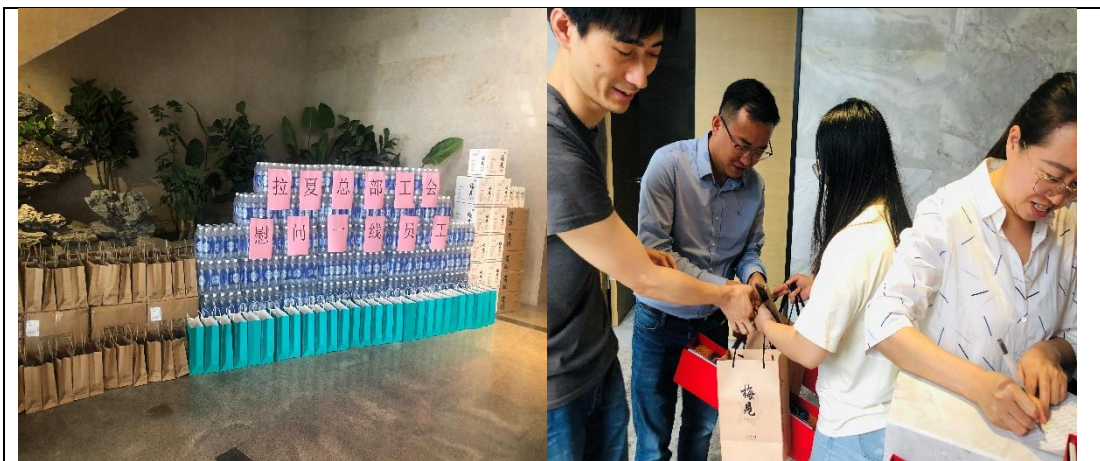
2021年，为感谢全体员工坚守本职工作、共克时艰，为集团发展作出辛勤付出和倾情贡献，本集团为员工举办了多项团队建设，节日庆祝活动及福利，包括2021年新年年会、端午节、中秋节、冬至以及平安夜福利。

2021年春节前夕，我们举办了一场多姿多彩的年会活动，在晚宴之余，还鼓励员工自发组织才艺表演，并加入了扎气球等抽奖环节。6月8日端午前夕，拉夏集团工会主席、集团人资总经理等为坚守在物流一线的基层员工送去了高温防暑用品和端午礼品，对他们为公司物流保障工作作出的努力与付出表示感谢。中秋国庆期

间，我们为员工准备了月饼礼盒；圣诞前夕，我们为员工准备了惊喜礼物，通过一系列节日活动，我们希望能让员工在工作之余感受到公司的人文关怀与集体温暖，同时也丰富了公司的精神文化活动，缓解了员工紧张的工作生活，增强了团队凝聚力。



春节前夕举办新年晚宴



端午慰问一线物流员工



中秋国庆期间向员工发放精美礼盒



圣诞前夕为员工准备惊喜礼物

案例:

向阳而生，无畏前行：迎新跑活动

2022年1月1日，为丰富员工群体活动，提高员工的身体素质，同时迎接新年的到来，本集团举办了一场活跃身心、展示风采、增进默契的新年运动会，运动会设有4个运动项目，分别为迎新跑团队赛、个人赛、拔河及贪吃蛇，共有4支队伍近200名员工参赛。2022年的第一天，本集团希望大家在新的一年里以热情饱满的激情、积极向上的信念投入到运动会中，力争在各项竞赛中赛出友谊、赛出风采。



举办新年运动会

4.2 健康与安全

本集团从场所安全、身体健康与人身安全以及心理健康三个方面，进行员工健康与安全管理。

场所安全

本集团承诺为员工提供安全的工作环境。报告期内，本集团境内的线下零售网点遍布在建造于不同年代的百货商店或购物中心。本集团与线下直营门店所属物业均签订了《拉夏消防安全责任书》，并对门店员工进行消防知识普及，以保证员工在面对突发事件时具备适当的安全防范意识，同时也有助于降低线下直营门店日常经营中的消防安全隐患。对于线下代理门店，我们会主动对代理商进行消防相关事项宣导，如门店中货架位置的合理摆放，积极配合所属物业的消防设施摆放要求等。

在总部办公园区内，我们严格遵守《上海市消防条例》，在大楼内设有多个防火设备，如灭火器及消防栓等应急工具，并由物业人员定期进行检查，以确保设备处于良好的使用状况，并对租户予以宣导。我们定期举行消防演习，帮助员工了解并掌握灭火器的使用方法，同时也会对消防警铃功能进行测试，以及进行紧急逃生疏散等演习。在园区的日常管理中，我们严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国建筑法》等相关法律，2021 年度未发生安全违规情况。



2021 年 10 月 23 日举行消防演习

身体健康与人身安全

本集团关心员工身体健康，为提高员工的身体素质，于总部大楼为员工提供了餐厅和健身房。总部园区总建筑面积达 16 万平方，建有 5 栋独立大楼，并配有 4

个地下室餐饮区域。我们引进了国内知名第三方餐饮品牌作为管理方，为园区员工和来宾提供美味舒适的用餐环境及贴心可口的饭菜。同时，办公楼设有健身房、瑜伽房等，向员工免费开放。除此之外，为应对新冠疫情，我们组织员工集体接种疫苗。部分员工因出差遇到疫情导致被居家隔离，我们主动关心并跟进员工健康情况、隔离期间生活保障等问题，并严格按照国家和地方政府相关规定支付员工隔离期间工资。

此外，本集团亦向员工提供足够的安全生产培训，如定期举办消防演习及安全培训，以加强员工的安全意识。本集团所有雇员均参与工伤的相关社保计划。近三年内，本集团未获悉任何有关职业健康安全的重大违规事件，无员工因公死亡情况，无员工因工伤损失工作日等事项发生。

心理健康

除了在保障员工身体健康方面下功夫，本集团也关注员工的心理健康。本集团定期组织员工进行健康检查；同时，为帮助员工缓解工作压力，我们每月为当月生日的员工举行一次集体生日会，组织员工聚餐并举办生日宴，本集团高层领导也会到场共同为员工庆生，我们希望通过此类活动的举办丰富员工的工作生活，也增强了员工的团队归属感。



员工生日会现场

4.3 发展与培训

本集团重视员工的提升与发展，始终秉承与员工共同发展的理念，鼓励员工在工作中历练，同时为员工提供辅导反馈和培训课程。本集团将培训目标与企业的发

展战略紧密结合，制定符合公司发展和员工发展需求的培训计划，为员工创造学习机会，提供多元成长机制，不断提高员工的知识水平、工作能力和能动性。通过专业培训、领导力培养、人才梯队建设等措施，打造学习型组织，帮助员工快速提升能力，完成自我实现，增强企业核心竞争力。

员工培训

我们秉承在工作中学习的理念，通过组织员工参与线下学习培训与线上视频课程培训相结合、部门带教、行动学习和项目制培训项目等多维度结合的方式，让员工不断参与到学习中，从工作中学习。同时，本集团秉承以员工发展为己任，在人才发展与培养方面为员工创造了良好的学习氛围以及学习通道。以内部培养为主，外部课程学习为辅的学习形式，将项目制、导师制、行动学习等多维度相结合，为集团储备和培养人才。

2021 年度，我们在培训安排中更着重于服务实际经营，业务培训主要分为以下两部分：产品设计培训，形式主要为以内训结合外训；门店管理及销售技巧，包括门店陈列、衣服搭配、销售技巧等。学习资料通过直播和视频（录播、分段录播）等方式在平台和微信群中进行分享，同时系统后台会对员工的学习进展进行识别，学习后组织员工反馈，并再次进行评定调整，形成闭环。

为促进员工全方面发展，响应政府同步提升企业劳动者综合素质与专业技能的号召，我们组织员工开展一系列基本素养与实务技巧培训，具体课程列示如下：

培训日期	项目名称	人数	课时/人	培训形式
2021 年 3 月	2020 年 ESG 报告培训会	14	1	委托培训
2021 年 4 月	2021 年制度培训	297	1	内部组织
2021 年 5 月	企业员工职务犯罪的风险防范与应对培训	404	1	委托培训
2021 年 5 月	手机端考勤上线培训	70	1	内部组织
2021 年 8 月	2021 年秋季新品培训	145	1	内部组织

2021年8月	手机端考勤操作培训	114	1	内部组织
2021年9月	2021年冬季新品培训	72	2	内部组织
2021年11月	2021年ESG报告培训会	17	1	委托培训
2021年12月	新证券法下的信息披露规范与实务要点	21	1	委托培训
2021年12月	《股票上市规则（2020年修订）——营业收入扣除相关事项》、《财务专题培训》	7	2.5	委托培训
2021年12月	《企业会计准则第14号——收入》解读	9	3	委托培训

职业发展

本集团拥有完善的员工职业晋升体系，并建立开放多元的职业发展通道，促使员工自我学习，自我提升，进而提升员工的岗位胜任能力，实现企业与员工的共同成长、相互成就。在公司招聘程序上，根据内部分析，如果有内部转岗的可能性，优先内部转岗和分流；如果内部没有，通过员工内部推荐和外部面试选拔的流程进行招聘。因集团经营策略变化和市场环境等因素的影响，2021年有较多员工离职，我们在能力范围内主动为离职员工提供再就业渠道，向员工介绍就业平台，增加员工的再就业机会。对于辞退员工，我们至少提前1个月与员工沟通辞退事宜，在符合相关法律规定可实现范围内为员工提供补偿，协助配合有需要且符合申领条件的员工领取失业金。本集团尽其所能保障员工权益，维护良好的雇佣关系与社会和谐。

劳工与人权

本集团严格遵守《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国禁止使用童工规定》等法律法规，明确禁止使用童工。本集团在招聘的时候严格禁止招用18周岁以下员工，应聘登记表中明确有不录用童工的声明，同时，人力资源部门

负责审核应聘者之身份证明文件，确保不会聘用童工。如果发现误用童工，将立即终止合同，并追究经办人责任。

同时，本集团根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》、各地《工资制支付规定》等法律法规，为员工办理入职手续，签订劳动合同，缴纳社保，并在节假日按照法律规定支付加班工资或给予调休。本报告期内，本集团未发生雇佣童工和强迫劳工事件，也没有任何相关的歧视和骚扰事件。

5 反贪污

本集团坚决反对任何破坏公平竞争环境的行为，坚守“诚信、廉洁、守法”三项基本原则，反对任何贪腐行为。因此，本集团结合国家政策之《中华人民共和国反不正当竞争法》，已设立书面之反贪污政策，包括《反腐败条例》《投诉举报奖励制度》《礼品及馈赠制度》等，严禁任何贿赂，欺诈或洗黑钱的行为，以建立良好的商业运作组织架构。

集团严禁的不诚信行为主要包括但不限于：

- 行贿及收贿；
- 非法政治献金；
- 其他被认定为不当的行为。

本集团还推出了《员工遵守反腐败条例承诺书》和《供应商反商业贿赂协议书》、《开发部反商业贿赂协议》。我们不断强化过程控制、资金控制、投资控制以及企业内部审计控制，致力从源头上封堵不廉洁行为。

反贪污培训

为了营造反腐倡廉的工作环境，我们为入职的员工提供有关于防止贿赂、勒索、欺诈和洗黑钱等方面的培训，推出《员工遵守反腐败条例承诺书》，禁止员工利用职务之便收受任何形式的贿赂以及利用公司资源谋取私利。如发现违反相关法规的员工，我们会予以严惩，如有触犯法律，则移交司法机关依法处理。为提高员工的反贪腐意识，我们编写了《反腐败培训案例》，并定期组织反腐败培训与考核。2021年5月25日，我们对总部全体员工，以及物流部管理层进行了“企业员工职务犯罪的风险防范与应对”现场法律培训，并组织区域店铺负责人（含）级别以上和物流部其他人员进行线上参会，以深化员工反贪反腐意识，不断提高自我修养、规范自身行为。集团共404人参加该法律培训，其中参训男性员工为84人，参训女性员工为320人，且有19名核心管理人员，人均受训时长为1小时。2021年12月，我们对董事、监事及高管人员统一以邮件形式发送了一系列反腐倡廉宣导文件，持续提升集团反贪腐素工作的重视程度及防范意识。



反腐倡廉，公开透明

本集团为坚持营造廉洁的商业环境，持续与多家国内外知名企业、以及知名大学研究中心合作，如：与中国人民大学形式法律科学研究中心等一起建立了职场不诚信档案数据库。因在反舞弊方面做出的杰出榜样，本集团于 2017 年 9 月成为阳光诚信联盟成员，于 2018 年 6 月成为企业反舞弊联盟成员，2018 年 9 月成为广东省企业内部控制协会理事单位，于 2019 年 9 月荣获 2015 年-2018 年度企业反舞弊工作先进单位的荣誉称号。2021 年，作为企业反腐败联盟的会员，本集团坚持参加外部的反腐败相关分享活动。

本集团始终坚持全方位的反腐倡廉措施，于 2015 年成立了监察部，要求员工与供应商等合作伙伴，分别与本集团签署相关的反贪污承诺书或协议。同时，我们会下发反腐败相关材料至董事、监事、高级管理人员等进行学习。我们设立了多种举报渠道检举任何涉嫌违反法律法规、腐败及贿赂的行为，包括电话 021-6195 5215、邮箱 jiancha@lachapelle.cn，以及线下邮寄渠道。此外，我们还开设了微信号“廉洁拉夏”，累计已有 1.5 万余人关注，并定期发布反腐败相关文章。2021 年 8 月 10 日，为了规范线下门店经营，我们特别发布了“拉夏门店经营风险控制十条禁令”，以加强门店经营风险管控，保障集团及客户利益，坚持弘扬集团清正廉洁的优良作风。

本集团对举报员工的身份给予严格保密，避免员工因举报而受到报复和歧视，从而引导全体员工共同预防和制止腐败行为发生，促进公司业务发展，维护市场环境健康。监察部员工每天查看公司监察邮箱，收到举报信后会在三个工作日内书面或者邮件回复，进行及时反馈和沟通；如果收到投诉举报信息详尽，监察部员工会进一步进行访谈和询问。2021 年全年，本集团未获悉任何有关反贪污的重大违规事件。

6 供应链管理

本集团希望通过对标国际标准和行业领先实践，带动品牌价值链的合作伙伴共同成长。2021 年，我们依照《成衣供应商考核评级管理办法》《新供应商准入管理办法》等一系列内部制度，对供应链管理的工作流程、考核标准和目标进行要求，以实现责任供应链目标，推动供应链的可持续发展。

集中采购，降本提效

本集团于 2015 年建立了集采中心，从需求量大、通用性强、集中采购具有价格优势的面辅料着手，逐步扩大集采品类，进一步提升采购效率、降低商品与管理成本。2018 年，本集团上线了产品生命周期项目系统，以便建立起支撑拉夏品牌开发现状和未来需求的主体业务平台。截止 2021 年 12 月底，本集团与 76 家境内供应商展开业务合作，其中浙江省 26 家、上海市 33 家、江苏省 9 家、广州省 8 家。

2019 年 11 月，本集团成立了供应链管理中心。2021 年，供应链管理中心持续助力企划、商品以及供应链建立协同快速机制，根据公司业务规模变化及收缩聚焦核心资源的策略，减少了供应商的数量，集中供应资源管理，收窄管理宽度，降低管理成本，助力集团完善高效化供应链管理。

我们一直努力为合作伙伴提供良好服务平台，打造多方共赢的经营环境。为积极应对疫情后实体经营市场环境的转变，以及主动迎合当下年轻消费者的购物倾向，集团自 2020 年以来调整业务布局战略，线下拓宽合作渠道，线上授权优质伙伴，努力扩大盈利业务优势。同时，为加快供应链管理与战略转型融合，集团信息部根据业务需求为线上天猫商城开发并实现了一键代发系统，与 10 多家代发供应商完成了系统对接。通过该系统供应商可使用小程序对库存进行实时更新与管理，达到快速协调并及时调货至消费者方从而提高供货效率的目的。一键代发系统有效缓解了库存不足的压力并通过了双十一的考验。

绿色采购，线上管理

为推广绿色环保的线上采购，本集团自 2016 年起开发并应用了供应链管理系统，通过该系统，本集团以及供应商能够实现无纸化下单，线上采购。同时，该系统能够帮助供应商实时了解不同时间节点的需求量，有助于双方及时调整库存。

2021 年，集团供应商及采购业务进行全线上管理，并在采购订单、异常协议、退货订单、对账单等环节使用电子签章，2021 年共计完成近 2,000 单订单，每份订单按平均 6 张纸来估算，节约用纸约 12,000 张。

除开展线上采购外，本集团为进一步深化环保理念，于 2018 年开发了供应商结算信息化系统，实现系统自动对账以及支付，缩短对账及支付周期。以此取消了线下纸质版报告，实现质量检测报告电子化，进一步节约了纸张的使用。

责任采购，现场审验

本集团致力于严格审核供应商，以确保产品质量，为顾客提供的所有产品皆来自于供应商。为了实现供应链的可持续发展，本集团针对供应商，均签订了《社会责任承诺函》与《反商业贿赂协议》。为保证产品质量，我们严格按照国标执行产品质量审核工作，并对供应商货品进行全面抽检。

对于不再符合本集团业务需求及标准要求的供货商，或在审查中发现存在虚假记载、商业贿赂、雇佣童工、非法排放污水及危险废物等任何“零容忍项”的供货商，本集团有权终止合作。同时我们会考虑供货商退出带来的供应链空缺和其他相关风险，制定不影响整体供应链的退出解决方案和风险控制措施，保证供应链的健康持续发展。

2021 年，本集团及供应商联合检测行业领先的专业的第三方机构，共同承担理化检测事务。同时，本集团亦积极采取产品质量管控前置措施，从原材料抓起，在委托国际公认的第三方检验机构基础上，在仓库设置成品质量验收关卡，以及上柜产品外观质量抽查等多环节把控产品质量，确保消费者购买的产品质量过关。报告期内，本集团一直按照《理化检测规范》执行，对公司产品上市进行理化检测，确保合格产品上柜。未来，我们将继续向供货商进行质量培训，协助供货商提升履责能力的同时，对供应商进行严格审核，保障产品质量，构筑可持续供应链。

7 产品责任

本集团始终不忘“为美好生活设计”的品牌初心和发展理念，牢记“创造美好生活”的企业使命，严守质量底线，不断创新，打造拉夏贝尔企业名片。

大众品牌，兼具品质

本集团致力于为顾客提供高质量的产品。为了保证产品质量，从采购环节开始，我们就禁止采购含有有毒和有害物质的产品，确保在对外销售的产品全部符合国家相关质量标准 GB 18401-2010《国家纺织产品基本安全技术规范》的规定。2021 年产品检定按照国家规定的品类产品标准以及集团制定的服饰外观检验标准执行，具体措施包括：根据国家产品标准规定，货品送专业第三方机构进行内在质量检测；货品生产尾期安排 QC 进厂尾检，抽检合格后方可进仓。

为保证产品质量，线下所有店铺（含直营和代理店铺）均需进行验货，验货合格后方可进仓。验货以国家标准为质量标准，一次验货合格可直接进仓，不必进行二次验货；不合格经返修后申请二次验货，验货合格后方可进仓。2021 年度，本集团并无因安全与健康理由而须收回的产品。

在实际产品形成的各个环节，本集团充分融入环保思想，如提升上游面料工厂的环保要求严格度，使用环保型染料（如环保型分散染料、环保型活性染料、环保型还原染料），要求对人体无害，对环境无害，不含偶氮不含铅等。在选用物料上，我们也会从环保角度考虑，在产品开发前期的企划阶段减少皮草及毛领的使用比例。

款式开发过程中，我们通过对打样进行控制，避免多次打样，来减少资源使用和能源使用。近年来，打样周期变短，对打样成功率要求更高，我们一方面会提升开发款的精准度，减少无效款的开发和打样；另一方面，通过开发具有企划设计能力的供应商，亦有效降低了打样的比例。除此之外，拉夏贝尔定位于大众时尚，即服装在满足了基本功能之外，还兼具有美学意义。本集团设计团队时刻关注时尚动向、及时分析销售反馈，巧妙构思出了一件件精美优雅的服装，针对消费者喜好进行产品设计，满足消费者的广泛需求。

迎接挑战，提升转型

报告期内，本集团不断探索新的业务模式，调整线上业务经营模式，由单一直营模式转变为多渠道品牌赋能模式，扶持扩容百余家线上店铺，进一步提升品牌能效。在新决策下与代理商实现双赢，集团在提升运营资金使用效率的同时，也为线上业务的渠道扩张助力。线上业务平台主要包括：天猫、京东、唯品会、抖音等渠道，其中抖音授权店铺数量占比较高。线上直播销售活动主要由各大平台的代理运营店铺组织开展。我们的线上品牌业务基本思路立足于“重塑品牌、保护品牌”，也是基于保护品牌形象、产品力考虑，现阶段线上业务仍聚焦在本集团具备强把控力的女装领域，暂时没有大力拓展其他品类。同时，本集团正持续加强与平台、合作伙伴的沟通协商，就共同加强品牌保护达成共识，后续将通过体系化、动态化的联手合作，建立联动打假机制，加快打造品质动态化监管体系，谋求长期可持续发展。

线下业务渠道方面，本集团进一步拓展全渠道模式，销售经营模式更加多元化。为配合上述多项新业务模式的开展，销售 RMS 系统共进行了 4 次重大更新。针对线上授权商的直播商标，线下代理的商品陈列都会由统一标准进行管理，并且会进行营销培训。

善用数据，高效决策

为解决服装类产品追单周期长的问题，集团以部分品牌为试点，通过整合销售、库存等多维数据，使用新型智能预测模型对市场实时需求进行跟踪与判断。该模型可以实现对产品上柜初期的销售情况进行畅、滞销快速鉴别，精准挑选需要追单的商品，相较于以往分析工具完成同类工作所需时间平均缩短 1-2 周，为快速准确应对市场反应提供了数据决策基础。我们也会通过培训和文件的形式为自有员工以及线下代理商和线上授权商进行同步信息的分享与指导，为利益相关方的经营与发展进行赋能。

为解决商品和门店之间店货匹配的问题，集团对门店采取分级、分类的门店管理体系制度，综合考虑门店销售量、销售周期、供货量等一系列影响因素，最佳匹配商品和门店供应关系，为目标客户提供最合适的商品选择，最大化提升门店销货率，减少滞销商品积压的情况。

严厉打假，合规管理

集团深知创新对于时尚的重要性，严格遵守《中华人民共和国知识产权保护法》，高度重视和保护旗下品牌的知识产权、专利等创新成果，同时尊重他人的创新成果，并遵守行业标准和规范。本集团鼓励创新，欢迎创意人才加盟，每年在设计创新和面料创新上投入大量资源，不断加强自主设计、研发创新的能力。

本集团密切关注市场上（尤其是电商平台）的拉夏贝尔产品，并定期与销售渠道、供应商进行比对，对异常情况进行调查。集团上架货品标牌全部由集团统一进行把控，并通过抽检、巡检、售后等方式持续提升线上产品的规范化程度。2021年本集团采用了新防伪技术系统，方便消费者验证货品真伪，产品吊牌由集团统一编码，产品附有集团编制的防伪二维码以链接到我们的微信公众号后台，消费者购买商品后可通过公众号验证真伪，方便快捷。我们开发了针对线上业务的防伪追踪系统，截止2021年12月底，该系统已有近千次的终端查询，为内部打假和外部消费者识别正品提供了有效帮助。

多管齐下，保障隐私

我们高度重视客户信息安全，严格遵守《中华人民共和国数据安全法》等相关制度规范。对于内部信息管控，我们要求集团的交易数据均保留在内部独有机房中，并设置网络防火墙和其他相关数据安全机制，在未经客户允许的情况下绝不将客户资料提供给第三方。本集团建立了严格的数据使用分级和权限制度，需要相应职责和权限才能接触数据，保证不相关的员工无法接触到隐私信息。同时，我们定期对员工进行客户隐私保护的教育和培训，让其了解到隐私保护的重要性，提升其对客户隐私保护的意识。此外，员工均需签署保密协议。

对于代理及经销商，我们在与商户签署的合同条款中明确规定了保密协议条款，并通过加强对天猫、京东等网店的网络安全保护以保证顾客信息安全。除此之外，为提高集团数据安全保障能力水平，2021年我们正式发布《数据安全及客户隐私保护制度》，进一步落实消费者的个人信息保护的管理要求。

规范服务，赋能伙伴

截止 2021 年 12 月底，我们的线下门店（含代理和直营）共收到投诉 156 起，有关投诉均已及时受理；我们收到消费者线上平台购买产品投诉共 40 余起，主要是活动期间部分商家发货的不及时或快递运输耽误所造成的投诉。在接到消费者投诉时，我们第一时间联系对应商家商讨售后处理方案，维护消费者的良好购物体验。

为了加强线上平台的规范管理，我们在授权商引入流程中制定了一系列考核制度，并通过抽查、暗访、举报等方式对已有授权商进行监管控制。我们要求所有代理商和授权商所提供的产品都必须出示符合国家质检标准及本集团的质检标准的第三方质检报告。自 2022 年开始我们要求授权商户每月 15 日前向集团提供平台上架的所有货款信息，以确保我们对其销售货品能够进行及时把控。对于已有代理商和授权商，一旦该商户被集团确认为不良商户，如出现造假、不接受集团统一监管、扰乱线上授权体系（例如恶意低价竞争）、有损集团声誉行为、非法倒卖吊牌等行为，即刻中止合作并追究相应责任。

为进一步提升线上销售质量，2021 年底，集团针对线上商家开启了新一轮的复盘，对发货不及时、产品质量差、售后服务差、有损集团名誉的线上授权店铺进行关店处理。2021 年夏季订货会后，本集团以问卷调研的形式调查代理商对订货会的满意度，以不断完善代理销售的经营模式，维护与代理商的友好合作关系。根据 2021 年与线下代理商的业务对接情况，截止 2021 年 12 月底，集团尚未接收过代理商投诉。

8 社区投资

积极承担社会责任、回馈社会是企业发展过程中义不容辞的责任。本集团一直积极参与社会公益事业，在谋求发展的同时，不忘回馈社会，热心参与公益活动，为建设美好和谐社会奉献绵薄之力。

赋能产业，振兴乡村

为积极响应国家乡村振兴战略，贯彻落实乡村产业振兴工作，2021年10月本集团与安徽省宿松县人民政府签署《战略合作备忘录》，集团全资子公司嘉拓（上海）信息技术有限公司与宿松当地知名纺织服装企业——安徽红爱实业股份有限公司签署《合资公司项目投资意向书》，构建共赢、持续发展的战略合作伙伴关系，通过发挥本集团在行业地位、品牌运营、渠道拓展及产业赋能等方面的优势，为宿松县纺织服装产业赋予新的发展动能，推动当地服装产业高质量发展，增加当地就业机会，扩大当地企业在业内的市场影响。通过以产业发展带动乡村发展，打造现代、环保、循环和融合的新型业态，本集团为进一步实现当地乡村振兴、促进产业发展做出贡献，承担企业的社会责任。

同舟共济，助力抗疫

新冠肺炎疫情爆发后，拉夏贝尔始终密切关注疫情的防治情况，也积极参与到疫情防控工作中，承担企业的社会责任。

2021年，基于当地政府需要隔离酒店以加强疫情防控的需求，我们积极与总部园区内的酒店经营者进行友好沟通，并争取到了合作伙伴的理解与支持，从而将该酒店设为隔离酒店供隔离人员以及医务人员使用，以缓解政府疫情防控压力，充分承担起企业社会义务，体现集团的社区责任。同时，为最大限度降低隔离酒店对园区工作人员的心理以及工作生活影响，我们首先征询了员工对设置隔离酒店的意见；其次，根据相关要求对隔离酒店人员通行完全封闭，排水系统设置为独立系统，实现隔离酒店与周边的闭环管理，确保不会对周边造成二次污染。此外，我们从相关部门获取了证明资料，并向在园区办公的员工以及租户宣传其他隔离酒店运营案例，在园区内张贴告示，打消大家的顾虑和担心。

热心公益，服务社会

本集团支持当地政府开展各类公益活动，支持并积极参与社区活动。2021年，为积极响应当地政府的公益号召，结合本集团总部园区充分的场地优势和硬件条件，我们多次将场地无偿提供给相关部门举办公益活动。2021年5月28日，我们为吴泾综合党委提供庆祝建党活动的会议场所；2021年11月4日，我们为吴泾镇市容局提供可容纳200人的宴会厅，支持其举办护鸟宣传活动；2021年11月16日，作为吴泾镇第30选区投票站，在公司总部12楼会议室举办了人大代表换届选举大会。我们深知企业的发展离不开社会以及社区的帮助与支持，因此我们一直秉承宣扬企业社会责任感，提高企业社会价值的发展理念，与全体员工一起为建设和谐社会，打造绿色社区贡献自己的力量。



活动会场



活动会场

9 环境保护

本集团把“绿色地球是我们生活的目标，拉夏贝尔支持世界环保”作为长期坚持的理念，把环保作为集团的核心价值观之一，同时严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，并通过建立健全环境管理制度，以及在经营活动中实践绿色发展、低碳发展、循环发展的理念，达成“创造美好生活”的愿景。2021年，本集团未发生违反环境方面法律法规的事件。

我们主要的环保理念包括：

- 使用可再生材料制成的包装材料；
- 在经营和办公场所采用节能设备；
- 鼓励员工在日常工作中节约资源；
- 将环保构思融入服装设计与制造；
- 将节能理念融入场所规划与建造。

9.1 资源使用与排放物

本集团在中国大陆拥有较多线下门店，三个物流仓储中心及总部办公大楼，时时刻刻都在耗用能源。我们深知一个良好的生态环境对于企业长久发展的重要意义，因此一直秉持环保办公，节能经营的发展理念，努力减少环境污染、加强废物管理及包装材料的控制，减小自身以及整条价值链的环境足迹。

节能减排，绿色办公

对于公司总部，我们一直致力于优化办公能源使用，推广及探索可持续发展的办公方式。自2020年以来，我们主动寻求专业第三方对总部园区的用电系统进行节能改造，并结合实际运营情况，合理规划项目进展安排，在不影响园区内客户正常工作的前提下完成节能改造工作，并最终实现我们与供应商、使用方之间的共同利益。同时，我们在2021年进行了数据中心机房优化改造，通过一系列节能措施将四台机柜的耗电量降低至2.2度/小时，并获得了机房年用电量减少77,088度的良好效益。

在公司总部的自用写字楼中，我们通过合理管控中央空调的使用以达到绿色办公的环保目标。我们将工作日中央空调的使用时间（工作日上班时间）和使用温度（夏季超过 30 摄氏度，冬季低于 10 摄氏度方可使用）进行适当管理。除此之外，我们亦在部分办公室中设置了 VRV 独立空调系统，节约能源和成本，可满足员工在特殊情形下的正常使用。同时，我们一直提倡员工高效工作，鼓励员工在工作时间内完成本职工作任务，通过一系列文化倡导与合理举措以在可行范围内减少不必要的能源消耗。

在办公用纸方面，为了便于集中管理，我们在总部每楼层统一安排了一台公用打印机，同时宣导数字化办公，要求双面打印，充分利用纸张资源，减少办公垃圾产生。2021 年，公司总部共消耗办公用纸约 11.7 万张，三处仓储物流中心共消耗办公用纸 24.0 万张。

对于线下门店，尽管我们对位于百货商场内的经营网点所采用的设备和用电方式的影响有限，但我们仍然尽己所能节约用电。2021 年，本集团在店铺装修及翻新中，均使用 LED 灯具，且已达成 100% 门店覆盖。同时，门店装修时使用甲醛含量更低的、更加防火耐用、更为环保、使用年限更长的硅酸钙板，显著减少资源损耗。

另外，本集团对拆除店铺的部分物料进行了回收再利用，如吊挂 Logo、LED 灯具、货架等，在撤店拆除时尽量给予保护，对于状态可供二次使用的回收物品均存放于仓库中，如有需要可发送到其他适用店铺中继续使用。

我们积极履行上海对于垃圾分类的要求，对员工进行环保意识、社会责任心的宣传与培训。根据《上海市生活垃圾管理条例》，结合实际垃圾产生及处理情况，本集团特制定《垃圾分类管理制度》，督促各部门要求所属员工严格执行垃圾分类标准，提高垃圾分类意识，规范统一，共创整洁的办公环境和美好的生活家园。我们在园区办公楼内设有垃圾房，并按规定时间进行检查，监督垃圾分类情况。对于厨余垃圾，我们对员工积极宣扬光盘行动，以从源头减少厨余垃圾产生。

关键绩效

【耗电量】

类别	单位	2021 年
耗电量	千瓦时	3,680,166.74

【燃料能源消耗量】

类别	单位	2021 年
天然气	立方	58,969.74
汽油	吨	11.84

【无害废弃物】

由于我们的业务不涉及直接生产，因此集团运营所产生的废弃物均为无害废弃物。公司总部办公园区内产生的无害废弃物主要为办公垃圾和厨余垃圾，均由物业统一收集处理。2021 年，公司总部共计分类垃圾 1,856 桶，投入金额合计人民币 6.5 万元。其中，分类干垃圾 1,461 桶，投入金额人民币 5.1 万元，分类湿垃圾 395 桶，投入金额人民币 1.4 万元。

科学布局，循环用水

水是生命之源，我们深知淡水资源的可贵，采取了多种举措加强集团内部对水资源的利用，包括在办公大楼的用水设施旁张贴宣传标语，加强员工的节水意识；我们在工程项目上均使用节水龙头，办公楼水龙头自 2020 年至今陆续改为感应式水龙头。此外，我们对于用水量和管网情况均进行合理控制，并安排专人负责给水管网的保养，并安排物业人员每天记录水表用量并观察是否有异动产生，以及时排查是否有漏水情况杜绝“跑、冒、滴、漏”现象。

我们的用水来源主要取自市政用水，在求取水源上无任何问题。本集团总部办公园区设有雨水收集系统，除夏季高温情况外，收集雨水均可覆盖园区内的日常绿化维护和浇灌需求。污水排放方面，总部园区和物流园区均只有生活污水产生，并统一接入城市污水管网进行统一处理。

【水资源消耗量】

2021 年，公司总部已制定人均用水量不超过 40L/天的节能目标，截止 2021 年 12 月底，该指标已达成。

类别	单位	2021 年
耗水量	立方米	75, 531. 39

包装材料，力求环保

无论线上销售还是终端零售，为确保我们的商品到达消费者手中时的良好状态，我们均为商品配套了良好的包装，因此包装材料领域亦是我们可持续发展的重点关注领域。

本集团的包装材料主要在物流环节和零售环节耗用。集团在供应链各个流程中均设置回收功能，实现包装材料的回收再利用，减少资源浪费。

在物流环节，集团提倡在能有效保护商品的前提下尽量节约包材，避免过度包装。现阶段，本集团将注意力更多地集中在能够有效管理的包材使用上，如循环使用部分纸箱，将无法循环使用的纸箱交予有资质的废品回收机构等。

在零售环节，又分为线上销售和门店销售：对于线上销售，本集团包装的耗用主要是塑料包装袋，2015 年 10 月后的新品已全部采用 PE（聚乙烯）材料包装袋；对于门店销售，主要的包装材料是购物纸袋，本集团提供的购物纸袋系环保可回收的原料（二次纸）制成，可以循环使用或回收。我们对包装袋实行集中采购、分店配送，以确保流程的可控及可追溯性。

本集团通过加强终端门店对于包装纸袋的管理，根据顾客的购买小票数配置包装纸袋数量，减少包装纸袋使用数量；此外，本集团还加强终端门店 PE 塑料袋的二次利用，产品到店拆包后，所有可再次利用的 PE 塑料袋全部整理归类管理，退货时再次用于包装；在进行包装时，我们善加利用包装物内空间，按需使用。

【包装材料消耗量】

类别	单位	2021 年
包装纸袋	个	170, 600

PE 包装袋	个	227, 000
胶带	卷	13, 372

9.2 积极应对气候变化

我们深知当前热议的气候变化话题是一个对全球性的宏观存在的问题，因此我们参考气候相关财务风险披露（TCFD）框架，对所面临的环境、社会及气候相关风险进行风险识别，并评估其对我们经营、战略与财务表现的现实及潜在影响。

在管治方面，我们已初步建立了对于环境、社会与气候相关风险与机遇的管治架构，清楚地了解董事会对于社会责任事宜负有的监督责任以及管理层应给予的支持。

在气候相关的风险与机遇的识别方面，我们结合业务特点进行。就实体风险来说，急性实体风险即极端天气事件为我们当下关注的重点。我们的服装采购、物流园区与门店之间的配送一方面有可能受到极端天气事件所带来的人员通勤和交通运输中断的直接影响，另一方面也受到供应链在极端天气事件下的间接影响，比如作业场所所在地的电力和自来水如因极端天气供应不足或供应中中断会影响到我们的经营销售保障。此外，急性实体风险来临时，消费者的出门意愿降低，门店客流量可能会减少。

对此，我们在线下销售渠道将直营、代理和加盟多种业务模式相结合，并合理规划供应商所在区域的多样性，以降低因集中采购而产生的薄弱环节易受极端天气影响的风险。我们已通过定期培训等方式建立了在城市场景下的极端天气或重大突发事件的应急预案，我们的门店员工均积极参与所在购物中心或百货商场的各类应急演练。我们亦积极发展线上销售渠道，将直播等符合现代年轻人购物习惯的消费模式作为我们新的发展领域，消费者足不出户即可购买到我们的服饰。就慢性实体风险和转型风险而言，我们暂未发现对业务的重大影响，但我们仍会密切关注政策法规、技术创新、消费者偏好等的变化，并积极准备，以应对气候变化这一全人类的课题。

【温室气体排放】

类别	单位	2021 年
范畴一：直接排放 ¹	吨二氧化碳当量	164.75
范畴二：间接排放 ²		2,672.60

9.3 环境及天然资源

本集团秉承节能、美观、环保的宗旨，将环境友好的理念融入设计，规划并建设大面积的绿化和园林，同时充分利用屋顶平台规划了屋顶花园，在营造绿色生态园区形象的同时，更为员工提供舒适的工作场所。

- 吴泾镇新总部大楼群：占地面积约 4.02 万 m²，绿化覆盖率为 20%，种植品种达 94 种，共计 9,151 棵/株树木和植物。
- 太仓物流仓储园区：占地面积约 13.96 万 m²，种植有各类景观树种 44 个品种，共计 2,054 棵，打造了花园式的物流仓储中心。
- 成都物流仓储园区：占地面积约 5.98 万 m²，种植有各类景观树种 36 个品种，共计 2,243 棵，营造了良好的园区生态环境。
- 天津物流仓储园区：占地面积约 6.67 万 m²，种植有各类景观树种 18 个品种，共计 1,012 棵，为园区使用人员提供绿色工作场景。

特此报告。

新疆拉夏贝尔服饰股份有限公司

董 事 会

2022 年 3 月 31 日

1 温室气体排放（范畴一）根据《中国能源统计年鉴 2020》附录 4、GHG Protocol、《

IPCC, 2014: 气候变化 2014: 综合报告, 政府间气候变化专门委员会第五次评估报告第一工作组、第二工作组和第三工作组报告》、《省级温室气体清单编制指南》（试行, 2011 年 5 月）和《能源统计工作手册》（国家统计局能源司, 2010）计算所得。

2 温室气体排放（范畴二）根据国家发展和改革委员会《2011 年和 2012 年中国区域电网平均二氧化碳排放因子》中 2012 年中国区域电网平均 CO₂ 排放因子计算所得。