



港幣櫃台股份代號 992
人民幣櫃台股份代號 80992

2023/24 環境、社會及管治報告

聯想集團有限公司

Smarter
technology
for all

Lenovo



目錄

1.0 行政管理人員寄語	2
董事長兼首席執行官寄語	4
首席法務兼企業責任官寄語	6
2.0 關於本報告	8
關於本報告	10
企業概況	11
重要議題	12
與聯合國可持續發展目標保持一致	14
3.0 環境	16
環境管理系統(EMS)	18
氣候變化	19
廢棄物	25
水資源	26
環保型產品	27
包裝	37
產品生命週期末端管理(PELM)	39
循環經濟	40
生物多樣性	41
4.0 社會	42
勞工實踐	44
健康與安全	45
多元化與包容性	51
僱傭及人才管理常規	57
全球慈善事業及社區參與	64
5.0 管治	68
ESG管治	70
業務常規	73
產品質量管理	79
創新	81
管治亮點	83
6.0 全球供應鏈	86
供應鏈環境、社會及管治常規	88
供應商多元化	101
7.0 綜合參數	102
2023/24財年綜合參數	104
8.0 EMS 績效、目的及目標	116
2023/24財年EMS績效、目的及目標	118
9.0 長期關鍵績效指標進展情況	126
環境、社會及管治長期關鍵績效指標	128
10.0 附錄	132
2023/24財年會員資格及協會	134
報告範圍	135
性別平等補充資料	136
GRI內容索引	138
香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	143





1.0 行政管理 人員寄語

4 董事長兼首席執行官寄語

6 首席法務兼企業責任官寄語

董事長 兼首席執行官寄語

我很高興為大家帶來2023/24財年《環境、社會及管治報告》。這是我們連續第18年發佈此類報告，體現出聯想在這些重要領域的承諾、堅持和持續進展。

過去一年，世界雖然面臨諸多挑戰，同時也為我們帶來了人工智能(AI)前所未有的機會。毫無疑問，人工智能技術將成為聯想集團未來的優先事項及核心動力，也將為我們的企業發展帶來深遠的影響。

我們將透過支援人工智能、人工智能優化和人工智能就緒的設備、基礎設施、解決方案和服務，加速人工智能技術的全球企業應用和部署。不僅如此，在利用科技改善人類的生活的同時，我們也將努力減少對地球的影響。正是基於這樣的信念，聯想提出了「Smarter AI for All，讓人工智能惠及每個人」這個願景。在本報告中，我將分享聯想如何在人工智能時代加速推動環境、社會及管治(ESG)前進。

人工智能推進可持續發展

我們正穩步實現2030年減排目標，並致力於達成我們先前宣佈符合科學碳目標倡議(SBTi)淨零標準的2050年淨零排放的承諾。

我們不斷推動以服務為導向的轉型，堅守對可持續發展的承諾，並為客戶提供可持續的服務，幫助他們實現ESG方面發展的需求。於2023年，聯想宣佈為全球物流推出新的減碳運輸服務，以及人工智能顧問L.I.S.S.A.，可以幫助客戶優化其IT解決方案，以支持其可持續發展目標。



隨著聯想從設備公司轉型為提供解決方案，我們越來越成為全球科技行業的重要力量。我們提供的可持續解決方案和服務能夠幫助客戶延長設備使用週期、有效管理和評估他們IT設備群的碳足跡、為循環經濟做出貢獻、並實現更環保的設備運輸。

我們透過服務幫助客戶增強自身的可持續性策略目標，並非常榮幸地獲得由電子和技術產品的頂尖全球環保標準—電子產品環境評估工具(EPEAT)認定的Climate+™先鋒稱號，表彰我們在生產過程中對氣候影響的綜合考量。目前，聯想已有超過400款產品獲得了Climate+認證。

人工智能的包容性

我們相信人工智能擁有打造一個更具包容性的未來的巨大潛能。舉一個最近令我很感動的例子。在2023年聯想創新科技大會上，我們透過人工智能技術，將來自巴西的Gabriel的巴西手語Libras轉換為文字，讓他能夠與我交流並將我介紹給大會觀眾。這個突破性的解決方案將為巴西約230萬使用Libras手語溝通的聾啞人士或聽覺障礙人士服務。透過這樣的創新技術，我們才能夠促進包容性。

人工智能被用於各種解決方案，保證數據集的包容性才能最大限度地發揮人工智能的潛力。因此，聯想積極支持Cercle InterL，並支持《女性與人工智能憲章》的倡議，努力推動人工智能的負責任使用和性別平等。

負責任和道德的人工智能

我們正在推動一個強而有力的管治模式來指導整合人工智能的發展，以確保人工智能的使用符合責任與管治標準，同時關注倫理、法律、安全、私隱以及問責等核心領域。我們建立了一個專門的委員會，貫徹執行以多元化和包容性、私隱和安全、問責性和可靠性、可解釋性、透明度，以及環境和社會影響為核心原則的人工智能治理框架。

於2024年2月，聯想承諾遵守聯合國教科文組織的《人工智能倫理建議書》，致力於促進道德和負責任的人工智能發展。該框架以及我們對其的承諾進一步顯示我們高度重視人工智能技術發展與可持續發展目標之間的關係。作為聯合國全球契約的成員，我們積極響應號召，承諾採納並執行共同治理框架，以保障人工智能在全球發展中的潛能和應用。

最新進展與里程碑

過去一年，我們的努力獲得了許多認可，包括：

- 聯想於明晨MSCI的ESG評級保持在AAA級，為該評估的最高等級。

- 聯想獲香港恆生可持續發展企業指數AA評級，並在IT行業內於環境和社會方面得分最高。
- 聯想榮獲2023年香港會計師公會頒發的「最佳企業管治及ESG大獎」中的「最佳可持續發展企業」金獎。這是聯想集團連續第十一年獲此殊榮。
- 聯想被納入Gartner 2023年全球供應鏈二十五強，並排名第八，同時在Gartner亞太供應鏈排名中蟬聯第一。

展望未來，保持深思熟慮、可衡量和可信賴的態度和方式來實行ESG計劃比以往任何時候都更加重要。自從我們在2008/09財年發佈首份可持續發展報告，世界經歷了巨大的變化，但我為我們持續致力於報告我們的進展感到自豪。儘管未來變化不斷及充滿不確定性，我們仍將以堅持不懈和堅韌的精神，致力實現我們的既定目標，並為所有人創造一個更可持續的未來而努力。



楊元慶
董事長兼首席執行官
聯想集團有限公司

首席法務兼 企業責任官寄語



作為聯想集團的高級副總裁兼首席法律及企業責任官，我很高興地分享我們2023/24財年的環境、社會及管治(ESG)報告。這是我們第十八份年度ESG報告。我在寫這寄語的時候強烈地感受到我們的世界正處於一個關鍵的轉折期，無論是環境、社會還是公司管治等與ESG相關的各方面都面臨著巨大的變化。過去一年，我們的地球出現了歷史上前所未有的最高氣溫，世界各地許多人仍然面臨經濟上的不確定性和分歧。在這樣的背景下，人工智能作為強大工具的出現就顯得非常重要，同時，我們也必須以極度謹慎和小心的態度，採用可信、合作性強且完全負責任的方式來應用人工智能。

秉承這樣的信念，我們在2023年加入了聯合國全球契約組織發起的「加速前進」倡議，承諾推動實現聯合國可持續發展目標，特別關注氣候行動和水資源的可持續性。這是我們在2023年1月正式宣佈透過科學破目標倡議(SBTi)驗證的淨零排放目標後的又一個重要舉措，我們希望透過與各方合作和切實可行的措施積極應對氣候變化，堅守保護地球資源的承諾。

我們正朝著2030年的近期減排目標穩步前進，這是實現2050年淨零目標長期計劃的第一個里程碑。我們知道創新是推動前進的核心力量，而人才則是創新的原動力。因此，確保我們團隊具有多樣化視角至關重要，這有助於我們從寬廣的視野中提煉出卓越的創意和方案。員工的多元性不僅加強了我們解決問題的能力，也讓我們更有效地適應並滿足全球多元化的客戶的需求。

在2023年，我們啟動了一項名為「自我識別」的活動，讓員工有機會自願分享包括性別、身體狀況、種族或民族背景等的資訊，以深入了解我們員工隊伍的多元性。這項計劃已在美國、歐盟地區和英國成功推行，並得到了當地領導層的大力支持。未來，我們將推廣這個活動到亞太地區的

核心市場。透過這樣的活動，我們可以有效收集員工數據，對保障員工的安全與福祉至關重要。同時，這些數據也能夠幫助我們提高對外在動態和趨勢的認識，並幫助強化內部政策的發展。在聯想，我們的員工資源小組涵蓋七個不同主題組織、各個小組興趣志向不盡相同。「自我識別」活動能夠幫助我們的員工資源小組取得許多寶貴的見解，透過收集相關識別數據，更針對性地幫助員工建立歸屬感。我們的產品多樣性辦公室在審查新產品和解決方案的過程中也運用這些數據，以提高內部持份者的意識，並確保我們的智能科技真正惠及每位使用者。

聯想致力推動工作場所女性和技術團隊女性的代表比例，我們在這方面也做到了行業的領先水平。我們堅守2025/26財年公司高階主管代表比例的目標，致力將全球女性高管代表比例提升至27%。並努力使美國的高管代表中，來自歷史上少數族裔或弱勢群體民族和種族群體比例達到35%。為此，我們持續投入資源，建構多元化的人才培育體系。我們的女性領導力發展計劃專為全球的女性總監級員工設計，在美國，我們的Mosaic領導力發展計劃則聚焦於那些來自少數族群的總監級員工，透過全面的培訓和發展方案提升她們的領導力。此外，為了更好地挽留並培育那些在美國來自少數群體、但尚未晉升為總監級別的管理人才，我們最近推出了「勇敢領導力」發展計劃。

於2023/24財年，我們的年度「Lenovo Listens員工敬業度調查」，整體員工參與率再創新高。我們的員工對全球公益事業也同樣充滿愛心與熱情。於2023年，員工連續第七年參予基層驅動的「Love on全球服務月」，志願服務時間達到了歷史最高水準。在哥倫比亞、巴西、美國及印度，我們的員工與我們的慈善合作夥伴「Wine To Water」攜手，協助為當地社區提供清潔水源。我們的員工也參與了在印度推行的「為人類努力」計劃，幫助坎塔洛爾州的農民恢復古老的小米農作物的種植。

當我們繼續可持續發展道路的同時，我們得到了來自權威機構的高度認可，對此我們深感自豪。過往一年，聯想被《財富》雜誌評為「全球最受讚賞公司」之一。我們亦被

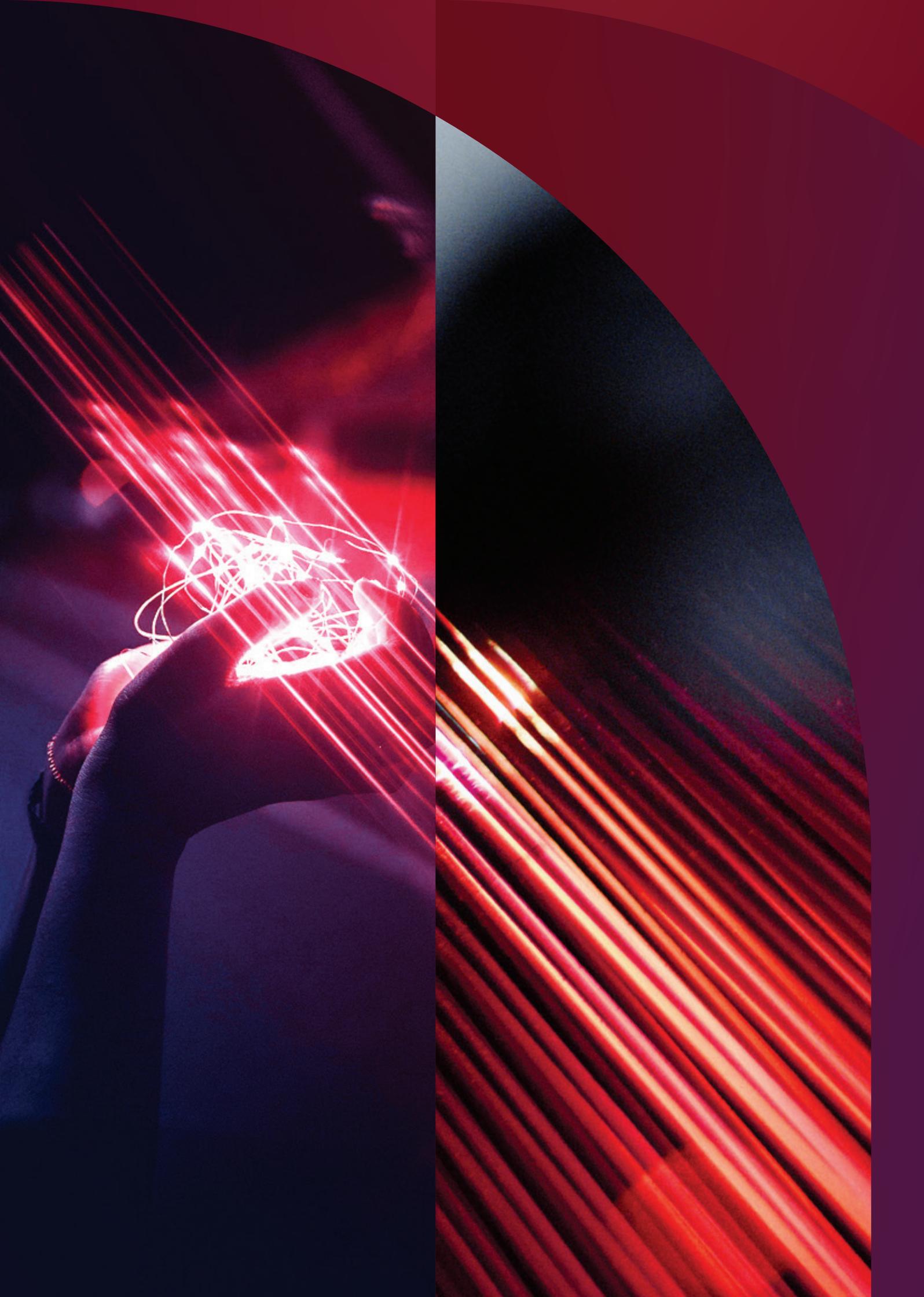
Disability:IN評為「殘障包容性最佳工作場所」，並再次榮獲人權運動基金會企業平等指數「LGBTQ+群體最佳工作場所」的殊榮。我們也在「Workplace Pride全球基準評分」上獲得迄今為止的最高分。我們的努力也得到了客戶和合作夥伴的認可，在2023年Canalys可持續生態系統領導矩陣中榮獲冠軍。我們知道，這些榮譽是強而有力的管治結果，我們將堅持不懈加強透過政策、決策和行動力共同打造出了聯想的企業文化。

作為一家領先的全球科技企業，我們持續面對新挑戰。我們堅信，對合作、誠信和責任的持續承諾將引領我們在可持續發展的道路不斷前進。



Laura Quatela

高級副總裁、首席法務兼企業責任官
聯想集團有限公司



2.0 關於 本報告

10	關於本報告
11	企業概況
12	重要議題
14	與聯合國可持續發展目標保持一致

2.0 關於本報告

關於本報告

此為聯想集團有限公司¹(港幣櫃台股份代號：992/人民幣櫃台股份代號：80992)(「本公司」)的第十八份年度環境、社會及管治(ESG)報告。報告涵蓋2023/24財政年度(財年)(2023年4月1日至2024年3月31日)。本報告被視為本公司2023/24財年年報的相關文件。有關環境、社會及管治的年度更新載於年報的「管理層討論及分析」內。

報告內容

本報告內容以香港聯合交易所有限公司(「香港聯合交易所」)證券上市規則(「上市規則」)附錄C2所載《環境、社會及管治報告指引》、全球報告倡議組織(GRI)標準及聯想的持份者需求為指引。本報告已參考2021年GRI標準及根據香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》撰寫。GRI內容索引及香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引載列於本報告之附錄。本公司已遵守香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》所載的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」的條文，包括遵循報告原則。

本公司編制環境、社會及管治報告時遵守以下匯報原則：

重要性：本公司定期進行重要性評估和持份者參與，以識別及匯報會對投資者及其他持份者產生重要影響的相關環境、社會及管治的事宜。

量化：本公司在適當的情況下設定目標，旨在減少其影響並以可衡量的方式評估和驗證其努力。

平衡：本公司旨在以具透明度及不偏不倚的方式呈報資訊，以全面匯報整體ESG表現。

一致性：本公司旨在使用一致的披露統計方法，令環境、社會及管治數據日後可作有意義的比較，以及披露任何重大變更的描述。

外部保證

經認可第三方已就本報告內若干能源、溫室氣體(GHG)排放、廢棄物及用水數據提供核查服務。有關更多詳情，請參閱本報告的**環境章節**。

本報告範圍

就本報告而言，除文義另有所指外，「聯想」、「聯想集團」或「本集團」一詞指聯想集團有限公司連同其附屬公司。除特別註明外，本報告的內容適用於本公司，以及聯想品牌和摩托羅拉品牌的主要附屬公司(「涵蓋實體」)。倘若若干議題亦包括其他主要附屬公司，則應指明。涵蓋實體的重要議題範圍及其於價值鏈內的界限於本報告附錄所載的表格內詳述。該表格亦包括本公司直接或間接持有的附屬公司及於2023/24財年年報所識別資料的涵蓋範圍。除特別註明外，所有的披露及業績均指本公司於2023/24財年的情況。本報告範圍乃使用參考附屬公司或業務對本集團總收益的貢獻的財務門檻所釐定。

計算基準

所有財務數據均以美元計值。於若干情況下，本公司可能在計算表現時面臨一些困難，倘若產生與所提供的數據相關的事項，將於文件中標明。

聯絡方式

倘若就本報告存在任何疑問或如欲獲得其他相關資料，請聯繫：

Jeannie Kwong女士，環境、社會及管治報告經理
8001 Development Drive, Morrisville, NC 27560
電郵：environment@lenovo.com

¹ 聯想集團有限公司為聯想集團的最終控股公司。作為控股公司，其並不設計、開發、製造或分銷產品或服務，亦不控制任何本公司附屬公司的設計、開發、製造或分銷產品或服務的活動。

企業概況

聯想乃全球科技巨頭，於全球僱用約69,500名員工，且每天為180個市場的數百萬客戶提供服務。本公司於中國香港特別行政區成立及上市，總部設在中國北京市和美國北卡羅來納州。聯想專注於「智能，為每一個可能」這遠大願景，通過進一步擴展以推動「新 IT」技術（客戶、邊緣端、雲端、網絡和智能）包括服務器、存儲、智能手機、軟件、解決方案和服務等關鍵增長領域，在其作為全球最大個人電腦公司的成功基礎上再接再厲。

聯想於2005年5月收購了IBM的個人電腦部門，並於2011年1月，宣佈與NEC Corporation成立合營公司，從而創建了

日本最大的個人電腦集團。聯想自2011年7月以來一直持有Medion AG的大部分股權，並於2014年10月，聯想收購了摩托羅拉的移動業務及IBM的X86服務器業務。於2017年11月，聯想與富士通株式會社成立了一家合營公司。2022年，本公司宣佈與電訊盈科有限公司建立戰略合作夥伴關係，以借助兩家公司的綜合優勢，構建一個技術解決方案巨頭。

聯想擁有既靈活及富彈性的全球供應鏈，在2023年Gartner全球供應鏈25強中排名第8位。為滿足其多元化的全球客戶群的需求，聯想在世界各地建立了辦公地點、研究中心和製造基地。



重要議題

聯想深諳在其發展及推動環境、社會及管治項目時了解各方觀點的重要性。本公司透過與持份者的持續溝通，並通過包括與其重大環境、社會及管治影響一致的一系列輸入數據的流程，或實質上影響持份者決策的流程，以識別與環境、社會及管治相關的重要議題。輸入數據來源包括(但不限於)客戶調查、行業趨勢基準、環境、社會及管治報告框架、投資者聯繫、上市規則的規定、監管機構、非政府組織以及各個內外持份者。

透過考慮與以下各項相關的議題的重要性以識別與環境、社會及管治相關的重要議題並進行優先排序：

- 聯想的業務持續性
- 聯想的持份者
- 聯想對經濟、環境及員工(包括人權)的影響

此優先次序乃採用持份者包容性及重要性原則進行。此流程所得資料有助本集團制定環境、社會及管治目標、指標、披露常規及與持份者持續溝通。**2023/24財年報告年度**識別的重要議題詳載於下表。

本公司董事會及環境、社會及管治監督委員會(ESG EOC)已審閱及批准重要性評估流程及結果，確保其符合本集團的政策、業務策略及風險優先次序。有關本公司環境、社會及管治的管治方面及ESG EOC的角色的詳情載於本報告的**管治章節**。



² 這個議題初期在本公司的重要性評估期間被納入為社會議題，但隨著人工智能的重要性不斷增長，其影響正在透過本公司的管治實踐進行管理。因此，該議題的詳情載於本報告的**管治章節**。

持份者參與

本集團積極管理與客戶、僱員、供應商、投資者、監管人員、業務所在社區的民眾及其他持份者的關係，該等持份者或會

受到公司環境、社會及管治表現的影響且其行動可能影響公司的價值。直接和間接的持份者參與是透過定期商業常規或通過與相關持份者的互動進行。

	持份者代表	溝通方法及渠道	交流議題
	投資者關係； 分析師； 股東； 金融機構； 香港交易及結算所有限公司	中期報告及年報； 股東週年大會（AGM） 及其他股東大會； 網站；網絡廣播	季度、中期及年度財務業績； 氣候變化；多元化及 包容性（D&I）；企業管治； ESG舉措、目的及目標
	人力資源； 人才獲取；慈善； 社會影響專題專家	內部電子郵件； 問卷調查；內聯網； 員工資源小組；社交媒體	培訓及發展；D&I； 企業管治；氣候變化； 健康與安全；社區參與
	銷售； 客戶支援	通過會議或書面回覆與 客戶直接互動； 客戶焦點小組； 對客戶要求的調查做出回應； 網站；社交媒體	產品能源和碳數據； 企業氣候變化指標； 產品回收成分資料； 供應商盡職調查資料
	供應商； 全球供應鏈	調查與審核； 責任商業聯盟（RBA）； 全球供應鏈； 網站；新聞通訊	環境表現；人權； 勞工實踐；配送； 健康及安全；D&I； 氣候變化；供應商培訓
	非政府組織； 慈善組織； 公民和社區合作關係； 監管及立法機構	社區服務活動； 問卷調查；電子郵件； 服務計劃； 網站；社交媒體	技術獲取；STEM教育； 員工參與；自然災害
	全球、 國家和地方聯盟； 非政府組織	技術工作組； 網絡研討會； 新聞通訊	供應鏈盡職調查； 氣候變化；水資源管理； 產品生命週期末端管理； 循環經濟；D&I；慈善
	公司秘書；董事； 聯想執行委員會； 環境、社會及 管治監督委員會	董事會會議和 新聞通訊；電子郵件； 股東週年大會	企業管治；環境、 社會及管治監督； 氣候變化議題；環境、 社會及管治風險及機遇； 道德與合規
	政府機構；專利委員會； 政府事務代表；法務代表	合規評估工具； 監管追蹤服務； 外部法律資源； 新聞通訊；網絡研討會	監管要求及趨勢； 合規要求； 數據安全及私隱要求； 勞工實踐要求
	國家或當地行業協會； 認證或合規小組； 產業理事會； 標準制定工作組	新聞通訊；會議； 網絡研討會；電子郵件	政策建議； 能源效益的法規更新及 標準制定活動； 化學品限制；生態標籤

該等清單描述了具有代表性的例子，並非全部。

與聯合國可持續發展目標保持一致

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

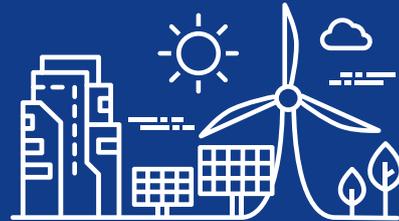
憑借延伸至全球各地的營運和供應鏈，本公司具備獨特優勢，通過將常規與可持續及包容性的未來協調一致，以支持業務在全球的集體影響。自2009年起，本公司繼續發揮其作為聯合國全球契約(UNGC)簽約成員的角色。UNGC是一個國際公認平台，為希望為全人類實現更可持續的未來的企業繪製藍圖。作為UNGC的企業參與者，本公司致力於推進持續改進的理想，使營運及常規與UNGC的十項原則協調一致。該等原則形成的價值觀，體現了本公司營運所在市場的管治、人權、勞工、環境及反貪污領域的基本責任。請見這連結了解公司的UNGC溝通進度資料(CoP)。

WE SUPPORT



本公司的環境、社會及管治舉措包括直接及間接支持聯合國可持續發展目標(SDGs)的活動。有關資料可於本報告的環境、社會及管治章節查閱。

環境



氣候變化

能源管理

產品能源效率

產品碳足跡

產品生命週期末端管理

產品材料

產品包裝

產品可維修性

供應鏈管理 – 環境

運輸及配送

廢棄物管理

水資源管理



社會



多元化與包容性

人工智能的倫理管理

健康及安全

人權

勞工實踐

慈善及社區參與

1 無貧困



3 良好健康與福祉



4 優質教育



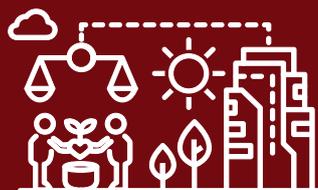
5 性別平等



10 減少不平等



管治



網絡安全及數據私隱

道德及誠信

創新

產品質量及安全

監管合規

8 體面工作和經濟增長



9 產業、創新和基礎設施



16 和平、正義與強大機構



17 促進目標實現的夥伴關係







3.0 環境

- 18 環境管理系統(EMS)
- 19 氣候變化
- 25 廢棄物
- 26 水資源
- 27 環保型產品
- 37 包裝
- 39 產品生命週期末端管理(PELM)
- 40 循環經濟
- 41 生物多樣性

3.0 環境

環境管理系統(EMS)

本公司透過全球環境管理系統(EMS)管理其業務過程中的環境因素，該系統覆蓋本公司的電腦產品及設備、數據中心產品、移動設備、智能設備、配件及融合網絡設備的全球產品設計、開發及生產製造活動(包括配送、組裝及內部維修)。範圍包含其附屬公司及/或聯屬公司執行的相同活動。

本公司在環境管理系統範圍內的所有場所均已獲ISO 14001:2015認證。點擊[這裡](#)查閱本公司的全球ISO 14001:2015證書。

點擊[這裡](#)了解本公司已設立、實施及維持的環境方針。

在本公司的環境管理系統框架內，每年通過使用包括本公司企業風險管理(ERM)流程輸入數據的方法進行重要環境因素(SEA)評估流程，以識別及評估其營運過程中對環境產生實際或潛在重大影響的因素。本公司已為該等重要環境因素設立參數及監控措施，並追蹤及匯報與該等參數相關表現。每年就關注的環境因素設立績效目標，其中會考慮環境方針、法律規定、客戶要求、持份者需求、環境及財務影響以及管理層指引等因素。

於2023/24財年，本公司的重要環境因素包括：

- 產品材料—包括盡可能使用可再生塑料及環保材料
- 產品包裝
- 產品能源消耗及排放
- 產品生命週期末端管理
- 基地廢氣排放，尤其是溫室氣體(GHG)排放
- 基地能源消耗
- 供應商環境表現
- 產品運輸
- 廢棄物處理
- 水資源管理
- 聯想淨零排放承諾之影響

本公司已針對上述因素設立目的及績效目標。本公司參照該等目的及目標的績效可於第8.0章節查閱。

本公司的能源消耗、GHG排放(範圍一及二)、廢棄物及污水排放數據經外部核查，確保處於合理水平。本公司的溫室氣體排放(範圍三)數據經外部核查，確保處於限定水平。點擊[這裡](#)查閱2023/24財年溫室氣體、能源消耗、廢棄物及污水核查聲明。

聯想ESG導航儀

本公司已開發並測試名為「聯想ESG導航儀」的環境、社會及管治創新數據管理系統，藉助於該系統監測環境、社會及管治關鍵指標並提供近乎即時的見解。於2023/24財年，本公司已在中國兩處製造基地，即聯想南方智造基地和天津智慧產業園區部署聯想ESG導航儀，用於收集和監測環境數據，包括能源、溫室氣體排放、水及廢物數據。此外，聯想ESG導航儀亦用作聯想北京總部的智能樓宇解決方案，而在本公司的全球供應鏈中，聯想ESG導航儀則發揮收集和監測與供應商及產品相關的部分環境、社會及管治數據之作用。

下一步，本公司計劃繼續指導已部署聯想ESG導航儀的設施用戶如何有效使用該平台，並將從墨西哥蒙特雷的工廠開始，繼續向其他製造基地推出該平台。本公司預計該工具的使用將帶來許多裨益，包括：推動實現本公司的淨零排放目標和其他環境目標、減少與數據收集及匯報相關的人手工作量、提高數據準確性、提供近乎即時的環境關鍵績效指標跟蹤和分析、集中環境、社會及管治數據和文件以及促進環境、社會及管治知識共享。在已部署聯想ESG導航儀的基地，環境協調中心正使用該系統向公司內部環境資料庫提供數據輸入。

氣候變化

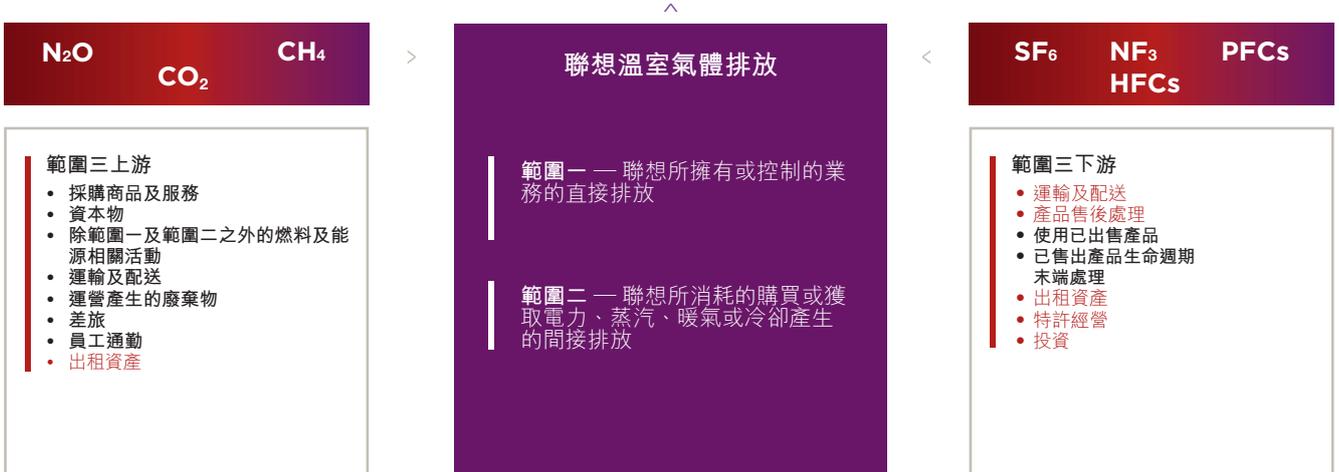
本公司深知人類活動影響著氣候的變化，並認同**聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)**最新評估報告中所述的當前氣候科學發現。本公司亦明白，倘若對此置之不理，目前氣候變化趨勢將帶來巨大的經濟及社會風險，並同意採取必要的具體行動來穩定大氣層中的溫室氣體含量以及將全球平均氣溫升幅維持在可接受範圍。

本公司亦持續從內外著手，助力盡量減低並緩解氣候風險。其致力於削減全球業務活動的碳足跡，並透過以下活動踐行該承諾：

- 落實企業氣候及能源方針
- 執行全面的長期氣候變化策略，以與經SBTi認證的淨零排放目標保持一致
- 針對整個企業設立目的及目標，從而支持上述方針及策略

本公司的首席法務兼企業責任官提供對環境、社會及管治執行狀況的領導，包括氣候變化計劃。此外，環境、社會及管治監督委員會(EOC)由首席法務兼企業責任官擔任主席，提供策略指導並促進整個公司環境、社會及管治舉措的協調，包括就環境、社會及管治計劃的有效管理提出建議。環境、社會及管治監督委員會由來自不同業務及職能領域的高級管理人員組成，旨在營造能夠促進出色環境、社會及管治表現(包括合規性及主導活動)的公司文化。有關環境、社會及管治問題的最新情況，其中包括環境、社會及管治監督委員會討論的最新議題，均由首席法務兼企業責任官向董事會及其委員會定期提供。

集中討論環境、社會及管治事宜(包括氣候變化)，有助於董事會根據影響其持份者及業務的長期風險及機遇做出最適當的決策並監督。EOC每年至少向董事會匯報一次本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標，包括本公司的氣候策略及其氣候變化減緩目標的進度。



附註：範圍三類別中採用**黑粗字體**的是已經進行追蹤及評估，並如以下所述正在採取行動推動減排。
 範圍三類別中採用**紅色字體**的是與本公司無關的項目。

以科學為基礎的減排目標及淨零策略

本公司響應科學碳目標倡議 (SBTi) 對企業氣候行動的緊急呼籲，承諾通過「企業雄心助力1.5°C限溫目標行動」實現1.5°C及淨零目標，該行動是《聯合國氣候變化框架公約》(UNFCCC)「奔向零碳」活動的官方合作夥伴。SBTi是聯合國全球契約、全球環境信息研究中心 (CDP)、世界資源研究所和世界自然基金會之間的合作項目。本公司在2020年獲SBTi批准其2030年近期減排目標後，率先採用了科學減排方法。就近期目標而言，本公司範圍一及二減排目標與巴黎協定的最高目標(將溫度升幅限制為1.5°C)相一致，而根據SBTi的方法，其範圍三減排目標均符合非常進取的標準，意味著彼等符合當前的最佳範例。

於2023年1月19日，本公司宣佈經SBTi驗證的目標，即到2050年實現溫室氣體(GHG)淨零排放。本公司的淨零目標是就範圍一、二和三均實現90%的減排。本公司在確立經SBTi驗證的淨零目標方面，是首家個人電腦和智能手機製造商，亦是全球139家先行公司之一。本公司的2050年長期淨零目標與其經SBTi驗證的2030年近期減排目標一致。2023年9月，聯想加入聯合國全球契約組織「加速前進」倡議，旨在加速企業步伐與投入，以實現可持續發展目標，特別是承諾實現該倡議中的氣候行動及水資源恢復目標。

通過與SBTi合作並向其淨零標準看齊(即全球第一個企業淨零目標設定框架)，本公司正採取科學、合作和負責任的方法來減少排放。將自身目標與SBTi要求一致有助於讓企業對自身減排負責。如不與SBTi要求一致，則很難驗證或測量淨零目標的達成進度。

聯想的ISO 14001環境管理體系(EMS)已然成熟，為本公司設定年度目標提供強有力的框架，有助推動實現SBTi的2030年及2050年減排目標。



該等目標以2018/19財年為基準年，以2029/30財年為近期目標年，並以2049/50財年為淨零目標年。下表載列本公司的科學碳目標、實現目標的路徑圖以及2023/24財年目標實現進度詳情。

聯想減排近期目標		路徑圖	截至2023/24財年的狀況 基準年：2018/19財年	2029/30 財年目標
	範圍一+範圍二（與聯想運營有關的）溫室氣體絕對排放量減少50%	能源效率、工廠實地可再生能源發電及可再生能源商品的分級組合	正在達成	- 50%
	就可比產品而言，使用已售出產品產生的範圍三溫室氣體排放量（價值鏈）平均減少約35%	通過提高能源效率減少產品排放，讓客戶使用更多可再生能源	正在達成 ¹	- 35%
	在每百萬美元毛利中，採購商品及服務產生的範圍三溫室氣體排放量（供應鏈）減少66.5%	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變化要求納入供應商行為準則 每年從供應商分類收集供應商氣候數據 供應商ESG評分卡納入氣候變化關鍵績效指標（評估程序） 擴大供應商計劃，增加供應商數量/數據能力以及供應商SBTi承諾水準 	正在達成 ¹	- 66.5%
	在每公噸/公里運輸產品中，全球物流運營產生的範圍三溫室氣體排放量減少25%	<ul style="list-style-type: none"> 轉向至低碳的運輸模式 優化運輸規劃 提高車輛使用率 提升車輛燃油效率 	正在達成 ¹	- 25%
聯想減排長期目標		路徑圖	截至2023/24財年的狀況 基準年：2018/19財年	2049/50 財年目標
	將各類溫室氣體排放量減少 90% — 範圍一、二和三排放實現絕對減少。通過碳捕獲、重新造林或其他方式抵消剩餘10%的排放	上述概念將繼續推動聯想各場所能源效率，就產品而言，擴展供應商計劃的相關承諾	正在達成 ¹	- 90%

¹ 本公司正在改進此範圍三類別的輸入數據。此處呈報的狀況為刊發時的最佳估計。整體支持數據及目標實現進度的輸入數據如有更新，將呈列於2024/25財年的環境、社會及管治報告中。

其他廢氣排放

本公司的環境工程規範的底線是禁止在產品及生產過程中使用臭氧消耗物質，惟法律容許的空調製冷及滅火設備除外，本公司依據當地法規對其進行管理，並嚴禁故意排放。本公司的環境管理系統要求將化學物質排放視作環境事件予以匯報(包括無意的排放)。2023/24財年年內，並無呈報發生製冷劑洩漏事故。本公司的經營流程並無直接排放大量(定義見本公司SEA流程)廢氣，如氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及顆粒物(PM)等。此外，本公司並無使用揮發性有機化合物(VOC)的化學或工業濕法的工序，故此不存在揮發性有機化合物點源。個別設施有使用含有少量揮發性有機化合物的家居及清潔用品，但相關的排放量甚微且無法量化。

氣候變化風險及機遇以及管理

聯想通過業務管理體系內的兩大流程識別並評估氣候變化所帶來的重大風險和機遇，即集團風險管理與控制流程(GRMC)和年度重大環境因素評估。

該兩項流程相輔相成，意味著倘若本公司於全球風險登記中發現氣候變化風險，則會將該等風險納入環境因素分析，反之亦然。

1. 本公司的正式風險管理流程涵蓋本公司戰略、運營、財務、法律、監管和合規風險的所有領域，其中包括自然災害對人員安全和運營效率的風險(如供應鏈中斷)以及未有遵守環境、社會及管治規定或規例的風險。各主要業務單元及職能均須識別各項風險，就其對本公司執行策略上所造成的影響進行評估，並制定降低特定已識別風險的計劃。本公司的集團風險管理及控制(GRMC)團隊負責管理該流程。

2. 能源消耗、相關溫室氣體排放及淨零目標被識別為本公司的重大環境因素及影響。據此，本公司會按照其環境管理系統要求，通過重大因素方法於每年評估並按優先順序排列相關風險及機遇。本公司亦根據該等要求，評估氣候變化對其環境及業務的實際及潛在影響。本公司的全球環境、社會及管治團隊負責管理該流程。上述企業風險管理流程已考慮了該評估結果。

本公司於2023/24財年的氣候風險評估亦包括氣候情景分析，以探索氣候變化的實際、過渡風險及機會如何影響其業務。氣候情景分析表明，氣候風險可能會給本公司帶來負面影響，然而，氣候機遇在1.5°C的情景下會帶來積極影響，且如若本公司積極探索與氣候相關的機遇，包括向客戶提供可持續發展服務等新產品，則影響或會更大。因此，本公司承諾減少90%的全範圍排放，將全球變暖潛勢控制在1.5°C以內，並繼續拓寬可持續發展服務和其他領域的產品供應。

其環境、社會及管治重要性評估中，能源及排放被識別為重要主題，會在其環境項目中將該等方面列為優先事項並加以關注。另外，為支持聯合國可持續發展目標(SDG)13—氣候行動，本公司的環境、社會及管治支柱之一包括一個氣候行動目標。有關本公司的重要性評估及其目標如何與可持續發展目標保持一致的進一步詳情，請參閱第2.0章節。



有關本公司識別及評估氣候相關風險及機遇、參數及應對氣候變化的行動的更多資料，請參閱本公司對最近期CDP氣候問卷的回應。

2023年，本公司在CDP氣候變化問卷中獲評A-「領導等級」，反映其在營運及供應鏈中透過氣候變化緩解措施於環境管理方面取得的表現。

能源

根據環境管理體系，每年設定與能源相關的目標。由於降低能源使用或增加可再生能源使用會影響排放，故該等能源相關目標關乎本公司範圍一及二的減排目標，並已採取以實現全部三類目標的相似行動。有關本公司的具體能源目標及其績效，請參閱第8.0章節。

於2025/26財年或之前，
我們全球營運
90%
的電力將來自可再生資源。²

² 可透過於現場安裝可再生能源發電裝置、與電力供應商簽訂電力購買協議(PPA)及/或購買可再生能源信用額度實現。

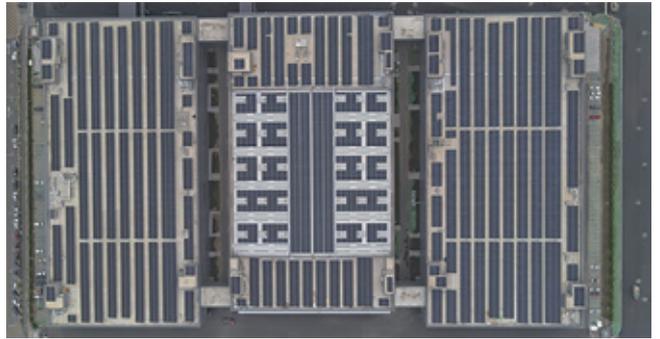
本公司整條價值鏈處處會消耗能源。供應商使用能源時，本公司鼓勵供應鏈制定能源目標、使用可再生能源並報告能源使用情況。客戶在使用本公司產品時也需要消耗能源，本公司已設定目標，提高自身許多產品的能源效率。

請參閱第9.0章節，以獲取本公司能源相關關鍵績效指標的更多資料。

可再生能源

本公司安裝的可再生能源裝置有助於減少其設施的範圍二排放。2023年7月，本公司在中國合肥的一家工廠啟用了額外3兆瓦的太陽能供電，使該工廠的太陽能發電總容量增至10.1兆瓦。此外，於2023/24財年，本公司分別對中國深圳的LSSC基地和中國天津的TJSC基地新安裝2.3兆瓦及4.02兆瓦的太陽能供電裝置。與上一財年相比，本公司的太陽能發電總容量增長48%。

除了目前運行的25.12兆瓦太陽能供電之外，本公司還在繼續探索在中國和巴西、墨西哥等其他地區安裝太陽能供電的機會。



這些圖片乃本公司於中國深圳及中國天津地點安裝的太陽能電池板。

除在現場利用太陽能供電外，本公司亦積極尋求機會，直接從公用事業供應商處採購可再生電力能源。位於中國天津的TJSC園區已與當地公用電力供應商簽署購電協議，自2024年1月起為其製造及配送區域提供100%的可再生電力。根據實際用電量，每半年提供一次記錄可再生電力的綠色電力證書。

倘若現場使用可再生能源缺乏技術及經濟可行性，本公司將購買可再生能源信用額度(REC)、國際可再生能源信用額度(I-REC)、來源保證(GO)及非化石證書(NFCs)。2023/24財年年內，本公司購買了支援100%可再生能源項目的可再生商品，包括遍及世界各地(如巴西、中國、印度、日本、歐洲、墨西哥和美國)的風能和/或太陽能項目。於2023/24財年，本公司首次將其可再生能源採購範圍擴展至日本。



營運能源效率

鑒於本公司所面臨的重大環境因素之一是能源消耗過程中的排放，因此，本公司的目標是持續提高營運過程中的能源效率。2023/24財年內，本公司的節能舉措包括以下方法：

- **節能—主動方法：**
 - 安裝低能耗設備（包括LED照明、智能照明系統、空氣壓縮機、空調及製冷器）
 - 應用空氣壓縮機熱能回收和再利用
 - 應用配電網諧波控制技術
 - 應用高效電力變壓器
 - 多層智能能源計量裝置、聯想ESG導航儀、園區能源管理平台、碳三維可視化等數碼化應用
- **節能—被動方法：**
 - 安裝節能窗戶或低輻射窗戶
 - 在新建樓宇中採用節能環保材料
 - 集中設計電力室
 - 採用自然採光的建築設計（包括穹頂設計、增加採光窗和分層樓面設計）
 - 調節板隔熱改進
- **管理體系及認證**
 - 各個歐洲、中東及非洲區域的製造基地、辦公地點以及北京總部所在地均獲得了ISO 50001:2018認證
 - 位於天津的新製造基地的1號和8號樓及北京總部均獲得LEED金級認證
- **節能教育**
 - 員工意識培訓
 - 節能推廣（電郵及提示標誌）

環境聚焦

2023年11月，聯想天津智慧產業園區(TJSC)建成並投入使用。TJSC在建築設計、施工過程、園區管理、生產過程、物流、食堂、數據中心、數碼化及可再生能源九大主要領域合共實施了90項減碳措施。

聯想在TJSC部署「聯想ESG導航儀」，助力其發展。此綜合解決方案以靈活、透明和高度自動化的方法採集整個價值鏈數據，從而取代傳統的環境、社會及管治指標人手管理。



物流

物流乃聯想全球供應鏈的重要組成部分，亦是本公司計劃於2050年前實現淨零排放目標的關鍵組成部分。聯想正在通過部署創新解決方案，包括需求管理、低碳運輸、低碳燃料、整合利用及外部合作，實現物流去碳化。

於2023/24財年，本公司優先考慮的物流事項包括：

需求管理

- 本公司就智能設備集團(IDG)業務部門的產品使用超輕託盤，從而減少運輸活動。
- 本公司將貨物運往澳大利亞，並將訂單履行中心設在離馬來西亞客戶更近的地方。

低碳運輸

- 在可行情況下使用低碳運輸方式包括鐵路運輸和海運（與陸運和空運相比）。
- 本公司逐步從空運過渡至陸運和海運，包括在亞太地區使用滾裝船運輸，取代了該地區50%以上的緊急空運，而在北美及中國，基礎設施解決方案組(ISG)超過96%的貨物採取公路運輸。
- 本公司在中國、歐洲及拉丁美洲增加鐵路貨運，從而避免使用柴油卡車而減少碳排放和其他空氣污染。

低碳燃料

- 空運約佔聯想物流相關排放的87%，本公司力爭通過過渡至可持續航空燃料(SAF)來減少排放。SAF由生物廢料製成，如使用過的食用油(UCO)。與傳統航空燃料相比，SAF每次飛行產生的二氧化碳排放量可減少約80%。
- 本公司將使用可替代燃料的配送服務擴大至巴西、中國、智利、馬來西亞、墨西哥、荷蘭、波蘭、泰國及英國。

整合及利用

- 本公司優化各業務部門的拖車裝載量，並竭盡可能整合拖車。於2023/24財年，本公司將香港地區貨車運輸的集裝箱使用率從51%提升至71%，並將各業務集團間的產品貨物集中裝載，再作海運。

外部合作

- 本公司作為合作夥伴，積極投身於各行業聯盟、可持續物流倡議、政府組織及非政府組織，如全球物流排放委員會(GLEC)、中國智慧貨運中心及美國環保局(EPA) SmartWay計劃。



- 為進一步減少排放，本公司旨在確保所有持份者均能有所作為。聯想更新了物流關鍵績效指標方法，要求物流供應商與本公司分享其碳排放數據。本公司亦與供應商合作制定減排目標。此外，本公司亦與客戶分享其物流產生的二氧化碳排放報告，以提高透明度，增加環保意識。

廢棄物

本公司於全球日常營運過程中產生無害廢棄物和極少量的有害廢棄物。為確保妥善管理廢棄物並盡量降低環境影響，本公司的無害廢棄物及有害廢棄物自產生地點進行分類收集，並通過第三方廢棄物管理機構根據場地環境計劃手冊及適用法律規定進行處置。

於2023/24財年報告年，本公司繼續通過內部環境數據庫計量及監控無害及有害廢棄物的產生量以及處置方法。於本系統中，場地的環境事務協調中心每月收集及上載來自已計量數據(倘可行)或根據已計量數據得出的計算結果的廢棄物數據。倘無法獲得已計量數據，則通常採用根據場地人數以及類似場地上一年度的月度數據估算的無害廢棄物。

本公司於當前報告年的廢棄物數據呈列於第7.0章節。本公司無害及有害廢棄物總量的年度核查聲明請參閱本公司網站。

本公司的環境管理系統要求場地通過內部環境數據庫匯報環境事件，包括廢棄物相關事件。於2023/24財年報告年，概無匯報廢棄物相關事件。除內部匯報之外，本公司的製造工廠定期進行審核，其中部分涵蓋廢棄物管理。有關本公司設施審核的更多資料，請參閱第4.0章節。

本公司深知廢棄物管理於整個價值鏈中的重要性。本公司通過合約規定要求供應商遵守供應商行為準則及《責任商業聯盟(RBA)行為準則》，兩項準則均包括廢棄物相關規定。本公司使用RBA審計，按支出驗證大多數供應商遵守RBA行為準則的情況。有關該等供應商業務活動的更多詳情，請參閱第6.0章節。

本公司通過產品生命週期末端管理(PELM)計劃管理下游影響。有關本公司產品生命週期末端管理活動的更多詳情，請參閱相應章節。

無害廢棄物

本公司的無害廢棄物包括一般辦公室及餐廳廢棄物以及製造點的包裝和製造廢料。

在本公司的環境管理系統下，每年設立一個全球無害廢棄物循環再用目標。於2023/24財年報告年，目標定為將本公司產生的90%(+/-5%)的無害廢棄物用於回收業務。本公司的環境目標結果可於第8.0章節查閱。

有害廢棄物

本公司的營運產生極少量有害廢棄物。有害廢棄物為國家、州、地區或地方適用法律或法規指定為有害的廢棄物，可能包括油、冷卻液、有機溶劑、電池、螢光燈管和鎮流器。有害廢棄物須遵照當地的環境法規由經過核准的供應商進行處理。

水資源

本公司亦持續從內外著手，盡量減低並緩解水資源風險。本公司已：

- 實施及維持公司彈性用水政策；
- 簽署聯合國CEO水之使命；
- 加入科學碳目標網絡(SBTN)企業參與計劃，承諾與SBTN的目標及願景保持一致，並作為SBTN企業參與計劃之參與者為SBTN方法及工具的開發提供建議及終端用戶見解；及
- 加入聯合國全球契約組織「加速前進」倡議，旨在加速企業步伐與投入，以實現可持續發展目標，特別是承諾實現該倡議中的水資源恢復目標。

於2023/24財年報告年，本公司持續計量及監控用水及風險。於本公司的直接營運中，水資源仍舊主要用於為其全球工作場所的僱員、承包商及訪客提供供水、環境衛生和個人衛生(WASH)服務以及樓宇製冷服務。由於本公司的水資源主要為僱員提供用水支持，各地的用水量不同，而其最大的製造工廠、員工人數最多的場地用水量及排放量最大。本公司於當前報告年的用水數據呈列於第7.0章節。其總用水量及排放總量的年度核查聲明可於本公司網站查閱。

本公司約99%的水資源由第三方提供。迄今為止，本公司於物色合適用途的水源方面概無遭遇任何問題。本公司約99%的水資源排放回第三方進行處理。本公司的環境管理系統規定場地與處理廠訂立協議之前須說明其排放特點(惟一般生活垃圾除外)。系統亦規定不得排放處理廠無法處理的物質，於場地業務活動變更後及時更新其特點說明，並遵守(倘適用)當地法律、處理廠及任何相關許可的排放限制。

本公司的環境管理系統包括全球年度用水目標。於2023/24財年報告年，目標為維持人均用水量(與2022/23財年報告年相比，水量不超過5%的增幅)。該等目標乃透過選定場地的當地目標而達致。

本公司的環境目標結果可於第8.0章節查閱。

本公司要求場地通過其內部環境數據庫匯報環境事件，包括水資源相關事件。於2023/24財年，並無發生與水相關的事件。除內部匯報之外，本公司的製造設施會定期進行審核，其中部分涵蓋供水、環境衛生、個人衛生及水資源管理。有關本公司設施審核的更多資料，請參閱第4.0章節。

儘管本公司的濕法工序極少，但其認識到充足的優質水對供應鏈中使用濕法工序的合作夥伴的重要性，尤其是半導體行業。本公司通過合約規定要求供應商遵守供應商行為準則及《RBA行為準則》，兩項準則均包括水資源相關規定。本公司使用RBA審計，按支出驗證大多數供應商遵守RBA行為準則的情況。

有關該等供應商業務活動的更多詳情，請參閱第6.0章節。

本公司通過公開可用的水資源風險工具(世界資源研究所的渡槽及世界自然基金會的水資源風險過濾工具)每年評估其營運足跡及供應鏈中的水資源風險。

有關本公司識別及評估水資源相關風險及機遇、參數及行動的更多資料，請參閱本公司對最近期CDP用水安全問卷的回覆。

Wine to Water (W|W)乃非盈利組織，致力於透過潔淨水的力量為所有人的生活及尊嚴提供支持。有關本公司與Wine to Water (W|W)的全球合作詳情，請參閱第4.0章節。

環保型產品

產品材料

本公司於整個企業中奉行的環保標準及規範要求其產品設計師考慮環保型設計原則，以促進及鼓勵循環再用，將資源損耗降至最低。在可行情況下，本公司優先選用環保物料。在秉承此預防方法的情況下，當存在經濟及技術上可行的方案時，其支持限制刻意添加可能出現環保問題的物料，甚至連只是偶然會發生的情況也實施此類濃度的限制。



當經濟及技術上不存在可行的方案時，本公司收集使用超過規定濃度限制的材料數據。該等數據其後向客戶或其他持份者報告。本公司繼續積極尋找可作替代品的環保材料，並期望其合作夥伴及供應商亦能展現對環保舉措的相應承諾。詳情請參閱本公司材料管理網頁。

本公司限制其產品使用容易污染環境的物料。其中包括禁止在所有應用中使用消耗臭氧層物質；依據《斯德哥爾摩公約》限制使用持久性有機污染物(POPs)；依據歐盟的「有害物質限制指令」及「化學品註冊、評估、授權及限制法規」逐漸淘汰相關物料(甚至包括存在該等監管要求的司法管轄區以外的地區)。本公司的實施策略及要求皆遵循歐盟「有害物質限制指令」及「化學品註冊、評估、授權及限制法規」的規定。

本公司支持逐步淘汰含溴化阻燃劑(BFRs)及聚氯乙烯(PVC)的使用，並致力於推動其供應鏈實現該目標。目前重點依然是從最暢銷產品及盡可能更多商品中淘汰鹵素，並已取得以下進展：

- 全面淘汰所有產品的機械塑料零件(如外罩、外殼等)使用BFR/氯化阻燃劑(CFR)/PVC
- 大部份硬盤、光驅、固態硬盤、液晶顯示屏、內存、中央處理器(CPUs)、芯片組及通訊卡；以及其他提供的商品均符合國際電子生產商聯盟(iNEMI)的低鹵素定義³

- 所有ThinkPad筆記本電腦(包括印製電路板(PCBs))均符合iNEMI的低鹵素定義³，纜線及電線、AC適配器除外
- 所有商用顯示器都符合iNEMI的低鹵素定義，惟印製電路板裝配及纜線除外。此外，部分顯示器完全符合iNEMI的低鹵素定義³
- 所有智能手機產品均不含BFR及PVC
- 禁止對其任何部件故意添加以下污染物：
 - 多溴化聯苯(PBBs)
 - 多溴聯苯醚(PBDEs)
 - 十溴聯苯醚

³ 本公司支持iNEMI立場聲明中「低鹵素電子產品定義(不含BFR/CFR/PVC)」對「低鹵素」電子產品的界定。

隨著可接受的替代物料的出現，本公司計劃針對整個Think及Idea系列產品使用更多不含BFR及PVC物料的部件及材料，向所有新推產品不再使用BFR及PVC物料的目標努力。本公司將繼續與供應商合作，試行全新不含BFR及PVC物料的應用。本公司深刻意識到該等物料能否被淘汰取決於能否找到符合其技術、成本、品質、環境、健康及安全標準的合適替代品。

除受監管材料外，本公司亦已制定一張更廣泛的環保材料與物料清單。此等物料可能成為未來應對更多限制措施時的候選物質。透過供應商材料聲明，要求供應商承擔匯報使用此類物料的責任。透過環境合規分析系統所提交的包含全面物料申報(FMD)資料的電子表單文件，是確認合規遵守限制及問題物料超過規定水平時匯報所用的首選格式。

本公司業務單位的环境工程師利用環境合規分析系統進行材料清單(BOM)驗證，確保用於製造產品的每個部件編號具有所需供應商信息。當全面的BOM合規驗證完成，將制成詳細的合規概要報告，列明完整產品級別的有關公司內部及外部法律規定。



材料及物料之大數據集

截至2023/24財年末，本公司的全面物料申報(FMD)系統為各業務單位積累了豐富的全面物料披露資料數據集。該資料可用作協助結構設計及優化、分析材料及機械性能以及提高產品可靠性的工具。

本公司並無豁免任何供應商提供全面物料申報，但允許其考慮保密資料。少於5%元件供應商並無提供全面物料申報，一般出於安全或知識產權原因。本公司將繼續努力支持全面物料申報，並要求那些不提供全面物料申報的供應商確保其組件符合可接受的物料申報替代格式、IEC 62474標準聲明、測試報告或自我聲明。

透過行業標準資訊科技生態聲明表格，本公司告知客戶有關其產品的環保屬性，以反映其對適用法律及法規之遵守情況。新推出的產品聲明發佈於本公司[生態聲明網頁](#)。

與其預防措施一致，本公司不斷地分析監管環境，同時考慮客戶、非政府組織及其他持份者的意見與建議以評估其產品對健康與環境的潛在影響。本公司權衡此等資訊，以確定所限制的物料，以及追蹤相關物料用作報告及未來可能會受限的因素。

循環再用材料

本公司繼續使用消費者用後循環再用成份塑料(PCC)、閉環消費者用後循環再用成份塑料(CL PCC)、趨海塑料(OBP)及可回收金屬，亦向部分選定產品引入新材料，如消費者用後循環再用稀土金屬等。該等循環再用材料對本公司的產品開發策略及過渡至循環經濟至關重要。採用工程塑料不僅可以幫助節省用於製造新塑料時的天然資源及能源，亦可避免將此等物料送往堆填區。本公司更多地使用CL PCC有助於維持資訊科技產品對循環再用塑料的需求。在取得環保效益的同時，亦可製造符合本公司高性能標準之產品。

本公司目前於手提電腦、桌上型電腦、工作站、顯示器及配件中使用PCC塑料，並每年於更多產品中引入閉環流程。

於2025/26財年或之前

100%個人電腦產品
將包含消費者用後循環
再用成份材料。⁴

⁴ 不包括平板電腦及配件

由於資訊科技產品應用的獨特結構、性能及外觀的要求，在資訊科技產品中採用PCC物料面臨重大挑戰。為克服將循環再用材料用於智能互聯設備的設計與生產的不斷挑戰，尤其是筆記本電腦、平板電腦及智能手機，本公司的工程師團隊與其供應商緊密合作，開發及鑑定資訊科技業前所未有的新級別的塑料樹脂。在批准及應用於彼等產品前，此等材料均獲環保及性能認證。



就CL PCC而言，本公司的研發團隊與材料供應商及第三方認證機構共同構建其CL PCC供應商及物料流程，包括「批准的回收標準」、「質量保證操作要求」及「回收率」，使用分級廢棄物追溯方案驗證其廢棄物來源及控制過程。自2005年初，本公司產品中累計共使用含PIC、PCC及/或CL PCC的循環可再生塑料的毛重已達逾14.0萬噸，其中PCC淨重量超過5.5萬噸，CL PCC淨重量亦達近2.5萬噸。

於2023年，本公司使用含有循環再用材料的塑料的毛重約9,700噸，CL PCC淨重量約6,600噸。

本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括循環再用材料，詳情請參閱第9.0章節。本公司在循環再用材料使用目標方面的進展結果可於第8.0章節查閱。

除上述循環再用塑料外，於2023/24財年年內，本公司繼續在其產品中加入趨海塑料(OBP)及可回收金屬。為減少海洋污染，本公司研究並採購OBP用於部分產品。

2023年，本公司使用含有OBP的塑料的毛重約14,000公斤，OBP淨重量約700公斤。

本年度，本公司在ThinkPad L13 Gen 5和ThinkPad L13 Yoga Gen 5的揚聲器外殼中引入OBP材料，亦在ThinkPad L14 Gen 5和ThinkPad L16 Gen 1的風扇罩、dummy smart card及dummy SIM cover中引入OBP材料。

可回收金屬的使用亦支持向更循環經濟的過渡。使用可回收金屬有助於減少天然資源的開採及消耗，並有節能減排的潛力。2023/24財年年內，本公司將再生鋁和再生鎂的使用擴大到更多的ThinkPad產品及一體型產品，包括但不限於：

Lenovo ThinkPad X1 2-In-1 Gen 9：

- A蓋最少含有75%再生鋁，
- C蓋最少含有75%再生鋁或最少含有90%再生鎂，及
- D蓋最少含有55%再生鋁。

Yoga AIO 9 32IRH8：

- 支架最少含有75%再生鋁。

本公司於本年亦開始使用：

- 以下產品的主支架最少含有21%再生鋼：
 - ThinkVision P27pz-30及
 - ThinkVision P32pz-30。
- 以下產品的熱模組中至少含有50%的消費者用後再生銅：
 - ThinkPad P14s Gen 5，
 - P16s Gen 3，
 - T14p Gen 2，
 - L14 Gen 5及
 - L16 Gen 1以及
- 部分ThinkPad產品的揚聲器、ForcePad及霍爾傳感器的磁鐵中使用了消費者用後再生稀土元素。

許多產品包含多種不同的再生可持續材料。ThinkPad X1 Carbon Gen 12含有：

- A蓋含有3.1%消費者前再生碳纖維，
- C蓋含有最少90%再生鎂，
- D蓋含有55%再生鋁，
- 鍵帽中含有85%消費者用後再生塑料，及
- 在電池外殼、揚聲器外殼和AC適配器外殼中均包含90%的消費者用後再生塑料。

本公司於過去五年於循環再用材料運用中取得的里程碑包括：

2023	<ul style="list-style-type: none"> • CL PCC之使用擴大至315種產品 • 符合規格的95% CL PCC、85% CL PCC 和7% 生物基含量再生塑料用於視覺產品 • 為產品引入消費者用後再生稀土金屬 • 為產品引入再生鋼及銅
2022	<ul style="list-style-type: none"> • CL PCC之使用擴大至298種產品 • 符合規格的95% CL PCC、97% PCC和98% PCC 再生塑料，以提升產品的消費者用後循環再用成份含量 • 為平板電腦產品引進100%再生鋁
2021	<ul style="list-style-type: none"> • CL PCR之使用擴大至248種產品 • 在五種產品中引入趨海塑料 • 在三種產品中引入再生鋁及在一種產品中引入鎂
2020	<ul style="list-style-type: none"> • CL PCR之使用由去年的66種產品擴大至103種產品 • 首次於本公司ThinkSystem SR950中對伺服器應用程序開始使用CL PCR
2019	<ul style="list-style-type: none"> • CL PCR之使用擴大至66種額外產品 • 首次於聯想筆記本電腦應用程式（第七代X1 Carbon）中使用CL PCR • 桌上型電腦及可視化模型中CL PCR的重量佔產品總重量逾25%

產品能源效率

產品能源效率一直是本公司核心的關注點。為確保遵守有關目前及未來技術的現有及擬議全球資訊科技產品能源效益政策及法規，本公司與原始設備製造商(OEMs)及行業持份者工作小組進行合作。聯想將該等成果用於開發前沿產品，令運營效率得到提升。

本公司積極配合持續的能源相關監管活動，例如新興協議及法規以及行業相關標準的最新動態，包括：

- ENERGY STAR®項目規格
- 美國能源部(DOE)電器與設備標準
- 美國加州電器能效法規
- 中國能效標識(CEL)和中國節能產品認證(CECP)
- 歐盟生態設計(ErP)規定

2020年，ENERGY STAR®實施新計算機規範8.0版本，應用涵蓋桌上型電腦及一體型(AIO)個人電腦產品。此項規範基於市場上前25%個人電腦產品劃定能源效率表現指標，著重於有關完整網絡連通性、內置電源(IPS)能效及節能以太網(EEE)的改進及激勵。

為進一步提升桌上型電腦、工作站及服務器產品的能源效益，本公司透過CLEAResult插件加載解決方案的80 Plus計劃認證其大部分內部電源供應的能源效率。此項外部認證通過對計劃的額定效率標準進行獨立測試及核證，以確立對內部電源供應的要求，即銅、銀、金、鉑金及鈦的標準。配備內部電源供應的認證系統(桌上型電腦、工作站及服務器產品)憑藉此項認證與其他配備傳統電源的系統相比，前者的能源效益顯著提升。本公司的服務器亦採用80+鈦金電源供應器(PSUs)、中央處理器(CPUs) P-state協同(電壓/頻率)控制、CPU電壓調節控制器(VRD)自動調整，並過渡至更低損耗的最新VRD技術，以提升及盡可能擴大能源效率。

於2029/30財年或之前，我們將實現聯想桌上型電腦⁵及服務器⁵能源效率提升50%。



於2029/30財年或之前，我們將實現聯想筆記本電腦⁵及摩托羅拉產品⁶能源效率提升30%。

⁵ 與2018/19財年相比，可比較產品的平均能源效率之提升

⁶ 與2020/21財年相比，可比較產品的平均能源效率之提升

透過產品開發過程，本公司要求其產品符合多個市場的能源效率及表現規定，包括但不限於美國、中國、日本及歐洲。

產品能源管理特點

本公司提供若干創新工具，用以更好地掌控個人電腦及服務器的能源消耗、計算能源的節約收益，以及報告在管理能源績效、資訊科技設施及設備方面的信息。

個人電腦	功能
Lenovo Settings程式 (Windows系統)	為用戶提供電源管理功能 (如Connected Standby) 的應用程式。
主動熱管理器	根據環境變化，調整系統電源及風扇運行速率。
活動目錄及局域網控制軟件 (Active Directory and LANDesk®)	支持調節電源的使用方案和全局設定的遙距配置，管理者可在公司範圍內控制和執行ThinkPad的節能方案。
快速恢復 (EasyResume)	從電腦休眠狀態中迅速恢復，透過休眠狀態時降低CPU使用率平衡低電耗狀態。
智能散熱	平衡散熱性能，調整設置降低表面溫度，於舒適使用的同時優化產品能效。
節能電源供應器 (PSU)	當系統監測到電量較低時，電源供應器會關閉內部風扇，節省能源消耗。
智能電源 (顯示器)	可動態監測及優化電力分配的電源及能源管理功能。比如：當智能手機、筆記本電腦或其他USB供電的周邊設備等多台設備插入顯示器時一顯示器將計量各台設備所需的電量，並根據需要相應調整。

本公司的眾多筆記本電腦、桌上型電腦、服務器及顯示器均符合且時常高出現有ENERGY STAR®能源之星規定。2023年及2024年，本公司分別有五款及三款顯示器被評為「最高能效」(ENERGY STAR Most Efficient)。ENERGY STAR®能源之星最高能效名單突顯了利用最新的技術創新來實現尖端效率的產品，亦是節能和環保的最佳選擇。本公司符合ENERGY STAR®能源之星規格的型號均在[ENERGY STAR®能源之星官網](#)發佈。欲獲得本公司更多節能產品資訊，請瀏覽[產品能源效率網頁](#)。

為支持本公司減少溫室氣體排放的承諾，本公司已設立科學碳目標，與每件可比較產品相比，減少使用銷售產品 (筆記本電腦、桌上型電腦及服務器) 相關的排放。產品開發團隊正積極研究及實施技術改進措施，以支持提高電力效率，並根據已訂立的目標跟進年度表現。

耐用性及可維修性

延長產品使用時間為循環經濟和減少氣候影響的重要方面。本公司透過專注於耐用性，以及適合所有技能水平客戶的維修便利性來設計產品以盡量延長其生命週期。

為幫助保持產品的使用，本公司為多個最暢銷商用產品提供三年的標準保修及五年的零件更換服務。三年的保修乃不少最暢銷Think品牌產品的基本保障，涵蓋顯示器、筆記本電腦、桌上型電腦及其他產品。客戶亦可以為多數產品購買升級保修服務，於基本保修年限基礎上延長一至兩年。消費類產品的基本保修因產品類型及地域而異，但基本保修通常開始為一至兩年，客戶亦可以為許多產品購買延長保修期。

除提供保養維修服務外，本公司亦為許多產品提供服務及維修手冊，並提供零部件拆卸及更換視頻。客戶可向本公司或其授權合作夥伴選購零部件。本公司的維修工程師專注於盡量減少維修及因保養時對客戶的影響，並將產品能否上門維修服務作為維修便利性的指標。

欲了解更多詳情，請瀏覽本公司[保養維修服務網頁](#)。本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括可維修性的關鍵績效指標，更多詳情請參閱第9.0章節。為支持達成此關鍵績效指標，本公司繼續增加客戶可換部件(CRU)的數量。

本公司繼續將創新功能設計融入產品，以幫助延長產品的使用壽命。例如，其電池技術通過以下主要技術延長筆記本電腦的電池生命週期：

- 增加使用鋰離子聚合物電池：用於筆記本電腦及平板電腦的內置電池，通常情況下該等電池相比圓柱形鋰離子電池能提供更長的生命週期。

- 更持久耐用的電池：

- 本公司的多個內置電池設計均比標準電池耐用兩至三倍。
- 為多數內置電池提供最多五年保養維修升級服務。精心挑選的電池及充電模式令電池更持久耐用。

產品碳足跡

產品碳足跡(PCF)或全球變暖潛能值(GWP-100)已成為對本公司和用戶十分關鍵的一個產品屬性。了解產品的PCF，可以讓用戶更好地了解自己所購產品對環境的影響。

為了讓本公司客戶盡可能了解最廣泛產品的PCF值，聯想繼續利用[產品性能影響算法\(PAIA\)](#)平台來對桌上型電腦、筆記本電腦、平板電腦和 workstation 電腦以及顯示器、服務器、存儲和並網切換產品計算精簡生命週期評估(LCA)。

通過一套簡化的線上工具，PAIA提供一種計算資訊及通訊科技(ICT)產品足跡的方法，這起源於一個ICT公司相互分享見解和最佳實踐的多方倡議。

本公司參與PAIA計劃，共同推動全行業的精簡流程方法，助力實現ICT企業的可持續發展。

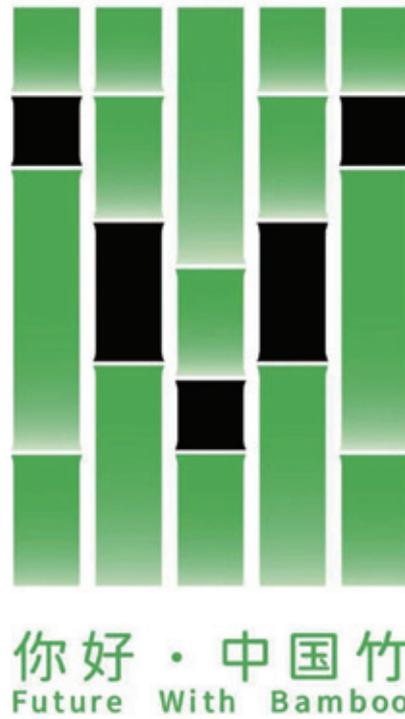
使用PAIA工具計算產品足跡可顯著減少計算其產品環境足跡的時間及成本。計算的質量及準確性使本公司能夠自信地與客戶及其他持份者溝通相關信息。本公司與企業客戶分享相關成果，並在PCF資料單上公開發佈信息。特定產品的產品碳足跡資料單可於本公司[生態聲明網頁](#)查看。

本公司產品的生命週期評估系統乃基於ICT產業生態設計要求，對產品整個生命週期及設計流程進行分析，以支持向市場提供對環境影響較小的產品。其產品LCA系統利用ICT產品碳足跡工具，通過使用支持改進措施的科學及定量配置評估核心產品的設計及生產計劃。除了產品，本公司正在努力擴大這一做法，以將材料、技術及零件納入其中。2023年，本公司針對筆記本電腦、桌上型電腦、顯示器、服務器產品及零部件開展了24次LCA及基於LCA的PCF。開展LCA的筆記本電腦、桌上型電腦、顯示器及服務器產品為ThinkPad T14 Gen 3、Legion 9 16IRX9、Yoga Pro 9 16IMH9、Yoga 9 2-in-1 14IMH9、Yoga Book 9 13IMU9、ThinkBook 13x G4 IMH、ThinkCentre M950t、ThinkStation K-C2、ThinkVision P27q-30、ThinkVision E22-30、ThinkVision E24-30、ThinkVision E24q-30、ThinkSystem SR650 V3、ThinkPad T14 Gen3筆記本電腦以及P27q-30顯示器。

儘管有其他自發設立的標準可用於指導從業者編製PCF，但該等標準並非旨在建立產品之間的比較價值。當不同的從業者應用相同的標準時，寫入標準的靈活程度可導致相同產品的結果發生變化。使用該等標準編製PCF亦是一個非常漫長且耗費資源的過程。其他常用標準包括英國標準協會的PAS 2050、世界資源研究院／世界可持續發展工商理事會的溫室氣體產品生命週期計算與報告標準、ISO 14040、ISO 14044—生命週期評估(LCA)及ISO 14067—產品的碳足跡。

環境亮點

本公司繼續在其產品之外推動使用可持續材料。2023年3月31日，聯想集團、人民日報新媒體和貴州省赤水市人民政府在中國貴州赤水共同啟動了「你好，中國竹」可持續發展行動，以回應中國與國際竹藤組織共同發起的「以竹代塑」倡議。



全球生態標籤

本公司為其許多產品取得生態標籤。選定產品具有以下一個或多個生態標籤：



包裝

本公司認為包裝已成為環境管理系統的重要環境影響因素。其包裝優先重點側重於通過以下方式減少包裝物料及廢物：

- 於包裝中增加回收及可再生材料的使用
- 增加生物材料的使用
- 縮小產品包裝體積
- 擴大使用批量包裝及可重覆使用包裝的解決方案

於2023/24財年，本公司的包裝目標為盡量減少使用包裝物料的消耗，同時促進使用更為環保的可持續再用物料。本公司專注於削減包裝體積，盡量減少物料消耗，同時亦可充分保護產品。

本公司支持上述目標，旨在將包裝轉換為回收材料或可再生材料，尤其是植物材料—竹或甘蔗纖維。在部分產品中使用竹或甘蔗纖維標誌著本公司開創包裝材料的新紀元，同時亦提升了客戶體驗。竹纖維具有多種優點，包括：

- 時尚牢固的設計
- 輕薄
- 100%可再生

本公司的包裝程序規定，供應的所有瓦楞紙箱包裝中消費者用後纖維含量至少為70%，而且要求供應商在足夠供應及不影響包裝性能特點的情況下，盡量使用PCC物料。紙箱上的印刷採用柔性版印刷方法，使用水性、無毒、符合《有害物質限制指令》(RoHS)的墨水。此外，在使用原生纖維時，本公司的包裝程序要求在所有個人電腦產品的襯墊中使用森林管理委員會(FSC)認證的纖維。

自2008年以來，本公司按重量減少⁷包裝材料用量4,809公噸，僅於2023/24財年，本公司已減少⁷使用672公噸包裝物料。

⁷ 此等數據反映包裝創新導致個別產品的包裝材料重量減少。有關按年份包裝使用總量的其他參數，請參閱第7.0章節。

就營運而言，本公司在向生產廠房運送底盤的過程中使用可重用批量包裝。

引領創新包裝

在本公司，包裝並非僅將完成品安全地從生產工廠運送至客戶手中的一種方式。這更讓創新包裝工程師及設計師有機會通過創新減少包裝及物流對環境的影響。

竹纖維

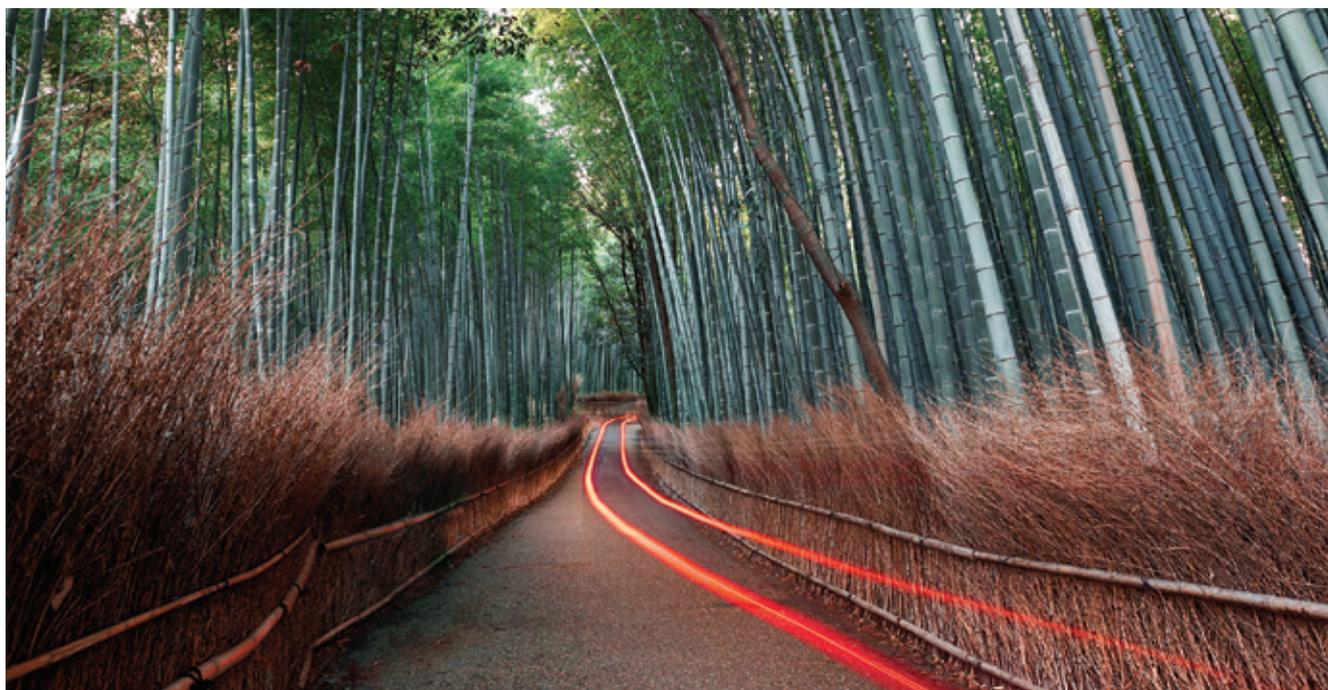
本公司於2012年開始使用竹纖維用作包裝緩衝墊。2022年，ThinkPad X1及Z系列推出全新竹禮盒。2023年，竹纖維包裝擴展到ThinkPad全系列(E系列除外)。它由100%可再生竹纖維製成，與過往禮盒相比，重量有效減少30%。



配備竹禮盒的ThinkPad Z13

所有個人電腦紙箱均含有至少70%舊瓦楞紙箱⁸(OCC)的回收成分。

⁸ 瓦楞紙箱(OCC)包含消費者用後循環再用成份塑料(PCC)及工業用後循環再用成份塑料(PIC)成分



趨海塑料

塑料污染對海洋生態系統及海洋動物造成負面影響。於2019年，包裝團隊開始研究在產品包裝中使用趨海塑料(OBP)的可能性。根據重覆測試結果，包裝團隊確定30%趨海塑料與70%其他可再生塑料的組合具有最佳性能。本公司在ThinkPad L14包裝中首次使用了包含OBP(30%的OBP和70%的其他再用塑料)的緩衝墊。2023/24財年年內，本公司對OBP的使用(作為熱成型墊或系統包裝袋)擴展到部分桌上型電腦/一體型、消費類筆記本電腦及服務器產品。透過該等新興應用，本公司預計每年將使用165公噸趨海塑料。



ThinkCentre Neo 30a Gen3附帶含30%OBP的包裝袋

無塑料包裝

本公司致力於從產品包裝中淘汰塑料材料。通過將竹纖維技術、自動上鎖盒與其他創新材料相結合，包裝團隊已於2022/23財年對ThinkPad X1及Z系列實現無塑料原包裝。於2023/24財年，無塑料原包裝已擴大至ThinkPad全系列(E系列除外)及部分智能手機。因此，本公司減少使用了548公噸包裝塑料。



採用無塑料包裝的ThinkPad Z13

本公司包裝目標實現進度結果可於第8.0章節查閱。本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括包裝關鍵績效指標，更多詳情請參閱第9.0章節。

產品生命週期末端管理(PELM)

本公司產品生命週期末端管理計劃(PELM)通過支持產品和零部件的再利用和循環再用，擴展產品生命週期，是其支持過渡至循環經濟的舉措當中的重要一環。PELM計劃還有助減少堆填處置的生命週期末端電子產品，計劃包括對已停止使用、生命週期即將結束或報廢的產品、零部件及周邊設備的再利用、翻新、再生製造、拆除、回收、分解、循環再用、處理及處置的措施。該計劃涵蓋本公司所擁有或從客戶及其他人士處接收(包括客戶退回或回收)的本公司品牌及非品牌產品。本公司為供應商提供了《電子產品生命週期末端標準》，其中詳細介紹了本公司對供應商的PELM要求及其提倡的行業標準認證。

產品回收計劃

作為一間全球性企業，本公司在許多主要市場為個人及企業客戶提供產品生命週期末端循環再用及管理計劃。該等產品回收計劃(PTB)根據特定的地區及商業需求度身訂造，包括多個地區的產品、包裝和電池的循環再用計劃。客戶如欲了解關於本公司之循環再用計劃的詳情，請瀏覽[循環再用網頁](#)。

對於其商業及企業客戶，本公司在全球提供資產回收服務(ARS)以管理資訊科技資產及數據中心基礎設施的處置。客戶可通過[資產回收服務網頁](#)獲取有關本公司全球資產回收服務計劃的資料。

產品及零部件管理

本公司致力於透過該等循環經濟計劃最大限度提高其商業業務及製造業務、維修網絡及渠道夥伴中的過剩、退回或過時產品及零部件的價值及潛在重用。透過轉變供應鏈，該等產品及零部件按現狀或經翻新後得以循環流通，本公司從而可避免製造新產品和零部件。

產品生命週期末端管理的供應商管理

本公司已落實項目，有助於確保循環再用及處理，並以環保、負責及合規的方式處置本公司自有或由客戶退回的生命週期末端產品。此項目包括：

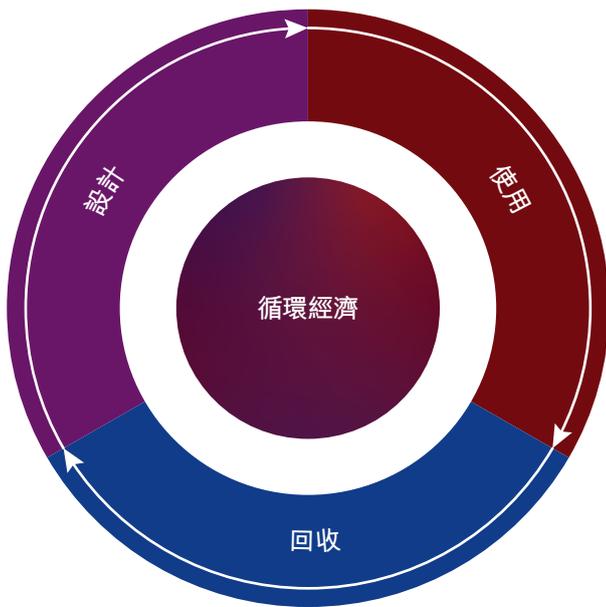
- 供應商完成本公司的供應商初步審核或評估表格，列明其處理能力及控制、質量管理系統、環境、健康及安全、行業標準、法律合規、下游設備披露及評估標準；
- 本公司在委聘供應商之前對供應商設備及流程進行環境審核或評估，並在最終報告中納入審核結果及建議；
- 審閱本公司地理環境協調中心編製的所有審核或評估文件及建議，並由其全球環境、社會及管治管理層作出最終批准；
- 本公司按地區劃分的所有經審核及批准的產品生命週期末端管理供應商設備的數據庫，以及供本公司位於全球各地的所有機構、營業地點及項目使用的經批准服務；
- 本公司的供應商合同訂明有關預期環境表現及報告的特定環境條款及條件；
- 範圍內的供應商包括ARS供應商、法定及自願性產品回收供應商、拆除設備、回收設備、翻新、處置及其他相關服務供應商。本公司的電子產品生命週期末端供應商標準規定，倘若所有回收產品及零部件將用作原始用途並在使用前沒有進一步翻新，則需清除當中的數據、進行翻新、功能測試、貼上翻新的標籤及再次銷售。該標準亦要求供應商使用經本公司批准的回收商處置不再使用的產品及部件，以及翻新過程中產生的廢棄物，並禁止將有害廢棄物運往非經濟合作及發展組織(non-OECD)國家。

循環經濟回收及循環再用趨勢

隨著客戶對本公司的循環再用計劃給予更多關注，本公司正在採取各種積極行動，尋找機會以最大限度地回收及循環再用。本公司產品生命週期末端管理目標實現進度結果可於第8.0章節查閱。本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括循環再用或再利用關鍵績效指標，更多詳情請參閱第9.0章節。

循環經濟

本公司以實現淨零未來為願景，深知過渡至循環經濟至關重要。合作及信譽於本公司實現淨零之旅及推動循環經濟的過程中不可或缺。為了在IT行業推廣循環經濟解決方案，本公司加入循環電子產品夥伴關係，與科技行業、供應商及持份者合作。本公司的願景是實現將「智能，為每一個可能」深入循環經濟實踐，包括智能循環設計、智能循環使用及智能循環回收活動。



本公司在設計階段做出了有助於提高循環性的重要決定，同時持續評估有助於減少環境影響的設計決定。使用回收及可持續材料是本公司關注循環經濟的重要層面。

本公司正在研究新循環再用材料並將其引入產品中。於2025/26財年，本公司計劃在其筆記本電腦、桌上型電腦、工作站電腦及顯示器中100%使用PCC塑料。自上一財年以來，本公司擴大了包含循環再用塑料的部件類型，並增加了再生鋁、再生鎂和趨海塑料的使用。自2008年起，本公司已在產品中使用循環再用塑料，並按計劃於2025/26財年達到使用超過13.6萬噸消費者用後循環再用成份塑料的目標。

本公司的循環設計決策亦延伸至其包裝。本公司增加使用再生纖維、再生塑料及可持續材料進行包裝，包括竹、甘蔗及可持續植物纖維。本公司的目標是於2025/26財年或之前，筆記本電腦、桌上型電腦及工作站電腦90%的塑料包裝將由再生塑料製成。本公司對智能手機產品包裝有額外的目標，於2025/26財年，60%的包裝材料將是回收成分，而一次性塑料的使用量將減少50%。

本公司可通過優化產品及零部件的使用，幫助促進循環經濟。本公司的目標為提高筆記本電腦、桌上型電腦、服務器及智能手機的能源效率。為延長產品壽命，本公司提供支持及服務選項以及其他管理服務和維修。

本公司的目標之一是於2025/26財年或之前，84%的維修可在客戶所在地完成，無需將個人電腦送至服務中心。本公司正在延長可維修部件的使用時間，並設立目標於2025/26財年或之前，至少76%的可維修部件將可修復以供未來使用。本公司通過聯想價值回收業務向企業客戶提供翻新數據中心產品。

在本公司繼續擴大資訊科技設備使用CL PCC之同時，將資訊科技產品循環回收至回收系統及供應鏈至關重要。本公司為消費者及商業客戶提供產品退回計劃，以保持產品及材料的流通。商業客戶需要可靠及安全的解決方案，以管理產品於生命末端之技術。本公司的資產回收服務將資訊科技及企業硬件的價值擴到最大。本公司亦於主要市場提供消費者回收計劃。自2008年以來，本公司已回收及再利用資訊科技設備，並有望於2025/26財年實現其回收及再利用超過36.2萬噸資訊科技產品的目標。

本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括支持循環經濟，更多詳情請參閱第9.0章節。

生物多樣性

雖然生物多樣性在本公司2023/24財年報告期的重要性評估中未被確定為重要議題，但本公司發現該議題近年來愈發受持份者關注。本公司已認識到生物多樣性危機以及商業活動乃氣候變化及自然損失的主要驅動因素。本公司進一步認識到，氣候變化導致生物多樣性危機，惟除了減排之外，尚需採取緊急行動來阻止自然損失。

有鑒於此，本公司在評估自身在該領域的數據和資源需求的同時，亦在監察科學破目標對大自然的發展。本公司已對其直接運營（製造、研發和大型辦公地點）在生物多樣性重要區域(KBAs)涉及的足跡進行初步的內部審查，但預計本公司對生物多樣性影響最大的是其上游價值鏈，並需具備更多可追溯性。





4.0 社會

- 44 勞工實踐
- 45 健康與安全
- 51 多元化與包容性
- 57 僱傭及人才管理常規
- 64 全球慈善事業及社區參與

4.0 社會

勞工實踐

本公司的人權政策表明其矢志於尊重人權，不僅如此，本公司亦尊重其僱員及其他直接或間接受僱於其供應鏈的人員的權利。作為UNGC的簽署方，本公司乃一貫捍衛及支持保護各項國際公認人權。本公司不允許並採取一切行動防止於其營運中使用童工，強迫或強制勞工(包括體罰)。本公司的人權政策大綱如下，並承諾致力遵守以下慣例：

- 根據聯合國《世界人權宣言》和UNGC的原則開展業務，並將這些要求擴展到與本公司有業務來往的所有供應商。
- 在整個價值鏈中進行盡職調查，以此識別風險並避免侵犯人權。
- 設立投訴機制，調查指控，若有發現侵犯人權的情況，會向高級管理層報告。
- 於業務中融入尊重人權相關的培訓及問責制。
- 通過持續改進，讓內部與外部的持份者共同應對挑戰，從而推動人權實踐。
- 在其開展業務的每個國家中合法且合乎道德地經營。

WE SUPPORT



本公司所有企業戰略、實踐、指導方針及供應商要求必須支持對人權的承諾。此外，作為UNGC的簽署方，本公司堅持UNGC中的人權、勞工和其他原則，包括原則3有關結社自由。公司堅持並支持營造相互尊重、合作和開放溝通的工作場所文化。我們相信有效的社會對話對於培養積極的工作環境和促進員工參與至關重要。

本公司並不知悉其工廠存在任何童工或強制勞工的情況。涉及可能侵犯人權的行為必須報告至本公司管理層，並可透過本公司的各種舉報渠道進行舉報，包括但不限於道德及合規部門、人力資源部、內部審計部、法務部或聯想熱線(LenovoLine，本公司保密舉報熱線)。本公司認真對待所有指控和顧慮。本公司的舉報與調查政策概述了提出、審核和調查顧慮的流程。本公司的監督機構調查監督委員會(IOC)提供監督，以確保提出的問題得到適當的調查和解決。更多詳情請參閱本公司的人權政策。

本公司致力於確保其工廠及供應商的工廠的工作環境安全；工人受到尊重，擁有尊嚴；營運符合環保原則；以及業務營運以負責任及合乎道德的方式進行。本公司旨在透過與責任商業聯盟(RBA)合作提高意識。於2023/24財年年末，所有本公司自有生產基地(不包括勞工數據少於一年的新地點)均已由獨立審核機構人員根據國際勞工組織(ILO)標準採用RBA標準最新版本進行審核，包括對每間經審核工廠的機制、控制措施和流程，以防止童工和強制勞工進行審查。審核機構人員亦審查僱員檔案及進行個別及小組面談。

勞工實踐亦被評估為兩大業務管理體系範圍的一部分：企業風險管理(ERM)及環境、社會及管治報告重要性評估。詳細流程可能因市場而異，並以當地法律為依據。

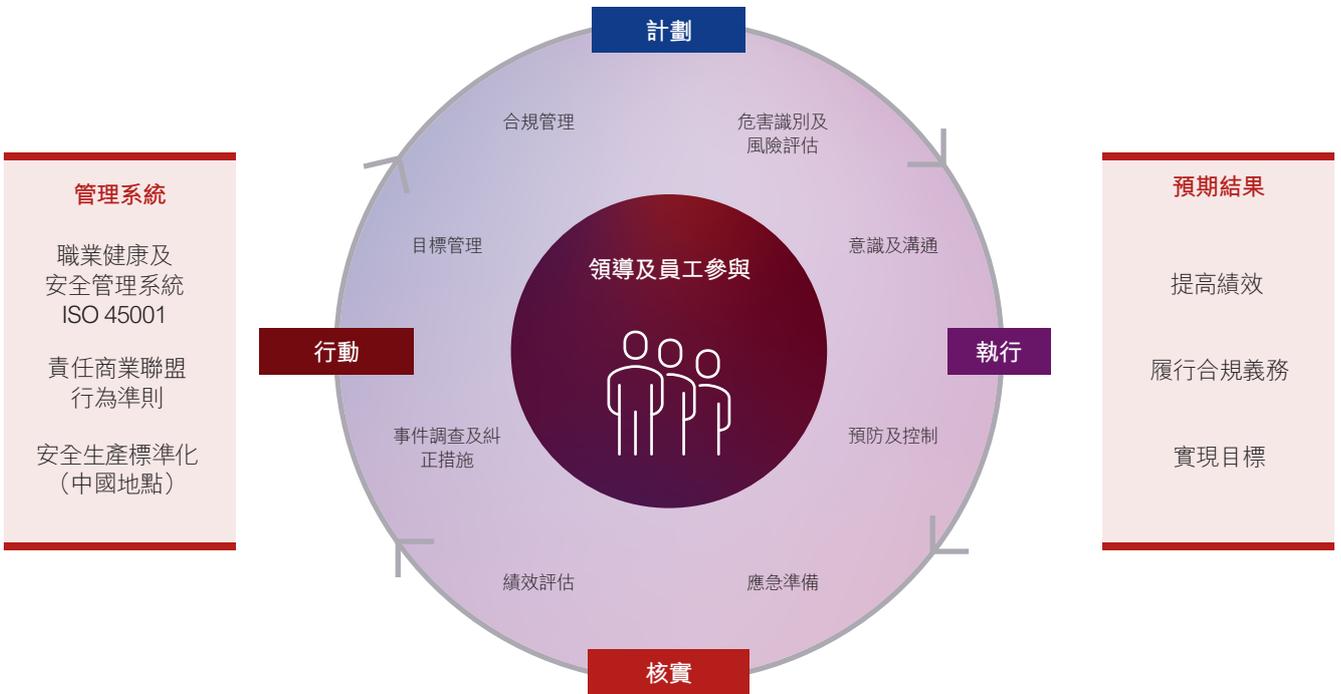
健康與安全

本公司的生產製造業務模式結合合資(JV)企業、本公司自有製造及原始設計製造商(ODM)能力。該混合模式為本公司提供競爭優勢，令本公司得以在保持對產品開發、供應鏈營運及環境、社會及管治影響控制的同時，能更快向市場推出創新產品。該模式亦提供一種方法，因應各區域市場調整全球生產製造業務及產品。

本公司透過其職業健康及安全(OHS)管理系統遵守世界級的工作場所安全標準。本公司的全球製造工廠獲認可第三方審核機構人員認證為ISO 9001：2015(質量)、ISO14001：2015(環境)及ISO 45001：2018(OHS)。根據該等國際公認標準的規定，管理各認證設施的目標及指標持續為僱員營造安全及健康的工作環境。

職業健康及安全管理系統亦於本公司全球風險登記程序範圍內進行評估，作為其企業風險管理(ERM)計劃的一部分。ERM計劃旨在有效及高效地識別及增加管理層對關鍵企業風險的了解(包括健康及安全)。透過規劃、教育、控制、表現評估及持續改進等過程，健康及安全計劃已融入本公司的全球生產製造足跡中。

OHS管理體系涉及職責層級結構，每個角色都有特定的職責和報告關係，以確保組織為所有員工維持安全的工作環境。每個製造設施每月向全球OHS團隊報告工傷、疾病和損失工作天數，作為其關鍵績效指標的一部分。本公司的可記錄工傷事故率和缺勤率數據請見本報告第7.0章節綜合參數。



合規管理

本公司已經確立一個專門負責辨識和評估國家、省和地方的職業健康及安全法律與其他規定遵守情況的流程。本公司的每個生產基地都必須研究和建立一個適用職業健康及安全法律與其他規定的清單，並必須定期更新。定期評估對這些要求的遵守情況，並在必要時採取緩解措施。在本公司確立、實施、維護和不斷改進其職業健康及安全管理體系的過程中，考慮到這些適用的規定。

適用的職業健康及安全法律和其他規定根據這些規定對本公司的實際運作和執行職能的影響進行分類。本公司的運作和職能細分為不同類別，這些類別包括但不限於：工作場所安全、有害化學品安全、電氣安全、消防安全、流程安全和風險評估、衛生服務和緊急應變措施。

危害識別及風險評估

職業健康及安全管理體系的特點之一是風險思維。對於工傷、疾病預防和運營控制措施的來說，危害識別和風險評估始終是一項重要參數。本公司已實施全面的危害及風險識別計劃，以評估整個營運過程中的活動及項目。該計劃提供了一個全面的程序，用於識別健康及安全風險、評估其對員工的影響、建議糾正措施、追蹤所需的回應以及傳達問題的解決方案。該策略是透過識別預防工傷的預防措施以保障員工健康及安全的一種方法。

2023/24財年，本公司採取多項措施，例如年度危害識別及風險評估、每月外部/內部問題評估、例行檢查、特定風險評估計劃（例如自動化設備保障優化工程、安全驗收評估、新工廠職業健康控制效果評估等）及其他工作。

健康及安全意識及溝通

本公司提倡重視健康及安全的文化。僱員參與對健康及安全管理的成功至關重要。本公司的僱員及/或承包商健康及安全意識計劃包括但不限於：

- 入職培訓：演講或影片，涵蓋健康及安全的法律要求、工作場所危害、緊急程序以及僱員及承包商的健康及安全責任等主題。
- 特定主題培訓：主題包括健康及安全意識、緊急應變、電氣安全、化學品處理、機器防護、乳癌意識、心理健康、壓力和情緒管理、牙齒健康等。
- 在職培訓：新僱員亦可得到其主管或其他有經驗的僱員提供的在職培訓。
- 推廣活動：活動包括安全月、ESG月、健康週、康樂週、新聞通訊、安全講座等。

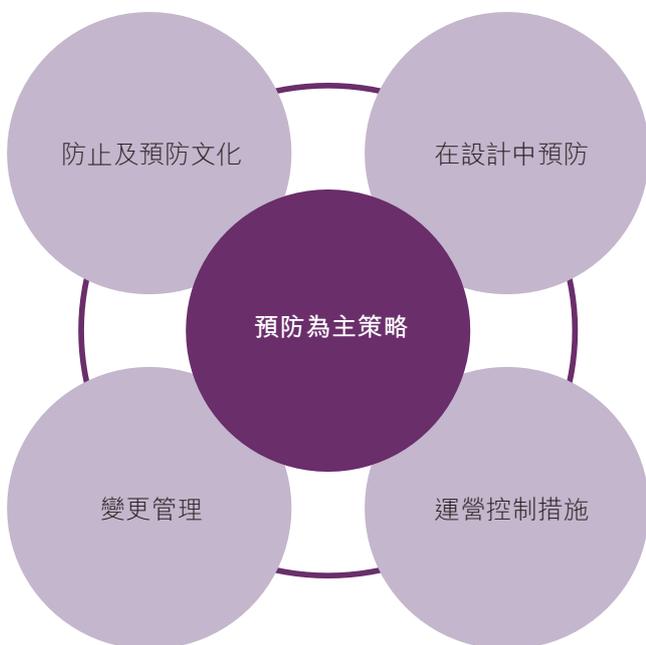


於墨西哥蒙特雷工廠舉行的2023年乳癌意識宣導日

預防及控制

本公司的健康及安全計劃優先考慮預防，從設施開發的最早階段及非常規工作及專案期間納入健康及安全相關標準。於2023/24財年，本公司的「透過設計預防(PTD)」流程已進行更新，以配合生產線上增加的自動化設備。PTD提供新設備安裝期間安全預防措施的路線圖，並包括一個變更管理流程，適用於整合新技術、工程、服務和材料的地點，作為預防工傷的積極措施。

此外，本公司的「運營規劃控制」程序就運營健康和安全管理方法為每個場所提供指引。運營控制措施是守護人員健康和安全的系統、流程和設備。這些可以是特殊設備防護；遏制或隔離安排；警報和自動關機或關閉機制；處理流程；溝通要求和警告標誌；指示和程序；培訓計劃等等。



績效評估

管理層評估生產地點的表現，以確保符合健康及安全目標。該等評估包括：

- 每月對健康及安全關鍵績效指標表現進行評估，以確保地點正在達成指標、糾正任何已識別的偏離情況，並幫助達成所需目標；
- 每月組織一次全球製造環境、社會及管治會議，分享有關生產地點表現、最佳實踐及經驗教訓的最新情況；
- 舉行聯想製造及工程(LME)環境、社會及管治委員會季度審閱會議；
- 對生產地點進行內部審核，包括現場自我評估；及
- 每個生產地點組織定期管理評審。

事件調查及糾正措施

本公司致力於維持一個無事故及無傷害的工作場所。當發生工傷、疾病或未遂事故時，部門管理人員及OHS團隊會立即對有關事件展開調查，以識別根本原因。隨後制定糾正行動計劃，並追蹤實施直到結束。此外，OHS團隊亦參與「經驗教訓」流程，包括與其他製造地點共享資訊及分析數據，及召開經驗教訓會議，以提高意識並防止事件重覆發生。

應急準備

本公司認識到制定和實施應急方案以保護參與生產過程的人員及確保員工熟悉緊急應對程序的重要性。本公司的應急小組(ERT)與設施合作設計應急計劃，制定對突發事件的適當回應，最大程度地降低相關風險，並確保員工的安全。該流程的進一步補充舉措包括提供急救和心肺復蘇術(CPR)的技能培訓。為進一步加強準備，本公司的一個生產工廠設計並應用數碼應用程式，以提升緊急應變效率及緊急管理。

認證與審核

本公司致力於確保所有生產地點的工作環境安全；工人受到尊重，擁有尊嚴；營運符合環保原則；以及業務營運以負責任及合乎道德的方式進行。為支持這一承諾，本公司已實施計劃及慣例以確保其生產地點遵守責任商業聯盟行為準則。

此外，本公司正努力在其生產地點實現RBA驗證審核計劃(VAP)及最佳廠房(Factory of Choice, FoC)認可，旨在展示社會及環境方面的領導地位。本公司亦進行內部審核、ISO認證審核及客戶要求審核。

在RBA VAP審核中，獨立核數師除評估其他環境、社會及管治相關議題外，亦評估生產地點的健康及安全常規。截至2023/24財年年末，所有公司自有生產地點(不包括勞動力數據少於一年的新地點)均已進行RBA VAP。

責任商業聯盟證書



除非出現不可抗力情況，於2023/24財年，本公司設定於2024/25財年於其自有生產基地成功進行RBA VAP審查及FoC認證的目標。

RBA FoC認證旨在表彰完全遵守RBA行為準則並透過影響及透明度展示領導力的生產地點。為加入FoC計劃，工廠必須完成由RBA員工審核的循證申請，以確保符合計劃標準。

要獲認可為「最佳廠房」，必須滿足以下要求：

- VAP最低得分為160分及解決所有優先發現問題；
- 至少一名RBA認證的工廠負責人；及
- 一個正常運營的職工論壇，向管理層提供導致工作場所變動的反饋



認可

於2023年3月，本公司巴西聖保羅辦事處獲得Fitwel病毒應對認證。



於2023年12月，本公司中國合肥工廠獲當地政府認可為「健康企業」。

合肥市卫生健康委员会
合肥市经济和信息化局
合肥市生态环境局
合肥市总工会
中国共产主义青年团合肥市委员会
合肥市妇女联合会
合肥市爱国卫生运动委员会办公室

文件

合卫职健〔2023〕153号

关于授予合肥热电集团有限公司等18家单位为合肥市“健康企业”的通报

各县（市、区）卫健委、经信局、生态环境局、总工会、团委、妇联、爱卫办，各开发区社发局、经贸局、生态环境分局、工委

— 1 —

2023年度合肥市“健康企业”名单

序号	企业名称	县区
14	联宝（合肥）电子科技有限公司	经开区

多元化與包容性

首席多元化官致辭

在不斷變化發展的世界格局中，聯想多元化的全球員工隊伍增強我們的創新能力。多元化不僅是我們組織的一個面向，更已根植於我們的DNA中。作為在180個市場營運的全球科技巨頭，我們的69,500名僱員反映了客戶的多元化。儘管全球多元化一向是我們成功核心的關鍵區別，我們永遠不認為這是理所當然的。保持我們的優勢需要用心及專注，尤其是在充滿挑戰的時期。

我們正在堅持不懈地實現2025/26財年的高管代表目標，努力令全球範圍內女性高管代表達致27%，及來自美國歷史上被排除的群體的高管代表達致35%。我們與企業領導人進行協調，以確保這些目標的責任所在及問責制，並將繼續透明地報告我們的進展。

多元化的商業利益取決於營造包容的文化。在聯想，全球環境中的合作是我們日常營運不可或缺的一部分。在不同群體之間架起溝通橋樑的能力是聯想人所擁有的標誌性技能，在「我們是聯想」文化下推動了我們的「團隊合作和信任」精神。我們在2023/24財年的年度Lenovo Listens調查中獲得歷來最高的員工敬業度分數，這就是我們包容文化的確實證據：支持和吸引僱員的僱員資源小組(ERG)數量創歷史新高；以及我們最近的「自我ID」活動。我們為多元化與包容性所作的努力及獲得世界級指數及組織(包括Bloomberg、Disability:IN、人權運動基金會和Workplace Pride)的認可感到自豪。

多元化與包容性不僅適用於我們的員工團隊：我們亦將多元化與包容性融入我們的產品設計中。我們的產品多樣性辦公室(PDO)自2019年起成立，並預期將於2025/26財年之前透過專注於多元化、研究、可及性及人工智能(AI)的專業團隊審查我們75%的產品。PDO影響的一個例子是聯想的ThinkPad鍵盤。它採用精心製作的額外觸覺標記，適合盲人及視障人士，展現我們對無障礙的承諾。透過對不同背景的用戶測試我們的產品，我們展示對多元化的平等承諾。PDO與聯想負責人工智能委員會合作，令我們的產品與聯想的「Smarter AI for All」願景無縫配合。作為人工智能的領導者，我們透過將包容性實踐融入我們的產品、政策及實踐中以推動人工智能的民主化。

在聯想提供「智能，為每一個可能」的願景引導下，我們的多元化與包容性計劃將繼續致力於為所有人提供更多代表性、包容性及創新。在多元化與包容性委員會的支持以及世界各地員工的熱情和活力下，我們將繼續追求更高智能的技術，真正包容並惠及每個人。



A handwritten signature in black ink that reads "Calvin J. Crosslin". The signature is fluid and cursive, written in a dark color.

Calvin J. Crosslin

副總裁、首席多元化官兼聯想基金會總裁

多元化與包容性委員會

自2018年起，本公司的多元化及包容性舉措由多元化與包容性委員會監督。該多元化與包容性委員會由來自本公司各業務部門和地區的十位高級管理人員組成，其中包括聯想的首席多元化官Calvin Crosslin。多元化與包容性委員會擔任本公司多元化與包容性策略顧問，並推動本公司在該領域的責任落實，其願景是通過宣揚多元化僱員的力量以及打造一個人人都能茁壯成長的包容性文化來引領智能轉型。透過季度會議及持續溝通，多元化與包容性委員會已採納四個支柱策略，以促進多元化及包容性，並旨在：

- 1) 構建包容型的領導行為；
- 2) 培養多元化與包容性體系；
- 3) 確保責任落實；
- 4) 講述本公司獨特的多元化與包容性故事。

多元化及包容性文化

擁有多元化僱員，通過包容性文化充分發揮其潛力，是本公司在競爭中取得成功的基礎。本公司員工多元化計劃的一個關鍵要素是保證平等的就業機會及嚴禁出現在工作場所上的歧視、騷擾和類似的不當行為。本公司的政策及行為守則致力於提供一個不會因種族、膚色、性別、宗教、年齡、國籍、社會或民族出身、性取向、性別認同或表達形式、婚姻狀況、懷孕、殘障或退伍軍人地位而受到歧視和騷擾的工作環境。公司政策禁止管理人員根據該等特點作出僱傭決策。這些業務活動及本公司福利計劃的設計和管理必須符合所有適用法律。對於符合條件的殘障僱員，本公司將以符合適用法律的方式，為有效履行工作職責提供合理的便利。

多元化與包容性作為本公司歷史的基石，乃其最大優勢。其多元化的員工團隊及地點可實現跨境合作及共享，並鼓勵本公司在其服務市場採取最佳慣例。本公司以各種方式提高全體領導者及僱員的包容性意識，包括開展全球反騷擾培訓以確保於工作場所免受騷擾。

本公司從頂層開始多元化的商業模式。本公司在世界各地的領導者均堅信這些是推動聯想長期增長的價值觀。本公司相信，全球人才應反映其服務的全球客戶，而這一點從領導層代表其業務所在地的各種文化和種族開始。

致力實現下一代目標

在實現2020年高管代表目標後，本公司制定了新的目標，以於2025/26財年前進一步提升其全球女性以及美國歷史上被排除的群體的高管代表比例。在超越2020年女性高管代表比例目標(目標比例：20%，實現比例：21%)後，本公司設定於2025/26財年前將女性高管代表比例提升至27%的新目標。此外，在超越2020年美國歷史上被排除的群體的高管代表比例目標(目標比例：28%，實現比例：29%)後，本公司致力於2025/26財年前將歷史上被排除的群體的高管代表比例提升至35%。本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標包括多元化和包容性關鍵績效指標，並可在本報告的後面章節中查閱。

為實現其高管代表比例目標，本公司認識到必須培養強大的多元化人才儲備。本公司投資於若干職業發展項目，以確保透過與其僱員資源小組、商業領袖及人力資源團隊合作的學習、贊助及指導計劃培養人才儲備。運作時間最長的計劃包括培育女性行政人員的女性領導力發展項目(WLDP)及旨在培育來自歷史上被排除的群體的人才作為行政人員的萬花筒多元化領導力項目(MLDP)。

這兩個項目均直接有助於本公司在高管代表關鍵績效指標方面取得進展，並遵循類似的領導力教育及培訓、360度評估及指導時間表。年內，MLDP項目採用混合模式，而WLDP項目則繼續採用完全虛擬的方式進行。WLDP及其成功有助於制定吸引、挽留及培育多元化女性人才的新項目及策略。項目完成後，41%的項目參與者在項目的首七組別中得到了晉升。

多元化與包容性認可



THE INTERNATIONAL PLATFORM FOR LGBTIQ+ INCLUSION AT WORK



培養多元化人才儲備

吸引	培育	挽留
<p>本公司的人才招聘(TA)團隊已制定目標，以確保向招聘經理提供多元化的33%的高管候選人名單。該團隊的全球目標是確保每份候選人名單有33%為女性，且在美國歷史上被排除的群體的候選人比例為15%。招聘經理接受公平面試實踐方面的培訓。人才招聘團隊還開展合作關係，與高管獵頭顧問合作，從而實現這些目標。年內，本公司力爭所有公開的高管職位至少與一名女性進行面試。</p>	<p>WLDP及MLDP仍然是本公司培養全球女性及美國歷史上被排除的群體人才的旗艦領導計劃。本公司相信必須採取針對性的行動以加強多元化人才儲備。今年是美國「勇敢領導力」計劃的第二年，該計劃旨在將不同群體的高級經理培育至董事層面。今年首次推出的提升女性領袖學院旨在將女性從高級經理培育為董事。</p>	<p>本公司每年進行一次薪酬權益審查，以查看任何性別及歷史上被排除群體的美國僱員的權益風險。儘管本項審查只是出於合規目的，於2022年團隊自願在全球市場推廣了該審查。本公司的組織及人力資源規劃流程亦將多元化納入人才評審及未來員工的繼任計劃中並編纂成文。</p>

5

性別平等

10

減少不平等

有關包容的承諾

本公司通過簽署聯合國的《賦權予婦女原則》(WEFs)，在倡導女性權益方面邁進一步。該等原則為企業提供指引，以促進工作場所、市場及社區的性別平等及婦女賦權。本公司在追求性別平等的同時，亦明白減少偏見及促進性別平等是一項需要其全面承諾的工作。本公司很榮幸能與其他簽署方及聯合國全球契約(UNGC)成員一起踐行此項倡議。

作為這一承諾的組成部分，並鑑於本公司的UNGC成員身份，本公司參加了UNGC的性別平等目標(TGE)倡議、年輕專業人才可持續發展目標(SDG)創新加速器項目及氣候雄心企業加速器項目。TGE倡議是一項性別平等加速器計劃，旨在幫助UNGC的參與公司提升其性別平等能力。參與加速器項目的公司加深了《賦權予婦女原則》的落實，並加強對可持續發展目標的貢獻。

2022年5月，本公司還簽署了《阿姆斯特丹宣言》，確認其致力為其LGBTQIA+僱員創造一個具包容性的工作場所。《阿姆斯特丹宣言》由Workplace Pride於2011年撰寫，旨在為全球LGBTQIA+人群取得有意義的進展，並消除這些僱員在工作場所可能面臨的歧視、騷擾和尷尬。於2023/24財年，本公司在年度工作場所驕傲全球基準中獲得了最高分，該基準是對國際僱主LGBTIQ+政策和實踐的全面評估。聯想致力於為其LGBTQIA+員工創造一個包容性的工作場所，並繼續獲得多項關鍵指數的認可，包括人權運動基金會的企業平等指數。

於2023/24財年，本公司連續第六年被納入企業平等指數，得分為90分(滿分100分)。在過去一年落實的行動中，聯想首次推出了自我識別活動，讓員工自願自我識別自己的性別身分、種族及民族，並自我披露人力資源系統中的可見及不可見的殘疾。從美國和歐洲、中東及非洲區域的25個

國家開始，自我識別活動將有助於聯想更了解不同領域員工的多元化，包括性別身分。本公司亦推出了美國福利指南，特別是與LGBTQIA+人群相關的福利指南。這些包容性行動體現了本公司致力於為其LGBTQIA+員工打造更高智能的工作場所的承諾。

將包容性融入僱員隊伍

本公司很榮幸對其遍佈全球的員工資源組(ERG)及共同利益團體(SIG)不斷發展的網絡提供支持，培養僱員的包容性及歸屬感。資源組由僱員志願者領導，並由團體支持的社區同盟或獲個人認同的行政人員贊助。

- 為大家打造更好的聯想(ABLE計劃) – NA、AP
- 聯盟 – NA
- 黑人科技領袖行動(BLAST) – NA
- 多元化計劃/聯想所有章節 – EMEA
- 聯想西班牙裔協會(HOLA) – NA
- 土著人聯合會 – 澳大利亞/新西蘭
- 聯想亞裔員工聯合會(LEAD) – NA
- LEIN+ (殘障包容) – 巴西
- 聯想不同信仰小組 – 巴西
- 聯想啟發科技女性主義(LIFT) – NA
- 萬花筒：族裔/種族多元化與包容性 – EMEA
- 新手媽媽及準媽媽互助會(NEMO) – NA
- 更年期 – 英國及愛爾蘭
- 殘障人士聯合會(PwD) – EMEA、LA
- PreTech：環境、社會及管治族裔 – 種族：黑人 – 巴西
- 聯想LGBTQ彩虹計劃(PRIDE) – NA、LA、EMEA
- 聯想新星計劃(REAL) – 全球
- 退伍軍人共同參與小組(VET) – 美國
- 聯想女性領導力(WILL)/聯想女性(WIL) – 全球
- 女性參與創新(WIN) – LA
- 女性加強物流(WEL) – 全球

AP – 亞太區

NA – 北美

EMEA – 歐洲、中東、非洲

LA – 拉丁美洲

UK – 英國

US – 美國

積極參與ERG的僱員成為本公司多元化與包容性努力的領導者。他們具影響力的貢獻涵蓋各種各樣的項目，例如專業發展、指導、社區外展及招聘。值得注意的是，本公司的ERG透過在產品測試方面提供寶貴的協助，在支援產品多樣性辦公室(PDO)方面發揮關鍵作用。

隨著本公司僱員隊伍內部的交叉性不斷增長，ERG之間的合作已獲證明非常有效。這些團體擴大彼此的活動並培養聯盟文化，在公司內部創造一個充滿活力及包容性的環境。

聯想基金會每年向ERG提供捐款，令他們可與支持女性、殘疾人士及移民等多元化群體的非牟利組織合作。ERG領導者不斷尋找這些籌款機會，以建立具影響力的外部合作關係。

在特定市場上ERG促進了對不同社區的包容和理解，同時本公司多元化與包容性團隊制定了在所有僱員中推動包容行為的戰略。

- 包容行為關愛模式：該培訓模式定義並鼓勵四項行為來促進社區包容性：跨越差異的溝通、同舟共濟、識別及減少偏見，以及確保心理安全。
- 殘疾人士優勢倡議：這項策略倡議旨在透過提高意識、提供資源及鼓勵創新以培育殘疾人士包容文化。多元化與包容性團隊在八個市場採用了國際勞工組織(ILO)全球殘疾自我評估以識別需要改進的領域。為推動這項倡議的發展，我們已成立一個全球人力資源工作小組，以主導與培訓、外展及溝通相關的活動。整體目標是徹底改變聯想的文化，透過全面的可達性令其更具包容性，令所有人得益。



創新促進包容

聯想產品多樣性辦公室(PDO)

PDO的使命為確保開發團隊在設計及測試產品時考慮多元化及包容性。PDO於2019年成立，現時審查聯想55%的產品。多元化設計審查流程於開發團隊提交有關新技術的資料時開始。PDO評估多元化風險及作出相應建議。高風險產品會呈列予執行委員會，該委員會可能建議多元群體進行用戶測試。產品亦可能轉介進行無障礙諮詢或負責任人工智能審查。該方針有助將本公司產品中的偏見降至最低。

為了創新以促進包容，PDO與殘障人士用戶社區合作，使技術可更能符合其需要。例子之一為本公司與北卡羅來納州羅利的總督摩赫德盲人學校合作。社區參與已啟發新功能，例如ThinkPad X1 Carbon Gen 12鍵盤(首款附加觸覺標記的手提電腦，以提高盲人及視障(VI)用戶的可及性)及ThinkVision P25i-30的TTS Dongle(首批可與盲人及視障用戶對話的顯示器附加元件之一)。



2023年，中國僱員舉辦一系列多元化與包容性聆聽會議，以深入了解殘障人士及確保聽到其聲音。主題涵蓋從人工智能(AI)及元宇宙至大數據及其他尖端技術。參加者向產品設計師提供寶貴反饋，使其能夠兼具包容性及可及性。

尤其重要的是與北京聯合大學裡才華洋溢的聽障學生設計師合作。彼等精心製作本公司第二份ESG與社會價值公益日曆。於2023年12月3日，聯想就國際殘疾人日舉辦一系列具影響力的活動。該等活動包括於北京舉辦的全球網路研討會及藝術展，均以殘障人士為主角。該慶祝活動強調聯想對促進多元化、擴大聲音以及創造一個更包容及可及性的世界之承諾。



自2020年成為Valuable 500的成員以來，本公司繼續與殘障人士權益倡議者合作，確保其產品和解決方案具有包容性及無障礙設計。Valuable 500是由500名首席執行官組成的全球企業聯合組織，承諾合作推動系統性變革。

作為致力於促進殘障人士包容及平等的Disability: IN企業合作夥伴，聯想理解利用殘障作為優勢的價值。聯想在殘疾人平等指數(DEI)上獲得滿分，突顯其對該等原則的承諾，並贏得「殘疾人包容性最佳工作場所」的榮譽。

多元化的創新承諾

本公司致力於多元化及包容性，並為實現該承諾付諸努力。此承諾擴及本公司的知識產權(IP)。於2021年7月，本公司成為日益多元化的創新承諾的創始簽署人，並宣佈了解及解決專利申請中弱勢群體發明人的問題。該倡議由美國知識產權聯盟(USIPA)發起，旨在支持所有發明者，不論種族、性別、民族、國籍、宗教、年齡、殘疾或性取向，尤其是弱勢群體。USIPA將尋求為最佳IP生態系統納入多元化觀點。

作為日益多元化的創新承諾的一份子，本公司就一年一個目標作出承諾，識別及保護有關弱勢發明人群體的內部數據，及盡最大努力實施針對提高該群體在本公司專利流程中的比例的舉措。本公司達成其一年目標及正朝著其三年目標邁進。當達成承諾的初步框架得以確立後，本公司擬將其重點擴展至其他弱勢發明者群體。

除日益多元化的創新承諾外，本公司正領先建立全行業的標準，以收集有關專利發明人多樣性的數據，制定最佳慣例以改善弱勢群體在專利發明權的參與程度，並定義追蹤此類參與的有用指標。此外，本公司正在努力與國家級及國際專利局建立合作關係，以協助及公開支持彼等在追蹤及提升專利發明權多樣性的努力。本公司亦透過定期參與會議、小組討論及網絡研討會，促進發明權的多元化及創新。

僱傭及人才管理常規

本公司致力透過其僱傭及人才管理常規吸引最優秀的人才，並發展、挽留、獎勵及委聘僱員，同時確保遵守相關法律及法規。

吸引

招聘

本公司的招聘慣例每年於本公司的人力資源(HR)知識庫保存及更新，支持「智能，為每一個可能」的願景。本公司的招聘目標是制定支持業務需求的策略、遵守適用招聘法律及法規，包括聯邦合同合規計劃辦公室(OFCCP)、公平就業機會委員會(EEOC)、薪酬透明、一般資料保護規則(GDPR)及私隱法例，同時吸引全球的頂尖人才。本公司的人才招聘(TA)組織管理端到端的招聘流程，包括與人力資源業務夥伴(HRBP)和經理合作以理解招聘需要，同時應用最佳的慣例以確保招聘過程對於所有候選人是公平一致。

本公司專注於從世界各地尋找和招聘最好的人才，以支持自身發展和取得成功。其招聘戰略的部分關鍵要素包括：

1. 通過真誠努力及部署專注於招募多元化人才的全球物色樞紐，實現人才庫的多元化；
2. 通過求職網站、ATS、人才社群以及推薦及內部招聘系統，充分利用技術；
3. 與內部及外部候選人分享聯想故事和僱主的價值主張；
4. 通過獲聘候選人的內部參與及金錢獎勵，促進僱員內推；

5. 每年在180個市場進行大學校園現場及虛擬招聘，以物色及填補約一千個初期職業及實習生職位；
6. 技能篩選及評估，包括預先錄製的視頻面試、軟技能及技術／編碼技能評估。本公司亦致力於基於技能的招聘，為人工智能自動化作好準備，並幫助進一步實現人才庫多元化；及
7. 與本公司的外部受眾、供應商及內部客戶構建良好關係，同時牢記卓越的客戶體驗。本公司對候選人及經理的經驗進行調查，並將其與團隊的關鍵績效指標聯繫起來。

總體而言，本公司的招聘戰略圍繞著從世界各地尋找和僱用最好的創新人才，充分利用技術，鼓勵僱員內推，注重校園招聘、利用專職物色團隊、基於技能的招聘，並與候選人建立緊密關係，以確保其適合本公司的文化和價值觀。本公司的目標是招聘一支持續擴展的研發團隊、持續擴大其解決方案和服務僱員群、吸引具有新技能的高級管理人員，並致力讓校園及初入職場的新人招聘在對外招聘中佔20%，以幫助為組織吸引及發展未來領導者。

本公司的招聘流程通過所有接觸點來帶領候選人的旅程，包括僱主品牌認知、物色活動、透過本公司的求職網站及多個外部供應商求職清單網站刊登之職位公告，以及候選人提交申請、面試和入職過程中的溝通。本公司招聘人員亦會通過社交媒體、員工推薦及其他創新方式去發掘候選人。作為一個全球人才招聘組織，團隊管理的部分招聘慣例包括：

- 全球各業務部門的實習生、初入職場的新人、專業人員和高管職位均採用端到端招聘管理方式；
- 跨平台的招聘公告管理，如聯想的招聘網站、LinkedIn、Glassdoor、Indeed及多個其他求職門戶網站；
- 為培養本公司未來人才的擴展大學計劃；

- 出席為不同群體建立人才儲備的全國性大會和會議；
- 聯想僱主價值主張和僱主品牌，旨在吸引及挽留人才；
- 持續的招聘人員培訓及指標，以增加支持本公司多元化及包容性目標的的多元候選人名單；及
- 與支持殘障人士的組織或供應商建立夥伴關係 (Disability: IN、Valuable500、LiNCI-IT)。

實習生是潛在候選人的重要來源，也是提供機會的有效途徑。於2023/24財年，本公司在全球範圍內招聘了1,000多名實習生，提供有意義的學習體驗、導師計劃、創新計劃，並讓他們有機會了解全球財富500強科技公司。本公司一直通過虛擬或現場辦公混合模式調整其實習生項目，以顧及自新冠疫情後的業務和學生需求。

本公司與世界各地大學合作，吸引多元化及初入職場的人才。本公司的實習項目旨在招收科技愛好者和STEM的學生，招收範圍從高中到博士，該項目有助於吸引合資格的多元人才，同時為潛在的招聘需求構建渠道。本公司的實習生項目經過專門設計，以吸引來自傳統上弱勢群體的學生進入本公司。本公司的人才團隊與社區關係團隊合作，以幫助資助實習項目。以下是最受歡迎的部分實習生項目：

- 聯想速培銷售實習生計劃
- 專門針對神經系統多樣性人群的實習計劃 (Neurodiverse Interns)
- ISG全球供應鏈實習生計劃
- 聯想HBCU春/夏實習生計劃
- 維克技術社區學院實習生計劃
- 國家學院基金會 (NAF) - 高中實習生計劃
- 非裔-拉丁裔巴西兩年實習生/導師計劃-摩托羅拉
- 中國夏季實習生計劃

本公司專注於培養和發展其僱員，以支持自身的長期創新及轉型之旅。本公司提供多項計劃，包括跨不同業務部門的輪崗、領導力發展中的初入職場新人、技術階梯計劃、技能發展及技術證書。本公司的目標是將多元化人才融入創新文化中，以支持其數碼化轉型，實現「智能，為每一個可能」。多元化的招聘、發展及參與對其人力資本戰略至關重要。這些計劃包括但不限於以下內容：

- 中國未來領導者計劃 (銷售及營銷)
- 印度未來領導者計劃 (銷售及營銷)
- 聯想速培銷售輪崗計劃-全球 (LASR)
- 聯想銷售歐洲、中東和非洲研究生院 (EAGLeS)
- ISG全球供應鏈輪崗計劃
- 雲計算和軟件開發項目
- 全球金融人才計劃 (GFTP)
- 全球未來領袖+ (GFL+) (高潛力-內部人才發展)
- 技術梯隊計劃 (由研發團隊管理)
- Grow@Lenovo、Le Grow-Pro、Aspire Journeys
- 女性領導力發展項目 (WLDP) 及萬花筒領導力發展項目 (MLDP) - 專注於美國歷史上被排除的群體
- 發展自我，實現卓越 (DESP)
- FeedForward (反向指導)
- 初入職場人才體驗



發展

績效管理及發展

隨著世界繼續急速演變，本公司的運作方式亦不斷變化。僱員正在尋求更多的職業發展重點及機會以及更頻繁的反饋以成長及學習。因此，本公司實施完整的績效管理及發展流程—Succeed@Lenovo—讓每位僱員可成長及取得成功。

於財政年度初，每位僱員透過制定關鍵績效指標 (KPI) 及個人發展計劃 (IDP) 來開啟其Succeed@Lenovo之旅，並與經理進行對話以達成一致。於整個年度，僱員可使用各種發展資源，積極尋求他人的反饋，並接受經理的持續指導。於年中及年末，經理有兩個正式檢查點以評估僱員績效，並進行正式對話以討論進度、挑戰、機會及下一步。

本公司將繼續在Succeed@Lenovo推動更多的專注發展、更頻繁的對話及反饋以及差別明顯的獎勵及認可，讓僱員工可與本公司一同實現自身成長及成功。

培訓及發展

聯想深知人們今天擁有的眾多技能將於未來五年內發生變化。本公司致力提高僱員技能以確保彼等就未來作好準備。為滿足持續變化的需求 (包括人工智能及數碼化轉型)，本公司計劃將人工智能模擬納入領導力發展，並在全公司範圍內實現個人化學習。

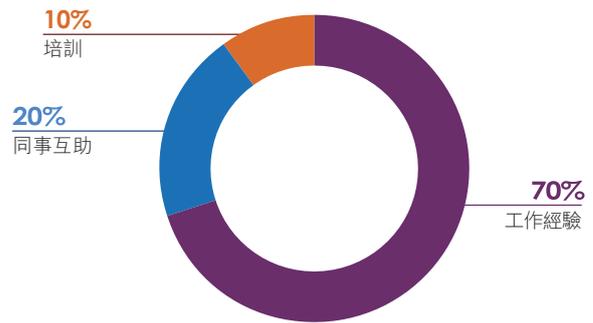
由於上市公司的市值很大部分乃基於無形資產 (例如熟練的僱員及卓越的領導者)，故學習及發展變得越來越重要。

本公司在員工發展方面的「70-20-10」理論支持員工通過三種不同的體驗方式學習與成長：70%通過在職培訓和任務，20%通過發展輔導、反向輔導和導師指導，10%通過課程和正式培訓。

工作經驗—一邊工作邊學習。本公司設計70%的職業發展發生於在職培訓中。這包括延展任務、委派任務、零散任務、輪崗等。

同事互助—導師、指導、輔導及經理。與同事交流，彼此分享失敗和成功的經驗，並尋求相應指導和建議。本公司設計20%為員工發展。

培訓—通過課堂或在線方式獲得關鍵科目、流程、框架和技能的正式培訓。本公司將10%的學習機會設計為正規培訓。通常這種培訓針對具體角色或技能。



為了支持邊工作邊學習，本公司所有僱員都完成了年度個人發展計劃 (IDP) 和關鍵績效指標 (KPI)。這個過程不僅確定了績效目標和個人發展目標，而且也使他們能夠根據自己目前的績效目標以及自己的職業興趣、強項和成長機會建立一個發展計劃。除了年中和年末的正式會議外，本公司鼓勵經理在全年中對KPI和IDP進行定期回饋。本公司鼓勵經理定期提供回饋和指導，以確保僱員完成這些計劃。

Lenovo Gigs是一個平台，讓僱員能夠將他們目前的技能與短期項目機會相匹配，以建立他們的跨團隊合作，進一步提高自己的技能並展示他們的才華。零散任務 (Gigs) 讓本公司實現了以靈活方式將人才與在職機會聯繫起來。

輪崗計劃是本公司利用在職經驗和關係拓展的另一種人才培養方式。本公司共有數個正式的輪崗項目，包括全球未來領導+(GFL+)、全球供應鏈(GSC)輪崗項目，以及聯想加速銷售輪崗(LASR)。具體細節因項目而異，但基本原理都是在特定的時間框架內讓一批人才接觸多種角色、任務和領導，以加速僱員的發展。

FeedForward是由本公司初入職場世代新人牽頭的反向指導項目。該項目使本公司的初入職場新人能夠與高級管理人員聯繫並交流他們的想法。該項目促進了推動參與所需的關係建設，帶來創新解決方案。

本公司認識到領導者需要透過全面提升領導階層及職責進行發展。聯想設有全面領導及管理發展藍圖，通過提供特定的學習經驗，為管理人員在領導能力發展過程中提供支持。就處於領導職涯初期的本公司領導者而言，其提供管理準備(RTM)及管理(FTWM)項目。就本公司的中級經驗經理而言，其提供高管有效演示工作坊(EPW)、總監領導力提升項目(DLEP)、有效輔導(CWI)、複雜環境中的有效領導(ILCE)、領導者變革管理(CMFL)及經驗豐富的經理必備(EME)。就執行董事、副總裁及更上層職位而言，本公司提供追求卓越的執行董事(SEED)及轉型時代的卓越領導力(ELITE)。女性及萬花筒領導力發展項目(WLDP/MLDP)及勇敢的個人領導力發展計劃(CPLDP)均在僱員職業生涯中的關鍵時間點提供給歷史上被排除群體的領導者。該等課程精心設計並圍繞支援本公司使命、願景及文化的領導力重點及技能，在全球以面授和虛擬方式進行。

本公司也高度重視高管發展，通過全球領導團隊(GLT)會議，每年一次組織高管在一起分享最佳實踐、向外部專家學習、並推動公司整體的戰略協同和統一。

在競爭激烈的人才市場中，本公司將初入職場新人招聘和發展作為優先事項。初入職場新人才體驗項目(在中國名為應屆畢業生項目)旨在通過延長入職過程來幫助初入職場新人適應大公司的工作。所有來自美國及中國的應屆畢業生必須參與該計劃。本公司現時設有一個為期12個月的指導計劃，在計劃開始時啟動的現場或個人培訓開始。於中國，應屆畢業生迎新活動在四個城市舉辦1.5天的線下培訓，並為其他城市舉辦一場線上培訓。超過500名應屆畢業生參加培訓，並對本公司有全面理解。超過100名美國參與者亦參加全日入職培訓，來自全國各地的聯想僱員齊聚一堂，互相交流並聆聽整個組織的業務領導者之意見。該計劃包括每月度身訂造的培訓及一年工作週年紀念活動，幫助初入職場人才融入聯想，使彼等感到被包容及掌控自己的職業軌跡。本公司的「我們，就是聯想」文化價值貫穿整個計劃，並透過年度項目與季度文化重點實現保持一致。

本公司的僱員入職培訓包括就僱員操守準則、資訊安全、私隱基本知識、全球反騷擾及舉報培訓開展所需的講師指導及線上課程相結合。

在新僱員入職培訓(NEO)期間，新僱員通過一系列的文化和本公司歷史培訓了解「聯想之道」，以幫助他們了解本公司的運營和價值觀。

本公司遵守全球嚴格的監管及法定要求，並確保所有僱員每年完成所需培訓，包括但不限於：聯想的操守準則、反騷擾、安全要點、私隱基本知識、反賄賂及舉報。

除通過本公司的全球學習管理系統Grow@Lenovo按需要提供豐富的在線學習資源外，本公司全年亦為所有僱員提供由講師指導的專業發展課程及論壇。

Grow@Lenovo擁有超過78,000項技術及專業培訓資產，使僱員能夠接受可提升其知識及技能的培訓。培訓資產包括電子書、有聲讀物、視頻課程、考核、備考證書課程以及線上及講師指導培訓。外部開發的內容旨在提供專業及技術技能，而內部開發的內容包括用於銷售、產品和流程培訓的專門內容。

Grow@Lenovo一直是提高僱員技能及參與度的戰略資源。本公司正繼續將人工智能的使用納入其培訓計劃中，以提升學習體驗，包括根據僱員所需的技能制訂個人化的學習計劃。2023/24財年僱員培訓參數請見本報告第7.0章節綜合參數。

晉升

於各種機制中，本公司透過晉升僱員以體現其重視成長及發展。於本公司，晉升的定義為職責及複雜程度上的增加，導致薪金範圍提高。晉升乃根據業務需要及直線經理對僱員準備的評估來實施。晉升應首先基於職位，然後基於個人準備情況。在考慮某職位是否應該提升等級時，企業將評估多個方面，包括該職位的範疇、所須技能及知識、複雜程度及影響的性質是否增加。如釐定職位已準備就緒，則企業將根據多項因素考慮個人的準備情況，包括過往表現、處於該等級的時間、職業抱負及聯想文化倡導。本公司致力支持其僱員成長及發展事業，同時遵循其內部政策並確保遵守適用法律及法規。

挽留及獎勵

薪酬及福利

本公司致力於設計及實施具競爭力的薪資及福利計劃，旨在吸引、激勵及挽留人才。該等計劃均衡結合基本工資、短期及長期激勵計劃以及福利計劃。本公司的方針植根於遵守所有相關法律及法規，包括美國的法律法規，例如1963年公平薪酬法案、1964年民權法案、1967年就業年齡歧視法、1990年美國殘障人士法第一章、公平勞動基準法以及本公司設有僱員的各個州份之其他法律規定。

除遵守法律規定外，本公司積極監察市場趨勢及行業慣例，迅速調整薪酬及福利策略，以維持高度競爭力。為確保競爭力，本公司投入巨資進行行業領先的市場調查，並擁有一支積極監察趨勢變化的全球團隊。本公司的整體薪酬及福利理念以績效薪酬和整體福祉為中心，堅信傑出的個人貢獻帶動卓越的業務成果。所有的正式僱員（包括非銷售員工）均合資格收取激勵、佣金及參與多項福利計劃。

正式非銷售僱員於財政年度初設定關鍵績效指標（KPI），經理按需要定期檢討及更新目標。僱員每年最少一次收到記錄在案的績效反饋、績效評級及個人績效調整（IPM），以支持本公司的績效薪酬文化。非銷售僱員與本公司眾多績效單位中的一個或多個保持一致，該等單位與績效評級、個人績效調整一同影響其激勵獎金。銷售僱員按照影響佣金付款的定期配額工作，並根據市場狀況調整配額。本公司的績效管理系統允許持續反饋，讓僱員可全年提供意見。

本公司優先為僱員營造有利的全球工作環境及提供彈性，以平衡其個人及專業生活。為吸引及挽留競爭激烈的科技行業的頂尖人才，本公司提供符合策略性指引的多元化福利：確保在當地市場的競爭地位、符合業務及文化策略，以及重視健康、家庭支持及財務福祉。

本公司整體薪酬回報方案包括五大要素：薪酬；福利；工作與生活之間的平衡；績效及認可；以及發展及職業生涯機會。該全面方針對吸引、激勵及挽留本公司最寶貴的資源—員工而言不可或缺。

本公司在全球因應多個市場提供彈性的福利，為員工提供適合他們生活中各個階段需要的福利選擇。該等選擇因地區而異，包括增加保險保障或以折扣價取得生活類福利的機會。在美國，本公司提供自願健康計劃，乃根據聯邦法例下管轄，促進員工健康及疾病預防。

聯想對薪資公平及透明度的堅定承諾

本公司堅定不移地致力將薪資公平作為指導其薪酬常規的基本原則。本公司營造公平而包容的工作場所之方針以遵守法律框架為基礎。

本公司優先考慮透明及基於績效的薪資結構，確保所有僱員根據其工作的貢獻得到公平公正的報酬，不論性別、種族、年齡、殘疾或任何其他受保護的特徵。本公司的承諾超越法律規定，乃由於其積極監察及評估其薪酬計劃，以識別及糾正任何潛在差異。

為推廣透明度，本公司定期進行全面的薪資公平分析，以評估基於性別或多元化的薪資差距。如發現差異，本公司即時採取行動予以糾正，確保其薪酬常規符合其對公平及平等的承諾。本公司致力於薪資公平，這是其更廣泛的全球使命不可或缺的一部分，即創建一個包容而多元化的工作場所，讓所有僱員感到自己的個人貢獻得到重視及獎勵。

敬業

員工敬業度—「Lenovo Listens」

Lenovo Listens調查透過確保聽到員工聲音及作出行動，加強敬業度及留任率。

2023年，本公司錄得創歷史新高全球97%的員工參與Lenovo Listens調查。整體員工敬業度仍然非常高，贊同率高達90%。

與敬業度最相關的項目為員工：(1)感到受到尊重；(2)看到工作與目標之間的明確聯繫；(3)對聯想的未來有信心；(4)有學習及發展的機會；(5)能夠完成工作並保持健康。

最高分項目繼續為多元化與包容性、道德與信任、經理有效性以及未來願景。

此外，ESG相關項目位居最高分項目。該等項目包括本公司的：商業交易中的道德行為(97%贊成)、環境責任(96%贊成)、真誠關心對本公司開展業務的社區福祉(94%贊成)、平等及公平對待所有員工(94%贊成)，以及受到尊重(94%贊成)。

敬業度報告已提交予超過3,800名經理，並向大型業務部門的領導者提交執行報告。這強調本公司致力於在所有層面進行敬業度對話並採取行動進一步增強員工體驗。

聯想的「我們，就是聯想」文化

本公司致力培育讓僱員參與的「我們，就是聯想」文化。本公司的文化在於其用心為僱員工及客戶作出每項選擇。此為僱員作為一個團隊共同努力，推動本公司及其客戶取得成功的方式。本公司的文化讓僱員可透過個人、社區、企業及全體人口達成其目標所需的產品、服務、解決方案及軟件來實現「智能，為每一個可能」的願景。僱員於上班時踏進一個建基於尊重他人的環境。本公司為成為真正全球公民而感到非常自豪。其多元化團隊促進更多的跨境合作，因此其僱員接觸到每個業務部門的最佳常規。

兌現「說到做到，盡心盡力，成就客戶」的承諾，「我們，就是聯想」文化以以下文化價值為基礎：

- 服務客戶；
- 開拓創新；
- 創業精神；及
- 誠信共贏。

從理念到實踐，「我們，就是聯想」的文化價值及行為融入許多人及企業的舉措中，從目標設定到激勵模式，甚至深入到影響組織及人才成長的準則。

本公司制訂文化參與舉措，幫助僱員在日常工作中擁抱文化價值，並相信其行為對於實現本公司以服務為主導的轉型至關重要。

「我們，就是聯想」文化致力於成為連結其僱員的核心，讓每個人與整個組織變得更好。本公司相信，好主意可以來自任何地方，並且感謝其僱員帶來的獨特視角及才能。作為展現其僱員如何實踐文化價值的方式，本公司在文化故事平台及其他媒體上收集、發佈及推廣優秀故事。故事亦以視頻等多種格式及透過不同渠道提供，讓世界各地的僱員能夠以易於理解及參與的方式學習並受到啟發。

為了協調及合作實現共同目標，本公司提供一個名為Big Bang論壇的平台，作為「聯想的智囊團」，供本公司領導者展示其產品、服務及解決方案、高科技及商業模式等方面的創新及戰略計劃。此外，本公司為其思想領袖及僱員提供「創新系列」(The Innovation Series)平台，以分享創新想法及舉措，並提供同事之間集思廣益以及了解可用培訓及創新工具的機會。

本公司致力在尊重僱員的基礎上營造一個包容而具吸引力的環境，在全球範圍內促進更廣泛的合作及創新。透過不同持份者的支持倡導「我們，就是聯想」文化價值，本公司旨在實現其業務、客戶及僱員的成功。

全球慈善事業及社區參與

投資於社區

聯想的社會投資專注於為弱勢群體提供技術及STEM教育。本公司的目標是將其稅前收入的至少0.5%用於全球社會投資項目及倡議當中。本公司的社會投資乃透過企業慈善捐款及其慈善實體而實現：聯想基金會美國501(c)(3)及北京聯想基金會（於中國註冊的非營利組織）。全球慈善事業團隊已制定全球捐贈準則和合規流程，並已針對聯想開展業務的不同市場進行了本地化調整。

聯想慈善事業治理

與2018年聯想基金會的啟動相對應，本公司的全球慈善舉措一直由全球慈善事業委員會來管治。該委員會致力代表聯想慈善事業所服務的全球社區，同時在各自的當地地區倡導慈善舉措。該委員會通過每年六次委員會會議和持續的捐贈監督，對聯想全球慈善事業團隊的運作進行管理並提供建議。

社會投資重點領域

為配合聯合國可持續發展目標，聯想全球慈善事業的重點關注貢獻領域為：減少不平等、優質教育及減貧。本公司透過策略投資、僱員志願服務及人道主義響應對該等關鍵重點領域進行投資。

- 與慈善組織、教育機構和公民群體合作，幫助弱勢群體獲得技術和STEM教育機會。於2023/24財年，本公司投資約16.7百萬美元與世界各地慈善、使命一致的組織建立戰略合作關係。

- 通過與其使命及願景相一致的僱員志願服務，與全世界社區分享本公司「智能，為每一個可能」的願景。於2023/24財年，本公司在員工敬業度計劃上投資約2.5百萬美元，例如愛心服務月、全球匹配捐贈福利及志願激勵措施（有時稱為行動捐款）。有關2023/24財年的志願工作時數及相應的匹配捐贈支出，請參閱綜合參數一節。
- 利用本公司科技及慈善資源戰略性應對自然和人造人道主義災難。於2023/24財年，本公司投資約1.7百萬美元應對自然和人造人道主義災難。

影響和衡量

聯想全球慈善事業團隊評估和審查其項目和夥伴關係，以衡量和增加其慈善影響。該團隊設定的目標是到2025年直接影響1,500萬人，並改變100萬人的生活（基準年為2021/22財年）。為了衡量實現這些目標的進展情況，該團隊已將如何衡量其慈善投資的影響和改變標準化。

影響

- 直接影響（到2025年影響1,500萬人的生活）：在志願者活動、培訓、產品貸款計劃、提供的非個人所有或1:1比例的產品捐贈（即學校計算機室）中通過人與人的接觸衡量受益人數。
- 間接影響（未衡量）：志願者活動、培訓、產品貸款計劃或產品捐贈（非個人所有或1:1用戶比例）的二級受益人（即家庭受益於學生科技素養的提高，當孩子參加STEM項目時不需要安排照料孩子）。

轉變性影響

- 轉變性影響(到2025年影響100萬人生活)：受益人獲得轉變性機會讓他們接受較以往改善生活質素的培訓、教育、提升或證書。

聯想慈善事業對其慈善合作夥伴進行年度影響調查，收集合作夥伴報告的數據，並根據團隊的標準進行分析。憑藉這些標準化規定，團隊預計於2025/26財年達成其目標。

全球項目

社區夥伴關係

本公司已在自身業務涉及的每個地區發展了戰略社區合作夥伴。社區合作夥伴的挑選符合聯想基金會的使命，即讓弱勢群體有機會獲得STEM教育和技術。本公司還在主要地區建立了救災合作夥伴。除了在業務區域層面專注於本公司的慈善任務和救災的合作夥伴外，本公司還挑選了影響力超出單個業務區域需求的精選全球合作夥伴。

Love on全球服務月

自2017年以來，本公司在世界各地的僱員每年都會組織一次服務活動。在全球慈善事業團隊的領導和組織下，以及當地業務領導的支持下，世界各地分支機構的僱員獲邀設計一個與基金會使命相一致的志願者活動，以讓弱勢群體有機會獲得技術和STEM教育。與當地非政府組織一起組織契合本公司慈善使命的項目，同時滿足本公司僱員生活和工作的多元社區的需求。該項目的影響按參與僱員人數、受益人數、志願服務小時數和參與分支機構數等關鍵指標予以衡量。自開始以來，本公司的「Love on」全球服務月每年都至少增長一個指標。

TransforME資助回合

2023/24財年，本公司慈善事業團隊繼續推動其戰略舉措，資助針對於為成年人提供數碼技能培訓的非營利組織。對受資助方的選擇基於多種因素，其中包括為參與項目的成人消除障礙並獲得成功的能力。迄今為止，該資助回合已向世界各地的超過20個組織投入超過250萬美元資金。2023/24財年，團隊專注於與現有TransforME承授人重續資金的機會，而非進行公開資助回合。

僱員資源小組資助回合

為加強本公司社會影響及僱員參與度，本公司的慈善計劃通過促進與符合其多元化領域社區組織的合作，為員工資源組的領導人員賦能。在第三年，該項目資助了新的和更新了夥伴關係，並通過這些夥伴關係為多元社區賦能，並在世界各地推廣本公司的「智能，為每一個可能」願景。



人道主義援助

聯想慈善事業在整個2023/24財年期間精心組織了對自然和**人道主義**災難的援助。本公司利用自己的資金和技術來應對災害，並酌情讓僱員參與**匹配捐**贈機會。在最大幾起響應行動中，本公司援助了：

- 新西蘭奧克蘭洪災，2023年1月發生洪災後，長期恢復資金已撥近15,000美元。
- 2023年4月的巴西洪災，為Instituto Verdescola提供40,000美元支援。
- 2023年5月的秘魯颶風，與聯合國兒童基金會秘魯分會合作提供15,000美元應對災害。
- 2023年5月的義大利洪災，為義大利紅十字會提供20,000美元支援。
- 2023年7月的印度北部洪災，因應提供2,000美元資金。
- 2023年7月的智利洪災，提供10,000美元支持Techo的工作。
- 2023年8月的夏威夷島野火，提供10,000美元用於復原及救災工作。
- 2023年8月的中國北京、天津、河北洪災，籌集人民幣10百萬元／1.4百萬美元資金用於救援及重建。
- 2023年9月的摩洛哥地震，提供20,000美元支持Wine To Water在災後提供清潔水。
- 2023年12月的中國甘肅省積石山地震，提供人民幣1百萬元／14萬美元的冬季復原、救災及物資援助。
- 2024年1月的日本能登地震，為Japan Heart的救災工作提供12,000美元。

除了該等矩陣推動的援助外，本公司為美國紅十字會提供持續戰略支持，以確保備災。

Love on僱員捐贈福利平台

Love on平台於2021年推出，是本公司的僱員參與工具，可供本公司於亞太地區、歐洲／中東／非洲、拉丁美洲及北美業務地區的全職僱員使用。該工具鼓勵僱員奉獻他們的時間和資源，並由本公司的志願者和**匹配捐**贈福利支持。

- 志願者福利：本公司鼓勵僱員每季度為自己選擇的事業和慈善機構做8小時志願者。僱員每做一個小時的志願者，就可以在Love on平台上領取5美元(或等值的當地貨幣)，然後可以捐給平台上任何符合本公司捐贈準則的事業。
- 匹配捐贈福利：僱員可以在Love on平台上向符合本公司捐贈準則的事業捐贈，並獲本公司**匹配100%**的金額。聯想慈善事業團隊每年都會舉辦捐贈活動，以鼓勵僱員為自己喜歡的事業、戰略社區合作夥伴捐贈，並對人道主義危機作出援助(見人道主義援助)。

中國慈善事業

求知欲項目：為中國農村學生帶來尖端人工智能

作為透過「為人類工作」計劃協調的一項開創性舉措，本公司於中國鄉村小學修水縣河市鎮中央小學內為人工智能增強科技(科技)博物館揭幕。

舉措

本公司連同北京聯想基金會欣然呈列「求知欲項目」。該項目採用人工智能及其他先進技術，在一所偏遠的鄉村學校內打造一座最先進的科技博物館。在人工智能及擴增實境等創新技術的推動下，博物館設有六個沉浸式區域，專門介紹藝術、歷史及體育等不同主題。它不只是一座博物館，更是一座橋樑，將課本學習與無限的想像空間連結，為未來的新發現鋪路。該措施突顯本公司對ESG的持續承諾，縮小城鄉社區之間的數碼鴻溝，加速鄉村轉型。

跨越牆壁

博物館向所有學校免費開放，將使超過120,000名學生直接受益。與行業機構、演講嘉賓及聯想義工的合作將提供線上及線下混合教育體驗。該項目不僅為偏遠學生提供技術入門知識，亦為本公司技術潛力的持久證明，並歡迎所有人探索未來。聯想亦將人工智能個人電腦樣機引入科技博物館，讓學生們可搶先體驗人工智能個人電腦的能力。未來，博物館將繼續展示技術進步，擔當創新的指引，邀請媒體、客戶、合作夥伴及公眾體驗和參與演示及教育討論。



Beyond Water：透過可持續供水對社區帶來影響

本公司透過與Wine To Water (為世界各地社區提供清潔飲用水及衛生教育的非營利組織)的持續合作展示本公司對可持續發展、社區及員工敬業度的承諾。該合作關係最初作為愛心服務月中的一項小舉措，其後逐漸被認可為一個將環境及社會影響目標結合的機會，同時透過提供清潔水來讓僱員有目的地參與。

2023年春季，聯想僱員團體開始於尼泊爾、亞馬遜及多明尼加共和國開展服務項目。該等僱員與社區成員一同建立基礎設施及創造清潔水源，同時分享WASH衛生原則。義工於每次服務旅程中感受到感恩和力量，有關感受記錄於聯想資助製作的Beyond Water紀錄片。聯想慈善事業將繼續與Wine To Water的合作夥伴關係，透過戰略基礎設施建設舉措、聯想技術捐贈及救災計劃提供支援。



聯想僱員於為亞馬遜地區的一個社區挖溝建設供水基礎設施的一天後進行慶祝。





5.0 管治

- 70 ESG 管治
- 73 業務常規
- 79 產品質量管理
- 81 創新
- 83 管治亮點

5.0 管治

ESG管治

關於環境、社會及管治的監督及管理聲明

環境、社會及管治計劃以及本公司管理環境、社會及管治事宜的方針及策略載於本公司董事會(「董事會」)及管理層刊登的聲明。有關詳情載列如下：

ESG管治架構

董事會監督

董事會對環境、社會及管治計劃及匯報的監督程度最高，並管理其責任。董事會監督本公司的環境、社會及管治計劃及程序，包括支持及評估本公司對環境、社會及管治相關主要風險及機遇的管理及應對，以實現其業務營運的策略、主要交易決策、風險管理政策及長期價值創造。董事會成員在董事會會議上定期獲得重大環境、社會及管治風險領域、機遇及主要環境、社會及管治常規的簡報並進行討論，並負責批准環境、社會及管治報告。董事會及董事委員會會議的議程項目於財年內涵蓋與環境、社會及管治相關的主題，而環境、社會及管治為至少每年兩次常設議程項目。首席法務兼企業責任官(或其代表)亦會定期向董事會及其委員會匯報及發佈有關環境、社會及管治事宜最新情況的新聞通訊，包括環境、社會及管治監督委員會(EOC)所討論主題的最新資料和本公司環境、社會及管治的發展情況。

提名及企業管治委員會協助監督環境、社會及管治事宜，監管有關管治及遵守法律及監管規定要求的企業政策及常規。審核委員會透過監督內部審核及企業風險管理(ERM)系統，在有效管理風險及保障本公司資源方面發揮互補作用，兩者均支持整體環境、社會及管治風險管理常規。審核委員會亦每年檢討資源充足性、員工資格及經驗、培訓計劃以及本集團環境、社會及管治績效及報告的預算。首席法務兼企業責任官執行領導本公司環境、社會及管治職能的執行工作，並確保定期向聯想執行委員會(LEC)以及董事會及其委員會作出報告。聯想執行委員會由高級管理層組成，經首席執行官授權管理營運表現，包括策略決策。

此外，環境、社會及管治監督委員會(EOC)由首席法務兼企業責任官擔任主席，提供策略指導並促進整個公司環境、社會及管治的協調，包括就環境、社會及管治計劃的有效管理提出建議。環境、社會及管治監督委員會由來自不同業務及職能領域的高級管理層組成，旨在營造能夠促進出色環境、社會及管治表現(包括合規性及領導活動)的公司文化。

環境、社會及管治監督委員會負責：

- 監察新興的環境、社會及管治趨勢、影響及機遇；
- 代表客戶就環境、社會及管治策略決策發聲；
- 向管理層及董事會建議環境、社會及管治新舉措、投資項目及披露事項；
- 確保本集團環境、社會及管治策略恰當處理風險及責任；
- 評估環境、社會及管治計劃及投資項目的成效；
- 協助環境、社會及管治披露及傳達新舉措；
- 擔任本公司環境、社會及管治文化及價值觀的執行擁護者。

董事會意識到持續改善自身表現對領導本公司的重要性，包括應對氣候相關風險及機遇以及監管環境、社會及管治事宜。透過由提名及企業管治委員會主持發起的正式程序，全體董事透過網上平台進行董事會表現評核，旨在評核及提升董事會及其委員會的表現及績效，包括監管環境、社會及管治事宜。是項評核每兩年進行一次，或經董事會成員同意後進行。

作為董事會持續專業發展計劃的一部分，董事不時接收有關環境、社會及管治事宜（包括反貪污、氣候、水等環境、社會及管治風險及機遇）及其他相關主題的培訓，形式為由環境、社會及管治專家簡報。公司秘書亦會不時向董事匯報香港證券交易所及其他專業機構發佈的最新環境、社會及管治最新資料。該等培訓有助董事會成員了解本公司的環境、社會及管治常規，支持彼等在董事會技能上環境、社會及管治能力的持續發展，並提高對環境、社會及管治對本公司營運影響的意識。

集中討論環境、社會及管治事宜（包括氣候變化），有助於董事會根據影響本公司持份者及業務的長期風險及機遇作出最適當的決策及提供監管。董事會至少每年一次獲匯報本公司的環境、社會及管治關鍵績效指標(KPI)，包括其氣候策略及氣候變化減緩目標的進展。

環境、社會及管治管理方針

除上述職能外，董事會透過管理流程授權環境、社會及管治監督委員會進行以下環境、社會及管治監督活動：

- 監督本公司對環境及社會影響的評估，包括本公司的年度重要性評估過程；
- 確保公司的環境、社會及管治計劃符合監管規定和投資者期望；
- 了解本公司營運模式上環境、社會及管治事宜的風險，並確保採取適當及妥善的行動應對風險；
- 確保環境、社會及管治考慮因素為業務決策過程的一部分。

作為本公司環境、社會及管治計劃的一部分，本公司每年與內部及外部持份者進行重要性評估，以識別環境、社會及管治相關風險及機遇以及其對業務及持份者的影響。有關結果由環境、社會及管治監督委員會審閱及批准，經董事會審閱及批准撰入環境、社會及管治報告。該評估為本公司環境、社會及管治計劃的目標提供指引，包括宏觀目標及具體目標、發佈業務策略、目標溝通及環境、社會及管治報告中披露。

本公司深知風險管理是組織內部每個人的責任，在業務職能承擔責任並建立問責制，風險會得到最佳管理。因此，風險管理並非作為一個單獨及獨立的程序，而是納入為本公司所有主要職能的年度策略規劃程序的一部分。

本公司的企業風險管理程序詳述各項業務風險，包括環境、社會及管治風險類別。每年本公司規定各業務單位須識別各項風險，就其對其執行策略上所造成的影響進行評估，並制定減低風險的計劃。該評估的結果確保風險管理及內部控制系統有效。

作為更廣泛的企業風險評估的一部分，環境、社會及管治相關資料使用內部控制框架定期審核，其中包含審計程序，以就本公司的環境、社會及管治披露、聲明及指標是否準確及符合本公司的風險管理方法提供獨立及客觀的保證。本公司一直遵從內部控制的行之有效綜合方針，該方針與COSO委員會(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)內部控制框架一致。此內部控制框架由審核委員會監督。

本公司的環境、社會及管治披露、聲明及指標由專責團隊管理，該團隊專注於監察環境、社會及管治措施的成效，並匯報相關部門宏觀目標及具體目標的進度。

審視業務的進展及相關程度

環境、社會及管治監督委員會定期舉行會議，以評估本公司環境、社會及管治措施的進展，包括氣候變化及淨零目標、與持份者期望的相關性及本公司的長期業務策略，以及環境、社會及管治計劃的方向及對計劃的投資。

本公司通過各種相關流程制定了應對重大影響的目標，包括本公司的ISO 14001:2015(環境)、ISO 50001:2018(能源管理)、ISO 45001:2018(職業健康和 safety)及ISO 9001:2015(質量)管理體系。此外，本公司的相關團隊及部門(包括策略、人力資源等)可能會根據自身影響設立關鍵績效指標，如適用時，可能被納入企業環境、社會及管治關鍵績效指標。本公司的企業環境、社會及管治關鍵績效指標乃經環境、社會及管治監督委員會批准後制定，並獲聯想執行委員會及董事會支持。

董事會定期審視環境、社會及管治常規與相關宏觀目標及具體目標、關鍵績效指標及進展，並確保以上內容與可信行業及科學標準支持的环境、社會及管治報告框架一致。本公司的進展於董事會審閱及批准的环境、社會及管治報告中匯報。

環境、社會及管治績效指標及氣候相關考慮因素納入若干高階主管的薪酬政策中，其中關鍵績效指標與可變薪酬掛鉤，或可能導致非金錢激勵，例如包括僱員獎勵在內的認可。

董事會認同企業環境、社會及管治格局正在演變，有效管理環境、社會及管治事宜對公司的環境、社會及管治責任至關重要。隨著本公司定期評估行業所面臨的環境、社會及管治風險及機遇以及對本公司業務持續計劃的潛在影響，董事會致力加強對環境、社會及管治計劃及常規的監督，以幫助所有人建立更有韌性的未來。

道德及誠信

道德及誠信為聯想所有商業慣例的基礎。2023年「Lenovo Listens」調查結果突顯本公司的最大優勢之一：道德商業慣例。具體而言，本公司97%的員工認為聯想在所有業務交易中均符合道德規範。本公司認識到其成功取決於對該等價值的堅定承諾。該承諾於本公司的核心價值在員工之間得以強化，強調本公司四大基本文化原則之一「誠信正直的團隊合作」的重要性。

本公司成立道德及合規部(ECO)以培養致力實現該等價值觀的文化。道德及合規部與其遍佈全球的持份者合作，推廣合法及合乎道德的營運。道德及合規部積極加強對本公司道德及合規業務常規重要性的重視，在為僱員提供其所需的資料、資源及培訓方面發揮著重要作用，進而幫助僱員作出知情道德決定。

道德及合規部亦監管本公司的行為準則(「守則」)，其對僱員設立遵守與法律及道德業務行為相關的政策的明確期望。守則反映了本公司信任及誠實的文化，讓僱員對其自身的行為負責並幫助僱員確定何時及從何處尋求所需的建議。守則、政策、以及相關意識及培訓資料透過電子方式及定期溝通提供。具體而言，本公司新進員工必須接受守則培訓。為成功完成培訓，全體僱員必須提供遵守守則及聯想政策的證明。再者，於2023/24財年，99.9%的直接勞工僱員已完成強制性守則培訓。

道德及合規部得到以下委員會的支持：

董事委員會

- 道德及合規部每年向審核委員會簡報事項，包括評估用於環境、社會及管治報告的資源充足性等事宜
- 提名及企業管治委員會監管有關管治及遵守法律及監管規定要求的企業政策及常規

其他委員會

- 執行道德委員會為道德及合規部提供執行層面上的監管及指引
- 調查監管委員會與道德及合規部密切合作以監管本集團的內部調查過程及申訴舉措
- 地區道德及合規委員會向道德及合規部提供全球支持、遠景及觀點

業務常規

本公司的守則要求僱員在開展業務所在市場遵守適用法律。本公司政策極力維護道德及負責的業務常規，其中包括反賄賂及反腐敗、數據私隱、不正當競爭行為及公平競爭、知識產權等領域。

反賄賂及反腐敗

本公司絕不容忍賄賂及腐敗。本公司遵守開展業務各個司法權區的反賄賂及反腐敗法律。本公司的**全球反賄賂和反腐敗政策**以及本公司的全球禮品、娛樂、企業招待及差旅政策加強了守則中的規定，並為遵守全球反賄賂及反腐敗規則及法律提供了額外的指導。該政策強調，本公司將不會直接或間接向任何人（包括政府官員在內）索取、提議、承諾、授權、提供或接受有價值物品，以影響其作為或不作為或獲得適用法律所界定的不當獲利。

為幫助僱員了解該等要求，本集團提供有關反賄賂及反腐敗的培訓。本公司**99.9%**配備電腦的僱員¹（包括高級管理層及行政人員）完成了**2023/24**財年指定的反賄賂及反腐敗強制電子學習課程。此外，本公司為超過**17,000**名中國僱員提供了**48**場由輔導員主導的培訓課程，著重於反賄賂及反腐敗基礎知識及案例研究。

本公司亦為新僱員提供守則培訓，當中亦包括反賄賂及反腐敗題目。董事會及高級領導層團隊亦獲提供由輔導員主導的有關反賄賂及反腐敗的培訓課程。此外，於**2023/24**財年，本公司發佈紀念國際反腐敗日的教育影片，呼籲全體僱員參與全球打擊腐敗行動。該影片吸引約**30,000**名僱員的收視率。

賄賂及腐敗風險亦作為本公司企業風險管理項目風險評估之一進行評估，以確保本公司的內部控制措施可有效地處理和減輕企業的賄賂和腐敗風險。

由於本公司要求全體僱員遵守最高道德標準，並規定遵守適用反賄賂和反腐敗法律及法規，因此將該義務延伸至其商業夥伴。本公司的商業夥伴應遵守本公司對其自身要求的相同誠信標準。所有商業夥伴須遵守本公司的全球反賄賂和反腐敗政策，包括要求對任何被認定對組織帶來較高賄賂和腐敗風險的商業夥伴進行反賄賂和反腐敗盡職審查。本公司積極監察該等商業夥伴，以解決有關賄賂和腐敗的任何潛在問題或查詢。

於**2023/24**財年，本公司收到一宗與腐敗有關的訴訟案件之判決書，由於本公司對涉嫌不當行為已進行內部調查，該案件已移交當局。兩名前員工因向不同銷售渠道夥伴提供不當利益而分別換取收受人民幣**1**百萬元及人民幣**2.7**百萬元的回扣而被判刑。除被要求沒收透過回扣收到的款項外，兩人均被當局判刑。其中一名涉案人員被判處有期徒刑兩年，緩刑三年，並處以人民幣**100,000**元罰款。另一名涉案人員被判處有期徒刑三年，並處以人民幣**200,000**元罰款。本公司終止與該等人士的僱傭關係，並實施額外內部控制措施以防止類似事件發生。該案件對本公司業務的影響輕微。

¹ 本公司的「配備電腦的僱員」是指通過本公司提供的設備能夠訪問 Grow@Lenovo 電子學習系統的僱員。

不正當競爭行為及公平競爭

本公司致力於以合法且遵從商業道德的方式參與競爭。不正當競爭行為與公平競爭的守則及政策載列基本原則，作為僱員遵守本公司經營所在各個司法權區競爭法的指南。尤其是，有關政策嚴格禁止僱員參與不正當競爭活動，包括訂立協議或參與討論，進而定價，限制市場上產品或服務供應，或同意抵制某客戶或供應商。

本公司繼續定期向員工傳達全球反壟斷及不正當競爭法律及法規的規定。於2023/24財年，本公司於全球為我們的僱員（包括高階管理層）舉辦超過10次專門培訓的課程。

知識產權

知識產權是本公司的寶貴資產。本公司期望其僱員保護其知識產權，並尊重其他公司及個人的知識產權。知識產權包括專利、版權、商標、機密資料及相關的合約權利。

本公司使用該等和其他適用的法律保護形式來保護自身知識產權。因此，本公司僱員必須各自簽署並遵守與本公司有關保密資料及知識產權的協議。本公司還希望其僱員為本公司在創新方面的領導力作出貢獻。為此，本公司僱員應在知識產權法部門的支持下，將其發明和想法提交給本公司專利審核部門，以便及時獲得審核和保護。

本公司尊重其他公司及個人的知識產權，包括其專屬材料、機密資料、軟件、專利、商標或商業秘密。僱員應酌情與本公司法務部的律師合作，以確保在使用任何非聯想專屬材料之前獲得所有必要的權利和授權。

私隱及數據保護

本公司設有全球私隱及數據保護計劃，領導機構承諾負責任地使用及保護客戶、消費者、僱員及合作夥伴的身份識別資料。聯想全球私隱及數據保護計劃制定及維護政策、流程、培訓及其他機制及資源，以確保本公司遵守全球私隱及相關數據保護法律法規。該等政策及本公司於此方面的承諾通過聯想私隱基礎課程傳達予所有僱員，新僱員必須在與本公司正式確立僱傭關係後的30天內參加課程，此後也將定期參加此類課程培訓。本公司僱員及承包商須個別及共同負責根據本公司私隱及安全政策及準則的要求行事，並及時報告私隱及安全事故或漏洞。聯想全球私隱及數據保護計劃、首席安全辦公室、首席基礎設施安全辦公室及本公司的產品安全團隊維持事故報告機制，共同調查、減輕及預防可能影響本公司及其客戶、用戶或僱員的私隱及安全事件。

更多有關本公司產品及網站私隱慣例的信息，請見<https://www.lenovo.com/us/en/privacy/>。如需進一步了解聯想私隱及數據保護計劃，請聯繫privacy@lenovo.com（或privacy@motorola.com）。

本公司明白，不論身在何處，私隱對每一個人（客戶、網站訪問者、產品使用者及僱員）而言都極為重要。本公司視審慎及負責任地使用及保護個人及其他資料為核心公司價值觀。為確保遵守其私隱政策、原則及流程，本公司維持一項全球私隱及數據保護計劃，由法律部門領導。私隱及數據保護計劃定期向本公司首席法務兼企業責任官及首席安全官報告其進展。此外，私隱及數據保護計劃協調成立一個跨部門私隱工作組(PWG)，由基礎設施安全、產品安全、產品開發、

營銷、電子商務、服務及維修、人力資源及其他小組之主要人員組成。PWG每年召開多次會議，討論本公司的私隱政策、流程、法律發展及行業發展等議題。本公司確保有意義的私隱及數據保護方法的主要途徑包括：

- 關注全球私隱及數據保護的法律發展及監管動態，改善本公司的私隱實踐及程序
- 參考全球私隱及數據保護規定，制定一系列全公司適用的聯想私隱指導原則，以指導本公司如何處理個人資料及若干其他類型的數據，包括制定及更新其私隱政策及程序
- 提供合約性保護以確保與供應商及合作夥伴協議相關的風險包含適當的私隱及安全條款；包括協助聯想法律卓越中心(COE)更新合約模板及改進重點關注私隱及安全的合約附件
- 通過將私隱檢查點納入正式產品開發計劃，為產品及服務開發團隊提供早期意見，包括私隱影響評估，及對產品、軟件、服務、網站、營銷計劃、內部系統及供應商關係進行推出前私隱合規審核
- 對個人提出有關審查、更正、修改及/或刪除其個人資料的請求作出回應
- 協調本公司對執法機關及其他政府部門就適用個人及用戶資料提出的請求作出的回應
- 開發及提供重點關注私隱及數據保護的培訓項目，並與首席安全辦公室(CSO)、公司基礎設施安全辦公室(CISO)及產品安全團隊緊密合作，以及時識別私隱及數據保護事件及對其作出回應
- 為僱員維護內部私隱計劃門戶網站及其他資源，以便為本公司提供指導、文件、合約模板、合規檢查清單以及額外的私隱及數據保護資源
- 要求全球所有配備電腦的僱員完成本公司的私隱基礎和安全要點課程。於2023/24財年，100%所有配備電腦的僱員已完成安全要點和私隱基礎培訓。

負責任人工智能的道德管理

本公司從客戶至邊緣端再到雲端及網路，於其整條產品線中採納人工智能(「AIJ」)。在整個運算生態系統中，大型語言模型及人工智能生成內容的突破標誌著人工智能發展及能力的重大躍進，並成為推動採用人工智能的催化劑及加速器。

於未來三年，本公司正在人工智能方面投入大量人力及資源，將重點提供人工智能設備、人工智能就緒及人工智能優化的運算基礎設施，以及在智能解決方案中植入人工智能功能，以提高生產力並為本公司客戶帶來嶄新而具革命性的體驗。

於2023/24財年，本公司宣佈「Smarter AI for All」的願景，專注於釋放人工智能的力量以驅動人們生活各個層面、各行業的智能轉型，提供技術、解決方案及服務，為世界各地的行業、企業及個人賦能。在此賦予並影響積極變革的能力下，產生了負責任開發、部署及使用人工智能的重大義務。

本公司透過堅持以下原則及指引以加強其對負責任人工智能的承諾：

1. 本公司不會以傷害他人或使他人或其權利面臨風險的方式使用人工智能。
 - 本公司禁止人工智能系統部署潛意識或操縱技術、利用他人弱點、根據其社會行為、社會經濟地位或敏感個人資料等對人進行分類。
 - 如人工智能系統對個人健康、安全及公民權利構成風險，其將經過仔細評估及在額外的風險緩解措施下實施。
2. 本公司將確保其人工智能公平、透明、可解釋及高效。
 - 本公司鼓勵對值得信賴的人工智能系統進行負責任的管理，為人工智能系統用戶、社會及環境處理資料的個人帶來有益的結果。

- 負責任的人工智能支柱將作為評估本公司內人工智能系統的基礎，包括多元化及包容性、問責制、可靠性、可解釋性、透明度、環境及社會影響。
3. 本公司將確保人工智能系統的整個生命週期受到適當的人為監管。
- 本公司堅信人為監管在人工智能的開發及使用中發揮不可或缺的作用。本公司認識到人工智能系統雖然強大且具變革性，惟仍需用於支持人類努力的工具，必須以人類判斷及道德考慮為指引。
 - 本公司建立人為幹預機制，以確保適當的監管、人工智能結果的有效性、檢測潛在偏見以及於必要時進行人為幹預以檢測及糾正偏見、錯誤或意外後果。
 - 透過確保適當的人為監管，本公司致力在我們的人工智能系統中灌輸信任、問責及公平，使我們能夠作知情決策，使其客戶、用戶、僱員及整個社會受惠。
4. 本公司將在人工智能生命週期的所有階段保障他人私隱。
- 人工智能系統將僅於有合法目的之情況下收集及保留個人資料，並且僅於實現該目的所需的最小範圍內收集及保留數據。
 - 人工智能系統將旨在幫助用戶遵守私隱規定，包括為主體提供審查、更正、修改或刪除經人工智能系統處理的個人資料之合理能力。
5. 本公司的人工智能開發及使用將具有強大的安全保護。
- 技術上的穩健性和安全性要求人工智能系統預先考慮到風險，包括但不限於人工智能性能的不可預測性和網絡安全。
 - 本公司將制訂用於人工智能系統審查、開發及操作的標準，以確保其安全可靠。
6. 本公司將確保其人工智能尊重及保護自身及他人的機密資料及知識產權。
- 人工智能開發及使用的所有階段均會出現知識產權問題，包括數據選擇及獲取、模型訓練及開發以及操作及輸出。
 - 本公司將擁有或有權使用其用於訓練或操作人工智能系統的所有數據，並確保其人工智能系統不會收到不當資訊或提示，包括：
 - (1) 本公司控制的未經授權使用的第三方資料，
 - (2) 在人工智能系統未獲批准用於有關用途的情況下，本公司的機密或受限制資料，
 - (3) 本公司僱員、客戶或其他未明確同意有關用途人士的個人資料，或
 - (4) 可能將產生問題、偏見或侵權結果的提示或指示。
7. 本公司人工智能的開發及使用將嚴格遵守適用法律及法規。
- 本公司致力在全球所有業務中遵守最高法律合規標準，並遵守我們經營業務所在司法權區的適用法律及法規。
 - 由於中國頒佈有關人工智能的法規，本公司已成立一個由多個內部持份者組成的綜合合規委員會，以確保本公司遵守監管合規規定及行業領先的最佳實踐。
 - 在全球範圍內，本公司繼續監察人工智能監管環境，並堅定不移地致力於根據監管標準及行業領先的最佳實踐開發、部署及善用人工智能。

除該等原則外，本公司透過與致力於促進負責任的人工智能實踐的值得尊敬的組織合作，擴大其外部影響力，從而進一步鞏固其對負責任的人工智能的承諾。聯想為簽署聯合國教科文組織(UNESCO)《人工智能道德建議書》僅有的八間科技公司之一，而自2021年起，本公司一直是Cercle InterL《婦女與人工智能憲章》的簽署人，該憲章旨在建立負責任且性別平等的人工智能系統。

聯想認識到，實現其「Smarter AI for All」願景有賴於堅定地恪守保證人工智能負責任、合乎道德以及安全開發、部署及善用的原則。上述原則不僅支撐本公司的願景，亦構成本公司「智能，為每個可能」使命的基石。

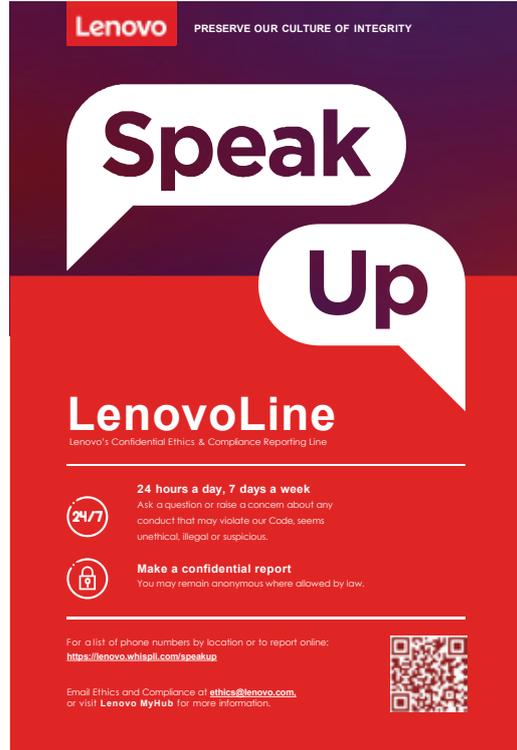
報告道德顧慮

本公司致力培養一種「直言」文化，賦權僱員、承包商和商業夥伴就任何看似不道德、非法或可疑的事項發聲。本公司已建立清晰流程及多種匯報渠道，以供提出問題或報告顧慮。

鼓勵僱員向其經理、人力資源部、ECO、內部審計部或法務部的任何潛在問題(包括但不限於有關已知或有疑慮的問題)提出涉及以下方面的顧慮：

- 公司或針對本公司的欺詐行為
- 賄賂或腐敗
- 不道德的業務行為
- 違反法律或法規
- 對健康及安全構成重大及具體危險
- 違反本公司的企業政策及指引，尤其是其行為準則

本公司也為僱員提供正式及保密的渠道報告疑慮、提出問題或者請求專人指導，可透過電子郵件或聯想熱線(LenovoLine)，該熱線是保密舉報系統，24/7全天候在線，可通過安全網絡、手機程式或電話接入。在法律許可下，僱員可匿名檢舉有關業務行為的事件。



本公司鼓勵僱員使用聯想熱線(LenovoLine，聯想的保密道德與合規報告熱線)提出疑慮或問題。LenovoLine亦可以透過掃描二維碼存取。

本公司認真對待所有指控和顧慮。本公司制定的舉報與調查政策概述了提出、審核和調查顧慮的流程。本公司亦設立一個監督機構，即調查監督委員會(IOC)，以確保提出的顧慮得到適當的調查和處理。

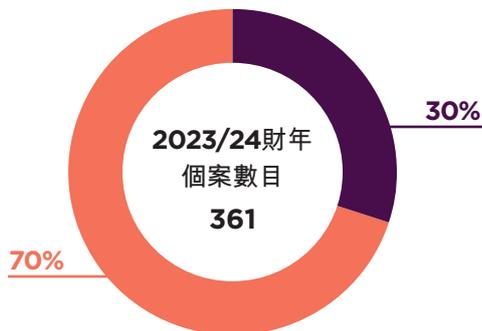
本公司積極進行培訓和定期溝通，向僱員提供有關本公司內部調查流程的資料，並鼓勵他們暢所欲言，而不必擔心遭到報復。本公司禁止對善意舉報進行報復。99.9%配備電腦的僱員(包括高級管理層及行政人員)完成了2023/24財年指定的本公司舉報和調查政策強制性電子學習課程。其他通訊包括有關聯想熱線(LenovoLine)的詳細資訊、IOC的季度通知(其中包括不含識別資訊值得注意的調查摘要)、電腦螢幕鎖定訊息、海報等。

2023年Lenovo Listens調查結果發現，有**93%**僱員願意向管理階層提出合規或道德問題。

2023/24財年，本公司改用新的舉報及熱線供應商，以提升舉報人提出顧慮的體驗。舉報平台的新功能包括可以透過手機程式 (iOS或安卓) 提出顧慮，在與調查員溝通時即時翻譯成舉報人的當地語言以及能夠透過聊天視窗功能簡易地與本公司調查員溝通，讓匿名舉報人在不損害其匿名性的情況下進行交流。

透過這些改善措施及本公司持續的溝通活動，本公司發現提出的顧慮數目逐年增加。**44%**舉報者透露，他們是透過本公司內部溝通活動認識聯想熱線(LenovoLine)。為評估這影響，本公司監察收到的個案數目。2023/24財年，本公司收到361宗涉及道德和合規顧慮的個案，而2022/23財年則收到251宗個案²。**57%**的舉報者表明自己的身份，而**70%**的個案已結案並已相應處理。

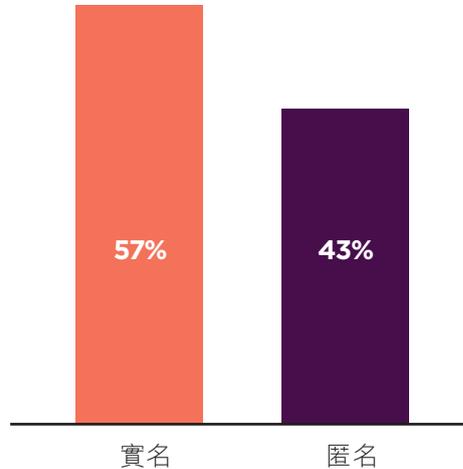
2023/24財年個案總數



- 未結個案 (調查中個案)
- 已結個案 (包括未經證實的及已證實的事項)

² 該數字是指調查監督委員會收到及處理的案件數量。

2023/24財年實名及匿名舉報個案百分比



投訴

本公司致力審視並回應所有客戶反饋，包括與產品或服務相關的投訴。本公司設有完善的流程管理客戶投訴。常規包括與產品或服務相關的所有投訴的審視和批准流程，並設有檢查點，以確保遵循流程。

投訴渠道

客戶可透過多種渠道提出不滿或投訴，包括但不限於電話、聊天、電子郵件、社交媒體 (Facebook、Instagram、X、LinkedIn)、內部投訴申請工具 (與聯想僱員分享時) 及聯想官網支援網頁。

投訴流程

投訴由多個內部系統收集，並集中於Microsoft Dynamics 客戶關係管理系統 (CRM)。專責的客戶服務團隊將端到端地管理個案，並與客戶聯繫，以尋求解決客戶投訴的方法。客戶服務團隊將：

- 調查投訴背景，以更好地了解客戶迄今為止的體驗；
- 為客戶提供若干潛在解決方案，與客戶溝通並與其協定解決方案；
- 實施協定的解決方案。

基於解決方案的準則，客服中心經理可能會：

- 解釋本公司的保修政策；
- 若產品不能按照機械規格使用，則維修產品；
- 若產品維修後仍不能解決問題，則更換產品；
- 為客戶提供退款。

一旦投訴上報予客戶服務團隊，解決問題並與客戶達成協議的全球平均時間通常為48小時。

為維持流程的一致性及持續識別對政策的改進之處，於個案管理結束時，客戶服務團隊將向客戶展開調查，以了解：

- 日後推薦本公司的可能性
- 對本公司所提供服務的整體滿意度
- 衡量與聯想集團開展業務的便利性
- 解決方案滿意度
- 解決時間

企業反饋管理

客戶服務團隊與客戶及內部持份者執行閉環流程，以改善本公司的流程及政策。該流程包括使用生成式人工智能工具及人手驗證對上報原因及客戶反饋進行編譯及分類，並與服務交付團隊分享調查結果及建議。每季度與公司高管分享所識別的機遇及持續改善的行動。

客戶服務團隊亦評估調查反饋信息及改善範疇，同時管理關鍵客戶及不滿意客戶。改善的範疇包括但不限於：

- 回應及時性
- 友善度
- 對本公司的流程及政策的了解
- 整體滿意度
- 滿意的解決方案

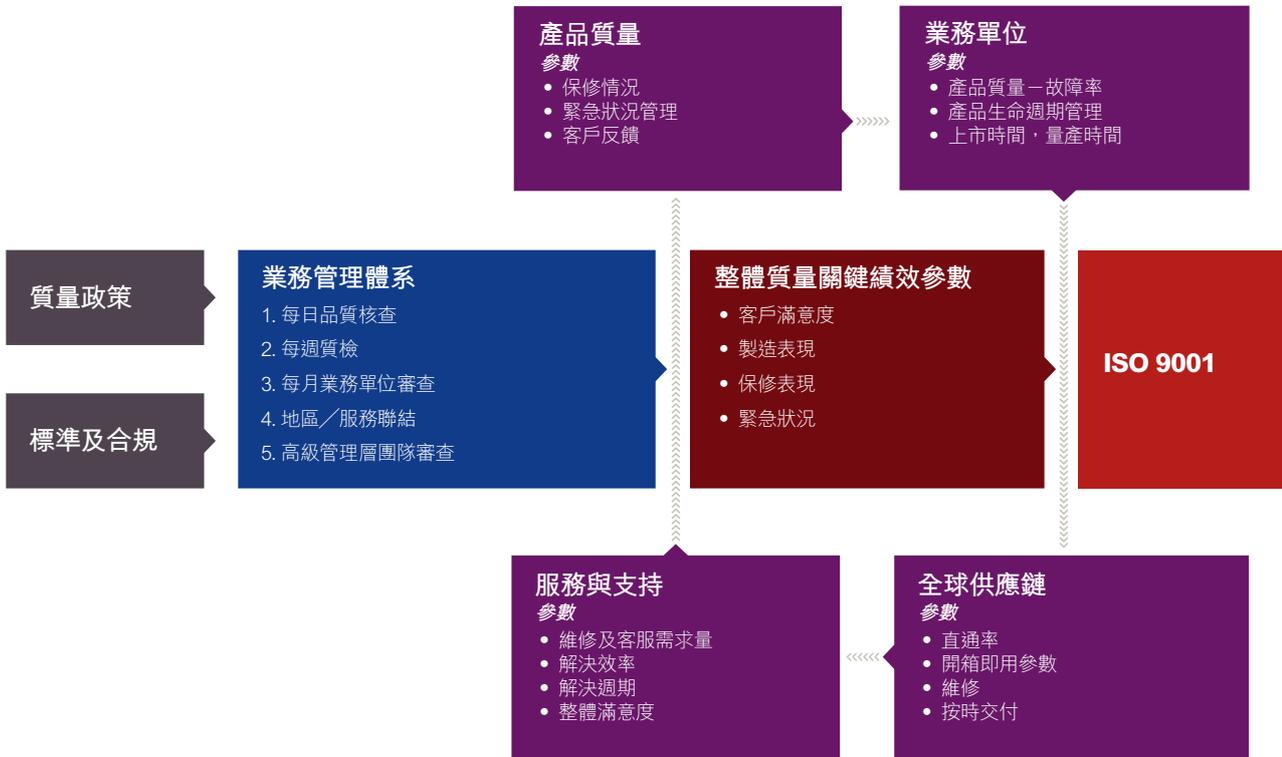
此閉環流程由地區及內部持份者界定，並可能因本公司經營所在的市場而異。

產品質量管理

本公司提供優質的產品並致力確保產品在整個生命週期中的安全性。本公司所採納的產品生命週期評估(LCA)原則確保產品生命的每個階段均經過深思熟慮，包括開發、製造、運輸、安裝、使用、服務和回收。這種方法確保對現有及未來的產品持續給予設計改進的意見。

本公司的質量政策構成其質量管理體系(QMS)及業務流程的基礎，這將有助支持本公司圍繞其客戶、法律和監管責任的實踐，並達到質量管理體系(ISO 9001:2015)要求的標準。作為質量管理體系的重要組成部分，本公司的入職培訓包括QMS的介紹，並期望所有僱員共同支持持續完善。為維持最高產品質量水準，本公司採用積極的閉環流程，同時利用反饋機制，快速處理客戶問題。本公司會分析各類產品問題的根本原因，並與包括製造、產品開發及測試在內的有關團隊合作，確保現有或未來的產品不會出現類似的問題。

跨部門質量保證



本公司積極的閉環流程包含多種反饋機制，為提升產品質量和可靠性提供了機會。一旦發現產品問題，本公司會展開根本原因分析，將結果反饋予製造、開發及測試機構，確保類似問題不會在現有或未來的產品出現。這種反饋機制提供了快速解決客戶問題的方法。

由於本公司的產品故障次數較少，壽命較長，維修及週期完結管理所需的資源較少。本公司的全面產品開發流程包括原型開發、產品測試及代表全球客戶不同需求的討論小組。例如，本公司積極尋求將客戶與合作夥伴的想法融入設計與產品功能。產品原型經過廣泛評估，而成品則接受嚴格測試，確保產品符合嚴格的特定應用與使用標準，方可出貨。

本公司業務部門行政人員負責制定目標及衡量成果，推動持續提升產品質量及客戶滿意度。本公司的技術評估中心

提供資訊和建議，並通過汲取經驗反饋循環機制與工程協作改良流程，避免同類問題再次發生。得益於此，本公司的產品維修率為業內最低。

本公司提供在整個生命週期內皆可安全地運作的優質產品。本公司的QMS結構旨在支持此承諾。不論產品營銷及銷售的地方，本公司的產品均滿足並在很多情況下甚至高於適用的法定要求和其遵守的自願性安全及人體工學的實踐。請參閱下文了解本公司的產品安全優先事項。

在極少數情況下，本公司可能會因安全或健康問題而召回產品。在此類情況下，本公司會遵循企業指引並與相關政府監管部門合作，為消費者提供有關召回產品的補救方案。每次產品召回均為特殊情況，但由本公司使用共同框架進行評估及管理。首先，進行數據收集及分析，其後建立問題管理團隊。隨後，相關政府機構介入，並向公眾公佈所有行動。最後，對召回補救措施進行管理、追蹤並向政府機構報告。

於2023年11月，本公司對聯想USB-C筆記型電腦行動電源進行產品召回。此次召回涉及46個國家，共9,281台行動電源，佔總產量12.2%。與這次召回及於過往年度召回相關的更多資訊，請參閱www.lenovo.com/recalls。

於2023/24財年，本公司在產品及服務信息以及標籤方面並無發生違反有關法規及／或自願守則而導致罰款的重大事件(使用本公司企業風險管理框架進行評估)。

本公司在營銷及銷售產品的所有市場上，對產品均已應用全部強制環保及法規標籤、標誌和聲明。本公司亦利用內部標準和流程，確保在其產品銷售前標示正確的、針對特定國家和地區的資料。從事廣告活動的僱員與本公司的所有僱員一樣，都要遵守本公司的行為準則。



創新

製造過程可持續發展的創新

於2023/24財年，本公司最終確定並投入使用名為聯想ESG導航的ESG管理系統，有助於監控制造過程中的關鍵ESG指標。該創新系統可提供有關溫室氣體排放和能源使用近乎實時見解，用靈活、透明及高度自動化的方法取代傳統的ESG指標人手管理，透過單一控制點擷取整個價值鏈的數據，從而在影響可持續發展績效的領域中作出更多基於數據的決策。

通過創新幫助客戶實現可持續發展目標

本公司專注於提供有助促進客戶可持續發展目標的產品和服務，以及為所有人創造更智能的未來。通過側重於產品、包裝和服務層面的舉措，本公司正以創新改善產品的可持續性特徵，並通過服務為客戶提供能考慮可持續性的選項。

關注碳影響的產品和包裝創新

最新一代聯想海王星™液體冷卻技術與前幾代技術相比，更廣泛地應用於ThinkSystem服務器系列，使更多的本公司客戶可以享用到其可持續性優勢。聯想海王星™液體冷卻技術通過捕獲高達98%的系統熱量和降低高達40%的能耗來幫助優化產品表現。

除了服務器中的產品創新，本公司通過改進各類產品的包裝設計，全面審視客戶體驗和可持續性目標。基礎設施解決方案組採用機架整合方法，將服務器預裝在機架上運輸，這樣每個機架可節省105磅紙板。本公司設計部分個人電腦包裝時，採用竹子和甘蔗等更可持續的材料。

賦予客戶更多可持續選項

本公司提供IT生命週期解決方案，如資產回收服務、二氧化碳抵消能力、減碳運輸選項和認證翻新設備。本公司所有產品都以「即服務」的形式提供，這是一種有助於優化IT資產可持續性的交付模式。

- **TruScale Everything-as-a-Service (一切皆服務)：**循環經濟關乎從設計上消除價值鏈中的廢棄物。TruScale「即服務」產品通過將產品週期的每個階段交給合資格的專業人員來優化流程，使客戶能夠專注於他們的生產力優先事項。TruScale將可預測性融入生命週期管理中，使公司能夠規劃並有助於最大限度地再利用或回收其技術產品。
- **資產回收服務：**這項服務有助於減輕與生命週期末端資產處置相關的環境和數據安全風險，同時旨在最大限度地發揮該等資產的價值潛力，其主要目標是再利用、回收並最終循環再用資源。
- **減碳運輸：**此新解決方案為本公司客戶提供了可產生較低碳排放的IT採購運輸替代方案，例如允許購買可持續航空燃料積分的運輸方案。

循環經濟的創新解決方案

本公司的願景是將「智能，為每一個可能」深入實踐，包括智能循環設計、智能循環使用及智能循環回收活動。在循環經濟中，產品被製造、使用，然後回收，而不是被丟棄及進行廢棄物處理。在此模式中，價值是提取自使用中的資源。在使用壽命結束時，對資源進行回收、翻新及重新調配。這將提高資源生產力，旨在使企業更具競爭力，並有助創造新的增長機會。對更循環經濟的需求已催生許多行業出現「即服務」或使用模式，用戶僅於需要時為其所用支付費用，並於使用結束後退回資產或資源。

本公司為客戶的業務需求提供創新解決方案，幫助減少可能被丟棄或進行廢棄物處理的生命週期末端電子產品的數量。解決方案包括：

- 有助維持產品運作時間較長的服務；
- 有助簡化基礎設施管理的服務；
- 管理客戶生命週期末端的產品，有助盡量發揮其價值及發掘再利用的機會的解決方案。

本公司在個人電腦行業中引入「TruScale設備即服務」(TruScale DaaS)，有助使機構能夠在產品的整個生命週期中實現價值最大化，並盡量減少原材料的使用和廢棄物的產生。TruScale DaaS是一種使用模式，消費者在需要時付費使用其選擇的設備，在不使用時選擇暫停或歸還設備。除設備外，本公司亦提供多種服務，旨在於資產生命週期內保護及支持資產。當設備的使用壽命結束時，本公司將收集該設備，清除客戶數據，並致力循環再用並重新利用該設備。這意味著該設備可以翻新並重新引入新的工作環境，或該設備的部件可用於維修其他處於保修期內的設備。

客戶僅為其所用支付費用，避免因購買設備產生的巨大支出，並減輕處置成本的負擔。該等服務旨在應對行業向即服務轉型，並為本公司的客戶提供生命週期價值。

為幫助在IT行業推廣循環經濟解決方案，本公司已制定目標，於2025/26財年或之前回收及再利用8億磅的生命週期末端產品³。更多資料請參閱第9.0章節。

³ 自2005年起累計總計。

管治亮點

持份者參與：Lenovo 360 Circle – 起源與使命的介紹

作為本公司持份者參與努力的一部分，Lenovo 360 Circle 的成立旨在加強合作並加強與渠道夥伴的關係。本公司強大的渠道夥伴網路有助於向全球數百萬客戶提供更具智能的技術。在設備、基礎設施、服務和解決方案方面，本公司為渠道夥伴提供在競爭激烈的市場中取得成功所需的資源。於2021年，本公司透過名為Lenovo 360 Circle的合作夥伴社群擴大了合作夥伴支援範圍，納入了可持續發展資源。

Lenovo 360 Circle是在渠道夥伴的投放下建立的，是一個讓合作夥伴聚集在一起提供集體學習機會和合作解決可持續發展關鍵議題的社群。該社區基於自助服務門戶網站，遵循與聯合國全球契約為私營及公營界別建立的參與流程類似的架構。

合作夥伴可以憑藉其公司的可持續發展領導力申請成為Lenovo 360 Circle的會員，並透過申請確定他們在可持續發展工作中所處的位置，分為以下三個階段的其中之一：「連結」合作夥伴，他們剛剛起步，需要一些幫助以制定策略並落實進行。「學習」合作夥伴，他們已經建立了架構並準備好擴大他們的策略。而「領導」合作夥伴，他們在策略上被認為屬「進階」，且可能已經在可持續發展方面擁有明確目標及成功的記錄。一旦確定合作夥伴階段，合作夥伴即可獲得一組根據其特定需求定制的資源—從評估工具到客製化課程，再到接觸專題專家及社區活動和網路研討會。

本公司期望Lenovo 360 Circle不僅是一項策略優勢，亦可加速轉向更可持續的業務實踐和模式。作為一個社區，Lenovo 360 Circle將可持續發展作為新的業務驅動力，同時釋放新的商機並統一共同的ESG目標。



多方共贏：共同學習、協作及行動中的夥伴關係

2023/24財年Lenovo 360 Circle的一些數字：

- 自2023年9月以來，已有343名會員加入。社區目前擁有363名成員，涵蓋43個國家的2,181個當地合作夥伴。
- Lenovo 360 Circle社群中有379名可持續發展專家，來自會員、第三方顧問以及本公司，較去年同期增加102%。
- 自社群更廣泛開放以來，社群論壇參與度增加179%（約50%的小組成員來自會員）。
- 透過重點小組、可持續發展研討會、定期聯結進行280+小時協作。
- 為支援渠道銷售商及可持續發展專家而開發的5.5小時培訓資源，涵蓋14項課程及65個單元（約50%是行業不受特定技術限制的內容）。
- 領導合作夥伴對社區共同目標⁴的整體參與度逐年提高：

目標類別	2023/24財年參與 ⁵ 或達成共同目標的領導合作夥伴百分比 (與上一年度相比的百分比變化)				
	可再生能源	與科學碳目標倡議達成一致 (SBTi)	循環經濟	慈善	女性領導力
參與	65% (+5%)	65% (+0%)	91% (+1%)	57 (+2%)	78% (+3%)
達成	33% (+13%)	33% (+2%)	不適用 ⁶	54% (+18%)	67% (-6%)

- 要成為領導合作會員，公司必須設定與五個主題相關的五個共同目標中的至少三個。
- 參與指已設定目標的公司。
- 「不適用」是由於每個合作夥伴的循環目標是單獨定義的，因此公司之間無法比較。

2023/24財年與Lenovo 360 Circle優先事項的相關重點項目：

- **範圍三存貨管理：**運輸方式(MOT)儀表板為渠道合作夥伴提供運輸貨物的詳細排放數據，令他們可擺脫基於支出的假設，轉為更準確地計算，根據實際物流數據，視乎MOT(包括空運、海運及貨車)以及從製造地點到目的地的詳細路線，整合運輸過程中的範圍三排放。MOT儀表板由本公司的全球供應鏈開發，同時整合了合作夥伴的反饋。
- **產品可持續性屬性：**在確保透明度和可靠度的同時促進獲取產品可持續性的屬性是Lenovo 360 Circle的重點關注事項。為此，社區於2023年春季加入了由全球技術分銷委員會(GTDC)及CONTEXT帶領的「產品ESG資料透明度」計劃。該計劃是與IT供應商、IT分銷商及IT經銷商協商建立，旨在創建一個ESG數據平台，第一步主要關注環境屬性。
- **包裝：**Lenovo 360 Circle支持聯想的歐洲、中東及非洲教育團隊設計並啟動一項名為「將廢物變成教育奇蹟」的計劃，鼓勵學生和教育工作者可持續地重新利用本公司的包裝。該計劃包括一個專門的網頁、多種語言的說明手冊以及一項旨在幫助學生提升設計、工程和解決問題等技能的STEM比賽。總括而言，來自23個國家的4,000多名學生提交了160多份參賽作品，其中有9名獲獎者。
- **學習及發展：**利用專門的重點小組並回應創辦合作夥伴的要求，本公司開發了Lenovo 360可持續發展學習路徑。該培訓主要針對銷售及可持續發展領導者，提供四種學習路徑，包括課程和互動式小型單元，以提供必要的可持續發展知識和技能。學習者踏上從可持續發展基礎知識到了解本公司的ESG方針以及將可持續發展融入其業務實踐的技能的旅程。完成培訓後，學習者個人將獲頒證書，合作夥伴則可獲得Lenovo 360認證，並在Lenovo 360 Circle會員資格等級升級(倘適用)。

2023/24財年與第三方的主要合作關係：



及主要參與：

作為聯合國全球契約的積極參與者，Lenovo 360 Circle亦持續向社區成員推廣此倡議的解決方案，同時支持可持續發展目標17：促進目標實現的夥伴關係。

倡導整個價值鏈的可持續發展

Lenovo 360 Circle在2023年Canalys全球可持續生態系統領導矩陣中榮獲冠軍，以表彰其在以可持續發展為重點的合作夥伴計劃及組織層面強而有力的可持續發展策略方面取得的傑出成就。Lenovo 360 Circle亦在CRN首屆可持續發展技術高峰會上榮獲年度最佳價值鏈倡議獎。該獎項旨在表彰那些正在採取措施減少整個供應鏈排放、減少浪費和資源使用，並為環境影響提供切實成果的公司或公司合作夥伴。



參與者的感言：

「作為Lenovo 360 Circle計劃的加盟成員參與其中，Connection感到非常榮幸。參與這個社區是一次重大的學習經歷，亦是Connection的觸發點，Connection開始投資於制定政策及發展由高管發起的以可持續發展和企業責任為重點的倡議。」

Connection產品管理及營運高級副總裁Brian Hicks

「應對複雜的社會和環境挑戰是一項團隊運動。Lenovo 360 Circle具系統性的方法是一個有遠見、雄心勃勃但又複雜的旅程，我們所有人都可以從中學習。」

Ashoka全球企業聯盟和變革者公司副總裁Arnaud Mourot

擁抱明天：規劃Lenovo 360 Circle未來一年

在本公司踏上前進的旅程之際，Lenovo 360 Circle承諾：

- 積極尋找與其願景和價值觀相同的新成員，
- 優先考慮並培養策略夥伴關係，以擴大其使命並增強其影響力，
- 量化其影響並加強其方法和工具。

持份者參與：企業合規高峰會



本公司持續致力促進可能受其ESG工作影響及其行為可能影響本公司價值的各持份者參與。於2024年1月15日，本公司在北京舉行企業合規高峰會，邀請政府、產業、學術及研究界別的嘉賓共同討論企業合規議題，共同探討新趨勢、挑戰及機遇，推動內部合規管理，加強風險防範意識，及推動企業高質素發展，以共同營造健康的市場環境。



6.0 全球 供應鏈

88 供應鏈環境、社會及管治常規

101 供應商多元化

6.0 全球供應鏈

供應鏈環境、社會及管治常規

作為在全球180個市場提供多種產品及服務的全球業務經營者，本公司管理多樣化的動態供應鏈。本公司的供應基礎由以下類別組成：內部製造中心、生產性採購，原始設計製造商(ODM)及一般採購。生產性採購包括所有提供材料或組件構成本公司產品一部分的所有供應商。ODM包括代表本公司製造產品的製造合作夥伴。一般採購包括所有提供材料及產品支持本公司業務但不會成為產品一部分的供應商。

本公司的供應基礎由多個層級的供應商組成，較低層級的供應商為更高層級的供應商提供材料及零件一並最終向第一級供應商提供，而本公司與第一級供應商有直接合同關係。

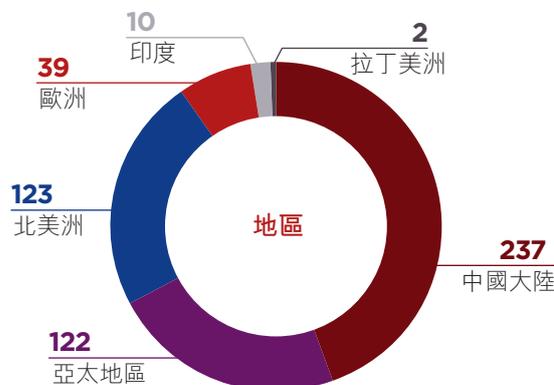
除非另有說明，第6.0章節的披露適用於本公司的生產性採購供應商基地。本公司的大部分採購額是向生產性採購供應商採購產生，他們通常具有環境、社會及管治影響及風險。生產性採購供應商可能具有社會風險，因為他們依賴大量勞工，並經常從可能容易受到剝削的大量較低技術型工人中汲取勞動儲備。生產性採購供應商通常亦會對環境造成影響，因為生產中需要使用能源、水和材料等因素。鑒於環境、社會及管治的風險狀況，供應商的分佈僅限於生產性採購供應商。

供應商的分佈

本公司認識到使用當地供應商會有許多益處，包括降低物流成本，潛在降低溫室氣體排放，並且有機會支持當地經濟及維持社區關係。本公司視當地供應商為其重要業務地點的同一個國家運營的供應商。於2023/24財年，本公司重要業務地點包括中國、美國、墨西哥、巴西、匈牙利、日本及印度的生產地點。

本公司估計，其於中國的80%生產供應額乃與當地供應商合作時產生。於其他生產國家或地區中，本公司估計，20%的供應額乃與當地供應商合作時產生。

本公司的533家生產性採購供應商截至2023年底的地理分佈如下圖¹所示。本公司已將所有生產性採購供應商識別為關鍵供應商，且所有經識別的供應商均納入下表中：



¹ 基於供應商總部註冊法人實體的分佈圖。相較去年，數據或計算方法並無重大變動。

供應鏈的環境、社會及管治

本公司致力於在其端到端供應鏈流程中進行健全的環境、社會及管治管理。本公司訂有特定的環境、社會及管治系統，並制定合約要求助以實踐，以幫助確保供應商達到或超過適用的勞工、環境、健康和安全及道德標準。第6.0章節中披露的慣例符合本公司的環境、社會及管治相關內部公司政策，包括：

- 本公司的環境承諾在其環境事務政策、氣候及能源政策及彈性用水政策中編纂成文；及
- 本公司的人權承諾透過人權政策編纂成文，並進一步在其反奴役及人口販賣聲明中解釋。

適用於其供應鏈的承諾透過供應商行為準則延伸至供應商。

本公司認為，供應鏈是其運營的重要組成部分，並將有效的供應鏈管理視為成功的重要貢獻因素。有鑑於此，本公司實施一套強而有力的管控和計劃用以管理其整體採購流程。

此外，本公司認識到，其供應商之間存在環境、社會及管治風險及影響，可能有別於與本公司自身營運相關的環境、社會及管治影響及風險。本公司實施了多項措施來識別供應鏈中的環境及社會風險，並繼續監督該措施的實施情況，如對新供應商進行調查、對供應商進行持續審核及評估，以及將若干特定的環境、社會及管治管控及常規納入其主要採購流程。

本公司的風險識別、常規慣例、實施及監督情況在本章節詳述。

主要採購流程

本公司的主要採購流程旨在監督以支持其全球業務的生產材料及商品和服務的所有採購承諾。秉承以可持續的方式提供最佳的定價、質量、供應、技術及服務的使命，該模式提供適用於整個企業的商品的受控採購方法，並包含以下生產性採購及一般採購的要素：

• 授權權力

本公司的行為準則訂有正式授權的要求，為問責及負責任的採購常規提供支持。「代表聯想做出承諾的權限」一節概述了對承諾和其他合同條款和條件具有明確界定權力的授權要求，最重要的是，其明確強調禁止做出該等流程以外的業務承諾。

• 供應商選擇

實施管控方法將本公司業務授予供應商對達致採購目標及建立值得信賴的供應商基礎而言至關重要。因此，即使是偏袒或偏見的看法亦不可接受。為確保業務以符合道德和公平的方式授出，本公司擁有經定義及批准的採購方法，以確保以下方面：

- 供應商擁有競爭本公司業務的公平機會

- 買方對仔細理解的事實進行道德評估，例如供應商價格、條款和條件
- 基於最佳總體採購價值選擇最能勝任的供應商
- 業務的授出經檢討及批准並授予適當的權力

• 新供應商核證

新供應商接受關於眾多能力的評估，包括其經營方面、財務穩定性、產品或資訊安全性及環境、社會及管治表現。此項評估乃通過供應商入職工具進行。更具體地說，所有新生產性採購供應商均從各自的可持續發展政策、行為準則、ISO認證、環境、社會及管治標準、環境影響方面、防止強制勞工控制措施及公開報告方面接受評估。須特別關注的是供應商可能被列為政府及/或國際機構所認定的受限制或被拒的訂約方。本公司的政策及正式慣例是，在任何情況下，本公司的人員購買、出售或發貨均不得違反適用的出口法，或購買、出售或發貨的對象不得是任何相關政府名單中出現的被拒絕出口或進口特權的任何個人或企業。

2023/24財年，169家生產性採購供應商使用了此流程進行評估。

• 合約管理

當有明確的責任規定、可交付成果及相關條款和條件時，供應商關係可獲得最妥當的管理。本公司的供應商合約納入法律及經營協議，並涉及了多種類型的委聘。此外，所有供應商必須遵守本公司的**供應商行為準則**，其中還要求遵守最新版本的**責任商業聯盟(RBA)行為準則**。

在供應商行為準則中，有多個與環境、勞工和人權事項有關的準則詳情和要求。目前，本公司並未要求供應商逐一簽署單獨的供應商行為準則合約，而是與供應商簽訂標準採購協議或標準採購訂單，藉以遵守全面的供應商行為準則。為確保所有目標協議均包含關於供應商行為準則的條款，本公司持續監測，包括對相關鏈接的可達性進行檢查。本公司的供應商行為準則及RBA行為準則嚴格禁止賄賂及貪污。RBA審核協議亦包括對反賄賂及反貪污的考慮。

• 供應商績效評估

開展供應商績效評估是為了及時向供應商提供回饋，以提升供應商績效，轉移業務給最佳供應商，同時減少或取消績效較差的供應商業務。績效管理涵蓋成本、品質、供應、技術、服務和環境、社會及管治等視為合適的主要標準。

此外，本公司在篩選供應商時亦實施措施推廣環保型產品及服務，包括驗證新供應商以及根據環境、社會及管治考量評估供應商表現。對供應商管理工作的持續監督包括對供應商的環境、社會及管治相關表現進行審核和第三方環境、社會及管治評級。在主要採購流程中持續強化對環境、社會及管治的考量並作為篩選供應商的標準之一。

內部培訓

為確保授權人員知悉環境、社會及管治最佳慣例，本公司全年為其全球供應鏈團隊開辦全面交流及教育活動。2023/24財年，本公司通過舉辦多個環境、社會及管治領域的直播培訓課程，加強了全球供應鏈環境、社會及管治教育計劃，以幫助採購團隊積累知識和技能。該等培訓課程以中文及英文講授，總出席人數達2,009人。此外，本公司提供環境、社會及管治必修課程，並要求生產性採購團隊的完成率為100%。每年亦會調查採購團隊對環境、社會及管治方面的了解程度，繼而監察相關改進。

教育單元	培訓課程
環境、社會及管治綜合	<ul style="list-style-type: none"> 環境、社會及管治綜合直播課 主要供應商環境、社會及管治記分卡及SPE加減分在線課程 主要供應商環境、社會及管治記分卡指標介紹在線課程
環境、社會及管治聚焦	<ul style="list-style-type: none"> RBA合規直播課 防止強迫勞動在線課程 EcoVadis計劃直播課 Source Right直播課 負責任原材料採購直播課 環境影響直播課 供應商行為準則直播課

表現監測和評估

支持RBA計劃和驗證審計計劃(VAP)審核

作為責任商業聯盟的成員，本公司要求供應商遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則。本公司將RBA VAP作為風險識別和可持續表現評估的重要機制之一。



無論生產性採購供應商自我評估的風險水準如何，本公司都希望彼等能夠接受現場審核。2023/24財年，約有95% (按採購金額計) 的供應商進行了一次RBA VAP審核或由RBA批准的審核機構進行同等的獨立第三方審核(非VAP審核)。RBA審核(包括VAP和非VAP審核)至少每兩年進行一次，以評估社會和環境責任表現，包括對政策、程序、文件和供應商風險管理計劃的其他要素進行系統性的檢查。

於審核期間，經RBA認證的審核機構人員會駐供應商處所工作兩至五日，以審核僱員合同(直接及透過外部代理機構)、員工年齡要求、時間表、工資單、環境管控及其他文件。審核機構人員亦會隨機選擇員工及代理承包商進行個人和小組訪談，了解他們在工廠中的權利，包括結社自由和集體談判等議題。

糾正措施計劃(CAP)是一項重要的持續改進過程，本公司可得以核實供應商已採取具體行動補救任何問題。若供應商不符合環境、社會及管治要求，包括經RBA審核所識別的要求，則可能須採取若干行動，當中包括：

- 立即終止有嚴重違規行為的業務
- 盡可能跟蹤補救和糾正措施的執行情況
- 於季度供應商報告卡分數中對供應商按可持續性倍數予以懲罰
- 高級採購管理層與供應商協商
- 行政管理層與供應商協商

下表概述本公司供應商的年度RBA審核表現。

歷史平均分²

供應商	勞工評分	健康與安全評分	環境評分	道德操守評分	管理評分	總分	平均優先發現 ³	平均重大發現 ³
2020年	157	173	189	199	190	155	0.3	5.4
2021年	159	182	193	198	195	164	0.1	4.7
2022年	160	182	190	199	196	164	0.2	4.4
2023年	165	182	197	200	195	169	0.1	4.3
ODM合作夥伴								
2020年	166	188	196	200	197	172	0.2	3.3
2021年	167	182	195	195	195	170	0.0	4.0
2022年	165	191	187	198	194	172	0.0	3.8
2023年	171	193	196	199	194	178	0.0	3.2

² 評分以日曆年為基準。

³ 平均發現數根據每日曆年的發現總數和報告總數計算。

對RBA審核中勞工相關結果的回應

2023/24財年，於本公司供應商的已完成RBA VAP審核中並無報告與強制勞工或童工有關的違規行為。56名供應商在審核中確認其他重大勞工發現。供應商審核最常見的結果均涉及整個行業面臨的問題，即員工工作時間過長及休息時間不足。為解決這一問題，本公司要求其外判製造商每月透過線上工具匯報員工的工作時間及休息時間，以便採取行動解決所發現的任何問題。本公司與供應商達成了改進協議，因故並未由於前述勞工發現而終止業務關係。本公司遵循適用政策，並遵守有關工作及休息時間的相關法律及法規。

支持RBA VAP和最佳廠房(FoC)認證計劃

本公司定期審查並提高對供應商環境、社會及管治表現的期望。自2020/21財年起，本公司已開始要求其生產性採購供應商承諾獲得RBA VAP認可和「最佳廠房」(FoC)認證，以展示在環境、社會及管治方面的領導角色。這要求非常高的VAP審核評分，所有優先發現均已解決，場地人員接受RBA VAP程序的正式培訓，並證明投訴系統能夠正常運行。關於獲得RBA VAP和FoC認可的供應商百分比(按採購金額計)，請參見「[部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果](#)」。本公司的目標是於2026/27財年，獲FoC認可的供應商百分比(按採購金額計)達到25%。

EcoVadis

2023/24財年，本公司繼續借力EcoVadis平台，將環境、社會及管治評估的範圍從主要一級供應商擴大到戰略N級及一般採購供應商。

EcoVadis平台旨在為龐大供應商的基礎提供環境、社會及管治評級，包括生產性採購、一般採購、戰略N級及其他主要供應商。本公司已根據供應商固有的可持續性風險及採購資料，實施EcoVadis IQ工具以篩選供應商的整體環境、社會及管治風險。2023/24財年，超過2,000名生產性及一般採購供應商透過EcoVadis IQ工具進行篩選，及超過120名供應商獲邀使用EcoVadis進行環境、社會及管治評估。與上一報告期相比，本公司加大了對供應商的評估力度，除生產性採購供應商外，還將一般採購供應商納入評估範圍。



本公司繼續確保所有具有重要戰略意義的供應商均參與EcoVadis計劃，並至少獲得45分(滿分100分)或可比較的審核結果。低於45分的供應商必須實施糾正措施計劃(CAP)，且糾正措施計劃的項目應在90天內完成。於2023/24財年實施糾正措施計劃後，EcoVadis平均得分低於45分的供應商其分數提升了4.7分。本公司還為參與EcoVadis計劃的供應商舉行半年一次的網絡研討會，以促進他們更好地了解評估過程和可以優先改進的領域。

EcoVadis平台的360監控功能乃為盡量降低童工及強制勞工風險以及任何其他環境、社會及管治風險而採取的另一項監控措施。在該等領域中與供應商有關的任何負面媒體報道均將會向本公司管理人員重點報告，要求供應商在一週內作出回應，並制定糾正措施計劃。除其他指標外，360監控讓本公司能夠在多個ESG重點領域對供應商進行監控及評分，協助其持續改善供應基礎。

負責任採購材料

本公司希望其供應鏈能夠以負責任的方式採購原材料，尤其是避免會直接或間接為衝突提供資金的來源。這可能包括來自剛果民主共和國 (DRC) 和周邊國家的錫、鈹、鎢和金 (3TG) 以及鈷等涉衝突礦產。作為RBA負責任礦產倡議 (RMI) 的成員，本公司致力確保用於製造產品的礦產不會助長人權侵犯和環境惡化，並要求其生產性採購業務及ODM供應商同一做法。

本公司十多年來一直符合經濟合作與發展組織(OECD)就對於受衝突影響及高風險地區負責任採購材料的盡職調查指引，實施負責任原材料採購 (RSRM) 計劃。本公司遵守多德·弗蘭克華爾街改革第1502條的宗旨和消費者保護法，每年進行跟蹤、監測和報告供應鏈中涉衝突礦產的情況。



每年，本公司都會進行RSRM調查，以識別加工並供應給本公司產品所含礦物的冶煉廠和精煉廠 (SOR)。對3TG和鈷採購的盡職調查則使用負責任礦產倡議計劃的涉衝突礦產報告模板 (CMRT) 和擴展礦產報告模板 (EMRT) 進行。

於2023年調查週期內，本公司繼續積極鼓勵上游實體報告3TG和鈷以外的更多礦產。通過將冶煉廠和精煉廠名單與符合RMI負責任礦產保證流程 (RMAP) 或同等流程的設施進行比較，本公司可識別潛在的風險，並聯繫供應商，以移除不符合要求的冶煉廠。2023年年度調查過程涵蓋了本公司95%的整體採購支出，調查並獲得了100%的回覆率。調查結果顯示，100%所調查的供應商擁有無衝突供應鏈，而77%是RMI的正式成員。在247個運營中的3TG冶煉廠和精煉廠中，100%均符合要求⁴。有關詳情，請參見「部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果」。

2023年負責任採購調查結果－按礦物劃分的合規冶煉廠和精煉廠百分比

冶煉廠和精煉廠類型	冶煉廠和精煉廠總數	合規冶煉廠和精煉廠	合規冶煉廠和精煉廠的百分比
鈹	36	36	100%
錫	70	70	100%
鎢	33	33	100%
黃金	108	108	100%
總計	247	247	100%

本公司還努力通過擴充更多冶煉廠來減少風險。本公司通過與全球持份者和組織 (如負責任礦產倡議中國冶煉廠參與團隊 (SET)) 密切合作，一直積極鼓勵冶煉廠和精煉廠參與負責任礦產保證流程。如欲了解更多資料，請訪問本公司的負責任採購網頁。

⁴ 合規冶煉廠和精煉廠包括根據負責任礦產倡議的定義而符合要求的活躍冶煉廠和精煉廠。請訪問RMI的網站，以了解詳細定義。

與本公司的個人電腦及智能設備 (PCSD) 質量團隊進行聯合審核

為了推動更多的改進機會，全球供應鏈團隊與本公司的個人電腦及智能設備 (PCSD) 質量團隊合作，對供應商設施進行現場審核。PCSD質量團隊使用GSC ESG團隊根據RBA準則要求設計的問卷及檢查清單牽頭進行審核，側重於勞工、健康和 safety 等方面。

於2023/24財年，69名PCSD質量工程師接受了本公司GSC ESG團隊有關RBA要求的培訓。2023/24財年，85家供應商接受了審核。與PCSD質量團隊的合作使本公司能夠有額外的方法來監測供應商對RBA的遵守情況。

供應商環境、社會及管治績效評估(環境、社會及管治記分卡)

以下是本公司評估供應商環境、社會及管治表現的做法：

- 本公司量化其90%(在採購金額計)的供應商的環境、社會及管治表現，並使用涉及RBA、環境影響、負責任原材料採購、可持續性報告、EcoVadis和其他環境、社會及管治因素的30個關鍵指標進行評估。

憑藉先進的環境、社會及管治數碼平台，本公司98%的生產性採購已提高對其環境、社會及管治表現的可見度。該平台旨在每季度自動向本公司供應商發送環

境、社會及管治問卷，要求他們報告最新的可持續發展舉措。收到填寫完畢的問卷後，平台根據預設的評分標準自動計算分數，反映各供應商各季度的環境、社會及管治表現。這一創新方法不僅簡化了監督和評估本公司供應商在環境、社會及管治標準方面的承諾的相關過程，亦通過提供及時反饋促進持續改進。

- 然後，環境、社會及管治作為一個整體加減分倍數應用於每季度發佈的約200份供應商表現評估報告卡。

部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果(按採購金額計)

RBA合規	2021/22財年	2022/23財年	2023/24財年
VAP審核	92%	93%	94%
RBA VAP認可	87%	83%	90%
最佳廠房認可	6%	17%	22%
原材料負責任採購	2021/22財年	2022/23財年	2023/24財年
合規或活躍的3TG冶煉廠和精煉廠	96%	100%	100%
具有公開涉衝突礦產政策的供應商	94%	96%	96%
具有公開涉衝突礦產報告的供應商	77%	76%	84%
環境影響	2021/22財年	2022/23財年	2023/24財年
具有公開溫室氣體減排目標的供應商	92%	93%	95%
對其溫室氣體排放數據進行了第三方驗證的供應商	94%	89%	91%
具有/致力於設定科學碳目標的供應商	28%	45%	42%
具有公開減少用水目標的供應商	92%	84%	85%
具有公開廢物減少目標的供應商	83%	76%	77%

表彰供應商

五家供應商於2023年供應商大會上獲得環境、社會及管治獎項。這是本公司基於環境、社會及管治方面的表現而嘉獎供應商的第二年。五家獲獎供應商分別為京東方、加百裕、達方、LGES及新普。獲獎企業大力支持本公司採購業務的環境、社會及管治舉措，並在環境、社會及管治表現方面處於領先地位。



環境

本公司通過供應商行為準則中的要求、RBA審核、CDP供應鏈項目以及其他支持其重要環境議題(特別是氣候變化、水和廢棄物)的項目來管理供應商的環境表現。環境影響管理涉及到生產性採購業務和ODM供應商。

本公司於整個企業中奉行的環保標準及規範要求其產品設計師考慮環保型設計原則，以促進及鼓勵循環再用，將資源損耗降至最低。本公司支持供應商在適用的情況下優先使用環保材料。作為產品合規審查委員會程序的一部分，本公司監控標準及規格的合規情況。

供應鏈的環境影響披露

本公司通過鼓勵其供應商披露他們的環境影響，努力促進透明度和問責制。本公司每年要求主要供應商正式報告與氣候變化、水和廢棄物相關的環境數據。本公司要求供應商透過CDP報告方法或RBA調查進行匯報。自2022/23財年開始，本公司開始將CDP供應鏈計劃引入其供應鏈碳管理，以幫助一級供應商評估自身的氣候變化表現。

氣候變化

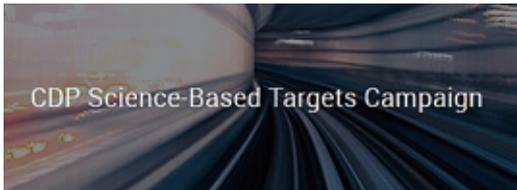
本公司收集氣候變化相關資料，如範圍一、範圍二及範圍三排放、減排目標、可再生能源使用及目標以及ISO 50001:2018能源管理體系實施。

本公司採用供應商報告的排放數據，就所採購商品和服務類別的範圍三排放訂立科學碳目標(SBT)。本公司在這一類別中的目標是，以2018/19財年為基線，於2029/30財年每百萬美元毛利的所採購貨物和服務的範圍三排放減少66.5%。根據2023/24財年的數據，本公司正在按計劃逐步減少採購商品和服務所產生的溫室氣體排放量。

為達致供應鏈減排目標，2022/23財年，本公司與主要供應商一起啟動了供應商減排計劃，在其供應鏈中推動更多圍繞氣候變化的行動。該計劃旨在與供應商攜手開展氣候行動的旅程。對於剛剛加入行動的供應商，他們應參與CDP披露，並報告自身的排放數據。對於比較成熟的供應商，本公司與供應商一起制定減排目標，採購可再生能源，並實施能效提升項目。同時，本公司鼓勵供應商接觸自己的供應鏈，並與業界分享經驗和知識。在2023/24財年，本公司確定了各採購類別中的主要戰略供應商，並與之一起進行溫室氣體管理成熟度評估，每季度對該等供應商進行進展檢討，以在共同應對氣候變化的旅程中統一願景及行動。

本公司最近的供應商氣候變化參與活動涵蓋前98%的採購額。這項工作識別出76%和94%(按採購金額計)的供應商具有公開可再生能源目標，並分別跟蹤和報告可再生能源的生產和採購。本公司亦在吸引並激勵供應商參與科學碳目標倡議(SBTi)。在報告期間，42%(按採購金額計)的供應商承諾制定或已經制定了科學碳目標。本公司的目標是95%(按採購金額計)的供應商能夠落實科學碳目標。參見「[部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果](#)」，以獲取有關供應商百分比(按採購金額計)以及相關能源和溫室氣體排放的更多資料。

2023年，本公司報名參加2023-2024年CDP科學碳目標(SBT)活動。CDP SBT活動為CDP資本市場簽署方和CDP供應鏈成員(本公司為其成員之一)提供機會，通過與眾多公司在此方面的合作，在加速私營領域採用科學氣候目標方面發揮關鍵作用。在2023年的活動中，CDP代表其資本市場簽署方和供應鏈成員，向預先選定的2,100多家高影響力公司寄發信函，要求他們承諾並制定與1.5°C相一致的科學碳目標。



2023年，本公司已共同簽署IPE發起的「零碳供應鏈倡議」，以助力供應鏈加快去碳化步伐，實現全球氣候目標。



水資源

本公司對主要供應商進行用水相關數據(包括年度取水量、排水量和水循環或再利用量等表現指標)的調查。

在最近的供應商數據收集期間，本公司的參與覆蓋率為採購開支的98%。由於衡量影響(尤其是對水資源緊張的地區)的最直接指標之一是取水量，本公司自2014年以來一直鼓勵供應商制定節水目標。參見「[部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果](#)」，了解具有量化減少用水目標的供應商的百分比(按採購金額計)。

廢棄物

自供應商收集的與廢棄物相關的資料包括年度有害和無害廢棄物數量等數據。

廢棄物預防是廢棄物管理層次中最可取的選項，而本公司亦鼓勵供應商設定公共廢棄物減少目標。參見「[部分供應商環境、社會及管治表現指標和結果](#)」，了解具有量化減少廢棄物目標的供應商的百分比(按採購金額計)。

社會

強制勞工

本公司致力在業務營運的每個階段消除一切形式的強制勞工，包括奴役及人口販運。本公司堅持對強制勞工採取零容忍態度，並會立即採取行動解決任何已記錄的情況，包括終止與任何不遵守此做法的供應商的業務關係。

為了更好地識別及降低強制勞工風險，本公司採取並實施預防措施。於2023/24財年，這些措施包括：

- 開始讓勞務公司及承包商遞交RBA間接簡答⁵
- 實施第三方環境、社會及管治風險評估工具(EcoVadis)，以篩選整個供應鏈的供應商
- 為採購人員提供了一次關於強制勞工和強制勞工相關潛在危險訊號的在線課程
- 為供應商提供了一次關於勞工合規管理的網絡研討會
- 投資第三方供應鏈風險管理平台(Everstream Analytics)
- 通過RBA審核進行驗證，並定期參與RBA負責任勞工倡議及VAP工作小組培訓

⁵ RBA間接簡答適用於非直接參與製造終端產品的服務提供商。

於2023/24財年，於本公司供應商已完成RBA VAP審核中並無報告與強制勞工有關的違規行為。

童工

本公司支持聯合國《世界人權宣言》及《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》中確定的普世人權。本公司承諾將該等權利擴展至其僱員及直接或間接受僱於其供應鏈的其他人士。

在任何業務營運階段均不會使用童工。「兒童」一詞指任何15歲以下、完成義務教育的年齡以下或國家最低就業年齡以下(以最高者為準)的人士。為支持上述人權，本公司已實施多項指引及行動，包括但不限於：

- 人權政策
- 員工行為準則
- 供應商行為準則
- 採購供方權利守則7.0
- 對供應鏈進行盡職調查及審核，以識別童工違規風險
- 要求採購人員必須參與有關勞工議題的教育及認證測評和直播課
- 為供應商舉辦勞工合規管理主題網絡研討會

於2023/24財年，於本公司供應商已完成RBA VAP審核中並無報告與童工有關的違規行為。

生活保障

透過RBA審核及糾正措施流程，本公司推動供應商遵守適用工資及福利法律及法規。本公司認識到與本公司供應商的生活保障問題是一個日益令人關注的話題。政策、方案和基線都是可以用來推動這一領域改善的工具。本公司正處於與RBA生活保障工作小組的早期討論階段，且參與該工作小組，並正在探索制定實施指引，以對整個供應鏈的勞工給予支持。

能力建設

本公司大部份供應商均為大型國內及國際供應商。彼等管理其企業的環境、社會及管治計劃，同時直接參與本公司的計劃。除自身培訓計劃外，本公司向供應商提供以下各項：

- 本公司擁有一個強化的環境、社會及管治數碼平台，其中包含供應商培訓單元。該單元提供一套全面的環境、社會及管治培訓課程，從環境、社會及管治項目要求的詳細解釋，到環境、社會及管治相關問題的最新發展和最佳實踐，均有涵蓋。
- 本公司每半年就RBA、環境影響、負責任原材料採購、強制勞工、關鍵ISO認證、環境、社會及管治匯報和供應商行為準則期望等主題進行一次溝通。
- 本公司在2023年聯想標準及認證供應商大會上為約900名供應商參與者提供教育課程的同時，亦為供應商建立教育材料，以了解其環境、社會及管治要求。
- 2023/24財年，本公司的GSC環境、社會及管治團隊成功舉行2023年聯想供應商環境、社會及管治日線上活動。活動介紹了本公司的供應鏈環境、社會及管治計劃和新舉措，亦分享了供應鏈減碳及氣候行動的最佳慣例，671人出席本次活動。
- 2023/24財年，為供應商舉辦了3次網絡研討會(包括一次與CDP合作，一次與EcoVadis合作)，主題涵蓋本公司對供應商的環境、社會及管治要求，CDP披露培訓，EcoVadis企業社會責任評級，以及EcoVadis崗位評估與負責任原材料採購合規。出席總人數為633人。
- 2023/24財年，本公司向供應商的線上學習單元上線。截至2023/24財年末，本公司已推出了17項環境、社會及管治主題的線上課程供供應商學習，787名供應商代表在該培訓平台學習課程。

供應鏈恢復力

於2021/22財年，本公司成立全球供應鏈風險委員會，以支持其供應鏈的風險管理。全球供應鏈風險委員會的使命是通過行業驗證的流程實施風險控制，使供應鏈能夠快速適應新技術的需求並降低與過渡相關的風險，從而促進本公司的增長。敏捷性及韌性是全球供應鏈策略成功的關鍵要素，足以承受信息及通信技術產品的短暫生命週期以及不斷變化的消費者需求。

全球供應鏈風險委員會的主要目標包括監督：

- 風險識別
- 風險評估
- 風險控制
- 風險檢討及跟進
- 突發情況預案

全球供應鏈風險委員會設立月度合作平台，在本公司處理風險管理決策時，讓業務部門職能參與其中、發揮見解及確定協同作用。業務職能領導者的融合為評估對其他職能的影響及制定具有明確行動的綜合業務持續營運計劃提供機遇。

有效的風險管理策略是推動業務表現的重要一環。本公司亦意識到當風險轉化為支持其長期增長的機會時會創造機遇。全球供應鏈風險委員會近期指導進行突發情況預案活動，包括識別以下類別的潛在風險：

- 策略
- 財務
- 災難性事件
- 人力資本
- 法律及監管合規
- 營運
- 社會政治

經分析該等類別後，策略團隊選定本財年的五大風險。考慮到企業的風險偏好和收集由業務驅動的數據，該團隊選定五大潛在風險，並對每項風險進行了全面的突發情況預案。在每個情景中，該團隊均納入持份者的反饋，確定促成因素，並分析短期和長期影響。

是次預案活動所得資料有助全球供應鏈風險委員會了解可能影響本公司的風險類別及該等狀況如何對其表現造成的影響，從而提高整個供應鏈的策略韌性及靈活性。



本公司再次入選2023年「Gartner全球供應鏈Top 25名單」。這是本公司有史以來的最高排名，從2022年攀升1位至第8位。全球領先技術、零售、製造、食品及飲料以及藥品品牌年度排名旨在識別及表彰引領供應鏈管理的公司，並被視為卓越供應鏈的黃金標準。

本公司在解決供應鏈環境影響方面的持續努力獲得了不同組織的認可。2022年是本公司參與CDP供應鏈項目的第一年，本公司的供應商對CDP的回覆率為96%，位列全球前5%。2023年，本公司供應商對CDP的回覆率為97%，位列全球前5%，而全球平均值為63%。高回覆率反映出供應商與本公司在供應鏈去碳化議題上的高度合作。

2023/24財年，本公司得到IPE綠色供應鏈企業信息透明度指數(CITI)和企業氣候行動透明度指數(CATI)的表彰，並在IT行業中排名首十名。

自2021年起，本公司一直使用IPE的蔚藍生態鏈工具追蹤其供應商的環境表現。



CDP

2023年，本公司在CDP供應商氣候變化敬業度評分中獲得了「A」，亦入選供應商敬業度評分排行榜。

環境、社會及管治數碼化表彰

本公司致力於利用數碼技術提升供應鏈環節的環境、社會及管治管理能力。全球供應鏈環境、社會及管治數碼化平台旨在整合端到端的供應鏈數據，以實現組織和產品層面的環境及社會影響透明度，形成環境、社會及管治關鍵績效指標閉環管理，監控風險，並與上下游合作夥伴實現無縫合作。2023/24財年，本公司在環境、社會及管治數碼化方面的努力獲得國際數據公司 (IDC)、中國物流與採購聯合會及中國工業互聯網產業聯盟等機構的認可。



針對一般採購的環境、社會及管治舉措

本公司已將環境、社會及管治工作從生產性採購供應商擴展至一般採購供應商。一般採購是指獲取產品或服務與生產商品及服務無直接關係的過程，在支持本公司的環境、社會及管治目標方面發揮著至關重要的作用。一般採購供應商可幫助本公司減少對環境的影響，促進公平的勞工實踐及多元化，提高公司聲譽及促進持份者關係。

2023/24財年，本公司在將環境、社會及管治工作擴展至整個間接供應鏈方面取得重大進展。為了推進本公司在整個運營過程中的整體環境、社會及管治表現，環境、社會及管治已獲確立為一般採購的優先考量主要因素之一。

在本公司廣泛意義的供應商關係模式中，環境、社會及管治為一項重要優先事項。本公司將環境、社會及管治視為其如何與供應商群體互動合作的一個重要方面。2023/24財年，本公司首次專設人力資源來管理與一般採購供應商相關的環境、社會及管治活動。該部門制定了為期三年的環境、社會及管治戰略行動計劃。2023/24財年是該計劃的第一年，旨在為計劃奠基，並集中精力對供應商進行評估及溝通。

評估

- 對超過1,151家一般採購供應商進行初步風險評估，將592家優先供應商分成10波進行評估，最終邀請80家供應商加入EcoVadis平台。
- 在供應商入職期間獲取與供應商環境、社會及管治工作相關的數據。本公司實施新的供應商驗證流程，根據該流程向間接供應商群體提出環境、社會及管治問題。

- 創建一項特殊認可計劃—供應商認證計劃(SCI)，這是一項自願性計劃，旨在獎勵及認證該等證明其在環境、社會及管治方面的承諾與合作，以及在戰略上與本公司供應鏈優先事項保持一致的供應商。參與SCI的供應商須完成自我評估問卷並提供支持性文件，方能獲得認證徽章。此項認證可使一般採購供應商從競爭對手中脫穎而出，並為供應商提供專屬優惠。

本公司結合EcoVadis評級以及供應商驗證期間及參與SCI時獲取的數據對一般採購供應商進行綜合評估。運用此種綜合方法評估一般採購供應商的環境、社會及管治表現時亦會同時考慮定量及定性數據。EcoVadis評級為評估供應商的環境、社會及管治實踐提供客觀、標準化的衡量，而供應商驗證期間獲取的數據或參與SCI時則為供應商的環境、社會及管治政策、舉措和報告提供更多見解。本公司利用該等資料來確定需要改進的領域，表彰表現最佳的供應商，並推動整個間接供應鏈在環境、社會及管治方面不斷改進。

溝通

- 本公司加強與一般採購供應商及內部持份者在環境、社會及管治問題上的溝通與接觸。本公司為採購人員協調培訓，並確定27名在各自類別及地區擔任環境、社會及管治大使的宣導者。本公司亦與480家主要供應商進行溝通，概述公司在環境、社會及管治方面的抱負以及對供應商的期望。
- 本公司亦開展兩場名為「可持續供應鏈：負責任的採購」及「可持續供應鏈：供應商多元化」的教育網絡研討會。這些培訓可用於教育業務合作夥伴及經銷商有關本公司讓供應商參與環境、社會及管治方面所作的努力，以及他們可以如何作出類似承諾。兩場網絡研討會將繼續面向更多內部及外部受眾。

本公司努力提高其環境、社會及管治表現，並為包括一般採購供應商在內的所有持份者創造價值。通過與該等供應商合作，本公司旨在實現其環境、社會及管治願景，即在其行業內外引領負責任及可持續發展，同時與供應商建立長期的、對環境和社會負責的關係。

供應商多元化

本公司的供應商多元化計劃致力尋求和發展多元化的業務，同時為其所服務社區的經濟成功作出貢獻。本公司明白，供應商多元化可通過影響其供應基地內多元化業務的包容性，為品牌聲譽管理帶來影響並通過銷售提高收入表現，從而創造雙贏。

於2023/24財年，本公司在美國近1,500多個小型和/或多元供應商中支出了616.8百萬美元。這佔美國的總支出22%。這包括在婦女擁有的企業和不同種族的企業中的支出分別超過193百萬美元和203百萬美元。

本公司對過去幾年取得的進展感到自豪。然而，本公司並不滿足於過去的成就，並努力為小型和多元化企業提供更多的支持。本公司繼續與多個非政府組織(NGO)合作，例如全美少數族裔供應商發展委員會(NMSDC)、Disability: IN及美國全國婦女商業企業協會(WBENC)。本公司還通過「Evolve Small」倡議增加對少數民族企業的支持。通過這一持續的舉措，本公司幫助小企業從新冠疫情的影響中恢復過來，全年向美國和加拿大超過1,900家企業提供了超過120萬美元的經濟援助、技術、營銷和指導支持。正是由於上述努力，全美少數族裔供應商發展委員會高度認可聯想，並選舉其北美洲首席營銷官Gerald Youngblood為董事會成員。

隨著本公司的持續發展，其成功不僅依賴員工多元化，同時亦要依賴包容多元化的供應商，這些供應商可提供競爭優勢、促進創新和增加收入，從而支持其品牌聲譽。如欲了解更多資料，請訪問本公司的[供應商多元化網頁](#)。

7.0 綜合參數

104 2023/24 財年綜合參數





7.0 綜合參數

2023/24 財年綜合參數

收入

收入					
財政年度(財年)	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
總計(百萬美元)	\$50,716	\$60,742	\$71,618	\$61,947	\$56,864
按地域劃分(%)					
美洲區 ¹	32%	31%	32%	34%	34%
亞太區(中國除外)	22%	19%	16%	17%	18%
中國	21%	24%	26%	24%	22%
EMEA ²	25%	26%	26%	25%	26%

1 美洲區 — 北美洲、拉丁美洲

2 EMEA — 歐洲、中東、非洲

僱員代表

僱員代表					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
僱員總數	63,000	71,500	75,000	77,000	69,500¹
按地域劃分 ^{2、3}					
美洲區	18%	14%	14%	14%	15%
亞太區(中國除外)	12%	10%	11%	15%	15%
中國	62%	69%	67%	62%	60%
EMEA	8%	7%	8%	9%	10%
按性別劃分之僱員 ^{2、4}					
男性	64%	64%	63%	63%	63%
女性	36%	36%	37%	37%	37%
按性別劃分之技術崗位僱員 ^{2、4}					
男性	72%	72%	71%	71%	71%
女性	28%	28%	29%	29%	29%
按性別劃分之執行管理人員 ^{2、4}					
男性	82%	79%	80%	79%	78%
女性	18%	21%	20%	21%	22%
按僱傭類型劃分之僱員 ³					
正式僱員	不適用	73%	80%	89%	93%
長期工廠合同工人	不適用	27%	20%	11%	7%
按年齡組別劃分 ^{2、4}					
30歲以下	不適用	15%	15%	15%	14%
30歲-50歲	不適用	73%	73%	72%	72%
50歲以上	不適用	12%	12%	13%	14%

1 於2024年3月31日，本集團全球總人數約69,500人。

2 僱員代表數據僅包括聯想正式僱員。數據不包括：

— 通過合約代理或第三方在現場短期提供服務或諮詢的顧問及供應商，因此不包括在範圍內。

— 通常執行非關鍵、非核心工作及其僱傭決定(包括薪酬及福利)由第三方僱主作出的合同工，因此不包括在範圍內。

— 作為實習生或在非常短的時間內受僱的補充學生，因此不包括在範圍內。

3 僱傭類型及地域數據與2023/24財年財務年度報告一致。美洲區代表北美洲及拉丁美洲。EMEA代表歐洲、中東及非洲。

4 性別及年齡類別包括佔僱員人數1%以下的「未說明」類別。

僱員代表 – 美國 ¹					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
按種族/族裔背景劃分之美國僱員(%)					
亞洲人	17%	17%	17%	17%	17%
黑人或非洲裔美國人	8%	8%	9%	9%	9%
西班牙裔或拉丁裔	6%	6%	6%	7%	7%
白種人	66%	66%	65%	63%	63%
其餘少數群體 ²	2%	2%	2%	3%	3%
無數據	1%	1%	1%	1%	1%
按種族/族裔背景劃分之美國執行管理人員(%)					
亞洲人	18%	18%	18%	20%	21%
黑人或非洲裔美國人	3%	2%	2%	2%	2%
西班牙裔或拉丁裔	6%	7%	8%	7%	5%
白種人	72%	72%	72%	70%	68%
其餘少數群體 ²	1%	1%	1%	1%	1%
無數據	0%	0%	0%	1%	2%
按種族/族裔背景劃分之技術崗位美國僱員(%)					
亞洲人	27%	26%	26%	27%	26%
黑人或非洲裔美國人	6%	7%	8%	8%	8%
西班牙裔或拉丁裔	5%	5%	5%	5%	6%
白種人	60%	60%	58%	56%	55%
其餘少數群體 ²	2%	2%	2%	2%	2%
無數據	1%	1%	2%	2%	2%

- 1 僱員代表數據僅包括聯想正式僱員。數據不包括：
- 通過合約代理或第三方在現場短期提供服務或諮詢的顧問及供應商，因此不包括在範圍內。
 - 通常執行非關鍵、非核心工作及其僱傭決定(包括薪酬及福利)由第三方僱主作出的合同工，因此不包括在範圍內。
 - 作為實習生或在非常短的時間內受僱的補充學生，因此不包括在範圍內。
- 因約整所致，總計數字可能有別於個別數字的精確合計。
- 2 其餘少數群體 – 阿拉斯加原住民、夏威夷人、太平洋島民或兩個或多個種族。

僱員流失率

僱員流失率 ^{1, 2}					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
僱員總流失率	8%	8%	11%	7%	5%
按地域劃分 ³					
美洲區	不適用	6%	12%	8%	5%
亞太區(中國除外)	不適用	7%	11%	10%	8%
中國	不適用	10%	12%	6%	4%
EMEA	不適用	4%	7%	7%	5%
按性別劃分 ⁴					
男性	不適用	8%	11%	7%	5%
女性	不適用	8%	11%	7%	6%
按年齡組別劃分 ⁴					
30歲以下	不適用	16%	21%	11%	9%
30歲-50歲	不適用	7%	10%	7%	4%
50歲以上	不適用	3%	5%	5%	4%

- 1 流失率數據涵蓋2023/24財年全年聯想正式僱員自願離職數據。非自願離職乃根據本公司策略及決策有計劃地退出的聯想正式僱員。因此，作為策略及標準慣例，此不包括在報告中。
- 2 僱員流失率數據僅包括聯想正式僱員。數據不包括：
 - 通過合約代理或第三方在現場短期提供服務或諮詢的顧問及供應商，因此不包括在範圍內。
 - 通常執行非關鍵、非核心工作及其僱傭決定(包括薪酬及福利)由第三方僱主作出的合同工，因此不包括在範圍內。
 - 作為實習生或在非常短的時間內受僱的補充學生，因此不包括在範圍內。
- 3 地域數據與2023/24財年財務年度報告一致。美洲區代表北美洲及拉丁美洲。EMEA代表歐洲、中東及非洲。
- 4 性別及年齡類別包括佔僱員人數1%以下的「未說明」類別。

僱員培訓

受訓僱員百分比 ^{1, 2}					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
參與培訓的僱員總數百分比 ³	不適用	不適用	73%	80%	98%
按性別劃分 ⁴					
男性	不適用	不適用	41%	37%	36%
女性	不適用	不適用	58%	62%	62%
按僱員類別劃分					
獨立承包商及承包商	不適用	不適用	75%	78%	79%
中級管理人員	不適用	不適用	23%	21%	20%
高級管理人員/執行管理人員	不適用	不適用	2%	1%	1%

- 1 為提高透明度及確保合規性，該等數字的呈列方式相較去年有所改變；計算方法保持不變。
- 2 為加強本公司培訓計劃而進行的系統變更影響了過去數年的數據可用性，因此過去數年的選定數值顯示為「不適用」。
- 3 計算方法為透過本公司學習平台「Grow@Lenovo」參加培訓的僱員人數除以截至財政年度結束時可訪問該學習平台的僱員總數。基於數據的可用性，不包括僱員在Grow@Lenovo以外接受的培訓。
- 4 性別類別包括佔僱員人數3%以下的「未說明」類別。

每名僱員受訓平均時數 ^{1、2}					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
每名僱員受訓平均時數 ³	不適用	不適用	5	6	9
按性別劃分⁴					
男性	不適用	不適用	7	8	9
女性	不適用	不適用	8	8	10
按僱員類別劃分					
獨立承攬人及承攬商	不適用	不適用	7	7	9
中級管理人員	不適用	不適用	9	8	11
高級管理人員／執行管理人員	不適用	不適用	7	5	9

1 為提高透明度及確保合規性，該等數字的呈列方式相較去年有所改變；計算方法保持不變。

2 為加強本公司培訓計劃而進行的系統變更影響了過去數年的數據可用性，因此過去數年的選定數值顯示為「不適用」。

3 計算方法為透過本公司學習平台「Grow@Lenovo」的總受訓時數除以截至財政年度結束時可訪問該學習平台的僱員總數。基於數據的可用性，不包括僱員在Grow@Lenovo以外接受的培訓。

4 性別類別包括佔僱員人數3%以下的「未說明」類別。

職業健康及安全(OHS)

職業健康及安全(OHS)					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
可記錄事故率	0.03	0.04	0.07	0.08	0.04
僱員亡故數量	0	0	0	0	0
承攬商亡故數量	0	0	0	1	0
亡故工傷率 ¹	0	0	0	0.002	0
因工傷損失工作日數	82	143	384	324	174
損失工時事故率	0.03	0.03	0.05	0.05	0.03
ISO 45001:2018註冊工廠數量	11	11	11	15	12
生產工人健康及安全培訓					
每名生產工人的平均培訓時數	35	52	35	45	49

1 以工傷死亡人數/工作時數再乘以200,000計算。

慈善及社區參與

企業現金捐款及產品捐贈¹

財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
聯想基金會與捐贈者建議基金 (Lenovo Foundation and Donor Advised Funds)	\$482,887	\$545,552	\$872,068	\$1,993,187	\$743,751
中國 ²	\$5,440,440	\$2,778,093	\$9,801,972	\$11,606,068	\$6,472,999
北美洲	\$4,788,665	\$4,520,545	\$4,996,881	\$5,719,667	\$5,459,863
拉丁美洲 ³	\$2,507,863	\$2,134,833	\$1,200,680	\$3,371,355	\$1,350,623
EMEA	\$407,535	\$988,612	\$915,180	\$2,320,280	\$921,009
亞太區(中國除外) ⁴	\$855,386	\$863,638	\$841,510	\$1,516,954	\$998,341

- 1 本公司應對自然災害乃於業務地區層面追蹤。
 2 數據反映對北京聯想基金會的追蹤。
 3 數據反映對巴西稅收優惠計劃的追蹤。
 4 數據包括本公司對印度公司法的承諾。

僱員參與志願活動及贈予

財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
僱員參與志願活動的時數(通過聯想贊助)					
北美洲	9,838	4,161	5,873	13,093	18,537
世界其他地區	17,046	15,335	77,564	34,961	68,342
僱員參與志願活動時數的估計價值 ¹	\$1,156,022	\$838,307	\$3,587,791	\$2,066,322	\$3,735,797
僱員贈予²					
聯想全球僱員捐贈配對	\$1,344,085	\$1,541,679	\$2,239,305	\$1,813,404	\$1,951,105

- 1 乃按照每小時43美元的入門級時薪計算。
 2 代表本公司為全球僱員舉辦的企業配對(並非僱員的個人捐獻)。

對社區所作貢獻及產生的影響

財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
對社區所作貢獻總計 ¹	\$14,482,776	\$11,831,274	\$20,867,596	\$28,340,914	\$17,897,690
通過慈善及志願服務對社區影響的估計價值 ²	\$16,982,883	\$14,211,260	\$24,455,388	\$30,407,236	\$21,633,488

- 1 指現金捐獻、產品捐贈及本公司對僱員捐獻配對之總和。
 2 指僱員志願服務估計價值的總和。

「Love on」年度服務項目

財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
參與的地點	54	52	79	73	66
項目數量	86	132	117	126	135
僱員志願者人數	2,855	3,120	3,653	3,747	4,940
直接、在場服務投入的時數	13,355	19,267	13,538	16,180	25,236
通過項目直接受惠的人數	55,942	38,478	42,075	67,520	47,871

環境數據－溫室氣體排放

溫室氣體(GHG)排放(二氧化碳當量(公噸)) ¹					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
溫室氣體排放總量－按範圍劃分					
範圍一	7,766	7,269	6,069	6,303	4,969
範圍二(基於地點)	162,597	177,678	191,778	202,440	196,859
範圍二(基於市場)	23,852	21,519	21,160	19,540	17,997
範圍一及範圍二(基於地點)	170,363	184,947	197,847	208,742	201,828
範圍三	22,122,637	23,966,561	17,422,913	18,741,480	15,100,063
範圍三上游類別	8,179,637	8,112,061	8,971,913	10,133,480	7,844,595
範圍三下游類別	13,943,000	15,854,500	8,451,000	8,608,000	7,255,468
範圍三排放－按類別劃分					
差旅	46,900	11,900	20,255	38,846	41,630
產品運輸 ²	616,416	815,262	737,979	538,156	360,152
廢棄物排放 ³	2,110	1,770	1,810	1,808	2,135
僱員通勤	24,900	39,800	41,043	45,568	56,585
採購商品及服務 ^{4、5}	7,032,426	6,495,779	7,798,826	8,662,378	6,507,693
燃料及能源相關活動(未計入範圍一或二) ⁶	10,385	11,050	12,000	12,924	12,700
使用已出售產品 ⁷	13,669,000	15,551,000	8,270,000	8,451,000	7,131,203
售出產品生命週期末端處置 ⁷	274,000	303,500	181,000	157,000	124,265
資本貨物 ⁸	446,500	736,500	360,000	833,800	863,700

1 因約整所致，總計數字可能有別於個別數字的精確合計。

2 產品運輸排放包括從工廠到客戶的製成品運輸。排放量根據全球物流排放委員會(GLEC)方法計算，且由本公司第三方服務提供商EcoTransIT提供。EcoTransIT工具與WTW(油井到車輪)溫室氣體排放保持一致。自2022/23財年起，該數值亦將包括倉庫排放。

3 廢棄物排放包括來自所有製造、研發點及部分大型辦事處的無害廢棄物、有害廢棄物及廢水。並未包括產品廢棄物。

4 為提高準確性，計算 2023/24 財年的範圍三第一類別(採購商品及服務)排放量時使用了更新的排放因子。由於對往年已報告的排放量的影響不重大(小於0.55%)，往年已報告的的排放量保持不變。

5 已購入商品及服務包括覆蓋全球供應商直接開支100%的供應商。基於數據現有的情況，排放量乃根據2022/23財年的採購支出估算。美國環境保護署(US EPA)的美國環境擴展投入產出(USEEIO)供應鏈排放因子數據庫適用不同類型採購商品的排放因子。

6 燃料及能源相關活動(未計入範圍一或範圍二)包括本公司於世界各地購入的電力及天然氣輸配損耗。輸配損耗比率乃根據世界銀行數據庫及Energy Star表現評級文件釐定。

7 本公司透過目前的Product Attribute Impact Algorithm(PAIA)筆記本電腦、桌上型電腦、顯示器、平板電腦、一體型電腦、精簡型電腦及服務器工具計算其典型筆記本電腦、桌上型電腦、顯示器、平板電腦、一體型電腦、精簡型電腦及服務器的排放量。計算結果顯示出按不同部件及使用、包裝、運輸以及產品生命週期末端處置類別劃分之排放分佈。售出產品使用及其生命週期末端處置所產生的相關排放量根據典型筆記本電腦、桌上型電腦、顯示器、平板電腦、一體型電腦、精簡型電腦及服務器的「有限」基準線乘以已售出/已發貨的產品數量估算。

8 資本物排放量乃根據某一年內已購入資本物計得。2012 Defra企業報告溫室氣體轉換因子指南附錄13用作不同類別資本物的排放因子，並根據通脹率及匯率進行調整。

溫室氣體排放

財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
溫室氣體排放密度(公噸/百萬美元收入)					
範圍一及二(基於地點)	3.36	3.04	2.76	3.37	3.55
範圍一排放—按市場劃分(二氧化碳當量(公噸))					
巴西	340	202	57	31	23
中國大陸	3,190	3,826	3,719	2,401	1,978
中國台灣	0	0	-	-	316
德國	652	731	831	720	650
匈牙利	-	-	379	132	151
印度	84	104	58	44	33
日本	191	216	226	202	194
墨西哥	625	97	80	340	151
美國	2,484	1,931	525	896	697
世界其他地區 ¹	200	162	195	158	776
範圍二排放(基於地點)—按市場劃分(二氧化碳當量(公噸))					
巴西	1,566	1,321	1,361	1,087	1,525
中國大陸	124,336	147,375	159,278	165,443	159,974
中國台灣	2,091	2,231	2,962	4,811	5,537
德國	1,612	1,249	1,036	961	813
匈牙利	-	-	1,219	2,080	1,840
印度	2,914	2,690	2,954	2,817	3,138
日本	5,754	5,133	4,794	4,552	4,374
墨西哥	5,029	5,543	6,272	8,282	8,044
美國	15,220	8,939	8,489	9,640	8,690
世界其他地區 ¹	4,075	3,197	3,412	2,768	2,924
範圍三排放—產品運輸(按運輸方式劃分)(二氧化碳當量(公噸)) ²					
空運	496,367	744,009	657,882	477,172	312,443
鐵路及內河航運	8,232	14,702	5,623	332	261
陸運	105,999	45,071	67,091	51,426	30,887
海運	5,817	11,480	7,383	8,516	16,561

1 巴西、德國、匈牙利、印度、日本、墨西哥、美國、中國大陸及中國台灣指於該等市場的生產與研發地點。「世界其他地區」指本公司物業架構(非製造類)於全球管理的所有地點(無論大小,上述已列明的地區除外)。

2 自2023/24財年起,該數值亦包括倉庫排放。

環境數據－能源

能源					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
能源消耗(兆瓦時)¹					
能源消耗總量	327,798	346,683	366,885	392,825	377,338
直接(燃料消耗)	35,152	33,157	24,546	29,165	22,760
按來源劃分(燃料詳情):					
固定燃燒:					
汽油/柴油	1,789	2,698	1,405	1,978	1,765
天然氣	32,049	29,533	21,599	20,310	17,454
液化石油氣	452	404	389	341	272
移動燃燒:					
道路柴油	223	174	442	530	452
汽油	309	277	415	326	270
液化石油氣	72	66	31	25	14
壓縮天然氣	-	-	-	-	-
航空煤油	258	6	264	5,654	2,533
間接(外購能源) ²	292,645.18	313,526.43	342,340	363,660	354,578
電力	272,150	292,751	323,663	349,118	337,276
蒸汽	18,348	19,470	17,281	13,964	16,724
冷卻	2,148	1,306	1,395	578	578
能源消耗(吉焦)¹					
能源消耗總量	1,180,071	1,248,059	1,320,787	1,414,169	1,358,417
直接(燃料消耗)	126,548	119,364	88,364	104,994	81,936
按來源劃分(燃料詳情):					
固定燃燒:					
汽油/柴油	6,442	9,712	5,058	7,122	6,354
天然氣	115,375	106,317	77,757	73,118	62,835
液化石油氣	1,628	1,454	1,401	1,227	977
移動燃燒:					
道路柴油	801	626	1,593	1,909	1,626
汽油	1,112	996	1,492	1,174	973
液化石油氣	260	236	112	91	51
壓縮天然氣	-	-	-	-	-
航空煤油	930	21	952	20,353	9,120
間接(外購能源) ²	1,053,522	1,128,696	1,232,422	1,309,174	1,276,481
電力	979,740	1,053,903	1,165,186	1,256,824	1,214,193
蒸汽	66,051	70,092	62,213	50,269	60,207
冷卻	7,731	4,701	5,023	2,081	2,081

1 因約整所致，總計數字可能有別於個別數字的精確合計。

2 約少於1%的外購能源(電力)乃根據本公司相類似工廠的能源使用計量估計所得。

能源					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
可再生能源					
太陽能(兆瓦時)	4,226	9,065	9,360	13,333	16,956
發電量(兆瓦) ¹	16	16	17	17	25
可再生電力比率(%)	83	88	91	90	92
能源密度(兆瓦時/百萬美元收入)					
直接能源(燃料消耗)	0.69	0.55	0.34	0.47	0.40
間接能源(外購能源)	5.77	5.36	4.78	5.87	6.24

1 可再生能源發電量包括中國北京、合肥、武漢、深圳及天津以及美國北卡羅來納州莫里斯維爾及惠特塞特以及匈牙利布達佩斯安裝在建築物/工廠的太陽能電池板。

日曆年	2019	2020	2021	2022	2023 ¹
ENERGY STAR[®]認證產品(佔產品的百分比)					
筆記本電腦	93%	98%	92%	90%	91%
桌上型電腦 ²	97%	97%	98%	83%	82%
工作站	90%	98%	100%	100%	100%
服務器 ³	94%	90%	94%	92%	82%
顯示器 ⁴	94%	90%	80%	69%	50%

1 於2023日曆年，本公司100%的商用筆記本電腦(ThinkPad)及桌上型電腦(ThinkCentre)以及97%的商用顯示器(ThinkVision)獲得ENERGY STAR認證。

2 逐年呈下降趨勢可歸因於遊戲系統桌上型電腦系統生產線的擴展，本公司基於認證的低需求及成本因素決定不對若干產品進行認證。

3 2023日曆年服務器的百分比下降可歸因於本公司基於認證的低需求及成本因素決定不對若干服務器系統進行認證。

4 2021日曆年顯示器的百分比下降與低成本、入門級消費顯示器生產線的擴展有關。2023日曆年下降可歸因於遊戲顯示器生產線的擴展，本公司基於認證的低需求及成本因素亦決定不對若干產品進行認證。

環境數據－廢棄物

廢棄物 ¹					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
按類別劃分的廢棄物(以公噸計)					
無害廢棄物 ²	43,023	51,648	49,403	50,420	47,780
有害廢棄物 ³	74	37	125	679	672
總計	不適用	51,685	49,528	51,099	48,452
轉移處置總量	不適用	46,198	43,705	44,644	42,362
直接處置總量	不適用	5,487	5,823	6,455	6,090
按回收操作劃分的轉移處置的廢棄物(以公噸計) ⁴					
可回收的無害廢棄物總量	不適用	46,195	43,656	44,056	42,002
可再售/再利用	不適用	28,099	24,599	23,072	21,937
可循環再用 ⁵	不適用	18,096	19,056	20,984	20,065
可回收的有害廢棄物總量 ⁶	不適用	3	49	588	360
按處置方式劃分的直接處置的廢棄物(以公噸計) ⁷					
無害廢棄物總量	不適用	5,453	5,747	6,364	5,778
焚燒	不適用	27	776	2,337	2,827
焚燒並轉廢為能	不適用	3,093	3,262	3,075	1,674
填埋	不適用	2,334	1,709	952	1,277
有害廢棄物總量	不適用	34	76	91	312
焚燒	不適用	28	73	75	289
填埋	不適用	0.09	0	0.6	0.02
處理	不適用	6	3	16	23

1 本公司於全球日常營運過程中產生無害廢棄物和極少量的有害廢棄物。由於所生產產品的種類繁多以及設施的規模及功能各異，該兩種類型廢棄物的廢棄物密度參數並不適合衡量本公司的營運數值指標。廢棄物數據包括大多數製造、加工及營運、研發點及大型辦事處產生的場地廢棄物。產品廢棄物是分開單獨報告。

2 於本公司地點產生的電子廢棄物亦納入PELM數據中。

3 於本公司地點收集的電池亦納入PELM數據中。

4 本公司並不進行任何現場回收業務；所有廢棄物均現場分離，由第三方收集後場外回收。

5 循環再用包括某些無害有機廢棄物的堆肥。

6 所有回收的有害廢棄物均轉化為循環再用。

7 本公司並不進行任何現場處置操作；所有廢棄物均現場分離，由第三方收集，以便在場外處置。

環境數據－水

水					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
取水量 (兆升)					
所有地區 ^{1、2}	1,307	1,428	1,567	1,499	1,420
按來源劃分 (佔總量百分比) :					
地下水	不適用	<1%	<1%	<1%	<1%
第三方	不適用	>99%	>99%	>99%	>99%
缺水地區 ³	322	343	377	330	731
按來源劃分 (佔總量百分比) :					
地下水	不適用	<1%	<1%	<2%	<1%
第三方 ⁴	不適用	>99%	>99%	>98%	>99%
地表水	不適用	72%	73%	77%	90%
地下水	不適用	8%	9%	10%	3%
排水量 (兆升)					
所有地區 ¹	1,183	1,294	1,469	1,481	1,400
按目的地劃分 (佔總量百分比) :					
地下水	不適用	<1%	<1%	<1%	<1%
第三方	不適用	>99%	>99%	>99%	>99%
缺水地區 ⁵	298	326	371	323	720
廢水超標量	0	0	1	0	0
耗水量 (兆升)					
所有地區 ¹	124	134	98	18	20
缺水地區 ⁵	24	17	5	7	11
水的密度參數 (立方米/每人)⁵					
取水量密度	不適用	20	21	19	20
排放量密度	不適用	18	20	19	20
耗水量密度	不適用	2	1	0.2	0.3

- 1 於2023/24財年，所有地區包括本公司所有的製造、研發及大型辦事處。於前幾個財年中，部分研發及大型辦事處地點被排除在外，而本公司已努力提高數據覆蓋率。小型辦事處及零售地點通常被排除在水報告要求之外，但少數小型辦事處作出自願報告並包括在內。
- 2 所有取水均估計為淡水取水。由於本公司絕大部分取水倚賴於第三方，無法釐定所有水源的精準參數，但根據對當地的理解及與第三方的溝通，可合理認為大部分水源的總溶解固體量(TDS)均很低。
- 3 根據世界資源研究所(World Resources Institute)的《渡槽水風險圖集》(Aqueduct Water Risk Atlas)，缺水地區是缺水基線高或極高的地區。缺水地區的數值報告是所有地區數值報告的子集。2023/24財年，缺水地區的取水量增加主要由於Aqueduct Water Risk Atlas更新缺水地區分類，導致本公司經營所在地先前被歸類為非缺水地區的地域被納入其中。
- 4 按水源收集的第三方取水量乃針對本公司所有具有環境意義的地點(即本公司的生產與研發地點)。於2023/24財年，該等地點包括本公司約93%缺水地區第三方取水量。餘下7%乃主要來自辦事處地點，其通常需要較少的水量，並作為大型綜合辦事處的一部分營運，而負責取水的第三方可能不會直接向該場所收取費用。
- 5 水的密度參數乃基於本公司全球總人數，包括附註1所提及的被排除在外小型辦公室地點的人數。

環境數據－包裝

包裝 ¹					
財年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
製成品所用包裝材料總量(以公噸計)	不適用	115,041	119,621	99,978	80,154
按產品類別劃分的每單位平均包裝重量(克)：					
筆記本電腦	不適用	528	528	528	559
桌上型電腦	不適用	1,900	1,900	1,900	1,739
服務器	不適用	4,614	4,614	4,614	4,614
工作站	不適用	1,700	1,700	1,700	2,198
顯示器	不適用	1,920	1,920	1,920	1,815
智能手機	不適用	100	100	110	113
平板電腦	不適用	373	373	373	444
配件	不適用	300	300	300	300

¹ 利用每單位平均包裝重量及下列產品類別發貨總量來估計：筆記本電腦、桌上型電腦、服務器、工作站、顯示器、智能手機、平板電腦及配件。

環境數據－產品生命週期末端管理

產品生命週期末端管理(PELM)處置情況(以公噸計) ¹					
日曆年(CY)	2019	2020	2021	2022	2023
再利用	1,557	1,695	1,875	1,901	參見附註2。
循環再用	24,856	28,076	30,143	30,679	
廢棄物轉化為能源(WTE)	987	793	523	896	
焚化	1,126	1,978	728	243	
堆填	159	340	894	387	
總計	28,685	32,882	34,163	34,106	

¹ 本公司產品生命週期末端管理(PELM)及產品回收(PTB)包括來自客戶的材料及公司所有的退貨、生產製造及研發的廢棄物以及物業點的僱員設備。該等參數指截至本報告刊發之時自PELM供應商收到的所有數據。

² 於本報告刊發時，並無來自不同監管方案/計劃的數據可供查閱。本公司會將2023日曆年PELM及PTB數據可供查閱時於公司環境、社會及管治網頁www.lenovo.com/recycling公佈。

環境數據－產品回收

產品回收(PTB)處置方式(以公噸計) ¹					
日曆年	2019	2020	2021	2022	2023
再利用	1,023	1,536	1,556	1,669	參見附註2。
循環再用	24,112	27,249	29,295	29,863	
廢棄物轉化為能源(WTE)	987	782	519	892	
焚化	1,041	1,904	728	239	
堆填	143	324	885	385	
總計	27,306	31,795	32,983	33,048	

¹ 本公司產品生命週期末端管理(PELM)及產品回收(PTB)包括來自客戶的材料及公司所有的退貨、生產製造及研發的廢棄物以及物業點的僱員設備。該等參數指截至本報告刊發之時自PELM供應商收到的所有數據。

² 於本報告刊發時，並無來自不同監管方案/計劃的數據可供查閱。本公司會將2023日曆年PELM及PTB數據可供查閱時於公司環境、社會及管治網頁www.lenovo.com/recycling公佈。

環境數據－使用循環再用塑料

產品中使用循環再用塑料(以千克計) ¹					
日曆年	2019	2020	2021	2022	2023
含有循環再用成份的塑料(PCRC)	7,721,398	5,946,839	7,787,871	6,973,663	9,671,002
消費者用後循環再用成份(PCC)淨重	5,840,788	4,352,788	5,760,388	5,243,723	7,983,623

¹ 該等參數指於刊發時自循環再用塑料供應商收到的所有數據。





8.0 EMS 績效、 目的及目標

8.0 EMS 績效、目的及目標

2023/24財年EMS績效、目的及目標

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
產品層面：產品能源消耗及排放				
推動產品能源消耗的減少。	能源效率	<p>新產品能源效率須較上一代產品有所改善。</p> <p>筆記本電腦：相較於2018/19財年，於2030年3月31日可比較筆記本電腦平均能源效率提高30%。不包括遊戲筆記型電腦。</p> <p>桌上型電腦：相較於2018/19財年，於2030年3月31日可比較桌上型電腦平均能源效率提高50%。</p> <p>服務器：相較於2018/19財年，於2030年3月31日可比較服務器平均能源效率提高50%。</p> <p>移動業務集團(MBG)產品：相較於2020/21財年，於2030年3月31日可比較MBG產品平均能源效率提高30%。</p>	長期參數： 正在達成	倘新產品不屬於本公司子參數中某一子類別，則默認為相較於上一代產品的一般能源效率有所改善。倘可明確說明實現該參數將對產品的價格競爭造成重大不利影響或在技術上不具可行性，則可要求豁免實現該目標。

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
通過使用已售產品推動產品減排放。	溫室氣體排放	通過使用已售產品減少範圍三溫室氣體排放(價值鏈)，於2029/30財年之前，可比較產品較2018/19財年基準年平均減排約35%。	長期參數： 正在達成	
量化使用聯想產品產生的生命週期二氧化碳當量排放量。	產品碳排放足跡(PCF)(千克二氧化碳當量)	確保公佈聯想所有新產品的產品碳排放足跡。	參數達成	針對存在產品性能影響算法(PAIA)工具的產品進行計算。倘收到要求，本公司根據個別的產品配置提供定制的產品碳足跡評估。
量化使用聯想產品產生的生命週期二氧化碳當量排放量及環境足跡。	PCF(千克二氧化碳當量)及其他環境足跡	於2024年3月31日之前優化聯想LCA(生命週期評估)平台、研究及逐漸採用LCA解決方案。	參數達成	
		在2024年3月31日前，就聯想至少十種選定產品及材料/技術進行LCA。	參數達成	

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

產品層面：產品材料

<p>產品包含可回收材料。</p> <p>可回收材料包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 工業用後循環再用成份塑料 (PIC) ， 消費者用後循環再用成份塑料 (PCC) / 消費者用後循環再用成份材料 (PCR) ， 閉環消費者用後循環再用成份塑料 (CL-PCC) / PCR ， 趨海塑料 (OBP) ，及 可回收金屬。 	含有PCC產品的百分比；產品中PCC的平均百分比/重量	於2025/26財年，100%個人電腦產品將包含消費者用後循環再用成份材料。	長期參數： 正在達成	不包括平板及配件。
	PCC塑料的重量	於2025/26財年，聯想將在產品中使用3億磅消費者用後循環再用成份塑料。	長期參數： 正在達成	自2005年起的累計總數。
	PCC含量較高產品的百分比/ PCC含量較高產品的數量	<p>從2023年4月1日起，針對新產品，至少一款產品需要滿足更高PCC水平：</p> <p>桌上型電腦/工作站35%、一體型40%、筆記本10%、平板5%、顯示設備50%和服務器10%。</p>	參數達成	
	探索對環境影響更低的創新應用和方案	探索對環境影響更低的創新應用和方案(例如，循環再用材料LCA/PCF、消費者用後循環再用金屬、高PCC百分比的材料、循環再用稀土元素)。	參數達成	

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
保持技術進步，維持產品組合內低鹵素產品。監察及應對該領域的市場要求。 釋義： BFR—溴化阻燃劑 PCB—印製電路板 PVC—聚氯乙烯 PPM—百萬分比	低鹵素部件	就要求IEEE 1680.1或NSF/ANSI 426註冊的產品而言，根據IEEE 1680.1或NSF/ANSI 426標準允許的要求及例外情況，確保產品中超過25克的各塑料部件按均勻水平的氯含量不得大於1,000 ppm和溴含量不得大於1,000 ppm。	參數達成	
		對於需要TCO Generation 9認證的產品，內部/外部電源裝置的電源PCB層壓板不得含有有意添加的(添加型或反應型)阻燃劑或含鹵化物質的增塑劑。	參數達成	所有其他部件，如電子元件、其他PCB層壓板和各種電纜絕緣材料，均獲豁免。溴或氯的濃度應低於0.1%。
		於2025/26財年，100%的智能手機產品及配件將不含PVC和BFR。	長期參數： 正在達成	控制在1,000 ppm。

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
產品層面：包裝				
盡量減低包裝材料消耗，並推進使用對環境可持續性有利的材料。	減少重量或體積	至少1種產品實現重量或體積減少5%。	參數達成	
	淘汰塑料	於2025/26財年減少100,000千米的一次性包裝塑料帶(自2018年開始)。	長期參數： 正在達成	
		實現所有Motorola Edge/Razr系列的無塑料包裝。	參數達成	

目的	參數／ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
增加使用可持續物料的包裝。	循環再造或可持續物料含量百分比	向瓦楞紙零件供應商推廣森林管理委員會(FSC)認證。	參數達成	僅適用於基礎設施方案業務集團。
		引入循環再造塑料袋(由30%的趨海再生成份製成)。	參數達成	適用於所有基礎設施方案業務集團產品。
		確定五款聯想新產品使用100%可再生生物基的包裝。	參數達成	
		於2025/26財年，60%的智能手機產品塑料包裝將由循環再造材料製成。	長期參數：正在達成	不包括聯想智能手機包裝。自2023/24財年開始包括RAZR智能手機包裝。
		於2025/26財年，90%的個人電腦產品的塑料包裝將由循環再造材料製成。	長期參數：正在達成	以重量衡量及不包括平板電腦、配件以及顯示器。
		於2025/26財年，智能手機包裝所使用的一次性塑料將減少50%，其尺寸／體積將減少10%。	長期參數：正在達成	相較於2020/21財年。不包括聯想智能手機包裝。自2023/24財年開始包括RAZR智能手機包裝。

目的	參數／ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

地區層面：基地廢氣排放

減低聯想全球經營活動的絕對二氧化碳當量排放量。	二氧化碳當量 (公噸)	於2029/30財年之前將絕對範圍一及二溫室氣體排放較2018/19財年基準年減少50%。	長期參數：正在達成	該目標可透過能源效益、於現場安裝可再生能源發電裝置、與電力供應商簽訂電力購買協議(PPA)及／或購買可再生能源實現。 範圍二排放以市場為基礎。
-------------------------	----------------	-----------------------------------------------	-----------	--------------------------------------------------------------------------------

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

地區層面：基地能源消耗

將與開發、製造及交付聯想產品的能源效益最大化，並將其相關的二氧化碳當量排放量減至最低。	可再生能源佔總電量的百分比	於2025/26財年，我們全球營運90%的電力將來自可再生資源。	長期參數： 正在達成	該目標可透過於現場安裝可再生能源發電裝置、與電力供應商簽訂電力購買協議(PPA)及/或購買可再生能源信用額度實現。
	每產量單位產生的能源消耗(千瓦時)	相比於上一財年，全球製造場地能源密度指數將實現按年改進。	參數達成	能源密度指數為每一產量單位產生的能源消耗(千瓦時)。
	每個人電力消耗(千瓦時)	相比於上一財年，全球研發及辦事處的電力密度實現按年改進。	參數達成	電力密度為每個人的電力消耗(千瓦時)。
	現場安裝可再生能源裝置	探索在聯想設施中現場安裝可再生能源裝置。	長期參數： 正在達成	

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

地區層面：廢棄物處理

盡量減低與聯想經營活動及產品所產生的固體廢棄物相關的環境影響。	無害固體廢棄物回收百分比	將全球無害廢棄物回收率維持在90%(+/-5%)以上。	參數達成	再利用、循環再用或堆肥處置的無害固體廢棄物的百分比。不包括焚燒並轉廢為能的無害固體廢棄物。
---------------------------------	--------------	-----------------------------	------	-----------------------------------------------

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

地區層面：水資源管理

盡量減低與聯想經營活動及產品所產生的取水量及污水排放量相關的環境影響。	取水量	相較於上一財年，全球場地的每個人取水量保持不變(增幅不超過5%)。	參數達成	包括所有可報告取水量的製造、研發及大型辦公場所。
-------------------------------------	-----	-----------------------------------	------	--------------------------

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

供應鏈層面：產品生命週期末端管理

盡量減低聯想生命週期末端產品對環境的影響。	回收、維修和再利用聯想產品和部件	於2025/26財年，本公司將使8億磅(362,874噸)的生命週期末端產品得到循環再用和再利用(自2005年起累計總量)。	長期參數： 正在達成	
		於2025/26財年，84%的維修可在客戶所在地完成，無需將個人電腦送至服務中心。	長期參數： 正在達成	不包括安卓平板電腦及顯示器。
		於2025/26財年，在退至各服務中心的可修復PC部件中，76%將獲修復，以供未來使用。	長期參數： 正在達成	以價值衡量。

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

供應鏈層面：供應商環境表現

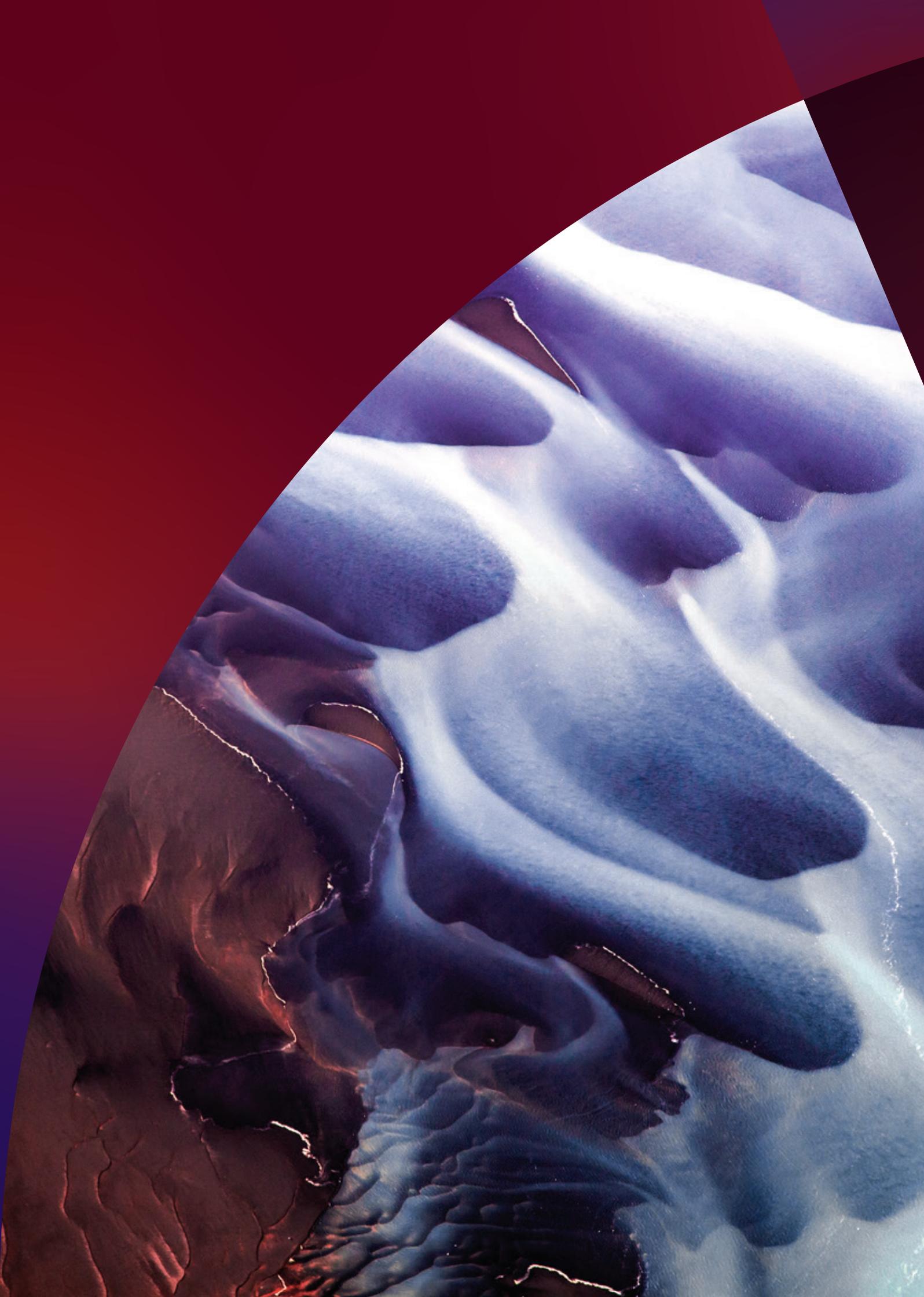
監察並緩解聯想供應鏈的環境影響，並推動改進供應商對環境事宜的管理水準。	產品供應商的溫室氣體減排量/消除量	於2025/26財年，我們將從供應鏈中消除1百萬公噸溫室氣體排放(相較於2018/19財年衡量的排放量)。	長期參數： 尚未達成	正實施糾正計劃以加快進展。
	每百萬美元毛利已購入商品及服務的排放量(範圍三)	相對於2018/19財年基準年，於2029/30財年之前將已購入商品及服務的範圍三溫室氣體排放(供應鏈)每百萬美元毛利降低66.5%。	長期參數： 正在達成	
	產品供應商的可再生能源使用情況	讓十五家產品供應商為聯想相關業務採購能源中1/3來自可再生資源。	參數達成	
	CDP氣候變化或水安全問卷回覆率	按採購金額計，實現聯想產品供應商對CDP調查問卷的回覆率達到以下水平：氣候變化=95%。	參數達成	
	供應商對SBT的參與	按採購金額計，實現48%的聯想產品供應商承諾/具有以科學為基礎的減排目標。	參數達成	

目的	參數/ 關鍵績效指標	參數	狀態	附註
----	---------------	----	----	----

供應鏈層面：運輸

推動聯想全球物流的環保合作。	需求管理	為智能設備業務集團在亞太區域以及歐洲、中東、非洲區域實施路線優化計劃。	參數達成	
	運輸方式	為美洲區域、中國以及歐洲、中東、非洲區域的基礎設施方案業務集團及智能設備業務集團啟用不同貨物運輸方式。	參數達成	
	車隊及資產利用率及效率	改善基礎設施方案業務集團和智能設備業務集團在亞太區域、歐洲、中東、非洲以及美洲區域的車隊及提升利用率。	參數達成	
	低排放燃料的使用	在智能設備業務集團中探索亞太區域、中國以及歐洲、中東、非洲區域的低排放能源機會。	參數達成	
	上游運輸及配送的範圍三溫室氣體排放	相對於2018/19財年基準年，於2029/30財年之前將來自上游運輸及配送的每噸公里運輸產品所產生範圍三溫室氣體排放量減少25%。	長期參數： 正在達成	

儘管聯想致力建立一致的目的和目標報告，作為EMS持續改進流程的一部分，我們定期重新評估及調整該等目的和目標，以實現每年動態的增長，符合不斷變化的客戶、標準及其他外部的要求。對於所取得的成就及進步，我們深受鼓舞，同時我們亦明白任重而道遠。展望未來，我們的目標是通過2024/25財年EMS目標推動環境改善。





9.0 長期關鍵績效 指標進展情況

128 環境、社會及管治長期關鍵績效指標

9.0 長期關鍵績效指標進展情況

環境、社會及管治長期關鍵績效指標

為進一步支持聯合國全球契約(UNGC)可持續發展目標(SDGs)，本公司通過於2021/22財年制定的長期關鍵績效指標推進其環境、社會及管治計劃。本公司將每年衡量並報告其進展。

環境

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
減緩氣候變化	聯想已制定以科學為基礎及進取的溫室氣體減排目標。 ¹	於2025/26財年，我們全球營運90%的電力將來自可再生資源。 ²	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，我們將減少供應鏈溫室氣體排放1百萬噸。 ³	長期參數：尚未達成	
		於2029/30財年，我們將實現聯想桌上型電腦 ⁴ 及服務器 ⁴ 能源效率提升50%。	長期參數：正在達成	
		於2029/30財年，我們將實現聯想筆記本電腦 ⁴ 及摩托羅拉產品 ⁵ 能源效率提升30%。	長期參數：正在達成	
循環經濟	聯想正通過供應鏈、產品設計及服務創新向循環經濟過渡。	於2025/26財年，84%的維修可於客戶所在位置完成，無需將個人電腦送至服務中心。 ⁶	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，76%退回服務中心的可修復的個人電腦零件將可修復以供未來使用。 ⁷	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，我們將實現8億磅生命週期末端產品的循環再利用。 ⁸	長期參數：正在達成	 

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
可持續物料	聯想致力於整合可持續物料並通過創新產品及包裝設計減少廢棄物。	於2025/26財年，100%的個人電腦產品將包含消費者用後循環再用成分的物料。 ⁹	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，我們將於產品中使用3億磅消費者用後循環再用成分的塑料。 ¹⁰	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，100%的智能手機產品及配件將不含聚氯乙炔及溴化阻燃劑。 ¹¹	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，90%的個人電腦產品塑料包裝將由回收物料製成。 ¹²	長期參數：正在達成	
		於2025/26財年，智能手機包裝將減少50%的一次性塑料的使用量且尺寸/體積減少10%以及60%的智能手機包裝將由回收物料製成。 ¹³	長期參數：正在達成	 

社會

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
多元化及包容性	聯想相信「智能，為每一個可能」意旨每個人。若我們真心想為社會創新，我們必須於設計時計及世界的多元化。	於2025/26財年，我們將把全球女性高管代表比例從2020年的21%提升至27%。 ¹⁴	長期參數：尚未達成	
		於2025/26財年，我們將把歷史上弱勢民族和種族群體的美國高管代表比例從2020年的29%提升至35%。 ¹⁴	長期參數：尚未達成	
		於2025/26財年，75%的聯想產品將經過包容性設計專家審查，以確保適用於每個人，無論其身體屬性或能力如何。	長期參數：正在達成	 

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
慈善	聯想的慈善事業通過賦權予弱勢社區獲得科技及STEM教育的機會，為所有人提供更智能的技術。	於2025/26財年，聯想的慈善事業將通過慈善計劃和合作關係影響1,500萬人的生活並改變100萬人的生活。	長期參數： 正在達成	  
		於2025/26財年，聯想的慈善事業將吸引四分之一的僱員參與其慈善項目（志願服務及配對禮物）。	長期參數： 正在達成	

管治

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
企業管治	聯想致力於打造長期可持續發展的業務，反映我們「智能，為每一個可能」的願景。聯想專注於將環境、社會及管治優先事項整合至日常營運中。	我們持續定期舉行環境、社會及管治監督委員會會議，以將企業利益納入環境、社會及管治策略討論，評估環境、社會及管治倡議的進展以及評估我們計劃與聯想長期業務戰略的持續相關性。	長期參數： 正在達成	
		我們持續就環境、社會及管治風險及計劃向高級管理層提出建議。	長期參數： 正在達成	
		我們持續定期向董事會董事提供環境、社會及管治主題的最新情況。	長期參數： 正在達成	
道德	聯想培育一種致力於達到商業道德行為的最高標準並遵守營運地所有法律法規的文化。	我們通過加強計劃及培訓以持續推進全球道德及合規計劃。	長期參數： 正在達成	 
		於2025/26財年及以後，我們將獲得該領域的領導地位。	長期參數： 正在達成	

關鍵績效指標類型	承諾	關鍵績效指標	至2023/24財年進展	UNGC可持續發展目標
私隱	聯想致力於持續改善其私隱計劃。	於2025/26財年及以後，我們將通過令客戶更易於申請彼等個人資料及提升聯想對該等申請的反饋速度來提升客戶體驗。	長期參數： 正在達成	
		於2025/26財年及以後，我們將改善對私隱影響評估及預啟動私隱合規審閱的管理及問責。	長期參數： 正在達成	
		於2025/26財年及以後，我們將加強現有的培訓材料並繼續為聯想的員工提供以私隱為主的培訓項目。	長期參數： 正在達成	

- 1 我們的目標是支持獲得科學碳目標倡議 (SBTi) 認可的減排目標。
- 2 可通過安裝現場可再生能源發電裝置、與電力供應商訂立購電協議(PPA)及/或購買可再生能源信用額度來實現。
- 3 相較於2018/19財年衡量的排放量。
- 4 相較於2018/19財年，可比較產品的平均能源效率提高。不包括遊戲筆記型電腦。
- 5 相較於2020/21財年，可比較產品的平均能源效率提高。
- 6 不包括安卓平板電腦及顯示器。
- 7 以價值衡量。
- 8 自2005年起累計總量。
- 9 不包括平板電腦及配件。
- 10 自2005年起累計總量。
- 11 控制在1,000 ppm。
- 12 以重量衡量及不包括平板電腦、配件以及顯示器。
- 13 相較於2020/21財年。不包括聯想智能手機包裝。自2023/24財年開始包括RAZR智能手機包裝。
- 14 僅包括聯想正式僱員。不包括合同工，通過合約代理或第三方的顧問及供應商和實習生。



10.0 附錄

134	2023/24 財年會員資格及協會
135	報告範圍
136	性別平等補充資料
138	GRI 內容索引
143	香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

10.0 附錄

2023/24財年會員資格及協會

協會

- 藍牙技術聯盟(SIG)
- 消費科技協會(CTA)
- 數字歐洲
- 加拿大電子產品管理(EPSC)
- 資訊科技產業理事會(ITI)
- 移動與無線論壇(MWF)
- 可攜帶式充電電池協會(PRBA)
- 無線裝置指令遵守協會(REDCA)
- 責任商業聯盟(RBA)

項目、工作組及全球倡議行動

- CDP氣候變化及水安全
- CHWMEG
- 循環電子產品夥伴關係
- ECMA – 370 • 生態聲明標準
- EcoVadis
- 全球物流排放委員會(GLEC)
- 全球回收計劃，如Call2Recycle(具體項目因轄區及產品而異)
- 全球報告倡議組織(GRI)
- 香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》
- 國際無線電干擾特別委員會(CISPR)
- 負責任工廠倡議
- 負責任勞工倡議
- 負責任的礦產倡議
- 負責任的回收利用(R2)
- 科學碳目標網絡企業參與計劃
- 電訊驗證機構理事會(TCB理事會)
- 聯合國CEO水之使命
- 聯合國全球契約(UNGC)
- 聯合國全球契約加速前進倡議
- 美國環保局綠色能源合作計劃
- 美國環保局SmartWay計劃

國際標準

- IEC/TC 108
- IEC/TC 111
- IEC/TC 124
- IEEE 1680.1電腦及顯示器之環境及社會責任評估標準 (EPEAT項目組成部分)
- IEEE SA
- ISO 9001:2015質量管理體系
- ISO 14001:2015環境管理體系
- ISO 27001:2013信息安全管理体系
- ISO 45001:2018職業健康與安全管理
- ISO 50001:2018能源管理體系
- ISO/IEC JTC 1/SC 39

- ISO/TC 176
- 領先能源與環境設計(LEED)
- NSF/ANSI 426服務器的環境領導力和企業社會責任評估(EPEAT項目組成部分)
- Product Attribute to Impact Algorithm (PAIA)計劃
- TCO Certified

本公司深知於國家層面發揮環境領導力的重要性，並參與其他相關國家協會、項目、工作組織及倡議組織。值得注意的是，本公司已加入中國多個環境倡議組織，包括：

- 資訊及通訊科技產業高質量與綠色發展聯盟(Alliance for High Quality and Green Development of Information and Communication Technology Industry)
- 中國電子節能技術協會
- 中國節能認證(CECP)
- 中國環境標誌產品(CELP)
- 中國中低溫焊料協會(China Medium and Low Temperature Solder Association)
- 中國工業和信息化部生產者責任延伸回收試點項目
- 中國物資再生協會
- 中國RoHS標準工作組(China RoHS Standard Working Group)
- 中國廢棄電子電器設備工作組(China WEEE Working Group)
- 中國電子學會節能減排工作推進委員會
- 中國綠色製造聯盟
- 公眾環境研究中心
- 中國能源效率標識管理辦法(CEL)
- SAC TC297
- SAC TC207
- 智慧貨主聯盟

報告範圍

本報告的內容適用於聯想集團有限公司(港幣櫃台股份代號：992/人民幣櫃台股份代號：80992)(「本公司」)，以及聯想品牌和摩托羅拉品牌的主要附屬公司。倘若干議題亦包括其他主要附屬公司，則於下文闡釋。本公司的重要議題範圍及其於價值鏈內的界限於下表詳述。

	產品開發	供應鏈	生產製造	銷售及營銷	配送	使用/生命週期末端	環境、社會及管治報告的涵蓋範圍	2022/23財年範圍變更說明
環境								
排放/氣候變化	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC、Medion、NEC PC、FCCL	無變動
能源	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC、Medion、NEC PC、FCCL	無變動
產品包裝及材料	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC	無變動
廢棄物/回收	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC、Medion、NEC PC、FCCL	無變動
水資源	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC、Medion、NEC PC、FCCL	無變動
社會								
社區/慈善	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動	由於產品捐贈，慈善披露的範圍擴大至包括本公司價值鏈內的配送及使用/生命週期末端方面。
多元化及包容性	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動	無變動
人權	●	●	●	●	●	●	聯想及摩托羅拉移動已充分納入本公司關於此領域的企業計劃。	無變動
安全	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC及NEC PC	無變動
培訓及發展	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動	無變動
僱員代表	●	●	●	●	●	●	所有參數均來自聯想、摩托羅拉移動、NEC PC。僱員數量、按地域劃分之僱員百分比及按僱員代表劃分之僱員百分比亦包括Sunny IT、FCCL、Medion、LCFC、Net App及LPS	今年新增項目：FCNT及Lenovo Leasing
管治								
經濟績效	●	●	●	●	●	●	見 2023/24財年年報財務報表附註	無變動
道德/誠信	●	●	●	●	●	●	聯想及摩托羅拉移動已充分納入本公司關於此領域的企業計劃。	無變動
資料私隱/安全	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動	無變動
產品質量	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC	無變動
監管/合規	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動、LCFC	無變動
創新	●	●	●	●	●	●	聯想、摩托羅拉移動	無變動

性別平等補充資料*

人才階梯

女性佔總人數的百分比				
財年	2021/22	2022/23	2023/24	附註
管理 ¹ 職位	29	30	30	1 管理層總人數的定義為本公司的所有職能經理。 2 高級管理層的定義為擔任職能經理的總經理至董事。 3 中級管理層定義為擔任職能經理的高級專業人員至經理。
高級管理 ² 職位	27	28	28	
中級管理 ³ 職位	40	41	40	
非管理職位	38	38	38	
晉升	42	41	42	
招聘	36	34	35	

包容文化

包容文化				
財年	2021/22	2022/23	2023/24	附註
已提供全薪主要育嬰假的週數 ¹	20	23	24	1 加權平均。 2 育嬰假留任率定義為在上一財年已放育嬰假的所有女性中，育嬰假後重返工作崗位12個月後仍繼續留任女性僱員所佔的百分比。 3 透過本公司提供的後備家庭照顧服務或補貼指托兒中心、獲補貼服務或可報銷等服務，令員工可在工作的同時無償或以折扣價獲得後備照顧資源。有關數字代表能夠使用該類服務的僱員百分比。
已提供全薪次要育嬰假的週數 ¹	5	4	4	
育嬰假留任率(%) ²	83	87	88	
透過本公司提供的後備家庭照顧服務或補貼(%) ³	78	78	79	

薪資公平

薪資公平				
財年	2021/22	2022/23	2023/24	附註
經調整平均 ¹ 性別薪資差距 ² (%、美元)	2.2% (1,618)	2.6% (1,935)	2.3% (1,731)	1 全球平均原始性別薪資差距計量女性及男性之間總薪資的差異，概無因應工作職能、職級、教育、績效或地點等因素而作調整。本公司披露經調整平均性別薪資差距，乃由於該數值更準確地反映基於本公司的全球業務和複雜的業務營運而對薪酬公平的承諾。 2 2021/22財年、2022/23財年及2023/24財年的數據中，本公司全球僱員的82%、87%和88%分別包括員工人數最多的15個國家介乎5級到副總裁級別的正式全職員工。

* 為提高關於本公司員工相關性別平等的資料的透明度，本報告首次揭露此資料。僅包括聯想正式員工。不包括合同工，通過合約代理或第三方的顧問及供應商和實習生。

於限期內縮小薪資差距行動

儘管本公司目前並無公開量化、須於限期內縮小性別薪資差距的行動計劃，惟我們已採取措施以主動降低任何已識別的差異。本公司的方法旨在於實現薪資公平及確保其在行業內的競爭力之間取得平衡。

本公司為解決性別薪資差距所採取的部分策略及措施包括：

- **定期作薪資公平審核：**本公司定期進行薪資公平審核，以識別並修正基於性別及種族的任何薪資差異。
- **同工同酬政策：**本公司已製定明確的政策，促進同工同酬，無論性別或種族。
- **培訓及認識計劃：**本公司提供培訓計劃以提升對性別薪資差異的認識。招募經理接受培訓，以最大限度地減少面試候選人及提供工作機會時的偏見。
- **僱員資源團體：**本公司支持關注性別及種族多元化以及包容性的僱員資源團體，提供討論及行動的平台。
- **持續改善：**本公司致力於持續評估及改進其實踐，以確保有效解決性別及種族薪資差距。

高級管理層薪酬及多元化與包容性

本公司明白，將多元化與包容性績效與高級主管薪酬相關的標準業務績效計量方式結合仍需努力。本公司打算在未來幾年採取審慎措施，擴大其領導執行委員會的多元化與包容性關鍵績效指標。

本公司堅持恪守原則，多元化與包容性不是一項交易措施，而是一個需要不斷評估、調整及成長的持續旅程。本著這一信念，本公司計劃擴大並深化為其領導執行委員會設立的多元化與包容性關鍵績效指標。這些經擴大關鍵績效指標範圍旨在進一步推動本公司努力促進的問責制、透明度和卓越表現，以促進整個領導層的多元化、公平性和包容性。這些努力不僅將有助於聯想的持續成功，亦將加強本公司致力於創造包容及公平的工作場所的決心。

本公司邀請就其多元化和公平數據進行持續對話，並將維持經擴大關鍵績效指標及對其領導執行委員會績效評估影響的透明度。本公司期望在不斷擴大和豐富其多元化與包容性措施的過程中分享其進度及成效，令自身及其所有持份者的不斷進步。

GRI內容索引

使用聲明	本公司已參考GRI標準報告了2023年4月1日至2024年3月31日期間GRI內容索引中引用的資料。
GRI 1已使用	GRI 1：基礎2021

GRI標準	披露	頁碼	其他參考資料
GRI 2： 一般披露2021	組織簡介		
	2-1組織詳細資訊	11	
	2-2組織永續報導中包含的實體	10, 135	
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	10	
	2-4資訊重編	109	
	2-5外部保證／確信	10	
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	11, 135	
	2-7員工	104-105	
	2-22永續發展策略的聲明	4-7	
	2-27法規遵循	73	
	2-28公協會的會員資格	134	
	2-29利害關係人議合方針	12-13	
GRI 3： 重大主題2021	3-1決定重大主題的流程	12-13	
	3-2重大主題列表	12-13	
經濟議題			
經濟績效			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	70-73	
GRI 201： 經濟績效2016	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	22	2023/24財年年報的管理層討論及分析
採購實務			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	88-98	
GRI 204： 採購實務2016	204-1來自當地供應商的採購支出比例	88	

GRI標準	披露	頁碼	其他參考資料
反貪腐			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	73, 77-79	
GRI 205 : 反貪腐2016	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	73, 77-79	
反競爭行為			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	73, 77-79	
GRI 206 : 反競爭行為2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	74, 77-79	
環境議題			
物料			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	18, 27-31, 37-39	
GRI 301 : 物料2016	301-1所用物料的重量或體積	115	
	301-2使用回收再利用的物料	27-31, 37-39, 115	
能源			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	18, 23-24	
GRI 302 : 能源2016	302-1組織內部的能源消耗量	111-112	
	302-3能源密集度	112	
	302-4減少能源消耗	23-24	
	302-5降低產品和服務的能源需求	32-34	
水與放流水			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	18, 26-27	
GRI 303 : 水與放流水2018	303-1共享水資源之相互影響	26-27	
	303-3取水量	114	
	303-4排水量	114	
	303-5耗水量	114	
排放			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	18-22	

GRI標準	披露	頁碼	其他參考資料
GRI 305： 排放2016	305-1直接(範疇一)溫室氣體排放	109	
	305-2能源間接(範疇二)溫室氣體排放	109	
	305-3其它間接(範疇三)溫室氣體排放	109	
	305-4溫室氣體排放強度	110	
	305-5溫室氣體排放減量	21, 109-110	
	305-6臭氧層破壞物質(ODS)的排放	22	
廢棄物			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	18, 25-26, 39-40	
GRI 306： 廢棄物2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	25-26, 39-40	
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	25-26, 39-40	
	306-3廢棄物的產生	113	
	306-4廢棄物的處置移轉	113	
	306-5廢棄物的直接處置	113	
供應商環境評估			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	88-96, 100-101	
GRI 308： 供應商環境評估2016	308-1使用環境標準篩選新供應商	88-89, 100-101	
	308-2供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	88-98, 100-101	

GRI標準	披露	頁碼	其他參考資料
社會議題			
勞雇關係			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	44, 57-63	
GRI 401 : 勞雇關係2016	401-1新進員工和離職員工	106	
職業安全衛生			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	45-50	
GRI 403 : 職業安全衛生2018	403-1職業安全衛生管理系統	45-49	
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	45-49	
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	45-47	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	45-47, 107	
	403-6工作者健康促進	45-47	
	403-9職業傷害	107	
	403-10職業病	107	
訓練與教育			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	59-61	
GRI 404 : 訓練與教育2016	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	107	
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	59-61	
員工多元化與平等機會			
GRI 3 : 重大主題2021	3-3重大主題管理	51-56	
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	104-105	

GRI標準	披露	頁碼	其他參考資料
強迫或強制勞動			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	88-94, 96-97	供應商行為準則 RBA行為準則 人權政策
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	88-94, 96-97	供應商行為準則 RBA行為準則 人權政策
當地社區			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	64-67, 108	
GRI 413： 當地社區2016	413-1經當地社區議合、衝擊評估和發展計劃的營運活動	64-67, 108	
供應商社會評估			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	88-94, 96-98, 100-101	
GRI 414： 供應商社會評估2016	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	88-94, 96-98, 100-101	
客戶隱私			
GRI 3： 重大主題2021	3-3重大主題管理	74-75	
GRI 418： 客戶隱私2016	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	74-75	

香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
主題範圍A.環境			
層面A1：排放物			
<p>一般披露 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：</p> <p>(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。</p> <p>註： 廢氣排放包括氮氧化物、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、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。有害廢棄物指國家規例所界定者。</p>		18-27	本公司並不知悉與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的任何重大違法及違規事件。
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	109-110	
關鍵績效指標A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)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)。	109-110	
	—範圍1排放	109-110	
	—範圍2排放	109-110	
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)。	113	
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)。	113	
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。	20-21, 119, 122, 124-125, 128	
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。	25-26, 120-124, 128-129	

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
層面A2：資源使用			
一般披露 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註： 資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。		18-41	
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)。	111-112	
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)。	26-27, 114	
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。	23-24, 32-33, 118, 123, 128	
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。	26-27, 123	
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。	115	
層面A3：環境及天然資源			
一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。		18-41	
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。	18-41, 118-125, 128-131	
層面A4：氣候變化			
一般披露 識別及應對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。		18-25	
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，及應對行動。	18-25, 118-125, 128-131	

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
主題範圍B.社會			
僱傭及勞工常規			
層面B1：僱傭			
一般披露 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。		44, 51-63	本公司並不知悉與有關薪酬及解僱、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任何重大違法及違規事件。
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。	104	
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。	106	
層面B2：健康與安全			
一般披露 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。		45-49	本公司並不知悉與有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的任何重大違法及違規事件。
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。	107	
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	107	
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。	45-49	

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
層面B3：發展及培訓			
一般披露 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。 註： 培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。		59-61	
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)劃分的受訓 僱員百分比。	106	
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。	107	
層面B4：勞工準則			
一般披露 有關防止童工及強制勞工的： (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。		44, 96-97	
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。	44, 96-97	
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。	44, 96-97	
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。		88-98, 100- 101	
關鍵績效 指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	88	
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，以及相關執行及監察方法。	88-98, 100- 101	
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。	88-98, 100- 101	
關鍵績效 指標B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及 相關執行及監察方法。	88-98, 100- 101	

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
層面B6：產品責任			
一般披露 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： (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。		79-81	本公司並不知悉與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任何重大違法及違規事件。
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。	81	
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。	78-79	由於保密業務限制，本公司不披露與產品或服務相關的投訴的量化結果。
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。	74	
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	79-81	
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。	74-75	
層面B7：反貪污			
一般披露 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。		73-74	
關鍵績效指標B7.1	於匯報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。	73	
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。	77-78	
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	73	

「不遵守就解釋」條文		頁碼	其他參考資料
社區			
層面B8：社區投資			
一般披露 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。		64-66	
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)。	64-66, 108	
關鍵績效 指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	64-66, 108	



www.lenovo.com