

環境、社會及管治報告 2024

扭轉局勢，邁向盈利



目 錄

01 行政總裁引言

15 關於聯泰

我們的位置 17

我們的願景及目標 19

我們的可持續發展之路 20

我們的可持續發展戰略框架 22

我們的五年目標 24

34 可持續發展方針

持份者參與 35

重要性評估 36

41 環境支柱

環境管理 43

加強氣候適應力(風險評估) 44

氣體排放及其他污染物控制 49

能源管理 50

溫室氣體排放控制 58

節水 61

天然資源及原材料消耗 64

廢棄物管理 67

力行環保 73

生物多樣性 75

目 錄

76 業務支柱

供應鏈管理	78
產品品質管理	81
客戶滿意度管理	83
創新科技	85

87 員工支柱

多元共融	89
僱員概況	90
落實公平業務及僱傭常規	93
給予員工尊嚴與尊重	97
提高非凡員工的技能	99
僱員健康與福祉	104
聯泰非凡僱員福利及幸福行動	109

111 社區支柱

社區永續發展	113
賦權青少年	117

121 管治支柱

董事局	123
可持續管治結構	127
可持續性委員會	128
操守管理	129

131 關於本報告

報告範圍	131
報告準則	132
匯報原則	133

134 績效數據概要

環境數據	135
社會數據	142

151 聯絡及回應

152 附錄

港交所ESG報告守則索引	152
GRI內容索引	157

行政總裁引言 陳祖龍

二零二四年是變革的一年 — 挑戰考驗我們的應變能力，而機遇則堅定我們的決心。在應對複雜的商業環境時，我們專注於重新調整營運、提高效率以及強化財務穩健性。在每一步中，可持續發展始終是我們不可或缺的一環。



以可持續性為核心，
扭轉局勢，
邁向盈利



在聯泰，長期的成功建基於負責任的成長 — 這種成長將業務表現與我們對員工、社區及環境的非凡關懷完美結合。可持續發展並非一項單獨的舉措，而是我們營運、創新及創造價值的核心動力。在我們為更強大的財務未來鋪路的同時，我們持續投資於可持續解決方案、深化合作，並推動負責任的企業實踐，以創造持久的影響。

展望未來，我們始終堅信ESG不僅是一種承諾，更是提升復原力、成長力及長期競爭力的策略助力。

行政總裁引言

對僱員的承諾： 我們業務的基礎

聯泰的成功源於我們的僱員擁有適當的支援、技能及成長機會。正因如此，我們持續為員工提供平等的發展機會，投資於符合我們行業不斷發展需求的技能，並營造一個安全的環境，讓員工可以茁壯成長、創新並創造價值。



多元平等

我們對多元平等的承諾堅定不移。在聯泰，機會建立於價值觀、能力及潛力之上，不受種族、性別或年齡的限制。每個人都應有成長的空間，做出有意義的貢獻，並在職業生涯中不斷進步。透過培養一種植根於尊重、合作及賦權的文化，我們營造出一個讓員工能感受到獲重視、積極參與及充滿動力的環境，激勵其追求卓越。

行政總裁引言

二零二四年，我們進一步加強了對技能匹配的重視，確保僱員能靈活應對品牌、客戶及消費者在數字化為先的世界中的不斷轉變的需求。學習計劃已擴展至包括自動化、數字化整合及可持續製造等領域 — 該等技能不再可有可無，而是現代供應鏈及不斷變化的市場期望所必須具備的。透過我們的人才計劃，我們持續建立一支充滿活力、富有靈感且適應力強的員工隊伍。



以持久的影響力 強化社區

成功不僅以財務表現衡量，更以我們在所服務的社區中創造的持久影響力為標尺。透過我們的非凡關懷平台，我們不斷擴展在體育、教育及社區發展領域的機會，確保我們的貢獻始終具有意義。

我們通過香港及中國大陸的陳守仁基金會、菲律賓 Tuloy 足球會(Tuloy Football Club)及柬埔寨非凡聯合足球會(XO United Football Club)長期合作，持續為幼兒及貧困的有志運動員提供訓練、指導及國際交流機會。



秉承多元平等承諾，我們精心策劃了該等社區項目，致力於拓寬女性獲取機會的渠道，尤其是在體育領域，重點突破年輕女性經常面臨曝光不足及支持匱乏的困境。



於柬埔寨，非凡聯合足球會(XO United Football Club)進一步鞏固了其作為年輕人才舞台的角色，其14歲以下的球員參加了U14國際少年足球賽，展現了企業承諾如何創造真正的機會。這一里程碑亦獲我們的一位客戶評為企業社會責任類別中的佼佼者。



二零二四年，Tuloy足球會(Tuloy Football Club)的五名球員入選Pinay5五人制足球國家隊，而其女子隊則連續第四次贏得High 5女子聯賽冠軍。



除運動領域，我們亦致力於教育及技能培養，為個人提供適應行業變化的就業能力。我們的舉措包括鼓勵員工透過導師計劃及社區參與回饋社會，進一步強化我們的信念：行動雖小，也能帶動有意義的共同進步。

行政總裁引言

環境管理

— 平衡創新與責任

可持續性並非亡羊補牢，其已融入我們的創新、投資及發展方式。當應對複雜的商業環境時，我們始終致力於將負責任的常規融入整個營運，確保環境管理與企業的韌力及長期增長保持一致。

其中一個重要的里程碑是我們使用先進的無水紡織品染色技術，使我們於獲得高品質、色彩豐富的布料的同時，大幅降低能耗、用水量及化學廢棄物。透過NTX™技術，我們改變了染色流程，消除資源過度使用，同時保持了卓越的色彩精度及材料完整性。與此相輔相成的是，我們採用HeatTranX (HTX)的可持續數碼印花，將傳統印花方法現代化，提供更乾淨、更有效率、適應性更高的解決方案。



除了改善製程，我們亦透過擴大按需生產及按單生產的模式，重新定義製造，減少生產過剩及過量庫存。

在聯泰，可持續性不僅是技術，更是效率、適應性及持續改善(CI)。為進一步加快我們的製程，我們加強對營運效率的關注，確保我們的工廠於最大化生產力的同時，減少浪費、能耗及物流效率低下。透過自動化、簡化工作流程及優化製程，我們正在強化營運方式，以推動更精簡、更具成本效益及對環境負責任的生產。



於未來的發展中，我們將繼續平衡創新與適應力，投資於技術及策略，為我們的產業締造更智能、更可用、更具可持續性的未來。

行政總裁引言

與全球可持續發展目標保持一致：支持聯合國全球契約(UNGC)及可持續發展目標

聯泰的可持續發展之路深深根植聯合國全球契約(UNGC)十項原則及聯合國可持續發展目標(SDGs)，並積極踐行其核心宗旨。我們的承諾不僅限於內部措施，更在於為全球邁向更可持續和負責任的未來貢獻力量。

我們通過提高用水效率、採用更清潔的能源解決方案及優化資源使用，積極支持減少環境影響及促進負責任生產的全球使命。我們的按需生產及按單生產模式重塑了傳統製造業，在推動負責任消費的同時，大幅減少浪費。隨著我們整合低碳技術並精進供應鏈策略，我們持續將我們的業務成功與對可持續發展目標的重大貢獻結合起來。



聯合國於二零一五年採納17項聯合國可持續發展目標，作為社會、經濟與環境目標。可持續發展目標乃傳達對人類與環境舉足輕重的環球性議題的有力語言，其目標主要為敦促世界各國政府機構、商界及社會採取廣泛行動。我們將繼續加強與地方社區的聯繫，為社會帶來實質貢獻。

WE SUPPORT



我們支援 聯合國全球契約

可持續發展乃長期成長的支柱

在我們邁向二零二五年及以後的日子裡，可持續發展仍然是我們業務策略的重要支柱，是強化我們的韌力、競爭力及盈利能力的支柱。

鞏固我們的金融地位與我們的ESG承諾密不可分；相反，正是透過可持續發展，我們才能推動價值、提高營運效率，並建立一個能適應不斷變化的產業需求的企業。

行政總裁引言



我們將持續投資於轉型技術，深化與品牌、供應商及社區的合作，並採取審慎、前瞻性思考方式，確保提高企業的生存能力。

我們的進步離不開集體努力。每一位員工、合作夥伴及持份者都為塑造我們的未來做出貢獻。在變革的過程中，我們仍專注於持續改善，朝著更強大、更有韌性、可持續成長的目標邁進，讓我們共同分享。

行政總裁
陳祖龍

通過
業務重塑
持續共享成功

關於 聯泰

在聯泰控股有限公司，我們作為全球消費品供應鏈領導者建立了卓越的聲譽，我們的歷史可追溯至一九七零年代。數十年來，我們通過不斷適應全球市場複雜多變的需求，已發展成為成衣及服飾配件領域值得信賴的多產品專家。即使在面對疫情等挑戰時，我們依然保持韌性，專注於創新，並策略性地將數位技術、自動化及人工智能融至營運，以保持競爭優勢。





我們對可持續發展的承諾是我們業務戰略的核心。我們重視與供應商建立深厚的合作關係，並為我們營運所在社區及環境作出積極貢獻。通過平衡卓越營運與負責任的實踐，我們致力於創造長期增長，惠及所有持份者。隨著我們不斷進步，我們仍然致力於推動創新，保持靈活性，並於不斷發展的行業中實現可持續的成功。

我們的位置





柬埔寨

菲律賓

中國大陸(包括香港)

越南

孟加拉

印度

印尼

緬甸

美國

我們的願景及目標

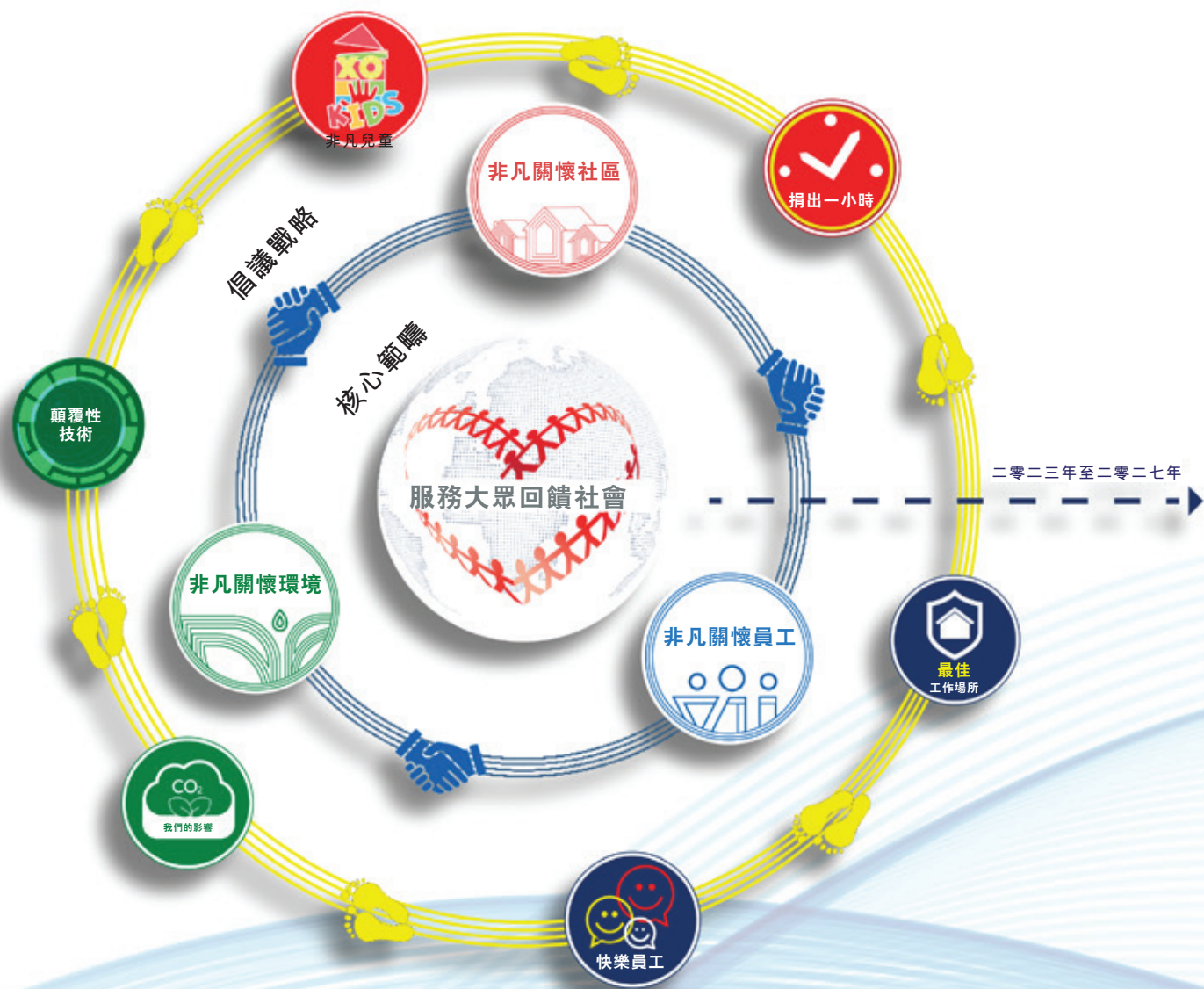
在聯泰，我們以清晰的願景應對行業中的複雜挑戰：將深厚的傳統與前瞻性策略相結合，推動可持續增長並為客戶提供卓越價值。這一願景不僅是對市場不確定性的回應，更體現了我們鞏固市場地位並拓展全球合作夥伴關係的堅定決心。我們深知，在當今瞬息萬變的環境中蓬勃發展，不僅需要堅韌不拔的精神，更需要持續創新、靈活應變以及致力於實現卓越營運。通過踐行該等原則，我們不僅提升了效率，同時努力減少我們對環境的影響。

我們的目標深深根植於不斷發展的消費品供應鏈現實中。我們深知將業務實踐與可持續發展目標相結合的重要性，確保我們的進步能惠及當代及後代。這一舉措使我們能夠應對眼前的挑戰，同時為長遠成功奠定基礎。我們努力的核心是致力於實現共同成長，各項舉措均有助於為持份者創造價值，並推動更可持續的未來。

我們的可持續發展之路

在聯泰，我們的可持續發展之路體現在我們能夠適應變化、不斷創新並堅定不移地踐行環境、社會及管治(ESG)原則。從一九七十年代初至今，我們建立了堅韌不拔及負責任的根基，使我們能夠快速應對瞬息萬變的世界中的挑戰及機遇。在應對全球經濟轉型及疫情的深遠影響時，我們憑藉多元化的業務及多國佈局保持靈活性並鞏固了競爭優勢。此種適應能力是我們在應對互聯市場複雜性的同時，持續實現增長的關鍵。

對我們而言，可持續發展並非一個既定目標，而是一個不斷改進並學習的動態過程，是一段需要我們擁抱變化、精進實踐並突破可能的旅程。隨著我們持續前行，我們仍致力於將可持續發展融入業務的每個環節，為行業樹立新標準，並確保我們的行動能留下持久而積極的影響。我們的願景是建立一個可持續發展的傳統，不僅滿足當今的需求，亦激勵後代追求負責任且有意義的成長。



我們的可持續發展 戰略框架

在聯泰，我們以員工、社區及環境為重點的非凡關懷，以明確的目標及清晰的框架實現可持續發展。這一倡議在推動進步並為持份者帶來實質成果方面發揮了重要作用。我們以「服務大眾回饋社會」(iServe.iGive Back)為業務核心，激勵個人為共同實現更廣泛的可持續發展目標做出貢獻。合作與團隊精神是我們框架的核心，體現在各重點範疇之間的互聯中。

在員工方面，聯泰透過「最佳工作場所」及「快樂員工計劃」等項目，營造一個積極且充滿活力的工作環境。在服務社區方面，我們透過「非凡兒童」及「捐出一小時」等倡議，向有需要的人士提供關懷與支持。在環境方面，我們以「我們的影響」及「顛覆性技術」為重點，利用自動化、數碼化及人工智能提升效率並減少生態足跡。通過全面關注該等領域，我們創造機會推動可持續發展，同時與我們的價值觀緊密相連。

「可持續發展並非單獨舉措，
而是我們營運、
創新及創造價值的核心驅動力。」

我們的五年目標

聯泰的第二個五年計劃(二零二三年至二零二七年)與聯合國可持續發展目標(UN SDGs)保持一致，重點關注三個關鍵範疇：我們的員工、我們的社區及我們的環境。該等目標旨在將可持續發展理念融入本集團全球營運的各個層面。在可持續性委員會的監督下，該計劃確保目標獲批准、進展得到監測，並在所有戰略業務部門中一致實施相關舉措。

該等目標體現了聯泰對可持續未來堅定不移的承諾，致力於讓企業營運與社會福祉及環境保護和諧共存。通過聚焦於對該等核心領域的實質貢獻，本集團期望創造超越其業務活動的持久而積極影響。



可持續發展 目標

GOALS

「我們的成就源於眾志成城。
每位員工、合作夥伴及持份者，
皆為未來創造者。」

環境目標

減少碳足跡：

我們致力於通過創新及可持續發展常規來大幅減少碳足跡，包括採用NTX™無水紡織品染色技術及按要求製造模式、近岸外包舉措等。

節約資源：

我們的戰略包括採取積極主動的資源管理方法，重點是減少水、能源及其他重要資源的消耗，從而促進環境的可持續發展。



目標

減少碳足跡

範圍1的溫室
氣體排放密度
降低15%*

範圍2的溫室
氣體排放密度
降低15%*

減少能耗

耗電密度
降低8%
(每產量單位
千瓦時)*

減少用水

耗水密度
降低30%*

減少廢棄物

有害廢棄物
減少50%*

與二零二三年
基線相比，
無害廢棄物
減少15%*

二零二四年進展

與二零二三年
基線相比，範圍1
的溫室氣體
排放密度降低35%

與二零二三年
基線相比，
耗電密度降低3%

與二零二三年
基線相比，
耗水密度降低21%

與二零二三年基線
相比，有害廢棄物
減少19%

與二零二三年基線
相比，無害廢棄物
減少56%

*主要針對三個地區：中國、菲律賓、柬埔寨



社會目標

多元平等：

我們社會目標的核心是堅定不移地致力於多元共融。我們致力於保持團隊組成的平衡，呈現我們多元化的全球業務。我們的綜合培訓計劃旨在增強員工能力，培養重視尊重、平等及個人成長的文化。

員工及社區福祉：

我們將員工的福祉放在首位，確保我們的工作環境具有生產性並具有支持性及培養性。我們激勵所有人牢記我們的社區。



目標

僱員發展

僱員發展計劃
增加25%

社區參與

社區參與增加30%

多元共融

逐年提高認知並
增加機會

二零二四年進展

非凡領導計劃的
實施有助於塑造
我們的員工
成為未來的領導者

向大學生提供
在職訓練(OJT)計劃

本年度，我們的員工
參與植樹和海灘清潔
等活動，對環境產生
正面的影響

我們繼續透過捐款和
探訪來支持長者

僱用殘障員工

3 良好
健康與福祉



4 優質教育



5 性別平等



8 體面工作和
經濟增長



10 減少不平等



管治目標

道德操守及透明度：

我們秉承至高標準的道德操守及透明度，致力於讓持份者有效參與。我們的營運符合全球標準，確保在所有業務往來中做到負責任及誠信。

與全球標準一致：

我們的治理目標與國際常規及最佳規範保持一致，確保我們始終站在商業道德行為的最前沿。



目標

透明度及報告

遵守國際準則
以加強管治

營商操守

堅持最高的
商業道德標準

持份者參與

通過我們的溝通渠道
與持份者進行
定期交流

二零二四年進展

於我們的業務部門
之一使用集成平台
xOCUBE，實時更新
與標準化數據驗證，
確保生成精準、
一致且可執行的洞察
分析，從而為清晰
報告與決策提供
有力支撐

恪守商業道德準則，
通過實施強有力的
《行為守則》、
執行公平一致的紀律
處分，並嚴格遵守勞
動法規，以此確保誠
信與問責性

我們仍致力於員工
代表溝通，收集彼等
意見，亦設立員工
投訴箱，確保彼等
的意見納入考量

16 和平、正義與
強大機構



17 促進目標實現的
伙伴關係



「我們始終堅信，ESG並非僅為承諾，
更是韌性、
增長與長期核心競爭力的戰略驅動力。」

可持續發展方針

在聯泰，我們實施可持續發展實踐，以解決當前的社會、環境及社區挑戰，同時打造更強大的未來。我們於二零一八年啟動的可持續性戰略平衡了三個核心優先事項：增強員工能力、支持社區及保護環境。我們證明業務增長和環境責任可以有效地結合在一起。在向前邁進的過程中，我們將繼續加強和調整對這些重要領域的承諾。

我們積極與持份者合作，將其視為可持續發展計劃的重要合作夥伴。透過與我們的員工、客戶、供應商和當地社區合作，我們為複雜的可持續發展挑戰制定了全面的解決方案。這種以夥伴關係為導向的方法，加強了我們創造有意義影響的能力。

持份者組別及其溝通渠道

持份者參與

透過各種渠道與持份者主動溝通，我們與不斷演進的可持續發展優先事項和期望保持一致。這種持續的對話有助於我們發現新的機遇、管理風險，並完善我們的措施。我們利用這些洞察力來強化我們的可持續發展計劃，並確保我們的業務戰略為所有持份者創造價值。

持份者的意見驅使聯泰採取有意義的行動。將反饋融入決策過程，可確保可持續發展措施直接滿足社區需求和優先事項。定期的參與和年度績效檢討會引導業務策略和可持續發展實踐的持續改進。這一方法反映了聯泰對負責任經營的承諾，並展示持份者對話如何轉化為實際成果。

股東及投資者

- 發佈消息
- 新聞稿
- 互聯網

政府監管機構

- 直接郵件
- 電子郵件
- 會議

僱員

- 直接郵件
- 電子郵件
- 會議
- 表現評估

傳媒

- 公開展覽
- 訪問
- 實地視察

策略客戶

- 業務通訊
- 直接郵件

非政府組織

- 社區工作

核心供應商及業務夥伴

- 業務通訊
- 直接郵件

重要性評估

聯泰定期進行重要性評估，以識別影響業務運作的關鍵可持續性議題，並排定優先順序。評估過程涉及內部和外部持份者的參與，以了解彼等的關注點及優先事項。與客戶及供應商合作識別重要議題的主要步驟包括：

重要性評估程序

1. 識別

我們由參照港交所ESG報告守則、往年的重要議題、ESG評級，以及與我們業務策略有關的市場及行業新趨勢，識別可持續性議題開始。

2. 排列次序

我們通過各種參與渠道收集持份者的反饋。該等反饋有助於我們了解彼等對可持續性議題的看法及優先事項。我們按照與本集團及持份者的關係及重要性排列已識別議題的優先次序。

3. 核實

我們的可持續性委員會對優先重要議題進行分析及核實。這一步驟可確保所選議題符合我們的總體可持續性目標及目的。

4. 整合

最後，我們會根據需要將優先重要議題納入我們的業務策略。該整合可確保在整個營運過程中有效解決關鍵的可持續性問題，展現出對持份者優先次序和可持續性商業實務的資料驅動承諾。

重要性矩陣

按照圍繞上述涉及下列三大範疇中20個可持續性議題的分析，繪製重要性矩陣。於二零二四年，我們將焦點從僱員安全擴展到職業健康與安全，反映出我們對僱員健康與福祉的全面關注。

環保	僱傭常規及社區影響	業務營運常規
能源管理	僱傭及僱員福利	客戶服務
節水	公平招聘	負責任生產
廢氣及碳排放	職業健康及安全	採購及供應鏈管理
固體廢棄物管理	全面培訓	企業管治
氣候變化	多元共融	信息安全及保護個人資料
	關愛社區	反競爭行為
		產品品質
		創新科技
		法律合規

下列重要議題已確定對聯泰的財務和營運有重大影響。積極管理該等領域可帶來重大的長期業務價值：

職業健康及安全

將僱員的健康與安全置於首位會對營運產生立竿見影效益，包括透過實施健全的規範與訓練計劃，減少工作場所的意外與傷害。這種方法可將缺勤、員工流失和生產中斷降至最低，從而提高營運的連續性和整體績效。聯泰積極鼓勵員工參與安全計劃，創造了一種合作文化，增強了團隊動力和工作場所士氣。此外，維持嚴格的安全標準可確保符合法規，避免潛在的懲罰和聲譽風險，同時展現我們致力於負責任的商業實務，並建立持份者的信心。

僱傭及僱員福利

投資於具競爭力的薪酬和福利方案，直接影響我們吸引和留住頂尖人才的能力，進而推動組織績效及財務業績。

能源管理及廢氣及碳排放

排放和碳足跡的策略性管理可同時推動環境和營運效益。節能技術可降低燃料消耗和營運成本，而最佳化的能源管理則可提升製造效率。投資於可再生能源可加強營運彈性，並降低燃料價格波動的風險。

信息安全及保護個人資料

由於我們擁有龐大的客戶和供應商網絡，因此有效的資料安全至關重要。任何違反機密資訊的行為都可能使聯泰面臨重大的法律責任、法規處罰和持份者索賠。

產品品質及客戶服務

作為知名品牌的領先時尚及生活時尚成衣及服飾配件製造商，維持高產品品質標準及提供優質的客戶服務，可帶來更大的回報。透過在品質管理和服務提供上的持續創新，我們強化了客戶關係，並將產品退貨率降至最低。

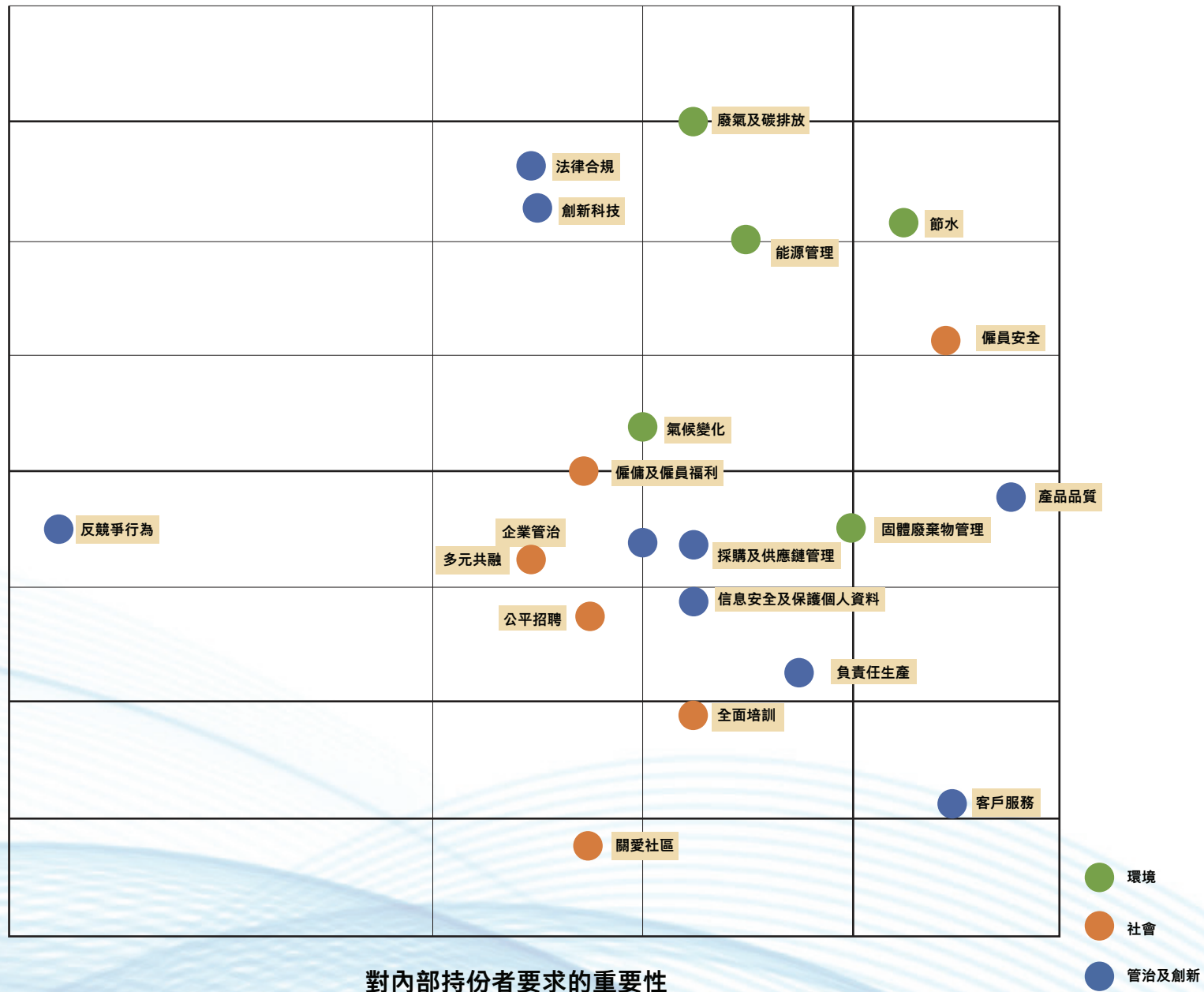
負責任的生產及法律合規

負責任的生產實務可提高營運效率，同時降低環境和合規風險。嚴格遵守法規要求可避免可能影響我們市場地位和底線的經濟處罰、訴訟費用和聲譽損害。

節水

戰略性的水資源管理是我們在東南亞各地營運效率與可持續發展計劃不可或缺的一環。定期的基礎設施檢查和主動的維護規程可及早發現系統的低效率問題，防止水資源浪費並降低營運成本。

對外部持份者關注事項的重要性



對內部持份者要求的重要性

環境支柱



作為全球成衣及服飾配件產業的領導者，聯泰將卓越環保作為我們價值創造模式的基石。我們積極回應行業和社會對可持續發展的要求，對生態環境的影響進行謹慎監控。我們嚴格遵守營運地區的所有環保法規和標準。於二零二四年，我們未發現任何不遵守對本集團有重大影響的法律和法規的情況，包括空氣和溫室氣體排放、水及土地排放，以及有害和無害廢棄物的產生。



環境管理

在聯泰，我們參考國際認可的標準，在主要營運設施中引入環境管理系統，以確保我們的市場採取積極措施，減少碳足跡，並推動整個供應鏈的積極變化。我們在菲律賓、柬埔寨及中國的部分營運設施已獲得Higg Index證書，該認證是用於評估和衡量服裝和鞋類產業環保績效的標準化框架。透過Higg Index，我們能夠找出需要採取氣候行動的領域，並在整個供應鏈中採取有針對性的行動來緩解氣候變化。我們在中國和柬埔寨的部分營運亦獲得了ISO14001證書，建立了與既定政策和程序相一致的環境目標。

作為負責任的成衣及服飾配件製造商，我們不止於遵守法規。我們的數碼轉型戰略及先進技術投資達到雙重目的：優化生產效率和推進可持續製造實務。我們嚴格追蹤碳排放量和資源利用率，以推動持續改善。於二零二四年，我們位於柬埔寨的工廠獲得「綠色工廠模範計劃」的銀級認證，反映出我們對於可持續發展、能源效率及環保責任實踐的承諾。

加強氣候適應力（風險評估）

聯泰在我們的生產網絡中實施系統化的特定設施氣候風險評估。透過將與氣候相關的風險及機遇納入我們的企業風險管理框架，我們根據全面的數據制定有針對性的行動計劃。我們的年度重要性審查和持份者反饋程序能夠精確識別氣候風險並將其優先排序，為我們的減緩策略提供資訊。下表概述了通過此評估過程識別出的主要實體風險及過渡風險。

氣候因素

潛在影響

對抗措施

時間範圍

實體風險

急性及慢性氣候事件造成的干擾

我們的若干營運工廠及場所靠近沿海地區（如菲律賓），更易受到沿海洪水及颱風的影響。這可能威脅到營運基礎設施，並對僱員健康及服務需求產生負面影響。

- 加固建築物並採取防洪措施，如使用障礙物或抗洪建築材料
- 制定應急計劃，明確不同情況下的應對程序，包括逃生方案及溝通渠道
- 實施安全措施，通過組織培訓計劃及建立逃生路線，在颱風及沿海洪水來臨時保護我們的員工

中短期

極端天氣事件導致的商務差旅中斷

發生不可預見的自然災害或極端天氣條件有可能擾亂我們的員工、客戶及供應商的商務差旅。

- 靈活的遠程工作政策，有助於減輕天氣事件對商務差旅造成的干擾
- 考慮潛在差旅中斷的應急計劃，例如探索其他會議形式及利用虛擬通信渠道

短期

氣候因素

潛在影響

對抗措施

時間範圍

過渡風險

政策風險

不遵守法規及政策可能會導致聲譽受損。懲罰措施包括罰款、法律訴訟、吊銷業務營運所需的許可證或執照。該等後果可能會直接影響我們的財務業績及業務連續性。

- 主動監測並遵守不斷變化的監管環境
- 與相關政府機構、行業協會及其他持份者保持持續溝通，隨時了解可持續發展政策

中長期

聲譽風險

隨著各持份者對環境責任的期望越來越高，未能滿足該等期望會削弱對我們的信任，損害我們的聲譽，並對我們與持份者的關係產生負面影響。

- 展示對可持續性的承諾，採取有效措施應對氣候變化
- 向公眾透明報告我們的可持續性舉措，進展及成就
- 分享我們努力的減碳資料，提高僱員的環保意識

中長期

機遇類型	描述	時間範圍
透過技術應用提高資源效率	透過提供更高效率的創新解決方案，達到降低能源消耗及減少用水量的目標	中短期
能源	轉換太陽能等可再生能源，以減少我們的碳足跡，配合對抗氣候變遷的努力	中短期

「可持續發展仰賴數據驅動決策—通過洞察力，
我們得以優化資源、
降低影響並推動持久積極變革。」

氣體排放及其他污染物控制

我們的主要氣體排放(氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)及懸浮粒子(PM))來自公司車隊。聯泰致力於積極管理該等排放，使其保持在符合排放許可證及當地法規要求的可接受水平。根據當地政府要求，定期更新氣體排放許可證，並提供實驗室測試證明文件。於二零二四年，我們將工廠搬遷至離客戶更近的地方並採用電動汽車，從而減少燃料消耗，縮短出行距離，從而大幅減少氣體排放。

有效控制噪音、光污染及粉塵對於遵守相關法規和保護員工健康至關重要。我們已根據當地政府法規的要求取得噪音許可證。我們於菲律賓實施工作場所環境檢測(WEM)，以檢測噪音、照明及粉塵水平。我們已制定預防性維護計劃(PMS)，進行定期檢查，並確保該等環境因素保持在可接受水平。



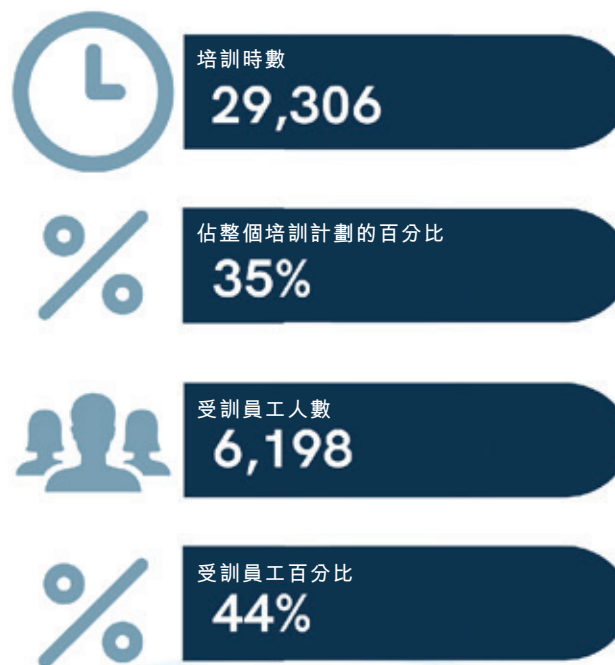
附註：氣體排放按由港交所頒佈的「如何編備環境、社會及管治報告，附錄2：環境關鍵績效指標匯報指引」計算。

能源管理

我們在各種業務組合中實施定制減排及節能戰略。關於減少能源消耗、溫室氣體排放管理、節能及節水管理的指引詳細載列了本集團將實施的詳細要求及舉措。

教育計劃讓員工掌握日常營運中的實用節能方法。「糾正使用行為培訓」計劃通過演示、研討會及輔導課程解決低效習慣問題。該等綜合舉措在優化能耗的同時，培養注重可持續發展的文化，讓員工積極參與節能工作。

環境保護培訓記錄



減少能源使用

節能管理涉及實施有效的策略及政策，以管理能源消耗，包括定期審核、確定高用量領域以及採用節能技術及設備。我們繼續投資於節能設備，如新空調系統及蒸汽乾燥室。我們用集成蒸汽供應系統取代單個小鍋爐，顯著提高了能源使用效率。我們在排氣扇、洗衣機及地下水抽水機電機中採用變速驅動。此舉使我們能夠根據具體要求調整該等高額定功率電機的轉速，從而更好地控制能源消耗。我們亦於柬埔寨各地使用伺服電機替換數台縫紉機。先進的電機系統可降低能耗，同時降低安裝成本及延長運行壽命。採用高能效伺服電機可減少用電量，降低營運成本，並增強生產的可持續性。辦公室洗手間及走道的感應式照明系統確保僅在需要時提供照明。整個設施的天窗佈置具有戰略性，最大限度地利用自然光，最大限度地減少人工照明需求並降低能源消耗。二零二四年，我們的柬埔寨工廠安裝了太陽能聚光燈、天窗屋頂以及圍欄。

**「能源效益絕非僅為
節約成本，更是構建
更智能、更加可持續的
製造業未來的關鍵。」**

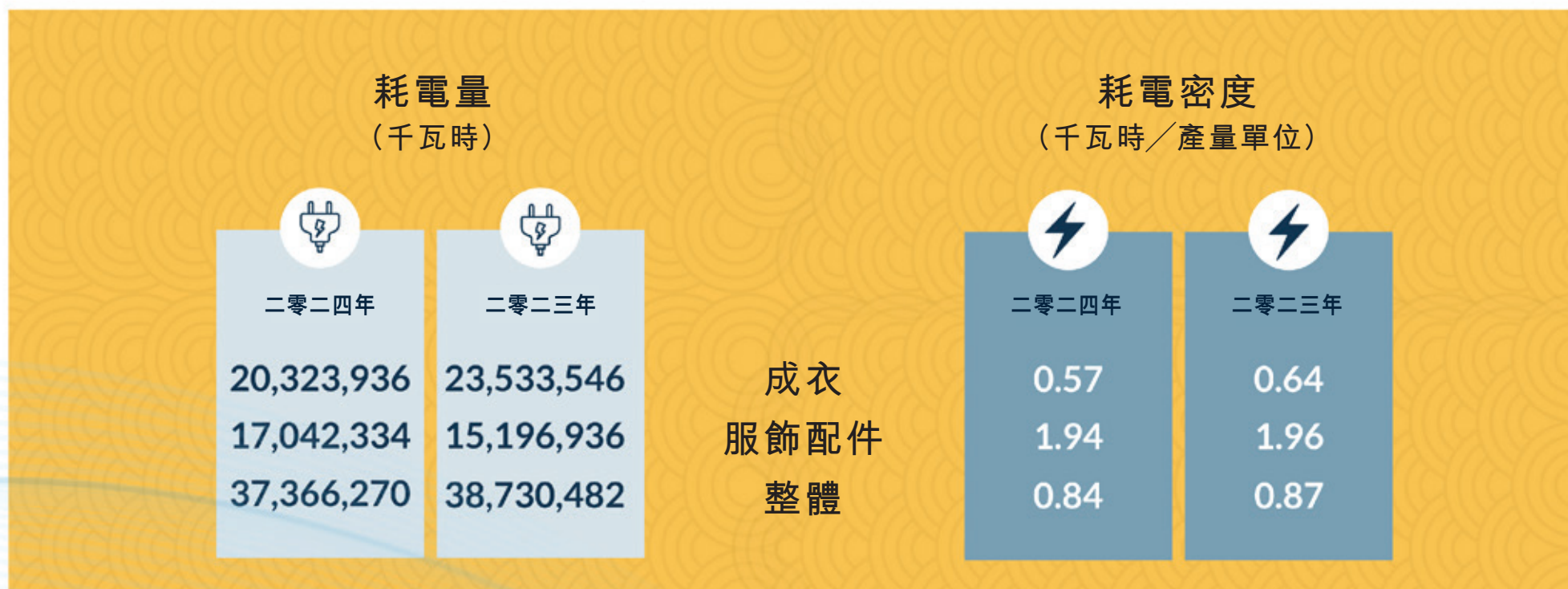
日常合規檢查監測節能協議的遵守情況，並採取強制措施。分項計量數據收集及分析可確定提高能效的具體領域，從而制定有針對性的節能策略。在中國，我們的工業工程部門每月跟蹤自動化機器的使用狀況，從而於二零二四年將縫紉效率提高15%。該等措施表明聯泰對節能及環境負責的生產的承諾。

利用清潔能源

本集團堅定不移地致力於擴大可再生能源解決方案，以應對氣候行動的迫切需求。自二零二二年以來，多個地區啟動太陽能項目，以擴大可再生能源在營運中的使用。太陽能光伏發電系統為重要的生產零部件供電，包括排氣風扇及鼓風機。柬埔寨的一家工廠採用混合系統，該系統配備電池儲存及自動轉換開關，可根據營運需要於電網及太陽能供電之間實現無縫轉換。中國及柬埔寨的工廠已安裝天台太陽能板，於二零二四年生產1,176,553千瓦時電力。可再生能源產量的增加減少了碳排放，同時節約營運成本。另一方面，我們於柬埔寨的營運目標是每年購買3,200兆瓦時的國際可再生能源證書(i-RECs)，證明我們向可再生能源過渡及抵銷碳排放的承諾。

此外，我們已於生產設施中採用電動汽車，用於業務營運及交付，從而減少對化石燃料的依賴並減少排放。

間接能源耗量



與二零二三年相比，在持續的節能舉措及使用可再生能源的推動下，本集團的耗電量減少4%，耗電密度降低3%。

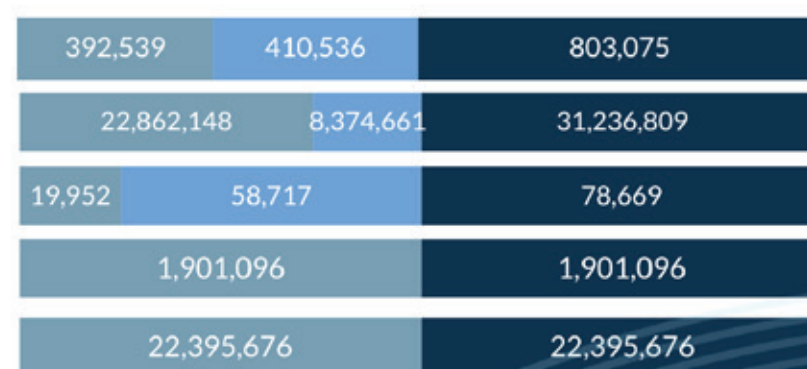
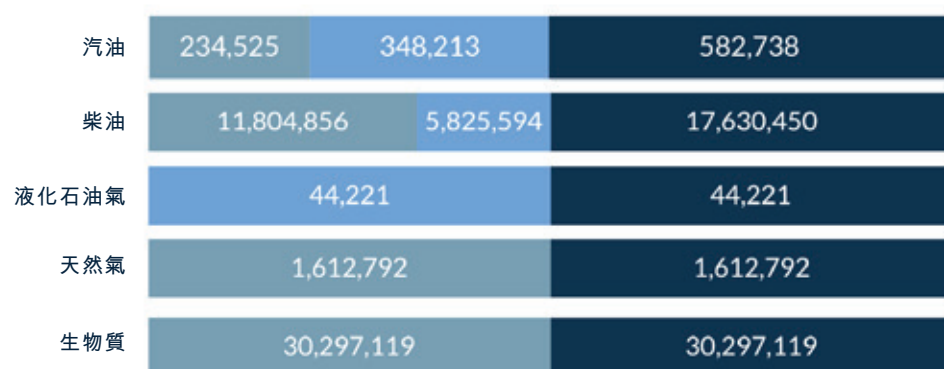
直接能源耗量

(千瓦時)

二零二四年

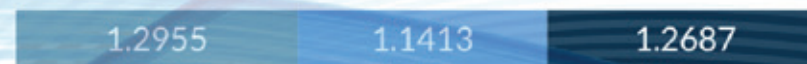
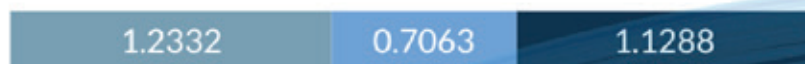
二零二三年*

■ 成衣 ■ 服飾配件 ■ 整體



直接能源耗量密度

(千瓦時／產量單位)

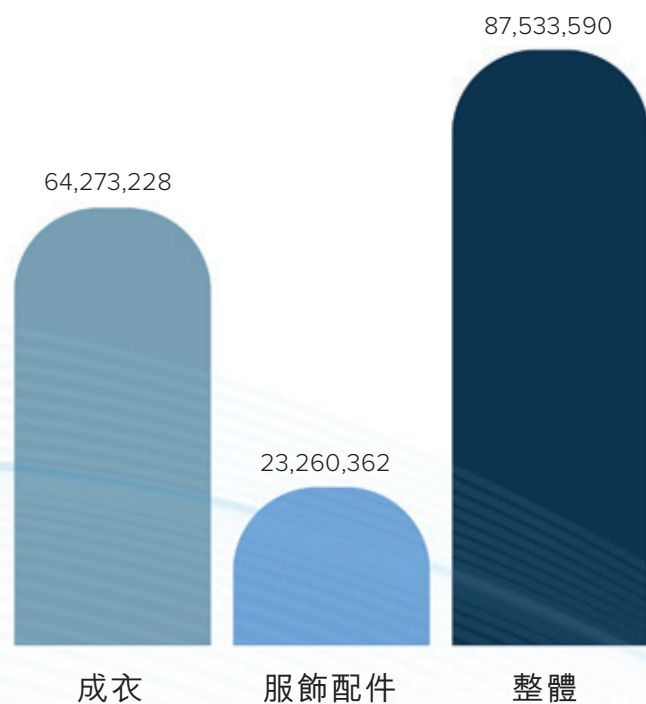


* 由於數據跟蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

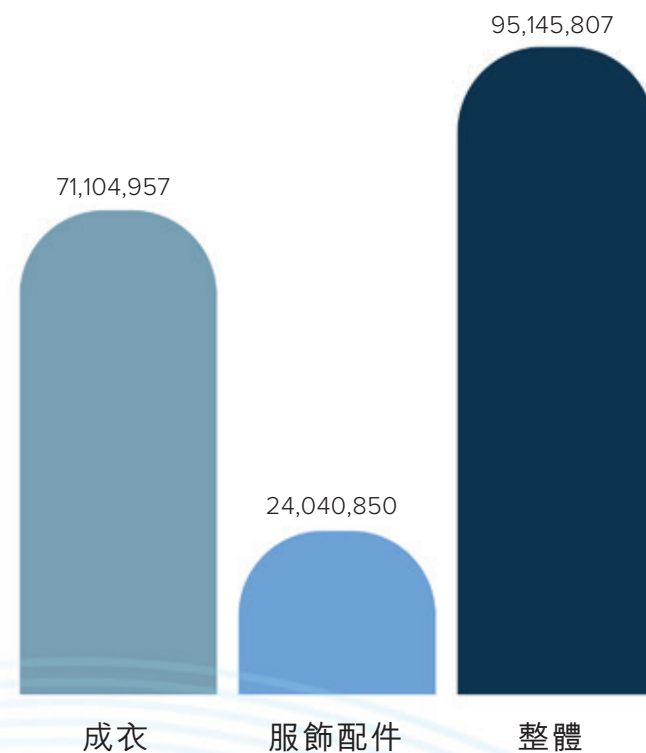
總能源耗量

(千瓦時)

二零二四年



二零二三年*



* 由於數據跟蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

鍋爐燃料



二零二四年

耗量
(公斤)
7,382,704

密度
(公斤／產量單位)

0.17

二零二三年*

6,451,124

0.15

*由於數據跟蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

與二零二三年比較，本集團的鍋爐燃料耗量增加14%，鍋爐燃料密度提高15%。該增加乃主要由於更換了鍋爐，其需要更多燃料產生蒸汽。

溫室氣體排放控制

為支持中國於二零三零年前實現碳達峰及二零六零年前實現碳中和的「雙碳」目標，以及實現將範圍1及範圍2的排放密度降低15%的五年環境目標，聯泰通過數字化解決方案及針對性的可持續發展措施推動溫室氣體(GHG)減排。我們正部署節能設備，並在整個營運過程中採用可再生能源。我們在柬埔寨及中華人民共和國(中國)的若干工廠安裝了太陽能電池板或太陽能路燈，以利用可再生能源。為確保符合相關國家標準並評估該等措施的有效性，我們定期對溫室氣體排放進行碳審核。我們於年內對我們的柬埔寨業務進行了碳審核，以支持我們制定脫碳計劃，並參與Higg Index及全球回收標準(GRS)標準驗證。

本集團的直接溫室氣體排放(範圍1)主要來自兩個來源：固定的鍋爐燃料及消耗(包括柴油、天然氣及生物質)以及移動燃料的使用。與二零二三年相比，本集團範圍1的排放減少35%，範圍2的排放增加9%。範圍1排放的減少主要是由於菲律賓工廠因生產訂單減少而減少鍋爐柴油使用量。範圍2排放的增加主要是由於柬埔寨的排放系數較高。



附註1：溫室氣體排放總量按範圍1及範圍2溫室氣體排放量的總和計算。就此披露的數字不包括範圍3排放量。

附註2：計算範圍1及範圍2排放量的參考資料包括港交所發佈的「如何編備環境、社會及管治報告」中的附錄2：環境關鍵績效指標匯報指引、國際能源署最新指引、國家溫室氣體排放因子數據庫以及溫室氣體盤查議定書：企業會計與報告標準。

整體溫室氣體排放密度

(公斤二氧化碳當量／產量單位)



*由於數據跟蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

附註3：整體溫室氣體排放密度乃根據範圍1及範圍2排放總量與總生產單位之比計算得出。就此披露的數字不包括範圍3排放量。

節水

聯泰對節水的承諾體現在各種水資源管理常規上。本集團已實施節水技術，以減少生產過程中的用水量。有關詳情，請參閱創新科技部分。我們安裝設備以減少每件成衣淡水使用量並增加整個設施的循環水使用量。聯泰正於柬埔寨升級辦公室用水設備，將傳統的非充氣式水龍頭（流速為每分鐘12升）更換為單手充氣式水龍頭（流速為每分鐘3.44升）。我們亦於設施中安裝額外的雨水收集系統，以便收集雨水用於非飲用水，並減少淡水消耗。

中國的一家工廠自二零二三年起安裝了水表，以保持對用水量的嚴格監督。我們的專業團隊進行日常巡檢，並詳細記錄用水模式。這種監控使我們能夠迅速發現漏水、效率低下或潛在浪費現象，從而及時採取糾正措施並優化用水效率。

為加強我們的節水措施，我們的員工參加涵蓋實用節水方法及最佳實踐的學習課程。定期進修課程確保節水實踐始終是我們營運程序中的重點。



與二零二三年比較，本集團的耗水量及耗水密度下降21%。耗水量減少乃主要由於業務重組、設施翻新及節水措施。

「智能用水減少浪費、
降低成本並推動可持續發展。」

天然資源及原材料消耗

聯泰在整個營運過程中以負責任的態度管理天然資源和原材料，同時堅持客戶質量標準，最大限度地減少對生態系統的影響。通過與客戶及供應商的積極合作，我們根據環境影響、社會責任及質量要求選擇材料，以最大限度地減少生態足跡，促進行業可持續發展。

我們的部分營運專門使用通過既定可持續發展標準認證的可回收材料，包括回收聲明標準(RCS)、全球回收標準(GRS)及負責任羊毛標準(RWS)。該等認證證明了我們對可追溯回收成分、負責任的生產流程及合乎道德的動物待遇的承諾，確保我們的產品符合嚴格的環境及道德標準，同時保護森林及土地的自然資源。

中國及柬埔寨的部分工廠獲得RCS認證，並獲第三方認證為GRS工廠，這證明我們在生產中使用回收材料。我們有專門的團隊保存從供應商接收回收材料的日常記錄。我們的可持續製造工藝採用各種回收混合物，包括100%使用後回收的聚酯纖維、82%使用後回收的聚酯纖維及18%氨綸、65%使用後回收的聚酯纖維及35%的棉以及98%使用後回收的聚酯纖維及2%氨綸。該等材料選擇支持資源保護，同時符合產品質量標準。

包裝材料

瓦楞紙箱及紙張



二零二四年: 4,057 噸

二零二三年: 3,865 噸



塑膠

二零二四年: 941 噸

二零二三年: 882 噸

其他*



二零二四年: 34 噸

二零二三年: 54 噸



總耗量

二零二四年: 5,032 噸

二零二三年: 4,801 噸

總耗量密度

二零二四年: 每產量單位0.11公斤

二零二三年: 每產量單位0.11公斤

*其他一包裝膠帶

包裝材料的使用量取決於客戶的具體要求。於二零二四年，包裝材料的使用量與二零二三年持平。為恪守我們對環境管理的承諾，我們為員工提供操作培訓，以盡量減少包裝缺陷，並採購可持續、重量更輕的包裝材料。

自二零一八年以來，我們的BringYourOwnBottle（自備水瓶）計劃一直鼓勵員工及訪客在我們的辦公室及工廠場所使用可重用的飲料容器，培養減少浪費的文化。我們在柬埔寨、菲律賓及中國大部分工廠全面推行「禁用即棄水瓶」政策。我們於二零二四年已節省約4.4百萬個水瓶，儘管數據因員工人數而異。

節省水瓶數量 (個*)



*按僱員人數x每日兩個水瓶x工作日數的公式估算

廢棄物管理

聯泰致力於在整個營運過程中實施嚴格的廢棄物管理程序。我們通過系統的政策審查及徹底的審核嚴格遵守當地及國際標準，以確保以負責任的方式處理廢棄物。我們對廢棄物管理規程的持續評估及改進，體現了我們對減少環境影響及推進可持續發展目標的執著追求。我們嚴格遵守區域性有害廢棄物法規，包括中國《固體廢物污染環境防治法》及菲律賓《生態環境固體廢物管理法》及《有毒物質、有害、核廢棄物管理法》等法律框架。

廢棄物管理

化學品及廢水管理

我們強化了消除生產營運中有害化學品排放的承諾，以降低環境及健康風險。我們的舉措尤其注重盡量減少揮發性有機化合物(VOCs)的使用，同時嚴格遵守REACH(《化學品註冊、評估、許可和限制》)法規標準。該監管框架為我們識別及管理有害物質提供指引，確保在既定的法律參數範圍內負責任地使用該等物質。我們通過全面的控制措施，於我們的設施中保持嚴格的化學品安全協議。有害物質被存放在指定的上鎖存儲設施中，僅經過專門培訓的人員方可進入。該等系統化的安全措施在保護我們員工的同時，降低了與化學品相關的風險。

我們的柬埔寨工廠與獲認證工業廢棄物管理公司Chip Mong Ecocycle合作，啟動了一項戰略性廢棄物轉移計劃，將紡織廢棄物轉化為能源。該計劃通過減少對垃圾堆填區的影響並降低對傳統能源的依賴，支持我們實現有害廢棄物零排放的環境目標。我們亦於柬埔寨的營運中實施全面的廢棄物追蹤系統，以監控整個生產過程中的廢棄物產生情況。這種以數據為導向的方法能夠準確識別減少廢棄物的機會，並制定針對性的改進策略。

我們的業務部門已根據地區法規要求制定了廢水管理政策，規定生活廢水及工業廢水的處理方法，以及管理及監控廢水排放的負責人。排放工業廢水的工廠已獲得當地政府的許可或授權。所有工業廢水於排放前均經過我們專用的污水處理設施處理。不含有害物質的生活污水則直接進入市政處理設施進行集中處理。我們的主要設施每年至少由經認可的第三方進行一次定期廢水質量檢測。在中國，我們的一家工廠配備廢水預處理系統，以嚴格遵守排放法規。根據當地政府的要求，我們每季度對水處理業務進行監管檢查。此外，我們於所有廢水排放點安裝實時監控系統，以持續驗證污水質量是否達到或超過當地法規要求及國際環保標準。



廢棄物管理

一般廢棄物管理

於通過與業務部門密切合作，制定廢棄物管理政策，本集團致力於整個營運過程中最大限度地減少廢棄物產生，增加廢棄物回收。柬埔寨工廠委任了一名廢棄物責任人，監督整個廢棄物處置及處理過程，以及培訓及審核計劃的實施。感染防控小組參與制定感染控制程序，其中包括廢棄物分類及利器管理。

通過與經認證的回收公司建立戰略合作夥伴關係，我們對營運過程中產生的紙張、塑膠及線筒等材料實施有效的廢棄物回收計劃。該等合作確保了適當的廢棄物分類、處理及回收，於生產週期內將潛在的填埋廢棄物轉化為可再利用的資源。

我們的材料回收計劃側重於收集及分類紙箱、紗筒、塑料包裝以及成品中的廢棄材料，以便轉售或再利用。該循環經濟方法延長材料的生命週期，減少對新包裝的需求，提高了整體資源效率。

減廢方針



無害廢棄物顯著減少的主要因為二零二三年一家於菲律賓的工廠處理較多老舊機器。此外，在柬埔寨的一家工廠中，照明燈具的戰略性更換減少了熒光燈管的使用，從而減少了有害廢棄物。

所產生廢棄物				
				
	有害 (噸)	無害 (噸)	總量 (噸)	密度 (公斤／產量單位)
二零二四年	134	4,954	5,088	0.11
二零二三年	166	11,287	11,453	0.26

「減少浪費關乎效率、責任，
以及通過循環解決方案創造價值。」

力行環保

碎布回收活動

為滿足紡織業日益增長的減少浪費及實現可持續發展的需求，我們於菲律賓收集織物碎片／廢布料，並將其加工成產品。對所選布料進行徹底清潔及耐用性檢查後，我們將其重新加工成環保桌椅套。該回收過程使我們能夠最大限度地利用材料，減少廢棄物填埋。



力行環保

員工參與綠色倡議

環境保護是聯泰致力於可持續發展的核心內容。本集團鼓勵員工參與各種活動，以提高彼等的自然保護意識。在菲律賓，我們參加了海岸清潔及植樹志願活動。海岸清潔倡議側重於清除海灘上的垃圾及碎片，幫助保護海洋生物並維護我們海岸線的自然美景。與此同時，植樹活動強調植樹造林的重要性以及樹木在應對氣候變化、保護生物多樣性及維護健康生態系統方面的作用。

在香港及中國大陸辦事處，「地球一小時」及鴨綠江沿岸一小時垃圾清理等活動積極提高員工的環保意識，並鼓勵彼等參與保護自然資源。此外，香港辦事處贊助並參與二零二四年利是封回收重用大行動和二零二四年月餅盒回收大行動，通過提高員工意識、減少與節日相關的浪費以及於公司內部培養可持續發展文化，進一步強化了該承諾。



生物多樣性

生物多樣性是地球的寶貴財產。顯然，保護生物多樣性可確保可持續營運，乃由於其對提供清潔的空氣、水和穩定的地球系統至關重要。我們於菲律賓維持一個生物多樣性保護系統，該系統已獲得環境與自然資源部環境管理局(DENR-EMB)頒發的環境合規證書(「ECC」)。該系統實施主要的環境政策，包括通過材料回收設施進行有害廢棄物管理、ESG計劃項下的戰略性植樹活動、定期污水及排放監測，以及定期向環境與自然資源部環境管理局報告監管合規情況。

於二零二四年，我們與環境從業者協會、Clark Development Corporation (CDC)及Clark Water Corporation合作，參加了克拉克 — 馬巴拉克特 — 安吉利斯路(Clark-Mabalacat-Angeles Road)沿線的世界地球日清潔活動，展示了我們的環保承諾。我們積極參與重要會議，包括二零二四年八月召開的環保局大會(EPA General Assembly)，會上我們更新了會員資格並計劃高級培訓項目，隨後於二零二四年九月召開的會議上介紹了最新的廢棄物管理指引及自由港區內殘餘廢棄物處理的CDC過渡計劃，上述均體現我們對環境治理的持續參與。



業務支柱



9 產業、創新和 基礎設施

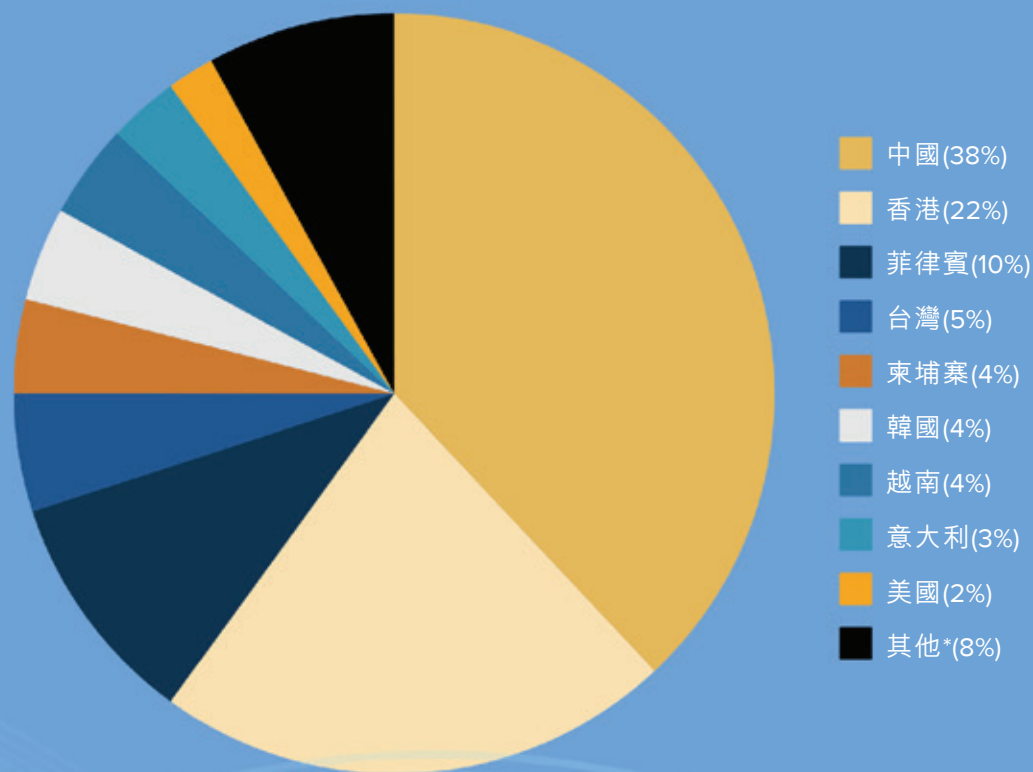


在當今瞬息萬變的商業環境中，我們對卓越營運的承諾超越了傳統的商業模式，涵蓋了可持續發展及負責任的實踐。通過嚴格的供應鏈監督、堅定不移的質量標準、以客戶為中心的方法及技術創新，我們不斷鞏固市場地位，同時為我們持份者創造持久價值。我們的綜合業務戰略強調從採購至最終交付的所有營運方面的透明度、效率及持續改進。

供應鏈管理

作為一家負責任的製造商，我們優先考慮與供應商建立持久的信任關係。在供應商管理政策及供應商甄選機制的支持下，我們致力於在供應鏈中推行可持續發展文化。

於二零二四年，我們的全球供應鏈由橫跨33個國家和地區的1,473家供應商組成，為我們的製造業務提供關鍵材料及服務。



*其他包括美屬薩摩亞、孟加拉、巴西、英屬處女群島、保加利亞、法國、印度、印尼、日本、澳門、馬來西亞、墨西哥、緬甸、荷蘭、巴基斯坦、巴拿馬、薩摩亞、新加坡、斯里蘭卡、瑞士、泰國、土耳其、阿聯酋、英國

供應商風險評估

聯泰對新合作夥伴及現有合作夥伴進行供應商評估，以識別並管理我們供應鏈中的潛在環境及社會風險。根據我們的公司採購政策，所有新供應商都必須根據既定的供應商評估標準進行篩選。對於具有重大戰略意義的供應商，我們實施額外的評估，重點關注關鍵的社會責任指標，包括商業道德、勞動實踐、工作場所安全標準及產品管理。選定的供應商將根據各種標準進行年度評估，包括產品質量、交貨時間表、價格競爭力、產品／服務的可用性及範圍、及時執行供應商指示、社會及環境合規，以及支持綠色採購。該系統性的風險評估框架加強了供應鏈的完整性，同時在整個採購業務中促進了社會及環境責任。

聯泰供應商風險評估

供應商評估標準

組織管理責任體現於《行為守則》、合規培訓以及針對缺陷及時實施糾正措施的程序。

人權及公平的工作條件體現於防止強迫勞動／童工或任何形式歧視的既定政策。獲得與健康及安全相關的認證(如ISO 45001、ANSI Z10、CSA Z1000、BS 18004、OSHA VPP)。

環境政策、目標及指標體現於環境責任及可持續性。獲得與負責任生產相關的認證(如ISO 14001、RC 14001、EMAS)。

商業誠信體現於防止腐敗及利益衝突的計劃。部署遵守所在國家勞動法及社會法的相關規定的法律合規性狀態。

建立涵蓋貿易限制的出口管控系統(如兩用商品、商業管制清單上的商品)。

知識產權、商業機密及數據保護。

對勞動／就業及商業道德法律法規的承諾及合同義務。

對任何違反上述規定的行為採取正式的糾正措施，並制定有效的申訴程序。

評估結果

- 僅有獲一定分數的合資格供應商才可進一步開展業務。
- 根據供應商的性質及地點，可進一步擴大供應商評估標準的範圍，以包括更多方面。
- 優先甄選及採用已獲全球公認的環境管理標準(如ISO 14001)或健康與安全標準(如ISO 45001)的供應商。

產品品質管理

我們嚴格遵守質量標準，為全球客戶群提供優質、安全及可靠的產品。我們的運營嚴格遵守當地法規和全球客戶的要求，以最大限度地降低整個供應鏈中的社會及法律風險。我們的製造過程符合國際公認的認證，包括有機含量標準(OCS)及全球回收標準(GRS)，並經Control Union認證驗證。於二零二四年，我們的一個柬埔寨營業單位獲得良好生產規範(GMP)認證。

在整個製造過程中，我們在每個關鍵生產階段都保持嚴格的品質控制措施及系統的測試方案。我們對卓越的承諾涵蓋從產品設計及原材料選擇到交付後客戶反饋審閱的整個產品生命週期，並以營業單位制定的嚴格的內部質量保證政策為指導。在我們主要的中國業務中，品質保證手冊乃參考ISO 9001質量管理體系標準制定。該方法確保我們的產品滿足或超過環境和安全法規，同時保持卓越的質量標準。

基於我們的質量保證框架，我們的質量部門根據我們的在製品檢查原則實施檢查方案。每一種進貨的原材料在進入我們的生產設施之前都經過全面的質量控制測試。符合我們嚴格規範的材料可以進入製造階段，而不合格的材料會通過既定方案及時識別及管理。我們的數據驅動方法利用先進的品質監控工具分析任何質量偏差，能夠迅速採取糾正措施，從而保持生產效率並確保及時交付承諾。

作為最終的質量檢查點，所有製成品在客戶交付前都經過獨立驗證。我們與認可的外部測試機構合作，並利用客戶認可的內部實驗室，按照客戶規定的測試方法和要求進行產品檢查。此第三方驗證流程為我們的最終品質門戶，驗證製成品是否符合所需的質量及安全標準。

客戶滿意度管理

本集團致力透過適當的管理提升客戶體驗。業務單位建立自身的客戶管理流程，包括處理客戶要求、客戶反饋及補救安排(如適用)。客戶反饋仍然是卓越運營的核心。我們有效的溝通渠道促進了與合作夥伴、客戶及持份者的牢固關係。通過收集及分析客戶反饋，我們不斷評估並加強我們的產品及服務。由此產生的市場洞察力及加強的業務合作夥伴關係提供了更高的客戶滿意度及長期的價值創造。於柬埔寨，我們每年進行客戶滿意度調查，於二零二四年，我們的客戶滿意度為100%。

集團範圍的培訓使員工能夠及時、專業地解決客戶的關注，並在既定的時間範圍內提供正式的回應。通過詳細的投訴分析及迅速的整改措施(包括於必要時召回產品)將潛在影響降至最低。管理層收到有關客戶關注的詳細調查報告，推動持續改進計劃及戰略增強。於二零二四年，聯泰對產品健康及安全的承諾顯而易見，並無發生重大產品召回。本集團記錄了七宗有關包裝準確性的投訴，所有投訴均已妥善解決。此外，品質保證部門提高了包裝準確性的標準，而生產部門引入了新的標籤及包裝方案，以最大限度地減少投訴。

按照既定的品質控制方案，識別出的問題立即得到管理層的關注和解決。迅速實施整改措施解決根本原因並防止再次發生。該回應方法與持續的品質保證計劃一致，並加強了對卓越產品及客戶滿意度的承諾。

本集團優先考慮保護客戶的知識產權及商業機密。合規性涵蓋多個司法權區，包括香港第528章《版權條例》、中國的《消費者權益保護法》及菲律賓的《知識產權守則》。

聯泰的保密框架包含政策及程序，以防止未經授權披露供應商及客戶資料。我們的信息安全措施符合關鍵數據保護法規，包括香港第486章《個人資料(私隱)條例》及歐盟《一般資料保護規例》。信息安全框架包括有針對性的訪問獲取，電子郵件及文檔存取限制，只限與指定的客戶及供應商通信。基於角色的授權系統確保只有相關部門的授權人員才能按須知基準獲取敏感資料。於報告期內，我們並無收到任何與侵犯客戶隱私相關的投訴。

**「客戶滿意的基石，
在於信任、敏捷響應，
以及對品質的
極致追求。」**

創新科技

聯泰在製造過程中採用對環境負責的先進技術，致力於可持續創新和技術進步。我們策略的基石是投資NTX™技術，尤其是NTX™ Cooltrans無水染色系統。該創新技術透過大幅降低水、能源及化學品的消耗，改變了傳統的織物染色製程。該系統在環境方面的顯著優勢，直接支持我們減少對環境影響的使命。

我們的技術整合延伸至人工智能(AI)與NTX™平台的結合，展現我們對卓越營運的堅持。人工智能技術能夠快速回應市場變化和消費者偏好，進而強化製造流程。該整合優化了我們的供應鏈效率，同時減少浪費並保持產品質量標準。



除NTX™ Cooltrans之外，我們亦已採用HeatTranX技術（一種超越傳統絲網印刷方式的先進數碼印花解決方案）。HeatTranX提供無限的顏色選擇及靈活的生產數量，能大幅減少用水量、能源消耗及化學廢棄物，強化我們對可持續生產常規的承諾。

此外，我們積極擴展按要求製造(ODM)和接單生產的能力及原創品牌製造(OBM)計劃。該等計劃透過消除生產過剩，直接解決行業浪費問題。

我們的原創品牌製造(OBM)策略是我們技術與創新路線圖的關鍵元素。該業務模式轉型強調速度、效率及環境責任。

14天直接面向消費者(D2C)模式的實施減少了庫存浪費，並最大限度地提高了資源效率。這種快速反應系統支持我們將生產過剩降至最低的目標，而生產過剩是時裝業面臨的重大環境挑戰。

為支持按要求製造及接單生產的方式，我們推出近岸外包計劃，首先與一所美國大學建立了技術交流與合作的戰略合作夥伴關係。該策略讓生產更貼近消費者市場，提高供應鏈效率並減少對環境的影響。

聯泰透過在NTX™技術、HeatTranX、人工智能融合、OBM、ODM以及近岸外包等方面的戰略投資，持續彰顯其對技術創新與環境可持續性的承諾。

員工支柱



3 良好
健康與福祉



8 體面工作和
經濟增長



5 性別平等



在聯泰，員工幸福、安全及快樂是我們成功的根本。我們致力於培養多元共融的文化，尊重、重視並心繫所有員工。展望未來，我們將繼續以心理健康及福祉為優先考量，同時解決任何可能妨礙機會的障礙，以確保為所有人創造一個具支持性且蓬勃發展的工作環境。

多元共融

在聯泰，我們意識到多元化所帶來的價值，並致力於在我們營運的所有國家培養共融的文化。我們健全的政策旨在消除歧視，維護所有員工的權利，並著重確保公平待遇、公平薪資及婦女福利。於二零二四年，在招聘、培訓、薪資或晉升方面，並無發生任何基於種族、宗教、性別、國籍、年齡、懷孕或殘障的歧視案例，突顯我們對平等的堅持。我們透過告示板提醒員工有關政策及程序，以建立積極包容的工作場所，防止各種形式的歧視，確保為每個人提供安全、溫馨的環境。

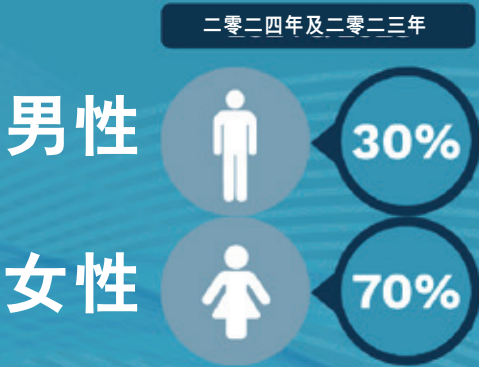


我們的男女比例為62：38，領導層代表跨越16個國籍、四個年齡組別，這反映了我們的奉獻精神。我們以多元化和平等為優先考量，持續吸引來自10個國家的人才，建立一個讓每個人都能感受到尊重和力量的工作環境。

僱員概況



性 別



僱員 (按地區劃分)

二零二四年



- 柬埔寨 (63%)
- 菲律賓 (24%)
- 中國大陸，包括香港 (10%)
- 其他* (3%)

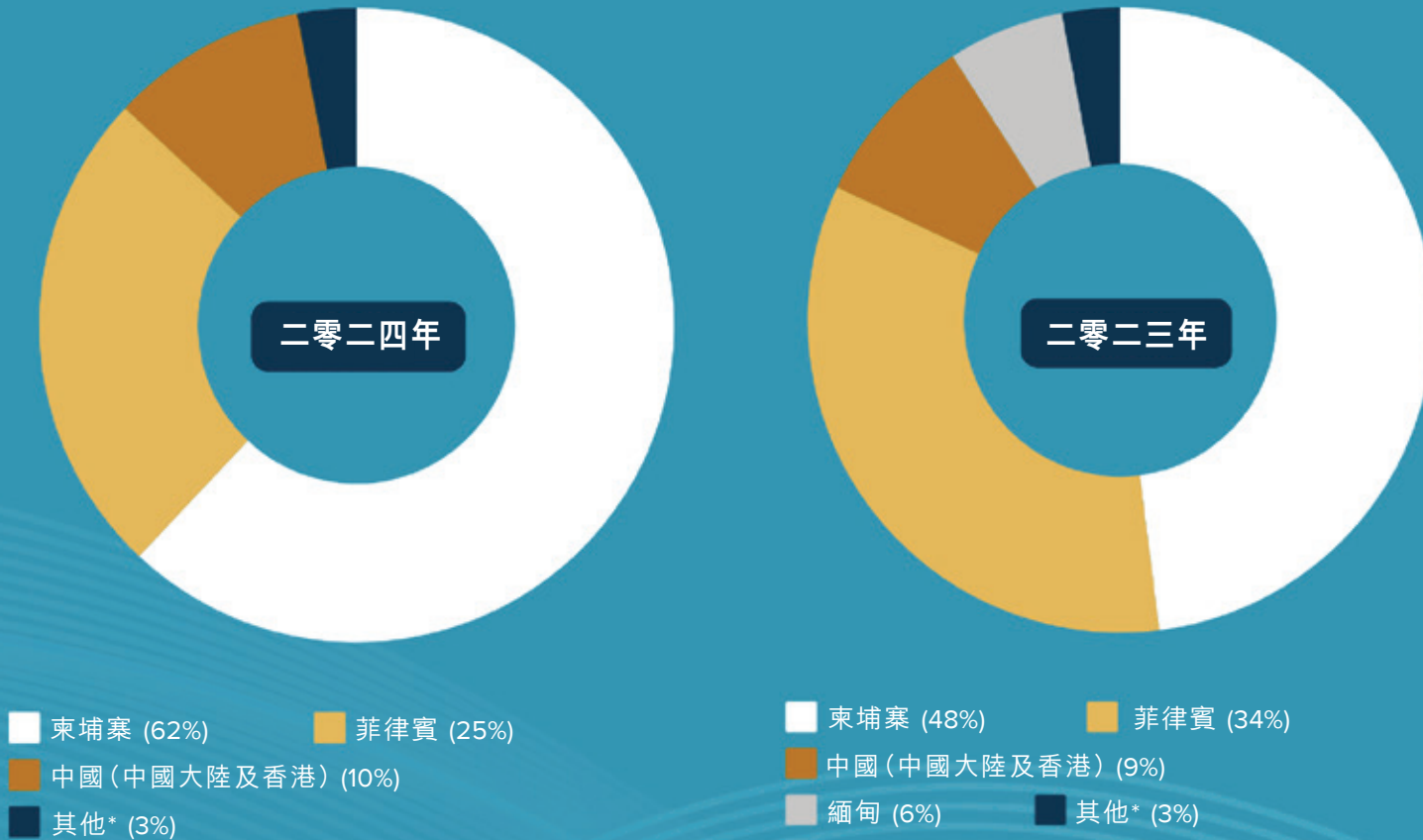
二零二三年



- 柬埔寨 (48%)
- 菲律賓 (34%)
- 中國大陸，包括香港 (9%)
- 緬甸 (6%)
- 其他* (3%)

*其他包括孟加拉、印度、印尼、阿拉伯聯合酋長國、美利堅合眾國及越南。

僱員 (按國籍劃分)



*其他包括美國、孟加拉、英國、加拿大、多米尼加、德國、印度、印尼、日本、馬來西亞、墨西哥、紐西蘭、巴基斯坦、新加坡、斯里蘭卡、台灣、土耳其及越南。

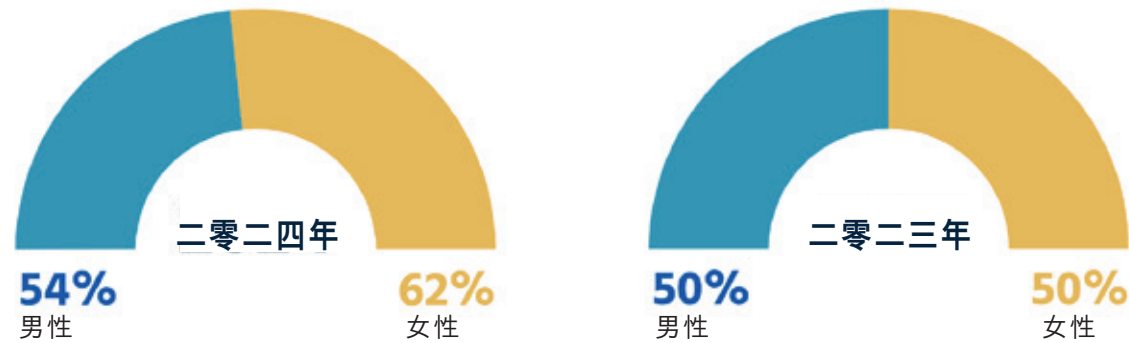
落實公平業務及僱傭常規

在聯泰，我們嚴格遵守所有營運所在地區的勞動法律法規，深度致力於實踐公平的商業及僱傭標準。我們的招聘、晉升和解僱程序完全符合香港《僱傭條例》、中華人民共和國《勞動法》、菲律賓《勞工法》、柬埔寨《勞動法》等準則及其他國家的特定法規。我們確保工作時間表、休息時間及節假日均符合國家規定，並根據需要、崗位或績效提供一系列津貼，包括法定強制福利、長期服務金獎勵、住院支援、膳食及交通津貼。為支持我們的女性僱員，我們亦在選定的工廠地點提供母乳餵哺設施，反映出我們對僱員福祉的承諾。我們在告示板上突出展示公平勞動權利，確保我們的員工知悉該權利。

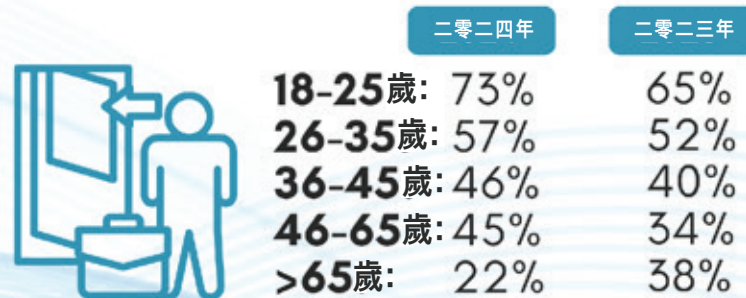
於二零二四年，我們的全球員工人數由上一年度的31,393名僱員減少約12%至27,563名。該減少主要由於經濟挑戰，使我們做出艱難但必要的決定，包括暫時關閉在緬甸的營運。該等行動雖然充滿挑戰，但對於維持本集團的成本競爭力及可持續發展的未來，以及確保剩餘僱員的福祉及穩定性，均為不可或缺。

僱員流失比率

按性別劃分

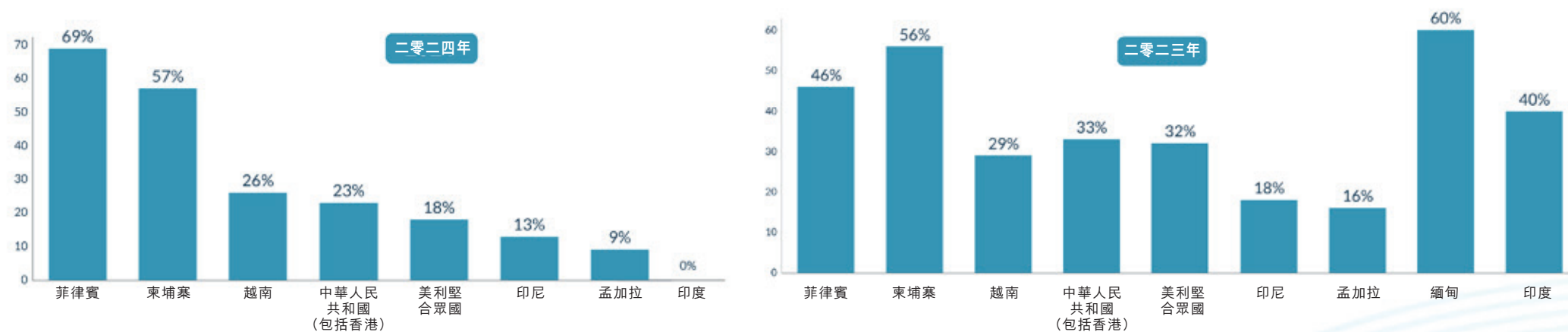


按年齡組別劃分



僱員流失比率

按地區劃分



附註1：僱員流失比率的計算公式為報告年內的離職僱員總數除以二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日的平均僱員數目。

附註2：離職僱員總數包括自願與非自願離職，以及於年內規定時期離職並於其後重新僱用的僱員（尤其是直接勞工組別）。僱用季節性民工的情況於柬埔寨及中國較為常見。

附註3：柬埔寨及菲律賓的流失比率較高，主要原因是公司重組導致裁員。

附註4：自二零二四年十月起暫時關閉在緬甸的營運。

「員工賦能是我們成功的核心，
通過技能匹配、職業發展與包容文化，
我們助力團隊在不斷發展的行業中茁壯成長。」

給予員工尊嚴與尊重

在聯泰，我們以國際勞工組織公約及聯合國世界人權宣言的原則為指導，致力於營造一個每位員工均能得到尊嚴及尊重的工作環境。為確保公平，我們建立了一套健全的管理系統，設有明確的政策、定期監控及員工調查。員工亦可透過保密溝通渠道提出投訴，我們會在完全保密的情況下徹底調查。截至二零二四年底，我們未發現任何違法或歧視案例，這反映出我們致力於建立公平且受尊重的工作場所。

我們對童工、強迫勞動、人口販賣及現代奴隸制採取零容忍政策，嚴格遵守當地法律，如香港《僱傭條例》、中華人民共和國《勞動法》及菲律賓《勞工法》。招聘程序包括審慎核實身份證明文件，確保員工到達法定工作年齡。於二零二四年，我們的營運中未曾報告有發生童工或強迫勞動的事件，這顯示我們對保護人權及維護道德實踐的承諾。



我們致力於支持員工結社自由及集體談判的權利，同時有效解決彼等關切的問題，並確保彼等的聲音得以傾聽。為簡化投訴處理程序，我們於易於接近的地方設置了匿名投訴箱，使員工可謹慎地提交彼等關切的事宜。此外，員工可透過各種渠道尋求支援，包括工會代表、與投訴處理委員會直接溝通、與人力資源部接洽，或透過社交媒體及電話等內部或外部平台。該等選項可確保每項問題都能得到迅速且透明的處理，從而培養信任及受尊重的工作環境。

我們的政策確保員工可自由組織或加入工會、參與集體談判，以及進行和平集會或罷工，而不必擔心遭到報復。我們亦尊重選擇不加入工會的員工。該等努力均反映出我們致力於創造一個包容且自主的工作場所，維護所有員工的權利及自由。



提高非凡員工的技能

在聯泰，我們致力於培養一種具有凝聚力的企業文化，旨在令員工通過獲得適當的工具、資源及學習機會來提高彼等的技能及能力。該承諾體現於我們營造了一個能激勵員工不斷成長及增強技能的環境。這一努力的精髓，在於聯泰追求卓越及不斷成長的企業文化，不僅驅使我們追求非凡自我，亦激發員工「非凡自我每一天」。我們重點培養能夠認識到自身優缺點，努力自我提升並在團隊中相互合作，相互支持，取長補短的優秀團隊成員。

自二零一九年起，我們實行七項非凡習慣計劃，其靈感來自Stephen Covey的《The 7 Habits of Highly Effective People (高效能人士的七種習慣)》一書。該項計劃幫助員工成為更高效個體及團隊成員。

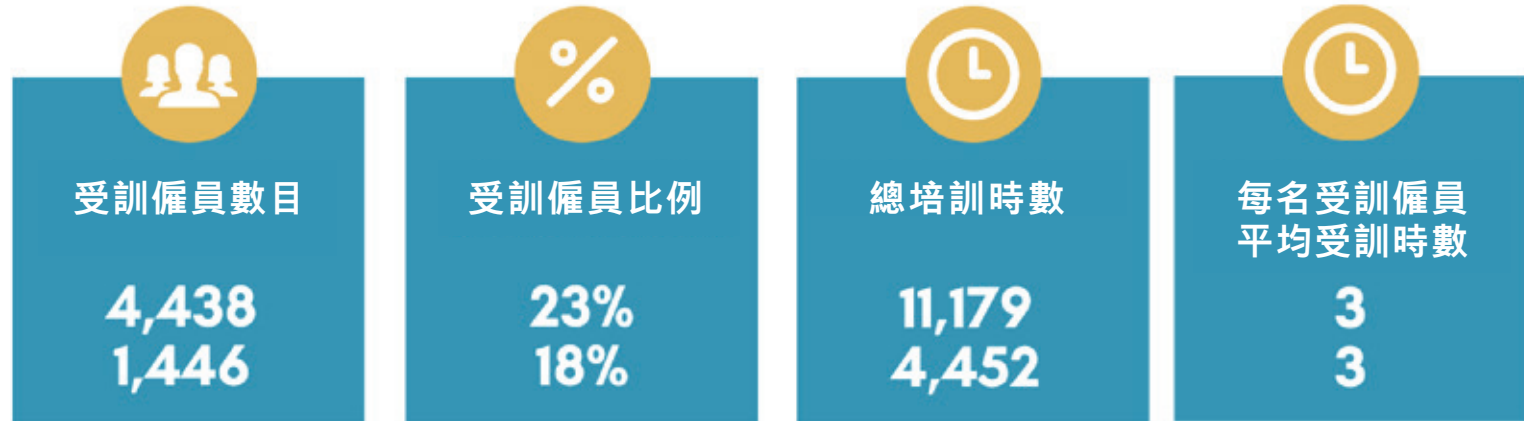
**「在聯泰，持續學習
是推動卓越發展
的引擎。」**

聯泰透過與學校及地方政府單位的策略合夥關係、面向大學生的在職培訓(OJT)計劃及專業人脈機會，展現出對員工發展及職涯進步的承諾，上述各項舉措皆以助力個人為成功職業生涯做好準備為目標。此外，非凡領導計劃透過體驗活動、角色扮演、討論及戶外訓練，為線上領導提供全面學習經驗，確保彼等掌握領導及長期職業發展所需的技能。

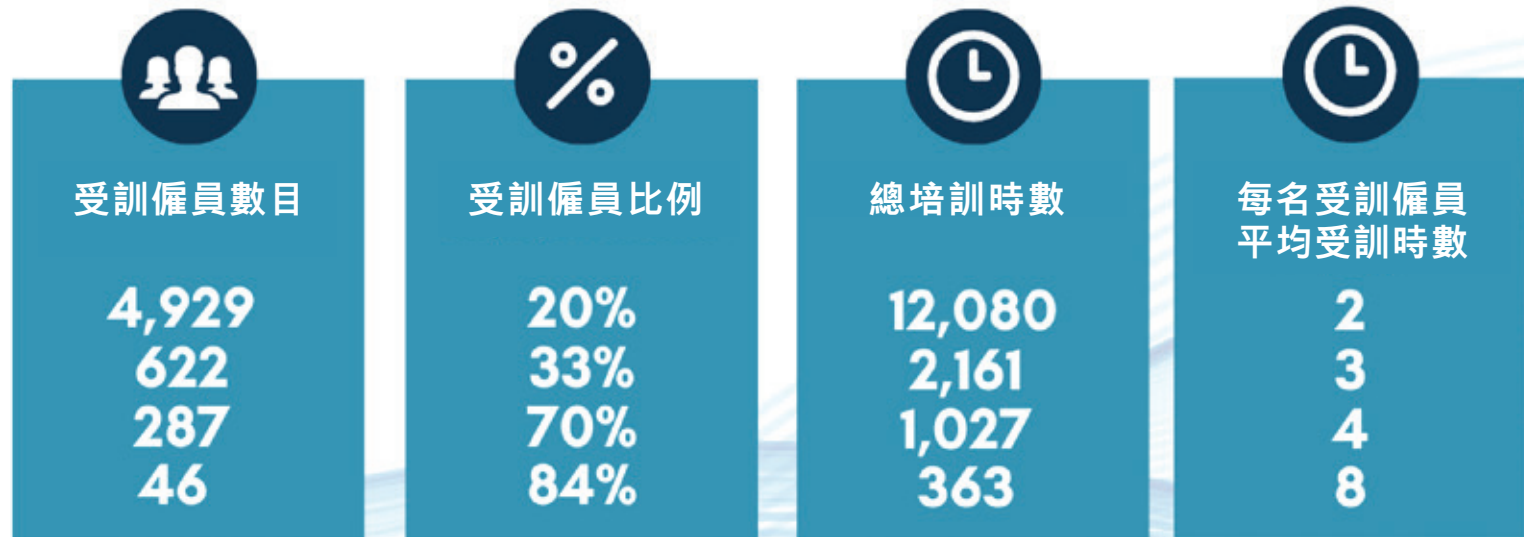
此外，我們設計並提供有針對性的學習計劃，以令員工掌握高效安全地履行工作職責所需的技能。培訓計劃每年制定一次，依據員工的崗位職責、工作經歷、技能矩陣以及具體要求進行量身定制。截至二零二四年底，本集團為5,884名參與者提供了培訓計劃，總培訓時數達15,631小時，彰顯了我們於提升整個組織的技能及專業發展的承諾。

發展及培訓

女性
男性

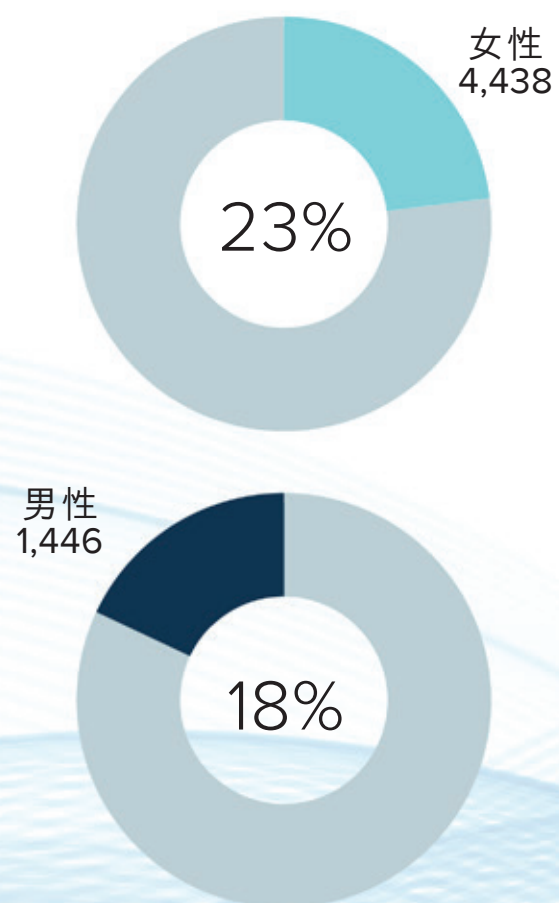


一般員工
主管
中層
高層

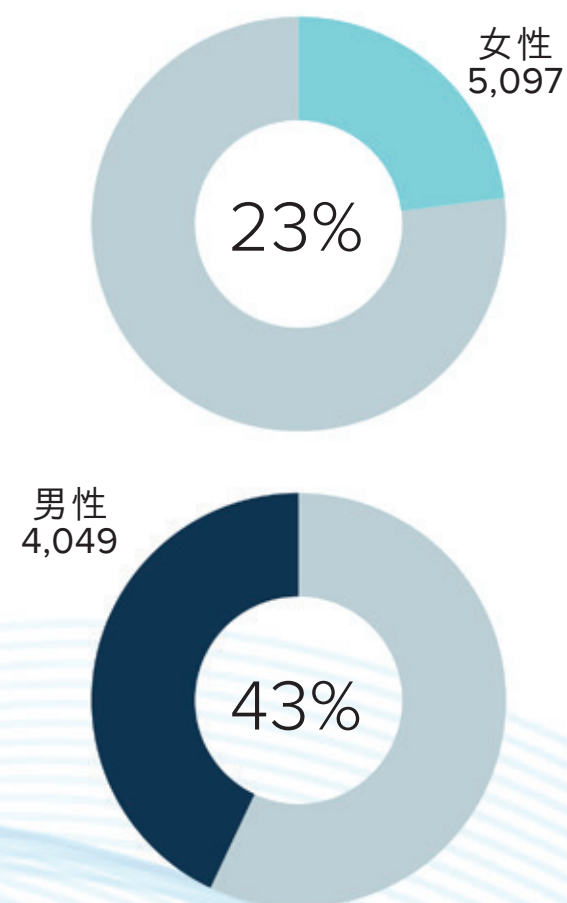


發展及培訓

受訓僱員數目(二零二四年)

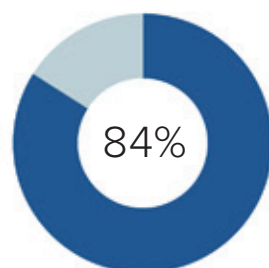


受訓僱員數目(二零二三年)

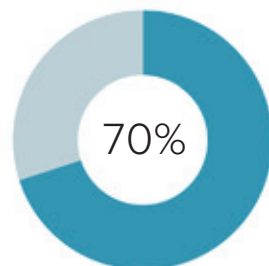


發展及培訓

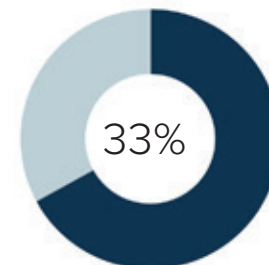
受訓僱員數目(二零二四年)



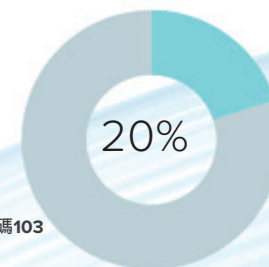
高層：
46



中層：
287

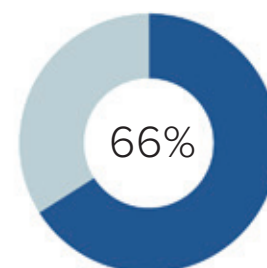


主管：
622

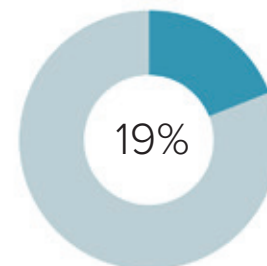


一般員工：
4,929

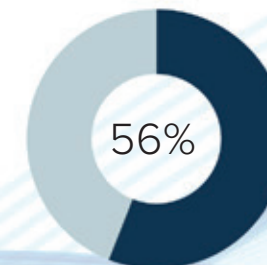
受訓僱員數目(二零二三年)



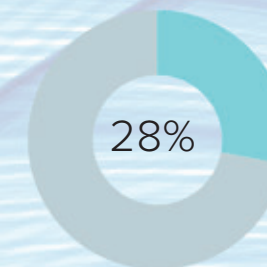
高層：
42



中層：
189



主管：
1,036



一般員工：
7,897

僱員健康與福祉

合規管理

在聯泰，僱員的健康與福祉乃我們營運的基石。我們遵循嚴格國際職業安全與健康標準，包括香港《職業安全及健康條例》、中國《職業病防治法》、菲律賓《職業安全及健康標準法》及其他地區特定法規。我們已制定管理消防安全、應急準備、化學品處理、個人防護裝備、職業健康檢查、急救及事故管理規程。為確保合規性，我們會定期開展內部及外部稽核，業務單位亦會進行自我評估，必要時，將即時執行矯正措施。

為展現我們對工作場所安全的承諾，我們於中國及柬埔寨的部分設施已獲得職業健康與安全管理體系ISO 45001或OHSAS 18001認證。截至二零二四年底，我們營運所在地均未曾報告與職業健康與安全相關的重大不合規行為，這突顯了我們的實踐成效以及對安全工作環境的決心。

「福祉不僅止於安全，
更在於構建促進員工茁壯成長的工作場所。」

僱員健康與福祉

職業健康與安全

在聯泰，僱員健康、安全及整體福祉仍然為我們的首要任務，這一理念於我們職業健康與安全的綜合方法中得以充分體現。我們專門組建的健康與安全委員會在這一工作中發揮著舉足輕重的作用，其將定期進行檢查與稽核，以確保符合適用法規。該積極主動的參與方式有助於我們及早發現潛在風險，並實施糾正及預防措施，從而為全體人員維持一個安全可靠的工作環境。

我們視僱員健康與安全為首要任務，憑藉對機器設備進行定期預防性維護投資、確保安全工作環境、提供個人防護裝備(PPE)以減少工作場所中的危險及開展健康與安全培訓計劃，使員工具備安全、高效履行職責的知識及工具。

僱員健康與福祉

職業健康與安全

培訓乃我們職業健康與安全策略的基石。二零二四年，我們繼續投資於培訓，以提升僱員安全與健康水平。在中國，安全管理人員及特殊設備人員須參加政府強制規定的培訓，並取得操作證書。該等培訓計劃不僅在於滿足合規要求，亦在於我們員工隊伍根植安全文化。我們為僱員配備保障其安全、負責工作所需的知識及技能，賦予彼等助力打造安全工作環境的能力，從而協助防止事故及傷害的發生。

應急準備及風險管理亦是我們健康與安全框架中不可或缺的一環。我們定期更新並審查詳細的應急方案，以確保其在應對從自然災害到安全威脅等各種場景時的有效性。我們定期進行應急演練，以加強準備工作，並確保所有員工熟悉必要的程序及規程。我們將風險評估列為整個營運的優先事項，並定期透過會議及訓練課程與員工分享心得，讓每個人都了解情況並做好準備。該等措施體現了我們致力於將風險降至最低，並確保員工於任何情況下的安全的承諾。

參與人數

9,168

二零二四年

14,580

二零二三年

佔總受訓人數百分比



培訓時數

38,845

二零二四年

48,295

二零二三年



我們在職業健康與安全方面的勤奮努力已獲積極成效。在過往三年中並無任何與工作有關的死亡事故，表明我們的政策及實踐的有效性。雖然我們於二零二四年錄得若干事故，導致因工傷或職業病損失671個工作日，但該等數字突顯出我們持續改善的努力對進一步提升工作場所安全的重要性。

我們亦意識到培養僱員均衡健康生活方式的重要性。我們定期組織與健康相關的活動、提供健康專業人員及提供休閒娛樂設施，皆為該項承諾的證明。此外，文化及社交活動可增進員工的歸屬感及友誼情懷，從而創造出一個守望相助及引人入勝的工作環境。這些舉措不僅能確保僱員的身體安全，亦能確保彼等的心理及情緒健康，反映出我們對員工整體福利的重視。

聯泰非凡僱員福利 及幸福行動

本集團積極完善薪酬福利制度，努力建立與工作職責及能力相匹配、考慮市場競爭力並與績效掛鈎的差異化薪酬結構。本集團制定的薪酬政策嚴格遵守國家及地方政府有關僱員薪酬福利的法律規定。薪酬待遇超過最低工資標準，其中涵蓋基本工資、酌情花紅及各種津貼，而在中國將提供社會保險及住房公積金。

在聯泰，員工福利為一項核心焦點，於二零二二年五月啟動的「非凡健康，幸福感覺」運動可加以佐證。這項運動已成為我們努力打造健康且富有韌性的員工隊伍的核心，尤其體現於我們面對後疫情時代的挑戰的當下。我們深知身心健康的重要性，我們的目標是重建及強化員工的「心理資本」，營造一個積極向上、相互支持及蓬勃發展的工作環境。

年內，我們為超過6,000名員工提供身體檢查服務，涵蓋中國、菲律賓及柬埔寨營運據點23%的員工。

我們長期推行非凡幸福行動，確保員工的健康與福祉仍是我們的重中之重。該項行動反映出我們致力於創造一個互相扶持及蓬勃發展的工作環境，讓員工能將身心健康放在首位。二零二四年，本集團的年內迄今(YTD)累積病假缺勤率平均為1.7%，令人印象深刻，彰顯了我們「非凡健康，幸福感覺」倡議的實質效益，證明了該等努力的成效。

作為這項承諾的一部分，我們不斷改進我們的方法，以確保我們的行動符合我們多元化員工不斷變化的需求及偏好。透過培養超越工作場所的健康文化，我們的目標是為員工提供所需的資源及支援，讓彼等能夠主動掌控自己的健康，並建立一支更有彈性的員工隊伍。

社區支柱



4 優質教育



我們致力於透過非凡關懷社區計劃在社區內創造正面的影響。該項計劃著重於培育下一代，並在我們的員工中培養志願服務文化，鼓勵員工為更大的利益作出貢獻。身為負責任的企業公民，我們與志同道合的組織合作舉辦義工活動，並提供捐款以支援有需要的人，藉此強化我們的承諾，為我們所服務的社區作出具有意義的貢獻。

社區永續發展

聯泰致力於透過非凡關懷社區計劃促進社區的可持續發展，該計劃著重於提高員工的意識，並鼓勵彼等積極參與服務更廣泛的社區。通過與客戶、供應商、非政府組織、學術機構及地方政府合作，本集團確保其努力具有影響力及深遠性。健康意識乃本集團的重點工作之一，可透過活動及贊助以促進當地社區的福祉。聯泰透過捐款及積極的夥伴關係，致力解決迫切的社會需求，並提升服務對象的生活品質。年內，我們向慈善機構捐款超過50,000港元。

支持弱勢群體為聯泰社區發展工作的另一基石。我們在柬埔寨的工廠會定期向寺廟及其他慈善機構捐贈100包50公斤大米，為有需要的人提供持續的援助。此外，本集團還在重陽節及中秋節舉辦敬老活動，讓員工探訪老年社區，分享歡樂，贈送禮物，培養關懷及包容的氛圍。該等活動反映出聯泰致力於在我們營運所在社區內建立強大、充滿愛心的聯繫。

為進一步加強我們對社會責任的承諾，聯泰積極參與由香港乳癌基金會舉辦的二零二四年度籌款盛事「乳健同行」。透過該活動，本公司提高員工對乳房健康的關注，同時支持乳癌研究、病人護理及倡導。透過參與該等有意義的活動，聯泰持續對我們的社區產生積極而持久的影響。

聯泰參與二零二四年新界馬拉松賽事及SKECHERS Friendship Walk Hong Kong 2024，突顯了我們對員工福祉及可持續社區發展的承諾。通過提倡健康積極的生活方式、培養團隊合作精神、鼓勵參與健身活動，聯泰將繼續支持一支充滿活力及積極投入的員工隊伍，並加強社區聯繫。





義務工作活動

次數

✓二零二四年: 4

✓二零二三年: 3

時數

✓二零二四年: 95

✓二零二三年: 298

參與者
(包括非員工)

✓二零二四年: 106

✓二零二三年: 172



受惠人士

家庭

✓二零二四年: 16

✓二零二三年: 0

個人

✓二零二四年: 60

✓二零二三年: 2,065

慈善機構

✓二零二四年: 0

✓二零二三年: 2

**「我們堅信創造超越商業的機遇
—— 無論是通過教育、運動還是指導，
我們對社區發展的承諾始終堅定不移。」**

賦權青少年：投資下一代

聯泰堅信，賦權青少年乃建設更強大、更可持續未來的基礎。通過教育、運動及技能發展，我們創造機會，幫助下一代成為有能力且堅韌不拔的人。

我們對青少年賦權的承諾深深植根於我們的非凡關懷社區計劃中，我們將繼續支持教育及運動項目，為青年才俊提供指導、培訓及真正脫穎而出的機會。該等努力不僅是善意之舉，更是對塑造未來領導者、專業人士及變革者的投資。



非凡兒童

通過運動開闢道路

運動仍然是我們青少年賦權的基石。我們與香港及中國大陸陳守仁基金會、菲律賓Tuloy足球會(Tuloy Football Club)及柬埔寨非凡聯合足球會(XO United Football Club)合作，為弱勢青少年運動員提供接觸訓練、指導及國際視野的機會。該等計劃超越比賽本身，灌輸紀律、團隊合作及堅韌不拔的精神，塑造在賽場內外均能茁壯成長的個人。



於二零二四年，Tuloy足球會(Tuloy Football Club)成為頭條新聞，因為該球會的五名球員光榮地代表五人制足球國家隊(Pinay5 Futsal national team)出戰，而其女子隊則連續第四次獲得五人制女子聯賽冠軍。與此同時，非凡聯合足球會(XO United Football Club)繼續作為青年才俊的跳板，其14歲以下球員參加了U14國際少兒足球賽的比賽。該等里程碑突顯企業的承諾如何為青少年創造有意義的機會，為彼等打開通往全球視野及職業道路的大門。

通過教育及 技能發展縮小差距

除體育外，我們深知教育及技能培訓對創造平等機會至關重要。通過導師計劃、獎學金支持及職業培訓，我們使年輕人掌握在不斷發展的行業中茁壯成長所需的技能。我們的計劃側重於培養可持續製造、數字集成及領導力等領域的能力，確保年輕人不僅為當前做好準備，亦為長期成功做好準備。

我們的員工亦在該等努力中發揮積極作用，通過我們的「服務大眾 回饋社會」(iServe.iGive Back)計劃，自願貢獻自己的時間及專業知識，指導青少年。通過培養給予及指導文化，我們強化了我們的信念，即微小而有意的行動可以產生持久的影響。



攜手共創，邁向未來

賦權青少年不僅是一種社會承諾，更是聯泰為全體構建更美好未來的信念體現。這些努力亦與我們追求平等的宏大承諾一脈相承，尤其是為年輕女性創造機遇，使其能於自身所處的社區或更廣闊的天地中成長、擁有領導能力並蓬勃發展。



管治支柱



16 和平、正義與 強大機構



17 促進目標實現的 伙伴關係



於聯泰，強有力的管治是我們可持續發展工作的支柱，確保各個層面的透明度、問責制及合乎道德的商業行為。我們通過培養誠信文化、加強風險管理及將可持續發展融入決策過程，超越合規的範疇。我們以董事局監督、公司政策及數據安全為重點，使業務目標與持份者的信任保持一致，從而推動長期韌性及負責任的增長。

董事局

於二零二四年十二月三十一日，董事局包括五名執行董事（包括董事局主席）、一名非執行董事及三名獨立非執行董事。獨立非執行董事佔董事局的三分之一，從而確保符合上市規則第3.10(A)條。董事局組成的強大獨立性有助於平衡決策及有效管治。

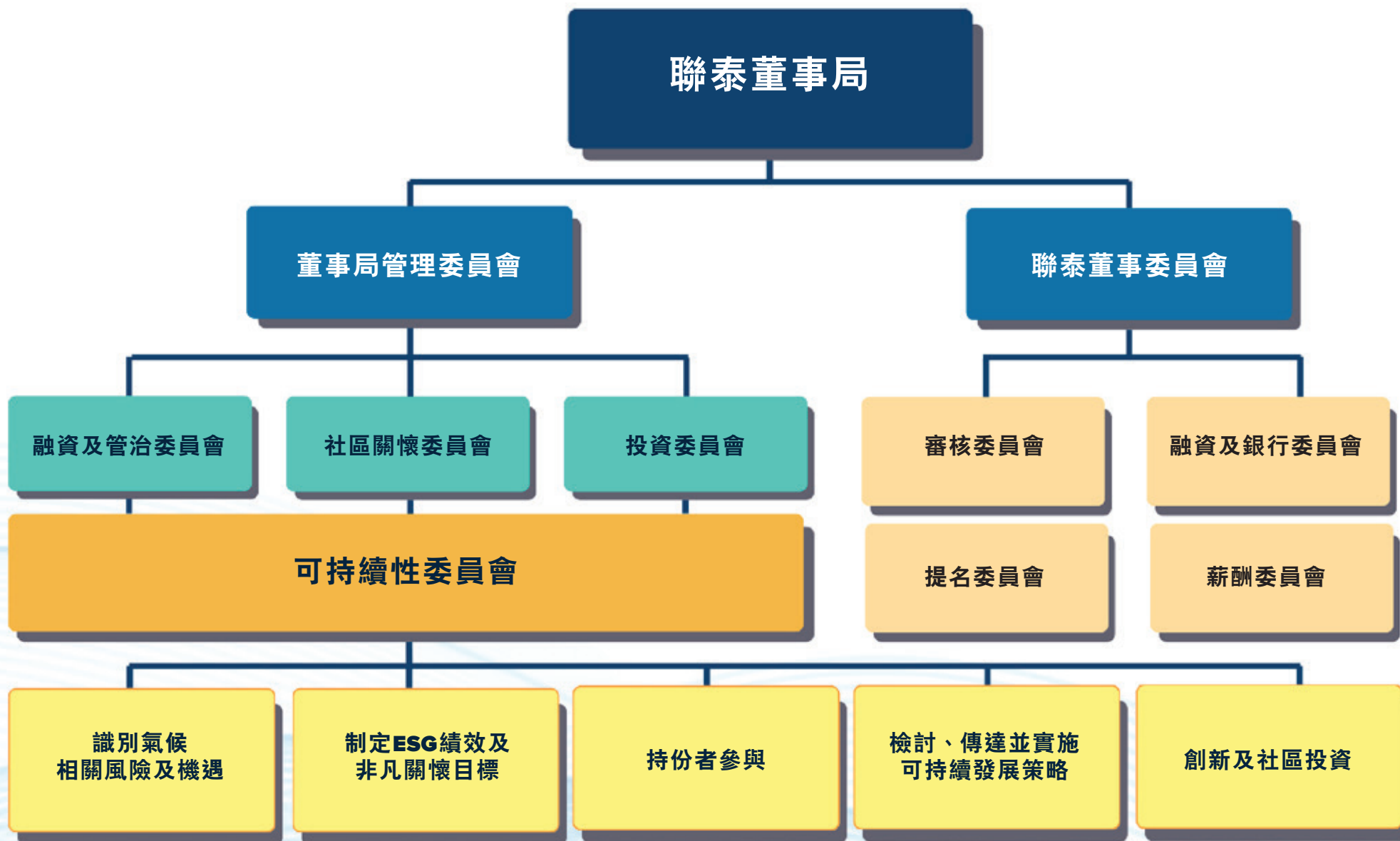
我們明白董事局多元化的重要性，並認為在這個層面增強多元共融對維持競爭優勢至關重要。多元化的董事局得益於各種技能、區域及行業經驗、背景、種族、性別及其他質素，我們會審慎考慮該等因素，以達到最佳的組合。所有董事局的任命均以用人唯才為原則，並在充分顧及董事局成員多元化的裨益的前提下，按明確的標準客觀評估人選。

為支持實現文化多元化的目標，提名委員會監察可計量目標的效能，並每年向董事局匯報。政策將定期檢討，任何更新均會於年度企業管治報告中披露，該報告在本公司網站發佈。如發現任何缺陷，董事局將積極提出修改建議，以解決該等問題，並確保持續改善治理實務。

董事局堅定不移地致力於可持續發展，並將環境、社會及管治(ESG)目標融入本公司業務策略中。董事局全面負責主要ESG議題的治理及監督，包括評估及管理重大環境及社會風險與機會。該項承諾加深董事局於推動企業責任及為持份者創造長期價值方面扮演的角色。

可持續發展相關風險及機會的管理符合本公司企業價值觀，其中包括環境管理、社會影響以及工作場所的多元共融。董事局將審查重大企業策略、政策及計劃，提供指引以加強持份者的參與，並確保可持續發展的努力符合更廣泛的業務目標。

董事局透過與管理委員會及可持續性委員會的溝通工作，確保設有相關政策，以便及時回應ESG事宜。管理委員會包括高級行政人員及董事局成員，每年至少召開三次會議，以檢討可持續發展措施的進度。可持續性委員會直接向董事局匯報與營運政策及常規有關的ESG事宜。此外，董事局亦與專責團隊成員檢討及審批年度ESG報告，以確保其符合本公司的業務戰略，並遵守適用法律法規。



可持續管治結構

聯泰致力於維護最高的道德標準，並推動負責任的管治，以培養建立在負責任、透明與誠信基礎上的企業文化。通過與監管要求及行業最佳實踐保持一致，本公司確保了有效的監督，並實施了明確的流程、系統及框架。該等努力讓聯泰能夠實現其策略目標，為持份者創造長期價值，並支持可持續發展計劃，例如發展環保工廠、保障僱員、客戶及社區的權利及福祉，以及提升企業聲譽。

本公司的管治架構完全符合香港聯交所上市規則附錄C1所載企業管治守則的規定。有關該等管治措施的進一步資料，請參閱本集團二零二四年年報「企業管治報告」，該報告強調了聯泰致力於維持強大的治理及透明度。

為支持我們的可持續願景，聯泰已建立一個彈性的治理結構，作為其由上而下的綜合可持續框架的基礎。此架構能有效管理所有組織層級，確保納入ESG策略，並識別及管理與氣候相關的風險及機遇。該架構與本公司的可持續發展路線圖緊密結合，以協調的方式推動可持續發展目標，並為持份者帶來長遠利益。

可持續性委員會

聯泰的可持續性委員會負責針對員工、社區及環境三大支柱制定及實施本集團的可持續性戰略。委員會建立符合本集團可持續發展路線圖的績效目標，包括識別及應對氣候相關風險與機遇、評估及完善可持續發展策略，以及追蹤實現ESG績效目標。

為達成該等目標，委員會定期向董事局提供有關重大ESG發展及措施的最新情況。透過經常與高級行政人員接觸，委員會可獲得寶貴的洞察力，以提升可持續策略的成效，並促進持份者的參與，確保與本集團的整體目標保持一致。

委員會亦在確保業務常規促進尊重、多元共融和目標清晰文化方面發揮了關鍵作用。於二零二四年，委員會內部討論及溝通的主要項目均反映了該承諾，有利於在整個組織中成功整合可持續原則。

操守管理

聯泰遵守所有相關反貪污法規，包括香港法例第201章《防止賄賂條例》、中華人民共和國《刑法》及菲律賓《反貪污腐敗實務法》。本集團已實施反貪污架構，旨在應對賄賂、欺詐、勒索及洗錢等風險。針對僱員、供應商及承包商均已制定明確的政策及程序，並通過溝通努力確保各方知悉其義務。任何經證實違反該等政策的行為均會受到果斷的處分，其中可能包括終止僱傭或承包關係。

本集團堅決反對商業賄賂及行業壟斷。以公平、公正及透明為原則，積極促進市場公平競爭，支持行業健康發展。本集團報告對賄賂及貪污採取堅定的零容忍立場。我們制定了與賄賂、餽贈及交際應酬相關的政策，為預期行為提供明確指引，並協助識別及處理任何潛在問題。該等政策將定期檢討及更新，以確保符合最新的法規要求及法律標準。該做法反映了本集團在營運中保持高道德標準的承諾。

聯泰亦已實施投訴政策，以提高透明度及問責性。該政策允許僱員、客戶、供應商及商業夥伴舉報任何懷疑或實際的不當行為。專門為此已設的電郵賬戶已經開通，所有案件均由內部審計團隊進行秘密調查。該等調查的結果連同跟進行動會定期向審核委員會報告，以確保妥善的治理。

此外，本公司已報告進一步措施，鼓勵僱員舉報不道德的行為或貪污行為，而不必擔心遭到報復。僱員可撥打「告訴我們」的熱線提出疑慮或提交投訴，並由人力資源部門及最高管理層審核。必要時，調查會升級，由其他部門或外部人士參與解決問題。截至二零二四年底，已確認並無任何貪污訴訟案件已審結。

為了加強道德意識，聯泰在僱員入職培訓中提供反貪污培訓。新聘請僱員均會接受本公司政策的指導，並提供額外的工作坊及培訓課程，以確保僱員能夠隨時了解本公司政策的更新及變化。該等工作顯示出本集團致力於培養誠信文化及合乎道德的商業行為。於二零二四年，本集團整體合共10,509名僱員（佔全職僱員的38%）曾參與誠信及反貪污議題的相關工作坊，總培訓時數達18,630個小時。

報告範圍

關於本報告

聯泰將透明度和社會責任融入業務運作中，旨在最大化客戶價值及體驗、孕育僱員潛能、保護環境以及貢獻社會，與其核心企業價值保持一致。該等原則鞏固了本集團在營運的各個層面上對可持續發展的承諾。

二零二四年環境、社會及管治（「ESG」）報告（「本報告」）重點介紹了聯泰於二零二四年一月一日至十二月三十一日（「二零二四年度」）整個報告期間在促進可持續性方面所做的努力及績效。該期間與本集團二零二四年年報涵蓋的財政年度一致。在相關情況下，為保持延續性及上下文的連貫性，本報告載有上一報告期的參考資料。

本報告呈列聯泰全球成衣及服飾配件業務營運相關的環境、社會及管治（ESG）管理方針、關鍵可持續性的成就及重要議題。本報告全面概述本集團在其各項業務活動中對可持續性的承諾。

報告範圍包括本集團遍佈全球的成衣及服飾配件業務，涵蓋中華人民共和國（中國，包括香港特別行政區（香港特區）總部）在內的地點以及橫跨孟加拉、柬埔寨、印度、印尼、緬甸、菲律賓及美利堅合眾國（美國）在內的20個經營地點。這確保本報告能全面反映本集團的全球營運情況。

本集團的ESG團隊管理環境數據的採集、核實及分析，並委託第三方專業顧問提供協助，以促進整個過程。這種合作方式可確保本報告中呈現的資料準確可靠。

報告準則

本報告乃按照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C2的環境、社會及管治報告守則（港交所ESG報告守則）編製。

作為本集團為符合全球ESG報告指標而持續進行的可持續性措施的一部分，我們亦已參考全球永續性報告協會(GRI)環境及社會議題的永續性報導準則（詳情請參閱本報告GRI內容索引）。

本報告已經由本集團董事局審閱及批准，並備有中英文本可供公開查閱。中英文本如有任何歧義，概以英文本為準。

匯報原則

二零二四年ESG報告符合港交所ESG報告守則，以確保對本集團的ESG績效及措施的透明性作出優質披露。

重要性

在持份者的參與及董事局的指導下，定期進行重要性評估，識別主要的ESG優先事項，讓投資者及持份者清楚知悉本集團的重點領域。

量化

披露事項以國際公認的方法為基礎。可衡量的關鍵績效指標及明確的目標允許對ESG政策進行影響評估及驗證。在相關情況下，資料會以敘述的方式說明其目的、影響及比較背景。

平衡

本報告客觀且公正地呈現本集團於報告期內的可持續性表現。本報告謹慎避免任何可能會不當地影響讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報偏差，並秉持平衡報告的原則。

一致性

一致的方法及對假設的明確解釋，令ESG數據日後可作有意義的比較。

績效數據概要

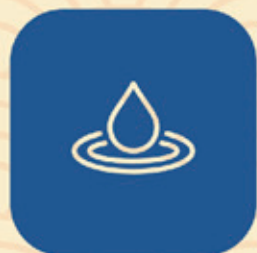
環境數據



耗水量 (立方米)

	二零二四年	二零二三年
成衣	741,233	1,007,803
服飾配件	211,001	203,672
整體	952,234	1,211,475

耗水密度 (立方米／產量單位)



	二零二四年	二零二三年
成衣	0.021	0.027
服飾配件	0.024	0.026
整體	0.021	0.027

包裝材料

瓦楞 紙箱及紙張



二零二四年: 4,057 噸
二零二三年: 3,865 噸



塑膠

二零二四年: 941 噸
二零二三年: 882 噸

其他*



二零二四年: 34 噸
二零二三年: 54 噸



總耗量

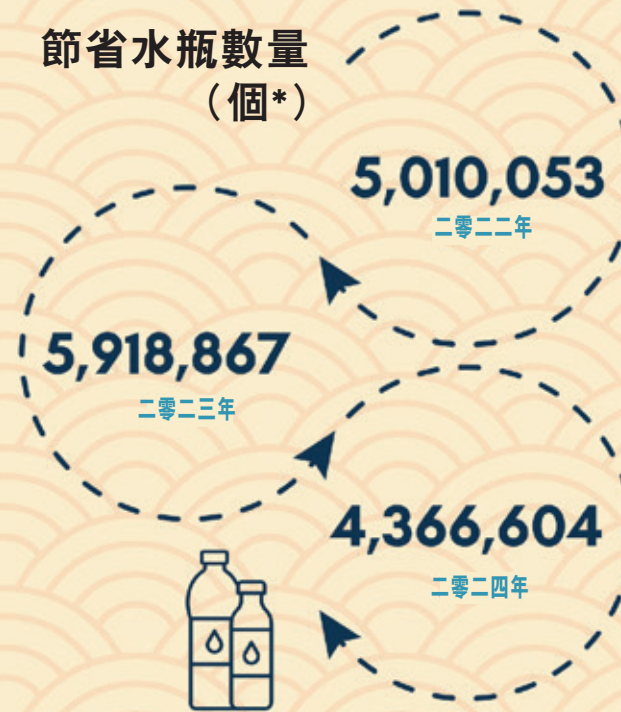
二零二四年: 5,032 噸
二零二三年: 4,801 噸

總耗量密度

二零二四年: 0.11 公斤／產量單位
二零二三年: 0.11 公斤／產量單位

*其他—包裝膠帶

節省水瓶數量 (個*)



* 計算方式以估算為基礎，公式為僱員人數 x 每天 2 瓶 x 工作天數

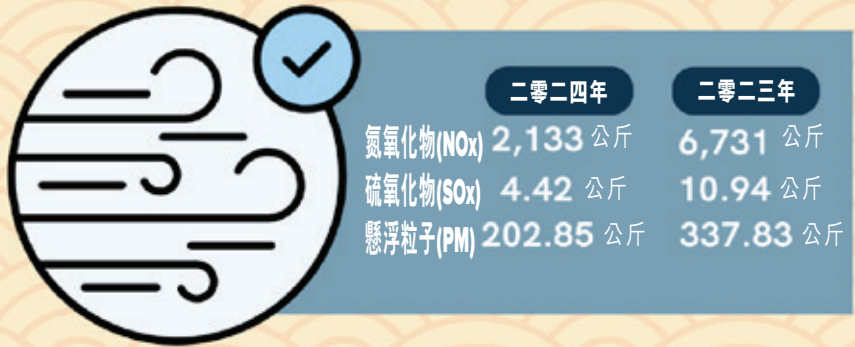
鍋爐燃料



	耗量 (公斤)	密度 (公斤／產量單位)
二零二四年	7,382,704	0.17
二零二三年*	6,451,124	0.15

* 由於數據追蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

氣體排放



附註：氣體排放按由港交所頒佈的「如何編備環境、社會及管治報告，附錄2：環境關鍵績效指標匯報指引」計算。

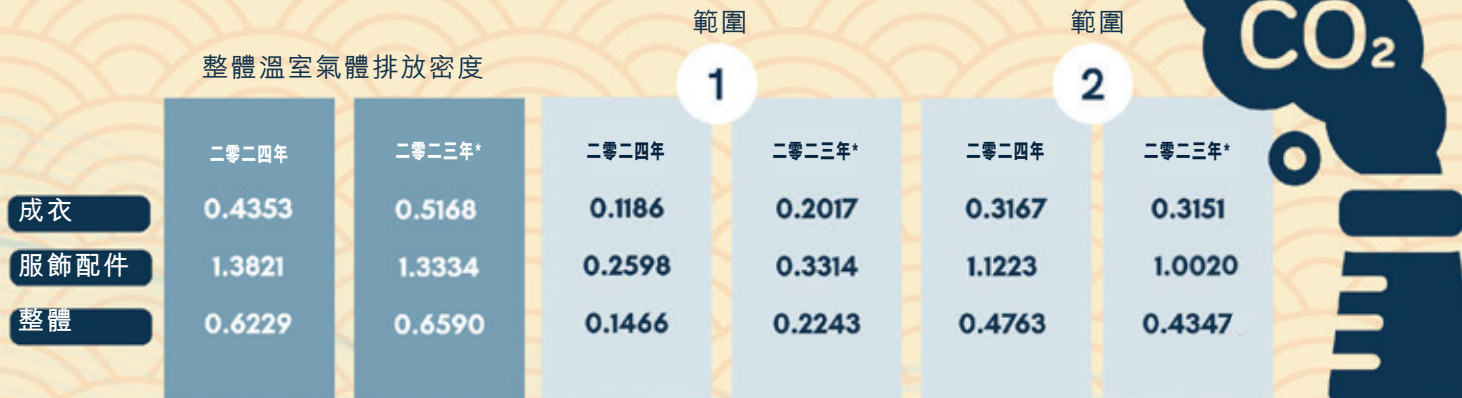
所產生廢棄物



溫室氣體排放總量 (噸二氧化碳當量)



整體溫室氣體排放密度 (公斤二氧化碳當量／產量單位)



*由於數據追蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

附註1：溫室氣體排放總量按範圍1及範圍2溫室氣體排放量的總和計算。就此披露的數字不包括範圍3排放量。

附註2：計算範圍1及範圍2排放量的參考資料包括港交所發佈的「如何編備環境、社會及管治報告」中的附錄2：環境關鍵績效指標匯報指引、國際能源署最新指引、國家溫室氣體排放因子數據庫以及溫室氣體盤查議定書：企業會計與報告標準。

附註3：整體溫室氣體排放密度乃根據範圍1及範圍2排放總量與總生產單位之比計算得出。就此披露的數字不包括範圍3排放量。

直接能源耗量 (千瓦時)

二零二四年

二零二三年*



直接能源耗量密度 (千瓦時／產量單位)



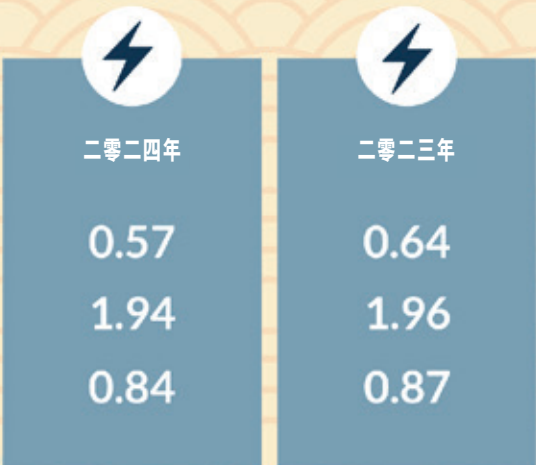
*由於數據追蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

間接能源耗量

耗電量
(千瓦時)

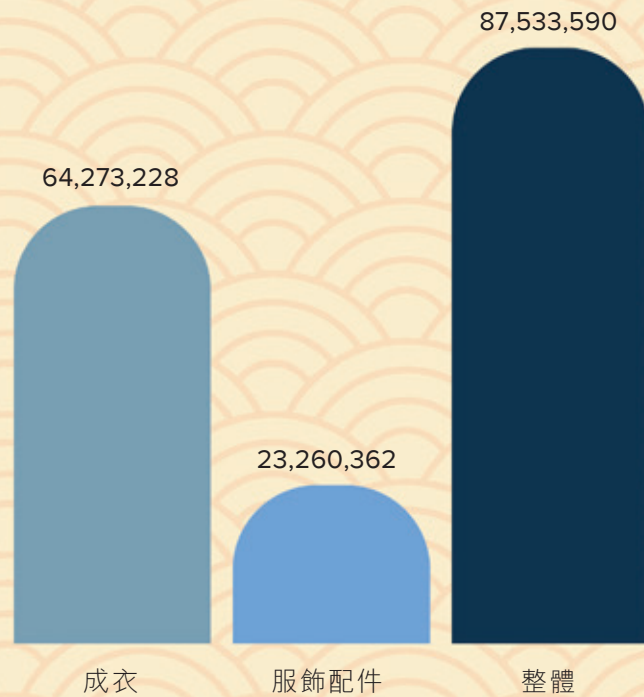


耗電密度
(千瓦時／產量單位)

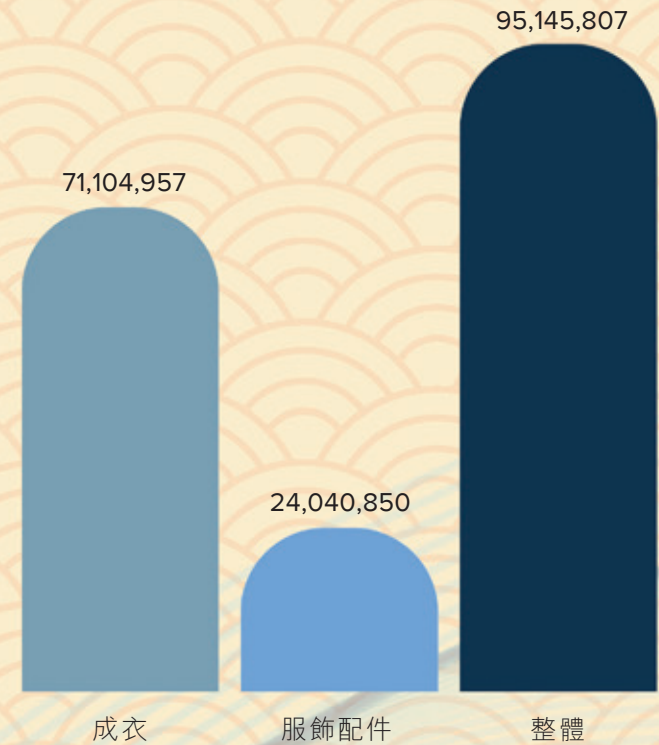


總能源耗量 (千瓦時)

二零二四年



二零二三年*



*由於數據追蹤改進，故二零二三年數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。

社會數據

僱員概況

按僱傭類型劃分

僱員類型	二零二四年	二零二三年
全職	27,561	31,392
兼職	2	1

按年齡組別劃分

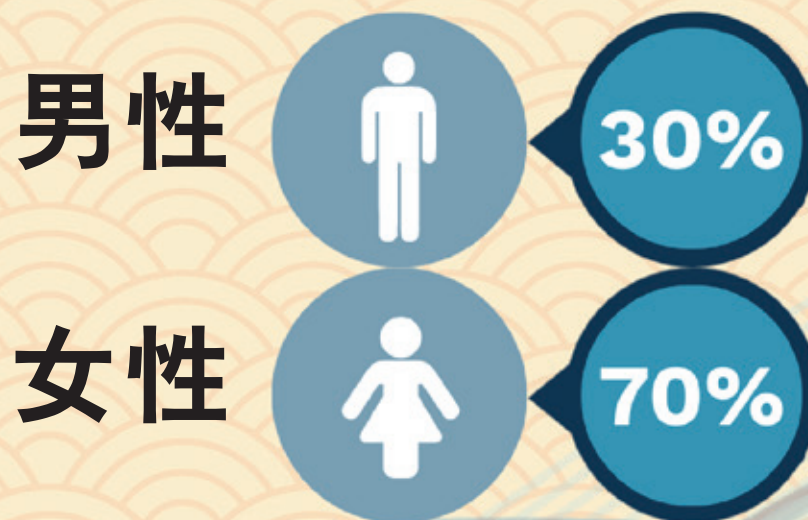


	二零二四年	二零二三年
18-25歲:	23%	22%
26-35歲:	38%	39%
36-45歲:	30%	29%
46-65歲:	9%	9%
>65歲:	<1%	1%

社會數據

性別

二零二四年及二零二三年



社會數據

地區

二零二四年



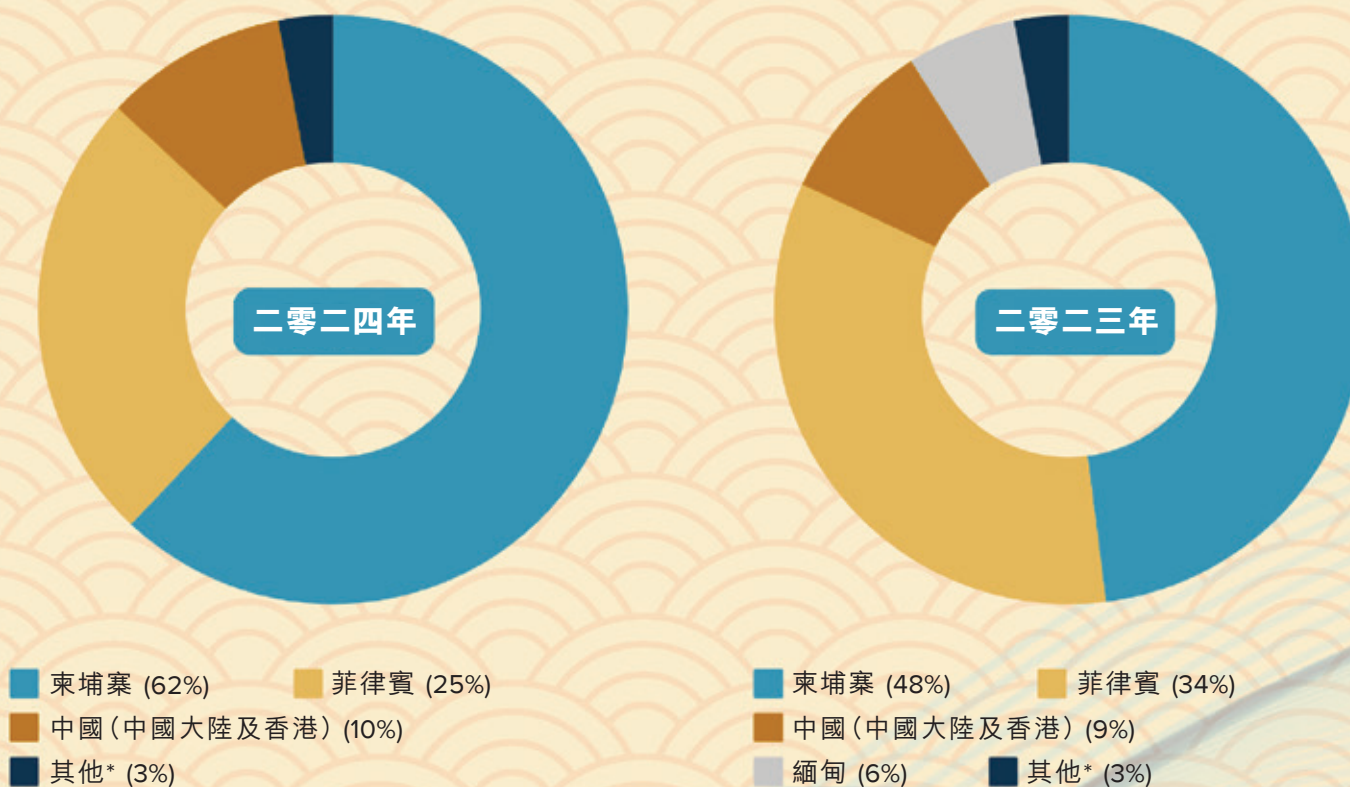
二零二三年



*其他包括孟加拉、印度、印尼、阿拉伯聯合酋長國、美利堅合眾國及越南

社會數據

國籍

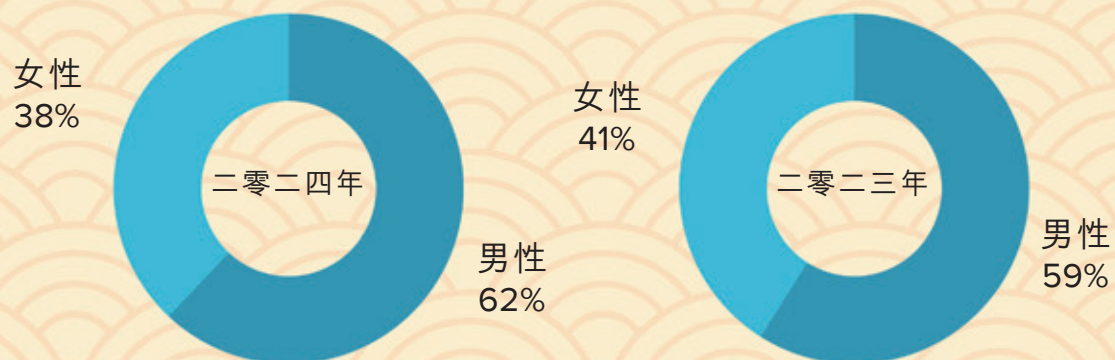


*其他包括美國、孟加拉、英國、加拿大、多米尼加、德國、印度、印尼、日本、馬來西亞、墨西哥、紐西蘭、巴基斯坦、新加坡、斯里蘭卡、台灣、土耳其及越南。

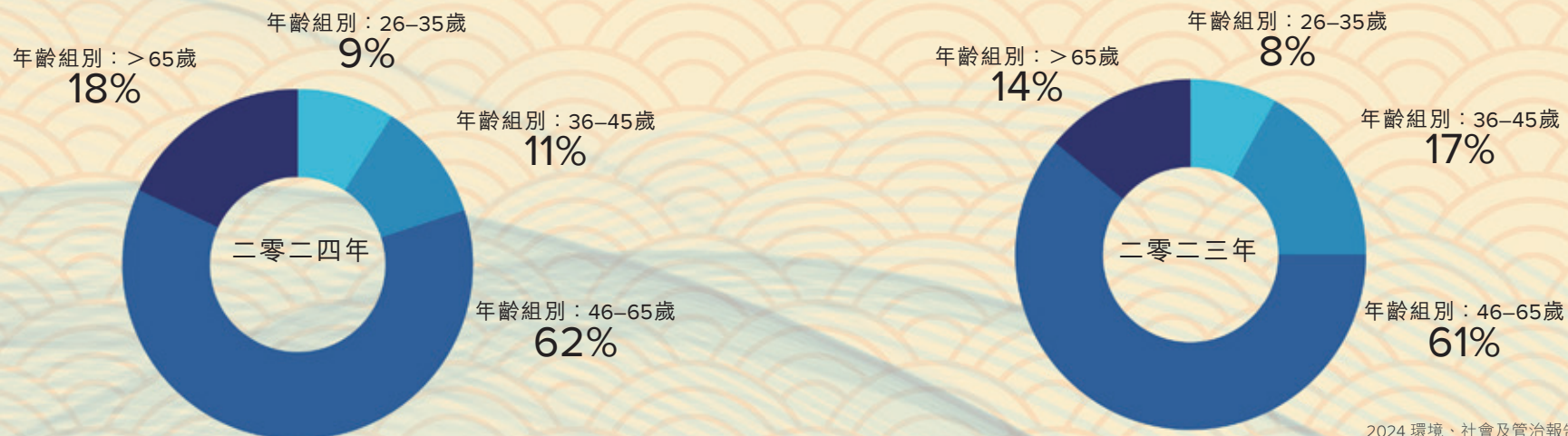
社會數據

總監或以上層級百分比

按性別劃分



按年齡組別劃分

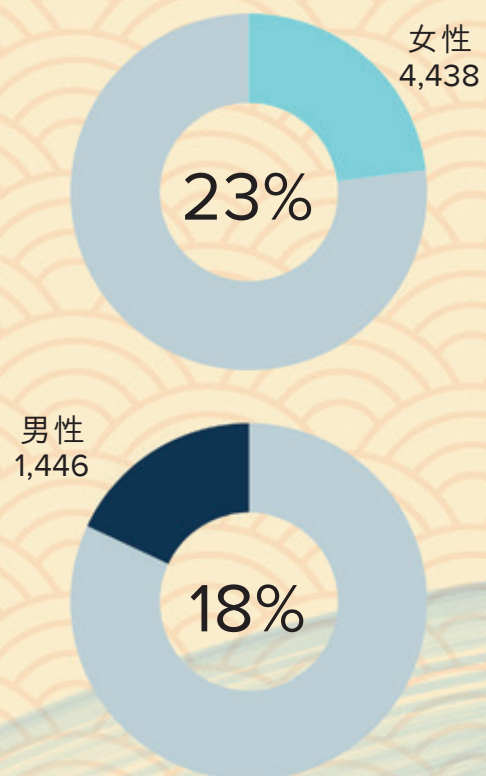


社會數據

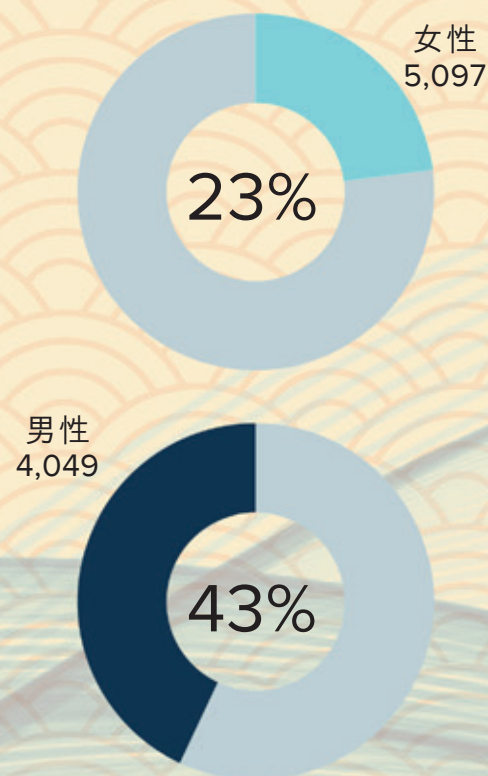
發展及培訓

按性別劃分

受訓僱員數目(二零二四年)



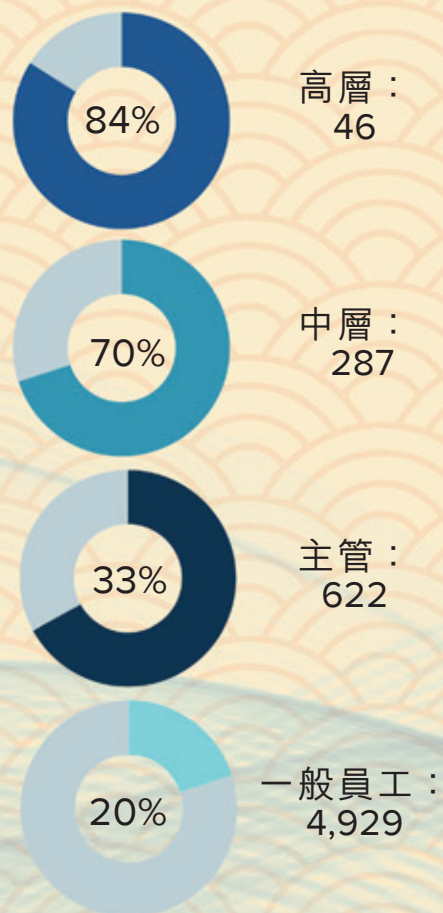
受訓僱員數目(二零二三年)



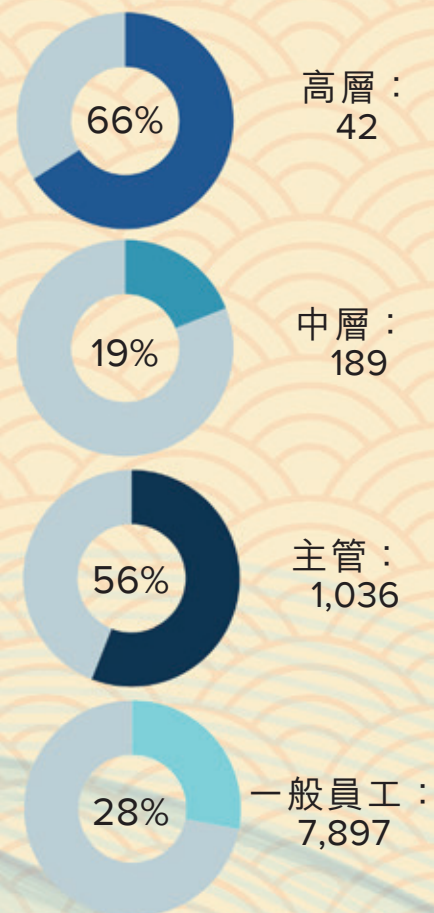
社會數據

發展及培訓 按僱員類別劃分

受訓僱員數目(二零二四年)



受訓僱員數目(二零二三年)



社會數據

發展及培訓

按性別劃分

女性
男性

二零二四年		二零二三年	
總培訓時數	每名受訓僱員 平均受訓時數	總培訓時數	每名受訓僱員 平均受訓時數
11,179	3	21,114	4
4,452	3	12,627	3

按僱員類別劃分

一般員工
主管
中層
高層

二零二四年		二零二三年	
總培訓時數	每名受訓僱員 平均受訓時數	總培訓時數	每名受訓僱員 平均受訓時數
12,080	2	26,301	3
2,161	3	4,644	4
1,027	4	2,731	14
363	8	66	2

社會數據



義務工作活動

次數

- ✓ 二零二四年: 4
- ✓ 二零二三年: 3

時數

- ✓ 二零二四年: 95
- ✓ 二零二三年: 298

參與者
(包括非員工)

- ✓ 二零二四年: 106
- ✓ 二零二三年: 172



受惠人士

家庭

- ✓ 二零二四年: 16
- ✓ 二零二三年: 0

個人

- ✓ 二零二四年: 60
- ✓ 二零二三年: 2,065

慈善機構

- ✓ 二零二四年: 0
- ✓ 二零二三年: 2

聯絡及回應

我們樂意收集關於本ESG報告及我們可持續性績效的回應。

如有任何意見或建議，可發送至：

地址：香港特區九龍觀塘鴻圖道57號南洋廣場10樓1001–1005室聯泰控股有限公司

電郵：corporate_communications@luenthai.com

附錄

港交所ESG報告守則索引

主要範疇	內容	參照及備註
A. 環境		
A1 排放物		
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： (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。	環境支柱
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	氣體排放及其他污染物控制
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。	溫室氣體排放控制、環境數據
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度。	廢棄物管理、環境數據
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度。	廢棄物管理、環境數據
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。	我們的五年目標、溫室氣體排放控制、能源管理
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。	我們的五年目標、廢棄物管理

主要範疇	內容	參照及備註
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。	環境支柱
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量(以千個千瓦時計算)及密度。	能源管理、環境數據
A2.2	總耗水量及密度。	節水、環境數據
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。	我們的五年目標、能源管理
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。	節水
A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	天然資源及原材料消耗
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。	環境支柱
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。	天然資源及原材料消耗
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。	環境支柱
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。	加強氣候適應力(風險評估)

主要範疇	內容	參照及備註
B. 社會		
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。	員工支柱
B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	僱員概況
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	落實公平業務及僱傭常規
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。	僱員健康與福祉
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	僱員健康與福祉
B2.2	因工傷損失工作日數。	僱員健康與福祉
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	僱員健康與福祉
B3 培訓及發展		
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。	提高非凡員工的技能
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。	提高非凡員工的技能
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。	提高非凡員工的技能

主要範疇	內容	參照及備註
B4 勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	給予員工尊嚴與尊重
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	給予員工尊嚴與尊重
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	給予員工尊嚴與尊重
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。	供應鏈管理
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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。	產品品質管理
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	客戶滿意度管理
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶滿意度管理

主要範疇	內容	參照及備註
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	產品品質管理、客戶滿意度管理
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品品質管理、客戶滿意度管理
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。	產品品質管理、客戶滿意度管理
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。	操守管理
B7.1	於報告期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	操守管理
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	操守管理
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	操守管理
B8 社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解發行人營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社區支柱
B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	社區支柱
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區支柱

GRI內容索引

使用說明	聯泰控股有限公司已參照GRI標準匯報二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日期間本GRI內容索引所引述之資料。
使用的GRI	GRI 1：基礎2021

GRI 2：一般披露2021

GRI標準	披露	參照及備註
組織及其報告做法		
2-1	組織詳細情況	行政總裁引言、關於聯泰、我們的願景及目標、我們的可持續發展戰略框架
2-2	納入組織可持續發展報告的實體	報告範圍
2-3	報告期、報告頻率和聯繫人	關於本報告
2-4	信息重述	由於數據追蹤改進，故二零二三年的排放及能源數據已更新，以便在適用時對一段時間內的數據進行有意義的比較。
活動和工作		
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	供應鏈管理、2024年報 — 管理層討論及分析
2-7	員工	員工支柱
2-9	管治架構和組成	管治支柱
2-10	最高管治機構的提名和遴選	管治支柱、2024年年報 — 企業管治報告

GRI標準	披露	參照及備註
2-11	最高管治機構的主席	管治支柱、2024年年報 — 企業管治報告
2-12	在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	管治支柱、2024年年報 — 企業管治報告
2-13	為管理影響的責任授權	管治支柱
2-14	最高管治機構在可持續發展報告中的作用	可持續性委員會
2-15	利益衝突	2024年報 — 企業管治報告
2-16	重要關切問題的溝通	管治支柱
2-17	最高管治機構的共同知識	2024年報 — 企業管治報告、可持續性委員會
2-18	對最高管治機構的績效評估	2024年報 — 企業管治報告
2-19	薪酬政策	2024年報 — 企業管治報告
2-20	確定薪酬的程序	2024年報 — 企業管治報告
戰略、政策和實踐		
2-22	關於可持續發展戰略的聲明	我們的願景及目標
2-23	政策承諾	行政總裁引言
2-24	融合政策承諾	行政總裁引言
2-25	補救負面影響的程序	持份者參與
2-26	尋求建議和提出關切的機制	持份者參與
2-27	遵守法律法規	操守管理
2-28	協會的成員資格	管治支柱
2-29	持份者參與的方法	持份者參與

GRI 3：實質性議題2021

GRI標準	披露	參照及備註
3-1	確定實質性議題的指南	重要性評估
3-2	實質性議題的披露項	重要性矩陣

實質性議題（經濟）及管理方法

GRI標準	披露	參照及備註
GRI 201：經濟績效2016		
3-3	管理方法及其組成部分	環境管理
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	加強氣候適應力（風險評估）
GRI 204：採購實踐2016		
3-3	管理方法及其組成部分	供應鏈管理
204-1	向當地供應商採購的支出比例	供應鏈管理
GRI 205：反腐敗2016		
3-3	管理方法及其組成部分	操守管理
205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	操守管理

實質性議題（環境）及管理方法

GRI標準	披露	參照及備註
GRI 301：物料2016		
3-3	管理方法及其組成部分	產品品質管理
301-1	所用物料的重量或體積	天然資源及原材料消耗
GRI 302：能源2016		
3-3	管理方法及其組成部分	環境支柱
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理
302-3	能源強度	能源管理
302-4	降低能源消耗量	能源管理
GRI 303：水資源和污水2018		
3-3	管理方法及其組成部分	環境支柱
303-1	組織與水作為共有資源的相互影響	節水
303-2	管理與排水相關的影響	節水
303-3	取水	節水
303-4	排水	節水
303-5	耗水	節水
GRI 305：排放2016		
3-3	管理方法及其組成部分	環境支柱
305-1	直接（範圍1）溫室氣體排放	溫室氣體排放控制
305-2	能源間接（範圍2）溫室氣體排放	溫室氣體排放控制
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放控制

GRI標準	披露	參照及備註
305-5	溫室氣體減排量	溫室氣體排放控制
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重大氣體排量	氣體排放及其他污染物控制
GRI 306：廢棄物2020		
3-3	管理方法及其組成部分	環境支柱
306-1	廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	廢棄物管理
306-2	廢棄物相關重大影響的管理	廢棄物管理
306-3	產生的廢棄物	廢棄物管理
GRI 308：供應商環境評估2016		
3-3	管理方法及其組成部分	供應鏈管理
308-1	使用環境評價維度篩選的新供應商	供應鏈管理

實質性議題(社會)及管理方法

GRI標準	披露	參照及備註
GRI 401：僱傭2016		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
401-1b	員工流動率	落實公平業務及僱傭常規
GRI 403：職業健康與安全2018		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
403-1	職業健康安全管理體系	僱員健康與福祉
403-3	職業健康服務	職業健康與安全
403-5	工作者職業健康安全培訓	職業健康與安全
403-9	工傷	職業健康與安全
GRI 404：培訓與教育2016		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	提高非凡員工的技能
GRI 405：多元化與平等機會2016		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
405-1	管治機構與員工的多元化	多元共融
GRI 406：反歧視2016		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
406-1	歧視事件及採取的糾正行動	多元共融

GRI標準	披露	參照及備註
GRI 408：童工2016		
3-3	管理方法及其組成部分	操守管理
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	給予員工尊嚴與尊重
GRI 409：強迫或強制勞動2016		
3-3	管理方法及其組成部分	員工支柱
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	給予員工尊嚴與尊重
GRI 413：當地社區2016		
3-3	管理方法及其組成部分	社區支柱
413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	社區支柱
GRI 414：供應商社會評估2016		
3-3	管理方法及其組成部分	供應鏈管理
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	供應鏈管理
GRI 416：客戶健康與安全2016		
3-3	管理方法及其組成部分	客戶滿意度管理
416-1	評估產品和服務類別的健康與安全影響	客戶滿意度管理
416-2	涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	客戶滿意度管理
GRI 418：客戶隱私2016		
3-3	管理方法及其組成部分	客戶滿意度管理
418-1	涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴	客戶滿意度管理

