



Tessellation



2023

可持续发展报告

目录

关于本报告	03
CEO寄语	04
关于声白集团	05
运营卓越的业务和品牌	07
持份者参与	08
可持续发展管治	09
可持续发展框架	11
可持续发展优先事项概览	14
可持续发展殊荣	15
人	16
环境	26
生态圈	37
GRI内容索引	47

关于本报告

报告范围

声白集团可持续发展报告总结和呈现声白集团在2023年首年运营期间的整体可持续发展影响和表现。随着公司的继续发展,这份报告将成为我们的基础,帮助我们坚守并承担我们的价值观。

除非另有说明,本报告涵盖的报告期为2023年1月1日至2023年12月31日。因此,“目前”、“至今”或类似的术语均指截至2023年12月31日的数据和信息。

本报告参考全球报告倡议(“GRI”)标准编制,旨在为读者提供跟未来的可持续发展报告有可比性的信息和数据。关键绩效指标还可能参考其他重要标准,例如可持续发展会计准则委员会(SASB)标准和联合国全球契约(UNGC)框架和倡议。

我们欢迎您就本报告与及相关可持续发展实践提供宝贵意见。

如有任何相关问题,请发送电邮至info@tessellation.group与我们联系。



CEO寄语

声白集团CEO 童成



“可持续发展已融入我们的本质。从一开始，这就是我们的指导原则，并将继续塑造我们的旅程。”

在声白度过非凡的第一年之际，时刻反思现时的做法能否充分体现我们的价值观来得尤其重要。在追求“智创未来”的过程中，我们意识到，若不能凝聚可持续发展共识协力迈进，将难以实现真正可持续的未来。为赋予后代持续发展的资源与韧性，我们必须培育涵盖个人和地球福祉的可持续发展文化，同时构建适当的生态系统。

今年，我们郑重承诺将于2050年前实现净零排放。减碳战略是我们的核心支柱，尽管预期业务增长将导致短期排放量上升，但我们正积极投资可再生能源，实施能效提升措施，以加速跨越排放峰值并尽快启动减排。此外，我们已开始商业化应用创新的无水染色技术。随着规模化生产线的建成及首个品牌合作项目的推进，我们对该技术实现规模化和主流应用充满信心。

迈进第二年的发展征程，我们将持续探索新技术以构建更可持续的未来。依托纺织领域的专业知识，联动产业网络与品牌合作伙伴，我们致力于开发和实施更多领先的解决方案——既要破解行业长期挑战、引导消费行为转型，更要实现自身碳足迹的持续下降。在首年奠定的可持续发展框架基础上，我们将不断优化各项举措以确保带来正面有意义影响。前路虽充满挑战，但作为有远见的开拓者，我们满怀信心迈向更美好的明天。

致敬可持续的未来！

关于 声白集团

声白集团汇聚了一群极富远见的行业先行者，致力以领先科技和管理理念智创未来，不遗余力地为保护环境、弘扬以人为本理念和推动社会发展创造积极影响，助力创新和可持续突破，铸就更美好未来。

声白集团以充满活力、灵活敏捷的运营不断探索新思路，勇于挑战传统商业模式，在不同领域发挥积极影响。

通过高瞻远瞩的多元化投资与运营，集团致力于为全球客户提供一站式纺织服装解决方案、突破性创新环保技术以及数字价值链平台，并结合自动化、人工智能、数字虚拟等技术力量赋能众多行业。同时，透过自营零售品牌传达我们以科技赋能，智创未来的理念。秉持**以人为本、开拓创新、永续发展和追求卓越**的业务发展理念，声白集团倾力打造真正与众不同的现代工艺、解决方案及生活方式。

业务发展重点



以人为本

培育以人为本的技术和业务，提升人的专业技能，发掘他们的价值，促进人、机器与数字世界的和谐共生。



开拓创新

持续探寻新途径以推动积极变革，开拓一系列创新业务。我们相信，创造力和冒险精神是促使我们在快速迭代的市场中稳定前行的催化剂。



永续发展

通过发展有效减少环境影响的运营流程、产品、服务和品牌，应对各种环境挑战和其衍生的影响。



追求卓越

始终如一地提供优质的产品和解决方案，与合作伙伴建立信任，共同推动业务的持续卓越发展。

我们的业务遍及全球， 积极为全球众多市场带来正面影响

总部

中国香港

服装制造

越南平阳

越南同奈

越南和平

越南胡志明

针织

越南平阳

辅料及包装

中国佛山

越南平阳

特种纺纱

中国桂林

科研实验室

中国佛山

中国上海

自动化解决方案

中国佛山

智能物联网

中国佛山

人工智能和3D解决方案

中国香港

绿色科技

中国佛山

创投

中国佛山

销售办公室及展厅

美国纽约

英国伦敦

土耳其伊斯坦布尔

孟加拉国达卡

中国上海

日本东京

中国香港

零售店

中国香港

中国北京

中国上海

中国广州

中国深圳

中国成都

中国佛山

中国东莞

中国福州

中国厦门

中国海口

中国桂林

中国乌鲁木齐

越南河内

越南胡志明市

运营卓越的业务 和品牌



持份者参与

声白集团重要性议题矩阵

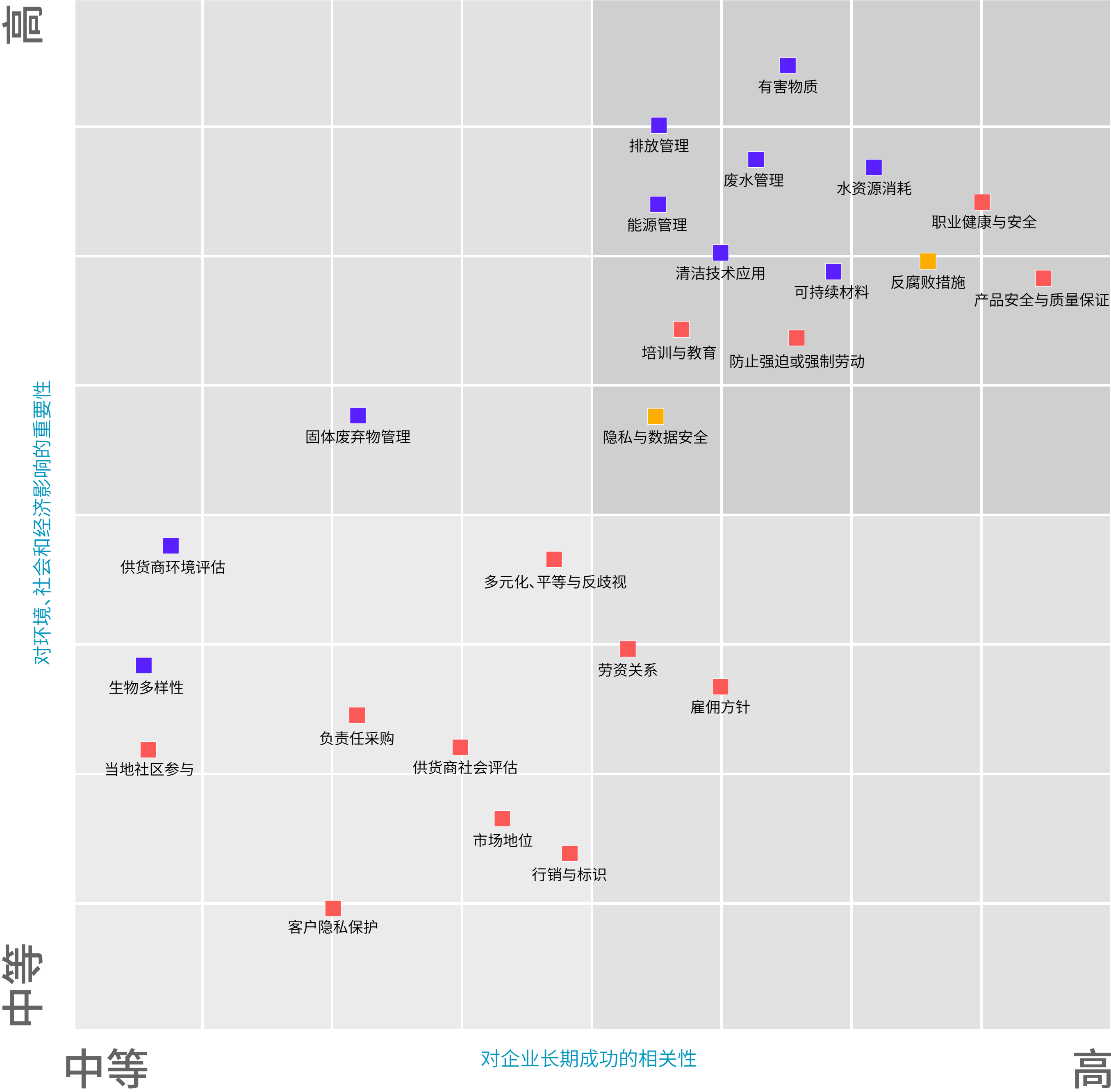
为确保在不断变化的市场环境中取得长期成功,并满足持份者不断发展的期望,我们积极识别风险和机遇,优先考虑持份者利益,并做出明智决策,以使我们的业务未来具有抗击风险的能力。

因此,我们在营运的第一年开展了首次重要性评估,涉及公司高层管理人员、办公室员工、一线员工以及供应商、客户、非政府组织与行业协会等50多位持份者。评估过程包括通过全面的持份者问卷调查,识别出共25个关键议题,然后按照议题对业务长期成功的相关性(见x轴)和对环境、社会和经济的影响(见y轴)进行排序。

首要议题将被系统性地纳入我们的可持续发展战略中;次要议题将透过框架和政策定期监控和管理;其他议题将透过不同方案作审查和处理。透过这种方式,我们希望建立一条更全面的可持续发展路径,体现更多持份者的需求和观点。

在过程中,我们也通过其他方式与持份者保持定期沟通。在员工层面,我们举行定期沟通会议并通过申诉机制征求反馈意见。

通过并与其他价值链和社区伙伴合作,我们开展共享价值项目并组织各种对话交流。



可持续发展 管治

可持续发展作为声白集团的核心价值，透过管治体系反映和维护此价值显得尤为重要。

因此，确保商业战略与可持续发展目标的高度协同，董事会特别设立了由高层管理人员、董事会成员及外部专家组成的可持续发展委员会。

该委员会在可持续发展部、人力资源部、内审部等职能部门的紧密配合下，基于集团重大优先事项及可持续发展框架，定义、监察并推进可持续发展的主要措施。

该委员会至少每半年召开一次会议。

可持续发展委员会

由高层管理人员、董事会成员和外部专家组成
制定战略和方向

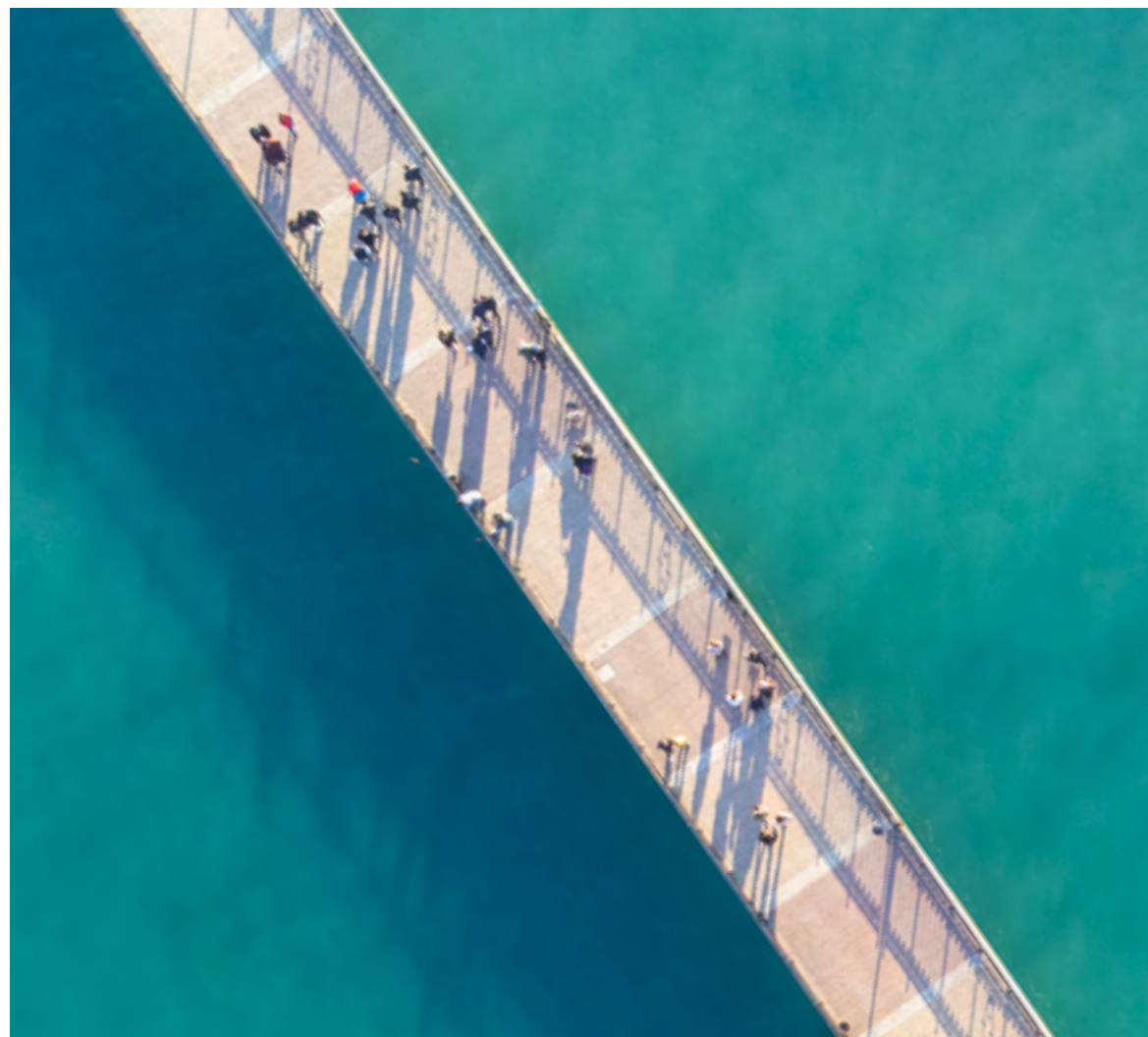
职能部门

包括可持续发展部门、人力资源部门等
推动跨部门和运营层朝向可持续发展目标行动

业务单位

包括生产现场和业务部门协调人员、团队和管理层

可持续发展 管治



商业道德

商业道德承诺是企业有效治理的基石。我们在《行为准则》中明确规定：“按照道德规范行事，致力打造诚实可靠并值得信赖的企业质量。我们尊重他人的财产和知识产权，并遵纪守法”。通过建立完善的政策体系、培训机制、审计流程和沟通渠道，我们持续营造诚信合规的商业环境，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

反贪腐

政策

除了行为准则外，我们的员工手册和整体的商业道德和行为政策还制定了员工的基本行为标准。其中涉及的主题包括：

- ▶ 馈赠与受惠
- ▶ 第三方的差旅赞助和贷款
- ▶ 利益冲突
- ▶ 使用公司资产和机密信息

培训

所有新的员工都必须接受我们的在线商业道德培训，以确保对公司期望有所了解。

审计

此外，所有业务部门在内部审计周期中都会接受贪污审查。在2023年，公司未发现任何确认的贪污事件。

数据管治

我们致力于保护我们的信息资源，确保其免受未经授权的泄露、修改或损坏，并维护信息的保密性、完整性和可用性。为了履行对员工、客户和合作伙伴的重要责任，我们定期进行信息技术审计，以审查和评估我们信息管理系统是否有效和合适。

截至2023年，我们未收到任何有关数据隐私和安全的投诉。

申诉机制与反报复保障

根据我们的道德价值观和政策，我们期望员工向公司举报任何违规行为，包括潜在的欺诈、贪污、非法活动和骚扰事件。我们建立了一个符合联合国指导原则的申诉机制，以确保员工可以安全、保密地提出关注事项。我们提供匿名举报的选项，并保证免受任何形式的报复。

我们的申诉机制在所有公司场所均可使用，并通过全方位宣传确保员工知悉。我们会在新员工入职培训期间介绍这个机制，并定期通过公司内部网络、布告栏和在生产基地和设施展示的海报推广。此外，我们设立了多个申诉渠道，包括电子邮件、专线热线、意见箱、线上平台、公开谈话或劳资会议。

除了用于反贪腐和举报功能外，申诉机制还作为员工提出各类投诉、咨询和建议的通道。在2023年内，我们的申诉机制共记录337次使用记录，当中没有涉及违反道德政策的申诉。



可持续发展框架

为了践行我们对应对环境挑战和促进负责任增长的承诺,我们以人、环境和生态圈为先,推动积极影响。

我们设定并识别了:

3

8

10

优先事项

行动领域

联合国可持续发展目标(UNSDGS)



可持续发展目标

3 良好健康与福祉	4 优质教育	6 清洁饮水和卫生设施
7 经济适用的清洁能源	8 体面工作和经济增长	9 产业、创新和基础设施
12 负责任消费和生产	13 气候行动	17 促进目标实现的伙伴关系

从理念到实践

我们设立的八大行动领域分别对应关键优先事项，旨在解决业务运营中最具相关性和紧迫性的可持续发展议题。

这些行动领域不仅指引着集团整体可持续发展战略的制定，更为关键绩效指标的建立提供了明确方向。与此同时，我们确定的十项联合国可持续发展目标 (UNSDGs)，确保了企业战略与全球可持续发展框架的协调统一。



劳动力韧性

我们致力于打造高韧性团队，既赋能每位员工发挥最大潜能，又构建多元化、敏捷型的组织体系。通过持续开展员工培训、教育及能力建设项目，同时营造公平包容的工作环境，我们不断强化组织韧性。

福祉

我们关注员工身心健康、财务状况、社交关系及心理状态等多维度的福祉发展。在确保基础安全工作环境的同时，我们通过各类举措鼓励并支持员工在生活的各个领域做出更健康、更可持续的选择。



助力员工全方位发展

减碳

为响应全球将温度升幅控制在「低于」2°C的目标，我们致力于通过提高能源效率和投资可再生能源，于2050年前实现我们自身运营净零排放。

水资源管理

我们实施负责任的水资源管理策略，重点关注节水增效与污染防治。通过改进生产工艺、提高水循环利用率，并推行“零输入-零排放”解决方案。

循环经济与废弃物管理

我们积极推进循环经济实践，通过优化产品设计延长材料使用寿命，减少资源消耗。同时建立完善的废弃物分级管理体系，确保不可避免的废弃物得到安全合规处置。

环境

降低运营对环境的影响

技术合作

我们致力于通过技术创新与合作应对可持续发展挑战。一方面自主研发新型技术解决方案，另一方面积极投资并培育具有潜力的项目，旨在开发并推广安全可靠、切实可行的可持续发展方案。

供应链责任

我们践行全流程供应链责任管理，确保产品在各生产环节均符合道德与可持续标准。重点提升供应链可追溯性，通过与供应商及合作伙伴的深度协作，建立统一的责任标准与共同目标。

社区参与

我们开展深度社区参与计划，携手共创可持续未来。通过与专业机构及非政府组织的战略合作，着力改善社区教育水平与福祉状况，同时搭建可持续发展交流平台，汇聚志同道合之士，共同推动可持续发展实践。

生态圈

构建协同网络，共赴可持续发展目标

可持续发展概览

人



8.23 小时

每位员工平均学习时数



90%

高级领导团队中当地人才占比



0.06起

可报告事故发生率
(每20万工作小时)



1.85 天

损失工作日数
(每20万工作小时)

环境



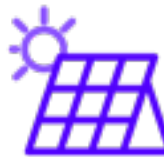
43,392 吨二氧化碳当量

温室气体排放量



0.15 公斤二氧化碳当量

每美元营业额排放的温室气体



690 兆瓦时

太阳能电力生产量



7,594个

数字虚拟样板建立数量



0.5 公升

美元营业额耗水量



51,081 立方米

回收或重复用水量



150,055 立方米

水消耗量



4,390公吨

生产废弃物产生量



57%

免于填埋处置的生产废弃物比例

生态圈



2,270,000 美元

投资于可持续初创企业的金额



77%

用于本地供货商的采购额占比

可持续发展殊荣

奖项



「绿色办公室」奖项及「健康工作间」标志
世界绿色组织
声白集团



凝动香港体育基金企业「一」启动奖项
声白集团



越南CSI100 2023最佳可持续发展企业100强
TDV



HKMA / HKT环球创新奖「初创之星奖」最佳非本地项目奖
溢维环境

证书



STeP
可持续纺织品和
皮革生产认证



STANDARD
100
生态纺织品认证



森林管理委员会产销
监管链认证



全球有机纺织品
标准



有机含量标准



回收含量标准



负责任羊毛标准



全球回收标准



The mark of
responsible forestry
FSC™ C111216



优质工作计划

会籍



ESCAP Sustainable Business Network
联合国亚洲及太平洋经济社会委员会可持续
商业网络

加入



联合国全球契约组织



劳动力韧性 | 福祉

重大议题

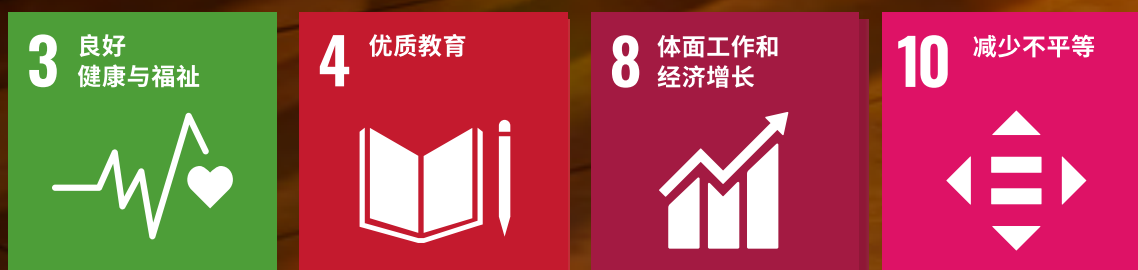
- ▶ 雇佣方针
- ▶ 职业健康与安全
- ▶ 培训与教育
- ▶ 多元化、平等与反歧视
- ▶ 市场表现
- ▶ 防止强迫或强制劳动

行为守则

声白行为守则是我们保护员工基本权利的核心政策之一。

通过这一守则,我们表达了对教育和探索的渴望,并承诺建立安全健康的工作环境和就业关系;防止强迫劳动或童工的使用;保护员工免受骚扰、虐待、歧视和过度工作;保护员工享有公平报酬、结社自由和集体谈判的权利。

联合国可持续发展目标





人 劳动力韧性

员工的团队合作潜能是推动进步、开创美好未来的核心动力。

在声白集团，企业价值观深植于日常运营，持续推动创新发展，共同构筑企业根基。

我们不断壮大的员工团队，包括

9,271 名员工*

是我们提升员工能力与韧性不可或缺的一环，赋能每位成员共创共享更美好的未来。

招聘与留任：随着公司的扩张，我们希望吸引并留住价值观一致、致力于共同愿景的员工。2023年，有2,443名新员工加入我们的团队，而每月平均员工离职率为2.68%。

*声白集团截至2023年12月31日所聘请的员工人数

联合国全球契约组织

员工韧性建设首先着眼于帮助员工在不断变化的环境中持续成长。作为雇主，我们通过系统性培训计划提升员工技能，重点培养数字化素养等面向未来的核心能力。同时，我们着力完善专业知识体系与软技能培养机制，使员工在组织内部及更广阔的职场环境中保持竞争优势。

员工韧性建设更强调通过多元融合增强组织适应力。我们深信，多元包容的团队能够整合更丰富的技能与经验，从而有效应对新兴挑战与机遇。为此，我们致力于为每位员工提供平等的发展机会与资源支持，充分释放其成长潜能。

引领向上

实践方针

我们深信，通过提供适切的资源与专业指导，每位员工都能实现职业发展并持续提升职场竞争力。基于此理念，集团人力资源部门将构建完善的人才培养体系作为核心要务，通过设计多元化的发展通道与学习项目，为员工成长提供全方位支持。人力资源部下设的学习发展团队，以香港、中国内地及越南为基地，通过专业化项目开发与跨区域协作，精准对接不同发展阶段的员工需求，系统性地促进员工职业素养与专业能力的全面提升。

这包括：

- ▶ 全面的入职培训课程
- ▶ 高层管理人员主持的分享会
- ▶ 邀请专业人士就特定主题进行的研讨会
- ▶ 涵盖各种主题的在线教育视频
- ▶ 由生产基地、业务部门或职能部门开展的内部培训和工作坊



劳动力韧性

2023年度 ...



8.23^{小时}

人均学习时长

9.41^{小时}

男性员工人均学习时长

7.76^{小时}

女性员工人均学习时长

78,501^{小时}

公司全体员工累计完成培训

数字化转型

我们深刻认识到数字化能力已成为现代职场必备素养。为此，我们全面推进工作与学习模式的数字化转型。

其中线上学习平台的搭建成效显著。**截至2023年，已有90%的员工通过线上学习渠道参与培训。**

该平台不仅大幅提升了培训覆盖率，更实现了学习资源的便捷共享与反复利用。

与匡博智造的智能协作

在声白，我们坚信科技不应被视为熟练劳动力的替代品，而是宝贵的补充和助力。在推动员工适应日新月异的工作环境的同时，我们赋能他们与智能机器无缝协作，从而提升工作效率与能力。

近期与客户共同开展的分析研究表明，将匡博智造的自动化设备整合至生产线后，**实现了人均每小时产出增加0.6件的显著成效。**通过优化这种人机协作模式，我们成功简化了工作流程，减少了人为失误和体力消耗，使员工能够投入更具价值的工作内容。

除内部培训项目及在岗实践外，我们还通过多元渠道支持员工能力建设。例如通过设立教育资助计划，鼓励员工参与能提升工作效能的外部培训及专业资格认证，持续培养学习探索精神。

我们同时倡导员工通过年度职业发展评估与绩效考核主动规划个人成长路径，该评估机制覆盖全体员工。

在职员评估层面，我们建立了包含目标设定、中期检视和年终评估在内的多环节流程，由员工与直属主管共同完成。这一机制帮助员工系统性地思考职业发展目标，并明确实现这些目标所需的具体步骤与资源支持。

**该研究涵盖了三种主要生产线的生产线*

机会平等

我们的措施

我们以行为准则和企业社会责任指南作为基准，规定“严禁以性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会或民族背景为理由，在包括招聘、薪酬、晋升、纪律、解雇或退休等任何雇佣范畴上歧视任何员工。”

现阶段，我们的首要任务是确保不存在系统性或直接歧视现象。但我们深知，要实现企业与员工的共同发展潜能，仅做到“零歧视”远远不够，更需要主动构建机会均等的机制。

这意味着我们必须充分肯定不同群体与生俱来的生理差异和历史形成的系统性差异，并针对性满足其多元化需求。

未来，我们将把工作重心转向更具实质意义的公平措施。



劳动力韧性

性别平等

我们的企业拥有人为女性，因此致力于在组织内促进性别平等和女性赋权。根据联合国《赋权予妇女原则》，我们监控性别比例、晋升与职业发展百分比、产假后的保留率以及薪酬比例，并积极致力于实现同工同酬。

2023年度薪酬分析显示，公司同职级女性员工的平均薪酬为男性员工的92%。

为有效缩小这一差距，人力资源部与可持续发展部已联合开展专项调研。我们意识到，现有薪酬计算方法尚未纳入各业务单元所需的专业技能差异及岗位特性等因素。在持续推进薪酬公平改善工作的同时，我们将持续优化评估体系，确保薪酬决策更加科学合理。

性别比例

	高级管理层	后勤员工	一线员工	整体
女性	43%	64%	73%	71%
男性	57%	36%	23%	29%

年龄比例

	高级管理层	后勤员工	一线员工	整体
低于 30	1%	28%	28%	26%
介于 30-50	69%	67%	69%	70%
超过 50	30%	5%	3%	4%

本土化

在中国内地、中国香港及越南三大业务区域拓展过程中，我们始终将本土化发展作为实现包容性增长的核心战略。

这一战略对构建可持续人才体系、促进当地经济发展具有关键意义。

我们深知，确保本土员工的职业发展空间及建立符合当地文化语言特质的管理团队至关重要，因此我们在高管团队中始终坚持高标准本土化建设。

在每个地区，超过90%的高级管理层由本地人才担任。

管理培训生项目

我们的管理培训生计划是打造本土化管理团队的重要举措。该项目重点培养各业务区域的青年才俊，通过系统化的赋能机制，为具备发展潜力的学员提供专属导师辅导和进阶培训资源，助力其快速成长为管理骨干。

2023年，我们公司共有18名管理培训生：其中越南9名，中国7名，香港2名。



人 福祉

每位员工都有权享有身体健康、财务安全、社交融洽与情感满足的全面福祉。作为企业，我们既从人权视角出发，也基于生产力考量，将员工整体健康视为核心价值，因此保障员工福祉是我们的最高优先事项。

多维度的观点

我们对福祉的定义超越了仅关注身体健康的传统认知。在重点防范工伤与慢性疾病的同时，我们更致力于通过多元化的福祉维度，全面提升员工的个人生活品质与职业发展体验。

我们深知基础财务保障、健全情感支持系统及良好的社交关系全是构建优质生活的基石。为此，我们持续为员工赋能，提供专业技能培训、资源配置支持及社群建设，助力他们夯实这些生命维度。我们坚信，这种立体化的关怀不仅能提升员工的工作专注度与绩效表现，更能激发他们展现最佳自我。

健康委员会

基于对全体员工福祉的深度关切，我们建立了跨区域健康委员会体系。在集团可持续发展部统筹下，由各事业部员工代表与区域健康专员组成的区域性委员会，通过定制化活动、专题教育课程及资源共享平台，系统推进我们定义的四大福祉战略。

身体健康

我们的举措

在声白行为准则的“环境、健康与安全”部分,我们保证所有设施至少符合当地的环境、健康和安全(EHS)法规,并提供一个安全和健康的工作环境。为了实现这一目标,我们在集团层面建立了符合ISO45001指南的综合管理体系,并在区域层面制定了具体的政策和程序予以实施。

EHS委员会负责统筹推进实施工作。该委员会由运营总监、集团与区域两级EHS专业团队及现场安全专员组成。为确保达到国际标准,我们建立了三级审计体系:由集团EHS团队与内审部门开展定期核查,同时应客户要求引入第三方权威机构进行独立审计。



2023年度...

我们EHS关键绩效指标包括:



设施和设备

我们所有生产基地均配备完善的健康安全基础设施,部分厂区更设有医疗室、实时健康监测系统及自动体外除颤器(AED)等专业医疗设备。

在基础EHS措施之外,我们通过健康委员会统筹的活动和项目促进员工身体健康。这些项目突破传统工作环境安全范畴,着力构建以慢性病预防和健康素养提升为核心的长期健康管理体系。

营养和健康知识赋能

我们通过免费研讨会、专题讲座及互动活动,全方位提升员工在不同生活场景下的健康管理能力。

例如,越南团队于11月成功举办孕产期营养管理与压力舒缓主题工作坊。活动吸引80名员工参加,特邀持证医师主持知识讲解与问答环节,教授参加者孕期及育儿阶段正确用膳的重要性,以及基本按摩技巧,作为压力舒缓的一种方法。



提供免费和便捷的健康检查

我们定期在各办公场所组织免费健康检查活动,帮助员工全面掌握自身健康状况,并激励其主动采取健康改善措施。

例如,2023年康派先后于6月和9月在高明区中医院开展专场体检及义诊活动,两次活动均吸引300名员工积极参与。



财务健康

我们的措施

不论地区和职位,员工的基本工资(不含加班费)均显著高于当地法定最低工资标准。此项规定已明确载入公司《行为准则》及《企业社会责任指南》"薪酬福利"章节。

我们认识到基本财务安全保障是确保员工福祉不可缺少的部分,因此我们保障这一核心需求得以实现。

工人平均工资与最低工资的比率

在这个行业中,工厂一线员工作为收入最低的群体,其法定最低工资权益最易受到侵害。为此,我们不仅严格落实最低工资标准,更着力提升该群体的平均总收入水平。

2023年...

我们一线员工的平均工资是

中国最低工资的

2.84 倍

越南最低工资的

2.18 倍

员工福利

在集团全球各运营基地,我们通过当地的人力资源政策为员工提供多元化福利保障,切实满足其基本生活需求。以越南为例,当地福利体系涵盖四大核心保障:育儿津贴、住房补贴、交通补助及工伤保险。

除基本薪酬外,我们通过完善的带薪休假制度,持续提升员工工作弹性与经济保障水平。所有地区均严格执行法定休假标准(含产假、陪产假、婚假、丧假及年假),其中香港地区还额外设置考试假与生日假等特色福利。



心理健康

我们的措施

在《行为准则》"骚扰与虐待"章节中,我们明确规定:每位员工都应获得尊严与尊重,严禁任何形式的人身侵害、性骚扰、心理压迫或言语侮辱。作为企业,避免对员工造成情感伤害是最基本的责任底线。为此,我们不仅将相关保护条款制度化,更通过申诉机制(详见第10页)建立安全的举报渠道。

我们更致力于全面提升员工心理健康水平。报告期内,人力资源部联合健康委员会持续开展专项活动与服务计划,系统构建情感关怀支持体系。

透过艺术疗愈探索心理健康

我们倡导员工通过艺术沉浸等创新形式关注自身情绪健康。

香港办公室于3月至11月期间特别策划了系列公益艺术疗愈工作坊,由注册艺术治疗师现场指导,涵盖曼陀罗绘画、捕梦网制作、杯垫编织等多元形式。工作坊期间提供健康轻食,助力员工舒缓压力、修习正念。



心理健康资源:员工支持服务计划与一对一咨询

我们深知,维护员工心理健康需要建立完善且便捷的支持体系,其中专业心理服务不可或缺。

基于此,我们首先为香港办公室员工开通了全年无休的"员工援助计划"专线。

该服务由第三方专业机构运营,员工可随时获得心理咨询师团队的保密支持,无论是职场压力还是个人困扰均可畅所欲言。为进一步提升服务可及性,我们于四月特邀合作机构开展驻场辅导,为员工提供个性化的一对一心理咨询服务。

社交健康

我们的措施

社会福祉是我们健康体系的重要基石。声白深知人类对归属感与群体支持的心理需求，始终致力于构建具有凝聚力的企业社区。

为此，我们不仅在妇女节、父亲节等重要节日为员工送上祝福，更通过丰富多彩的社群活动持续促进员工间的深度联结。

远足

各生产基地均将徒步活动作为促进员工亲近自然、增进交流的重要方式。2023年春秋两季，康派团队把握气候宜人的时节，成功组织了两季主题徒步活动，有效强化了团队凝聚力。

首季活动吸引**200名员工**踊跃参与，次季亦有100名员工积极参加。



龙舟竞赛

龙舟运动所蕴含的团结协作精神，正是构建企业社区的核心价值。为此，我们不仅为员工提供专业训练资助，更全力支持其参与各类龙舟赛事。

2022年，香港团队于6月出征永明金融史丹利国际龙舟锦标赛，越南团队则在8月参与了胡志明市河流节龙舟竞逐。



环境

减碳 | 水资源管理 |

循环经济与废弃物管理

重大议题：

- ▶ 排放管理
- ▶ 能源管理
- ▶ 水资源消耗
- ▶ 废水管理
- ▶ 有害物质
- ▶ 固体废弃物管理
- ▶ 可持续材料

环境管理体系：

秉持着以地球优先的基本原则，我们遵循国际公认的框架和标准，建立了全面的环境管理体系。

声白的所有生产基地均获得ISO14001认证，确保我们适当监测和处理包括污染、水和废弃物管理、土壤污染、资源高效利用和气候变化等一系列环境问题。

联合国可持续发展目标





环境 减碳

在全球共同致力于将地球表面温度上升控制在较工业革命前水平不超过2摄氏度的背景下，我们深刻认识到气候变化带来的重大影响，以及企业运营对气候变化的潜在影响。因此，实现业务增长与运营减碳的协同推进，已成为我们的战略要务。

迈向减碳

减碳转型不仅要求我们从化石燃料转向更清洁的可再生能源，更需要通过降低总能耗来确保替代能源的可实施性。在此基础上，我们还需探索碳抵消与碳捕集等创新方案，以实现人为温室气体的完全净零排放。

2050年实现碳中和

2023年10月，我们迈出关键一步——公开承诺于2050年前实现碳中和。我们深明应对气候变化所带来的环境挑战之紧迫性。为此，我们将制定详细的行动计划与实施路线图，引领我们稳步迈向此远大的目标。

降低排放

我们的措施

实现碳中和目标，必须以精准数据为基石，以责任担当为准则。为此，我们定期追踪范围1和范围2排放，并每半年向可持续发展委员会汇报数据。

过去一年，可持续发展部门、研发中心与各生产基地共同协作，严格遵循ISO 14604标准及温室气体核算体系，开展排放数据采集、核算及减排措施跟进工作。同时，我们每年开展范围3排放的初步筛查评估，以识别主要排放类别。

环境

减碳

在2023年 ...
温室气体总排放量为

43,392
吨二氧化碳当量



10,825吨二氧化碳当量
范围1排放量

32,436吨二氧化碳当量
范围2排放量

温室气体排放强度为
(每美元计)

0.15
公斤二氧化碳当量

我们大部分的温室气体排放源自范围2，即外购电力、蒸汽、热力或冷气所产生的排放。为了减轻对环境的影响，我们不断提高自身的清洁能源发电能力，而且更好地管理我们的能源消耗，以减少我们对产自化石燃料的外购能源的依赖。

太阳能发电

2023年，我们在康派生产基地安装了新的太阳能板，使得我们的太阳能发电能力达到820千瓦。

全年，我们在中国和越南共产生了

690兆瓦时

的清洁电力

能源消耗

我们在过去一年通过在生产基地投资设备改造、更换和升级来提高能源效率。

在2023年，我们的总能源消耗量为

86,168兆瓦时

能源强度为

0.29千瓦时/美元



环境

水资源管理

淡水资源是人类赖以生存的重要基础，然而日益增长的用水需求与气候变化影响正持续威胁其可持续供应。在我们的生产运营中，工艺用水占据了水资源消耗的主要部分。我们深明这一挑战，因此正积极探索切实有效的解决方案，以应对运营过程中的水资源短缺问题。

净、减、无

我们三管齐下的水资源管理方针包括“净、减、无”。“净”指的是负责任地管理排放的废水，“减”则是尽量减少水资源浪费和提高水资源重复使用比例，以减少总体淡水消耗。最后，“无”是指完全从传统的高耗水制造过程中去除用水，这将在第41页“生态系统”章节中详细介绍。

更少的投入，
更清洁的输出

我们的措施

如同减碳工作机制，我们每半年会与可持续发展委员会共同审议水资源管理目标的实施进展。

报告期内，集团可持续发展部联合研发中心及各生产基地，系统性地开展运营用水量及回用率数据采集工作，并持续推进相关节水措施的落地实施。

环境 水资源管理

废水管理

避免对周边环境造成污染是我们负责任水资源管理的最低要求。

因此，我们确保所有废水排放均经过净化处理，至少达到国家标准要求。我们各生产基地产生的废水均输送至运营所在地的第三方专业污水处理设施进行处理。

2023年，我们累计处理并达标排放

631,525立方米
工业废水

89,055立方米
生活污水

水资源保护

我们以提升整体用水效率为首要策略，持续减少淡水耗用。具体措施包括：在生产过程**投资引进高效节水技术、建立渗漏快速修复机制**防止水资源浪费，**以及优化生产生活用水设施的阀门、龙头及冲水系统配置**。2023年度，我们实现总耗水量150,055立方米，耗水强度0.50公升/美元。我们的生产用水100%来自第三方供水系统，且严格规避在水资源紧张区域进行取水作业。

水循环利用和重复使用

我们通过提升水资源循环利用率实现淡水节约目标，具体措施包括在生产过程中安装过滤系统以实现工艺用水的循环利用。

2023年度，我们累计实现水资源回用

51,081立方米

有效缓解了传统取水方式带来的环境压力。

我们亦探索利用常被浪费的资源。以越南纺织工厂为例，该厂创新性地将收集雨水应用于纺织品染色和化学品配制工序。

报告期内共利用处理雨水

3,240立方米

占该厂生产用水总量的3%。这一实践不仅降低了对传统水源的依赖，更实现了原本可能被浪费的自然资源的有效利用。



环境

循环经济和废弃物管理

当前全球经济呈现出持续性的过度生产与过度消费特征。在无止境地追逐利润最大化与消费便利性的过程中，地球资源正被加速耗尽，而废弃物与污染危机却日益恶化。我们深刻认识到这些问题的系统性关联，以及自身作为生产企业所肩负的责任，因此始终通过负责任的生产运营与废弃物管理体系来降低环境足迹。拥抱循环经济模式，正是我们探索出的可持续发展解决方案。

覆盖全生命周期

循环理念的核心在于延长材料生命周期，因此我们重点关注产品中材料的重复利用、循环再生及科学选材。与此同时，我们深刻认识到从源头减少材料用量的可能性，以及废弃物产生的客观必然性。基于此，我们的策略贯穿产品从设计到报废处置的全生命周期，致力于降低资源开采强度，减轻对周边环境的污染影响。

自源头减少

我们的措施

制造过程通常会产生一系列副产品和消费前废料, 尽管它们本身几乎没有内在利润价值, 但仍然是组织的整体环境影响的重要一环。

这些废料包括实物样品、缺陷或不合格的产品, 以及多余的化学品和染料等的不必要投入。

为了解决这个问题, 我们采取了双管齐下的方法。在公司内部, 我们的质量保证部门和生产基地不断努力提高成品质量并加以落实。这有助于在制造和产品被拒收的各个环节中将裁剪废料、被拒收的产品和有缺陷的产品相关的废弃物量减到最低。

对外而言, 我们和客户紧密合作识别并提供满意的替代产品和服务, 助力减少整个运营的废弃物。

环境

循环经济和废弃物管理

数字样板与Symmpix

纺织行业在样板开发过程中通常会产生大量废弃物。采用传统的方法需要制作实物样板用于短期评估, 随后会被丢弃, 导致不必要的材料消耗且增加运输产生的碳排放。

为了解决这一环境挑战, Symmpix一直在可行的情况下利用数字替代方案来补充和替代传统的实物样板。通过运用2D和3D数字化样品技术, Symmpix使合作伙伴和客户能够在不制作实体样板的情况下审核、重复试验和确认面料与服装设计。

2023年...

Symmpix共创建了数字样板

7,594件

转型至数字化样板不仅使Symmpix及其合作伙伴最大限度地减少纺织品研发对环境产生的影响, 亦缩短了开发时间, 为客户提供更多选择, 提高产品可选性和效率。

PYE生态出品, 无染漂白系列

传统的纺织染色和整理工艺依赖于染料和助剂, 这些物质会产生有害废弃物, 如果不负责任地排放到水体中, 会严重污染周围环境。

为了减轻环境影响, PYE推出“无染漂白”系列。通过提供漂白但不需染色的衬衫, 我们消除了¹在纺织品制造过程中会产生废水和废弃物的染料和助剂的使用。

相反, PYE采用棉织物的天然颜色和固有的不完美特性。这不仅减少了生产过程中化学品的投入和输出, 还鼓励消费者欣赏未经染色和处理的纺织品的内在美。

可持续材料选择

我们的措施

采用可持续材料是循环经济设计的关键环节。通过使用再生材料,我们有效延长了原本可能被废弃产品的生命周期;同时,其他类型的环保材料也显著降低了企业运营对环境的影响。

基于这一理念,我们对所有生产原料的可持续性进行全面评估,其考量范围远不止于纺织纤维本身。

这一评估体系贯穿产品全生命周期——从最初的设计研发、原料采购阶段开始,我们的产品开发、销售与采购团队就建立跨部门协作机制,共同制定能够最大限度减少资源消耗和废弃物产生的供应链解决方案。

环境

循环经济和废弃物管理

在2023年...

生产主要产品所采购的物料中

32%为可持续材料*

棉花、纱线、面料、衬、线和纸箱



所采购材料中

43% 是可持续材料*

康派辅料和包装材料



所采购材料中

26% 是可持续材料*

此外,我们特别跟踪我们使用的回收材料,更细致地了解我们在循环经济方面的工作。

2023年,用于生产我们主要产品的材料中25%含有回收成分。

同时,用于包装我们主要产品的塑料和纸张中18%含有回收成分。

*我们对可持续材料的定义为:通过可信标准认证,证明其种植和生产是负责任的(例如CMiA、GOTS、FSC),或属完全回收,在整个行业中被认为对环境影响较低(例如亚麻、天丝)。

按照ZDHC标准进行化学品管理

我们对原材料的审慎选择同样延伸至化学品领域。我们深知，若管理不当，生产过程中使用的化学品可能危及员工安全、影响产品品质并造成环境风险。

为有效管控这些风险，我们优先采购并严格使用符合"有害化学物质零排放"(ZDHC)标准的化学品。

根据这一标准，所有供应商提供的化学品均须满足《ZDHC生产限用物质清单》(MRSL)的严格要求。通过将化学品管理体系与ZDHC严苛标准全面接轨，我们得以在整个运营环节实现更高水平的安全保障和责任管控。

参序RFID ECO Inlay

除了服装解决方案，参序也积极将可持续材料融入其产品组合。

传统上，RFID (射频识别) 标签在构造中使用多层塑料薄膜和粘合剂，而我们提供的RFID ECO inlay重新配置了内嵌结构，显着减少所使用的塑料层数，创造了一种可回收的纸基产品，具有更低的排放足迹。

我们还提供经FSC (森林管理委员会) 认证纸张制成的可持续RFID载体选项，确保材料来自负责任管理的森林，并采用环保的采伐方法提取。

2023年 ...



16,657,792 件
使用ECO inlay生产的RFID产品



3,512,158 件
使用FSC认证纸张载体生产的RFID产品

生命周期终结处理

我们的措施

我们所有生产基地均严格遵循ISO 14001废弃物管理程序。虽然该标准要求适应各司法管辖区不同的法律要求，但仍为废弃物管理实践提供了统一的管理框架。

针对危险化学品，我们特别制定了集团层面的化学品安全管理政策。这项全面政策规范了从采购到最终处置的全流程危险物质管控，有效降低环境与安全风险。

为持续监察废弃物管理体系效能，我们依据Higg设施环境模块 (Higg FEM) 标准定期采集数据。可持续发展部负责监督此项绩效追踪工作，并通过数据分析驱动持续改进计划。

环境

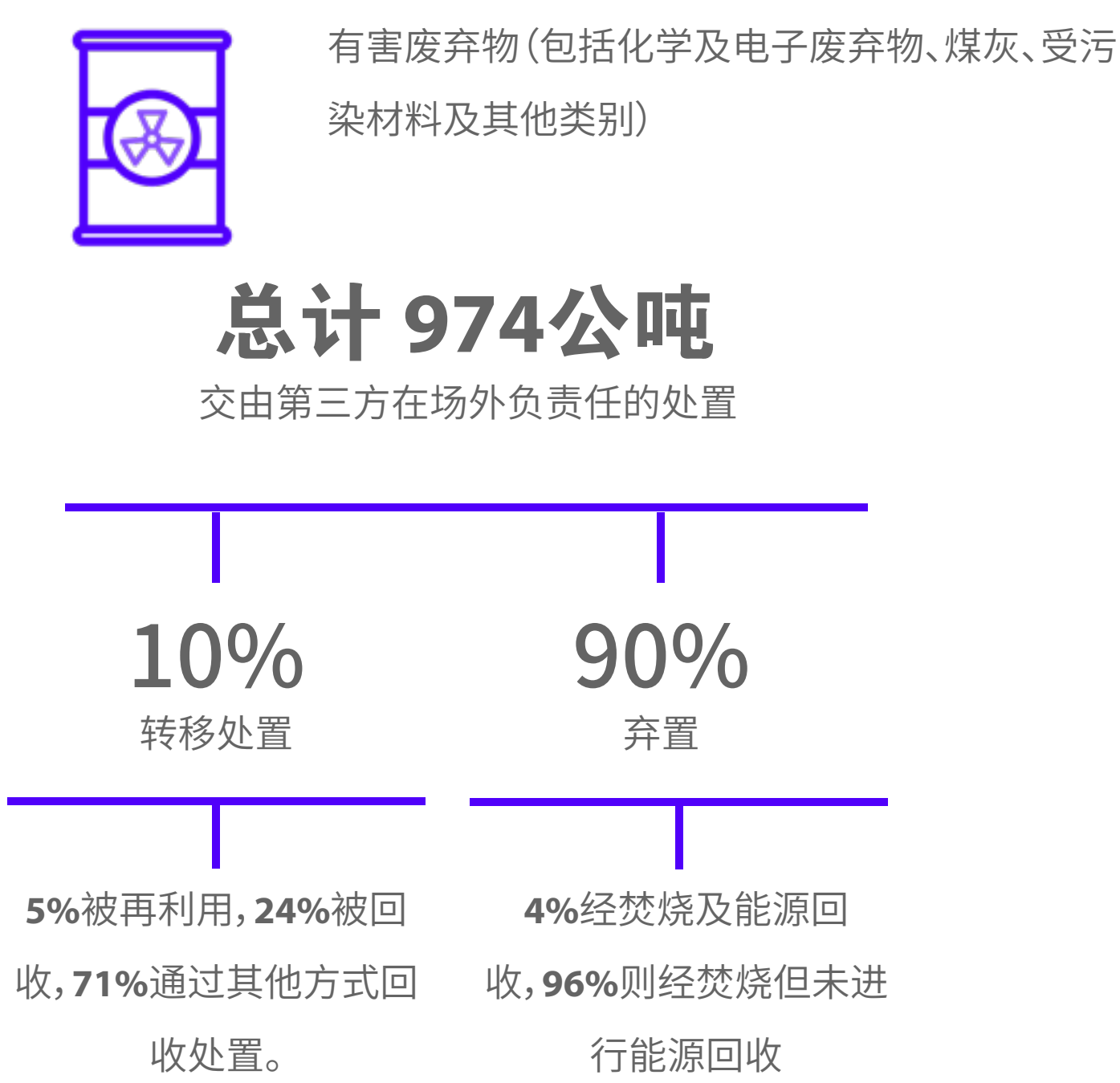
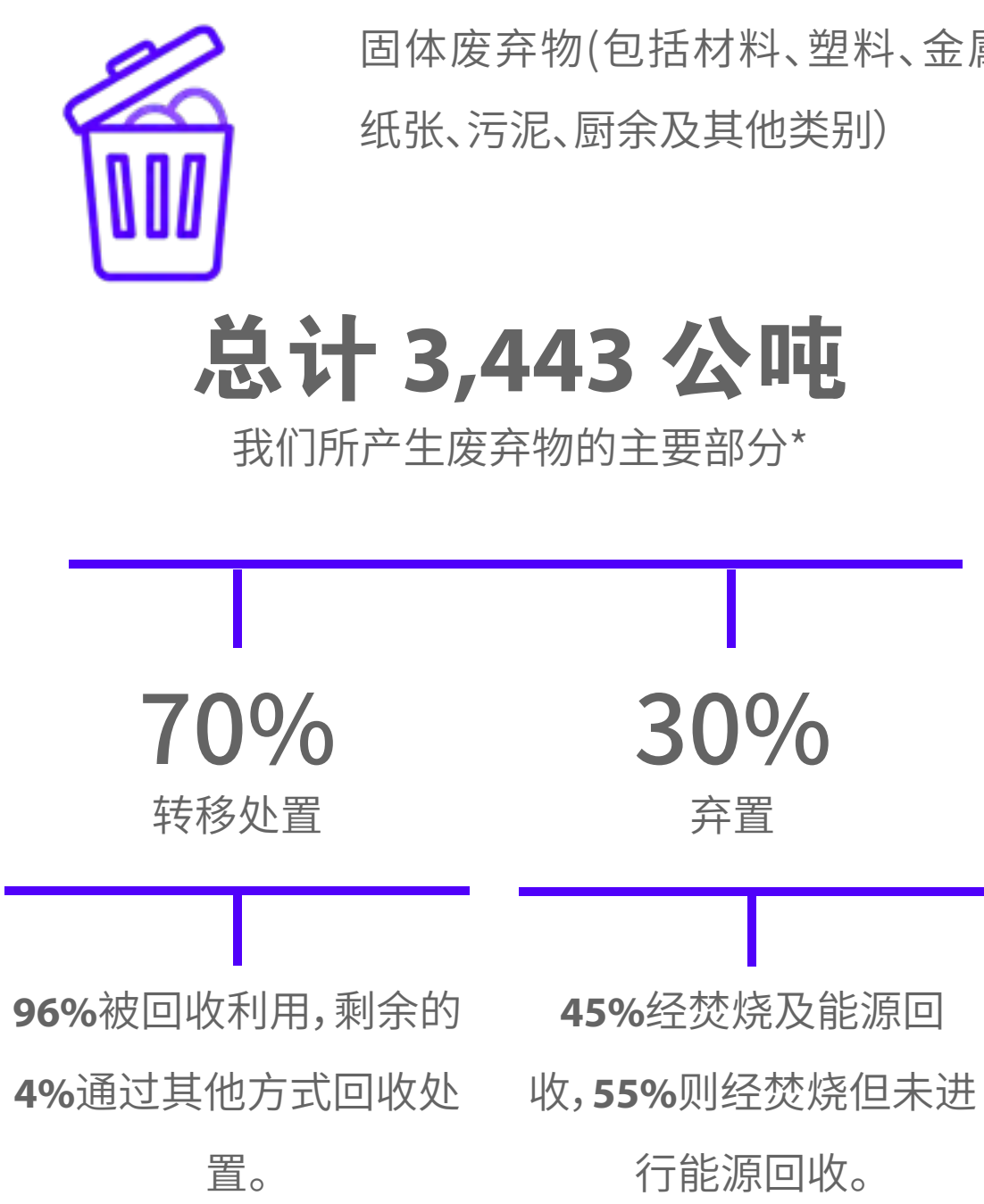
循环经济和废弃物管理

2023年 ...

我们公司共产生了废弃物*

4,390公吨

这些废弃物可以分为两大类



*废弃物数据中不包括生活垃圾。

生产基地的废弃物再利用项目

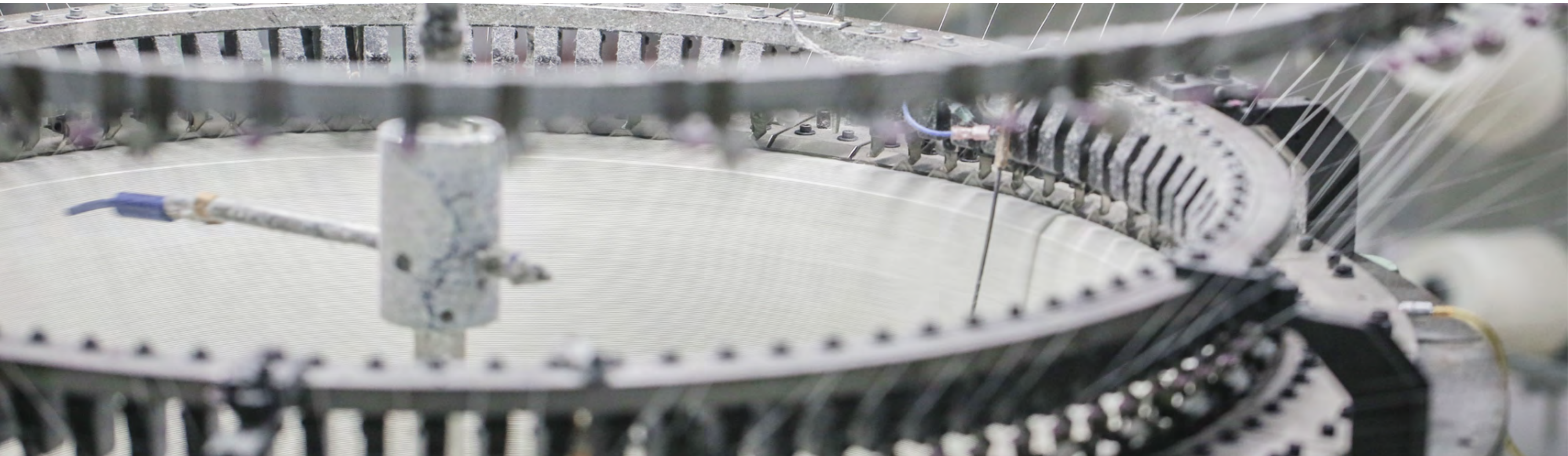
虽然我们大部分的生产废弃物由第三方重新加工成原材料，但我们仍积极将某些材料直接重新融入到我们的生产过程中。

这不仅可以减少废物，还可以最大限度地减少场外处置和运输造成的环境足迹。我们的两个业务部门一直稳步将再利用实践融入运营中。

例如，2023年，康派将275公吨的塑料废弃物再用于塑料和胶带的生产，占该基地生产废弃物的40%。

大行环创纺纱基地收集废布、棉花和纱线进行再利用，2023年共24公吨被用于新产品。

康派和大行环创的消费前废弃物再利用项目展示了我们推动循环经济和减少制造运营环境影响的承诺。通过寻找创新方法重新利用我们的副产品，不仅将废弃物从垃圾填埋和焚烧中转移出来，还减少了对原材料的依赖。



生态圈

技术合作伙伴 |

供应链责任 | 社区参与

重大议题

- ▶ 清洁技术应用
- ▶ 当地社区参与
- ▶ 供应商环境评估
- ▶ 供应商社会评估
- ▶ 负责任采购

联合国可持续发展目标

4

优质教育



8

体面工作和
经济增长



17

促进目标实现的
伙伴关系





生态圈

技术合作伙伴

在通往可持续发展的道路上，行业协同创新至关重要。真正的变革需要汇聚智慧之光、充足资源、清晰蓝图与坚定信念。基于我们在纺织领域积累的专业知识与技术优势，我们积极寻求价值观契合的合作伙伴，共同构建富有成效的协作网络。

创新、发展、传播

在合作关系中，我们基于实际需求与企业核心能力，动态承担多重角色定位。在合作首年，我们主要发挥以下三大职能：作为协同创新者，我们填补行业空白，导入创新解决方案；作为技术孵化者，我们甄选具有潜力的早期技术进行开发投资；作为市场推广者，我们加速突破性产品的商业化进程。通过这种多维赋能模式，我们与行业变革者共建创新生态，携手开拓可持续发展新路径。

共享专业知识和资源

我们的措施

我们开展技术合作的主要持份者包括三类与我们志向相同的核心群体：学术机构、科技企业及初创公司。

在所有合作中，我们始终秉持“资源整合、优势互补”的原则，通过汇聚多方知识与资源，共同解决行业现存可持续发展痛点，实现效益最大化。

在联合研究方面，由集团研发中心牵头，协同各业务部门形成专项工作组，开展多维度研究项目，当中既包括特定生产工艺的环境影响评估，也涵盖突破性技术的原型开发与测试。

此外，我们通过集团旗下匡博创投的专业投资团队，遵循可持续发展评估体系，筛选具有发展潜力的初创企业。

生态圈 技术合作伙伴

在2023年...

我们与华南理工大学、环思科技公司和清华大学合作，开展了分别涉及可生物降解材料、碳管理和污染物控制等

3个研究与开发项目 与清华大学共同开发污 染物控制技术

自2023年9月起，我们与清华大学展开了一项联合研究，旨在开发能够去除印染工艺产生的高盐废水中有机污染物的技术。

截至报告期末，实验室试验已持续稳定运行一个月且效果显著，这为后续现场测试计划的推进奠定了坚实基础。

同期，

我们向推动可持续价值观的公司投资了

2,270,000美元 投资RUBI的碳捕捉技术

我们当前重点投资的企业之一是RUBI实验室——这家创新先锋机构正在开发具有变革意义的碳捕集技术。RUBI的突破性工艺能够将捕获的二氧化碳转化为高价值的纺织原材料。

作为践行减碳承诺的重要举措，我们不仅提供资金支持，更依托自身优势为其提供关键商业咨询与产品测试服务。同时，我们正积极推进该创新工艺在自有生产基地及行业合作伙伴中的实际应用。通过整合专业资源与产业经验，我们全力助推RUBI碳捕集技术的研发进程与产业化落地，并坚信这项技术将从根本上重塑纺织行业的环境足迹。

内部创新与商业化

我们的措施

匡博创投的投资组合包括一系列自主孵化项目，旨在将可持续产品引入主流市场。

推行这些项目的目标在于改变传统行业的运作方式，使环保责任实践成为新常态。

生态圈
技术合作伙伴

Symmpix AIMDE平台

AIMDE是一个创新的在线面料策展平台，利用人工智能的力量来提升产品设计过程。

通过为客户提供灵活的、由AI驱动访问权限，探索大量的图案和设计选项，赋能更可持续的时尚开发。

与第32页的数字样板类似，AIMDE作为一个有价值的工具，有效减少整个产品生命周期的材料浪费。通过提供潜在产品的精确虚拟可视化，平台使客户能够以数字化的方式评估和完善设计，从而减少对实物样板的需求。

这种数字优先的方法转化为切实的环境效益。通过减少实物样板的制作，AIMDE显着减少了传统产品开发过程产生的废弃物、资源开采和运输排放。客户现在可以在纯虚拟空间中试验新设计和迭代面料，然后再投入实物生产。通过无缝整合智能技术，该平台从初始概念到最终制造，提供了灵活、准确、更可持续的选择。

溢维环境盐回收

溢维环境的盐回收是一种工业系统，利用定制的节能过滤膜从废水中提取盐，重新应用在纺织染色中。它旨在解决染色废水中盐分导致的水污染和土壤退化问题，同时减少对原生盐的依赖。

截至2023年 ...

已有4个客户采用溢维环境的盐回收系统，其中一些客户在中国水资源最紧张的地区运营。



300吨

每天所处理的废水量



18吨

每天的盐回收量

使其成为全球印染厂中最大的盐处理和回收工序。

溢维环境 涑可染™无水染色

涑可染™无水染色是一项专利技术，开创了在工业规模上无需任何淡水输入进行天然纤维染色。

该技术包括:(1)专利有机染色介质;(2)一套生产控制参数和设备;(3)一种允许完全回收介质的工业系统设计。涑可染™无水染色旨在解决纺织行业最显着的环境痛点之一——染色过程中水资源的过度消耗和污染。

截至2023年，溢维环境已建立了一套经SGS验证通过ISO14021:2016标准的商业规模无水染色设施。

该技术被中国科学技术部认定为“国家重点研发计划”，并被中国纺织工业联合会授予“国际领先技术”称号，突显了该技术在环境影响和技术创新方面的变革性。

与传统的水浴染色相比，无水染色在环境和效率方面都具有显着优势。相较于传统染色方法，该技术不仅成功地消除了染色过程中对淡水的使用，还消除了盐的使用。

85%

碱消耗减幅(同时完全消除盐的使用)

0

废水产生

28%

温室气体减排量

从效率角度来看，该技术能够将染色时间减少，同时运营成本预计与传统染色相约。

50%

染色时间减少

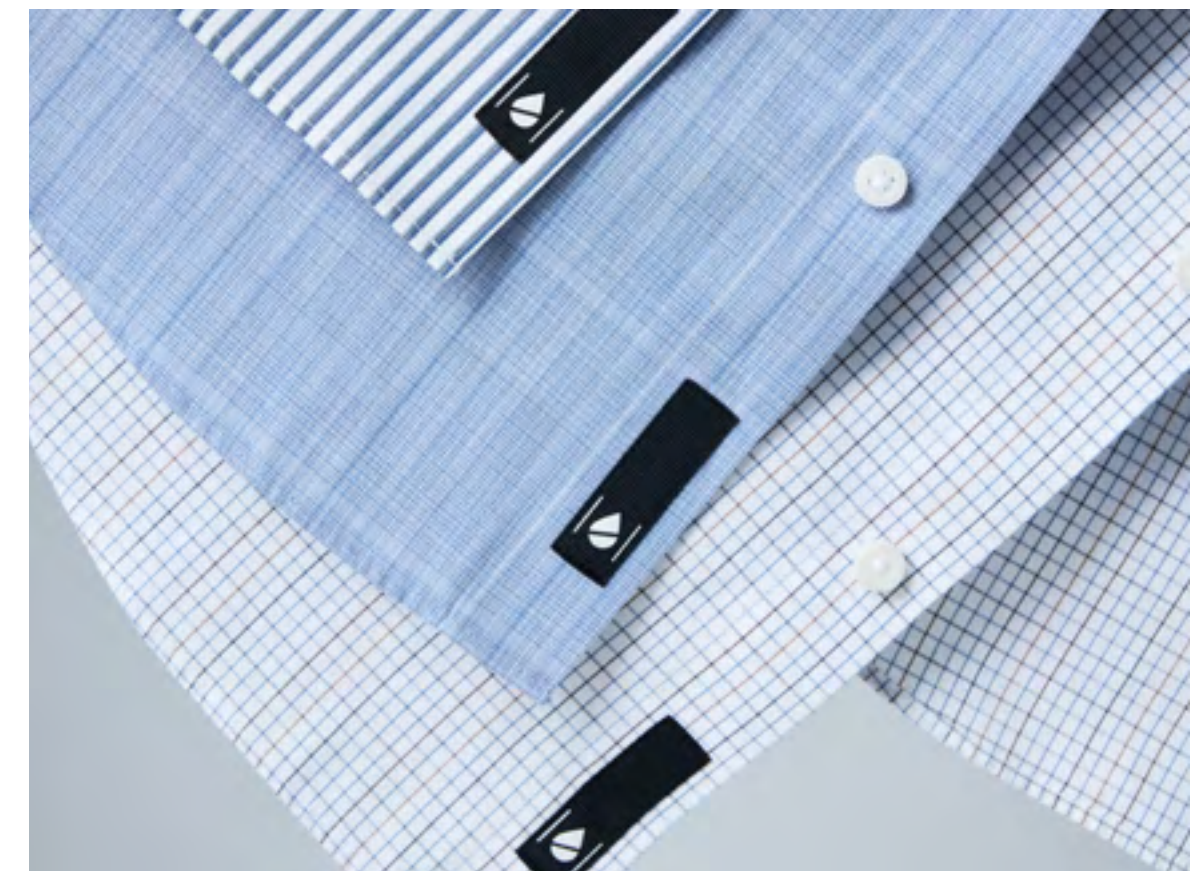
30%

固色率提高

十如仕无水染色

2023年，十如仕开始将其现有产品系列从传统染色转向无水染色，但并无增加消费者购买成本。

首个系列作为十如仕“引领潮流前行”运动的一部分于8月亮相，展示了采用无水染色技术的Polo衫、T恤和衬衫，详见第46页。





生态圈

供应链责任

品牌与生产商必须认识到可持续承诺的范畴远不止于自身运营。产品的环境与社会影响与供应链的全流程（从原材料供应商到物流服务商）密不可分。正因如此，声白积极携手合作企业，通过自身行业影响力推动全供应链的可持续实践升级。

对接与引领合适的合作伙伴

供应链责任管理的首要环节，是甄选与集团可持续发展理念契合的上下游合作伙伴。我们不仅关注合作方对可持续发展的承诺，更着重评估其在供应链环节中对社会环境产生的实际影响。

在合作全周期内，我们将持续跟踪合作伙伴的可持续发展表现，并通过专业指导助力其提升可持续管理水平。

负责任的供应商 合作伙伴关系

我们的措施

公司的供应商关系管理由采购团队负责，并以《供应商行为准则》为规范框架，所有潜在合作伙伴均须签署该准则。

准则全面体现了集团层面《行为准则》所倡导的核心价值观（详见第16页）。在供应商遴选初期，我们将通过合规审查机制，重点考察环境违规记录等可能影响合作关系可持续性的关键要素。随着合作的深入，我们不仅与供应商保持常态化沟通协作，更通过年度实践评估体系，持续确保双方价值观的深度契合。

生态圈 供应链责任

优先考虑本地供应商

77%

2023年本地供应商预算投入占整体采购预算

本地化采购为我们带来多重战略价值与社会效益。通过大幅减少运输环节的碳排放，我们显著降低了运营对环境的影响。

同时，对周边企业的投入有力促进了运营所在地的经济发展。在持续拓展供应链网络的过程中，这些优势将成为我们选择合作伙伴的重要考量因素。

供应商合作提升 ESG表现

鉴于我们组织的碳中和承诺以及全球应对气候变化的努力，我们一直与主要供应商紧密合作，深入了解其环境和社会表现。

2023年，我们设计了一项试点调查，鼓励我们的供应商进行碳核算，强化其社会责任政策，并建立健全的内部评估系统，以监控和提升其可持续发展举措。



生态圈

社区参与

可持续发展的本质在于满足全人类需求，携手编织更美好的未来。我们在推动业务发展与人才建设的同时，始终重视带动社区共同成长，并充分认识到社区力量对实现这一共同愿景的关键作用。

解决当前需求, 构建长期韧性

我们始终致力于以助力社区发展为核心，通过创新合作模式实现共赢。为此，我们甄选具有丰富经验且理念契合的机构，共同突破短期发展瓶颈，构建长效发展能力。在各生产基地，我们聚焦当地社区的资源捐赠与志愿服务，而在集团层面，我们则充分利用专业优势推动社区能力建设和教育。

慈善捐赠

我们的措施

我们充分认识到各地区在需求特征、文化背景和发展阶段上的差异，因此将慈善捐赠活动的决策与执行权充分下放至区域层面。

各生产基地的职能部门会主动寻找和对接当地合作伙伴，根据实际情况协调开展捐赠和志愿者活动。

生态圈 社区参与

社区访问与分享

与我们运营所在社区建立联系是共同实现长期增长的重要组成部分。因此，我们的区域团队与当地机构组织爱心分享活动，更好地了解他们及其需求。

为庆祝中秋节，康派前往附近的养老院组织了一次关怀访问。志愿者引导居民用中国剪纸艺术装饰纸灯笼并书写祝福语。他们带领大家一起唱歌并赠送传统的月饼作为礼物，旨在为老年居民提供社交互动和联系。



献血活动

无偿献血活动对于保障社区医疗用血需求具有重要作用，是医疗卫生体系不可或缺的组成部分。为此，我们定期在厂区组织献血活动，积极动员员工参与这项公益事业。

2023年2月和7月，我们越南生产基地联合越南国家血液学与输血研究院，成功组织了两场员工献血活动

这两次活动共吸引

382名

员工踊跃参与，他们以实际行动为医疗救治贡献力量，用热血守护他人健康。



赋能与教育， 共创光明未来

我们的措施

我们充分认识到各地区在需求特征、文化背景和发展阶段上的差异，因此将慈善捐赠活动的决策与执行权充分下放至区域层面。

各生产基地的职能部门会主动寻找和对接当地合作伙伴，根据实际情况协调开展捐赠和志愿者活动。

生态圈 社区参与

「十如仕」Lead the Wave Forward」活动：

2023年8月，十如仕发起为期三周的"Lead the Wave Forward"环保倡议活动。该活动通过创新性的"教育+零售"模式，依托行业专业优势，从两个维度推动可持续时尚发展：一方面通过特色门店陈设揭示时尚产业水足迹现状，同步推出行业首款无水染色棉质系列，展现产业变革潜力；另一方面联合战略合作伙伴"点滴是生命"开展社交媒体公益互动，每有一位消费者使用品牌定制Instagram滤镜，十如仕即向该组织捐赠善款，用于支持柬埔寨生物砂滤水器项目——这项创新技术能有效滤除污水中的细菌和污染物，为当地社区提供安全饮用水。



杨元龙基金会 宏志生计划：

杨元龙基金会是声白集团重要的战略合作伙伴。这家成立于2003年的慈善机构始终秉持"鼓励学习精神"的使命。在高明区，声白重点支持的"宏志生计划"由康派负责具体实施。该项目通过提供学费及生活补助，帮助经济困难的中小学生顺利完成学业，为他们的成长发展创造更多可能。



GRI内容索引

声白集团已根据GRI标准报告了本GRI内容索引中引用的信息，报告期为2023年1月1日至2023年12月31日。在编制本报告时，我们使用了GRI 1:基础2021。

GRI内容索引

披露	章节/备注
GRI 2: 一般披露2021	
2-1 组织详细情况	关于声白集团
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于声白集团
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
2-4 信息重述	不适用，这是我们第一份报告
2-5 外部鉴证	本报告并没有经过外部鉴证
2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于声白集团
2-7 员工	个人
2-8 员工之外的工作者	没有
2-9 管治架构和组成	可持续管治
2-10 最高管治机构的提名和遴选	不适用。本公司为私人企业。
2-11 最高管治机构的主席	不适用。本公司为私人企业。
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	可持续管治
2-13 为管理影响的责任授权	可持续管治
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续管治 由董事会委任，可持续发展委员会负责审查和批准与可持续发展相关的信息。
2-15 利益冲突	不适用。本公司为私人企业。
2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方参与
2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展相关信息通过可持续发展委员会定期传达给董事会。
2-18 最高管治机构的绩效评估	不适用。本公司为私人企业。
2-19 薪酬政策	不适用。本公司为私人企业。
2-20 确定薪酬的程序	不适用。本公司为私人企业。
2-21 年度总薪酬比率	不适用。本公司为私人企业。
2-22 关于可持续发展战略的声明	CEO寄语
2-23 政策承诺	可持续发展管治 人 环境 生态圈
2-24 融合政策承诺	可持续发展管治 人 环境 生态圈
2-25 补救负面影响的程序	可持续发展管治 人 环境 生态圈
2-26 寻求建议和提出关切的机制	持份者参与 可持续发展管治
2-27 遵守法律法规	在2023年期间没有发生重大违反法律法规的情况。
2-28 协会的成员资格	主要认证和会员资格
2-29 利益相关方参与的方法	持份者参与
2-30 集体谈判协议	人

GRI内容索引

披露	章节/备注
GRI 3: 重大议题 2021实质性议题	
3-1 确定实质性议题的过程	持份者参与
3-2 实质性议题清单	持份者参与
3 - 3 实质性议题的管理	持份者参与 可持续发展框架 人 环境 生态圈
GRI 205: 反腐败2016	
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	可持续发展管治-反腐败
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	可持续发展管治-反腐败
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	可持续发展管治-反腐败
GRI 302: 能源 2016	
302-1 组织内部的能源消耗量	环境-减碳
302-3 能量强度	环境-减碳
GRI 303: 水资源和污水2018	
303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	环境-减碳
303-2 管理与排水相关的影响	环境-减碳
303-5 耗水	环境-减碳
GRI 305: 排放 2016	
305-1 直接（范围1）温室气体排放	环境-减碳
305-2 能源间接(范围2)温室气体排放	环境-减碳
305-4 温室气体排放强度	环境-减碳
GRI 306: 废弃物2020	
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	环境-循环与废物管理
306-2 废弃物相关重大影响的管理	环境-循环与废物管理
306-3 产生的废弃物	环境-循环与废物管理
306-4 从处置中转移的废弃物	环境-循环与废物管理
306-5 进入处置的废弃物	环境-循环与废物管理

GRI内容索引

披露	章节/备注
GRI 401: 雇佣2016	
401-1 进员工雇佣率和员工流动率	人-劳动力韧性
GRI 403: 职业健康与安全 2018	
403-1 职业健康安全管理	人-福祉
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	人-福祉
403-3 职业健康服务	人-福祉
403-4 职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	人-福祉
403-5 工作者职业健康安全培训	人-福祉
403-6 促进工作者健康	人-福祉
403-9 工伤	人-福祉
GRI 404: 培训与教育 2016	
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人-劳动力韧性
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人-劳动力韧性
GRI 408: 童工 2016	
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	
409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	人
GRI 416: 客户健康与安全 2016	
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	2023年没有发生有关事故。
GRI 418: 客户隐私 2016	
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证 实的投诉	可持续发展管治-信息管治



Tessellation

www.tessellation.group