



Tessellation

2024
可持续发展报告

目录

03 关于本报告

04 CEO寄语

05 关于声白集团

08 持份者参与

09 可持续发展管治

11 可持续发展框架

13 可持续发展优先事项概览

14 可持续发展殊荣

15 人

23 环境

34 生态圈

41 GRI 内容索引

关于本报告

报告范围

本可持续发展报告汇总并呈现声白集团在过去一年的整体可持续发展影响与绩效。随着公司的持续发展,本报告将成为重要基础,帮助我们坚守并承担我们的价值观。

除另有说明外,本报告涵盖的报告期为2024年1月1日至2024年12月31日。报告中所使用的"目前"、"至今"及类似表述,均指截至2024年12月31日的信息与数据。

本报告依据全球报告倡议组织(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。关键绩效指标亦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、联合国全球契约(UNGC)框架及相关倡议。

我们欢迎您就本报告及相关可持续发展实践提出宝贵意见。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



声白正值业务初期发展阶段,可持续发展仍是引领我们增长的核心推动力。我们致力于"智创未来",愿景是构建一个兼顾环境管治、社会责任与经济繁荣的未来——在今年的战略扩张中,这一承诺得到了充分体现。

在2024年,我们的辅料与包装分部正式启用全新的绿色工业园,这一里程碑项目凝聚了声白对以人为本、开拓创新、永续发展与追求卓越的坚定承诺。作为中国纺织行业首个获得LEED铂金级认证的工业园,其设计以绿色能源和人文关怀为核心。我们希望通过这座园区推动纺织行业的可持续转型,并在运营过程中持续融合创新实践与先进经验,共同绘制未来工厂的蓝图。

今年,我们还实现了新技术"靛蓝回收系统"的商业化应用,进一步丰富了我们的可持续解决方案体系。该技术针对关键资源和传统高污染染色工序,旨在为整个纺织行业打造更优越的制造方式,树立行业实践的新标杆。

展望未来,我们将继续投资正积极增长的领域,以符合我们的价值观和全球可持续发展进程的方式拓展业务,并与各方伙伴建立合作关系。怀着这份信念,我们坚信共同努力能够创造更美好的世界,并对未来充满期待。

童成
声白集团CEO



关于声白集团

业务发展重点

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。

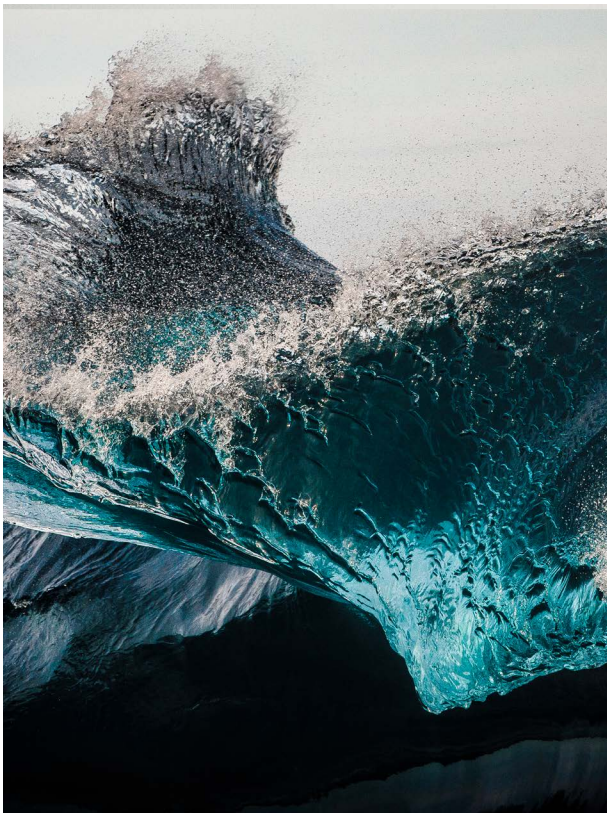
声白集团以充满活力、灵活敏捷的运营不断探索新思路，勇于挑战传统商业模式，在不同领域发挥积极影响。

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。



以人为本

培育以人为本的科技和业务，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。



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。



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。



追求卓越

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

我们的业务遍布 多元化市场

遍及23个城市, 拥有超过10,000名员工*

**截至2024年12月31日, 我们拥有10,243名员工*

总部
中国香港

服装制造
越南平阳
越南同奈
越南和平

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

人工智能及
3D解决方案
中国香港

绿色科技
中国佛山

创投
中国香港

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



TESSELLATION
APPAREL
SOLUTIONS

服饰品牌、零售及制造的一站式解决方案



康派
COMPASS

为辅料及包装提供品牌、智慧科技和可持续的综合解决方案



VERTEX

可持续及创新材料解决方案



Golden Field Tech

纺织制造业创新资讯管理平台



qonvolv
VENTURES

行业知识和技术中心



qonvolv
SYSTEMS

人机结合 智造未来



SUMMATION SOLUTIONS 参序

时尚行业IoT RFID一站式解决方案



EXONENT ENVIROTECH
溢 | 维 | 环 | 境 |

绿色科技 共创可持续未来



SYMMPIX

实现无限想像



DETERMINANT



PYE 派

持份者参与

重要性评估

我们于2023年开展了最近一次的重要性评估，并计划每两年重新评估一次。我们的尽职调查流程包含详细的桌面研究和全面的问卷调查，共邀请了超过50位内外部持份者参与，涵盖公司高层管理人员、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。这是我们获取持份者反馈并依据其关注的重点制定战略之重要方式。

在2024年，我们舍弃去年所沿用的传统矩阵图表呈现结果，以体现商业影响与社会环境影响不再被视为两个独立的重要性判定标准。

1	有害物质
2	职业健康与安全
3	水资源消耗
4	产品安全与质量保证
5	废水管理
6	反腐败措施
7	可持续材料
8	排放管理
9	能源管理
10	清洁技术应用
11	防止强迫与强制劳动
12	培训与教育
13	隐私与数据安全
14	雇佣方针
15	多元化、平等与反歧视
16	固体废弃物管理
17	劳资关系
18	行销与标识
19	供应商社会评估
20	供应商环境评估
21	市场地位
22	负责任采购
23	生物多样性
24	当地社区参与
25	客户隐私保护

可持续发展管治

声白集团董事会(简称"董事会")是我们的最高管治机构。董事会由五名董事(两名独立董事和三名执行董事)组成,负责制定公司的整体战略和业务发展。董事会下设三个重要的董事会委员会,为董事会提供协助,这些委员会构成了高效的公司管治系统:1)可持续发展委员会,2)投资委员会及3)技术委员会(2024年新成立)。这些专业的下属委员会使我们能够深入研究关键领域,促进明智的决策并加强监督。

可持续发展委员会(简称"委员会")由外部专家担任主席,由董事会成员和高层管理人员组成,对于确保可持续发展与我们的业务战略紧密结合至关重要。委员会与可持续发展、人力资源、内部审计等职能部门密切合作,依据我们的重大优先事项和可持续发展框架,制定、监督和推动关键的可持续发展措施。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
制定策略和方向

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

包括现场级别和业务部门协调人员、团队和管理层



商业道德

鉴于商业道德的坚定承诺对有效和可信的管治至关重要,我们公司的行为准则中订明了对每个人的期望,即「按照道德规范行事,致力打造诚实可靠并值得信赖的企业品质。我们尊重他人的财产和知识产权,并遵纪守法」。通过政策、培训、审计和沟通渠道,我们努力建立一个道德环境,促进我们业务的可持续增长。



反腐败

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
- ▶ 第三方的旅行赞助和贷款
- ▶ 利益冲突
- ▶ 使用公司资产和机密信息

培训

所有新聘用的员工都必须接受线上商业道德培训,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2024年,公司未发现任何确认的贪污事件。

申诉机制与反报复保障

根据我们的道德价值观和政策,我们期望员工立即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此机制,并定期通过公司内部网络、布告栏和在生产基地及设施展示的海报作推广。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,以及公开谈话或劳资会议。

除了反腐败和举报功能外,申诉机制同时作为员工提出各类投诉、咨询和建议的渠道。在2024年内,我们的申诉机制共录得**441次使用记录**,当中未出现涉及道德政策违规的申诉。

数据管治

我们致力于保护信息资源,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2024年,我们未收到任何有关数据隐私和安全的投诉。

可持续发展框架

为践行应对环境挑战、促进负责任增长的承诺，我们以人、环境和生态圈为先，积极推动正面的影响。

我们的**三大优先事项**通过**八大行动领域**实现，这些领域与我们辨识的**10项联合国**可持续发展目标相契合。这一框架指引整体可持续发展战略的制定，也确保了与全球宏观框架的一致性。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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	10 减少不平等	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



人

培育员工的全能发展

劳动力韧性

我们致力于构建具有韧性的劳动力队伍：通过赋能员工发挥最大潜能，打造兼具多样性与敏捷性的高效团队。在持续强化培训体系与员工能力建设的同时，更加注重营造公平包容的组织环境，以吸引和留住多元背景的专业人才，全面推动目标的实现。

福祉

我们体会到生理、心理、社交及财务健康与生活质量息息相关，进而影响到工作效能与生产力。因此，我们全面推动员工福祉建设：从构建安全健康的工作环境，到为员工提供健康管理知识与工具，助力他们将身心健康置于人生所有维度的核心地位。

环境

减低业务的环境影响

减碳

为响应全球"远低于"1.5°C温度控制目标，我们承诺于2050年前实现碳中和。我们的减碳计划始于降低自身能源使用与优化能源结构，同时意识到动员所有持份者参与、碳抵消与碳交易的必要性。

水资源管理

对于践行负责任的水资源管理，既要开源节流，更需净化减排。我们通过"净、减、无"三重战略：在加强废水排放管理的同时，提升淡水利用效率与循环能力，致力于改革传统高耗水工艺，最终实现无水生产的愿景。

循环经济与废弃物管理

循环经济通过在产品生命周期各环节贯彻"减量增效、物尽其用"的理念，解决资源短缺与废弃物危机。在全力推行循环经济的同时，我们通过建立完善的化学品与废弃物管理体系，负责任地处置无法避免的废弃物。

生态圈

携手联动迈向共同目标

技术合作伙伴

创新与协作是实现可持续发展的核心驱动力。在这个充满变革的时代，我们需要同样具有突破性的解决方案。因此，我们以创新者、投资者和传播者的三重身份，积极赋能前沿技术发展。

供应链责任

供应链责任意味着将可持续发展承诺延伸至自身运营之外。我们深知其影响与整体供应链紧密相连，因此积极与供应商和合作伙伴携手协作，共同推动全价值链的优化实践。

社区参与

有意义的社区参与能够增强我们共同构建和美好未来的能力和韧性。我们与非政府组织合作，填补教育与福祉领域的空缺之处，并为志在构建更可持续世界的同行者搭建交流平台。

可持续发展优先事项概览

人

10.14 小时

每位员工平均学习时数

99%

当地人才在高级领导团队中的占比

0.23 起

可报告事故发生率(每20万工作小时)

2.41 天

损失工作日数(每20万工作小时)

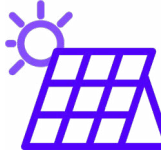
环境

64,844 吨

温室气体排放量(二氧化碳当量)

0.16 公斤

每美元营业额排放的温室气体(二氧化碳当量)

852 兆瓦时

太阳能电力生产量(852,114千瓦时)

6,535 个

数字虚拟样板建立数量

0.32 公升

美元营业额耗水量

96,315 立方米

回收或重复用水量

127,958 立方米

水消耗量

4,539.77 公吨

生产废弃物产生量

77%

免于填埋处置的生产废弃物比例

生态圈

1,037,449 美元

投资于可持续初创企业的金额

72%

用于本地供应商的采购额占比

可持续发展殊荣

奖项



主要证书



会籍



参与





在声白,我们视员工为最宝贵的财富。他们的成长与公司的成功息息相关,因此我们优先关注并悉心满足他们的需求。

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

联合国可持续发展目标

3 良好
健康与福祉



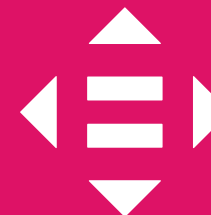
4 优质教育



8 体面工作和
经济增长



10 减少不平等

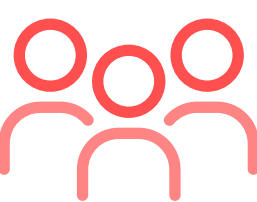


劳动力韧性

劳动力韧性源于良好招聘实践与在职成长机会的共同作用。在声白, 这项努力由人力资源部和可持续发展部共同推动, 并在各业务单元和管理层的通力协作与支持下实现。

招聘与留任

构建员工韧性的基础在于人才队伍建设。为吸引优秀人才, 我们不仅确保招聘流程透明化并严格遵守国内外劳动法规保障权益, 更着力营造尊重员工的工作环境。



2024年共有**4,275**名新员工加入我们的团队, 而每月平均员工离职率为**2.85%**。

声白集团行为准则

根据我们的行为准则, 我们承诺创造安全的工作环境; 维护健康的雇佣关系; 禁止强迫劳动或使用童工; 保护员工免受骚扰、虐待、歧视与超时工作; 并保障员工获得公平报酬及自由结社与集体谈判的权力。通过恪守我们的行为准则, 公司在2024年实现了**歧视或骚扰零案例**。

多元、平等与包容

我们深知韧性在多元化中的作用, 致力于打造并维护具包容性的员工队伍。正如我们的行为准则和企业社会责任指南中所述: “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”。为确保要求得以落实, 我们目前重点监察三大领域: 性别、年龄与本土化, 这使得我们在2024年有效实现歧视与骚扰零案例。

性别

作为一家女性拥有的企业, 我们致力于为女性提供平等机会, 使其在职场中获得成功并突破晋升壁垒。 我们意识到在当今时代女性仍在工作环境中处于弱势低位, 因此全力推动公平机制建设。通过加入联合国妇女赋权原则 (WEPs), 我们进一步强化了这一承诺。

截至2024年, 我们已成为WEPs签署成员, 再次表明我们赋能职场、市场与社区中女性发展的决心。根据UN WEPs的指导原则, 我们持续追踪性别比例、晋升与职业机会占比、产假返岗留存率及薪酬比率等关键指标, 并由可持续发展委员会定期审议。

2024年数据显示, 尽管女性占我们**员工总数的70%, 但在高级经理及以上层级中的比例仅为40%**--这反映出女性高层代表性问题需要改善。同时发现, **同级职位女性员工的薪酬水平为男性的92%**。过去一年间, 我们持续深入探究导致此差距的根本成因, 包括各部门内部的性别构成与薪酬差异, 并制定相应改进措施。我们正积极采取行动识别系统性不平等现象, 着力构建一个能承认并适应女性独特经历与挑战的工作环境。

满足差异化需求

我们坚持公平优于平等，这意味着我们承认男女的生理差异会导致不同的健康需求。我们坚信只有当健康等基本生理需求得到满足时，个人成长与职业发展才能蓬勃生长。为支持女性员工，我们提供**定期免费健康检查**，包括在指定医疗机构进行乳腺癌和宫颈癌等重要筛查，以此提升员工健康意识并鼓励及时就医。通过优先实施这些健康举措，我们旨在营造支持性环境，赋能女性员工并促进她们身心健康与职业发展。



平衡育儿与工作

我们认识到照顾家庭和养育子女传统上被视为女性的责任，因此致力于打造既能支持母亲，又能倡导育儿是共同责任的工作环境。在2024年，我们确保**所有运营地点均配备便捷的母乳喂养设施**，帮助女性员工平衡母亲角色与职业发展。同时，我们在越南和中国多地组织育儿研讨会，助力男女员工共同提升育儿技能，深化与子女的感情纽带。



年龄

一支结构合理的员工队伍应涵盖所有年龄层。年轻团队成员带来新颖和现代的视角，而资深员工则能贡献多年积累的经验，两者都具有不可替代的价值。

在追求年龄平衡的过程中，我们意识到技术变革和生理健康因素可能对年龄结构产生的影响，并积极应对不同群体面临的差距与挑战 (详见“[生理健康](#)”章节)。

职位层级	30岁以下	30-49岁	50岁或以上
所有全职员工	27%	69%	4%
一线员工	29%	68%	3%
后勤员工	21%	72%	7%
高级经理及以上	1%	72%	27%

本土化

在中国大陆、香港及越南的运营中,我们始终坚持将本土化建设融入各个级别中,打造可持续、稳定且尊重本地文化的员工队伍。这一战略对建立与本土经济体的互利关系至关重要,从而能为当地创造优质就业岗位,又能灵活适应区域特性。

2024年,我们通过坚持本地化招聘与职业发展支持,实现高级管理层岗位99%由本土人才担任。为展现本土人才培养成果,今年我们在海外业务运营中招募9名管理培训生(MT)与26名运营培训生(OT)。通过MT与OT项目,我们为培训生提供更深入的导师指导、资源支持及培训机会,加速其迈向管理岗位的成长路径。

培训与发展

通过为员工提供知识与技能培训,我们致力于构建更加多元和包容的员工队伍(参见前文,性别:平衡育儿与工作;年龄;本土化),为不同背景的员工创造平等的学习与能力建设机会。然而,我们的目标不仅是实现公平竞争,更是全面提升所有员工的素质。我们旨在培养一支既能卓越履职又能适应时代挑战的团队。

我们深信,当员工掌握恰当的工具与资源时,这一目标必将达成。因此,我们持续建设、更新并推广线上培训课程,同时开展由高层管理者及领域专家主导的专题工作坊。2024年,我们的培训活动累计实现102,331个学习小时,员工人均正式学习时长10.14小时,较上年增长近25%,其中90.44%的员工参与了线上培训。

人工智能工作坊

2024年新增的培训项目包括人工智能系列培训。我们意识到技术发展对世界的巨大影响以及不同年龄员工存在的知识差距,因此开发并推出了三场线上培训与四场深度工作坊,内容涵盖AI图像生成技术、AI视频生成技术、微软Copilot以及大语言模型的技术与应用。



除内部培训项目外,我们还通过设立教育资助计划,助力员工参与外部进修并获取提升职场竞争力的专业资质认证。我们鼓励员工主动规划个人成长路径,每年实施职业发展与绩效评估,步骤流程包括目标设定、中期检查及年终评审,引导员工持续优化职业规划,实现个人发展愿景。

福祉

我们采用全方位的健康关怀方案,关注员工的生理、心理、社交及财务健康,通过提升协作效率与减少缺勤现象来增强职场效能。跨部门的**健康委员会、环境、健康及安全(EHS)委员会**,人力资源部及其他相关单位紧密协作,共同制定综合年度计划。

生理健康

我们对生理健康的承诺始于确保安全健康的工作环境。为此,我们建立了符合ISO 45001标准的综合管理体系,并通过厂区层面的政策与流程提供支持。这些实践由环境、健康及安全与内部审计团队定期审核,并根据客户要求接受第三方验证。2024年,我们成功实现了**零工伤致死事故**,每20万工**时可记录事故率为0.23**,每20万工时**损失工作日为2.41天**。

在此基础之上,我们还将生理健康范畴延伸至倡导健康饮食与运动锻炼。我们意识到工作环境与生活方式均会对身体的整体健康造成重大影响,因此我们鼓励员工关注营养摄入与体育活动。今年我们发起员工每日运动挑战,同时提供营养学与系统疗愈工作坊,旨在将良好习惯融入员工日常生活,培育健康文化。在90天活动期间,员工**累计运动时长达到705,382分钟**,活动类型涵盖跑步、健走、羽毛球、瑜伽和骑行等。



心理健康

确保员工情绪健康不仅意味着避免心理伤害的承诺,更需要采取主动且周详的应对方式。今年,我们采用探索性策略,帮助员工更深入地洞察自身情绪,并掌握有效处理情绪地方法。通过应用艺术疗愈、大笑瑜伽等非常规形式,我们致力于建造促进情绪感知与心理韧性的支持性环境。

石头绘画工作坊

继2023年艺术疗愈系列在香港成功举办后,我们将该项目拓展至越南工厂,推出了石头绘画工作坊。该活动于2024年9月举行,吸引了全地区**90名员工参与**。活动中,我们鼓励员工通过与自然材料的创意互动来表达情绪,在促进与自我深层连接的同时,也为压力释放提供了有效途径。



大笑瑜伽

2024年5月,我们邀请认证教练将大笑瑜伽实践及理念带入香港办公室。教练首先探讨了大笑对缓解压力与管理情绪的好处,并深入解析其科学原理。随后,**30名参与者**通过一系列轻松愉快的动作,最终自然并发出真挚笑声,在放松的氛围中深化彼此联结。

同年后期,工作坊参与者将大笑瑜伽练习分享给其他工厂的同事,将此正面良好的体验分享至各个地区。



社交健康

作为企业，提升员工的社交健康需要培育真诚的社群归属感。我们通过共享经历和趣味活动促进开放包容的文化，致力于加强同事间的联系，帮助员工构建自己的支持性网络。

通过共同兴趣建立联系

我们在所有工厂主办并鼓励员工参与各类非工作相关的活动，以此提升归属感并促进员工间的深度交流。今年的亮点包括：越南工厂妇女节期间举办的烹饪与卡拉OK比赛，吸引近**100名员工**参与；中国工厂开展的50公里徒步挑战；以及香港区举办的品酒活动。



促进家庭关系

我们认识到社会健康的重要维度在于培育职场之外的人际联系，因此高度重视家庭关系。除举办旨在加强亲子沟通的工作坊（参见前文“性别：平衡育儿与工作”章节）外，我们多次邀请员工子女参与活动，包括演出观赏、礼物赠送及免费餐食，其中我们在越南举办的国际儿童节庆祝活动，吸引了**800人**参与。



财务健康

作为雇主，我们在支持员工财务健康方面承担关键角色，这首先体现在薪酬福利实践中。我们确保所有员工在计算加班费前的基本工资均高于最低工资标准。为应对薪酬差距问题，我们密切监察一线员工平均工资与最低工资的比率——在纺织行业中，这类员工最易面临收入不足的风险。2024年，**我们中国工厂一线员工平均工资为当地最低工资的2.92倍，越南工厂为2.24倍。**

财务健康工作坊

除了提供公平的薪酬，有效的财务管理同样是维持财务健康的重要环节。为赋能员工做出明智决策，我们在越南和香港举办了专题工作坊，聚焦财务策略、投资原则与预算技巧，助力构建更稳定繁荣的未来。超过**70名员工**参与这些活动，获得了更智慧管理个人财务的实用工具与知识。



环境

地球的健康是我们一切行动的源动力。我们致力于打造环境友好的未来,确保产品与经营方式既能保持生态平衡,又具备长远可持续性。

重要议题

- ▶ 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

联合国可持续发展目标

6 清洁饮水和卫生设施	7 经济适用的清洁能源	9 产业、创新和基础设施	12 负责任消费和生产	13 气候行动
				

减碳

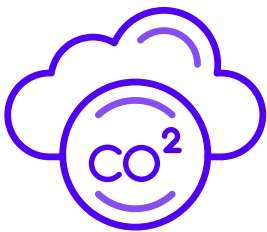
2024年，全球气温加速逼近1.5°C临界点，反映各国与企业向低碳模式转型的迫切性。我们深知气候变化将带来的影响，也意识到自身在加速气候变化的责任。因此，在业务发展过程中，我们将运营减碳视为优先事项。

碳中和承诺

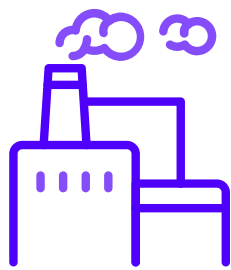
为应对气候变化带来的环境挑战，声白于**2023年承诺在2050年前实现碳中和**。目前，我们着力于控制范围一和范围二排放，并积极采用太阳能等可再生能源。未来，我们将进一步完善碳盘查体系，重点加强范围三排放足迹评估。在迈向碳中和的路上，我们将制定详细的行动计划与路线图，奋力实现碳中和目标。

碳足迹管理

每年，通过可持续发展部、各业务单元和厂区专责团队的协同合作，我们按照国际标准包括《温室气体核算体系》及ISO 14064标准更新温室气体清册。我们定期监测排放数据，每半年向可持续发展委员会汇报数据和减碳进展，实现常态化监察。



2023年排放	2024年排放
43,392 吨二氧化碳当量 温室气体总排放量	52,041 吨二氧化碳当量 温室气体总排放量
10,825 吨二氧化碳当量 范围一温室气体排放量	12,647 吨二氧化碳当量 范围一温室气体排放量
34,436 吨二氧化碳当量 范围二温室气体排放量	39,394 吨二氧化碳当量 范围二温室气体排放量
0.15 公斤二氧化碳当量 /美元收入	0.15 公斤二氧化碳当量 /美元收入

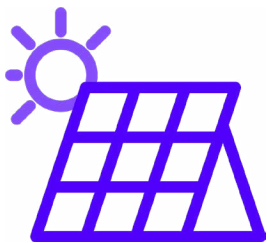
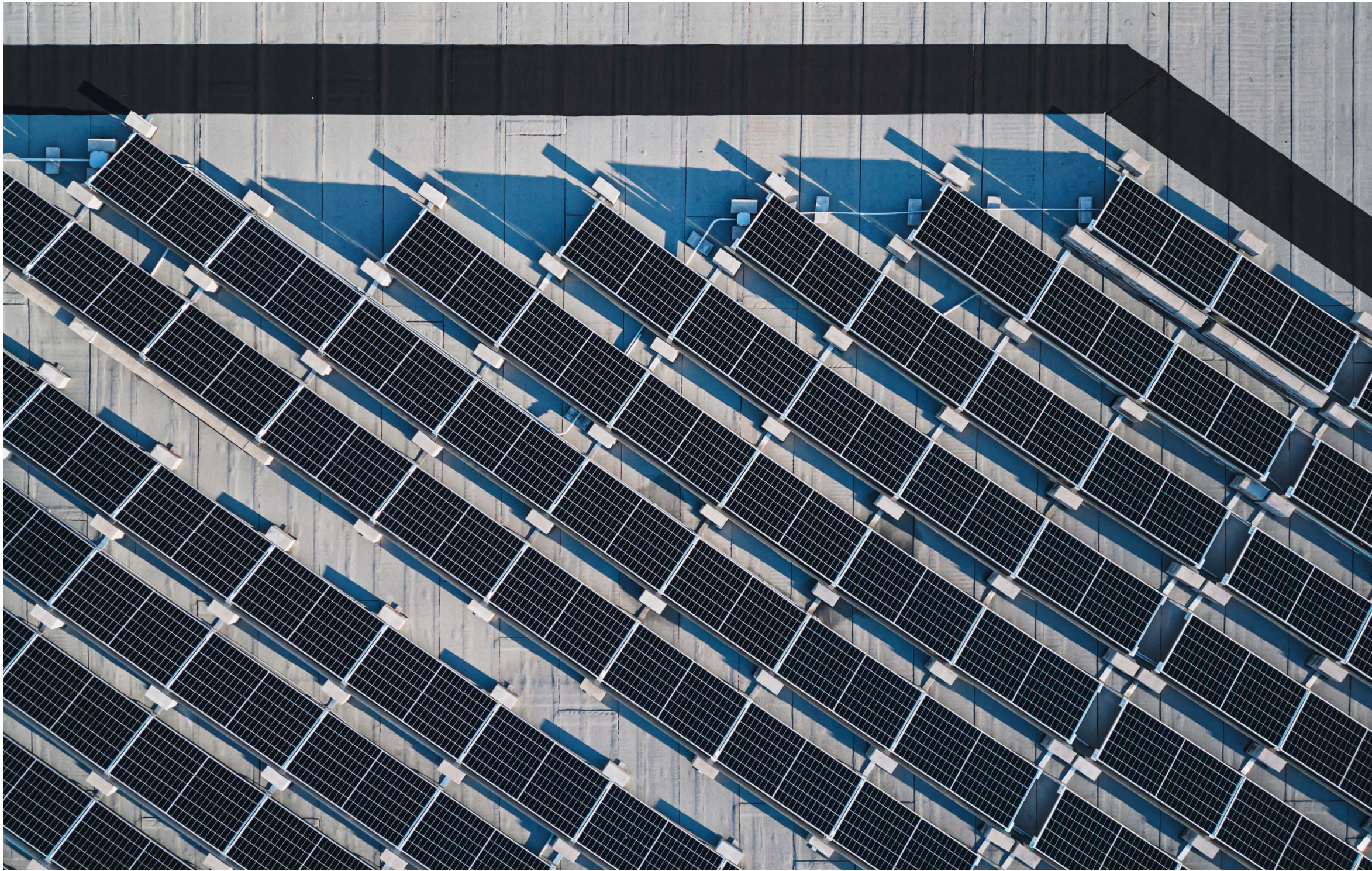


由于我们的业务近几年正在扩张,随着生产规模扩大,我们的温室气体绝对排放量有所上升。但得益于运营环节的减碳专项投入和措施,我们的整体排放强度正持续下降。

我们尤其关注能源效益的提升,多项主要措施均聚焦于提升整体运营的能效。排放数据显示我们的温室气体排放主要源自能源消耗,其中范围二占整体排放最多。为此,我们正着力降低外购电力和蒸汽相关的能源消耗。2024年,我们的能源消耗总量为126,790兆瓦时,能耗强度为0.32千瓦时/美元收入。

可再生能源应用

为将环境足迹减至最低,我们持续提升清洁能源生产并优化能源消耗管理,旨在减少对化石燃料外购能源的依赖。通过投资于生产基地的设备改造、更换和升级,我们在年内实现了能效的持续提升。



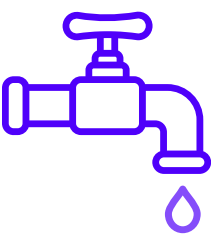
2024年,厂区太阳能发电量达852兆瓦时,促使我们的可再生电力使用占比*提升至33%。

*包括自主太阳能发电及外购绿色电力证书

水资源管理

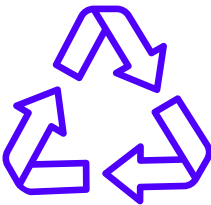
淡水是人类生存的命脉，更是众多产业不可或缺的珍贵资源。我们深明在多元的业务版块中，生产制造环节需要大量用水。为此，我们持续强化节水管理，并积极推行具有前瞻性和影响力的创新解决方案，以应对水资源短缺的挑战——尤其在气候变化与极端天气事件愈趋频繁的背景下。

声白采用三管齐下的方式实现水资源管理目标：



净

负责任地管理排放的废水



减

尽量减少水资源浪费和提高水资源重复使用比率



无

革新传统高耗水生产工艺从传统的高耗水制造过程中完全去除用水（详见”生态系统”章节）

净 – 更洁淨的输出

"无害化"是我们在水资源管理上最基本的原则，我们深知不当的水资源管理会直接危害周边生态系统和社区。因此，我们会净化所有废水排放并确保至少达到国家标准。生产基地产生的废水均输送至运营地中合规的污水处理设施。2024年，**工业废水排放总量达877,142立方米，生活废水排放量为77,618立方米。**

減 – 最少化水資源投入

考虑到全球水资源短缺的挑战，我们致力于实施负责任的取水政策，包括确保我们的所有用水（全部来自第三方供货商）均严格规避水资源紧张地区。同时，我们从各运营环节入手，全力减少淡水消耗，实现全方位节水。

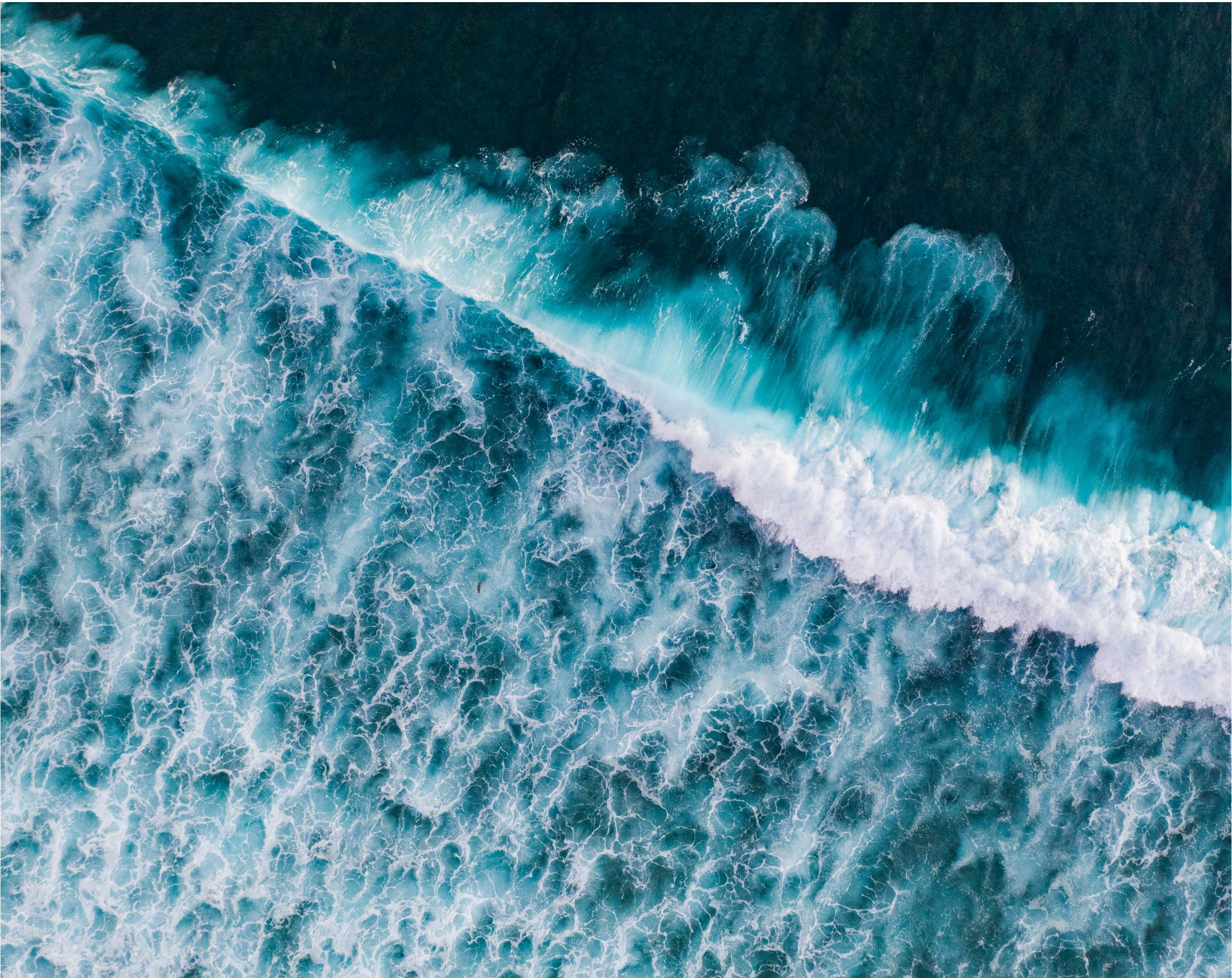
用水效率

提升用水效率是我们节水工作的首要任务。我们在生产运营中优先采用节水技术，及时修复渗漏以防止浪费，并持续优化阀门、水龙头、冲水系统等生活用水设施的能效表现。2024年，**我们耗水共127,958立方米，耗水强度为0.32公升/美元收入，较2023年减少36%。**

循环利用与重用

由于业务运营无法完全避免用水需求，因此水资源的循环利用和重用是我们节水的另一重点。相比2023年，我们于本年度成功将**水循环利用与重用****量提升88%**，达至**96,315立方米**。安装新的过滤系统有效促使生产用水的闭环重用，正是我们成功提升重用量的措施之一。

我们亦设法重用通常被弃置或浪费的资源。以越南生产基地为例，我们通过安装蓄水池和循环系统实现布料洗水后的重用，并利用雨水和处理后的废水作冲厕用途。2024年，我们累计**收集及处理1,222立方米水资源**，显着降低对传统水源的依赖。



循环经济与废弃物管理

通过产品全生命周期的资源优化落实循环经济，以负责任的方式管理剩余的废弃物，是我们的首要任务之一。要贯彻落实此理念，需从产品设计、原料采购到终端处置每个环节着手，同时获采购、生产、厂区管理等部门及各业务单元的产品设计和销售团队的通力合作与支持。

设计与采购

一件产品的影响在其原料阶段已经产生。因此，在材料选择与样品开发阶段，我们已经开始全面的考虑，包括原材料的固有环境成本，以及产品设计如何影响其使用方式和生命周期结束后的处置方法。

原材料

材料选择是产品制造初期的其中一项决策。

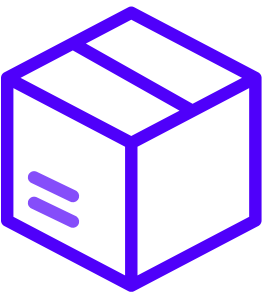


2024年，我们核心产品的所有采购原材料中，共**26%**为"可持续材料"

当中包括再生材料，即经认证符合环保或道德原则的物料，以及Textile Exchange"优选纤维与物料"清单所载的物料。我们重视并采用全面的方法定义原材料的可持续性，确保所有相关的声明均获第三方认证。此要求同时适用于其他生产所需的用料，包括化学品。我们严格遵循有害化学物质零排放(ZDHC)标准管理化学品，**确保我们采购**

的所有化学品均符合《ZDHC生产限用物质清单》(MRSL)的要求。

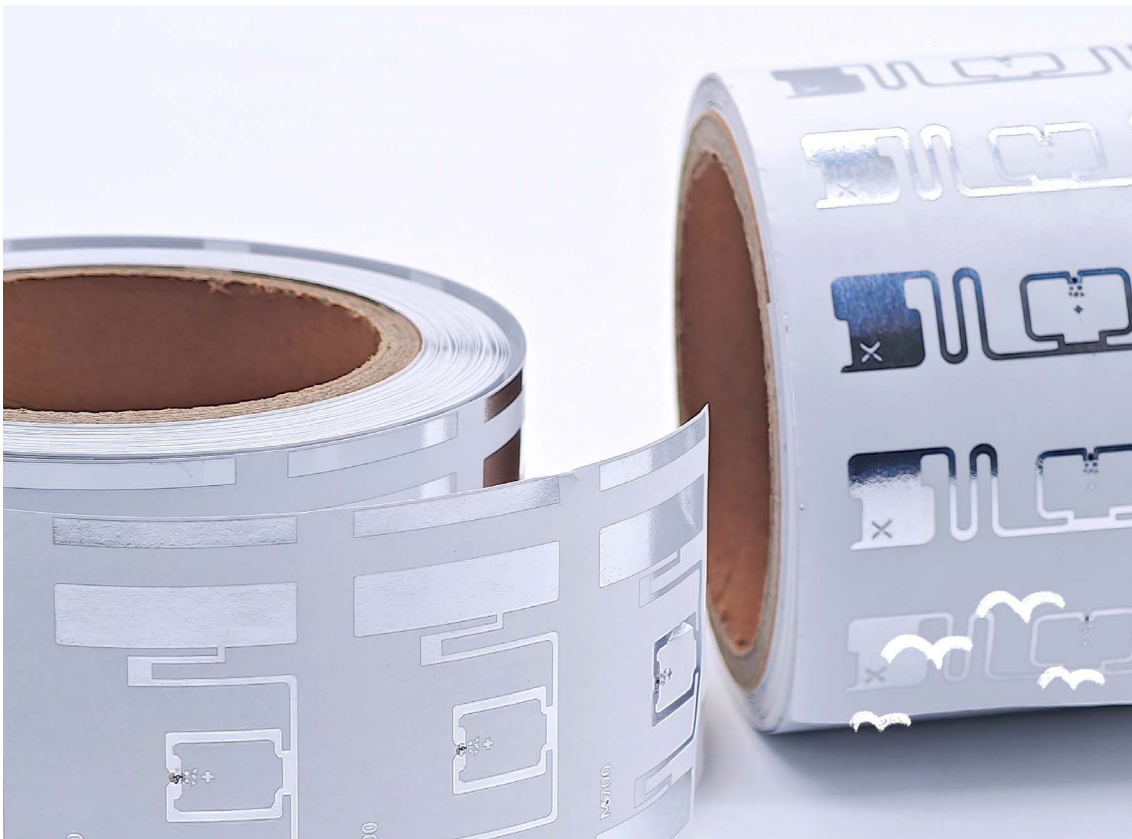
我们特别注重再生材料的应用，这既赋予废弃物新生，又能减少原生材料的使用及相关温室气体排放。2024年，核心产品原材料中再生材料的占比为15%，而核心产品的包装物料则有14%采用再生材料。



2024年，核心产品原材料中再生材料的占比为**15%**，而核心产品的包装物料则有**14%**采用再生材料。

精益设计

源头减废是循环经济其中一个核心理念，贯穿我们的设计流程。在产品层面，我们部分技术创新方案如参序 (Summation Solutions) 研发的RFID ECO嵌体正充分体现这一理念。传统的RFID (无线射频识别) 标签依赖多层塑料薄膜和粘合剂，而我们的创新技术通过重构嵌体结构，大幅减少塑料用量，最终形成可回收的低碳纸质产品。2024年，**采用ECO嵌体的RFID标签产量达6,641,679片。**



除了向市场推出更精简的替代产品外，我们进一步提供服务赋能纺织行业的参与者，其中包括我们的生产版块，以减少设计过程中的资源浪费。具体而言，Symmpix通过提供数字化替代方案，解决了纺织品生产过程中产生的巨大浪费，尤其是在样品开发阶段。就传统的方法而言，制造商会制作实体样品进行评估，而这些样品往往在使用后就被丢弃。这种做法不仅导致不必要的材料消耗，还产生与运输物流相关的碳排放。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品的情况下审核、重复试验和确认面料与服装设计。这一转变不仅能降低纺织品研发对环境的影响，还缩短了开发周期，为客户提供了更多选择，从而提高了选择自由度和效率。



2024年，Symmpix共制作了**6,535**件3D数字化样品。



生命周期终结处理

当材料在我们的场所和设施达到其使用寿命终结时，我们确保对其进行负责任的处理。通过遵循 ISO 14001 废弃物管理程序，并依据 Higg 工厂环境模块 (Higg FEM) 监察表现，我们对 2024 年产生的**4,539吨生产废弃物**进行了分类，并根据具体情况进行转移处置或弃置。



4,427 吨

固体废弃物，包括材料、塑料、金属、纸张、污泥、食物和其他类别

79%

转移处置

21%

弃置

78%

回收

58%

焚烧及能源回收

20%

经处理后再利用

33%

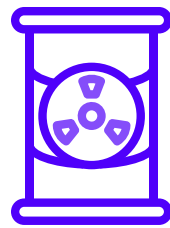
焚烧但未进行能源回收

2%

其他重用方式

9%

堆填



112 吨

有害废弃物包括化学废弃物、电子废弃物、煤灰、受污染材料及其他类别

30%

转移处置

70%

弃置

100%

回收

81%

焚烧但未进行能源回收

19%

其他处置方式

尽管能够重复利用的废弃物数量目前仍较为有限，但我们的生产基地仍在可行情况下优先考虑进行重复利用。作为制造商，我们认识到各种将废弃物料重新投入生产过程的机会，从而减少废弃物量及因场外处理和运输而产生的物流与环境足迹。在这方面，我们的两个业务单元一直走在前列。

2024年，我们的辅料与包装业务——Compass Greentech**重复利用了271,540公斤消费前所产生的塑料废弃物**，相当于我们塑料和塑料袋生产基地之生产废弃物总量的 37%。

与此同时，我们的纺纱业务——Vertex在过去一年中，**将8,294公斤的面料、棉花和纱线回料重纺**，用于制造新产品，带来了减少原生原材料投入的额外益处。

海田路绿色园区

2024年,康派环创正式宣布海田路绿色园区隆重开园。坐落于佛山,占地面积达21,960平方米,该园区是中国大陆纺织行业首个获得LEED铂金级认证的工业园区,达到国际间绿色建筑的最高性能标准。

关于海田路绿色园区:园区目前由一栋生产办公大楼及一个甲类化工仓库组成,主要运营范围包括塑料、包装袋、胶带及绳带制造,以及材料研发。



海田路绿色园区是我们将环保承诺融入商业发展模式的示范,也是生产制造与可持续发展深度融合的未来蓝图。聚焦三大行动领域——减碳、水资源管理及循环经济与废弃物管理,园区通过整合先进节能科技和智能资源管理,智创未来。

亮点:

设计与基础设施 减碳 高效空调系统 采用磁悬浮离心式冷水机组搭配分区送风与自然通风技术, 相较传统系统实现节能30%以上。	设计与基础设施 减碳 水资源管理 建筑设计优化 采用低传热率外墙与低辐射镀膜玻璃, 有效维持室内温度, 从而降低暖通空调负荷及电力需求, 进一步减少整体制冷负荷与空调系统用水量。	设计与基础设施 水资源管理 透水地面与雨水收集 园区主要道路周边采用透水地面缓解道路积水问题, 同时配备地下雨水收集池——显著减少直接流入市政管网的雨水量并实现雨水绿化灌溉, 预计每年可满足50%的绿化用水需求。
设计与基础设施 减碳 太阳能发电系统 园区内安装的太阳能光伏发电系统及光伏照明设施可有效降低整体碳足迹。全面投产后, 预计园区每年可生产约250,000千瓦时的可再生能源。	设计与基础设施 循环经济 废弃物管理 危险化学品安全管理 我们的甲类化工仓库严格遵循防爆、防泄漏及环境合规标准建造。	

亮点:

设计与基础设施	智能监控	减碳	智能监控	减碳	措施	水资源管理
挥发性有机物 (VOCs) 排放控制 VOCs经由五级沸石分子净化系统处理, 将排放浓度控制在40毫克/立方米以下——远低于国家标准80毫克/立方米。该设施还配备实时VOCs监察系统, 并与通风和温控系统联动, 确保环境质量和员工健康。			智慧能源监察系统 通过对能源消耗、生产指标及环境条件的实时监控, 我们能够精准识别能效瓶颈, 并执行实时预警及改进措施。		冷凝水重用 空调冷凝水经收集后作回收和重用。现时每日约2吨冷凝水经收集后用于工艺冷却, 有效降低能源与水资源耗用。	

生态圈

实现可持续发展本质上是一个协作的过程。为了给所有人,而非少数人创造更美好的未来,需要所有持份者的承诺和参与,同时利用协同效应,创新解决我们所面临前所未有的问题。有见及此,我们与合作伙伴紧密合作,共同朝着更美好的未来迈进。

重要议题

- ▶ 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



技术合作伙伴关系

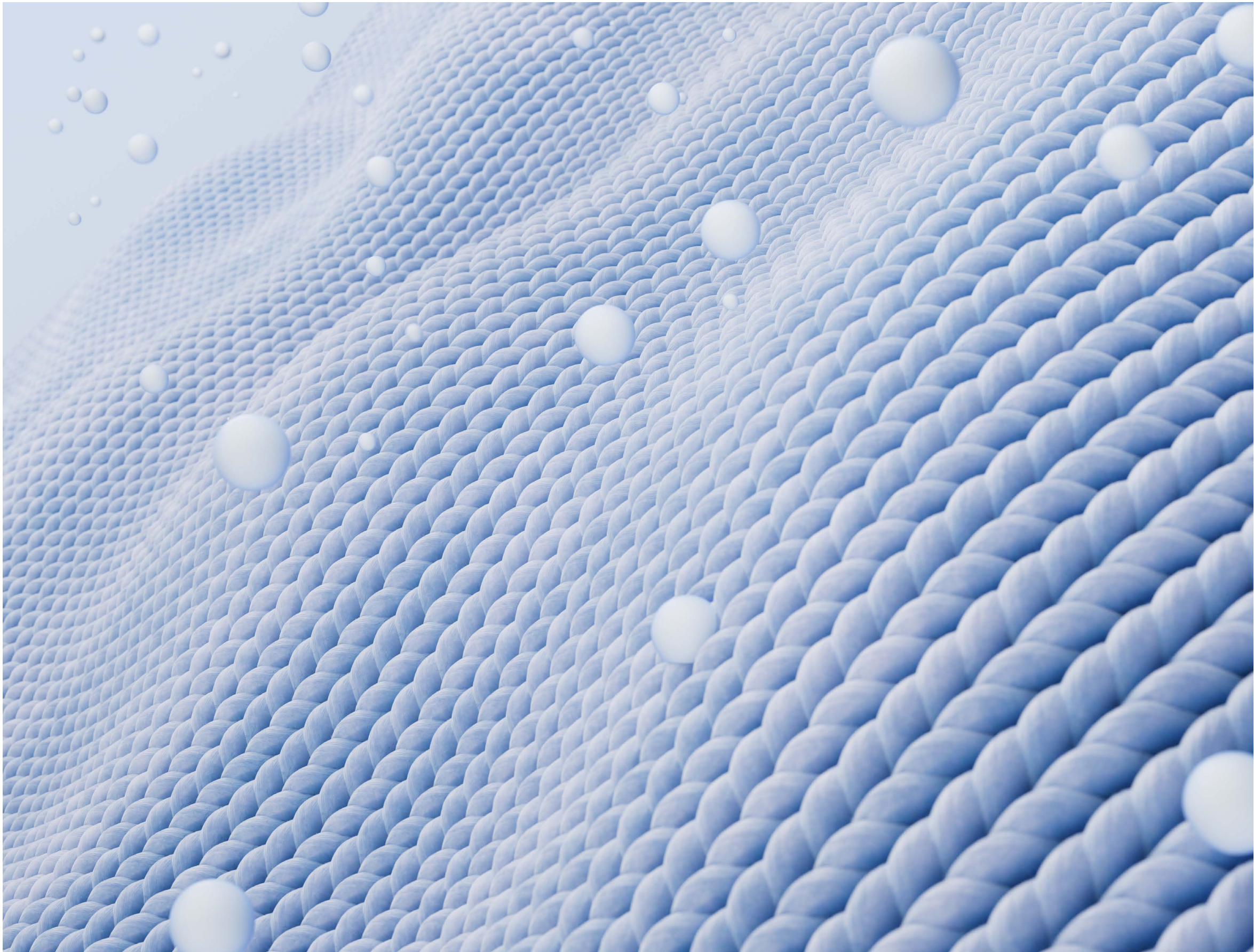
技术合作伙伴关系指利用我们的专业知识和资源来构建可持续创新空间。通过我们内部的研发团队——溢维环境和匡博创投，我们与志同道合的组织合作，开发应对迫切问题的新方案。

研发合作

在2024年，我们在研发方面**投资1,227,145美元**。这笔资金用于提升我们的运营和产品，包括今年开发的靛蓝染料回收系统（详见下文《可持续技术合集：溢维环境关键技术》），并促成与外部合作伙伴的研究合作。我们的研发团队与学术机构和科技公司紧密合作，推动纺织和服装行业的创新，重点关注水资源过度消耗和污染等关键问题。

可持续技术合集

许多突破性的技术停留在实验室阶段，未达到市场阶段。溢维环境努力弥补这一差距，开发可实现商业规模的新兴技术，并获得首批客户认可的创造新常态。2024年，溢维环境的技术合集新增了靛蓝染料回收系统——一种有望彻底改变牛仔面料制造过程的新型水污染控制技术。



溢维环境关键技术:

无水

无水染色

- ▶ 无水染色是针对天然纤维染色的一种专利技术,包括一种专利有机染色介质、一套生产控制参数和设备,以及一种允许完全回收介质的工业系统设计。
- ▶ 零用水,零用盐,零废水排放;温室气体减排**28%**;染料固色率提高**30%**。
- ▶ 目前已有**5**个品牌使用无水染色技术。



净水

盐回收系统

- ▶ 盐回收系统利用定制的节能过滤膜从废水中提取盐,以在纺织染色中重复使用。
- ▶ 该系统能每天处理**300**吨废水,重用**16**吨盐。
- ▶ 目前已有**4**个客户使用盐回收系统。



新技术

净水

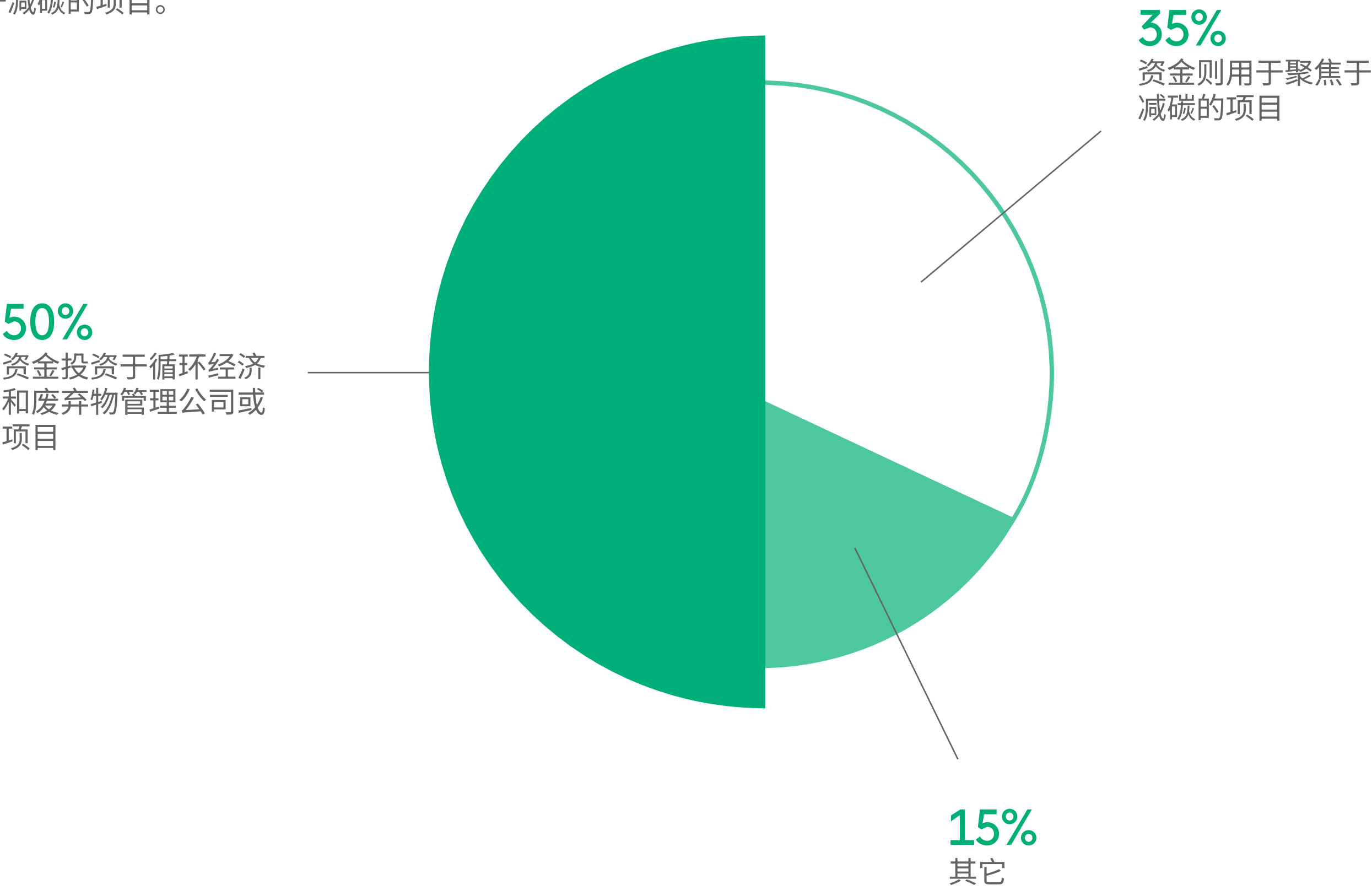
靛蓝染料回收系统

- ▶ 靛蓝染料回收系统利用膜分离技术和智能靛蓝染料检测设备,实现靛蓝染料和水的循环利用,高效地实现染色废水的资源化利用,减轻了末端处理的难度。
- ▶ 靛蓝染料和水的回收率高达**95%**;几乎不排放废水。
- ▶ 目前已有**2**个客户使用靛蓝染料回收系统。



投资概况

在2024年， 我们通过匡博创投**投资了1,935,956美元**于与我们可持续发展愿景和八个核心行动领域理念一致的初创公司。当中50%的资金投资于循环经济和废弃物管理公司或项目，而35%的资金则用于聚焦于减碳的项目。



投资 Ambercycle
作为我们“智创未来”愿景的重要合作伙伴，我们对Ambercycle进行了投资。这家创新公司利用尖端的分子再生技术，将废旧纺织品转化为减碳的循环材料供品牌使用，例如“**从纺织品到纺织品**”的回收聚酯。作为我们推进循环经济和改善废弃物管理承诺的一部分，我们不仅提供财政支持，还通过投资者角色提供商业咨询。此外，我们在供应链中进行产品测试，积极促进其技术在我们运营中的应用，同时向我们的品牌客户推广此技术。通过利用我们的专业知识和资源，我们正在帮助加速Ambercycle技术的发展和实际应用，并相信其有潜力彻底改变纺织行业。

供应链责任

要确保负责任的供应链管理不仅涉及评估我们合作伙伴的可持续发展实践,还需考虑我们合作关系的更广泛影响。我们的采购和可持续发展团队认真评估和支持我们的供应商,同时兼顾本地采购等影响我们可持续发展表现的因素。

供应商管理

我们深知产品的环境和社会影响与整个供应链的实践密不可分,因此在选择新合作伙伴时格外审慎。在签署合同前,所有潜在供应商必须签署供应商承诺书,该文件与我们集团层面的行为准则相符,涵盖禁止强迫劳动、保障公平报酬等核心条款。供应商还需通过初步合规审查,筛查环境违规等与企业价值观不符的事项。鉴于企业及其优先事项可能随时间变化,我们在合作期间保持定期沟通,并每年对供应商进行综合评估——审查其环境表现。

除了评估供应商外,我们还采取措施支持现有合作伙伴发展更可持续的实践。在2024年,我们识别出一批具有改进潜力的关键供应商,指导其完成温室气体排放数据的测算与披露工作。

优先考虑本地采购



2024年,我们的总采购预算中有**72%**用于本地供应商。

我们优先考虑本地采购,因其提供的战略与社会效益与我们的价值观高度契合。通过减少运输相关的排放(其中大部分来自原材料和半成品的转运和物流),我们得以将环境影响减至最低。此外,对邻近企业的投资能够增强我们运营所在区域的经济活力,促进社区的成长和可持续发展。这一承诺不仅支持我们的目标,还加强了我们与当地社区的联系。



社区参与

我们社区参与的核心聚焦于"以教育推动变革"。我们相信,创造更美好的未来需要提高当代人的意识,促进行为改变,并为后代人的能力建设打下基础。因此,我们旗下的品牌与战略合作伙伴携手,致力于提升我们所在社区对可持续发展理念的认知和理解。

培养下一代

今日的孩童是明日的劳动力。正因如此,我们深知为青少年提供全面完整教育的重要性。我们特别注重与教育机构合作,在基础教育中融入实践性职业发展与可持续发展知识。

可持续时尚项目

2024年,通过我们的核心社区合作伙伴——杨元龙基金会,十如仕与百卉九江书院和拔萃女小学合作,为两所院校量身打造可持续时尚课程。其中与拔萃女小学合作的项目吸引了**302名学生**参与,通过课程提升学生对联合国可持续发展目标的认知,阐述可持续理念在服装行业的重要性及实践路径。此外,我们还通过捐赠衣物、配饰和参观零售店来辅助学生模拟创建自己的可持续品牌。



职业发展

在夏季,十如仕合作举办了“Life Threads”研讨会,一个针对即将步入职场学生的赋能研讨会,以及“量身定制的人才计划”,旨在培养实际的商业能力,特别是人工智能驱动的营销和销售能力。

我们与数字解决方案业务部门Symmpix、心理健康慈善机构MindHK、香港辅导教师协会(HKACMGM)以及麦肯锡非营利机构Generation合作,“Life Threads”研讨会为参与者提供了心理健康管理、职业规划和面试策略方面的知识和实用技能。同时,十如仕还向学生提供了**1,000件**带有三年更换保证的衬衫,助力学子迈入职场。

在量身定制的人才计划中,学生们有机会在十如仕快闪店使用人工智能工具设计以可持续发展为主题的T恤图案,并体验一日“店长”角色。该项目让学生直接与店内顾客互动,从而进一步提升他们的商业思维和创业技能,为未来职业发展做好准备。

消费者教育

实现可持续发展需要所有持份者共同参与。对消费者而言，关键责任在于通过购买力推动市场对可持续产品与服务的需求，从而影响供给。然而，这同样需要政府、机构与生产者的支持——通过普及可持续理念的重要性、提供购买激励措施，并在市场上提供产品选择。

天然染色运动

作为一家公司，声白集团通过将传统的植物染色方法重新引入到现代、可扩展且可追溯的生产系统中，推动天然染色的创新。在2024年，我们的品牌十如仕和派推出了天然染色活动，旨在提高消费者对植物染色生态效益的认识，包括显著减少化学排放和提升产品生命周期的生物降解性。两个品牌通过社交媒体活动、网红合作和幕后直播内容，展示天然染色过程并加深消费者对可持续染色的理解。

此外，十如仕在零售门店举办系列扎染工作坊，邀请公众亲身体验植物染技艺。这些活动让都市消费者与传统工艺相连，培养对慢节奏、低环境影响生产方式的欣赏。该企划实现了材料创新、文化传承与可持续叙事的融合——不仅重新定义色彩作为设计选择的意义，更将其转化为环境与社会对话的平台。



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2024年1月1日至2024年12月31日。在编制本报告时，我们使用了GRI 1:基础2021。

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	没有
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	人
2-8 员工之外的工作者	没有，所有工作者均是我们的员工。
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	报告期内没有发生重大问题。
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。

披露	章节/备注
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-申诉机制与反报复保障
2-27 遵守法律法规	在2024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	可持续发展殊荣
2-29 持份者参与的方法	持份者参与
2-30 集体谈判协议	人-劳动力韧性
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

披露	章节/备注
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-水资源管理
303-2 管理与排水相关的影响	环境-水资源管理
303-5 耗水	环境-水资源管理
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-循环经济与废弃物管理
306-2 废弃物相关重大影响的管理	环境-循环经济与废弃物管理
306-3 产生的废弃物	环境-循环经济与废弃物管理

披露	章节/备注
306-4 从处置中转移的废弃物	环境-循环经济与废弃物管理
306-5 进入处置的废弃物	环境-循环经济与废弃物管理
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 职业健康安全管理体系	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 405: 培训与教育 2016	
405-1 管治机构与员工的多元化	人-劳动力韧性
405-2 男女基本工资和报酬的比例	人-劳动力韧性
GRI 406: 培训与教育 2016	
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	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-劳动力韧性

披露	章节/备注
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-劳动力韧性
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	2024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-数据管治

An aerial photograph of a coastal landscape, showing a mix of dark, textured land and lighter, sandy areas. A large, solid blue triangle is overlaid on the right side of the image, pointing towards the top right. The word 'Tessellation' is written in white, sans-serif font across the blue triangle, followed by a stylized white logo consisting of two overlapping shapes.

Tessellation

www.tessellation.group