



Tessellation



2025

可持续发展报告

目录

03	CEO寄语
04	2025 亮点
07	关于我们
10	可持续发展方针
	可持续发展框架
	利益相关方参与
	管治
16	人
27	环境
38	生态圈
49	关于本报告
50	GRI 内容索引

CEO寄语



童成
声白集团CEO

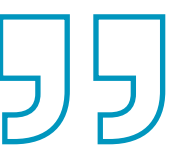


在声白集团,可持续发展从来不是与主营业务并行的另一条轨道,而是我们业务决策和建立长期愿景的基础。我们秉持“智创未来”的承诺,在纺织与服装价值链上持续拓展布局,力求为个人、环境及我们所处的更广泛生态系统创造长久价值。

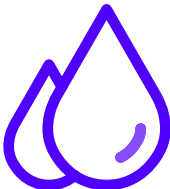
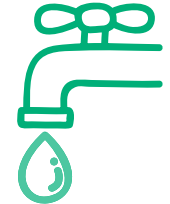
2025年,我们迈出重要一步,正式成立中国纺织与服装业务。这不仅是业务规模的扩张,更是在我们的全球供应链中加强负责任实践的战略举措。此举强化了我们的企业责任感,也坚定了以严谨态度管理环境与社会影响的决心。我们在理解自身环境足迹方面取得实质性进展,完成首个价值链碳排放盘查和产品生命周期评估。我们全年落实52项节能项目,共节省能源15,000兆瓦时,可再生电力已占整体用电量的19%。这些成果正反映我们未雨筹谋,标志着我们迈向早在2023公布的2050年碳中和承诺所踏出的重要一步。我们正将这些宝贵经验转化成清晰且详细的路线图,并将在下一年度的可持续发展报告中公布,以实现更有效的公众监察。

凭借建立伙伴关系和加大投资,企业的愿景方能转化为切实的影响力。抱持此坚定的信念,我们年内在研发方面投入了1,600万美元的资金。我们与溢维环境一起成立了水环境技术研发中心,内设七个专业实验室,致力于推动水资源可持续管理的创新发展。同时,我们也将这些努力转化为实实在在的商业成果。我们的无水染色技术节约了超过48万升水,而靛蓝回收系统则进入了第二年运营,客户群翻倍增长。这证明负责任的生产并非溢价手段,而是逐渐成为我们合作伙伴所青睐的主流标准。

展望未来,我们将继续追求稳健增长,夯实技术布局,并与认同我们愿景的合作伙伴、客户及社区携手同行,深化彼此协作。纺织行业的转型终究无法单靠自身完成,它需要团队的齐心协力、合作伙伴的勇气,以及我们所服务社区的信任。我们将坚守长期而扎实的努力,因为打造更具韧性的未来不仅是我们的责任,更是我们智创未来的唯一途径。



2025亮点

人	环境	生态圈
 7.48 小时 平均学习时数	 279,752 吨二氧化碳当量 温室气体排放量¹  0.63 公升 每美元营业额的耗水量	 1,600 萬美元 研发投入
 99% 当地人才在高级领导团队中的占比	 0.44 千克二氧化碳当量 每美元营业额的温室气体排放量¹  4,095,472 立方米 回收或重复用水量	 479,665 公升 品牌的无水染色节水量
 0.18 可报告事故发生率 (每20万工作小时)	 10,228 兆瓦时 厂区太阳能生产量  95% 免于填埋处置的生产废弃物比例	 92% 用于本地供应商的采购额占比
 3.96 损失工作日数 (每20万工作小时)	 401,922 立方米 耗水量  8,212 个 数字虚拟样板建立数量	

¹范围一及范围二温室气体排放采用市场法计算。

奖项



2025年企业ESG案例征集活动优秀案例

中国生态环境部宣传教育中心



技术创新奖

2025 Sedex 供应链大奖



主要证书



会籍



参与



关于我们

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



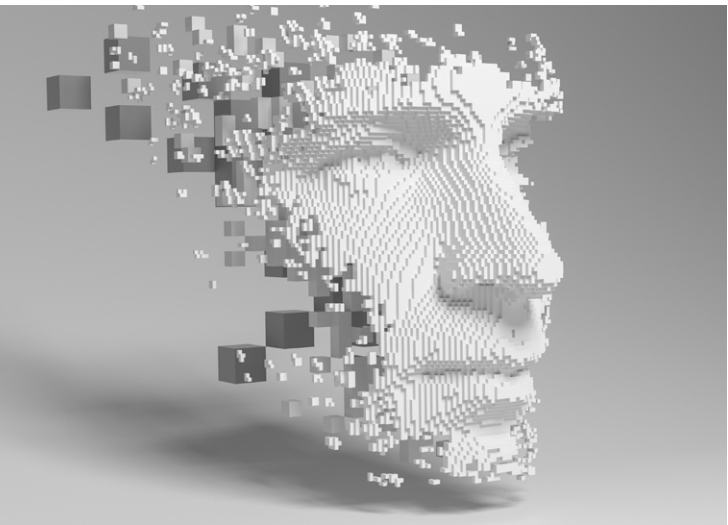
以人为本

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。

业务分布

遍及25个城市, 拥有超过17,000名员工

总部

中国香港

成衣制造

越南胡志明

越南同奈

越南富寿

中国佛山

针织和梭织

越南胡志明

中国佛山

辅料及包装

越南胡志明

中国佛山

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

越南胡志明

人工智能和3D解决方案

中国香港

中国佛山

绿色科技

中国佛山

创投

中国香港

销售办公室及展厅

孟加拉达卡

中国香港

土耳其

伊斯坦布尔

英国伦敦

美国纽约

中国上海

日本东京

零售门店

中国内地

北京

成都

东莞

佛山

福州

广州

桂林

海口

江阴

茂名

鄂尔多斯

上海

深圳

乌鲁木齐

郑州

香港

新加坡

越南

胡志明

线上平台

得物

抖音

京东

快手

来赞达

拼多多

虾皮购物

淘宝

TikTok

天猫

微信视频号

小红书

网易严选

运营卓越的业务和品牌



可持续发展方针

可持续发展框架

在声白集团，我们将应对环境挑战、促进负责任增长的承诺，转化为切实可行的可持续发展框架，该框架由三大优先事项构成：人、环境、生态圈。

为创造积极影响，这三大相互关联的优先事项通过八大行动领域加以落实，并与我们认定为最相关的十项联合国可持续发展目标 (UNSDG) 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





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。



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

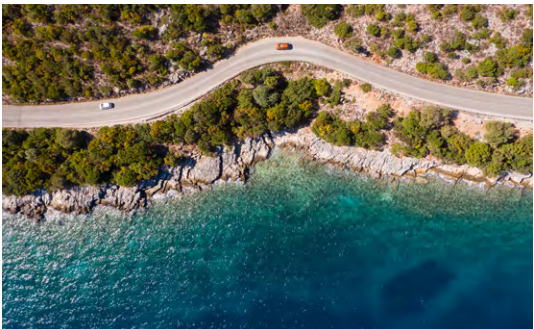
对于践行负责任的水资源管理，既要开源节流，更需净化减排。我们通过"净、减、无"三重战略：在加强废水排放管理的同时，提升淡水利用效率与循环能力，致力于改革传统高耗水工艺，最终实现无水生产的愿景。

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。



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。

利益相关方参与

我们通过多元化的沟通渠道,与各利益相关方群体开展定期对话,确保其关切事项与信息需求得到充分回应。我们的利益相关方参与工作贯穿整个价值链,使我们能够从影响与财务双重视角识别重大议题,从而提升战略的相关性与透明度。

 员工	▶ 会议 ▶ 内部通讯 ▶ 培训与工作坊 ▶ 协作平台 ▶ 内部网络平台 ▶ 员工参与计划 ▶ 意见箱
 客户	▶ 社交媒体平台 ▶ 出版物 ▶ 反馈表单
 供应商	▶ 定期会议 ▶ 供应商审核/评估 ▶ 供应商问卷调查 ▶ 采购沟通
 社区	▶ 社区参与计划
 行业协会	▶ 行业论坛与会议 ▶ 展览与研讨会
 学术及科研机构	▶ 研究合作

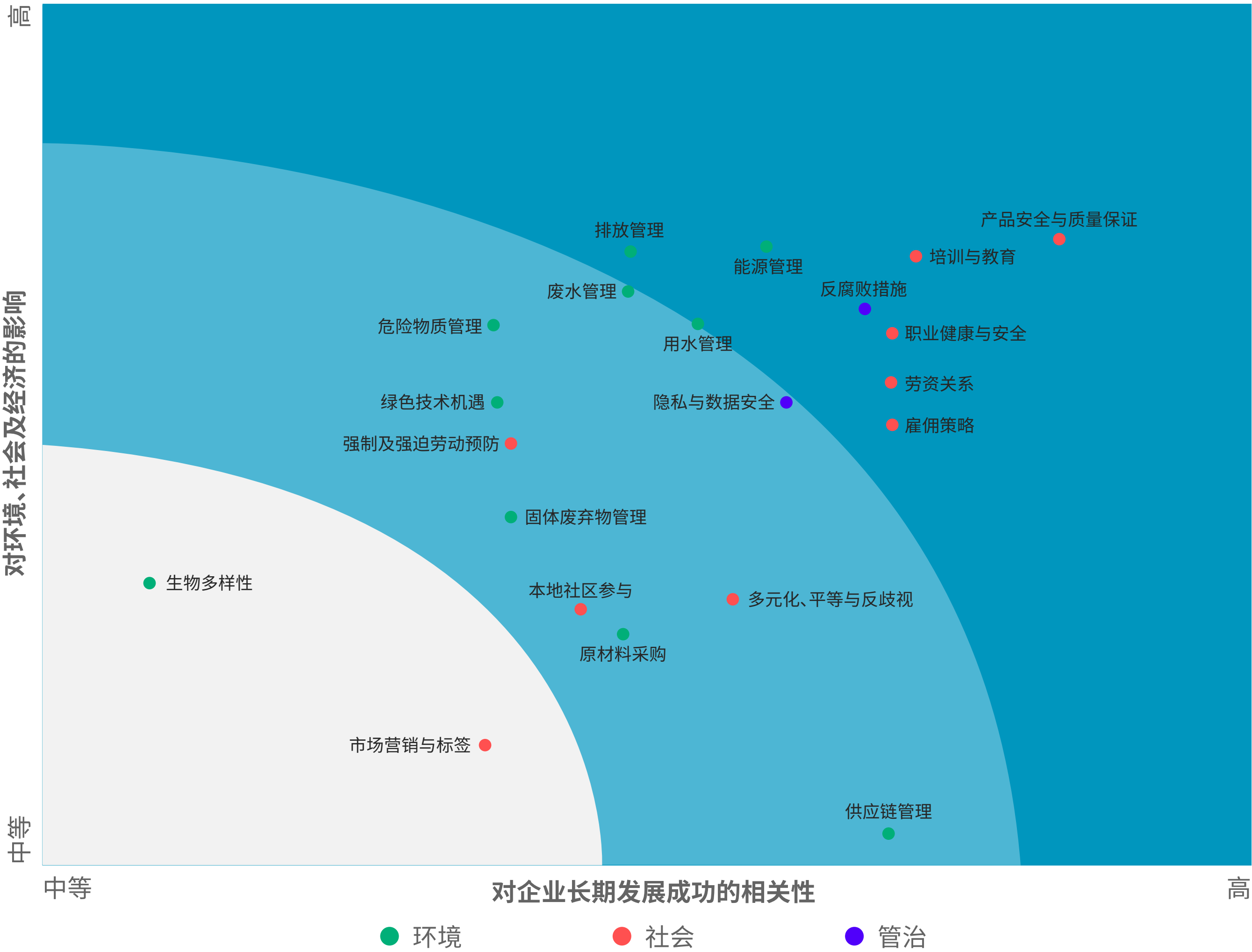
重要性评估

利益相关方的意见是我们重要性评估的核心依据,该评估结果指引着我们的可持续发展战略与报告重点议题的确定。我们采用结构化方法收集利益相关方反馈,并识别对利益相关方及企业自身而言最为重要的可持续发展议题。

我们每两至三年开展一次重要性评估。评估工作首先从国际框架、报告准则及行业指引中识别相关的可持续发展议题;随后,基于利益相关方反馈,就各议题对环境、社会与经济的影响,以及对企业长期发展的影响进行评估与排序。评估结果最终由高级管理层审阅并确认。

2025年,我们主要通过在线问卷调查开展了一次深入的重要性评估,共有401位利益相关方参与其中。他们的意见对于识别我们当前的可持续发展优先事项发挥了重要作用。我们将持续定期检视评估结果,以反映不断变化的业务状况及利益相关方期望。

声白重要性评估矩阵

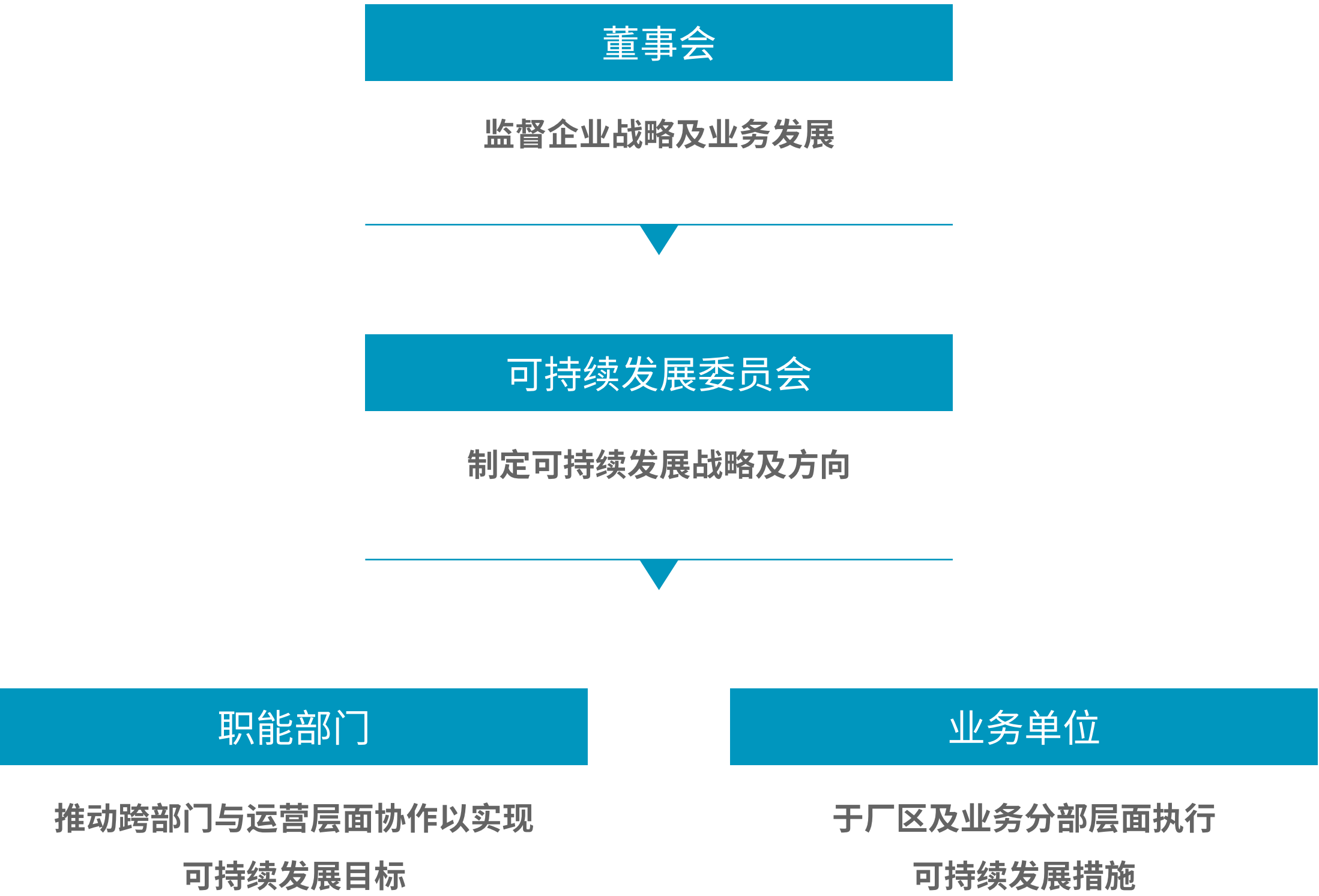


管治

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委员会,为董事会提供协助:可持续发展委员会、投资委员会及技术委员会。这些专责委员会是公司治理体系的重要支柱,让董事会能够就关键领域展开更深入的探讨,从而作出更审慎的决策,并强化整体监督效能。

可持续发展委员会("委员会")由一名外部专家担任主席,成员包括董事会成员及高级管理层,在确保可持续发展理念切实融入企业战略方面发挥关键作用。委员会根据我们的重大优先事项及可持续发展框架,制定、监督并推动各项关键可持续发展措施,并负责审阅及批准所披露的可持续发展信息。委员会至少每半年召开一次会议。

集团各业务单元,包括各厂区业务单位、协调人员、管理层及团队,与可持续发展、人力资源、内部审核(IA)等职能部门紧密协作,确保运营层面的工作实践与集团的可持续发展战略及方向保持一致。



商业道德

坚定的商业道德承诺是有效且具公信力的治理不可或缺的一环。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」。在政策、培训、审核及沟通渠道的支持下,我们致力建立一个具备良好道德操守的环境,为企业的可持续发展奠定基础。

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
- ▶ 第三方的差旅赞助和贷款
- ▶ 利益冲突
- ▶ 公司资产和机密信息的使用

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

所有业务部门均纳入内部审计周期，接受反贪污审查。2025年，公司未发现任何已证实的贪污事件。

申诉机制与反报复保障

秉持我们的道德价值观与相关政策，我们期望员工及时向公司举报任何违规行为，包括潜在的欺诈、贪污、违法活动及骚扰事件。我们已建立符合《联合国工商业与人权指导原则》的申诉机制，确保员工能够以安全、保密的方式反映相关问题，并保证其免受任何形式的报复。

我们已建立多元化的举报渠道，包括公开座谈、劳资会议、电邮、专线热线、意见箱及在线平台。这些举报渠道覆盖公司所有厂区，我们通过全面的沟通工作，确保员工充分知悉相关渠道的存在。新入职员工在入职培训阶段即获告知该机制。我们亦定期通过公司内部网络平台、公告板，以及张贴于生产厂区及设施内的海报，持续强化相关信息的传递。

除反腐败及举报用途外，申诉机制亦作为员工反映投诉、疑问及各类建议的常规沟通渠道。2025年，我们的申诉机制共记录464次使用，其中未涉及任何违反道德政策的申诉。

数据管治

我们致力于保障信息资源的保密性、完整性及可用性，防止未经授权的泄露、篡改或损毁。维护数据安全与保护数据隐私，是我们对员工、客户及合作伙伴应尽的重要责任。为此，我们定期开展IT审计，以检视并评估信息管理系统的有效性与充分性。2025年，公司未接获任何经证实涉及数据隐私及安全的投诉。

人

员工是我们最宝贵的资产。他们的成长与企业的发展息息相关，因此，我们始终致力于培养员工成长、激发其潜能。

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。

支撑这些工作的核心，是我们的公司行为准则。作为声白集团的核心根基，行为准则指引着每一位员工的行为规范，清晰阐明我们的各项承诺，并明确界定我们关怀与支持员工的具体标准。凭借对行为准则的坚持践行，我们在2025年成功实现了歧视或骚扰零案例。

我们的承诺

- ▶ 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
- ▶ 保障员工获得公平报酬及自由结社与集体谈判的权力

培训与发展

知识与技能培训,加上职业发展机遇,是构建更具韧性员工队伍的基础,能够强化员工能力,并促进其在公司内各岗位、各群体中持续保持职业竞争力。我们的目标不仅在于创造公平的发展环境,更在于让每一位员工都能充分发挥所长、蓬勃发展。我们致力于培养一支既能胜任本职工作,又能有效应对不断变化挑战的员工队伍。

学习机会

我们每年开展一系列培训项目,以满足公司每位员工的学习需求,助力其个人及职业成长。我们持续构建、更新并推广各类培训项目,确保员工能够持续获得结构化、高质量的学习机会,从而强化员工队伍的韧性,并支撑企业长期绩效表现。

- ▶ 新员工入职培训课程
- ▶ 线上学习课程
- ▶ 通用/专业知识工作坊
- ▶ 体验式学习
- ▶ 软技能培训
- ▶ 高管分享交流
- ▶ 外部专家专题讲座
- ▶ 考察交流团
- ▶ 团队建设

生成式人工智能(AI)学习系列

顺应全球AI应用的浪潮,我们将建立扎实且与时俱进的AI应用能力列为2025年的首要学习重点。我们推出了全新的月度网络研讨会系列,聚焦实用的生成式AI技能,内容涵盖AI基础知识、AI辅助数据分析、内容生成、编程支持及日常应用场景。该项目面向全体员工开放,无需任何相关经验,并结合香港、中国内地及越南各地适用的AI工具开展实操练习,辅以同侪学习模式,藉此提升数字化能力,助力业务在创新、运营效率及品质提升等方面的发展。



2025年,我们的员工累计完成培训127,740小时,人均培训时数达7.48小时。男女员工的平均培训时数并无明显差异,体现了我们在确保全体员工不论性别均能公平获取学习机会方面所做的努力。



为实现员工的全面发展,我们深明获取外部学习资源同样至关重要。为此,我们为员工提供教育资助,支持其参加外部培训及考取有助于提升工作表现的学历或专业资格认证。

职业发展

除常规培训外,我们还开设结构完善的管理培训生(MT)及运营培训生(OT)计划,致力于培养年轻人才,充实公司未来的领导梯队。参与该计划的培训生将获得更全面的导师指导、支持及针对性培训,加速其迈向管理岗位的发展路径。我们在香港、中国内地及越南招募本地参与者,藉此打造能够真正反映并了解当地社区特点的团队。



为培育自主发展的文化氛围,我们每年为员工开展职业与绩效评估。此项多阶段流程涵盖目标设定、期中检视及年终考核,帮助员工梳理个人职业发展方向及实现路径。2025年,99%的员工接受了定期的绩效与职业发展评估。

招聘与留任

招聘与留任是维持强健、能够应对未来挑战的员工队伍的核心环节。我们致力吸纳专业能力与价值观均符合企业使命的人才，同时确保雇佣关系的每一个环节均做到公平、包容与尊重。我们的招聘做法严格遵守适用劳动法，坚决杜绝童工及强制劳动，并致力营造重视员工、支持员工成长，助力员工与企业共同发展的职场文化。

17,117

员工总人数

3,643

新聘员工人数

1.93 %

月均员工流失率

2025年，我们在中国内地的业务规模显著扩张，带动新聘员工人数及员工总数较上一年大幅增长。在业务持续扩展的同时，我们将继续以高标准开展招聘工作，并为员工提供全面支持。

本地聘用

在香港、中国内地及越南招聘时，我们在各个层级优先推动本地化，以建立可持续、稳定且尊重文化差异的员工队伍。这方针有助于与所在经济体建立互惠共赢的关系，使我们在创造区域优质就业机会的同时，更好地适应当地的发展环境与实际需求。

99%

当地人才在高级领导
团队中的占比



多元、平等与包容

我们深知多元化帶來的商業韧性，因此致力打造并维持一支具包容性的员工队伍。公司对基于性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点及社会或民族背景的任何形式歧视均采取零容忍态度。我们努力构建能够兼顾性别、年龄、种族或民族背景等多元需求的职场包容性文化，让全体员工都能在平等的基础上参与其中并获得发展机会。

年龄

职位层级	30岁以下	30-49岁	50岁或以上
所有全职员工	18%	74%	8%
一线员工	18%	74%	8%
后勤员工	17%	74%	9%
后勤员工 (高级经理及以上)	0%	70%	30%

一支健全均衡的员工队伍应涵盖各年龄层的员工。年轻员工能带来新鲜且贴合时代的视角，而资深员工则凭借多年积累的经验提供宝贵见解，两者相辅相成，缺一不可。

在追求年龄结构平衡的过程中，我们意识到科技变革与生理健康对员工队伍年龄分布的潜在影响，因此积极采取措施以应对各群体所面临的差距与挑战。

性别

职位层级	男性	女性
所有全职员工	33%	67%
一线员工	32%	68%
后勤员工	39%	61%
后勤员工 (高级经理及以上)	62%	38%

作为一家女性员工较多的企业，我们致力为女性员工提供平等的发展机会，助力其打破职场的无形壁垒。我们认识到女性在职场中仍面临系统性的不利因素，因此实现性别平等始终是我们的终极目标。

过去几年，公司持续采取积极措施，识别并监察可能对内部性别平等构成风险的各项因素。尽管女性员工在整体员工队伍中占多数，但高级经理及以上职级中，女性员工的比例仅为38%，且女性员工的平均薪酬较男性员工低8%。我们正视这些差距，并将持续检视及处理已识别的系统性不平等问题，同时推出更能应对女性员工在职业发展中所面临的独特挑战之相关措施。

联合国妇女赋权原则 (UNWEPs) 签署成员

我们持续参与UNWEPs，并于2025年继续作为签署成员，彰显我们对性别平等的坚定承诺。我们致力于在职场、市场及社区层面全面赋权女性。根据其相关指引，我们持续追踪多项关键指标，包括性别比例、晋升及职业发展机会占比、育儿假后留任率及薪酬比率，并由可持续发展委员会定期监察相关进展。

我们深明个人成长与职业发展只有在基本需求得到满足的前提下才能真正实现,而男女之间的生理差异正决定了双方基本需求的不同之处。为此,公司推出多项举措,以满足女性员工的差异化需求。我们设有便于使用的哺乳设施,帮助女性员工兼顾母职与职业发展。我们还为员工提供定期的乳腺癌及宫颈癌健康检查,提升其健康意识并鼓励及时就医。为照顾孕期员工的身心健康,公司特设优先用餐安排,让怀孕员工在员工餐厅享有优先就餐待遇,减少久站时间,从而缓解疲劳。

表彰女性贡献

3月8日,我们在香港、中国内地及越南各地举办一系列活动,共同庆祝国际妇女节,以此致敬女性的贡献。从创意工作坊到节日聚会及感谢活动,员工们借此机会分享彼此的故事,深化相互间的情感联系。高级管理层与男性同事亦积极参与其中,向女性员工表达感谢,并送上真挚的认可与鼓励。透过这些共同经历的时刻,我们再次肯定女性在企业内部乃至整个社会中所发挥的重要作用。



健康关怀

我们采取全方位的健康关怀方针，不局限于传统的生理健康范畴，而是兼顾员工生活中的生理、心理、社交及财务等多个层面。每年，跨部门的健康委员会均与环境、健康与安全 (EHS) 委员会及其他相关部门紧密协作，共同制定并推行全面的关怀计划，让员工的价值得以充分发挥，并提升其在职场中的专注力与工作表现

职业健康与安全

由于前线员工占公司整体劳动力的多数，因此我们以确保安全健康的工作环境作为员工健康关怀的首要承诺。我们建立了完善的管理体系，并配合已获ISO 45001认证的厂级政策与程序予以落实。透过这些持续努力，此体系的执行由EHS委员会负责推动，该委员会由集团层级及区域EHS团队、厂区运营总监及安全主任共同组成。

我们的各项措施定期通过EHS及IA团队内部审核，并按客户要求接受外部机构核查。经各方的合作和努力，公司得以维持稳健的EHS绩效表现，充分体现我们在保障各营运据点每一位员工健康与安全方面的持续承诺。

0
因工伤导致的死亡事故

0.18
每200,000工时的可报告事故比率

3.96
每200,000工时的损失工作日数

自动化安全增效

有见于染色工序中存在可进一步保障员工安全的空间，团队自主研发并部署了一套专属的自动化化学品配送系统。该系统取代了以往人工标签、目视核对及手动称重的做法，能够精准完成染色助剂的确 认、配发及记录工作。这套全流程自动化系统将员工接触化学品的时间缩减了90%，运营效率提升30%，并借助智能防控机制杜绝人为失误——充分展现了有针对性的自动化措施如何同时提升职场安全与运营水平。



生理健康

在恪守职业健康与安全承诺的同时，我们的健康关怀方针不止于确保安全的工作环境，体现出对员工工作内外健康与生活品质的真切关怀。工作条件与个人生活习惯同样是影响整体健康的重要因素，因此我们积极鼓励同事关注日常饮食营养，并将运动融入日常生活规律之中。

健步同行

为促进职场健康与员工间的连结，我们于 7 月至 9 月举办为期 60 天的“健步同行”活动，鼓励员工培养在工余时间步行的习惯，同事们跨部门、跨地区组队，彼此互相激励，共同建立可持续的步行习惯。此项活动吸引了来自 12 个地区逾 1,000 名员工参与，累计步数超过 43.3 亿步，相当于绕地球 8 圈。员工的积极参与不仅提升了健康意识，也促进了不同年龄层之间的协作，凝聚了更强的团队精神，巩固了我们对健康与身心福祉的承诺。



居家安全计划

2025 年，我们推出居家安全计划，将员工健康关怀延伸至职场之外的日常生活，计划包括派发居家安全手册，以及制作 5 部教育短片，内容涵盖急救知识及危险意识，藉此提升员工对常见居家风险的警觉性，为加强员工参与度，我们还举办了培训课程、家访活动及居家隐患排查演练等推广活动。此计划充分体现了我们致力为全体员工营造安全健康生活环境的持续承诺。



社交健康

对企业而言，提升员工的社交健康，关键在于培育真挚的社群归属感。透过分享经历及趣味活动，营造开放包容的文化氛围，我们希望强化同事间的连结，让他们能够建立属于自己的互助圈子。

国际儿童节:家庭同行

2025年，我们的越南团队以一场亲子活动庆祝国际儿童节，旨在提升员工社交福祉及团队凝聚力，此次活动为员工子女营造了欢乐的氛围，内容包括礼品派发、餐饮款待、游乐及游泳门票，以及舞台表演等环节。员工纷纷在公司线上平台分享全家福照片，凝聚了归属感与情感连结。此次活动共吸引逾800名员工及其家属参与，进一步增进家庭情感，巩固了公司互助友爱的社群氛围。



团队建设活动

为促进有效协作，并在新员工之间建立良好的沟通基础，我们位于中国佛山的织厂举办了为期一天的沉浸式团队建设活动。透过情境式户外挑战及角色扮演任务，参加者学习及时汇报进度、主动沟通及有效协调，在贴近实际且富有趣味的场景中，强化了彼此间的信任、跨部门协作及职场沟通意识。



亲友同乐日

我们每年举办的亲友同乐日，旨在庆祝社群精神、多元文化，以及员工与家人、同事之间的深厚情谊，正是我们重视人际关系的体现。活动设有社区市集，支持公平贸易及本地商户，同时安排多项以可持续发展与身心健康为主题的互动工作坊，例如利用水耕香草制作麻糬等趣味体验，此次活动圆满举行，充分体现了公司对社会包容性及员工深度参与的承诺。



心理健康

确保员工情绪健康不仅是避免心理伤害的承诺，更需要采取主动且周详的应对方式。为此，我们制定了多元化的方案，帮助员工更深入地了解自身情绪，并学习有效的处理方法。透过举办睡眠咨询、压力释放练习等活动，我们协助员工缓解日常压力，从而提升情绪认知能力与心理韧性。

睡眠咨询

优质的睡眠是员工情绪健康的基石，为此我们提供一对一睡眠咨询，给予更贴合个人需求的支持。此项目在香港办事处举行，由认证睡眠顾问主持，透过个人评估及睡眠周期分析，为员工提供针对性建议，以改善睡眠质素并支持精神健康。为配合咨询服务，我们还举办了手作香氛袋、团体静心冥想等延伸活动，为员工提供实用工具及放松体验，进一步提升整体身心健康。



财务健康

作为雇主，我们在支持员工财务健康方面肩负重要责任，这首先体现在薪酬与福利制度上。我们确保所有员工在计算加班费前，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。2025年，中国一线员工的平均工资为当地最低工资的3.01倍，越南则为2.29倍。

我们亦举办个人理财工作坊，提升员工的财务意识与整体福祉。以中国为例，逾1,100名员工参与了税务系列课程，加强税务知识；在越南，我们协助60名员工深入了解《社会保险法》新规定，助力他们实现长远的财务健康。

环境

环境健康是驱动我们一切行动的核心力量。我们致力于创建一个对环境负责的未来，让产品与营运举措都能与生态和谐共存，并具备长远的可持续性。

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

向低碳经济转型正重塑全球各行业及供应链,纺织行业亦不例外。我们视之为一项挑战,亦视为打造更具韧性、面向未来业务模式的重要机遇。减碳工作正是这一努力的核心,持续引导我们的运营、解决方案开发,以及价值链协作。

排放概览

2025年,随着我们在中国建立了服装纺织业务,我们的温室气体绝对排放量较上一年度高。尽管这增长反映了运营范围扩大及短期排放水平变化,我们始终坚持严格管理环境影响,并将业务扩展视为责任提升与规模化推进减碳的重要契机。

²范围二排放以基于市场的方法核算。2025年以基于位置方法核算的排放量为157,475吨二氧化碳当量。生物质燃烧产生的生物源碳排放为227吨二氧化碳。



范围3盘查

为推进减碳进程,我们在2025年迈出重要一步,完成了首次完整的范围三温室气体排放盘查。此举让我们得以全面掌握自身碳足迹,其中近60%的排放来自范围三价值链排放。在范围三排放中,采购商品和服务所产生的排放占比最大(约占三分之二),其次为已售产品使用阶段的排放,占比19%。

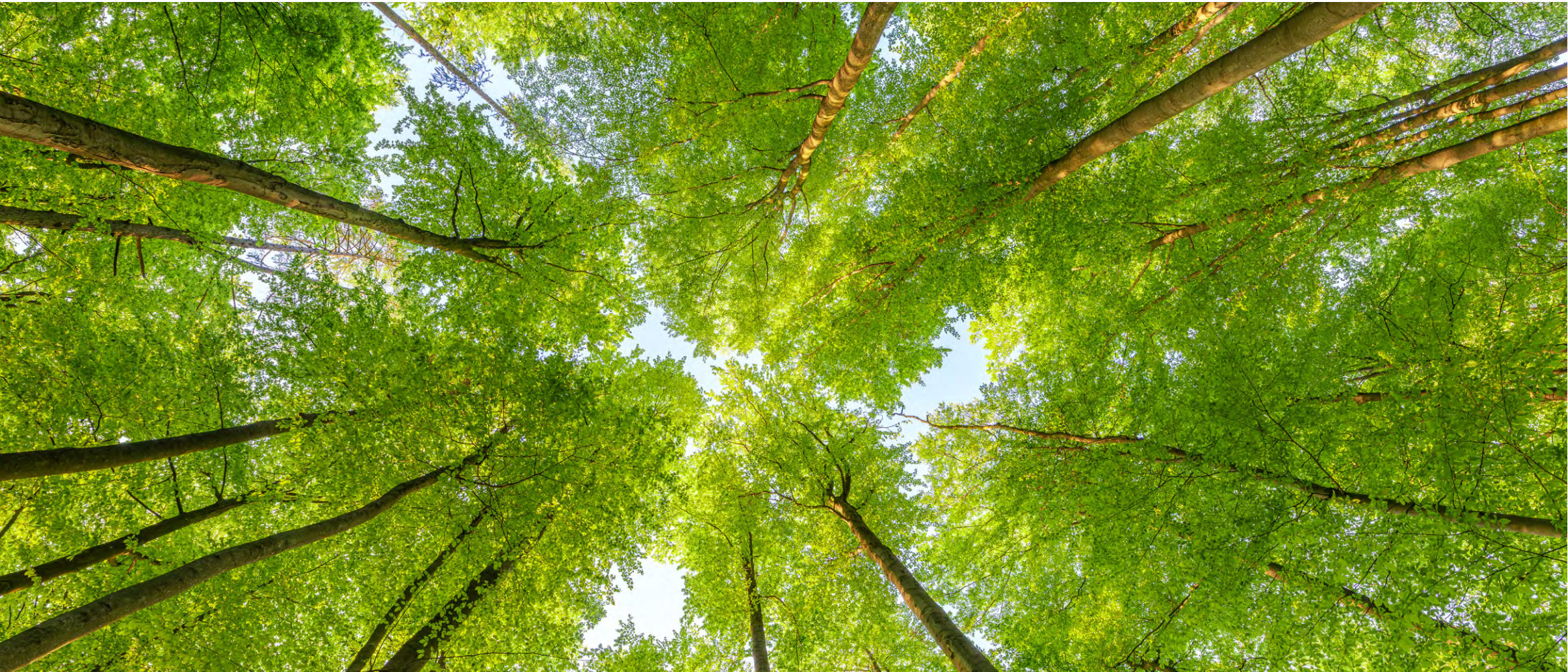
了解排放最高的环节,是有效应对减碳挑战的第一步。基于更清晰的数据,我们能更精准地排定减碳工作的优先次序,并与供应商、客户及其他合作伙伴深化合作,共同推动整个价值链的减排活动。

2050年碳中和

2023年,声白确立了一项目标明确的气候愿景——力争于2050年实现碳中和,体现我们对环境负责的长远承诺。

迄今为止,我们的减碳工作主要聚焦于范围一和范围二排放管理,如今正逐步将此努力延伸至更广泛的价值链。除完成范围三碳盘查外,我们还于2025年完成了两项产品的生命周期评估,从企业层面和产品层面为减碳工作提供了更坚实的基础。

为确保减碳进程得到有效监督,我们的排放量及减碳成效会每半年向可持续发展委员会汇报追踪。展望未来,公司将在集团内寻找合适机会,推广行之有效的解决方案,并持续推进,朝实现碳中和承诺的目标稳步迈进。



生命周期评估

2025年,我们对两款十如仕产品——分别为T恤和Polo衫,开展了生命周期评估,覆盖从原材料种植、纤维加工,到生产、分销及最终处置的产品全生命周期。这种“从摇篮到坟墓”的评估方法,使我们能更深入地了解价值链中排放及环境影响最高的环节,从而识别减排热点、优化采购决策,并发掘产品创新机会。

生命周期评估还具有更广泛的战略意义。随着产品环境足迹等监管框架不断演进,建立具备扎实方法学基础的评估体系,将有助我们就合规要求作充分的准备,並增强我们在环境信息沟通的可信度,使我们能以更高透明度和更强信心与各利益相关方开展沟通。



可再生能源与能效

能源管理是我们迈向碳中和进程中的重要基石，因为外购能源仍是我们运营过程中温室气体排放的主要来源。2025年，我们持续在各生产基地推进设备改造、更新与升级，以不断提升能源使用效率，全年共推进52项节能项目，合共节省近15,000兆瓦时的能源用量。



在推进上述工作的同时，我们也在稳步扩大清洁能源发电规模，并逐步降低对化石燃料发电的依赖。2025年，我们厂区太阳能发电量达到10,228兆瓦时，使可再生电力³占比提升至19%。展望未来，我们将在越南各生产基地扩大生物质能在锅炉中的应用，以逐步代替柴油，相关设施预计将于2026年投入运行。

³包括自发自用太阳能电力及外购绿色电力证书。





价值链以外的机遇

我们明白部分温室气体排放难以完全消除，因此密切关注有助抵销或清除温室气体排放的各种机会。为此，我们积极与技术供应商、行业平台等合作伙伴携手协作，包括支持区内碳市场基础设施的发展。

与Xeptagon共同支持数字化碳信用平台

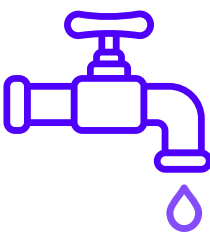
2025年，我们与技术合作伙伴Xeptagon共同支持一项基于区块链的试点项目，旨在构建一个整合排放估算、碳登记以及代币化碳信用交易的数字化生态系统，帮助生产企业以更高效率和更高可信度推动碳中和进程。

作为支持合作伙伴，我们提供生产基地的排放数据，并就供应链流程提供建议，协助平台进行验证和改进。基于相关排放数据，我们亦完成了碳信用采购，验证了该系统端到端运作的完整性。这反映我们不仅关注自身运营层面的减排工作，也致力支持构建区内更可信赖的碳信用市场所需的生态体系。

水资源管理

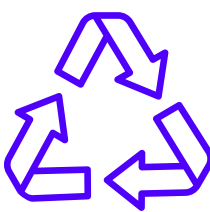
水是生命之本，也是在全球承受着压力的有限资源。作为一家拥有多元制造业务的企业，我们明白水资源管理不仅是运营层面的重点议题，也是我们应承担的重要环境责任。面对不断加剧的气候波动和愈发难以预测的天气变化，我们进一步加大了节约用水力度，并持续推进务实且具创新性的解决方案，以更有效地应对水资源短缺挑战。

声白采用三管齐下的方式实现水资源管理目标：



净

以负责任的方式管理废水排放



减

尽量减少水资源浪费并提高水资源重用与循环利用比率



无

从传统的高耗水生产过程中完全去除用水（相关内容见下文“生态系统”章节）

净 - 更清洁的排放

对我们而言，恪守“无害化”原则是水资源管理的基本底线。我们深知对周边生态系统和社区造成污染是水资源管理不当所带来的最直接影响之一。因此，我们确保所有废水在排放前均经过处理，且至少达到国家相关要求。我们生产基地所产生的全部废水均排放至运营所在地合规的污水处理设施。2025年，工业废水排放量为4,646,428立方米，生活污水排放量为219,183立方米。

4,865,611 立方米

总排水量



减 - 最少化水资源投入

随着水资源压力逐渐成为全球最紧迫的环境挑战之一，我们高度重视负责任的水资源获取与使用管理。我们所有运营过程中的用水均来自第三方供应商，并确保所用的水不源自缺水地区。除审慎管理水源外，我们亦积极降低整体业务运营中的淡水消耗，因为每节约一滴水都是迈向更可持续水资源未来的一步。

401,922 立方米

用水量

0.63 公升

每美元收入的用水量

用水效率

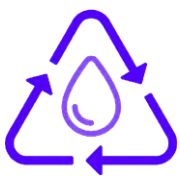
提升用水效率仍是我们淡水资源保护的首要任务。在生产运营中，我们优先应用节水技术，如AI驱动的染色配方系统可提升染色准确率、减少返染，从而实现每年最高达27,000立方米的节水量。

循环利用与重用

鉴于生产运营无法完全消除用水，水资源循环利用与重用仍是我们的重点工作领域。2025年，我们循环利用或重用了超过400万立方米的水。重要推动因素之一是过滤系统的安装，使水能够重新回流至生产流程中，从而降低对淡水的依赖。

4,095,472 立方米

循环利用或重用水量



除大规模循环利用外，我们也致力于回收利用原本可能被浪费的资源。以越南生产基地为例，我们通过专门的储水和循环系统回收织物洗涤后的用水，同时将雨水和处理后的回用水用作冲厕用途。2025年，我们共收集并使用4,668立方米雨水，减轻对常规水源的需求。



循环经济与废弃物管理

我们通过提升产品全生命周期的资源利用效率,并确保剩余废弃物得到负责任管理,持续推进循环经济实践。这一理念始于产品设计和材料采购阶段,并贯穿至产品生命周期终点的管理。相关工作有赖于跨职能紧密协作,包括采购、生产、厂区管理,以及各业务单位的产品设计和销售团队。

物料采购

产品的环境影响始于生产之前。因此,我们在选择材料和制作产品样品时,会将其固有的环境成本纳入考量,尤其关注设计选择如何影响产品的使用方式及其生命周期终点的处理。

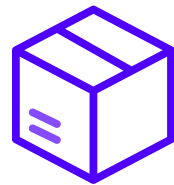
可持续材料

采购和采用可持续材料,是我们推进循环经济的重要方式。我们采购的可持续材料包括再生材料、经认证材料,以及符合Textile Exchange 优选纤维与材料标准的材料。

2025年,我们的主要产品所采购的物料中,可持续材料占比达32%,其中28%为再生材料。使用再生材料是我们减少对原生资源依赖及相关环境影响的主要路径之一。就包装而言,主要产品所使用的包装材料中,40%采用再生材料,支持我们向资源利用效率更高、环境影响更低的包装解决方案转型。

32%

主要产品的可持续材料占比



康派BioD可持续包装

康派BioD是由我们旗下配件与包装业务康派开发的一种创新型可生物降解包装材料。该材料经验证的生物降解率达到92%，为传统塑料提供了环境影响更低的替代方案。其透明度可与聚乙烯相媲美，且高于一般可生物降解替代材料，能够满足产品可视化展示的实际需求。同时，该材料在潮湿及较为严苛的条件下仍能保持稳定性能，使用寿命最长可达两年。2025年，康派BioD总产量达到9,979千克，反映其商业应用正持续扩大。



RFID Eco-inlay 解决方案

RFID Eco-inlay是由 Summation Solutions 开发的一种低环境影响材料解决方案，用于支持包装和标签应用中的循环设计。该方案通过减少塑料用量，并采用以纸张为基础的结构设计，对通常依赖多层塑料薄膜和胶黏剂的传统RFID结构进行了优化，从而提升可回收性并降低碳足迹。2025年，采用Eco-inlay的RFID产品产量共计4,995,398件。



化学品管理

我们对负责任采购的承诺不仅适用于原材料，也适用于包括化学品在内的其他生产投入。我们高度重视化学品投入的负责任采购与管理，并以包括ZDHC标准在内的第三方验证标准作为指导。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。

数字化样品

产品开发中的可持续性不止体现在材料采购上，产品样品和原型开发方式同样具有显著的环境足迹。我们提供包括3D样品在内的数字化样品技术，帮助纺织行业参与者重新审视传统开发流程，同时应用于我们自身的生产运营中。

传统样品开发依赖制作实体样品，而其中许多样品在有限使用后即被弃置，造成不必要的材料消耗和运输排放。借助2D和3D数字技术，设计师和客户无需制作实体样品，即可查看并优化面料和服装。这种方式在提升开发效率和灵活性的同时，也减少了资源消耗。2025年，3D数字样品制作数量共计8,212 件。



生命周期终结处理

当材料在我们的工厂和设施内到达使用寿命终结的阶段,我们会依据ISO 14001废弃物管理程序进行负责任处置,并参照Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) 监测相关表现。

11,692 吨
固体废弃物, 包括物料如塑料、金属、纸张、污泥和厨余

97%
转移处置

3%
弃置

90%
回收

33%
焚烧但未进行能源回收

8%
经处理后再利用

67%
堆填

2%
其他再利用方式

295 吨
有害废弃物包括化学废弃物、电子废弃物、煤灰及受污染材料

16%
转移处置

84%
弃置

87%
回收

61%
焚烧及能源回收

13%
其他再利用方式

32%
焚烧但未进行能源回收

7%
其他处置方式

尽管我们能够再利用的废弃物数量仍然有限,但各生产基地在可行情况下会优先推进相关工作。作为生产企业,我们知道生产过程中产生的废弃物料可重新投入生产,从而减少废弃物产生,并降低外部处理和运输相关的环境及物流影响。在这方面,我们的两个业务单元一直走在前列。

2025年,康派回用308,920千克消费前塑料废弃物,占其塑料及胶袋生产基地所产生的生产废弃物总量41%。与此同时,我们的纱线业务Vertex将9,639千克布料、棉花和纱线重新纺制为新产品,从而减少了原生原材料的投入。

生态圈

实现可持续发展本质上是一项协作性工作。我们与合作伙伴紧密合作,汇聚多元视角与能力,共同探索创新解决方案,并通过协同效应创造更美好的共享未来。

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

我们与志同道合的组织合作，共同建设可持续创新生态，主要依托内部研发团队、溢维环境业务以及投资平台匡博创投，为行业和社会的可持续发展议题开发新解决方案。

研发投入与合作

我们的研发团队与学术机构及科技企业紧密合作，推动纺织服装行业创新，重点关注水资源过度消耗和污染等关键议题。

每年，我们将研发资金投入 to 自主创新工作以优化运营和产品类别，例如近年来开发的无水染色技术和靛蓝回收系统，同时也投入于推动与外部伙伴的研究合作。

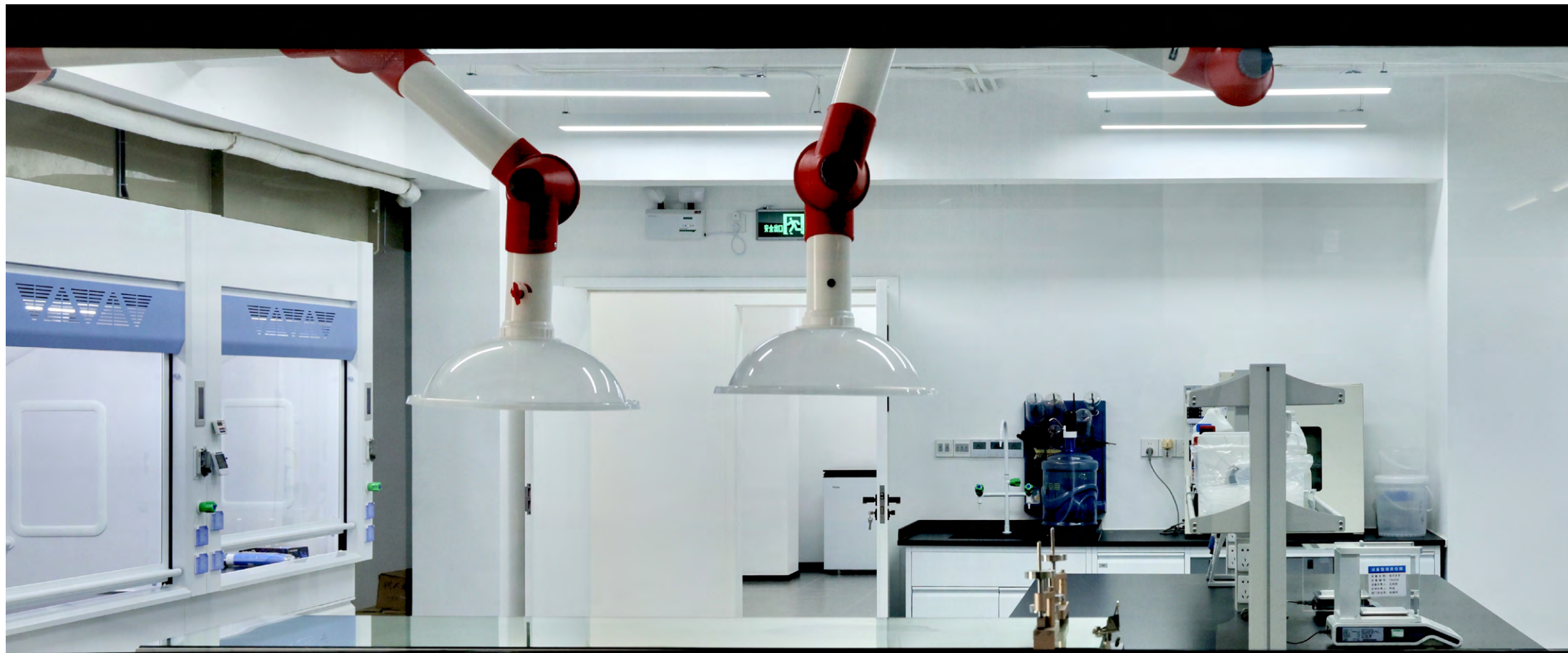
1,600 万

2025年研发投入(美元)



水环境技术研发中心:推动行业进步

溢维环境与我们的研发团队于2025年3月成立水环境技术研发中心。该中心设有七个专业实验室，配备先进的研究、测试和表征设施。该中心兼具双重使命，既作为推动资源利用效率提升的引擎，也作为引领行业发展的平台，并将通过技术创新和产业协作，进一步巩固集团在迈向可持续水资源管理转型过程中的领导地位。

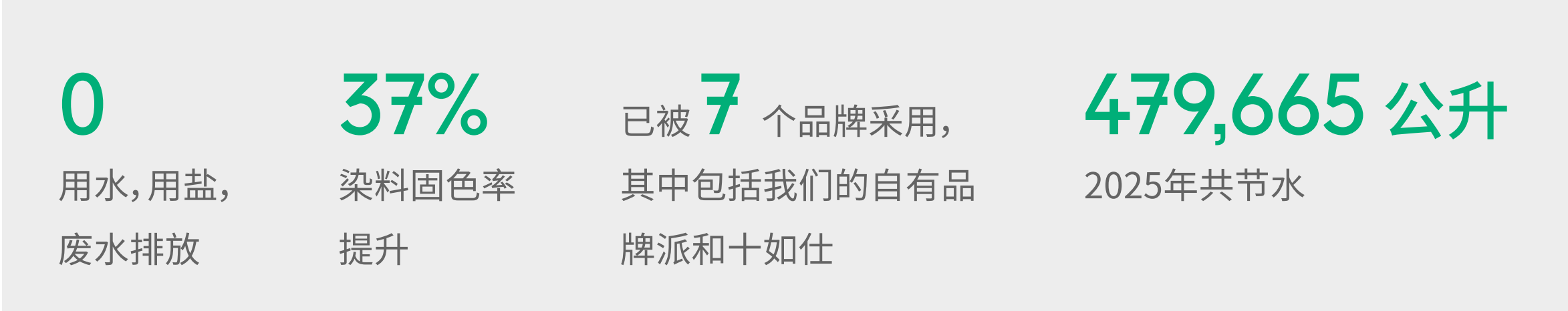


从实验室走向市场

许多突破性技术往往止步于实验室阶段，难以真正进入市场。溢维环境致力于弥合实验室成果与市场应用之间的差距，通过推动新兴技术实现商业化规模应用，并争取首批客户，共同塑造新的行业常态。溢维环境的关键技术包括无水染色、靛蓝回收系统和盐回收系统。

无水染色

无水染色是一项获得专利的天然纤维染色技术，由专有有机染色介质、一套生产控制参数与设备，以及可实现该介质完全回收的工业系统设计组成。



2025年，我们的无水染色技术被中国国际发展知识中心发布的《全球发展报告》收录，作为协同创新推动可持续工业增长并支持全球气候行动的案例。



“Frozen in Tones”无水染色系列

2025年，十如仕推出“Frozen in Tones”系列，将无水染色技术投入实际应用，灵感源自联合国“国际冰川保护年”该系列将可持续创新与行动倡议相结合，旨在提升公众对保护全球水源迫切性的认知，每件产品最高可节水40公升。

除产品本身外，十如仕还入选由联合国环境规划署和”一个地球"网络发起的零售影响力倡议，该倡议旨在联合零售行业提供可信的可持续性声明。其入选反映出其环保声明具有较高的可信度与透明度，相关节水数据已通过SGS独立认证，消费者安全则由OEKO-TEX STANDARD 100认证保障。



RETAIL4IMPACT
Taking action to provide credible green claims
and combat greenwashing.



One planet
handle with care

DETERMINANT

声白集团可持续发展报告 2025

靛蓝回收系统

我们的专有靛蓝回收系统于2024年推出,采用膜分离技术和智能靛蓝检测装置,实现靛蓝和水资源的循环回收,有效推动染色废水资源化并降低末端治理难度。

95%

靛蓝和水回收率达

0

废水排放接近

已被5家客户采用,其中
3家为2025年新增客户

该系统已通过与国内外领先布厂的合作,成功应用于牛仔领域,为牛仔生产中的循环经济实践提供了切实支持。



盐回收系统

我们的盐回收系统利用定制化高效过滤膜,从废水中提取盐分并回用于纺织染色。

85%

盐和水回收率最高可达

目前已有4

家客户采用

2025年6月,该系统在中国一家领先纺织企业成功投产,具备每日处理180立方米废水的能力,每年可回收约2,200吨盐和50,000立方米水,预计可节省约110万元人民币。



投资

通过专门的投资平台匡博创投，我们依托声白在纺织服装领域的深厚专业积累，识别具有变革潜力的技术，并投资于发展相对成熟、能够推动可持续和包容性增长的解决方案。

为实现更深远的影响，我们将投资重点聚焦于四个与声白可持续发展愿景和匡架相一致的战略领域。



* 注：上述比例表示各领域投资额占总投资的比重，投资组合公司可能同时涉及多个领域。

重点投资

卓越制造 数字价值链

探物智能利用先进的计算机视觉技术进行工业质量检测,帮助企业推动生产环节的数字化与智能化转型。通过提供实时、自动化的面料瑕疵检测方案,该公司在提升产品质量的同时,显著减少纺织生产过程中的材料浪费和面料损耗,助力行业向数字化、环境影响更低的制造模式转型。

气候行动

Ambercycle运用前沿分子再生技术,将废旧纺织品转化为低碳循环材料,供品牌使用,以应对行业在服装混纺材料分离以及纺织品到纺织品回收方面的重大挑战。除资金支持外,我们亦在自身运营中采用其技术,在供应链中测试其产品,并向品牌客户推广相关技术和产品,深化双方的战略合作。

未来劳动力

Humanyze源自麻省理工学院媒体实验室,是一个由人工智能驱动的组织与员工分析平台,能够通过实时、基于科学研究的洞察,帮助组织优化工作效率、员工参与度和协作成效。通过支持企业围绕团队协作状态和组织健康状况作出数据驱动决策,Humanyze助力打造更高效、更具韧性且以人为本的工作环境。



供应链责任

我们的业务高度依赖多元化的供应商网络,因此负责任的供应链管理是我们的重点工作之一。我们投入大量关注和资源,致力于了解、支持并提升合作伙伴在环境和社会方面的表现。

供应链管理

我们已建立结构化管理体系,将供应商准入控制与持续性的环境和社会绩效管理相结合。在建立合作关系之前,所有关键供应商均需签署供应商承诺书,明确与集团在劳工权利和商业道德方面行为准则一致的基本要求。我们还开展合规筛查,以识别潜在风险,包括环境违规风险。

对于现有关键供应商,我们通过年度问卷评估和定期沟通,跟踪其在排放、能源使用、水资源管理以及环境和社会相关认证等重点议题上的表现。每年还会对部分供应商开展现场审核,以核查落实情况并推动持续改进。



推动智能与可持续的全球供应链

除持续加强自身供应链管理实践外,我们还发挥技术能力,为行业伙伴赋能,推动更广泛供应链生态系统的可持续改善。通过与全球智慧物流领导者菜鸟建立战略合作,我们将 Summation Solutions 的物联网 RFID 解决方案与菜鸟的物流技术相结合,推进智能标签、RFID 综合应用、供应链规划以及控制塔系统数字化升级,促进技术与资源的深度整合。这标志着 RFID 技术在跨行业大规模应用方面迈出关键一步,并以更高效率、更高透明度和更强可持续性重塑全球供应链。



优先本地采购

我们将本地采购视为建设更可持续供应链的重要抓手。更贴近运营地的采购有助于缩短原材料和成品生产的运输距离,从而降低相关碳排放。除环境效益外,与本地企业合作也有助于促进区域经济发展和社区福祉。基于这些考虑,我们持续将本地采购作为负责任采购方法的重要组成部分。

92%

用于本地供应商的采购预算⁴



⁴ 本地供应商是指由采购部门管理,且与我们的生产基地位于同一国家的供应商。

社区参与

繁荣的社区并非一朝一夕形成，而是在持续投入和真诚协作中逐步成长。我们与非政府组织、机构及社区伙伴并肩合作，致力于弥补福祉差距、为志同道合的变革推动者搭建平台，并在社区有需要时伸出援手，因为我们相信，更可持续的世界必须各方携手共建。

培育创新与创业精神

培育创新不仅依赖内部努力，也需要积极融入更广泛的创业者、投资者和变革推动者生态系统。通过将我们的品牌、技术和专业能力带入协作平台，我们希望激发新的思路，支持新兴人才，并证明可持续发展与创新并非相互竞争，而是面向未来同一愿景的两个维度。

JUMPSTARTER 2025:弘扬创业精神

我们的品牌齐聚JMPSTARTER 2025，这一平台是香港重要的创业平台之一，旨在支持创新与创业精神。框博创投以创业合作伙伴身份参与其中，担任评审并就投资与创新分享经验，而十如仕则作为服装合作伙伴贡献其专业能力。

除现场交流外，我们还展示了创新驱动理念如何落地实践。十如仕通过涑可染™无水染色系列展示可持续技术如何重塑时尚未来。访客和学生也受邀使用我们的专有AI平台Symmde，现场设计并打印个性化服装，释放创意潜能。

此次合作彰显了我们致力于培育香港充满活力的创新创业生态。通过携手合作，我们希望激励新一代创业者，并为其提供实现成功所需的工具，为更可持续的创业未来铺路。



社区关怀与支持

我们相信，成为一家负责任的企业，意味着要始终与所在社区站在一起，不仅在日常如此，尤其在关键时刻更是如此。无论是通过体系化的志愿服务项目，还是及时的紧急援助，我们都致力于为所在社区提供务实支持、真诚关怀和长期陪伴。

康派志愿服务队

康派于2025年正式成立志愿服务队，标志着其长期社区志愿承诺在制度化、体系化和可持续化方面迈出重要一步。该团队与基金会、学校及社区伙伴围绕五大领域开展合作，包括社区服务、慈善支持、弱势群体关怀、环保与动物保护，以及文化艺术传承，以推动社会包容和创造共享价值。

该团队不仅聚焦传统志愿活动，亦主动为社区儿童设计并组织专题学习项目。通过围绕可生物降解塑料、人工智能、环保手工艺和应急响应等主题开展课程，帮助儿童从小培养好奇心、环保意识和社会责任感。

2025年，该团队共组织16场主题教育和社区活动，累计服务时数超过40小时，惠及社区超过480人。随着志愿服务队的建立，康派将更有能力发展可复制的服务模式，放大长期社会影响。



本地社区的紧急支援

作为深耕运营所在地社区的企业，我们相信，尤其在危机时刻，更应与邻里并肩而行。2025年末大埔火灾发生后，许多居民失去住所和生活必需品。出于对受影响社区的深切关怀，我们迅速动员旗下品牌十如仕和派调配应急库存。

我们捐赠了近3,000件衣物，包括家居服、睡袋、衬衫、外套和裤装，以满足受影响居民即时的生活和工作所需。我们的员工也直接参与志愿行动，负责物资收集、分类、打包，并亲手将物资送到有需要的人手中。我们唯一的心愿，是陪伴受影响人士，并确保我们的支持以关怀与时效送达社区。



关于本报告

本可持续发展报告概述并呈现声白集团在本年度的整体可持续发展影响与绩效。随着公司不断发展,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,本报告涵盖期间为2025年1月1日至2025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2025年12月31日的数据和信息。

本报告参照全球报告倡议组织 (GRI) 标准编制,旨在为读者提供可与未来的可持续发展报告进行比较的信息和数据。温室气体排放依据《温室气体核算体系》进行计算。其他关键绩效指标亦可能参考可持续会计准则委员会 (SASB) 标准及联合国全球契约 (UNGC) 相关框架与倡议。

我们欢迎各方就本报告及我们的可持续发展进程提出宝贵意见。如有任何相关问题,请发送电邮至info@tessellation.group与我们联系。

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2025年1月1日至2025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
GRI2: 一般披露2021	
2-1 组织详细情况	关于我们
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于我们
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	关于我们
2-7 员工	人 - 劳动力韧性 - 招聘与留任 人 - 劳动力韧性 - 多元、平等与包容
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	可持续发展方针 - 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	可持续发展方针 - 管治
2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展方针 - 管治
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展方针 - 管治
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	可持续发展方针 - 管治
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

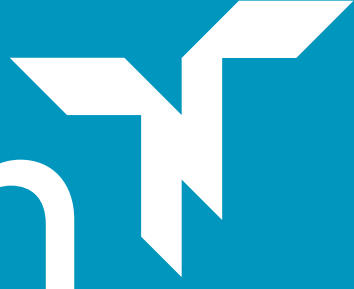
披露	章节/备注
2-20 确定薪酬的程序	不适用, 本公司为私人企业
2-21 年度总薪酬比率	不适用, 本公司为私人企业
2-22 关于可持续发展战略的声明	CEO寄语
2-23 政策承诺	可持续发展方针 - 管治 - 商业道德 可持续发展方针 - 管治 - 反腐败 人- 劳动力韧性 - 我们的承诺
2-24 融合政策承诺	可持续发展方针 - 管治
2-25 补救负面影响的程序	可持续发展方针 - 管治 - 申诉机制与反报复保障
2-26 寻求建议和提出关切的机制	可持续发展方针 - 利益相关方参与 可持续发展方针 - 管治 - 申诉机制与反报复保障
2-27 遵守法律法规	在2025年期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	2025亮点 - 会籍 2025亮点 - 参与
2-29 利益相关方参与的方法	可持续发展方针 - 利益相关方参与
2-30 集体谈判协议	人 - 劳动力韧性
GRI3: 重大议题 2021实质性议题	
3-1 确定实质性议题的过程	可持续发展方针 - 利益相关方参与 - 重要性评估
3-2 实质性议题清单	可持续发展方针 - 利益相关方参与 - 重要性评估
3-3 实质性议题的管理	各项重要性议题均在人、环境和生态圈的对应章节中阐述

披露	章节/备注
GRI 205: 反腐败2016	
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	可持续发展方针 - 管治 - 反腐败
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	可持续发展方针 - 管治 - 反腐败
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	可持续发展方针 - 管治 - 反腐败
GRI302: 能源 2016	
302-1 组织内部的能源消耗量	环境 - 减碳 - 2050年碳中和
302-3 能量强度	环境 - 减碳 - 2050年碳中和
GRI303: 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
303-3 取水	环境 - 水资源管理
303-4 排水	环境 - 水资源管理
303-5 耗水量	环境 - 水资源管理
GRI 305: 排放 2016	
305-1 直接(范围一)温室气体排放	环境 - 减碳 - 排放概览
305-2 能源间接(范围二)温室气体排放	环境 - 减碳 - 排放概览
305-3 其他间接(范围三)温室气体排放	环境 - 减碳 - 排放概览
305-4 温室气体排放强度	环境 - 减碳 - 排放概览
GRI306: 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 - 生命周期终结处理
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 - 生命周期终结处理
306-3 产生的废弃物	环境 - 循环经济与废弃物管理 - 生命周期终结处理

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 - 生命周期终结处理
306-5 进入处置的废弃物	环境 - 循环经济与废弃物管理 - 生命周期终结处理
GRI401: 雇佣2016	
401-1 进员工雇佣率和员工流动率	人 - 劳动力韧性 - 招聘与留任
GRI403: 职业健康与安全2018	
403-1 职业健康安全管理体系	人 - 健康关怀 - 职业健康与安全
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	人 - 健康关怀 - 职业健康与安全
403-3 职业健康服务	人 - 健康关怀 - 职业健康与安全
403-4 职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	人 - 健康关怀 - 职业健康与安全
403-5 工作者职业健康安全培训	人 - 劳动力韧性 - 培训与发展
403-6 促进工作者健康	人 - 健康关怀
403-9 工伤	人 - 健康关怀 - 职业健康与安全
GRI404: 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 - 培训与发展
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人 - 劳动力韧性 - 培训与发展
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	人 - 劳动力韧性 - 培训与发展
GRI405: 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 - 多元、平等与包容
405-2 男女基本工资和报酬的比例	人 - 劳动力韧性 - 多元、平等与包容

披露	章节/备注
GRI 406: 反歧视 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 - 我们的承诺 人 - 劳动力韧性 - 招聘与留任
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 - 我们的承诺 人 - 劳动力韧性 - 招聘与留任
GRI416: 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	2025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	可持续发展方针 - 管治 - 数据管治



Tessellation 

www.tessellation.group