



環境·社會及管治報告

2016

联想控股
LEGEND HOLDINGS

— 制造卓越企业 —

联想控股股份有限公司
Legend Holdings Corporation

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
股份代號：3396

目錄

關於本報告	3
管理層寄語	3
聯想控股的簡介	3
聯想控股的企業文化及管理	3
權益人溝通	5
僱員及勞工常規	6
平等僱傭	6
薪酬與福利	6
僱員健康與安全	8
職業發展與培訓	9
營運慣例	11
供應鏈管理	11
產品責任	11
反腐倡廉	12
我們的環境	12
積極投身社會公益事業	14
積極投身踐行社會責任	16
附錄：香港聯合交易所有限公司之《環境、社會及管治報告指引》內容索引	17

關於本報告

《聯想控股股份有限公司環境、社會及管治報告》（「本報告」）對投資者及其他權益人披露了聯想控股股份有限公司（「本公司或聯想控股」）及由本公司根據各子公司在環境及社會方面的影響重要程度進行選取（「本集團」）。環境及社會方面主要包括誠信經營、人才培養、供應鏈管理、環境保護、社會公益等。有關企業管治部分的内容則在本公司2016年年報中的《企業管治報告》部分單獨陳述。

報告期間及範圍

有關本報告內容所刊載的資訊期間為2016年1月1日至2016年12月31日（「本報告期」），與本集團2016年年報涵蓋的財政年度一致。報告範圍為本公司及由本公司根據各子公司在環境及社會方面的影響重要程度進行選取，本報告中亦針對不同部分所選取的子公司進行了說明及解釋。

報告編製依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則（「上市規則」）附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》編寫，報告中所披露的數據均來自本集團的正式文件和統計報告。

聯想控股的簡介

聯想控股是中國領先的多元化投資控股集團，其構建起了「戰略投資+財務投資」雙輪業務協同驅動的創新業務模式。戰略投資業務分布於IT、金融服務、創新消費與服務、農業與食品以及新材料五大板塊；財務投資業務主要包括天使投資、風險投資、私募股權投資及其他投資，覆蓋企業成長的所有階段。本公司於2015年6月29日在聯交所主板上市（HK：03396）。截至2016年12月31日，聯想控股綜合營業額約人民幣3,069億元，綜合總資產約人民幣3,222億元。

管理層寄語

聯想控股在不斷積極向著既定的戰略目標推進，以切實的行動回報股東，同時堅持企業文化的建設發展，注重社會責任的承擔，致力遵守道德準則及誠信經營，保護環境，儘量減少日常業務運營中對環境的污染，關注優秀人才的長期吸納、培訓及激勵、員工安全健康，嚴格遵守企業管治守則。我們除了透過捐增外，亦幫助貧困地區培養人才，提供就業及創業的機會，讓社會及企業持續共同繁榮發展，以奠定企業根本長青發展的基礎。

聯想控股的企業文化及管理

聯想控股的企業文化是公司在成長發展過程中逐漸形成的核心價值觀和思想方法的總和。

聯想的管理和文化積澱，是企業的核心競爭力，是聯想能夠持續發展並不斷製造卓越企業的重要基礎。

核心價值觀是企業長期發展所信奉的關鍵信念，是聯想文化的根本。

- **企業利益第一**：企業利益是其他利益實現的前提，在價值判斷和利益取捨時，把企業利益放在第一位，個人服從組織，局部服從整體。
- **求實**：實事求是，不騙自己；誠信負責，說到做到。
- **進取**：超越眼前利益，立意高遠；超越固有經驗，有想像力和創造力；超越自我局限，持續學習精益求精。
- **以人為本**：重視人的作用，尊重人的需求，為人的發展創造條件。

方法論是核心價值觀主導下，聯想人思考和解決問題的方法。

- **目的性極強**：凡事先弄清楚目的，先弄清楚「為什麼」，是瞄著打而不是懵著打。在做事的過程中，要經常「跳出畫面看畫」，時刻都想著做事的根本目的，把想做的事做成。
- **分階段實施**：實現目標不是一個一蹴而就的過程，要注意不把長跑當短跑，綜合考慮好輕重緩急，資源配置，分析好各種邊界條件，前瞻性地將目標劃分成子目標和階段性目標，分階段推進。

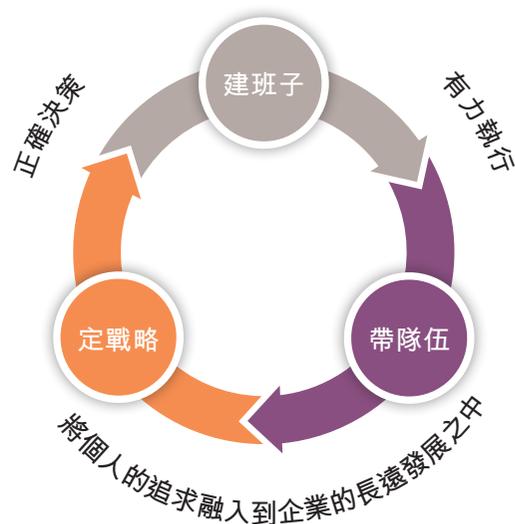
- **覆盤**：在工作中注意回顧總結，不斷校驗和校正目標，不斷分析得失便於改進，不斷深化認識和總結規律。聯想控股覆盤方法論的本質是基於核心價值觀的自我反省，強調「開放心態、坦誠表達、實事求是、反思自我、集思廣益」。

以企業文化凝聚員工，打造「沒有家族的家族企業」。



聯想控股將企業的管理體系劃分為運作層面和基礎層面。其中，機制、體制、企業文化和聯想控股「管理三要素」共同構成了企業管理的基礎層面。

- 「**管理三要素**」：聯想控股的管理思想被高度濃縮為「建班子、定戰略、帶隊伍」。
- **建班子**：選拔德才兼備的管理者組成領導班子，班子內部形成縱向和橫向分工，倡導「有話直說」和「有話好好說」，以群策群力的方式實現理性決策和高效執行，對一把手形成制約，提升領導層威信。
- **定戰略**：描繪願景、明確戰略、制訂策略、分解戰術、確定領軍人物、調整組織架構和考核激勵是聯想控股制定戰略的「七步法」。
- **帶隊伍**：「帶隊伍」就是「讓士兵愛打仗，會打仗，團隊作戰有序」，以確保戰略的有力執行。



權益人溝通

聯想控股不僅努力回報股東，維護投資者的利益，更專注聆聽來自客戶及各利益相關方的需求與建議，以保持資本市場中負責的企業形象，穩固市場對本集團價值的認同。

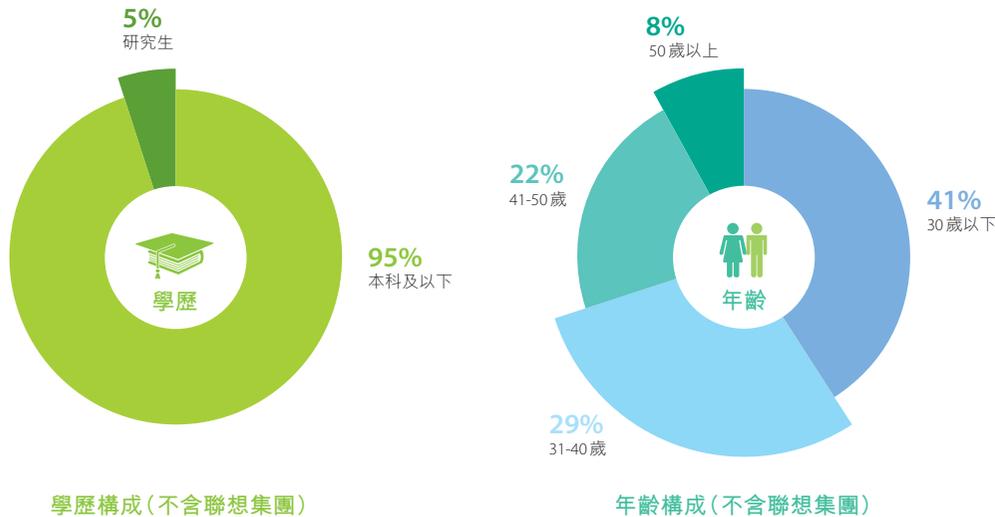
利益相關方	範圍	期望訴求	溝通回應
政府機構	環保部、工信部、商務部、住建部、財政部、國家稅務總局、地方政府、相關國家和地區政府機構等	納稅貢獻 環境保護 帶動就業 科技創新 公平競爭 合規經營 風險防控	接受監督和檢查 加強環境保護的意識與工作 響應國家號召，落實監管政策 參與制定行業標準和規範 提升經營管理績效 支持實體經濟發展 積極落實監管機構要求 定期彙報工作
投資者	股東	投資效益 風險控制 經營規範 可持續發展	落實發展戰略 完善公司治理 加強風險防範 推進社會責任管理
客戶	產品客戶	質量保證 服務良好 安全環保	客戶滿意度調查 客戶隱私保護 互動活動
合作夥伴	供應商 服務商	誠信經營 互利共贏 公開平等	建立供應鏈合作夥伴篩選體系 更多從環保角度進行供應商審核
社會與公眾	所在社區 扶貧對象 公眾	社區環境 維護穩定 和諧發展 扶貧濟困	社會捐助 社區活動 扶貧等公益活動
員工	全體員工	薪酬福利 職業健康 職業發展	堅持同工同酬 保障員工健康安全 舉辦文體活動 與員工定期溝通 開展崗位技能培訓 提供多元化晉升通道

僱員及勞工常規

聯想控股踐行「以人為本」、「投資於人」的價值理念，注重與員工的「雙向承諾」，將員工的個人追求融入到本集團的長遠發展之中，並與員工分享價值成長的豐盛果實，共同打造事業共同體。

截至2016年12月31日，聯想控股及其並表子公司員工總數為69,324人。

其中聯想控股及其並表子公司中(不含聯想集團有限公司(「聯想集團」))女性員工佔51%，高層管理人員(副總裁以上)中女性比例已達到19%。



聯想控股子公司聯想集團、聯泓新材料有限公司(「聯泓新材料」)以及拜博醫療集團有限公司(「拜博醫療」)員工總數佔本集團員工總數超過90%，本報告下述僱員及勞工常規的部分將主要針對聯想控股整體及上述三家子公司進行重點闡述。

平等僱傭

聯想控股一直秉承公開平等的就業政策。對於人才引進，本集團根據對崗位的任職資格要求，公開選拔，不會因年齡、性別、國籍等差異區別對待求職者或者員工。同時，聯想控股所有崗位用工均按照業務開展當地《中華人民共和國勞動法》及《中華人民共和國勞動合同法》的規定執行，並制定了內部規章及相關實施細則，避免聘用童工，杜絕強制勞工現象。

薪酬與福利

多元化的激勵手段



- 聯想控股奉行整體激勵體系的理念，建立了現金和非現金手段相結合覆蓋全員的激勵體系，包括短期激勵體系(基本工資和目標獎金)和中長期激勵體系(包括上市前的股權激勵)。

短期激勵：以各專業序列的相對價值為基礎，由基本工資和年度目標獎金構成。

中長期激勵：以中長期戰略目標為導向，通過股權激勵與中長期業績獎金等組合手段，使價值創造者得到的激勵水平隨聯想控股的整體價值成長顯著提升。

聯想控股管理層相信中長期激勵的實施，將進一步激發員工的主人翁意識和對公司的長期承諾，將個人利益和企業利益長期緊密結合在一起，使其能全心投入並分享聯想控股的價值成長。

- 聯想控股在物質激勵之外注重對員工的精神激勵，公司為弘揚先進，營造求實進取的組織氛圍，分別設立聯想控股獎、業務開拓獎、專業支持獎、優秀子公司等獎項，以鼓勵為聯想控股發展作出重要貢獻，具備高度敬業精神和良好執行力、模範踐行企業文化的團隊、個人。



多元化的福利體系



- 公司為員工建立了完善的福利體系，合同期內員工依法享受基本養老、基本醫療、住房公積金、失業、工傷、生育等社會保險待遇。另外，員工患病或非因工負傷可享受醫療期。員工因工負傷，按照國家、地方工傷規定享受有關待遇。合同期內女工孕期、產假、哺乳期間的勞保醫療待遇以及其他福利待遇，按國家有關規定或本集團依法制定的管理辦法執行。
- 除了覆蓋國家各項法定福利外，還結合企業經營效益及員工實際需求，打造出多元化補充福利項目，為員工創造一個積極向上、健康、和諧的工作環境。如：為員工購買多項補充商業保險，包括補充醫療、重大疾病、意外傷害、女性健康、壽險等，減輕了員工醫療費負擔，有效解除員工的後顧之憂。同時，為了保障和提高員工退休後的基本生活水平，增強企業凝聚力，公司實行具有競爭力的全員企業年金計劃，並進行有效的資金投資管理，實現年金資產的保值增值。

- 聯想控股對員工的關懷，不僅體現在員工日常生活層面，更深入每一位員工家庭。目前，「家庭日活動」已成為員工關愛的品牌項目。從2010年起，聯想控股共舉辦了7次主題「家庭日活動」，家庭活動日把每位員工及其家屬們都凝聚到聯想控股溫暖的大家庭中，員工可以在活動中加強交流，家屬也能夠更近距離了解聯想控股，從而給予員工更多的理解與支持，增進員工對本集團的認同感和歸屬感。



僱員健康與安全

聯想控股十分重視員工的健康與安全，積極為員工打造一個健康、向上的工作環境。各子公司根據自身產業特點，制定了一系列的工作流程與安全機制，確保員工的人身安全及本集團的財產安全。

聯泓新材料

聯泓新材料作為一家化工新材料產品生產型企業，堅持「安全第一、預防為主、綜合治理」的安全工作方針，以科學發展觀為指導，強化員工安全意識，加強安全宣傳教育，制定了《安全教育與培訓管理規定》，普及安全知識，營造有利於安全生產的濃厚氛圍，讓安全發展理念深入人心。

根據安全生產標準化體系管理要求，聯泓新材料結合風險分級管控與隱患排查治理體系建設，建立安全生產管理體系，制定了《隱患排查治理管理規定》、《特殊作業安全管理規定》、《生產安全事故應急處置預案》，從而建立安全生產事故隱患排查治理長效機制和突發事件的處置能力，有效防止各類事故的發生。

聯泓新材料非常重視員工的健康情況，堅持「以人為本、預防為主、防治結合」的方針，以預防、控制和努力消除職業危害，不斷改善作業場所環境為工作重點，通過加強管理、完善制度、技改技措、建立員工個人健康檔案、100%員工體檢覆蓋等手段，持續檢測作業場所職業危害因素，控制和消除職業病危害誘因，實現從根源消除職業病。

聯想集團

聯想集團秉持為員工創造一個健康和安全的環境的理念，推行了一系列的政策及措施以確保員工的安全健康。具體介紹可參閱上載至聯交所網站的《聯想集團2015/2016可持續發展報告》。

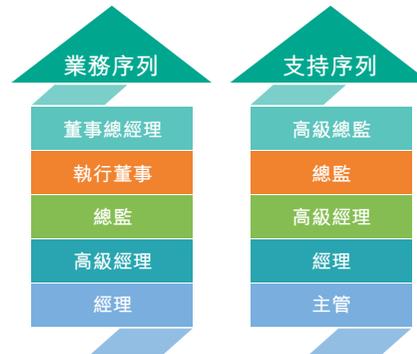
職業發展與培訓

聯想控股

聯想控股重視員工的發展，致力於為員工提供職業發展路徑和完善的培養發展體系，搭建廣闊的職業上升空間與舞台。

職業發展通道

公司倡導專業發展，根據不同的職位的工作性質，為員工建立了多個專業發展通道。職業發展通道的建立，幫助員工明確當前的發展階段以及未來的發展方向，指導員工採取有針對性的措施提升能力，將個人發展融入到企業的長遠發展之中。



人才盤點

通過定期對員工的數量、資質和結構進行盤點，本集團對人才管理方面的關鍵問題作出討論，並從績效和潛力兩維對員工進行集體評議。人才盤點的評估結果，既為制定人才發展戰略提供依據，又為員工發展的未來方向提供清晰的指引和幫助。



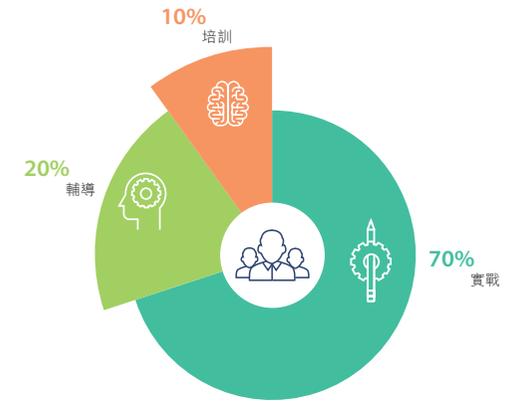
「7-2-1」人才發展手段

聯想控股重視人才的培養，採取實戰鍛煉、指導人輔導、課堂培訓等多種方式幫助人才成長，遵循員工培養的「7-2-1法則」：

員工70%的能力提升來自實戰：聯想控股戰略和業務的發展，為員工提供了更為廣闊的鍛煉機會，各業務板塊、部門的負責人會結合員工的能力特點，提供有挑戰性的工作任務，促進員工能力提升。

員工20%的能力提升來自輔導：聯想控股建立了指導人制度。指導人由經驗豐富的管理者或資深員工擔任，提供個性化的指導和經驗傳承，為員工傳道、授業、解惑。

員工10%的能力提升來自培訓：根據聯想控股業務發展和人員的需求，以內訓或參加公開課的方式，舉辦各類管理、專業和通用類項培訓。



對於子公司的專業支持

聯想控股成立了專設部門「聯想管理學院」來推動控股本部及子公司學習企業文化，實踐聯想控股的工作方法和管理理念。

文化融入

聯想控股以具有傳統的「入模子」培訓向所有新加入公司的員工和成員企業介紹公司的發展歷史、業務現狀和管理文化要求。這項計劃面向各子公司的核心管理者和專業崗位人員開放。自2010年公司啓動戰略投資業務以來，有超過849人參加了這個培訓，其中超過一半以上的學員來自子公司，這對於他們明確公司戰略目標和統一思想有重要意義。

時間	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	總計
參加人數	118	127	134	133	121	107	109	849

聯想控股「入模子」培訓學員統計(2010~2016)



專業技術和管理能力提升

公司還為成員企業的員工在專業技術和管理能力的學習發展匹配合理的資源，提供專業領域的增值服務。

資源主要包括：以聯想控股管理學院為平台，持續輸出聯想控股企業文化和管理經驗，如結合拜博口腔、佳沃鑫榮懋等公司的具體業務，分享聯想控股具有特色的「覆盤」方法論，幫助管理層在覆盤中增加對業務的規律的把握；為君創租賃、上海德濟醫院等公司「量身定制」主題活動介紹聯想控股的基本情況和管理文化、促進其加速融入公司的管控體系；支持正奇金融、聯泓新材料等子公司的後備人才培養項目，分享聯想控股「管理三要素」中關於「帶隊伍」的實踐經驗等。

作為母公司，聯想控股還注意發揮自身的資源優勢搭建專業人才學習和交流的平台，幫助子公司的專業團隊提升在培訓和組織發展方面的能力，並促進彼此之間的經驗交流。

聯弘新材料

聯弘新材料通過制定並不斷完善《員工發展通道建設辦法》、《星級操作員工評定管理辦法》、「裝置運行工程師」等各項制度機制，舉辦「泓才計劃」和「泓星計劃」培訓項目，採取靈活多樣的形式培養、發現和儲備後備人才，建立健全員工職業發展通道。



拜博醫療

拜博醫療圍繞員工各個職業階段為員工安排培訓計劃，包括《萌芽成長計劃》、《拜博重慶潛龍計劃》及《拜博領導力培養計劃》等一系列課程，從多種形式讓管理人員從中學會並掌握各種管理技巧及實用工具。

同時，拜博醫療為其醫務人員提供規範化、標準化的醫療培訓，培訓覆蓋學科範圍廣，針對不同的級別和主題，滿足不同種類醫務人員的需求。

聯想集團

聯想集團的創新和突破與員工的成長和發展息息相關。聯想集團鼓勵員工專精所長，提供平等晉升機會，打造全方位的培訓體系，助力員工發展，幫助員工實現自身價值。關於聯想集團為員工提供的職業發展通道及專業化培訓體系的介紹，可參閱上載至聯交所網站的《聯想集團 2015/2016 可持續發展報告》。

營運慣例

針對營運慣例部分，本報告選取了本集團投資板塊中產品受眾面廣、品牌影響力大的IT板塊進行重點闡述。

供應鏈管理

聯想控股以真誠、負責的態度，積極與合作夥伴建立公平、公正、富有成效的長期合作關係，攜手提升其可持續發展能力，推動其履責，與其共商成長、共謀成功。聯想控股亦大力確保所有供應鏈管理措施均嚴格遵守當地法律法規要求。

聯想集團

聯想集團採用全球統一的採購體系，以公正、透明的採購管理模式保障供應商利益，制定了《供應商行為操守準則》，範圍覆蓋所有供應商。同時，聯想集團致力於通過其內部運營及其供應鏈的運營推動可持續性活動。作為電子行業公民聯盟常務成員，聯想集團正協助開發及實施一項全球策略及方案，以在可持續發展及社會責任的廣泛標準上改善供應商合規情況，通過採購訂單的條款、條件等方面，要求供應商遵守法律、法規及多項其他可持續發展的規定。具體介紹可參閱上載至聯交所網站的《聯想集團 2015/2016 可持續發展報告》。

產品責任

聯想控股始終堅持本集團投資涉足的各個產業板塊中，產品從開發、生產、銷售、使用到回收的全生命周期中，操作流程均符合業務當地的相關法律法規，並力求最大限度地減少產品對環境的影響，著重關注產品的能效、材料和包裝，並通過一系列的技術改進和行動不斷提高產品的環境領先性。

聯想集團

聯想集團不斷在產品的可持續性方面做出努力，為客戶提供高效節能的產品。節能高效的觀念貫穿於聯想集團產品開發的全過程，聯想集團堅持運用先進技術積極開發高能效的產品，積極回應公眾對節能產品的需求。關於聯想集團在產品材料、包裝、環保認證、物流及回收等相關信息，可參閱上載至聯交所網站的《聯想集團 2015/2016 可持續發展報告》。

反腐倡廉

聯想控股嚴格要求管理層及所有員工遵守本公司有關反貪污的《反舞弊管理制度》、《員工職業操守守則》和國家相關法律法規。同時，因本公司欺詐行為、不道德的業務行為、違反法律法規規定和違反職業操守等行為遭到權益侵犯的員工，都可直接向主管或相關部門進行投訴、舉報，本公司在法律許可及符合有效調查的情況下進行處理。另外，為加強員工的廉潔意識，我們要求所有新員工入職時均須參加《員工職業操守守則》的培訓，而且定期以個案研究的方式培訓現有員工。

我們的環境

隨著聯想控股戰略投資布局的全面鋪開，對環境的影響也成為越來越重要的投資考量因素。聯想控股於日常經營活動中致力於環境保護、節能減排和資源與能源的合理高效利用，確保在經營時遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國節約能源法》等相關環境法律法規及相關行業的環境排放標準。

為實踐環境管理並不斷改進相應措施，聯想控股要求旗下各版塊子公司針對特定業務建立完善的環境應急體系，為預防、管控突發環境事件提供切實保障；改進工廠生產工藝和配置資源循環再利用系統以節約能耗。同時，我們重視辦公區域的環境管理，積極培養員工環境保護、節約使用辦公資源和能源的意識，並且積極推動工廠園區的綠化布局和辦公樓的綠色建築評級。

同時，各板塊子公司結合所在領域的實際情況進而制定更詳細的環保政策並落實實施，逐步發展環境可持續政策，最終實現經濟效益、社會效益、環保效益的和諧統一。

目前聯想控股戰略投資涉足的五大板塊中，新材料及IT相對為環境潛在影響較大的板塊。因此，本報告的環境部分也將就此兩個板塊進行重點闡述。

聯泓新材料

聯泓新材料一直秉持「環保清潔生產，綠色持續發展」的理念，通過生產工藝、產業組織、產業佈局、管理模式等方面的創新，以綠色技術引領綠色產業，盡最大努力保持與環境的和諧。在努力成為行業領先企業的同時，致力於成為綠色、高效、環境友好型企業公民，為社會、客戶及合作者創造更多有價值的產品和服務。

污染物排放監測

於本報告期內，聯泓新材料對自身運營造成的大氣與水體的各類污染物排放進行持續監測，全年未發生突發環境事件。各類排放物的總量均遠低於批復總量指標，且排放濃度均符合國家及行業污染物排放標準。

在固體廢棄物處置方面，聯泓新材料嚴格遵守《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》。無害廢棄物處置方面，聯泓新材料依據《固體廢物鑒別導則》、《一般工業固體廢物貯存、處置場污染控制標準》(GB 18599-2001)等規範、標準落實一般廢棄物的辨識、儲存與處置；根據《危險廢物鑒別技術規範》(HJT 298—2007)、《國家危廢名錄》、《危險廢物產生單位管理計劃制定指南》、《危險廢物轉移聯單管理辦法》等規範、規定開展危險固體廢棄物的辨識、儲存、計劃申報及處置，從而確保所有固體廢棄物都得到合法合理的處置。具體監測數據如下：

排放物		排放量 (噸)	佔批復總量百分比	排放濃度	標準限值 ¹
大氣	NO _x	148.77	23.47	80.2 mg/m ³	200 mg/m ³
	SO ₂	105.14	25.83	55.6 mg/m ³	100 mg/m ³
水	COD	468.81	72.21	248 mg/L	500 mg/L
	氨氮	2.89	46.43	1.6 mg/L	45 mg/L

註1：此處標準限值採用的為《山東省區域性大氣污染物綜合排放標準》第三時段限值及《污水排入城市下水道水質標準》(CJ343-2010)。

於本報告期內，聯泓新材料未曾接獲任何違反環境相關法律法規的個案。

升級管理

於本報告期內，聯泓新材料開展了第三方清潔生產審核與突發環境事件風險評估等具體工作。

聯泓新材料在歷時200天的清潔生產審核過程中，以數據積累為依據，匯總分析生產過程中節能降耗的「點」，落實以節能、節電、操作管理為主要內容的作業「面」，共計無費方案4項，低費方案3項，中費方案4項，高費方案2項，均已實施完成。再將分析、培訓、操作的「體」系中，將環保先行的企業理念、真正融入到日常生產運行的方面之中。

聯泓新材料積極開展突發環境事件風險評估體系的建設工作，結合自有資源，釐清周邊環境受體風險狀況，以國家、省、市環境應急管控預案及指南為指導，以最符合實際情況的務實態度建立了完善的相應的環境應急體系。該體系以企業總體突發環境事件應急預案(公司級綜合預案)為幹，以重污染天氣專項應急與減排方案、放射源等專項應急預案為枝，以各操作點位現場處置方案為葉並行發揮，協調共進，步步完善，為預防、管控突發環境事件提供了切實保障。

應對氣候變化

面臨越來越嚴重的氣候問題，聯泓新材料堅持將生態治理、生態維護作為企業環境與文化建設主要內容，2016年新增綠化面積超過35,800m²。此外，聯泓新材料也擬定了重污染天氣專項應急預案，配合國家、省、市日常監測及管控工作要求積極開展減排降量等相關工作。

IT

作為聯想控股最重要的業務之一，子公司聯想集團亦非常重視自身的環境表現。聯想集團作為全球化企業，將全面持久的環境管理覆蓋了從生產辦公地點到產品設計、回收利用再到產品生命週期末端管理的各個方面，並在「聯想集團可持續發展報告 2015/16」中披露影響聯想集團環境的主要數據。詳細介紹與數據請參閱上載至聯交所網站的「聯想集團可持續發展報告 2015/16」。

環境保護案例分享：植樹活動-企業公民，社會責任

始於 2004 年的聯想大家庭百名員工植樹活動，以「交流、環保」為主題，至今已經舉辦了十二年，成為聯想大家庭中堅持時間長、涵蓋範圍廣的一項傳統公益活動。

十二年來，近千名聯想志願者親手種下了近千棵樹木，體現了聯想大家庭「企業公民，社會責任」的理念，滿足了廣大員工為環保盡義務、作貢獻的願望，促進了各成員企業之間的溝通和交流。

積極投身社會公益事業

聯想控股始終致力於成為一家「值得信賴並受人尊重」的企業，將企業社會責任納入本集團戰略的高度，力所能及地積極投身社會公益事業，重點在「扶助創業」、「支持教育」、「弘揚正氣」等領域系統規劃並長期投入。同時，聯想控股積極鼓勵和倡導員工參與社會公益活動，以實際行動履行社會責任，回報社會。

聯想控股堅信，通過持之以恆的努力，「做好人、做好事、為社會做出好樣子」的精神將在聯想人中代代相傳。



北京聯想控股公益基金會

北京聯想控股公益基金會是於2013年3月8日由聯想控股成立的非公募社會公益組織。基金會資金主要來自聯想控股和其他有捐贈意願的捐方的捐贈，包括社會組織、個人及本集團員工。秉承「踐行公益精神，促進社會發展」的宗旨，基金會主要圍繞以支持教育、扶助創業和弘揚正氣三個方向開展公益活動。2016年聯想控股公益基金會主要捐贈項目包括：

聯想進取班

聯想進取班是聯想控股在教育領域的重點公益項目，自2004年以來，聯想控股設立「聯想進取教育基金」，主要在貧困地區開設「聯想進取班」，長期、持續幫助家庭貧困且品學兼優的高中學生順利完成學業，幫助他們改變命運。12年來，先後在貴州、甘肅等地開設28個聯想進取班，累計投入人民幣2000餘萬元，共有1700餘名學生受益。其中，2016年投入人民幣253.9萬元，主要用於支持390名學生當年的學習生活費用。

開設聯想進取班，我們不僅提供物質上的資助，還為學生的不同成長階段提供更多精神上的「食糧」，目的是給學生們帶去更為開闊的視野，傳遞積極向上的能量，幫助他們健康成長。2016年，我們專門邀請國際著名培訓機構，為聯想進取班學生們帶去一堂關於如何樹立自信，勇於表達自我的拓展訓練課。

2016年高考後，又一批來自貧困家庭的孩子通過「聯想進取班」的平台獲得了改變自己命運的機會，聯想進取班超過95%的學生成績超過本科一批錄取線，其中都勻二中還有一名同學考入密歇根州立大學。正如聯想進取班的一位同學自己所表達的那樣：「聯想進取班就像是給了我飛翔的翅膀，我會像鯤鵬一樣飛出這貧困的山區，將來等我有足夠能力的時候，我會盡自己的力量去回報我的親人，回報那些曾經幫助我的聯想叔叔阿姨和這個充滿溫暖的社會。」

未來，聯想控股將繼續投入，通過聯想進取班幫助更多來自貧困家庭的孩子完成學業，改變命運。

北京市海澱教育基金會

為了支持海澱教育事業發展，2016年聯想控股公益基金會向北京海澱教育基金會捐贈人民幣200萬元，積極助推海澱區基礎教育發展，樹立尊師重教良好社會風尚，帶動更多的企業關心教育，重視教育。

北京樂平公益基金會

2016年，北京聯想控股公益基金會向北京樂平公益基金會捐款人民幣100萬元，用於北京樂平公益基金會的日常公益項目開展，主要包括農民工培訓、社會創新人才培養和低收入人口兒童教育等，並參與基金會理事會議。

聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金

為繼承中華民族崇尚英模、英烈的優良傳統，弘揚英模、英烈捨生忘死、無私奉獻的精神，增強全社會關愛英模、英烈遺屬、見義勇為人士的意識，北京聯想控股公益基金會每年向中國婦女發展基金會捐贈資金，設立『聯想「首都英模暨見義勇為人士」專項基金』，用於救助英模、英烈遺屬、見義勇為人士中生活困難的家庭及子女。2016年，捐贈資金人民幣180萬元，慰問百名首都政法系統一線優秀幹警和數十名傷殘及家庭困難的見義勇為人員，並發放慰問金。

阿拉善SEE生態協會

阿拉善SEE生態協會是目前中國規模和影響力最大的企業家環保組織，聯想控股董事長柳傳志先生是阿拉善SEE生態協會的永久會員。2016年基金會也積極參與了由阿拉善SEE生態協會與中國企業家俱樂部聯合發起的「不吃魚翅，從我做起」的環保公益活動。

積極投身踐行社會責任

聯想控股一直積極投身踐行社會責任，其中包括舉辦聯想之星創業CEO特訓班及捐贈社會公益基金。

聯想之星創業CEO特訓班

自2008年起開始舉辦，至2016年已經連續舉辦九年。該特訓班面向全社會招生，在超過一萬多家報名企業中，錄取了近800名優秀創業CEO。特訓班為純公益性質，費用全免(包食宿)，享有高美譽度。特訓班講師團隊以聯想控股董事長柳傳志先生為首，由來自企業一線具備豐富實戰經驗的企業家和高管構成。圍繞初創企業特點，針對企業一把手需求定制迭代培訓內容，激發他們加速自身的學習成長，引導樹立企業家的高遠追求，具備企業利益第一的品德。結業後，創業聯盟持續為創業者提供交流分享的平台並提供深度服務產品。創盟成員已達近800家，其中，一家納斯達克上市，三家A股上市，四十餘家新三板掛牌，五十餘家估值1億美金企業，已成為中國最大的創業生態群體。九年來聯想之星累計投入約人民幣1億元，其中2016年投入人民幣1,167萬元。



捐贈太平洋國際交流基金會

太平洋國際交流基金會是致力於推動中美兩國各領域交流與合作的非公募、非盈利基金會。聯想控股2016年捐贈太平洋國際交流基金會人民幣300萬元，以資助中美兩國各領域的交流與合作，促進中美兩國人民的相互理解和友好，改善和加強兩國關係，推進中美在包括政、經、文、教各個領域的高效率、深層次、全方位的交流與合作，加深兩國人民的相互了解和友誼，增進兩國的共同利益和戰略互信。

捐贈西安電子科技大學教育基金會

聯想控股2016年度捐贈西安電子科技大學人民幣50萬元，以資助該校與國內外各界的聯繫與合作，促進學校教學、科學研究和高新技術開發事業的發展。

聯想集團

聯想控股子公司聯想集團致力於與員工和當地社區一道改善人們工作和生活的質量，為社會發展做出貢獻。聯想在社會公益領域的主要支持方向集中於推進教育進步、創新創業、扶貧賑災等三大領域。詳細介紹及案例請參閱上載至聯交所網站的《聯想集團2015/2016可持續發展報告》。

附錄：香港聯合交易所有限公司之《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、 層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	披露信息 所在頁碼
環境		
層面 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。	12-13
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據	12
KPI A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	12
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，減少相應排放量採取的措施及取得的成果	13
層面 A2： 資源使用		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	12-13
層面 A3： 環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	13
社會		
層面 B1：僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6-8
KPI B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	6
層面 B2： 健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	8

主要範疇、 層面、一般披露 及關鍵績效指標	描述	披露信息 所在頁碼
層面 B3： 發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	9-11
層面 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。	6
層面 B5： 供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	11
層面 B6： 產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的 (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	11
層面 B7： 反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	12
層面 B8： 社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	14-16