

联想控股

LEGEND HOLDINGS

— 制造卓越企业 —

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
股份代號：03396



2021


環境、社會及
管治報告

目錄

關於本報告

 報告範圍	5
 編製基準及原則	6
 審核及批准	6
 反饋機制	6

可持續管治

 企業文化及管理	9
 股東溝通	14
 可持續發展策略	15
 可持續發展管治架構	15
 利益相關方溝通及參與	17
 重要性評估	18
 風險管理	21
 目標管理	27
 法規遵循	31

人才管理及共融

 遵守僱傭及勞工準則	35
 平等僱傭	36
 職業發展與培訓	40
 職業健康與安全	47
 員工福利與關懷	55

負責任的營運

 供應鏈管理	61
 產品和服務責任	66
 廉潔從業	70
 科研創新	72

我們的環境

 綠色產品及投資	76
 應對氣候變化及溫室氣體排放	80
 廢棄物及大氣污染物排放	84
 資源及能源使用	90
 對環境及天然資源的影響	96

回饋社會

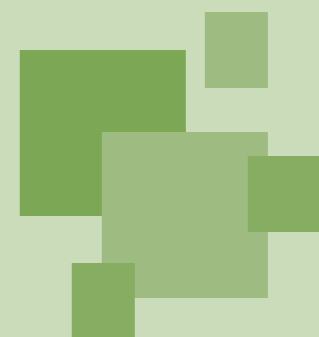
 支持教育	99
 扶助創業	102
 弘揚正氣	102
 社會投資	103

附錄一：遵守對本集團有重大影響的相關法律法規

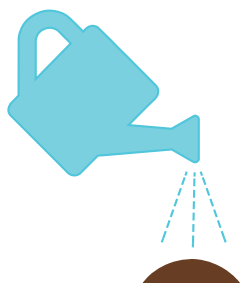
附錄二：聯交所《ESG 報告指引》內容索引



關於 本報告



關於本報告



聯想控股股份有限公司(「聯想控股」或「本公司」，股份代號：3396.HK)特此欣然發佈第五份環境、社會及管治(「ESG」)報告(「本報告」)，旨在披露本公司及其附屬公司(統稱「本集團」)於2021年度在企業文化及管治、人才培養、供應鏈管理、環境保護、產品責任、社會公益等ESG事宜方面的工作及表現。

有關聯想控股企業管治及財務數據等詳細資料，請參閱本公司2021年度報告中相關章節。本報告採用的詞彙，除另有說明外，均與本公司2021年度報告內釋義部分的涵義相同。本報告中所披露的數據及其他信息均來自本集團的正式文件和統計報告。

本報告以繁體中文和英文兩個語言版本進行發佈，並已刊載於本公司網站(<https://www.legendholdings.com.cn>)及香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)網站，以供公眾獲取及下載。如不同語言版本內容出現歧義，則一概以繁體中文版為準。

報告範圍

綜合考慮各附屬公司及其物業資產對本公司權益持有人應佔總權益貢獻佔比及其環境、健康、安全及質量(「EHSQ」)風險，本公司共篩選出不同業務板塊下若干附屬公司及其物業資產作為本報告的主要披露範圍，包括聯想集團有限公司(「聯想集團」，股份代號：00992.HK)、盧森堡國際銀行有限公司(「盧森堡國際銀行」)、聯泓新材料科技股份有限公司(「聯泓新科」，股份代號：003022.SZ)及融科(指聯想控股物業和總部所在地融科資訊中心，由聯想控股附屬公司融科物業投資有限公司(「融科物業」)及融科智地科技股份有限公司(「融科股份」)統一進行管理)。視乎情況，融科於本報告指融科物業及融科股份，或指其管理的物業融科資訊中心。上述附屬公司及其物業資產的EHSQ風險相較於其他附屬公司較高，且對本公司權益持有人應佔總權益貢獻佔比較大，合計約60%。本公司及上述附屬公司及其物業資產的ESG表現及績效均已被重點納入本報告中，聯想集團在本報告中的披露內容摘自其《2020/21環境、社會及管治報告》。

除另有說明，本報告所披露信息的時間覆蓋範圍為2021年1月1日至12月31日(「報告期」)。





編製基準及原則

本報告全面依照聯交所發佈的《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(《ESG報告指引》)中的強制披露規定和「不遵守就解釋」條文進行編製，內容索引載於本報告附錄。

本報告在編製過程中，充分遵循《ESG報告指引》中的「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」原則，詳情如下：



 「重要性」原則：在報告編製過程中，本集團已識別出關鍵利益相關方，並通過利益相關方參與及重要性評估釐定重要性ESG議題，將其作為本報告之重點披露內容，從而重點回應利益相關方最為關切之ESG事宜。

 「量化」原則：本報告盡可能以量化形式披露環境及社會層面的關鍵績效指標，並說明相關數據統計及計算的標準、方法及參考來源。



「平衡」原則：本報告遵循平衡原則，客觀呈現本集團的ESG表現及管理現狀。



「一致性」原則：除另有說明外，本報告均採用與2020年度ESG報告相一致的數據統計及計算方法，以便與往年數據做有意義之比較。

審核及批准

聯想控股董事會全面負責並監督本集團ESG相關政策的管理和執行，並確保所披露數據和信息的真實性、可靠性和完整性。本報告已於2022年3月經由本公司董事會審核及批准。

反饋機制

本集團高度重視各利益相關方的意見和反饋，並以此為基礎不斷提升本集團的ESG管理及表現，同時持續優化報告披露水平。

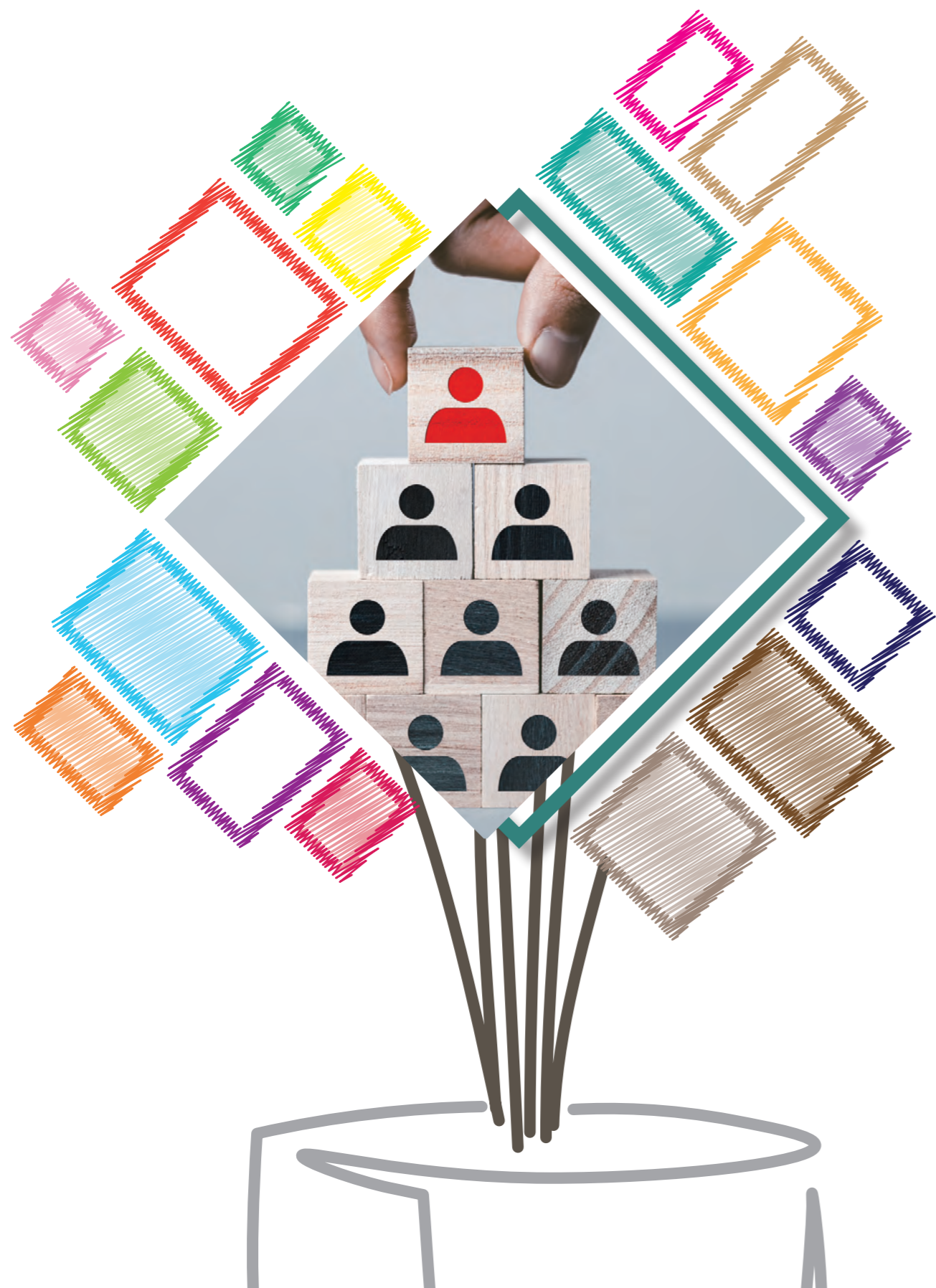
如有任何意見及反饋，歡迎通過以下方式與本集團聯繫：

電話：010-62509999

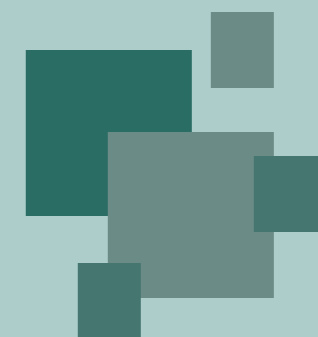
電郵：legendir@legendholdings.com.cn

傳真：010-62561056

地址：北京市海淀區科學院南路2號，融科資訊中心B座17層(100190)



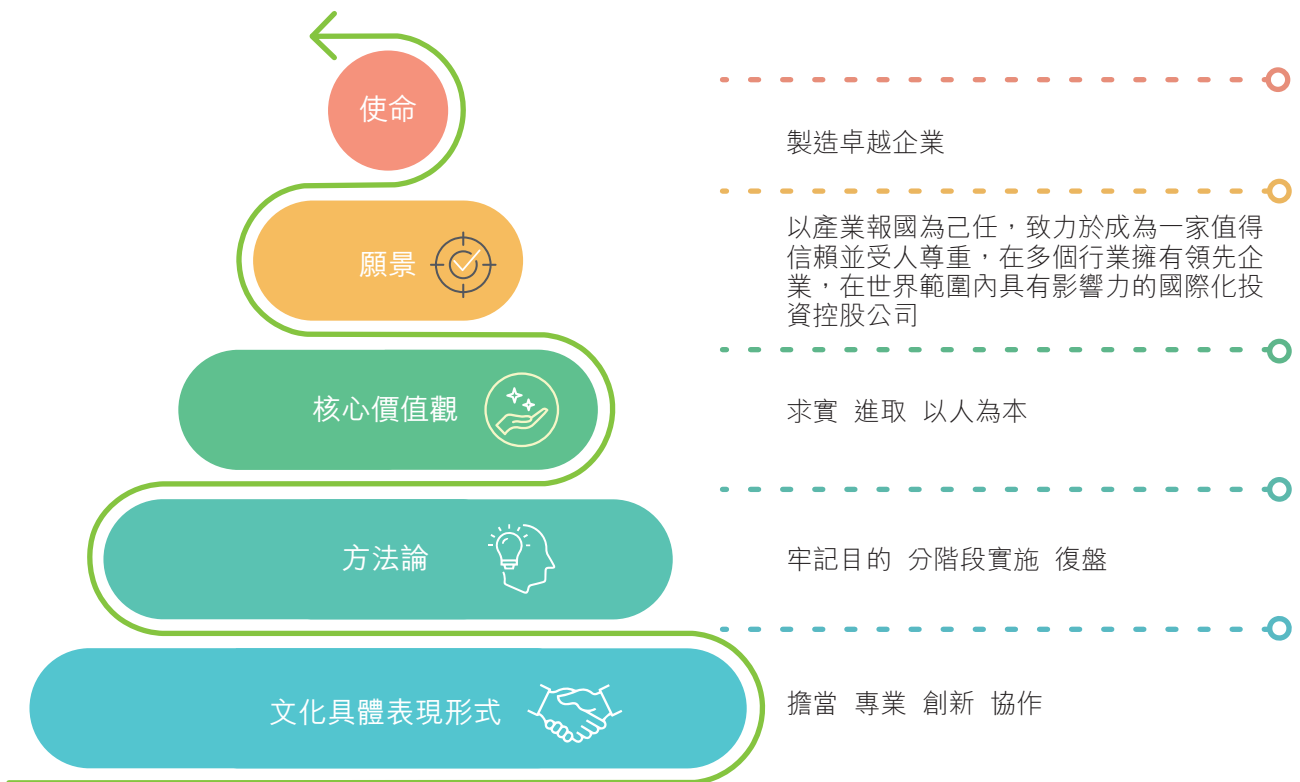
可持續 管治



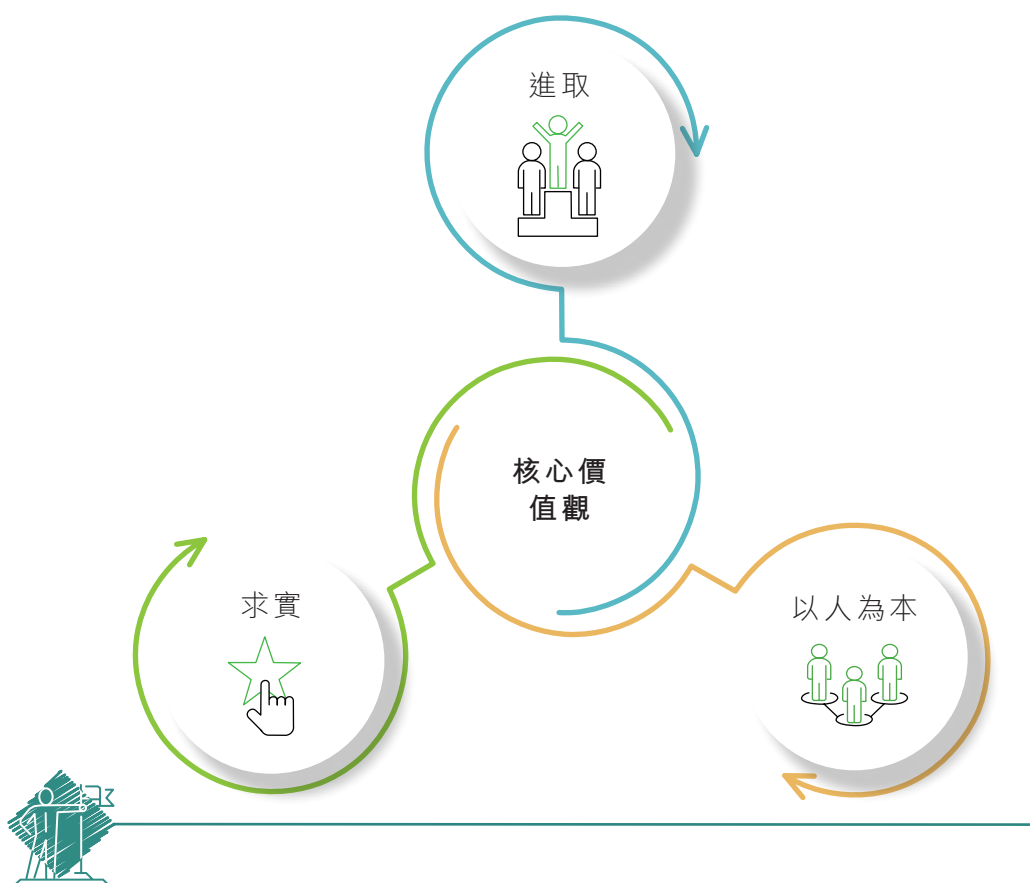
企業文化及管理

企業文化是對組織全體成員具有全面、深遠影響的底層假設和觀念的集合。文化、組織與戰略的相互匹配和高度一致是企業長遠發展的必要條件。對於一家以「人」為核心資產的企業而言，確保員工理解、認同企業文化和通過管理手段與溝通機制保持文化的持續影響力都至關重要。



聯想控股的企業文化是本公司在成長發展過程中逐步形成的，包括企業的使命、願景、核心價值觀、方法論以及其具體表現形式。聯想控股的核心價值觀和方法論是對過往經驗的總結，在企業發展實踐中被證明是行之有效且具有普適性的。





聯想控股的管理和文化積澱是企業的核心競爭力，是本公司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。






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，有想象力和創造力
-  超越自我局限，將挑戰性目標變成現實

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

可持續管治

方法論是在核心價值觀主導下，聯想人思考和解決問題的方法。



文化的具體表現形式是在核心價值觀和方法論的指導下，更加符合公司業務特點的文化要求。



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「領導力三要素」共同構成了企業管理的基礎層面。

「領導力三要素」：聯想控股的管理思想被高度濃縮為「建班子、定戰略、帶隊伍」。



可持續管治

公司管理層始終高度重視聯想企業文化與管理經驗的傳承與應用。2021年5月，管理團隊專門舉行「建班子」研討會，增強了團隊信心與凝聚力，為公司在新戰略週期統一思想、團結一致夯實了基礎。

自2010年聯想控股啟動戰略投資業務開始，本公司始終積極地將自身秉持的文化價值觀、工作方法論和管理經驗與被投企業共享，以期在企業文化理念上與之達成契合一致。「入模子」培訓作為傳播聯想企業文化的重要手段之一，迄今已經堅持10年，總計20期，相繼為1,165人系統介紹過本公司的發展歷史、業務現狀和管理文化的要求。參加培訓人員一半以上均來自被投資企業，這些學習的過程與經歷對於他們理解聯想控股的企業文化具有重要意義。

2021年，因新冠疫情防控要求的限制，線下培訓難以進行。在此期間，包括公司管理層、附屬公司專業部門在內的各方對於「入模子」的目的、參與人員範圍、培訓內容和形式進行了再研究和再討論，將在未來打造一個「面向投資業務的、重在學用結合的、全稱雙向互動的」文化培訓新模式。

為了弘揚企業的核心價值觀、倡導「建功立業」的實幹精神，公司還將每年的「優秀員工評選」和「優秀子公司」評選活動視為樹立企業文化標桿、傳播企業文化案例的重要環節，在前期的候選人提報、管理層評審、和後期獲獎者事跡宣傳報道等環節，均充分體現文化導向。2022年1月，公司董事長寧旻先生和CEO李蓬先生共同出席了對2021年度在專業領域貢獻突出的個人及團隊的表彰活動。2021年，本公司還通過管理者訪談和針對公司內、外部基礎研究，提出了新時期落實「求實」價值觀的初步框架，進一步強化員工在新的戰略週期對於公司文化要求的理解與認識。



對於企業文化和價值觀的重視還體現在對員工的評價體系中。為了讓公司員工和各級管理者理解企業文化的重要性，在實際工作中踐行文化對組織和個人行為的各項要求，聯想控股要求每位管理者和員工在年度考核評價中必須對照文化要求將個人相關行為進行自我評估，並形成「一票否決」的機制，對於有違公司文化和價值觀的行為，堅決予以處罰。

股東溝通

聯想控股董事會深明與本公司股東及潛在投資者保持明確、及時和有效溝通的重要性。為此，本公司制定了股東通訊政策，以確保本公司與股東及投資者保持持續有效的溝通。聯想控股將股東大會視為本公司董事會與股東直接溝通的良機，鼓勵並歡迎股東於股東大會作出提問。此外，聯想控股董事會亦致力於通過公司網站等多種渠道刊發年度報告、中期報告、公告、通函及新聞稿等，確保股東及潛在投資者可及時收到最新資料。

本公司章程明確規定了股東擁有的各項權利，切實保障股東權益。股東有權提請本公司董事會召開臨時股東大會或類別股東會議，且可依照相關



程序在股東大會上提出議案。此外，股東亦可以以書面形式向本公司董事會及／或有關的董事會專責委員會提出建議、查詢及關注事項。

報告期內，本公司根據不斷更新的監管要求，結合本公司的發展趨勢以及股東反饋的意見，繼續致力於提高公司管治水平，在確保本公司穩健發展的同時持續保障股東的長遠利益。

可持續發展策略

聯想控股確立了「以產業報國為己任，致力於成為一家值得信賴並受人尊重，在多個行業擁有領先企業，在世界範圍內具有影響力的國際化投資控股公司」的企業經營發展理念及願景，同時這也是本集團作為一家企業對可持續發展做出的承諾。

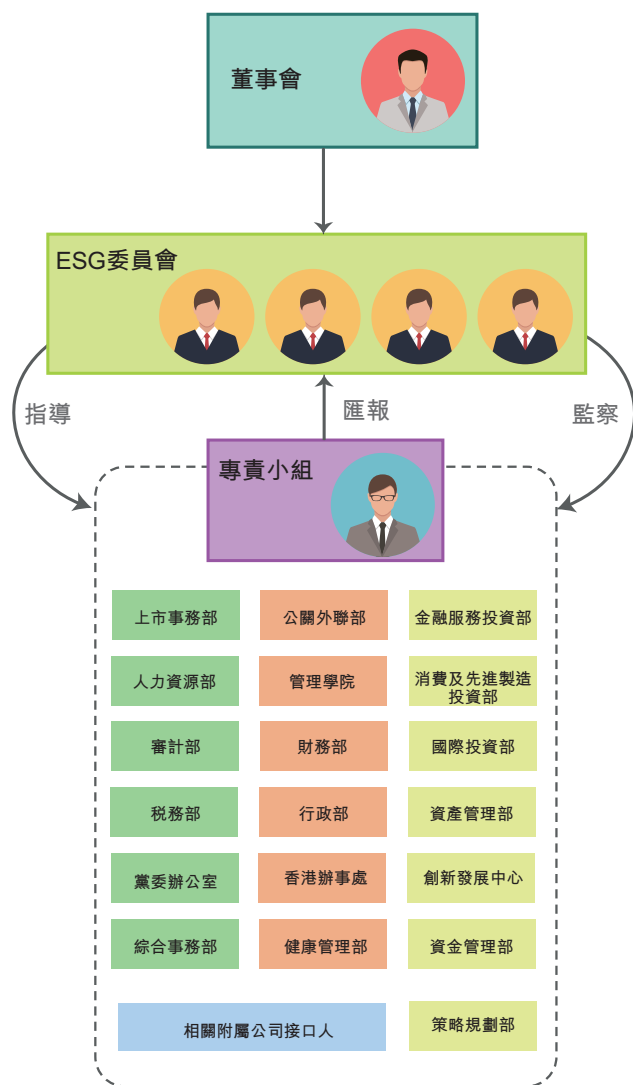
為貫徹落實上述管理理念，實現本集團願景，聯想控股訂立了可持續發展環境策略來審視和管理本集團對環境和社會的影響，同時將可持續發展理念融入每項投資並貫穿於各業務板塊之中，務求由上而下、由內及外，由管理層、員工至其他各內外部利益相關方都能秉承本集團的可持續發展理念，並將可持續發展的原則與日常工作和生活有機融合。聯想控股及其附屬公司始終將積極履行企業社會責任作為企業發展的長期目標，主動投身公益事業，加強環境保護和節能減排，大力發展綠色經濟，推動實現「碳中和」及「碳達峰」和高質量發展，並在企業發展和獲取經濟利益的同時，積極維護股東、員工、客戶及各利益相關方的權益，持續提升公司治理水平，努力提升對國家經濟與社會發展的貢獻度，使可持續發展成為企業實現產業報國，推動科技創新和促進共同富裕的重要途徑。

可持續發展管治架構

聯想控股董事會為本集團可持續發展事宜之最高負責機構，全面監督本集團的ESG事宜，並負責本集團可持續發展戰略及目標的制定和檢討。本公司董事會平衡考慮各利益相關方的需求和利益，致力於實現股東的長遠利益、社會效益及環保效益的有機統一。同時，本公司董事會領導並參與本集團ESG相關風險的評估及釐定，確保適當及有效的風險管理和內部監控系統的落實與完善。在董事會領導下，聯想控股於重大事項決策過程中均嚴格遵守經營所在地區之可持續發展相關法律及規定，並依據國際及經營所在地法律法規、行業標準及最佳慣例，制定相關內部章程、政策及程序。

為了加強董事會對ESG事宜的管理，本公司於2022年3月31日經董事會批准成立環境、社會及管治委員會（「ESG委員會」），負責協助董事會指導及監察本公司可持續發展相關的政策及目標、持續探討國內外資本市場及同業的可持續發展趨勢、對本公司可持續發展相關議題與事項達成進度進行審查。目前，該委員會由4位董事會成員組成，由獨立非執行董事擔任主席。

此外，本公司設立可持續發展專責小組（「專責小組」），由董事會秘書擔任召集人，本公司各相關部門委派成員，與附屬公司對接人共同出任該小組成員，專責小組向ESG委員會匯報。



專責小組主要職責包括：

- 🔍 結合科技創新理念及手段，將ESG理念融入到公司戰略制定與實施的全過程；
- 🔍 向ESG委員會建議公司ESG發展戰略；
- 🔍 協助評估ESG風險及建立相關匯報機制；
- 🔍 向董事會及ESG委員會進行ESG工作匯報；
- 🔍 就ESG重大議題，向利益相關方進行問卷調查和溝通聯絡；
- 🔍 統籌ESG資料的收集、ESG報告的編製工作；
- 🔍 協助追蹤、分析、匯總ESG目標的落實情況；及
- 🔍 負責ESG委員會授權的其他事宜

在董事會及ESG委員會領導，專責小組統籌協調下，本公司各相關業務部門及附屬公司根據實際需要，積極配合本集團各項ESG政策及工作的落實及開展。

利益相關方溝通及參與

聯想控股高度重視各利益相關方的關切及利益訴求，並堅信與利益相關方保持高效密切的溝通是實現可持續發展的重要基礎。本集團審視業務營運各環節所可能影響的利益相關方及其對應的潛

在影響，從而識別出重要的利益相關方組別，並通過問卷調查、績效評估、商務交流等多種溝通渠道，與各利益相關方保持長期緊密聯繫，聆聽其對於本集團各項可持續發展工作的意見及反饋。

利益相關方組別	主要溝通渠道
董事會及管理層	問卷調查 行政會議 董事會會議 電郵及電話溝通
員工	員工活動 專題培訓 問卷調查 職工代表大會
股東／投資者	股東大會 問卷調查 投資者路演 年度及中期報告
供應商及合作夥伴	溝通會議 問卷調查 供應商評估 招標及採購程序
媒體	公司官網 社交媒體 問卷調查 年度及中期業績發佈會
客戶	問卷調查 客戶服務熱線 社交媒體及公司官網
公眾及社區	社區投資 志願者服務 慈善及捐助項目

重要性評估

於報告期內，本集團邀請各內外部利益相關方參與網上問卷調查，並委聘第三方專業顧問開展重要性評估，以廣泛徵詢利益相關方意見，並在此基

礎上識別與本集團相關的重要性ESG議題，釐定其優次排序，從而進一步明確本集團未來ESG工作的重點。

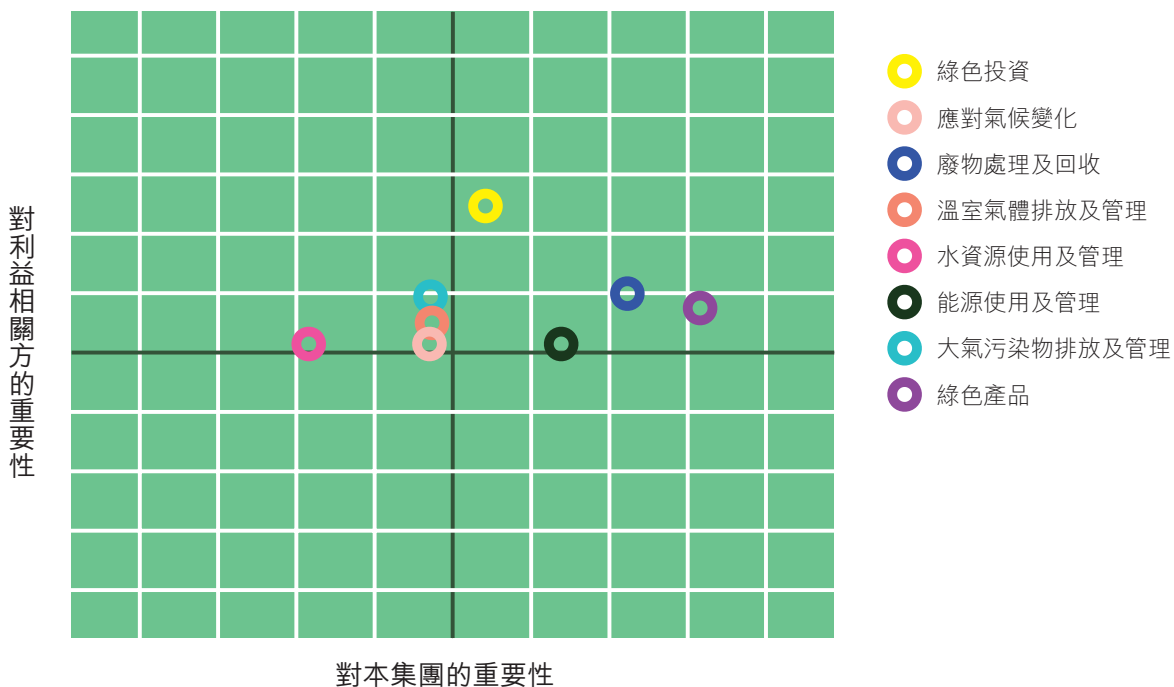
問卷調查及重要性評估全流程如下：



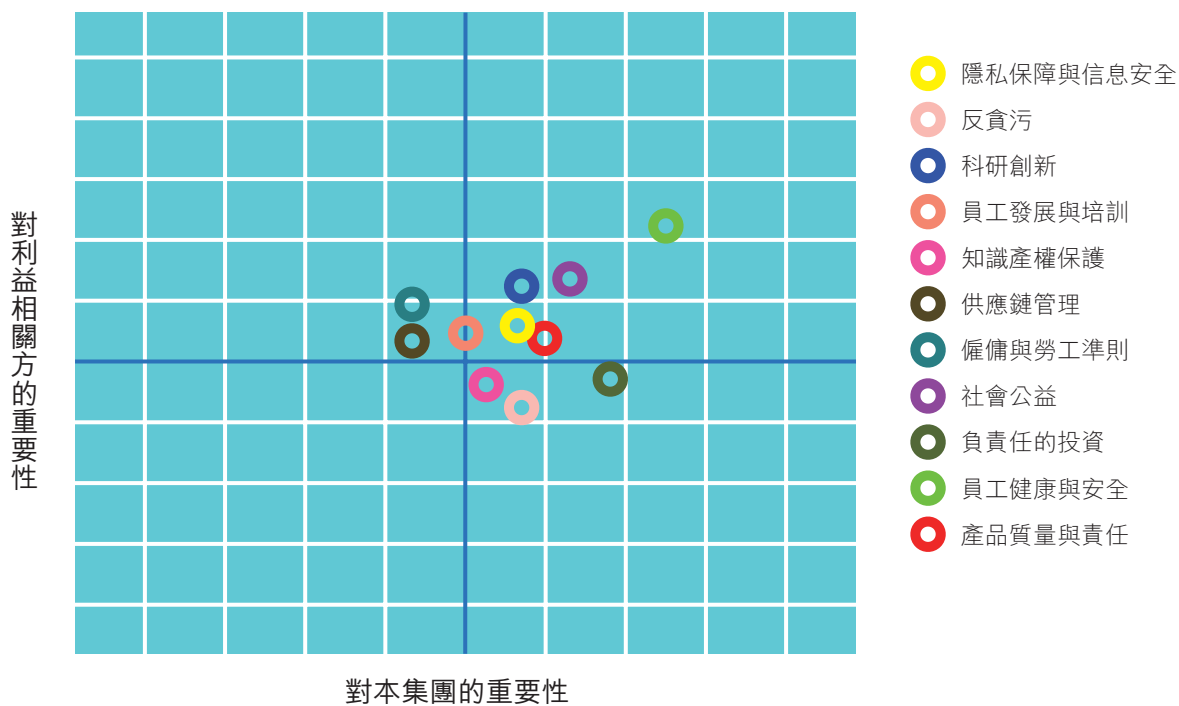
可持續管治

環境、社會及管治層面的重要性矩陣分別如下所示：

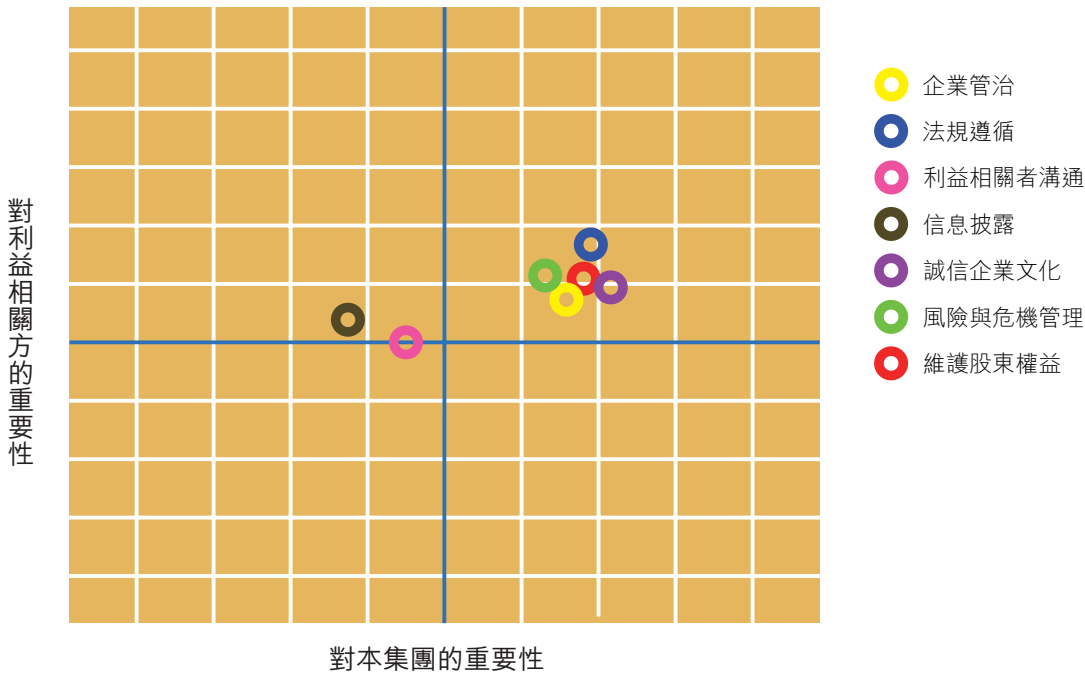
環境層面重要性矩陣



社會層面重要性矩陣

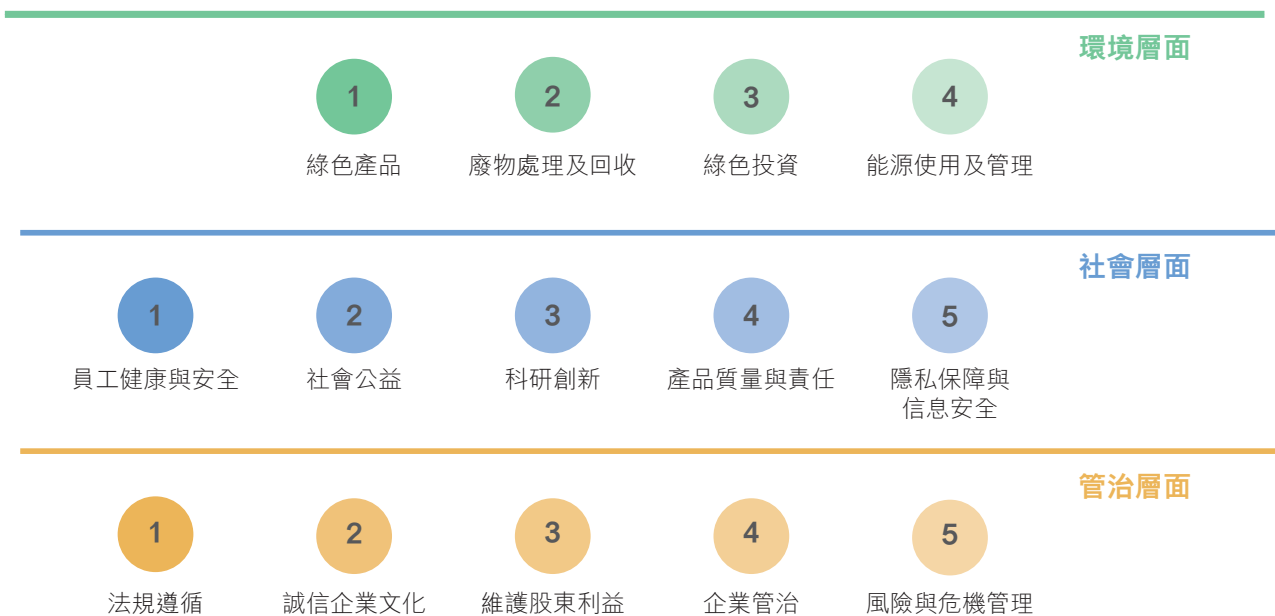


管治層面重要性矩陣



本集團於本次重要性評估中共識別出4項環境層面重要性議題，5項社會層面重要性議題，以及5項管治層面重要性議題。依據「對利益相關方的重要性」和「對本集團的重要性」兩個維度的綜合得分，這些重要性議題的優次排序情況如下表所示：

重要性議題（按重要性由高到低排列）



可持續管治

本報告各章節將重點披露本集團於以上重要性議題相關的管理策略及表現，以便更具針對性地回應利益相關方最關注的ESG事宜。

風險管理

為實現企業長遠願景及使命，聯想控股建立健全風險管理及內部監控系統，預先識別及評估本集團所面臨的風險，並制定相關監控措施，從而維護我們的業務、股東、資產和資本。我們相信嵌入每項業務的風險管理和內部控制系統將提升其長期股東價值。

本集團推行以Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (「COSO」) 框架為指導的風險管理及內部監控框架，建立了風險管理及內部監控的三道防線，並採取多重鑒證模式，以確保風險管理及內部監控系統的有效性。其中本公司審計部日常向董事長匯報工作，按季度向審計委員會匯報，並與本公司各部門及附屬公司就發現的問題或不足之處釐定糾正及改善方案，跟進建議的落實情況。本公司董事會亦會透過審計委員會對管理層提交結果的審閱以確認本公司風險管理及內部監控系統的成效。

	針對聯想控股本部的業務	針對附屬公司的業務	職責
第一道防線	業務部門	附屬公司	將風險管理理念及控制措施融入日常業務流程，承擔具體業務風險防控職責
第二道防線	相關職能部門	業務部門及相關職能部門	組織、推動風險管理活動落地，識別和監督業務及營運過程中的風險管理和監控活動
第三道防線	審計部	審計部	對風險管理的有效性進行監督和評價，識別可改進之處

聯想控股亦建立了一套用於識別、評估及管理重大風險的流程，詳情如下：

確立範圍

確定風險管理的範圍。



評估

使用管理層建立的評估標準，評估風險水平。評估時考慮風險對業務的影響及發生的可能性，考量現有監控措施有否不足，並通過比較風險評估結果，排列風險優先次序。



監察及匯報

根據既定的風險管理程序，做定期監察及檢討，並匯報。



識別、分析

識別可能對業務及營運構成潛在影響的風險，分析潛在後果及其出現的可能性。



緩解及監控

制訂監控和緩解計劃，以防止、避免或降低風險。持續並定期監察有關風險，以及確保設有適當的內部監控程序。於出現任何重大變動時，修訂風險管理政策及內部監控程序。



融合

將上述風險管理程序納入至本公司營運過程中，包括戰略規劃、投資決策、資金管理、內部監控及其他業務或營運管理。



可持續管治

於報告期內，本集團一如既往地評估並識別出若干項企業面臨的主要風險，其中，與ESG事宜相關的風險及其應對措施摘要如下(詳情請見本公司2021年年度報告)：

與ESG事宜相關的風險	對本集團的潛在影響	應對措施
原材料價格及產成品銷售價格波動風險	<p>在原材料價格大幅波動的情況下，若本公司的附屬公司在銷售產品定價、庫存成本控制等方面未能有效應對，經營業績將存在下滑的風險。</p> <p>本公司附屬公司的動物蛋白、水果及生鮮半成品業務所需主要原材料主要由國際供應商提供，涉及生物成本、人工成本等多項成本，該等成本一旦提升，可能導致淨利潤產生不利影響。</p> <p>若我們附屬公司生產使用的主要原材料如煤炭、甲醇、醋酸乙烯價格上升，可能導致生產成本的上漲。</p>	<p>通過要客戶簽訂年度銷售合同和有效的採購計畫，緊密跟蹤原材料價格走勢和市場供需</p> <p>主動進行採購策略調整，並積極尋求上游核心資源的併購整合機會，並借助產品類別與通路優勢及多年來與上游核心供應商形成的戰略合作關係，在價格出現較大波動時，進行彈性調整，以期最大程度減少採購價格波動</p> <p>通過長期採購協議，產業鏈上下游延伸，降低以抵禦原材料價格波動帶來的風險。</p>

與ESG事宜相關的風險	對本集團的潛在影響	應對措施
環境安全風險	<p>若本公司附屬公司所處新材料行業污染物排放未能達標及符合國家環保政策的要求，可能對生產經營及企業聲譽造成不利影響</p> <p>本公司附屬公司動物蛋白業務的鮭魚培育環境，可能面臨環境污染及自然災害等影響</p>	<p>加大節能環保投入，確保原有環保設施正常運行並及時升級，亦將持續進行生產工藝優化，注重綠色環保技術應用</p> <p>為求預防該等風險，我們的附屬公司購買商業保險。</p>
極端氣候變遷風險	<p>全球氣候持續變暖導致全球海水升溫，從而影響鮭魚養殖環境，可能造成赤潮、疫病發生頻率上升，可能對動物蛋白業務的鮭魚培育環境及生產經營造成不利影響。</p>	<p>利用人工智慧、機器視覺等先進養殖和監控技術，不斷提升精細化養殖水準，可以有效應對赤潮、疫病等災害。如果發生極端氣候變遷。</p>

可持續管治

與ESG事宜相關的風險	對本集團的潛在影響	應對措施
網絡攻擊及安全風險	若本公司及其附屬公司遭受網絡攻擊及其他數據安全方面的侵害，或將導致其業務營運中斷以及企業聲譽受損，並可能面臨法律訴訟和經濟索賠。	<p>制定合理的政策與流程，並培訓員工遵守重要的數據保護要求，發展及保持穩健的網絡安全文化；</p> <p>提高網絡安全控制及數據安全、產品安全及私隱意識；</p> <p>遵守法律法規、行業準則或合約責任施加的強制性私隱和安全標準及協議；</p> <p>制定政策及程序，確保本公司的相關附屬公司自行研發或向合作廠商購買的硬件、操作系統、產品軟件及應用程序可以保護並負責任地使用客戶數據。</p>
知識產權風險	若本公司的附屬公司不能開發及保護自有知識產權或其供貨商不能開發或保護相關技術或取得任何必要的技術許可證，則本公司的相關附屬公司將面臨業務成本增加、司法訴訟及聲譽受損的風險。	<p>採取適當的法律措施保護專有技術和商業秘密，申請及執行專利，以及註冊及保護商標和版權；</p> <p>於適當時授權知識產權，並監督其持續有效性及對本公司的附屬公司的價值；</p> <p>向供貨商獲得知識產權賠償或以其他方式將知識產權保護責任轉移予供貨商；</p> <p>監督、開發及實施知識產權訴訟及辯護策略；</p> <p>如適合，使用本公司的附屬公司專利組合來降低潛在損害。</p>

與ESG事宜相關的風險	對本集團的潛在影響	應對措施
<p>食品安全風險</p>	<p>本公司的附屬公司如發生食品質量問題，將對生產經營及企業聲譽造成重大不利影響。</p>	<p>積極推行標準化生產和管理，建立並實行從原材料到成品的食品安全保證體系，通過了GMP(良好操作規範)、SSOP(衛生標準操作程序)、HACCP(危害分析與關鍵控制點)和BRC(英國零售商協會食品技術標準)等質量管理體系認證，符合中國、歐美、智利等國家相關食品安全法律法規；</p> <p>於相關附屬公司建立消費者投訴和質量問題的應急系統，最大程度地降低由此產生的食品安全風險。</p>
<p>合規風險</p>	<p>本公司、各附屬公司及其人員因不合規的經營管理或執業行為將會引發法律訴訟、監管處罰、財務損失及聲譽受損的風險。</p>	<p>加強對最新法律法規及監管政策的研究和認識，加強檢討本集團內部監控和風險管理的有效性，推進問責機制的完善和落實，加大對違規行為的監督與懲處，提升合規管理工作水平；</p> <p>就合規事宜徵詢合規顧問及內外部律師的意見，及時順應有關變化而調整合規企業發展路線。</p>

目標管理

為進一步提升本集團ESG工作的管理效率，提升ESG治理水平，報告期內，本集團制定並實施了一系列短中長期ESG目標，詳情請見以下圖表：

聯想控股ESG目標		
層面	範疇	目標內容
社會層面	社會公益	進一步加大社會公益投入，響應共同富裕，鄉村振興的政策。
	僱傭與勞工	關注員工的培養與發展，通過管理培訓、業務培訓、專題分享或講座等多種方式，提升員工的管理能力和專業技能，促進員工與公司的共同發展 結合國家出台的一系列利民惠民的社會政策，在既有的多元化福利保障基礎上，根據公司發展和員工需求，穩步提升員工福利水平
管治層面	公司治理	提升董事會人員結構的多元化水平，到2030年年底，董事會中女性成員逐步增加至不少於兩名

盧森堡國際銀行ESG目標		
層面	範疇	目標內容
環境層面	投融资環境影響	到2025年年底，可持續投資組合中綠色、社會和可持續債券佔比不少於30%
	ESG管理	2022年，啟動自身碳足跡測算項目，涵蓋範圍一，二和三的溫室氣體排放 隨著簽署負責任銀行和聯合國全球契約，盧森堡國際銀行下一步將開展影響力分析，以進一步設置更具體和明確的目標

聯泓新科ESG目標

層面	範疇	目標內容
環境層面	排放物	2022年，通過使用MTO級甲醇，優化蒸汽管網運行，減少蒸汽消耗20萬噸，折合減少能耗約2萬噸標煤，可減少約5萬噸二氧化碳排放量
	廢棄物	自2022年起，鍋爐尾氣中二氧化硫、氮氧化物、顆粒物濃度分別不超過35毫克／升、50毫克／升、5毫克／升，廢水、廢氣排放達標率100%，排放總量低於排污許可證要求；固廢危廢處置合規率100%，環境污染事故「零發生」
	能源使用效益	2022年，每萬元產值能耗相比於2020年累計下降7.5%
	用水效益	2022年，通過優化中水回用裝置，實現中水回用105萬噸
	環保投入	2022年，在環保相關方面投入不低於人民幣5,000萬元，以切實保障、提升公司清潔生產水平

可持續管治

聯泓新科ESG目標		
層面	範疇	目標內容
社會層面	員工僱傭與發展	2022年，員工離職率不超過5% 2022年，員工平均培訓時長在2021年基礎上提升10%
	健康與安全	2022年，員工因工導致的重傷及以上事故、直接經濟損失50萬元及以上的火災(爆炸)事故、因聯泓新科管理責任落實不到位造成的承包商重傷以上事故均實現「零發生」 2022年，組織公司級隱患排查不少於10次，各級事故演練不少於500次，人均安全培訓不少於16小時

融科ESG目標

層面	範疇	目標內容
環境層面	排放物	以2018年為基準，2022年溫室氣體排放總量減少9.5%以上，約合945噸二氧化碳當量
	廢棄物	<p>2022年，通過可再生資源分揀回收措施，對廢棄物進行循環利用，實現年回收廢紙(含紙箱)70,000千克、金屬5,000千克、玻璃3,000千克、塑料製品約500千克，可再利用資源的回收率達90%以上</p> <p>2022年，繼續通過設立有害垃圾專用放置區，實現含汞廢棄燈管、墨盒／碳粉以及廢舊蓄電池100%回收與專項消納</p>
	能源使用效益	<p>2022年，持續進行能源精細化管理、機電系統持續性調試、設備更新改造、管理平台建設、優化營運策略、更換LED燈具等措施，實現融科園區公共區域用電量較2018年減少7.5%以上</p> <p>2022年，繼續優化鍋爐營運策略、取消燃氣熱水等措施，實現燃氣使用量相較2018年減少32%以上</p> <p>2022年，通過優化供暖策略等措施，實現市政供暖用熱量相較2018年減少32%以上</p> <p>2022年，加大園區B座太陽能利用率，將太陽能熱水佔生活熱水總量比例從2021年的20%提升至35%</p>

可持續管治

融科ESG目標		
層面	範疇	目標內容
環境層面	用水效益	2022年，改造園區A座衛生潔具，使用符合國家《節水型生活用水器具標準》及國際WELL認證標準的節水產品，預計較更換前節水30%以上
		2022年，進行園區B座遠傳水錶改造，分類別進行水量監測，通過精細化管理方式實現水資源節約
社會層面	健康與安全	2022年，開展119消防安全活動、女性健康講座、員工健康保險講座以及AED及心肺復甦應急技能培訓等健康安全活動
		2022年，開展2次全員培訓、1次技能培訓、1次新員工培訓

法規遵循

本集團始終秉持合規經營的理念，嚴格遵守對其業務活動有重大影響的環境及社會事宜相關法律法規及管理條例，並參考國際以及經營所在地的法律法規、標準和最佳慣例，制定了一系列內部章程、政策及程序。本集團始終密切關注國家政策調整，持續加強對最新法律法規及監管政策的研究和認識，不斷檢討內部監控和風險管理的有效性，同時進一步推進問責機制的完善和實施，並加大對違規行為的監督與懲處，從而提升合規管

理工作水平與質量。此外，本集團亦不時就法律及合規事宜徵詢合規顧問及內外部律師的意見，以便及時順應有關變化而調整合規企業發展路線。於報告期內，聯想控股及其附屬公司已於重大方面遵守對本集團業務及經營有重大影響的相關法律法規，詳情請參見附錄一。

聯泓新科

2021年度是聯泓新科登陸資本市場的第一個完整年度。報告期內，聯泓新科嚴格遵守各監管機構對上市公司的監管要求，所有重要經營事項均按照相關法律法規、公司章程等規範的權限，通過適當的內部控制流程進行決策和審批，合理保證了公司營運的合法合規性。

聯泓新科董事會設立審計委員會，由3名董事組成，其中獨立董事超過二分之一以上，獨立董事中有1名會計專業人士，並由該會計專業人士擔任召集人，監督公司合規工作的設計和執行，保證公司各項營運符合相關法律法規的具體要求。聯泓新科審計部向審計委員會負責，承擔法務合規和內部審計職責，切實推動公司各項工作遵守相關法律法規，完善公司內部管理體系，提升管理效率，並獲得預期的管理成效。

報告期內，聯泓新科審計部梳理上市公司應遵循的法律法規文件，完成《深圳主板上市公司核心法律法規匯編》，合計匯編基礎法律法規、IPO上市、再融資等9章177項法規，指導和監督公司日常工作中的合規事項的開展及完成情況。此外，聯泓新科審計部繼續優化聯泓新科的OA審批流程以及制度管理體系，開展制度設計及執行情況專項審計，保證公司各項制度得到嚴格執行和適時更新；同時，推動新併購企業健全內部控制體系，持續改善

重要業務的具體管控措施。聯泓新科審計部的各項工作有助於進一步完善其合法合規經營的文化建設，並取得了理想的效果。

盧森堡國際銀行

在合規環境愈發複雜多變的當下，盧森堡國際銀行尤為注重業務的合法合規營運。盧森堡國際銀行持續監督並檢視公司所面臨的合規風險，確保所有業務活動均始終符合國家及國際之銀行業相關法律法規。與此同時，盧森堡國際銀行秉持著最嚴格的透明度標準，自2012年起成為國際資本市場協會(ICMA)的簽署成員，並在2018年加入外匯全球準則(FX Global Code)，積極遵循國際標準及行業最佳實踐，在確保業務營運符合當地法律法規的前提下，與全球16個國家及地區的市場參與者保持著良好的合作夥伴關係。

此外，盧森堡國際銀行亦制定內部《行為守則》，指導員工在稅務透明、安全工作、保密工作以及反洗錢、反歧視、反恐怖主義融資等方面合法合規操作。員工將接受專門培訓以全面理解《行為守則》之規定並切實合規履行其工作職責。合規部門亦定期檢視公司內部制定的各項合規操作程序，以確保其有效性。報告期內，盧森堡國際銀行已照例開展三年一度的道德準則檢討工作。



人才管理 及共融



人才管理及共融

聯想控股秉持「以人為本」、「投資於人」的價值理念，始終重視與員工的「雙向承諾」，將員工的個人追求融入到本公司的長遠發展之中，並與員工分享價值成長的豐盛果實，致力打造事業共同體。聯想控股嚴格遵守有關員工權益保護的各項政策規定，切實落實平等就業，改善員工福利待遇，積極承擔企業對員工的責任。

遵守僱傭及勞工準則

聯想控股嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》及其他經營所在地區的僱傭相關之法律法規，並制定內部相關規章及實施細則，切實規範勞動合同管理，保證100%的員工勞動合同簽約率。於報告期內，本集團並未接獲任何違反上述僱傭相關法律法規且對本集團有重大影響的事件。

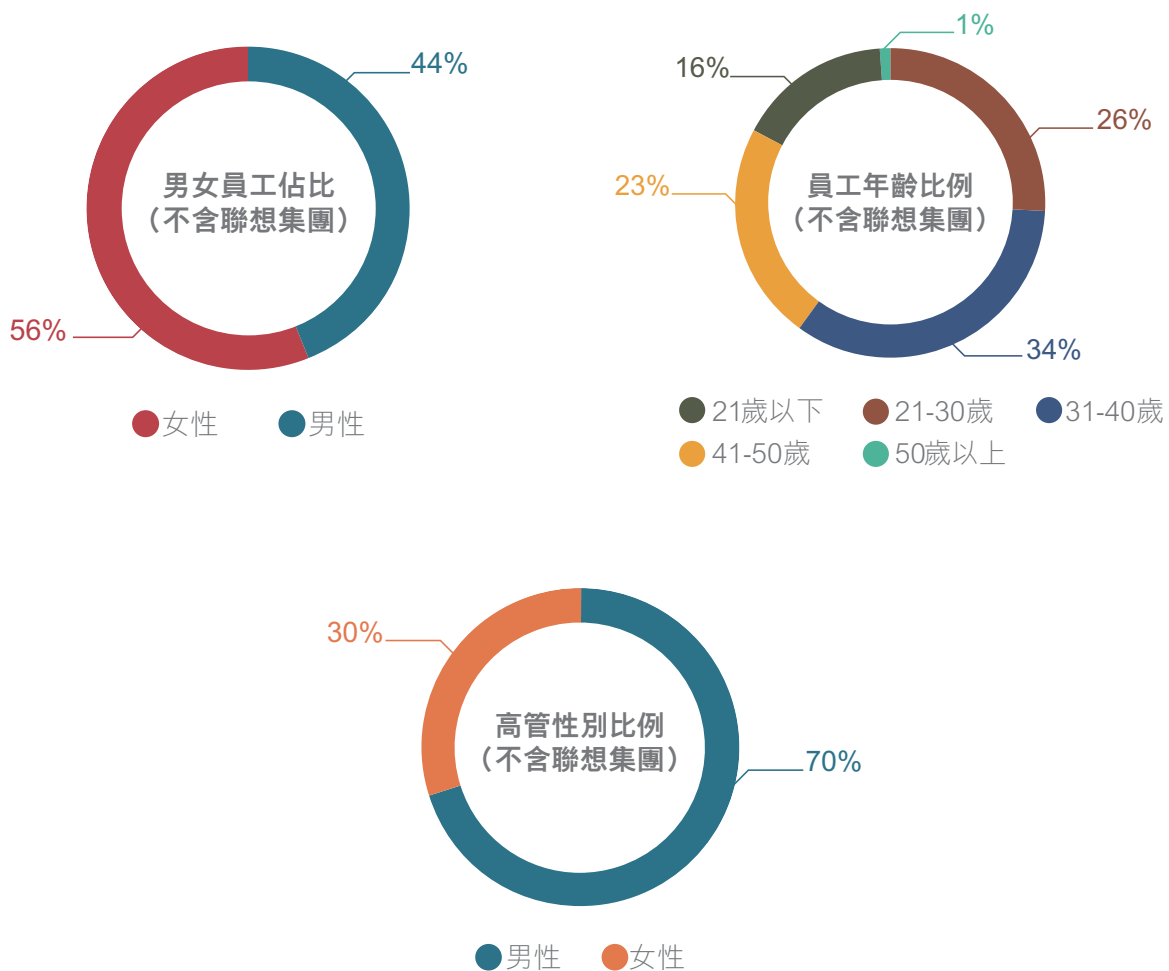
為全面符合僱傭及勞工法規和準則，聯想控股制定《行為規範》及《員工職業操守守則》，為員工在日常工作中的合規盡責提供指導，增強員工責任意識，使其自覺遵守相關政策所要求的職業道德標準。同時，本公司亦根據員工的職責及其須要遵循的職業道德制定了《員工手冊》，從企業文化、企業天條(即明確規定員工所不能觸碰的底線與條例)、工作作風要求、工作流程要求等方面做出規範。新員工在入職時均會獲發《員工手冊》並接受相關培訓，從而全面理解本公司企業文化並遵守相關行為規範。此外，本公司網站亦有刊載電子版《員工手冊》以供員工隨時登錄獲取及查閱。與此同時，本公司亦積極開展企業文化重塑專題活動，例如召開文化大會等，致力於使員工真正且全面理解聯想控股所追求的價值標準，並切實按照本公司要求做到自律自信，將本公司的價值理念有機融入到個人職業行為中。

平等僱傭

聯想控股堅持公平、平等的就業政策，尊重及保護人權，對使用童工和強迫勞動採取零容忍態度，嚴格遵守國際人權公約和勞工標準。本公司致力於打造多元化共融工作環境，根據人員專業能力和資質以及崗位的任職資格要求，積極吸納不同社會文化背景的員工，堅決避免因年齡、性別、種族、國籍等的差異而區別對待求職者或員工。

於報告期內，本集團未曾接獲任何在薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視和其他待遇及福利方面的違規且對本集團有重大影響的事件或投訴；本集團亦未曾接獲任何與非法僱用童工及強迫勞工相關且對本集團有重大影響的違規事件或投訴。

截至2021年12月31日，聯想控股及其附屬公司(不包含聯想集團)總數為16,906人。按年齡、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員詳情如以下圖表所示：



人才管理及共融

指標	2021年
僱員人數¹	
按性別劃分	
男性	7,453
女性	9,453
按年齡組別劃分	
21歲以下	163
21-30歲	4,322
31-40歲	5,758
41-50歲	3,941
50歲以上	2,722
按地區劃分	
中國內地	14,819
中國香港	28
歐洲	1,815
其他地區	244
按僱員類型劃分	
全職	14,712
兼職	2,194

指標	2021年
僱員流失率²	
按性別劃分	
男性	25%
女性	50%
按年齡組別劃分	
21歲以下	27%
21-30歲	13%
31-40歲	9%
41-50歲	7%
50歲以上	9%
按地區劃分	
中國內地	45%
中國香港	18%
歐洲	14%
其他地區	6%

¹ 截止到報告期末的各類別僱員人數

² 員工流失率計算公式為：該類別員工的離職人數 / (報告期初該類別員工人數 + 報告期末該類別員工人數) / 2 × 100%。



聯想集團

聯想集團作為聯合國全球契約的締約方，其踐行乃一貫捍衛及支持保護各項國際公認人權，其不允許於其營運中使用童工，強迫或強制勞動(包括體罰)。

聯想集團遵守以下慣例：

- 根據聯合國《世界人權宣言》和聯合國全球契約的原則開展業務，並將這些要求擴展到與聯想集團有業務來往的所有供應商。
- 盡職調查貫穿價值鏈始終，以此識別風險並避免侵犯人權。
- 設立投訴及調查指控機制，若有發現侵犯人權的情況，會向高級管理層報告。
- 於業務及供應鏈中融入尊重人權相關的培訓及問責制。
- 通過持續改進，讓內部與外部的持份者共同應對挑戰，從而推動人權實踐。
- 在每個其開展業務的國家中合法且合乎道德地經營。

聯想集團的企業戰略、實踐和指導方針及供應商要求必須支持對人權的承諾，涉及可能侵犯人權的行為必須報告至聯想集團管理層，管理層亦應立即採取糾正措施。更多詳情請參閱聯想集團的人權政策。

聯想集團致力於擴大發展員工隊伍，以支持聯想集團的長期發展。其為初入職場的人才提供多項計劃，包括輪崗、領導力發展和技術階梯計劃。聯想集團的目標是通過數碼化轉型將多元化人才融入創新文化中，實現「智能，為每一個可能」。初入職場人才招聘是其人力資本戰略的重要組成部分。這些計劃包括但不限於以下內容：

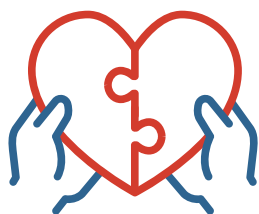
- 中國未來領導者(銷售／營銷)
- 印度未來領導者(銷售／營銷)
- 聯想速培銷售輪崗計劃(LASR)
- ISG全球供應鏈輪崗計劃
- 全球金融人才計劃(GFTP)
- 全球未來領導者計劃(管理／技術)
- 全球未來領導者計劃(高潛質)(內部)

多元化與包容性作為聯想集團歷史的基石，乃其最大優勢。聯想集團每一位員工都有自己獨特的眼界和經驗，這正是聯想集團能夠實現「智能，為每一個可能」的原因所在。作為一家真正的全球性科技公司，聯想集團負有更大責任在全球範圍內推動這些核心價值觀。

聯想集團從頂層開始運用多元化的商業模式，在世界各地的領導者均堅信這些是推動其長期增長的價值觀。聯想集團現通過多種方式提高所有領導和員工包容性意識，其中包括全球包容性培訓(前身為反騷擾培訓)，為所有不同背景的員工提供機會，並充分利用多元化人才。

人才管理及共融

保持多元文化並充分發揮其潛力是聯想集團在競爭中成功的基礎。聯想集團員工多元化計劃的一個關鍵要素是保證平等的就業機會及避免出現在工作場所上的歧視、騷擾和類似的不當行為。聯想集團致力於提供一個不會因種族、膚色、性別、宗教、年齡、國籍、社會或民族出身、性取向、性別認同或表達形式、婚姻狀況、懷孕、殘障或退伍軍人而受到歧視和騷擾的工作環境。僱員的招聘、晉升和薪酬不得基於對上述的偏見情況下進行。這些業務活動及聯想集團福利計劃的設計和管理必須符合所有適用法律。對於符合條件的殘障人士，聯想集團將以符合適用法律的方式，為有效履行工作職責提供合理的便利。關於聯想集團推動包容性的更多詳情，請參閱其2020年多元化與包容性報告。



聯泓新科

在滿足本集團要求嚴格遵守相關國家級行業標準外，聯泓新科亦依據實際需求制定並發佈了《招聘及錄用管理辦法》、《假期管理辦法》、《勞動合同管理辦法》等，以規範管理公司僱傭相關事宜。聯泓

新科與全體員工均簽訂勞動合同，對所有崗位人員的薪酬及解僱、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進行規範管理，並堅決防止聘用童工和強制勞工，一經發現將及時依照法律法規要求進行處理。在勞動用工方面，聯泓新科嚴格遵守國家法律法規的相關規定，採用標準工時制，並保障員工享受帶薪休假；在招聘錄用方面，聯泓新科本著遵循崗位任職的要求，堅決避免基於地域或性別差異等的就業歧視；在員工關係方面，聯泓新科嚴格落實勞動合同法中的相關條款，未存在勞動爭議的情形。此外，聯泓新科注重傾聽員工心聲，極其重視建設和維護與員工的溝通渠道(如員工意見箱、意見郵箱等)，並對員工關心的熱點問題跟蹤督辦，以有效促進相關工作的落實。聯泓新科亦成立了聯泓基金，對困難員工給予經濟幫助，積極落實企業人文關懷。



盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行切實遵守盧森堡勞動法及國際勞工組織的核心公約，制定了適用於公司內部的《行為守則》，其內容涵蓋有關強迫勞工、童工、工作時長、帶薪加班、最低工資、承包商與臨時員工的各項規定。與此同時，盧森堡國際銀行不斷更新和提升人事管理流程，以確保更全面、更透明、更高效的招聘管理。



職業發展與培訓

聯想控股一貫重視員工的培訓與發展，不斷完善人才培養發展體系，致力於為員工提供清晰及可期的職業發展路徑，搭建穩固的職業上升平台。

於報告期內，聯想控股開展了多種形式的員工職業培訓活動，數據概覽如下：

受訓員工百分比 ³	2021年	培訓平均時數 ⁴ (小時)	2021年
按性別劃分		按性別劃分	
男性	60.36%	男性	6.08
女性	39.64%	女性	4.25
按員工類別劃分		按員工類別劃分	
高級管理人員	2.26%	高級管理人員	25.03
中級管理人員	13.17%	中級管理人員	15.07
初級人員	84.56%	初級人員	3.43

³ 各類別的受訓員工百分比計算公式為：該類別受訓員工人數／受訓員工總人數×100%

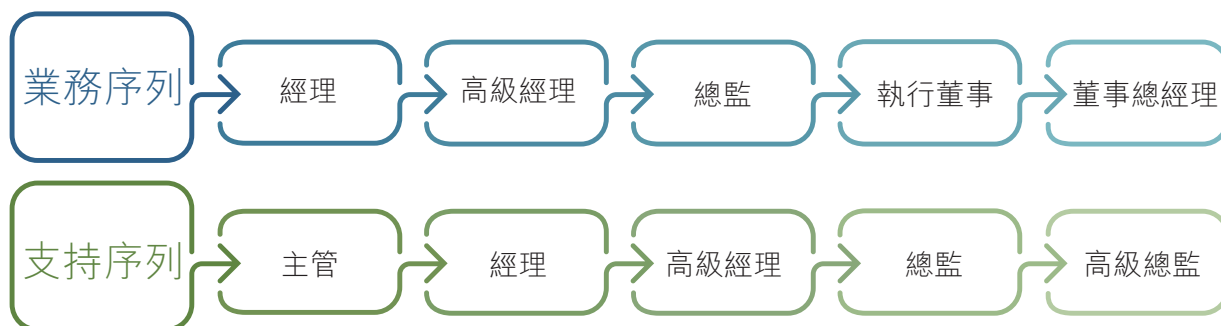
⁴ 各類別員工培訓平均時數計算公式為：該類別員工培訓總時數／該類別員工總人數



員工職業發展通道

聯想控股倡導人才職業發展專業化，根據不同職位的工作性質，為員工搭建了多個職業發展通道，以供其結合自身興趣和特點，選擇最適當的職業發展道路。職業發展通道的建立，可幫助員工明確

其當前的發展階段以及未來的發展方向，指導員工採取針對性的措施以提升能力，將個人發展融入到企業的長遠發展之中。



「7-2-1」人才發展手段

聯想控股重視人才的培養，遵循「7-2-1」法則，採取實戰演練、專業人士輔導、課堂培訓等多種內部培訓方式全面切實推動人才成長。

- 🎯 員工70%的能力提升來自實戰：聯想控股戰略和業務的發展，為員工提供了廣闊的實戰鍛煉平台。公司結合員工的能力特點，為其提供富有挑戰性的工作任務，促進員工能力的提升。
- 🎯 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、授業和解惑。自2020

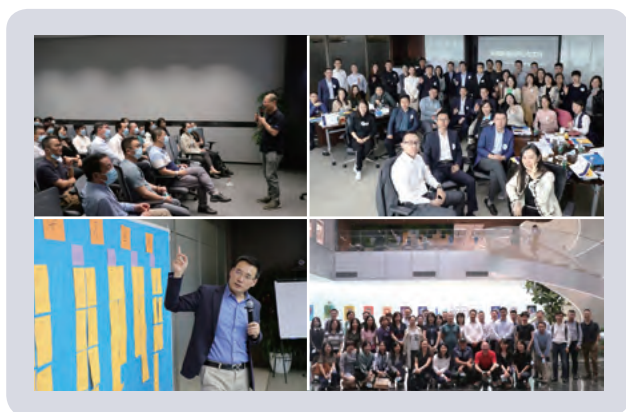
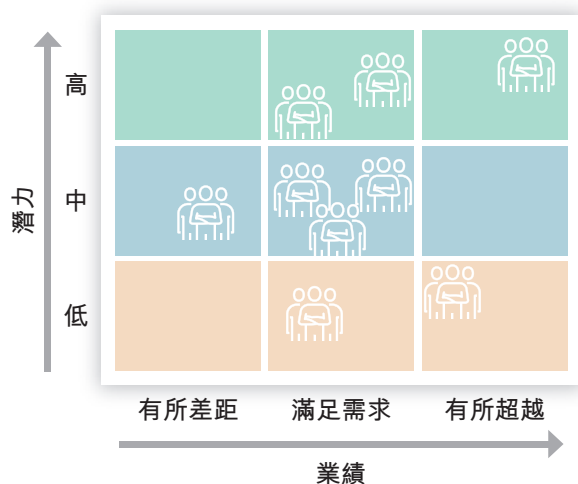
年開始，本公司還確立了晉升人員的分享機制，所有獲得晉升的員工都需要分享自己在專業領域的研究和積累，為組織智慧的提升做出貢獻。

- 🎯 員工10%的能力提升來自培訓：根據業務發展和人員的需求，聯想控股組織和支持員工參與多種形式的培訓，以提升專業技能和獲取專業信息。報告期內，本公司組織一系列專業領域的學習分享，超過270人次通過現場和在線方式參與學習，助力相關人員專業資質提升。



人才盤點

通過定期對員工的數量、資質和結構進行盤點，聯想控股對人才管理方面的關鍵問題作出討論，並從業績和潛力兩個維度對員工進行考核與評價。人才盤點的評估結果一方面可為本公司人才發展戰略的制定提供依據，另一方面也為員工的未來發展方向提供清晰的指引和幫助。



對附屬公司的培訓與賦能

聯想控股還注重將自身的企業文化、經營理念和管理經驗分享給所投資企業，並為此成立專門機構「聯想管理學院」。

2021年，管理學院聚焦戰略、組織、文化三大專業領域，以需求為導向，為10家附屬公司提供了量身定制的賦能學習項目。項目包括針對正奇控股的「組織心智工作坊」和「對話式領導力工作坊」；針對聯泓新科的「卓有成效的管理者工作坊」；為佳沃鑫榮懋的「產品戰略目標分解會」提供技術支持等。

聯想管理學院利用行業人脈和資源優勢，積極搭建學習交流平台，為被投附屬企業賦能。2021年4月，為幫助成員企業在新的戰略周期提升企業戰略的制定和執行能力，管理學院邀請了國內知名戰略諮詢專家，為來自15家子公司的40多位相關人員傳授「戰略解碼」工具，助力理論結合實踐，建立對戰略的系統化認識並理解實際應用的關鍵要點。2021年6月，管理學院組織來自聯想控股和13家附屬及聯營公司的管理人員，與字節跳動旗下「飛書」業務負責人和相關領域的專家交流學習，探索「未來組織」在業務高速增長中保持活力的原因。

聯泓新科

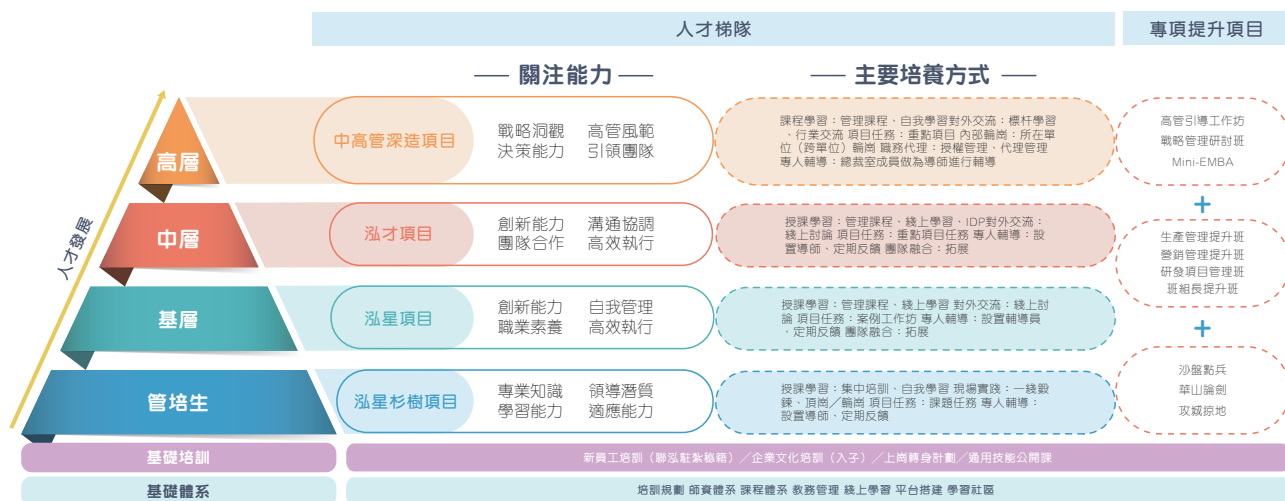
聯泓新科非常重視員工培訓及人才發展，制定了基於公司戰略目標及人才發展規劃的各項培訓計劃，目標為建立人才培養隊伍，打造人才供應鏈，鍛造能打仗、打勝仗的人才梯隊。2021年，聯泓新科按計劃積極部署開展員工培訓及相關人才發展工作，包括中高層管理幹部外部深造、中、基層管理骨幹人才發展項目、校招管理培訓生培養成長項目等。其中，針對中、基層管理骨幹的「泓才」、「泓星」、「骨幹培訓班」等培養項目，以實際工作需求出發，強調對實務問題的解決，並提升相關人員的綜合技能及職業素養，從管理角色認知、團隊管理與員工激勵、有效管理協作、邏輯思維提升、沙盤模擬實戰等多主題及維度進行重點培養，以全面系統的理論基礎做支持，加以案例分析、情境模擬、及實踐複盤等模塊進行學習，有效提升學員綜合素質能力，使培養更加貼近實效。校招管培生「泓杉樹項目」第二批學員在2021年7月入職並按計劃完成入職訓練營、生產實習、業務參訪等培養活動，在各自崗位上開展工作，並持續成長。

在生產管理領域，聯泓新科注重專業技術人員經驗總結與分享，開展專業技術人員授課與論文撰寫，教學相長，總結提升；關注大學生培訓的深入開展與落實，扎實推進大學生培養方案落地；依據不同崗位層級和人員技能水平，通過專業授課、集中培訓、班組長輪訓、內外部技能競賽、內部學習分享等全方位、多層次的培訓工作開展和強化監督考核，不斷提升員工管理和操作水平。

在新冠疫情反復的大環境影響下，聯泓新科以「線下+線上」的混合式學習方式開展各項活動，使用學習平台、騰訊會議、釘釘、微信群等平台或工具開展各項學習分享活動，激發員工學習積極性與參與度。根據員工的普遍回饋，通過各項培訓學習活動，員工不僅開拓了視野和思維，掌握了相應的知識技能及工具方法，也對很多問題有了更深入的了解和體會，為更好地勝任工作及未來發展打下堅實基礎。聯泓新科將持續推進各項人才培養項目，並不斷優化培訓開展方式，全面提升員工專業技能及綜合素養，為公司長遠可持續發展提供穩健的人才支持。



人才管理及共融



報告期內，聯泓新科通過探索人才供應鏈培養模式，優化培訓基礎體系，為各級員工提供了形式多樣的培訓活動，培訓數據詳情如下：

聯泓新科培訓平均時數(小時)	2021年
按性別劃分	
男性	56
女性	53
按員工類別劃分	
高級管理人員	27
中級管理人員	49
初級人員	55

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行始終將人才發展視為其人力資源政策的核心，以及企業價值創造和競爭優勢的基礎。為此，盧森堡國際銀行積極開展員工職業培訓活動，協助員工開展職業生涯規劃，進一步提升新老員工的專業知識及技能。

2021年，在新冠疫情持續蔓延的大背景下，盧森堡國際銀行繼續強化其遠程及雙軌培訓活動，以進一步適應新常態。通過技術改進，盧森堡國際銀行確保其員工得以在不同移動裝置上隨時隨地獲取培訓課程及相關內容，大大提高了靈活性，從而切實便利員工參與培訓活動。此外，盧森堡國際銀行也為有需要的員工提供詳細的說明與指導，幫助他們更好地適應遠程培訓的新形式。

報告期內，盧森堡國際銀行為員工提供了涉及健康、安全、組織管理及個人支持等多項主題的培訓活動，包括遠程工作平衡培訓、線上客戶關係管理培訓、「工作韌性」培訓會議及工作坊、「管理職責與機遇」主題培訓會議等。此外，為了提升管理層的工作及管理水平，盧森堡國際銀行進一步完善「領導力及成長思維」系列項目，從而協助管理層更好地支持公司在新常態之下的長遠可持續發展。

此外，為了進一步規範位於盧森堡的銀行與其員工之間的勞動關係，最大限度地保護其成員的利益，盧森堡銀行協會（The Luxembourg Bankers' Association）制定了《2018–2020集體談判協議》，以作為相關法律法規的補充。作為盧森堡銀行協會成員，盧森堡國際銀行積極遵循該項協議及其各項原則，並以其中的「就業能力和培訓計劃」部分為指導，規範對員工培訓需求的評估及定義，合理分配職業培訓資源，為員工提供定制化培訓活動，以不斷優化人才儲備，建立並發展高效能的員工團隊。

報告期內，盧森堡國際銀行的員工培訓數據詳情如下：

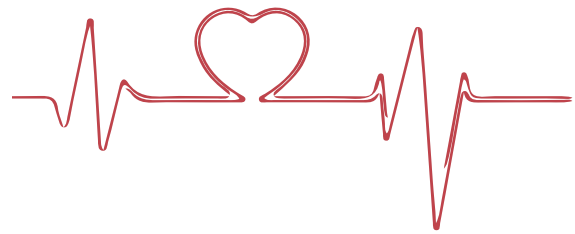
盧森堡國際銀行培訓平均時數(小時) 2021年	
按性別劃分	
男性	20.01
女性	17.81
按員工類別劃分	
高級管理人員	37.39
中級管理人員	19.67
初級人員	15.45

職業健康與安全

聯想控股強調員工健康與安全的重要性，始終致力於為員工打造一個安全及健康的工作環境。為此，本公司在《員工手冊》中清楚列明員工工作流程的各項具體細節，並加以規範，從而避免因人為操作失誤而導致的安全事故。聯想控股為其所有員工投保了交通意外險等保險，各附屬公司亦在遵守相關法律法規的基礎上，根據自身產業特點，制定了一系列工作流程與安全機制，切實保障員工的人身及財產安全。於報告期內，本集團並未曾接獲任何與提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害相關的並對本集團有重大影響的違規事件或投訴。

全面的健康保障計劃

聯想控股每年為員工提供全面體檢外，並且建立了健康服務體系，提供就診綠色通道、健康及疾病預防諮詢，不定期舉辦健康主題活動等。聯想控股還為員工的未成年子女及無醫療保障的配偶提供醫療保險服務，以解決員工的後顧之憂。



健康安全的辦公環境

聯想控股持續加強行政流程管理，不斷梳理優化員工服務的標準與模式。同時，聯想控股持續關注辦公環境健康指數，增加空氣淨化設備及巡檢頻

次，營造安全、健康的辦公環境。全年辦公室空氣質量PM2.5低於35。聯想控股擁有寬敞明亮的茶水間，為員工提供下午茶和休閒食品。



應急保障與環境運維

聯想控股致力於不斷完善應急保障與環境運維，為員工營造健康安全的辦公環境。為此，本公司制定《聯想控股環境運維標準化手冊》、《設備設施操作手冊》、《應急預案手冊》、《辦公室巡檢制度》等環境運維管理制度與標準，規範化管理，從而提升

運維質量。此外，為應對突發情況，聯想控股工會為全體員工發放應急物資儲備箱，作為應對突發事件應急救援和處置的重要物資支撐，為員工及其家人的生命安全提供保障。



抗擊疫情

隨著新冠疫情持續蔓延，聯想控股始終不敢鬆懈，堅持以最高標準抗擊疫情，致力於構建高效安全的辦公環境。本公司於辦公區域常備防疫消毒物資，如消毒洗手液、無接觸消毒液、酒精噴霧等；於電梯、通道門處配置抽取紙巾；衛生間內配備消毒洗手液及護手霜，並張貼「七步洗手法」宣傳

標識，以增強員工健康防疫意識。此外，聯想控股根據疫情變化動態調整消毒方案，每日全覆蓋消毒，並於重點區域、公共區域根據實際情況進行高頻次消毒。大廈空調系統關閉回風閥，運行全新風模式，保障清新空氣循環，同時依據天氣情況，每日早晚適當進行開窗通風。收發室內亦設立快

遞專屬消毒區域，規範操作流程，對所有快遞、信件、報刊等外來物品進行酒精噴灑消毒。本公司還按照計劃進行空調系統清洗與消殺，定期對空調室外機、室內機、過濾網、進氣道等進行清洗及消

毒。同時，聯想控股依據疫情變化，高效配合政府主管部門、上級單位、大廈物業等單位，統計聯想控股內部防疫相關資訊並及時上報。



此外，聯想控股積極響應國家號召，鼓勵企業全員進行新冠疫苗接種，並配合街道組織內部員工進

行統一接種。報告期內，聯想控股員工三針疫苗接種率達到90%，建立了良好的病毒免疫屏障。

過去三年因工亡故人數及比率

	2021	2020	2019
因工亡故的人數	0	1	1
因工亡故比率 ^註	0%	0.006%	0.001%

報告期內，本集團員工因工傷損失工作日數為937日。

註：因工傷損失工作日數按照《工傷保險條例》、《認定工傷決定書》等判定。

附屬公司的職業健康與安全管理

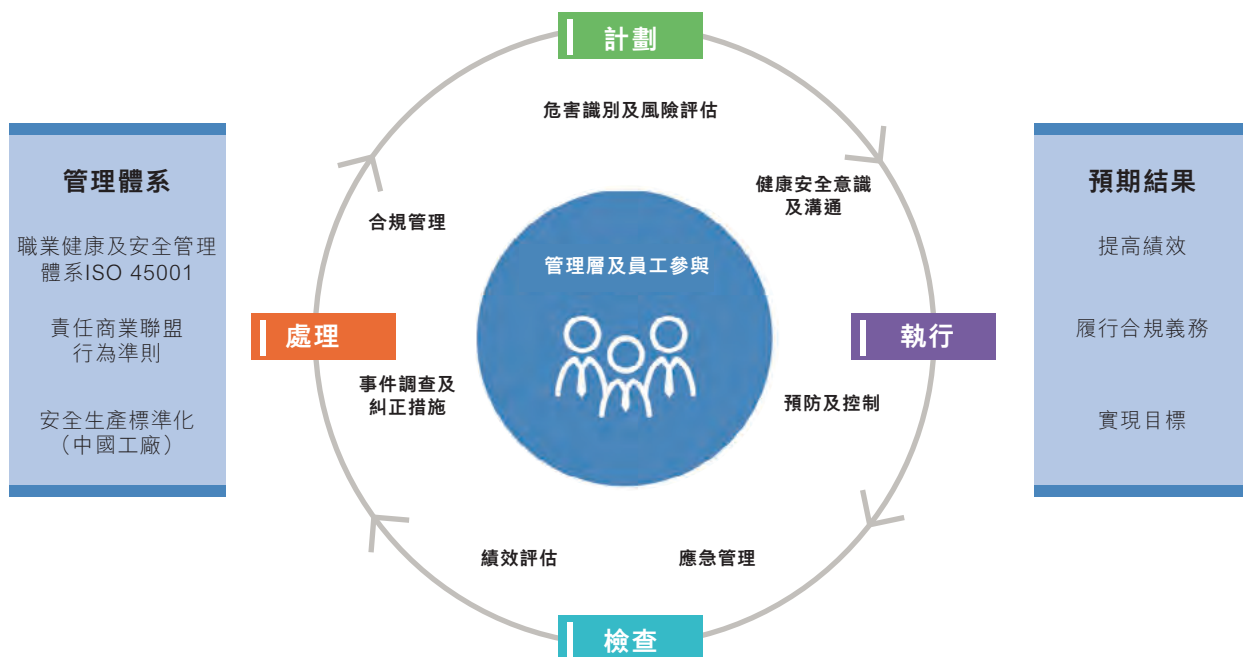
聯想集團

聯想集團的全球所有生產地點均已獲得ISO 9001:2015(質量)、ISO 14001:2015(環境)及ISO 45001:2018(職業健康及安全)(OHS)認證。聯想集團已按照該等國際公認標準的規定，要求各個認證設施實施納入目標及參數的管理系統，不斷為僱員營造安全健康的工作環境。

聯想集團透過OHS管理系統遵守全球最高水準的工作場所安全標準。聯想集團將新設施融入到系統中及進行衡量，使其符合健康及安全標準。全球所有生產地點(包括合資企業所在地)均獲得第三方審核機構頒發的ISO 45001:2018證書。

此外，聯想集團將OHS管理系統實施到企業的策略及運營中，將健康及安全計劃融入到整個公司全球生產製造活動中，並通過規劃、教育、預防、控制、績效評估及持續改進在內的過程得以實施，這對實現企業目標至關重要。

作為關鍵績效指標的一部分，每個製造和開發設施需要每月向全球OHS團隊報告工傷、疾病和損失工作日。2020/21財年未出現死亡、工傷或重大事故，聯想集團已記錄工傷事故率為0.047，比目標超0.27，損失工日工傷率為0.032，比目標超0.18。有關數據詳情請參閱聯想集團2020/21ESG報告「綜合參數」一節。



融科

為維護和保障公司及員工的利益，融科編製了《融科物業投資有限公司員工醫療期管理辦法》，規範長期患病或非因工負傷人員醫療期的管理，妥善安置病休人員。按照規定，員工可享有的醫療期將由員工實際參加工作年限和在融科的工作年限決定，一般在3到24個月之間。若員工患有癌症、精神病或癱瘓等特殊疾病，且24個月內尚不能痊癒，勞動部門將批准酌情延長其醫療期。

高空墜物是融科員工安全的主要風險源之一。對此，融科不僅總結相應的解決措施、通過官網和微信公眾號發佈相關資料，更增設覆蓋大廈外牆的全方位視頻監控系統，記錄墜物來源，確保迅速對意外高空墜物或高空拋物事件進行追責。


於報告期內，融科按照美國WELL綠色建築標準，對辦公區域進行了重新裝修。融科更新了辦公室排風系統及安裝空氣檢測儀，並將打印機擺放至專門房間，有助於改善室內空氣質量。員工工位亦進行了科學改造，辦公椅採用人體工學設計，不僅可有效支撐腰部，也可靈活調節座椅高度，電腦桌亦可自主調節高度以方便員工或站或坐工作，避免久坐對員工健康造成的危害。與此同時，


融科還為員工提供室內活動空間和設備，開闢專用運動區域，為員工提供按摩椅、跑步機等器材，鼓勵員工在工作之餘多做運動，放鬆身心。此外，辦公室也採取親近自然的室內設計，佈置盆栽、綠植、水景等，將更多自然元素融入到辦公環境中，以幫助員工舒緩工作壓力，提高心神愉悅度。





聯泓新科

作為一家化工新材料產品生產型企業，聯泓新科致力於貫徹「預防為主」、「防治結合」的職業病防治方針，持續落實企業職業病防治的主體責任，全面控制和消除職業病，保障員工的健康和安全。聯泓新科嚴格執行《安全生產法》、《職業病防治法》、《用人單位職業健康監督管理辦法》、《工作場所職業衛生管理規定》等法律法規要求，持續改善工作條件，為員工創造符合國家職業衛生標準和安全要求的工作環境。聯泓新科制定並執行《建設項目「三同時」管理制度》、《職業危害檢測及評價管理制度》、《職業健康監護及檔案管理制度》等職業病防治制度。具體職業健康管控措施有：

 優先選用有利於職業健康的新技術、新工藝、新設備、新材料，從源頭上減少職業危害；

 定期檢測工作環境，確保環境中有害因素濃度低於衛生標準的限值；

 健全職業健康監護檔案，落實健康監護意見；


 定期進行職業健康培訓，提高員工健康、安全意識等。


聯泓新科致力於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，亦根據安全生產標準化體系的管理要求，結合風險分級管控與隱患排查治理體系，制定了《隱患排查治理管理規定》、《特殊作業安全管理規定》及《生產安全事故應急處置預案》等管理規定，建立了安全生產管理體系和安全生產事故隱患排查治理長效機制，從而進一步加強突發事件的處理能力。過去三年，聯泓新科因工亡故的人數為0。


於報告期內，聯泓新科共開展職業安全健康培訓4次，累計參與3,309人次。培訓主要內容為雙體系建設、安全操作規程、夏冬四防應急、職業衛生、消防技能、安全監護等知識，培訓合格率100%，學時數為26學時。


盧森堡國際銀行


盧森堡國際銀行將員工健康與安全視為公司長遠發展的基礎，致力於打造有利於員工安全與健康的工作環境，具體舉措如下：


 社會基金：盧森堡國際銀行成立公司社會基金，為有需要的在職員工提供特別援助，同時也提供有關眼鏡、隱形眼鏡、住院醫療、輔助醫療器械(如輪椅等)、牙科治療及其他治療方面的幫助和扶持。

 身體檢查：盧森堡國際銀行與金融行業職業健康協會合作，每年為四十歲及以上的在職員工提供健康檢查。

 心理社會關懷：盧森堡國際銀行組建「職工關懷」小組，以匿名形式與在職員工密切溝通，關懷員工心理健康，並在發生重大事件(如死亡、自殺等事故)時，協助跟進與陪同。「職工關懷」小組還建立了預防和管理流程，以盡可能降低員工心理健康風險，減少相關事故的發生。

 疫情下員工心理支援：新冠疫情爆發期間，盧森堡國際銀行「職工關懷」小組推行了一系列員工心理支援措施，包括設立專門電郵，追蹤被疫情影響的員工及其家屬的情況，及時通知病例的密切接觸者，以及提供相關諮詢及協助服務等。

 體育及文化活動：盧森堡國際銀行秉持著「創造、協作、關心」的原則，積極開展一系列體育及文化活動，並擁有一間面向全體員工開放的健身中心「FIT4BIL」。新冠疫情期間，健身中心進行全面翻新，以在將來為員工提供更舒適的健身運動環境。

 盧森堡空中救援(LAR)：盧森堡國際銀行的所有員工都將自動註冊成為非政府組織LAR的會員。LAR每天24小時全年無休，為會員在必要時提供包括航空遣返等專業救護及支援。

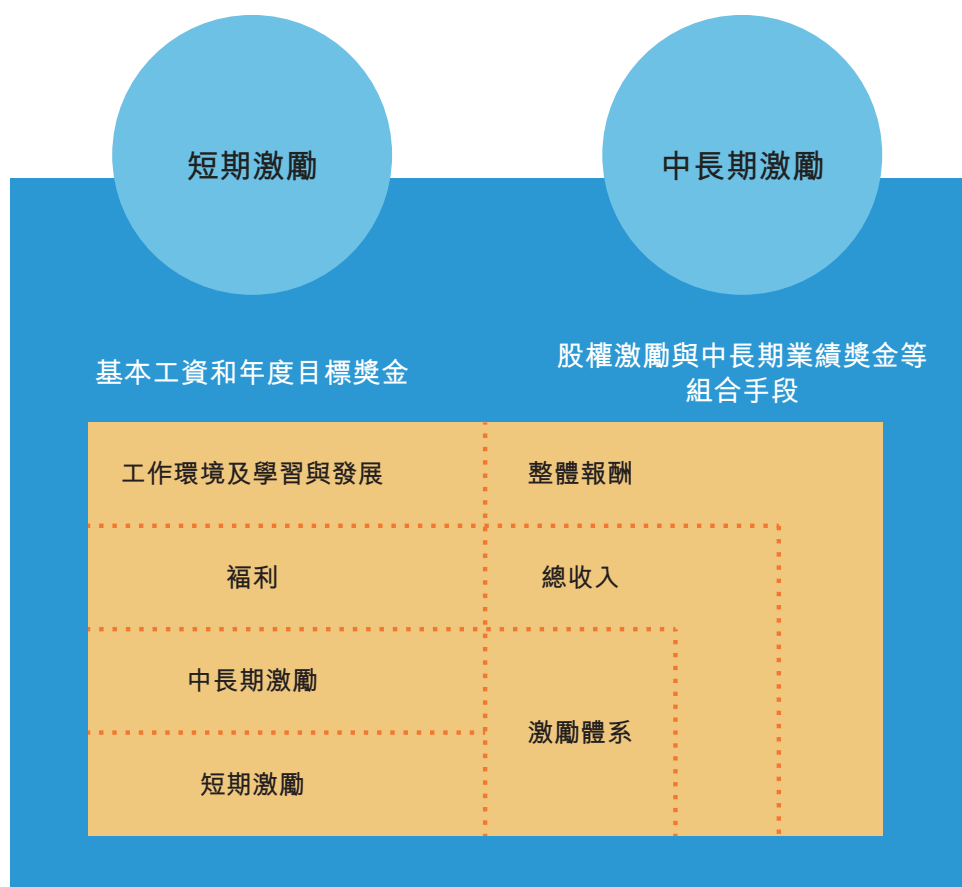
人才管理及共融

員工福利與關懷

聯想控股深知良好的員工福利是吸引和保留人才的重要方式，因此，本公司尤為關注員工福利及關懷，採取多方面的措施提升員工對公司的歸屬感和滿意度，以切實行動留住優秀人才。

多元化的激勵手段

聯想控股建立不同激勵手段相結合且覆蓋全員的激勵體系，包括短期激勵和中長期激勵。短期激勵：以崗位價值為基礎，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而提升。

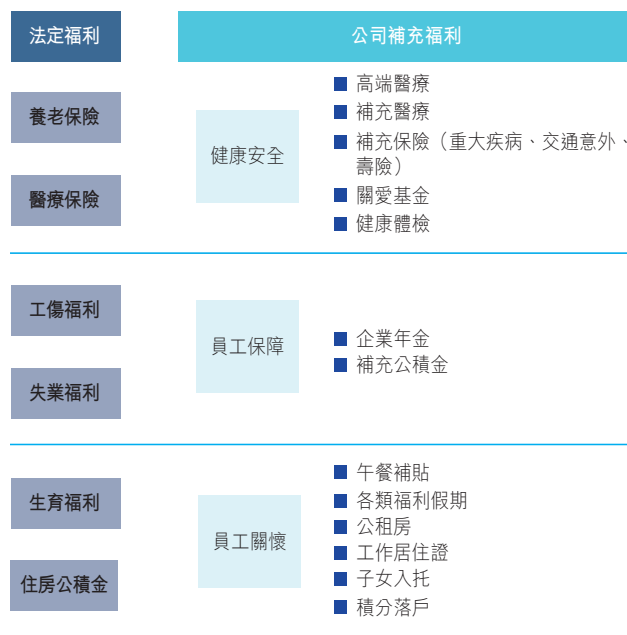


聯想控股在物質激勵之外注重對員工的精神激勵，公司為弘揚先進，營造求實進取的組織氛圍，分別設立聯想控股獎、專業貢獻獎、三軍聯動獎、優秀子公司等獎項，以鼓勵為聯想控股發展作出重要貢獻，具備高度敬業精神和良好執行力、模範踐行企業文化的團隊、個人。

多元化的福利體系

聯想控股建立了完善的員工福利體系，為員工提供帶薪年假、帶薪病假、春節福利假、基本養老保險、基本醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險，以及住房公積金等基礎福利待遇。另外，患病或非因工負傷員工可享有醫療期；因工負傷員工則可按國家及地方工傷規定享有相關待遇。除國家各項法定福利外，聯想控股進一步結合經營效益及員工實際需求，提供多元化的補充福利項目及商業保險，包括高端醫療保險、補充醫療保險、重大疾病保險、意外傷害保險、壽險，並設立醫療關愛基金，以減輕員工醫療負擔，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，聯想控股實施企業年金計劃，並進行有效的投資管理，實現年金保值和增值。



聯想控股亦積極開展員工慰問及救助計劃，為員工提供結婚、生育、傷病慰問金、員工本人或者直系親屬身故慰問金等各種慰問關懷。同時，聯想控股於2018年頒佈了《聯想控股困難職工慰問補助辦法》，針對因員工本人及其直系親屬身患重大疾病，或因自然災害、意外事故及其他特殊原因使家庭經濟陷入重大困難的情況，本公司將依照相應程序向有需要的員工提供困難慰問補助，切實解決其燃眉之急。此外，為協助員工更好地平衡工作與家庭生活，本公司亦確保子女未滿3周歲的員工享有5天育兒假，而屬於獨生子女且父母需要護理的員工亦可申請獲得護理假。

人才管理及共融

關懷女員工

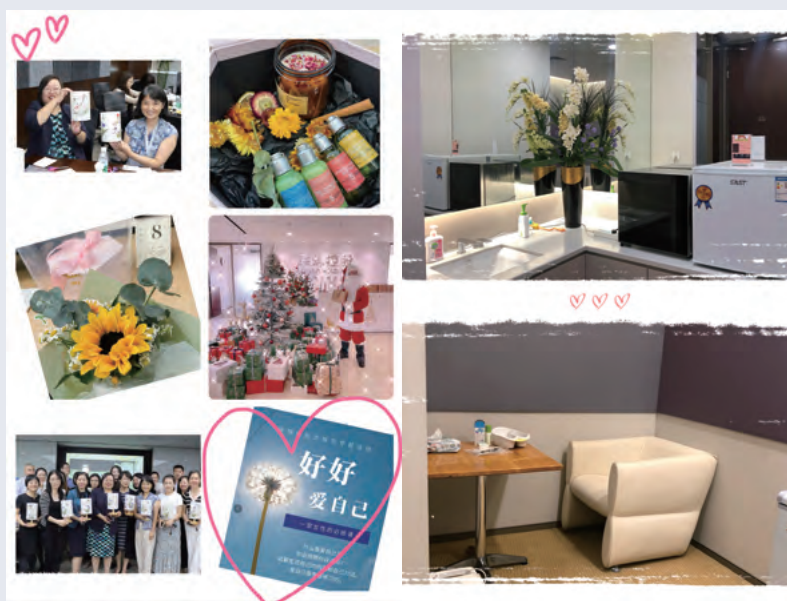
聯想控股嚴格遵守《女職工勞動保護特別規定》，致力於為女員工創造平等、良好的工作環境，堅持男女同工同酬，並嚴格執行女員工在孕期、產期及哺乳期的勞保醫療待遇以及其他福利待遇。報告期內，聯想控股根據最新頒布的《北京市人口與計劃生育條例》及時更新內部假期管理規定，保證處於孕產或哺乳期的女員工享有158天的帶薪產假以及每日1小時的哺乳假。本公司於辦公區域配備專門哺乳室，為哺乳期媽媽提供安全保證和貼心呵護。同時，本公司於每年三八婦女節均給予女

性員工半日假期並向其發放節日禮品以示慰問。針對女性員工體檢，本公司亦特別增加女性檢查項目，確保女員工身體健康得到保障。

與此同時，在職業發展上，聯想控股持續為女員工提供專業發展的廣闊舞台，不定期組織針對女員工的專業培訓(生活健康，職業發展等方面)。本集團(不包含聯想集團)員工中，女性員工佔比56%，女性高管佔比30%。

哺乳室

女員工活動

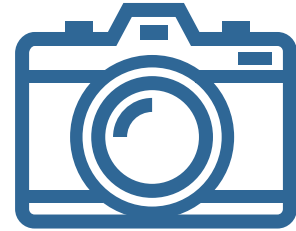


2021年度三八婦女節「關愛女性心理健康」講座



豐富的文體活動

為呵護員工身心健康，幫助員工舒緩壓力，更好地平衡工作與生活，本公司積極開展豐富多彩的員工文體活動，充實員工業餘生活，增強員工的歸屬感和凝聚力。



主題活動

報告期內，聯想控股積極開展中秋節押花燈手工DIY活動、聖誕節「手機攝影沙龍」等多樣主題活動，從心理、文化熏陶和豐富使用技能等多維度豐富員工業餘文化生活，體現本公司對員工的關愛。





負責任的 營運



負責任的營運

供應鏈管理

聯想控股深知企業業務營運與供應商的表現息息相關。因此，聯想控股嚴格遵守相關法律法規，頒佈《聯想控股股份有限公司採購管理制度及細則》、《聯想控股股份有限公司採購招標管理規定》、《聯想控股股份有限公司行政類採購招標流程》、《聯想控股行政類採購業務人員行為準則》等多項採購管理制度，建立涵蓋供應商尋源、准入、考評、淘汰與替換等全流程的完備採購管理體系，通過規範化、精細化管理，降低採購風險，提升供應商管理效率。此外，聯想控股亦定期開展年度供應商交流總結會，與供應商深入交流，共同進步。

為降低供應鏈社會風險，倡導供應商在商業行為中踐行高道德標準，本公司在採購合同中增加《廉

潔合作協議》，要求供應商就反腐廉潔營運做出承諾。

未來，聯想控股將持續加強供應商管理，與合作夥伴一起創建可持續供應鏈體系。一方面，本公司將持續關注供應鏈綠色協同，優先選擇環保意識強的供應商，優先採購經過環保認證的產品，降低採購活動對環境的影響。另一方面，本公司將持續關注供應商誠信經營、反腐敗、反歧視、尊重人權、環境、健康安全和品質管理等，通過與供應商簽署《聯想控股供應商誠信經營承諾》、《聯想控股供應商行為準則》等規範準則，倡導供應商應以綠色環保、可持續經營的理念及方式開展經營業務。

報告期內，聯想控股供應商數據詳情如下：

按地區劃分的供應商數目

地區	供應商數目
北京	57
上海	2
南京	1
深圳	1
杭州	1

聯想集團

聯想集團致力於確保所有生產地點及供應鏈的工作環境安全；工人受到尊重，擁有尊嚴；營運符合環保原則；以及業務營運以負責任及道德的方式進行。為支持這一承諾，聯想集團已實施計劃及慣例以確保遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則。

聯想集團的生產地點持續接受健康、安全或環境審核。例如：公司內部審核、ISO認證審核、客戶要求的審核以及行業標準審核(如RBA審核)。

聯想集團致力於確保其生產地點和供應鏈執行以下各項：



安全的工作環境



工人受到尊重，擁有尊嚴



營運符合環保原則



法律和道德商業慣例

於2020/21財年，6個生產地點接受了RBA驗證審核計劃(VAP)的審核，其中5個生產地點獲評為銀級別，1個生產地點獲評為白金級別，其中2個生產地點亦獲得「最佳廠房」獎。受COVID-19的影響，對聯想集團印度本地治里工廠的RBA VAP審核推遲至2021/22財年。聯想集團正實施計劃以確保其所有的生產地點均接受獨立第三方的RBA VAP審核。

聯想集團在2021/22財年的目標是對其餘5個生產地點成功完成RBA VAP審核，並在2022/23財年其餘生產地點獲得「最佳廠房」獎。聯想集團正實施計劃在所有的生產地點均接受獨立第三方的RBA VAP審核。當實現該計劃時，聯想集團的內部生產製造網絡將達到100%執行RBA VAP。

負責任的營運

融科

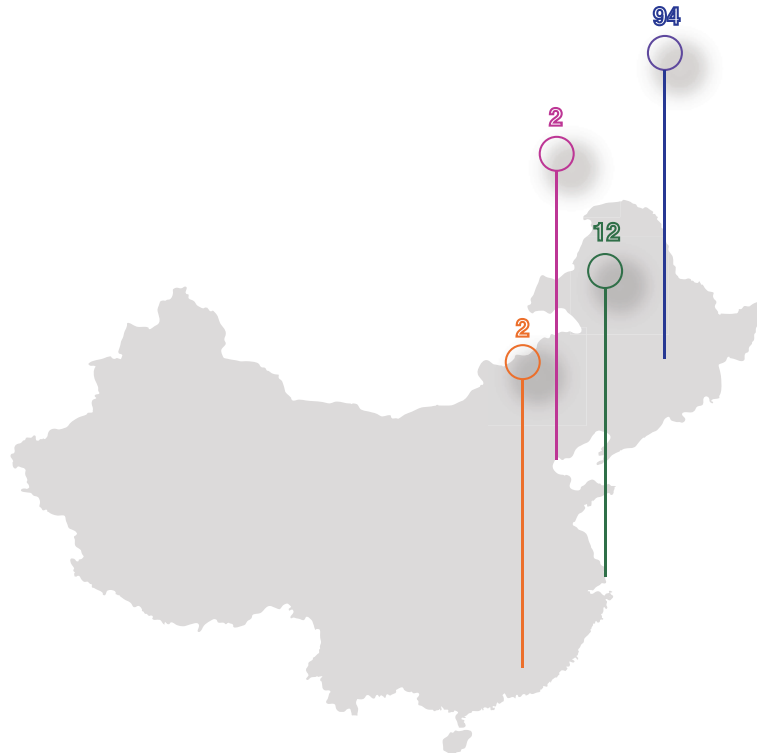
為了更好地管理供應鏈中的潛在風險，融科嚴格按照《招標投標管理辦法》的程序規範和開展與供應商管理有關的日常工作。與此同時，融科建立了完善的供應商評價體系，以供應商的業務合法

合規情況、產品質量、交貨及時性等為主要評審因素，每年1月對供應商庫的合格供應商進行年度評價，對於淘汰狀態和被列入黑名單狀態的供應商則取消其合格供應商資格，停止與其的業務合作。

報告期內，融科的供應商全部來自國內，具體分佈情況如下：

按地區劃分的供應商數目

地區	供應商數目
北京	94
廣東	2
上海	12
天津	2



聯泓新科

聯泓新科秉持遵紀守法、誠信經營、綠色環保的採購管理理念，以真誠、負責的態度，通過規範採購管理模式、優化供應商考核方案、構建戰略供應商等途徑，建立高效的供應鏈體系，與供應商協力同行，共同促進公司可持續發展。

聯泓新科堅持嚴格的供應商准入認證體系，依據《供應商管理辦法》對新增供應商進行全面調查，於審核批准後方將其納入《合格供應商名錄庫》。供應商短名單原則上在《合格供應商名錄庫》內選擇，並最終依據《物資採購管理辦法》、《招標管理辦法》在短名單範圍內確定供應商。此外，聯泓新科實行供應商分級管理制度，定期更新供應商資質檔，監察其行政處罰及經營異常資訊，並通過年度供應商評審和不定期實地考察，對供應商評審

定級。評審不合格的供應商將被移出《合格供應商名錄庫》。

為進一步加強對供應鏈社會及環境風險的監控及管理，聯泓新科在供應商考核時，特別增加了對其在品質、環境、能源和職業健康等管理體系的評價和審查，同時盡量避免選用單一的供應商。此外，為應對供應鏈於環境及社會層面所產生或可能產生的重大負面影響，聯泓新科更制定了突發事件應對工作流程，並建立突發事件應對工作小組。

本著對環境、社會負責的理念，聯泓新科亦大力提倡綠色採購，在簽訂合同前對環保產品及服務類型的相關內容進行約定，並最終落實於與供應商簽訂的採購合同及其附件《技術協定》中，從而進一步減少供應鏈環境風險。

報告期內，聯泓新科的供應商分佈情況如下：

按地區劃分的供應商數目

地區	供應商數目
華北地區	156
華南地區	20
華東地區	764
華西地區	14
華中地區	68
港澳台地區	1
海外地區	2

負責任的營運

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行鼓勵供應商在人權、健康、安全及環保等方面採用行業最佳實踐。針對合作供應商，盧森堡國際銀行均會發送有關如何尊重及遵守與人權、勞動、健康與安全、道德以及保護環境有關法律法規的指引，並要求其承諾遵守這些原則。盧森堡國際銀行亦在協議中包含審計條款，確保其在必要時可在供應商的營運地進行審計。此外，為了確保供應商履行監管要求，降低供應鏈風險，盧森堡國際銀行制定了《盧森堡國際銀行外包規章》，明確禁止將與其核心業務有關的戰略職能外包給第三方，以降低營運風險。同時，盧森

堡國際銀行亦制定並實行《外包和雲計算政策》，為供應商管理提供規範化指引，確保滿足歐洲銀行業管理局的指導方針和監管機構的要求。

此外，為減少採購及運輸過程對環境造成的影響，盧森堡國際銀行積極踐行綠色採購。對於辦公室用品，採購部門與相關供應商整合出一份綜合目錄，清楚羅列綠色及可重複利用的辦公室產品，以作為公司綠色採購的參考。同時，盧森堡國際銀行亦鼓勵各營運點優先選擇本地供應商提供的產品，在踐行環保的同時促進當地就業及經濟的發展。

於報告期內，盧森堡國際銀行總部共有1,487名供應商，其中大多數的供應商來自盧森堡，具體供應商數目如下：

按地區劃分的供應商數目

地區	供應商數目
盧森堡	964
薩洛盧大區(法國、比利時、德國)	266
歐盟的其他國家	95
非歐盟國家	162

產品和服務責任

作為一家積極承擔企業社會責任的產業運營公司，聯想控股在涉足投資的各個產業板塊中，始終堅持確保旗下涉及產品和食品製造的公司從開發、生產、銷售、使用到回收的全流程業務營運均符合其業務所在地適用的法律法規。聯想控股關注有關產品能效、材料和包裝等各方面的各項技術改進，不斷提高產品環境效益的領先性，力求最大限度地減少產品對環境及社會的影響。

在信息安全和私隱保護方面，本公司不斷推進網絡安全與信息安全體系建設，切實落實國家信息安全等級保護標準，在信息系統安全、終端安全等方面均建立相關制度規範。為提高員工信息安全意識、規範員工行為、指導員工合理、安全地使用信息資源，本公司制定了《聯想控股股份有限公司信息系統客戶端管理規定》和《聯想控股股份有

限公司通訊設備使用管理規定》，從工作環境安全、使用者帳號安全、信息系統安全、計算機網絡使用、電子郵件使用、防病毒管控等方面嚴格規範員工行為，強化員工信息安全意識，加強公司信息安全文化建設。此外，聯想控股官方網站亦正積極申請國家網絡安全等級二級認證。


於報告期內，本集團未曾接獲任何在提供及使用本集團產品和服務方面違反有關法律法規（包括但不限於產品和服務的信息及標籤、市場推廣通訊（包括廣告、推銷及贊助）、客戶私隱及知識產權）並對本集團有重大影響的違規事件。





負責任的營運


聯想集團


為確保遵守其私隱政策、原則及流程，聯想集團維持一項全球私隱計劃，由法律部及跨部門私隱工作組(由信息安全、產品安全、產品開發、營銷、電子商務、服務及維修、人力資源及其他小組之私隱計劃主要人員組成)領導。聯想集團確保私隱合法合規的主要途徑包括：


 監察私隱監管動態，改善其私隱常規。

 參考全球數據私隱規定制定一系列公司內部的私隱指導原則，旨在指導聯想集團處理個人資料的方式。


 發佈及持續更新私隱聲明、內部政策及指引文件。

 提供合約性保護以確保與任何數據流相關的風險有適當的合約條款保障；有關保護舉措包括協助聯想集團的法律卓越中心(COE)更新合約模板及改善重點關注私隱的合約附件。


 通過將私隱檢查點納入正式產品開發計劃，為產品開發團隊提供早期輸入點。


 進行私隱影響評估，以及產品、軟件、網站、營銷計劃、內部系統及供應商關係的推出前私隱合規審核。

 對個人提出有關其個人資料的請求作出回應。

 協調聯想集團對執法機關及其他政府部門就個人身份數據提出的請求作出的回應。

 開展及傳達重點關注私隱的培訓項目。

 與公司信息安全室(CISO)緊密合作，以識別涉及個人資料的信息事件及對其作出回應。

 為僱員維持私隱計劃內聯網網站，以作為載有指引文件、合約模板、合規檢查清單及與私隱小組溝通的見解的資源。

如欲瞭解更多詳情，請參閱聯想集團的私隱聲明。



聯泓新科

聯泓新科是一家新材料產品和解決方案供應商，專注於先進高分子材料及特種精細材料的研發、生產與銷售，是高新技術企業、國家級「綠色工廠」，已連續多年上榜「中國石油和化工民營企業百強」。聯泓新科依據《中華人民共和國產品品質法》、《中華人民共和國標準化法》、《中華人民共和國計量法》等法律法規及市場監督管理局的要求，制定產品品質標準，規範產品包裝標識，落實產品檢驗等相關工作，並將相關資訊於「企業標準資訊公共服務平台」進行公示，以保證產品品質滿足客戶需求。此外，由於聯泓新科產品均為化工原料，故不涉及產品回收事宜。

聯泓新科的知識產權保障工作由審計部、成果轉化部、品牌公關部等部門聯合負責。其中，審計部制定《知識產權管理辦法》，詳細規範了各類知識產權的定義、承載物管理、日常使用審批、維護及保護要求、獎懲措施等事項，並主導知識產權的訴

訟及非訴事務的處理；成果轉化部制定《專利管理實施細則》，規範聯泓新科內部專利交底、審核、申請、覆核、登記等管理事項，並對專利維護、檢索等做出具體要求；品牌公關部制定《品牌管理辦法》，規範聯泓新科品牌、商標等知識產權的設計、應用、推廣等管理要點，以指導聯泓新科商標的申請、設計、推廣和使用等工作。報告期內，三部門互相配合，按照相關規章制度及審批流程開展知識產權管理工作，在鼓勵員工做出發明創造的同時，保護聯泓新科知識產權不受侵害。

聯泓新科致力於提供全面的優質產品和服務予客戶，於報告期內，聯泓新科共接獲8宗有關產品及服務方面的投訴，相關投訴均已妥善與客戶進行溝通協商，達成一致的處理意見。



負責任的營運

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行深信客戶的滿意是業務長遠良性發展的重要基礎。因此，盧森堡國際銀行致力於持續優化產品及服務質量，滿足客戶不斷變化的需求，並利用一切機會加強全體員工對客戶服務工作的參與度、責任感，以及傾聽和回應能力。同時，盧森堡國際銀行通過多種渠道為客戶提供便利，包括線上和移動銀行端BILnet全天候服務平台、客服熱線以及盧森堡國際銀行的41間分支機構，並竭力為弱勢群體提供更方便的服務，例如設立行動不便人士專用的輪椅通道、為不熟悉電子設備的人士舉辦電子設備操作演示和學習課程等。

在產品質量檢查方面，業務流程及規章辦公室負責整理並完善銀行跨領域工作的流程，並定期在內網中發佈，以記錄員工的跨領域工作內容，並增強全體員工對盧森堡國際銀行相關活動的了解。同時，公司內網亦列明各項客戶服務工作的操作流程，包括從設計、銷售、執行到售後服務的全價值鏈環節。此外，盧森堡國際銀行亦參考「流程模型」框架，對銀行總體業務進行分類，並由流程團隊協同審計、風險和合規部門，定期對該框架進行檢視、更新及維護，保證各項服務工作流程的專業及高效。

為了進一步傾聽客戶的寶貴意見，盧森堡國際銀行根據客戶經理所收到的客戶反饋和客戶滿意度調查中的意見進行分析，以量身打造符合客戶要求的服務和產品。於報告期內，盧森堡國際銀行接獲477宗關於產品及服務的投訴，當中包括屬於往來賬戶、付款和櫃員機服務、付款(轉移、自動轉移、支票等)、抵押、投資活動等類別的投訴項目。為了規範客戶查詢及投訴的處理程序，盧森堡國際銀行已制定盧森堡國際銀行投訴處理政策，其中明確了投訴處理人員的職責及所需監督及報告的事項，以便採取有效的糾正措施及作出快速回應。未來，盧森堡國際銀行將持續根據投訴改進產品和服務，並以最高標準要求每一位員工。

在個人資料及私隱安全方面，雖然為了更好地響應不斷變化的客戶需求、制定量身打造的商業產品，盧森堡國際銀行日常經營中需要收集客戶個人資料，但根據歐盟協會《指令2016/679通用數據保護條例》的要求，盧森堡國際銀行承諾在未獲客戶授權的情況下，絕不會與任何第三方共享資料，保護個人數據和私隱的基本人權。另外，盧森堡國際銀行也要求所有員工不可通過即時通訊平台、社交網站等未經銀行授權的溝通渠道透露客戶或員工個人資料。



廉潔從業

聯想控股致力以最高道德標準和專業精神開展業務營運，嚴格要求所有員工遵守中國及其他所投資企業所處地區的各项有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法律法規，且對任何形式的賄賂和貪污行為持零容忍態度。

本公司制定和持續完善《反舞弊管理制度》、《員工職業操守守則》等各項管理制度，力求從事前防範、事中管控、事後追責的全流程，逐步提高反舞弊工作的體系化管理水平，亦要求旗下各附屬公司以操守和誠信為基礎進行合法合規經營，完善本級反舞弊工作體系，實現上下聯動，共同防範個人貪污腐敗行為。

本公司設立各類舉報渠道，包括郵箱、電話、網站及公眾號舉報通道，強化本集團範圍內的風險事項及舞弊線索的收集，獨立、合法、公正地開展調查，並按有關規定處理違規行為。本公司禁止各種與反舞弊相關的打擊報復行為，並制定保護措施和工作機制。

本公司一貫重視文化建設和員工廉潔教育，防患於未然。所有新員工在入職時均須參加與職業操守、行為規範、誠信文化等相關的專題培訓，並通過內網、反舞弊培訓、個案研究等形式持續強化廉潔意識。2020年12月，聯想控股舉辦了風控內審與反舞弊條線培訓，2021年因新冠疫情防控要求的限制，風控內審與反舞弊條線培訓推遲舉行，基於前期調研與討論，此次培訓與反舞弊相關的專題將聚焦反舞弊體系的搭建及完善、舞弊風險的發現及預防、反舞弊調查實務等。本公司亦定期為董事、監事提供反腐敗培訓材料，以供彼等閱讀和學習。報告期內，本公司董事、監事的廉潔教育覆蓋率達到100%，人均培訓時數為1小時。

本公司組織全體員工簽署《廉潔從業承諾書》，亦在採購合同中增加《廉潔合作協議》，明確要求員工和合作夥伴不得通過違法違規手段謀取個人不當利益。

於報告期內，本集團未有接獲任何對本集團或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件。



負責任的營運

融科

融科所有僱員在簽訂合同時均約定「廉潔條款」，承諾不進行任何有違廉潔約定的商業賄賂行為，不得為獲取不正當利益損害對方利益。如任何人發現融科在職人員有或有可能違反「廉潔條款」約定的商業賄賂行為，均可通過內部舉報渠道進行檢舉。

聯泓新科

聯泓新科嚴格遵守《中華人民共和國刑法》、《山東省外經貿領域開展治理商業賄賂專項工作實施方案》、《山東省石油化工商品交易市場管理暫行規定》及其他業務營運所在地適用的相關法律法規，切實規範廉潔管理。聯泓新科制定並落實《廉潔從業管理辦法》，詳細規定了聯泓新科各級員工在工程招標、設備及物資採購、質量管理、銷售及客戶服務、日常費用管理等各項業務具體執行過程中，應當遵循的廉潔行為守則以及違規會受到的處罰。聯泓新科亦制定《反舞弊管理辦法》，建立針對違規行為的舉報渠道，包括舉報郵箱、舉報電話、公眾號舉報平台等，同時規範了反舞弊工作的負責機構、工作流程、處罰措施，並於聯泓新科內網進行宣傳推廣。聯泓新科亦定期對各單位、各部門廉潔從業情況進行檢查，並定期開展專項內審活動以

及上下游客戶年度評審考核工作。一旦接到內部及外部單位對聯泓新科員工違規行為的投訴和舉報，審計部將立即依照既定程序展開調查。聯泓新科還將反商業賄賂條款引入日常合約管理，並將各項規定明確列示於與所有供應商、客戶簽訂的《廉政承諾書》中，同時建立專門的反舞弊工作機制，包括投標專項郵箱、法務監督和審計監督等。

此外，聯泓新科通過內部網上培訓平台「聯泓雲學堂」，上線了《企業合規與員工廉潔自律風險防範》課程，培訓視頻時長約1小時20分鐘，由公司法務人員重點講解聯泓新科營運過程中主要涉及到的法律法規，以及實際工作開展過程中與廉潔自律相關的風險點，並通過案例分析進行實務探討。聯泓新科全體員工及聯泓新科董事均可隨時通過手機、電腦等學習課程。該課程被普遍反饋為非常實用，培訓亦取得了較好的效果。2021年，聯泓新科舉辦的「商務談判」、「證據概述及規則適用」主題法務培訓中亦強調了反貪污的注意事項以及應對措施等內容。



盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行一貫堅持踐行最高的透明度標準。自2012年成為國際資本市場協會(ICMA)簽署成員以來，盧森堡國際銀行始終嚴格遵循該協會的準則及要求，並制定了《行為守則》、《反賄賂和腐敗規章》、《道德規範》、《金融犯罪預防規章》等內部規章制度，要求所有員工必須嚴格遵循涉及稅收透明度、打擊洗黑錢及恐怖主義融資等方面的程序和指引。盧森堡國際銀行亦積極為董事及各級員工提供相關培訓，以確保其對相關程序的深入全面理解。

同時，盧森堡國際銀行亦依據《反洗錢條例》第12/02號、《歐盟第5號指令》及其他有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法律及規定的更新，對盧森堡國際銀行相關政策定期檢討，以確保程序的適用性及合規性。

科研創新

本集團始終堅持創新驅動發展的發展理念，並在科技成果產業化上有著一貫卓越的傳統。2021年度，本集團通過直接及間接的方式，持續加強在科技創新領域的孵化、投資和金融支持力度，並已取得了一系列成果。



聯想集團

為鼓勵科研創新，聯想集團已制定未來三年內的短中期發展目標，具體包括：年均研發投入達到人民幣200億元；研發人員數目增加一倍且不少於2.4萬人。目前相關工作正在穩步推進。

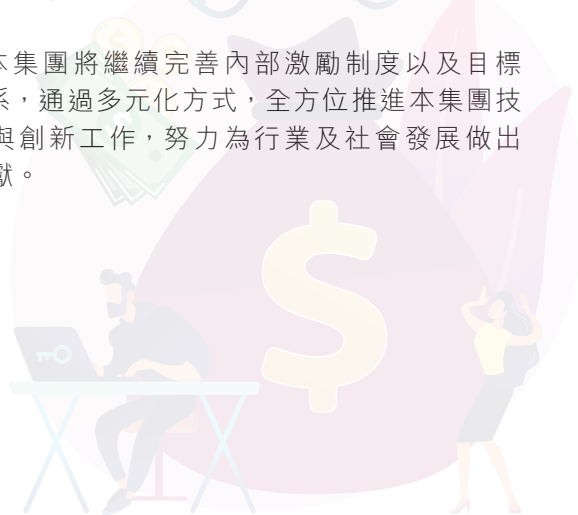
報告期內，聯想集團第四季度已投入人民幣35億元用於技術研發與創新，相比於上一年同比增長38%，顯示出聯想集團對於科研工作的進一步重視。

聯泓新科

聯泓新科堅持創新驅動發展戰略，報告期內，技術研發投入同比增長超過60%。

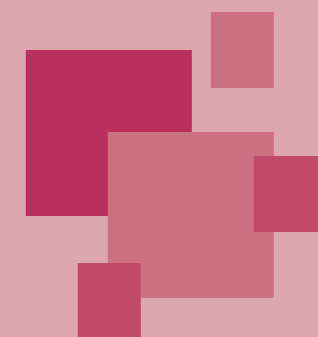
此外，聯泓新科亦積極探索新技術，向新能源材料和生物可降解材料領域進軍，積極開展EVA光伏膜料、碳酸酯鋰電溶劑、超高分子量聚乙烯鋰電隔膜材料等一系列新能源材料研發項目，以及PLA(聚乳酸)、PPC(聚碳酸亞丙酯)等生物可降解材料的研發項目。

未來，本集團將繼續完善內部激勵制度以及目標管理體系，通過多元化方式，全方位推進本集團技術研發與創新工作，努力為行業及社會發展做出新的貢獻。





我們的 環境

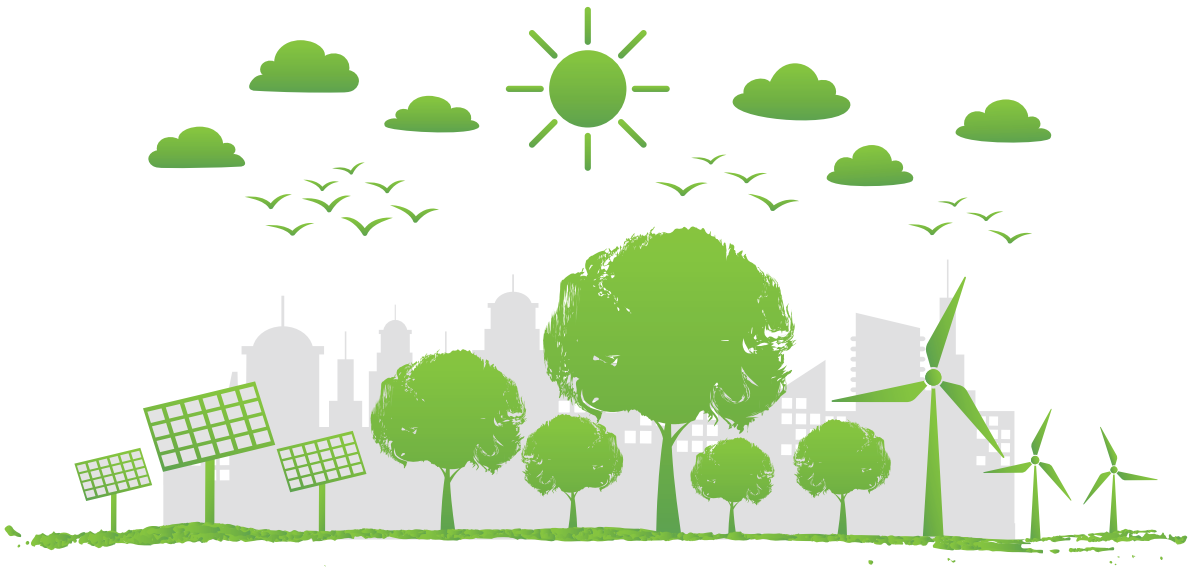


我們的環境^{5, 6}

本集團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和高效利用，確保各附屬公司嚴格遵守各自營運所在地的環境法律法規及相關的行業排放標準。本集團不斷改善環境管理措施，包括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，同時改進工廠生產工藝和配置資源循環再利用系統，從而有效節約能耗。此外，本集團還針對各附屬公司的實際情況，制定更具體的環境政策並監督其實施情況，逐步完善環境可持續發展政策，以實現經濟效益、社會效益、環保效益的有機統一。

隨著聯想控股戰略佈局的全面鋪開，本集團業務對環境的影響也日趨成為投資者愈發關注的因素。因而，為更好地回應投資者的需求，本集團在充分考量各附屬公司業務背景的基礎上，將於本報告中重點闡述融科、聯泓新科，以及盧森堡國際銀行在環境層面所作出的努力。

報告期內，本集團未曾接獲任何違反與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相關的法律法規且對本集團有重大影響的事件。



⁵ 由於聯想控股總部位於融科，故此章節內融科的環境數據已包含聯想控股總部的環境績效數據。

⁶ 報告期內，聯泓新科新增一間生產型附屬公司並已將其納入數據披露範圍，故聯泓新科於本報告期內的環境績效數據或將與上一年度相比出現明顯變化。

綠色產品及投資

聯想集團

聯想集團於整個企業中奉行的環保標準及規範要求其產品設計師考慮環保型設計原則，以促進及鼓勵循環再用，將資源損耗降至最低。聯想集團限制其產品使用容易污染環境的物料。其中包括禁止在所有應用產品中使用消耗臭氧層物質；依據「斯德哥爾摩公約」限制使用持久性有機污染(POPs)；依據歐盟訂立的「有害物質限制指令」及「化學品註冊、評估、授權及限制法規」逐漸淘汰相關物料(甚至包括存續該等監管要求的司法管轄區以外的地區)。聯想集團的實施策略及要求皆遵循歐盟「有害物質限制指令」及「化學品註冊、評估、授權及限制法規」的規定。

聯想集團支持逐步淘汰含溴化阻燃劑及聚氯乙烯，並致力於推動其供應鏈實現該目標。聯想集團從系統中逐漸淘汰溴化阻燃劑及聚氯乙烯的努力取得顯著進展。目前重點依然是盡可能從最暢銷產品及更多商品中淘汰鹵素，其取得的成就包括：

在不同產品線內的多種商品淘汰鹵素亦取得顯著進展，包括所有塑料外殼、大部分部件及連接器(印刷電路層壓板除外)、全部機械塑料部件(包括產品外罩、外殼、邊框等)以及多數硬碟驅動器、光碟驅動器、固態硬碟、液晶顯示屏、記憶體、中央處理器、晶片組及通訊模組以及符合iNEMI的低鹵素規定的其他商品。

其大部分塑料部件符合低鹵素限制：Br<1000ppm及Cl<1000ppm；所有超過25克的塑料部件符合低鹵素規定。不包括印刷電路板、電纜、電線、風扇及電子元件。

淘汰ThinkPad筆記本電腦中的大部分溴化阻燃劑及聚氯乙烯物料。溴化阻燃劑用於電源線、纜線、AC適配器、平面ASMs、子卡、連接器及部分模組部件。聚氯乙烯僅用於電源線及纜線。此外，所有ThinkPad筆記本電腦配備低鹵素印刷電路板。

其所有商用顯示器都符合iNEMI的低鹵素定義，惟印刷電路板元件(PCBA)及外部纜線除外。此外，某些顯示器的PCBA及外部纜線超過25克的部件，完全符合iNEMI的低鹵素定義。

聯想集團在其所有產品線的所有機械塑料部件(如外罩、外殼等)中已徹底停止使用溴化阻燃劑／聚氯乙烯。

隨著可接受的替代材料的出現，聯想集團計劃針對整個Think及Idea系列產品使用更多不含溴化阻燃劑及聚氯乙烯物料的部件及材料，向所有新產品不再使用溴化阻燃劑／聚氯乙烯物料的目標努力。聯想集團將繼續與供應商合作，試行全新不含溴化阻燃劑及聚氯乙烯物料的應用該等物料能否被淘汰取決於能否找到符合聯想集團技術、成本、品質、環境、健康及安全標準的合適替代品。

我們的環境

聯想集團確定了一份符合環保要求的材料與物料清單。此等物料或為未來應對更多限制措施時的後備方案。同時還要求供應商通過供應商材料聲明擔負匯報使用此類物料情況的責任。透過交換綠色數據(GDX)交換提交的行業標準IPC 1752A XML物料申報(FMD)表，是確認合規遵守限制及問題物料超過規定水平時匯報所用的首選格式。

聯想集團未免除任何供應商提供全物料申報，儘管允許他們的部分信息保密。僅2.4%的元件供應商沒有提供全物料申報，一般是出於安全或知識產權原因。聯想集團將繼續支持全面物料申報的工作。不提供全物料申報的供應商須確保其組件符物料申報格式、IEC 62474聲明、測試報告或自行聲明。


每個產品都有200-300件類似部件的詳細數據，這是聯想集團設計和研發工作的重要基礎，尤其是對於材料環境健康和安全的分析方面。

聯想集團通過行業標準資訊科技生態聲明表格告知客戶有關其產品的環境屬性及其對適用法律及法規之遵守情概況。新推出的產品發佈在聯想集團的生態聲明網頁上。


聯想集團積極應對持續的能源相關監管活動，如對新興協議和法規以及行業相關標準的最新動態，包括：

 ENERGY STAR®能源之星

 美國能源部(DOE)電器與設備標準

 加州電器能效法規

 中國CEL及CECP標準

 歐盟生態設計(ErP)規定



聯想集團全球生態標籤：



我們的環境

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行致力於開發負責任的產品及服務，為客戶創造價值，同時在傳統金融產品中積極融入ESG因素，並加快資金向可持續發展相關活動流轉，從而支持全球生態及社會的可持續轉型。盧森堡國際銀行嚴格遵守新訂歐洲ESG法規，特別是歐洲規章(EU)2019/2088，即可持續金融信息披露條例(Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR)，並持續與盧森堡投資基金發展局(ALFI)和盧森堡銀行協會(ABBL)的可持續金融小組保持密切合作，為客戶提供擁有社會責任投資(SRI)標籤和ESG主題的基金等各類ESG產品，盡最大努力為全權委託合同的客戶提供量身定制的ESG全方位解決方案。與此同時，盧森堡國際銀行調整了其證券選擇流程，並於報告期內發佈可持續負責任投資聲明，說明其如何將ESG因素納入其投資產品和服務，以及如何將可持續發展相關風險納入其投資決策流程之中。此外，盧森堡國際銀行現將積極應對即將生效的SFDR二期要求，並根據金融市場工具指令(MiFID II)及保險銷售指令(IDD)授權條例修訂相關內部授權條例，以進一步評估客戶的ESG相關偏好。

目前，盧森堡國際銀行已開始將ESG因素納入流動性儲備投資組合的考慮。2020年6月，盧森堡國際銀行在其投資組合指南中引入了最低比例的社會、綠色和可持續債券。這一最低比例將按照以下時間表逐步建立：2021年底最低份額為5%，2023年底最低份額為7.5%，2025年底最低份額為10%。截至2021年12月31日，盧森堡國際銀行綠色及可持續發展債券已佔總投資組合的10.5%，總額達到8億歐元。除此之外，於2021年底，盧森堡國際銀行的4支基金成功取得由盧森堡金融標籤局(Luxembourg Finance Labelling Agency, LuxFLAG)認證的一年期ESG標籤。未來，盧森堡國際銀行將繼續對其金融產品及服務開展ESG影響分析，不斷改進產品及服務，通過綠色產品及綠色投資，促進全社會向可持續發展方向邁進。

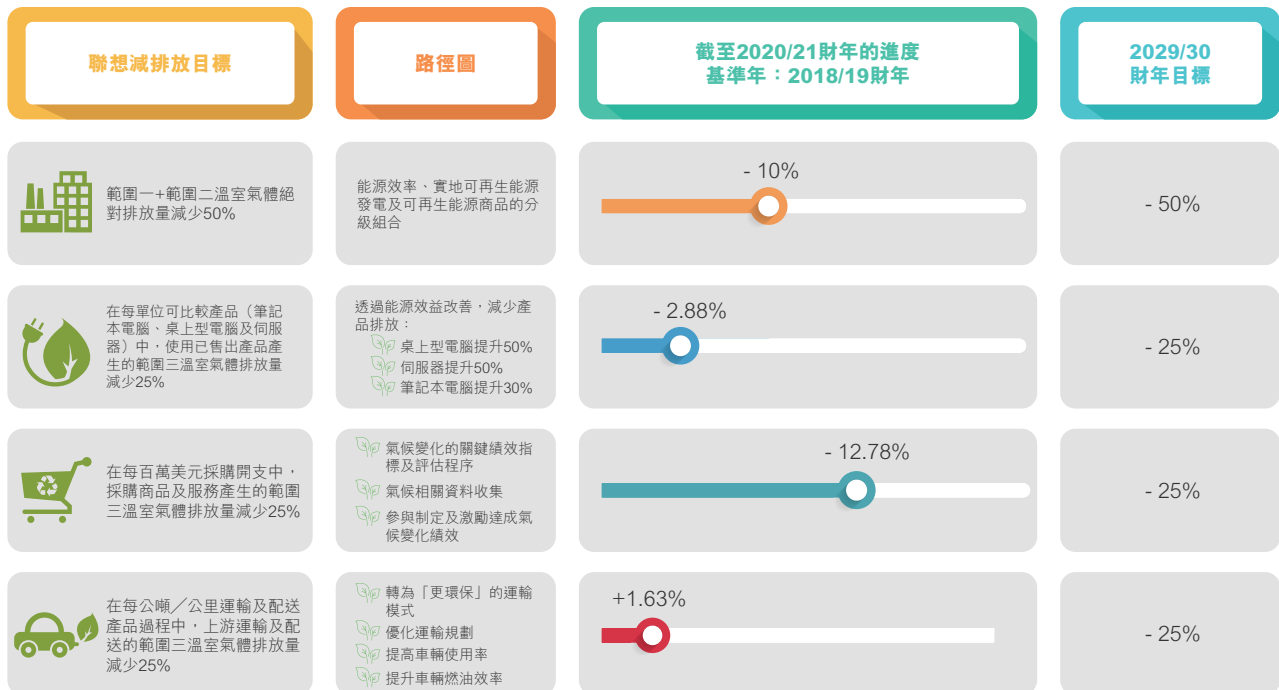


應對氣候變化及溫室氣體排放

聯想集團

在全球氣候挑戰日趨嚴峻的當下，聯想控股堅持以「對環境負責」的方式行事，持續支持於各投資業務中實施多元化且行之有效的節能減排措施，務求減少營運帶來的碳足跡，積極應對氣候變化。

於2020年6月，聯想集團設立了以科學為基礎的減排目標，該等目標經以科學為基礎的目標舉措(SBTi)驗證。其範圍一及二減排目標與巴黎協定的最高目標(將溫度升幅限制為1.5°C)相一致，而根據SBTi的方法，其範圍三減排目標均符合非常進取的標準，意味著彼等符合當前的最佳範例。該等目標以2018/19財年為基準年，並以2029/30財年為目標年。下表載列聯想集團以科學為基礎的目標、實現目標的路徑圖以及2020/21財年目標實現進度詳情。



我們的環境

融科

雖然本公司投資的融科對環境的影響並不顯著，但其亦積極承擔社會責任，重視對全球氣候變化的應對，盡可能地減少溫室氣體排放。

報告期內，融科資訊中心C座進行節能綠色化改造，在對大廈設備設施維護運行狀況診斷分析的

基礎上，全面推進照明系統、遠傳水電表、電力持續性調試、風機管盤更新及樓宇智能運維升級等綜合節能改造，有效降低水、電、氣等建築能耗，助力打造節能減碳的辦公環境，為應對氣候變化及低碳生態建設做出應有貢獻。

該節能綠色化改造項目已於報告期內通過北京市海淀區住房和城鄉建設委員會綜合驗收。經外部工程專家核定，融科資訊中心C座年節能量約473噸標準煤，減排二氧化碳1,229噸，節能率為10.7%，平均每年節約營運成本225萬元人民幣。報告期內，融科溫室氣體排放總量及密度如下：

融科溫室氣體排放總量及密度

類型	單位	2021年	2020年
範圍一 ⁷ (直接排放量)	噸二氧化碳當量	50,593.49	424.52
	噸二氧化碳當量/平方米 ⁸	0.53	4.84×10^{-3}
範圍二 ⁹ (間接排放量)	噸二氧化碳當量	20,416.79	20,454.51
	噸二氧化碳當量/平方米	0.21	0.24

⁷ 範圍一的溫室氣體及大氣污染物2020年排放來自融科擁有的載客汽車、柴油後備發電機的運行以及製冷劑的使用，2021年在此基礎上新增融科A座用於供暖的鍋爐排放。計算方式參考中國國家發展和改革委員會發佈的《陸上交通運輸企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》及《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》；和美國國家環境保護局(USEPA)發佈的《溫室氣體清單指南—來自流動燃燒源的直接排放》。

⁸ 強度單位中的平方米來自融科非出租面積與聯想控股總部辦公室面積之和，報告期內該數據為95,740.41平方米。

⁹ 範圍二的溫室氣體來自融科的外購電力。電力排放因子來源於生態環境部於2019年發佈的《關於做好2018年度碳排放報告與核查及排放監測計劃制定工作的通知》。

聯泓新科

聯泓新科致力於減少溫室氣體排放，為應對氣候變化做出貢獻。聯泓新科根據開展環境保護工作的實際需要，在全廠範圍內建立環保監督管理體系，成立HSE部門。該部門由聯泓新科高級副總裁分管，各部門均設環保人員以負責環保設施運行管理、環境監測及溫室氣體等排放物管理等工作。為減少溫室氣體排放，聯泓新科持續開展全廠性的「洩漏偵測及維修計劃(Leak Detection and Repair, LDAR)」工作，成功於報告期內實現了揮發性有機物4,165.48千克的減排。

此外，為積極有效應對由全球氣候變化加劇極端不利氣象條件等因素帶來的重污染天氣，保障群眾身體健康，聯泓新科結合實際情況，制定了《重污染天氣應急響應預案》，科學指導生產生活。同時，聯泓新科根據棗莊市生態環境局要求，上報了棗莊市重污染天氣應急減排清單(2020-2021)。在重污染天氣應急響應期間，聯泓新科嚴格落實應急響應措施，通過電子屏及公示欄及時公開相關應急信息，確保員工明確應對安排，減少對其自身健康的影響。

報告期內，聯泓新科的溫室氣體排放數據如下：

聯泓新科溫室氣體排放總量及密度

類型	單位	2021年	2020年	2019年
範圍一 ¹⁰ (直接排放量)	噸二氧化碳當量	2,992,602.02	634,423.05	615,271.00
	噸二氧化碳當量/ 人民幣百萬元收入	394.80	106.96	108.44
範圍二 ¹¹ (間接排放量)	噸二氧化碳當量	636,633.48	472,624.95	432,067.00
	噸二氧化碳當量/ 人民幣百萬元收入	83.99	79.68	76.14

¹⁰ 範圍一的溫室氣體排放來自聯泓新科的燃料燃燒(煤炭、柴油(叉車、車輛)、液化石油氣、天然氣(食堂)、汽油(車輛))、甲醇制取低碳烯烴(DMTO)裝置產出燃料氣、火炬燃燒到場排放氣，以及工業生產過程排放(DMTO裝置連續燒焦煙氣排放、鍋爐煙氣脫硫碳酸鈣、EO裝置排放)。此數據計算參考中國國家發展和改革委員會發佈的《中國石油化工企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》、《中國發電企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》。2021年披露數據為預估排放量數據，會在經第三方審驗後，在下一年度進行修訂披露。

¹¹ 範圍二的溫室氣體來自聯泓新科的外購電力及外購熱力。此數據計算參考中國國家發展和改革委員會發佈的《2011年和2012年中國區域電網平均二氧化碳排放因數》及《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》。2021年披露數據為預估排放量數據，會在經第三方審驗後，在下一年度進行修訂披露。

我們的環境

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行制定並落實「共創2025」戰略，展現了其實施可持續發展政策的雄心壯志，亦明確了其銀行業務的碳足跡目標。盧森堡國際銀行的溫室氣體排放主要來自於汽車排放及外購電力的使用。對此，盧森堡國際銀行積極避免電器與IT設備的不必要使用，並對總部的辦公區域開展為期幾個月LED燈管替換工程，預計將大幅減少用電消耗帶來的碳排放。同時，盧森堡國際銀行亦於衛生隔間安裝感應照明開關，每年可減少8,100千瓦時的用電量。此外，盧森堡國際銀行制定並實施《商業交通政策》，鼓勵員工採用電話會議或視訊會議的方式替代線下會面，從而降低其乘坐飛機、火車或汽車的頻率，減少個人碳足跡。盧森堡國際銀行亦對員工進行年度公共交通費用補貼，以鼓勵員工使用公共交通工具。報告期內，

盧森堡國際融合「共創2025」戰略，進一步制定了「盧森堡國際銀行可持續發展策略」(Sustainability Strategy)，明確2021年進行碳足跡測算工作，並將於2022年制定碳足跡目標。

針對氣候變化的潛在影響，盧森堡國際銀行已經開始依據歐盟建議，通過ESG風險項目以全面評估包括氣候相關風險在內的ESG風險。報告期內，盧森堡國際銀行將ESG風險項目的工作重點置於ESG風險地圖的制定，且與某碳資產管理公司合作進行不同投資組合的溫室氣體排放測算工作，從而為日後盧森堡國際銀行進一步推進氣候風險評估相關工作奠定堅實基礎。相關分析工作仍在進行中，而相關結論及建議將於2022年進行披露。

報告期內，盧森堡國際銀行總部的溫室氣體排放總量及密度如下：

盧森堡國際銀行溫室氣體排放總量及密度¹²

類型	單位	2021年	2020年	2019年
範圍一 ¹³ (直接排放量)	噸二氧化碳當量	973,607.36	18.10	17.31
	噸二氧化碳當量/平方米	27.40	5.09×10^{-4}	4.87×10^{-4}
範圍二 ¹⁴ (間接排放量)	噸二氧化碳當量	5,216.58	5,354.55	5,670.13
	噸二氧化碳當量/平方米	0.15	0.15	0.16

¹² 密度單位中平方米的計算方法是根據盧森堡國際銀行總部的淨內部面積為依據。報告期的淨內部面積為35,530平方米。

¹³ 2020年度範圍一的溫室氣體排放來自盧森堡國際銀行總部擁有的汽車的運行，2021年度則在此基礎上增加天然氣及煤氣的燃燒，故本年度範圍一溫室氣體排放數據與上年度數據相比或發生較大變化。此數據計算參考歐盟監測和評估計劃(EMEP)/歐洲環境署(EEA)發佈的《大氣污染物排放清單編製指南》，其中部分數據為估算值。

¹⁴ 範圍二的溫室氣體來自盧森堡國際銀行總部的外購電力、天然氣以及煤氣的使用。此數據計算參考歐盟監測和評估計劃(EMEP)/歐洲環境署(EEA)發佈的《大氣污染物排放清單編製指南》。

廢棄物及大氣污染物排放

融科

為有效管理融科的有害廢棄物，如電池、墨盒、含汞廢舊燈管等，融科物業與北京生態島科技有限責任公司簽訂了《有害固體廢棄物處置協議》，並根據《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《關於加強化學危險物品管理的通知》、《關於加強廢棄電子電氣設備環境管理的公告》，以及《電子廢物污染環境防治管理辦法》等相關法律、政策及指南，對含汞廢舊燈管等有害廢棄物統一收集和處理，並請合資格第三方定期對廢棄物進行轉移處置。此外，融科也在A、B、C座各樓層垃圾收集點明確分類要求，確保園區有害廢棄物得到有效收集和處理。

報告期內，融科針對廢棄物的產生制定了減廢目標，將於日常運行過程中盡可能減少垃圾塑料袋的使用，主要涉及範圍是大樓衛生間區域，目標每年減少量不少於10萬個。

融科的無害廢棄物主要為建築垃圾及生活垃圾。根據《北京市生活垃圾管理條例》，融科積極開展垃圾分類工作。融科在商業區域配置分類垃圾桶，並與可再生資源回收單位簽訂服務協議，派駐專人對A、B、C座產出的生活垃圾進行分類，確保可再生資源的回收程序規範及消納處理渠道的可追蹤。融科亦與垃圾清運公司簽訂生活垃圾清運合同，確保生活垃圾按照相關規定合法進行消納。此外，融科設計並投入使用「分類驛站」，最大限度地對園區垃圾進行分類處理，達到生活垃圾減量的目的。



我們的環境

無害及有害廢棄物回收管理詳情如下：

融科有害及無害廢棄物排放總量

	類型	單位	2021年	2020年
無害廢棄物	建築垃圾	噸	4,000.00	5,000.00
	生活垃圾	噸	2,000.00	1,800.00
	紙	張	211,000	629,100.00
有害廢棄物	含汞的廢棄燈管	支	2,617	2,620
	廢棄電池	個	180	1,284
	清洗冷氣系統的廢油	公升	0 ^註	380.00
	墨盒	罐	76	126

註：融科根據實際需要，不定期對冷氣系統進行清潔。2021年度，融科沒有對冷氣系統進行清潔，因此沒有產生任何廢油。

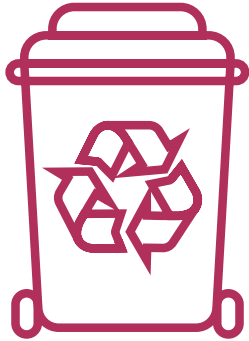
融科的大氣污染物排放主要來自於汽車燃料使用以及外購電力導致的間接排放。通過對物業大樓的綠色節能化改造，融科進一步加強大氣污染物的減排控制工作。未來，融科將通過全面的盤查及回顧，制定減排工作的可行目標。報告期內，融科溫室大氣污染物排放數據詳情如下：

融科大氣污染物排放總量¹⁵及密度¹⁶

	類型	單位	2021年	2020年
氮氧化物(NO _x)		千克	35,210.62	33.23
		千克/平方米	0.37	3.79 × 10 ⁻⁴
硫氧化物(SO _x)		千克	211.63	0.477
		千克/平方米	2.21 × 10 ⁻³	5.43 × 10 ⁻⁶
一氧化碳(CO)		千克	29,787.66	225.03
		千克/平方米	0.31	2.56 × 10 ⁻³
粉塵(PM)		千克	2,675.60	2.15
		千克/平方米	0.03	2.45 × 10 ⁻⁵

¹⁵ 2020年度大氣污染物排放來自於融科擁有的載客汽車及柴油後備發電機的運行，2021年度在此基礎上新增融科A座供暖鍋爐排放數據。大氣排放物的計算主要是根據中國生態環境部發佈的《非道路移動源大氣污染物排放清單編製技術指南(試行)》及《道路機動車大氣污染物排放清單編製技術指南(試行)》。

¹⁶ 排放密度中的平方米的計算方法是根據融科非出租面積為依據，報告期內的非出租面積為87,745.28平方米。



聯泓新科

聯泓新科貫徹落實節能減排工作，嚴格執行鍋爐廢氣排放標準《DB 37664-2019火電廠大氣污染物排放標準》，確保合法合規排污。聯泓新科積極開展技術攻關和運行優化，加強技術分析和技術改進，減少污染物外排。報告期內，聯泓新科完成污水調節罐頂部改造，相關廢氣排放接入污水處理廠臭氣處理設施，減少了污水調節罐VOCs氣體的排放。

2021年，聯泓新科的年度化學減排目標為廢氣污染物排放總量較2020年降低5%以上。為此，聯泓新科採取了一系列減排措施。一方面，為實現污染物排放濃度和總量控制「雙達標」，聯泓化學2021年4月完成循環流化床鍋爐低氮燃燒改造，氮氧化物初始濃度大幅降低，減少了脫硝裝置氨水用量，降低了運行成本，同時通過優化調整工藝操作。另一方面，聯泓新科供熱中心通過更換除塵器濾袋，

同時優化工藝操作使得氮氧化物、二氧化硫、煙塵排放總量分別降低9.37%、12.71%、50.63%，取得了良好的減排效果。

對於有害廢棄物，聯泓新科開展一系列辨識、存儲、計畫申報及處置措施，從而確保所有危險廢棄物都得到合法合理的處置。通過EVA裝置VA精製系統的操作調整，根據產品牌號和生產運行情況，加大VA回煉量，減少廢VA產出，2021年度VA精製產生量為1,059.96噸，較2020年度產生量1,298.26噸減少了273.06噸，同比減少18.2%。聯泓化學2021年度生產過程中產生廢油、廢催化劑、氣化爐廢鉻磚等危險廢棄物共計291.18噸，嚴格按照《危險廢物貯存污染控制標準》(GB18597-2001)及修改單要求進行暫存，並交由具有相應危廢處理資質的單位處置。

我們的環境

此外，聯泓新科亦謹慎處理一般廢棄物。聯泓化學污水處理站及外排水除氟裝置產生的污泥經環境評估為一般廢棄物，每月定期進行鍋爐焚燒處理；鍋爐及氣化爐產生的鍋爐灰渣和脫硫石膏均交由協力廠商合資質公司處理和綜合利用；對於生活垃圾則採取定點放置與集中收集的措施，由當地環衛部門及時清運和進行無害化處理，同時定期消毒及清理垃圾堆放點，以防止病菌滋生和疾病的傳播。

聯泓新科的2021年度化學減廢目標為危險廢棄物排放總量較2020年降低2%以上。為此，聯泓新科在確保滿足各裝置DCS控制系統的正常供電的情況下，通過加強巡檢等維護手段，合理延長儀錶機櫃室蓄電池使用期限，減少更換頻次，進而減少廢蓄電池產生量。

報告期內，聯泓新科的大氣污染物及廢棄物排放數據如下：

聯泓新科大氣污染¹⁷物排放總量及密度

類型	單位	2021年	2020年
氮氧化物(NO _x)	噸	267.91	86.66
	噸／人民幣百萬元收入	3.53×10^{-2}	1.46×10^{-2}
硫氧化物(SO _x)	噸	46.67	23.73
	噸／人民幣百萬元收入	6.16×10^{-3}	4.00×10^{-3}
一氧化碳(CO)	噸	3.52	2.15
	噸／人民幣百萬元收入	4.65×10^{-4}	3.62×10^{-4}
粉塵(PM75)	噸	8.04	6.96
	噸／人民幣百萬元收入	1.06×10^{-3}	1.16×10^{-3}
粉塵(PM10)	噸	0.21	0.06
	噸／人民幣百萬元收入	2.79×10^{-5}	1.04×10^{-5}

¹⁷ 此數據計算參考《道路機動車大氣污染物排放清單編製技術指南》。2021年度，NO_x和SO_x的排放是來自聯泓新科的工程設備、鍋爐以及擁有的載客汽車；CO、PM10排放來自於聯泓新科的工程設備及擁有的載客汽車；PM75排放來自於聯泓新科的鍋爐。2020年度，NO_x、SO_x、PM10的排放來自於聯泓新科的工程設備及擁有的載客汽車；PM75排放來自於聯泓新科的鍋爐。

聯泓新科有害及無害廢棄物排放總量及密度

類型	單位	2021年	2020年
無害廢棄物	不適用 ¹⁸		
一般廢棄物	噸	9,797.10	528.65
	噸／人民幣百萬元收入	1.29	8.91×10^{-2}
有害廢棄物	噸	2,251.79	1,502.10
	噸／人民幣百萬元收入	0.30	0.25

聯泓新科廢水及其他污染物排放

類型	單位	2021年	2020年
廢水量	噸	6,986,019.00	2,671,392.00
	噸／人民幣百萬元收入	921.64	450.38
化學需氧量(COD)	噸	397.00	286.03
	噸／人民幣百萬元收入	5.24×10^{-2}	4.82×10^{-2}
氨氮	噸	13.06	5.52
	噸／人民幣百萬元收入	1.72×10^{-3}	9.31×10^{-4}

¹⁸ 於報告期內，相對其他危險廢棄物及污染物排放，無害廢棄物的重要性偏低，故不作披露。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行於日常營運中主要產生的無害廢棄物為紙張、廚餘和玻璃等。對於紙張和墨盒的使用，盧森堡國際銀行推崇無紙化工作流程，並於打印系統設置了雙面打印功能以減少紙張使用，亦於報告期內減少了三分之一的打印機數量。同時，盧森堡國際銀行逐漸減少宣傳手冊的使用，並實現100%無紙化培訓。此外，盧森堡國際銀行推出電子簽名制度，實現客戶遠距離的合同簽訂。

自2008年以來，盧森堡國際銀行在廢棄物管理方面採用了「SuperDrecksKesch Fir Betreiber (SDK)」標籤辦法，並按照該辦法為43種不同類別的垃圾進行分類、儲存及處置，從而增加廢棄物的回收量

以及將廢棄物產生量減至最低。盧森堡國際銀行透過每年審查及核實該辦法之措施是否獲得徹底實施，及時補失錯漏，全面發揮減少廢棄物措施的效用。

於報告期內，盧森堡國際銀行的無紙化辦公使用量增加了29.7%，無紙化開戶服務的使用亦增加了40%，電子簽名的應用在公司內部及商業客戶的交流中均已逐漸變成主流。

我們的環境

報告期內盧森堡國際銀行的廢棄物排放詳情如下：

盧森堡國際銀行有害及無害廢棄物排放總量及回收量

	類型	單位	2021年	2020年	2019年
無害廢棄物	紙及紙皮箱	千克	65,150	67,930	96,190
	紙及紙皮箱回收量	千克			
	生活垃圾	千克	81,827	69,390	86,100
	食物殘渣	千克			
	食物殘渣回收量	千克	15,154	12,660	28,293
	玻璃	千克	7,740	8,610	14,860
	玻璃回收量	千克			
	混合包裝	千克	3,830	3,900	8,071
混合包裝回收量	千克				
有害廢棄物	廢燈泡、燈管	千克	41	30	117
	墨盒	個	1,415	2,245	5,600

盧森堡國際銀行的大氣污染物排放主要來自汽車，詳細數據如下：

盧森堡國際銀行大氣污染物¹⁹排放總量及密度

類型	單位	2021年	2020年	2019年
氮氧化物(NO _x)	千克	22.60	51.04	48.65
	千克/平方米	6.36×10^{-4}	1.44×10^{-3}	1.37×10^{-3}
硫氧化物(SO _x)	千克	0.08	0.11	0.11
	千克/平方米	2.12×10^{-6}	3.26×10^{-6}	3.10×10^{-6}
一氧化碳(CO)	千克	3.43	11.58	11.35
	千克/平方米	9.65×10^{-5}	3.26×10^{-4}	3.19×10^{-4}
粉塵(PM)	千克	0.24	1.38	1.16
	千克/平方米	6.79×10^{-6}	3.88×10^{-5}	3.26×10^{-5}

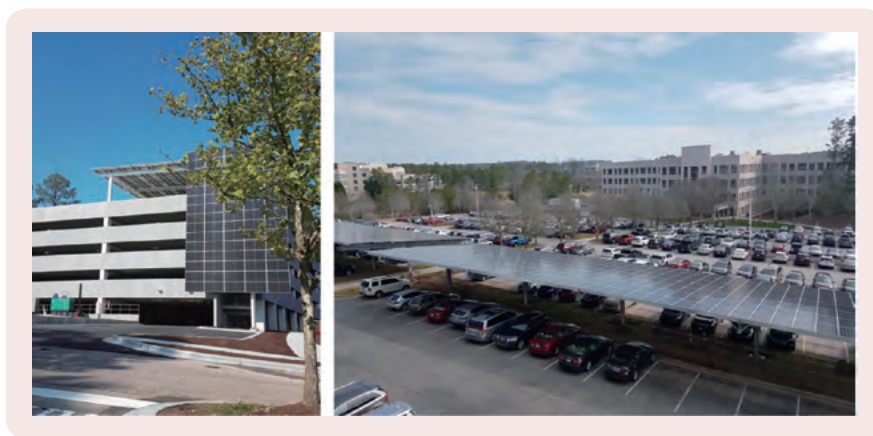
¹⁹ 大氣污染物排放來自盧森堡國際銀行總部擁有的汽車的運行。此數據計算參考歐盟監測和評估計劃(EMEP)/歐洲環境署(EEA)發佈的《大氣污染物排放清單編製指南》。

資源及能源使用

聯想集團

聯想集團注重使用可再生能源，其安裝的可再生能源設施包括位於北京的太陽能熱水器裝置、位於中國合肥、武漢和位於美國北卡羅來納州惠特塞特及莫里斯維爾的太陽能發電站。於2020/21財年末，所有該等項目的太陽能發電量約為16兆瓦（MW）。聯想集團此前設置的目標是實現全球自有或租賃的可再生能源發電裝機容量達到30兆瓦。巴西和墨西哥安裝的能源設施於本目標的最後階段估計約14兆瓦。2020年，出行限制、項目複雜度以及COVID-19影響了安裝進度。若在實際情況下，直

接降低能源消耗或使用可再生能源缺乏技術和經濟可行性，聯想集團選擇購買可再生能源信用額度（REC）、國際可再生能源信用額度（I-REC）和來源保證（GO）。於2020/21財年，聯想集團購買支持巴西（風力）、中國（風力）、印度（太陽能、風力）、墨西哥（風力）、歐洲（水電、太陽能、風力）及美國（風力）100%可再生能源項目的可再生商品。下圖展示的是聯想集團在美國北卡羅來納州Morrisville安裝的太陽能電池板。



我們的環境

融科

融科積極履行環境責任，致力於提升資源與能源利用效益，並依據相關法律法規，制定了「環境能源效益計劃」，並通過技術改造積極提高能效。融科與天津大學聯合投資成立北京雲棟科技有限公司（「雲棟科技」），致力於節能減排新技術的研發和推廣。雲棟科技自主研發的中央空調智能控制系統已在融科C座投入運行，在保證環境舒適度的前提下，提升能源使用效益，實現降低能耗、減少碳排放的目標，年平均節能量達到19.5%。融科亦於報告期內依據WELL綠色建築標準對公司辦公區進行重新裝修，並對融科資訊中心C座進行節能綠色化改造，全面推進節能減排工作。目前，融科A

座及C座大樓已獲得LEED-EB鉑金級綠建認證，B座大樓亦已獲得國家綠色建築三星運行標識認證。

雖然用水均來自市政管網且不存在任何求取水源方面的問題，但融科仍致力構建水資源友好型企業。融科通過實時用水監測和衛生器具檢查等措施，及時維修及替換漏水和耗水設備，並根據天氣情況每週調整供暖運行策略，進行精細化管理。在涉及到日常用水量較大的園林的養護服務合同中，融科要求供應商要以節水為原則，根據當地氣候特點、樹木種類、樹木生長發育階段等進行合理灌溉，並約定了水資源使用平均0.8噸／年／平方米的上限，從而盡可能減少水資源的浪費。在辦公室用水方面，融科要求員工取水完成後及時關閉水龍頭，並於用水量較大的場所使用節水型設備。



報告期內，融科的資源能源使用數據詳情如下：

融科資源能源使用總量及密度

類型	單位	2021年	2020年
外購電力	兆瓦時	34,966.24	33,526.48
	兆瓦時／平方米	0.37	0.38
汽油	兆瓦時	329.01	—
	兆瓦時／平方米	3.44×10^{-3}	—
柴油	兆瓦時	11.66	11.66
	兆瓦時／平方米	1.22×10^{-4}	1.33×10^{-4}
天然氣	兆瓦時	2,508.36	7,796.95
	兆瓦時／平方米	0.03	0.09
熱耗	兆瓦時	7,510.01	—
	兆瓦時／平方米	0.08	—
自來水	立方米	234,160.00	198,416.00
	立方米／平方米	2.45	2.26
包裝材料		不適用 ²⁰	

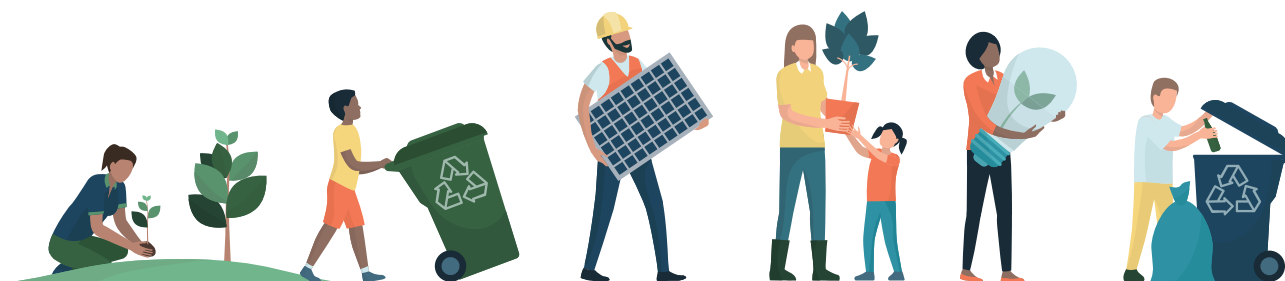
²⁰ 融科不涉及製成品包裝材料的使用，故此不適用。

聯泓新科

聯泓新科根據《ISO5001能源管理體系要求及使用指南》，持續優化能源管理體系並檢視節約能源可行性策略和措施，尋找機會提升資源使用效率。同時，聯泓新科持續推進節水措施，通過甲醇制烯烴（「DMTO」）裝置2#水洗塔（「T1401」）洗滌水和急冷塔噴淋兩項技術節約用水成本。其中水洗塔用於脫除反應氣中攜帶的少量含氧化合物，因

此為避免因使用淨化水而造成T1401填料堵塞和提升T1401的洗滌效果，裝置一直使用除氧水作為洗滌水。

2021年度聯泓新科目標新鮮用水不超過543萬立方米，實際消耗量為506.8萬立方米，完滿達成年度用水目標。



我們的環境

節約用水，提升再生水利用率

案例一：



聯泓新科於2015年建設完成一套中水回用設施，2016年及2017年為擴大中水回用規模對其進行改造，2017年12月底項目基本建設完成，穩定運行至今，2021年中水回用量約為101.8萬噸，佔新鮮水比例約20.1%。

案例二：



2020年6月DMTO裝置2#水洗塔洗滌水和急冷塔噴淋由除氧水改為凝結水改造項目投用。DMTO裝置2#水洗塔(T1401)用於脫除反應氣中攜帶的少量含氧化合物。為避免因使用淨化水而造成T1401填料堵塞和提升T1401的洗滌效果，裝置自原始開車以來一直使用除氧水作為洗滌水，除氧水用量較大。經專業審核審批，2020年4月對T1401洗滌水系統進行改造，用凝結水代替除氧水作為T1401洗滌水，每噸降低成本2元。2020年6月專案投用後裝置除氧水耗量減少72噸/小時，全年按8,000小時計，則成本降低約115萬元/年。

山東省發改委2020年度下發《關於加快推進重點用能單位能耗線上監測系統建設的通知(魯發改環資[2020]458號)》，要求企業建立能源線上監測系統，實現重點能耗資料與國家、省級、市級平台的對接上傳監控。聯泓新科積極回應政府政策要求，成立系統建設專案組。2020年7月底聯泓新科能源線上監測系統建設完成，9月接入省級平台，實現能來源資料的正常上傳監控，11月通過政府專家

評審驗收。2021年系統運行穩定，資料上傳的實報率、及時率均達到100%，為聯泓新科能源管理提供基礎支援。

2021年聯泓新科煤炭控制目標為26.16萬噸，實際煤炭消耗為24.38萬噸。為此，聯泓新科通過降低煤炭熱值摻燒煤矸石、優化公用工程蒸汽管網運行以降低鍋爐負荷等方式持續降低煤炭消耗量。

發揮協同效應，降低公司能耗

案例一：

烯烴裝置自2021年8月開始生產並試用MTO級甲醇，從試用情況看，聯泓化學一條線生產MTO級甲醇時，1.27兆帕蒸汽用量降低20噸／小時以上，0.3兆帕蒸汽降低10噸／小時，MTO裝置0.4兆帕蒸汽用量增加約5噸／小時，綜合節省蒸汽25噸／小時以上。在如今「雙碳」、「雙控」的背景下，節約下來的蒸汽為公司後續發展預留出充足的餘量，也緩解公司煤炭壓減的壓力。

案例二：



2019年1月15日，聯泓新科投用EO裝置新增E-342C板換，主要目的是為了提高解析／提純塔的富液進料溫度，從而降低解析／提純塔塔釜再沸器的中壓蒸汽用量，降低中壓蒸汽耗量。投用後，蒸汽用量明顯降低，蒸汽用量減少5.15噸／小時，一年可以降低約4.5萬噸蒸汽。

我們的環境

報告期內，聯泓新科的資源及能源使用詳情如下：

類型	單位	2021年	2020年	
外購電力	兆瓦時	725,264.67	534,461.66	
	兆瓦時／人民幣百萬元收入	95.68	90.11	
煤	噸	1,800,412.80	238,160.89	
	噸／人民幣百萬元收入	237.52	40.15	
柴油	兆瓦時	1,086.63	523.98	
	兆瓦時／人民幣百萬元收入	0.14	0.09	
汽油	兆瓦時	269.97	233.01	
	兆瓦時／人民幣百萬元收入	0.04	0.04	
天然氣	兆瓦時	3,697.68	—	
	兆瓦時／人民幣百萬元收入	0.49	—	
自來水 ²¹	立方米	1,240,999	5,037,629	
	立方米／人民幣百萬元收入	163.72	849.32	
包裝材料	FFS膜	噸	814.13	826.81
	聚丙烯包裝袋	條	8,889,600	9,881,875
	EOD包裝袋	條	2,073,693	2,146,074
	磷化桶	個	1,276	2,029
	吨桶	個	3,312	2,026
	120L塑料桶	個	14,056	14,657
	200L塑料桶	個	43,594	35,895

²¹ 聯泓新科用水均來自市政管網且不存在任何求取水源方面的問題。



盧森堡國際銀行

為了更高效率地控制空調用電，盧森堡國際銀行通過內網信息提醒員工盡量避免開窗。同時，盧森堡國際銀行辦公大樓的窗戶亦配有自動遮陽簾，以防止太陽熱量進入辦公室內，從而保持辦公室的氣溫穩定。自2008年以來，盧森堡國際銀行已安

裝了110個測量點，持續監測電力、天然氣及水資源的用量，每月就數據編製監測報告，並通過與過去資料的比較，更好地識別及糾正異常情況，從而更有效率地使用資源。

報告期內，盧森堡國際銀行的資源及能源使用詳情如下：

盧森堡國際銀行資源能源使用總量及密度

類型	單位	2021年	2020年
外購電力	兆瓦時	6,463.56	6,634.76
	兆瓦時／平方米	0.18	0.19
天然氣	兆瓦時	4,101.09	4,207.62
	兆瓦時／平方米	0.12	0.12
煤氣	兆瓦時	0.48	0.06
	兆瓦時／平方米	1.36×10^{-5}	1.55×10^{-6}
自來水 ²²	立方米	18,200.00	17,332.00
	立方米／平方米	0.51	0.49
包裝材料		不適用 ²³	

²² 盧森堡國際銀行總部用水均來自市政管網且不存在任何求取水源方面的問題。

²³ 盧森堡國際銀行總部不涉及製成品包裝材料的使用，故此不適用。

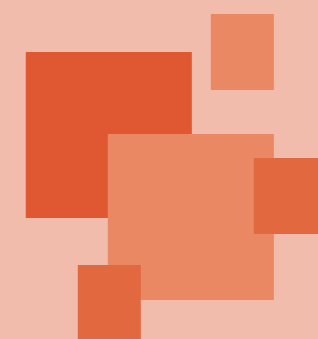
對環境及天然資源的影響

聯想控股主要從事投資業務，其直接營運的業務中雖對環境及天然資源的影響極少，但仍積極支持綠色可持續發展項目。融科採用節能LED燈具、規範垃圾分類等措施，力求減少對環境及天然資源的影響；聯泓新科通過開展技術創新和能源在

線監測系統，從源頭實現節能減排，推動可持續發展工作的持續進步；盧森堡國際銀行採納多種措施以減少紙張和一次性用品的使用和浪費，切實履行環境責任。



回饋社會



回饋社會

聯想控股始終為成為一家「值得信賴並受人尊重」的企業而努力，將企業社會責任納入公司的整體戰略，積極投身社會公益事業，重點在「支持教育」、

「扶助創業」、「弘揚正氣」等領域系統規劃並長期投入，以實際行動履行社會責任，助力實現共同富裕。

支持教育

聯想進取班 — 讓夢想的花兒在山裡綻放

「聯想進取班」是聯想控股的重點公益項目。2004年，聯想控股設立了「聯想進取教育基金」，主要面向欠發達地區開設「聯想進取班」，為低收入家庭的高中生提供學習和生活費用，並開展多種形式的精神品質培養、綜合能力提升、視野拓展等相關活動，幫助他們順利完成高中學業，進而實現大學夢想，更重要的是讓孩子們樹立正確的人生觀與價值觀，成為充滿自信、勇於進取之人。

去賦能、去激勵 — 記2021年「聯想進取班」北京夢想行活動

「我們辦『聯想進取班』，不僅僅是提供資金上的支持，更看重賦能，希望更多地幫助孩子們樹立自信、開拓視野、提高綜合素質。在學習課本知識以外，能讓同學們有更豐富的經歷，能夠打開他們的視野，去看到家鄉以外的世界。」

—— 寧旻 聯想控股股份有限公司董事長

「培養精神品質、拓展視野、提高綜合能力」，是聯想控股組織「聯想進取班」北京夢想行活動的一貫初衷。五天的行程豐富多彩，有「致敬祖國」天安門廣場看升國旗儀式，有「走進歷史」參觀故宮、頤和園、圓明園、國家博物館、軍事博物館、登長城等經典行程，還有讓同學們心心念念的北大、清華零距離接觸；更有「探索科技」走進聯想未來中心和中國科學技術館等特色體驗。



北京夢想行 — 豐富多彩的行程

面對面交流會是歷次「北京夢想行」活動同學們最為期待的環節。同學們就他們最關心的問題和公司董事長寧旻、聯想之星星友學員朱陽軍(芯長征公司創始人、CEO)、及高敏(「跳水皇后」、星能公益基金會理事長)展開了熱烈討論。



面對面互動交流

高考再傳喜報

在2021年高考中，「聯想進取班」的學子們克服種種逆境，銳意進取，再次取得可喜的成績，他們用實際行動不斷詮釋、踐行著「知識改變命運，進取成就未來」的班訓。



回饋社會

新一屆「聯想進取班」開班儀式及回訪活動

新學年伊始，聯想控股公益團隊再次前往三所學校，參加新一屆「聯想進取班」的開班活動，在看望與問候同學們的同時，也給他們帶去了期待已久的「課外大餐」。

針對不同學校學生的需求和特點，公益團隊邀請國內知名心理學講師及人工智能專家為同學們現場答疑解惑，啟迪心智。



同學們與專家老師熱烈互動

十七年來，聯想控股先後在北京、貴州、甘肅、四川、寧夏等地區開設「聯想進取班」，資助了2,800多名學子，其中2,200名學生已經高中畢業走出大山，實現了大學夢想。



扶助創業

助力鄉村振興，「聯想控股母親創業循環金」二期項目啟動，幫助更多農村女性創業就業

2018年為響應國家脫貧攻堅號召，聯想控股公益基金會與中國婦女發展基金會合作，成立「聯想控股母親創業循環金」。通過為農村女性提供小額無息貸款，幫扶他們實現小微創業和就業以實現增收。

為繼續助力國家鄉村振興，項目二期於2021年5月再次啟動(2020年因新冠疫情暫停一年)，投放於雲南省臨滄市、吉林長春榆樹市兩地，分別資助當地低收入農戶家庭開展巾幗草編、水果蔬菜、大米種植項目，受益農民150戶。

另一方面，北京樂平公益基金會是一家旨在幫助低收入人口提升就業創業能力，促進公益創新，建設和諧社會的慈善組織，主要開展資助低收入人群的創業教育和職業教育，以及公益人才培養、和諧社區建設等方面的公益活動。聯想控股作為北京樂平公益基金會的理事單位，長期支援其公益項目的開展。

弘揚正氣

「聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金」

「聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金」是聯想控股於2004年與柳傳志先生個人共同發起設立的公益慈善基金，旨在幫扶和救助北京市英模、英烈，以及見義勇為人士本人及家庭，弘揚社會正氣。截止到報告發佈前，「聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金」已獎勵和資助2,000餘人次。

「濕潤行動」

「濕潤行動」是2013年在柳傳志先生的倡儀下由聯想控股公益基金會設立的一個專項公益項目。「濕潤行動」通過關注、支持社會上做好人好事的普通人或其家人，給予一定的獎勵或者幫扶救助，讓他們感受到社會的真情與溫暖，以此弘揚社會正氣，濕潤社會空氣。



回饋社會

社會投資

聯想之星創業CEO特訓班

為了落實國家創新創業的企業發展戰略，聯想之星舉辦聯想之星創業CEO特訓班。聯想之星創業CEO特訓班是由中國科學院和聯想控股於2008年共同發起的全免費公益專案，通過純公益免費的培訓、創業聯盟等扶持渠道，致力培育科技創業領軍人才，推動科技成果產業化。

2021年11月21日，61位星友在聯想之星進行新生報到，開啟了在聯想之星創業CEO特訓班第十四期培訓的旅程。創業培訓講師團隊以柳傳志先生為首，由來自一線有著豐富實戰經驗的企業家和高管構成。十三年間，聯想之星迎來1,169名創業者，學員通過多個平台及活動接受了創業與業務管理相關的公益培訓。



聯想之星創業CEO特訓班第十四期培訓



聯想之星創業聯盟

由聯想之星於2011年發起的「創業聯盟」，致力為創業者提供持續服務和共用資源的平台，通過經常聯絡、舉辦各類創業輔導以及資源對接等活動，長期陪伴和幫助大量創業企業成長與發展。截至2021年底，「創業聯盟」已培育上市企業39家，320

餘家企業估值超過1億美元，星友企融資規模超過3,200億元，企業價值超過11,000億元，解決了超過26萬就業，從不同維度為創業者提供深度服務的產品和賦能，形成了可持續發展的聯想之星創業生態圈。



附錄一： 遵守對本集團有重大影響的相關法律法規

層面	國家／地區	對本集團有重大影響的相關法律法規及管理條例
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	中國	《中華人民共和國安全生產法》 《中華人民共和國水法》 《中華人民共和國環境保護法》 《中華人民共和國環境保護稅法》 《中華人民共和國水土保持法》 《中華人民共和國節約能源法》 《中華人民共和國水污染防治法》 《中華人民共和國環境影響評價法》 《中華人民共和國清潔生產促進法》 《中華人民共和國大氣污染防治法》 《中華人民共和國循環經濟促進法》 《中華人民共和國土壤污染防治法》 《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》 《中華人民共和國環境保護稅法實施條例》 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 《中華人民共和國國家標準環境空氣質量標準》 《一般工業固體廢物貯存、處置場污染控制標準》 《危險廢物轉移聯單管理辦法》 《排污費徵收使用管理條例》 《規劃環境影響評價條例》 《國家危險廢物名錄》 《排污許可管理條例》 《關於加強化學危險物品管理的通知》 《關於加強廢棄電子電氣設備環境管理的公告》 《電子廢物污染環境防治管理辦法》

層面	國家／地區	對本集團有重大影響的相關法律法規及管理條例
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	盧森堡	《揮發性有機物限制指令》 盧森堡大公國法A-105·《歐洲議會和理事會第525/2013號條例》 盧森堡大公國法ITM-SST1505.2 Zero Single-Use Plastic Manifesto
有關： 1) 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；以及 2) 防止童工或強制勞工	中國	《中華人民共和國憲法》 《中華人民共和國工會法》 《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國婦女權益保障法(修訂)》 《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國基本醫療衛生與健康促進法》 《職工帶薪年休假條例》 《企業職工帶薪年休假實施辦法》 《山東省人口與計劃生育條例》
	盧森堡	盧森堡勞工法 — L.124-1 s, L.124-7 盧森堡大公國法A-10, A-11, L.241-1s 盧森堡勞工法典 — L.251-1 s, L.342-1 s 盧森堡刑法第一段，382-1

附錄一： 遵守對本集團有重大影響的相關法律法規

層面	國家／地區	對本集團有重大影響的相關法律法規及管理條例
有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害	中國	《中華人民共和國刑法》 《中華人民共和國防洪法》 《中華人民共和國建築法》 《中華人民共和國消防法》 《中華人民共和國防震減災法》 《中華人民共和國安全生產法》 《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國突發事件應對法》 《中華人民共和國道路交通安全法》 《中華人民共和國特種設備安全法》 《中華人民共和國基本醫療衛生與健康促進法》 《使用有毒物品作業場所勞動保護條例》 《工作場所職業衛生監督管理辦法》 《用人單位職業健康監督管理辦法》 《生產安全事故報告和查處條例》 《女職工勞動保護特別規定》 《勞動保障監察條例》 《工傷保險條例》 《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》 《關於調整企業職工防暑降溫費標準的通知》
	盧森堡	盧森堡勞動法，第三卷，第一及第二章 盧森堡大公國2008年，6月27日的條例 盧森堡勞動法第四冊，第一章 集體談判協議（第33,34及35章）

層面	國家／地區	對本集團有重大影響的相關法律法規及管理條例
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	中國	《中華人民共和國廣告法》 《中華人民共和國標準化法》 《中華人民共和國行政許可法》 《中華人民共和國產品質量法》 《安全生產許可條例》 《危險化學品安全管理條例》 《建設工程安全生產管理條例》
	盧森堡	歐盟議會指令2014/65 歐盟協會指令2016/679 2018年8月1日的盧森堡數據保護條例
有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢	中國	《中華人民共和國刑法》 《中華人民共和國公司法》 《中華人民共和國反洗錢法》
	盧森堡	盧森堡刑法 — 2011年2月13日 歐盟議會指令2015/849

附錄二： 聯交所《ESG報告指引》內容索引

規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		披露位置或備註
強制披露規定		
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜(包括對發行人業務的風險)的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	風險管理 可持續發展策略及目標 可持續發展管治架構 利益相關方溝通及參與 重要性評估
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用匯報原則	重要性：(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；(ii) 如發行人已進行利益相關方參與，已識別的重要利益相關方的描述及發行人利益相關方參與的過程及結果。
		編製基準及原則 利益相關方溝通及參與 重要性評估
		編製基準及原則
	量化：有關匯報排放量／能源耗用(如適用)所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。	
	一致性：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更(如有)或任何其他影響有意義比較的相關因素。	
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	報告範圍
「不遵守就解釋」條文		
A · 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。	應對氣候變化及溫室氣體排放 廢棄物及大氣污染物排放
指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	廢棄物及大氣污染物排放
指標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(如以每產量單位、每項設施計算)。	應對氣候變化及溫室氣體排放
指標A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	廢棄物及大氣污染物排放
指標A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	
指標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。	
指標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。	
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。	資源及能源使用
指標A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	
指標A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	
指標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。	
指標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。	
指標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。	

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。	對環境及天然資源的影響
指標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。	
層面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。	應對氣候變化及溫室氣體排放
指標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。	
B. 社會		
僱傭及勞工常規		
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。	遵守僱傭及勞工準則 平等僱傭
指標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。	平等僱傭
指標B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	
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。	職業健康與安全
指標B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	
指標B2.2	因工傷損失工作日數。	
指標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。	
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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	職業發展與培訓
指標B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	
指標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。	
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。	平等僱傭
指標B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	
指標B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	
營運慣例		
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。	供應鏈管理
指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	
指標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、以及有關慣例的執行及監察方法。	
指標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。	
指標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。	

附錄二： 聯交所《ESG報告指引》內容索引

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。	產品和服務責任
指標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。	
指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	
指標B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	
指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	
指標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。	
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。	廉潔從業
指標B7.1	於匯報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。	
指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	
指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	
社區		
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。	支持教育 扶助創業 弘揚正氣 社會投資
指標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)。	
指標B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	

联想控股

LEGEND HOLDINGS

— 制造卓越企业 —

