



**2022**  
環境、社會及  
管治報告

Stella International Holdings Limited

股份代號：1836

# 目錄表

## 2 前言

- 2 執行長的話
- 3 2022年重點
- 4 環境、社會及管治(ESG)策略
- 8 可持續發展管治

## 10 赋能我們的員工

- 12 僱員管理
- 16 多元化及包容性
- 22 參與及溝通
- 27 職業發展及教育
- 34 健康與安全

## 42 珍惜我們的地球

- 44 產品碳足跡及氣候變化
- 54 負責任的資源使用
- 61 污染防治

## 68 強化運營的方式

- 71 產品質量
- 74 客戶服務
- 76 供應鏈管理
- 81 商業道德
- 86 社區投資

## 90 關於本報告

- 90 報告簡介
- 94 ESG重大性議題

## 96 附錄

- 96 附錄一 – 績效表現表
- 102 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引



# 前言

## 執行長的話

我很榮幸與各位攜手打造一個在業內領先的品牌，並藉此報告展示我們取得的成就以及我們對於未來的願景。我們不斷追求創新，同時透過提升我們對可持續發展的承諾積極回應社會的期望。

我們的品牌以卓越為追求，在數十年間不斷推動集團的發展與進步。通過匯聚最優秀的人才和運用最靈活敏捷的思維及方法，我們努力在業務各個方面的表現都達到致臻。我們致力於凝聚員工的團結意識，讓公司的每一位員工都有著同樣的動力以及對質量和工藝的追求。同時，我們也將智能與創新理念應用到我們的生產和業務流程當中，以優化我們的決策流程，成為我們提升客戶體驗的原動力。透過「One Stella, Smart Stella」的願景，我們為自己設定了嚴格的目標，並透過持續進步為業務身處的環境和觸及的社區都帶來顯著且正面的影響。

在疫情後動盪的市場中，結合環境、社會及管治(ESG)理念及數位化的運營變得越來越重要。在過去一年中，我們在降低運營風險，改善工作場所健康和 safety，以及控制環境影響等方面取得了重要的進展，並透過提高員工的積極度進一步推動集團的戰略運營。我們希望能透過與不同背景的人才進行互動，進一步加強各層級管理團隊的社會責任性及業務能力。

我們深知集團的成功不僅僅取決於我們自身的努力，也仰賴各位的支持與信任。展望未來，集團將透過不斷地提高環境、社會及管治標準以及打造堅實的基礎建設，來推動我們實現數字化運營的願景，並成為對環境保育和社會發展負責任的企業。

齊樂人  
執行長

2023年3月16日

# 2022年重點



繼續在**印尼**投資，  
作為產能擴張和多元化戰略的一部分

持續強化  
**客戶組合**



除另外說明，所有報告內的金額幣值皆為美元  
\* 呈報經營利潤為本集團金融工具公平值變動前經營利潤

## 環境、社會及管治 (ESG) 策略

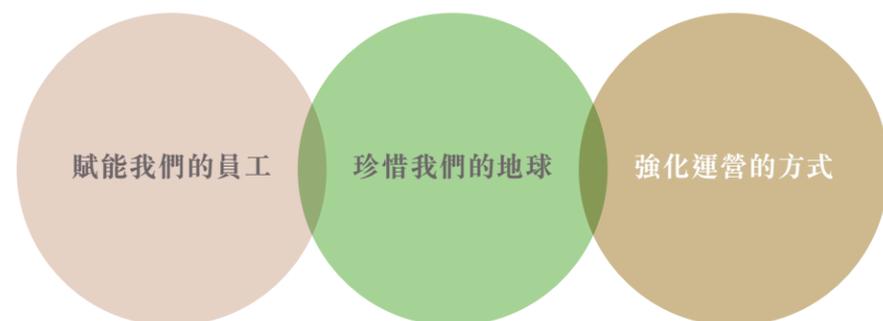
這份報告標誌著九興控股有限公司及其附屬公司(「九興」、「本集團」或「我們」)在2022年於實現數位化運營以及成為負責任企業方面有著卓越的表現。我們將環境、社會及管治(ESG)理念融入運營當中，並通過智能界面將環境、社會及管治概念與集團的戰略發展進行同步。我們採用智慧技術促進運營管理和生產流程，應用可持續能源以應對不斷增長的氣候風險，並調整人員管理方法以提高集團整體環境、社會及管治表現。

我們積極推進「One Stella, Smart Stella」的可持續發展藍圖，以「關愛、合作及創新」的價值觀為基礎，更臻完美地打造優質鞋履以滿足客戶以及消費者的需求。基於集團去年的成就，我們十分有信心能為行業在可持續發展方面帶來更有力的影響。我們將以Smart Stella作為戰略核心，通過不斷開發並優化數位管理工具，持續擴展ESG管理範圍。我們目前正在開發一套綜合方案管理並回應一些備受關注的相關議題，包括供應鏈及商業做法。

消費者的期望在疫情過後重新調整，促使集團採取更果斷及有影響力的ESG措施。

作為一家負責任的企業公民，九興意識到ESG措施的重要性，並採取了實質措施推動可持續和合乎道德的商業行為。今年獨立的环境、社會及管治報告將圍繞著我們的措施進行匯報，並涵蓋以下三大核心支柱：

### 九興的ESG核心支柱



## 環境、社會及管治 (ESG) 策略

本報告強調了我們致力於推進可持續的、對社會負責的以及治理良好的商業做法的承諾。通過圍繞這三大支柱進行披露，我們能夠全面概述我們在ESG方面所做的努力和取得的成就，這可為我們的利益相關方檢核我們的業務做法時提供有價值的參考。

環境、社會及管治的挑戰廣汎且互相交織，涵蓋了員工管理，環境保護和合規運營及商業道德等各方面。積極地管理集團的整體價值鏈對於保護品牌聲譽至關重要。因此，為了應對這

些挑戰，我們已經開發了一系列數位工具。我們相信，這些技術將幫助我們彌補工廠主管與管理層之間的信息差距，從而提高九興從上到下的決策效率。

九興十分重視我們於鞋履行業的獨有地位。作為社區的管理者，我們將繼續分析潛在挑戰，並努力在我們的業務營運中創造長期價值。本報告使我們有機會審視我們於2022年的可持續發展歷程，並概述了我們在未來幾年實現可持續商業運營手法的想法。

SMART STELLA倡議

在Smart Stella倡議下，我們已經制定了6個方案，以幫助集團實現以下4個ESG目標：

九興的ESG核心目標

<p><b>1 綠色低碳工廠理念</b></p> <p>倡導節能減排，強化碳排放管理，朝低碳經濟進發。</p>	<p><b>2 打造多元共融職場</b></p> <p>建立安全、健康的工作環境，為員工提供多元化的學習和發展機會。</p>
<p><b>3 強化供應鏈韌性</b></p> <p>利用智慧技術與供應商和客戶開展業務，以降低氣候變化下的供應鏈風險。</p>	<p><b>4 智慧製造與管理</b></p> <p>利用數位化和自動化來提高生產效率和有效性，實現可持續管理及高效利用資源。</p>

六大Smart Stella項目

<p></p> <p><b>OIC戰情看板與數據中心</b></p> <p>參閱「產品碳足跡及氣候變化」部分</p>	<p></p> <p><b>ATS資產跟蹤系統</b></p> <p>參閱「產品碳足跡及氣候變化」部分</p>	<p></p> <p><b>TVOC監測項目</b></p> <p>參閱「健康與安全」部分</p>
<p></p> <p><b>Stella APP</b></p> <p>參閱「職業發展及教育」部分</p>	<p></p> <p><b>IOE設備互聯網系統</b></p> <p>參閱「產品質量」部分</p>	<p></p> <p><b>智慧工牌</b></p> <p>參閱「僱員管理」部分</p>

分階段推行六大Smart Stella項目以推動ESG和數字化進程：



# 可持續發展管治

## 董事會對ESG議題的監督

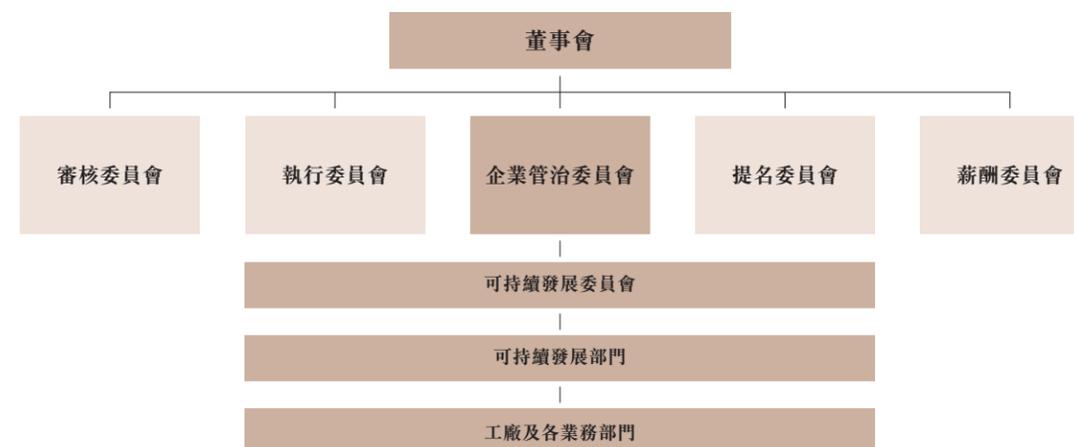
為了更好地應對本集團於ESG議題上面臨的挑戰，我們已經建立了強而有力的可持續發展治理架構，由董事會監督並由九興的每位員工執行。

董事會負責提供集團ESG相關事宜的管治及戰略方向，並負責將ESG相關舉措納入集團的戰略發展、風險管理程序及業務管理過程中，以及定期評估及監察環ESG相關目標。董事會委託公司治理委員會監察及評估集團ESG相關事項的慣例及政策。公司治理委員會也會定期從跨部門的可持續發展委員會獲取更新，後者負責確保ESG相關舉措已經制定並執行得當。

本集團根據ESG事宜的重要性評估制定及實施具體的ESG措施，並於年度ESG報告中作匯報。有關報告期間所實施重要性分析過程及結果的資料，包括持份者的參與及同行基準，請參閱本報告中「重要的ESG議題」一節。

「One Stella, Smart Stella」的願景旨在將員工、環境、運營及道德等議題由上至下全盤整合到集團的決策流程當中，以解決與我們相關的重大性議題。

## 企業管治架構



## 九興的ESG管治



# 赋能我們的員工

九興認為充滿熱情及盡責的員工對本集團的可持續發展至關重要。作為負責任的僱主，我們努力營造充滿活力、和諧、及包容的工作環境，讓我們的員工感到被重視及尊重。我們希望與員工建立長期的合作關係，並於他們的福利及職業規劃方面投入資源。我們在員工管理方面的工作不僅是以經營所在地的法規為標準，我們更建立了審查和改善員工福利的機制，以確保我們的員工能夠享受法定福利和其他非薪酬福利。集團嚴格遵守勞動法律及法規，於報告期內沒有發生與薪酬及解僱、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有關的法律及規定<sup>1</sup>的違規事件。

## 摘要

員工人數

**42,507**

女性員工百分比：

**79.9%**

因工傷損失工作日數：

按年減少

**22.6%**

至2,305天

受訓員工百分比：

**98.0%**

按性別劃分的平均培訓時數：

男性 **5.7** 小時

女性 **5.2** 小時

僱主獎項：

連續兩年在菲律賓獲得  
最佳僱主獎

**第一名**

及最佳人力資源實踐獎

根據 SA8000 社會責任標準管理系統編製了

《社會責任管理手冊》

<sup>1</sup> 集團遵守運營地的規定，包括《中華人民共和國勞動法》、《禁止使用童工規定》、孟加拉EPZ勞動法(2019年)([Bangladesh EPZ Labour Act (2019)])、《孟加拉勞動法(2006年)》([Bangladesh Labour Act (2006)])、《印尼勞工法-法案13(2003年)》([Indonesia Labour Law-Act 13 (2003)])和《越南勞動法典(第45/2019/QH14號)》([Vietnam Labour Code (No.45/2019/QH14)])。



# 僱員管理

## 招聘方式

九興根據全球SA8000認證編製內部的《社會責任管理手冊》。SA8000以《國際勞工組織公約》、聯合國《兒童權利公約》及《世界人權宣言》中所描述的國際人權標準原則為基準，包括健康與安全、組織工會的自由、工作時間、工資標準、禁止使用童工及保護未成年人、禁止強迫性勞工、禁止歧視、禁止不公平懲戒等。

九興秉持平等、客觀的原則，並注重多元化的人才培養。在招聘過程中，我們以公開及公平的方式對待所有候選人，為每個人提供平等的機會，不論其年齡、性別或性別重置、性別或性取向、婚姻或家庭狀況、殘疾、種族（包括民族血統或國籍），以及宗教信仰或政治取態。為確保完全遵守相關法律及法規，招聘程序以本集團的《招募政策及程序》為指引，並根據最新的行業慣例及法規更新進行定期審查及修訂。

## 九興僱員管理準則



# 僱員管理

本集團進行公開招聘，並堅持以市場為基礎的僱傭慣例。我們利用線上和線下兩種渠道，包括大學畢業生招聘活動、線上人才招聘平台、內部招聘和獵頭公司推薦等以吸納人才。為了吸引合格的候選人，我們實施了推薦計劃和返聘計劃，在合適的候選人成功入職後向推薦人發放推薦獎勵。

我們在迎新研討會期間向所有新員工表達了我們對保持工作與生活平衡的支持。如有額外的工作，我們會按照適用的當地勞工法規提供加班補償。

## 薪酬及晉升

本集團力求為我們的員工提供有競爭力的薪酬待遇及明確的職業發展路徑。我們根據工作職責、知識和經驗等建立薪酬結構，從而有效推進員工並實行集團的戰略目標。

為了與員工建立長遠關係，我們推出了股權認購計劃以及股份獎勵計劃，向指定員工授予本集團的購股權及獎勵股權，以激勵及表彰員工對本集團的貢獻，讓他們從公司的成功中獲益。我們亦制定了一套健全的員工績效評估及晉升制度。獎勵管理辦法將根據員工的出勤率、經驗、工作職責以及專業才能和技能來制定員工的薪酬。為了表揚我們對員工的成就及熱情，我們將為職業道德、專業技能及整體表現方面優異的員工提供晉升機會。

作為一家於區域性範圍層面運營的企業，我們的薪酬制度根據當地政府法令、行業及地區標準以及市場情況進行持續評估。除基本工資以外，九興亦有建立一個覆蓋所有員工及以績效為基礎的激勵薪酬結構，主要目的是表彰員工的表現及對本集團的貢獻，並留住及激勵技術豐富及具備經驗的員工，致力推動本集團未來的發展及增長。

## 假期、福利及補貼

我們致力通過提供不同的福利及待遇，以培養員工強烈的歸屬感和參與感。員工有權享受帶薪年假、婚假及產假，並根據其職級、職位及工齡享受補貼。我們同時為員工提供養老金及退休福利等非薪酬待遇，以維護員工的利益。比如，我們參與了經營所在國家的地方政府機構所建立的固定供款退休計劃<sup>2</sup>，如中國、越南、印度尼西亞

及其餘國家。通過提供該類型的福利，我們希望能支持曾長期服務於本集團的員工。

於報告期內，九興持續實施了一系列的措施來表達我們對員工的關懷，反映了集團重視員工為重要資產的理念，並營造一個正面及互相支持的工作環境。這些措施包括：

- 交通津貼
- 伙食津貼
- 住房津貼
- 加班補償
- 為有需要的工人提供免費視力檢查及眼鏡

- 健康檢查
- 向有需要的工人提供補貼
- 生日及節日禮物
- 優秀員工獎



<sup>2</sup> 可能與集團相關的退休和養老相關的法律法規包括《越南2019年勞動法典》(「Labour Code 2019 of Vietnam」)、《中華人民共和國社會保險制度》(「Social Insurance Scheme of the People's Republic of China」)和《印尼養老金基金法》(「Pension Fund Law of Indonesia」)。

## SMART STELLA項目

### 智慧工牌

集團近期實施的智慧工牌是我們努力將員工與集團數字化業務作結合的基礎要素。數字化工牌為每一位員工提供了獨特的識別認記，幫助我們確保員工在工作場所的安全並保護我們品牌客戶的知識產權。

我們利用智慧工牌來規範員工對工作場所各個工作間和特定機器的進入及使用。例如，我們將品牌客戶的生產線劃分為不同的工作間，以確保只有獲得授權的人員才能進入指定的工作間。同時，我們使用工牌來防止在未經授權的情況下使用機器，確保只有經過適當培訓的員工才能操作機器，這有助於防止工業事故的發生。



在報告期內，我們在四家工廠內發放了超過4,000張智慧工牌，涵蓋了集團內約30%的中國員工，協助他們在將來融入集團正在開發的數字網絡。智慧工牌使集團能夠提升員工管理能力，同時確保我們的員工和品牌客戶的安全及保全。在不遠的將來，我們打算繼續擴大計劃的覆蓋範圍，以涵蓋不同地理區域和工作級別的員工。

涵蓋了集團內約

# 30%

的中國員工

# 多元化及包容性

## 尊重勞工權益

九興通過在工作場所保護勞工權益及蘊涵多元化及包容性，為我們的員工提供一個安全及有保障的工作環境。

我們致力於實施對員工友善的措施，以更好地理解及照僱員工的需求。本集團擁有正式的程序以支持員工的結社自由及集體協議。按照當地法律法規在工廠設立的工會，是員工與管理層之間的重要溝通渠道之一。我們與各地區的工會保持著良好的關係，並把其看待為員工的代表。

本集團十分尊重員工結社自由的權利，也承認員工成立的合法工會。員工可以自由加入工會。我們尊重他們與管理層談判、溝通和互動的權利。當工廠的僱主與僱員達成共識後，各地區工會可與本集團當地分支公司簽訂集體談判協議。工會可與本集團共同舉辦相關

員工關愛活動，增進集團與員工的交流。集體談判協議是根據勞資雙方在集團廠區的協議達成的。本集團一直主動與工會就員工福利權益問題進行協商。

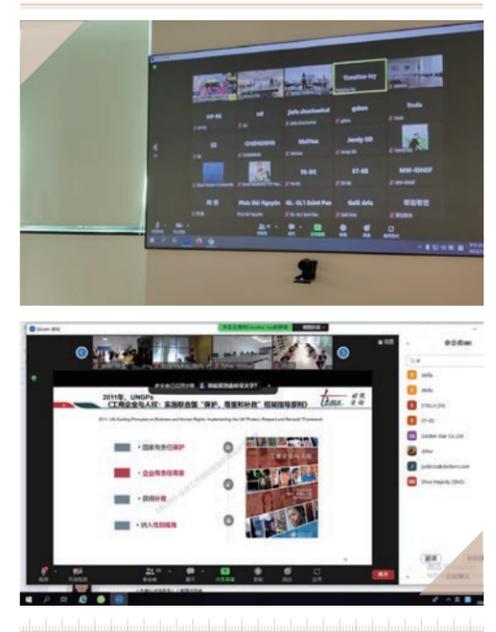
員工可以透過參加工會來表達他們對公司的意見和想法。例如，在因業務變更而被解僱的情況下，我們會優先與受影響的員工和工會進行溝通。除了完全遵守當地勞動法律法規外，我們還在解僱過程中提供支持，包括協助在集團內擔任替代職位。還將根據法律要求提供與僱員服務年限相稱的報酬。本集團致力建立和諧的勞資關係，並根據當地勞工法規規定有關營運變動的最短通知期。

# 多元化及包容性

## 平等機會、多元化及反歧視

本集團致力於在所有運營國家都成為平等僱主均為，並遵守有關保障婦女和僱員公約中的原則，例如《國際勞工組織第190號公約》、《國際勞工組織第111號公約》及消除對婦女歧視委員會的指引。

我們公平地對待所有員工，不論其性別、年齡、種族、民族、國籍、政治取態、信仰狀況、婚姻狀況、生育狀況、性取向、殘疾或任何其他與工作能力無關的因素。隨著我們的社會對種族和性別相關的不公義進行反思，九興願意在我們的社區和集團內部正視相關議題。



■ 反騷擾培訓

## 多元化及包容性

以在2022年新設立的《工作場所性別平等管理程序》為例，該項程序凸顯了我們對於在工作和生活社區中推動多元化及包容性的承諾。該程序已在以下各方面列出了明確的規定：

- 僱傭機會
- 職業發展
- 薪酬
- 反暴力及防止性騷擾
- 生育保護
- 健康及安全
- 福利
- 集體談判協議
- 員工滿意度提升

我們確保招聘過程保持多元性，包括使用包容性語言描述職位的招聘內容及建立多元化的面試評審，以招聘多元化的人才。於2022年，我們的女性員工於全球員工佔比80%，而集團內部有41%的領導職位由女性員工擔任。此外，我們還努力聘用及提拔員工擔任領導職位，以確保所有人能夠獲得平等機會在事業上取得佳績。我們通過提供培訓機會，讓員工學習財務知識、健康及安全、時間管理及職業發展

九興嚴格禁止任何形式的性別歧視，我們尊重女性在工作場所的價值，並努力在員工之間建立和諧的關係。此外，本集團亦與我們的品牌客戶合作舉辦培訓，使管理人員掌握性別平等的知識及管理技巧，以維持一個具包容性及互相尊重的工作場所。



■ 性別平等培訓

於2022年，我們的女性員工於全球員工佔比

**80%**

而集團內部有

**41%**

的領導職位由女性員工擔任

## 多元化及包容性

等方面的專業技巧及知識，以推動他們的專業技能及個人發展。於報告期內，我們的員工培訓率達100%，相當於平均培訓時長3.6小時，較2021年的2.3小時增長57%。

於報告期內，我們的員工培訓率達

**100%**

相當於平均培訓時長3.6小時，較2021年的2.3小時增加57%。



■ 工廠中的育嬰室

本集團盡力迎合不同員工的需求，我們同時十分重視他們的身心健康。例如，我們在工廠提供育嬰室，確保工作環境對母親友好。我們還確保不會為懷孕中的員工安排可能對其健康有害的任務，而懷孕七個月以上的準母親不需要上夜班或加班。

性健康的主要關注點之一，該計劃包括對乳腺癌和子宮頸癌的篩查。

我們的員工可以通過於本報告「參與及溝通」部分所提及的不同渠道向管理層匯報歧視行為。於報告期內，我們沒有接獲任何關於懷孕及生育權利方面的騷擾或歧視，以及性別歧視的有法理依據申訴。

由於我們大部分員工為女性，九興於2022年為女性員工提供了額外的健康檢查。作為女



■ 為女性員工安排額外的健康檢查

## 多元化及包容性

### 尊重文化多元

我們尊重員工的多元文化及背景，並提倡具有包容性的工作環境。我們力求滿足他們的需求並促進不同的文化。例如，在印尼的工廠為當地員工在工廠內建立了祈禱區。我們還組織了不同的活動，與員工一起慶祝各種文化節日。比如，我們在中國的端午節期間組織了一場跨部門的拔河比賽，以增進不同部門員工之間的連結。另外，我們在孟加拉的工廠內舉辦了一

年一度的板球比賽。該項比賽已經成為了備受員工期待的一項活動。透過邀請不同部門的員工齊聚一堂進行友誼賽，能有效地促進不同部門的員工相互交流，並提倡健康積極的生活方式。這些活動的參與者和觀眾都能夠在工作環境之外進行互動，建立牢固的關係，並了解不同種族的的文化。

#### 與員工共樂的慶祝活動



■ 中秋節期間派發月餅



■ 端午节拔河比賽

## 多元化及包容性

2022年，板球比賽的頒獎台的設計納入了不少孟加拉的傳統元素及風俗特色。同時參賽者也穿上統一的制服，以促進員工間的包容、融洽和凝聚力。

### 尊重文化及種族多元性



■ 開幕式



■ 精彩刺激的比賽



■ 慶祝比賽獲勝



■ 頒獎典禮

## 社交活動

九興理解員工身心健康的重要性。我們一直在組織各種娛樂活動以加深員工的歸屬感。於報告期內，我們亦舉辦了團隊建設活動，讓員工了解團隊合作及面對多變環境的適應力。我們的員工享受刺激的遊戲，並在工作環境以外與彼此建立融洽的關係。



以團隊建設活動為例，活動旨在激勵員工為共同目標合作行動。該活動包括一系列引人入勝的遊戲，挑戰參與者互相依賴，進行有效溝通，並隨著遊戲的進行而適應不斷變化的情況。該活動讓員工學會了合作、溝通和適應能力，可應用於職業和個人生活層面。此外，該活動為員工提供了與工作場所外與同事建立聯繫的機會。



■ 口號創作

■ 啦啦隊

## 僱員溝通

九興致力於通過積極主動的參與及溝通渠道，加強員工與管理層之間的對話。我們旨在建設勇於表達的文化，讓所有員工都感受到包容，並且讓所有人意見及關切得到重視。因此，當員工在工作中遇到障礙、糾紛或不公平待遇時，可以通過我們建立的溝通渠道表達意見。

我們還鼓勵員工通過社交媒體、意見箱、電子郵件、員工論壇、通訊等與我們互動。如果員工希望與公司最高管理層直接溝通，則可以通過集團主席的郵箱表達意見。

我們設立了一個員工的專屬熱線，讓員工表達自己在工作中的顧慮和意見。我們亦將載有熱線資訊的海報在工廠張貼，使員工可以輕鬆了解熱線。



■ 熱線海報

### 僱傭關係

我們積極地透過訪談及意見調查與員工進行溝通。我們會參考員工所提出的建設性意見，改善他們的工作體驗，並提高員工管理水平。我們在工廠引入了員工滿意度調查，以提高員工的投入度。

透過員工滿意度調查的結果，本集團可以識別和解決與人力資源和運營管理相關的問題。大部分員工對我們提供的工作體驗表示滿意。在過去3個報告年度中，未發生因員工不滿而罷工或停工的事件。



本集團重視員工的福祉，並創造了一個舒適且設備齊全的工作環境，讓員工能夠高效工作並作出貢獻。

例如，我們的工廠配備了員工飯堂，為員工提供營養美味的飯菜。此外，宿舍還配備了運動場、桌球室和其他休閒活動設施，讓員工有一個舒適的地方留宿。



通過提供這些設施，本集團不僅確保員工感到舒適及得到充分休息，還能讓他們之間產生凝聚力及同攜情誼。

九興努力與員工建立密切關係，了解他們的確切需求，並根據其需求提供幫助。我們開展家訪活動，與我們的員工和社區建立聯繫。我們探訪弱勢員工家庭，贈送電風扇、電飯煲等家用電器，滿足他們的生活需求。我們努力通過與員工的家庭和社區建立聯繫，提高整體生活素質和社會的可持續發展。

## 參與及溝通

### 僱傭措施方面所獲得的外部認可

九興連續兩年被外界肯定為首選僱主。例如，我們在菲律賓的工廠再次被巴丹自由港地區管理局(「AFAB」)授予了最佳僱主獎及最佳人力資源實踐獎，以表彰我們在維持愉快工作環境方面的努力。這也促使我們進一步改善僱傭及員工管理措施，以滿足員工的不同需求。



■ 僱主獎項



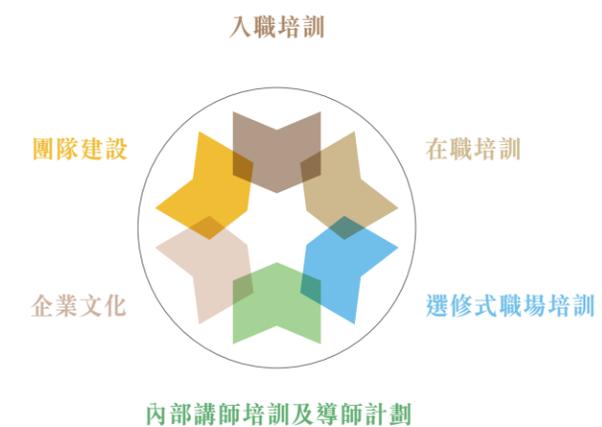
## 職業發展及教育

### 培訓體系及結構

九興持續推動員工發展，培養我們的員工成為具明確目標的領導者，並擁有在市場中脫穎而出的思維和技能為客戶提供長期價值。我們通過整合集團的使命、願景、管理策略及目標，制定年度培訓計劃，適用於全體員工，不論性別、種族、職位等。

培訓計劃涵蓋以下範圍：入職培訓、在職培訓、選修式職場培訓、內部講師培訓及輔導。透過舉辦一系列全面的培訓課程，員工可培養專業技能以進一步發展事業。這亦有助員工成為集團實現更好的業務表現的助力。

### 九興培訓體系



### 九興培訓體系的設計思路

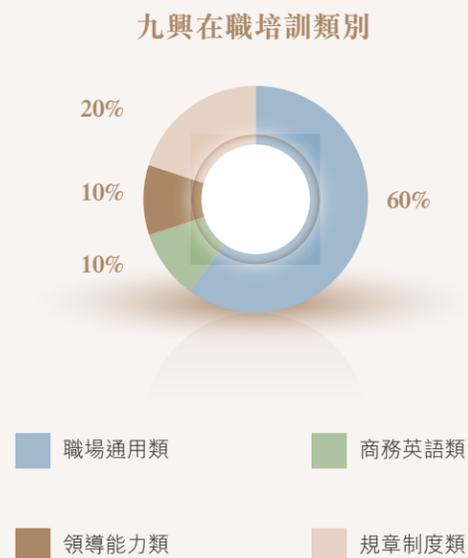
#### 入職培訓

於入職過程中，所有新員工都會被安排進行入職培訓，培訓範圍涵蓋了企業社會責任及內部行為準則等主題。報告期內，我們擴闊了培訓範圍，讓所有員工在工作開始前深入了解企業責任、道德標準及其他基本工作規

章制度。員工在入職培訓期間均需翻閱員工手冊，了解有關貪污及受賄政等關鍵信息。於報告期內，我們的入職培訓覆蓋了全部新員工。

#### 在職培訓

九興為我們的員工提供全面的培訓計劃，涵蓋專業發展的各個方面。我們提供在職知識培訓課程，使員工具備工作職責所需的技能。自2022年第四季度，所有工廠都必須為所有員工安排領導力培訓。領導力培訓的課程內容基於九興領導力標準進行開發，明確地表達集團對管理人員的期望，幫助員工發揮最佳表現。



集團的領導力培訓發展課程側重於情景領導能力，它建立在員工的能力和忠誠度與領導者的支持和指導行動之間的相互作用之上。我們將判斷力、適應能力及合作性的概念納入培訓環境之中，使這些未來的領導者能熟悉不同領導形態，幫助他們在將來有效地管理下屬。領導力培訓同時輔以情景應用的環節，為參與者提供足夠機會使用他們新獲得的能力。所有員工都可以獲得領導力培訓的材料。本課程旨在支援集團的使命及願景、業務策略及目標，並希望透過培訓課程培養領袖及專業人才。除領導力培訓計劃外，於報告年度內，集團的培訓

活動主要涵蓋企業道德標準方面。員工通過培訓了解保持高道德標準的重要性，並鼓勵員工報告任何涉嫌違反道德的行為。

其他培訓範圍包括技術方面及工作環境安全方面。於報告期內，我們提供了化學品使用、機械操作、有毒化學品管理等不同技術技能的培訓。讓員工加強有關工傷的知識及處理流程等。於2022年，我們的員工、跨職能管理團隊及董事會進行了約15,000小時的培訓，相較於2021年增加逾55%。

年度總培訓時數按年增長

提供約 **150,000** 小時的培訓，按年增加逾 **55%**。

培訓對象包括所有員工、管理團隊及董事會，培訓內容包括領導力、企業道德及各專業範疇。

選修式職場培訓

為了提供多元化的專業發展機會給員工，除了提供以上提及的必修培訓，本公司亦建立了一系列的選修式軟技能課程，例如商務英語和職場溝通技巧等讓員工發展他們的事業。這些選修培訓由外部專業導師進行，員工可以選擇參加他們感興趣的課程。



■ 員工積極參與培訓



■ 員工完成課程後獲頒證書



■ 商務英語課程

商務英語課程側重於培養在專業環境中進行有效溝通所必需的語言技能。我們的目標是使完成課程的員工能夠增強他們在專業互動中的信心，並提高他們的語言能力使他們能具備駕馭全球商業環境的能力。

我們還為員工組織演講技巧的培訓課程。此培訓能有效提高員工的演講技巧、增強他們公開演講的信心以及與他人進行有效對答的能力。



內部講師培訓及導師計劃

於九興，我們相信輔導對導師和受訓者都有益處，這個項目能提高我們員工的能力，充分發揮我們員工的潛力。我們制定了內部培訓講師計劃。獲得內部培訓講師資格的合格員工可以幫助組織員工的培訓課程。初級培訓講師在進行規定的培訓時間並獲得學員的積極反饋後，有資格晉升為高階培訓講師。我們將根據滿意度調查的反饋為培訓講師提供績效獎金。這可以激勵培訓講師不斷為員工提供高質量的培訓課程。

作為繼任計劃一部分，以及留住有才能的員工和鼓勵他們的積極性，九興還設立了未來領導人發展計劃，讓有抱負的員工在導師的指導下，在不同的職能和部門進行輪訓，從而讓被選中的員工有機會在晉升為管理人員之前培養基本管理能力。



■ 我們還舉行了內部導師頒獎儀式，以表彰優秀的培訓講師。

### 數字化學習平台

我們計劃於未來優化混合培訓模式，以便全體員工更容易參與培訓課程及獲取培訓材料。這為員工及管理層提供靈活性，讓他們可在適當時間及步伐學習。

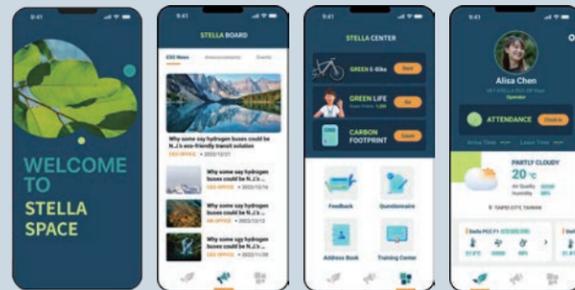
#### SMART STELLA項目

##### STELLA APP

我們認為Stella APP是我們在集團內部數字化轉型歷程中的重要一步。我們預計來年Stella APP可成為所有員工的培訓平台，培訓資料可上傳分發給員工，而員工可以不受權限地使用即時學習工具。員工可根據自己的工作時間及步伐定製培訓計劃，本集團亦可透過同一個平台有效地管理及跟進員工的培訓進度。

##### 員工與集團的雙向溝通渠道

Stella APP可作為統一的員工交流渠道，讓集團能在上面推出在線培訓材料，同時員工也能提供反饋。這個應用程式同時也將電子郵件、微信等通訊平台集成到同一個應用程序中，讓導師和學員能更有效地進行互動。

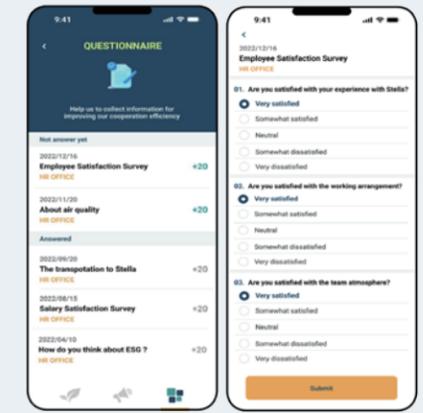


使用者介面示意圖

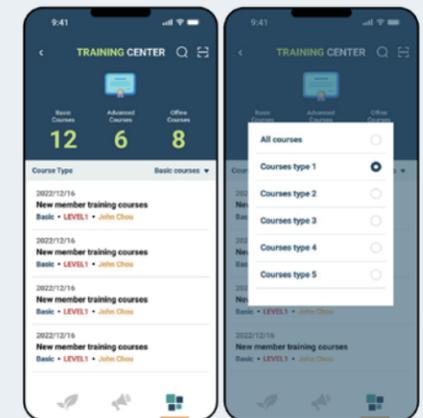


於未來，我們希望在培訓課程中引入培訓徽章及證書，以幫助員工不斷學習及自我提升。要獲得徽章，各員工需要完成培訓及滿足相關要求。我們將持續與員工溝通，了解他們對課程設置的看法並收集意見，按照員工需要提升課程內容。與員工的意見將被應用於為我們的學習及發展策略、培訓重點及工具提供資料。

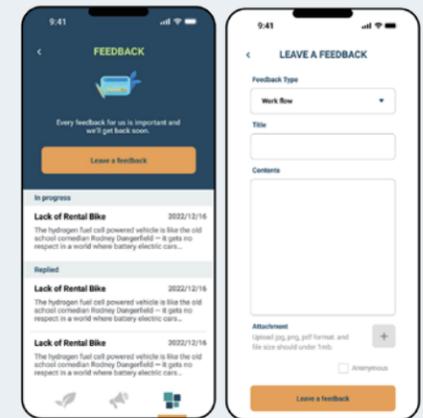
Stella APP代表了本集團對員工持續成長及發展的承諾。我們計劃持續探索Stella APP不同的功能，並在工廠建立一個數字化及可持續化的生態圈。



問卷調查



培訓課程



意見回饋

## 健康與安全管理架構

九興致力於為員工創造一個安全、健康的工作環境。我們的全球環境、健康及安全(EHS)管理系統監督本集團的政策及程序，旨在保障員工的健康與安全，並遵守所有法律規定的標準。我們的EHS機制有兩個重點領域：員工健康及工作場所安全。於報告期內，概無發生與工作場所健康與安全法律法規有關的違規事件。

我們主要的工廠已獲ISO 45001職業健康與安全管理體系認證。我們產品的質量根據我們品牌客戶制定的嚴格標準進行驗證，範圍涵蓋了化學品安全、原材料採購和健康和安全。本集團建立了風險識別程序及定期進行風險評估，以有效識別工作場所的危險。對於食品安全、機械安全、消防、危險化學品污染等被識別的危險，我們將採取相應的舒緩措施，並建立相關的風險控制計劃。例如，標記存在風險的區域並密切監控，以確保員工的健康與安全。

每一位員工都是維持我們EHS標準的要角。本集團定期召開EHS會議，審查和評估工作場所現有的和潛在的健康和安全風險，不同的利益相關方亦有參與其中，包括工會代表、高層管理人員和企業社會責任部門成員以及運營經理。我們開展EHS培訓，並定期與員工溝通，以培養和保持團隊精神。我們鼓勵員工通過各種報告渠道報告可能的工作場所問題，包括舉報渠道、電子郵件和員工熱線，而不必擔心遭到報復。2022年工傷總損失日數2,305天，按年下降22.6%。我們每年都會對健康和安全管理體系的效能進行分析，並由高階管理團隊進行審查，以便在未來進行改進。

於報告期間，我們的一名員工因個人健康情況而突發心臟驟停。工廠的醫生迅速趕到現場，並第一時間聯繫了急救人員。然而，儘管醫生和急救人員盡了最大努力，惜據報該員工最終還是辭世了。集團其後進行進一步調查，發現當日該名員工乃是於病假後遵從醫生囑咐復

工，惟他工作期間感到不適時未有向主管反映。雖然這是一件個別、不可預見的事件，但我們非常重視，並對事件進行了徹底審查。我們還為工廠制定並實施了補救措施，以防止將來發生類似事件：

- 按需求對每個工廠員工進行健康檢查；
- 制定程序，確保將病假的理由歸檔，以便跟進；以及
- 確保對患有嚴重疾病的員工的健康狀況進行持續監測和複查。

確保員工的安全和福祉是集團的首要任務，我們將繼續致力於採取積極措施防止事故發生，並維護安全的工作環境。我們了解員工與主管之間坦誠溝通的重要性，並將努力改善溝通渠

道，以確保所有員工都能自主地與主管討論他們的的健康問題。本集團將繼續改善我們的管理制度、機器設備和安全程序，以繼續減少在工作時發生的傷亡案例。

### 職業安全

我們力求使所有員工按照《職業健康和程序》安全地工作。我們在全球所有工廠，包括中國、越南、孟加拉、印尼和菲律賓建立了年度中央審核，以確保包括以下措施在內的所有健康和安舉措在所有工廠得到實施，其中包括：

- **化學品**：化學品的儲存方式應遵循《材料安全資料表(「MSDS」)》中列出的準則。例如，化學品應在受管控的時間內存放在與其危險程度相稱的地方；化學品必須被有效的管控，從管理的人員到倉庫安全。
- **預防措施**：於各工廠張貼大量警示板，加強對工作場所安全流程的認識；在機器上安裝保護裝置，加寬腳架以防止搬運時墜下；加裝擋板以防止雙手捲入；加裝防護罩及感應機關以防止夾傷等。
- **消防**：員工應熟悉《消防管理控制流程》，積極參加消防安全教育及培訓，包括定期的消防演習。為保證疏散通道、安全出口暢通，消防設備正常運行，嚴禁在消防栓、滅火器、手動報警器附近堆放物品。同樣，嚴禁於疏散通道上堆放產品。
- **個人保護**：強制使用個人保護裝置以降低職業病的風險；我們要求所有在噪音敏感區工作的員工穿戴個人防護設備保護耳朵。

本集團將繼續宣導生產現代化，包括購置符合人體工學和方便使用的機器和裝置，推廣以人為本的管理方法。

為確保本集團安全措施的有效實施，我們定期組織培訓、工作坊及健康講座，以提高員工對工作場所健康與安全程序以及本集團所訂立的標準的認識。強制培訓清單包括個人防護裝備使用、化學品管理及消防安全方面。於報告期間，我們為各級員工提供了足夠的職業安全課程。



### 推廣健康生活



■ 為中國的員工安排核酸檢測

於報告年間，我們繼續推廣多項措施，以保障我們整個價值鏈的員工健康，如定期檢查員工食堂，以確保食物安全。

於2022年，COVID-19仍然是國際社會關注的主要問題，疫情期間，九興一直將員工的健康和福祉放在首位。集團實施了一系列的醫療保健舉措，包括建立了一套新的衛生和健康原則和制度，維持社交距離，定期對工作場所和員工宿舍進行消毒，免費發放口罩，以及每天強制員工

檢查體溫。其他舉措包括安排到場接種COVID-19疫苗和進行核酸測試，使我們的員工能夠快速接種疫苗和獲得核酸檢測結果。因此，截至2022年底，本集團工廠員工的疫苗接種率超過了90%。



我們還採取了額外的措施來支援員工的心理健康，幫助其緩解長期受疫情影響的負面心理狀況。例如，我們為部分中國區員工和其家人安排了長隆水上樂園一日遊。

### SMART STELLA項目

#### TVOC監測項目

我們正不斷努力為員工提供安全的工作環境，當中包括空氣質量。作為保護員工健康措施的一部分，九興於2022年啟動了試點項目，在我們的2個工廠安裝揮發性有機化合物總量 (TVOC) 傳感器，監測揮發性有機化合物的排放。該實時監測系統將為我們設計提高我們工廠的室內空氣質量的戰略奠定基礎，以及促進排放控制以符合當地政府規定的排放要求和我們的環境承諾。



接觸高濃度的揮發性有機化合物會導致一系列健康問題。TVOC傳感器的安裝反映了九興正在採取積極措施進一步保護我們工廠員工的健康和安全。通過加入警報系統，TVOC傳感器還可以在TVOC濃度超標時及時通知工人，使他們能夠及時應對潛在危害並降低對健康造成不利影響的風險。



■ TVOC過濾儀

■ TVOC傳感器

安裝TVOC傳感器將使我們的工廠能夠進行實時環境檢測和資料分析讓我們識別到揮發性有機化合物濃度較高的區域。通過全面評估及引入更多的TVOC過濾儀，我們可以優先在TVOC高風險的區域安裝過濾儀。這種多層次的方法不僅有助於保護我們的員工免

受潛在的健康危害，同時還有利於為我們的員工營造安全的工作環境。通過減少揮發性有機化合物排放量，我們可最大限度地減少碳足跡以及對工廠周圍環境的影響。這計劃證明九興對員工健康和 safety 以及保護環境的承諾。

兩道防線

TVOC檢測儀

智能檢測和分析工廠中TVOC的濃度

TVOC過濾儀

根據檢測儀的檢測結果，優先為特定區域安裝過濾儀

預防損害及管控管理

所有工廠均根據潛在風險制定了應急疏散計劃。建築物設有消防警報及滅火工具，並定期進行檢查及測試，以防範火災風險。各個工廠均有明確的緊急出口及疏散路線。

我們定期進行應急演習，如消防演習，以確保於發生突發狀況或事故時能夠確保員工安全。



我們還定期安排急救培訓，讓員工掌握有用的生存技能。例如，我們聘請了一些急救專家進行培訓，包括自動體外除顫器(AED)的使用，以增加我們的員工對AED的了解。



# 珍惜 我們的地球

九興集團的成長及蓬勃發展依賴各方面的投入，包括生產線需要使用的能源及供應鏈需要消耗的天然資源。然而，我們深刻意識到氣候變化的相互關聯性、複雜性及不可預測性。因此，在考慮產品的碳足跡及氣候變化的影響下，我們致力於通過可持續性及循環性的角度改進我們的產品，並減少在使用資源作生產時所造成的污染。為了實現該項目標，我們已經採取了多項具體的措施，包括積極採購負責任的原材料，減少污染化學品的使用類及使用量，同時以更環保的方式製造產品。透過在產品生命周期管理方面採取了多項措施，涵蓋從產品製造和分銷、辦公室和工廠運營，到上游供應商的篩選，我們不斷探索降低對環境的影響的方法。



## 產品碳足跡及氣候變化

我們的ESG策略是基於我們對道德及負責任經營的承諾而制定的，旨在確保我們的業務符合各方面要求。我們要求所有部門遵守並確保營運符合環境相關法律法規<sup>4</sup>以及品牌客戶的特定期望，以確保我們的營運符合各地的相關標準。於報告期內，我們所有運營地區的業務並無違反與環境保護有關之法律及規例之個案報告。

### 集團環境目標

範疇	2021年制定的目標	截至2022年的進展
溫室氣體排放	至2025年實現溫室氣體絕對排放量零增長。 以2021年為基準年，至2025年將溫室氣體排放密度(範圍1及2)降低15%。	實現溫室氣體絕對排放量負增長
電力消耗	以2021年為基準年，至2025年將電力消耗密度降低15%。	電力消耗密度降低了2%
可再生能源	至2025年，建設規模達40兆瓦的可再生能源基礎設施，預計將為我們所有的業務提供15%的能源。	太陽能板總裝機量功率達到10.85兆瓦(MW)，相當於供給了集團總用電量的4%
用水	以2021年為基準年，至2025年水耗密度降低15%。	水耗密度降低了16%
廢棄物產生	以2021年為基準年，至2025年將總廢棄物產生密度降低10%。	非生產相關的廢物增加，導致總廢棄物的產生密度上升了8%

九興透過制定不同的目標，以鼓勵我們生產的工廠及上游的供應商實施節能減排。通過在整個價值鏈中倡導綠色運營，我們可以將這些期許從上游供應商擴展到我們的下游客戶，讓集團可以在應對氣候變化時發揮關鍵作用並實現碳排放減少的承諾。

<sup>4</sup> 本集團符合地方環境法律及規例(包括但不限於《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《廣東省固體廢物污染環境防治條例》及與孟加拉、印尼、菲律賓及越南等地相關的環保法律法規)所載之要求。

## 生產能源管理

於2022年，九興在實現2025年之前實現溫室氣體絕對排放量零增長的目標取得長足進步。與2021年相比，溫室氣體排放總量按年減少了0.1%。鞋履製造當中所產生的溫室氣體，例如二氧化碳、甲烷及氧化亞氮等，主要是來自於電力使用。

集團在各工廠均設立了環境、健康和安全管理委員會，負責控制及監察由政府間氣候變化專門委員會(「IPCC」)識別的溫室氣體排放。

### 溫室氣體評估及匯報



## 產品碳足跡及氣候變化

本集團在運營的每個階段都有設置碳排放密度的評估作業。溫室氣體排放數據被妥善收集並計算，以生成溫室氣體報告。該報告嵌入了各個生產階段中溫室氣體排放及能源耗量密度的評估結果。然後，集團可利用歷史數據來改善所制定的目標及推行的措施，以實現由監管單位設定的環境相關目標。

我們為各工廠適配了不同的減排方案和計劃。例如，加熱面板被獲確定為集團溫室氣體排放的主要來源，其能耗佔據了集團總電力消耗的一大部分。因此，在推動節能的同時，我們不斷升級機器設備，以提高能源利用效率。我們計劃引入新的節能加熱面板，以減少每塊面板的加熱時間並提升能源使用效率，從而讓

我們能減少更多的電力消耗。未來，我們將繼續升級和改造我們的工業設備，履行環境保護責任以及減少生產中的碳足跡。

自2021年以來，九興已開始在我們的工廠屋頂安裝太陽能板。截至2022年12月31日，我們已經完成在4間工廠的屋頂上安裝太陽能板，總裝機量功率達到10.85兆瓦(MW)。這四間工廠於2022年匯總的可再生能源用量，可取代超過6,000兆瓦時(MWh)的購買電力，相當於本集團總用電量的4%，約等於抵銷了我們愈4公噸的二氧化碳當量。除了太陽能光伏應用計劃以外，我們還選定了其中一間工廠為試點，在員工宿舍裝設太陽能熱水器及熱泵，以取代傳統的化石燃料鍋爐。

## 產品碳足跡及氣候變化

本集團將繼續研究在工廠推進使用可再生能源的可行性。通過不同的能源消耗減少方案，

九興將繼續推動節能減排，以實現長遠的氣候目標。

### 產品碳足跡

為促進最佳環境實踐，我們在與供應商建立關係時，會考慮供應商的相關表現。集團的《供應商管理程序》適用於所有供應商，統一了我們在選擇、審核及評估供應商的方法。我們亦對新供應商開展社會責任審核及評估，以確保他們符合我們在節能減排方面的原則及目標。

展望未來，集團將繼續與供應商合作，通過採用國際計劃來追蹤供應商對環境的影響。我們已開始與我們的核心供應商合作，收集他們在HIGG FEM工廠環境管理模組的表現，通過經由第三方實驗室開展的生命週期影響評估，衡量供應商在運營時所造成的環境影響。

為了儘量減少對環境的影響，我們的《供應商原則》要求我們的供應鏈管理團隊挑選當地的供應商，以便在運輸和物流階段減少產品的碳足跡。我們的《能源消耗管理程序》和《溫室氣體管理政策》也強調了我們在優先使用環保、低污染材料和可再生能源，並在生產活動中儘可能避免和防止污染的相關承諾。

為提高材料使用率，消除有害的商業慣例，我們開始與上游供應商進行系統性變革，同時計劃與供應商進行碳排查的開發、碳排放計算及目標設定。有關詳情請參閱本報告的「供應鏈管理」部分。

### 在工廠安裝太陽能板



■ 工廠屋頂上的太陽能板

### SMART STELLA項目

#### ATS資產追蹤系統

於2022年，我們與一個主要品牌客戶合作，推出了新的產品追蹤管理系統。



這項系統內的科技使本集團和品牌客戶能夠實時追蹤樣品鞋的位置和狀態，也讓我們能及時回應品牌客戶所提出的與運輸過程相關的問題。

在不遠的將來，我們的研究與開發小組會透過搜集並量化產品運送過程所產生的碳排放，並將其作為ATS系統的升級基礎，進而更全面地了解產品所帶來的環境風險，並進行更有效的碳管理。為了推進Smart Stella的數位化轉型，預計這項服務將持續擴展並且納入更多的產品。

#### 能源管理及排放控制

我們更新了集團的《環境保護和管理政策》，以明確每位員工在協助本集團實現環境目標方面的責任。相關政策概述了我們在減少環境影響方面對遵守國際公約、國內環保法規、行業標準及客戶要求的承諾。這項政策在不同層面與我們的《能源消耗管理程序》及《溫室氣體管理政策》等營運程序相互作用，通過這些政策及程序的配合，我們能夠為相關方提供一個標準化的營運程序，用於記錄、監測及管理我們的能源消耗及溫室氣體排放。

#### 環境保護和管理政策 – 摘要<sup>5</sup>

**目標：**九興集團的《環境保護和管理政策》是由公司的社會責任部門制定而成，強調了防治和管控兩類措施。我們致力於環境保護、遵守相關的法律法規、持續實施優化、進行污染防治、以及減少對環境的負面影響。

**範圍：**本集團管理的所有工廠均應遵循該等程序的規定（如與當地法律相衝突，工廠應遵守運營所在區域的所有適用法律及規定。）

**內容摘要：**我們的目標是建立一個低污染及資源可循環的商業環境。集團已制定了多項行動計劃來減少我們對環境的影響，包括：

- 為環境管理提供足夠的運營資源；
- 定期審查和更新政策，以符合國際公約、國家法規的要求、行業標準和客戶的要求；
- 識別和評估工廠設備、作業程序和項目的環境風險，並結合外部持份者的要求來監督已識別的風險；
- 向管理層、員工和相關單位傳達集團的環境目標、標準、和績效；
- 優先使用生態友好的材料和可再生能源，並在所有生產活動中避免製造污染；
- 合理的使用資源並透過回收來減少廢棄物產生；
- 透過對設施進行定期的檢查和維護來監測廢水、空氣污染、和噪音污染；
- 實施節能措施；
- 鼓勵供應商及承包商減少對環境的污染；
- 加強環境保護相關的教育和訓練以提升員工的環保意識；及
- 建立環境管理小組，監督該等實踐的實施。

<sup>5</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

能源管理及排放控制已被納入集團內部的績效評估。因此，工廠對使用耗電量高的生產設備實施了嚴格的管理和工作指引，並進行每月耗電量檢查。集團對位於中國內地、越南、印尼、孟加拉及菲律賓的工廠及供應商進行現場審核。審核內容包括環保節能政策制定、工廠運營的能源使用管理、設備運行效率和維護狀況，以便逐步開展能源盤點及庫存管理的工作。

SMART STELLA項目

OIC戰情看板與數據中心

Stella已經開始將生產數據匯總到一個新的戰情看板(OIC)和數據中心系統中，並在2022年選定的生產設施工廠中進行測試。生產狀態可以無縫在OIC顯示器上以可視化的方式反映出來。每條生產線產生的資料會被匯總到數據中心系統，使工廠經理和集團高層管理人員能夠從不同角度了解生產狀況，從而有助他們能夠根據實時數據，做出有數據支撐的業務抉擇。



■ 生產單位的OIC戰情看板



■ 生產單位的OIC戰情看板

本集團將繼續探索及開發智能方案以控制能源消耗。我們計劃在將來加強OIC系統的功能，使其能夠蒐集、優化、評估及預測資源利用相關的統計數據。倘出現任何異常的能源消耗，OIC可向相關方匯報，以便我們能夠及時修復設備，減少進一步的能源損失。該技術與我們的Smart Stella願景保持一致，監測集團所提出的改善資源效率措施的有效性及為集團長期實現可持續管理奠定了基礎。



■ 數據中心

氣候變化風險管理

九興注意到氣候變化所帶來的風險及威脅。我們明白集團有義務減輕氣候變化所帶來的影響，我們堅信我們可以透過利用自身能力並與同行合作來應對氣候變化。我們正根據《環境保護和管理政策》、《能源消耗管理程序》及《溫室氣體管理程序》，減少工廠的能源消耗和碳排放，並增加可再生能源的使用。

除在不同地區的工廠遵守內外法規外，集團亦透過在個別工廠開展節能項目以及逐步替代高污染及高排放的化石燃料，在工廠實現節能減排。

能源消耗來源	節能減排舉措
生產單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>於工廠屋頂安裝總計10.85兆瓦規模的太陽能板，推廣可再生能源的採用</li> <li>於生產過程中引入新的自動化裝配技術以降低能源消耗</li> <li>生產單位對高耗電量的生產設備進行嚴格管理及提供操作指引</li> <li>實施定期電工巡視，由廠務維修部定期對各部門用電情況進行監控、指導，發現有浪費現象(如壓縮空氣的泄漏)進行糾正。發現的泄漏將進行修復以避免電力資源浪費</li> <li>在購入機器設備前，相關部門應負責對有關設備的能耗進行評估，在條件允許下，選擇高能效的機種</li> </ul>
照明	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用節能照明設備；及盡可能採用自然光</li> </ul>

## 產品碳足跡及氣候變化

能源消耗來源	節能減排舉措
空調	<ul style="list-style-type: none"> <li>監測並調整工作環境的溫度，以適應各部門的工作活動。辦公室的空調溫度在夏季被設定為26℃；同時，車間運行高效節能的冷卻設備(如水簾、大容量低速風扇及為發熱設備裝置絕緣設備)，以保持舒適的工作環境，並將能源消耗降到最低</li> </ul>
供暖	<ul style="list-style-type: none"> <li>實行餘熱回收系統</li> <li>採用太陽能熱水及壓縮空氣熱回收系統提供熱水供應</li> </ul>
汽車	<ul style="list-style-type: none"> <li>記錄汽車的里程數，對汽車及時進行保養和維修，減少汽油的浪費</li> </ul>

本集團已經進行內部風險評估，以識別對業務有重大影響的潛在氣候風險，並評估各類風險之可能性及影響，該等風險已按風險評級從低到高排列。評估結果概要如下：

氣候災害	
 <p><b>能源成本增加</b> 風險評級：高 ★★★★★</p>	 <p><b>洪水</b> 風險評級：低至中 ★★</p>
 <p><b>極端炎熱天氣</b> 風險評級：高 ★★★★★</p>	 <p><b>水資源壓力</b> 風險評級：低至中 ★★</p>

## 產品碳足跡及氣候變化

氣候變化為制定新計劃及採購設備時需要考慮的主要因素之一，以避免或減少對本集團資產及業務營運的損失，並積極把握氣候變化帶來的機遇。與能源相關議題所導致的財務及監管成本不斷增加，已成為本集團生產流程的關鍵管理問題。本集團主要透過採用兩個類別措施，包括降低氣候風險以及增強資產面對氣候變化的適應能力。

### 主要氣候風險和緩減及適應措施

<p><b>因碳稅及能源短缺而導致的能源成本增加</b></p>  <p>通過能源效率管理將能源密度降低15%</p>	<p><b>洪水風險</b></p>  <p>確保位於我們設施內的排水系統設計及建造能應對罕見的洪水事件</p>	<p><b>高溫下電站過熱導致電力供應受限</b></p>  <p>考慮從多渠道獲取能源，例如，提高採用可再生能源至供應15%的能源使用</p>
<p><b>因工作環境溫度高而導致生產力下降</b></p>  <p>使用更節能的設計改善我們設施的通風，令室內工作環境溫度保持在30度以下</p>	<p><b>水資源壓力加劇</b></p>  <p>通過進行漏水檢測及實施節水措施以減少耗水量</p>	

集團將繼續監測與氣候變化相關的風險和機遇，並通過詳細的研究調查採取上述緩減及適應措施的可行性，我們會繼續通過內部和外部渠道與關鍵利益相關者進行交流，以提高整個價值鏈應對氣候變化的能力。

## 負責任的資源使用

儘管經常被視為大自然的共同產品，但在農場進行皮革生產可能造成相當大的負面環境及社會影響。例如，牧場經營經常設計將自然生態系統轉變為草原，當中牽涉到使用具污染性的肥料及化學品。此外，可能還有「間接影響」，例如，丙烯酸和改性丙烯酸纖維是不可回收的。根據我們的《全球負責任採購政策》，本集團致力於通過與供應商密切合作，提高我們產品的可追溯性及透明度，確保皮革是由最負責任及可持續的方式進行採購。

### 負責任採購

在九興的供應鏈中實現原材料的可追溯性，是降低與社會及環境影響相關風險的重要步驟。九興意識到，提高供應鏈的可追溯性十分具有挑戰性，因此我們正積極與我們的供應商合作，以便在這方面取得進展。九興認識到自己有責任教育供應商，讓他們了解自己提供的材料及化學品對環境及社會的影響，並致力於幫助他們達到九興及我們的品牌客戶制定的原材料採購標準。目前，我們要求所有供應商在與我們建立合作關係前簽署《供應商社會責任承諾書》。

九興會優先考慮獲得認證的原材料供應商，我們也會要求所有的供應商生產或購買可持續的皮革並會核實他們的遵守情況。例如，我們於2022年只從獲得最嚴格的皮革認證的供應商進口皮革，比如皮革工作組織(LWG)認證。我們亦鼓勵鞋底、織物、金屬及其他配件的供應商爭取獲得全球回收標準(GRS)及回收聲明標準(RCS)頒發的認證。

### 2022年九興集團20大供應商的認證情況

供應商類別	認證單位	認證比例	認證情況
皮革	LWG皮革認證組織	100%	本集團20大供應商
織物	GRS全球回收標準	75%	餘下的供應商正在取得認證中
人造皮革	GRS全球回收標準 RCS回收聲明標準	65%	餘下的供應商中有30%已在過往獲得認證

### 全球負責任採購政策 – 摘要<sup>5</sup>

**目標：**全球負責任採購政策概述了九興在環境和社會影響方面對供應商的標準，並作為本集團採購的工作指南。

**範圍：**該政策旨在支援所有供應商和我們在全球的業務夥伴，確保我們的採購行為有助於建立更加可持續的全球社區。

**內容摘要：**我們的目標是通過參考本政策，為我們所有的供應商提供指導，使其以符合道德、負責任和可持續的方式經營。我們將優先考慮對社會責任作出承諾的供應商，並終止與不履行社會責任承諾的供應商的合作關係。我們因此識別出了最具有重要性的議題，並對其進行定期審查。在原材料採購層面，我們將工作重點放在以下方面：

- 勞工和社區；
- 天然資源的使用；
- 產品的可追溯性；
- 土地保護和生物多樣性；
- 碳足跡和氣候變化；
- 商業道德；以及
- 信用等級和記錄。

## 負責任的資源使用

我們制定並將適當的預防、緩解和糾正策略納入我們的採購策略。供應商在與我們建立業務關係之前，須同意供應商社會責任承諾。

為了控制及監督風險，我們建立了供應商開通系統來規範我們篩選、審查、和與供應商合作的過程。面對新的供應商，我們首先會對其開展盡職調查，確保其能夠達到本集團客戶的合規證書內所列標準。既有的供應商亦要定期接受現場審查。審查的過程包括全面檢查供應商對我們的社會和環境相關規定的遵守情況。

為確保有效的績效管理和認證，我們建立了供應商評估系統，根據供應商的業務表現、合規狀況、環境管理、產品質量及其他相關的环境、社會及管治因素對其進行評估。對於未能在指定時間內作出改進的供應商，九興將重新審查與供應商之間的合作關係，並保留適時終止合作的權利。

## 負責任的資源使用

### 化學品和物質的使用

我們致力於通過充分研究我們所使用的化學品和物質，減少生產過程中對環境和社會的影響。根據歐盟發佈的《化學品註冊、評估、授權和限制法規》，我們制定了限制物質清單(RSL)，並在材料安全數據表(MSDS)中列出了禁用物質，以規範危險物質的使用。該舉措旨在防治與生殖、接觸性皮炎、員工健康和安全以及環境影響有關的潛在風險。例如，我們已對聚氯乙烯(PVC)和富馬酸二甲酯(DMFu)等化學品和物質進行嚴格控制，並禁止在生產過程中使用石棉和三丁基錫(TBT)化合物，進而保障員工及我們所在社區的健康和安全。

此外，我們深知客戶的品牌在很大程度上依賴於我們產品的質量和安全，我們也嚴肅的看待和肩負起此重大責任。通過分享我們在受限物質及化學品方面的知識和專長，我們希望能幫助客戶做出明智的決定，並重視其客戶和僱員的健康和安全及環境保護。

下表示例載有關我們如何在生產線上監測化學品和物質的使用情況，並舉例概述我們在限制使用潛在有害化學品和物質方面的全面舉措：

管控範疇	化學品和物質	納入RSL的原因	潛在的用途
嚴格控制用量	聚氯乙烯(PVC)	具有潛在致癌性，可引起環境退化	用作合成皮革替代品的塑料材料
嚴格控制用量	富馬酸二甲酯(DMFu)	可引起過敏性反應	可被用作鞋履殺菌劑，防止黴菌生長
禁止使用	石棉	可導致各種危險的肺部疾病	可用於生產織物和服裝
禁止使用	三丁基錫(TBT)化合物	對生殖系統和海洋生態具有潛在的毒性	可在印刷過程中作為防污劑使用

## 負責任的資源使用

我們持續的審查和更新我們的RSL和MSDS清單，以確保我們生產線上的所有材料符合監管要求和品牌客戶的標準。採購RSL上列出的化學品會受到嚴格監管。在供應商開始供貨前，我們均要求其確認已了解我們的RSL，並在供貨前提供有效的證書和許可證。任何未在生產線上使用過的材料，在儲存和投入使用前均須經由具備相關資格的第三方實驗室進行樣品測試。我們致力於實現負責任的化學品管理和可持續生產的實踐不僅是為了遵守法規要求，我們也把這視同為我們的道德義務。我們承諾維護該等價值觀，並培育一種透明且與客戶以及供應商緊密合作的文化，來減低原材料的潛在影響，並為各方創造一個更安全和可持續的未來。

為確保整個生產過程符合我們品牌客戶的要求，我們派遣專業人員對整個生產過程中進行嚴密監控，包括負責質量保證和控制的團隊。該團隊負責確保我們的產品不僅符合法規要求，同時符合客戶對原材料採購的特定要求。我們已取得由品牌客戶發出的《合格證書》(Certificate of Compliance)，證明九興生產和銷售的所有產品均符合我們客戶對原材料採購的要求。該證書亦證明我們在整個生產過程中堅持最高質量和安全標準的承諾。

採購RSL上列出的化學品受到了嚴格監管。本集團的RSL會定期更新，並已納入化學品管理系統以加強化學品的可追溯性，確保生產線上的所有材料符合監管要求和品牌客戶的標準。

## 負責任的資源使用

### 環境綠色設計

我們致力將環境和健康標準納入我們的產品設計過程，為此，供應鏈管理團隊已制定正式流程。該團隊對我們的RSL進行定期的審查，並標記出任何需關注的物質，促使我們尋求更安全和更可持續的化學品及原材料替代品，為本集團將來逐步淘汰具爭議性化學品做好準備。

我們不斷努力消除整個價值鏈中的危險化學品和物質，並積極採用低毒性、低腐蝕性及低刺激性的化學品。例如於2022年，我們在孟加拉的工廠與供應商合作，停止使用違禁化學品，取而代之的是在CHEM-IQSM計劃中被評為「綠色(首選)」或「黃色(允許)」的

替代品。根據CHEM-IQSM計劃的化學品篩選測試結果，我們設計了跟化學品供應商合作的計劃及時程來淘汰被評為「紅色(禁用)」的化學配方。

我們亦始終堅持使用生態友好的材料，並將綠色設計原則納入我們的產品。例如，我們已與一家品牌客戶展開合作，從利用回收橡膠的生態友好的製造商處採購部分鞋底，竭力為重視環保設計的消費者提供更環保的選擇。考慮到環境可持續性，我們還將此概念納入生產過程，盡可能將材料、化學品以及水和電等其他資源的使用量降到最低。

## 負責任的資源使用

### 產品包裝

為了盡量減少對環境的影響，我們制定了《供應商管理程序》，優先考慮本地供應商。在當地採購有助於減少運輸及分銷過程中帶來的環境影響，幫助我們進一步減少碳足跡及能源消耗。

本集團透過全面審查產品的整個生命週期中包裝的使用情況，從生產到銷售，並盡量採用較少的材料作為包裝媒介。本集團遵守品牌客戶的需求和相關法律和法規，以提供適當的包裝；例如，我們引入了不同尺寸的鞋盒與不同的產品尺寸進行適配。此外，我們亦與品牌客戶合作，通過使用可回收的包裝材料進行包

裝，並在運輸過程中消除塑料的使用，以維護雙方的環保承諾。

本集團主要採用紙製品作為包裝材料，包括鞋盒、包裝紙、紙盒及鞋撐。為了最小化包裝材料的使用，我們採取了不同大小的鞋盒來進行包裝。此外，為了進一步減少拆包和重新包裝時產生的廢棄物，我們訂購了與生產的鞋品數量精確對應的鞋盒數量。

這些措施反映了我們致力在整個生產過程中採取適當的包裝方法，以減少對環境的影響。

## 污染防治

九興認識到每一個運營層面，從原材料的加工到成品的組裝，均不能忽視污染的問題。如果處理不當，污染物可能對環境及人體健康造成重大損害。因此，本集團努力監測、避免、減少及轉化污染物，包括化學品、廢棄物、廢水及噪音污染，並減少對環境及社會的影響。

### 化學品的採購及使用

在《環境保護和管理政策》的指引下，九興致力於從產品生命週期的起點開始將我們對環境的影響降到最低。有鑒於此，九興制定了一份全面的《化學品管理政策》，規定了我們對負責使用化學品工作的基本要求。危險或受限制的化學品、染燃料、製劑及洗滌劑等化學品的採購、儲存及使用必須嚴格遵守相關政策。我

們建立了嚴格的識別及跟蹤系統，確保未經測試及未經認證的化學品不被允許在生產中使用。例如，由於九興禁止使用石棉，因此我們禁止員工處理含有或可能含有石棉的物品。九興的所有材料、裝置及設施均不含石棉。

### 化學品管理政策 – 摘要<sup>5</sup>

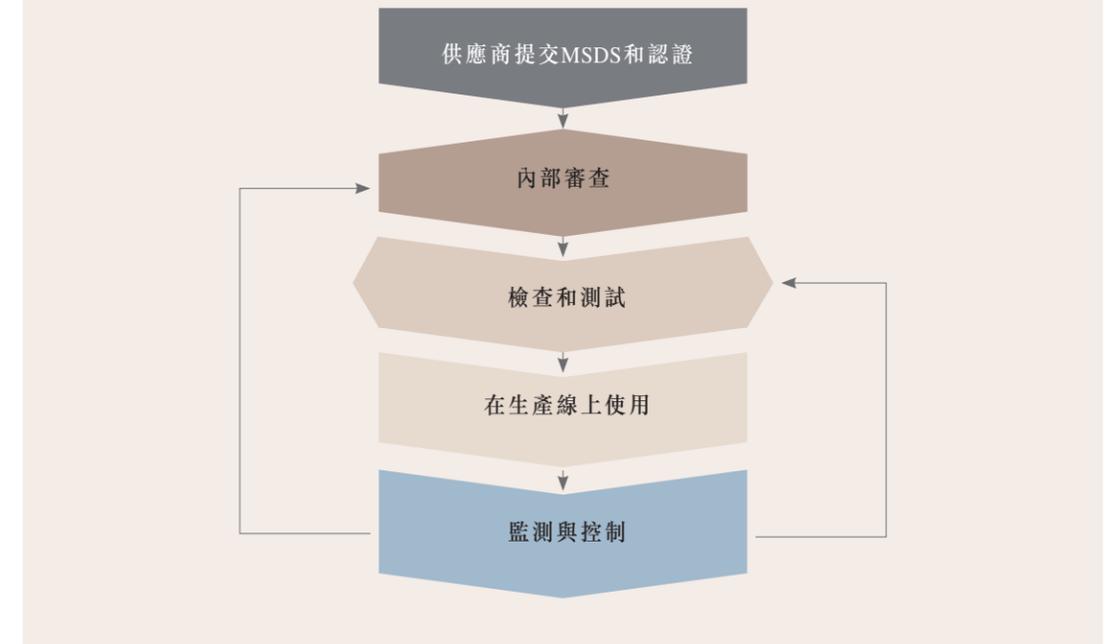
**目標：**化學品管理政策由安全管理部制定，旨在落實有害化學品的常識體系，提高工廠運營過程中相關人員和工程承包商對有害化學品的潛在危險、預防措施及應急處理的認識。此外，該政策可確保消除根據國際標準所禁止的化學品的使用，從而確保消費者的健康和 safety。

**範圍：**本集團管理的所有工廠均應遵循該等程序的規定（如與當地法律相衝突，應遵從其經營所在地區的所有適用法律和法規）

**內容摘要：**我們希望能夠減輕對員工、我們所在社區和環境的負面影響。我們推行了各種措施以確保有效的有害化學品的管理，包括下列範疇：

- 引入新的化學品採購
- 接收化學品
- 化學品資料和標籤管理
- 化學品使用
- 化學品儲存
- 化學品運輸
- 化學品處置
- 化學品的緊急處理
- 化學品的職業健康和工業衛生控制
- 化學安全培訓
- 特定的化學要求

### 化學品選用流程圖



我們不斷向供應商和品牌客戶傳達我們對化學品管理的願景。為了遵守化學品管理制度及當地法規，我們經常參加品牌客戶提供的培訓，以分享關於化學品安全管理的想法以及行業中所面臨的環境挑戰。我們將根據RSL的更新定期向品牌客戶提供有關重大變化的最新資訊，以提高客戶對我們的化學品安全及管理方法的認識。該信息亦同時傳達給我們的供應商，以確保供應商的管理手法與我們品牌客戶的做法相一致。

在上述「負責任的資源使用」部分，我們進一步深入討論了化學品的註冊、評估、授權和限制方法。上述標準和概念使我們能夠在化學品替代和／或淘汰方面追求持續改進，並儘量減少將潛在的危險化學品釋放到我們運營的周圍環境。這些行經地表和水流的化學成分須得到謹慎處理，以避免對環境和健康產生負面影響。

### 廢物管理

根據中國政府提出的循環經濟概念，九興將環境影響作為我們可持續發展路線圖中的一個重要議題，這改變了我們設計、使用及管理整個產品開發生命周期的方式。我們承諾減少生產過程中產生的有害及無害廢棄物產生，並通過優化生產過程，儘量減少廢料的產生。我們同時期望能透過重新定向及回收廢棄物，以最大限度地提高每種材料的價值。

透過建立整個集團的廢棄物標準及對僱員進行適當的廢棄物分類方法的培訓，我們保證源自工廠的廢棄物得到適當的處置，並以負責任的方式進行棄置。我們為僱員提供基於角色的培訓，以確保我們的僱員了解他們在遵守廢棄物處置標準及程序方面的義務，並避免材料在其產品生命週期結束前進入垃圾堆填區。

#### 橡膠邊料減量計劃

在九興，我們致力於成就一個可持續發展的未來，並定期衡量我們製造業務的環境績效。在2021年，我們發現大底生產中的橡膠邊料是固體廢物的主要來源之一。非標準化的操作和隨著時間的推移而過度磨損的模具都可能導致過多的橡膠邊料產生。



2022年，我們正式啟動了橡膠邊料減量計劃，這是一個我們自主開發的數位系統，可以捕捉實時數據、識別過多的橡膠邊料、並促進問題的分析和排除。這套系統還能監控模具狀況並優化模具的維護和維修計劃。為配合該計劃，我們也為員工提供培訓和發展機會，以確保規範和高效的運營。

我們意識到橡膠邊廢料能對環境造成的重大影響，也致力於減少我們的環境足跡。通過確保我們的模具始終處於高質量狀態、投資我們的員工、以及標準化可持續廢物管理的慣例，我們在2022年實現了減少超過10噸的橡膠邊料廢棄物總量，這項成就也得到了我們運動產品的主要客戶的大力認可。

我們的廢棄物管理亦包含化學品管理。化學品廢物，包括液體化學品廢棄物及化學品容器，必須被貼上正確的標籤及被儲存在有害廢物化學品倉庫內。該類廢棄物由相關監管單位認證的承包商進行收集及處理，並在其後進行儲存、處置或排放。有害廢棄物，例如廢棄化學品及用過的燈具及電池，被儲存在一個專門的地點，由一個特定的工作小組進行收集，而低害的城市廢物，例如食堂的食物殘渣及用過的油，則轉交給經認可的第三方進行處理及回收。

我們正開展工作，在價值鏈上制定創新策略，倡導加強回收及再循環的做法。持照經營者將被任命為工廠收集廢物以作再循環之用，以提高廢物分流率。我們同時在進行剪裁作業的佈局優化，以及重新利用生產過程中產生的廢料，並使用再造材料製造可重複使用的包裝，以提高廢料的回收率。

展望未來，我們將不斷努力改進生產工藝設計，並將更多的環境標準納入我們的運營中。

### 污水管理

消費者、投資者、政府及非政府組織現今期望品牌及製造商遵守更嚴格的廢水法規，例如《危險化學物質零排放》(Zero Discharge of Hazardous Chemicals)。九興正致力於在整個生產過程中減少水污染，本集團大部分的污水來自於員工於宿舍生活區進行的日常活動。我們嚴格遵守政府的規章制度來管理我們的污水，並制定了《廢水排放管控程序》來規範工業污水及從員工宿舍產生的廢水的處理方法。

工程部門負責監測及定期報告污水質量及流量，並確保污水處理設施功能正常。我們於各工廠安裝了適當的設備及系統，確保妥善處理、隔離及分流各種類型的污水。此外，我們委聘第三方專業人員對排放到市政污水管網的污水進行採樣分析，確保我們的污水排放符合相關國家法律和法規以及客戶規定的其他標準。

## 污染防治

我們根據污水處理的相關員工所扮演的角色安排適當的培訓。我們亦積極提高員工減少水污染的意識，鼓勵員工使用無磷洗衣粉及安裝

## 水務管理

大部分的水消耗是由於員工食堂和 所用水而產生，以及員工宿舍。由於全球疫情的影響，額外的衛生要求增加了用水量，使此問題更加嚴重。九興定期監測用水量並實施不同的節約用水的舉措，以改善水務管理及實踐。

按照我們的《能源消耗管理程序》，本集團致力於減少用水量及提高用水效率。通過與我們的僱員溝通，並自上而下地加強他們節約用水的意識，我們的工廠能夠更好且更長遠地管理水資源的使用。我們在一些僱員宿舍安裝了低流量水龍頭及智慧水錶，同時按月安排用水量審查，並分析用水數據走勢。如果用水量超過規定的範圍，我們將分析其原因，以便及時採取補救措施。

水流量調節器。我們採取若干措施，包括安裝過濾器等以減輕污水對環境影響。

我們對水管道系統進行定期檢查及維護，以減少洩漏。例如，本集團使用新購買的超聲波漏水檢測器來探測難以到達的地方的漏水狀況，例如水管及管道系統等發出的高頻聲波。使用該設備能讓我們快速確定漏水的位置和來源，並進行修補以防止情況持續惡化。如此我們便能改善本集團水務管理的效率和耐用性。

本集團主要使用市政用水，並沒有在經營地點發現水源問題。然而，鑒於不斷惡化的環境條件可能會限制未來的淡水供應，本集團也正在積極尋找替代水源，如雨水和再生水，從而減少對城市水源造成的潛在壓力。我們建立了水回收系統，將處理過的廢水用於洗手間及澆灌草坪。

我們將繼續支持工廠提高用水意識的措施，並為社區引入不同的水資源管理方法。

## 污染防治

### 防止噪音污染

我們生產廠房產生的噪音污染也是一個主要問題。我們嚴格遵守相關的法律和法規，以降低我們的經營活動產生的噪音。我們已將動力機械設備、機器及車輛確定為運營中噪音污染的主要來源，並委任第三方檢查員評估我們在工作場所實施的減少噪音的措施的有效性。

在運營過程中，我們謹慎地放置產生噪音的設備，例如把通風機與附近的住宅保持適當的距離。我們還用隔音棉、鋁合金製門及雙層門扇在發電機周圍建造了緩衝區。我們已經制定了相關程序，設立了定期的維護時間表，以確保我們的裝置處於良好狀態，並在運行過程中不會發出過大的噪音。

# 強化 我們運營的方式

九興以我們卓越的工藝和產品質量而聞名，同時，我們通過堅持「製造最好的鞋履」的核心原則來維護這美譽。在九興，我們明白改善環境及社會是我們的共同責任，並致力為每個人創造公平的營商環境。我們以負責任的態度開展業務，並期待為價值鏈中的所有利益相關方帶來長遠價值。

## 概要



對主要供應商進行績效審查：

**100%**



供應商獲得與可持續物料相關的外部證書：

**LWG皮革認證組織，  
GRS全球回收標準及  
RCS回收聲明標準**



質量保證和管理流程逐步推行：

**無紙化操作**



## 強化我們運營的方式

本集團建立了將企業管治與業務管治結合的治理模式，以推進本集團的長遠目標。董事會設立了企業管治委員會，負責監督我們的合規性、風險管理、投資者關係及企業社會責任。該職權範圍檔案可在香港聯交所和九興集團的網站上查閱。企業管治強調遵守適用的法律法規，而業務管治則側重於企業的業績。這兩種管治方式是本集團創造價值的關鍵驅動力，並提高對股東的問責及保證。為降低運營及質量相關風險，我們對業務部門及供應商的

商業慣例及企業社會責任進行了內部審核。於報告期間，我們對供應商進行了現場審核，以確認其合規性。

我們致力於確保我們在中國大陸、香港及其他生產地點的所有運營都符合相關的法律和法規要求<sup>6</sup>。我們亦致力於在行業內推廣負責任的產品管理規範。於報告期間，概無任何與操作規範或產品質量有關的不合規事宜。

## 產品安全

我們致力於保護我們客戶的健康及安全。生產線上的所有鞋類產品只有經過健康及安全危害評估後，才會安排正式生產。

在大規模生產過程中，所有新的原材料在入庫前都必須經過抽樣測試，以防止不當物料用於鞋類生產。在包裝前，所有成品鞋都要經過專家或金屬探測裝置的掃描及檢查，以確保沒有金屬碎屑或尖銳物體殘留。成品鞋在通過測試後，成品的包裝過程會在訓練有素的員工的監

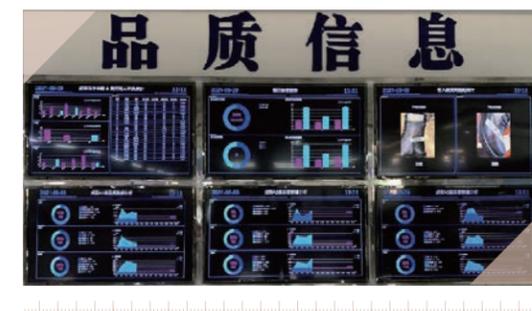
督下進行。我們亦會使用密封的箱子以避免被篡改。通過我們在生產線上的標準程序，可避免對我們的品牌客戶造成任何潛在的安全及健康風險。

於報告期間，概無發生違反產品和服務質量法律法規的事件。此外，也沒有因安全和健康原因而召回已售出或已交付的產品。

## 產品質量控制

為確保產品的質量並符合客戶對集團的期望，我們對產品的安全及質量進行了嚴格的監管，也會進行徹底的檢查。我們將質量管理及標準化的生產流程有效地應用於我們的生產設施中。

我們正在逐步將我們的生產線轉換為無紙化操作，用電子化的方式取代紙張錄入表格。實時資料收集使我們的員工能夠監測產品瑕疵率，並對品質問題作出即時回應。瑕疵品案例可被儲存在資料庫中，以便進一步分析，制定解決方案，避免未來出現相似問題。其中，我們捕捉缺陷影像，並將其提交給生產線的主管，作為品質保證培訓的參考材料。線上系統的有效性和精確性已獲證實可節省時間，以及減少生產中的人為錯誤。



<sup>6</sup> 相關法律法規包括香港《防止賄賂條例》(第201章)以及《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國反洗錢法》及其他相關法律法規。



我們產品的質量和安全也會受到原材料使用的影響。因此，對於原材料的採購，我們僅與通過我們嚴格篩選過程的供應商合作。這個過程包括核實供應商是否持有有效的營業執照和其他相關資格證書，評估他們的技術能力和信譽，以及他們的表現，並檢查他們的質量管制流程是否符合國家和行業的生產標準，進而確保原材料的質量。

倘若產品的質量測試未能達到績效標準，我們將採取糾正措施，如供應鏈調查、產品召回和改進行動等。於報告期間，我們主動地與供應

商合作，回應對產品質量的關注。對於在報告年度內未能交付令人滿意的業績的供應商，我們通過積極的討論即時解決了相關問題。我們為供應商設定了目標，以提高原材料的利用率，從而達到我們的產品質量標準。我們亦要求供應商提供優質的客戶服務，及時回應客戶諮詢。

### 產品創新

誠然集團在技術創新方面已具備相當的能力，我們仍不斷投資於新技術的研究和開發，以提高我們的運營效率和產品質量。於報告期間，我們在生產過程中首次使用隔熱物料，以減少能源消耗，提高能源效率。隔熱帶可通過熱傳導和輻射減少熱量傳遞，從而保存熱量並提高能效。此外，我們應用了更高能源效益的型號以取代傳統加熱板，這項新技術有助集中熱量及通過其保溫功能防止熱量洩漏，減少生產過程中的能耗。

### SMART STELLA項目

#### IOE設備互聯網系統

為實現資源的可持續性和高產能，我們為工廠的設備建立了一個全新的設備互聯網(IOE)系統。截至2022年底，我們已在其中一家中國工廠開始了試點項目。部分關鍵的生產設備被納入新系統的試點單位。

IOE系統為我們的精密機械提供了數位標識和接收器。本集團將能夠實時監控設備，包括電流和生產狀態。這些數據可用於進一步分析，以優化能源使用，並通過改進過程和引進新的生產模式來提高我們的生產能力。



IOE系統將每月為我們生成電子報告，有助我們比較各種機器的使用率和能源消耗。我們能因應報告提前制定維護或生產計劃。展望2023年，我們將繼續將該計劃擴展至其他工廠。

## 客戶服務

我們致力為我們的品牌客戶提供高質量的產品和優質的服務。品牌客戶根據其運營戰略和相關法規進行產品推廣，我們通過同理心、積極響應及可靠性，努力成為客戶信賴的供應商，保證推廣中的產品質量如實展現。

我們已建立高效的客戶溝通系統，積極回應和管理客戶投訴。於報告期間，我們未收到涉及與產品和服務相關的產品回收的重大投訴。

當我們收到由品牌客戶發出與質量有關的投訴時，我們會及時啟動內部調查，確定問題的根本原因，並為質量保證部門制定行動計劃，對生產線上的每個單位進行跟進。在批准生產之前，我們的銷售部門將重新審視受影響的單位，確保問題已經解決。

## 知識產權保護

本集團致力於保護與我們有業務往來的所有人員和商業實體的個人隱私和資訊，包括供應商、客戶和員工。我們在收集、儲存、處理、傳送和分享個人資訊時，嚴格遵守我們運營所處地區的相關法律和法規<sup>7</sup>。

我們亦制定了一套全面的知識產權管理制度，以避免侵犯或侵害第三方的知識產權、專利及相關權利。於報告期間，概無關於侵犯知識產權的案件。

<sup>7</sup> 我們嚴格遵守業務所在國家或地區有關信息安全及隱私保護的法律法規，如《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、《中華人民共和國數據安全法》及《中華人民共和國消費者權益保護法》等。

## 客戶服務

在本集團資訊安全指導委員會的領導下，我們已根據ISO 27001:2013標準，及參照《資訊安全政策》，建立資訊安全管理體系，涵蓋了資訊管理的各個方面。通過數據隱私管理、預防欺詐、網絡使用安全管控、遠程連接保護等多種措施，確保資訊安全得到切實保護。我們不會直接訪問消費者資料，因製造和供應的產品不直接出售給終端消費者。此外，我們僅通過合法及合乎道德的方式收集必要的個人資訊。我們竭力防止洩露或未經授權使用收集的資訊，包括妥善儲存數據、加強數據中心保護以及嚴格管控個人數據查閱權限。

九興的供應鏈管理戰略旨在支援我們的環境、社會及管治相關願景，為我們堅守環境、社會和道德標準奠定基礎。我們明白整個行業，從上游供應商到下游分銷商，須展開合作，共同打造對環境和社會造成最小影響的價值鏈。因此，我們設計並實施了本集團的《供應鏈管理程序》，以確保我們與選定的供應鏈夥伴共同建立符合道德且可持續發展的供應鏈。

## 供應鏈管理程序 – 摘要<sup>5</sup>

**目標：**《供應鏈管理程序》旨在確保所有供應商滿足我們對採購標準、產品質量，社會責任標準，及財務狀況的要求，並逐步提高他們的社會責任表現，以實現共同發展，滿足消費者行為準則的標準。

**範圍：**受本集團管理的所有工廠供應鏈管理均應遵循該等程序的規定(如與當地法律相衝突，工廠應遵守其經營所在地區的所有適用法律和法規)。

**內容摘要：**我們的目標是通過對供應商進行篩選、監測和審核流程，形成可持續的供應鏈。為了，我們採取了各種程序，其中包括：

- 根據供應商的社會責任表現來選擇供應商，並淘汰表現不佳的供應商；
- 在建立業務關係前，對新供應商進行運營、認證及社會責任審查；
- 要求供應商在接受供應商合同之前承諾遵守我們的《商業道德準則》；

- 了解供應商的商業關係，防止非法利益和不公平競爭等嚴重的商業違規行為；
- 與品牌客戶合作指定供應商審核計劃，定期進行現場審核，評估主要供應商的社會責任表現；
- 如在供應商審核中發現社會責任相關違規事項，及時跟進改善情況並提供一定的技術支援；及
- 透過建立供應商檔案積極管理供應商，記錄供應商的每次評價結果和跟進供應商改善措施。

與新的供應商合作之前，供應鏈管理小組將進行實地考察，以了解潛在供應商的運作情況，原材料來源以及認證情況。潛在供應商將根據其生產設備、人員配備及生產能力進行評級。結果將以同行為基準作對比，鼓勵供應商之間進行良性競爭。正如上述「產品碳足跡」一節

所述，本集團主張將供應商本地化，以達到生產效益，及於運輸，物流及分發階段減少碳排放。由於供應商選擇標準日益嚴格，不同地理區域的供應商數量可能逐年變化。詳細數據請參考附錄一 – 績效表現表。

### 負責任的供應鏈

我們已經建立了供應商開通系統，對我們選擇、審核及招募供應商的過程進行規範。我們希望通過我們在行業中的影響力，將社會責任及可持續發展考慮納入整個供應鏈管理過程，幫助宣導道德及可持續發展的供應鏈。

除監控商業活動對周圍環境的影響外，本集團同時意識到價值鏈對社區繁榮有重大影響。我們的社會正面臨相當多的挑戰，如確保安全的

工作環境、商業道德、工作場所的多元化、防止童工、負責任地使用當地資源，以及保持專業水平。積極管理價值鏈對於集團的運作至關重要。我們要求供應商簽署供應商社會責任承諾書，同意遵守與環境、社會及管治相關的國家和地方法律法規，並在經營過程中符合本集團的標準。我們亦要求供應商了解並接受我們的限制物質清單，以減少鞋履生產對環境的潛在影響。

### 供應鏈風險管理

事實上，由我們品牌客戶提名的大多數供應商已通過環境、社會及管治關鍵績效指標的嚴格評估和篩選。然而，我們持續通過既定的供應商評分系統定期審查供應商的可持續發展表現，以確保供應商遵守本集團的管理政

策，包括與相關人員進行訪談並進行數據覆核檢查。績效審查涵蓋了供應商的業務表現、合規狀況、環境管理、產品質量及其他相關的環境、社會及管治因素。於報告期間，我們已對100%供應商進行了審查。

### 供應商審核流程



本集團亦對供應商進行審核，以評估其社會責任表現。倘若企業責任部門在審核過程中發現任何表現缺陷，我們會向供應商發出《供應商企業社會責任審核缺陷報告》。收到報告後，供應商需提交一份改進計劃書並提交相關證明文件，如證明已糾正的違規行為的照片。

我們將向這些供應商提供指導和任何必要的支援以促進他們理解集團的期望，以幫助他們改善績效。我們將進行跟進審核，確定問題已得到有效補救。我們會重現檢視與未通過審核的供應商所簽訂的合同，並有可能終止合作關係。於報告期內，共有8家供應商因審核結果表現不佳而被從核心供應鏈名單中移除。

## 供應鏈管理

### 供應鏈誠信

我們在與供應商進行業務往來時，嚴格遵從集團的《商業道德準則》。在採購過程中，所有的供應商均須遵守公平競爭的原則，並避免任何形式的利益衝突。供應商在與我們簽訂商業合同時，必須同意與誠信有關的原則。我們的員工和供應商應避免和防止一切形式

的貪污、敲詐及賄賂。倘若發現有任何懷疑貪污、敲詐或賄賂的行為，應通過所有合宜的渠道向本集團報告。對於違反我們《商業道德準則》的供應商，我們可終止與他們的供應商合同。

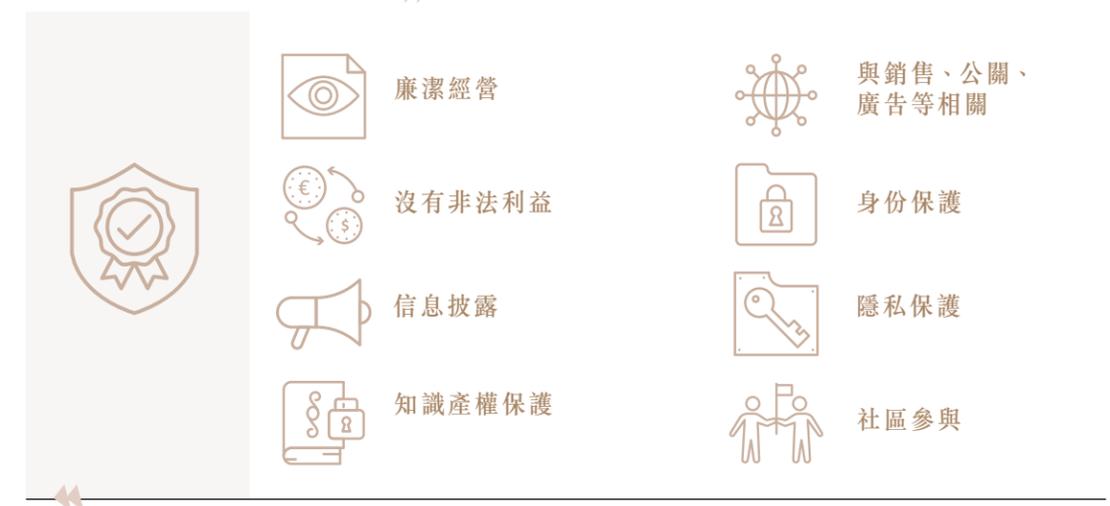
## 商業道德

九興致力於維持一個公平、公正的商業環境，保護本集團的利益，繼承和發展本集團的傳統企業文化，減低本集團的運營風險，同時維持本集團和品牌客戶於業界、社會及國際間的聲譽。於報告期間，概無發生與貪腐有關的法律法規的違規事件。

### 堅守商務道德

#### 九興商業道德準則的覆蓋範圍

##### 商業道德準則



本集團在反貪污和反賄賂方面採取零容忍的態度。集團的《反貪污及反賄賂道德準則》旨在打擊運營中的貪污及賄賂行為，加強員工道德操守，禁止不道德行為。《反貪污及反賄賂道德準則》適用於所有商業活動，包括與主管部

門溝通、與客戶進行的商務談判、原材料採購及項目開發。如果出現違規情況，我們將對案件進行審查並採取紀律處分。如有需要，可能會終止與相關人士的僱傭條約。

### 反貪污及反賄賂道德準則 – 摘要<sup>5</sup>

**目標：**《反貪污及反賄賂道德準則》由集團的人力資源部制定，旨在於經營活動中推進反貪倡廉工作，加強員工道德建設，並幫助他們正確理解和處理利益衝突。

**範圍：**由本集團管理的所有工廠、與本集團有業務往來的客戶、供應商、服務提供者及承包商均須遵守該等程序的規定。

本集團的所有業務活動或外部聯絡，包括但不限於與政府部門的聯絡、與客戶業務代表的商務談判、公平的產品採購及項目實施等活動，均須遵守該等程序的規定。

**內容摘要：**我們的目標是加強內部控制，系統性地推進反貪腐工作，引導本集團員工和相關利益群體（客戶、供應商等）依法辦事、樹立誠實守信的企業形象，防止不道德的行為。為此，我們採取了各種措施，其中包括：

- 禁止商業活動中的不道德行為，如以獎金形式向交易單位贈送財產或金錢以尋求商業機會及提供違反公平競爭原則的贊助等；
- 解決利益衝突、利益相關者關係、家庭成員及影響；
- 處理禮物和招待事宜；
- 解決競爭和公平交易問題；以及
- 制定有關上報、申報及匯報賄賂和腐敗案件的程序。

我們對商業道德的期望在《員工手冊》亦有說明，所有工廠及企業辦公室的新員工均要閱讀及同意。為提高員工的商業道德意識，我們定期為全體員工舉辦反貪污、利益衝突等商業道德培訓及會議。在報告期間，我們全部員工均完成有關《商業道德準則》的培訓。此外，全體

新員工均須參加我們的新員工商業道德培訓，我們在培訓後安排了評估，以確保員工對培訓材料有透徹的理解。於2022年，我們為所有級別，包括高級管理人員在內的員工，舉辦了關於誠信管理準則的培訓課程，共計約20,000小時。

在下一年，我們將全面開展安排培訓後的評估。本集團可能會審查從評估中收集的數據，以加強培訓模塊。該反饋機制保證了本集團將繼續保持道德上的可持續性。



■ 於2022年的反貪污培訓

## 促進公平競爭

我們高度重視我們的誠信及廉潔風氣，並定期監測工廠之間的合規情況。《反貪污及反賄賂道德準則》同樣適用於我們的供應商。每個供應商必須簽署《反賄賂合規協議》。此外，我們將評估與各工廠、代理商及商業夥伴簽訂的每份協議中的付款條件和佣金條款的清晰度及適當性，降低欺詐和洗錢的風險。我們的員工有義務熟知與反洗錢相關的政策。

本集團明白小額商業禮品是在工作上展現感謝及風度的手法。有鑒於此，我們制定了接受

及饋贈禮品的準則，以確保利益衝突及商業道德的問題得到謹慎處理。我們反對任何形式的賄賂或收受賄賂以換取經濟利益，以及任何形式的脅迫或威脅以獲得利益。對於超過特定貨幣價值的禮品，員工必須匯報並將禮品交予主管或部門負責人做妥善處理。

根據本集團的《商業道德準則》，員工有義務將本集團利益置於個人利益之上。社交關係不得影響員工於工作場所的專業判斷、決定或行動。

## 溝通渠道

本集團已制定《舉報管理辦法》，通過鼓勵員工舉報任何不當行為及管理漏洞，有效防範經營管理風險，包括但不限於：

- 於經營管理中違反本集團制度、監管政策及相關法律法規的行為；
- 任何給本集團造成經濟、聲譽損失的行為；
- 違反公開、公平招聘、晉升原則的黑箱操作；
- 安全工作中的漏洞及隱患賄賂、勒索、詐騙、洗黑錢或其他不當經營行為；及
- 根據《商業道德準則》和《員工手冊》，違反集團標準的不當行為。

## 舉報系統

集團人力資源部	審查相關法規，制定內部舉報制度
工廠和地區辦公室	定期向員工宣傳並告知內部舉報制度和程式
員工	舉報涉嫌不當行為

不論是歧視、貪腐、欺詐、不誠實或非法行為，我們都鼓勵員工通過官方舉報郵箱和／或舉報熱線，舉報涉嫌不當行為的案件。集團將嚴肅對待所有舉報，並及時作出回應。在收到舉報後，內部審查部將與人力資源部合作，進

行獨立調查。如有必要，將採取補救措施。該政策為舉報人提供了身份保護，防止其遭受打擊報復。我們向員工保證，收到的舉報案件將被嚴格保密，任何舉報人均不會因提出投訴而成為受害者或受到不公平對待。

## 禁用童工及沒有強迫勞動

我們的《商業道德準則》概述了我們於商業道德方面的標準及期望，我們對於集團層面及供應商層面的僱傭都不接受使用童工或強迫性勞工。這項準則確保我們的道德及誠信水平達到並超過標準。

我們針對工廠招聘及合同制定了相應的內部管理辦法，確保合規並保護所有候選人的利益。在招聘過程中，我們會進行年齡檢查，要

求應聘者提供身份證明文件，由人力資源部核實其年齡以打擊童工。為確保員工的利益不受侵害，我們只與有興趣與我們工作的人員簽訂僱傭合同。我們全體僱員均必須為自願招聘。換言之，我們禁止任何強迫性勞工，絕不以欺騙的方式誘使任何員工工作。如有任何非法僱傭的懷疑，我們將根據內部政策進行調查及處理。於報告期內，概無發生童工或強迫性勞工事件。

## 社區投資

除監控業務對環境及社會的影響外，本集團亦認識到自身作為社會一部分的責任。我們的業務依賴鄰近社區提供的資源、基礎設施和市場。作為回饋，我們通過積極參與不同的社區計劃，努力使社區和社會變得更美好。社區投資計劃已運行多年，表明了我們對支持我們運營點所在的社區的承諾。

### 鼓勵社區參與

九興於整個集團中宣揚社會責任文化。我們致力於與我們的員工、商業夥伴及社區組織一同改善當地社區的福祉。於新型冠狀病毒疫情期間，社交距離的相關法規加大了開展社區外展活動的困難。因此，我們與品牌客戶合作，舉辦「仁愛行動」(「Art of Kindness」)公益活動週。例如，我們在菲律賓的工廠向當地社區捐

贈了醫療用品和生活用品，協助他們對抗冠狀病毒的傳播。此外，在越南和香港的工廠及辦公室參加了世界自然基金的「地球一小時」活動，關閉了辦公室的燈光，以響應環境保護的呼籲。在報告期間內，集團除了提供醫療用品、家庭用品及食品的捐贈外，同時也捐獻了總額約為43,000美元的現金。

## 社區投資

### 保護環境

我們的員工除了向弱勢、貧困的青少年及家庭捐款外，亦參與了多項環境保護相關活動。



我們知悉氣候變化對地球的影響顯著，所以我們連續兩年參加了「無冷氣夜」活動<sup>8</sup>，以引起人們對氣候變化問題的關注。

在鼓勵我們的員工晚上不開空調的同時，我們還邀請員工參加「一塊走」(「WeRun」)活動，將步數轉化為捐款金額。我們工廠的員工使用微信或支付寶貢獻了**超過4,800,000步**。



慈善活動所籌集的捐款將用於援助「愛心助學」項目，為農村學生提供優質教育，改善醫療條件，促進農村兒童的健康成長和幸福。

<sup>8</sup> 「無冷氣夜」圖片取自活動組織者 — 環保觸覺。

### 綠化和環境設計

#### 開心農場項目



■ 土地復耕前閒置的樣貌

我們希望對運營周圍的社區產生正面且積極的影響。為豐富員工工作之外的業餘生活及營造活潑的生活氛圍，集團有工廠決定將員工的生活區閒置空地改造為「開心農場」。該項目旨在提供一個更好的生活環境，提高我們員工的生活質素和促進團隊精神。農田被劃分為不同的「田間部門」，並以部門為單位建隊。各單位負責管理農地及種植不同的莊稼。



■ 劃分耕地



■ 種植季節

通過我們其中一家工廠發起的「綠色愛心」活動，我們組織了植樹志願者工作，以打造一個更綠色的社區。



### 擁抱文化多元化

九興認為社會的和諧始於創造一個相互包容的社區。因此，我們致力於擁抱我們所經營地區的當地文化，並認為每個人，不論背景及文化，亦應受尊重。



我們組織了一年一度的興昂寫作比賽，通過詩歌、散文及小說寫作來促進員工對所傳承的文化的欣賞。員工在比賽期間的作品在集團內廣傳，優秀作品會入選為「興昂文學獎」(「Xing Ang Literature Award」)的榮譽名單。

# 關於 本報告

---

## 報告簡介

九興控股有限公司及我們的附屬公司(「九興」、「集團」、「本集團」或「我們」)致力於提供卓越工藝，同時堅持我們的企業責任及不斷推動可持續發展。環境、社會及管治報告(「本報告」)旨在讓所有利益相關方了解我們的環境、社會及管治(「ESG」)方面之策略、政策及表現。

---



### 匯報準則

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄二十七所載之環境、社會及管治報告指引(「ESG報告指引」)編製。

### 匯報範圍

本報告乃為九興控股有限公司之首份年度獨立環境、社會及管治報告。本報告涵蓋中國、越南、印尼、孟加拉及菲律賓的所有製造地點(除特別說明外)。

我們根據對本集團而言屬重大的環境、社會及管治事宜就自2022年1月1日至2022年12月31日(「報告期間」,「2022財政年度」)的企業社會責任實踐及表現發出報告。

### 匯報原則

於編製報告期間,九興始終秉承環境、社會及管治報告指引所概述的四項基本匯報原則。該等原則可加強有效溝通,並指引我們的環境、社會及管治相關決策。具體情況如下:

- **重要性**: 透過利益相關方參與及重要性評估,識別與我們的營運及利益相關方相關的環境、社會及管治事宜。本報告主要側重於報告期間識別的23項重大環境、社會及管治事宜。
- **平衡**: 所有有關重大環境、社會及管治事宜的現行實踐及未來計劃均以透明及平衡的方式予以報告,務求不偏不倚地呈列集團的環境、社會及管治表現。
- **量化**: 於可行情況下,就數據收集確定有關環境及社會方面的關鍵績效指標。量化歷史數據,以便客觀地說明本集團的表現。
- **一致性**: 本報告中的披露統計方法與先前年度一致,以令環境、社會及管治表現跨越財政年度可作有意義的比較。所有修改之處均已作出批注以供讀者參考。

### 閱覽報告及回應

本報告的電子版可在我們的官方網站上查閱<http://www.stella.com.hk/>。若對本報告有任何查詢,可按下列方式向董事會提出:(i)以書面寄至本公司於香港的註冊辦事處(地址為香港九龍海濱道133號萬兆豐中心20樓C室),註明收件人為公司秘書或(ii)以電郵寄至[stella@stella.com.hk](mailto:stella@stella.com.hk)或(iii)(若為本公司股東)可出席本公司的股東周年大會或股東特別大會。

### 匯報審核

集團的董事會(「董事會」)對九興的環境、社會及管治戰略和報告負有全面責任。

本報告已經於2023年3月16日獲董事會審議及批准。

# ESG重大性議題

我們認識到，在識別及解決環境、社會及管治的重要議題上，業務及利益相關方雙方的意見都十分重要。

舉行重要性評估為完善九興「One Stella, Smart Stella」可持續發展藍圖、與利益相關方及投資者互動、強化風險管理框架以及加強環境、社會及管治相關披露資料奠定了基礎。

## 重要性評估

我們子公司內各部門的管理層和僱員均參與了本報告的編過程製，包括支持集團審視我們的營運流程、識別重大環境、社會及管治事宜及評估其對我們業務及利益相關方的重要性。

於2021年，我們在獨立顧問的支持下開展了重要性評估，旨在與利益相關方互動，了解他們對我們可持續發展戰略發展的觀點以及他們對未來的期望。不同的利益相關方均透過線上調查參與該項重要性評估，包括董事會成員、僱員、投資者、股東、供應商、承包商、服務供應商及客戶。



於2022年，我們採用以研究為基礎的方法繼續此過程，以分析可持續發展及行業進程，以強化我們的可持續發展戰略發展及目標追蹤。我們邀請了集團的關鍵利益相關方根據其他他們對社會及環境的感知，加入對業務影響的認知，對這些重大性議題進行重新排序。

評估強調了重要的環境、社會及治理相關的風險及機遇。有關風險及機遇是九興內部及外部利益相關方在做出商業決策時可能會考慮的事項。集團則根據研究致力於這些重點領域中作出全面改進。

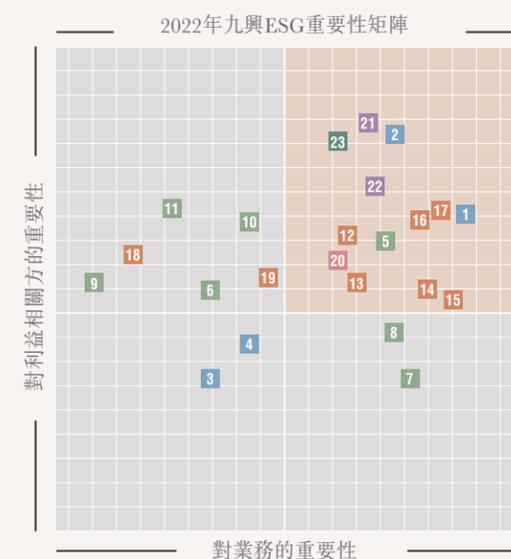
# ESG重大性議題

## ESG重大性議題

我們將透過對標及比較過程中確定的優先範圍劃分為五類。下表載列被視為與本集團相關的環境、社會及管治事宜，而本報告乃根據以下事宜編製。

### 九興的重要議題

#### 重要性矩陣



重大性議題的清單已獲董事會、企業管治委員會及可持續發展委員會批准。我們同時將清單轉化為重要性矩陣，並將不斷評估及更新重要性矩陣，以確保其持續適用於我們的業務及利益相關方。

編號	ESG事宜	重要性
1	客戶的產品數據隱私	★★★
2	產品質量	★★★
3	客戶服務及投訴處理	★
4	供應鏈管理	★
5	能源管理	★★★
6	減緩及適應氣候變化	★★
7	污水管理	★★
8	排放物控制	★★
9	原材料使用	★★
10	水資源管理	★★
11	廢棄物管理	★★
12	童工及強制勞工	★★★
13	多元化與平等機會	★★★
14	員工發展及培訓	★★★
15	員工參與度	★★★
16	僱傭慣例	★★★
17	職業健康與安全	★★★
18	結社自由與集體談判	★★
19	不受歧視的工作場所	★★
20	社區投資	★★★
21	反貪污	★★★
22	合法合規	★★★
23	ESG相關的經濟績效	★★



## 附錄一 – 績效表現表

### 環境責任表現<sup>9</sup>

單位	2021年 表現	2022年 表現	
<b>溫室氣體排放</b>			
溫室氣體排放總量 <sup>10</sup>	噸二氧化碳當量	119,682	119,575
直接溫室氣體排放(範圍1)	噸二氧化碳當量	1,682	3,892
間接溫室氣體排放(範圍2)	噸二氧化碳當量	117,999	115,683
溫室氣體排放密度	公斤二氧化碳當量/每雙鞋履 <sup>11</sup>	2.125	2.173
<b>能源耗量<sup>12</sup></b>			
能源總耗量	吉焦	629,624	657,114
電力	千瓦時	167,768,356	164,005,950
天然氣	立方米	23,686	23,883
柴油	升	405,940	639,939 <sup>13</sup>
汽油(不含鉛)	升	175,340	451,714 <sup>13</sup>
液化石油氣	吉焦	121,539	98,515
可再生能源 <sup>14</sup>	千瓦時	不適用	6,311,160
能源耗量密度	吉焦/每雙鞋履	0.011	0.012

<sup>9</sup> 於報告期間，本集團已更新環境相關數據之收集程序。我們正在努力改善數據管理，以為追蹤及呈報環境目標進展奠定堅實的基礎。

<sup>10</sup> 碳排放之計算參照世界企業永續發展協會(WBCSD)與世界資源研究院(WRI)出版之《溫室氣體盤查議定書》、香港交易所《環境關鍵績效指標匯報指引》、中國國家發展和改革委員會應對氣候變化司公佈之中國區域電網基準線排放因數、印尼能源和礦產資源部公佈的電網基準排放因數及越南、孟加拉及菲律賓的IGES電網排放因數。

<sup>11</sup> 該單位已被修訂，以反映實際的溫室氣體排放密度。

<sup>12</sup> 能源類別涵蓋本集團於運營過程中消耗的主要能源類型，但不包括本集團無法直接控制的能源消耗。

<sup>13</sup> 有鑒於業務活動在疫情後正常化，包括到訪工廠及公幹。

<sup>14</sup> 自2022財年起，數據已容擴至涵蓋可再生能源。

## 附錄一 – 績效表現表

單位	2021年 表現	2022年 表現	
<b>耗水量</b>			
水耗總量	立方米	2,070,031	1,745,160 <sup>15</sup>
水耗密度	立方米/每雙鞋履	0.037	0.032
<b>廢棄物處理</b>			
無害廢棄物 <sup>16</sup>	噸 <sup>17</sup>	9,796	11,160 <sup>18</sup>
有害廢棄物	噸 <sup>17</sup>	1,796	1,086 <sup>19</sup>
廢棄物產生總量	噸	11,592	12,246
廢棄物密度	公斤/每雙鞋履	0.206	0.223
<b>包裝材料使用</b>			
包裝材料使用 <sup>20</sup>	噸	27,310	27,155
使用密度	公斤/每雙鞋履 <sup>21</sup>	0.485	0.494 <sup>22</sup>

<sup>15</sup> 耗水的減少是得益於節水及滲漏檢測。

<sup>16</sup> 於2022年，本集團所產生的無害廢棄物主要為皮革、金屬、紙張及紙箱。

<sup>17</sup> 該單位已被修訂，以反映實際處理的廢棄物。

<sup>18</sup> 無害廢棄物的增加乃由於業務改組及調整帶來的器材遷移。

<sup>19</sup> 有害廢棄物減少乃因疫苗接種活動於2022年減少。

<sup>20</sup> 於報告期間，本集團使用的包裝材料主要為鞋盒、包裝紙、紙箱及鞋撐所使用的紙張。

<sup>21</sup> 該單位已被修訂，以反映包裝材料的實際使用密度。

<sup>22</sup> 包裝材料使用密度增加主要歸因於產品組合類別改變。

## 附錄一 – 績效表現表

### 僱傭數據<sup>23</sup>

單位		2021年 表現	2022年 表現
員工總數 <sup>24</sup>	人數	42,487	42,507
<b>按僱傭合同劃分的員工總數</b>			
永久	人數	42,487	42,507
合同	人數	0	0
<b>按性別劃分的員工總數</b>			
男性	人數	9,084	8,559
女性	人數	33,403	33,948
<b>按年齡組別劃分的員工總數</b>			
18歲–30歲	人數	13,608	13,024
31歲–50歲	人數	26,032	26,953
51歲或以上	人數	2,847	2,530
<b>按僱傭分類劃分的員工總數</b>			
高級管理人員	人數	11	12
中級管理人員	人數	663	785
一般人員	人數	41,813	41,710
<b>按地理區域劃分的員工總數<sup>25</sup></b>			
中國 <sup>26</sup>	人數	不適用	11,993
亞洲(不包括中國) <sup>27</sup>	人數	不適用	30,514
<b>按性別劃分的員工流失率</b>			
男性	%	32.3%	50.3%
女性	%	21.1%	27.2%

<sup>23</sup> 於報告期間，本集團已更新僱傭慣例相關數據之收集程序。我們正在努力改善數據管理，以為追蹤及呈報環境目標進展奠定堅實的基礎。

<sup>24</sup> 員工總數是指截至相關年度12月31日止九興集團直接聘用的員工總人數。

<sup>25</sup> 自2022財年起，數據已容擴至涵蓋按地理區域劃分的員工總數。

<sup>26</sup> 包括中國大陸、台灣、香港和澳門。

<sup>27</sup> 包括越南、印尼、孟加拉、菲律賓及其他。

## 附錄一 – 績效表現表

單位		2021年 表現	2022年 表現
<b>按年齡組別劃分的員工流失率</b>			
18歲–30歲	%	30.8%	75.0%
31歲–50歲	%	18.9%	11.3%
51歲或以上	%	16.1%	28.7%
<b>按地理區域劃分的員工流失率<sup>28</sup></b>			
中國	%	不適用	34.5%
亞洲(不包括中國)	%	不適用	30.8%
<b>按性別劃分的受訓員工百分比</b>			
男性	%	21.8%	98.0%
女性	%	78.2%	97.9%
<b>按僱傭類型劃分的受訓員工百分比</b>			
高級管理人員	%	0.01%	25.0%
中級管理人員	%	1.1%	16.9%
一般人員	%	98.9%	99.5%
<b>按性別劃分的平均受訓時數</b>			
男性	小時	3.5	5.7
女性	小時	1.9	5.2
<b>按僱傭類型劃分的平均受訓時數</b>			
高級管理人員	小時	3.6	3.9
中級管理人員	小時	1.1	2.4
一般人員	小時	2.3	3.6

<sup>28</sup> 自2022財年起，數據已容擴至涵蓋按地理區域劃分的員工流失率。

## 附錄一 – 績效表現表

單位		2020年 表現	2021年 表現	2022年 表現
<b>職業健康與安全</b>				
因工亡故人數比率	%	0 <sup>29</sup>	0 <sup>29</sup>	0 <sup>30</sup>
因工傷損失工作總日數	日數	不適用 <sup>31</sup>	2,978	2,305
<b>過去3年的員工流失率</b>				
員工流失率	%	22.0%	23.5% <sup>32</sup>	31.9% <sup>32</sup>
<b>過去3年中的罷工或停工事件</b>				
罷工或停工事件	宗數	0	0	0

<sup>29</sup> 於報告期間，無員工因工亡故。

<sup>30</sup> 一名員工根據醫囑恢復上班，但工作時間心臟驟停，其後離世。在審查後確認為個別事件。

<sup>31</sup> 自2021財年起，數據已容擴至涵蓋因工傷損失工作總天數。

<sup>32</sup> 由於我們正在增加新的生產線，新生產線的員工流失率往往高於平均水平。

## 附錄一 – 績效表現表

### 運營慣例表現

	2021年 表現	2022年 表現
<b>按地理區域劃分的供應商數量</b>		
中國大陸	932	799
香港	79	79
越南	210	235
意大利	109	99
韓國	52	38
其他亞洲地區	199	173
其他歐洲地區	18	23
美洲地區和其他地區	38	21
<b>對供應商進行績效審查<sup>33</sup></b>		
接受績效審查的供應商百分比	100%	100%
<b>已售或已運送產品中因安全與健康理由而須回收的百分比</b>		
回收產品的百分比	0	0
<b>對集團或員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目</b>		
貪污訴訟案件的總數目	0	0

<sup>33</sup> 自2022年起，數據已容擴至涵蓋按地理區域對供應商進行的績效審查。在供應商評估系統的幫助下，績效審查涵蓋了其業務表現、合規狀況、環境管理、產品質量及其他相關的ESG因素。

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>A. 環境</b>		
<b>層面A1：排放物</b>		
<b>一般披露</b>	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及一般廢棄物的產生等的：  (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。	產品碳足跡及氣候變化  污染防治
<b>A1.1</b>	排放物種類及相關排放數據。	附錄一 – 績效表現表
<b>A1.2</b>	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	附錄一 – 績效表現表
<b>A1.3</b>	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)。	附錄一 – 績效表現表
<b>A1.4</b>	所產生一般廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	附錄一 – 績效表現表
<b>A1.5</b>	描述所訂立的排放目標及為達到這些目標所採取的步驟。	產品碳足跡及氣候變化
<b>A1.6</b>	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。	污染防治

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面A2：資源使用</b>		
<b>一般披露</b>	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	產品碳足跡及氣候變化  負責任的資源使用  污染防治
<b>A2.1</b>	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)。	附錄一 – 績效表現表
<b>A2.2</b>	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	附錄一 – 績效表現表
<b>A2.3</b>	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。	珍惜我們的地球
<b>A2.4</b>	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。	污染防治
<b>A2.5</b>	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。	附錄一 – 績效表現表

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面A3：環境及天然資源</b>		
<b>一般披露</b>	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	產品碳足跡及氣候變化 負責任的資源使用 污染防治
<b>A3.1</b>	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。	產品碳足跡及氣候變化 負責任的資源使用 污染防治
<b>層面A4：氣候變化</b>		
<b>一般披露</b>	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。	產品碳足跡及氣候變化
<b>A4.1</b>	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。	產品碳足跡及氣候變化

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B1：僱傭</b>		
<b>一般披露</b>	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。	僱員管理
<b>B1.1</b>	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地理區域劃分的員工總數。	附錄一 – 績效表現表
<b>B1.2</b>	按性別、年齡組別及地理區域劃分的員工流失率。	附錄一 – 績效表現表
<b>層面B2：健康與安全</b>		
<b>一般披露</b>	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。	健康與安全
<b>B2.1</b>	過去三年(包括報告年度)每年因工亡故的人數及比率。	健康與安全 附錄一 – 績效表現表
<b>B2.2</b>	因工傷損失工作天數。	健康與安全 附錄一 – 績效表現表
<b>B2.3</b>	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。	健康與安全

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B3：發展及培訓</b>		
<b>一般披露</b>	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	職業發展及教育
<b>B3.1</b>	按性別及僱員類別(如高級管理人員、中級管理人員)劃分的受訓僱員百分比。	附錄一 – 績效表現表
<b>B3.2</b>	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	附錄一 – 績效表現表
<b>層面B4：勞工準則</b>		
<b>一般披露</b>	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。	商業道德
<b>B4.1</b>	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	商業道德
<b>B4.2</b>	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	商業道德

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
<b>一般披露</b>	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	產品碳足跡及氣候變化  負責任的資源使用
<b>B5.1</b>	按地理區域劃分的供應商數目。	附錄一 – 績效表現表
<b>B5.2</b>	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。	負責任的資源使用
<b>B5.3</b>	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。	產品碳足跡及氣候變化
<b>B5.4</b>	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。	負責任的資源使用

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B6：產品責任</b>		
<b>一般披露</b>	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。	不適用於九興的核心業務，因為我們並不向消費者直接銷售產品，但我們確保遵守適用的法規。
<b>B6.1</b>	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須召回的百分比。	附錄一 – 績效表現表
<b>B6.2</b>	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	不適用於九興的核心業務，因為我們並不向消費者直接銷售產品，但我們已在本報「客戶服務」一節中解釋相關處理手法。
<b>B6.3</b>	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	產品質量
<b>B6.4</b>	描述質量檢定過程及產品召回程序。	產品質量
<b>B6.5</b>	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。	客戶服務

## 附錄二 – 香港聯交所環境、社會及管治報告指引內容索引

主題領域、方面、一般披露和關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B7：反貪污</b>		
<b>一般披露</b>	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。	商業道德
<b>B7.1</b>	於報告期間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。	附錄一 – 績效表現表
<b>B7.2</b>	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業道德
<b>B7.3</b>	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	職業發展及教育  商業道德
<b>層面B8：社區投資</b>		
<b>一般披露</b>	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。	社區投資
<b>B8.1</b>	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	社區投資
<b>B8.2</b>	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區投資

如中英文本有任何歧義，概以英文本為準。



Stella International Holdings Limited  
九興控股有限公司\*

Incorporated in the Cayman Islands with limited liability  
於開曼群島註冊成立之有限公司

\* 僅供識別