

關於本報告

報告範圍

本環境、社會及管治報告向投資者及其他權益人披露聯想控股及附屬公司於本年度在企業文化及管理、人才培養、供應鏈管理、環境保護、社會責任及社會公益事業等方面所推行之各項工作。由於聯想控股已於2018年7月2日完成對盧森堡國際銀行的收購，本年度亦將其相關信息¹列入環境、社會及管治報告中。為反映對本公司環境及社會方面有重大影響的附屬公司，本環境、社會及管治報告主要聚焦於聯想集團、聯泓新材料、盧森堡國際銀行及本公司總部融科資訊中心物業。

除另有說明，有關環境、社會及管治報告所刊載的信息涵蓋2018年1月1日至12月31日。有關企業管治部分詳見第76頁至第90頁。

報告指引

本公司遵守對其有重大影響的相關法律法規，詳細資料已載於本年度報告附錄一。香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引載於本年度報告附錄二。企業管治及財務數據等詳細材料，則載列於年報內的其他相關章節。

編製依據

聯想控股由董事會整體負責本公司可持續發展戰略的制定，評估及釐定可持續發展相關的風險，並確保合適及有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系統的完善與落實。管理層已向董事會提供有關系統是否有效的確認。本公司執委會在總裁的領導下，確保聯想控股在任何重大事項決策時，均將遵守經營所在地區法律及監管要求作為首要前提。同時，聯想控股就制定之章程、政策及程序，要求所有員工對國際以及運營所在地的法律法規、標準和最佳慣例等履行負責。

本環境、社會及管治報告根據香港聯交所發佈的《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》所載的披露規定而編製。

資料搜集

本環境、社會及管治報告中所披露的數據及信息均來自本公司的正式文件和統計報告。本環境、社會及管治報告已於2019年3月經由董事會批准。

企業文化及管理

企業文化對企業的影響是深入而全面的，文化與戰略的匹配是企業長遠發展的必要條件，而對於以人作為核心資產的投資型公司而言，確保團隊統一的理念和旺盛的戰鬥力至關重要。

聯想控股的管理和文化積澱是企業的核心競爭力、是聯想控股能夠持續發展並不斷製造卓越企業的重要基礎。

¹ 盧森堡國際銀行的環境、社會及管治信息涵蓋的時間範圍為2018年7月2日至12月31日。

聯想控股的企業文化是本公司在成長發展過程中逐漸形成的，包括核心價值觀、方法論以及具體表現形式。聯想控股的核心價值觀和方法論是對過往成功經驗的總結，在企業發展過程中被證明是行之有效而且具有普適性的。

核心價值觀是企業長期發展所信奉的關鍵信念，是聯想文化的根本。

- **企業利益第一：**企業利益是其他利益實現的前提，在價值判斷和利益取捨時，把企業利益放在第一位，個人服從組織，局部服從整體。
- **求實：**實事求是，不騙自己；誠信負責，說到做到。
- **進取：**超越眼前利益，立意高遠；超越固有經驗，有想像力和創造力；超越自我局限，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。

方法論是核心價值觀主導下，聯想人思考和解決問題的方法。

- **目的性極強：**凡事先弄清楚目的，先弄清楚「為什麼」，是「瞄著打」而不是「懵著打」。在做事的過程中，要經常「跳出畫面看畫」，時刻都想著做事的根本目的，把想做的事做成。
- **分階段實施：**實現目標不是一個一蹴而就的過程，要注意不把長跑當短跑，綜合考慮好輕重緩急，資源配置，分析好各種邊界條件，前瞻性地將目標劃分成子目標和階段性目標，分階段推進。
- **複盤：**在工作中注意回顧總結，不斷校驗和校正目標，不斷分析得失便於改進，不斷深化認識和總結規律。聯想控股複盤方法論的本質是基於核心價值觀的自我反省，強調「開放心態、坦誠表達、實事求是、反思自我、集思廣益」。

聯想控股為契合作為一家多元化投資控股公司在戰略、業務和人員方面的變化，於2017年提出了企業文化的具體表現形式，即：「擔當、專業、創新、協作」，並針對全員開展了以落實這些文化要求為宗旨的文化重塑活動。

文化的具體表現形式是在核心價值觀和方法論的指導下，更符合投資公司特點的文化要求。

擔當：高度承諾，自我驅動，勇於承擔責任。

專業：堅持高標準的專業追求，養成高水平的職業素養。

創新：擁抱變化，創造性地工作。

協作：必備合作精神，發展協同能力。

遵循企業文化建設「由知到行」的一般認識規律，本公司於2017年通過一系列措施，如：發佈企業文化讀本，組織全體員工參與的「個人反思」和榜樣案例徵集活動，將文化要求納入年度績效考核等，重點與員工溝通了「文化表現形式」的內涵與具體要求，令新的文化要求深入人心。

在2018年，為推動文化與公司實際工作相結合，使「擔當、專業、創新、協作」的文化要求可以更好地指導實際工作，聯想控股各部門皆遵循公司的統一要求，針對實際工作中的具體案例進行了「文化複盤」。在聯想控股「複盤」方法論指引下，探究問題背後的深層原因及文化驅動因素，並結合研討結果制定出有針對性的改進計劃。每個部門的「文化複盤」皆有公司執委會成員指導選題和參與討論。

經過「文化複盤」，公司員工對於文化重塑的意義和具體要求的理解獲得深度地統一。在2018年底，一項由本公司116名參與「文化複盤」的員工回答的問卷調查顯示，有接近85%的人認為「文化複盤促進了對企業文化的應用和理解」，另有近82%的參與者認為「文化複盤的各項行動計劃得到了很好的執行，效果明顯」。



2019年，本公司將以「持續落實擔當、專業、創新、協作的文化要求，倡導員工成為問題的解決者」為文化建設的目標，不斷探索並逐步建立完善適應投資控股公司業務和人員特點的企業文化。

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」。

建班子：選拔德才兼備的管理者組成領導班子，班子內部形成縱向和橫向分工，倡導「有話直說」和「有話好好說」，以群策群力的方式實現理性決策和高效執行，對一把手形成制約，提升領導層威信。

定戰略：描繪願景、明確戰略、制訂策略、分解戰術、確定領軍人物、調整組織架構和考核激勵是聯想控股制定戰略的「七步法」。

帶隊伍：「帶隊伍」就是「讓士兵愛打仗，會打仗，團隊作戰有序」，以確保戰略的有力執行。

聯想集團

聯想集團的文化通過共同的承諾、主人翁意識及開拓精神，將聯想集團緊密團結在一起。聯想集團獨特文化和支持體系的融合，有助其持續為不斷增長的客戶實現突破創新和交付設計。詳細的公司文化介紹請參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/2018可持續發展報告》。

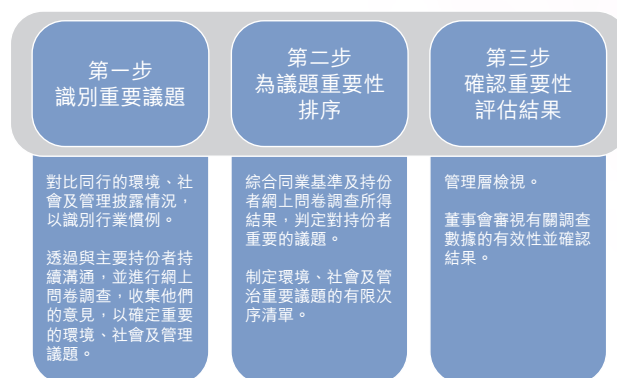
與持份者溝通及重要性評估

聯想控股重視與持份者的溝通。我們深知聆聽持份者的需求與建議，有助釐定其關注的重要議題，是環境、社會及管治工作持續成功的關鍵。

透過問卷調查、績效評估、商務交流等溝通渠道與持份者定期聯繫，評估不同可持續發展議題對持份者的重要性，有助從調查所得結果確認需要披露的重大事項。

2018年，我們邀請了主要持份者參與網上問卷調查，以確保所有持份者所關注的環境、社會及管治重要性議題，均能納入於環境、社會及管治報告內。本公司亦委託獨立顧問收集並統計關鍵績效指標的資料，量化數據。

持份者的參與	重要議題
- 員工 - 附屬公司 - 投資者／股東 - 供應商 - 合作夥伴	企業管治、遵守法律法規、風險與危機管理、與利益相關方的溝通、投資效益、隱私、勞工標準及實踐、人才管理、職業培訓、內部溝通、能源效益、廢物處理及回收、慈善／公益、社區工作



我們的理念與目標

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

權益保護

聯想控股認真遵守員工權益保護各項政策規定，落實平等就業，改善福利待遇，嚴格落實企業對員工的責任。

員工及勞工常規

聯想控股《行為規範》及《員工職業操守守則》具體細節體現在《員工手冊》中，《員工手冊》分別從企業文化、企業天條及工作作風要求、工作流程要求等對員工所要遵循的職業道德做出了規範。《員工手冊》及《員工職業操守守則》都在公司網站進行公示，員工新入職就會領到《員工手冊》，在新員工培訓中也會對應當遵循的公司文化、行為規範進行宣講。同時結合聯想控股企業文化重塑專題活動，召開文化大會，使員工真正瞭解企業追求的價值標準，按照公司的要求做到自律自信，把公司價值理念貫徹到個人職業行為當中，每個員工都必須瞭解自己的責任，在日常工作中自覺遵循《守則》所要求的職業道德標準。

遵守勞動法規

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》及其他業務開展當地的法律法規，並制定內部相關規章及實施細則，規範勞動合同管理，員工的勞動合同簽約率為100%。

聯想控股會指導附屬公司，根據各自的行業及職業特點制定適用於本公司的《行為規範》及《員工職業操守守則》。

平等僱傭

聯想控股一直秉承公開平等的就業政策。對於人才引進，本公司根據崗位的任職資格要求，公開選拔，不會因年齡、性別、國籍等的差異區別對待求職者或者員工。聯想控股依據業務運營所在地的法律法規，制定了《行為規範》、《員工職業操守守則》、《盧森堡國際銀行集團道德規範》以及《盧森堡國際銀行集團薪酬規章》等內部相關政策和實施細則，對所有崗位的薪酬及解僱、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管理規範，並堅決杜絕聘用童工和強制勞工。

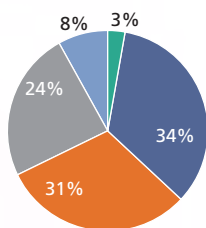
聯想集團

勞工實踐及人權乃聯想集團承諾的核心。聯想集團按資歷、所展示技能及成果衡量所有申請者及員工，不考慮種族、膚色、宗教信仰、性別、性別認同或表達、國籍、族裔、性取向、性特徵、年齡、殘障、兵役狀況、婚姻狀況或受當地法律保護的任何其他特徵。具體內容可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

於報告期內，本公司及其附屬公司並沒有違反與以上有關的法律法規。有關所遵守上述方面且對本公司有重大影響的相關法律法規的名稱，請查閱附錄一。

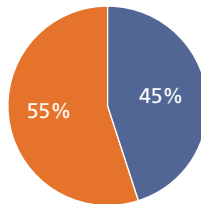
截至2018年12月31日，聯想控股及其他附屬公司員工總數為75,000人(2017：60,000人)，其中，海外員工為21,000人(2017：18,000人)。

■ <21 ■ 21-30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ >50



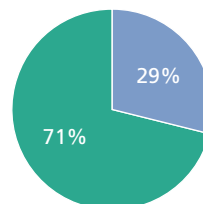
員工年齡(聯想集團除外)

■ 男性 ■ 女性



員工性別(聯想集團除外)

■ 男性 ■ 女性



高管性別(聯想集團除外)

人才保留

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（基本工資和目標獎金）和中長期激勵（包括上市前的股權激勵）。短期激勵：以各專業序列的相對價值為基礎，由基本工資和年度目標獎金構成。中長期激勵：以中長期戰略目標為導向，通過股權激勵與中長期業績獎金等組合手段，使價值創造者得到的激勵水平隨聯想控股的整體價值成長顯著提升。

聯想控股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。評優工作每年開展一次，由部門推選、人力資源委員會評審。

多元化的福利體系

聯想控股為員工建立了完善的福利體系，合同期內的員工依法享受基本養老、基本醫療、住房公積金、失業、工傷及生育等社會保險待遇。另外，員工患病或非因工負傷可享有醫療期。員工因工負傷，則按照國家和地方的工傷規定享有相關待遇。

除覆蓋國家各項法定福利外，聯想控股還結合經營效益及員工實際需求，並且不斷豐富、完善及提高保障水平，打造多元化的補充福利項目及商業保險，包括高端醫療、補充醫療、重大疾病、意外傷害、壽險及設立醫療關愛基金等，以減輕員工的醫療負擔，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，聯想控股實行具有競爭力的企業年金計劃，並進行有效的投資管理，實現年金保值和增值。

聯想控股的福利待遇包括各類假期，如帶薪年假、帶薪病假、春節福利假等。

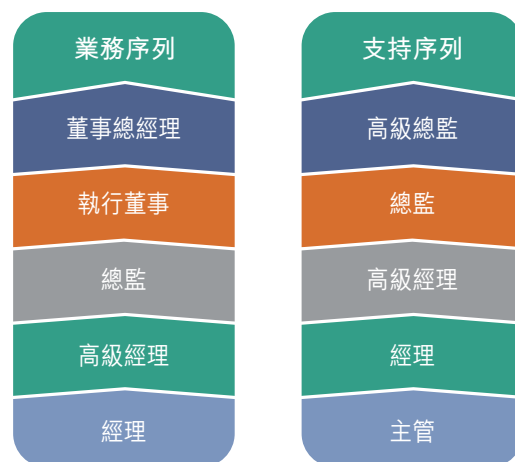
人才發展

職業發展與培訓

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

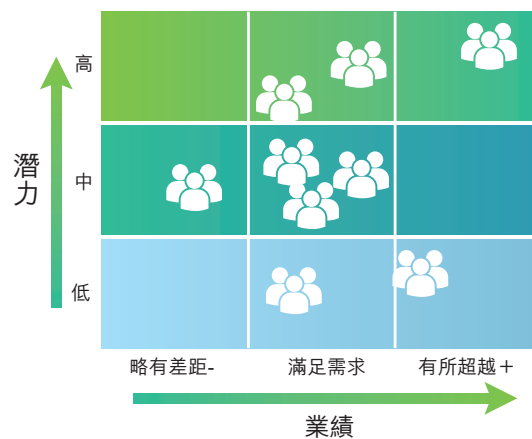
職業發展通道

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



人才盤點

聯想控股通過定期對員工的數量、資質和結構進行盤點，談論分析與人才管理方面相關的關鍵問題，並從業績和潛力兩維對員工進行集體評議。人才盤點的評估結果，既為制定公司的人才發展戰略提供依據，又為員工發展的未來方向提供清晰的指引和幫助。



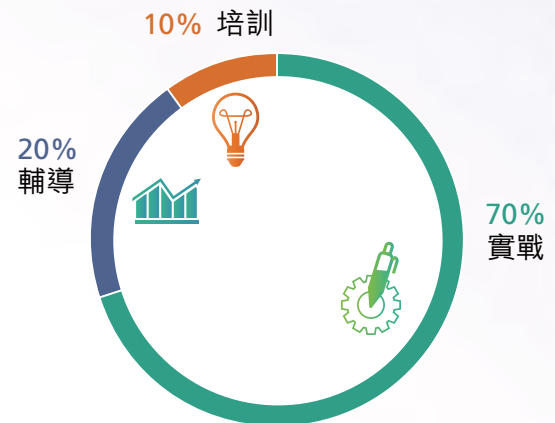
「7-2-1」人才發展手段

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

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

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

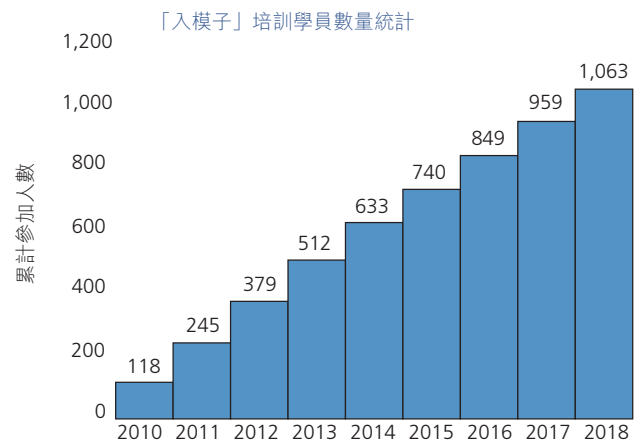
員工10%的能力提升來自培訓：根據業務發展和人員的需求，聯想控股組織和支援員工參與多種形式的培訓，以提升專業技能和獲取專業信息。



附屬公司

作為專業投資控股公司，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」。

聯想管理學院以「入模子」培訓向所有新加入的員工介紹本公司的發展歷史、業務現狀和管理文化要求。一半以上參加培訓的學員來自附屬公司，這對於他們理解聯想控股的戰略目標、業務模式和文化要求具有重要意義。在2018年，總計有1,063人參加了聯想管理學院組織的「入模子」培訓。



CEO CLUB是聯想控股專為成員企業負責人組織的交流學習平台，由聯想管理學院負責策劃實施。各公司CEO在此可以圍繞特定主題充分交流、增進相互瞭解，促進「三軍聯動」。2018年的CEO CLUB以「資本運營與企業發展」為主題，吸引了12位成員企業的負責人參與交流研討。

為更好地幫助成員企業管理層提升領導力和管理技能、拓展成員企業間的橫向聯繫，聯想管理學院在2017年和2018年連續兩年舉辦「L學聯」領導力研修班。包括聯想控股在內，已有21家企業的37位高級管理人員完成了研修班的模塊化課程學習。

聯想管理學院還積極向成員企業介紹源自聯想的管理經驗，響應業務的需求，以多種培訓方式「賦能於人」。根據統計，在2018年聯想控股及各附屬公司有超過1,200人次參加了聯想管理學院總計時長為31個工作日的學習活動。

這些項目包括：為三育教育集團介紹聯想管理文化的「戰略與文化研討」；為鑫榮懋、融科物業投資等公司提升組織能力和戰略能力專門引入的「OKR管理工作坊」；與聯想集團合作開發《複盤》課程等。聯想控股還發揮自身的資源優勢，搭建學習和交流的平台，提升成員企業專業團隊在人力資源管理和組織發展方面的能力。2018年，聯想管理學院還邀請成員企業人力資源管理負責人和企業文化專業團隊總計34人參加「企業文化訓練營」，通過多達6次的「線上+線下」的學習活動，解決子公司在文化建設方面的實際課題，提升其專業研究能力。



L學聯「領導力研修班」學員合影



「企業文化訓練營」現場

盧森堡國際銀行

人才發展是盧森堡國際銀行人力資源政策的核心，亦是其形成價值創造和競爭優勢的基礎。為此，盧森堡國際銀行透過為員工設計職業生涯規劃和提供相應的培訓，進一步提升新老員工的知識儲備。為了規範位於盧森堡的銀行與其員工之間的勞動關係，最大限度地保護和發展協會成員的利益，並補充相關法律法規的規定，盧森堡銀行協會(The Luxembourg Bankers' Association)制定了《2018-2020集體談判協議》。該協議的「就業能力和培訓計劃」旨在維持及保持員工當前的知識和技能，指導協議公司如何評估及定義員工的培訓需求，並規範協會成員提供的培訓資源。盧森堡國際銀行按照該計劃，為員工提供定制化培訓，協助員工獲得新知識及技能，優化人才儲備，建立並發展高效能的員工團隊。

2018年，盧森堡國際銀行為1,840個員工提供了54,000小時的培訓。

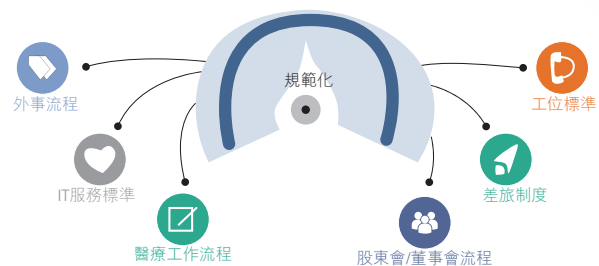
健康職場

全面的健康保障計劃

每年聯想控股為員工提供全面體檢，並且建立了健康服務體系，包括就診綠色通道、健康及疾病預防諮詢、不定期健康主題活動等。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，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。全年空氣質量PM2.5低於35以下。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。



員工關愛

聯想控股落在通過幫助困難員工、開展豐富多彩的文娛活動，將公司以人為本的關愛傳遞給全體員工，努力為員工營造溫暖、幸福的工作氛圍。

關愛女員工

聯想控股員工中(不包含聯想集團)，女性員工佔比55%，女性高管佔比29%。聯想控股嚴格遵守《女職工勞動保護特別規定》為女員工創造平等、良好的工作環境。嚴格執行女員工在孕期、產假、哺乳期間的勞保醫療待遇以及其他福利待遇，女員工享有128天帶薪產假、生育慰問禮金、每天享有1小時的哺乳假，同時公司設有哺乳室；針對女性員工在體檢時候特別增加女性檢查項目。

員工慰問及救助計劃

聯想控股為員工提供包括員工結婚禮金、生育禮金、員工本人普通傷病慰問金、員工本人或者直系親屬身故慰問金在內的慰問。同時，聯想控股於2018年頒布了《聯想控股困難職工慰問補助辦法》，針對員工因本人、配偶、子女、本人父母患有重大疾病，醫療費用自費部分嚴重超出家庭承擔能力；或因自然災害、意外事故及其他特殊原因等造成重大損失，使家庭經濟陷入重大困難的，可向公司申請困難慰問補助，切實解決有需員工的燃眉之急，體現了公司對員工的殷切關懷。

豐富員工的文化和生活

聯想控股鼓勵員工開展豐富多彩的文體活動，充實員工業餘生活，增強員工的歸屬感和凝聚力。

- 公司定期組織羽毛球、網球興趣活動，同時不定期組織趣味運動會，讓員工感受到健康生活工作的快樂。

2018第三屆趣味運動會

為了增加同事間交流，幫助新同事更快的融入，增強企業歸屬感，激發員工朝氣蓬勃的「戰鬥力」，行政部與公司工會一起籌備並舉辦了聯想控股的第三屆「趣味運動會」。



- 每年下半年，聯想控股均會組織「家庭日活動」，截止2018年總計舉辦了8次，為員工及家屬提供了了解聯想控股文化、生活共同交流的平台。

2018家庭日活動

2018年「幸福的密碼」主題家庭日活動，形式以嘉年華活動為主，活動覆蓋更廣泛的年齡層，員工參與度高，活動效果反饋較好。



- 每年年底聯想控股均會組織「新春家宴」，聯想控股本部全體員工，以及來自各成員企業(遠至歐洲、澳洲)的管理層成員、員工代表等，齊聚一堂，敘舊迎新。



- 同時，每年的各種節日聯想控股會組織各種主題活動，包括植樹節植樹活動、中秋節製作月餅活動、感恩節捐書活動、六一兒童節、聖誕節送禮物活動等，從生活、情感等環節關愛和善待員工。



員工健康與安全

聯想控股十分重視員工的健康與安全，積極為員工打造一個健康至上的工作環境。員工工作流程具體細節體現在《員工手冊》及日常規章中，《員工手冊》中包括了信息安全、辦公環境與資源、辦公室規章等內容。聯想控股亦為每位員工投保了交通意外保險等。各附屬公司亦根據自身產業特點及相關法律法規，制定了一系列的工作流程與安全機制，確保員工的人身安全及財產安全。報告期內，本公司及其附屬公司並無違反與提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害有關的法律法規。有關所遵守對本公司有重大影響的相關法律法規的名稱，請查閱附錄一。

聯泓新材料

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

根據安全生產標準化體系管理要求，聯泓新材料結合風險分級管控與隱患排查治理體系，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。此外，聯泓新材料亦非常重視員工的健康情況，堅持「以人為本、預防為主、防治結合」的方針，預防、控制和努力消除職業危害，以不斷改善作業場所環境為工作重點，通過加強管理、完善制度、建立員工個人健康檔案、100%員工體檢覆蓋等方式，持續監測作業場所職業危害因素，控制和消除職業病危害誘因，實現從根源消除職業病。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行為創造有利於員工的工作環境和防止職業風險對其健康的影響而感到自豪。健康和安全管理主任與人力資源部、保安等相關部門合作協商，共同負責履行風險防範和預防活動。盧森堡國際銀行通過制定《盧森堡國際銀行職業健康與安全政策》，定期為員工提供健康及安全培訓等方式，進一步加強員工對潛在相關風險的深度意識；同時亦要求承包商遵循其編製的健康和安全規則，預防承包商事故的發生並加強承包商的安全管理，致力共建安全、健康而舒適的工作環境。

聯想集團

僱員的安全和福祉乃聯想集團長期取得成功的重要組成部分。聯想集團並致力在全球各地的生產廠所提供和持續改進公司健康及安全計劃及流程。為了確保為位於世界各地的僱員提供安全健康的工作環境，聯想集團推行了《僱員健康及安全責任》政策。具體介紹可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

營運慣例

供應鏈管理

聯想控股以真誠、負責的態度與合作夥伴建立公平、公正、富有成效的長期合作關係，並積極推動合作夥伴的可持續發展能力，共商成長、共謀成功。

融科資訊中心

為了管理供應鏈中的潛在風險，融科資訊中心以供應商遵守法律法規的情況、產品質量、交貨及時性等作為主要評審因素對固定供應商進行年度評審，並按照《招投標管理辦法》的程序開展與供應商管理有關的日常工作。

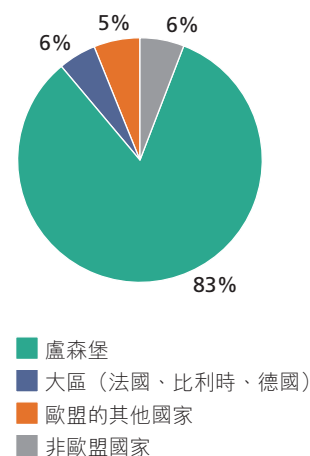
聯泓新材料

聯泓新材料透過科學地考評供應商的業績、保持供應商之間的適度競爭、構建與供應商的戰略合作夥伴關係等方式，選擇價格合理、供貨準時並能保質保量的供應商。除了要求其供應商為一家合法運營的企業，聯泓新材料還需要他們貫徹執行其各項管理制度，接受各項檢查，並不斷補充、修訂、完善更切合實際的採購供應商管理制度，如《供應商管理辦法》、《新增供應商管理辦法》等。聯泓新材料每年亦組織供應商評審定級和重要供應商實地考察等活動，將評審不合格的供應商清理出《合格供應商名錄庫》；嚴格按公司《新增供應商管理辦法》評審增加新的供應商，建立《年度新增供應商台賬》，並不定期更新和存檔相關資質文件及供應商審批請示，動態管理《合格供應商名錄庫》；通過「國家企業信用信息公示系統」網站，審查供應商基礎信息、行政處罰信息、經營異常信息等，及時更新其檔案資料。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行鼓勵供應商在人權、健康和 safety 以及環保等方面採用最佳實踐。針對與盧森堡國際銀行合作的供應商，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、道德以及環境有關法律法規的指引，並在協議中包含審計條款，規定必要時應對在供應商的運營地區進行審計。此外，為了確保供應商履行監管要求，降低採用供應商的風險，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，以降低運營風險。

盧森堡國際銀行鼓勵各運營點優先選取本地供應商產品。此舉不僅可促進當地就業及經濟發展，亦可減少採購及運輸過程對環境造成的影響。2018年，盧森堡國際銀行總部大多數的供應商來自盧森堡。



盧森堡國際銀行的
供應商數目(%)

聯想集團

聯想集團已制定嚴格的供應商合同規定，全面的供應商行為守則及詳細的供應商驗證計劃，包括《供應商行為準則》、尊重人權、維護穩健的環境及衝突礦產項目等條例。聯想集團於多個方面要求對供應商合規情況作出直接的獨立驗證，並透過詳細的報告卡程序跟蹤及報告供應商於可持續發展方面的整體表現。聯想集團亦落實培訓及能力培養常規，致力降低供應鏈的可持續性風險。具體介紹可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

產品責任

聯想控股始終堅持在涉足投資的各個產業板塊中，確保產品從開發、生產、銷售、使用到回收的全生命周期中的操作流程均符合業務開展當地的相關法律法規，通過著重關注產品的能效、材料和包裝等一系列的技術改進和行動不斷提高產品的環境領先性，並力求最大限度地減少產品對環境的影響。報告期內，本公司及其附屬公司並無違反與提供及使用本公司產品和服務方面(包括但不限於產品和服務的訊息及標籤、市場推廣通訊(包括廣告、推銷及贊助)、客戶私隱及知識產權)有關的法律法規。有關所遵守對本公司有重大影響的相關法律法規名稱，請查閱附錄一。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行秉承誠信、責任、公平、透明和謹慎的原則，致力為客戶提供多種服務渠道，包括線上和移動銀行服務BILnet全天候平台、電話以及盧森堡國際銀行的41間分支機構；同時竭力為弱勢群體提供更方便的服務，例如為行動不便的人士設有輪椅通道、為對電子工具不太熟悉的人士舉辦電子工具的演示和學習課程等。此外，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產品。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。2018年，盧森堡國際銀行接獲278宗關於產品及服務的投訴數目。

盧森堡國際銀行與盧森堡政府均為林業和氣候變化基金(FCCF)的創始成員之一。該基金成立於2017年，是一家具影響力的開創性基金，旨在通過支援可持續森林管理模式來防止森林砍伐，並為管理中美洲熱帶地區次生和退化森林的公司、社區和從事小規模生產的農民提供資金支持。盧森堡國際銀行也是盧森堡小額金融發展基金(LMDF)的合作夥伴之一，該基金於2009年在名為「支持自主發展(ADA)」的非牟利組織和盧森堡政府的倡議下發起成立。最後，鑒於對可持續投資解決方案的需求不斷增長，盧森堡國際銀行一直積極開發符合環境、社會及管治規定的客戶解決方案。

聯想集團

聯想集團致力於提供質量卓越的產品，並充分考慮產品在全生命週期中的表現，務求產品在包括製造、運輸、安裝、使用、售後服務和回收等生命週期的每個階段都嚴格遵循產品生命週期評估原則。聯想集團全球質量管理系統已獲得由國際標準化組織授予的ISO 9001認證。關於聯想集團在產品材料、包裝、環保認證、物流及回收等相關信息，可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

反腐倡廉

聯想控股嚴格要求所有員工遵守中華人民共和國及其他所投資國家的各項法律法規，以本公司制定的《反舞弊管理制度》、《員工職業操守守則》各項內控制度，保障公司合法合規經營，防範個人貪污腐敗行為。報告期內，本公司及其附屬公司並無違反與防止賄賂、勒索、欺詐、洗黑錢有關的法律法規。有關所遵守對本公司有重大影響的相關法律法規名稱，請查閱附錄一。

同時，根據《反舞弊管理制度》，本公司設立了反舞弊舉報郵箱，如發現本公司存在欺詐、不道德的業務行為，或因本公司違反相關法律法規和職業操守而遭到權益侵犯的員工，都可直接通過反舞弊舉報郵箱進行投訴和舉報，本公司會在法律許可及符合有效調查的情況下進行處理。本公司對舉報人的個人信息及提供的所有資料嚴格保密，並嚴禁用任何形式對舉報人進行打擊報復。存在打擊報復行為的，將追究相關人員的責任。

本公司一貫重視文化建設和員工教育，防患於未然。自1990年起，本公司制定了「天條」，明確規定員工所不能觸碰的底線與條例，如「不能利用工作之便謀取私利」等。另外，為加強員工的廉潔意識，公司要求所有新員工在入職時均須參加《員工職業操守守則》等相關培訓，並定期以個案研究的方式進一步拓展培訓內容。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行堅持遵循最嚴格的透明度標準。盧森堡國際銀行一直是國際資本市場協會(International Capital Market Association)章程的簽署方。所有員工必須遵守《盧森堡國際銀行集團行為準則》、《盧森堡國際銀行集團反賄賂和腐敗規章》、《盧森堡國際銀行集團道德規範》、《盧森堡國際銀行集團金融犯罪預防規章》等政策。同時，不論是涉及稅收透明度、打擊洗黑錢活動、資助恐怖主義行為、保安及保密事宜或應對歧視等方面，盧森堡國際銀行的員工均需遵循非常嚴格的程序。為了確保各級員工深度了解及遵守該程序，盧森堡國際銀行為員工提供相關培訓，並安排定期審查，確保程序的適用性。

聯想集團

聯想集團以其行為操守準則為依據，制定了全球道德及合規計劃。聯想集團的道德及合規部門負責監督整個組織內部的道德及合規事宜，向每位新員工提供有關道德及合規計劃的資訊，並要求所有員工隨後參與定期舉行的培訓活動，以加強聯想集團的合規及誠信經營的承諾。此外，為秉承最佳實踐和強化行為操守準則的條文，聯想集團制定及實行了反賄賂及反腐敗政策。更多有關道德及合規的資料可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

我們的環境

環境政策

本公司及其附屬公司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，確保在不同地區經營時遵守當地相關的環境法律法規及相關行業的環境排放標準。我們致力於不斷實踐環境管理並改善相應措施，包括針對特定業務開展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，以及改進工廠生產工藝和配置資源循環再利用系統以有效節約能耗。同時，我們重視辦公領域的環境管理，積極培養員工環境保護、節約使用辦公資源和能源的意識，並且積極推動工廠園區的綠化佈局和辦公樓的綠色建築評級。本公司及其附屬公司將繼續嚴格遵守環保的相關規定，發展可持續性政策及設計，致力於實現經濟效益、社會效益、環保效益的統一。

隨著聯想控股戰略投資佈局的全面鋪開，本公司業務對環境之影響也成為日趨重要且被投資者所考量的因素。聯想控股要求各戰略投資板塊附屬公司確保在經營時嚴格遵守營運所在地與環境有關的法律法規。報告期內，本公司及其附屬公司並無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有關的法律法規。有關所遵守對本公司有重大影響的相關法律法規名稱，請查閱附錄一。

為實踐環境管理並持續完善相應措施，聯想控股要求旗下各戰略投資板塊的附屬公司針對特定業務建立完善的環境應急體系，為預防及管控突發環境事件提供切實的保障，同時改進工廠生產流程和配置資源循環再利用系統以減少耗能。針對辦公區域的環境管理，我們積極培養員工保護環境、節約使用辦公室的資源與能源的意識，大力推動工廠園區的綠化佈局和辦公大樓的綠色建築評級。此外，我們還針對各戰略投資板塊附屬公司所在地區的實際情況制定並實施更詳細的環保政策，以實現經濟效益、社會效益、環保效益的和諧統一。



綠色建築



照明光源更換成節能LED光源

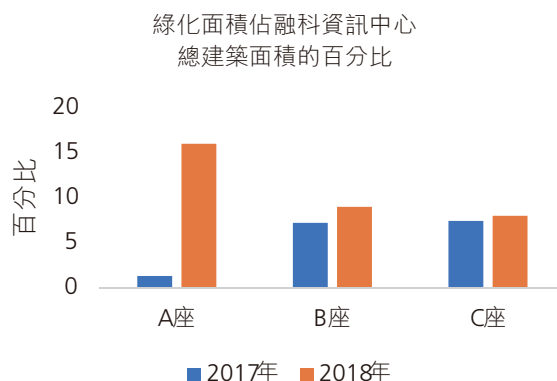
節能減排

隨著氣候變化對全球影響日益加劇，聯想控股以「對環境負責」的方式行事，大力支持各個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印。在本環境、社會及管治報告的環境部分將重點闡述聯想控股金融服務盧森堡國際銀行、投資性物業融科資訊中心及戰略投資中的聯泓新材料在節能減排方面的表現。

融科資訊中心

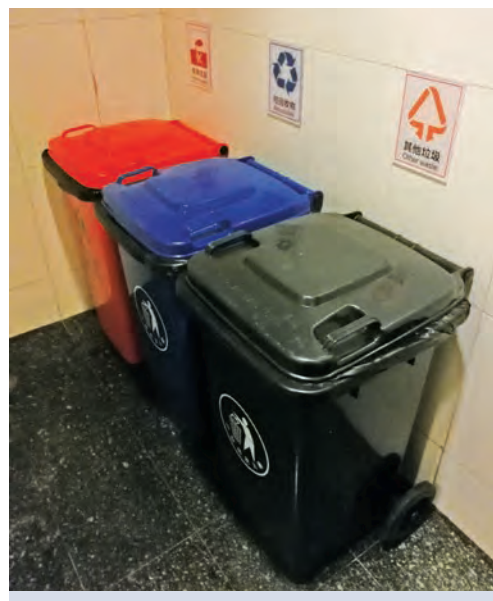
節能減排的措施

融科資訊中心作為聯想控股總部所在地，由融科物業投資統一進行管理。為了減少溫室氣體排放，融科物業投資將融科資訊中心C座的大廈樓層公共區域照明、衛生間照明、大堂照明光源更換成節能LED光源，共更換樓層筒燈2,657盞，燈帶2,278米，電梯轎廂射燈448盞，改造後整體照明功率下降，照度得到提升，公共區域用電量大幅度降低。為了應對日趨嚴重的氣候問題，改善周邊空氣質量，2018年，融科物業投資在融科資訊中心附近新增了10,010平方米的綠化面積，共計24,660平方米，相當於總融科資訊中心建築面積的10.2%，較2017年的總綠化面積增長68.3%。



減少廢棄物的措施

融科物業投資與北京生態島科技有限責任公司簽訂了固體廢棄物處置協議，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》等相關通知、政策及指南，對危險廢棄物採取統一收集和管理，並定期對廢棄物進行轉移處置。2018年，融科物業投資共轉移處置含汞廢舊燈管200公斤。此外，融科物業投資於2018年完善了融科資訊中心A、B和C座樓層垃圾間分類設施，垃圾分類標準更加規範細緻，從2017年的兩類調整為三類，包括不可回收、可回收以及有害廢棄物，並新增垃圾分類點位30餘個。



三類垃圾分類

提升資源使用率

融科物業投資非常重視環境保護、節能減排和資源與能源的合理高效利用，依據《國務院關於印發「十三五」節能減排綜合工作方案的通知》、《中華人民共和國水法》等相關法律法規，制定了「環境能源效益計劃」。通過用水實時監測和衛生器具檢查等措施，及時維修及替換流水和耗水設備。同時，融科物業投資亦加強對員工的節水意識培訓以及向租客進行節能宣傳，確保資源的合理使用。2018年，融科資訊中心C座部分衛生間累計更換新型節水龍頭100套，相比與更換前的節水約46.7%。

融科資訊中心¹的環境績效數據匯總如下：

排放物	類型	單位	2018年	2017年
溫室氣體排放	範圍一(直接排放量) ²	噸二氧化碳當量	107.66	106.32
		噸二氧化碳當量／平方米 ³	1.57 x 10⁻³	1.18 x 10 ⁻³
	範圍二(間接排放量) ⁴	噸二氧化碳當量	24,533.30	23,690.84
		噸二氧化碳當量／平方米	0.36	0.26
大氣污染物排放 ⁵	氮氧化物(NO _x)	千克	41.54	25.63
		千克／平方米	6.07 x 10⁻⁴	2.85 x 10 ⁻⁴
	硫氧化物(SO _x)	千克	0.70	0.40
		千克／平方米	1.03 x 10⁻⁵	4.00 x 10 ⁻⁶
	一氧化碳(CO)	千克	304.60	142.44
		千克／平方米	4.45 x 10⁻³	1.59 x 10 ⁻³
無害廢棄物	粉塵(PM)	千克	2.73	1.57
		千克／平方米	3.99 x 10⁻⁵	1.80 x 10 ⁻⁵
	建築垃圾	噸	6,000.00	6,700.00
	生活垃圾	噸	1,600.00	1,643.00
危險廢棄物	紙	張	620,500.00	600,000.00
	含水銀的廢棄燈管	隻	1,708.00	1,384.00
	廢棄電池	個	2,214.00	2,540.00
資源使用	類型	單位	2018年	2017年
能源	外購電力	兆瓦小時	34,873.20	33,675.68
		兆瓦小時／平方米	0.51	0.38
	汽油	公升	45,369.00	34,511.00
		公升／平方米	0.66	0.38
水資源	柴油	公升	1,200.00	1,200.00
		公升／平方米	1.75 x 10⁻²	1.33 x 10 ⁻²
	自來水 ⁶	立方米	253,759.00	244,815.00
		立方米／平方米	3.71	2.72
包裝材料		不適用 ⁷		

- ¹ 由於聯想控股總部位於融科資訊中心，故融科資訊中心的環境數據已包含聯想控股總部的環境績效數據。
- ² 中華人民共和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》。範圍一的溫室氣體排放來自融科資訊中心擁有的汽車及柴油後備發電機的運行。
- ³ 平方米的計算方法是根據融科資訊中心非出租面積為依據。本年度的非出租面比去年少21,473.19平方米，因此導致密度變化。
- ⁴ 中華人民共和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》。範圍二的溫室氣體來自融科資訊中心的外購電力。
- ⁵ 中華人民共和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)》。NO_x、SO_x、CO及PM的排放是來自融科資訊中心擁有的汽車及柴油後備發電機的運行。
- ⁶ 融科資訊中心用水均來自市政管網且不存在任何求取適用水源方面的問題。
- ⁷ 融科中心不涉及製成品包裝材料的使用，故此不適用。

聯泓新材料

作為製造新材料的高新技術公司，聯泓新材料一直積極倡導可持續發展的理念，通過生產工藝、產業組織、產業佈局、管理模式等方面的創新，以綠色技術引領綠色產業，盡最大努力保持與環境的和諧，致力於成為綠色、高效、環境友好型企業公民，為社會、客戶及合作夥伴創造更多有價值的產品和服務。

環境監測體系

聯泓新材料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機構，成立Health and Safety Executive (HSE)部門。該部門由聯泓新材料高級副總裁分管，各部門均設環保人員以負責環保設施運行管理、環境監測及排放等工作。為加強廢水處理，聯泓新材料設有每小時處理量達300立方米的廢水處理站，經處理後的廢水將會被妥善送至園區廢水處理站進行深度處理。

聯泓新材料根據化工裝置生產特點，按照相關要求設立了三級應急防控體系，如1.2萬立方米事故水池和1萬立方米雨水監測池，並定期修訂《安全環保監督管理制度》、《安全環保責任制考核管理規定》等專項制度，其中包括《廢氣管理規定》、《輻射安全管理規定》、《固體廢物管理規定》、《環保設施管理規定》、《環境監測管理規定》、《污水管理規定》、《環境風險隱患排查管理規定》等，確保由安全環保工程師或專業的機械設備管理員管控環境風險責任。聯泓新材料通過建立對環境保護工作的獎勵和懲罰制度，進一步完善了環保檔案的管理工作。



中水回用設施



委託第三方機構開展自行監測

此外，聯泓新材料亦配備即時線上監控及多種檢測功能，包括攝像監控、Distributed Control System (DCS) 集控系統、Laboratory Information Management System (LIMS) 品質分析檢驗系統、可燃／有毒報警監測儀、環保排放線上監測及取樣監測等日常管理。在此基礎上，聯泓新材料有序開展突發環境事件風險評估、環境事件綜合應急預案及部門現場處置預案的編製及年度修訂，並完成備案登記。

減少大氣及廢水排放的措施

根據山東省環境保護廳、山東省質量技術監督局批准發佈的《山東省南水北調沿線水污染綜合排放標準》等七項標準修改單的通知以及魯質監標發(2016)46號《山東省鍋爐大氣污染物排放標準》的要求，聯泓新材料完成了鍋爐煙氣超低排放改造。2018年，鍋爐煙氣二氧化硫、氮氧化物和煙塵排放量分別比2017降低68.8%、14.3%和54.2%。同時，聯泓新材料繼續開展全廠性的「洩漏偵測及維修計劃Leak Detection and Repair (LDAR)」工作，實現了揮發性有機物(Volatile Organic Compounds)4,780千克／年的減排。通過採取中水回用處理設施改造，聯泓新材料的中水回用量比2017年增加48.16%，COD排放量和氨氮排放量分別比2017年降低23.63%和15.39%。於報告期內，聯泓新材料在廢水處理站新增絮凝、殺菌、多介質過濾等處理設備，提升污水處理的有效性，實現一年節約排污量約120萬噸的成果。



污水處理裝置



DMTO裝置廢氣除塵
設施



鍋爐超低排放裝置

廢棄物處置

聯泓新材料開展危險廢棄物的辨識、儲存、計劃申報及處置措施，從而確保所有危險廢棄物均得到合法合理的處置。處理廢水產生的污泥經環境評估為一般廢棄物，放置於廢水處理站的污泥存放處，並安排每月定期送鍋爐焚燒處理。廠區的南部建有專門的危險廢棄物臨時儲存場所，佔地面積約400平方米。聯泓新材料產生的鍋爐灰渣和脫硫石膏均交由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。

提升資源使用的效率

聯泓新材料持續檢視節約能源的可行性策略和措施，並尋找機會提升資源使用效率。2018年，通過技術改造，在乙烯壓縮機進出口管線新增一條跨線，一年內可節約用電約16萬千瓦時。此外，通過對DMTO裝置急冷水清液外排流程改造，降低污水汽提塔進料，減少塔底蒸汽消耗達每小時7噸，每月可降低蒸汽消耗量共計5,000餘噸。聯泓新材料的環境績效數據匯總如下：

排放物	類型	單位	2018年	2017年
溫室氣體排放	範圍一(直接排放量) ¹	噸二氧化碳當量	432,867.00	591,859.52
		噸二氧化碳當量／ 人民幣百萬元收入 ²	72.81	121.38
	範圍二(間接排放量) ³	噸二氧化碳當量	645,215.00	405,324.92
		噸二氧化碳當量／ 人民幣百萬元收入	108.53	83.13
大氣污染物排放 ⁴	氮氧化物(NO _x)	噸	144.38	166.35
		噸／人民幣百萬元 收入	2.43 x 10⁻²	3.41 x 10 ⁻²
	硫氧化物(SO _x)	噸	23.91	77.56
		噸／人民幣百萬元 收入	4.02 x 10⁻³	1.59 x 10 ⁻²
	一氧化碳(CO)	千克	625.37	666.15
		千克／人民幣百萬元 收入	0.11	0.14
	粉塵(PM ₇₅) ⁵	噸	5.64	13.61
		噸／人民幣百萬元 收入	9.49 x 10⁻⁴	2.79 x 10 ⁻³
廢水及其他污染物排放	粉塵(PM ₁₀)	千克	34.36	36.82
		千克／人民幣百萬元 收入	5.78 x 10⁻³	7.55 x 10 ⁻³
	廢水量	噸	2,229,284.00	2,094,778.00
		噸／人民幣百萬元 收入	374.98	429.61
	化學需氧量(COD)	噸	309.54	394.75
		噸／人民幣百萬元 收入	5.21 x 10⁻²	8.10 x 10 ⁻²
	氨氮	噸	3.16	2.20
		噸／人民幣百萬元 收入	5.32 x 10⁻⁴	4.51 x 10 ⁻⁴

排放物	類型	單位	2018年	2017年
無害廢棄物	不適用 ⁶			
一般廢棄物	廢水處理污泥	噸	686.00	875.00
		噸／人民幣百萬元收入	0.12	0.18
危險廢棄物	VA精製殘液、廢潤滑油、廢引發劑、廢棄包裝物等	噸	1,706.54	1,401.91
		噸／人民幣百萬元收入	0.29	0.29
資源使用	類型	單位	2018年	2017年
能源	外購電力	兆瓦小時	492,357.00	458,356.00
		兆瓦小時／人民幣百萬元收入	82.82	94.00
	煤	噸	246,426.00	225,084.00
		噸／人民幣百萬元收入	41.45	46.16
	柴油	公升	23,977.00	21,004.00
		公升／人民幣百萬元收入	4.03	4.31
	汽油	公升	20,969.00	24,579.00
		公升／人民幣百萬元收入	3.53	5.04
水資源	自來水 ⁷	立方米	4,611,066.00	3,892,639.00
		立方米／平方米	775.62	798.33
包裝材料	FFS膜	噸	628.00	728.42

¹ 中華人民共和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)》以及《國家MRV問答平台百問百答－發電行業問題(2016年版)》。範圍一的溫室氣體排放來自聯泓新材料的燃料燃燒(煤、柴油(柴油發電機、車輛)、液化石油氣(叉車)、DMTO裝置產出燃料氣以及火炬到場排放氣)以及工業生產過程排放(DMTO裝置連續燒焦煙氣排放、EO裝置排放、脫硫碳酸鈣排放)。2017年的溫室氣體排放量已根據第三方編製於2018年5月28日的《聯泓新材料碳排放報告2016-2017》中核算的溫室氣體排放量進行適當的調整。

² 此乃聯泓新材料2018年的總收入。

³ 中華人民共和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)》。範圍二的溫室氣體來自聯泓新材料的外購電力及外購蒸汽／熱力。2017年的溫室氣體排放量已根據第三方編製於2018年5月28日的《聯泓新材料碳排放報告2016-2017》中核算的溫室氣體排放量進行適當的調整。

⁴ 《道路機動車大氣污染物排放清單編製技術指南》。NO_x、SO_x、CO及PM₁₀的排放是來自聯泓新材料的生產設備及擁有的汽車。

⁵ 此數據範圍涵蓋聯泓新材料於本環境、社會及管治報告期內在生產過程中產生的粉塵(PM_{7.5})，而粉塵(PM₁₀)主要來自於汽車排放。

⁶ 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。

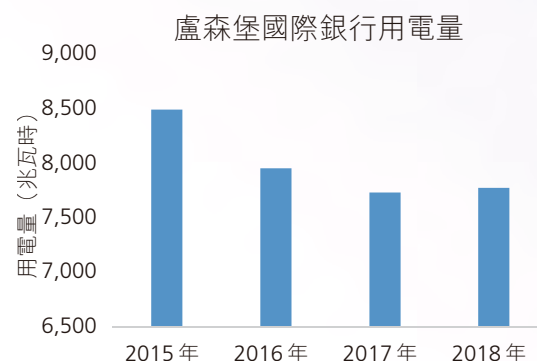
⁷ 聯泓新材料用水均來自市政管網且不存在任何求取適用水源方面的問題。

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行重視環境管理，努力採取減少用電量和廢棄物產生量的措施，以落實其應承擔的環境責任。

節能減排的措施

盧森堡國際銀行總部辦公室的主要能源使用為電力使用。於報告期內，盧森堡國際銀行總部以LED燈取代了90%的傳統鹵素燈以減少電力消耗。此外，盧森堡國際銀行已將總部空氣調節系統(HVAC)的馬達進行更新，並優化空調供應冷氣、暖氣和除濕的運作過程，從而減少電力及天然氣的使用量。盧森堡國際銀行編製的《商業交通政策》鼓勵員工採用電話會議或視訊會議的形式，以降低其乘坐飛機、火車或汽車的頻率。同時，盧森堡國際銀行亦補貼員工的年度公共交通費用，以鼓勵其使用公共交通工具。



減少廢棄物的措施

自2008年以來，盧森堡國際銀行在廢棄物管理方面採取了「SuperDrecksKëscht Fir Betriber (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，全面發揮其減少廢棄物的效用。

提升使用資源的效率

夏天時，為了更高效地控制空調用電，我們通過內聯網信息系統的使用，提醒員工盡量避免開窗。同時，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，從而更高效地使用資源。

盧森堡國際銀行總部的環境績效數據匯總如下：

排放物	類型	單位	2018年
溫室氣體排放	範圍一(直接排放量) ¹	噸二氧化碳當量	19.02
		噸二氧化碳當量/平方米 ²	5.35×10^{-4}
	範圍二(間接排放量) ³	噸二氧化碳當量	5880.35
大氣污染物排放 ⁴		噸二氧化碳當量/平方米	0.17
	氮氧化物(NO _x)	千克	48.15
		千克/平方米	2.58×10^{-4}
	硫氧化物(SO _x)	千克	0.12
		千克/平方米	1.36×10^{-3}
	一氧化碳(CO)	千克	9.16
		千克/平方米	2.78×10^{-5}
	粉塵(PM)	千克	0.99
		千克/平方米	3.30×10^{-6}

排放物	類型	單位	2018年
無害廢棄物	紙及紙皮箱	千克	90,520.00
	紙及紙皮箱回收量		
	生活垃圾		85,580.00
	食物殘渣		29,771.00
	食物殘渣回收量		
	玻璃		13,360.00
	玻璃回收量		
	混合包裝		4,549.00
危險廢棄物	混合包裝回收量	隻	
	廢燈泡、燈管		72.00
資源使用	類型	單位	2018年
能源	外購電力	兆瓦小時	7,772.80
		兆瓦小時／平方米	0.22
	天然氣	立方米	304,396.00
		立方米／平方米	23.30
	煤氣	立方米	178.00
		立方米／平方米	2.15 x 10⁻³
	柴油	公升	7,051.00
		公升／平方米	0.20
水資源	自來水 ⁵	立方米	39,895.00
		立方米／平方米	1.12
包裝材料		不適用 ⁶	

¹ 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制指南》。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。

² 平方米的計算是根據盧森堡國際銀行總部的淨內部面積為依據。本年度的淨內部面積為35,530平方米。

³ 第三方諮詢公司為盧森堡國際銀行編製的能源消耗及節能計劃報告(《Bilan énergétique》)，當中涉及盧森堡國際銀行總部排放因子數據的運用。該報告已提供給盧森堡環境部。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。

⁴ 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制指南》。NO_x、SO_x、CO及PM的排放是來自盧森堡國際銀行總部擁有的汽車的運行。

⁵ 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適用水源方面的問題。

⁶ 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。

聯想集團

聯想集團作為全球化企業，非常重視自身的環境表現。從生產辦公地點到產品設計、回收利用再到產品生命週期末端管理的各個方面，聯想集團全面關注環境管理工作，並在每一年的可持續發展報告中披露聯想集團環境的主要環境數據。詳細說明及關鍵績效指標可參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/18可持續發展報告》。

環境及天然資源

聯想控股主要從事投資業務，其直接運營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。融科資訊中心及盧森堡國際銀行採用節能LED光源、規範垃圾分類等措施，力求減少對環境及天然資源的影響；聯泓新材料通過開展創新技術，提升現實生產之餘，實現節能減排、共享共贏的可持續發展理念。



積極踐行社會責任

系統設計長期堅持聯想控股深耕公益實踐十五年

聯想控股將公益工作納入到企業整體戰略之中，聚焦「支持教育」、「扶持創業」和「弘揚社會正氣」三個領域，以「系統設計，長期堅持」為原則打造公益事業。2018年是改革開放四十周年。四十年來，國家創造的發展環境、改革開放的歷史機遇、長期以來安定的社會環境孕育了一大批優秀的企業，這些企業在發展壯大的過程中，也始終心懷家國之念，積極投身各個領域的公益事業，共同推進社會的進步。

聯想控股正是這樣一家企業，三十多年來它秉承「做好人、做好事、為社會做出好樣子」的企業精神，在辦好自身企業之餘，也積極探索公益之路。2004年，公司成立20周年之際，聯想控股將公益工作納入到企業整體戰略之中，聚焦「支持教育」、「扶持創業」和「弘揚社會正氣」三個領域，以「系統設計，長期堅持」為原則打造公益事業。

托起孩子們，讓更多的夢想開花

2018年10月26日，寧夏六盤山高級中學舉辦首屆「聯想進取班」開班儀式，這已經是「聯想進取班」走過的第十四個年頭。「聯想進取班」大家庭也迎來了寧夏六盤山高級中學這位新成員。



寧夏六盤山高級中學是寧夏自治區和教育廳主辦，主要面向寧夏南部六盤山特困地區(全部為國家級貧困縣)招生的一所全日制寄宿制示範高中。學校位於銀川市內，自2003年建校以來，學校在寧夏南部特困山區(包括西吉縣、涇源縣、海原縣等9個國家級貧困縣)共招收學生27,000名，二本升學率連續十五年保持在70%以上，重點大學升學率每年超過60%，共有39名學生考入北京大學和清華大學，為寧夏特困地區實現「教育脫貧」發揮了重要作用。



寧夏六盤山高級中學高一新生入學報到



學校的「好底子」再加上公司十四年運行「聯想進取班」的成功模式和經驗，我們有理由相信，寧夏六盤山高級中學的「聯想進取班」未來一定能給我們更多的驚喜。在幫助這些孩子改變命運的同時，我們也在為教育脫貧貢獻著應有的力量。

自2004年開始，聯想控股決定將教育公益聚焦在高中階段，選擇在多個極其困難地區設立「聯想進取班」，雪中送炭，幫助當地貧困家庭、品學兼優的學子實現夢想。14年來，聯想控股先後在北京延慶二中、貴州都勻二中、甘肅會寧二中、四川北川中學、寧夏六盤山高級中學設立多個「聯想進取班」，累計投入3,000余萬元，為2,000余名貧困學子提供高一到高三的全部學費和生活費用，幫助這些孩子們解除後顧之憂，零負擔就讀高中。更進一步，如聯想控股董事長、聯想集團創始人柳傳志所說，希望在高中這個關鍵時刻盡一點力，「托起他們，邁開第一步，後面就是蔚藍的天空」。

教育是民族振興、社會進步的重要基石，高中階段更是一個人價值觀形成、素質培養的關鍵階段。除了提供資金支持，聯想控股堅持為「聯想進取班」孩子們提供各種具有現實意義的增值服務，幫助孩子們培養精神品質、掌握知識技能、拓展視野認知。

聯想控股公益團隊每年都會專程赴貴州、甘肅和寧夏，為孩子們帶去聯想人的關心與支持。2012年，公益團隊邀請貴州籍拳擊奧運冠軍鄒市明親臨「聯想進取班」，分享他的「進取」故事；2014年，邀請美籍老師白杰(White Jesse)來到貴州都勻，給孩子們講授地道的英語學習方法；2016年，卡內基王牌培訓老師侯老師、葛老師和聯想控股志願者一起，給孩子們講述自信表達與處理人際關係，幫助學生們樹立自信……2017年，特別邀請全國知名高中生涯規劃師、高考志願填報專家王秀蘭女士，為三個年級的「聯想進取班」學生及班主任老師進行面對面的輔導；為了給公司員工搭建一個直接奉獻愛心的平台，公司內部連續四年組織「2018聯想進取班愛心眾籌」活動，眾籌金額40萬元，特困學生全部獲得了定向捐助。2018年10月組織的寧夏六盤山高級中學舉辦首屆「聯想進取班」開班儀式及感恩節活動當中，員工志願者紛紛直接參與其中，把他們的關愛直接傳達給孩子們的手裏。



員工志願者與「聯想進取班」的孩子們互動交流

拓展視野也是孩子們成長中不可缺少的一環。帶領孩子們和當地老師走出家鄉、讓大家親身感受曾經在書本上讀過的長城、天安門、升旗儀式；組織看奧運、參加北京大學的座談交流、參觀聯想集團和新浪公司等活動，豐富孩子們的課外生活。2018年6月30日，在中關村聯想控股總部大樓裏舉辦了「聯想進取班」座談會，席間歡聲笑語不斷，柳傳志先生與孩子們親切地交流，鼓勵他們拼搏努力，做一個正直的人，要熱愛國家，心胸開闊。



孩子們一封封的來信

爸媽希望我像鯢鵬一樣飛出這貧困的山區。而現在聯想進取班就像是給了我飛翔的翅膀，我會飛的更高，更高。

——會寧二中2016級
田鵬

貧困不是成為優秀的絆腳石，我要讓優秀成為一種習慣。我要讓它成為我們聯想進取班的口號。

——都勻二中2017級
田文海

「聯想進取班是擔子是責任，也是自豪是驕傲，我們也將懷著一顆感恩的心去回報社會，將進取的精神傳承下去。」

——都勻二中2017級
「聯想進取班」
高二年級同學的來信



柳傳志先生與「聯想進取班」同學們合影

剛進高一年級的孩子們內斂、拘束，但高中畢業時，他們談吐自信、舉止從容，在高考成績、性格品質、價值視野上都有著優異的表現。2005至2018十四年來，都勻二中、會寧二中「聯想進取班」共計1551名學子畢業，大學錄取率穩定在98%以上，2018屆一本錄取率高達96.2%，更有20多名優秀學子考入清華北大。都勻二中「聯想進取班」共培養少數民族畢業生696名，佔該班畢業生人數76.5%。

陽光開朗的孩子們勇敢地追尋未來，也熱誠地關懷社會。許多人進入大學後自主成立了「聯想進取班大學生聯合會」。自2012年4月正式成立以來，在聯想控股資金支持和學生自主捐款下，大學生聯合會在寒暑假進行的支教活動達10次，惠及貧困山區學校達40所，受益小學生3,000人，希望為更多大山深處的孩子帶來力量和希望，樹立「知識改變命運，進取成就未來」的堅定信念。



「聯想進取班大學生聯合會」支教大學生和孩子們在一起

學校優異的辦學成績、學生突出的進取意識，已經讓「聯想進取班」成為當地高中的一個辦學品牌。時任會寧縣委書記常守遠曾說：「二中的『聯想進取班』和一中的『宏志班』，就是我們會寧的清華和北大，已深入到了會寧老百姓的心裏。」

習近平總書記在中央扶貧工作會議上，就解決好「怎麼扶」問題，指出「治貧先治愚，扶貧先扶智」，就民族地區扶貧指出，「全面實現小康，少數民族一個都不能少」。「聯想進取班」幫助民族地區、西部地區一名貧困學子完成高中學業，就是種下了一顆脫貧的種子。十幾年來，2,000餘名「聯想進取班」學生進入大學，邁入工作崗位，有人因此改變了家庭的貧困命運；有人將愛與關懷傳遞給更多人；有人畢業後帶著專業知識建設家鄉，產生更深遠的影響……這些「種子」彙聚在一起，讓貧瘠土地生出無限希望，在潛移默化之中增強整個地區脫貧的信心和力量。

探索脫貧新路徑，扶助再就業

聯想控股作為北京樂平公益基金會的發起及理事單位，也持續關注貧困人口的創業狀態，2018年聯想控股基金會再次向樂平基金會捐贈100萬元，累計捐款近1,000萬元。北京樂平公益基金會旨在幫助貧困人口提升就業創業能力，促進公益創新，建設和諧社會。其以發展農村小額貸款、低收入人口兒童教育、農民工培訓、社會創新人才培養和「生態信任農業」為核心領域，主要開展資助低收入人群的創業教育和職業教育、貧困問題研究與交流，以及公益人才培養、和諧社區建設方面的公益活動。



樂平基金會在幫助農村務工婦女進行技能培訓

聯想控股－母親創業循環金

為進一步幫助更多的貧困人群通過自身努力實現脫貧，聯想控股基金會通過與中國婦女發展基金會合作，投入200萬元，於2018年7月設立「聯想控股母親創業循環金」，為貧困地區農村婦女提供無息小額貸款，幫助她們實現小微創業，早日實現脫貧。重慶市彭水縣(國家級貧困縣)、雲南省臨滄市雙江拉祜族佤族布朗族傣族自治縣(國家級貧困縣)為聯想控股「母親創業循環金」項目首批支持縣，受益貧困家庭120戶，近500人。



做好人、做好事，傳遞時代正能量

除了以「做好人、做好事、為社會做出好樣子」理念踐行公益，聯想控股也注意到了那些「做好人、做好事」的普通人，一直關心、支持他們。聯想控股堅信，讓他們感受到社會的真情與溫暖，就能潛移默化滋潤社會土壤，帶來正能量。

聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金

2004年，聯想控股及柳傳志個人共同發起設立「聯想首都英模暨見義勇為人士專項基金」。截止到2018年12月，基金總規模超過人民幣1,700萬元，旨在繼承中華民族崇尚英模、英烈的優良傳統，弘揚英模、英烈捨生忘死、無私奉獻的精神，增強全社會關愛英模、英烈遺屬、見義勇為人士的意識。

濕潤行動

進一步，聯想控股將目光放在廣大的普通人身上。2013年起，聯想控股開展「濕潤行動」，關注並支持那些見義勇為、富於愛心的代表性人物，他們中有的不顧自身安危去救助他人；有的自身貧困卻仍堅持資助弱小群體，為他人帶來希望；有的路見不平勇鬥持刀歹徒，維護社會正義……他們是「做好人、做好事」的典型代表，同時也是普普通通的老百姓。聯想控股以實際行動鼓勵支持，並號召更多的人關注這些見義勇為的行為，為弘揚社會正氣貢獻一份力量。



看望慰問社會見義勇為人士

2018年，聯想控股繼續實事求是，耕耘公益。跬步至千里，小流成江海，為共同推動整個社會的精神文明建設，為和諧社會添磚加瓦。

附屬公司的社會投資

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，本公司舉辦聯想之星創業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。

2018年10月19日，53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特訓班第十一期培訓的旅程。創業培訓講師團隊以聯想控股董事長柳傳志為首，由來自一線有著豐富實戰經驗的企業家和高管構成。十年間，聯想之星迎來900多名創業者，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。

截至2018年12月，聯想之星創業CEO特訓班的星友們交出了融資額度達到466億的成績單，比去年增長160%，融資主要集中在TMT、人工智能及醫療行業。



聯想之星創業CEO特訓班第十一期

聯想之星創業聯盟

由聯想之星於2011年發起的「創業聯盟」，致力為創業者提供服務和共用資源的平台，通過舉辦各類創業輔導活動，幫助大量初創企業成長與發展。截至2018年12月31日，「創業聯盟」已培育上市企業13家，新三板掛牌50餘家，估值超過一億美金以上的企業超過190餘家，企業總估值超過人民幣6300億元，帶動的社會融資超過人民幣1500億元，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創業生態圈。

由2008年截至本年度為止，聯想之星創業培訓專案累計投入人民幣10,448萬元，其中2018年投入人民幣1,532萬元(2017年：人民幣1,065萬元)。



「聯想之星創業聯盟鎮江行」大會

盧森堡國際銀行

盧森堡國際銀行的企業社會責任方針專注於四個主要範疇——藝術和文化、教育、革新以及醫療。在藝術和文化方面，盧森堡國際銀行於1999年成立了「Foundation Indépendance」的基金會，並於基金會的畫廊定期開展免費及公開的藝術展覽；在教育方面，盧森堡國際銀行認為教育是個人成就的支柱，更廣泛地說，是社會、人類和經濟發展的重要先決條件。於2018年盧森堡國際銀行向一家專門為貧困家庭的兒童提供公平優質教育的組織—SOS Kannerduerf Lëtzebuerg作慈善捐款；在革新方面，盧森堡國際銀行旨在提供能為客戶帶來價值和實用性的服務，通過與盧森堡在孵企業合作，積極促進當地的經濟發展及創新；在醫療方面，盧森堡國際銀行相信健康和福祉是人類進步的根本，在鼓勵員工採取措施的同時，亦支援在這一領域開展工作的非政府組織，如世界醫師協會和癌症基金會。於2018年盧森堡國際銀行的社會責任團隊向世界醫師協會捐款並捐贈了相關藥品和衛生用品，以協助其為患者提供他們所需的用品。

聯想集團

聯想集團積極與慈善組織、教育機構及社會組織展開合作，以擴大聯想集團對教育社會投資的影響。本公司通過加強僱員專業技術人才與學生和社區成員間的溝通，提供相關資源，從而對下一代技術人才及社區領導者產生啟發作用，讓學生及社區成員從中受益。詳細介紹請參閱上載至香港聯交所網站的《聯想集團2017/2018可持續發展報告》。

附錄一：遵守對本公司有重大影響的相關法律法規

層面	運營地區	對本公司有重大影響的相關法律法規的名稱
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 盧森堡	《中華人民共和國大氣污染防治法》 《中華人民共和國水污染防治法》 《中華人民共和國國家標準環境空氣品質標準》 《國家危險廢物名錄》 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 《中華人民共和國環境保護法》 《中華人民共和國環境保護稅法》 《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
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 盧森堡	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國勞動合同法實施條例》 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.241-1 s 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
有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害	中國 盧森堡	《中華人民共和國國刑法》 《中華人民共和國安全生產法》 《職業病防治法》 《工作場所職業衛生監督管理辦法》 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)
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 盧森堡	《中華人民共和國廣告法》 《中華人民共和國產品質量法》 歐盟議會指令2014/65 歐盟協會指令2016/679 2018年8月一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 盧森堡	《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》 盧森堡刑法—2011年2月13日 歐盟議會指令2015/849

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

一般披露及關鍵績效指標	描述描述	相關頁碼
環境範疇		
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	108-118, 307
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據	111-112, 115-116, 117-118
KPI A1.2	溫室氣體總排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	111-112, 115-116, 117-118
KPI 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)	111-112, 115-116, 117-118
KPI 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)	111-112, 115-116, 117-118
KPI A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	108-110, 113-114, 117, 119
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	110, 115, 117-118
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	108-109, 111, 115, 117-118
KPI 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)	111-112, 116, 118
KPI A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	111-112, 116, 118
KPI A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	110-111, 115, 117
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	111-112, 116-118
KPI 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	111-112, 116, 118
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	108-109, 119
KPI 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	119
社會範疇		
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	95-98, 307
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	104-105, 307
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	98-101
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	96, 307
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	105-106
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	107, 307
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	107-108, 307
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。	119, 128