



# 2023

環境、社會及  
管治報告

Stella International Holdings Limited

股份代號：1836



## 目錄

前言	2
創建多元社群	14
綠色低碳生產	43
打造強韌供應鏈	65
實現智能運營	78
關於本報告	87
附錄	93

# 前言

## 執行長的話

當我們在2023年度呈現集團第二份獨立的ESG報告時，我不禁回想起在2022年時所做下的重大決策－發佈集團首份ESG報告，其標誌著我們對資訊透明化、可持續經營及重要持份者參與的承諾。

在深入探討我們取得的重要進展前，我必須正視根植於集團業務的複雜性和挑戰性。過去一年中，我們深刻體認到，可持續經營所需要的不僅是投入人力物力；這是一場轉型的旅程，促使我們重新思考既定作法，提出創新的解決方案。從應對錯綜複雜的供應鏈，到重新評估慣用的生產流程，傳統結構的蛻變需要耐心、協作和夥伴的努力。因此，我要向集團內每一位成員對我們的共同願景所做出的貢獻，致上衷心的感謝。

在2022年，我們訂定了四個具有挑戰性的可持續發展目標：打造多元共融職場、綠色低碳工廠理念、強化供應鏈韌性及實現智慧運營，並以此作為錨點來開展相關計劃。以下為2023年度，在環境面的進展亮點：

- 屋頂太陽能系統是我們可再生能源基礎設施的主力，目前總裝機量功率已達到19.84兆瓦，並計劃在2024年持續擴大安裝。此設施預計能取代約6%的集團年度能源消耗。
- 致力於提升能源效率，透過策略性的設備升級和更換，與去年同期相比已成功減少超過12,000兆瓦時的能源消耗。
- 著手進行了集團範圍一到三的碳盤查工作，遵循ISO 14064的嚴格標準來幫助我們更積極地管理價值鏈上的碳足跡。
- 透過優化生產流程，我們和去年同期相比成功減少了超過75噸的廢棄物；與包裝供應商合作，我們也大幅減少了3,733噸的包裝材料。
- 通過定期監控和分析，我們在2023年初察覺到兩家工廠的異常耗水量，隨即深入排查地下管線滲漏，成功減少兩家工廠平均耗水量的20%。
- 為了加強對環境工作的監控和透明度，集團83%的鞋廠已採用Higg工廠環境管理模組(Higg FEM)作為評估工具。

員工是我們企業的核心，也是我們成功的關鍵。我們以擁有多元包容的工作團隊為傲，堅持打造一個不分性別，讓每個人都能茁壯成長和共同成就的環境。以下為2023年度，在社會面進展亮點：

- 女性在我們全球勞動力中佔80%，其中有相當人數擔任領導職務。
- 透過多樣的培訓和發展計劃赋能員工，在2023年共計提供了956,703小時的培訓。
- 攜手品牌合作夥伴及當地組織一同參與多項社區活動，例如：淨灘、植樹和校園整修等計劃，持續影響社區。
- 66%的集團鞋廠已採用Higg社會與勞工模組(Higg FSLM)和社會勞動整合專案(Social & Labor Convergence Program, SLCP)。

在智慧運營的領域中，集團將效率視為實現可持續性的基石，深知科技在實現此目標中所扮演的關鍵角色。我們積極尋求數字化解決方案和投入試點計劃，旨在提升運營智慧和效能，與此同時保持我們的優秀工藝。在2023年，我們引入了ESG數據平台，作為集中式的ESG數據收集和視覺化中心，實現訂定ESG指標，促進各設施的績效追蹤。此外，雲端巡檢系統讓管理層能遠端且實時的監控生產線績效，促進靈活的決策和提高運營透明度。

在我們為取得的進步喝采時，也明白在轉型過程中仍有許多挑戰等在前方。儘管如此，我們將這些挑戰視為在航向集體目標的旅途上推動積極改變的機會。我相信我們的共同努力不僅將改變我們的公司，也將促成整個行業轉向可持續、負責任的實踐。

感謝您成為我們旅程中不可或缺的一部分，我對我們持續的奉獻心懷樂觀。相信我們的努力將激勵世界上有意義的改變，並期待未來與您分享更多積極的進展。

齊樂人

執行長

2024年3月20日

# 2023年重點

## 財務表現

集團收入  
**1,492.7** 百萬美元

出貨量  
**4,900** 萬雙

平均售價  
**+4.2%**

毛利率  
**24.6%**  
+300 bps

調整後淨利潤\*\*  
**147.6** 百萬美元  
+23.5%

淨現金  
**287.4** 百萬美元

經營利潤\*率  
**10.7%**  
+240 bps

持續強化  
**客戶組合**

## 可持續發展亮點



**19.84**兆瓦  
屋頂太陽能板總裝機量



**9,613**兆瓦時  
可再生能源發電量，  
相當於按年減少超過**4,600**噸CO<sub>2</sub>e



按年節省  
**12,000**兆瓦時  
能源消耗



按年減少  
**3,700**噸  
包裝材料



**83%**  
的九興鞋廠採用Higg工廠  
環境管理模組(Higg FEM)

## 獎項&認可

連續三年被選為  
**亞洲最佳工作雇主**

中國湖南工廠獲頒  
**穩崗就業獎**

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

\*\* 經調整後淨利潤不包括公平值虧損淨額(與LANVIN Group有關)

## 環境、社會及管治(ESG)策略

這份報告展示著九興控股有限公司及其附屬公司(「九興」、「本集團」或「我們」)在2023年在環境、社會和管治(ESG)以及數位化領域的重要進展。我們積極將ESG原則融入運營中，通過智慧技術的應用，將ESG概念與我們的戰略發展緊密結合。智慧科技的應用是提升運營管理和生產流程的關鍵，我們也積極推動可持續能源的利用，以應對不斷增長的氣候風險。對人才管理方法的調整旨在提升整體ESG表現。

集團的「One Stella, Smart Stella」的可持續發展藍圖，呼應的是我們重視「關愛、合作和創新」價值觀，驅使我們致力於生產卓越的產品，以滿足品牌客戶的質量標準，並不斷追求完美。以Smart Stella作為戰略核心和持續優化的數位管理工具，我們拓展了ESG管理的範疇，協助我們應對供應鏈和運營上的重大議題。

大眾的期望已經開始轉變，企業必須要採取更果斷的ESG行動。作為一個負責任的企業公民，九興意識到這些行動的重要性，並採取了大量措施來鼓勵可持續和道德的商業行為。這份報告書將重點放在以下四個核心支柱上：



它強調了我們對可持續發展、社會責任和妥善治理商業行為的堅定承諾。透過奠基於四大支柱的披露，我們為重要持份者提供了全方位的ESG成果分享，作為評估我們商業實踐的依據。

ESG挑戰涵蓋人、環境、運營和商業道德等面向。積極管理價值鏈對於保護集團和維護我們品牌聲譽至關重要。我們不斷開發能優化管理的數字化工具來面對這些挑戰，彌合資訊差並提高集團的決策效能。

九興深刻認知到我們在鞋類產業中的獨特定位，作為我們社區的管理者，我們將持續分析潛在挑戰並致力於在運營中創造長期價值。這份報告讓我們有機會回顧我們在2023年的可持續性旅程，並概述了我們對在未來幾年內達成可持續商業實踐的願景。

## 2023可持續倡議

### 九興的可持續發展目標

#### 1. 創建多元社群

九興的運營橫跨五國，我們深知全球社區所蘊藏的多樣性。人才是我們運營的核心。我們致力於營造一個包容多元性的工作環境，確保員工能在安全健康的環境中工作，並提供豐富的學習與發展機會。

#### 2. 綠色低碳生產

我們充分理解自身產業的傳統特性及其可帶來的潛在環境衝擊。我們打造綠色低碳工廠的承諾，代表了我們願意積極面對全球環境挑戰的決心。我們邁向低碳轉型的旅程，始於提倡資源節約、降低排放和增進資源使用效益。

#### 3. 打造強韌供應鏈

我們堅信，打造強韌的供應鏈的要件，不僅需要效率，也需要良好的ESG實踐減輕風險。我們會持續發展堅實的合作關係，並溝通及整合ESG原則以確保我們供應鏈的可持續性和道德標準。

#### 4. 實現智能運營

集團善用數字化解決方案提升作業效率與成效，同時保留我們的工藝技術。透過整合科技至我們的工作程序來建立堅實的數位基礎架構。我們期許能以更聰明、更有效率的方式工作，並根據科學洞見和數據做出準確的決策。

### 既有&新增項目

1. TVOC監測項目
2. 強化工作環境安全項目

1. ISO 14064 & 碳盤查
2. 廢棄物減量專案
3. 能效提升專案

1. 新供應商環境與社會評分系統及現場審核
2. 範圍1-3碳盤查
3. 加強供應商互動合作

1. IOE設備互聯網系統
2. 集團ESG數據平台
3. OIC智能運營看板
4. CIS雲端巡檢系統

## 可持續發展管治

### 董事會聲明

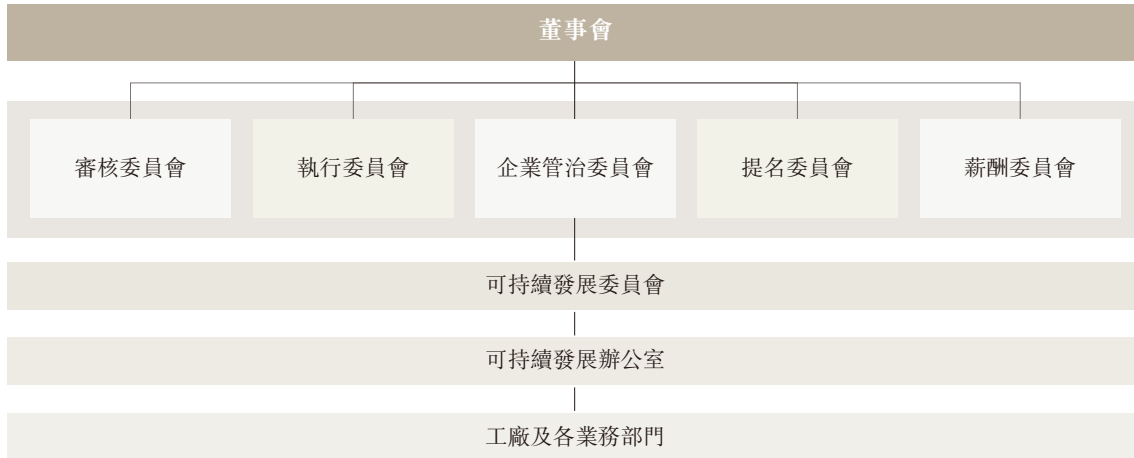
為了強化集團的環境、社會與管治(ESG)管理，我們建立了一套強健的可持續發展治理架構。該架構由董事會監管，並由全體員工積極落實。董事會在集團內部對於ESG相關事務提供治理與戰略指導，扮演了關鍵角色。它緊密關注ESG倡議如何與我們的戰略發展、風險管理流程和業務運營流程整合，這包括對ESG相關目標進行定期的評估和監督，以確保與集團的總體業務目標相符。2023年，我們對團隊領導和管理高層的關鍵績效指標(KPI)進行了策略性調整，加入了特定比重的ESG績效要求，使其與集團的可持續目標一致。此外，董事會也積極監督各項ESG事宜，包括覆核ESG重大議題的鑑別和排序。為了加強監督，公司治理委員會被授權追蹤和評估集團的ESG實踐和政策，並通過跨部門的可持續發展委員會獲取ESG治理情況的進程，以確保相關倡議得以妥善規劃並實施，解決公司治理委員會關注的議題。

集團的ESG治理方式靈活且積極，根據對特定ESG議題的重大性評估來制定和實施措施。我們在年度的ESG報告中透明地披露這些措施，幫助重要持份者了解我們對可持續發展的努力。欲了解報告期內重大性分析、重要持份者及同業基準對比的詳細資料，請參考本報告的「重大ESG議題」部分。

「One Stella, Smart Stella」的發展願景，匯聚人員、環境、業務運營、倫道德規範等多方觀點，為組織各級決策提供指引，彰顯我們實踐負責任且持續商業策略的堅定承諾。



企業管治架構及ESG管理



<p>董事會職責</p>	<p>董事會是集團的治理機構，負責確立集團的使命、核心價值和發展戰略，並對ESG和道德議題進行監管。確保集團的文化與其價值觀保持一致。董事會擔負集體責任，對其領導和控制，致力於促進集團的成功，並在集團最佳利益的基礎上客觀做出決策。</p>
<p>公司治理委員會職責</p>	<p>公司治理委員會負責監控和評估集團在ESG相關議題上的政策和程序。該委員會也負責追蹤ESG相關目標的進展，董事會將定期從公司治理委員會獲取更新，以便於其決策過程。</p>
<p>可持續發展委員會職責</p>	<p>跨部門的可持續發展委員會負責協助推行ESG倡議，並向公司治理委員會報告ESG成果和相關問題。該工作組還負責更新改善活動，提高各部門代表的相關知識和能力，並推動可持續發展辦公室發起的未來ESG相關項目。</p>
<p>可持續發展辦公室職責</p>	<p>可持續發展辦公室負責擬定集團的可持續發展政策、主導內部改革，並結合品牌顧客對ESG治理及數字化的期望。這包括設定集團明確的可持續發展目標、制訂發展策略及行動計劃。可持續發展辦公室同時會持續追蹤集團ESG治理績效，識別可改善空間並且支援量能提升，以確保集團倡議與監管要求及行業趨勢保持同步。</p>
<p>工廠及各業務部門職責</p>	<p>工廠和其他部門辦公室將實施管理層在ESG相關事上的倡議，記錄和報告成就，並了解其收集數據的意涵。此外，所有工廠和部門辦公室均按照集團的可持續性政策運營。</p>

### 可持續發展量能

成立一個跨部門的ESG工作委員會凸顯了我們在促進集團內部協作和協同作用的努力，這大幅增強了我們的可持續發展量能。在執行長的帶領下，ESG工作委員會聚集了各部門的代表，以確保能全方位應對ESG挑戰。執行長的積極領導不僅展現九興對可持續發展的堅定承諾、確立管理高層的責任標準，並重申了我們將ESG原則納入核心業務策略的決心。

委員會將定期更新和審查重大性矩陣，確保九興能夠靈活應對ESG趨勢的演變，從而主動面對新出現的挑戰與機會。透過這份承諾，ESG工作委員會大幅提升了集團實踐ESG倡議的能力。委員之間的合作協同不僅是我們達成可持續目標的共同途徑，也強化了我們的內部流程，並為組織和我們服務的社區帶來了正面影響。

### 堅守商業道德

九興致力於維持一個公平且公正的商業環境，保護集團的利益，傳承及發展集團的傳統企業文化，並減少集團的運營風險，同時保持集團及我們品牌客戶的良好聲譽。在報告期間，我們沒有任何違反反貪污相關法律和規定的案例。

### 九興商業道德準則的覆蓋範圍



集團堅持對貪污和賄絡的零容忍政策。《反貪污及反賄賂道德準則》旨在促進業務執行中的反貪污和賄賂，提高員工的道德標準，並嚴禁任何不道德行為。這項準則適用於所有商業活動，包括與政府機關的溝通、與客戶的商業談判、原材料的採購，以及項目的開發。遇有違規情形，將審查案件即採取相應的紀律處分。必要時，將解除與相關人士的僱傭關係。

此外，我們也評估與工廠、代理商和合作夥伴所簽訂的合同中的支付條款及佣金條款，以確保其清晰合理，從而降低詐欺和洗錢風險。所有九興員工皆須熟讀並遵守反洗錢相關政策。

## 反貪污及反賄賂道德準則一摘要<sup>1</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，加強員工道德觀念，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，系統性地推進反貪污工作，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、重要持份者關係、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、申報及匯報賄賂和貪污案件的程序。

我們對商業道德的要求明確記載在《員工手冊》中，所有新入職的工廠和辦公室員工必須審閱並同意。為了加深員工對商業道德的了解，我們定期舉辦各類商業道德訓練和會議，涵蓋反貪污、利益衝突等主題。在報告期間，全體員工完成指定的《商業道德準則》培訓，且新聘員工皆需參加針對相關議題的培訓，並設置了培訓後的評估，來確保他們全面理解培訓材料。在2023年，我們為包括管理高層在內的所有員工提供了約29,852小時的《誠信管理準則》課程。

<sup>1</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

## 促進公平競爭

我們高度重視誠信原則，並定期檢查各工廠對於法律、規章和行業準則的遵循情況。這套《反貪污及反賄賂道德準則》同樣適用於我們的供應鏈夥伴。我們要求所有供應商簽署一份明確的《反賄賂合規協議》。

我們將企業社會責任納入新員工入職培訓中。為了妥善處理與利益衝突和商業道德相關的問題，我們也制定了接收及贈送禮物的準則。我們堅決反對任何形式的賄賂行為，包括為獲取經濟利益而接受賄賂，或使用脅迫和威脅手段獲取利益。員工若收到超出特定金額的禮物，必須向直屬主管或部門領導報告並提交。根據本集團的《商業行為準則》，員工必須優先考慮集團的利益，確保其社交關係不影響其在工作中的專業判斷、決策或行為。

## 溝通渠道

為了有效地預防營運和管理上的風險，集團設立了《舉報管理辦法》，旨在鼓勵員工揭露任何可能的不正當行為或管理上的缺失，這些包括但不僅限於以下幾點：

- 違反集團規章、監管政策及在業務運作中涉及的相關法律和規定的行為；
- 其他可能給集團帶來經濟損失或損害聲譽的行為；
- 在招聘和晉升過程中，違背公開與公平原則進行的不透明操作；
- 安全領域存在的漏洞、潛在風險、賄賂、勒索、詐騙以及洗錢行為；以及
- 違背集團依照《商業行為準則》和《員工手冊》設定標準的不當行為。

### 舉報系統

集團人力資源部	審查相關規定並制定內部舉報系統
工廠和地區辦公室	定期公告員工有關內部舉報系統和程序
員工	報告懷疑的不當行為案例

我們鼓勵員工報告任何他們懷疑的不當行為，包含歧視、貪污、詐騙、不誠實或非法行動。員工可通過任何偏好途徑舉報，包括官方的舉報郵箱和／或熱線。本集團嚴肅對待這些舉報，並會提供即時的反饋。收到舉報後，稽核辦公室會與人力資源部合作，進行獨立調查。必要時，我們將對相關負責人員採取糾正措施。我們向員工承諾，所有接獲的案件都將被嚴格保密處理，並確保吹哨者不會因提出投訴而受到不公平的待遇和報復。

# 創建 多元社群

九興堅信，充滿熱情和責任感的員工對於集團的可持續成長至關重要。作為一個盡責的僱主，我們致力於打造一個充滿活力、和諧且包容性強的工作環境，讓所有員工都能感受自己的價值和尊重。我們希望與員工建立長遠合作的關係，為此投入資源來提升員工的福祉與職業發展。在集團的營運地區，我們不僅滿足基本的合法要求，更進一步建立了審視和改善員工福利的機制，確保每位員工都能享受到應有的法定<sup>2</sup>和其他非薪酬福利。在報告期間，我們在薪資、招聘、解聘、升遷、工時、休息時間、平等機會、多元化、反歧視及其他福利等勞動法規範方面，均無違規情況發生。

### 摘要

員工人數

**39,850**人

受訓員工百分比

**98%**

女性員工百分比

**80%**

每人平均培訓時數

**19.2**小時

### 僱主獎項

連續三年被選為**亞洲最佳工作僱主**

中國湖南工廠獲頒**穩崗就業獎**

<sup>2</sup> 集團遵守運營地區的規定，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)])。

## 勞工及人權

### 招募

九興依據SA8000認證標準，制定了內部《社會責任管理手冊》。SA8000遵循《國際勞工組織公約》、聯合國《兒童權利公約》和《世界人權宣言》中所述的國際人權規範，涵蓋健康安全、自由結社、工時薪資標準、禁止童工、反對強迫勞動、消除歧視和不公平處罰等原則。

秉持平等、客觀的原則，九興致力於培養多元化的人才。在招聘過程中，我們對所有應徵者一視同仁，確保不分年齡、性別或性別重置、性或性取向、婚姻狀態、殘疾、種族（包含民族血統或國籍），及宗教信仰，每個人都享有平等的機會。招聘流程嚴格遵循集團的《招募政策及程序》，根據最新行業標準和法規來定期進行檢視與更新。

### 九興僱員管理準則

 <p>遵守當地 法律法規</p>	 <p>反騷擾和 反虐待</p>	 <p>不聘用童工</p>
 <p>反歧視和 強迫勞動</p>	 <p></p>	 <p>不超過 最高工時</p>
 <p>結社自由</p>	 <p>不低於最低 基本工資</p>	 <p>環境、 健康與安全</p>



集團採行公開招聘，遵循市場導向的僱傭策略。透過大學畢業生招聘、線上招聘平台、內部推薦及獵頭服務等多元途徑找尋人才。我們也持續實施推薦計劃及返聘計劃，對成功推薦新同事的員工給予獎勵。

我們的人力資源團隊於報告期間啟動了一項新的人才計劃－「Beyond Star儲備菁英計劃」(MA計劃)。此計劃希望能招攬來自鞋業之外的年輕精英，旨在解決業內人才流失的問題，為行業帶來新動力和思維，並進一步推動公司及業務的可持續發展。透過這個計劃，年輕人將有機會在集團內不同職能部門進行輪調，並持續輔以持導師指導及職業發展培訓。在MA計劃實行的第一年，我們成功地將6名候選人納入九興集團大家庭。在此人才計劃下，我們將持續從集團營運地區挖掘有潛力的年輕才俊。



MA計劃座談會和決選候選人會議

我們也在入職培訓時，向新員工傳達工作／生活平衡的重要性。人力資源部負責訓練員工對相關工時政策的認識，在必要的加班情況下，本集團依照當地勞動法規提供加班費。

## 薪酬

我們致力於為員工提供有吸引力的薪酬和明確的職業規劃。根據職務、知識和經歷設定薪資架構，有效激發員工潛力，實現集團策略目標。作為跨區域營運的公司，我們按照地方政策、行業標準及市場情況，持續調整薪酬制度。除基本薪資外，我們還實施基於績效的激勵計劃，旨在肯定員工貢獻及鼓勵他們為集團發展作出努力。此外，為表達對長期服務員工的感謝，菲律賓及中國龍川廠的員工分別推出忠誠與服務獎，獎勵在公司服務五年及十年以上的員工，分享集團的成就。

員工服務超過5年以上比例

	5-10年	10-20年	20年以上
一般職員	23.9%	18.9%	1.6%
中階管理層	13.0%	19.1%	36.8%
高階管理層	12.0%	4.0%	48.0%



員工服務獎之夜

## 假期、福利及津貼

我們超越傳統薪酬與福利制度，提供更加多元化的福利來培養員工強烈的歸屬感與投入感。員工享有有薪年假、婚假及產假，並根據其職級、職位及服務年數獲得相應津貼。除此之外，我們提供如年金等非薪酬性福利，以維護員工的長期利益。在中國大陸、越南、印尼及其他營運地區<sup>3</sup>，我們參與各地政府的年金方案。提撥年金和及退休福利，展現我們對員工離職後持續的支持。

於報告期間，九興實施了諸多措施，關照員工福祉，體現出集團將員工視作核心資產，並致力於營造一個正面及支持性的工作環境的企業哲學。這些措施包含：

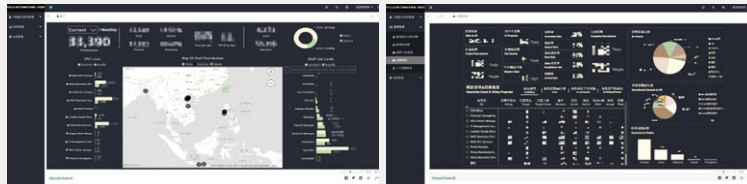
- 交通津貼
- 餐費津貼
- 住宿津貼
- 加班補償
- 健康檢查
- 為需要幫助的員工提供補貼
- 生日及節日禮物
- 為員工建造住宅

<sup>3</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」)。



### 為員工建造住宅

在2023年，我們越南的工廠展示了對員工無微不至的關懷與支援。他們不僅定期進行探訪，幫助需要關懷的員工，還啟動了一項重要計劃，旨在改善那些生活條件艱苦員工的居住環境。興建24棟新住宅的行動，體現了九興致力於提升員工生活質量的堅定承諾。



### 人資分析儀表板

在報告期間，我們數字化了人力資源系統，並引入了HR分析儀表板，以提升人力資源的表現和效率。數字化能讓我們透過系統內的兩個儀表板更好的追蹤員工數據。

人力資源儀表板記錄了員工數據，包括員工人數、性別與年齡分佈，以及他們在職位上的薪酬。同時，招聘儀表板追蹤來自各種來源的候選人數據，確保從招聘網站、社交媒體、校園招聘以及內部推薦中招聘的平等性。集團重視員工數據隱私，透過系統進行數據加密，並限制僅允許人力資源部門和高層管理人員訪問。

## 尊重勞工權益

九興致力於以尊重和關懷對待我們的員工，並承諾提供一個支持性和包容性的工作場所。除了實施友好員工的舉措以展現同理心外，我們還建立了正式程序，以支持員工的結社自由和集體協議。根據當地法律和規定在工廠成立的勞工組織是連接員工和管理層的溝通渠道之一。我們與勞工組織保持緊密的關係，並將他們視為當地員工的代表。

集團尊重員工的結社自由權利，並認可員工成立的合法勞工組織。員工可以自由加入勞工組織。我們也尊重他們與管理層進行談判、溝通和互動的權利。當僱主和員工達成共識時，該地區的勞工組織可以與集團在該地分公司簽署集體談判協議(CBA)。工會也可以與集團共同舉辦相關的員工關懷活動，加強集團與員工之間的溝通。集體談判協議是僱主和員工之間在集團廠區所建立的，目的是通過僱主和員工代表的共同談判，訂定就業條款和條件，包括工資、工作時間、福利和其他相關條款。集團持續主動與勞工組織討論有關員工福利和權利的議題。

員工可以通過勞工組織向公司表達他們的想法。例如，在與營運變更相關的解僱事件中，我們優先與受影響的員工和勞工組織進行溝通。在完全遵守當地勞動法律和規章的基礎上，我們在解僱過程中提供支持，包括提供集團內的替代職位以及根據法律要求與員工服務年限相稱的賠償。集團努力建立和諧的僱主－員工關係，並根據當地勞動法規定給予關於營運變更的最短通知期。

在過去3個報告年中，未發生因員工不滿而罷工或停工的事件。



## 職業健康及安全

### 職業安全措施

九興致力於為員工創建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，旨在監督集團政策和程序，以及保障員工在作業中的健康與安全，並遵守所有法定標準。我們的EHS機制重點關注兩大領域：員工健康和工作場所安全。

集團所有工廠均遵循ISO 45001職業健康與安全管理系統的標準，確保在我們的運營中實施標準化的健康與安全實踐。產品按照我們品牌客戶設立的嚴格標準進行驗證，涵蓋化學安全和健康安全等議題。集團也建立風險識別協議，並定期進行風險評估，有效鑑別工作場所危害。對於鑑別出的危害，包括：食品安全、機械安全、消防控制和危險化學物質污染等，我們將採取補救措施並設立相關風險控制計劃。例如：被識別為高風險的區域將被清楚標示並密切監控，以保障我們員工的健康與安全。

每位員工都有責任去維持我們的EHS標準。集團定期舉行EHS會議，評估工作場所現有及潛在的健康與安全風險，參與者包括勞工組織代表、高層管理成員、企業責任(CR)部門和運營經理。我們進行EHS培訓並與員工保持定期溝通，鼓勵員工透過多元的渠道，反映任何可能的工作場所問題，如電子郵件和員工熱線，而不用擔心報復。我們每年對健康與安全管理系統的有效性進行分析，並由我們的管理高層覆核，以尋求未來改進的方向。

在報告期內，不幸地發生了一起涉及叉車和切割機的工作相關致命事故，導致一位員工意外離世。後續調查顯示，這起事故的發生是由於安全規章的違反所導致的。儘管這是一起獨立事件，但我們對此高度重視，並對事件進行詳盡的回顧。為了預防類似事件再次發生，我們亦制定並實施了針對工廠的補救措施：

- 重新實施叉車安全培訓；
- 在運輸機械時，用繩索或其他輔助材料固定叉車；以及
- 在叉車上安裝警示燈和警報，以提醒其他道路使用者。

確保所有員工的安全與健康是我們的首要任務，我們致力於積極採取措施來預防事故並維持安全的工作環境。我們理解員工與主管之間開放溝通的重要性，將持續改善溝通渠道，確保所有員工能夠自在地與主管討論他們的健康問題。集團將持續優化我們的管理體系、機械設備及安全措施，務求將職場傷害降至最低。

為了加強員工對工作場所健康與安全的認識和理解，集團的CR團隊首先實施了現場調查，隨後向各工廠提交了一份包含問題識別與改進建議的詳盡報告。此項目包括了一系列主動措施，推行培訓計劃、改進安全規章，以及在員工中促進責任感文化的建立等。

#### 健康與安全數據

工傷案件總數	122
工傷發生率 <sup>4</sup>	0.3%
因工亡故案件總數	1
因工亡故人數比率 <sup>5</sup>	0.0025%
因工傷損失工作總日數	2,533

<sup>4</sup> 根據員工總數來計算工傷發生率。

<sup>5</sup> 根據員工總數來計算因工亡人數比例。

### 強化工作環境安全項目 – 越南

從現場調查中，CR團隊指出太平工廠的機械傷害中有55%是由不當操作的人為因素所致，而72%的工傷是源自於違反安全規章。此外，他們也審查了當前的機械設備，並識別了哪些容易導致工傷。例如：他們建議在萬能壓機的可伸縮部分的氣缸上增加一個保護罩，以確保員工在操作期間的安全。



### 強化工作環境安全項目 – 印尼

在印尼泗水也進行了勞工傷害預防審查，以調查工作相關傷害最常見的原因及機械設備可能導致工作相關傷害的風險，並提供了預防職業傷害的建議。

調查中發現，最常見的工業傷害類型與機械有關，且在所有工作相關傷害中，有90%是由不安全行為引起的。不安全行為是由五個方面的情況導致的，包括環境、標準、記錄、人員和機械。

通過傷害預防審查，提供了預防職業傷害的建議。例如：應根據年度培訓計劃為員工提供安全培訓、應定期檢查設備和機械的狀況以確保其正確和安全的功能、應提供員工的個人防護裝備(PPE)且符合PPE標準並監控佩戴狀態，工廠變更佈局後應進行危險因素的評估，以鑑別潛在的安全風險。



通過優先考慮員工的福祉並營造更安全的工作環境，我們的目標是確保對健康與安全的考量始終是集團運營的重心，這將促進團隊整體的福祉及生產力。

我們致力於讓所有員工能按照《職業健康與安全程序》安全地工作。以外，我們在全球所有運營地區，包括中國大陸、越南、孟加拉、印尼和菲律賓，實施了集中式年度審計，以確保包括以下行動在內的所有健康及安全措施都在各廠房得到實施：

- **化學品管理**：嚴格按照化學品安全技術說明書(MSDS)指導原則來處理化學品，並確保化學品按其危險等級妥善存放及管理，以防止任何安全隱患。
- **火災預防**：確保員工熟悉並積極參與火災管控流程，包括定期進行消防演習，並嚴禁在消防設施附近堆放物品，以保證緊急疏散通道和設備的暢通無阻。
- **預防措施**：在工廠廣泛設置安全告示，提升員工對安全規章的認識，並在機械上裝設防護裝置，如防跌落的加寬腳踏板、防止手部捲入的擋板，以及避免夾傷的保護蓋和感應器。
- **個人防護**：強制使用個人防護裝備(PPE)，以減少職業病風險，特別是在噪音敏感區域工作的員工必須佩戴耳部防護裝備。

為全面實施集團的安全政策，我們組織定期培訓、工作坊和健康講座，以提升員工對工作場所健康與安全流程及集團規範的意識。必修培訓內容包括個人防護裝備的使用、化學品管理與防火安全等。在報告期間，我們為各級員工進行了的職業安全檢查。



在印尼和中國的職業健康與安全檢查

### 推廣健康生活

在2023年，我們持續推廣各種措施來保障我們價值鏈中員工的健康，例如舉行分享會來提高食品營養意識並確保食品安全。

九興認識到食品安全在菲律賓的重要性，特別是對我們員工及其家庭的福祉。通過與多方重要持份者的合作，我們成功實施專案，並為當地學校提供支持，以確保學生們能夠獲得營養的餐食。這些協同的努力不僅幫助我們培育出更堅韌和有能力的員工團隊，也凸顯了我們對承擔社會責任的堅定承諾。透過這些舉措，我們關懷了逾100名學生，目標是對抗饑餓並推廣公司團結一致的文化。

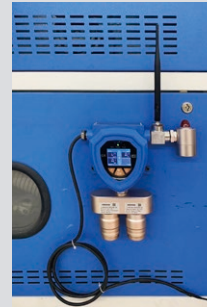


營養補給項目

### TVOC監測項目

在2023年，集團在三家工廠安裝了12個總揮發性有機化合物(TVOC)感應器，旨在監控和控制VOC排放。這個實時監控系統將成為制定提升室內空氣質量策略的基礎，並其確保符合當地排放法規和我們的環境承諾。

這些監測器配備有警報系統，當TVOC濃度過高，將及時通知管理人員，使其能及時對潛在危險做出反應，降低不良健康影響的風險。



### 損害預防及管控管理

集團所有的工廠都制定了緊急疏散計劃，並在每間廠房清晰標示緊急出口和疏散路線。建築物配備了火災報警器和滅火工具，這些設備定期接受檢查和測試，以防範火災風險。

集團定期進行緊急演習，如消防演習，以確保在緊急情況或事故發生時員工的安全。



消防演練培訓

我們也定期安排急救培訓，教授員工實用的生存技能。例如，我們規劃了由專業急救人員進行的標準急救和基礎生命支持課程。這些課程涵蓋了創傷急救的基本技巧、心肺復甦術(CPR)和自動體外去顫器(AED)的使用，提升了我們員工對AED使用的熟練度和因應緊急狀況的反應能力。



緊急情況培訓

## 多元、平等、包容

### 反歧視

九興對歧視採取零容忍態度，致力於平等對待所有員工，不論其性別、年齡、種族、族裔、國籍、政治狀況、信仰、婚姻狀態、生育狀況、性取向、殘疾或任何其他與其工作能力無關的因素。隨著社會面臨種族和性別不平等的挑戰，我們承擔起解決在集團內及社區中此類問題的責任。集團在所有營運地區都實施了《反歧視政策》，以防止任何形式的歧視。

### 性別平等

九興致力於促進性別平等。集團的《工作場所性別平等管理程序》體現了我們對於多元性及包容性的堅持，這在我們的工作與生活社區中至關重要。該程序為職場以下幾個方面提供了清晰的指導方針，例如：



本集團嚴禁所有形式的性別歧視。員工可以通過本報告中「社區參與及合作」部分提到的不同渠道向管理層報告歧視行為。在報告期間，我們未接獲任何有關懷孕與產假權益或性別歧視的實質性騷擾或歧視的投訴。我們尊重女性在職場的價值，並致力於促進員工間的和諧相處。



反騷擾培訓



性別平等培訓

集團致力於滿足員工的不同需求，並重視他們的身心健康。作為此承諾的一部分，我們在廠區設立了哺乳室，以創造一個對母親友好的工作環境。我們還確保孕期員工不被分配可能對其健康有害的任務，同時免除孕期超過七個月的准媽媽值夜班或加班工作。



廠區內的哺乳室



鑑於我們的大多數員工為女性，我們也定期為女性員工提供額外的健康檢查，包括乳腺癌和子宮頸癌測試，因為這是女性健康的主要關注點之一。此外，我們集團為孕期員工設立了全面的培訓，旨在確保她們充分了解自己的產假福利和公司的支持政策。這項培訓包括指導如何利用為她們設立的優先通道以加快申請產假福利的進度，了解修訂後的休息時間規則以獲得額外休息，以及選擇調整制服尺碼來增加穿著的舒適度。



針對女性的健康檢查



孕期員工福利意識提升

為了紀念2023年國際婦女月，集團舉辦了女性成長營，並以特別的禮物感謝女性員工的寶貴貢獻。這一行為體現了我們對女性為公司所帶來多樣性的深深尊重，並重申了我們致力於在集團內促進性別平等與賦權的決心。這些禮物作為象徵，展示了我們對所有女性員工的高度敬意。



女性成長營



2023年國際婦女月

此外，我們自豪地繼續自2021年以來對「HER Project」的投入。全球企業社會責任組織(BSR®)的「HER Project」是一項於2007年啟動的合作倡議，專注於在全球供應鏈中賦予女性權力。這成為我們推動組織內性別平等的基礎，並進一步促成了一個包容且平等工作環境。



HER Project

我們與BSR®以及品牌客戶合作，以英文和中文進行了一系列培訓。今年的培訓將重點放在溝通風格上。透過培訓，參與者有機會反思自己的溝通方式並接受他人的反饋。

「HER Project」讓我們的員工學習從他人的角度思考，並對性別角色和溝通方式有了深刻的理解，從而更積極地推進性別相關的項目。

## 平等機會

九興在所有運營地區都是一個給予平等機會的僱主，致力於遵守保護女性和員工的公約原則，如《國際勞工組織第190號公約》、《國際勞工組織第111號公約》，以及《消除對婦女一切形式歧視公約》。

透過採用包容性語言發佈工作職位，組建多元化面試團隊，我們致力於實施一個包容且多元的招聘流程。在2023年，女性佔集團全球勞動力的80%，並且45%的領導職位<sup>6</sup>由我們的女性員工擔任。此外，我們亦致力於招聘及晉升員工至領導崗位，確保每位員工都有平等的職業發展機會。我們鼓勵員工進行專業與個人發展，提供培訓機會以裝備他們的專業技能、財務知識、健康與安全、時間管理和職業發展知識。在報告期間，有98%的一般員工接受了培訓，平均每人接受19.2小時的培訓，相比2022年增加了逾三倍。這顯著增加可歸因於引入LEAN<sup>7</sup>精益生產原則相關培訓及其他倡議。

我們堅實的員工績效評估和晉升系統根植於我們的獎勵管理措施，通過對職業道德、出勤、表現、經驗和責任的詳細評估來訂定薪酬。為推動持續改善，我們實施了一項全面的績效提升計劃。在此計劃中，主管發揮著關鍵作用，他們評估並指出員工提升技能的可能領域，設立清晰的績效目標、具體時程和預期成果。透過這個系統性的方法，九興促進職業發展，也確保那些有著優秀職業道德、專業成長和卓越表現的員工獲得晉升，藉此表達我們對他們的奉獻和辛勤工作的感激。

<sup>6</sup> 領導職位包括襄理或以上級別。

<sup>7</sup> 源於豐田生產系統(TPS)，LEAN精益生產原則透過不斷的工作流程優化、製造過程簡化及賦權員工，來達成最大化產出與最小化浪費。



## 職場參與及福祉

### 歸屬感

九興深知員工福祉的重要性。我們組織了各種休閒活動，旨在培養員工的歸屬感和加強團隊精神。在報告期間，我們舉辦了包括「打破障礙」、「運動節」和「年終抽獎」在內等團隊建設活動。員工們在這些活動中學習團隊合作和適應變化的能力，渡過了快樂的時光，並在工作場所之外與彼此建立良好的關係。



打破障礙遊戲



運動節



年終拔河和抽獎

集團重視員工的福祉，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做出有意義的貢獻。

例如：我們的工廠配備了員工餐廳，為員工提供各種營養而美味的餐點。此外，員工宿舍配備了如遊樂場、撞球廳、健身房等設施，提供員工一個愉快的居住地。也配有哺乳室和兒童遊戲室，以滿足職業媽媽的需求。

### 廠區設施



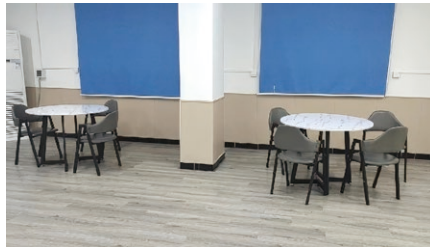
健康遊樂場



撞球廳



籃球場



員工餐廳

透過提供這些設施，集團讓我們的員工享有一個舒適的生活環境，同時也營造了員工間的社群感和團隊情誼。

在九興，我們努力與員工建立緊密的關係，並根據他們的需求提供協助。我們進行家訪活動，主動與員工及其社區建立聯繫。也拜訪有經濟困難的員工家庭，並贈送他們電風扇、電鍋等家戶常用電器。通過聯繫員工的家庭和社群，我們致力於提升整體生活質量和社會的可持續發展。



月度家訪活動

## 溝通及申訴機制

九興透過建立溝通管道和積極參與，促進員工與管理層間的交流。我們期望建立一個鼓勵發聲的文化，讓每位員工都感受到自己是被接納的，並相信他們的看法及憂慮會受到重視。如此一來，當員工在工作時遭遇困難、糾紛或遭受不公待遇，便會更願意透過我們提供的溝通渠道來表達自己的聲音。

我們為員工設立了專門的員工諮詢熱線，以便員工在工作中表達他們遇到的問題和不滿。此外，工廠內也張貼了宣傳海報，讓員工更容易了解如何使用此熱線。

集團也鼓勵員工透過社交平台、意見箱、電郵、員工論壇、新聞通訊等多種方式與我們溝通交流。員工亦可透過董事長的郵箱，直接與公司高層取得聯繫。



## 員工滿意度

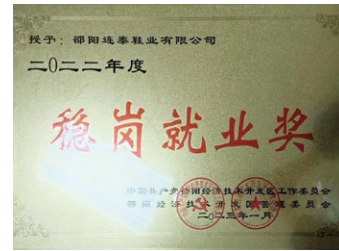
我們的員工透過不時地訪談和問卷調查積極參與。集團也根據員工提供的建設性建議來優化工作體驗並提升我們員工管理標準。

在2023年，我們針對企業文化展開了一項員工問卷調查。該調查的目的是為了更認識員工對九興的文化、管理方式及公司的信心等看法，並徵集改進意見。集團從運營的五個地區中收到了超過2,300份回應，總體結果相當正面。員工特別重視公司在過去幾年全球疫情期間所提供的關懷與穩定性，他們對公司的未來充滿信心，認為近年來實施的內部改革是他們樂觀的基礎。在需改善方面，員工希望晉升過程能更加透明，也期待通過改善溝通方式來促進更好的合作。

這些洞見將引領我們未來的方向，通過加強員工所珍視的文化特質，並針對需改進的領域採取措施，促進一個更開放和透明的工作氛圍，從而助力公司持續成功和提高員工滿意度。

HR Asia亦進行了一項針對多元、平等及包容性的全面性調查。這項調查的正面結果讓我們再次榮獲「亞洲最佳工作僱主」稱號，這已是我們連續三年獲此殊榮。此外，我們位於中國的工廠獲得「穩崗就業獎」，越南的工廠則獲得我們品牌夥伴頒發的「優秀ESC實踐獎」。這些榮譽鼓舞我們進一步改進我們的僱傭及勞動實務，以符合行業及員工不斷演變的期待與標準。

## 九興員工管理實踐的外部表彰



## 尊重多元文化

集團尊重員工的多元文化及多樣背景，持續推動包容性的工作環境。為了宣傳不同文化，我們竭力滿足員工的相關需求，並組織了不同的活動，與員工一起歡慶各種文化節日。例如，集團在印尼工廠的員工生活區，設立了禮拜區域。我們承諾提供一個對所有文化和宗教友善的工作環境。在2023年的端午節期間，集團組織了部門間的友誼拔河比賽。這些活動促進了健康和活躍的生活方式，並讓來自不同部門的員工能夠相互交流，從而加深員工之間的聯繫。我們也在各種節日期間為員工提供禮物，如端午節、中秋節、聖誕節和國際婦女節，與員工度過不同文化的節日。

### 與員工慶祝不同文化節日



端午節划龍舟



端午節發放粽子



年終派對



聖誕節活動



為盲人協會提供農曆新年禮物



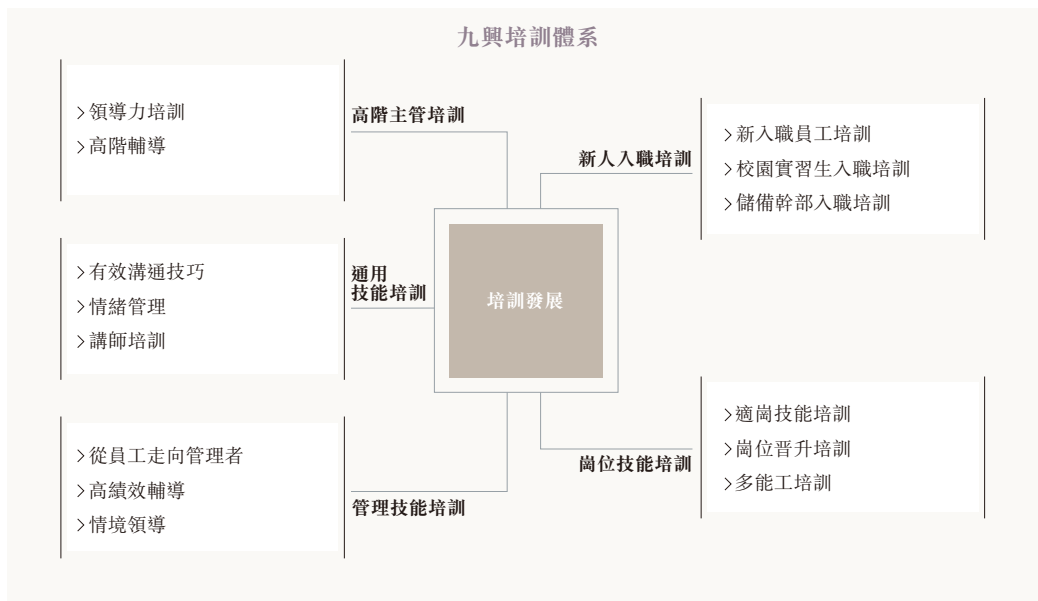
慶祝情人節

## 員工發展及教育

### 培訓體系及結構

集團持續推動員工發展，期望我們的員工成為以目標為導向、具有轉型領導力的人才，且擁有能在市場上脫穎而出的思維和技能，為客戶提供長期價值。集團也建立了年度培訓計劃，該計劃融合了集團的使命、願景、管理策略和目標，並提供給全體員工，不論性別、種族、職位等。

培訓計劃會依照集團的戰略計劃和客戶需求進行調整。各工廠根據自己的生產線來為員工制定培訓計劃，並對其成果進行評估。由集團總部負責收集培訓數據，作進一步評估。九興的培訓計劃涵蓋多個範疇：新人入職、崗位技能、通用技能、管理技能與高階主管培訓等。集團提供的多樣培訓課程使全體員工皆有機會提升專業技能，助力其職業生涯發展，為公司帶來正面貢獻，進而推動集團整體表現。



作為入職流程的一部分，所有新員工都需參加涵蓋企業社會責任和內部《商業行為準則》等主題的入職培訓，旨在幫助新員工適應九興的工作環境和文化。在報告期間，集團也擴大了培訓範圍，讓所有員工在正式開始工作前都能深入了解企業責任、道德標準以及其他基本的工作規則和法規。所有員工都需在入職培訓期間閱讀員工手冊，其中包含了集團各類政策和反貪污和反賄絡等重要信息。在報告期間，集團所有新員工皆參加了新人入職培訓。

2023年，領導力培訓成為管理層的必修課程，共有980名員工參加了該培訓。培訓按照九興領導力標準設計，旨在明確表達我們對領導者的期望，並支持員工達到最佳的表現。集團的領導力培訓專注於情境領導，協助管理層根據員工能力，提供更有效的支持和指導。

我們的培訓活動也涵蓋了企業道德標準。員工接受了有關堅持高道德標準重要性的培訓，並被鼓勵報告任何懷疑的道德違規行為。

其他領域的涵蓋了技術方面和工作場所安全，如化學品使用、機械操作、有害化學品管理以及工作場所安全的技能培訓。這使我們的員工能夠加強他們的專業和技術能力，並學到如何預防在工作場所受傷的實用知識。在報告期間，我們的員工、跨職能管理團隊和董事會累積接受了大約956,703小時的培訓，與2022年的大約150,000小時相比，增長了超過537%。

我們計劃在未來優化混合培訓模式，以增強我們所有員工對培訓課程和材料的可及性。這將允許我們的員工和管理層能靈活地在自己的時間和節奏下學習。

### 人才培養管理系統

在九興，我們認識到培訓計劃及講師本身的質量對於激發員工所有潛能起著關鍵作用。內部講師計劃旨在賦能合格的員工成為講師，來設計並提供培訓。獲得內部講師資格的員工可以開始他們的培訓之旅，並根據經驗、授課時數和來自參與者的正面反饋升級。

在教師節之際，九興啟動了新項目 — 內部講師評估計劃。該計劃旨在認可和獎勵我們頂尖的內部講師，授課超過35小時或培訓超過260名參與者的講師被列入邀請名單中。這些講師們需要先提交10分鐘的教學影片，以展示教學風格。再由學習與發展部門進行嚴格的評估，最終我們在年度內部講師頒獎典禮上表彰了8位傑出的內部講師，以認可他們的卓越貢獻。



2023年度內部講師獎

為了向我們的員工提供全面的專業發展機會，除了必修培訓外，我們也為員工提供了可選修的通用技能課程，如商務英語和職場溝通，以助於他們的職業發展。這些選修式培訓由外部專業講師進行，員工能自行選擇參加感興趣的課程。在2023年，我們邀請了4位專業講師進行有關項目管理、設計思維以及問題分析和解決等主題的培訓。



外部講師授課

## 社區投資

### 社區活動

除了監控運營的環境和社會影響外，九興意識到作為社區一員的責任。我們的業務需要依靠鄰近社區的資源、基礎設施和市場。因此，我們致力於通過積極參與不同的社區計劃，使社區和社會成為一個更好的地方。社區投資計劃已運行多年，展示了我們支持運營地點周邊社區的承諾。



除了向貧困青少年和家庭進行慈善捐贈外，我們的員工還參與了環境保護活動。九興相信社區參與和醫療支援的力量，這就是我們啟動捐血計劃的原因。我們邀請了員工和社區一同參與這項有意義的活動，所有人在自願支持捐獻的共同目標下團結。這項活動旨在確保安全血液儲備充足，幫助有效管理血庫資源。通過宣導捐血活動，此倡議加強了我們與社區的聯繫，並重申我們推進公共衛生和社會福利的承諾。



捐血活動

本集團積極推動環境保護意識，並積極參與加強海龜保護行動。為此，我們兩間工廠聯手其他企業和地方政府，共同推進海龜的保育工作。集團也組織了一場融合傳統文化的舞蹈競賽，在活動的尾聲，大家一起護送剛孵化成功的海龜回到大海，這不僅為我們的企業社會責任活動增添了意義，也體現了我們對環境保護的堅定承諾，並在我們的員工與合作夥伴間種下可持續發展的種子。



海龜保護意識活動

## 社群參與及合作

九興在集團內推廣社會責任文化，致力於改善當地社區、我們的員工、商業夥伴和社區組織的福祉。在印尼，我們在穆斯林節日期間為工廠周邊的社區提供了禮物包，也向所有員工提供了272個開齋節禮物。並在印尼獨立日向當地居民分發國旗慶祝。在孟加拉，我們向受寒冷天氣影響的社群分發了毯子，以確保他們的

健康和福祉。在中國湖南省，集團與邵陽市的其他企業共同創立了一個社會組織，通過加強企業間的合作來吸引人才，以促進邵陽的經濟發展。在報告期間，集團通過提供醫療用品、家庭必需品和食品等實物捐贈給社區，我們還進行了現金捐贈，總金額約為美金84,000元。



印尼獨立日捐贈項目

### 社會影響力

為了追蹤我們對社區的社會影響，我們記錄了社會參與活動，以評估其有效性和結果。九興透過社區參與和文化尊重，秉持社會和諧的原則，這一立場反映在我們的「綠色愛心」倡議中。該倡議中，我們的一家工廠領導了一個項目，在阿拉亞特山的一個4,000平方米的受保護區域內種植了200棵果樹。為了延續這份努力，我們與農民協會建立了合作關係，委託他們照顧果樹幼苗六個月。我們的承諾進一步通過集團貢獻的482美元的財務支持得到展示，凸顯了我們對這些幼樹成功成長的奉獻。



植樹活動

## 綠色低碳生產

九興的成長和成功依賴於多方面的投入，包括供應生產線的能源和提供原料的自然資源。我們深刻認識到氣候變化的複雜性和不確定性，因此致力於從可持續性和循環經濟的角度出發，重新設計生產過程，重視產品的碳足跡並致力於降低資源使用的污染。我們專注於負責任地獲取資源，高效地管理資源使用，並盡量減少污染物質的種類和數量。我們希望將這種環保意識貫穿於產品的整個生命週期，從製造、分發產品到辦公室和工廠的運作，乃至於選擇供應商的過程中，降低整個價值鏈的環境影響。

我們的ESG策略明確承諾以道德和負責任的方式開展業務活動，要求各部門確保遵循環境法律、法規以及品牌客戶設定的標準。報告期內，我們在所有營運區域均未發現違反環境法規<sup>8</sup>的情況。

### 摘要

**19.84兆瓦**  
屋頂太陽能總裝機量

**9,613兆瓦時**  
可再生能源發電量，  
相當於減少4,600噸CO<sub>2</sub>e排放

**83%**  
的九興鞋廠採用Higg  
工廠環境管理模組(Higg FEM)

按年減少  
**3,733噸**  
包裝材料

<sup>8</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。

## 能源效率及碳足跡

### 工廠能源利用

在製鞋的過程中產生的溫室氣體，包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮，主要來自於電力使用。九興已經設定了目標，以推動我們的工廠及供應鏈實施節能減排。透過倡導價值鏈的綠色操作，我們堅信自己能在抗衡氣候變遷和達成減碳承諾上扮演關鍵角色。在2023年，九興朝著2025年實現溫室氣體絕對排放量零成長的目標邁出了重要一步。與2021年的基準相比，總溫室氣體排放量已減少了6.6%。

九興2025環境目標進展		
範疇	2021年制定的目標	截至2023年的進展
溫室氣體排放 (範圍1及2)	至2025年實現溫室氣體絕對排放量零增長	實現溫室氣體絕對排放量負增長
	以2021年為基準年，至2025年將溫室氣體排放密度降低15%	溫室氣體排放密度增加1.8% <sup>9</sup>
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1.3% <sup>10</sup>
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	太陽能板總裝機量達到19.84兆瓦，可替代集團全年總用電量約6%

集團為每間工廠制定了減排計劃和方案。例如，我們發現加熱板佔大部分的電力消耗，是溫室氣體排放的重要來源。因此，我們已開始計劃引入新型節能加熱板，以減少加熱時間，旨在最小化生產過程中的能源浪費。類似的措施將有助於我們顯著地減少電力消耗。我們將持續升級和改造設備來提高能源使用效率，以履行我們的環保責任，並在生產過程中進一步減少碳足跡。

<sup>9</sup> 由於複雜鞋款增加，每雙鞋的平均製作時間拉長導致溫室氣體排放密度上升。

<sup>10</sup> 2021基準年的電力消耗密度是2.98千瓦時／雙，2023年的的電力消耗密度為 2.94千瓦時／雙。

在報告期間，我們也在不同的工廠試行了各種節能計劃。例如，在其中一間中國工廠中，我們以16瓦的LED節能燈管替換了4,000支28瓦的傳統T5燈管。這將幫助工廠每年節省超過124,416千瓦時(KWh)的電力消耗和約99,533人民幣的電費。在越南的工廠則依據LEAN原則，重新編排車間分佈，並減少加工線的數量。這不僅提高了我們的生產效率，年度也預計能節省約924,000千瓦時(KWh)的電力消耗。

自2021年，集團開始在工廠屋頂裝設太陽能板，截至2023年底，總裝機量已達到19.84兆瓦(MW)。在本報告期間，我們使用的可再生能源共計9,613兆瓦時(MWh)，相當於替代了集團年度總電力消耗量的6.3%，減少了約6.3噸的二氧化碳當量(CO<sub>2</sub>e)。



於工廠屋頂安裝的太陽能板

九興積極回應品牌客戶對ESG策略和供應鏈日益提升的治理要求，我們視之為推動整個集團進行全面性改革的契機，而非單純地滿足特定的環境與能源基本要求。集團將加快探索使用可再生能源的機會，也將繼續推動節能減排的計劃，以實現長期氣候目標。

### 全供應鏈之碳足跡

我們的《能源消耗管理程序》和《溫室氣體管理政策》優先考慮使用環境友好材料、低污染材料和可再生能源，旨在防止生產活動中產生的污染。為了更好的實踐目標，集團在與供應商建立關係時也會考量供應商的环境表現。今年，我們已開始執行範圍一、二、三的碳盤查，以建立完整的排放清冊。待盤查工作完成，它有助於我們了解供應鏈的碳排放，並使我們能夠有效監控和精準設計橫跨價值鏈的減排策略。

## 已識別的範圍三排放類別

類別2	資本產品
類別4	上游運輸及配送
類別5	運營中產生的廢棄物
類別6	商務旅行
類別7	員工通勤
類別9	下游運輸及配送
類別12	售出產品的廢棄處置

集團的《供應商管理程序》包括了對新供應商進行環境和社會相關的審核和評估，以確保其能與我們的可持續發展原則和目標一致。此程序標準化了我們選擇、審核和評估所有參與供應商的方法。我們的供應商原則也鼓勵供應鏈本地化，以減少產品在運輸和物流階段的碳足跡。

集團將繼續與供應商合作，監督他們的環境影響，並推行國際標準和自評工具的採用，例如Higg Index。本報告期間，我們已初步調研了核心供應商使用Higg Index的比例。接下來，我們會進一步向供應商宣導此工具的使用，以提升供應鏈的環境治理績效和風險控制。

### 管理及控制

我們的《環境保護與管理政策》概述了員工在實現集團環境目標中的角色。該政策重申了我們遵守國際公約、當地環境法規、行業標準和客戶要求以最小化我們對環境影響的承諾。這個高層級的政策和與我們的運營程序完美結合，如《能源消耗管理程序》和《溫室氣體管理政策》。這些程序提供了標準化的操作指南來記錄、監控和管理能源消耗和溫室氣體排放，也做為所有相關方的框架。

## 環境保護與管理政策一摘要<sup>11</sup>

**目標：**環境保護與管理政策由企業社會責任部門制定，強調預防及控制措施。我們致力於保護環境，遵守相關法律法規，實施持續改進，防止污染，並最小化對環境的不利影響。

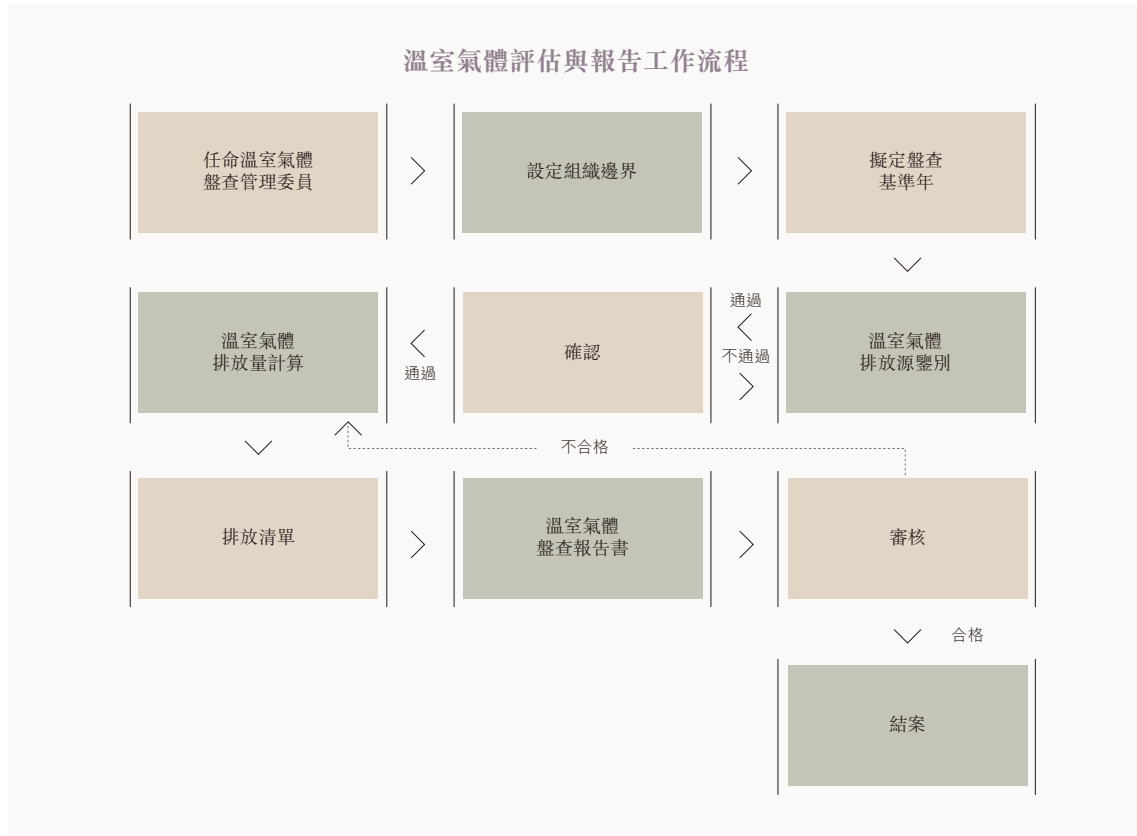
**範圍：**由集團管理的所有工廠應遵守這些程序的規定(若與當地法律發生衝突，工廠應遵守其運營地區的所有適用法律和規定)。

**摘要：**我們旨在建立一個低污染和資源循環的商業環境。已經制定了各種行動計劃以減少環境影響，包括：

- 為環境管理提供充足的運營資源；
- 定期審查和更新政策以符合國際公約、國家法規、行業標準和客戶要求；
- 識別並評估工廠設備、工作程序、項目的環境風險，並納入外部利益方的要求來監控識別的風險；
- 與相關方溝通環境目標、標準和表現，包括管理層和員工；
- 優先使用環保材料和可再生能源，並在生產活動中避免污染；
- 合理利用資源，通過回收減少廢物產生；
- 通過定期設施檢查和維護監控廢水、空氣污染物和噪音污染；
- 實施節能措施；
- 鼓勵供應商和承包商最小化環境污染；
- 提升與環境相關的教育和培訓，提高員工的環境意識；以及
- 成立環境管理團隊以監督這些實踐的實施。

<sup>11</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

集團在每間工廠建立了環境、健康與安全委員會，負責控制和監測由IPCC（政府間氣候變化專門委員會）鑑別的溫室氣體(GHG)排放。碳密度評估會在我們運營的每個階段進行，並收集和計算溫室氣體排放數據來製作溫室氣體報告。該報告納入了所有生產階段中的碳和能源密度評估結果。利用歷史數據，集團將完善訂定的目標並實施措施，以符合監管機構設定的環境標準。



能源管理和排放控制是集團內部管理績效評估的重要指標。因此，工廠對於高能耗的生產設備實施了嚴格的管理和操作指南，並進行月度電力消耗檢查。我們向集團所有工廠和部分中國大陸的供應商進行了現場稽核，內容涵蓋環境保護和節能政策的建立、現場能源使用管理、設備運行效率和維護狀態，逐步推進能源管理。我們在2023年也拓展了現場稽核工作的範圍，關注更多環境和社會相關議題和治理情況。



## 化學品及廢水管理

九興意識到在運營的各個環節，從原料的處理到產品的組裝，處理污染的重要性。不當處理污染物，包括化學物質、廢棄物、廢水和噪音，可能對環境和人類健康造成重大損害。因此，集團致力於監測、避免、減少和轉化污染物，以最小化它們對環境和社會的衝擊。

### 化學品使用

我們致力於透過審查我們所使用的化學品和物質，最小化我們生產過程對環境和社會的影響。根據歐盟發起的《化學品註冊、評估、授權和限制法規》中的四個程序，我們制定了限用物質清單(RSL)，並在化學品安全技术說明書(MSDS)中記錄了禁用物質和規範危險物質的使用。這種方法旨在預防與生殖、接觸性皮炎、員工健康與安全以及環境影響相關的潛在風險。例如，聚氯乙烯(PVC)和富馬酸二甲酯(DMFu)等化學品和物質已被識別並進行嚴格控制。而石棉和三丁基錫(TBT)化合物則被禁止在我們的生產過程中使用，以保障我們員工和運營社區的健康與安全。

此外，集團了解客戶的品牌聲譽在極度依賴於我們的產品質量和安全，並認真對待此責任。通過分享我們對限用物質和化學品的知識和專業知識，為客戶提供資訊，使他們能夠做出優先考慮環境、其消費者和員工的健康與安全的明智決定。

下表列舉了集團如何在生產線上監控化學品和物質的使用，並展示了我們對限制潛在危險化學品及物質使用的完善管理：

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
禁止使用	全氟／多氟烷基物質(PFAS-FREE)	可導致生理機能紊亂、對成長發育造成影響且提高罹癌風險	用作外層面料的防水層

我們對負責任的化學品管理和可持續生產的實踐超越了基本的法規遵從；這是一項道德義務。我們持續審查並更新我們的限用物質清單(RSL)和化學品安全技術說明書(MSDS)，以確保我們生產線上的所有材料均符合法規要求並滿足我們品牌客戶的標準。在報告期間，我們更新了對六價鉻和氯化石蠟的預處理方法，以及對多環芳烴(PAHs)和有機錫化合物等物質的測試方法和限值進行了修訂。此外，與品牌客戶和美國法規保持一致，我們執行了對全氟／多氟烷基物質(PFAS)使用的禁令。採購限用物質清單中列出的化學品接受到嚴格規範。在與新供應商開通合作之前，集團亦要求他們確認理解我們的限用物質清單內容，並提供有效的證書和許可證。任何在我們生產線尚未使用過的材料，在儲存和使用前皆需通過受認證的第三方實驗室的樣品測試。

此外，定期更新限用物質清單並整合到我們的化學品管理系統中，以增強可追溯性，確保我們生產線上的所有材料始終符合法規要求和我們品牌客戶設定的標準。

### 安全處理及棄置方法

受到《環境保護和管理政策》的指導，九興致力於從我們產品生命周期的開始就最小化我們的環境影響。為實現此目標，集團制定了全面的《化學品管理政策》，說明了我們對負責任使用化學品的基本要求。我們建立了嚴格的識別和追蹤系統，以確保未經測試和未獲認證的化學品不會被用在生產線上。相關人員在採購、儲存和使用生產過程中的危險或限用化學品、染劑、製劑和洗滌劑時皆須嚴格遵守該政策。

該政策亦規定了對正確標示和儲存液體化學廢料的具體要求，並強調獨立設置危險化學品廢料倉庫的重要性。此外，只有獲得認證的承包商有資格承接此類廢料的收集、儲存和處置業務，確保符合嚴格的廢物管理實踐標準。

## 化學品管理政策－摘要<sup>12</sup>

**目標：**化學品管理政策由安全管理部門制定，旨在落實危險化學品的知識體系，以提高相關人員和工程承包商對工廠運營中的危險化學品之潛在危險、預防措施和緊急應對協議的意識。此外，該政策確保排除國際標準禁止的化學品，以保障我們消費者的健康與安全。

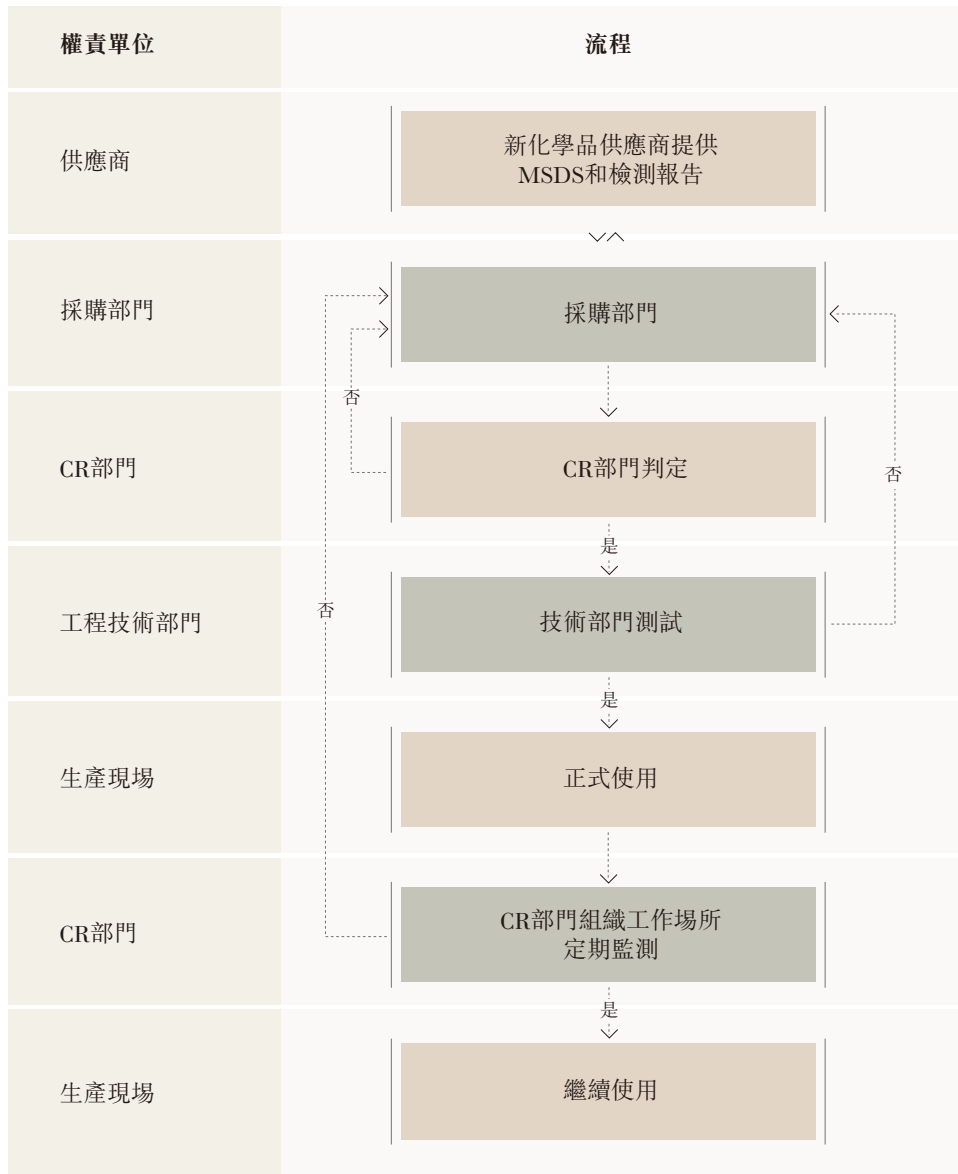
**範圍：**集團管理的所有工廠應遵循這些程序的規定（若與當地法律有衝突，工廠應遵守其運營地區所有適用的法律和規章）。

**內容摘要：**我們旨在減輕對我們員工、我們所在社區以及環境的負面影響。實施了各種實踐以確保危險化學品的有效管理，涵蓋領域包括：

- 新化學品採購的引進
- 接收化學品
- 化學品數據和標籤管理
- 化學品的使用
- 化學品的儲存
- 化學品的運輸
- 化學品的處置
- 化學品的緊急處理
- 化學品的職業健康和工業衛生控制
- 化學品安全培訓
- 特定化學品要求

<sup>12</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

化學品選擇流程圖



為了確保工廠遵守集團化學品管理系統及當地法規，我們的《化學品管理政策》規定工廠員工必須接受化學品安全的內部訓練。同時，集團鼓勵員工參加品牌客戶提供的培訓課程，這些課程提供了一個交流平台，分享化學品安全管理經驗及應對行業環境挑戰的方法。

謹慎處理地表和水系中化學物質，對於避免不易察覺卻能對環境和健康造成重大衝擊的情況至關重要。透過我們的內部政策的管控和品牌客戶的影響，我們得以不斷推動化學品的汰換，有助於減少潛在有害化學物質對周邊環境的影響。

我們承諾將定期且積極與品牌客戶溝通任何和限用物質清單有關的重大變化，旨在增強他們對集團化學品安全和管理策略的了解。相同資訊也會即時的被傳遞給供應商，鼓勵他們與品牌方保持一致作法。

## 廢水管理

消費者、投資者、政府和非政府組織(NGO)越發期望品牌和製造商能遵守更嚴格的廢水規範<sup>13</sup>，例如《危險化學物質零排放廢水指南》(ZDHC Wastewater Guidelines)。九興致力於在我們的生產過程中最小化水污染。

工程部門負責監測和定期報告廢水質量和流量，並確保廢水處理和處置設施運行正常。我們在工廠安裝了基礎設施和合適的設備，以確保各種類型的廢水得到適當的處理、分類和移轉。我們透過安裝過濾器等措施，來減少污水對環境的影響。集團也安排了針對污水處理人員的各種職能培訓，並積極提高員工對減少水污染的意識，鼓勵員工使用無磷洗衣粉，並安裝流量調節器。

由於大部分污水來自員工生活區，我們嚴格遵守政府規定和條例來管理我們的污水，並制定了《廢水排放管控程序》，以管控集團妥善地處理工業廢水和員工生活區產生的廢水。我們亦委託專業的第三方在廢水被排放前進行樣本分析，確保遵守相關國家法律以及客戶規定的其他標準。在2023年，我們沒有觀察到任何關於廢水排放的不合規案例。

<sup>13</sup> 集團遵守運營地區的相關法規，包括《中華人民共和國水污染防治法》、《越南環境保護法》(「Vietnam Law on Environmental Protection」) 以及《孟加拉2013年水法》(「Bangladesh Water Act 2013」)。

## 價值鏈協作

九興致力於在我們的價值鏈中消除危險化學品和物質，強調採用低毒性、低腐蝕性和低刺激性的化學品。

在上次報告期間建立的化學品階段性淘汰計劃和時間表的基礎上，我們的孟加拉工廠進一步的與價值鏈協作。在2023年，我們停止使用被CHEM-IQ計劃列為「紅色（禁用）」的RFE，並與化學品供應商合作，將其替換為被劃分為「黃色（允許使用）」的NX-RFE。這次合作凸顯了夥伴關係在降低有害化學品和提高整個價值鏈安全上的重要性，也宣示了集團對於負責任地使用和採購的堅定承諾。

## 減緩及適應氣候變化

### 風險治理

集團的可持續治理結構已將氣候變化的考量納入我們運營中的每一個層面。董事會確保集團的決策與九興的可持續發展目標保持一致。為了增強此方面決策，所有董事會成員在本報告期間，均參加了與氣候風險相關的培訓。

在管理層級，公司治理委員會積極監控和評估與氣候相關的政策和進展，並向董事會提供年度報告。公司治理委員亦會及時地將氣候相關的關鍵疑慮傳達給可持續發展委員會，讓可持續發展委員與可持續發展部門一同開展緩解和適應氣候變遷的措施。

集團的相關政策和程序，如《環境保護和管理政策》、《能源消耗管理程序》和《溫室氣體管理政策》，已將氣候考量整合在內，並確保能持續監控我們的行為對氣候變化的貢獻。我們的《全球負責任採購政策》也在選擇供應鏈夥伴時優先關注供應商的碳足跡和與氣候相關法規的合規情況。

## 氣候策略

氣候變化是一個重大議題，有潛力影響九興的整體價值創造和財務規劃。隨著與能源相關的財務及監管成本增加，這些成本已成為管理集團生產過程的關鍵考量。目前，我們正在研擬有力的集團氣候策略，著眼於我們能夠控制的運營範圍，最小化因外部氣候相關風險可能造成的損失，並捕捉與氣候變化相關的機會。

在2023年度的作業重點是啟動對集團運營的深入分析，以創建一個完善的行動計劃。我們的目標是首先理解短期及長期間氣候相關的風險和機會。在報告期間，我們與熟悉集團日常營運的相關人士進行交流，作為我們重要持份者互動的一部分，旨在識別能減輕我們對氣候變化影響的領域。

此外，雖然我們在2022年也進行了氣候風險評估，九興在本報告年度聘請了第三方顧問，重新並更深入地評估我們的氣候相關影響。評估的範圍從集團本身運營擴展到整個價值鏈，結果將被用來為集團創建一個更主動、具變革性且長期的氣候變化策略。



## 2023-2024氣候風險評估

集團聘請了外部顧問進行氣候風險評估，以識別對運營具有實質性影響的潛在氣候風險和機會。通過審查九興的跨國運營、區域和全球監管發展以及市場實踐，集團已經列出了一個初步的急性與慢性實體風險和機會清單。透過氣候情景分析來評估每個選定的氣候事件的嚴重性、發生可能性以及集團受到其不利影響的脆弱性，我們將於下一報告年度針對該清單做進一步評估和披露。

實體風險	急性	潛在衝擊	地區
	極端降水	洪水增加，導致交通和供應鏈受到干擾。	中國大陸 越南 印尼 菲律賓
	水災	製造廠的設施及生產排程遭受損害或干擾，造成重大的財務損失。	中國大陸 越南 印尼 孟加拉 菲律賓
	颱風	供應鏈中斷，物流面臨更多挑戰。	中國大陸 越南 印尼 孟加拉 菲律賓
	<b>慢性</b>	<b>潛在衝擊</b>	
	極端高溫	對員工健康造成的傷害、製造流程的干擾，以及因應冷卻措施而上升的能源費用。	中國大陸 越南 印尼 孟加拉 菲律賓
	海平面上升	沿海設施和作業受到的長期損害。	中國大陸 越南 印尼 菲律賓
	水資源短缺	製造過程遭受的干擾，特別是在水資源有限的地區。	中國大陸 印尼 孟加拉

我們還識別了潛在的轉型風險及機會，如下所示。

轉型風險及機會	政策與法規	<p>運營和財務的影響來自於政策的性質和時機，如碳價格機制、低排放能源轉型和採用能源效率解決方案</p> <p>因未能有效緩解氣候變化影響或未能充分揭露關鍵財務風險，而增加的氣候相關訴訟案件</p>
	科技	<p>為了採用潔淨及低碳技術而需要的額外投資</p> <p>透過引入製造過程中的新技術，提升運營效率、保持市場競爭力以及改善對氣候變化的應對</p>
	市場	<p>因未跟上消費者對可持續產品和實踐偏好的變化，而導致市場份額和銷售下降</p> <p>通過在產品開發和製造過程中重視可持續性，保持行業競爭力</p>
	企業聲譽	<p>負面宣傳、環保爭議或被控漂綠等因素導致公司形象受損和消費者信任流失</p> <p>通過實施可持續和氣候友好的措施，提升作為環境意識品牌的正面形象</p>

## 九興的節能減排措施

溫室氣體來源	實施項目
生產單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>在廠房頂部安裝太陽能板，推動可再生能源的使用</li> <li>引進新技術至生產流程中，降低能源消耗</li> <li>對使用高耗電設備的製造單位實施嚴格的管理和操作指引</li> <li>透過定期電工巡查和設備維修部門的合作，監測及指導各部門的能源使用，並針對發現的壓縮空氣洩漏進行修正，避免浪費電力</li> <li>優先採購高效節能的設備</li> </ul>
照明	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用節能照明裝置，並盡量利用自然光</li> </ul>
空調	<ul style="list-style-type: none"> <li>監控及調節工作場所的溫度，以符合各部門的工作需求</li> <li>夏季將辦公室空調設置為26°C，利用如水幕、大容量低速風扇及對工作間發熱設備進行隔熱的低耗能冷卻設備，以確保工作間溫度舒適</li> </ul>
供暖	<ul style="list-style-type: none"> <li>實行餘熱回收系統</li> <li>採納太陽能加熱水系統及壓縮空氣熱回收系統來提供熱水</li> </ul>
機動車輛	<ul style="list-style-type: none"> <li>記錄汽車里程，及時維修和保養機動車輛，以減少低效的汽油消耗</li> </ul>

## 氣候風險管理

預計在下一報告年度完成的氣候風險評估將基於不同的氣候情景識別具體的氣候風險和機會，包括在短期、中期和長期的時間範疇內，控制升溫2°C<sup>14</sup>或更低的情景。我們將評估所識別的風險和機會對集團業務運營的影響，以及我們資產的適應能力。考慮到氣候相關問題可能以多種方式影響集團價值鏈的不同方面，我們將制定出一個可行且有效的緩解計劃。

<sup>14</sup> 升溫2度情境描述了將碳排放和全球平均溫度的增加控制在比工業化前水平高出2°C的目標。

## 評量標準及目標

隨著集團對可持續發展做出長期承諾，氣候風險評估將協助我們設立有科學基礎的氣候目標，以取代集團現有、制定於2021年的2025年環境目標。

九興致力於優化一套測量、管理和報告碳排放和其他指標追蹤的機制。在上一報告期間，集團推出了Smart Stella計劃，通過數字化平台來強化環境管理，目前開展了六個專案，以逐步實現我們運營中氣候相關指標的無縫監測。

同時，我們目前正在進行範圍一、二和三的碳盤查，並將探索實施與氣候相關的薪酬政策和內部碳定價的可行性。我們將持續向所有重要持份者提供年度碳排放報告。

我們基於2021年度定義的排放目標和當前進展可以在「工廠能源利用」段落找到。我們計劃最早在2025年重新審視和更新目標，並進行科學基礎減量目標倡議(SBTi)驗證。

## 廢棄物管理

在循環經濟概念的概念下，本集團致力於革新整個產品開發生命周期的方法。在九興，我們投入於減少生產中產生的有害和無害廢棄物，目標是通過優化製成來降低廢棄邊角料的產生，重新引導和回收廢物，最大化每種材料的價值。2023年度的產生廢棄物總量較上一年度有所減少。然而，由於更複雜的鞋款製造和所需配件的增加，廢棄物產生密度上升了5.8%。

九興2025環境目標進展		
範疇	2021年制定的目標	截至2023的進展
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%	廢棄物產生密度上升14.4%

## 廢棄物產生與組成

減少廢棄物產量和倡導廢棄物的可持續性是九興環境保護承諾中重要的一部分。評估運營過程中產生的廢棄物，有助於我們深入了解廢棄物的種類與數量。對廢物流進行分類，包括廚餘、生活垃圾及包裝材料等，才能掌握廢棄物的全貌。這種分類為減量、再利用和回收為優先的策略性廢棄物管理辦法奠定了基礎。透過識別廢棄物組成，九興能夠推行更精準的措施來減緩特定廢棄物對環境帶來的衝擊，呼應循環經濟的原則。

## 廢棄物減量策略

通過實施全面性集團廢棄物管理政策及培訓員工進行有效的廢棄物分類，我們確保了工廠產生的廢棄物能被正確且負責任的處置。委任具備資格的服務廠商來收集廢棄物並進行回收。對相關人員進行培訓，能確保他們了解集團的廢棄物處理標準和程序以及遵守的義務，防止材料在產品生命周期結束時進入垃圾填埋場。

在2023年，我們不僅升級了製造技術以優化流程，還與供應商合作，將一次性包裝箱替換為可回收包裝箱。這兩項舉措都旨在減少固體廢物的產生。

我們正逐步將我們的生產線轉為無紙化操作，通過用數字化表格來替代紙張登記表格。供應鏈管理部門亦設定了集團目標，即在2024年與基準年2023年相比，減少50%的紙張使用量。除了集團整體的減量目標，我們也為每個地區設定了各自的目標。我們將繼續密切監控各地區辦公室的紙張減少表現，以確保朝集團目標前進。

我們的廢棄物管理實務也包括了化學品。液體化學廢料和裝過化學品的容器必須適當的標示並儲存在危險化學品廢料倉庫中，由相關當局核可的承包商負責收集和處理。對於潛在影響較小的生活廢棄物，如食堂的食物殘渣和使用過的油，則委由集團授權的第三方進行處理和回收。

雖然集團具備堅實的技术創新能力，我們仍持續投資研究與開發新技术，以進一步提高環境績效表現。目前，集團正積極參與探索和測試環保材料替代傳統材料的潛力，首要目的為最小化廢棄物的產生，並為更可持續和環境友善的運營模式做出貢獻。

在報告年度內，集團工廠持續推行去年啟動的橡膠邊料減量計劃，並於報告期間擴展到其他工廠。利用數位系統檢測橡膠邊料並優化模具維護，減少8%的報廢率和7,500公斤的廢棄物。我們將持續地優化生產過程，並將更嚴格的环境標準整合至我們的運營中。

### 資源循環再利用

在整個價值鏈中，我們正積極實施一系列提高回收率與循環利用的舉措。擁抱循環經濟的原則和策略，我們探索創新的方法以降低浪費並延長材料的壽命。策略性地重複利用製造過程中產生的邊角料，以及使用升級回收的材料進行可重複使用包裝，從而貢獻了更高的廢棄物回收比率，是我們致力於降低浪費的體現。我們對廢棄物回收的投入，也取得了顯著進展，尤其是在黏合泡棉回收的部分。集團的運動鞋類工廠在報告期間內實現了56.5%的固體廢棄物回收率。

我們開發並使用數字工具來標準化廢棄物管理實踐，以確保整個集團的廢棄物管理流程中的效率和一致性。這些工具簡化了流程，提供了系統化和有效的廢棄物管理方法。作為我們宏觀策略的一部分，我們正在積極研究閉環系統和升級回收的方法，以進一步減少廢棄物生成並優化材料使用。

### 水務管理

九興肩負管理水資源和減少自身水足跡的重要責任。我們的水務管理倡議，結合可持續發展實踐與創新解決方案，確保負責任地保護及使用水資源。

九興2025環境目標進展		
範疇	2021年制定的目標	截至2023年的進展
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5.4%

## 用水趨勢

我們定期監控水資源的使用，在評估用水模式時，集團識別出用水量最大的單位是員工餐廳、洗手間和員工宿舍。這促使我們實施針對性的節水舉措。九興將重點關注這些單位，並增強對其的水務管理實踐且最小化整體水足跡。

## 節水措施

集團致力於減少水資源的消耗並提高用水效率。通過員工的參與和自上而下的溝通來增強他們對水資源保護的意識，我們的工廠將更好的管理水資源的長期使用。集團已在部分員工宿舍安裝了低流量水龍頭和智能水錶，並安排每月對用水量進行回顧，以分析用水數據。如果有用量異常的情況，我們將著手進行調查，並及時採取補救措施。

我們定期進行管線的檢查及維護，以降低漏水風險。在2023上半年，我們利用了新購入的超聲波漏水探測器來探測難以觸及的點位。該工具使我們能夠迅速定位漏水點，並在它們造成更多損害前修復它們。藉此，我們可以提高水務管理系統的效率和管線的壽命。作為進行漏水檢查和修復地下管線的成果，我們位於中國的兩間工廠在報告年度分別實現了23%和20%平均用水量的減少。

## 水資源風險評估

雖然集團主要依賴市政水源，且當前並無採購問題，我們仍保持積極態度以應對潛在挑戰。認識到環境變化對淡水可獲得性的潛在影響，我們正在努力探索雨水和回收水等水資源替代方案。集團已經建立廢水回收系統，將經處理的廢水轉做非飲用用途的再利用，以減少對市政水源的依賴。九興致力於支持提升水資源意識的地方倡議，並向更廣大的社群推廣水資源管理方案。與重要持份者的合作旨在解決與水資源稀缺和污染相關的挑戰，為可持續的水務管理實踐做出貢獻。

## 打造 強韌供應鏈

一個有韌性的供應鏈是任何企業成功和可持續發展的關鍵基礎。我們堅信，真正強韌的供應鏈，不僅是追求運營效率，更需要對環境、社會和管治(ESG)實踐有著堅定的承諾。這些實踐對於減輕環境挑戰、社會不平等到治理缺陷等各種風險至關重要。為此，集團致力於與我們供應鏈中的所有重要持份者建立強大的、協作的關係。通過開放的溝通和整合ESG原則，我們旨在不僅提升我們供應鏈的韌性，同時也堅守我們對可持續發展和商業道德的承諾，確保我們的供應鏈不僅能滿足當前需求，也能在適應未來挑戰且茁壯成長。

我們致力於確保我們在中國大陸、香港和其他運營地區的所有業務均遵守相關法律和規章<sup>15</sup>，並在行業內及其它領域推廣負責任的產品管理實踐。在報告期間，九興沒有與運營實踐或產品質量相關的不合規案例。

### 摘要

**100%**  
供應商經過審查

**60%**  
的核心供應商獲得相關認證

### 環境及社會指標

納入供應商評分系統中

<sup>15</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。



## 產品質量

### 遵守材料限制

我們致力於保護客戶的健康與安全。所有生產線上的鞋類產品只有在經過健康和風險評估後，才會安排正式生產。

在量產過程中，我們嚴格遵守《危險化學物質零排放(ZDHC)》守則。所有新的原材料在入庫前必須通過抽樣測試，以防止不適當的材料被用於生產中，並確保遵守物質限制法律和規章。遵循美國法規，我們已在本報告期間，將全氟／多氟烷基物質(PFAS-FREE)加入到集團的限制物質清單(RSL)。

在報告期間，沒有與材料限制法律和規章或產品責任相關的不合規案例。也沒有因安全和健康原因而召回的已售出或交付產品。

### 產品質量控管

為了確保交付最高質量的產品，並符合客戶對九興的期望，我們會徹查所有產品，並嚴格規範其安全和質量。在包裝前，所有成品都要經過專責人員或金屬檢測設備的掃描和檢查，以確保沒有金屬碎片或尖銳物體殘留。所有合格的成品包裝都在訓練有素的員工監督下進行，並確實封裝以保護產品。我們通過建立標準化的生產程序，來避免對客戶造成任何潛在安全和健康風險。

在報告期間，我們與品牌客戶合作，主持了關於材料測試過程的在線分享會，共有87家供應商參與。另外，針對奢侈品牌的供應商，我們組織了一場會議，由我們的產品開發團隊與實驗室人員共同探討提高產品安全與質量的材料測試控管要求。

我們也有一套雲端巡檢系統(CIS)讓產線上的員工能即時監控不良率並快速解決質量問題。不良案例也被保存進資料庫中以進一步分析和創建解決方案來避免未來發生類似問題，並擷取其圖像提交給生產線督導作為質量保證培訓的參考材料。

我們產品的質量與安全取決於使用的原材料。因此，在原材料採購方面，我們只選擇符合我們嚴格條件的供應商：持有有效的商業執照和相關的資格認證，具備強大的技術專長，有著良好的業績記錄，能質量控制流程中嚴格遵守國家及行業的生產標準。透過這種方式，我們確保所採購的原料能夠讓最終產品呈現卓越質量。

如果未達到性能標準，將採取糾正措施，如調查、產品召回和提交糾正行動計劃。我們主動與供應商合作，以解決任何和產品質量有關的問題。集團為供應商設定了清楚的質量標準，包含了快速有效地處理客戶的疑問和要求。

## 供應鏈管理

九興的供應鏈管理策略支援我們的可持續發展目標，並為我們維護環境、社會及道德標準打下堅實基礎。我們明白從上游供應商到下游經銷商，整個產業必需要合作共創一個能最小化環境和社會影響的價值鏈。因此，集團主動且積極地與供應商建立聯繫，也持續加強運營實踐，以降低供應鏈中的環境及社會風險。例如，在本報告年度中，我們透過問卷調查及現場評估，來了解供應鏈的溫室氣體排放狀況以支持我們取得 ISO 14064 認證和未來設定以科學作為基礎的目標。

此外，集團既有的《供應商管理程序》，將持續確保我們與供應鏈夥伴維持公正及平等的合作關係，共同致力於建設一條符合道德與可持續發展原則的供應鏈。

## 供應鏈管理程序－摘要<sup>16</sup>

**目標：**制定供應鏈管理程序，以確保所有供應商符合我們關於採購標準、產品質量、社會責任和財務狀況的要求，並逐步改善以實現共同發展，並滿足消費者行為守則(COC)的標準。

**範圍：**我們的供應鏈橫跨多個區域，包括中國大陸、香港、意大利、韓國、越南以及其他亞洲、歐洲和美洲地區。集團管理的所有工廠的供應鏈管理應遵循這些程序的規定(如與當地法律發生衝突，工廠應遵守其營運地區的所有適用法律和規章)。

**內容摘要：**我們旨在通過選擇、監控和審查我們的供應商的過程，來形成一條可持續的供應鏈。實施了多種程序，包括：

- 基於他們的社會責任表現選擇供應商，並淘汰那些表現不佳的；
- 在建立業務關係前，對新供應商進行運營、認證和社會責任審核；
- 要求供應商在接收供應商合同前同意我們的《商業行為守則》；
- 了解供應商的業務關係，以防止嚴重違反商業行為，如非法利益和不公平競爭；
- 與品牌客戶合作建立供應商審計計劃，並定期進行現場審計，以評估主要供應商的社會責任表現；
- 在現場供應商審查中發現不合規時，及時跟進改進計劃並提供技術支持；以及
- 通過歸檔供應商的信息，並在每次審計後記錄供應商評估結果，並適當跟進改進措施，積極管理供應商。

<sup>16</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

## 供應鏈管理數據

在報告年度內，我們一共向1,229家供應商下了訂單，這些供應商涉及包裝、二次加工、模具以及材料，如皮革、織物和PU塑料等。在與新供應商開通合作前，集團的供應鏈管理團隊將進行現場審查，以充分了解潛在供應商的運營情況，包括材料來源以及認證狀態等。我們將根據潛在供應商的生產設備、員工配置和生產能力等方面進行評估，並將結果與同行業標準進行對比，鼓勵供應商之間的良性競爭。

先前在「全供應鏈之碳足跡」章節提到，集團提倡本地化供應商，以實現生產效率、降低潛在供應鏈風險，並減少運輸、物流及配送途中的碳排放。由於供應商選擇標準日益嚴格，不同地區的供應商數量可能逐年變化。在本報告年度，集團大多數(54%)的供應商來自中國大陸。

### 2023年供應商分佈

中國	669
越南	189
意大利	97
香港	73
台灣	48
印尼	38
韓國	32
其他	83

### 2023年供應鏈本地化比例<sup>17</sup>

越南	41.8%
印尼	17.0%
孟加拉	14.0%
菲律賓	6.7%

## 負責任的供應鏈

九興建立了供應商資格與批准系統，以標準化我們選擇、審核和引入供應商的過程。在報告期間，集團重新分類了我們的供應商，依據主要客戶品牌和產品類別，分為：奢華、時尚、運動和休閒。此外，我們也升級了供應商評分系統，設計了七項指標來評估供應商的表現，涵蓋：產品質量、生產進度、單位成本、樣品交付時間、樣品質量、研發能力、環境和社會治理表現。評估結果根據其各自的核心能力區分供應商。我們的品牌客戶可以根據自己的需求和業務性質，選擇在相應標準上具有競爭力的供應商。

為了促進集團供應鏈中的透明度和可追溯性，我們根據品牌客戶對材料(如棉花)的規範，開始要求指定供應商提供材料的交易證書(Transaction Certificate)。集團將善用我們的影響力，倡導一個道德和可持續的供應鏈，並將社會責任和可持續性融入整個流程中。

<sup>17</sup> 本地化比例的計算是根據本地供應商數目除以總供應商數目。

除了監控商業活動對周圍環境的影響外，集團也意識到價值鏈中的社會影響對社區繁榮有著重大的影響。需要解決的社會挑戰相當多，如確保安全的工作環境、商業道德、工作場所的多樣性、預防童工、負責任地使用本地資源以及維持企業的專業標準。積極地管理整個價值鏈至關重要，集團要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，其中，他們需同意遵守國家和地方的ESG相關法律法規，並將其運營實踐與集團的標準保持一致。

### 可持續皮革採購

儘管經常被視為自然的共同產品，在農場上的皮革生產可能會導致顯著的環境和社會衝擊。九興認識到放牧活動帶來的影響，這些活動可以改變自然生態系統並涉及使用污染的化肥和化學品，因此我們致力於通過負責任的做法重塑皮革採購的敘述。

九興致力於以最負責任和可持續的方式採購皮革。我們的承諾超越了僅僅遵守規定，我們積極與供應商合作，增強產品的可追溯性和透明度。通過與供應商的合作，我們旨在減少與皮革生產相關的社會和環境後果的風險。

在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，努力在這方面取得進展。同時，我們也清楚自己需負起責任，教育供應商關於材料及化學品對環境及社會的影響，並致力於協助他們達到集團及品牌客戶制定的原材料採購標準。

九興會優先選擇具備相關認證的原材料供應商。我們要求所有供應商生產或購買可持續皮革並驗證合規性，且優先向獲得嚴格認證，如皮革工作組織(LWG)等的供應商進口皮革。我們也鼓勵我們的鞋底、織物、金屬和其他配件部分的供應商取得全球回收標準(GRS)的認證。

2023年核心供應商認證情況

類別	證書／標準	認證比例
皮革	LWG	100%
布料	GRS	88%
PU	GRS	90%
鞋底	LWG/GRS	57%

## 負責任材料選擇

在材料選擇能深刻影響自然環境的世界中，九興致力於負責任地挑選材料。我們超越了應遵守規範；主動且積極地識別和優先考慮環境影響較低的替代材料。這承諾與我們對更可持續的未來願景相符，每一個材料決策都能幫助我們減少生態影響。通過研究、創新和產業合作，我們旨在整合材料和集團可持續發展目標。

### 全球負責任採購政策－摘要<sup>18</sup>

**目標：**全球負責任採購政策概述了九興對供應商在環境與社會影響方面的標準，並作為集團採購與供應實踐的工作指引。

**範圍：**該政策旨在支持全球所有供應商與我們的商業夥伴，確保我們的採購與供應實踐有助於推動更可持續的全球社會發展。

**內容摘要：**我們旨在透過本政策，引導所有供應商以道德、負責任及可持續的方式行事。我們將優先考慮那些展現出強烈社會責任承諾的供應商，並將終止與那些不符合此標準的合作夥伴的合作。我們的努力專注於識別的最關鍵問題，並將定期進行審查。在原材料採購與供應階段，我們優先考量以下方面：

- 勞動與社區
- 自然資源的使用
- 產品可追溯性
- 土地保育與生物多樣性
- 碳足跡與氣候變化
- 商業道德
- 信用評級與紀錄

<sup>18</sup> 政策的摘要被提取用作披露作用。

### 供應鏈誠信

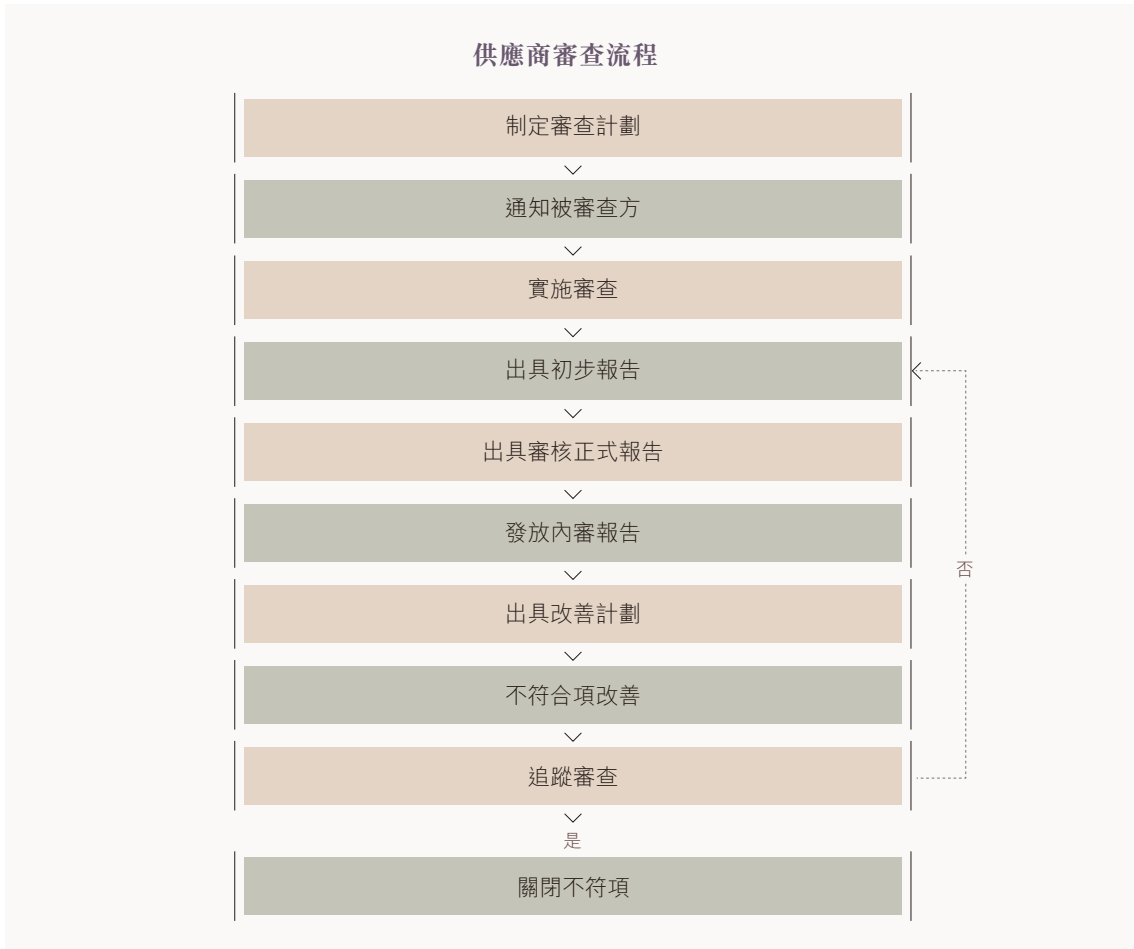
我們在與供應商進行業務往來時，必須遵守《商業行為守則》。在採購過程中，所有的供應商需遵守公平競爭原則，以避免任何形式的利益衝突。在與我們簽訂商業合約時，供應商也必需同意與誠信相關的承諾。

我們的員工和供應商需避免並防止所有形式的貪污、勒索和賄賂行為。他們需將任何貪污、勒索或賄賂行為通過所有可用的渠道報告給集團。

對於違反集團《商業行為守則》的供應商，我們可以終止他們的供應商合約。在報告期間，我們的供應鏈中沒有與反貪污相關的法律和規範的不合規案例。

### 供應鏈風險管理

集團多數的供應商是由品牌客戶所指定，也預先通過各品牌嚴格的ESG指標評估和篩選。儘管如此，我們仍然會套用集團的供應商評分系統來審查合作供應商的可持續性表現績效，以確保他們遵守集團標準。在審查過程中，我們會與相關人員進行訪談，並驗證其數據。評分範圍涵蓋供應商的業務表現、合規強況、環境管理、產品質量等。在報告期間，我們審查了集團年度有下單合作的所有供應商。



集團也會針對供應商的環境及社會責任表現進行實地審查。如果在審查過程中觀察到任何缺失，審查小組將向表現不佳的供應商出具包含缺失清單的審查報告，並要求他們確認收到報告。供應商將需要提交改善計劃和佐證資料，如糾正缺失的照片。我們會對供應商提出明確的改正要求，並提供必要的協助，以促進他們的績效改善。我們將進行追蹤審查，以確定缺失項目得到改善。未通過審查的供應商合約將會被重新評估，並可能終止合作。在報告期間，共有5家供應商，因審查結果未達集團標準，已被我們從供應鏈白名單中移除。其餘的供應商因已提交改善計劃，目前處於暫停合作狀態，等待改善完成。



## 客戶服務及投訴處理

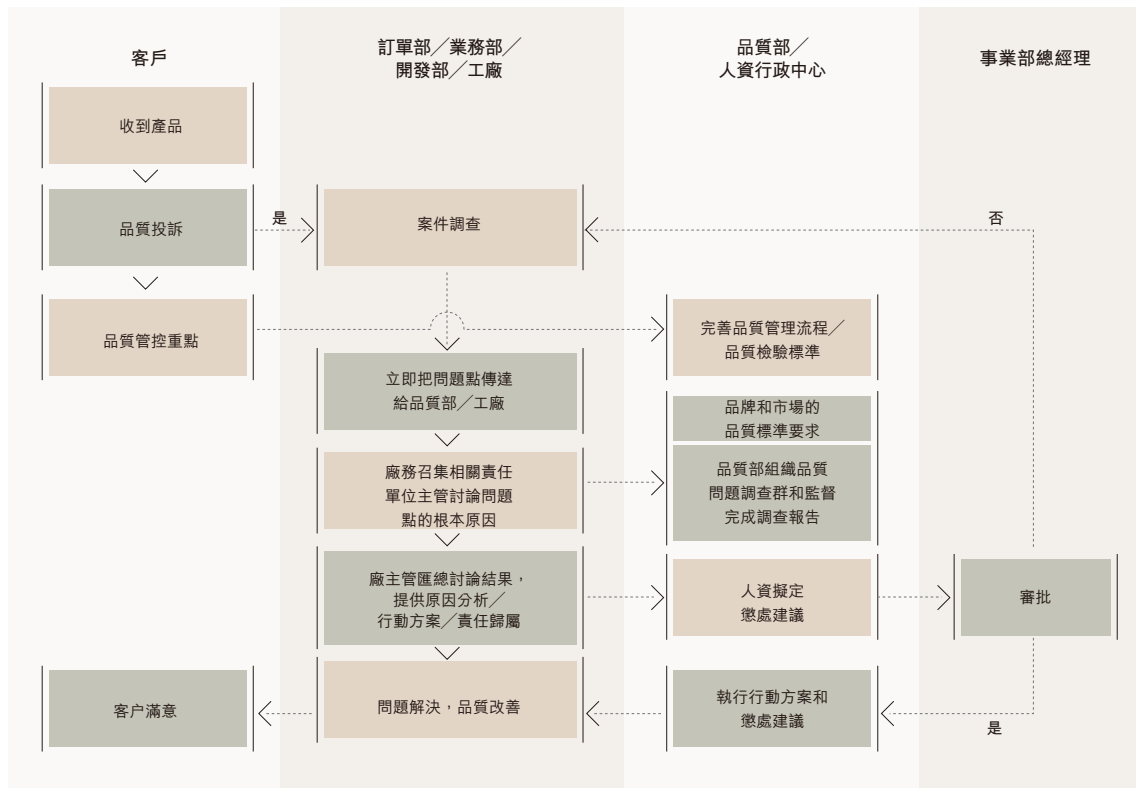
### 客戶反饋渠道

九興一直以為客戶提供高質量的產品和卓越服務為傲。我們竭力通過同理心、可靠性和快速地響應客戶需求，成為客戶最值得信賴的合作夥伴，保證其廣告中所承諾的產品質量得以兌現。

由於集團生產的產品並不直接銷售給終端消費者，我們專注在品牌客戶的要求上。集團已建立了高效的客戶處理程序，以有效回應和管理任何品牌客戶的投訴。此外，集團也開始著手架構質量投訴標準。在報告期間，我們沒有收到任何關於產品健康與安全的重大投訴，亦未有任何產品因上述原因需要召回的情況。

當集團收到品牌客戶的質量相關投訴時，質量保證團隊首先會迅速啟動內部調查，以查出問題的根本原因。接著，準備行動計劃來檢查每個生產環節。在批准或重啟生產前，主責單位需確保問題已有效解決，且生產質量能符合客戶要求水準。

### 客戶投訴處理流程圖



### 持續改善客戶滿意度措施

集團深知與品牌客戶互動的重要性，這能夠幫助我們持續改善產品和服務。大部分品牌客戶都有建立自己的評級系統，我們會積極研究他們關注的指標和評級標準。通過與客戶互動，迅速解決疑問，我們不僅證明了對客戶滿意度的重視，也能獲得寶貴見解，助於我們改進產品和整體客戶體驗。

面對任何表現不佳的指標，集團也會成立工作小組，致力改善任何被識別出的機會領域，並根據品牌客戶的標準和期望提升我們的表現。這種協作方式確保我們能持續努力以滿足並超越品牌客戶的期望，從而培養更強大、更互惠互利的夥伴關係。

## 客戶產品數據隱私

### 數據隱私政策與實踐

九興致力於保護我們與之進行商業往來的所有人員和商業實體的個人隱私和信息，包括供應商、客戶和員工。在收集、儲存、處理、傳輸和共享個人信息時，集團嚴格遵循運營地區相關法律和規範<sup>19</sup>。

集團開發了一套健全的系統以避免任何違反或侵犯第三方的智慧財產權、專利和相關權利的情況發生。在報告期間，沒有接獲違反智慧財產權相關報告。

在信息安全委員會的領導下，集團也參照ISO 27001:2013標準和信息安全政策，架構了信息安全管理系統，其涵蓋信息管理的所有面向。

<sup>19</sup> 相關法律法規包括《中華人民共和國消費者權益保護法》、《越南網絡資訊安全法》(「Vietnam Cyber Information Security Law」)、《台灣個人資料保護法》以及其他相關法規。

## 數據安全措施

我們實施了各種措施以確保信息安全保護，包括數據隱私管理、防詐騙、網絡使用的安全控制，以及遠程連接的保護。由於集團並不直接銷售產品到終端消費者手中，我們並不具有訪問終端消費者數據的權限。此外，我們只通過合法和道德的手段收集必要的個人數據和信息。我們竭力防止收集到的信息被洩露或未經授權的使用，包括適當的儲存數據、強化對集團數據中心的保護及嚴格控制個人數據訪問權限。

2023年的關鍵改善包括：

- 升級防火牆以增強信息安全
- 加強端點保護機制並建立信息安全保護平台
- 禁止在公司電腦和設備上使用第三方社交通訊軟體
- 管理信息系統權限
- 執行系統漏洞掃描操作
- 加密跨站點數據備份傳輸
- 加密產品和設計圖像文件

我們會與客戶保持溝通，使其了解自身的資料隱私權利、資料收集的目的以及他們的資料如何被使用和保護。

# 實現 智能運營

在九興的戰略願景的核心中，蘊含著「智能運營」的理念，這一概念將集團對可持續發展的堅定承諾和作為一個負責任企業的精神緊密相扣。「智能運營」的定義在於集團嘗試利用數字解決方案來提升作業效率和成效，同時維持我們精湛工藝的品質。藉由把先進科技融入工作流程並建立堅實的數字基礎，九興旨在提升員工能力，推動更智能、更有效率的工作方法，並推動依照數據基礎和精確科學做出的決策。

## 創新亮點

**ESG**

數據平台

**OIC**

智能運營看板

**IOE**

設備互聯網系統覆蓋率

**CIS**

雲端巡檢系統

## 數字整合

### 數字轉型策略

九興的「Smart Stella」倡議是我們數字轉型策略的基石，彰顯了「One Stella, Smart Stella」的精神。它擁抱以數據為中心的思維模式，並推進我們通過實時分析來提升運營效率，確保集團的共同成功。我們的目標很清晰：成為一個整體且智慧的企業體，在科技的助力下走上可持續發展的道路。著眼於數位融合，我們計劃引入人工智能和物聯網(IoT)等技術，以促進集團內部的團結及創新性成長。這一整合策略不僅鞏固了我們對於持續進步的承諾，也讓我們能夠靈活應對產業不斷演變的趨勢。

#### OIC智能運營看板

於2022年啟動試點的運營智能管控系統(OIC)經由視覺化的實時數據，協助提升了運營效率。OIC智能運營看板作為此計劃的核心，被策略性的放置在每條生產線的上方，以顯示重要的生產績效指標讓產線領導能即刻掌握資訊。

這些看板提供了實時生產資訊，包括：生產速度、停機時間、產品品質等各種資訊，協助快速地識別和處理任何問題。它們讓複雜的數據變得易於理解，從而加快決策過程並迅速採取糾正措施，不僅能夠減少停機時間，還能夠持續推動流程的改善。



OIC智能運營看板

截至2023年底，OIC系統已被成功安裝在2家中國工廠和3家越南工廠中，並在成形線上部署了超過30個看板。

## IOE設備互聯網系統

九興的IOE設備物聯網系統，是我們對全面生產管理(TPM)的創新方法，以改善設備管理和簡化維修排程。

該系統為集團的機械設備注入數字生命，創建每件設備獨有的數字ID來建立全面的設備檔案，讓我們能更加有效的去規劃設備的維修和汰換，同時記錄下每次維修的詳細情況。截至2023年，九興已經將IOE系統應用於我們在中國和越南的七家工廠中，共計將4,020台資產接入IOE系統，相當於集團總設備的6%。

採用IOE系統不只是延長了我們設備的使用壽命和提升了可靠性，還確保了維修工作能夠更有遠見和效率地進行。這套圍繞於設備的數字基礎架構，有助於我們維持設備的高效性能、降低停機時間，並優化生產過程，與我們的Smart Stella願景完美契合。



## 變革管理

在集團的變革管理計劃核心中，我們堅信持續學習是策略不可或缺的一部分。我們相信，持續的教育能夠賦予我們的員工能力，自信且出色地悠遊於不斷數字化的世界裡。我們的目標是培養一種文化，在此文化中，員工能夠熟練且自信地運用新的數字工具和技術，體現「One Stella, Smart Stella」的精神。

協調我們的系統和數據流是集團轉型計劃的重要一環，讓信息能夠在不同部門之間流通和協作。此整合性對消除運營孤島和增強部門間合作非常關鍵，以確保集團能作為一個整體，向前邁進。

認識到持續學習對達成我們目標的重要性，九興積極開展針對性的培訓計劃以配合新推出的智慧倡議。這些培訓課程精心設計，以裝備我們的員工在數字優先的環境中成長所需的技能和見解，將數字技能提升和集體成長相互交織在一起，進一步強化「One Stella, Smart Stella」的願景。

## 運營優化

### 強化生產與製造

九興對製造卓越的堅持，推動了我們採納先進科技與精進生產程序。這樣的策略性融合，不僅提升了製作精準度，也大幅提高了效率，為製鞋工藝帶來了新思維，同時堅守我們向客戶承諾的頂級品質與匠心精神。

與工廠的技術進步一同，集團對我們最寶貴的資產—員工的投資也沒有鬆懈。我們推出了全方位的培訓和技能提升計劃，以提升工作團隊的能力與專業知識。這些精心設計的培訓計劃契合行業最新標準，讓員工們能在各自崗位上發光發熱。通過促進學習和專業成長的文化，以確保我們的員工不僅可以跟上行業創新，更是推進其發展的生力軍。

## 生產技能培訓

在九興，我們將對員工發展的承諾轉化為具體成果。本報告期間，87%的生產線員工接受了針對其職務的專業技能培訓。一些優秀員工甚至能向其他同事傳授他們的專業知識。

根據九興領導標準和LEAN原則，我們通過培訓向產線上的領導提供了相關管理工具。例如，七大浪費培訓幫助領導識別生產環節中的不同浪費，並與同事討論可能的解決方案。這些培訓提升了集團生產效能，也使我們的員工能夠持續成長，成為優化運營的驅動力。



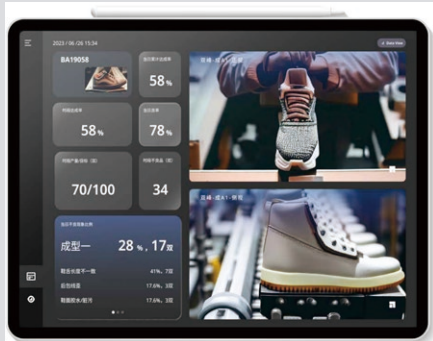
持續進步與集團精神「製作最好的鞋子」共同作為九興核心理念的一部分，彰顯著我們對提升生產效能和降低缺失始終保持著不懈努力。我們的計劃專注於分析作業流程，識別改善機會，並落實能提高效率的方案。透過對完善作業流程的承諾，我們不僅堅持了九興的高品質標準，更鞏固了我們作為製鞋業領袖的聲譽。通過這些共同努力，我們持續體現集團精神，打造經得起時間和潮流考驗的鞋履。



## CIS雲端巡檢系統

響應九興致力於製作頂級鞋履的承諾，且在提升生產效率的同時減少瑕疵。集團於2023年啟動了新的雲端巡檢系統(CIS)。這項計劃的目的是要整合並簡化集團內的資訊處理流程。透過將實時資料，包含統計資料、圖像及影音的饋送整合至成形線上，我們建立了一個全面且統一的生產景觀視圖。利用智能圖像化資料展示，支援移動裝置存取，讓我們的團隊能迅速掌握並應對生產現場的即時狀況，協助我們克服跨地區業務運作的挑戰。

集團位於中國的工廠於2023年底首先採納此系統，為來年將這項技術推廣至其他地區打下了基礎。加強可訪問性與見解不僅提升了管理流程的靈活性與效能，更確保我們能即時做出基於數據的決策，因應任何運營挑戰，並嚴格監控我們的產品品質。



## 可持續發展與投資

### 可持續策略

在動態且不斷演變的商業環境中，永續發展已從「加分項目」，變成企業持續經營的「必須要件」，對致力於長期成功的組織來說尤其如此。九興不僅僅是接受了這一概念的轉變；我們已將可持續性納入企業識別的核心，理解到可持續發展不僅對環境監管至關重要，對企業的長期發展也同樣關鍵。

九興對於可持續發展的承諾，遠超越了單純的合法合規；我們從根本上認同，採納可持續發展方式能夠推動集團創新、提升運營效率並在市場上取得競爭優勢。我們認為可持續發展是一項策略上的必行之道，它已成為集團DNA的一部分，引導著每一個決策與行動，目標是構築一個有韌性並能長久發展的商業模式。

集團的可持續發展藍圖，印證了我們對關愛、合作與創新這些核心價值的堅持。關懷環境與社會的做法深植於我們嚴謹的可持續發展準則之中，這些準則指引著我們的營運方式。合作是我們文化的內核，我們不僅在組織內部推動團隊協作，也與我們的合作夥伴、供應商及客戶共同努力，共謀可持續發展的目標。創新則是推動我們朝著這個目標邁進的關鍵，催化集團的智能科技和可再生能源利用。

意識到任何成功企業的基石都是其人才，九興特別重視人事管理的不斷改善。我們致力於打造一個有利於員工成長、創造福祉及滿足感的工作環境。九興不只是投資我們的員工，更培育了一種可持續發展的企業文化，讓員工在各自的崗位上傳承。把可持續發展原則融入到我們人事政策，確保我們對於可持續發展的承諾在團隊的每一個行動中都能得到體現，共同推動我們朝著更綠色、更公平、更可持續的未來邁進。

## ESG數據平台

在2023年，九興啟動了集團的ESG數據平台來簡化環境、社會和管治數據的收集和分析工作。作為收集、監控和展示ESG數據的樞紐，此集中式平台能協助我們客製化各廠的績效指標，並追蹤集團整體表現。我們透過標準化的數據收集程序來提升數據準確性，而視覺化的功能則能幫助我們快速地識別出異常的資源消耗，便於進行有效的調查分析。

作為我們數字基礎架構的核心，我們相信這個平台能夠為管理層提供關於集團ESG表現的全面洞見，支援基於真實數據的決策，提升運營的透明度與可追蹤性，有助於推動公司邁向更可持續的未來。

我們亦計劃將此平台與現有的系統整合，自動化數據採集過程，以降低對人工輸入的依賴以最小化數據錯誤情況。



## 關於本報告

### 報告簡介

九興集團致力於履行其使命，提供卓越的工藝，同時也堅持我們的企業義務並倡導可持續性。環境、社會及管治報告（以下簡稱「報告」）旨在為我們所有的重要持份者提供一個關於環境、社會及管治（ESG）實踐領域中的策略、政策和成就的摘要。

## 關於本報告

### 報告標準

本報告的編製除依據香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄C2環境、社會及管治報告指引(「ESG報告指引」)，亦參照了可持續發展會計準則委員會準則(「SASB準則」)和氣候相關財務揭露建議(「TCFD建議」)。

### 報告原則

在準備報告時，九興遵循ESG報告指引中概述的四項基本報告原則。這些原則增強了有效的溝通並指導我們的ESG相關決策制定。以下是具體內容：

**重要性：**通過重要持份者參與和重要性評估，已確定與我們的運營和重要持份者有關的ESG議題。本報告主要關注在報告期間確定的21個重大ESG議題。

**量化：**在可行的情況下，為環境和社會方面的關鍵績效指標(KPI)定義數據收集。將對歷史數據進行量化，以客觀方式展示集團的績效。

**平衡：**對於重大ESG議題的所有當前實踐和未來計劃，皆以透明和平衡的方式報告，以提供關於集團ESG績效的公正觀點。

**一致性：**為了使財政年度間的ESG績效比較有意義，本報告的方法理論與前幾年一致。任何變化將為讀者注釋參考。

### 報告範圍

這是九興國際控股有限公司第二份年度獨立環境、社會及管治(ESG)報告。除非另有說明，報告涵蓋了所有位於中國大陸、越南、印尼、孟加拉和菲律賓的製造地點。我們根據對集團而言具有重大意義的ESG問題，報告我們的企業社會責任實踐和表現，涵蓋期間為2023年1月1日至2023年12月31日(「報告期間」，「財政年度2023」)。

## 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。

## 報告審核

集團的董事會(「董事會」)對九興的ESG策略和報告負有總體責任。本報告已於2024年3月20日由董事會審核並批准，以確保沒有不實記錄或誤導性描述。

## 重要的ESG主題

我們認識到，在識別和解決對我們的重要持份者及運營業務重大的ESG問題時，實現內部與外部視角之間的平衡至關重要。重大性評估為精煉九興「One Stella, Smart Stella」的可持續性藍圖、與重要持份者和投資者互動、加強風險管理框架以及提高與ESG相關的披露提供了基礎。

## 重大性評估

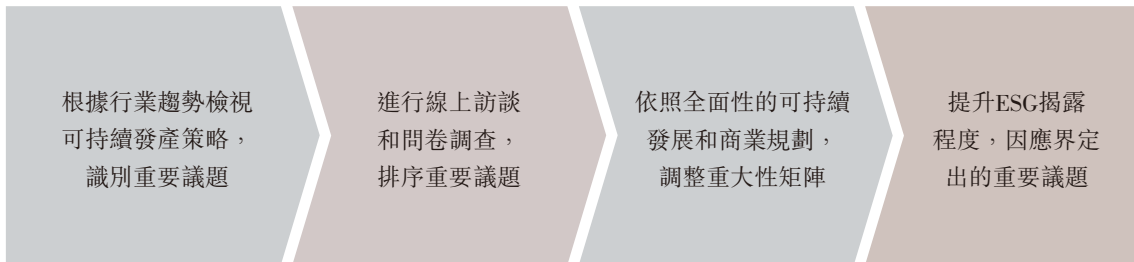
來自集團各部門的管理層和員工參與了本報告的準備工作，包括支持集團審視其運營方式、識別重大ESG問題以及評估這些問題對我們的業務和重要持份者的重要性。在2022年，我們進行了全面的重大性評估及關於行業趨勢及全球同業的桌面研究，以收集全球鞋類製造業內可持續性策略的最新洞見，並將這些洞見綜合成一個重大性矩陣。

在2023年，九興進一步與獨立顧問合作進行了重要持份者參與和重大性評估。主要目的是加強重大性矩陣並深入了解關鍵重要持份者對集團ESG策略的觀點及四大可持續性支柱的期望。

### 2023年可持續發展核心支柱



通過線上調查，不同的重要持份者，包括董事會成員、各部門的員工、投資者、供應商、承包商、服務提供商和客戶，參與了本次重大性評估。根據其認為對社會、環境的重要性；以及員工認為，可能對集團業務的潛在影響，將議題進行排序。我們也邀請關鍵的重要持份者代表進行訪談，以收集質量反饋並蒐集深入意見。線上調查和訪談的結果最終被結合起來進行ESG議題重大性的優先排序並更新重大性矩陣。



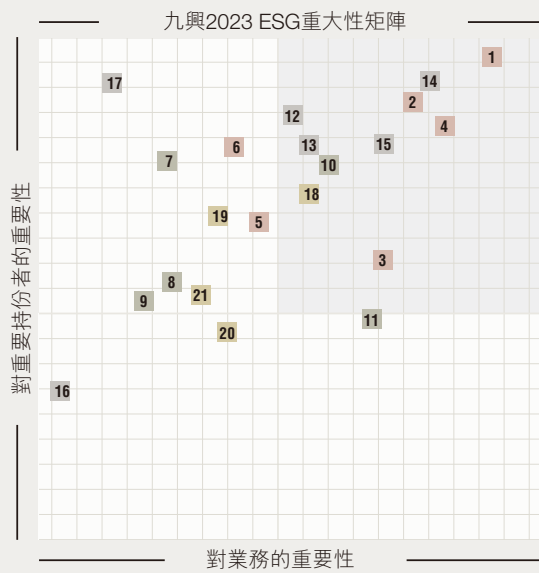
評估指出了在業務決策過程中，對公司內外部重要持份者皆為核心考量的環境、社會與管治方面的重大風險與機遇。九興承諾將根據上述關注領域，執行全面而深入的改善措施，證明我們對於處理主要憂慮及把握促進可持續與負責任商業行為的機會的承諾。

## 重要的ESG議題

通過與同業基準對比，我們將識別出的優先領域分為以下四大支柱。下表提供了與集團相關的重要ESG議題，本報告也依照以下議題來進行編製。

## 九興的重要議題

### 重大性矩陣



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重要持份者。

- 打造強韌供應鏈
- 創建多元社群
- 綠色低碳生產
- 實現智能運營

編號	ESG事宜	重要性
1	產品質量	★★★
2	客戶服務及投訴處理	★★★
3	供應鏈管理	★★★
4	經濟績效	★★★
5	客戶的產品數據隱私	★★
6	企業管治、合法合規、反貪污	★★★
7	能源效率及碳足跡減量	★★★
8	減緩及適應氣候變化	★★
9	水務管理	★★
10	化學品及廢水管理	★★★
11	廢棄物管理	★★
12	職場參與及福祉	★★★
13	員工發展及培訓	★★★
14	職業健康及安全	★★★
15	勞工及人權	★★★
16	社區投資	★
17	多元、平等、包容	★★
18	優化運營	★★★
19	可持續發展與投資	★★
20	流程自動化與數位整合	★
21	可持續採購和替代材料	★★



## 附錄一 績效表現表

### 環境責任表現<sup>20</sup>

	單位	2022年表現	2023年表現
<b>溫室氣體排放</b>			
溫室氣體排放總量 <sup>21</sup>	噸二氧化碳當量	119,575	<b>111,771</b>
直接溫室氣體排放(範圍1)	噸二氧化碳當量	3,892	<b>3,847</b>
間接溫室氣體排放(範圍2)	噸二氧化碳當量	115,683	<b>107,924</b>
溫室氣體排放密度	公斤二氧化碳當量／每雙鞋履	2.173	<b>2.163</b>
<b>能源耗量<sup>22</sup></b>			
能源耗量	吉焦	657,114	<b>631,506</b>
電力	千瓦時	164,005,950	<b>151,846,399</b>
天然氣 <sup>23</sup>	立方米	23,883	<b>28,399</b>
柴油	升	639,939	<b>938,027<sup>24</sup></b>
汽油(不含鉛)	升	451,714	<b>289,948</b>
液化石油氣	吉焦	98,515	<b>102,162</b>
可再生能源	千瓦時	6,311,160	<b>9,613,258<sup>25</sup></b>
能源耗量密度	吉焦／每雙鞋履	0.012	<b>0.012</b>

<sup>20</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>21</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>22</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>23</sup> 天然氣消耗範圍中新增食堂使用。

<sup>24</sup> 柴油消耗量的增加是由於緊急發電機的運作所致。

<sup>25</sup> 可再生能源增加是由於擴展屋頂太陽能板裝設。

	單位	2022年表現	2023年表現
<b>耗水量</b>			
水耗總量	立方米	1,745,160	<b>1,799,216<sup>26</sup></b>
水耗密度	立方米／每雙鞋履	0.032	<b>0.035</b>
<b>廢棄物處理</b>			
無害廢棄物 <sup>27</sup>	噸	11,160	<b>11,400</b>
有害廢棄物	噸	1,086	<b>769</b>
廢棄物產生總量	噸	12,246	<b>12,169</b>
廢棄物密度	公斤／每雙鞋履	0.223	<b>0.236<sup>28</sup></b>
<b>包裝材料使用</b>			
包裝材料使用 <sup>29</sup>	噸	27,155	<b>23,422</b>
使用密度	公斤／每雙鞋履	0.494	<b>0.453</b>

<sup>26</sup> 水耗總量上升是因為在報告期間的Q1檢測到兩間工廠的漏水，情況已於Q2排除且改善。

<sup>27</sup> 於2023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>28</sup> 由於複雜鞋款和相關配件的增加，導致廢棄物密度的微幅上升。

<sup>29</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。

僱傭數據<sup>30</sup>

	單位	2022年表現	2023年表現
員工總數 <sup>31</sup>	人數	42,507	<b>39,850</b>
<b>按僱傭合同劃分的員工總數</b>			
永久合同	人數	42,507	<b>39,850</b>
約聘合同	人數	0	<b>0</b>
<b>按性別劃分的員工總數</b>			
男性	人數	8,559	<b>8,165</b>
女性	人數	33,948	<b>31,685</b>
<b>按年齡組別劃分的員工總數</b>			
18-30歲	人數	13,024	<b>11,569</b>
31-50歲	人數	26,953	<b>25,478</b>
51歲或以上	人數	2,530	<b>2,803</b>
<b>按僱傭分類劃分的員工總數</b>			
高級管理層	人數	12	<b>12</b>
中級管理層	人數	785	<b>558</b>
一般人員	人數	41,710	<b>39,280</b>
<b>按地理區域劃分的員工總數</b>			
中國 <sup>32</sup>	人數	11,993	<b>9,747</b>
亞洲(不包含中國) <sup>33</sup>	人數	30,514	<b>30,103</b>

<sup>30</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，為追蹤及呈報環境目標進展奠定堅實的基礎。

<sup>31</sup> 員工總數是指截至報告期間12月31日止九興集團直接聘用的員工總人數。

<sup>32</sup> 包括中國大陸、台灣、香港和澳門。

<sup>33</sup> 包括越南、印尼、孟加拉、菲律賓及其他。

	單位	2022年表現	2023年表現
<b>按性別劃分的員工流失率</b>			
男性	%	50.3%	<b>5.9%</b>
女性	%	27.2%	<b>16.0%</b>
<b>按年齡組別劃分的員工流失率</b>			
18-30歲	%	75.0%	<b>9.9%</b>
31-50歲	%	11.3%	<b>10.1%</b>
51歲或以上	%	28.7%	<b>1.8%</b>
<b>按地理區域劃分的員工流失率</b>			
中國	%	34.5%	<b>7.4%</b>
亞洲(不包含中國)	%	30.8%	<b>14.4%</b>

	單位	2022年表現	2023年表現 <sup>34</sup>
<b>按性別劃分的受訓員工百分比</b>			
男性	%	98.0%	<b>97.1%</b>
女性	%	97.9%	<b>98.2%</b>
<b>按僱傭分類劃分的受訓員工百分比</b>			
高級管理層	%	25.0%	<b>100%</b>
中級管理層	%	16.9%	<b>78.1%</b>
一般人員	%	99.5%	<b>97.9%</b>
<b>按性別劃分的平均受訓時數</b>			
男性	小時	5.7	<b>18.9</b>
女性	小時	5.2	<b>19.3</b>
<b>按僱傭類型劃分的平均受訓時數</b>			
高級管理層	小時	3.9	<b>32.3</b>
中級管理層	小時	2.4	<b>20.4</b>
一般人員	小時	3.6	<b>19.2</b>

#### 職業健康與安全

	單位	2021年表現	2022年表現	2023年表現
因工亡故案件數	件數	0	0	<b>1<sup>35</sup></b>
因工亡故人數比率	%	0	0	<b>0.0025%</b>
因工傷損失工作總日	日數	2,978	2,305	<b>2,533</b>
<b>過去3年的員工流失率</b>				
員工流失率	%	23.5%	31.9%	<b>21.8%</b>
<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	<b>0</b>

<sup>34</sup> 自2023財年，集團引入LEAN生原則來施行培訓。

<sup>35</sup> 在報告期間，發生了一件和設備有關的因工亡故案件，不幸導致一位員工過世。相關預防措施請參照「職業健康與安全」章節中的詳細說明。

### 運營慣例表現

	單位	2022年表現	2023年表現
<b>按地理區域劃分的供應商數量</b>			
中國大陸	間數	799	<b>669</b>
香港	間數	79	<b>73</b>
越南	間數	235	<b>189</b>
意大利	間數	99	<b>97</b>
韓國	間數	38	<b>32</b>
其他亞洲地區	間數	173	<b>86</b>
其他歐洲地區	間數	23	<b>0</b>
美洲地區和其他	間數	21	<b>83</b>
<b>對供應商進行績效審查</b>			
接受績效審查的供應商百分比		100%	<b>100%</b>
<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	<b>0</b>
<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	<b>0</b>

## 附錄二 香港聯交所環境、社會及管治報告 指引內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	章節／備註
<b>A.環境</b>	
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。
A1.1	排放物種類及相關排放數據。 附錄一－績效表現表
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)。 附錄一－績效表現表
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)。 附錄一－績效表現表
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)。 附錄一－績效表現表
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。 減緩及適應氣候變化
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。 廢棄物管理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	能源效率及碳足跡減量 化學品及廢水管理 水務管理
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)。	附錄一—績效表現表
A2.2	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
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。	綠色低碳生產
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。	水務管理
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。	附錄一—績效表現表
<b>層面A3：環境及天然資源</b>		
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。	能源效率及碳足跡減量 化學品及廢水管理 減緩及適應氣候變化 廢棄物管理 水務管理
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。	能源效率及碳足跡減量



主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面A4：氣候變化</b>		
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。	減緩及適應氣候變化
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。	能源效率及碳足跡減量 化學品及廢水管理 減緩及適應氣候變化 廢棄物管理 水務管理
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B1：僱傭</b>		
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。	勞工及人權
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。	附錄一—績效表現表
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	附錄一—績效表現表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B2：健康與安全</b>		
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
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	職業健康與安全 附錄一－績效表現表
B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康與安全 附錄一－績效表現表
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。	職業健康與安全
<b>層面B3：發展及培訓</b>		
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。	員工發展及訓練
B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	附錄一－績效表現表
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。	附錄一－績效表現表
<b>層面B4：勞工準則</b>		
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。	勞工及人權
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	勞工及人權
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	勞工及人權

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應鏈管理
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	附錄一—績效表現表
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，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
<b>層面B6：產品責任</b>		
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。	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。
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。	附錄一—績效表現表
B6.2	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，但我們已在本報告「客戶服務及投訴處理」一節中解釋相關處理手法。
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	產品質量
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品質量
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。	客戶服務及投訴處理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		章節／備註
<b>層面B7：反貪污</b>		
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。	可持續發展管治
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。	附錄一—績效表現表
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	可持續發展管治
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	可持續發展管治
<b>層面B8：社區投資</b>		
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。	社區投資
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)。	社區投資
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	社區投資

# 附錄三 SASB指標索引表

服裝、配飾和鞋類行業標準

可持續發展指標		章節／備註
<b>產品中化學品管理</b>		
CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質(Restricted substance)法規的流程	化學品及廢水管理
CG-AA-250a.2	討論評估和管理與產品中化學品相關的風險和或危害描述說明	化學品及廢水管理
<b>供應鏈環境衝擊</b>		
CG-AA-430a.1	符合廢水排放許可證和／或合約協議的 1.第一階供應商設施的百分比 2.第一階以外的供應商設施的百分比	化學品及廢水管理
CG-AA-430a.2	已完成永續成衣聯盟Higg FEM的環境模組評估或同等環境數據評估的 1.第一階供應商設施的百分比 2.第一階以外的供應商設施的百分比	產品質量
<b>供應鏈勞動條件</b>		
CG-AA-430b.1	1.第一階供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 2.第一階以外的供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 3.第三方審核員進行的總審核的百分比	供應鏈管理
CG-AA-430b.2	第一階供應商合規情形 1.不合格比例 2.缺失改善報告核可率	供應鏈管理
CG-AA-430b.3	描述供應商重大的勞動風險、環安衛風險	供應鏈風險管理
<b>原料採購</b>		
CG-AA-440a.3	1.主要原料列表；針對每一項主要原料： 2.影響主要原料採購的環境和社會風險 3.討論影響主要原料採購的環境和社會因素之商業風險與機會 4.因應商業風險與機會的管理策略	可持續皮革採購
CG-AA-440a.4	1.購入的主要原料數量，以原料劃分 2.通過標準獲得第三方認證、符合環境和／或社會永續性標準的原材的百分比	可持續皮革採購
<b>活動指標</b>		
CG-AA-000.A	提供第一階供應商(Tier 1 suppliers)數量與一階以外的供應商(suppliers beyond Tier 1)數量	供應鏈管理



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