



EAGLE NICE (INTERNATIONAL) HOLDINGS LIMITED
鷹美(國際)控股有限公司*

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：02368)

*僅供識別

E S G R E P O R T

2
0
2
4

環境、社會及管治報告

目錄

第一章 關於本報告

1.1	引言	3
1.2	報告編輯依據	4
1.3	報告期間和範圍	4
1.4	匯報原則	5

第二章 管治架構

2.1	董事會對環境、社會及管治事宜的監管	6
2.2	與持份者溝通	8
2.3	重要性評估	8

第三章 環境

3.1	環境及天然資源	10
3.2	排放物	14
3.3	資源使用	19
3.4	氣候變化	20

第四章 社會

4.1	僱傭	22
4.2	健康與安全	25
4.3	發展及培訓	30
4.4	勞工準則	33
4.5	供應鏈管理	33
4.6	產品責任	35
4.7	反貪污	40
4.8	社區貢獻	41

CHAPTER 01

第一章：關於本報告

1.1 引言	3
1.2 報告編輯依據	4
1.3 報告期間和範圍	4
1.4 匯報原則	5

關於本報告 / 管治架構 / 環境 / 社會



1.1 引言

鷹美（國際）控股有限公司（「本公司」）及其附屬公司（「集團」或「我們」）創立於1993年，在過去的三十一年來銳變為國際成衣製造業先驅，與全球前瞻性運動品牌並肩，為持續性企業發展作出積極的計劃。

集團一向以「領先創新、惠澤客戶、賦能僱員、酬報股東」為使命。不但在產品、服務及技術上與國際接軌，亦高度重視環境保護及社區投入與參與，並以「永續發展、回饋社會」為持續發展新方向。

本年度，集團深化人力資源政策、職業健康與安全政策及環境政策，以建立安全文化，強化環保意識，及積極展開綠色採購；並且創立了綠色小組推動總部及各工廠推廣環保認證活動，實踐永續使命。



1.2 報告編輯依據

本環境、社會及管治報告（「本報告」）為根據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則（「上市規則」）附錄C2所載之《環境、社會及管治報告指引》（「ESG指引」）而編寫，以及按照本公司適用情況編寫而成。每財政年度出版一次。



1.3 報告期間和範圍

本報告披露集團於二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日（「報告期間」或「本年度」）的環境、社會及管治（「ESG」）表現。集團的主要業務從事運動服裝的製造，按照在報告期內貢獻集團大部分營運收入及與環境有重要關連的原則下，本報告的披露範圍覆蓋下列九個營運地點。與上年度比較，本年度的報告範圍沒有改變。

- i. 香港總部
- ii. 裕美（汕頭）製衣有限公司（「汕頭」）
- iii. 惠來縣源瀚製衣有限公司（「惠來」）
- iv. 鷹美（宜豐）製衣有限公司（「宜豐」）
- v. 湖北動能體育用品有限公司（「湖北」）
- vi. 鷹美（佛山）製衣有限公司（「佛山」）
- vii. PT. Eagle Nice Indonesia（「ENI」）
- viii. PT. Gelindo Garmentama（「PGG」）
- ix. Pro Kingtex Vietnam Company Limited（「PKI」）

集團營運地點



☑= 1.4
 ☑= ☑
 ☑= 🔒 匯報原則

重要性

集團定期參考本地和國際相同行業的可持續發展標準，致力與其接軌。同時，亦透過定期與各方持份者溝通，以識別對集團而言最受關注及重要的可持續發展議題。該可持續發展議題亦會在公司的營運總基調下，融入公司的發展方針。集團透過調查主要持份者對集團ESG管理表現的意見，識別他們對集團的期望，並制定合適策略以回應他們的意見及需求。

量化

致力量化和披露環境及社會範疇的關鍵績效指標及數據，並在適當可行的情況下，解釋收集數據和計算的方法，提升數據的透明度。

平衡性

致力維持報告內容的平衡，就集團及持份者關注的可持續發展績效及挑戰，都作出公平披露，向公眾提供不偏不倚的資訊。

一致性

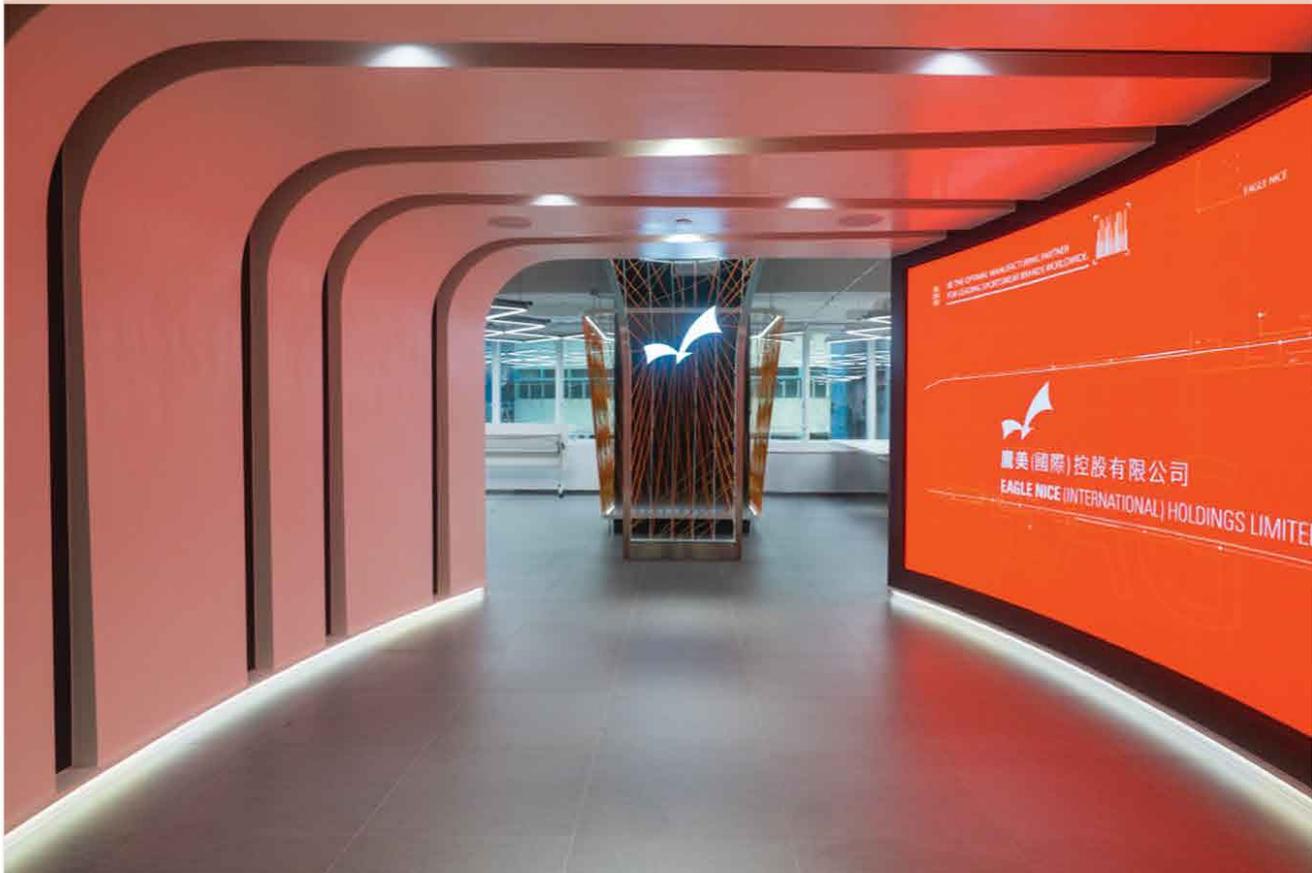
致力遵循ESG指引進行披露，在相同的框架下讓集團可就過去的表演按年作出有意義的比較，並在需要時披露相關數據的更新計算方法。



CHAPTER 02

第二章：管治架構

2.1 董事會對環境、社會及管治事宜的監管	6
2.2 與持份者溝通	8
2.3 重要性評估	8



2.1

董事會對環境、社會及管治事宜的監管

本公司董事會（「董事會」）每年召開會議回顧持續發展管治目標對集團模式的潛在影響及風險，董事會每年召開會議，審視ESG報告中所披露的績效及合規狀況，監督環境及社會影響的評估，有效識別與各方持份者相關的可持續發展之重要議題，從而調整或作出合適的決策，以確保政策得到確切及持續地執行。

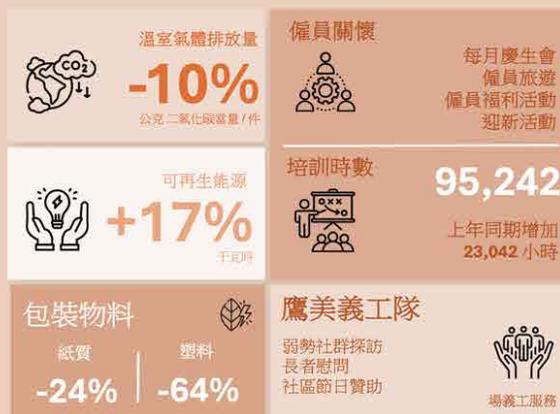
集團特意設立持續發展部制定中長期政策，風險評估、行動計劃及績效管理，推動多元共融文化及安全管理營運體制，協調各地執行小組的各項實施工作。

ESG管治架構



本年度集團優化各地供應鏈戰略，我們的生產基地分佈於中國大陸、印尼及越南，各地域於地理、政府政策、勞動力供應及生產技術上各具獨特優勢，有效地為客戶提供強區域化韧性，並通過強化內部現代化製造效能，減少資源消耗，推動綠色永續發展，以應對氣候變化及實現全球碳中和的策略目標。

我們一直以來致力保護環境，努力把製造過程對環境的影響降至最低。本年度，我們成功地減少了10%的溫室氣體排放量，這對我們的環境保護目標是一大步。同時，我們也成功地將核心生產用量中來自可再生能源的比例提高了17%，這顯示了我們對可持續發展的承諾。目前，集團已經有兩間廠房安裝了太陽能板，這將有助於我們更有效地利用清潔能源。在包裝物料方面，我們也取得了顯著進展，每件產品的耗紙量減少了24%，這將有助於減少我們對森林資源的消耗。此外，我們成功地將每年產品所耗用的塑膠量減少了63.67%，這對於減少塑膠污染是一個重要的里程碑。



僱員為集團的持續發展引擎，集團以多元化的健康管理活動，創造一個充滿活力的工作環境，吸引年輕人才加入。本年度各廠區均舉辦不同的僱員關愛活動，除每月慶生會、僱員旅遊、僱員福利活動、迎新活動等，讓僱員作樂之餘也能接觸各式生活體驗。另外，我們亦透過多樣化安全講座和課程，讓僱員在安全的環境下發展潛能。本年度的僱員培訓總時數已超過95,242小時，比上年同期增加23,042小時。

集團秉承回饋社區傳遞關愛的承諾。本年度成立「鷹美義工團」，鼓勵僱員多參與社區義工服務，亦贊助各地社福團體的社區工作。本年度中國香港、中國大陸、印尼及越南義工團共組織三十一場義工服務，通過弱勢社群探訪、長者慰問、社區節日贊助等活動，為社會有需要人士送上關懷，促進共融社區。

2.2 與持份者溝通

集團營造一個相互參與的環境，注重與持份者的透明和公開溝通。董事局召開股東大會，與持份者保持溝通，並積極與股東交換意見。集團的整體業務表現會定期向公眾報告。我們通過拜訪、主動對話、社交媒體和客戶服務，與客戶、供應商和其他持份者保持密切的關係。

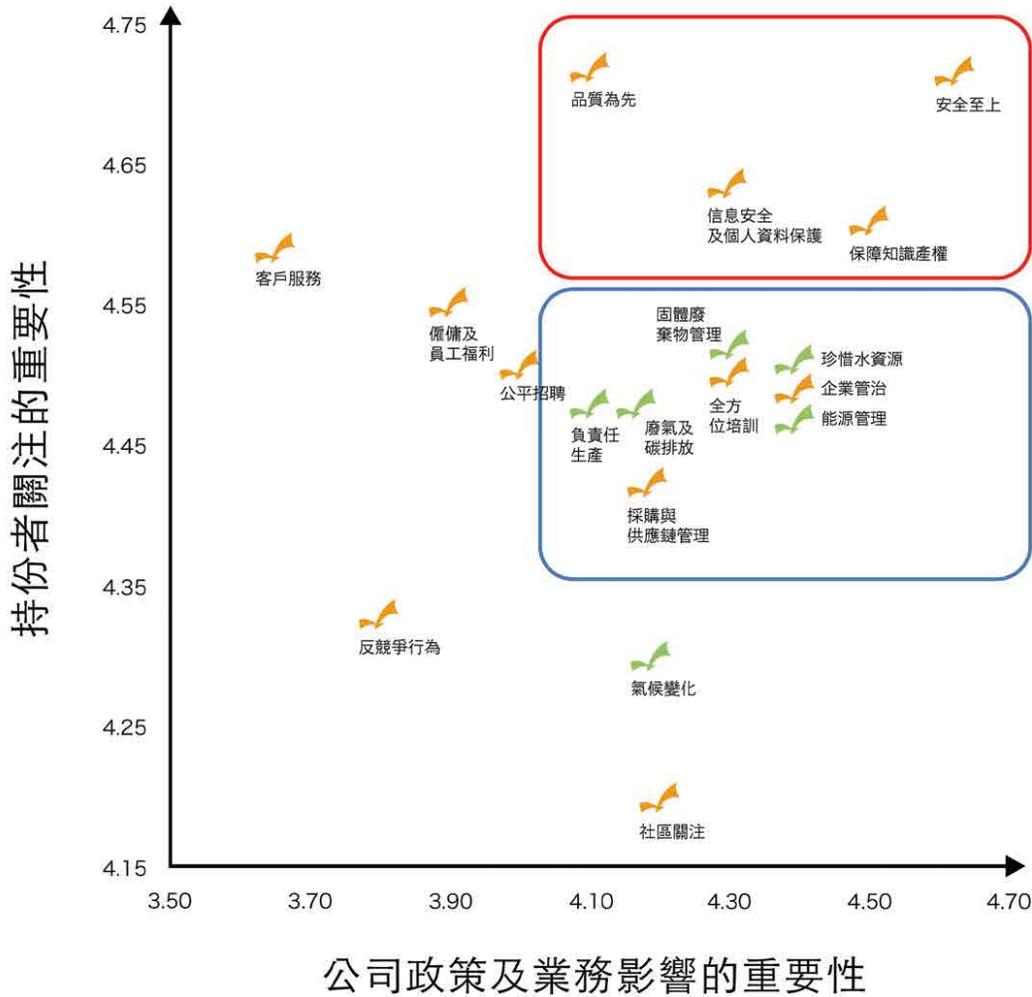
2.3 重要性評估

集團在本年度初在業務性質、營運區域、以及與集團產品和服務相關的持份者等方面進行了評估，與上年度比較，確認了本報告範圍和關鍵持份者沒有重大變化；因此，在內部評估後，集團決定本年度使用上一個報告年度的重要性評估結果。集團將於每隔兩至三年評審一次重要性評估的結果，以決定是否需要再次進行重要性評估的必要。



下列圖表引用於二零二二年度按照下列三個步驟所總結的重要性評估結果，以管控集團的ESG風險及應對持份者的關注及期望：

<p>第一步</p> <p>識別環境、社會及管治議題</p>	<p>按照ESG指引作為重要性評估的框架，並綜合公司發展戰略、行業發展趨勢、監管及市場要求等因素，制定對持份者的問卷；問卷從環境保護、僱傭及勞工管理、經營慣例及社區投資等四大範疇進行設定，識別了18個可持續發展的議題。</p>
<p>第二步</p> <p>確認持份者及設定調查問卷</p>	<p>確認對集團至為重要的持份者，分別是集團的客戶、供應商及僱員；按照他們各自的觀感及期望，設定各自調查問卷中議題的具體內容；問卷完成後發放到被抽樣的持份者，在指定期限內收集他們的反饋。</p>
<p>第三步</p> <p>評估及確認重要議題</p>	<p>透過統計及分析持份者的調查反饋，及從管理層角度審視集團的ESG策略及其對業務的影響，最終綜合這些外部及內部需求數據，編制「ESG重要性分析矩陣圖」，從上述初步識別的18項ESG議題中，確認與集團極度重要及重要的議題，並將它們分別標示於下列矩陣圖右上角的紅色及藍色方框內。</p>



ESG指引中的環境層面

ESG指引中的社會層面

重要性		環境保護	僱傭及勞工管理	經營慣例	社區投資
高	極度重要議題	---	• 安全至上	• 信息安全及個人資料保護 • 保障知識產權 • 品質為先	---
	重要議題	• 廢氣及碳排放 • 能源管理 • 固體廢棄物管理 • 珍惜水資源	• 全方位培訓	• 企業管治 • 採購與供應鏈管理 • 負責任生產	---
低	一般性議題	• 氣候變化	• 僱傭及員工福利 • 公平招聘	• 客戶服務 • 反競爭行為	• 社區關注

CHAPTER 03

第三章：環境

3.1 環境及天然資源	10
3.2 排放物	14
3.3 資源使用	19
3.4 氣候變化	20



3.1

環境及天然資源

集團矢志為社會及下一代締造高質素與永續發展的環境。我們持續監控自身運作對環境的影響，並致力於加強僱員在環境保護相關的意識及技能，確保他們有能力實踐集團的可持續發展目標，朝著低碳文化、習慣及生活邁進。

3.1.1 環境及天然資源的管理

集團已制定環境政策，為各工廠的可持續發展和負責任的環境管理訂立了方向和基礎。我們的工廠亦承接環境政策建立了健全的環境管理體系，不僅能夠確保工廠持續合法合規，更能積極將環保理念融入到企業日常運作中。於報告期內，PKI廠更獲得ISO14001的國際認證，以肯定其環境管理的能力。



為履行企業應有的社會責任，我們定期評估及審視工廠營運所帶來的環境影響，並按照法律法規嚴格執行內部環境檢測，包括邊界噪音水平、廢水、廢氣、粉塵及指定污染物等，保證所有排放均優於標準限值，不會對周遭環境造成任何污染。

集團連續七年採用可持續發展檢查工具---Higg FEM進行年度檢查。對工廠的環境管理體系、能源和溫室氣體排放、大氣排放、水資源使用、廢水排放管理、廢棄物管理及化學品管理進行第三方評估及驗證，從而識別機會及持續改善。同時，我們亦邀請重要供應商使用Higg FEM平台及分享他們的年度評估報告，共同創建持續發展未來。

Higg FEM評估認證



湖北



宜豐



汕頭



PKI



ENI



PGG

本年度我們積極參加國際認可的化學品管理培訓課程，優化化學品管理體系。集團內共有四間工廠參加《ZDHC供應商零排放項目》(ZDHC Supplier-to-Zero Program)初級培訓課程及成功獲發證書。各廠亦把學習到的最佳實踐加入現行之化學品管理及執行制度，並向全體僱員進行化學品管理培訓。對於化學品的選用，我們從源頭開始進行管理，嚴肅對待ZDHC的MRSL及RSL審查，杜絕所有受限有害物質的使用。

ZDHC 供應商零排放計劃證書



汕頭



宜豐



湖北



PKI

3.1.2 環境保護的目標方向

集團一直努力把製造過程對環境的影響降至最低，並制定下列目標防範污染及減少資源的耗用。



3.1.3 綠色培訓



全年培訓人數¹
1,357



全年培訓總時數
14,122

¹ 此數值是全年平均培訓人數，按照各營運區在報告年度中每月的培訓人數作出平均計算。

集團積極推動綠色文化，各廠區舉辦多種環保培訓和活動，主題涵蓋：一般的環保知識、垃圾分類、有害廢棄物管理、節能措施、化學品洩漏處理及演習等。全年環保培訓的平均人數及總時數比上年同期分別增加了717人和9,243小時。



3.2 排放物

集團以「源頭減廢、循環再用」為依歸，減低對環境造成的影響。

3.2.1 廢棄物管理

本年度集團推出數碼化管理系統，監控進度及審視減廢目標，亦會向回收商作年度檢查。

3.2.1.1 有害廢棄物管理

集團管理的有害廢棄物主要為廢機油、廢棄化學品與其容器等。各工廠按照法律法規配置特定區域存放已分類之廢棄物，並定期由合資格供應商回收處理，禁止任何不負責任及棄置行為。

3.2.1.2 無害廢棄物管理

集團製造過程中產生的廢棄物主要為無害廢棄物，包括布碎餘料、廢棉、廢紙類、廢膠料（包括膠袋、塑膠綫芯、膠板）及生活垃圾（包括廚餘）。各廠積極減少廢棄物數量，提倡「源頭減廢、循環再用」，通過自動化技術提高精準度以減少消耗。我們針對不同的廢棄物種類實施了以下減廢措施：

布碎餘料及廢棉	廢紙類	廢膠料
<ol style="list-style-type: none"> 1. 自動電腦裁床 2. 自動裁剪機 3. 切棉範本機 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重用紙箱作為周轉箱 2. 回收紙管給供應商重用 3. 擴大使用電子檔 4. 重用已單面打印的紙張 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用捲綫機為已用完的綫芯重新上綫 2. 鼓勵僱員自備容器

本年度集團的無害廢棄物總量較上年同期減少172噸，當中布碎餘料、廢棉及廢紙類都較上年同期減少，合共減少142噸；而廢膠料則較上年同期輕微上升了0.65噸，這不但反映我們的減廢措施有效，亦為未來的減廢策略提供方向，我們將繼續努力推出更多有效的措施控制排放。

下表統計本報告年度產生的廢棄物重量及其排放密度：

廢棄物種類	全年排放量	
	2024年度	2023年度
有害廢棄物 (噸)	24.52	9.76
無害廢棄物 (噸)	1,634.91	1,806.93
全年生產量 (件)	27,210,848	26,777,171
有害廢棄物 排放密度 (公克/件) (每生產單位)	0.90	0.36
無害廢棄物 排放密度 (公克/件) (每生產單位)	60.08	67.48

3.2.2 污水管理

集團工廠排放的污水主要為生活廢水，唯尚有少量由印花工序產生的工業廢水，它會經過處理至及達標後才排放。

3.2.3 廢氣管理

集團根據各地法例規管空氣污染物的排放。為減少空氣污染，工廠會安裝足夠廢氣排裝置，並會聘用第三方檢測服務商定期對廢氣排放口進行合規檢測，以確保過濾後的廢氣符合相關的排放標準。本年度各廠按照自身狀況，採用下列不同的排氣處理設備，致力避免空氣污染：

- 使用活性炭、負離子高壓技術的過濾裝置
- 光觸媒分解揮發性有機化合物 (VOC) 設備
- 食堂排氣管安裝靜電油煙淨化器
- 鐳射排氣UV光解

3.2.4 溫室氣體減排策略

集團一直以來致力保護環境，堅定應對氣候變化。各廠根據自身情況制定了減排目標，本年度宜豐廠更獲得世界自然基金會 (WWF) 所頒發的低碳營運計劃 (LOOP+) 證書，以表揚其於減排上的努力。除了制定前述的環境目標，我們還執行各項措施減少對溫室氣體排放。



3.2.4.1 直接溫室氣體排放 (範圍1)

我們的直接溫室氣體排放主要來自營運中的運輸燃料，我們推出了以下減排措施：

- 減少派車，鼓勵使用公共交通工具，管控油耗
- 使用電動叉車，替代燃油工具
- 加強空調維護並轉用較低全球變暖潛能值的製冷劑

3.2.4.2 能源類間接溫室氣體排放 (範圍2)

集團的溫室氣體排放來源主要為能源類間接溫室氣體，因此，減少使用市電成為集團首要的減排方向。我們積極研究各種節能減排項目的可行性，並成功於各廠推動以下項目：

能源效益

各廠積極使用更高能源效益的節能設備，包括LED燈具、IE3馬達等，並於適當位置安裝感應燈，節省不必要的用電。

惠來廠於宿舍安裝空氣能熱水設備，有別於一般電熱水器，空氣能熱水設備需要較少的電量便能產生熱量。

可再生能源

集團近年積極調整其能源結構，大幅削減化石燃料並引入各種綠色能源，包括各區的光伏項目及綠電協議。經過我們的不懈努力，本年度我們的可再生能源使用提升至約17%。

太陽能熱水設備



宜豐廠採用太陽能熱水設備，每年節省約50,000千瓦時的市政用電。

太陽能路燈

湖北、惠來廠都分別安裝了太陽能路燈，為園區提供照明，本年度合共節省約8,600千瓦時的市政用電。



簽署長期購電協議 (PPA)

ENI廠於2022年與當地電力公司簽署長期購電協議，為工廠提供其廠區全部用電的綠色電力及綠電證書(REC)。於報告期內，工廠共購買了約2,900,000千瓦時的地熱能。



屋頂光伏發電項目



汕頭廠於2022年中旬開始啟用0.6兆瓦的屋頂光伏發電項目，於報告期內，該項目一共為工廠節省了約600,000千瓦時的市政用電；而宜豐廠於2022年底開始啟用1.1兆瓦的屋頂光伏發電項目，於報告期內，該項目一共為工廠節省了約980,000千瓦時的市政用電。

汕頭廠節省了約
600,000 千瓦時的市政用電

宜豐廠節省了約
980,000 千瓦時的市政用電



本年度的溫室氣體排放總量較上年度同期下降了約9%，連續5年成功減排，累計減少約38%，這反映集團的努力取得成果。在報告期內，集團沒有發現違反相關環境法規的重大排放事故，下表概列在期內產生溫室氣體的主要源頭及其導致的排放量：

主要的溫室氣體排放源	全年總耗量	
	2024年度	2023年度
柴油耗量 (公升)	49,925	47,298
汽油耗量 (公升)	91,451	82,584
耗電量 (千瓦時)	22,208,157	24,776,684
全年產量 (件)	27,210,848	26,777,171
溫室氣體的排放總量 (噸 二氧化碳當量)	13,898	15,244
溫室氣體排放密度 (公克 二氧化碳當量 / 件)	510.77	569.31



溫室氣體
排放總量²
13,898噸
二氧化碳當量



直接溫室氣體
(範圍 1)³排放量
981噸
二氧化碳當量



能源類間接溫室氣體
(範圍 2)⁴排放量
12,917噸
二氧化碳當量

² 溫室氣體計算時所採用的全球變暖潛能值 (GWP) 是基於《政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告 (AR6)》所發佈的數值。
³ 直接溫室氣體主要源自車輛的汽油及柴油耗用；計算方法是基於2006年出版的《政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 國家溫室氣體清單指南》。
⁴ 能源間接溫室氣體源主要源自外購電力所導致的間接排放；在中國大陸的電力間接排放計算參考「中華人民共和國國家發展和改革委員會 (NDRC)」所發佈的區域電網基準線排放因子數值；在中國香港的相關排放計算採用電力公司其可持續發展報告中所發佈的排放因子數值；在越南及印尼的相關排放計算則採用「全球環境戰略研究所 (IGES)」所發佈的區內平均排放因子數值。



3.3 資源使用

集團一直致力減少資源消耗，推動綠色永續發展。

3.3.1 能源管理

集團制定了能源管理的政策。採購新設備時，我們優先考慮擁有節能特性的設備。另外，工廠持續監控關於耗能設備的使用時間，定期進行維護，以提高能源使用效率。我們亦要求僱員關閉不使用的設備，並確保在下班前關閉所有耗能設備。在僱員間推廣節能和環保倡議，並融入於他們的工作習慣。

集團通過內部平台持續監控各廠的節能情況。我們亦會定期分析工廠各生產流程或生產區域的用電並進行比對，以識別可改善的機遇，盡最大努力減省能耗。

3.3.2 節約用水

集團的用水來源為市政水，主要用於生活用途。我們有指定專責人員監督耗水設備，並責成他們定期清潔、維護和檢查此類設備。若在檢查過程中，發現供水設施和配件的洩漏或老化情況，將及時進行維修或更換，以免耗水。

集團各廠區按照自身狀況，採取不同的節約用水措施，減少耗用新鮮供水：

- 中水回用；
- 循環用水設計的水簾空調系統；
- 加強水管道的維護及巡查。

3.3.3 資源耗用的統計

透過上述各項節約措施，下表綜合集團各區在報告期內所消耗的主要資源：

資源	全年總耗量	
	2024年度	2023年度
外購電力 (千瓦時)	22,208,157	24,776,684
可再生能源耗量 ⁵ (千瓦時)	4,481,757	上年度未統計
水 (立方米)	509,265	612,272
包裝物料 (紙材) (噸)	1,935	2,522
包裝物料 (膠材) (噸)	353	956
全年產量 (件)	27,210,848	26,777,171

⁵ 可再生能源耗量包括來自集團汕頭及宜豐廠內的光伏發電設施，以及印尼廠外購REC的電量。

資源	每生產一件產品的耗用密度	
	2024年度	2023年度
外購電力 (千瓦時/件)	0.82	0.93
水 (公升/件)	18.72	22.87
包裝物料 (紙材) (公克/件)	71.11	94.18
包裝物料 (膠材) (公克/件)	12.96	35.68



3.4 氣候變化

為協力應對全球氣候變化的挑戰，集團已實踐相關減排措施，及定期評估因氣候變化所帶來的風險，因而制定有效的預案及應對策略：

3.4.1 風險評估

氣候變化引致的極端天氣及相關的災害，集團定期評估這些對廠房、其基礎設施及生產流程的下列風險：

- 廠房及其基礎設施是否位於受氣候變化導致颱風及暴雨所威脅的地區；
- 因應氣候變化所導致的潛在熱浪，對生產過程的影響(如：空調及自動機器的運作)；
- 氣候變化是否影響個別物料供應鏈的中斷，影響原材料採購（如價格和數量）；
- 氣候變化所造成的資源緊張，是否須制定改變材料組合的計劃；
- 積極考慮改進設施或技術的預算，以減少溫室氣體或污染排放；
- 在合適情況下致力增加使用潔淨能源 (如：天然氣)及可再生能源 (如：太陽能) 的可行性。

3.4.2 災害管理預案

對於已識別的極端天氣可能引起的相關緊急情況（如：因暴雨造成的水浸），集團建立災害風險管理策略和措施的相關文件，管控生產和倉庫設施附近的水浸風險，制定應急預案，防範因極端天氣造成的破壞，包括安排下列設施及措施：

- 安裝抵禦更高洪水水位的防洪閘板；
- 強化廠房結構，使其更能抵禦超強颱風；
- 於地區較容易受颱風吹襲的營運點，窗戶逐步換上超強力擋風玻璃；
- 於超強颱風發出前，鞏固（如：使用繩索）室外的設備或機械；
- 對於廠區接近天然山坡或人造斜坡，作好防護措施（例如：建設泥石防護壩），以降低山泥傾瀉的破壞。

3.4.3 其他應對措施

除了制定預防措施，集團也制定氣候災害發生時的應對策略，包括購買保險，轉移因天災而導致的可能損失。及制定業務持續計劃，當遇到極端天氣導致營運中斷，執行預定計劃以恢復生產及持續營運。

另外，為了確保僱員掌握相關防範及應對知識，集團提供防災知識培訓及應急措施培訓：如在颱風前，確保所有窗戶已關閉；並定期檢查窗戶，應對極端天氣。



CHAPTER 04

第四章：社會

4.1 僱傭	22	4.5 供應鏈管理	33
4.2 健康與安全	25	4.6 產品責任	35
4.3 發展及培訓	30	4.7 反貪污	40
4.4 勞工準則	33	4.8 社區貢獻	41



4.1 僱傭

集團深信僱員是公司最大的資產。除了遵守適用的僱傭法例外，集團還制定了政策，確保每位僱員得到平等待遇以及其選擇和權利得到尊重。努力創造一個充滿活力的工作環境，令僱員有歸屬感並吸引更多人才加入，在報告期內，集團沒有發現或收到有關於歧視或招聘的違規事件或投訴個案。

4.1.1 招聘及晉升

在招聘過程中，集團不會要求應徵者透露與工作無關的或法例不適用的個人資訊，如宗教信仰等。我們在錄用僱員時保證沒有任何歧視，不會因性別、種族、民族、出身背景、宗教信仰、婚姻狀況、性取向、國籍或政治觀點等因素而區別對待。

集團對僱員一視同仁，完全依據僱員的教育水準、專業資格和工作能力以考慮聘用、工資、福利、獎勵、晉升、解聘等事宜，對男性和女性提供同等待遇。不斷發展多元招募渠道，提高薪資福利競爭力及完善晉升渠道以吸引更多優秀人才。

鷹美集團作為負責任的僱主，我們承諾保護婦女和僱員並遵守相關國際公約，如國際勞工組織（ILO）第190號公約「關於消除勞動世界中的暴力和騷擾」、認可並實施國際勞工組織（ILO）第111號公約「就業和職業歧視」及支持聯合國公約「消除對婦女一切形式歧視」等。此承諾適用於集團位於全球的所有營運場所。本年度，各廠區亦有積極參與相關的社會責任認證。



湖北 - WCA標準授予「社會責任合規管理成就證書」

4.1.2 薪酬與福利

集團確保僱員能夠根據其工作能力獲得合理報酬，在工資及福利結構中不受僱員的性別所影響。

根據當地僱傭條例，集團向僱員支付不低於當地適用法律規定的最低工資；按照有關規定計算和支付加班工資，發放有薪假日，如：法定節日假、年假和工傷假等。我們亦按當地規例，為僱員提供適當的保險，例如社會保險和勞工保險等。

僱員是企業發展的引擎。集團重視僱員幸福度，決意創造充滿希望及活力的工作環境，提供多種福利，保障僱員的生活所需。我們除提供額外的有薪假、僱員保險、激勵獎金(如：全勤獎)、免費住宿、免費工作午餐、公司免費接車、培訓津貼和其他相關的非法定假日等。各廠亦會定期審視提升福利的合適性，確保薪資及福利具有競爭優勢。此外，我們更會對有需要的僱員或家庭提供關懷及協助，讓僱員能快樂工作，擁有幸福生活。



本年度集團香港總部榮獲《香港社會服務聯會》頒發「商界展關懷」標誌，嘉許集團在良好僱傭關係上的表現。



4.1.3 僱員僱傭的統計

於2024年3月31日，集團僱員總數及分佈統計如下：

	僱員人數	
	2024年度	2023年度
性別		
男性	3,106	3,185
女性	11,368	11,384
工作類別		
全職	14,474	14,569
兼職	0	0
僱員年齡		
18 - 30	3,106	3,397
31 - 45	8,108	8,180
46 - 60	3,234	2,978
> 60	26	14
工作區域		
中國香港	83	72
中國大陸	7,441	7,691
印尼	4,757	4,551
越南	2,193	2,255
總數	14,474	14,569

下表統計本年度按性別及年齡層分類的僱員流失率：

	每月平均僱員流失率 (%)	
	2024 年度	2023 年度
性別		
男性	2.41	2.80
女性	1.93	2.28
僱員年齡		
18 - 30	4.55	4.86
31 - 45	2.01	2.32
46 - 60	1.38	1.77
> 60	0.45	0.00
工作區域		
中國香港	1.33	0.99
中國大陸	2.58	3.38
印尼	0.82	0.83
越南	2.34	2.06
總平均率	2.03	2.40

4.2 健康與安全

4.2.1 職業安全及健康管理

集團一直以安全生產為核心價值，深信健全的職業安全及健康管理是成功的基石。我們貫徹遵守所有相關法律法規，並致力將健康及安全因素融入所有業務運作中，不斷提升職業健康與安全的表現，矢志為僱員締造安全健康的工作環境。

為了監督和有效預防工作時危險的發生，集團建立了職業安全及健康制度。我們的工廠配合業務需求制定多年度的安全目標及實施計劃，並設有獨立的安全團隊加強各個方面的安全管理，定期監測及向管理層報告，以確保目標及計劃能夠順利完成。本年度，宜豐廠及PKI廠均獲取ISO45001職業及安全管理體系的認證，反映集團的安全管理與國際標準保持一致。

ISO 45001 職業健康與安全管理體系認證



宜豐



PKI

集團深信數碼化管理不但可以協助工廠能夠有效率地進行安全管理，為繁重的安全工作節省時間，更可以為管理層提供具價值的數據。本年度我們優化了現有的內部數據平台，讓工廠能夠追縱其安全績效及進行工傷數據分析，識別可以提升的機遇。我們更引入第三方法律法規管理工具，提升工廠追蹤法律要求的完整性，並讓工廠得以提前吸收待立法規，杜絕任何安全違規的可能性。本年度集團沒有發現違反當地職安健相關法例的個案。

集團對安全的追求不僅限於合法合規並堅信所有的工傷都是可以避免的。我們決意深化安全文化管理，鼓勵各廠持續優化流程及提升僱員安全意識，讓安全滲透在每位僱員的日常工作中。我們更聘請了第三方安全顧問為工廠的安全文化成熟度作出評估及專業指導，包括管理層的支持、標準化的流程及安全人才的儲備，本年度，我們一共有四間工廠通過調查並達到等級三的水平。

4.2.2 工作場所的安全

為締造一個安全的工作環境，集團採取以預防為主的策略，從源頭管理杜絕危害的出現。

4.2.2.1 安全佈局

我們按照法律法規佈局工廠的消防及電力設備，並有專門人員嚴格執行安全巡查與整改。工廠亦會對其廠區及周遭環境進行風險評估，並定期聘請第三方供應商檢查建物的安全性及完整性。為進一步消除可預防的結構、消防和電力安全隱患，本年度集團有一間工廠參加了LABS，一個由行業驅動，旨在改善生命安全的計劃。通過第三方顧問的現場查核和專業指導，工廠得以高於法規的規格佈置安全設備。另一間PKI廠於去年完成所有流程順利畢業。



4.2.2.2 環境衛生

集團按法律法規定期聘請第三方檢測服務商進行各種環境檢測，包括嘈音、空氣質素、飲用水等，確保各種環境因素達標，使僱員得以安心工作。

4.2.2.3 預防崗位危害

集團持續審視每個崗位的安全風險並要求僱員遵從標準作業指引安全工作。我們採購的機器必須滿足安全要求，達標後方可投入生產。我們亦會定期進行不同的風險評估，包括崗位危害分析、機器風險評估、化學品風險評估等，並為僱員免費提供合適個人防護裝備 (PPE)。工作時僱員必須按照標準作業指引正確配戴其崗位要求的PPE進行工作。

為了確認潛在危害崗位僱員的健康風險，集團按照相關法規安排他們進行健康檢查。危害崗位包括處於高噪音、多粉塵或會接觸鐳射、化學品和廢物等的崗位，所涉及的工序包括充絨、裁剪、繡花及模版（操作鐳射模版機）等。除了潛在危害崗位，個別廠區（如在印尼及越南）也按照當地體檢的法規要求實行全員體檢安排。

4.2.3 健康及安全培訓

集團積極推動安全文化，與僱員共同建立安全的工作環境。為持續達到安全生產，我們定期審視安全培訓計劃，通過不同內外部培訓，致力發展安全人才及全面提高僱員安全意識。

4.2.3.1 培養安全管理人才

集團提供多元的外部培訓，讓僱員可以吸納專業的安全知識以及行業最佳實踐。培訓主題包括機械安全、職業衛生、安全文化、工作場所安全以及安全行為等。

為配合集團實踐現代化生產的方針，各廠積極培養人才推進機器安全管理。報告期間，集團一共有10位認證機械安全專家 (CMSE)，為工廠的機器定期進行風險評估並參與安全培訓工作。

為提高化學品管理，集團亦鼓勵各廠參加外部職業衛生課程，學習如何防範不正當使用化學品帶來的風險。報告期間，集團一共有13位僱員完成培訓並獲得相關證書。



4.2.3.2 全面提升僱員安全意識

結合外部的安全培訓，各廠區會針對各崗位的安全需求，為僱員提供合適的安全培訓，確保僱員對其相關的安全事項都清晰理解。此外，工廠亦設有現場安全指導員，定期為僱員提供最新及息息相關的安全培訓，務求更全面地提升僱員的安全意識，使安全成為嵌入設施所有業務決策和活動的核心價值。

各廠區按照當地法規及營運需要，安排培訓給予現職及新入職的僱員。本年度綜合各廠的健康及安全培訓，大致可分為下列四大類別：

健康與安全的基本管理	設備的安全操作
新僱員的入職安全意識培訓 生產安全培訓 個人防護裝備的使用 崗位危害分析培訓 職業衛生培訓 在職孕婦的健康注意事項 防疫安全 食堂衛生管理	機器風險評估 保養機器設備的訓練 電氣安全管理 電焊安全技術班 裁剪機的操作訓練 鐳射機的操作訓練 燙斗的安全使用訓練 壓力設備的安全培訓 高處墜落的防護 動火作業的注意事項 密閉空間的操作訓練 廠區車輛與交通管理程序 建築結構及負荷安全培訓
化學品及其他危害物品的處理	消防及應急措施
廢棄物管理 危險廢物處置的安全知識 化學品安全知識及管理 危險化學品的安全儲存措施 化學洩漏的管理 訓練使用機油規程	滅火及各類應急演練 消防演習、消防安全培訓 消火栓使用培訓 滅火器使用培訓 急救培訓 工傷相關知識培訓 血源性病原體管理制度

本年度我們全年職業健康及安全培訓的平均人數及總時數比上年度分別減少了208人和增加了5,868小時。

職業健康及安全培訓



全年培訓人數⁶
3,316



全年培訓總時數
42,206

⁶ 此數值是全年平均培訓人數，按照各營運區在報告年度中每個月的培訓人數作出平均計算。

4.2.3.3 安全活動

除了安全培訓外，更積極舉辦多元化的健康管理活動，創造一個充滿活力的工作環境。



健康體檢與諮詢服務



安全知識競賽



婦女健康講座



職業病知識宣導

4.2.4 僱員互動及溝通

集團關心僱員健康與安全。各廠不但主動定期慰問僱員，亦設立了不同溝通管道以協助僱員在生活及工作上遇到的困惑和安全議題。僱員可以透過電話、書面等方式申訴或要求輔導，表達他們對目前的工作分配、管理措施、獎懲制度等的異議及其所造成的心理困擾。

4.2.5 安全績效

過去三年包括本報告年度都沒有發生僱員因工作關係而死亡的事務；另一方面，本年度僱員因工傷而導致集團損失的工作日數為661天，我們會繼續努力向零工傷的目標邁進。

	2024年度
因工作關係而死亡的人數	0
因工傷而損失的工作日數	661



4.3 發展及培訓

集團已建立程序，以制定僱員培訓課程，並監督實施、評估僱員能力和培訓績效。所有僱員都有獲得職業發展和晉升的機會。

為提升僱員所需的知識及技能，集團策劃合適的培訓課程給對應的工作崗位，如：

- 管理人員：品質法規、管理的理論和方法等；
- 技術人員：技術知識、操作程式等；
- 檢驗人員：品質控制技巧、檢驗方法等。

新僱員入職後，培訓會按新僱員的能力及經驗水準作出彈性調整，在試用期滿後會進行考核，如發現不能勝任會及時安排補充培訓或轉換工作崗位，使其具備的能力與所從事的工作能夠互相配合。

培訓的實施可採取以下方式或組合進行，包括內部培訓班、以經驗豐富僱員為新僱員進行工作輔導、外出培訓、外聘專家作內部講課等。對特殊崗位人員（如電工、紙樣師傅、測試員），更要求取得相應證書或通過專業考核方可就任。

集團評估過去一年的培訓實施情況及考核結果，及預計下年度因應營運轉變（如工藝變化、新設備、客戶品質新要求）而產生的培訓需求，制定年度培訓計劃，以推動僱員的職業發展及集團業務的持續發展。

在報告期內，下表概列按性別及僱員級別統計的全年受訓總人次和總培訓時數，以及整體的受訓僱員佔全體僱員的每月平均比例和每名僱員的每月平均培訓時數：

	受訓僱員的總人數 ⁷	
	2024年度	
性別		
男性		1,407
女性		5,515
僱員級別		
高級管理層		44
中級管理層		640
初級僱員		6,238
總人數		6,922

⁷本年度的數值是全年平均培訓人數，按照各營運區在報告年度中每個月的培訓人數作出平均計算。

	受訓僱員的每月平均比例 (%)	
	2024年度	2023年度
性別		
男性	49.03	33.68
女性	46.29	32.11
僱員級別		
高級管理層	34.88	30.30
中級管理層	54.53	48.15
初級僱員	48.18	31.55
總平均	46.99	32.08

僱員培訓總時數 (小時)

	2024年度	2023年度
性別		
男性	19,671.26	13,167.86
女性	75,571.69	59,032.44
僱員級別		
高級管理層	665.05	464.93
中級管理層	8,882.43	7,027.04
初級僱員	85,695.47	64,708.33
總時數	95,242.95	72,200.30

每名僱員的每月平均受訓小時

	2024年度	2023年度
性別		
男性	0.55	0.39
女性	0.46	0.33
僱員級別		
高級管理層	0.49	0.35
中級管理層	0.59	0.42
初級僱員	0.47	0.33
總平均	0.48	0.34



4.4 勞工準則

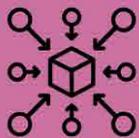
集團不會僱用年齡低於相關法律門檻的童工。證明求職者年齡的文件是強制性要求，並須在招聘過程中核實。

集團禁止使用任何形式的強迫勞工（包括：監獄勞工、契約勞工、抵債勞工等）。集團絕不扣押僱員的身份證原件及不要求僱員繳交任何保證金，更不會從僱員的工資中扣除僱用相關的成本或費用，如：簽證、身體檢查、工作許可證、招聘代理機構／職業介紹所費用等。

僱員可以自由行使加班的意願。正常工作時間之外的額外加班，須由僱員自願申請，並且確保每天加班不超過當地法例要求；如發現違規情況，集團將會立刻調查。此外，確保僱員在工作時間內能在所在的工作區域自由走動，容許在用餐期間及下班之後離開工作場所。

若發現童工或強迫勞動的事故，集團會按事故區域的當地法例處理及解決相關違規狀況。

在報告期內，集團未有發現與聘用童工或與強迫勞動相關的違法個案。



4.5 供應鏈管理

集團要求供應商遵守為他們設定的供應商守則，內容覆蓋供應商的服務表現及其產品在符合安全和質量的水平。

4.5.1 供應商分佈

報告期間，本年度共聘用了 662 家供應商，分佈於下列各區：

地理區域	供應商數量	
	2024年度	2023年度
中國大陸	371	321
中國香港	67	54
台灣	64	45
其他亞洲地區	140	93
歐洲	9	9
美國	11	5
總數	662	527

4.5.2 供應商評估

集團持續監察現有供應商的產品質量、交貨期的準時狀況、問題處理能力、反饋效率、服務質素等。除了客戶指定的唯一供應商外，集團的評估方法一般包括產品樣本檢測、質量記錄審查，及其他合適方法以監督其合規表現。

本年度新聘用了不少於35家供應商。除了是顧客特別指定的供應商，全部新供應商都已通過集團的基本評估，一般涵蓋品質、服務及交貨期，利用物料檢測及文件紀錄作為評估方式，以確保他們持續符合公司既定的要求。集團按照客戶的質量及技術要求，協調與新供應商的工作流程，及監控相關的原材料及製程中的半成品。基於相同的評估機制，本年度集團亦已評估現有供應商的表現，同樣除了是因客戶特別指定，對產品有重要影響的供應商都會被安排評估，通過評估並被集團繼續採用的供應商其分佈數量亦已披露在本報告的4.5.1章節中。對於未能符合評審要求的供應商，集團會終止其採用，直至他們執行所需的糾正行動並滿足相關評審要求；或在特殊情況下與客戶溝通相關供應商的表現，以調整供應商的選用方法及監控準則。

4.5.3 供應鏈的環境及社會風險管控

集團優先選擇不會對環境造成重大危害的供應商，評估他們對外部環境的排放、污染或其他負面的影響；同時考慮供應鏈中的業務合作伙伴的營運合規性，評估他們涉及的相關社會風險，包括僱員勞動合規、安全合規等。在報告期間，集團採用下列方法以管控供應鏈風險：

- 以測試方法，確認供應商所提供的物料符合相關的環保或安全標準（如：關於產品生態安全的OEKO-TEX、歐盟化學品註冊、評估、許可和限制的REACH規例、以及美國的限制物質清單 (RSL) 要求)
- 在公開網絡 (如：IPE網站) 調查供應商在環境方面的合規情況
- 優先考慮供應商已獲取環境或能源管理認證 (如：ISO14001, ISO50001)
- 優先考慮供應商已獲取社會責任相關資歷 (如：ISO45001, BSCI, RBA, SA8000, SLCP, WRAP)
- 對所聘用的供應商進行關於環保績效及社會責任的問卷調查或現場評估

4.5.4 綠色採購

除客戶指定的生產材料和設備外，在符合營運要求的情況下，集團優先選擇符合環保特性的物料及設備；物料的環保特性可以是天然、無害、有環保認證等材料、及由環保材料製成的成品等；目前綠色採購可涉及布料及輔料，輔料例子如部分填充棉採用由100%再造聚酯纖維 (recycled polyester) 所製造的環保羽絨 (Ecodown)。另外，湖北廠區在印花過程中使用的漿料都是屬於環保材料，確保通過相關有害物質的檢測，包括測試甲醛、重金屬、辛基酚聚氧乙烯醚 (OPEO)、辛基酚 (OP)、及有機錫化合物等含量。部分與客戶協議的生產合同，更會採用供應商及其物料符合「全球回收標準 (GRS / Global Recycled Standard)」及Bluesign紡織品環保標準等。

在選擇耗能設備時，也會優先考慮取得節能認證或高效能源標籤的產品，包括節能機械、LED 照明等；新設備在可行的選擇下，採購都要求有一級能效。另外，部分廠區的空調系統所使用的製冷劑也致力採用環保型號，例如在印尼廠區 (ENI, PGG) 採用較環保的R32型號製冷劑。

除了物料採購，集團也改變與供應商的接單方式，利用電子數據交換 (Electronic Data Interchange / EDI) 下單模式，透過電子檔案下單，替代傳統紙本訂單以免浪費紙張。

此外，集團制訂了本地性採購政策，作為綠色採購的其中一項措施；在具備相同質素的狀況下，優先選用本地供應商所提供的產品及服務，以減少在採購運輸過程中的溫室氣體產生及排放；在報告期內，集團超過一半的廠區的本地供應比例達57%或以上。

4.6 產品責任

集團通過精良的工藝及有效的品質控制技術，確保出產的每件貨品均滿足各項客戶功能需求及相關的產品安全 / 質量標準，如：AATCC158、AATCC135、AATCC179、AATCC8、ISO1308等。產品完成後將存放在保安嚴密的地方以防盜竊或走私的發生。

部分廠區更按照ISO9001國際標準實施品質管理體系，從來料到出貨的各階段，保證產品質量符合客戶要求及適用的國家和行業標準。

ISO9001 品質管理體系認證



宜豐



湖北



汕頭



PGG

除了確保產品通過相關的安全及質量標準，集團也致力以負責任的方式進行採購及生產管理，嚴守環保及符合道德的營運規範；譬如下列若干廠區遵照「負責任羽絨標準 (Responsible Down Standard / RDS)」的認證要求，記錄動物福利資訊和確保羽絨製品的可追蹤性，旨在減少鴨鵝在被取毛時的痛苦經歷，為動物保護盡一分責任。

負責任羽絨標準認證 (RDS)



惠來



湖北



PGG



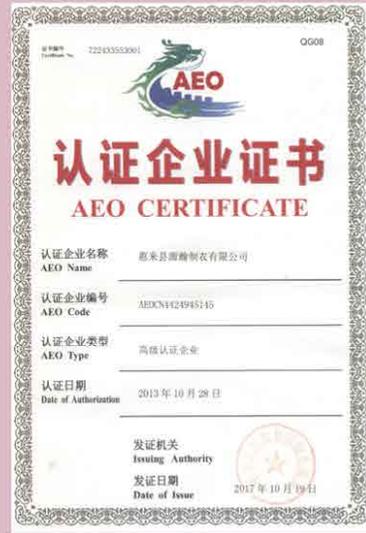
PKI

此外，集團亦努力尋求獲取與產品及其流程相關的認證，以確認實踐狀況及彰顯其合規性，包括在汕頭、湖北、宜豐及惠來廠區維持“中華人民共和國海關”頒發的「AEO認證企業」資格。

AEO認證



汕頭



惠來



宜豐



湖北

集團在生產管理體系多方面的提升，亦體現在客戶頒發的相關獎項，彰顯客戶對集團在相關方面的有效實踐的認可。



宜豐 - “六規範” 示範點



宜豐 - 兩化整合管理體系評定證書



宜豐 - 優秀企業



湖北 - 實用新型專利證 (衣服袋蓋縫線專用範本)



ENI - Indonesian Republic Statistics Agency award

投訴處理機制已經完善建立。在收到客戶的投訴或要求退回缺陷產品後，案件將移交負責部門進行調查和原因分析。經過查實後，糾正措施將在指定時間內制定並實施，並將告知客戶相關結果和解決方案。

在報告期內，集團未有發現任何違反產品責任法例的情況或顧客投訴；並且在已售產品總數中未有出現因產品安全與健康理由而需要回收的個案。

4.6.1 原材料品質監控

根據經批准的樣品和客戶的抽樣標準進行檢查。僅購買獲得第三方機構頒發合格證書的材料。含金屬成分的原材料將接受金屬含量的驗證測試。符合標準要求的原材料將放入生產，不合格材料則按照指定程序進行加工和處理。

4.6.2 半成品品質監控

所有半成品均需接受品質控制，所有裁片必須經過100%檢驗。不合格的裁片將及時進行對色補片處理。

4.6.3 成品品質監控

在大規模生產之前，所有產品都需要開發原型樣品。生產線在量產前將舉行會議，以確認生產要求。第一個原型樣品在開始量產之前，需要獲得品質和生產部經理的批准。於量產過程中的每一件成品都要接受品質控制人員的檢查，對缺陷產品及時進行補救工作。整改後，品質控制人員將重新檢查產品。不合格產品的資料會被分析，通過使用可靠的品質控制工具，不斷提高產品品質。

製造過程完成後，成品將被送往測試機構或客戶認可的內部實驗室，以驗證其安全性和品質。成品經過徹底檢查後，進行包裝並儲存在倉庫。裝運前，產品按照客戶指定的抽樣標準進行檢驗。只有在確認產品符合測試結果後，才會發貨交付。

4.6.4 產品安全監控

為了防止產品中殘留尖銳金屬物質，所有主要生產工序都設置了金屬管制區域，禁止在這些管制區域使用未經授權的金屬工具。金屬工具需要鎖上和登記，並由指定人員管理日常使用和交付、更換斷針需要記錄。儲存在倉庫的產品在金屬檢測合格後才可包裝。

4.6.5 知識產權的維護

客人的資料確保只會在集團內部流通，禁止任何人員對外流傳客戶的設計資料及產品規格。集團制定措施防止客戶資料外洩如下：

電子郵箱設有限制，只可對指定客戶和供應商收發郵件，對特殊部門的人員根據不同的需求開放適當的權限。禁止電腦鏈接任何USB記憶棒（U盤）或手機/手提電腦等設備傳載資料，嚴格管控電腦USB傳輸及電子郵件的對外發放；非集團的設備被禁止連接內部網路。

建立授權機制，只有授權的人員才能看到相關的資料；客戶的設計圖紙，由資訊管理部門設置權限統一管控，客戶的產品信息統一在ERP系統內管控，有權限的人員才可容許查看。所有客戶的設計資料、布料及樣品等的確認版，集團委派專人負責接收客戶信息，並進行加密處理。

制定保密協議以管束集團僱員。提供資訊安全培訓給配備電腦的人員，此類培訓包括電腦登錄和登錄密碼的更改、存取共用網絡目錄的許可權以及注意事項、文件管理、發送和接收電子郵件的規定等。未經授權的僱員和訪客不得拍攝產品，不得將相關照片分發給未經授權的人員。

集團尊重他人的知識產權，確保正在使用的商務軟件是合法，並獲授權使用。

4.6.6 消費者資料的私隱保障

由於集團的產品不是直接交付給最終消費者，因此沒有必要制定消費者私隱政策。

4.7 反貪污

集團建立了反貪污管理制度，以規範所有僱員的行為。這包括禁止僱員利用其職位接受禮品、賄賂、或任何實物饋贈；侵吞財產或資金；向供應商索取禮品；及採購過程獲取個人利益。除非禮品已根據集團的政策和準則獲得授權，否則僱員不得接受。

4.7.1 反貪污相關的僱員培訓

為了實踐上述制度及措施的有效性，集團安排僱員參與反貪培訓，主題按照各廠區的情況，包括誠信與防貪意識的教育、商業道德的行為、預防舞弊措施與舉報管理辦法等反貪污相關內容。培訓對象包含各階層的僱員，因此課題涵蓋範圍廣泛，包括董事至一般僱員的層面。

針對新僱員的入職前培訓，反貪培訓內容主要覆蓋與廉潔有關的公司政策及僱員守則，內容包括要求新僱員對反貪污的承諾，及反貪污/反賄賂控制程序的內容，讓他們明白不可索取不當利益及進行賄賂行為等基本守則。集團亦會定期安排相關培訓或宣傳相關政策/程序內容，提醒現職僱員持續遵守相關要求。除了上述給予一般僱員的反貪主題，培訓還包括防止貪污或賄賂的相關法例要求、管理人員職業道德培訓及公司的商業道德規範管理制度等。

另一方面，關注集團董事負責監督公司合規的重要性，本年度亦特別安排董事參與企業管治相關的培訓，主題包括2023年更新上市規則、企業管治守則及相關的反貪污要求，確保他們明瞭新規對其董事職責的影響。

反貪腐培訓



全年培訓人數⁸
382



全年培訓總時數
4,343

⁸ 本年度的數值是全年平均培訓人數，按照各營運區在報告年度中每個月的培訓人數作出平均計算。

參與採購過程的僱員應避免任何可能影響公平公正決策的利益衝突，尤其是禁止他們利用職務之便來影響供應商和承包商的選擇。在選擇過程中，必須執行適當的程序，如價格比較和公開招標。

如物品非由客戶指定，採購一般會進行三家比較，以供應商的产品品質、價格及其他集團要求之準則進行評估。

對於服務合同的審批流程，集團已定義了權限級別，合同的金額將決定審查和批准的職級。

集團更定期進行企業管治 / 貪污風險評估，包括財務以外的其他內部管控及風險管理。

為了保障股東的權益，集團已聘用獨立第三方機構審核集團的財務帳目，確保帳目準確及受充分的財務監督。

4.7.2 舉報程序

集團建立了內部溝通機制，通過電子郵件、電話、意見箱、微信等方式收集僱員意見；並建立了投訴 / 申訴渠道。如有任何與商業道德、貪污或賄賂有關的嫌疑事件，僱員可以通過以上方式向管理層提交案件；管理團隊將調查案件，並在發現缺點時採取適當的糾正措施。

在報告期間，集團未有出現與貪污相關的違例案件或投訴。



4.8

社區貢獻

集團一直秉持回饋社區傳遞關愛的承諾，過去多年對社區貢獻範圍包括扶貧、支援受災、助學、社區探訪、義工服務等多方面。本年度集團成立「鷹美義工團」進一步推動公益活動，實踐回饋社區的承諾。

本年度各營運地區均有舉辦及參與不同的社區活動，義工人數達340人，累計服務時數超過2,700小時，物資及捐款贊助合共約人民幣35萬，受惠人士估算超過8.4萬人。

義工人數	累計	物資捐助	受惠人士
340人	2,700小時	35萬人民幣	8.4萬人



長者慰問

- 伸手助人協會 - 竹園北邨賽馬會老人之家 - “反斗「耆」英の今「耆」流行唱歌仔” 探訪活動
- 香港家庭福利會 - 九龍城活齡中心
- 汕頭市福利院 - “粽情端午，愛心常在”
- 宜豐縣橋西鄉敬老院 - 慰問老人，送溫暖物資以及為他們表演歌舞節目
- 湖北麻城鎮農村福利院 - 關懷孤寡老人
- 湖北團林鎮農村福利院 - 關懷孤寡老人
- 佛山倫敦敬老院 - 2024年春節慰問敬老院活動
- 義工活動 - 關懷長者居民





支援弱勢社群

- 基督教家庭服務中心 - 欣悅坊 - 殘疾人士地區支援中心 - “守護永恆的愛 感恩父母親” 活動
- 仁濟醫院學前支援服務隊 II - “中秋「童」樂共度佳節” 活動
- 仁濟醫院羅氏基金護幼中心暨宿舍 - “聖誕「童」樂歡渡佳節” 活動
- 基督教家庭服務中心 - 恬寧居
- 汕頭市至康園 - / “鷹美獻愛心，情暖至康園” 關懷殘障人士
- 廠區自行組織探訪，慰問坪田村、官路村、茶鋪村、華謝村、池畔管區、惠城鎮、前詹鎮等區內的殘疾及貧困人士
- 宜豐縣特殊教育學校 - 探望特殊兒童，給他們帶去學習及生活用品
- 荊門市援刀區慈善會 - 捐贈予
- 荊門市兒童福利院 - 關懷兒童
- 順德區啟智學校 - 中秋節慰問
- The Union (SPSI) - 資助當地居民的生活
- “Pink Day” - 義工活動包含清理河中垃圾、送禮物，以及無償提供藥物給獨居長者等。





社區環保

- 新津社區 - “助力百千萬工程，共建和諧綠美新津”的植樹活動
- 惠來縣工信局 - “我為惠來種棵樹，增綠添彩共發展”植樹活動
- 惠來縣工信局 - 3.12植樹活動
- Karang Taruna - 對村莊的支援：
 1. 街道照明
 2. 排水系統

社區節日贊助

- “迎五一愛國宣傳活動” / 縣總工會、惠來縣源瀚制衣有限公司、交通銀行惠來支行
- “新昌鎮敖橋村 - 開展中秋送溫暖活動，慰問社區兒童及孤寡老人，給他們縫補破損衣物，為小孩縫製飯盒袋
- 宜豐中等專業學校 - 開展中秋送溫暖活動，送愛心物資給予服裝班學生，為學生進行縫紉實操教學
- 棠浦鎮高家村養老院 - 開展春節送溫暖活動，送去愛心物資，把新春慰問帶給老人。
- 穆斯林新年 (Hari Raya Adha) - 捐贈4隻山羊予工廠附近社區
- 獨立日慶祝活動 - 對社區組織 (Mangala) 和常住居民的支援





社區支援

- “參與“鳳凰社區”的除雪行動
- 在Cianjur區內的地震慈善項目



社區健康

- The Union (SPSI) 體操比賽
- The Union (SPSI) 五人制足球比賽

