

ESPRIT

二零二四年環境、
社會及管治報告

香港股份代號 **00330**
思捷環球控股有限公司
(於百慕達註冊成立之有限公司)

目錄

1

關於思捷環球

本集團函件／關於本報告／我們的業務／我們的環境、
社會及管治方針／管治

2

環境及產品責任

我們的方針

3

我們的獲授權合作夥伴

我們的方針

4

3 我們的僱員和社區

我們的僱員和社區／多元化、平等及共融／員工發展／
僱員參與

5

附錄

績效數據表／香港交易所《環境、社會及管治指引》
內容索引

14

16

18

23

1

關於 思捷環球

- 本集團函件
- 關於本報告
- 我們的業務
- 我們的環境、社會及管治方針
- 管治

本集團函件

各位讀者：

我們欣然呈報思捷環球控股有限公司（「本公司」、「思捷環球」、「我們」或「我們的」）的環境、社會及管治報告（「ESG 報告」或「報告」），並與閣下分享我們在環境可持續發展及社會責任方面的進展。

我們的願景是透過授權合作夥伴用心設計和負責任的生產方式來創造真正的時尚，他們與我們一樣致力於和負責任的生產。思捷環球的品牌由環保人士 Susie 和 Doug Tompkins 於一九六八年在加州創立和我們不斷努力透過精心設計的系列創造正宗的時尚。可持續發展最重要的方面之一是追求對人類和地球的積極改變。我們相信未來的可持續時尚，必須對創新理念、不斷變化的市場環境和消費者需求秉持開放的態度。我們將繼續與獲授權合作夥伴溝通，逐步限制或減少我們的整體碳排放和能源消耗。

截至二零二四年十二月三十一日止年度（「本年度」）面臨嚴峻挑戰，需要思捷環球控股有限公司（「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」或「思捷環球」）作出艱難的策略性決策，同時還要應對快速變化且不利的商業環境，尤其是在歐洲。近年來，尤其是由於烏克蘭的地緣政治衝突、高昂的能源成本，以及冠狀病毒大流行爆發後，本集團的主要市場歐洲的宏觀經濟環境不佳，嚴重影響了本集團的業績表現。導致該業務表現令人失望的關鍵因素包括持續的結構性問題阻礙了本集團降低經營開支的能力以及本集團為確保本公司未來更有前景而採取的重組措施所帶來的短期不利影響。雖然該等事件對本公司的已呈報數據造成不利影響，但亦促進了向輕資產及以批授經營權為核心的業務模式的戰略轉變，旨在確保本公司的長期健康、可持續性及盈利能力。本公司保留了歐洲以外所有地區的 Esprit 商標權，為發展及擴大其批授經營權業務奠定堅實的基礎。

隨著世界各地有關可持續發展的法律法規不斷變化，思捷環球將與其授權合作夥伴保持密切合作，這些合作夥伴在其領域或特定產品類別中擁有強大的市場影響力和專業知識。我們相信，可持續發展及社會責任是我們業務營運不可或缺的一部分，我們致力為創造更可持續發展的未來作出貢獻。感謝閣下的持續支持。

謹此致意

思捷環球控股有限公司董事會

二零二五年七月

關於本報告

我們的報告方針

本報告為思捷環球控股有限公司(於本報告中稱為「思捷環球」、「本公司」、「我們」或「我們的」)的環境、社會及管治報告(「ESG報告」或「本報告」)，乃根據香港交易及結算有限公司證券上市規則附錄C2所載的《環境、社會及管治報告守則》(「香港交易所ESG報告守則」)(前稱《環境、社會及管治報告指引》)(有效期限為2023年12月31日至2024年12月31日)編製。

我們每年編製環境、社會及管治報告，連同涵蓋我們財務表現的年報。本環境、社會及管治報告涵蓋我們就環境、社會及管治表現以及相關政策及管理所識別的風險、重點範疇及重大議題(參閱「重要性評估」)，並概述我們邁向循環經濟的新策略，包括二零二三年年報中涵蓋的思捷環球及其所有附屬公司(「本集團」)於2024年1月1日至2024年12月31日(「年度」)的有關工具、目標及進展，並於2025年7月29日日刊發。

本集團過去十個財政年度中有七個錄得本公司股東(「股東」)應佔虧損，收入由截至二零一六年六月三十日止財政年度的177.88億港元持續下跌至本年度的15.93億港元(來自持續經營業務及已終止經營業務)。本集團的歐洲附屬公司(特別是位於德國的附屬公司)因通貨膨脹、利率上升及能源價格不斷上漲而蒙受極高的經營成本，而冠狀病毒大流行及在烏克蘭的持續地緣政治衝突的持續影響令情況進一步惡化。該等挑戰損害並削弱了本集團的歐洲附屬公司的財務狀況，加上遺留成本(如對規模不適當的零售空間進行長期租賃的高額租金)、勞動力過多相關的過高勞動力成本、來自過時且無效的信息技術架構的成本，以及產能過剩的物流框架。綜上所述，這些問題共同導致現有的業務模式在財務上不穩健且難以持續，導致歐洲業務的流動資金萎縮、受限及不足。

正如該公司先前公告所揭露的，多家歐洲子公司於今年上半年啟動破產程序。這包括兩家位於瑞士的附屬公司、一家位於比利時的附屬公司、七家位於德國的附屬公司以及一家位於丹麥的附屬公司已向相關主管法院申請破產、自我管理程序及預防性重組。此外，於二零二四年下半年，一家位於荷蘭的附屬公司、兩家位於香港的附屬公司及兩家位於美國的附屬公司亦在相關主管法院啟動破產程序、進行債權人自願清盤及申請破產(連同「歐盟破產程序」，合稱「破產程序」)。

由於破產程序，尤其是歐洲和美國的子公司，以及向以授權為主的商業模式的轉型，集團目前不再提供任何產品或服務，所有生產活動已停止，並且已從集團的合併報表中剔除。因此，除授權業務外，與我們營運相關的所有環境和社會關鍵績效指標(KPI)均未包含在本報告中，而以往年度報告則涵蓋了我們在歐洲、北美及亞洲的營運。本報告範圍與本公司2024年年度報告的範圍一致，涵蓋本公司的獲授權業務。

本報告的報告範圍包括屬於集團以進行授權業務的子公司。目前，香港和上海的子公司由於業務模式的策略轉型，優先發展授權活動，未從事生產業務（詳見「我們未來的業務模式」章節）。因此，本報告中所呈現的環境及社會關鍵績效指標(KPI)僅涉及參與授權業務的子公司。

如對本環境、社會及管治報告有任何疑問及反饋，請電郵至 esprit-ir@espritholdings.com。

報告原則

為確保報告的環境、社會及管治披露的質量及呈現方式，我們遵循香港交易所環境、社會及管治報告守則指引概述的報告原則，包括：

重要性：我們已進行持份者參與及重要性評估，並根據我們的重要性評估的結果闡明報告內容及範圍。詳情請參閱本報告「持續對話」及「重要性評估」的部分。

平衡：本報告不偏不倚地披露正面及負面資料，以展示本公司於報告期間的環境、社會及管治表現。

量化：本報告參考適用的量化標準及慣例，採用量化方法披露適用的關鍵績效指標，並闡述相關量化標準、方法及／或計算工具，以及於適當時闡述所用的轉換系數（如適用）的來源。

一致性：為了確保長期的可比較性，我們在報告原則、範圍、資料披露和計算方法方面保持一致性。除非另有說明，本環境、社會及管治報告所採用的統計方法與往年基本一致，若數據披露範圍或計算方法有任何更動，則會提供詳細說明。（有關業務模式變更的更多詳情，請參閱「我們的報告方針」中有關報告範圍變更的章節。）

持續對話

我們非常重視與持份者的持續對話並已融入在我們的業務流程，為本報告中分享的優先考慮事項及可持續發展目標提供資訊。作為和獲授權合作夥伴對話的基礎，我們回應了持份者對提高透明度的訴求。這是我們工作方式的體現：我們致力開展公開透明的對話，以解釋我們行業面臨的挑戰，並就我們如何應對挑戰進行交流。

我們的業務

我們的文化與品牌故事

獨特的品牌傳承

在積極進取願景的推動下，思捷環球於一九六八年由致力於環境保護的Susie及Doug Tompkins在加州創立。思捷環球是為數不多的可追溯至八十年代及九十年代的美國傳統品牌之一。在成立之初，思捷環球就抓住了加州酷炫風的精神：打破常規、具開創精神、充滿活力，蘊含行動主義的底色。

與歷史短暫的新創品牌不同，思捷環球成立於一九六八年，可以激發消費者對一九八零年代至二零零零年代的懷舊情結，這些消費者預期具有可觀的購買力，從而為獲授權方提供強而有力的價值主張。

我們的全球覆蓋範圍

標誌性的ESPRIT標誌仍被全球消費者廣泛認可，在全球範圍內擁有重要的影響力和覆蓋。思捷環球的大眾市場定位使獲授權方能夠利用全價值區間的多元渠道佈局產生最大的收入，進而為本公司產生更多的特許權使用費收入。香港仍為總部所在地。

我們的業務

過去，思捷環球是一家全球性公司，主要從事以思捷環球國際知名的品牌名稱設計的優質時尚和非服裝產品的零售（包括網上商店）、批發分銷和批授經營權。通過此次退出其舊有業務模式及基礎設施，本公司現已準備好向採用輕資產、以批授經營權為核心的業務模式轉型。

我們未來的業務模式

思捷環球致力於利用其標誌性品牌知名度，透過授權活動實現收入最大化。此策略強調與具備區域市場影響力或在特定產品類別擁有專業知識的獲授權合作夥伴的合作。獲授權合作夥伴將根據當地喜好調整其策略及產品供應，從而確保產品系列精準契合當地需求。值得注意的是，由於所有產品均由獲授權合作夥伴獨立設計、開發、採購及分銷，故與該等活動相關的經營風險將由彼等全部承擔。因此，監督及管理該等獲授權合作夥伴成為本公司的工作重點。

本公司已與大中華區及北美建立了合作夥伴關係，並積極與其他潛在戰略合作夥伴合作，就多個地區的思捷環球知識產權探索授權經營權機遇。透過審慎選擇合適的合作夥伴及利用授權經營權模式的優勢，本公司旨在以可持續的方式最大化思捷環球的全球品牌的變現率。

由於歐洲及美國子公司破產導致生產活動終止，以及集團轉型為以授權為核心的商業模式，所有與價值鏈相關的方面，如供應商參與、責任營銷、採購及運輸、社區聯絡等，以及製造相關的產品設計、材料循環利用、水資源、廢棄物及化學品管理、品質與安全及相關披露，均未包含在本報告中。生產活動的終止使這些內容在本報告期間內不適用。我們正認真評估這些變動對營運的影響，並堅持在報告實務中保持透明度與問責制。

政策承諾

思捷環球致力確保與負責任的商業行為及環境、社會及管治相關的政策能有效地傳達給我們的僱員、業務夥伴及其他相關持份者。僱員可透過各種方式了解本公司的政策，包括《僱員手冊》及其他內部溝通渠道。此外，思捷環球定期更新環境、社會及管治相關資訊，並於我們的官方網站上發佈通訊。為確保我們能夠識別及解決潛在的溝通障礙，本公司對其溝通渠道進行定期評估，並就其有效性尋求不同持份者的意見。思捷環球盡一切努力確保我們的政策及溝通不會受語言所限。

可持續發展政策列表：



- 反壟斷政策
- 反貪污政策
- 獲授權合作夥伴行為守則
- 人權政策
- 負責任退出政策

我們的環境、社會及管治方針

董事會聲明

管治

本公司的董事會（「董事會」）對環境、社會及管治策略、目標及計劃進行監督，以確保環境、社會及管治考量和策略包含在其業務營運流程和投資中。董事會的風險管理委員會和本公司的內部環境、社會及管治內部工作小組負責可持續性、環境風險、氣候相關風險和機會以及管治。董事會已授權予可管理團隊處理環境、社會及管治相關事宜的日常職責。團隊協助所有環境、社會及管治相關事宜，包括但不限於識別業務模式的潛在風險、與供應商溝通及解決任何問題、密切關注監管規定的最新發展，監察規例和盡職調查標準，並監督本公司成為價值鏈中負責任和透明的時尚品牌的評估工作。

持份者參與及策略

本公司在環境、社會及管治管理方面的策略是通過在各部門應用可持續實踐、有效利用資源以及在集團內提高綠色意識來實現的。氣候風險也可以透過實施溫室氣體減排策略來減輕。作為一家國際公司，我們相信可與所有持份者發展及維持對內及對外的可持續關係。我們透過在僱員、業務夥伴及客戶居住及工作的社區進行拓展活動實踐承諾。有關該流程，我們已評估、優先進行及管理重大環境、社會及管治相關事宜，請參閱本報告「持續對話」及「重要性評估」的部分。

檢討措施

多年來，我們持續檢討我們的環境表現，並實施降低我們業務生態足跡的舉措。鑑於本年度公司持續進行重組及業務模式的轉型，本公司決定暫停所有先前設立的永續發展目標。我們了解到在不斷發展的以授權為核心的業務模式以及當前的營運環境下，需重新評估這些目標。展望未來，我們致力於制定與更新後的業務策略及永續發展目標相符的新目標。此次暫停為我們提供了重新審視優先事項的機會，並確立更適應營運動態變化的目標。我們將繼續致力於推動環境責任的發展。有關我們管治架構及組成的更多詳情，請參閱年度報告中「公司資料」部分。

持份者參與

僱員

僱員是本公司的心臟和靈魂，我們培養了一種讓僱員自豪為之付出的企業文化。除了培訓及研討會，我們還提供社區參與機會。

股東

我們的股東幫助確定本公司的優先事項，包括我們的可持續發展目標及協助構建時尚循環經濟的總體志向。我們的股東對重要性評估的發展起了關鍵作用。

獲授權合作夥伴

我們重視並歡迎授權合作夥伴的回饋，以便將其便捷地傳達給管理團隊。我們誠摯邀請授權合作夥伴參與參與度調查，提供寶貴意見。

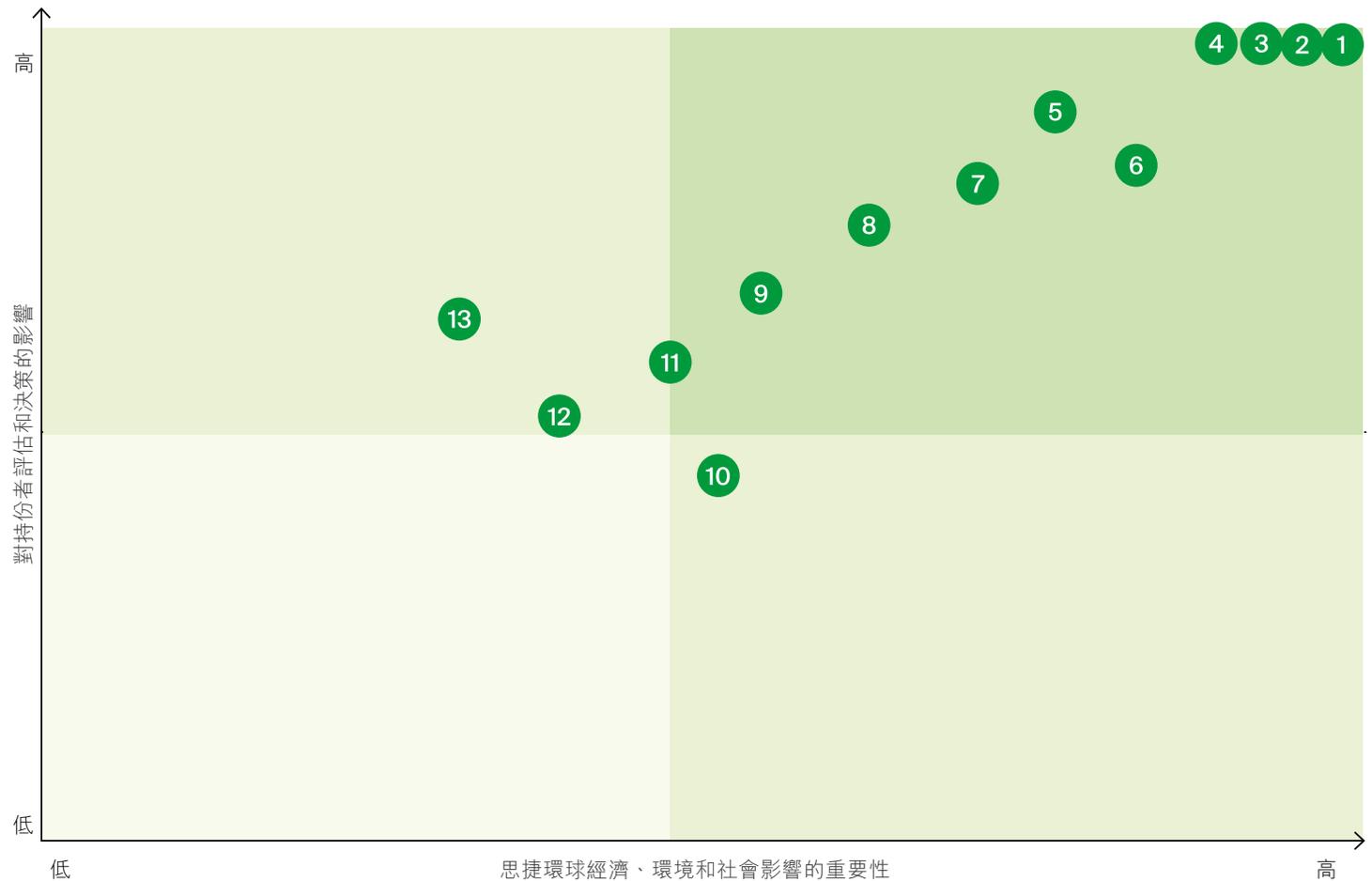
重要性評估

於報告期間，我們根據停產結果及向以授權經營為主的業務模式策略轉型，更新了重要議題。這份清單涵蓋了我們在社會、環境及經濟影響方面的廢水關注，也反映了其對利害關係人事項的相關性。我們根據去年持份者參與的結果及報告期內的研究繪製了重要性矩陣圖。

二零二四年重要主題

1. 智慧財產*
2. 獲授權管理，包括產品安全與品質、永續材料、動物福利、負責任採購與可追溯性、供應商與供貨商管理、固體廢棄物*
3. 業務表現(包括成本管理和風險管理)*
4. 客戶滿意度
5. 人權
6. 員工福利*
7. 氣候變化碳足跡
8. 多元化、平等及共融
9. 商業道德及誠信
10. 薪資與員工福利
11. 職業健康與安全
12. 負責任的市場推廣
13. 資料私隱*

標有*的主題為本年度新添加的重要主題。



管治

公司管治

公司治理是任何公司的一個重要範疇。貪污及不公平競爭均屬嚴重的事件，違反競爭法亦然。為了應對這些風險，思捷環球制定了嚴格的反貪污及反壟斷政策。

思捷環球認識到公司治理的重要性。所有董事都會收到全面的合規手冊（包括反貪污政策）並需簽署確認書。僱員亦收到思捷環球的員工行為守則（當中載有反貪污規定）以作為其僱員合約的附件，並需簽署確認書。為進一步加強我們對合規的承諾，公司持續提供培訓，使員工掌握與合規及道德標準相關的必要知識與技能，包括由思捷環球為新員工安排的課堂培訓。

反壟斷

思捷環球認識到自由公平的競爭乃商業活動之本。我們訂有反壟斷政策，對準本地的反壟斷法例，確保我們遵守競爭法。政策有助我們遵守競爭法例，確保及維持市場有效競爭。反壟斷及競爭法例禁止若干有損競爭的協議、做法及行為。

這些法例對思捷環球的日常業務活動具有重大影響。在新的商業模式下，與產品和服務的定價、推廣和銷售，以及與供應商、分銷商、經銷商、特許經營商和競爭對手的關係相關的大部分活動，將由我們的獲授權合作夥伴進行。我們承諾依循自由競爭原則，要求思捷環球的管理人員遵守國家及國際競爭法的原則。

反貪污及勒索

我們嚴禁任何形式的貪污及勒索，且期望僱員及所有業務夥伴會明確譴責貪污及不公平營商手法。我們訂有反貪污政策，當中列明我們對所有僱員有關廉正及公平應有行為的期望。此政策不單涵蓋貪污的營商手法，亦包括賄賂、不當挪用和侵吞公款、貪污、詐騙、洗黑錢及違反稅務及外匯法例等刑事罪行，以及處理政黨、捐款、合規狀況監察和違規所造成的後果。透過結合行為守則及反貪污政策，思捷環球致力投入國際反貪污計劃。該計劃的履行及執行以風險為基礎，旨在防止思捷環球的業務活動中出現貪污行為，適用於所有為思捷環球工作或代表思捷環球工作的人員。合規團隊會定時評估及修訂反貪污政策及反貪污計劃的成效，表明我們致力於監察和改進。

於報告期間，集團主要專注於重整事宜，大部分零售、批發及網上店業務因破產程序而停止。因此，於報告期間香港及上海辦事處均未進行反貪腐培訓。我們未發現任何重大違反賄賂、敲詐勒索、詐騙和洗黑錢相關法令的情況。

申訴程序

我們認識到建立健全的申訴程序來解決本公司內部可能出現的任何問題的重要性。在尋求新的獲授權合作夥伴過程中，我們仍然致力要求未來的合作夥伴履行其責任，在其製造供應鏈內維持相應的申訴機制。

因集團正進行業務重組並逐步轉型至全新業務模式，目前正重新設計舉報政策，以配合新的授權業務。

於二零二四年，思捷環球沒有接收任何有關合規問題如貪污及不公平競爭或違反反壟斷法的公開法律指控。於報告期間已沒有案件關於貪污行為向思捷環球或其僱員提出訴訟。

保護個人資料

我們高度重視保護僱員及商業夥伴的資料私隱，並嚴格遵守與私隱問題有關。

對思捷環球而言，保護任何資料當事人(如客戶、供應商及僱員)的個人資料尤其重要。我們以合法、公平及透明的方式處理當事人的個人資料。個人資料僅在法律許可的情況下為特定及明確用途收集或處理。舉例而言，根據個別情況，在得到資料當事人的同意之下、為合約、合法權益或法律目的，可收集及處理個人資料。資料保護可加強互信和長久關係，是思捷環球的核心資產。

所有思捷環球的新聘僱員已接受一般合規培訓，當中包括本公司所有高風險政策的概覽。

思捷環球設有資料保護管理系統，確保監察處理資料的記錄，不斷就客戶及消費者私隱政策提供資料更新，以符合不同司法權區的相關資料私隱法例。我們執行政程序，以遵守保障客戶、供應商及僱員個人資料權利的規定。

保護知識產權

我們已開始向輕資產及以批授經營權為核心的業務模式戰略轉型。本策略著重於授授權業務的拓展，並向知識產權管理架構轉型。本公司為歐洲以外的所有地區保留 ESPRIT 商標，為發展及擴大其授權經營權業務奠定堅實的基礎。思捷環球擁有可追溯至 80 年代及 90 年代的獨特品牌傳承，體現了加州酷炫風的精神。標誌性的 ESPRIT 標誌仍被全球消費者廣泛認可，在全球範圍內擁有重要的影響力和覆蓋。思捷環球的大眾市場定位使獲授權方能夠利用全價值區間的多元渠道佈局產生最大的收入，進而為本公司產生更多的特許權使用費收入。

截至本報告日期，本公司已於大中華地區及北美建立合作夥伴關係，並且正與一名現有被授權人就拉丁美洲地區的現有授權續約進行最終確認。通過該等近期達成的合作夥伴關係，本公司能夠充分利用獲授權合作夥伴寶貴的本地市場知識，以及彼等在電子商務的專業知識、成熟的基礎設施及分銷網絡。本公司亦正積極與其他潛在戰略合作夥伴接洽，以探索將思捷環球的商標授權至不同地區和產品類別的商機。

透過審慎選擇合適的合作夥伴及利用授權經營權模式的優勢，本公司旨在最大限度地實現思捷環球全球品牌的可持續變現能力。通過謹慎篩選合適的合作夥伴及善用授權模式之優勢，本公司旨在最大化思捷環球全球品牌的可持續變現。藉由與精選夥伴合作並謹慎執行關鍵流程，輕資產授權業務將有效減輕公司的財務壓力，並將帶來穩定且不斷增長的收入來源。此模式使本公司得以選擇具備當地市場專長的策略夥伴，有助加強市場滲透及促進收入增長，同時減低對單一全球持牌方的依賴。最終，本次策略轉型將為公司未來的可持續發展及長遠價值創造奠定良好基礎。

於報告期間，我們維護了全球商標組合（歐洲除外），識別潛在侵權行為，並採取措施保護本公司的知識產權。我們的做法包括透過專業商標監察服務，持續監控全球範圍內新提出的潛在侵權商標申請，並定期獲取反饋。於識別任何潛在衝突後，我們即時展開反對程序。除監控潛在侵權商標申請外，若發現侵權情況，我們將採取必要的法律行動以維護權利，包括但不限於發出警告信函、申請臨時禁制令及對侵權方提起訴訟。在新業務模式下，我們的授權夥伴將於知識產權管理及遵守授權行為準則中擔當重要角色（詳情請參閱「我們的授權」章節）。他們會通知我們所識別的潛在侵權行為，並與我們緊密合作以共同維護權利。此外，當我們有意在業務中使用新商標時，亦會先行進行商標搜索及申請註冊。

2

環境及 產品責任

- 我們的方針

我們的方針

我們的環境及產品責任方針集中於減少碳足跡及對環境的影響。由於轉型至以授權為主的業務模式，目前我們不再直接參與生產活動，所有產品均由授權合作夥伴獨立設計、開發、採購及分銷。公司的角色轉變為監督及管理這些授權合作夥伴。因此，我們致力確保授權合作夥伴嚴格遵守其經營所在國家之所有相關國家及國際環保標準、法律及產品責任法規。即使在以授權為主的業務模式下，我們仍高度重視產品質量，產品質量管控條款已納入與各授權合作夥伴簽訂的授權協議內。

我們致力主動減少公司對環境的影響，並推動時尚行業的可持續發展。由於破產程序啟動後生產活動的停止及向授權經營為主的業務模式轉型的策略決定，本年度我們的重點是監察香港總部辦公室及上海員工辦公室的環境表現。於報告期間我們詳細記錄了電力及用水消耗，以及廢棄物處理情況。本公司充分認識到能源消耗在減緩碳排放及空氣污染中的關鍵作用。我們致力於降低辦公運營對環境的影響，持續監控能源使用情況，並努力提升整體能源效率。詳情請參閱附錄一：績效數據表。

由於集團持續進行重組及逐步轉型為全新業務模式，目前正重新設計與環境相關的政策，以促進資源(包括能源、水及其他原材料)的高效使用，並管理我們對環境及自然資源之重大影響，以配合新的授權業務模式。

作為國際時尚品牌，思捷環球意識到了氣候變化對環境及社會所帶來的不利影響。秉持對可持續發展及長遠成功的承諾，我們致力於減輕與氣候相關的風險。思捷環球旨在向持份者提供有關我們氣候風險管理策略的寶貴見解，並展現我們在業務轉型後積極應對氣候變化挑戰的態度。

3

我們的獲授權合作夥伴

- 我們的方針

我們的方針

本集團致力與具經驗的授權合作夥伴建立長遠且具策略性的夥伴關係，公平合作以達致共同成功。秉承我們一貫以誠信與卓越提供優質產品及服務的承諾，我們僅與致力於品質、環境及社會責任的聲譽良好授權商合作。獲授權產品的分銷須遵守相關國家及地區適用的法律法規。

除遵守監管規定外，我們亦採納《獲授權合作夥伴行為守則》，該守則適用於所有獲授權合作夥伴。政策概述我們對獲授權商的倫理、社會及環境標準要求，包括但不限於工時、薪資與工資、安全工作環境、禁止童工與強迫勞動、化學品使用及廢棄物與排放控制。我們要求所有獲授權商了解並通過與供應商訂立適當合約安排，確保其符合本公司的期望。此做法旨在使獲授權商與我們的可持續發展目標保持一致，並推動其供應鏈負責任的實踐。我們亦鼓勵獲授權合作夥伴優先採用環保材料及可持續製造，以提升品牌價值。我們與獲授權合作夥伴緊密合作，並擔任品牌大使角色，向其傳達我們的目標及期望。

4

我們的 僱員和社區

- 我們的方針
- 多元化、平等及共融
- 員工發展
- 僱員參與

我們的僱員和社區

我們的方針

透過提倡多元化及以健康與安全為先，本公司致力建立以人為本的工作環境。我們對僱員進行投資，並為他們提供充足的支援和平等的機會，使他們成為一隊高績效的團隊。

思捷環球於政策及指引中傳達和記錄對僱員的標準及期望。我們的人權政策確保我們的業務不會侵犯人權。我們的公平招聘及晉升政策禁止不公平對待或任何其他違反提供平等機會的行為。我們根據候選人及僱員的經驗及能力作出所有有關招聘、晉升及解僱的決定，而非候選人的背景及社會身份。

我們嚴格遵守本公司營運地所在各司法權區的所有適用法律及法規，包括香港的《僱傭條例》。

僱員

僱員是我們最寶貴的資源，我們尋找方法來支持他們實現其個人事業目標，以及協助他們達至各自所追求的工作與生活平衡。於報告期間，由於本公司歐洲及美國子公司進入破產程序，等同全職僱員（「FTE」）人數出現顯著減少。截至二零二四年十二月三十一日，我們合共有55名等同全職僱員。

僱員總數	全職人力	男	女
香港辦公室	42	22	20
上海辦公室	13	8	5

挽留及吸引人才

我們提供培訓及職業發展機會、靈活的工作條件以及具競爭力的薪酬及福利，以吸引及挽留最優秀人才。我們為有特別要求，如需要履行家庭責任的僱員提供靈活的工作時間表及在家工作的選項。本公司根據僱員的業績、能力及熟練程度客觀地評估僱員的表現。我們在香港進行薪酬檢討以衡量我們在市場上的薪酬競爭性。

僱員流失率

除前述因破產程序導致全職員工當量FTE大幅減少外，本年度公司啟動轉型，邁向以授權為主的業務模式，資源配置與市場動態及策略目標同步調整。此轉型導致員工流動率顯著上升。在員工解僱個案中，集團嚴格遵循結構化解僱程序，包括向員工發出明確通知，說明解僱原因，指明解僱生效日期，與員工的主管、人力資源人員及／或工會代表進行離職面談，並根據相關地方法規提供遣散補償。集團持續致力監察行業趨勢，並以審慎及靈活的態度有效管理人力，促進業務可持續發展，同時秉持對員工及持份者的承諾。

多元化、平等及共融

多元共融承諾

多元化是思捷環球的強項，這信念反映在團隊的組成，引以為豪。這種多元化的生活經驗和觀點，增強了我們的工作和彼此的關係。

我們重視僱員團隊的多元化，致力於保護員工的權益，營造一個沒有歧視、騷擾和虐待的環境。僱員不得因國籍、宗教信仰、年齡、婚姻狀況等社會身份差異而受到歧視或不公平待遇。

性別多元化

我們希望在領導層創造性別多元平衡，繼而反映在本公司的整體層面。我們希望在最高管理層也能建立更高的女性代表性，從而建立支持此目標的文化及系統。

於報告期間，思捷環球符合營運所在有關僱傭的所有相關國家及國際標準、法律及法規。於報告期間沒有關於違反僱傭及勞工法例的情況。

年齡結構－我們按年齡組別和性別劃分的團隊



員工組別的性別比例¹



¹ 高管及領導團隊：高管、高級副總裁、副總裁、董事
人員主管：主管、團隊領導人、負有領導責任的經理
員工：沒有領導責任的員工

員工發展

學習

我們通過技術及軟技能培訓課程為員工提供履行工作職責的技能和知識，幫助他們確定並實現他們的職業目標。不論僱員的工作資歷和工作期限，僱員均可參與這些課程。我們希望給每個人提供不斷成長及發展技能的機會。

我們深知持續學習與發展對員工的重要性。為支持此目標，我們計劃推行與新授權模式相配合以品牌管理為重點的培訓計劃。

人權

防止童工及強制勞工

根據人權原則，我們嚴禁在營運中僱用童工及強制勞工，並在招聘過程中，通過合法身份及背景調查核實候選人的身份。倘發現身份資料不實或候選人為未成年人士，招聘程序將不會進行。

於報告期間，思捷環球符合營運所在地有關防止童工或強制勞工的所有相關國家及國際標準、法律及法規。我們的《人權政策》體現了我們對尊重國際公認的人權以及防止童工和強迫勞動方面所做的努力和承諾。

倘於調查後發現及確認該等案件，本公司將採取適當行動，包括但不限於採取紀律處分、提起法律訴訟及／或向相關政府及監管機構報告。

健康與安全

安全工作條件

我們確保工作環境安全及保障僱員免受職業危害。我們嚴格遵守或超越本公司營運所在各司法權區的所有適用職業健康與安全相關法律及法規。

我們相信政策和程序在建立安全的工作環境方面發揮著至關重要的作用。我們為員工提供清晰簡潔的安全政策、指南和程序。

在應急準備方面，我們制定了緊急應變計劃和指南，以確保發生緊急情況時能夠作出適當的反應。

我們為員工提供急救、消防安全、用電安全等多方面的職業健康及安全培訓，以確保員工的職業健康及安全意識。一般來說，所有新入職員工都會接受主管的指導，以了解相關的職業健康及安全主題。此外，員工都可以隨時存取在思捷環球的員工手冊中有關健康和安全的全面資訊。

為了監察我們在維護安全工作環境方面的進展，我們定期進行健康和 safety 檢查和評估，以找出安全隱患、違規行為和需要改進的地方。

2024年，本公司沒有發生工傷死亡及工傷事故個案。

僱員參與

我們致力為僱員提供長期支持，協助他們積累經驗和發展事業。僱員反饋系統收集反饋及採取跟進行動，以回應僱員的顧慮。我們傾向簽訂長期合約，以展示我們對僱員的承諾。我們認為工作只是平衡生活之一環。

僱員福利

在思捷環球，我們關心僱員，努力在辦公室內外提供高品質的生活。我們為每位僱員提供保險計劃和僱員福利。我們為香港的僱員提供醫療福利，並遵守適用於上海員工及社區的所有社會保險規定。

我們的社區

思捷環球的起源深植於社會影響力，涵蓋以負責任的方式經營業務，並通過我們的行動留下積極的遺產。作為一家全球性企業，思捷環球堅信應與所有持份者發展及維持可持續的關係。我們透過在員工、業務夥伴及顧客生活及工作的社區中，富有創意且持續一致的行動來展現這份承諾。

鑑於持續的重組及逐步轉型至新業務模式，本集團將積極尋求社區參與的機會，以了解我們營運地區社區的需求，並確保未來的活動在不同關注範疇中兼顧社區的利益。

附錄一：績效數據表

環境關鍵績效指標 (KPI)

溫室氣體排放 ²				
	單位	香港	上海	總計
範圍 2 – 溫室氣體排放	噸二氧化碳當量	125.28	37.35	162.63
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	125.28	37.35	162.63
溫室氣體排放密度 ³	噸二氧化碳當量／人	-	-	2.96
能源消耗				
	單位	香港	上海	總計
外購電力	千瓦時	208,801	63,865	272,666
用電密度 ³	千瓦時／人	-	-	4,957.56
耗水				
	單位	香港	上海	總計
耗水	立方米	0	325	325
耗水密度 ³	立方米／人	-	-	5.91
所產生廢棄物				
	單位	香港	上海	總計
無害廢棄物				
無害廢棄物(打印用紙)	公斤	1,153.50	2.88	1,156.38
無害廢棄物密度 ³	公斤／人	-	-	21.03
有害廢棄物				
有害廢棄物總量(墨匣)	公斤	148.00	32.74	180.74
有害廢棄物密度 ³	公斤／人	-	-	3.29

² 溫室氣體排放量乃參考聯交所的《如何編備環境、社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》計算。另外，範圍 2 排放的排放因子乃參考《港燈電力投資二零二三年可持續發展報告》及中華人民共和國生態環境部於二零二四年公佈的《全國電力平均排放因子》而釐定。

³ 密度按全職人工時僱員總數計算。

社會關鍵績效指標

僱員	單位	香港辦事處	上海辦事處	總計
全職人力工時僱員	全職人力工時僱員	42	13	55
僱員總數(人數)	人	42	13	55
按性別劃分				
男	人	22	8	30
女	人	20	5	25
按僱傭類型劃分				
長期合約	人	42	13	55
臨時合約	人	0	0	0
按僱傭類型劃分				
全職	人	42	13	55
兼職	人	0	0	0
按員工類別劃分				
高管及領導團隊	人	19	0	19
人員主管	人	8	4	12
員工	人	15	9	24
按年齡組別劃分				
30歲或以下	人	1	0	1
31至50歲	人	23	10	33
51歲以上	人	18	3	21

流失率 ⁴	單位	總計		
按性別劃分				
男	%	213%		
女	%	312%		
按年齡組別劃分				
30歲或以下	%	2,100%		
31至50歲	%	291%		
51歲以上	%	119%		
按地理區域劃分				
香港辦事處	%	338%		
上海辦事處	%	0%		
健康及安全				
	單位	香港辦事處	上海辦事處	總計
因工死亡總數	人	0	0	0
工傷事故	宗	0	0	0
因工傷損失工作日數	日	0	0	0

⁴ 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率計算方法如下：流失比率(每個類別) = 該類別僱員的離職人數 / 該類別僱員總數 * 100%。本集團已轉型至以授權為主的業務模式，進行了大規模的組織及人力調整。過剩人力已優先調動至集團內其他部門，以保留工作崗位。

附錄二：香港交易所《環境、社會及管治指引》內容索引

思捷環球二零二四年的環境、社會及管治報告，符合香港交易所環境、社會及管治報告守則的強制披露要求和「不遵守就解釋」的規定。

由於本公司附屬公司破產而停止生產，部分 KPI 已不再適用於本公司的業務營運。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)	相關章節／備註	主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)	相關章節／備註
A. 環境			
層面 A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	環境及產品責任，p. 15	
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	由於本集團聚焦於授權業務，排放數據被視為與集團營運無關。詳情請參閱「我們的未來業務模式」有關停止生產活動之內容。	
KPI 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：績效數據表，p. 23	
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)。	附錄一：績效數據表，p. 23	
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)。	附錄一：績效數據表，p. 23	
KPI 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。		關於思捷環球，我們的環境、社會及管治方針，本集團函件，檢討措施，p. 9 由於本公司於2024年正在進行重組及業務模式轉型，本公司已決定暫停所有不適用於集團未來業務模式之既有可持續發展目標。
KPI 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。		關於思捷環球，我們的環境、社會及管治方針，本集團函件，檢討措施，p. 9 由於本公司於2024年正在進行重組及業務模式轉型，本公司已決定暫停所有不適用於集團未來業務模式之既有可持續發展目標。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)		相關章節／備註
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。	環境及產品責任，p. 17
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)。	附錄一：績效數據表，p. 23
KPI 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：績效數據表，p. 23
KPI 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。	關於思捷環球，我們的環境、社會及管治方針，本集團函件，檢討措施，p. 9 由於本公司於2024年正在進行重組及業務模式轉型，本公司已決定暫停所有不適用於集團未來業務模式之既有可持續發展目標。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)		相關章節／備註
KPI 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。	關於思捷環球，我們的環境、社會及管治方針，本集團函件，檢討措施，p. 9 由於本公司於2024年正在進行重組及業務模式轉型，本公司已決定暫停所有不適用於集團未來業務模式之既有可持續發展目標。
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	由於本集團聚焦於授權業務，包裝材料被視為與集團營運無關。詳情請參閱「我們的未來業務模式」有關停止生產活動之內容。
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。	環境及產品責任，p. 14
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。	環境及產品責任，p. 14
層面 A4：氣候變化		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	環境及產品責任，p. 14
KPI 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。	環境及產品責任，p. 14

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)	相關章節／備註
B. 社會	
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。
KPI 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。
KPI B2.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。
層面 B2：健康與安全	
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。
層面 B3：發展及培訓	
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策，描述培訓活動。
KPI 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。
KPI 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。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)	相關章節／備註
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。
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。
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。
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。
KPI 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。
KPI 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。
KPI 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。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)		相關章節／備註
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。	我們的獲授權合作夥伴，p.16
KPI 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。	由於本集團聚焦於授權業務，產品召回程序被視為與集團營運無關。詳情請參閱「我們的未來業務模式」有關停止生產活動之內容。
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	由於本集團聚焦於授權業務，投訴數量被視為與集團營運無關。詳情請參閱「我們的未來業務模式」有關停止生產活動之內容。 我們重視並歡迎授權合作夥伴的回饋，以便將其便捷地傳達給管理團隊。我們誠摯邀請授權合作夥伴參與參與度調查，提供寶貴意見。
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	關於思捷環球，管治，保護知識產權，p.12
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	由於本集團聚焦於授權業務，產品召回程序被視為與集團營運無關。詳情請參閱「我們的未來業務模式」有關停止生產活動之內容。
KPI 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。	關於思捷環球，管治，保護個人資料，p.12

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標(KPI)		相關章節／備註
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。	反貪污政策 反壟斷政策
KPI 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。	關於思捷環球，管治，申訴程序，p.12
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	關於思捷環球，管治，申訴程序，p.12
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	關於思捷環球，管治，反貪污及勒索，p.11
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。	我們的僱員和社區，僱員參與，我們的社區，p.18
KPI 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)。	我們的僱員和社區，僱員參與，我們的社區，p.18
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	我們的僱員和社區，僱員參與，我們的社區，p.18