



目录

1.0 管理层寄语	2
董事长兼 CEO 卷首语	4
首席法务兼企业责任官寄语	6
2.0 关于本报告	8
关于本报告 ************************************	10
企业概况	11
重点议题	12
联想与联合国可持续发展目标	14
3.0 环境	16
环境管理体系 (EMS)	18
气候变化	19
废弃物	25
水资源	26
环保型产品	27
包装	37
产品生命周期末端管理(PELM)	39
循环经济	40
生物多样性	41
4.0 社会	42
劳工准则	44
健康与安全	45
多元化与包容性	51
人才雇佣与管理	57
全球慈善事业及社区参与	64
5.0 公司治理	68
ESG 治理	70
业务实践	73
产品质量管理	79
创新	81
治理亮点	83
6.0 全球供应链	86
供应链 ESG 实践	88
供应商多元化	101
7.0 综合指标	102
2023/24 财年综合指标	104
8.0 环境管理体系(EMS)绩效表现、宏观目标及具体目标	116
2023/24 财年 EMS 绩效表现、宏观目标及具体目标	118
9.0 长期关键绩效指标进展情况	126
ESG 长期关键绩效指标	128
10.0 附录	132
2023/24 财年参加协会和参与活动情况	134
报告范围	135
性别平等补充信息	136
GRI 内容索引	138
香港联合交易所《环境、社会和公司治理报告指引》内容索引	143





1.0 管理层寄语

- 4 董事长兼 CEO 卷首语
- 6 首席法务兼企业责任官寄语

董事长兼 CEO 卷首语

很高兴为大家带来 2023/24 财年《环境、社会和公司治理报告》。这是我们披露这类报告的第 18 个年头,这体现出联想在这些重要领域的长期承诺和持续进展。

过去一年,世界虽然面临诸多挑战,但也迎来了前所未有的人 工智能发展的重大机遇。毫无疑问,人工智能技术将成为联想 未来增长的核心动力,也将为企业的长期发展带来深远的影响。

我们将提供更多更好的由人工智能驱动并优化的智能设备、智能基础设施和智能解决方案与服务,从而加速人工智能的全球企业应用和部署。不仅如此,在用技术改善人类的生活的同时,我们还将努力减少对地球的影响。正是基于这样的信念,联想提出了"Smarter AI for AII,人工智能普惠"这一愿景。在本报告中,我们将分享联想如何在人工智能时代加速推进环境、社会及公司治理(ESG)事业。

人工智能与环保

上一财年,我们正稳步实现 2030 年减排目标,并致力于达成我们此前宣布的符合科学碳目标倡议(SBTi)净零标准的2050 年净零排放的承诺。我们不断推进以服务为导向的转型,坚守对可持续发展的承诺,并为客户提供可持续的服务,帮助他们实现 ESG 方面发展的需求。

2023 年,我们推出了新的减碳运输服务,这是在全球物流网络的一个重要优化。此外,我们还引入了一个以人工智能为驱动的顾问工具,即 L.I.S.S.A.,这个工具能帮助客户优化自身的 IT 解决方案,更好地支持他们达成可持续发展目标。联想不仅在技术创新方面保持领先,也在推动可持续未来方面展示了我们的决心和行动力。



随着联想从设备厂商到解决方案厂商的转型,我们越来越成为全球科技行业的一支重要力量。我们提供的可持续性解决方案和服务能够帮助客户延长设备使用周期、有效管理和评估 IT设备群的碳足迹,为循环经济做贡献,并实现更加环保的设备运输。

同时,我们通过服务帮助客户增强自身的可持续性战略目标,并非常荣幸地获得由全球电子和技术产品的顶尖环保标准——电子产品环境影响评估工具(EPEAT)认定的Climate+™先锋称号,表彰我们在生产过程中对气候影响的综合考量。目前,联想已有超过 400 款产品获得了Climate+认证。

人工智能与包容性

联想相信,人工智能有能力帮助我们打造一个更加包容的世界。最近有一个案例令我很感动。在 2023 年联想创新科技大会上,我们通过人工智能技术,帮助一位来自巴西名叫Gabriel 的聋哑人士将葡语手语转译为英文,因此他能够与我和观众沟通和交流。这个解决方案可以服务于巴西约 230 万使用葡语手语的聋哑人或听觉障碍人士,有助于构建多元包容的社会。

我们认为,保证数据集的包容性才能最大限度地发挥人工智能的潜能。因此,联想积极支持 Cercle InterL,这个致力于提高科技和科学领域中女性地位和影响力的组织的工作,并支持《女性与人工智能宪章》的倡议,努力推动人工智能的负责任使用和性别平等。我们希望通过技术创新,为每个人带来积极的影响,从而打造一个更加公正和包容的未来。

人工智能与道德及责任

我们正在推进一个综合治理模型来指导整合人工智能的发展,以保证人工智能的使用符合责任与道德标准,同时关注伦理、法律、安全、隐私以及问责等核心领域。联想成立了一个专门的委员会,贯彻执行以多样性和包容性、隐私和安全、问责性和可靠性、可解释性、透明性,以及环境和社会影响为核心原则的人工智能治理框架。

2024年2月,联想承诺遵守联合国教科文组织的《人工智能伦理问题建议书》,致力于促进道德和负责任的人工智能发展。这进一步表明我们高度重视人工智能技术发展与可持续发展目标之间的关系。作为联合国全球契约的一员,我们积极响应号召,承诺采纳并执行共同治理框架,以保障人工智能在全球发展中的潜能和应用。

最新进展与里程碑

过去一年间,我们的努力获得了诸多认可,包括:

• 联想蝉联全球最大指数公司明晟 MSCI ESG 评级 AAA级,为 MSCI ESG 评级的最高等级。

- 联想获香港恒生可持续发展企业指数 AA 评级,取得 IT 行业环境和社会成绩最高水平。
- 联想荣获香港会计师公会颁发的最佳企业管治及 ESG 大奖中的"最佳可持续发展企业"金奖。这是联想集团 连续第十一年获此殊荣。
- 联想被纳入 Gartner 2023 全球供应链二十五强,排名 第八,同时蝉联亚太第一。

展望未来,建立在深入思考基础上的、高可衡量度、高可信度的 ESG 发展规划比以往任何时候都更加重要。从 2008/09 财年联想首次发布可持续发展报告以来,我们一直在让各界了解联想在这方面的持续努力。尽管今天的世界充满变化和不确定性,我们依然会充分发挥韧性,坚持不懈,朝着既定的目标前行,打造一个更可持续的美好未来。

Bus

联想集团董事长兼首席执行官 **杨元庆**

首席法务兼企业 责任官寄语



我非常高兴地与您分享联想集团 2023/24 财年的环境、社会及公司治理(ESG)报告。这是我们第 18 份有关可持续发展的报告。作为联想集团的高级副总裁兼首席法律及企业责任官,我在写这段话的时候强烈地感受到我们的世界正处在一个关键的转折期,无论是环境、社会还是公司治理等与 ESG相关的各个方面都面临着巨大的变化。过去一年,我们赖以生存的地球出现了历史上前所未有的最高气温,地缘政治和经济的不确定性也面临挑战。在这样的背景下,人工智能作为一种强大工具的出现就显得非常重要,与此同时,我们也必须以极度谨慎和小心的态度,采用可信、合作性强且完全负责任的方式来应用人工智能。

東承这样的信念,我们在 2023 年加入了联合国全球契约组织发起的"加速前进倡议",帮助推动实现联合国可持续发展目标,特别关注气候行动和水资源的可持续性。这是在我们 2023 年 1 月正式宣布通过科学碳目标倡议(SBTi)验证的净零排放目标后的又一个重要举措,我们希望通过各方合作和切实可行的措施积极应对气候变化,坚守保护地球资源的承诺。

我们正朝着 2030 年的近期减排目标稳步前进,这是实现 2050 净零目标长期计划的第一个里程碑。创新是推动前行的 核心力量,而人才则是创新的原动力。因此,保证我们团队 具有多样化视角至关重要,这有助于我们从宽广的视野中提 炼出卓越的创意和方案。员工的多元性不仅加强了我们解决问题的能力,也让我们更加有效地适应并满足全球多样化客户的需求。

2023 年,我们启动了一项名为"自我标识"的活动,鼓励员工分享包括性别、身体状况、种族或民族背景等在内的身份认同、社会运动以及自我表达与确认等话题,深入了解我们员工队伍的多样。这一计划已在美国、欧盟地区和英国成功推行,并得到了当地领导层的大力支持。未来,我们将推广

这个活动到亚太地区的核心市场。通过这样的活动,我们加深对员工的了解,从而更好地保障员工的安全与福利待遇。同时,这些数据还能够帮助我们加强对外部行业趋势的洞察,帮助强化内部政策的制定。在联想,我们的员工资源小组覆盖七个不同主题组织、各个小组兴趣志向不尽相同。"自我标识"活动能够帮助我们的员工资源小组获取很多宝贵的资源,通过收集相关标识数据,更有针对性地帮助员工建立归属感。我们的产品多样性办公室在审查新产品和解决方案的过程中也运用这些数据,确保我们的智能技术真正惠及每一位用户。

联想致力于推动工作场所女性和技术团队女性占比的多样化,我们在这方面也做到了行业的领先水平。我们坚定地设立了2025/26 财年公司高管多样性占比的目标,计划到2025 年将女性高管比例提升至27%;并努力使美国的高层管理团队中,来自少数族裔或其他排除在外的民族和种族群体占比达到35%。为此,我们持续投入资源,构建多元化的人才培养体系。我们的女性领导力发展项目专为全球的女性总监级别员工设计,通过全面的培训和发展方案提升她们的领导力。在美国,我们的 Mosaic 领导力发展计划则聚焦于那些来自少数群体的总监级别员工,帮助她们提升领导力,助力全面的职业发展。此外,为了更好地留住并培养那些来自少数群体、但尚未晋升为总监级别的管理人才,我们最近推出了"勇敢领导力发展计划",希望通过这样有针对性、有计划的项目,全面打造一个更加平等、包容、多样化的职场环境。

2022/23 财年期间,我们的 "Lenovo Listens 员工敬业度调查"获得对世界各地员工的深入了解,整体员工参与率再创新高。我们的员工对全球公益事业也同样充满爱心和热情。2023 年,员工连续第七年参加 "Love on 全球服务月",志愿服务时间又达到了历史最高水平。在哥伦比亚、巴西、美国及印度,我们的员工与我们的慈善合作伙伴 "Wine To Water"携手,助力为当地社区提供清洁水源。我们的员工还参与了在印度推行的"科技以人为本"计划,帮助坎塔洛尔州的农民恢复古老的小米作物的种植。

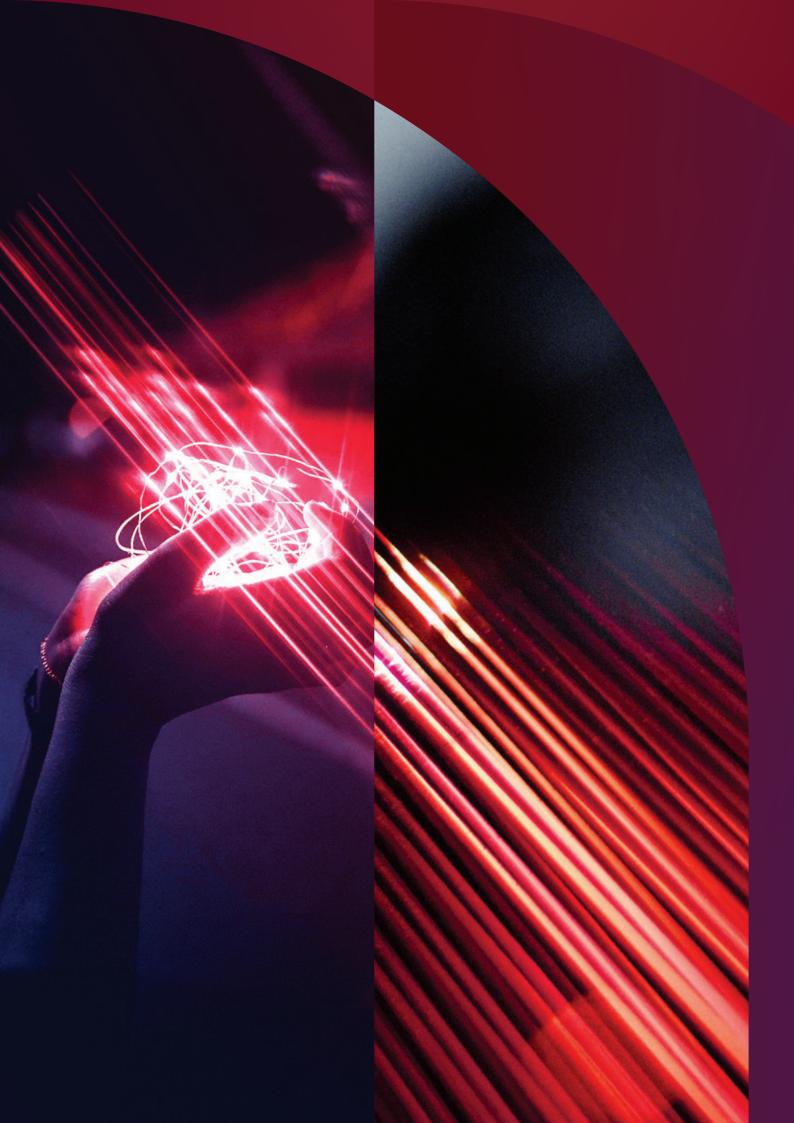
我们的这些努力,得到了来自权威机构的高度认可,对此我们深感自豪。联想被《财富》杂志评为"最受赞赏公司"。获评 Disability:IN"残障包容性最佳工作场所"的荣誉,并再

次荣获人权运动基金会企业平等指数 "LGBTQ+ 群体最佳工作场所"的殊荣。我们还在"Workplace Pride 全球基准评分"上获分数新高。我们的努力也得到了客户和合作伙伴的认可,在 2023 年 Canalys 可持续生态系统领导力矩阵中荣获冠军。我们坚持不懈的治理、政策、决策和行动力共同打造出了联想的企业文化,获得了多方赞誉。

作为一家领先的全球科技企业,我们持续面对新挑战。我们 坚信,对合作、诚信和责任的持续承诺将引领我们在可持续 发展的道路上不断前行。

Jawufe duvile

Laura Quatela 高级副总裁、首席法务兼企业责任官 联想集团



2.0关于本报告

- 10 关于本报告
- 11 企业概况
- 12 重点议题
- 14 联想与联合国可持续发展目标

2.0 关于本报告

关于本报告

本报告为联想集团¹(港币柜台股份代号: 992/人民币柜台股份代号: 80992)(以下简称"联想")的第18份年度环境、社会和公司治理(ESG)报告。涵盖 2023/24 财政年度(财年)(2023年4月1日至2024年3月31日)的数据。本报告为联想2023/24 财年年度报告的配套文件。ESG 概览部分,请参见年度报告的"管理层讨论与分析"一节。

报告内容

本报告内容根据香港联合交易所有限公司(以下简称"香港联合交易所")《证券上市规则》(以下简称"《上市规则》")附录 C2《环境、社会及管治报告指引》、全球报告倡议组织(GRI)标准及联想利益相关方需求为指引;并参考 2021年GRI标准及根据香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》撰写。GRI内容索引及香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》内容索引请见本报告附录。联想已遵守香港联合交易所《环境、社会和公司治理报告指引》中所有强制披露规定及"不遵守就解释"条文,包括遵循汇报原则。

联想遵循以下原则编制本报告:

重要性: 当董事会厘定有关环境、社会及管治事宜会对投资者 及其他持份者产生重要影响时,发行人就应作出汇报。

量化:有关历史数据的关键绩效指针须可予计量。发行人应订下减少个别影响的目标(可以是实际数字或方向性、前瞻性的声明)。这样,环境、社会及管治政策及管理系统的效益可被评估及验证。量化数据应附带说明,阐述其目的及影响,并在适当的情况下提供比较数据。

平衡:环境、社会及管治报告应当不偏不倚地呈报发行人的表现,避免可能会不恰当地影响报告读者决策或判断的选择、遗漏或呈报格式。

一致性:发行人应使用一致的披露统计方法,令环境、社会及 管治数据日后可作有意义的比较。

外部保证

本报告内部分能源、温室气体排放、废弃物及用水数据已由经认可的第三方进行核查。更多详情请参阅本报告的环境章节。

本报告范围

除特别标注,本报告的内容适用于联想集团,及其联想品牌和摩托罗拉品牌的主要附属公司(下称"涵盖实体")。除文义另有所指,"联想""联想集团""本集团"指联想集团及其附属公司。如果某些议题还包括其他主要附属公司,则报告中相应指明。涵盖实体的重点议题范围及其于价值链内的界限于本报告附录的表格内详述,该表还包含联想直接或间接持有的附属公司的信息和 2023/24 财年年度报告的涵盖范围。除特别标注,所有的报告及业绩均指联想于 2023/24 财年的情况。本报告的范围采用财务标准,根据附属公司或运营点对本集团总收益的贡献划分。

计算基准

所有财务数据均以美元计值。衡量绩效表现时会在某种情况下 面临诸多挑战,凡涉及与所提供的数据相关,本报告将会注 明。

联系方式

如对本报告有任何疑问或欲获取其它相关信息,请联系:

Jeannie Kwong 女士, ESG 报告经理 8001 Development Drive, Morrisville, NC 27560 电子邮箱: environment@lenovo.com

联想集团有限公司为联想集团的最终控股公司。作为一家控股公司,联想不设计、开发、制造或分销产品或服务,也不控制任何联想附属公司的设计、开发、制造或分销产品或服务的活动。

企业概况

联想是一家全球化科技公司,全球员工约 69500 人,服务遍布全球 180 个市场数以百万计的客户,联想集团在中国香港上市,主要运营中心设在中国北京和美国北卡罗莱纳州。为实现"智能,为每一个可能"的公司愿景,联想在不断夯实个人电脑全球市场冠军地位的基础上,更进军"新 IT"技术进步的关键增长领域(端 - 边 - 云 - 网 - 智),包括服务器、存储、手机、软件、解决方案和服务。

2005 年 5 月,联想完成了 IBM 个人电脑部门的收购。2011 年 1 月,联想宣布与日本电气股份有限公司(NEC Corporation)成立合资公司,从而成为日本最大的个人电脑集团。自 2011 年 7 月以来,联想一直持有 Medion AG 的多数股份,并在 2014 年 10 月,联想先后完成了摩托罗拉的移动业务和 IBM 的 X86 服务器业务的收购。2017 年 11 月,联想与富士通有限公司设立合资企业。2022 年,联想宣布与电讯盈科建立战略伙伴关系,利用两家公司的优势,构建一个技术解决方案引领者。

联想的全球供应链灵活且富有韧性,在 Gartner 的 2023 年全球供应链 Top 25 榜单中排名第8位。为了满足其丰富多样的全球客户群体的需求,联想已在世界多地建立了办公地点、研究中心和制造基地。



重点议题

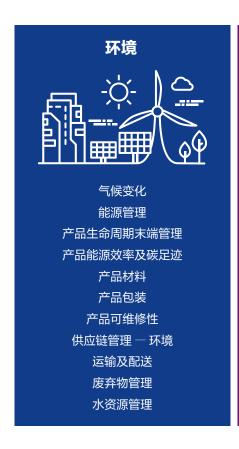
联想充分认可在发展与推动 ESG 项目时了解各方观点的重要性。通过与利益相关方的持续沟通,并通过包括与联想 ESG 产生重大影响挂钩的一系列输入数据的流程,或实质上影响利益相关方决策的流程,以确立与环境、社会和公司治理相关的重点议题。输入数据来源包括(但不限于)客户调查、基准行业趋势、ESG 报告框架、投资者联系、《上市规则》、监管机构、非政府组织(NGO)和联想内外各利益相关方。

在识别与 ESG 相关的重点议题后,联想按照以下议题的重要程度确定优先顺序:

- 联想的业务连续性
- 联想的利益相关方
- 联想对经济、环境及所有人(包括人权)的影响

排序采用利益相关方包容性及重要性原则进行。 此流程所得信息有助于联想制定 ESG 宏观目标、具体目标、信息披露及与利益相关方持续沟通。2023/24 财年报告年度识别的重点议题请见下表。

联想董事会及 ESG 执行监督委员会(ESG EOC)已审阅及批准重要性评估流程及结果,确保其符合联想的政策、业务策略及风险优先事项。 有关联想 ESG 治理工作及 ESG EOC的职能请见本报告的"公司治理"一节。







² 本议题最初在公司重要性评估期间被列为社会议题。然而,随着人工智能的重要性不断增长,联想通过公司的治理实践来管理其影响。 因此,本议题的讨论在公司治理部分中进行。

利益相关方参与

联想积极管理与客户、员工、供应商、投资者、监管机构、业务所在社区的成员及其他利益相关方的关系,他们可能会受到

公司 ESG 表现的影响且其行动可能影响公司的价值。利益相关方的参与可采用直接和间接的形式,通过定期商业活动或通过与有关利益相关方的互动进行。

	利益相关方代表	沟通方式和渠道	交流议题
投资者	投资者关系; 分析师; 股东; 金融机构; 香港交易及结算所有限公司	中期及年度报告; 股东周年大会(AGM) 及其他股东会议; 官网;网络广播	季度、中期及年度财务业绩; 气候变化;多元化与 包容性;公司治理; ESG举措、 宏观目标及具体目标
M O O O O O	人力资源;人才招募; 公益;社会影响主题专家	内部邮件;问卷调查; 内部网站; 员工资源小组; 社交媒体	培训及发展;多元化与 包容性;公司治理; 气候变化;健康及安全; 社区参与
客户 000 000 000	销售; 客户支持	通过会面或书面答复与客户进 行直接互动;客户焦点小组; 对客户要求的调查做出答复; 官网;社交媒体	产品能源和碳数据; 公司气候变化指标; 产品再生成份信息; 供应商尽职调查信息
供应链	供应商; 全球供应链	调查与审核; 责任商业联盟(RBA); 全球供应链;官网; 新闻简报	环境表现;人权; 劳工准则;配送; 健康及安全;多元化与 包容性;气候变化; 供应商培训
*±¤	非政府组织;慈善组织; 民间和社区伙伴关系; 监管和立法机构	社区服务活动;问卷调查; 邮件;服务计划; 官网;社交媒体	技术获取;STEM教育; 员工参与;自然灾害
美注组织 で の の の の の の の の の の の の の	全球、国家和地方联盟; 非政府组织	技术工作组; 网络研讨会; 新闻简报	供应链尽职调查; 气候变化;水资源管理; 产品生命周期末端管理; 循环经济;多元化与 包容性;公益
董事会	公司秘书; 董事;联想执行委员会; ESG执行监督委员会	董事会会议和新闻简报; 电子邮件; 股东周年大会	公司治理;ESG监督; 气候变化专题; ESG风险和机遇; 道德与合规
监管及 立法机构 ••••••••••••••••••••••••••••••••••••	政府机构; 专利委员会; 政府事务;法务	合规评估工具; 监管跟踪服务; 外部法律资源;新闻简报; 网络研讨会	监管要求和趋势; 合规要求; 数据安全和隐私要求; 劳工准则要求
行业协会 ® ② ® ® ®	国家或地方行业协会; 认证或合规机构; 行业协会; 标准制定工作组	新闻简报;会议; 网络研讨会;电子邮件	政策建议; 能效方面的法规更新和 标准制定工作;化学品限制; 生态标签

本列表为具有代表性的例子,未涵盖在此领域的所有活动。

联想与联合国可持续发展目标

可持续发展。目标

得益于在全球各地扩展的运营和供应链,联想拥有独特优势,通过将其实践与可持续及包容性的未来协调一致,支持全球商界的集体影响力。自 2009 年起,联想持续承担着联合国全球契约组织(UNGC)签约成员的责任。联合国全球契约组织是一个国际公认平台,致力于为全人类实现更可持续未来的企业绘制蓝图。联想作为 UNGC 企业成员,一直致力于持续改进,使其运营及准则更加符合 UNGC 的十项原则。UNGC 原则推动一种价值观系统的形成:鼓励联想在运营所在市场履行公司治理、人权、劳工、环境及反贪污方面的基本责任。有关联想的 UNGC 进展情况通报(CoP)的信息,请见



我们支持 联合国全球契约

联想的环境、社会和公司治理举措包括直接及间接支持联合国可持续发展目标(SDGs)的活动。详情请见本报告的环境、社会和公司治理相关章节。

环境



气候变化 能源管理 产品能源效率 产品碳足迹 产品生命周期末端管理 产品材料 产品包装 产品可维修性 供应链管理 - 环境 运输及配送 废弃物管理





水资源管理















3.0 环境

- 18 环境管理体系 (EMS)
- 19 气候变化
- 25 废弃物
- 26 水资源
- 27 环保型产品
- 37 包装
- 39 产品生命周期末端管理(PELM)
- 40 循环经济
- 41 生物多样性

3.0 环境

环境管理体系(EMS)

联想按照全球环境管理体系(EMS)的规定管理业务过程中的环境事务,涵盖联想电脑产品和设备、数据中心产品、移动设备、智能设备、配件及融合网络设备在全球的产品设计、开发及生产制造活动(包括分销、订单交付及内部维修)。联想子公司和/或附属公司的相同活动也包括在内。

联想全球环境管理体系(EMS)覆盖范围内的所有场所已均获得环境管理体系标准(ISO 14001: 2015)认证。点击此处查看联想全球 ISO 14001: 2015 认证证书。

联想已经推出、实施并维持了环境政策,请见此处。

在联想的 EMS 框架内,公司每年都通过使用包括联想企业风险管理(ERM)流程输入数据的方法进行重要环境因素评估流程,以识别并评估其运营对环境实际产生或存在潜在重大影响的因素。联想已为这些重要环境因素设立指标及监控措施,并持续追踪和汇报与这些指标相关情况。联想每年会对所关注的环境因素设立绩效目标,并将考虑环境政策、合规要求、客户要求、利益相关方意见、环境及财务影响以及管理层指导等方面。

在 2023/24 财年, 联想的重要环境因素包括:

- 产品材料 包括尽可能使用再生塑料及环保材料
- 产品包装
- 产品能源消耗和排放
- 产品生命周期末端管理
- 工作场所温室气体排放
- 工作场所能源消耗
- 供应商环境表现
- 产品运输
- 废弃物管理
- 水资源管理
- 联想净零排放承诺的效益

上述环境因素已设定相应宏观目标和具体目标。有关联想宏观目标和具体目标的信息,请见第 8.0 部分。

经外部核查,联想的能源使用、温室气体排放(范围1和2)、废弃物、用水及污水排放数据均处于合理水平;联想的温室气体排放(范围3)数据在有限的保证水平上得到外部验证。 联想2023/24 财年温室气体排放、能源使用、废弃物、用水及污水排放核查声明,请见此处。

联想 " 乐循 " (ESG Navigator)

联想创新自研的企业级 ESG 数字化管理平台——"乐循"(ESG Navigator),已通过测试,有助于监控关键指标,并提供近实时反馈。2023/24 财年,联想在中国的两处制造基地应用了"乐循"(ESG Navigator),即联想集团创新科技园(深圳)和联想集团创新产业园(天津),用于收集和监测环境数据,包括能源、温室气体排放、水及废弃物数据。此外,"乐循"(ESG Navigator)还在联想北京总部作为智慧楼宇解决方案应用,并为联想全球供应链部门收集和监测与供应商及产品相关的部分 ESG 数据。

下一步,联想计划在已应用"乐循"(ESG Navigator)的制造基地和办公场所持续开展培训,指导用户如何有效使用该系统;并将从墨西哥蒙特雷的工厂开始,继续向联想其它制造基地推广"乐循"(ESG Navigator)。联想预计,使用"乐循"(ESG Navigator)将带来许多益处,包括:推动实现联想净零排放目标和其它环境目标,减少与数据收集及汇报相关的人工工作量,提升数据准确性,提供近实时的环境关键绩效指标追踪和分析,集中管理ESG数据和文件,促进ESG知识分享等。在已应用"乐循"(ESG Navigator)的制造基地和办公场所,环境采集点使用该系统将数据上传至联想内部环境数据库。

气候变化

联想深知人类活动影响着气候变化,并认同联合国政府间气候变化专门委员会(IPCC)最新评估报告中的气候科学发现。 联想也意识到,倘若对此置之不理,当前气候变化的趋势将带来巨大的经济和社会影响。当下,各方必须采取必要行动来稳定大气层中的温室气体含量并将全球平均气温升幅控制在可接受的范围内。

联想从内外部着手,努力帮助控制并缓解气候变化带来的风险,致力于减少全球范围内业务活动的碳足迹,并通过以下行动践行承诺:

- 落实公司的气候及能源政策
- 执行全面的长期气候变化策略,该策略符合联想经科学 碳目标倡议(SBTi)认证的净零排放目标
- 制定面向全公司的宏观目标和具体目标,以支持上述政策和策略

联想集团的首席法务兼企业责任官负责领导公司的 ESG 工作,包括管理各项应对气候变化的项目。此外,ESG 执行监督委员会(EOC)由首席法务兼企业责任官担任主席,提供策略指导并促进整个公司 ESG 举措的协调,包括就 ESG 项目的有效管理提出建议。ESG 执行监督委员会由来自不同业务领域及职能领域的高级管理人员组成,旨在营造能够促进出色ESG 表现(包括合规性和领导力)的公司文化。首席法务兼企业责任官定期向董事会及其委员会汇报 ESG 的工作进展,其中包括 ESG 执行监督委员会讨论议题的最新情况。

集中讨论 ESG 事宜(包括气候变化),有助于董事会根据影响其利益相关方及业务的长期风险及机遇做出最适当的决策并监督。联想每年至少向董事会汇报一次联想的 ESG 关键绩效指标,包括联想的气候策略及其气候变化减缓目标的进度。

N₂O CH₄ SF₆ NF3 **PFCs** 联想温室气体排放 CO_2 **HFCs** 范围3下游 范围3 F游 **范围1一**联想 务的直接排放 - 联想所拥有或控制的业 运输及分销 产品售后外 采购的商品及服务 资本货物 除范围1及范围2之外的燃料及 使用已售出产品 已售出产品生命周期末端处理 能源相关活动 运输及分销 出租资产 范围2 — 联想所消耗的购买或获取的电力、蒸汽、暖气或冷却所产生的间接排放 运营中产生的废弃物 特许经营 差旅 员工通勤

注: 范围 3 **粗体**项目会受到追踪和评估,在有些情况下,如以下部分所述会针对这些项目采取相应行动推动减排。 范围 3 标红的项目与联想业务无关。

科学减排目标和净零排放战略

联想响应科学碳目标倡议(SBTi)对企业气候行动的紧急呼吁,承诺通过"企业雄心助力 1.5°C 限温目标行动"实现 1.5°C 及净零排放目标,该行动是《联合国气候变化框架公约》(UNFCCC)"奔向零碳"行动的官方合作伙伴。SBTi 是联合国全球契约组织、全球环境信息研究中心(CDP)、世界资源研究所和世界自然基金会之间的合作项目。联想的 2030 年近期减排目标在2020 年获 SBTi 认证后,率先采用了科学减排方法。就近期目标而言,联想范围 1 和范围 2 的减排目标与《巴黎协定》最具雄心的目标一致,即将全球平均气温上升幅度控制在 1.5 摄氏度内;联想范围 3 减排目标与 SBTi 提出的高标准吻合,符合当下全球最佳实践。

2023年1月19日,联想宣布到2049/50财年实现温室气体净零排放的目标通过了SBTi的认证。联想的净零目标是范围1、2和3均实现90%的减排。全球首批共139家企业净零排放目标得到SBTi认证,其中包括联想;而联想在个人电脑和智能手机制造商中,是第一个获得认证的企业。联想的2049/50财年长期净零排放目标也与其经SBTi认证的2030年近期减排目标一致。2023年9月,联想加入联合国全球契约组织"加速前进"倡议,承诺在气候行动与水资源恢复力领域将积极投入企业资源,加速推进可持续发展目标的实现。

通过与 SBTi 合作并对标《企业净零标准》(即全球首个企业净零目标设定框架),联想正采取科学、协作和负责任的方法来减少排放。对标 SBTi 要求有助于落实企业减排责任;反之,则很难验证或判断净零目标的达成进展。

联想成熟的 ISO14001 环境管理体系(EMS)有力地支持了年度目标的设定,推动联想实现 SBTi 认证的 2030 年及 2050 年减排目标。



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

BUSINESS 1.5°C





这些目标以 2018/19 财年为基准年,以 2029/30 财年为近期目标年,并以 2049/50 财年为净零目标年。下方图表详述了联想科学碳目标,实现目标的路径,以及在 2023/24 财年完成的进度。

联想减排近期目标	路径	截至2023/24财年的进度 基准年: 2018/19财年	2029/30 财年目标
范围1+范围2温室气体(与联想 运营相关)绝对排放量减少50%	通过改善能源效率,生产工厂可再生能源 发电及可再生能源商品的分级组合实现	按计划进行中	- 50%
对照可比较的产品,将使用联想已售出产品而产生的范围3温室气体排放量(价值链)平均减少约35%	通过提高能效减少产品排放,吸引客户 更多地使用可再生能源	按计划进行中 1	- 35%
在每百万美元毛利中,所购商品和服务产生的范围3温室气体排放量(供应链)减少66.5%	将气候变化要求纳入 《 供应商行为准则 》 每年从子供应商处收集供应商气候数据 气候变化的关键绩效指标被纳入供应商 ESG计分卡(评估过程) 扩大供应商计划,增加供应商数量/提 升数据能力以及供应商承诺实现SBTi目标的力度	按计划进行中 1	- 66.5%
在每吨公里运输产品中,全球物流运营产生的范围3温室气体排放量减少25%	向更低碳的运输模式转型 优化运输规划 增加车辆利用率 改善车辆燃油效率	按计划进行中 1	- 25%
联想减排长期目标	路径	截至2023/24财年进度 基准年: 2018/19财年	2049/50 财年目标
所有温室气体排放量减少90% 一范围1、2和3排放实现绝对减少。通过碳捕获、重新造林或其他方式消除剩余10%的排放	上述概念将继续推动联想各工作场所节能 增效、提升供应商计划的相关承诺水平	按计划进行中 1	- 90%

其他废气排放

联想的环境工程规范的底线是禁止在产品及生产过程中使用臭氧消耗物质,法律允许的供暖、通风及空调(HVAC)及灭火设备除外。公司依据当地法规管理用于 HVAC 及灭火设备的臭氧消耗物质,严禁故意排放。联想的环境管理体系(EMS)要求将化学物质排放视作环境事件予以汇报(包括无意的排放)。2023/24 财年,没有发生制冷剂泄漏事故的报告。联想在经营流程中没有直接排放大量(定义见联想重要环境因素流程)废气,如氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及颗粒物(PM)等。此外,联想也没有使用挥发性有机化合物(VOC)的化学或工业湿法的工序,故不存在挥发性有机化合物点源。个别设施使用含有少量挥发性有机化合物的家居及清洁用品,但相关的排放量甚微且无法量化。

气候变化风险和机遇管理

联想通过业务管理体系内的两大流程识别并评估气候变化所带来的重大风险和机遇,即集团风险管理与控制流程(GRMC)和年度重大环境因素评估。

这两大流程互相关联,如果在全球风险管理中发现气候变化风 险,这些风险也将纳入重大环境因素分析,反之亦然。

1. 联想正式的风险管理流程涵盖联想战略、运营、财务、 法律、监管和合规风险的各个方面,其中包括自然灾害 对人员安全和运营效率的风险(如供应链中断),以及 未能遵守 ESG 规定或法规的风险。各主要业务部门及 职能部门均须识别各项风险,就其对联想策略执行所造 成的影响进行评估,并制定降低特定已识别风险的计 划。联想的集团风险管理与控制(GRMC)团队负责管 理该流程。 2. 能源消耗、相关温室气体排放和净零排放目标是联想所面临的最主要的环境影响因素,对公司产生影响。因此,联想按照环境管理体系(EMS)要求,以联想重大因素方法论为指导,每年评估相关风险和机遇并按优先级排列。联想也会根据这些要求,评估气候变化对环境及业务的实际及潜在影响。联想的全球 ESG 团队负责管理该流程。上述环境风险管理流程中已纳入对评估结果的考量。

2023/24 财年,联想在气候风险评估中,还包括了气候情景分析,从而发现气候变化带来的实际、暂时风险和机遇,以及其将如何影响企业运营。气候情景分析表明,气候风险可能会对联想造成负面影响。然而,气候机遇在1.5℃情景下会带来积极影响,且如果联想积极探索气候相关机遇,包括为客户提供可持续服务等新产品,则气候机遇的影响将远超气候风险。因此,联想承诺减少90%的范围1、范围2及范围3排放,将全球增温幅度控制在1.5℃以内,并将在可持续等领域继续提供创新产品。

联想 ESG 重点议题评估将能源和排放确立为重点议题,应当在各个环境保护项目中予以优先考量和关注,以支持联合国可持续发展目标(SDG)第 13 项的气候行动 —— 联想 ESG 三大方向之一包括了气候行动目标。有关联想重点议题评估以及其目标如何对标可持续发展目标的详细信息,请参阅第 2.0 部分。



有关联想识别和评估气候相关的风险和机遇、相应的指标以及 应对气候变化行动的更多信息,请参阅联想对全球环境信息研 究中心(CDP)最新气候变化调查问卷的回复。

2023 年,联想集团在 CDP 气候变化调查问卷中获得 A-级"领导力评级",体现出联想在运营和供应链方面所采取的缓解气候变化的做法为环境治理做出了贡献。

能源

在联想的环境管理体系(EMS)下,公司每年制定能源相关目标。由于能源使用减少或可再生能源使用增加都会降低碳排放,因此这些能源相关目标与联想范围 1 和范围 2 的减排目标相关联,并已采取类似行动以实现全部三类目标。有关联想的具体能源目标及其绩效,可参阅第 8.0 部分。

到 2025/26 财年,全球经营活动 **90%** 的电力将来自可再生能源。²

² 可通过在现场安装可再生能源发电装置、与电力供应商 签订电力购买协议(PPA)及/或购买可再生能源信用 额度实现。

整条联想价值链的每个环节都会消耗能源。联想的供应商需要使用能源,因此联想鼓励其供应链制定能源目标、使用可再生能源并报告能源使用情况。客户在使用联想产品时也需要使用能源,联想已设定目标,提高其众多产品的能效。

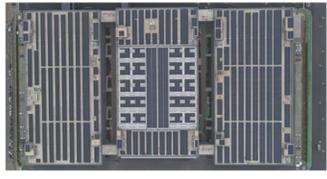
更多详情请参考第 9.0 部分,以了解联想与能源有关的关键 绩效指标。

可再生能源

联想在其各类设施中安装的可再生能源装置有助于减少其范围 2 排放。2023 年 7 月,联想在中国合肥的一家工厂新增了 3 兆瓦的太阳能供电,该工厂的太阳能发电总容量增至 10.1 兆 瓦。此外,2023/24 财年,联想集团创新科技园(深圳)和联想集团创新产业园(天津)分别新安装了 2.3 兆瓦及 4.02 兆瓦的太阳能供电装置。与上一财年相比,联想的太阳能发电总容量增长 48%。

除了目前已投入运行的 25.12 兆瓦太阳能供电外,联想持续探寻更多在中国、巴西、墨西哥等其他地区安装太阳能供电的机会。





上图为联想在中国深圳及天津安装的太阳能电池板。

除在现场利用太阳能发电外,联想也积极寻求机会,直接向公用事业供应商采购可再生电力。联想集团创新产业园(天津)已与当地公用电力供应商签署购电协议,自 2024 年 1 月起为其制造及配送区域提供 100% 的可再生电力。根据实际用电量,联想每隔半年可获得一次记录可再生电力的绿色电力证书。

若在实际情况下,现场使用可再生能源缺乏技术和经济可行性,联想选择购买可再生能源证书(REC)、国际可再生能源证书(I-REC)、绿电来源保证证书(GO)和非化石证书(NFC)。2023/24 财年,联想购买的可再生商品 100% 支持可再生能源项目,涉及世界各地的风能和/或太阳能项目,包括巴西、中国、印度、日本、欧洲、墨西哥和美国。2023/24 财年,联想首次将其可再生能源的采购范围扩大至日本。



运营能源效率

鉴于联想面临的最重大的环境因素之一就是能源消耗过程中产生的排放,公司设立了持续提高运营能效的目标。2023/24财年,联想节能举措包括以下方法:

• 主动节能方法:

- 安装低能耗设备(包括 LED 照明、智能照明系统、 空压机、空调和制冷机)
- 应用空压机热回收和再利用
- 应用配电网谐波治理
- 应用高效节能变压器
- 数字化应用,包括多级智慧能电表计量、"乐循" (ESG Navigator)、园区能源管理平台、碳指标 3D 可视化等

• 被动节能方法:

- 安装节能窗户或低辐射窗户
- 在新建筑中采用节能和环保材料
- 动力房中心化设计
- 采用自然采光的建筑设计(包括穹顶设计、增加 采光窗和楼层错层设计)
 - 改善发货码头隔热性能

• 管理体系及认证

- 各个制造基地、欧洲、中东和非洲地区的办公地 点以及北京总部均获得 ISO 50001:2018 认证
- 联想集团创新产业园(天津)的1号和8号楼以及北京总部均获得LEED金级认证

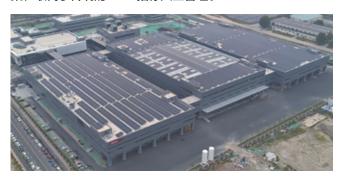
• 节能教育

- 员工节能意识培训
- 节能宣传(电子邮件和提示标识)

环境聚焦

2023年11月,联想集团创新产业园(天津)全面落成并投入使用。产业园在建筑设计、施工工艺、园区管理、生产工艺、物流、食堂、数据中心、数字化及可再生能源九大领域合共实施了90项减碳措施。

在产业园,联想自研的综合解决方案"乐循"(ESG Navigator)实现了全价值链数据灵活、透明和高度自动化收 集,取代了传统的 ESG 指标人工管理。



物流

物流是联想全球供应链的重要组成部分,也是联想于 2050 年前实现净零排放目标的关键要素之一。联想通过应用创新解 决方案,包括需求管理、低碳运输、低碳燃料、整合利用及外 部合作,实现低碳物流。

2023/24 财年,联想物流的主要工作包括:

需求管理

- 联想使用超轻托盘装载智能设备业务集团(IDG)产品 从而降低运输强度。
- 联想将货物直送澳大利亚,并在马来西亚将配送中心设在离客户更近的地方。

低碳运输

- 在可行情况下,使用更低碳的铁路运输和海运,代替陆 运和空运。
- 联想逐步从空运向陆运和海运过渡,包括在亚太地区用滚装船运输取代50%以上的紧急空运;而在北美及中国,基础设施解决方案业务集团(ISG)超过96%的货物采取公路运输。
- 联想在中国、欧洲及拉丁美洲增加铁路货运,避免使用 柴油卡车从而减少碳排放和其他空气污染。

低碳燃料

- 空运约占联想物流相关排放的87%,联想致力于过渡至可持续航空燃油(SAF)来减少排放。该燃油由生物废料制成,如使用过的食用油(UCO);与传统航空燃料相比,每次飞行可减少约80%的二氧化碳排放量。
- 联想使用可替代燃料的配送服务扩大至巴西、中国、智利、马来西亚、墨西哥、荷兰、波兰、泰国及英国。

整合及利用

联想优化各业务部门的货车装载量,并尽可能整合装载。2023/24 财年,联想香港地区货车运输的集装箱利用率从51%提升至71%,并将各业务集团的产品集中装载后进行海运。

外部合作

联想积极参与各行业联盟、可持续物流项目、政府组织及非政府组织,如全球物流排放委员会(GLEC)、中国智慧货主联盟和美国环境保护局(EPA)SmartWay项目。





• 为进一步减少排放,联想致力于确保所有利益相关方都能有所作为。联想更新了物流关键绩效的评价方法,要求物流供应商汇报其碳排放数据,并与供应商合作制定减排目标。此外,联想也与客户分享其物流产生的二氧化碳排放报告,以提高透明度,增加环保意识。

废弃物

联想在全球的日常运营产生非有害废弃物和极少量的有害废弃物。为确保废弃物得到妥善管理,且对环境影响最小,联想从产生现场收集废弃物(包括非有害废弃物和有害废弃物),进行分类,并根据《现场环境项目手册》和适用法律要求,通过第三方废弃物管理机构进行处理。

在 2023/24 财年报告期内,联想继续通过内部环境数据库收集和监测非有害和有害废弃物的产生量和处理方法。在该系统中,各工作场所的环境采集点收集并上传每月废弃物数据,数据来源于实测数据(如可行),或基于实测数据计算的结果。若无测量数据可用时,非有害废弃物的估算则基于该工作场所的员工人数和类似工作场所上一年的月度数据。

本报告期内联想的废弃物数据可参见第 7.0 部分。联想非有害废弃物和有害废弃物总量的年度核查报告请见官网。

联想的环境管理体系(EMS)要求各工作场所通过内部环境数据库报告包括废弃物相关事件在内的任何环境事件。在2023/24 财年报告期内,未收到任何废弃物相关事件报告。除了内部报告外,联想的生产设施也定期接受审核,其中涉及到废弃物管理方面。有关联想生产工厂审核的更多信息,请参阅第4.0部分。

联想认识到废弃物管理在整个价值链中的重要地位,要求供应商通过合同规定,遵守公司《供应商行为准则》和《责任商业联盟(RBA)行为准则》,这两项准则都包括了废弃物相关的规定。联想利用 RBA 审核来核实大多数供应商(按支出计)对《RBA 行为准则》的遵守情况。有关这些供应商活动的更多信息,请参阅第6.0部分。

联想通过产品生命周期末端管理(PELM)项目管理下游的环境影响。有关联想产品生命周期末端管理项目的更多信息,请参见相应章节。

非有害废弃物

联想的非有害废弃物包括典型的办公室和餐厅废弃物,以及生产工厂产生的包装和生产废料。

根据联想的环境管理体系(EMS),每年会制定一个全球非有害废弃物循环利用目标。在 2023/24 财年报告期内,目标是将联想 90% (+/-5%) 的非有害废弃物进行回收再利用。联想的环境目标结果可在第 8.0 部分查阅。

有害废弃物

联想运营产生极少数量的有害废弃物,有害废弃物为国家、州、地区或地方适用法律或法规指定为有害的废弃物,其中包括油、冷却剂、有机溶剂、电池、荧光灯泡和镇流器。有害废弃物必须按照当地环境法规,由经批准的供应商进行处理。

水资源

联想持续从内外着手,尽量减低并缓解水资源风险。联想已:

- 持续实施公司弹性用水政策;
- · 签署联合国 "CEO 水之使命 " 倡议;
- 加入科学目标网络(SBTN)企业参与计划,承诺与 SBTN 的目标及愿景保持一致,并作为 SBTN 企业参与 者,为 SBTN 方法及工具的开发提供建议及终端用户见解;以及
- 加入联合国全球契约组织"加速前进"倡议,承诺在气候行动与水资源恢复力领域将积极投入企业资源,加速推进可持续发展目标的实现。

2023/24 财年报告期,联想持续计量及监控用水及风险。在联想的直接运营中,水资源主要用于为其全球工作场所的员工、合同工和访客提供水、环境卫生和个人卫生(WASH)服务和建筑制冷。由于联想的水资源主要为员工提供用水支持,各地的用水量不同,因此联想的最大的制造工厂、员工人数最多的场地用水量及排放量最大。本报告期内联想的用水数据可参见第7.0部分。联想总用水量及排放量的年度核查报告请见官网。

联想约 99% 的水资源由第三方提供。迄今为止,联想在获取合适用途的水源方面没有发生任何问题。约 99% 的废水排放回第三方处理机构进行处理。联想的环境管理体系(EMS)要求各工作场所在与废弃物处理方签订协议(一般生活垃圾可能存在例外情况)之前确定其废水排放量,不得排放处理方不具备处理能力的废弃物成分,当工作场所的活动发生变化时更新相关信息,并遵守当地法律、处理方和任何相关许可规定的排放限值(如适用)。

联想的环境管理体系(EMS)包括年度全球水资源目标。 2023/24 财年报告期的目标是维持人均用水量(与 2022/23 财年报告期相比,增幅不得超过 5%)。这个目标通过选定的 工作场所实现当地的相关目标而实现。

联想的环境目标结果可在第8.0部分查阅。

联想要求各工作场所通过其内部环境数据库报告包括水资源在内的任何环境事件。2023/24 财年没有发生与水资源有关的事件。除内部报告制度以外,联想的生产工厂还接受定期审核,其中涉及到用水、环境卫生、个人卫生服务以及水资源管理。有关联想设施审核的更多信息,请参阅第 4.0 部分。

尽管联想的湿法工序极少,但联想认识到充足的优质水对供应链中使用湿法工序的合作伙伴非常重要,尤其是半导体行业。联想要求供应商通过合同规定,遵守公司《供应商行为准则》和《责任商业联盟(RBA)行为准则》,这两项准则都包括与水资源相关的规定。联想利用 RBA 审核来核实大多数供应商(按支出计)对《RBA 行为准则》的遵守情况。

有关这些供应商活动的更多信息,请参阅第6.0部分。

联想每年都使用公开的水风险评估工具(世界资源研究所的 Aqueduct 工具和世界自然基金会的全球水风险评估工具) 评估公司运营足迹和供应链内的水风险。

有关联想识别和评估水资源相关风险和机遇、指标和行动的更 多信息,请参阅联想对最新 CDP 水资源安全问卷的回复。

有关联想与 Wine to Water (W|W) 的全球公益合作详情,请参阅第 4.0 部分。该非营利组织致力于通过清洁水资源支持所有人的生活及尊严。

环保型产品

产品材料

联想全公司范围的环境标准和规范,要求其产品设计者在设计时考虑环保因素,以促进材料循环利用,把资源消耗控制最低。在适用的情况下,联想优先使用环保材料;在坚持这一预防性措施的同时,当存在经济和技术上可行替代物的情况下,联想还限制具有潜在性威胁材料的故意添加。这些限制还可能包括对偶然事件实施浓度限制。



当不存在经济和技术上可行替代物的情况下,联想收集超过规定含量限值的材料用量数据,并将这些数据报告给客户或其他利益相关方。联想持续积极寻找可作为替代品使用的环保材料,并期望合作伙伴及供应商也能对环保举措做相应承诺。更多相关信息,请参阅联想官网的材料管理页面。

联想限制在产品中使用易污染环境的材料,其中包括禁止在所有应用产品中使用消耗臭氧层物质;依据《斯德哥尔摩公约》限制使用持久性有机污染物(POPs);依据欧盟的《关于限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令》(ROHS)及"化学品注册、评估、授权和限制"法规(REACH)逐渐淘汰相关材料,甚至在规定要求的地区以外也采取了该措施。联想的环保实施策略和相关要求,符合欧盟 ROHS 指令和REACH 规定中的要求。

联想支持逐步淘汰溴化阻燃剂(BFRs)及聚氯乙烯(PVC)的使用,并推动供应链实现该目标。联想目前关注的重点依然是从最畅销产品中,乃至尽可能更多在其他商品中,淘汰卤素材料,并已取得以下进展:

- 在产品的机构塑料部件 (如外盖、外壳等)中完全淘汰 BFR/氯化阻燃剂 (CFR)/PVC的使用
- 大部分硬盘驱动器、光驱、固态驱动器、LCD 屏幕、内存、中央处理器(CPU)、芯片组、通信卡等部件都符合国际电子生产商联盟(iNEMI)对低卤素的定义³

- 所有 ThinkPad 笔记本电脑(包括印制电路板)均符合 iNEMI 的低卤素定义³,电缆及电线、AC 适配器除外
- , 所有商用显示器都符合 iNEMI 的低卤素定义,但印制电路板装配及缆线除外。此外,部分显示器完全符合 iNEMI 的低卤素定义 ³
- 所有智能手机产品均不含 BFR 和 PVC
- 禁止对其任何部件故意添加以下物质:
 - 多溴化联苯 (PBBs)
 - 多溴联苯醚 (PBDEs)
 - 十溴联苯醚 (DecaBDE)
- 联想支持 iNEMI 立场声明中"低卤素电子产品(不含 BFR/CFR/PVC)定义"对"低卤素"电子产品的界定。

随着可接受的替代材料的出现,联想计划针对整个 Think 及 Idea 系列产品使用更多不含 BFR 和 PVC 材料的部件及材料,制定所有新产品将不再使用 BFR 和 PVC 材料的目标,并为之努力。联想将继续与供应商合作,试行全新的不含 BFR 和 PVC 材料的应用。这些材料能否被淘汰取决于是否可以找到符合联想技术、成本、质量、环境、健康及安全标准的合适替代品。

除了受监管材料外,联想还制定了一份更广泛的符合环保要求的材料与物质清单,这些物质可能在未来被进一步限制。同时,联想要求供应商通过供应商材料申报报告这些物质的使用情况。通过环境合规分析系统提交的包含全物质披露(FMD)信息的电子表格文件,是确认符合限制的首选格式,当涉及的物质超过指定浓度水平时,也可采用这种格式进行报告。

联想业务部门的环境工程师利用环境合规分析系统执行物料清单(BOM)验证,以确保用于制造产品的每个零件号都具有所需的供应商信息。完整的 BOM 合规性验证完成后,将生成详细的合规性总结报告,以显示产品达到企业内部和外部法律要求的完整水平。



从PLM系统导 出产品BOM



联想-BB负责人、工程师、EFP等



供应商

将BOM传输至 环境合规分析系统 在环境合规分析系统中关联 联想和供应商零部件 供应商输入零部件数据并 在环境合规分析系统中公布



外部环境合规分析系统

缩写说明 BB负责人一组件负责人 BOM一材料清单 EFP一环境协调人 PLM一产品生命周期管理 REACH一化学品注册、评估、授权 及限制法规 RoHS一有害物质限制指令

符合性声明合规报告及环境变量 (ENV)签署确认指定市场可用报告

材料和物料的大数据集

截至 2023/24 财年末,联想全物质披露 (FMD) 系统为各个业务部门积累了丰富的资料数据集。该资料是协助结构设计及优化、分析材料及机械性能和提高产品可靠性的一个重要工具。

联想未免除任何供应商提交 FMD 的义务,但允许他们的部分信息保密。少于 5% 的组件供应商没有提供 FMD,一般是出于安全或知识产权原因。联想将继续支持 FMD,不提供 FMD的供应商须确保其产品符合一种可接受的替代物料申报格式,如 IEC 62474 标准声明、测试报告或供应商自我声明等形式确保其部件的合规。

联想通过行业标准电子信息产品生态宣言(IT Eco Declaration) 告知客户其产品的环境属性以符合适用法律法规。新发布产品 的声明请见联想官网生态声明页面。

与预防措施一致,联想不断分析监管要求,同时在评估产品对健康与环境的潜在影响时会考虑客户、非政府组织及其他利益相关方的意见与建议。联想权衡此类信息的重要性,从而确定限制物质,以及那些需要追踪以用作报告和可能未来会受限的物质。

再生材料

联想持续使用消费后再生成份(PCC)塑料、闭环消费后再生成份(CL PCC)塑料、趋海塑料(OBP)及再生金属,同时向部分产品引入新材料,如消费后再生稀土金属等。这些再生材料对于联想产品开发战略的实施和向循环经济过渡十分重要。使用再生塑料不仅有助于节省制造新塑料所需的天然资源和能源,还可以减少废塑料被填埋处理。联想不断增加使用CL PCC 塑料,有助于促进对来源于 IT 产品的再生材料的持续需求。使用再生塑料对环境有益,与此同时,制造的产品依然满足联想的高性能标准。

联想目前使用 PCC 塑料的产品有:笔记本电脑、台式机、工作站、显示器和配件,且每年都在推动更多产品实现闭环管理流程。

到 2025/26 财年, **100%** 的个人电脑产品 将包含消费后再生成份。⁴

* 不包括平板电脑及配件

由于 IT 产品的独特结构、性能及外观的要求,在 IT 产品中使用 PCC 面临重大挑战。为克服将再生成份用于智能设备的设计与生产面临的挑战,尤其是笔记本电脑、平板电脑及智能手机,联想的工程师团队与供应商紧密合作,开发出 IT 行业前所未有的新合规再生塑料树脂。在获批及应用于联想产品前,此类材料均需通过环保及性能认证。



针对 CL PCC,联想的研发团队与材料供应商及第三方认证机构共同构建了联想的 CL PCC 供应商及材料管理流程,包括"批准的回收标准""质量保证要求"及"回收率",使用分级废弃物追溯方案验证其废弃物来源及控制过程。自 2005 年初开始,联想的产品中累计共使用含工业再生成份(PIC)、PCC 和/或 CL PCC 的再生塑料的毛重已超过 14 万吨,其中 PCC 净重超过 5.5 万吨,CL PCC 净重近 2.5 万吨。

2023 年,联想使用含有再生材料的塑料的毛重接近 9700吨, CL PCC 净重约 6600吨。

联想的 ESG 关键绩效指标包括再生材料,详情请参阅第 9.0 部分。联想在再生材料使用目标方面的进展结果请见第 8.0 部分。

除上述再生塑料外,在 2023/24 财年内,联想继续在其产品中使用趋海塑料 (OBP) 及再生金属。为减少海洋污染,联想研究并采购趋海塑料用于部分产品。

2023 年,联想使用的含有趋海塑料成份的塑料毛重接近 14吨,且其中趋海塑料净重约 700 千克。

本年度,联想在 ThinkPad L13 Gen 5 和 ThinkPad L13 Yoga Gen 5 的扬声器外壳,ThinkPad L14 Gen 5 和 ThinkPad L16 Gen 1 的风扇罩、dummy smart card 及 dummy SIM cover 中引入了 OBP 材料。

再生金属的使用也支持向更循环经济的过渡,有助于减少矿产和天然资源的开采及消耗,并具备节能减排的潜力。2023/24财年,联想对再生铝和镁的使用扩大到了更多的 ThinkPad 产品和一体机产品,包括但不限于:

Lenovo ThinkPad X1 2-In-1 Gen 9:

- A 面顶盖含有最少 75% 再生铝,
- C面键盘面含有最少 75% 再生铝或含有最少 90% 再生 镁,及
- D 面顶盖含有最少 55% 再生铝。

Yoga AIO 9 32IRH8:

• 支架含有最少 75% 再生铝。

本年度, 联想也开始使用:

- 以下主支架含有最少 21% 再生钢:
 - ThinkVision P27pz-30及
 - ThinkVision P32pz-30。
- 以下产品的热模组中含有最少 50% 的消费后再生铜:
 - ThinkPad P14s Gen 5、
 - P16s Gen 3、
 - T14p Gen 2,
 - L14 Gen 5 及
 - L16 Gen 1 以及
- 部分 ThinkPad 产品的扬声器、ForcePad 及霍尔传感器的磁铁中使用了消费后再生稀土元素。

联想的众多产品含有多种再生及可持续材料。ThinkPad X1 Carbon Gen 12 含有:

- A 面顶盖含有 3.1% 消费前再生碳纤维,
- C 面键盘面含有最少 90% 再生镁,
- D 面底面含有 55% 再生铝,
- 键帽中含有85%消费后再生塑料,及
- 在电池外壳、扬声器外壳和 AC 适配器外壳中均包含 90%的消费后再生塑料。

联想过去5年在再生材料使用方面取得的里程碑式成绩包括:

2023	· 闭环消费后再生成份的使用扩大至315种产品 · 认证95%闭环消费后再生成份、85%闭环消费后再生成份+7%生物基再生成份的再生塑料用于显示类产品 · 在产品中引入消费后再生稀土金属 · 在产品中引入再生钢及再生铜
2022	· 闭环消费后再生成份的使用范围扩大至298种产品 · 认证95%闭环消费后再生成份、97%消费后再生成份和98%消费后再生成份的再生塑料,提高了产品中消费后 再生成份的含量 · 平板产品引入100%再生铝
2021	· 闭环再生塑料的使用范围扩大至248种产品 · 在5种产品中引入趋海塑料 · 在3种产品中引入再生铝及在1种产品中引入再生镁
2020	·相比前一年的66种,闭环再生塑料的使用扩大至103种产品 ·首次在联想服务器产品(ThinkSystem SR950)中使用闭环再生塑料
2019	· 将闭环再生塑料的使用范围扩大至66种产品 · 首次在联想笔记本产品(第七代X1 Carbon)中应用闭环再生塑料 · 台式机和显示器产品中闭环再生塑料的重量占产品总重量25%以上

产品能效

提升产品能效一直备受联想关注。为了确保遵守现有全球 IT 产品能效政策和当前及未来技术的法规和此类广泛认可的公约,联想与原始设备制造商(OEM)及行业利益相关方工作小组展开合作。联想将这些成果用于开发尖端产品,运行效率得以大幅提升。

联想积极管理,配合正在进行的能源相关监管,如对新协议和 法规以及行业相关标准的跟进,包括:

- ENERGY STAR ® 能源之星
- 美国能源部 (DOE) 电器与设备标准
- 美国加州电器能效法规
- 中国能效标识(CEL)和中国节能认证(CECP)
- 欧盟生态设计(ErP)规定

2020 年,ENERGY STAR® 能源之星实施了新的计算机规范(8.0 版本),涵盖台式机及一体型计算机产品。这一规范基于市场上性能排名前 25% 的个人电脑产品定义了能效性能指标,重点是针对全网络连通性、内置电源(IPS)能效及节能以太网(EEE)的提升及激励。

为进一步提升台式机、工作站及服务器产品的能效,联想通过CLEAResult Plug Load Solutions' 80 Plus 计划对其内置电源的能效进行了认证。该计划认证的电源均需要独立测试,并将能效标准分为铜、银、金、铂金、钛金等级别。配备 80 Plus 认证电源的联想台式机、工作站及服务器产品与配备传统电源的设备相比,能源效率显著提升。联想的服务器还配备了80 Plus 钛金认证的电源,中央处理器(CPU)P-state协同(电压/频率)控制,CPU 电压调节器(VRD)自动调压功能,并向新 VRD 技术过渡,进一步降低损耗,实现更高能效。

到 2029/30 财年, 联想台式机 ⁵ 和 服务器 ⁵ 的 能效将提高 50%。

与 2018/19 财年相比,可比较的产品的平均能效有所提高

与 2020/21 财年相比,可比较的产品的平均能效有所提高

通过产品开发过程,联想要求其产品符合不同市场的能效和性能要求,包括但不限于美国、中国、日本和欧洲。联想的许多

笔记本电脑、台式机、服务器和显示器都达到并经常超过当前的 ENERGY STAR ®能源之星要求。2023年,联想有五种显示器被评为"最高能效";2024年,有三种显示器被评为"最高能效"。ENERGY STAR®能源之星最高能效名单表彰的是利用最新的技术创新来实现尖端效率的产品,是节能和环保的典范。联想的 ENERGY STAR®能源之星认证型号请见ENERGY STAR®能源之星官网。有关联想节能产品的更多信息,请参阅联想官网产品能效页面。

为支持减少温室气体排放的承诺,联想设立了科学碳目标,与 每件可比较产品相比,减少使用已售产品(笔记本电脑、台式 机和服务器)相关的排放。产品开发团队正在积极研究及实施 技术改进措施,以支持提高电力效率,并跟进规定目标和年度 表现。

产品能源管理特点

联想提供创新工具,以帮助客户更好地管理个人电脑及服务器的能耗,计算节能收益,并报告能源性能、IT 设备及其他设备方面的管理成效。

个人电脑工具	功能
Lenovo Settings (Windows 系统)	为用户提供电源管理功能(如 Connected Standby)。
自适应热管理	根据环境变化,调整系统电源及风扇运行速率。
活动目录及局域网控制软件(Active Directory and LANDesk®)	支持远程部署电源使用方案和全局机制,让管理员能够在公司范围内控制和执行 ThinkPad 的节能方案。
联想快速恢复(EasyResume)	从计算机休眠状态中迅速恢复,通过休眠状态时降低 CPU 占用率平衡低电耗状态。
智能散热	平衡散热性能,调整设置以降低表面温度,在舒适使用的同时优化产品能效。
节能电源供应器(PSU)	当系统监测到电量较低时,电源会关闭内部风扇以节省能源消耗。
智能电源(显示器)	供电管理功能,可动态监测和优化能源分配。例如:如有多个设备接入显示器,如智能手机、笔记本电脑或其他 USB 供电外设,显示器会衡量各个设备所需电能,并作出相应调整。

耐用性及可维修性

延长产品使用时间是实现循环经济和减少气候影响的重要方面。联想设计产品时,专注于耐用性,以及适合所有技能水平客户的维修便利性,以尽量延长其产品生命周期。

为保持产品的使用,联想通过为其多个最畅销商用产品提供三年的标准保修及五年的零件包换服务。许多畅销的 Think 品牌产品,包括显示器、笔记本电脑、台式机等,都提供三年基本保修服务。此外,客户可以为多数产品购买升级保修服务,在基本保修年限基础上延长一至两年。联想的消费级产品基本保养维修因产品类型及地域而异,但基本保修通常是一至两年,消费者可以选择为多数产品延长保修期。

除提供保修外,联想还为许多产品提供了服务及维修手册,并 提供零部件拆卸及更换视频。客户可向联想或其授权合作伙伴 选购零部件。联想的维修工程师专注于尽量减少维修及保养时 对客户正常使用产品的影响,并将产品的上门维修服务作为维 修便利性的指标。

更多联想保修的详情,请查看联想官网维修保养页面。联想的 ESG 关键绩效指标包括可维修性的关键绩效指标,更多详情 请参考第 9.0 部分。为支持达成此关键绩效指标,联想将持 续增加客户可换部件 (CRU) 的数量。

联想继续将创新性功能融入产品,以帮助延长产品的使用年限。例如,延长笔记本电脑电池生命周期的关键技术包括:

增加锂离子聚合物电池的使用:用于有内置电池的笔记本电脑及平板电脑,通常情况下这种电池相比圆柱形锂离子电池生命周期更长。

• 更持久耐用的电池:

- 联想的许多内置电池均比标准电池耐用两至三倍。
- 联想为多数内置电池提供最多五年保养维修升级 服务。精心挑选的电池及充电模式令电池更持久 耐用。

产品碳足迹

产品碳足迹(PCF)或全球变暖潜势值(GWP-100)已成为 对联想和客户十分关键的一个产品属性。了解产品的 PCF, 可以让客户更好地了解自己所购产品对环境的影响。

为了让联想的客户了解尽可能多产品的 PCF 值,联想继续利用 Product Attribute to Impact Algorithm (PAIA) 平台来对台式机、笔记本电脑、平板电脑和工作站计算机以及显示器、服务器、存储和网络交换机产品进行精简生命周期评价(LCA)。

PAIA 通过一套简化的在线工具,为信息与通信技术(ICT) 产品提供一种计算碳足迹的方法,这个平台发源于一个 ICT 公司相互分享见解和最佳实践的多方倡议。

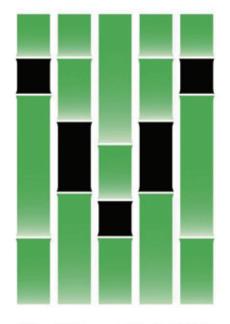
联想参与了 PAIA 计划,共同探索适用于全行业且精简有效的流程方法,助力实现 ICT 企业的可持续发展。

使用 PAIA 工具计算产品碳足迹可显著减少计算时间和成本。 其计算结果的质量和准确性使联想能自信地与客户及其他利益 相关方分享相关成果。联想将计算结果与企业客户分享并通过 产品碳足迹报告进行公开发布。联想特定产品的碳足迹报告请 见联想官网生态声明页面。 联想的产品生命周期评价系统基于 ICT 行业生态设计要求,通过分析产品的整个生命周期和设计过程,为市场提供环境影响更小的产品。其产品生命周期评价系统利用 ICT 产品碳足迹工具,通过科学和可量化的的配置来评估核心产品设计和制造计划,支持改进措施。除产品外,联想正积极将该实践推广到材料、技术和零部件领域。2023 年,联想针对笔记本、台式机、显示器、服务器产品及零部件开展了 24 次 LCA 及基于 LCA 的 PCF 值计算。开展 LCA 的笔记本、台式机、显示器及服务器产品为 ThinkPad T14 Gen 3、Legion 9 16IRX9、Yoga Pro 9 16IMH9、Yoga 9 2-in-1 14IMH9、Yoga Book 9 13IMU9、ThinkBook 13x G4 IMH、ThinkCentre M950t、ThinkStation K-C2、ThinkVision P27q-30、ThinkVision E24-30、ThinkVision E24q-30、ThinkSystem SR650 V3、ThinkPad T14 Gen3 笔记本以及 P27q-30 显示器。

尽管有其它自愿标准可用于指导从业者编制产品碳足迹报告,但这些标准不能用于产品间的比较。当不同的从业者应用相同的标准时,由于标准的灵活性,相同产品的结果也可能不同。使用这种标准编制产品碳足迹是非常漫长且耗费资源的过程。其它常用标准包括英国标准协会的 PAS 2050、世界资源研究院/世界可持续发展工商理事会的温室气体核算体系:产品生命周期核算与报告标准、ISO 14040、ISO 14044 -生命周期评价(LCA)及 ISO 14067 -产品碳足迹。

环境亮点

联想持续推动在产品及以外的领域应用可持续材料。2023年3月31日,联想集团、《人民日报》新媒体和贵州省赤水市人民政府在中国贵州赤水联合发起了"你好,中国竹"可持续发展行动,以响应中国与国际竹藤组织共同发起的"以竹代塑"倡议。



你好・中国竹 Future With Bamboo

联想在全球市场获得的环保认证标签

联想许多产品都获得环保认证标签。选定产品具有以下一个或多个环保认证标签:























宏观目标及具体目标

包装

联想认为包装是其环境管理体系(EMS)内的重要环境影响因素。联想致力于减少包装物料的使用和废弃物,做法有:

- 包装中增加使用再生材料和可再生材料
- 增加生物基材料使用
- 缩小包装体积
- 推广使用工业包装及可重复包装方案

2023/24 财年,联想制定的产品包装目标是减少包装物料消耗,同时促进使用更为环保的可持续材料。联想专注于缩小包装体积,以最少的物料消耗,为产品提供充分的保护。

联想支持上述目标,旨在将包装转换为回收材料或可再生材料,尤其是植物基材——竹或甘蔗纤维。在部分产品中使用竹或甘蔗纤维,标志着联想开创包装材料的新篇章,同时也提升了客户体验。竹纤维具有多种优点,包括:

- 表面光滑平整,结构强度高
- 轻量化
- 100% 可再生

联想的包装程序规定,所有瓦楞纸箱包装中含有至少 70% 的 消费后回收纤维成分,而且要求供应商在供应充足且不影响包 装性能的前提下,尽可能多地使用消费后再生成份(PCC)。纸箱采用柔性版印刷方式,使用水性、无毒、符合《关于限制 在电子电气设备中使用某些有害成分的指令》(RoHS)的油 墨。此外,联想的包装程序要求在所有个人电脑产品的纸箱内 衬使用森林管理委员会 (FSC) 认证的原生纤维材料。

自 2008 年以来,联想已经减少包装材料用量 ⁷ 4809 吨。仅在 2023/24 财年,就已减少使用 ⁷672 吨包装物料。

7 以上数据反映通过包装创新实现了某些产品的包装材料使用的减少。按 年份包装使用总量的其它参数,请参阅第7.0部分。 在包装循环利用方面,联想在机箱交付运送过程中使用了可重 复利用的工业包装。

引领创新包装

在联想,包装不只是将成品从制造工厂安全送到客户手中的一种方式,更是包装工程师和设计师通过不断践行创新理念,帮助减少包装和物流对环境影响的一个机会。

竹纤维

联想从 2012 年开始将竹纤维用作包装垫材。2022 年,ThinkPad X1 及 Z 系列推出全新竹纤维礼盒; 2023 年,竹纤维包装扩展到 ThinkPad 全系列(E 系列除外)。礼盒由100% 可再生竹纤维制成,与先前礼盒相比,盒体重量有效减少 30%。



使用竹纤维礼盒的 ThinkPad Z13

所有个人电脑纸箱均含有至少 70% 旧瓦楞纸箱 ⁸(OCC) 的回收成分。

8 旧瓦楞纸箱(OCC)包含工业再生成份(PIC)和消费后再生成份 (PCC)



趋海塑料

塑料污染对海洋生态系统及海洋动物造成负面影响。2019年,联想包装团队开始研究在产品包装中使用趋海塑料 (OBP) 的可能性,经过反复测试和验证,包装团队确定 30% 趋海塑料与70% 其他可再生塑料的组合具有最佳性能。联想在 ThinkPad L14 的包装中引入了首个含有趋海塑料(30% 趋海塑料及 70% 其他可再生塑料)的缓冲垫。2023/24 财年年内,联想对OBP 的使用扩展到部分台式机 / 一体机、消费类笔记本和服务器产品,在热成型缓冲垫或电脑包中使用。通过创新应用,联想预计每年将使用 165 吨趋海塑料。



ThinkCentre Neo 30a Gen3,带含 30% 趋海塑料的包装 袋

无塑料包装

联想致力于从产品包装中淘汰塑料材料。通过将竹纤维技术、自锁底结构与其他创新技术相结合,2022/23 财年,包装团队在 ThinkPad X1 和 Z 系列率先实现了零塑料包装。2023/24 财年,无塑料包装已扩大至 ThinkPad 全系列(E系列除外)及部分智能手机,从而减少了 548 吨包装塑料的使用。



采用零塑料包装的 ThinkPad Z13 产品

有关联想在包装方面取得的进展,可查阅第 8.0 部分。联想的 ESG 关键绩效指标包括包装关键绩效指标,更多详情请参阅第 9.0 部分。

产品生命周期末端管理(PELM)

联想的产品生命周期末端管理项目在帮助公司过渡至循环经济上发挥了很大作用,通过支持产品和部件的再利用和循环再利用延长产品生命周期,帮助减少了报废电子产品的填埋量。联想的产品生命周期末端管理项目针对已停止使用、生命周期结束或报废的产品、部件及外设采取的措施包括:再利用、翻新、再生制造(de-manufacturing)、拆除、回收、分解、循环再利用、废弃物处理及处置。PELM涵盖联想所拥有或从客户及其他人士处接收的联想品牌产品及非品牌产品(包括客户退回或回收的产品)。联想为供应商提供了《电子产品报废供应商标准》,其中详细介绍了联想对供应商的产品生命周期末端管理要求以及联想提倡的行业标准认证。

产品回收项目

基于全球业务,联想在多个主要市场为个人及企业客户提供产品生命周期末端管理服务。这些产品回收项目(PTB)根据特定的地区及商业需求定制,许多地区还有产品、包装和电池的回收项目。客户可以在联想官网的循环再利用项目页面上获得关于联想循环再利用项目的信息。

对于其业务和企业客户,联想在全球范围内提供资产回收服务(ARS),负责处理 IT 资产和数据中心基础设施。客户可以在联想官网的资产回收服务页面查看有关联想全球资产回收服务项目的信息。

产品及零部件管理

联想致力于在所有业务范围内,包括生产工厂、维修网络和渠道伙伴,通过此类循环经济项目,最大化利用过剩、退回或陈旧产品及零部件的价值。通过转变供应链,这些产品及零部件按原样或经翻新后得以循环流通,从而联想或可避免制造新产品和零部件。

联想 PELM 供应商管理

联想已落实项目,有助于确保联想自有或由客户退回的报废产品的回收、处理和处置能以环保、负责任及合规的方式进行。 此项目包括:

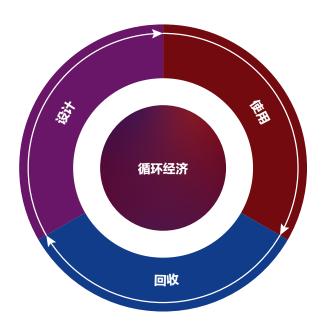
- 供应商完成联想的供应商初步审核或评估表格填写,列明其加工和控制的能力,质量、环境、健康和安全管理系统,行业标准,法律合规性,下游设施披露以及评估标准;
- 联想在委托供应商之前会对供应商设备及流程进行环境 审核或评估,并以最终报告的形式记录入审核结果及建 议;
- 审阅联想各区域采集点出具的所有审核或评估文件及建 议,再由联想全球 ESG 管理团队做出最终批准;
- 在联想内部数据库中维护按地区划分的、经联想企业批准的 PELM 供应商工厂列表,以及供全球所有联想机构、工作场所及项目所使用的已批准的服务;
- 联想与供应商订立合同时应包含有关预期环境表现及报 告的特定环境条款及条件;
- 供应商包括资产回收服务、法定及自愿性产品回收、拆除设备、回收设备、翻新设备、处理及其它相关服务的供应商。联想的《电子产品报废供应商标准》规定,如果所有回收产品及零部件将用作原始用途且在使用前没有进一步翻新,则须清除其中数据、进行翻新、功能测试、贴上翻新及再次销售的标签。该标准还要求供应商使用经联想批准的回收服务供应商来处理不再使用的产品及部件,以及翻新过程中产生的废弃物,并禁止将有害废弃物运往非经济合作及发展组织(non-OECD)成员国家。

循环经济回收再利用趋势

随着客户对公司的回收项目给予更多关注,联想正在采取各种积极行动,包括寻求材料的回收与循环利用最大化。联想产品生命周期末端管理目标实现进度结果请见第8.0部分。联想的ESG关键绩效指标包括回收或再利用关键绩效指标,更多详情可参考第9.0部分。

循环经济

联想以实现净零未来为愿景,同时深知向循环经济过渡至关重要。合作及信誉在联想完成净零之旅及推动循环经济的过程中不可或缺。为了在 IT 行业推广循环经济解决方案,联想加入了循环电子产品伙伴关系,与科技行业、供应商及利益相关方合作。联想的愿景"智能,为每一个可能"也延伸到循环经济的实践之中,包括智能循环设计、智能循环使用及智能循环回收。



联想在设计阶段做出了有助于提高循环性的重要决定,同时持续评估有助于减少环境影响的设计决定。使用再生及可持续材料是联想关注的循环经济的重要层面。

联想正在研究新的再生材料并将其引入产品中。到 2025/26 财年,联想计划在其所有笔记本、台式机、工作站及显示器中使用消费后再生成份(PCC)塑料。自上一财年以来,联想扩大了含有再生塑料的部件类型,并增加了对再生铝、再生镁和趋海塑料的使用。从 2008 年起,联想就已在产品中使用再生塑料,并按计划在 2025/26 财年达到使用超过 13.6 万吨消费后再生成份塑料的目标。

联想的循环设计决策亦延伸至其包装。联想正在增加使用再生纤维、再生塑料及可持续材料进行包装,包括竹、甘蔗及可持续植物纤维。联想的目标是到 2025/26 财年,笔记本、台式机及工作站 90% 的塑料包装将由再生塑料制成。联想对智能手机产品包装有额外的目标,到 2025/26 财年,包装材料中再生材料比例达到 60%,而一次性塑料的使用量将减少50%。

联想通过优化产品及零部件的使用,帮助促进循环经济。联想的目标是提高其笔记本、台式机、服务器及智能手机的能源效率。为延长产品寿命,联想提供支持及保养选项以及其他管理和维修服务。

联想的目标之一是到 2025/26 财年,84% 的维修可在客户所在地完成,无需将个人电脑送至服务中心。联想正在延长可维修部件的使用时间,并设立目标到 2025/26 财年,至少76% 的可维修部件将被修复以供未来使用。联想通过价值回收业务向企业客户提供翻新数据中心产品。

7.

在联想继续扩大 IT 设备使用 CL PCC 时,IT 产品在回收系统和供应链中的循环利用也至关重要。联想为消费者及商业客户提供产品退回计划,从而确保产品及材料进入联想的循环体系。而商业客户也需要在产品报废时以可靠及安全的解决方案管理其技术,联想的资产回收服务将 IT 及企业硬件的价值最大化。联想还在主要市场提供消费者回收计划。自 2008 年起,联想就已开始 IT 设备的回收及再利用,并有望到2025/26 财年实现其回收及再利用超过 36.2 万吨 IT 产品的目标。

联想的 ESG 关键绩效指标包括支持循环经济的关键绩效指标,更多详情可参考第 9.0 部分。

生物多样性

2023/24 财年报告期内,联想的重要性评估尚未将生物多样性纳入公司重要议题,但联想已经注意到近年来利益相关方越来越重视生物多样性。联想认识到,生物多样性危机以及商业活动是气候变化及自然损失的主要驱动因素;同时,气候变化引发了生物多样性危机,而阻止自然损失所需的紧急行动远不止减排一项。

有鉴于此,联想紧密关注科学自然目标动态,并评估自身在该领域的数据和资源需求。联想已对其直接运营(制造、研发和大型办公地点)涉及生物多样性重要区域(KBA)的足迹进行初步的内部审查。联想预计,公司对生物多样性影响最大的是其上游价值链,需要额外进行追踪。





- 44 劳工准则
- 45 健康与安全
- 51 多元化与包容性
- 57 人才雇佣与管理
- 64 全球慈善事业及社区参与

4.0 社会

劳工准则

联想严格遵照公司的《人权政策》,尊重员工、维护员工的权利;保障供应链直接或间接雇佣的其他人士的权益。作为联合国全球契约组织(UNGC)的企业成员,联想始终支持保护各项国际公认人权。联想不允许并采取一切措施防止在运营范围内使用童工,强迫或强制劳动(包括体罚)。联想的《人权政策》有以下内容,并对此作出承诺:

- 根据联合国《世界人权宣言》和 UNGC 的原则开展业务,并要求与联想开展业务的所有供应商同样遵守。
- 联想的尽职调查贯穿价值链始终,以此识别风险并避免 侵犯人权。
- 联想设立了投诉机制,调查指控,有任何侵犯人权的情况,会向高级管理层报告。
- 联想在所有业务中建立了尊重人权的培训和问责制。
- 让内部和外部利益相关方参与,通过不断改进来共同应 对挑战,并且推进人权政策的落实。
- 在其开展业务的国家,遵守当地法律及道德规范。



我们支持联合国 全球契约

联想的所有企业战略、实践、指导方针和供应商要求必须保障对人权的这一承诺。此外,作为 UNGC 的签署方,联想坚持UNGC 的人权、劳工和其他原则,包括原则 3 关于支持结社自由。联想提倡并支持培育以相互尊重、协作和开放沟通的工作场所文化。有效的社会对话对于培育积极的工作环境和促进员工敬业度至关重要。

联想没有发现工厂存在任何童工或强制劳动的情况。如有侵犯人权的问题,必须报告联想的管理层,也可以通过联想的各种举报渠道进行举报,包括但不限于道德合规办公室、人力资源部、内部审计部、法务部或 LenovoLine(联想保密举报热线)。联想严肃对待所有指控和疑虑关注点。联想的举报和调查政策概述了提出、审查和调查疑虑的流程。联想的监督机构调查监督委员会(IOC)提供监督,以确保提出的疑虑得到妥善调查和处理。详情请参阅联想的《人权政策》。

联想致力于确保其自有及供应商的工作场所具有安全的工作环境,工人受到尊重并有尊严地工作,运营符合环保原则,以及运营以负责任及道德的方式进行。为了对人权工作加强认识,联想加入了责任商业联盟(RBA)。2023/24 财年末,所有联想自有的生产基地(不包括劳工数据少于一年的新场所)均已由独立审核机构采用基于国际劳工组织(ILO)的最新版RBA标准进行审核,其中包括对防止童工和强制劳动的现有机制、控制措施及流程进行审查。审核机构还会审核员工档案并进行个人和小组访谈。

劳工准则也作为联想业务管理体系内两大程序范围的一部分接受评估,两大程序分别为:企业风险管理(ERM)中的全球风险登记程序,及ESG报告中的重要性评估。详细流程可能因市场而异,并以当地法律为准。

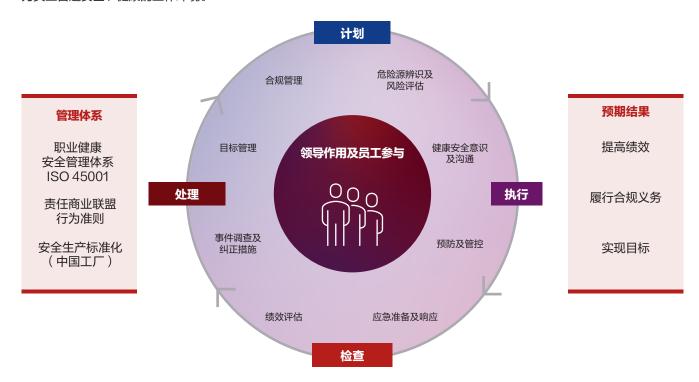
健康与安全

联想的生产制造业务模式结合了自有工厂(含联想全资/合资)和原始设计制造商(ODM)的制造方式。这种混合模式的竞争优势体现在,联想对产品开发、供应链运营和 ESG 影响进行管控的同时,还能够更快速地向市场推出创新产品。通过这种混合制造模式,联想可以根据各区域市场的特点,调整其生产制造业务及产品。

联想设立了职业健康安全 (OHS) 管理体系,实施了工作场所安全的国际标准。联想的全球制造场所经认可第三方审核机构审核,获得 ISO9001: 2015 (质量)、ISO14001: 2015 (环境)及 ISO45001: 2018 (职业健康安全)认证。联想已按照这些国际公认标准,要求各个认证工厂落实管理目标,不断为员工营造安全、健康的工作环境。

OHS 管理体系也在联想全球风险登记程序范围内进行评估,作为其企业风险管理(ERM)计划的一部分; ERM 旨在有效及高效地识别及管理关键企业风险(包括健康及安全)。通过规划、教育、控制、绩效评估及持续改进等过程,健康与安全相关计划已融入联想的全球生产制造活动中。

OHS 管理体系设置了职责层级,每个岗位都有特定的职责和汇报线,确保公司为全体员工提供的工作环境的安全性。作为关键绩效指标的一部分,每个工厂需要每月向全球 OHS 团队汇报工伤、疾病和损失工作日的情况。联想的可记录工伤事故率和损失工作日事故率数据请见本报告第7.0节(综合指标)。



合规管理

联想根据既定的流程和职责来识别和评估符合国家、省和地方的职业健康安全法律法规要求和其他要求。联想的每个工厂都必须研究和建立一份适用 OHS 法律法规和其他要求的清单,且必须定期更新。工厂定期进行合规性评估,并采取必要的整改措施。联想在确立、实施、维护和持续改进其 OHS 管理体系的过程中,都会考虑这些适用的规定。

联想根据适用的 OHS 法律法规和其他要求对其实际运作和职能的影响,对这些规定进行了以下分类,包括但不限于:工作场所安全、危险化学品安全、电气安全、消防安全、过程安全和风险评估、健康服务和应急响应。

危险源辨识及风险评估

OHS 管理体系的特点之一是基于风险的思维。对于工伤、职业病预防和运营控制措施而言,危险源辨识和风险评估始终是一项重要输入。联想已实施全面的危险源及风险识别计划,用以评估整个运营过程中的活动及项目。该计划提供了一个全面的程序,用于识别健康安全风险,评估其对员工的影响,提出整改建议,跟进必要的改善措施以及分享挑战的解决方案。该策略通过确定预防工伤的预防措施,保障员工健康和安全。

2023/24 财年,联想采取了多项举措,如年度危险源辨识和风险评估、每月内外部议题风险评估、例行安全检查、专项风险评估计划(如针对新工厂的自动化设备防护优化项目、安全验收评价、职业卫生控制效果评价)等。

健康安全意识及沟通

联想提倡重视健康安全的公司文化。员工参与对健康安全管理的成功至关重要。联想的员工和/或承包商健康和安全意识计划包括但不限于:

- 培训:演示或视频,涵盖健康安全法律法规要求、工作场所危险源、应急响应流程以及员工和承包商的健康安全职责等主题。
- 专题培训:主题包括健康安全意识、应急响应、电气安全、危险化学品安全管理、机械安全、乳腺癌宣传、心理健康、压力和情绪管理、牙齿健康等。
- 岗位培训:新员工还可以接受其主管或其他有经验员工的岗位培训。
- 宣传活动:包括安全月、ESG 月、健康周、福祉周、新闻简报、安全讲座等。

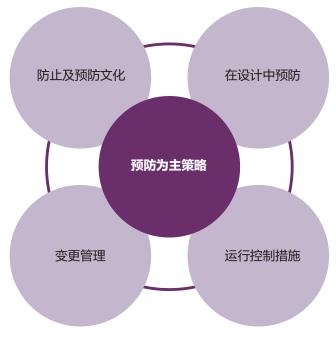


(2023年联想墨西哥蒙特雷工厂乳腺癌宣传日)

预防及管控

联想的健康安全计划以预防为主,在设施开发的最初阶段起以及非常规活动和项目中,纳入健康和安全相关标准。2023/24 财年,联想更新了"在设计中预防"(PTD)程序,以适应生产线上自动化设备的增加。PTD在新设备安装时提供安全防范指引,包括为设施提供一个变更管理流程,在启用新技术、工艺、服务和材料时,作为协助预防工伤的积极措施。

此外,联想的"运行控制管理"程序为每个工作场所的日常运行提供健康安全指引。运行控制涵盖了保护人员健康安全的操作方法、系统、过程和设备,包括特种设备的保护、二次容器或隔离措施、报警器和自动停机或停止的装置、处理过程、沟通要求和设备警示标示、指导书和程序、培训计划等。





绩效评估

管理层通过工厂健康安全绩效评估,确保达成健康安全目标。 评估内容包括:

- 每月对健康安全关键绩效指标表现进行监测,确保工厂 未偏离目标,发现问题及时纠正,以帮助达成目标;
- 每月组织一次全球制造 ESG 会议,分享有关工厂绩效、 最佳实践及经验教训的最新信息;
- 举行联想制造及工程(LME)ESG委员会季度评审会议;
- 对工厂进行内部审核,包括工厂自评;及
- 每个工厂组织定期管理评审。

事件调查及纠正措施

联想努力打造一个没有事故及伤害的工作场所。当发生工伤、职业病或未遂事故时,部门经理及 OHS 团队会立即对有关事件进行调查,找出根本原因,制定整改计划,并持续跟进纠正措施直至问题关闭。此外,OHS 团队参与"事故教训"流程,包括将事件的信息和数据分析会同步至其他工厂,召开经验教训会议,从而提高认识,防止类似事件的再度发生。

应急准备及响应

联想认识到制定和实施应急预案对保护生产制造人员的重要性,并确保员工熟悉应急响应程序。联想的应急响应团队(ERT)与工厂合作设计应急预案,制定应对突发事件的具体响应步骤,最大程度地降低风险,确保员工的安全。同时,联想进行急救、心肺复苏术(CPR)的培训,帮助员工应对可能遇见的突发情况。为进一步提升应急准备水平,联想的一家生产工厂设计并应用了数字化应用程序,以提升应急响应效率和应急管理。

认证与审核

联想致力于确保所有制造工厂的工作环境安全;工人受到尊重且有尊严地工作;运营符合环保原则,以负责任的方式进行,且符合道德规范。为落实这一承诺,联想已开展项目和实践,以确保其制造工厂遵守《RBA 行为准则》。

此外,联想正努力使其制造工厂通过 RBA 认证审核计划 (VAP) 及精选工厂(FoC)认证,彰显公司在社会及环境方面的领导地位。此外,联想还进行内部审核、ISO 认证审核及客户要求的审核。

在 RBA VAP 审核中,独立审核机构除评估其他 ESG 相关议题外,还评估工厂的健康及安全实践。截至 2023/24 财年末,所有联想自有制造工厂(不包括劳工数据少于一年的新工厂)均已进行 RBA VAP 审核。

责任商业联盟证书















2023/24 财年,联想设立的目标是,其自有工厂在 2024/25 财年顺利完成 RBA VAP 审核及 FoC 认证,如遇不可抗力除外。

RBA 精选工厂认证旨在表彰完全遵守《RBA 行为准则》且影响力及透明度处于领导地位的制造工厂。为成为精选工厂,工厂必须完成由 RBA 工作人员进行的基于证据的审核,以确保符合认证标准。

精选工厂认证必须满足以下要求:

- VAP 最低得分为 160 分及解决所有优先级不合规问题;
- 至少有一名 RBA 认证的工厂负责人;及
- 运营一个员工论坛,可通过论坛向管理层提供反馈,从 而促进工作场所的改变











认可

2023 年 3 月,联想在巴西圣保罗的办公室获得了 Fitwel 健康建筑认证。



2023年12月,联想在中国合肥的工厂获当地政府授予的"健康企业"称号。

文件

合卫职健〔2023〕153号

关于授予合肥热电集团有限公司等 18 家 单位为合肥市"健康企业"的通报

各县(市、区)卫健委、经信局、生态环境局、总工会、团委、 妇联、爱卫办,各开发区社发局、经贸局、生态环境分局、工委

— 1

2023 年度合肥市"健康企业"名单

序号	企业名称	县 区
14	联宝(合肥)电子科技有限公司	经开区

多元化与包容性

首席多元化官寄语

在不断发展的世界动态格局中,联想全球化、多元化的员工队伍铸就了我们的创新能力。多元化不仅是公司的一个方面,更已根植于我们的 DNA 中。作为一家业务遍布 180 个市场的全球化技术企业,联想员工总数达到 69500 名,这也反映了我们客户的多元化。全球化和多元化一直是我们脱颖而出并获得成功的核心因素,但我们不能认为这是理所当然的。励精图治,方能保持我们的优势,尤其是在充满挑战的时期。

我们正在坚持不懈地努力实现 2025/26 财年的高管比例目标,致力于实现全球女性高管比例达到 27%,以及来自传统弱势群体的美国高管比例达到 35%。我们与业务部门领导协调,确定目标的分工责任,并将持续如实汇报我们取得的进展。

多元化的商业利益取决于培育包容性文化。在联想,全球协作是我们日常运营不可或缺的一部分。在不同背景之间架起沟通桥梁的能力是联想人的标志性技能,在"We Are Lenovo"文化下,推动了我们团队合作和互相信任的理念。2023/24 财年,联想员工敬业度年度问卷中,员工敬业度得分再创新高;支持和吸引员工的员工资源小组 (ERG) 数量创历史新高;以及我们最近开展的"自我认同"活动,都切实彰显了我们的包容性文化。我们为自身多元化与包容性工作感到自豪,我们所做的工作得到了彭博社、Disability:IN、人权运动基金会和 Workplace Pride 等组织和世界级指数的认可。

多元化与包容性不仅适用于我们的员工队伍,我们还将其融入到产品设计中。我们的产品多样性办公室(PDO)自 2019 年成立以来,正在稳步实现到 2025/26 财年审查 75% 的产品这一目标,由专业团队负责多样性、研究、无障碍性和人工智能(AI)方面的审查。比如,联想的 ThinkPad 键盘就可以反映 PDO 的作用。这款键盘精心设计了额外的触觉标记,适合盲人和视力障碍者,体现了我们对无障碍的承诺。通过对不同背景的用户测试我们的产品,我们展示了对多样性的同等承诺。PDO 与联想负责任人工智能(AI)委员会合作,让我们的产品符合联想"人工智能普惠(Smarter AI for AII)"的愿景。作为人工智能(AI)的领导者,我们通过将包容性实践融入到产品、政策和实践中,让 AI 走进我们的生活。

在联想"智能,为每一个可能"的愿景的指引下,我们的多元化和包容性计划将继续致力于为所有人提供更多话语权、包容性和创新。在多元化与包容性委员会及全球员工的热情和活力的支持下,我们将继续追求更智能的技术,真正包容并惠及每个人。



Chif Cook

Calvin J. Crosslin

副总裁、首席多元化官兼联想基金会总裁

多元化与包容性委员会

自 2018 年起,联想的多元化与包容性举措由多元化与包容性委员会监督。该多元化与包容性委员会由来自联想各业务部门和地区的十位高级管理人员组成,其中包括联想的首席多元化官 Calvin Crosslin。多元化与包容性委员会担任联想多元化与包容性策略顾问,并推动联想在该领域的责任落实,其愿景是宣扬多元化员工队伍的力量,打造一个人人都能有所成就的包容性文化,引领智能转型。通过季度会议及持续沟通,多元化与包容性委员会已采纳四个支柱策略,以促进多元化与包容性,致力于:

- 1) 构建包容型的领导行为;
- 2) 建立多元化与包容性体系;
- 3) 确保责任落实;
- 4) 讲述联想独特的多元化与包容性故事。

多元化与包容性文化

组建一支多元化的员工队伍,通过包容性文化充分发挥其潜力,是联想在竞争中取得成功的根本。联想员工多元化的一个关键要素是承诺平等的就业机会,防止在工作场所出现歧视、骚扰和类似不当行为。联想的政策及《行为准则》致力于提供没有歧视和骚扰的工作环境,不因种族、肤色、性别、宗教、年龄、国籍、社会或民族背景、性取向、性别认同或表达、婚姻状况、怀孕、残疾或退伍军人身份等不同而区别对待。联想的政策明确禁止管理人员根据这些特点作出聘用决策。这些业务活动以及联想福利计划的设计和管理必须符合所有相关法律。对于符合条件的残障员工,联想将以符合适用法律的方式提供有效且合理的工作所需便利。

多元化与包容性是联想不断长期发展的基石,也是联想最大的优势之一。多元化的员工团队及工作地点可实现跨境协作及共享,并鼓励联想在其服务市场采取最佳实践。联想正以各种方式向所有领导者和员工宣传包容性,包括开展全球反骚扰培训以避免在工作场所受到骚扰。

联想从顶层开始运用多元化的商业模式。联想在世界各地的领导者们致力于践行这些价值观,推动联想的长期发展。联想相信,多样的文化和种族的员工队伍才能服务全球客户,那么就应在全球业务中培养这种领导力。

致力实现下一代目标

在实现 2020 年高管比例目标后,联想制定了新的目标,即到 2025/26 财年,进一步提升其全球女性高管比例以及来自传统弱势群体的美国高管比例。在超越 2020 年女性高管比例目标(目标: 20%,实际: 21%)后,联想设定了新目标,即到 2025/26 财年,将女性高管比例提升至 27%。此外,在超越 2020 年来自传统弱势群体的美国高管比例目标(目标: 28%,实际: 29%)后,联想在 2025/26 财年前来自传统弱势群体的美国高管比例提升至 35%。联想的 ESG 关键绩效指标包括多元化和包容性关键绩效指标,可在本报告后续章节中查阅。

为实现其高管代表比例目标,联想认识到必须培养强大的多元化人才储备。联想投资了多个职业发展项目,来确保通过与员工资源小组、业务部门领导及人力资源团队合作的学习、赞助及指导计划培养后备人才。运作时间最长的计划包括培养女性行政人才的女性领导力发展项目(WLDP)及旨在培养来自传统弱势群体的行政人才的万花筒多元化领导力项目(MLDP)。

这两个项目均已按照类似的时间表开展,含领导力教育及培训、360 度评估及指导,直接推动了联想在高管代表比例关键绩效指标方面的进展。本年度,MLDP项目采用线上线下相结合的模式,而 WLDP项目则继续采用纯线上模式进行。WLDP项目本身及其取得的成功,有助于制定新项目及策略,来吸引、留住和培养多元化的女性人才。项目完成后,第一批七组参与者中有 41% 获得了晋升。

多元化与包容性认可





THE INTERNATIONAL PLATFORM FOR LGBTIQ+ INCLUSION AT WORK





培养多元化后备人才

联想的人才招聘(TA)团队已制定目标,确保向招聘经理提供多元化的候选人名单。团队的全球目标是确保每份候选人名单有33%为女性,且来自美国传统弱势群体候选人的比例达15%。招聘经理已通过公平面试培训。人才招聘团队还开展合作,聘请猎头顾问,从而实现这些目标。本年度,联想已确保所有空缺的管理岗位都至少有一名女性参加面试。

WLDP 和 MLDP 项目仍是联想的旗舰领导力计划,旨在培养全球女性人才和来自传统弱势群体的美国人才。联想意识到,必须采取针对性措施加强人才多元化。本年度为美国"勇敢领导力"项目的第二年,该项目旨在将不同背景的高管培养为董事级别。此外,联想在本年度推出了女性领导者培养学院,旨在将女性高管培养为董事级别。

联想每年进行一次薪酬公平审查,以确保任何性别及来自传统弱势群体的美国员工收入的公平性。尽管本项审查只是出于合规目的,但 2022 年团队自发地在全球推广了该审查。联想的组织及人力资源规划流程也将多元化纳入人才评审及未来员工的继任计划中。



有关包容的承诺

联想通过签署联合国妇女署《赋权予妇女原则》(WEPs),在倡导女性权益方面迈进一步。这些原则为企业提供指引,可促进工作场所、市场及社区的性别平等及妇女赋权。联想在追求性别公平的同时,深知减少偏见及促进性别平等是一项需要全面承诺的工作。联想很荣幸能与其他签署方及联合国全球契约组织(UNGC)成员一起践行此项倡议。

作为这一承诺的组成部分,并鉴于联想的 UNGC 成员身份,联想加入了 UNGC 性别平等目标(TGE)企业加速器、青年专业人才可持续发展目标(SDG)创新加速器项目及气候雄心(CAA)企业加速器项目。TGE 加速器在加速推进性别平等,帮助 UNGC 的参与企业实现能力提升;参与其中的企业能够借此切实贯彻《赋权予妇女原则》,对其可持续发展目标做出进一步贡献。

2022年5月,联想还签署了《阿姆斯特丹宣言》,承诺致力于为其LGBTQIA+员工创造一个具包容性的工作场所。《阿姆斯特丹宣言》由Workplace Pride于2011年撰写,旨在为全球LGBTQIA+人群取得有意义的进展,并消除这些员工在工作场所可能面临的歧视、骚扰和不适。2023/24财年,联想在年度Workplace Pride全球基准得分再创新高,该测评针对跨国企业雇主的LGBTIQ+政策和做法进行综合性评估。联想致力于为其LGBTQIA+员工营造一个包容的工作环境,并继续获得包括人权运动基金会企业平等指数在内的多项重要指数的认可。

2023/24 财年,联想连续六年被列入企业平等指数,在满分100 分中取得90分。在去年实施的行动中,联想首次发起自我认同活动,允许其员工自愿在人力资源系统中自我认同其性别、种族和民族,并自我披露可见和不可见的残疾。从美国和

欧洲、中东和非洲地区的 25 个国家开始,自我认同功能将帮助联想更好地了解不同部门员工的多样性,其中包括性别认同。联想还在美国推出了福利指南,尤其是与 LGBTQIA+ 人群相关的福利。这些包容性行动表明,联想致力于为LGBTQIA+ 员工打造一个更加智能的工作场所。

将包容性融入员工队伍

联想很荣幸在培养员工的包容性及归属感方面为其全球员工资源小组 (ERG) 动态网络及利益共同体(SIG)提供了帮助。小组由员工志愿者领导,并由与团体所支持的社区联合或对该社区有认同感的高管赞助。

- 建设更好的联想计划(ABLE 计划)- 北美、亚太
- 联盟 北美
- 黑人科技领袖行动 (BLAST) 北美
- 多元化计划/联想所有分会-欧洲、中东及非洲
- 联想西班牙裔协会 (HOLA) 北美
- 土著人联合会 澳大利亚 / 新西兰
- 联想亚裔员工联合会 (LEAD) 北美
- LEIN+(包容残障人士)-巴西
- 联想不同信仰小组 巴西
- · 联想激发科技女权主义 (LIFT) 北美
- 万花筒多元化领导力项目(MLDP): 族裔/种族多元 化与包容性 - 欧洲、中东及非洲
- 新手妈妈及准妈妈互助会 (NEMO) 北美
- 更年期 英国和爱尔兰
- 残障人士保障计划 (PwD) 欧洲、中东及非洲、拉丁美洲
- PreTech: ESG 族裔 种族: 黑人 巴西
- 联想 PRIDE 计划 北美、拉丁美洲、欧洲、中东及非洲
- 联想新星计划 (REAL) 全球
- 退伍军人共同参与小组 (VET) 美国
- 联想女性领导力 (WILL)/ 联想女性联合小组(WIL)- 全球
- 女性创新小组(WIN)-拉丁美洲
- 女性提升物流工作(WEL)-全球

积极参与员工资源小组的员工是联想多元化及包容性工作的引领者。他们对多项计划作出颇具影响力的贡献,包括职业发展、指导、社区外联及招聘。其中,联想的员工资源小组在支持产品多样性办公室(PDO)方面发挥了关键作用,为产品测试提供了宝贵的帮助。

由于员工跨部门的工作持续增多,ERG 之间的合作显得格外有效。这些小组互进互促,培养联盟文化,为联想创造了充满活力和包容的环境。

联想基金会为 ERG 提供年度补助,支持他们与妇女、残障人士及移民等多元化群体相关的非营利性组织合作。ERG 领导不断探索此类资助的机会,以便开展具有影响力的外部合作。

ERG 在特定市场促进了对不同社区的包容和理解,同时联想多元化与包容性团队制定了在所有员工中推进包容行为的策略。

- 包容行为关爱模式:该培训模式定义并鼓励四项行为来 促进社区包容性,分别为跨越差异的沟通、同舟共济、 减少偏见,以及确保心理安全。
- 残障人士便利倡议:这一战略性举措旨在通过提高认识、 提供资源和鼓励创新培养包容残障人士的文化。多元化 与包容性团队在八个市场进行国际劳工组织(ILO)全 球残障自我评估,以确定需要改进之处。为推动这一倡 议,联想已成立全球人力资源专项工作组,牵头开展与 培训、外联和交流相关的活动;工作组的首要目标是改 革联想文化,通过综合提高无障碍水平,创造更包容的 工作环境,提升全体员工福祉。



创新促包容

联想产品多样性办公室

产品多样性办公室 (PDO) 的使命是确保开发团队在设计和测试产品时,纳入多样性和包容性考量。PDO 成立于 2019 年,目前已审查了联想 55% 的产品。开发团队提交有关新技术的信息后,就进入了"多元化设计"审查流程,由 PDO 评估多样性风险并提出相应建议。高风险产品会提交给执行委员会,执行委员会可能会建议对不同群体进行用户测试;产品还可能被提交进行无障碍咨询或负责任 AI 审查。这种方法有助于最大限度地减少公司产品中的偏向性。

为了通过创新增强包容性,PDO与残疾人用户群体携手合作,令技术能够更好地满足他们的需求。比如,联想与北卡罗莱纳州罗利的总督摩赫德盲人学校开展了合作。与社区的互动激发了灵感,打造新功能。比如,ThinkPad X1 Carbon Gen 12 笔记本,这是有史以来第一款带有额外触觉标记键盘的笔记本电脑,提高了盲人和视障用户的无障碍性,还有 ThinkVision P25i-30 的 TTS Dongle,是第一批能与盲人和视障用户对话的显示器插件。





2023 年,中国 ESG 团队举办了一系列多元包容主题活动"走进联想,倾听沙龙",以深入了解残障人士,并倾听他们对联想产品的诉求。沙龙主题涉及人工智能(AI)、元宇宙、大数据和其他尖端技术,让残障人士更好地了解到前沿科技。同时与会者为产品设计师提供了宝贵的反馈意见,使设计师能够拥抱包容性和无障碍性。

特别的是,公司与北京联合大学视觉传达专业听障班的同学开展了合作,他们精心制作了公司第二本 ESG 和社会价值公益台历。此外,联想在 2023 年 12 月 3 日国际残疾人日举办了一系列具有影响力的活动,包括全球网络研讨会和在北京举办的艺术展,均以残障人士为主角,彰显了联想致力于促进多样性,为残障群体发声,打造更具包容性和无障碍性的世界。



自 2020 年成为 Valuable 500 的成员以来,联想继续与残障人士权利倡导组织合作,确保产品和解决方案具包容性和无障碍性。Valuable 500 是由 500 名首席执行官组成的全球企业集团,承诺共同合作推动系统性变革。

作为 Disability: IN 企业合作伙伴,联想致力于促进残障包容和平等,深知将残疾转变为自身优势的重要性。联想在残疾平等指数 (DEI) 评选中获得满分成绩,体现了联想对这些原则的坚定拥护,并赢得了 "极具残障包容性的最佳工作场所 "的称号。

在创新中融入多元化承诺

联想重视多元化及包容性,并为实现这个承诺付诸努力。这个承诺也延伸至联想的知识产权(IP)。2021年7月,联想成为创新提升多元化承诺的发起签署人,宣布将了解及解决专利申请中弱势群体发明人的问题。这个倡议由美国知识产权联盟(USIPA)发起,旨在支持所有发明人,不论种族、性别、民族、国籍、宗教、年龄、残疾或性取向,尤其是弱势群体。USIPA将寻求为最佳知识产权生态系统纳入多元化观点。

作为创新提升多元化承诺的一份子,联想每年都设定一个目标,识别及保护有关弱势发明人群体的内部数据,及尽最大努力实施各项举措,提高这个群体在联想专利流程中比例。联想已实现其一年目标,正朝着三年目标迈进。当承诺的初步框架得以确立后,联想计划将其关注点扩展至其他弱势发明者群体。

除该承诺外,联想正在带头建立全行业的标准,收集有关专利 发明人多元化的数据,发掘最佳实践,从而改善弱势群体在专 利发明权的参与程度,并制定追踪有关事项的实用指标。此 外,联想正在努力与国家级及国际专利机构建立合作关系,协 助及公开支持他们在追踪及提升专利发明权多元化的努力。联 想还通过定期参与会议、小组讨论及网络研讨会,促进发明权 的多元化和创新。

人才雇佣与管理

联想致力于吸引最优秀的人才,并通过雇佣和人才管理发展、留住、奖励和吸引员工,同时确保遵守相关法律法规。

吸引人才

招聘

联想每年在人力资源 (HR) 知识库中发布和更新招聘活动。这些招聘活动体现了公司"智能,为每一个可能"的愿景,在吸引全球最优秀的人才的同时,制定满足业务需求的策略,并且遵守适用的招聘法律法规,包括联邦合同合规计划办公室(OFCCP)、平等就业机会委员会(EEOC)、薪酬透明度、《通用数据保护条例》(GDPR)和隐私法。联想的人才招聘(TA)组织团队管理端到端的招聘流程,包括与人力资源业务伙伴(HRBP)和经理合作,了解招聘需求,应用最佳实践,确保招聘流程对所有候选人都公平一致。

联想专注于从世界各地寻找和雇佣最好的人才,以支持自身发展和取得成功。其招聘策略的部分关键要素包括:

- 1. 通过真诚的努力和专注于吸纳多元化人才的全球人力资源中心,实现人才库的多元化;
- 2. 充分利用技术,使用招聘网站、求职者跟踪系统(ATS)、 人才社区、推荐以及内部职业门户;
- 3. 与内部和外部应聘者分享联想故事和雇主价值主张;
- 4. 鼓励员工内推,推荐的候选人入职后员工可获得奖金;

- 5. 每年在联想的 180 个市场进行招聘,包括在大学校园进行现场招聘和线上招聘,提供总共约 1000 个初级岗位和实习岗位;
- 6. 对人才技能进行筛选和评估,包括预先录制的视频面 试、软技能和技术/编程技能考核。联想还针对专门的 技能进行招聘,以应对 AI 自动化,推动人才库进一步 多样化;以及
- 7. 与联想的外部受众、供应商和内部客户建立稳固的关系,同时保持卓越的客户体验。联想会调查应聘者和经理的体验,并将其与团队的关键绩效指标挂钩。

总体而言,联想招聘战略的重点是从世界各地寻找和雇用最好的创新人才,充分利用技术,鼓励员工内推,注重校园招聘,利用专门的人才寻访团队,针对专门技能进行招聘,并与候选人建立紧密关系,确保候选人融入联想的文化和价值观。联想的目标是为不断壮大的研发团队招聘研发人员,继续扩大其解决方案和服务的员工队伍,吸引具有新技能的高级管理人员,在对外招聘中确保校招及初级职位招聘占 20%,助力联想吸引和培养未来的领导者。

联想具备完整的招聘流程,包括雇主品牌识别,人才寻访,发布招聘公告(通过联想招聘网站和各种外部供应商招聘网站),以及申请、面试、录用过程中的沟通等。联想的招聘人员还利用多种创新渠道寻找合适的候选人,如社交媒体、员工内推等。作为一个全球人才招聘组织,团队管理的部分招聘工作包括:

- 全球各业务部门的实习生、初级职位人员、专业人员和高管职位招聘,均采用端到端招聘管理方式;
- 在多平台进行招聘公告的管理,如联想招聘网站,领英、 Glassdoor、Indeed等各种求职门户;
- 培养联想未来人才的大学拓展合作计划;

- 出席全国性大会和会议,建立多样化背景的人才储备;
- 推广联想的价值主张和雇主品牌,旨在吸引和留住人才;
- 不断改进对招聘人员的培训和评价标准,支持联想的多元化与包容性目标;以及
- 与支持残障人士的组织或供应商建立伙伴关系 (Disability: IN、Valuable500、LiNCI-IT)。

实习生是联想潜在候选人的重要来源,也是提供工作机会的有效途径。2023/24 财年,联想在全球招聘了超过 1000 名实习生,为他们提供有意义的岗位学习体验、讲师指导计划及创新项目参与,通过这些方式帮助他们认识联想——世界财富500 强科技公司。自新冠疫情以来,联想已将实习生计划调整为远程与现场办公混合模式,以满足业务和实习生的需求。

联想与世界各地大学合作,吸引多元化及应届生人才。联想的实习项目招收科技爱好者和 STEM 学科的学生,招收范围从高中到博士,该项目有助于吸引合格的多元人才,同时为潜在的招聘需求构建渠道。联想的实习生项目经过专门设计,以吸引来自传统弱势群体的学生进入联想。联想的人才团队与联想的社区关系团队合作,为资助实习项目提供帮助。以下是联想最热门的部分实习生项目:

- 联想速培销售实习生计划
- 神经多样性实习生计划(Neurodiverse Interns)
- ISG 全球供应链实习生计划
- 联想传统黑人大学春/夏实习生计划
- 维克技术社区学院实习生计划
- 美国国家科学基金会(NAF)-高中实习生计划
- 联想摩托罗拉: 非裔 拉丁裔,巴西 2 年实习生 / 导师 计划
- 中国暑期实习生计划

联想专注于增长和发展其员工队伍,以支持自身的长期创新和变革旅程。联想提供多项计划,包括跨不同业务部门的轮岗、初级职位管培计划、技术梯队计划、技能培养以及技术认证。联想的目标是将多元化人才融入创新文化中,以支持数字化转型,最终实现"智能,为每一个可能"的愿景。多元化的招聘、培养及参与是其人力资本战略的重要组成部分。这些项目包括但不限于:

- 中国未来领导者计划(销售和营销)
- 印度未来领导者计划(销售和营销)
- 联想速培销售轮岗计划 全球 (LASR)
- 联想销售欧洲、中东和非洲研究生院(EAGLeS)
- ISG 全球供应链轮岗计划
- 云计算和软件开发项目
- 全球金融人才计划 (GFTP)
- 全球未来领导者 + 计划 (GFL+) (内部高潜力人才培养)
- 技术梯队计划(由研发团队管理)
- Grow@Lenovo、Le Grow-Pro、Aspire Journeys
- 女性领导力发展项目(WLDP)
- 万花筒多元化领导力项目(MLDP)(专注于美国弱势 少数群体)
- 发展自我,实现卓越(DESP)
- FeedForward (年少有新说)
- 新生代人才培养项目



发展人才

绩效管理与发展

世界瞬息万变,联想的工作方式同样在不断变化。联想员工正在寻求更多职业发展重点和机会,更频繁地提供反馈,以获得成长和学习。因此,联想实施了综合绩效管理和发展流程——Succeed@Lenovo,以帮助每一位员工成长和取得成功。

每名员工都会在财年开始时与上级领导进行沟通,设定自己的关键绩效指标 (KPI) 和个人发展计划 (IPD),从而开启他们的Succeed@Lenovo之旅。在整个财年,员工可以使用各种学习资源,积极寻求他人的反馈意见,并接受上级领导的持续辅导。在年中和年末,经理会开展两次正式的核查,以评估员工的绩效,并进行正式谈话,讨论工作中的进展、挑战、机遇和下一步计划。

联想将继续通过 Succeed@Lenovo 增加对员工发展的关注,提供更多沟通和反馈的机会,并实施差异化的奖励和表彰机制,使员工能够与联想一起实现自身的成长和成功。

人才培训与发展

联想认识到,人们今天所掌握的许多技能将在未来五年内发生变化。联想致力于让员工掌握新技能,确保他们做好面向未来的准备。为了满足不断变化的需求,包括人工智能和数字化转型,联想计划将人工智能模拟纳入领导力发展,并在全公司范围内开展个性化学习。

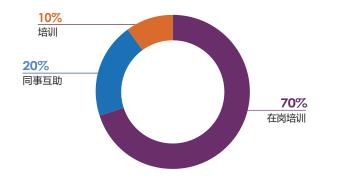
由于上市公司市值的很大一部分是基于无形资产,如技术熟练的员工和卓越的领导者,因此学习和发展的重要性日益凸显。

联想在员工发展方面采用 70-20-10 理论,以三种不同的体验方式支持员工的学习与成长: 70% 通过在岗培训和任务,20% 通过发展辅导、反向辅导和导师指导,10% 通过课程和正式培训。

在岗培训 – 边工作边学习,以促进职业发展。这部分占比为70%,这包括拓展任务、委派任务、零散任务、轮岗等。

同事互助 - 包括导师、指导、教练、上级领导等。与同事交流,复盘失败和成功的经验,并寻求相应指导和建议。这部分占比为 20%。

培训 – 通过课堂或在线方式,获得关键原则、流程、框架和技能的正式培训。这部分占比为 10%,通常针对具体岗位或技能。



为了支持边工作边学习,联想所有员工都设立了年度个人发展计划(IDP)和关键绩效指标(KPI)。这个过程不仅确定了绩效目标和个人发展目标,而且也使他们能够根据自己目前的绩效目标以及自己的职业兴趣、强项和成长机会,规划自己的发展。除了年中和年末的正式会议外,联想鼓励员工的上层领导在全年中对 KPI 和 IDP 进行定期反馈及指导,确保员工完成这些计划。

Lenovo Gigs 平台为员工提供了短期项目机会,运用他们目前的技能,建立跨团队合作,进一步提高自己的技能并展示他们的才华。零散任务(Gigs)实现了以灵活方式将人才与在职机会联系起来。

联想提供若干正式的轮岗计划,利用在职经验和关系拓展进行人才培养,包括全球未来领导 +(GFL+),全球供应链(GSC)轮岗项目,以及联想速培销售轮岗计划(LASR)。具体细节因项目而异,但基本原理都是在特定的时间框架内让一批人才接触多种角色、任务和领导,以加速员工的发展。

年少有新说是由联想的初级员工队伍牵头的反向指导项目。该项目使联想的初级职位员工能够与高级管理人员联系并交流他们的想法。该项目促进了建立必要的关系,从而创造接触的机会,并促成未来的创新解决方案。

联想深知,领导者需要通过职级和职责的全面提升来获得发 展。联想拥有全面的领导力和管理发展蓝图,通过提供特定的 学习体验,为管理人员在领导能力发展过程中提供支持。对于 处于领导职业生涯起步阶段的领导人才, 联想提供的项目有: 做好管理的准备工作 (RTM) 和管理层 (FTWM) 计划。对于 富有经验的中层管理人员, 联想提供的项目有: 高管呈现技能 工作坊(EPW)、总监领导力提升项目(DLEP)、有效辅导 (CWI)、复杂环境中的有效领导(ILCE)、领导者变革管理 (CMFL) 和资深管理者精要 (EME)。对于执行董事、副总裁 及以上职位,联想提供的项目有:卓越执行董事(SEED)和 转型时代卓越领导力 (ELITE)。此外,联想为来自传统弱势群 体的领导人才提供女性及万花筒领导力发展项目 (WLDP/ MLDP), 勇敢个人领导力发展项目(CPLDP), 均在员工职业 生涯中的关键时间点提供。这些课程精心设计,并围绕支持联 想使命、愿景及文化的公司领导力重点及技能,在全球以面授 和线上方式进行。

联想也高度重视高管发展,通过全球领导团队 (GLT) 会议,每年组织高管在一起分享最佳实践,向外部专家学习,并推动公司整体的战略协同和统一。

在竞争激烈的人才市场中,联想将职场初期的职位招聘和发展作为优先事项。新生代人才培养项目(在中国名为应届毕业生项目)旨在通过延长入职过程,来帮助初级职位人员适应大公司的工作,所有来自美国和中国的应届毕业生都必须参加该项目。联想所设立的培训项目为期12个月,从直播或面授培训开始。在中国,应届毕业生项目在四个城市举办了为期一天半的线下培训,其他城市则举办了一次线上培训。500多名应届毕业生参加了培训,对联想有了全面的了解。在美国,培训活动为期一天,100多名学员以及来自美国不同地区的联想员工齐聚一堂,共同与业务部门领导进行沟通交流。项目内容包括精心设计的每月培训课程,及工作一周年纪念活动,帮助处于职业生涯早期的人才融入联想,增强归属感,把握自己的职业生涯。此外,该培训项目还包含一个年度项目和季度文化聚焦,让学员深度了解公司"We are Lenovo"的文化价值观。

联想新员工培训包含必修的《 行为准则 》、信息安全、隐私基础培训、全球反骚扰和举报方面的培训,采取线上课程与讲师指导相结合的方式。

在新员工入职培训 (NEO) 期间,新员工将通过一系列的文化 和联想历史培训了解"联想之道",帮助他们了解联想的运营 和价值观。

联想在全球范围内遵守严格的法律法规,并确保所有员工每年完成所需的培训,其中包括但不限于: 联想《行为准则》、反骚扰、安全要点、隐私基础知识、反贿赂和举报。

联想的全球学习管理系统 Grow@Lenovo 提供了丰富的在线学习资源;同时,公司全年向所有员工提供由讲师指导的专业发展课程及论坛。

Grow@Lenovo 拥有超过 7.8 万项培训资料,使员工能够接受可提升其知识及技能的培训。培训资料包括电子书、有声书、视频课程、评估、备考证书课程、线上及讲师指导培训。外部开发的内容旨在提供专业及技术技能;内部开发的内容包括用于销售、产品和流程培训的专门内容。

Grow@Lenovo 一直是提高员工技能及参与度的战略资源。 联想持续将 AI 应用融入其培训计划,提升学员的学习体验, 包括根据员工所需的技能制定个性化的学习计划。

2023/24 财年员工培训数据请见本报告第 7.0 部分 (综合指标) 。

晋升

在公司各种机制中,员工的晋升机制表明了联想对员工成长和 发展的重视。在联想,晋升的定义是工作责任和复杂性的增加,从而提升薪资范围,并根据业务需要和部门经理对员工个 人情况的评估来实施。晋升应首先基于职责,然后再考虑个人 能力是否达标。在考虑某个职位是否应该提高薪资区间时,联 想会对多个方面进行评估,包括该职位的职责范围、所需技能 和知识、复杂性和影响性是否有所增长。如果确定该职位的条 件已成熟,联想将根据一系列因素考虑员工的个人能力,包括 过去的表现、在职时间、职业抱负和对联想文化的认识。联想 在遵循内部政策和确保遵守适用法律法规的同时,努力支持员 工的职业成长和发展。

留住和奖励人才

薪酬及福利

联想致力于制定和实施具有竞争力的薪酬和福利计划,以吸引、激励和留住人才,内容包括基本工资、短期和长期激励计划以及福利计划的均衡组合。联想的做法以遵守所有相关法律法规为基础,包括美国所有相关的法律法规,如1963年《同工同酬法案》、1964年《民权法案》、1967年《就业年龄歧视法案》、1990年《美国残疾人法案》第一篇、《公平劳动标准法案》以及联想员工所在各州的其他法律规定。

除遵守法律规定外,联想还主动跟进市场趋势和行业惯例,迅速调整薪酬和福利策略,以保持高度竞争力。为确保竞争力, 联想大力投入开展行业领先的市场调查,并组建了一支全球团队,积极关注趋势变化。联想的总体薪酬和福利理念以绩效薪 酬和整体福利为中心,坚信杰出的个人贡献会推动取得卓越的 业务成果。所有正式员工(包括非销售人员)都有资格获得奖 励或提成,并有资格享受各种福利。

正式的非销售员工在财年开始时设定关键绩效指标(KPI),上级领导根据需要定期审查和更新目标。员工每年至少会收到一次记录在案的绩效反馈、绩效评级和个人业绩贡献系数(IPM),作为公司绩效薪酬文化的体现。非销售员工关联到联想一个或多个绩效单位,这些绩效单位与员工的绩效评级、个人业绩贡献系数,共同对激励薪酬产生影响。销售员工的定期指标影响他们的提成收入,销售指标根据市场情况调整。联想的绩效管理制度允许持续反馈,员工能够全年提供意见。

联想将打造相互支持的全球性工作环境放在首位,让员工能够 灵活兼顾个人生活和职场生活。为了在竞争激烈的技术领域吸 引和留住顶尖人才,联想提供的多样化的福利依据以下战略方 针:在当地市场具有竞争力的定位,符合公司业务和文化战 略,以及重视健康、家庭支持和财务福祉。

整体薪酬方案包括五大要素:薪酬、福利、工作与生活之间的平衡、绩效及认可、人才发展及职业生涯发展机会。这种综合方法在吸引、激励并留住员工这一最重要的战略资源方面不可或缺。

联想在全球多个市场提供弹性福利,为员工提供各种适合他们生活中不同阶段的福利选择。这些选择因地区而异,包括增加保险覆盖范围,或以折扣价享受生活福利。在美国,联想提供自愿参加的健康项目,这些项目符合联邦规定,旨在改善员工健康状况和预防疾病。

联想坚定践行薪酬公平和透明承诺

联想坚持以薪酬公平作为其实践的基本原则,遵守法律框架, 在此基础上营造公平包容的工作环境。

联想重视薪酬结构的透明度,并优先以业绩为基础进行考虑,确保所有员工都能根据其工作贡献获得公平合理的报酬,无论其性别、种族、年龄、残障状况或任何其他受保护特征如何。 联想的承诺不仅限于法律要求,还积极监控和评估其薪酬计划,以发现并纠正任何潜在的差异。

为提高透明度,联想定期进行全面的薪酬公平分析,评估基于性别或多样性的薪酬差距。一旦发现差异,联想会立即采取行动加以纠正,确保薪酬实践符合联想的公平和平等承诺。联想致力于实现薪酬公平,这与其更广泛的全球使命密不可分,即打造一个包容和多元化的工作场所,让所有员工都能感受到自身价值,并因其个人贡献而获得回报。

调动员工积极性

Lenovo Listens 员工敬业度调查

Lenovo Listens 调查通过确保员工的声音得到倾听和采纳, 从而提高员工的敬业度和留存率。

2023 年,联想全球 97% 的员工参与了 Lenovo Listens 调查,创下历史新高。员工的整体敬业度仍然非常高,达到90%。

与敬业度关联性最强的是员工: (1) 感到受到尊重; (2) 看到工作与目标之间有明确的联系; (3) 对联想的未来有信心; (4) 有学习和发展的机会; (5) 能够完成工作并保持身心健康。

得分最高的维度仍然是多元化与包容性、道德与信任、管理人 员效率和未来愿景。

此外,ESG 相关项目也是得分最高的项目之一。这些项目包括:公司在商业交易中的道德行为(97%的支持率)、环境责任(96%的支持率)、真正关心公司业务所在社区的福祉(94%的支持率)、平等公正地对待所有员工(94%的支持率)以及受到尊重(94%的支持率)。

联想 3800 多名管理人员收到了员工敬业度报告,大型业务部门领导则收到了执行报告。这凸显了联想致力于在所有职级开展相关对话,并采取行动进一步加强员工体验。

"We Are Lenovo" 文化

联想致力于培育"We Are Lenovo"文化,来提振员工士气。正是出于公司的文化,让联想为员工和客户做出了每一个选择;让员工凝心聚力促成公司和客户的成功;让员工践行"智能,为每一个可能"的公司愿景,为个人、社区、企业和全人类提供产品、服务、解决方案和软件,助力他们实现目标。员工进入工作,就意味着进入了一个以人为本的环境。联想多元化的团队促进了跨国合作,使员工能够接触到各个业务领域的最佳实践。因此,作为一名真正的全球公民,联想倍感自豪。

"We Are Lenovo" 文化承诺 "说到做到,尽心尽力,成就客户 ",蕴含着深刻的价值观:

- 服务客户,
- 开拓创新,
- 创业精神,以及
- 诚信共赢。

从理念到实践,"We Are Lenovo"的文化价值观和行为已融入到许多人事和企业举措中,从目标设定到激励模式,甚至深入到影响公司组织和人才成长的标准中。

联想制定了文化参与倡议,帮助员工在日常工作中逐渐融入文 化价值观;并相信,员工的作为对实现以服务为主导的转型至 关重要。 联想致力于将 "We Are Lenovo" 文化打造成为将员工联系在一起的核心,使每个人和公司整体都变得更好。联想相信任何地方都能诞生伟大的创意,并欣赏员工带来的独特视角和才能。为了展示员工践行文化价值观的行动,联想所采取的其中一种方式,就是通过文化故事平台和其他媒介收集、发布和推广优秀事迹,并采用视频等多种形式和多种渠道发布,让全球的联想员工都能学习和受到启发。

为了在共同目标上保持一致并精诚合作,联想设立了一个名为 "Big Bang Forum" 的平台,作为 "联想智库 ",供公司领导展示其在产品、服务和解决方案、高科技和业务模式等方面的创新和战略计划。此外,联想还提供 "创新系列 "平台,通过此平台,公司中有想法的领导和员工可以分享创新理念和举措,同事之间可以进行头脑风暴,并了解现有培训和其他创新工具。

联想致力于在尊重多元化员工的基础上,营造一个包容和吸引人的环境,为全球范围内的合作和创新赋能。此外,联想通过支持所有利益相关方,践行"We Are Lenovo"文化价值观,力求公司业务、客户和员工都取得成功。

全球慈善事业及社区参与

社区慈善

联想的社会公益的主要方向是帮助弱势群体获得技术及 STEM 学科教育。联想的目标是将其税前收入的至少 0.5% 用于全球社会公益项目及公益倡议中。联想的公益捐赠通过公司慈善捐赠及公司旗下慈善机构捐赠实现,慈善机构捐赠通过符合美国501(c)(3) 认证的联想基金会以及北京联想基金会(在中国注册的非营利组织)进行。全球慈善事业团队已制定全球捐赠准则和合规流程,并已针对联想开展业务的不同市场进行了本地化调整。

联想慈善事业管理

与 2018 年联想基金会的启动相对应,联想的全球慈善活动一直由以管理层为成员的全球慈善事业委员会进行管理。该委员会致力于代表联想慈善事业所服务的全球社区,同时在各自的地区倡导慈善举措。该委员会通过每年六次委员会会议和捐赠监督,对联想全球慈善事业团队的运作进行管理并提供建议。

社会公益与重点领域

为与联合国可持续发展目标保持一致,联想全球慈善事业的重点贡献领域包括:减少不平等、优质教育和减贫。联想通过战略投资、员工志愿服务和人道主义援助对这些重点领域进行投资。

与慈善组织、教育机构和民间团体合作,帮助弱势群体获得技术和 STEM 教育机会。2023/24 财年,联想支出约 1670 万美元,与世界各地志同道合的的慈善组织建立战略合作伙伴关系。

- 通过秉承使命和愿景的员工志愿活动,向世界各地的社区传递联想"智能,为每一个可能"的愿景。2023/24 财年,联想支出约 250 万美元开展鼓励员工参与的举措,如 Love on 全球服务月、全球配捐福利和志愿者奖励(有时也称为"Dollars for Doers")。请参阅"综合指标"一节,查看 2023/24 财年的志愿服务时数和配捐支出。
- 运用联想科技及公益资源战略性应对自然和人道主义灾难。2023/24 财年,联想支出约170 万美元,以应对自然和人道主义灾难。

影响和衡量

联想全球慈善事业团队评估和审查其项目和伙伴关系,以衡量和增加其慈善影响。该团队设定的目标是,以 2021/22 财年为基准年,到 2025 年,直接影响 1500 万人,并改变 100万人的生活。为了衡量实现这些目标的进展情况,该团队已对如何衡量其慈善投资的影响和改变作用设立了标准。

影响

- 直接影响(到2025年影响1500万人): 在志愿者活动、培训、产品贷款计划、提供的非个人所有或1:1比例的产品捐赠(即学校计算机室)中通过人与人间的直接接触计算受益人数。
- 间接影响(未衡量): 志愿者活动、培训、产品贷款计划或产品捐赠(非个人所有或1:1用户比例)的二级受益人(即家庭受益于学生科技素养的提高,当孩子参加STEM项目时不需要安排照料孩子)。

转变性影响

转变性影响(到2025年影响100万人生活): 受益人获得培训、教育、提升或证书,得到以往难以接触到且改变生活质量的机会。

联想慈善事业团队对其慈善合作伙伴进行年度影响调查,收集合作伙伴报告的数据,并根据团队的标准进行分析。根据所设立的标准,该团队有望在 2025/26 财年之前实现其目标。

全球项目

社区伙伴关系

联想已在自身业务涉及的每个地区发展了战略社区合作伙伴。 联想挑选的社区合作伙伴符合联想基金会的使命,即让弱势群体有机会获得 STEM 教育和技术。联想还在重点地区发展了救灾合作伙伴。除了在业务区域层面专注于联想的慈善任务和灾难响应的合作伙伴外,联想还精挑细选了一批影响力超出单个业务区域的全球合作伙伴。

Love on 全球服务月

自 2017 年以来,联想在世界各地的员工每年都会组织一次服务活动。在全球慈善事业团队的领导和组织下,在当地业务领导的支持下,世界各地分支机构的员工可以参与设计一个与基金会使命相一致的志愿者活动,以让弱势群体有机会获得技术和 STEM 教育。慈善项目与当地非政府组织共同开展,不仅契合联想慈善使命,同时满足联想员工生活和工作的多元化的社区需求。项目的影响按参与员工人数、受益人数、志愿服务小时数和参与分支机构数等关键指标予以衡量。自开始以来,联想的 Love on 全球服务月每年都至少一个指标有所增长。

TransforME 捐赠活动

2023/24 财年,联想慈善事业团队继续推动其战略举措,资助侧重于为成年人提供数字技能培训的非营利组织。对受资助方的选择基于多种因素,其中包括成功消除成人参与项目障碍的能力。迄今为止,本轮资助已向世界各地的 20 多个组织投入超过 250 万美元资金。2023/24 财年,该团队重点关注与现有 TransforME 受赠方续签捐赠的机会,而不是开展新的捐赠项目。

员工资源小组捐赠活动

为加强联想的社会影响及员工参与度,联想的慈善计划也鼓舞了员工资源小组的领导,增进了与多元化领域有关的社区组织的合作。在项目开展的第三年,联想的慈善计划已资助了新建立的和续约的伙伴关系,通过这些伙伴关系为多元社区赋能,并在世界各地推广联想的"智能,为每一个可能"愿景。



人道主义援助

联想慈善事业团队在整个 2023/24 财年期间精心组织了对自然和人道主义灾难的援助。联想利用自己的资金和技术来应对灾害,并酌情让员工参与匹配捐赠机会。在几次最大的援助行动中,联想援助了:

- 新西兰奥克兰 2023 年 1 月发生洪灾后,捐赠近 15000 美元的长期恢复资金。
- 2023 年 4 月巴西发生洪灾,向 Verdescola 研究所捐赠 40000 美元支持。
- 2023年5月秘鲁发生飓风,与联合国儿童基金会秘鲁办事处合作,捐赠15000美元以应对飓风。
- 2023 年 5 月意大利发生洪灾,向意大利红十字会捐赠 20000 美元支持。
- 2023 年 7 月印度北部发生洪灾,捐赠 2000 美元救灾 资金。
- 2023 年 7 月智利发生洪灾,捐赠 10000 美元支持 Techo 的工作。
- 2023 年 8 月夏威夷岛发生山火,捐赠 10000 美元用 于恢复和救灾工作。
- 2023年8月,中国北京、天津和河北发生洪灾,捐赠 1000万元人民币/140万美元用于救援和重建工作。
- 2023 年 9 月摩洛哥发生地震,捐赠 20000 美元支持 Wine To Water 在灾后提供清洁水的工作。
- 2023年12月中国甘肃省积石山发生地震,捐赠100万人民币/14万美元用于恢复、救灾和冬季物资。
- 2024 年 1 月日本能登发生地震,向 Japan Heart 捐款 12000 美元。

除了以上列出的援助外,联想还向美国红十字会提供持续的战 略支持,以确保做好应灾准备。

Love on 员工捐赠福利平台

Love on 平台于 2021 年推出,是联想的员工参与慈善公益活动的工具,面向公司亚太、欧洲/中东/非洲、拉丁美洲和北美业务地区的全职员工。该工具鼓励员工奉献他们的时间和资源,联想提供志愿者和匹配捐赠福利作为支持。

- 志愿者福利:联想鼓励员工每季度为自己选择的公益项目和慈善机构做8小时志愿者。员工每做一个小时的志愿者,就可以在Love on 平台上领取5美元(或等值的当地货币),捐给平台上任何符合联想捐赠准则的公益项目。
- 匹配捐赠福利:员工可以在 Love on 平台上向符合联想 捐赠准则的公益项目捐赠,并得到金额 100% 的联想配 捐。联想慈善事业团队每年都会举办捐赠活动,以鼓励 员工为自己喜欢的公益项目、战略社区合作伙伴捐赠, 并对人道主义危机作出援助(见人道主义援助部分内 容)。

中国的慈善事业

好奇心计划:为中国乡村学生带来最前沿的人工智能技术

在"科技以人为本"项目的协调下,联想率先在江西省修水县 何市镇中心小学打造全国首个乡村小学 AI 科技馆。

倡议

联想与北京联想公益基金会共同推出了"好奇心计划"。该计划采用人工智能和其他先进技术,在一所偏远的乡村学校内建造了一座先进的未来科技馆。依托人工智能和增强现实等创新技术,科技馆设有六个沉浸式展区,分别展示艺术、历史和体育等不同主题。未来科技馆如同桥梁一般,将课本上的知识与无限的想象力连接起来,为未来的发现铺平了道路。此倡议彰显了联想对 ESG 的持续承诺,即弥合城乡数字鸿沟,加快农村转型。

消弭围墙

未来科技馆对周边所有学校免费开放,将使超过 12 万名学生直接受益。通过与行业机构、特约嘉宾和联想志愿者合作,未来科技馆将提供线上与线下相结合的教育体验。好奇心计划不仅为偏远地区的学生提供了科技启蒙教育,也体现了联想对科技的坚持,联想相信科技的力量,愿意和所有人一起探索未来。联想还将人工智能电脑原型机带到了未来科技馆,让学生们率先体验人工智能电脑的功能。未来,科技馆将继续展示科技进步,成为创新灯塔,并邀请媒体、客户、合作伙伴和公众体验、参与演示和教育讨论。



超越水源:通过可持续获取水资源对社区产生影响

联想通过与非营利组织 Wine To Water 持续合作,展示其对可持续发展、社区和员工参与的承诺。Wine To Water 是一家非营利组织,为世界各地的社区提供清洁饮用水和卫生教育。双方的合作最初只是 Love on 全球服务月活动中的一部分,后来联想逐渐认识到,这是将环境和社会影响目标结合起来的一个机会,同时通过提供清洁饮用水让员工参与其中。

2023年春季,多批联想员工在尼泊尔、亚马逊和多米尼加共和国开展了服务项目。员工们与社区成员一起建设基础设施,建设清洁水源的获取渠道,同时分享WASH(水、环境卫生和个人卫生)卫生原则。志愿者们在每次服务活动中都收获了他人的感激,也备受鼓舞,都被记录在了联想出资制作的《超越水源》纪录片中。联想的慈善事业团队将与Wine ToWater保持合作,支持建设战略基础设施,开展技术损赠,提供救灾援助。



在亚马逊地区的一个社区内,联想员工在为当地修建供水基础设施而挖掘沟渠,经过一天的劳动后,他们相聚庆祝。





5.0 公司治理

- 70 ESG 治理
- 73 业务实践
- 79 产品质量管理
- 81 创新
- 83 治理亮点

5.0 公司治理

ESG 治理

关于 ESG 事宜的监督及管理声明

联想董事会(下称"董事会")及管理层的声明做出声明,阐释董事会对环境、社会和公司治理(下称"ESG")事宜的监督,以及联想管理 ESG 事宜的方针及策略。详情如下:

ESG 治理架构

董事会监督

董事会对 ESG 事宜及汇报拥有最高级监督权,并负责管理这项工作。董事会对联想的 ESG 计划及程序的监督,包括支持及评估联想对 ESG 相关主要风险及机遇的管理及应对,以实现其所有业务运营的策略、重大交易决策、风险管理政策及长期价值创造。在董事会会议期间,董事会成员定期听取有关重大 ESG 风险领域、机遇和重大 ESG 实践的简报并进行讨论,并负责批准 ESG 报告。整个财政年度期间,ESG 相关议题都被列入董事会及董事委员会会议的议程项目,且 ESG 至少每年两次为常设议程项目。首席法务兼企业责任官(或其代表)定期向董事会及其委员会提供有关 ESG 事宜最新进展的新闻通讯,包括 ESG 执行监督委员会(EOC)所讨论主题的最新进展及联想的 ESG 动态。

提名及公司治理委员会支持 ESG 事宜的监督工作,负责监督公司治理的政策及实施情况,确保公司遵守法律法规。审计委员会在有效管理风险及保障联想资源方面起到了有益的补充,负责监督内部审计及企业风险管理(ERM)系统,这两个职能板块均支持整体 ESG 风险管理实践;并且每年审阅联想 ESG 表现及报告的资源充足性、员工资历及经验、培训计划及预算。首席法务兼企业责任官领导联想 ESG 职能的执行工作,并确保定期向联想执行委员会(LEC)及董事会及其委员会汇报工作。联想执行委员会由高级管理层组成,经首席执行官授权管理公司运营表现,包括战略决策。

此外,ESG 执行监督委员会由首席法务兼企业责任官担任主席,提供策略指导并促进全公司 ESG 工作的协调,包括就 ESG 计划的有效管理提出建议。ESG 执行监督委员会由来自不同业务领域及职能领域的高级管理人员组成,旨在营造能够促进出色 ESG 表现(包括合规性和领导力)的公司文化。

ESG 管理方针

密切监测 ESG 领域发展趋势、影响力和机遇点;

- ESG 战略决策中能够体现客户观点,为客户发声;
- 向董事会和管理层就 ESG 举措、投资机会和披露信息 提出建议;
- 确保联想 ESG 战略能够妥善应对风险并履行义务;
- 评估 ESG 项目和投资的有效性;

ESG 执行监督委员会负责:

- 支持 ESG 信息披露和相关宣传工作;
- 积极拥护联想的 ESG 文化和价值观。

董事会意识到持续改善自身表现对领导公司的重要性,包括应 对气候相关风险及机遇以及监督 ESG 事宜。通过由提名及公 司治理委员会主持发起的正式程序,全体董事通过网上平台进 行董事会评估,旨在评估及提升董事会及其委员会的表现及成 效,包括监督 ESG 事宜。此项评估每两年进行一次,或经董 事会成员同意后进行。

作为董事会持续专业发展计划的一部分,董事不定期接受有关 ESG 事宜(包括反腐、气候、水资源、ESG 风险与机遇以及 其他相关主题)的培训,形式为 ESG 专业人士演示报告。公 司秘书会持续向董事汇报香港证券交易所及其他专业机构发布 的最新 ESG 新闻。这些举措有助董事会成员了解联想的 ESG 工作,支持董事会技能矩阵内 ESG 能力的持续发展,并对 ESG 如何影响联想运营提高认识。

集中讨论 ESG 事宜(包括气候变化),有助于董事会根据影 响联想利益相关方及业务的长期风险及机遇作出最适当的决策 及提供监督。董事会至少每年获得一次简报,汇报联想的 ESG 关键绩效指标 (KPI),包括其气候策略及气候变化减缓 目标的进展。

除上述职能外,董事会通过管理流程授权 ESG 执行监督委员 会进行以下 ESG 监督活动:

- 监督联想对环境及社会影响的评估工作,包括联想的年 度重要性评估流程;
- 确保公司的 ESG 计划符合监管规定和投资者期望;
- 了解 ESG 事宜对联想运营模式的风险,确保采取妥善 的行动应对风险并后续跟进;
- 确保 ESG 因素为业务决策过程中考虑的一部分。

作为联想 ESG 计划的一部分,联想每年与内部及外部利益相 关方进行重要性评估,以识别 ESG 相关风险及机遇,以及其 对业务及利益相关方的影响。有关结果由 ESG 执行监督委员 会审阅及批准,编入经董事会审阅及批准的 ESG 报告。该评 估为联想 ESG 计划的目标提供指引,包括宏观目标及具体目 标、发布业务战略、针对性沟通及 ESG 报告中的披露。

联想认识到,风险管理是组织内部每个人的责任,在业务职能 建立责任制和问责制,风险管理才最有成效。因此,风险管理 并非作为一个单独及独立的程序,而是纳入联想所有主要职能 的年度战略规划程序的一部分。

联想的正式企业风险管理程序详述了多种业务风险,包括 ESG 风险类别。每年,联想规定各业务部门须识别各项风险, 就风险对该部门执行策略上所造成的影响进行评估,并制定降 低风险的计划。该评估的结果确保建立有效的风险管理及内部 控制系统。

作为更广泛的企业风险评估的一部分,ESG 相关资料基于内部控制框架定期审核,其中包含审计程序,就联想的 ESG 披露、声明及指标是否准确及符合联想的风险管理方法提供独立及客观的保证。联想一直遵循内部控制的综合方针,该方针符合美国反虚假财务报告委员会下属发起人委员会 (COSO) 内部控制框架。该内部控制框架由审计委员会监督。

联想的 ESG 披露、声明及指标由专责团队管理,该团队专注 于监督 ESG 举措的成效,并汇报相关部门落实宏观目标及具 体目标的进度。

审阅业务的进展及相关程度

ESG 执行监督委员会定期举行会议,以评估联想 ESG 举措的进展,包括气候变化及净零目标,这两者与利益相关方期望及联想长期业务战略的相关性,以及 ESG 计划的方向及投资。

通过一系列相关流程,联想设定目标以应对重大影响,包括联想的环境管理体系(ISO 14001:2015)、能源管理体系(ISO 50001:2018)、职业健康安全管理体系(ISO 45001:2018)及质量管理体系(ISO 9001:2015)。此外,联想的相关团队及部门(包括战略、人力资源等)可能会根据自身影响设立关键绩效指标,如适用时,可能被纳入联想 ESG 关键绩效指标。联想的企业 ESG 关键绩效指标经 ESG 执行监督委员会批准后制定,并获联想执行委员会及董事会支持。

董事会定期审阅 ESG 实践以及相关宏观目标及具体目标、关键绩效指标及进展,并确保以上内容符合可信的行业与科学标准,及 ESG 报告框架。联想的进展在经董事会审阅及批准的 ESG 报告中披露。

制定某些高管的薪酬政策时会考虑 ESG 绩效指标及气候相关考量,其中关键绩效指标与可变薪酬挂钩,或者可能提供非金钱激励,例如员工表彰等认可。

董事会认识到,企业 ESG 格局正在演变,有效管理 ESG 事宜对公司的 ESG 责任至关重要。由于联想经常性评估行业所面临的 ESG 风险及机遇以及对联想业务持续计划的潜在影响,董事会致力于加强对 ESG 计划及实践的监督,以帮助所有人建立更有韧性的未来。

商业道德与诚信

商业道德与诚信是联想所有业务实践的基石。2023 年 Lenovo Listens 员工敬业度调查的结果突显了联想的最大优势之一: 商业道德合规,97%的员工认为联想的所有业务交易都符合道德规范。联想认识到其成功取决于始终秉持这些价值观。联想强调"诚信共赢"的重要性,这是联想的四大基本文化原则之一,并通过公司核心价值观加强员工对这一承诺的践行。

联想成立道德与合规办公室,培养致力于实施这些价值观的文化。道德与合规办公室与全球利益相关方合作,推广合法及符合道德规范的运营。道德与合规办公室努力让公司更加重视在业务实践中遵守法律和道德规范。同时,该团队在为员工提供信息、资源及培训,以帮助员工做出正确商业道德选择方面发挥着重要作用。

该部门还负责监督联想《行为准则》的执行情况,该准则明确要求员工的业务行为要遵守法律和道德规范。《行为准则》体现了联想诚信正直的企业文化,准则创建的目的是让员工对自身行为负责,并帮助员工明确何时何地可以获得建议。《行为准则》及相关政策和培训资料会通过定期沟通邮件以电子方式提供。尤其是,联想新员工必须接受《行为准则》培训。为了顺利完成培训,全体员工必须提供遵守《行为准则》和联想政策的书面承诺。此外,2023/24 财年,99.9%的工厂工人完成了强制《行为准则》培训。

联想内部有以下的委员会共同支持道德与合规办公室的工作:

董事委员会

- 审计委员会每年接受道德与合规办公室的汇报,讨论用于 ESG 报告的资源是否充足等事宜
- 提名及公司治理委员会负责监督公司治理的政策及其实施情况,确保公司遵守法律法规

其他委员会

- 执行道德委员会为道德与合规办公室提供高管层级的监督和指导
- 调查监督委员会和道德与合规办公室合作,监督联想内部调查过程和鼓励"勇敢发声"的措施
- 各区域的道德与合规委员会则以不同视角,为集团道德 与合规办公室提供建议和全面的工作支持

业务实践

联想的《行为准则》要求员工在开展业务所在市场遵守可适用的法律。联想政策极力维护道德的及负责任的业务实践,其中包括反贿赂及反腐败、数据隐私、不正当竞争行为及公平竞争、知识产权等领域。

反贿赂及反腐败

联想对贿赂及腐败采取零容忍态度。联想遵守其开展业务的各司法管辖区的反贿赂和反腐败法律。联想的全球反贿赂和反腐败政策以及联想的全球礼品、款待、公司招待和差旅政策强调了《行为准则》中的规定,并为遵守全球反贿赂及反腐败规定及法律提供了额外的指导。这些政策强调,联想不会直接或间接向包括国家工作人员在内的任何人寻求、给予、承诺、授权、提供或接受任何有价物,以影响这些人士作为或不作为或者获得所适用的法律所定义的不正当利益。

为帮助员工了解此类要求,联想提供了有关反贿赂及反腐败的培训。2023/24 财年,联想 99% 使用电脑的员工 1 (包括高管和决策层领导)完成了指定的反贿赂及反腐败在线必修课程。此外,联想还为其超过 17000 名中国员工提供了 48 次由主讲人讲授的课程,重点宣讲反贿赂及反腐败的基本知识以及案例分析。

联想还为新员工提供《行为守则》培训,其中也涉及反贿赂及 反腐败主题。董事会及高层领导团队同样接受有关反腐败及反 贿赂的培训课程。此外,2023/24 财年,联想在国际反腐败 日发布了教育视频,倡导全体员工加入全球反腐的行列,约 30000 名员工观看了视频。

贿赂及腐败风险也作为联想企业风险管理项目风险评估的一部分进行评估,以确保联想的内控措施可有效地处理和减轻企业的贿赂和腐败风险。

联想要求全体员工遵守最高道德标准,及适用的反贿赂及反腐败法律法规,这种合规的义务同样适用于联想的业务合作伙伴。联想严于律己,也期望其业务合作伙伴能够遵守相同的诚信标准。所有业务合作伙伴都必须遵守联想的全球反贿赂及反腐败政策,其中包括要求对任何被认定给联想带来较高贿赂和腐败风险的业务合作伙伴进行反贿赂及反腐败尽职调查。联想积极监督业务合作伙伴,妥善处理有关贿赂和腐败的任何潜在问题或询问。

此前,联想曾对涉嫌贿赂行为进行内部调查,并移交司法处理 2023/24 财年,联想收到了该贿赂诉讼案件的判决结果。两名前员工分别收受回扣人民币 100 万元及人民币 270 万元,以换取向多个销售渠道合作伙伴提供不当利益。除没收回扣所得,一名涉案人员被判处有期徒刑两年,缓刑三年,并处罚金人民币 10 万元;另一名涉案人员被判处有期徒刑三年,并处罚金人民币 20 万元。联想终止了这些人员的劳动关系,并采取额外内部控制措施,以防止类似事件的发生。该案件对联想业务的影响较小。

联想 " 使用电脑的员工 " 是指通过联想提供的资产能够访问 Grow@Lenovo 在线学习系统的员工。

不正当竞争行为及公平竞争

联想致力于以合法且遵从商业道德的方式参与竞争。联想的员工《行为准则》及不正当竞争行为与公平竞争合规政策规定了基本原则,以指导员工在联想所在各辖区的经营活动均遵守竞争法。其中,合规政策严禁员工参与不正当竞争活动,包括与竞争对手签订协议或参与类似讨论,进而达成价格卡特尔,限制产品或服务的供应,或联合抵制某客户或供应商等行为。

联想定期向员工传达全球反垄断和竞争法及相关法规的要求。 2023/24 财年,联想在全球范围内为包括决策层在内的联想 员工们举办了超过 10 场专向培训课程。

知识产权

知识产权是联想的宝贵资产。联想希望其员工能够保护其知识 产权,并尊重其他企业和个人的知识产权。知识产权包括专 利、版权、商标、保密信息和相关合同权利。

联想利用这些和其他适用的法律保护形式来保护自己的知识产权。因此,联想的员工必须分别签署并遵守他们与联想签订的涉及保密信息和知识产权的协议。联想还希望其员工为联想在创新方面的领导力作出贡献。为此,联想员工应将其发明和想法提交给联想的专利审查委员会,以便在知识产权法务部门的支持下及时获得审查和保护。

联想尊重其他企业和个人的知识产权,包括他们的专有材料、 保密信息、软件、专利、商标或商业秘密。员工应根据实际情况适当地与联想法务部的律师合作,以确保在使用非联想专有 材料之前获得所有必要的权利和许可。

隐私及数据保护

联想一贯坚持的全球隐私和数据保护计划,使联想致力于负责任地使用及保护客户、消费者、员工及合作伙伴的隐私信息。联想全球隐私和数据保护计划制定及维护政策、流程、培训及其他机制和资源,以确保联想遵守全球隐私及相关数据保护法律法规。这些政策和联想在这一领域的承诺会通过联想隐私基础知识课程传达给所有员工,新员工必须在入职后的 30 天内完成该课程,并在此后定期复习。根据公司隐私和安全政策和标准的要求行事,并及时报告隐私和安全事件或漏洞,这是作为联想员工和承包商的个人和集体责任。联想全球隐私和数据保护计划、首席安全办公室、首席基础设施安全办公室及联想的产品安全团队维持事件报告机制,共同调查、减轻及预防可能影响联想及其客户及用户或员工的隐私及安全事件。

更多有关联想产品及网站隐私实践的信息,请见 https://www.lenovo.com/us/en/privacy/。如需进一步了解联想隐私和数据保护计划,请联系 privacy@lenovo.com(或privacy@motorola.com)。

联想认识到隐私对来自全球各地的客户、网站访问者、产品用户、每位员工——每一个人都非常重要。联想负责任地使用个人信息及其它数据并保证这些信息和数据的安全,这是联想的一项核心企业价值观。为确保遵守隐私政策、原则及流程,联想法务部门牵头开展了全球隐私和数据保护计划。隐私和数据保护计划定期向联想集团首席法务兼企业责任官及首席安全官报告其进展。此外,隐私和数据保护计划协调成立了一个跨部门保护隐私工作组,该工作组由基础设施安全、产品安全、产品开发、营销、电子商务、服务及维修、人力资源及其它一

些小组的主要成员组成。保护隐私工作组每年召开多次会议, 讨论联想的隐私政策、流程、法律发展和行业发展等议题。联 想确保有意义的隐私及数据保护方法的主要要素包括:

- 关注全球隐私及数据保护的法律发展及监管动态,改进 联想的隐私保护实践和流程
- 将全球隐私和数据保护要求协调成组织范围内的一套联想指导隐私原则,这些原则指导联想如何处理个人信息和某些其他类型的数据,包括制定及更新其隐私政策及程序
- 提供合同性保护以确保与供应商及合作伙伴协议相关的 风险包含适当的隐私及安全条款;包括协助联想的法律 卓越中心更新合同模板及改进重点关注隐私及安全的合 同附件
- 通过将隐私检查点纳入正式产品开发计划,为产品及服务开发团队提供早期意见,包括隐私影响评估,及对产品、软件、服务、网站、营销计划、内部系统及供应商关系进行推出前隐私合规审核
- 对个人提出有关审查、更正、修改及/或删除其个人信息的请求作出回应
- 协调联想对执法机关及其他政府部门就适用个人及用户的个人信息提出的要求作出回应
- 开发及开展重点关注隐私及数据保护的培训项目,并与 首席安全办公室、公司基础设施安全办公室及产品安全 团队紧密合作,及时识别隐私及数据保护事件及对其作 出回应
- 为员工维护内部隐私计划门户网站及其他资源,以便为 联想提供指导、文件、合同模板、合规检查清单以及其 他隐私及数据保护资源
- 要求全球所有使用电脑的员工完成公司的隐私基础和安全基础课程。在2023/24 财年,这些员工的安全基础和隐私基础课程完成率为100%

负责任人工智能的伦理管理

联想将人工智能(AI)应用于其端-边-云-网产品线。在整个算力生态系统中,大语言模型及AI生成内容方面的突破标志着AI开发及能力取得飞跃式发展,是推动AI应用的催化剂和加速器。

未来三年,联想将在 AI 领域投入大量人力及资源,专注提供 AI 设备、AI 导向和 AI 优化的算力基础设施,以及内嵌 AI 功能的智能解决方案,以推动生产力,为联想客户提供全新的颠覆性体验。

2023/24 财年,联想公布了"人工智能普惠"的愿景,并致力于激发 AI 潜能,推动人们生活的方方面面及各行各业的智能转型,提供技术、解决方案及服务,赋能全球各行业、企业及个人。联想认识到自身赋能和影响正向变革的能力,因此有深刻义务负责任地开发、部署及使用 AI。

联想秉持下列原则及指引,坚定履行负责任 AI 承诺:

- 1. 联想使用 AI 时不会伤害他人,或危及他人或其权利。
 - 联想禁止 AI 系统采用潜意识或操纵性技术,利用 人性弱点,根据人类的社会行为、社会经济地位 或敏感个人信息等将其分类。
 - 仔细评估对个人健康、安全及公民权利造成威胁的 AI 系统,并在实施时采取额外风险缓解措施。
- 2. 联想将确保其 AI 公平、透明、可解释及高效。
 - 联想鼓励对可信任的 AI 系统进行负责任管理,以 求当个人的数据经过 AI 系统用户处理后,对个人 带来有益成果,并对社会及环境创造效益。

- 负责任 AI 的重要原则将作为联想人工智能系统的 评估基准,包括多样性及包容性、问责制、可靠 性、可解释性、透明度、环境及社会影响。
- 3. 联想将确保对整个 AI 系统生命周期内进行适当人工监督。
 - 联想坚信 AI 的开发及使用离不开人工监督。联想 意识到 AI 系统功能强大且具变革性,但其仍然是 用于支持人类工作的工具,且必须受人为判断及 道德考量引导。
 - 联想建立人工干预机制,以确保:落实适当的人工监督; AI 成果有效;能够检测潜在偏差;进行必要的人为干预,以检测及纠正偏差、错误或意外后果。
 - 通过确保适当的人工监督,联想力求为 AI 系统注 入信任、问责及公平理念,使联想有能力作出有 利于其客户、用户、员工及整个社会的知情决定。
- 4. 联想将在 AI 生命周期各阶段保护个人隐私。
 - AI 系统将仅在存在合法目的的情况下收集和保留 个人的数据,并且仅收集实现该目的所必需的最 低限度的数据。
 - AI 系统的设计将有助于用户遵守隐私规定,包括 在合理范围内允许主体审阅、修正、修订或删除 由 AI 系统处理的个人数据。
- 5. 联想在开发及使用 AI 时将采取有力的安全保护措施。
 - 技术上的稳健性和安全性要求 AI 系统预先考虑到 风险,包括但不限于 AI 性能的不可预测性以及网 络安全。
 - 联想将制定 AI 系统的审阅、开发及运行标准,以 确保其安全可靠。

- 联想将确保其 AI 尊重并保护其自身和他人的保密信息 及知识产权。
 - 知识产权考量贯穿 AI 开发及使用的各阶段,包括 数据选择与获取,模型训练与开发,系统运行及 结果输出。
 - 联想将拥有或获准使用其用于训练或运行 AI 系统 的所有数据,并确保其 AI 系统不会获得不当信息 或提示词,包括:
 - (1) 联想控制下未经授权用作有关用途的第三方信息;
 - (2) 若 AI 系统未获批准用于有关用途,则为联想的机密或绝密信息;
 - (3) 联想员工、客户的个人信息或未经明确同意使 用的其他人的个人信息;或
 - (4) 可能造成问题、偏见或侵权后果的提示或指示。
- 7. 联想 AI 的开发及使用将严格遵守适用法律及法规。
 - 联想致力于在全球所有业务中遵守最高标准的法律规定,并遵守业务所在司法管辖区的适用法律及法规。
 - 随着中国 AI 相关法规的颁布,联想组织内部利益 相关方成立了一个全面的合规委员会,确保联想 遵守监管合规规定,符合业内领先最佳实践。
 - 在全球范围内,联想持续关注 AI 监管环境,并坚定不移地致力于根据监管规定及行业领先最佳实践开发、部署及使用 AI。

除以上原则外,联想通过与致力于推动负责任 AI 实践的知名 组织合作,扩大其外部影响力,从而进一步巩固在此方面的承 诺。联想和其它七家科技公司共同签署了联合国教科文组织 《人工智能伦理问题建议书》;并在 2021 年签署了 Cercle InterL《妇女与人工智能宪章》,以建立负责任且性别平等的 AI 系统。

联想意识到"人工智能惠及每一个人"愿景的实现,取决于其 坚定遵守保证以负责任、符合伦理及安全的方式开发、部署及 使用 AI 的原则。上述原则支撑了联想愿景的同时,也构成联 想"智能,为每一个可能"使命的基石。

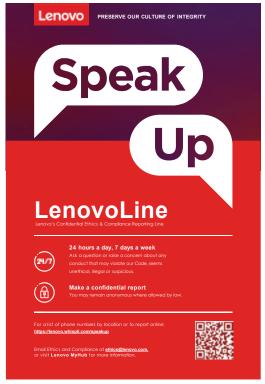
报告道德问题

联想致力于培养一种"直言不讳"文化,让员工、承包商和商 业伙伴能够直接指出任何看似不道德、非法或可疑的事情。联 想建立了供员工提问或报告疑虑的清晰流程及多条报告渠道。

联想鼓励员工向其上级领导、人力资源部、道德及合规办公 室、内部审计或法务部上报任何潜在问题,包括但不限于听说 或怀疑的情况:

- 公司存在欺诈行为或针对公司的欺诈行为
- 贿赂或腐败
- 不道德的业务行为
- 违反法律法规
- 对健康及安全构成实质和特定的危害
- 违反联想的企业政策和准则,尤其是违反《行为准则》

联想还为员工提供正式及保密的渠道报告疑虑、提出问题或者 请求专人指导。提供的渠道包括邮件举报和联想热线 (LenovoLine),该热线是保密报告系统,7*24全天候在线, 可通过安全网络、移动应用程序或电话接入。在当地法律许可 的条件下,员工可匿名报告问题。



联想鼓励员工使用联想匿名的道德与合规报告电话-线提出疑虑或问题,该热线也可通过扫描二维码接入。

联想认真对待所有指控和疑虑。联想制定的举报和调查政策概 述了提出、审查和调查疑虑的流程。联想还设有一个监督机 构,即调查监督委员会(IOC),以确保提出的疑虑得到妥善调 查和处理。

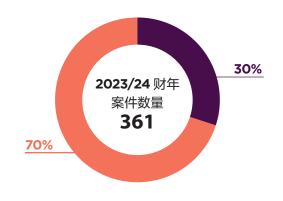
联想积极开展培训和定期沟通,向员工提供有关公司内部调查 流程的信息,并鼓励员工畅所欲言,不必担心遭到报复。联想 禁止对善意举报进行报复。2023/24 财年,99.9% 使用电脑 的员工(包括高管和决策层领导)完成了联想指定的举报和调 查政策必修电子学习课程。此外,公司还提供了详细的沟通内 容,包括有关联想热线的详细信息;IOC 季度通知及重大调 查摘要(不含具体识别信息); 计算机锁屏消息; 海报等。

2023 年 Lenovo Listens 员工敬业度 调查的结果显示,**93%** 的员工对向管 理层提出合规或道德方面的问题感到放 心。

2023/24 财年,联想转而采用新的举报和热线提供商,以改善举报人提出顾虑时的体验。举报平台的新功能包括:可通过移动应用程序(iOS 或 Android)提出顾虑;在与调查员沟通时,可即时翻译成举报人的当地语言;可通过聊天框功能与联想调查员轻松沟通,从而使匿名举报人能够在保持匿名的情况下进行沟通。

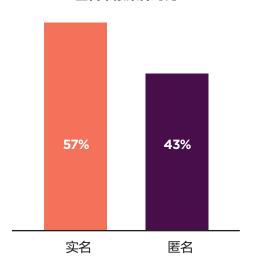
通过这些改进措施和联想的持续沟通活动,联想发现提出的问题数量逐年增加。44%的举报人透露,他们是从公司的内部沟通活动中了解到联想热线。为评估这一影响,联想对收到的案件数量进行了监测。相较于2022/23 财年的251起,2023/24 财年,联想共收到361起对道德与合规问题的举报²。57%的举报人表明了自己的身份,70%的案件已结案并进行了相应处理。

2023/24财年案件总数



- 未结案件
- 已结案件(包括证据不足和证据确凿的案件)
- 2 数据为调查监督委员会收到和处理的案件数量

2023/24财年实名举报和 匿名举报案件对比



投诉

联想致力于审查和回应所有客户反馈,包括与产品或服务有关的投诉。联想拥有健全的客户投诉管理流程。投诉处理包括对所有产品或服务有关的投诉进行审查和批准,并设置多个检查点,以确保处理过程符合流程规定。

投诉渠道

客户可通过多种渠道提出不满或投诉,包括但不限于电话、会面、电子邮件、社交媒体(Facebook、Instagram、X、LinkedIn),内部投诉上报工具(已与联想员工共享)及联想官网支持页面。

投诉流程

投诉由多个内部系统收集,并集中于 Microsoft Dynamics 客户关系管理 (CRM) 系统。专责的客户服务团队将一对一管理个案,并与客户联系,以寻求解决客户投诉的方法。客户服务团队将:

- 调查投诉的背景,以便更好地了解客户的全程体验;
- 为客户确定可能的解决方案并沟通达成一致;
- 实施商定后的解决方案。

根据解决方案标准,客户服务个案经理可以采取以下措施:

- 讲解公司的保修政策;
- 如产品无法按要求正常运行,则维修产品;
- 如维修无法解决问题,则更换产品;
- 向客户退款。

一旦投诉上报至客户服务团队,解决问题并与客户达成协议的 全球平均时间通常为 48 小时。

为维持流程的一致性及持续识别对政策的改进之处,在个案管理结束时,客户服务团队将向客户展开调查,以了解:

- 日后推荐联想的可能性
- 对联想所提供服务的整体满意度
- 衡量与联想集团开展业务的便利性
- 解决方案满意度
- 解决时间

企业反馈管理

客户服务团队针对客户及内部利益相关方执行闭环流程,以改善联想的流程及政策。该流程包括使用生成式 AI 工具和人工验证,对上报原因及客户反馈进行汇总及分类,并与服务交付团队分享调查结果及建议,所发现的机会和持续改进的行动每季度向联想高管汇报一次。

客户服务团队也评估调查反馈信息及需改善的领域,同时管理 重点客户及不满意客户。改善的领域包括但不限于:

- 回应及时性
- 友善度
- 对联想的流程及政策的了解
- 整体满意度
- 满意的解决方案

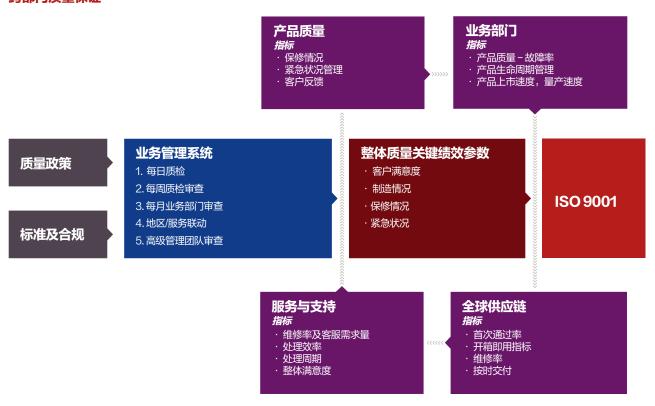
此闭环流程由地区及内部利益相关方界定,并可能因联想经营 所在的市场而异。

产品质量管理

联想提供质量卓越的产品,努力确保其产品在整个生命周期中的安全性。联想在开发、制造、运输、安装、使用、售后服务和回收的每一个环节都遵循产品生命周期评价(LCA)的原则,确保现有及未来产品在设计上不断改善和提升。

联想的质量政策是其质量管理系统(QMS)和业务流程的基础,能够支持与客户相关的活动,遵守法律法规,并达到质量管理体系(ISO 9001:2015)要求的标准。联想的新员工培训中包括了质量管理系统介绍,联想的每一位员工都是公司质量管理系统的一份子,为联想持续提升质量贡献力量。为保持产品的卓越质量水平,联想采用积极、闭环的方法,让反馈机制更加高效,能够快速处理客户提出的问题。一旦有产品问题,联想会分析问题出现的根本原因,并与包括制造、产品开发和测试在内的有关部门进行合作,确保类似问题不会在现有或未来的产品中再次出现。

跨部门质量保证



联想积极的闭环流程包含各种反馈机制,旨在提高产品质量和可靠性。一旦发现产品问题,团队会分析根本原因,并将结果反馈给制造、开发及测试部门,确保类似问题不会在现有或未来的产品中出现。这些反馈机制能够帮助快速解决客户问题。

联想产品故障次数较少,寿命较长,维修及报废管理所需的资源也就相应较少。联想全面完善的产品开发流程包含原型开发、产品测试及焦点小组访谈,以满足全球客户的不同需求。例如,联想积极向客户及伙伴寻求产品设计与特点的意见建议。产品原型经广泛评估,成品接受严格测试,确保产品符合严格的应用与使用标准后才能出货。

联想业务部门的领导层负责制定目标、衡量结果,推动产品质量及客户满意度持续不断提升。联想技术评估中心向联想工程部提供信息和建议,并通过"事故教训"反馈机制与工程部协作,完善、改进现有流程,避免重蹈覆辙。得益于此,联想的产品维修率在业内最低。

联想提供质量卓越的产品,确保产品在整个生命周期中的安全性。联想的质量管理系统框架致力于支持这一承诺,确保产品无论销往何处都满足并(在许多情况下)超过适用的法律要求、自愿遵守的安全标准及人体工学规范。联想的产品安全优先事项请见下一页图。

在极少数情况下,由于安全或健康问题,联想可能会召回产品。在这种情况下,联想严格遵守公司指南,与相关政府监管部门合作沟通,就被召回的产品为客户做出补偿。尽管每一次产品召回都各不相同,但联想使用一个共同的框架进行评估和管理。首先,进行数据收集和分析,然后成立问题管理小组;其次,与相关政府机构接触,并向公众通报任何采取的行动;最后,对召回补救措施进行管理、跟踪,并向政府机构汇报。

2023 年 11 月,联想召回了联想 USB-C 笔记本电脑电源。此次召回涉及 46 个国家,召回数量为 9281 个,占生产总量的 12.2%。往年召回产品的情况请见 www.lenovo.com/recalls。

2023/24 财年,联想未发生任何因违反有关产品和服务信息及标签的法规和 / 或自愿性法规而导致罚款的重大违规事件(违规 事项由联想企业风险管理框架进行界定)。

联想在其营销并销售产品的所有市场上,对其产品适用全部强制性环保及法规标签、标志和声明。联想还利用内部标准和流程,确保在其产品销售前标示正确的、针对具体国家和地区的资料。从事广告活动的员工与联想的所有员工一样,都要遵守联想的《 行为准则 》。

选择做出与联想类似安全承诺的供应商

调查产品安全事故,迅速采取补救措施, 保护客户及员工

促进员工参与度,并提供适当的资源以制定 及实施成功的产品安全计划

联想产品 安全优先 事项

满足相关法律要求、自愿遵守的安全标准及 人体工学规范

持续改进产品安全流程

为客户提供标签、说明书及其他信息 以安全使用联想产品

向高级管理层汇报安全措施并进行事故通报

创新

创新引领制造可持续发展

2023/24 财年,联想完成开发企业级 ESG 数字化管理平台——" 乐循"(ESG Navigator) 并投入使用。该创新平台有助于监控制造方面的关键 ESG 指标,能够近实时反馈温室气体排放和能源使用情况。比起传统的 ESG 指标人工管理," 乐循"(ESG Navigator) 的工作方式灵活、透明且高度自动化,能够在单一控制点获取整个价值链的数据,帮助管理者在影响可持续发展绩效的领域更有依据地做出决策。

通过创新帮助客户实现可持续发展目标

联想专注于提供有助于促进客户可持续发展目标的产品和服务,以及为所有人创造更智能的未来。通过侧重于产品、包装和服务层面的举措,联想正通过创新改善产品的可持续性,并通过服务赋予更多可供客户考虑的可持续选择。

以减少碳影响为重点的产品和包装创新

联想最新一代"海神"(Neptune™) 温水水冷技术更广泛地应用于 ThinkSystem 服务器系列,使更多的联想客户可以享受到其可持续性优势。联想"海神"(Neptune™)液体冷却技术通过捕获高达 98% 的系统热量和减少高达 40% 的电力消耗来帮助优化产品性能。

除了服务器的产品创新,联想还通过改进各类产品的包装设计,全面审视客户体验和可持续性目标。基础设施方案业务集团(ISG)采用机架集成方法,将服务器预装在机架上运输,每个机架可节省105磅(约47.6千克)纸板。联想在选定个人计算机包装的设计上,采用了竹子和甘蔗等更可持续的材料。

赋予客户更多可持续选项

联想提供 IT 生命周期解决方案,如资产回收服务、零碳服务、减碳运输服务和官方翻新服务。联想的所有产品均作为服务提供,这是一种有助于优化 IT 资产可持续性的交付模式。

- TruScale 联想臻算服务 -- "一切即服务":循环经济在于从设计上将废弃物从价值链中清出。TruScale "即服务"产品通过将产品周期的每个阶段交给合格的专业人员来优化流程,使客户能够专注于他们的生产力优先事项。TruScale 将可预测性纳入生命周期管理中,使联想能够计划并有助于最大限度地重复使用或回收其技术产品。
- 资产回收服务:这项服务有助于减轻与报废资产处置相关的环境和数据安全风险,同时旨在最大限度地挖掘这些资产的价值潜力,其主要目标是重新利用、回收并最终循环利用资源。
- 减碳运输:这是联想新推出的解决方案,联想客户在购买IT产品和服务时,可以选择产生较低碳排放的运输方式,例如允许购买可持续航空燃料信用额度的运输方式。

循环经济的创新解决方案

联想的愿景是将"智能,为每一个可能"延伸到实践,包括更智能的循环设计、更智能的循环使用以及更智能的循环回收活动。在循环经济中,产品被制造、使用,然后回收,而不是被丢弃及进行废弃物处理。在此模式中,价值来自使用中的资源。在使用寿命结束时,对资源进行回收、翻新及重新分配。这将提高资源生产力,旨在使企业更具竞争力,并且有助于创造新的增长机会。对更循环经济的需求已催生许多行业出现"即服务"或使用模式,用户仅在需要时支付所需费用,并在使用完后归还资产或资源。

联想为客户的业务需求提供创新解决方案,帮助减少可能被丢弃或废弃的报废电子产品的数量。解决方案包括:

- 有助于维持产品运作时间较长的服务;
- 有助于简化基础设施管理的服务;
- 管理客户报废产品,有助于尽量发挥其价值及发掘再利用的机会的解决方案。

联想在个人电脑行业中引入"臻算服务"(TruScale DaaS),有助于使机构能够在产品的整个生命周期中实现价值最大化,并尽量减少原材料的使用和废弃物的产生。臻算服务是一种使用模式,消费者在需要时付费使用其选择的设备,在不使用时选择暂停服务或归还设备。除设备外,联想还提供多种服务,旨在于资产生命周期内保护及支持资产。当设备的使用寿命结束时,联想将回收该设备,清除客户数据,并致力于回收及重新利用该设备。这意味着该设备可以翻新并重新引入新的工作环境,或该设备的部件可用于维修其他处于保修期内的设备。

客户仅支付租赁费用,避免因购买设备产生的巨大支出,并减轻处置成本的负担。该服务模式旨在应对行业向即服务转型,并为客户提供生命周期价值。

为帮助在 IT 行业推广循环经济解决方案,联想已制定目标,到 2025/26 财年,回收及再利用 8 亿磅(约 36.2 万吨)的报废产品 3 。更多资料请参阅第 9.0 部分。

³ 自 2005 年起累计总计。

治理亮点

聚焦 Lenovo 360 Circle: 彰显初心和使命

联想致力于推动利益相关方参与,为此,联想设立了 Lenovo 360 Circle,旨在加强合作,增进与渠道合作伙伴的关系。 联想拥有强大的渠道合作伙伴网络,有助于向全球数百万客户提供更加智能的技术。在设备、基础设施、服务和解决方案方面,联想向渠道合作伙伴提供所需资源,助其在激烈的市场竞争中脱颖而出。 2021 年,联想扩大了对合作伙伴的支持,通过合作伙伴社群 Lenovo 360 Circle,将可持续发展资源纳入支持范畴。

Lenovo 360 Circle 的建立纳入了渠道合作伙伴的意见,旨在为合作伙伴提供集体学习的机会,并就解决可持续发展的关键议题开展合作。该社群以自助服务门户为基础,所采用的架构与联合国全球契约建立的私营和公共部门参与流程类似。

合作伙伴可以通过各自所在公司的可持续发展负责人申请加入 Lenovo 360 Circle,并在申请的过程中确定公司的可持续 发展水平,可分为三个阶段:"接触"阶段的合作伙伴,处于 起步阶段,需要获得帮助来启动和运行他们的可持续发展战 略;"学习"阶段的合作伙伴,已经拥有自身的架构,并准备 进一步扩大其可持续发展战略;"领导"阶段的合作伙伴,拥 有健全成熟的可持续发展战略,并且可能在致力于实现可持续 发展目标乃至获得成功。一旦确定合作伙伴所处的阶段,就能 获得一系列符合其具体需求的资源,包括评估工具、定制课 程、主题专家沟通、社群活动和网络研讨会。

联想认为,Lenovo 360 Circle 不仅是一种战略优势,还能加快向更可持续的业务实践和模式转变。作为一个社群,Lenovo 360 Circle 将可持续发展作为新的业务驱动力,同时挖掘新的商业机会,在共同的 ESG 目标上实现同频共振。



共同成长: 集体学习、协作与合作

2023/24 财年 Lenovo 360 Circle 数据小结:

- 自 2023 年 9 月以来,共有 343 名成员加入。该社群 目前有 363 名成员,代表 43 个国家的 2181 个当地合 作伙伴。
- Lenovo 360 Circle 社群有 379 名可持续发展专家, 他们来自成员、第三方顾问和联想,同比增长 102%。
- 自该社群广泛开放以来,社群论坛的参与率增加了 179%(约 50% 的发言嘉宾来自社群成员)。
- 通过焦点小组、可持续发展研讨会和定期对接,开展协作超过 280 小时。
- 开发 5.5 小时的培训资源,支持渠道销售商和可持续发展专家,包括 14 门课程和 65 个模块(约 50%的内容与特定行业无关)。
- "领导"合作伙伴对该社群共同目标⁴的整体参与度逐年 提高:

2023/24 财年参与 ⁵ 或达成共同目标的 " 领导 " 合作伙伴比例 (与上一年相比)						
		倡导科学碳 目标倡议				
目标 - 类别	可再生能源	(SBTi)	循环经济	慈善	领导层中的女性	
参与	65% (+5%)	65% (+0%)	91% (+1%)	57 (+2%)	78% (+3%)	
达成	33% (+13%)	33% (+2%)	不适用6	54% (+18%)	67% (-6%)	

- 4 如要成为"领导"成员,公司必须在五个共同目标中, 至少设定三个与五大主题相关的目标。
- 6 "不适用"是指每个合作伙伴的循环性目标都是单独定义,因此各公司之间无法比较。

2023/24 财年与 Lenovo 360 Circle 优先事项相关的关键项目:

- **范围 3 盘查管理:** 运输方式 (MOT) 仪表板为渠道合作 伙伴提供了详细的货物运输排放数据。通过此仪表板,渠道合作伙伴可以从基于支出的估计转向更精确的计算,根据真实的物流数据合并运输过程中的范围 3 排放,具体取决于 MOT (包括空运、海运和卡车)以及从生产地点到目的地的详细路线。MOT 仪表板由联想的全球供应链部门开发,同时整合了合作伙伴的反馈意见。
- **产品可持续性属性:** Lenovo 360 Circle 重点帮助合作伙伴了解其产品可持续性属性,同时确保透明度和可靠性。因此,在 2023 年春季,该社群加入了由全球技术分销委员会(GTDC)和 CONTEXT 领导的"产品ESG 数据透明度"项目。该项目是在与IT 供应商、IT分销商和IT 经销商协商后建立,旨在创建一个 ESG 数据平台,第一步主要关注环境属性。
- 包装: Lenovo 360 Circle 支持联想 EMEA 教育团队设计并发起了一项名为"变废为宝"的倡议,鼓励学生和教育工作者以可持续的方式重新利用联想的包装。这项活动包括专门的网页、多语种的指导手册和面向学生的 STEM 竞赛,以提高学生的设计、工程和解决问题等技能。共有来自 23 个国家的 4000 多名学生提交了160 多份作品,最终有 9 人获奖。
- **学习与发展:** 联想依靠专门的焦点小组,响应创始合作伙伴的要求,开发联想360可持续发展学习路径。该培训主要针对销售和可持续发展部门的领导者,提供四种学习途径,包括课程和互动式小模块,以提供基本的可持续发展知识和技能。学员将从可持续发展基础知识开始,了解联想的ESG方针,并掌握将可持续发展融入业务实践的技能。完成培训后,学员将获得证书,合作伙伴将获得联想360认证,适用情况下也可提升Lenovo360 Circle 成员等级。

2023/24 财年与第三方的主要合作:













主要参与情况:

作为联合国全球契约的积极参与者,Lenovo 360 Circle 持续推广其解决方案,同时也对可持续发展目标 17 做出了贡献,即促进目标实现的伙伴关系。

在整个价值链中倡导可持续发展

Lenovo 360 Circle 在 2023 年 Canalys 全球可持续发展生态系统领导力矩阵中被评为"冠军",以表彰其在以可持续发展为重点的合作伙伴计划和组织层面的稳健可持续发展战略方面取得的杰出成就。Lenovo 360 Circle 还在 CRN 首届科技可持续发展峰会上荣获年度最佳价值链倡议奖。该奖项旨在表彰在整个供应链中采取减排措施、减少浪费和资源使用,并在环境影响方面取得具体成效的公司或公司合作伙伴。



图

参与者感言:

"作为 Lenovo 360 Circle 倡议的特许成员,Connection 感到非常荣幸。参加此社群是一次极好的学习经历,也成为 Connection 的转折点,我们开始投资于政策制定,发展由高 层主导的以可持续发展和企业责任为重点的倡议。"

Brian Hicks, Connection 产品管理和运营高级副总裁

" 应对复杂的社会和环境挑战需要团队协作。Lenovo 360 Circle 系统化方法具有远见和雄心壮志,尽管复杂,但我们都 可以从中学习。"

Arnaud Mourot, Ashoka 全球企业联盟和变革者公司副总裁

拥抱明天: Lenovo 360 Circle 未来一年发展规划

联想已踏上新的征程, Lenovo 360 Circle 将致力于:

- 积极寻找志同道合的新成员,
- 优先考虑和培养战略合作伙伴关系,以扩大其使命和影响力,
- 量化 Lenovo 360 Circle 的影响,完善其方法和工具。

利益相关方参与:企业合规峰会



联想 ESG 工作可能会影响到部分利益相关方,而他们的行为 也可能会影响联想的价值,因此,联想持续重点接触这些利益 相关方。2024 年 1 月 15 日,联想在北京举办企业合规峰会, 邀请政产学研各界嘉宾共同研讨企业合规问题,探索新趋势、 新挑战、新机遇,推动企业内部合规管理,增强风险防范意识, 促进企业高质量发展,共同营造健康的市场环境。



6.0 全球 供应链

88 供应链 ESG 实践

101 供应商多元化

6.0 全球供应链

供应链 ESG 实践

作为一家为 180 个市场提供产品和服务的全球化企业,联想管理着多样化的动态供应链。联想的供应商包括自有制造中心、生产性采购、原始设计制造商(ODM)和非生产性采购。生产性采购是为联想提供材料或零部件的供应商,这些材料或零部件将成为联想产品的一部分。ODM 是代表联想生产产品的制造合作伙伴。非生产性采购包括为联想运营提供材料和产品支持的所有供应商,但这些材料和产品不成为联想产品的一部分。

联想的供应商有多个层级,较低层级的供应商向较高层级的供应商提供材料和零部件,并最终提供给一级供应商,即与联想有直接合同关系的供应商。

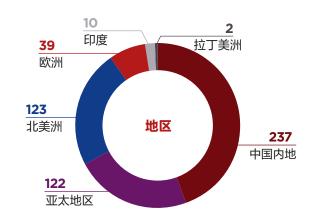
除非另有说明,第 6.0 部分披露的信息适用于联想的生产性 采购供应商。联想的大部分采购开支与生产性采购供应商相 关,通常这些供应商会存在 ESG 影响和风险。生产性采购供 应商可能造成社会风险,因为他们所需的大量劳动力往往来自 大量低技能的劳动力,而这些劳动力或许容易受到剥削。生产 性采购供应商通常会对环境造成影响,包括生产所需的能源、 水和材料等因素。鉴于其 ESG 风险状况显著,"供应商的分布" 一节仅讨论生产性采购供应商。

供应商的分布

联想认识到使用本地供应商会有很多好处,不仅可以降低物流成本,减少温室气体排放,还能促进当地经济发展并维护社区关系。联想将"本地供应商"定义为运营地点与联想重要运营地点在同一个国家的供应商。2023/24 财年,联想的重要运营地点包括中国、美国、墨西哥、巴西、匈牙利、日本和印度的制造基地。

联想估计,在中国,80%的生产性采购开支与本地供应商相关。在其他制造国家或地区,20%的生产性采购开支与本地供应商相关。

下图 ¹ 显示了截至 2023 年底联想 533 家生产性采购供应商的地理分布情况。联想将所有生产采购供应商认定为关键供应商,所有认定的供应商均列入下图:



该统计图基于供应商总部法人注册的办事机构所在地绘制。与去年相比, 数据或计算方法无重大变化。

供应链的 ESG

联想致力于在端到端供应链流程中做好 ESG 管理。联想设立了专门的 ESG 体系和配套的合同规定,有助于确保供应商达到或超过适用的劳工、环境、健康与安全以及道德标准。第6.0部分中披露的做法符合联想 ESG 相关内部公司政策,包括:

- 联想的环境承诺,规约于《环境事务政策》《气候和能源政策》和《弹性用水政策》;以及
- 联想对人权保护的承诺,体现在《人权政策》中并进一 步体现在《反奴役和反人口贩卖声明》中。

联想的供应链承诺通过其《供应商行为准则》扩展至供应商。

联想将供应链视为运营的重要组成部分,并认为有效的供应链管理是其成功的重要因素。因此,联想实施了有力的控制措施和程序来管理整个采购流程。

此外,联想认识到,其供应商中存在的 ESG 影响和风险可能与联想自身运营相关的 ESG 影响和风险不同。联想实施了多项措施来识别供应链中的环境及社会风险,并持续监督以下工作的实施情况,如对新供应商进行调查,对供应商进行持续审核及评估,以及将若干 ESG 管控措施整合到主采购流程中。

联想的风险识别、常规做法、实施及监督情况在本部分详述。

主采购流程

联想的主采购流程用于监管所有生产材料以及支持联想全球运营的商品和服务的采购工作。为了以可持续的方式提供最佳的定价、质量、供应、技术和服务,该流程对整个企业的商品采购实行管控的措施,并包括生产性采购和非生产性采购的以下要素:

授权

联想的《行为准则》包括对正式授权的要求,支持问责制的实施和负责任的采购实践。"代表联想做出承诺的权限"章节概述了联想对承诺及其他合同条款和条件的授权有明确的要求,最重要的是,联想明确强调不允许在这些流程之外做出商业承诺。

• 供应商的选择

联想实施受控采购方法将本公司业务授予供应商,该方法对完成采购目标及建立值得信赖的供应商资源库而言至关重要。因此,禁止偏袒或偏见的看法。为确保业务委托以符合道德规范且公平的方式进行,联想明确规定且批准了采购方法,以确保:

供应商有公平的机会竞争联想的业务

- 联想充分了解事实(如供应商价格、条款和条件) 并进行道德评估
- 联想根据最佳整体采购价值选择最有能力的供应 商
- 按照得当的授权,审核和批准业务委托

新供应商的核验

联想需要评估新供应商的多种能力,包括运营、财务稳定性、产品或信息安全性和 ESG 表现,采用供应商准入工具进行。更具体而言,联想对所有新的生产性采购供应商都要根据他们的可持续发展政策、行为规范、ISO 认证、ESG 标准、环境影响、防止强迫劳动的管控和公开报告等相关规定进行评估。特别值得关注的是,政府和/或国际机构可能将某些供应商列为被限制方或被拒绝方。联想的政策和官方做法是,在任何情况下,联想人员均不得购买、销售或运输任何违反适用的出口相关法律的产品,也不得向任何被列入政府相关名单而丧失进出口权的个人或公司购买、销售或运输任何产品。

2023/24 财年,169 家生产性采购供应商使用此流程进行评估。

· 合同管理

为了实现最佳供应商关系管理,就要对双方责任、交付成果和相关条款和条件做出明确规定。联想的供应商合同包含法律和运营协议,对于各种情形都做出了明确规定。此外,联想要求所有供应商必须遵守联想的《供应商行为准则》,其中还要求他们遵守最新版的《责任商业联盟(RBA)行为准则》。

在《供应商行为准则》中,有多个与环境、劳工和人权事项有关的准则内容和要求。目前,联想并未要求供应商逐一签署单独的《供应商行为准则》合同,而是通过制定标准采购协议及标准采购订单来要求供应商遵守全面的《供应商行为准则》。为确保所有目标协议均包含关于《供应商行为准则》的条款,联想开展持续监督,包括对相关链接的可访问性进行检查。联想的《供应商行为准则》及《RBA行为准则》严格禁止贿赂及腐败行为。RBA审核协议也包括了对反贿赂及反腐败的要求。

• 供应商绩效评估

开展供应商绩效评估是为了及时向供应商提供反馈,以提升供应商绩效,与绩效最佳者合作更多业务,同时减少或取消绩效不理想的供应商业务。绩效管理涵盖成本、质量、供应、技术、服务和 ESG 等联想认为合适的主要标准。

此外,联想在筛选供应商时也实施措施推广环保型产品和服务,包括对新供应商核验以及评估供应商的 ESG 表现。持续监督供应商管理工作,包括了审核供应商的 ESG 相关表现和第三方 ESG 评级。联想将 ESG 作为筛选供应商的标准之一,持续在主采购流程中强化 ESG 权重。

内部培训

为了确保被授权的人员了解 ESG 最佳实践,联想每年为全球供应链团队开展全面的交流及培训活动。2023/24 财年,联想通过增加各种 ESG 领域的直播培训课程,加强了全球供应链 ESG 教育模块,以帮助采购团队积累知识和技能。这些培训课程以中文和英文教授,总出席人次达到 2009。此外,联想提供 ESG 必修课程,并要求生产性采购团队的完成率达到100%。联想每年考察其采购团队的 ESG 知识,并跟进其年度改进情况。

教育模块	培训	舌动/课程
ESG 综合知识	•	ESG 综合知识直播课程 主要供应商 ESG 计分卡及 SPE 打分 规则线上课程 主要供应商 ESG 计分卡指标介绍线上 课程
ESG 主题	•	RBA 合规直播课程 防止强迫劳动的保护线上课程 EcoVadis 项目直播课程 联想全球采购政策直播课程 原材料负责任采购直播课程 环境影响直播课程 《供应商行为准则》直播课程

绩效监测和评估

RBA 项目和 VAP 审核

作为责任商业联盟(RBA)的成员,联想要求供应商遵守 《RBA 行为准则》。联想将 RBA VAP 审核作为风险识别和 可持续绩效评估的一个重要举措。



无论供应商自评的风险水平如何,联想都积极推动和支持生产性采购供应商开展现场审核。2023/24 财年,联想要求 95%(按采购金额计)的供应商至少每两年进行一次 RBA VAP审核或由 RBA 批准的审核机构进行同等的独立第三方审核(非 VAP 审核)以评估社会和环境责任绩效,包括对政策、程序、文件和供应商风险管理计划的其他要素进行系统检查。

在审核过程中,经 RBA 认证的审核机构将驻场考察 2-5 天,以审查员工合同(直接签署合同和通过外部机构签订)、员工年龄要求、排班表、工资单、环境控制等文件。审核机构还将随机选择员工和机构承包商进行个人和小组访谈,了解他们在生产场所中的权利,包括结社自由和劳资谈判。

整改计划 (CAP) 是一项重要的持续改进程序,使联想能够核实供应商已采取具体行动补救任何问题。如果供应商不符合 ESG 要求(包括 RBA 审核中的问题项),可能会被采取以下 措施:

- 联想因其严重违规而立即终止与其合作
- 尽可能地跟踪补救和整改措施的执行情况
- 带有 ESG 加权分机制的供应商季度绩效评估分数将受到 影响
- 联想采购部门高级管理层与供应商接触
- 联想高级管理层与供应商接触

联想供应商的年度 RBA 审核表现请见下表。

历史平均分2

供应商	劳工得分	健康及安全得分	环境得分	道德规范得分	管理得分	总分	优先不符合项 3	重大不符合项 3
2020年	157	173	189	199	190	155	0.3	5.4
2021年	159	182	193	198	195	164	0.1	4.7
2022年	160	182	190	199	196	164	0.2	4.4
2023年	165	182	197	200	195	169	0.1	4.3
ODM 合作伙伴								
2020年	166	188	196	200	197	172	0.2	3.3
2021年	167	182	195	195	195	170	0.0	4.0
2022年	165	191	187	198	194	172	0.0	3.8
2023年	171	193	196	199	194	178	0.0	3.2

² 得分基于日历年。

³ 发现问题项的平均值根据每个日历年的发现的总数和审核报告总数计算得出。

回应 RBA 宙核中劳工相关结果

2023/24 财年,完成 RBA VAP 审核的联想供应商没有报告与强迫劳动或童工有关的违规行为。56 家供应商在审核中发现存在其他劳工相关的重大不符合项。供应商审核中最常见的不合规项(同时也是业内共同面对的问题)是员工总工作时间长,休息日少。为解决此问题,联想要求其外包制造商通过在线工具每月汇报员工总工作时间及休息天数,以便采取措施解决发现的问题。联想与供应商就改进措施达成了一致,因此,没有因为上述劳工调查结果而终止业务关系的情况。联想遵循适用政策,并遵守有关工作及休息时间的相关法律法规。

支持 RBA VAP 审核和精选工厂(FoC)认证计划

联想定期审查并提高对供应商的 ESG 表现的期望。自2020/21 财年起,联想开始要求生产性采购供应商致力获得RBA VAP 认可和精选工厂(FoC)认证,以彰显联想在ESG 方面的先进性。这就要求供应商大幅提高 VAP 审核得分,解决所有优先不符合项,现场人员接受 RBA VAP 程序的正式培训,并证明申诉系统能够正常运行。关于获得 RBA VAP 和 FoC 认证的供应商比例(按采购金额计),请参见选定供应商 ESG 绩效指标和结果。联想的目标是到 2026/27 财年,获 FoC 认证的供应商比例(按采购金额计)达到25%。

EcoVadis 评估

2023/24 财年,联想借助 EcoVadis 平台,将 ESG 评估的范围从主要一级供应商继续扩大到战略 N 级和非生产性采购供应商。

EcoVadis 平台旨在为众多供应商提供 ESG 评级,包括生产性采购、非生产性采购、战略 N 级及其他主要供应商。联想已根据供应商自身的可持续性风险及采购信息,使用 EcoVadis IQ 工具筛查供应商的整体 ESG 风险。2023/24 财年,联想通过 EcoVadis IQ 工具对超过 2000 家生产性及非生产性采购供应商进行筛查,超过 120 家供应商受邀进行 EcoVadis ESG 评估。与上一报告期相比,联想加大了对供应商的评估力度,除生产性采购供应商外,还将非生产性采购供应商纳入评估范围。

ecovadis

联想将继续确保所有具有重要战略意义的供应商均参与 EcoVadis 项目,并推动供应商至少获得 45 分(满分 100 分)或取得同等效力的审核结果。低于 45 分的供应商必须采取整改计划 (CAP),且整改项目应在 90 天内完成。在 2023/24 财年实施整改计划后,EcoVadis 平均得分低于 45 分的供应商提升了 4.7 分。联想还为参与联想 EcoVadis 计划的供应商举行半年一次的网络研讨会,以促进他们更好地了解评估过程和可以优先改进的领域。

EcoVadis 平台的 360 观察功能是联想为尽量降低童工及强迫劳动风险及其他 ESG 风险而采取的另一项管理措施。在以上话题中与供应商有关的任何负面媒体报道都将会向联想管理人员重点报告,要求供应商在一周内作出回应,并制定整改计划。除其他指标外,360 观察功能让联想能够在多个 ESG 重点议题上对供应商进行管理及评价,以持续改善供应商 ESG表现。

负责任的原材料采购

联想希望其供应链能够以负责任的方式采购原材料,尤其是避免使用直接或间接为冲突提供资金的矿产来源。这可能包括来自刚果民主共和国(DRC)和周边国家的锡、钽、钨和金(3TG)以及钴等涉冲突矿产。作为RBA负责任矿产倡议(RMI)的成员,联想致力于确保用于制造产品的矿产不会助长人权侵犯和环境恶化,并要求其生产采购和ODM供应商采取同样的做法。

联想十多年来一直在按照《经济合作与发展组织(OECD)关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指引》,实施负责任原材料采购(RSRM)计划。联想遵守《多德-弗兰克法案》第1502条和《消费者保护法》的规定,每年进行跟踪、监测和报告供应链中涉冲突矿产的情况。



联想每年都会进行 RSRM 调查,以识别加工供应给联想产品所含矿物的冶炼厂和精炼厂(SOR),使用 RMI 计划的涉冲突矿产报告模板(CMRT)和扩展矿产报告模板(EMRT)对 3TG 钻采购进行尽职调查。

在 2023 年调查周期内,联想继续积极鼓励上游实体报告 3TG 和钴以外的其它矿产。通过将 SOR 列表与符合 RMI 负责任矿产保证流程(RMAP)或同等标准进行比较,联想可识别潜在的风险,并协助供应商移除不符合要求的冶炼厂。 2023 年的年度调查过程涵盖了联想 95% 的整体采购支出的供应商,调查获得了 100% 的回复率。调查结果显示,100% 所调查的供应商拥有无冲突供应链,其中 77% 是 RMI 的正式成员。在 247 个正在运行的 3TG SOR 中,100% 都符合要求 4。有关详情,请参见选定供应商 ESG 绩效指标和结果。

2023 年负责任采购调查结果 — 按矿物划分的合规 SOR 百分比

SOR 类型	SOR 总数	合规 SOR	合规 SOR 的 百分比
钽	36	36	100%
锡	70	70	100%
钨	33	33	100%
黄金	108	108	100%
合计	247	247	100%

联想还努力通过为冶炼厂提供指导来减少风险。通过与全球利益相关方和组织密切合作——如RMI中国冶炼厂参与小组(SET)——联想一直积极鼓励SOR参与RMAP。如要获取更多信息,请访问联想的负责任采购网页。

与联想 PCSD 质量团队联合审核

为了推动更多的改进机会,全球供应链(GSC)团队与联想的个人电脑及智能设备(PCSD)质量团队合作,对供应商的设施进行现场审核。PCSD质量团队使用 GSC ESG 团队根据 RBA 准则要求预先设计的问卷及检查清单牵头进行审核,侧重于劳工、健康和安全等方面。

2023/24 财年,69 名 PCSD 质量工程师接受了联想 GSC ESG 及其下属的业务控制团队有关 RBA 要求的培训;85 家供应商接受了审核。与 PCSD 质量团队的合作使联想能够有额外的方法来监督供应商对 RBA 要求的遵守情况。

根据 RMI 的定义,合规 SOR 包括符合要求且正常运营的冶炼厂和精炼厂。 请访问 RMI 网站,以了解详细定义。

供应商 ESG 绩效评估(ESG 计分卡)

以下是联想的供应商 ESG 绩效评估做法:

联想量化其90%(按采购金额计)的供应商的ESG表现,使用涉及RBA合规、环境影响、负责任原材料采购、可持续性报告、EcoVadis评级和其他ESG因素的30个关键指标进行评估。

凭借先进的 ESG 数字平台,联想 98% 的生产性采购已 实现对 ESG 表现的考量。该平台每季度自动向供应商 发送 ESG 问卷,要求他们报告最新的可持续发展举措。 收到填写完毕的问卷后,平台根据预设的评分标准自动计算分数,反映各供应商各季度的 ESG 表现。这一创新举措不仅简化了联想对供应商在 ESG 标准方面的承诺的监督和评估过程,也能够通过提供及时反馈促进持续改进。

 最后,将 ESG 计分卡结果作为约 200 家供应商的季度 绩效评估报告卡整体的加权分。

选定供应商 ESG 绩效指标和结果(按采购金额计)

RBA 合规	2021/22 财年	2022/23 财年	2023/24 财年
VAP 审核	92%	93%	94%
RBA VAP认证	87%	83%	90%
精选工厂认证	6%	17%	22%
负责任原材料采购	2021/22 财年	2022/23 财年	2023/24 财年
合规或正在积极参与审计的 3TG 冶炼厂和精炼厂	96%	100%	100%
设立公开冲突矿产政策的供应商	94%	96%	96%
发布公开冲突矿产报告的供应商	77%	76%	84%
环境影响	2021/22 财年	2022/23 财年	2023/24 财年
已设定公开温室气体减排目标的供应商	92%	93%	95%
对其温室气体排放数据进行了第三方验证的供应商	94%	89%	91%
已设定/承诺制定科学碳目标的供应商	28%	45%	42%
已设定公开减少用水目标的供应商	92%	84%	85%
已设定公开废弃物减少目标的供应商	83%	76%	77%

表彰供应商

五家供应商于 2023 年联想集团全球供应商大会上获得 ESG 奖。这是联想第二年基于 ESG 表现而嘉奖供应商。五家获奖 供应商分别为京东方、加百裕、达方、LG 新能源及新普。获 奖企业大力支持联想采购业务的 ESG 举措,并在 ESG 表现方面做出表率。



环境

联想通过《供应商行为准则》中的要求、RBA 审核、CDP供应链项目以及其他支持其重要环境议题(特别是气候变化、水和废弃物)的项目来管理供应商的环境表现。环境影响管理涉及到生产性采购业务和 ODM 供应商。

联想全公司范围的环境标准和规范,要求其产品设计者在设计时考虑环保因素,以促进材料循环利用,把资源消耗控制最低。联想支持供应商在适用的情况下优先使用环保材料。对产品标准及规格的合规监控是产品合规审查委员会程序的一部分。

供应链环境影响披露

联想通过鼓励其供应商披露他们的环境影响,努力提升自身的透明度和责任担当。联想每年要求主要供应商正式报告与气候变化、水和废弃物相关的环境数据。联想要求供应商采用CDP报告法或 RBA 调查进行报告。自 2022/23 财年开始,联想开始将 CDP 供应链项目引入其供应链碳管理,以帮助一级供应商评估自身的气候变化表现。

气候变化

联想收集气候变化相关信息,包括范围 1、范围 2 及范围 3 排放、减排目标、可再生能源使用及目标以及 ISO 50001:2018 能源管理体系落实情况等指标。

联想使用供应商报告的排放数据,作为联想科学碳目标(SBT)范围 3 所采购商品和服务类排放的信息来源。联想在这一类别中的目标是,以 2018/19 财年为基准,到 2029/30 财年,每百万美元毛利的所采购商品和服务的范围 3 排放减少 66.5%。根据 2023/24 财年的数据,联想正在逐步减少所采购商品和服务的温室气体排放量。

为达成供应链减排目标,2022/23 财年,联想与主要供应商一起启动了供应商减排计划,以在其供应链中推动更多围绕气候变化的行动。该计划旨在与供应商携手开展气候行动。对于新加入气候行动的供应商,联想希望他们参与 CDP 披露,并报告自身的排放数据。对于比较成熟的供应商,联想与供应商一起制定减排目标,采购可再生能源,并实施能效提升项目。同时,联想鼓励供应商与自己的供应链合作推进减排,并与业界分享经验和知识。在 2023/24 财年,联想确定了各采购类别中的主要战略供应商,并与他们一起进行温室气体管理成熟度评估,每季度审查这些供应商的进展,确保在共同应对气候变化的过程中统一愿景及行动。

联想最新的供应商气候变化调查的参与范围涵盖了采购开支的前98%。这项工作识别出76%(按采购金额计)的供应商具有公开可再生能源目标,94%的供应商跟踪和报告可再生能源的生产和采购。 联想也欢迎并鼓励供应商加入科学碳目标倡议(SBTi)。在报告期间,42%(按采购金额计)的供应商承诺制定或已经制定了科学碳目标。联想的目标是95%(按采购金额计)的供应商能够落实科学碳目标。具体供应商百分比(按采购金额计),及其相关能源和温室气体排放的更多信息,请见选定供应商ESG绩效指标和结果。

2023年,联想加入了2023-2024年 CDP 科学碳目标 (SBT) 活动。CDP SBT 活动为 CDP 资本市场签署成员和 CDP 供应链成员 (联想为其成员之一)提供了合作机会,通过双方在此领域的合作,在私营部门加速落实科学气候目标上发挥关键作用。在2023年的活动中,CDP 代表其资本市场签署成员和供应链成员,向预先选定的 2100 多家高影响力公司寄发信函,邀请他们承诺并制定与 符合 1.5℃愿景的科学碳目标。



2023 年,联想与联合发起方共同签署公众环境研究中心 (IPE)发起的"迈向零碳供应链倡议",助力供应链加快去 碳化步伐,实现全球气候目标。



水资源

联想对主要供应商进行用水相关数据(包括年度用水量、排水量和水循环或再利用量等表现指标)的调查。

在最近一次的供应商环境数据收集中,联想占采购额 98% 的供应商参与其中。用水量(尤其在缺水地区)是最直接影响环境的指标之一,因此联想自 2014 年以来一直鼓励供应商制定节水目标。参见选定供应商 ESG 绩效指标和结果,了解具有节水量化目标的供应商的百分比(按采购金额计)。

废弃物

联想从供应商处收集的与废弃物相关的资料包括年度有害和非 有害废弃物数量等数据。

减少废弃物产生是废弃物管理方法中最理想的方法,联想鼓励 供应商制定公开的废弃物削减目标。参见选定供应商 ESG 绩 效指标和结果,了解具有量化减少废弃物目标的供应商的百分 比(按采购金额计)。

社会

强迫劳动

联想致力在业务运营的每个阶段消除一切形式的强迫劳动,包括奴役及人口贩卖。联想坚持对强迫劳动采取零容忍态度,并会立即采取行动解决任何已报告的情况,包括终止与任何不遵守此规定的供应商的业务关系。

为了更好地识别及降低强迫劳动风险,联想采取并实施预防措施。2023/24 财年,这些措施包括:

- 开始让劳务公司及承包商递交 RBA 间接自我评估问卷 (SAQ)⁵
- 实施第三方 ESG 风险评估工具 (EcoVadis),以筛查整 个供应链的供应商
- 为采购人员提供了一次关于强迫劳动和强迫劳动相关潜在危险信号的线上培训
- 为供应商提供了一次关于劳工合规管理的网络研讨会
- · 投资于第三方供应链风险管理平台(Everstream Analytics)
- 通过 RBA 审核进行验证,并定期参加 RBA 负责任劳工 倡议及 VAP 工作小组活动
- FRBA 间接自我评估问卷(SAQ)适用于没有直接参与制造终端产品的服务提供商。

2023/24 财年,完成 RBA VAP 审核的联想供应商没有报告 与强迫劳动有关的违规行为。

童工

联想支持联合国《世界人权宣言》及国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中确定的普世人权。联想承诺保障公司员工及直接或间接受雇于其供应链的其他人士享受此类权利。

联想在任何业务运营阶段都不会使用童工。"儿童"是指任何未满 15岁、或低于完成义务教育年龄,或低于该国家/地区的最小就业年龄(以这三者中最大者为准)的任何人。为支持上述人权,联想已实施多项指引及行动,包括但不限于:

- 《 人权政策 》
- 《员工行为准则》
- 《 供应商行为准则 》
- 《 联想全球采购政策 Source Right 7.0 版 》
- 对整个供应链各方进行尽职调查及审核,以识别童工违规风险
- 要求采购人员必须参与有关劳工议题的线上课程与认证 以及直播课程
- 面向供应商的劳工合规管理主题网络研讨会

2023/24 财年,完成 RBA VAP 审核的联想供应商没有报告 与童工有关的违规行为。

生活工资

通过 RBA 审核及整改措施流程,联想推动供应商遵守适用的工资及福利法律法规。联想认识到供应商相关的生活工资问题是一个日益令人关注的话题。政策、方案和基准都是可以用来推动这一领域改善的工具。联想已加入 RBA 生活工资工作小组,正处于初步讨论阶段,并正在探索制定实施指引,以对整个供应链的劳工给予支持。

能力建设

联想的许多供应商为大型国内及国际供应商。这些供应商有自己的 ESG 项目,同时也直接参与联想的 ESG 项目。除对公司内部的培训计划外,公司还向供应商提供以下培训或开展沟通:

- 联想拥有强大的 ESG 数字化平台,其中包含供应商培训模块。该模块提供一套全面的 ESG 培训课程,从 ESG 项目要求的详细解释,到 ESG 相关问题的最新发展和最佳实践,均有涵盖。
- · 联想每半年就 RBA、环境影响、负责任原材料采购、强 迫劳动、关键 ISO 认证、ESG 报告和《 供应商行为准则 》 期望等主题开展一次沟通。
- 联想为供应商创建培训材料,帮助供应商学习公司 ESG要求;在 2023 年联想标准及认证供应商大会上,还为约 900 名供应商参会代表提供了一场培训。
- 2023/24 财年,联想的 GSC ESG 团队成功举办 2023 年联想供应商 ESG 日线上活动。活动介绍了联想的供 应链 ESG 计划和新举措,同时也分享了供应链减碳及 气候行动的最佳实践,671 人出席本次活动。
- 2023/24 财年,联想为供应商举办了 3 次网络研讨会 (其中一次与 CDP 合办,一次与 EcoVadis 合办), 主题涵盖联想对供应商的 ESG 要求,CDP 披露培训, EcoVadis 企业社会责任评级,以及 EcoVadis 评估后 期与负责任的原材料采购。总出席人次为 633 人。
- 2023/24 财年,联想面向供应商的线上学习模块上线。 到 2023/24 财年末,联想已发布 17 门 ESG 主题的线 上学习课程,787 名供应商代表在该培训平台进行了学 习。

供应链韧性

2021/22 财年,联想成立 GSC 风险委员会,支持公司供应链的风险管理。GSC 风险委员会的使命是通过行业验证的流程实施风险控制,使供应链能够快速适应新技术的需求,并降低转型相关的风险,从而促进联想业务的增长。敏捷性及韧性是全球供应链战略成功的关键要素,因为它能使供应链适应 ICT产品的短生命周期和不断变化的消费者需求。

GSC 风险委员会的主要目标包括监督:

- 风险识别
- 风险评估
- 风险控制
- 风险评审及跟进措施
- 情景规划

GSC 风险委员会设立了月度合作平台,在联想处理风险管理 决策时,让业务部门职能参与其中,献计献策,协同合作。业 务职能领导者的共同参与,在评估对其他职能的影响及制定具 有明确行动的综合业务持续运营计划方面,创造了机会。 有效的风险管理策略是推动业务表现的重要一环。联想还意识 到当将风险转化为支持其长期增长的机会时,便可创造新的机 遇。GSC 风险委员会近期指导进行情景规划,包括识别以下 类别的潜在风险:

- 战略
- 财务
- 灾难性事件
- 人力资本
- 法律及监管合规
- 运营
- 社会政治

分析这些类别的潜在风险后,战略团队选定了本财年的五大风险,选定的依据是本公司的风险偏好和收集的业务导向的数据。团队选定五大潜在风险后,对每项风险进行了全面的情景规划。在每个情景中,团队考虑了利益相关方的反馈,识别成因,并分析短期和长期影响。

这次情景规划演练所得信息有助于 GSC 风险委员会了解可能 影响联想的风险类别,及这些状况可能对公司表现造成的影响,从而提高整个供应链的策略韧性及灵活性。

供应链获奖情况

联想 全球供应链



2023年 Gartner 全球供应链 Top 25 榜单



2023 年联想再次入选 Gartner 全球供应链 Top 25 榜单,获得了第8名,这是联想有史以来的最高排名,相比 2022 年攀升了1位。该榜单是全球领先技术、零售、制造、食品及饮料以及药品品牌的年度排名,旨在识别及表彰引领供应链管理的公司,该名单也被视为卓越供应链的黄金标准。

联想在解决供应链环境影响方面的持续努力获得了不同组织的认可。2022年是联想参与 CDP 供应链项目的第一年,联想的供应商对 CDP 的回复率为 96%,位列全球前 5%。2023年,联想供应商对 CDP 的回复率为 97%,位列全球前 5%,而全球平均值为 63%。高回复率反映出供应商与联想在供应链去碳化议题上的高度合作。

2023/24 财年,联想得到 IPE 绿色供应链 CITI 指数和企业 气候行动 CATI 指数的表彰,并在 IT 行业中排名前十。

自 2021 年起,联想一直使用 IPE 的蔚蓝生态链工具追踪其供应商的环境表现。



CDP 评级

2023 年,联想在 CDP 供应商气候变化参与度评分中获得了 "A",同时还入选了供应商参与领导者名单。

ESG 数字化表彰

联想致力于利用数字技术提升供应链环节的 ESG 管理能力。全球供应链 ESG 数字化平台旨在整合端到端的供应链数据,提升组织层面和产品层面的环境及社会影响的透明度,形成 ESG 关键绩效指标闭环管理,监控风险,并与上下游合作伙伴实现无缝协作。2023/24 财年,联想在 ESG 数字化方面的不懈努力获得了国际数据公司(IDC)、中国物流与采购联合会、中国工业互联网产业联盟等机构的认可。



针对非生产性采购的 ESG 举措

联想已将 ESG 工作从生产性采购供应商扩展至非生产性采购供应商。非生产性采购获取的商品及服务与产品或服务的生产没有直接关系,在支持联想实现 ESG 目标方面发挥着至关重要的作用。非生产性采购供应商可帮助联想减少对环境的影响,促进公平的劳工实践及多元化,提高公司声誉,促进利益相关方关系。

2023/24 财年,联想将 ESG 工作扩展到了整个间接供应链,取得重大进展。为了提升联想运营的整体 ESG 表现,ESG 已成为非生产性采购优先考虑的主要因素之一。

在联想更广泛的供应商关系模式中,ESG 具有重要的优先级。 联想将 ESG 视为与供应商互动合作的一个重要方面。 2023/24 财年,联想首次专设人员来管理与非生产性采购供 应商相关的 ESG 活动。该分支制定了为期三年的 ESG 战略 行动计划。2023/24 财年是该计划的第一年,旨在为计划打 好基础,并集中精力对供应商进行评估及沟通。

评估

- 对超过 1151 家非生产性采购供应商进行初步风险评估, 将 592 家优先供应商分成 10 轮进行评估,最终邀请 80 家供应商加入 EcoVadis 平台。
- 在筛选供应商过程中获取与供应商所进行 ESG 工作相 关的数据。联想实施了新的供应商验证流程,根据该流 程向间接供应商提出 ESG 评估问题。

创建了供应商认证计划(SCI),这是一项自愿参加的特殊认证计划,用于奖励及认证供应商在 ESG 方面的承诺与合作,以及在战略上与联想供应链优先议题保持一致。参与 SCI 的供应商须完成自我评估问卷并提供支持性文件,可获得认证徽章。获得认证的非生产性采购供应商能够从竞争中脱颖而出,并可获得专属的优厚条件。

联想结合 EcoVadis 评级、供应商验证数据及 SCI 数据对非生产性采购供应商进行综合评估。评估非生产性采购供应商的 ESG 表现时,这种综合方法同时考虑定量和定性数据。 EcoVadis 评级对供应商的 ESG 表现进行客观、标准化的衡量;而供应商验证数据或 SCI 数据则提供了更多关于供应商的 ESG 政策、举措和汇报的信息。联想利用以上信息来确定需要改进的领域,表彰表现最佳的供应商,并推动整个间接供应链在 ESG 方面持续进步。

沟通

- 联想加强了与非生产性采购供应商及内部利益相关方在 ESG 问题上的沟通与接触。联想为采购人员协调了培训 活动,并官宣了27人作为各自类别及地区的ESG大使。 联想还与480家主要供应商进行了沟通,概述公司在 ESG方面的追求以及对供应商的期望。
- 联想还组织了两场网络教育研讨会,分别为"可持续供应链:负责任的采购"及"可持续供应链:供应商多元化",帮助业务合作伙伴及经销商了解联想在让供应商参与 ESG 方面所作的努力,以及他们如何作出类似承诺。这两场网络研讨会也将在未来开放给更多内外部受众。

联想努力提高其 ESG 表现,并为包括非生产性采购供应商在内的所有利益相关方创造价值。通过与这些供应商合作,联想致力于实现其 ESG 愿景,即在行业内外引领负责任且可持续的发展,同时与供应商建立长期、对环境和社会负责的合作关系。

供应商多元化

联想的供应商多元化计划致力于寻求和发展多元化的业务,同时为所服务社区的经济发展做出贡献。联想认识到,供应商多元化可以实现双赢——在供应商库中纳入多元的企业,可以提升品牌声誉,并提高销售收入。

2023/24 财年,联想在美国约 1500 个小规模和 / 或多元供应商中支出金额达 6.168 亿美元。这在联想于美国的总支出中占 22%。这包括在女性拥有的企业支出超过 1.93 亿美元,以及在种族多元化的企业支出超过 2.03 亿元。

联想对过去几年取得的进展感到自豪。然而,联想并不满足于过去的成果,而是努力为小规模和多元化企业提供更多的支持。联想继续与多个非政府组织合作,例如全美少数族裔供应商发展委员会 (NMSDC)、Disability:IN 及美国全国妇女商业企业委员会 (WBENC)。联想还通过 Evolve Small 倡议增加对少数民族企业的支持。通过这一持续的举措,联想帮助小企业从新冠疫情的影响中恢复,全年向美国和加拿大的超过1900 家企业提供了超过120 万美元的经济援助、技术、营销和指导支持。有鉴于此,NMSDC 高度认可联想的付出,并将联想北美首席营销官 Gerald Youngblood 入选其董事会。

联想的持续发展,离不开员工队伍的多元化;还在于纳入多元 化的供应商群体,他们可以提供竞争优势,增加创新和收入, 维护联想品牌的声誉。如需更多信息,请访问联想的供应商多 元化网页。

7.0 综合指标

104 2023/24 财年综合指标





7.0 综合指标

2023/24 财年综合指标

收入

收入					
财政年度(财年)	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
总计(百万美元)	\$50,716	\$60,742	\$71,618	\$61,947	\$56,864
按地域划分 (%)					
美洲区 1	32%	31%	32%	34%	34%
亚太区(中国除外)	22%	19%	16%	17%	18%
中国	21%	24%	26%	24%	22%
EMEA ²	25%	26%	26%	25%	26%

- 美洲区 北美洲、拉丁美洲
- EMEA 欧洲、中东、非洲

员工组成

员工组成					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
员工总数	63,000	71,500	75,000	77,000	69,500 ¹
按地域划分 2、3					
美洲区	18%	14%	14%	14%	15%
亚太区(中国除外)	12%	10%	11%	15%	15%
中国	62%	69%	67%	62%	60%
EMEA	8%	7%	8%	9%	10%
按性别划分 2、4					
男性	64%	64%	63%	63%	63%
女性	36%	36%	37%	37%	37%
按性别划分的技术岗位员工 2、4					
男性	72%	72%	71%	71%	71 %
女性	28%	28%	29%	29%	29%
按性别划分的决策层 2、4					
男性	82%	79%	80%	79%	78%
女性	18%	21%	20%	21%	22%
按雇用类型划分 3					
正式员工	不适用	73%	80%	89%	93%
长期工厂合同工	不适用	27%	20%	11%	7%
按年龄段划分 2、4					
30 岁以下	不适用	15%	15%	15%	14%
30岁-50岁	不适用	73%	73%	72%	72 %
50 岁以上	不适用	12%	12%	13%	14%

- 截至 2024 年 3 月 31 日,联想集团在全球范围内约有 69,500 名员工。
- 数据仅包括联想正式员工。数据不包括:
 - 通过合约代理或第三方在现场短期提供服务或咨询的顾问及供应商,因此不包括在统计的范围内。
 - 通常执行非关键、非核心工作,且由第三方决定聘请的合同工(包括薪酬及福利),因此不包括在统计的范围内。
 - 作为实习生或在非常短的时间内受雇的的补充学生,因此不包括在统计的范围内。
- 员工类型和地理分布数据与 2023/24 财年财务年度报告一致。美洲区指北美洲和拉丁美洲。EMEA 指欧洲、中东和非洲。
- 性别和年龄类别包括"未透露"类别,占总人数的1%以下。

员工组成 - 美国 1					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
按种族 / 族裔背景划分的美国员工 (%)					
亚洲人	17%	17%	17%	17%	17%
黑人或非洲裔美国人	8%	8%	9%	9%	9%
西班牙裔或拉丁裔	6%	6%	6%	7%	7%
白种人	66%	66%	65%	63%	63%
其余弱势群体 2	2%	2%	2%	3%	3%
无数据	1%	1%	1%	1%	1%
按种族 / 族裔背景划分的美国决策层 (%)					
亚洲人	18%	18%	18%	20%	21%
黑人或非洲裔美国人	3%	2%	2%	2%	2%
西班牙裔或拉丁裔	6%	7%	8%	7%	5%
白种人	72%	72%	72%	70%	68%
其余弱势群体 2	1%	1%	1%	1%	1%
无数据	0%	0%	0%	1%	2%
按种族 / 族裔背景划分的技术岗位美国员工 (%)					
亚洲人	27%	26%	26%	27%	26%
黑人或非洲裔美国人	6%	7%	8%	8%	8%
西班牙裔或拉丁裔	5%	5%	5%	5%	6%
白种人	60%	60%	58%	56%	55%
其余弱势群体 2	2%	2%	2%	2%	2%
无数据	1%	1%	2%	2%	2%

员工组成数据仅包括联想正式员工。数据不包括:

- 通过合约代理或第三方在现场短期提供服务或咨询的顾问及供应商,因此不包括在统计的范围内。
- 通常执行非关键、非核心工作,且由第三方决定聘请的合同工(包括薪酬及福利),因此不包括在统计的范围内。
 - 作为实习生或在非常短的时间内受雇的的补充学生,因此不包括在统计的范围内。

由于四舍五入,总数与各项数字的实际总和可能略有不同。

其余弱势群体 - 阿拉斯加原住民、夏威夷人、太平洋岛民或两个或多个种族混血。

员工离职率

员工离职率 ^{1, 2}					
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
员工总离职率	8%	8%	11%	7%	5%
按地域划分 3					
美洲区	不适用	6%	12%	8%	5%
亚太区(中国除外)	不适用	7%	11%	10%	8%
中国	不适用	10%	12%	6%	4%
EMEA	不适用	4%	7%	7%	5%
按性别划分 4					
男性	不适用	8%	11%	7%	5%
女性	不适用	8%	11%	7%	6%
按年龄段划分 4					
30 岁以下	不适用	16%	21%	11%	9%
30岁-50岁	不适用	7%	10%	7%	4%
50 岁以上	不适用	3%	5%	5%	4%

- 1 离职率数据包括了 2023/24 财年全年联想正式员工的自愿离职数据。非自愿离职是根据联想战略及决策而有计划地解雇联想正式员工。因此,作为策略及标准惯例,非自 愿离职数据不包括在报告中。
- 2 员工离职率数据仅包括联想正式员工。数据不包括:
 - 通过合约代理或第三方在现场短期提供服务或咨询的顾问及供应商,因此不包括在统计的范围内。
 - 通常执行非关键、非核心工作,且由第三方决定聘请的合同工(包括薪酬及福利),因此不包括在统计的范围内。
 - 作为实习生或在非常短的时间内受雇的的补充学生,因此不包括在统计的范围内。
- 3 地域数据与 2023/24 财年财务年度报告一致。美洲区指北美洲和拉丁美洲。EMEA 指欧洲、中东和非洲。
- 4 性别和年龄类别包括"未透露"类别,占总人数的1%以下。

员工培训

员工培训人数百分比 1、2					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
参与培训的员工总数(%)3	不适用	不适用	73%	80%	98%
按性别划分 4					
男性	不适用	不适用	41%	37%	36%
女性	不适用	不适用	58%	62%	62%
按员工类别划分					
专员与合同工	不适用	不适用	75%	78%	79%
中层管理	不适用	不适用	23%	21%	20%
高层管理 / 决策层	不适用	不适用	2%	1%	1%

- 1 为提高透明度及合规性,这些数字的呈现方式与去年相比发生变化;计算方法保持不变。
- 2 为加强培训举措,联想进行了系统变更,影响了前几年的数据可用性,因此部分指标为"不适用"。
- 3 计算方法为:通过联想学习平台 Grow@Lenovo 参加培训的员工人数除以财年末参加培训的员工总数。根据可用数据,不包括在 Grow@Lenovo 之外接受培训的员工。
- 4 性别和年龄类别包括"未透露"类别,占总人数的3%以下。

每位员工平均培训时数 ^{1、2}					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
每位员工平均培训时数 ³	不适用	不适用	5	6	9
按性别划分 4					
男性	不适用	不适用	7	8	9
女性	不适用	不适用	8	8	10
按员工类别划分					
专员与合同工	不适用	不适用	7	7	9
中层管理	不适用	不适用	9	8	11
高层管理 / 决策层	不适用	不适用	7	5	9

- 1 与去年相比,这些数字的呈现方式已发生变化,以提高透明度及合规性;计算方法保持不变。
- 2 为加强培训举措,联想进行了系统变更,影响了前几年的数据可用性,因此部分指标为"不适用"。
- 3 计算方法为:通过联想学习平台 Grow@Lenovo 参加培训的总培训的数除以财年未参加培训的员工总数。根据可用数据,不包括在 Grow@Lenovo 之 外接受培训的员工。
- 4 性别和年龄类别包括"未透露"类别,占总人数的3%以下。

职业健康安全 (OHS)

职业健康安全 (OHS)					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
可记录事故率	0.03	0.04	0.07	0.08	0.04
员工致命事故数	0	0	0	0	0
合同工致命事故数	0	0	0	1	0
致命工伤率 1	0	0	0	0.002	0
损失工作日	82	143	384	324	174
损失工作日事故率	0.03	0.03	0.05	0.05	0.03
职业健康安全管理体系(ISO45001:2018) 注册工厂数量	11	11	11	15	12
生产工人健康及安全培训					
每名生产工人的平均培训时数	35	52	35	45	49

1 计算方法为:工伤死亡人数/工时*200000

公益及社区参与

企业现金捐款及产品捐赠 1					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
联想基金会与捐赠者建议的基金	\$482,887	\$545,552	\$872,068	\$1,993,187	\$743,751
中国 2	\$5,440,440	\$2,778,093	\$9,801,972	\$11,606,068	\$6,472,999
北美洲	\$4,788,665	\$4,520,545	\$4,996,881	\$5,719,667	\$5,459,863
拉丁美洲 3	\$2,507,863	\$2,134,833	\$1,200,680	\$3,371,355	\$1,350,623
EMEA	\$407,535	\$988,612	\$915,180	\$2,320,280	\$921,009
亚太区(中国除外)4	\$855,386	\$863,638	\$841,510	\$1,516,954	\$998,341

- 1 联想对自然灾害的援助纳入各业务地区贡献计算。
- 2 数据体现了北京联想基金会的贡献。
- 3 数据体现了巴西分部税收激励计划的效果。
- 4 数据包括联想对印度公司法的承诺。

员工参与志愿活动及捐赠					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
员工参与志愿活动的时数(联想赞助的活动)					
北美洲	9,838	4,161	5,873	13,093	18,537
世界其它地区	17,046	15,335	77,564	34,961	68,342
员工参与志愿活动时间的估计价值 1	\$1,156,022	\$838,307	\$3,587,791	\$2,066,322	\$3,735,797
员工捐赠 ²					
联想对全球员工捐赠活动的配捐	\$1,344,085	\$1,541,679	\$2,239,305	\$1,813,404	\$1,951,105

- 1 按每小时 43 美元的初级时薪计算。
- 2 代表联想为全球员工的配捐(而不是员工的个人捐赠)。

对社区所作贡献及产生的影响					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
社区捐赠总计1	\$14,482,776	\$11,831,274	\$20,867,596	\$28,340,914	\$17,897,690
通过公益及志愿服务对社区影响的总估价 2	\$16,982,883	\$14,211,260	\$24,455,388	\$30,407,236	\$21,633,488

- 1 指现金捐款、产品捐赠及联想对员工捐赠的配捐的总和。
- 2 指员工志愿服务估计价值的总和。

"Love on" 年度公益项目					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
参与地点	54	52	79	73	66
项目数量	86	132	117	126	135
员工志愿者人数	2,855	3,120	3,653	3,747	4,940
直接亲身参与的志愿者活动时数	13,355	19,267	13,538	16,180	25,236
项目直接受益人数	55,942	38,478	42,075	67,520	47,871

环境数据 - 温室气体排放

温室气体 (GHG) 排放(公吨二氧化碳当量) ¹					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
温室气体排放总量 - 按范围划分					
范围 1	7,766	7,269	6,069	6,303	4,969
范围 2 (按地点计)	162,597	177,678	191,778	202,440	196,859
范围 2(按市场计)	23,852	21,519	21,160	19,540	17,997
范围1及范围2(按地点计)	170,363	184,947	197,847	208,742	201,828
范围 3	22,122,637	23,966,561	17,422,913	18,741,480	15,100,063
范围 3 上游类别	8,179,637	8,112,061	8,971,913	10,133,480	7,844,595
范围 3 下游类别	13,943,000	15,854,500	8,451,000	8,608,000	7,255,468
范围 3 排放 - 按类别划分					
差旅	46,900	11,900	20,255	38,846	41,630
产品运输 2	616,416	815,262	737,979	538,156	360,152
废弃物排放 ³	2,110	1,770	1,810	1,808	2,135
员工通勤	24,900	39,800	41,043	45,568	56,585
所采购的商品及服务 4、5	7,032,426	6,495,779	7,798,826	8,662,378	6,507,693
燃料及能源相关活动(未计入范围1或2)6	10,385	11,050	12,000	12,924	12,700
使用已售出产品 7	13,669,000	15,551,000	8,270,000	8,451,000	7,131,203
售出产品报废处置 7	274,000	303,500	181,000	157,000	124,265
资本货物 ⁸	446,500	736,500	360,000	833,800	863,700

附注:

- 1 由于四舍五入,总数与各项数字的实际总和可能略有不同。
- 2 产品运输排放包括从工厂到客户的成品运输。排放数据根据全球物流排放委员会 (GLEC) 方法计算,并由联想的第三方服务供应商 EcoTransIT 提供计算 服务。EcotransIT 工具采用 WTW(从油井到车轮)温室气体排放计算。从 2022/23 财年开始,该数值包括仓库排放。
- 3 废弃物排放包括来自所有制造、研发场所及部分大型办事处的非有害废弃物、有害废弃物及废水。该项数据未包括产品废弃物。
- 4 为提高准确性,已采用更新的排放因子计算 2023/24 财年范围 3 类别 1 (所采购的商品及服务) 排放量。鉴于对报告数据影响极小(小于 0.55%),前 几年的排放量不做改变。
- 5 已购入商品及服务包括占联想全球供应商直接开支 100% 的供应商。根据可用数据,该数据按照 2022/23 财年的采购支出估计得出。不同类型所购商品的排放因子采用了美国环境保护局(US EPA)的美国环境扩展投入产出(USEEIO)供应链排放因子数据库确定。
- 6 燃料及能源相关活动(未计入范围 1 或范围 2)包括联想在世界各地购入的电力及天然气输配损耗。输配损耗比率根据世界银行数据库及能源之星表现评级文件来确定。
- 7 联想通过目前的 Product Attribute Impact Algorithm (PAIA) 笔记本电脑、台式机、显示器、平板电脑、一体机、瘦客户端及服务器工具,计算联想笔记本电脑、台式机、显示器、平板电脑、一体机、瘦客户端及服务器排放量。计算结果显示出按不同部件的排放分布,以及产品使用、包装、运输以及产品报废处理的排放分布。售出产品使用及其报废处理所产生的相关排放量根据有代表性的笔记本电脑、台式机、显示器、平板电脑、一体机、瘦客户端及服务器的"狭义"基准乘以已售出 / 已发出的产品数量估算。
- 8 资本货物排放量根据给定年内已购入资本货物计算得出。公司参照《关于企业报告温室气体排放因子指南》(Defra/DECC, 2012)附录 13,确定了不同 类别资本货物的排放因子,并根据通胀率及汇率进行了调整。

温室气体排放					
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
温室气体排放强度(公吨/百万美元收入)					
范围1及2(按地点计)	3.36	3.04	2.76	3.37	3.55
范围 1 排放 - 按市场划分(公吨二氧化碳当量)					
巴西	340	202	57	31	23
中国大陆	3,190	3,826	3,719	2,401	1,978
中国台湾	0	0	-	-	316
德国	652	731	831	720	650
匈牙利	-	-	379	132	151
印度	84	104	58	44	33
日本	191	216	226	202	194
墨西哥	625	97	80	340	151
美国	2,484	1,931	525	896	697
世界其它地区「	200	162	195	158	776
范围 2 排放(按地点计)- 按市场划分(公吨二氧化碳当量	:)				
巴西	1,566	1,321	1,361	1,087	1,525
中国大陆	124,336	147,375	159,278	165,443	159,974
中国台湾	2,091	2,231	2,962	4,811	5,537
德国	1,612	1,249	1,036	961	813
匈牙利	-	-	1,219	2,080	1,840
印度	2,914	2,690	2,954	2,817	3,138
日本	5,754	5,133	4,794	4,552	4,374
墨西哥	5,029	5,543	6,272	8,282	8,044
美国	15,220	8,939	8,489	9,640	8,690
世界其它地区「	4,075	3,197	3,412	2,768	2,924
范围 3 排放 - 产品运输(按运输方式)(公吨二氧化碳当量	1) ²				
空运	496,367	744,009	657,882	477,172	312,443
铁路及内河航运	8,232	14,702	5,623	332	261
陆运	105,999	45,071	67,091	51,426	30,887
海运	5,817	11,480	7,383	8,516	16,561

巴西、德国、匈牙利、印度、日本、墨西哥、美国、中国大陆及中国台湾指在这些市场的生产与研发基地。"世界其它地区"指联想物业部门(非制造类)在全球所管理的 所有办公地点(无论大小,上述已列明的地区除外)。 从 2023/24 财年开始,该数值包括仓库排放。

环境数据 - 能源

能源					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
能源消耗(兆瓦时)1					
能源消耗总量	327,798	346,683	366,885	392,825	377,338
直接(燃料消耗)	35,152	33,157	24,546	29,165	22,760
按来源划分(燃料详情):					
固定燃烧:					
汽油/柴油	1,789	2,698	1,405	1,978	1,765
天然气	32,049	29,533	21,599	20,310	17,454
液化石油气	452	404	389	341	272
移动燃烧:					
道路用柴油	223	174	442	530	452
汽油	309	277	415	326	270
液化石油气	72	66	31	25	14
压缩天然气	-	-	-	-	-
航空煤油	258	6	264	5,654	2,533
间接(外购能源)2	292,645.18	313,526.43	342,340	363,660	354,578
电力	272,150	292,751	323,663	349,118	337,276
蒸汽	18,348	19,470	17,281	13,964	16,724
冷却	2,148	1,306	1,395	578	578
能源消耗(吉焦)1					
能源消耗总量	1,180,071	1,248,059	1,320,787	1,414,169	1,358,417
直接(燃料消耗)	126,548	119,364	88,364	104,994	81,936
按来源划分(燃料详情):					
固定燃烧:					
汽油/柴油	6,442	9,712	5,058	7,122	6,354
天然气	115,375	106,317	77,757	73,118	62,835
液化石油气	1,628	1,454	1,401	1,227	977
移动燃烧:					
道路用柴油	801	626	1,593	1,909	1,626
汽油	1,112	996	1,492	1,174	973
液化石油气	260	236	112	91	51
压缩天然气	-	-	-	-	
航空煤油	930	21	952	20,353	9,120
间接(外购能源)2	1,053,522	1,128,696	1,232,422	1,309,174	1,276,481
电力	979,740	1,053,903	1,165,186	1,256,824	1,214,193
蒸汽	66,051	70,092	62,213	50,269	60,207
冷却	7,731	4,701	5,023	2,081	2,081

¹ 由于四舍五入,总数与各项数字的实际总和可能略有不同。

² 约少于 1% 的外购能源(电力)是根据联想类似工厂能源实测使用量估算得出。

能源					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
可再生能源					
太阳能(兆瓦时)	4,226	9,065	9,360	13,333	16,956
发电量(兆瓦)1	16	16	17	17	25
可再生电力占比(%)	83	88	91	90	92
能源密度(兆瓦时 / 百万美元收入)					
直接能源(燃料消耗)	0.69	0.55	0.34	0.47	0.40
间接能源(外购能源)	5.77	5.36	4.78	5.87	6.24

1 可再生能源发电包括以下地区的太阳能电池板:中国合肥、武汉、深圳及天津;美国北卡罗来纳州莫里斯维尔及惠特塞特;匈牙利布达佩斯。

日历年	2019	2020	2021	2022	20231
能源之星。认证产品(占产品的百分比)					
笔记本电脑	93%	98%	92%	90%	91%
台式机 ²	97%	97%	98%	83%	82%
工作站	90%	98%	100%	100%	100%
服务器 3	94%	90%	94%	92%	82%
显示器 4	94%	90%	80%	69%	50%

^{1 2023} 日历年,联想 100% 的商用笔记本电脑 (ThinkPad) 及台式机 (ThinkCentre) 以及 97% 的商用显示器 (ThinkVision) 获得能源之星认证。

² 近年来的下降趋势可归因于游戏系统台式机生产线的扩展,联想根据认证的低需求及成本因素决定不对部分产品进行认证。

^{3 2023} 日历年服务器认证百分比的下降可归因于联想根据认证的低需求及成本因素决定不对部分产品进行认证。

^{4 2021}日历年显示器认证百分比的下降与低成本、入门级消费显示器生产线的扩展有关。2023日历年的下降可归因于游戏系统台式机生产线的扩展,联想根据认证的低需求及成本因素也决定不对部分产品进行认证。

环境数据 - 废弃物

度弃物 ¹					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
按类别划分的废弃物(公吨)					
非有害废弃物 2	43,023	51,648	49,403	50,420	47,780
有害废弃物 3	74	37	125	679	672
总计	不适用	51,685	49,528	51,099	48,452
从处理中转化的废弃物总量	不适用	46,198	43,705	44,644	42,362
进行直接处理的废弃物总量	不适用	5,487	5,823	6,455	6,090
垃圾回收利用行动转化的废弃物(公吨)⁴					
转化再回收利用的非有害废弃物总量	不适用	46,195	43,656	44,056	42,002
再销售/再利用	不适用	28,099	24,599	23,072	21,937
再循环利用 5	不适用	18,096	19,056	20,984	20,065
可回收的有害物总量6	不适用	3	49	588	360
垃圾处理行动直接处理掉的废弃物 (公吨) 7					
无害废弃物总量	不适用	5,453	5,747	6,364	5,778
焚化	不适用	27	776	2,337	2,827
焚化并转废为能	不适用	3,093	3,262	3,075	1,674
填埋	不适用	2,334	1,709	952	1,277
有害废弃物总量	不适用	34	76	91	312
焚化	不适用	28	73	75	289
填埋	不适用	0.09	0	0.6	0.02
处理	不适用	6	3	16	23

¹ 联想在全球的日常运营产生非有害废弃物和极少量的有害废弃物。由于生产的产品种类繁多,公司各处设施的规模和功能也各有不同,因此这两种废弃物的强度指标并不适 用于衡量联想的运营情况。废弃物数据包括大多数制造、加工及运营、研发地点及大型办公室的数据。产品废弃物作为单项列出。

² 在联想所属工作场所产生的电子废弃物也纳入到产品生命周期末端管理(PELM)数据中。

³ 在联想所属工作场所收集的电池也纳入到产品生命周期末端管理(PELM)数据中。

⁴ 联想不负责任何现场垃圾回收工作。所有废弃物都在现场实现分离,由第三方收取并在场外处理。

⁵ 循环利用包括非有害的有机废弃物堆肥。

⁶ 所有的回收利用有害废弃物都用于循环再利用。

⁷ 联想不负责任何现场垃圾处置工作。所有废弃物都在现场实现分离,由第三方收取并在场外处理。

环境数据 - 水资源

水					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
取水量(兆升)					
所有地区 ^{1、2}	1,307	1,428	1,567	1,499	1,420
按来源划分(占总量百分比):					
地下水	不适用	<1%	<1%	<1%	<1%
第三方	不适用	>99%	>99%	>99%	>99%
缺水地区 ³	322	343	377	330	731
按来源划分(占总量百分比):					
地下水	不适用	<1%	<1%	<2%	<1%
第三方⁴	不适用	>99%	>99%	>98%	>99%
地表水	不适用	72%	73%	77%	90%
地下水	不适用	8%	9%	10%	3%
排水量(兆升)					
所有地区 1	1,183	1,294	1,469	1,481	1,400
按排水目的地划分(占总量百分比):					
地下水	不适用	<1%	<1%	<1%	<1%
第三方	不适用	>99%	>99%	>99%	>99%
缺水地区3	298	326	371	323	720
废水超标量	0	0	1	0	0
耗水量 (兆升)					
所有地区 1	124	134	98	18	20
缺水地区 ³	24	17	5	7	11
水相关强度指标(立方米/人)5					
取水强度	不适用	20	21	19	20
排放强度	不适用	18	20	19	20
耗水强度	不适用	2	1	0.2	0.3

^{1 2023/24} 财年,"全部地区"包括了公司的全部生产、研发和大型办公地点。在之前的财年中,部分研发和大型办公地点没有统计在内,而联想已努力提高数据覆盖率。小型办公地点和零售地点通常被排除在用水报告要求之外,但少数小型办公地点自发报告的数据也计入其中。

² 所有取水均估计为淡水取水。由于联想绝大部分取水由第三方提供,无法统计所有水源的精准参数,但根据对当地的理解及与第三方的沟通,可合理认为大部分水源的溶解性固体总量(TDS)均很低。

³ 根据世界资源研究所的《水道水风险地图集》(Aqueduct Water Risk Atlas),表中的"缺水地区"是指基线水压力高或极高的地区。该类地区的各项水 相关参数隶属于"全部地区"水相关参数。2023/24 财年,缺水地区取水量增加主要是由于《水道水风险地图集》对缺水地区的分类进行了更新,使此前联 想归为非缺水的地区也被纳入了"缺水地区"范围。

⁴ 根据来源划分第三方取水量的数据收集自联想全部与环境相关性较大的工作场所(均为联想生产与研发地点)。2023/24 财年期间,这些地点约占联想从缺水地区第三方取水总量的93%。另外7%主要是来自办公地点,通常需要较少的水量,并作为大型办公综合体的一部分运营,而负责取水的第三方可能不会直接向该办公地点收取费用。

⁵ 水相关强度指标基于公司全球员工总人数计算。全球员工总人数包括了在附注1中提到的那些被排除在外的小型办公地点的员工人数。

环境数据 - 包装

包装 1					
财年	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
制成品使用的包装材料总重量(公吨)	不适用	115,041	119,621	99,978	80,154
按产品类型划分的每单位产品平均包装重量(克): 笔记本电脑	不适用	528	528	528	559
毛尼本电脑 台式机	不适用	1.900	1.900	1.900	1,739
服务器	不适用	4.614	4.614	4.614	4,614
工作站	不适用	1,700	1,700	1,700	2,198
显示器	不适用	1,920	1,920	1,920	1,815
智能手机	不适用	100	100	110	113
平板电脑	不适用	373	373	373	444
配件	不适用	300	300	300	300

¹ 估计值使用了每单位产品的平均包装重量以及下列产品类别运输总量:笔记本电脑、台式机、服务器、工作站、显示器、智能手机、平板电脑和配件。

环境数据 - 产品生命周期末端管理

按处理方式划分的产品生命周期末端管理(PELM)废弃物(公吨)¹					
日历年 (CY)	2019	2020	2021	2022	2023
再利用	1,557	1,695	1,875	1,901	
循环再利用	24,856	28,076	30,143	30,679	
废弃物转化为能源 (WTE)	987	793	523	896	全回明は 2
焚化	1,126	1,978	728	243	参见附注 2。
填埋	159	340	894	387	
总计	28,685	32,882	34,163	34,106	

¹ 联想产品生命周期末端管理(PELM)及产品回收项目(PTB)包括来自客户的物品、联想所有的退货、生产制造及研发的废弃物以及工作场所的员工设备。相关数据为截 至本报告发布时从 PELM 供应商处收到的所有数据。

环境数据 - 产品回收

按处理方式划分的产品回收项目(PTB)废弃物(公吨)¹					
日历年	2019	2020	2021	2022	2023
再利用	1,023	1,536	1,556	1,669	
循环再利用	24,112	27,249	29,295	29,863	
废弃物转化为能源 (WTE)	987	782	519	892	全国財法 2
焚化	1,041	1,904	728	239	参见附注 2。
填埋	143	324	885	385	
_ 总计	27,306	31,795	32,983	33,048	

¹ 联想产品生命周期末端管理(PELM)及产品回收项目(PTB)包括来自客户的物品、联想所有的退货、生产制造及研发的废弃物以及工作场所的员工设备。相关数据为截至本报告发布时从 PELM 供应商处收到的所有数据。

环境数据 - 使用再生塑料

产品中使用的再生塑料(干克)1					
日历年	2019	2020	2021	2022	2023
含循环利用成份的塑料 (PCRC)	7,721,398	5,946,839	7,787,871	6,973,663	9,671,002
消费后再生成份 (PCC) 净重	5,840,788	4,352,788	5,760,388	5,243,723	7,983,623

数据为发布时从再生塑料供应商处收到的所有数据。

² 本报告发布时,没有来自不同监管方案 / 计划的数据可以查阅。2023 日历年 PELM 及 PTB 数据可以查阅时,联想将在官网 ESG 页面发布。

² 本报告发布时,没有来自不同监管方案 / 计划的数据可以查阅。2023 日历年 PELM 及 PTB 数据可以查阅时,联想将在官网 ESG 页面发布。





2023/24 财年 EMS 绩效表现、宏观目标及具体目标

8.0 环境管理体系(EMS)绩效表现、宏观目标及具体目标

2023/24 财年 EMS 绩效表现、宏观目标及具体目标

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释				
产品层面: 产品能源消耗	产品层面: 产品能源消耗和排放							
		新产品能源效率须较上一代产品 有所改善。						
		笔记本: 到 2030 年 3 月 31 日,可比较的笔记本电脑平均能效将比 2018/19 财年提高 30%。不包括游戏笔记本电脑。		如果新产品不属于所列子 目标中的任意一个子类 别,则默认为相对于上一				
推动产品降低能源消耗。	能源效率	台式机: 到 2030 年 3 月 31 日,可比较的台式机平均能效将比 2018/19 财年提高 50%。	长期目标: 正按计划进 行中	前,则款以为相对于工一 代产品的总体能效有所改善。若业务部门明确说明 实现该目标将对联想产品 的价格竞争造成重大不利				
		服务器: 到 2030 年 3 月 31 日,可比较的服务器平均能效将比2018/19 财年提高 50%。		影响或在技术上不具可行性,则可将此产品排除在该目标外。				
		移动业务集团(MBG)产品: 到 2030 年 3 月 31 日,可比较的 MBG 产品平均能效将比 2020/21 财年提高 30%。						

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
减少使用已售产品产生 的温室气体排放。	温室气体排放	减少使用已售产品所产生的范围 3 温室气体排放(价值链),到 2029/30 财年,可比较的产品 较 2018/19 财年基准平均减排约 35%。	长期目标: 正按计划进 行中	
量化与使用联想产品相 关的生命周期二氧化碳 当量排放量。	产品碳足迹 (PCF)(干克二 氧化碳当量)	公布联想所有新产品碳足迹。	目标已达成	针对可以使用 Product Attribute to Impact Algorithm (PAIA) 工具 的产品。如有要求,则根 据个别的产品配置相应提 供产品碳足迹评估。
量化与使用联想产品相	PCF(干克二氧 ル桜光島)及甘	2024 年 3 月 31 日前,优化联想生命周期评价(LCA)平台,研究并逐步采用 LCA 解决方案。	目标已达成	
关的二氧化碳当量排放 量和环境足迹。	化碳当量)及其 他环境足迹	2024年3月31日前,选定至 少十种联想产品和材料/技术产 品进行生命周期评价(LCA)。	目标已达成	

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
产品层面:产品材料				
产品包含再生材料。	含有消费后再生 成份(PCC)产 品的百分比;产	到 2025/26 财年,100% 的个 人电脑产品将包含 PCC 材料。	长期目标: 正按计划进 行中	不包括平板电脑及配件。
再生材料包括: • 工业再生成份	品中消费后再生成份(PCC)的平均百分比/重量	到 2025/26 财年,联想将在产品中使用 3 亿磅(约 13.6 万吨) PCC 塑料。	长期目标: 正按计划进 行中	自 2005 年起累计的总 量。
(PIC); • 消费后再生成份 (PCC) / 消费后 再生材料 (PCR); • 闭环消费后再生成 份(CL-PCC) 塑料 /PCR; • 趋海塑料 (OBP);	消费后再生成份 (PCC)含量较 高产品的百分比 /消费后再生成 份(PCC)含量 较高产品的数量	从 2023 年 4 月 1 日起,对于新产品,至少一款产品需要满足更高 PCC 含量标准: 台式机 / 工作站 35%; 一体机 40%; 笔记本 10%; 平板电脑 5%; 显示设备 50%; 服务器 10%。	目标已达成	
• 再生金属。	探索环境影响更 低的创新应用和 方案	探索环境影响更低的创新应用和 方案(如再生材料 LCA/PCF、 消费后再生金属、高 PCC 含量 材料、再生稀土元素)。	目标已达成	

Ж
迪
冊
Ж
谿
EN EN
솄
图
ijĠ
ゴ
場
WHI
řÉ
_

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
持续推进技术进步,维 持产品组合内低卤素产 品。关注及应对该领域 的市场要求。	低卤素部件	就要求 IEEE 1680.1 或 NSF/ANSI 426 注册的产品而言,根据 IEEE 1680.1 或 NSF/ANSI 426 标准允许的要求及例外情况,确保产品中超过 25 克塑胶部件的均质材料中氯含量不高于1000ppm,且溴含量不高于1000ppm。	目标已达成	
释义: BFR - 溴化阻燃剂 PCB - 印制电路板 PVC - 聚氯乙烯 PPM - 百万分比		对于需要 TCO Generation 9 认证的产品,内部 / 外部电源的 电源电路板不得含有故意添加的 含有卤素物质的(添加型或反应 型)阻燃剂或增塑剂。	目标已达成	所有其他部件,如电子元件、其他 PCB 层压板和各种电缆绝缘材料,均不在此范围。溴或氯的浓度应低于 0.1%。
		到 2025/26 财年,全部智能手 机产品及配件将不含 PVC 和 BFR。	长期目标: 正按计划进 行中	控制在 1000 ppm。

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释		
产品层面: 包装						
	减少重量或体积	至少1种产品实现包装重量或体 积减少5%。	目标已达成			
尽量减少包装材料消 耗,并推进使用对环境 有利的可持续材料。	淘汰塑料	从 2018 年开始,到 2025/26 财年,减少 10 万干米的一次性 塑料包装胶带。	长期目标: 正按计划进 行中			
		摩托罗拉 Edge / Razr 所有系列实现无塑料包装。	目标已达成			

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
		向瓦楞纸零件供应商推广森林管 理委员会(FSC)认证。	目标已达成	仅适用于基础设施方案集团(ISG)。
		引入再生塑料袋(由 30% 趋海 再生成份制成)。	目标已达成	适用于所有 ISG 产品。
增加使用可持续材料的		在五种联想新产品上 100% 使用可再生的生物基包装。	目标已达成	
	再生成份或可持 续材料含量百分 比	到 2025/26 财年,60% 的智能 手机包装将由再生材料制成。	长期目标: 正按计划进 行中	不包括联想智能手机包装。从 2023/24 财年开始包括摩托罗拉 RAZR 系列智能手机包装。
		到 2025/26 财年,90% 的 PC 产品塑料包装将由再生材料制 成。	长期目标: 正按计划进 行中	按重量计算,不包括平板 电脑、配件以及显示器。
		到 2025/26 财年,智能手机包装所使用的一次性塑料将减少50%,其尺寸 / 体积将减少10%。	长期目标: 正按计划进 行中	相较于 2020/21 财年。 不包括联想智能手机包 装。从 2023/24 财年开 始包括摩托罗拉 RAZR 系 列智能手机包装。

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
工作场所层面:工作场所	「废气排放			
减少联想全球经营活动的绝对二氧化碳当量排放量。	二氧化碳当量(公吨)	到 2029/30 财年,绝对范围 1 及范围 2 温室气体排放量较 2018/19 财年基准减少 50%。	长期目标: 正按计划进 行中	该目标可通过能效提升、 在现场安装可再生能源发 电装置、与电力供应商签 订购电协议 (PPA) 及 / 或购买可再生能源实现。 范围 2 排放按市场计算。

球供应链
综合指标
环境管理体系(E
(EMS)
)绩效表现、
绩效表现、宏观目标及具体目标

7	1	1
5	ť	ď
2	Ė	Ó
>	ł	k
Ä	ż	
Ş	1	10
ξ	3	į
٤	Ť	1
I	Q	ġ
2	7	ñ
Ġ	1	Í
K	Ą	
		À
2	4	7
C	7	

相较上一财年,维持全球各地人

均用水量的现有水平(增幅不超

到 2025/26 财年,联想全球经

营活动 90% 的电力将来自可再

状态

长期目标:

正按计划进

行中

状态

目标已达成

注释

物。

注释

公场所。

包括所有能够报告用水情

况的生产、研发和大型办

该目标可通过在现场安装

可再生能源发电装置、与

电力供应商签订购电协议

(PPA)及/或购买可再生

能源信用额度实现。

参数 / 关键绩效指标

可再生能源占总

电量的百分比

参数 / 关键绩效指标

用水量

具体目标

生能源。

具体目标

过5%)。

宏观目标

响。

宏观目标

影响。

工作场所层面: 水资源管理

尽量减少与联想经营活

动及产品所产生的用水

及污水排放相关的环境

工作场所层面:工作场所能源消耗

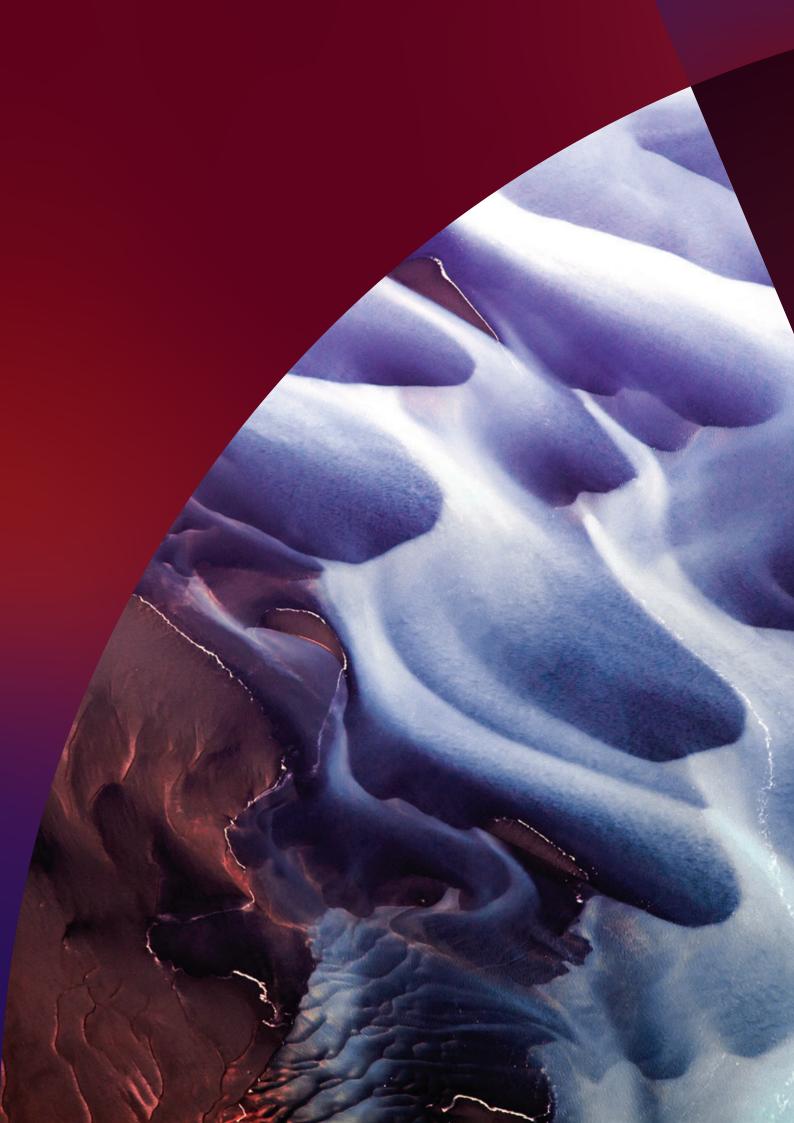
宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释					
供应链层面:产品生命居	供应链层面:产品生命周期末端管理								
尽量减少联想生命周期 末端产品对环境的影 响。	回收、维修和再	到 2025/26 财年,联想将使 8 亿磅(362874 吨)的生命周期 末端产品得到回收和再利用(自 2005 年起累计总量)。	长期目标: 正按计划进 行中						
	回收、维修和冉 利用联想产品和 部件。	到 2025/26 财年,84% 的维修可在客户所在地完成,无需将个人电脑送至服务中心。	长期目标: 正按计划进 行中	不包括安卓平板电脑及显 示设备。					
		到 2025/26 财年,在退至各服 务中心的可修复 PC 部件中, 76% 将获修复,以供未来使用。	长期目标: 正按计划进 行中	按价值计算。					

宏观目标	参数 / 关键绩效 指标	具体目标	状态	注释				
供应链层面:供应商环境表现								
	生产型供应商的 温室气体减排量 / 消除量	与 2018/19 财年测得的排放量相比,到 2025/26 财年,联想将从供应链中减少 100 万吨温室气体排放。	长期目标: 未能按计划 进行	正在实施整改计划以加快进展。				
监测并减轻联想供应链	每百万美元毛利 所采购的商品及 服务产生的温室 气体排放量(范 围 3)	从基准年 2018/19 财年起,到 2029/30 财年,每百万美元毛 利所采购的商品及服务产生的范 围 3 温室气体排放量(供应链) 减少 66.5%。	长期目标: 正按计划进 行中					
的环境影响,推动供应 商提升其对环境事务的 管理水平。	生产型供应商的 可再生能源使用 情况	动员十五家生产型供应商在进行 联想相关业务时,能源采购中 1/3 来自可再生能源。	目标已达成					
	CDP 气候变化或 水安全调查问卷 的回复率	按采购金额计,实现联想生产型 供应商对 CDP 调查问卷的回复 率达到以下水平: 气候变化 = 95%。	目标已达成					
	供应商参与科学 碳目标情况	按采购金额计,实现 48% 的联想生产型供应商承诺 / 拥有科学减排目标。	目标已达成					

71
油
Ж
ж
難
遺
怒
ЩŲ
郀
H
凞
mú.
K

宏观目标	参数 / 关键绩效指标	具体目标	状态	注释
供应链层面:运输				
推动联想全球物流在环保方面的合作。	需求侧管理	为智能设备业务集团在亚太地区 以及欧洲、中东、非洲地区优化 运输路线。	目标已达成	
	运输模式	为基础设施方案集团和智能设备 业务集团在美洲地区、中国以及 欧洲、中东、非洲地区的送货启 用多种运输模式。	目标已达成	
	改善装载率	改善基础设施方案集团和智能设备业务集团在亚太地区、欧洲、中东、非洲以及美洲地区的装载率和效率。	目标已达成	
	使用更多的低碳燃油	探索智能设备业务集团在亚太地 区、中国以及欧洲、中东、非洲 地区使用低排放能源的机会。	目标已达成	
	上游运输和分销 产生的范围 3 温 室气体排放	相对于 2018/19 财年基准年,于 2029/30 财年之前将上游运输 及配送的每吨公里运输的产品的 范围 3 温室气体排放降低 25%。	长期目标: 正按计划进 行中	

虽然联想寻求建立一致的目标与指标报告,但作为我们 EMS 持续改进过程的一部分,我们会定期重新评估和调整这些目标与指标,目的是根据不断变化的客户、标准和其他外部要求,逐年推动动态增长。对于所取得的成功和进步,我们备受鼓舞。但同时, 我们也明白任重而道远。展望未来,我们致力于通过 2024/25 财年 EMS 目标提升环境效益。





9.0 长期关键绩效 指标进展情况

128 ESG 长期关键绩效指标

9.0 长期关键绩效指标进展情况

ESG 长期关键绩效指标

为进一步支持联合国全球契约组织(UNGC)可持续发展目标(SDGs),联想通过于 2021/22 财年制定的长期关键绩效指标推进其 ESG 计划。联想将每年衡量并报告其进展。

环境

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
		到 2025/26 财年,全球经营活动 90% 的电力将来自可再生能源。 ²	长期目标: 正按计划进行	7 经济适用的 清洁能源
		到 2025/26 财年,减少供应链中 100 万吨 温室气体排放。 ³	长期目标: 未按计划进行	
与候恋ル郷留	联想制定了积极、以	到 2029/30 财年,联想台式机 ⁴ 和服务器 ⁴ 的能效将提高 50%。	长期目标: 正按计划进行	12 负责任 消费和生产
气候变化缓解 行动	科学为基础的温室气 体减排目标。 ¹	到 2029/30 财年,联想笔记本 ⁴ 和摩托罗 拉产品 ⁵ 能效将提高 30%。	长期目标: 正按计划进行	GO 13 ^{气候行动}
		到 2025/26 财年,84% 的维修工作均可在客户所在位置完成,无需将个人电脑送到服务中心。 ⁶	长期目标: 正按计划进行	9 产业、创新和基础设施
		到 2025/26 财年,返回至服务中心的可修复 电脑零件将实现 76% 的维修率,以供未来使 用。 ⁷	长期目标: 正按计划进行	12 负责任 消费和生产
循环经济	联想正在通过供应 链、产品设计和服务 方面的创新向循环经 济转型。	到 2025/26 财年,实现 8 亿磅(约 36.2 万吨)报废产品的回收和再利用。 ⁸	长期目标: 正按计划进行	13 ^{气候行动} 15 ^{陆地生物}

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
	联想专注于通过创新 的产品和包装设计, 整合可持续材料,尽 量减少浪费。	到 2025/26 财年,100% 的个人电脑产品将 包含消费后再生成份材料。 ⁹	长期目标: 正按计划进行	9 产业、创新和基础设施
		到 2025/26 财年,产品中使用 3 亿磅(约 13.6 万吨)消费后再生塑料。 ¹⁰	长期目标: 正按计划进行	
		到 2025/26 财年,100% 的智能手机产品和配件将不含 PVC 和 BFR 成分。"	长期目标: 正按计划进行	12 负责任 消费和生产
		到 2025/26 财年,90% 的个人电脑产品塑料包装将由再生材料制成。 ¹²	长期目标: 正按计划进行	CO
可持续材料		到 2025/26 财年,智能手机包装使用的一次性塑料将减少 50%,尺寸 / 体积减少 10%;60% 的智能手机包装将由再生材料制成。 ¹³	长期目标: 正按计划进行	13 气候行动 15 陆地生物

社会

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
		到 2025/26 财年,全球女性高管比例从 2020 年的 21% 提高到 27%。 ¹⁴	长期目标: 未按计划进行	5 性别平等
		到 2025/26 财年,美国高管中少数族裔群体 比例从 2020 年的 29% 提高到 35%。 ¹⁴	长期目标: 未按计划进行	\$
多元化及包容 性	"智能,为每一个可能"的愿景面向每个人。多元化的设计才能为社会的创新营造更多可能性。	到 2025/26 财年,75% 的联想产品将由包容性设计专家审查,确保适用于所有人群,无论其身体属性或能力如何。	长期目标: 正按计划进行	8 体面工作和 经济增长 10 减少不平等

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
		到 2025/26 财年,联想公益活动将惠及 1500 万人的生活,通过公益项目和伙伴关系 将改变 100 万人的生活。	长期目标: 正按计划进行	4 ^{优质教育}
公益	联想的慈善机构通过 让弱势群体获得技术 和 STEM 教育,践行 "智能,为每一个可 能"的愿景。	到 2025/26 财年,将有四分之一的员工加入 到联想公益活动和慈善项目中(包含志愿者 服务和配捐)。	长期目标: 正按计划进行	8 体面工作和经济增长

公司治理

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
公司治理	联想专注于建立长期、可持续的业务发展,践行"智能,为每一个可能"的愿景。联想将 ESG 重要事项整合到日常的运营中。	持续定期召开 ESG 执行监督委员会会议,将 企业利益纳入 ESG 战略讨论,评估 ESG 项 目进展,并评估项目与联想长期业务战略的 持续相关性。	长期目标: 正按计划进行	16 和平、正义与 强大机构
		持续向高级领导层提出有效管理 ESG 风险和项目的建议。	长期目标: 正按计划进行	
		持续定期向董事会提供 ESG 议题的最新信息。	长期目标: 正按计划进行	
		通过加强项目和培训,不断推进全球道德和 合规项目。	长期目标: 正按计划进行	9 产业、创新和基础设施
道德	联想的企业文化秉持 最高的商业道德标 准,并要求遵守其经 营所在地的所有法律 法规。	2025/26 财年及以后,公司将获得这一领域 领导地位的认可。	长期目标: 正按计划进行	16 和平、正义与强大机构

关键绩效指标 类型	承诺	关键绩效指标	到 2023/24 财年的进展	UNGC 可持 续发展目标
		2025/26 财年及以后,将让客户更易获得个 人信息,提高联想的响应速度,改善客户体 验。	长期目标: 正按计划进行	9 产业、创新和基础设施
ドヨエハ ・・・・・・	 联想承诺持续改进其 隐私保护项目。	2025/26 财年及以后,将改进隐私影响评估 和发布前隐私合规审查的管理和问责制。	长期目标: 正按计划进行	
		2025/26 财年及以后,将加强现有的培训材料,并继续为联想员工提供以隐私为重点的培训项目。	长期目标: 正按计划进行	16 和平、正义与强大机构

- 所设目标支持联想的减排具体目标,这些减排目标经过科学碳目标倡议 (SBTi) 审核。
- 2 该目标可通过在现场安装可再生能源发电装置、与电力供应商签订电力购买协议 (PPA) 及 / 或购买可再生能源信用额度 实现。
- 3 相对于 2018/19 财年实测的排放量。
- 与 2018/19 财年相比,可比较的产品的平均能效有所提高。不包括游戏笔记本电脑。 与 2020/21 财年相比,可比较的产品的平均能效有所提高。
- 不包括安卓平板电脑及显示器。
- 按价值计。 2005 年以来累计的总数。
- 9 不包括平板电脑和配件。
- 10 2005年以来累计的总数。
- 11 控制在 1000 ppm。
- 12 按重量计,不包括平板电脑、配件和显示器。
- 13 相较于 2020/21 财年。不包括联想智能手机包装。从 2023/24 财年开始包括摩托罗拉 RAZR 系列智能手机包装。
- 14 仅包括联想正式员工。不包括合同工、通过合约代理或第三方顾问和供应商及实习生。



10.0

134	2023/24 财年参加协会和参与活动情况
-----	-----------------------

- 135 报告范围
- 136 性别平等补充信息
- 138 GRI 内容索引
- 143 香港联合交易所《环境、社会和公司治 理报告指引》内容索引

10.0 附录

2023/24 财年参加协会和参与活动情况

协会

- 蓝牙技术联盟(SIG)
- 美国消费技术协会(CTA)
- "数字欧洲"计划
- 加拿大电子产品管理协会(EPSC)
- 美国信息技术产业理事会(ITI)
- 移动和无线通信论坛(MWF)
- 便携式充电电池协会(PRBA)
- 无线电设备指令遵守协会(REDCA)
- 责任商业联盟(RBA)

项目、工作小组及全球倡议

- 全球环境信息研究中心(CDP)气候变化及水安全
- CHWMEG
- 电子产品循环利用伙伴关系
- ECMA-370 生态宣言标准
- EcoVadis 认证
- 全球物流排放委员会(GLEC)
- 全球循环再利用项目,如 Call2Recycle (具体项目因地区 和产品而异)
- 全球报告倡议组织(GRI)
- 香港联合交易所《环境、社会和公司治理报告指引》
- 国际无线电干扰特别委员会(CISPR)
- 负责任工厂倡议
- 负责任劳工倡议
- 负责任矿产倡议
- 负责任回收标准(R2)
- 科学目标网络企业参与计划
- 电信认证机构委员会(TCB 委员会)
- · 联合国 CEO 水之使命
- 联合国全球契约组织(UNGC)
- 联合国全球契约组织"加速前进"倡议
- 美国环境保护局绿色电力合作伙伴关系
- 美国环境保护局 SmartWay 项目

国际标准

- IECEE/PSC
- IEC/TC 108
- IEC/TC 111
- IEC/TC 124
- 电脑和显示器环境和社会责任评估标准(IEEE 1680.1)
 (EPEAT 计划组成部分)
- IEEE SA
- 质量管理体系 (ISO 9001:2015)
- 环境管理体系 (ISO 14001:2015)
- 信息安全管理体系 (ISO 27001:2013)
- 职业健康安全管理体系 (ISO 45001:2018)
- 能源管理体系 (ISO 50001:2018)
- ISO/IEC JTC 1/SC 39

- ISO/TC 176
- 能源与环境设计认证(LEED)
- 服务器环境领导力和企业社会责任评估标准(NSF/ANSI 426)(EPEAT 计划组成部分)
- Product Attribute to Impact Algorithm (PAIA) 计划
- TCO 认证

联想认识到在国家层面发挥环境保护领导力的重要性,因此加入了多个国家级的协会、项目、工作小组和倡议。在中国参加的环保倡议有:

- ICT 产业高质量与绿色发展联盟
- 中国电子节能技术协会
- 中国节能认证(CECP)
- 中国环境标志产品认证(CELP)
- 中国中低温环保焊接产业联盟
- 中国工信部电器电子产品生产者责任延伸试点
- 中国物资再生协会
- 中国电器电子产品污染防治标准工作组
- 中国废弃电子电器设备工作组
- 中国电子学会节能减排工作推进委员会
- 中国绿色制造联盟
- · 公众环境研究中心(IPE)
- 中国能效标识(CEL)
- 全国电工电子产品与系统的环境标准化技术委员会(SAC/TC297)
- 全国环境管理标准化技术委员会(SAC/TC207)
- 智慧货主联盟

报告范围

本报告的内容适用于联想集团(港币柜台股份代号: 992 / 人民币柜台股份代号: 80992)(下称"联想"),以及联想品牌和摩托罗拉品牌的主要附属公司。若部分议题包括其他主要附属公司,则在下表列明。联想的重点议题范围及其于价值链内的界限请见下表。

	产品开发	供应链	生产制造	销售及营销	分销	使用/报废	ESG 报告的涵盖范围	自 2022/23 财年以来范围变化的说明
环境								
排放 / 气候变化	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉、LCFC、Medion、 NEC PC、FCCL	无变动
能源	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉、LCFC、Medion、 NEC PC、FCCL	无变动
产品包装及材料	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉、LCFC	无变动
废弃物 / 回收	•	•	•	•		•	联想、摩托罗拉、LCFC、Medion、 NEC PC、FCCL	无变动
水资源	•	•	•	•			联想、摩托罗拉、LCFC、Medion、 NEC PC、FCCL	无变动
社会								
社区/公益	•		•	•	•	•	联想、摩托罗拉	因捐赠产品所致,公益披露的范围扩大至本公司价值链范围内的分销及使用/报废层面。
多元化与包容性	•	•	•	•	•		联想、摩托罗拉	无变动
人权	•	•	•	•			联想及摩托罗拉已充分纳入联想集团关于此 领域的企业计划。	无变动
安全	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉、LCFC、NEC PC	无变动
培训及发展	•		•	•			联想、摩托罗拉	无变动
员工组成	•		•	•			联想、摩托罗拉、NEC PC 涵盖所有指标; 员工数量、按地域划分的员工百分比及员工 构成百分比也包括 Sunny IT、FCCL、 Medion、LCFC、Net App及LPS	今年新增 FCNT 和联想租赁。
公司治理								
业绩表现	•	•	•	•	•	•	见 2023/24 财年年度报告财务报表附注	无变动
道德/诚信	•	•	•	•	•	•	联想及摩托罗拉已充分纳入联想集团关于此 领域的企业计划。	无变动
数据隐私/安全	•	•	•	•		•	联想、摩托罗拉	无变动
产品质量	•	•	•	•		•	联想、摩托罗拉、LCFC	无变动
监管/合规	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉、LCFC	无变动
创新	•	•	•	•	•	•	联想、摩托罗拉	无变动

性别平等补充信息 *

人才梯队

女性占总人数的百分比				
财年	2021/22	2022/23	2023/24	注释
管理 ¹ 职位	29	30	30	1 管理层总人数的定义为本公司的所有职能管理者。
高级管理 2 职位	27	28	28	2 高级管理层的定义为担任高级经理至总监级别的职能管理者。
中级管理 3 职位	40	41	40	3 中级管理层定义为担任高级专员至经理级别的职能管理者。
非管理职位	38	38	38	BA10
晋升	42	41	42	
聘用	36	34	35	

包容文化

包容文化				
财年	2021/22	2022/23	2023/24	注释
主要照顾者全薪育儿假的周数1	20	23	24	1 加权平均。
辅助照顾者全薪育儿假的周数1	5	4	4	2 育婴假留任率定义为在上一财年已休育儿假的所有 女性员工中,育儿假结束12个月后仍继续留任工作
育儿假留任率(%)2	83	87	88	岗位的女性员工所占百分比。 3 通过联想提供的支援家庭照顾服务或补贴包括提供
通过联想提供的支援家庭照顾服务或补贴 (%) ³	78	78	79	托儿所、补贴或报销等福利,确保员工在工作的同时免费或以折扣价获得支援照顾资源。本项数据指获得此类福利的员工百分比。

薪资公平

薪资公平				
财年	2021/22	2022/23	2023/24	注释
调整后的平均 ¹ 性别薪资差距 ² (%、美元)	2.2% (1,618)	2.6% (1,935)	2.3% (1,731)	1 全球平均性别薪资差距的原始数据仅计算了联想女性员工及男性员工之间总薪资的差异,没有就工作职能、职级、教育、绩效或地区等因素作出调整。联想披露经调整的平均性别薪资差距,是因为该数值能更准确地反映联想在全球布局和复杂的业务运营的情况下,对薪酬公平作出的承诺。 2 本项数据分别涵盖了联想在 2021/22 财年、2022/23 财年和 2023/24 财年全球员工人数的82%,87% 和88%,包括公司在15 个国家5级至副总裁级别的正式全职员工,以最大人数计。

^{*} 为提高联想员工性别平等议题的透明度,本报告首次披露该信息。数据仅包括联想正式员工。不包括承包商、通过合约代理或第三方的顾问及供应商以及 实习生。

及时行动,缩小差距

尽管联想目前并未对外公布量化限时的行动计划来缩小性别薪资差距,但联想已采取措施,积极缩小任何已发现的差异。联想 所设计的行动方针是确保薪资公平和行业竞争力之间的平衡。

联想为解决性别薪资差距所采取的部分战略和措施包括:

- 薪资公平定期审核: 联想定期进行薪资公平审核,借以发现并修正基于性别和种族的任何薪资差异。
- **同工同酬政策**: 联想已制定明确政策,无论性别或种族,同工同酬。
- **培训和认知计划:** 联想提供培训计划以提升对性别薪资差异的认知。联想向招聘经理提供培训,尽量减少他们在面试候选人或提供工作机会时的偏见。
- 员工资源小组: 联想支持关注性别、种族多元化和包容性的员工资源小组,并提供讨论和行动平台。
- 持续改进: 联想仍致力于持续评估及改进其实践,以确保有效解决性别和种族薪资差距。

决策层薪酬和多元化与包容性

联想深知,业务标准考量与决策层高管的薪酬相关,因此将多元化和包容性绩效融入该考量体系仍有许多工作要做。联想计划在未来几年采取详细措施,扩充针对其领导执行委员会的多元化与包容性关键绩效指标。

联想坚信多元化与包容性并非交易,而是一个需要不断评估、调整和成长的过程。本着这一信念,联想计划扩充并深化针对其领导执行委员会的多元化与包容性关键绩效指标。扩充后的关键绩效指标范围旨在进一步推动在多元化、公平性和包容性领域的问责制、透明度和卓越表现,继而在联想的所有领导层培育该领域的文化。这些努力不仅将有助于联想再创新高,也将进一步彰显联想致力于创造包容、公平的工作场所的决心。

联想欢迎持续探讨其多元化和公平性数据,并将如实披露上述扩充后的关键绩效指标以及指标对其领导执行委员会绩效评估的 影响。联想期望在不断增加和丰富其多元化与包容性措施的过程中,分享其进展和成效,实现自身和全体利益相关方的共同进 步。

GRI 内容索引

使用声明

联想已参照 GRI 标准,就 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日期间报告了本 GRI 内容索引中引用的信息。

GRI 1 已使用

GRI 1: 基础 2021

GRI 标准	披露	页码	其它参考信息
	组织简介		
	2-1组织详细情况	11	
	2-2 纳入组织可持续发展报告的 实体	10, 135	
	2-3 报告期、报告频率和联系人	10	
	2-4 信息重述	109	
GRI 2:	2-5 外部鉴证	10	
一般披露 2021	2-6 活动、价值链和其他业务 关系	11, 135	
	2-7 员工	104-105	
	2-22 关于可持续发展战略的声明	4-7	
	2-27 遵守法律法规	73	
	2-28 协会的成员资格	134	
	2-29 利益相关方参与的方法	12-13	
GRI 3:	3-1 确定实质性议题的过程	12-13	
实质性议题 2021	3-2 实质性议题清单	12-13	
经济议题			
业绩表现			
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	70-73	
GRI 201: 经济绩效 2016	201-2 气候变化带来的财务影响 以及其他风险和机遇	22	参见 2023/24 财年年度报告的 管理层讨论及分析
采购实践			
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	88-98	
GRI 204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出 比例	88	

GRI 标准	披露	页码	其它参考信息
反腐败		'	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	73, 77-79	
GRI 205: 反腐败 2016	205-2 反腐败政策和程序的传达 及培训	73, 77-79	
反竞争行为		1	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	73, 77-79	
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1针对反竞争行为、反托拉 斯和反垄断实践的法律诉讼	74, 77-79	
环境议题		1	
物料			
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	18, 27-31, 37-39	
GRI 301:	301-1 所用物料的重量或体积	115	
物料 2016	301-2 所用循环利用的进料	27-31, 37-39, 115	
能源			
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	18, 23-24	
	302-1组织内部的能源消耗量	111-112	
CDI 7021	302-3 能源强度	112	
GRI 302: 能源 2016	302-4 降低能源消耗量	23-24	
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	32-34	
水资源和污水		1	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	18, 26-27	
	303-1组织与水作为共有资源的 相互影响	26-27	
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-3 取水	114	
	303-4 排水	114	
	303-5 耗水	114	
排放	'		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	18-22	

GRI 标准	披露	页码	其它参考信息			
	305-1直接(范围 1)温室气体 排放	109				
	305-2 能源间接(范围 2)温室 气体排放	109				
GRI 305: 排放 2016	305-3 其他间接(范围 3)温室 气体排放	109				
	305-4 温室气体排放强度	110				
	305-5 温室气体减排量	21, 109-110				
	305-6 臭氧消耗物质(ODS)的 排放	22				
废弃物						
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	18, 25-26, 39-40				
	306-1 废弃物的产生及废弃物相 关重大影响	25-26, 39-40				
GRI 306:	306-2 废弃物相关重大影响的 管理	25-26, 39-40				
废弃物 2020	306-3 产生的废弃物	113				
	306-4 从处置中转移的废弃物	113				
	306-5 进入处置的废弃物	113				
供应商环境评估	供应商环境评估					
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	88-96, 100-101				
GRI 308:	308-1 使用环境评价维度筛选的 新供应商	88-89, 100-101				
供应商环境评估 2016	308-2 供应链的负面环境影响以 及采取的行动	88-98, 100-101				

GRI 401: 401- 动率 职业健康与安全	实质性议题的管理 1 新进员工雇佣率和员工流	44, 57-63 106		
GRI 3: 实质性议题 2021 3-3 9 GRI 401: 雇佣 2016 401- 动率 职业健康与安全				
实质性议题 2021 3-3 毫 GRI 401: 401- 雇佣 2016 动率 职业健康与安全 GRI 3:				
雇佣 2016 动率 职业健康与安全	1新进员工雇佣率和员工流	106		
GDI 31				
GDI 31				
实质性议题 2021 3-3 S	实质性议题的管理	45-50		
403-	-1 职业健康安全管理体系	45-49		
403- 事故i	-2 危害识别、风险评估和 调查	45-49		
	-4 职业健康安全事务: 者的参与、意见征询和沟通	45-47		
职业健康与安全 2018 403-	-5 工作者职业健康安全培训	45-47, 107		
403-	-6 促进工作者健康	45-47		
403-	-9 工伤	107		
403-	-10 工作相关的健康问题	107		
培训与教育				
GRI 3: 实质性议题 2021	实质性议题的管理	59-61		
		107		
培训与教育 2016 4O4- 援助		59-61		
多元化与平等机会				
GRI 3: 实质性议题 2021	实质性议题的管理	51-56		
GRI 405: 多元化与平等机会 405- 2016	-1 管治机构及员工的多元化	104-105		

GRI 标准	披露	页码	其它参考信息			
强迫或强制劳动						
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	88-94, 96-97	《 供应商行为准则 》 《 RBA 行为准则 》 《 人权政策 》			
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件 重大风险的运营点和供应商	88-94, 96-97	《 供应商行为准则 》 《 RBA 行为准则 》 《 人权政策 》			
当地社区						
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	64-67, 108				
GRI413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评 估和发展计划的运营点	64-67, 108				
供应商社会评估						
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	88-94, 96-98, 100-101				
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-2 供应链的负面社会影响以 及采取的行动	88-94, 96-98, 100-101				
客户隐私						
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	74-75				
GRI418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失 客户资料的经证实的投诉	74-75				

附

香港联合交易所《环境、社会和公司治理报告指引》内容索引

" 不遵守就	解释 " 条文	页码	其它参考信息				
A: 环境	A: 环境						
层面 A1: 排	非放物						
等的: (a) 政策; (b) 遵守对的资料。 注: 废气;	温室气体排放、向水及土地的排污、有害及非有害废弃物的产生及及 发发	18-27	联想并未发现任何与废气及 温室气体排放、向水及土地 的排污、有害及无害废弃物 的产生有关的重大不合规事 件。				
关键绩效 指标 A1.1	排放物种类及相关排放数据。	109-110					
关键绩效	直接(范围 1)及能源间接(范围 2)温室气体总排放量(以 吨计算)及(如适用)密度(如以每产量单位、每项设施计算)。	109-110					
大庭领风 指标 A1.2	- 范围 1 排放	109-110					
	- 范围 2 排放	109-110					
关键绩效 指标 A1.3	所产生有害废弃物总量(以吨计算)及(如适用)密度(如以 每产量单位、每项设施计算)。	113					
关键绩效 指标 A1.4	所产生非有害废弃物总量(以吨计算)及(如适用)密度(如 以每产量单位、每项设施计算)。	113					
关键绩效 指标 A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	20-21, 119, 122, 124-125, 128					
关键绩效 指标 A1.6	描述处理有害及非有害废弃物的方法,及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤。	25-26, 120-124, 128-129					

" 不遵守就	解释"条文	页码	其它参考信息
层面 A2:资源使用			
一般披露 有效使用资源(包括能源、水及其他原材料)的政策。		18-41	
注: 资源可	注: 资源可用于生产、储存、运输、楼宇、电子设备等。		
关键绩效 指标 A2.1	按类型划分的直接及/或间接能源(如电、气或油)总耗量(以干个干瓦时计算)及密度(如以每产量单位、每项设施计算)。	111-112	
关键绩效 指标 A2.2	总耗水量及密度(如以每产量单位、每项设施计算)。	26-27, 114	
关键绩效 指标 A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	23-24, 32-33, 118, 123, 128	
关键绩效 指标 A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题,以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	26-27, 123	
关键绩效 指标 A2.5	制成品所用包装材料的总量(以吨计算)及(如适用)每生产单位占量。	115	
层面 A3: 县	不境及天然资源		
一般披露 减低发行人	对环境及天然资源造成重大影响的政策。	18-41	
关键绩效 指标 A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关 影响的行动。	18-41, 118-125, 128-131	
层面 A4: 气候变化			
一般披露 识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策。			
关键绩效 指标 A4.1	描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜,及应对行动。	18-25, 118-125, 128-131	

" 不遵守就	解释"条文	页码	其它参考信息
B: 社会			
雇佣及劳工常规			
层面 B1: 盾	銀		
视以及其他 (a) 政策;	解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧 待遇及福利的: 及 发行人有重大影响的相关法律及规例	44, 51-63	联想并未发现任何与薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利相关的重大不合规事件。
关键绩效 指标 B1.1	按性别、雇佣类型(如全职或兼职)、年龄组别及地区划分的 雇员总数。	104	
关键绩效 指标 B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	106	
层面 B2:健康与安全			
一般披露 有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的: (a) 政策;及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例 的资料。		45-49	联想并未发现任何与提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害相关的重大不合规事件。
关键绩效 指标 B2.1	过去三年(包括汇报年度)每年因工亡故的人数及比率。	107	
关键绩效 指标 B2.2	因工伤损失工作日数。	107	
关键绩效 指标 B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施,以及相关执行及监察方法。	45-49	

"不遵守就解释"条文		页码	其它参考信息
层面 B3:发展及培训			
一般披露 有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。		59-61	
注: 培训指职业培训,可包括由雇主付费的内外部课程。			
关键绩效 指标 B3.1	按性别及雇员类别(如高级管理层、中级管理层)划分的受训 雇员百分比。	106	
关键绩效 指标 B3.2	按性别及员工类别划分,每名员工完成受训的平均时数。	107	
层面 B4: 剪	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
(a) 政策;	工或强制劳工的: 及 发行人有重大影响的相关法律及规例	44, 96-97	
关键绩效 指标 B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	44, 96-97	
关键绩效 指标 B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	44, 96-97	
营运惯例			
层面 B5: 倍	共应链管理		
一般披露 管理供应链的环境及社会风险政策。		88-98, 100-101	
关键绩效 指标 B5.1	按地区划分的供应商数目。	88	
关键绩效 指标 B5.2	描述有关聘用供应商的惯例,向其执行有关惯例的供应商数 目,以及相关执行及监察方法。	88-98, 100-101	
关键绩效 指标 B5.3	描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例,以及 相关执行及监察方法。	88-98, 100-101	
关键绩效 指标 B5.4	描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例,以及相 关执行及监察方法。	88-98, 100-101	

" 不遵守就	解释 " 条文	页码	其它参考信息
层面 B6:产品责任			
一般披露 有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法的: (a) 政策;及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例 的资料。		79-81	联想并未发现任何与所提供 产品和服务的健康与安全、 广告、标签及隐私事宜以及 补救方法相关的重大不合规 事件。
关键绩效 指标 B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	81	
关键绩效 指标 B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	78-79	由于保密业务限制,联想不 得披露与产品或服务相关的 投诉的量化结果。
关键绩效 指标 B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	74	
关键绩效 指标 B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	79-81	
关键绩效 指标 B6.5	描述消费者资料保障及隐私政策,以及相关执行及监察方法。	74-75	
层面 B7: 反	三		
一般披露 有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的: (a) 政策;及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例 的资料。		73-74	
关键绩效 指标 B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的 数目及诉讼结果。	73	
关键绩效 指标 B7.2	描述防范措施及举报程序,以及相关执行及监察方法。	77-78	
关键绩效 指标 B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	73	

"不遵守就解释"条文		页码	其它参考信息
社区			
层面 B8: 社区投资			
一般披露 有关以社区 的政策。	参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益	64-66	
关键绩效 指标 B8.1	专注贡献范畴(如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、 体育)。	64-66, 108	
关键绩效 指标 B8.2	在专注范畴所动用资源(如金钱或时间)。	64-66, 108	

