

董事會報告

戰略風險

1、中美貿易爭端及其他貿易壁壘風險

自2018年起美國對中國進口的部分商品加徵額外關稅，其中涉及空氣淨化器、吸塵器、淨水器、烤箱等品類及相關零部件。因集團策略性地專注美國市場，集團之部分產品在加徵關稅產品清單之列，因而受到重大影響。2022年3月、2022年12月、2023年9月、2023年12月，美國貿易代表辦公室先後四次宣布豁免部分從中國進口商品的關稅，其中本集團主要產品品類空氣淨化器、空氣炸鍋、帶空炸技術的烤箱等均在豁免清單中。目前上述產品針對額外加徵的關稅豁免期限至2024年5月31日。

美國對中國貿易政策仍存在較多不確定因素，而該等貿易爭端和貿易壁壘均可能導致本集團於中國製造的產品成本上漲，從而對集團的運營、財務狀況及經營業績造成不利影響。

風險應對：

集團管理層表示，為應對中美貿易爭端，集團持續優化產品研發及銷售組合，提升對較高利潤率產品組合的研發及營銷比重。對原有產品實施迭代，推出空氣淨化器、空氣炸鍋、空氣加濕器等集團暢銷產品的升級款產品。在集團戰略規劃下研發高利潤率的新品類，例如在廚房電器品類下延伸到電飯煲、電壓力鍋品類等，未來集團也將繼續在符合集團產品定位戰略下關注貿易爭端清單外品類。集團管理層相信，產品的多樣化亦能進一步降低加徵關稅的不利影響。集團亦為該等較高利潤率產品加大營銷資源投入，專項優化流量結構和銷售頁面內容，以帶來更高的流量轉化率和產品排名的上升，依據公司內部統計數據，集團主要的核心品類空氣淨化器、空氣加濕器、電熱水壺、人體秤、廚房秤、行李秤、測溫槍及乾果機等在美國亞馬遜渠道細分品類中連續多年排名第一。

集團一直積極拓展美國市場以外的市場。除美國市場外，集團亦拓展了加拿大、歐洲、東南亞、日本、中東等區域市場。非北美市場營收增速在逐步提升，歐洲和亞洲市場表現良好，銷售額均有快速增長的表現。2023年集團在歐洲取得營收約125.7百萬美元，同比2022年約107.9百萬美元上升約16.5%，2023年集團在亞洲取得營收約29.8百萬美元，同比2022年約16.3百萬美元上升約83.4%。目前，集團業務在美國以外的市場亦已取得奠基性發展，未來仍計劃進一步加大或擴大。集團管理層認為擴大非美國市場的規模和市場佔有率這樣多元化地區銷售策略，有助於減輕中美貿易爭端對集團業務成本的影響，並協助集團實現持續、長遠的增長與發展。

此外，集團一直積極探索在全球範圍內調整、優化供應鏈的配置，以實現資源整合和效率提升。目前集團已與越南的分包商合作，該分包商生產的空氣淨化器已在2023年實現量產，同時集團在越南的全資子公司(生產濾網)預計2024年開始量產。未來我們仍計劃在其他區域內(包括但不限於泰國、印度尼西亞等)尋求合適的分包商以實現集團供應鏈的全球佈局。

營運風險

2、庫存商品積壓的風險

集團提供小家電及智能家居設備，通過線上及線下渠道銷往美國、加拿大、歐洲、東南亞、日本、中東等國家或地區市場，需維持一定存貨水平。同時，集團所處行業面臨外部複雜的市場環境，包括不斷變化的消費趨勢及客戶偏好、創新產品的推出、競爭對手的產品策略變化、國際或本地運輸的中斷、氣候變化以及經濟或政治因素等，均有可能導致庫存商品積壓的風險。截至2023年12月31日止，集團的存貨約值79.8百萬美元(截至2022年12月31日止，集團的存貨約值114.6百萬美元)。

倘若集團未能準確預測相關市場趨勢，以致未能按銷售預測調節庫存商品之數量，集團或會出現積壓庫存商品情況，引致倉儲費用增加之風險。此外，如出現過時庫存商品積壓的情況，集團需以提供折扣或開展其他促銷活動的方式銷售過時商品或因該過時產品未能出售而報廢，導致經濟損失。

風險應對：

集團採取多種措施降低庫存積壓風險：

第一，不斷提升銷售預測能力，並據此調整存貨水平。集團透過以下方式：1)提高運營能力，並設置專門崗位監控銷售需求之變化，並不斷調整；2)建立銷售預測模型，更準確地預測銷售需求，指導備貨。依據公司內部統計數據，2023年集團銷售預測準確率較2022年提升約8個百分點，集團的平均存貨周轉天數約為115，較2022年下降了約12天，存貨周轉速度有所提高，2024年將繼續實施，以確保庫存合理，減少積壓或短缺風險。

第二，集團制定庫存管理規範和方案，設定安全庫存水平，避免庫存商品囤積之風險，最大限度地減少存貨浪費並避免存貨過時。同時亦並對庫存積壓預警，重點審視庫齡較長的庫存並進行定期回顧，對於已經形成的囤貨堆積的超期庫存通過促銷等手段實施庫存清理。

董事會報告

3、人才培養與發展風險

集團一直以來緊跟行業智能化發展趨勢，開發智能小家電及智能家居產品，隨著集團經營業務的快速發展，同時集團所在小家電行業的競爭激烈和多區域市場經營的複雜性、靈活性，需要員工具備與時俱進的、豐富的專業知識及崗位技能以支持集團業務發展。

集團在近年引入了更多的中高級人才，旨在進一步提升優質人才密度，增強集團的組織能力。但新的中高職級專業及管理者的加入，也對整個組織的骨幹人才融入、管理及文化沖擊提出了挑戰。2023年，集團的人員規模達到1,296人，從整體的人才梯隊對業務支撐的角度考慮，需要更完善的人才發展體系，以牽引員工的長期職業發展及留任，實現集團組織的能力沉澱及迭代發展，為公司高質量發展提供堅定的支撐。

倘若集團不能及時為員工提供科學合理的培訓、培養，則員工素質提升存在不確定性，員工可能難以快速融入或掌握必要業務技能，進而對業務運營產生不利影響。此外，如集團未能為員工提供其發展所需的知識與技能更新、創造力的挖掘與培養或者員工職業發展通道不暢、晉升提拔不合理等，則短期可能影響集團業務經營目標的實現，長期則對集團的長遠發展存在較大不利影響。

風險應對：

集團持續進行能力體系迭代與維護，任職資格已覆蓋大多數崗位，用於牽引員工專業能力的提升和發展，並以此作為人才選拔的基礎標準；2024年集團人力資源部門結合組織與員工發展需要，繼續進行任職資格標準的開發、維護及迭代，保持任職資格在晉升評審的應用，更加體系化推進公司人才的發展，同時，任職資格的迭代開發，結合組織對人員的能力要求進行迭代，以牽引組織人才的能力發展。

集團開展新員工培訓，以「在線學習」的培訓方式，在新員工入職一周內及時的提供培訓課程，幫助新員工快速融入、掌握工作技能，更好地發揮業務效用。集團每年也定期為應屆生提供集中培訓與在崗培訓，通過業務部門理論培訓、導師帶訓、在崗實操、虛擬項目訓練、階段考核驗收等提升新員工對業務知識、公司文化、流程等的熟悉。對於在職員工，各部門結合業務需求，進行差異化的內外部培訓。

董事會報告

集團對新進管理者的試用期管理及評估保持著標準化和規範化的運營，通過試用期期間全方位的評估，識別關鍵人才在階段性融入、關鍵能力、業績產出上與組織的適配度，加強關鍵人才試用期管理中發現問題的牽引、幫扶。

集團於2023年梳理了職級職位管理規範，含職級介紹、職業發展通道、職級管理、職位管理、異動管理等，並以此作為員工在組織內發展的指導牽引並將於2024年對全集團員工進行宣導並實施。

與利益相關者的關係

本集團深明利益相關者對公司發展的重要性，關注政府和監管機構、股東和投資者、僱員、商業合作夥伴、供應商、客戶及社區等利益相關者所關心的事宜。本集團與其利益相關者保持雙向透明的溝通交流，加強互信合作，建立和諧關係。本集團的成功取決於主要利益相關者（包括董事及高級管理層、僱員、客戶及供應商）的支持。

有關報告期內本集團與僱員、客戶和供應商關係的詳情，請參閱本年報所載之環境、社會及管治報告。

承董事會命

Vesync Co., Ltd

主席

楊琳

香港，2024年3月25日

環境、社會及管治報告

1. 關於本報告

Vesync Co., Ltd (下稱「本公司」或「我們」)及其附屬公司(「本集團」)從事小家電市場，專注於在線營銷及銷售自主設計開發的小家電及智能家居設備。本集團欣然發佈第四份環境、社會及管治報告(下稱「ESG報告」)或(「本報告」)的編製工作，概述我們對環境、社會及管治(或稱「ESG」)的策略、目標及工作，並闡述我們的可持續發展理念。

報告準則

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司(下稱「聯交所」)證券上市規則附錄C2所載之ESG報告指引(「《指引》」)編製而成。本公司已遵循《指引》中的報告原則，包括強制披露規定及「不遵守就解釋」的條文及四項匯報原則(重要性、量化、平衡及一致性)的要求。

重要性 本報告遵循聯交所重要性原則，已識別及於報告中披露重要ESG因素的過程及選擇這些因素的準則，以及重要持份者的描述、參與的過程及結果。

量化 本報告中有關匯報排放量／能源耗用(如適用)所用的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告釋義中進行說明。

平衡 本報告不偏不倚地呈報本集團報告期內的表現，避免可能會不恰當地影響讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。

一致性 本報告披露數據所使用的統計方法均與去年保持一致。如有變更，將於報告中清楚說明。

報告範圍

本報告涵蓋本集團實際業務範圍，而環境關鍵績效指標的收集則包括中國深圳、中國重慶和美國辦公室，以及中國東莞工廠的數據。本報告闡述本集團於2023年1月1日至2023年12月31日(下稱「本年度」或「報告期」)內與核心業務有關的可持續發展的政策、措施及關鍵績效指標(下稱「KPI」)。

報告語言

本報告以繁體中文和英文兩個語言版本發佈。如有歧義，請以繁體中文版本為準。

報告批准

本報告經管理層確認後，於2024年3月25日獲董事會通過。

報告反饋

我們非常重視您對此報告的看法，若閣下有任何查詢或建議，歡迎通過電郵作出聯繫：
companyinfo@vesync.com.cn。

2. 可持續發展策略

2.1 董事會聲明

作為一間負責任之企業，本集團堅持可持續發展之管理政策。通過建立並完善環境、社會及公司治理(ESG)治理架構與執行體系，將ESG風險納入本集團全面風險管理機制，積極推動企業可持續發展工作。

在完善治理體系，加強風險管理的基礎上，我們設立穩健的ESG管治架構，董事會充分履行ESG事項的決策與監督職責，審閱並確認重要性評估結果，了解各持份者的關注和要求，以確定本集團的ESG管理方針、策略、優先事項和目標。董事會積極討論ESG事宜，包括監督及檢討本集團企業社會責任及可持續發展事務，並提供建議。本集團已設立環境相關目標，董事會持續審視ESG相關表現，並根據ESG相關目標進行進度檢討，董事會定期檢討公司上述目標實現的進度。

2.2 可持續發展管治

本集團積極將可持續發展理念作融入我們企業文化和長期發展戰略，建立自上而下的ESG治理架構。由董事會、審核委員會、ESG工作小組構成ESG管治架構，為作更佳準備以應付未來挑戰及機遇，公司董事會全面監督ESG事宜並對其最終負責。

本集團在董事會下設審核委員會，審核委員會對ESG管理的有效性提供獨立的評審，履行本集團之企業管治程序並負責監督、覆核和管理集團在ESG方面的戰略、政策的制定和實施，並定期向董事會匯報，以確保ESG事務與企業戰略保持一致。審核委員會每年至少召開兩次會議，對本集團所設立的

環境、社會及管治報告

ESG願景、目標、戰略落實情況及新出現的ESG趨勢進行監察與檢討。審核委員會下設ESG工作小組，負責實施和落實集團在ESG方面的具體行動，協助審核委員會審閱、評估和建議業務部門為實現既定目標而實施的ESG措施，並定期向董事會及審核委員會報告ESG事宜以及實施措施的進展和績效。

決策層：董事會

- 對ESG策略及匯報承擔全部責任
- 確認ESG管理方針、策略、規劃、目標及年度工作，包括評估、優次排列及管理重大ESG事宜、風險及機遇
- 向ESG工作小組指派權力
- 定期檢討及監督ESG表現及目標達成進度
- 審批年度ESG報告內容

決策層：審核委員會

- 制定及審查本公司的ESG政策及常規，並向董事會提供建議
- 監督ESG相關事宜的評估及管理，並向董事會報告
- 檢討及監督ESG相關目標和指標的進度，並向董事會提出建議
- 審視本公司遵守上市規則在ESG報告內有關ESG披露內容的合規性
- 評估及判斷ESG的相關風險和機遇，以及確保合適且有效的ESG管理及內部監控到位
- 審閱其他由董事會界定的ESG課題（若有）

組織層：ESG工作小組

- 定期向董事會轄下審核委員會及高級管理層匯報ESG相關事宜及進展
- 負責檢討及監察集團的ESG政策及常規，確保集團符合相關法律及監管要求
- 協調及推動各部門執行各項ESG政策，監察各職能部門的ESG相關工作

執行層：各職能部門代表

- 遵守各項ESG相關政策及制度
- 收集及上報ESG內部政策、制度及ESG相關的績效指標

ESG管治架構

2.3 與持份者溝通

為加深了解持份者的期望和需求、洞識重大事宜，同時評估我們的可持續發展措施的有效性，我們持續與不同持份者聯絡。持份者在我們的業務發展及策略中擔任重要角色。我們致力了解他們與時俱進的期望及需求，進而持續審視及改善我們的可持續發展表現。

持份者	主要溝通響應方式
股東／投資者	• 股東周年大會與其他股東大會 • 中期報告與年報 • 企業通訊(如：致股東信件／通函及會議通知) • 業績公佈 • 投資者會議 • 股東參觀活動 • 業務數據公告
客戶	• 客戶滿意度調查和意見表 • 客戶服務中心 • 日常營運／交流 • 網上服務平台 • 電話 • 郵箱
員工	• 員工意見調查 • 員工表達意見的渠道(表格，意見箱等) • 工作表現評核及晤談 • 小組討論 • 會議面談 • 業務簡報 • 研討會／工作坊／講座 • 刊物(如員工通訊) • 員工溝通大會 • 員工內聯網
業務夥伴	• 會議 • 探訪 • 講座
政府—人力社保／稅務局	• 政策文件及指引 • 工作會議 • 信息報送 • 研討會
供應商	• 供應商／承辦商評估制度 • 會議 • 實地視察
傳媒	• 新聞發佈會 • 新聞稿 • 高級管理人員訪問 • 業績公佈 • 傳媒聚會
社區／非政府組織	• 社區活動 • 研討會／講座／工作坊 • 會議 • 日常信息交流對稱
監管機構	• 監管政策 • 調研走訪 • 工作匯報

環境、社會及管治報告

2.4 重要性評估

我們結合對各類持份者的重要性議題調查結果，綜合集團年內的業務運營情況，進行分析。我們重要性評估程序：

第一步：識別

我們根據香港聯交所《ESG報告指引》等要求，並參考優秀同行企業ESG管理實踐，結合本集團實際運營情況，識別重要性議題。

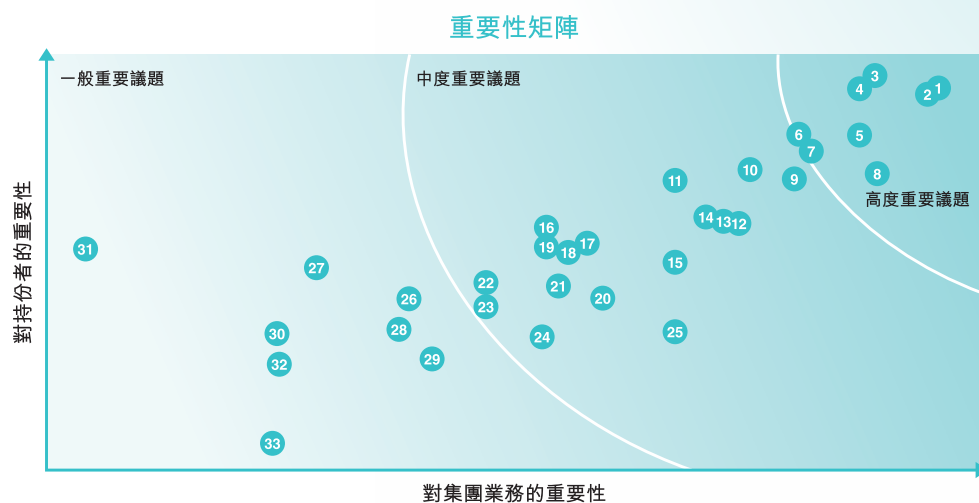
第二步：排序

我們按照持份者對重要議題意見調查的結果，對各項ESG議題進行優次排序。

第三步：應用和報告

對於高實質性議題，我們不僅在集團的運營中給予重點考慮，還在ESG報告中進行重點披露。

本集團的管理層確認2022年度之重要性評估結果本年度仍然適用，因為(i)本集團的策略方向及營運的業務發展於報告期並無重大變化；及(ii)2022年重要性評估的結果仍可以反映持份者對本集團的期望。根據持份者對重要性評估結果的分析，我們識別出33個重要性議題，其中8個高度重要議題，14個中度重要議題和11個一般重要議題。ESG重要性議題結果已由董事會審批。



高度重要議題	中度重要議題	一般重要議題
1. 守法合規運營	9. 產品售後管理	23. 能源消耗及效益管理
2. 反貪腐	10. 舉報機制	24. 廢水排放及處理
3. 尊重知識產權	11. 產品宣傳	25. 溫室氣體排放
4. 產品及服務質量保障	12. 內部控制	26. 空氣污染物排放
5. 產品創新	13. 供應鏈社會責任管理	27. 水源耗用及效益管理
6. 保障客戶私隱	14. 綠色供應鏈	28. 綠色設計
7. 信息安全	15. 僱傭權益	29. 員工的環保意識
8. 處理投訴和應對的機制	16. 僱員多元化、不歧視及平等機會	30. 管理營運對環境及天然資源的影響
	17. 職業健康與安全	31. 社區投資價值與影響
	18. 員工培訓與發展	32. 防止童工及強制勞工
	19. 勞資關係	33. 員工對公益活動的意識與參與
	20. 氣候變化	
	21. 有害物質管理	
	22. 材料／資源使用	

環境、社會及管治報告

3. 質量保障

3.1 產品質量管理

建立質量管理體系

本集團始終堅持推動產品安全及質量提升工作，集團的質量方針是「客戶至上，質量第一，持續改善，永續發展」，並根據ISO標準建立質量管理體系，實現强有力的全流程質量風險控制。我們嚴格遵循《中華人民共和國產品質量法》以及美國《消費品安全法》等法律法規，確保產品符合客戶及監管規定。為確保貫徹交付高質素的服務，深圳辦公室已採用GB/T 19001-2006及ISO9001:2015認證的質量管理系統，於有效期內每年進行審核。

產品安全認證管控

本集團始終堅持開展產品合規認證管控工作，本集團在研發、生產到銷售的各個環節中，設置了產品合規的評估和審核節點，並對上市銷售的產品做安全認證及合規檢測，保障產品在設計開發、樣機驗證、產品試產和最終量產的每個階段都符合安規認證檢測的要求，確保集團上市銷售的所有產品均符合銷售目的區域的安全及合規要求。

全流程質量管控

為了有效的監控產品質量，落實產品質量安全責任，本集團制定了《質量控制措施》、《成品出貨管理程序》、《質量手冊》以及《生產和服務過程控制程序》等制度。從產品規劃、研發設計、原材料採購、生產製造、成品檢驗和質量售後等各階段提升產品過程質量管理。

本集團每個產品開發項目配置有專職的研發質量工程師，從項目開發的初始階段開始介入，負責收集VOC (Voice Of Customers)，並轉化為內部質量控制風險關鍵項，同時識別產品安全與合規標準，轉化為內部高要求的測試標準，項目初期協同研發負責人制定質量風險控制計劃，監控項目全過程的風險應對措施落地。在項目過程中把關測試質量，負責產品與關鍵器件的安全、可靠性和性能的問題跟進直到問題閉環。

我們會對產品的質量進行嚴格把控，包括由駐廠質量監控在組裝工廠進行成品抽檢，我們制定了《不合格品控程序》，識別不合格產品的級別並遵循產品的行業標準、產品的測試標準及產品驗收標準來進行判斷產品的合格性，當發現不達品質控制標準時，將不合格情況記錄於《成品檢驗報告》，再安排人員將不合格批次貼上不合格標籤退回倉庫重新進行不良品返工修復，禁止流入下一個工序，經過返工修復後的產品須再次遞交給質量控制人員進行檢驗，合格品方可入庫，修復後不合格需重交工廠或工程部們進行處理，我們把不合格產品妥善保存紀錄在報廢申請單，為日後研發產品時作為參考依據。產品綫質量人員在過程監督檢查及產品抽檢時發現不合格，應立即對不合格物料進行標識與隔離，並向組裝工廠提出處理意見，我們對不合格產品處理方法包括：挑選、返工／返修、特採、報廢等。當產品從市場退回後，我們會整理「市場退貨列表」對退貨產品進行確認處置。

我們對產品出廠前的質量進行嚴格把關，通過科學的檢驗標準進行產品檢驗，並於產品出貨前按既定程序作最後核查，對產品所有生命周期的存在潛在質量安全風險進行審查，降低或規避質量風險。

2023年2月23日集團發佈公告，集團選擇與美國消費品安全委員會(the United States Consumer Product Safety Commission)、加拿大衛生部(Health Canada)及墨西哥聯邦消費者檢察廳(Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco))合作，自願召回在美國、加拿大及墨西哥以Cosori品牌出售的特定型號的空氣炸鍋，涉及的單位總數為約2,000,000台(美國)、約250,000台(加拿大)及約21,000台(墨西哥)。截至2023年12月31日，召回還在持續進行中。

3.2 優質客服服務

本集團始終堅持以客戶為中心的理念，致力為客戶提供優質的產品與服務，及時合理地處理客訴、解答客戶的疑惑、解決客戶的問題，為客戶提供優質的售後服務，從而提升客戶對產品、品牌的滿意度；並梳理、分析、總結客訴，反饋問題並推動問題改善，從而促進產品品質提升、迭代，減少同類問題投訴，不斷提升用戶體驗。我們的中美客服團隊互相合作，及時同步共享各類信息，提高雙方客戶服務的一致性。

環境、社會及管治報告

優化客服處理機制

我們非常關注及重視客戶的意見及滿意度，本集團制定了《客訴管理規範》、《客戶反饋售後處理指導書》，通過優化用戶溝通渠道及投訴處理機制，盡全力解決客戶的問題。我們設有兩大客服服務平台，Zendesk及售後系統。Zendesk是一個第三方的集成性客訴郵件回覆平台。我們把客戶服務投訴都集中在北美及歐洲地區的線上產品售後支援郵箱，美國商城售後郵箱等統一處理。系統能設置規則將郵件分類並分到團隊個人，有效提高了郵件處理效率，對客服質量進行有效的監控，極大地提高了團隊工作評估和管理效率。售後系統是一個公司自行開發的系統，對此系統的預期和目標是客訴回覆，產品問題傳遞和分析等一系列售後動作能在這個系統上一站式實現，同時集中收集客評客訴，最大化利用客戶反饋的信息以推動產品和服務升級。

提升用戶體驗

我們的客服團隊嚴格遵守《客服服務規範》，通過專業的客服知識，為客戶解決問題，通過友好的服務態度，提升客戶的滿意度，提升客戶對於我們品牌的認同感。客服團隊日常還會提升專業知識，自主學習產品知識、網絡知識等，對客戶的問題提供準確及高質量的解決方案。如接獲客戶投訴，我們會先立案分析問題成因，然後盡快回覆客戶解決方案。我們關注並處理客戶的反饋及其產品的評論，第一時間給予消費者有效的反饋。

我們的中美客服團隊緊密合作，中國團隊會與美國團隊溝通，及時調整和主動分享產品知識，以提升中美客服團隊處理效率，提高國內及海外客戶服務的一致性。我們積極了解客戶的需求，透過不同的網上渠道與客戶取得聯繫，如亞馬遜賣家客服平台、亞馬遜後台、VeSync Email回覆、官方聯繫電話以及Facebook社區等，使我們能對顧客的問題，痛點準確定位，提供準確的解決方案。

報告期內，本集團內部統計客服滿意度為90.5%，並沒有出現因為有關產品或服務的投訴對業務有重大影響的情況。

產品與服務創新

本集團是一家領先的智能家居設備和解決方案提供商，其產品在市場上備受用戶青睞。我們始終堅持以更智能的產品創造互聯生活方式，讓家庭內外的生活更美好，通過我們的社區及技術，為我們的用戶、團隊成員及合作夥伴開辟新的機遇及幫助發現新的可能性。根據來自各種來源的正面評論，VeSync產品的易用性、高性能和出色的兼容性是用戶最為贊賞的特點。



VeSync的旗下產品當中，Levoit品牌的空氣淨化器是一款備受歡迎的產品。用戶稱贊Levoit空氣淨化器的外觀時尚，其設計能夠作為一個家居擺設放置到家中的每一個角落，另一方面Levoit空氣淨化器的超強的淨化性能且噪音極低，家中的小朋友和寵物能夠在安靜的環境中享受乾淨清新的空氣。VeSync空氣淨化器的可靠性、易於使用的應用程序以及與虛擬助手的兼容性也受到了用戶的高度評價。

另一款VeSync旗下的產品，Cosori的空氣炸鍋也備受歡迎。Cosori空氣炸鍋不僅做工精細美觀，烹飪操作上也十分簡潔方便，烹飪出來的食品也是低油低脂的健康美味。

總體來說，VeSync的智能家居產品表現出色，收獲廣泛的好評。無論用戶是從個人健身到家居裝飾，享受更好的烹飪和保持室內空氣質量，VeSync的智能家居產品都能滿足用戶的需求。它們易於安裝和使用，並且在提高用戶的生活品質方面發揮著重要作用。集團的智能家居產品在國際上獲得了許多的獎項，得到了許多機構的認可。

環境、社會及管治報告



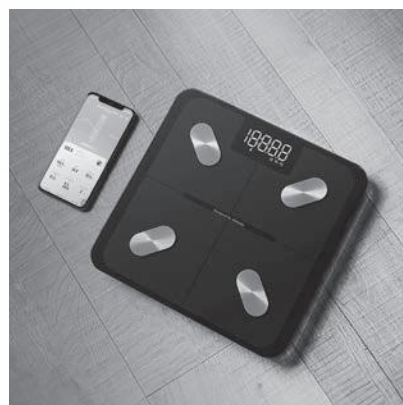
空氣淨化器



加濕器



空氣炸鍋



體脂秤

部分獲獎產品名單

Etekcity 智能體脂秤 EFS-A591S-KUS
 Cosori 智能肉類溫度計 CMT-R161S-KUS
 Cosori 空氣炸鍋 CAG-A601S-KUS
 Cosori 空氣炸鍋 CAF-LI401S-KUS
 Cosori 空氣炸鍋 CAF-L501-WJP
 Cosori 空氣炸鍋
 Levoit 加濕器
 Levoit 智能塔式風扇
 Levoit 智能保溫杯 LTM-A401S-WUS
 Levoit 空氣淨化器 Core 400S
 Levoit 空氣淨化器 LAP-EL551-WUS

獎項

德國創新獎、紅點獎
 2023年IF設計獎
 德國創新獎、紅點獎
 IF設計獎
 優秀設計獎
 2022年美國最佳家居和花園品牌獎
 2022年美國最佳家居和花園品牌獎
 2023年IF設計獎
 IF設計獎、德國創新獎、紅點獎
 IF設計獎、德國創新獎
 IF設計獎、德國創新獎、紅點獎

環境、社會及管治報告



Levoit Halo 智能擴香器獲得 CES 創新獎



AURA- 智能精油擴散器設計概念榮獲紅點獎榮譽獎



Etecity Emory 手持蒸鍋榮獲 CES 創新獎



Pinnacle 智能營養秤榮獲 iF 產品設計獎



Emory 手持蒸鍋榮獲 iF 產品設計獎



AURA- 智能精油擴散器獲得 iF 產品設計獎



COSORI 空氣炸鍋獲得紅點設計獎



Levoit Core 300 True HEPA 空氣淨化器榮獲當代優秀設計獎



Levoit Willow True HEPA 空氣淨化器榮獲 IHA 全球創新獎



Levoit Willow True HEPA 空氣淨化器榮獲 IHA 全球創新獎



Levoit Core 300 True HEPA 空氣淨化器榮獲 iF 產品設計獎



Levoit Air 概念獲得 IHA 全球創新獎



Levoit Core 300S 智能真 HEPA 空氣淨化器榮獲德國創新獎



Levoit Core 300S 智能真 HEPA 空氣淨化器榮獲紅點設計獎



Levoit Core 400S 智能真 HEPA 空氣淨化器榮獲紅點設計獎



Levoit Core 300S 智能真 HEPA 空氣淨化器榮獲德國設計獎



Levoit Air Concept 德國設計獎特別獎



Levoit Core 400S 智能真 HEPA 空氣淨化器榮獲德國設計獎特別獎



Levoit LAP-EL551-WUS 空氣淨化器榮獲 iF 產品設計獎



Etecity EFS-A591S-KUS 智能體脂秤榮獲德國創新獎



Levoit LAP-EL551-WUS 空氣淨化器榮獲紅點設計獎



COSORI CAG-A601S-KUS 室內燒烤爐榮獲德國創新獎



Levoit 42 英寸智能塔式風扇榮獲 iF 產品設計獎



COSORI CMT-R161S-KUS 智能肉類溫度計榮獲 iF 產品設計獎

廣告及客戶管理

我們所有營銷活動將遵循美國 FTC Act、歐盟《不正當商業行為指令》(Unfair Commercial Practices Directive)、《消費者權益指令》(Directive on Consumer Rights)等法律法規的要求。我們制定了《廣告宣傳合規指引》以防止提供錯誤或誇大事實的信息。我們要求不得虛假宣傳並抵制任何限制市場競爭的違法行為，向客戶傳遞經過驗證正確可靠的信息，嚴禁偷換概念，誇大宣傳，以保證廣告宣傳的合法合規。要求所有的聲明／宣傳必須可以被證實，尤其是關於健康、安全，或產品性能方面的，並且廣告宣傳推廣應尊重人格尊嚴，不應煽動或縱容任何形式的歧視，包括針對民族或國籍、宗教、性別、年齡、殘疾或性取向的歧視。廣告宣傳均應確保合法、正當、誠實、真實，盡到應有的社會和職業責任。

環境、社會及管治報告

3.3 供應鏈管理

本集團將環境與社會責任融入供應鏈管理，打造了健全的、可持續發展的供應鏈管理體系。我們要求供應商均須遵守營運當地的法律法規，包括但不限於《中華人民共和國招標投標法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》和《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等。且我們通過制定內部程序和措施來監督供應商，以管理供應鏈方面的環境和社會風險，規範了供應商准入、認證、績效管理及採購管理程序的工作。

供應商審查

我們制定了《供應商尋源管理流程》、《供應商審核管理規範》等，在供應商尋源時，我們要求供應商符合ISO9001質量體系或有第三方認證等方式初步篩選出符合規定條件的供應商列表，規模等信息。本集團將環境及社會因素納入考慮，我們在審查新供應商時，要求供應商需提供ISO9001質量體系、ISO14001環境管理體系、ISO45001職業健康管理體系等國際社會管理體系驗證。

供應商考核

我們設立《採購及供應鏈管理政策》規管採購流程，並作為供應商及分包商須遵守的嚴格公正道德行為指引，我們認為供應商是我們締造可持續發展績效的重要夥伴。因此，我們設立了《供應商績效管理》，我們會定期進行監察及評估，以評核供應商的表現，對供應商的績效以數據化的形式進行管理，例如在材料、質量等作出評分並加強管理，確保我們清楚了解供應商的產品質量，從而能夠提高我們產品質量以符合市場標準。

我們落實《供應商分級管理》，每年底採購部會按供應商的績效表現、重要程度等對供應商分級：我們把供應商分了等級，評分較高級的供應商繼續保留其合格供應商資格；低級的需按照《糾正措施管理程序》的要求進行分析、糾正，審廠團隊與項目組評審評分結果並合理選擇供應商，具體評級標準參照《供應商認證管理程序》我們通過制定內部程序和措施來監督其供應商，以管理供應鏈方面的環境和社會風險。我們和供應商開展商務合作前，供應商必須簽訂《廉潔協議》。

環境、社會及管治報告

本集團制定了《供應商行為準則》，訂立了供應商社會責任、環境履約的紅線，將其納入了供應商考核裏。報告期內，所有供應商均簽署了《供應商行為準則》。本集團定期會對供應商進行現場審核，以評估供應商對本準則遵守的情況。如違反本準則，我們將要求限期整改，如不能限期完成整改，將取消合作關係。

供應商社會責任、環境履約準則標準

勞工標準

- 1、禁止強迫勞動
- 2、禁止使用任何形式的童工
- 3、合理工時和假期
- 4、向員工支付的薪酬應符合所有適用的工資法律
- 5、不歧視和騷擾
- 6、結社自由

道德標準

- 1、禁止任何形式的賄賂、貪污、勒索和挪用公款
- 2、應保護知識產權、保護客戶信息
- 3、應秉持公平的交易、廣告和競爭標準
- 4、應承諾保護所有業務相關人員的個人信息的合理隱私

健康和 safety 標準

- 1、應保障員工的職業安全
- 2、應識別、評估危險和緊急情況，採取預防措施
- 3、需向員工提供衛生、安全的工作條件

環境標準

- 1、應獲取、維護並更新所有必需的環境許可證
- 2、應遵守所有適用的有關禁止或限制性物質的法律法規和客戶要求
- 3、應遵守所有適用的有關污染物(包括廢水、廢氣、固體廢物)的法律法規
- 4、應採取節約和替代措施，降低對能源、水、電及自然資源的消耗，以減少溫室氣體排放

我們規範了採購管理程序的工作，要求所合作的供應商遵守符合法律法規，如發現違規行為，集團會暫停或終止與供應商的關係，當中包括但不限於環境保護、僱傭、健康安全、反貪污等範疇。

報告期內，本集團共有184個中國供應商，供應商按地區劃分數目，以及已執行有關慣例的供應商數目如下：44家在華東地區；140家在華南地區，採購類別主要為小家電及其配件的產品和服務。

環境、社會及管治報告

4. 責任運營

我們以負責任的方式經營業務，恪守國家法律法規以及集團規章，維持商業道德。為確保本集團持續穩定發展，保障公司資產，我們嚴守《中華人民共和國公司法》和《公司章程》等法律法規及規章制度，制定《全面風險管理辦法》，確保公司各項經營管理活動遵守有關法律法規，管理經營過程中執行風險管理的基本流程，培育良好的風險管理文化。

4.1 保障信息安全

在保護機密方面，我們設立《信息安全及隱私合規法律法規匯編表》，嚴格遵守編表上的法律法規，例如《中華人民共和國計算機信息系統安全保護條例》、《中華人民共和國網絡安全法》、美國的《聯邦貿易委員會法》等，把信息技術應用於全面風險管理工作，將風險管理與公司各項管理業務流程、管理軟件統一規劃、統一設計、統一實施、同步運行。網絡管理員制定周密的網絡備份和應急恢復方案，並每年進行一次應急演練並記錄。發生網絡安全事件時，應按照信息安全事件處理流程進行處理。員工需經過授權後賦予相關訪問權限，且只能在授權範圍內使用網絡，網絡管理員根據工作職責分配網絡權限，限制授權用戶可連接的網絡通道和服務。

我們設立《IT信息技術安全管理辦法》除了保障客戶私隱外，亦有效保護信息資產的完整性、保密性及可用性，對信息處理相關活動的運行進行相關控制，保障公司業務持續、穩健發展。我們設有信息安全組，負責制定IT技術安全管理辦法，並指導監督各業務部門在工作過程中遵照《IT信息技術安全管理辦法》。信息安全組採用定期或者抽查方式，檢查、審計、監督信息安全事件管理辦法的各項要求執行情況，對違反本辦法的行為要及時指正，對嚴重違反或者導致安全事件者應追究相應責任。

信息安全組負責信息安全事件管理，目的在於及時掌握網絡和信息系統安全狀況，為協調組織相關力量進行信息系統安全事件的應急響應處理奠定基礎，降低信息安全事件帶來的損失和影響，保障網絡和信息系統安全穩定運行。

對於信息安全與隱私保護，本集團專門成立了信息安全和隱私保護委員會，並在信息安全和隱私保護委員會下設立信息安全和隱私保護工作組，主要負責信息安全和隱私保護的日常管理工作；負責指導各部門開展信息安全和隱私保護的相關工作，並監督各部門在信息安全和隱私保護的執行，對信息資產的識別、評估信息安全風險評估和隱私影響評估風險評估結果，並跟蹤風險處置的過程；組織信息安全和隱私保護培訓和意識宣貫。集團定期會對信息安全與隱私保護制度培訓，並以考試的形式體現員工對信息安全與隱私保護的認知程度，並定期在集團平台宣導信息安全的資訊，讓全體員工深入了解信息安全和隱私保護的重要性。

於本年度，我們並未收到個人數據重大泄露的通知。

客戶信息管理

本集團致力於確保客戶的私隱，我們嚴格遵守《中華人民共和國民法典》、《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、《中華人民共和國數據安全法》及其營運所在地關於網絡安全、個人信息保護的法律法規，本集團在收集和處理個人數據時充分尊重個人隱私利益。集團發佈《信息安全和隱私保護管理手冊》，該手冊闡明公司信息安全和隱私保護管理體系方針、目標、文件體系架構、管理範圍以及信息安全和隱私保護管理體系運行、績效評價、持續改進等活動內容。我們制定了《VeSync集團個人數據保護制度》，《員工電腦安全檢查》和《網絡設備巡檢報告》，應對部門內處理相關個人數據負責，並應在內部採取適當的技術措施、組織措施以確保該等個人數據的安全。我們嚴格規定員工需妥善管理所有檔案，如發現有失密、泄密事故，必須及時向上級匯報，並採取應對措施。

環境、社會及管治報告

我們亦加強落實數據安全保障措施進一步保障客戶私穩，各數據管理部門、技術部門應採取不同措施，確保個人數據的安全。我們根據隱私政策所載明的目的和方式收集和使用客戶的個人信息，客戶可仔細查閱相關條款以及自身的權利。我們設立《IT信息技術安全管理辦法》，對信息資產進行相應的保護。我們通過以下措施努力保障客戶的隱私體驗：

- 應向被收集數據的個人公開其個人數據的處理規則，明示處理的目的、方式和範圍。
- 處理個人數據應當具有明確、合理的目的，並應當與處理目的直接相關，採取對個人權益影響最小的方式，限於實現處理目的的最小範圍，不得過度收集個人數據。
- 使用適當的技術措施和組織措施保證個人數據的安全，防止未經授權或非法處理，以及防止意外丟失、銷毀或損壞。
- 在涉及個人數據時，相關業務部門應按照公司內部流程提交PIA評審，評審通過後方可處理個人數據。各部門應採取適當的安全保障措施，保證數據安全。
- 假如各部門研發的產品、服務如面向兒童，或者可能涉及到對兒童個人數據的處理，則至少應實現獲得該兒童的監護人的同意或授權。考慮多司法管轄區域對兒童個人數據保護要求的複雜性，在開展具體業務前，各部門應按照內部流程提交數據合規風險評估以及數據安全風險評估，經相關部門評估通過後方可上線。

於報告期間，本集團沒有關於客戶私隱泄露或客戶資料遺失查明屬實的重大投訴。

4.2 知識產權保障

我們嚴格遵守運營所在地適用的知識產權法規，如《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》等，以及經營業務所在司法權區的其他《專利法》和《商標法》等法律法規。我們設立了知識產權部，其職責包括為本集團制定知識產權策略、申請專利及處理訴訟等。為盡量減低與知識產權侵權相關的營運風險，當中有知識產權制度，進一步加強公司及分支機構知識產權的保護，規範知識產權管理工作。

環境、社會及管治報告

我們制定了《知識產權管理制度》，為了進一步加強公司及分支機構知識產權的保護，規範知識產權管理工作。我們的新技術、新工藝、新產品等研究開發和技術改造，都充分利用了專利文獻制定正確的研究方向和技術路線，提高了研發的起點，避免重複開發或降低知識產權糾紛的發生。另外，我們於本集團網站中載有《用戶協議》，訂明其版權、商標、專利、商業機密及其他知識產權或所有權受法律保護。如發現有侵權行為，法務部及知識產權部會根據實際情況收集侵權證據、採取法律行動。同時，我們亦與供應商簽訂協議，嚴禁其未經授權使用或盜用我們的知識產權，並監督供應商對我們的知識產權的應用，以確保其使用的正確性。當中所稱知識產權，包括專利，商標（包括公司及其關聯公司註冊的或未註冊的商標）、著作權及相關權利、集成電路佈圖設計、商業秘密、商號、域名，以及其他依照當地法律、法規規定或者合同約定享有的知識產權。

另外，本集團制定了《專利獎勵報酬制度》及《知識產權管理制度》以鼓勵員工技術創新的積極性。知識產權的保護及其他產權界定等問題按各公司所在國家或地區有關法律，法規、規章的規定執行。

我們設立了《專利流程規範》及《專利申請審核規範》。我們在每季度整理上季度發明專利清單，討論並確定包含評審員配置的上季度待評審發明專利清單；流程專員向各評審員發送評分表及相關附件；待評審員審核發明專利清單和評分總表，需經審核後，再進行處理。

於報告期截止日，本集團已授權專利達到576件。

環境、社會及管治報告

4.3 商業道德與反貪腐

本集團持續嚴格遵循《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國公司法》、香港特別行政區《防止賄賂條例》、《廉政公署條例》等法律法規中關於反貪污、賄賂、勒索、欺詐、洗黑錢等內容的規定，以及美國的《海外腐敗行為法案》(FCPA)和其他營運所在地適用的法律法規。公司以《反賄賂反腐敗反舞弊與舉報管理條例》為基礎，規定了反賄賂反腐敗反舞弊在內的商業道德方面的行為準則，並以此為基礎制定相應的規範和流程，不斷完善公司的廉潔文化建設及反腐敗體系。堅決杜絕任何貪污行為，預防為主，打擊為輔，對貪污舞弊零容忍。

為了提高員工的廉潔反腐合規意識，提升反腐反舞弊的預防和控制，本集團制定了《反賄賂反腐敗反舞弊與舉報管理條例》的反貪腐規範及舉報機制，制定規範適用於公司及所屬全資子公司、控股子公司的全集團範圍。本集團的反賄賂反腐敗反舞弊工作的宗旨是規範公司全體員工的職業行為，樹立廉潔、勤勉、敬業的工作作風，遵守相關法律法規、職業道德及公司內部管理制度，員工在簽訂勞動合同時，需同時簽署《員工遵守〈VeSync反賄賂反腐敗反舞弊與舉報管理條例〉承諾書》，確保每一名員工知曉本公司對誠信、廉潔及反賄賂反腐敗反舞弊的要求。

本集團通過內部資訊平台、廉潔培訓活動、日常宣導等渠道和方式，持續對集團內部全部員工開展反腐敗廉潔宣傳教育。為營造自律清正的企業環境，本集團的全體董事、高管及員工已於報告期內接受反貪污相關培訓，本年度我們舉辦了《企業反腐敗反舞弊培訓》，當中提及舞弊的概念、公司反舞弊禁止行為、舞弊案例分享、公司舞弊舉報機制等。我們要求董事及員工克己廉潔，為本集團樹立以守法誠信、優質服務為核心的經營理念。通過日常宣導、開展反腐敗廉潔培訓等活動，多方位、全方面的培養了全體員工的廉潔意識。

我們倡導誠信、正直、廉潔的企業文化，對腐敗舞弊零容納。我們要求員工在日常工作和經營業務中遵紀守法和誠信道德，正確處理工作中發生的不當利益沖突和誘惑。

《公司反舞弊禁止行為準則》列舉：

公司規定所有員工及其利害關係人不得接受客戶、供應商、合作夥伴(包括潛在合作夥伴及合作夥伴關聯方)直接或間接提供的一切不正當利益

禁止公司員工利用職權、職務之便或者利用職權、職務的影響力，直接或間接受他人財物和其他好處，為他人牟取利益；禁止公司員工在經濟往來中違反規定，收受各種名義的回扣、手續費，歸個人或小團體所有

禁止公司員工濫用職權、徇私賄賂腐敗舞弊、玩忽職守損害公司的有形資產和無形資產；禁止員工以各種手段挪用、侵佔及盜竊公司資產

防止利益衝突，所指利益衝突是指公司及其子分公司、關聯公司員工的個人利益與員工身份所代表或維護的公司利益之間可能發生的矛盾或衝突

舉報保密與處理機制

本集團設立了舉報相關機制，我們鄭重承諾，對於舉報的保密的工作放在首位，遵守國家法律法規及公司對舉報人和舉報信息的保密要求，在受理、登記、保管、調查等各個環節上一律嚴格保密，防止泄露或遺失。公司設立了電子郵箱、電話與微信、信函與來訪等途徑讓公司員工及與公司直接或間接發生經濟關係的社會各方，包括但不限於公司供應商、其他合作夥伴及其員工以及公司員工等進行舉報。

任何舞弊行為都是觸犯公司高壓綫的行為，一律採取「零容忍」的原則。任何違反《VeSync反賄賂反腐敗反舞弊與舉報管理條例》的行為都會導致解聘，且取消已經授予的公司績效獎金、分紅等激勵權益，涉嫌違法犯罪的將依法移交司法機關處理。

報告期內，本集團未發生過任何有關貪污舞弊問題的訴訟，未接收過任何貪污、腐敗投訴舉報。

環境、社會及管治報告

5. 員工成長與關懷

VeSync將人才視為企業發展核心競爭力，不遺餘力地保障所有員工在僱傭、薪酬福利、培訓發展等方面得到平等的合法權益。並堅持以人為本的理念，促進員工多樣化發展，打造公平開放包容的發展平台。截止2023年12月31日，我們的員工隊伍總數達1,296人，其中詳細員工概況如下：

員工概況		員工人數
按性別劃分的員工分佈	女性員工	620
	男性員工	676
按員工類型劃分的員工分佈	全職基層員工	1,242
	全職中級管理層	39
	全職高級管理層	15
按年齡組別劃分的員工分佈	30歲以下員工	582
	30歲至50歲員工	683
	50歲以上員工	31
按地區劃分的員工分佈 ¹	中國地區員工	1,164
	美國地區員工	125
	其他地區員工 ²	7

5.1 平等僱傭

本集團始終堅持平等僱傭原則，並一直致力於為員工成長與發展提供多元化的機會，並將其作為關係企業未來可持續發展的戰略性、基礎性工程，維持企業競爭力，全面保障員工在招聘、晉升、離職、工作時數、薪酬福利等方面的合法權益。

1 按實際工作地區

2 其他地區：日本及德國

環境、社會及管治報告

為了全面規範僱傭，切實保障員工合法利益，我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國未成年人保護法》、《禁止使用童工的規定》，及美國的《勞動法》、《年齡歧視法》、《懷孕歧視法》、《殘疾人士保護法》、《公平勞動標準法》等與勞動及僱傭相關的法律法規，在全球運營中將平等僱傭和員工基本權益落到實處。本集團嚴格遵守經營所在地勞動者相關法律規範，依法維護員工的合法權益，與員工簽訂勞動合同，建立了規範的勞動關係，明確了職工享有的權益和應履行的義務。本公司規定嚴禁一切針對國籍、地域、種族、民族、性別、年齡、殘疾、性取向等因素的歧視行為，世界各地員工的權益都能按照當地的法律法規而得到保護。

我們實行嚴格且仔細的招聘程序，由人力資源部門對每名求職者要求提供有效身分證明文件進行核實。我們已制定《招聘管理制度》，致力建設多元化團隊，在招聘過程中秉持公平公正的原則，著重於應征者的職業道德、專業技能、經驗、發展潛能等因素，確保所有應征者均享有平等機會，堅持平等合規的僱傭政策，不因國籍、民族、宗教、性別、年齡、殘疾、性取向、婚姻狀況等差異在員工僱傭、晉升及薪酬待遇上，進行差別對待。本公司遵循《禁止使用童工規定》、《中華人民共和國未成年人保護法》要求相關規定。拒絕聘用未滿16周歲的應聘者，並嚴禁供應商聘用童工及強制勞工。在面試時，我們會對應聘者進行背景調查，核對其身份證明文件是否符合國家規定的勞動年齡。如果錄用員工為未成年人，需按照《16-18歲員工健康檢查相關規定》進行身體檢查方可錄用。我們對員工年齡記錄在冊，可消除未滿16周歲人士從非公開途徑被僱用的風險。如發生違規行為，我們將對涉事員工採取紀律行動。公司為避免任何形式的強制勞工，堅決抵制強制勞動。除此之外，管理層會根據不同情況，合理安排員工工作時間，嚴格遵守自願加班的原則，任何形式的加班安排必須與員工進行溝通，與員工本人協商一致。

本集團根據《中華人民共和國勞動法》及美國的《公平勞動標準法》與各員工訂立具法律效用的僱傭協議，按營運所在地的法例明確規範最低僱傭年齡、常規工作時間及如需要加班時的安排。如有發現任何違規行為，本集團會實時作出調查、處分或按相關法例法規處理。另外，如需解僱員工，本集團遵守相關僱傭法例指引，按標準照流程處理。我們亦尊重自主離職的員工，了解其離職的原因。員工辭職獲准後，在離職之日前須按《工作交接表》上的內容與相關人員進行交接，交接完畢後到人力資源部門辦理離職手續。

環境、社會及管治報告

於報告期內，本集團並沒有發生有關薪酬及解僱、工作時數、假期平等機會、反歧視、其他待遇及福利、侵犯人權、聘用童工或強制勞工的重大違規個案。

5.2 員工關懷

本集團除了給予員工基本權益外，還為員工提供多維度的福利與關愛。我們充分考慮員工需求，不斷完善員工溝通渠道，並以此為基礎，為員工提供全面的薪酬福利體系、集團在海外的據點也會依據當地政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度激勵體系以及豐富的員工關愛活動。

我們嚴格遵守中國的《社會保險費徵繳暫行條例》和《中華人民共和國社會保險法》，《職工帶薪年休假條例》、《企業職工帶薪年休假實施辦法》等相關規定，美國的《僱員退休收入保障法》、《家庭醫療休假法》和《工人調整及再培訓通告法案》，員工享有帶薪休假、產假病假休息、基本醫療保障。本集團還制定了《員工手冊》、《工作紀律》等制度並設立了人事部門舉報渠道，為了保障員工的基本權益，給所有員工建立一個公正平等的機制，使員工擁有多元化發展的機會，並嚴格規定杜絕管理者欺凌員工、員工間騷擾，杜絕員工稱團欺凌弱小新情況，如有發現任何違規行為，本集團會實時作出調查、處分或按相關法例法規處理，情節嚴重者移交相關部門處理。

工會關懷

本集團成立了工會組織，認真履行《工會法》和《工會章程》，積極推動員工福利活動的開展工作，改善會員生活。我們設置節日慰問、關愛健康、暖心假期等生活方面的關懷福利，每逢節假日都會向全體員工發放節日慰問品／慰問金，每年公司組織全體員工進行健康體檢，並與園區一同組織社區活動，如：羽毛球活動、跆拳道交流、瑜伽活動等等。此外，我們還針對特殊困境員工，提供特殊困難補助和支持，陪伴員工攻克難關。

VeSync在不斷完善員工福利體系的同時，還開展了許多員工活動，進一步提高員工在公司的幸福感及歸屬感，公司每年都會組織各種各樣的福利關愛活動，如：公司周年慶活動、3.8婦女節活動、中秋節活動、聖誕節活動等等，不僅豐富了員工的業餘生活，還營造出溫馨活躍的企業文化氛圍。

5.3 員工溝通

VeSync重視員工要求，我們希望積極有效的溝通能促進全體員工形成共同的文化觀念、價值準則和行為規範，所以設立了不同溝通渠道，我們召開員工大會和座談會，表揚先進個人與優秀團隊。人力資源部門不定期召開員工座談會，邀請不同部門的員工參加，引導員工進行討論，推動問題順利解決。除此之外，我們舉行員工面談，聽取員工的意見，包括新員工轉正、調薪或崗位變動、績效面談。本公司設立意見箱和開展不記名的滿意度調查保證內部有效溝通。

5.4 員工成長與發展

我們明白吸引及培育人才對本集團長遠增長至關重要，深入貫徹人才理念，優化內部人才培養制度，鞏固集團發展基礎，致力於為員工搭建高質量的教育培訓平台，以增強工作表現及使僱員盡展潛能。我們重視員工的個人成長和發展，我們知道培訓及發展為僱員提供豐富的機會培養新技能，是僱員汲取經驗的重要一環，同時亦展示出公司用心栽培僱員的個人及專業發展。

員工培訓

我們定期組織新員工開展產品和服務知識方面的培訓，提高其業務能力。我們根據不同部門員工的需求量身定製，提供選修和必修的課程，以及專業培訓，讓員工獲得其職位所需的技能。我們每年均會制定培訓計劃及不同的課程類別，包含管理發展類、專業／技術類、通用基礎類，從基礎知識、設計開發、實際操作等各個方面，全面提升員工通用及專業技能。我們舉辦一系列講授不同部門基本技能的互動工作坊，內容包括不同實用技能，例如互聯網事業部便有《新媒體運營+KOL運營》、《商城運營體系》工作坊，IT部便有《軟件測試基礎》、《Java基礎與開發實踐》、《信息安全》，鼓勵參與者在工作中運用相關技能以提升員工個人能力和其工作績效表現。在中國區職場，培訓計劃包括推廣道德價值觀和工作場所的有效溝通。

本集團致力為員工提供一個平等和有充足支持的工作環境。我們特別關注新員工的團體融入情況。我們舉辦了《VeSync 2023校招生集訓》，課程時長八小時，為期三天的公司級入職培訓，同時為新入職僱員提供為期一天的《新員工入職培訓》，幫助2023年新加入VeSync大家庭的小夥伴們盡快了解公司信息，理解公司企業文化，並讓大家快速融入環境，對公司發展及個人發展建立初步信心，提高職場常見場景的基礎職業素養和能力等。

環境、社會及管治報告

職業發展體系

我們有良好晉升機制，晉升主要取決於員工的工作態度、業績和潛能，以及公司經營、管理需要。根據業務發展需要及員工的實際工作能力和業績，對員工的工作崗位和職務進行調整；員工也可以根據本人意願申請在公司內部調動。員工調動應按照規定程序，嚴格履行審批手續。調動意向的單位和個人向人力資源部門提出申請，如通過審查和評估的，由人力資源部門發起調動流程並跟進調動手續辦理。培訓成績是公司對員工進行轉正、升職、降職的重要依據之一，本公司會結合公司發展需要以及員工的能力和意願為員工提供轉換職業通道的機會，並隨之匹配相應的培訓課程和內容，以保證公司與員工的共同發展。

集團於2023年升級優化了職級職位管理規範，含職級介紹、職業發展通道、職級管理、職位管理、異動管理等，並以此做為員工在組織內發展的指導牽引並將於2024年進行宣導實施。

指標		平均受訓時數(小時)	受訓比例 ³
按性別劃分	女性員工	6.36	42.45%
	男性員工	9.99	57.55%
按員工類別劃分	全職基層員工	8.15	95.35%
	全職中級管理層	14.38	2.32%
	全職高級管理層	0.80	1.55%

5.5 員工健康與安全

本集團始終視員工的職業健康為首位，致力為僱員提供健康及安全的工作環境。本集團遵守其經營所在地區的有關職業健康與安全法規，定期為員工制定及提供健康與安全議題的相關培訓和體檢。

本集團遵守營運所在地的安全相關法規，如《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國勞動法》及美國的《職業健康與安全法》，並結合實際工作情況，制定了《生產安全事故應急預案》、《安全教育培訓制度》等內部制度，從安全事故預防、安全責任落實、安全事故處置等方面落實防控制度和措施，進一步提升職業健康管理的整體水平，組織各單位建立職業病危害因素和相關崗位清單，積極開展健康企業創建工作。

3 計算方法：(該類別受訓僱員人數/受訓僱員總人數) × 100%

本集團認為安全生產、降低工傷事故是公司最為關注的領域之一，我們要求員工在生產過程中使用《生產安全應急備案登記表》，遵守《生產安全事故應急預案》。《生產安全事故應急預案》包括消防安全、安全生產、考勤制度、廠紀廠規等等，規劃生產部門的各個職層員工的責任。《綜合應急救援預案》編製一切可能影響生產安全的事故，環境突發事件應急措施，保障措施，現場處理方案，全面推進安全文化建設，提高全員安全意識。我們積極落實安全措施，在生產地點貼上安全提醒，設備檢點表、生產作業指導，確保生產流程安全，進一步減少運營中的現有風險和潛在風險。

組織安全培訓

相關新員工在入職時需接受入職安全培訓，完成後需填寫入職安全培訓簽到表，培訓包括消防安全，安全生產，質量體系等等。我們從落實安全責任、完善安全管理體系、強化安全施工管理、加強安全設備保障、開展安全教育培訓五個方面，全方位強化安全生產，保障員工工作安全。

員工定期體檢

為了保障員工的身體健康，我們非常重視僱員的健康及福祉，儘管在我們經營的行業內身體受到損傷的風險很低，我們為員工安排體檢服務。體檢服務包括常規檢查，X光拍片等，我們為已婚女性提供婦科檢查三項，體檢報告出來後，手機會收到電子報告查詢方式，可以根據提示查看個人電子版體檢結果。每年年末／年初，公司統一組織員工進行年度體檢，員工在規定時間範圍內，於非工作日，自行前往公司指定體檢機構進行身體檢查。

於報告期內，本集團沒有收到任何關於違反健康安全相關法律的投訴及訴訟，過去三年亦沒有發生因工亡故的個案。

環境、社會及管治報告

6. 綠色發展

本集團始終堅持在業務發展的同時注重環境保護，將環境因素考慮到業務當中，採取節約資源和保護環境的策略。我們的業務已符合營運所在地及環保的相關法律法規，《中華人民共和國環境保護法》指出集團有保護環境的義務，企業應當防止、減少環境污染和生態破壞。本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》和《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等對公司運營有重大影響的法律法規。扎實推進生態文明建設，把綠色發展理念融入公司發展。於報告期內，本集團未收到違反環境保護法律法規的處罰。

我們已審視訂立的環境相關方向性目標，我們會回顧及審查各項環保目標及措施的執行進度，並監察各個排放源，識別更多節能減排的機會，並設立相關政策，有效地確保資源用得其所，旨在減少環境足跡，使我們明確了工作重點和方向。

6.1 減少排放物

本集團的核心業務並無直接產生大量廢氣及溫室氣體排放。辦公室用電及公司汽車排放是本集團日常業務活動產生的主要排放物為溫室氣體來源。我們積極實踐低碳營運，盡可能減低營運時的碳足跡。更有效地保護環境，珍惜自然資源。我們的業務活動對環境及天然資源亦無重大影響。

本集團遵守國家環保法規，並每年統計溫室氣體排放量。我們根據世界資源研究所與世界可持續發展工商理事會開發的《溫室氣體盤查議定書》及國際標準化組織訂定的ISO14064-1，為本集團在中國深圳、中國重慶、美國辦公室及東莞工廠進行溫室氣體盤查。

環境、社會及管治報告

報告期內，溫室氣體排放概要如下：

溫室氣體排放表現	單位	2023年度
溫室氣體排放量⁴		
直接溫室氣體排放(範圍1)	公噸二氧化碳當量	42.47
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	1,155.59
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	1,198.06
溫室氣體排放密度		
每平方米的溫室氣體排放(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量／每平方米	0.03
每名員工的溫室氣體排放(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量／員工	0.77

範圍1：本集團擁有及控制的所有來源所產生的溫室氣體排放，包括集團旗下車輛燃油使用。

範圍2：發電、供熱和制冷或者本集團向外購買的蒸氣所引致的溫室氣體排放，包括集團營運時的電力使用。

除溫室氣體外，由車輛所產生的排放物種類及數據如下：

排放種類 ⁵	單位	2023年度
氮氧化物(NO _x)	千克	14.69
二氧化硫(SO ₂)	千克	0.02
顆粒物(PM)	千克	0.82

我們已經審視了排放量方面的環境目標，並確認今年也適用，根據集團的減少排放量措施，積極落實執行。我們比2022年逐步減少溫室氣體排放密度。我們將持續實施減排措施以減少排放量。

4 以聯交所附錄二《環境關鍵績效指標匯報指引》及IPCC《第五次評估報告》內的排放係數計算

5 以聯交所附錄二《環境關鍵績效指標匯報指引》內的排放係數計算

環境、社會及管治報告

6.2 善用天然資源

為辦公室及項目的所有營運過程中加強環境保護，本集團已投放更多資源以保護環境，並使用最具能源效益及成本效益的方式使用能源。我們已採取不同的節能措施，以提升能源效率及減少其營運能源消耗，如下表：

空調系統	- 定期對系統進行清潔及維護以保持效率 - 為系統設置合適的溫度
照明系統	- 利用自然光 - 有需要時更換具有高能源效益的設備 - 將辦公室劃分為不同的照明區域及設置獨立的控制開關 - 養成離開辦公室前關燈的習慣 - 將貼節能減排責任(電器開關標示)

我們已經審視了能源效益方面的環境目標，並確認今年也適用，根據集團的節約能源措施，積極落實執行。能源使用效益目標進展有待改善。我們會實施節約能源的措施以減少耗電密度。

於報告期內，我們的能源消耗數據如下，其中耗電量為2,172,753.58千瓦時，比去年略有上升⁶。

能源消耗表現	單位	2023年度
總耗電量	千瓦時	2,172,753.58
每平方米的耗電量	千瓦時／平方米	53.95
每名員工的耗電量	千瓦時／員工	1,676.51

6 由於本年度新增實驗室投入使用，所以用電量略有上升為合理升幅

水資源管理

本集團了解全球面臨水資源短缺的危機，我們致力於推廣節約用水，在營運過程中實施多項措施，加強水資源的有效利用。我們定期檢查定期對水管及用水設施，如有發現滴漏等現象會及時進行維修，防止浪費水資源。我們的水源來自市政供水，本集團在運營中不存在求取水源上的問題。我們為了減少水資源的浪費，提高水資源的利用率，做了以下措施：

- 於辦公室使用具節水效益的潔具用品
- 養成不使用水資源時關緊水龍頭的習慣
- 張貼節約用水的標語，培養員工珍惜用水的習慣
- 使用具備紅外線感應的水龍頭
- 定期進行隱蔽水管滲漏測試及檢查滿瀉的水缸

我們已經審視了用水效益方面的環境目標，並確認今年也適用，根據集團的節約用水措施，積極落實執行，比2022年逐步減少耗水密度。於報告期內，我們的生活污水數據如下，其中總耗水量比去年下降。我們會繼續實施節約用水的措施以提高用水效益。

水源消耗表現	單位	2023年度
總耗水量	立方米	16,130
總耗水密度(每平方米)	立方米／平方米	0.40
總耗水密度(每名員工)	立方米／員工	12.45

環境、社會及管治報告

6.3 廢棄物管理

為了響應減少廢棄物的號召，根據本集團政策，本集團將積極實行減廢措施，我們的廢物收集、分離和轉移過程由合格服務回收商專門負責。為優化廢物管理效能，所有廢物均分門別類(持牌承包商經營範圍：再生資源回收(含廢舊金屬回收)；廢氣治理；污水處理；清潔服務)。合資格廢物回收商或政府進行焚燒或回收、處理和處置。

本集團通過以下措施減少廢棄物產生，實踐源頭減廢：

紙張管理	• 鼓勵雙面打印及複印 • 監察辦公室複印機及打印機的使用 • 鼓勵使用再造紙 • 影印時使用較細的字型和行距 • 深圳辦公室已使用電子辦公系統，取代以紙張記錄方式 • 通過電子郵件等電子方式進行溝通 • 定期進行紙量統計，以監控耗紙情況，並作出適當改善措施
無害廢棄物管理	• 安排保潔人員整理每個辦公日的辦公垃圾，並由辦公大廈的物業管理處處理
有害廢棄物管理	• 使用可循環再造的墨盒和碳粉盒 • 報廢電腦可交回回收商處理 • 深圳辦公室已設置廢舊電池回收箱 • 評估物料用量，避免存貨過多 • 減少使用一次性及不可回收的產品

我們已經審視了節約用材方面的環境目標，並確認今年也適用，根據集團的節約用材措施，積極落實執行，紙張使用量較2022年大幅降低，報告期內，我們的廢棄物產生密度數據如下，其中無害廢棄物總量比去年略有上升⁷，但無害廢棄物密度與去年維持不變，我們會積極落實措施以減少廢棄物排放。

無害廢棄物產生量

無害廢棄物產生總量	公噸	82.07
每名員工消耗的無害廢棄物	公噸／員工	0.06

7 由於本年度部分辦公場地遷移，並且規範5S管理，因此無害廢棄物上升為合理上升。

6.4 氣候變化策略

近年來，國際社會對氣候變化的關注日趨加強，我國亦提出了「碳達峰」、「碳中和」的相關承諾與目標。我們將繼續努力減少對環境的影響，所以我們關注氣候變化等因素對本集團生產經營的影響。本年度，本集團已對潛在的氣候風險對業務進行風險識別，並採取有效的應對措施。我們盡可能評估潛在的氣候變化風險，包括氣候變化轉型風險、實體風險，為未來制定氣候變化風險相關應對行動作出長遠的考慮，提高企業氣候適應能力和業務韌性。

已識別的氣候風險	例子	潛在後果	緩解風險的應對措施
實體氣候風險	• 極端高溫、城市洪澇、海平面上升	• 颱風等極端天氣可能會導致運營地點無法正常運營，影響員工安全； • 極端天氣可能會導致供應鏈不穩定、甚至中斷； • 基礎設施和設備損壞； • 辦公地點突然停電； • 辦公室設施因極端天氣而導致的損壞甚至損毀，帶來的維修和重新購置成本影響運營成本增加。	• 定期舉辦應急演習訓練； • 加強生產設備的維修與保養； • 制定服務不穩／中斷應變程序，並加快災後複原的能力； • 制定極端天氣應急預案，例如持續高溫天氣下，應讓室外工作的員工找合適的場所休息； • 採取節約能源措施減低能源耗用； • 在項目選址前進行評估，防止在高風險地段開發。
	• 政策及法規風險	• 因違規而可能受到處罰	• 追蹤最新的有關氣候變化的法律法規，並整合到內部政策中。
	• 市場風險	• 原材料成本上漲； • 客戶對綠色設計有效性的要求提升。	• 持續關注市場對節能材料的需求，並及時滿足消費者的需求。
轉型氣候風險	• 聲譽風險	• 因在應對氣候變化及可持續領域表現不佳，企業名譽會受到負面影響； • 破壞現有合作安排或削弱吸引新合作夥伴的能力； • 與可持續表現更佳的競爭對手相比時失去競爭優勢。	• 積極響應國家「雙碳」號召，積極與利益相關方溝通已實施的可持續發展措施； • 在ESG報告中公開發露公司溫室氣體排放數據以及在低碳運營等方面所做出努力，積極維護企業形象。

環境、社會及管治報告

7. 美好社會

我們在事業發展的同時也不忘回饋社會，持續積極履行社會責任，以實際行動為建設和諧社會做出貢獻。

於報告期內，我們製作了帶有RED標志和顏色的產品 — Levoit Core 400S特別版，此款產品購買價格的3%將捐贈至全球基金，以與RED一起抗擊艾滋病和新冠肺炎，最低保證捐款為20萬美元。這筆捐款將加強醫療保健系統，支持公平獲得艾滋病毒檢測和治療，並幫助拯救生命。

附錄一：可持續發展數據摘要

環境範疇 ⁸	單位	2023 年度
車輛的排放種類		
氮氧化物(NO _x)	千克	14.69
硫氧化物(SO _x)	千克	0.02
顆粒物(PM)	千克	0.82
溫室氣體排放量		
直接溫室氣體排放(範疇1)	公噸二氧化碳當量	42.47
間接溫室氣體排放(範疇2)	公噸二氧化碳當量	1,155.59
溫室氣體排放總量(範疇1及2)	公噸二氧化碳當量	1,198.06
溫室氣體排放密度		
每平方米的溫室氣體排放(範疇1及2)	公噸二氧化碳當量/平方米	0.03
每名員工的溫室氣體排放(範疇1及2)	公噸二氧化碳當量/員工	0.77
能源消耗		
總耗電量	千瓦時	2,172,753.58
每平方米的耗電量	千瓦時/平方米	53.95
每名員工的耗電量	千瓦時/員工	1,676.51
車輛耗用的汽油量	加侖	100.00
用水消耗		
總耗水量	立方米	16,130.00
每平方米的耗水量	立方米/平方米	0.40
每名員工的耗水量	立方米/員工	12.45
有害廢棄物產生量		
電池	件	200
電腦	台	254
廢墨盒、廢碳粉盒	件	20
無害廢棄物產生量		
無害廢棄物產生總量	公噸	82.07
每名員工消耗的無害廢棄物	公噸/員工	0.06
紙張消耗		
紙張消耗總量	千克	1,680.63
每名員工消耗的紙張數量	千克/員工	1.30
包裝材料消耗總量		
紙箱 ⁹	千克	2,008,183.60
塑料包裝 ¹⁰	千克	60,626.77
說明書、珍珠棉、保修卡、封口貼、消音棉	千克	27,628.43

8 環境範疇的關鍵績效指標包括：中國深圳、中國重慶和美國辦公室，以及中國東莞工廠。

9 紙箱使用主要為東莞直倉的產品提供包裝，由於其本年度銷售量翻倍上漲，故用於產品包裝的紙箱用量上升為合理上升。

10 塑料包裝使用主要為東莞直倉的產品，由於本年度其銷售量翻倍上漲，並且為保證運輸途中產品的質量，我們更改了包裝方案，增加了包裝厚度，故此上升為合理上升。

環境、社會及管治報告

社會範疇	單位	2023 年度
全體員工總數	人數	1,296
員工總數(按性別劃分)		
女性員工	人數	620
男性員工	人數	676
員工總數(按員工類型劃分)		
全職基層員工	人數	1,242
全職中級管理層	人數	39
全職高級管理層	人數	15
員工總數(按年齡組別劃分)		
30歲以下員工	人數	582
30-50歲員工	人數	683
50歲以上員工	人數	31
員工總數(按地區劃分)		
中國員工總數	人數	1,164
美國員工總數	人數	125
其他員工總數	人數	7
流失率		
員工總流失率	%	43.29%
員工流失率¹¹(按性別劃分)		
女性員工	%	40.16%
男性員工	%	46.15%
員工流失率(按年齡組別劃分)		
30歲以下	%	54.12%
30-50歲	%	35.14%
50歲以上	%	19.35%
員工流失率(按地區劃分)		
中國員工流失率	%	43.38%
美國員工流失率	%	43.20%
其他員工流失率	%	28.57%
受訓員工百分比(以性別劃分)		
女性員工	%	42.45%
男性員工	%	57.55%

11 計算方法：該類別流失員工人數/該類別員工總人數

環境、社會及管治報告

社會範疇	單位	2023 年度
受訓員工百分比(按員工類型劃分)		
全職基層員工	%	95.35%
全職中級管理層	%	2.32%
全職高級管理層	%	1.55%
平均培訓時數(以性別劃分)		
女性員工	小時	6.36
男性員工	小時	9.99
平均培訓時數(按員工類型劃分)		
全職基層員工	小時	8.15
全職中級管理層	小時	14.38
全職高級管理層	小時	0.80

環境、社會及管治報告

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容			相關章節
A. 環境範疇			
A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6. 綠色發展
A1.1	排放物種類及相關排放數據。		6.1 減少排放物 附錄一：可持續發展數據摘要
A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）、密度（如以每產量單位、每項設施計算）。		6.1 減少排放物 附錄一：可持續發展數據摘要
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。		6.3 廢棄物管理 附錄一：可持續發展數據摘要
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。		6.3 廢棄物管理 附錄一：可持續發展數據摘要
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。		6. 綠色發展 6.1 減少排放物
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。		6. 綠色發展 6.3 廢棄物管理

環境、社會及管治報告

指標內容			相關章節
A2：資源使用	一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	6.2 善用天然資源
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	6.2 善用天然資源 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	6.2 善用天然資源 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	6. 綠色發展 6.2 善用天然資源
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	6. 綠色發展 6.2 善用天然資源
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	6.3 廢棄物管理 附錄一：可持續發展數據摘要
A3：環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	6. 綠色發展
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	6. 綠色發展
A4：氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	6.4 氣候變化策略
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	6.4 氣候變化策略

環境、社會及管治報告

指標內容			相關章節
B. 社會範疇			
B1：僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例。	5.1 平等僱傭 5.2 員工關懷 5.3 員工溝通
	B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的員工總數。	5.1 平等僱傭 附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	附錄一：可持續發展數據摘要
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.5 員工健康與安全
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	5.5 員工健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	5.5 員工健康與安全
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	5.4 員工成長與發展
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。	5.4 員工成長與發展 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	5.4 員工成長與發展 附錄一：可持續發展數據摘要

環境、社會及管治報告

指標內容			相關章節
B4：勞工準則	B4	有關防止童工或強制勞工的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.1 平等僱傭
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	5.1 平等僱傭
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	5.1 平等僱傭
B5：供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	3.3 供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	3.3 供應鏈管理
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	3.3 供應鏈管理
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	3.3 供應鏈管理
	B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	3.3 供應鏈管理
B6：產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.1 產品質量管理
	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	3.1 產品質量管理
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	3.2 優質客服服務
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	4.2 知識產權保障
	B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	3.1 產品質量管理
	B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	4.1 保障信息安全

環境、社會及管治報告

指標內容			相關章節
B7：反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.3 商業道德與反腐敗
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	4.3 商業道德與反腐敗
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	4.3 商業道德與反腐敗
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	4.3 商業道德與反腐敗
B8：社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	7. 美好社會
	B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	7. 美好社會
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	7. 美好社會

董事會欣然呈列本公司截至2023年12月31日止年度的企業管治報告。

企業管治常規

本公司致力於維持良好的企業管治常規及程序。本公司企業管治原則旨在推行有效的內部控制措施，在業務的各個方面均堅持高標準的道德、透明度、責任感及誠信度，以確保其業務及營運均按照適用法律法規進行，並提高董事會對全體股東的透明度及問責制。本公司的企業管治常規以企業管治守則所載原則及守則條文為基礎。

除下文所述企業管治守則C.2.1的合規情況外，本公司於報告期內一直遵守企業管治守則所載的所有適用守則條文。

根據企業管治守則的守則條文C.2.1，主席及行政總裁的角色應有區分，且不應由同一人兼任。楊琳女士目前同時兼任主席及行政總裁，本公司並無就此進行區分。

董事會相信，將主席及行政總裁之職務交由同一人兼任，有利確保本集團領導層的一致性，並能使本集團更有效及更具效率地規劃整體戰略。董事會認為，現行安排不會有損本集團內權力和授權的平衡，現行架構將使本公司更為迅速有效地作出及落實決策。董事會將不時審閱並考慮將本公司董事會主席與行政總裁的角色分開，以確保及時作出適當安排應對不斷變化的情況。

文化

自2011年於美國成立以來，本公司已於全球設立多個分部，包括但不限於深圳、重慶、香港、澳門、德國及日本，員工總數接近1,300人。創立以來，本公司一直秉持「創造美好生活」(Build a Better Living)的使命及經營理念，奉行「客戶為本、追求卓越、專注及堅持、協同創新」的價值觀、恪守「不斷創新，「軟件、硬件、內容」的協同服務，與用戶深度互聯，為全球的家庭提供個性化、智能化的健康生活方式」的願景，致力實現「渠道全球化、產品交互化、深度互聯化及數字化」的戰略發展目標。本公司在不斷壯大的家居智能家電市場中飛速發展，為用戶打造一站式智能生活平台。

企業管治報告

董事會

董事會的組成

董事會目前由七名董事組成，包括三名執行董事，即楊琳女士(主席)、楊海先生及陳兆軍先生，一名非執行董事，即楊毓正先生，以及三名獨立非執行董事，即方和先生、顧炯先生及檀文先生。

責任及職能

董事會負責領導及控制本公司，以及監管本集團的業務、戰略決策及表現，並共同負責透過指導及監督本公司事務以促進其成功。

董事會的職能及責任包括但不限於召集股東大會，在股東大會上報告董事會的工作表現，執行於股東大會上通過的決議案，確定業務和投資計劃，制定年度財務預算方案、決算方案，制定本公司的建議利潤分配方案及制定增資或減資方案，以及行使符合細則規定的其他權力、職能及責任。

董事會已將本集團日常營運、管理及行政之權力及責任轉授予本公司高級管理層。董事會定期審閱所委派的職能及權力以確保有關指派仍屬合適。為監督本公司事宜的具體方面，董事會已成立三個董事委員會，包括審核委員會、薪酬委員會及提名委員會。董事會已按其各自之權力及職能範圍向各董事委員會指派職責。

主席及行政總裁

根據企業管治守則的守則條文C.2.1，主席及行政總裁的角色應有區分，且不應由同一人兼任。楊琳女士目前同時兼任主席及行政總裁，本公司並無就此進行區分。

董事會相信，將主席及行政總裁之職務交由同一人兼任，有利確保本集團領導層的一致性，並能使本集團更有效及更具效率地規劃整體戰略。董事會認為，現行安排不會有損本集團內權力和授權的平衡，現行架構將使本公司更為迅速有效地作出及落實決策。董事會將不時審閱並考慮將本公司董事會主席與行政總裁的角色分開，以確保及時作出適當安排應對不斷變化的情況。

獨立非執行董事

於報告期內，本公司已遵守上市規則第3.10(1)及3.10(2)條規定，擁有三名獨立非執行董事，其中至少一人具有適當專業資格或會計或相關財務管理專長。獨立非執行董事數目佔董事會人數的三分之一以上。

委任及重選董事

企業管治守則的守則條文第B.2.2條規定，每位董事(包括按指定任期委任之董事)須最少每三年輪值退任一次。非執行董事及獨立非執行董事任期為三年。

委任、重選及罷免董事的程序及過程載於組織章程細則。

根據細則第84條，於每屆股東週年大會上，當時三分之一的董事(倘其人數並非三(3)的倍數，則以最接近但不少於三分之一的人數)將輪席退任，惟每名董事須最少每三年於股東週年大會上退任一次。因此，楊琳女士、楊毓正先生及方和先生將於2024年股東週年大會輪值退任，彼等合資格並願意膺選連任。

遵守有關證券交易的標準守則

本公司已採納上市規則附錄C3所載的上市發行人董事進行證券交易的標準守則，標準守則適用於所有董事及本公司因其職務或僱傭關係而可能擁有與本公司或其證券有關的內幕消息的相關僱員。

本公司已向各董事作出具體查詢並獲彼等各自確認，彼等於報告期內均已遵守標準守則規定的所有標準。

董事培訓及持續專業發展

各新委任的董事將獲提供必要的介紹及資料以確保其充分了解本公司營運及業務以及其於上市規則、相關法規、規則及條例下的責任。董事亦會定期獲提供有關本公司表現、狀況及前景之最新資料，以確保董事會整體及各董事履行其職責。本公司鼓勵董事參與持續專業發展，以建立及更新彼等之知識及技能。本公司的公司秘書已不時更新及提供有關董事之角色、職能及職責之書面培訓材料。

企業管治報告

根據董事提供的記錄，董事於報告期內接受的培訓概要如下：

董事姓名	參加 培訓課程	閱讀 監管規定資料
執行董事		
楊琳女士	✓	✓
楊海先生	✓	✓
陳兆軍先生	✓	✓
非執行董事		
楊毓正先生	✓	✓
獨立非執行董事		
方和先生	✓	✓
顧炯先生	✓	✓
檀文先生	✓	✓

董事對財務報表之責任

董事確認其對本公司報告期內財務報表的編製具有責任。

董事負責監督本公司財務報表的編製，以確保該等財務報表能夠真實公平地反映本集團的財務狀況，以及確保符合相關法定及監管規定以及適用會計準則。

董事並不知悉有任何重大不確定事件或情況可能對本公司的持續經營能力產生重大疑慮。

董事會會議、董事委員會會議及股東大會

董事會每年至少定期會面四次。就定期舉行的董事會會議將至少提前14日發出通知，而議程連同董事會文件會於董事會會議擬定日期前及時送達。於報告期內，已定期舉行四次董事會會議。

主席與獨立非執行董事於2023年8月在沒有任何其他執行董事及管理層出席的情況下會面。

就其他董事會及董事委員會會議而言，一般將給予合理通知。會議記錄由公司秘書存置，而副本則於會議日期後合理時間內向全體董事或董事委員會成員傳閱，以供參考及記錄。與決議案有利益沖突的董事須放棄投票。

出席情況

下表載列於報告期內董事出席董事會會議、董事委員會會議及股東大會的情況：

董事姓名	出席／舉行會議的數目				
	定期董事會 會議	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會	於2023年 5月30日舉行的 股東週年大會
執行董事					
楊琳女士	4/4	—	1/1	1/1	1/1
楊海先生	4/4	—	1/1	1/1	1/1
陳兆軍先生	4/4	—	—	—	1/1
非執行董事					
楊毓正先生	4/4	—	—	—	1/1
獨立非執行董事					
方和先生	4/4	4/4	1/1	1/1	1/1
顧炯先生	4/4	4/4	1/1	1/1	1/1
檀文先生	4/4	4/4	1/1	1/1	1/1

董事委員會

本公司已根據相關法律法規及上市規則項下之企業管治常規成立三個董事委員會，包括審核委員會、薪酬委員會及提名委員會。

審核委員會

本公司於2020年12月1日根據董事會決議案成立審核委員會，並已遵照企業管治守則以書面列明職權範圍。審核委員會之主要職責為就委聘及解僱外部核數師向董事會作出推薦意見、監管及審核財務報表及資料及監督本公司之財務申報系統、風險管理(包括環境、社會及管治(「ESG」)風險管理)及內部控制系統。審核委員會成員為顧炯先生、方和先生及檀文先生，彼等均為獨立非執行董事。顧炯先生為審核委員會主席。

審核委員會已與本公司外部核數師安永會計師事務所討論及審閱本集團年度及中期財務業績及報告、主要內部審計事項、外部核數師的續聘及本集團風險管理(包括ESG風險管理)及內部控制系統的有效性。

審核委員會已審閱核數師截至2023年12月31日止年度的薪酬，並就續聘安永會計師事務所為本公司截至2024年12月31日止年度的核數師向董事會作出推薦意見，惟須待股東於2024年股東週年大會上批准。

企業管治報告

薪酬委員會

本公司於2020年12月1日根據董事會決議案成立薪酬委員會，並已遵照企業管治守則以書面列明職權範圍。薪酬委員會之主要職責為就本集團全體董事及高級管理層之整體薪酬政策及結構向董事會作出推薦意見、就個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇向董事會作出推薦意見，以及就非執行董事的薪酬向董事會作出推薦意見，確保概無董事釐定彼等自身的薪酬及審閱／批准上市規則第17章所載與購股權計劃及首次公開發售後股份獎勵計劃相關的事項。薪酬委員會成員為方和先生、顧炯先生、檀文先生、楊琳女士及楊海先生。方和先生為薪酬委員會主席。

根據企業管治守則第E.1.5條，下表載列截至2023年12月31日止年度按薪酬組別劃分的高級管理層成員薪酬：

組別	人數
4,000,000港元至5,000,000港元	3
	3

根據上市規則附錄D2須予披露有關董事酬金及五名最高薪酬僱員之進一步詳情載於財務報表附註8及9。

薪酬委員會已審閱並就董事及高級管理層之整體薪酬政策及結構向董事會作出推薦意見，並已審閱截至2023年12月31日止年度董事及高級管理層之薪酬及其他事宜。定期檢討董事的薪酬待遇，並參考業務或規模相近公司，因而對此作出適當調整。高級管理人員的薪酬乃根據彼等的表現釐定，以確保公平並符合既定指引。

提名委員會

本公司於2020年12月1日根據董事會決議案成立提名委員會，並已遵照企業管治守則以書面列明職權範圍。提名委員會之主要職責為至少每年一次檢討董事會的結構、規模、組成及多元性，並就填補董事會及／或高級管理層空缺的人選向董事會提供推薦意見。提名委員會成員為楊琳女士、顧炯先生、方和先生、檀文先生及楊海先生。楊琳女士為提名委員會主席。