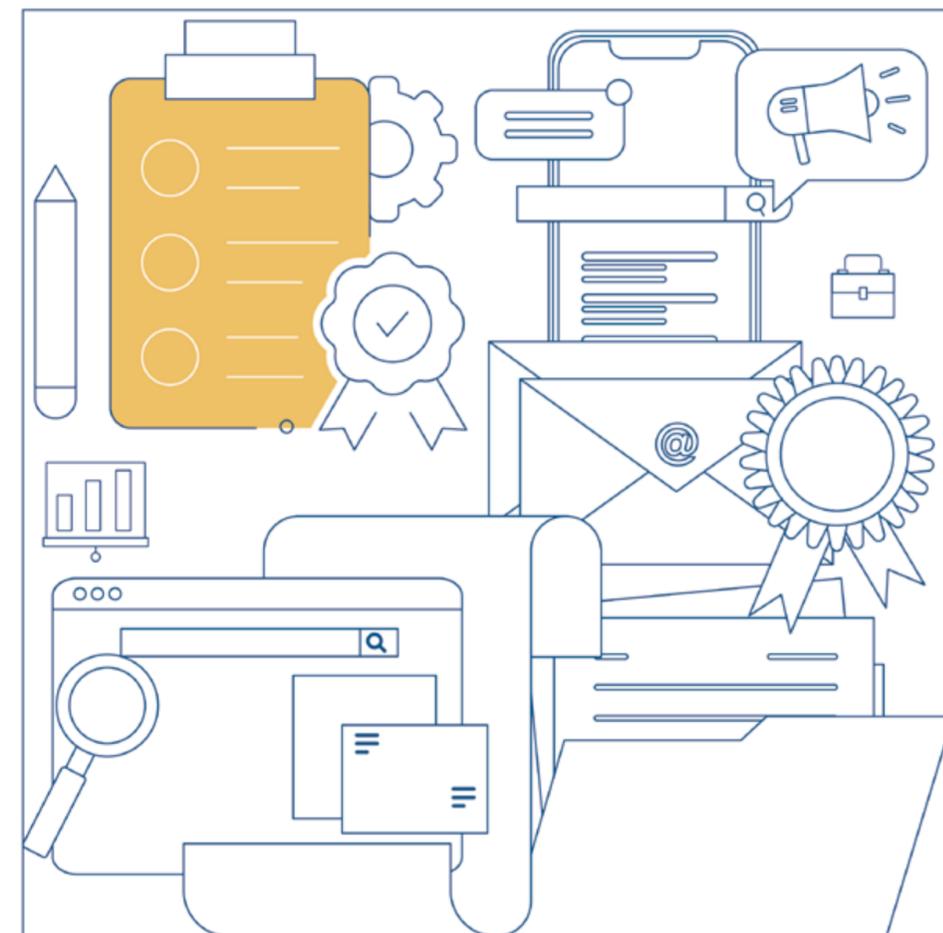
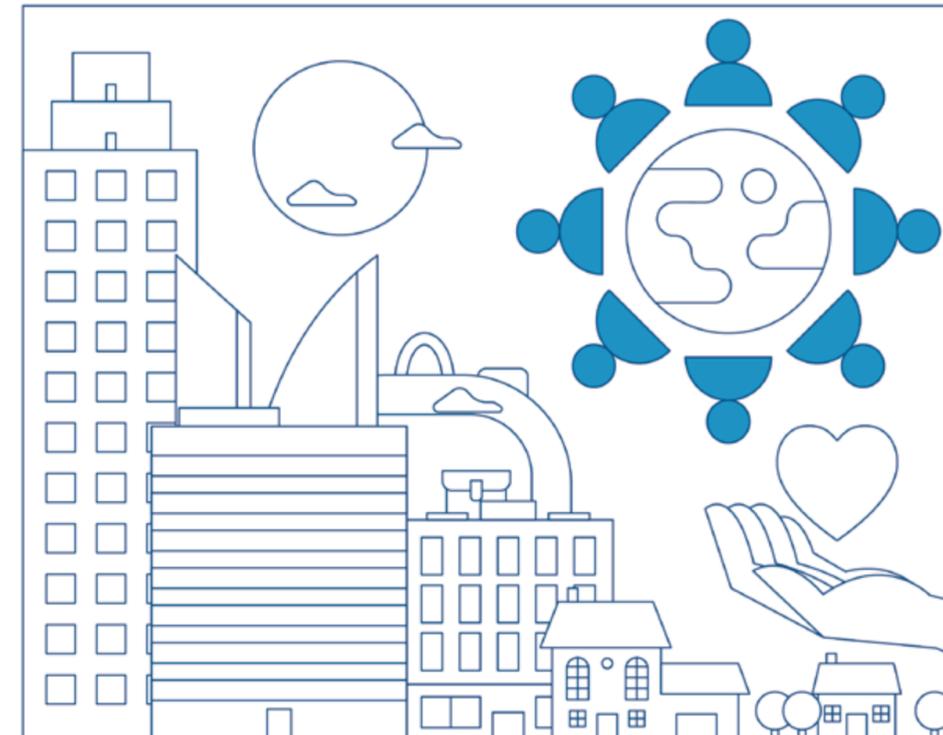
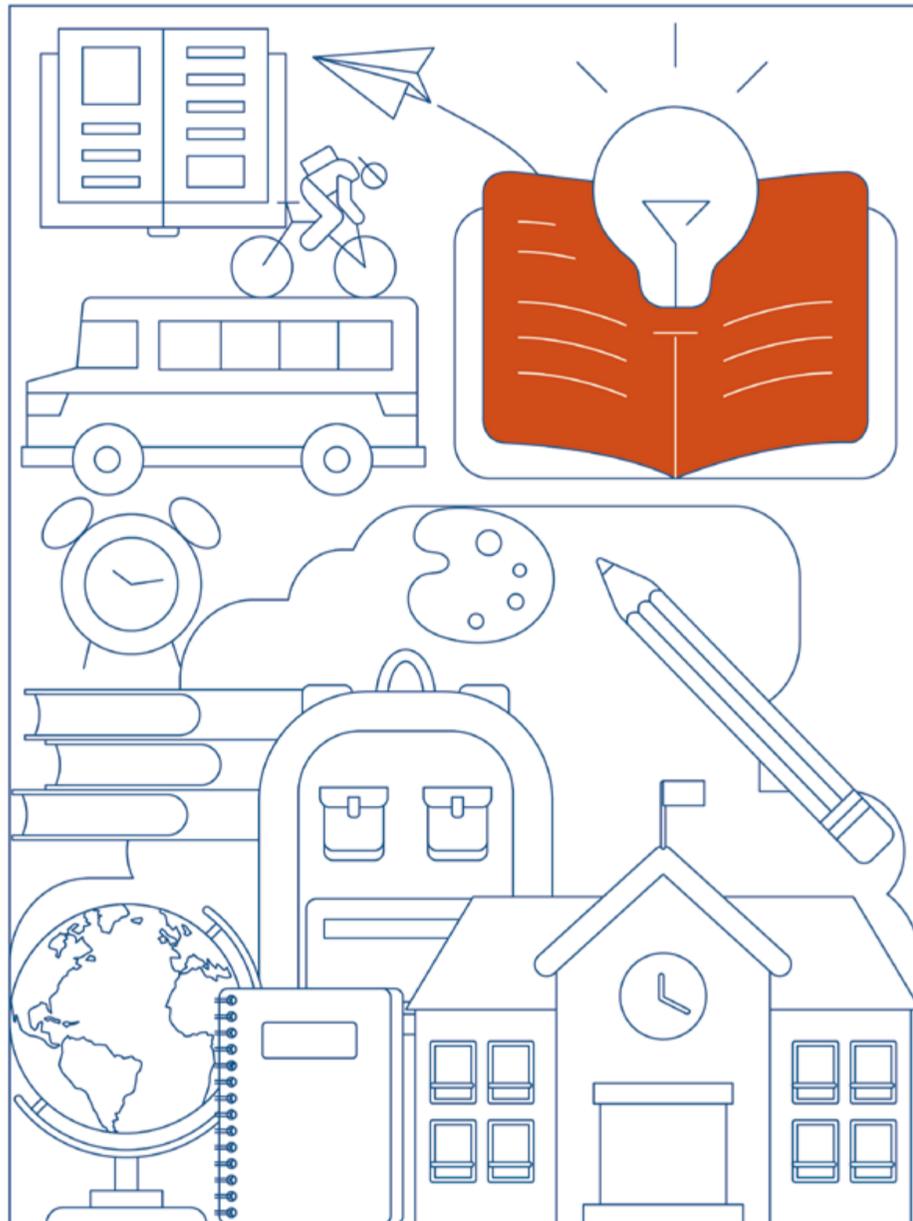




LIVE WORLDWISSE.™

2022/2023

屹珈 (EiM) 国际教育集团 环境、社会及治理报告



目录

▶ 集团创始人寄语 01

▶ 关于我们 03

- 集团概览 2022/2023 04
- 我们的 ESG 聚焦领域 07
- 加强披露：《学校进展指标报告》 08

▶ 绩效报告 37

- ESG 管理 37
- ESG 绩效报告 40

▶ GRI 内容索引 53

▶ 关于本报告 56



树人材 09

- 建立全球公民意识框架 10
- 感同身受的体验式教育 11
- 将可持续发展目标融入教育 13



护自然 14

- 我们的行动 15
- 碳排放管理 16
- 能源和水 17
- 打造更环保的校园 18
- 持续探索废弃物管理 19
- 将智能化应用于减少食物浪费 20
- 让校服更可持续 21



守仁心 22

- 价值驱动的组织 23
- 专业学习与发展：“有所学，有所成，有所长” 26
- 对身心健康的更全面关注 27
- 积极开展社区参与 30



立德行 31

- 安全保障 32
- 追求卓越 33
- 学生主导的可持续发展委员会 35
- 安全为基，效率为先 36

集团创始人寄语



魏斐泽 (Fraser White)
屹珈 (EiM) 国际教育集团创始人、
董事长兼首席执行官

欢迎阅读屹珈 (EiM) 国际教育集团 2022/2023 学年度的 ESG 报告。

作为我们的第三份 ESG 报告，这份报告代表着我们的一份承诺：我们承诺，我们所有的学校和品牌都将秉承初心，始终如一，开展可持续实践，衡量可持续进展。时值我们在上海创立集团第一所学校的 20 周年之际，当我们回顾往昔，我们也想与大家分享一下这份 ESG 报告对我们来说的重要意义。

二十年前，我们设想能有一所学校，让学生们可以培养自己的思维方式，从而能够在未来为这个不断变化的世界创造积极的影响。本着“学生为先”的理念，我们寻求通过定制化的教育来认可和激发每个学生独特的优势和兴趣。当今的全球形势愈加凸显了这种教育方式的重要性，这种方式能够激励学生们矢志成长为全球公民，在生活中和工作中做出正确的选择，为社会、为地球持续创造积极影响，这正是我们称之为“心怀世界

睿引未来 (Live Worldwise)”的使命。作为我们对可持续发展和健全治理的承诺之一，这份 ESG 报告不仅仅记载着我们的各项成就，同时给我们一个契机来自省，认真审视我们在相关领域的实际进展，以及未来进一步成长的方向。

今年是我们发布首份 ESG 报告以来的第三年了。在这三年中，人类社会亟需解决的环境挑战正在变得愈加紧迫。前所未有的热浪、毁灭性的洪灾，诸如此类的极端天气事件层出不穷，肆虐全球。作为应对，全球各利益相关方群体从化解相关影响和增强气候韧性方面双管齐下，不断加强对气候行动和相关救援工作的参与和支持。同时，人们也越来越关注因系统性不平等而造成的社会、经济方面的种种不公平现象，对社会正义的呼声也越来越高。我们也看到，在全球和本地倡议的推动下，各种可持续治理实践也大行其道。例如，越来越严格和完善的报告标准、欧盟碳边境调整机制所代表的新制定的区域性法规，以及

联合国在推动全球塑料污染条约方面所付出的努力。

通过在集团层面衡量碳足迹，我们在减少自身环境影响方面取得了长足的进展。在疫情后，尽管因校园重启，我们的碳排放总量有所增加，但我们却能够在了解自身碳足迹的基础上对可行的减碳路径有了更深入的理解，并有机会来持续提升效率，改善环境影响。

在这一学年，集团旗下一些学校已经第一批发布了自己的《学校进展指标报告》，作为集团 ESG 报告的补充，分享各校在实现其目标和愿景方面所取得的进展和成就。例如，持续推进碳路线图项目、对范围 3 排放进行界定与测量，制定并持续完善多个员工身心健康与能力发展方面的相关框架，以及通过推动各学校结合自身实际情况制定学校层面的多元、公平、包容和正义 (DEIJ) 框架以打造包容性的社区等。



容慕兰 (Karen Yung)
屹珈 (EiM) 国际教育集团联合创始人
兼首席协作官



回首我们在上海建校以来的二十年，培养能够“心怀世界 睿引未来”的全球公民依然是我们初心不改的使命内核，集团的所有成员都在身体力行，将其融入有关可持续发展和环保承诺等工作的方方面面。本学年，在绿色校园建筑方面的亮点之一是（新加坡）德威英国国际学校新落成并投入使用的 Greenhouse 项目。这所建筑在为学校打造了一个生机勃勃、寓教于行的教学空间的同时，采用净零能耗的设计理念，并使用了先进的建筑一体化光伏面板进行施工，其发电量可 100% 覆盖建筑本身的能耗需求。作为我们践行可持续承诺的见证，Greenhouse 在 2023 年 5 月成为新加坡所有 K-12 国际学校中的第一所也是唯一一所获得绿色标志白金级零能耗认证的建筑。这一认可不仅是对我们长期致力于减少自身运营碳足迹的肯定，更是我们身体力行、寓教于行地激励学生们选择更加可持续的生活方式、为社会和地球创造更多积极影响的生动体现。

将这个项目放在我们环境、社会和治理 (ESG) 目标的更广阔背景下，这项认证不仅代表着来自当地政府的正式认可，更代表我们在如何将可持续发展理念融入到教育之内核方面做出的切实行动。Greenhouse 也不仅是一所节能建筑，它更是一个活生生的教室，通过学生的直接参与来教导和引导学生们认识到可持续发展的重要性。无论是太阳能面板发电，还是雨水收集再利用，这所建筑的方方面面都在不断强化我们所坚信的理念——教育和环境责任息息相关。正如 Greenhouse 项目所展示的那样，为了应对不断变化的世界的复杂挑战，我们对可持续发展的关注，彰显了我们致力于为学生们和全球社区建设更美好未来的长期承诺。我们时时提醒自己，奖项或认证不是所有。作为我们理念的重要部分，我们更看重的是，通过这个项目，我们培育一个珍视每一项涓滴的改变与贡献的环境。在屹珈 (EiM) 国际教育集团，我们对可持续发展的坚持，

绝不仅仅停留在理念层面，而更多的是一种生活方式。

在本报告中您将发现，这些与联合国可持续发展目标和美好生活目标相契合的原则始终贯穿于我们 ESG 管理的四大聚焦领域：树人才、护自然、守仁心、立德行。

树人才：我们旗下所有学校都基于联合国可持续发展目标建立了各校自己的《全球公民意识框架》，在框架内融入诸如服务意识、可持续发展、跨文化理解、多元化和社会正义等方面的相关议题并推广实施。

护自然：我们通过持续开展碳排放管理项目等相关倡议来管理我们的环境影响，努力减少校园运营和供应链的碳排放，大力倡导校园运营中的可持续发展实践，例如加强食物浪费管理、探索校服采购的可持续性。

守仁心：我们致力于赋能员工，努力打造一个多元包容、致力于终身学习和职业发展，以及关注员工身心健康的团队。

立德行：在政策方面，我们在新冠疫情之后进一步优化治理框架，使之更加健全、高效，充分体现决策透明，严守守法合规底线，确保我们的学校在线下、线上都能够更加安全。

在未来几年，我们预期当前地缘政治格局中的不确定性和不稳定性仍将继续，气候变化的挑战也依然让社会感到焦虑。然而，我们在学生们的身上，看到了未来的希望。学生们激发了我们对使命的坚定信念，我们传道授业，向学生们传递我们的价值观，这些价值观超越课堂，让学生们能够通过同理心、共情和诚信来积极推动社会的变革。集团和我们的员工、教师和社区一道，致力于培养具有全球公民意识的未来主人翁，引领我们迈向一个更可持续和更负责的社会。

当您浏览我们的这份 ESG 报告时，我们希望这份报告能像之前的几份一样，能够激发思辨，唤起行动。自我们成立集团第一所学校的二十年来，我们所在的世界已经发生了巨大的变化。虽然我们无法完全预测未来二十年中会发生什么，但我们必须努力去推动积极的变革，从而为我们的下一代创造一个更有韧性和更可持续的未来。我们的目标是激励那些未来的领导者，帮助他们具备应对全球挑战的能力和创领可持续未来的本领。为此，我们诚邀所有利益相关方群体加入我们，携手同行，共同努力。

关于我们

屹珈 (EiM) 国际教育集团是一个不断壮大的学校大家庭，拥有多个知名教育品牌，已培养出超过 11,600 名“心怀世界 睿引未来 (Live Worldwide)” 的学生。

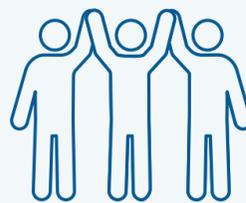
截至 2022/2023 学年初，我们在新加坡和上海设有集团总部，在包括中国、新加坡、韩国、印度尼西亚和瑞士在内的五个国家拥有 13 所学校。在报告周期截止后的 2023 年 8 月，我们收购了英国的尚斐德学校，作为来自于第六个国家的第 14 所学校，成为我们学校大家庭中的新的一员。

屹珈 (EiM) 国际教育集团是一个使命驱动的组织，我们旗下不同的教育品牌虽然各具特色，但都始终如一地秉承着共同的愿景。作为“一家多校”，我们立志成为开创性教育的全球领军者，践行教育创新，赋能社区发展，放眼可持续未来，为世界带来更多有意义的改变。



注：尚斐德学校于 2023 年 8 月加入屹珈 (EiM) 国际教育集团，不在本报告披露周期之内。

我们的价值观



学生为先

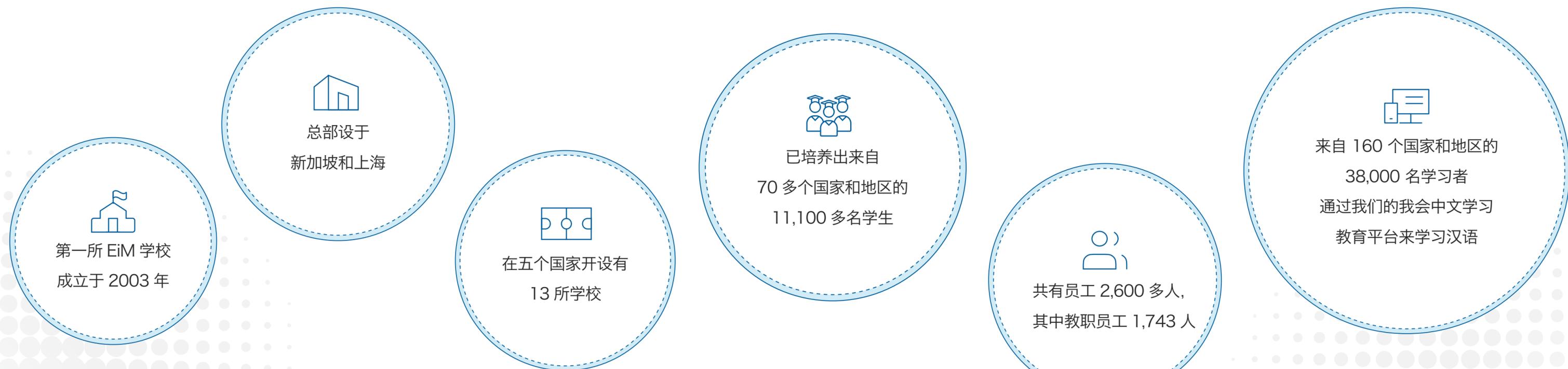


开创精神



学生保障

集团概览 2022/2023



- | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|------------------|---------------------------------------|
| 北京德威英国 国际学校 | (新加坡) 德威英国 国际学校 | 首尔德威英国 国际学校 | 上海德威外籍人员子女 学校 (浦东) | 上海德威外籍人员子女 学校 (浦西) | 苏州德威外籍人员子女 学校 | 苏州德威国际课程高中项目 · 苏州工业园区德威联合书院 |
| 珠海德威国际课程高中项目 · 珠海市华德教育培训 | 上海闵行区民办 德闾学校 | 北京市通州区 德闾学校 | 西安曲江 德闾学校 | Green School Bali | 我会中文 | Hochalpinen Institut Ftan (HIF) 学校 |

集团概览 2022/2023



学生总数

11,105

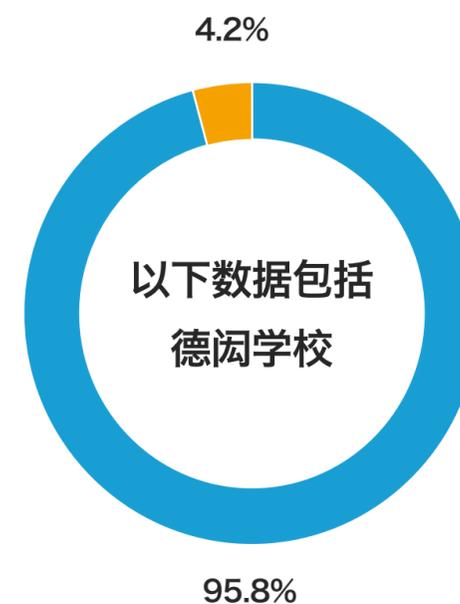
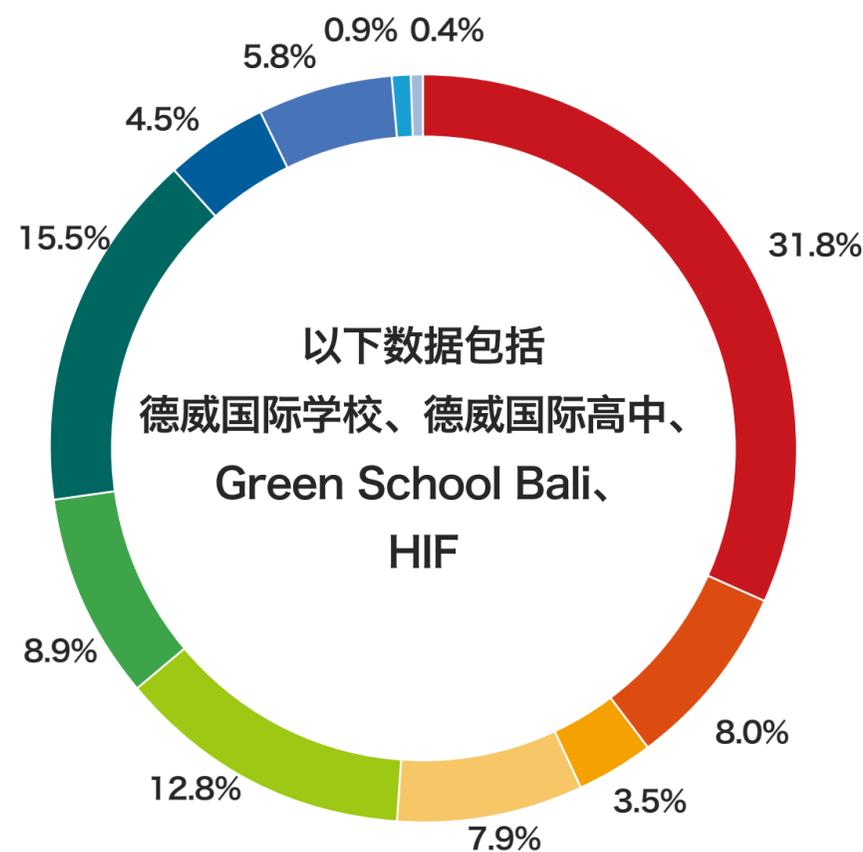
新入学
学生人数
2,170

| | |
|--------------|--------------|
| 男生占比 | 女生占比 |
| 50.1% | 49.9% |



毕业生
总人数
651

学生国籍分布



- 中国*
- 美国
- 韩国
- 新加坡
- 亚洲其他国家
- 英国
- 欧洲其他国家
- 美洲其他国家
- 大洋洲其他国家
- 非洲国家

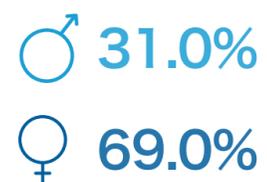
- 中国*
- 其他国家

* 包括中国大陆、香港、澳门和台湾地区。

集团概览 2022/2023

学校

员工性别比例



在 EIM 学校工作的
第三方承包商员工数

1,846

员工年龄比例



30 岁及以下 31 至 50 岁之间 51 岁及以上

新增员工情况

新增员工数：
420

新员工平均占比：
6.0%

员工流失情况

员工流失人数：
370

员工平均流失率：
14.8%

总部

员工性别比例



员工国籍总数

15



30 岁及以下 31 至 50 岁之间 51 岁及以上

新增员工情况

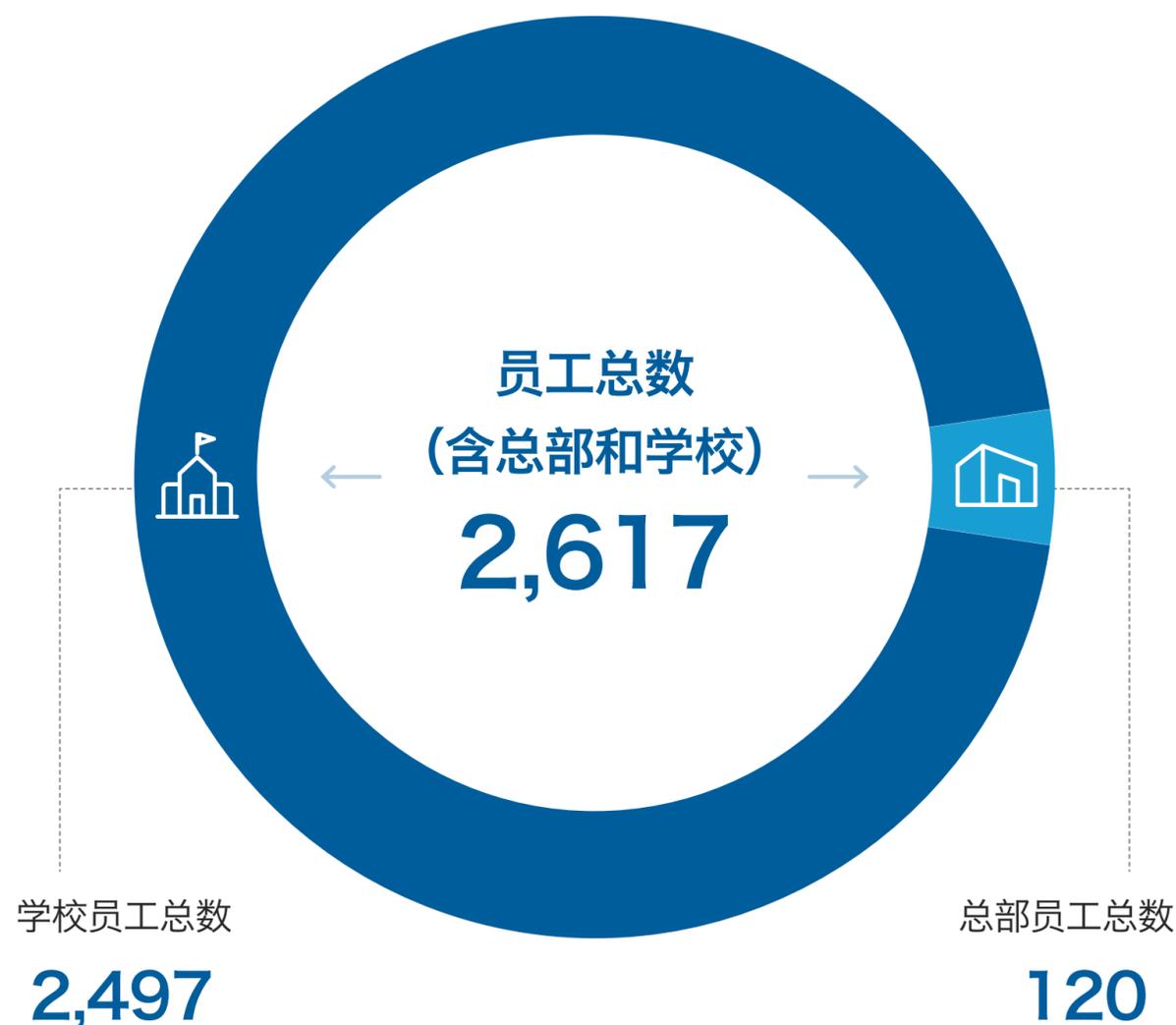
新增员工数：
18

新员工平均占比：
4.7%

员工流失情况

员工流失人数：
32

员工平均流失率：
10.8%



我们的 ESG

聚焦领域

在 EIM，我们始终秉持着我们“心怀世界 睿引未来”的愿景，致力于通过教育来培养能够为社会和世界带来更多有积极影响的未来人才。长期以来，我们积极履行企业社会责任，参与社会公益，稳步提升治理，目前已经搭建了更具系统性的环境、社会和治理（ESG）战略体系，建立了完善的治理架构，围绕重点议题制定和完善相关制度，设定可衡量管理指标。同时，我们还在学校层面积极推进相关实践，追踪进展，为在相关领域持续改进规划出清晰的路线图。

我们的 ESG 战略是在旗下各学校可持续发展负责人的专业知识基础上建立的，并同时考虑了我们利益相关方群体的期望与关注，其覆盖范围，不仅包括我们的两个总部，还包括我们旗下所有的学校，其核心就是我们四大聚焦领域，分别是：**树人才、护自然、守仁心、立德行**。



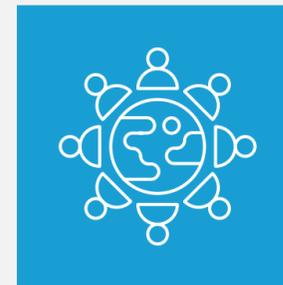
树人才

我们致力于提供世界一流的创新性教育，注重身心健康，学术严谨，陶冶性情，保障安全，全面发展，为学生创造机会来面对现实世界问题的挑战，将他们培育为具有远大抱负，并为解决未来世界的问题做好准备的“全球公民”。



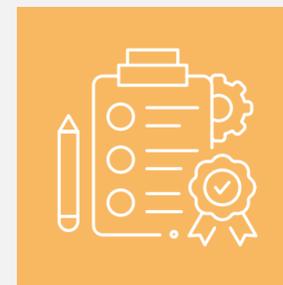
护自然

我们大力倡导人们去努力认识和了解那些对我们地球家园有着错综复杂影响的挑战，并努力为员工、学生和社区提供机会，让他们身体力行，通过参与卓有成效的可持续发展项目来为世界创造积极的环境影响。



守仁心

我们致力于为不同能力、背景和观点的人打造安全、包容、平等的学习社区，并确保我们的学习者能从换位思考、文化理解和联结社区的角度来解决问题。



立德行

我们搭建了具有明确问责机制和理性决策能力的治理体系，作为实现我们愿景的有效保障，确保我们的各项可持续发展和全球公民意识实践能够决策周全、合乎道德、透明公正地融入组织的方方面面。

加强披露：《学校进展指标报告》

自 2022 年开始，集团旗下一些学校搭建了学校层面的进展指标体系，以跟踪他们在实现可持续发展和全球公民意识目标方面的进展和成就。学校将结果记录在《学校进展指标报告》中，该报告的结构与集团的四项 ESG 战略聚焦保持一致。同时，报告还广泛引述了来自学校领导、可持续发展负责人、学生、员工和家长等各利益相关方群体的思考。报告既“报喜”，重点展示各校的优秀实践，分享他们的成功之道，也“报忧”，从不讳言各校还需在哪些方面来采取行动加以改进。

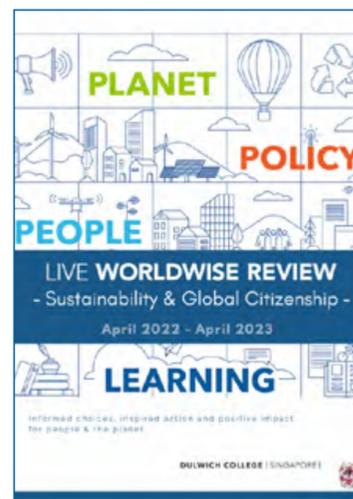


《学校进展指标报告》是学校发布的最重要的文件之一。这份报告既充分展示了我们作为一个社区的面貌，特别是我们在环境、社会和治理领域有哪些做得好的地方。但同样重要的是，报告还指出了有哪些地方我们需要加以改善。报告为我们打开了一个让我们能够窥视真我并倾听心声的窗口。我们围绕着树人、护自然、守仁心和立德行这四大聚焦领域，以其为框架，各方协作，审视进展，展望未来。每张地图都需要一个引路的指南针，这份报告显示出我们学校的价值观正在为我们的 ESG 之旅指明方向。众人同行，需要我们每个人都积极参与其中。

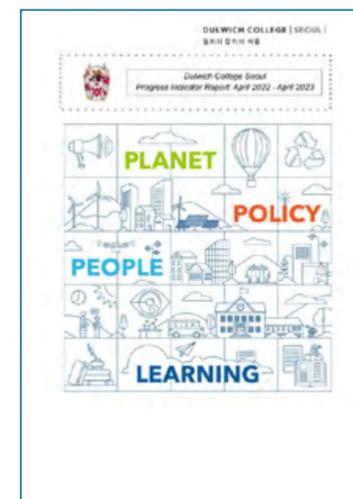


Garry Russell

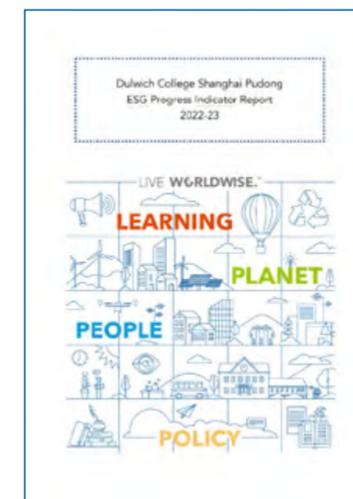
上海德威外籍人员子女学校（浦东）校长



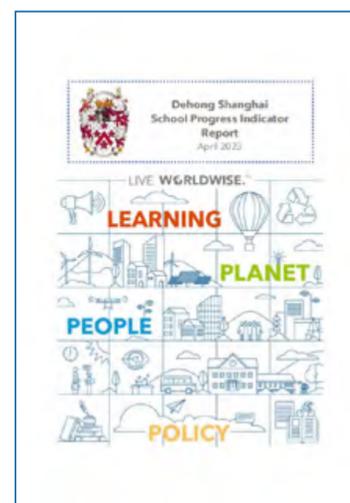
（新加坡）德威英国国际学校
《学校进展指标报告》



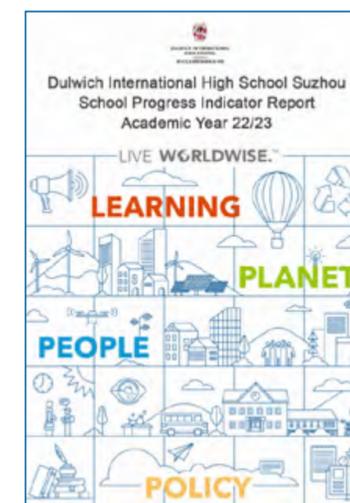
首尔德威英国国际学校
《学校进展指标报告》



上海德威外籍人员子女学校（浦东）
《学校进展指标报告》



上海闵行区民办德闳学校
《学校进展指标报告》



苏州德威国际课程高中项目
· 苏州工业园区德威联合书院
《学校进展指标报告》



我们致力于通过心怀世界的教育来确保我们的学生们成长为负责任的全球公民。

我们的承诺



我们为学生提供创新性的、世界一流的教育，注重身心健康，学术严谨，重视培养学生的社交能力，帮助他们在情感方面成熟成长，安全为先，全面发展；同时，我们创造机会，让学生们在实践中面对现实世界的种种问题。我们希望能够培养出兼具热情和能力的“全球公民”，在未来能够面对和解决世界所面临的种种问题。全球公民意识帮助我们努力成为一个“好人”，并做出正确选择。树人才的根本是要使我们的员工和学生感知到其一举一动的影响力，以及相关善举与其对世界产生的积极影响之前的联系。

我们的方法



- 为我们的学生和员工提供机会，帮助他们在“心怀世界 睿引未来”的同时也能“心怀世界 智胜全球”。
- 确保所教和所学是有意义的和与社会现实相关的，培养同情心和正直品质，并通过协同支持和严格评估来确保教育质量。
- 利用技术，从伦理和可持续发展的视角进行审辩与思考，并以此促进学习；同时，积极将联合国可持续发展目标纳入课程中。

树人才



建立全球公民意识框架

我们旗下所有的学校都基于共同的基础，通过包容性的协作过程，制定了各自学校的《全球公民意识框架》。框架中所列的各项素养要求与各校的价值观念保持一致，并在各校开展全球公民意识教育中作为指导原则发挥作用。这些框架将服务意识、可持续发展、跨文化理解、多元化和正义等相关议题作为核心内容，融会贯通于面向不同年龄段学生的教育与学习体验当中。同时，各校的这些框架都体现了我们的教育理念，即我们提供的学习体验必须要以学生为中心，联系现实，并且符合不同年龄段特点。

在如何将全球公民意识引入教与学方面，各校有着百花齐放的独到做法，同时，面向不同年龄段的学生也会采用符合年龄特点的方法。例如，在向二年级的学生们介绍个人的行为如何影响到他人时，学生们在课堂上用绳子将彼此连接起来，作为将这种影响具象化的辅助。我们还发起了 One Voice 峰会项目，一年一度，由学生们在活动中发挥主导作用，让高年级学生们与集团内的姐妹学校及所在地其他学校的学生们建立联系，学生代表们汇聚一堂，讨论各自倡导的议题，在会后制定行动计划并付诸实施。上海德威外籍人员子女学校（浦东）的学生们创建了一本《全球公民意识》周刊，向所在社区介绍各项全球公民意识相关议题。在我们旗下各学校，诸如上述这样将可持续发展和全球公民意识融入日常教学体验的例子不胜枚举。

制定全球公民意识框架的工作成效斐然，但这只是我们真正将全球公民意识融入教学所迈出的第一步。未来，我们将持续努力，积跬步以致千里。在集团内部持续分享各校最佳实践的同时，我们还花更多时间来反躬自省，审视各项行动，评估优先方向。在我们的前进之路上，我们必须加深对从“学习者”到“积极的公民”再到“变革者”的角色转换的理解，以便更好地为学生们提供支持，助力他们成长为更积极、更有影响力的全球公民。



(新加坡) 德威英国国际学校《学校进展指标报告》



高中部学生们在 One Voice 峰会上通过开展讨论和制定行动规划来消化他们的学习所得。

上海德威外籍人员子女学校（浦东）《学校进展指标报告》

作为（新加坡）德威英国国际学校利用“同情心系统框架”来促进培养积极文化的一个典型示例，在向二年级的孩子们介绍我们每个人都作为各种系统中的一员，相互连接、彼此影响这一概念时，我们通过使用绳子来当作一种对连接与影响的有形展示，让孩子们更形象地理解这种人与人之间的关联。孩子们还学习到如何培养连接的力量，或者通过向彼此表达同情和换位思考来使那些看不见的绳子变得更加坚固。



‘心怀世界 睿引未来’是屹珈（EIM）国际教育集团对可持续发展和全球公民意识的概括：在意识到全球和社会所面临的多样化的问题的同时，致力于践行可持续生活，并通过行动建立与他人的联结。重要的是，我们的家长们一直对我们的这些教育价值观予以高度评价，了解他们在帮助塑造学生们的未来过程中所发挥的关键作用。在2022/2023学年的年度体验调研中，有近90%的各校家长都认为可持续发展和全球公民意识对学校非常重要。



Marianne Rehn

屹珈（EIM）国际教育集团

招生、市场传播与洞察和客户体验部总监



感同身受的体验式教育

在屹珈 (EiM) 国际教育集团, 我们认为, 学生的学习经历必须要能带来转变, 要能通过学习赋能学生, 从而让他们能够做出明智选择, 采取有效行动, 产生积极影响。在 2022/23 年, 在这方面有两个典型案例: Ignite 项目的启动, 以及疫情后线下学生领导力会议的重启。



Ignite: Switzerland 冬季学期



Ignite: Switzerland 夏季学期



Hochalpinen Institut Ftan 学校

Ignite 项目启动

我们推出了为期 12 周的 Ignite: Switzerland 海外游学项目, 旨在激励学生们成长为独立、自信的年轻人。参加项目的学生们分别在冬、春、秋三季来到集团旗下位于瑞士阿尔卑斯山区的国际寄宿学校——Hochalpinen Institut Ftan (HIF) 学校。在项目中, 我们积极鼓励学生们走出舒适区, 勇敢面对挑战, 勇于挑战自己, 为自己、为同学、为社区肩负起应尽的责任。项目还规划出时间, 让学生们能够在美丽深邃的自然环境中自省其身其行, 对如何为世界带来积极影响思考积淀。



对参加项目的学生们来说, Ignite: Switzerland 项目带来的是一种‘成人礼’式的体验, 通过兴趣课程将学生的学习过程转化为对当地社区创造积极影响的过程, 并让他们能够在返回原来的环境后持续发光发热。



d'Arcy Lunn

屹珈 (EiM) 国际教育集团可持续发展
和全球公民意识负责人

2023 年 1 月首批

Ignite: Switzerland 项目导师



Ignite: Switzerland 项目设计的初衷是为年轻人提供一个能够激发和赋能成长的变革性体验。通过让学员们走出舒适区, 帮助他们在自信、独立、自力更生和适应能力方面得到成长。身处风景迷人的崇山峻岭之中, 与自然环境融为一体, 这种独特的体验能够帮助这些年轻人在心里感受到人与自然的连接与身份认同, 帮助他们培养正确的心态去迎接未来在学业与人生中的各种挑战。这种连接的感觉会在他们心里铭刻下深深的长久印记, 让身历其中的人都成为发自内心的环保支持者。



Olivia Bugden

Ignite: Switzerland 项目负责人



学生领导力峰会重启

2023年初，我们在暂停几年之后重启了线下的学生领导力峰会，邀请旗下为数一半的学校选派学生代表参会进行面对面沟通。这个会议聚焦积极变革以及成为所在社区和更大世界中“心怀世界 睿引未来”的未来领袖所需要的知识和技能，旨在催化和激发高中学生的领导力培养。集团在成功举办此次会议的基础上，于2023年5月又为小学与初中部学生代表们举办了一场以“培养善行领导力”为主题的领导力会议。

基于我们的愿景，我们致力于通过联系实际的亲身体验来创造机会，帮助学生们提升领导力。未来，我们将持续在此领域探索机会，加深影响。



学生领导力峰会



将学生培养成明日领袖是 EIM 教育体验的重要组成部分，而学生领导力峰会为我们实现这一目标奠定了基础。多年来，这个会议已经从一个传授领导方法的会议演进为不仅为学员们提升这些必要技能的学习，还给他们机会来发起相关行动的倡议。看到参会学生返回各自的学校后元气满满、斗志昂扬地寻求推动那些能够对社区产生积极影响的行动。这一点非常令人兴奋。作为项目负责人，有机会能和学生们密切合作，帮助他们将自己的理想付诸实践、开花结果，是我成就感的源泉。



Caroline Taylor
Ignite: Switzerland 项目创始负责人
上海德威外籍人员子女学校（浦东）前任校长



将可持续发展目标融入教育

EiM 旗下所有学校的各学部都在其教学单元规划和课堂展示设计工作中，将联合国可持续发展目标（SDGs）及其更加个性化的美好生活目标（GLGs）当作关键内容之一。我们的目标不仅是提升人们对可持续发展目标和美好生活目标的熟悉与认知，还要启发我们的学生去深入理解其中各项目标的内涵、相关背景、对社区的重要性和影响，以及个人和社区可以采取哪些行动来帮助促进这些目标的实现。

我们将可持续发展目标作为工具，为我们的大胆思考提供了一个共通的背景，同时通过美好生活目标来引发学生们在个人层面和实操层面进行思考。各学校还在新闻简报和学生项目中将可持续发展目标作为触发点，围绕某项目标要求学生去加以研究，探究其能够有助于实现该目标的发明或行动，将其放在全球宏观背景下进行展示。

驽马十驾，功在不舍。我们将继续加强可持续发展目标和美好生活目标与我们全球公民意识的联结，尽己所能，将其全面融入我们的教学实践和学习体验当中。



校园里关于联合国可持续发展目标的展示



我们鼓励学生们独立思考，将他们所学的内容与其在现实世界的真实应用联系起来，通过批判性的思考，去探求那些当地社区和全球社会所面对的问题的解决之道。



Moira Lowe

上海闵行区民办德阅学校前任小学部校长（2017至2023年）



我们很荣幸能够与圣地雪莲蜜蜂公司这家致力于通过可持续农业传承传统养蜂方法的社会企业开展合作。在合作中，我们将蜂巢引入我们的校园，从而让六年级学生通过观察来了解蜜蜂的生命周期，以及它们与所在环境及当地藏族村民之间相互依存的关系，让高中部学生通过参与所生产的蜂蜜的销售工作，提升人们对可持续农业和可持续消费选择的了解与关注。



David Ingram

上海德威外籍人员子女学校（浦西）校长





我们致力于通过大力倡导可持续和再生的理念与实践，守护众生，管控影响，造福社区，保护地球，

我们的承诺



我们从两方面来努力为实现净积极环境影响。一方面，我们努力促进人们对影响我们地球家园的一系列复杂交织的问题加强了解；另一方面，我们为员工、学生和社区提供机会来参与和实施能够切实产生可衡量效果的可持续发展项目。

我们的方法



- 教育我们的社区，帮助他们了解个人的习惯和行为对环境会造成什么样影响，以及可以采取哪些积极行动来减少这种影响。
- 承诺在校园设施中采用环保材料和节能系统，并让学生明确了解这些做法的好处。
- 减少资源与能源消耗，从源头减少废弃物产生，与合作伙伴携手提升运营效率。

护自然



我们的行动

碳减排行动

- **2020/21 学年**
 - 启动集团层面的行动，从对碳排放进行衡量、碳减排到对排放进行抵消，努力在未来实现集团层面的碳中和。
- **2021/22 学年**
 - 启动碳盘查项目，评估碳足迹，了解和明确如何在集团范围实现温室气体减排。
- **2022/23 学年**
 - 鼓励学生参与项目，参与共同评估我们的表现和确定所需采取的减排行动。
 - 我们的学生参加了生态学校项目的活动，包括与世界自然基金会和英国生态学校绿旗项目联合开展的相关活动。

节能行动

- **2020/21 和 2021/22 学年**
 - 各学校开展了一系列相关节能措施：
 - » 用更节能的 LED 灯替换荧光灯
 - » 将更多的照明开关改造为传感器开关
 - » 在新建项目的设计施工中使用更多自然光源
 - » 在空调和照明开关附近张贴节能标语
 - » 增加校车中新能源车的比例
 - » 在校园中适用的地方安装太阳能解决方案。
- **2022/23 学年**
 - 苏州工业园区德威联合书院通过将荧光灯更换为 LED 灯和使用太阳能路灯，用电量比 2020/21 学年减少了 21.8%。
 - 北京德威英国国际学校在停车场新安装 34 套太阳能电池板，预计每年可节电 11,169 度。
 - 已有四所学校的校车车队中，新能源校车占比超过 60%。

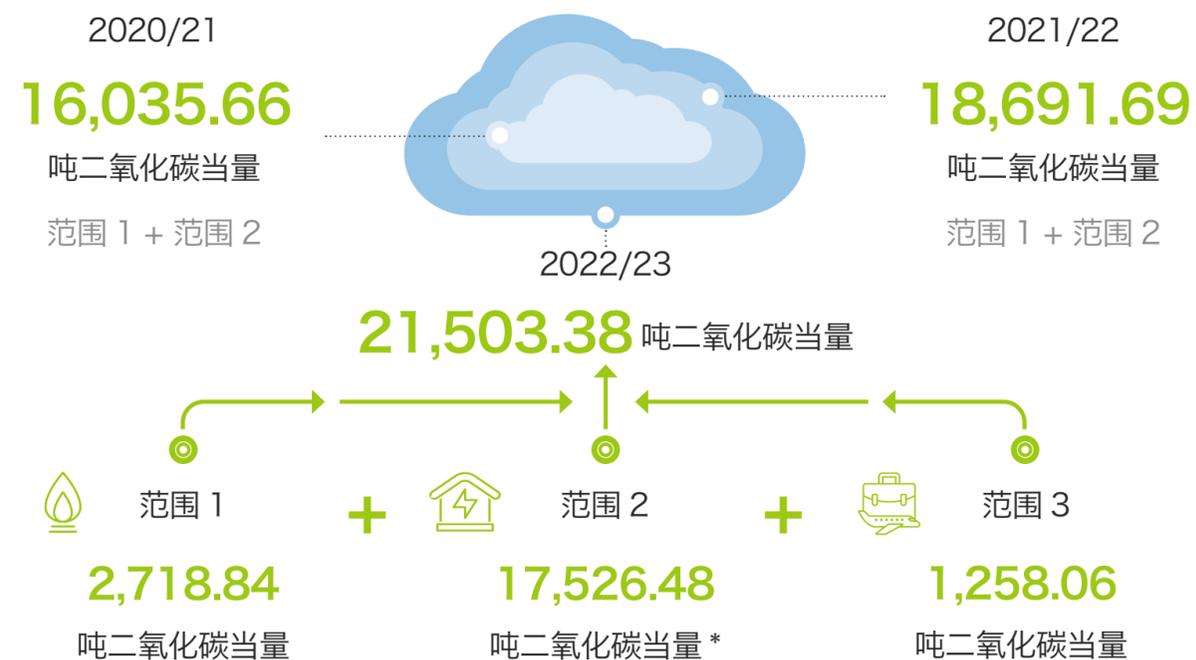
节水行动

- **2020/21 学年**
 - 各学校开展了一系列相关节水措施：
 - » 安装雨水收集再利用系统
 - » 安装节水洁具
 - » 安装使用集中式饮用水系统
 - » 通过张贴海报与标语开展节水宣传
- **2021/22 学年**
 - 各学校开展了一系列相关节水措施：
 - » 安装使用智能化用水管理系统
 - » 安排水收集系统
- **2022/23 学年**
 - Green School Bali 的学生们于 2022 年发起实施了一项水资源保护项目，为一个面临水资源挑战、淡水含水层处于不到历史水平 20% 的低点的地区，设计提供了径流水收集和地下水补水的解决方案。

碳排放管理

EiM 的碳排放管理项目包括衡量、减排和抵消的三个阶段。在 2022/23 年，各学校都已从新冠疫情导致的校园封闭中重启。我们预期这一情况会导致当年的排放量有比较大的增加。因此，我们加强了对范围 1 和范围 2 排放的衡量工作，并开始尝试对范围 3 排放进行界定与量化统计。我们意识到，减排之路，长路漫漫，我们还需持续前行，包括努力从衡量过渡到更为积极的减排行动。为了实现这一目标，我们鼓励学生们积极参与，参与共同评估我们的表现和确定所需采取的减排行动。我们的目标是为各学校制定基于科学的减排目标，从而打通路径，让我们能够走向我们的最终目标：为地球家园创造积极影响。

2022/23 年度各学校温室气体排放总量



» 天然气（用于烹饪、取暖及烧水）

» 外购电力
注：
* 因疫情解封后校园重启运营，该数据预计会有较大增加。

» 商务旅行（飞机、火车、出租车和酒店住宿）
» 日常通勤（校车服务）
» 外购商品（包括校服、文具、纸制品、电子产品、快递服务、体育器材等）
» 废弃物处理

注：数据中未计入在总排放量中占比少于 1% 的排放源，如备用发电机的柴油消耗。范围 1 和范围 2 排放数据未包括上海德闾学校 (DEMH) 和西安曲江德闾学校 (DEXA) 数据。范围 3 排放数据为试点统计，目前仅包括北京德威英国国际学校 (DCB)、苏州德威外籍人员子女学校 (DCSZ)、苏州德威国际课程高中项目 (DHSZ) 和上海德威外籍人员子女学校（浦东）(DCSPD) 等四所学校的数据。对数据质量目前我们暂时未进行鉴证，但未来会计划逐步加强管理，以期在未来的报告中披露经鉴证过的排放数据。

在 2022/23 年，我们几所学校的学生们参与了生态学校项目 (Eco Schools) 的活动，包括与世界自然基金会和英国生态学校绿旗项目联合开展的相关活动。这些项目的设计贯彻了联合国教科文组织的《可持续发展教育框架》，在课堂内外的活动设计广泛融入有关可持续发展的实践。这些积极举措之所以能够发生，得益于我们日常开展的对于最佳实践的分享和融入可

持续发展理念的课程。未来，我们必须承担更大的责任来减少自身运营对地球的负面影响，以及利益相关方的期望与诉求转化为实质性的和效果可衡量的具体行动。



在学校，可持续发展不仅体现在课程中，更是一种生活态度。各种联课活动，包括学生们自己组织的活动，都生动地表明，所有的学生们都在被激励着努力为创造一个更绿色环保地球而做出自己的贡献。而且我们是整个社区全体行动，甚至家长们也成立了一个可持续发展小组，与学校携手合作，共同推动生态友好的生活方式。



Surbhi Gupta
上海德威外籍人员子女学校（浦东）学生家长、
“生态豹”环保协会会长



能源和水

作为我们碳排放管理项目的一部分，集团旗下各学校都在努力减少对能源和水资源的消耗，包括寻求更环保的替代能源和资源选择。这是一项需要长久努力和时间去达成的工作。但是，通过让我们的学生、员工、家长及其相关组织充分发挥他们的才能和活力，我们相信未来可期，必将可以找到可行且可能通过验证的解决方案。Green School Bali 社区为我们提升了一个非常好的示例。该校学生在 2022 年发起了一个水资源保护项目，为一个地下淡水含水层已处于低于历史水平 20% 的缺水地区设计了一个径流水收集和地下水补水的解决方案。

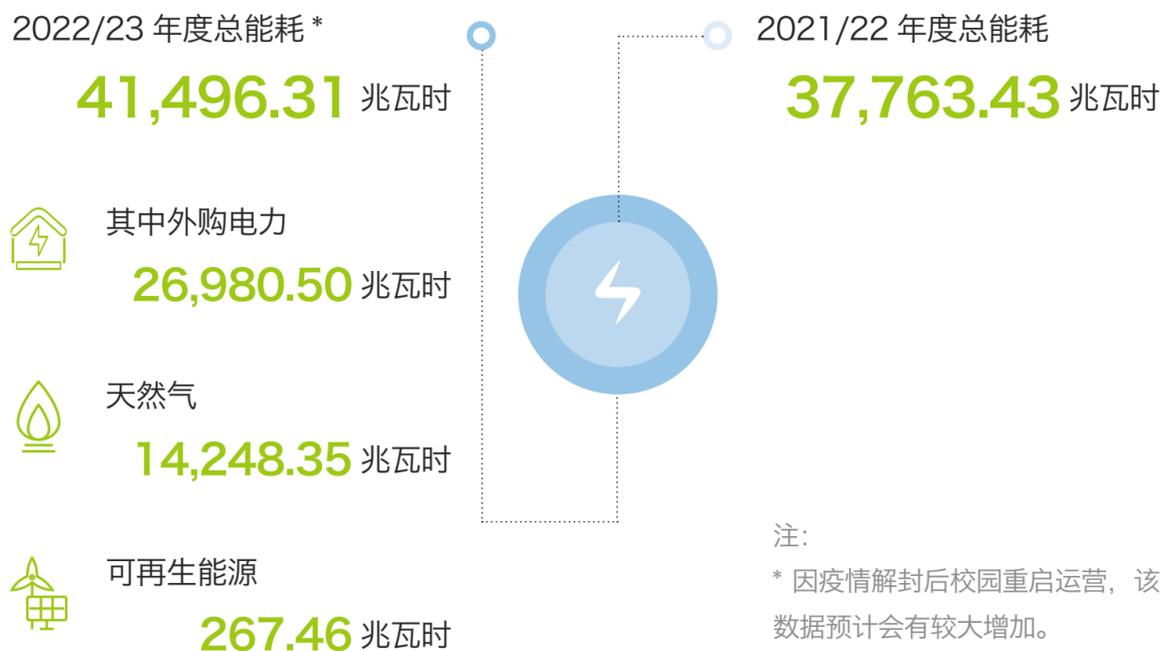


Green School Bali 水资源管理项目

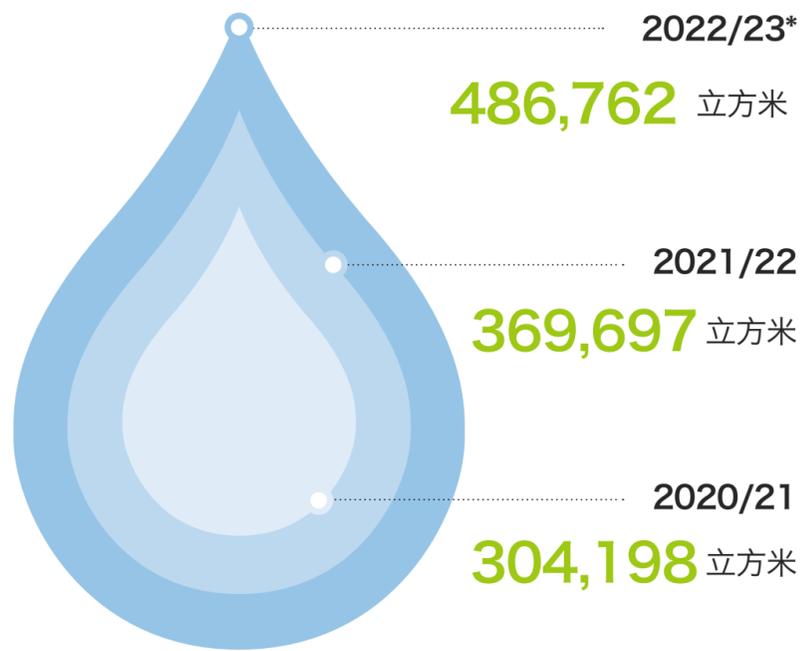


相关媒体报道：《培育绿色战士的竹子学校》

2022/23 年度各学校能源消耗总量



2022/23 年度各学校用水总量



2022/23 年度各学校能源强度



打造更环保的校园

对我们致力于为地球做出净积极影响的努力来说，校园建筑既是最大的挑战，也是最大的机遇。我们通过审慎规划来对现有校园进行升级改造，同时，在新建校园的设计中大展前瞻，另辟蹊径。（新加坡）德威英国国际学校新建成的 The Greenhouse 项目就是一个典型案例，以其出色的可持续的设计清晰地表达了我们的愿景。

The Greenhouse

2023年5月，（新加坡）德威英国国际学校新建成并投入使用的 The Greenhouse 项目成为新加坡的国际学校中，唯一一所获得新加坡建筑和建设管理局（BCA）Green Mark 2021 认证的绿色标志白金级零能耗校园建筑。2021年推出的 BCA 绿色建筑标识，涵盖身心健康、智能化和可维护性三个方面的相关标准。认可很重要，但我们更看重的是通过 The Greenhouse 项目，我们能够向学生们第一手地展示可持续发展理念是如何被应用到实际当中的，以及这些理念为环境和学校带来了哪些清晰可见的好处。The Greenhouse 这样的建筑会不断激励着我们的学生们，这才是它们真正的影响力所在：激发下一代领导者采用更优秀、更清洁的解决方案来造福地球。



像屹珈（EiM）国际教育集团这样的教育机构正在引领潮流，通过全人教育和体验式学习将可持续发展理念融入日常生活中。总体说来，The Greenhouse 项目的价值在于它能够让学生们获得发自内心的参与感和信心，同时也就如何为世界创造积极影响提供了引领性的工具。让我们继续赋能孩子们和年轻人，他们是关心地球、创造更加美好的可持续未来的中坚力量。



李智陞 (Desmond Lee)

新加坡国家发展部长、主管社会服务整合事务



持续探索废弃物管理

我们的废弃物管理方法的底层原则包括“反思、拒绝、减量、再创造、再利用、回收和堆肥处置”，而我们的实践涵盖教育学生和采取行动两方面。在 2022/23 年，我们试图通过将商业视角应用于废弃物管理，并尝试针对现有的相关项目，为参与方提供个性化的信息反馈，帮助他们看到自身行动所带来的影响，从而在行动和影响之间建立更强的联系。尽管现在所开展的各项举措并不一定是管理废弃物的标准答案，但是它们的实施为我们提供了宝贵的第一手数据，让我们能够持续优化提升。随着我们旗下各校园纷纷从疫情时代重启，我们预期将会有更多人意识到管理和减少废弃物排放的必要性。让我们共同努力，推动这一积极转变的发生。



上海德威外籍人员子女学校用厨余垃圾堆肥用于户外学习花园施肥

我们的减废之旅

北京德威英国国际学校



2022/23 年度各学校废弃物处置情况



将智能化应用于减少食物浪费

考虑到在学校餐厅用餐的学生和员工们的年龄范围各有不同，各学校每天都面对浪费大量食物的风险。我们在几年前就开始探索应对这一问题，各校均已广泛开展对食物浪费的监测工作。北京德威英国国际学校新开发了一项智能化解决方案，用智能化管理手段来辅助监测和记录用餐人员的餐盘垃圾量。用完餐的学生和教职工需要刷卡才能打开智能垃圾箱的投入口。系统会对倒入的餐盘垃圾称重，并根据不同重量范围，在屏幕上显示一个生动的表情符号，从灿烂的微笑到沮丧的皱眉。系统会统计汇总各人的数据，数据的访问权限仅开放给学生或教职工本人，让他们可以查阅数据，利用数据分析思考如何改善自己的行为来减少浪费。此外，我们的餐饮服务合作伙伴还能够使用这些数据更精准地从厨房加工边角料浪费和用餐者就餐浪费等不同维度来对食物浪费数据进行更精细化的分析，从而更好地优化对所提供餐品选择的管理。

智能化食物浪费管理系统

主要特点



在北京德威英国国际学校，我们的愿景是培养具有‘心怀世界 睿引未来’行为方式的未来领袖。我们对食物浪费的管理，无论是在个人层面，还是在集体层面，就是一个生动的例子。通过在个人层面对减少食物浪费的倡导和行为培养这一简单但有意义的方式，我们让人们从中认识到关爱环境和关注社会责任的重要性，从而有助于我们进一步培育贯穿于校园日常生活方方面面的可持续发展文化。这个例子反映了我们对全人教育的追求。我们不仅让学生们学习可持续发展，还让他们身体力行去践行可持续发展，从而帮助他们成长为不断变化的全球环境中的积极领导者。



Anthony Coles
北京德威英国国际学校校长



2022/23 年度各学校人均餐厨垃圾情况

| 学校 | 2022/23 | 学校 | 2022/23 |
|-------|---------|------|---------|
| DCSPD | 0.03 | DHZH | 0.09 |
| DCSPX | 0.17 | DEMH | 0.04 |
| DCSG | 0.07 | DEGT | 0.06 |
| DCSL | 0.07 | HIF | 0.10 |
| DCB | 0.12 | | |
| DCSZ | 0.16 | | |
| DHSZ | 0.18 | | |

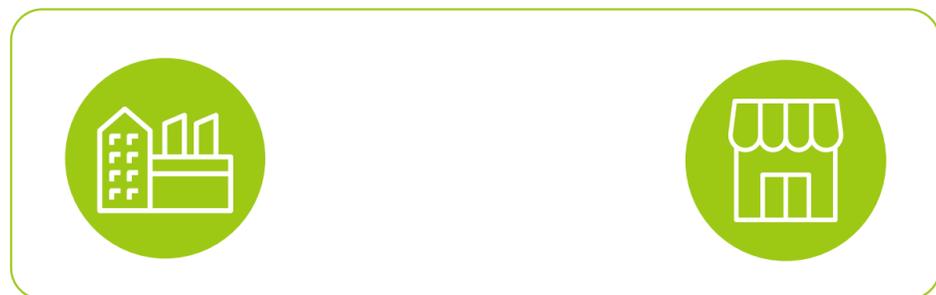
注：

* 人均食物浪费量单位为公斤 / 人 / 天。

** 报告中提到的食物浪费或餐厨垃圾指标指标为整个食品准备过程中的食物浪费总量，包括消费者就餐浪费、厨房剩菜、加工边角料，以及按健康和法规要求必须保留的食物样本。

*** 因为第三方供应商的不同做法、当地对干湿垃圾不同的处置要求等客观因素影响，本指标的标准化存在相当困难。在集团层面，我们正在与服务供应商和学校合作，试图制定一项关于食物浪费测量的标准化指标。该项工作完成后，我们有望在未来实现对各学校物浪费情况更精准的统计和比较。在现阶段，直接对各学校提交的食物浪费数据进行对比仍缺乏统一的口径支撑。

让校服更可持续*



统一的订购与物流体系

统一线上订购

统一库存管理 (超 90,000 件产品存放在中央仓)

更可持续的包装

减少或停用塑料包装

使用回收纸包装



灵活的订购方式减少不必要的购买

家长可以按需下单

可订购单件校服



鼓励使用二手校服

鼓励家长通过学校内部社区流通二手校服



项目收益

对集团和学校

通过更精准的库存管理减少未使用 / 售出校服的浪费 (两年内节约 300 万元人民币)

校园内节省下过去用于校服展售与储存的空间

对环境

减少所需生产的校服数量及相应的资源消耗

优化物流, 减少运输造成的碳排放

减少包装对环境的影响

对家长

避免不必要的制服购买, 平均每个学生家庭可减少校服支出约 50%

下一步规划

向一些积极开展了二手校服流通的家长社区取经, 将其成功经验向更多家长社区分享。



校服周活动

注:

* 目前该校服管理模式仅适用于中国的各学校。



我们致力于构建一个多元共融、包容并蓄、彼此支持的社区，共同成长，共同受益。

我们的承诺



我们致力于为不同能力、背景和观点的人们打造安全、包容、平等的学习社区，并努力确保我们的学习者们能够从换位思考、文化理解和联结社区的角度来解决问题。

我们的方法



- 培养一种基于价值观的身份认同和文化，构建一个包容、有使命感的社区，以之支持员工的专业学习与发展和个人发展。
- 采用共创方式和积极的系统化方法，优先考虑和规划员工和学生的身心健康。
- 通过对内对外的参与，大力培育建设有影响力的社区，大力倡导积极公民意识。

守仁心



价值驱动的组织

在 EIM 学校大家庭中，为了实现培养下一代杰出的全球公民的使命，我们积极赋能、联结和支持优秀的员工。为此，我们努力构建了一个教育专业人士的学习社区。在这里，所有利益相关方都有着共通的核心价值观与初心，并将其在生活和工作中心努力践行。在这里，我们积极赞赏员工们百花齐放的才华，同时全力支持他们百尺竿头更进一步地去发挥他们的潜能。

引才、用才、留才

我们的员工价值观注重打造卓越的文化。2020 年，我们推出了员工价值主张（EVP）计划，旨在通过终身学习与职业发展、教育创新、全球公民意识与可持续发展、身心健康与支持四大核心理念来吸引、激励和留住各方才俊。



Pillar 1

终身学习与职业发展

在考虑学生学业进步所需的基础上，全面考虑员工个人的学习与成长需求，为员工提供行业领先、量身定制的专业学习项目。

Pillar 2

教育创新

积极探寻和鼓励对教育方法的创造与优化，辅以灵活的课堂设计，打造行业领先的教育。

Pillar 3

全球公民意识与可持续发展

鼓励所有员工参与支持培养那些有信心、有兴趣、有知识，立志为世界带来积极改变的全球公民——充实地生活，负责任地生活，更可持续地生活。

Pillar 4

身心健康与支持

构建一个人们彼此支持、从中可以汲取力量、能够应对各种挑战的社区，并在人们有需要时及时满足他们的需求、感受和相关支持。

在 2022/23 年，受疫情影响，我们的招聘工作一直面临着重重挑战。为了帮助我们更好地走出疫情影响，重启正常运营，我们规划实施了一项新的员工价值主张活动。我们制作发布了一组名为“假如……？”（What if...?）的主题系列视频，在里面展示了 EIM 学校大家庭丰富多样的机会，彰显了员工和潜在员工的乐趣和生活，希望以此来激励教育专业人士或有志进入教育行业的人才加入我们，携手同行。



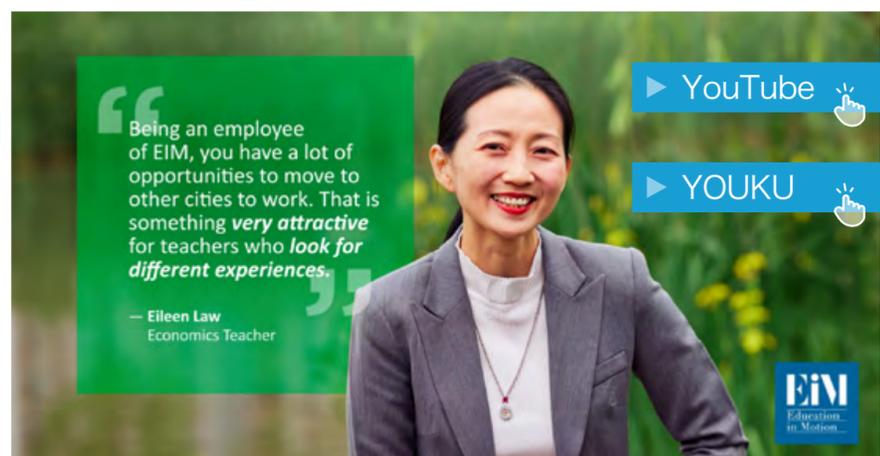
请点击链接，选择在 YouTube 或 YOUKU 视频平台观看“假如……？”主题系列视频：



在上述主题系列视频发布后，后续我们又制作推出了一组名为“有问必答（Ask Me Anything）”的系列视频，以此记录我们的员工在这里工作的真实感受，分享工作在学校一线的他们对我们的直观印象，以及这份工作为他们、为同事带来的各种可能。

“有问必答（Ask Me Anything）”系列视频：Eileen Law

“有问必答（Ask Me Anything）”系列视频：Margoth Shellard



营造包容多元文化社区

在 2022/23 年，EiM 旗下几所学校各自采取了行动，以营造更具公平和包容性的社区，并取得了积极的进展。但是，我们意识到需要在集团层面建立一个统一的框架来为各学校提供指导和保证。基于以往相关工作的基础，我们承诺将在 2023/24 学年期间完成集团层面的多元、公平、包容和正义（DEIJ）框架的制定工作，并计划自 2024/25 学年开始全面实施。在这一领域，我们还有很多需要去学习和了解的东西。我们承诺将持续前行，坚定不移地努力营造一个让身处其中的所有人都有归属感的多元包容的社区。



员工参与活动：员工绩效与包容性工作坊



学校成立穆斯林员工资源组（ERG）的目的是为校内的穆斯林社区提供一个安全、关爱的环境，让他们能够表达想法，得到倾听。根据我们的 DEI 政策，我们力求让所有人都感受到包容感。我们很高兴地看到校园内已经配备了专门的祷告室，这是一个面向所有信仰的人开放的泛宗教空间。



在未来几年中，我们希望学校中的所有员工资源组能够齐心协力，为各类员工群体提供组织可参与的团体，并积极鼓励学生和家长们也参与其中。此外，我们还组织公益活动，开展募捐，支持慈善事业，这对在全校社区中营造更强的凝聚力和包容性大有裨益。

Nur Afiqah Binte Azhar
(新加坡) 德威英国国际学校音视频经理



专业学习与发展：“有所学，有所成，有所长”

为了更好地支持我们的员工充分发挥潜能，我们继续投入开发和提供面向各级员工的管理与领导力培训项目。

我们为中层管理者提供的“Accelerate”培训项目开展得非常成功，项目被参与者广泛认可。在此基础上，我们特地开发了该项目的汉化中文版——“进领”项目，以便让母语为中文的员工能够在中文环境更方便地进行学习。为了向员工提供更多学习机会，我们与领英学习（LinkedIn Learning）达成合作，购买了其专业学习与发展资源库的授权许可，让集团全体员工通过我们自己的 ConnectED 在线学习平台就能够高效便捷地学习大量的专业课程。

Green School Bali 开发了在业界广为人知的“绿色教育者”项目，在线上和线上同时开放，帮助不仅限于 EiM 学校大家庭的全部员工都能从中汲取 Green School 在绿色教育领域的专业经验。我

们还为高层管理者开发和提供了 Aspire 项目，项目于 2022/23 年正式启动，旨在为 EiM 总部和旗下各学校培养未来的高层管理者。



管理层领导力培训项目 (Accelerate & Aspire)



在首尔德威英国国际学校工作的诸多优点之一，就是学校所提供的丰富的专业发展机会。去年，我完成了面向中层管理者的 Accelerate 项目。这个为期一年的优秀培训项目帮助我学习技能，掌握知识，积累经验，让我能够无论是在目前所担任的岗位，还是在未来可能进一步成长到的高度都更好地发挥领导者的作用。



Marcus Gomersall
首尔德威英国国际学校小学部教师兼舍监

在完成了 Accelerate 领导力培训项目后，我受邀担任了该中层领导力培训项目的汉化版——“进领”项目的内部主持人。我在项目中所学习到的内容大大增强了我协助学员们开展讨论、组织活动和应对挑战的信心。在这个过程中，我认识到，要做好协调支持工作，学会自我反思很重要。同时，我利用这个机会，重点锻炼了自己的一对一辅导能力，使用在培训中学到的 GROW 模型作为工具，来为我的职业生涯和个人生活增色添彩。



吴晓雯 (Vivian Wu)
屹珈 (EiM) 国际教育集团采购经理

对身心健康的更全面关注

我们相信，学业成功与身心健康一体两面、不可分割。只有在良好的身心健康的基础上，才能构建出目标明确、全面发展和富有成效的学习社区，才能在这样的环境中培育出茁壮成长的学生。我们对身心健康的关注包括五个关键领域的内容：组织、情感、社交、身体和心理。



员工身心健康工作坊



有一个非常典型的例子能够体现集团对员工身心健康的承诺。在 2022 年夏季，在疫情导致的旅行限制最严峻的时候，我们通过包机服务帮助在中国各学校的员工及家属回国与家人和朋友团聚，并及时返华迎接新学年的开始。为确保员工及家人安全返程，需要与几个国家的政府机构、航空公司、民航管制中心、物流公司、核酸快检机构、卫生官员和隔离酒店反复协调。尽管投入了巨大的资金与努力，但我们认为这是值得的，最终也会让我们的学生们受益。因为这些有机会回国休假探望家人的教师们能够在接下来的一年里更专注、更用心地工作，从而更好地帮助到他们所教的学生们。



Richard Barnard

屹珈 (EiM) 国际教育集团学校运营总监



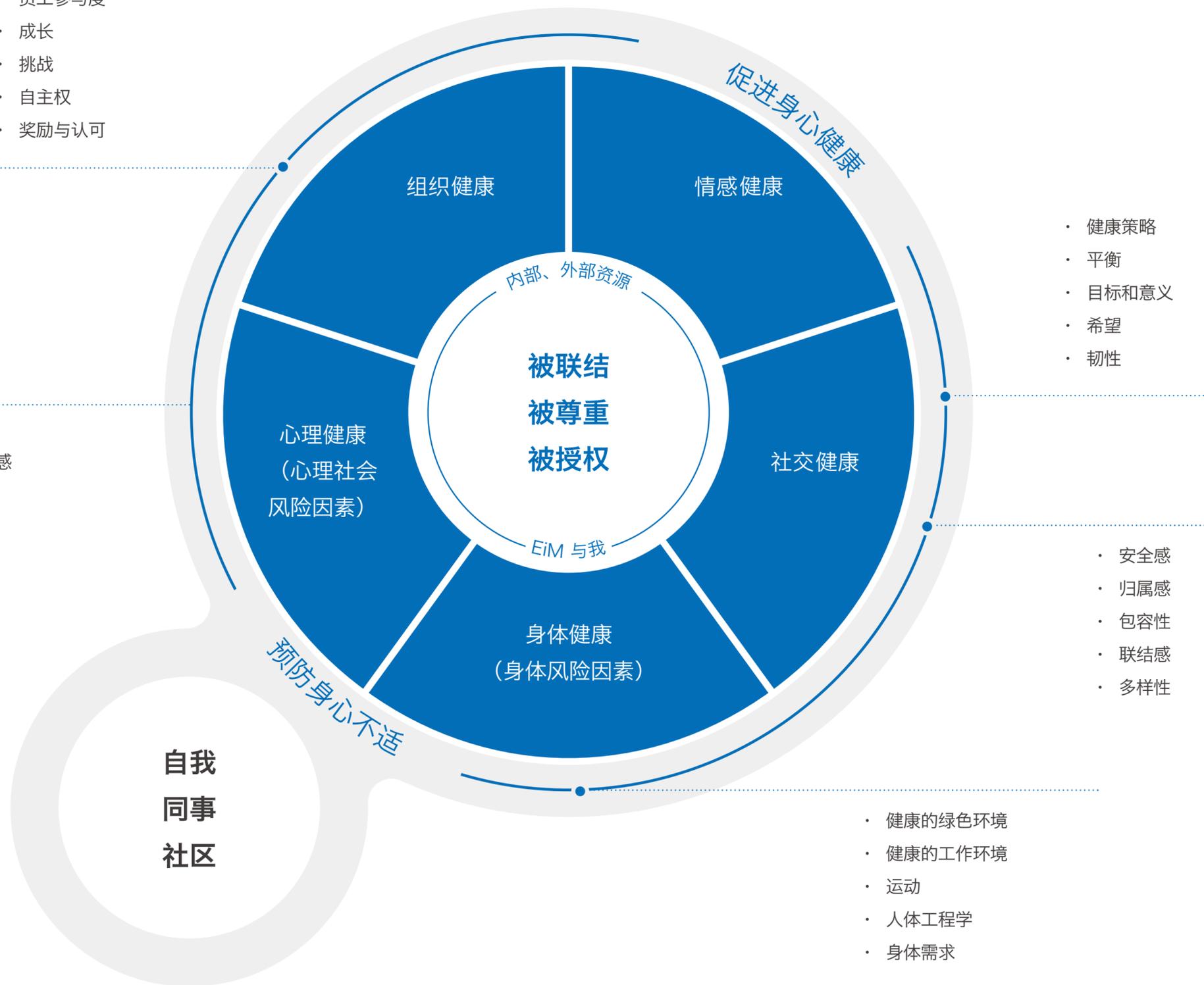
员工身心健康框架

新冠疫情的经历愈加凸显了在全力保障员工身心健康的同时，进一步优化员工身体和心理健的重要性。2022年，我们成立了一个专项工作组，负责研究制定面向全集团的《员工身心健康框架》。

该框架将适用于集团旗下的所有学校，涵盖各校已开展的相关实践，同时积极分享最佳实践，并通过支持差距分析和对标分析为我们持续提升身心健康提供了有效支撑。通过持续协作，2023年8月，我们面向旗下所有学校推出了集团统一的《员工身心健康框架》。

- 员工参与度
- 成长
- 挑战
- 自主权
- 奖励与认可

- 角色清晰度与控制感
- 支持
- 人际冲突
- 认知与情感需求
- 组织文化



学生身心健康框架

我们搭建了完备的身心健康相关资源体系，以帮助学生应对任何可能出现的情况。学校管理团队既对学生们的学术表现负责，也对他们的身心健康负责，确保与身心健康相关的各种信息都常态化地融合在学校的日常管理中，使我们能够根据每位学生的特定需求提供个性化的身心健康支持，帮助学生获得最佳的学术和个人成就。

我们计划在 2023/24 学年在 EIM 学校大家庭中全面启动新的集团《学生身心健康框架》。



集团的《员工身心健康框架》是在一位负责人的主持下，由一个跨学校、跨职能部门的团队共同开发的，代表了集团员工的多元背景。在框架的开发过程中，我们还参考了最新的相关研究，以及集团身心健康委员会成员的个人反馈。目前，我们正在与各学校的员工团队沟通，了解他们感兴趣和关注的领域。我们将研究这一过程中所收到的反馈，以便在下一个学年推动实施更多的相关行动。

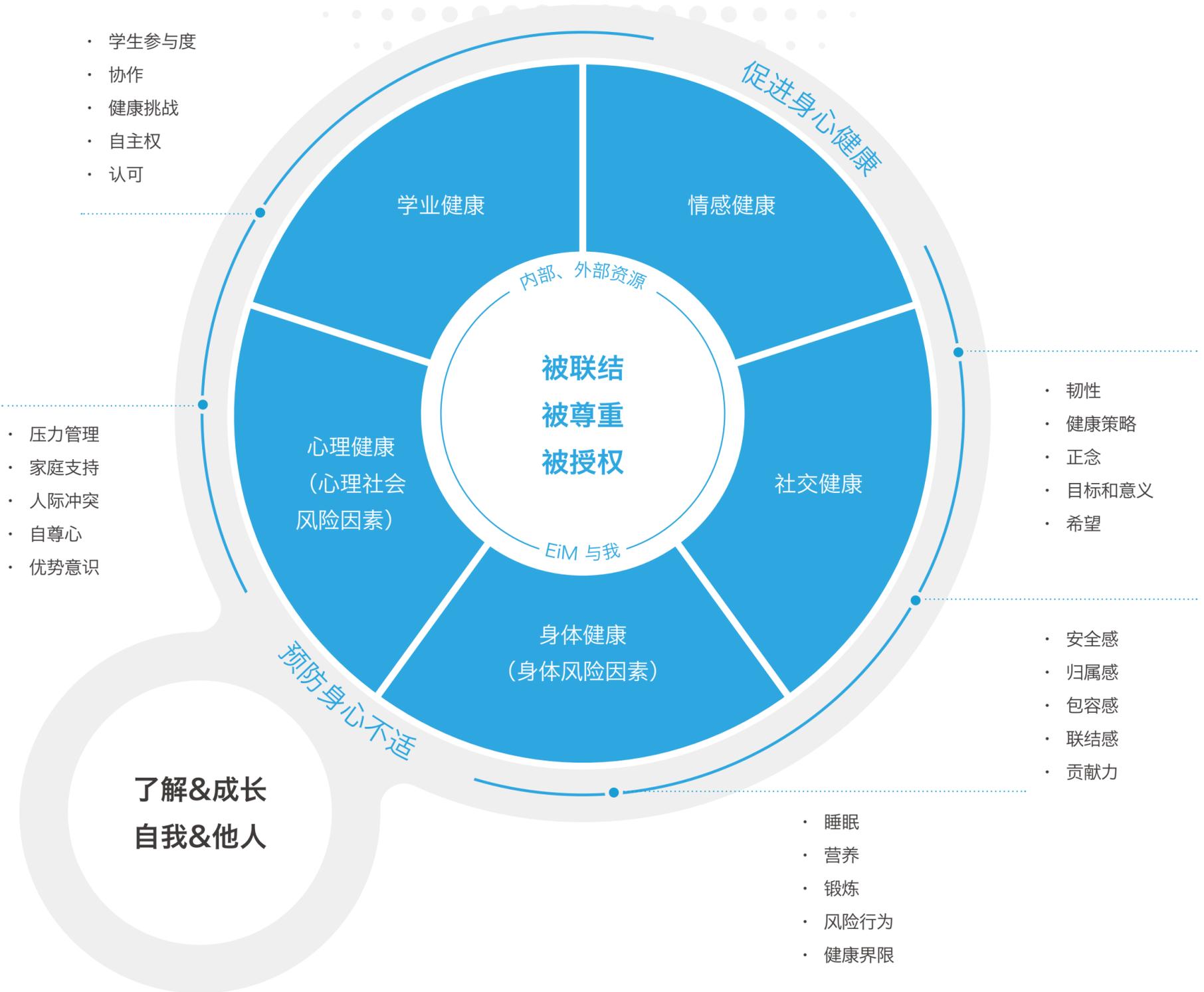


谢颖 (Rain Xie)

苏州德威国际课程高中项目 · 苏州工业园区德威联合书院

升学及就业指导老师

屹珈 (EiM) 国际教育集团身心健康委员会成员



积极开展社区参与

随着 2022 年和 2023 年集团所有学校所在地因疫情导致的管控逐步解封，各学校也得以能够在封闭近乎两年后，重新建立与员工、家长、校友和更广泛社区的联系。这一趋势的典型体现就是各学校立足本地社区开展的倡导积极公民意识的相关项目。在中国，我们组织探访，慰问老人及因疫情影响而长期孤独的人。在新加坡、韩国和印度尼西亚，我们重建与各种公益慈善机构和社会福利组织

的联系，开展项目，抚慰人们在后疫情时代的身心健康。未来我们还将持续加强对这些有意义的行动的支持和参与。并且，随着我们大力倡导学生们培养积极的公民意识，支持和参与社区事务，我们的社区参与的影响力也将不断增强。

在集团层面，疫情解封让我们的智胜全球校友会（WAN）得以重启并广泛开展活动。作为 EIM “一家多校”的具体体现，

我们共在世界各地组织了 14 场线下线上相结合的校友活动，为活动的参与者提供了加强专业学习与发展和拓展社交网络的机会。



智胜全球校友会（WAN）通过组织就业招聘会、虚拟见面会 and 行业论坛等活动，为人们的个人发展和专业进步提供助力。最为重要的是，通过这些活动，人们还能加入一些相互支持的人际关系网络。



Bryan Chiew

智胜全球校友会顾问委员会主席
北京德威英国国际学校 2016 届毕业生



新员工入职培训与沟通



总体而言，智胜全球校友会（WAN）在北美、英国 / 欧洲、澳大利亚和亚洲部分地区所组织的相关活动为与会者提供了机会，让他们能够重建因疫情影响而缺失多年的联系。在受疫情影响的这几年，不仅我们无法组织活动，许多年轻校友也错过了他们人生中的重要经历，如毕业典礼，以及原本可在校园内面对面结成的友谊。



这些线下、线上活动，以及共同发起的如建立智胜全球校友会顾问委员会及各地分会等相关倡议，将人们重新凝聚在一起，让他们感到有共同的目标和社区的归属感。在某种程度上，疫情反而让校友们的联系更加紧密，因为我们为他们构建了一个他们很熟悉的全球化网络，帮助他们在充满不确定的时代找到人生的意义。

Lucien Giordano, M.Ed.

屹珈（EIM）国际教育集团
国际拓展与校友联络总监





我们致力于建立符合可持续发展目标的政策和程序，并通过遵循健全的治理体系来加以维护。

我们的承诺



我们建立了问责清晰、理性决策和目标一致的治理架构，并通过考虑周全、合乎道德和公开透明的相关流程，确保将可持续发展和全球公民意识实践融入我们组织的方方面面。

我们的方法



- 自我挑战，不断提高我们的安全保障标准和优化儿童保护相关的政策制度。
- 在为 EIM 学校大家庭制定相关政策和实践过程中，集思广益，确保所有利益相关方的参与。
- 定期审查和强化数据和网络安全管理，从线下线上确保安全的教学环境。

立德行



安全保障

我们制定有全面的安全保障框架，并确保所有在工作中接触儿童的人明确了解自己在学生安全保障和儿童保护方面的责任。

在 2022/23 学年各学校重启运营后，我们的教学也回复到在校园进行线下学习的模式。为此，我们需要对新老员工提供更加严格的安全保障培训。在集团安全保障委员会的监督下，由各学校的校长和专职负责安全保障的主管来负责牵头实施，我们对后疫情时代的安全保障体系进行了全面的梳理与更新，确保各学校社区始终将儿童保护作为开展各项活动时所考虑的重点之一。

随着疫情后国际旅行的放开和求职市场的变化，各学校也迎来了许多新的求职者。尽管与疫情期间相比，对我们来说这是一项积极的变化，我们同时也认识到了这一现象会导致学校面临更高的安全保障风险。为此，我们全面强化了相关安全招聘流程的管理。2023 年，我们还恢复了对安全保障情况的现场审计，由内部员工和外部顾问一起来对我们的相关流程进行评估，确保我们的管理部门和学校都能够持续改进。



开展安全保障培训



疫情过后我们最迫切的需求是要通过集会、表演、团队合作、体育赛事等来在我们内部重建强大的社区意识。在重聚的最初喜悦之后，我们明显看到了疫情导致的疏离和损失对人们造成的沉重打击。因此，关注学生和员工的身心健康对我们尤为重要，也得到了我们的优先关注。我们推动建立了新的身心健康框架，确保所有人在‘回归正常’后，有时这种回归发生得太快了，能够时刻感到被倾听、被重视和被关心。此外，我们还意识到，我们流失了大量制度化的知识。为此，从安全保障，到旅行的组织筹备，我们特地在许多领域更新了员工培训的内容。我们还制定了一些新的策略来帮助学生们习惯能够再次在一起玩耍和学习的生活。尽管仍面临诸多挑战，我相信，我们的社区已经复苏了！



Lesley Meyer

屹珈 (EiM) 国际教育集团首席教育官兼
集团安全保障负责人



追求卓越

屹珈 (EiM) 国际教育集团以其价值观、专业学习与发展、研究和教育技术的运用而在全球教育界享有盛誉，这使得它成为优秀教育工作者们的首选雇主之一。在 2022/23 年，我们围绕教师能力和质量保障标准，进一步加强了内部治理框架，以求为 EiM 学校大家庭提供更多支持，帮助它们更好地走出疫情造成的影响。



在各校推出新修订后的《教师能力框架》为我们团队的核心工作，即教与学，提供了共同的语言和一致的期望。

通过将该框架作为参照工具用于我们的质量保障考察，意味着在集团层面，我们不仅能够用更精准的数据来衡量我们的优势所在，更重要的是，还能够用更精准的数据来帮助我们指明在专业学习与发展领域持续精进的方向



David Fitzgerald

屹珈 (EiM) 国际教育集团国际部全球教育总监 (2021 至 2024)

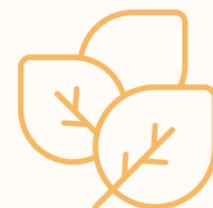


教师能力框架

集团制定实施的《教师能力框架》，一方面是为了帮助我们招募到那些最适合的教师，另一方面是为了帮助我们更好地通过我们的 ConnectED 专业学习与发展平台，为在职教师量身定制专业学习与发展路径。该能力框架还为我们提供了一个共识，让我们能够在此基础上通过开展质量保障 (QA) 考察，按照统一的标准来评估我们的教学和学习效果。在 2022/23 年期间，我们在集团旗下各学校统一实施了新修订后的《教师能力框架》。



内容知识



支持环境



学习为先



激发思考

质量保障框架

我们在 2022 年批准并推出了集团《质量保障框架》，在集团现有的强大外部质量保障流程中新建了一层内部保障。制定该框架的目标之一是为了更好地在学校内部和学校之间识别收集和分享最佳实践，和及时了解在学校层面和集团层面有关专业学习与发展需求的变化趋势。在 2022/23 学年，首尔德威英国国际学校和（新加坡）德威英国国际学校率先进行了使用该框架的试点。随后，我们陆续在八所学校和学部中应用了的集团《质量保障框架》。参照该框架，我们对超过 80% 的教师进行了考察，举行了 24 次与教职员工、学生和家长的焦点小组会议，共有 42 名高级管理层成员参加了质量保障考察活动。

质量保障 (QA) 考察无论是对学校还是整个集团都有很大的好处，会对学生的学习表现带来积极的影响。通过以《教师能力框架》为工具，让我们能够更好地明确工作中的优先事项，也让学校可以专注于那些事先明确需要优先改进的相关事项。

在 QA 考察中，我们能够与包括学生，教职员工和家长在内的所有利益相关方开诚布公地沟通和对话。跨学校工作组的协作方式使我们能够更好地分享最佳实践，碰撞出思考的火花。这一过程还加强了各学校间的联系，以生动的内容使我们这个‘一家多校’实至名归。

而在所有这一切中最终获益的是我们的学生。因为我们通过这一过程对他们更加负责，更加明确努力的方向，也更加努力变得更好，身体力行做到学生为先。



Nick Magnus, MBE
(新加坡) 德威英国国际学校校长



外部
质量保障



内部
质量保障



直接监督
与监管



学校 / 学部管理团队
质量保障

让学生在可持续发展委员会中发挥主导作用

在集团旗下各学校，我们通过可持续发展委员会，与利益相关方开展积极互动，为学生们提供发挥引领作用的机会，通过包容性的方式将可持续优秀实践融入我们的日常生活。

为了支持学生发声，我们积极鼓励学生代表在各校的可持续发展委员会中发挥主导作用，希望能够打通各校的委员会之间的联系，打造一个由学生驱动的可可持续发展和全球公民意识动力源泉。

我们的目标是希望集团旗下所有各学校都推行这种让学生来主导的可持续发展委员会模式。我们观察到，在各校之间分享优秀实践和积极倡议方面还存在一些挑战。所以，我们也希望让各校委员会发挥作用，通过他们来紧密各学校之间的联系，从而实现改进。



让学生在可持续发展委员会中发挥主导作用对我们的学校产生了积极的影响。我们观察到，得到领导角色和责任的学生们会更加积极、更加投入地推动做出改变。委员会不仅提升了学校内部对可持续发展的意识，还通过赋能学生，让他们能够更加积极地去参与和推动做出积极的改变。而我们的学校也因为委员会有着参与度极高的学生们而受益匪浅。



Rob Matheson

北京德威英国国际学校行政校长、可持续发展委员会常任委员



学生代表在可持续发展委员会中的角色

- 2020/21 学年，各学校均已成立可持续发展委员会，由行政校长任主席。
- 2021/22 学年，在可持续发展委员会中，学生代表开始承担更重要的角色，在一些学校的委员会中学生代表开始担任联席主席。
- 从 2022/23 年开始，一些学校开始邀请学生代表担任可持续发展委员会的主席，预期未来几年内集团内所有学校将会采用这一做法。

可持续发展委员会组成



全球公民意识学生代表

制定和实施本校的具体倡议和项目



行政校长、学校运营团队和餐饮供应商人员

管理与学校运营相关的 ESG 问题



学校传播部门

与 ESG 相关的内外部沟通与传播



学校管理层和集团 S&GC 负责人 (员工)

制定战略目标和相关指标

安全为基，效率为先

越来越多员工选择远程办公突显了 EIM 加快推进数字化运营战略的必要性。在因疫情导致的校园关闭期间，我们通过线下线上相结合的混合运营模式，成功维持了教学工作与学生们学习的延续性，而这一成功经验也为我们的数字化运营提供了可以参照的先例。我们组建了战略工作组，在总部不同运营职能模块的负责人员和各学校负责相关流程专家们的合作下，共同设计和制定符合我们运营需求的 ERP 系统，并于 2023 年初开始逐步部署实施。

随着新系统的开发和投入应用，我们看到越来越多敏感数据在我们管理的网域被访问和分享，这使进一步加强数据和网络安全管理工作变得非常必要。在外部顾问的支持下，我们梳理和制定了新的数据治理架构，包括个人数据保护政策、新的网络安全管理制度等，并成立了 EIM 数据治理委员会。我们采取了多种方法来切实推动这些新的安全举措，如发送电子邮件通知、进行网络钓鱼攻击模拟、要求员工参加强制培训等。在我们的 ConnectED 专业学习与发展平台上，我们建立的数据安全合规培训模块，强制全面员工每年必须在该线上学习平台进行学习、重温。



近年来，技术发展的步伐不断加快，这也促使我们愈加坚定了持续、全面推进 EIM 数字化转型的承诺。无论是优化我们的云平台，还是运用先进数据分析技术来探索利用人工智能的可能，都离不开对网络安全和数据保护的底层依赖。基于我们对保障利益相关方数据安全和对数字体验的重视，我们构建了强大而安全的企业数字化架构，更新了相关治理政策，并持续投资于前沿安全工具。



Crispian Farrow

屹珈 (EIM) 国际教育集团首席创新官



负责任的商业实践非常重要。我们需要追踪和监测自身运营的环境影响，同时积极关注运营中存在的低效问题以确保持续改进。为此，我们对学校的二期项目进行了精心设计，在严格遵守相关法律法规要求的同时，尽可能地在设计中考考虑采用更环境友好的设计方案。



孙萌晴 (Carol Sun)

上海闵行区民办德闾学校行政校长 (2019 至 2023 年)



ESG 绩效报告

ESG 管理

ESG 治理框架

2022/23 学年对我们来说是一个过渡年。在此期间，突如其来的“解封”让我们摆脱了新冠疫情的限制，各项运营开始逐步恢复正常。在努力重启的同时，我们也在努力适应更具不确定性的运营环境。疫情造成影响预计在未来几年内都会持续对集团的运营造成影响。疫情导致我们转而使用线上线下相结合的教学和学习环境，越来越大地接受和依赖于数字化解决方案。在做出这一改变的同时，我们深知需要保持我们的治理结构作为核心力量的支柱，以指导和支持我们集团度过这个过渡年以及未来。EiM 的 ESG 治理框架与之前的 ESG 报告中所披露的内容保持一致。

屹珈 (EiM) 国际教育集团 ESG 管理架构

| | | |
|-----|--|--|
| 决策层 | 集团决策委员会 (GEB) GEB ESG 负责人: Fraser White (魏斐泽), 屹珈 (EiM) 国际教育集团创始人、董事长兼首席执行官 审议和批准集团 ESG 相关的管理体系、目标设定及信息披露。 | |
| 管理层 | ESG 核心工作组 组长: Richard Barnard 成员: 5 位核心部门高级管理人员 设计和管理 ESG 相关项目, 通过“树人才、护自然、守仁心、立德行”四大议题领域来管理 ESG 相关流程。 | |
| 执行层 | ESG 协作组 包括来自各学校与总部职能部门的代表, 接受 ESG 核心工作组领导 协调总部各职能部门与各学校 ESG 相关工作, 确保集团 ESG 战略的实施, 支持高质量的 ESG 披露。 | |
| | 总部部门 ESG 对接人: 部门领导 实施 ESG 项目, 跟进项目进展, 做好数据记录。 | 学校 ESG 对接人: 行政校长或学校 ESG 负责人 落实集团 ESG 项目, 制定并实施各学校的 ESG 议程; 准备学校进展报告。 |

利益相关方识别与实质性议题分析

我们在本报告周期之前的两个学年期间，都分别进行了利益相关方调研以识别出利益相关方最关注的可持续发展议题。鉴于2022/23学年的过渡性和不确定性，我们在本学年未进行新的利益相关方调研。尽管如此，我们仍然与利益相关方保持密切沟通，并为在2023/24学年开展更加深入的利益相关方调研进行准备。

ESG报告是我们与利益相关方沟通的重要渠道。在发布了2021/22学年度ESG报告后，我们也陆续收到了一些来自利益相关方的反馈，我们也在本报告的编制过程中对这些反馈进行了参考。

| 利益相关方 | 主要沟通渠道 |
|-----------------|---|
| 学生 | 学生座谈、工作坊、智胜全球活动、线上和线下会议 |
| | 联课活动 |
| | 节庆与主题日活动，如：“地球日”活动、智胜全球活动、“零碳十一月”活动等 |
| | 学生领导小组，如：学生会等 |
| | 校园咨询和大学咨询 |
| | 一对一辅导 |
| | 学校或班级简报 |
| | 问卷调查 |
| | 家访 |
| | 校友播客“Pons谈话”节目 |
| 家长 | 家长组织，如：“德威之友”“德闳之友”、Green School Bali的“Bridge”沟通项目等 |
| | 见面会和工作坊，如：咖啡晨会、家长学院等 |
| | 节日庆典与活动，如：冬季舞会、创始人日等 |
| | 校园开放日 |
| | 问卷调查 |
| | 官网与社交媒体 |
| | 电子邮件 |
| | 学校表演和体育竞赛 |
| | 志愿服务活动 and 课堂助教 |
| | 新冠疫情期间的父母指南 |
| 员工 | 学校管理层会议 |
| | 委员会会议 |
| | 员工大会 |
| | 培训、入职培训、工作坊、“专业学习与发展日”活动、ConnectEd在线教育平台 |
| | 问卷调查与座谈会 |
| | 电子邮件与新闻简报 |
| | 网站和社交媒体 |
| | 招聘会 |
| | 一对一辅导 |
| | 协作组、员工资源小组 |
| 《员工手册》及各项人力资源制度 | |



| 利益相关方 | 主要沟通渠道 |
|----------------------------|-----------------|
| 供应商 | 供应商会议和研讨会 |
| | 供应商培训 |
| | 尽职调查、审计与现场走访 |
| | 合同与行为准则 |
| | 问卷调查 |
| 投资者 | 负责任采购政策 |
| | 投资者会议 |
| | 一对一访谈或电话沟通 |
| | 外部会议与展会 |
| 政府 | 信息披露与报告 |
| | 正式会谈 |
| | 政府调查与现场考察 |
| 合作伙伴 (如学术机构、 非营利机构等) | 信息披露与报告 |
| | 社区项目和活动 |
| | 外部会议与展会 |
| | 奖项和认证 |
| | 官网和社交媒体 |
| 校友 | 一对一会议和电话沟通 |
| | 校友联谊活动 |
| | 导师项目 |
| | 奖学金与助学金 |
| | 校友播客“Pons 谈话”节目 |
| 社区 | 校友分享会 |
| | 社区参与项目和活动 |
| | 社区沟通 |
| 环境 | 社区投资与发展 |
| | 负面环境影响管理 |
| | 对环境影响进行沟通 |
| | 环保理念与宣传 |

实质性：我们的优先议题

树人才

- 全人教育
- 可持续发展与全球公民意识教育
- 开拓精神、创新和技术辅助的学习
- 社区经验

护自然

- 碳排放管理项目
- 能源管理
- 绿色校园和设施
- 废弃物管理
- 可持续采购
- 水资源管理

守仁心

- 雇佣
- 身心健康
- 专业学习与发展和职业提升
- 健康和安
- 多元、公平和包容
- 社区参与

立德行

- ESG 治理
- 安全保障
- 网络安全、数据和隐私保护
- 守法合规
- 反腐败

树人

学生

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 |
|---|----|---------|---------|---------|
| 学生总数 | 人 | 10,830 | 11,270 | 11,105 |
| 毕业学生人数 | 人 | / | 570 | 651 |
| 新入学学生人数 | 人 | / | 2,912 | 2,170 |
| 按性别划分的学生人数 | | | | |
| 男生人数 | 人 | 5,468 | 5,692 | 5,563 |
| 女生人数 | 人 | 5,362 | 5,578 | 5,542 |
| 按国籍划分的学生人数 (德威国际学校、德威国际高中项目、Green School Bali、HIF 学校) | | | | |
| 中国 (包括中国大陆、香港、澳门和台湾) | % | / | 26.8% | 31.8% |
| 韩国 | % | | 7.8% | 8.0% |
| 新加坡 | % | | 3.2% | 3.5% |

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 |
|----------------------|----|---------|---------|---------|
| 亚洲其他国家 | % | | 7.7% | 7.9% |
| 英国 | % | | 17.4% | 12.8% |
| 欧洲其他国家 | % | | 9.3% | 8.9% |
| 美国 | % | | 15.2% | 15.5% |
| 美洲其他国家 | % | | 4.6% | 4.5% |
| 澳大利亚 | % | | 6.5% | 5.8% |
| 大洋洲其他国家 | % | | 0.9% | 0.9% |
| 非洲国家 | % | | 0.6% | 0.4% |
| 按国籍划分的学生人数 (德阅学校) | | | | |
| 中国 (包括中国大陆、香港、澳门和台湾) | 人 | / | 97.5% | 95.8% |
| 其他国家 | 人 | | 2.5% | 4.2% |

护自然

温室气体排放与能源

GRI 302-1, 302-3, 305-1, 305-2

温室气体 (GHG) 排放数据来自于我们报告年度的碳盘查项目收集和计算。在 2022/2023 学年, 我们共在九所学校中开展了此项目。

范围 1 和范围 2 排放: 我们按照往年使用的方法与口径对相关排放数据进行了收集与换算, 数据换算过程参照了《温室气体核算体系》及 ISO14064-1:2018, 位于中国大陆的学校, 在换算时还参考了中国《公共建筑排放核算办法与报告指南》。因上海闵行区民办德闾学校搬迁到新校区, 导致其与上海德威外籍人员子女学校 (浦西) 共享校区运营的情况有所变化, 情况较为复杂, 相关数据收集有所延迟。西安曲江德闾学校的数据在本报告年度暂停收集, 原因系因该校在报告期内从旧校区 (现已停用) 搬迁至新校区 (新建校园), 导致数据可靠性受到影响。

范围 3 排放: 我们在 2022/23 学年启动了一项范围 3 温室气体核算的试点项目, 北京德威英国国际学校、苏州德威外籍人员子女学校、苏州德威国际课程高中项目·苏州工业园区德威联合书院和上海德威外籍人员子女学校 (浦东) 等四所学校参与了试点。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|-----------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 温室气体排放总量 | 吨二氧化碳当量 | 16,035.66 | 18,691.69 | 21,503.38 | | • |
| 范围 1——直接排放 | 吨二氧化碳当量 | 3,005.43 | 2,690.11 | 2,718.84 | | • |
| 范围 2——间接排放, 包括外购电力、供暖及制冷 | 吨二氧化碳当量 | 13,030.23 | 16,001.58 | 17,526.48 | | • |
| 范围 3——其他间接排放, 包括出差、通勤及商品采购* | 吨二氧化碳当量 | / | / | 1,258.06 | | |
| 总能耗 | 兆瓦时 | / | 37,763.43 | 41,496.31 | | • |
| 外购电力 | 兆瓦时 | / | 24,198.65 | 26,980.50 | | • |
| 天然气 | 兆瓦时 | / | 13,443.21 | 14,248.35 | | • |
| 可再生能源** | 兆瓦时 | / | 121.57 | 267.46 | | • |

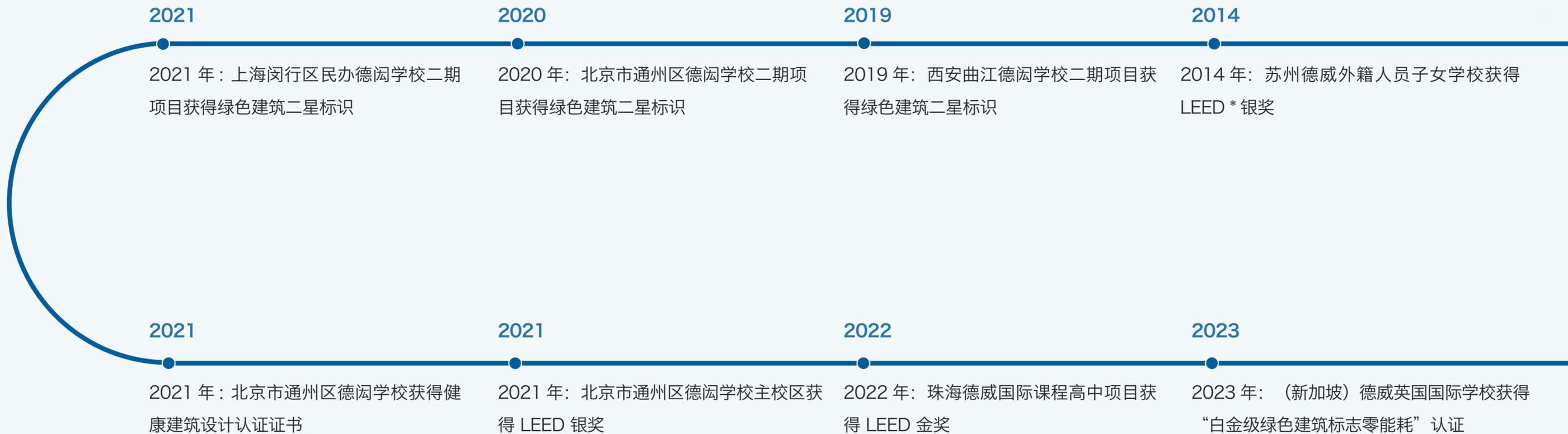
注:

* 范围 3 排放数据来自四所试点学校: 北京德威英国国际学校、苏州德威外籍人员子女学校、苏州德威国际课程高中项目·苏州工业园区德威联合书院和上海德威外籍人员子女学校 (浦东)。

** 可再生能源主要来自对太阳能路灯及太阳能热水器其于使用时间和设备功率等因素进行的估算, 该数据仅用于记录与参考, 对集团整体的排放数据没有影响。

集团高度重视管理我们的环境足迹。我们确保在新建项目中采用最新的绿色理念和设计，并努力探索使已建建筑和设施更加环保的解决方案。

绿色建筑认证



注：

* LEED®（能源与环境设计先锋）认证是由美国绿色建筑委员会评选颁发的一套关于绿色建筑的设计、施工、维护和运营的绿色建筑评级体系。

** 中国绿色建筑设计标识系统是由中国住房和城乡建设部制定的建筑可持续性评级体系。

*** “白金级绿色建筑标志零能耗”是新加坡建设局 (BCA) 根据《BCA 绿色标志 2021》（GM: 2021）推出的一项绿色建筑认证。

水资源

GRI 303-5

我们不分别统计取水来源，因为我们运营日常消耗的绝大部分水资源来自市政供水，只有极小一部分来自雨水的回收利用。报告期内，因为各校重启运营，导致我们的用水总量有所增加。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|------|-----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 用水总量 | 立方米 | 304,198 | 369,697 | 486,762 | • | • |

废弃物

GRI 306-3, 306-4, 306-5

在索迪斯、埃顿服务及其他服务合作伙伴的支持下，我们已建立起包括大多数旗下学校的标准化餐厨垃圾数据监控系统。通过我们持续加强相关管理，以及各校运营逐步恢复正常，我们有信心在未来几年实现对相关指标的更加标准划一的管理。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|-----------|----|---------|----------|----------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 废弃物处置总量 | 吨 | | 2,343.41 | 1,187.40 | | • |
| 垃圾填埋 / 焚烧 | 吨 | | 2,080.52 | 808.80 | | • |
| 回收和再利用 | 吨 | | 139.97 | 59.13 | | • |
| 堆肥 | 吨 | | 89.92 | 24.41 | | • |
| 其他处置方法 | 吨 | | 35.00 | 295.06 | | • |

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|---------|------------|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 人均餐厨垃圾量 | 千克 / 人 / 天 | | 0.064 | 0.10 | | • |

供应链

GRI 204-1

我们通过制定和优化采购制度来实现对采购流程、供应商选择及评估标准的标准化管理。我们的采购团队已将相关可持续发展要求纳入采购决策，重点关注和提高本地供应商在采购中所占比例。在 2022/23 学年，我们大力推动了对包括采购在内的管理和行政职能的 ERP 信息化集成式管理，预计会带来显著的效率提升和成本节约。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|---------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 供应商总数 | 个 | / | 3,105 | 2,902 | • | • |
| 本地供应商总数 | 个 | / | 2,693 | 2,095 | • | • |
| 向当地供应商采购支出的比例 | % | 96.7 | 95.3 | 83.0 | • | • |

员工

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|--------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 员工总数 (总部及学校) | 人 | 3,894 | 2,570 | 2,617 | • | • |
| 总部员工人数 | 人 | 128 | 160 | 120 | • | |
| 学校员工人数 | 人 | 3,766 | 2,410 | 2,497 | | • |
| 雇佣——学校 | | | | | | |
| 按性别划分的员工数 | | | | | | |
| 男性 | 人 | 1,483 | 734 | 773 | | • |
| 女性 | 人 | 2,283 | 1,676 | 1,724 | | • |
| 按年龄组划分的员工数 | | | | | | |
| 30岁及以下 | 人 | / | 451 | 321 | | • |
| 31岁至50岁之间 | 人 | / | 1,740 | 1,917 | | • |
| 51岁及以上 | 人 | / | 219 | 259 | | • |
| 按职能部门划分的员工数 | | | | | | |
| 第三方承包商员工数 | 人 | / | 1,636 | 1,846 | | • |
| 新增及流失员工 | | | | | | |
| 新增员工数 | 人 | / | 483 | 420 | | • |
| 新员工平均占比 | % | 26.00 | 20.04 | 5.95 | | • |
| 员工流失人数 | 人 | / | 429 | 370 | | • |
| 员工平均流失率 | % | 17.00 | 17.80 | 14.82 | | • |

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 雇佣——总部 | | | | | | |
| 按性别划分的员工数 | | | | | | |
| 男性 | 人 | 42 | 49 | 33 | • | |
| 女性 | 人 | 86 | 111 | 87 | • | |
| 按年龄组划分的员工数 | | | | | | |
| 30岁及以下 | % | / | 39 | 16 | • | |
| 31岁至50岁之间 | % | / | 99 | 86 | • | |
| 51岁及以上 | % | / | 22 | 18 | • | |
| 员工国籍 | | | | | | |
| 员工国籍总数 | 个 | 14 | 11 | 15 | • | |
| 新进及流失的员工总数 | | | | | | |
| 新进员工数 | 人 | / | 30 | 18 | • | |
| 新进员工比例 | % | 23.00 | 18.75 | 4.72 | • | |
| 员工流失数 | 人 | / | 43 | 32 | • | |
| 员工流失率 | % | 19.00 | 26.88 | 10.82 | • | |



人力资源政策

我们通过一系列的人力资源政策来规范员工职能、组织义务、纪律流程和行为准则。随着各校在疫情缓解后纷纷重启运营，集团人力资源团队在各校人力资源部门的支持下，发起实施了面向全集团的系统的人力资源政策和程序审查，确保这些政策和程序的适用性和时效性，并能够与我们在运营和治理的其他领域的相关进展与时俱进，如新推出的《员工身心健康框架》。这些人力资源政策涵盖了整个合同期内的所有雇佣相关事项，包括入职、工作环境、健康福利及差旅安排等。报告期内所开展的最近一次审查重点关注了员工的职业发展及身心健康。

员工福利和关爱

GRI 401-2

除了具有竞争力的薪酬福利外，我们还为员工提供各种有益于其身心健康的设施、服务与便利设施。在条件许可的情况下，我们会安排相关机构在我们的校园为员工提供现场健康服务，包括流感疫苗接种以及乳腺 X 光检查、宫颈抹片检查和前列腺检查等各类健康体检。我们还与国际 SOS 组织开展合作，为员工提供心理健康支持。对于外籍教师，我们提供机票津贴、酬金、学费补贴、住房津贴、医疗保险、搬迁报销、签证服务和其他法定福利，以帮助他们更好地在海外从事教学工作。

专业学习与发展

GRI 404-1

我们面向全体员工，为他们提供多样化的专业学习与发展机会。通过 ConnectED、Blue Sky 等学习平台，为员工提供包括线上和线下培训、各类学习模块、团队活动和专业能力反馈等相关服务。在过去几年中，我们重点加强了相关培训的便捷度、响应能力和时效性，推出了更多社会化学习机会、在岗培训项目，以及与工作相关倡议，同时还进一步加强在集团内部在专业能力提升方面的对话和协作。我们通过采取需求评估、与集团战略教育目标的一致性评估、个人需求调研等方法，系统了解员工能力提升需求。2022/2023 学年，我们制定发布了《教师能力框架》，确保教师专业学习与发展工作能够综合全面、标准如一、有的放矢。

集团人力资源团队负责追踪教师们对核心培训模块的完成情况，每月向各学校提供相关报告，确保其达到 100% 的参与率。各学校自行管理本校教职工参加和完成安全保障培训的相关情况，并在实操层面提供有针对性的改进建议。我们还通过社交媒体平台来收集和记录学校间活动的参与情况及相关成果，捕捉和记录思想和灵感的碰撞与交流。对于其他在线培训（如“评估要点”、“学习之道”、“数字化叙事”等），我们通过合作伙伴提供的教育管理系统与工具来对培训情况进行追踪。

在 2022/23 学年，我们对“进领”中层领导力加速项目进行了汉化，推出了项目的中文版本，让使用中文的员工能够更便捷地参与有关专业学习与发展的学习。

每年，集团的专职专业学习与发展团队会对相关数据指标、调研结果、焦点小组反馈等进行全面评估，从中获取洞察，从而能够更加全面、高效地对专业学习与发展目标进行规划。将这些洞察与质量保障考察的发现相结合，并参考《教师能力框架》，使我们能够制定出最适合员工群体成长所需的专业学习发展策略。



健康与安全

GRI 403-9, 403-10

我们相信，要构建一个目标明确、全面发展和富有成效的学习社区，让学生们能够在其中茁壮成长、成材，需要以良好的身心健康作为基础。我们对身心健康的关注涉及到情感、社交、心理、身体和组织五个主要方面的内容。

在 2022/2023 学年，我们制定了集团层面的《员工身心健康框架》和《学生身心健康框架》。2023 年 8 月，我们在旗下所有学校全面启动了《员工身心健康框架》。后续，我们计划于 2023/24 学年全面启动《学生身心健康框架》。该框架将适用于集团学校大家庭，涵盖各校已开展的相关实践，同时积极分享最佳实践，并通过支持差距分析和对标分析为我们持续提升身心健康提供了有效支撑。

各学校都制定了一系列健康和安全的政策制度，以保护学生、教职员工和学校社区免受潜在的健康和安全风险危害。各学校还定期组织紧急演练，应对潜在安全风险。

| Indicator | Unit | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | Data Boundary | |
|------------------|------|---------|---------|---------|---------------|---------|
| | | | | | Head Offices | Schools |
| 应急演练总数 | 次 | 74 | 52 | 60 | • | • |
| 工伤或工作相关的健康问题事件数量 | 起 | 14 | 7 | 25 | | • |

多元、公平、包容与正义

我们的社区有着来自不同背景的人们，因此，营造包容的环境对我们来说至关重要。虽然，在集团层面，我们的多元、公平、包容与正义（DEIJ）策略仍在制定过程中，但是在学校层面，一些学校已经发挥了引领作用，走在了集团的前面。

我们在 DEIJ 方面积极开展宣传和推动相关倡议，有很多相关案例。例如，在 2022/23 学年，（新加坡）德威英国国际学校在前两年工作的基础上，对相关政策和流程进行了修订，以此支持打造公平、包容的社区，鼓励对不同文化的理解与分享以体现整个社区的价值的价值。学校制定了自己的 DEIJ 愿景与使命，并通过面向全体员工的 DEIJ 和跨文化培训进行了充分宣传。目前，学校已经启动了基于 DEIJ 和全球公民意识的视角来对课程进行审查的工作，未来几年还有更多相关工作计划开展。

上海德威外籍人员子女学校（浦东），组织了一个有 20 名员工参与的为期一年的系列 DEIJ 工作坊，以加深他们对相关议题的理解与共识。

在苏州德威外籍人员子女学校，所有教职员工和学生社区都投入了时间和资源来参与制定学校的 DEIJ 政策。这个广泛参与的过程为学校提供了一个契机，让我们能够深入思考如何为学生、教职员工、家长和更广泛的社区营造一个更具包容性的环境。同时，这样的过程也确保了我们的能够周到完善地考虑本校具体情况，从而使我们的相关课程、方法和政策制度能够与师生们的实际需求相契合。



社区

GRI 413-1

我们高度关注自身对所在社区的影响，作为社区一员，积极关注和参与社区事务。

以下是一些集团和各学校在 2022/23 学年推出和开展的社区活动。因为在报告期内我们仍处于新冠疫情后逐步重启的过程中，以下所列只是一些示例，而非对我们社区发展与参与活动的完整陈述。

- » 关注外来务工人员的身心健康，尤其是那些参与校园建设的人员（例如，我们在新加坡，为外来务工人员举办排灯节庆祝活动）。
- » 通过参加志愿活动为当地儿童慈善机构提供支持。
- » 给员工写感谢卡，让他们明确了解自己的工作所受到的重视。
- » 在首尔，我们成立了一个由青年国际组织“New Global Normal”的分支机构，倡导多元文化，促进社区参与。
- » 组织筹款活动，为当地和国际慈善机构提供支持。例如，“Open Arms”圣诞礼物捐赠活动、无国界医生、韩国遗产委员会、养老院等，以及支持在疫情封锁中的社会弱势群体。
- » 重启我们与当地、国内和国际社区合作伙伴的联系。例如，从上海的外来务工人员学校合唱团，到乌干达的和平中心。
- » 通过联课活动和兴趣小组等形式，培养学生积极的公民意识，鼓励学生拓展与社区的联系。
- » 提供现金或实物捐赠（如更新替换下来的 IT 设备和课桌椅等）。
- » 为学生提供在有社会影响力的相关机构进行实习的机会。

治理

GRI 2-9, 2-12

屹珈 (EiM) 国际教育集团由集团决策委员会 (GEB) 领导。GEB 作为集团的最高治理机构，同时负责制定集团的 ESG 治理框架，监督集团的 ESG 战略和目标，并讨论提交给 GEB 会议审议的 ESG 重要事项，如年度 ESG 报告的审批、ESG 治理框架的更新等。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|--------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 集团最高治理机构人数 | 人 | 5 | 5 | 5 | • | |
| 男性 | 人 | 3 | 2 | 2 | • | |
| 女性 | 人 | 2 | 3 | 3 | • | |
| 30 岁及以下 | 人 | 0 | 0 | 0 | • | |
| 31 岁至 50 岁之间 | 人 | 1 | 2 | 1 | • | |
| 51 岁及以上 | 人 | 4 | 3 | 4 | • | |

合规

GRI 2-27

我们全力确保全方位的合规运营，并根据各学校所在当地的法规与合规要求的变化及时更新我们的合规政策。集团成立有合规委员会，由来自集团法务、财务、税务和政府关系等相关职能部门的人员组织，集中管理集团的合规工作。

在 2022/23 学年内，在工作中我们发现了两起合规方面的问题，并进行了妥善的处理。其中一起事件涉及外包员工没有工作所需的观看视频监控的许可。在我们的要求下，我们的外包合作伙伴已解决此问题，并采取主动措施防止未来发生类似问题。我们一直并将持续确保在各方面做到合规运营。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|-------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 违反法律法规的重大事件 | 起 | 2 | 6 | 2 | • | • |



商业道德

GRI 205-2

我们致力于持续加强相关商业道德实践，严格遵守与集团相关的各项反贿赂和反腐败法律法规。为此，我们制定和实施了一系列相关政策，包括《反贿赂政策》《行为准则》《礼品政策》和《举报政策》等。集团所有员工和承包商员工都有义务和责任来了解当地司法辖区内所适用的法律原则、相关风险及潜在责任，以及风险防范与化解的相关做法。集团将《行为准则》和反腐败相关的要求整合入第三方合同，要求承包商必须遵守。此外，集团法务部通过 ConnectED 专业学习与发展平台面向集团总部及各学校的所有人员提供在线商业道德培训。所有新员工必须完成该项培训，现有员工可随时参加复训。

- 2022/23 学年，我们开展了以下法律合规方面的意识提升与培训工作：
- » 商业道德培训
 - » 合同管理培训（集团模板库和合同谈判）
 - » 数据保护培训（适用于多个司法辖区）
 - » 合规培训
 - » 知识产权保护指导原则

在 2022/23 学年，集团法务部持续向所有员工发送法规简报，重点介绍相关法律法规要求的更新，以及对集团及各学校运营可能有一定影响的相关行业趋势。

我们还面向各学校和总部提供安全培训。培训内容由专业的长期合作伙伴提供，确保全体员工和学生能够具备必要的安全知识与技能。根据教学和行政环境不同需求量身定制的培训项目涵盖多个主题，包括应急响应、自救、威胁评估、安保流程等。

网络安全、数据与隐私保护

GRI 418-1

集团在启动 ERP 项目的同时，也制定了新的数据治理架构，包括个人信息保护政策和新的网络安全管理办法，并成立了集团数据治理委员会。

全体员工每年都必须参与和完成通过 ConnectED 专业学习与发展平台提供的数据安全合规培训。除了培训，我们还定期发送电子邮件更新和安全警报，并定期组织网络钓鱼攻击模拟演练。

| 指标 | 单位 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 数据边界 | |
|-------------------------|----|---------|---------|---------|------|----|
| | | | | | 总部 | 学校 |
| 重大隐私泄露和 / 或数据泄露、失窃或损失事件 | 起 | 4 | 4 | 0 | • | • |

注：
在 2022/23 学年，我们根据相关报告标准和行业惯例对上述指标的口径进行了调整。以往报告周期所披露的事件数来源基于部门内部管理口径，相关事件并未导致实质性数据损失或对我们商业利益的损害。

社会组织参与及资格认证

我们加入了一系列行业领先的相关组织，同时为我们“心怀世界 睿引未来”的相关教育产品申请了相关资格认证。下表中列出了一些屹珈（EiM）国际教育集团及其旗下各学校获得的社会组织成员资格及资格认证情况。要了解EiM各学校的相关社会组织参与及资格认证详情，请访问各学校网站查询。

| 组织名称 | 成员与资格认证情况 |
|----------------------|--|
| 英国商会 | 上海德威外籍人员子女学校（浦东）和上海德威外籍人员子女学校（浦西）是英国商会的白金会员。 屹珈（EiM）国际教育集团为英国商会 2022 年 ESG 颁奖晚宴和 2022 年中国学校奖——学校设计奖提供了赞助。 |
| 剑桥大学国际考评部（CAIE） | 所有德威国际学校均获得 CAIE 资格认证。 |
| 剑桥国际考试（CIE） | 两所德威国际高中均获得 CIE 资格认证。 |
| 国际学校理事会（CIS） | 所有德威国际学校均获得 CIS 资格认证。 |
| 亚洲英国国际学校联合会（FOBISIA） | 所有德威国际学校均为会员。 |
| 国际升学指导协会 | 屹珈（EiM）国际教育集团所有升学和求职咨询团队成员均为该组织会员。 |
| 国际文凭组织世界学校（IBO） | 所有德威国际学校以及位于上海和北京的德威学校均通过了 IBO 认证。 |
| 西部学校与学院教育联盟（WASC） | 所有德威国际学校均获得 WASC 认证 |

奖项与认可

| 奖项 | 获奖时间 | 颁发机构 |
|-----------------------|-------------|------------------------------------|
| 上海德威外籍人员子女学校（浦东） | | |
| 入选支持健康生活奖 | 2022 年 6 月 | 世界最佳学校奖 |
| 胡润百学·中国国际化学校排行榜第 6 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| 道德价值教育前三名 | 2022 年 9 月 | 国际学校奖 |
| 最佳员工福利奖得主——最佳雇主 | 2022 | 上海金桥开发区 |
| 上海创新竞争力第一名 | 2023 年 2 月 | 京领 |
| 上海德威外籍人员子女学校（浦西） | | |
| 可持续影响奖得主 | 2022 年 4 月 | 澳大利亚 - 新西兰社区奖：中国区【由中国澳大利亚商会——上海组织】 |
| 胡润百学·中国国际化学校排行榜第 24 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| 入选多样性与包容奖 | 2022 年 11 月 | 中国学校奖 [中国英国商会] |
| 入选员工发展与身心健康奖 | 2022 年 11 月 | 中国学校奖 [中国英国商会] |
| 中国国际学校科研特色百强校第 27 名 | 2023 年 2 月 | 京领 |
| 中国国际学校创新竞争力百强榜第 13 名 | 2023 年 2 月 | 京领 |



| 奖项 | 获奖时间 | 颁发机构 |
|----------------------|-------------|-----------------------------|
| 北京德威英国国际学校 | | |
| 继续教育与大学升学路径奖项得主 | 2022 年 1 月 | 国际学校奖 |
| 胡润百学·中国国际化学校排行榜第 1 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| (新加坡) 德威英国国际学校 | | |
| 励仁高级中学合作伙伴奖 | 2023 年 5 月 | 励仁高级中学 |
| 社区服务奖 | 2022 | 新加坡地方政府 |
| 最佳艺术项目银奖 | 2022 年 11 月 | HoneyKids Asia 新加坡教育奖 |
| 最佳综合设施学校奖 | 2022 年 11 月 | HoneyKids Asia 新加坡教育奖 |
| 年度校长奖 (Nick Magnus) | 2022 年 11 月 | HoneyKids Asia 新加坡教育奖 |
| 最佳艺术学校奖 | 2022 | Which School Advisor 最佳学校奖项 |
| 最佳幼儿教育项目奖 | 2022 | Which School Advisor 最佳学校奖项 |
| 最佳体育学校高度推荐奖 | 2022 | Which School Advisor 最佳学校奖项 |
| 最佳英国升学路径学校高度推荐奖 | 2022 | Which School Advisor 最佳学校奖项 |
| 年度国际学校 | 2023 年 11 月 | HoneyKids Asia 新加坡教育奖 |

| 奖项 | 获奖时间 | 颁发机构 |
|------------------------------------|------------|-----------|
| 苏州德威外籍人员子女学校 | | |
| 入选教牧关怀奖 | 2023 | 中国学校奖项 |
| 中国国际学校创新竞争力排行榜苏州第 1 名 | 2023 年 2 月 | 京领 |
| 中国国际学校创新竞争力排行榜第 6 名 | 2023 年 2 月 | 京领 |
| 胡润百学·中国国际化学校排行榜第 21 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| 苏州德威国际课程高中项目·苏州工业园区德威联合书院 | | |
| 中国国际学校竞争力排名中, 美国升学率前 21, 英国升学率前 35 | 2023 年 6 月 | 京领 |
| 中国国际学校艺术特色十大名校苏州第一名 | 2023 年 6 月 | 京领 |
| 中国国际学校科研特色百强校第 6 名 | 2023 年 6 月 | 京领 |
| 最佳国际人才培养优秀品牌 | 2023 年 1 月 | 腾讯中国 |
| 高质量教师团队 | 2023 | 新浪 - REIS |
| 最专业学习奖 | 2022 | 顶思 |



| 奖项 | 获奖时间 | 颁发机构 |
|--------------------------------|------------|---------------------|
| 珠海德威国际课程高中项目 | | |
| 胡润百学·中国国际化学校排行榜第 67 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| LEED 金级认证 | 2022 年 3 月 | 美国绿色建筑委员会的 LEED™ 认证 |
| 西安曲江德闾学校 | | |
| 安全校园 | 2022 | 西安市教育局 |
| 北京市通州区德闾学校 | | |
| 中国国际学校科研特色百强校 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 中国国际学校领导力特色十大名校 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 中国国际学校人文特色十大名校 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 中国国际学校中国文化特色十大名校 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 青少年研究中国国际学校奖 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 北京市排名前五，全国排名前十四，中国国际学校·品牌价值排行榜 | 2023 年 3 月 | 京领 |
| 学生可持续发展奖 | 2023 | 中国学校奖【中国英国商会】 |

| 奖项 | 获奖时间 | 颁发机构 |
|---------------------------|------------|-----------------|
| 上海闵行区民办德闾学校 | | |
| 中国国际学校百强排行榜第 55 名 | 2022 年 6 月 | 胡润 |
| 中国国际学校创新竞争力百强榜第 21 名 | 2023 | 京领 |
| 中国国际学校科研特色百强校第 67 名 | 2023 | 京领 |
| 中国国际学校艺术特色十大名校第 8 名 | 2023 | 京领 |
| Green School Bali | | |
| 全球最佳学校奖 - 环境行动类前三强 | 2022 | T4 教育 |
| 入选环境大使奖决赛 (Leslie Medema) | 2022 | GESS |
| School of Humanity | | |
| 最佳学生或员工身心健康倡议奖 | 2023 | 2023 年 GESS 教育奖 |

GRI 内容索引

| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|---------------------------|--------------------|
| GRI 2: 一般披露 2021 | |
| 组织及其报告做法 | |
| 2-1 组织详细情况 | 4 |
| 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体 | 4-5 |
| 2-3 报告期、报告频率和联系人 | 56 |
| 2-4 信息重述 | 8 |
| 2-5 外部鉴证 | 本报告披露内容尚未开展第三方外部鉴证 |
| 活动和工作者 | |
| 2-6 活动、价值链和其他业务关系 | 45 |
| 2-7 员工 | 8, 25 |
| 2-8 员工之外的工作者 | 8, 25 |
| 管治 | |
| 2-9 管治架构和组成 | 7, 37 |
| 2-10 最高管治机构的提名和遴选 | 7, 37 |
| 2-11 最高管治机构的主席 | 37 |
| 2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用 | 48 |
| 2-13 为管理影响的责任授权 | 31, 35 |
| 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用 | 37 |

| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|-------------------|-----------|
| 2-15 利益冲突 | 不适用 |
| 2-16 重要关切问题的沟通 | 38-39 |
| 2-17 最高管治机构的共同知识 | 26 |
| 2-18 对最高管治机构的绩效评估 | 不适用 |
| 2-19 薪酬政策 | 不适用 |
| 2-20 确定薪酬的程序 | 不适用 |
| 2-21 年度总薪酬比率 | 不适用 |
| 战略、政策和实践 | |
| 2-22 关于可持续发展战略的声明 | 7 |
| 2-23 政策承诺 | 7 |
| 2-24 融合政策承诺 | 7, 8, 35 |
| 2-25 补救负面影响的程序 | 不适用 |
| 2-26 寻求建议和提出关切的机制 | 33-34 |
| 2-27 遵守法律法规 | 48-49 |
| 2-28 协会的成员资格 | 50 |
| 利益相关方参与 | |
| 2-29 利益相关方参与的方法 | 不适用 |
| 2-30 集体谈判协议 | 不适用 |



| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|-----------------------------|-----------|
| GRI 3: 实质性议题 2021 | |
| 3-1 确定实质性议题的过程 | 38-39 |
| 3-2 实质性议题清单 | 39 |
| GRI 204: 采购实践 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 21 |
| 204-1 向当地供应商采购支出的比例 | 43 |
| GRI 205: 反腐败 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 51 |
| 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训 | 51 |
| 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动 | 51 |
| GRI 301: 物料 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 14 |
| 301-2 所使用的回收再利用的物料 | 21, 23 |
| GRI 302: 能源 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 14 |
| 302-1 组织内部的能源消耗量 | 17 |
| 302-3 能源强度 | 17 |
| GRI 303: 水资源与污水 2018 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 14 |
| 303-1 组织与水（作为共有资源）的相互影响 | 17 |

| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|------------------------------|------------|
| 303-2 管理与排水相关的影响 | 17 |
| 303-5 耗水 | 17 |
| GRI 305: 排放 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 14, 16 |
| 305-1 直接（范畴 1）温室气体排放 | 16 |
| 305-2 能源间接（范畴 2）温室气体排放 | 16 |
| 305-3 其他间接（范畴 3）温室气体排放 | 16 |
| 305-5 温室气体减排量 | 15, 16, 43 |
| GRI 306: 废弃物 2020 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 14, 17 |
| 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 | 19-21 |
| 306-2 废弃物相关重大影响的管理 | 19 |
| 306-3 产生的废弃物 | 19-21, 45 |
| 306-5 进入处置的废弃物 | 19-21, 45 |
| GRI 401: 雇佣 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 23 |
| 401-1 新进员工和员工流动率 | 6 |
| 401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利 | 23-25 |
| GRI 403: 职业健康与安全 2018 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 22 |



| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|-------------------------------|-----------|
| 403-1 职业健康安全管理体系 | 27 |
| 403-3 职业健康服务 | 27-29 |
| 403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通 | 27-29 |
| 403-5 工作者职业健康安全培训 | 27-29 |
| 403-6 促进工作者健康 | 27-29 |
| 403-7 预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响 | 27-29 |
| 403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者 | 28 |
| 403-9 工伤 | 48 |
| 403-10 工作相关的健康问题 | 48 |
| GRI 404: 培训与教育 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 26 |
| 404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案 | 26 |
| GRI 405: 多元化与平等机会 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 27 |
| 405-1 管治机构与员工的多元化 | 8, 27, 48 |
| GRI 413: 当地社区 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 11-13, 49 |
| 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点 | 11-13 |
| 413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点 | 11-13 |

| 披露项 | 页码 / 从略原因 |
|---------------------------|-----------|
| GRI 416: 客户健康与安全 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 27-29 |
| 416-1 对产品和服务类型的健康与安全影响的评估 | 27-29 |
| GRI 418: 客户隐私 2016 | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 49 |

关于本报告

本报告为屹珈 (EiM) 国际教育集团的第三份环境、社会与治理 (ESG) 报告。报告系统介绍了屹珈 (EiM) 国际教育集团在践行其愿景与使命过程中所制定的相关战略、对利益相关方做出的承诺、采取的实践行动及所取得的成效表现。



报告周期

本报告覆盖的时间跨度为 2022 年 8 月 1 日到 2023 年 7 月 31 日，在报告中表述为“2022/23 学年”或“2022/23 年度”。本报告中所披露的数据均来自于该报告周期。为了帮助读者更完整地理解相关进展，本报告中也包括有一些报告周期之外的近期的定性参考资料。

报告边界

本报告内的数据和信息主要来自于六所德威国际学校、两所德威国际课程高中项目学校、三所德阅学校（我们的姐妹学校）、Green School Bali、HIF 学校，以及我们设于新加坡和中国上海的总部。在本报告中，如有所披露内容的边界与此不同，我们会单独为其标明相关信息的范围边界。

报告发布

本份报告以英文和中文两种语言发布，报告的 PDF 版文件可从我们的网站进行阅读或下载 www.eimglobal.com。

报告参考

本报告在编制过程中，遵循了《GRI 可持续发展报告标准》（2021 版）的准确性、平衡性、清晰度、可比性、完整性、可持续发展背景、及时性和可验证性等各项报告原则。

联系方式

我们致力于与相关各方进行坦诚的沟通。欢迎您对本报告提出宝贵的意见和建议。请通过电子邮件联系我们：ESG@eimglobal.com

