



可持续发展报告

2025 年度报告

安徽刚毅电子科技有限公司

目录 CONTENTS

01

关于本报告

关于本报告 | 总经理致辞 | 公司简介 | 荣誉资质 | 利益相关方沟通 | 实质性议题评估 |

02

治理 (G)

治理架构 | 可持续发展战略 | 风险管控 | 反腐败 | 客户隐私与信息
安全 |

03

环境 (E)

政策与承诺 | 风险与机遇 | 管理措施 | 能源消耗 | 温室气体排放
| 废弃物 | 水资源和废水 | 总结与展望 |

04

社会 (S)

人力资源与多元化 | 职业健康安全 | 产品责任与技术创新 | 人权
保护 |

05

可持续供应链

政策与方法 | 管理措施 | 目标与绩效 |

06

长期愿景与未来展望

ESG战略目标与未来可持续发展展望

07

GRI标准索引

GRI标准索引

本报告旨在全面披露公司在环境、社会及治理方面的实践成果，展示企业对可持续发展的承诺和绩效。

关于本报告

报告边界



组织边界

主体范围限定为安徽刚毅电子科技有限公司法人主体，涵盖公司本部及各职能部门。



运营边界

覆盖位于安徽省六安市舒城县的核心生产基地，包含生产制造、仓储物流及配套办公区。



报告周期

统计区间为 2025年1月1日 至 2025年12月31日。除有特别说明外，本文所列数据均为2025年度。



内容边界

聚焦于通过实质性议题评估程序筛选出的、对公司及利益相关方至关重要的ESG议题。

编制原则



编制依据

参照 GRI Standards (2021版) 核心标准及行业补充指标进行数据收集与披露。



核心原则

坚持实质性、完整性、真实性、清晰性与一致性五大原则，确保信息披露的质量。



数据来源渠道

核心数据来源于公司内部运营记录、ERP管理系统，部分环境数据来自第三方权威审核报告。



报告性质

公司首份可持续发展报告，数据基于内部统计和第三方检测报告，尚未经第三方审验。

总经理致辞

GM STATEMENT

2025 SUSTAINABILITY REPORT



TOWARDS A GREEN FUTURE


致各位利益相关方：

可持续发展是时代大势，更是企业立身之本、发展之基。作为公司总经理，我始终坚信，企业唯有兼顾经济效益、环境责任与社会责任，方能行稳致远、基业长青。

在此，我谨代表公司郑重承诺：我们将把ESG理念深度融入公司战略规划、经营决策与日常运营，坚持合规治企、诚信经营，完善现代企业治理体系；积极践行绿色低碳发展，严控环境风险，推进节能减排与资源高效利用；坚守员工为本，保障职业健康与合法权益，搭建成长平台；主动回馈社会，积极参与公益事业，携手客户、伙伴与社区共建共赢。

我们将以高度责任担当，持续提升ESG管理水平，为行业高质量发展、社会可持续进步贡献力量。

—— 安徽刚毅总经理



2026.2.9

公司简介



公司定位

专注于消费电子精密零部件研发、组装制造与销售的高新技术企业，致力于提供高性能解决方案。



核心产品矩阵

深耕精密电子转轴领域，核心产品涵盖笔记本电脑转轴、手机折叠屏铰链等关键零部件。



技术核心壁垒

具备高精度扭矩控制、高耐久寿命、多角度悬停及极致轻量化设计能力，处于行业领先水平。

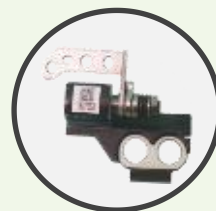


战略合作伙伴

与联想、联宝、华勤、安费诺等全球领先品牌建立长期、稳定的深度战略合作关系。



单胞式hinge



锌合金hinge



凹凸轮式hinge



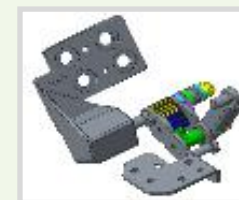
双轴式hinge



双轴切换型



滑轨型



日内瓦抬升型

荣誉资质

- 安徽省 高新技术企业
- 安徽省 专精特新中小企业
- 安徽省合肥市 台湾同胞投资企业协会“常务副会长单位”
- 安徽省信息家电协会“常务理事单位”
- 六安市 民营工业百强
- 舒城县 安全生产先进单位
- 舒城县 智能制造行业产业链 党建联盟链主企业

体系管理认证标准

- ISO 9001 质量管理
- ISO 14001 环境管理
- ISO 45001 职业健康
- 14064 温室气体管理
- ISO 27001 信息安全管理
- IECQ QC 080000 有害物质
- RBA VAP 验证审核程序 银牌

资质奖牌



利益相关方沟通

客户 (Customers)

沟通渠道

定期客户拜访、年度合作洽谈、质量沟通会议、线上即使反馈、线下洽谈。

沟通重点

聚焦产品质量稳定性、产品安全与技术创新、订单交付周期以及公司ESG整体表现。

员工 (Employees)

沟通渠道

全员大会、季度部门沟通会、总经理信箱、企业内部APP平台。

沟通重点

公司健康安全管理、薪酬福利体系、员工职业发展路径及工作环境优化。

供应商 (Suppliers)

沟通渠道

年度供应商大会、现场实地审核、定期的供应商绩效回顾会议。

沟通重点

原材料质量标准、准时交付要求、供应链社会责任及环境合规性管理。

股东 (Stockholder)

沟通渠道

年度股东会议、季度经营汇报、书面沟通、一对一交流。

沟通重点

可持续发展战略及目标规划、ESG治理成效、业绩等。

政府 (Government)

沟通渠道

政策宣贯学习、定期合规报备、现场检查对接、专项工作沟通会。

沟通重点

环保、安全生产合规、企业合规经营等

社区 (Community)

沟通渠道

社区走访、公益活动、就业招聘宣讲等

沟通重点

就业带动、公益帮扶、环境影响、社区和谐等

实质性议题评估 Materiality Assessment



评估过程 Assessment Process

公司遵循 GRI 标准开展实质性议题识别与评估工作，以确保披露内容贴合利益相关方关切及企业可持续发展重点。评估过程综合考虑自身劳动密集，重产品、重技术、重供应链，低污染、低排放的经营特点和法律法规要求、客户期望、员工诉求及社区影响等多角度，通过ESG执行委员会研讨、跨部门访谈、合规风险梳理及行业实践对标等方式，并基于“对公司影响”和“利益相关方关注”双维度，全面识别、筛选可能对企业经营、环境及社会产生重大影响同时排除不具实质性的相关议题。

议题合并说明：

本文结合公司运营实践对关联性强、管理边界清晰的议题进行了合并：
将能源、排放议题合并为能源与温室气体排放议题；
将物料使用、水资源与污水、废弃物议题合并为环境合规议题；
将雇佣、劳资关系、培训与教育、多元化与平等机会、自由结社及集体谈判权议题合并为与人力资源与多元化议题；
将反歧视、禁止童工、禁止强迫劳动议题合并为人权保护议题；
将能源与排放议题合并为能源与温室气体碳排放；
将供应商环境评估、供应商社会评估合并为可持续供应链。



评估结果 Assessment Results

评估结果显示，最终确定出符合公司经营现状的议题共9项，见下表：



环境维度 (E)

- 能源与温室气体排放
- 环境合规



社会维度 (S)

- 人力资源与多元化 *
- 职业健康安全 *
- 人权保护
- 产品责任与技术创新 *



公司治理 (G)

- 反腐败
- 客户隐私与信息安全



可持续供应链

- 可持续供应链 *

公司对 9 项实质性议题实施分层级披露。其中带 * 号议题是高重要性议题共 4 项是各方关注的焦点，事关客户合作准入及核心可持续发展能力，为本报告重点详细披露、日常优先管控的核心范畴；一般重要性议题共 5 项，整体风险可控、对企业经营及外部影响程度相对有限，公司以常态化制度管控维持合规运营，报告对该类议题适当简化披露。

PART 02

治理

GOVERNANCE



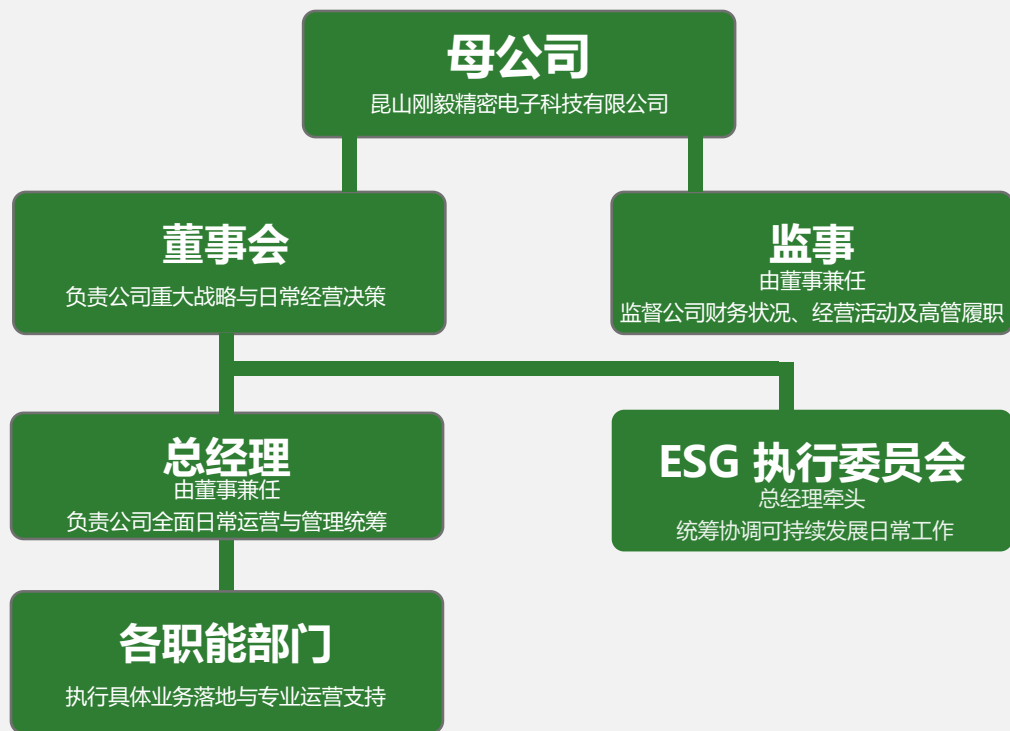
本章节导航 Chapter Navigation

- 2.1可持续发展治理架构.....9
- 2.2可持续发展战略.....10
- 2.3治理风险管控.....11
- 2.4反腐败.....12
- 2.5客户隐私与信息安全.....13

响应的SDGs目标:

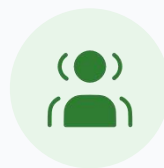


2.1 可持续发展治理架构



现状: 目前公司董事会成员4名均为内部董事，构成单一，缺乏外部董事和女性董事，未能充分体现多元化的治理结构优势。

目标: 将多元化纳入重要考量维度，打破单一视角局限，计划未来3-5年内积极物色引入1-2名具备深厚行业经验或专业法律知识的外部董事或女性董事加入董事会，推动实现成员背景与性别的平衡发展。



董事会 | Board of Directors

最高决策与监督机构，审定公司可持续发展的重大战略规划、制度体系与关键目标，把控整体方向。



总经理 | General Manager

全面负责可持续发展的日常事务管理，统筹协调跨部门资源，确保各项战略目标能够高效落地执行。



ESG执行委员会 | Executive Committee

由总经理牵头组建，核心职责为目标分解、关键绩效跟踪、数据收集统计及年度可持续发展报告编制。



各职能部门 | Functional Departments

管理、生产、质量、采购、EHS等部门各司其职，将ESG指标深度融入日常运营流程，协同推进各项具体行动计划。

2.2 可持续发展战略

可持续战略 · STRATEGY 2030



战略愿景：以合规为底线，创新为驱动，致力成为电子转轴制造领域可持续发展的标杆企业。



核心战略：确立“精密制造赋能绿色电子、合规运营践行责任发展”核心战略，为企业可持续发展指明方向。

实践摘要 · 2025主要成绩



战略引领，顶层设计完善

设立ESG执行委员会，以专业化组织架构统筹推进企业可持续发展战略落地。



环境管理合规，绿色运营有序

全面实现零工业废水、零工艺废气排放，危险废弃物达到100%合规处置，绿色生产水平稳步提高。



体系护航，员工为本

全年未发生安全生产责任事故，成功通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，切实保障员工合法权益。



治理透明，经营合规稳健

依托RBA VAP标准建立并完善了涵盖劳工/环境/健康与安全/道德合规体系，确保经营透明度。



绿色 · 人本 · 诚信

BUILDING A SUSTAINABLE FUTURE

核心支柱：以“绿色运营”践行低碳生产，以“人本关怀”赋能员工成长，以“诚信治理”推动透明经营。

2.3 治理风险管控



风险识别

■ 我们建立了跨部门的风险识别机制，建立涵盖反腐、数据隐私、劳工人权及环保等领域的合规风险数据库，不仅关注传统的财务风险，定期开展全面排查，精准识别潜在风险点。

●治理层面：我们定期向董事会汇报重大经营风险，确保决策层及时掌握公司面临的宏观环境变化及行业竞争态势。

●运营与合规层面：依据RBA（责任商业联盟）标准，识别运营中的劳工权益、环境、职业健康安全（EHS）及商业道德风险。

●信息安全层面：针对电子转轴产品的核心图纸、客户参数及生产工艺数据（ISO 27001重点），我们定期识别数据泄露、网络攻击及系统宕机风险。



风险评估与应对

■ 我们采用定性与定量相结合的风险评估模型，对识别出的风险进行高、中、低三级分级评估。针对高风险领域，制定专项整改措施与严格的内部控制流程：

●高风险应对：对于可能导致产线停摆或重大客户数据泄露的高风险项，我们制定了严格的业务连续性计划和灾备方案，并设立专项资金进行技术升级（如加密系统部署、自动化安防设备更新）。

●中低风险应对：针对内审评估中发现的一般风险项，我们实施PDCA（计划-执行-检查-处理）循环整改，通过优化排班系统和引入环保工艺来缓解风险。

●风险转移：通过购买财产险、雇主责任险，有效转移不可抗力带来的财务冲击。



监控与审计

■ 我们构建了“内部自查+外部验证”的双重监督体系，定期开展内部合规审计，核查制度落地执行情况。同时聘请外部专业机构进行专项审查，双重保障体系的有效性，确保风险管理不流于形式。：

●内部审计：内审部门每季度对关键控制点进行独立审计，审计结果直接向董事会汇报，确保管理层与治理层的信息通畅。

●外部验证：每年或定期邀请第三方机构进行环境、健康安全、社会责任、信息安全等领域审核验证，以客观视角检验风控有效性。

●绩效披露：依据GRI标准，我们将风险管理的绩效指标（如工伤率、培训覆盖率）纳入年度可持续发展报告，向客户及利益相关方透明展示我们的管控成果。

2.4 反腐败：政策与方法



政策与承诺

制定《商业道德政策》，明确禁止腐败、贿赂、回扣等行为，政策适用于全体员工及第三方（如供应商、客户）。所有员工均签署本政策并接受合规培训。



利益冲突管理

建立员工利益冲突申报制度，尤其针对高级管理人员及关键岗位，制定明确审查与分级管理流程，确保决策客观公正。



举报与监督

设立独立、保密的举报渠道（热线、邮箱），鼓励员工及第三方进行举报。对所有举报线索开展独立、公正的调查，并严格保护举报人权益。



培训与沟通

对采购、财务、销售等高风险岗位开展专项反腐败培训，覆盖政策解读、案例分析及风险应对，定期更新内容，持续强化全员合规意识。



廉洁文化宣贯

渠道宣导

通过宣传栏、全员邮件等渠道，定期推送廉洁合规资讯，营造风清气正的经营氛围。

管理层表率

核心管理层在年度工作会议上公开重申反腐败承诺，自上而下引领廉洁风气。



风险与机遇

腐败行为可能导致严重的法律风险、财务损失和品牌声誉损害。在全球商业环境日益复杂的背景下，合规风险已成为企业运营的核心挑战之一。

建立廉洁文化提升品牌价值、增强投资者信心、吸引优秀人才，并构建公平竞争的商业环境。一个诚信合规的企业形象是赢得客户信任和市场认可的重要资产。



关键控制措施

制度防火墙：定期更新《反腐败反贿赂控制程序》，明确红线底线与违约责任，要求关键岗位员工每年定期申报潜在冲突。

流程嵌入：将合规审查嵌入供应商准入、合同签署、重大项目审批全流程，实施“一票否决”制。

立体化监督：建立“内部审计 + 外部举报”双重监督机制，定期开展高风险领域专项审计。

2.4 反腐败：目标与绩效

目标设定

■ 强化合规培训

关键岗位员工反腐败培训覆盖率达到100%，培训内容每年更新至少一次。

■ 完善监督机制

举报线索在规定时限内办结率达到100%。

■ 实现廉洁合规

杜绝腐败、贿赂、回扣等违规行为，实现廉洁合规经营。

绩效达成

■ 强化合规培训

员工培训覆盖率：100%

■ 完善监督机制

举报线索办结率：100%

■ 零违规事件

本年度未发生任何腐败、贿赂、回扣等违规事件

2.5 客户隐私与信息安全：政策与方法

政策与制度

核心政策体系

建立并依照信息安全管理 体系，明确数据分类分级 标准、访问权限控制逻辑 及全生命周期处理流程， 确保有章可循。

制度落地

将数据安全要求嵌入业务 流程，确保政策执行无死 角。

技术措施

技术防护手段

采用数据加密、防火墙、 入侵检测等技术手段，构 建纵深防御体系，保障数 据存储与传输安全。

技术迭代

定期升级安全设施，应对 新型网络威胁。

管理流程

管理组织与机制

设立数据安全官（DSO）， 统筹数据安全管理工作， 建立常态化监督机制。

审计与培训

定期开展数据安全审计与全 员培训，提升安全意识；所 有管理层均签署了保密协议。

风险与机遇

数据泄露或滥用可能导致财 务损失、信任危机和法律制 裁。

建立强大的信息安全体系有 助于增强客户信任、提升品 牌忠诚度，并确保业务合规。

关键控制措施

制度嵌入：基于ISO 27001 标准，建立并持续优化信息安 全管理体系，已通过体系认证。

全流程管控：将数据安全要 求嵌入业务流程，确保数据收 集、存储、使用、销毁全生命 周期合规。

技术防护：采用数据加密、 防火墙等技术手段，构建纵深 防御体系，定期开展漏洞扫描 与安全演练。

常态化培训：分层分级开展 信息安全培训，提升全员安全 意识，管理层全员签署保密协 议。

2.4 客户隐私与信息安全：目标与绩效

目标设定

■ 强化合规培训

关键岗位员工信息安全培训覆盖率达到100%，培训内容每年更新至少一次。

■ 完善监督机制

数据安全相关举报线索在规定时限内办结率达到100%。

■ 保障数据安全

全年无重大数据安全泄露事件。

绩效达成

■ 强化合规培训

员工信息安全培训覆盖率：100%

■ 完善监督机制

举报线索办结率：100%

■ 零违规事件

重大数据安全事件：0起

已通过ISO 27001信息安全管理体系认证



PART 03

环境

ENVIRONMENTAL

本章节导航 Chapter Navigation

- 3.1环境方针与承诺.....18
- 3.2环境风险与机遇.....19
- 3.3环境管理措施.....20
- 3.4能源消耗.....21
- 3.4温室气体排放.....22
- 3.5废弃物.....23
- 3.5水资源与废水.....24
- 3.6总结与展望.....25

响应的SDGs目标:



3.1 环境：方针与承诺

绿色低碳 · 合规运营 · 预防为主 · 持续改进

公司始终秉持可持续发展理念，将环境责任深度融入企业核心战略与日常运营的全流程中，致力于成为环境保护与可持续发展的坚定践行者。我们郑重承诺：



严格遵守法规标准

严格遵守国家及地方所有适用的环境法律法规及行业标准，建立完善的合规管理体系，定期开展合规性评价。



提升资源利用效率

持续优化能源与资源管理，通过技术升级与工艺革新，最大化提升资源利用效率，减少各类资源浪费。



积极应对气候变化

科学评估气候变化风险与机遇，制定清晰的温室气体减排路线图，实施低碳发展项目。



倡导绿色供应链

发挥龙头企业引领作用，将绿色环保要求融入供应链管理全流程，带动上下游共同提升绩效。

3.2 环境：风险与机遇

识别关键风险，把握绿色机遇

主要环境风险



能源价格波动

国际能源市场供需失衡与地缘政治冲突，导致原材料价格剧烈波动，直接压缩利润空间并影响长期预算规划。



供应链合规

部分供应商环保设施不达标或存在违规排放记录，可能引发监管处罚并对企业品牌声誉造成连锁负面影响。



废弃物处置

固废与危废处置标准日趋严格，合规处置渠道收窄，导致处置成本持续攀升，且面临“邻避效应”选址难题。



环保法规更新

碳关税与ESG披露新规出台，企业需投入额外资源进行碳核算与信息披露，否则面临贸易壁垒与融资限制。

主要环境机遇



绿色产品市场

消费者与企业客户低碳采购意愿增强，推出零碳产品与绿色解决方案可有效切入高增长细分市场，抢占先机。



运营成本节约

通过工艺节能改造与循环经济模式，显著降低单位产值能耗与物料损耗，实现全生命周期的降本增效。



品牌价值提升

优秀的ESG表现与碳中和承诺，能有效提升品牌美誉度，增强投资者信心并吸引高潜力人才加盟。



推动技术创新

双碳目标倒逼研发投入，加速清洁能源技术与数字化管理工具应用，构建企业长期技术壁垒与核心竞争力。

3.3 环境：管理措施

系统化管理，覆盖全运营周期



能源与温室气体

能源管理：实施全方位节能改造，推广高效设备与智能控制，降低能耗；定期分析能耗数据。

温室气体管理：建立GHG核算体系，定期核查认证，设定减排目标。

优化生产运行：优化设备参数与启停逻辑，减少待机空转，提升OEE。

设施节能改造：全面推进厂区LED节能照明改造项目，淘汰高耗能灯具减少能源浪费。

数据驱动管理：建立排放台账，定期复盘，挖掘减排潜力。



危废管理

分类规范：完善危废分类收集、分区存放与专用暂存库管理制度，严格区分危险废物与一般固废、可回收物，做到分类清晰、标识规范。

台账追溯：建立完整危废出入库管理台账，全程实行闭环登记管理，严格执行危废转移联单制度，全程留痕可追溯。

合规防控：委托具备专业资质的第三方机构合规清运处置，定期开展现场巡检与员工环保培训，从源头防范渗漏、污染等环境隐患，确保危废管理全程合规可控



废弃物管理

定点分类：落实生产办公废弃物定点投放、集中收集的管理方式，做好一般固废与可回收物简单分流存放，标识清晰、堆放规整。

资源回收：对生产边角料、报废物料、包装耗材等可回收物资统一归集存放，定期集中清运外销，合理提升物资复用与回收价值。

日常管控：做好现场日常巡查管控，从办公和生产源头自觉减少废弃物产生量，和正规回收单位定点对接，做到规范清运、整洁可控。



水资源管理

设施节水：积极推进节水设施升级改造，逐步淘汰老旧高耗水设备，全面推广节水型器具，从硬件端降低用水消耗。

管网运维：加强厂区供水管网、循环水管网日常巡检与定期维保，及时排查修复管网漏点，杜绝跑冒滴漏，减少水资源无谓浪费。

用水台账：做好用水统计台账，定期复盘用水消耗情况；生活污水规范接入市政污水管网有序排放，严格遵守属地排水管理要求。

3.4环境：能源消耗绩效

能源消耗绩效概览

电量总耗 (kWh)

64.5万kWh (2025实绩)

2024: 605k | 同比▲6.6%

产量提升致能耗同比微增, 属合理波动

汽油总消耗 (吨)

26.38吨 (2025实绩)

2024: 25.93 | 同比▲1.7%

运营量增加, 消耗小幅上升

柴油总消耗 (吨)

11.73吨 (2025实绩)

2024: 14.23 | 同比▼17.6%

设备节能改造效果显著, 柴油消耗下降

单位产值电耗

31.33kWh/万元

2024: 35.12 | 同比▼10.8%

技术升级驱动能效提升, 单位电耗降低

单位汽油消耗

0.00128吨/万元

2024: 0.0015 | 同比

▼14.7%

物流优化成效明显, 运输效率提高

单位柴油消耗

0.00057吨/万元

2024: 0.00083 | 同比

▼31.3%

设备节能改造, 大幅降低单位柴油消耗

能源与碳排放管理：总耗电量绩效分析

年度电力能耗对比

2024年 2025年

60.5万 64.5万

同比增长▲6.6%

电力消耗变化原因

- 产量增长: 任务量同比增8%, 基础能耗上升。
- 结构调整: 高能耗产品占比提升, 单位能耗增加。

电力能耗管控措施

- 技术升级: 设备节能优化降低单位能耗。
- 精细管理: 加强巡检与考核, 减少浪费。
- 意识提升: 开展节能培训强化全员意识。

电力能耗未来改进

- 优化排班: 算法提升利用率, 减少待机。
- 引入绿电: 逐步降低公司对传统电力依赖。

年度燃料能耗对比

38.11吨

同比下降5.1%▼

燃料消耗明细:

2024年: 40.16吨 (汽25.93/柴14.23)

2025年: 38.11吨 (汽26.38/柴11.73)

柴油降幅显著, 汽油微增。

燃料消耗变化原因

- 柴油消耗显著下降
↓更换节能型货运车辆, 结合智能路线规划, 降低空驶率与里程。
- 汽油消耗小幅上升
↑商务考察及跨区域业务对接频次增加, 公务车使用量上升。

燃料消耗管控措施

- 绿色出行: 鼓励绿色出行减少公务派车。
- 智能调度: 顺路派车, 降低无效里程。
- 远程会议: 推广远程会议减少商务出行。

燃料消耗未来改进

- 能源替代: 用新能源车逐步替换燃油车。
- 绿色物流: 引入外部绿色运力资源。

3.4 环境：温室气体排放绩效

变化趋势分析与核心结论

- 排放结构优化：**2025年总排放量同比下降**7%▼**，其中范围1（直接排放）下降12.5%、范围2（能源间接）下降4.7%，反映出在能源效率提升与清洁运输方面的显著成效。
- 范围3核算纳入：**本年度首次完成范围3核算，占比达**74.1%**，揭示供应链为主要排放源，明确未来需将减排重心向供应链管理倾斜。

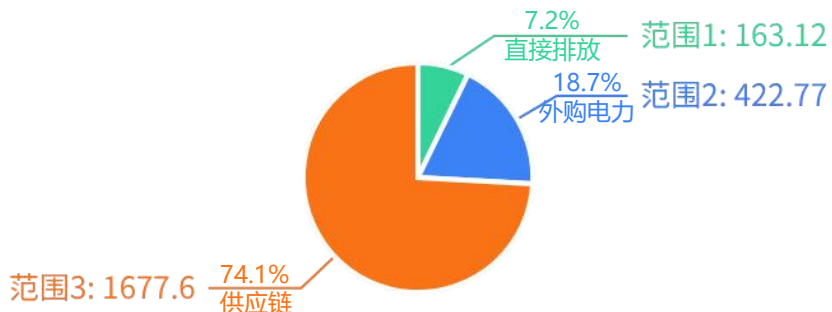
2025年排放总量同比

2024年 总排放量
630tCO₂ e

2025年总排放量
2,263.49tCO₂ e

同比变化
首次纳入范围3排放，总量口径不具备直接可比性

2025年排放范围构成



排放范围年度对比 (2024 vs 2025)

范围	2024年	2025年	变化分析
范围1	186.38	163.12	▼12.5% 能效提升
范围2	443.62	422.77	▼4.7% 能效提升
范围3	未核算	1,677.6	首次纳入 供应链新增
合计(可比口径)	630.00	585.89	▼7% 能效提升

变化原因分析

基数影响：2024年未核算范围3，导致基数较低，是同比增幅较大的主要原因。

排放结构优化：范围1微降；范围2显著降低；范围3实现数据透明化。

管理措施与成效

核算体系：建立标准化核算体系，实施季度盘查，确保数据精准。

责任落实：将减排目标分解至各部门，责任到人，形成全员参与机制。

供应链赋能：完成85%核心供应商碳管理培训，推动上下游协同减排。

未来改进方向

科学碳目标 (SBTi)：正式启动SBTi目标设定，确保符合1.5°C温控目标要求。

深化供应链减排：制定长期激励计划，持续推动核心供应商开展深度碳减排行动。

3.5环境：废弃物绩效



合规性·零违规

报告期内无废弃物违规处置、无环境污染事件，无环保处罚。



处置率·高标准

危险废物合规处置率达**100%**，全流程可追溯。



持续改进·源头减量

包装循环：周转箱替代一次性纸箱，年减少 1.5 吨废弃物；
可回收物：可回收物：2025 年可回收物总计 21.27 吨，同比增长 33%，合规清运率 100%。

年度危废产生量对比

2024年

0.45吨

2025年

0.28吨

同比下降

37.8%

年度可回收物总量对比

2024年/吨

废纸: 6.83 | 塑料: 5.14 | 金属: 0.803 | 电子: 0.16

总计: 12.93

2025年/吨

废纸:5.32(-22%) | 塑料:7.49(+46%)

金属:0.86(+7%) | 电子:0.17(+6%)

总计:13.84(+7%)



包装材料循环利用

核心实践

与核心供应商深度协同，全面推行可循环使用的标准化周转箱，逐步替代一次性纸箱包装。

实施成效

有效降低包装废弃物增量，减少前端固废产生



危险废物控制产生量

核心实践

通过改善员工作业流程、内部培训减少废润滑油的产生，倡导节约减少含费手套的产生。

实施成效

危废产生量得到有效管控，源头减量成效显著。



垃圾分类与回收

核心实践

在办公区域全覆盖设置标准化分类回收点，建立常态化宣导机制，对金属、纸张、塑料、电子等进行精细化分类收集和存储。

实施成效

提升分类准确率，实现可回收物规范回收和清运。



危险废物管理专项

变化原因分析

- 作业标准管控：规范作业标准，强化耗材管控，推动危险废物源头减量。
- 现场分类管理：严格区分一般固废与危险废物，分类存放防范交叉污染。

核心管理措施

- 源头减量管控：建立工艺及作业环节管控标准，严控危废产生量。
- 闭环台账管理：规范危废分类、暂存、转运全流程管理，确保账实相符。
- 全员合规培训：定期组织危废分类与规范处置培训，提升全员环保管控意识。
- 合规处置委托：遴选具备资质合作单位，实现危废 100% 规范无害化处置。

未来改进方向

- 深化源头减量管控：推进辅助耗材替代与减量化方案，探索低危废作业模式。
- 优化危废暂存管控：完善危废暂存区域的防渗漏与分类标识，提升暂存环节合规性。
- 强化合规自查：建立定期自查自纠机制，对照最新法规标准，确保管理无死角。



可回收物管理专项

变化原因分析

- 废纸回收：规范分类投放与统一收运，践行资源循环利用，回收量同比增长 39%；
- 废塑料回收提升：实施包装精细化管理，减少一次性使用，回收量增幅达 46%；
- 废金属增长：优化生产过程金属废弃物归集流程，减少流失量，回收量同比增长 7%。

核心管理措施

- 分类体系细化：建立专属容器与标准化流程，明确四类物资收集标准。
- 定期回收机制：签署定期回收协议，确保物资无积压、不混放。
- 回收数据管理：按月统计回收数据，形成动态优化报告。

未来改进方向



- 推动供应商协同：推动供应链绿色化，倡导使用可循环包装材料。
- 优化分类现场管理：完善可回收物分类指引，强化现场投放规范性。
- 强化全员分类意识：开展可回收物分类宣导，提升员工分类投放准确率。

3.5 环境：水资源和废水绩效

年度用水与废水排放及人均指标分析

2024用水 4,493.12 吨	2025用水 4,675.80 吨	用水同比 ▲4.1%
2024废水 3,684.34 吨	2025废水 3,830.32 吨	废水同比 ▲4.0%
人均用水18.04吨→17.91吨 ▼0.7%	人均废水14.80吨→14.67吨 ▼0.9%	

变化原因分析

-  **员工数量增加：**生产活动扩大致员工总数同比增长 5%，新增人员带来的用水增量（214.92 吨）已超过年度总增量。
-  **用水管控优化：**通过引导员工改善用水习惯、更换节水器具，有效降低人均生活用水消耗，对冲了部分新增用水增量，使得整体用水量仅小幅上升。

管理措施与成效



节水器具更换

办公区更换节水器具后，有效降低了用水消耗。



合规监测

引入第三方年度水质检测，确保废水排放100%达标。

未来改进方向



做好现有节水设施日常巡检维护，规范现场用水行为，合理管控用水消耗。。




倡导节约用水，开展节水宣传与主题活动，强化全员节水意识。


3.6 环境：总结与展望

持续改进，迈向更高目标

2025年成果总结


 **环境绩效稳步提升：**全年废水、废气排放达标率保持100%，固废合规处置率100%，关键环境指标均实现年度下降目标。


 **体系运行安全有效：**ISO14001体系持续合规运行，全年未发生重大环境污染事故，环境风险可控。


 **全员环保意识增强：**组织多场环保培训与竞赛，员工参与率85%，践行能力显著提升。

未来展望与行动

 **持续节能降耗：**聚焦生产与运营用能管控，稳步降低单位产值能耗，力争2026年单位产值能耗较2025年降5%，推进低碳生产。

 **强化源头减量：**优化采购流程，减少原生消耗，2026年可回收物回收率超95%。

 **探索绿电采购：**对接绿电资源，2026年绿电采购占总用电量10%。

 **深化全员环保意识：**完善培训体系，2026年员工环保培训覆盖率100%。

(●) PART 04 社会

SOCIAL RESPONSIBILITY

本章节导航 Chapter Navigation

- 4.1 人力资源与多元化.....27
- 4.2 职业健康安全.....31
- 4.3 产品责任与技术创新.....36
- 4.4 人权保护.....41

响应的SDGs目标:



4.1 人力资源与多元化：政策与方法

政策与承诺

公司严格遵循国家劳动法、劳动合同法、就业促进法等法律法规，秉持合规经营、以人为本的企业发展理念，把员工权益维护与和谐劳动关系建设，作为社会责任管理的核心重点。

人事管理覆盖员工招录入职、劳动关系维系、岗位培训培育、职场多元平等、劳资协商沟通全流程，贯穿员工职业发展全生命周期。公司始终坚持公平用工、同工同酬的基本准则，倡导包容友善的职场氛围，坚决杜绝性别、年龄、户籍、地域等各类就业与职场歧视，全方位保障员工合法权益与职业发展空间。

01

风险与机遇

公司建立常态化人力资源风险排查机制，从企业实际用工场景出发，系统梳理人事管理全过程潜在隐患。

重点围绕用工招录合规、工时薪酬管理、劳资关系稳定、人才队伍培育、多元平等落实等关键环节开展定期自查，及时发现管理漏洞与潜在不稳定因素。对排查出的风险建立专项台账，明确整改责任与落地举措，通过事前预防、事中管控、事后复盘的方式，有效防范用工合规、人才流失、劳资矛盾及隐性歧视等各类风险，保障人事管理规范平稳运行。

02

管理措施

公司建立健全完整的人力资源内部管理制度体系，形成制度制定、落地执行、日常监督、持续优化的闭环治理模式。

结合国家法律法规更新、企业经营发展需要，以及供应链客户合规管理要求，动态修订完善各项人事管理规章。明确各职能部门管理职责分工，定期开展人事制度与管理工作评审，根据内外部环境变化持续优化管理细则，以完善的制度体系支撑公平用工、人才培养、多元包容及劳动关系长效稳定管理。

03

沟通机制

公司搭建多层次、全覆盖的员工双向沟通渠道，建立常态化诉求收集、意见反馈、事项跟进的完整工作机制。

通过员工代表座谈、线上线下意见平台、基层员工面谈等多种方式，常态化倾听员工在薪酬福利、工作安排、职业发展、职场环境等方面的合理诉求，做到件件有登记、事事有回应。充分尊重员工自主表达与协商沟通的合法权利，完善劳资良性协商机制，依法依规协调化解劳资分歧，持续维系和谐稳定、互利共赢的企业与员工关系。

04

4.2 人力资源与多元化：管理实践

雇佣实践



公平招聘机制

建立公平透明的招聘流程，在选拔中坚持机会均等，招聘环节严格核实应聘者身份信息、排查董工、确认法定就业年龄，无差别对待所有应聘者，以统一标准筛选人才，保障所有求职者享有平等的面试、录用机会，从源头落实规范用工要求。



多元化与平等机会

在招聘、培训、晋升、薪酬核定等全环节，以能力与业绩为核心评价依据，不因性别、年龄、学历、地域设置差异化门槛，保障不同背景员工享有同等的发展机会；搭建开放包容的职场环境，让每位员工都能充分发挥自身优势，实现职业成长。



关注员工满意度

建立完善的员工反馈机制，定期开展满意度调研，多渠道收集员工意见与诉求，及时响应合理需求，持续优化管理细节，助力员工与企业共同成长。

劳资关系



多维沟通机制

搭建员工大会、基层员工代表座谈、线上线下意见反馈渠道等多种沟通平台，每月收集员工意见与建议，对合理诉求形成闭环处理，保障管理层与基层员工双向信息畅通、交流顺畅。



集体协商机制

充分尊重员工合理诉求，通过职工代表大会等形式，就薪酬福利、工时安排、劳动保障等事项开展协商沟通，每年至少召开一次职工代表大会，维护企业与员工双方的合法权益。



公正争议解决

建立标准化的内部申诉流程，明确争议受理、调查、处理的时限与责任人，员工可通过书面或线上渠道提交诉求，确保争议得到公正、及时、高效的处理，构建和谐稳定的劳动关系。

工作条件



薪酬福利

建立并保持《薪酬福利管理程序》，提供具备行业竞争力的薪酬包，确保员工工资不低于本地生活工资标准并按时足额发放；建立与个人绩效、团队业绩挂钩的动态奖金机制，实现多劳多得。同时依法为全体员工足额缴纳五险一金，落实带薪休假制度，保障员工收入稳定与合法权益。



工时管理

建立并执行《工作时间管理程序》以保障员工休息权益与身心健康，严格遵守国家工时法规，保障员工每7天至少休息1天；规范加班审批流程，控制加班时长，确保符合每周最大工作时间不超60小时的国际劳工标准要求，依法支付加班报酬。



补充福利

为员工设置工龄奖励、餐费补贴等专项福利，提供节日慰问关怀，在法定福利之外增加多元保障，提升员工的归属感与满意度。

员工发展



全方位培训体系搭建

搭建覆盖新员工入职、岗位技能、职业素养及领导力发展的完整培训体系，按岗位需求设置必修与选修课程，配套考核与反馈机制，助力员工系统性成长。



人均培训时长 25+小时/人

持续加大人力资本投入，制定年度培训计划，按岗位与层级分配培训资源，确保员工人均培训时长不低于25小时/年，覆盖岗位技能与职业发展全维度。

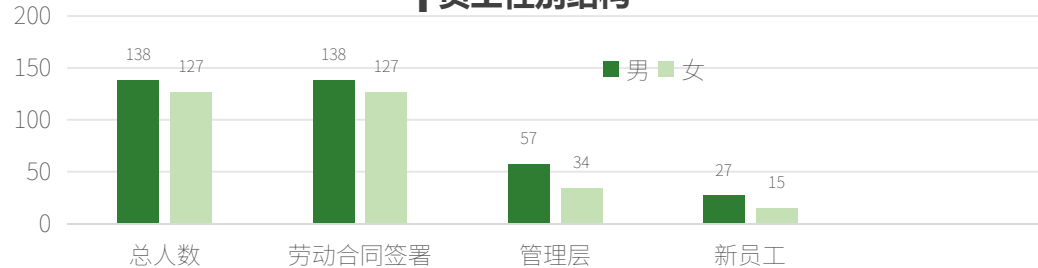


M/P 双通道晋升机制

设立管理序列(M)与专业技术序列(P)两条晋升通道，明确各层级晋升标准与任职资格，打破单一晋升瓶颈，为管理型与技术型员工提供清晰的职业发展路径。

4.2 人力资源与多元化：多元化与平等机会绩效

员工性别结构



注：公司无临时工、派遣工、劳务工、兼职工、学生工等顾未作披露

性别均衡基础良好，管理层多样性待提升

目标设定：

维持整体性别结构均衡，保障就业性别平等，消除招聘与晋升中的性别歧视。

设定阶段性目标，计划在未来 3 年内将执行管理层女性员工占比提升至 40% 以上，消除职业晋升“天花板”。

绩效达成：

整体性别结构均衡，女性员工占比约 48.7%，符合多元化用工目标。

管理层女性占比 37.4%、其中初级管理层女性占比 2%，较上年度有所提升，但尚未达成管理层多元化目标；后续公司将通过优化晋升机制、开展女性员工赋能培训、拓展职业发展通道等方式，持续提升女性员工在管理层中的占比，推动性别平等与多元化发展。

员工年龄结构



核心骨干力量稳固，年轻化进程需提速

目标设定：

维持 30-50 岁经验丰富的核心员工占比不低于 70%，保障业务运营连续性。

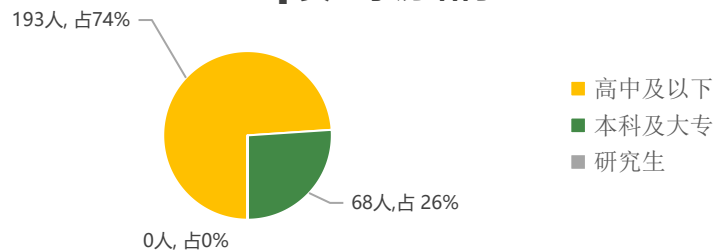
推进人才年轻化，计划在未来 2 年内将 30 岁以下青年员工占比提升至 20% 以上，构建合理年龄梯队。

绩效达成：

30-50 岁核心员工占比 77.4%，队伍稳定性与业务经验储备符合预期目标。

30 岁以下青年员工占比 15.7%，暂未达成年轻化建设目标，后续将加大校招力度。

员工学历结构



实操人才储备充足，高学历人才支撑待强化

目标设定：

维持大专及以上学历员工占比在 70% 以上，匹配生产型企业岗位需求。

补充高学历人才，计划在未来 3 年内将本科及以上学历员工占比提升至 30% 以上，引入至少 2 名研究生层级人才，支撑技术创新与合规管理升级。

绩效达成：

大专及以上学历员工占比 74%，一线实操能力强，完全适配生产端业务模式，达成岗位匹配目标。

本科及以上学历员工占比 26%，无研究生层级人才，暂未达成高学历人才储备目标，后续将针对性引入研发、管理类人才。

4.2 人力资源与多元化：雇佣与劳资关系绩效

薪酬福利								
项目	法定最低工资	生活工资(LW)*	五险一金	享受带薪假	全员薪资总额	个人全年薪资前五总额最高	个人全年薪资总额最高	CEO薪酬比率
达成数	261人	260人	261人	261人	1935.86万元	126.12万元	28.04万元	3.9
占总人数比	100%	99.62%	100%	100%	-	-	-	-

*WageIndicator 2025年12月六安市生活工资数据显示为2449.49元，法定最低工资为2100元。

薪酬福利保障到位，生活工资覆盖稳步提升

目标设定：

严格遵守国家及地方最低工资标准，为全体员工足额缴纳五险一金，保障基本权益。以本地生活工资为基准，逐步扩大生活工资覆盖比例，至2023达100%。

绩效达成：

公司 261 名员工的薪酬均不低于当地 2100 元的法定最低工资标准，五险一金覆盖率 100%，完全合规要求。报告期内，260名员工薪酬达到 2449.49 元的生活工资标准，覆盖率达99.6%，处于行业较高水平。公司最高薪酬人士年度薪酬与员工薪酬中位数的比率为 3.9 倍，薪酬差距合理透明具有可持续性。

工作时间			
指标	数值	合规要求	备注
标准周工作时长	40 小时	40小时	加班补偿方式：支付加班费或调休 工时合规记录：无违规处罚或劳动争议
平均周加班时长	18 小时	20小时	
平均周总工作时长	58 小时	60小时	
平均周总工作时长	58 小时	60小时	

工时合规性良好，加班管控仍需优化

目标设定：

严格执行法定标准工时制度，控制周总工作时长不超过合规上限，杜绝超时加班与劳动争议。规范加班管理，确保加班补偿方式合规透明。

绩效达成：

公司执行每周 40 小时标准工时，报告期内平均周加班时长 18 小时，周总工作时长 58 小时，未超过每周 60 小时的合规上限，工时管控整体符合要求。加班补偿方式采用支付加班费或调休，符合国家法规要求。后续将通过流程结构、进一步控制加班时长。

对话沟通与职业发展			
指标	绩效		
集体协议	已签订集体协议，覆盖率 100%		
对话渠道	为员工提供便捷的意见反馈渠道含意见箱、热线邮箱和热线电话		
社会对话	每季度一次的职工代表会议和每年一次的全体员工大会		
人均培训时长 (男/女)	27小时/27小时	培训费支出	29万元
管理层内部晋升人数	36人	管理层内部晋升比例	65%

社会对话机制完善，员工参与与职业发展体系健全

目标设定：

保障员工结社自由与集体谈判权，建立常态化、多层次的社会对话机制，搭建便捷的意见反馈渠道。构建公平透明的培训与职业发展体系，保障员工获得均等的培训机会，优先内部选拔管理人才。

绩效达成：

社会对话：集体协议覆盖率 100%，建立职代会和员工大会制度，多渠道保障员工诉求，相关劳动争议为零。培训与发展：员工人均培训 27 小时（男女均等），年度培训费 29 万元，占工资总额1.5%；管理层内部晋升占比 65%，为员工提供清晰职业成长路径。

4.3 职业健康安全：政策与方法



政策承诺

我们始终将员工健康与安全（OHS）作为企业运营的核心底线，以“零事故、零重大伤害、零职业病”为目标，致力于构建安全、健康、合规的作业环境，保障每一位员工的生命健康权与职业安全权。

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《工贸企业有限空间作业安全管理与监督暂行规定》等国家法律法规，结合笔记本转轴电子制造行业特性（机加工等场景），针对生产过程中存在的噪声、粉尘两大核心职业危害，制定并发布了《安全生产管理制度》《职业健康管理办法》《噪声与粉尘防控管理规程》等一系列程序文件，建立了符合 ISO 45001 标准的职业健康安全管理体系。

本承诺对所有正式员工及供应商用工行为均具有约束力，公司每年对政策的合规性与适用性进行评审更新，确保管理要求与法规标准、行业实践、客户要求同步。



职业健康与作业安全管控程序

职业健康监护：建立岗前、岗中、离岗全周期职业健康体检机制，重点针对噪声接触、粉尘接触等职业危害岗位开展专项监护，建立员工职业健康档案，及时跟踪员工健康状况；定期开展作业环境检测（重点检测噪声分贝、粉尘浓度），检测结果公示并留存记录，确保符合国家职业卫生标准。

作业安全管控：严格执行特种作业持证上岗制度，落实机加工设备安全防护、锁定挂牌（LOTO）管理；规范个人防护用品（PPE）配备与使用，为噪声接触岗位配备隔音耳塞 / 耳罩，为粉尘接触岗位配备防尘口罩、防护服等，强制要求上岗佩戴并定期检查；优化作业流程，合理布局噪声、粉尘产生工位，设置隔音、防尘防护设施，降低职业危害。



应急管理与事故响应程序

建立健康与安全专项内审机制，每月开展现场安全巡查，每季度开展噪声、粉尘防控专项隐患排查治理，形成“排查 - 整改 - 复查 - 闭环”的 PDCA 管理流程；重点检查防护设施运行情况、个人防护用品使用情况及作业环境检测落实情况。

将供应商健康与安全表现纳入准入与考核标准，对高风险外包作业实施现场监督；每年开展一次职业健康安全管理体系评审，基于事故数据、员工反馈、法规更新，持续优化噪声、粉尘防控措施，实现管理持续改进



合规监督与持续改进程序

制定火灾、机械伤害、触电等专项应急预案，每年至少开展 2 次针对性应急演练，覆盖所有关键岗位员工；重点强化机加工环节的应急处置培训，预防因设备操作不当引发的安全事故。

建立事故上报、调查、整改闭环机制，对工伤事故、未遂事件进行根源分析，制定纠正预防措施；依托公司治理章节已建立的多渠道反馈机制，鼓励员工上报安全隐患（含噪声、粉尘防控相关），严禁打击报复。

4.3 职业健康安全：风险与机遇



风险识别

法律合规风险：

若未严格执行安全生产、职业病防治等相关法规，或在噪声、粉尘作业环境检测、职业健康监护、特种作业管理等环节出现疏漏，可能面临行政处罚、停产整改、民事赔偿，甚至承担刑事责任；若因噪声、粉尘防护不到位引发职业病事故，还需承担相应的医疗与补偿成本。

管理执行偏差风险：

若安全政策宣贯不到位、一线员工合规意识不足，可能导致个人防护用品（隔音耳塞、防尘口罩）佩戴不规范、安全操作流程执行走样、新员工三级安全教育不到位等问题，长期暴露在噪声、粉尘环境中易引发职业健康损害（如噪声聋、尘肺病）；正式员工及供应商的安全管理不到位，也可能成为事故与职业危害隐患。

声誉与运营风险：

若发生重大安全事故或群体性职业健康事件（如粉尘、噪声引发的职业病），将直接损害企业品牌形象，影响客户 EHS 验厂结果，甚至失去核心客户订单；同时会造成生产中断、订单交付延误、员工信任度下降、人才流失等负面影响，还可能引发政府监管部门的重点关注，影响企业生产许可与持续运营。



发展机遇

客户合规要求响应：

完善的健康与安全管理体系，重点强化噪声、粉尘防控，能够满足主要客户的 EHS 专项验厂标准，强化企业合规形象，提升客户认可度与长期合作稳定性，同时为拓展新的优质客户奠定合规基础。

内部管理与运营优化：

有效的噪声、粉尘防控与安全管理，能够显著降低工伤事故率与职业健康风险，减少停产损失、赔偿成本与员工缺勤率；同时能提升员工的安全感与归属感，增强团队稳定性与敬业度，保障生产运营的连续性与效率。

可持续发展竞争力增强：

将健康与安全管理融入企业运营管理，重点管控噪声、粉尘等核心职业危害，符合国家安全生产政策导向与法规要求，可提升企业 ESG 评级，增强品牌社会价值；同时通过持续改进管理体系，打造安全合规的企业名片，为企业的长期可持续发展赋能。

4.3 职业健康安全：实践



体系化管理

体系化管理：基于ISO 45001标准，建立覆盖全体员工的职业健康安全管理体系统，确保了管理的科学性、系统性和有效性。这为我们持续改进职业健康安全绩效提供了坚实的框架。

风险管理：我们对公司内所有岗位进行了全面、系统性的风险评估。通过识别、评估和控制潜在的职业危害因素，我们能够前瞻性地制定预防措施，从源头上保障员工的健康与安全。对各岗位危害划分高、中、低风险等级实施差异化管控，优先配置资源控制高风险点。

危害控制层级：遵循危害五级控制层级原则，从源头消除—工艺替代—工程防护—制度管理—个人防护 PPE，分层落实管控措施，同时各岗位配备标准安全作业指引。



防护与监测

安全防护：为所有接触职业危害因素的岗位，如噪音、粉尘等，提供符合国家标准个人防护装备，并通过定期培训与现场监督，确保员工正确佩戴和使用，构筑个人安全的第一道防线。

职业危害监测：每年定期委托具备资质的第三方专业机构，对工作场所的职业危害因素（如噪音分贝、粉尘浓度含量等）进行全面检测，确保数据客观准确，工作环境持续符合国家安全标准。

职业病体检：为接触职业危害因素的岗位员工提供每年一次的免费职业病体检，并建立个人专属健康档案，进行动态追踪管理，做到潜在健康问题早发现、早干预、早处理，切实保障员工健康权益。



培训教育与应急

构建分层级分岗位的培训体系：针对管理层、一线员工、特种作业人员及新员工分别设定差异化的安全知识与技能培训重点。

岗位风险识别：系统讲解各岗位潜在职业危害因素，帮助员工建立风险预判思维，从源头规避职业伤害。

防护设备使用：通过实操演示，指导正确穿戴、使用及维护各类个人防护装备 (PPE)，确保防护措施有效落实。

应急处理措施：模拟突发工作场所安全事件场景，培训标准化的应急处置流程，切实提升全员现场应急响应能力。



日常与定期巡检

每日：作业前对设备的安全防护装置进行全面检查，确认关键部件无松动、变形或损坏，确保设备始终处于安全、稳定的运行状态，从源头消除机械伤害隐患。

每月：定期对厂区内变压器、配电箱、线路等关键电力设施进行专业排查，重点检测绝缘性和线路负荷情况，及时消除老化、漏电风险，有效防止电气火灾和触电事故。对灭火器、消防栓、烟感报警器及消防通道进行月度检查与维护，确保各类器材压力充足、配件齐全、功能正常，保障突发火情时能第一时间发挥作用。

定期：叉车等特种设备，高压电气、绝缘工具 (6-12个月) 等定期由专业机构进行安全性能检测。

4.3 职业健康安全: 员工健康与福祉



心理健康支持体系



EAP 员工援助计划

引入专业心理咨询服务, 提供一对一私密咨询与情绪疏导, 建立全方位的心理支持防线。



压力管理与情绪疏导

定期举办正念冥想、时间管理工作坊, 帮助员工掌握压力调节技巧, 平衡工作与生活节奏。



睡眠健康与职业倦怠指导

定期开展睡眠健康科普与职业倦怠识别培训, 帮助员工建立规律作息习惯, 缓解长期重复作业带来的身心疲劳, 从源头预防职业倦怠与情绪耗竭。



全方位健康促进活动



企业健身中心开放

设立专业健身房, 配备齐全的有氧与力量器材, 全天候开放, 鼓励员工随时锻炼。



健康养生专家讲座

定期邀请医学、营养学专家驻场, 开展膳食搭配、慢性病预防与职业病防护系列主题分享。



全员活力体育赛事

组织年度趣味运动会、篮球联赛、健步走等团体活动, 增强团队凝聚力, 激发全员活力。

4.3 职业健康安全：目标与绩效

+ 核心绩效

职业病发病率

0

全年未发生任何职业病案例，实现了年度职业健康防护目标。

重大工伤事故

0

全年重大工伤事故发生0起，安全生产形势稳定，实现了年度工伤预防目标。

安全培训计划完成

100%

公司 EHS 培训计划完成率 100%，其中一线岗位年度安全培训≥23.6 小时、管理岗≥8 小时、安全管理岗≥15 小时，全员安全培训覆盖率 100%



应急演练

以练为战，筑牢安全防线

2次

全年组织了2次全员消防应急演练，覆盖公司所有办公及生产区域。演练严格模拟真实火情，从报警、疏散、灭火到伤员救护，全过程实战化推进。有效检验并提升了公司整体的应急响应速度和协同作战能力，让每一位员工熟练掌握基础的自救互救技能，真正做到“防患于未然”。



安全隐患整改

发现安全隐患170项

通过定期的专项安全检查、日常巡检和员工主动报告等多渠道，全年累计识别并记录各类潜在风险隐患170项。

已完成整改156项

针对已发现的隐患建立了闭环管理台账，已完成整改156项。其中重大隐患100%整改，针对剩余未完成项，已制定详细计划并严格按进度推进。



工伤情况

可记录工伤

5次

全年共发生5次可记录工伤，需持续关注风险管控

送医情况

需送医2次 | 轻微3次

其中2次需要送医治疗，3次轻微伤害无需送医。工时损失事故率(LTIFR) = 2.74 次 / 百万工时

损失工作日

23天

因工伤导致的总损失工作日为23天已启动定向防护流程优化。

未来持续改进方向：职业健康：持续优化噪声、粉尘防控设施，提升作业环境达标率；作业安全：深化特种作业管理，完善设备安全防护，降低工伤事故率；应急管理：丰富应急演练场景，强化一线员工应急处置能力。

4.4 产品责任与技术创新：政策与方法

安全合规

品质可靠

绿色低碳

创新驱动

公司建立并运行**产品全生命周期管理 (PLM) + 质量管控 (QA/QC) + 研发创新管理**的三位一体制度体系，构建稳固的可持续发展根基。



产品全生命周期管理

在产品**设计、研发、采购、生产、检测、交付及回收**的全链条中，严格落实主体责任，实现**全流程闭环管理**。



质量管控体系 (QA/QC)

严格遵守《产品质量法》等相关法规标准，建立**严苛的质量检验与控制流程**，全方位保障产品的**安全性与高品质**。



研发创新管理

坚持持续的技术创新投入，不断提升产品的**安全可靠性、可拆解回收性**，强化产品对**生态环境的友好性**。

4.4 产品责任与技术创新：风险与机遇

主要风险 CHALLENGES



产品质量与安全风险

设计或制程缺陷可能导致故障与安全隐患，直接影响品牌声誉。



合规与标准升级风险

环保、安全法规持续收紧，若未能及时适应，将面临合规成本上升与市场准入风险。



资源与回收压力风险

行业回收体系日趋严格，对产品可回收性提出更高要求。



技术迭代与竞争风险

行业技术快速迭代，若创新投入不足，极易丧失核心技术优势与市场份额。

主要机遇 OPPORTUNITIES



绿色设计带来市场溢价

积极推行可拆卸与易回收设计，契合全球循环经济发展趋势，创造产品附加值。



全链路品质管控

实施100%严苛的弱视与性能检测，确保产品稳定性，显著增强客户信任度。



专利构筑技术壁垒

积累46项核心技术授权专利，形成独特的差异化竞争优势，构建坚实护城河。



创新驱动产业升级

利用技术优势，积极拓展新能源汽车、高端医疗电子等高价值、高增长潜力的新兴领域。

4.4 产品责任与技术创新：管控措施

绿色设计与循环化管理

可拆解设计

核心产品采用无焊接与封死结构的可拆解设计，使用日常普通工具即可完成拆解，便于后期材料分选、部件复用与合规回收。

环保选材

选用高回收利用率的环保金属材料，严格按照 RoHS 等环保标准开展来料与成品检测，确保有害物质含量符合环保标准，对用户和环境友好。

严格寿命测试

每个产品均经过模拟真实使用场景的加速老化测试与寿命验证，验证标准对标行业与客户要求，通过严苛测试保障产品长期运行的稳定性与可靠性。

产品安全与质量管控

原材料管控

严格供应商准入与审核，确保资质合规；提供来料检测报告，源头控制危害来源。

人机协同作业模式

采用“自动化设备+人工精细化组装”的协同作业模式，兼顾效率与精度。在组装过程中的关键节点，由经验丰富的质检员进行人工复核，确保产品质量。

全程质量追溯

全链路批次数据追溯，持续改进产品唯一标识，实现全程可追溯

客户沟通与反馈

- **产品信息公开：**向客户提供完整的产品参数、安全使用说明、检测报告及质量标准，保障采购与使用全流程信息对称、可追溯。
- **订单进度同步：**建立客户专属沟通机制，实现订单、生产、交付关键节点的进度透明化，并提供合规文件支持。
- **投诉闭环管理：**建立客户问题台账与快速响应机制：一般问题24小时内响应并明确解决方案，重大问题48小时内启动专项小组跟进，实现全流程闭环管理。
- **客户驱动改进：**定期开展客户满意度调研，将客户反馈纳入工艺优化与生产改进流程；与核心客户开展技术协同，将使用需求转化为研发输入，支撑产品迭代与技术创新。

4.4 产品责任与技术创新：创新研发管控



研发投入

持续聚焦，稳定投入

设立独立研发团队，深度聚焦精密结构设计、连接机构创新等关键领域，每年保持稳定且有竞争力的研发资金投入，确保技术领先性。



专利布局

45项有效专利

截至2025年末，专利覆盖产品结构、制造工艺、检测治具等核心环节，其中发明专利11项，实用新型专利34项，其中报告年度内新增5项专利。



产学研合作

开放协同，价值共创

积极联动产业链上下游与外部科研机构，整合优势资源，推动前沿技术成果快速产业化，持续提升产品的综合性能与成本竞争优势。

4.4 产品责任与技术创新：目标与绩效



产品质量

■目标

产品交检一次合格率 $\geq 98\%$;
客户满意度 $\geq 85\%$;
重大产品安全事故为0

■绩效

报告期内产品交检一次合格率 $\geq 98.9\%$,
客户质量满意度达**92%**, 全年未发生
重大产品安全或质量事故, 交付稳定。



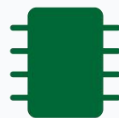
绿色设计

■目标

产品100% 采用可拆解设计无不可逆连接/封装结构;
优先采用高可回收金属材质, 提升产品循环利用特性;
产品100%RoHS测试合格。

■绩效

产品100%为可拆解设计, 产品主体均采用高可回收金属材料, 具备良好再生循环价值, 所有产品均通过严苛的RoHS测试。



技术创新

■目标

每年新增专利申请 ≥ 5 项;
加大研发人才投入, 构建稳定高效的技术创新团队研发人员占员工总数 $\geq 8\%$,
研发人员薪酬占全员工资总额 $\geq 15\%$ 。

■绩效

年度新增授权专利5件。
公司持续向研发人才倾斜薪酬资源, 研发人员占员工总数近 10%, 研发人员薪酬占全员工资总额 19%



合规管理

■目标

持续运行并优化基于 QC080000 的有害物质管理体系, 确保产品相关合规审核通过率 100%。

■绩效

报告期内, 公司 QC080000 有害物质管理体系持续有效运行, 原辅材料入厂、制程、成品出厂全流程落实 HSF 管控, 产品全部符合RoHS标准, 相关体系及客户合规审核通过率 100%。

4.5 人权保护：政策与方法



政策承诺

我们始终致力于构建公平、尊重、安全的职场环境，将保障每一位员工的合法权益作为企业可持续发展的基石，积极履行社会责任，维护每一位劳动者的尊严。

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》等国家法律法规，并结合业务实际制定并发布了一系列程序文件，形成了人权保护的制度基础。

本承诺对所有员工、临时工、劳务派遣人员及供应商用工行为均具有约束力，并定期对政策的合规性与适用性进行评审更新。



反歧视与反骚扰程序

明确禁止基于性别、年龄、民族、宗教信仰、残障、婚姻状况等受保护特征的直接或间接歧视行为，涵盖招聘、晋升、薪酬、培训、离职全流程，同时对职场骚扰行为定义、投诉渠道与处理流程作出明确规定。



禁止童工与未成年工保护程序

严格执行法定最低就业年龄要求，严禁雇佣童工；对符合法律规定的未成年工，建立专项保护档案，禁止其从事高危、高强度作业，并依法保障其受教育权利。



禁止强迫劳动程序

明确禁止任何形式的强迫劳动，包括但不限于限制人身自由、扣押身份证件、收取押金、强制加班、威胁解雇等行为，保障员工自愿劳动与自由离职的合法权利。

4.5 人权保护：管理实践



风险与机遇

风险识别

法律合规风险：若未严格执行《禁止使用童工规定》等法规，或在入职身份核验、加班管理环节出现疏漏，可能引发童工录用、强迫劳动、就业歧视等合规问题，面临行政处罚、劳动仲裁或集体诉讼风险。

管理执行偏差风险：若人权保护政策宣贯不到位、一线管理人员合规意识不足，易导致禁止歧视、禁止强迫劳动等要求执行走样，如强制加班、歧视性岗位安排、限制员工离职等，引发员工投诉或劳资纠纷。

声誉与员工关系风险：若发生童工、强迫劳动、歧视等负面事件，将直接损害企业雇主品牌形象，降低员工信任度，加剧人才流失，影响团队稳定性与生产效率。

发展机遇

客户合规要求响应：严格落实人权保护要求，可满足客户人权保护专项验厂标准，强化企业合规形象，提升客户认可度与长期合作稳定性。

内部管理与员工关系优化：完善的人权保障体系有助于营造公平尊重的职场环境，提升员工归属感与敬业度，减少劳资纠纷，降低管理成本。

可持续发展竞争力增强：将人权保护融入运营管理，符合国家 ESG 发展导向与 GRI 披露要求，为企业拓展市场奠定合规基础。



管控措施

禁止童工

严格政策执行

制定并严格执行禁止使用童工的专项政策，确保最低用工年龄完全符合国家法律及国际劳工标准规定。

全流程背景审查

在招聘、录用及入职全流程中实施严格的年龄核实程序，坚决杜绝任何未成年人进入工作场所。

保密举报响应机制

设立多渠道、全保密的举报通道，鼓励内部员工及供应链合作伙伴对疑似童工事件进行及时举报。

禁止强迫劳动

零容忍政策禁令

明确发布严禁任何形式强迫、强制或非自愿劳动的政策声明，对供应链内的违规行为采取“零容忍”态度。

劳动合同透明化

确保所有员工持有清晰、合法且易于理解的劳动合同，明确薪资报酬、工时制度及具体工作条件。

保障员工自由流动

充分尊重员工的离职自由权利，严禁公司或供应商收取任何形式的入职押金，或非法扣押员工身份证件。

反歧视

全流程公平招录

招聘、晋升、薪酬环节杜绝性别/年龄/民族/残障等差别对待，建立盲审机制。

反歧视专项培训

覆盖全员的反歧视培训，明确歧视行为界定与处理规范。

多元包容职场建设

完善特殊群体用工支持，营造平等包容的职场文化。

4.5 人权保护：行动



招聘与入职管控

年龄与身份核验：所有新员工入职时，必须核验身份证原件，通过国家公民身份信息系统确认身份真实性与法定劳动年龄，对疑似未成年人进行二次核实，并留存核验记录，从源头杜绝童工录用。

公平招聘流程：招聘公告与面试环节不设置性别、年龄、地域等歧视性条件，面试评分基于岗位能力与任职要求，建立多人面试、交叉评审机制，确保招聘决策公平透明。

禁止收取押金、扣押证件：明确规定不得向员工收取任何形式的入职押金、保证金，不得扣押员工身份证、学历证等证件；入职时由 HR 专员向员工书面告知相关权利，并留存告知记录。



用工过程管控

公平用工管控：严格执行公平用工原则，杜绝基于性别、年龄、民族、残障等特征的歧视行为，在岗位安排、工作分配等环节坚持“同工同权”，及时响应员工反馈，建立歧视行为排查与整改机制。

禁止强迫劳动管控：明确禁止任何形式的强迫劳动，严禁限制员工人身自由、扣押身份证件、收取用工押金，严禁强制加班、限制员工离职；所有用工行为均遵循“自愿、平等”原则，留存相关沟通与执行记录。



培训与监督机制

常态化合规培训：将反歧视、禁止童工与强迫劳动纳入新员工入职培训与在职员工年度培训计划，每年至少开展 1 次专项培训，覆盖所有管理人员与一线员工；培训内容包括政策解读、典型案例说明，并留存培训签到与考核记录。

反馈保障：依托公司治理章节已建立的多渠道投诉机制，优先受理人权相关诉求，严格保密，严禁打击报复。

审计改进：每年度开展一次人权保护专项内部审计，覆盖招聘、用工、离职全流程，重点核查是否存在童工、强迫劳动或歧视行为；同时定期开展用工巡查，建立巡查台账，对发现的问题制定整改计划，明确责任部门与完成时限，并将整改结果向管理层报告。

4.5 人权保护：目标与绩效

目标设定

童工管控目标：以“零童工”为核心，严格执行用工准入审核流程，实现所有新员工入职年龄核验 100% 覆盖，留存完整可追溯记录；完善符合法定用工要求的未成年工保护机制，杜绝违规用工。

反强迫劳动目标：以“零强迫劳动”为底线，严禁强制加班、限制离职、扣押证件等行为；保障工资按时足额发放、工时合规、员工离职自由，实现用工全流程自愿平等。

反歧视目标：以“零职场歧视”为导向，禁止基于性别、年龄、民族、残障等特征的差别对待；保障招聘、晋升、薪酬、培训等全流程公平公正，打造包容平等的职场环境。

绩效达成

童工管控绩效：报告期内未发生童工录用事件；用工准入审核执行率 100%，新员工年龄核验全覆盖，入职档案留存率 100%。

反强迫劳动绩效：报告期内未发生强迫劳动相关投诉或违规事件；加班自愿率 100%，工资发放及时率 100%，离职流程顺畅无阻碍。

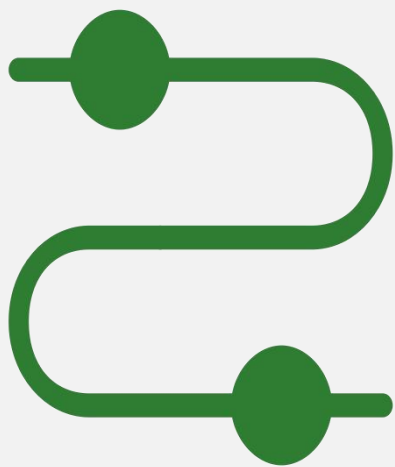
反歧视绩效：报告期内未发生歧视相关投诉或违规事件；职场公平满意度 $\geq 95\%$ （数据来源：年度员工满意度调查）；反歧视专项培训覆盖率 100%，相关投诉案件闭环处理率 100%。

持续改进方向

童工管控：持续优化用工准入审核与未成年工保护自查机制，巩固合规成果。

反强迫劳动：深化工时与薪酬透明度管理，完善加班审批流程，保障员工休息权。

反歧视：优化特殊群体用工支持，持续跟踪职场公平满意度，完善反馈渠道。



PART 05

可持续供应链

SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN

本章节导航
Chapter Navigation

5.1政策与方法.....	46
5.2风险与机遇.....	47
5.3目标与绩效.....	48

响应的SDGs目标:



5.1 可持续供应链：政策与方法

行动准则

制度先行：构建全生命周期管理闭环

- 顶层设计融入
将可持续供应链纳入ESG治理战略，把环境合规、劳工权益、职业健康安全等议题，全面融入供应商准入、履约、评审全生命周期。
- 管理模式升级
摒弃单一的价格/品质导向，将ESG表现纳入综合评价，构建制度化、流程化、可追溯的管理范式。
- 准则刚性落地
发布《供应商行为准则》并嵌入采购合同。新供应商须在线签署，存量供应商于年度评审完成补签全覆盖。

合规底线管控：红线与常态

- 零容忍红线
劳工权益：严禁童工及强迫劳动，杜绝各类用工歧视；
商业廉洁：严禁任何形式的商业贿赂及不正当利益往来。
- 常态化要求
环境与安全：确保环保资质合规及污染物达标排放；完善职业健康安全管控机制；
低碳发展：配合开展碳足迹核算及节能减碳相关工作。



风险与机遇

环境风险

合规隐患：供应商环保管控能力参差不齐，存在排污违规、危废处置不当及证照管理滞后风险。
资源效率：能源与资源利用效率偏低，面临成本上升压力。
传导风险：上游环境违规易引发供应链中断，导致传导性合规处罚与品牌声誉受损。

社会风险

用工合规：涵盖工时薪酬偏差、职业健康防护不足及多元化缺失，易引发劳资纠纷。
道德风险：商业道德管控薄弱可能导致合规受限。
稳定性冲击：社会责任缺失将削弱供应商合作稳定性，增加供应链断裂的连锁风险。

发展机遇

结构优化（提质）：通过统一的ESG准入与评审，筛选沉淀优质合规供应商，提升供应链韧性。
降本增效（节流）：以可持续要求倒逼上下游绿色转型，通过节能减排降低长期运营成本。
品牌增值（增益）：满足下游客户及资本市场对绿色供应链的诉求，增强品牌公信力与市场竞争力。

以可持续发展视角
重塑供应链的挑战
与价值

管理策略

规则前置：发布《供应商行为准则》，确立合作红线与底线。
流程嵌入：将ESG指标融入准入、评审与退出全流程。
分类管理：识别高风险品类与区域，实施差异化管控与赋能。

5.1 可持续供应链：管控措施

全生命周期闭环管控

准入前置把关：将《供应商行为准则》签署作为准入“一票否决”项；对高风险品类/区域实施“尽职调查+现场审核”双重验证。

过程动态监控：建立“定期评审+飞行检查+数据监测”机制，实时跟踪准则执行状态，确保风险早发现、早预警。

退出与整改闭环：建立分级整改机制，对逾期未达标者启动退出程序；对触碰红线行为（如童工、贿赂）实施“零容忍”熔断

分类分级精准治理

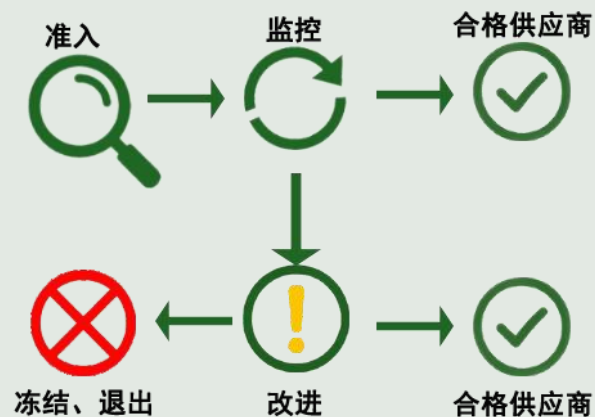
风险分级画像：基于业务重要性、将供应商划分为核心供应商、和一般供应商两类。实施差异化管控策略：

- 核心供应商：实施深度绑定管理，每年开展年度深度复核与联合改进，强化合规共建与风险共担。
- 一般供应商：实施常规化管理，以年度准则符合性自查为主，辅以定期抽样检查，实现基础风险可控。

赋能共建与持续改进

能力赋能：开展准则宣贯全覆盖培训；针对EHS、碳管理等薄弱环节，提供技术诊断与资源对接。

监督改进：开通合规举报渠道，建立“发现-调查-整改”闭环；定期复盘管理流程，动态优化评审指标。



5.1 可持续供应链：目标与绩效

目标设定

■ 合规覆盖深化

实现所有直接供应商《供应商行为准则》签署全覆盖，
核心供应商准入评审覆盖率 100%。

■ 合规能力提升

核心供应商年度评审合格率提升至80%，
供应商重大环境/安全事故发生为 0起。

■ 供应链风险管控

开展负责任矿产供应链尽职调查，实现核心供应商调查全覆盖。

绩效达成

■ 合规管理落地

《供应商行为准则》签署覆盖率：100%，
核心供应商年度评审覆盖率：100%，
未发生童工、强迫劳动、商业贿赂等零容忍违规事件。

■ 环境与社会责任表现

核心供应商年度评审合格率85%，
供应商重大环境/安全事故发生率数：0 起。

■ 供应链合规与风险管控专项成果

负责任矿产尽职调查覆盖率：100%，
供应商RoHS检测合格率：100%，
不合格供应商处置率：100%。

6. 长期愿景与持续改进

年度工作总结

本年度，公司立足电子转轴制造主业，坚守合规经营底线，紧扣“打造合规、绿色、负责任的可持续发展企业”这一长期愿景，以“持续改进”为核心主线，将绿色合规理念深度融入日常运营。全年工作总结是实现长期愿景、推进持续改进的重要基础，也是后续优化提升的核心依据，围绕环境、社会、治理、供应链四大核心板块，我们落地一系列务实举措、坚决规避形式化建设，所有工作均贴合企业实际运营需求，为长期愿景落地及后续持续改进奠定了坚实基础，具体总结如下：

(一) 环境管理：合规落地，管控精细化

全年严格落实环保合规要求，实现废水、废气排放达标率100%，固废合规处置率100%；聚焦生产与运营用能管控，持续改进水资源利用方案，推动人均用水、废水排放等关键指标同比下降，用水效率稳步提升；依托ISO14001环境管理体系，常态化开展环境风险排查与环保专项培训，同时持续改进环保管控方式、优化管理细节，持续推动环境管理向精细化、规范化升级。

(二) 社会责任：聚焦员工，保障实打实

完善员工权益保障体系，健全福利与激励机制，持续改进员工服务举措，贴合员工实际需求优化保障方案；搭建完善的全员培训体系，覆盖环保、岗位技能、合规管理等全品类培训，结合企业实际需求持续改进培训形式、丰富培训内容，提升员工综合素养、环保意识及岗位能力，推动员工深度参与可持续发展工作，实现企业与员工共成长。

(三) 公司治理：规范高效，风险可控

以公司现行合规管理体系为依托，持续优化运营流程，常态化开展风险排查，不断细化管理细节，同时启动外部董事引入工作，进一步完善企业治理结构，为可持续发展筑牢基础。需客观说明的是，目前公司董事会暂无女性董事及外部董事，引入女性董事和外部董事是当前企业治理领域有待完善的重点方向。

(四) 可持续供应链：协同发力，共筑生态

完善供应商筛选、评估及考核机制，持续改进供应链管理新模式，深化与上下游伙伴的协同联动，传递绿色发展理念，推动供应链伙伴共同提升可持续发展能力，不断优化供应链管理细节，构建负责任、可循环的供应链生态。

未来展望与承诺

立足本年度工作总结成果，紧扣“打造合规、绿色、负责任的可持续发展企业”这一长期愿景，以“持续改进”为核心抓手，将改进举措作为实现愿景的关键路径，持续深化四大板块实践，脚踏实地推进各项工作、不搞形式化建设，通过常态化改进，逐步实现长期愿景，具体改进方向与举措如下：

(一) 环境管理：深化管控，巩固优势

持续坚守环保合规底线，常态化开展环境风险排查与管控，持续改进用能效率与水资源利用方案，优化环保专项培训体系（聚焦环保相关），推动环境管理从“合规达标”向“提质增效”持续升级，不盲目开展工艺改造，贴合企业现有生产模式。

(二) 社会责任：持续赋能，共建共享

持续改进员工福利与全员培训体系，丰富全品类培训内容、优化培训形式，进一步完善员工权益保障举措，推动员工深度参与可持续发展工作，强化全员环保意识与责任意识。

(三) 企业治理：精细管控，提质增效

持续优化企业治理流程，改进管理细节，强化风险防控能力，提升管理精细化水平，确保各项可持续发展举措落地见效，推动治理体系与企业运营深度融合。针对当前董事会组成情况，后续将逐步完善董事会结构，启动女性董事选拔工作，同时积极引入外部董事，借助外部专业力量优化治理决策，提升企业治理规范化、多元化水平。

(四) 可持续供应链：深化协同，共促发展

持续完善供应链管理体系，改进供应商筛选与考核标准，深化与上下游伙伴的协同联动，推动供应链伙伴共同提升可持续发展能力，构建更具韧性、更可持续的供应链生态。

未来，公司将始终坚守“打造合规、绿色、负责任的可持续发展企业”这一愿景，以持续改进为核心路径，贯穿环境、社会、治理、供应链四大板块。我们将以本年度工作总结为基础，持续优化举措、精细化管理，不搞形式化建设，脚踏实地推进各项工作，实现企业与社会、环境的协同共赢，推动长期愿景落地。

7.GRI标准索引

GRI 标准	披露议题	报告对应章节	披露状态	未披露原因
GRI 201	经济绩效	-	未披露	公司为非上市小微企业，不具实质性
GRI202	市场表现	-	未披露	对利益相关影响较小，不具实质性
GRI 203	间接经济影响	-	已披露	-
GRI204	采购实践	-	未披露	无本土化布局条件，不具实质性
GRI 205	反腐败	2.4 反腐败与商业道德	已披露	-
GRI 206	不当竞争行为	关于本报告·利益相关方沟通	已披露	-
GRI 207	税务	-	未披露	业务结构单一，无复杂关联交易与税务筹划，税务事项对利益相关方无重大影响，不具实质性
GRI301	物料	-	未披露	对公司及利益相关不构成重大影响，不具实质性
GRI 302	能源	3.4 能源消耗绩效	已披露	-
GRI 303	水资源	3.5 水资源与废水	已披露	-
GRI304	生物多样性	-	未披露	公司不在生态多样性敏感区，不具实质性
GRI 305	排放	3.4温室气体绩效	已披露	-
GRI 306	废弃物	3.5 废弃物管理	已披露	-
GRI 308	供应商环境评估	5. 可持续供应链	已披露	-
GRI 401	雇佣	4.2 人力资源与多元化	已披露	-
GRI 402	劳资关系	4.2 人力资源与多元化	已披露	-
GRI 403	职业健康安全	4.3 职业健康安全	已披露	-
GRI 404	培训与发展	4.2 员工发展	已披露	-
GRI 405	多元化与平等机会	4.2 人力资源与多元化 6. 长期愿景	已披露	-
GRI 406	反歧视	4.5 人权保护	已披露	-
GRI407	结社自由与集体谈判	4.5 人权保护	已披露	-
GRI 408	童工	4.5 人权保护	已披露	-
GRI 409	强迫劳动	4.5 人权保护	已披露	-
GRI 410	社会公益	-	未披露	开展对外公益捐赠及社区公益相关活动，对利益相关方影响有限，不具实质性
GRI 411	安保实践	-	未披露	公司无安保及安保服务，不具实质性
GRI 413	原住民权力	-	未披露	公司不在涉及原住民聚居区域，不具实质性
GRI 414	供应链社会评估	5. 可持续供应链	已披露	-
GRI416	客户健康与安全	4.4 产品责任与技术创新	已披露	-
GRI 417	产品责任	4.4 产品责任与技术创新	已披露	-
GRI418	客户隐私	2.5客户隐私与信息安全	已披露	-