



Drapho
ELECTRONICS TECH

昆山德朋电子科技有限公司

2025年社会责任报告

发布时间：2026年3月30日 版本：A

0 关于本报告

关于本报告	03
关于本公司	04
总经理寄语	05

1 劳工与人权

1.1 职业健康与安全生产	07~10
1.2 工作条件	11~13
1.3 劳工关系	14~15
1.4 职业生涯管理	16~19
1.5 童工和强迫劳动	20~21
1.6 多元化、平等与包容	22~24
1.7 研发创新	25

2 环境责任

2.1 应对气候变化	27~33
2.2 污染防治与生态系统保护	34~36
2.3 能源消耗和温室气体	37~40
2.4 水资源管理	41~42
2.5 化学品、废弃物管理	43~45

3 公司治理与商业道德

3.1 治理机制	47~50
3.2 尽职调查	51
3.3 利益相关方沟通	52
3.4 商业腐败	53
3.5 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为	54~55
3.6 可持续采购	56~60
3.7 信息安全	61~65
3.8 ESG规划及目标达成	66

关于本报告

报告说明

本报告是昆山德朋电子科技有限公司发布的2025年社会责任报告，为第三次发布，重点披露了昆山德朋电子科技有限公司在社会责任方面的政策、措施及工作结果。

报告范围

本报告中的政策、措施覆盖范围仅限昆山德朋电子科技有限公司。

报告时间

除另有说明，本报告时间跨度为2024年1月1日至2024年12月31日。

报告数据及资料来源

本报告所披露的资料及数据均来自于昆山德朋电子科技有限公司统计报告和正式文件，并通过相关部门审核。公司承诺本报告不存在任何虚假记载或误导性陈述，对对资料和数据的真实性、准确性和完整性负责。

报告批准

本报告由昆山德朋电子科技有限公司总经理毛玉华批准后发布。

报告获取

本报告发布在昆山德朋电子科技有限公司官网上，可通过链接：<https://drapho.com/Index/cases/cid/84/id/137.html>获取电子版。

关于本公司

昆山德朋电子科技有限公司系台湾高星有限公司完全控股的一家集研发、制造、生产、销售、服务于一体的专业连接器及线束厂商，目前主要服务的客户领域有电脑类，消费性电子类，医疗器械类，工业类及车载类等，服务的客户主要有Lenovo, Wistron, Compal, LCFC, Quanta, NEC, Amphenol, Flextronics, MSI, Delta, Chicony, Liteon, Foxconn等客户。自2011年在美丽富饶，景色宜人的昆山锦溪镇建厂以来，本公司迅速发展壮大。公司以“以精益管理塑造客户满意，以人为本追求持续超越”的质量方针；以“全员参与节能降耗，减少污染保护环境；遵纪守法关爱家园，绿色产品满足客户”为环境方针；以“遵守法规，尊重权益，劳资和谐，公正公平，履行责任，持续改善”为劳工方针；以“安全第一，预防为主，综合治理，全员参与”为健康与安全方针；以“坦诚、正直、守法、永续经营”为道德方针；以“负责、合作、协调、分享”为供应链管理方针；以“预防为主，共筑信息安全；完善管理，赢得顾客信赖”为信息安全方针。公司发扬“团队，创新，爱心，效率”的文化精神，不断为客户提供高品质，高性能的产品，确保产品质量及服务于客户。



总经理寄语

公司致力于通过系统化的管理促进企业长期稳定发展，以健全的ESG管理架构与工作机制为基础，努力创造经济、环境与社会综合价值。

公司将可持续发展作为公司战略的重要组成部分，构建“决策层-管理层-执行层”三级ESG管理架构，总经理担任ESG事宜的最高负责及决策，对公司的ESG策略及汇报承担全部责任。为有效履行对ESG事务的管理和监督责任，总经理授权战略委员会与环境保护、社会责任、公司治理委员会负责落实总经理各项ESG决议，审视ESG影响、风险与机遇，指导ESG相关目标的落地，负责具体ESG事宜的统筹推进，并定期向董事会沟通汇报工作进度。



1

劳工与人权

Labour and Human Rights



向善而行，向美而生(S)

1.1 职业健康与安全生产

公司承诺确保员工在工作场所的健康与安全，预防职业伤害和疾病，营造安全、健康的工作环境。公司承诺遵守相关法律法规，持续改进健康与安全管理体系，保障员工的身心健康。公司每年1次进行工作场所风险评估，识别潜在危险并采取控制措施。公司建立了一系列安全规章制度，为员工提供必要的培训和防护用品，以减少工作事故和伤害的发生。

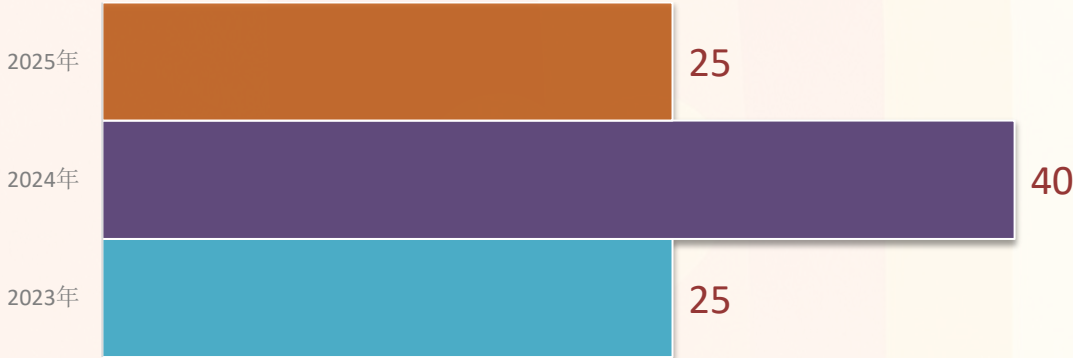
- ❑ 公司高层有建立并公布“**安全第一、预防为主、综合治理**”的职业健康安全方针。
- ❑ 职业安全风险及来源的识别与评估：公司制定了《危险源辨识、风险评价 和风险控制策划程序》、《环安卫运行管理程序》、《特种设备管理程序》，通过正确的设计、工程和管理控制、预防性维护和安全工作流程（包括上锁/挂牌）以及持续的安全培训等，为员工提供全面的职业健康安全保障。
- ❑ 环境健康安全委员会会议：为降低员工心理健康风险，公司管理部每月开展环境健康安全委员会会议，了解并分析潜在风险，2025年共开展 12次。
- ❑ 职业健康安全管理体系的建立与实施：公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，依据 ISO 45001 标准构建职业健康安全管理体系，完成《职业健康安全管理手册》、《程序文件》、《作业指导书》等全层级文件编制、评审与发布，明确各部门 / 岗位职责权限；体系覆盖所有生产基地、经营场所及作业活动，建立常态化的风险辨识与分级管控、隐患排查闭环治理机制，定期组织全员体系培训、应急演练、内部审核及管理评审；通过体系落地实施，实现职业健康安全管理流程标准化，有效降低作业风险，未发生重大职业健康安全事故，体系整体运行持续、有效、合规，并处于持续改进中。

1.1 职业健康与安全生产

- 职业健康安全管理体系的资质认证：公司于2022年9月取得首张ISO 45001职业健康安全管理体系认证证书，并定期接收第三方认证机构的年审和换证审核。2025年9月完成换证审核，该证书持续有效中。
- 职业健康与安全培训：公司管理部精心编制年度职业健康与安全培训计划，2025年度共计25个课程，通过多元化的形式提升全员的职业健康与安全意识，如早会宣导、应急演练、课堂培训等，广泛而深入地开展面向公司内部各级人员的培训活动并组织实施。
- 工伤保险、安全生产责任险投入额及人员覆盖率：100%；2025年，公司职业伤害险覆盖率100%。
- 风险评估和安全事故情况及应对：公司每年开展一次健康安全风险评估，识别潜在的健康和安全风险，并采取适当的控制措施，比如设备安全装置的配备、防护用品的加强使用等。2025年末发生任何一笔工伤事件，直属劳动力的损失工时严重事故率及直属劳动力的损失工时事故率均为 0%。



公司 2023- 2025 职业健康与安全培训



公司 2023 - 2025 三年期间工伤状况

定量指标	2025	2024	2023
因工死亡人数（正式工）	0	0	0
因工死亡人数（合同工与劳务派遣工）	0	0	0
所有员工（即正式员工、合同工与劳务派遣工） 损失工时工伤频率(LTIFR)	0	1	0

1.1 职业健康与安全生产

□ 健康体检：

- 职业健康体检：公司对高风险岗位的员工进行上岗前、在岗、离岗和应急职业健康体检，职业病人离退后复查。2025年进行职业健康体检的员工共 66名，覆盖率 100%。
- 普通健康体检：公司对在职一年以上的员工安排每年一次健康体检，预防潜在风险，2025年进行年度健康体检的员工共 299名，覆盖率 100%。

□ 作业场所环境监测：管理部每年一次委托职业卫生服务机构对公司开展职业危害因素检测和进行职业危害评价，保存检测结果和评价报告，并将检测结果向员工公示，对不符合项制定纠正措施并组织整改落实。

□ 应急行动：公司管理部于2025年5月进行消防逃生应急演练，演习项目包含应急疏散、急救、灭火等。2025年6月进行机械伤害应急演练，项目包括事故上报、紧急脱困、现场急救、伤员转移等。

□ 员工申诉管理：管理部在各个车间有设置意见箱，允许员工对环境健康安全提出意见和看法，并给予解答或处理，2025年0件 生理 & 心理事件。

□ 噪声管理：对于生产过程会出现噪声的车间，比如冲压车间，为每个员工配备耳塞，并强制要求进入车间需佩戴耳塞。



1.1 职业健康与安全生产

项目	2023年		2024年		2025年	
	目标	实际	目标	实际	目标	实际
生理事件的数量	0	0	0	0	0	0
心理事件的数量	0	0	0	0	0	0
员工健康与安全培训次数	25	25	28	28	25	25
员工健康体检参与率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
直属劳动力的损失工时严重事故率: (因受伤而损失的天数) x (1,000/总工作时数)	0	0	0	0	0	0
直属劳动力的损失工时事故率: (损失工时事故事件总数) x (1,000,000/总工作时数)	0	0	0	0	0	0
ISO 45001 认证	认证	已认证	认证	已认证	认证	已认证

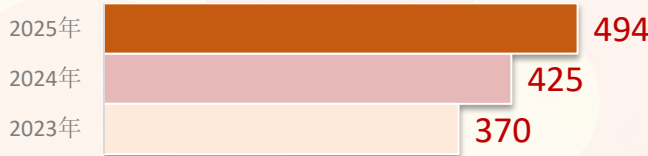
1.2 工作条件

公司秉承“以人为本”的管理理念，严格遵守《员工手册》、《劳动合同法》等相关法律法规及客户要求，承诺营造平等、公平、和谐的工作环境。公司承诺在本工厂内所有正式员工的月工资均不低于2660元/月。在调薪机制方面，公司承诺每年开展一次全面的薪资评估与调薪，薪资构成不仅涵盖基本工资，还设置了绩效奖金、岗位津贴等多元组成部分。

福利保障与休假制度

- 给员工缴纳五险（包含医疗保险）：给超过90%的员工缴纳五险（包含医疗保险）、雇主责任险。
 - 员工享受以下公司福利：
 - ✓ 国家法定假日：元旦、春节、清明、劳动、端午、中秋、国庆。
 - ✓ 婚假：符合国家婚姻年龄结婚者，准予13天有薪假。
 - ✓ 丧假：3天有薪假。
 - ✓ 产假：符合政策规定生育子女的夫妻，女方享受国家规定产假158天。
 - ✓ 哺乳假：一个工作日1小时，以实际出生日至满周岁止。
 - ✓ 陪产假：男职工其妻在生育特殊时期，其男职工可享受陪产假15天。
 - ✓ 育儿假：符合政策规定生育子女的夫妻，子女3周岁之前，夫妻双方每年分别享受10天的育儿假。
 - ✓ 护理假：独生子女父母年满60周岁后患病住院期间，独生子女每年享受5天的带薪护理假。
 - ✓ 带薪休假：职工连续工作满12个月以上，享受带薪年假。
 - 年资满1年但不满10年，带薪年假5天；年资满10年但不满20年，带薪年假10天；年资满20年及以上，带薪年假15天。
- 公司遵照《职工带薪年假条例》、《企业职工带薪年假实施办法》要求，通过《员工手册》向员工公开说明带薪年假制度，确保员工充分了解自身权益。2025年，公司人均带薪年假天数约5天。
- ✓ 年度旅游：为入职满1年以上的员工每年安排一次国内旅游，满5年以上员工安排国外游。2025年度旅游人数和2024年相较基本持平，2026年度旅游人数较2025年度目标增长10%。
 - ✓ 员工生日会：每月定期开展员工生日会，并发放生日礼物。
 - ✓ 传统节日礼物的发放：如端午节、中秋节公司有安排精美礼品。

五险(包含医疗保险)缴纳人数



年度旅游人数



1.2 工作条件

薪酬福利与调薪机制

- 薪酬增加：2025年对于表现优秀、业绩突出的员工，薪资涨幅不低于8%；对于达到岗位要求且表现稳定的员工，薪资涨幅保持在2% - 5%。
- 岗位津贴：岗位津贴针对关键岗位及特殊工作岗位设立，2025年每月发放额度在 100-600元不等，以体现岗位价值差异。
- 及时支付员工薪酬：公司按照国家有关政策，为员工按时足额缴纳法定社会保险和住房公积金，合理设置企业年金、补充医疗保险等补充保险，以及健康体检等职工福利，落实女员工孕产期和哺乳期的休假规定。公司制定薪酬管理规定和员工考核管理办法。2025年度导入北森系统，建立薪酬管理机制，并确保按照国家有关政策，及时支付员工薪酬。

员工座谈会：2025年度开展员工座谈会共计8次，较2024年度上浮 14.3%。为了更好的聆听员工的意见反馈，2026年度开展座谈会次数预规划较2025年度目标上浮20%。

员工满意度：2025年公司员工满意度得分 93.4分，较 2024年有所回落，主要原因为：满意度调查新系统上线，员工需要花费时间学习全新的操作流程、审批逻辑与功能模块，部分员工对系统的适配性、便捷性存在适应期，在办公效率、流程便捷度等维度的评价出现短期波动；改善：新系统上线为公司长期数字化管理、员工效率提升奠定了基础，后续将通过优化迭代持续释放价值。公司高度重视员工反馈，已针对调研发现的问题制定专项提升方案，将持续优化员工体验，打造更具幸福感的职场环境，切实履行对员工的社会责任。



1.2 工作条件

□ 工作时间与加班补偿

- 工作时间：公司实行每周正常工作时间为每日8小时，平均每周工作40小时的工时制度，公司员工加班自愿。
- 加班补偿：如在工作日加班或节假日加班，公司按照如下公式计算加班费并支付给员工：

01

工作日加班工资计算

工资基准 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 平时加班小时数 $\times$ 1.5倍

03

周末加班工资计算

工资基准 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 周末加班小时数 $\times$ 2倍

加班补偿



02

法定节假日及年休假加班工资计算

工资基准 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 法定节假日（年休假）加班小时数 $\times$ 3倍

04

法定节假日及年休假补偿工资计算

工资基准 $\div$ 21.75天 $\div$ 8小时 $\times$ 法定节假日（年休假）休息小时数

□ 灵活工作安排：

- 提供周末加班调休管理：员工周六、周日加班的时长可用于与工作日进行调休，员工可自主线上申请调休、实时查询调休余额，灵活调配休息时间，平衡工作与家庭生活。

1.3 劳工关系

公司严格执行《中华人民共和国劳动合同法》，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护员工的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳工关系，促进员工与企业共同发展。

□ 吸纳优秀人才：

- 人才招聘：公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，持续完善公司《人员招聘管理程序》等管理制度。在招聘过程中秉承合规、公开、透明、平等、尊重的原则，确保求职者机会平等，坚决杜绝针对国籍、性别、年龄、孕残等歧视行为，为各类人才提供公平的就业机会，并通过搭建贯穿员工职业发展全周期的管理体系，助力员工实现个人价值。公司明确禁止雇佣未成年人，依法与员工订立、履行、变更、解除或终止劳动合同。
- 公司每年利用全国性网络招聘、员工推荐、校企合作、人才市场及猎头等多元、公开、透明的招聘渠道，广泛吸纳各类人才，并通过打造“校园储干”等战略性招聘项目，构建可持续的人才队伍。
- 2025年，为进一步优化人才管理，公司采用一体化HR SaaS及人才管理平台---“北森”，助力公司以数字化驱动开展员工全生命周期管理，全面提升人才竞争力与公司效能。
- 2025年公司招募新进应届生19人，公司针对校招签约学生开展一系列保温活动，以提高新人入职体验感，如雏鹰计划、菁英特训班、团建主题活动、优秀管培生评选等。

□ 创造灵活就业岗位：公司致力于构建多元化的员工队伍，根据实际需要采取灵活用工模式，拓宽就业渠道，吸引具有不同背景、技能和经验的人员加入公司，为员工提供公平公正的职业发展机会与薪酬。



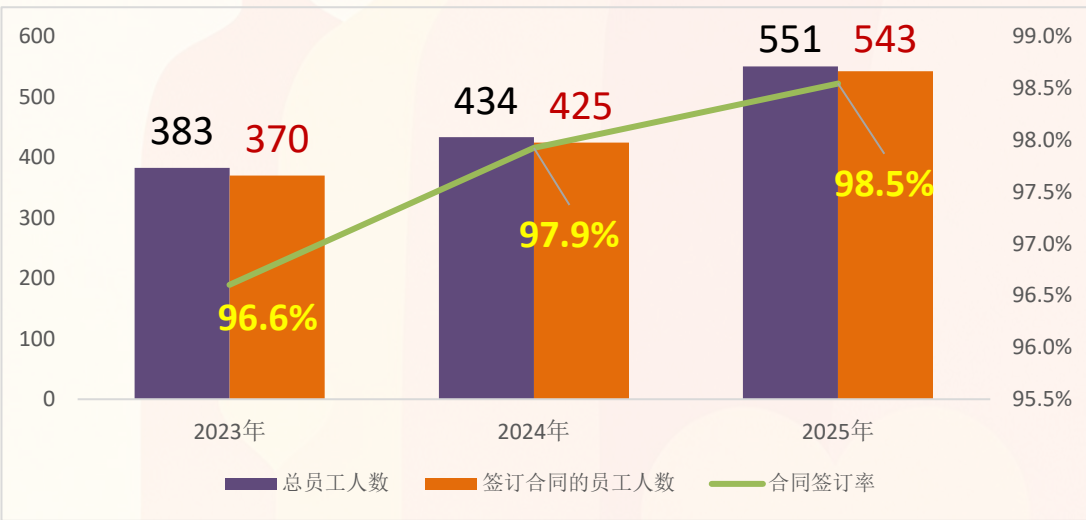
1.3 劳工关系

□ 劳动合同签订、社保覆盖与员工信息保护

- ✓ 劳动合同的签订：公司确保新入职员工在用工之日起的一个月内订立书面的劳动合同，劳动合同期限经与双方协商一致签订，用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。合同内约定合同期限、工作岗位、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动争议等事项，2025年合同签订率98.5%。公司承诺，将“合同签订率：100%”定为努力目标。
- ✓ 社会保险的覆盖：2025年公司给超过90%的员工缴纳五险（包含医疗保险）、雇主责任险。
- ✓ 保护员工个人信息：公司仅采集员工的基本信息，建立员工档案，使员工个人信息遵守合法、正当、必要的原则，对员工的信息保密，不泄露或者篡改，不出售或者非法向他人提供。

□ 员工代表与言论自由

- ✓ 员工代表：公司未成立工会，但是有选举员工代表，员工代表每季度组织会议一次，并就员工的意见或建议同公司管理层进行交流和沟通。
- ✓ 劳工纠纷：2025年未发生任何劳工纠纷事件。
- ✓ 公司高度重视员工的言论自由和结社自由权利。员工有权自由表达对工作环境、管理决策以及企业发展的看法和建议，且不会因合理的言论而遭受报复。

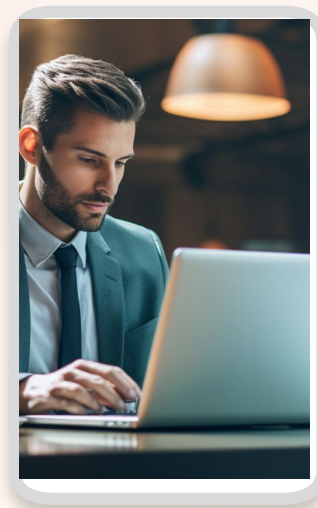


1.4 职业生涯规划

公司制定并实施全面的职业生涯管理政策，构建了丰富多元的培训与发展体系，承诺每年为每位员工提供不少于 12 小时的培训学习机会，保障员工持续学习与成长。公司秉持公平、公正、公开的原则，为员工提供平等的晋升机会。公司承诺将持续优化职业生涯管理政策，根据企业发展战略与员工需求变化，不断调整完善职业发展规划、培训体系与晋升机制，为员工的职业生涯发展提供坚实保障，实现员工与企业的共同成长与长期共赢。

□ 职涯培训：

- 2025年投入11,731元专项培训资金，依据员工职业发展需求，量身定制各类培训课程。其中包括岗位技能培训，帮助员工提升专业技能，适应岗位要求；管理能力培训，针对有管理潜力的员工，培养其领导能力与团队管理技巧；职业素养培训，提升员工的沟通协作、时间管理、问题解决等综合素养。此外，公司还积极鼓励员工参加外部培训、行业研讨会及学术交流活动，拓宽视野，了解行业前沿动态。
- 2025年公司继续推行“菁英”计划，由管理部组织开设“菁英计划”特训班，聘请公司经理/主管人员作为讲师，为特训班的人员传授专业知识、管理知识和通用知识共22门课程，同时在培训后安排考核，提升员工的综合素质，并为员工未来的职业发展做准备。
- 2026年度将引入全新培训系统，根据各部门应知应会内容，将在职员工的技能培训覆盖面提升至95%以上，同时建立外部培训课程知识库；2026年度目标：直接员工外部培训课程覆盖率达到20%，间接员工参加外部课程培训的覆盖率达到50%，管理层参加管理类培训课程的覆盖率达到90%。



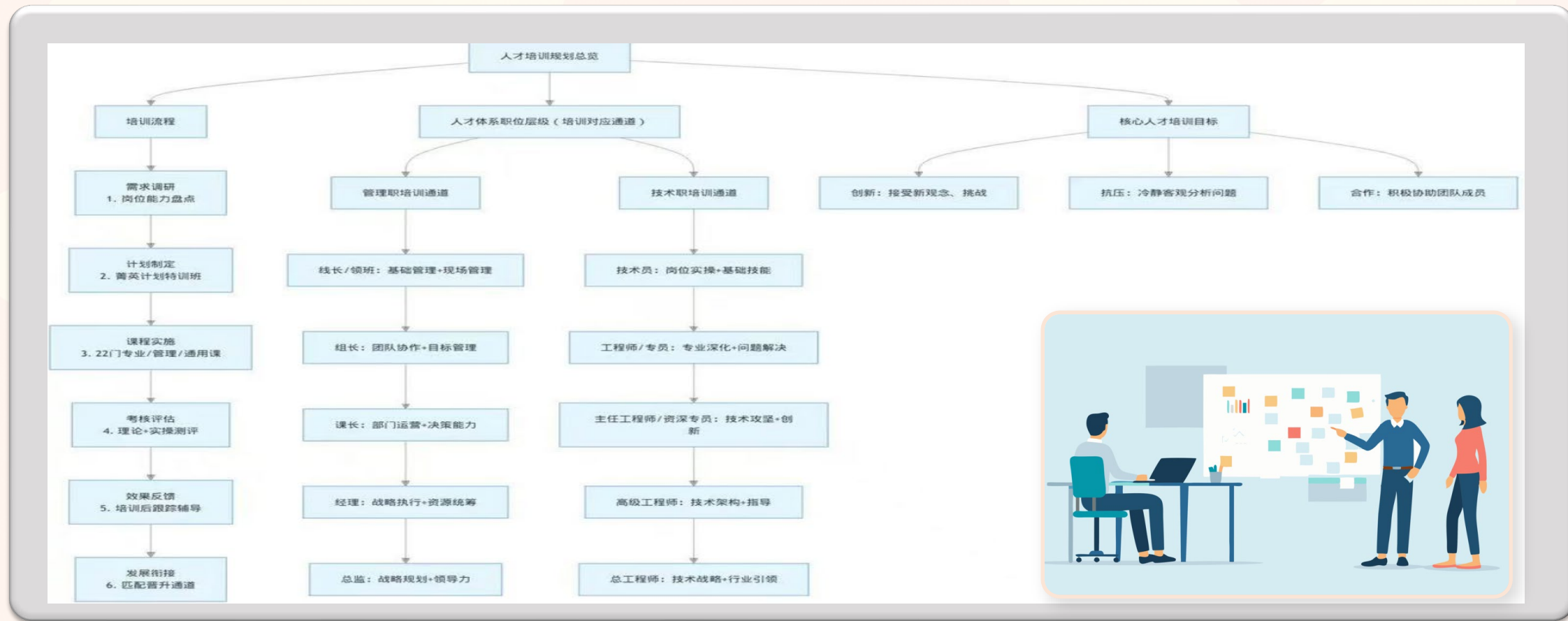
1.4 职业生涯规划

- 员工构成与培训次数:

类别	项目	2023年		2024年		2025年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理层	员工总人数	28人	16人	36人	17人	34人	15人
	培训总时间	1008H	576H	1332H	629H	1258H	555H
	平均培训时间	36H	36H	37H	37H	37H	37H
直接员工	员工总人数	20人	32人	23人	26人	59人	68人
	培训总时间	520H	832H	644H	728H	1652H	1904H
	平均培训时间	26H	26H	28H	28H	28H	28H
	技能培训次数	13次	13次	15次	15次	17次	17次
间接员工	员工总人数	204人	127人	206	126	252	172
	培训总时间	2652H	1651H	3296H	2016H	4536H	3096H
	平均培训时间	13H	13H	16H	16H	18H	18H
	技能培训次数	5次	5次	7次	7次	8次	8次
合格讲师	内部合格讲师	26人	10人	20人	6人	24人	9人

1.4 职业生涯规划

- 多元的人才培训规划:

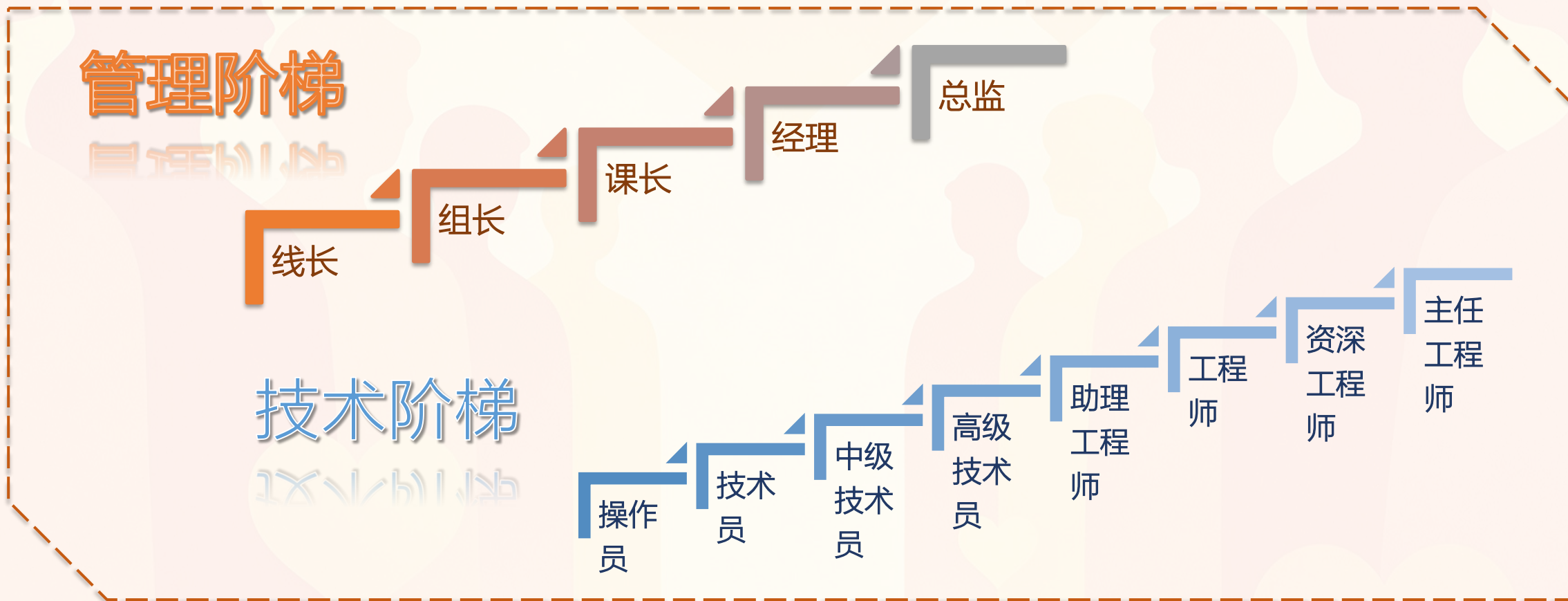


2026年度人才战略规划·核心架构图

1.4 职业生涯规划

□ 晋升与发展:

- 公司系统谋划员工职业发展，建立晋升发展机制与标准，搭建“双阶梯晋升”的员工发展通道，持续牵引员工向上发展，增强员工的归属感和忠诚度，为企业可持续发展注入动能和活力。
- 员工可根据个人能力与职业规划，选择专业或管理通道深耕发展。



1.5 童工和强迫劳动

公司禁用童工（任何年龄不满十六周岁的人），对于年满16周岁、但未满18周岁的未成年工，不安排机修、搬运等一切有危险性、不安全和不卫生的工作。公司禁止一切形式的强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动、债役劳动、奴役劳动，以惩罚为恐吓手段的、被强迫的、或者非自愿的劳动。公司严禁任何人以任何方式使人沦为奴隶而从事人口贩卖，包括以转卖或交换为目的取得奴隶的行为、以任何运输方式将奴隶贩卖或运输的行为，以威胁、武力、胁迫、绑架或欺诈手段运送、窝藏、招募、转移或接收人口，以换取劳工或服务。

□ 禁止童工与强迫劳动

- 公司制订了《禁止强迫性劳动管理程序》，规定任何部门、任何人不得向新进员工收取货币、实物等为“入厂押金”，也不得扣留或者抵押员工居民身份证、暂住证和其它证明个人身份的证件，除非依据法律要求必须保留的工作许可。员工入厂及离职不须缴纳任何押金或培训费用，所有证件交管理部复印留底即可，原件返还给员工。
- 公司管理部每年组织对员工进行“童工、强迫劳动和/或人口贩运”等主题培训，持续宣导“不得出现有童工、强迫劳动和/或人口贩运问题”。
- 公司遵守《国际人权公约》、《世界人权宣言》等国际准则，重视民主沟通，完善各项制度，员工可通过任何方式（如电话、邮件、书面至总经理信箱等）举报，向管理部、公司领导及当地政府部门对关于本公司或相关人员的童工和强迫劳动方面的违规行为进行举报。2025年进行了2次公司内审检查，监视公司没有存在童工和强迫劳动方面的违规行为。
- 公司没有使用保安对公司员工进行恐吓、殴打等强迫性劳动；员工在工作时间凭合法证明可自由出入厂区，员工在工作时间内有饮水及去洗手间的自由，公司禁止对进出办公场所进行不合理限制，也没有对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。



1.5 童工和强迫劳动

- 招聘录用：公司禁止录用未满16周岁的未成年人，聘用前通过身份证上的信息（包含照片）核实求职者的年龄。
- 补救措施：公司要求生产现场如若发现有未满十六周岁的未成年人被登记入册和分配，生产主管须第一时间向管理部报告，管理部须迅速派人将其护送回原居住地及要求其父母或监护人签收，并由当地村级以上部门盖章确认，交回管理部门存档；如发现有强迫劳动和/或人口贩运受害者，公司可以解除劳动合同，并给予一定的经济赔偿。

类别	2023年		2024年		2025年	
	目标	实际	目标	实际	目标	实际
童工数量	0	0	0	0	0	0
强迫劳动事件的数量	0	0	0	0	0	0
针对童工或强迫劳动现象每年审核工厂的检查次数	1	1	2	2	2	2

1.6 多元化、平等与包容

公司明确规定不得残暴、不人道地对待工人，包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神胁迫或身体胁迫或口头辱骂，亦不得威胁要进行任何此类行为。公司承诺员工免受骚扰以及非法歧视，不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况在发放工资、升迁、奖励、培训机会等聘用或雇佣行为中歧视员工。公司向员工提供合理的宗教活动场所。此外公司不要员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检（如乙肝检查、怀孕检查等）。

01 禁止歧视与骚扰

- ✓ 公司制订了《禁止歧视和性骚扰管理程序》，明确要求在决定雇佣、工资、培训、升职、解聘和退休时，任何部门的管理人员对所有员工必须一视同仁，不得有任何针对性歧视行为。员工在聘用、补偿、受训机会、晋升等方面不因民族、种族、性别、年龄、宗教、信仰、残疾等而受到歧视。男女同工同酬，凡由于生产或工作需要符合招工条件的女工，享有男女平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝妇女或者提高对妇女的录用标准，不得要求女工在入职前后做怀孕测试和童贞测试；女工在怀孕后不应受到歧视、解雇和终止劳动合同，应该视身体状况决定是否需要调整工作岗位。
- ✓ 本公司不允许出现骚扰行为。这种行为会受到纪律处分，甚至将导致解除劳动关系，如情节严重需要司法介入的，公司将提供相应支持。如发现有歧视和/或骚扰事件，公司应主动积极进行调查，对施害者进行处分，对受害者进行安抚，情节严重时告知司法部门处理。

1.6 多元化、平等与包容

02 培训与申诉处理

- ✓ 管理部每年组织对员工进行多元化、歧视与骚扰问题的意识的培训，以便员工能意识到不会受到性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道待遇。
- ✓ 员工可通过任何方式（包括但不限于电话、邮件、书面至总经理信箱）举报，向管理部、公司领导及当地政府部门有关于本公司或相关人员的歧视和/或骚扰方面的问题进行申诉，管理部定期收集相关申诉意见，并作出有效的回应。
- ✓ 自公司成立以来，未发生任何骚扰、虐待、歧视、雇佣童工或强迫劳动等事件。

03 员工构成：

项目	2023年	2024年	2025年
弱势群体占比(%)	0	0	0
少数群体占比(%)	1.2	2.3	3.6
弱势群体在最高管理层中的占比(%)	0	0	0
少数群体在最高管理层中的占比(%)	0	0	0

1.6 多元化、平等与包容

03

员工构成:

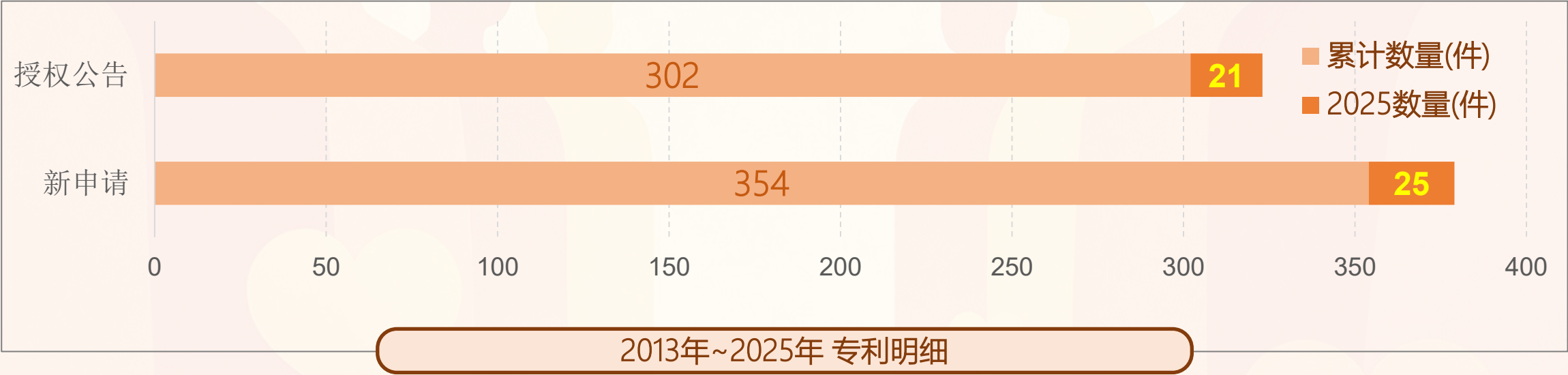
类别	项目	2023年		2024年		2025年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理层	员工总人数	28	16	36	17	34	15
	30岁以下员工人数	0	0	0	0	0	0
	30~50岁员工人数	26	16	34	17	32	15
	50岁以上员工人数	2	0	2	0	2	0
	高层管理男女占比	58%	42%	53%	47%	56%	44%
	董事会男女占比	79%	21%	76%	24%	78%	22%
直接员工	员工总人数	20	32	23	26	59	68
	30岁以下员工人数	15	8	18	2	38	25
	30~50岁员工人数	4	23	4	20	18	37
	50岁以上员工人数	1	1	1	4	3	6
间接员工	员工总人数	204	127	206	126	252	172
	30岁以下员工人数	56	35	71	40	95	84
	30~50岁员工人数	142	86	128	80	151	83
	50岁以上员工人数	6	6	7	6	6	5
就业人员总数(人)		383		434		551	
男性员工占比(%)		57		61		60.6	
女性员工占比(%)		43		39		39.4	
大学本科及以上员工占比(%)		13		21.5		20.8	
大专员工占比(%)		22.5		27.1		25.4	
高中及以下员工占比(%)		64.5		51.4		53.8	
员工流失率(%)		13.2		10.87		12.6	

1.7 研发创新

我们始终坚持前瞻性地研发投入与研发管理体系优化，以促进技术创新与成果转化。同时，我们依托完善的知识产权管理体系，不断加强专利布局与风险防控，实现知识产权全生命周期保护与合规管理。

▣ 高价值专利的培育被视为公司研发创新的核心驱动力。报告期内，我们识别具备卓越创新水平、优质专利文本质量、显著市场价值、高效经济效益，且能够显著推动技术创新、产业支撑与持续发展的专利或专利组合。同时，我们通过知识产权申报方案研讨，开展专利挖掘培育工作以提升转化效率，并依据《知识产权奖励管理办法》构建了一套完善的激励机制，对专利申请方面取得显著成效的团队及个人进行公开表彰和奖励，进一步激发研发团队的创新活力。

▣ 2025年，公司共计内部评审认可高质量专利提案 25件，完成高质量专利申请 21件：



2

环境责任

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

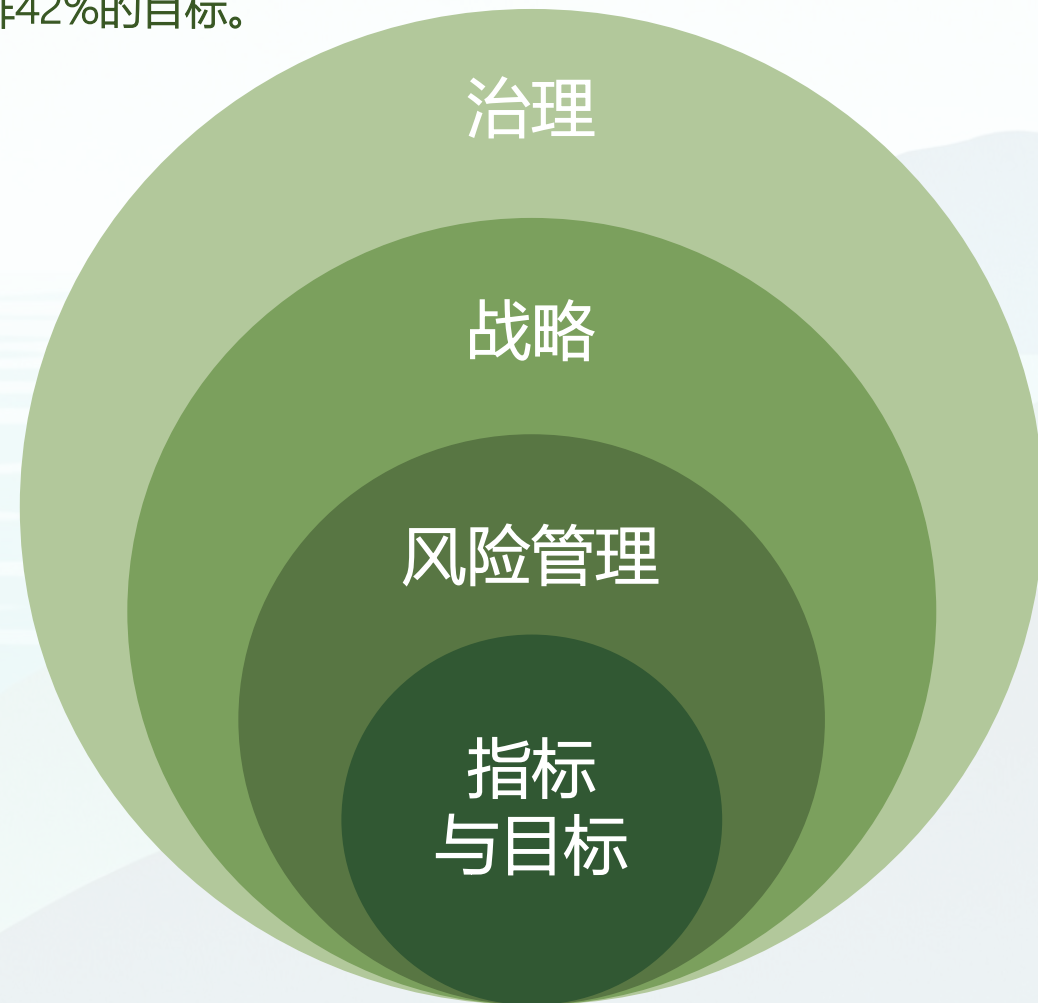
绿色引领，循环驱动(E)

2.1 应对气候变化

公司积极响应国家“双碳”目标，秉持“**全员参与节能降耗，减少污染保护环境。遵纪守法关爱家园，绿色产品满足客户需求**”的绿色环境方针和“**减排增效，低碳运营，气候中和**”的气候管理方针，公司在2022年就已作出企业自主减碳承诺，2022年订定1.5℃科学减碳目标并通过SBTi审查，承诺2030年达成减排42%的目标。

○ 应对气候变化的规划

- ✓ 公司高度重视气候变化的风险与机遇管理，研究分析“双碳”目标下公司面临的机遇与挑战，主动学习理解政策内容，公司规划自2026年起依照《气候相关财务信息披露工作组(TCFD)建议》、《指引》等标准要求，将气候变化风险管理纳入公司风险管理体系，积极应对气候变化带来的风险，辨识潜在的风险点，以规范管理降低风险。
- ✓ 公司将从“治理”、“战略”、“风险管理”以及“指标与目标”四个方面，主动对上下游及自身运营各环节中的气候相关风险与机遇进行评估，进一步制定应对策略，已有效的应对和适用气候变化。
- ✓ 通过上述举措，争取在2027年提交首份《气候变化风险与机遇识别及应对策略》报告。



2.1 应对气候变化

○ 科学规划碳目标 (SBTi)

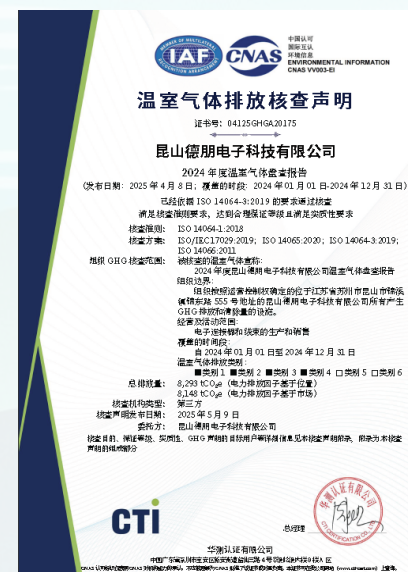
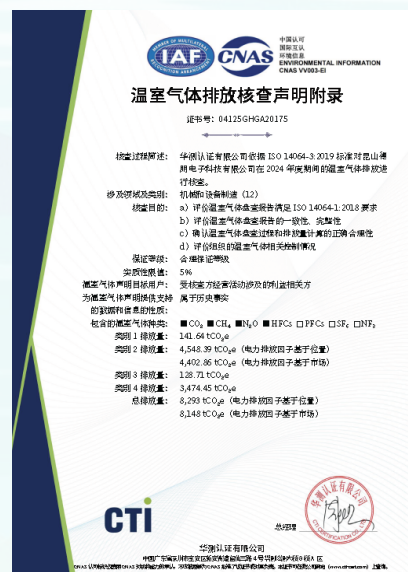
公司根据中国“双碳”（碳达峰、碳中和）政策体系的顶层设计与Roadmap，设置科学碳目标（SBTi）。公司十年短期碳减排目标如下图所示，公司承诺：2030年基于2022年，将减排2135.28 t CO₂。



2.1 应对气候变化

○ 年度碳核算(ISO14064)

- ✓ 公司自 2022 年启动碳核算工作以来，持续建立并完善温室气体排放管理体系，严格按照国家及行业相关标准开展核算工作，逐步实现核算边界清晰、数据来源可追溯、年度核算常态化。公司依据ISO14064-1指南，推进范围1、2和3的温室气体排放数据盘查及第三方核证，精准量化每一年的温室气体排放量，优化能源结构，强化过程管控，使公司碳排放管理日趋规范，为绿色低碳发展、节能降碳及 ESG 治理提供了可靠的数据支撑与管理基础。
- ✓ 公司2024年完成的碳核算结果显示，本核算周期温室气体排放总量为4544.5 0tCO₂e，核算范围全面覆盖范围1、范围2。整体碳排放结构合理、主要排放源管控有效，碳排放水平处于可控状态，符合公司低碳发展目标与相关管理要求。
- ✓ 公司2025年温室气体排放核查中，预计2026年5月取得相关核查结果及声明。



2.1 应对气候变化

○ 年度碳核算(ISO14064)

✓ 范围一、二、三温室气体减排目标：

项目	类别	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
碳排放（S1+S2） tCO2e总量	目标范围(S1+S2)	5,084.00	4,816.98	4,550.07	4,283.17	4,016.27	3,749.36	3,482.46	3,215.56	2,948.65
碳排放（范围S1） tCO2e总量	目标范围(S1)	162.00	153.49	144.98	136.48	127.97	119.47	110.96	102.46	93.95
碳排放（范围S2） tCO2e总量	目标范围(S2)	4,922.00	4,663.49	4,405.09	4,146.69	3,888.29	3,629.89	3,371.50	3,113.10	2,854.70
碳排放（范围S3） tCO2e总量	目标范围(S3)	暂未定义								

2022~2030 范围一、二、三温室气体减排目标

2.1 应对气候变化

○ 年度碳核算(ISO14064)

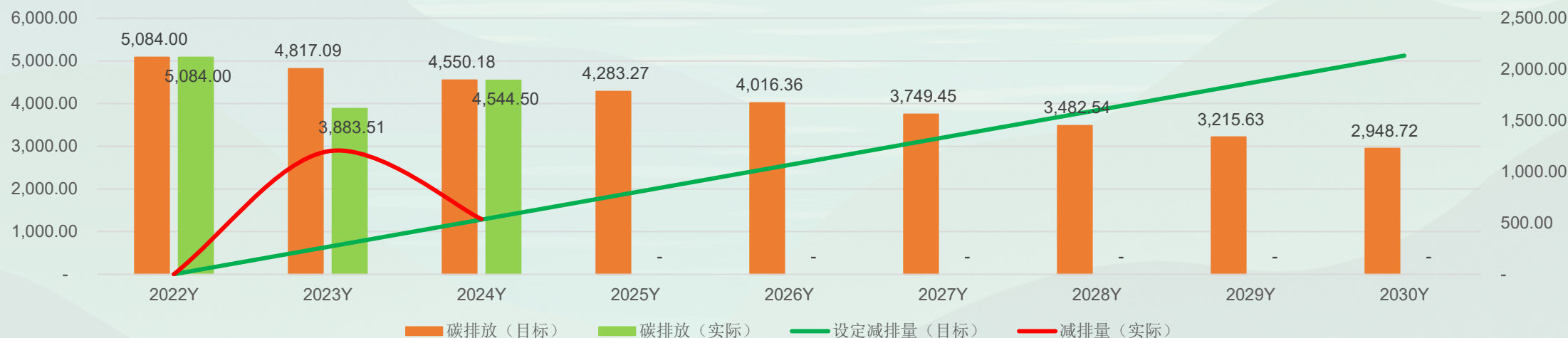
✓ 范围一、二、三温室气体排放量：

- 2022~2024年碳排放量如右图所示
- 持续多年监控显示，2022~2024年碳排放量达成公司制定目标
- 2025年碳排放量统计中

2022-2024年排放量

项目	2022年	2023年	2024年
碳排放（S1+S2） tCO2e总量	5,084.00	3883.51	4,544.50
碳排放（范围S1） tCO2e总量	161.99	133.17	141.64
碳排放（范围S2） tCO2e总量	4,921.89	3,750.34	4,402.86
碳排放（范围S3） tCO2e总量	未核查	2950.87	3603.16

碳减排核查分布图



2.1 应对气候变化

○ 温室气体减排措施说明：

✓ 源头减量：

- 能源结构转型：推广绿色电力使用，提高可再生能源在终端消费中的占比。
- 产业结构优化：限制高耗能、高排放产业发展，依法淘汰落后产能；大力发展服务业和战略性新兴产业，降低工业碳排放强度。
- 生活方式改变：推行低碳出行，如公共交通、骑行、步行；倡导简约适度、绿色低碳的生活，减少一次性用品消耗。

✓ 过程控制：

- 节能提效：升级改造电机、照明等系统，提升能源利用效率。
- 工艺技术革新：研发并应用低碳、零碳工业工艺，从生产环节减少碳排放；推广循环经济模式，实现资源再生利用，减少原生资源消耗。

✓ 管理与制度保障：

- 建立核算体系：规范碳排放数据核算、报告与核查，明确减排责任。
- 完善政策法规：制定严格的能耗“双控”、碳排放限额标准，强化执法监督。
- 全员参与：通过宣传教育，提升全社会绿色低碳发展意识，形成共建共治共享格局。

2.1 应对气候变化

○ 可再生能源使用：

- ✓ 2024年公司采购绿证 90MWh，占总电量1.18%；2025年计划采购绿证占比约17%，采购中。



○ 气候变化问卷评级：

- ✓ 公司积极回应全球环境信息研究中心(CDP)调查问卷：公司于2022年首次参与CDP气候变化问卷，获得C级；2023年至2025年持续开展CDP气候变化问卷调查，均获得B级。
- ✓ 公司 2022 ~2024 CDP历年评级结果分布如下图所示。
- ✓ 2025年CDP评级结果预计将于2026年12月公示。



2.2 污染防治与生态系统保护

公司多年来坚持以环境友好的方式实现业务增长，推过不断推行可持续的资源管理，以资源利用最大化理念开展废弃物管理，以及持续降低大气污染防治物排放等方式，推进绿色制造体系建设。同时，我们还积极关注周边生态环境，致力于维护生态平衡，为可持续发展贡献力量。

○ 环境管理体系

- ✓ 公司秉持“**全员参与节能降耗，减少污染保护环境；遵纪守法关爱家园，绿色产品满足客户需求**”的绿色环境方针，将可持续发展理念融入企业发展战略，尤其着重于节能减碳的各项管理。公司不断完善环境管理系统、制度和文件，建立多部门联动的环境、职业健康安全管理体系，识别和应对公司产品、服务和运营对环境保护、能源消耗、资源综合利用、安全生产、产品安全、公共卫生等方面的影响，预防并控制关键过程。
- ✓ 公司于2014获取首张 ISO 14001 环境管理体系认证证书，每年接受第三方机构审核，确保环境管理体系持续、有效运行。



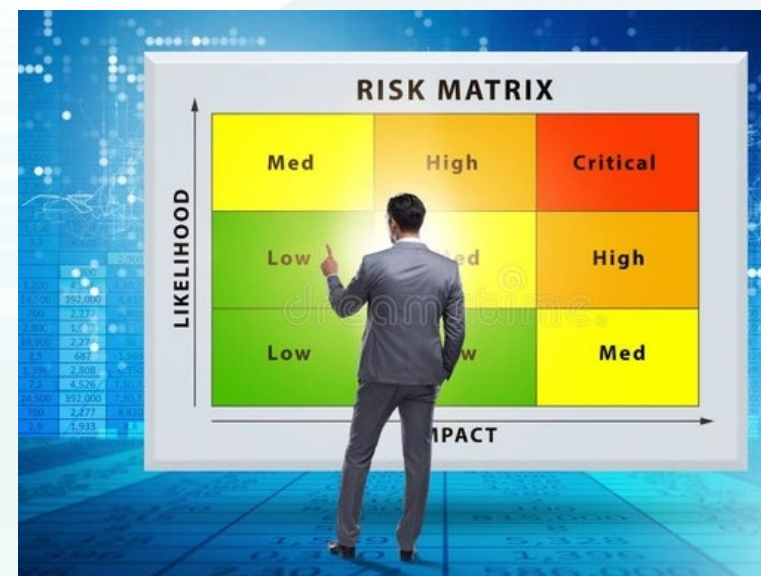
2.2 污染防治与生态系统保护

○ 环境风险管理

- ✓ 为防止或减轻意外灾害或紧急事件所造成的环境影响及财产损失，并保护公司员工及附近相关团队、居民的安全，公司制定并发布《环境因素识别与风险管理程序》，以确保全面、正确、有效地识别公司在活动、产品和服务全过程中的环境因素；每年开展全面的环境因素评审及更新，确保环境因素识别的有效性。

○ 环境事件预防与处理

- ✓ 公司制度并发布《紧急状况准备与应变管理程序》，并每年定期开展火灾、化学品及危险废弃物泄露、自然灾害等环境事件应急演练，提升企业应对突发环境事件的处理能力。建立三级响应机制，一旦发生环境事件将立即开展应急救援活动，并在必要时，配合外部求援力量及政府部门事故应急求援行动。
- ✓ 2025年度，公司**未发生**任何环境事件及环保行政处罚事件。
- ✓ 2025年度，公司**未发生**任何环保违法违规事件与处罚事件。
- ✓ 2025年度，公司**未发生**任何产品召回、影响消费者健康与安全事件。



2.2 污染防治与生态系统保护

○ 环境检测与稽核

- ✓ 公司定期开展环保稽核工作，及时消除隐患并定期追踪隐患整改情况。2025年度执行月度稽核6次，体系面内审1次。
- ✓ 公司每年由第三方监测机构对环境和危害关键场所进行检测，各项环境现场检测指标均远低于危害员工健康和环境限制的法规要求。
- ✓ 公司每年为员工办理人身意外险、交通险、重大疾病险等，进行特殊岗位申报、培训、告知和体检，提供劳保用品。

○ 生物多样性保护

- ✓ 生物多样性关系人类福祉，是人类赖以生存和发展的重要基础。公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》、《野生动物保护法》、《野生植物保护条例》等相关法律法规，响应联合国《生物多样性公约》呼吁，在生产经营过程中关注运营所在地的生物多样性，积极参与对珍稀濒危动、植物资源的保护，缓解自然资源压力，为生物多样性保护事业贡献力量。
- ✓ 公司秉持“**保护生物多样性，修复自然生态**”的生物多样性和自然政策，及“**零毁林承诺，可持续土地利用**”的土地利用和森林砍伐政策，以生态和生物多样性友好方式管理生产和生活相关活动。我们通过三废检测、土壤监测、雨水检测，以及定期的环境保护设施维护保养，以维护厂区及周边生态自然平衡，守护动植物赖以生存的美好家园。



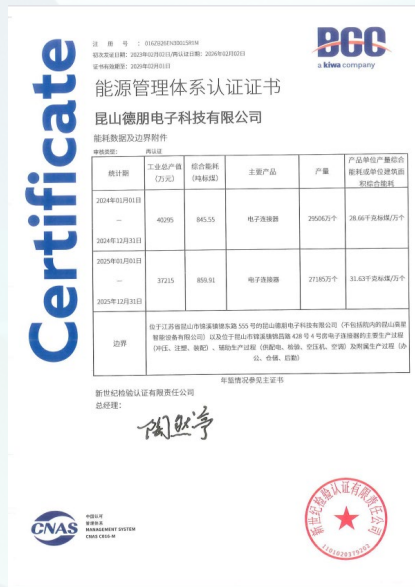
公司水系吸引野生鸟类

2.3 能源消耗和温室气体

公司承诺遵守相关环保法规，积极应对气候变化，减少温室气体排放，推动公司可持续发展，降低对环境的影响。同时，公司着力于能源管理与业务拓展携手共进，凭借迁址的能源规划、合理的管理实施以及有效的节能行动，持续提升能源利用效率。

○ 能源管理体系

- ✓ 公司全面推行 ISO 50001 能源管理体系，并于2023年2月取得首张 ISO 50001 能源管理体系证书，每年接受第三方认证机构的审核，确保能源管理体系有效支持公司的可持续发展。



○ 能源管理培训

- ✓ 公司管理部每年均会根据节能降耗、气候行动等议题确认并规划该主题培训需求，并依年度培训计划组织实施。
- ✓ 围绕该主题，2025年度共计开展2场次培训。



2.3 能源消耗和温室气体

○ 碳排放核查与体系认证

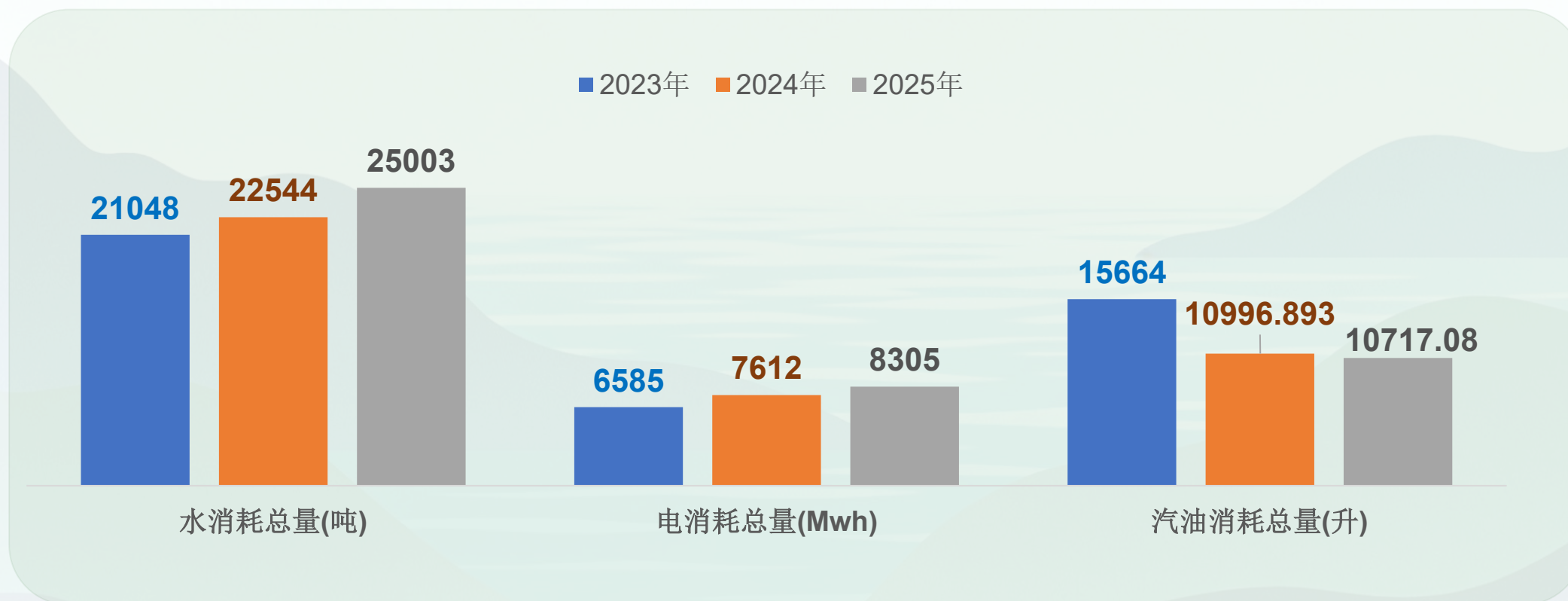
- ✓ 制定中长期减排路径：结合公司发展现状及未来绿色发展规划，分解减排目标，制定了2025年度中长期减排路径规划。
- ✓ 组织及产品碳排放核查：针对组织层面及产品层面进行碳排放数据收集、编制，完成组织碳排放报告及产品碳足迹报告。2025年，经由第三方认证机构进行审计，获得ISO 14064及ISO 14067 声明报告。
- ✓ CDP披露：每年填报碳信息披露项目(CDP)的“气候变化项目”调查问卷，并在官网上披露，公布登记。2024年获得B评级，2025年度评级状况待公布中。
- ✓ SBTi承诺：在 SBTi 官网上承诺中长期科学温室气体减排目标（1.5°C by 2030年，以2022年为基准年，到2030年范围2的GHG排放降低42%）。
- ✓ 环境体系及能源体系认证：2025年复审 ISO 14001 和 ISO 50001，顺利通过。
- ✓ 2025年温室气体减排目标：碳减排5.25%（以2024年为基准年），已达成。
- ✓ 绿色电力证书：公司坚定践行国家“双碳”战略，遵循节能优先、绿电为主、绿证补充的绿色电力消费原则:优先实施节能降碳改造，从源头降低电力消耗;优先通过绿色电力交易采购直购绿电，锁定环境权益;绿电缺口部分，通过国家认可的绿证交易平台采购绿证并依规核销，确保绿色电力消费100%可追溯、可核查、可认证，全面满足国家可再生能源消纳责任、ESG信息披露及碳核算要求。
- ✓ 监测与报告：公司于2024年导入Greenlink能源监测系统，每个月评估能源使用情况，及时制定改进措施。



2.3 能源消耗和温室气体

○ 能源总消耗量

✓ 2025年，公司电消耗总量为8305兆瓦时，水资源消耗总量为25003吨，汽油消耗总量为10717.08升。



2022~2025 水、电、汽油消耗量分布

2.3 能源消耗和温室气体

○ 节能减排措施 (2025年)

- ✓ 油车更换为绿色能源车辆：减少碳排放0.142545（PS:0.85因子）。
- ✓ 旧设备淘汰：淘汰7台自动机，以同功率、高效新设备替换低效老旧设备，减少无用损耗、提高有效做功比例，实现同等用电产能提升、同等产能用电下降，从而同步达成节能30%、减排30%、产能提升30%。
- ✓ 结合公司发展现状及未来绿色发展规划，制定中长期减排路径。同步，分解减排目标，规划了三条2025年度减排路径，均有效达成：

设备能效提升路径

01

完成淘汰老旧低效设备 × 7
台/套，新增/改造高效节能
设备 × 7 台/套



生产工艺优化路径

02

优化生产节拍、工序衔接，
减少等待、重复、无效工序，
组装车间完成C/T由1.30s降
低至0.92s,下降了29.2%；产
能由24kpcs/10HR提升至
35kpcs/10HR,提升了45.8%

绿色能源替代路径

03

积极推进绿色能源替代工作，
开展燃油车辆绿色能源替代
行动：经测算，原燃油车辆
年耗油量约167.7升，更换为
绿色能源车辆后，可有效减
少相应化石能源消耗及二氧
化碳排放

2.4 水资源管理

公司高度重视水资源管理，严格遵循《中华人民共和国水法》、《中华人民共和国水污染防治法》、《中华人民共和国节约用水条例》等相关水资源管理法规和政策，制定公司水资源管理的总体政策、目标和行动计划，以减少水资源浪费，降低对环境的影响，推动公司可持续发展，保护水资源生态系统。

公司高层有制定并公布“**节水降耗，循环利用，合规透明**”的水资源管理方针。

公司严格按照取水许可规范取用自来水，建立健全水资源管理与统计体系，全面开展用水管控，2025年具体情况如下：

- 取水总量：2025年总取水量为[18457.37]吨，取水来源均为自来水。
- 消耗概况：公司用水主要涵盖生产工艺、设备清洗、办公生活、绿化灌溉及其他辅助用水，实行统一管理、统筹调配，整体用水合规有序。
- 计量管理：对厂区总进水及重点用水区域安装计量装置，建立用水统计台账，安排专人负责数据记录；定期对计量设备进行检查校准，保证数据真实准确，资料完整可追溯。
- 消耗控制：将节水管理纳入日常运营考核，针对重点用水环节制定节水管控方案，持续提升水资源使用效率，稳步推进节水目标落实。

2.4 水资源管理

1

水资源数据统计分析

- 定期每月对水资源消耗、节水进行KPI统计，发现异常分析反馈并达到有效整改，对水资源进行管控。



2

废水监测

- 管理部每年一次委托第三方检测机构对公司开展废水检测，保存检测结果，对不符合项制定纠正措施并组织整改落实。2025年度废水监测结果均达标。

3

减少水资源消耗的措施

- 提高员工节约用水的意识，养成节约用水的习惯；
- 对生产或试验过程中重复用水的设备，定期维护保养，确保设备运行正常，尽量减少新水的补充，不产生泄露和排放；
- 对公共区域用水设备，比如饮水机、马桶、洗手台等区域进行定期检查，发现漏水及时修理。

4

水资源回收利用与节水措施

- 生产节水措施：对高耗水生产设备进行技术改造，替换为低耗水设备，优化生产工艺，减少生产过程中水的损耗；定期对生产管道、阀门进行排查，及时修复泄漏点，避免水资源浪费。
- 办公与生活节水：在公区域、员工宿舍、食堂等场所安装节水型水龙头、马桶等器具，张贴节水提示标识，引导员工养成节水习惯；加强节水宣传培训，定期组织员工开展节水知识培训，提升全员节水意识。

2.5 化学品、废弃物管理

公司承诺通过规范化学品和废弃物的管理，最大限度地降低化学品和废弃物对环境的影响，减少对环境健康的危害，确保公司运营符合相关法律法规，推动可持续发展。

○ 意识培训

- ✓ 公司管理部每年定期对员工开展废弃物以及化学品管理的主题培训，持续提升员工废弃物分类认知，并促进化学品管理的规范化。
- ✓ 2025年，开展2次“废弃物以及化学品管理”主题培训。



○ 化学品管理

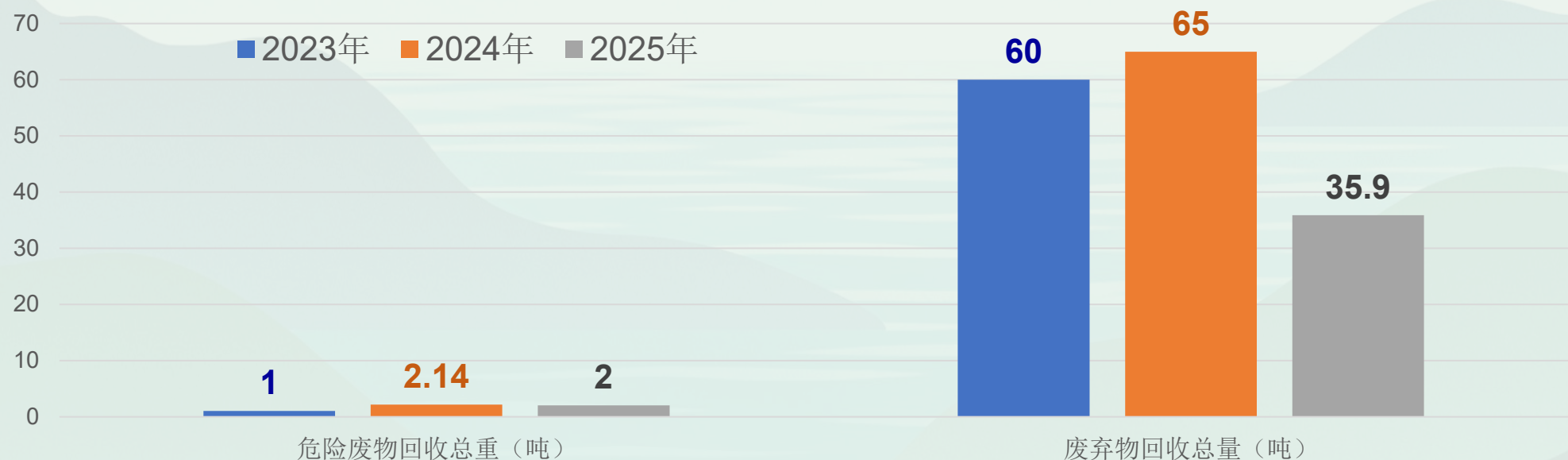
- ✓ 建立化学品台账，记录化学品的种类、数量、使用情况和处置方式；化学品一律存放至防爆柜内，领用退库进行登记，使用现场悬挂MSDS；车间配备有喷淋器，供出现意外时使用。
- ✓ 制定化学品泄漏应急预案，配备必要的应急设备和物资。
- ✓ 2025年6月有进行化学品泄漏应急演练。



2.5 化学品、废弃物管理

○ 废弃物管理

- ✓ 针对不同废弃物，贴标明确，划分区域存储、处理和运输，并做好对应台账。
- ✓ 废弃物回收利用：与有资质的废弃物处理单位合作，确保废弃物合法合规处理。
- ✓ 2023~2025废弃物回收总量如下图，2025年废弃物回收总量：35.9吨。

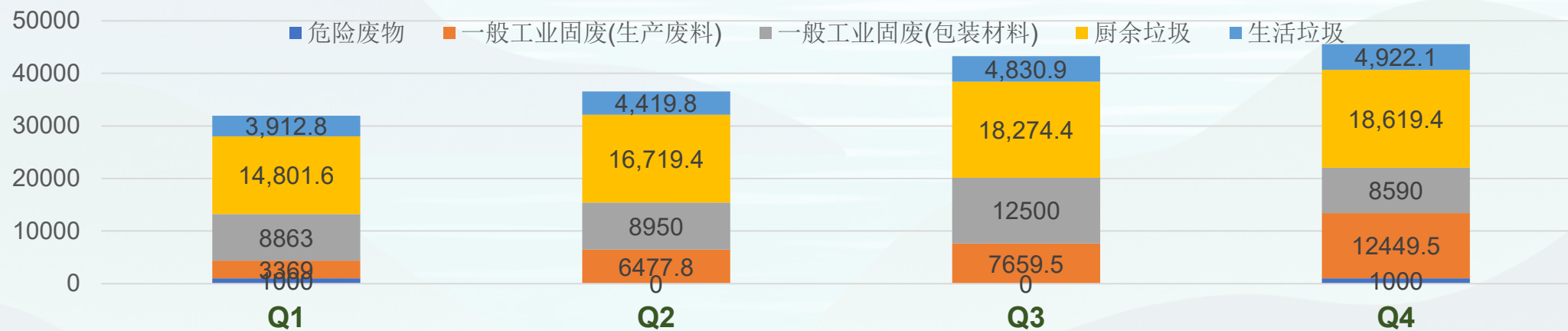


2022~2025 废弃物处置商回收量

2.5 化学品、废弃物管理

○ 废弃物管理

- ✓ 2025 年，公司严格遵循UL 2799 废弃物零填埋相关要求，建立月度数据追踪、季度报告机制，确保各类废弃物均按照 UL 2799 标准实现规范处置与合规管理。



2025年各季度废物处理量对比 (单位: kg)

3

公司治理与商业道德

CORPORATE GOVERNANCE & BUSINESS ETHICS



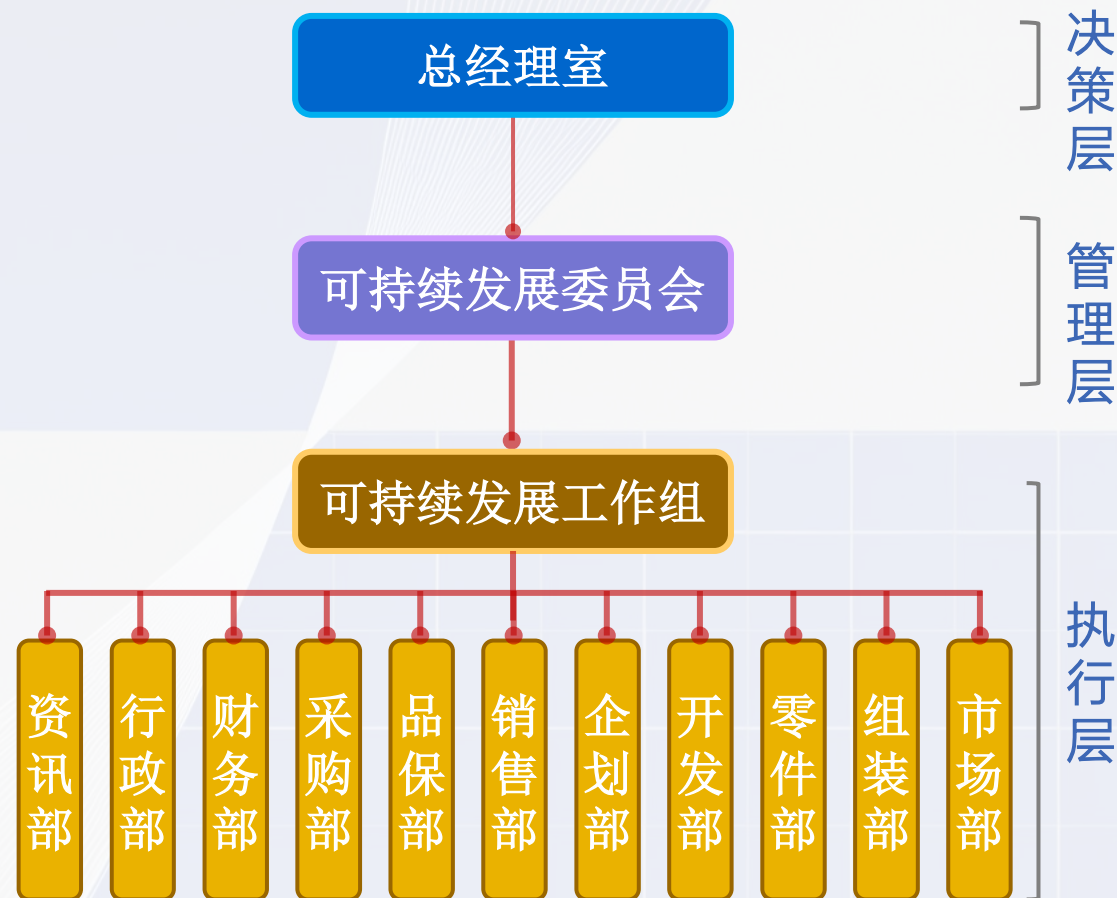
廉洁治理，笃行致远(G)

3.1 治理机制

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等各项法律法规和规范性文件要求，持续完善公司治理制度，优化治理机制，致力于打造健全、透明、合规、高效的治理体系，不断完善现代法人治理结构，提高公司治理水平。

○ ESG管理架构

- ✓ 公司通过建立由决策层、管理层和执行层组成的ESG管理架构，促进公司建立职责分明、规范运行的治理机制，引领公司诚信合规运营、有效管控风险，推动公司实现可持续高质量发展，为股东和社会创造长期价值。
- ✓ 总经理作为最高决策机构，以定期会议及不定期专项汇报等形式，听取战略委员会、环境保护委员会、社会责任委员会、公司治理委员会提出的ESG相关部署，审视公司的ESG目标及进展，决议并批准ESG重要议题的尽职调查结果，并听取利益相关方关切的相关问题反馈。



3.1 治理机制

○ ESG专业技能和能力

- ✓ 面向总经理、可持续发展委员会成员，聚焦ESG政策趋势、国内外标准动态及企业ESG战略规划，通过专题报告、培训、研讨等形式提升顶层设计能力。
- ✓ 针对资讯、行政、采购、销售/市场、开发、品保、制造等核心部门，定制化开展涵盖ESG概念及内涵、公司ESG管理现状及规划等实物课程，并定期分享最新行业动态、领先实践等资讯，强化运营及业务场景中的ESG落地能力，为提升公司ESG整体工作水平提供坚实支撑。

○ ESG报告机制

- ✓ 在公司总经理的领导下，各职能部门，不定期召开会议，讨论ESG政策及现状与生产、市场及客户服务的关系。相关部门在生产与服务过程中亦对ESG保持关注，以节能减排、降低能耗等为原则，不断提升生产效率、能耗效率，适时向总经理室汇报工作进度与成果，及适配当下ESG政策形势的公司政策的制定与修订，以及其它和ESG事宜相关的合规资料，持续完善公司监管流程，推进公司ESG工作的落实。

○ 实质性议题

- ✓ 公司于2025开展实质性议题评估培训学习，计划于2026年开展实质性议题评估活动，并依据评估状况纳入风险管理。

3.1 治理机制

○ 风险识别 & 目标进展

- ✓ 公司针对自身经营风险和日常运营特性，系统性、分阶段制定风险管理策略。公司已将ESG风险管理融入常态化风险管理之中，参考GB/T 35770-2022/ISO37301-2021《合规管理体系要求及使用指南》、ISO31000-2018《风险管理指南》、COSO《企业风险管理框架》等国际通用标准，列出ESG各领域风险，并制定缓解和管理措施。2026年将气候变化纳入重要风险评估议题。
- ✓ 总经理不断加强对公司ESG治理的监督和参与力度，每季听取公司相关ESG主题汇报，围绕职业健康安全体系的有效性、环境污染、安全管理、绿色低碳发展战略等方面制定年度目标，并对上年度目标完成状况展开检讨与评估。

ESG领域	风险	缓解和管理措施
环境 (E)	环境管理	• 根据ISO 14001环境管理体系的要求制定和实施环境政策，并定期进行审核，以确保合规性。 • 严格遵守公司所签署以科学为基础的绝对排放目标 • 促进可再生能源的使用。 • 识别与气候相关的风险和机遇。 • 加强电动车的业务，作为实现公司愿景的机会和策略。
	产品可持续性	• 根据国家法律法规和ISO9001质量管理体系，建立健全的质量管理体系。 • 持续投入研发（“R&D”），将可持续性融入至现有和新产品及服务。 • 进行生命周期评估，从原材料开发至报废阶段分析产品性能。 • 与客户密切沟通，了解他们的需求，例如提高产品的效率和质量。

3.1 治理机制

○ 风险识别 & 目标进展

ESG领域	风险	缓解和管理措施
社会 (S)	人才管理	- 设计有效人才吸引和留任的策略。 - 为关键人才设定留任目标。 - 维护职工权益，为职工策划关爱活动。
	健康与安全	- 确保符合和维护ISO 45001体系要求。 - 识别工作场所危害风险，并实施整改。 - 定期进行演习和安全检查，以尽量减少事故。 - 组织安全培训。 - 为遭受工伤的员工提供必要的支持。
	供应链管理	- 对供货商进行严格的选择和审核。 - 识别和管理供应链的环境和社会风险。 - 推动绿色和负责任的采购。 - 向业界优秀企业学习，不断改进供应链管理实践。
	知识产权	- 通过尊重知识产权降低诉讼风险。 - 建立指定部门专门，保护公司的知识产权和打击侵权行为。
	数据保护和网络安全	- 确保符合和维护ISO 27001，以规范在保护数据隐私和促进网络安全方面的工作。 - 建立信息安全体系，定期检查和演练。
治理 (G)	合规	各事业处有责任了解并遵守当地法律法规。

3.2 尽职调查

○ 尽职调查

- ✓ 由人力资源主导、协调开展公司人权评估与尽职调查工作。2024年，公司在接受RBA外部第三方审核时，未开立任何有关尽职调查不符合项目，符合客户对公司社会责任管理的要求。2025年，公司客户群及内部开展了有关RBA审核活动，**未开立**任何有关尽职调查不符合项目。



构建系统性、闭环的人权管理体系，确保企业运营符合国际人权标准与ESG合规要求

3.3 利益相关方沟通

公司与利益相关方保持日常密切沟通，搭建有效的沟通机制和多元化的沟通渠道，倾听各方的意见与建议，保障利益相关方的知情权和参与权，以增进利益相关方对公司的了解度和认同感；同时，我们推动利益相关方对公司的期望和关注融入企业战略和运营管理，不断优化和完善可持续发展管理工作，携手各利益相关方共同实现可持续发展。

公司与利益相关方常用的沟通方式，如下所示：



会议沟通

定期汇报、战略研讨、重大事项决策沟通



电话/邮件/飞书交流

业绩发布、路演、一对一沟通，传递价值与信心



员工座谈会/培训

倾听员工心声，了解需求，促进内部和谐，线上/线下培训



供应链走访

实地考察，确保供应商合规与可持续发展



客户调研与回访

收集反馈，优化产品与服务，提升客户满意度



政府及监管沟通

政策解读、合规咨询、建立良好政企关系



社交媒体

公司官网、微信小程序发布企业动态、公开披露年报/CSR报告



第三方意见征询

邀请专家、顾问提供独立意见，提升决策科学性

3.4 商业腐败

为确保公司的财务健康和合规经营，预防和打击贪污行为，旨在建立一个透明、公正和诚信的企业文化，确保公司所有员工在执行职务过程中，都能遵循高标准的道德行为和职业操守。公司要求不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂或其他形式的不适当或不正当利益，禁止范围涵盖有获取或保留业务、将业务指派给任何人或以其他方式获取不正当利益，以直接方式或通过第三方的间接方式，承诺、提供、授予、给予或接受任何有价值物品。

01

意识培训与反腐败尽职调查

- 每年一次管理部开展对员工进行反腐败和贿赂课程培训，增强员工的反腐败和贿赂意识。
- 在供应商（包含经销商、代理商等）导入初期，公司采购部要求供应商签署【反商业贿赂承诺书】，承诺不向公司相关人员进行贿赂；对于在公司负责物料采购、委外加工、设施工程、业务销售、设备采购和维护、质量监督等活动的关键岗位的员工，入职时管理部要求员工签署【反商业贿赂承诺书】，承诺不进行任何的腐败贿赂行为。

02

举报机制与案件处理

- 公司鼓励员工及有业务来往的公司检举揭发腐败行为，公司设立预防商业贿赂工作举报邮箱（ensheng.ma@drapho.com），并公布举报电话（18625257786）。检举受理、调查等各个环节严格保密，严禁泄露检举人的姓名、部门、公司名称等情况，严禁将举报情况透露给被举报人或部门，调查核实情况时，不得出示检举材料原件或者复印件，不得暴露检举人，对匿名的检举书信及材料，不得鉴定笔迹，检举材料不得随意对外借阅。

03

类别	2023年	2024年	2025年
总员工人数	383	434	551
接受商业道德培训的员工数量	383	434	551
接受商业道德培训的员工数量百分比	100%	100%	100%
举报的违反商业道德案件数量	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	0	0	0

3.5 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为



利益冲突政策

公司要求员工在履行职责时尽职尽责，坚守公司制订的各项规章制度，保证其利益和公司的利益一致。当有利益冲突时，员工需放弃个人利益，优先考虑保护公司的整体利益。所有员工、管理层必须避免任何可能损害公司利益或影响其客观判断的行为。公司要求员工保护客户的利益，不得利用职权获取客户的信息或机密，尽力避免发生潜在的利益冲突。员工及相关人员应主动申报可能或实际的利益冲突，根据申报内容评估冲突的严重性，并采取相应措施，公司2025年提供了利益冲突相关培训，确保政策有效执行。



反欺诈政策

公司承诺预防、识别和应对公司内外的欺诈行为，保护公司资产、声誉和利益。所有员工、管理层、合作伙伴及相关方必须遵守本政策，杜绝任何形式的欺诈活动。公司通过职责分离、定期审计、加强财务和采购管理、设立匿名举报渠道等降低欺诈风险。所有员工应保持警惕，及时发现并报告可疑的欺诈行为。公司鼓励员工及相关方通过匿名或实名方式举报可疑行为。涉及外部方的欺诈行为公司将移交司法机关处理。公司2025年有开展2次反欺诈培训，提高员工的反欺诈意识，确保政策有效执行。

3.5 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为



反洗钱政策

公司要求所有员工、管理层及相关方严格遵守反洗钱规定，识别和报告可疑交易。公司对每个新客户进行身份核实和风险评估，确保了解客户背景、业务性质及资金来源。员工发现任何可疑交易或行为，应立即向管理部报告，管理部将评估并决定是否向相关监管机构举报。2025年公司组织2次反洗钱培训，确保员工了解相关法律法规及内部政策。



反竞争行为政策

公司承诺确保在市场竞争中遵守法律法规，维护公平竞争环境，杜绝任何形式的反竞争行为。所有员工、管理层及合作伙伴必须严格遵守本政策，避免参与或支持任何可能限制竞争的活动。员工不得与竞争对手达成任何形式的协议或默契，包括固定价格、分配市场、操纵投标等，不得滥用市场地位排挤竞争对手或损害消费者利益。公司鼓励员工及相关方举报可疑的反竞争行为。并对反竞争行为进行及时调查，涉及外部方的反竞争行为移交监管机构处理。

3.6 可持续采购

公司秉持“以可持续发展为核心，构建绿色、合规、共赢的供应链生态体系”可持续采购政策，围绕环境、劳工人权、健康安全和商业道德等方面建立明确的制度和指导方针，并传达给供应商（包含供应商、代理商、外包商等），确保供应商能够了解并遵守公司的可持续采购的要求，并为利益相关方创造社会价值，以实现资源的有效利用、环境保护和社会责任的目标，从而减少对环境的负面影响，提高社会的责任感，并创造经济效益。

我司承诺将可持续采购作为企业采购战略的核心组成部分，全面推动重要供应商采用可持续的生产和运营方式，要求供应商签署并履行供应商行为准则，保持100%签署率，全面管理环境、社会及道德风险。

○ 绿色设计驱动可持续采购

- ✓ 公司研发部以产品全生命周期为核心，全面构建绿色开发体系。在产品设计与研发阶段，优先采用环保/低碳材料、节能技术及可循环资源，从源头降低资源消耗与浪费，践行绿色低碳发展理念。

3.6 可持续采购

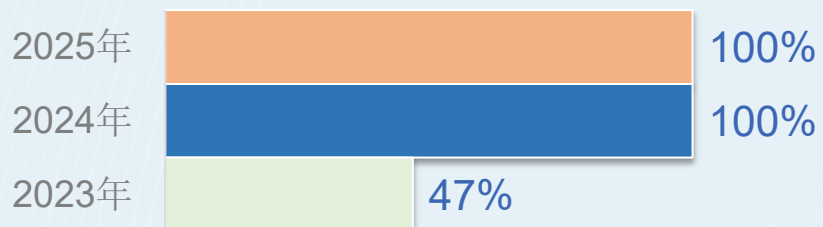
○ 可持续供应链能力培训

- ✓ 采购部每年就供应链内的社会和环境问题对采购员进行培训，内容有包含环境、劳工人权、商业道德等方面。
- ✓ 自2023年统计以来，可持续采购方面培训的采购员参训率均为：100%

接受可持续采购方面培训的采购员占比



目标供应商中签署供应商行为守则的百分比



○ 可持续供应商准入及绩效评估

- ✓ 公司采购部在新供应商选择与承认过程中将环境和社会责任作为重要评估指标，确保供应商符合可持续经营标准，进一步强化供应链可持续管理。
- ✓ 公司采购部将社会或环境条款纳入供应商行为守则，在供应商导入初期，采购部要求供应商需签署【供应商履行RBA行为准则承诺书】、【环境管理物质不使用证明书】、【反商业贿赂承诺书】等。
- ✓ 公司供应商管理部每年评估供应商在社会责任方面的绩效，确保其符合公司的可持续采购标准。

项目	2023年	2024年	2025年
所有采购员数量	9	8	8
接受可持续采购方面培训的所有采购员数量	9	8	8
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	100%	100%	100%
重要供应商数量	92	26	28
签署“履行RBA 行为准则承诺书”的重要供应商数量	43	26	28
重要供应商签署“履行RBA 行为准则承诺书”百分比	47%	100%	100%

3.6 可持续采购

○ REACH 合规性

✓ 公司按照欧盟1907/2006/EC法规“化学品注册、评估、许可和限制法规”（欧盟REACH法规）的要求开发和制造产品，充分了解产品的物质成分，保证产品中的SVHC和危险物质的含量符合REACH法规的要求。

- 公司根据客户的要求及法规的要求，制订《产品有害物质限用标准》，指出交付于德朋的所有产品要依照REACH法规高度关注物质（SVHC）清单对物品中超过1000PPM的高度关注物质进行申报；对于REACH法规附录十七（含其增修指令）中要求的物质，交付于德朋的所有产品禁止含有这些物质；高度关注物质（SVHC）列表将由欧盟化学总署不定期更新，更新后由公司体系课修订相应的文件标准并由采购部传达给供应商。

✓ 法规遵循与标准制定

✓ 调查与评估

- 公司制定了REACH SVHC调查表，通过采购部传递给各供应商进行合规性项目的自评，并回传调查表至公司(回复率要求为100%)；
- 当法规更新时，体系课更新REACH SVHC调查表，供应商更新最新的物质管控进行再次调查；
- 2025年对供应商进行了3次的REACH SVHC的调查，目标供应商均100%回馈。

项目	2023年	2024年	2025年
所有目标供应商的数量	121	81	103
目标供应商中接受REACH评估的数量	121	81	103
目标供应商中接受REACH评估的百分比	100%	100%	100%

3.6 可持续采购

○ 冲突矿产

- ✓ 作为高精密连接器及Cable线束的设计和制造的先驱者，公司会采购包含金属、塑胶等材料以用于各类产品。为实践公司的企业社会责任，公司承诺并要求公司及其供应商遵守责任商业联盟行为准则(RBA)，仅从责任矿产倡议(RMI)确认的责任矿产保证流程(RMAP)认证的冶炼厂和精炼厂清单中采购，不采购也不支持使用任何直接或者间接资助或支持受武装冲突影响的地区的冲突矿产，尊重受冲突地区的人权和环境。
- ✓ 为了符合此采购政策，公司承诺：
 - 不采购来自刚果民主共和国及其周边国家和地区的钽、钨、锡、金、钴、云母、锂、镍、石墨、铜等冲突矿产及其衍生物。
 - 选择并推动供应链承诺不使用冲突矿物，要求建立无冲突矿采购政策，开展并提交尽职调查报告。
 - 向我们的供应商、员工、客户和投资方宣传我们符合道德要求和可持续的采购政策。
 - 支持并配合客户遵守相关法律的要求，定期进行尽职调查并提交报告。



3.6 可持续采购

○ 冲突矿产

- 冲突矿产合规为公司供应商准入硬性要求。
- 供应商导入阶段，采购部要求供应商签署【不使用冲突矿产承诺书】，并同步完成冲突矿产信息尽职调查。

- 当冲突矿产报告模板(CMRT/ EMRT / AMRT)更新时，公司将及时下载最新模板并按不同的产品或采购类别分别调查不同的供应商，跟催被调查的供应商调查后正确填写并回传客户；2025年对所有目标供应商进行了4次相关冲突矿产主题调查。

管理举措

- 公司采购部通过邮件传递给供应商关于投诉、申诉、检举的受理渠道，以便各相关方（受影响人员或举报人）可就受冲突影响和高风险地区的采矿、贸易、处理和出口情况发表意见。

- 公司每年均会策划并开展相关冲突矿产的主题培训。2025年公司体系课对采购部、供应商管理部及研发部组织了1次冲突矿产培训，提高公司团队的意识与能力。

○ 关键绩效

监控项目	2023年	2024年	2025年
关于包含环境、劳工、人权和道德要求相关条款的目标合同的供应商占比	69%	46%	53%
参加企业社会责任(CSR)评估的供应商百分比	69%	46%	53%
参加企业社会责任(CSR)现场审核的供应商百分比	31%	54%	47%
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比	31%	54%	47%
提供CMRT/EMRT的供应商百分比	100%	100%	100%

3.7 信息安全

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》、《关键信息基础设施安全保护条例》等法律法规的要求，制定《网络安全管理程序》、《信息安全人员考察审批考察审批与保密管理程序》、《网络设备安全管理程序》、《个人身份信息的隐私和保护控制程序》等40余内部管理制度。公司承诺保护公司的信息资产不受未经授权的访问、泄露、破坏、篡改或丢失，确保信息在传输、存储和处理过程中的机密性、完整性和可用性，提高员工的信息安全意识，降低信息安全风险。

○ 信息安全管理体系

- ✓ 信息安全方针：预防为主，共筑信息安全；完善管理，赢得顾客信赖。
- ✓ 公司依照ISO 27001信息安全管理体系，构建了一套面向全体员工的隐私与信息安全管理四阶制度文件体系，并获得ISO 27001第三方认证证书，目前证书持续有效。
- ✓ 2026年公司将计划导入IP-guard企业信息监管系统，以实现终端行为可管、数据安全可控、泄密风险可防、操作全程可溯，进而全面提升公司信息安全与内控管理水平。



3.7 信息安全

○ 信息安全管理



3.7 信息安全

○ 信息安全培训

- ✓ 公司高度重视员工信息安全意识与技能提升，将信息安全培训纳入常态化管理体系，定期开展覆盖全员的安全意识教育、合规操作培训及应急演练。通过案例讲解、政策宣导、线上学习与线下考核相结合的方式，强化员工对数据安全、账号管理、防钓鱼、防泄密等关键内容的认知，引导全员养成规范安全行为，筑牢企业信息安全第一道防线。
- ✓ 公司 IT部 2025年面向各阶员工及主管层组织开展5次信息安全培训，培训主题涉及“信息安全管理、信息安全方针/目标、信息安全法律法规、网络共计技术与防御、管理者的数字化转型”，全面提升员工的安全意识和防范技能，增强员工对信息安全重要性的认识。

○ 隐私保护管理

- ✓ 为了充分履行客户数据保护管理责任，公司成立了“信息安全小组”负责建立信息安全管理规范，以确保组织及相关利害关系人数据的安全性。

2025年，公司未发生客户数据信息泄露事故和网络信息安全相关事故。

3.7 信息安全

○ 信息安全风险评估

- ✓ 公司定期开展信息安全风险评估，整体安全风险**总体可控、持续压降**。传统风险已实现初步管控，现有安全措施可有效抵御常规安全威胁。
- ✓ 面对智能化、规模化攻击的防护能力仍有不足，需通过技术升级、管理优化、人员赋能补齐短板，持续筑牢信息安全防线。2026年预规划：通过4~9个月，优化&完善信息安全管理体系统，强化防控能力，具体举措规划如下：

01

技术防护升级

升级防火墙功能模块、入侵检测、终端防护设备，实现威胁实时监测、自动阻断。

02

供应链安全管控

开展第三方服务商安全测评，签订安全保密协议，建立供应商准入、巡检、退出机制，严控外部接口与数据交互风险。

03

制度流程完善

修订信息安全管理、数据安全、远程办公安全等制度，规范操作流程，明确各岗位安全职责，强化制度执行监督。

04

人员安全赋能

规划并开展全员安全培训、重点提升防钓鱼、数据保护意识，建立安全意识。

3.7 信息安全

○ 信息安全事件及应对

2025
年度

- 公司**未发生**重大信息安全事件
- 公司**未发生**重大信息或数据泄露事件

3.8 ESG规划及目标达成--- 2025年度

项目	子项目	得分依据	计划指标 (分数)	实际指标 (分数)
E	可再生能源使用 (仅限能转化成电能的能源)	未使用可再生能源: 0分 可再生能源使用占比≥5%: 5分 可再生能源使用占比≥10%: 10分 可再生能源使用占比≥15%: 15分	5	10
	公开披露碳减排目标	无公开碳减排目标: 0分 公开碳减排目标: 5分 公开碳减排目标且≥供应链目标: 10分 供应链碳强度下降目标: FY22/23 & 30%, FY24/25 & 40%, 2030 & 50%	5	5
	年度碳核查ISO14064	未核查: 0分 /已核查: 5分	5	5
S	EcoVadis认证	未认证: 0分 已认证(0分~24分): 5分 已认证(25分~44分): 10分 已认证(45分~53分): 15分 已认证(54分~65分): 18分 已认证(66分~72分): 21分 已认证(73分~100分): 25分	15	18
	RBA 审核	Non-VAP/VAP 审核:5分 VAP审核银级: 10分 /金级: 13分 /铂级: 15分	5	10
	ISO体系认证	ISO 9001: 2.5分 /ISO 14001: 2.5分 ISO 45001: 2.5分 /ISO 50001: 2.5分	10	10
G	ESG数字化 (能耗管理平台)	未搭建: 0分 内部局域网自有系统: 10分 广域网可互通客户ESG平台: 20分	10	10
	负责任采购	公开的负责任原材料采购政策: 3分 公开的负责任原材料采购报告: 3分 供应链中无“不合规冶炼厂”: 4分	10	10

报告结束
~ THANK YOU ~

