

2024

GreenCom



格棱电子科技(赣州)有限公司
企业社会责任报告书

目录 CONTENT

引言

总经理致辞

公司综览

公司简介

财务状况

客户的认可和支持

联盟与合作伙伴

实践永续责任

各项政策方针解读

企业荣誉证书

安全生产管理

和谐劳动关系

环境保护

商业道德管理

持续采购管理

内部和利益相关方申诉

永续发展

未来展望

报告说明

总经理致辞

| 总经理致辞 |

格棱电子科技(赣州)有限公司自2005年成立以来,始终秉持“对客户重承诺、让员工更幸福、促社会更和谐”的使命,致力于将可持续发展理念融入企业经营的各个层面。在追求经济效益的同时,我们也坚定地履行社会责任,积极推动环境保护、员工福祉、商业道德与社会共荣的实现。

2024年度,我们持续深化“以人为本”的管理理念,尤为关注员工的身心健康与工作环境优化。公司推行了一系列健康企业建设措施,不仅在安全管理方面严守标准,还定期举办健康讲座与培训,提升员工自我健康管理的意识和能力。我们欣喜地看到,员工的参与度与满意度显著提升,企业健康文化日益完善,这为组织的稳定与持续发展打下了坚实基础。

此外,人力资源部门也积极强化员工的人文关怀,特别关注心理健康议题,组织心理健康宣传与交流活动。我们深知,在快节奏与高要求的工作环境中,心理健康与身体健康同等重要。通过营造关怀与支持的氛围,增强了员工的归属感与幸福感,也进一步提升了组织的凝聚力与执行力。

在环境可持续方面,公司自2019年起便制定年度碳减排规划,设立明确目标并逐步实施。通过投资清洁技术、提升能效及优化生产流程,我们不仅降低了能源消耗与温室气体排放,也有效提升了产品品质。2025年,我们将继续加码绿色生产的实践,并开展环保教育培训,鼓励员工在日常工作中践行节能环保理念。

公司也积极推动环保创新文化,设立绿色提案激励机制,鼓励员工为可持续发展建言献策。同时,我们与社区居民、供应商等利益相关方协作,共同参与绿色行动,扩大社会影响力。

迈向未来,格棱电子将持续以负责任的态度创造更高的企业价值,不仅为客户提供可靠产品与服务,也为员工、社会与环境贡献积极力量。

王宇

格棱电子科技(赣州)有限公司 总经理



| 公司简介 |

格棱电子科技(赣州)有限公司成立于2005年9月,地址位于江西省赣州市南康区东山工业园,占地面积25亩,注册资金为1400万美元,是一家专业连接器研发设计、生产和销售的企业,公司注重新产品的开发和技术创新,本着“精益求精”的精神,并以“品质、服务、成本、价值”的经营理念,卓越的品质为生存根本,坚持“客户至上”,用产品去打动客户。

格棱电子科技(赣州)有限公司主要客户群体为跨国企业以及在国内构筑稳固的产业基础客户群体,在国内和国际激烈的市场竞争中,业绩连年翻番,开辟了自己的一片天地,打下较厚实的营运基础,目前公司涉及的行业领域较广,如工业、汽车、医疗、消费电子等全方位发展,行业优势明显,发展潜力巨大。

| 财务状况 |

格棱电子科技(赣州)有限公司从2005年营运至今,每年都保持着稳定的营收和利润增长,健康稳定的财务状况能够让我们的客户和供应商放心,同时也能够有足够的资金进行固定资产和设备投资,以满足客户的需求增长和技术创新的需求。

| 客户的认可和支持 |

格棱电子科技(赣州)有限公司通过实时的技术支持和稳定的品质,获得客户的满意。客户只要提供设计概念或者零件、产品图纸,我们就能独立完成研发设计、零件样品,并按时间提供给客户,确保客户的产品开发周期,提高客户的开发成功率,让客户可以提前占有市场。同时为了提升设计品质,缩短客户交期,公司每年都会投入大量资源,相当的研究经费于研发,以提高员工的综合能力,力求研究开发上创新突破,有力促进企业的快速成长。公司深知持续的技术创新与产品升级是保持行业竞争力的关键,为此,公司也不断引进国际先进的制造设备和技术;我们始终坚持以客户为中心的服务理念,不断优化产品和服务流程,确保在竞争日益激烈的市场中脱颖而出,力求在连接器领域达到国际领先水平。

| 联盟与合作伙伴 |

格棱电子科技(赣州)有限公司与全球多个合作伙伴建立合作关系,以为其提供高品质的产品和服务,公司特别重视供应链的稳定性和效率,通过优化供应链管理,确保物料供应的及时性和质量,通过与全球多个合作伙伴建立的合作关系,实现了供应链的稳定性和效率。通过优化供应链管理,公司确保了物料供应的及时性和质量,从而为客户提供及时、高质的产品交付。

| 各项政策方针解读 |

环境:

营造美好永续的生活环境,格棱电子科技(赣州)有限公司以遵守政府规范为基本原则,并从日常作业活动至生产制造流程逐一投入改善作业,透过提升能资源与水资源使用效率、持续减少废弃物与废水排放,以降低对环境的冲击,为所有利害关系人营造安全且美好的生活环境。



职业安全卫生管理:

「零工安事件」为格棱电子科技(赣州)有限公司基础目标,持续贯彻与执行职业安全卫生政策,透过系统化的管理制度、教育训练以及工作环境场所的改善等作为,积极推动各项管理目标、目标与方案。



善尽企业社会责任:

格棱电子科技(赣州)有限公司以永续政策为本,持续精进的脚步永不停歇,以实际行动投入、参与、执行,支持全球永续议题之倡议与推动,创造企业的经营绩效与竞争力,并善尽社会责任。



诚信经营守则:

格棱电子科技(赣州)有限公司本着廉洁、透明及负责之经营理念,制定以诚信为基础之政策,并建立良好之公司治理与风险控管机制,以创造永续发展之经营环境。



| 企业荣誉证书 |

格棱电子科技(赣州)有限公司从2005成立至今,经过20发展,公司取得了一系列的荣誉资质证书,对内对外证明公司在不同方面取得了一定的成绩,以下为取得的各项荣誉证书节选 -

2018年 荣获“欧姆龙山阳株式会社”优秀供应商奖。

2018年 荣获《国家高新技术企业》证书,发证机关
“江西省科学技术厅”“江西省财政厅”“国家税务总局江西省税务局”;

2023年 荣获《安全生产标准化三级企业》证书,证书编号:康AQBJXIII202300006,
发证机关“江西省安全生产委员会”,有效期为三年。

2024年 荣获《江西省绿色工厂》证书,发证机关“江西省工业和信息化厅”。

公司通过ISO14001:2015环境管理体系认证、ISO45001:2018职业健康安全管理体系认证、ISO9001:2015质量管理体系认证、IATF16949:2016汽车质量管理体系认证、ISO13485:2016医疗质量管理体系认证,并持续保持管理体系的有效执行。



| 安全生产管理 |

职业健康安全方针:

规避风险、关爱健康、安全守法、持续改进。

安全生产具体管理政策:

- ◆ 为确保员工的职业健康与安全,公司成立了安全生产管理委员会实施安全生产管理;建立了完善的安全生产规章和紧急情况应对方案,明确紧急情况的应急联络汇报渠道,确保发生紧急安全事件时能迅速汇报。同时配备紧急情况的物资设备,以确保在各类突发事件发生时能迅速实施有效的紧急措施,维护所有员工的安全;不断对生产机器设备(包括特种设备)进行安全检测和维护保养,及时发现并消除潜在的安全隐患,保障全体员工的安全。通过这些在公司内部不断落实健康与安全管理措施,我们致力于每年将重大安全事故的发生率降至0。
- ◆ 公司向员工免费提供充足且达到标准的安全防护装备,以避免员工接触到有害因素,确保员工的安全,实现每年员工100%合规佩戴防护装备的目标。公司每年为接触有害因素岗位员工进行职业病健康体检,定期了解员工的身体状况,预防职业病的发生,实现每年发生职业病员工人数为0的目标。
- ◆ 公司不断进行健康与安全风险的评估工作,以发现可能存在的健康安全风险和危险因素,并采取相应的预防措施,以减少安全事故的发生,确保每年安全风险评估100%覆盖公司的所有区域。
- ◆ 公司持续推行全面的健康与安全培训,以增强员工的安全意识,确保每年安全培训100%覆盖全体员工。
- ◆ 公司重视员工的心理健康,借助工会、员工代表和员工大会等多种途径,促进员工之间

的沟通与交流,保障每位员工的心理健康,实现每年员工心理事件为0的目标。

- ◆ 公司推行减轻员工工作压力的人文关怀,通过设置娱乐健身设施、组织形式多样的团建活动来减轻员工的工作压力,以实现每年因工作压力导致的事故数量为0的目标。

安全生产管理政策目标适用范围和责任人:

适用范围为公司经营范围内所有相关的生产和业务活动以及公司全体员工。

公司成立安全生产委员会,安全生产委员会为安全生产管理责任部门,由总经理和各部门经理主管组成,并明确安全生产管理部门和配备安全生产管理人员,在全厂范围内推行安全生产,保障所有员工的健康安全。

安全生产管理政策目标符合性和有效性定期评审:

- ◆ 当公司组织架构、经营活动等发生重大变动,或发生重大安全事故时,由安全生产委员会组织对安全生产管理政策目标重新进行评审,根据评审结果进行调整和更新;
- ◆ 安全生产委员会每年组织一次安全生产管理政策目标符合性和有效性的评审(在每年的管理评审会议中进行评审),确保管理政策目标符合公司安全生产管理现状。

安全生产管理政策目标的沟通和传达:

- ◆ 安全生产管理政策目标由总经理在管理手册中签署生效执行;
- ◆ 人力资源课每年制定安全生产培训计划,通过安全生产培训、讲解宣导公司的安全生产管理政策目标;
- ◆ 安全生产委员会通过制作各种安全生产宣传标语,每季度组织安全生产管理会议等不同形式向全体员工进行安全生产管理政策目标宣导;

公司安全生产按要求配备了1名“生产经营单位负责人”和2名“安全生产管理人员”,以上人员的培训证书有效,并每年进行一次复训。

公司2023年新组织成立的安全生产委员会,目前安全生产管理工作有序开展。2024年度安全生产委员会成员数23人,占全体员工人数6.05%。

为了保证安全生产管理政策目标的实施和达成,公司持续执行以下的管理措施:

- ◆ 每年组织一次全厂安全风险评估,识别评估全厂范围内各个过程的安全风险,对于风险高的项目制定改善方案;公司采用“五新”风险评估方法,当公司有新设备、新物料、新工艺、新化学品和新技术产品引进和变化时,同时对公司新的经营活动、经营场所和结构布局发生变化时,由安全生产委员会组织重新进行安全风险评估,并保留安全风险评估记录,对于安全风险评估制定的预防和改进措施,通过文件和会议的形式向各层级员工传达;
- ◆ 每月组织进行一次全厂安全生产检查,检查公司安全生产管理措施是否有效执行,杜绝事故的发生;召开安全生产委员会“季度安全会议”,总结工作并制定进一步的安全生产管理计划;
- ◆ 每日/每月对机台设备进行维护保养,预防设备对作业员造成伤害;免费为全体员工提供劳保防护用品,并要求作业时正确佩戴;
- ◆ 每年2次组织全体员工进行消防演练,提升全体员工突发事故应急处理能力;
- ◆ 对于高噪音的车间,公司通过将高噪声设备集中设置,并将产生噪声较高的区域与产生噪声较低的区域分开布置。同时在设备安装时均置了减振基础进行降噪,日常对高噪音设备进行维护保养,降低设备运行时本身机械零件振动产生的噪声强度。在有噪音的车间要求员工在作业时全程佩戴耳塞/耳罩,减轻噪音对员工身体的伤害。公司合理安排

员工作业时间及生产班制,减少员工的作业时间,从而降低员工接触噪声的实际水平。

- ◆ 对于高噪音的车间,定期组织工人进行职业健康检查,发现存在噪声职业禁忌证的员工应及时调离原岗位,并安排至非噪声作业岗位,避免产生职业性噪声聋。公司委托第三方检测机构对工作场所所有职业危害的区域进行职业危害因素检测和评价,确保员工工作环境符合“工作场所职业危害标准”,保证员工的身心健康安全;
- ◆ 每年与有资质的职业病体检机构合作,对公司接触职业危害因素的员工进行免费的职业健康体检,对体检报告中的异常按照体检机构的专业意见进行处理,如复检、调岗、治疗等;
- ◆ 持续对特种设备进行日常保养和定期的第三方机构安全检测,确保特种设备的安全;
- ◆ 公司持续进行新入职员工三级安全教育制度和强化培训工作,在员工上岗前进行至少48H的安全培训。在职员工每年安排健康安全知识的强化培训,持续提高全体员工的安全意识。

2024年度安全生产管理目标达成统计分析:

项目目标	2024年目标值	2024年达成数据
员工工伤事故发生件数为	0	0次
因工伤事故造成员工休息天数	0	0天
发生职业病人数	0	0人
员工佩戴防护装备合规率	100%	100%
安全风险评估覆盖公司的所有区域	100%	100%
安全培训覆盖率	100%	100%
员工心理事件数量	0	0
因工作压力导致的事故数量	0	0

达成数据分析:2024年度设定的目标达成。



| 和谐劳动关系 |

和谐劳动关系总的方针目标:

格棱电子科技(赣州)有限公司严格遵守《中华人民共和国劳动合同法》、《社会保险法》等各项有关劳动用工和职工权益保护的法律法规,在用工、劳动安全卫生、社会保障等方面严格执行国家规定和标准。同时关爱员工,改善工作环境,加强劳动保护,保障员工权益,注重人才培养,重视人文关怀,实施人性化管理。

和谐劳动关系具体管理政策:

- ◆ 公司招聘禁止使用未满18周岁的童工。通过核验应聘人员有效证件确认应聘人员真实年龄,通过对招聘人员进行禁止童工管理要求培训等措施预防使用童工。同时制定使用童工后的补救措施,如立即停止工作并将童工安全送至童工法定监护人,所有费用公司负责。确保每年使用童工人数为0。
- ◆ 公司禁止在录用、培训、晋升、薪酬等方面因年龄、性别、身高、籍贯、残疾、婚姻状况、怀孕状况、身体健康状况等不同进行歧视和区别对待。通过对全体员工和从事招聘的人员进行反歧视管理要求培训,制定违反反歧视原则的奖惩制度等措施预防歧视事件发生。同时制定歧视事件的补救措施,如对受歧视员工安抚和补偿,对当时责任人进行行政处分。确保每年发生的歧视事件为0。
- ◆ 公司禁止使用囚工和监狱劳工,禁止扣押员工证件、禁止对员工进行经济罚款和体罚,禁止强迫员工加班。通过对全体员工进行反强迫劳动管理要求培训,制定违反反强迫劳动原则的奖惩制度等措施预防强迫劳动事件发生。同时制定强迫劳动事件的补救措施,如对受强迫劳动员工安抚和补偿,对当时责任人进行行政处分。确保每年发生的强迫劳动事件为0。
- ◆ 公司禁止任何形式的骚扰行为,如辱骂、威胁、殴打、异性身体接触、性骚扰等。通过对全

体员工进行反骚扰管理要求培训,制定违反反骚扰原则的奖惩制度等措施预防骚扰事件发生。同时制定发生骚扰事件的补救措施,如对受骚扰员工安抚和补偿,对当时责任人进行行政处分。确保每年发生的骚扰事件为0。

- ◆ 公司开展保护女工、残疾人和少数民族员工权益的行动。通过签署女职工权益保护专项集体合同明文规定女职工保护措施,根据残疾人的实际情况,为残疾人员工提供合适的工作岗位,为以上群体员工配备各种关爱设施,为以上群体员工提供平等的工作和晋升机会。
- ◆ 公司成立工会,保证每位员工可自由加入工会,保证全体员工享有集体协议的权利。通过选举员工代表,定期召开工会和员工代表会议,保护员工各种权益。确保集体协议覆盖人数达到100%。
- ◆ 公司不断减少员工加班时间,保证员工有充足的休息时间,保证员工每天加班不超过3小时,每周休息1天,加班费按照规定的倍率平日1.5倍、周休日2倍、法定假日3倍足额支付加班费。
- ◆ 公司为了减少员工加班时长,加班采用自愿申请审批制,所有加班必须审批同意后进行,同时公司通过提高生产效率、购买高效能设备等措施不断减少员工加班。
- ◆ 公司保证所有员工基本薪资高于当地的最低工资水平,保证所有员工综合薪资高于当地平均生活水平。通过定期对所有员工薪资进行调查,定期对员工工资进行现状和差距分析,通过提高员工基本工资、完善公司结构、完善公司薪酬的激励考核制度,来提高所有员工的薪资。确保员工每月的薪资高于当地平均生活水平的比例为100%。
- ◆ 公司保证向所有员工公开各自的工资金额和扣款项目,通过每月发放工资条,向员工传达工资内容,工资条内容包括基本工资、绩效奖金、加班费、社保代缴以及个税金额等数

据,当员工发现工资核算异常的,可携带工资条向人力资源课反馈,由负责考勤和工资核算人员进行核查。

- ◆ 公司保证为所有员工提供专业性的技能培训,为符合职业发展条件的员工制定职业发展计划。公司设置员工职业发展通道,横向设置工作岗位调整,纵向设置晋升通道,如员工→班长→组长→主管→经理。通过制定员工技能年度培训计划,开展理论结合实操操作的培训活动,颁发特殊岗位上岗证等方法,进行员工技能培训。通过调岗、职位等级升迁等方式促进员工职业发展。确保每年参加技能培训的员工达到100%比例。

和谐劳动关系管理政策目标适用范围和责任人:

适用范围为公司经营范围内所有相关的生产和业务活动以及公司全体员工。

公司成立工会,代表员工与公司管理部共同负责和谐劳动关系的建立和维护,在全厂范围内推行和谐劳动关系的建立,保障所有员工的基本权益。

和谐劳动关系管理政策目标符合性和有效性定期评审:

- ◆ 当公司组织架构、经营活动以及法律法规发生重大变动,或发生严重的负面事件时,由人力资源单位组织对和谐劳动关系管理政策目标重新进行评审,根据评审结果进行调整和更新;
- ◆ 人力资源单位每年组织一次和谐劳动关系管理政策目标符合性和有效性的评审(在每年的管理评审会议中进行评审),确保管理政策目标符合公司和谐劳动关系管理现状。

和谐劳动关系管理政策目标的沟通和传达:

- ◆ 和谐劳动关系管理政策目标由总经理在管理手册中签署生效执行;
- ◆ 人力资源单位每年制定安全生产培训计划,通过培训讲解宣导公司和谐劳动关系管理政策目标;

为了保证和谐劳动关系管理政策目标的实施和达成,公司持续执行以下的管理措施:

- ◆ 公司成立工会组织,定期召开工会会议,员工自愿加入工会组织,工会代表员工,保护员工的合法权益。工会代表全体员工与公司签订“集体合同”,内容包括“工作时间和加班、劳动报酬、工资、女职工保护、劳动安全、保险福利”的内容,为保护员工合法权益提供了法律依据。
- ◆ 公司为全体员工购买社会保险,截止2024年12月,员工在职总人数380人,购买社会保险380人,社会保险覆盖率100%。
- ◆ 公司每年进行一次员工满意度调查,2024年12月进行了2024年度员工满意度调查,通过书面调查表的形式进行,统计出2024年度员工综合满意度得分为95分,基本满意。
- ◆ 持续对员工进行多种形式的技能培训,如公司的特种设备操作员工,都已经按要求送外培训,并取得从业资格证。
- ◆ 公司持续为员工提供晋升和转岗的机会,为员工职业发展提供渠道和平台,2024年度员工晋升共计4人,调岗4人。
- ◆ 为了缓解员工的工作压力,内部设置了阅览室、健身房和工作期间休息室,公司定期组织多种体育比赛和团建活动,每月为生日的员工举行生日庆祝会,对员工进行关爱,提升员工对企业的满意度。
- ◆ 公司执行加班调休,根据工作需要可申请远程办公,根据员工特殊时间段内,可以申请安排灵活的工作时间,但需保证8H。

公司注重员工结构建设,男女平等、融合多民族、促进残疾员工就业、禁止招聘童工,截止2024年12月公司总人数380人,其中少数民族(苗族、彝族

和土家族)、弱势群体员工人数7人,占比1.84%。弱势群体管理人员0人,占比0%。女性员工251人,占比66%。女性中高层管理人员5人,占比1.32%。女性董事会人员0人,占比0%。

公司针对发生的童工、歧视、骚扰和强迫劳动事件,建立纠正和处理流程:

- ◆ 发生童工,立即停止工作,结清劳动所得工资,联系其法定监护人,并安全护送至监护人接收,保留接收的证明记录。若需要继续上学完成学业的,上学费用由公司承担。待其年龄符合工作要求,毕业后公司优先录用该员工。
- ◆ 发生歧视和骚扰事件,要求施害者立即停止歧视和骚扰行为,立即对受害员工进行保护,防止继续再次受到伤害。对受害员工提供支持确保受害员工的人身安全,避免报复或二次伤害。对受害员工提供心理咨询、法律援助和医疗救治(受到伤害时),同时允许受害员工调岗、远程办公安排。
- ◆ 发生强迫劳动事件,要求施害者立即停止强迫行为,立即对受害员工进行保护,防止继续再次受到伤害,为受害员工提供安全环境。提供医疗检查、心理咨询和法律援助。支付克扣的薪资、押金、归还被扣押的证件或财物。受害员工自由选择去留,尊重受害员工的意愿,并协助其返乡或重新就业。
- ◆ 由公司管理部组成调查小组,对受害员工、目击者及涉事人员谈话访谈,调查过程需保护举报人和受害员工的隐私,避免信息泄露,向举报人和受害员工说明处理结果。
- ◆ 依据调查结果,按照公司的规章管理制度,对责任人进行行政处分,警告、停职、降职或解雇(视情节严重程度),涉嫌违法的性骚扰、殴打等行为移交司法机关处理。

公司每年制定年度的教育训练计划,根据2024年度培训计划和实际执行培训时长统计,2024年度共计培训时长为1548H,培训人次1330人,平均每位员工在全年中接受了约1.16小时的培训。

公司工会代表100%全体员工与公司签订专项《集体合同》,2024年1月《集体合同送审表》合同覆盖人数372人。

公司成立工会,最新一届工会委员会成员6人、员工代表1人。

2024年度和谐劳动关系管理目标达成统计分析:

项目目标	2024年目标值	2024年达成数据
女性员工占比	/	66%
女性高层管理人员占比	/	1.32%
女性董事会人员占比	/	0
弱势群体员工(少数民族、残疾人数)占比	/	1.84%
弱势群体管理人员占比	/	0%
员工综合满意度得分	95分	96.5分
社会保险覆盖率	100%	100%
使用童工人数	0	0
发生的歧视事件数量	0	0
发生的强迫劳动事件为0	0	0
发生的骚扰事件为0	0	0
集体协议覆盖人数百分比	100%	100%
员工每月的薪资高于当地平均生活水平的比例	100%	100%
参加技能培训的员工百分比	100%	100%
劳动合同签订率	100%	100%
每月工资准时发放率	100%	100%
员工晋升率	/	1.05%
员工调岗流动率	/	1.05%
员工离职率	≤ 4.5%	2.05%

达成数据分析:2024年度设定的目标基本达成,后续持续落实促进和谐劳动关系的各项措施。

| 环境保护 |

环境方针政策:全员参与、持续改进、遵守法规、节能降耗、增强意识、预防污染。公司严格遵从相关法规,有效控制和处理“三废”(废水、废气、噪声)。

环境保护管理具体管理政策:

- ◆ 公司持续减少水电等能源资源的消耗量,持续减少温室气体排放量。公司每年制定能源使用减少计划和温室气体减排计划,通过在公司内部开展节能降耗管理培训,提高全体员工的环保意识;通过更换能耗高的设备,持续加大光伏设备发电量,购买能耗低的照明和空调设备,购买绿电等方法持续减少能源资源的消耗。2024年公司温室气体排放总量相较2019基准年减少97.61%。
- ◆ 公司废气主要为注塑生产过程中产生的粉尘、非甲烷总烃、甲醇及食堂油烟废气,注塑废气经安装抽风机(风量为1000m³/h)密闭负压抽取,经6m排气筒排放;食堂油烟废气采用集气罩收集,经高效油烟净化设施,静电式油烟净化器处理,再经低噪声离心通风机排烟,经专用烟道由高于楼顶排气筒排放;同时公司持续做好废气环保设施维护保养,确保环保设施正常运行。通过安排专人负责环保设施日常运作管控,每年进行废气等污染源排放达标检测,确保公司每年废气等污染100%达标排放。
- ◆ 公司持续减少原材料用量和减少废弃物的产生。通过改善产品结构和尺寸,回收再利用原材料废料等方法,不断减少原材料使用和废弃物的产生。
- ◆ 公司持续做好废弃物分类存贮和合理处理工作。通过配备废弃物分类存贮区域,与第三方回收机构签订处理协议,确保公司每年废弃物处理100%符合要求。
- ◆ 公司持续进行产品包装方式、包装结构和包装材料的优化,不断减少产品包装环节对环境造成的影响。

- ◆ 公司保证生产和交付的产品的环保和安全性,通过管控供应商的原材料,在生产过程中禁止使用有害物质,确保消费者健康与安全,减轻产品和服务对客户或消费者的健康与安全影响。确保每年发生客户关于产品环保和安全的投诉为0的目标。

- ◆ 公司不断提高全体员工能源节约等环保意识,通过每年的培训计划和日常环保意识宣导,确保全体员工环保意识持续提高,每年参加能源节约等环保意识培训的员工比例达到100%。

环境保护管理政策目标适用范围和责任人:

适用范围为公司经营范围内所有相关的生产和业务活动以及公司全体员工。

公司任命环境管理者代表,成立环境管理小组,与公司厂务部共同负责环境保护管理工作,在全厂范围内推行环境管理体系,不断提升公司环境保护的绩效。

环境保护管理政策目标符合性和有效性定期评审:

- ◆ 当公司组织架构、经营活动以及法律法规发生重大变动,或发生严重的负面事件时,由环境管理小组和厂务部组织对环境保护管理政策目标重新进行评审,根据评审结果进行调整和更新;
- ◆ 环境管理者代表每年组织一次环境保护管理政策目标符合性和有效性的评审(在每年的管理评审会议中进行评审),确保管理政策目标符合公司环境保护管理现状。

环境保护管理政策目标的沟通和传达:

- ◆ 环境保护管理政策目标由总经理在管理手册中签署生效执行;
- ◆ 能源节约环境保护管理由人力资源课每年制定环保培训计划,通过培训讲解宣导公司环境保护管理政策目标;

◆ 公司环境保护管理政策目标在公司网站上进行公布,向相关方传达。

公司在生产过程中不产生工业废水,仅生活污水,公司生活污水经隔油池、化粪池处理后,达到接管标准,排入当地南康污水处理厂进行处理,废水经处理达标排放。

为了降低设备噪声对内部作业环境和外界厂界周边环境造成影响,对高噪声设备安装隔离罩。对公司因振动产生噪音的设备,在设备的外侧和振动盘外侧安装隔离罩,可以有效的降低设备的噪音,减少对员工和周边的影响;厂房四周设置绿化隔离带,对噪音进行二次屏蔽,厂界噪音控制昼间最大57.1分贝,夜间最大46.4分贝。目前厂内各种降噪设施运行良好。

公司对生产和生活过程中产生的固体废弃物进行分类存储管理。对于固体废弃物,公司按要求对其进行处理,可回收再利用的废弃物交废旧物资公司回收再利用,不可回收的废弃物交市政环卫所处理,危险废弃物交有资质的危废处理机构处理。

每年委托第三方检测机构对公司的废水、废气和厂界噪音进行取样检测,截止2024年未发生超标排放情况。

为了保证公司交付产品的环保,对外签署《禁限用有害物质保证书》,每年要求供应商送物料至第三方检测机构进行RoHS/卤素/REACH检测,每批物料在进料进行RoHS/卤素检测,确保产品符合环保要求,确保消费者使用安全。

2024年度环境保护管理目标达成统计分析:

项目目标	2024年目标值	2024年达成数据
用电量(Kwh)	减少1%	2396940 千瓦时
用水量(吨)	减少1%	18223.4 立方米(吨)
绿电采购量(Kwh)	/	2276 兆瓦时
其他能源(燃油)使用量(升)	/	19189.14 升
其他能源(液化天然气)使用量(吨)	/	0.69
环保污染事件数量	100%	0
化学品泄漏事件数量	0	0
环保投诉事件数量	0	0
危险废物总量(吨)	/	0.3 吨
可回收废物总量(kg)	/	44717 Kg
废弃物处理符合要求百分比	100%	100%
环保产品百分比	100%	100%
三废检测指标达标排放百分比	100%	100%
温室气体产生量(范围1)(吨)	/	48.03
温室气体产生量(范围2)(吨)	/	0
温室气体较基准年减少比例	20%	97.16%
环保意识培训的员工比例达到100%	100%	100%
产品环保和安全的投诉为0	0	0

达成数据分析:2024年度设定的目标基本达成,后续持续落实环境保护的各项措施。

| 商业道德管理 |

商业道德具体管理政策：

- ◆ 公司禁止任何形式的贪污腐败、欺诈、利益冲突、洗钱、不正当竞争和未经授权允许的信息数据对外公开和披露。
- ◆ 公司所有员工在工作期间中不得利用职务之便收受贿赂，获取不正当利益。
- ◆ 公司所有员工不得通过行贿不正当方式，向合作方提供现金、高价值物品等以便获得合作的机会。
- ◆ 公司对于敏感岗位员工从事的涉及敏感交易进行限制和管理，超出以下的限制是被禁止的。接收或赠予的礼品单位价值不得超过RMB500元，超过规定金额的礼品，接收的当事人必须上交管理部做登记，统一规范化处理。对外赠予的礼品超过规定金额的原则上被禁止，特殊情况下需经申请总经理审批同意后方可对外赠予，对外赠予的礼品必须进行登记。
- ◆ 公司在参与市场竞争的过程中，禁止使用欺诈手段达到商业合作的目的，欺诈包括价格欺诈、质量欺诈、虚假宣传等。
- ◆ 公司禁止在所有商业活动中进行任何形式的洗钱行为。公司对资金流转的商业活动，由财务部门进行严格的审查和监督，确保资金来源合法，交易过程透明。没有商业活动交易时不得对外提供公司的账号信息，防止为非法洗钱活动提供渠道。
- ◆ 公司财务人员对于涉嫌洗钱的异常行为，应立即向公司总经理及政府相关部门报告，并配合调查，防止公司受到非法洗钱的影响。
- ◆ 公司在经营活动中尊重竞争对手，遵循公平竞争的原则。不得诋毁、贬低或以其他不正当手段损害竞争对手的声誉和利益，禁止任何形式的不正当竞争行为，不正当竞争行为包括虚假宣传、商业诋毁、低价销售、商业贿赂、侵犯竞争对手的知识产权和商业秘密等。
- ◆ 公司加强利益冲突管理，员工不得利用职务之便，为家人、亲朋好友等有裙带关系的人员谋取利益，在涉及到以上人员管理时，当事人主动回避，防止利益冲突。也不得利用公司资源从事与公司业务无关的活动。
- ◆ 公司定期调查在职员工在公司内部以及供应商中的裙带关系，确保决策过程的公正性和透明度。
- ◆ 公司加强商业信息安全保护，对公司和利益相关方的商业信息进行严格保密。对客户、利益相关方的信息数据必须保密，必要时必须获取授权后方可使用。
- ◆ 公司明确电脑和网络的访问权限，对敏感信息的访问进行限制，只有经过授权的人员才能访问。
- ◆ 公司对商业信息数据进行加密，保证信息数据在传输和存储过程中的安全性。
- ◆ 公司建立信息备份和突发事件应急恢复预案，防止因系统故障或意外事件导致的信息数据丢失，发生信息安全事件，利用应急恢复预案迅速采取措施，尽快恢复公司正常运营。
- ◆ 公司定期对贪污腐败、欺诈、洗钱、利益冲突、不正当竞争、信息数据安全的风险进行评估，识别和评估潜在的风险和可能造成的危害影响，制定风险预防措施。

◆ 公司定期对员工进行贪污腐败、欺诈、洗钱、利益冲突、不正当竞争、信息数据安全管理的培训,提高员工的廉洁从业和保护信息数据安全的意识。

◆ 公司建立投诉举报机制,鼓励员工和利益相关方举报违反贪污腐败、欺诈、洗钱、利益冲突、不正当竞争、信息数据安全管理的行为,对举报者身份信息保密,保护举报人免受打击报复。

◆ 公司建立规章管理制度,对违反以上政策和管理要求的人员进行行政处理,性质严重恶劣的,解除当事人的劳动合同,违法的提请当地执法部门追究其法律责任。

◆ 每年发生贪污腐败不良事件数量为0。

◆ 每年举报贪污腐败不良事件数量为0。

◆ 每年举报经调查确定为贪污腐败事件为0。

◆ 每年发生欺诈、洗钱、利益冲突和不正当竞争的不良事件数量为0。

◆ 每年发生信息数据泄漏事件数量为0。

商业道德管理政策目标适用范围和责任人:

适用范围为公司经营范围内所有相关的生产和业务活动以及公司全体员工。

公司任命商业道德管理负责人,与公司管理部共同负责商业道德管理工作,在全厂范围内推行商业道德管理工作,创造廉洁、公平、诚信的公司经营环境。

商业道德管理政策目标符合性和有效性定期评审:

◆ 当公司组织架构、经营活动以及法律法规发生重大变动,或发生严重的负面事件时,

由商业道德管理负责人和管理部组织对商业道德管理政策目标重新进行评审,根据评审结果进行调整和更新;

◆ 商业道德管理负责人每年组织一次商业道德管理政策目标符合性和有效性的评审(在每年的管理评审会议中进行评审),确保管理政策目标符合公司商业道德管理现状。

安全生产管理政策目标的沟通和传达:

◆ 商业道德管理政策目标由总经理在管理手册中签署生效执行;

◆ 商业道德管理由管理部每年组织公共课程的培训,通过培训讲解宣导公司商业道德管理政策目标;

为了保证商业道德管理政策目标的实施和达成,公司持续执行以下的管理措施:

◆ 公司建立《诚信和廉洁经营管理程序》、《公平商业行为准则》和《信息安全管理规定》,遵守总公司的《诚信经营守则》,对公司商业道德和信息安全日常运行进行管理。

◆ 为了充分贯彻执行公司的《诚信经营守则》,内部公司所有中高层管理人员签订《管理人员遵守行为守则承诺书》,外部签订《廉洁合作协议书》。

◆ 对全体员工进行《诚信和廉洁经营管理程序》、《公平商业行为准则》管理要求的培训,预防违反商业道德不良事件发生。

◆ 公司建立《信息安全管理规定》,保护公司和客户的商业机密。要求所有接触公司和客户商业机密的员工签署保密协议,并对所有人员进行信息安全管理要求的培训。

◆ 公司内部所有使用电脑人员,设置IP地址和登录密码,公司和客户商业机密文件设置密

码,定期对公司的文件进行备份,确保公司信息安全。

- ◆ 公司定期组织信息安全应急演练,如当公司网络攻击导致服务器异常时的应急处理,提高信息安全中突发事件的风险应对能力,使的对公司的损害降到最低。

2024年度商业道德管理目标达成统计分析:

项目目标	2024年目标值	2024年达成数据
发生贪污腐败不良事件数量	0	0
举报贪污腐败不良事件数量	0	0
举报经调查确定为贪污腐败事件	0	0
发生欺诈、洗钱、利益冲突和不正当竞争的 不良事件数量	0	0
发生信息数据泄漏事件数量	0	0
发生因贪污腐败和信息数据泄漏的法律 诉讼事件	0	0
发生的知识产权侵权事件数量	0	0
接受反腐败贿赂、信息数据安全意识培 训的员工百分比	50%	36.2%
风险评估覆盖公司场所百分比	100%	100%
开展内部符合性审核次数	1	1

达成数据分析:2024年度设定的目标基本达成,对于接受反腐败贿赂、信息数据安全意识培训的员工百分比未达成目标,管理部人资课在组织培训时,2024年度的培训对象仅集中在管理层面的人员,2025年度开始反腐败贿赂、信息数据安全的培训将针对一线员工进行。



可持续采购管理

可持续采购具体管理政策：

- ◆ 公司已将社会责任劳工要求、安全生产、能资源节约、环境保护、商业道德的要求纳入供应商行为准则和采购合同中,要求供应商签署遵守社会责任承诺书和采购合同,承诺遵照执行。通过资材部门对供应商管理,至2024年签署供应商行为准则的供应商比例达到100%。
- ◆ 公司要求供应商保证员工的健康安全,落实企业安全生产管理制度,落实企业员工三级安全培训制度,确保每年合作的供应商发生重大安全事故为0。
- ◆ 公司禁止供应商使用童工、禁止强迫劳动、禁止歧视员工、禁止骚扰员工,要求供应商建立管理制度和投诉渠道,确保每年合作的供应商中发生违反童工歧视骚扰原则的供应商为0。
- ◆ 公司要求供应商为员工提供合理的工作时间,不断减少加班时间,保证员工充足的休息时间,并依法支付加班费。
- ◆ 公司要求供应商为员工提供合理的工资报酬,满足员工基本生活需求,禁止克扣员工工资,保证每月足额按时发放工资。
- ◆ 公司要求供应商依法为员工提供社会保险、婚假、丧假、产假、病假及年休假等各项法定福利,并按要求支付社会保险费用和假期工资,保障员工的基本合法权益。
- ◆ 公司要求供应商推行多元化的招聘和用工政策,为弱势群体员工和女性员工提供工作岗位。同时公司对合作的供应商负责人为女性或弱势群体的,给予一定的支持措施,支持措施包括资金、技术等资源支持,提供优惠的价格、更短的付款周期等。

- ◆ 公司要求供应商成立工会和选举员工代表,允许员工加入工会,允许员工自由结社和参加合法集会,不得因员工参与集会而受到不公平对待。
- ◆ 公司要求供应商为员工提供技能和职业发展的培训,保证员工在工作中不断提升综合技能,为员工职业发展提供帮助。
- ◆ 公司要求供应商遵守当地的环境法律法规,在公司内部建立环境保护的规章制度,制定环境应急预案,预防发生环保违法事件。每年供应商违反环境法规事件为0。
- ◆ 公司要求供应商淘汰老旧能耗高的设备,采购低能耗和清洁能源设备,鼓励供应商建设光伏发电设施,购买绿电,每年进行温室气体核查,制定能资源消耗和温室气体减排计划。
- ◆ 公司要求供应商引入节水技术和设备,引入水资源回收或再利用技术和设备,减少水资源的使用量,提高水资源的循环利用,减少废水的产生。
- ◆ 公司要求供应商对经营活动中产生的废水、废气、噪音进行处理,做好环保处理设施的维护保养工作,确保废水废气和噪音达标排放。
- ◆ 公司要求供应商优化产品结构设计和生产工艺,提高原材料的使用率,减少原材料的使用量,减少废弃物的产生。对经营活动中产生的废弃物进行分类储存,并配置废弃物存贮设施,签订废弃物回收处理协议,合规处理。
- ◆ 公司要求供应商对全体员工进行节能减排和环保意识的培训,以增强员工的环保意识,减少人为对环境的影响。
- ◆ 公司持续每年对合作供应商进行现场审核,采购部门制定供应商现场审核计划,并按

计划进行现场审核,及时发现供应商持续改进的项目,促进供应商发展。

- ◆ 公司持续每年对合作供应商进行绩效考核,对于绩效合作良好的供应商实行奖励制度,颁发优秀供应商证书,提高采购价格,增加采购订单量,缩短货款支付周期。
- ◆ 公司持续每年对采购人员进行供应商管理能力的培训,通过理论知识培训和书面考核的形式提高采购人员的供应商管理能力。每年参加供应商管理能力培训的采购人员比例达到100%。

可持续采购管理政策目标适用范围和责任人:

适用范围为公司经营范围内所有相关的生产和业务活动的采购活动和供应商管理。公司资材部采购主导负责供应商管理,对合作供应商进行日常管理,不断提升合作供应商的能力。

可持续采购管理政策目标符合性和有效性定期评审:

- ◆ 当公司组织架构、经营活动发生重大变动,或合作供应商发生严重的负面事件时,由营业部采购对可持续采购管理政策目标重新进行评审,根据评审结果进行调整和更新;
- ◆ 营业部采购每年组织一次可持续采购管理政策目标符合性和有效性的评审(在每年的管理评审会议中进行评审),确保管理政策目标符合公司可持续采购管理现状。

可持续采购管理政策目标的沟通和传达:

- ◆ 可持续采购管理政策目标由总经理签署生效执行;
- ◆ 营业部采购通过要求供应商签署承诺书,并通过邮件将公司的可持续采购管理政策向合作供应商传达;

- ◆ 公司可持续采购管理政策目标在公司网站上进行公布,向相关方传达。

为了确保可持续采购管理政策和目标有效达成,公司持续执行以下措施:

- ◆ 公司建立供应商行为守则《供应商社会责任承诺书》,要求合作的供应商签署并遵守。公司在与供应商合作之前,对其进行风险评估和调查,确定供应商的综合能力后再与其建立合作关系。
- ◆ 为了提升合作供应商质量、环境保护和健康安全管理水平,每年对合作供应商进行现场审核,并针对审核发现的问题拟定改善措施,持续提高合作供应商的管理绩效。
- ◆ 对提供金属原材料的合作供应商进行冲突矿产调查,传达“禁止冲突矿产的要求”,同时完成冲突矿产CMRT调查表。公司与供应商签署采购协议,采购协议中包括了对劳工、环境保护、健康安全和商业道德方面的条款要求,通过合约的形式推动供应商的管理绩效。
- ◆ 为了确保供应商提供的原材料/产品符合产品环保RoHS/REACH的标准,要求供应商签署《有关制品中含有有害物质的保证书》。
- ◆ 每年安排对从事供应商管理的采购人员进行供应商管理程序和可持续采购管理政策目标的培训,保留每次的培训记录。
- ◆ 持续对采购人员进行供应商管理能力的月度绩效考核,提高全体采购人员的责任心。
- ◆ 公司支持所有者为女性/少数民族/残疾人士的供应商,对其采取一定的扶持措施(如缩短支付周期、增加采购订单量等)。

2024年度可持续采购管理目标达成统计分析：

项目目标	2024年目标值	2024年达成数据
供应商中已签署供应商行为守则的百分比	95%	100%
供应商中参加企业社会责任现场审核的的百分比	60%	100%
接受可持续采购培训的所有采购员百分比	100%	100%
可持继采购发生事故数量	0	0
每年合作的供应商发生重大安全事故数量	0	0
每年合作的供应商中发生违反童工歧视骚扰原则的供应商数量	0	0
每年供应商违反环境法规事件数量	0	0

达成数据分析:2024年度设定的目标基本达成。

| 内部和利益相关方申诉 |

公司员工、外部利益相关方及其员工,在日常工作中、商业合作过程中,发现违反公司社会责任报告中的方针政策,如童工、未成年工、强迫劳动、歧视和骚扰、重大的健康安全事故及风险、违反环境保护要求、贪污腐败、行贿受贿、欺诈、洗钱、虚假宣传、不公平竞争、存在利益冲突、泄露客户及合作伙伴的商业机密的,均可通过以下途径向我公司申诉。申诉应实名进行,若匿名申诉,必须保证申诉内容的客观真实性,对于虚构捏造的申诉不予受理,公司保留追究虚构捏造申诉人责任的权利。公司对申诉人信息保密,防止申诉人受到打击报复。

公司对外公布的申诉途径: 邮箱:oc@greenconn.com

举报热线: 0797-6635305

意见箱: 位于餐厅入口处



| 未来展望 |

公司在保持健康发展的、提高生产经营效益的同时,发挥企业担当、注重回报社会,注重构建和谐、友善的公共关系,积极参与社会公益事业。

树立格棱企业核心价值观:

诚信、务实、共赢、发展,为客户创造价值、为员工创造机会、为社会创造效益。

企业愿景:

链接全球、迈向未来。

| 报告说明 |

本报告披露了有限公司的企业文化、健康安全、环境保护、和谐劳动关系建立、商业道德和信息安全以及可持续采购方面的行动和绩效,通过在企业网站上对外公布,加强与社会各界、客户和企业员工的沟通和交流,为格棱电子科技(赣州)有限公司的可持续发展助力。接受社会各界、客户、合作商、员工以及当地政府部门的监督。

现行版本发行日期 2025年2月25日

本报告为年度报告,部分绩效行动超出报告时间范围。

企业社会责任报告每年发布一次。

公司地址:江西省赣州市南康区东山工业区

联系方式:0797-6635305

邮箱:sales@greenconn.com

网址:www.greenconn.com