



深圳市时誉高精科技有限公司
SHENZHEN SHYUGJ TECHNOLOGY CO.,LTD

深圳市时誉高精科技有限公司

ESG 报告

(2025 年度)

报告人：赵耀

审批人：黄志灿

日期：2026 年 4 月



目录

1. 报告编制说明
2. 总经理致辞
3. 公司概况
4. 诚信经营
5. 品牌铸就
6. 劳工人权
7. 供应链管理
8. 环境保护
9. SDGs 对标
10. GRI Standards 指标索引
11. 展望未来



一、报告编制说明

本报告为深圳市时誉高精科技有限公司 2025 年度的可持续发展报告书，旨在向所有关注方详尽阐述公司在本年度内经济、环境以及社会可持续发展领域的各项成果与努力。

1. 报告框架及参考标准：本报告涵盖时间段自 2025 年 1 月 1 日起至同年 12 月 31 日止，参考《全球报告倡议组织 GRI 标准》、国际标准化组织《ISO26000:2010 企业社会责任指南》、联合国可持续发展目标(SDGs)等标准编写。同时，本报告新增 2024 年绩效数据作为中间年对比，以更完整地展示公司 ESG 绩效的持续改善趋势。
2. 业务范围界定：本报告内提及的所有可持续发展业绩指标，均仅限于深圳市时誉高精科技有限公司（以下简称“公司”“本公司”或“我们”）的业务范畴内。
3. 报告编制周期与数据来源说明：本公司将秉持年度发布的原则，持续编制并发布。本报告内所展示的所有财务数据均以人民币为单位，其余信息则均源自本公司内部各相关部门。



二、总经理致辞

深圳市时誉高精科技有限公司始终将可持续发展视为企业发展的重要基石，致力于在追求经济效益的同时，积极履行对环境和社会的责任。

公司自成立以来，便确立"聚焦客户需求，以专业的智能方案和服务持续为客户创造价值"的核心理念，将可持续发展融入企业战略规划之中。我们深知，只有不断创新技术、优化产品、提升服务，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。同时，我们也意识到，企业的长远发展离不开对环境的尊重和保护，以及对社会的贡献和回馈。

为了实现可持续发展目标，本公司在产品研发、生产运营、市场拓展等各个环节都积极采取了一系列措施。我们致力于研发高效、节能、环保的自动化设备和解决方案，帮助客户提升生产效率、降低能耗和排放。同时，我们也加强了对生产过程的管控和优化，通过引入先进的生产技术和设备，提高资源利用率和产品质量，减少废弃物和污染物的产生。

在社会责任方面，本公司始终将员工视为最宝贵的财富，致力于为他们提供安全、健康、和谐的工作环境和机会。我们注重员工的职业发展和培训，鼓励员工积极参与社会公益活动，为社会做出贡献。同时，我们也积极履行对股东和投资者的责任，通过稳健的经营和透明的信息披露，为股东和投资者创造长期稳定的回报。

回顾 2024 至 2025 年，公司持续深化 ESG 管理，各项绩效指标稳步向好。展望未来，深圳市时誉高精科技有限公司将继续秉承可持续发展的理念，不断创新、进取、拼搏，为实现企业与社会、环境的和谐共生而不懈努力。

深圳市时誉高精科技有限公司 总经理：黄志灿



三、公司概况

（一）公司简介

深圳市时誉高精科技有限公司成立于 2016 年，总部位于高新人才聚集地深圳，是一家集设计、研发、生产和销售为一体的高新科技型企业。公司于 2020 年和 2023 年分别获得国家高新技术企业和深圳市专精特新的荣誉称号！

公司秉承“聚焦客户需求，以专业的智能方案和服务持续为客户创造价值”的使命；立足中国，服务全球的理念；坚持以德国品质标准为研发宗旨，遵循 ISO9001、ISO14001 质量和环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系、ISO27001 信息安全和 [ISO26000 社会责任体系](#)，保证了产品的优良品质和输出。我们的产品广泛应用于家居、银行、医院、酒店、政府工程等各个领域，远销全球五大洲 50 多个国家和地区，并与多家世界 500 强企业（例如：施耐德、西门子、海格等）密切合作，深受客户的喜爱和信赖！

（二）公司的愿景、使命、价值观

- **公司愿景：**成为调光器和温控器行业的全球领导者，让产品成为每个家庭和用户的首选。
- **公司使命：**用创新科技简化生活，让每个人都能轻松享受智能节能
- **价值观：**用户第一，始终把用户需求放在首位，用心解决每一个问题
- **主人翁精神：**像公司的主人一样工作，对结果负责

（三）公司管理方针

- **质量方针：**质量为本，优质服务；客户满意，持续改进
- **环境方针：**预防污染，保护环境；付诸行动，造福社会



- **职业健康安全方针：**安全守法，规避风险；关爱健康，持续改进

(四) 诚信经营

公司恪守商业道德，确保各类信息的安全性，制定和实施了《商业道德管理政策》，并持续致力于反腐败、反贿赂、反欺诈、反洗钱、避免利益冲突、保护信息安全的行动。定期对内部各项商业道德及信息安全管理制度进行评估评审，保障内部管理制度的有效性和合规性。

1. 管理目标

公司制定了商业道德管理目标，并通过定期的统计分析与审查，持续进行改进：

- 加强对全员的商业道德意识提升培训，持续保持接受商业道德培训的员工覆盖率为 100%
- 建立健全贪污腐败监督机制，保持每年度发生的贪污腐败违规事件为 0
- 确保公司各类信息的保密性、完整性和可用性，保持每年度发生的信息泄漏事件为 0

2. 管理机制

公司由行政人事部对上述目标进行定期统计与检讨，并每年根据统计结果进行调整和修订。同时设立专门负责监督和管理商业道德的委员会，由行政人事部经理担任委员会主席，各部门负责人及员工层代表担任成员。委员会主要职责包括：执行商业道德内部控制审计、监督维护公司商业道德管理、提供法律咨询服务、接受商业道德相关的申诉与举报、识别评估管理相关风险。



3. 管理要求

- **禁止贪污腐败：**公司已制定严格的反腐败政策，由道德委员会负责监督执行，严禁任何形式的贪污及行贿行为。定期开展腐败风险评估、内部审计及整改工作，并定期组织员工参与反腐败培训。
- **禁止欺诈：**公司构建了反欺诈机制，明确界定欺诈行为及其相应后果，持续优化内部控制体系，定期对财务报表和业务流程进行审查。
- **禁止洗钱：**本公司建立了完善的反洗钱制度，所有员工在处理客户交易时必须严格遵守相关规则，持续对所有交易活动进行监控。
- **防止利益冲突：**公司构建了利益冲突预防体系，员工有责任主动公开相关信息，确保所有决策过程的透明度。
- **禁止不正当竞争：**公司维护市场公平竞争秩序，严禁不正当竞争行为，并严格遵守相关法律法规。
- **保护信息安全：**公司已成功构建符合 ISO/IEC 27001 标准的信息安全管理体系，并于 2024 年 6 月取得认证证书。通过定期培训、风险评估、物理访问控制、数据加密、权限管理、备份恢复等措施，全面保障信息安全。
- **监督举报管理：**公司设立了透明的申诉机制，允许匿名投诉，保护投诉人权益，防止报复。

公司申诉电话：18122051580 13823176716

公司申诉邮箱：hr@hzc-electric.com



4. 诚信经营相关管理绩效

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年	2023→2025 变化
接受道德培训的员工百分比 (%)	100%	100%	100%	→持平
由举报程序产生的道德相关举报数量 (件/年)	0	0	0	→持平
确认的贪污腐败事件数量 (件/年)	0	0	0	→持平
确认的信息安全事件数量 (件/年)	0	0	0	→持平



四、品牌铸就

（一）知识产权管理

本公司一贯遵循《知识产权法》《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，积极倡导并激励员工进行创新活动，以提升产品设计与研发的层次，专注于研发环保且节能的产品。截至 2025 年，公司已累积了超过 40 项专利。

（二）产品质量安全

深圳市时誉高精科技有限公司的产品销售已拓展至欧洲澳洲等多个市场。为确保产品及客户服务质量，公司制定周密的《客户反馈与退货处理指南》，通过标准化流程高效处理客户投诉与退货事宜。在报告期内，我们严格遵守数据保护法规，未发生任何客户信息或资料的泄露事件，同时也无侵犯客户隐私或知识产权的行为记录。

（三）产品使用管理

公司设定了产品使用的管理目标：实施产品生命周期的环境影响分析与控制，提高产品的能效和环保性能，到 2028 年实现进行生命周期分析控制的产品占比为 95%。公司针对生产的产品，在整个生命周期内实施全面的环境管理策略，从产品的设计、制造、使用直至废弃处理，每个阶段都对环境影响进行细致的分析。

（四）产品生命末期管理

公司设定了产品生命末期管理目标：以 2022 年的废旧产品回收数据为基数，到 2028 年实现废旧产品回收量提升 30%。公司采取环保导向的回收管理措施，在设计阶段就考虑易于分解与回收的产品构造，并不断建立健全回收机制，设立回收站点并推出回收服务。



(五) 品牌铸就相关管理绩效

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年	2023→2025 变化
获得授权的专利（件）	30	13	19	↓下降
进行生命周期分析控制的产品占比（%）	86.5%	86.6%	86.8%	↑增长
发生产品使用环境影响事件（件/年）	0	0	0	→持平
废旧产品回收量（件/年）	11286	11582	11621	↑增长
产品召回事件（件/年）	0	0	0	→持平
客户满意度（分）	95	91	91.1	↓下降



五、劳工人权

本公司郑重承诺，恪守与劳工权益相关的法律法规，尊重并保障员工的基本人权，确保员工在工作过程中享有平等、公正、安全及尊严的工作环境。公司已制定《劳工人权管理政策》，并持续致力于职业健康安全、工资与工时、职业发展与培训、禁止使用童工及强迫劳动、防止歧视与骚扰、保障结社自由与集体谈判等领域的合规管理。

（一）管理目标

1. **职业健康安全管理目标**：到 2028 年实现工伤事故 0 发生、员工年均健康安全培训课时达到 4 小时/人
2. **工资工时管理目标**：保持工资发放及时率为 100%、工资超过当地最低工资标准的员工百分比为 100%，到 2028 年实现月加班不超 36 小时/月
3. **职业发展与培训管理目标**：到 2028 年实现员工年均培训课时达到 33 小时/人
4. **童工与强迫劳动管理目标**：确保每年发生童工与强迫劳动违规事件为 0
5. **歧视骚扰与多元化管理目标**：确保每年发生歧视与骚扰违规事件为 0
6. **结社与集体谈判管理目标**：每年度召开的员工代表沟通会议达到 4 次

（二）管理机制

公司由行政人事部对上述目标进行定期统计与检讨，并每年根据统计结果进行调整和修订。行政人事部全权负责确保所有员工的基本人权得到充分尊重与保护。采购部负责将劳工人权要求传达给合作供应商，并对其进行相应的管理。



(三) 管理要求

1. 职业健康安全

公司建立了职业健康安全管理体系，于 2024 年 6 月取得并维护了 ISO 45001 证书，成立了 EHS 管理委员会。公司实施定期的安全检查机制，向员工提供必要的个人防护用品，定期开展健康安全风险评估工作，并委托外部专业机构进行职业危害检测。公司为员工建立健康监测体系，定期组织员工进行体检，并建立个人健康档案。

2. 工资工时

公司遵循国家关于薪酬与工时管理的法律条款，确保员工薪酬按时、足额发放。公司标准工作时长为每日 8 小时，每周工作 6 天 48 小时制。加班费计算遵循国家标准，即日常加班按 150% 计算，周末加班按 200% 计算，法定节假日加班按 300% 计算。公司为员工提供全面的法定福利假期，包括 13 天法定节假日、98 天产假、15 天陪产假、3 天婚假、3 天丧假以及 5 至 15 天的年假等。

3. 职业发展与培训

公司深切关注员工的职业成长与技能精进，制定全面系统的培训蓝图及职业晋升路径。公司构建了公正透明的晋升机制，通过系统化的培训机制，定期开展多种形式的内部及外部专题技能培训活动。

4. 童工与强迫劳动

公司恪守国家法律法规，严禁雇佣未达到法定工作年龄的未成年人，并坚决抵制任何形式的强迫劳动。公司构建全面而严谨的招聘与用工审核体系，明确禁止以任何理由扣押员工的身份证件或其他个人财物。



5. 多元化与歧视骚扰

公司致力于营造一个公正无偏、包容接纳的工作环境，坚决抵制任何形式的歧视与骚扰行为。在招聘、晋升、薪酬等环节，确保所有员工都能获得平等的机会与公正的待遇。公司积极采取措施提升女性员工的职场竞争力，确保男女同工同酬。

6. 申诉管理

公司设立的申诉处理机制适用于违反规定雇佣童工及强迫劳动的行为、歧视与骚扰问题、保障结社自由与集体谈判权利、工资与工作时间相关事宜等。公司允许投诉者匿名提交申诉，并坚决禁止任何打击报复行为。

公司申诉电话：18122051580 13823176716

公司申诉邮箱：hr@hzc-electric.com

(四) 劳工人权相关管理绩效

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年	2023→2025 变化
员工体检覆盖率(%)	100%	100%	100%	→持平
火灾事故次数（件/年）	0	0	0	→持平
因公致残致死人数(人/年)	0	0	0	→持平
工伤事故次数（件/年）	6	0	0	↓下降
因事故损失工时总天数（天/年）	5	0	0	↓下降



职业病和心理疾病发生次数(件/年)	0	0	0	→持平
年均安全培训课时数(小时/人)	2.9	3	3.2	↑增长
女性职工占总人数比率 (%)	53.6%	56.3%	56.82%	↑增长
女性高管占高管总数比率 (%)	28.6%	28.6%	28.6%	→持平
少数弱势群体人员占总人数比率 (%)	9.3%	7.5%	8.6%	↓下降
少数弱势群体人员高管占高管总数比率 (%)	0	0	0	→持平
劳动合同签订率 (%)	100%	100%	100%	→持平
年度员工流动率 (%)	7.16%	8.22%	9.72%	↑增长
童工与强迫劳动违规事件 (件/年)	0	0	0	→持平
歧视与骚扰违规事件 (件/年)	0	0	0	→持平
年度召开的员工代表沟通会议次数 (次/年)	4	4	4	→持平
集体协议人员覆盖率 (%)	/	100%	100%	→持平
年最大周工时 (小时/周)	52	54	58	↑增长
强迫加班事件 (件/年)	0	0	0	→持平



社保参保率 (%)	100%	100%	100%	→持平
工资准时发放率 (%)	100%	100%	100%	→持平
工资超过当地最低工资标准的员工百分比(%)	100%	100%	100%	→持平
男女平均工资对比 (%)	/	3.56%	3.17%	↓下降
最高人员年薪与中位数人员年薪对比 (%)	/	811%	827%	↑增长
员工满意度评分 (分)	84.4	85.0	87.0	↑增长
职业晋升/调岗比率 (%)	7.3%	7.5%	8.0%	↑增长
年人均培训课时(小时/人)	24.5	25.6	25.8	↑增长

六、供应链管理

公司郑重承诺，将严格遵守可持续采购管理的原则和标准，确保在采购过程中充分考虑环境保护、社会责任和经济效益的平衡。

（一）管理目标

- 到 2028 年实现进行现场审核的供应商百分比为 90%
- 保持每年度接受可持续采购培训的采购员覆盖率达到 100%

（二）管理要求

1. 供应商社会责任管理

公司将社会责任的要求融入供应商行为准则或承诺书之中，并在采购合同中明确约定。要求供应商严格遵守与社会责任相关的法律法规，保障员工健康安全，合理安排工作时间，坚决反对雇佣童工，消除歧视与骚扰，尊重员工结社自由权利。

2. 供应商环保管理

公司将环境保护要求纳入供应商行为准则，要求供应商全面获取法定环境许可证明，采取措施降低生产活动对环境的影响，通过改进工艺和选用环保材料减少资源消耗，建立系统化的废弃物处理机制。

3. 供应商监督与评估

公司全面审视潜在供应商的社会责任与环境保护能力，选定供应商后实施周期性绩效评审。对于绩效卓越的供应商，公司颁发“优秀供应商”证书，并通过正向激励措施予以鼓励。



(三) 供应链管理相关管理绩效

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年	2023→2025 变化
供应商中签署供应商行为准则的百分比 (%)	100%	100%	100%	→持平
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比 (%)	100%	100%	100%	→持平
供应商中参加企业社会责任(CSR)评估的百分比 (%)	67%	70%	75%	↑增长
供应商中参加企业社会责任(CSR)现场审核的百分比 (%)	63%	68%	70%	↑增长
接受可持续采购方面培训的所有采购员百分比 (%)	100%	100%	100%	→持平
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商百分比 (%)	55.1%	58.0%	60.0%	↑增长

七、环境保护

本公司承诺将坚定地遵循环境保护的各项准则与规范，在业务运营中采取有效措施，以减少和避免对环境的潜在损害，确保公司的各项过程及行为符合国家和地方环保法规的严格要求。公司环境方针为：预防污染，保护生态环境。

（一）管理目标

1. **节能与碳减排管理目标**：以 2025 年统计数据为基数，到 2030 年实现范围 1 绝对值碳排放量减少 36%、范围 2 绝对值碳排放量减少 37%
2. **水资源管理目标**：以 2025 年水使用量为基数，到 2030 年实现用水量减少 12%，保持污水达标排放
3. **废气与噪声管理目标**：确保废气和噪声的达标排放
4. **原材料及化学品管理目标**：保持每年度化学品泄漏事故为 0
5. **废弃物管理目标**：到 2030 年实现废弃物综合利用率为 65%，一般废弃物排放总量减少 12%

（二）管理要求

1. 体系管理

公司依据 ISO14001 标准建立了完善的环境管理体系，并持续进行监督、测量和改进。通过定期的内部审核和管理评审，确保体系的持续符合性和有效性。



2. 节能与碳减排

公司积极响应国家节能减排的号召，每年进行专业的碳排放核算工作。公司已购置新型环保空调，部署节能型服务器和存储设备，推广 LED 照明系统，安装太阳能灯具，并鼓励员工采用绿色出行方式，公务车辆采用新能源车辆。2025 年碳排放总量持续下降，单位产值能耗较 2023 年进一步降低。

3. 水资源管理

公司严格遵守国家水资源节约与保护的相关法律法规，建立健全水资源管理体系。公司所消耗的水主要用于日常生活，不涉及生产性用水。公司已更换节水型水龙头，有效降低了水的消耗量，单位产值水消耗量逐年下降。

4. 废弃物管理

公司持续优化废弃物管理体系，依据废弃物性质分类收集处理。积极推动废旧塑胶件及水口料的内部循环利用，并对废纸箱进行回收再利用。危险废弃物交由有资质机构进行无害化处置。废弃物综合利用率逐年提升。

(三) 环境保护相关管理绩效

绩效指标	2023 年	2024 年	2025 年	2023→2025 变化
年单位产值能源消耗 (kwh/万元)	95.9	78.0	62.7	↓下降
年度能源消耗总量 (kwh)	623375	639600	596064	↓下降
可再生能源消耗总量 (绿电等) (kwh)	1200	1300	1380	↑增长
范围 1 碳排放量 (tCO2e)	13.432	15.527	10.865	↓下降



范围 2 碳排放量 (tCO ₂ e)	313.152	327.209	280.982	↓下降
范围 3 碳排放量 (tCO ₂ e)	8632.9	8329.1	8812.3	↑增长
年度废水、废气、噪声检测达标率 (%)	100%	100%	100%	→持平
年单位产值水消耗量 (m ³ /万元)	0.210	0.200	0.190	↓下降
年水消耗总量 (m ³)	1365	1558	1425	↑增长
年度化学品泄漏事故 (件/年)	0	0	0	→持平
非危险废物产生量 (吨/年)	231.3	228.0	219.0	↓下降
危险废物产生量 (吨/年)	0.72	0.79	0.82	↑增长
可回收废物回收量 (吨/年)	111.6	115.0	120.0	↑增长
废弃物综合利用率 (%)	48.25%	50.44%	54.79%	↑增长



八、SDGs 对标

本公司积极响应联合国可持续发展目标（SDGs），将全球可持续发展共识融入公司战略与日常运营。以下为本公司 2025 年度在 SDGs 对标方面的具体行动与成果：

SDGs 目标	目标内容	本公司 2025 年行动
目标 3：良好健康与福祉	确保健康的生活方式，促进各年龄段人群的福祉	建立职业健康安全管理体系（ISO 45001 认证），定期组织员工体检，配备健身设施，保障员工身心健康
目标 4：优质教育	确保包容和公平的优质教育，促进全民终身学习机会	建立系统化培训机制，2025 年人均培训课时达 28 小时，提供多元化内外部专题技能培训
目标 5：性别平等	实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能	女性员工占比 54%，女性高管占比 30%，确保男女同工同酬，为女性员工提供母婴室及专属福利
目标 6：清洁饮水和卫生设施	为所有人提供水 and 环境卫生并对其进行可持续管理	建立水资源管理体系，更换节水型水龙头，2025 年单位产值水消耗量较 2023 年下降 9.5%
目标 7：经济适用的清洁能源	确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源	安装太阳能灯具，采用 LED 照明系统，推广节能设备，持续降低单位产值能耗
目标 8：体面工作和经济增长	促进持久、包容和可持续经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作	工资准时发放率 100%，社保参保率 100%，劳动合同签订率 100%，员工流动率持续降低
目标 9：产业、创新和基础设施	建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进包容可持续工业化，推动创新	累计获得 40 项专利，持续推进产品研发与技术创新，提升产品能效与环保性能
目标 10：减少不平等	减少国家内部和国家之间的不平等	招聘中采用匿名化评审，确保公平公正；为少数弱势群体提供就业机会，占比达 10%
目标 12：负责任消费和生产	采用可持续的消费和生产模式	实施产品生命周期环境影响分析，推动废旧产品回收，2025 年回收量达 12,500 件，废弃物综合利用率达 52%
目标 13：气候行动	采取紧急行动应对气候变化及其影响	每年进行碳排放核算，2025 年范围 1 碳排放较 2023 年下降 25.6%，范围 2 碳排放下降 10.6%
目标 16：和平、正义与强大机构	创建和平、包容的社会以促进可持续发展，让所有人都能诉诸司法，在各级建立有效、负责和包容的机构	建立商业道德管理委员会，实施反腐败、反欺诈、反洗钱等管理制度，保持贪污腐败事件和信息安全事件为 0
目标 17：促进目标实现的伙伴关系	加强执行手段，重振可持续发展全球伙伴关系	与施耐德、西门子、海格等世界 500 强企业建立合作，推动供应商签署行为准则比例达 100%



九、GRI Standards 指标索引

本报告依据《GRI Standards》标准编制，以下为 GRI 指标索引表，供利益相关方对照查阅。

第一部分：一般披露项

编号	描述	对应章节
102-1	组织名称	第三章 公司概况
102-2	活动、品牌、产品和服务	第四章 品牌铸就
102-3	总部位置	第三章 公司概况
102-4	经营位置	第三章 公司概况
102-5	所有权与法律形式	第三章 公司概况
102-6	服务的市场	第三章 公司概况
102-7	组织规模	第三章 公司概况
102-8	关于员工和其他工作者信息	第五章 劳工人权
102-9	供应链	第六章 供应链管理
102-11	预警原则或方针	第三章 公司概况
102-13	协会的成员资格	第三章 公司概况
102-14	最高组织者声明	第二章 总经理致辞
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	第三章 公司概况
102-17	关于道德的建议和关切问题的机制	第三章 诚信经营
102-18	管治架构	第三章 公司概况



102-19	授权	第三章 公司概况
102-20	管理层对于经济、环境和社会议题的责任	第三章 公司概况、第五章 劳工人权
102-22	最高管治机构及其委员会的组成	第三章 公司概况
102-23	最高管治机构主席	第三章 公司概况
102-24	最高管治机构的提名和甄选	第三章 公司概况
102-25	利益冲突	第三章 诚信经营
102-26	最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用	第二章 总经理致辞
102-33	重要关切问题的沟通	第三章 诚信经营、第五章 劳工人权
102-40	利益相关方群体列表	第一章 报告编制说明
102-41	集体谈判协议	第五章 劳工人权
102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	第一章 报告编制说明
102-46	界定报告内容和议题边界	第一章 报告编制说明
102-50	报告期	第一章 报告编制说明
102-51	最近报告日期	第一章 报告编制说明
102-52	报告周期	第一章 报告编制说明
102-53	有关本报告问题的联系人信息	第十一章 报告的获取
102-54	符合 GRI 标准进行报告的声明	第一章 报告编制说明
102-55	GRI 内容索引	第九章 GRI Standards 指标索引



第二部分：具体标准披露项

编号	描述	对应章节
201-1	直接产生和分配的经济价值	附录 ESG 绩效数据汇总表
202-1	标准起薪水平工资与当地最低工资之比	第五章 劳工人权
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	第三章 诚信经营
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	第三章 诚信经营
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	第三章 诚信经营
301-2	所使用的回收进料	第七章 环境保护
301-3	回收产品及其包装材料	第七章 环境保护
302-1	组织内部的能源消耗量	第七章 环境保护
302-3	能源强度	第七章 环境保护
302-4	减少能源消耗	第七章 环境保护
303-1	组织与水(作为共有资源)的相互影响	第七章 环境保护
303-3	取水	第七章 环境保护
303-4	排水	第七章 环境保护
303-5	耗水	第七章 环境保护
305-1	直接(范畴 1)温室气体排放	第七章 环境保护
305-2	能源间接(范畴 2)温室气体排放	第七章 环境保护
305-4	温室气体排放强度	第七章 环境保护
305-5	温室气体减排量	第七章 环境保护
306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	第七章 环境保护
306-3	重大泄漏	第七章 环境保护
307-1	违反环境法律法规	第七章 环境保护
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	第六章 供应链管理



401-1	新进员工和员工流动率	第五章 劳工人权
401-2	提供给全职员工的福利	第五章 劳工人权
401-3	育儿假	第五章 劳工人权
403-1	职业健康安全管理体系	第五章 劳工人权
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	第五章 劳工人权
403-3	职业健康服务	第五章 劳工人权
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	第五章 劳工人权
403-5	工作者职业健康安全培训	第五章 劳工人权
403-6	促进工作者健康	第五章 劳工人权
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	第五章 劳工人权
403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	第五章 劳工人权
403-9	工伤	第五章 劳工人权
403-10	工作相关的健康问题	第五章 劳工人权
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	第五章 劳工人权
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	第五章 劳工人权
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	第五章 劳工人权
405-1	管治机构与员工的多元化	第五章 劳工人权
405-2	男女基本工资和报酬的比例	第五章 劳工人权
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	第五章 劳工人权
407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	第五章 劳工人权
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	第五章 劳工人权



409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	第五章 劳工人权
412-2	人权政策或程序方面的员工培训	第五章 劳工人权
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	第六章 供应链管理
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	第四章 品牌铸就
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	第四章 品牌铸就



十、展望未来

展望未来，我们必须坚定不移地遵循国家"十四五"规划蓝图及长远目标的战略导向，积极拥抱新兴的生产力变革，以赢得发展的先机。我们将聚焦于以下几个核心方面：

首要之务，是精心谋划提高生产力的"宏伟篇章"。我们必须深入洞察生产力的本质特征，紧抓科技与产业变革的历史机遇，勇于开辟新的发展空间与竞争赛道，加速推进发展模式的转型升级。将科技创新视为驱动生产力发展的核心引擎，持续在技术创新、数字赋能与产品开发等关键环节发力。

其次，我们将不断精心布局卓越运营与绿色可持续发展的战略棋局。我们将把 ESG（环境、社会与治理）的核心议题深度融入公司运营管理的各个环节，持续优化合规风控与 ESG 管理体系，推动 ESG 管理水平实现质的飞跃。同时，坚定不移地推进绿色低碳发展，让绿色发展成为时誉高质量发展的鲜明标签。

最后，我们将用心讲述社会责任的篇章。将继续秉持"以人为本、共创共享"的核心价值观，勇于担当社会责任，积极投身社会公益与共同富裕的伟大实践。