

天津竹内装璜有限公司  
2024年可持续发展报告

## 目录

报告导读.....	3
报告范围.....	3
数据来源.....	3
编制依据.....	3
指代说明.....	3
报告获取.....	3
董事长致辞.....	4
1. 关于竹内.....	5
1.1. 公司简介.....	5
1.2. 组织架构.....	5
1.3. 经营理念.....	6
1.4. 发展历程.....	6
1.5. ESG 管理体系.....	6
2. 合规经营 筑牢根基.....	10
2.1. 恪守商业道德.....	10
2.2. 信息安全.....	11
2.3. 知识产权管理.....	12
2.4. 向政府付款.....	12
3. 低碳运营 绿色发展.....	13
3.1. 环境管理.....	13
3.2. 优化资源管理.....	14
3.3. 污染物管理.....	16
3.4. 生物多样性.....	20
3.5. 应对气候变化.....	20
4. 关爱员工 共同成长.....	21
4.1. 保障员工权益.....	21
4.2. 培训与发展.....	25
4.3. 员工关怀.....	26

4.4. 职业健康与安全 .....	28
5. 创新引领 卓越服务 .....	31
5.1. 创新驱动 .....	31
5.2. 产品质量 .....	31
5.3. 客户服务 .....	32
5.4. 供应商管理 .....	33
6. 爱心回馈社会 .....	35
7. 关键绩效 .....	36
8. GRI 指标索引 .....	41
9. 可持续发展目标 (SDGs) 索引 .....	45

# 报告导读

本报告为天津竹内装璜有限公司发布的第一份可持续发展报告，描述了公司在环境、社会及治理领域的方法、行动和绩效。

## 报告范围

**组织范围：**本报告涉及的内容与天津竹内装璜有限公司的业务覆盖区域一致，包括了公司的可持续发展理念、战略和具体实践，以及在报告期内的企业运营状况。

**时间范围：**2024年1月1日—2024年12月31日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容会向前追溯或向后延伸。

## 数据来源

本报告披露的数据源于对外披露信息、公司正式文件及统计数据。如无特别说明，货币单位为人民币。

## 编制依据

本报告参照全球可持续标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI STANDARDS 2021）要求和《联合国可持续发展目标》（UN SDGs）编制。

在报告编制过程中，我们严格依循GRI标准的“准确性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持续发展背景、时效性、可验证性”原则，以确保报告内容的高质量和可信度。

## 指代说明

为便于表述和阅读，报告中天津竹内装璜有限公司简称为“竹内”“公司”或“我们”。  
(内文另有所指除外)

## 报告获取

本报告仅发布电子版，对本报告的内容如有疑问或建议，欢迎来电或来函垂询。

地址：天津市津南区经济开发区（东区）中惠道5号

电话：+86-22-28514701

传真：+86-22-28513057

邮编：300350

网址：[www.takeuchi-tj.com](http://www.takeuchi-tj.com)

# 董事长致辞

自成立以来，公司始终秉承“质量为本、服务至上”的企业理念，不断努力为客户提供卓越的装饰解决方案。在过去的一年中，我们不仅致力于提升我们的服务质量，更将环境、社会和治理（ESG）理念融入公司的每一个角落，推动公司向可持续发展迈进。

在环境方面，我们持续改进生产工艺，减少资源消耗和废弃物排放，推动绿色环保材料的使用，以期在每一个项目中都能实现环境影响的最小化。我们积极探索和应用创新的环保技术，以确保我们的业务活动符合最新的环保标准，并为建设一个更加美好的地球贡献我们的力量。

在社会责任方面，我们关注员工的职业发展和福祉，致力于为员工提供安全、健康的工作环境，并积极参与社区公益活动，回馈社会。我们相信，企业的成功不仅在于经济效益的提升，更在于对社会的积极贡献。通过倡导多样性和包容性，我们努力构建一个和谐的企业文化，并为员工提供公平的发展机会。

在治理方面，我们严格遵循诚信经营的原则，建立了完善的公司治理结构，确保公司的运作透明、规范。我们通过高效的内部管理和持续的风险控制，保障公司运营的稳定性和可持续性。我们坚信，良好的治理结构是企业长期发展的基石，也是赢得客户信任的重要保障。

展望未来，我们将继续深入推进 ESG 理念，以更高的标准和更大的热情推动公司发展。我们将不断提升自身的社会责任意识，关注环境保护和社会进步，同时严格遵守法律法规，为所有利益相关者创造更大的价值。



董事长 小林 徹

# 1. 关于竹内

## 1.1. 公司简介

天津竹内装璜有限公司是一家日本独资企业，创建于 1993 年，总部是日本竹内工业株式会社。投资总额 2000 多万元人民币，主要设计开发、生产和销售高档化妆品容器（口红管、眼影制皿、基础化妆品盖、粉饼金皿等）。

公司拥有产品设计、模具设计、模具制作、冲压成型、注塑成型、表面氧化处理、表面喷涂处理、表面蒸着处理、丝网印刷、烫金、组装、检验等一整套的生产体系，并严格按照日本国的产品质量要求进行生产和服务。

公司的经营方针是以“品质的向上、准时的交货、妥当的价格”为宗旨，为客户和社会提供服务。

为将“品质的向上、准时的交货、妥当的价格”这一经营服务理念落到实处，公司上下高度重视产品和服务质量管理，公司于 2004 年 5 月获得了质量管理体系认证证书。

随着“创建和谐社会”与“创建节约型社会”理念的提出，本公司清楚地认识到，保护地球生态环境是人类共同的重要课题，也是关爱人类健康与未来，履行企业应尽的社会责任。于 2006 年 5 月获得了环境管理体系认证证书。

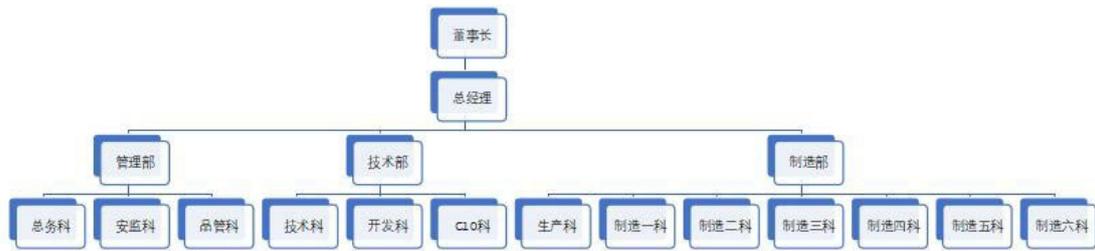
为进一步改善员工劳动条件，保护职工的职业健康安全，控制公司经营管理过程中存在的危险源，公司于 2007 年 5 月获得了职业健康安全管理体系认证证书。

## 1.2. 组织架构

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》及相关法律法规和监管要求，以现代企业组织制度为基准，不断优化公司治理结构与体系。同时，公司致力于通过系统化的评估、监督和调整机制，有效提升公司的运营效率和管理水平，确保公司在稳健发展的同时，符合各项法律法规和行业标准。

公司建立了以“董事长”为核心、总经理负责日常运营管理的治理机制，构建起“扁平化”的企业组织架构，旨在减少管理层级，提高组织的灵活性和响应速度。

### 组织架构



### 1.3. 经营理念

经营理念：不断向社会贡献更好的产品；带着诚实去做事，带着诚实去待人。

### 1.4. 发展历程

时间（单位：年）	天津竹内历年主要事项
1993	在天津市津南经济开发区内建立工厂
1999	氧化车间建立试生产粉盘；2001 年开始规模生产
2003	磨光车间建立两台磨光车
2004	ISO9001:2000 质量管理体系认证获得；创业十周年庆典
2005	竹内二层扩建,增加面积 1700 平方米;香港 HBA 展会参观
2006	取得 ISO14001 环境管理体系认证;上海美容博览会首次出展
2007	取得 ISO18000 职业健康安全管理体系认证;磨光车间扩建
2008	氧化车间升级酸气净化及排水处理;日本竹内、天津竹内员工为四川汶川大地震灾区捐款
2009	注塑车间规模扩建 300 平方米
2010	蒸着车间建立自动喷涂线导入,磨光扩建 550 平方米
2012	生成规模再扩大,冲压规模扩大,自动氧化线导入（长青外租厂房 1200 平方米）
2015	第二厂区投产（租借 B 楼和 C 楼 10000 m <sup>2</sup> ）组立车间扩建 自动组装线导入
2016	注塑、磨光车间扩大,年销售额突破 1 亿;
2017	第三厂区投产（租借 D 楼 6000 m <sup>2</sup> ）天津竹内开发科成立（自动化设备）
2019	年销售额突破 2 亿,完成新版环境影响报告书并合格验收
2020	Ecovadis 银牌获得;冲压、注塑、组立自动化改善持续,镭雕工艺导入
2022	首次通过 ISCC PLUS 认证 Formes de Luxe Awards 口红可替换芯获奖

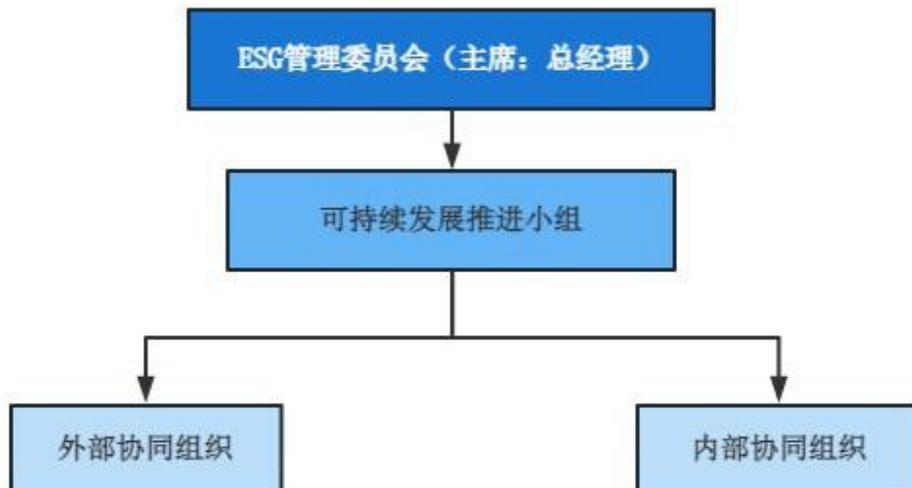
## 1.5. ESG 管理体系

### 1.5.1. ESG 管理架构

公司高度重视 ESG 管理体系的建设工作，通过推进公司可持续发展管理工作，竹内建立了以总经理为主的 ESG 管理委员会，负责研究和确立可持续发展方面的战略、愿景、原则和政策，识别实质性议题并进行重要性分析。

ESG 管理委员会作为公司决策层，负责制定和审批可持续发展目标及规划；委员会下设可持续发展推进小组，负责具体工作的实施和推进；各单位则指定相关人员作为可持续发展工作联系人，负责本单位的相关工作；外部协同组织负责处理与可持续发展相关的对外沟通和事务，而内部协同组织则负责各单位可持续发展相关资料的收集和具体实施工作。

#### 组织架构图



### 1.5.2. 利益相关方调研

公司高度重视与利益相关方沟通，并建立了常态化的沟通机制，拓宽与利益相关方沟通交流的渠道，有效传播公司 ESG 理念及实践进展。同时，公司认真倾听利益相关方的期望与诉求，及时回应利益相关方关切，携手相关方共创价值。

2024 年，公司与利益相关方的主要沟通如下：

利益相关方	关注议题	沟通与回应
政府与监管机构	反腐败与商业道德 风险合规管控 环境管理与污染防治 能源及资源管理 应对气候变化	监管考核 主动纳税 专项会议
股东	企业管治 合规经营 ESG 管理 利益相关方沟通	定期报告/临时报告 股东大会 业绩说明会
员工	员工权益保护与薪酬福利 员工多元化 员工发展与培训 职业健康安全	员工满意度调查 员工座谈会 职代会与工会
客户	研发创新 客户关系 产品质量管理	客户满意度调研 售后服务与投诉渠道 客户交流活动 产品质量监控与管理
供应商	可持续供应链 商业道德	现场考核 依法履行合同 交流调研活动
社区及公众	回馈社会 环境保护	社会公益 志愿者服务活动 环保培训

### 1.5.3. 重要议题管理

竹内主动识别对自身可持续发展具有重要性的核心议题，通过在线调研的方式深入了解利益相关方的关切与诉求，并依据调研与分析的结果形成了重要性议题矩阵，为本报告的披露重点提供了重要参考，进一步提升公司 ESG 管理的针对性和有效性。

#### ◆ 重要议题分析

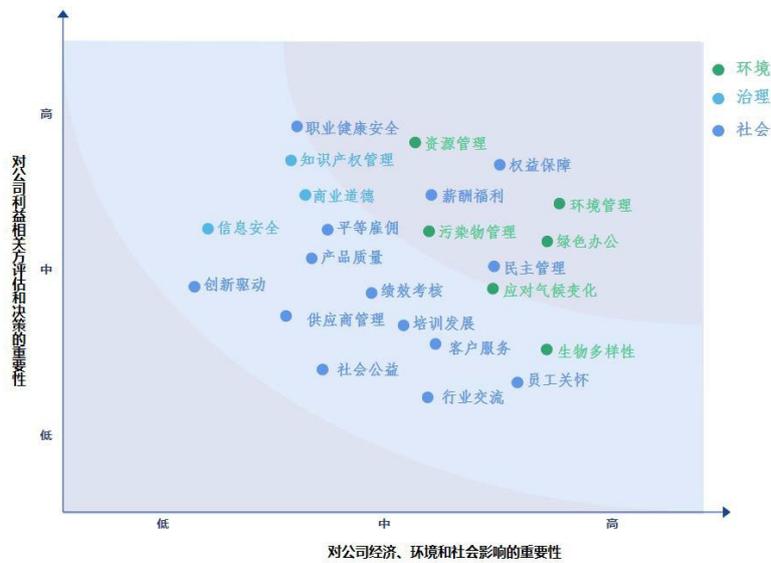
公司积极开展重要性议题分析与评估，以准确了解并回应各利益相关方关注的议题，从而更有效地识别与管理自身风险与机遇。2024年，竹内按照“议题识别—议题调研—议题分析—议题审核”四个步骤开展重要性议题评估工作，具体流程如下：

——**重要性议题识别**：公司全面参考 GRI 标准和 UN SDGs 等国内外标准要求，并结合公司业务特点及行业发展趋势，建立了 2024 年 ESG 议题库。

——**重要性议题调研**：公司通过线上问卷调查的方式开展重要性议题调研，分别向内部及外部利益相关方征求意见反馈。

——**重要性议题分析**：对问卷调研结果进行分析从“对公司经济、环境和社会影响的重要性”和“对公司利益相关方评估和决策的重要性”两个维度对 ESG 议题的重要性进行评估与排序，并将议题分为高、中、低重要性议题三类。

——**重要性议题审核**：由公司领导层、各业务部门以及外部专家对重要性议题分析结果进行审核与确认，最终形成竹内 2024 年重要性议题矩阵图。



## 2. 合规经营 筑牢根基

### 2.1. 恪守商业道德

公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国垄断法》等相关法律法规，制定《商业道德政策》和《商业道德管理规定》等多项制度规范公司经营行为，并建立商业道德违规举报机制，致力于营造公正、透明的营商环境。公司在环境、社会及治理（ESG）各方面均表现良好，未发生任何问题，亦未受到任何重大行政处罚或法律制裁，充分体现了我们对可持续发展的承诺及遵循道德标准的决心。

#### 2.1.1 反不正当竞争

公司秉持良好商业道德，坚决抵制任何形式的反不正当竞争。公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规，规范公平竞争管理，保护市场公平竞争，维护经营者和消费者的合法权益，促进社会主义市场经济健康发展。

同时，公司根据《商业道德政策》和《商业道德管理规定》，明确规定了坚决抵制垄断、虚假宣传等一系列不正当商业行为，以维护正当的商业竞争秩序。2024年，公司未发生因运营中的不正当竞争行为或违反托拉斯法和反垄断法而受到相关部门的制裁的事件。

#### 2.1.2 利益冲突

公司始终秉持公平公正、诚实信用和客户利益至上的原则，明确规定严格禁止利益冲突，所有员工必须避免任何可能出现个人利益与公司利益冲突的情况。无论职责、级别或身份如何，每位员工都应避免个人利益（包括直系亲属的利益）与公司利益发生直接或间接的冲突。个人利益与公司利益的冲突不仅可能影响工作的公正性，还可能对公司的决策和声誉产生不利影响。除非公司利益明确需要，否则员工应避免与竞争对手、客户、供应商（包括承包商和分包商）或其他商业合作伙伴建立任何形式的业务关系。遇到实际存在或潜在的利益冲突时，员工必须立即通知其直接上级，并取得书面裁决，以确保问题得到妥善处理。

#### 2.1.3 反腐败与商业道德

公司严格遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国审计法实施条例》等法律法规，严禁任何形式的腐败行为，包括贿赂、回扣、利益输送等。同时，公司制定了《敏感交易管理程序》，规定员工原则不得接收业务关联单位的非法酬金或礼品，对于业务关联单位给予的酬金或礼品无法推辞时，接收人一律自收受之日（出差人

员回公司)起三个工作日内交予公司财务科,并在《礼品登记表》中进行登记对于应登记上缴的礼品、礼金,相关人员如在规定期限内不登记上缴或不如实登记上缴,责令退回收受礼品、礼金外,财务科将视情节处分,严重者可辞退,构成犯罪的移交司法。

为了加强反腐败意识,提升防范能力,保障组织的正常运转和员工的合法权益,公司制定了反腐败培训计划,加强员工对腐败行为的识别和防范能力,引导员工重视道德修养,提升职业操守,增强不受腐败侵蚀的能力,从而维护企业的正常经营秩序,确保企业的安全发展。



反腐败反贿赂培训

报告期内,公司未发生因腐败贿赂等问题导致的诉讼和纠纷。

## 2.1.4 投诉举报机制

公司倡导诚信正直的企业文化,积极推进反腐败工作,防止损害公司及股东利益的行为发生。若员工和外部利益相关方怀疑有任何违法、违反商业道德政策或其他任何违规行为,可通过员工内部沟通渠道进行举报。

此外,公司将举报的保密工作放在首位,对举报受理和调查设立了严格的管控制度和流程。我们确保举报人的个人信息及所有举报资料都严格保密,防止任何形式的泄露或遗失。

举报邮箱: hr@takeuchi-tj.com

举报电话: 18526393273; 022-28514702

## 2.2. 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》等法律法规及相关规定,致力于构建全面的信息安全保护体系,持续提升信息安全整体防护水平。

为保障公司网络和信息系统的的核心安全,完善公司信息安全体系和相关管理规范,确保公司网络和系统的持续安全,公司制定了详尽的信息安全政策和操作规程,涵盖终端安全、数据

保护、网络安全、访问控制等关键领域，确保信息资产的机密性、完整性和可用性。此外，公司重视员工的信息安全培训，提升全员的安全意识和应对能力。

报告期内，公司未发生信息安全泄露事件。

### 2.3. 知识产权管理

公司高度重视知识产权保护相关工作，专门设立知识产权管理部门，负责制定知识产权各类管理程序，协调知识产权管理工作，划分各岗位的管理范围与职责，指导、监督、检查其他部门的知识产权管理工作。

同时，为加强管理，提高知识产权工作水平，公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》等知识产权方面法律法规要求，制定了《知识产权管理保护程序》，切实强化知识产权保护工作，促进专利技术产业化，释放知识产权发展活力，增强公司综合竞争力。

截至 2025 年 2 月 28 日，公司已授权实用新型专利 11 项，发明专利 4 项。

### 2.4. 向政府付款

在2024年度，公司积极履行其社会责任，纳税总额达到4,219,991.72元。这一数额不仅反映了我们对国家和地方政府的财政支持，也展示了公司在促进社会经济发展方面的承诺。我们坚信，按时并足额缴纳税款是企业对社会的基本责任，有助于推动公共服务、基础设施建设和社会福利的发展，进一步促进社区的繁荣与稳定。

本年度不涉及捐款相关事项，但公司在ESG（环境、社会和治理）方面的努力并未止步。2024年9月，天津竹内到如常集团天津基地开展“照耀祖国日新月异的美好图景 照亮竹内如常助残的美好心愿”主题活动，与残疾人朋友进行互动，并送去了精心准备的慰问品，鼓励他们要坚定信念，勇敢面对生活中的挑战和困难，积极融入社会，实现自我价值。



竹内员工与如常员工集体合照

## 3. 低碳运营 绿色发展

### 3.1. 环境管理

#### 3.1.1 健全管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国循环经济促进法》等相关法律法规，制定《环境、劳工人权和安全政策》《天津竹内装璜有限公司质量、环境、职业健康安全管理体系手册》，确保公司运营始终与环境保护紧密相连，全方位提升环境管理水平，为建设生态文明和实现可持续发展贡献力量。截至报告期止，公司通过了 ISO 14001 环境管理体系认证，并且每年均会进行内部评估并接受环境管理体系的相关评估及审核。



#### ISO 14001 环境管理体系认证

公司成立了环境管理机构和环境监测机构，加强环境监测工作，重点监测各污染源，并注意做好记录。在监测过程中，如发现异常情况，及时向有关部门通报，并迅速采取应急措施，防止事故排放。公司定期向环保主管部门汇报环保工作情况，包括污染治理设施的运行情况和监视性监测结果，确保各项环保措施落实到位。

公司积极响应国家绿色低碳发展的号召，不断推进环境管理工作，严格按照“谁主管，谁负责”的原则，落实各项岗位责任制度，明确管理内容和目标，并签订环保管理责任书，确保每一项管理责任都能有效落实。同时，公司积极开展环保培训，对环境保护重点岗位的操作人员，实行岗前、岗中等培训制度，使操作人员熟悉岗位操作规程及环境保护设施的基本工作原

理，了解本岗位的环境重要性，掌握事故预防和处理措施。2024年，公司进行多种环境保护主题的内部和外部培训，包括节能管理规定培训、危化品管理规定培训等。公司员工100%接受了环境主题的各级培训。

### 3.1.2 环境风险评估

环境风险评估是公司环境管理的重要组成部分。竹内认真执行新建项目环境评估的政策，严格执行新建项目环境影响评价审批和“三同时”制度，通过对照《建设项目环境风险评价技术导则》（HJ 169-2018）对本项目原辅料以及生产过程中排放的污染物等进行危险性识别，筛选风险评价因子。

同时，通过系统化的风险评估方案，公司分析各类生产活动和运营过程中可能产生的环境影响，确定风险等级，并制定相应的预防和应急措施。评估内容包括空气、水、土壤等方面的污染源及其潜在危害，以及固体废物和危险废物的管理风险。

公司定期进行环境风险评估，并根据评估结果及时调整和优化管理策略，以降低环境风险，保障企业的可持续发展和生态环境的健康。

2024年，公司所有工作场所和部门均经过环境风险评估，评估中未发生重大隐患。

### 3.1.3 环境应急管理

为有效预防、及时控制和消除突发环境事件带来的危害，公司按照《天津市企业突发环境事件应急预案编制导则（企业版）》《企业事业单位突发环境事件应急预案备案管理办法》和《市环保局关于做好企业事业单位突发环境事件应急预案备案管理工作的通知》的要求，制定企业的突发环境事件应急预案，并报津南区环保主管部门备案。

此外，公司的应急预案每三年至少应该修订一次，修订情况需详细记录并归档，及时向有关部门或单位报告，并按照相关应急预案报备程序重新备案。

## 3.2. 优化资源管理

资源管理是公司实现可持续发展的关键环节。公司坚持绿色低碳发展理念，积极配合政府部门做好工业企业碳达峰、碳中和工作，从能源、工艺、材料、设备设施、运输以及人员绿色行为等方面实施淘汰升级改造，推行绿色低碳生产模式。

公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》《工业节能管理办法》等所在运营地的节能法律、法规及标准，制定《节能管理规定》《能源管理规定》等一系列节能管理制度，不断建立健全能源管理体系。同时，公司成立能源管理领导小组，负责协助和督促公司法人组织贯彻执行国家的能源法律、方针、政策和技术标准。此外，为了提高公司的节能环保意识，公司开展了一系

列节能宣传活动，组织了多次节能培训，积极推进节能新技术、新工艺、新设备和新材料的应用。

公司涉及的能源消费产品主要有电、水、油、气等。为进一步推动节能减排工作的深入开展，调动职工的节能积极性，公司采取了一系列措施，旨在节约资源、降低成本、增加效益。通过安全合理地利用水、电等资源，公司不仅保障了生产经营的正常进行，还有效减少了能源消耗。

### 节能管理

类型	管理办法
用电管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>—各生产部门要减少机床空转，提高机床的利用率；</li> <li>—全厂办公用电设备，如计算机等，长时间不使用时要关机；</li> <li>—各部门的电热水水器要专人管理，定时开关，食堂厕所等公共区域的公用电热水水器总务科指定专人负责，禁止 24 小时通电运行。</li> </ul>
照明用电管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>—各办公室对照明开关（箱）指定专人负责，照明要做到人走灯灭，杜绝白昼灯、长明灯；</li> <li>—各部门应选用节能型照明灯具，优化布线，减少设备的无负荷运转时间，现场照明布局要合理。</li> </ul>
用水管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>—各部门的用水器具应指定专人负责，发现损坏应及时报告修理，杜绝跑冒滴漏现象；</li> <li>—具备冷却水设备的部门应保证冷却水循环使用，禁止一次排放；</li> </ul>
空调管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>—空调温度夏季控制为室内温度 26 度以上，冬季控制为室内温度 18 度以下。空调运行期间应关闭门窗。</li> <li>—除异常情况（如暖气通、加班未供暖气等），冬季不得用空调采暖。</li> </ul>

公司高度重视水资源的管理和利用，采用先进的水处理技术和设备，确保水资源的高效利用和循环使用。在给水管网方面，公司园区自建自来水厂，确保为员工和设施提供所需的高质量新鲜水。同时，公司建有环状供水管网，满足企业用水需求。在纯水方面，企业建有纯水室，内设 3 台制水能力为 2t/h 的纯水机，采用“石英砂过滤+活性炭过滤+保安过滤+反渗透”制备工艺，产水率约为 60%，所制纯水用于生产过程中氧化车间槽液用水。在循环水系统方面，企业建有 1 套循环冷却水系统，循环量 15m<sup>3</sup>/h，浓缩倍数为 4。此外，厂内消防用水引自园区自建自来水厂，根据《建筑设计防火规范》中的有关规定，竹内公司设计消防用水量室内 10L/s，室外为 25L/s。

#### 【（五科）注塑车间封闭循环水系统】

注塑车间采用喷淋冷却塔的循环水给车间所有注塑机模具冷却降温，保证注塑件产品质

量。



#### 【（四科）蒸着车间封闭循环水系统】

四科蒸着车间采用喷淋冷却塔的循环水给车间冷却机压缩机降温，保证冷却机正常恒温工作；冷却机给双门立式真空镀膜机降温，确保镀膜机恒温运行。



### 3.3. 污染物管理

#### 3.3.1 废气管理

公司严格遵守国家和地方的废气排放标准，制定了《废气处理的管理规定》，使生产车间产生的废气能得到有效管控，防止由于管控不当影响周边环境以及员工人身安全。

公司严格落实《粉尘管理规定》《磨光除尘的管理规定》等管理制度，加强磨光车间的除尘管理，并由脉冲滤袋除尘器净化处理，除尘净化效率可达 98%以上，能够确保外排废气中颗粒物的排放浓度满足《大气污染物综合排放标准》GB16297-1996 中相应的排放限值要求；我们将化学抛光工序产生的废气和阳极氧化工序产生的废气经过收集后由管道引至碱喷淋塔进行净化处理，充分中和处理后的废气经过 18 米的烟筒排入大气，排放速率和排放浓

度可实现达标排放；我们将喷涂流水线产生的废气经过收集后由管道引至“旋流板塔+干式过滤+活性炭吸附+催化燃烧”进行净化处理，处理后的废气通过 18 米排气筒排放，满足《工业企业挥发性有机物排放控制标准》DB12/524-2014 以及臭气浓度小于 1000（无纲量）满足《恶臭污染物排放标准》DB12/059-2018，可实现达标排放。

此外，公司严格按照排污许可证的检测要求，定期委托第三方环境检测公司进行气体监测并提供监测报告。在生产作业时，必须先启动环保设施，严禁在未开启环保设施的情况下进行生产作业。公司每日对废气治理设施进行点检，发现异常问题立即处理，严禁设备带病运行。如生产车间出现呛烟漏气现象，必须立即停止生产，并向上级领导汇报，同时启动应急预案进行处理。如果废气未得到有效控制，导致操作人员出现中毒现象，必须立即停产并启动应急排风装置，将中毒人员转移到通风区域，由急救员紧急施救，并报公司上级联系车辆及时送往医院就医。

### 3.3.2 废水管理

公司废水主要分为氧化工艺废水、纯水机外排尾水、冲压清洗废水、锅炉废水、生活废水等。生产车间产生的废水有阳极氧化车间一般酸碱废水，含磷废水，废水分类收集，流入废水贮存池汇合，需要进行处理后才能排放到园区污水处理厂。

全厂排水采用雨污分流制，雨水由雨水口收集后经厂区雨水管网排入津南开发区市政雨水管网。

——生活污水经化粪池处理后由厂区总排口排入双桥污水处理厂进行进一步处理。

——纯水制备系统排污水和锅炉排污水为清净下水，经厂区总排口排入双桥污水处理厂进行进一步处理。

——生产废水经厂区自建污水处理站处理达标后，由厂区污水总排口进入市政污水管网，最终排至双桥污水处理厂进一步处理。

为使公司产生的污水得到有效治理，出水能满足《污水综合排放标准》三级标准中的相关限值要求，公司制定了《污水处理管理规定》，要求采用分质处理的方式，对各类废水根据其产生规律和其中污染物浓度的大小，采用液池收集，定量配入反应池。此外，对于高浓度难处理的废水，公司需委托有资质的处置公司按照危废管理规定统一进行处理。排放处理后的污水前，必须由公司水质检测人员自行检测并达到合格要求方能排出公司排口。

### 3.3.3 废弃物管理

竹内不断提升废弃物管理水平，最大限度地减少废弃物对环境的影响。为加强对一般工

业固体废弃物的管理，保持生产车间与厂区的环境卫生，最大限度地使废弃物得到回收利用，减少二次污染，公司制定了《一般工业固体废物全过程地污染环境防治责任制度》，明确了废弃物管理的各个环节，包括分类收集、储存、运输、处理和回收利用，确保每一步骤都有严格的操作规范和责任人。

此外，在废弃物的二次利用方面，公司积极推动资源循环利用，致力于将废弃物转化为可再利用的资源。我们通过先进的技术和创新的工艺，将生产过程中产生的废弃物进行回收和再处理，以制造新的产品或用作原材料。公司还与专业的回收机构和环保组织合作，确保废弃物的高效回收和再利用。

### 废弃物的二次利用

废弃物	利用措施	结果
废铝下角	委托外加工对废铝下角加工成铝板，制作成氧化挂具	2024 年已加工铝板 14吨左右
废磷酸液	收集化抛区域的废水，加快成蒸发水分，过滤成二次磷酸液，每日添加至化抛槽使用。	每日加工二次磷酸提纯 1—2 吨
废塑料把	注塑生产的废料把，部分粉碎变成二次使用，添加比例 10%至 40%。	部分产品可以添加，颜色要求高不添加；日添加平均 100kg 左右
	注塑生产的 ABS、POM 废料把，粉碎变成二次料，加工成蒸着喷漆镀膜治具。	400—500kg/月

在危险废弃物管理方面公司制定了《危险废弃物管理规定》，要求车间根据危险废弃物的类别进行分类，在每日规定的时间上交到危险废弃物库，按实际重量入库并填写台账。危废仓库门前设置公告栏张贴相应的危险废弃物管理规定。公司在危险废弃物的包装和出库方面也进行了相应规定。

2024 年废弃物处理数据				
序号	废弃物类型	产生量 (吨)	委外处理方式	备注
1	污泥	5.7	填埋	委托有资质单位处理
2	废灯管	0.02	焚烧	委托有资质单位处理
3	废活性炭	2.42	废物利用	委托有资质单位处理
4		0.64	焚烧	委托有资质单位处理
5	废水	1.59	焚烧	委托有资质单位处理
6	废漆渣	41.25	焚烧	委托有资质单位处理
7	废机油	0.37	焚烧	委托有资质单位处理
8	废磷酸	379.78	废物利用	委托有资质单位处理
9	废酸液	111.72	废物利用	委托有资质单位处理
10	废 20L 铁桶	8.02	焚烧	委托有资质单位处理
11	废过滤袋	2.62	焚烧	委托有资质单位处理
12	抹布手套	1.8	焚烧	委托有资质单位处理
13	废滤芯	0.47	焚烧	委托有资质单位处理
14	废清洗剂	0.18	焚烧	委托有资质单位处理
15	磨光粉尘及废布轮	18.39	未知	环卫部门
16	铝下角	219.12	废物利用	外售给物资回收公司
17	废塑料	15.74	未知	环卫部门

### 3.3.4 化学品管理

公司深知化学品安全管理的重要性，为了确保化学品的安全、合规和高效管理，我们依照国家和地方的相关法律法规制定了《化学品的管理规定》。并建立了一套完善的管理体系与流程，涵盖了化学品的采购、储存、使用等各个环节，确保每一环节 都有明确的管理规定和操作流程。

### 化学品管理体系与流程

流程	内容
采购	在采购化学品时，供应商需提供化学品的安全技术说明书（MSDS），并保证运输过程的安全；合格供应商需持有有效的化学品生产许可证或者经营许可证，运输由资质运输单位负责。
储存	储存仓库应专门设置，分区、分类设置警示标识。
使用	在化学品使用阶段，管理和使用人员必须为化学品培训合格的人员，清楚事故应急措施；使用中，容器上要标识化学品名称，配二次防渗漏容器，如不能在容器上标识，现场需要有图片或文字说明；使用结束后，危化品不得在现场留存，交部门的专门管理人员，进行保管存储。

### 3.3.5 噪声管理

公司严格遵守《中华人民共和国环境噪声污染防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》等法律法规和标准文件，制定了《噪声管理规定》，对各种机电设备运转产生的噪声（如冲床、电机、空压机等）进行控制，以减少公司生产活动产生的噪音污染。

#### 噪音控制措施

类型	措施
机电设备噪声	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在操作中严格遵守机电设备的操作规程，防止因误操作而产生异常噪音；</li> <li>2) 尽量减少各种机电设备运转的时间，用完后及时关闭；</li> <li>3) 按照机电设备的检查与维护要求，定期做好加注润滑油（脂），更换易损件，紧固各个零部件等工作；</li> <li>4) 加强各种机电设备的巡检工作，遇到突发情况时，及时修理产生异常噪音的设备，缩短异常噪音的排放时间；</li> <li>5) 尽可能将噪声源与工作人员相隔离，减少噪声对接受者的影响。</li> </ol>

#### 车辆、机械设备噪声

- 1) 严格遵守车辆、机械设备操作规范，防止因误操作而产生异常噪音；
- 2) 定期对车辆、机械设备的主要部件进行维修和保养，保持其技术性能良好，使其排放的噪声符合有关技术标准；
- 3) 检查车辆、机械设备的状态时，注重对其噪声的监测，对超过噪声排放标准的车辆、机械设备及时采取控制措施；
- 4) 加强车辆、机械设备的检查工作，遇到突发情况时，及时修理产生异常噪音的车辆、机械设备，缩短异常噪音的排放时间；
- 5) 严格遵守空压机操作规程，每日点检定期保养，防止保养不及时造成异常噪音；
- 6) 进入厂区内的车辆及外部车辆禁止鸣喇叭；
- 7) 做好道路养护工作，提高路面质量，在相关路段设置隔音屏障。

此外，在生产活动中，公司应注重改进工艺流程及工作程序，减少设备因长时间运转所产生的噪声，并及时更换超过使用年限的设备；在购置新车辆及设备时，应评估其噪声排放标准，确保符合国家规定的环境噪声排放标准，优先选择低噪声的设备和车辆，以减少噪声排放。同时，公司每年至少委托技术服务机构进行一次环境噪声检测，并公布检测和评价结果。对于噪声超过标准的生产车间和作业场所，必须采取有效的控制措施，限期达标。在无法彻底消除噪音的情况下，公司将为员工提供个体防护用品，如耳塞、耳罩等，以减轻对听力的损害。公司还安排接触噪音的从业人员定期进行职业健康检查，并建立职业健康监护档案。

此外，工作场所噪音控制标准严格执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》GB12348-2008的3类标准，白天噪声不超过65分贝，夜间噪声不超过55分贝。

### 3.4. 生物多样性

公司持续关注自身活动对生物多样性的影响，严格遵照国务院办公厅《关于进一步加强生物多样性保护的意見》《中华人民共和国土壤污染防治法》、国务院《地下水管理条例》等相关法律法规和政策制定了《生物多样性管理规定》，旨在规范公司在生产和运营过程中对生物多样性的保护措施，确保各项活动对生态环境的影响降至最低。

此外，对于企业而言，最重要的是开展生物多样性保护方面的宣传和教育，让全厂所有员工都清楚生物多样性的重要性，厂内做到不排放超标气体，不排放超标废水，不排放超标的噪音，危险废弃物交给有资质单位回收，尽量减少对自然生物多样性的影响。在厂区内，做好绿化工作，营造舒适自然的环境。重复利用可回收资源，例如打印纸可以用双面；节约水电资源；为生物的多样性创造有利的条件。

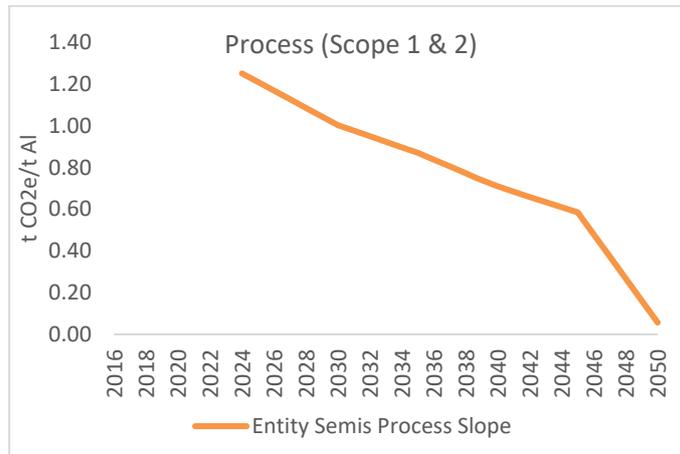
2024 年，公司无位于自然保护区内部、附近或保护区外生物多样性丰富区域的生产基地和运营点；所有生产运营活动、产品和服务均未发现对于生物多样性造成重大影响

### 3.5. 应对气候变化

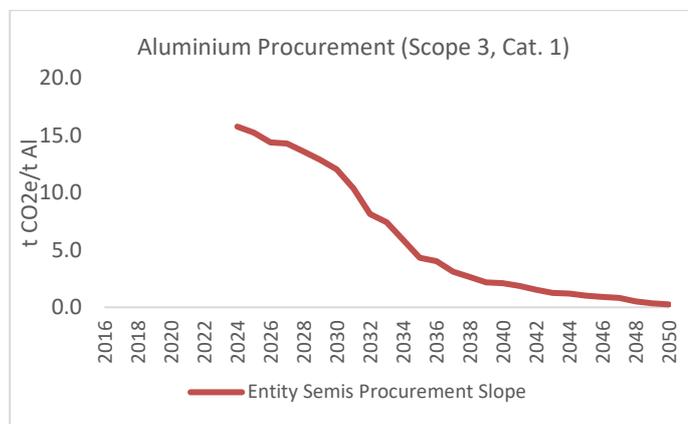
气候变化异常引发各种自然灾害，对全球生态环境、人类生活与健康和生产活动等造成重大影响，联合国、各国政府、社会与企业界都高度关注该问题。

为系统性地管理和减少温室气体排放，公司制定了《温室气体管理规定》，明确了温室气体排放的监测、报告、核查及减排措施，确保公司在生产和运营过程中有效控制碳排放。同时，公司通过优化生产流程、引进低碳技术和设备、增加可再生能源的使用比例，显著降低了温室气体的排放。

2024年，公司持续开展内部碳排放管理并进行科学统计评估，以公司实际生产运营的公司为核算边界，依据温室气体核算相关标准和规范，科学划分运营范围温室气体核算单位并识别排放源，建立并完善全公司范围的温室气体核算体系。制定温室气体减排计划，并确保温室气体减排路径符合全球温升控制在 1.5 摄氏度的情景要求，使用 ASI 认可的方法论。



范围 1+2 斜率



半成品采购范围 3.1

## 4. 关爱员工 共同成长

### 4.1. 保障员工权益

#### 4.1.1 平等雇佣

竹内致力于构建一个高效、和谐、富有创新精神的团队，吸引和保留优秀人才，促进公司长期发展。公司深信，人才是企业最宝贵的资产，只有打造一个充满活力和凝聚力的团队，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

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》制定《员工手册》等制度文件，保障公司在员工招聘、录用、工作、离职的全过程程序规范、公开、透明，并确保每一位员工和应试者，无论种族、宗教、年龄、性别等，都能获得机会在竹内多元化平台上实现个人价值。

在招聘过程中，公司依据“在恰当的时机招聘，用最有效的渠道，为公司选拔最适合的人才”的招聘原则，采用内部招聘和外部招聘相结合的策略，确保公司能够发现、吸引、选拔和任命最合适的候选人。公司通过内外部招聘相结合的策略，为现有员工提供了获得晋升和发展的机会，特别是对于一些特殊岗位，内部招聘更是首选方式。外部招聘方面，我们利用现代化的技术手段，通过专业招聘网站、微信公众号等多种平台发布招聘信息，以广泛招募符合岗位需求的优秀员工。

截至 2024 年底，公司共有员工 241人，其中女性员工 107人，男性员工 134人。

#### 4.1.2 权益保障

竹内高度重视员工的劳动权利，并遵循“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，依法与员工签订劳动合同，确保员工在工作中享有合法的劳动条件和福利待遇。2024 年，公司劳动合同签订率为 100%。同时，公司通过《解聘制度》和《员工考勤制度》，明确员工的工作时间、出勤要求、请假和加班的管理标准，保障员工的基本权益，体现公司人事管理的严肃性和公正性。

公司始终坚持以人为本，将尊重和保护员工的基本人权视为企业社会责任的重要组成部分。我们承诺严格遵守联合国《全球人权宣言》和国际劳工组织（ILO）的相关公约，并制定了《员工基本人权保障程序》，使全体员工明确公司禁止使用童工、禁止强迫劳动、禁止暴力、反歧视、反骚扰的管理规定，树立和强化员工的人权保护意识，并为其提供清晰的指导和举报渠道，以便及时识别和处理任何违规行为。

公司每年进行一次“两性平等项目开展计划”评审，评审结果公示于公告栏，涉及内容如下：

序号	项目名称	开展方式	频率	负责人
1	性别审查	对公司内部员工的男女比例进行统计；确保管理型岗位的女员工有一定比例的女员工；确保高级管理层中有一定比例的女员工；	6个月	人事
2	工资支付	确保工资都直接发放给所有的员工本人。	6个月	人事
3	陪产假	确保有陪产假，而且不受处罚。应该鼓励男性休陪产假。	6个月	人事
4	灵活的工作政策	在保证生产的前提下，研究为家长提供灵活的工作政策和做法，如灵活的工作时间、工作分担和学校周围的家庭工作。	每年	生产科 人事
5	怀孕女工关怀行动	尽可能的在女员工怀孕期间提供较少体力劳动的工作任务，而且该替代任务应该尽量在不减薪的前提下。	每年	生产科 人事
6	孕妇和哺乳期女工关怀行动	确保孕妇和哺乳期妇女不从事可能损害母亲或儿童健康的工作。包括在得从事夜间工作。	每年	生产科 人事
7	孕妇和哺乳期女工关怀行动	为孕妇和哺乳期妇女提供设施，如哺乳室，评估为学龄前儿童提供日托设施的可能性。	每年	人事
8	女工权力监督	任命一个委员会，负责执行、监测和评价促进两性平等和赋予妇女权力的措施。	每年	工会
9	减少两性职业发展障碍	确保男女在同等条件下都能获得工作机会	每年	人事
10		确保产假不少于产后8周，并根据适用法律给予补偿或不少于正常工资的2/3，以较高者为准，不包括年假，也不因产假而遭受任何损失或特权。		人事
11		确保男女都能参加组织会议、管理委员会和决策论坛，并促进男女双方的积极参与。		人事
12	禁止歧视	确保公司制订强有力的政策，防止歧视和性骚扰	每年	人事
13		确保所有直接经理和主管了解公司有关歧视和性骚扰的政策，如有必要，进行额外培训。		人事
14		确保建立保密和有效的机制，报告和消除基于性别、婚姻状况、怀孕、父母身份或性取向的歧视案件。		人事
15		确保男女在从事同等工作时获得相同的工资		人事
16		禁止在招聘期间或招聘后进行公司强制要求的怀孕测试		人事
17		审查公司培训机会，以评估接受程度，必要时解决与参与过程有关的障碍		人事
18		提供方案，协助妇女在本组织各级获得就业，包括指导和领导能力培训		人事
19		张贴明显的标志，说明与文化有关的骚扰案件，并说明受害者如何寻求补救		人事
20		确保妇女在工人代表委员会（包括当选的委员会）、申诉小组等中有代表		人事
21		禁止骚扰		确保有保密和有效的机制来报告和消除性骚扰案件
22	制订书面程序，界定和处理直接和间接骚扰，以及可能发生在工作场所以外的骚扰		人事	
23	处理基于性别的暴力的政策和程序，应侧重于帮助受害者，防止对他们造成进一步伤害，并对肇事者采取惩戒措施。这包括不允许对受害者进行报复，给予受害者休假或其它有助于保护他们的相关福利的灵活性。		人事	
24	制订防止工作场所的骚扰和虐待的程序		人事	

#### ◆ 禁止雇用童工

公司在《禁止雇佣童工规定》文件中承诺严格遵守《中华人民共和国劳动法》和相关法律法规的要求，不雇佣未满 16 周岁的童工。在招聘时，人事部分应通过合法渠道公开招聘；应聘者需提供本人身份证，并按公司规定如实填写个人应聘信息；招聘人员应严格把关，认真核对应聘者的个人资料，禁止雇用童工。如若在日常生活中发现工作者年龄与提供资料不符，应立即通知人力资源部门，实施误用童工补救计划，确保在本公司从事劳动的人员能及时得到有效地保护。

#### ◆ 反歧视反骚扰

公司制定了《禁止歧视骚扰制度》，确保在录用、薪酬、福利待遇、培训晋升等所有与员工有关的待遇方面，均不因其种族、社会地位、国籍、宗教信仰、年龄、性别、婚姻状况等理由而受到任何差别对待；同时，在招聘、培训、晋升、薪酬调整等涉及工作的安排活动中，公司严格禁止所有员工使用带有骚扰、诋毁以及威胁利诱、强迫等手段要求员工从事违背个人意愿的违法违规行。此外，员工遭遇或发现有疑似歧视、骚扰等行为时，可通过意见箱、职工代表等渠道进行举报。

公司十分尊重和关怀残疾员工，致力于为他们提供一个公平、包容和支持的工作环境。我们严格遵守国家和国际关于残疾人权益的法律法规，并制定了全面的非歧视政策，确保残疾人在招聘、晋升、培训和日常工作中享有平等的机会和待遇。

在招聘过程中，公司积极采用多样化的招聘渠道，如残疾人就业服务机构、残疾人职业培训中心等，以确保为残疾人提供公平的就业机会。在培训和发展方面，公司为残疾员工提供与其他员工同等的培训和发展机会，帮助他们提升专门技能和职业发展。同时，公司定期举办针对全体员工的包容性培训，增强员工对残疾员工的理解和支持。在生活方面公司为残疾员工提供无障碍的办公环境，包括无障碍通道等。截至报告期末，公司雇佣的残疾员工人数为 4 人。

#### ◆ 禁止强迫劳动

公司制定了《禁止强迫劳动的规定》，禁止一切形式的强迫劳动，或以惩罚为恐吓手段的、被强迫的，或者非自愿的劳动。同时，公司通过规范的用工机制，将抵债劳动、使用囚工、贩卖人口、收取押金、扣押证件或财产、限制人身自由、克扣或拖欠工资福利、强迫加班、限制离职等现代奴役制劳工风险进行全面控制，确保所有雇佣关系都建立在自愿的基础上。此外，公司要求员工入职时需理解并签署《招聘和录用声明》和《入职声明书》。

为了更全面地评估和管理人权风险，公司定期对内部的人权管理工作进行审计，确保内

部控制的有效性。同时，公司与采购部紧密合作，定期进行供应链审核和评估，确保供应链各环节符合公司人权和伦理标准。2024年，公司人权风险审计工作100%覆盖竹内所有工作场所及部门。

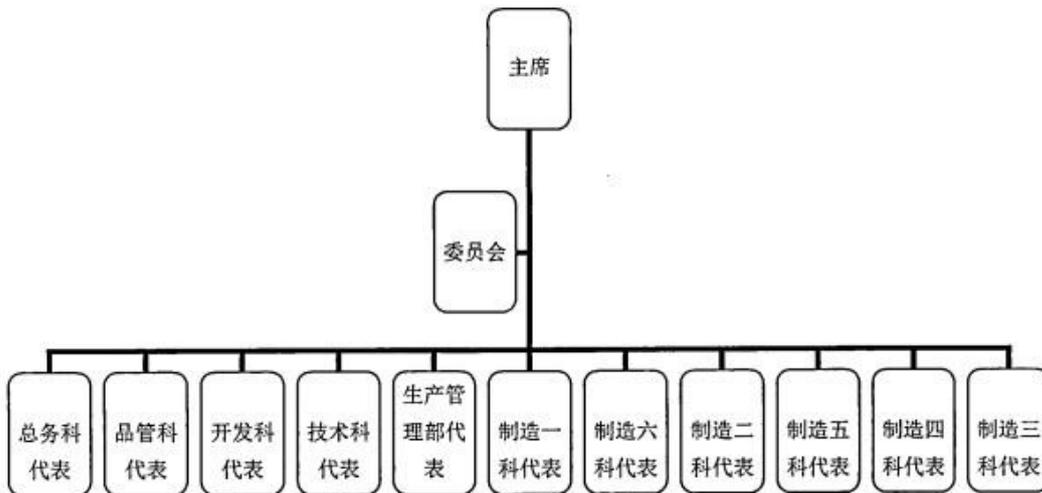
公司始终将提升员工的人权意识视为一项重要任务。我们不仅定期为员工提供全面的人权意识培训，还不断拓展和深化这些培训的内容，确保每位员工都能够充分理解和践行人权保护的观念。2024年，公司100%的员工参加了人权意识培训。

报告期内，公司未发生强迫劳动、骚扰虐待、雇用童工等相关事件。

### 4.1.3 民主管理

竹内高度重视民主管理工作，积极推进企业民主建设，维护员工的民主权利和合法权益，充分发挥职工参与民主决策、民主监督的重要作用。

职工代表大会是公司实行民主管理的基本形式，是职工行使民主决策和民主监督的重要途径。为贯彻执行党和国家的方针政策，正确处理国家、企业和职工三者的利益关系，公司始终在法律范围内行使职权，致力于保障职工的主人翁地位。我们认为，确保职工能够充分参与和行使自己的权利，是公司健康、可持续发展的关键。为此，公司制定了《职工代表大会制度》，尊重并保护职工自由选举职工代表的权利。公司职工代表由民主选举产生，职工代表实行常任制，可连选连任，任期为两年。2024年，公司职工代表人数共有12人。此外，为在企业建立稳定和谐的劳动关系，维护企业和职工的合法权益，保障劳动法律法规的正确实施，公司根据《劳动法》《劳动合同法》和《集体合同规定》，经过双方集体协商，与员工签订了《集体合同》，报告期内，100%的员工加入了工会，集体合同员工覆盖率100%。



职工代表大会组织架构

为完善企业沟通渠道，广泛地听取员工的意见与建议，畅通诉求信息渠道，公司通过定期召开职工代表大会、设立员工意见征集平台（包括意见箱、总经理电话及微信面对面沟通等）、定期沟通会议（包括全体员工会议、部门会议和团队会议等），收集员工对公司各方面工作的意见和建议，无论是工作环境的改进建议，还是对管理决策的意见，员工都可以向职工代表表达他们的关切和问题，并督促相关职能部门及时回应，保障员工知情权、参与权、表达权和监督权。例如，在定期沟通会上，员工提出了关于工作环境的一些改进建议，包括办公设备升级、工作空间优化等建议，并成立了专门的工作组，邀请相关部门和员工代表参与，进行全面调研和规划。通过集体讨论和评估，公司制定了详细的工作环境改善计划，并在规定时间内完成实施，显著提升了员工的工作舒适度和效率。

#### ◆ 员工内部沟通方式

- 意见箱：门卫、食堂及各部门显著位置，共计 10 个；
- 与总经理发送信息：电话号码 18526393273，此号码微信功能同步使用；
- 与工会、员工代表、健康安全委员会联系 联系人信息张贴在公告栏；
- 与所在部门的上级管理干部提出投诉或者建议；
- 与上级领导面对面进行约谈。

公司高度重视员工的幸福感和职业满意度，为此我们当期开展员工满意度调查，以全面了解员工对工作环境、薪酬福利、激励措施和民主管理等真实看法。根据调查结果，公司制定了详细的改进措施和行动计划，例如提高薪酬福利水平、优化工作环境、改善管理方式等。

### 4.1.4 薪酬福利

公司高度重视薪酬福利体系建设，并致力于提供具有竞争力和吸引力的薪酬福利方案。我们深知，完善的薪酬福利体系不仅是吸引和留住优秀人才的关键，也是激发员工工作热情和创造力的重要因素。

为了更好地管理公司的薪酬制度，公司制定了《薪酬福利制度》等相关制度，以确保薪酬管理的公平性、透明性和规范性。在薪酬管理中，公司秉持“同工同酬、能者多得”的原则，充分考虑员工的工作业绩、能力、岗位等多种因素，为员工提供具有市场竞争力的薪资结构。通过科学、合理的薪酬体系，激发了员工的工作积极性，提高了工作效率，使员工能够在各自的岗位上发挥出最大的价值。

此外，为激励员工积极性和提高工作效率，公司制定了《年终奖金方案》，旨在通过奖

励优秀员工的贡献和业绩，进一步增强团队凝聚力和公司的整体竞争力。

#### ——薪资结构设计

工资总额=工资+补贴类+福利类-社会保险（其中：工资=基本工资+出勤奖+奖金+增效奖+岗位工资+技能+学历+加班费）

补贴类=补贴+社龄工资+高温补贴/取暖费

社会保险的缴存依照当地政府相应的政策执行

公司严格遵守《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国最低工资规定》等法律法规，制定全方位的员工福利计划，充分保障员工的社会保险金、法定节假日等基本福利。同时，公司额外提供带薪假、婚假、产假、事假、子女护理假、育儿假等特色福利。2024年，公司社会保险覆盖率为100%。

### 4.1.5 绩效考核

竹内高度重视员工激励机制的建设，致力于营造一个积极、进取的工作氛围。公司采用绩效导向的管理方式，通过科学、合理的绩效考核体系，激励员工不断追求卓越。同时，薪酬的调整与员工的绩效表现直接挂钩。

为规范生产现场的人员、设备及材料等管理，提高生产现场的安全、整洁、规范水平，公司通过对生产部门员工给予科学合理、公平、公正的评价，并赋予合法合理的报酬和激励，全面提升公司绩效水平，确保公司经营计划的全面实现和可持续发展，公司制定了《绩效考核量化方案》，由管理层负责拟定生产部绩效考核办法；总经理负责年度目标的分解，并负责与各部门最高负责人商定绩效考核相关内容；公司各生产部门最高负责人负责员工绩效考核结果的审核。

按照薪酬系统拟定的奖金考核模式，公司建立了详细的绩效计划和实施目标，并按事项进行考核。同时，绩效目标及考核方法制定后，将与员工充分沟通，并在员工公告栏进行公示。绩效考核周期为每月一次，对部分非月度考核的绩效指标，按照具体考核说明进行相应周期的考核。

### 4.2. 培训与发展

竹内高度注重员工成长，不断优化员工培训体系，加强人才培养，建设高水平人才队伍。我们为员工制定了合理的晋升渠道，充分发挥人才资源在企业发展过程中的战略性和决定性作用。通过系统化的培训和职业发展规划，员工得以提升专业技能和综合素质，激发潜能。

公司认为员工的持续学习和发展是组织成功的关键。我们倡导学习型组织的理念，鼓励

员工不断提升自我，适应市场变化和技术进步。同时，公司根据员工的职业发展阶段和岗位需求，设计多样化的培训计划，以满足不同员工群体的学习需求。

公司培训课程主要包括新员工入职培训和基础业务知识培训，旨在激发员工的创新意识和持续改进精神，帮助员工快速适应公司文化和工作环境，专业技能培训则针对不同岗位和职能，如技术培训等，提升员工的工作效率。

员工职业发展路径和晋升通道是公司人力资源战略中至关重要的组成部分。公司致力于为员工提供广阔的职业发展空间，通过明确的职业发展路径和多样化的培训项目，帮助员工实现职业成长和个人发展。同时，公司提供内部晋升机会和跨部门轮岗机会，鼓励员工不断挑战自我，提升专业技能和管理能力。2024年，公司接受绩效和职业发展评估的员工比例为 100%。

#### 职业发展路径设计

初级阶段	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>入职培训和适应期：</b>新员工将接受全面的入职培训，熟悉公司文化、价值观和业务流程。</li><li>● <b>基础岗位技能培养：</b>在岗位上积累经验，掌握基础业务技能和工作流程。</li></ul>
中级阶段	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>职业能力提升：</b>通过专业技能培训等方式，进一步提升在当前岗位上的表现和能力。</li><li>● <b>跨部门学习和交流：</b>鼓励员工参与跨部门的培训和实践，拓宽视野和能力边界。</li></ul>
高级阶段	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>专业深度培养：</b>在特定领域内深入发展，成为该领域的专家。</li></ul>

### 4.3. 员工关怀

#### 4.3.1 员工活动

公司高度重视人文关怀，致力于提升每一位员工的职场幸福感和满意度。为进一步增强员工队伍凝聚力，培养团队协作精神，增强员工幸福感和归属感，公司定期组织各种形式的员工活动，包括团队建设、体育赛事、节日庆祝、员工旅游和志愿服务等，丰富员工的业余生活，增进同事之间的友谊与合作。



旅游



运动会



足球赛

### 4.3.2 心理健康关怀

公司高度重视员工的心理健康，致力于营造一个支持性和关怀的工作环境。为了向员工提供相关心理咨询服务，人力资源部门专门进修了心理咨询师专业课程，为员工提供个性化的心理咨询和治疗服务，旨在增强员工的心理抗压能力和自我管理技能。



## 4.4. 职业健康与安全

### 4.4.1 保障员工安全

竹内高度重视员工职业健康安全，致力于为员工提供健康安全的工作条件，以“零工亡事故、零职业病”为目标，积极为员工创造安全的生产环境，保障员工的生命财产安全。

职业病防护是企业保障员工健康和安全的措施之一。公司严格遵守相关法律法规，制定并实施有效的职业病防护制度和措施，确保员工在工作环境中不受有害因素的侵害。同时，公司为存在职业健康安全风险岗位的员工提供必要的劳动防护用品，确保他们在工作过程中得到充分保护。此外，我们定期组织员工进行体检，包括岗前、岗中和离职前的职业健康检查，以全面监测和保障员工的健康状况。我们致力于确保每一位员工在整个工作周期内都能保持良好的健康状态，从而提高工作效率和整体幸福感。

为进一步提升企业的安全生产水平，保障员工健康与安全，公司制定了《安全生产目标及实施计划》，致力于加强安全管理，贯彻执行安全生产方针，落实安全生产基础工作和基层安全生产责任制。同时，公司严格遵守国家及地方政府有关安全生产方面的法律法规、标准，不断完善、落实企业的安全生产规章制度。

2024 年安全生产目标：

——死亡及重伤（含交通责任）事故为零；

——火灾（爆炸）事故为零；

——设备事故为零；

——轻伤事故少于 2 人；

——职业病发病率为零；

——安全教育培训率为 100%；

- 特种作业持证上岗率为 100%;
- 事故隐患整改率为 100%;
- 职业危害因素检测率为 100%;
- 健康监护 100%。

截至报告期止，公司通过了 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，并且每年均会进行内部评估并接受职业健康安全管理体系的相关评估及审核。



#### 4.4.2 安全培训

为规范公司安全培训教育工作，增强全体员工的安全意识和安全防护能力，减少安全事故的发生，公司根据《安全生产法》《安全培训教育管理条例》等法律法规的要求，制定了

《安全教育培训管理制度》，并通过入职教育、变换工种或离岗后复工的安全教育、主要负责人和安全管理人員的安全教育培训、特种作业人員安全教育、日常各部门的安全教育和四新教育等多种培训方式，确保每位员工都能系统地接受安全知识和技能培训。

#### 4.4.3 工伤管理

公司严格遵守国家和地方的工伤管理法规和政策，制定了《紧急医疗救护程序》《事故管理制度》，以规范公司工伤事故管理工作，确保员工在伤害后得到及时正确的处理。同时，公司设立安监科为专门的工伤管理部门，负责工伤事故的调查、记录和分析，制定预防措施，防止类似事故的再次发生。对于发生工伤的员工，公司提供及时的医疗救助和康复支持，并依法给予合理的工伤赔偿。同时，公司定期开展工伤预防培训和应急演练，增强全体员工的安全意识和应对突发事件的能力。

#### 4.4.4 风险管控与隐患排查

公司始终秉承“安全第一、预防为主、综合治理”方针，严格遵守《中华人民共和国安全生产法》等法律法规制定了《安全生产风险分级管控管理制度》《事故隐患排查治理制度》

《风险分级管控和隐患治理绩效考核》《风险分级管控体系及隐患排查治理体系建设实施方案》，确保安全生产管理工作无遗漏、全覆盖，逐步形成完善的体系化、规范化管理机制。

同时，公司根据本公司的安全生产的实际运营情况，成立风险管控体系建设工作组，由风险管控小组组织各部门进行风险辨识和分级管控，确保各部门在风险管理中紧密合作，形成合力，共同保障公司的安全生产环境。

公司还建立了风险公告制度，在醒目位置和重点区域分别设置安全风险公告栏，制作岗位安全风险告知卡，标明主要安全风险、可能引发事故隐患类别、事故后果、管控措施、应急措施及报告方式等内容。对存在重大安全风险的工作场所和岗位，公司设置了明显警示标志，并强化危险源监测和预警。根据风险分级管控清单，将设备设施、作业活动及工艺操作过程中存在的风险及应采取的措施，通过培训方式告知各岗位人员及相关方，使其掌握规避风险的措施并落实到位。

为了提高员工的风险意识和应对能力，公司加强了风险教育和技能培训。每半年至少组织一次安全风险辨识评估技术人员进行辨识评估专项培训；每年进行一次以年度、综合、专项安全风险辨识评估结果及与本岗位相关的重大安全风险管控措施为主的教育活动，确保每位员工都能熟悉掌握本岗位安全风险的基本特征及防范、应急措施。

此外，在进行安全风险管控的同时，公司还实施了严格的隐患排查机制，通过常态化的事故隐患排查、日常安全检查和专项安全检查，及时发现和消除生产过程中的各类安全隐患。同时，每次排查结束后，相关部门会对发现的隐患进行详细记录，并制定整改措施和时间表，确保隐患得到彻底消除。整改完成后，还会进行复查，确保隐患整改落实到位，不留死角。

## 5. 创新引领 卓越服务

### 5.1. 创新驱动

创新是引领发展的第一动力。我们坚守科技创新与产业发展相结合的战略，致力于持续推进产品研发和迭代升级。通过建设具有自主创新能力的科研平台，培养创新文化，我们走上了高质量发展的道路上。

同时，公司建立了优秀的技术研发团队并投入充足的研发资金以保持产品的科技领先，从而满足不同客户的需求。截至目前，公司研发团队共有 30 人组成，其中硕士文凭 1 人，大专学历 5 人。

此外，为了更进一步提升团队人员的专业技能，提高公司企业竞争力。未来，我们的研发团队将着力于以下几个方向的发展：

——**提升技术实力**：不断跟进和掌握行业前沿技术，强化团队成员的培训与学习，提升整体技术水平，以确保在技术领域保持竞争优势。

——**加强创新能力**：鼓励团队成员大胆尝试新想法和方法，积极开展创新项目，推动产品和技术的持续升级与改进。

——**拓展应用领域**：关注市场需求和行业发展趋势，积极扩展研发领域，开发符合市场需求的新产品和解决方案。

——**提高团队协作效率**：优化团队协作流程，加强沟通与合作，提高工作效率，确保项目按时高质量完成。

——**培养人才**：注重团队成员的职业发展，提供良好的成长空间和机会，培养更多技术骨干和未来领军人才。

### 5.2. 产品质量

公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等法律法规及自身产品相关的各项标准，始终秉承质量风险意识，将产品质量管理与日常业务深入融合并持续改进。截至报告期止，公司通过了 ISO 9001 质量管理体系认证，并按照体系标准要求，建立完善产品策划与开发、采购、生产和服务提供、客户反馈、产品标识和可追溯性、产品防护、不合格品控制等相关流程和控制程序，确保质量管理活动和流程规范有效。

同时，公司针对质量事故制定了《重大异常品质问题的对应规定》，以确保对突发质量问题的迅速响应和有效处理。此外，为最大程度保障顾客与消费者利益，公司制定并完善了《产品召回流程管理规定》等制度文件，明确各部门在召回方案制定与审核、产品调查与评

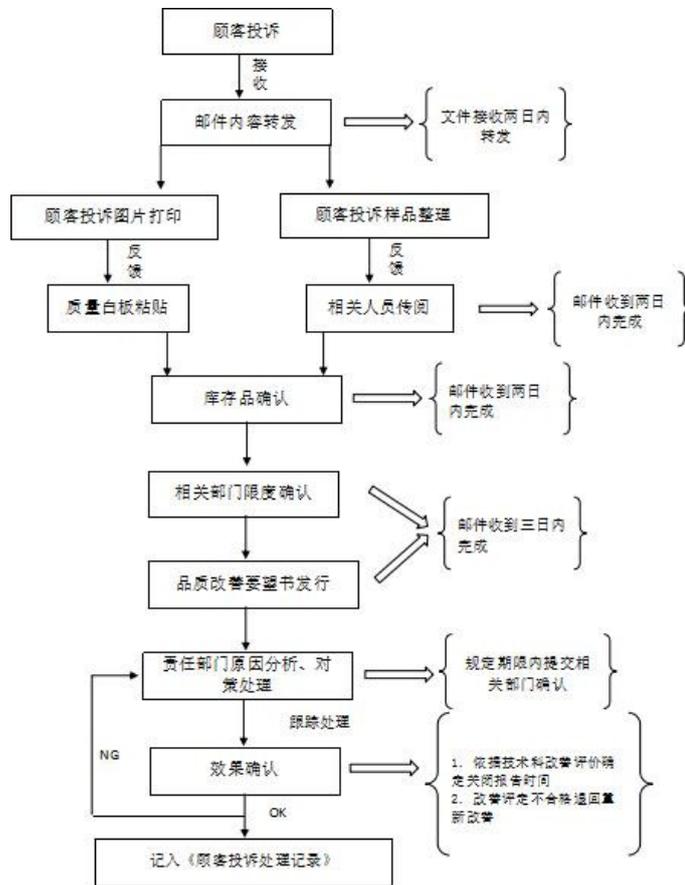
估、产品检验与销毁、客户沟通与信息披露等方面的具体职能，进一步规范产品召回机制。

报告期内，公司未发生产品召回事件。

### 5.3. 客户服务

竹内坚持以客户需求为核心，致力于为客户提供优质的产品服务。同时，公司通过完善客户服务体系、客户投诉处理流程以及定期的满意度调查，来不断提升服务水平。

公司高度重视客户体验与满意度，并通过建立多渠道的客户服务机制，不断完善客诉机制，坚持专业化、标准化管理，以最快的速度响应客户诉求，尽可能地保障投诉渠道通畅、受理及时、处理完善。对于调查核实的投诉事项，我们会采取针对性地纠正及预防措施，并将投诉处



理结果在年度会议中讨论并做趋势回顾分析。

#### 客户投诉处理流程

此外，为更深入了解客户的需求和意见建议，持续改善客户服务水平，公司定期向客户开展满意度调查，通过品质良率、交期达成率、价格竞争力、服务等多维度的客户满意度调查问卷，了解自身不足，同时对问卷结果进行汇总分析并针对低分项提供明确的改进举措，以努力维持、提升客户满意度。

## 5.4. 供应商管理

公司高度重视与供应商的可持续发展，秉承平等和透明的合作原则，积极加强与合作伙伴之间的优势互补。我们致力于共同推进供应链体系的建设，携手实现资源的优化配置和创新提升，努力创造供应链的双赢局面。

### ◆ 供应商准入和分类

公司严格遵循质量管理体系的要求，建立了严格的审核和管理流程，以确保供应商的质量和合规性。供应商准入流程包括详细的背景调查、财务审核和合规检查，确保所有潜在供应商符合我们的标准和要求。我们根据供应商的绩效、能力和风险等级进行分类，划分为不同的供应商类别，以便制定相应的管理策略和合作方式。通过分类管理，我们能够根据供应商的特点和需求实施精准地监控和支持，优化供应链的整体效能。此外，我们定期评审和更新供应商分类，确保持续符合公司发展的需要和市场变化。

### ◆ 可持续采购

可持续的供应链是公司保持业务长效发展的关键。我们始终致力于将可持续发展融入供应商的合作中，并通过开展培训、日常沟通和可持续采购实践推行我们的可持续采购政策。

为推动采购活动的环境友好性、社会责任和经济效益，公司根据国家现行法律法规和国际通行的可持续发展准则，制定了《可持续采购政策》，对供应商在劳工和人权、健康和安全管理、环境保护及其他方面的表现提出了详细的要求。我们对新加入的供应商进行反腐败、反贿赂和信息安全尽职调查，并在合作过程中通过审计和风险评估监督其合规性。

### ◆ 采购风险评估

在采购风险评估方面，公司采用系统化的流程来识别和管理潜在的采购风险，以保障供应链的稳定性和业务的连续性。公司实施了全面的供应商风险评估，对供应商进行深入的背景调查和风险分析，涵盖供应商的财务健康、合规性、市场声誉、交付能力和操作稳定性等方面，并且通过评估潜在的风险因素，如供应链中断、价格波动、质量问题和法律合规性，我们能够采取相应的预防和应对措施。风险评估过程中，我们还与供应商密切合作，进行定期审查和监控，以确保风险管理措施的有效性。

### ◆ 采购人员培训

公司将可持续采购目标纳入了采购人员绩效，确保可持续采购管理系统的有效实施。为了提升员工对可持续采购原则和实践的认识与能力，公司于2024年4月20日对员工开展了可持续采购培训，该培训应参加4人，实际参加4人。报告期内，100%采购人员接受了可

持续采购方面的培训。

## 6. 爱心回馈社会

公司恪守“回报社会、以人为本”的理念，以工会主席和主任为公益代表，带领骨干员工积极宣传公益，投身公益慈善事业，传递美、爱和快乐。例如，每个月参与探访类活动，关注对社会有需求的人士，如自闭症儿童、敬老院老人、老革命红军、社区留守老人和残疾人士等，通过文艺汇演等形式表达关爱。同时，公司还针对中小學生团体，提供安全网络教育知识分享，帮助他们正确安全上网。

此外，公司在环境保护活动中积极开展无废工厂的建设，宣传和倡导垃圾分类，尽量减少废物产生，使用可利用可回用可降解的材料，主要包括宣传公共场所清除小广告、香口胶、白色垃圾，以及宣传环保购物袋等，旨在提高公众的环保意识。

## 7. 关键绩效

### ◆ 治理绩效

商业道德				
指标	单位	2024年	2023年	2022年
商业道德人均培训时数	小时	4	4	4
商业道德培训覆盖率（所有员工）	%	100	100	100
申诉举报数统计				
总申诉举报数	次	0	0	0
反腐败数据				
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
信息安全数据				
已证实的信息安全事件数量	件	0	0	0

### ◆ 环境绩效

能源消耗数据				
指标	单位	2024年	2023年	2022年
直接能源（范围 1）				
天然气	立方米	114,799	130,377	136,708
柴油	升	3,167	2,140	2,478
汽油	升	8,917	10,807	9,371
间接能源（范围 2）				
外购电力	千瓦时	11,481,482	12,889,060	11,757,740
综合能耗				
总能耗	千瓦时	12722937.52	14387460.68	13311631.786
水数据				
指标	单位	2024年	2023年	2022年
总用水量	吨	72,866	83,824	68,807
自来水	吨	72,866	83,824	68,807
回收水量	吨	15,600	19,403	13,895

水循环利用率	%	21.4	23.1	20.2
单位产值水耗	吨水/万元	4.27	3.76	3.85
<b>废气排放数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
废气排放总量	吨	4.22	4.95	5.05
<b>水污染排放数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
水中污染物排放总量	吨	6.96	7.12	5.82
<b>一般废弃物数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
一般废弃物总产生量 (包括非危险废弃物 总量)	吨	253.26	303.00	310.00
一般废弃物处置量	吨	256.26	303.00	310.00
一般废弃物回收量	吨	14	50	35
一般废弃物回收率	%	5.7	16.5	11.3
<b>危险废弃物数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
危险废物总产生量	吨	809.83	425.81	338.63
<b>温室气体排放数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
GHGs 排放总量	tCO2e	56036.013	9778.67	8959.79
-直接GHGs 排放(范围1)	tCO2e	216.435	298.77	311.97
-间接GHGs 排放(范围2)	tCO2e	7907.719	9479.90	8647.82
-间接GHGs 排放(范围3)	tCO2e	47911.859	无数据	无数据

◆ 社会绩效

员工结构

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
员工总人数	人	241	275	252
残疾员工人数	人	4	4	4
残疾员工的比例	%	1.66	1.45	1.59
<b>按职级划分</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
高管人数	人	12	12	12
女性高管人数	人	1	1	1
女性高管占比	%	8.33	8.33	8.33
<b>按性别划分</b>				
女性员工人数	人	107	184	162
女性员工占比	%	44.4	66.91	64.29
<b>按年龄划分</b>				
<30 岁人数	人	26	29	31
30≤Y<50 岁人数	人	182	213	196
≥50 岁人数	人	33	33	25
<b>按学历结构</b>				
硕士研究生	人	2	1	1
本科	人	24	25	25
大专	人	47	44	38
<b>员工培训数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
培训总投入	万元	130	150.80	135.20
培训人次	人次	12,210	14,213	12,934
培训次数	次	821	926	780
培训总时数	小时	18,075	22,550	19,656
每名员工的平均培训小时数	小时	75	82	78

培训覆盖率	%	100	100	100
接收绩效和职业发展评估的员工比例	%	100	100	100
<b>职业健康安全</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
安全委员会人数	人	14	14	14
自有员工工亡人数	人	0	0	0
损失工时伤害事件	件	3	6	2
工伤损失工作日数	天	187	233	103
总工时	工时	1123920	1197000	1139040
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100
<b>安全培训</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
在岗人员安全培训累计人次	人次	241	275	252
在岗人员人均接受安全培训时数	小时	18	16	15
<b>可持续采购</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
供应商总数	个	44	56	56
已进行社会责任问卷的供应商百分比	%	100	100	100
已进行社会责任现场审核的供应商百分比	%	100	100	100
已签署供应商行为准则的供应商百分比	%	100	100	100
已签署社会责任框架协议	%	100	100	100

议的供应商百分比				
参与改进行动或能力培养的受审核/评估的供应商百分比	%	100	100	100
<b>采购人员数据</b>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
采购员人数	人	3	3	3
接受可持续采购培训的采购员人数	人	3	3	3
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比	人	100	100	100

## 8. GRI 指标索引

GRI 可持续发展报告标准 (GRI Standards 2021) 内容索引				
使用说明	天津竹内装璜有限公司在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。			
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021			
适用的行业标准	无适用的行业标准			
GRI 标准	披露项	报告章节	从略原因	解释
<b>一般披露 2021</b>				
组织及其报告做法	2-1 组织详细情况	报告导读		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告导读		
	2-3 报告期、报告频率和联系人	报告导读		
	2-4 信息重述	/		
	2-5 外部鉴证	/		
活动和工作者	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于竹内		
	2-7 员工	保障员工权益		
管治	2-9 管治架构和组成	组织架构		
战略、政策和实践	2-22 关于可持续发展战略的声明	ESG 管理架构		
	2-23 政策承诺	ESG 管理体系		
	2-25 补救负面影响的程序	信息安全		
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	ESG 管理体系		
	2-27 遵守法律法规	商业道德 信息安全		
利益相关方参与	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方调研		
	2-30 集体谈判协议	民主管理		
<b>实质性议题</b>				
实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	重要议题管理		
	3-2 实质性议题列表	重要议题管理		
	3-3 实质性议题的管理	重要议题管理		
<b>专题议题</b>				
GRI 201: 经济绩效 2016	201-3 义务性固定福利计划和其 他退休计划	薪酬福利		
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	反腐败与商业道德		
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败与商业道德		

	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	反腐败与商业道德		
<b>GRI 206：不正当竞争行为 2016</b>	206-1 针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	反不正当竞争		
<b>GRI 302：能源 2016</b>	302-1 组织内部的能源消耗量	优化资源管理		
	302-4 减少能源消耗量	优化资源管理		
<b>GRI 303：水资源与污水 2018</b>	303-1 组织与水（作为共有资源）的相互影响	优化资源管理		
	303-2 管理与排水相关的影响	优化资源管理		
	303-3 取水	优化资源管理		
	303-4 排水	优化资源管理		
	303-5 耗水	优化资源管理		
<b>GRI 305：排放 2016</b>	305-1 直接（范畴 1）温室气体排放	应对气候变化		
	305-2 能源间接（范畴 2）温室气体排放	应对气候变化		
	305-7 氮氧化物（NO 和其他重大气体排放 X）、硫氧化物（SOX）	应对气候变化		
<b>GRI 306：废弃物 2020</b>	306-1 废物产生和与废物有关的重大影响	废弃物管理		
	306-2 重大废弃物相关影响的管理	废弃物管理		
	306-3 产生的废物	废弃物管理		
	306-5 直接处理的废物	废弃物管理		
<b>GRI 308：供应商环境评估 2016</b>	308-1 使用环境标准筛选的新供应商	供应商管理		
	308-2 供应链对环境的负面影响以及采取的行动	供应商管理		

GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工和员工流动率	平等雇佣		
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	薪酬福利		
	401-3 育儿假	薪酬福利		
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	保障员工安全		
	403-2 危害识别、风险评估和事件调查	风险管控与隐患排查		
	403-3 职业健康服务	保障员工安全 工伤管理		
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	保障员工安全		
	403-5 工作者职业健康安全培训	安全培训		
	403-6 促进工作者健康	保障员工安全		
	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	保障员工安全		
	403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者	保障员工安全		
	403-10 工作相关的健康问题	保障员工安全		
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	培训与发展		
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	培训与发展		
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	培训与发展		
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	平等雇佣		
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	权益保障		
GRI 407: 结社自由与集	407-1 结社自由与集体谈判权利	民主管理		

体谈判 2016	可能面临风险的运营点和供应商			
GRI 408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	权益保障		
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	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	权益保障		
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	供应商管理		
	414-2 供应链对社会的负面影响以及采取的行动	供应商管理		
GRI 418: 客户隐私 2016	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	信息安全		

## 9. 可持续发展目标 (SDGs) 索引

SDGs	章节	行动
	权益保障 薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依法与员工签署劳动合同，劳动合同签订率为 100%。</li> <li>• 公司充分保障员工社保保险金、法定节假日等福利；公司员工社会保险缴纳率为 100%。</li> </ul>
	薪酬福利 员工活动 职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司额外提供带薪假、婚假、产假、事假、子女护理假、育儿假等特色福利。</li> <li>• 定期组织各种形式的员工活动，包括团队建设、体育赛事、节日庆祝、员工旅游和志愿服务等，丰富员工的业余生活</li> <li>• 为存在职业健康安全风险岗位的员工提供必要的劳动防护用品，</li> <li>• 定期组织员工进行体检，包括岗前、岗中和离职前的职业健康检查</li> </ul>
	培训与发展	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 根据员工的职业发展阶段和岗位需求，设计多样化的培训计划，以满足不同员工群体的学习需求</li> </ul>
	平等雇佣 权益保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在招聘、培训、晋升、薪酬调整等涉及工作的安排活动中，严格禁止所有员工使用带有骚扰、诋毁以及威胁利诱、强迫等手段要求员工从事违背个人意愿的违法违规行为</li> </ul>
	优化资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各部门的用水器具应指定专人负责，发现损坏应及时报告修理，杜绝跑冒滴漏现象</li> <li>• 具备冷却水设备的部门应保证冷却用水循环使用，禁止一次排放</li> </ul>
	优化资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 开展节能宣传活动，组织节能培训，积极推进节能新技术、新工艺、新设备和新材料的应用</li> </ul>
	权益保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司十分尊重和关怀残疾员工，并采用多样化的招聘渠道，如残疾人就业服务机构、残疾人职业培训中心等，以确保为残疾人提供公平的就业机会。</li> </ul>
	创新驱动	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不断跟进和掌握行业前沿技术，强化团队成员的培训与学习，提升整体技术水平，以确保在技术领域保持竞争优势。</li> </ul>
	人权保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期开展系统的人权培训，通过在员工入职时及入职后的专项培</li> </ul>

		训，达到全体人员 100%覆盖。
	优化资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>坚持绿色低碳发展理念，积极配合政府部门做好工业企业碳达峰、碳中和工作，从能源、工艺、材料、设备设施、运输以及人员绿色行为等方面实施淘汰升级改造，推行绿色低碳生产模式。</li> </ul>
	产品质量	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定并完善了《产品召回流程管理规定》等制度文件，明确各部门在召回方案制定与审核、产品调查与评估、产品检验与销毁、客户沟通与信息披露等方面的具体职能，进一步规范产品召回机制。</li> </ul>
	应对气候变化	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司持续开展内部碳排放管理并进行科学统计评估，依据温室气体核算相关标准和规范，科学划分运营范围温室气体核算单位并识别排放源，建立并完善全公司范围的温室气体核算体系。</li> </ul>
	反腐败与商业道德 信息安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司制定反腐败培训，加强员工对腐败行为的识别与防范能力。</li> <li>高度重视信息安全培训，提高全员的安全意识和应对能力。</li> </ul>
	供应商管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>对新加入的供应商进行反腐败、反贿赂和信息安全尽职调查，并在合作过程中通过审计和风险评估监督其合规性。</li> <li>开展可持续采购培训，提高员工对可持续采购原则和实践的认识与能力。</li> </ul>