



2023 社会责任报告

***Drapho* Electronic**





关于公司

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。目前服务的客户主要有Lenovo, Wistron, Compal, LCFC, Quanta, NEC, Amphenol, Flextronics, MSI, Delta, Chicony, Liteon, Foxconn 等客户。自 2011 年 06 月 22 日在美丽富饶，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，实现卓越的品质，完美的服务；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。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。

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 2023 年社会责任报告，为第一次发布，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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

报告数据及资料来源

本报告所使用的资料及数据均来自于昆山德朋电子科技有限公司，本公司对其资料和数据真实性、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：[XXXXXXXXXX](#) 获取电子版。

1.0 劳工和人权

1.1 员工健康与安全

公司的健康与安全政策旨在确保员工在工作场所享有适当的保护，促进员工身心健康，预防和减少工作相关疾病和事故的发生。公司致力于提供符合安全标准的工作环境，确保员工在办公室、车间或其他工作场所的安全；公司致力于识别和减少与工作相关的疾病的风险，采取相应的预防措施来确保员工的身体健康；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。

- 定期环境健康安全委员会会议：为降低员工心理健康风险，管理部每月定期开展环境健康安全委员会会议，了解并分析潜在风险。
- 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。管理部根据检查结果建立员工职业健康监护档案，健康监护档案包括劳动者的职业史、职业病危害、接触史，职业健康检查结果和职业病诊疗等个人健康资料。
 - ✧ 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。
- 定期安全培训：每年年底由管理部根据职业健康安全编制次年年度培训计划并组织实施。
- 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 2023 年 10 月进行消防应急演练，演习项目包含应急疏散、急救、灭火等。
- 风险评估和控制：公司每年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。
- 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良好的意见和看法，意见箱的锁匙由管理部保管，每月开启一次，对信件中提到的问题，管理部在一周内给予解答或处理，处理结果通过内部通讯、墙报、公告的形式予以回答。



- 化学品（有害物质）管理：所有的化学品，不管是原包装还是分包装，都会贴附清晰的标识，包含品名、成份、浓度、定量、生产时间、有效期、储存环境等；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。
- 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。

项目	2023 年	
	目标	实际
生理事件的数量	0	0
心理事件的数量	0	0
员工健康与安全培训次数	25	25
员工健康体检参与率	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
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
ISO 45001 证书	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，致力于营造平等、公平、和谐的工作环境。我们建立并实施科学的人事管理制度，保障每位员工的合法权益，根据企业实际的生产经营状况提供有市场竞争力的薪酬福利并合理安排员工的生产和休假。公司员工享有国家法律法规和公司制度规定的休息日、节假日、带薪年假和其他各类假期，以及员工加班和假期工资待遇。公司建立健全的员工社会保险制度，依法为员工缴纳五险。

- 给员工缴纳五险（包含医疗保险）、雇主责任险：维护员工参加社会保险和享受社会保险的待遇的合法权益，保障员工权益；雇主责任险的主要目的是给员工提供保障,尤其是在工作过程中发生意外伤害或职业病时，确保员工

发布时间：2024 年 3 月 30 日
版本：A



权益得到充分保障。

- 员工满意度调查：公司每年对员工进行满意度调查，以便更好地诊断潜在问题，找出现存问题的症结，促进与员工间的沟通和交流，培养员工对企业的认同感、归属感。
- 员工享受以下公司福利：
 - ◇ 国家法定假日：元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节。
 - ◇ 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。
 - ◇ 年休假：职工连续工作满 12 个月以上，享受带薪年休假。
 - ◇ 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。
 - ◇ 员工生日会：每月定期开展员工生日会，为体现公司对员工的人性化管理和关怀,并以此增进员工对公司的认同度和归属感。
 - ◇ 传统节日礼物的发放：如端午节、中秋节公司会安排精美礼品及生日卡。
- 定期开展员工座谈会：为构建员工与公司管理层的有效沟通，切实帮助广大员工解决工作和生活中的实际问题，营造良好的企业文化，公司管理部每个季度举办座谈会，聆听员工对公司工作条件的反馈意见，并就意见提出改善措施并完成改善。
- 工作时间：合理安排员工的工作和休息时间，维护职工的休息权利，调动职工的积极性，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。公司倡导员工自觉、敬业、工作有目标，有计划，尽可能在正常工作时间内完成本职工作，公司员工加班自愿。
- 薪酬增加程序：公司薪酬增加频率分为年度性、间期性和临时性，年度性涨薪适用于非一线员工，间期性比如季度涨薪适用于一线员工。公司各职能部门在财务部下发涨薪通知后，结合员工的工作表现，提报调整薪酬的员工名



单和涨幅比例给管理部，管理部汇总后提报总经理审核。涨薪实施后，财务部按照新的薪资数据进行工资的结算和档案的更新。

- 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：
 - ◇ 工作日加班工资计算：工资基准÷21.75 天÷8 小时×平时加班小时数×1.5 倍
 - ◇ 周末加班工资计算：工资基准÷21.75 天÷8 小时×周末加班小时数×2 倍
 - ◇ 法定节假日及年休假加班工资计算：工资基准÷21.75 天÷8 小时×法定节假日（年休假）加班小时数×3 倍
 - ◇ 法定节假日及年休假补偿工资计算：工资基准÷21.75 天÷8 小时×法定节假日（年休假）休息小时数

项目	2023 年	
	目标	实际
员工满意度调查得分	90	91.39
允许休育儿假的人数	/	39
实际休育儿假的人数	/	39
允许休护理假的人数	/	0
实际休护理假的人数	/	0
五险(包含医疗保险)缴纳人数	/	370
五险(包含医疗保险)缴纳比例	100%	100%
年度旅游人数	280	280
员工生日会/次	每月一次	每月一次
员工座谈会/年	4	4

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，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳工关系，实现员工与企

业之间的共赢局面。

- ▶ 劳动合同的签订：公司应与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。
- ▶ 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：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。

项目	2023 年
总员工人数	383
员工代表人数	24
签订合同的员工人数	370

1.4 职业生涯管理

公司建立标准化、系统化的招聘流程，以“有才无德则破格录用、无才无德则培训使用、有才无德则尽量不用、无才无德则坚决不用”的理念，秉持公开公正的原则，向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。公司为提高每个员工的工作效率和工作效果，帮助员工技能的提升和职业的发展，鼓励每个员工参加与公司业务有关的培训课程，并建立培训记录。

- ▶ 透明的招聘流程：公司管理部通过公告及招聘网站向所有应聘者传达招聘流程，包含工作岗位要求、任职资格等，确保招聘流程秉承公开、透明和择优录取的原则，确保求职者机会平等，避免任何歧视（不出现任何年龄限制（避免童工除外）、性别限制、民族限制等字眼）。
- ▶ 定期评估个人业绩：对于非一线员工，公司财务部每年一次组织各部门主管对其下属员工进行个人业绩的评价，分为 A,B,C,D 几个等级，以此作为年度嘉奖的依据；对于一线员工，各部门主管依据《绩效考核管理办法》，每个



月对员工进行个人绩效的评价，分为 A,B,C,D 几个等级，以此作为月度嘉奖的依据。

- 职前培训：针对新入职员工的培训，培训内容为对公司的认识、公司制度倡导及一般安全注意事项说明。
- 在职培训：针对在职职工所做的培训，培训内容为各部门员工的技能与知识需要，也分为外部培训和内部培训。管理部年底收集次年各部门的培训需求和培训计划，并组织并监督各项培训计划的实际开展。针对外部培训，联系外部专业培训机构，安排专业培训老师进厂内为员工进行培训，或者安排人员外出参加公开课，以提升员工的知识技能。
- 职业生涯规划：公司推行“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，后期安排考核，提升员工的综合素质，并为员工未来的职业发展做准备。
- 轮岗制度：公司通过内部岗位轮换，促进员工熟悉和掌握相关岗位作业流程，有效培养复合型人才，提高员工的综合素质和能力，进一步优化人力资源配置，公司也允许员工根据本人意愿及工作能力申请在公司各部门之间流动。分为部门内轮岗和跨部门轮岗，只要符合一定的规则就可以申请，且在职务晋升，年度调薪，培训等方面优先考虑轮岗员工，并根据轮岗经历和工作表现，在晋升考核、内部竞聘时给予加分。
- 裁员发生时：如需经济性裁员时，按《中华人民共和国劳动法》和劳动部《企业经济性裁员规定》的程序进行,向员工提供经营改善资料、提出裁减方案，征求员工意见，听取劳动部门意见，对被裁人员支付经济补偿金。

类别	项目	2023 年	
		男性	女性
管理层	员工总人数	21 人	8 人
	培训总时间	756H	288H
	平均培训时间	36H	36H
直接员工	员工总人数	20 人	32 人
	培训总时间	520H	832H
	平均培训时间	26H	26H
	技能培训次数	13 次	13 次

间接员工	员工总人数	204 人	127 人
	培训总时间	2652H	1651H
	平均培训时间	13H	13H
	技能培训次数	5 次	5 次

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。

- 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：如生产现场有发现有未满十六岁的未成年人被登记入册和分配，生产主管应立即向管理部报告，管理部要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。
- 公司制订了《DP-RBA-A02 禁止强迫性劳动管理程序》，规定任何部门、任何人不得向新进公司员工收取货币、实物等作为“入厂押金”，也不得扣留或者抵押员工的居民身份证、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。
- 管理部每年组织对员工进行童工、强迫劳动和/或人口贩运的培训，不得出现有童工、强迫劳动和/或人口贩运问题。
- 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。公司体系课每年一次内审检查，监视公司是否存在童工和强迫劳动方面的违规行为。
- 公司不会使用保安对公司员工进行恐吓、殴打等强迫性劳动，保安重要职责

发布时间：2024 年 3 月 30 日

版本：A

是维护本公司员工人身财产安全和公司的资产安全不受伤害；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，也不得对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。

类别	2023 年	
	目标	实际
童工数量	0	0
强迫劳动事件的数量	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

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。公司应向员工提供合理的宗教活动场所。此外公司不要求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）。

- ▶ 公司制订了《DP-RBA-A07 禁止歧视和性骚扰管理程序》，明确要求在决定雇佣、工资、生产、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。
- ▶ 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。

- ▶ 本公司不允许出现骚扰行为。这种行为将受到纪律处分，甚至将导致解除劳动合同关系，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。
- ▶ 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。

类别	项目	2023 年	
		男性	女性
管理层	员工总人数	28	16
	30 岁以下员工人数	0	0
	30~50 岁员工人数	26	16
	50 岁以上员工人数	2	0
直接员工	员工总人数	20	32
	30 岁以下员工人数	15	8
	30~50 岁员工人数	4	23
	50 岁以上员工人数	1	1
间接员工	员工总人数	204	127
	30 岁以下员工人数	56	35
	30~50 岁员工人数	142	86
	50 岁以上员工人数	6	6

2.0 环境

2.1 能源消耗和温室气体

公司建立了 ISO 50001 能源管理体系并不断完善能源管理，拟定科学碳目标，降低能源消耗，遵循 ISO14064、ISO14067、ISO 14001 等标准开展节能降耗活动，提高能源利用效率，实现企业全面可持续发展目标。

- ▶ 定期培训：每年年底由管理部根据节能降耗、气候行动编制培训需求、开展次年年度培训计划并组织实施。
- ▶ 开展节能降耗活动：定期开展节能降耗活动，宣导各部门踊跃参加，通过设备提速或设备维护保养来提高能源效率。
- ▶ 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 2024 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，并由第三方认证机构（华测认证有限公司）进行审计，并获得 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，2023 年获得 C 评级。
- ▶ 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 度 by 2030 年，以 2022 年为基准年，到 2030 年范围 2 的 GHG 排放降低 42%）。
- ▶ 环境资格认证：每年定期认证复审 ISO 14001，对不符合项制定纠正措施并组织整改落实。
- ▶ 在公司官网上宣布 2024 年温室气体减排目标：碳减排 5.25%（以 2023 年为基准年）

2023 年能源消耗总量			
区域	水（吨）	电（Mwh）	汽油（升）
冲压车间	609	471	0
成型车间	2222	1067	0
组装车间	2222	995	0
线束车间	1126	889	0
其他	9104	2935	12036
总	15286	6358	12036

发布时间：2024 年 3 月 30 日
版本：A



排放源编号	排放源基本信息				可能产生温室气体种类							备注
	原燃物料名称	设备名称	ISO1406 4-1: 2018 类别	ISO1406 4-1: 2018 子类别	C O ₂	C H ₄	N ₂ O	HF Cs	PF Cs	S F ₆	N F ₃	
1	柴油	备用发电机	1	1.1	1	1	1					
2	柴油	公务车	1	1.2	1	1	1					
3	汽油	公务车	1	1.2	1	1	1					
4	R22	油冷机、分体空调	1	1.4				1				
5	R23	恒温恒湿机、冷热冲击试验机	1	1.4				1				
6	R404A	恒温恒湿机、冷热冲击试验机	1	1.4				1				
7	R407C	油冷机	1	1.4				1				
8	R410A	空调	1	1.4				1				
9	R134A	油冷机	1	1.4				1				
10	CO ₂	CO ₂ 气体灭火器	1	1.4	1							
11	BOD	化粪池	1	1.4		1						
12	外购电网电力	电力设备	2	2.1	1							
13	原辅材料	货物上游运输	3	3.1	1							
14	成品（汽运）	货物下游运输	3	3.2	1							
15	成品（快递）	货物下游运输	3	3.2	1							
16	私家车	员工通勤（私家车）	3	3.3	1							



17	班车	员工通勤（班车）	3	3.3	1														
18	电动车	员工通勤（电动车）	3	3.3	1														
19	步行	员工通勤（步行）	3	3.3	1														
20	热塑性塑料	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
21	PET	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
22	纸箱	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
23	PVC	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
24	PP	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
25	不锈钢	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
26	铬铜合金	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
27	磷青铜	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														
28	镍铜合金	购买货物（原辅材料）	4	4.1	1														



40	厨余垃圾-焚烧	废弃物处置	4	4.3	1						
41	危废-焚烧	废弃物处置	4	4.3	1						
42	电子计算机制造	特许经营	6	6	1						

2023 年各类别温室气体排放表									
类别	温室气体	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	温室气体排放总量
类别 1	排放量(t-CO ₂ e/年)	29.73	94.95	0.93	0.00	0.00	0.00	0.00	125.60
	占总排放量比例	23.67%	75.60%	0.74%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
类别 2	排放量(t-CO ₂ e/年)	3750.34	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3,750.34
	占总排放量比例	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
类别 3	排放量(t-CO ₂ e/年)	204.78	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	204.78
	占总排放量比例	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
类别 4	排放量(t-CO ₂ e/年)	2734.88	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2734.88
	占总排放量比例	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
类别 5	排放量(t-CO ₂ e/年)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	占总排放量比例	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
类别 6	排放量(t-CO ₂ e/年)	0.59	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.59
	占总排放量比例	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
合计	排放量(t-CO ₂ e/年)	6720.31	94.95	0.93	0.00	0.00	0.00	0.00	6,816
	占总排放量比例	98.59%	1.39%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2.2 水

对水的合理利用，降低资源能源的消耗，提高员工节约用水的意识，养成节约用水的习惯，提高经济效益。

- 水资源数据统计分析：定期每月对水资源消耗进行统计，发现异常分析反馈并达到有效整改，对水资源进行管控。

- 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。
- 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；管理部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。

2.3 化学品、废弃物

公司制订了《废弃物管理程序》和《化学物质管理程序》，规范废弃物及化学品减量、标识、分类、贮存及处理等相关作业，确保废弃物/化学品合理利用回收，控制在法律规定及客户要求范围以内，以达到对环境持续改善。

- 定期培训：制定培训计划，每年定期对员工进行废弃物以及化学品管理的培训，提高员工废弃物分类意识和促进化学品管理的规范化。
- 分类存储、处理：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。针对危化品，最小包装上贴附有效标签，存储在专门的危化品仓和油品仓，委托有资格的处理商处置。
- 回收利用：公司生产过程产生的可回收废弃物，包括有一般工业固废、生活废弃物等，一般工业固废包含废塑料、废端子下脚料、废指套，废胶带等，各车间接类别区分收集放置进行入库，管理部负责转卖给有资质的处置商进行回收利用；生活废弃物则做好垃圾分类，政府环保部门进行清运处理，进行焚烧或其他化学处理转化成其他能量。

2023 年废弃物产生总量

危险废物总重（吨）	1
非危险废物总量（吨）	6020
废弃物回收（处置商回收）总量（吨）	6020

3.0 商业道德

3.1 贪污腐败

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。

- 意识培训：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。
- 反腐败尽职调查：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。
- 贪污和受贿举报：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。

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

3.2 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为

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。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。

公司自觉遵守国家有关法律法规，不组织、不从事、不参与任何形式的欺诈，洗钱行为，也禁止员工组织、从事、参与任何形式的欺诈，洗钱行为。

公司秉持公平交易、广告和竞争的标准，不参与不正当竞争行为，为公平竞争创造良好的环境和条件。

3.3. 信息安全

公司致力于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。

- 防火墙部署：公司 IT 部在网络边界部署防火墙，阻止未经授权的访问和非法入侵，定期检查防火墙规则，确保只允许必要的网络流量通过。
- 强制密码策略：公司实施强密码策略，要求员工设置复杂且不易猜测的密码，系统自动定期提醒员工更改密码，以降低密码被猜测或破解的风险。
- 访问控制管理：公司实施基于角色的访问控制（RBAC），确保只有授权用户才能访问特定业务资源，IT 部定期对访问权限进行审查和更新，及时撤销不再需要的访问权限。
- 数据备份和恢复：公司 IT 部定期备份重要数据，确保在数据丢失或损坏时能及时恢复，测试备份数据的可恢复性，确保在紧急情况下能成功恢复数据。
- 安全培训和意识提升：公司 IT 部定期组织信息安全培训，提高员工的安全意识和防范技能，通过安全宣传、案例分享等方式，增强员工对信息安全重要性的认识。
- 安全补丁和更新管理：公司 IT 部及时为业务系统软件安全补丁和更新，以修复已知漏洞，建立补丁和更新管理制度，确保所有系统和软件都保持最新的安全状态。

项目	2023 年
确认的信息安全事件数量	0

4.0 可持续采购

4.1 可持续采购

公司就环境、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。

- 采购部每年定期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；
- 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。
- 公司供应商管理部就环境或社会实践制订相应的稽核查检表，每年定期要求供应商完成自评或供应商管理部进入供应商现场进行审核，如发现不符合项则要求供应商提供改善措施并加以完善。

项目	2023 年
所有采购员数量	9
接受可持续采购方面培训的所有采购员数量	9
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	100%
所有目标供应商的数量	92
供应商中签署供应商行为守则的数量	43
供应商中签署供应商行为守则的百分比	47%

4.2 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，公司承诺如下：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；

- 在供应商导入时，采购部要求供应商签署【不使用冲突矿产承诺书】；
- 当冲突矿产报告模板 (CMRT/EMRT)更新时，公司体系课负责下载最新版本的冲突矿产报告模板并传达给采购部，采购部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冲突矿产报告模板 (CMRT/EMRT)；
- 针对上游供应商（冶炼厂、贸易商、矿山等），公司体系课通过 RMI 官网（<http://www.responsiblemineralsinitiative.org>）调查相关冲突矿产的冶炼厂是否是合规有效的。
- 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；

项目	2023 年
签订合同的供应商数量	62
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数量	43
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%
参加企业社会责任(CSR)评估的供应商数量	43
参加企业社会责任(CSR)评估的供应商百分比	69%
参加企业社会责任(CSR)现场审核的供应商数量	19
参加企业社会责任(CSR)现场审核的供应商百分比	31%
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的数量	19
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%
提供 CMRT/EMRT 的供应商数量	62
提供 CMRT/EMRT 的供应商百分比	100%

发布时间：2024 年 3 月 30 日
版本：A

4.3 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。

- 公司体系课根据客户的要求及法规的要求，制订《DQSP31403 产品有害物质限量标准》，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传达给供应商。
- 公司体系课制定了 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；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。

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

-----完-----